九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

社会法判例研究（第三六回）

社会法判例研究会

龔, 敏
九州大学大学院法学府修士課程

https://doi.org/10.15017/2315

出版情報：法政研究. 69 (4), pp.185-194, 2003-03-20. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

KYUSHU UNIVERSITY

社会法判例研究（第三六回）

社会法判例研究会

従業員の電子メール私的利用を職務専念義務違反等とし、その閲読等が違法でないとされた例

日経クイック情報事件

（東京地裁　平成一四年二月二六日判決、平成一二（ワ）一一二八二号　損害賠償請求事件　労判八二五号五〇頁、労働経済判例速報一八〇五号一八頁）

襲　敏

【事実の概要】

一　原告Xは、経済情報等のコンピューター処理と販売をする被告会社Y_1に平成九年一〇月から雇用され、平成一〇年頃から営業第一部に勤務していた者である。被告Y_2～Y_5はいずれもY_1の役員であった。

二　平成一一年一二月上旬頃、営業第二部の訴外Aから、同年六月頃から何者かにより訴外Bの名前でAを誹謗中傷する内容の電子メールが複数回送られ、迷惑であるとの苦情があった。それを調査した結果、①誹謗中傷メールはY_1の契約社員である訴外女性CとAとが接近することを阻害する趣旨でAを非難するなどのものであること、②送信者は、ほぼ同時期に、営業部が共有する端末から、フリーメールサービスの電子メールアドレスを使ってAとXの社内メールアドレス及びXの個人メールアドレスへメールを送信していたこと、③送信者は、Xの机の上の端末を使用して、Xの社内メールアドレスからフリーメールサーバーに対してメールを送信していたことが分かった。

三　Y_1は送信者がXである可能性が著しく高いと判断し、同年一二月一七日にXに対し、第一回事情聴取をした。その際、Xは同Y_2らに対し技術的な観点から反論した。Y_1は、犯人がXであることの裏付け資料を入手する為、Y_1所有のファイルサーバーの「個人使用」の領域のうち、Xが使用していた部分を調査した。有力な資料は見当たらなかったが、Xの私用メールが多数発見された。そこで、Y_1はその一部を取り出し印刷して、Y_1の社長やY_2らがこれを閲覧した。

四　Y_1は、平成一二年一月一三日、Y_2らに誹謗中傷メールないし私用メールについて第二回事情聴取をさせた。X

は、誹謗中傷メールについて否定したが、多数の私用メール利用については、その事実を認めた。そこでY_1はXに対して、私用メールが就業規則二九条三号に禁止されている「業務以外の目的に会社施設を利用して、集会・演説・宣伝・文書の配布・掲示その他これらに類する行為をすること」に該当するとして譴責処分とした。その翌日、Xは退職日を三月一日とする退職願を提出した。その後、退職日について争いがあったが、結局、Xの退職日を三月一日、実際の退職日を一月二一日として、この間は有給休暇とし給与を支給するがXは現実には出社しないことになった。

五　Xは、①二度にわたる事情聴取の行為が、Xの名誉等の毀損にあたり、②Y_2らによるX使用のパソコン等の調査及びその際入手したXの個人データをその後も返却等しないこと、及びその印刷物を自ら閲覧し、また多数の者に閲覧させたことがXの所有権及びプライバシーの侵害に当たり、③退職日を繰り上げることや出社の停止を求めたことが強要、脅迫にあたるとして、Y_1らに対し、慰謝料等の支払いを、Y_1に対し所有権及びプライバシー権に基づき個人データの交付と削除、及びその印刷物の交付を請求した。

【判旨】　請求棄却［控訴］

一　企業秩序違反事件における使用者の調査行為について

「企業は……企業秩序に違反する行為があった場合には、その違反行為の内容、態様、程度等を明らかにして……違反者に対し制裁として懲戒処分を行うため、事実関係の調査をすることができる。」

「しかしながら、上記調査や命令も、それが企業の円滑な運営上必要かつ合理的なものであること、その方法態様が労働者の人格や自由に対する行きすぎた支配や拘束ではないことを要し、調査等の必要性を欠いたり、調査の態様等が社会的に許容しうる限界を超えていると認められる場合には労働者の精神的自由を侵害した違法な行為として不法行為を構成することがある。」

二　「私用メール関係」について

(一)　調査の必要性

「誹謗中傷メール事件について……Xから事情聴取したが……その疑いをぬぐい去ることができなかったのであるから、さらに調査をする必要があり、事件が社内でメールを使用して行われたことからすると、その犯人の特定につながる情報がXのメールファイルに書かれている可能性が

あり、その内容を点検する必要があった。」

「私用メール事件についても、私用メールは、送信者が文書を考え作成し送信することにより、送信者がその間職務専念義務に違反し、かつ、私用で会社の施設を使用するという企業秩序違反行為を行うことになることはもちろん、受信者に私用メールを読ませることにより受信者の就労を阻害することにもなる。また、本件ではこれに止まらず……受信者に返事を求める内容のもの、これに応じて現に返信として私用メールが送信されたものが相当数存在する。これは、自分が職務専念義務等に違反するだけではなく、受信者に返事の文書を考え作成し送信させることにより、送信者にその間職務専念義務に違反し、私用で会社の施設を使用させるという企業秩序違反行為を行なわせるものである。このような行為はY_1の就業規則……に該当し、懲戒処分の対象となりうる行為である。」「このように多量の業務外の私用メールの存在が明らかになった以上、新たにこれについてXに関して調査する必要が生じた。そして、業務外の私用メールであるか否かは、その題名だけから的確に判断することができず、その内容から判断する必要がある。」

(二) 調査の相当性

「Y_1が行った調査は、業務に必要な情報を保存する目的でY_1が所有し管理するファイルサーバー上のデータの調査であり、かつ、このような場所は、会社に持ち込まれた私物を保管させるために貸与されるロッカー等のスペースとは異なり、業務に何らかの関連を有する情報が保存されていると判断されるから、上記のとおりファイルの内容を含めて調査の必要が存する以上、その調査が社会的に許容しうる限界を超えてXの精神的自由を侵害した違法な行為であるとはいえない。」

「Xに調査することを事前に告知しなかったことは、事前の継続的な監視とは異なり、既に送受信されたメールを特定の目的で事後に調査するものであること、Xが誹謗中傷メールと私用メールという秩序違反行為を行ったと疑われる状況があり、事前の告知による調査への影響を考慮せざるを得ないことからすると、不当なこととはいえない。」

「また、他の社員に対し同時に私用メールの調査を行わなかったことについては、Xには、誹謗中傷メール事件の調査としてファイルの内容を含めて調査の必要が存していたし、私用メール事件としても、Xについて、過度の私用メールが発見した以上、Xについてのみ調査を行うことが、

他の社員との関係で公平を欠いたり、Xへの調査が違法となることはない。」

「上記調査目的に照らして、結果としては誹謗中傷メール事件にも、私用メール事件にも関係を有しない私的なファイルまで調査される結果となったとしても、真にやむを得ないことで、そのような情報を入手してしまったからといって調査自体が違法となるとはいえない。」

(三) 閲覧した行為

「処分を相当とする事案に関して、調査ないし処分の決定に必要な範囲で関係者がその対象となる行為の内容を知ることは当然であり、それが私用メールであっても違法な行為ではない。」

【評釈】 結論及び理由の一部に反対

一 はじめに

本件は、「誹謗中傷メール」の送信者と疑われる労働者に対する調査と、調査過程で発見された私用メールなどの個人情報を調査し印刷し閲覧した行為が、労働者の名誉毀損やプライバシー侵害等に当たるかについて判断を加える、今日的意義を有する事件である。そして、日本の裁判例では、F社Z事業部事件（東京地判平一三・一二・三労判八二六号七六頁）と並び、職場における電子メールの私的使用をめぐる最初の判決と言える。

判旨一では富士重工業事件（最三小判昭五二・一二・一三・労判二八七号一一頁）が示した判断を引用して、企業は「企業秩序に違反する行為があった場合には……事実関係の調査をすることができる」としている。そして、これを前提に、調査の相当性の判断基準として、当該調査行為が社会的に許容しうる限界を超えたかどうかという基準を用いている。また、その基準の判断にあたって、東京電力塩山営業所事件（最二小判昭六三・二・五労判五一二号一二頁）の判断枠組をより明確にして、①企業の円滑的な運営上における必要性かつ合理性、②当該調査の方法態様の相当性という、二つの要素を考慮している。

このような判断枠組に従った本件の主な争点は、①調査ができるとしても、私用メールや個人データが保存されている領域まで調査することができるか否か、②職場における私用メールの作成・送信は職務専念義務違反になるか否かという二点に集約できる。特に注目されるのは、①に関しては、本件調査の相当性を判断するにあたって、調査対象たる個人使用の領域とは、社員個人の私的利用を許した領域ではなく、業務に必要な情報を保存する目的で会社が

所有し管理するファイルサーバー上のデータであるとした点、②に関しては、会社内での私用メールはすべて職務専念義務違反と企業秩序違反にあたることを理由に、社内の私用メールや個人使用領域の性格について、プライバシー権の側面を完全に否定している点である。そこで、以下では、まず職場秩序の観点から、①のうち調査の必要性における判断及び②に焦点を当てて検討することとしたい（二）。次に、プライバシーの観点から、①のうち調査の相当性における判断について、本件から若干離れることになるが考察を広げていきたい（三）。

二　私用メール調査の必要性について

判旨二㈠において、私用メールまで調査を行う必要性としては主に次の二つが挙げられている。すなわち、第一に、誹謗中傷メール事件について、「犯人の特定につながる情報がXのメールファイルに書かれている可能性があ」ること、第二に、私用メール事件については、それが職務専念義務などに違反するから、「内容から判断する必要がある」ことである。

㈠　誹謗中傷メール事件の調査と私用メール調査必要性の結びつき

たしかに、本件の場合、誹謗中傷メールという企業秩序違反行為に関して調査する必要性があったことは否定できない。しかし、それをもって直ちに、Xの私用メールまで調査する必要性が生じるか否かについて、次の二つの観点から疑問を感じる。第一に、本件の誹謗中傷事件の背景には、主に職場の人間関係の問題があったと考えられる点である。かかる人間関係に関する問題の解決には、人間関係調整の側面から調査するほうが、より効果的かつ一般的ではなかったかと考えられる。例えば、Xのみではなく、誹謗中傷メール事件に関わる当事者ら（A、Cなど）にも事情聴取を行うなどの方法を用いて調査をなすことが必要だったであろう。第二に、本件の誹謗中傷行為は電子メールの匿名性を利用しているという点である。たとえメールの調査が必要であるとしても、Xが犯人である可能性が高いというY$_1$の判断だけでは、Xの私用メールを調査するほどの必要性があるとはいえないのではなかろうか。さらに、XはY$_1$のシステム委員会の委員であり、ネットワークのシステムを良く知っているはずであることを考慮すると、仮に誹謗中傷メールを送信するとしても、社内の共有端末を

使って送信する可能性は低いと考えるのが普通であろう。実際、調査の結果、Xの私的領域から誹謗中傷メール事件とXの結びつきを示す有力な資料は見当たらなかった。

このように、本判決は、誹謗中傷メール事件とXの私用メール調査の必要性の結びつきについて十分に言及していないにもかかわらず、Xへの事情聴取の後もXの疑いがまだ残っているというだけで、安易にXの私的ファイルに調査が及ぶ必要性を強く認めており、この点で妥当性を欠いていると考える。

(二) 職場の私用メールと労働者の職務専念義務違反等との関係について

会社の施設を利用して送受信する私的メールについては、その法的評価が未だに確立していない。その上、それをめぐる裁判例も、本件と前掲F社Z事業部事件しかなく、なおかつ、両判決はこの問題についてまったく異なる立場に立っている。この二つの判決の相違は注目に値する。本判決の判旨二(一)は私用メールについて、「送信者がその間職務専念義務に違反し、かつ、私用で会社の施設を使用するという企業秩序違反行為を行うこと」になることはもちろん、「受信者の就労を阻害すること」にもなると厳しく批判している。一方、前掲F社Z事業部事件判決は、「会社における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、これらの外部からの連絡に適宜相応するために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解すべきである」と述べ、一定の範囲内での私用メールを認めている。

確かに、一般的には、従業員が勤務時間中に私的メールを作成して発信したり、受信した私的メールを読んだりすることは、就業時間中、労務の提供に専念しなければならないという、労働者の職務専念義務との関係で問題になりうると考えられる。とはいえ、全ての私用メールの作成・閲読が職務専念義務違反、企業秩序違反であり、そして受信者に返事の文書を作成し送信させることが、企業秩序違反行為を行なわせることとまでいえるとすることには強く疑問を感じる。この点、職務専念義務の範囲を限定的に解釈し、業務と何ら支障なく両立し、使用者の業務を具体的に阻害することのない行動が、必ずしも職務専念義務違反に違背するものではない[1]との考え方が、判例及び学説の有力な見解である。したがって、私用メールに関しても、労働契約上の義務の履行に何ら支障なく「合理的な限度の範囲内」に止まる限りでは、職務専念義務や企業秩序遵守義

務に抵触しないとする考えも十分に成り立つ。また、インターネットというものは、広くビジネスにとって不可欠のものとなりつつあるから、メール等の私的利用であっても、業務遂行のための潤滑油となりうるゆえに、一定の範囲で会社側が黙認する（職務専念義務の免除との考え方もある）という見解も強まっている。

以上のように、そもそも私用メールが全て「職務専念義務違反」になるという見解には疑問点が多いところ、この点を理由に、私用メールを調査する必要があるという結論を導く本判決のこの部分は、妥当性を欠くと言わざるを得ない。また、仮に多量の「私用メールの存在が」既に「明らかになった」場合でも、これに対して会社側がどう処理すべきかを決定すればそれで済んだのであって、その範囲を越えて複数の人でかかる私用メールを閲覧する必要はなかったと考えられる。

三　私用メールを調査し、閲覧する行為の相当性について

㈠　職場におけるプライバシー権

プライバシー権そのものは、憲法一三条により、人格価値の一環として保障されているとともに、民法においても人格権の一環として保障されている。[2] そして、雇用関係におけるプライバシー権についても、近年では労働法学の学説上の重要な論点になり、労働者の重要な権利として捉えられてきている。また、労働法裁判例の中にも、労働者の「プライバシーを尊重しなければなら」ないと明言するものが現れている。[3] したがって、本件のような私的メール等の調査行為についても、プライバシー権という基礎的な視点からの考察が不可欠であると考えられる。

㈡　職場における私用メールの性格

電子メールとは、ネットワークを介して、コンピュータの端末同士でデータを郵便物のようにやり取りする情報通信システムであり、[4] 伝統的な通信としての性格を強く有している。したがって、郵便や電話で情報を伝達する場合と同様に、憲法二一条二項によって、通信の秘密が保障されていると考えられる。[5] また、会社の施設を利用するため、特に社内規定がない場合、公私の区別が困難である点は電話と類似している。もっとも、電話や郵便と違って、社内で送信された電子メールは通常、会社のサーバーコンピュータに蓄積され、使用者はシステム管理者を通じて、容易に入手し読むことが可能である。以上より、電子メール、電話、郵便の三者間では、情報伝達の形態の相違により監視の難易度が異なるものの、これらは本質的には通信

手段として共通の性格を有するものといえよう。

ところで、電話の盗聴や私信の盗み読みなどが労働者のプライバシーへの侵害に当たると認められやすい傾向にあるのに対し、会社のネットワークシステムを用いた私的メールに関しては、プライバシーの問題が、未だに明確に認識されていない。たとえば、前掲F社Z事業部事件判決は、メールの私的使用に関して、「私用電話の制限の問題とほぼ同様に考えることができる」とする一方、プライバシーの保護に関しては、通信内容がサーバーコンピュータに記録されることと通常システム管理者が監視していることを理由として、「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での保護を期待し得るに止まる」と判示しているのである。

この問題は、二つの状況に分けて考えるべきであろう。一つは、通用パスワードや閲覧の有無など電子メール利用に関して詳細な社内規定が設けられる場合である。この場合には、閲覧がなされてもプライバシー権の侵害とは言いがたいので、プライバシー権は極めて限定された範囲でしか保障されない。もう一つは、本件のように、ファイルサーバー上の「個人領域」について、明白な説明がなされてなかったため、労働者に誤解され、そこに就業時間外にやり取りした私的メールを含め、個人情報が書き込まれた可能性が非常に高い場合である。この点、日本では、メッセージ自動蓄積機能を通じて電子メールが第三者に読まれうることすら知らない労働者が大半を占めていることに鑑みると、前掲F社Z事業部判決のように、メッセージ自動蓄積機能だけを理由に、プライバシー保護の利益がないとすべきではない。[6] この点、判旨二(二)は、「ファイルサーバー上のデータの調査であり」、「業務に何らかの関連を有する情報が保存されていると判断される」という点からの調査の相当性のみ指摘し、社内私用メールの性格については何ら言及することなく使用者の調査権限を容易に認めており、不十分な判断であると思われる。

(三) 私的メール等調査・監視の適法要件

アメリカの電子通信プライバシー法では、私的メールの監視が禁止されている一方、三つの例外が設けられているといわれる。すなわち、「事前同意」の例外、「プロバイダ」の例外及び「通常業務過程」の例外である。日本では、このようなインターネット上のプライバシー保護に関する法律の規定はないが、学説上では、業務上の利益と労働者に対するプライバシー侵害を比較衡量するという基準をた

て、「重大な業務上の利益」がなければ、使用者の監視は正当化されないとすべきとの見解(7)がある。本件では、Xが、「業務上の合理的理由」、「手段の相当性」のほか、他の従業員と「平等に行うこと」及び「事前に規定を設けて従業員に告知しておくこと」を私的メール監視の適法要件であると主張しており、注目に値する。この点、判旨二(二)は、このようなXの「要件論」を採用するか否か明確にすることなく、要件の一部である「事前の告知」ができない理由やXのメールのみ調査の必要が生じたなど、枝葉末節から議論を展開している。そのため判旨は、Xの要件論を採用した上で、その要件がすべて充足されていないとしているのか、あるいはそもそもXの要件論を採用していないのか、不明確なものとなっている。

さらに付言すると、平等に行わない理由として、Xに関して「過度の私用メールが発見した」ことが挙げられているが、本件では、Yは、Xの私的メールファイルのみ調査したために過度の私用メールを発見したのである。これは原因と結果の逆転であり、妥当ではない。

四　終わりに

本件は、従来の労働者監視と異なり、電子技術を用いた労働者調査の事案である。今後インターネットの急速な普及につれて、このような問題はますます増えることが想像される。本件は使用者の調査行為に対して従来の最高裁判決に沿った判断枠組を示しているが、職場の私用メールを新たな問題として捉えておらず、今後の電子メールの私的利用に関する類似事件への示唆が少ないように考えられる。また、本判決は、使用者の調査や監視について、学説では最大かつ不可欠な問題点として議論されてきたプライバシー権侵害の有無すら触れていないのみならず、職場における私的メールの有する私的領域としての性格を完全に否定しているのであり、いかに事実から調査の必要性と相当性を強調したとしても、論理的基盤が脆弱であるといわざるをえない。以上の問題点に鑑みれば、本件は誹謗中傷メールを契機に行われた労働者調査であったという特別な事情のもとでの判断であり、本判決の射程範囲はかかる特別な事情がある場合に限定されるのではなかろうか。

(1)　西谷敏＝萬井隆一『個別的労働関係法』（一九九三年・法律文化社）三一頁参照。

なお、砂押以久子「従業員の電子メール私的利用をめぐる法的問題」労判八二七号（二〇〇二年）三六頁もこの点を指摘している。

（2）道幸哲也『職場における自立とプライヴァシー』二四頁参照。

（3）関西電力事件（大阪高判平成三・九・二四労民集四二巻五号七五二頁）。

（4）竹地潔「電子メールのモニタリングと嫌がらせメール―職場のネットワーク化に伴う労働法上の諸問題」日本労働法学会誌九〇号（一九九七年）四四頁。

（5）高橋和之＝松井茂記『インターネットと法［第二版］』（二〇〇一年・有斐閣）二六頁。ただ、ここで注意すべきなのは、本書四四頁において、憲法二一条二項は「政府が通信の秘密を侵害することを禁止している」に止まっているとされている点である。

（6）竹地前掲（4）論文五六頁。

（7）竹地前掲（4）論文四八頁、五七頁。