

「就業規則とパワハラ」 指揮命令権とパワハラ証明

就業規則の服務規律で「許可なく撮影や録音をしてはならない」と
明文化しているが・・・立証手段としての「秘密録音」の有効性は・・・

「パワーハラスメント（パワハラ）の対策を企業に義務付ける法律が令和元年5月29日に参院本会議で可決成立しました。」

「労働施策総合推進法」改正案に基づく、パワーハラスメント防止対策の法制化及び女性活躍推進法など5法案です。

パワーハラスメントとは

・・・改正法では、今までに下された裁判例を基に次の3点をパワーハラスメントとしています。

- ① 優越関係を背景に ② 業務上かつ相当な範囲を超え ③ 就業環境を害する言動

就業規則と服務規律

「服務規律」に関する規定は、労基法に拘束されない任意的記載事項であるが一般的な就業規則では、「服務規律」を規定し、それと関連付けて「懲戒」に関する事項を規定しているものが多い。

労働者は企業と労働契約を締結することにより、労務提供義務を負うと同時に付随して次の義務を負うとされる。

- 職務専念義務
- 企業秩序順守義務
- 施設管理に関する規則順守義務

※ 私生活上の行為も規制の対象となっている（企業の名誉棄損行為・・・国鉄中国支社事件、昭和49.2.28 最一小）

参考 <https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/90028.html>

服務規律の章では、「許可なく〇〇〇〇してはならない又は〇〇〇〇しないこと」と定めており、次のような条文が規定されている。(簡略)

(服務の原則)

第〇〇条 社員は、会社の定める規則及び業務上の指示命令を遵守し、職場の秩序の維持に努め、誠実に自己の職務に専念しなければならない。

(遵守事項)

第〇〇条 社員は、常に次の事項を守り、職務に精励しなければならない。

- (1) 勤務時間中は、定められた業務に専念し、所属長の許可なく職場を離れ又は他の者の業務を妨げるなど、職場の風紀・秩序を乱さないこと
- (2) ～ (8) 省略
- (9) 会社の許可なく、会社の施設内において、業務に関係のない集会、文書配布、演説、貼紙、募金署名活動などの行為をしないこと
- (10) 会社の許可なく、会社の施設内や備品の撮影又は会合その他で録音するなどの行為をしてはならない
- (11) その他、会社の規定、命令、指示事項を遵守し、前各号の他、これに準ずるような行為をしないこと

Ⅰ 懲戒については、第〇〇節として次のような規定がある。

(懲戒の種類)

第〇〇条 会社は、業務の円滑な遂行及び向上を図ることを目的として懲戒を行う。懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

- (1) 譴責 始末書を提出させて、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させて、1回につき平均賃金1日分の2分の1以内を減給し将来を戒める。但し、2回以上にわたる場合においてもその総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内とする。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させて、10日以内を限度とした出勤を停止し、その期間の賃金を支払わない。なお、(4)、(5)を併科することがある。
- (4) 降格 始末書を提出させて、上級職位を解任して下級職位へ下げる。
- (5) 諭旨解雇 懲戒解雇に準ずる事由による解雇で、退職金は減額して支給する場合がある。
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けずに解雇する。原則として退職金は支給しない。又、行政官庁の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

懲戒解雇についての規定には次のようなものがある。

(懲戒解雇)

第〇〇条 社員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。但し、情状により諭旨解雇にとどめることがある。

- (1) 前3条の違反が、再度に及ぶとき、又は情状重大と認められるとき
- (2) 懲戒処分に対して改悛の情なしと認められたとき
- (3) 重要な経歴を偽り、その他不正な方法を用いて採用されたとき
- (4) 省略
- (5) 社命若しくは会社の許可を受けないで、他の会社の役員又は社員となり、又は営利を目的とする業務に従事したとき
- (6) 会社の経営上又は業務上の重大な秘密事項等を社外に漏らしたとき、又は漏らそうとしたとき
- (7) 会社の金品を詐取流用し、又は虚偽の伝票、書類を作成、発行して自己の利益を図り会社に損害を与えたとき
- (8) 会社又は所属長の指示命令に従わず、職場の秩序を乱したとき。又は業務を妨害したとき
- (9) ～ (10) 省略
- (11) 会社内で暴行、脅迫、傷害、暴言等の行為又はこれに類する行為をしたとき。
- (12) 横領等刑事犯罪が科されたとき
- (13) 会社の経営に関し、真相を曲げて宣伝、流布する等の行為により、会社の名誉、信用を傷つけたとき
- (14) ～ (16) 省略
- (17) 会社の許可なく社内で会社の器物備品等の撮影及び会議その他の会合等での録音をしたとき。又、機密データを勝手に持出し、インターネット上で公開したとき
- (18) ～(19) 省略
- (20) その他、本規則第〇章に定める服務規律に違反する重大な行為があったとき、若しくは前各号に準ずる程度の不都合な行為のあったとき



パワハラを不法とする民事裁判での判決が多く出されている。今では、デジタル機器の普及により、誰しもスマートフォンを携帯していて、スマホでの撮影・録音はごく普通に行われている。

企業は、「就業規則」で機密情報の漏えいを禁止しており、企業の機密情報を漏えいしたときには懲戒解雇処分に処すと規定している。指揮命令権により、許可なく秘密に録音又は撮影したりすることなどを禁止している就業規則が多い。

秘密録音を解雇理由として争った裁判では、「企業の定めた規範には反するが、録音の目的がパワハラの実証、不当解雇に対する証拠としての録音」であったとして録音したことが解雇理由とまでは言えないとして解雇を「無効」とした判決がある。

(JPモルガン・チェース銀行裁判)

➤ 参考 JPモルガン・チェース銀行日本法人ニュース記事

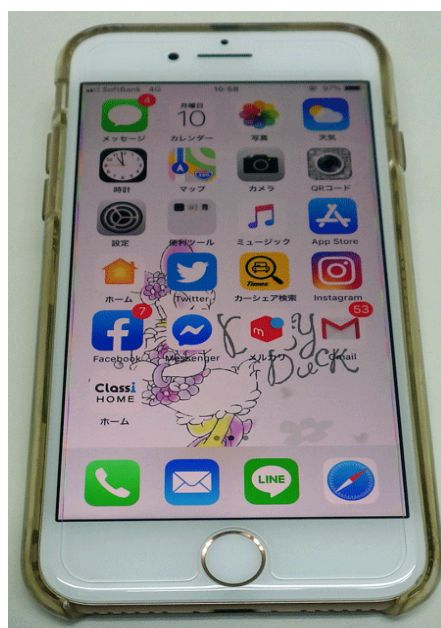
<https://news.yahoo.co.jp/byline/sasakiryo/20160414-00056600/>

➤ 参考 東京高裁 昭和 52 年 7 月 15 日 秘密録音判決 他

<https://www.takumi-corporate-law.com/colmun/20180502/>

➤ 参考 東京高裁 平成 28 年 5 月 19 日判決 違法収集証拠の証拠能力が否定された事例

https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins3_pdf/160815_1.pdf



| J P モルガン・チェース銀行日本法人判決・・・同銀行の日本法人に勤務していた女性が解雇され秘密録音が解雇理由の一つにされたが、不当解雇として訴えていた。女性は勤務評価が低く解雇されることを予測して職場で会話を録音していたという。2017 年東京高裁は秘密録音が会社の規範に反するが、事情を判断すれば解雇理由には当たらないとして解雇は無効とした。

| S52/7/15 東京高裁判決・・・「話者の同意なくしてなされた録音テープは、通常話者の一般的人格権の侵害となり得ることは明らかであるから、その証拠能力の適否の判定に当たっては、その録音の手段方法が著しく反社会的と認められるか否かを基準とすべきものと解するのが相当」との考えから、高裁判決は無断で録音したことを証拠能力として認めている。

| このようにパワハラ訴訟では供述だけではパワハラと判断されにくい「職務上の指導」と主張される事案でも、その場の録音内容・発言回数・状況や背景などから総合的にパワハラの有無を判断される。

無断で秘かに録音した資料が「著しく反社会的な手段で取得した録音でない限り、「証拠として有効」とされ、今後もこの東京高裁判決が引き継がれていくものと思われる。

| 企業側はどう対応すべきか

労働施策総合推進法が成立し、パワハラの 3 要件への認識が高まってくると今後、労働局へのパワハラ相談件数は、今後ますます増えてくることが予想される。

(厚労省で発表した 2017 年度のパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は 72,067 件 前年比 1.6%増)

☞ 資料 <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO32303860X20C18A6CR8000/>

このように状況に対し企業はパワハラ防止対策とパワハラが発生した後に講ずべき必要な措置を講ずる対応に迫られている。

企業は、パワハラを防ぎ、逆に会社を守る防衛策として、パワハラを訴える社員に対して企業側から相手に断った上で交渉相手との会話を録音すること必須となってきたようだ。

パワハラを受けたと主張する相手に断ったうえでやり取りを録音しておく、会社の誠意ある対応と責任軽減につながると思われる。

※ 参考 パワハラ裁判事例・関係資料（厚労省）

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/worry/action/>



アクセス 外口 有楽町線・副都心線 成増駅1分 出口4番

すぐ目の前 (1階ミスト)

東武東上線 成増駅南口3分 川越街道 三井住友銀行向かい正面

特定社会保険労務士事務所

小山労務管理事務所

〒175-0094 東京都板橋区成増 1-28-15 林屋ビル 10F 03-3939-5222

= 長年の体験事例 真摯な対応 任せて安心 =