

資料収集・持出し行為に関する近時の裁判例

令和6年11月
消費者庁

1. はじめに

第6回検討会において「資料収集・持出し行為について、裁判例上民事免責が認められているものも複数ある。刑事免責のみならず民事免責についても規定の是非を検討する必要がある」との意見があった一方、「資料収集・持出し行為は、営業秘密等が持ち出された場合それ自体企業の信用を損なう行為であり、コンプライアンス体制の負担の増加等も見込まれるため、仮に何らかの規定を導入するのであれば免責の対象や範囲について極めて慎重な検討が必要」との意見もあった。

以上を踏まえ、本資料では、民事分野における資料収集・持出し行為に関する裁判例を紹介し、分析を行う。

2. 資料収集・持出し行為に関する裁判例

(1) 資料収集・持出しによる懲戒処分について、無効とされた事案

① 児童に関する記録データを持出すなどした行為についてなされた懲戒処分について、資料持出し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といえ、「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。」

②大学の理事会資料等を外部に交付するなどした行為についてなされた懲戒処分について、公益通報を理由とするものではないとされ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ついて、資料を共有した範囲が限定されることや大学側に損害が生じていないこと等が有利に考慮され、懲戒処分が取り消された事例（大阪地判令和2年3月25日労判1232号59頁）

事実の概要：B大学学長であったAが、同大学の公益通報窓口に対し、B大学学生自死事件の対応について自身の名誉を毀損する内容の文書が配布されたにもかかわらず適切な調査が行われていない等の通報を行ったところ、B大学はAについて①平成24年7月以降B大学研究所等へ数回の配置転換を命じるとともに②理事会の審議内容等の資料を外部に交付したこと等が就業規則上の懲戒事由に該当するとして平成26年10月付で懲戒解雇とした。

Aは、外部への資料提供はかねてより相談していた弁護士への相談の趣旨で交付したもの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大学に対し、懲戒処分の取消し等を求めた。

（※①の配置転換についてはいずれも無効とする裁判例が出され（大阪地判平成27年11月18日）、被告の控訴取下げにより確定）

裁判所の判断：請求認容。

- ・理事会の資料を外部に提供した行為については、就業規則上の懲戒事由である「職務上の義務に違反し又は職務を怠ったとき」に該当する。
- ・もっとも、「資料の漏えいの対象者は大学関係者や弁護士という限定された範囲内であり…資料の提供により理事会等の自由な議論が阻害された、あるいはB大学に何らかの具体的な損害が生じたことをうかがわせる的確な証拠や事情は認められず、B大学がAに対し合理性に疑問の余地がある辞任勧告等を行っていたこと等を考慮すると、資料の漏えい行為等によって懲戒解雇処分を行うことは重きに失すると言わざるを得ず…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ず、その権利を濫用したものとして無効である。」

(2) 資料収集・持出につき、懲戒処分が有効とされた事例

③他人のPCやUSBを無断で使用してデータを取得したこと等を理由として解雇がされたことについて、問題がほぼ解決したと認められる時期の取得であったことや告発の内容と無関係のデータを取得していたことが不利に考慮され、解雇処分が有効と

された事例（広島高裁松江支部平成 25 年 10 月 23 日）

事案の概要 B 組合の職員であった A は、共済契約についての不適切な運用や契約偽装問題があると考え事業者内部でデータ収集をするとともに B 組合内部や厚生労働省に告発したところ、データ取得行為等につき就業規則違反にあたるとして、B 組合は A を解雇処分（裁判所の認定によると、懲戒処分としての解雇ではなく普通解雇）した。

A は取得したデータについて厚生労働省等外部に共有したことはないこと、データ取得により B 組合に重大な損害を与えるなどの状況は発生しておらず、就業規則違反には該当しない等として、解雇処分無効を主張した。

※第 1 審（松江地判平成 23 年 2 月 2 日）においては、「情報取得行為の目的は公益通報のためだけでなく自らの労働条件を有利にするためなどの私益も混在していた可能性は否定できない」ものの、「厚生労働省に対する通報以外に外部に流出した事実を認めるに足る証拠はない」等として、原告の請求認容（解雇処分無効）と判断。

裁判所の判断：請求棄却（解雇処分有効）

・ A がデータを無断取得した時点では関係者の処分など、各問題についてほぼ解決していたと認めることができ、A はデータを不正取得する必要がなかった。

・ A は自身の所管以外で各問題とは関係のない課題のデータを取得するなどしており、「B 組合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」、「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いたこと」等から、「B 組合に A の要求や意見を受け入れさせるために B 組合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」といえる。

・ A の本件データ取得行為は B 組合との信頼関係を失わせしめるに足る違法ないし不当なものというべきであるから、A の解雇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。

④同僚である小学校教員の PC に接続されていた USB メモリを取得し新聞社に郵便により送付した行為により窃盗・器物損壊の被疑事実で逮捕の後、懲戒解雇されたことについて懲戒事由該当性及び処分相当性いずれも認められるとして、懲戒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 日労判ジャーナル 108 号 22 頁）

事実の概要：公立の B 小学校の教職員であった A が同僚である小学校教員の PC に接続されていた USB を無断で抜き取り、第三者を装い「道端に落ちていた USB を拾い中身を確認したところ学校の先生の物のようで個人の成績も入っていてびっくりした」等とする添書きを添えて新聞社に送付した行為につき窃盗・器物損壊の被疑事実で逮捕後、B 小学校が A を懲戒免職処分とした（※窃盗・器物損壊の被疑事実については最終的に不起訴処分を終了）。

A は、USB の送付行為の目的は B 小学校校長による不正行為の責任を追及することであり、報道機関が当該不正行為に目を向ける機会となることを期待するという公益目

的があったなどと主張して、B小学校の所管であるC教育委員会に対し、懲戒免職処分
の取消し等を求めた。

裁判所の判断：請求棄却

・同僚教諭が児童の通知表等個人情報に関わる重要なデータを保存していたU S Bメモ
リを窃取して刑法上罰せられるべき窃盗罪に当たる行為を行ったことはそれ自体教員
という職の信用を大きく傷つけるものであり、地方公務員法 33 条に違反するものであ
り、外部の報道機関への送付は個人情報の伝播により被害が拡大する危険性も有してい
たのであり、行為の性質・態様は極めて悪質。

・U S Bを窃取した目的は校長に対する責任追及への協力を断られたことによる嫌がら
せであったものと考えられ、Aは新聞社へ送付前にU S Bの中身を確認していたことか
ら中身に校長の不正行為に係る事実が含まれていないことを送付前に認識していたと
いえること等からも「公益を図る目的は認められない」。

・Aが事件前にうつ病に罹患していたことは認められるものの、「本件非違行為の動機
及び態様の悪質性は高く、これにより生じた結果及び影響は重大であると認められる一
方、本件非違行為のAの精神状況が本件非違行為に大きな影響を及ぼしたとまではいえ
ないこと、本件非違行為より前に同僚教諭の金品を窃取するなどして戒告処分等を受け
ていること」等から、「本件懲戒免職処分が社会通念上著しく妥当を欠き、比例原則に
違反したものと認められない。」

3. 分析

資料収集・持出し行為についても争点となった裁判例を分析すると、次のようなこと
が指摘され得る。

- 資料収集・持出行為に関する懲戒処分が有効とされた事案については、公益目的
が否定されるなど（裁判例③、④）、そもそも公益通報者保護法上の保護要件を満
たさない可能性があるものが見受けられる。
- 就業規則違反等、懲戒事由該当性については広く認められる傾向にある一方、処
分相当性の判断の段階で通報者に有利な事情を斟酌するなどして結論として処
分無効とする裁判例がいくつか見受けられる（裁判例①、②）