

最近のニュースに見る UAE での ソーシャル・メディア利用に潜む危険性

2015 年 9 月

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）

ドバイ事務所

ビジネス展開支援部 ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ドバイ事務所がリテイン契約に基づき現地法律コンサルティング事務所 Clyde & Co LLP から提供を受けた情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは筆者の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Clyde & Co LLP は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Clyde & Co LLP が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ドバイ事務所
E-mail：info_dubai@jetro.go.jp

JETRO

本報告書作成委託先：

Clyde & Co LLP, Dubai
Fax: +971-4-384-4004
E-mail：mero@clydeco.ae

كلايد و كو
CLYDE & CO

近頃、アラブ首長国連邦（UAE）でのソーシャル・メディアの利用に関するさまざまなニュースが、UAE 国内外のメディアで取り上げられています。その一つに、オーストラリア人の駐在員が、2 台分の身体障害者用駐車スペースに停めた車の写真を掲載したことにより、逮捕、拘置された後、強制送還されたというニュースがあります。初夏にも似たような話がありました。WhatsApp メッセージで同僚を侮辱したことにより、ドバイで有罪判決を受けた男性の処罰が上訴審で覆されたというケースです。この男性は、当初 3,000UAE ディルハム（およそ 9.8 万円）の罰金を科されましたが、連邦最高裁判所は、この判決を不十分とし、再審を命じました。また、これらよりも前に、米国人の男性が、Facebook 上で UAE での雇用主について名誉を毀損するようなコメントを投稿したことにより、逮捕されたというケースもありました。

これらのケースは、2012 年連邦法第 3 号および第 5 号（サイバー犯罪法）に基づき告訴されたものです。同法では、違法者に対し、25 万 UAE ディルハム（およそ 816 万円）の罰金、禁固刑、強制送還などの罰則を定めています。

本稿では、UAE における個人のオンライン活動と、適用される法的枠組み、雇用との関係を考察します。

ソーシャル・メディア

UAE では、ソーシャル・メディアの利用に関する具体的な法律はありません。しかし、ソーシャル・メディアの濫用は（個人的な利用、職務上での利用にかかわらず）、個人または企業による犯罪とみなされる、あるいは社会的責任が問われる結果となりかねません。刑事責任の根拠として使われる主な法規則を以下にあげます。：

- 1985 年連邦法第 5 号（民法）と 1987 年連邦法第 3 号（刑法）。いずれの法律も、雇用主、または第三者の業務上、取引上の機密事項が無断で漏洩された場合の責任について定めています。例えば、刑法 379 条は、業務、取引、職務の性質上知り得た機密事項を法的な許可無く漏洩した場合、あるいは、関係者の開示許可や使用許可を得ないまま、自らの利益または第三者の利益のために利用した場合、1 年以上の禁固刑および、あるいは、最低 2 万 UAE ディルハムの罰金を罰則として定めています。
- 刑法 372 条、373 条、378 条は、名誉毀損に関する法規を定めています。名誉毀損には、同意なく他人の情報を公開する（情報が事実であっても）、公共イベントなどで撮影されたもの以外の写真やビデオを、被写体本人の許可無く公開するなどの行為が含まれます。

●また刑法は、手段にかかわらず（つまり、Twitter や Facebook に宗教に関するコメントを公開することも、この範疇に入ります）宗教の誹謗や中傷に関する法規も定めています。UAE の国教はイスラム教であるため、反イスラム教的な言動は、刑事告訴される危険性があります。しかし、いかなる“一般に認められた宗教”に対する誹謗であっても、すべて犯罪とみなされることを忘れてはなりません。つまり、刑事告訴は反イスラム教的行為に限られたことではありません。

●下記のいずれかに該当する内容が公開された場合、サイバー犯罪法が適用されます。：

- 宗教を冒瀆、誹謗する、または悪行を助長するような内容
- 国益に反するような内容
- ポルノ、賭博など公衆道徳に反する恐れのある内容
- 売春／放蕩を促進する内容
- 他者を中傷する内容
- 他者のプライバシーを侵害する内容（盗聴、盗撮、情報公開など）
- 意図的に機密情報を漏洩する、破壊する、あるいは個人情報を公開するような内容

刑事責任に加え、コメントや機密情報の漏洩の結果、個人あるいは組織が損害を被った場合、民事責任にも問われる結果を招きかねません。

雇用とソーシャル・メディア

UAE では、他国がそうであるように、ソーシャル・メディアの利用許容範囲は、雇用主の社内規則や慣習によって管理されることになっており、社員が社内規則に違反した場合の懲戒処分は、雇用主の采配に委ねられています。

連邦労働法第 109 条は、職務外で、被雇用者が違法行為を犯した場合、“その行為が職務、雇用主または職務の責任者に関係しない限り”、その被雇用者に、懲戒処分を科してはならないと明確に定めています。従って、雇用主は、被雇用者のオンライン活動が業務に影響を及ぼしたことを証明しなければなりません。

ドバイ・インターナショナル・ファイナンシャル・センター (DIFC) の雇用法は、[被雇用者]の行動が、解雇の正当な理由となる、あるいは分別のある雇用主で、解雇が妥当と思われる状況にあるという場合には、即時解雇を認めています。このため、雇用主は、連邦労働法に基づくよりも、より広義な状況において、即時解雇を検討すること

が可能であり、ソーシャル・メディアの不正使用や、同僚に対する中傷あるいは差別的行為とみなされるソーシャル・メディア活動は、DIFCにおいて即時解雇の正当な理由として認められます。

雇用主が、個人情報や取引上の機密事項などの漏洩があったことを裏付ける証拠を持ち、その結果生じた損害額を確定することができる場合、雇用主は、刑事訴訟、民事訴訟の両方に告訴することが可能です。また、被雇用者のソーシャル・メディアの利用により、雇用主あるいは会社の名誉毀損がみとめられた場合も、同様に告訴が可能です。さらに、警察へ被害届を提出することもでき、有罪が認められた場合、加害者には、最長2年の禁固刑、最高2万UAEディルハムの罰金が科されます。名誉毀損を民事訴訟に訴えることはできませんが、民法に基づき、被雇用者の行動が原因で生じた損害に対する民事責任を問うことは可能で、請求根拠が正当とみなされれば、損害賠償金を請求できます。

さらに、サイバー犯罪法の適用範疇も含め被雇用者の行為による被害者も、加害者である被雇用者を、刑事訴訟、民事訴訟に告訴することもできます。被雇用者の言動が、雇用主の代理でなされたものである、または代弁と見受けられる場合、被害者は、その被雇用者本人だけでなく、被雇用者の職務上の責任者に対しても刑事責任を問うことができます。

差別

DIFC雇用法は、DIFCで会社を設立した雇用主は、職務中に行われた被雇用者の差別的行為に対し、法的責任を負うことを定めています。これには、例えば、被雇用者によるネット上でのいじめ、迷惑行為、個人のFacebookページへの差別的コメントや記事、写真などの投稿も含まれます。責任を回避するには、雇用主は、いじめや迷惑行為を行ったとされる被雇用者のこれら行為は職務中に行われたものではないこと、雇用主は、被雇用者のそのような行為を防止するために適切な予防策を講じたことを明確にしなければなりません。予防策に関し、必要なレベルを示すガイドラインもありませんし、その基準となる判例もありますが、この点に関しては、雇用機会均等規則が明文化され、確実に準拠していることが重要となります。

連邦労働法では、差別の禁止に関する規定はありませんが、民法では、セクシュアル・ハラスメントは違反行為とされており、女性の尊厳を傷つける行為は、ソーシャル・メディア上のハラスメントも含め犯罪とみなされます。

雇用主がすべきこととは

社内規則

既述のとおり、被雇用者の個人的なソーシャル・メディアの利用は、雇用主の政策や社内規則で取り締まらなければなりません。雇用主は、許容できるオンライン上の行為に関し、明確な基準を示すことが大切です。また、社内規則において、被雇用者は、掲載したコメントや意見は、雇用主の見解ではないことをブログや投稿メッセージで明確にすることを徹底すべきでしょう。さらに、広告目的で **Twitter** や **LinkedIn** を利用するマーケティング・チームなど、業務関連のニュースや情報をソーシャル・メディア上に掲載する必要がある社員に向けて、社内のガイドラインを設けることも大切です。

連邦労働法は、被雇用者が職務外で犯罪を犯した場合、その行為が業務と何らかの関係がない限り、その被雇用者に懲戒処分を科すことはできないと定めています。そのため、個人活動が雇用主の評判を傷つけた場合、雇用主は懲戒処分を与える権利がある旨を懲戒処分に関する社内規則に、より明確に記載する必要があります。そういった規則がない場合、雇用主は、懲戒処分を正当化することが難しくなります。UAE においては誰でも、現地の関連法に抵触した場合、刑事責任が問われる危険性があることを踏まえ、雇用主は、ソーシャル・メディアや IT に関する社内規則を設け、オンライン上の投稿に潜む危険性について、社員を教育することも大切です。

トレーニング

明確な社内規則を設けるだけでなく、雇用主は、新規採用者および既存の被雇用者が、許容される行為、許容されない行為、規則を破った結果もたらされる影響について理解を深めるために、トレーニングの機会を与えることも検討すべきでしょう。

モニタリング

雇用主による被雇用者のオンライン活動の監視は、事前に同意を得た上で、慎重に管理されなければなりません。UAE 憲法は、個人のプライバシーの権利を定め、郵便、電報、ほかの伝達手段によるコミュニケーションの自由を保障しています。民法第 378 条、379 条、380 条もまた、交信や通話の傍受あるいは公開に関し、犯罪とみなされる行為について定めており、サイバー犯罪法の第 15 条は、この適用範囲を IT コミュニケーションにまで広げているようです。

この点に関する具体的なガイダンスはありませんが、職務外での被雇用者による個人機器を用いたオンライン活動の監視は、違法行為とみなされる可能性が高いでしょう。しかし、個人が雇用主の IT システムと E メールアドレスを利用する場合の監視は、上記の規則に違反するとみなされるか否かは議論の余地があります。これを踏まえ、業務時間内の被雇用者のオンライン活動が、どの程度、監視されるのか、IT の社内規則で明確にし、業務時間中の適切な利用に関し、基準を設ける必要があります。また、被雇用者には、監視の目的を伝え、その合意を得ることも大切です。さらに、会社のコンピューター、タブレット、スマートフォンなどから社員がインターネットにアクセスする際に、インターネットの使用制限とモニターについて、‘ポップアップ’メッセージで警告するのもよいでしょう。

まとめ

UAE では、個人のプライバシーと評判を保護するために、厳しいサイバー法が敷かれています。これら法律に違反すれば、被雇用者および、または雇用主は、刑事責任および、または民事責任が問われる結果を招きかねません。そのため、UAE で社員を抱える組織は、特にソーシャル・メディアなど、被雇用者のインターネット利用に関する規則を定め、適切に管理することが重要です。

既述のとおり、被雇用者が、IT、データ保護、ソーシャル・メディア利用に関する社内規則に違反した場合、雇用主は、懲戒処分を科すことができます。IT、ソーシャル・メディアの濫用により、個人情報や取引上の機密事項が漏洩した場合、あるいは、被雇用者が、名誉毀損や公序良俗に反する行為で告訴された場合、雇用主は、即時解雇することができ、退職金を支払う必要もありません。DIFC 内の雇用主は、会社の IT、データ保護、ソーシャル・メディアの利用規則に違反した被雇用者の即時解雇に関し、より大きな自由裁量権限が与えられています。

しかし、被雇用者がインターネットの利用に関する社内規則を理解することを確実にするとともに、UAE の雇用主は、特定のオンライン活動が UAE の厳しい法律において犯罪とみなされる危険性について被雇用者の理解を深めることも重要です。

追加情報

2015 年 7 月 20 日、宗教、階級、主義、人種、皮膚の色、種族的出身を理由とする差別を犯罪とする法律が施行されました。同法は、職場に限ったものではありませんが、Clyde & Co の雇用専門チームは、この新法に関する情報を詳しく検証し、近々、検証結果をまとめることにします。

Key contacts

Takamasa Makita, Legal Director

takamasa.makita@clydeco.com

Clyde & Co* accepts no liability for loss occasioned to any person acting or refraining from acting as a result of material contained in this document. The content of this document does not constitute legal advice and should not be relied upon as such. Advice should be taken about your specific circumstances. No part of this summary may be used, reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, reading or otherwise without the prior permission of Clyde & Co.

*Clyde & Co LLP, Clyde & Co Technical Services JSC and Clyde & Co LLP Lawyers & Legal Consultants Clyde & Co LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales. Authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority.

© Clyde & Co LLP 2015