

第 1 回WGにおける意見の整理 (通報者の範囲について)

第 1 退職者

1 公益通報者保護法により保護する必要性について

前回のWGにおいては、退職者を保護する必要性を示す意見が多かったが、仮に退職者を保護する必要性があるとしても、公益通報者保護法によらず一般法理により保護され得るため、公益通報者保護法において措置をする必要性はないという見方もある。

近時の裁判例では、退職者が行った通報行為を理由に被通報事業者が退職者に対して損害賠償請求を行ったところ、以下の枠組みに沿って違法性を阻却した裁判例も存在する（「参考 1」第 1-1-②の事案）。

■一般法理による保護

「近年には、・・・企業が従業員の内部告発行為に対して企業秩序違反として行った懲戒処分や報復的処遇等について、従業員がこれを争う訴訟が増加した。裁判所は、それらにおいて、当該内部告発の内容、目的、態様、その他諸般の事情を総合的に勘案して、服務規律との衝突にもかかわらず保護に値する行為か否かを判定している。判断のポイントを指摘すれば、第 1 に、告発内容の真実性、ないしは真実と信じる相当の理由の有無がまず重要であって、この点が肯定されることが、内部告発行為が保護されるための前提的要件となる。第 2 には、告発行為の基本的目的が法違反や不正の是正にあることである。・・・第 3 には、告発行為の態様が相当なものであることである。」

菅野和夫・労働法（第 11 版）655 頁

< 前回WGにおける意見 >

- ・公益通報者保護法においては、秘密保持、行政措置、刑事罰、民事裁判の中でも因果関係の推定規定で保護されうるといった幅広い効果があり得るため、公益通報者保護法で規定する意味は大きい。

2 通報者に対する損害賠償請求の制限について

退職者を通報者の範囲に含めるとした場合、退職者に対する不利益（事業者からの損害賠償請求）に対する対応方法について検討が必要となる（資料 4〔4 頁〕参照）。

< 資料 4〔4 頁〕からの抜粋 >

③ 考えられる保護の具体的方法

- ・通報者（退職者）に対する損害賠償請求の制限

cf) 会社法第 847 条第 1 項（株主による責任追及等の訴え）

「六箇月（これを下回る期間を定款で定めた場合にあつては、その期間）前から引き続き株式を有する株主・・・は、株式会社に対し、書面その他の法務省令で定める方法により、発起人、設立時取締役、設立時監査役、役員等・・・の責任を追及する訴え・・・（以下この節において「責任追及等の訴え」という。）の提起を請求することができる。ただし、責任追及等の訴えが当該株主若しくは第三者の不正な利益を図り又は当該株式会社に損害を加えることを目的とする場合は、この限りでない。」

・通報者（退職者）の損害賠償義務の免責

cf) 労働組合法第 8 条（損害賠償）

「使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。」

cf) 民法第 720 条（正当防衛）

「他人の不法行為に対し、自己又は第三者の権利又は法律上保護される利益を防衛するため、やむを得ず加害行為をした者は、損害賠償の責任を負わない。ただし、被害者から不法行為をした者に対する損害賠償の請求を妨げない。」

・損害賠償請求を違法とする（公益通報者保護法第 5 条の「不利益取扱いの禁止」に加える）

3 その他の不利益について

前回の WG においては、退職者に対する不利益取扱いの例として、退職金の不支給・減額を掲げたが、その他にも、定年後の再雇用、再任用の拒否といった不利益も考えられるとの指摘があった。

【想定される考え】

① 退職金の不支給・減額について

退職者を「公益通報者」（法第 2 条第 2 項）に加えた上で、退職金の不支給・減額を法第 5 条第 1 項の「不利益取扱い」に加えてはどうか。

② 再雇用・再任用の拒否について

民間の再雇用については、65 歳までの者は、高齢者雇用安定法第 9 条第 2 項により希望すれば再雇用されることとされており（平成 24 年 11 月 9 日厚生労働省告

示第 560 号参照¹⁾、民事上も、欠格事由への該当性が客観的に認められない場合に再雇用を拒否することは解雇権濫用法理の趣旨に照らして無効とした裁判例もあるため（東京地判平成 22 年 8 月 26 日労判 1013 号）一般法理による保護で足りるのではないか。

他方、公務員の再任用についても、原則として再任用されることとされており（平成 25 年 3 月 26 日閣議決定、総行高第 2 号平成 25 年 3 月 29 日）、一般法理による保護で足りるのではないかと。

■ 国家公務員の雇用と年金の接続について（平成 25 年 3 月 26 日閣議決定）

① （定年退職する職員の再任用）

定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 81 条の 4 の規定又は自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）第 44 条の 4 の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する官職（以下「フルタイム官職」という。）に当該職員を再任用するものとする。（以下略）

■ 地方公務員の雇用と年金の接続について（総行高第 2 号平成 25 年 3 月 29 日）

- 1 定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 28 条の 4 の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する職（以下「フルタイム職」という。）に当該職員を再任用するものとする。（以下略）

4 退職者の範囲の限定について

退職者を通報者の範囲に含めるとした場合、退職後いつまで「退職者」に当たるとするのかについては検討が必要との意見があった。

【想定される考え】

① 行政機関の調査措置義務との関係

退職後長期間が経過すると、通報内容の真実相当性が薄くなると考えられることから、行政機関の調査措置義務（法第 10 条）との関係では、一定期間経過後は通報の対象とすべきではないとも考えられる。他方、退職者が有する情報の真実相当性の程度については、事案により異なるため、一律に期間を区切るのも妥当でないとも考えられる。

¹ 同通達では「継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。・・・心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。」とされている。

② 通報者保護の観点

不利益取扱いから保護する必要性という観点からみると、継続的に企業年金を受け取っているケースなどでは、通報が可能な期間に制限を設けることは適当ではないと考えられる。

5 退職者の通報先について

退職者を通報者に範囲に加えるとした場合、退職者の1号通報のあり方について検討すべきとの意見があった。

【想定される考え】

- ・内部通報（1号通報）の要件が外部通報（2、3号通報）の要件よりも緩和されているのは、内部通報の方が、外部通報よりも事業者への損害発生のおそれが小さい点にある（公益通報者保護法逐条解説 103 頁）。この理は退職者の通報であっても同様に妥当するのではないか。
- ・退職者からみた場合、退職後長期間経っている場合には、1号通報の通報先が分からないなど、1号通報を利用しにくいことも想定される。

第2 役員等

1 公益通報者保護法により保護する必要性について

前回のWGにおいては、役員を保護する必要性を示す意見が多かった。もっとも会社法第 339 条第 2 項においては、正当な理由のない役員等に対する解任について損害賠償の対象とされている。これを超えて、公益通報者保護法により保護する必要があるか。

会社法第 339 条第 2 項（解任）

役員及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、株式会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

【想定される考え】

- ・損害賠償により役員が保護が図れるにせよ、違法行為の是正がなされないまま放置されることは不適當である。このため、違法行為を是正するため取締役会を召集する（会社法第 366 条第 1 項）等、一般法理に基づき取り得る措置を講じたにもかかわらず是正が図られなかった場合には、外部通報（2号、3号通報）を認めることで是正を図ることが考えられないか。

2 保護の方法として役員解任を無効とすることについて

役員が解任された場合、残期の報酬額を損害賠償の対象とすれば、保護として足りるようにも考えられる。そこで、損害賠償の対象とすることを超えて、役員身分を保障することについて、どのような必要性が考えられるか。

【想定される考え】

・役員地位に留めおく社会的な必要性としては、違法行為の是正を求める役員を外に出したままにしておく、違法行為を是正する者がいなくなってしまうため、このような事態を防ぐという点が考えられるのではないか。

他方、通報者自身の私的利益の保護という観点からは、解任を無効とする必要性はないとも考えられる。

3 その他の保護の方法について

役員等に対する不利益としては、退職慰労金を支給されないという不利益が考えられるとの意見があった。しかし、退職慰労金を支給するといった救済を役員等に与える場合、定款に記載がないのであれば、株主総会の決議が前提となる（会社法第 361 条第 1 項、最二小昭和 39 年 12 月 11 日民集 18 卷 10 号 2143 頁）。

<前回WGにおける意見>

・株主総会決議があったものと擬制することは会社法上の問題点が大きいため、損害賠償請求による解決を図るのが適当である。

4 内部の是正措置を前置すべきとの意見について

役員忠実義務、役員と労働者との立場の違いから、役員等について保護法の対象とするとしても、取締役会で是正義務を果たしたが、不適切な対応をされた場合に限定することが必要との意見があった。

【想定される考え】

・取締役会で違法行為の是正を求めること、監査役や会社の外部通報窓口に報告すること、その他内部通報に類する行為を行う場合には、公益通報として不利益取扱いから保護されることを明確化すべきではないか。

5 通報の濫用を防ぐ必要があるとの意見について

役員を通報者の範囲に含めるとした場合、役員間での経営権争いの手段として用いられるなどの濫用を防ぐ必要があるとの意見があった。そこで、このような濫用事例を防ぐためにどのような措置が考えられるか。

【想定される考え】

・現行法の「不正の目的」の要件でこのような濫用事例を防ぐことはできないか。

第3 取引先事業者

1 契約自由の原則との関係について

<前回WGにおける意見>

- ・事業者としては、最適な取引先を選ぶため、タイムリーに取引先を変えていく必要もあり、このような契約の自由を不利益な取扱いという形で奪われるのは、異論をはさまざるを得ない。
- ・フランチャイズ、下請けなど、格差がある法形式に限定して保護すべきである（これに対して、法形式ではなく、事実上対等性の欠如がある者を保護すべきとの意見、力関係があつて弱い立場である者だけに保護を限定する必要はないとの意見もあつた）。

【想定される考え】

- ・契約の更新（再契約）と存続中の契約を解除する場面を分けて考える必要がある。後者については保護の必要はないか。
- ・仮に、保護されるべき取引先事業者の範囲を限定とした場合、限定の方法をどのようにすべきか。

2 公益通報者保護法で保護する必要性について

仮に取引先事業者を保護すべきとしても、一般法理により保護される可能性もある。

■東京地方裁判所平成24年1月30日

持ち帰り弁当販売事業を営むフランチャイズチェーンのサブフランチャイザーであるXが、マスターフランチャイザーであるYからフランチャイズ契約の更新を拒絶されたため、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償を請求した事案である。

裁判所は、Xに、フランチャイズ契約が契約期間が満了しても、更新されて継続すると期待する合理的な理由があり、このような期待は法的に保護されるため、Yは、やむを得ない事由がない限り、更新を拒絶することは許されないとして、原告の請求を一部認容した。

※なお、Xは控訴審（東京高判平成25年6月27日）では敗訴しているが、控訴審も「更新拒絶が有効なものとされるためには、信義則上もこれを相当と判断するに足りる正当事由の存在を要するものと解すべき」という判断枠組み自体は維持している。

第4 その他の通報者の範囲について

1 通報者を全ての者に広げることについて

前回のWGにおいては、「何人も」として、通報者の範囲を限定しない方法も考えられるとの意見があつた。

【想定される考え】

- ・労働者、退職者、役員、取引先事業者など、通報者の範囲を限定することが妥当か。
- ・不利益取扱いから保護すべき通報者の範囲を「何人も」とすると、行政機関が調査措置義務（法第10条）を負う通報者の範囲も拡大し、行政が肥大化する懸念があるのではないか。

2 労働組合法上の労働者について

現行の公益通報者保護法の保護の対象は、労働基準法上の労働者に限定しているところ、労働組合法上の労働者も保護の対象に加えるべきとの意見もあった。

【想定される考え】

- ・労働組合法上の労働者は、労働組合法上の保護を与える対象となる者であり、公益通報者保護法との親和性は低い。労働基準法に定義する労働者以外に保護する必要がある者がいるのであれば、労働者の定義について、別法令から引用するのではなく、新たに定義することも考えられるのではないか。

労働組合法第3条（労働者）

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

（参考）労働基準法第9条（定義）

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

■失業者も含むこと

労組法の労働者の定義規定は、「使用され、賃金を支払われる」関係にあることを必要とする労基法の「労働者」の定義規定（労基9条）とは対照的に、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」となっており、「賃金、給料その他これに準ずる収入」を現在得ていなくとも、それを得て生活する職業にある者、つまりは失業者をも含む。

菅野和夫・労働法（第11版）782頁

■労働基準法上の労働者の定義とは異なる規定をした理由

労働契約下の労働関係に類似した労働関係（契約形態でいえば請負、委任その他の契約による労務提供関係）によって「賃金」、「給料」に準ずる報酬を得る者であっても、団体交渉の保護を及ぼすべき必要性和適切性が認められれば、労組法上の労働者と認めようとしたと理解される。

菅野和夫・労働法（第11版）782頁

以上