

29 会社のパソコンやスマートフォンを私的に利用する社員への対応

事例

ある日の3時過ぎ、私の斜め向かいに座っている社員が会社から支給されているスマートフォンの画面を見ながら、「高校野球はベスト8が決まったな。」とぼつりと言いました。また、隣の席に座っている同僚の社員は何やら会社のパソコンからSNSに書き込みをしているようです。最近この2人はこのような行動が目立つのですが、この2人は問題社員といえないでしょうか。このような行動をやめてもらうには会社としてどのように対応したら良いでしょうか。

◆ アドバイス ◆

スマートフォンやパソコンの私的利用は、「利益窃盗」にすぎず、現在の刑法では犯罪となりません。また、日常的なものでなければ、あえて懲戒等を行う程重大な事態ではない場合も多いでしょう。しかし、社員は会社に対して職務専念義務を負っており、これらの行動はこの義務に違反します。まずは口頭、書面等により注意をした上で、状況によっては利用履歴の検査等を行い、懲戒等の処分を検討します。また、予防のためには社内規程やガイドラインを整備するとよいでしょう。

法律上のポイント

1 職務専念義務

社員は労働契約によって所定労働時間中は、いわばその労働力を会社に売り渡したといえます。その時間中は会社の指揮命令に服し、そ

の職務に専念する義務を負い、会社の許可承認なく勝手に業務以外のことに時間を浪費することは前記義務違反となります。本事例のように、就業時間中に業務と関係のないアプリを利用することやSNSに書き込みをすることはこれに当たります。また、業務用機器を私用に使う点でも問題です（事例27参照）。

したがって、これが就業規則に規定されている懲戒事由に該当するのであれば、会社は当該社員に対し、相当なレベルの懲戒処分を与えることができます（懲戒解雇を有効とした事例として後記K工業技術専門学校（私用メール）事件。逆に、解雇を無効とした事例として後記グレイワールドワイド事件。）。

多くの場合、無断欠勤、出勤不良、勤務成績不良、遅刻過多、職場離脱などと同様、職務懈怠の一種として位置付けられるでしょう（菅野労働法（10版）495頁）。

2 使用状況の監視・点検の可否

スマートフォンやパソコンの使用状況を日頃から監視したり、何か問題が生じたときに履歴を調べたりすることは可能でしょうか。この点は、以下のように整理されています（菅野労働法（10版）484頁）。

まず、就業規則などにあらかじめ会社による監視・点検が可能であることが定められている場合です。

この場合、社員は初めからプライバシーのない通信手段として会社の業務用機器を使用しますので、会社は、問題が生じた場合だけでなく、日頃から使用状況を監視・点検できます。

次に、そのようなルールが定められていない場合です。

この場合、何の合理的な理由もなく日頃から使用状況を監視・点検することは難しいですが、合理的な必要性があり、その手段方法が相当であれば、監視・点検は可能となります。この点は、後記F社Z事業部（電子メール）事件や後記日経クイック情報（電子メール）事件が参考になります。

3 個人情報保護法との関係

さらに、使用状況の監視や点検は、個人情報の取得になりますので、個人情報保護法の規制にも配慮しなければなりません。

すなわち、会社が個人情報取扱事業者該当する場合、監視や点検によって取得する個人情報の利用目的を、あらかじめ特定し、公表・通知しなければなりません（個人情報保護15・18①）。ここでの利用目的としては、営業秘密の漏えい防止・調査、スマートフォンやパソコンの濫用防止・調査、などが考えられるでしょう。

さらに、会社は、本人の同意なしに、この情報を目的外に利用したり第三者に提供したりすることができません（個人情報保護16①・23①）。

すなわち、通知・公表した利用目的の外に使用する場合は事前に同意を得ておかなければ、その都度同意を取る必要が生じてしまい、足かせになってしまいますので、事前に同意を得ておくなど対応が必要です。スマートフォンやパソコンに対して日頃から監視や点検が行われる可能性があることについても、事前に明確に定めておくことが、トラブル回避のために有効でしょう。

対応するには

1 私的利用の中止要請

まずは問題の社員に対して上司等から口頭で注意することが望ましいです。社員の私的利用についても会社はその利用料を支払うこと、スマートフォンやパソコンの私的利用は社員の義務に反することを説明します。口頭で注意をしても効果がなければ、文書を交付することになります（後掲「**対 応** ○警告書」参照）。

2 事実調査

注意に応じない場合には、懲戒処分も視野に入れて行動する必要があります。そのためにスマートフォンやパソコンの使用状況を調べる必要があります。スマートフォンを通話に使用している場合には、通

話記録を会社が契約している会社に問い合わせることでありますが、アプリ等を使用している場合には、スマートフォンそのものを差し押さえる必要があります。その場合には、前記で考え方を整理したとおり、あらかじめ社内規程を整備しておくべきでしょう。

同様に、スマートフォンの場合もパソコンの場合も、その中の履歴等を確認する場合には、社員のプライバシー権に対する配慮が必要となります。

3 懲戒処分

調査の結果、あまりにスマートフォンやパソコンの私的利用が多いことが明らかになった場合、懲罰委員会を招集して処分を下すことも検討すべきです。

予防するには

1 ルールの設定

社内規程に、スマートフォンやパソコンの私的利用が禁止・制限されること、会社が閲覧する可能性のあること、などのルールを定めておくべきでしょう（後掲「**予 防**」○スマートフォン使用規約」参照）。前記のとおり、監視や点検のためには個人情報保護法上、事前の対応が必要ですので、これらのルールも事前に定めておくことが、トラブル回避のために有効でしょう。

また、実効性を高めるために、パソコンを立ち上げる際に必ず目につくようにこのルールが示されるようにするなど、周知徹底するように工夫しましょう。

2 ソーシャルメディアポリシーの策定（参考）

フェイスブックやツイッターなど、いわゆるSNSは会社の宣伝等に有効なツールですが、情報漏えいや、いわゆる炎上などの危険をはら

むという側面があります。そこで、職務に関してSNSを利用する場合の社内ルールとして、ソーシャルメディアポリシーを定め、社内に周知することが、これらの危険を未然に防ぐ上で有効となります。このポリシーについては様々な企業、団体のものが策定されていますが、以下のものが参考になります。

(参 考) http://www.intel.com/sites/sitewide/ja_jp/social-media-practitioner.htm (インテルと契約関係にあるか、配置されている、またはインテルから報酬を受けているソーシャル・メディア専門家向けのガイドライン)

＜参考判例＞

- 専門学校の教師が、勤務時間中にいわゆる出会い系サイトに投稿し、関連するメールの送受信をしていたことなどを理由に懲戒解雇された事案で、教師の行為は「職責の遂行に専念すべき義務等に著しく反し、その程度も相当に重い」「被控訴人（注：教師）の行為は著しく軽率かつ不謹慎であるとともに、これにより控訴人学校の品位、体面及び名誉信用を傷つけるものというべきである」として、懲戒解雇が重過ぎるとした一審判決を覆し、懲戒解雇を有効とした事例（K工業技術専門学校（私用メール）事件＝福岡高判平17・9・14労判903・68）
- 外資系広告会社の秘書業務などを行っていた社員が、勤務時間中に1日あたり2通程度の私用メールを送受信したことなどを理由とする解雇につき、「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」などとして、解雇を無効とした事例（グレイワールドワイド事件＝東京地判平15・9・22労判870・83）
- 誤送信メールをきっかけとするセクハラ調査のための社内メールの閲覧について、「監視の目的、手段及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解するのが

相当である。」とした上で、総合的な判断の上、社会通念上相当な範囲を逸脱したものではないとして、プライバシー権の侵害を否定した事例（F社Z事業部（電子メール）事件＝東京地判平13・12・3労判826・76）

- 誹謗中傷メール調査のための社内メールの点検について、①企業の円滑な運営上必要かつ合理的なものであること、②その方法態様が労働者の人格や自由に対する行き過ぎた支配や拘束ではないことが必要であるとし、「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得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。」としつつ、調査の必要性と相当性を個別具体的に検討し、不法行為の成立を否定した事例（日経クイック情報（電子メール）事件＝東京地判平14・2・26労判825・50）

<書式・規程例>

対応 ○警告書

警 告 書

○○部○○課
○○○○ 殿

○○部長
○○○○ 印

記

貴殿は、…を行いました。貴殿のこの行為は当社就業規則第○条第○項に違反します。今回は本書による警告にとどめますが、今後、貴殿が同様の違反行為を行う場合には、当社は就業規則に従って懲戒処分にいたしますので、十分にご注意ください。

予 防 ○スマートフォン使用規約

スマートフォン使用規約

第〇条（貸与端末の使用）

会社より貸与されたスマートフォンの私的利用は禁止し、会社が返還を求めた場合、使用者は異議なくスマートフォンを、現状のまま直ちに返還する。

第〇条（閲覧・点検）

前条の規定その他、スマートフォンの適切な運用を維持し、不適切な運用を調査するために、スマートフォンの使用状況を監視し、点検することができ、スマートフォンの使用者は、会社が請求する場合には異議なく監視や点検に必要な協力をする。

第〇条（個人情報の利用目的）

前条の規定に基づいて会社が取得した使用者の個人情報は、営業秘密の漏洩防止・調査、私用メールの乱用防止・調査、スマートフォンの適切な運用維持・調査のためにのみ用いる。

第〇条（使用料金）

会社より貸与されたスマートフォンに関わる機器代金並びに通信費は、会社が負担する。個人所有スマートフォンを業務で使用している場合の通信費については、会社が協議の上で判断する。

第〇条（貸与端末に関する料金プラン等）

会社より貸与されたスマートフォンに関する料金プランや付加サービスの内容は、会社が決定する。スマートフォンの使用者は会社の許可なく料金プランを変更し又は、付加サービスへ加入することはできない。

第〇条（貸与端末の機種変更）

貸与されたスマートフォンの機種変更は、専ら会社が行う。端末使用者は会社の許可なく機種変更を行うことはできない。

57 一方的に退職申込みをした社員への対応

事例

協調性を欠き、不審な行動も多かった社員が、取引先の社長からきつく叱られたことを根にもって、その社長に嫌がらせの手紙を送ったり、インターネット上の掲示板に根も葉もない同社の悪いうわさを書き込んだりしていたことが判明しました。そこで、同社員を呼び出し、取引先に出向いて謝罪してくるよう叱責すると、「あの社長の自業自得ですよ。私の気持ちを理解してくれないこんな会社は辞めますよ。」と捨て台詞を残して帰宅してしまいました。翌日、「自分が思い違いをしていた。反省しているから働かせてほしい。」と頭を丸めて出社してきましたが、これを機にこんな問題社員には辞めてもらいたいと思っています。

◆ アドバイス ◆

問題社員の発言だけで辞職が成立したと考えるのは早計です。この発言は、退職の申込みであり、会社が承諾すれば合意退職が成立すると考えられます。退職の申込みは、会社の承諾の意思表示までの間、撤回が可能ですから、翌日の撤回までに退職を承諾する旨の意思表示がなされていた場合、労働契約の合意解約が成立し、退職させることが可能です。

法律上のポイント

1 合意解約と辞職

解雇によらない労働関係の終了事由として、社員と会社の合意によって成立する合意解約と、社員の一方的意思表示だけで成立する辞職とがあります。

合意解約とは、社員と会社が、合意によって労働契約を将来に向かって解消することであり、民法の一般原則により、申込みと承諾の合致によってその効力が生じます。したがって、承諾がなされる前であれば、撤回が可能です（後記学校法人白頭学院事件）。

一方、辞職は、一定の予告期間を置くことで社員から一方的に労働契約を将来に向かって終了させることですので、会社に辞職の意思表示が到達した時点でその効力を生じます。したがって、到達後は撤回できません。

2 合意解約の申込みか辞職の意思表示かの判断

合意解約の申込みか辞職の意思表示かによって撤回の可否が異なるため、社員の退職の申出がいずれに当たるかが問題となり得ます。

裁判例では、辞職は社員の地位を直ちに失わせる行為だから、その認定は慎重に行うべきであって、原則として合意解約の申込みと解すべきとされ、例外的に辞職と解されるのは、「使用者の態度如何にかかわらず確定的に雇用契約を終了させる旨の意思が客観的に明らかな場合に限り」認められると、限定的に捉える傾向があります（後記株式会社大通事件）。この裁判例では、非行に対して休職処分を言い渡されて発せられた「会社を辞めたるわ」という、一見辞職の意思表示と解釈されそうな発言であっても、辞職の意思表示ではなく合意解約の申込みであると判断しています。

3 承諾の時期・承諾権限

(1) 承諾の時期

労働契約の合意解約の申込みは、承諾以前であれば撤回できますから、いつ承諾がなされたかの判断が大きな争点になります。

後記山崎保育園事件では、いったん保育士から園長に退職願が提出されたものの、園長と理事長との協議により、年度末まで退職願の受理を留保しておくこととされた事実から、保育園側からの承諾は存在しないとされ、それ以前になされた撤回を有効としました。

また、後記東洋建材興業事件では、会社の代表者が社員を引き止めなかった事実のみでは承諾は認められないとしながらも、その後、同社員に対し、会社が文書で健康保険証と会社の鍵の返還を求めた行為が承諾の趣旨を包含するものとして、合意解約の成立を認めました。

(2) 承諾権限

承諾については、承諾権限の有無も問題になります。

後記岡山電気軌道（バス運転手）事件では、社員が常務取締役役に退職願を手渡した時点で同常務取締役が承諾を行ったとする会社の主張に対して、同常務取締役には、業務分掌規程上も運用上も、当該社員の任免権限が認められないとして有効な承諾があったとは認めず、その後の撤回を有効としました。

他方、後記大隈鐵工所事件では、人事部長による退職願の受理を会社の承諾として認めなかった原審の判断を破棄し、差し戻しています。

4 その他の退職の意思表示をめぐる問題

退職の申込みと承諾による労働契約の合意解約の成否のほか、このような紛争事例では、退職の申込み若しくは辞職の意思表示に、心裡留保（民93）、錯誤（民95）といった瑕疵があると主張されることがあります。

例えば、懲戒解雇事由がないにもかかわらず、あるかのようにして社員を錯誤に陥らせ、退職届を提出させたとして、退職の意思表示が錯誤により無効であるとした事例（後記昭和電線電纜事件）、勤務する大学に「詫言状」を受け取ってもらえなかった教員（教授）が、より深い反省の情を示そうと退職届を提出した事案につき、同教員に退職する真意がなく、大学側もそれを知っていたとして心裡留保を認めて退職の合意の成立を認めなかった事例（後記昭和女子大学事件）があります。

他方、代表取締役社長や総務人事部長を含む約200名の社員らに対して「退職させていただくことになりました」とメールを送付した事案で、このメールを退職の申込みの意思表示と評価した上で、その後当該社員が会社の内外で退職の挨拶や退職手続をした事実などから、

同意意思表示は心裡留保で無効であるとする主張が認められず、合意退職が有効と認定された事例（後記地位確認等請求事件）もあります。

このような事案では、退職勧奨の有効性の問題も併せて生ずることがあるでしょう（事例56参照）。

対応するには

◇退職承諾通知を速やかに送付する

本事例の場合では、社員から退職の申出がなされたら直ちに、その退職を承諾する旨の通知を明文で行うことが肝心です。その際、差出人を、会社代表者、又は人事部長のように退職承認権限をもつ人とするとともに、送信日時の記録が残るメールや配達記録を利用した通知とすることが後の紛争を回避することにつながります。紛争回避の観点からは、退職の申出がなされた場面を具体的に特定しておくことも一考に値するでしょう（後掲「**対応** ○合意退職承諾通知書」参照）。

予防するには

◇社員の退職に備えたマニュアルの整備

正規の退職のルールについて定めておくことはもちろんですが、突然の社員の辞職、退職の申入れに対して、社内で誰がどのように対応するのか、一定のルールを整備しておくことが迅速な対応につながります。前記のように、社員の一方的な退職の申込みについて、裁判例では、いつ承諾がなされたかが争点になることが多く見受けられます。承諾がなされたといえるためには、①承諾権者によって、②確定的に退職を承諾する旨の意思表示がなされ、③それが撤回に先立つことを明確にしておくことが必要だと考えられます。社内のマニュアルではその点を明確に規定しておくべきでしょう。

＜参考判例＞

- 妻子ある教員が生徒の母親と情交関係を持ち、その元夫から執拗な暴行によって強迫されて校長に退職の意思を伝え、さらに1週間後に退職願を提出したが、理事長からの承諾の意思が伝わる前に、退職願の撤回を申し出た。教員はさらに、退職の意思や退職願は強迫や詐欺によるとして取消の意思表示をし、学校は訴訟手続内で教員に対し懲戒解雇を通知した、という事案で、最初の退職の意思表示は強迫による取消しにより、1週間後の退職願は撤回により、それぞれ効力を失ったとし、他方、懲戒解雇については有効とした事例(学校法人白頭学院事件=大阪地判平9・8・29労判725・40)。なお、不倫について事例69参照。
- フォークリフト運転手が取引先工場内で得意先の社員に暴言を吐き、器物を毀損したなどの言動に対し、会社が休職を言い渡したところ、「会社を辞めたるわ」と言って帰ってしまった事案で、「辞職の意思表示は、生活の基盤たる従業員の地位を、直ちに失わせる旨の意思表示であるから、その認定は慎重に行うべきであって、労働者による退職又は辞職の表明は、使用者の態度如何にかかわらず確定的に雇用契約を終了させる旨の意思が客観的に明らかな場合に限り、辞職の意思表示と解すべきであって、そうでない場合には、雇用契約の合意解約の申込みと解すべきである」とした上で、確定的な意思が客観的に明らかでないとして撤回を認め、合意解約を否定し、他方、解雇については有効とした事例(株式会社大通事件=大阪地判平10・7・17労判750・79)
- 園長から任意退職しなければ懲戒解雇になると退職勧奨された保育士が、その1時間後に退職願を出し、理事長が3月末まで承諾を保留するとしたところ、保育士が翌日に取消通知を提出した事案で、「本件退職願は有効に撤回されたから…申請人の任意退職は成立せず、被申請人との雇用関係は継続している」とされた事例(山崎保育園事件=大阪地判平元・3・3労判536・41)。なお、退職勧奨については事例56参照。
- 「こんな会社にはおれない。会社を辞める」旨宣言した社員に対し、会社の代表者が従業員を引き止めなかった事実のみでは承諾は認められないとしながらも、会社が文書で健康保険証と会社の鍵の返還を求めた点につき、同返還要求が合意退職の承諾の趣旨を包含するとした事例(東洋建材興業事件=東京地判平4・10・26労経速1500・21)

- 観光バスの運転手が、常務取締役観光部長に退職届を提出した翌日に撤回した事案で、会社の業務分掌規程上も運用上も人事担当役員に権限があったこと、社長名での承諾の意思表示が1週間後になされたこと、その間撤回についての打診や折衝が行われていたこと、などから退職届が撤回されたとした事例。なお、会社が就労拒否していた間の給与に関し、組合と会社の間の労働協約の規定と、加減すべき当該従業員の査定がないことから、平均値に基づく昇給、一時金の支払も命じられた（事例55参照）。（岡山電気軌道（バス運転手）事件＝岡山地判平3・11・19労判613・70）
- 政治活動をしていたことが同僚の失踪から露見し、社内での自分の将来に希望を失った社員が、人事部長に対して退職の意向を示し、人事部長が慰留したにもかかわらずその意思を曲げず、その場で退職願を作成し、直ちに身分証明書、食券、作業衣、職章、職札を返還した事案で、慎重な手続が予定されている採用の場合と異なり、退職に関して人事部長に承認権限が与えられていることが窺われる、として、人事部長の承認権限を否定して撤回を認めた原審を破棄し、事件を差し戻した事例（大隈鐵工所事件＝最判昭62・9・18労判504・6）
- 出向先で誤って資料を廃棄し、残業や出張を自分勝手にするなど勤務態度に問題があり、出向先会社を「中小企業」と馬鹿にするなどの理由で出向が取り消され、新たな出向先との面談も日程を間違え、面接の態度も良くなかったことから出向を受け入れられず、人事勤務グループ長から、他にあっせんする場所がないので解雇になること、自主退職であれば3か月分給与を加算することが伝えられ、退職勧奨され、当該社員がこれに応じた事案で、当該社員の前記態度は解雇するほどではなく、会社にも当該社員の勤務態度改善の指導などをせず看過してきたことなどから、解雇事由は存在せず、退職の意思表示には要素の錯誤があるとして、退職合意を無効とした事例（昭和電線電纜事件＝横浜地川崎支判平16・5・28労判878・40）
- 短大教授が、勤務態度に問題があると指摘されたが「詫び状」を受け付けてもらえず、学長に「退職願」を提出して「何としても汚名を挽回するために勤務の機会を与えてほしい」と言ったところ、学長が「よし」「慎重に行動しなさいよ」と発言したが、後に退職を発令した事案で、退職願は反省のために提出したもので実際には退職する意思がなかったこと、勤務継続の意思があるならそれなりの文書を出せという学長の指示によること、面談の際勤務継続の意思を示したこと、から学校側も真意でないことを知っていたと推認でき、心裡留保により退職は成立しないとした

事例（昭和女子大学事件＝東京地決平4・2・6労判610・72）

- 配置転換命令を拒否した社員が、代表取締役社長や総務人事部長も含む約200名の社員らに対して「退職させていただくことになりました」とメールを送付した事案で、会社が退職勧奨しておらず、このメールがなければ会社は退職の手続をしなかったなどとして、このメールを退職の申込みの意思表示と評価した上で、その後当該従業員が会社の内外で退社の挨拶や退社手続をしたこと、引き止める声を期待したと言うが業務命令に違反した当該社員を引き止める声は実際に起こらなかったこと、などから、同意思表示は心裡留保で無効であるとする主張が認められず、合意退職が有効と認定された事例（地位確認等請求事件＝東京地判平22・6・29判時2092・155）

<書式・規程例>

対応 ○合意退職承諾通知書

退職承諾通知書

貴殿は、平成○年○月×日、人事部長○○の執務室で、○○に対し「もう限界です。会社を辞めさせてください」と退職の意向を示しました。○○は貴殿を慰留しましたが、貴殿の決意は固く、その場で退職届を作成して○○に渡し、翌日改めて退職に関する事務手続の相談に来る、と言いつつ立ち去りました。

当職は、社員の退職申入れを承諾するかどうかを判断する権限を会社から与えられていますが、○○から貴殿の退職届を受け取り、鋭意検討した結果、貴殿の退職を承諾することと決定しました。

そこで、当社は本通知書をもって、貴殿の退職の申入れを承諾することを、通知します。

平成○年○月（×＋1）日

人事総務担当取締役

○○○○ 印

[平尾啓史]