

4 公益通報者保護法に関連した裁判例

弁護士 茶木 真理子

1 公益通報者保護法の適用が争点となった事例

労働者が行った通報について、公益通報者保護法の適用を認め、労働者の救済を図った裁判例として公開されているものとしては、大阪高裁平成21年10月16日判決がある。

他方で、公益通報者保護法違反が主張された多くの事案では、そもそも公益通報に該当しない、あるいは、外部通報の要件を充たしていないことを理由として、同法の適用が否定されている。東京地裁平成29年9月19日判決も、労働者は自らの通報は公益通報に該当すると主張したものの、公益通報に該当しないとされた事案である。

○大阪高裁平成21年10月16日判決(判例秘書登載)

【事案の概要】

司法書士であるYの司法書士事務所に雇われていたXが、Yの非弁活動を法務局等へ通報したり、証拠となる書類を持ち出したところ、それを理由としてYによる退職強要ともいえる嫌がらせ行為や雇用契約の合意解除がなされた。Xは、上記通報行為等は公益通報者保護法によって保護の対象となる行為であるのに、Yが行った嫌がらせ行為等は同法違反の不利益取扱いであり、使用者としての義務にも反する違法行為であると主張して、Yに対し、不法行為に基づく損害賠償請求を行った。

【裁判所の判断】

裁判所は、Yの行為は弁護士法に抵触する非弁行為であること、Xはその犯罪行為として非弁行為がされたと「信ずるに相当な理由」の下に通報したこと等を認定したうえで、公益通報者保護法3条2号による保護対象となるとした。そのうえで、このようなXの通報等に対し、証拠となる書類の持出が違法であったと自認する内容の確認書への署名押印を求めたり、通報の理由についてXの返答次第では不利益な措置を行うかのような通知書を交付したり、Xに仕事を一切与えなかったりした一連のYの行為は、公益通報を行ったXに対し、義務なき行為を強

いた上、Xを職場で疎外しようとするものであり、公益通報者保護法5条1項が禁止する「その他不利益な取扱い」に該当するとして、Xの損害賠償請求が認容された。

○東京地裁平成29年9月19日判決(判例秘書登載)

【事案の概要】

株式、投資信託等の委託売買等の営業及び自己売買を行う株式会社であるYに雇用されていたXが業務怠慢や勤務成績不良を理由に解雇されたところ、同解雇は公益通報をしたことを理由にしたものであり、かつ解雇権の濫用に当たるから無効であるとして、XがYに対し、労働契約上の地位確認等を求めた事案である。

【裁判所の判断】

XがYやYの社長宅等にFAX送信したいずれの書類も、金融商品取引法違反の具体的事実の記載が全くないどころか、金融商品取引法違反の事実を推知するための情報さえ記載されていないため、どのような違反事実が行われ又は行われようとしているのかを伝えるものではない。よって、Xの行為は、公益通報者保護法2条1項の「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を通報する」ものとは認められない。また、Xは、Yに対する腹いせ又は上司に対する嫌がらせで一連のFAX送信を行っているとは推認され、「不正の目的でなく」とはいいがたい。

よって、Xによる公益通報は存在しないため、公益通報者保護法3条が規定する公益通報を理由とする解雇と認めることはできないとした。そして、Xの職務離脱行為や、不可解な文書を送信して上司を誹謗中傷するなどして社内に混乱を招くといった一連の行為は、就業規則の解雇事由に該当し、権利濫用にも当たらないとして、解雇は有効であるとした。

2 判例法理で労働者が救済された事例

労働者による通報は、労働者が使用者に対して負う誠実義務や秘密保持義務に違反するものとして懲戒の対象となり得る。しかし、他方で、労働者による通報は使用者による法令違反行為の是正・抑止を促進することにもつながるものであり、正当な通報については、仮に当該組織の名誉や信用が毀損されたとしても、違法性は阻却され、不利益取扱いを行うことはできない。

また、1で触れたとおり、公益通報者保護法では、

同法が定める厳格な要件を全て満たす場合にしか保護されることがないため、通報者の救済としては十分とは言えない。

そこで、これまでの裁判例では、公益通報者保護法の適用がない通報であっても、①通報内容が真実であり、または真実であると信ずべき相当な理由があるか、②通報の目的が公益性を有するか、③通報の手段・態様が相当なものであったかといった点を総合的に考慮し、正当な通報に該当する場合には労働者の救済を図っている。

(1) 通報行為を正当としたもの

○東京地裁平成27年1月14日判決(判例秘書登載)

【事案の概要】

高齢者等に弁当を配達する配食サービス業者であるYの従業員であったXが保健所に通報して内部告発を行ったところ、その内容はいずれも虚偽であることを知りながら悪意により上記通報を行ったものであり、Yの名誉・信用を毀損し、業務の正常な運営を妨げる行為であるとして、YがXを懲戒解雇した事案である。これに対し、Xは、解雇の無効を争った。

【裁判所の判断】

①Xの行った通報の根幹部分である本件店舗に不衛生な状況が見られ、食中毒の危険性がある、又は、Yの従業員の食品衛生に対する意識が低いということについて、全くの虚偽であると言い切れるかについては疑問があり、少なくともXがそのように信じたことについてはそれ相応の理由があるといえる。

②通報の目的についても、私怨を晴らす目的があったとまでは認めることはできず、食中毒を発生させないという公益をはかる目的があったといえる。

③手段または態様についても、若干執拗な嫌いもあるが行政機関に対する通報に留まっていることも勘案すれば、相当性を欠くとまではいえない。

以上を総合的に考慮すれば、Yの主張する解雇理由は、客観的に合理的な理由とは認め難く、権利を濫用したものとして無効と判断した。

(2) 通報行為が正当でないとしたもの

○東京高裁平成28年12月7日判決(判時2369号61頁)

【事案の概要】

私立小学校の教頭であるXが、当該小学校を運営する学校法人Yの理事長及び理事の横領・背任を告発する書面を県に提出したこと等を理由として解雇された事案である。Xは、解雇の無効等を争った。

【裁判所の判断】

Yに対する監督権限を有する県に対し、Yの理事に犯罪行為があるとして告発する場合には、それがたとえ公益目的でなされた場合であったとしても、誤った告発によって当該理事の名誉を傷つけるのみならず、Yの信用を害し、その業務に支障を生じさせる恐れがあることから、告発を行うXにおいても、告発内容が真実であると信じるに足りる相当な根拠を有することが必要であり、このような根拠なく誤った告発を行った場合には、Yの運営及び業務に重大な支障となりうる行為といえ、また、Yの教職員としての資質・能力に重大な疑いを生じさせる行為であって、Yとの雇用契約上の信頼関係を損なうものといえるから、普通解雇事由に該当するものと解される。そして、Xによる告発は誤った告発であり、告発内容が真実であると信じるに足りる相当な理由もなかったと認定して、普通解雇は有効とした。

○東京地裁平成23年1月28日判決(労判1029号59頁)

【事案の概要】

服飾専門学校等を開設する学校法人Yの職員であったXが、週刊誌の記者に情報提供した行為等がYやその理事長等の名誉を著しく傷つけ、ひいては学校の信用を失墜させかねないので懲戒解雇事由にあたるとして懲戒解雇された事案である。Xは、懲戒解雇の無効を争った。

【裁判所の判断】

①Xによる本件内部告発事実は、いずれも、真実でないし真実相当性が認められない。

②Xは専ら自らの身分を保全する意図の下、内部告発を行ったのであって、Yの経営改善等、公益的要素が主たる目的であったとはいえない。

③労働者は、仮に企業内に看過し難い不正行為が行われていることを察知したとしても、ま

ず企業内部において当該不正行為の是正に向け努力すべきであって、これをしないまま、週刊誌記者に対して内部告発を行うことは、手段・態様の相当性も欠ける。

以上より、Xによる内部告発は正当なものとは認められず、懲戒解雇は有効とした。

なお、本判決では、公益通報者保護法の適用があるとのXの主張についても、同法の要件を充たしていないとして、排斥されている。

(3) 公益通報に付随して行われた行為に対する懲戒処分が争われた事例

公益通報者保護法による保護を受けるためには、外部通報の場合は、今回の改正で一部例外は認められたものの、原則として真実相当性の証明が必要である。そこで、公益通報にあたっては、証拠資料の収集行為や内部資料の持出行為を伴うことが通常想定され、実際にも、かかる公益通報に付随して行われた行為に対する不利益取扱いの適否が問題となっている。この点について判断した直近の裁判例としては、大阪高裁令和2年6月19日判決がある。なお、このような公益通報に付随して行われた行為については、今回改正された公益通報者保護法でも保護の対象とはされていない。

○大阪高裁令和2年6月19日判決(労判1217号67頁)

被告Y市の職員であるXは、Y市の児童相談所に勤務していた平成27年3月および10月、Y市内の児童養護施設で起きたと疑われる被措置児童虐待の不祥事について、同児童相談所が適切な対応を採っていなかったとの認識を有したことから、これを問題視し、Y市の公益通報処理窓口に対して二度にわたり、いわゆる公益通報を行った。

Xは、当該各公益通報の前後の時期に行ったとされる、上記虐待を受けたとされる児童の妹の児童記録データを出力して複数枚複写し、そのうちの1枚を自宅へ持ち出した上に無断で廃棄した行為等について、地方公務員法所定の懲戒事由に該当するものとして、Y市市長から、停職3日の懲戒処分を受けた。

Xは、本件懲戒処分を不服として、本件懲戒処分の取消しを求めた。

【裁判所の判断】

Xによる児童記録データの複写記録の持ち出

し行為は懲戒事由に該当するが、いわゆる公益通報を目的として行った2回目の内部通報に付随する形で行われたものであって、少なくともXにとっては、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ものであり、このほかに、複写記録にかかる個人情報を外部に流出することなどの不当な動機、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のであるから、その原因や動機において、強く非難すべき点は見出しがたい。

よって、本件懲戒処分は、社会観念上著しく妥当を欠いて、その裁量権を逸脱又は濫用した違法があるとし、本件懲戒処分の取消を命じた一審の判断を是認した。