

Q&A

院内パソコン等のモニタリングについて

Q. 当院では、当院所有のパソコンやタブレットを職員が業務に使用しているのですが、一部の職員が、業務時間中に、私的メールやSNS、ネットサーフィン等をしている疑いが出てきました。確実な証拠がないため、院内パソコン等をモニタリングして、業務時間中の私的利用の事実を確認しようと思うのですが、そもそもこのようなモニタリングをしても大丈夫なのでしょうか。

A. モニタリングに関するルールを規定し、職員に周知しておくなどの一定の要件を満たす場合には、院内パソコン等のモニタリングをすることは問題ありません。

1. 職員のプライバシー権との関係¹⁾

医療機関の職員が業務に使用している院内パソコン等は、医療機関がその費用を負担しているものの、通常はその職員のみが使用することが多いため、院内パソコン等をモニタリングすることは、その職員のプライバシー権との関係が問題となります。

この点、会社による従業員の社内メールの閲覧の可否に関して、裁判例（東京地裁平成13年12月3日判決）は、「従業員が社内ネットワークシステムを用いて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の保護の範囲は、通常の電話装置における場合よりも相当程度低減されることを甘受すべきであり…監視の目的、手段及び態様等を総合考慮し、監視される側に生じた不利益と比較較量の上、社会通念上相当な範囲を逸脱した監視がなされた場合に限り、プライバシー権の侵害となる」と判示しています（F社Z事業部事件²⁾）。この裁判例によると、医療機関は、院内パソコン等のモニタリングをすることができ、社会通念上相当な範囲を逸脱しない限り、モニタリングをすることで職員のプライバシー権を侵害することにはなりません。

2. モニタリングを行う際の留意点

上記裁判例は、プライバシー権を侵害する「社会通念上相当な範囲を逸脱した」場合の例として、

- ① 職務上社員の電子メールの私的使用を監視するような責任ある立場にない者が監視した場合
- ② 責任ある立場にある者でも、これを監視する職務上の合理的必要性が全くないのに専ら個人的な好奇心等から監視した場合
- ③ 社内の管理部署その他の社内の第三者に対して監視の事実を秘匿したまま個人の恣意に基づく手段方法により監視した場合

を挙げています²⁾。

また、『『個人情報保護に関する法律についてのガイドライン』に関する Q&A』（令和 5 年 12 月 25 日個人情報保護委員会作成）において、

- ① モニタリングの目的を予め特定した上で、社内規程等に定め、従業員に明示すること
- ② モニタリングの実施に関する責任者及びその権限を定めること
- ③ 予めモニタリングの実施に関するルールを策定し、その内容を運用者に徹底すること
- ④ モニタリングが予め定めたルールに従って適正に行われているか確認を行なうことが留意事項として挙げられています³⁾。

このように、院内パソコン等のモニタリングを実施するにあたっては、予めモニタリングの実施に関するルール（なお、モニタリングの具体的な方法まで定める必要はなく、「必要に応じて適切な方法で行う」という定め方でも構いません）を策定し、モニタリングの目的（例えば、職員の勤怠管理、不正行為の防止、情報漏洩の防止等）、実施主体、責任者等についても明記した上で、職員に周知しておくことが、職員のプライバシー権を侵害しないためにも必要となります。

3. 私的利用の事実が確認された場合の対応

医療機関の職員は、医療機関との雇用契約上、業務時間中は職務に専念する義務（職務専念義務）を負っていますので、業務とは無関係に私的メールや SNS、ネットサーフィン等を行うことは職務専念義務に違反することになります。

職員の職務専念義務違反に対しては、まずは注意・指導を行うのが一般的な対応です。注意・指導を行ったにもかかわらず、私的利用を繰り返し行っているような事情があれば、懲戒処分を行うことも可能でしょう。

この点、懲戒処分の適否が問題となった裁判例として、会社のパソコンを使用してインターネット上の出会い系サイトに多数回投稿し、複数の女性との間でメールを送受信（5 年

間のメール受信件数約 1650 通のおよそ半数、送信件数約 1330 通のおよそ 6 割が私的メールで、それらのうち約半数程度が勤務時間内に送受信) していた社員に対する懲戒解雇を有効とした裁判例(福岡高裁平成 17 年 9 月 14 日判決: K 工業技術専門学校私用メール事件)⁴⁾ や、一方で、勤務時間内の私的メールの回数(約 7 か月間に 28 回)、所要時間(短時間) 及び内容(業務関連のものが少なくない)、私的利用について注意や警告がなされたことがなかったこと等から、社員に対する減給処分を懲戒権の濫用にあたるとして無効とした裁判例(札幌地裁平成 17 年 5 月 26 日判決)⁵⁾ があります。そのため、懲戒処分を行うとしても、院内パソコン等の私的利用の禁止を徹底していたのか、注意・指導をしたことがあるのか、私的利用の回数や内容が常識的な限度を超えているのか等の諸事情を踏まえた上で、処分の内容を慎重に決定すべきでしょう。

【参考文献】

- 1) [「個人情報保護に関する法律についてのガイドライン\(通則編\)」\(平成 28 年 11 月制定, 令和 5 年 12 月一部改正\) \(個人情報保護委員会\)](#)
- 2) 労働判例 826 号 76 頁(東京地裁平成 13 年 12 月 3 日判決)
- 3) [『「個人情報保護に関する法律についてのガイドライン」に関する Q&A」\(平成 29 年 2 月 16 日制定, 令和 5 年 12 月 25 日更新\) \(個人情報保護委員会\)](#)
- 4) 労働判例 903 号 68 頁(福岡高裁平成 17 年 9 月 14 日判決)
- 5) 判例タイムズ 1221 号 271 頁(札幌地裁平成 17 年 5 月 26 日判決)

【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [\(9\) "問題スタッフ" への事業所の対応 \(1\)**](#)
- ・ [\(10\) "問題スタッフ" への事業所の対応 \(2\)**](#)
- ・ [\(11\) "問題スタッフ" への事業所の対応 \(3\)**](#)
- ・ [第 16 回 懲戒を与える場合のトラブル回避策**](#)

[*] は判例に対する各文献の関連度を示す。