

公益通報者保護制度に関する近時の裁判例

第 1 公益通報者保護法の適用が争点となった裁判例

- ① 減給処分及び普通解雇処分につき、事業者における違法行為を警察に告発したことは公益通報に該当するためこれを理由とすることは許されず、他の処分理由も認められないとして、いずれも無効と判断された事例（横浜地判令和 4 年 4 月 14 日判時 2543・2544 合併号 104 頁）

事実の概要：パチンコ店を経営する B 社の労働者である A1 及び A2（B 社の経営者の親族）は、平成 29 年 2 月、店内で B 社の関係者によってパチンコ台遊技釘の調整（出玉が少なくなるような調整）がされている様子を撮影したうえで、同年 3 月、当該動画とともに、警察に告発した。B 社は、約 1 週間後に、A らを責任者等の役職から解任して減給した（減給処分）。B 社は同年 4 月に警察による強制捜査を受け、その翌日から自主的に営業を停止し、同月付で全従業員を解雇した。

A らは、B 社に対し、減給処分及び解雇がいずれも無効であると主張して、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、それらを前提とする未払賃金の支払を求めた。

B 社は、(i)解雇は普通解雇又は整理解雇として有効である、(ii)減給処分及び普通解雇処分は、A らが業務への協力を拒否したこと及び経営者を排除するという不正な目的で警察に告発したことを理由とするものであると主張した。

裁判所の判断：請求認容。

A らが業務への協力を拒否したとは認められない。

「遊技釘の調整は、神奈川県公安委員会の許可を得ずに行われたものであるから、風営法 20 条 10 項の準用する同法 9 条 1 項に違反し、同法違反の犯罪構成要件にも該当するものであって…、公益通報者保護法 2 条 3 項 1 号に定める通報対象事実に該当する…。A らは、B 社に雇用される労働者として、A2 において当該行為を現認した上で、当該事実が発覚することによる処分を軽減することを目的として、当該事実について捜査等の権限を有する警察署に対し、当該事実について通報を行ったものであるから、かかる通報は同法 2 条 1 項 1 号に定める公益通報に該当する。したがって、B 社がかかる通報を理由として原告らに対する降格や減給等を行うことは許されないというべきである」。

B 社は、A らによる告発は「不正の目的」のためであったと主張するが、「A らが告発に先立って…遊技釘の調整をやめるよう要請していたことや、そもそも告発によって…当然に経営者を排除することにつながるものではないことからすれば、少なくとも、主要な目的が不正の目的であったとはいえない」。減給処分は無効。

普通解雇も同様の理由により無効。整理解雇についても要件を満たさず無効。

② 報道機関に対する情報提供について公益通報該当性（通報対象事実該当性及び3号通報としての通報先該当性）が否定され、当該情報提供をしたこと等を理由としてなされた解雇が有効と判断された事例（東京地判令和5年8月10日 LEX/DB 文献番号 25597728）

事実の概要：B社（食品事業）の従業員であるAは、同社創業家に属する女性と婚姻しその後離婚したが、平成31年4月から令和元年5月にかけて、離婚に関連する親族間のトラブル等について出版社及びテレビ局に情報提供を行い、その内容が雑誌及びテレビ番組で報道された。B社は、Aが出版社及びテレビ局に提供した内容がB社の社会的評価等を著しく悪化させる内容であることなどから、令和元年8月、就業規則上の解雇事由である「その他これに準ずるやむを得ない会社の業務上の都合による時」に当たるとして普通解雇した。

Aは、B社に対し、普通解雇及びそれ以前に行われていた異動命令がいずれも無効であると主張して、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めるとともに、それを前提とする未払賃金の支払及び不法行為に基づき財産的損害及び慰謝料の支払いを求め、あわせて民法723条に基づき社会的評価を回復する措置を講ずることを求めた。Aは、普通解雇が無効である根拠として、出版社及びテレビ局に対する情報提供は公益通報であり正当な権利行使であるから、客観的に合理的な理由を書き、社会通念上相当であるとは認められないことを主張した。

裁判所の判断：請求棄却（異動命令の無効による地位確認はその後の解雇が有効であるため確認の利益がないとして訴え却下）。

Aは出版社及びテレビ局に対する情報提供は公益通報だと主張するが、Aが出版社及びテレビ局に行った「情報提供において通報された事実は、いかなる法令に基づく通報対象事実であるのか具体的に主張立証はされていない」。また、Aは情報提供の目的について、離婚した元妻との間に生まれていた長男に会うための手段であった旨を供述していることからすると、「報道機関に対して情報提供を行うことが、通報対象事実の発生及びこれによる被害の拡大を防止するために必要であったとも解されず」、Aによる「情報提供に通報対象事実が含まれていたとしても、公益通報者保護法にいう公益通報に当たるとはいえない」。

③ 通報者が通報を行うよりも前から懲戒処分に向けた手続を開始していたことから、通報者に対する懲戒解雇は通報を理由とするものではないと判断された事例（東京地判令和3年3月30日 労判1258号 68頁）

事実の概要：医療法人Bは、同法人の理事兼従業員であるAに対し、リベートの受領等を理由として懲戒解雇の手続を進めていたが、Aの代理人弁護士は、平成29年12月、医療法人Bの代理人弁護士に対し、同法人が診療報酬の返還を不正に免れて

いる旨及びこれに善処しない場合は同法人及び社会保険診療報酬支払基金等に通報する旨通知した（「本件公益通報通知」）ところ、平成30年1月に懲戒解雇された。

Aは、医療法人Bに対し、懲戒解雇が無効である旨主張して、雇用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、解雇無効を前提とする賃金相当額及び慰謝料の支払を求めた。Aは、懲戒解雇が無効であるとの主張の理由の1つとして、公益通報者保護法3条1号による無効を主張した。

裁判所の判断：請求棄却。

「医療法人Bは、Aが本件公益通報通知をする約4か月前…の時点で既にAに対して…懲戒処分のための弁明の機会を付与する旨通知しており…、同日時点で既にAに対する懲戒処分を検討していたのであるから、本件懲戒解雇が本件公益通報通知と近接された時期にされたことをもって、本件懲戒解雇が本件公益通報通知を理由としてされたものと推認することはできない」。

④ 通報者の個人的な目的のために、いったん決着した内容を蒸し返して行った通報は、公益通報者保護法にいう「不正の目的」による通報であると認定された事例（東京地判平成25年3月26日労経速2179号14頁）

事実の概要：B社の従業員Aが、平成19年6月、不要な物品が大量に発注されていることを内部通報窓口に通報した。これを受けてB社では内部統制室が対象部署に是正勧告を行い、さらにAの要望を受けて外部弁護士が調査を行った。しかし、Aはその結果に納得せず、調査を担当した外部弁護士について、背任罪が成立しない理由を説明しないことなどを理由に、平成21年10月に弁護士会に懲戒請求を行い（弁護士会は懲戒しない旨決定）、また、通報対象事実について検察庁に刑事告発した（平成23年3月に嫌疑なしとして不起訴）。平成23年7月、AはB社の前社長及び親会社の取締役役に複数回にわたりメールで通報した。B社は、同年8月、問題の蒸し返しなどを理由にAに出勤停止5日間の懲戒処分を行い、さらに、Aが出勤停止期間中に出勤し、始末書の提出拒否などをしたため、B社は平成24年2月にAを即日解雇とした。

Aは、B社に対し、出勤停止処分及び解雇は公益通報者保護法に違反し無効であると主張して、出勤停止処分の無効確認及び雇用契約上の権利を有する地位の確認を求めるとともに、それらの無効を前提とする未払賃金の支払等を求めた。

裁判所の判断：請求棄却。

Aは「担当者に民事・刑事責任を問うことができないものであるという認識を有していたにもかかわらず、自らの法務室への異動希望を実現させるという個人的な目的のために、これを蒸し返し、同年7月22日には本件警告書による警告を受けたにもかかわらず、これに従うことなく…前社長に対し再度これを告発したと評価せざるを得ない。このように、Aは、自らの内部通報に理由がないことを知りつつ、かつ個人

的・目的の実現のために通報を行ったものであって、Aが主張するように、社内のコンプライアンス維持のためにやむを得ない行為であったなどということはできないものであって、実質的に懲戒事由該当性がないということとはできないし、かつ、公益通報者保護法2条にいう不正の目的に出た通報行為であると認めざるを得ない」。

なお、公益通報者保護法の趣旨からして、「事業者のコンプライアンスの増進という動機以外の動機が存すること自体や、再度の公益通報であること自体をもって、公益通報者保護法の適用を否定するのは相当でなく、かつ、再度の公益通報であること自体をもって、その適用を否定することは慎重であるべきである」。しかし、「少なくとも、本件のように、いったん是正勧告、関係者らに対する厳重注意という形で決着をみた通報内容について、長期間を経過した後に、専ら他の目的を実現するために再度通報するような場合において、これを『不正の目的』に出たものと認めることに何ら問題ない」。

その他の参考裁判例

- 社外宛を含むメールの一斉送信等による情報提供について公益通報該当性（各号通報要件該当性）が否定され、当該メール送信行為等を理由としてなされた懲戒解雇が有効と判断された事例（東京地判令和5年9月8日 LEX/DB 文献番号 25595960）
- 子会社従業員による親会社役員へのメール送信は公益通報者保護法3条1号の通報に該当せず、また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な理由もないため同条3号の通報にも該当しないとして公益通報者保護法の要件該当性を否定し、解雇は有効と判断された事例（東京地判令和3年7月28日 LEX/DB 文献番号 25590640）
- 雇止めについて通報者の勤務成績及び勤務態度が不良であることを具体的に認定したうえで、通報を理由とする不利益取扱いではないとして、雇止めは有効と判断された事例（東京地判令和3年9月17日 LEX/DB 文献番号 25590977）
- 解雇について通報者の勤務成績及び勤務態度が不良であることを具体的に認定したうえで、通報を理由とする不利益取扱いではないとして、解雇は有効と判断された事例（東京地判令和元年10月25日 LEX/DB 文献番号 25581069）

第2 公益通報者保護法の趣旨が考慮された裁判例

- ⑤ 懲戒権の濫用に関する判断において公益通報者保護法の趣旨が考慮され、かつ、多数の関係者に通報文書を交付した行為は多数派を形成し人事を一新することで問題を是正しようとしたもので「不正の目的」とはいえないとして、違法性が阻却され懲戒

事由に当たらないと判断された事例(東京地判令和3年3月18日労判1260号50頁)

事実の概要：宗教法人 B の幹部職員 A1 及び A2 は、平成 28 年 12 月から平成 29 年 4 月にかけて、同法人の不動産が不当に安く売却された（代表者らの背任行為である）旨の文書を作成し、同法人の理事ら等に送付したところ、同年 8 月、A1 は懲戒解雇、A2 は降格減給処分とされた。

A1 及び A2 は、宗教法人 B に対し、懲戒解雇が無効であると主張して雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認及び降格減給処分の無効確認並びにそれらを前提とする未払賃金の支払を求めた。

裁判所の判断：請求認容。

公益通報者保護法の趣旨は、懲戒権の濫用（労働契約法 15 条）の判断においても考慮されるべきであり、「①通報内容が真実であるか、又は真実と信じるに足りる相当な理由があり、②通報目的が…不正の目的でなく、③通報の手段方法が相当である場合には、当該行為が宗教法人 B の信用を毀損し、組織の秩序を乱すものであったとしても、懲戒事由に該当せず又は該当しても違法性が阻却されることとなり、また、①～③の全てを満たさず懲戒事由に該当する場合であっても、①～③の成否を検討する際に考慮した事情に照らして、選択された懲戒処分が重すぎるというときは、労働契約法 15 条にいう客観的合理的な理由がなく、社会通念上相当性を欠くため、懲戒処分は無効となると解すべき」。

本件では、①通報内容の主たる事実について、真実と信じるに足りる相当の理由があった。②通報目的について、組織内部で代表者らの「背任行為の疑いを通報して是正を求めることは困難であったため、本件文書の記載内容に理解を示す可能性のある理事、評議員、職員及び関係者の多数人に交付することで、理事、評議員において多数派を形成し、人事を一新することで、これを是正しようとしたものであり、不正な目的とはいえない。③通報した手段も相当である。したがって公益通報者保護法の趣旨などに照らし違法性が阻却され懲戒事由に当たらない。

- ⑥ 事業者が従業員に対し、外部通報をしたか確認する質問票を送付し、通報者を特定しようとしたことについて、公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン（当時）等を参照し、通報者を特定しようとする行為は相当でなく、質問票への回答拒否は解雇理由にならないと判断された事例（東京地判平成 28 年 10 月 7 日労判 1155 号 54 頁）

事実の概要：B 社（コンサルティング業）の従業員である A は、B 社が受託する業務の委託元である C 銀行に勤務していたが、平成 25 年 4 月、A が従事する業務の実態は請負を装った労働者派遣（偽装請負）であり労働者派遣法違反であることを東京労働局に申告したところ、B 社は、平成 25 年 7 月、A を含む従業員らに対し質問票を送付した。質問票の中には、顧客の業務に関する情報や資料を「第三者（行政機関を

含みます)」に開示又は提供したことはあるかという旨の質問事項も含まれていた。A が回答しなかったため、B 社は回答するよう業務指示書を発したが、A は応じなかった。B 社は質問票への回答拒否のほか勤務態度等が就業規則上の解雇事由にあたるとして A を普通解雇した。

A は、B 社に対し、解雇が無効であると主張して、雇用契約上の権利を有する地位の確認並びに解雇無効並びに解雇以前に行われた降格及び裁量労働制からの適用除外の無効を前提とする未払賃金の支払を求めた。

裁判所の判断：地位確認は棄却、未払賃金の支払請求は一部認容

労働者派遣法 49 条の 3 は、同法違反の事実を厚生労働大臣に申告したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定めている（労働基準法 104 条も同様）ところ、「申告者が申告を理由とする不利益な取扱いから実効的に保護されるためには、申告者の秘密や個人情報も保護されることが重要で（『公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン』『国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）』参照）、みだりに申告者の意思に反して申告者を特定しようとする『犯人捜し』の行為は相当でない」。A は「本件質問票の回答を拒否する正当な理由を有する」から、A が「本件質問票の回答を拒否したことは解雇理由とすることはできない」。

ただし、他の解雇事由（勤務態度不良等）が存在し、偽装請負等に関する東京労働局への申告や質問票への回答拒否が「本件解雇における決定的な動機」になっており、これらの事情がなければ本件解雇は行われなかったであろうと認めるに足りないため、労働者派遣法 49 条の 3 及び労働基準法 104 条の違反には当たらず、解雇は有効。

第 3 当事者の主張又は裁判所の判断において公益通報者保護法に言及があった裁判例

- ⑦ **通報の受け手である支社長が、通報者の同僚に対して、通報者を特定する情報を漏らした上、虚偽の事実を伝達した結果、通報者が同僚から嫌がらせを受けた事案において、支社長の責任について、虚偽の事実を伝達した点が不法行為に該当すると判断された事例**（東京地判令和 3 年 3 月 23 日労判 1244 号 15 頁）

事実の概要：B 社（生命保険会社）のライフプランナーとして勤務する A が、平成 29 年 3 月、同僚 B の内部規程違反行為について、支社長 C に伝えて適切な対応を求めたが、支社長 C が、A の同僚である D に対して、A から通報を受けたことを伝えた（その際「A が秘密録音していた」という情報も伝えており、判決ではこの情報は虚偽であったと認定された。）。その結果、A は、同僚 D から嫌がらせ（A が働くブースから見えるように、A を揶揄するような嫌がらせの張り紙をするなど）を受けた。

A は、支社長 C 及び同僚 D に対して不法行為に基づき、B 社に対して使用者責任又は職場環境配慮義務違反の債務不履行責任に基づき、それぞれ損害賠償を求めた。A は、支社長 C の行為は虚偽の情報を流布するもので、また、通報者である A の指

名等を職場内に漏えいさせるものであって、公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドラインに反するものであるから、名誉毀損又は秘密保持義務違反と主張した。これに対して、支社長 C は、A による相談が「社内通報窓口として指定された窓口に対してなされたものでもないため、支社長 C には、内部通報であるとの認識はなかったものであって、支社長 C には、これらの情報を秘匿する法的な義務はない」と主張した。

裁判所の判断：いずれの被告にも責任を認め損害額について一部金額を認容。

C が D に虚偽の情報を伝達したことは、A の名誉を低下させるものであり、不法行為に該当する。(裁判所は、公益通報者保護法には特段言及せず、また支社長 C が通報者を特定する事項を A の同僚である D に伝達したこと自体の違法性の有無は特段判断しなかった。)

- ⑧ **児童に関する記録データを持ち出すなどした行為についてなされた懲戒処分について、資料持出の必要性までは認められず違法性阻却は認められなかった(懲戒事由に該当すると判断された)が、裁量権の逸脱又は濫用の違法があるか否かの検討において、公益通報目的であったことが有利に考慮され、懲戒処分が取り消された事例**(京都地判令和元年 8 月 8 日労判 1217 号 67 頁)

事実の概要：B 市職員(児童相談所職員)である A が、同市の公益通報処理窓口の外部窓口担当の弁護士に、市内の児童養護施設において発生したと疑われる児童虐待事案につき同児童相談所が適切な対応をとっていないとの公益通報を 2 回(平成 27 年 3 月及び 10 月)行ったところ、B 市は、同年 12 月、A が通報に際し児童に関する記録データを複写し、自宅に無断持出しのうえ廃棄した行為につき、地方公務員法上の懲戒事由に該当するとして停職 3 日の懲戒処分をした。

A は、データを自宅に持ち出した行為は 2 回目の通報を行う際に証拠として提出するためであったから正当な行為として違法性が阻却され、懲戒事由に該当しないなどと主張して、B 市に対し、懲戒処分の取消しを求めた。

裁判所の判断：請求認容。

すでに同一内容の文書を通報先に交付しており、「記録を A の手元に保管しておく必要性は大きく減じていた」ことや、証拠を保全しておくという観点についても「セキュリティの完備されていない自宅に同記録を保管する必要性があったとはいえない」ことから、「2 回目の内部通報を行う上で不可欠な行為であったとはいえず」、違法性阻却は認められない(懲戒事由に該当する)。

もっとも、懲戒処分について、裁量権の逸脱又は濫用の違法があるか否かについては、A の資料持出行為は(公益通報者保護法上の公益通報には該当しないものの、B 市の内部規程である要綱上の)内部通報に付随する形で行われたものであり、原因や動機において強く非難すべき点はないこと、その他行為の性質、態様、結果、影響、

態度、懲戒処分歴等を考慮すると、停職 3 日の懲戒処分は重きに失する。「本件懲戒処分は、社会観念上著しく妥当性を欠いて、その裁量権を逸脱又は濫用した違法がある。」

その他の参考裁判例

- 児童の個人情報保存された USB メモリを新聞社に送付したことを理由としてなされた小学校教諭の懲戒免職処分について、同人の行為は公益通報目的によるものではないとして、懲戒免職処分の取消しが認められなかった事例（熊本地判令和 2 年 11 月 11 日労働判例ジャーナル 108 号 22 頁）

第 4 公益通報者保護法には言及されなかったが、内部通報に関する裁判例

- ⑨ 被通報者の親族であり社内で人事に相当程度の影響力を有していた者が通報者を特定しようとした行為は違法と判断され、損害賠償請求が認められた事例（福岡地判令和 3 年 10 月 22 日判時 3534 号 81 頁）

事実の概要：B 社において支店長の立場にある A1、A2 らが、平成 30 年 10 月、別の支店長 C のコンプライアンス違反について本社の内部通報窓口に通報したところ、(i) 平成 31 年 1 月、C の父であり地区を統括する立場の D が、A らに対し、A1 が本件内部通報をしていないかどうかを複数回にわたり確認し、A1 が内部通報したことを直ちに認めなければ、後に通報者が明らかになった際に支店長を辞めさせるなどと申し向けた。その後、(ii) 平成 31 年 4 月、D の意向を汲んだ他の支店長らにより、A らは支店長の任意団体から除名された。さらに、(iii) D が A2 に対し B 社の役職を辞任するよう求めた。

A1 及び A2 は、D らに対して、共同不法行為に基づき損害賠償を求めた。

裁判所の判断：損害額の一部について認容。

上記(i)の行為について、「B 社において、内部通報は、その秘匿性が担保され、これをした者には厳正に対処するとされていたのであるから、内部通報をしたものを特定しようとすることは許されなかったといえることができる。…D は、A らの人事評価等に権限を有し、…B 社における人事に相当程度の影響力を有していたのであるから、このような D が本件通報者を特定しようとする行為は、違法性があるというのが相当である」。 (ii) 及び(iii) も違法。

※本件の事実関係の(i)について D が起訴され、強要未遂罪の成立が認定された。（福岡地判令和 3 年 6 月 8 日 LEX/DB 文献番号 25571608）。

※B 社プレスリリース（2021 年 7 月 16 日付）によれば、A の内部通報を受けて、コンプライアンス担当の常務執行役員が D に事情聴取を行ったが、その際「C が周りの

（支店長）ともめているようである」と通報者が推測される内容を伝えていた。なお、常務執行役員は、その際、通報者を探すことはしてはならない旨伝え、Dは了承していた。

＜裁判例に対する事務局の分析＞

1 公益通報者保護法の裁判実務での活用状況

公益通報者保護法が適用され又はその趣旨が考慮されて通報者が保護された裁判例があり（裁判例①⑤⑥）、裁判実務においても活用されている状況がある。他方で、通報対象事実該当性や通報先該当性が否定された裁判例（裁判例②）、「不正の目的」（裁判例④）や「通報を理由とする不利益取扱い」（裁判例③）の要件で通報者が敗訴した裁判例もある。

2 通報者の「不正の目的」が争点となった事例

通報者の個人的利益のために、いったん決着した内容を蒸し返して行った通報が「不正の目的」と判断された裁判例（裁判例④）がある一方で、不正を是正するために人事を一新する目的は「不正の目的」ではないと判断された裁判例（裁判例⑤）もある。

3 「通報を理由とする不利益取扱い」が争点となった事例

通報者が受けた不利益な取扱いが通報を理由とするものであるか否かについて、裁判例では、不利益取扱いの内容、不利益取扱いの必要性、労働者の被る不利益の程度、事業者が通報を知った時期、通報と不利益取扱いとの間の時間的接着性、通報者に対する嫌悪の程度等を考慮して判断している。

裁判例③は「通報を理由とする不利益取扱い」ではないと判断された事案、裁判例①は「通報を理由とする不利益取扱い」であると判断された事案であるが、いずれにおいても、通報者側・事業者側双方の主張立証を踏まえた事実認定のもと判断されている。

4 公益通報のための資料収集・持出行為に関する事例

公益通報のための資料収集・持出が問題となった裁判例では、裁判所は、一般論として違法性が阻却される（懲戒事由に該当しない）可能性があることは否定していない。その上で、事案ごとに、資料収集・持出の目的、必要性等を検討している。なお、裁判例⑧においては、持出の必要性までは認められず、違法性阻却が認められない（懲戒事由に該当する）と判断されても、懲戒処分の相当性に関する検討において、通報目的であったことが通報者に有利に考慮されている。

5 情報漏洩に関する事例

裁判例⑦は、通報を受けた者が、通報者を特定する情報を漏らした事例である。裁判例⑨の事案についても、B社プレスリリースによれば、同様の経緯があったことが明らかにされている。

6 通報者探索に関する事例

裁判例⑥は、外部通報を行ったか確認するアンケートが実施され、その回答拒否は解雇理由にならないと判断された事例であり、裁判例⑨は、社内で人事に相当程度の影響力を有していた者が通報者を特定しようとしたことは違法と判断された事例である。

以上