

職場におけるパワーハラスメント(パワハラ)を、従業員が不法行為だと訴え出て、加害者と会社に損害賠償の請求をするケースで、これを認容する判決が相次いでいる。労働局への相談も、「職場でのいじめ・嫌がらせ」が群を抜いているとか。

そうはいつでも、不法行為の成立要件は、加害者が一故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護された利益を侵害した(民法709条)ことを裁判で主張し、その事実を立証しなければならぬ。特にこれが1対1の場合でのやりとりだと、その際の実況を立証するには、本人陳述に頼らざるを得ないが、被告の本人尋問と対比され、また、指導との境があいまいといわれ、証明に至らないケースが出てくる。

問は他の証拠で足りないときの補充証拠と位置付けられていることも作用する。ところが、ここに来て、多用が始まったものに、「隠し録音(録画)」があり、そこ

【新種証拠の問題】かつては、相手方の同意のない録音は証拠にならないとか、隠し撮りは信義に反し証拠から排除すべきだとする論調もあった。隠し撮りをして

録音テープ、ビデオテープ、磁気ディスク等の磁気媒体と②マイクロフィルム、光ディスク等の光媒体が新たに出現した。刑事事件での余談になる

容を知ることができるので、「文書に準じるもの」としたうえ、書証による証拠調べが行われている。実際のところ、録音テープは、別に反訳文を付けて提出する。

# 隠し録音も証拠になる

## パワハラ裁判



も問題はないかと聞いてくる人もいたりする。文書は、思想を記録し、かつ伝達する紙媒体として、証拠の中で最重要視されてきた。それだけに、文書を証拠として用いるには、「形式的証拠力」といい、その記載内容が作成者の思想を表現した(作成の真正)ものであるかどうか、実質的証明力に先立ちチェックされることになっている。

科学技術が発達すると、思想の記録や伝達のために、①が、昔、未現像のわいせつフィルムを所持していたとして、被告人が起訴されたケースで、その状態で証拠足り得るのかを争ったことがあった。さて、こうした新種証拠をどう扱うかについて、光媒体の場合、媒体の機能を重視して書証として取り調べるか、それとも、形式的証拠力の判断は視覚によるしかない以上、検証扱いにするべきだとの意見が対立している。

磁気媒体はこれと異なり、視覚に加え、聴覚でもその内容を知ることができるので、「文書に準じるもの」としたうえ、書証による証拠調べが行われている。実際のところ、録音テープは、別に反訳文を付けて提出する。

【企業サイドの対策】何とんでも、従業員に断りを入れたうえで、そのやりとりを録音しておくことになろう。断りがあれば、労使間の信頼関係も維持されるはずだし、パワハラはの自製にもつながる。こうすることで、パワハラ減らしに思わぬ効果が期待できる。(弁護士・浦田益之)