

立証責任の転換について

令和 6 年 11 月
消 費 者 庁

1. はじめに

労働者が公益通報したことを理由として不利益な取扱いを受けた場合、その地位を回復するためには、労働者は、民事訴訟において、

- イ 公益通報をしたこと
- ロ 通報先ごとの保護要件該当性
- ハ 不利益な取扱いを受けたこと
- ニ 不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたこと

等について立証責任を負う。

公益通報による不正行為の未然防止・拡大防止の受益者は事業者や社会である一方、公益通報を理由として不利益な取扱いを受けた場合には、地位回復のための立証責任は公益通報者個人にあり、その立証負担が重いことが、公益通報を躊躇する要因の一つになっているとの指摘がある。

特に、上記ニの立証は、

- a. 労働者が事業者の動機を直接に立証することはできないこと
- b. 事業者が通報以外の事情を不利益な取扱いの理由として主張することが多いこと
- c. 情報や証拠資料が事業者側に偏在していること

から、公益通報者は事業者の動機を立証するために様々な間接事実を立証しなければならず、立証負担が重いと言われており、主要先進国においては、労働者が法律の保護要件を満たす通報者で、事業者から不利益な取扱いを受けたことを立証するなど、一定の要件を満たした場合には、不利益な取扱いが通報を理由とするものの立証責任を事業者に転換している。

2. 立証責任を転換する場合の対象

① 労働者について

労働訴訟実務上、労働者が、解雇無効（労働契約法第 16 条）や懲戒無効（同法第 15 条）を主張する場合には、解雇・懲戒事由について、事業者に重い立証負担がある。このため、実際には公益通報を理由とする解雇や懲戒がされた場合であっても、訴訟当事者は労働契約法に基づく主張を選択する傾向がある。そして、判決において、これらの人事上の措置が公益通報を理由とするものであるか否かの判断までは示されないことも多いため、事業者は違法性の高い行為をしたとのレピュテーションリスクに晒されにくいなど、制度が実効性を欠く要因になっている。民事訴訟においては、自己に有利な法律効果の発生要件となる事実について立証責任を負うことが原則とされており、立証責任の転換は、一定の立法政策に基づいて、その例外を設けるものであるが、上述の状況を踏まえれば、解雇や懲戒については、1. ニの立証責任を転換することが許容され得る。

一方、配置転換については、解雇及び懲戒とは異なり、労働契約法上の権利濫用（同法第 3 条第 5 項）と認められるためには、「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っても、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」でなければならない¹、①の業務上の必要性については、実務上、緩く解されているなど²、労働者の立証負担が重い状況にある。こうした中、1. ニの立証責任を転換することは、現在の労働契約法上の実務から乖離することになり、公益通報者保護法上の保護要件が他国よりも緩やかで、定期異動が頻繁に行われている我が国において、人事上の取扱いに不満をもつ労働者の濫用的通報や無用な争いを防ぐための人事の凍結や個別の人事の適否の検討等、事業者の人事・労務管理への影響は非常に大きいと考えられる。

また、嫌がらせとしては、いわゆるハラスメントが想定されるところ、ハラスメント行為自体が問題のある行為であり、労働法制において「理由」の立証責任を転換している唯一の例として、マタニティハラスメントに関連して、妊娠中又は出産後1年間の解雇があるものの（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第9条第4項）、1年間を超える解雇や解雇以外の不利益な取扱いの理由についての立証責任は転換されていない。

以上を踏まえて、配置転換や嫌がらせ等について、公益通報を理由とすることの立証責任の在り方については、引き続き慎重な検討を要すると考えられ、解雇及び懲戒に限定して、理由とすることの立証責任を転換することとしてはどうか。

② 派遣労働者について

派遣労働者については、現行法上、労働者派遣契約の解除の無効が規定されるとともに（第4条）、派遣労働者の交代を求めることその他不利益な取扱いが禁止されている（第5条）。

もっとも、労働者派遣契約は派遣元事業主と派遣先との間の契約であり、派遣労働者はその当事者ではないから、派遣労働者が訴訟において労働者派遣契約の解除が無効であること主張することは基本的に想定されない。

また、労働者派遣契約が不当に解除された場合に派遣元事業者が不利益を受けるとしても、派遣元事業者を公益通報者の保護として立証責任を転換する必要があるとまではいえない。

以上を踏まえ、派遣元事業者については、不利益な取扱いが公益通報を理由とすることの立証責任を転換しないこととしてはどうか。

③ 新たに通報者に追加する者（フリーランス等）について

新たにフリーランスを通報者に追加する場合であっても、フリーランスとの業務委託契約の解除について業務委託事業者に重い立証負担があるとは言えないこと、またフリーランスと業務委託事業者との関係は事業者間の取引関係であって一般的には契約自由の原則が妥当することから、フリーランスに対する業務委託契約の解除等について、公益通報を理由とすることの立証責任を転換しないこととしてはどうか。

④ 役員について

役員は法人の経営に従事する者（第2条第1項）であって、違法行為があれば自ら是正し自浄作用の発揮に努める立場である。また、役員と法人とは高度な信頼関係に基づ

¹ 最判昭和61年7月14日労判477号6頁（東亜ペイント事件）

² 業務上の必要性については、当該転勤先への異動が余人をもって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とされている。（東亜ペイント事件）

く委任又は準委任の関係にあり、株式会社における取締役を例に挙げれば、会社は理由を問わず解任することが可能で、正当な理由のない解任であれば取締役が会社に対して損害賠償を請求することができるに過ぎない（会社法第 339 条）。法においても、解任は不利益取扱いから除外されている（第 5 条第 3 項）。

このような役員の立場を踏まえれば、公益通報を理由とすることの立証責任を転換しないことかどうか。

3. 立証責任を転換する期間

民事訴訟においては、自己に有利な法律効果の発生要件となる事実について立証責任を負うことが原則とされており、立証責任の転換は、一定の立法政策に基づいて、その例外を設けるものである。

このような例外を設けることができるのは、ある事実（前提事実）があれば他のある事実（推定される事実）がある蓋然性が高いことが基礎となるべきであると考えられる。そこで、不利益取扱いが公益通報を理由として行われたことの立証責任を転換するにあたっては、公益通報をしてから一定の期間内に行われた不利益取扱いに限定する必要があると考えられる。

裁判例において、通報を理由とする不利益取扱いがされた時期（第 5 回検討会資料 3-4 参照）を踏まえると、通報をしてから 1 年間であれば、公益通報をしたことを理由とする不利益取扱いである蓋然性が高いと考えられる。また、マタニティハラスメントを理由とする解雇の効力を争う場合における立証責任の転換（前掲 2.）についても、妊娠中及び出産後 1 年以内に限定している。そこで、公益通報をしてから 1 年以内にされた不利益取扱いについて、公益通報を理由とすることの立証責任を転換することが考えられる。

もっとも、2 号通報及び 3 号通報にあつては、公益通報がされてから事業者がそれを認識するまでにタイムラグが生じることから、この点を考慮した同等の期間とすることが考えられる。

（以 上）