

2019年5月7日

内部通報・内部告発に関する裁判例の検討 (3)

弁護士 石毛和夫

1. はじめに

2018年1月、内閣総理大臣から内閣府消費者委員会への諮問を受け、消費者委員会公益通報者保護専門調査会の再開が決定された。同調査会は2018年中に計16回開催され、7月には「中間整理」、12月には「報告書」を取りまとめるに至った。ここで示された方向性に基づき、公益通報者の保護を強化する方向での公益通報者保護法の改正が想定されている。

また、消費者庁は、内部通報制度に関する認証制度の導入を進めており、その第一段階としての「自己適合宣言登録制度」がすでに始動し、公益社団法人商事法務研究会が登録審査の受付を開始している（2019年2月12日から）。

このような立法・制度の動きは、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ことを意味するものといえる。そこで、実際の内部通報に対して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、あるいはその前提として、企業等が構築しておくべき適切な内部通報制度とはどのようなものかについて検討を深めるため、「インテグレックス ホットプレス」では、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っている。本稿はその第3回である。

2. 東京地裁 平成28年12月21日判決

第3回では、東京地方裁判所 平成28年12月21日判決・労働判例ジャーナル60号64頁（以下「本裁判例」という。）について検討したい。

内部通報があったとき、企業等としては当然、通報された事案についての事実関係調査を遂げなければならない。調査の手法としては、書類やメールの精査、帳簿の精査等、事案により多様なものがあり得るが、多くの事案において、通報者や関係者、被通報者に対する「ヒアリング」が重要な意味を持つ。しかし、生身の人間を相手に、ときには本人にとって不利な事実や、他人には明かしたくない事実について質問せざるを得ない場面もあるのであるから、その進め方には慎重を要する。場合によっては、ヒアリングそれ自体が新たなパワーハラスメント・セクシュアルハラスメントであるとの問題提起を誘発しかねない。本裁判例は、そのような問題点についての一種の「限界事例」を提示するものとして、実務の参考となるものである。

(1) 事案の概要

事案は、Y社の有期雇用労働者として勤務していたX（女性）が、(1)元上司Aからセクシャルハラスメントを受けたとしてA及びY社に対して損害賠償を、(2)Y社に対して未払の時間外労働手当の支払を、(3)Y社による雇止めは無効であるとして、Y社に対し雇用契約上の権利を有することを確認する地位確認等を、また、(4)雇止め通告やその後のY社の措置及び元上司Bのパワーハラスメントは、Xに対する加害意図をもってされた違法行為であり、これによりXは精神疾患に罹患したとして、Y社及びBに損害賠償等を、それぞれ請求する訴えを提起したというものである。結果としては、(3)が請求通り認容、(1)(2)(4)の請求がいずれも一部認容された。

請求は多岐に亘り、労働法に関する裁判例としても示唆に富む判決であるが、本稿の目的との関係上、Xの主張する「内部通報手続におけるY社の組織的パワハラ行為」に関する部分を探り上げる。

裁判所の事実認定によれば、Xは、平成25(2013)年6月26日、Y社の内部監査室に対し、代理人であるC弁護士を通じ、Bにパワーハラスメントに該当する行為を受けた等の内容による内部通報を行った。同年7月29日、Y社の内部監査室は、Xからの内部通報の事実確認のため、Xの事情聴取を実施した。事情聴取の場には、内部監査室のO室長、社外監査役のP弁護士及びお客様サービス部部長のMが立ち会った。

Xは、事情聴取が始まるとすぐに過呼吸様の症状を呈し、事前の予告なく、また、代理人であるC弁護士の同席もない中で事情聴取を実施することに疑問を示した。これを受けて、P弁護士が、体調が悪いのに無理して事情聴取を受ける必要はないこと、代理人の立会いがないと受け答えが困難であれば今日は中止せざるを得ないと述べ、内部通報書に記載の事実には誤りがないか尋ね、今後、改めてXやBから事情聴取を実施する旨伝えた。また、Xは、体調不良で一月半、休んでいただけであるのに、Bが、Xが会社の機密情報を知ったために出社しなくなったと虚偽の事実を述べて社内に広まり、困っていることを訴えた。なお、上記事情聴取の途中で、P弁護士が「それで、どうしましょう。そしたら、あんまり泣かせて、またパワハラとか言われると困っちゃうし。」等と述べたことがあった。

Xは、かかる事情聴取を受け、Y社は自分の内部通報をまともに取り合おうとしていないと思い、無力感を感じたとして、これが「内部通報手続におけるY社の組織的パワハラ行為」であると主張した。

(2) 本裁判例の判示内容

裁判所は次のように判示し、事情聴取の場面における不法行為の成立を否定した。

Xは……内部通報手続における事情聴取が事前の予告なく、しかもC弁護士の立会いもなくされたことを捉えて不当な事情聴取であった旨主張する。しかし……、当該事情聴取は、終了までの時間こそ1時間弱にわたったものの、Xが、過呼吸様の症状を呈したり、C弁護士の立会いなく行われることに異議を述べたりしたことから、Xが訴えたパワハラ行為の内容に関する事情聴取はほとんど実施されず、C弁護士が立会可能な別の日時を別途設定して再聴取することになったのであって、この日の事情聴取の態様が違法・不当なものということとはできない。

また、Xは、上記事情聴取の場で「またパワハラとか言われても困っちゃうし。」等と言われ、まともに取り合ってもらえなかったことにより、無力感を感じた旨主張する。そして、Xが主張するとおり、上記事情聴取に立ち会った社外監査役であるP弁護士が、「そしたら、あんまり泣かせて、またパワハラとか言われると困っちゃうし。」等と発言したことは、……認定したとおりである。このような発言は、パワハラ被害を受けたとして内部通報したXの面前で、当該調査を行う立場の者がする発言としては軽率で不適當なものというべきではあるが、当該発言をもって、Xとの関係で損害賠償請求権を基礎付けるような違法な発言とまではいうことができない。加えて、上記のとおり、内部監査室は、この日のXの意向や状況等を踏まえて別途事情聴取の場を設定することとし、また……その後実際にC弁護士も立会可能な日程を打診したことからすれば、上記発言等をもって、内部監査室がXの行った内部通報をまともに取り合おうとしなかったということもできない。

3. 本裁判例から学ぶべきポイント

Xが過呼吸様の症状を呈し、また弁護士の立会いを求めて事情聴取に異議を述べたのに対して、Y社がその日の事情聴取に固執せず、弁護士が立会可能な日程の再設定を試みたことは、「正解」であったといえる。

他方、「あんまり泣かせて、またパワハラとか言われると困っちゃうし」等の発言は、違法でないと認定はされたものの、裁判所の言葉を借りれば「軽率で不適當」との評価を免れず、一步間違えば、Y社の不法行為原因をもう一つ増やす結果になっていた可能性も否定できない。いたずらに論点を一つ増やしてしまう、残念な発言であった。ただ、敢えて踏み込んだ推測をすれば、P弁護士にも「悪意」はなく、いわば場を和ますつもりで、つい口にしてしまった「軽口」といったところだったのではないか。脇が甘いと言われればそれまでであるが、いざヒアリングの場に立ってみると、誰にもこの程度、口を滑らせる可能性はあるのではないかと、とも危惧される。一種の「限界事例」として、もって他山の石とするに足る事案といえよう。

4. 本稿の終わりに

通報・相談者から新たなハラスメントと受けとめられることのないようにしつつ、客観的な事実を正確・詳細に聴取するためにヒアリング担当者が遵守すべきマナー／ルールについて一般的な指針を示すのは難しく、通報・相談の内容や経緯、通報・相談者の意向や個性に応じて臨機応変に対応すべきという他はない。社内の担当者では対応が難しいのであれば、判断の客観性を担保するために、外部専門家の支援や立会いを求めることも検討に値する。さらにお勧めなのは、普段から、内部通報受付担当者向けの研修等を実施し（外部専門家を講師として招いてもよい）、ケーススタディやシミュレーションを行って、担当者の対応能力を日々高めておくことである。内部通報制度の研修を実施し、その効果の客観的な評価・点検を定期的実施して、精度を継続的に改善していくことは、「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」（消費者庁）の求めるところでもある。ぜひご検討をお勧めしたい。

以上

<筆者略歴>

石毛 和夫（いしげ かずお）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 パートナー

1997年 東京大学経済学部経営学科卒業、1999年 弁護士登録・あさひ法律事務所（現 西村あさひ法律事務所）入所。政府系ファンド「産業再生機構」シニアマネージャー（2003年～2006年）等を経て、2011年から現職。

石山 Gateway Holdings(株)[JASDAQ 上場]:会計不正調査第三者委員会委員長(2014年)、農業・食品産業技術総合研究機構 [国立研究開発法人]:不適正経理調査委員会委員長(2016年)等を歴任。日本監査役協会会員。

企業コンプライアンス、企業買収・再編、事業再生等を取扱い領域とし、「中小企業の社内調査」（きんざい、共著）等の著作の他、「銀行法務 21」誌（経済法令）に「金融商事実務判例紹介」、「旬刊経理情報」誌（中央経済）に「ビジネス実務相談室」の連載を持つ。

掲載日：2019年5月23日