



## Vol.95

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★報・連・相ができない従業員に無駄な経費をかけてスマートフォンを支給する必要性はないとして取り上げた行為が違法とされた裁判例

今月のニュースレターは、今回のニュースレターは、報・連・相ができない従業員に無駄な経費をかけてスマートフォンを支給する必要性はないとしてこれを取り上げた行為が違法とされた裁判例（東京地裁令和3年11月9日判決）をご紹介します。

業務のためにどのような道具を貸与するかは原則として使用者が判断することができますが、事情によっては本件のように違法と判断されてしまう場合もありますので、注意が必要です。

#### 1 事案の概要

本件は、被告会社との間で労働契約を締結していた原告が、被告会社Y1の代表取締役である被告Y2から合理的理由なく社用スマートフォンを取り上げられたなどと主張し、被告らに対し不法行為に基づく損害賠償等を請求した事案です。本件事件はほかにも賃金減額の有効性等多岐にわたりますが、本稿ではスマートフォンの取り上げについて述べたいと思います。

#### 2 事実経過

原告は営業業務に従事しており、被告会社からスマートフォンの貸与を受けていました。

被告Y2は、平成29年10月24日午後5時頃、原告を含む同じ部に所属する従業員に対し、「各位のターゲットリストを10月27日までに私まで提出するように。」などと記載したメールを送信しました。これを受けて原告の所属する部の部長は、まとめてY2に提出するのが相当であると判断し、各部員に対し、そのような方針を伝えました。原告はこの方針を受けて、Y2からのメールに直ちに返信することは控えていました。

そうしたところ、翌25日午前8時18分、Y2は同部の各従業員に対し、「なんで、貴殿達は私のメールに対してシカトなんだ？感覚がずれすぎて神経を疑う。」「私をなめているのか？社長や上司からメールが来たら即レスが当たり前だが、そんな非礼、非常識でまかり通るだけの営業や成果を上げて来たのか？経費が無駄なんでガラケーに変えさせてもらおう。」などと記載したメールを送信し、同日原告らのスマートフォンをガラケーにかえるよう指示しました。

これに対して、部長がY2に対し、「本件、小職よりある程度の状況を把握してから社長に返信する事を担当者に伝えておりました。しかしながら、先ずは27日迄の期限の顧客リストの確認を優先してしまい、本日の朝もその作業を行っていた為に返信が遅れてしまいました。大変申し訳ございません。」「今後は、先ずメールの受領に対する返信を致します。」などと記載したメールを送信しました。しかし、被告Y2は取り合わず、「即レスしないならガラケーで十分だ」「結果が出ないのは、即レス即反応と言う基本を疎かにしているからだ。」などと記載したメールを送信しました。そして被告会社は、原告からスマートフォンを回収し、携帯電話（ガラケー）を貸与しました。

#### 3 裁判所の判断

裁判所はまず、「使用者が労働者に対しその業務遂行のためにどのような道具を貸与するかは、労働契約において特別の定めをしていない限り、本来、使用者が当該業務の性質や経営状況等に照らして判断することができるものである。」と判示しました。その上で「もっとも、権利の濫用は許されず（民法1条3項）、使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たって、それを濫用することがあってはならない（労働契約法3条5項）のであるから、一旦業務上の必要性があると判断して貸与したものを、後に合理的な目的や必要性もなく取上げることは違法になる場合があるというべきである。」と判示しました。

被告らは、スマートフォンを取り上げた理由について、「報・連・相を行わない原告に無駄な経費をかけてスマートフォンを支給する必要性はないから、より経費がかからない携帯電話を支給することにした」と主張しました。

しかし、裁判所は以下の理由をあげて、本件回収は、被告Y2が社長である自分のメールに即時に返信のメールを返さなかったことに立腹して行ったものであり、合理的な目的や必要性なく、感情的な理由から権限を濫用して行ったものであり、違法であると判示しました。

- ・被告Y2が感情的な言葉を用いて非難していること等メールの記載内容、表現。
- ・原告の弁解も聞かずにすぐにスマートフォンの回収を指示し、部長からの説明メールにも取り合わず、非難のメールを送り、その日のうちにスマートフォンを取り上げているという経緯。
- ・スマートフォンの代わりに貸与した携帯電話は、社外で社用アカウントを用いたメールを送受信する機能を欠いており、被告Y2が指摘した「即レス」をするのにかえって不便であること。
- ・被告会社が社員に貸与するスマートフォンを携帯電話に換えなければならないほどの経費節減の必要性があったことを窺わせる証拠はないこと。

#### 4 まとめ

本件裁判所も判示している通り、使用者が労働者に対しその業務遂行のためにどのような道具を貸与するかは原則として使用者の判断によります。関連する問題として、色々な場面で従業員を同じに扱わなければならないかについてご相談を受けることがあります。従業員から不満が出ないように労務管理を行うことは大切ですが、必ずしも同じ扱いをしなければならないわけではありません。本件では、一旦貸与したスマートフォンの取り上げのケースで、しかも社長の感情的なメールもあり合理的理由なしとされましたが、新たに貸与する場面で、このようなメールのやり取りがない中で全員に貸与しなかったとしても、違法になるわけではないと思います。担当業務によって異なる取り扱いをしたり、費用対効果の点から対象者を限定したりすることは不合理とはいえないと思います。本件のように、労務管理において感情的な対応はトラブルの元ですので、ご注意ください。