

不利益取扱いが通報を理由とすることが争点となった裁判例について

令和 6 年 10 月
消 費 者 庁

1. はじめに

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が、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になっているとの指摘がある¹。

EU においては、「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」（EU 指令前文 93）ことを理由として、不利益取扱いの理由の立証を事業者に転換している。

同様に、アメリカにおいても、公益性の高い分野において、通報者の立証責任緩和の枠組みを導入している理由について、「内部告発を行った従業員が、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」との説明がなされている²。

国内外の指摘を踏まえると、不利益取扱いが通報を理由とすることの立証責任を通報者に負わせることは、情報や証拠資料がない中で、立証のために様々な間接事実を積み上げる必要がある等、通報者にとって過度に重い負担になると考えられる。

過去の裁判例を見ると、不利益取扱いの理由が争点となったものとして、例えば以下の事例がある。

2. 裁判例

【通報者が勝訴した事例³】

- 事例 1 労働条件の改善等について行政指導を求めた労働者を解雇したことについて、事業者が、労働者に適する業務が確保できず、その見通しも暗い

¹ 平成 30 年「公益通報者保護専門調査会 報告書」（消費者委員会 公益通報者保護専門調査会）35 項

² Murray v. UBS Securities, LLC 最高裁判決（2024 年 2 月）

³ 公益通報者保護法違反の認定が明確にされた事案：事例 6

公益通報者保護法の趣旨について言及された事案：事例 3、事例 7

ことが理由である旨主張したのに対し、裁判所は、事業者が労働局に行政指導を求めたことを嫌悪して行ったものであると認定した事例（名古屋地判平成 20 年 7 月 16 日労判 965 号 85 頁）。

- 事例 2 不正な経理処理等について告発した労働者らを最終的に懲戒解雇処分としたことについて、事業者が、労働者らが共謀の上文科省の指導権限を不当に発動させて事業者の信用を毀損し事業者を動揺・壊乱することを企図したことが理由である等を主張したのに対し、裁判所は、外部通報は突如解雇通知を受け文科省に相談をしていたことに起因するものでありその事後対応をすることに懲戒事由該当性はなく、その他解雇処分に理由がないとして、懲戒処分をいずれも無効と認定した事例（東京高判平成 27 年 6 月 17 日、原審：東京地判平成 27 年 1 月 23 日労判 1117 号 50 頁、上告不受理決定：最二小決平成 28 年 6 月 8 日）。
- 事例 3 労働者にけん責処分（理由：無断で職場を早退したことについての指導書への署名押印拒否）を行いその結果を 2 年以上にわたって職員以外の者も目にする場所に掲示したうえ内部で解雇処分を検討したことについて、事業者が、労働者の人間性（職場体制を乱すなどの問題行為がある）等が理由である旨主張したのに対し、裁判所は、けん責処分自体は有効であるもののその根拠となった労働者の行為は形式的な違反に留まるにもかかわらず 2 年以上にわたって公の場所に結果を掲示する合理的な理由はなく、解雇処分の検討も通報の内容の真偽を検証することなく通報も理由の一つとして行われたものと推測されるところとして、違法性が認められると判断した事例（高松高判平成 28 年 1 月 21 日 2016WLJPCA01216021）。
- 事例 4 不正論文の疑い等について告発した労働者に対して停職処分とし、その後解雇したことについて、事業者が、労働者による人物名を特定しての記者会見やフリーライターへの情報提供等が理由である旨主張したのに対し、裁判所は、事業者が主張する記者会見の事実が認められず、フリーライターへの情報提供等労働者の各行為についていずれも著しく相当性を欠くとはいえない等として、解雇処分に理由がないと判断した事例（岡山地決平成 28 年 6 月 6 日）。
- 事例 5 会社経営者の問題行動等について通報した労働者に対して懲戒処分としての降職や異動等をしたことについて、事業者が、労働者の職務怠慢等が理由である旨を主張したのに対し、裁判所は、労働者に懲戒処分に該当する程度の職務怠慢は認められず、3 番目に重い懲戒処分であるにもかかわらず告知の際懲戒処分であることさえ伝えず、弁明の機会も与えなかった等と

認定し、降職や異動等に違法性が認められると判断した事例⁴（千葉地判令和3年9月8日TKC25590781）。

- 事例6 パチンコ台の遊戯釘の調整（風営法違反）を告発した労働者に対して減給し、その後解雇したことについて、事業者が、労働者が現経営者を排除する目的で動画の撮影及び警察への告発を行ったことが理由である旨を主張したのに対し、裁判所は、告発者が告発に先立って違法行為をやめるよう申し入れていたことや告発によって直ちに現経営者の排除にはつながらないことを指摘し、これを理由とする減給及び解雇は認められないと判断した事例（横浜地判令和4年4月14日労判1298号38頁）。
- 事例7 補助金の不正受給を告発した労働者を解雇したことについて、事業者が、労働者が虚偽の告発をしたこと・精神的障害により業務に耐えられないこと等が理由である旨主張したのに対し、裁判所は、告発が虚偽のものとは認められず解雇の有効性を基礎付ける理由に該当しないこと、事業者が労働者の行動を責める内容のアンケートを職場内で配布するなど労働者の病状の悪化に相当程度寄与する行為をしたこと等を認定し、解雇処分に理由がないと判断した事例（水戸地判令和6年4月26日労判ジャーナル149号48頁）。
- 事例8 労働者に配転命令を行ったことについて、事業者が、労働者のこれまでの経歴から新部署への従事に適任であったこと等が理由である旨主張したのに対し、裁判所は、事業者が労働者による内部通報を含む一連の言動を問題視して、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命じたものと認定した事例（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）。

【通報者が逆転敗訴した事案（一審と二審とで判断が分かれた事案）】

- 事例9 労働者を解雇したことについて、事業者は情報の無断取得等による就業規則違反が理由である旨を主張したのに対し
◇第一審（松江地判平成23年2月2日2011WLJPCA02026003）：情報の外部流出を認めるに足りる事情はなく上司が改善措置を図らなかった等の諸般の事情から持出行為の違法性が相当程度減じられること、契約偽装問題等に関する厚労省への告発は公益通報者保護法の対象に該当する等と認定し、労働者の行為は就業規則違反に該当せず解雇無効と判断
◇第二審（広島高判松江支部平成25年10月23日2013WLJPCA10236002）：公益通報の目的でのデータ取得であるとは到底認められず、自身の要求を受け

⁴ 原告以外で通報に名を連ねていた者も相次いで降格等の処分を受けていたこと、異動について通報に対する制裁等の不当な目的で行われたものであること等も認定。

入れさせるために事業者に不利な情報の入手を目的とした行為であり信頼関係を失わせしめるに足りる違法ないし不当な行為として、就業規則違反を認定し解雇有効と判断

- 事例 10 労働者を解雇（主位的に懲戒解雇、予備的に普通解雇）したことについて、事業者が労働者による告発（内容：理事者による横領）が虚偽であり就業規則違反に該当すること等が理由である旨を主張したのに対し、
 - ◇第一審（千葉地裁木更津支部判決平成 28 年 4 月 25 日判時 2369 号 78 頁）：法令上の監督権限を有する行政庁への情報提供については就業規則に規定する「宣伝して」には該当せず、告発内容が虚偽のものともいえない等と認定し、労働者の告発行為は就業規則違反に該当せず解雇無効と判断
 - ◇第二審（東京高裁平成 28 年 12 月 7 日判時 2369 号 61 頁）：公益目的であっても誤った告発によって業務に支障を生じる可能性等があることから告発内容が真実であると信じるに足りる相当な根拠が必要であるところ、当該通報は根拠が薄弱で容易に確認することができる事柄すら確認していない等告発内容が真実であると信じるに足りる相当な理由がないとして労働者の行為は事業者との雇用契約上の信頼関係を損なうものといえ就業規則上の懲戒事由該当性が認められる等と認定し、解雇有効と判断
- 事例 11 労働者に授業停止命令、停職処分を行ったことについて、事業者は真実でないことを報道機関に提供するなどしたことが非違行為に該当すること等が理由である旨を主張したのに対し、
 - ◇第一審（岡山地判平成 29 年 3 月 29 日労判 1164 号 54 頁）：告発に係る事実（入試における点数操作等）は公益にかかることが明らかであり真実相当性がある場合は情報提供行為につき違法性が阻却されそれを理由に懲戒処分を行うことは許されないとして、情報提供内容に真実相当性が認められるとして、授業停止命令・停職処分いずれも無効と判断
 - ◇第二審（広島高裁岡山支部判決平成 29 年 12 月 21 日）：情報提供行為の一部は真実でなく授業停止命令については有効と認定した一方、受験生に公開されていない方法で採点操作をするという事実が公益の面から公開されてもやむを得ないものとして真実と認められその重要部分において違法とはいえない等と認定し、戒告減給を選択することなくした停職処分は不相当と判断

（参考：裁判例ごとの通報先）

事業者への通報事案（1号通報）：事例6、事例8

行政機関への通報事案（2号通報）：事例1、事例2、事例3、事例6、
事例7、事例9、事例10

報道機関その他への通報事案（3号通報）：事例4、事例5、事例11

3. 通報を理由とする不利益取扱いが行われた蓋然性について

通報を理由として労働者に対して行われた解雇が無効と判断された裁判例を見ると、通報から不利益取扱いまでの期間については、以下のような状況となっている。

判決日	通報時 ※ 1	解雇の意思表示時※ 2	通報から 不利益取 扱いまで の期間
名古屋地判 平成 20 年 7 月 16 日 事例 1	平成 17 年 5 月 24 日	平成 17 年 7 月 28 日	2 ヶ月
山口地判 平成 21 年 6 月 8 日	平成 19 年 6 月 19 日	平成 19 年 7 月 17 日	1 ヶ月
東京地判 平成 21 年 6 月 12 日	平成 17 年 8 月 26 日	平成 18 年 9 月 26 日	1 ヶ月
東京高判 平成 21 年 9 月 15 日	平成 19 年 8 月 30 日	平成 19 年 9 月 3 日	4 日
東京地判 平成 26 年 2 月 5 日	平成 22 年 7 月 10 日	平成 22 年 8 月 19 日	1 ヶ月
横浜地判 平成 26 年 5 月 29 日	平成 23 年 8 月 頃	平成 24 年 4 月 6 日	8 ヶ月
東京地判 平成 27 年 1 月 13 日	平成 25 年 5 月 24 日	平成 25 年 5 月 27 日	3 日
東京地判 平成 27 年 1 月 14 日	平成 24 年 12 月 12 日	平成 24 年 12 月 25 日	13 日
東京高判 平成 27 年 6 月 17 日 事例 2	平成 23 年 10 月 27 日	平成 24 年 6 月 15 日	8 ヶ月
岡山地決 平成 28 年 6 月 6 日 事例 4	平成 27 年 1 月 30 日	平成 27 年 12 月 14 日	11 ヶ月
横浜地判 令和 4 年 4 月 14 日 事例 6	平成 29 年 3 月 21 日	平成 29 年 5 月 12 日	約 2 ヶ月
水戸地判 令和 6 年 4 月 26 日 事例 7	令和 2 年 11 月 5 日	令和 4 年 1 月 23 日	1 年 2 ヶ月

※ 1 複数の通報が解雇理由にされている場合は最後の通報時

※ 2 解雇の効力発生日ではなく、解雇の意思表示をした日

以上