

# 第一部 内部通報制度（ヘルプライン）の設置 と参考裁判例



## 内部通報制度（ヘルプライン）の設置と参考裁判例

早稲田大学

島田 陽一

### 1. はじめに

公益通報者保護法が、公益通報をした労働者等が解雇その他の不利益を受けないよう保護するのは、事業者が国民の生命、身体、財産その他の利益保護に関する諸法令を遵守することを促すためである（1条）。従って、公益通報者保護法は、事業者が公益通報の受付・処理制度（以下「内部通報制度」という。）を設置するなど自主的に法令遵守のために積極的な方策を採ることを期待しているのである。すなわち、公益通報者保護法が、事業者（労務提供先）を通報先とし、労働者の保護要件を行政機関等に比べて緩和していること（3条）、事業者内部に書面による通報があった場合に是正措置等を通知する努力義務を規定していること（9条）に見られるように、事業者自身がコンプライアンス経営に対する取組みを強化し、労働者等からの法令違反等に関する通報をその内部で適切に処理する仕組みを作ることこそが、この法律の期待するところなのである。このことは、今日の企業の社会的責任（CSR）の一つと位置づけることができる。

なお、事業者が公益通報者保護法の内容を理解し、また内部通報制度の設置を容易にするため、内閣府では民間事業者向けのガイドラインや内部通報規程例、様式例を作成して、ホームページ上で公開している(<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/koueki/minkan/shikumi.html>)。

内部通報制度は、ただ形式的に設置されれば事足りるというものではなく、適切な運用が確保されることにより、はじめて意味のあるものとなる。内部通報制度に信頼性が乏しいと、自浄作用が機能する機会がなく、外部からの指摘を受けるまで問題が放置される危険が高いのである。従って、内部通報制度が従業員に高い信頼を得ることのできる運用が不可欠なのである。

内部通報制度が適切に運用されるためには、事業者及びこの制度の運用に関与する者が、公益通報者保護法全体の仕組みと内部通報制度の意義について十分に理解しておくことがとりわけ重要である。このことは、通報者となる労働者等にとっても同様である。

事業者が適切な内部通報制度を設置した場合、労働者等からは、多種多様な通報が寄せられることになろうが、それらを適切に処理することは、必ずしも容易なことではない。実際に設置されている内部通報制度の通報対象は、多く場合、公益通報者保護法の保護対象に限定していないであろう。内部通報制度の通報対象をあまりに限定すると、制度利用のハードルが高くなり、社内の問題情報を的確に知ることができない可能性が高いからである。その意味では、多種多様な通報についての適切な処理こそが内部通報制度の信頼性を高める鍵とすらいえるのである。

従って、内部通報制度を運用担当者は、どのような通報が公益通報者保護法の適用対象となるのかについてだけでなく、公益通報者保護法の保護を受けない場合、通報者がどのように取扱われるかについても正確な法的知識が必要とされるのである。

また、労働者等からみると、通報事実が公益通報者保護法の通報対象事実該当するのにかついても判断が難しい場合が少なくない。行政機関や事業者外部に通報するにあたっては通報対象事実が生じ、または生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があることが必要である。しかも事業者外部への通報では、内部通報の困難性等の要件が加重されている（3条）。しかし、これらの要件は、労働者から見れば、抽象的であり、労働者が通報にあたってこれらの要件を的確に理解することは容易でないだろう。

従って、内部通報制度の実際の運用および利用にあたっては、これまで蓄積されてきた従業員の通報に関する裁判例の状況を正確に理解しておく必要がある。この問題について労働者の通報の正当性に関する法的な判断基準を明示した最高裁判決こそないが、多くの下級審裁判例の蓄積を通じて、従業員の外部通報の正当性に関する判断基準がほぼ形成されているといえるからである。したがって、裁判例の状況を的確に理解しておくことにより、従業員からの通報が公益通報者保護法の適用範囲にあるか否かを問わず、適切に処理することが可能となるし、労働者は、自分の通報行為の正当性に関する判断が容易となるのである。

また、労働関係法規には労基法 104 条などに、労働者が法違反について管轄の行政機関に申立を行うこと及びその申立を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止する規定が少なくない。これらの規定は、公益通報者保護法制定以前から存在してきた。公益通報者保護法制定後も、これらの諸規定に基づく外部通報は、従来どおり可能である。それだけに、内部通報制度を運用する上では、これらの諸規定についても十分な理解が求められるのである。

以下では、まず、公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の運用において、これまでの労働者の通報をめぐる裁判例を知ることがどのような意義を有するかを明らかにし（2.）、次にこれまでの裁判例の紛争類型を紹介し（3.）、さらに外部通報の正当性に関する裁判例をやや詳しく整理する（4.）。

## 2. 内部通報制度の運用と通報をめぐる裁判例

通報をめぐる紛争において裁判にまでなるのは、ほとんどが事業者以外に対してなされる外部通報をめぐるものである。内部通報の問題は、直接的には外部通報の正当性の判断において、通報者が外部通報に先立って内部是正努力を行っていたかという局面で登場するにすぎない<sup>1</sup>。しかし、内部通報制度の適切な運用のためには、内部通報に直接関

<sup>1</sup> もっとも、内部通報に関する事例がないわけではない。例えば、ライフコミュニケーション事件（79）（東京地判平 17.4.13 労経速（労働経済判例速報、以下同様）1904 号 13 頁）では、役員批判の社長宛て電子メールについて、就業規則が禁止する「電子メール等を利用して他の従業員を不当に非難・中傷する情報を流すこと」に該当し、解雇を正当化する理由の一つとなるとされた事例などがある。

わる裁判例にとどまらず、法制定以前の裁判例が公益通報者保護法とどのような関係にあるのかを知ることが必要であろう。

公益通報者保護法の通報対象事実は、刑法その他 400 本余りの法律が規定する罪の犯罪行為の事実である（2 条 3 項）。しかし、裁判例をみると、一方で「トナミ運輸事件」（77，裁判例一覧表の裁判例番号，以下同様）（富山地判平 17.2.23 労判（労働判例，以下同様）891 号 12 頁）のように独占禁止法違反のヤミカルテルに関する外部通報であり，明らかに公益通報者保護法の通報対象事実にあたる事例もあるが，他方で，労働条件に関わる外部通報である「聖路加国際病院事件」（13，14）（東京地判昭 51.2.4 労判 245 号 57 頁，東京高判昭 54.1.30 労判 313 号 34 頁）や事業内容の批判に関わる「首都高速道路公団事件」（28，29）（東京地判平 9.5.22 労判 718 号 17 頁，東京高判平 11.10.28 判時（判例時報，以下同様）1721 号 155 頁）など公益通報者保護法の通報対象事実に該当しないと思われる外部通報をめぐる事例も相当数ある。

そして，これらの公益通報者保護法の通報対象事実に該当しない外部通報が問題となった裁判例においても，外部通報が正当とされ，または外部通報を理由とする解雇・懲戒処分が無効とされた例が少なくない。つまり，公益通報者保護法制定以前から裁判例において，公益通報者保護法の適用範囲よりも広い範囲の外部通報の正当性が認められてきたのである。このことからすれば，公益通報者保護法は，これまでの裁判例のなかで正当性が認められてきた外部通報の一部を法律によって明確に保護することを明らかにしたものと評価できる。従って，公益通報者保護法の制定は，これまでの裁判例が認めてきた外部通報の正当性の範囲を狭めるものではない。すなわち，公益通報者保護法の施行後も，同法の適用こそ受けないが，法的に保護される外部通報が存在するのである。このことは，内部通報制度の運用において必ず留意しなければならないことである。

また，例えば，何が「通報対象事実が生じ，又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合」（法 3 条 2 号，3 号）にあたるかの判断など，公益通報者保護法の適用解釈においては，当然にこれまでの裁判例の内容が参考にされることになる。

以上のように，内部通報制度の適正な運用および公益通報者保護法の的確な理解のために，従来の裁判例を知ることが必要不可欠なのである。

### 3．通報をめぐる裁判例における紛争類型

裁判例をみると，労働者の通報にあたる行為が問題となった事例には，多様な類型がある。そこで，その類型をここで整理しておくことにしよう。

第一に，通報先という視点からみると，勤務先等に対する内部通報（裁判例一覧表「主な通報先」欄の A 分類：25，27，32，57，62，79，82 等），監督官庁等の行政機関（同 B 分類：2，3，4，15，21，23，26，30，31，36，37，38，49，50，55，56，84，85

等)および前二者以外の第三者(同C分類)への通報に分けられる。第三者の内訳をみると、近隣住民(9, 16, 18, 33, 42)や顧客(64), 同業他社(47), 関連会社(53, 65), 弁護士(68), 弁護士会(24), 監査法人(67), 政党幹部(11(12)), 議員(84, 85)及びマスコミ(8, 13, 14, 17, 28, 40, 41, 41, 43, 44, 45, 46, 48, 54, 58, 59, 69, 70, 73, 74, 75, 77, 80, 81, 83, 86, 87等)等がある。

第二に、通報の主体としては、労働者(退職者(40, 75)を含む)が一般的であるが、労働組合(6, 9, 16, 18, 33, 64, 76, 78, 87)またはその組合員(10, 11, 15, 49)である場合もある。労働者は、一般従業員の場合もあれば、管理職(8, 27, 57), 役員(40, 65, 84, 85(元役員))従業員兼務役員(86)などの場合もある<sup>2</sup>。

第三に、通報の目的からみると、労働条件の維持・改善(13, 29, 41, 58, 67等)及び地域住民・顧客等の公益的利益(9, 18, 23, 28, 69, 73, 74, 77, 81等)を確保することがあげられる。もちろん、両者の目的が共存している場合(39等)もあろう。

第四に、通報の内容は、企業またはその従業員の違法行為(15, 17, 30, 31, 36, 49, 55, 59, 67, 77, 82, 84, 85), または違法行為ではないが不当ないし不正な行為(2, 10, 51, 53, 64, 66, 69, 71, 79, 80, 83)が多いが、会社の企業秘密の外部への漏洩(1)などもある。その具体的な内容は多種多様である。いくつかの例をあげると、診療報酬不正請求(17, 30), 不正経理(43, 45), 医療過誤・病院事故など(16, 22, 26, 73, 74), 有害物質などによる付近住民への危険の指摘(8, 9, 81), 高速道路のルート批判(28), 原子力発電所設立計画に対する批判(18), 人事批判(27, 39, 57), 会社の方針批判(6, 32, 48, 54, 60, 63)などである。

第五に、通報の態様についてみると、行政機関に対する通報以外では、特定の対象に対する文書の配布, 送付または発言(5, 10, 13, 24, 38, 47, 53, 54, 64, 65, 66, 67, 71, 72, 79), 不特定多数に対するビラ配布等の宣伝活動(6, 9, 16, 18, 33, 39, 42, 76), 出版物(48), 新聞投書(28), マスコミに対する文書送付や取材への対応(17, 40, 58, 73, 74, 75, 77, 80, 81, 87), 記者会見(69, 83), テレビ出演(8), ホームページへの文書掲載(60, 78), インターネット掲示板への書き込み(63)等があげられる。

第六に、労働者による通報に対する企業側の対応としては、解雇または懲戒解雇を含む懲戒処分が一般的である<sup>3</sup>。労働者による外部通報の場合には、企業または企業に勤務する者の名誉・信用を毀損し、企業の業績に悪影響を与え、または企業秩序を乱す可能性が高い。そして、これらの通報行為は、形式的には労働契約における誠実義務に反し、多くの会社において就業規則に定められる懲戒処分事由に該当する可能性が高い。とく

<sup>2</sup> この他、「愛媛県警察官事件」(松山地判平 19.9.11)は、公務員の事例であるが、国家賠償法に基づいて、県に慰謝料を請求した事案である。

<sup>3</sup> 「静岡第一テレビ事件」(静岡地判平 17.1.18 労判 893号 135頁)は、解雇理由が内部通報を理由としていない場合でも、被解雇者が当該解雇の実際の理由が内部通報したことであると主張したが、「内部告発者放逐の手段として原告に対する本件解雇を行った」と認められなかった事例である。

に外部通報は、いわば企業を敵に回す裏切り行為との評価を受けやすいため、厳しい処分が課される可能性が高い。実際に、これまでの関連裁判例をみても懲戒処分ないし懲戒解雇の有効性が争われた事案が多いし、外部通報の正当性に関する基準もこれらの裁判例の中で形成されてきたといつてよい。なお、従業員兼務役員の場合には、役員として解任（旧商法 257 条 1 項）および従業員としての懲戒解雇との双方が課されることになる（「アンダーソンテクノロジー事件」（86）東京地判平 18.8.30.労判 925 号 80 頁）。

通報自体が不当なものとされ、公益通報者保護法による保護を受けることができない場合においても、すでに述べたように解雇または懲戒処分が直ちに有効とされるわけではない。当該不当な通報行為が、解雇事由または懲戒処分事由に該当するか、そして、解雇または懲戒処分に処することが社会的に相当であるかが判断されねばならないからである（労働契約法 15 条・16 条参照）。例えば、「D 大学事件」（83）（広島地裁福山支判平 17.7.20）においては、解雇事由とされた「その職に必要な適格性を欠く場合」とは、それが教員の解職という強度な処分事由であることに照らし、当該教員の容易に矯正しがたい持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務の執行に支障があり、または支障を生ずる恐れの大い場合をいう」という解釈を前提に、外部通報が全体として不当と評価されるが、通報対象となった事実について改善を求めたこと自体には理解できるところがあり、本人も深く反省しているところから、当該外部通報行為が解雇事由に該当しないとされた。

最近では解雇または懲戒処分以外の事案が少なくない。具体的には、損害賠償請求（40, 73, 74, 75, 78, 87）、退職慰労金の減額（88）、通報行為の差止請求（39, 76）あるいは処遇差別（77）等がある。ここで、解雇・懲戒処分以外の事案を多少詳しく紹介すると、従業員の外部通報を理由に長期にわたる仕事上の差別的措置がとられたことに対する当該従業員による損害賠償請求事件である前掲「トナミ運輸事件」（77）や、病院の医療に関わる外部通報を行った医師に対する病院による損害賠償請求事件である「学校法人日本医科大学事件」（73, 74）（東京地判平 16.7.26 判時 1886 号 65 頁、東京高判平 17.11.9 判例集未掲載）および「医療法人愛心会事件」（75）（横浜地判平 16.8.4 判時 1875 号 119 頁）、企業が元従業員のネット上の掲示板への書込みについて企業の名誉信用の客観的評価が低下したとして損害賠償を請求した「甲社（2ちゃんねる書込み）事件」（63）（東京地判平 14.9.2 労判ダ（労働判例ダイジェスト、以下同様）834 号 86 頁）などがある。この他、ピラ配布の差止請求が認められた「吉福グループほか事件」（39）（福岡地判平 10.10.14 労判 754 号 63 頁）、労働者による通報を理由として賞与を低査定したことに対し、差額賃金請求を請求した「毅峰会（吉田病院・賃金請求）事件」（42）（大阪地判平 11.10.29 労判 777 号 54 頁）などがある。加えて、通報者が役員である場合には、取締役会による解任が問題となる（前掲「アンダーソンテクノロジー事件」（86））。

以上のように、労働者の通報をめぐるには、多様な法的紛争がある。これらの紛争においては、通報の正当性に関する判断基準は、全体に共通する論点となる。しかし、通

報の正当性は、法的紛争の解決において重要ではあるが、一要素でしかないことが留意されねばならない。すなわち、通報の正当性が否定された場合でも、通報を理由とする解雇・懲戒処分の適法性の審査が終わるわけではない。例えば、懲戒処分であれば、その量刑が妥当などの審査を受けることは当然である。このことは、損害賠償請求事件や通報行為の差止め請求事件においても同様である。従って、公益通報者保護法が保護の対象とする公益通報ではないとしても、そのことから直ちに解雇その他の不利益処分が適法とされるわけではないことを十分に理解しておくことが肝要である。

#### 4. 外部通報の正当性

##### (1) 通報主体

公益通報者保護法の予定する通報は、労働者による労務提供先、行政機関および第三者に対するものである。これまでの外部通報に関わる紛争を見ても、通報主体の多くは、労働者であった。しかし、退職した労働者の外部通報が問題となる事例もある。例えば、前掲「医療法人愛心会事件」(75)は、退職した医師による外部通報に対する、前掲「甲社(2ちゃんねる書込み)事件」(63)も元従業員に対する損害賠償請求事件である。そして、「鈴鹿農協事件」(84, 85)(津地判平 18.3.17 判例集未掲載, 名古屋高判平 18.11.17 判例集未掲載)は、元役員が退職慰労金の減額処分を不当として、元の勤務先に対して損害賠償を請求した事件である。また、前掲「アンダーソンテクノロジー事件」(86)のように、従業員兼務役員の事例もある。

また、労働組合が通報主体となることもある。例えば、「杉本石油ガス(退職金)事件」(64)(東京地判平 14.10.18 労判 837 号 11 頁)は、会社が古米を新米に混入して販売している事実を労働組合が顧客に対して文書で通報を行った事例であり、「特別養護老人ホームルミエール事件」(87)(札幌地判平 19.6.11 判例集未掲載)は、地域労組が入所者に対する虐待が行われた疑いがある旨の情報を新聞社に提供した事例である。そして、「直源会相模原南病院(解雇)事件」(33, 34, 35)(横浜地判平 10.1.27 労判 761 号 126 頁, 東京高判平 10.12.10 労判 761 号 118 頁, 最二小決平 11.6.11 労判 773 号 20 頁<上告棄却>)は、一般人に対して組合活動の支援を要請するビラの配布活動を、正当な組合活動としているし、「山陽新聞社事件」(6, 7)(岡山地判昭 38.12.10 労民集(労働関係民事裁判例集, 以下同様) 14 巻 6 号 1466 頁, 広島高裁岡山支判昭 43.5.31 判時 547 号 87 頁)は、労働組合による会社批判の市民・読者に対するビラ配付を正当な組合活動としている。このような労働組合による企業外部に対する宣伝活動に関する紛争は少なくないが、これらは今日の視点からすれば、労働組合による外部通報と位置づけることが可能である。そして、従来の裁判例においても、労働組合が主体となる外部通報が正当な組合活動とされていることは確認しておくべきである。今後も、労働組合が内部通報制度における通報窓口にならない場合でも、外部通報の主体となることがあるであろう。労働組合による外部通報は、公益通報者保護法の適

用はないが、だからといってそのことからそれが違法視されるわけではなく、これまでの裁判例の判断基準に合致するならば、正当な組合活動として保護されるのである。

## (2) 外部通報の正当性に関する判断枠組み

公益通報者保護法は、通報先を労務提供先、行政機関および第三者に区分し、それぞれについて、通報の正当性の要件を定めている(3条)。これに対し、外部通報に関する裁判例では、主として第三者に対する通報を対象にその正当性の判断枠組みが形成されてきたといえる。

最近の事案である「いずみ市民生協事件」(66)(大阪地裁堺支判平15.6.18労判855号22頁)、前掲「学校法人日本医科大学事件」(73,74)や、前掲「トナミ運輸事件」(77)などの裁判例は、これまでに形成されてきた裁判例の判断枠組みを整理しているが、それらによると(1)通報内容が真実であるか、または真実と信じるに足りる相当な理由のあること、(2)通報目的が公益性を有するか、少なくとも不正な目的または加害目的ではないこと、(3)通報の手段・方法が相当であることなどの条件を満たしている場合には、通報行為に対する懲戒処分について、懲戒事由該当性を欠く、もしくは懲戒権の濫用であるとして、これを無効とする判断枠組みが形成されてきた。

以下では、(1)～(3)の順に裁判例の状況を概観する。

## (3) 通報内容の真実性

### 基本的な考え方

内容の真実性に関しては、新聞投書が契機となり、高速道路建設反対運動が再燃したことなどを理由として3ヵ月の停職処分を受けた事例である前掲「首都高速道路公団事件」東京地裁判決(28)が参考になる。

この判決は、「従業員が職場外に自己の見解を公表等することであっても、これによって企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるなど、企業秩序の維持に關係を有するものであれば、例外的な場合を除き、従業員はこれを行わないようにする誠実義務を負う一方、使用者はその違反に対し企業秩序維持の観点から懲戒処分を行うことができる」とする。しかし、外部通報が「企業の利益に反することになったとしても、公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるか、あるいはその内容が真実ではないとしても相当な理由に基づくものであれば、右行為は正当行為として就業規則違反としてその責任を問うことは許されない」とする。このように同判決によれば、企業の違法行為等の社会的に不相当な行為を外部通報することは、公益優先という見地から、その内容に真実性があれば、正当行為と評価されるということになる。この判断枠組みは、もともと不法行為としての名誉毀損を免責する要件の一つである事実の真実性に準えて、労働法では、当初組合活動

としての文書活動の正当性に関する裁判例のなかで形成された判断枠組みである<sup>4</sup>。それが今日では、労働者個人の活動の場合において同様の判断枠組みが採られるようになってきている。例えば、出版物における労働条件の改善等を目的とする主張が問題とされた「三和銀行事件」(48)(大阪地判平 12.4.17 労判 790 号 44 頁)でも、その内容が真実か真実と信ずるについて相当な理由がある場合には、労働者の使用者に対する批判行為として正当な行為と評価され、懲戒処分は濫用とされるという判断枠組みを示している。そこで、ここでは組合活動にかかわる事案も視野に入れて裁判例の状況を検討しておこう。

#### 真実性に欠けるとされた事例

裁判例では、通報内容が真実性に欠けるとされた例が少なくない。例えば、前掲「首都高速道路公団事件」(28,29)では、投書内容が著しく事実に反するとされ、「日本ビー・ケミカル事件」(65)(大阪地判平 14.11.29 労経速 1843 号 3 頁)では、執行役員による親会社・関連会社等に対する自社長らを批判する電子メールが事実に反するとされ、会社の水銀中毒事件に関するテレビ番組のインタビューでなされた「会社は補償していない」等の発言が、当時の会社が採っていた対策の実際を無視しており、真実に反するとされた「仁丹テルモ事件」(8)(東京地判昭 39.7.30 判時 384 号 10 頁)、原発の危険性に関して地域住民に配布した組合ピラの内容が事実に基づかない虚偽とされた「中国電力事件」(18,19)(山口地判昭 60.2.1 労判 447 号 21 頁、広島高判平元.10.23 労判 583 号 49 頁)〔同上告事件(20)〔最三小判平 4.3.3 労判 609 号 10 頁〕は上告を棄却している〕、新聞折込みの形態で死亡事故が当該病院で発生したと誤解させる内容の組合ピラを地域住民に配布した「九十九里ホーム病院事件」(16)(千葉地判昭 54.4.25 労判 333 号 72 頁)、出版物の中で会社のマークがその体質を現していると主張したことが虚偽の事実であるとされた「富国生命保険(第4回休職命令)事件」(54)(東京地裁八王子支判平 12.11.9 労判 805 号 95 頁)、県に提出した学校への行政指導の申入書の内容に虚偽の事実及び誤解を招きかねない事実があるとされた「延岡学園事件」(38)(宮崎地裁延岡支判平 10.6.17 労判 752 号 60 頁)、退職した医師によるマスコミに対する通報内容が真実性に欠けるとされた前掲「医療法人愛心会事件」(75)、等がある<sup>5</sup>。

この他、街頭でのピラ配布等の内容に真実性が無いとして、これらの行為の差止請求が認められた事例として前掲「吉福グループほか事件」(39)、「旭ダイヤモンド

<sup>4</sup> 組合活動としての文書活動に関する裁判例の分析としては、例えば盛誠吾「会社批判の文書配布と忠実義務」労判 314 号 23 頁がある。

<sup>5</sup> これに対して、芝信用金庫事件(15)(東京地決昭 52.1.25 労判 269 号 50 頁)は、刑事告発の内容が虚偽であるとして懲戒解雇された事案であるが、陳述および陳述書の内容が客観的な資料と符合する部分があるとして、その限りで真実性を認めている。また、部下による内部通報が契機となった不正行為者の懲戒解雇が有効とされたダイナム事件(25)(東京地判平 7.3.20 労判 679 号 68 頁)では、迫真性に富む告発書の内容、コンピュータ資料等から真実性が認められている。

工業事件」(76)(東京地判平 16.11.29 労判 887 号 52 頁)がある<sup>6</sup>。

#### 表現の誇張と真実性

通報内容の真実性については、例えば、対立した労使間における組合の宣伝活動にしばしば見られる誇張等に関して、組合が組合員の経済的地位の向上を図る目的で経営方針等を批判する行為は、第三者に協力や理解を求めるためであっても、正当な組合活動の範囲内であり、「文書の表現が激しかったり、多少の誇張が含まれているとしても」その正当性を失わない(前掲「九十九里ホーム病院事件」(16))、または懲戒解雇事由に該当しないと判断(「佐藤奨学学園事件」(5)(東京地判昭 38.11.29 判例タイムズ 157 号 148 頁))がとられることがある。この点について、前掲「山陽新聞社事件」広島高裁岡山支部判決(7)は、「組合活動である情宣活動を評価するにあつては組合活動の特殊性が顧慮されなければならない」として、組合活動が「使用者に対し抵抗的・暴露的色彩をもつのは自然のいきおいであり、それが使用者の名誉信用を毀損し違法と評価すべきものであるか否かについても組合活動の特殊性が顧慮されなければならない」という判断枠組みを示している。もっとも、組合活動であるという要素が具体的に組合活動以外の場合とどの程度判断が違ってくるのかは、必ずしも明らかではない。むしろ、組合活動以外の場合も含めて、懲戒解雇事由該当性判断においては、通報内容が「大筋においては客観的な事実関係と符合しており、ことさらに事実を歪曲した(ものでない)」(前掲「聖路加国際病院事件」東京地裁判決(13))というのであれば、表現の多少の誇張や部分的な誤り、不適切・不穏当な表現があっても、直ちに全体としての真実性を否定せず、総合的な事情が考慮されると考えるべきであろう<sup>7</sup>。

また、最近では、「海外漁業協力財団事件」(71)(東京地判平 16.5.14 労判 878 号 49 頁)が、文書による通報行為について「一部真実とはいえない部分があるものの、全体としてみた場合、その記述は大部分が真実であるか、真実と信ずるにつき相当な理由がある」としており、内容の一部が真実性に欠ける場合でも、そこだけを取り出して全体の行為を判断するのではなく、総合的に判断する手法を採っていることが注目される<sup>8</sup>。

<sup>6</sup> なお学校法人甲南学園事件(36,37)(大阪地判平 10.3.27 労判 757 号 62 頁,大阪高判平 10.11.26 労判 757 号 59 頁)は、批判内容について十分な調査を尽くすことなく、しかも不穏当、不適切な表現を用いて、大学および生協の関係者を名指しにした文書を監督官庁である文部省に送付したり、大学の掲示板に掲示した行為が大学及び生協の関係者の名誉を著しく毀損したものとされた事例である。

<sup>7</sup> もっとも、これもまた裁判所の判断によって評価は異なってくる。実際、聖路加国際病院事件も高裁判決(14)(東京高判昭 54.1.30 労判 313 号 34 頁)では、不正確な指摘や事実と相違する部分があることから、懲戒解雇事由に該当すると判断されている。ただし、この判決でも、活動の動機、目的、ピラの配布方法等を考慮して、懲戒解雇自体は裁量権の濫用としている。

<sup>8</sup> この事件は、1 審では懲戒処分が無効とされたが、高裁判決(72)(東京高判平 16.10.14 労判 885 号 26 頁)は、地裁判決の上記引用部分を変更しなかったものの、労働者の行為が「財団に関する法令および諸規程に違反したとき。」という就業規則所定の懲戒事由に該当するとして懲戒処分を有効とした。

以上のような裁判例の判断は、内部通報制度の運用における通報の取扱いにおいて示唆に富むといえる。

#### 真実と信ずるに足りる合理的理由と真実性

また、通報内容が真実ではないとされても、それが通報者にとって真実と信ずるに足りる合理的理由がある場合には、通報内容の真実性が肯定される。例えば、「ソニー事件」(2)(仙台地判昭 38.5.10 労民集 14 卷 3 号 677 頁)では、会社が精神病患者でないものを精神病患者と診断させて本採用を拒否したなどと職業安定所に申告した者に対する懲戒解雇事件において、申告者の判断が会社の前提とした診断をなした医師とは異なる医師の診断を前提としていたことなどから、申告者が真実と考えたことに相当の理由があるとしている<sup>9</sup>。また、「日本計算器峰山工場事件」(9)(京都地裁峰山支判昭 46.3.10 労判 123 号 6 頁)では、工場廃水と水稻被害との因果関係を指摘ないし暗示するビラについて、「全面的な真実ともいえないし、さりとて虚構の事実ともいい難い」として、多少の誇張はあるが、真実と信じる合理的理由があるとされた。また、前掲「学校法人日本医科大学事件」東京地裁判決(73)は、大学病院の手術にミスがあり、患者が死亡した疑いがあるというマスコミの報道の契機となった医師の外部通報行為が、その内容において真実と信じることにについて相当な理由があると認められることから、故意又は過失が認められず、名誉・信用毀損による不法行為は成立しないとしている(後述のように、高裁判決(74)では反対の結論となっている)。さらに、「エイアイジー・スター生命保険事件」(78)(東京地判平 17.3.28 労判 894 号 54 頁)は、労働組合のビラの内容について、少なくとも真実と信ずるにつき相当な理由があり、労働組合の見解ないし評価、コマーシャル引用部分の表現も相当性を逸脱しておらず、ビラ配布の目的、態様も社会通念上許容される範囲内と認められるとして、ビラ配布などの行為が正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであるとした。

これに対して、真実と信ずるに至った根拠が明らかでないときには、真実と信ずる合理的理由がないとされる。例えば、「国立感染症研究所事件」(81)(東京地判平 17.9.15 労判 905 号 37 頁)は、研究所の安全対策に不備があったとした著書の内容が、その根拠した具体的な資料も明らかでないことから、真実と信ずるに足りる相当な理由があったとは認められないとして、通報者に対する嚴重注意に違法性がないとされた。同様に、正確な情報なしに行ったマスコミに対する通報が、事実の重要な部分を真実と信じるに足りる相当な根拠があったということもできないとされた事例として「アワーズ(アドベンチャーワールド)事件」(80)(大阪地判平 17.4.27

<sup>9</sup> しかし、高裁判決(3)(仙台高判昭 42.7.19 労民集 18 卷 4 号 807 頁)では、事実ではなかった以上、虚偽の事実を申告流布したことに重大な過失があり、懲戒解雇は有効とした。

労判 897 号 26 頁)がある<sup>10</sup>。そして、前掲「学校法人日本医科大学事件」東京高裁判決(74)は、前掲の地裁判決(73)とは異なり、手術ミスに関する外部通報の判断根拠に誤りがないかどうかの検証が不十分であり、その時点で可能な他の医師との意見交換も十分に行われていないことから、通報事実につき、信ずるについて相当の理由があったと認めることはできないとしている。

また、通報者が調査すれば明らかとなるような事実誤認があるようなときには、真実と信ずる合理的理由がないとされる<sup>11</sup>。この点では、刑事告発の事案であるが、「学校法人栴檀学園(東北福祉大学)事件」(31)(仙台地判平 9.7.15 労判 724 号 34 頁)が、「被通報人等の名誉を損なうおそれがある行為であるから、通報を行うものは、犯罪の嫌疑をかけるのに相当な合理的資料があることを確認すべき注意義務を負う」と判示していることが参考になろう。また、前掲「延岡学園事件」(38)では、県当局への行政指導の要請に関して、行政機関に対する通報については、組合活動一般と異なる慎重さが必要としている。さらに、前掲「富国生命保険(第 4 回休職命令)事件」(54)においても、会社のマークがその体質を現しているという主張が間違いであることが調べれば容易にわかることであったとされている。

#### 通報内容の真実性の否定と通報者に対する解雇・懲戒処分・損害賠償請求

通報内容の真実性が否定された場合、概して会社の通報者に対する責任追及は有効とされる傾向にある。上述の裁判例においては、通報内容の真実性が否定された場合、多くは懲戒解雇・解雇が有効とされ、また通報者に対する損害賠償請求が認められている。この点では、「学校法人敬愛学園(国学館高校)事件」(24)(最一小判平 6.9.8 労判 657 号 12 頁)において、最高裁判決が、教員が自己の解雇に関わる弁護士会に対する調査依頼文書及びその文書の写しを雑誌社へ交付したことについて、当該文書の内容が学校運営の根幹に関わる問題について、虚偽の事実を織り交ぜ、また事実を歪曲、誇張して、学校及び校長を非難するものであり、解雇理由となると判断していることが注目される。最高裁は、解雇の社会的相当性について、比較的慎重な判断を示す傾向があるが、外部通報の内容が真実性に欠ける場合の解雇については、通報した労働者に厳しい姿勢をとっている。

もっとも、通報内容の真実性について多少問題点がある程度の場合には、それが解雇の相当性を判断する一要素とされるにとどまる事例もある。例えば、前掲「D 大学事件」(83)は、「事前の調査が不十分であったため、担当教員の了解の有無な

<sup>10</sup> 大成会福岡記念病院事件(17)(福岡地判昭 58.6.7 労判 413 号 36 頁)も、病院に診療報酬の不正請求があったとして、労組役員がマスコミに公表したことについて、その主要な部分において相違があり、かつ、その主要な部分が真実であると信ずるにつき相当な理由があったとは解されないとして、当該労組役員の懲戒解雇を有効としている。

<sup>11</sup> 前掲・中国電力事件(18, 19, 20), 前掲・学校法人甲南学園事件(36, 37), 瑞穂タクシー事件(10)(名古屋地判昭 49.12.11 判例時報 773 号 134 頁)などを参照。

ど、原告が公表した事実には真実と異なる内容を含んでいた点において問題がある」としながら、他の諸事情を考慮して、解雇を無効としている。

#### 通報事実の秘密性

通報した事実がそもそも一般に公知のことである場合には、そもそも労働者の通報行為が懲戒処分事由に該当しないとされる。例えば、「西尾家具工芸社事件」(62)(大阪地判平 14.7.5 労判 833 号 36 頁)では、通報者が経理機密資料を独断で作成し、課長職以上に無断配布したと主張されたが、基礎となった資料は、すでに開示されていたものであり、懲戒解雇事由には該当しないとされた。また、「コドモわた事件」(4)(札幌地裁小樽支判昭 38.8.26 労民集 14 卷 4 号 1029 頁)においては、就業規則の懲戒事由である「会社の秘密又は会社の不利益になる事実」が会社の取引上あるいは経済上のものをいうとして、会社の組合対策に関する事項が、これにあたらないとされた。さらに、「協業組合ユニカラー事件」(23)(鹿児島地判平 3.5.31 労判 592 号 69 頁)では、脱税の摘発の契機となったメモのコピーが、職務上知り得た会社の重要な秘密にあたらないとされた。これらは、労働者の行為がそもそも外部通報にもあたらぬという事例といえる。加えて、「日本ベークライト事件」(1)(東京地決昭 28.3.18 労民集 4 卷 1 号 1 頁)は、自衛隊の前身である保安隊向けのヘルメットを製造しているという事実が秘密事項とされていたということが末端に徹底しておらず、そのことを通報者が秘匿すべきという認識がなかったため、懲戒解雇事由である「業務上の秘密を他へ洩し」たことに該当しないとした事例である。

これに対して「日本経済新聞社(記者 HP)事件」東京地裁判決(60)(平 14.3.25 労判 827 号 91 頁)では、個人のホームページにおいて会社が社外秘としていることを漏洩することは、かりに従業員以外にも知られている事実であっても、機密漏洩にあたりとされている。また、同事件東京高裁判決(61)(平 14.9.24 労判 844 号 87 頁)は、取材源や具体的な取材の過程を公表することにより、実際問題として同新聞社の今後の円滑な取材活動が妨げられるなど、その業務に支障が出るおそれがある以上、その公表は、雇用者である同新聞社の判断に委ねられるべきであり、従業員の一方的な判断で、具体的な取材の過程や取材源を同新聞社の了解もなく個人的に公表することが許されないとした。

この他「千代田生命保険(退任役員守秘義務)事件」(40)(東京地判平 11.2.15 労判 755 号 15 頁)では、役員退任後の会社の内部情報漏洩について、役員は退任後も守秘義務を負うとされた。また、「コニカ(東京事業場日野)事件」(59)(東京高判平 14.5.9 労判 834 号 72 頁)は、組合活動の一環として、残業代の未払い等の問題に関する雑誌の取材に応じた行為について、本人の申込ではなく、取材に応じたものであり「無断で講演・放送又は執筆」という懲戒事由には該当せず、また、どのような内容の記事を掲載するかは、雑誌社の編集方針に委ねられているのであり、

「経営に関し、社外に対し、真実をゆがめ、会社に有害な宣伝流布を行った」という懲戒事由にも該当しないとされた<sup>12</sup>。この事例は、例えば自分から雑誌社に持ち込むというように、本人が個人として積極的に外部通報を行った場合だけが、この場合の就業規則諸規定に該当するという限定解釈の手法をとっている。

#### (4) 通報目的の公益性

労働者による外部通報は、企業にとってその名誉・信用を毀損され、企業業績にも深刻な打撃を与える可能性があるため、それが私利を追求するためではなく、公益性が認められる正当な目的であることが必要である。

##### 労働組合活動

労使関係では、以前から労働者ないし労働組合が労働条件の改善等を求める活動の一環として、近隣住民に対するビラ配布等によって企業外部に対する通報行為が行われることがあった。前掲「九十九里ホーム病院事件」(16)が述べていたように、組合活動として近隣住民等に理解・協力を得るために宣伝活動を行うことは、基本的に正当とされる傾向にあり<sup>13</sup>、これにより企業の実態が公表され、結果として企業が不利益を受けたり、社会的信用が低下したりすることがあってもやむをえないとされる(前掲「日本計算器峰山工場事件」(9))。また、「恵城保育園事件」(21)(高松地裁丸亀支判昭 60.2.6 労判 454 号 68 頁)では、組合が組合活動として、社会福祉法人である使用者の労務管理・経理などに対して批判を加え、これを公表することは当然に許され、「その批判が強い非難的語調にわたることもある程度やむを得ない」としている。前掲「コニカ(東京事業場日野)事件」(58, 59)でも、雑誌の取材を受けたのが組合活動の一環であることが当該行為の懲戒処分事由該当性を否定する要素となっている。さらに、会社の重大な機密文書を入手した者が日本共産党にこれを渡したことが重大な義務違反とされた「古河鋳業足尾製作所高崎工場事件」(11)(前橋地判昭 50.3.18 労判 221 号 18 頁)では、これを組合活動のために正当に利用したのであれば、その秘密漏洩行為の不法性が阻却された可能性があるとしている<sup>14</sup>。前掲「山陽新聞社事件」広島高裁岡山支部判決(7)は、労働組合が市民・読者に向けて行った会社批判のビラ配付について、本件ビラの記載内容は、大筋に

<sup>12</sup> もっとも、判決では、他に複数の懲戒事由に該当する行為を重ねていたとして、懲戒解雇は有効としている。また、地裁判決(58)(東京地判平 13.12.26 労判 834 号 75 頁)も、若干異なる見解からではあるが、雑誌取材に応じた行為を懲戒処分事由には該当しないとしている。その他、取材に応じたことが正当な組合活動と評価され、解雇が無効とされた事案として、ユリヤ商事事件(41)(大阪地決平 11.8.11 労経速 1718 号 19 頁)がある。

<sup>13</sup> 雑誌の取材に応じたことが問題とされた前掲ユリヤ商事事件(41)でも同様の判断が示されている。また、前掲・直源会相模原南病院(解雇)事件(33, 34, 35)でも、組合活動の支援を要請するビラの配布活動を正当な組合活動としている。

<sup>14</sup> なお、同事件東京高裁判決(12)(昭 55.2.18 労民集 31 卷 1 号 49 頁)は、結論において、控訴を棄却しているが、地裁判決のような判示はしていない。

において真実に合致するとして正当性が認められている。すでに指摘したように、かつての裁判例においては、通報行為が組合活動の一環として行われる場合には、その正当性を広く解するという判断枠組みがあった。しかし、今日において、組合活動以外の場合と具体的にどのような相違があるのかは必ずしも明らかではない。

なお、「杉本石油ガス（退職金）事件」（64）では、会社が古米を混入して新米を販売しているという不正を通報する目的で、組合が顧客に文書を送付する行為に参与したことを相当な理由がされ、前掲「特別養護老人ホームルミエール事件」（87）では、地域労組が入所者に対する虐待の疑いに関する情報を新聞社に提供したことが専ら公益を図る目的によるとされた<sup>1516</sup>。

これに対して、会社が労働組合による街頭宣伝活動の差止などを請求した「旭ダイヤモンド工業事件」（76）（東京地判平 16.11.29 判時 1883 号 128 頁）においては、宣伝の内容が、専ら（すでに別件訴訟で雇用関係がないことが確定していた）解雇の撤回を求めるものであり、「専ら公益を図る目的」に出たものとは認め難いし、その記載内容が「公共の利害に関する事実」といえるかについても疑問が存するとされた。また、前掲「D大学事件」（83）は、「スポーツ推薦学生の成績変更に関する問題を明らかにした目的には、大学当局の目をそらし、（懲戒処分の可能性のあった）……前委員長ひいては組合自体を防衛する目的があったといわざるを得ない」として、外部通報の目的を不当なものとしている。

#### 労働者個人（通報目的）

つぎに労働者個人による通報行為に関してみてみよう。

まず、外部通報ではなく一種の内部通報とも言える、個人が会社内で行う批判活動について、例えば、「株式会社重光事件」（32）（名古屋地決平 9.7.30 労判 724 号 25 頁）は、一般的にいえば「労働者は自己の労働条件を守るため、あるいは社会的公正の見地から、経営者の経営意欲、経営能力、経営方針に信頼をおけないときには、これらについて批判し、その改善を求め、あるいは経営担当者には誰がふさわ

<sup>15</sup> なお、同事件は、情報提供を受けた新聞社が報道したことについて、新聞社に対しても慰謝料請求がされたが、認められなかった事例である。なお、高齢者虐待防止法は、養介護施設従事者等が高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合、市町村に通報すること（21条1項）、また、養介護施設従事者等による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した者が、当該高齢者の生命又は身体に重大な危険が生じている場合は、速やかに、これを市町村に通報すること（同条2項）をこれらの者に義務付けている。さらに、養介護施設従事者等による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した者は、仮に当該高齢者の生命又は身体に重大な危険が生じているとはいえない場合でも、市町村に対する通報が努力義務とされている（同条3項）。この高齢者虐待防止法上の努力義務の存在は、当該通報の公益性および相当性の判断において考慮されることになる。

<sup>16</sup> この他、富士見交通事件地裁判決（49）（横浜地裁小田原支判平 12.6.6 労判 788 号 29 頁）では、組合の賛成を得ることなく行った組合役員による労働基準監督署への労基法違反の通報に対する使用者の報復行為としての懲戒解雇が不当労働行為として無効とされたが、高裁判決（50）（東京高判平 13.9.12 労判 816 号 11 頁）は、同じ事案について不当労働行為に該当しないとしている。

しいかなどの点について意見を表明することも許される」としている<sup>17</sup>。このように公益通報者保護法以前においても、労働者の経営批判行動が一定の範囲で正当性を認められていたことは確認しておく必要がある。

また、外部通報行為であっても、例えば、前掲「三和銀行事件」(48)では、労働条件の改善を目的とするときには、出版物での会社の経営姿勢や諸制度を批判することが労働者の批判行為として正当なものと評価されている。また、「生駒市衛生社事件」(69,70)(奈良地判平 16.1.21 労判 872 号 59 頁,大阪高判平 17.2.9 労判ダ 890 号 86 頁)は、ごみ収集車の運転業務等に従事していた労働者らが、会社の事業ごみの不正搬入問題について、その問題を取り上げた市議会を傍聴し、また翌日の記者会見に列席したことを理由に解雇された事案である。この事件の高裁判決は、実際に会社にごみの混入収集の結果、不当な利得を得ていた事実があり、それについて十分な対応がとられておらず、このために市民が負担を負うことになるという極めて公益性の高い事柄であったことを考えると、労働者らの行為が問題解決に資するところがあったのであり、その行為に不正を正すという目的がなかったとはいえないとした。さらに、「カテリーナビルディング(日本ハウズイング)事件」(67)(東京地判平 15.7.7 労判 862 号 78 頁)では、労働者が会社の上場に関する事務をしていた公認会計士に対して、過激な表現により会社の経営姿勢を厳しく非難する文書の交付などの行為が、不適切な行為であり、企業秩序維持の観点からも問題ではあるが、当該労働者は、新宿労政事務所や新宿労働基準監督署にそれぞれ相談したり、同労働基準監督署に労働条件について調査を申入れたりしており、公認会計士に対する文書交付行為などは、主に労働基準法の遵守や労働条件の改善を目的としたものと認められ、その方法、態様が相当とはいえないことを考慮しても、相応の合理性を有するものと認められると判断された。加えて、不正経理問題をマスコミに外部通報した事案である「群英学園(名誉毀損)事件」(44)(東京高判平 12.8.7 労判 799 号 40 頁)では、この外部通報を「私立学校法に基づいて設置された学校法人として適正な会計事務の処理を義務づけられている……学園の会計事務処理の適否という公共の利害に関する事実について、……学園の運営の適正化を図るという公益目的から行われたものと」と評価している<sup>18</sup>。

これに対して、前掲「千代田生命保険(退任役員守秘義務)事件」(40)のように社長の失脚を目的とする週刊誌への情報漏洩等は、目的においても正当な行為とは評価されない。また、「ジャパンシステム事件」(53)(東京地判平 12.10.25 労判ダ

<sup>17</sup> もっとも同判決では社会的相当性を欠くとして解雇が有効とされた。

<sup>18</sup> 本事件の地裁判決(43)(前橋地判平 12.1.13 労判 799 号 45 頁)は、高裁判決のような視点はなく、理事に辞任を迫り、辞任しないときにはマスコミに公表するとしたことなどが職場秩序を乱し、学園およびその理事に対して違法性を帯びた行為であったとして慰謝料それぞれ 100 万円の損害賠償を認容していた。また、後述のように、同じ問題での解雇事件(45,46)においては、地裁判決(45)では解雇が無効とされたが、高裁判決(46)では職員の労働条件や労働環境の改善を目的とするものと解されず、虚偽の不正経理についてのマスコミを通じた公表は、正当性を有しないとされ、解雇が有効とされている。

798号85頁)のように私利を目的とした恐喝的な通報が目的において正当性を欠くことは当然である<sup>19</sup>。

#### (5) 通報行為の手段・態様の相当性

##### 通報先

個人が企業側の不正を第三者に通報したことについて、裁判例は、比較的厳しい判断を示している。前掲「**毅峰会(吉田病院・賃金請求)事件**」(42)では、「病院のモラルを正した労働者を解雇」とのビラを付近住民に配布し、そのなかに患者に対する手技料の不正請求があるとの記載があったことについて、「明らかに従業員としての立場を逸脱したもので、被告の業務妨害行為にも該当する」としている。この判決では、監督官庁に対して不正を通報することと比較して、病院に不正行為があるという宣伝を付近住民等に流布することは従業員としての正当な行為とはいえず、その必要性もないとしている。法違反等を監督官庁等に対して通報する行為は、それ自体が正当行為とされる可能性が高く、またその事実が直ちに第三者に知られることに直結しないのに対し、第三者に対する通報は、企業の名誉・信用または業績に直接影響を与えることから通報者に対して厳しい判断が示されることになるのである。このような通報行為の場合には、ただ事実を通報するということを超えた公益性が要求されるのである。この点に関連して「**医療法人思誠会(富里病院)事件**」(26)(東京地判平7.11.27 労判683号17頁)において、保健所に病院の治療方法等について通報したことについて、不当な目的がなく、申告内容が社会一般に広く流布されることを予見または意図していないことが当該通報の正当性の判断要素とされていることが参考となろう。

##### 内部是正努力の必要性

公益通報者保護法は、行政機関以外に対する外部通報の正当性について、勤務先または行政機関に対する通報によって通報者が不利益を受けるおそれがあること、または勤務先が証拠を隠滅するおそれがあること、あるいは内部通報が20日以上放置された場合という要件を課している(3条1項3号)。もっとも、具体的にどのような場合がこれらに該当するのかは必ずしも容易に見極めることができないであろう。これまでの裁判例においても、外部通報行為の正当性判断においては、企業外部に通報をする前に、通報者が内部是正努力をすることが求められるかが重要な論点になってきた。従って、これらの裁判例は、これらの解釈に関して相当程度参考

<sup>19</sup> その他、前掲・株式会社重光事件(32)では、取締役の解任に反対する就業時間中の署名集めが、目的において社会的相当性に欠けるとされ、また、佐世保重工業事件(27)(東京地判平8.7.2 労判698号11頁)も、特定人物の取締役就任阻止を目的とする行動が企業秩序に反するとされている。積水樹脂(解雇)事件(47)(大阪地判平12.3.15 労判ダ793号89頁)では、係属中の訴訟関係書類を同業者の親会社へ送付したことが、目的不明ではあるが従業員としての忠実義務に違反するとされている。

になると思われる。

これまでの裁判例においては、通報者が外部通報に先立って、内部是正努力をすることが要求されるかが論点となってきた。事案の多様性にもよるが、裁判例の見解は、必ずしも統一されていない。

内部是正努力が外部通報の正当性の前提となるという立場を明確に示す裁判例としては、「群英学園（解雇）事件」（46）（東京高判平 14.4.17 労判 831 号 65 頁）がある。本件は、予備校の不正経理問題を理由に理事長の退任を要求し、これに応じない場合は、この事実をマスコミに公表するという申入れをしたことを理由となされた解雇を争うものであった。この判決は、かりに不正経理問題が事実であったとしても、「分別も備えた年齢に達した社会人であり、……教育に携わり、しかも幹部職員」であれば、「（当該予備校の）事業規模、活動地域に照らし、そのような事実の公表が……経営に致命的な影響を与えることに簡単に思い至ったはずであるから、まずは……運営委員会、職員会議、評議委員会、役員会あるいは理事会等の内部の検討諸機関に調査検討を求める等の手順を踏むべきであり、こうした手順を捨象していきなりマスコミ等を通じて外部へ公表するなどという行為は、……（雇用契約上の）誠実義務に違背するものであり許されない」とする<sup>20</sup>。また、前掲「首都高速道路公団事件」（28, 29）が、「当該企業が違法行為等社会的に不相当な行為を秘かに行い、その従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合に、……右状態の是正を行おうとする場合等」に、外部通報の正当性が認められるとしているが、この判断もまた内部是正努力を前提とする考え方といえる。さらに、大学教員の外部通報について、前掲「D大学事件」（83）は、「基本的には、まず教授会や団体交渉の場において質問し、十分に趣旨説明を求めた上で、大学内部で是正を要求すべきであり、外部に公表するという行為は、問題にしている内容が一見して違法あるいは不適切であることが明確な場合や大学内部での是正が期待できないような緊急性が認められる場合などの例外的場合を除いて、最終的な手段と考えるべきである」という判断枠組みから、明らかに不当といえず、学生の権利利益に少なくない影響のある問題についてマスコミに対する記者会見による公表するという方法が最終的な手段でなければならないとされた。そして、「大学の一職員として雇用関係上前提となる信頼関係からすれば、大学内部での解決努力が必要であるところ、原告がそれを尽くしたものとはいえない」と判断された<sup>21</sup>。加えて、前掲「アンダーソンテクノロジー事件」（86）は、役員による外部通報行為について内部是正努力を

<sup>20</sup> もっとも、本件地裁判決（45）（前橋地判平 12.4.28 労判 794 号 64 頁）では、マスコミに公表するといった事実もなく、高裁判決では虚偽とされた不正経理についても、真実と認める事情はないが、全く虚偽ともいえないなどの理由から解雇が無効とされていた。

<sup>21</sup> ただし、D大学事件については、通報者が大学教員であって、一般の会社とは異なり、教授会という公式の機関での発言が保障されており、また本件の場合、組合の役員でもあったので、団体交渉において取り上げることも可能であったという特殊事情があったことが留意される必要がある。

欠いていたとしている<sup>22</sup>。

しかし、あらゆる場合に内部是正努力が必要とされているわけではない。前掲「トナミ運輸事件」(77)では、通報者の会社内部での是正努力に関して、副社長に対する直訴の内容が明確に外部通報したヤミカルテルの事実とは言えないとされ、また営業所長に対する訴えについてもヤミカルテルの事実やこれが独占禁止法に違反することを明確に指摘していなかったとされ、ヤミカルテルを是正するための内部是正努力としてやや不十分であったと評価されている。しかし、この事件で外部通報されたヤミカルテルおよび違法運賃収受が会社ぐるみで行われており、さらには運送業界全体で行われていたものであることを考慮すると、管理職でもなく発言力も乏しかった通報者が、仮にヤミカルテルを是正するために会社内部で努力したとしても、会社がこれを聞き入れてヤミカルテルの廃止等のために何らかの措置を講じた可能性は極めて低かったとされた。この結果、会社内部の当時の状況を考慮すると、通報者が十分な内部是正努力をしないまま外部の報道機関に外部通報したことは無理からぬことというべきであり、外部通報の方法が不当であるとはいえないと判断されている。この事案を公益通報者保護法との関係で考えてみると、内部での通報は、書面によるものではないので、同法3条3号の二には該当しないが、口の「公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足る相当の理由がある場合」に該当する可能性が高いと言える。

上記のようなマスコミなどに対する外部通報ではなく、行政機関に対する通報の場合には、内部是正努力が厳格には求められていない。これは、公益通報者保護法が処分等の権限のある行政機関に対する通報について、内部是正努力を課していないことと附合するといえる。前掲「医療法人思誠会(富里病院)事件」(26)では、保健所に対する通報においては、申告内容が社会一般に広く流布されることを予見または意図していないことが、当該通報の正当性判断の一要素とされているように、マスコミ等を通して、不特定多数に事業者内部の情報を通報するという場合と行政機関に対する通報とは、その与える影響から、正当性の判断基準が異なってくると考えられるからである。医師が病院の診療方法、衛生状態等の指導改善を保健所に求めた事案である同判決では、この内部通報が解雇理由とならないと判断するにあたって、内部是正努力がなされていたことを一要素としているが、「医療法人毅峰会事件」(30)(大阪地決9.7.14 労判ダ735号89頁)では、大阪府の社会保険管理課に病院の不正な保険請求があることを申告し、行政指導を要請したという労働者による通報について、原則論として、違法行為の労働者による通報を業務命令で禁止

---

<sup>22</sup> このように通報者が役員であるときには、一般従業員と比較して強度の内部是正努力が求められると言える。

することはできないと判断を示している<sup>23</sup>。また、「古沢学園事件」(55, 56)(広島地判平 13.3.28 労判 849 号 144 頁, 広島高判平 14.4.24 労判 849 号 140 頁)は, 通産大臣(当時)に対する電気工事士法に基づく養成施設の学園の申請に係って, 通産大臣に外部通報をした教員に対する解雇に関する事案であるが, 外部通報の原因となった理事長自身の行為が正当性を欠いており, 通報者が上司等学園内部の者に相談することなく通産大臣に外部通報したとしても, 格別不当な行為といえないとした。さらに, 前掲「鈴鹿農協事件」名古屋高裁判決(85)は, 通報者が常勤監事であるので, 公益通報者保護法の適用対象ではないが, 通報者が上司に報告したが, その対応から内部での解決は難しいと判断したこと, 通報先が監督官庁であったこと, その通報の内容も虚偽ではないこと, 通報事実が著しいコンプライアンス違反であったこと等を総合考慮して, 同農協のコンプライアンス相談役(顧問弁護士)に連絡を取るなどの内部による浄化の努力をすることなく外部通報を行ったことを職務忠実義務違反あるいは, 守秘義務違反に当たらないと判断された例である<sup>24</sup>。

これらの判断は, どのような行為が内部是正努力にあたるか, また, どのような場合にどの程度の内部是正努力を要するかを判断するうえで参考になるであろう。内部通報制度があり, 従業員に周知されているときには, これを利用しないで外部に通報を行った行為については, 内部通報制度を利用できなかったことに相当性があつたかが検討の対象となる。

なお, 公務員の事例ではあるが, 「愛媛県警察官事件」(88)(松山地判平 19.9.11 判例集未掲載)は, 外部通報を行うことを思いとどませるための説得行為の適法性が問題となった事例である。上司が情報収集や記者会見を行うことについて冷静な判断を求めよう説得を行うことが一切許されないわけではないが, 現職の警察官が, 警察内部において裏金作りが行われていたことを公表するということは公益通報に当たり得るのであり, その内容が真実であり方法も相当であるような場合は, 理由なく妨害されてはならないというべきであるから, 本件説得行為等が「違法」となるかは, 通報内容の真実性, 通報の目的, 通報の手段・態様の相当性に照らして説得行為の必要性, 相当性, 説得行為により侵害される権利又は公益の程度などを総合的に考慮して判断すべきであるとの判断枠組みが示され, 通報内容の真実性が否定できず, その目的も不当ではないことを前提に, 説得行為等について以下の

---

<sup>23</sup> もっとも, この事案においては, 実際には内部努力をしていたことを認めており, また, 通報内容も病院と通報者に保険請求についての理解の違いがあるとはいえ, ことさらに問題とすべきではないことを問題にしたわけではなく, 結果として行政指導がなく, 病院に不利益がなかったとも述べており, 一般論として, 労働者による違法行為の通報の場合には内部努力を要しないとの立場であるのかはいささか不明確である。

<sup>24</sup> 行政機関に対する通報の際に, 県会議員が同席したことについては, 守秘義務違反が肯定されたが, それは軽微なものとされ, 通報者に対する退職慰労金減額の理由とならないとされた。なお, 同事件1審判決(津地判平 18.3.17)は, 本件の通報が内部是正努力を欠く不当なものとして, 通報者に対する退職慰労金減額を適法としていた。

ように判断された。すなわち、「現職の警察官が裏金問題に関して記者会見を行うことの影響の大きさを考慮すると、発表する内容やその真実性を確認するために面談することや発表をやめるように説得すること自体の必要性は否定できない」が、「勤務時間終了後に職場に呼び出した上、原告の上司や同期2名で深夜近くまで記者会見をやめるように説得し、異動の話を持ち出して記者会見と異動との関連をほのめかすような発言を行った……説得行為等や、記者会見当日に早朝から原告の自宅を訪れ、その所在を突き止めるべく奔走し、記者会見直前まで原告の携帯電話に連絡して記者会見をやめさせようとした……説得行為等は、説得行為としては相当性の程度を超えたものと評価せざるを得ない」とされ、慰謝料請求が認容された<sup>25</sup>。

#### 労働関係法規における労働者の行政機関に対する申立権と内部通報制度

労働関係法規において、労働者が就業する事業場に関する法規違反を行政機関に通報する権利を承認し、また、当該労働者に対する解雇その他の不利益取扱いを使用者に禁止することにより、労働者の申立権を保護する規定が少なくない。そして、労働関係法規の多くは、その規定違反に罰則が課されており、公益通報者保護法上の公益通報の対象となっている。そこで、これらの規定に基づく通報と内部通報制度との関連を整理しておく必要がある<sup>26</sup>。

まず、労働関係法規における労働者の申立権を概観しておこう。最も基本的な規定は、労働基準法 104 条である。同条は、労基法およびそれに基づく命令違反の事実があった場合に、労働者が労働基準監督署等の監督機関にその事実を申告することを認め（1 項）、使用者がその申告を理由として当該労働者について解雇その他不利益取扱いをしてはならないとしている（2 項）。同様の規定として、賃金支払確保法 14 条、労働安全衛生法 97 条、労働者派遣法 49 条の 3、じん肺法 43 条の 2、港湾労働法 44 条、船員法 112 条がある。これらの規定は、労働条件または労働環境に関する公法的規制の実効性をより高め、また違法状態に置かれた労働者の申告を躊躇させないことを目的として、労働者の通報を権利として承認しているのである。

このように労働関係法規においては、従来から労働者が直接行政機関に法違反を申告することを認めていた。このことは、公益通報者保護法施行後も同様である。公益通報者保護法は、この点について、「通報対象事実に係る通報をしたことを理由として労働者又は派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令（……）の規定の適用を妨げるものではない」（6 条 1 項）と注意的に規定している。従って、外部通報には、これらの規定によるものと公益通報者保護法によるものとが並存することになる。注意すべきことは、公益通報者保護法における行政機関に対する通報については、通報事実の真実相当性が求められるが、上

<sup>25</sup> また、通報行為後に行われた配置換え、勤勉手当の減額も違法をされた。

<sup>26</sup> この他、「核原料物資、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律」66 条の 2 にも同様に定めがある。

記の労働者の行政機関に対する申立権を認める労働関係法規については、そのような要件が課されていないことである。

また、これらの法規については、民間事業者が内部通報制度を社内に整備しても、労働者は、監督機関への外部通報を優先することができる。公益通報者保護に基づく行政機関に対する通報も同様である。このことを考慮するならば、民間事業者は、労働者が自発的に内部通報を優先するような制度作りが求められているといえる。

#### 証拠の確保

ところで、労働者が通報するためには、その証拠を確保する必要があるが、証拠となる書類等は、会社所有のものである場合が多く、その持ち出し自体が就業規則に反する行為となる可能性が高い。「宮崎信用金庫事件」宮崎地裁判決(51)(宮崎地判平 12.9.25 労判 833 号 55 頁)は、この点に関し、正当な動機があるとしても、社会通念上許容される限度内での適切な手段方法によるべきであるとして、顧客情報等を勝手に収集したことを問題としている<sup>27</sup>。これに対し、前掲「医療法人毅峰会事件」(30)は、病院の不正な保険請求について行政機関に通報するにあたり、その根拠資料としてカルテ等を提出したことに関して、会社がこのようなことを禁止できるとすれば、具体性のある外部への通報は不可能となるとしている<sup>28</sup>。

また、「メルリランチ・インベストメント・マネージャーズ事件」(68)(東京地判平 15.9.17 労判 858 号 57 頁)においては、自分の管理している内部資料を弁護士に開示する行為は許容されるとの判断を示している。これは、弁護士には職業上守秘義務が課せられているからである。このことからすると、労働者が通報を考えたときに、少なくとも弁護士に相談すること自体は、公益通報者保護法上、これを第三者に対する通報と解するべきでないことを示唆しているといえる。

<sup>27</sup> なお、この事件の高裁判決(52)(福岡高裁宮崎支判平 14.7.2 労判 833 号 48 頁)は、通報者の行為がもたら信用金庫内部の不正疑惑を解明する目的で行動していたもので、実際に疑惑解明につながったケースもあり、内部の不正を糺すという観点からはむしろ信用金庫の利益に合致するところもあったというべきであり、懲戒解雇事由への該当が問題となる通報者の各行為もその一環としてされたものと認められるから、このことによって直ちに通報者の行為が懲戒解雇事由に該当しなくなるとまでいえるかどうかはともかく、各行為の違法性が大きく減殺されることは明らかであると判断し、結果的に懲戒解雇を無効としている(本件については、最高裁が上告受理申立てを却下し(最 2 小判平 17.7.1 労判 893 号 194 頁)、高裁判決が確定している)。

<sup>28</sup> 前掲・医療法人思誠会(富里病院)事件(26)でも、事業者外部への通報にあたって、カルテを見てメモしたり、検査報告書等をコピーして持ち出したりしているが、その行為が特段問題とはされていない。この他、清風会光ヶ丘病院(太田)事件(22)(山形地裁酒田支決平元.3.23 労判 541 号 73 頁)は、県議会における県会議員の病院の内幕に関する批判的な発言がマスコミ報道されたことにより病院の名誉・信用が著しく失墜したとして、その情報を提供したとされる病院労組の委員長が懲戒解雇された事案であるが、県議の発言と労組の活動との関係につき事実の疎明がないとして無効とした。

## まとめ

以上、従業員の通報行為をめぐる裁判例を法的論点ごとに概観したが、ここで今後、各企業が内部通報制度を整備し、かつ適正な運用を行ううえで必要な点を整理しておきたい。

- (1) 公益通報が適法であるかの具体的判断において、従来の裁判例によって形成された判断基準を参考にすることが有益である。

これまでの裁判例は、主として従業員の外部通報行為が法的な保護に値するかをめぐる紛争に関するものであった。裁判例は、外部通報が法的な保護に値するかについて、告発に係る事実が真実であるか、真実であると信じるに足りる合理的な理由があること、告発内容に公益性が認められ、その動機も公益を実現する目的であること、告発方法が相当であることなどの要素を総合考慮するという判断枠組みを形成している。公益通報者保護法の公益通報の正当性の要件は、通報先によって異なるが、裁判例が形成した外部通報に関する判断基準を知ることが、内部通報制度の適正な運用においても、また公益通報の正当性をたたく理解するためにも不可欠といえる。

- (2) 通報者が保護されるのは、公益通報者保護法に基づく公益通報だけに限定されるわけではない。

裁判例をみると、その通報内容が必ずしも公益通報者保護法の公益通報にあたらない企業の問題情報に関するものが少なくない。公益通報者保護法の適用対象となる公益通報は限定されるが、同法によってこれまで裁判例において正当とされた通報が法的保護に値するものではなくなるわけではない。公益通報者保護法は、これまでの裁判例の判断基準を否定するものではないのである。このことは、内部通報制度の運用において重要な意味を持つ。実際に寄せられる内部通報は、公益通報者保護法の対象とする通報ばかりではないであろうが、公益通報者保護法の対象とする通報ではないものであっても、企業のコンプライアンスという視点からは対応すべき通報が少なくないであろうからである。

- (3) 内部通報においては、通報者に過度の負担がかかる仕組みは十分に機能しない可能性が高い。

裁判例においてもっとも争点となってきたのは、通報内容の真実性をめぐってであった。この点では、早い時期から「真実と合致しているか、真実と信ずるに相当な理由がある」場合に真実性が認められるという判断基準が定着している。この判断基準の適用においては、基本的に客観的な事実と判断され、意図的に事実を歪曲したと認められない限り、多少の表現が不適切であっても、真実性を失わないとの立場が必要であろう。また、事業者外部への通報が企業に与える影響を考慮して、通報者は、通

報内容の真実性について、できる限り確認をすることが求められる。

もっとも、通報者に内容の真実性について責任を負わせることになると、確実な証拠等の入手方法が問題となってくる。通報者が資料を入手するための行為については、通報の実効性を確保するために好意的な裁判例があるが、なお判断基準が確立しているとはいえない。この点は、内部通報制度において、従業員が企業の規律違反を犯すことなしに、通報することが可能であるように制度を設計すべきであることを示唆しているといえる。

通報の内容としては、公益性のある事実及び労働者自身の労働条件等の維持改善に関する通報について正当性が認められている。外部通報は、企業に大きなダメージを与える可能性があるため、ただ事実を外部に通報するというにとどまらない公益性があることが要求される。また、通報目的も基本的に公益性があることが要求される。もっとも、人間の行動が多様な要因に基づいていることを考えると、目的における公益性とは、著しく不正な目的でないとして広く理解すべきである。

- (4) 内部通報制度が整備され、従業員に信頼されているときには、内部通報を経ない外部通報を抑止できる可能性が高い。

外部通報と内部是正努力との関係は、内部通報制度の制度設計においてもなかなか難しい問題を提起する。この点について論じた裁判例をみると、事例も少ないこともあって、必ずしも成熟した判断基準が形成されているとはいえない。しかし、内部通報制度が整備されている場合には、原則としてこの制度を利用することが求められる。つまり、内部通報制度を利用しない通報行為が正当であるためには、これを利用しないことに相当な理由が認められる場合に限定されるのである。

もっとも、注意を要するのは、労働関係法規などは、法令遵守の仕組みとして、行政機関に対する外部通報を労働者の権利として保障していることである。この場合には、労働者は、どのように整備された内部通報制度があつたとしても、内部通報を義務付けられるわけではない。従って、会社としては、コンプライアンスについて確たる方針を有し、労働者に信頼される内部通報制度を整備することが、危機管理の観点からも重要となっているのである。

