

成長のための企業法務

第34回

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山倫行

リスクマネジメント

(勤務状況のモニタリング)

Q 当社ではテレワークの導入を進めていますが、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出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、従業員のメールをチェックすることを検討しています。注意点を教えてください。

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監視しようとする

こと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
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、個人情報保護への配慮

があり、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判平成17年11月10日付判決等、プライバシー権については東京地裁昭和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ため、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

そのためには、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、このような手続きを経たとしても、それだけでは万全ではなく、運用上も注意が必要で、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(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、可能な限りの制限を設けて行う必要があります。

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。基本的には前述の考え方と同様です。

あらかじめ社内規程にメールをチェックする場

合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覧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(紹介)します。会社が提供するメールアドレスが社内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。

以上、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すが、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く感じられるでしょうし、何より監視される緊張感は、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。

北海道札幌市中央区大通西11の4の22第2大通藤井ビル8F、電話011-210-7501、<http://antio.jp>

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く感じられるでしょうし、何より監視される緊張感は、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。