

内部通報・内部告発に関する裁判例の検討（4）

弁護士 宇井 美礼

1. はじめに

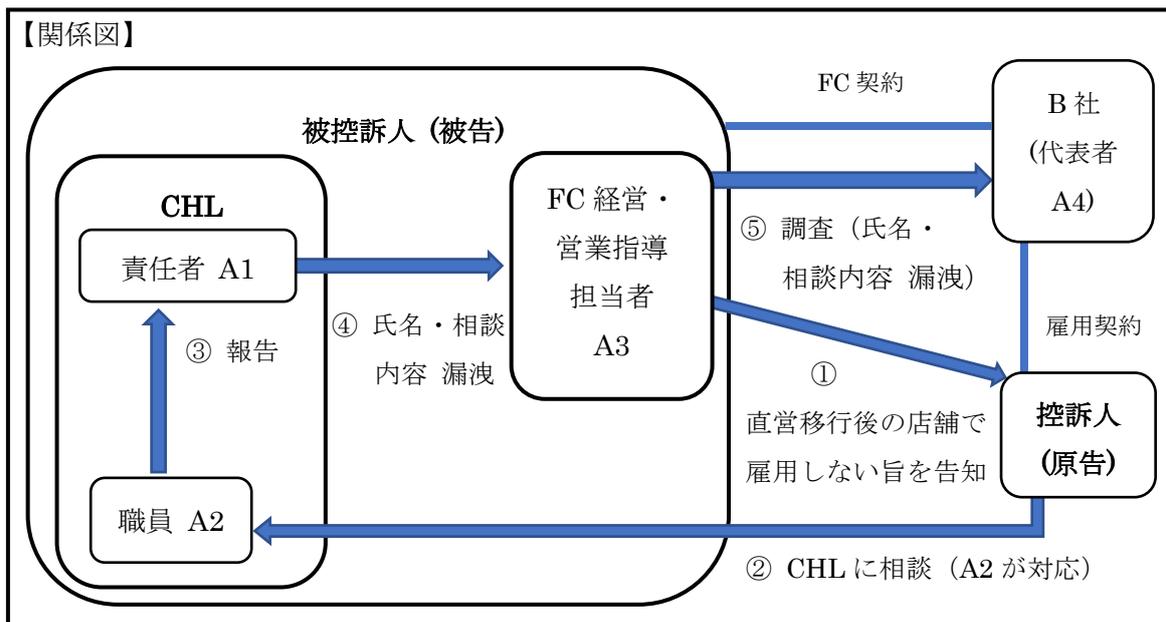
2019年2月より、内部通報制度に関する「自己適合宣言制度」の受付が開始され、本稿脱稿の時点で9社の登録がなされている。今後は、更に新しい制度である第三者認証制度の開始が予定されており、国内において内部通報制度に対する関心はますます高まっている。本稿は、実際に内部通報があった場合に企業等が取るべき適切な対応や、その前提として企業等が構築すべき制度内容について検討を深めるため、定期的に内部通報や内部告発に関する裁判例の解説を行う連載の第4回である。

2. 大阪高等裁判所 平成24年6月15日判決（労働判例ジャーナル8号10頁）

(1) 本裁判例の意義

今回は、内部通報を受けた会社の担当者が、通報された事実の調査のために、通報事実の内容を社内の別部署の担当者及び社外の関係者（いずれも通報事実の関係者／被通報者）に伝えたことが会社の不法行為に該当するとされ、通報者の精神的損害に対する賠償が命じられた事例を紹介する。「通報された事実を調査するため」の開示であっても、また、その開示により通報者に直接的な「不利益」が課されたわけではなくても、会社に賠償責任が生じるとされた点等において、企業等の内部通報担当者／コンプライアンス担当者の方々にとって、特に注目すべき裁判例である。

(2) 事案の概要



本件の控訴人（原告）は、被控訴人（被告。ファストフード事業）とフランチャイズ(FC) 契約を締結していた B 社のフランチャイズ店舗に勤務していたが、同店が被控訴人の直営店になることとなり、被控訴人のフランチャイジー経営・営業指導担当者である A3 から、直営移行後の店舗にて控訴人を雇用しない旨を告げられた。これを受けて、控訴人が、被控訴人内に設置された内部通報窓口であるコンプライアンス・ホットライン（以下、「CHL」という。）に対し、「フランチャイズ店が直営店に移行したが、契約できないといわれ、予告手当の話もない。会社が変わることで解雇になることが解雇権の濫用に値するのかどうか知りたい」「契約されない結果は仕方ないが、本当の理由を知りたい」「コンプライアンスが A3 に確認することはしてほしい」等、相談した。相談を受け付けた CHL の担当職員 A2 が、当該相談内容を CHL の責任者である A1 に報告したところ、A1 は、A3 に対して控訴人の氏名や相談内容を明かしたうえで、フランチャイズ店舗の代表者である A4 と面談し、B 社の事情・見解を聞き、解決方法を探ってくるよう指示をした。

このことを知った控訴人は、氏名や相談内容が漏洩したために、B 社が運営する他の店舗での就労も拒否されることとなったとして、被控訴人に対し、不法行為（民法 715 条）等に基づき、①直営後の店舗において働いた場合に得られたであろう賃金に相当する逸失利益（973 万 3878 円）と②精神的損害（9026 万 6122 円）について損害賠償等を請求した。第一審（神戸地裁尼崎支部 平成 23 年 9 月 30 日判決）は、原告の請求をいずれも棄却した。

しかし、控訴審（大阪高裁）は、①の逸失利益の請求は認めなかったものの、②の精神的損害については 30 万円の限度で認容した。金額としては必ずしも多額とはいえないが、会社に不法行為が認められた事実は大きい。では、控訴審は、何をもって会社に不法行為があったと判示したのか。

(3) 本裁判例の判示内容 1 ～CHL 責任者の法的責任と相談者の法的利益

本裁判例の判示内容のうち、相談を受けた内部通報窓口担当者の法的責任、及び、相談者が相談に関して有する法的利益について言及した部分は、以下のとおりである（下線及び注は当職によるもの）。

被控訴人は、コンプライアンスに関する質問や相談の窓口として CHL を開設し、これを被控訴人やフランチャイズ店の従業員に周知し、相談者のプライバシーは厳守されるとして、その利用を呼びかけていたのであり（※1）、また、被控訴人の内部においても、通報者の秘密保持、プライバシーは尊重され、通報により不利益を受けることは絶対になく、通報者の氏名等の情報がコンプライアンス委員会の必要最小限のメンバー以外に開示されることはないと定められていたのであるから（※2）、CHL の担当者は、CHL を利用して相談してきたその者の氏名や相談の内容を秘匿すべき義務を負っているといえるし、また、相談者は、その氏名や相談の内容を秘匿してもらえることについての法的利益を有しているといえる。

※1 控訴審で認定された、被控訴人及び各フランチャイズ店舗への CHL 利用の呼びかけ内容は、以下のとおりである。

被控訴人は、日頃から部内誌に、「コンプライアンス・ホットラインを設置しました！『これって、正しいことなんだろうか』『どう考えても、これはおかしいんじゃないかしら』—毎日の仕事の中で、こんな疑問を持ち、自分では判断できないときは『コンプライアンス・ホットライン』に相談してください。相談者のプライバシーは厳守しますので、実名でお願いします。」という内容の記事を登載する等して、被控訴人やそのフランチャイズ店で働く従業員に対し、CHL が設置されたことを周知するとともに、CHL への相談を呼びかけていた。

※2 被控訴人のコンプライアンスプログラム（被控訴人の社員の行動規範）には、通報者の秘密は保持され、また、プライバシーは尊重され、通報により不利益を受けることは絶対にない、通報のあった事実を処理・調査する過程において、通報者の氏名等の情報がコンプライアンス委員会の必要最小限のメンバー以外に開示されることはない、と定められていた。

(4) 本裁判例の判示内容 2 ～調査のために通報の事実やその内容等を開示することは上記 CHL 責任者の義務に反するか

また、本裁判例の判示内容のうち、CHL 責任者 A1 が、問題の解決のために必要であるとして、相談内容の当事者である A3 や A4 に対し、相談者である控訴人の氏名や相談内容を開示したことが、(3)の義務に反するものであるかどうかについて言及した部分は、以下のとおりである（下線は当職によるもの。）。

CHL に通報や相談があった場合に、被控訴人において解決しなければならない問題として取り上げるべきか否かや、取り上げるとしてどのような解決方法を採用すべきか等について調査が必要になることは当然あり得ることであるが、前記被控訴人やフランチャイズ店の従業員に対する CHL 利用への呼びかけの内容や被控訴人の内部の定めからすると、この調査はあくまで通報者、相談者のプライバシーを厳守することを前提としての調査に限定されるべきものであり、そのことによって十分な調査が行えないとしても、それは CHL の制度が本来、予定していることである。

3. 本裁判例の結論

本裁判例は、原審とは異なり、CHL の責任者 A1 が、A3 に対して、控訴人から CHL に相談があったことやその相談の内容を伝えて、B 社の代表取締役 A4 と面談し、B 社側の事情や見解を聞き出すよう指示したことは、A1 の義務違反、控訴人の法的利益の侵害にあると認定し、原告の精神的苦痛に対する慰謝料として、被控訴人に 30 万円の損害賠償支払義務があることを認めた（民法 715 条）。もっとも、相談内容の漏洩によって控訴人が他の店舗での就労も拒否されることとなったという控訴人の主張（逸失利益に関する主張）は、この主張を認めるに足りる証拠がないとして認められなかった。

4. 本裁判例から学ぶべきポイント

以下、本裁判例により学ぶべきポイントについて列挙してみたい。

(1) 内部通報の担当者に対し、相談者氏名や相談内容を秘匿すべき義務を認め、相談者に対し、その氏名や相談内容を秘匿してもらえることについての法的利益を認めたこと

本裁判例が、「CHLの担当者は、CHLを利用して相談してきたその者の氏名や相談の内容を秘匿すべき義務を負っているといえるし、また、相談者は、その氏名や相談の内容を秘匿してもらえることについての法的利益を有しているといえる」と判示したことにより、内部通報担当者の義務と相談者の法的利益の存在が認められ、これによって不法行為に基づく損害賠償を認めたことは、注目に値する。

もっとも、本裁判例でそのような判示がなされた根拠は、被控訴人内及び各フランチャイズ店舗へのCHL利用への呼びかけの内容や、内部の定め（※1、2参照）にあり、通報内容に関する守秘義務が法制化されていない今日においては、結局のところ、上記義務や利益が認められるか否かは、事業者ごとに判断せざるを得ないということであろう。

一方、ご承知のとおり、内部通報制度において、相談者のプライバシーや相談内容の秘密をいかに保持するかという点は重要な問題となっている。平成28年12月9日に策定・公表された「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。）においても、「Ⅲ. 1. 通報に係る秘密保持の徹底」として、通報者に関する秘密保持を図るための方法が提示されている。本裁判例は改正ガイドライン策定前のものであるが、改正ガイドラインでは、相談者の秘密保持について事業者の慎重な対応を求めていることは明らかであることから、現在、事業者内部の規定を解釈する場面においては、相談者の秘密保持に関する利益がより認められやすくなっていると考えられる。

さらに、現在は、内閣府・消費者委員会公益通報者保護専門調査会において、内部通報に関する守秘義務の法制化も検討されている。同委員会は、まず一定の事業者内部通報体制の整備義務を定め、通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用を求める方向で動いており（「事業者としての守秘義務」）、当該義務に反する事業者に対しては、行政措置の導入が検討されている。その他、内部通報担当者個人の守秘義務の法制化や、その際の例外規定、担当者個人が守秘義務に反した場合の行政措置・刑事罰の導入についても、今後、必要に応じて議論される予定である¹。

¹ 平成30年12月 消費者委員会 公益通報者保護専門調査会報告書

(2) 裁判所として、相談内容に関する実効性よりも相談者の秘密保持を重視する姿勢を示したこと

原審は、「CHL は上記の目的（「倫理上もしくは法令遵守上の問題につき、通報（質問・相談等）があり、その内容が懸念事項の報告であった場合、必要に応じて調査を開始し、問題を解決するというもの」）でコンプライアンスに関する質問や相談の窓口として設置されたものであり、コンプライアンス本部は、コンプライアンス違反がある場合、会社に大きな影響がある場合等において活動するものといえる。したがって、通報者の秘密保持、プライバシーの保護は当然としても、目的達成のためには、必要な範囲で通報内容を開示したうえで調査をすることはやむを得ないものというべきである。」と判示し、控訴審に比べて問題解決の実効性をより重視した判断をしていた。

一方で、本裁判例では、CHL 利用の呼びかけ内容や、被控訴人の内部の定めを根拠に、「調査はあくまで通報者、相談者のプライバシーを厳守することを前提としての調査に限られるべきものであり、そのことによって十分な調査が行えないとしても、それは CHL の制度が本来予定していることである。」として、問題の実効性よりも相談者のプライバシー保護を重視するという判断をした。

当該判断は、内部通報制度に関する周知内容ともリンクさせた判断をすることで、内部通報制度がどのような制度として社内の人々に認識されているかを前提に、相談者の秘密保持に対する相談者の信頼や期待を特に重視したものと考えられる。相談内容にかかる調査・解決のためとはいえ、相談に関する情報の第三者の開示には慎重になる必要がある。

特に、本裁判例の被控訴人のように「プライバシーは厳守します」として内部通報窓口の存在を周知し、絶対的にプライバシーを守る、と約束しているのであれば、プライバシー厳守に対して相談者が期待を抱くのも当然である。この場合、相談者の許可なく相談者の氏名や相談内容を漏洩させることは、たとえ実効的解決のために必要であったとしても、当該相談者の法的利益を侵害するといわれても仕方ない。絶対にプライバシーを守る、と言いきってしまうのは、内部通報担当者の首を絞めることになりかねず、避けるべきである。相談をしてほしい、内部通報窓口を利用してほしいと思うがゆえのことであるとは思いますが、良いことばかりを並び立てた宣伝はしないというのも重要である。

また、被控訴人のように実名での相談を推奨することも注意すべきであろう。氏名は、相談者を直接特定し、プライバシーの核心となる情報であることから、名前を明かして相談をすること自体に抵抗を覚える相談者もいる。そのため、内部通報制度の制度設計としては、匿名通報もできるようにしておくことが望ましい。そのうえで、実名をもって相談をされた場合には、相談を受ける時点で、一定の場合には氏名を開示する必要があることを説明し（例えば、本件のように、自分の解雇が解雇権の濫用なのではないか、解雇の理由が知りたい等の相談の場合には、相談者の名前を明かさざるを得ないだろう。）、相談者において了承を得る等の対策が必要である。仮に相談時点での了承が得られなかったとしても、実効的な調査を行う上で氏名を開示する必要性が出てきた場合には、再度、当該必要性を説明し、了承を得られないか確認する等、相談者との継続的なコンタクトやケアが求められる。

5. 本稿の終わりに

本裁判例により、企業等は、内部通報担当者が相談者の氏名や相談内容を第三者に漏洩した場合には、これらを秘匿すべき義務に反し、相談者に対して不法行為に基づく損害賠償義務を負うことがあるということが明らかとなった。本裁判例では、相談者の氏名や相談内容の漏洩によって控訴人が B 社の他の店舗での就労も拒否されたという主張は認められておらず、その意味で、漏洩による（少なくとも直接的な）「不利益」はなかったと言い得るのであるが、それにもかかわらず、会社側に賠償責任が認められていることには留意すべきであろう。内部通報をしたことによって、相談者に不利益が生ずるようなことがあつてはならないのは当然であるが、その前段階として、内部通報担当者においては、相談者の氏名や相談内容等、相談者のプライバシーに関する情報の取扱いには一層慎重にならなければならない。

また、裁判所は、上記のような義務・法的利益を導く根拠として、被控訴人内における内部相談窓口の周知内容等を参照していることからすれば、企業等における内部通報制度の作り込みというものが大切になってくるといえる。守秘する内容もケースバイケースにし、必要があれば個別に情報を開示する可能性があることについて説明すること等を規定・周知しておくべきであろう。相談内容によっては、相談者の利益を踏み越えてでも解決に当たらなければならない場合も想定できる。しかしながら、本裁判例によれば、裁判所は、プライバシー厳守を謳っている内部通報制度においては、解決の実効性よりも、相談者の利益を重視すべきという判断をしており、どのように相談者から情報開示の了承を得ていくか、どのようにその後のケアをしていくか、引き続き慎重な検討・対応が求められる。

以上

<筆者略歴>

宇井 美礼（うい みれい）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

2012年 早稲田大学法学部卒業、2015年 慶應義塾大学大学院法務研究科修了、2018年 弁護士登録、2019年 弁護士法人ほくと総合法律事務所入所（第一東京弁護士会入会）。

掲載日：2019年6月24日