



## ●社内での録音・撮影行為の禁止命令・指示

企業は取引先との情報だけでなく、財産情報や社員情報などあらゆる秘密情報を保有しています。営業秘密などの録音・撮影行為を禁止するよう命じることは当然であり、違反者は懲戒処分の対象にもなります。

## ●無断録音のデータは証拠となるか？

**無断で録音・撮影したデータは証拠能力があります。**

会話を密かに録音した媒体について、多くのケースで証拠能力は認められてきました。銀座の料亭での会話を襖越しに録音したテープを証拠として認めました。

(東京高判 昭和52年7月15日)

## ●証拠とならない場合

証拠が**反社会的な手段**を用いて**精神的肉体的自由を拘束**する等の人権侵害を伴う方法によって採集されたものである時は、それ自体違法の評価を受け、その証拠能力を否定されてもやむを得ない。

不貞行為の慰謝料裁判で、浮気相手と生活を始めた妻が、**夫の不在時に自宅に忍び込んで**持ち帰った大学ノートについて**証拠能力が否定**されました。

(東京地判 平成10年5月29日)

## ●盗聴と秘密録音の違い

会話を相手に「無断で録音する」とことと、「盗聴」では違います。

相手方に同意を得ずに会話を録音することは**秘密録音**といえます。

これに対して、**第三者間における会話**を当事者の同意を得ずに録音することが**盗聴**にあたります。

## ●盗聴そのものは犯罪ではない

盗聴の前後の行為が犯罪に当たる場合があります。

例えば、他人の部屋に盗聴器を設置するために、**無断で他人の部屋に侵入した行為**が住居侵入罪に該当することになります。

また、**電話回線に盗聴器を仕掛けて**電話の内容を受信するような行為は有線電気通信法違反となります。

次に、電波を受信して会話などを盗聴すること自体は違法ではありませんが、**その会話の内容を第三者などに漏らしてしまう**と電波法違反として罰せられることがあります。また、盗聴したことで得た情報をもとに**脅したり、金品を要求**したりする行為が脅迫罪や恐喝罪に該当することになります。

## ●パワハラでの録音が多い

スマートフォンの普及、録音機器や通信技術などが進歩していますので、パワハラでの裁判では無許可の録音が証拠として提出されることがよくあります。

社員を叱責している会話が録音されているかもしれませんよ（笑）



## ●ベトナム実習生・時給400～550円で残業させる——唐津労基署

佐賀・唐津労働基準監督署は実習生6人に時給450～550円で違法な時間外労働をさせたとして、(株)ストリームと同社の代表取締役および工場長を(時間外、休日及び深夜の割増賃金)違反などの疑いで佐賀地検唐津支部に書類送検した。

「休みが月1日しかない」「残業が毎日4～5時間」「残業代は一時間400円」  
ベトナム人技能実習生に最低賃金未満の時給で時間外労働をさせる違法事案が相次いでいます。

### 【注意点】

来年4月から入管難民法が改正され外国人労働者を受け入れる企業も多くなるので現在外国人を受け入れている企業も賃金設定には注意が必要です。

## ●賞与の支給日在籍要件

賞与の支給日に在籍していない場合は賞与を支給しない。

裁判でも賞与支給日に退職している場合「賞与を支給しなくとも労基法違反とならない」という判決が出されています。

### 【注意点】

賞与の支給時期や詳細な計算式を規定している就業規則を見かけますが、結局、これが自分の首を絞めることとなります。つまり、就業規則にどのように規定されているかで判断され、支払い義務が発生するので見直しをお勧めします。

## ●退職金25%支払い命じる——千葉地裁・勤続帳消しできず

部下である女性教諭にわいせつな行為をしたとして懲戒免職処分を受けた千葉県の公立中学校の元校長が、処分と退職金不支給の取消しを求めた裁判で、千葉地方裁判所は退職金のうち4分の1の不支給を取り消す判決を下した。

元校長の行為は悪質で社会に与えた不信感は大きい**が、36年の勤続を無にするほどとは評価できないと判断した。**

**しかし、懲戒免職の取消しは認めなかった。**

### 【注意点】

懲戒免職は当然だが、36年も勤務したのだから、退職金が0円というのは可哀想だろという判断です。これはよくある裁判所の判断です。

退職金制度のある会社は、問題社員へ退職金を不支給とする事由や減額する事由を再度見直すこと、また、退職金の計算式を評価や会社の裁量が反映されるものに見直したほうが良いです。例：基本給×勤続年数…という計算式は危険ですよ！