

# 判例から見る労働問題Q & A

## ～ 社内メールの監視とプライバシー ～

Q：社内メールを私的に利用している従業員がいるため、監視をしようと考えています。法的にどのような点が問題になるのでしょうか？

### 問題の所在

保護される労働者側の利益（プライバシーの権利）との衝突が問題となります。

### Point

モニタリングによる情報の管理や確保は、いきすぎると労働者のプライバシー等の人格的利益の侵害という問題が生じかねないので、合理的な目的と必要性に基づき、適切な方法や態様で行う必要があります。

【 日経クイック情報事件 東京地判平成 14.2.26 】

誹謗中傷メールの送信の疑いがある従業員（原告）の電子メールを閲覧・調査したとして、不法行為に基づき損害賠償を請求。

裁判所は、企業は、企業秩序違反行為に対応するため必要な命令や事実関係の調査をすることができるが、その命令や調査も、企業の円滑な運営上必要かつ合理的なものでなければならないとしたうえで、会社が行った従業員のメールの閲覧は、相当な範囲内であると結論づけた。

【 F社Z事業部事件 東京地判平成 13.12.3 】

社員による電子メールの私的利用の禁止が徹底されたこともないような会社においては、職務の妨げにならず、会社の経済的負担も極めて軽微なものである場合には、社員による電子メールの私的利用も必要かつ合理的な限度の範囲内において社会通念上許容されていると判示。

しかし、電子メールは、社内ネットワークシステムのサーバーコンピュータや端末内に記録されるものであることから、通常の電話装置の場合とまったく同程度のプライバシー保護を期待することはできず、当該システムの具体的状況に応じた合理的な範囲内での保護を期待し得るに止まるとして、電子メールを私的に利用する場合のプライバシー保護の範囲は、通常の電話よりも相当低減されると判断。

そして、監視目的、手段およびその態様等を総合考慮し、監視される側に生じた不利益を比較衡量の上、社会通念上相当な範囲を逸脱した監視がなされた場合に限りプライバシー権の侵害となるという基準をたて、本件における被告のメール閲覧行為は、相当な範囲内であると結論づけた。

### プラスα

社内メールの私的利用については、労働者の職務専念義務や会社の施設管理権の観点から、就業規則であらかじめ規制しておくことが可能であり、問題の発生前にきちんと規定を整備しておくこと

が望ましいでしょう。それでも公私の区別がつきにくい通信、あるいは軽微な私的利用などの運用上の課題は多く残っています。必要かつ合理的な監視を行った場合でも、1日に2～3通程度の私的利用のみを理由とする懲戒処分を違法とする裁判例もあります。処分を行う場合でも、私的利用の程度と処分のバランスを考慮する必要があります。



お問い合わせはこちらまで



**柚木社会保険労務士事務所**

Yunoki Labor and Social Security Attorney

〒171-0021

東京都豊島区西池袋 3-21-13-1011

TEL : 03-5953-2871 FAX : 03-5953-2872

#### 業 務 内 容

労働・社会保険の年度更新・算定業務等  
各種助成金の申請  
従業員の入退社に伴う人事・労務管理  
給与計算  
就業規則作成  
安全衛生管理  
個別労働関係紛争の解決  
その他行政対応  
年金相談