

民事裁判で採用相次ぐ

企業にパワーハラスメント（パワハラ）対策を義務付ける法案が国会で審議されている。民事裁判ではパワハラを不法とする判決が相次ぐ。その証拠の多くは、被害者がひそかに録音した上司の罵声だ。誰もがスマートフォン（スマホ）を持つ今、秘密録音への抵抗感は薄れる一方。企業は録音を前提にパワハラ発生に備える必要がある。

毎日社長の罵声

「社長室では必ず胸ポケットに音楽プレーヤーを入れ、カーディガンで羽織って会話を録音していた」。東京都内の医療サービス会社に勤めていた50代の女性は打ち明ける。毎日、社長の罵声を浴びることに怒りを覚え、同僚の男性と話し合っただけで、女性はその後転職したが「録音は当然だ」と言い切る。スマホなどデジタル機

パワハラ証明に「秘密録音」

器の普及で、秘密録音への抵抗は薄れてきた。一行は秘密録音を解雇理由の一つとしたが、東京高裁は2017年の判決で「秘密録音は銀行の行動が認められる指揮命令権で禁止できる」との考えも根強い。就業規則で「許可なく撮影・録音してはならない」と明文化している人材サービス会社もある。原告代理人の山田康成弁護士は「秘密録音の目的が不当解雇やパワハラ証明に限られる場合、従業員の懲戒は裁判でまづ通らない」と話す。パワハラ裁判で、録音

21世紀職業財団が全国で開催中のパワハラ対策講座は盛況だ



有力証拠、企業は制止できず

データは有力な証拠だ。3月25日、津地方裁判所でパワハラを巡る和解が成立した。三重県南伊勢町で地域おこし協力隊員だった30代の女性が、職員によるパワハラで退職に追い込まれたと同町を訴えていたのだ。和解条件は町が50万円を払うこと。同町は「早期解決のため和解に応じた」とコメントした。

「信頼関係がない」「一度切るしかない」。50万円とて有効」という東京には、ひそかに録音した町職員の音声データがあった。原告代理人の森一恵弁護士は「供述だけでは否定されるか穏やかな指導だったと反論されたらどう」と漏らす。パワハラはセクシュアルハラスメント（セクハラ）と異なり、職務上の指導との境界が曖昧だ。労働施策総合推進法改正案では裁判例を基に①優越関係を背景に②業務上

必要かつ相当な範囲を超え、就業環境を害する言動をパワハラとして裁判官はこうした基準を念頭に、発言内容と回数、その場の雰囲気、背景などを総合的に心証判断してパワハラの有無を決める。録音によって発言が具体的に分ればより判断しやすくなる。無断であっても「録音が著しく反社会的な手段によるものでない限り、証拠として有効」という東京高裁の判決が踏襲され、問題とされない。

向き合う姿勢を 秘密録音の制止が難しい中で、企業ができるのは、パワハラ発生後の対応だ。「パワハラを訴える社員がいたら、相手に断つた上で、やり取りは録音した方がいい」。ハラスメントに詳しい友野直子弁護士は、企業に対して

真相深層

こつこつすすめている。会社がパワハラとしっかり向き合ったことが録音で証明できれば、責任が軽減される可能性があるから。派遣ユニオン（東京・渋谷）の関根秀一郎書記長も「最近では交渉相手の企業が会話を録音することが多い」と話す。17年度の労働局への相談数は「いじめ嫌からせ」が約7万2000件と、2位の「自己都合退職」の1.8倍に達した。労働施策総合推進法改正案が成立し、パワハラ要件が広く知られるようになれば、ますます件数は増えると思われる。

(磯哲司)