

**勤務時間中の「私用メール」をめぐるトラブル**

職場においては1人1台のパソコン貸与が当たり前の時代ですが、勤務時間中に行われる私用メールは、その程度・態様によっては職務怠慢と評価でき、また企業秩序を乱すものとして懲戒処分の対象となり、その懲戒処分をめぐる裁判沙汰となっているケースもあります。

**日経クイック情報事件（東京地判・平成14年2月26日判決）**

他の従業員を誹謗中傷する内容の電子メールの送信者を解明するために、送信者と疑われる従業員の電子メールのファイルを会社が調査したことの適法性が争われた事件です。

判決では、社内での誹謗中傷メールの送信という企業秩序違反行為があり、しかも原告にはその送信者であると合理的に疑われる事情が存する以上、会社において当該従業員のメールファイルを点検する必要があったと認定し、当該従業員によるプライバシー権侵害の主張を退けました。

私用メールについては、送信者はメールの文章を考え作成し送信する間、職務専念義務に違反し、かつ私用で会社の施設を使用するという企業秩序違反行為を行うことになること、また、受信者に私用メールを読ませることにより受信者の就労を阻害することになるとし、このような行為が懲戒処分の対象となりうることを肯定し、東京地裁はXの請求をすべて棄却しました。

**グレイワールドワイド事件（東京地裁・平成15年9月22日判決）**

広告会社Y社は、採用後22年間にわたり、秘書業務、英文による情報提供業務、翻訳業務等に従事していたXが、業務用パソコンから私用メールを送受信したなど計9項目の言動を捉えて、無期限の出勤停止を命じ、概ね3か月後に解雇を通告したところ、Xが、就業規則上の解雇事由に当たらず、解雇権の濫用にあたり無効であるとして、地位の確認と賃金・賞与等の支払いを求めて提訴したものです。

東京地裁は、就業規則所定の解雇事由に該当する行為もあるが、約22年間の非違行為もなく良好な勤務実績を考慮すると、解雇が客観的合理性・社会的相当性を備えているとは評価し難いとして、解雇権の濫用に当たるとしました。

**トラストシステム事件（東京地裁・平成17年6月22日判決）**

情報処理業界向けのサービス業を営む会社Y社のシステムエンジニアXが、派遣先で繰り返し行った長時間にわたる電子メールの私的使用や、私的な要員派遣業務のあっせん行為が、服務規律、職務専念義務に違反していたとして解雇されたのは解雇権の濫用であるとして、地位保全と未払賃金の支払等を請求したものです。

Xの私用メールなどについては、Xの義務に違反するところがあるといわざるを得ないものの、これを解雇理由として過大に評価することはできず、また、要員の私的あっせん行為についても、そのような事実が窺われるとする余地はあるものの、これを認めるに足りず、このようなY社が主張する服務規律違反、職務専念義務違反については、解雇を可能ならしめるほどに重大なものとまでいうことはできないとし、本件解雇は解雇権の濫用と判断され、労働者勝訴となったものです。

**K工業大学事件（福岡高裁・平成17年9月14日判決）**

専門学校等を経営するY法人が、勤務時間内に職場のパソコンを利用して出会い系サイトに登録し大量の私用メールを送受信したことを理由として教師Xを懲戒解雇したところ、Xは、懲戒事由に該当する事実はなく解雇権を濫用したなどとして、地位の確認、未払賃金等の支払いを求めて提訴したものです。

一審では、懲戒解雇事由に一応は該当するものの、その内容や程度、影響等からすると解雇権の濫用に当たるとしましたが、二審では、Xの行為は、著しく軽率かつ不謹慎であり、学校の品位や名誉を傷つけるものであること、職務専念義務に違反することなどから、懲戒解雇は適法であるとしてきました。