

# 公益通報者保護法の改正への対応

## —従来の裁判例を踏まえて

弁護士 上里 美登利

### 1 公益通報者保護法の概要

公益通報者保護法の一部を改正する法律(令和2年法律第51号)は、令和2年(2020年)6月12日の公布の日から2年以内に施行されることになっている。この改正は、後述のように事業者に通報制度の体制整備を求めると重要な内容を含むが、そもそも同法がどのような機能することが予定されているのか、公益通報者保護法の枠組みと通報をめぐる裁判例を概観しておきたい。

現行の公益通報者保護法は、

- ①「労働者」が、不正の目的でなく(2条1項)、
- ②法の定める「通報対象事実」(2条3項)が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、
- ③通報先ごとに法の定める条件を満たす場合に(3条)、
  - ・労務提供先等、又は
  - ・当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関、あるいは
  - ・その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対して公益通報したことを理由として行われた(2条1項)、
- ④解雇(3条)、派遣契約の解除(4条)、その他不利益取扱い(5条)を禁止している。

### 2 通報をめぐる紛争に関する裁判例の概観

(1) そもそも、労働者は、就業規則で使用者に対する誠実義務や秘密保持義務等が定められており、内部情報の外部への持出が明示的に禁止されている場合もある。役員も、法律及び契約上、誠実義務や秘密保持義務を負う。

そこで、労働者や役員が特に社外の行政機関や報道機関等へ通報を行った場合、これらの義務違反があったなどとして、使用者から解雇等の不利益処分や損害賠償請求をされることにより紛争が生じることが一般的である。

なお、裁判例では、公益通報者保護法を適用して判断している例は少なく、同法に言及せず解決して

いる例が多いと見受けられる。また、解雇された者が解雇は通報が理由であると主張し、公益通報者保護法による救済を求めたものの、そもそも解雇理由は通報ではない旨判断されたような場合もある(東京地判平成29年9月19日判例秘書L07230628)。

#### (2) 役員に関して

役員が通報等を理由に損害賠償の請求等をされた場合に関しては、裁判例では、役員が会社に対して負う守秘義務や善管注意義務、自ら問題を是正し得る立場にあることが重視されているように見受けられる。

生命保険会社の元常務取締役が、特定の融資先との融資取引の内容や会社内部の人事問題、経営問題に係る社内稟議の内容を週刊誌記者に提供したケースでは、生命保険会社の公共性等を検討することなく守秘義務違反で損害賠償請求が認められている(東京地判平成11年2月15日労判755号15頁)。また、プロ野球球団を経営する会社の取締役が取締役会長の違法行為等の存在を記者会見で述べて報道されたケースでは、当該取締役に善管注意義務違反等が認められ、取締役会の招集等による内部での調査・検討を経ないまま記者会見を行い他の取締役の違法行為等を対外的に公表する行為は、取締役会の招集等によっては当該違法行為等を是正することが不可能又は著しく困難といえる特段の事情のある場合を除き、許されない旨判示されている(東京地判平成26年12月18日判時2253号64頁)。

#### (3) 労働者に関して

労働者に関して特に問題となり得るのは、通報自体ではなく、通報に伴う内部資料の持出し等ではないかと考えられる。

この点、大阪高判平成21年10月16日(判例秘書L06421098)は、司法書士補助者が、勤務先の司法書士事務所において、業務に関する契約書の写しを取った上で、司法書士が弁護士法72条違反の非弁行為を行っている旨を法務局等に対して行うなどしたところ、仕事が一切与えられなくなった事例であるが、問題とされた書類の持出し行為に関し、裁判所は、何らの証拠資料もなしに公益通報を行うことは困難な場合が多いため、公益通報のために必要な証拠書類(写し含む)を持ち出す行為も公益通報に付随する行為として、同法による保護の対象となると解されるなどとしている。

大阪高判令和2年6月19日(労判1230号56頁)は、児童相談所に勤務していた地方公務員による非公開情

報データの複写記録の持出し等について、懲戒事由該当性は認められたものの、内部通報に付随する形で行われたものであり、重要な証拠を手元に置いておくという証拠保全ないし自己防衛という重要な目的を有していた、ほかに当該複写記録にかかる個人情報を外部に流出するなどの不当な動機、目的をもって行われた行為であるとまでは認められないなどの事情を認定し、停職3日の懲戒処分を取り消した一審判決を維持している。

他方、東京高判平成24年9月14日（労判1070号160頁）は、自ら税理士事務所を経営しながら、被控訴人の経営する税理士事務所の仕事にも従事していた税理士が、被控訴人の顧客であった会社の帳簿、元帳、議事録及び契約書等の各種書類を持ち出し、株主ら（前取締役ら）に交付したことにより、準委任契約と評価される契約を解除された事案である。同事案では、同税理士が「労働者」ではないこと、紛争の実態が明らかではなく「通報対象事実」が存在するのか明確ではないこと、当該税理士の言動も公益通報者保護法が予定する態様（通報）（2条1項参照）を超えたより積極的なものであるだけでなく、目的の正当性にも疑問がないわけではないことなどから、同法の適用があるとはいえ、契約解除は無効とならない旨判示している。

#### (4) 公益通報者保護法に拠らない裁判例

なお、労使の紛争に関しては公益通報者保護法によらず、不法行為や労働契約の枠組みの中で判断されている裁判例が多く見受けられる。その場合には、①通報対象事実の真实性又は真実相当性、②目的の公益性、③手段又は態様の相当性を考慮して救済の可否を判断するというのが代表的な考え方である。近時の裁判例として、弁当の配食サービスに勤務する労働者が、保健所に対して勤務先の店舗が不衛生である旨の通報を行い、保健所による立入検査を受けた直後に解雇されたケースにつき、東京地判平成27年1月14日（判例秘書L07030086）、インターネット上に執行部を批判するブログを開設するなどし、再雇用契約の更新が拒絶されたケースにつき、東京高判平成28年7月6日（判例秘書L07120907）・原審東京地判平成28年1月29日（労判1136号72頁）等がこの枠組みで労働契約の更新拒絶や解雇の無効等の判断をしている。

(5) このように過去の裁判例を見ると、今回の法改正によって、公益通報者保護法の適用によって労働者等が保護される場合が広がるように思われるが、同

法の適用によらず一般法理により労働者等の通報や資料の持出し等に対する救済の可否が検討される事案も引き続き残るように思われる。

### 3 法改正により必要な体制整備

公益通報者保護法の改正全般については、Oike Library No.52（2020・10）39頁以下で紹介されているので、以下では、法改正に向けて必要な制度整備に関するものを重点的に取り上げたい。

#### (1) 体制整備の義務付け

大きな改正点は、事業者に対し、公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等（窓口設置、調査、是正措置等）が義務付けられたという点である（改正法11条）。なお、中小事業者（従業員数300人以下）の体制整備は努力義務となっている。

体制整備の実効性確保のために、助言・指導、勧告（改正法15条）及び勧告に従わない場合の公表（改正法16条）が導入されているので、注意が必要である。

#### (2) 守秘義務違反に罰則

また、公益通報対応業務に従事する者又は従事していた者に対し、通報者を特定させる情報の守秘義務を定め（改正法12条）、同義務違反に対しては刑事罰（30万円以下の罰金）を科すという厳しい規制（改正法21条）が導入された。この刑事罰の導入を契機に、既に社内でも通報制度を設けている場合でも、実際に対応業務に従事する担当者の位置付けや対応範囲等を再度検討し、制度の見直しを余儀なくされる可能性もあるように思われる。

#### (3) その他の主な改正

- ・保護される通報者に1年以内の退職者、一定条件のもと役員を追加（改正法2条1項等）
- ・「通報対象事実」に行政罰（過料）の対象となる行為を追加（改正法2条3項）
- ・行政機関や報道機関等外部への通報の際の条件の緩和（改正法3条2号、3号）
- ・通報に伴う損害賠償責任の免除の追加（改正法7条）

(4) これらの改正を受けて、事業者は、形式的な体制整備ではなく、実際に通報がされた場合の対応を見据えた実効性のある体制を整備する必要があるものと考えられる。