

参考裁判例

第 1 内部資料持出に係る責任の減免

■資料収集行為の責任の減免について判断した裁判例

- ①最判昭和 53 年 5 月 31 日（刑集 32-3-457、集刑 210-85、裁時 741-2、判時 887-17、判タ 363-96）

・事案概要

新聞社の外務省担当記者が、外務事務官に対して沖縄返還交渉に関する秘密文書を見せるよう申し向け、上記事務官に当該依頼に係る文書を持ち出してコピーを作成させ、当該コピーを受け取ったことについて、国家公務員法違反の罪（職務上知ることのできた秘密の漏えいのそそのかし）に問われた事案

・判決文抜粋（下線は引用者）

「報道機関の国政に関する報道は、民主主義社会において、国民が国政に関与するにつき、重要な判断の資料を提供し、いわゆる国民の知る権利に奉仕するものであるから、報道の自由は、憲法二一条が保障する表現の自由のうちでも特に重要なものであり、また、このような報道が正しい内容をもつためには、報道のための取材の自由もまた、憲法二一条の精神に照らし、十分尊重に値するものといわなければならない（最高裁昭和四四年（し）第六八号同年一月二六日大法廷決定・刑集二三卷一一号一四九〇頁）。そして、報道機関の国政に関する取材行為は、国家秘密の探知という点で公務員の守秘義務と対立拮抗するものであり、時としては誘導・唆誘的性質を伴うものであるから、報道機関が取材の目的で公務員に対し秘密を漏示するようにそそのかしたからといって、そのことだけで、直ちに当該行為の違法性が推定されるものと解するのは相当ではなく、報道機関が公務員に対し根気強く執拗に説得ないし要請を続けることは、それが真に報道の目的からでたものであり、その手段・方法が法秩序全体の精神に照らし相当なものとして社会観念上是認されるものである限りは、実質的に違法性を欠き正当な業務行為というべきである。しかしながら、報道機関といえども、取材に関し他人の権利・自由を不当に侵害することのできる特権を有するものでないことはいうまでもなく、取材の手段・方法が贈賄、脅迫、強要等の一般の刑罰法令に触れる行為を伴う場合は勿論、その手段・方法が一般の刑罰法令に触れないものであつても、取材対象者の個人

としての人格の尊厳を著しく蹂躪する等法秩序全体の精神に照らし社会観念上是認することのできない態様のものである場合にも、正当な取材活動の範囲を逸脱し違法性を帯びるものといわなければならない。これを本件についてみると原判決及び記録によれば、被告人は、昭和四六年五月一八日頃、従前それほど親交のあつたわけでもなく、また愛情を寄せていたものでない前記蓮見をはじめて誘つて一夕の酒食を共にしたうえ、かなり強引に同女と肉体関係をもち、さらに、同月二二日原判示「ホテル山王」に誘つて再び肉体関係をもつた直後に、前記のように秘密文書の持出しを依頼して懇願し、同女の一応の受諾を得、さらに、電話でその決断を促し、その後も同女との関係を継続して、同女が被告人との右関係のため、その依頼を拒み難い心理状態になつたのに乗じ、以後十数回にわたり秘密文書の持出しをさせていたもので、本件そのかし行為もその一環としてなされたものであるところ、同年六月一七日いわゆる沖繩返還協定が締結され、もはや取材の必要がなくなり、同月二八日被告人が渡米して八月上旬帰国した後は、同女に対する態度を急変して他人行儀となり、同女との関係も立消えとなり、加えて、被告人は、本件第一〇三四号電信文案については、その情報源が外務省内部の特定の者にあることが容易に判明するようなその写を国会議員に交付していることなどが認められる。そのような被告人の一連の行為を通じてみるに、被告人は、当初から秘密文書を入手するための手段として利用する意図で右蓮見と肉体関係を持ち、同女が右関係のため被告人の依頼を拒み難い心理状態に陥つたことに乗じて秘密文書を持ち出させたが、同女を利用する必要がなくなるや、同女との右関係を消滅させてその後は同女を顧みなくなつたものであつて、取材対象者である蓮見の個人としての人格の尊厳を著しく蹂躪したものといわざるをえず、このような被告人の取材行為は、その手段・方法において法秩序全体の精神に照らし社会観念上、到底是認することのできない不相当なものであるから、正当な取材活動の範囲を逸脱しているものというべきである。

②東京地判H19.11.21（判時1994—59）

・事案概要

通報者が自らの労務提供先の取引先に対して、労務提供先の機密書類を無断で持ち出すなどして複写し、交付・開示するという不当な方法で、事実と異なる内容の脅迫的文言を用いた告発を行ったため、これらの行為がなければ継続したはずの上記取引先との取引が解消され一年間の売上利益相当額の損失を被った等の理由に基づき、労務提供先が通報者に対して損害賠償請求をした事案

・判決文抜粋（下線は引用者）

「(2) 原告は、被告松夫が、内田洋行（引用者注：原告の取引先であり、本件の通報先。以下同じ）に対し、虚偽の事実を告げ、また、脅迫的な文言を用いて原告らとの契約・取引関係の解消を求めたとも主張する。

被告松夫は、本件告発状で、原告との取引の解消を求め、これに応じなければ、内田洋行社内各部門要職者やグループ企業・関係取引先等に対して、告発状と同じ文面と資料を送付する旨記載しており、これは、内田洋行が避けたいと考えるであろう事柄（他への告発状等の送付）を告知して、原告との取引の解消を強く求める内容の記載であり、その表現は必ずしも適切とはいえない部分がある。

しかしながら、告知した事実の内容は、原告との取引解消について内田洋行の自由な判断を左右するほどの不利益や害悪といえるものではなく、脅迫ということはできない。また、原告の不正請求への関与が事実であることは(1)で述べたとおりである。

したがって、この点についての原告の主張も採用できない。

(3) 原告は、被告松夫が原告を害する目的で本件告発を行ったとも主張するが、本件告発は、内田洋行に対して不正請求により本来支払う必要のない工事代金を支払っていることを知らせるものであり、被告松夫は本件告発により何ら経済的利益を受けるものではないこと、自己に有利になる事項を要求してはいないことなどからすれば、その目的は公益目的であると認められる。

なお、被告松夫は、本件告発状で原告らとの取引解消を要求事項に掲げており、不正請求が事実であることが明らかになれば、内田洋行が原告らとの取引を解消したとしても不思議はない。しかし、原告の代表者らが不正請求に関与している以上、取引先に直接告発をすることが不当であるとはいえないし、これをもって、直ちに原告を害する目的であったとはいえない。また、

被告松夫が原告での処遇に不満をもっていたこと、退職後に原告の取引先と自分が取引をする意図であったことなどの原告を害する目的であったことを窺わせる事実を認めるに足りる証拠もない。したがって、この点についての原告の主張は採用できない。

(4) (1) から (3) に加え、本件告発の手段・方法については、取引先の代表者に文書と資料を送付するという、比較的穏当な方法によっていること、被告松夫は、内田洋行関係者を名乗って本件告発を行い、ゆうパックの発信者欄にも「Am」という偽名を記載しているが、原告退職後に本件告発を行ったとはいえ、被告松夫自身が本名で告発行為を行った場合に、原告からどのような対応がとられるかを心配して偽名をつかうことも、本件告発の内容や原告が不正請求への関与を否定していることなどからすれば、無理もないことといえ、これをもって、本件告発の手段・方法が不相当とはいえないことを総合すると、本件告発は本件告発内容の主要部分が事実に基づくもので、その目的も公益目的であり、告発の手段・方法も社会的相当性を逸脱するものではないことから、本件告発は正当行為として違法性を阻却されるというべきである。

したがって、被告松夫が、受注台帳及び請求書を複写し、内田洋行に交付し、また、東京国税局に開示した行為は、形式的には、違法とされる可能性のある行為であるとしても、いずれも本件告発の内容である事実が真実であることを示すために必要な行為であって、その複写の方法にしても、就業時間もしくは休日出勤の際に、鍵がかからず取出しに事実上の制約のないキャビネットから資料を取り出して複写するというもので、社会相当性を欠くものとはいえないから、正当行為として違法性は阻却される。」

③大阪高判H21.10.16（判例集未登載）

・事案概要

司法書士である被通報者の司法書士事務所に雇われていた通報者が、被通報者による退職強要といえる嫌がらせ行為やその結果としての雇用契約の合意解除は公益通報者保護法違反の不利益取扱いであるなどとして、被通報者に対して損害賠償請求とともに雇用契約上の地位にあることの確認及び未払給与の支払いを求めた事案

・判決文抜粋（下線は引用者）

「被控訴人は、本件通報及び本件持出しは、公益通報者保護法によって保護の対象となる行為であるから、控訴人による退職強要行為は同法 5 条が禁止する不利益取扱いであり、かつ、労働契約上使用者としての義務にも違反する違法行為であって、不法行為を構成する旨主張する。

前記認定のとおり、控訴人は、第 1 ないし第 4 事実はいずれも弁護士法に反する違法なものとは考えておらず、逆に、被控訴人による各書類の本件持出しが違法であり、許し難い行為であると考えていたこと、そのため、控訴人は被控訴人の雇用継続も考慮はしたものの、結局、2 月 15 日には被控訴人に対して雇用継続しない旨伝えたこと、被控訴人も職場での疎外感、精神的苦痛から退職を考え、退職することを前提に解決金額や清算条項について控訴人や E と意見を交わしたこと、被控訴人としてはその金額がわずか 15 万円であることや今後の損害賠償請求をなし得なくなる清算条項が存することに不本意ではあったが、退職することを優先して本件退職合意書に署名押印したことが認められる。

被控訴人の上記主張にかんがみると、控訴人と被控訴人との退職合意に至る過程の控訴人の行為や本件退職合意が不法行為に当たるか否かは、被控訴人による本件通報及び本件持出しが公益通報者保護法により保護されるかどうかにかかるところ（同法 3 条 2 号、5 条）、本件通報が公益通報者保護法による保護があるかどうかは、控訴人が犯罪（非弁行為）を犯した（あるいは、まさに犯そうとしている）と「信じるに足りる相当の理由がある」かどうかによって決せられることになる（何らの証拠資料もなしに公益通報を行うことは困難な場合が多いから、公益通報のために必要な証拠書類（又はその写し）を持ち出す行為も、公益通報に付随する行為として、同法による保護の対象となると解されるから、以下、本件通報と本件持出しを併せて「本件通報等」とも表記する。）」

「(4) 不正の目的の有無について

控訴人は、本件通報が不正な目的(控訴人に圧力をかけ、労使交渉を自己に有利に解決する目的)をもってされたと主張するので、この点について検討する。

前記認定によれば、被控訴人が、2月2日、控訴人の携帯電話に対し、本件契約書の写しを持っているので、労使交渉を弁護士に依頼しない場合には、法務局にいくしか手段はない旨記載したメールを送信したこと、控訴人の職務違反逸脱行為について司法書士会あるいは弁護士会などに相談に行くつもりであると予め知らせていることなどが認められ、これらからは、被控訴人が控訴人との労使交渉を有利に進めようとした意図が窺われなくはない。

しかしながら、「不正の目的でないこと」とは、その目的が専ら公益を図ることにあつたと認められるような場合ではなく、例えば不正の利益を得る目的や他人に損害を与える目的がなければ足るのであるから、上記のような意図があるからといって、被控訴人の法務局への通報行為に不正の目的があつたとすることはできない。他に、被控訴人に不正の目的があつたことを窺わせる事実を認めるに足りる証拠はない(不正の目的があつたことは、控訴人に立証責任がある。)。むしろ、前記認定の事実関係からすれば、控訴人は、被控訴人が雇用保険に加入していないことや非弁行為(第2事実)といった法律違反に対し無頓着なところがあつたにもかかわらず、上記認定事実の経過の中で、被控訴人が有給休暇を取った際には雑用係に落とす内容のメールを送信(1月21日の送信)したため、上記の法律違反の点を控訴人に対して指摘していた被控訴人は、控訴人から退職を示唆されたと感じたものであり、このような状況下の被控訴人が、控訴人の姿勢に大きな不満を抱いて本件通報に至ったとしても、何ら不自然ではなく、本件通報が不正な目的でされたということとはできない。

(5) 以上によれば、控訴人は、被控訴人による各書類の本件持出しが違法であると考えていたため、被控訴人が公益通報者として保護される者であるとの認識が乏しく、自己の行為が公益通報者保護法によって禁止される違法な行為であるとの自覚もなかったのではないかと思われる(神戸地方法務局の見解が控訴人に有利に解し得るものであつたことからすれば、控訴人の自覚の欠如も全く理由がないわけではない。)ところもあるが、上記認定説示のとおり、本件通報に公益通報者保護法による保護があるかどうかは、控訴人が犯罪(非弁行為)を犯したと「信じるに足りる相当の理由がある」かどうかによって決まり、被控訴人が、非弁行為

がされたと「信ずるに足りる相当の理由」の下に本件通報をしたものであり、また、そのこと自体は、控訴人にとって十分に認識が可能であったといわなければならない。

そうすると、控訴人は、過失によって、公益通報者保護法が禁ずる違法な行為（本件不利益取扱い）をしたものであるから、民法 709 条により、本件不利益取扱いによって被控訴人に生じた損害を賠償すべき責任を負うことになる。なお、この点、控訴人は、本件不利益取扱いがあったとしても、それは違法な書類持出しを理由とするものであって、公益通報との間に因果関係がない旨主張する。しかしながら、因果関係の有無は客観的に判断されるべきであるところ、書類持出しは、公益通報事項の立証のためになされたものであることからすれば、公益通報との間に因果関係が認められるのであって、控訴人の主張は採用できない。」

④広島高裁松江支判H25.10.23（判例集未掲載）

・事案概要

職場のパソコンから控訴人の情報を不正に取得したことを理由として解雇された通報者（被控訴人）が、上記情報の取得は労務提供先の違法行為の通報に必要なものであること等の事情があるので、上記解雇は無効であると主張して、被控訴人に対し、雇用契約上の地位にあることの確認や未払賃金の支払等を求めた事案

・判決文抜粋

「2 解雇の有効性について

（1）別居の子問題について、控訴人は、平成19年12月19日付け書面で、別居の子が所有する自動車を被共済自動車とする契約を継続する際には全労済マイカー共済に移行すること及び新規契約については別居の子が所有する自動車を被共済自動車とは認めないことといった定款に沿った運用に改める旨を各単位組織及び共済担当者に通知しており、これによって、将来的に別居の子が所有する自動車が被共済自動車から除外されることになったため、この時点で控訴人において別居の子問題は一応解決したと認められ、査定事務を行っていた被控訴人も、上記の運用改訂について認識していたことが推認される。また、契約偽装問題について、控訴人は、同月以降、自治労共済本部の指示を仰ぐなどしながら関係者からの事情聴取を進めた上、平成20年7月28日の自治労共済本部からの指示に基づいて関係者の責任を決定し、さらに、同年8月26日にBを諭旨免職処分とすることを決めたのであるから、同月時点では、契約偽装問題もまた、ほぼ解決していたと認めることができる。そうすると、被控訴人は本件各問題の解決を目的として同月以降にP3パソコンやP4副支部長のUSBメモリから本件各問題に関するデータを不正に取得する必要はなかったことが認められる。

上記に加えて、被控訴人は、本件各問題に関するデータ以外に、控訴人の所管ではなく本件各問題とは関係のない課題についてのデータを取得したほか、平成20年8月以降、自治労島根県本部書記であった被控訴人の義姉の懲戒事案についての懲戒委員会における審議経過等に関する多数のデータ等を取得してUSBメモリAに保存したり、控訴人から更新をしない旨の通告を受けた雇用契約の期間満了8日前に自治労共済本部による控訴人に対する監査結果に関する書面を自らPDFファイル化して保存したりしていたことが認められる。そうすると、被控訴人は、控訴人の管理しているデータ等を本件各問題に関連するか否かとはおよそ無関係に管理者に無断で

取得することを繰り返していたと認められる。

その上、被控訴人は、合理的な理由なく2度にわたって労働契約書の作成に応じなかったり、有給休暇や査定員手当に関して正当とは認め難い要求を繰り返してきたこと、控訴人から雇用契約を更新しない旨の通知を受けた後の平成21年3月5日、USBメモリBに保存されたデータを確認すれば被控訴人が使用しているものであると容易に推測することができる状態で、これを控訴人事務所の3階のソファに放置することによって、控訴人に対し、被控訴人が保有し得るはずのない控訴人のデータを被控訴人が取得していることを控訴人に明らかにしたことが認められる。

以上の事情を総合すれば、被控訴人が本件各問題の解決のためにこれらを公益通報する目的で控訴人のデータを取得したとは到底認められないといふべきであって、被控訴人が本件各問題について独自の見解を展開しながら控訴人や自治労共済本部を批判し続けてきたことも併せれば、むしろ、被控訴人は、控訴人に被控訴人の要求や意見を受け入れさせるために控訴人に不利な情報を入手することを目的として不正にデータの取得を繰り返してきたと認めることが合理的である。

以上に加えて、被控訴人のデータの取得の態様が、P3事務局長の不在時にP3パソコンから取得したり、P4副支部長のUSBメモリを無断で持ち出して被控訴人パソコンに接続させたりするという極めて悪質なものであること、被控訴人は、USBメモリBに保存されたデータを被控訴人が保有していることを知らしめた上、取得したデータを消去しデータに係る情報を返還しこれらを外部に漏らさないことを誓約してほしいとの申入れを拒否してP3事務局長等の控訴人関係者らを不安に陥れる行動にも及んだことといった事情も認められる。

そうすると、被控訴人がP3パソコンやP4副支部長のUSBメモリからデータを取得したことは、控訴人との信頼関係を失わしめるに足りる違法ないし不当なものといふべきであるから、控訴人がこのような行為に及んだ被控訴人を解雇したことは、合理的かつ社会的相当性のあるものとして正当であると認められる。」

⑤ 福井地判H28.3.30（判時2298—132）

・事案概要

通報者が、職務上の必要も権限もないのに、労務提供先の理事長らのメールファイルに無断でアクセスし、メールに添付されていた機密文書を閲覧した上で、当該機密文書を印刷（プリントアウト）する等不正アクセス行為の禁止等に関する法律（以下「不正アクセス禁止法」という。）に違反する行為をしたとして、労務提供先が通報者に異動を命じた後、懲戒解雇したところ、通報者が、上記情報の取得は労務提供先の不正融資の証拠を取得して通報を行うことを目的としたものであること等の事情があるので、上記異動命令の発令等は不法行為に当たり、上記懲戒解雇は無効かつ通報者に対する不法行為に当たるなどと主張して、吸収合併により労務提供先の権利義務を包括的に承継した被告に対して労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、未払い賃金等の支払を請求した事案

・判決文抜粋

「平成23年11月以降の本件アクセス等の状況をみると、前記1（2）アのとおり、平成24年5月28日までの約7か月間に原告らが文書ファイルの印刷を行ったのは、合計で7日にとどまっており、本件雑誌への関連記事の掲載を契機として本件アクセス等を開始したというには、その文書ファイルの印刷頻度は著しく低い上に、本件酒造会社に関する文書を印刷したのは1日のみであって、それ以外の印刷物は、「平成23年度決算シミュレーション（マル秘）」との文書、「決意文の提出について」との文書（複数の職員が営業目標の達成度を省みて今後の決意を示したもの）など、文書名やその内容に照らして、本件酒造会社とはおよそ無関係と思われるものが多く、不正融資とも全く関連性のないものさえ含まれている。

また、平成24年5月29日以降は、一転して本件アクセス等の頻度や回数が増えているが、前記1（2）イのとおり、やはり本件酒造会社への融資その他の不正融資とは関連性が薄いと思われる旧信金職員の不祥事に関するものが大量に印刷されている。

さらに、本件酒造会社への不正融資の疑惑を解明することが主たる目的であるならば、過去に遡ってこれに関係する資料を探索することが考えられるし、かつ、それが不可能又は困難であったことをうかがわせる証拠はないところ、原告らは、本件酒造会社への融資に関する資料を過去に

遑って閲覧・印刷することは一切行っていない（前記1（2）ウ）。

以上のとおり、本件アクセス等の客観的・具体的な状況は、本件酒造会社に対する融資その他の不正融資に関する資料の取得が目的であったとする原告らの供述等と、必ずしも符合するものではないというべきであり、また、この点について、原告らが本人尋問の際に合理的な説明をしていると認めることもできない。

加えて、原告らは、前記1（3）のとおり、本件懲戒解雇に至るまで、警察からの求めがあっても、本件アクセス等によって取得した資料を警察等には一切提出していないなど、上記資料が公益通報の目的に供されたことを裏付ける客観的な事情や的確な証拠は見当たらない。

（中略）

（4）したがって、本件アクセス等が旧信金における不正融資の証拠資料を取得して公益通報を行うことを目的とするものであったとは認められない。」

「原告らが本件アクセス等によって閲覧・印刷した文書には、本件酒造会社に対する融資に関するもののほか、金融庁検査に関する文書や旧信金職員の不祥事に関する文書等が多く含まれていることが認められるところ、金融庁検査は、当該金融機関における融資先の信用状態の把握・管理状況が検査の対象とされるものであって、これに関する文書には、顧客の信用情報その他の機密情報が多分に記載されている可能性が高い。また、旧信金職員の不祥事に関する文書は、当該不祥事の公表の要否、範囲、時機等につき、諸般の事情を考慮して慎重に決定されるべき経営判断に関わるものである。すなわち、原告らが本件アクセス等によって閲覧・印刷した文書は、その性質上、個々の職員が自由に閲覧・印刷することが全く想定されていない機密性の高いものであるというべきであるが、原告らは、これらの機密性の高い文書を、役員のメールファイル等へ権限なくアクセスするという不正な手段を用いて、長期間・多数回にわたり、意図的に幅広く閲覧し、大量に印刷したのみならず、少なくともその印刷物の一部を外部に持ち出したというのである。このような原告らの行為は、旧信金の金融機関としての信用を損ね、事業の遂行を著しく困難ならしめる危険を有するものといえ、本件アクセス等の期間、回数、範囲等をも考慮すると、その非違行為の態様及び結果は重大であると評価せざるを得ず、仮に原告らが旧信金の不正を糺すという正当な目的・動機を有していたとしても、そのことのみをもって正当化されるものではない。」

「以上検討したところによれば、本件懲戒解雇は、旧信金が、本件就業規則68条の2第4号に基づき、同規則70条所定の手続に従ってしたもの

であって、懲戒権を濫用してしたものとは認められず、無効であるとはいえない。」

■ 真実相当性の判断に当たって、通報者が被通報者の内部関係者であることが真実相当性を否定する理由の一つとして挙げられた裁判例

○ 東京地判 H25. 11. 12 (判時 2216-81)

・ 事案概要

通報者の労務提供先が、通報者に対して、通報者が、マスメディアに働き掛けて自らを取材させマスメディアをして虚偽の内容を報道させ、又は自らマスメディアに対する記者会見をし、あるいはトークイベントやインターネットラジオ等において発言することにより、勤務先に関する虚偽の内容の事実を摘示し、また、それに関して意見ないし論評を表明し、勤務先の名誉及び信用を毀損するとともに、勤務先の商標価値を毀損したなどとして損害賠償請求をした事案

・ 判決文抜粋 (下線は引用者)

「 以上によると、別紙 1 記載の各記事等の記載のうち重要な部分が真実であることが立証されたということはできない。

また、被告が、原告プラダジャパンの内部の人間であり、しかも販売目標を達成するための店舗指導を業務内容とすることに照らすと、原告プラダジャパンにおいて、女性従業員に対するセクシャル・ハラスメントや年齢、容姿等外見的な理由による降格・異動処分等が行われており、また、従業員に対する購入強制が行われていると信じたとしても、そのことについて相当の理由があるとは認められない。したがって、これらの点について虚偽の陳述書が作成され、原告プラダジャパンがそれを指示したと信じたことについても相当の理由があるとは認められない。また、被告が、被告自身に対する P 5 人事部長を通じた P 1 社長の指導や被告自身の退職の経緯について上記 3 (4) エで認定したところと異なると誤信したとしても、そのことについて相当な理由があるといえないことも明らかである。

そうすると、別紙 1 記載の各記事等のうち事実の摘示による名誉毀損行為について成立阻却要件は認められないことになる。」

第2 通報対象事実への関与に係る責任の減免

■通報者の通報内容への関与にかかる責任の判断に当たって、当該通報によって違法行為の是正が図られたことが、通報者に有利な事情として考慮された裁判例

○大阪地判H24. 8. 29（判時 361－50、労判 1060－37）

・事案概要

通報にかかる違法行為への関与（業務遂行の際の拾得物の領得等）を理由とした懲戒免職処分の有効性を通報者が争った事案

・判決文抜粋（下線は引用者）

「さらに、原告が本件内部告発をしたことで、本件領得行為、特に5万円領得行為の違法性が直ちに減少するとはいい難いが、少なくとも原告が本件内部告発を行った結果、前提事実（4）オや上記1（1）、（6）及び（7）アのとおり、調査チーム等による河川事務所における物色・領得行為の調査が行われ、当該行為並びに陸ゴミ等に係る違法又は不適切な取扱いの実態が明らかとなり、清掃作業中に発見された物等の取扱いが明確化されるなど、その是正が図られたものであって、この点は、懲戒処分の選択に当たり原告に有利な事情として考慮すべきことは明らかである。」

「以上のとおり、本件処分理由の各事実はいずれも悪質であり、特に、その一部は、前提事実（2）のとおり、特に被告において市立斎場事案や木津川事務所事案といった組織的不祥事が続いて発覚したため服務規律の徹底に努めていた最中に行われたことを考慮したとしても、他方で、上記（3）で述べたとおり、原告は従前懲戒処分歴がなく、上記各事実はいずれもそれだけでは直ちに懲戒免職処分に付されるべき重大な非違行為とまで評価できるものではなく、そもそも、被告においても、上記各事実を招いたことについては、応分の帰責事由が認められるなど、処分量定上原告に有利な事情をも考慮すれば、他に原告が主張する事情を考慮するまでもなく、懲戒処分歴のない原告に更生の機会を与えることなく直ちに懲戒免職とした本件処分は重きに失するものといわざるを得ず、社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱しこれを濫用したものとして違法というべきである。」

第3 通報と不利益取扱いとの因果関係についての立証責任の緩和等

■上級審と下級審で、通報と不利益取扱いとの因果関係の有無の判断が異なった裁判例

○東京高判H23. 8. 31（判時 2127-124、労経速 2122-3、労判 1035-42、裁判所HP）

・事案概要

通報者（控訴人）が、通報者に対する3件の配転命令は、通報者が労務提供先（被控訴人）の従業員らによる取引先企業の従業員の引き抜きについて労務提供先のコンプライアンス室に通報したことなどに対する報復としてされたもので無効であるなどと主張して、通報者が労務提供先の配転命令先において勤務する雇用契約上の義務がないことを確認することを求めるとともに、違法な第1配転命令と、その後の上司による業務上の嫌がらせ（パワーハラスメント）等により通報者の人格的利益が傷付けられたなどと主張して、労務提供先等に対し、賞与の減額分や慰謝料等賠償請求をした事案

・判決文抜粋（下線は引用者）

「被控訴人A3は、控訴人の言動によって山陽特殊鋼からの二人目（A11）の転職を阻止されたと考え、さらにはその後もIMS事業部内における被控訴人A3らと控訴人との人間関係の悪化が解消しなかったことを問題視し、不快の念を抱いたと推認できる。

これに加えて、第1配転命令は、控訴人がNDTシステムグループ営業チームリーダーの職位に就いた僅か半年後にされたものであること、被控訴人A3が第1配転命令を検討し始めたのは控訴人が本件内部通報をしたことを知った直後の平成19年7月であり、第1配転命令の予定が控訴人に説明されたのが同年8月27日であること、及び後記（4）で認定の第1配転命令の内容や、これについての業務上の必要性の程度に鑑みれば、被控訴人A3は、控訴人の山陽特殊鋼の従業員転職に関する本件内部通報を含む一連の言動が控訴人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。そして、控訴人が本件内部通報をしたことをその動機の一つとしている点において、第1配転命令は、通報による不利益取扱いを禁止した運用規定にも反するものである。」

「第2配転命令及び第3配転命令により控訴人が配置されたライフ・産業システムカンパニー統括本部品質保証部は、IMS事業部長である被控訴人A3の担当する部署ではないが、第2配転命令が控訴人の本件訴訟提起後に、第3配転命令が第2配転命令の9か月後にされたものであること、後記認定のとおり、各配転命令による配置先における控訴人の担当職務は、第1配転命令前の控訴人の経歴にそぐわないものであること等をしんしゃくすると、第2配転命令及び第3配転命令は、いずれも本来の業務上の必要性や控訴人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と推認できる。」

cf. 原審：東京地判H22. 1. 15（判時2073-137、労経速2067-3、労判1035-70）

・判決文抜粋（下線は引用者）

「本件配転命令による原告の不利益は、賞与減額についての原告主張を前提としても、わずかなものであり、本件配転命令が報復目的とは容易に認定し難い。」

「被告会社にしてみれば、X社から従業員が転職することにより、直ちに営業秘密の漏洩が生じるというのは飛躍があり、本件配転命令による原告の不利益がわずかなものである点も考慮すれば、被告会社が原告の通報を理由に、本件配転を命ずることは考えにくい。また、X社からの転職に直接関与していなかった原告を配転させることにより、X社とのトラブルを収束させることになるとは考えられないし、このような抽象的な通報を理由に、被告会社が、コンプライアンス室に対する申告を制限したり、無化する目的を有していたとは、到底考え難い。」

なお、平成19年4月16日、被告Cは、原告が被告Cに、X社からの2人目の採用は取りやめるべきであると言ったことに対し、被告Dにやり方は任せているなどと電子メールで述べている。しかし、これは、未決定の人事情報を慎重に扱うように指示したものであり、これをもって、直ちに不当違法な目的を推認することはできない。」

「原告は、平成19年9月3日の被告Dの原告に対する電子メールにより、原告のコンプライアンス通報を根拠として、原告をNDTシステム担当から除外し関係者に対する接触を封じる意図の下に本件配転命令がなされたと主張する。

しかし、原告が本件配転命令に納得していないという状況の下で、原告

が望まない異動の内示がなされたことを取引先へ告げ混乱することを防ぐため、取引先への接触を禁止すること自体不合理的とは認められない。」

「以上によれば、被告会社に本件配転命令について、違法不当な目的は認め難い。また、公益通報者保護法違反も成立せず、コンプライアンスヘルプラインに通報したことを理由とする不利益取扱を禁止したコンプライアンスヘルプライン運用規定にも反しない。」

■女性労働者について妊娠中の軽易業務への転換を契機とした降格は、原則として男女雇用機会検討法第9条第3項の禁止する取扱いに当たると解するとした判例

・最判H26.10.23（民集68-8-1270、裁判所HP、裁時1614-1、判時2252-101、判タ1410-47、労経速2232-3）

・事案概要

被上告人に雇用され副主任の職位にあった理学療法士である上告人が、労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換に際して副主任を免ぜられ、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかったことから、被上告人に対し、上記の副主任を免じた措置は雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）9条3項に違反する無効なものであるなどと主張して、管理職（副主任）手当の支払及び債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償を求めた事案。

・判決文抜粋（下線は引用者）

「均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することをその目的とし（1条）、女性労働者の母性の尊重と職業生活の充実の確保を基本的理念として（2条）、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨を定めている（9条3項）。そして、同項の規定を受けて、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則2条の2第6号は、上記の「妊娠又は出産に関する事由」として、労働基準法65条3項の規定により他の軽易な業務に転換したこと（以下「軽易業務への転換」という。）等を規定している。

上記のような均等法の規定の文言や趣旨等に鑑みると、同法9条3項の規定は、上記の目的及び基本的理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるというべきである。

イ 一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であるところ、上記のような均等法1条及び2条の規定する同法の目的及び基本的理念やこれらに基づいて同法9条3項の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、女性労

働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。

そして、上記の承諾に係る合理的な理由に関しては、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置の前後における職務内容の実質、業務上の負担の内容や程度、労働条件の内容等を勘案し、当該労働者が上記措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たか否かという観点から、その存否を判断すべきものと解される。また、上記特段の事情に関しては、上記の業務上の必要性の有無及びその内容や程度の評価に当たって、当該労働者の転換後の業務の性質や内容、転換後の職場の組織や業務態勢及び人員配置の状況、当該労働者の知識や経験等を勘案するとともに、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置に係る経緯や当該労働者の意向等をも勘案して、その存否を判断すべきものと解される。」