職場における調査とプライバシーの保護

弁護士　茶木 真理子

第1　はじめに

従業員による金銭や商品の横領、機密情報の漏洩や流出、ハラスメントといった不正行為あるいは違法行為が発覚した場合には、企業内において調査を行い、原因の究明や事実関係の解明を行う必要がある。最高裁（最判昭和52年12月13日民集31巻7号1037頁）も、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、乱された企業秩序の回復に必要な業務上の指示、命令を発し、又は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、としている。実際の調査の方法としては、客観的な証拠の収集や関係者からの聴き取り等が想定されるところである。

ただし、こういった調査行為が従業員のプライバシー権を侵害する場合には、不法行為（民法709条）として企業が損害賠償責任を負うことになるため、実際の調査を行うにあたっては、従業員のプライバシーへの配慮が必要となる。この職場における調査と従業員のプライバシーとの調整の問題については、関西電力事件の控訴審判決（大阪高判平成3年9月24日労判603号45頁）において、労務管理、人事管理の必要上あるいは企業秩序を維持するために、被用者の動静を観察し必要な情報を収集することが正当な行為であるとしつつも、「被用者は、使用者に対して全人格をもって奉仕する義務を負うわけではなく、被用者の個人的生活、プライバシーを尊重しなければならず、またその思想、信条の自由を侵害してはならないから、被用者に対する観察あるいは情報収集についても、その程度、方法に自ずから限界がある」と判示されている。そして、同事件の最高裁判決（最判平成7年9月5日労判680号28頁）は、従業員の政治活動を理由に、職場の内外で社員らを継続的に監視する態勢を採った上、退社後に社員を尾行したり、ロッカーを無断で開けて私物を写真に撮影した行為について、「職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するとともに、その名誉を毀損するものであり、」また「プライバシーを侵害するもの」と結論づけている。

本稿では、以上を踏まえ、具体的にどのような調査であれば従業員のプライバシーとの関係で問題がないとされるのか、所持品検査と電子メール調査の場合について、これまでの裁判例から検討してみたい。

第2　所持品検査

1　西日本鉄道事件（最判昭和43年8月2日判時528号82頁）

本件は、所持品検査に関するリーディングケースとして挙げられる最高裁判決である。

最高裁は、「使用者がその企業の従業員に対して金品の不正隠匿の摘発・防止のために行なう、いわゆる所持品検査は、被検査者の基本的人権に関する問題であって、その性質上つねに人権侵害のおそれを伴うものであるから、たとえ、それが企業の経営維持にとって必要かつ効果的な措置であり、他の同種の企業において多く行なわれところであるとしても、また、それが労働基準法所定の手続を経て作成・変更された就業規則の条項に基づいて行なわれ、これについて従業員組合または当該職場従業員の過半数の同意があるとしても、そのことの故をもって、当然に適法視されうるものではない。問題は、その検査の方法ないし程度であって、所持品検査は、これを必要とする合理的理由に基づいて、一般的妥当な方法と程度、しかも制度として、職場従業員に対して画一的に実施されるものでなければならない。そして、このようなものとしての所持品検査が、就業規則その他、明示の根拠に基づいて行なわれるときは、他にそれに代わるべき措置をとりうる余地が絶無でないとしても、従業員は、個別的な場合にその方法や程度が妥当を欠く等、特段の事情のないかぎり、検査を受忍すべき義務があ」る、とした。

2　その後の裁判例

(1) 浦和地判平成3年11月22日判タ794号121頁

所持品検査が適法といえるための要件として、「少なくともこれを許容する就業規則その他明示の根拠に基づいて行われることを要するほか、さらに、これを必要とする合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で、しかも制度として、職場従業員に対して画一的に実施されるものでなければならない。」と判示したうえで、就業規則に基づかない本件所持品検査は違法であり、プライバシー権等を侵害するとして慰謝料の賠償を企業に命じた。

(2) 東京地判平成28年5月19日（判例秘書登載）

就業規則等において所持品検査の定めがあること、現金などの貴重品を扱う機会の多い業務に従事する従業員が、貴重品の紛失、盗難等の事案が発生した場合に身の潔白を証明する機会を保証するというものであり正当な目的があること、所持品検査の様子が防犯カメラの撮影範囲に入ってしまうことがあるとしても防犯カメラの設置目的も鍵保管庫や回収物の送達準備を行う作業場を撮影・記録するといった正当なものでありやむを得ないこと、資金管理業務など業務上金品を扱う従業員に対して検査を実施していること等を理由として、プライバシー侵害を理由とする従業員からの慰謝料請求を棄却した。

3　検討

1に挙げた最高裁判決より、所持品検査が適法といえるためには、①就業規則等に明示の根拠があること、②所持品検査を必要とする合理的な理由が存在すること、③検査が一般的に妥当な方法と程度で行われること、④職場従業員に対して制度として画一的に実施されること、の各要件を充たす必要があると整理できる。そして、この判断の枠組みはその後の裁判例でも踏襲されており、実務でもこの各要件を充たしているかの検証が必要となる。

第3　電子メール調査

1　F社Z事業部（電子メール）事件（東京地判平成13年12月3日労判826号76頁）

社内のシステムを用いて送受信を行った従業員の私的な電子メールについて、その上司が従業員の同意なく閲読したことがプライバシーの侵害であるとして、不法行為に基づく損害賠償請求を求めた事案である。

判決では、まず従業員のプライバシー権について、社内で電子メールの私的使用の禁止が徹底されたことはなく、私的使用に関する基準や指針等が認められない状況の下では、会社における職務遂行の妨げとならず、会社の経済的負担も極めて軽微なものである場合には、外部からの連絡に適宜即応するために必要かつ合理的な限度の範囲内において、私的電子メールの送受信に関しても社会通念上許容されると解すべきであり、その使用について社員に一切のプライバシー権がないとはいえない、とした。そのうえで、従業員が社内ネットワークシステムを用いて電子メールを私的に使用する場合に期待し得るプライバシー保護の範囲は、通常の電話措置の場合よりも相当程度低減されることを甘受すべきであり、職務上従業員の電子メールの私的使用を監視するような責任ある立場にない者が監視した場合、あるいは、責任ある立場にある者でも、これを監視する職務上の合理的必要性が全くないのに専ら個人的な好奇心等から監視した場合など、監視の目的、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と比較衡量の上、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、と判示した。

2　日経クイック情報（電子メール）事件（東京地判平成14年2月26日労判825号50頁）

社内での誹謗中傷メールの送信について調査する過程で、従業員使用のパソコン等の調査したこと等がプライバシーの侵害などにあたると主張された事案である。

判決では、前記最高裁（最判昭和52年12月13日民集31巻7号974頁）の判断枠組みを引用したうえで、使用者は企業秩序違反行為に関する調査を実施できるとし、ただし、企業による調査や命令も、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、と判示した。

3　検討

上記の裁判例は、電子メールの私的利用を禁止するとの明確なルールがなかった事例である。結論としては、いずれの裁判例も不法行為の成立を否定しているものの、かかる場合には使用者による私的電子メールの監視・調査についてはプライバシー侵害にあたる可能性があることを明らかにしたものである。よって、企業においては、電子メールを使用した不正行為等を事前に抑止する意味でも、改めて社内規程等において、電子メールの私的利用については禁止することを明示し、また、そのルールを厳格に運用しておくことが望ましい。

そのうえで、実際に調査を行うにあたっては、上記の裁判例を踏まえると、調査の必要性と相当性についての十分な検討が必要である。従業員が違法行為や不正行為を行っているとの具体的かつ合理的な疑いがあるといえるか、また、その違法行為等を社内の電子メール上で行っていることについて同程度

の疑いがあるといえるかといった点を検証する必要がある。また、調査を行うことやその目的、方法を社内規程等により従業員に周知していた場合には、プライバシー侵害を否定する理由になるものと思われる。

第4　個人情報保護との関係

調査にあたって労働者の個人情報を取得することになる場合には、個人情報保護法による一般的な規制が及ぶことになる点にも注意が必要である。すなわち、個人情報の利用目的を特定したうえで、本人に通知又は公表しなければならず、取得した情報は本人の同意なしに目的外使用をしたり、第三者に提供することはできない。

参考文献
・道幸哲也「職場におけるプライヴァシーの保護（中）」判タ722号3頁以下（1990）
・稲田和也「使用者による社内電子メールの監視権限とその限界」判タ1101号82頁以下（2002）
・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827号29頁以下（2002）