



Vol.53

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 秘密録音による雇止め・解雇の可否(証拠能力は?)

弁護士の平野剛です。今回は秘密録音が雇止め理由となるかについて言及した裁判例(東京地裁令和6年12月23日判決)を中心に職場での録音が問題となった裁判例を幾つかご紹介します。

1 秘密録音が雇止め理由にあたるか(東京地裁令和6年12月23日判決)

(1) 事案の概要

店舗での小売業を営む被告会社が、店舗での各種業務に従事するパートタイムの有期雇用労働者である原告を、無期転換申込権がギリギリ発生しないタイミングで雇止めにした事案です。訴訟において被告会社は、店長の各種注意指導を遵守しないことに加え、長期間、多数回にわたって秘密裡に事業所内の様子を録音していたことを雇止め理由として主張しました。

秘密録音は、約1年4か月にわたり、原告が、自ら又は他の従業員と意思を通じて、少なくとも約60回、店舗内において秘密裡に従業員の発言を録音したものでした。そのうち少なくとも33回の録音は原告がいない場における従業員間の会話が録音されたもので、原告に向けられた発言ではなかったということでした。

(2) 裁判所の判断

裁判所は、上記のような秘密録音について、以下の認識を示しています。

- ・ 秘密録音の多くは、b店のバックヤード等において、原告がいない場における、従業員間における単なる雑談を対象とするものが多い。このような態様による秘密録音は、当該職場の従業員への心理的圧迫になるものであって、従業員間の円滑な意思疎通等を阻害し、職場環境を害するものというべき
- ・ 原告は、他の従業員と意思を通じて、わずか1年4か月程度で少なくとも60回にもわたって秘密録音を行っていること、本件において提出された録音においても、原告に対する誹謗中傷に関する内容を含まないものが多数あることからすれば、会話内容にかかわらず網羅的に秘密録音していたことがわかる
- ・ 原告は、前記秘密録音のデータを本訴訟に至るまで被告に示していないこと、原告に対する誹謗中傷に関する内容を含まないものが多数あることからすれば、前記秘密録音は、原告自身の権利を守ることを主たる目的としていたといえるのか相当に疑問である
- ・ 原告と他の従業員との関係(多くの従業員が原告に否定的な感情を抱いていること)や、前記秘密録音の成果を活用しているのが原告のみであることからすれば、前記秘密録音は、原告が主導したものと考えられる

裁判所は、労契法19条2号の適用がある前提で、「秘密録音は、社会通念上相当な限度を超えており、従業員間における信頼関係を破壊し、b店の運営に重大な支障を及ぼすものであって軽視することはできず、本件雇止めの理由となるものというべき」と判断しました。

2 録音禁止命令違反等を理由とする解雇（東京地裁立川支部平成 30 年 3 月 28 日判決）

前記事案は有期雇用の雇止めの事案でしたが、無期雇用労働者に対して類似の理由により解雇したケースの裁判例もあります。

この事案では、秘密録音が疑われていた勤務態度不良の従業員に対し、上司が面談の場で録音をしていないように求めたところ、当該労働者が自分の身を守るために録音をやめることはできないと発言し、上司が繰り返し指示してもこれに従わず、面談が中止となっていました。その後に行われた懲戒処分に対しても、本人は始末書において録音を続ける旨の意向を示し、会社は普通解雇をしました。

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」、

「録音禁止の正当な命令が繰り返されたのに、これに従うことなく、懲戒手続が取られるまでに至ったにもかかわらず、懲戒手続においても自らの主張に固執し、譴責の懲戒処分を受けても何ら反省の意思を示さないばかりか、処分対象となった行為を以後も行う旨明言したものであって、会社の正当な指示を受け入れない姿勢が顕著で、将来の改善も見込めなかったといわざるを得ない」と述べ、普通解雇を有効と判断しました。

3 秘密録音の証拠能力

「1」で取り上げた裁判例では、提出された録音が証拠として採用されましたが、そもそも秘密裡になされた録音のデータが証拠として認められるかという問題があります。

上記裁判例ではこの点について特段言及されていませんが、[向井弁護士の労務ネットニュース Vol. 208 \(令和 7 年 5 月号\)](#) で取り上げた裁判例（東京高裁 令和 5 年 10 月 25 日判決）では、「従業員の誰もが利用できる控室に秘密裏に録音機器を設置して他者の会話内容を録音する行為は、他の従業員のプライバシーを含め、**第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、職場内の秩序維持の観点からも相当な証拠収集方法であるとはいえない**」が「**著しく反社会的な手段であるとまではいえない**」として、証拠として採用されていました。

他方、東京高裁平成 28 年 5 月 19 日判決（ジュリスト 1496 号 4 頁）では、大学のハラスメント防止委員会の会議の場での録音媒体について、「委員会の認定判断の客観性、信頼性を確保するには、審議において自由に発言し、討議できることが保障されている必要がある」、「扱う事項や情報等の点において、ハラスメントの申立人及び被申立人並びに関係者のプライバシーや人格権の保護も重要課題の一つであり、そのためには各委員の守秘義務、審議の秘密は欠くことのできないもの」、「委員会は審議の結果に対して責任を持つものであり、審議中の具体的討議の内容はその過程にすぎないものであるから、結論に至る過程の議論にすぎない本件録音体の内容は…事案の解明において、その証拠としての価値は乏しい」と述べ、結論として証拠から排除しました。

裁判所は、秘密録音の証拠としての採否について、**他者の権利・利益侵害可能性の程度、秩序維持や秘匿性を確保すべき必要性の程度、録音手段の相当性、証拠としての価値などの要素を事案に即して検討**して決定しているように窺えます。

4 ハラスメントの事実立証のための証拠価値と様々なリスクとの天秤

「1」の裁判例では、原告は多岐にわたる事項についてハラスメントであると主張して会社に対して損害賠償請求もしていました（いずれも請求棄却）。

ハラスメントの場面においては発言の有無、内容及び態様が問題となることが多く、その事実の立証のために、録音データの証拠価値が高い場合も少なくありません。それゆえ、前記東京高裁令和5年判決のように、相当な証拠収集方法と言えないような場合でも、例外的に証拠として採用しているケースもあります。

しかしながら、「1」「2」の裁判例でも言及されているように、秘密録音は他の従業員への心理的圧迫、円滑な意思疎通の阻害、自由な発言に対する萎縮効果等による職場環境の悪化に繋がるものですし、営業上の秘密の漏洩や個人情報の不正取得・流出につながり得るもので、これが繰り返されれば解雇や雇止の理由になり得るものです。個人情報の流出が企業の存亡に関わるような事態に至るリスクがあることは皆様も十分にご存知のことと思います。

従業員の側でも自分の身を守る正当な目的がある場合でも、そのようなリスクを伴うものであることを認識しておく必要がありますし、使用者側でもそのような秘密録音に対しては毅然とした態度で臨む必要があります。

使用者として悩ましいのは、実際に秘密録音された内容にハラスメントに該当する発言が記録されていた場合の秘密録音との関係での被害者（録音者）対応です。そのような場合は、被害者側での秘密録音の必要性（被害の内容、他の方法による証拠確保の可能性）、秘密録音の方法、期間、回数、他の従業員や職場の就業環境悪化への影響、営業秘密や個人情報漏洩等の会社に及ぶリスクの有無、程度などを踏まえてケースバイケースで個別に検討することになるかとは思いますが。現実的には、例えば1対1の密室でなされたハラスメント行為の録音などは、将来に向けての指導にとどめる場合もあるかと思えます。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)