



Vol.42

★私用チャットをしている時間は労働時間か？

前号に引き続き、東京地裁平成28年12月28日判決（労判ジャーナル60号60頁）を取り上げます。

この事案は、従業員が工作中に私用チャットを行い、そのチャットにて顧客情報の持ち出しの指示、「会社が潰れる」等の信用毀損行為、部下に対するパワハラ発言、女性従業員へのセクハラ発言が発覚し懲戒解雇されたというものです。懲戒解雇が有効であったことは前号でご紹介しました。

実は、この事案は、残業代請求もなされており、私用チャット時間（判決では1日当たり300回以上、時間にして2時間程度と判断されている）を残業代請求においてどう考えるかが争点になりました。

1 私用チャットは労働時間か？

原告は、私用チャットは、私用外出とは異なり、被告会社から貸与されたデスクを離席することなく行われていたものであるから、被告会社の指揮命令下に置かれていた時間であり労基法32条の「労働時間」に含まれ、私用チャットは職務専念義務違反の問題になるにすぎないと主張しました。

これに対して被告会社は、本件チャットをしていたためにより時間外労働をせざるを得なかったのであるから、仮に、時間外労働が発生するとしても、私用チャットを行っていた時間は原告が主張する労働時間から控除されるべ

きであると主張しました。

2 裁判所の判断

裁判所は、労基法上の労働時間について最高裁判例を引用し、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない時間が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が当該時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべきである」と確認したうえで、私用チャットを行っていた時間であっても、「労働契約上の役務の提供が義務付けられているなど労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。」と判断しました。

そして、私用チャット時間について次のように述べました。長いですが、判決文を引用します。

「労働契約上、労働者が労働義務を負う時間内に、自席のパソコンで行われたものであること、被告は、本件チャット問題が発覚するまでの間、原告が自席で労務の提供をしているものと認識しており、原告の直属の上司であるeとの間でも私的チャットがなされているが、原告の業務態度に問題がある等として、被告が原告を注意指導したことは一切なかったこと、本件チャットは、基本的に社外の人間との間ではなく、会社内の同僚や上司との間で

行われたものであること、業務に無関係なチャット、業務に無関係とまではいえないチャット、私語として社会通念上許容される範囲のチャット及び業務遂行と並行してなされているチャットが渾然一体となっている面があり、明らかに業務と関係のない内容のチャットだけを長時間に亘って行っていた時間を特定することが困難であることがそれぞれ認められ、これらを併せ考慮すれば、所定労働時間内の労働については、いずれも使用者の指揮命令下から離脱しているということはできず、労基法上の労働時間に当たると認められる。」

「チャットの私的利用を行っていた時間を労働時間とみることについては、ノーワークノーペイの原則との関係で問題を生じうるが、チャットの私的利用は、使用者から貸与された自席のパソコンにおいて、離席せずに行われていることからすると、無断での私用外出などとは異なり、使用者において、業務連絡に用いている社内チャットの運用が適正になされるように、適切に業務命令権を行使することができたにもかかわらず、これを行使しなかった結果と言わざるを得ない」

として、結論として私用チャット時間も労働時間に該当し、かかる時間を控除できないと判断しました。

3 判決の評価

この判決には非常に驚きました。

判決の立場を前提にすると、明らかに業務とは関係のない私用チャットの証拠が残っていても、自分の席で行わ

れていて、上司が注意しておらず、業務チャットと私用チャットが混然一体となっているような場合は、適切に管理をしない会社が悪いのであって、私用チャット時間も含めて労働時間に当たるといえるのです。

また、ノーワークノーペイとの関係でも、無断での私用外出とは異なることや、適切に管理をしていない会社の管理が甘かったことを理由に、時間控除を認めていません。

しかし、なぜ無断での私用外出と比較するのか理解できません。私用外出であろうと席上での私用チャットであろうと、客観的にみて労務を提供していないという事実が変わりはありません。このような議論になると、例えば従業員の遅刻による時間控除についても、会社がきちんと適切に業務命令権を行使して注意指導していないと時間控除すらできなくなってしまう。私としては、ノーワークノーペイについては、客観的に労務提供をしているかしていないかで判断すべきであって、会社の管理にかからせるのはおかしいと思います。もっとも、このような判決も出てきている以上、職務専念義務に反するような行為を確認した以上、会社としては、その都度注意することが必要になってくるのかもしれませんが。