

# 事業主の皆様へ

千葉市中央区中央2-7-1  
千葉中央社会保険労務士法人  
☎ 043-307-9231

## PC・スマートフォンのモニタリング



日々の営業成果や経理業務等について、社員が不正を行っているという疑いはあるものの証拠がないという理由で、パソコン等のモニタリングを行いたい場合について考えてみましょう。

就業規則等に根拠規定がなくても、パソコンのモニタリングは可能でしょうか？



会社には施設管理権があり、社員には「業務遂行の目的に沿ったパソコンの使用義務」が課せられているため、条件を整えば、根拠規定がなくともモニタリングは可能です。

### 【条件】

- ①社員の不正が疑われる事案であること
- ②閲覧の目的が不正調査の範囲に限定されていること
- ③モニタリング方法・態様が適切であること(第三者立会、必要以上の調査をしない等)

### 【参考判例：パソコンモニタリングの適法性】

- ・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保護の範囲は、電話装置における場合よりも低い。
- ・監視の目的、手段、態様等が監視される不利益と比較して社会通念上相当な範囲を逸脱した場合に限り、プライバシー権の侵害といえる。

### 【私的利用時の検閲の場合】

- ①就業規則に業務中のPC・スマートフォンの私的利用を禁止すると定める
- ②モニタリングの目的・方法・実施ルールを定める
- ③責任者とその権限を定める
- ④モニタリングが規定範囲内で実施されている事を確認する

※私的利用禁止規定の有無に関わらず、従業員には職務専念義務がある為、PC等の私的利用は同義務に違反します。ただし、判例では、必要かつ最小限度の合理的な範囲で許容されています。

### まとめ

調査の必要性があり、モニタリング方法・範囲が適切であれば、社に既定の根拠なしにモニタリングは可能であるが、就業規則等の条項を設定しておくことが望ましい。

