

2019年9月30日

内部通報・内部告発に関する裁判例の検討 (5)

弁護士 太宰 賢二

1. はじめに

2017年1月に消費者庁が公表した「民間事業者における内部通報制度の実態調査」によれば、内部通報制度を導入している企業の社内不正発見の端緒の割合として最も多いものが従業員等からの内部通報(58.8%)とされている。このことから明らかなとおり、内部通報制度は企業の内部統制において極めて重要な役割を果たしている。

消費者庁は、2018年12月に消費者委員会公益通報者保護専門調査会の報告書を取りまとめ、2019年5月に同報告書に対するパブリックコメントを公表しており、公益通報者の保護を強化する方向での法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「自己適合宣言登録制度」を創設し、企業における内部通報制度の拡充を図っている。

今後、内部通報制度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。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5回である。

2. 東京地方裁判所 平成26年7月31日判決(判例時報2241号95頁)

(1) 本裁判例の意義

連載第5回の本稿では、東京地方裁判所 平成26年7月31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、原告である会社従業員Xが、上司Y2からのパワーハラスメントにより鬱病に罹患したとして、会社Y1及び上司Y2に対する損害賠償請求を行ったことに加え、内部通報制度の運用担当者として「Y2の行為はパワーハラスメントに該当しない」とのコンプライアンス室の判断結果をXに伝えたコンプライアンス室長Y3に対し、損害賠償請求を行った事案である。

本裁判例は、Y2の不法行為責任及びY1の使用責任を認めており、認定された事実関係に照らせば、パワーハラスメントに該当しないとのコンプライアンス室の判断は、適切さを欠いていた可能性が否めない。しかしながら、本裁判例は、その判断をXに伝えたY3に対する不法行為責任を否定した。

本裁判例では、Y3の不法行為責任を否定する過程で、コンプライアンス室が行った調査やY3の窓口対応、Y1の内部基準・規程について詳細な事実認定がなされており、内

部通報制度運用担当者として留意すべき教訓を得ることができる。また、何故、本件において、内部通報制度の運用担当者個人に対する訴訟提起がなされたのかを分析検討することは、運用担当者個人に対する訴訟リスクを回避するための内部通報制度設計の一助となると考えられる。

(2) 事案の概要

Y1の従業員であったXは、Y2が長を務めるグループに配属されていた際に鬱病との診断を受け、その後、別グループに異動したものの、有給休暇を取得するなどした上で休職した。Xは、復職後、Y1の内部通報制度を利用してY2からパワーハラスメントを受けたとの内部通報を行い、Y1に対してY2に対する責任追及及び再発防止策の検討を求めた。

Y1のコンプライアンス室は、Xの内部通報を受けて、Y2がパワーハラスメントを行ったか否かを調査し、その調査の過程において、Y2は自らが行った指導が厳しかったり度を超えたりすることもあった旨を認めており、Y2の指導が非常に厳しすぎるものであるとの第三者の証言も得られていた。しかしながら、コンプライアンス室はY2の行為はパワーハラスメントに該当しないと判断し、コンプライアンス室長であるY3がその判断結果等をXに説明した。

その後、Xは、Y1ないしY3に対する損害賠償請求訴訟を提起し、Y3に対する請求については、以下の不法行為によりXの精神的被害を拡大させたと主張した。

- ① Y3は、誠実かつ適切な調査を行い、その調査結果に基づいてしかるべき対応をとるべきであったにもかかわらず、意図的にこれを怠り、明確な根拠も示さないまま判断基準、判断過程などの開示を拒否したことが不法行為を構成する。
- ② Y3が、Xとの面談において、パワーハラスメントに該当しないことが所与の前提であるかのような態度をとり続け、逆にXが病気に至る過程で過負荷状態を適切に周囲に相談できなかったことがXの病気悪化の原因であると断定し、あたかも本件の端緒から発病に至るまでの経緯もXのせいであるかのように述べ、本件自体のもみ消しを図ったことが不法行為を構成する。

(3) 本裁判例の判示内容 ～ Y2の不法行為責任（下線は筆者による。）

「少なくとも、被告Y2がXに対して『新入社員以下だ。もう任せられない。』、『何で分からない。おまえは馬鹿』との、又はこれに類する発言したことは認めることができる。……これらの被告Y2の言動は、Xに対する注意又は指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠くものであったと評価せざるを得ないというべきであるから、Xに対する不法行為を構成するものと認められる。」

「被告Y2は、本件診断書をXから受領した際、Xに対し、3箇月の休養については有給休

暇で消化してほしいこと、Xが隣の部署に異動する予定であるが、3箇月の休みを取るならば上記異動の話は白紙に戻さざるを得ず、被告Y2の下で仕事を続けることになること、この点について平成19年4月16日までに異動ができるかどうかの返答をするように告げたことが認められる。

被告Y2の上記言動は、本件診断書を見ることにより、被告Y2の部下であるXが鬱病に罹患したことを認識したにもかかわらず、Xの休職の申出を阻害する結果を生じさせるものであって、Xの上司の立場にある者として、部下であるXの心身に対する配慮を欠く言動として不法行為を構成するものといわざるを得ない。

(4) 本裁判例の判示内容 ～ Y3の不法行為責任（下線は筆者による。）

ア Y3がXに対して行った行為がパワーハラスメントに当たらない旨の説明

「被告Y3は、Xに対し、……現時点での事情聴取から得られた判断材料では、被告Y2に明確な悪意があって、被告Y2がXに対してXをつぶしてやろう、いじめてやろうなどという意図で行った行為は見つかっていないこと、そうである以上、現時点ではXが望む被告Y2に対する被告Y1としての処罰ということにはならないこと等を伝えた」

「被告Y3は、Xに対し、決定的にパワーハラスメントというためには嫌がらせやいじめがなければならないこと、すなわち、こいつをいじめてやろう、嫌がらせをしてやろう、というような部分がないと本当はハラスメントと呼んではいけないこと、本件診断書を提出したXに対して被告Y2が長期休暇を取らせなかったことは判断ミスとはいえるとしても、それは、Xが鬱病で休職ということになると異動の受入先がなくなってしまうかもしれないという危ぐがあったため、被告Y1のコンプライアンス室の検討結果としては、被告Y2の上記対応に悪意があったり、決定的な責任逃れやあるいは処断に値するような行為があったりしたとはいえないこと、人事考課の考課権者がエンカレッジ（励ますこと）のために考課権を意識させることはあり得ること等を伝えた」

イ Y1におけるパワーハラスメントの内部基準

Y1における内部基準（甲29、乙26）では、パワーハラスメントとは、「職権」などのパワーを背景に、本来業務の適正な範囲を超えて、継続的に、人格や尊厳を侵害する言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは、雇用不安を与えることと定義されている。

そして、一般的には職場の力関係を背景にした「いじめ」をパワーハラスメントということ、客観的に見て怒られたり注意されたりして当然な状況であった場合はパワーハラスメントには当たらないこと、人格や人権を否定するような言動、個人的な好き嫌いから始まった言動、会社を辞めさせようとする言動、無視などはパワーハラスメントに当たること等の補足説明がされている。

また、上記内部基準では、パワーハラスメントに当たる具体例として、人格を傷付ける言動、雇用や地位に関する不安をあおる言動などが挙げられており、これらの具体例はいずれも①相手方を育てようとしての言動か（単なる感情発露、ストレス発散行為でなかったか）、②相手がどの程度傷付けられたか、③継続性、反復性があったかによって判断されるとある。他方、パワーハラスメントに当たらない具体例として、業務上必要な叱責、正当な指示命令などが挙げられている。

ウ Y1の内部通報制度に関する規定

Y1においては、a社グループ（筆者注：Y1が所属する企業グループを指す。）内部通報制度規定により、Y1が通報・相談内容及び調査過程で得られた個人情報やプライバシー情報を正当な事由なく開示してはならないことが定められている。

エ Y3の行為の不法行為該当性

「被告Y3は、X及び被告Y2双方に事情を聞くとともに、複数の関係者に対して当時の状況を確認するなどして適切な調査を行ったものといえる。そして、被告Y1においては通報・相談内容及び調査過程で得られた個人情報やプライバシー情報を正当な事由なく開示してはならないとされていることからすると、被告Y3において、調査結果や判断過程等の開示を文書でしなかったことには合理性があったものといえ、しかも、被告Y3は、Xに対し、被告Y2への調査内容等を示しながら、口頭で被告Y2の行為がパワーハラスメントに当たらないとの判断を示すなどしていたものであって、被告Y3に違法があったということはできず、Xの上記主張は理由がない。」

「被告Y3が適切な調査等を行ったことは上記(2)¹に説示したとおりであることに加え、……被告Y3は、Xに対し、被告Y2がXに対する自身の指導が厳しかったり度を超えていたりしたことがあったことを認めていること、被告Y2がXに対する配慮がなかったと反省していること、被告Y2は平成19年3月にはXの体調がおかしい様子であることに気付いたにもかかわらず、Xに課す業務量を減らすことを考えなかったこと、本件診断書を提出したXに対して被告Y2が長期休暇を取らせなかったことが判断ミスといえることを告げており、その上で、Y1における内部基準に照らせば、被告Y2の行為がパワーハラスメントに当たらないことを説明したことが認められ、以上によると、被告Y3において、被告Y2の行為がパワーハラスメントに該当しないことが所与のものであるかのような態度を取り続け、本件自体のみ消しを図ったと認められるものではなく、Xの主張は理由がない。」

¹ 当該引用部分の直前の鈎括弧内で引用した部分を指す。

3. 本裁判例から学ぶべきポイント

(1) 内部通報制度運用担当者に不法行為責任が成立する可能性

本裁判例は、認定された具体的事実関係の下では、X が主張する Y3 の不法行為は認められない旨を判示した事例判決に過ぎず、内部通報制度の運用担当者が十分な調査を尽くさなかったことについて不法行為が成立する余地を否定しているわけではない。

本裁判例では、「X 及び被告 Y2 双方に事情を聞くとともに、複数の関係者に対して当時の状況を確認するなどして適切な調査を行った」との認定がなされている。しかしながら、Y2 が X に対する指導が厳しかったり度を超えたりすることもあった旨を認めていたことや、Y2 の指導が非常に厳しすぎるものであるとの第三者の証言も得られていたことなどの事情に照らせば、Y3 は、Y2 の行為が違法性を帯びていた可能性があることは容易に認識し得たはずである。そうであれば、Y3 は、より慎重に調査を継続すべきであり、調査を継続することにより Y2 の不法行為を認めるに足りる具体的関係を把握することができた可能性も否定できない。かかる観点からすれば、Y3 は十分な調査を尽くさないまま調査を打ち切り、安易にパワーハラスメントに該当しないとの判断を行ったという見方も成り立ち得ると考えられる。

内部通報制度の運用担当者がどの程度の調査を尽くせば適切な調査を行ったと認められるかは、具体的事実関係によって異なると考えられるが、通報対象となった事由が放置されることにより侵害される利益の内容と、当該利益が侵害される蓋然性によって、尽くすべき調査の程度が変わる可能性がある。

本件では、内部通報が行われた時点においては、X は異動により Y2 のグループとは別のグループに配属されており、特段の再発防止策を取らなくとも Y2 の X に対する不法行為が継続するとは考えにくい事案であった。仮に、X が依然として Y2 のグループに配属されており、Y2 の不法行為が看過されることにより X の被害が拡大する蓋然性が高いような事実関係の下では、Y3 が行った調査は不十分であったと判断される可能性があり、十分な調査を怠った結果 Y2 の更なる不法行為を誘発したことを理由に Y3 の責任が問われる余地もあろう。

そのため、かかる事実関係の下では、内部通報制度の運用担当者はより慎重な対応が求められる。

(2) 内部基準・内部規程等の重要性

本裁判例では、Y1 の内部通報制度規定において通報・相談内容及び調査過程で得られた個人情報やプライバシー情報を正当な事由なく開示してはならないことが定められていたことを理由に、「調査結果や判断過程等の開示を文書でしなかったことには合理性があった」との判断がなされている。

また、本裁判例では、「内部基準に照らせば、被告 Y2 の行為がパワーハラスメント

に当たらないことを説明したことが認められ」ると判断され、パワーハラスメントに該当しないことが所与の前提であるかのような態度を取ったとするXの主張が退けられている。この点については、Y3は、あたかも積極的な加害意思がなければパワーハラスメントに該当しないかのような説明を行っており、パワーハラスメントに該当しないとのY3の判断の妥当性については疑問を感じざるを得ない。もっとも、上記のとおり、Y1のパワーハラスメントの内部基準においては、「一般的には職場の力関係を背景にした『いじめ』をパワーハラスメントということ、客観的に見て怒られたり注意されたりして当然な状況であった場合はパワーハラスメントには当たらない」旨の記載や、「相手方を育てようとしての言動か（単なる感情発露、ストレス発散行為でなかったか）」がパワーハラスメントに該当するか否かの判断要素となる旨の記載があった。Y3が適切にその記載の趣旨を把握していたか否かは別にして²、本裁判例は、Y3の説明が一定程度この内部基準に沿っていた点を捉えて、Y3の行為の違法性を否定したものと考えられる。

内部通報制度の運用担当者は、企業に対する従業員の職務としてその運用を担当しており、その職務から離れて通報者の利益を保護すべき義務を認めることは困難であることからすれば、Y1の内部基準や内部規程に従った行動をとったことを理由にY3の行為の違法性を否定した本裁判例の判断の枠組みは適切なものと考えられる。

かかる判断枠組みに照らせば、内部基準や内部規程は、単に従業員の職務を明確にするものに止まらず、内部通報制度の運用担当者の行動基準として重要な意味をもつものであり、運用担当者の行為を正しい方向に導き担当者個人の責任が問われることを防止するためにも、内部基準や内部規程、業務マニュアル等を整備しておくことが望ましい。

4. 運用担当者個人に対する訴訟リスクを回避する体制の整備

内部通報制度の運用部門において、通報事実の有無を正確に把握し、適切な是正措置が講じられることが望ましいことは言うまでもない。しかしながら、調査能力や調査に割けるリソースには限界があること、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性の確保による制約があることなどから、必ずしも通報事実の有無を正確に把握できるとは限らないのが現実である。また、通報事実の存在を把握し適切な是正措置を講じたとしても、通報者が必ずしもそれが適切であると認識するとは限らない。そのため、内部通報制度の運用担当者に対する訴訟リスクを排除するためには、内部通報制度やその運用を精緻化するだけで

² Y1の内部基準においても、パワーハラスメントとは、「『職権』などのパワーを背景に、本来業務の適正な範囲を超えて、継続的に、人格や尊厳を侵害する言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは、雇用不安を与えること」と定義されており、客観的に見て怒られたり注意されたりして当然な状況であった場合や相手方を育てようとしての言動であっても、本来業務の適正な範囲を超えた言動については、パワーハラスメントに該当し得る。Y3がコンプライアンス室長として当該内部基準の趣旨を十分に把握してしかるべき立場にあることからすれば、具体的事情によっては、この点を把握せずパワーハラスメント該当性の判断を誤ったことは、違法性を認める一要素となり得ると考えられる。

は不十分であり、別の観点からの対策が必要である。

内部通報制度の運用主体は、運用担当者個人ではなく、当該制度を設けた企業であるが、それにもかかわらず、本件では内部通報制度の運用に対する不満が、運用担当者個人に対する訴訟提起に繋がった。その原因は、Xの対応に当たったY3が、通報事実の調査を行ったうえ、なおかつコンプライアンス室長という内部通報制度運用部門の責任者であったことにあると考えられる。

窓口担当者がこのような立場にあれば、通報者が、納得のいく回答が得られない場合、その責任は窓口担当者個人にあるという考えを持ちやすいことは言うまでもない。また、窓口担当者が、かかる立場にあれば、通報者への説明の際に、組織の判断として説明することが難しく、自己の判断として説明をしがちになり、通報者により窓口担当者個人の責任を意識させることになる。さらに、通報者から判断過程等に関する質問を受けた場合、慎重な検討を経て回答すべきものについても、調査担当者かつ責任者という立場では、「確認の上回答する」という回答をしづらく、その場で安易な回答をしがちになり、通報者に不満を抱かせるリスクを高める。

このような観点からすれば、調査及び是正措置の検討に当たる者と窓口業務に当たる者とを別にし、かつその内部通報制度の運用部門の責任者が窓口業務に当たることを避けることが、内部通報制度の運用担当者個人に対する訴訟リスクを低減させる一つの解決策として考えられる。このような役割分担の下で、窓口業務担当者が、通報者に対し、あくまでも組織による判断の結果として調査結果及び是正措置の内容を説明するようになれば、通報者が、その内容に不満を抱いたとしても、特定個人に対する不満とはなりにくい。また、あくまでも組織の判断として説明することにより、通報者は、納得のいく回答が得られなかったことの責任がどの担当者にあるのかを特定できず、特定個人に対する訴訟提起は困難となる。さらに、かかる体制の下では、窓口担当者が、通報者から判断過程等について質問を受けた場合に、「確認の上回答する」という回答をし易く、慎重な対応が可能となり、無用なトラブルを回避することにも繋がる。

このような運用体制をとることにより、特定の内部通報制度の運用担当者個人に対する訴訟リスクを大きく低減できると考えられる。かかる観点からすれば、窓口業務を外委委託することは、一つの有益な方法であり、役割分担をするにあたって人的リソースが十分ではない場合においても取りうる手段である。

そもそも、内部通報制度は、コンプライアンス部門の一部長、一担当者が動かしているものではなく、会社組織全体で運用しているものである。個人の主観面により結論が左右されるような制度では決してないはずであり、内部通報制度の信頼を維持するためには、万一にもそのような誤解を通報者から受けるような制度であってはならない。このような誤解を受けかねない制度設計・運用となっているのであれば、直ちに見直しが検討されるべきであろう。

5. 本稿のおわりに

消費者庁の調査によれば、通報窓口に寄せられる通報のうち、パワハラ、セクハラなどの職場環境を害する行為が 55%と最も多い割合を占めており、被害者本人からの通報も相当数に上ると思われる。かかる通報は自己の権利の擁護を求めるものであり、その性質上、内部通報制度の運用担当者の対応に不満が残る場合には、通報者の矛先が運用担当者個人に向かう危険性をはらんでいる。そのため、本裁判例のように内部通報制度の運用担当者個人に対する訴訟提起がなされるリスクは、決して無視できるものではない。かかるリスクへの対処を運用担当者個人の責任に委ねていては到底内部通報制度の円滑な運用は期待できない。そのため、内部通報制度を導入する企業には、制度設計を通じ、あるいは内部規程・基準、業務マニュアルなどの整備に加え、研修の実施、外部専門家の支援を受けるルートを確保するなど、運用担当者のリスクを低減させる措置を講じることが求められる。

以上

<筆者略歴>

太宰 賢二（だざい けんじ）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

2005年 早稲田大学法学部 卒業、2008年 首都大学東京社会科学部 卒業、

2010年 弁護士登録、弁護士法人東京フレックス法律事務所 入所、

2018年 弁護士法人ほくと総合法律事務所 入所

掲載日：2019年10月17日