



弁護士に学ぶ!

成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山 倫行

第37回 リスクマネジメント（勤務状況のモニタリング）

Question

当社ではテレワークの導入を進めています。疑いたくはありませんが、テレワークになると、仕事をしているふりをして仕事に専念しない人もでてくるように思います。現在、勤怠管理の一つの方法として、PCに付いているカメラでの監視や録画、従業員のメールやパソコン操作の記録を確認することを検討しています。以下の各方法について、注意点を教えてください。

- (1)PCに付いているカメラで監視や録画すること
- (2)従業員のメールをチェックすること
- (3)従業員のキーストロークやマウス動作やWebのアクセス記録の監視を行うこと

Answer

1. PCに付いているカメラでの監視や録画

まず、会社がPCに付いているカメラで従業員を監視し、あるいは従業員の就労状況を録画して確認する方法について説明します。

(1)監視や録画の可否

従業員は、会社に対し、職務専念義務（就業時間中、会社の指揮命令の下、職務に専念する義務）を負っています。したがって、会社が従業員の就労状況を確認しようとする自体は問題ありません。ただし、適切に行わないと、必要性や相当性を欠く違法な監視行為として不法行為（民法709条、同法710条）に該当する可能性があります。

(2)肖像権・プライバシー権・個人情報保護への配慮

適切に行うためには、従業員が有する肖像権やプライバシー権、個人情報の保護に配慮する必要があります。

肖像権（みだりにその容姿や容貌を撮影されない権利）やプライバシー権については、直接規定する法律や条文があるわけではありませんが、いずれの権利も、判例上、法律上保護されるべき人格的利益として認められています（肖像権について最高裁平成17年11月10日付判決等、プライバシー権に

ついて東京地裁昭和39年9月28日付判決等)。

また、監視や録画は従業員の個人情報の取得につながるの、個人情報保護法を遵守した運用をしなければなりません。具体的には、個人情報の利用目的を特定した上で取得し(個人情報保護法15条)、公表又は本人に通知すること等(同法18条1項)です。

(3)社内規程を設けて従業員から個別の同意を得た上で行うこと

そのため、監視や録画を行う場合には、社内規程に監視や録画を行う目的や理由を規定した上で、内容を従業員に周知し、従業員から同意書を提出してもらい従業員の納得と承諾を取得した上で行う必要があります。

また、このような手続を経たとしても、それだけでは万全ではなく、運用上も注意が必要です。取得した情報は従業員の同意なく、利用目的以外に使用することはできません(個人情報保護法16条1項)。休憩時間は従業員の自由に利用させなければなりませんので(労働基準法34条3項)、常時監視や常時録画はできません。また、録画したとしても一定期間を経過した場合にはデータを削除する規定を設けて運用する等、可能な限り制限を設けて行う必要があります。

2. 従業員のメールチェック

次に、会社が従業員のメールをチェックできるかについてです。基本的な考え方は「1」と同様です。予め社内規程にメールをチェックする必要があることを明記し、従業員にも周知し、従業員から個別の同意を得た上で行うべきです。

この点に関し、私用メールを無断で閲読した会社に対して従業員が損害賠償請求をした裁判例があるので紹介します。会社が提供するメールアドレスが社内で公開されており、パスワードも各人の氏名がそのまま用いられていた等の状況のもとで、裁判所は「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)…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」(東京地裁平成13年12月3日付判決 [F社Z事業部(電子メール)事件])と判断しています。

この裁判例を参考にしつつ、i) 目的の正当性、ii) 手段の相当性、iii) 代替可能性といった3つの基準で判断すると判断しやすいと思うので、参考にしてください。具外的なあてはめは表①のようになります。この中で問題になりやすいのは、ii) 手段の相当性です。無制限かつ無限定なチェックは許されませんので、必要最低限の確認にとどめてください。

表①

| | 基準 | 意味 | あてはめ |
|------|--------|---------------|---------------------------------|
| i) | 目的の正当性 | 目的が正当か | 職務専念義務の履行状況を確認する目的自体は正当である |
| ii) | 手段の相当性 | 手段が相当か | 真に監視する責任がある立場の者が限定的に行う限りは相当である |
| iii) | 代替可能性 | 代替し得る他の方法は無いか | メールチェック以外の方法が考えられない状況下であれば正当である |

3. 従業員のキーストロークやマウス動作やWebのアクセス記録の監視

続いて、会社がソフトウェアを使用して、従業員のキーストローク、マウスの動き、アクセスしたWebサイトを追跡することが可能かについてです。やはり基本的な考え方は「1」と同じです。「2」で紹介した3つの基準にあてはめましたので、表②をご覧ください。なお、表②のi) 目的の正当性の部分は、もう少し掘り下げて検討する必要があります。具体的には「従業員のキーストローク、マウスの動き、アクセスしたWebサイトを追跡」のそれぞれについて、どうしてキーストロークを確認する必要があるのか、マウスの動きを確認する必要があるのか、Webサイトを追跡する必要があるのかという具体的な理由と必要性を考えてください。

表②

| | 基準 | 意味 | あてはめ |
|------|--------|---------------|----------------------------------------------------|
| i) | 目的の正当性 | 目的が正当か | 職務専念義務の履行状況を確認する目的自体は正当である |
| ii) | 手段の相当性 | 手段が相当か | 真に監視する責任がある立場の者が限定的に行う限りは相当である |
| iii) | 代替可能性 | 代替し得る他の方法は無いか | キーストローク、マウス動作、Webアクセス記録の監視以外の方法が考えられない状況下であれば正当である |

4. まとめ

以前は、職場におけるカメラの設置の可否といった観点で相談を受けることがありましたが、最近は、テレワーク中の従業員の勤怠管理という観点で相談を受けることが増えてきました。会社の事情も理解できますが、会社の監視が従業員に与える精神的な負担は相当大きなものがあります。従業員も会社から信頼されていないと感じるでしょうし、何より監視され続けることによる精神的な緊張感は、従業員の健康に悪影響を及ぼしかねません。そのため、これらの制度を導入する場合には、監視の必要性を慎重に判断しつつ、仮に監視を行わざるを得ないと判断しても、必要以上に従業員に誤解や不安を与えないようきめ細く配慮して制限的な運用を行ってください。

《 著者略歴 》

札幌市出身。札幌南高校、慶應義塾大学卒業。同大学大学院在学中に司法試験に合格し、2002年から国内大手渉外事務所のTMI総合法律事務所にて勤務。同事務所で企業法務、事業再生、M&A、知的財産関連業務等に従事した後、2007年にアンビシャス総合法律事務所を設立し、現在に至る。著書に「創業者・経営者のための30分で分かる出口戦略-事業承継・MBO・IPO・M&Aの備え方」(プレジデント社)「成功する! M&Aのゴールデンルール」(民事法研究会)「弁護士に学ぶ! 契約書作成のゴールデンルール」(民事法研究会)ほか多数。