

# 実務 よろず 相談室

企業の経理・税務・庶務・労務担当者が  
職場で直面する様々な疑問・悩みについて、  
実務家・専門家が答えます。

## 無断録音の音声データは 証拠となるか

従業員30名のメーカーの総務部長です。「自衛のためにICレコーダーを持って」と最近言われますが、無断録音した音声や映像データでも争いになったときに証拠としての能力をもつのでしょうか。

回答者  
弁護士  
中野 龍弥

わが国の民事訴訟法に証拠能力の制限に関する規定はありませんが、どんなに違法な手段で収集した証拠でも無制限に用いることができるとするれば、民事訴訟の公正さを損ないますし、違法行為を助長することになりかねません。

このため、証拠能力が否定される場合もある、と一般的に考えられています。

無断録音テープの証拠能力が問題となった裁判例として、昭和52年7月15日の東京高裁判決があります。この裁判例では、「証拠が、著しく反社会的な手段を用いて人の精神的肉体的自由を拘束する等の人格権侵害を伴う方法によって採集されたものであるときは、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」「話者の同意なくしてなされた録音テープは、通常話者の一般

対して、単に相手の知らない間に無断で録音・撮影した場合は、いまだ著しく反社会的な手段方法とまでは言いがたく、証拠能力が肯定されると思われます。

## 証拠能力と信用性は別問題

ただし、証拠能力が肯定されても、たとえば、誘導的に引き出した相手の発言を録音した場合は、発言内容に信用性がないと評価される可能性があり、発言内容に沿った事実認定がなされないおそれがあることに注意を要します。

なかの たつや 第一東京弁護士会所属。弁護士法人ポト法律事務所でフランチャイス問題を中心とした企業法務から交通事故、離婚・相続問題などの一般民事・家事事件まで、民法全般を取り扱っている。

## 電子保存用のスキャナは 何を重視して選べばよいか

従業員10名の町工場の経理総務担当です。今後、帳票等の電子保存が進んでいくと思われませんが、電子保存用のスキャナはどんな機能を優先して選ぶのがよいでしょうか。ご教示ください。

回答者  
税理士  
鈴木 宏昌

平成17年より事業者の負担を考慮し、一定の条件下ではスキャナ

を利用して作成された電磁的記録で保存することが認められています。

す。当初は要件が厳しくあまり普及していませんでしたが、平成27年の税制改正では、従来設定されていた「3万円」という基準が廃止され、金額を問わずスキャナ保存の対象となりました。

また、スキャナで取り込む際にID等のログ情報・タイムスタンプは従来どおり必要となりますが、電子署名は不要となりました。つまり、個人の電子証明書の取得が不要となったのです。領収書や契約書などの重要書類以外の書類については、カラー保存も不要となり、白黒（グレースケール）での保存ができるようになりました。

平成28年の税制改正では、スマートフォンやデジタルカメラで撮影したものについても認められるなど、従来の条件が緩和されて、活用しやすくなっています。

## 派遣社員を社員旅行に連れて 行きたいと現場から要望が…

当社では例年秋に全額会社負担で1泊2日の社員旅行を実施しています。先日、営業部から「派遣社員も職場の仲間だから社員旅行に参加させられないか」という要望がありました。参加させてよいものでしょうか。

回答者  
特定社会保険労務士  
小岩 和男

社員旅行を実施する趣旨・目的は、職場の一体感をつくるという観点でしょう。

そういう意味では、自社社員と派遣社員を区別することはイベント開催の趣旨からはあまり望ましいものではないかもしれません。

人事労務管理の観点からは、派遣元企業と相談のうえ、対象派遣社員の参加希望を聞いたうえで相応の参加費用を徴収して実施する

のも一考です。

全額、福利厚生費で社員旅行を実施されていることから、業務上必要な経費として派遣社員の費用も同様の経理処理ができる可能性がないわけではありません。また旅行積立金の一部から補助する、という方法もあります。いずれにしても、実施の際には所轄税務署等に相談してください。大いなる動機づけとなるのであれば、仮に

課税されても実施する意義は大きいものです。人事労務管理と税務処理は別物です。

## 正規社員と非正規社員の 待遇格差について

現在のビジネス社会は、多くの企業で正規社員・非正規社員（派遣社員も含む）が混在している状況が見てとれます。同じ職場で就労しているにもかかわらず、待遇（福利厚生など）には差があることでしょうか。

そうした状況下、注視しておきたいのが、働き方改革による厚生労働省による「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」です。今後、正式ガイドラインが最終的に決定公表される予定ですが、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかが示されます。不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生なども含めた取組みが必要とされているためです。これを踏まえ、派遣元企業も含めたトータルマネジメントが今後の実務の勘所といえるでしょう。

こいわ かずお 私鉄系不動産会社で総務人事を担当したのち、日本橋人事賃金コンサルタント 社会保険労務士小岩事務所を開設。人事労務コンサルタントとして一部上場企業からベンチャーまで支援。

# 実務 よろず 相談室

企業の経理・税務・庶務・労務担当者が  
職場で直面する様々な疑問・悩みについて、  
実務家・専門家が答えます。

## 無断録音の音声データは 証拠となるか

従業員30名のメーカーの総務部長です。「自衛のためにICレコーダーを持って」と最近言われますが、無断録音した音声や映像データでも争いになったときに証拠としての能力をもつのでしょうか。

回答者  
弁護士  
中野 龍弥

わが国の民事訴訟法に証拠能力の制限に関する規定はありませんが、どんなに違法な手段で収集した証拠でも無制限に用いることができるとするならば、民事訴訟の公正さを損ないますし、違法行為を助長することになりかねません。

このため、証拠能力が否定される場合もある、と一般的に考えられています。

無断録音テープの証拠能力が問題となった裁判例として、昭和52年7月15日の東京高裁判決があります。この裁判例では、「証拠が、著しく反社会的な手段を用いて人の精神的肉体的自由を拘束する等の人格権侵害を伴う方法によって採集されたものであるときは、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」「話者の同意なくしてなされた録音テープは、通常話者の一般

対して、単に相手の知らない間に無断で録音・撮影した場合は、いまだ著しく反社会的な手段方法とまでは言いがたく、証拠能力が肯定されると思われまます。

**証拠能力と信用性は別問題**

ただし、証拠能力が肯定されても、たとえば、誘導的に引き出した相手の発言を録音した場合は、発言内容に信用性がないと評価される可能性があり、発言内容に沿った事実認定がなされないおそれがあることに注意を要します。

なかの たつや 第一東京弁護士会所属。弁護士法人ポート法律事務所でフランチャイズ問題を中心とした企業法務から交通事故、離婚・相続問題などの一般民事・家事事件まで、民法全般を取り扱っている。

## 電子保存用のスキャナは 何を重視して選べばよいか

従業員10名の町工場の経理総務担当です。今後、帳票等の電子保存が進んでいくと思われまますが、電子保存用のスキャナはどんな機能を優先して選ぶのがよいでしょうか。ご教示ください。

回答者  
税理士  
鈴木 宏昌

平成17年より事業者の負担を考慮し、一定の条件下ではスキャナ

を利用して作成された電磁的記録で保存することが認められていま

す。当初は要件が厳しくあまり普及していませんでしたが、平成27年の税制改正では、従来設定されていた「3万円」という基準が廃止され、金額を問わずスキャナ保存の対象となりました。

また、スキャナで取り込む際にID等のログ情報・タイムスタンプは従来どおり必要となりますが、電子署名は不要となりました。つまり、個人の電子証明書の取得が不要となったのです。領収書や契約書などの重要書類以外の書類については、カラー保存も不要となり、白黒（グレースケール）での保存ができるようになりました。

平成28年の税制改正では、スマートフォンやデジタルカメラで撮影したものについても認められるなど、従来の条件が緩和されて、活用しやすくなっています。

## ADFを装備したドキュメントスキャナが便利

一般的なビジネス文書をスキャンするには、ADF（オートシートフィーダ）を装備したドキュメントスキャナを使うのがおすすめです。

両面を一括で読み取れ、複数ペ

ージをADFと同時にセットできますので、スピードがとて速くクオリティも高いです。

ほとんどの製品は、OCR処理によって、本文中の文字のデータ化も行なうことができます。ADFを装備した複合機でも同じことができますが、高速ではなく製品によっては片面の読み取りにしか対応しない場合も多いです。

なお、ADFを通過させられない

## 派遣社員を社員旅行に連れて 行きたいと現場から要望が…

当社では例年秋に全額会社負担で1泊2日の社員旅行を実施しています。先日、営業部から「派遣社員も職場の仲間だから社員旅行に参加させられないか」という要望がありました。参加させてよいものでしょうか。

回答者  
特定社会保険労務士  
小岩 和男

社員旅行を実施する趣旨・目的は、職場の一体感をつくるという観点でしょう。

そういう意味では、自社社員と派遣社員を区別することはイベント開催の趣旨からはあまり望ましくないものではありません。

人事労務管理の観点からは、派遣元企業と相談のうえ、対象派遣社員の参加希望を聞いたうえで相応の参加費用を徴収して実施する

い場合（ステープラーやクリップを除去できないときなど）は、フラットヘッドスキャナや複合機の場合に比べてスキャンをする必要がありまますが、いずれにしてもADFを装備したドキュメントスキャナを導入すると便利です。

すずき ひろまさ 鈴木宏昌税理士事務所代表。大手会計事務所を経て独立。顧問先の税務相談に対応するほか、経理業務におけるクラウドサービスなど、IT技術の活用にも詳しい。

課税されても実施する意義は大きいものです。人事労務管理と税務処理は別物です。

**正規社員と非正規社員の待遇格差について**

現在のビジネス社会は、多くの企業で正規社員・非正規社員（派遣社員も含む）が混在している状況が見てとれます。同じ職場で就労していても、その待遇（福利厚生など）には差があることでしょう。

そうした状況下、注視しておきたいのが、働き方改革による厚生労働省による「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」です。今後、正式ガイドラインが最終的に決定公表される予定ですが、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかが示されます。不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生なども含めた取組みが必要とされているためです。

これを踏まえ、派遣元企業も含めたトータルマネジメントが今後の実務の勘所といえるでしょう。

こいわ かずお 株式会社総務人事を担当したのち、日本橋人事賃金コンサルタント 社会保険労務士小岩事務所を開設。人事労務コンサルタントとして一部上場企業からベンチャーまで支援。