

## 参考事案 (通報内容が通報対象事実外のものである事案<sup>1</sup>)

### 1 通報者の主張が正当と認められなかった事案

- ① 東京高判平成 11 年 10 月 28 日 (判時 1721 号 115 頁、原審：東京地判平成 9 年 5 月 22 日労判 718 号 17 頁)

通報事実：事業の妥当性 (その他の不正行為)

Y 公団の職員であった X が、Y に在職中、Y が事業者として実施することとなっていた道路建設工事について、用地確保、維持管理費等の観点から批判を加え、他のルートに変更の上で建設すべきであるとの意見を新聞紙上に投書したところ、当該投書により Y の名誉が著しく毀損され職場秩序が乱されたとして、Y は X を停職 3 ヶ月の懲戒処分とした。そこで、X が Y に対し、当該処分が違法であったとして、損害賠償を請求した事案である。

裁判所は、投書の記載内容が公共の利害に関する事実に係り、もっぱら公益を図る目的に出た場合で、記載事実が真実であること、あるいは記載事実が真実と信ずることについて相当の理由があることの証明責任については、Y にあるとしたが、結論としては、X が投書において指摘していた事実が著しく事実と反するとし、懲戒停職処分の事由は実質的にほぼ全部が認められたといえるとして、懲戒停職処分を有効と判断した。

- ② 広島地判平成 17 年 7 月 20 日

通報事実：成績評価の不公正について (その他の不正行為)

※解雇は無効とされたものの、内部告発の正当性が認められなかった事案である。

Y 大学において講師を勤めていた X が、記者会見において、Y 大学のスポーツ推薦学生についての成績原簿変更指示書のコピーを示し、不合格者を合格点まで高上げる、当該教科を受験していない者に合格点を与える、ある教科を別の教科に読み替える、といった内容の指示が学部長名でなされていることを公表したところ、Y は、X による当該行為が、機密保持義務に違反し、Y の信用を毀損したなどとして、X を普通解雇した。そこで、X が Y に対し、労働契約上の地位確認等を請求した事案であ

<sup>1</sup> 当事者の主張ではなく、裁判所の認定を前提に、通報対象事実外と考えられる事案を挙げたものである。

る。

裁判所は、Xの公表行為が、内部告発的行為であるところ、その相当性については、公表した事実の内容、公表の方法、公表に至る経緯及び公表の目的などの諸要素を総合考慮して判断すべきであるとした。そして、本件は、大学の単位認定の前提たる成績評価の適正に関する問題であり、公共の利害に関わる内容であるとしたが、内部告発を行う方法としては、基本的には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、最終的手段と考えるべきであって、Xはまず尽くすべき他の手段を講じていないこと、また、Xが問題を明らかにした目的には、大学当局の目をそらし、組合の前委員長ひいては組合自体を防衛する目的があったとして、目的が不当なものであったとし、公表行為には問題があったとした（もっとも、結論としては、Xに教員としての職務の適格性が欠けているとまでいうことはできず、普通解雇事由は存在しないため、解雇は無効であるとされた。）。

③ 東京地判平成 22 年 11 月 26 日

通報事実：事務局長の勤務懈怠等（民事法違反〔債務不履行〕、その他の不正行為）

動物園を管理する財団法人であるYの職員であるXが、以下の事実を、Xの部下を通じて、匿名で東京都総務局行政改革推進室に電子メールで通報したところ、Yは、Xに対し出勤停止 3 ヶ月の懲戒処分、課長から主任への降格処分等を行った。そこで、XがYに対し、労働契約上の地位確認等を請求した事案である。

- ・ A（当時Yの事務局長）が 30 年以上出勤簿に押印せず、勤務時間を守らない。
- ・ Aは、Yの女性職員複数と不必要に映画を見に行ったり飲食をともにしている。
- ・ Aは、試験をせずにYに職員を採用している等。

裁判所は、Xによる内部告発メールの記載内容のうち、Aが遅刻を繰り返していた事実については、真実であったことが認められ、このような業務懈怠を重ねる人物が事務局長の地位にあったこと、更にはY理事に就任したことは、公共施設の運営を担う財団法人であるYにおける経営のあり方として、社会通念上、その適正性、公正性に重大な疑義を生じるものであるとしたが、Xは敵対者と強く意識するAを陥れることを目的としており、かつ、告発内容につきAの私事にまで言及し、さらには、部下を利用して匿名で内部告発を実行していること等からすると、その目的及び手段において社会的相当性を欠くものといわざるを得ないとし、Xの行為が就業規則に反するとして、懲戒処分及び降格処分を有効とした。

④ 東京地判平成 23 年 1 月 28 日 (労判 1029 号 59 頁)

通報事実：手続違背（その他の不正行為）、その他の不正行為、基金の取崩し（文部省学校法人会計基準第 30 条）、自己に対するパワハラ（民法違反〔不法行為〕）

学校法人 Y の従業員である X が、以下の事実を週刊誌記者に開示し、記事として全国に流布されたところ、Y の名誉、信用が害されたとして Y から懲戒解雇された。そこで、X が Y に対し、懲戒解雇時から定年退職時までの未払賃金等を請求した事案である。

- ・ A（当時 Y の理事長）が退職金規程にないルールを、正規の手続を経ないで作成した。
- ・ A は、自分が招聘した文科省 O B の B に理事長を譲ると同時に、自らは顧問として残れるよう再雇用の契約書を部下に命じて起案させ、自分で決裁した（週 1 回、5 時間の勤務に対して 15 万円の報酬規程が明記されていた）。
- ・ A は、T 氏の遺産 2 億円余りを原資に「T 記念服飾文化研究センター」の設立構想を立てた。
- ・ X は A から、一方的に「辞めろ」、「お前のようなやつは文部科学省の面汚しだ。」などと罵倒された。また B も X に対し辞めろと言ってきた。

裁判所は、X による内部告発について、真実性、真実相当性が認められない、少なくとも公益的要素を主たる目的としていない、Y 内部において経営改善等に向け然るべき努力をしようとしておらず手段・態様の相当性も欠く等として、内部告発が正当なものと認められず、違法性が阻却されないとし、懲戒解雇を有効とした。

また、本件では、X は、Y による解雇が公益通報者保護法第 3 条に違反する旨も主張していた。裁判所は、「通報対象事実」に関して、X が単に内部告発事実が任務違反行為であると主張するだけで、その法令違反行為が、いかなる通報対象法律において犯罪行為として規定される事実と関連する法令違反行為であるのかを全く明らかにしていないと判示し、結論として公益通報者保護法 3 条の適用がないとした。

⑤ 東京地判平成 26 年 9 月 11 日

通報事実：自衛隊募集相談員の藍綬褒章叙勲基準違反（その他の不正行為）

陸上自衛隊員である X が、防衛大臣に対して、埼玉地本等において、本来は上申基準を満たさないにもかかわらず、虚偽の功績による藍綬褒章の上申がされている旨の通報を行ったが、その後、通報とは別の理由により、Y から停職 6 日の懲戒処分を受けた。そこで X が、処分取消及び国家賠償を請求した事案である。

Y は、処分理由について、上司の指導を受けたくないという利己的な理由で、上司

の名字である印鑑を無断で購入し、指示も委任もないまま使用するとともに、さらに上司から止めるよう指導があったにもかかわらず、適正な業務遂行を妨害したと主張していた。

裁判所は、懲戒処分 of 調査は、公益通報の結果が出てから行われたものではなく、それ以前の段階で、Xの無断押印行為を認識し、懲戒処分の手続を進めることも検討していたことや、その直後に公益通報が行われたため、同通報の結果が出るまで懲戒処分に関する判断を留保したことが認められるとし、処分の意図が公益通報をしたXへの報復ないしは不利益な取扱いであるとは認められないとし、Xの請求をいずれも棄却した。

## 2 通報者の主張が正当と認められた事案

### ① 東京地判平成 15 年 9 月 17 日 (労判 858 号 57 頁)

通報事実：パワハラ (民事法違反 [不法行為])

Y 会社の従業員である X が、Y の元従業員である A の在職中における上司 B による嫌がらせ・差別に関して、A から Y に対する慰謝料請求事件を受任していた弁護士 C に対し、自らも B から嫌がらせを受けたと供述の上、Y の人事情報や顧客情報を手渡したところ、Y は労働契約上の秘密保持義務違反等を理由に、X を懲戒解雇した。そこで、X が Y に対し、労働契約上の地位確認等を請求した事案である。

裁判所は、X が C に提供した書類は外部に開示されることが予定されているものではなく、Y の企業機密であるとし、また X は労働契約上秘密保持義務を負うことは明らかであるとしたが、弁護士は職務上知り得た秘密を保持する義務を有するから (弁護士法第 23 条)、企業の許可を得なくとも企業機密に関する情報を弁護士に開示することは許されるとし、X が弁護士に開示した目的は不当な目的ではないこと等を併せ考えると、X が秘密保持義務に違反したとはいえないとして、懲戒解雇は無効と判断し、X の地位確認請求を認めた。

### ② 東京地判平成 21 年 6 月 12 日 (労判 991 号 64 頁、判タ 1319 号 94 頁)

通報事実：①他の職員へのパワハラ (民事法違反 [不法行為])、②他の職員へのセクハラ (男女雇用機会均等法第 11 条 [別表外の法令])

Y 財団法人の総務部長である X が、Y の常務理事兼事務局長による職員に対するパワハラ・セクハラ行為について、Y の理事長に対し、是正を求める報告書を提出したところ、X が総務部長職を解かれる降格処分を受けた上、諭旨解雇処分を受けた。そこで、X が Y に対し、労働契約上の地位確認及び慰謝料 1000 万円等を請求した事案である。

報告書には、「私が、総務部長として職員と面談し確認ができた事項について、報告いたします」と記載され、次に「1 事務局の現状についての報告」として、要旨「H常務理事の独善的な言動により、契約職員間に契約更新がされないかもしれないとの過度の恐怖心が生じ、意欲低下が職場内に広がっている状況があること、特に、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントとも言える言動により、体調を崩したり退職を考慮する職員も出てきおり、事務局運営に障害が発生しないよう早急に改善措置を講ずることを要望する」との記載があった。また、具体的に、パワーハラスメントの被害者とされる者5名と、セクシャルハラスメントの被害者とされる者2名、計7名に関する記載があった。

Yは、懲戒事由として、Xの提出した報告書の内容が虚偽であり誹謗中傷である旨を主張していたが、裁判所は、Xが理事長に提出した報告書は基本的には真実性のある文書であり、かつ、Xの目的が常務理事の更迭にあったとしても、現実に不適切な言動を繰り返していた同人を職場から遠ざけることを目的として活動することが違法となるわけではなく、また、常務理事の現実に存在する不適切言動を認識した以上、これをYのトップである理事長に報告し、組織として適切な改善措置を講ずることを求めることは職責上当然のことであるとして、懲戒事由該当性を否定した。

また、Yは、懲戒事由として、Xの情報管理が不十分であった旨を主張していたが（報告書の情報管理が行われず、結果的に新聞報道にも発展してYの社会的信用を著しく損なわせたというものであった）、裁判所は、Xに情報管理義務違反があったとして懲戒事由該当性を肯定したものの、Xが情報管理義務に違反したことについては、Yにも責任の一端があるとして、諭旨解雇は重きに失するとした。

結論として、諭旨解雇を無効と判断し、Xの地位確認請求及び慰謝料（50万円）を認めた。

### ③ 金沢地判平成21年4月20日

通報事実：教授選における業績詐称疑惑（その他の不正行為）

Y大学大学院准教授であるXが、A教授の教授選における業績詐称疑惑について、Y大学の教授選における関係者に電子メールで抗議をしたり、新聞社に対して疑惑を追及するように要請する電子メールを送信したところ、XはY大学医学部付属病院での診療について、診療停止命令を受けた。そこで、XがYに対し、Yにおいて初診患者の診療ができる雇用契約上の地位の確認と慰謝料500万円及び弁護士費用50万円を請求した事案である。

裁判所は、Yによる診療停止命令は、Xの内部告発に対する制裁的意図に基づき懲戒手続を潜脱して行われたXに対する差別的取扱いと評価されてもやむを得ない行為であり、業務命令権を濫用するものとして無効であるとして、地位確認請求を認め

るとともに、500万円の慰謝料及び50万円の弁護士費用を認めた。

- ・参考（業績詐称に係る通報に対する不利益取扱いが問題となった報道事例）

Y大学の医学部において、論文数十本に流用や捏造の不正行為があったとする旨を内部告発した教授が、Y大学から停職9ヶ月の懲戒処分を受け、解雇する審査結果を受けた事案（平成28年1月報道）。

- ④ 東京高判平成21年9月15日（労判991号153頁）

通報事実：他の証券会社への発注行為（証券業協会規則違反〔協会の従業員に関する規則第7条第3項第4号〕）

証券会社Yの従業員Xが、試用期間の途中で解雇されたことから、XがYに対し、労働契約上の地位確認等を請求した事案である。

第一審でYが敗訴した（解雇が無効と判断された）ため、Yが控訴したが、Yは控訴審において、解雇事由として、Xが、Yの役員Bに対し、Yの証券業協会規則に反する行為（証券会社において禁止されている、いわゆる「地場出し」という他の証券会社への発注行為）について明らかにする旨を示唆したことを追加した（当該行為が、Yに対する脅迫にあたり、信頼関係を破壊するものとの主張であった）。

裁判所は、Yによる地場出しの事実があるとすれば、証券会社の役職員が地場出しをすることは証券業協会の規則等によって禁止されている以上、Yの従業員であるXがYの地場出しの事実を内部告発することが懲戒解雇事由に該当するとは到底解することができないと判示し、第一審と同様にXの地位確認請求を認容した。

- ⑤ 東京高判平成23年8月31日（労判1035号42頁、原審：東京地判平成22年1月15日、上告不受理決定：最一小決平成24年6月28日）

通報事実：取引先企業の従業員の引き抜き（その他の不正行為）

Y会社の従業員であり、Aらの部下であるXが、上司Aらによる取引先企業の従業員の雇い入れ（従業員の引き抜き）について、Yのコンプライアンス室に対し、社内通報規程に従い相談・通報したところ、配転命令を受け、訴訟提起後も2回に渡って配転命令を受けた。また、Yの運用規定では、コンプライアンス室の担当者は、通報者本人の承諾を得た場合を除いて、通報者の氏名等、個人の特定され得る情報を他に開示してはならないと定めていたところ、Yのコンプライアンス室の担当者は、通報に対する回答を、Xのほか、Aや人事部長にも同時に送信した。そこで、XがYに対し、労働契約上の地位確認及び損害賠償を請求した事案である。

Yは、Xに対する配転の必要性について、Xが英会話に堪能であることや、Xのこ

れまでの経歴から、新部署への従事に適任であった旨を主張し、第一審裁判所はYの主張を認めた。しかし、控訴審裁判所は、Xによる内部通報を含む一連の言動がXの立場上やむを得ずされた正当なものであったにもかかわらず、これを問題視し、業務上の必要性とは無関係に、主として個人的な感情に基づき、いわば制裁的に第1配転命令をしたものと推認できるとし、第2配転及び第3配転も、本来の業務上の必要性やXの適性とは無関係に、第1配転命令の延長としてされたものであるなどとして、いずれの配転命令も無効とし、地位確認請求を認めるとともに、200万円の慰謝料を認めた。

- ⑥ 札幌高判平成20年5月16日（原審：札幌地判平成19年6月11日、上告審：最二小判平成21年10月23日判時1494号1頁）

通報事実：高齢者への虐待（高齢者虐待防止法）

社会福祉法人Yの職員であるXらが、同法人が経営する特別養護老人ホームにおいて入所者へ虐待行為が行われている旨を、札幌市・所属労働組合・新聞社に情報提供をし、報道されたところ、YがXらに対し、1000万円の損害賠償請求を行った事案である。

裁判所は、Xらによる情報提供行為とYの社会的評価の低下との間に因果関係を認めつつも、Yの社会的評価を低下させる事実摘示は、いずれも公共の利害に関する事実に係り、かつ、専ら公益を図る目的でなされたと認められ、かつ、真実性の証明があるか、事実を真実と信ずるについて相当の理由があるとして、Yによる損害賠償請求を認めなかった。

以 上