

秘密録音による雇止め・解雇の可否（証拠能力）

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、パートタイムの有期雇用労働者である原告を、無期転換申込権はギリギリ発生しないタイミングで雇止めした事案。

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裏に従業員の発言を録音したものである。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、原告に向けられたものではなかった。

（2）裁判所の判断

- ・秘密録音の多くは、単なる雑談を対象とするものが多く、職場の従業員への心理的圧迫になり、従業員間の円滑な意思疎通等を疎外し、職場環境を害するものというべき
- ・会話内容にかかわらず網羅的に秘密録音していた
- ・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か相当に疑問である。

裁判所は、労働契約法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、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、本件雇止めの理由なるものというべき」と判断した。

2 秘密録音の証拠能力

秘密録音の証拠能力に関する判決には、証拠として採用されるケースと、証拠として排除されるケースがある。

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る。

3 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

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）対応である。この場合、被害者側での秘密録音の必要性、秘密録音の方法、営業秘密や個人情報漏えい等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。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りうる。