

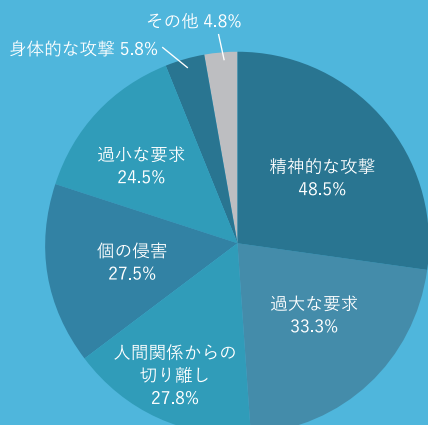
が提案する
リスクマネジメント

ハラスメント問題を マイク搭載の防犯カメラで対策



職場における言葉の暴力は、証拠を残すために集音マイクによる録音が必要です。
パワハラだけでなく、他の問題においても録音は非常に有力な手段となります。
民事訴訟では通常、「証拠能力」に制限がなく、あらゆる資料を証拠として提出できます。

昨今、パワハラやセクハラの冤罪もあり得る世の中です。
思い込みやでっち上げに対して悪魔の証明はできません。**訴訟問題になり得る問題が起きる前に、
社員の身を守るためにもマイク搭載の防犯カメラの設置が有効です。**



厚生労働省が発表した「職場のハラスメントに関する実態調査（令和5年度報告書）」によると、過去3年間にパワハラを経験した人のハラスメント内容については下記の通りのような調査結果となりました。

1位	精神的な攻撃	48.5%
2位	過大な要求	38.8%
3位	人間関係からの切り離し	27.8%
4位	個の侵害	27.5%
5位	過小な要求	24.5%

引用元：厚生労働省資料「職場のハラスメントに関する実態調査（令和5年度報告書）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001256079.pdf> の P124 参照

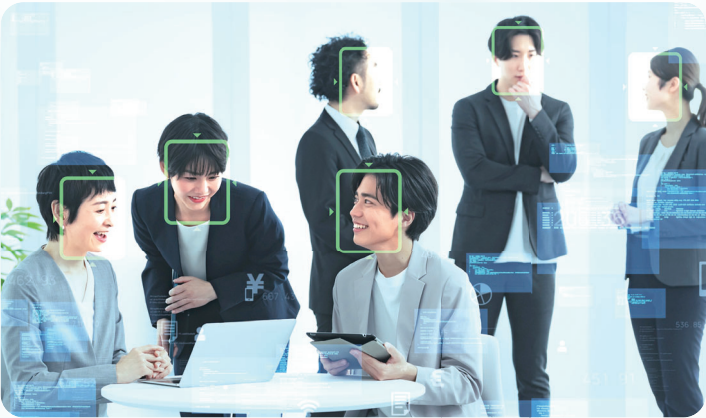
雇用慣行に起因する賠償リスクの増大や上記性質を踏まえ、
防犯カメラを設置し リスクマネジメント を行う必要があるといえます

ハラスメントなどによる賠償請求の例

雇用上の差別、セクシャルハラスメントまたは不当解雇等、雇用慣行に関連する賠償請求のケースは多岐に渡ります。
下表では、雇用慣行に関連する賠償事故の例をご紹介します。

請求区分	事故の概要	請求の内容	請求額
不当解雇	有期契約で雇用した従業員を業務態度等に問題があるとして期間途中で解雇したところ、解雇は無効であり、労働契約上の権利を有することの地位確認および差額賃金の請求を受けた。	未払賃金・賞与・慰謝料	2,000万円
不当解雇	人事異動を拒否した事務職員を業務命令違反として解雇したことで、従業員から人事異動および懲戒解雇は無効であるとし、賠償請求を受けた。	未払賃金・賞与・慰謝料	1,000万円
いやがらせ	人事上の、不当な取扱いや退職勧奨を受けたことで精神疾患を発症し、休職に追い込まれたとして、従業員から賃金差額と精神的慰謝料の請求を受けた。	賃金差額・慰謝料	3,300万円
雇用上の差別	正当な理由なく主要業務から排除されたとして、不法行為、職場環境配慮義務違反に該当するとして訴訟提起された。	慰謝料	440万円

防犯カメラで証拠の記録



パワハラやいじめでは、「言った、言わない」で揉めることがよくあります。防犯カメラが設置されていれば、パワハラ行為が録画される可能性があり、その証拠が後の調査で役立ちます。

防犯カメラの抑止効果



カメラが設置されていることを知っている人々は、カメラの前で不適切な行動をとることを避けるので、抑止効果があります。
また、防犯カメラの録画映像は鮮明に撮影し、日時も正確でなため、証拠としてもとても有効的です。