

# Web 2.0時代におけるサイバー労働法の 新たな課題：その2

——「ブログへの書き込み前には再考を！」——

竹 地 潔

# Web 2.0 時代におけるサイバー労働法の 新たな課題：その 2

——「ブログへの書き込み前には再考を！」——

竹 地 潔

キーワード：企業批判，言論の自由，職務専念義務，団結権，ツイッター，内部告発，秘密保持義務，ブログ，名誉毀損

## I 問題の所在

米国では2003年頃から，わが国でも04年頃から，双方向機能を有するコミュニケーション・ツールとして，ブログが広がり始め，急速に普及している。それに伴って，ブログの利用をめぐるいろいろなトラブルが発生している。

労使間のトラブルになった諸事件を紹介すると，たとえば，米国では，就職したばかりの会社の副社長を風刺した内容のブログへの書き込みが原因で解雇されたヘザー・アームストロング事件<sup>1)</sup>を始め，制服姿でポーズをとる自らの写真をブログに掲載したことを理由に女性客室乗務員が解雇されたデルタ航空事件や，報酬や社員会への不満をブログに書き込んだことが原因でプログラマーが解雇されたグーグル社事件などがある<sup>2)</sup>。

---

1) ウェブの言葉で「ドゥースされた (dooced)」とは，ブログが原因で職を失うことを意味する。この語源は，ヘザー・アームストロングが書いていたブログ，ドゥース (Dooce) のことである。

2) スコット・ローゼンバーグ (著)，井口耕二 (訳) 『ブログ誕生 - 総表現社会を切り拓いてきた人々とメディア』NTT出版 (2010年) 参照。

他方、わが国でも、近年連続して、プロサッカー選手と女性モデルとのホテルでの密会を従業員がツイッター（ミニブログの一種）で暴露した事件、プロサッカー選手とその妻の容姿を女性店員がツイッターで侮辱した事件、米国大統領専用機の飛行計画の画像などを航空管制官がブログに掲載した事件、女性職員または知人女性を男性職員がブログで中傷した諸事件などが起きている<sup>3)</sup>。

ブログの利用をめぐるこのようなトラブルは今後も増加し、労使間の法的紛争に発展することであろう。本論では、この種の新たな法的紛争に解決を与える指針を求めて、ブログとは何かをはじめ、その社会的有用性、被用者によるブログの閲覧・書き込みへの使用者の懸念などを概観し、日米双方において、被用者によるブログの閲覧・書き込みと、それへの使用者の規制をめぐる労働法上の諸問題について、法はどのように対応しうるのか、または、対応すべきなのかを検討する。

## II ブログとは何か

ブログとは、「ウェブログ」の略語で、ユーザーが定期的書き込みを行う日記形式のウェブサイトのことをいう。ブログには、アニメやスポーツ等の趣味、グルメ、恋愛、生活、社会問題といった特定の話題についてコメントしたり情報を提供したりするものもあれば、特定の企業や労働組合に関する話題のみを扱うもの、個人の日記として用いられるものなど、その内容は千差万別である。

---

3) 「ツイッター・ブログ：注意必要 気軽な書き込み、『炎上』呼ぶ恐れも」毎日新聞2011年9月17日東京朝刊、「羽田管制官の画像ブログ掲載：米大統領機、飛行中撮影か 国交省、懲戒処分を検討」毎日新聞2011年9月10日西部夕刊等参照。

ブログの特徴についてみる<sup>4)</sup>と、まず、ブログは、その主要な機能の1つとして、作成者と閲覧者の双方がコメントを掲載することができる。また、多くの場合、ブログは、作成者の新たな書き込みを新しい順（つまり、時系列逆順）で表示しており、閲覧者はさかのぼって過去の書き込みについても読むことが可能である。そして、閲覧者が作成者の書き込みを読み、それらに対し自らのコメントを掲載することにより、作成者と多数の閲覧者との間に交流が生まれる。それを通じて、ブログやブロガー（ブログを立ち上げ管理運営する人々）によって構成されるコミュニティ（情報空間）、いわゆるブロゴスフィアには、コミュニケーションを交わすのに打ち解けた雰囲気醸成される。

次に、ブログは、日記のオンライン版といわれたりするが、明らかに、日記に関する伝統的な観念とは著しく異なっている。ブログは、コンピュータとインターネットへのその接続を通じて、全世界にわたる数百万の人々によって容易に閲覧されうる。また、印刷媒体であれば、印刷され配布されるまで読者は目にすることができないのとは対照的に、ブログの場合は、作成者がそれに書き込みさえすれば、閲覧者は直ちにかつ直接に、それに掲載された情報に接することができる。

また、ブログの重要な特徴の1つとして、その書き込みへの障壁の相対的低さが挙げられる。ブログの維持管理は、ウェブサイトの管理に関する技術に精通していることが求められるが、ユーザーにとって難解ではないブログ用のインターフェース・プログラムとブログ検索エンジンの出現に伴って、高度のコンピュータ・スキルを有さなくとも、標準的なユーザーであれば、ブログを容易に行うことが可能になった。加えて、ブログを立ち上げるのに費用もそれほどかからない。その結果、ブログを始める人々が驚くほどのスピードで爆発的

---

4) ブログ全般については、ロバート・スコープル、シェル・イスラエル（共著）、酒井泰介（訳）『ブログスフィア—アメリカ企業を変える100人のブロガーたち』日経BP社（2006年）、スコット・前掲注2）書参照。See Bijal J. Patel, Comment, *Myspace or Yours: the Abridgement of The Blogosphere at the Hands of at-Will Employment*, 44 Hous. L. Rev. 777, 781-83 (2007).

に増加している。

ブログを通じたコミュニケーション活動について注目すべきなのは、印刷媒体等従来の方法に通常付随する編集プロセスが欠如している点である。多くのブロガーは、熟達の著述家とは異なり、公表前に自らの文章を十分に精査することはない。つまり、ブロガーは、その時々自らの感情を反映する書き込みを行いがちである一方、それらを校閲することがないため、不適切な内容を含んでいても、書き込みがそのまま公表されることになってしまい、名誉毀損や信用毀損で法的責任が追及される恐れがある。

さらに、ブログへの書き込みやコメントは、その掲載後いつでも削除できるので、削除すれば、それ以降それらの内容が他人に読まれることはない、とブロガーは思い込みがちである。しかし、いったんブログに書き込みを行うと、それはインターネット経由で他のどこかのアーカイブに保管されたり、または、キャッシュに格納されたりするので、實際上、書き込みを消去または削除することはできず、永久に保存されることになる。

最後に、ブログは、ブロガーの選択により、匿名で書き込みを行うこともできる。想像力に富んだハンドルネームを使って、自らの正体を隠してブログの書き込みを行うことも可能である。

以上のように、ブログは、会話の弾むくだけた雰囲気、全世界に及ぶ不特定多数の閲覧者、瞬時のアクセス、書き込みへの障壁の低さ、編集プロセスの欠如、書き込みの永久保存、および匿名で掲載できる機能によって特徴づけられる。

### Ⅲ ブログの社会的有用性

ブログの普及と人々によるその積極的な活用を通じて、社会全体ばかりではなく企業も諸種の利益を得て、ブログの有用性が注目されている<sup>5)</sup>。

---

5) See Patel, *supra* note 4, at 792-95.

ブログの社会的有用性として、まず第1に、議論のための革新的なフォーラムを提供することが挙げられる。ブログの瞬時性により、喫緊の課題について即時に意見を交換し議論することが可能となる。また、ブログへのコメントの掲載を通じた継続的なフィードバックにより、意見交換を自由に行うことができ、なおかつ、インターネットの普及につれて、さまざまな背景を有する人々がブログに集い、異なる見方や意見を書き込み、それらを閲覧し合うことにより、より一層深い相互交流が容易に営まれる。

第2に、ブログは、文芸作品の創作・発表のためのプラットフォームとしても有用性がある。その気取らない双方向的なスタイルにより、書き手は、ブログに掲載した草稿に対する閲覧者たちのコメントによる、瞬時のフィードバックを通じて、それをブラッシュアップし完璧な作品に仕上げることが可能となる。他方、ブログへの作品の掲載にとっての障壁の低さと、ブログスフィアへのアクセスの容易さのおかげで、かつて資力不足で作品を発表できなかった人々も、今日では発表することが可能となり、誰もが「発行者」となりうる。

第3に、ブログには、戦略的ビジネスツールとしての有用性もある。企業は、ブログを使って、消費者とのつながりを持ったり、自らの経営戦略を推進したり、または近日販売予定の自社商品についての情報を流したりすることができる。ブログは、市場における商品の満足度について消費者と意見を交わすための迅速かつ直接的な手段となる。また、ブログは、無機質なものと捉えられがちな企業に「人間の顔」を与え、そのネガティブなイメージを払拭することによって、効果的なコミュニケーション手段として利用できる。実際に、自らブログを開設して、消費者および被用者との間に直接的なつながりを築き維持している企業も散見される。加えて、経営者自らがブログを立ち上げ、自らの私生活や経営戦略をありのままそこに書き記すことにより、その他の場所では知ることができないような、多数の読者を魅了する情報が提供されることもある。

#### IV 被用者によるブログの閲覧・書き込みへの使用者の懸念

被用者が勤務時間中、会社のコンピュータとそのネットワークを使用してブログの閲覧・書き込みを行うことは、誠実労働義務違反であり懲戒の対象となる非違行為に該当する。したがって、被用者によるそのようなブログの閲覧・書き込みが行われていないかどうかについて、使用者は重大な関心を抱くことになる。他方、勤務時間外に自宅で、被用者が個人所有のコンピュータを用いてブログの閲覧・書き込みを行う場合であっても、たとえば、仕事上の日々の経験について書き込みを行うと、その内容によっては、それが原因で会社が重大なダメージを受ける恐れがあり、このことについても、使用者は懸念を有するようになってきた<sup>6)</sup>。

まず、ブログの潜在的読者が膨大な数に上ることから、被用者によるブログでの発言が使用者に対する評判に悪影響を及ぼし、その社会的信用を傷つける恐れがある。つまり、会社の商品やサービス、経営方針、労働条件や処遇、または職場環境などについて、同社の被用者としてネガティブな見解やコメントを書き込むと、同社へのそのような見方がインターネットを通じて多くの人々に広まり、その結果、同社の社会的評価が低下し、経営に深刻な影響が及びうる。

次に、ブログは匿名で利用することが可能であることから、使用者に対して反感や敵意を抱いた被用者が、ブログで自社の企業秘密や機微な情報を公にし、使用者に損害を与えようとするのが生じるかもしれない。また、ブログは、紙媒体のような校閲といったプロセスを欠いており、一時の感情にまかせて書き込みが行われるのがしばしば見受けられることから、被用者による企業秘密等の情報流出への使用者の懸念はよりいっそう高まる。

さらに、ブログに書き込まれた名誉毀損的または差別的な言葉が原因で、職場内の人間関係に亀裂がもたらされることがある。同僚の言動についてネガ

---

6) See Patel, *supra* note 4, at 784-88; Scott R. Grubman, Note, *Think Twice Before You Type: Blogging Your Way to Unemployment*, 42 Ga. L. Rev. 615, 620-25 (2008).

ティブな内容の書き込みを行うと、それが当人の知るところとなり、敵意を生み出し、その結果、職場環境が悪化し、生産性が低下する恐れがある。

最後に、被用者によるブログへの書き込みが原因で、使用者が訴訟で訴えられるリスクが懸念される。会社の業務で扱う他社の機密情報や顧客の個人情報など機微な情報をブログで流出させると、ブロガーである被用者ばかりではなく、その使用者も法的責任を問われる恐れがある。また、被用者によるブログでの同僚等への名誉毀損のまたは差別的な発言を契機に生じた不快かつ敵対的な職場環境について、使用者は法的責任を問われるかもしれない。

## V 米国に見る法的対応

### 1 序

米国のコモン・ローによれば、期間の定めのない雇用契約については、労使双方のいずれもが、不当な理由を含めいかなる理由であれ、いつでも自由に解約することができる、とされている。この「解約自由の原則」(at-will employment doctrine) がいまなお、米国労働法を支配する法原則である。

当該原則の下では、勤務時間中に会社設備を利用したブログの閲覧・書き込みであれ、勤務時間外に個人所有のコンピュータを用いたブログの閲覧・書き込みであれ、いずれの場合についても、それを理由とする解雇はほとんど適法とされる<sup>7)</sup>。とりわけ、会社設備を利用したブログの閲覧・書き込みの場合については、多数の企業でコンピュータやそのネットワークに関する利用規程が

---

7) ブログの閲覧・書き込みを理由とする解雇についての事件ではないが、電子メールの内容を理由とする解雇を適法とした *Smyth v. Pillsbury Co.*, 914 F. Supp. 97 (E. D. Pa. 1996) や、一部裸体の女性の写真を添付したメールの送信が就業規則に違反することを理由に行われた解雇について、原告によると、解雇の真の狙いはボーナスの不支給にあったが、違反は違反であるとして解雇を有効とした *Goldstein v. PFPC, Inc.*, 2004 WL 389107 (Mass. Super. Feb. 19, 2004) がある。これらの判決からすると、解約自由の原則の下では、被用者によるインターネットの利用について、法的保護はほとんど存しない。



定められており、通常、被用者による職務遂行と無関係なそれらの利用が禁止されていることから、解約自由の原則とあいまって、使用者は適法に、その違反者を懲戒処分に処したり、または、解雇することができる。

しかし、解約自由の原則には、いくつかの例外がある。被用者によるブログの書き込みについては、それは「言論の自由」の行使に該当し、その憲法上の保障から法的保護を享受できるのではないかが問題となる。また、ブログの書き込みが自社の不祥事に関する内部告発、組織化のための組合活動、または私生活上の言動等のうち、いずれかに該当するような場合、各々の言動や活動に対する保護法制から一定の保護を受けることができるのではないかも問題となる。

## 2 ブログの書き込みと言論の自由

民間企業の被用者については、原則として、連邦憲法修正第1条に基づき言論の自由が保障されることはない<sup>8)9)</sup>。他方、連邦または州の政府職員については、同条に基づき、政府による言論への侵害を受けた市民一般の場合と同一の保護を受けることはないが、政府職員と言論の自由に関する先例に照らすと、少なくとも勤務時間外にかつ職務に関連性のない事項についてブログに書き込みを行う限り、憲法上の言論の自由を享受することができる。

ブログの書き込みを直接に扱う事件ではないが、先例としてまず取り上げることができるのは、教育委員会を批判する文書を新聞社に投稿したことを理由

---

8) 民間企業の被用者に関する事件では、通常国家行為(state action)が欠如しているので、彼らについては、連邦憲法修正第1条に基づき言論の自由は保障されない。See *Hudgens v. NLRB*, 424 U.S. 507, 513 (1976); *Columbia Broadcasting System, Inc. v. Democratic National Comm.*, 412 U.S. 94, 93 S.Ct. 2080, 36 L.Ed.2d 772 (1973).

9) なお、カリフォルニア州憲法では、「一般大衆が自由にかつ公然と立ち入ることのできる空間」において、私人が言論活動を行うとき、言論の自由が私人に対しても保障される(第2条(a))。インターネットは誰もが利用できる空間であり、民間企業の被用者がブログ活動を理由に解雇されたとき、カリフォルニア州裁判所において、当該解雇は公序(public policy)に違反するとされるであろう。

とする解雇が争われた **Pikering v. Board of Education** 事件連邦最高裁判決<sup>10)</sup> である。同判決では、公共の関心事に関する政府職員の見解表明は、故意のもしくはは無謀な偽りがそれらに含まれておらず、または、当該政府職員の職務遂行能力に著しい支障を生じさせない限り、解雇の根拠とはなりえない、とされた。

次に取り上げることができるのは、性的に露骨な題材を含むホームメイドビデオを、インターネットを通じて販売した警察官の解雇が争われた **San Diego v. Roe** 事件連邦最高裁判決<sup>11)</sup> である。同判決は、公共の関心事に関する言論と、職務に関連のない私的な事柄に関する言論とを区別する。公共の関心事に関する言論については、前記の **Pikering** 事件判決の基準を用いて、公共の関心事について見解を表明する、市民としての職員の法益と、職員を通じて執行する行政サービスの効率性を促進する、使用者としての州の法益を比較衡量して判断すべきである、とする。他方、私的な事柄に関する言論については、それへの規制には単なる推測よりもかなり強い正当化事由が政府側に求められ、それがなければ、当該言論は修正第1条の保護を受けうる、とする。

以上のことから、ブログの書き込みを理由とする解雇や懲戒処分について、連邦または州の政府職員は、民間企業の被用者よりも、包括的な法的保護を享受する、といえよう。**Pikering** 事件判決から明らかなように、ブログにおいて自らの使用者を批判したことを理由に解雇された政府職員に対しても、修正第1条に基づく言論の自由の保障が及ぶであろう。また、政府職員の言論が修正第1条に基づきどの程度の保護を付与されるかについては、当該言論が公共の関心事に言及したか、または私的な事柄を述べたかのうちいずれであるかを問うたうえで、公共の関心事を論ずる前者の場合であれば、**Pikering** 事件判決の比較衡量テストが適用される一方、私的な事柄を述べた後者の場合であれば、政府による当該言論への規制について、単なる推測ではない正当化事由が

---

10) **Pikering v. Board of Education**, 391 U.S. 563 (1968).

11) **San Diego v. Roe**, 543 U.S. 77 (2004).

なければ、修正第1条に基づく一定の保護が付与されるであろう。

### 3 ブログの書き込みと内部告発への法的保護

解約自由の原則に対する例外として、解雇が「公序 (public policy)」に違反する場合、それは不当解雇 (つまり不法行為) であるとされ、使用者の解雇権が制限される法理がある。公序違反の解雇は様々であるが、その代表例として、①違法行為を拒否したことを理由とする解雇、②自らの権利を行使したことを理由とする解雇、③公的な義務を履行したことを理由とする解雇が挙げられる。

使用者の違法行為を当局に通報する行為、いわゆる内部告発を理由とする解雇は一般的に前記の③のケースに該当すると考えられており<sup>12)</sup>、内部告発が原因で報復的解雇を受けた被用者は、公序の例外法理に基づき一定の法的保護を享受することができる。このことから、使用者の違法行為を世間に公表しさえすれば、直ちに法的に保護されると、一般の被用者は思い込みがちであるが、内部告発は、適切なやり方で行わなければ、職を失うリスクがあることが十分に認識されていない。

多数の州法では、法律もしくは規則に違反すると被用者が合理的に信じる使用者の活動について、被用者が公共団体 (public body) または管理監督者に通報したとき、使用者が当該被用者に対し報復的な解雇または不利益取扱いを行うことは違法である、とされている<sup>13)</sup>。注目すべきなのは、通報先が公共団体または管理監督者に限定されていることである。つまり、法的保護を受けるためには、被用者は匿名であれそうでなかれ、法律違反とされる使用者の行為について、適切な政府機関に対し正確に通報しなければならない。反対に、

---

12) 不当解雇への法的規制については、中窪裕也『アメリカ労働法 (第2版)』弘文堂 (2010年) 305頁以下参照。

13) 米国の内部告発者保護法制に関しては、大内伸也ほか『コンプライアンスと内部告発』日本労務研究会 (2004年) 144頁以下 (筆者執筆部分) 参照。

適切な政府機関に通報しなければ、自らのブログへの書き込みを通じて、使用者の違法行為を白日の下に晒したとしても、そのような内部告発は「公共団体への通報」とみなされず、法的保護の対象外とされる。内部告発保護に関する州法では、使用者の違法行為についてブログに書き込みをしただけでは、公共の利益を保護する積極的な行為を行ったとはいえず、法的保護が付与されない<sup>14)</sup>。

また、多数の州法では、誠実に (in good faith) 通報することも求められている。たとえば、被用者が使用者の違法行為について適切な公共団体へ正確に通報したうえで、自らのブログでそれを公表したケースでも、ブログの内容の大半が使用者の適法な活動を非難し、もっぱら使用者への嫌悪を示すものであったならば、そのようなブログの内容から、当該通報が公共の利益の保護よりもむしろ利己的な目的で行われたと推認され、誠実性に欠けると判断される可能性がある<sup>15)</sup>。

#### 4 ブログの閲覧・書き込みと組合活動への法的保護

全国労働関係法 (NLRA) では、被用者に対して、「団結する権利」、「労働団体を結成・加入・支援する権利」、「自ら選んだ代表者を通じて団体交渉を行う権利」に加え、「団体交渉またはその他の相互扶助ないし相互保護のために、団体行動 (concerted activities) を行う権利」が保障されている (第7条)<sup>16)</sup>。

---

14) See Paul S. Gutman, *Say What? : Blogging and Employment Law in Conflict*, 27 Colum. J.L. & Arts 145, 162 (2003).

15) See Aaron Kirkland, Note, "You Got Fired? On Your Day Off?!": *Challenging Termination of Employees for Personal Blogging Practices*, 75 UMKC L. Rev. 545, 560 (2006).

16) 「団体行動」には、ストライキやピケッティング等の圧力行為から、組合の集会、ピラ配布等にいたる、さまざまな活動が含まれる。これらの活動に対し使用者が干渉・妨害するのは、第8条(a)(1)の不当労働行為として禁ぜられている一方、それらを理由とする解雇や懲戒処分等の不利益取扱いを行うのは、第8条(a)(1)および第8条(a)(3)の不当労働行為として禁止されている。

従来学説上、賃金やその他の労働条件について、勤務時間外に自宅のパソコンからブログに書き込みを行う場合ばかりではなく、勤務時間外に会社所有の通信設備を使ってそれに書き込みをする場合も、「相互扶助ないし相互保護」のための「団体行動」として、被用者はNLRAの法的保護を受ける、との主張がなされてきた<sup>17)</sup>。つまり、被用者には、NLRA第7条に基づく意思伝達のため使用者の設備を利用できる権利がある。しかし、Register Guard事件において、全国労働関係局（NLRB）はこのような主張を却け、被用者にはNLRA第7条に基づく活動のため使用者の設備を利用できる権利がない一方、使用者は、NLRA第7条に基づく活動を差別することにならない限り、被用者に対し、職務に関連しない設備の利用を適法に禁止することができる、との見解を示した<sup>18)</sup>。

その後、本件に関するNLRBの決定について連邦控訴裁判所へ取消訴訟が提起されたが、労働組合側が前記のNLRBの見解を争わなかったので、その適法性は司法審査の対象とされなかった<sup>19)</sup>。

なお、オバマ大統領の下で、NLRBの局委員会（Board）のメンバーが大幅に入れ替わり、Register Guard事件で少数意見を書いた委員が委員長に昇格されており、前記のNLRBの見解が変更される可能性がある、といえよう。その少数意見では、職場内における組織化活動に関するリーディング・ケースであるRepublic Aviation事件<sup>20)</sup>に依拠して、NLRA第7条に基づく被用者の権利と、規律の維持という使用者の法益を比較衡量した上で、特別な事情が立証されない限り、被用者が会社所有の設備を用いて行う職務に関連しない意思

---

17) See Katherine M. Scott, *When is employee blogging protected by Section 7 of the NLRA?*, 2006 Duke L. & Tech. Rev. 17 (2006); Marc Cote, *Comment, Getting Dooced: Employee Blogs and Employer Blogging Policies Under the National Labor Relations Act*, 82 WASH. L. REV. 121 (2007).

18) *Register Guard*, 351 NLRB 1110 (2007).

19) *Guard Publishing Co. v. NLRB*, 571 F.3d 53 (D.C. Cir. 2009).

20) *Republic Aviation v. NLRB*, 324 U.S. 793 (1945). 中窪裕也・前掲注12)書49頁以下参照。

伝達を広範囲に禁止することはNLRAに違反する、とされていた<sup>21)</sup>。

## 5 ブログの閲覧・書き込みと私生活上の行為への法的保護

カリフォルニア州、コロラド州、コネティカット州、ニューヨーク州、ノースダコタ州では、勤務時間外の合法的な行為を理由とする被用者への差別を禁止する、いわゆるライフスタイル差別禁止法が制定され、勤務時間外の合法的な活動、行為または言論について被用者に対し包括的な保護が提供される。これらの制定法に依拠して、被用者は、勤務時間外に自宅のコンピュータを使って行うブログの閲覧・書き込みを理由とする使用者の解雇およびその他の不利益取扱いから保護される可能性がある。

たとえば、カリフォルニア州では、「勤務時間外に職場外で行う合法的行為」を理由とする使用者による雇用上の不利益取扱いから被用者を保護する規定が定められており<sup>22)</sup>、その明白な文言からは、いかなる例外もなく、すべての「合法的行為」について拡張的かつ包括的な保護を適用することになっている。しかし実際には、州司法長官および裁判所はその解釈運用においてその保護対象の範囲を制限する傾向にある<sup>23)</sup>。

コロラド州の制定法は、カリフォルニア州のそれらとは異なって、被用者の勤務時間外に職場外で行う合法的行為のうち、職務との関連性のない行為にし法的保護を及ぼさない。つまり、勤務時間外に職場外で行う合法的な行為であっても、そのうち、職務と合理的な関連性があり、または、使用者との利害の衝突を引き起こす行為について、使用者は制限を課し、その違反を理由に被

---

21) *Register Guard*, 351 NLRB 1110 (2007).

22) Cal. Lab. Code § 96(k); Cal. Lab. Code § 98.6.

23) See Shelbie Byers, Note, *Untangling the World Wide Weblog: A Proposal for Blogging, Employment-at-Will, and Lifestyle Discrimination Statutes*, 42 Val. U. L. Rev. 245, 269-70(2007); John S. Hong, Comment, *Can Blogging and Employment Co-Exist?*, 41 U.S.F. L. Rev. 445, 463-65 (2007).

用者を解雇することができる、とされている<sup>24)</sup>。

コネティカット州の制定法は、合法的行為を保護の対象とするカリフォルニア州とコロラド州のそれらとは異なって、被用者による連邦および州の憲法上の権利行使に対し広範囲な保護を提供する<sup>25)</sup>。同法のおかげで、民間企業の被用者も、他州であれば享受できない、言論の自由を始めとする連邦憲法上の権利や自由を保障されることになった。ただし、権利行使が被用者の職務遂行または使用者と被用者との仕事上の関係を相当にまたは著しく阻害する場合は、この限りではない、とされている<sup>26)</sup>。

ニューヨーク州の労働法典は、勤務時間外に職場外で行う活動のうち特定の活動、つまり、①政治活動、②消耗品の合法的な使用、③合法的なレクリエーション活動および④労働組合員（としての活動）のみにしか法的保護を提供しない。使用者がこれらの活動を理由に就職応募者を差別したり、または被用者を解雇したり、もしくはその他の不利益取扱いを行うことは違法とされる<sup>27)</sup>。しかし、「使用者の企業秘密、機密情報、またはその他の企業（ビジネス上）の利益に関して重大な利害の衝突を生じさせる」被用者の活動は保護されない<sup>28)</sup>。このように、ニューヨーク州の制定法は、他州のそれらに比べて、保護の対象となる行為の範囲が狭い。

対照的に、ノースダコタ州では、勤務時間外の合法的活動への法的保護は、同州の雇用差別禁止法の改正を通じてその一部となっている。同法では、勤務時間外に職場外での合法的活動への関与を理由として、就職応募者および被用者に対し使用者が差別的取扱いを行うことを禁止している<sup>29)</sup>。ただし、当該活動が使用者の業務に関連する本質的利益と直接に衝突するときは、保護は適

---

24) Colo. Stat. § 24-34-402.5(1).

25) Conn. Gen. Stat. § 31-51q.

26) *Id.*

27) N.Y. Lab. Law § 201-d(2).

28) N.Y. Lab. Law § 201-d(3)(a).

29) N.D. Cent. Code § 14-02.4-01; N.D. Cent. Code § 14-02.4-03.

用されない<sup>30)</sup>。この例外は、文言上、他州の例外よりもその適用される範囲が限定されているので、自宅でブログの閲覧・書き込みを行う者を含め勤務時間外に職場外で活動を行う被用者に対し、より広範囲な保護を提供する、といわれている<sup>31)</sup>。

以上のように、カリフォルニア州、コロラド州、コネティカット州、ニューヨーク州およびノースダコタ州では、保護の範囲について州ごとに相違があるとはいえ、ライフスタイル差別禁止法を通じて、勤務時間外に自宅でブログの閲覧・書き込みを行う被用者は、一定の範囲でブロガーとしてのオンライン上の活動の自由ないし言論の自由を獲得することができることになろう。

## 6 小括

ほぼすべての州は、解約自由の原則に対し厳格に忠実である。それゆえに、同原則はいまなお、コモン・ロー上のいくつかの例外を有しつつも、米国労働法における支配的な法理である。また、民間企業の被用者は、連邦憲法の修正条項を適用されず、言論の自由を享受することができない。そのため、米国の現行法は、ブログの閲覧・書き込みを行う民間企業の被用者に対し、わずかな法的保護しか提供しない。ライフスタイル差別禁止法の今後の進展は期待されるが、現行法は、ブログの閲覧・書き込みを行う被用者全般を包括的に保護するのではなく、主に、特定の状況の下でブログに特定の内容の書き込みを行う被用者を限定的に保護するにすぎない。

## VI わが国による法的対応

### 1 序

周知のとおり、米国とは異なり、わが国は解雇および懲戒処分に対し厳格な

---

30) N.D. Cent. Code § 14-02.4-03.

31) See Byers, *supra* note 23, at 274.



法的規制が加えられている。使用者が被用者を解雇しようとするにしろ、懲戒処分処するにしろ、それらを適法に行うためには、客観的に合理的な理由と社会通念に照らした相当性が求められる（労契法第15条, 第16条）。もちろん、ブログの閲覧・書き込みを理由とする解雇または懲戒処分の場合についても、このことが当てはまる。

具体的には、それぞれのケースごとに、まず、被用者によるブログの閲覧・書き込みについて、使用者が合理的に禁止ないし制限することができるのかどうか問われる。それらを合理的に禁止ないし制限できるとするならば、次に、当該閲覧・書き込みがその禁止ないし制限に違反するかどうか検討される。その結果、それへの違反があったとするならば、最後に、その違反を理由とする解雇または懲戒処分の相当性の有無についての判断が求められる。

以下、勤務時間中に職場内で行われるブログの閲覧・書き込みの場合と、勤務時間外に職場外で、つまり私生活で行われるブログの閲覧・書き込みの場合に分けたうえで、それぞれの場合、被用者によるブログの閲覧・書き込みが法律上どの範囲まで保護されるのか、裏返していうならば、被用者によるブログの閲覧・書き込みについて、使用者はどの範囲まで規制を加えることが可能であるのか、について、裁判例を踏まえつつ検討する。

## 2 勤務時間中のブログの閲覧・書き込み

労働契約上、被用者は勤務時間中、使用者の指揮命令に従って、誠実に労働義務を果たすことが求められる。にもかかわらず、勤務時間中に私的な活動を行い、労働義務をおろそかにすると、被用者はいわゆる職務専念義務違反として法的責任を問われる。他方、職場内における各種の施設は使用者の施設管理権の下にあり、被用者は労働義務を果たすのにそれらを使用することが認められる。しかし、被用者が無断で私的な目的のためそれらの施設を利用することは、使用者の施設管理権への侵害（企業秩序違反行為）にあたり、許されない。また、コンピュータおよびそのネットワーク・システムについては、多くの企

業においてそれらの利用および管理に関する諸ルールが就業規則等で定められており、それらの内容が合理的で、かつ周知されておれば、労働契約上、被用者はそれらに従ってコンピュータおよびネットワークを利用する義務を負うことになる。前記の諸ルールに従わずにそれらを利用した場合、被用者は法的責任を問われる可能性がある。

以上の一般論から、被用者が勤務時間中に職場内でブログの私的な閲覧・書き込みを行うと、まず、職務専念義務違反が問われ、次に、会社所有の設備を利用して無断で行えば、企業秩序違反が問題とされ、さらに、就業規則においてブログの私的な閲覧・書き込みのための設備利用が明示的に禁止されている場合には、その違反としても法的責任を問われうる。

被用者による会社のネットワーク・システムの私的利用、とりわけ電子メールの私用をめぐる従来の裁判例を見ると、日経クイック情報（電子メール）事件では、明示的に禁止されていなくても、業務外の私用メールが大量にやりとりされていた場合については、もちろん、職務専念義務違反および企業秩序違反が問われる<sup>32)</sup>。しかし、F社Z事業部（電子メール）事件では、職務の遂行の妨げとならず、会社の経済的負担も極めて軽微なものである場合には、外部からの連絡に適宜即応するために必要かつ合理的な限度の範囲内において、電子メールの私用は社会通念上許容されている、とする<sup>33)</sup>。また、北沢産業事件では、就業規則で電子メールの私用を明示的に禁止されているときでも、社会通念上許容される範囲を超え、職務に支障が生じさせる程度のものでない限り、職務専念義務違反および就業規則違反は問われない、とする<sup>34)</sup>。このように、電子メールの私用については、日常の社会生活を営む上で通常必要な外部との連絡に用いられる私用電話の例や、業務上の円滑な人間関係の形成・

---

32) 東京地判平14.2.26労判825号50頁参照。

33) 東京地判平13.12.3労判826号76頁参照。そのほか、グレイワールドワイド事件・東京地判平15.9.22労判870号83頁も同旨の裁判例である。

34) 東京地判平19.9.18労判947号23頁参照。

維持にとって必要となりうる業務と直接に関係のない日常会話の例に依拠して、一定の要件の下で例外的に職務専念義務違反等にならない、としている。

さらに、ネットワーク・システムの私的利用が職務専念義務違反または（および）就業規則違反に該当すると判断されても、それらを理由とする解雇または懲戒処分の効力については、ネットワーク・システムの利用に関する明示的ルールの有無、私用への使用者の黙認の有無、私用の回数・程度、メールまたは通信の内容、私用への事前警告の有無、他の被用者の私用実態、当該私用による損害の発生・程度など諸般の事情を考慮して、相当性の有無が検討される。現在のところ、多くの裁判例は、相当性を欠くとして、解雇または懲戒処分の効力を否定する傾向にある<sup>35)</sup>。

以上のことが、被用者による会社のネットワーク・システムの私的利用、とりわけ電子メールの私用に関する裁判例の考え方である。被用者によるブログの私的な閲覧・書き込みに関する事件についても、それがそのまま適用されるかどうかについては不明であるが、以下、前記の裁判例の考え方を参考にして検討してみる。

勤務時間中に会社のネットワーク・システムを使って行う、業務とは関係のないブログの閲覧・書き込み等は、明示的に禁止されているかどうかにかかわらず、原則として職務専念義務違反および企業秩序違反に問われる。ただし、日常の社会生活を営む上で通常必要な外部との連絡や、業務上の円滑な人間関係の形成・維持にとって必要な日常会話のため行うブログの閲覧・書き込みについては、社会通念上許容される範囲内で、職務に支障を生じさせない程度のものであるときは、この限りではない。また、ブログの私的な閲覧・書き込みが職務専念義務違反や企業秩序違反に該当するときでも、それらを理由とする解雇または懲戒処分について、ネットワーク・システムの利用に関する明示的

---

35) モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド事件・東京地決平16.8.26労判881号56頁、全国建設工事業国民健康保険組合北海道東支部事件・札幌地判平17.5.26労判929号66頁、トラストシステム事件・東京地判平19.6.22労経速1984頁3頁参照。

ルールの有無、閲覧・書き込みへの使用者の黙認の有無、その回数・程度、書き込みの内容、事前警告の有無、他の被用者の私的利用の実態、損害の発生・程度など諸般の事情を考慮して、相当性の有無が吟味され、その結果、相当性を欠くと判断されると、自ずとその効力が否定されることになる。これらのことから、勤務時間中におけるブログの私的な閲覧・書き込みであっても、一定の状況の下でなされた場合、例外的に、被用者は職務専念義務違反等に問われず、または、それらに問われたとしても、懲戒処分等を免れる余地がある、といえよう。

### 3 私生活でのブログの閲覧・書き込み

被用者の私生活上の行為、つまり、勤務時間外に職場外で職務とは関係なく行う行為は、そもそも、被用者の自己決定に委ねられる私事であり、使用者から支配や干渉を受けるはずはない。しかし、現行法上、企業秩序または企業利益を侵害する恐れがあれば、企業秩序維持の観点から、被用者の私生活上の行為であっても、使用者による規制の対象となり、それを理由として被用者を懲戒処分に処することも許されている<sup>36)</sup>。

私生活でのブログの閲覧・書き込みとの関係において使用者による被用者への主な規制として、就業規則の定める、または労働契約の付随義務としての、「秘密保持義務」と「企業の名誉や信用を傷つけない義務」が問題となる。被用者が自らのブログで使用者の「秘密」を開示したとき、秘密保持義務違反に問われ、懲戒処分を受ける可能性がある。他方、被用者が自らのブログに、使用者の社会的評判や対外的信用を低下させるような書き込みを行ったとき、企業の名誉や信用を傷つけない義務に違反したとして、懲戒処分に処せられうる。以下、それぞれの場合について、裁判例を踏まえつつ、検討する。

まず、秘密保持義務についてみると、その対象となる「秘密」の範囲が問題

---

36) 日本鋼管事件・最2小判昭49.3.15民集28巻2号265頁、国鉄中国支社事件・最1小判昭49.2.28民集28巻1号66頁、関西電力事件・最1小判昭58.9.8判例415号29頁参照。

となる。裁判例によると、資金借入・その弁済方法に関する情報や、長期経営計画の基本方針に関する情報は秘密にあたる<sup>37)</sup> 一方、秘密事項であると周知徹底されていない情報、第三者もその内容を十分に知る可能性のある情報、さらに、組合対策に関する情報や脱税等の不正行為を推測させる内容の情報などは、秘密に該当しない、とされている<sup>38)</sup>。わずかな裁判例しかないが、これらから、秘密保持義務の対象となる「秘密」は、①同義務を負う被用者に対し、秘密事項であると周知徹底され、②第三者にとって知る可能性がなく、かつ③法的保護に値するもの、に限定されるといえそうである<sup>39)</sup>。したがって、顧客情報、財務情報または技術情報などは通常「秘密」に該当し、それらを外部に公表すると、秘密保持義務違反として、懲戒処分に問われうるが、たとえば、企業の不正行為や公衆の安全・衛生への危険に関する情報、法令上申告を求められる情報、さらにそれらを裏付ける情報などは、秘密保持義務の対象となる「秘密」にあらず、それらを外部に公表したとしても、同義務違反として懲戒処分に問われることはない。

インターネット上の表現活動、つまり、自らのホームページへの社内批判の掲載をめぐる争われた日本経済新聞社（記者HP）事件でも、秘密か否かに関する前記の指標と同様に、公開した事実について、①その「社外秘」扱いに関する被用者の認識の有無、②それが一般的に知られている事実であるかどうか、③業界でもそれが重要な秘密事項として扱われているかどうか、という点を吟味して、秘密に該当するかどうか判断されている<sup>40)</sup>。本件では、秘密に該当すると認め、秘密保持義務違反として懲戒処分に問われうる、とされた。

---

37) 医療法人健康会事件・京都地判昭45.1.23判タ244号226頁、古河鋳業高崎工場事件・前橋地判昭50.3.18労判221号19頁参照。

38) 日本ベークライト事件・東京地決昭28.3.18労民集4巻1号1頁、西尾家具工芸社事件・大阪地判平14.7.5労判833号36頁、コドモわた事件・札幌地小樽支判昭38.8.26労民集14巻4号1029頁、協業組合ユニカラー事件・鹿児島地判平3.5.31労判592号69頁参照。

39) 大内ほか・前掲注13)書40頁以下（筆者執筆部分）参照。

40) 東京地判平成14.3.25労判827号91頁参照。

次に、企業の名誉や信用を傷つけない義務についてみる。従来から、組合活動としての企業批判をめぐる事件で、同義務違反の成否が争われてきた。そのような活動が団結権の行使の一環として行われた場合、正当な組合活動であれば、刑事上・民事上責任が免除され、懲戒処分や解雇は不当労働行為となったり、民事上無効となったりする。正当な組合活動であったかどうかについては、表現の程度や文書全体の趣旨、動機や目的、行為の対象、行為をなすにいたった経緯、具体的影響など「諸般の事情」を考慮して判断される。

たとえば、中国電力事件の控訴審は、一般論として、「労働組合が組合員の経済的地位の向上をはかる目的で、会社の経営方針や企業活動を批判することはもとより正当な組合活動の範囲内に属するものであり、その文書活動が一般の第三者に理解と支援を得るために行われる場合であっても、それが右の目的の範囲内にある場合には、文書の表現が激しかったり、多少の誇張が含まれているとしても、なお正当な組合活動といえるのであって、そのために会社が多少の不利益を受けたり、社会的信用が低下することがあっても、会社としてはこれを受忍すべきものである。しかしながら、組合活動としてなされる文書活動であっても、虚偽の事実や誤解を与えかねない事実を記載して、会社の利益を不当に侵害したり、名誉、信用を毀損、失墜させたり、あるいは企業の円滑な運営に支障を来したりするような場合には、組合活動として正当性の範囲を逸脱するもの」としている<sup>41)</sup>。

他方、近年において増加する傾向にある、被用者個人（ら）による企業批判または内部告発をめぐる事件では、組合活動としての企業批判の場合とは異なって団結権の保障ではなく、主に言論の自由や公益の保護などに配慮して、それに対する懲戒処分または解雇の効力の有無が判断されることになる。批判や告発を通じて示した事実が真実であるとき、または真実であると信じたことに相当な理由があるときは、このことに加えて、批判や告発の内容、動機・目

---

41) 広島高判平元.10.23労判583号49頁,85頁参照。なお,上告審も同判決を支持している(最高小判平4.3.3労判609号10頁参照)。

的、方法・手段、それをなすにいたった経緯、または実際の影響など諸般の事情を考慮して、当該行為が正当であると認められれば、それに対する懲戒処分または解雇が無効とされることになる。反対に、批判や告発を通じて示した事実が虚偽であるとき、または真実であると信じることにについて相当な理由がないときは、もちろん、そのことをもって、懲戒処分または解雇が有効とされる可能性が高い<sup>42)</sup>。

前述した日本経済新聞社（記者HP）事件では、ホームページに掲載された文書が、「前科の固まりのような組織」や「屍姦症的性格を帯びた邪悪な企業」などといった、その不穏当な表現、つまり、通常の社内批判の程度を超える感情的かつ悪意に満ちた表現により、使用者に対する誤った印象を内外の人々に与えるものであることから、懲戒処分の対象になりうる、とされた<sup>43)</sup>。また、自らのブログに記載した自社批判と、別のブログへのSM写真の掲載および性的体験の記載をめぐって争われたマガジンハウス事件では、自社批判を行ったブログに関して、「ゾンビ」、「腐臭すら漂う」、「社蓄」といった過激な表現を用いながら、社長、役員および社員についてその能力等を批判したことから、名誉を傷つけ、体面を汚したとして、懲戒処分の対象になりうる、とする<sup>44)</sup>。他方、緊縛された女性の裸の写真を掲載したほか、複数の女性との性行為等の様子を記載した別のブログに関しては、個人的な性的趣味嗜好を表したものにすぎず、反社会的な内容を含むものではないこと、同ブログの作成者が被告会社の従業員であることを窺わせる記載がなかったこと、発行雑誌には、性文化や性風俗の記事が女性の裸体の写真とともに掲載されているものもあることを考慮すると、会社内で同ブログの存在が知れ渡っていたとしても、会社の名誉を傷つけるとか、体面を汚すものであるとまで認めることはできない、とする<sup>45)</sup>。

---

42) 大内ほか・前掲注13)書46頁以下（筆者執筆部分）参照。

43) 前掲注40)判決参照。

44) 東京地判平20.3.10労経速2000号26頁参照。

45) 前掲注44)判決参照。

以上のように、私生活において、被用者は自由にブログを閲覧したり、それに書き込みしたりすることができる。しかし、職務遂行の過程で知りえた「秘密」をブログに書き込んだり、または、虚偽の事実をもって、もしくは、不穏当な表現を用いて、会社や上司などについてブログで誹謗中傷したりすると、たとえ私生活上の行為であっても、使用者は、秘密保持義務違反または企業の名誉や信用を傷つけない義務違反等を理由に、被用者を懲戒処分に処したり、または解雇することが許される。したがって、ブログを行おう、または行っている被用者は、ネット社会でよく見られる「秘密」の暴露や漏洩、または、過激な表現を用いた他者非難や誹謗中傷などについて感覚を麻痺させることなく、そのような安易な書き込みを慎むよう注意する必要があるだろう。つつい、調子に乗って書き込みすぎたことが、後日、自分の首を絞めることになるからだ。

## Ⅶ 結びにかえて

米国では、解約自由の原則のもとで、勤務時間中であればいざ知らず、勤務時間外に自宅でブログの閲覧・書き込みを行っている被用者さえも常に、それを理由とする解雇の脅威にさらされている。そのことにより、市民社会にとって有用なブログの閲覧・書き込みさえも不当に抑圧されることになり、自らからブログの閲覧・書き込みを自粛しようとする者もいる。このような状況を受け、多くの研究者は、「公序」の法理の拡張的適用やライフスタイル差別禁止法の制定の促進などを通じて、市民社会にとって有用なブログの閲覧・書き込みを保護すべきであると主張している。

他方、わが国では、米国とは異なり、解雇や懲戒処分への厳格な法的規制を通じて、勤務時間外に職場外で行う限り、原則として、被用者は使用者からの規制を受けずに自由にブログを閲覧し書き込みをなすことができることになっている。ただし、企業秩序や企業利益を脅かす恐れのある内容の書き込みを行おうとする場合は、この限りではない。また、勤務時間中であっても、社外と



の連絡や職場内の日常会話などのために行うブログの閲覧・書き込みについては、社会通念上許容される範囲内で、職務に支障を生じさせない程度のものであれば、職務専念義務違反に問われなかったり、相当性を欠くとして懲戒処分を免れうる余地がある、といえよう。

とはいえ、ブログやツイッターの利用に関する日本の現状を見ると、本論の冒頭で述べた、国家機密の漏洩、顧客情報の暴露および同僚への誹謗中傷に関する目に余る諸事件に象徴されるように、安易な書き込みが散見される。被用者側も、コミュニケーションの相手方の表情が見えないネット社会の罠に陥ることなく、通常の現実社会のモラルをもってブログの利用を行う必要がある。だからこそ、「ブログへの書き込み前には再考を！」と。

提出年月日：2011年11月22日