

相談室 Q&A

プライバシー関係

Q

行方不明の従業員宛ての郵便物を勝手に開封、または処分してよいか

行方不明となって2週間が経過した従業員の郵便物を現在、上司が保管しています。行方不明となった事実を知らない取引先からの書類や、その他関係先からのダイレクトメールがほとんどですが、同上司から「業務上関係のある郵便物は開封し、それ以外は処分したい」との申し出がありました。会社に届いたものでも、本人宛てである以上、こうした対応は問題となるのでしょうか。適切な処理方法と併せて、通常の退職者の場合についてもご教示願います。

(神奈川県 Y社)

A

郵便物の種類に応じて異なる対応が必要と考えられる。明らかに私的な郵便物は原則として未開封のまま行方不明者の家族や退職者などへ送付すべきであるが、業務に関連することがうかがわれる郵便物については開封することが許されると考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG&Associates パートナー)

1. 総論

会社宛ての郵便物である以上、従業員個人への私的な郵便物の送付先として会社の住所を利用すべきではないと考え、すべて開封した上で、不要ならば処分するといった対応を行いたいところですが、法的に検討すると必ずしもそのような対応でよいとは言いきることができません。

今回のご質問を検討するに当たり、考慮が必要な点として、①郵便物の所有権が誰にあるのか、②従業員のプライバシーへの配慮が必要であるか——という点にあると考えられます。

2. 郵便物の所有権について

送付された郵便物を処分するためには、所有権を取得するか、誰の所有権も侵害しないという状況でなければならないと考えられます。なぜなら、民法206条の原則からしても、誰かの所有権が存在する以上、当該所有権者以外のものが郵便物を処分することは、刑法261・263条が定める信書隠匿

罪や器物損壊罪に該当し得る違法な行為と評価されることになってしまいます。

そこで、郵便物の所有権について、幾つかの類型に分けて検討する必要があります。

[1]会社宛ての郵便物で、担当者等の具体的な宛名に名前があるにすぎない場合

会社宛ての郵便物であり、担当者等の具体的な宛名に名前があるにすぎない場合が考えられます。ご質問にもあるような取引先からの郵便物などがこれに該当すると考えられます。

このような場合、郵便物は担当者個人に帰属するのではなく、会社に帰属するものと考えられますので、会社を受取人とする郵便物については、所有権の侵害といった問題は生じず、後述するプライバシー侵害について検討すれば足りると考えられます。

[2]個人宛ての郵便物

問題となるのは、会社宛てではない、個人宛ての郵便物です。この場合は2種類に分類できます。

①受取人の意思とは無関係に送付してくる郵便物
ご質問にあるようなダイレクトメールなど、受取人の意思とは無関係に送付してくる郵便物については、発送した者の意思を推定すると、宛名にした受取人が必ず受け取るか否かにかかわらず、発送の時点で所有権を放棄していると考えられます。また、民法239条の原始取得の規定によれば、所有の意思をもって占有を開始した者が、所有権を取得することとなり、仮に所有の意思を持たなかったとしても誰の所有物でもない状態であるため、これを処分することも所有権の侵害が問題とはならないと考えられます。

前記[1][2]-①の類型においては、所有権侵害は問題とならないと考えられますので、行方不明者や退職者宛ての郵便物を開封または処分することが可能と考えられます。

②個人宛ての私的な郵便物が会社宛てに送付されてきた場合

しかしながら、個人宛ての私的な郵便物が会社宛てに送付されてきた場合、その所有権は、送付者または受取人のいずれかにあると考えられ、会社はそれを処分することができないと考えられます。そのため、このような場合は、後述3.のプライバシー侵害とも関連しますが、会社の業務に関係する郵便物であるか否か開封して確認の上、無関係の郵便物である場合には、退職者のように住所が分かっている場合は、当該退職者の住所に送付すべきと考えられます。ただし、「親展」扱いの郵便物などで、業務と関連がないことが外観上明らかとなっている場合は、開封することなく退職者の住所へ送付すべきと考えられます。

ところが、行方不明者である場合は、送付すべき住所も判明しないことになり、対応に苦慮することになります。考えられる手だてとしては、可能な範囲で住所を調査することや、身元保証人として判明している家族の住所などに送付し、本人へ届けるように伝えることで対応するほかないと考えられます。

3. プライバシー侵害との関係について

近年、従業員のプライバシーにおいて、私用メールのモニタリングの可否という問題が提起されて

おり、郵便物の開封の可否についても参考になると考えられます。

会社のパソコンなどは、基本的に会社の財産であることや、インターネット等の通信環境も会社が用意していることから、これらを私的なメールのために利用すること自体に否定的な考え方もありますが、裁判例においては、就業規則等で禁止されていない限り、会社の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、必要かつ合理的な限度でその利用が社会通念上許容されていると解するべきとしている傾向にあります（F社Z事業部事件 東京地裁平13.12. 3判決 労判826号76ページ、グレイワールドワイド事件 東京地裁 平15. 9.22判決 労判870号83ページ）。

したがって、業務時間中の私的な行動や郵便物の受領を職場で行うこと自体をもって、プライバシーを放棄していると判断することは適切ではありません。プライバシーとして保護される程度は低減されるものの、私的なメールを調査や監視の対象とするためには、合理的な必要性があり、社会通念上相当な方法によらなければ、プライバシー権の侵害になると考えられます。

以上のような考え方からすれば、会社に届く郵便物についても、その内容を確認する合理的な必要性と内容を把握する方法などについて社会通念上の相当性が求められると考えられます。ご質問内容からすれば、行方不明となっていることから、郵便物が当該従業員の行方を知るための手掛かりとなる可能性や業務との関連性を把握するといった合理的な必要性に加えて、「親展」扱いなど明確にプライバシー保護の意思が示されている郵便物を避ければ、開封し、内容を把握することも可能と考えられます。

なお、前述の裁判例の判断に照らしても、このようなプライバシーへの配慮を会社に求められる事態を避けるために、私用メールの禁止や私的な郵便物の送付場所として会社を指定することについて就業規則で禁止することは可能であり、会社にとって、これらのルールを明確にしておくことが有用であると考えられます。