

Monitoring Employees' E-mail in Private Sector Workplace

アメリカ

[Leading] Cases:

- Smyth v. Pillsbury Co., 914 F.Supp 97 (E.D.Pa. 1996).¹
- McLaren v. Microsoft Corp., 1999 WL 339015 (Tex. App.-Dallas May 28, 1999).

Statutes:

- Electronic Communications Privacy Act of 1986 (ECPA)
 - Title I: unlawful interception
 - Title II: unlawful access to stored communications
 - Many exceptions (prior consent, biz use, or provider)
- Connecticut : prior written notice requirement. (h/e, exceptions)
- Delaware : similar to the Connecticut statute.

2ndary Authority:

- RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS § 625B (1965) (emphasis added).

§652B. Intrusion upon Seclusion
 One who intentionally intrudes, physically or otherwise, upon the solitude² or seclusion³ of another or his private affairs or concerns, is subject to liability to the other for invasion of his privacy, if the intrusion would be highly offensive to a reasonable person.

Issues:

- “reasonable expectations of privacy” ← In the modern society, it is difficult to
- expressed or implied consent ← voluntarily? (notice requirement: how far?)
- balancing the interests. (e.g., respondeat superior / vicarious liability, sexual harassment / hostile environment, trade secrets / confidentiality, system capacity)
- How far (incl. messages?) and how long (24hrs?) can employers monitor e-mail?
- others? (e.g., web-use monitoring)

¹ See the case brief attached hereto. See also 平野晋「インターネット法判例紹介③: *Smyth v. Pillsbury Co.* ~社内電子メールのプライバシーを否定する代表判例~」『際商』Vol. 26, No. 8, 868 (Aug. 1998).

² solitude: ひとりぼっちでいること。

³ seclusion: 隔離、隔絶、隠遁。

【事件名】 *Smyth v. Pillsbury Co.*, 914 F.Supp 97 (E.D.Pa. 1996).

【裁判所】 連邦地方裁判所ペンシルヴェニア東地区担当

【判決・判決日】 1996年1月18日

【事件の概要】 原告（ π ）は、被告（ Δ ）会社の解約自由の雇用契約（employment at will）による従業員であった。 Δ 会社は、常日頃、 π を含む従業員に対して、会社の電子メールのコミュニケーションの秘密が守られることを約し、更に電子メールのコミュニケーションが傍受（intercept）されず、解雇や懲戒の理由として不利に使われることはないことを約していた。しかし Δ 会社はその約束に反して、 π のプライベートな電子メールのメッセージを傍受した。そして、 π が Δ 会社の電子メールを使って不適切なコメント（上司の悪口）を上司に送信していたという理由により、 π を解雇した。 π は、解約自由の雇用契約であっても公共政策（public policy）に反する解雇は禁じられており、今回の解雇はプライバシー権の侵害という公共政策違反な不当解雇であると主張して、訴えを提起。 Δ 会社は、「請求棄却の申立」（motion to dismiss [for failure to state a claim]）を申し立てた。

【主な争点】 従業員が使用した社内電子メールの内容を会社が傍受してもプライバシー権侵害（私生活への介入型）による不法行為に該当しないか。

【判決・決定・判示事項】 プライバシー権侵害（私生活への介入型）による不法行為に該当せず、従って不当解雇たる公共政策違反にならないから、訴え棄却の申立を認容する。

【主な関連法規・判例・学説】

- *Brose v. Piece Goods Shop, Inc.*, 963 F.2d 6111 (3d Cir. 1992)（会社の薬物およびアルコール規則に従った職場に於ける尿検査および私物検査に応じなかったことを理由とする不当解雇訴訟に於いて、プライバシーへの不法な介入に基づく不当解雇の真を裁判所が肯定し、 π の訴え棄却を命じた原審の判決を破棄・差し戻した。）。
- RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §652B (1965)（いわゆる「私生活への介入」型のプライバシー侵害。前掲____参照）。

【理由】 <Weiner 判事による法廷意見>

『リステイトメント（第二次）不法行為』§652Bと「*Brose*」判例が示しているように、プライバシー権侵害（私生活への介入型）による賠償責任が発生するのは、その「介入が実質的なものであり、かつ、『通常のリーズナブルな人』にとって非常に不快である」ときである（"intrusion is substantial and would be highly offensive to the 'ordinary reasonable person'"）。そして、リーズナブルな人にとって

介入が実質的であつ非常に不快であるか否かを決定する際には、従業員のプライバシーに対する利益と、会社が薬物のない職場を維持する利益とを衡量する、衡量基準 (a balancing test) を採用するであろうと、「*Brose*」判例は示唆している。

本件にリステイトメント (第二次) 不法行為法の基準を当てはまると、 π は救済が認められるような請求を欠いたために、訴え棄却に相当すると認定する。すなわち、会社の電子メール・システムを用いて、上司宛に、自発的に送信した電子メールに対しては、たとえ経営陣が電子メールを傍受しないと確約していたとしても、尿検査や私物検査の場合のようなプライバシーへのリーズナブルな期待を抱き得ない。(unlike urinalysis and personal property searches, we do not find a reasonable expectation of privacy in e-mail communications voluntarily made by an employee to his supervisor over the company e-mail system notwithstanding any assurances that such communications would not be intercepted by management.) ひとたび π が業務外のコメント (unprofessional comments) を、明らかに全社的に利用されている電子メール・システムを通じて、他人 (上司) 宛にコミュニケーションすれば、如何なるリーズナブルなプライバシーへの期待も失われる。(any reasonable expectation of privacy was lost.) 重要なことに本件では、「*Brose*」判決に於いて尿検査や私物検査が要求されたのとは異なり、 Δ が π の個人情報を開示するように要求していない。 π はむしろ自発的に、会社の電子メール・システムを使って、問題のコメントをコミュニケーションしたのである。そのようなコミュニケーションに対して我々は、何らのプライバシーの利益も認定できない。(We find no privacy interests in such communications.)

Δ による傍受も、それが実質的な介入であり、かつ、プライバシーへの非常に不快な介入であると通常のリーズナブルな人が考えるとは思われない。繰り返しになるが Δ は個人情報を開示するように要求した訳ではないし、あるいは従業員の私的事柄に介入した訳ではない。

更に、もしプライバシーへのリーズナブルな期待を我々が認定したと仮定しても、電子メール・システム上の不適切で業務外なコメント、あるいは違法な活動を防止する会社の利益は、それらのコメントに対して従業員が有する利益を、凌駕するのである。([E]ven if we found that an employee had a reasonable expectation of privacy..., ..., the company's interest in preventing inappropriate and unprofessional comments or even illegal activity over its e-mail system outweighs any privacy interest the employee may have in those comments.)

要するに、 Δ の行為は π のプライバシーへ不法に介入していないから、公共政策に反していない。従って、訴え棄却の申立を認容する。

_____.