

「公益通報を理由とする不利益取扱い」 の立証責任について

令和 6 年 7 月 消費者庁

背景

- 通報者が解雇その他の不利益取扱いを受けた場合、公益通報者保護法で保護されるには、当該解雇その他の不利益取扱いが通報を理由とすることの立証を通報者が行わなければならない。
- しかしながら、情報や証拠資料が事業者側に偏在していることなどから、その立証が困難な場合もあり、通報者にとって大きな負担となっているとの指摘がある。
- 特に解雇は重大な影響を与える不利益取扱いであることから、通報者の立証の負担を軽減し、法令遵守のための適切な通報を安心してできるようにするために、解雇が通報を理由とすることの立証責任を緩和することが考えられ、平成30年の消費者委員会・公益通報者保護専門調査会では、これに賛成する意見が多かった。
- 一方で、立証責任を事業者側に転換することで、悪意ある労働者に制度が利用されたり、無用な争いを避けるために通報者に対する措置を一時凍結するなど、円滑な労務管理等を阻害するとの懸念が示され、令和2年改正法附則第5条に基づき、引き続き検討することとされている。

EUの動向：公益通報者保護指令 前文93

(93) Retaliation is likely to be presented as being justified on grounds other than the reporting and it can be very difficult for reporting persons to prove the link between the reporting and the retaliation, whilst the perpetrators of retaliation may have greater power and resources to document the action taken and the reasoning. Therefore, once the reporting person demonstrates prima facie that he or she reported breaches or made a public disclosure in accordance with this Directive and suffered a detriment, the burden of proof should shift to the person who took the detrimental action, who should then be required to demonstrate that the action taken was not linked in any way to the reporting or the public disclosure.

【仮訳】

報復は通報以外の理由で正当化されるように提示される可能性が高く、通報者が通報と報復の関連を証明することは非常に困難である一方、報復の加害者は取られた行動とその理由を文書化する、より大きな権限と資源を持っているだろう。

従って、通報者が本指令に従って違反行為を報告したこと、または公開を行ったこと、そして不利益を被ったことを疎明した時点で、立証責任は不利益を行った者に転換されるべきであり、その者は次に、取った行為が通報または公開と何ら関係がないことを証明することが求められるべきである。

アメリカの動向：2024年2月 最高裁判決

Murray v. UBS Securities, LLC

This framework is not unique to Sarbanes-Oxley and AIR 21. It originated in the Whistleblower Protection Act of 1989 (WPA), 5 U. S. C. §1221(e), which provides legal protection for whistleblowers within the civil service. The framework was meant to relieve whistleblowing employees of the “excessively heavy burden” under then-existing law of showing that their protected activity was a “‘significant’, ‘motivating’, ‘substantial’, or ‘predominant’” factor in the adverse personnel action, (omitted). Congress then incorporated the easier-to-satisfy “contributing factor” framework into a series of similar whistleblower statutes that protect noncivil-service employees in industries where whistleblowing plays an especially important role in protecting the public welfare noted above, the airline industry (AIR 21) and the securities industry (Sarbanes-Oxley).

【仮訳】※（）内は、引用者が補足した

（通報者の立証責任を緩和する）この枠組みは、SOX法やAIR21法に特有のものではない。この枠組みは、公務員の内部通報者を法的に保護する1989年公益通報者保護法（WPA）、合衆国法典第5編第1221条(e)に端を発している。この枠組みは、当時の現行法において、内部通報を行った従業員が、保護対象行為が人事上の不利益処分の“『重要』、『動機づけ』、『実質的』、または『支配的』”な要因であったことを示すという「過度に重い負担」を軽減することを意図していた。連邦議会はその後、要件を満たすことが容易な「寄与因子」の枠組みを、先に述べたAIR21やSOXを含む、通報が公共の福祉を保護する上で特に重要な役割を果たす業界において公務員ではない職員を保護する類似の通報者の法律に組み込みことにした。

公益通報者に対する法律上の救済

- 主要先進国では、**公益通報者の立証責任を緩和**している他、**公益通報者に特別な救済措置**を導入。



アメリカ

- ドッド・フランク法で、証券法違反の通報者に対する報奨金制度を導入。
- 公共の福祉を保護する観点から、SOX法や鉄道安全法、消費者金融保護法等、多くの連邦法で、**通報者の立証責任を緩和し、一定の要件を満たした場合には、使用者に立証責任を転換**。一部の州の労働法においても、立証責任を緩和している。



イギリス

- 使用者は、**不利益取扱いが公益通報を理由とするものではないことの立証責任を負う**。
- 公益通報者は、通常の不公正解雇の申立てに認められる**2年間の継続雇用要件を満たさない場合でも、労働審判所に申立て可能**。また、通常の不公正解雇に適用される補償額の上限が適用されない。



フランス

- 使用者は、**不利益取扱いが公益通報を理由とするものではないことの立証責任を負う**。
- 法が守秘義務を定めている場合でも、**情報漏洩が公益のために必要な範囲で行われたときは、刑事責任を免責**。公益通報のために合法的に知り得た情報をコピーしたり、情報内容を別の媒体に複製したり、あるいはダウンロードした場合にも、刑事責任を免責。



ドイツ

- 労働法では一般的でない推定規定**（通報者が法に基づく通報をした結果、不利益取扱いを受けたと主張する場合、**通報に対する報復と推定**）を、**内部通報者保護法で導入**。



オーストラリア

- 使用者は、**不利益取扱いが公益通報を理由とするものではないことの立証責任を負う**。
- 法の要件を満たす通報行為について、**刑事・民事・行政上の免責を規定**。
- 公益通報者が裁判に勝った場合、**訴訟コストを取り戻すことができる**。また、**敗訴した場合にも、相手方の訴訟コストの負担を免除**。

立証責任/因果関係の立証とは（１）

- 立証責任とは、訴訟において、要件事実の立証が十分にできなかった場合（真偽不明の場合）に、自己に有利な法律効果が認められないリスクを負うことである。通常は、自己に有利な法律効果の要件となる事実について、立証責任を負う。
- 訴訟上の因果関係の立証は、一点の疑義も許されない自然科学的証明ではなく、経験則に照らして全証拠を総合検討し、特定の事実が特定の結果発生を招来した関係を是認する高度の蓋然性を証明することであり、その判定は、通常人が疑を差し挟まない程度に真実性の確信を持ちうるものであること

【最判昭和50年10月24日民集 29巻9号1417頁（ルンバール事件）】

立証責任を負う場合	裁判所にその事実の存在または不存在について確信を得させるように <u>高度の蓋然性</u> をもって証明をする必要（ 本証 ）
立証責任を負わない場合	その事実の存在について <u>真偽不明</u> に持ち込めば立証成功（ 反証 ）

[参考文献]：秋山幹男ほか『コンメンタール民事訴訟法Ⅳ〔第2版〕』（日本評論社、2019年）
高田裕成ほか編『注釈民事訴訟法第4巻』（有斐閣、2017年）
三木浩一ほか『民事訴訟法〔第3版〕』（有斐閣、2018年） 等

立証責任/因果関係の立証とは（２）

“一般的な実体法規における証明責任の分配を特別法によって変更し、反対事実について相手方に証明責任を負わせる立法作用を、「証明責任の転換」という。証明責任の転換は、特定の状況が典型的に存在する場合において、通常の証明責任の分配に従うことが不公平であるとの判断が、立法によって示されたものである。”

（参考文献）三木浩一ほか『民事訴訟法〔第3版〕』（有斐閣、2018年）271頁〔三木浩一執筆〕

“通常の証明責任の分配と異なり、一定の場合に、法規によって、反対事実の証明責任を相手方に負わせることがある。これを証明責任の転換という。
・・・中略・・・証明責任の転換は、一定の立法政策に基づいて、証明責任の分配の一般原則に特別な規整を加える法技術である。”

（参考文献）高田裕成ほか編『注釈民事訴訟法第4巻』（有斐閣、2017年）48頁〔大村雅彦執筆〕

想定される訴訟類型

■ 地位確認請求

- 解雇の無効を争うもの
(労働契約上の権利を有する地位の確認)
- 懲戒処分（降格処分、減給処分等）の無効を争うもの
(降格の場合：降格前の役職や職能上の等級について労働契約上の地位の確認)
- 配置転換命令の無効を争うもの
(配置転換先で勤務する労働契約上の義務のないことの確認)

■ 労働契約に基づく賃金支払請求

(解雇や減給によって支払われていなかった賃金の支払請求)

■ 不法行為に基づく損害賠償請求

主な争点
(各訴訟類型共通)

解雇、懲戒処分、配置転換等の
有効・無効

普通解雇の場合

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人〔注：事業者〕に立証責任がある。」と判示しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

※立証責任がある部分（高度の蓋然性までの証明が必要な部分）を **マーカー** で示している

A：解雇権の濫用を主張する場合

労働契約法16条「**解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。**」

実務上、解雇の具体的理由について事業者が立証責任を負う

「客観的に合理的な理由がない」
「社会通念上相当でない」
ことを基礎づける具体的事実を主張

【例】問題なく就労していた
(※概括的主張で足りる)

「客観的に合理的な理由がある」
「社会通念上相当である」
ことを基礎づける**具体的事実**を主張

【例】
勤務成績不良や勤務態度不良、これらの程度の重大性、解雇回避措置を講じたこと、等

B：公益通報を理由とする解雇の無効（公益通報者保護法3条）を主張する場合

①公益通報をしたこと （「不正の目的」以外）

- ・通報主体該当性
- ・通報対象事実該当性
- ・通報先該当性
- ・通報したこと

②通報先ごとの保護要件該当性

③解雇が公益通報を「理由として」行われたこと

【例】

- ・通報したことに苦言を呈された
- ・通報の直後に解雇された

④の反証※

①②の反証

③の反証

【例】

- ・公益通報以外の解雇理由がある
（＝解雇権濫用の場合に主張する事実）
- ・経営者や人事部門は公益通報がされたことを認識していなかった（従事者の守秘義務の徹底、独立性確保、範囲外共有の防止）

④不正の目的※

①公益通報をしたこと （「不正の目的」以外）

- ・通報主体該当性
- ・通報対象事実該当性
- ・通報先該当性
- ・通報したこと

②通報先ごとの保護要件該当性

③の反証

【例】左記と同様

④の反証※

①②の反証

③解雇が公益通報を「理由として」行われたものでないこと

【例】左記と同様

④不正の目的※

③の立証負担を軽減する場合
EUと同様に

通常、立証責任の所在を問わず自分に有利な事実を十分に主張立証するため、当事者の訴訟活動は変わらないと考えられるが、事実認定において、高度の蓋然性まで証明できたかどうかで結論が分かれる可能性がある。



通報者

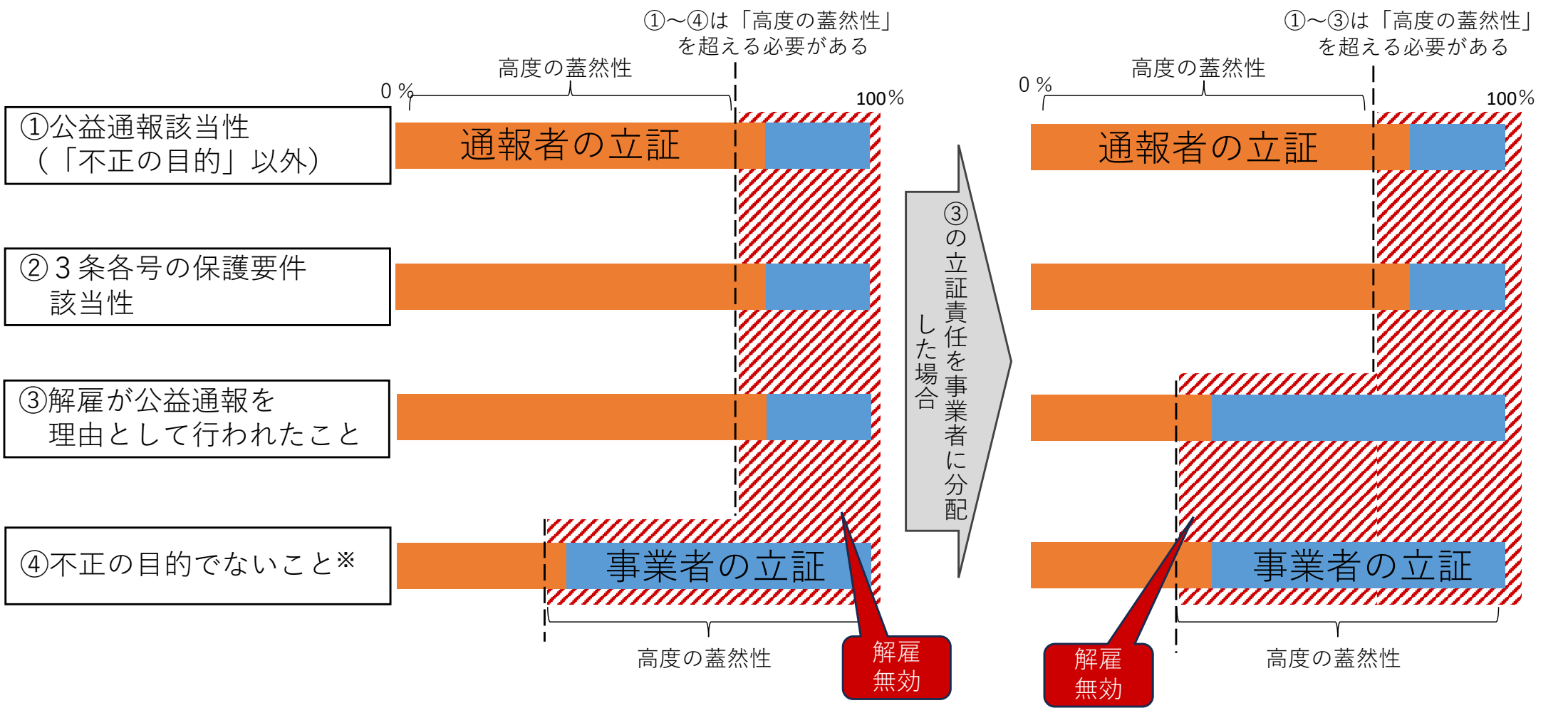


事業者

立証責任の分配のイメージ

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人〔注：事業者〕に立証責任がある。」と判示しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

（解雇の無効を争う場合）



懲戒処分（懲戒解雇を含む）の場合

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人〔注：事業者〕に立証責任がある。」と判示しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

※①就業規則上の懲戒事由の定め、②懲戒事由に該当する事実、③懲戒の意思表示があることが前提となる。
※立証責任がある部分（高度の蓋然性までの証明が必要な部分）を **マーカー** で示している



通報者

A：懲戒権の濫用を主張する場合
労働契約法15条「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、**当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。**」

「客観的に合理的な理由がない」
「社会通念上相当でない」
ことを基礎づける**具体的事実**を主張

【例】

- ・行為の性質や態様が悪質でない
- ・反省の態度
- ・過去の懲戒例と比較して重すぎる

「客観的に合理的な理由がある」
「社会通念上相当である」
ことを基礎づける**具体的事実**を主張

【例】

- ・行為の性質や態様が悪質である
- ・企業秩序に大きな影響を与えた
- ・過去にも非違行為があった

B：公益通報を理由とする解雇の無効・不利益取扱いの禁止（公益通報者保護法3条・5条）を主張する場合

①公益通報をしたこと
（「不正の目的」以外）

- ・通報主体該当性
- ・通報対象事実該当性
- ・通報先該当性
- ・通報したこと

②通報先ごとの保護要件該当性

③懲戒処分が公益通報を「理由として」行われたこと

【例】

- ・通報したことに苦言を呈された
- ・通報の直後に懲戒処分された

④の反証※

①②の反証

③の反証

【例】

- ・公益通報以外の懲戒理由がある（＝懲戒権濫用の場合に主張する事実）
- ・経営者や人事部門は公益通報がされたことを認識していなかった（従事者の守秘義務の徹底、独立性確保、範囲外共有の防止）

④不正の目的※

①公益通報をしたこと
（「不正の目的」以外）

- ・通報主体該当性
- ・通報対象事実該当性
- ・通報先該当性
- ・通報したこと

②通報先ごとの保護要件該当性

③の反証

【例】 左記と同様

④の反証※

①②の反証

③懲戒処分が公益通報を「理由として」行われたものでないこと

【例】 左記と同様

④不正の目的※

③の立証負担を軽減する場合

EUと同様に



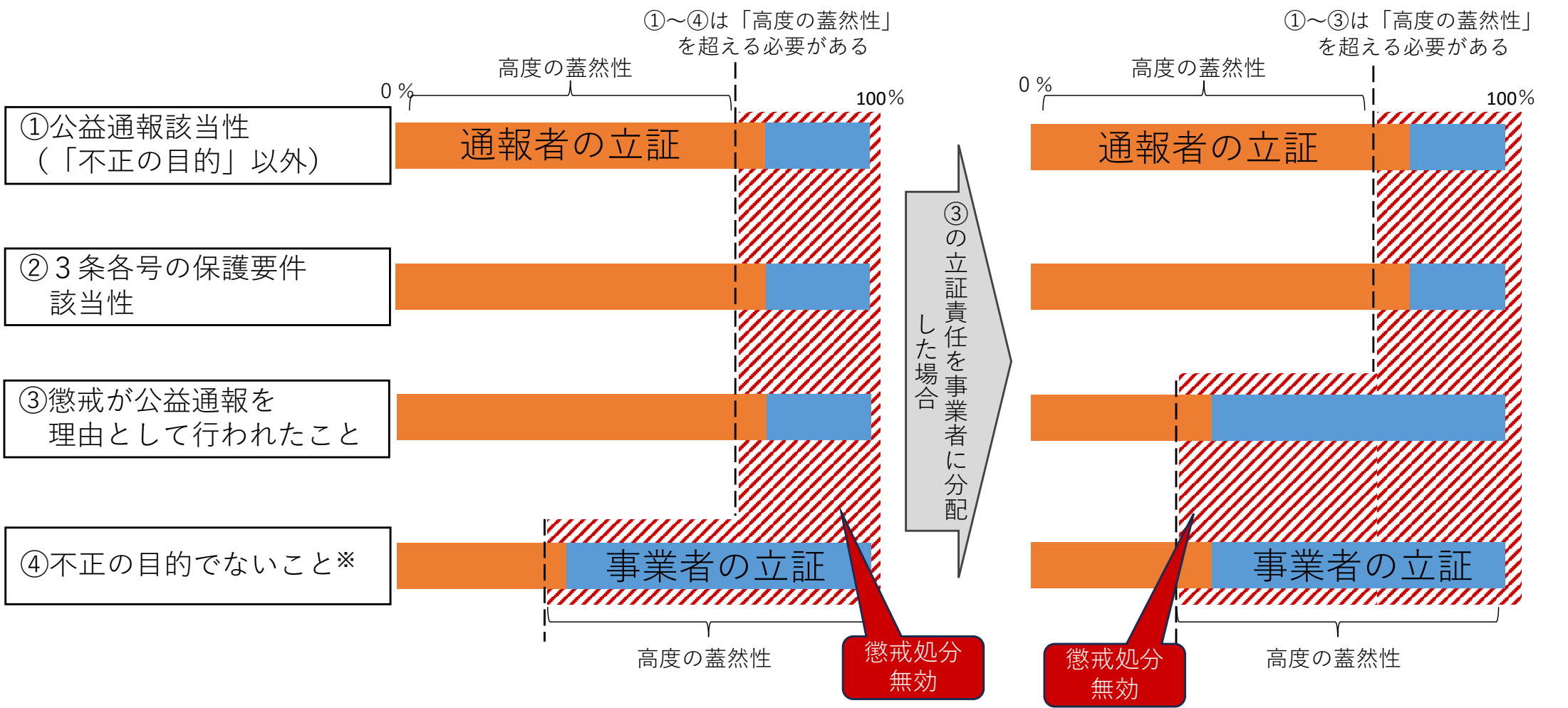
事業者

通常、立証責任の所在を問わず自分に有利な事実を十分に主張立証するため、当事者の訴訟活動は変わらないと考えられるが、事実認定において、高度の蓋然性まで証明できたかどうかで結論が分かれる可能性がある。

立証責任の分配のイメージ

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人〔注：事業者〕に立証責任がある。」と判示しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

（懲戒処分が無効を争う場合）



配置転換命令の場合

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人〔注：事業者〕に立証責任がある。」と判示しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

※立証責任がある部分（高度の蓋然性までの証明が必要な部分）を **マーカー** で示している

A：権利濫用を主張する場合

労働契約法 3 条 5 項「労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。」
※考え方について13ページ参照

権利濫用であることを基礎づける 具体的事実を主張

- 【例】
- ・異動先の部署は1人だけで、ほとんど仕事がない
 - ・通報に対する報復という不当な動機や目的である

権利濫用でないことを基礎づける 具体的事実を主張

- 【例】
- ・業務上必要のある配置転換である
 - ・過去にも同様の異動例がある
 - ・賃金は維持されている

業務上の必要性は実務上、
緩く解されている



B：公益通報を理由とする不利益取扱いの禁止 （公益通報者保護法 5 条）を主張する場合

- ①公益通報をしたこと
（「不正の目的」以外）
 - ・通報主体該当性
 - ・通報対象事実該当性
 - ・通報先該当性
 - ・通報したこと
- ②通報先ごとの保護要件該当性
- ③配置転換が不利益な取扱いであること
- ④配置転換が公益通報を「理由として」行われたこと
【例】
 - ・通報したことに苦言を呈された
 - ・通報の直後に配置転換された
- ⑤の反証※

- ①～③の反証
- ④の反証
【例】
 - ・業務上必要のある配置転換である
 - ・経営者や人事部門は公益通報がされたことを認識していなかった（従事者の守秘義務の徹底、独立性確保、範囲外共有の防止）
- ⑤不正の目的※

- ①公益通報をしたこと
（「不正の目的」以外）
 - ・通報主体該当性
 - ・通報対象事実該当性
 - ・通報先該当性
 - ・通報したこと
- ②通報先ごとの保護要件該当性
- ③配置転換が不利益な取扱いであること
- ④の反証
【例】左記と同様
- ⑤の反証※

- ①～③の反証
- ④配置転換が公益通報を「理由として」行われたものでないこと
【例】左記と同様
- ⑤不正の目的※

④の立証負担を軽減する場合
EUと同様に

通常、立証責任の所在を問わず自分に有利な事実を十分に主張立証するため、当事者の訴訟活動は変わらないと考えられるが、事実認定において、高度の蓋然性まで証明できたかどうかで結論が分かれる可能性がある。

配置転換の権利濫用に関する考え方

最判昭和61年7月14日労判477号6頁（東亜ペイント事件）〔①～③の番号は引用者が付した。〕

「**使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができる**ものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき**①業務上の必要性が存しない場合**又は業務上の必要性が存する場合であつても、当該転勤命令が**②他の不当な動機・目的をもつてなされたものであるとき**若しくは**③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき**等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。

右の**①業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、**労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など**企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべき**である。」

上記判決文の文言は、

①業務上の必要性の不存在

②不当な動機・目的

③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる

のいずれかが認められれば権利濫用にあたると読むことができる。

ただし、実際には、上記判決以降における裁判例においても①～③は相関的に判断されているとの指摘もある。

（参考文献）山川隆一ほか編『最新裁判実務大系第7巻 労働関係訴訟Ⅰ』（青林書院、2018年）161頁

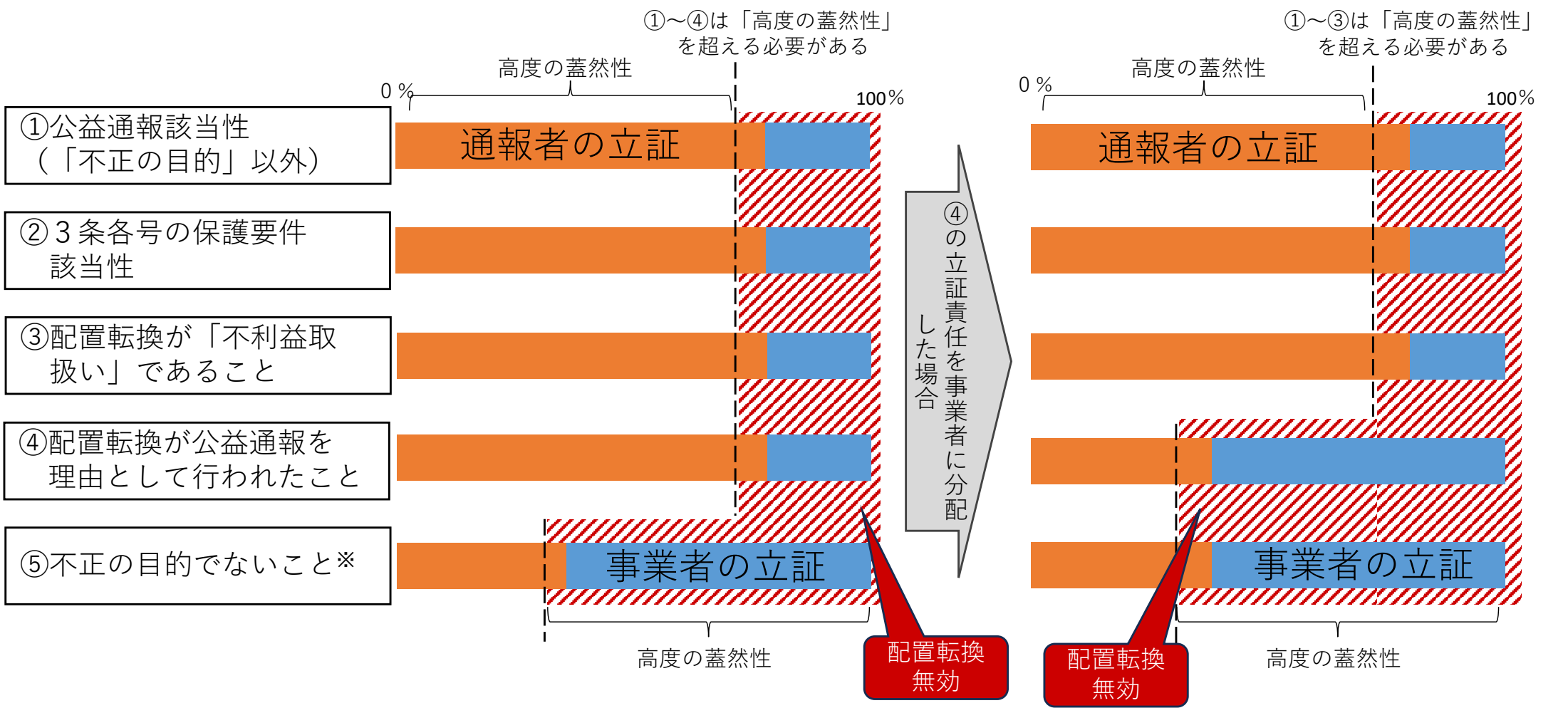
なお、当庁が法律実務家に行ったヒアリングでは、次のような指摘があった。

- ✓ 配置転換の権利濫用の構成では「業務上の必要性」は比較的緩やかに認められるところ、公益通報者保護法において「理由とする」の立証責任を事業者に負担させると、**配置転換の権利濫用の構成で求められる程度の業務上の必要性があるというだけでは、「公益通報を理由とするものではない」ことを立証したことにはならないだろう。**

立証責任の分配のイメージ

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人〔注：事業者〕に立証責任がある。」と判示しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

（配置転換の無効を争う場合）



「理由として」の立証責任の分配を変更した場合の影響

当庁が行ったヒアリング（※）では、以下の指摘があった。

1. 我が国の労働法では、「**解雇**」や「**懲戒処分**」の場合、実務上、事業者側に厳格な立証負担があり、公益通報者保護法上、「**理由とする**」の立証負担を緩和した場合であっても、**民事訴訟の結論には影響を与えない**と考えられる。また、**通常、立証責任の所在に関係なく、当事者は自分に有利な事実を十分に主張立証するため、各当事者の訴訟活動は変わらない**と考えられる。
2. 一方で、立証負担を緩和した場合、
 - ① 労働法の一般法理で判断する場合であっても、**裁判官の心証に影響する可能性**がある。
 - ② 解雇や懲戒処分が無効と判断されてもバックペイ以外の損害賠償（慰謝料）までは認められないことが多いが、「**公益通報を理由とする**」と認められれば、**その違法性の高さから、慰謝料が認められやすくなる可能性**がある

（※ 男女雇用機会均等法 9 条 4 項の裁判実務〔16ページ〕参照）。
3. 我が国では一般的に実施されている「**配置転換**」の場合、労働法上、権利濫用と認められるハードルは高いため、公益通報者保護法において「**理由とする**」の立証負担が緩和されると、**公益通報を理由とする不利益取扱いに関する民事訴訟の結論に影響する可能性**がある。
4. 事業者が「公益通報を理由とする不利益取扱いではないこと」の立証責任を負う場合、事業者は、管理職研修において公益通報を理由とする不利益取扱い禁止の周知を徹底することや、解雇その他の不利益取扱いの意思決定過程や人事・業績評価を明確に文書化するなど、**内部通報の体制整備を強化し、人事プロセスを一層客観化するインセンティブの向上効果が期待できる**。

※ヒアリング先：企業法務を担当する弁護士 2 名、労働者支援を担当する弁護士 2 名、労働法研究者 1 名、民事訴訟法研究者（裁判官経験者） 1 名、行政官（裁判官経験者） 1 名

【参考】妊娠・出産を理由とする解雇の場合

※立証責任がある部分（高度の蓋然性までの証明が必要な部分）を **マーカー** で示している

A：解雇権の濫用を主張する場合

労働契約法16条「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

実務上、解雇の具体的理由について事業者が立証責任を負う

「客観的に合理的な理由がない」
「社会通念上相当でない」
ことを基礎づける具体的事実を主張

「客観的に合理的な理由がある」
「社会通念上相当である」
ことを基礎づける **具体的事実** を主張

B：妊娠中又は出産後1年以内の解雇の無効

男女雇用機会均等法9条4項「妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、**事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。**」

① **解雇が、妊娠中又は出産後1年以内に行われたこと**

② の反証

① の反証

② **解雇が、妊娠中又は出産後1年以内であることを「理由として」行われたものでないこと**

- 男女雇用機会均等法第9条第4項が争われた裁判例は存在するが、同規定により解雇無効と認められた事案では解雇権濫用であるとも認められており、同規定によっても解雇無効でないとも認められた事案では解雇権濫用でないとも認められている。
- 当庁が法律実務家に行ったヒアリングにおいて、以下の発言があった。
 - ✓ 解雇権濫用による判断に収斂するとしても、**男女雇用機会均等法9条4項が裁判官の心証に影響を与えている可能性はある一方で、他の専門家からは、訴訟上の攻撃防御方法としての独自の意義はないように思われるとの指摘もある。**
 - ✓ 一般的な不当解雇事案ではバックペイ以外の損害賠償（慰謝料）は認められないことが多いが、**妊娠・出産を理由とする解雇の場合には違法性が高いとして、慰謝料（30万円～100万円）が認められやすい。**

