



# リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所  
弁護士 高島 浩  
(兵庫県弁護士会所属)



## 第118回 従業員が送受信したメールの閲覧

1 企業において従業員による情報漏洩が疑われるときや、従業員が職務に専念しているかどうかを確認するときなど、会社が従業員に貸与したパソコンのログやメール内容を閲覧したいと考えるときがあります。

このような閲覧は常に認められるのでしょうか。

2 まず、会社側としては、パソコンやサーバは会社の所有物であり、従業員が送受信しているメールも本来業務に関連するはずですので、パソコンのログやメール内容を閲覧することに問題はないと考えるのが通常です。

これに対して従業員側にも、いくら会社のパソコンやサーバであっても、プライバシーは保護されるべきだとの言い分があるかもしれません。

3 この点で参考となるのが、東京地裁平成13年12月3日判決です。この判決は、①会社の電子メールを従業員が私的に使用することが一切禁止されるわけではないが、②会社による監視がプライバシー権の侵害となるのは、社会通念上相当な範囲を逸脱した場合に限る、と判断しました。

より詳細に判決文を検討すると、上記①については、「会社における職務の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（中略）必要かつ合理的な限度の範囲内において、会社の電話装置を発信に用いることも社会通念上許容されると解すべきであり、このことは（中略）私的電子メールの送受信に関しても基本的に妥当するというべきである」と述べて、従業員の私用メールにプライバシー権が成立する余地を認めています。

そのうえで、上記②について、「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の保護の範囲は、通常の電話装置における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（中略）、専ら個人的な好奇心等から監視した場合あるいは社内の管理部署その他の社内の第三者に対して監視の事実を秘匿したまま個人の恣意に基づく手段方法により監視した場合など、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」と述べて、プライバシー侵害が成立する範囲を限定しています。

4 上記裁判例は20年も前の判断ですが、その後続く同種の裁判例は公刊されておらず、今でも実務の判断に一定の影響を与えていると思われます。ただ、近年はさらにデジタル化が進行し、従業員のプライバシー権が及び得る情報の範囲も広がる一方（GPSによる行動履歴など）、会社が従業員の行動を把握する必要性も高まっています（テレワーク中の労務管理など）。調査により個人情報を取得する場合には利用目的の公表も必要です。

調査の必要があり（情報漏洩が疑われる場合や、退職した職員が取引先とやり取りしていた内容を確認する必要がある場合など）、かつ管理部署の指示により調査する場合には、パソコンのログやメール内容を調査することは違法とはならないでしょう。

労務管理や情報管理の観点から会社が調査を行うことは、就業規則に明記しておくべきです。これにより従業員のプライバシー保護への期待は後退し、会社は個人情報の利用目的を公表していることにもなります。