

人事・労務情報

2009年 12月号

田中事務所 特定社会保険労務士 田中理文

東京都立川市錦町 2-6-7-2F

TEL 042-548-0288

E-Mail: m-tanaka@tanakajimusho.com

<http://www.tanakajimusho.biz/>

従業員の私用メールをチェックする際に気をつけること。

ネットや電子メールが一般化して、企業側が、従業員の私用でのメールやサイト閲覧に困るケースが増えています。単に「私用」で片づけられず、悪質なウイルスの侵入や企業の機密漏洩にもつながるリスクもあります。今月は、この問題の法的な背景と実務上の取り扱いについて考えてみます。

1. 就業規則などで、私用での、メール受発信・サイト閲覧を明確に禁止しておく。

まずは、就業規則やPC管理規程などに、「会社は従業員の承諾がなくても、電子メールや Web サイト閲覧履歴を確認することがある。」旨を明記します。また、本件に限らず、就業規則は渡しても読まれない事が多いので、服務規律などの要所は入社時などに説明すると良いでしょう。

2. 就業規則で禁止していなくても、懲戒の対象とすることは可能

従業員には就業時間中は仕事に集中すべきという、「職務専念義務」があります。従って、明文化していなくても、懲戒とすることができます。（初回であれば「譴責」程度が妥当でしょう。）また、会社には、企業秩序維持権や会社施設管理権があることも、私用メールチェックの根拠となります。

3. 「プライバシー」を声高に主張する従業員が誤解していること。

「プライバシー権」は憲法の人権（13条）の一つとして保障されますが、これは国家と個人との関係についてであり、会社と従業員の間にはありません。最近では「プライバシー」「個人情報」を主張する従業員もいますが、従業員の住所・家族構成・健康診断結果など会社として必要な情報も多々あります。会社が知らないばかりに本人に不利益が及ぶ事もあります。会社として毅然とした対応が必要となるでしょう。



4. 実務上での留意点（懲戒よりもまずは「予防」で、労使の関係を良好に。）

実務上、次の点にもご留意ください。

- ① 私用メール・サイト閲覧のチェックも、正当な管理者以外によるものは認められません。
- ② 正当な管理者でも、個人的好奇心から行ったり、関係者以外に漏洩する事は認められません。
- ③ 懲戒にするよりも ・事前に会社ルールの説明をする。 ・「私用メールはプライバシーではない。」という認識を従業員に持たせる。などして、問題行為を予防すべきだと考えます。
- ④ また、会社ルールへの違反も軽微なうちに上司が適切に注意していくことが、問題を大きくしないためには、必要なことでしょう。

以上