

2018年12月20日

内部通報・内部告発に関する裁判例の検討(2)

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年に入り、公益通報者保護法の改正に向けて、公益通報者保護専門調査会がおよそ月1~2回のペースで計14回にわたり開催されている。その背景には、公益通報者保護法の施行から10年余りが経過しているにも拘らず、前回指摘したオリンパスにおける贈賄疑惑にかかる内部通報に対する不利益取り扱いについての社員弁護士による損害賠償請求訴訟事件等、大きな不祥事に発展した事例や通報を受けた行政機関において不適切な対応が行われた事例が発生していることが挙げられる。このことから、公益通報として保護されるための要件や不利益取り扱いを抑止するための効果のあり方等、公益通報者保護法の枠組みについて見直しを行うべきとの意見が出されているのである。したがって、この公益通報者保護法の改正により、公益通報者の保護が強化されることが想定され、これは事業者にとっては、より厳格な内部通報にかかる制度設計や内部通報に対する対応が求められるということの意味している。

このように、内部通報・内部告発に関して事業者が果たしていくべき役割の重要性はますます高まっていくものと思われる。そこで、企業等の役職員から当該企業等の問題点を指摘する声が挙がった場合に、企業等として採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、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。本稿はその第2回である。

なお、本稿の執筆にあたっては、司法修習生の福塚侑也さんの多大なる協力をいただいた。この場を借りて感謝の意を表したい。

2. 東京地方裁判所平成28年10月7日判決(労働判例1155号54頁)

第2回目は、東京地方裁判所平成28年10月7日判決(以下「本裁判例」という。)について検討する。本裁判例は、後述するとおり、内部告発をした従業員の探索目的で社内アンケートが実施され、当該従業員が当該アンケートへの回答を拒否したところ、回答拒否を理由のひとつとして当該従業員に対する普通解雇が行われた事案で、当該普通解雇の有効性が主な争点となった事案である。本裁判例は、上記の社内アンケートによる「犯人探し」は許されないものであり、これに回答拒否をすることは普通解雇の理由とすることはできない旨、判断した(結果的に、別の理由から、普通解雇自体は有効であると判断された。)

後述するとおり、本裁判例は、内部告発に対する企業側の対応として留意をすべき教訓を得ることができるものであるとともに、不利益取扱いの立証責任を事業者に転換するという公益通報者保護法の改正議論との関係でも実務上参考になるものであると考えられる。

(1) 本裁判例の事実関係の概要

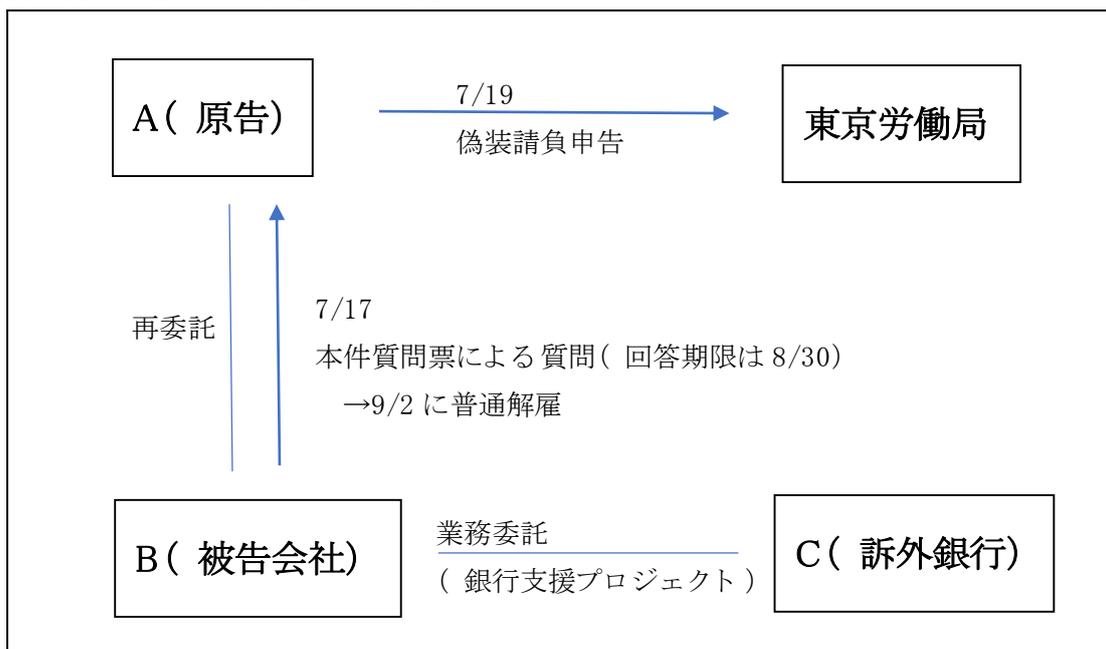
原告は、被告会社に、情報処理システムの分析・設計及び同システムの活用のための助言等の業務に従事する者として入社し、被告会社からの業務委託を受けて、訴外銀行の本社における銀行業務を支援するプロジェクトに従事していた。

原告は、上記銀行支援プロジェクト業務が、翻訳やコピー取りなどの単純作業であることなどから、違法な労働者派遣であると疑っており、東京労働局に対し、2013年7月19日に偽装請負について申告した（以下「偽装請負申告」という。）。

原告の動きを察知した被告会社は、原告が申告をする2日前の同月17日ころ、原告を含む従業員らに対して、「プロジェクトにおけるお客様の業務情報の取り扱いについての確認」と題する質問票（以下「本件質問票」という。）で、「顧客の業務に関する情報や資料を第三者（行政機関を含みます）に開示したことはあるか」という事項を含んだ質問をした。原告は、被告会社からの本件質問票への回答の催促にも拘らず、回答期限（2013年8月30日）までに回答をしなかった。

被告会社は、勤務態度不良等の事情の他、上記質問票への不回答も理由のひとつとして、2013年9月2日、原告を普通解雇（以下「本件解雇」という。）するに至った。

【関係図（日付はいずれも2013年）】



(2) 本裁判例の判示内容 ～ 本件質問票に対する評価

本裁判例の判示内容のうち、本件質問票に対する評価について言及した部分は、以下のとおりである（下線は当職らによるもの）。

「……原告の偽装請負申告は、労働者派遣法 49 条の 3^[1]に基づく申告に当たり、原告は、偽装請負申告を理由とする不利益な取扱いから保護される法律上の権利を有するといえる。この種の申告者が申告を理由とする不利益な取扱いから実効的に保護されるためには、申告者の秘密や個人情報も保護されることが重要で（「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」……参照）、みだりに申告者の意思に反して申告者を特定しようとする「犯人捜し」の行為は相当でない^[2]。また、労働者は使用者の調査に関し無制約に協力する義務を負うわけではなく、その協力がその職責に照らし職務内容といえる場合又は労働契約上の義務を履行する上で必要かつ合理的と認められる場合に限られるから……本件質問票に係る被告の業務命令は、少なくとも原告に対する限り、必要かつ合理的なものとはいえず、原告は、自己に対する不利益な措置の端緒となりかねない本件質問票の回答を拒否する正当な理由を有するといふべきである。」

(3) 本裁判例の判示内容 ～ 本件解雇の適法性判断

本裁判例は、結果的に本件解雇の違法性を否定しているが、その判示内容のうち、本件質問票が与える影響について言及した部分は、以下のとおりである（下線は当職らによるもの）。

「偽装請負申告……は正当な行為であり、本件質問票に回答しなかったこと……も解雇理由とすることが許されないが、本件解雇の理由の一部であることは被告が自認するところであり、その関連性は本件解雇が本件質問票に対する回答の期限とされた平成 25 年 8 月 30 日の数日後である同年 9 月 2 日に行われたことからもうかがわれるから、原告の一連の不良な言動とともに不利益取扱いの理由（動機）の競合の問題が生じる。原告の一連の不良な言動は、……軽視できない程度のもので、被告はこれを強く問題視しており、既に本件降格も経たが、改善の兆しはなかったこと、被告が原告による偽装請負申告をしたことを把握した平成 25 年 6 月 20 日から同年 9 月 2 日の本件解雇まで 2 か月余が経過

¹ 労働者派遣法第 49 条の 3（厚生労働大臣に対する申告）は、次のとおり定めている。

「1 労働者派遣をする事業主……がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができる。

2 労働者派遣をする事業主……は、前項の申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」

² なお、本裁判例は、従業員による労働局への偽装請負申告が公益通報者保護法上の「公益通報」に該当すると判断されたものではないが、労働者派遣法第 49 条の 3 に定める「厚生労働大臣に対する申告」に該当すると判断された事例であるため、公益通報者保護法における「公益通報」がなされた場合にも妥当し得る判断であるといえる。

していることに照らすと、偽装請負申告……、本件質問票……に関する事情が被告の本件解雇における決定的な動機になっており、これらの事情がなければ本件解雇は行われなかったであろうとは認めるに足りない。結局、本件解雇が労働者派遣法 49 条の 3 及び労働基準法 104 条に違反する不利益取扱いに当たるとはいえない。

以上によれば、本件解雇は客観的な合理的な理由を備え、かつ、社会通念上相当なものというべきである。」

3. 本裁判例から学ぶべきポイント

本裁判例は、従業員による法律上認められた行政機関への内部告発を被告会社が察知したときに被告会社が採った対応について、「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」（以下「改正前ガイドライン」という。）も引用した上で、評価を示した。結果的に本件解雇自体の違法性は否定されているものの、本件質問票を本件解雇の理由とすることは明確に否定して、事案によっては普通解雇が違法と判断されることもありうることを示しており、内部告発がされたことを察知した会社が採るべき適切な対応とそのリスクを学ぶ上で価値のある裁判例であるといえよう。そこで、以下、本裁判例から学ぶべきポイントについて列挙してみたい。

(1) 内部告発を察知した場合に本件質問票に回答する旨の業務命令をすることは、「犯人探し」の行為として相当でないと評価されたこと

2005 年 7 月 19 日付けの改正前ガイドラインでは、調査の実施と個人情報の保護に関して、「調査の実施に当たっては、通報者の秘密を守るため、通報者が特定されないよう調査の方法に十分に配慮することが必要である」とされていた。また、2016 年 12 月 9 日付け「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（以下「改正ガイドライン」という。）では、通報にかかる秘密保持の徹底についてより詳細な規定が設けられ、「何人も通報者を探索してはならないことを明確にする」措置を講じ、通報に係る秘密保持の徹底を図ることが重要であるとされ、犯人探しの行為が相当でないことが明確に指摘されている³⁾。

本裁判例は、以下の事実を認定の上、「被告は、東京労働局の調査の端緒が原告からの情報提供によることを調査することを意図して、原告が回答に応じないことを予想しつつ本件質問票に対する回答を原告に強く求めており、また、原告において、被告がそのような意図・予想を有していると考える相当な根拠があったと認められる」として、「犯人探し」としての行為だと判断している。

³⁾ さらに、2018 年 7 月 18 日に開催された公益通報者保護専門調査会における中間整理案においては、「通報者の探索……については、公益通報者保護法第 5 条との関係の整理や、一般的な禁止規定を置くとした場合にどのような法律効果を定めるか、明文化の必要性があるか等」の議論がなされているところである。

- ①原告の偽装請負申告の結果、被告会社は東京労働局から是正指導を受けたこと
- ②本件質問票及びその回答を求める業務指示書は、原告による偽装請負申告及び東京労働局による是正指導の前後に行われたこと
- ③企業で懸念される情報の流出先として行政機関はあまり想定されないにも拘らず、本件質問票は、開示及び提供の相手方として「第三者（行政機関を含みます）」としていること
- ④被告会社は、原告による偽装請負申告を察し、東京労働局担当官の説明で原告による偽装請負申告を把握していたこと
- ⑤原告に対し、原告だけが未回答であると指摘して強く回答を求めていたこと
- ⑥その当時、原告の偽装請負申告以外に行政機関をも含めて情報の開示又は提供の状況を調査する契機となるような事情は見当たらないこと
- ⑦原告は、本件質問票やその提出の催促は、原告の偽装請負申告を被告会社が自白させようとする圧力と疑い、これに応じなかったこと
- ⑧被告会社は、原告の⑦の疑いを十分に予想しえたのに、その疑いを解消しようとする措置を講じてないこと

このことから、本裁判例は、内部告発の内容・時期及びその結果、問題となる会社の行為の内容・時期及び動機・合理性の有無、通報者に対する個別的な働きかけの有無、通報者に対する通報後にとられた措置等の諸般の事情から、いわゆる「犯人（＝通報者）捜し」としての行為が採られているかを認定するものと考えられる。本裁判例は、このような行為に対して、改正前ガイドラインも引用した上で明確に否定的な評価をしているのであって、企業等としては、通報者の秘密保持の徹底がより強調されている改正ガイドラインを踏まえ、この点についてはより慎重になる必要がある。

(2) 本件質問票に回答しなかったことを解雇理由とすることが許されないと認定されたこと

本裁判例は、通報者は、上記のような通報者の探索に対しては、不利益措置の端緒となりかねないものであるとして、回答を拒否する正当な理由があることを指摘した。その結果、本件質問票に回答する旨の業務命令に対しても、原告は拒否することが相当であるとされ、拒否することに正当な理由があることから、その業務命令に反したことを解雇の理由とすることも当然に許されないこととなる。

本裁判例は、通報者の探索を相当でないとして、解雇の理由とすることはできないとしたが、その一方で、本件解雇については結論としては適法であるとの判断を示した。その理由としては、本件質問票の他にも原告には解雇理由があり、事情の総合判断として、その他の解雇理由が主な動機となっているからであるとされたことが挙げられる。

ここには、本裁判例も言うように、原告の一連の不良な言動と不利益取扱いの理由（動機）の「競合の問題」が生じている。裁判所は、この競合の問題について、いずれの理由（動機）が本件解雇とより強い関連性を有しているか、より大きい寄与を働かせているか、

という点を判断の基準としているように思われる。したがって、企業等としては、仮に公益通報者を解雇するような場面にあつては、公益通報に基づく理由ではないこと、他に解雇すべき理由のあることを丁寧に積み上げていくことが必要となるであろう。この積み上げが十分でなく、公益通報が主な解雇理由であると認定されると、本来できるはずであった解雇が許されないという判断がされることもありうるものであるといえ、十分留意しておくべきである。

この点に関連して、現行法下では、不利益取扱いが「公益通報をしたことを理由として」行われた（公益通報者保護法3条～5条）ということ立証する責任は公益通報者側が負っている。これに対して、前掲の中間整理案では、「解雇」が公益通報から一定期間内に行われた場合には、不利益取扱いが公益通報を理由とする立証責任を事業者に転換することが示唆されている。具体的には、「解雇」が公益通報後1年以内に行われた場合には原則として当該解雇は無効であり、事業者が公益通報とは別の理由により解雇をしたことを証明した場合に限って有効とする規定を設けることの是非が議論されている^[4]。この改正も踏まえると、公益通報者を解雇する場合には、事業者としてはより丁寧な解雇理由の積み上げが必要となり、例えば本裁判例のような事案が改正法下でなされた場合においては、解雇が無効と判断される余地もあろう。

4. 本稿の終わりに

本裁判例により、裁判所も改正前ガイドラインを参照して、通報者・告発者の探索に対しては、明確な否定的評価をする場合があることが明らかになったといえよう。このことから、会社としては、公益通報がなされた後に、いかなる対応を採るべきかは、その後の紛争を予防していくうえでも、極めて重要な課題であることが改めて留意しなければならないことがわかる。

もっとも、本裁判例が、本件解雇自体については適法性を認めているところであり、その否定的評価の結果、どのような法的影響が生じるかについては、まだ明らかではない部分が少なくない。公益通報者保護法の改正の議論も踏まえて、解雇が公益通報を理由とする立証責任が転換されたとして、通報者・告発者の探索によって、公益通報者を特定し、解雇するに至ったというような場合に、その他にも解雇すべき理由があったとして、本裁判例と同様の総合的な考慮がされるのか、また総合的な考慮での重みづけが変化するのか、それともその他の解雇理由をどれだけ積み上げれば別の理由により解雇したことを証明できるのか等については、今後さらに注意していく必要がある。

以上

⁴ 第22回公益通報者保護専門委員会【資料2】9頁参照

<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：2019年1月8日