

平成 24 年 4 月 28 日

オリンパス内部通報事件控訴審判決に学ぶ
(東京高等裁判所平成 23 年 8 月 31 日判決)

弁護士法人ほくと総合法律事務所
弁護士 関 秀 忠

1 はじめに一損失隠し事件に隠れたオリンパス内部通報事件判決

オリンパス株式会社（以下「オリンパス」といいます。）が、1990 年代から有価証券投資等にかかる損失計上の先送りを行っていたこと、過去の企業買収資金が複数のファンドを通す等の方法により損失計上先送りによる投資有価証券等の含み損を解消するためなどに利用されていたこと、及び、異常な企業買収と会計処理の実態に株価が急落したことは、報道等でよく知られているところです。

しかし、この損失隠し事件の判明に先立ち、オリンパスにおいて、内部通報を行ったことに対する報復人事がなされたとして従業員から配転無効及び損害賠償を請求する訴訟を提起され、かつ、オリンパスが控訴審で敗訴していたこと（以下「オリンパス内部通報事件」といいます。）は、世間ではあまり注目されていません。

平成 22 年 1 月 15 日、東京地方裁判所は、オリンパスに対して、同社従業員 X からの配転命令の無効確認及び損害賠償請求を棄却する旨の判決（つまり従業員 X の敗訴判決。以下「地裁判決」といいます。）を言い渡しましたが^[1]、平成 23 年 8 月 31 日、控訴審である東京高等裁判所は、地裁判決を変更し、同従業員に対する配転命令が、本来の業務上の必要性とは無関係にしたものであって、人事権の濫用であり無効であると認め、賞与減額分と慰謝料を合わせて、オリンパス及び上司に 220 万円の支払を命じる判決を言い渡しました（東京高等裁判所平成 23 年 8 月 31 日判決・労働判例 1035 号 42 頁。以下「高裁判決」といいます。）。もっとも、オリンパス側は、同年 9 月 9 日に控訴審判決を不服として最高裁判所に上告及び上告受理申立てをしており、現在も訴訟係属中です（最高裁判所平成 23 年（オ）第 2088 号、最高裁判所平成 23 年（受）第 2385 号）。

最高裁判所での結論がどのようなものになるにせよ、内部通報の処理に関する規程（コンプライアンスホットライン規程）を整備している多くの企業にとって、通報受理者の守秘義務違反その他当該内部規程の違反を伴う不適切な内部通報取扱いがなされ、そしてその後通報者に対して行われた配転命令が「人事権の濫用」と断じられた当該ケースからは、多くの教訓が得られると思われまますので、以下に紹介させていただきます。

¹ 東京地方裁判所平成 22 年 1 月 15 日判決・判例時報 2073 号 137 頁参照。

2 東京高等裁判所平成 23 年 8 月 31 日判決の概要

オリンパス内部通報事件の事案は、オリンパスにおいて内部通報の受付窓口としての役割を担っていたコンプライアンス室に対して、係長格相当の同社従業員（以下「X」といいます。）が自身の所属する部署において取引先からその機密情報を知る従業員を引き抜こうとする動きがある旨を連絡したのに対して（以下「本件内部通報」といいます。）、本件内部通報に関するメールを受信したコンプライアンス室の室長（以下「C室長」といいます。）が、人事部長（以下「J人事部長」といいます。）とXが所属する事業部門を統括する権限のある部長（以下「Y部長」といいます。）に対して当該メールを送信したところ、後日、Xが配転命令を受けるなどしたことを受けて、Xがオリンパス、Y部長、及び、当時のXの直属の上司であった者^[2]に対して各配転命令の無効確認及び損害賠償を求めたという事案です。

訴訟上の主な争点は、「配転命令がオリンパスの人事権（配転命令権）の濫用となるか否か」及び「不法行為が成立するか否か」というものでした。もっとも、不法行為については、先行する「配転命令権の濫用」の認定を前提に「昇格・昇給の機会を事実上失わせ、人格的評価を貶めるという不利益を課すものである」としてその成立が認定されていることから、結局、本件の最大の争点は、「配転命令権の濫用の有無」であったといえます。

(1) 事案概要^[3]

Xは、平成 18 年 11 月、オリンパスからオリンパスNDT株式会社（以下「ONDT」といいます。）に異動しましたが、その内示を受ける 10 月頃に、Xは、Xの直属の上司であるZ部長（以下「Z部長」といいます。）から、取引先の従業員が中途採用によりONDTに入社する予定があることを伝えられました。

そして、同年 12 月に、ONDTが買収した会社の最重要顧客であった鉄鋼会社S（以下「S社」といいます。）から、従業員B1（以下「B1」といいます。）がONDTに入社しました。なお、S社は、ONDTが買収した会社に対して、大型システムを 2 機発注した実績のある最重要顧客でした。

平成 19 年 4 月上旬、Xは、B1 が「S社からB1 の後輩が入社することになっており、S社からの 3 号機の受注をおみやげとして持ってくる。Xには内緒にしておくように」と言っていたことを、B1 と同じチームの社員から聞くに至りました。これを受けて、Xは、同年 4 月 12 日、Y部長に対し、S社からの 2 人目の転職希望者の採用はとりやめるべきであるなどと述べました。これに対して、Y部長は、Xに対して、「XがY部長に提言しに来たのは大間違い。XのボスはZ部長だ。すべてのことはY部長

² Y部長と共に訴えられた、「X異動前にXの直属の上司だった者」（以下、「Z」といいます。）は、Y部長が統括する事業部の一部門の部長であり、Y部長のすぐ下の職位の者でした。Y部長の不法行為責任が認められた高裁判決においても、Zが第 1 配転命令の決定に関与したことを認めるに足りる証拠はなく、業務命令等も、上司であるY部長が決定した方針に従ったものであることが窺われるとして、Zの不法行為責任は認められていません。

³ 主として高裁判決で認定された事実関係を前提としています。詳細は、労働判例 1035 号 42 頁をご参照ください。

ーZ部長ーXーメンバー（顧問E）の指揮命令系統で動くことだ、Z部長がS社のことは任せるとXに指示したにもかかわらず、顧問Eのコメントを伝えるのも大間違い」といった内容の電子メールを送信しました。

Xは、同年6月1日頃、オリンパスのコンプライアンスヘルプラインを利用し、コンプライアンス室のC室長らと面談の上、C室長らに対して、S社からの従業員転職の件を説明し、S社から第2、第3の従業員引抜きが発生する可能性があり、顧客であるS社からの信頼失墜を招くことを防ぎたいと考えている等と相談しました。

同月27日、C室長が、通報者がXであることを告げたいと、Y部長から事情を聴取しました。

同年7月3日、C室長が、Xに対し、コンプライアンス室への相談に対する回答として以下のような電子メールを送信しました。

「今回の通報は、通報者とその内容を人事部及び職制に開示することについて承諾を得た上で、具体的な経過を確認いたしました。その結果と処置について、以下の通り連絡します。」「取引先担当者を採用することは、取引先との良好な関係を維持・継続するうえで十分な注意が必要である。……重要取引先から続けて2人を採用することについては、たとえ本人の意思による転職であっても、先方に対する配慮を欠いたといわざるを得ない。……人事部では、取引先担当者の採用に関する明文化された基準はないが、基本的には道義的な問題があり、“採用は控える”というのが原則だと考えている。採用する場合には、当事者が当社への転職を希望し、取引先と当社との間で機密保持誓約を含む同意が成立しない限り行わないこととしている。」などというものでした。

この点、このC室長による電子メールは、Xのほか、本件通報を知らせる必要のない者、Y部長、J人事部長も宛先に入っており、同時に送信されました。その翌日、C室長は、「本件に関し、X様との機密保持の約束を守らずに（上記の知らせる必要のない者）様およびY部長、J人事部長にメールを配信してしまいました。」というメールを送信しました。

他方で、同月頃、Y部長は、Xの配転命令について検討を始めました。

そして、同年8月27日、Y部長らは、Xに対し、同年10月1日付で、企画営業部部長付への配置転換（以下「第1配転命令」といいます。）を命じました。これによって、Xは、その前の職（チームリーダー）に就いてまだ半年しか経過していなかったのですが、新事業創生探索活動の業務に専心することを求められるに至りました。なお、同活動の具体的内容は、自らが研究開発をするのではなく、文献や研究者、技術者、ユーザーが集うシンポジウムから情報を収集することなどでした。

その後、オリンパスは、Xに対して、地裁判決の直前である平成22年1月1日付けで第2配転命令、平成22年10月1日付けで第3配転命令を命じました。これらの配転命令により担当することになった業務は、顕微鏡及び品質保証の勉強と月1回のテストという新入社員と同様の業務であり、これまでにXが築いてきた能力や経験とも関係がないものでした。

なお、オリンパスの就業規則には、以下の規定があります。

第33条 「業務の都合により従業員に対し、同一事業場内の所属変更および職

種の変更を命ずることがある。」

第 34 条 「前 2 条の場合、従業員は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。」

また、X が加入するオリンパス労働組合と、オリンパスの間の労働協約には、以下の規定があります。

第 40 条 「会社は、職務の任免にあたっては、組織の必要性と効率性の観点から最も合理的に行う。」

第 41 条 (1) 「会社は業務の都合により、組合員に事業場間の派遣、転勤、転籍または社外勤務を命ずることができる。」

第 41 条 (3) 「会社は異動にあたり、人材の適材適所を狙いとしたチャレンジングシステムを有効に活用する。」

さらに、オリンパスは、オリンパスグループ企業行動憲章を定め、その前文で

「法令遵守はもとより、高い倫理観を持って企業活動を行う」

とし、行動規範の実効性を確保するためとしてヘルプラインを設置していました。

そして、オリンパスのコンプライアンスヘルプライン運用規定（以下「内部運用規程」といいます。）には、

- ・ 通報者本人の承諾を得た場合を除き、通報者の氏名等、個人の特定されうる情報を他に開示してはならないこと（14 条 2 項）
- ・ 通報者に対してヘルプラインを利用したという事実により不利益な処遇を行ってはならないこと（16 条）

が規定されていました。

(2) 「配転命令権の濫用」の判断基準とその当てはめ

地裁判決も高裁判決も、東亜ペイント事件（最判昭和 61 年 7 月 14 日判例タイムズ 606 号 30 頁）に依拠し、(ア) 配転命令について業務上の必要性が存しないとき、または、業務上の必要性が存する場合であっても、(イ) 配転命令が他の不当な動機・目的をもってなされたとき、若しくは(ウ) 配転命令が労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、配転命令権の濫用となるものではないという判断基準を示しています。

その上で、高裁判決は、① X の内部通報が、内部運用規程に沿った適正な内部通報であったこと、② 他方、オリンパスのコンプライアンス室の対応が、「通報者本人の承諾を得た場合を除き、通報者の氏名等、個人の特定されうる情報を他に開示してはならない」と守秘義務を定める内部運用規程に違反した不適正な取扱いであったこと、③ Y 部長が第 1 配転命令を検討し始めたのは X が本件内部通報をしたことを知った直後の平成 19 年 7 月であったこと、④ チームリーダーの職に就いてから僅か半年しか経過していなかった X に別業務に専心させることとしたことにつき業務上の必要性が高かったとは認め難いこと、⑤ 第 2 配転命令及び第 3 配転命令により担当することとされた業務は、顕微鏡及び品質保証の勉強と月 1 回のテストであって、この業務は、新入社員と同様であり、X の能力や経験とも関係がないこと、等の諸事情を取り上げた

うえで、「本件内部通報を含む一連の言動がXの立場上やむを得ずされた正当なものであったにもかかわらず、これを問題視し、業務上の必要性とは無関係に、主として個人的な感情に基づき、いわば制裁的に第1配転命令をしたものと推認できる。そして、Xが本件内部通報をしたことをその動機としている点において、第1配転命令は、通報による不利益取扱を禁止した運用規定にも反するものである。」「第2配転命令及び第3配転命令は、いずれも本来の業務上の必要性や控訴人の適性とは無関係に、第1配転命令の延長としてされたものと推認できる。」と判断し、Xに対する各配転命令をいずれも配転命令権の濫用となると判断しました。

(3) 高裁判決の背景

一般に、内部通報を行った者は、通報した内容がその者の人事権を握っている上司の意向に沿わないものであれば、同上司らから、通報したことの報復として不利益取扱を受けるおそれがあります。公益通報者保護法においても、労務提供先等に対する公益通報（いわゆる内部通報）を理由とした通報者に対する不利益取扱いは禁止されています。オリンパス内部通報事件は、まさに、この公益通報者保護法の立法趣旨を踏まえて判断がなされた事例であるといえます。

もし、あなたが上司を対象者とする内部通報を試みようとしたときに、心配することは何かといえば、間違いなく、上司から「江戸の敵を長崎で討たれる」ことではないでしょうか。つまり、そのような内部通報を行えば、上司から人事上マイナスの評価がなされたり、嫌がらせを受けたりするのではないかと心配するのではないのでしょうか。

オリンパス内部通報事件では、高裁判決の事実認定を前提とすれば、まさに上記のような心配をしながらも本件内部通報を行ったであろうXの保護に配慮せず、コンプライアンス室のC室長が、通報者からの内部通報に関する内容であることがわかるメールを、人事を左右しうる立場にあるJ人事部長（少なくとも社内からそのような立場にあると見える者）や、通報された事案が発生している部署を統括し部下であるXに対して職務上の権限を行使しうる立場にあるY部長に対して送信してしまうという、内部通報処理態勢としておよそあってはならない事態を引き起こしました。内部通報制度の要である守秘義務を守らなければならないコンプライアンス部のC室長の職責に照らして、J人事部長やY部長は、絶対にXの確実な事前承諾⁴⁾を得ずに本件内部通報の内容を開示してはならない者であったことは明らかです。どのような理由があったにせよ、本件内部通報の取扱いに対する配慮に欠けていたと言わざるを得ないでしょう。

高裁判決において、配転命令権の濫用の有無を判断するに先立ち、通報受理者の守秘義務違反などを伴う不適切な内部通報取扱いがなされている点が大きく取り上げられ、結論として、配転命令権の濫用を認める判断に至ったのは、内部通報が行われた

⁴⁾ 高裁判決では、Xがコンプライアンス室の担当者に対して、Xが通報者であること及び通報内容が関係者に知られることになることを承諾したことはない旨が認定されています。

直後に通報事実が通報者の人事権を握っている者に漏れてしまい、その後まもなくして会社側から配転命令が行われたという時系列が認められることと無関係ではありません。

もし、通報者による内部通報が、社内の内部通報規程に照らして正当な通報と評価されるのに対し、他方、通報受理者の側では、通報者の人事権を握る上司に通報内容を不当に漏らした不適切な取扱いが認められたということであれば、その後の会社側の諸々の取扱いのすべてが、人事権を握る上司による報復や制裁だったのではないかと推認されてしまうのも、やむを得ないことなのではないかと思われま

すが、一般に、内部通報者について人事異動を行うなどの場合には、会社として不当な目的を有しているわけではないにしても、一般人の感覚や経験則から法的に不利益取扱いを行ったと推認されてしまう可能性があることを踏まえて、万一にも不利益取扱いと評価されることのないよう、くれぐれも細心の注意を払わなければなりません。

(4) 保護される内部通報とは

Xを敗訴させた地裁判決は、Xの内部通報が「公益通報者保護法の通報対象事実に該当するか否か」という点に強く着目しました。

これに対して、高裁判決は、公益通報者保護法に定める通報対象事実に該当するか否かを特段問題とせず、内部運用規程に定めのある「『法令はもとより、倫理に反した活動や、これにより利益を得るような行為はしません。』との規定に反する、または反する可能性があると感じる行為」や「業務において生じた法令違反等や企業倫理上の疑問や相談」に該当すれば、秘密を保護しつつ適正に処理しなければならないとし、内部運用規程に照らして保護される内部通報なのかに焦点を当てています。内部運用規程で定められている以上、公益通報者保護法所定の法令違反は勿論のこと、企業倫理違反、またそれ「に反する可能性があると感じる行為」に関する通報であっても適正な通報であるとしており、さらに、「疑問や相談」であっても適正な通報として受理されるべきことを判示したのです。

「内部運用規程において保護の対象として定められた事実を取り扱った通報である以上、通報者に対する守秘義務に留意し、内部運用規程に沿って万全の通報処理をしなければならない」ということは、高裁判決に言われなくても至極当然のことなのですが、内部通報制度を十分に機能させるために、内部通報で保護される事実を限定せず広く定める企業がほとんどだと思いますので、この機会にあらためて心に刻み込んでいただきたいと思います。

3 オリンパス損失隠し事件における内部通報制度の不十分さに関する指摘

なお、損失隠し事件におけるオリンパス第三者委員会報告書 133 頁には、以下のとおり、損失隠し事件の原因を構成する一側面として、同社の内部通報制度の機能が損なわ

れていた旨の言及がなされていることが注目されます。[⁵]

「(エ) 内部通報について 『全社統制 (一般)』 の評価シートによると、コンプライアンスヘルプライン (内部通報窓口) の設置状況、通報者保護に関する規程の有無が確認されている。また、コンプライアンスヘルプラインの従業員への通知について運用状況が確認されている。上記についての問題は特に認識されておらず、コンプライアンスヘルプラインが社内に設置されていること、利用件数の激減等の状況の変化については評価時に考慮されていなかった。このような状況から全社的な内部統制の評価時に実質的な評価がされず、内部通報制度が有効に機能する状況にないことが発見されなかったと考えられる。」

オリンパスの例をみるまでもなく、早期に問題を発見して解決していくための仕組みである内部通報制度が、有効に機能するよう随時メンテナンスを図ることは、会社の取締役において責任をもって果たすべき重要な職務といえます。したがって、内部通報の価値を正しく認識し、これを推奨すること、これを前提に全社的にも内部通報が貴重なものであると理解する企業風土を醸成すること、その風土に基づき通報者保護を徹底させること、及び、通報を受けた後の態勢整備に問題がないかを常に意識し、随時、実際に利用してみようと思えるような内部通報システムへの改良を図ることなどは、いずれも、各取締役において真剣に取り組む経営課題といえるでしょう。

以上

⁵ なお、平成 23 年 12 月 25 日付け MSN 産経ニュースによれば、「同社 (=オリンパス) は平成 17 年に内部通報制度を設けた際、外部の法律事務所に窓口を設置する案が検討されたが、損失隠しを主導したとされる山田秀雄前監査役 (67) の強い反対で却下。窓口は社内に置かれ、重要情報は役員を経由して社長に報告される仕組みになった。結局、窓口は有効活用されず、損失隠しはマイケル・ウッドフォード元社長 (51) のメディアなどへの告白まで秘匿されたままだった。」などと報道されています。

関 秀 忠

<著者略歴>

1996年 筑波大学附属高等学校卒業
2000年 早稲田大学法学部卒業
2002年 第一東京弁護士会入会、舟辺・奥平法律事務所（現あきつ総合法律事務所）入所
2006年 アフラック（アメリカンファミリー生命保険会社）入社、副法律顧問
2008年 弁護士法人ほくと総合法律事務所にパートナーとして参画
弁護士サッカー世界大会「Mundiavocat2008 in Alicante」Best Goal-Keeper受賞

<主要取扱分野>

法令等遵守(コンプライアンス)関連業務を含む会社法務全般、危機管理対応
内部通報制度構築支援業務・通報窓口担当業務、保険業法・保険法分野
反社会的勢力の関係遮断関連態勢整備、民事訴訟、その他企業法務

<著書>

「保険業務のコンプライアンス」（共著・金融財政事情研究会）
「保険業界の暴排条項対応」（共著・第一東京弁護士会民事介入暴力対策委員会・金融財政事情研究会）
「銀行窓口の法務対策 3800 講」（共著・きんざい）
「反社会勢力からの企業防衛(経営者のための法務対応マニュアル)」（共著・日経 BP）
「民事介入暴力の法律相談」（共著・第一東京弁護士会民事介入暴力対策委員会・学陽書房）
「企業法務判例ケーススタディ 300 金融編」（共著・金融財政事情研究会）
「最新 金融商品取引法ガイドブック」（共著・新日本法規出版）
「金融界における反社会的勢力排除の理論と実務」（共著・金融財政事情研究会）等

<お問い合わせ先>

〒102-0083 東京都千代田区麹町 2-3 麹町プレイス 9 階
弁護士法人ほくと総合法律事務所 東京オフィス
URL : <http://www.hslo.jp/>
E-mail: sek@hslo.jp
TEL : 03-3221-9873(代)/9876(直)
FAX : 03-3221-9874

掲載日：平成24年5月21日