

社内の言動を無断で録音する行為は許されるか

財務省の元事務次官のセクハラ問題は、音声データの存在が重要な争点となりました。社員が無断で社内の言動を録音・録画することを会社は禁止できるでしょうか。

はじめに

世間を騒がせた財務省の元事務次官の報道記者に対するセクハラ問題は記憶に新しいですが、この問題の発端はセクハラ発言が記録された音声データが公開されたことでした。

今回は社外の人物が録音行為を行い公表したケースですが、社内人間がセクハラやパワハラの証拠として上司や同僚の言動をこっそり記録することも想定できます。

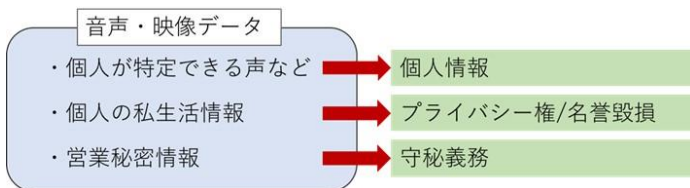
以下、無断で録音・録画する行為の是非について労務管理の観点から考察します。

音声等データはどんな「情報」か

無断記録の是非は、「**そのデータにどんな情報が含まれるか**」を考慮して判断しなければなりません。個人が特定できる音声等情報は「個人情報」となり、プライバシーの問題が付いて回ります。

内容に私生活の事柄が含まれれば、その情報公開はプライバシー権の侵害や名誉毀損になる可能性があるでしょう。

一方、営業上の秘密情報が含まれていれば、無断で記録すること自体が守秘義務違反として労務管理上の処分対象となり得るでしょう。



正当防衛としての録音

プライバシー権は憲法に保障されている国民の権利で

すが、一方で民法第720条に「**他人の不法行為に対し、自己又は第三者の権利又は法律上保護される利益を防衛するため、やむを得ず加害行為をした者は、損害賠償の責任を負わない**（正当防衛及び緊急避難）」と定められていることから、セクハラ・パワハラの当事者が自らを守るために行った録音行為は不法行為責任を免れることになります。

労務管理上のポイント

無断録音等に関する労務管理上のポイントとしては次の2つがあります。

1. 無断の録音に対する懲戒処分

社員が無断で録音等をする行為に対して懲戒することが可能な場合とは、主に下記の2つが挙げられます。

- ① 録音された情報に営業上の秘密情報が含まれている場合※
 - ② 正当防衛の範囲を超えて録音を行い、他者のプライバシーを侵害し、または会社の秩序を乱した場合
- ※公益通報者保護法に定める公益通報の場合等の例外があります

2. 記録が提出された時の対応

財務省元事務次官の事件では、被害にあったとされる記者が会社に通報したにも関わらず、会社が引き続き取材を命じた可能性が取り沙汰されています。

セクハラやパワハラの証拠として音声等が提出された時に、会社が事実確認や危険回避の対応を行わない場合、会社は**安全配慮義務違反**を問われることになります。

前述のプライバシーに配慮しながら、速やかに対応することが必要でしょう。