

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全3898問のQ&Aが検索・閲覧可能。

人事管理関係

Q

会社のパソコンで私的なメールの送受信を繰り返している従業員を懲戒処分できるか

当社では、働き方改革を推進しており、業務の効率ならびに業務集中度を高めていくために仕事のやり方自体の見直しを進めています。そこで、業務に不必要な作業の排除を目的として、会社のパソコンからの私的メールの送受信やECサイトでの私的物品の購入等を厳しくチェックしていきたいと考えています。しかしながら、当社の就業規則ではパソコンの私的利用を禁止する具体的な規定は設けていません。このような場合でも、パソコンの私的利用に対して職務専念義務違反として懲戒処分することは可能でしょうか。

(神奈川県 K社)

A

パソコンの私的利用を禁止する就業規則等の具体的な規定が存在しない状況で、私的メールの送受信やECサイトでの私的物品の購入等のインターネットの私的利用について、「職務遂行の支障となるか否か」や「使用者に過度の経済的負担をかけることになるか否か」を検討することなく、一律に職務専念義務違反を理由に懲戒処分を行うことはできない

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. パソコンの私的利用を禁止する必要性

ご質問は、具体的な規定を設けていない中でも、勤務時間中のパソコンの私的利用を一切禁止し、これに違反した者に対し懲戒処分をすることが可能かというものです。

会社に配置されているパソコンは、会社における作業用機材として、いわゆる「ワープロ」が主流だったころと異なり、単に表計算や文章を作成する機能だけではなく、業務に使用することを前提としてインターネットに接続されていることが通常であり、従業員においても、インターネットニュースを閲覧したり、業務に必要な情報を得たりするなど、インターネットを当然に使用しています。

このように、特にインターネットに接続されたパソコンが業務に必須のアイテムであることは異

論がないところですが、他方で、勤務中である以上、インターネットを使用するにしても、職務に専念してもらいたいというのは経営陣の当然の要請です。

そこで、パソコンの私的利用、ご質問のケースのように、特にインターネットの私的利用（私的メールの送受信やECサイトでの私的物品の購入）に対する懲戒処分について具体的な規定がなくとも職務専念義務違反を理由に行うことが可能かどうかを検討する前に、まず、実際上の必要性を検討しなければなりません。

[1] 業務効率性

当然のことですが、勤務時間中に私的メールの送受信やECサイトでの私的物品の購入等を自由にしてしまうならば、本来、その従業員が行うべき

業務が滞ることは目に見えています。

そもそも会社は、一人の従業員の都合だけで業務が進むわけではなく、多数の従業員と会社の設備・財産（工場、情報、ノウハウ、資金等）が有機的かつ効率的に稼働して初めて利益を生み出すシステムである以上、一人の従業員の都合によって、当該従業員の業務が滞れば、会社全体の効率性が低下することは自明です。

したがって、会社全体の業務効率性を維持することを目的としてインターネットの私的利用を禁止することは、十分に理由があります。

[2] ウイルス感染・情報漏えいの防止

また、従業員のインターネットの私的利用を放置すると、よからぬWEBサイトへのアクセスにより、または私的メールを送受信するためのメーラーやWEBサイトに起因して想定外のコンピュータウイルスに感染したり、これらが原因となり情報が漏えいしたりするリスクが生じます。

したがって、予期しないコンピュータウイルスへの感染等を防止するという意味からもインターネットの私的利用を禁止することは、十分に理由があると考えられます。

2. 職務専念義務の程度

しかしながら、果たして、インターネットの私的利用に対する懲戒処分を、具体的な規定がなくとも職務専念義務違反を理由に行うことが可能かどうかは疑問が残ります。

勤務時間中に私用メールを送信していたことなどを理由に懲戒解雇をした会社を相手としてその懲戒解雇の有効性が争われた事件（グレイワールドワイド事件 東京地裁 平15. 9.22判決）について、裁判所はまず、「労働者は、労働契約上の義務として就業時間中は職務に専念すべき義務を負っている」として、従業員には「職務専念義務」が課せられていることを認めた上で、以下のような判断をしました。

「労働者は、労働契約上の義務として就業時間中は職務に専念すべき義務を負っているが、労働者

といえども個人として社会生活を送っている以上、就業時間中に外部と連絡をとることが一切許されないわけではなく、就業規則等に特段の定めがない限り、職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけないなど社会通念上相当と認められる限度で使用者のパソコン等を利用して私用メールを送受信しても上記職務専念義務に違反するものではないと考えられる」

上記裁判例を前提とすると、「就業規則等に特段の定めがない」場合において、「職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけない」ような場合には、「社会通念上相当と認められる限度で使用者のパソコン等を利用して私用メールを送受信」することは「職務専念義務に違反するものではない」ということになります。

3. ご質問のケースについて

ご質問のケースの場合、パソコンの私的利用を禁止する就業規則等の具体的な規定が存在しないことが前提となりますが、私的メールの送受信やECサイトでの私的物品の購入等のインターネットの私的利用が「職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけない」、すなわち、インターネットの私的利用によって本来の業務が停滞して無用な残業代が発生したり、取引先に対する納期が遅延したりするようなものでなければ、懲戒処分の根拠とすることはできないこととなります。

参考までに、過去の裁判例において、私用メールの送信を根拠とした解雇が有効とされた事例としては、学校教員が出会い系サイトで出会った女性へ学校のアドレスを用いて約5年間で合計約1650件のメール連絡をしていた事件があります（K工業技術専門学校事件 福岡高裁 平17. 9.14判決）。

したがって、上記事件と同程度に職務遂行の支障となっているか、または使用者に過度の経済的負担をかけているような状況でない限り、インターネットの私的利用について一律に職務専念義務違反を理由に懲戒処分を行うことはできないと考えられるべきでしょう。