

内部告発に係る事実を付した告発状の 真実相当性と内部告発の目的・手段の妥当性

——王子製紙事件・東京地判平成28年1月14日
労働判例ジャーナル49号22頁——

日野 勝吾

A Study of the Court Judgment on the Validity of the Whistle-blowing

HINO, Shogo

Summary

It is instructive to examine the validity of the whistleblower. In this paper, we consider the decision of the recent court case, what if it can be said that the whistleblower is legal, promote research about. And, this problem is, in fact, the Whistleblower Protection Act must protect the whistleblower. This point is important.

要約

本稿は、世間の耳目を集めた大王製紙事件東京地裁判決をもとにしながら、内部告発に関する事実を記した告発状の真実相当性の判断、及び内部告発の目的・手段における妥当性判断について具体的に論及するものである。上記の争点に係る論及にあたって、公益通報者保護制度の意義と限界について触れつつ、消費者と労働者における生活を連環的に捉えて、生活者法の提起もしている。

キーワード

内部告発 (Whistle-blowing)

公益通報者保護法 (Whistleblower Protection Act)

消費者 (Consumer)、労働者 (Employee)

告発状 (bill of indictment)

はじめに

——消費者と労働者は「生活者」

その保護法体系として「生活者法」を提起する——

一般的に、法学者（研究者）が論じる判例評釈は当該裁判例に対する学術的評価等を述べるに留まることが多いといえ、それがいうまでもなく常道であろう。本稿では、あえて常道を踏みはずすことを予めご容赦いただき、以下、まずは冒頭に「内部告発」や「公益通報」を検討するにあたって重要な視点である「生活者」や「生活者法」の考え方についてここで論及しておくこととする。

ところで、事業者が供給する商品・役務（サービス）（以下、「商品等」という）は、その下で働く労働者によって成り立ちうるものである。その労働者は生産した同一の商品を購入するかどうかはさておいて、日常生活上、必要な商品等の提供を事業者から受けて社会生活を営む消費者でもある。近時、国際グローバル化や事業活動の多様化等によって、消費者・労働者が人間としての尊厳や本来擁護されるべき社会生活上の正当な利益を侵害されている種々の社会的事実が存しており、こうした事実が労働問題・消費者問題として表面化しているといつてよい。

講学上、広義の「消費者」とは、消費者法で認められている諸権利や諸利益の主体であって、それは抽象的な「人」概念とは異なった具体的人間として、事業者との関係で「生身の人として生活する者」を意味する⁽¹⁾。

消費者が単独で事業者に対して苦情の申入れや出訴等が困難な局面も数多く、そもそも消費者は事業者との社会的関係において孤立した存在であることなどから、対事業者との従属性や非対称性を是正するため、消費者団体が存在しているといえよう。現在では、消費者団体（狭義）（適格消費者団体）が不当な表示・条項等の差止請求、権利利益の被害回復を消費者に代替して行うことが可能であるし（消費者団体訴訟制度）、2016年10月より、特定適格消費者団体が事業者に対して全国的に発生している消費者被害について損害賠償等の出訴が可能となった（集团的消費者被害回復制度：2段階制）理由も、「格差」是正にあるといつてよい。

他方、「労働者」は、講学上、個別的労働関係法と集团的労働関係法それぞれによって概念定義は異とするが、消費者との対比でいえば、後者の概念定義（労働組合法3条）が適しよう。すなわち、労働組合法上の「労働者」とは、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」をいう。労働組合法は、労働者にとっては使用者との交渉において対等の立場が促進されることにより、その地位の向上が期待されている。労働組合法3条にいう「生活する者」とは、賃金等の収入をもって、現に生計を立てている者のみならず、本法の趣旨・目的から解釈すれば、内情如何を問わず、生活費の大部分を利子から得ている者や失業者も労働者とされている⁽²⁾。

そして、労働者個人として使用者に対して、労働条件の維持・向上を求めることは極めて難儀であり、交渉力の非対称性等による

(1) これまでの問題については、森泉章「消費者問題と消費者保護」森泉章・池田真朗編『消費者保護の法律問題』4頁（勁草書房・1994年）等が詳しい。

(2) 石川吉右衛門『労働組合法』（法律学全集）44頁以下（1978年、有斐閣）。

労使間の不均衡性の存在を根拠にして、憲法上、団結権・団体交渉権・団体行動権の各権利性を是認しつつ、それを受けて、労働組合法に基づいて、刑事免責や民事免責、不当労働行為制度等によって労働者を保護するに至っている。

以上から鑑みると、「消費者」であれ「労働者」であれ「生活する者」（「生活者」）であることに変わりはない。また、ライフステージにおいても「消費生活」であれ「職業生活」であれ、それぞれ人生にとって重要で、人生のほとんど（「生活」）を占めているのである。

こうした「消費者」や「労働者」を筆者は試論的に「生活者」と呼称してみたい。そして、社会的弱者である「生活者」を法的に保護する必要性は高いことはもちろん、「生活者」は法人格を有する「個」として生活を営むなかで、対「事業者」、「使用者」との関係において行き詰まりが生じたときにはじめて、「集団」として「消費者団体」、「労働組合」との関与の下、「個」の権利利益を擁護・回復することになる。社会保障を含め、「消費」と「労働」の各ステージの相違はあるものの、「生活者」であることによる社会的格差の背景事情とその法的問題性は極めて共通しているといえよう。

「事業者」や「使用者」よりも弱い立場にある「生活者」を、法は、社会的弱者であるという事実に着目して、正当な利益を権利まで向上させて、一方当事者に義務を課すことにより、両者の対等性を確保して「生活者」の権利・利益の擁護を図らなければ

ならない。それこそ本来の「社会法学」の役割なのである。これら法領域が「社会法」に属していることに異論はないところであるが、いわゆる「経済法」と呼ばれている独占禁止法や不正競争防止法も「社会法」に包含されており、確かに企業間の不当な取引形態はひいては消費者にも影響を及ぼすが、とりわけ直接的に社会的弱者である生活者の法的保護（社会的福祉等、生活困窮者の法的保護も含む）を目的とする法として、筆者は「生活者法」を提唱するものである。

「生活者法」の役割は他の法領域を上回り、「生活」や「生活者」にフォーカスした上で法的フィルターを通して研究を進めるものであり、消費者問題、労働問題から生活保護、貧困問題に至るまで、今後ますます重要になる視座であると考えられる。生活者がより安心・安全で健やかに生活できるよう法教育を中軸に据えて生活者自身の自己啓発として「生活者教育」も併せて不可欠である。

以上、本稿を展開するにあたっても重要な視点であるので、「生活者法」の研究に係る筆者の問題提起を含めて本稿の冒頭に述べておいた⁽³⁾。

そうした「生活者」の目線で言及すれば、自身が所属する事業場等で許しがたい法令違反行為を「労働者」の立場として通報した場合、当該通報によって消費者事故や消費者被害等を未然に防止、あるいは抑止することができ、ひいては消費者の利益の擁護・増進に寄与するといえる。法施行後10年を経過した、平成18年4月に施行された公益通報者保

(3) 「新しい社会契約」としての消費者法を提起した大村敦志教授は、何が権利であり、何が政策の問題であるかも含めて、消費者問題をどのように解決するかは、将来に向けて国民自身によって探求されなければならないとした上で、国民が消費社会の在り方を構想することでもであると述べる。つまり、消費者個人の自由・自律を可能とするためには、博愛・連帯の観点からの社会的な制約が必要であるとし、社会的制御を前提として、消費社会はその存在を承認されていると説く。博愛と連帯は大村敦志教授の独特の着想であるが、生活者法の構築にとって重要な視点であろう。同『消費者法』（2007年、有斐閣）36頁。

護法は、こうした通報を理由とした解雇等の不利益な取扱いから保護し、事業者のコンプライアンス（法令遵守）経営を強化することを主な目的としている。あくまで同法2条で定める公益通報の法律要件を具備していることが解雇等の無効という法的効果を導き出す上で求められている。なお、公益通報に該当しない内部告発については、後述する通り、過去の裁判例の蓄積に基づく判例法理によって法的判断がなされている（ダブルスタンダードによる運用といえよう）。

以下で取扱う裁判例は、被告である大王製紙株式会社（以下、「Y」という）に雇用されていた原告（以下、「X」という）が、Yに対し、Yによる配置転換命令、降格処分、出向命令、懲戒解雇はいずれも無効であると主張して、Xが労働契約上の権利を有し、降格処分前の地位にあること、配置転換先及び出向先に勤務すべき労働契約上の義務がないことの確認を求めるとともに、労働契約に基づき、平成25年2月分の未払賃金、解雇後である同年4月以降の月例賃金及び賞与並びにこれらに対する各支払期日の翌日以降の商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の各支払を求め、また、YがXの内部告発に関するプレスリリースを発出したことによりXの名誉を毀損し、懲戒委員会を開催してXを難詰し、全く合理性のない配置転換命令等を乱発し、無効な降格処分及び懲戒解雇をするなどした一連の行為が、YのXに対する不法行為を構成すると主張して、民法709条、715条に基づき、損害賠償金及びこれに対する訴状送達の日翌日以降の民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

本稿では、特に上述の下線部に示されている告発状の真実相当性判断や内部告発の目的・手段の妥当性判断を中心に検討を図ることとする。

1. 事実の概要

昭和61年4月1日、Xは、紙・板紙・パルプの製造加工・販売等を目的とする株式会社であるYとの間で労働契約を締結し、以後、Y及びYの関係会社において就労した。Xは、平成14年1月から平成17年6月まで、Yの関係会社であるA社の取締役総務部長を務め、同年7月から同年12月まで、Yの関係会社であるB社の取締役総務部長を務めた。

その後、Xは、平成19年7月1日、Yの関係会社である中華人民共和国所在のC社に出向し、3年10か月間勤務した後、平成23年5月1日、Yの関係会社であるベトナム社会主義共和国所在のD社に出向し、約1年4か月間勤務の後、平成24年9月10日、Yの経営企画本部経営企画部の課長として勤務した。その後、Yは、同年12月26日、Xに対し、平成25年1月1日付で兵庫県にあるYの子会社、E社への出向を命じた（以下、「E出向命令」という）。

しかし、Yは、Xに対し、同月7日、E出向命令を取り消す旨の意思表示をした上、同月8日、同月1日付でYの総務人事本部人事課長への配置転換を命じた（以下、「本件配転命令」という）。

ところで、平成25年1月7日以降、Yの顧問や複数の役職員らに対し、「告発状」と題する文書（以下、「本件告発状」という）が送付された。本件告発状は、Xが作成し、Yの顧問に交付したものであり、監査法人宛の文書として、「現経営のコンプライアンス・ガバナンスは遵守法令・規律から著しく逸脱し、不法行為も存在します。」等と記され、「1.実行不可能な予算を元にした今年度の収益見込」「2.海外事業の実態について」「3.不法な内部取引（①独占禁止法違反、②事実隠

匿、有価証券報告書偽造)に関するの項目に沿って、Xにとって法令違反に該当すると思われる事実が縷々述べられていた。

同月11日頃、製紙業界の業界新聞に「Y問題 内部告発が表面化へ」等と題する記事が掲載された。上記記事は、Yの顧問から、Yの社長に関して内部告発の資料が出回っているとの報告があった等と前置きし、Yの顧問から提供を受けた原稿を掲載するものであり、同原稿は、Yにおいて、関係部署等が共謀して決算予想数値を改ざんしており、海外法人についても同様であること等を内容とし、本件告発状の内容に類していた。

同年2月1日及び同月11日、上記の業界新聞に本件告発状の記載内容(ただし、本件告発状とは、宛先が異なるほか、本文の表現等にも違いがみられる。)が2回に分けて掲載され、これは、Yの顧問が提供した資料に基づくものであった。

ところで、Yは、同月22日、同月25日及び同月28日、Xを対象者とする懲戒委員会を開催し、Xに対する質疑を行った。平成25年1月当時、YにおけるXの資格等級は、管理職1級であり、Xの賃金は、1か月につき、本給34万6200円、職責給11万1000円、役職手当4万6000円、勤務地手当1万5000円の合計51万8200円であったが、同年2月1日、Xを管理職1級から2級に降格させる旨の懲戒処分(以下、「本件降格処分」という)をし、懲戒処分通知書には、「貴殿が作成した告発状と称する文書類は、対外的に未公表の事実を含み、その事実は社内においても限られた者しか知り得ない状況にあり、業務上知り得た会社の秘密にあたるものである。……文書の内容には当社の経営戦略的なものが含まれており、第三者への不相当な開示により、経営上の不利益を惹起する恐れがあるとともに、さらに、事実で無い部分については当社および

社員の名誉および信用を毀損する恐れがあるものである。」などと記されていた。

Yは、Xに対し、平成25年2月1日、同月5日付でYの子会社であるF社に出向し、北海道所在の営業所の所長として勤務することを命じるとともに(以下、「F出向命令」という)、同月12日までに同営業所に着任できるよう準備すること等を指示した。しかし、Xが同日までに同営業所に着任しなかったため、Yは、Xに対し、同日付の書面をもって、同月5日付の人事異動(出向)辞令に基づき、直ちに同営業所に赴任する旨を命じるとともに、今後同営業所に赴任して就労しない場合は、諭旨解雇又は懲戒解雇することがある旨を通知した。

その後、Yは、同月20日頃、Xに対し、同日付の書面をもって、再度、同営業所への赴任を命じるとともに、赴任しない場合は諭旨解雇又は懲戒解雇することがある旨を通知した。これを受け、X代理人弁護士がE出向命令、本件配転命令及びF出向命令は、人事権の濫用であり、本件降格処分は、公益通報者保護法に違反するものであって、いずれも無効と解するほかないことなどの書面を送付した。一方、Y代理人弁護士らは、YがXに対して発した3件の辞令は、いずれも人事権の濫用ではなく、本件降格処分が公益通報者保護法に違反することもないことなどが付されていた。

その後、Yは、同月11日、Xに対し、同日付でXを懲戒解雇する旨の意思表示(以下、「本件懲戒解雇」という)をした。本件懲戒解雇に係る懲戒処分通知書には、F社の営業所長を命じ、それを拒否したため、就労するよう督促したが、労働日通算で18日間の欠勤を続け、人事異動辞令に基づく出向を拒否することを処分理由として示されていた。

その後、Yの主要株主である同業他社が、

内部告発に係る上記報道を踏まえ、Yに対して第三者による特別調査委員会の設置と当該委員会による詳細な調査等の実施及び報告等を行うことを要請した。それを受けて、外部委員会による検証を実施したが、いくつかの検出事項はあったが、不正、事実の隠蔽、意図的な決算操作と考えられる事象、重要なコンプライアンス違反、投資判断に重要な影響を及ぼす事象は確認されなかった。

なお、Xは、本件懲戒処分後の平成26年8月1日、Yの顧問が代表取締役を務めるG社に就職し、同年12月1日、同社の取締役に就任し、同年9月1日、同じくYの顧問が代表取締役を務めるH社に就職し、同年12月24日、同社の取締役に就任した。

そこで、Xは、Yによる上記各処分はいずれも無効であると主張して、Xが労働契約上の権利を有し、降格処分前の地位にあること、配置転換先及び出向先に勤務すべき労働契約上の義務がないことの確認を求めるとともに、YがXの内部告発に関するプレスリリースを発出したことによりXの名誉を毀損し、懲戒委員会を開催してXを難詰し、全く合理性のない配置転換命令等を乱発し、無効な降格処分及び懲戒解雇をするなどした一連の行為が、YのXに対する不法行為を構成するものとし、損害賠償金等の支払を求めた。

2. 主な争点

- (1) 本件配転命令の有効性
- (2) 本件降格処分の有効性
- (3) F出向命令の有効性
- (4) 本件懲戒解雇の有効性
- (5) XのYに対する賃金請求権及び賞与請求権の有無並びにその金額
- (6) 不法行為の成否、損害の有無及びその金額

3. 判旨(東京地方裁判所民事第11部判決・平成25年(ワ)6929号)

Xの請求一部認容、一部棄却。

本件配転命令の有効性について、「本件告発状は、……Y及びその関係会社において不適切な会計処理がされていること等を内容とするものであったから、Yにおいて、本件告発状の作成者であるXに対するヒアリングを実施するなどして本件告発状の記載内容を調査する必要があると判断したこと、そのためにXをYの東京本社に在籍させておく必要があると判断したことは、いずれも合理的であったといえることができる。そうすると、本件配転命令は、業務上の必要性を有するものといえ、これがXに著しい不利益を負わせるものと解すべき事情も認められないから、本件配転命令が権利を濫用したものであると認めることはできないというべきである。」

また、本件降格処分の有効性については、「本件告発状は、Yが経常利益見込みを意図的にかさ上げして公表したこと、Yの平成25年3月期の営業収支が赤字の見込みであること、Yの海外関係会社……において、架空売上げの計上や循環取引を含む不適切な会計処理が行われていること、Yが中国進出事業を進めるに当たり、主力銀行との間の契約違反をしており、社内ルールも守られていないこと、Yが独占禁止法違反行為を行っていること、Yが決算短信に記載すべき事実を意図的に記載せず、これを「偽造」したこと、Yの海外事業においてマネー・ロンダリングの犯罪要件が構成されていったこと等が記載されており、これらの記載が全体としてYの名誉を毀損するものであることは明らかである。」「Xが本件告発状を交付した当時、」顧問「が受領した本件告発状の記載内容を広く

第三者に流出させる客観的な可能性があった」。Xは、Yの顧問「が本件告発状の記載内容を第三者に流出させる客観的な可能性がある状況において、当該可能性を認識しながら、あえてYの名誉を毀損する記載のある本件告訴状を」顧問に交付し、顧問が「本件告発状をYの役職員らに送付し、本件告発状の記載内容を取引銀行及び業界新聞の発行会社に流出させたことによって、現実にはYの名誉が毀損されたことは明らかである。」Xの顧問に対する本件告発状の交付は、Yの名誉を毀損する。

Xによる本件告発状の作成交付が正当な内部告発行為であったか否かについては、「Xは、本件告発状における指摘がいずれも真実であり、仮に真実であると立証できない場合でも、十分な根拠に基づくものであって、真実であると信ずるについて相当な理由がある旨を主張する。しかしながら、本件告発状の記載のうち、Yが真実でないことを主張する……(Y主張の虚偽記載) 記載の各記述について、これらを裏付ける客観的資料は乏しく、X本人尋問の結果とXの陳述書……のほかには、上記各記述の真実性の認定に供し得る的確な証拠はないものといわざるを得ない(Xは、65億円の経常利益見込みを80億円にかさ上げして公表した旨の記載……に関し、市況に関する報道内容や、紙製品、原材料の価格等についての証拠……を提出するが、これらの証拠は、Yの公表した利益見込みが客観的に過大であったことを示し得るということではできても、Yが見込んでいた経常利益の額が実際には65億円であったとか、被告が経常利益見込みを意図的にかさ上げたとかいうことまでを示すものとはいえない)。そして、Xの陳述書等は、上記各記述の大半について、Yの従業員から聞いたという伝聞や、Xが業務上見聞きした断片的な情報に基づく推測を根

拠としていて、自ら確認をしていないものであるし、直接体験したという事柄についても客観的な裏付けを欠いているのであって、容易に採用することができないものといわざるを得ない。そうすると、上記各記述が真実であったとは認めるに足りず、Xがこれらの事実を真実であると信ずるについて相当な理由があったと認めることもできないというべきである。」

「次いで、Xは、本件告発状の作成交付について、私利私欲のためではなく、Y及びその株主、従業員、取引先等の利害関係者のために公益目的で行った旨を主張する。しかしながら、Xは、」内部で知った情報を書面に記載し、「これらの記載によれば、Xは、社長を失脚させたいと考えており、」顧問「への情報提供の目的は、Yの経営陣と対立関係にあった」顧問「が社長を含むY経営陣を失脚に追いつめるための材料を提供することにより、本件告発状の」顧問「への交付もその一環であったと認めるのが相当である。そうすると、Xが本件告発状を……交付した目的についても、正当性を欠くものであったというべきである。」

「さらに、Xは、Yの内部者ないし内部者に準じて考えることができる立場にある」顧問「に本件告発状を交付することは、内部告発の手段として相当なものであった旨を主張する。」しかしながら、顧問が「本件告発状の記載内容を広く第三者に流出させる客観的な可能性があったこと、Xが当該可能性を認識していたことは、前記認定判断のとおりであり、Yの名誉を毀損する記載を含む本件告発状を」顧問「に交付して第三者への流出のおそれを生じさせることが、内部告発の手段として相当であったということができないのは明らかである。」「以上のとおり、Xが本件告発状を」顧問「に交付したことにより、Y

の名誉が毀損されたものであり、Xの行為が正当な内部告発であるということもできないから、Xの「顧問」に対する本件告発状の交付は、Yの名誉を毀損する行為と……いうべきである。」

顧問は、「Yの経営陣と対立関係にあり、雑誌の取材に応じて被告経営陣を公然と批判してもいて、」顧問が「本件告発状の記載内容を広く第三者に流出させる客観的な可能性があった……」ところ、Xは、当該可能性を認識しつつ、「あえて顧問に本件告発状を交付したものであり、顧問が本件告発状の記載内容を取引銀行及び業界新聞の発行会社に流出させたことによって、本件告発状に記載された会社の秘密が外部に漏れることになったので」あり、Xが「業務上知り得た会社の秘密を他に漏らし」たと評価することができるというべきである。

本件降格処分の有効性については、Xの非行の程度と本件降格処分の内容とを比較衡量すれば、本件降格処分が今後のXの人事考課等における有形無形の不利益を伴うものであろうことを考慮しても、本件降格処分が重すぎて不当であるとは認められないというべきであり、ほかに本件降格処分が懲戒権を濫用したものであると解すべき事情は認められない。

また、Xに対するF出向命令の有効性については、「Yにおいて、Xを重要な機密情報を取り扱わない部署に再配置する必要があったことは認められるものの、営業所所長という役職は、業務内容の観点からみてXの配置

転換先としての合理性を欠くといわざるを得ないものであった。」「Yにおいて、配置転換先の決定に当たり、Xの経験、適性等を踏まえた配置転換先の選定作業が行われてはいなかったものと推認される。」「Yは、懲戒事由に該当する非行をしたXの処遇として、本件降格処分とF出向命令とを併せて決定したものであり、実質的にXを懲戒する趣旨でF出向命令を発したとの評価を免れないというべきである。そうすると、F出向命令は、その動機・目的が不当なものであるといわざるを得ないことになるから、出向命令権を濫用したものととして、無効である」。

本件懲戒解雇の有効性についても、「『配置転換、転勤、出向などを拒否したとき』に該当するということはできないから、本件懲戒解雇は、就業規則所定の懲戒事由を欠き、その効力を生じないというべきである。』

なお、上記各処分等による「XのYに対する不法行為に基づく損害賠償請求は理由がない」。

4. 解説 ～内部告発の正当性判断を中心に～

本判決は、紙・板紙・パルプ及びその副産物の製造加工並びに販売等を業とするYの会長（当時）による子会社からの巨額融資事件や、同会長がギャンブル等によって会社の巨額財産を費消したことなどによって世間の耳目を集めたが⁽⁴⁾、Yの経営不祥事、信用の失

(4) Yでは、コンプライアンス体制の推進の観点から、内部通報制度（企業倫理ホットライン）の整備に努めてきた。Yのホームページによると、「当社グループでは内部通報窓口として「企業倫理ホットライン」を設置し、違法行為・違法状態を見開きした場合の通報義務、通報者のプライバシーへの配慮、不利益な取り扱いからの保護等について運用規則に定め、グループ全社に周知することで内部通報制度の利用促進を図っています。なお通報の受付窓口として、従来の社内窓口に加え2011年12月1日付で社外窓口を設置し、経営トップや管理部門に関わる違法行為等についても通報を行いやすい環境を整備しています。」等と記載されている。<http://www.daio-paper.co.jp/csr/basic/compliance/index.html>

墜等について嫌悪し、経営体質等の是正を求めたXの解雇無効等を求める労働事件訴訟である⁽⁵⁾。

本件でも争われている通り、労働契約上、労働者は職務遂行中において知り得た機密情報を漏えいしないよう秘密保持義務（守秘義務）を負っている。また、労働者は企業の信用や名誉を毀損しない義務も負っているため、職務外における企業外非行（私生活上の非違行為）の場合も懲戒処分の対象となりうる。一般的に就業規則上、「会社の名誉・体面を汚す行為」や「刑罰に触れる行為」等を懲戒事由として定められており、労働者の私生活上の行為すべてが常に懲戒処分の対象になるわけではないが、職務遂行に関係のない職場外の労働者の行為であっても、その行為が企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがある場合や会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような場合、その行為を理由とした懲戒処分が許される⁽⁶⁾。

また、労働契約上、付随義務として誠実義務が課せられており、内部告発は、この義務との関係において、企業秩序を侵害する行為と評価されるか否か、その判断の基準・要素として「内部告発の正当性」が過去に判示された先例⁽⁷⁾においても争われてきた。その判断の前提として、内部告発が真実であり、当該所属企業の経営の改善の契機となるなど「公益性」が認められなければならない。

裁判例によると、「内部告発の正当性」判断にあたっては、①告発内容の真実性、②目的の正当性、③手段・態様の妥当性の3要件が判断枠組み（告発の内容が使用者側にとつ

て重要であることも考慮要素とされる場合がある）とされており、こうした各要件を具備する場合には、内部告発を理由とする懲戒処分が無効と判断されることになる。

法施行10年目を迎えた公益通報者保護法と上記の内部告発に係る判例法理との関係についても簡単に触れておこう。公益通報者保護法は、通報対象事実（該当する法令違反）を摘示する必要があり、具体的には、保護される通報の対象として、対象法律制度に基づいて、個人の生命・身体・生活環境・公正競争等に関連する法令に該当する違反事実（犯罪行為の事実）に公益通報は限定される。公益通報の法的保護の内容としては、従業員の解雇、不利益取扱いの禁止を規定している。なお、通報者として、従業員、派遣労働者に限定され、通報先は、所属する事業者（企業）内部、行政機関、外部機関（マスコミ、労働組合、消費者団体等）であり、それぞれ通報要件が異なっている。したがって、公益通報者保護法の規定する公益通報の範囲は極めて限定的であり、法改正によって範囲を拡大しない限り、実態上は内部告発に係る裁判法理に頼らざるを得ないといえる。公益性の高い内部告発や公益通報を主体的に行う通報者を法的に確実に救済するためにも公益通報者保護法の実効性確保（法改正）は急務であることを付言しておきたい。

なお、本件ではX代理人弁護士によって具体的な事実を示して公益通報者保護法に係る主張・立証はなされていない（「本件降格処分は、公益通報者保護法に違反するものであって、いずれも無効と解するほかないこと」

(5) 例えば、朝日新聞 平成27年5月21日朝刊等。

(6) 国鉄中国支社事件・最一小判昭和49年2月28日民集28巻1号66頁、日本鋼管事件・最二小判昭和49年3月15日民集28巻2号265頁。

(7) 例えば、リーディングケースの地位にある、大阪いずみ市民生協（内部告発）事件・大阪地堺支判平成15年6月18日労判855号22頁。

と淡泊な主張にとどまる)。本件の事案の特異性もあろうと思われるが、公益通報者保護法の要件事実、立証活動の困難性から、配転・出講に係る立法規定や判例法理によるほうが主張しやすいとの論理に基づくのであろうか。

ところで、内部告発に係る判例法理については、紙幅の関係上、詳細な解説は差し控えるが⁽⁸⁾、裁判例の趨勢によれば、①告発内容の真実性（真実相当性の存否）、②目的の正当性（公益性の有無）、③手段・方法の妥当性（内部手続の履践状況や不特定多数に告発する場合の正当性の存否）に基づいて判断に至っており、本判決も軌を一にしている。上述の告発内容が使用者側にとって重要であるかどうかについては、上記①の告発の相当性判断において真実相当性が推認された場合にはじめて、具体的な考慮がなされるものであろう。特に本判決では、①告発内容の相当性（告発状に記された事実内容の真実相当性）の判断と、②目的の正当性、すなわち、XがYの顧問と結託してYの社長を退任させようとした不当な動機・目的の認定によって内部告発の正当性を否定しており、概ね過去の裁判例の趨勢に基づいた判示内容であろうと思われる。

本判決では、本件降格処分の有効性判断にあたって、告発状の「記載が全体としてYの名誉を毀損するものであることは明らか」として、内部告発の内容すべてを一蹴している。このことはYの名誉棄損通報意欲を減退させ、それを萎縮させる作用を及ぼす法的判断といってよい。内部告発を行う者の人格権ないし人格的利益や表現の自由等との調整をすることなく、全面的に否定するに至っている。また、告発状の発出先がYの社長に批判

的であったYの顧問に手交したことも内部告発の手続の妥当性を欠くとしている。本判決によると、XはYの経営陣に批判的な顧問を利用し、顧問が「告発状の記載内容を第三者に流出させる客観的な可能性がある状況において、当該可能性を認識しながら、あえてYの名誉を毀損する記載のある告訴状を顧問に交付した」と判示している。しかし、顧問に手交したことが直ちに第三者に流出するとの因果関係は否定されるべきものであるし、なにより顧問による情報流出に係る法的論点をXの降格処分に反映している点は妥当ではない。本判決による名誉棄損の認定によって、正当性判断をすることなく、内部告発行為そのものを否定することにもつながっているといえる。

本判決では、告発内容の真実性については、真実であるか、仮に真実であると立証できない場合でも、十分な根拠に基づくものであって、真実であると信ずるについて相当な理由があれば足りるというこれまでの裁判例の規範点を十分に踏まえていないように思える。

例えば、本判決では、「裏付ける客観的資料は乏し」いこと、「本人尋問の結果と原告の陳述書のほかに……記述の真実性の認定に供し得る的確な証拠はない」など、真実性の判断を厳格に解した上で判示している。ただし、Xの陳述書等は、「Yの従業員から聞いたという伝聞や、Xが業務上見聞きした断片的な情報に基づく推測を根拠としていて、自ら確認をしていない」、「直接体験したという事柄についても客観的な裏付けを欠いている」としており、確かに真実相当性の根拠事実（書証・物証レベル）の立証が不十分であった点は否めない。

続いて、告発目的の正当性判断について、

(8) 拙稿「公益通報者保護法の現況と課題」法政論叢第57巻第2号48頁以下等を参照。

この点、裁判所は、Xの告発状送付の公益性は存せず、Xは、Yの経営陣と対立関係にあった顧問が社長を含むY経営陣を失脚に追いつめるための材料提供をしたことを認定している。Xは、経営企画部での執務により知った情報を職員に伝え、それを自らの考え等を書面にまとめて顧問に交付している。この点、その情報の内容は、例えば、「やはり、社長は自ら辞めんぞ。」「どんなに追い込まれても、自分から辞めようとはしないぞ。悩んでいる表情、素振りは全く見せていない。」「(X) その案も含めて、お前(X) と話し合い、顧問の判断で動く。」「俺(X) 自身は覚悟していたが、1月1日付とは思わなかった。これで、俺もエンジンかかったよ。容赦せずにやるよ。……Iよ、良いタイミングだ。……お前と顧問とやるよ。年末も正月も休みなく書類作ったりするぞ。」「これは戦争だ。顧問の指示通り、淡々と『告発状に書いてある通りです』と発言を繰り返すよ。」等の文書の記載が認定されており、こうした文意を踏まえて、裁判所は、Yの経営陣を失脚に追いつめるための材料を提供することを目的としたもので、告発の正当性を欠くとしている。

こうした判断は、告発状に記載している独占禁止法の該当性が高い場合にあっては公益性は認められないかどうかは異論がある。いかえれば、経営陣を失脚させようとする私益（ただし、失脚させることが公益性を有する場合もあろう）と公益との境界の判断は困難な事例があるといえる。本件も同様に、単に書面の文意にとどまらず、私益と公益の混在する場合の告発の目的の正当性判断の具体的な認定方法について改めて考察する必要がある。

最後に、告発の手段・方法の妥当性についてであるが、本判決は、内部手続の履践状況

や不特定多数に告発する場合の正当性の存否を検討するまでもなく、Yの顧問が告発状の記載内容を広く第三者に流出させる客観的な可能性、また、Xが当該可能性を認識していたことをもって、内部告発の手段としての相当性を否定している。コンプライアンス推進の観点から内部通報制度を構築しているとはいえ、社内の自浄作用機能が機能しないと判断した場合には、告発状により外部機関への内部告発・公益通報は一定の要件のもとと認定されるべきである。告発内容の真実性が否定され、顧問を経由して「情報漏洩＝名誉棄損」に直結したという意味においては、内部告発の正当性判断は、告発内容の真実性（真実相当性）の要件を具備するか否かによるところが大きいといえる。とりわけ名誉毀損との関係において、内部告発の是非と密接に関係している点は今後の実務においても注視すべき点であろう。

むすびにかえて

以上、王子製紙事件東京地裁判決（東京地判平成28年1月14日労働判例ジャーナル49号22頁）を素材にして、内部告発に係る判例法理の主たる論点である、内部告発の事実の真実相当性と内部告発の目的・手段の妥当性等について簡単ではあるが考察した。正当な内部告発行為は、当該企業のコーポレートガバナンスやコンプライアンスの確保はもとより、ひいては商品・役務の提供を受ける消費者（生活者）の権利利益の擁護・増進につながり、社会正義に即した公益性の高い社会形成にも資するものであろうと思われる。

既述の通り、冒頭で論じた「生活者」の権利利益の問題は法学の観点から確実にフォローしながら、労働判例を具体的に分析する時期にきている。「生活者」の法的権利として

あるべき法的構成を、また、「生活者」の利益擁護が可能な法政策を、こうした視点を踏まえて具体的に立論、立案する必要がある。仔細な「生活者」の権利構成、「生活者法」の試行的考察は別稿にて引き続いて展開したいと思う。「生活者法」に対する興味は尽きない。

【参考文献】

本文中に引用した論文等の他、

- ・富永晃一「内部告発・公益通報者保護」『労働法の争点』70頁以下（2014年）
- ・Libra The Tokyo Bar Association journal 15巻1号「特集 公益通報者保護法の課題と通報制度におけるノウハウ」の各論稿（2015年）
- ・リューディガー・クラウゼ（著）、島田裕子（訳）「労働者の誠実義務・基本権・公益—衝突しあう価値の緊張関係の中にあるドイツの内部告発者に関する法」民商法雑誌第151巻第4・5号1頁以下（2016年）。
- ・日野勝吾「内部通報の正当性判断における通報対象事実の根幹部分の真実相当性」総合福祉研究第20号27頁以下（2015年）