

# 相談室 Q & A

## 懲戒関係

### Q 職場でパワハラを受けたとして秘密録音を行っていた社員を懲戒処分することは問題か

先般、ある社員から職場で度々パワーハラスメント（以下、パワハラ）を受けているとして、社内の内部通報窓口に申し立てがありました。その際、証拠として、「てめえ、生意気なんだよ」「殴るぞ」などと罵声を浴びせて威嚇する様子がうかがえる会話を録音した音声提出されました。会社としては、事実関係を調査の上、加害社員に対し、しかるべき懲戒処分を行う予定でいます。一方、社内では、秘密録音をする行為を禁じていたところであり、今回、許可なく秘密録音をしていた被害社員も懲戒処分すべきではないかという意見があります。しかし、仮に被害社員を懲戒処分した場合、本人からは内部通報が起因の処分として受け止められるのではないかという懸念もあります。禁止されている録音を行っていた社員への懲戒処分が問題ないか、ご教示ください。

（大阪府 S社）

A ご質問の秘密録音は、被害の実態を明らかにする等やむを得ない事由があるとして、公益通報に付随する行為と評価される可能性がある。そのため、懲戒処分を検討する際は、秘密録音の状況を確認するなど慎重に対応する必要がある

回答者 黒木大輔 くらぎ だいすけ 弁護士（弁護士法人高井・岡芹法律事務所）

#### 1.はじめに

ご質問の秘密録音に対する懲戒処分の可否については、①秘密録音を禁止することができるか、②違反した場合に当然、懲戒処分を行うことができるか、③当該懲戒処分は公益通報者保護法で定める「不利益な取扱い」（同法5条1項）に該当し無効となるか、といった観点を踏まえて検討する必要があります。

#### 2.秘密録音の禁止(前記1.①)

無断で他者とのコミュニケーション内容を録音する行為、いわゆる「秘密録音」は、職場においてパワハラなどの問題行為の証拠を確保できるメリットがある一方、営業秘密漏洩のリスクや、社員間の意思疎通が困難となり、組織運営に重大な支障を生じさせるなど深刻なデメリットをもたら

す行為でもあるため、使用者は職場の秩序維持の観点から、これを禁止することができると考えられています。

禁止の方法としては、あらかじめ就業規則において「社内での撮影、録音、録画を禁止する」などと規定するほか、ご質問のように秘密録音を禁止する旨を社員に命じることも可能です。なお、裁判例（甲社事件 東京地裁立川支部 平30. 3.28 判決 労経速2363号9ページ）においては、「被告（筆者注：会社）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」と判示されており、仮に就業規則に秘密録音を禁じる旨の直接の根拠規定がなくても、

使用者はその指揮命令権および施設管理権に基づき、職場内での秘密録音を禁止することが可能であるといえます。

### 3. 秘密録音禁止の業務命令等に違反した場合

#### (前記1.②)

しかしながら、労働者が業務命令等に形式上違反している場合であっても、使用者は当然、懲戒処分の対象とできるものではなく、使用者の当該命令が労働契約の範囲内の有効なものか否か、有効であったとしても労働者にはその命令に服しないことにつきやむを得ない事由が存したかどうか、懲戒処分の有効性の判断における主要な問題となると考えられます(菅野和夫・山川隆一『労働法 第13版』[弘文堂] 662ページ)。ご質問のような秘密録音の禁止について言えば、特に問題となるのが、命令に服しないことについてやむを得ない事由が存したかどうかという点です。

この点、パワハラ被害に遭う蓋然性<sup>がいぜん</sup>があり、常日頃よりパワハラが秘密裏に行われている一方で証拠が乏しいなど、秘密録音を行う必要性が高かったといえるような状況であれば、職場での録音を禁止していたとしても、労働者は、ハラスメントの実態を明らかにし、自らの安全を図るため、やむを得ず秘密録音に及んだと評価される可能性があります。他方、そのような必要性がないにもかかわらず、護身用と称して、常時、秘密録音を行っているような場合には、業務命令等に違反したとして懲戒処分の対象となり得ると考えられます。

### 4. 公益通報者保護法5条1項で定める

#### 「不利益な取扱い」(前記1.③)

また、パワハラの内容が暴行(刑法208条)や脅迫(同法222条)などの犯罪行為に及んでいる場合、内部通報がいわゆる「公益通報」(公益通報者保護法2条1項)に該当する可能性があります。そして、同法5条1項は、「公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給、退職金の不支給その他不利益な取扱いをして

はならない」と規定しているところ、ご質問の通報が「公益通報」に該当し、当該社員が秘密録音によって収集した情報に基づき通報を行っている場合には、当該社員に対する秘密録音を理由とする懲戒処分の有効性は、同項の「不利益な取扱い」該当性との関係でも問題となります。

この点、同項の保護の対象は、あくまで「公益通報をしたことを理由として」との規定のとおり、通報行為そのものであって、通報を行うための資料収集行為についてまで当然には及んでいません。

しかしながら、裁判例(雇用契約上の地位確認等請求控訴等事件 大阪高裁 平21.10.16判決 会報〔日本司法書士連合会〕108号301ページ〔別冊〕)において、「何らの証拠資料もなしに公益通報を行うことは困難な場合が多いから、公益通報のために必要な証拠書類(又はその写し)を持ち出す行為も、公益通報に付随する行為として、同法(編注:公益通報者保護法)による保護の対象となると解される」と判示されており、秘密録音が、通報のために必要な行為として公益通報に付随すると評価される場合には、当該秘密録音行為を懲戒処分の対象とすることは同法で定める「不利益な取扱い」に該当するとして、無効と判断される可能性があるといえます。

### 5. ご質問のケースの場合

以上を踏まえると、ご質問の秘密録音は、形式上は業務命令違反等を理由に懲戒処分の対象行為となり得るものといえます。

しかしながら、当該社員が秘密録音に及んだことにつき、パワハラの実態を明らかにし、自らの安全を図るために行われたものとしてやむを得ない事由があると評価された場合、公益通報者保護法5条1項で定める「不利益な取扱い」として懲戒処分が無効と判断される可能性があることから、実際に懲戒処分を行うことは相当のリスクがあるといえ、秘密録音の状況等を踏まえて慎重に対応せざるを得ないと考えます。