

相談室 Q&A

服務規律関係

Q

勤務時間中に頻繁にスマートフォンを使用する社員から、端末を一時的に預かって管理することは問題か

勤務時間中、頻繁にスマートフォンを手に取り操作している社員がいます。上司が「何か緊急の用件でもあるのか」と確認したところ、「スマートフォンがなければ不安で、つい触ってしまう」とのことでした。そこで職務に専念させる観点から、まず上司が注意・指導を行い、それでも改まらない場合は当面、勤務時間中に端末を一時的に預かるようにして、会社が管理してはどうかとの意見が経営陣から出ています。緊急時や退社時にはその都度返却するとして、こうした対応は法的に問題となるでしょうか。

(東京都 D社)

A

まず上司が注意・指導を行う、勤務時間中はスマートフォンの電源を切らせる、ロッカーなどの所定の場所に保管させるといった、より制限的ではない方法を採用し、このような使用制限に違反した場合に一時的に預かったりすることは違法とまではいえない。ただし、就業規則等の明文の規定をもって制限することが望ましい

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(AVANCE LEGAL GROUP LPCパートナー)

1. スマートフォン使用を制限する必要性

ご質問は、頻繁にスマートフォン（以下、スマホ）を使用する社員に対し勤務時間中の使用を制限することができるか、というものです。スマホなどの携帯型情報端末が日常生活における重要なアイテムであることは論を待たないところですが、他方で、勤務中である以上、職務に専念していただきたいというのは経営陣の当然の要請です。

そこで、勤務時間中にスマホ使用を制限することが可能か否かを検討する前に、まず、スマホ使用を制限しなければならない実際上の必要性を検討しなければなりません。

2. 業務効率・稼働力の維持

まず、当然のことながら、勤務時間中であるにもかかわらず、スマホを四六時中使用してしまっているのは、本来、その社員に割り振られた業務が

滞ってしまいます。

さらに、会社というものは、複数の社員と会社の財産（原材料、製造プラント、商品、営業情報など）が有機的に結合されて利益を生み出す社会的存在ですので、1人の社員の業務が滞ってしまうと、会社全体の稼働力もおのずと低下してしまうわけです。

したがって、会社全体の業務効率・稼働力を維持することを目的として勤務時間中の社員の私的な行動、特にスマホ使用を制限することは、十分に理由があることとなります。

3. 機密情報の漏えい防止

2000年11月、シャープ社製のカメラ付き携帯電話が発売されたのを皮切りに、その後のカメラ機能の高性能化やカメラを利用したアプリの開発などによって、今や、カメラ機能はスマホにとって

切っても切り離せない存在です。

しかしながら、このようなスマホのカメラ機能はとても便利である反面、多くの秘密事項を扱う会社にとってはリスクのあるアイテムであることを理解しなければなりません。

例えば、数年前、ある自動車メーカーの社員がカメラ付き携帯で未発表の新車を撮影し、公式発表前にもかかわらず画像を公開したという事件が発生したことがあります。

かつて、ネクタイピンに仕込んだ超小型カメラなどで極秘裏に写真を撮影し、秘密基地でひそかに現像するといったスパイ映画がありました。今では、上記の事件のように、スマホさえあれば誰でも簡単に秘密情報を撮影し、しかも、瞬時に外部に送信することができる時代です。

したがって、スマホを利用した違法行為から会社の機密情報を守るという観点からもスマホの使用を制限することが必要となるわけです。

4. 「職務専念義務」の程度

とはいえ、一律にスマホの使用を制限してしまうというのも、やや問題が残ります。

かつて、勤務時間中に私用メールを送信していたことなどを理由に懲戒解雇した会社を相手として、その懲戒解雇の有効性が争われた裁判がありました(グレイワールドワイド事件 東京地裁 平15. 9.22判決)。

判決では、まず、「労働者は、労働契約上の義務として就業時間中は職務に専念すべき義務を負っている」として、社員には「職務専念義務」が課せられていることを認めた上で、以下のような判断をしました。

労働者といえども個人として社会生活を送っている以上、就業時間中に外部と連絡をとることが一切許されないわけではなく、就業規則等に特段の定めがない限り、職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけないなど社会通念上相当と認められる限度で使用者のパソコン等を利用して私用メールを送受信しても上記職務専念義務に違反するものではないと考えられる

つまり、勤務時間中であるからといって、1分、1秒たりとも「業務外」の私的な行動をしてはいけ

ないというわけではなく、業務に支障を来すものではない限り常識的に考えて許される程度であれば私用メールも許されると判断したわけです(なお、上記裁判例によれば、就業規則等に定めることで「私用メールを全面禁止すること」も可能とされています。最高裁判例も「社員は全力をあげてその職務を遂行しなければならない」旨の就業規則上の規定を「注意力のすべてを職務に用いるべきという包括的な職務専念義務である」と解釈し、そのような就業規則上の規定の有効性を肯定しています)。

この裁判例を敷衍すれば、会社は、“業務に支障を来すものではなく常識的に考えて許される程度”を超える勤務時間中のスマホの使用であれば、制限することも十分に許されると考えることができます。

5. 就業規則等による規制

しかしながら、実際に“業務に支障を来すものではなく常識的に考えて許される程度”を超えるスマホの使用かどうかについて個別に判断することは難しく、社員としても何がダメで何が許されるかについては明確にしてほしいところです。

そこで、前記の裁判例が、「就業規則」等に定めることをもって「私用メールを全面禁止すること」も可能である、と判断していることも踏まえ、また、「就業規則」等で会社におけるスマホ使用を規制しなければならない実際上の必要性を考慮しながら具体的な制限の態様を規定し、それでもなお違反が続く場合に、勤務時間中の一時預かりという方法を併せて定めることが望ましいこととなります。

6. まとめ

ご質問では、「まず上司が注意・指導を行い、それでも改まらない場合は当面、勤務時間中に端末を一時的に預かることにして、会社が管理」することが許されるかということですが、もちろん、「就業規則」等で定めなくても、このような制限が許される(法的に問題ない)ことは十分に考えられます。しかし、社員にとって、スマホの使用が“業務に支障を来すものではなく常識的に考えて許される程度”を超える使用かどうかをより明確にするためにも、「就業規則」等の明文をもって規定することが望ましいでしょう。