

労使トラブル解決シリーズ

[懲戒処分編] 就業時間中にサイド・ビジネスをしている疑いがある社員のパソコンを閲覧することはできるか？

事例

当社では、工作上必要なため、社員全員にノート型のパソコンを貸与していますが、ある社員が、そのパソコンを利用して、インターネット経由でサイド・ビジネスをしている疑いが持ち上がりました。会社としてはその社員に対し、閲覧を求めましたが、プライバシーの侵害だといって拒否しています。このような場合、どのように対処すればよいでしょうか。

当社はホームページの作成代行をしています。社員には創造性を第一に求めています。そのせいか社風は自由で、多少の遅刻や業務の進捗管理についてもうるさいことは言っていません。社員にとっては、他社と比べれば、居心地の良い会社ではないかと思えます。



Answer

会社が所有するパソコンを業務に使用させるために従業員に貸与している場合には、会社は、必要に応じてそのパソコンの閲覧・チェックなどをする権限を有しているものと考えられます。本人がどうしても拒否するならば、強制的に回収して真実を明らかにすることも可能でしょう。

情報化投資は企業規模を問わず本格化し、昨今、社員ひとりに1台のパソコンが配備されたオフィスが普及しています。こうした中で、私的にE-mailを利用したり、勤務中に業務に関係ないインターネットのサイトを見るなどさまざまな弊害も生じており、労使トラブルの原因となっています。

ところで、ご質問では、社員が会社のパソコンでサイド・ビジネスをしている疑いがあるとのことですが、これが事実ならば懲戒解雇に相当する行為とも考えられます。疑惑の社員は「プライバシーの侵害」と言っているようですが、パソコンが会社の所有物であり業務に使用させるために貸与しているものである限り、基本的にプライバシーの問題は議論にはなりえないでしょう。なぜなら、会社は、従業員に貸与しているパソコンを、随時必要に応じて閲覧したり、チェックする権限を有しているものと考えられるからです。本人がプライバシー云々ということでこれを拒否するならば、そのパソコンを強制回収し、真実を明らかにすることも可能であると思えます。ただし、このような手段は良好な労使関係を損ねることにともなりかねませんので、他の社員への影響などには充分配慮する必要があります。

なお、パソコンの不正使用等はいずれの企業でも生じうることでありますので、就業規則に、「会社のパソコン等を業務外の目的で使用してはならない」と私的使用禁止条項を設けるとともに、これに違反した場合には懲戒処分を行うことを明記しておくといよいでしょう。