



Vol.63

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★職場内での録音行為を禁止できるか？

1 録音機器の発達

録音といえば、以前はカセットテープでしたが、近年はボイスレコーダーが主流になり、最近ではペン型、USB型など小型化し、またスマートフォンでも非常にクリアに録音できるようになりました。そのため、知らず知らずのうちに業務中の会話が録音されていることがあります。このような日常業務における録音行為を会社は就業規則などで禁止することができるでしょうか。またそのような就業規則がない場合でも業務命令として禁止することができるでしょうか。今回ご紹介する事案（甲社事件・東京地裁立川支平成30年3月28日判決）は、録音禁止の指示に違反したことが問題になった事案です（ほかにも様々な問題があり普通解雇された事案ですが、録音の点に絞ってお伝えします）。

2 ボイスレコーダーでの録音

この従業員（原告）の録音については、周りの従業員から原告が常にボイスレコーダーを所持していることについて報告や苦情がありました。そこで人事課長や製造部長は、原告に対して、繰り返し、ボイスレコーダー所持の有無を確認したり、録音禁止の指示をしていました。

しかし、原告は、答える必要はない、自分の身を守るために録音を止めることはできないと反論しました。会社が、原告に対して懲戒処分をする際にも、原告は、自分の身を守るために録音は自分のタイミングで行うと主張し続けました。

3 就業規則がなくとも録音禁止はできる

原告は、会社の就業規則その他の規定上、従業員に録音を禁止する根拠がないと主張しました。しかし裁判所は、労働契約上の指揮命令権及び施設管理権に基づき、「被用者である原告に対し、職場の施設内での録音を禁止する権限があるというべきである。このことは、就業規則にこれに関する明文があるか否かによって左右されるものではない。」として、就業規則がなくとも録音禁止はできると判断しました。

また録音禁止の必要性について、裁判所は、「被用者が無断で職場での録音を行っているような状況であれば、他の従業員がそれを嫌忌して自由な発言ができなくなって職場環境が悪化したり、営業上の秘密が漏洩する危険が大きくなったりするのであって、職場での無断録音が実害を有するこ

とは明らかであるから、原告に対する録音禁止の指示は、十分に必要性の認められる正当なものであったといふべきである。」としています。

もちろん指揮命令権や施設管理権があったとしても、それを濫用することは認められませんが、日常業務において録音禁止の指示をすることは必要性が認められる可能性が高いといえます。

4 秘密録音と証拠能力

パワハラ事案において、秘密録音された音声データが証拠として提出されること多くがあります。このような相手の同意を得ない録音データの取り扱いについては、民事訴訟法上、特段にこれを制限する規定がないことから、一般的には証拠能力を認めるという傾向にあります(エール・フランス事件・千葉地裁平成6年1月26日判決)。

したがって、仮に録音禁止の指示に違反した録音データであっても、直ちに証拠としての能力が否定されるわけではありません。もっとも、裁判所も無制限に証拠能力を認めるわけではなく、「私的自治の働く領域において許されない手段すなわち著しく反社会的な方法を用いて収集されたものであるときには、それ自体違法の証拠を受け、その証拠能力を否定されることになる」と解するのが相当である。」としています(同判決)。

具体的に、どのような場合が、「著しく反社会的な方法」に該当するかですが、この事案では、暴力行為の事実を証拠として残す目的であったこと、職場という密室で行われておりこれに対抗する手段として録音したものであったこと、このような状況下で暴力行為等を確たる証拠として残す手段としては録音が有効かつ簡単な方法であったこと、録音テープの証拠能力を否定すれば相手方の違法行為を究明できないことになってかえって正義に反する結果となること等を指摘し、「著しく反社会的な方法を用いて収集された」ものとは判断せず、証拠能力を認めています。

5 事案ごとの判断が必要

会社としては、録音禁止の指示に違反したからといって直ちに指示違反や就業規則違反として処分をするのではなく、録音の目的や手段の妥当性、周りに与えた影響、反省の態度その他の事情を勘案したうえで処分の可否、程度を検討する必要があるといえます。また日々の業務指導の場面においては、秘密録音されていることも念頭に、業務指導とは関係のない余計な発言をしないように心がけることが必要です。