

労働者のプライバシーと企業

Lise CASAUX-LABRUINÉE, Vie privée des salariés et vie de l'entreprise. Droit Social avril 2012
331.

労働政策研究・研修機構研究員 細川 良

情報化の進展により、プライバシーの侵害についての問題がさまざまな議論と関心をもたらすようになってから久しい。そして、この情報化の進展によるプライバシーの問題は、労働関係（職場）においても当然に生じうるものである。本論文は、労働者のプライバシーと企業との関係をどのように把握すべきか、フランスにおける従来の議論および裁判例を踏まえて再検討を図るものである。

フランスでは、民法典の9条が「人はその私生活を尊重される権利を有する」と明文でプライバシー保護を規定し、1980年頃からの多くの立法によって、個人のプライバシーが強く保護されてきた。労働関係についても、1982年オルー法以降の立法に加え、裁判所の判例によって、労働者のプライバシーの保護が強く図られてきている。すなわち、近年のフランスの判例は、人の、厳密な意味では公から切り離された生活（内面）の保護を図る概念としての「私生活（vie privée）」概念とは別に、労働者の職務外（労働時間外、企業外）の活動の保護を図る「個人生活（vie personnelle）」という概念を用い、労働者のプライバシーを幅広く保護する姿勢をとってきた。そして、労働者がたとえ企業内にいる時であっても、使用者は、職務の性質および目的に応じて制約に相当するだけの正当な利益が存在する場合を除き、労働者の個人の権利および自由、とりわけ私生活上の権利および自由を制約することは、原則として許されないとしている。職場のPCの私的利用に関しては、2001年10月2日のNikon事件判決で、フランスの最高裁判所に相当する破毀院が以下のように述べ、たとえ使用者が労働者に対して業務用に貸与したものであり、かつそれを私的な目的で使用することを禁止していた場合であっても、使用者が労働者の私的メールを、当該労働者に無断で開封することは認められないとした。すなわち、「労働者は、労働時間と就業場所のいずれにあっても、その私生活の内面を尊重される権利を有し、そこでは特に、通信の秘密が含まれる」というのである。

このほか、私生活（個人生活）上の行為を理由として、使用者が労働者に対して懲戒処分を課すことについても、フランスの裁判所は、懲戒権はその職業生活（vie professionnelle）の枠内で犯された非行のみに及ぶものであって、私生活（個人生活）上の行為には原則として使用者の懲戒処分権はおよばないとしている。なお、上記Nikon事件判決でも参照されているように、欧州レベルにおいても、ヨーロッパ人権条約の8条が「あらゆる人はその私生活及び家庭生活、その住居、その通信を尊重される権利を有する」と規定し、ヨーロッパ人権裁判所も、個人のプライバシーを幅広く保護する立場を採用している。

このように、フランスの裁判所は、（たとえ企業内にあっても）労働者のプライバシーを幅広く認め、それに使用者が介入することを原則として認めない立場をとってきており、学説においても一般にこうした立場が支持されてきた。これに対し本論文は、近年の情報化の進展による状況の変化を指摘し、労働者のプライバシーと企業との関係について再検討すべきであるとする。すなわち、第一には、職場のIT化の進展に伴って、労働者のプライベートが職場に侵食することが容易になったという点である。以前であれば、使用者が労働者に対し、私的な行為は就業外で行うように命じることは比較的容易であったのに対し、携帯電話、電子メールその他の情報通信機器の普及により、労働時間中に労働者が私的な行為をすることを容易にしている側面がある（フランスの労働者は就業時間中に1日平均94分間インターネットにアクセスし、うち59分間はブログ、ソーシャルネットワーク、メディアサイト、通販サイト、動画サイトへの私的な目的でのアクセスであるとするソフトウェア会社による調査結果（2010年）も存在する）。労働時間中におけるインターネットや電子メールの私的利用の問題については、フランスにおいても以前から指摘されてきたことではあるが、ソーシャルネットワークの爆発的普及や、動画サイト等のオンライン上のエンターテイン

トの普及は、こうした問題をさらに大きくしているといえる。第二は、企業の社会的責任の問題である。フランスは、不正ダウンロード等、インターネット上の不正に対して厳しい規制を課していることが知られているが、2009年の法改正で、労働者が自由にインターネットにアクセスできるようにさせている場合、使用者は労働者が不正なアクセス等を行わないようにする義務が課されたほか、労働者が不正なアクセスを行った場合、民事上のみならず、刑事上の責任までも使用者に及ぶ可能性が指摘されている。使用者が労働者の行動を監視・統制することは、従来は専ら使用者の企業運営上の利益の保全および秩序の維持を目的とした、いわば「企業のための権利」であったが、IT化の進展およびこれに関する不正の増加と規制の強化により、労働者の行動の監視・統制が、使用者の義務ともいえる状況に変わってきていることが指摘されている。さらには、安全衛生その他の観点から、労働者が企業内のツールを用いた不当な行為（オンライン上で行われる差別・ハラスメント的言動など）を行わないようにしなければならないという点も、使用者による監視・統制の要請を強めているとしている。

以上のような状況を踏まえつつ、本論文は、労働者のプライバシーと企業との関係についての近年の裁判例を整理している。前提として、使用者は、労働契約を根拠として、労働者を指揮命令する権限を有しており、また労働者からの労務の履行が適正になされているかを監視・統制し、労務の適正な履行が図られないときには労働者を制裁する権限を有している。その一方で、先にのべたように、労働者は企業内にあっても「市民的権利」を有しているのであって、その権利および自由は尊重されなければならない。そこで判例は、使用者による監視・統制について、第一に、労働者および従業員代表機関等への情報提供および諮問、行政機関への届出等の所定の手続を履行していること、第二に、職務の性質および目的に照らし、必要である正当な利益があり、かつ相当な方法によってなされること、という2つの条件を満たす限りで許容していると整理している。加えて、本論文は、私生活（個人生活）上の行為であっても、それが労働契約に由来する義務の不履行にあたる場合には、懲戒処分を認める余地があると解釈される判決も現れていることを指摘している。

最後に、本論文は、従来のように、労働者の私生活（個人生活）と職業生活を明確に区分し、これに対立させることは、現代の情報技術の発展の前ではもはや妥当ではないとし、労働者の（労働時間中および就業場所にあっても）私生活（個人生活）を尊重される権利と、企業運営上の正当な利益とを両立させることに焦点を合わせるべきだと主張する。そして、その具体的な方法としては、第一には、企業内におけるルールの明確化を徹底することであり、労使交渉を通じた事業所協定によって調整を図ることを理想としつつ、個人情報等に関する問題を扱う行政機関であるCNIL（情報処理と自由に関する全国委員会）のガイドラインに沿った就業規則の付随規定によっても効果があるとし、第二には、この両立を図る法理論を確立することであり、相当性（proportionnalité）の原則と、合理性（raisonnable）の基準によってなしうるとして、私生活と職業生活は、その境界線の有無にかかわらず、互いに尊重されるべきであるとまとめている。

本論文は、情報化の進展が、私生活（個人生活）の職業生活への侵食を容易にするだけでなく、むしろ職業生活の私生活（個人生活）への侵食を助長している側面も存在しうることについての検討が十分とは言えないこと等の難点が指摘できるところであるが、現に労働者の仕事とプライベートとの境界が不明瞭になってきているという問題は、フランスのみならず、わが国においても生じているものであり、こうした境界の不明瞭化に対し、従前から個人のプライバシーを強く保護してきたフランスにおいて、どのような解決が図られていくのか、今後の議論が注目される。

*フランスにおける労働者のプライバシーをめぐる議論については、砂押以久子「情報化と労働者のプライバシー」（労働法律旬報1535号）に、またIT化と職場における労働者のプライバシーの問題一般については、同「IT化社会における企業の従業員情報管理をめぐる法的問題」（法とコンピュータ26号）に詳しいので、あわせて参照されたい。

ほそかわ・りょう 労働政策研究・研修機構研究員（労使関係部門）。最近の主な著作に「個別労働紛争解決促進制度に見る労使紛争の一面——都道府県労働局におけるあっせん事案を中心に」『日本労働研究雑誌』No.613（2011年）。労働法専攻。