

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふき子

79

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



職場の環境悪化や秘密保持の観点 からの録音禁止と懲戒処分

「パワハラ防止措置の強化の影で増える?!
職場の録音に対応する」

職場内で、無断で会話の録音をしている従業員がいます。注意しても「ハラスメントをいつ受けるかわからないから」との理由でボイスレコーダーの携帯を中止しません。職場での他愛もない会話も録音されるかもしれないと、ほかの職員は不安を感じています。録音行為をやめるように命令することはできますか。また、やめない場合に懲戒処分をすることは可能ですか。

1、パワハラ対策の強化

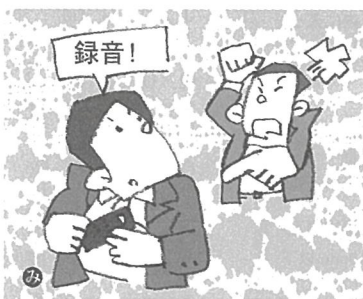
「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（略称・労働施策総合推進法）の改正により、大企業では本年6月1日から、パワハララスメント防止措置が義務化され、中小企業で

は令和4年（2022年）4月1日から義務化されます。事業主のパワハラ対策が強化された状況において、従業員がパワハラ被害を訴える際の情報の一つとして職場での「録音」を証拠として提出する事案はますます増えつつあります。

2、職場における「録音」が与える影響

このような状況の中で、「無断録音」の影響を考えてみましょう。確かに、上司や同僚などから人格を否定されるような発言を受けたり、度を越した叱責が横行しているような職場において、その状況を客観的に認めようとするためには、「録音」は重要な手段となる場合があります。本件のよ

うに、いつパワハラの被害に遭うかわからないため、常時録音できるように準備しているのだ、という従業員の気持ちも全くわからないではありません。一方、ある従業員が無断で職場内の録音をするような状況では、同じ職場で働く他の従業員たちは常にそのことが気に掛かり、従業員同士のコミュニケーションを十分にとることもできないことから、職員が職務に専念できず



職場環境を害する行為であることは明らかです。また、常時録音できるようなボイスレコーダーを携帯したり、私物の携帯を会議の場に持ち込んだりするようなでは、企業の営業上の秘密が漏洩する危険も十分にあります。

とすると、職場環境への悪影響を理由として、無断録音の禁止命令を出すことは、会社の職場環境を維持する権限や職場施設の管理をする権限から、録音禁止の規則を定めたり、録音禁止

命令を発出する方法によって認められると判断してよいでしょう。具体的に、他の社員からの申し出があったような場合には、そのまま録音を放置しているということが無いよう録音禁止を検討しなければなりません。

ただし、録音を行う従業員に対しては、まずは、注意をし、それに従わない場合には録音禁止命令を発したりして対応を丁寧にするべきです。それらの禁止命令にも更に違反した場合には、懲戒処分を科すことは法的にも問題はありません。

3、懲戒等処分と裁判例

(1) 録音禁止命令に従うことなくけん責の懲戒処分を受けても何ら反省の意思を示さなかったことを理由の一つとした普通解雇を有効だと認めた裁判例があります。この従業員は会社施設内にボイスレコーダーを常備し、録音禁止命令に違反して始末書を提出した際にも「録音を止めません」と記載し、「仮に復職できたとしても録音を中止しません」と裁判でも発言していることから、会社と雇用契約を継続する信頼関係が破綻したとまで言えるような事情であったという状況があります（東京地裁立川支部平成30年3月28日判決）。

(2) また、育児休業後の職場復帰をめぐる裁判において、個別の面談や交渉の際の録音は禁止されていませんでし

たが、少数数での「執務室内での録音禁止」に反したことが雇止め一つの事由として判断された事案があります。ただ、この事案では、録音について相手方である会社の実名を挙げ、マスコミに公表したことから、自己の交渉を有利に進める目的であると裁判所が認めたという事情が影響しているようです（東京高裁平成29年11月28日判決）。

4、使用者は、労働契約上の指揮命令権や施設管理権に基づいて、職場内の録音を禁止する権限があり、職場環境の悪化を防止するという必要性から、録音禁止を命ずることは問題がなく、録音禁止命令をおこなっても、会社の正当な指示を受け入れない態度が明らかであり、指示に従わずに執務室内の録音を続けるような場合には、懲戒処分を行う事も十分に可能です。

しかし、パワハラや不正行為が行われていることが合理的に疑われる場合や、パワハラや不正行為を示す発言が実際に録音されているような場合には、これに対処しないで録音者を処分した場合には、処分が無効となるだけでなく、使用者がパワハラ対策をとらなかつたという責任を問われる可能性が出てきます。

（成田・長谷川法律事務所パートナー
弁護士、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝