

2018年3月29日

内部通報・内部告発に関する裁判例の検討 (1)

弁護士 中原 健 夫

弁護士 結 城 大 輔

弁護士 横 瀬 大 輝

1. はじめに

2018年1月29日、朝日新聞に衝撃的な記事が掲載された。以前にも内部通報に対する不利益な取扱いを行ったとして裁判に発展したことがある精密機器メーカーであるオリンパスの訴訟に関する記事である。その内容は、「中国現地法人で不明朗支出を追及した幹部が1日付で異動した。この人事をめぐり、同僚の社員弁護士が公益通報者保護法違反のおそれを指摘するメールを社内の多数に送り、メールを禁じられた。そのため、この弁護士は会社を相手取って東京地裁に訴訟を起こした。」というものである。その記事によれば、「訴状によると、オリンパス中国法人の法務本部長は、深圳（シンセン）の製造子会社が中国の税関当局とのトラブルを解決するため2014年に地元企業に支払った4億円について、贈賄の疑いがあると問題視。オリンパスは15年の調査で内部統制上の問題を指摘する報告書をまとめたが、贈賄までは認定しなかった。法務本部長は第三者委員会を設置してさらに調査すべきだと主張し、昨年秋、社内に働きかけた。そうした中で11月末、東京の新設部署の室長付への異動を内示された。これを知った本社法務部勤務の弁護士は『報復人事の可能性が高く、当社の公益通報者保護法違反などのおそれがある』と指摘。12月6日、社外取締役にもメールで是正を求めた。」「その後、この弁護士は数回にわたって法務部やコンプライアンス部などの多数の同僚にもメールを転送。12月20日、会社にメール使用などを禁じられ、日常業務を行えなくなった。この弁護士は『使用禁止は公益通報に対する不利益扱いで、公益通報者保護法に違反する』と主張。精神的損害500万円の賠償を会社に求めている。」というものである^[1]。

この訴訟がどのような結論になるのかは分からないが、この記事を読む限り、オリンパスは、2度にわたって対応をミスした可能性がある。1度目は、法務本部長が中国での贈賄のおそれを指摘して第三者委員会の設置を求めたにもかかわらず、それを取り上げず、法務本部長を異動させたと思われるという点であり、2度目は、そのことを知った社内弁護士が公益通報者保護法違反のおそれを指摘して是正を求めたにもかかわらず、それを取り上げず、社内弁護士によるメールの使用を禁止したと思われるという点である。

¹ <https://www.asahi.com/articles/ASL1W46N5L1WULZU001.html>

企業等の役職員から当該企業等の問題点等を指摘する声が上がった場合に、企業等として、どのような対応を取るべきか、そして、適切な対応を取ることができるかは、企業等にとって、コンプライアンスやリスクマネジメントという観点から非常に重要な課題である。しかしながら、そのような場面で適切な対応を取ることができず、混乱を生じさせ、ひいては、今回のオリンパスのように、訴訟に発展する企業等も少なくない。そのため、企業等の役職員から当該企業等の問題点等を指摘する声が上がった場合に、企業等として取るべき適切な対応とはどのようなものなのかについて検討を深めるため、当職らとして、今後、定期的に内部通報や内部告発に関する裁判例の解説を行うこととしたい。

2. 最高裁判所平成 30 年 2 月 15 日判決

第 1 回目は、最高裁判所平成 30 年 2 月 15 日判決（以下「本判例」という。）について検討する。本判例は、グループ会社の役職員から内部通報を受け付ける制度を採用している場合に、グループ会社の役職員からの内部通報に応じて適切に対応すべき信義則上の義務が認められ、また、その対応次第では損害賠償責任を負う可能性がある旨を判示したものと評価できる最高裁判例である。

(1) 本判例の判示内容 ～ 信義則上の義務

本判例の判示内容のうち、内部通報窓口を設置した親会社がグループ会社の役職員に対して負う信義則上の義務について言及した部分は、以下のとおりである（下線及び脚注は当職らによるもの）。

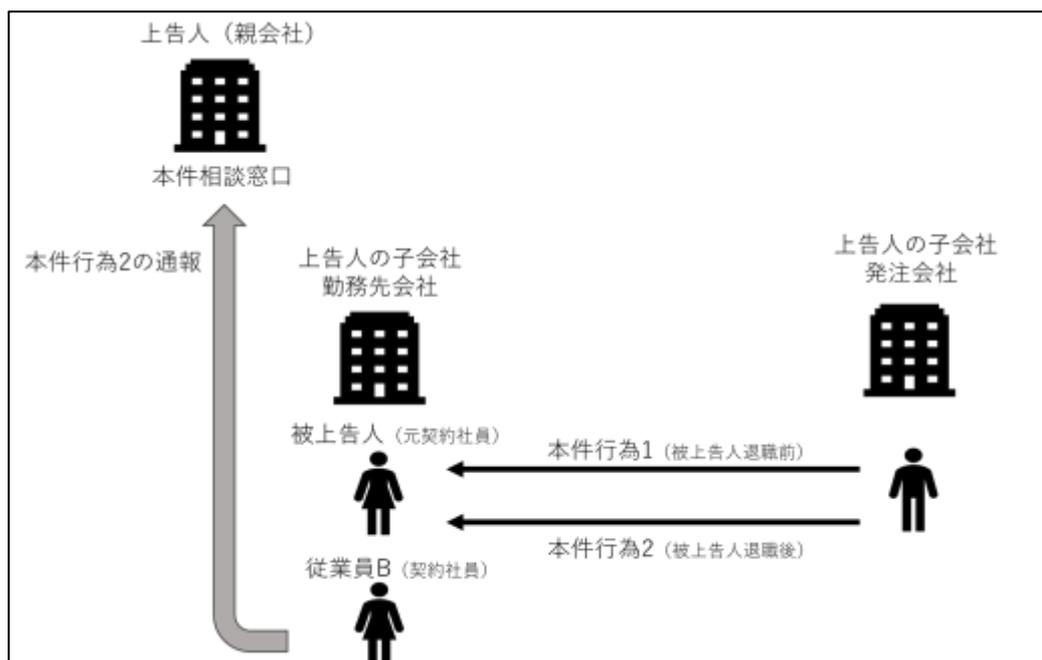
上告人^[2]は、本件当時、本件法令遵守体制の一環として、本件グループ会社の事業場内で就労する者からの法令等の遵守に関する相談を受ける本件相談窓口制度を設け、上記の者に対し、本件相談窓口制度を周知してその利用を促し、現に本件相談窓口における相談への対応を行っていたものである。その趣旨は、本件グループ会社から成る企業集団の業務の適正の確保等を目的として、本件相談窓口における相談への対応を通じて、本件グループ会社の業務に関して生じる可能性がある法令等に違反する行為（以下「法令等違反行為」という。）を予防し、又は現に生じた法令等違反行為に対処することにあると解される。これらのことに照らすと、本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為によって被害を受けた従業員等が、本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、上告人は、相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があると解される。

² イビデン株式会社

(2) 本判例の判示内容 ～ 損害賠償責任

本判例は、結果的に内部通報窓口を設置した親会社の損害賠償責任を否定しているが、その判示内容のうち、損害賠償責任について言及した部分は、以下のとおりである（下線及び脚注は当職らによるもの）。なお、本判例の事案を図示すると、以下の<関係図>のとおりである。

<関係図>



被上告人 [3] が本件行為 1 [4] について本件相談窓口に対する相談の申出をしたなどの事情がうかがわれないことに照らすと、上告人は、本件行為 1 につき、本件相談窓口に対する相談の申出をしていない被上告人との関係において、上記アの義務 [5] を負うものではない。

上告人は、平成 23 年 10 月、本件相談窓口において、従業員 B [6] から被上告人のためとして本件行為 2 [7] に関する相談の申出（本件申出）を受け、発注会社

³ イビデン株式会社の子会社である株式会社イビデンキャリア・テクノの契約社員として、イビデン株式会社の事業場内で就労していた者

⁴ 従業員 A が、被上告人との交際を諦めきれず、平成 22 年 8 月以降、被上告人が就労していた事業場内にある工場で就労中の被上告人に近づいて自己との交際を求める旨の発言を繰り返し、被上告人の自宅に押し掛けるなどした行為

⁵ 申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務

⁶ 被上告人が就労していた事業場内にある工場で就労していた当時の同僚であった勤務先会社の契約社員

⁷ 従業員 A が、被上告人が勤務先会社を退職した平成 22 年 10 月 12 日から同月下旬頃までの間や平成 23 年 1 月頃にも、被上告人の自宅付近において、数回自動車を停車させるなどした行為

[⁸] 及び勤務先会社 [⁹] に依頼して従業員 A [¹⁰] その他の関係者の聞き取り調査を行わせるなどしたものである。本件申出は、上告人に対し、被上告人に対する事実確認等の対応を求めるというものであったが、本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、上告人において本件相談窓口に対する相談の申出をした者の求める対応をすべきとするものであったとはうかがわれない。本件申出に係る相談の内容も、被上告人が退職した後に本件グループ会社の事業場外で行われた行為に関するものであり、従業員 A の職務執行に直接関係するものとはうかがわれない。しかも、本件申出の当時、被上告人は、既に従業員 A と同じ職場では就労しておらず、本件行為 2 が行われてから 8 箇月以上経過していた。

したがって、上告人において本件申出の際に求められた被上告人に対する事実確認等の対応をしなかったことをもって、上告人の被上告人に対する損害賠償責任を生じさせることとなる上記アの義務 [¹¹] 違反があったものとすることはできない。

3. 本判例から学ぶべきポイント

本判例は、グループ会社の役職員を対象とする内部通報窓口を設置した親会社の法的責任について判示した初の最高裁判例であるし、また、結果的に損害賠償責任は否定されているものの、控訴審では損害賠償責任が認められていた [¹²] 事案でもあるから、内部通報窓口を設置する企業等として取るべき適切な対応を学ぶ上で、価値のある判例であると言えよう。以下、本判例から学ぶべきポイントについて、列挙してみたい。

⁸ イビデン建装株式会社

⁹ イビデン株式会社の子会社である株式会社イビデンキャリア・テクノ

¹⁰ 平成 21 年から平成 22 年にかけてイビデン建装株式会社の課長職にあり、被上告人が就労していた事業場内にある発注会社の事務所等で就労していた者

¹¹ 脚注 5 参照

¹² 控訴審（名古屋高等裁判所平成 28 年 7 月 20 日判決）は、概ね以下のとおり判示していた（カッコ内の加筆及び下線は当職らによるもの）。

「上告人は、法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、本件相談窓口を含む本件法令遵守体制を整備したことからすると、人的、物的、資本的に一体といえる本件グループ会社の全従業員に対して、直接又はその所属する各グループ会社を通じて相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負うものというべきである。これを本件についてみると、被上告人を雇用していた勤務先会社において、上記(1)のとおり本件付随義務（被上告人に対する雇用契約上の付随義務として、使用者である勤務先会社が就業環境に関して労働者からの相談に応じて適切に対応すべき義務）に基づく対応を怠っている以上、上告人は、上記信義則上の義務を履行しなかったと認められる。また、上告人自身においても、平成 23 年 10 月、従業員 B が被上告人のために本件相談窓口に対し、本件行為 2 につき被上告人に対する事実確認等の対応を求めたにもかかわらず、上告人の担当者がこれを怠ったことにより被上告人の恐怖と不安を解消させなかったことが認められる。以上によれば、上告人は、被上告人に対し、本件行為（本件行為 1 と本件行為 2）につき、上記信義則上の義務違反を理由とする債務不履行に基づく損害賠償責任を負うべきものと解される。」

(1) グループ会社の役職員が利用できる内部通報窓口を設置した以上、当該窓口を利用したグループ会社の役職員との関係で、適切に対応すべき信義則上の義務が認められること

親会社は、内部通報制度を整備する際に、その役職員を内部通報窓口の利用対象者とするだけでなく、親会社としてのグループ会社管理等という観点から、グループ会社の役職員も内部通報窓口の利用対象者とすることが多い。その場合、グループ会社の役職員から見れば、法令等違反行為によって被害を受けた場合に、当該窓口に対しその旨を通報すれば、親会社が相応の対応をしてくれるだろうと考えるのが一般的であるし、現に当該窓口に通報されれば、親会社として当該通報に関する調査を行う（自ら調査を行うか当該通報の対象となるグループ会社をして調査を行わせるかは別として）のが一般的である。したがって、本判例の判示内容からも理解されたとおり、グループ会社の役職員が利用できる内部通報窓口を設置した親会社は、当該窓口を利用したグループ会社の役職員との関係で、通報内容に応じて適切に対応すべき信義則上の義務が認められ、当該義務に違反すれば損害賠償責任を負うことに留意しなければならない。

なお、本判例は、本件行為 1 は親会社が設置した内部通報窓口に対して通報されており、親会社が本件行為 1 との関係では前述した適切に対応すべき信義則上の義務を負わないと判示しているため、原則として、親会社が設置した内部通報窓口に対して通報された内容を踏まえ、親会社が前述した適切に対応すべき信義則上の義務を負う範囲が決まると考えられる。

(2) 本件行為 2 は、被上告人の退職後に行われ、かつ、グループ会社の事業場外で行われた行為であったという特殊な事情が認められたこと

本判例によれば、本件行為 2 は、その被害者本人からの通報ではないものの、親会社が設置した内部通報窓口に通報されているため、親会社が本件行為 2 との関係では前述した適切に対応すべき信義則上の義務を負うと考えられる。

しかしながら、本判例は、本件行為 2 が被害者の退職後に行われ、かつ、グループ会社の事業場外で行われた行為であったという特殊な事情が認められたため、通報者である従業員 B から求められた被害者に対する事実確認等を行わなかったとしても、損害賠償責任を生じさせる信義則上の義務違反にならないと判示している。ここで注意すべきは、本判例は、前述した特殊な事情が認められた事案であることが損害賠償責任を否定した大きな判断要素になっていると考えられる事案であるという点である。すなわち、被害者の退職後の行為であっても、グループ会社の職場内で行われた場合や、グループ会社の職場外で行われた行為であっても、被害者が在職中であった場合は、本判例と異なる判断がなされうることには十分に留意しなければならない。

(3) 通報者の要望に沿った調査を行わなかったために、控訴審では損害賠償責任が認められていること

本判例は、通報者が要望した被害者に対する事実確認等を行わなかったものの、前述した適切な対応をすべき信義則上の義務に違反するとは言えないという判断をした事案であるが、かかる結論に至ったのは、前記(2)で述べた特殊な事情が影響していると考えられるし、通報者が被害者でなかったことも影響していると考えられる。

確かに、内部通報窓口に対して通報がなされた場合に、当該通報を受けて会社としてどのような調査を行うかは会社側にて決定すべき事柄であり、通報者の要望に沿った調査を行わなければならない義務が当然に認められる訳ではない。

しかしながら、前述した適切に対応すべき信義則上の義務が認められる以上、会社としてどのような調査を行うかを決定する際に、特に通報者が被害者である場合には、その要望をできる限り尊重することが重要であると考えられる。この点、前述したとおり、本判例の控訴審は、通報者が要望した被害者に対する事実確認等を行わなかったことにより、被害者の恐怖と不安を解消させなかったという認定を行い、親会社の損害賠償責任を認める理由のひとつとしていることに留意しなければならない。

4. 本稿の終わりに

グループ会社のためにも内部通報窓口を設置した親会社は、その役職員が当該窓口を利用した場合に加えて、そのグループ会社の役職員が当該窓口を利用した場合についても、通報内容に応じて適切に対応すべき信義則上の義務が認められ、当該義務に違反すれば損害賠償責任を負うことが、本判例により明らかにされたと言えるだろう。

もともと、親会社としては、会社法上、グループ会社の管理を行わなければならないのだから^[13]、その一環として、海外子会社等の海外拠点を含め、グループ会社の役職員から内部通報を受け付ける制度を採用するという潮流が変わることはない。本判例を受けて、内部通報制度を採用する企業等が真剣に検討するべきは、どのような場合に、どのような対応を行うことが、適切な対応と言えるのかを探求することにあるといっても過言ではない。そして、企業等としては、かかる探求に当たり、前述した適切に対応すべき信義則上の義務に違反していないと言える最低限の対応を目指すのではなく、内部通報制度の信頼性を向上させるという観点から、最も適切な対応（ベストプラクティス）を目指すべきである。今後、そのような観点から、多くの内部通報や内部告発に関する裁判例を題材として取り上げたいと考えている。

以上

¹³ 会社法第 348 条第 3 項第 4 号、第 362 条第 4 項第 6 号等

<筆者略歴>

中原健夫（なかはらたけお）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 代表パートナー

1993年早稲田大学法学部卒業、1998年弁護士登録、原田・尾崎・服部法律事務所（現在の尾崎法律事務所）入所、2002年アフラック（アメリカンファミリー生命保険会社）企業内弁護士、2005年あさひ・狛法律事務所（現在の西村あさひ法律事務所）入所、2007年のぞみ総合法律事務所パートナー、2008年弁護士法人ほくと総合法律事務所を設立、代表パートナー就任。

企業コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、社内・第三者委員会調査、保険業務、倒産・事業再生、M&A、不動産取引、紛争対応等。内部通報その他コンプライアンスに関する講演・著書・論考多数。

結城大輔（ゆうきだいすけ）

のぞみ総合法律事務所 パートナー

1996年東京大学法学部卒業、1998年弁護士登録、のぞみ総合法律事務所入所。2000～2002年日本銀行出向、2008～2009年韓国ソウルの法律事務所に出向、2010年米国University of Southern California (LL.M.) 修了、2010～2013年米国ロサンゼルス・ニューヨークの法律事務所に出向、2012年ニューヨーク州弁護士登録、2013年11月日本帰国・のぞみ総合法律事務所復帰。2016年日本公認不正検査士協会理事就任。

企業コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、社内・第三者委員会調査、米国訴訟・FCPA等当局捜査対応等。内部通報その他コンプライアンスに関する講演・著書・論考多数。

横瀬大輝（よこせたいき）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

2008年慶応義塾大学法学部法律学科卒業、2011年早稲田大学大学院法務研究科修了、2013年弁護士登録、弁護士法人ほくと総合法律事務所入所。

労働法務、企業コンプライアンス、税務コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、保険業務、倒産・事業再生、M&A、紛争対応等。

筆者3名による著書「これからの内部通報システム」(2017年 きんざい)

<https://store.kinzai.jp/public/item/book/B/13090/>

掲載日：2018年4月13日