

「内部告発」と労働法

水谷 英夫
(弁護士)

2004年6月成立した公益通報者保護法（同法の施行は06年4月以降とされた）では、通報対象範囲を刑罰法規に限定したうえで、外部通報に対する保護要件を加重することによって、事業者自身による内部通報体制整備のインセンティブを働かせることで、企業におけるコンプライアンスの促進を図ることをめざすものとなっている。そのうえで、同法が規定する要件を充足する企業批判・通報については、解雇無効、派遣契約の解除無効、不利益取扱等の禁止という民事ルールに関する規制が加えられた。他方、同法に規定されていない内部告発や企業批判活動については、従来通り企業秩序との関連で、批判活動の正当性評価が裁判において個別的に判断されることになるが、同法が事業者外への通報に加重要件を課している点について、裁判において企業批判活動の正当性判断に影響を及ぼすのではないかとの懸念がでてくる。一般に労働契約に付随する信義則上の義務として、労働者が内部告発に関連して、企業外部への告発以前に内部での改善努力等をすべきか否かが問題となることがあるが、従来の裁判例も、当該告発内容の切迫性、違法性の程度、改善可能性、告発者の地位等に照らして企業内部での改善努力の期待可能性の有無を判断し、それとのかかわりで内部告発の違法性判断の要素として考慮の対象としており、内部告発等の企業批判活動の正当性判断は、企業の違法行為排除を直接目的とした同法の趣旨とは異なった次元の問題として判断がなされるべきものなのである。

目次

- I 企業「不祥事」と「内部告発」
- II 「内部告発」と職場秩序
- III 公益通報者保護法と労働者の権利

I 企業「不祥事」と「内部告発」

近年わが国では、企業内部の従業員や取引業者などからの情報提供（いわゆる「内部告発」）を契機として相次いで企業の不法行為等の「不祥事」が発覚し大きな社会問題となってきたが、その発端となったものは、2000年に発覚した三菱自動車のリコール隠しであったといえよう。いうまでもなくそれ以前にも、内部告発から企業の不正行為が発覚した事例はいくつかあったものの（例え

ば1997年の野村証券の総会屋への利益供与事件など）、それらはいずれも散発的なものにとどまっていたところ、三菱自動車のリコール隠しの発覚以後の事案は、いずれも消費者や市民の生活や安全等市民社会の基本秩序に直接影響を与えるものが連続するようになってきたことに特徴がある。例えばその後も2002年に入ると、雪印食品や日本ハムのBSE対策にからむ牛肉偽装事件をはじめとする食品業界の偽装表示に関する一連の事件、協和香料科学による無認可添加物材料の使用事件、東京電力による原子炉トラブルの隠蔽にかかわって監督官庁が内部告発者の氏名を東京電力に通報していた事件、ユニバーサル・スタジオ・ジャパンによる賞味期限切れ食材使用事件等が相次いで発覚し、さらに2004年には三菱自動車のクレーム

隠しの拡大などの一連の企業不祥事が発覚し、今なお企業不祥事に関する多くの内部告発情報が埋もれたままになっていると言われている（表1参照）。内部告発によって発覚したこれら近年の一連の企業不祥事に共通する特徴は、すでに述べた通り、告発事例が食品の安全や交通、電力等市民社会の基本秩序に関する事柄であり、したがって一般市民の生命身体等の利益に直接・間接に影響を及ぼすものであり、社会に与えるインパクトの大きさや深刻さの点で、従来の企業不祥事と異なる性質をもっているということである（例えば1995年に発覚した大和銀行ニューヨーク支店の巨額損失隠しや、前述した野村証券の総会屋への利益供与等の事件は、直接には株主利益にかかわるものであり、一般市民への影響は間接的なものにとどまっているといえよう）。

ところで近年のこのような内部告発は、どのような背景で生まれてきているのであろうか。「内部告発」は英米法の「Whistle-Blowing（笛を吹くこと、転じて企業や経営者の不正行為などに対し、組織内部の者が警告を発したり中止させるために行政や司法などの外部に情報を知らせること）」の翻訳語としてわが国に導入された言葉である。「内部告発」はわが国では従来むしろ「密告」「たれ込み」等といった言葉に表されるように、私怨や企

業内部の権力闘争などにかかわって、企業内部の情報を外部に流すというダークなイメージで語られてきていたものであるが、今日ではむしろ消費者や市民の利益に資する目的をもつものとしてクリーンなイメージで語られるようになっており、いわばイメージの転換が図られつつあることに注目する必要がある。すなわち今日われわれがイメージする「内部告発」は、その所属する組織内で行われている（あるいは行われるおそれのある）消費者の利益や市民社会の秩序に直接間接に影響を与えるような違法行為等を、行政当局やマスコミ等の組織外に公表することにより、世論などの組織外の力によって上記違法行為等を是正することを主たる目的とする行為であり、いわゆる「公共の利益」もしくは「公益」に反する行為の是正を主たる目的とする批判活動としての意味をもつようになってきたものなのである¹⁾。しかもこれらの企業批判活動等によって、内部告発を受けた企業等は、世論からの厳しい指弾にさらされるばかりか、顧客離れ、売上減少、株価下落、社員の士気低下等によって経営全体に動揺を来し、長年にわたって築いてきた企業の信用・ブランドの失墜等大きなダメージを受けることになり、このようなことも契機となって、今日では企業の社会的責任（CSR: Corporate Social Responsibility）や法

表1 企業内部からの通報等により明らかとなったわが国の近年の主な企業「不祥事」

事業者名（時期）	発端	事案	結果
三菱自動車工業（株） （2000年6月頃）	旧運輸省に寄せられた社員からと思われる匿名の通報	旧運輸省の立入検査等でリコール届出がなされないまま回収・修理が実施（いわゆるリコール隠し）されたことが判明。	道路運送車両法違反として行政措置および過料
雪印食品（株） （2002年1月）	取引業者（倉庫会社）社長の兵庫県警への通報	BSE 保管対策事業に申請した牛肉について、同社の関西ミートセンターでの虚偽の原産地表示等を行った疑いがあることが発覚。	会社幹部が詐欺罪の疑いで逮捕・JAS法、景品表示法違反で行政措置
全農チキンフーズ（株） （2002年3月）	全国農業協同組合連合会の会員生協への匿名による通報	輸入鶏肉を国産と表示して販売、また抗生物質使用鶏肉に「無薬飼料飼育」と表示して販売。	JAS法、景品表示法違反で行政措置、不正競争防止法違反の疑いで逮捕
（株）ダスキン （2002年8月）	農水省に寄せられた社員と思われる匿名の通報	食品衛生法上認められていない物質（TBHQ）を使用して製造した肉まんを販売。	食品衛生法違反として行政措置
日本ハム（株） （2002年8月）	農水省近畿農政局に寄せられた関係者からの通報	BSE 保管対策事業に申請した牛肉について、子会社の日本フード（株）の7営業部で不適格又はその可能性があるものが判明。	日本フード職員を詐欺罪で刑事告発
東京電力（株） （2002年9月）	原子力発電所の自主検査を請け負った業者の元社員による旧通産省への通報	自主点検作業において、ひび割れやその兆候等の発見、修理作業等についての不正な記載等が行われた疑いがあることが判明。	原子炉等規制法、電気事業法違反として行政措置

出所：国民生活審議会における資料より。

令遵守（コンプライアンス）が強調されるようになってきていることはよく知られているところである²⁾。

さらにこのような内部告発の増加は、わが国の雇用社会の変容やIT革命等による産業構造の変化も背景となっていることが指摘できよう。すなわち、90年代以降のグローバル経営の進展と長期にわたる不況の中で、成果主義等に代表される業績達成への強烈なプレッシャーの下で、リストラや終身雇用制度の崩壊、非正規と言われている社員の増加等による雇用慣行の変化は、従業員の企業への忠誠心を衰退させ、かつては組織のために罪を犯しても一種の「名誉」とすらされてきた企業帰属意識の変化・衰退によるモラルの崩壊や、いわゆる「愛社精神」の減退が進展してきた。さらには、かつては日本企業がとってきた系列・下請等のいわゆる「ケイレツ」の解体・再編の中で企業グループが崩壊するにつれて、仲間内に頼ってきた取引慣行が変容を迫られるようになり、また企業形態のフラット型組織への移行やインターネット等のIT・通信技術の発達に伴って、情報伝達手段・速度が飛躍的に増大するとともに、近隣地域やボランティア等の市民団体や市民社会への帰属意識の増大や社会正義への関心の高まりなどともあいまって、内部告発や企業に対する批判活動がむしろ、「社会正義やモラル上の抗議手段」として従業員や社会に受け入れられるようになり、それに伴って内部告発が増加するようになってきたものであり、このような要因によって生じている「内部告発」等の企業批判活動は、もはや現代社会に不可避的な現象と捉えるべき問題であるといえよう³⁾。

II 「内部告発」と職場秩序

1 「内部告発」に関する諸法令

内部告発は、上述した通り消費者や一般市民の安全等公益に資する面を有しているが、他方企業にとっては、秘密漏洩や企業に対する批判活動による信用名誉の失墜をもたらす面をもっている。したがって、企業は、企業の秘密漏洩や批判活動

に対しては、就業規則等で「会社の秘密をもらし、または文書のみだりに第三者に閲覧させたとき」「業務上の秘密をもらし、またはもらそうとしたとき」「会社の信用・名誉を汚したとき」等と規定して、これらの内部告発行為に対し、就業規則等に違反して会社の秘密漏洩や信用名誉を毀損した等として解雇ないし懲戒処分が付することが多かった（これ以外にも使用者から内部告発の労働者に対して債務不履行や不法行為に基づく損害賠償や差止請求がなされることもある）。このような会社の非違行為を是正しようとする「内部告発」の行為は、法的にみてどのような評価がなされるべきなのだろうか。

この点についてわが国では、企業の法令違反等の非違行為について内部告発者を保護する法律としては、従来から、職場の労働条件や安全確保に関する使用者の違法行為について、行政機関に内部告発をした労働者に対する不利益処分を禁止した労働諸法規が存在した（例えば、労働基準法104条1項は「事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる」と規定し、2項で「使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない」と規定して、違反した使用者に刑事制裁を科すものとされている、119条。同様の規定は、労働安全衛生法97条、船員法112条、港湾労働法44条、「労働者派遣」法49条の3、「賃金支払確保」法14条、じん肺法43条の2、鉱山保安法38条等にもおかれている）。しかしながらこれらの規定は、申告先が行政機関等にかざられ、調査や救済手続に関する規定の整備もなく（なお労基法104条の2）、その結果実際にこれらの規定が発動されるケースはごくわずかにとどまっている⁴⁾。さらに近年では、99年に発生した東海村核燃料事故をきっかけに改正された「原子炉等規制」法に申告者保護規定が新設され、「製錬事業者（中略）又は使用者がこの法律又はこの法律に基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、これらの者の従業員は、その事実を主務大臣又は原子力安全委員会（2002年改正で追加）に申告することができる」

と規定するとともに、解雇等の不利益取扱いが罰則付で禁止されることとなった(66条の4, 78条)。また近年社会問題となってきた児童虐待やDV(ドメスティック・バイオレンス)等を早期に発見するための通報制度整備の一環として、医師や弁護士等の専門家や公務員の守秘義務を実質的に解除する立法として、2000年に制定された「児童虐待防止」法は、「刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、児童虐待を受けた児童を発見した場合における児童福祉法第25条の規定による通告をする義務の遵守を妨げるものと解釈してはならない」と規定し(6条)、2001年に制定された「DV防止」法も同様の規定(6条)をおいている。また99年当時の大蔵省接待汚職事件等を契機に制定された国家公務員倫理法に基づく倫理規定12条は、各省各庁長の責務として、「当該各省各庁(中略)に属する職員が、法又は法に基づく命令に違反する行為について倫理監督官その他の適切な機関に通知したことを理由として、不利益な取扱いを受けないように配慮すること」と規定して、実質的に内部告発者の保護を図るようにしている。

このようにわが国では、企業等の法令違反等の非違行為について内部告発者を保護する法律としては、上述したとおり従来は労働関係法規に限られ、近年、原子力安全対策、児童虐待やDV等の「密室犯罪」や公務員の汚職対策等に関連して個別の立法がなされるようになってきたものの、2004年に制定された公益通報者保護法(施行は06年4月以降、詳細はⅢ参照)に至るまでは、一般に、企業の法令違反等の違法行為や公共の健康・安全・環境等の利益に関する事柄について、内部告発や企業批判活動等を行ったことを理由とする不利益処分等を禁止する法律は存在しなかったのである。

2 「内部告発」と「企業秩序」

企業がその行為について社会的法的にみて妥当なものであることが求められ、それに反する行為を行ってはならないことは言うまでもなく、そのような行為を是正するものとして、従業員の内部告発や批判活動は社会的法的にみて保護される価

値を有しているものといえよう。他方、企業も社会の構成単位としての人格を有しており、内部告発や批判活動によって企業の存立基盤である社会的信用が毀損されたり企業秩序が侵害された場合には、何らかの法的救済を受ける利益を有していることも当然のことである。したがって従業員の内部告発や批判活動も、不当不法に企業秩序を乱したり会社の信用名誉を毀損するものであってはならないことは言うまでもないところ、このような「内部告発」の社会的法的妥当性は、上述したような「企業秩序」との抵触をめぐって争われることになり、「虚偽の風説を流布した」とか「会社の信用名誉を毀損した」等という就業規則上の懲戒事由に該当するとして懲戒処分や解雇がなされた場合、これらの処分の有効性が裁判において争われてきたのである。すなわち、労働契約においては、その人的・継続的性格に内在する義務として、労使双方が相互の利益に配慮し誠実に行動することが要請され、このようなものとして、労働者は労働契約の付随義務として企業の営業上の秘密を漏洩したり信用名誉を毀損してはならないという信義則上の義務を負うものと理解されており、内部告発をなした労働者はこのような義務に違反するものとして、就業規則等に基づいて懲戒処分や解雇がなされてきたのである。

この点について判例は、一般に使用者の懲戒権や解雇権の存在を前提としつつ、その行使が客観的に合理的な理由を欠いたり社会通念上相当として是認されない場合には懲戒権の濫用として無効とし(裁判例一覧【1】、以下同)、また解雇についても同様に解雇権濫用法理により無効としてきており(【2】など。なお平成15年の労基法改正により、18条の2として「解雇は、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ない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」との規定が定められた)、内部告発行為の法的評価については、判例はこのような判断枠組みのもとに、企業が行った懲戒権もしくは解雇権行使の有効性判断の一環としてなされてきているのである。すなわち判例は一般に、企業が行う信用・名誉毀損や企業秩序違反にもとづく懲戒権もしくは解雇権行使は、懲戒権者や解雇権者の主観的判断に委ね

られるものではなく、「企業秩序の維持と業務の円滑な運営を期して制定された就業規則の目的に沿いつつ、より厳格に、継続的信頼関係に立つ従業員の行為によって企業の公益性が否定阻害され、あるいは企業の経営秩序を混乱に導いたとか、ないしこれらに準ずるとき程度態様の信用等の毀損的侵害行為とみられる事項が発生したと客観的にも首肯されるような場合に限られる」(【3】)等としつつ、「内部告発」の正当性判断に際しては、通報に至るまでの目的・動機・手段や非違行為の程度、通報内容の真実性などを総合的に判断要素として解雇や懲戒処分等の正当性判断をしているといえよう。具体的には例えば、「いわゆる内部告発においては、これが虚偽の事実により占められているなど、その内容が不当である場合には、内部告発の対象となった組織体等の名誉、信用等に大きな打撃を与える危険性がある一方、これが真実を含む場合には、そうした組織体等の運営方法等の改善の契機ともなりうるものであること、内部告発を行う者の人格ないしは人格的利益や表現の自由等との調整の必要も存することなどからすれば、内部告発の内容の根幹的部分が真実ないしは内部告発者において真実と信じるについて相当な理由があるか、内部告発の目的が公益性を有するか、内部告発の内容自体の当該組織体等にとっての重要性、内部告発の手段・方法の相当性等を総合的に考慮して、当該内部告発が正当と認められた場合には、当該組織体等としては、内部告発者に対し、当該内部告発により、仮に名誉、信用等を毀損されたとしても、これを理由として懲戒解雇をすることは許されないものと解するのが相当である」(【4】)とされることになろう。そこで「内部告発」の正当性判断を判例に則しつつ以下に検討を加えることにしよう。

3 「内部告発」の正当性判断

①内部告発の目的・動機

内部告発の目的・動機についてみると、企業の法令違反等違法行為の是正を目的とした場合については、判例は原則として内部告発の正当性を認めているといえよう。例えば会社の労基法違反(時間外労働手当が法規通り支払われていない)、超

過積載・スピード違反等の道交法違反行為を奨励しているとして、ダンプカー等の運転手の発言が新聞報道されたところ懲戒解雇された事案につき、当該発表は多少誇張した面があるとしても事実であり、「著しく会社の信頼を失墜させたもの」にあたらぬとして懲戒解雇を無効とした判決(【5】)や、銀行の組合員らが銀行の労基法違反(男女差別、サービス残業の日常化、不当配転など)行為や会社の経営姿勢等を批判する書籍を出版したところ、銀行を誹謗中傷して名誉信用を毀損した等として懲戒処分された事案について、判決は、「懲戒規定が企業の秩序維持のために設けられるものであることに鑑みれば、形式的には懲戒事由に該当するとしても、主として労働条件の改善等を目的とする出版物については、当該記載が真実である場合、真実と信じる相当の理由がある場合、あるいは労働者の使用者に対する批判行為として正当な行為と評価されるものについてまで、これを懲戒の対象とするのは相当ではなく」、サービス残業や男女差別の是正を目的とした記載など「原告らの寄稿・出版協力の目的が主として原告らを含む従業員の労働条件の改善を目指したものであることを総合考慮すれば、本件戒告処分は、処分の相当性を欠き、懲戒権を濫用したもので、無効であるといわなければならない」旨判示している(【6】)。同様に石油ガスの配送や米の販売をしている会社の組合員が、冬期ボーナスの団体交渉の交渉戦術として、新米としていながら古米を混ぜていたという情報を顧客に郵送する等したとして退職金を不支給とされた事案について、判決は、「被告の従業員が、被告による米の不正な販売を告発する目的に基づき、本件文書を顧客に送付する行為に関与すること自体は、相応の理由があるものといえる」旨判示して退職金の不支給事由が認められないとし(【7】)、また靴等の販売会社の従業員が、労働組合活動の一環として企業のいじめやリストラ問題を社会に告発しつつ、組合活動の理解も得るといふ組合の方針に従って、雑誌の取材に匿名で応じ職場の労働実態を告発したところ、会社と同僚を誹謗中傷した等として解雇された事案につき、「労働組合の組合員が、組合活動として、職場環境等の労働問題について社

会の理解を得るために、その実態を公表したり、意見を述べることは、特段の事情がないかぎり、正当な組合活動に含まれるものであり、これによって使用者が不利益を被ることがあるとしても、これをもってその労働者を解雇したり、不利益に扱うことは許されない」等と述べて解雇を無効とした裁判例がある〔8〕。

他方告発目的が法令違反等ではなく経営活動等の企業批判にとどまり、それによって企業秩序を侵害している場合には、判例は企業秩序侵害を優先し原則として、内部告発の正当性を認めない傾向にあるといえよう。例えば神奈川県知事が計画決定し、首都高速道路公団が事業者となっていた縦貫道路建設工事について、他のルートに変更すべきであるとの意見を新聞紙上に投書した道路公団職員が、道路公団の信用名誉を毀損したとして停職3カ月の懲戒処分が付された事案について、判決は、「本件投書のように、従業員が職場外で新聞に自己の見解を発表することであっても、これによって企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるなど、企業秩序の維持に関係を有するものであれば、例外的な場合を除き、従業員はこれを行わないようにする誠実義務を負う一方、使用者はその違反に対して企業秩序維持の観点から懲戒処分を行うことができる」として処分を有効としている〔9〕。また解雇を争っている病院職員が、病院のモラルに反して労働者を解雇した等というビラを付近住民に配布した事案で、判決は、「原告が、監督官庁に対して被告の不正を糾弾することはともかくとして、被告に不正行為があるとしてこれを付近住民等に流布することはなんら従業員としての正当な行為とはいえず、その必要性もないことであるし、前記ビラの記載内容は、被告の信用を害し、病院経営に悪影響を及ぼすことも明らかであって、被告からすれば許し難い背信行為というべきであり、懲戒事由ともなし得るものというべきである」旨判示し、これを理由とする賞与不支給を有効としている〔10〕。このように判例は内部告発の目的・動機に関して、内部告発等の企業に対する批判内容は企業の信用、名誉等の企業秩序との抵触が問題となることから、その限界について、当該行為が組織の法令違反行

為等の是正や労働条件の維持改善を目的とする場合等には原則としてその正当性を認め、単なる経営批判等にとどまる場合には原則として正当性を認めない傾向にあるといえよう。

②内部告発の手段・態様

企業の違法行為等を外部に告発する目的を有するものであるとしても、その手段・態様が社会的法的にみて正当なものであるべきことはいうまでもないことである。しかしながら現実に監督官庁等に告発したとする際には、当該告発内容の真実性を担保する客観的なデータや資料が求められ、そのために内部告発に際してはしばしばデータや資料の持ち出しが行われることになる。このような行為は、就業規則の「上司の許可なく職場の物品を職場外に持ち出し、使用すること」等に該当し懲戒事由に該当することになるが、判例はこのような行為について形式的には就業規則に該当するとしつつも、持ち出し資料の内容・手段・態様の程度・範囲、利用方法や告発目的・内容等を総合的に判断しつつ、懲戒権濫用の判断をしているといえよう。例えば、金庫の組合員らが、金庫の不正融資を解明する目的で、本来はアクセスできない顧客の信用情報等が記載された文書にアクセスして金庫に無断で外部に持ち出したところ、就業規則における窃盗などの刑事犯に該当する行為であり金庫の機密を漏洩し信用を失墜させたとして懲戒解雇された事案につき、判決は「各印刷した文書及び写しは、いずれも被控訴人（＝金庫）の所有物であるから、これを業務外の目的に使用するために、被控訴人の許可なく業務外で取得する行為は、形式的には、窃盗に当たるといえないが、」控訴人（＝組合員）らが取得した文書等は、その財産的価値はさしたるものではなく、その記載内容を外部に漏らさない限りは被控訴人に実害を与えるものではないから、これら文書を取得する行為そのものは直ちに窃盗罪として処罰される程度に悪質なものは解されず、」従業員らはもっぱら金庫内部の不正疑惑を解明する目的で行動していたもので、実際に疑惑解明につながったケースもあり、内部の不正を糺すという観点からはむしろ金庫の利益に合致するところもあったといえよう。上記の懲戒解雇事由へ

の該当が問題となる従業員らの各行為もその一環としてされたものと認められるから（中略）、各行為の違法性が大きく減殺されることは明らかである」として懲戒解雇を無効としている（【11】）。なお一審判決は、懲戒解雇を有効としていた。【12】。また病院の医師が、他の医師による抗生物質の過剰投与等について、カルテ等をコピーして持ち出して保健所に告発した等として解雇された事案について、判決は「右行為は、被告（＝病院）の許可なく病院の物品を院外に持ち出し、または使用したものとして就業規則 21 条 7 号に該当するし、道義的にも問題のある行動である。しかし、原告らがこのようなことをしたのは、A 医師の診療方法が不適切である疑いが相当程度であったため、これを検証したうえで、被告に指導改善を上申するためであったこと、右診療方法は、患者の生命や身体の安全に関わる問題であることからすると、これを理由に原告らを解雇するのは酷に過ぎ、権利の濫用にあたる」旨判示している（【13】）。

③内部告発の内容（真実性）

内部告発はその目的・手段・態様が社会的法的にみて正当なものであると同時に、その内容自体も社会的法的にみて正当なものでなければならず、内部告発の内容が虚偽である等明らかに真実に反する場合には正当性が付与されないことは当然である。しかし告発内容の真実性を担保するためには、②に述べた通り、告発内容を客観的に担保するデータや資料収集が必要であるところ、企業と告発者には一般に資料収集力に格差があり、情報内容に不足が生ずるのが通常であることから、結局のところ告発内容の正当性判断に際しては、このような情報収集力の差が考慮されるべきことになり、告発内容が真実もしくはそのように信ずるについて相当な理由がある場合には、内容について正当性が付与されるべきことになろう。判例は、告発内容に虚偽の事実がある場合について、例えば原発の安全性に関し、虚偽の内容を含むビラを配布したことを理由とする懲戒退職処分を有効とした裁判例（【14】）、虚偽の事実を記載した申込書を県当局に提出したことなどを理由とする労組の執行委員長に対する懲戒解雇を是認した裁判例（【15】）、虚偽の事実を織り混ぜあるいは事実を誇

張・歪曲した文書を弁護士会や雑誌社に送付した教員に対する解雇を有効とした裁判例（【16】）などはいずれも、告発内容に真実もしくは真実と信ずるにつき相当な理由がないとされたものである。他方生協の職員が副理事長や役員の上不正行為を摘発しこれを告発する文書を総代らに送付したとして懲戒解雇された事案につき、判決は「いわゆる内部告発においては、これが虚偽の事実により占められているなど、その内容が不当である場合には、内部告発の対象となった組織体等の名誉、信用等に大きな打撃を与える危険性がある一方、これが真実を含む場合には、そうした組織体等の運営方法等の改善の契機ともなりうるものであること、内部告発を行うものの人格権ないしは人格的利益や表現の自由等との調整の必要も存することなどからすれば、内部告発の内容の根幹的部分が真実ないしは内部告発者において真実と信じるに付いて相当な理由があるか、内部告発の目的が公益性を有するか、内部告発の内容自体の当該組織体等にとっての重要性、内部告発の手段・方法の相当性等を総合的に考慮して、当該組織体等としては、内部告発者に対し、当該内部告発により、仮に名誉、信用等を毀損されたとしても、これを理由として懲戒解雇をすることは許されないものと解するのが相当」旨判示して懲戒解雇を無効としている（【4】）。もっとも争議などの労使対立に基づきなされる告発は、多少の誇張が入ることはやむをえず、人々に告発全体として誤った印象を誘発するか否かの観点から判断すべきことになろう（【3】など）。

④内部告発の手続

内部告発に関連して企業外部への告発以前に企業内部での改善努力をすべきか否かが問題とされることがある。このような場合、一般に告発目的、告発内容の切迫性や違法性の程度、告発者の地位、改善可能性等から、企業内部での改善努力の期待可能性の有無が「内部告発」の正当性判断に際して考慮されることがあろう。したがって例えば告発事実の違法性の程度、切迫性が低かったり、告発者の組織内での地位が高かったりした場合には、企業内部での改善努力の期待可能性が高くなることになりうるものであり、例えば、予備校の不正経

理問題を理由に理事長の退任を要求し、その資料を第三者に交付し、そのために自宅待機処分を受けるや直ちにその無効確認を求める訴訟を提起して、記者会見において関係証拠とともにその主張を発表した予備校の幹部職員に対する解雇の効力が争われた事案において、判決は、「控訴人（＝予備校）に雇用されて予備校とはいえ教育に携わり、しかも幹部職員でもあった被控訴人（予備校教員）らであってみれば、控訴人の事業規模、活動地域（群馬県内の正規職員十数名に非常勤の講師40名前後を抱える進学予備校である）に照らし、そのような事実の公表が控訴人の経営に致命的な影響を与えることに簡単に思い至ったはずであるから、まずは控訴人内において運営委員会、職員会議（これらが開催されていたことは後記認定の通りである）、評議委員会、役員会あるいは理事会等の内部の検討諸機関に調査検討を求める等の手順を踏むべきであり、こうした手順を捨象していきなりマスコミ等を通じて外部へ公表するなどという行為は、控訴人との雇用契約において被控訴人らが負担する信頼関係に基づく誠実義務に違背するものであり許されない」旨判示している（【17】⁵⁾。他方市から委託を受けている家庭用ゴミ収集業者が他のゴミを不正に混入しているという違法行為の事実を、業者の従業員が記者会見等で告発したところ新聞報道されたために会社の信用が毀損されたとして解雇された事案で、判決は、原告（＝従業員）らの行為につき「いささか軽率な面があったものの、もとは混入を回避すべき体制を作ったことなかつた被告（＝会社）にも責任の一端があるというべきであり、この点をさしおいて、原告らのみが不利益を被ることは不均衡、不合理というほかはなく」また「新聞報道以来、結果的には被告の営業実態が是正、改善されたという面も否定できないのであるから、これを総合的にみても解雇に処すべき非違行為があったとまではいうことができない」とし、さらに「被告は、原告らの上記各行為が被告が前記改善を実施した後のことであることや、原告から被告に対し混載についての改善の申し入れなどがなく、いきなりマスコミに訴えたことなどから、不正を正すという原告ら主張の目的に疑義を挟むけれども、被告

において対策を講じた後であっても、従前の混載の問題としては依然として会社の対応等が残っていたなかでの原告らの記者会見は、真相の解明や市民に対する説明という点で一定の役割を果たした点は否めない」として解雇を無効としている（【18】）。

このように判例は、内部告発等の企業に対する批判活動が、上述した企業秩序との抵触が問題とされる場合に、その正当性判断に際して、内部告発行為の目的、動機、手段や企業の非違行為の程度・切迫性・内容、告発内容の真実性、告発に至るまでの経緯等を総合判断したうえで、解雇や懲戒処分の正当性判断をしてきたのである。ところで2004年成立した公益通報者保護法はこのような判例の判断枠組みに対してどのような影響を与えることになるのだろうか。以下にその点をみていくことにする。

III 公益通報者保護法と労働者の権利

1 公益通報者保護法成立の経緯

このようにわが国では、一般的に内部告発者を保護する法制度が存在しなかつたことから、従来判例上の懲戒権や解雇権濫用法理によって個々の当該告発行為の相当性、正当性判断がなされてきた⁶⁾。しかし、すでに述べた通り近年の内部告発を契機とする企業不祥事の発覚が社会に深刻な影響を与えるようになるにつれ、社会的法的にみて正当な内部告発や企業批判活動を保護し、内部告発に関する法的ルールを整備することが、企業の法令違反等の違法不当行為を社会から排除していくうえで有益なものであるとの世論が形成されるようになり、このような状況の中で、内閣府の国民生活審議会消費者政策部会は2002年12月「21世紀型の消費者政策の在り方について——中間報告」で、消費者対策の実効性確保の手段として、「公益通報者保護制度」を整備する必要性を提言した。すなわち同報告は、行政による監視体制を補完するものとして、事業者による法令遵守を確保して消費者利益の擁護を図るため、企業自らがコンプライアンス（法令遵守）経営に積極的

に取り組むことを求める一方、公益通報を理由にした解雇などの不利益な取扱いから従業者を保護するため、事業者が公益通報への適切な対応をとるための制度の整備の必要性を指摘したのである。同報告は、(ア)まず制度目的として、「消費者利益の擁護」をあげ(もっとも同報告でも、消費者利益の擁護のみならず、「あらゆる分野における法令違反全般、人の健康・安全への危険、環境への悪影響などの幅広い公益通報を対象として検討が行われる」ことが望ましいとも指摘している)、(イ)保護の具体的内容として、公益通報の範囲、不利益な取扱いを受けた公益通報者の救済の仕組みなどを検討課題としてあげ、さらに(ウ)事業者自身による消費者利益擁護のための取り組み促進の観点から、事業者内部での従業者等からの公益通報のための適切な体制整備を検討課題としてあげ、(エ)事業外部者への公益通報については、事業者内部での手続との問題(例えば事業者内部での通報を前提とすべきか否かなど)や、通報先(例えば行政以外のマスコミなどを含めるか否かなど)などについての検討等を求めた。ところが同報告書が作成される過程において、事務局である国民生活局が作成した中間報告素案では、(イ)については事業者内部での通報を原則としつつ、(ウ)と(エ)の関連につき、事業者内部での通報手続を経た後の主務大臣等の事業者外部への通報のみを保護の対象とする仕組みが示され、これに対する強い批判が出されたことから、より広い議論をする目的で、2003年1月同部会の下に公益通報者保護制度検討委員会が設置され、制度の具体的内容および保護の具体的基準作りの作業を行うこととされたのである。

同委員会での議論においては、保護される通報の範囲や通報先、事業者外部への通報手続等をめぐって、「事業活動の限定になりかねない制度の保護対象をできる限り狭くしたい」と主張する企業側に対し⁷⁾、雪印食品や東京電力の不祥事、薬害エイズ等で行政の対応が後手に回り被害が拡大したことへの不信感の強い消費者側は保護の範囲拡大を求め、制度内容をめぐって激しい対立をくり返した。しかしながら2003年5月、検討委員会は、基本的には中間報告時の事務局案とほぼ同様の制度設計理念に基づく最終報告を行い、これ

を受けて同部会は「21世紀型の消費者政策の在り方について——最終報告」(以下「最終報告書」という)を公表した。同報告は、(ア)通報(告発)の対象を消費者利益(生命、身体、財産など)の侵害、人の健康・安全への危険、環境への悪影響に関する規制違反や刑法犯などの法令違反に限定し、(イ)通報者の範囲を、現に事業者に雇用されている労働者に限定し、派遣社員や契約社員、元従業員は検討課題とされ、さらに(ウ)通報手続につき、(i)事業者内部、(ii)行政機関、(iii)その他の事業者外部に分類したうえ、(i)については、恐喝や加害などの不正目的でないことや個人的利益を目的としたものでないこと(「誠実性の要件」)を充足するだけで保護されることとし、(ii)については、「誠実性の要件」プラス「真実相当性の要件(通報の内部が真実又は真実であると信ずるに足る相当の理由があること)」を充足すれば保護されることとしたものの、(iii)については(マスコミ、労組、支援団体、議員など)、上記2要件にプラスして、「通報が適切であること(「具体的には次のような場合が考えられる」として、「(a)通報時において、当該労働者が事業者内部又は行政機関に通報すれば事業者から不利益な取扱いを受けると信じるに足る相当の理由がある場合、(b)当該労働者が事業者内部に通報すれば証拠が隠滅されたり破壊される恐れがあると信じるに足る相当の理由がある場合、(c)当該労働者が事業者内部又は行政機関に当該問題を通報した後、相当の期間内に通報の対象となった事業者の行為について適当な措置がなされない場合、(d)通報の対象となった事業者の行為により、人の生命又は身体に危害が発生し、又は発生する急迫した危険がある場合」)および「通報の対象となった事業者の行為によって発生し、又は発生するおそれのある被害の内容、程度等に応じて、被害の未然防止、拡大防止のために相当な通報先であること」という2要件が付加された。

最終報告書はこのように事業者内部での通報を原則とし、事業者外部への通報の保護要件を加重することにより、企業者自身による内部通報体制(例えばヘルプライン(=相談窓口)など)整備のインセンティブを働かせることで、企業におけるコンプライアンスの促進を図ろうという政策目的を

有するものといえる。他方わが国の現状（事業者の自浄能力の欠如や、従来から行政当局は事業者監督よりは育成に傾斜してきた結果、事業者の行政への依存関係が濃厚であることなど）に照らすと、制度が実効性を欠いて事実上機能せず（特にウ）(iii)の要件が加重されている）、さらには上記判例等の到達水準をも低下させる可能性をはらむとして、同報告書に対しては、主として消費者団体やNGO、労組、市民団体等から激しい批判がだされた。

2 公益通報者保護法の概要と労働者の権利

①公益通報者保護法の概要

上記のような議論を経て2004年6月成立した公益通報者保護法（以下「保護法」という。同法の施行は06年4月以降とされ、施行後5年を目処に見直しをすることとされた）は、基本的には前述した最終報告書の制度設計理念（1参照）を踏襲し、最終報告書よりも通報対象範囲を拡大しつつも、刑罰法規に限定し、事業者内部での通報を原則として外部通報に対する保護要件を加重することに

より、事業者自身による内部通報体制整備のインセンティブを働かせることで、企業におけるコンプライアンスの促進を図ることをめざすものとなっている。同法の概要は以下のようなものである（表2）。

同法の目的、公益通報の対象についてみると、同法で保護される通報対象は、「国民の生命、身体、財産その他の利益保護」にかかわる法令（及び同法令に基づく行政命令違反行為）とされて、最終報告書よりは通報対象範囲が広げられたものの、他方違反行為は別表記載法令に規定する罪の犯罪行為（行政命令違反行為が処罰される場合には前提となる違反行為）の事実限定された（(ア)(イ)）。したがって通報対象として、例えば談合、補助金不正請求、産廃処分等にかかわる犯罪行為などは含まれることになるが、企業から国会議員などへのいわゆるヤミ献金などは政治資金規正法、公職選挙法違反に該当するとしても除外され（同法等は別表に掲載されていない）、また地方自治体の職員が中央官庁の役人を接待するいわゆる官官接待などは地方自治法違反となるものの、罰則規定が

表2 公益通報者保護法の概要

(ア)目的 (1条)…公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資する
(イ)公益通報の対象 (2条3項1, 2号, 3条)…以下の事実が生じ又はまさに生じようとしている場合
(i)個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として別表に掲げるもの（これらの法律に基づく命令を含む。）に規定する罪の犯罪行為の事実
(ii)別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが(i)の事実となる場合における当該処分の理由とされている事実等（別表）刑法、食品衛生法、証券取引法、「JAS（日本農業規格）」法、大気汚染防止法、廃棄物処理法、個人情報保護法、その他政令で定める法律（04年度末までに決定する政令で定める）
(ウ)公益通報者の保護 (2条1項)…労働者（労働基準法9条に規定、公務員を含む）を以下のように保護
(i)公益通報をしたことを理由とする解雇の無効
(ii)労働者派遣契約の解除の無効
(iii)その他の不利益な取扱い（降格、減給、派遣労働者の交代を求めること等）の禁止
(エ)通報先と保護要件 (3条)…通報先に応じて保護要件を設定
(i)事業者内部：1) 不正の目的でない
(ii)行政機関：1) プラス2) 真実相当性を有する
(iii)事業者外部：1) プラス2) プラス3) 一定の要件（イ～ホのいずれかを満たすこと…イ、(i)又は(ii)の通報をすれば解雇等の不利益取扱いを受ける、ロ、(i)の通報をすれば証拠隠滅のおそれがある、ハ、労務提供先から(i)又は(ii)をしないよう要求された、ニ、書面で事業者に(i)をした後20日以内に調査を行う旨の通知がない、ホ、個人の生命・身体への危害が発生する急迫した危険等がある
(オ)通報者・事業者・行政機関の義務 (8～11条)
(i)公益通報者が、他人の正当な利益等を害さないようにする努力義務
(ii)事業者が、是正措置等について公益通報者に通知する努力義務
(iii)行政機関が、必要な調査及び適切な措置等をとる義務
(iv)誤って公益通報をされた行政機関が、処分権限を有する行政機関を教示する義務
(カ)その他 (6条)…本法は、労働基準法第18条の2（解雇権濫用の法理）の適用を妨げない等

出所：内閣府のホームページより。

ない(242条)ことから、同法の保護の対象とならないことになる。これは同法の立法趣旨が、通報の促進を直接的な目的とするものではなく、企業内において違法行為が放置されて、それが「国民の生命、身体、財産その他の利益」に影響を及ぼす事態の解消を図ることを目的としたものであり、さらに通報行為の予測可能性を高めるものとして、最低限のルールとしての刑罰法規違反に限定して通報対象行為を規定したことによるものである⁹⁾。

次に保護される者の範囲は、労働基準法上の労働者とされ、具体的には、事業者の使用する労働者(公務員を含む)、派遣労働者、下請等の取引事業者に雇用される労働者と規定された(ウ)。したがって労働基準法で規定される労働者は幅広く保護されることになるものの、いわゆる従業員役員や在宅労働者などの労基法上の労働者か否か争いのある者が含まれるか否か微妙なケースがでてくることありえよう(もっとも例えば雪印食品事件の告発者であった倉庫業者などの取引業者自体は除外される)。

さらに通報手続については、通報先に応じて保護要件が設定されるとともに((エ)、(i)→(ii)→(iii)と要件が加重されていく)、通報者や通報先の義務がそれぞれ規定された(オ)。もっとも同法で通報先が客観的に規定されたことから、事業者内部では、例えばヘルプラインとして「あらかじめ定められた」者への通報が労務提供先等への通報(3条1号)とされ、ヘルプライン以外に通報した場合や、「処分若しくは勧告等をする権限を有」していない行政機関に通報した場合などは、同法のいう「通報先」とされないことになる(もっとも当該行政機関は、「処分若しくは勧告等を有する権限」への「教示」義務を負うことになるが、行政機関に通報した後、相当期間内に適切な措置がなされない場合についての規定はないことになる。(オ)参照)。

②公益通報者の保護と労働者の権利

同法は、①記載の要件に基づいて、公益通報をした労働者について、(i)公益通報をしたことを理由とする解雇の無効、(ii)労働者派遣契約の解除の無効、(iii)その他の不利益な取扱い(降格、

減給、派遣労働者の交代を求めること等)の禁止を規定し、さらに労働基準法18条の2(解雇権濫用の法理)の適用を妨げない等と規定した(表2(ウ)(カ)、3条~6条⁹⁾)。したがって内部告発等の企業批判活動の法的な効果についてみると、同法が規定する要件を充足する企業批判・通報については、解雇無効のみならず、派遣契約の解除無効や降格、減給等の不利益取扱い等についての保護基準とルールが規定されたことになる。従来これらの事柄(これらはいずれも一般条項としての性格を有している)は、いずれも裁判で個別具体的に正当性判断がなされてきたものであるが、労働基準法(18条の2)に加えて、解雇無効、派遣契約の解除無効、不利益取扱い等の禁止という同法の明文規定による民事ルールに関する規制が加えられたものであり、意義ある規定として評価すべきものである。

他方、同法に規定されていない内部告発や企業批判活動については、従来通り企業秩序との関連で、批判活動の正当性評価が裁判において個別的に判断されることになるが、同法が事業者外部への通報に加重要件を課している点について、裁判において企業批判活動の正当性判断に影響を及ぼすのではないかと懸念がでている¹⁰⁾。しかし、同法の規定は、企業の違法行為の排除を直接的目的とする同法の立法趣旨に沿って保護要件が規定されたものであり、企業の違法不当な行為に対する批判活動の正当性判断とは次元を異にするものといえよう。この点については、国会で「特に本法の保護の対象とならない通報については、従来どおり一般法理が適用されるものであって、いやしくも本法の制定により反対解釈がなされてならないとの趣旨および本法によって通報者の保護が拡充・強化されるものであるとの趣旨を周知徹底すること」との付帯記載がなされ(衆議院内閣委員会、参議院も同様)、また同法の審議過程で、政府委員も同法が「保護対象となる告発の基準を示したものであり、「告発の規制法でも、奨励でもない」と繰り返し強調していることから明らかである。

一般に労働契約に付随する信義則上の義務として、労働者が内部告発に関連して、企業外部への

告発以前に内部での改善努力等をすべきか否かが問題となることがあり、従来の裁判例は、前述した通り（Ⅱ 3④）、当該告発内容の切迫性、違法性の程度、改善可能性、告発者の地位等に照らして企業内部での改善努力の期待可能性の有無を判断し、それとのかかわりで内部告発の違法性判断の要素として考慮の対象としているのである（例えば【1】【9】【17】【18】など）¹¹⁾。内部告発等の企業批判活動の正当性判断は、企業の違法行為排除を直接目的とした同法の趣旨とは異なった次元の問題として判断がなされるべきものである。

- 1) 2002年暮れ、アメリカの雑誌『タイム』の新年号はWhistle-Blowerについての世論調査結果を掲載しているが、それによると59%が「犯罪を明るみに出すのを助けるヒーロー」と回答し、「組織を売る裏切り者」との回答は18%にとどまっている。また同誌の表紙を飾る恒例の「パーソンズ・オブ・ジ・イヤー (Persons of the Year)」には、巨大企業エンロンの不正会計疑惑を内部告発した当時の副社長シェロン・ワトキンス (Sherron Watkins)、大手通信会社ワールドコム不正会計疑惑を内部告発した監査担当役員シンシア・クーバー (Cynthia Cooper)、米同時多発テロの事前情報が十分捜査されなかったことをFBI長官への書簡で内部告発したFBI捜査官コーリン・ローリー (Coleen Rowley) の3人の女性が選ばれ、付されたタイトルは「ザ・ホイッスルブロワーズ (The Whistleblowers)」であった。このように内部告発者が、世界中で購読されている雑誌の「年の人」に選ばれたことは、「内部告発」問題が、アメリカをはじめとする世界各国で注目されるべき内容となっていることを示すものといえよう。
- 2) 日本経団連は、2002年10月「企業行動憲章」を改定するとともに、「企業不祥事防止への取り組み強化について」を発表し、2004年5月には同憲章を再改定して、CSRの原則の明確化を図ることを企業行動指針とすることを各企業に求めるようになっている。また厚労省は2004年6月『労働におけるCSRのあり方に関する研究会』報告（中間報告書）を公表している。CSRやコンプライアンスに対する各企業の取り組みにつき、高巖ほか（2003）『企業の社会的責任——求められる新たな経営観』（日本規格協会）参照。
- 3) 最近の日本やアメリカ等の内部告発の事例を取材したものととして、奥山俊宏（2004）『内部告発の力——公益通報者保護法は何を守るのか』（現代人文社）参照。
- 4) 2002年度の労基法104条に基づく申告件数は3万7478件に達しているが、申告者への不利益取扱いを理由として刑事事件として立件されたものはわずか1件であった（厚労省労基局監督課調べ）。
- 5) 同様に、縦貫道路のルート変更の意見を新聞紙上に投書したところ懲戒処分となった道路公職員の事案について、「本件投書のように、従業員が職場外で新聞に自己の見解を発表することであっても、これによって企業の円滑な運営に支障をきたすおそれのあるなど、企業秩序の維持に關係を有するものであれば、例外的な場合を除き、従業員はこれを行わないようにする誠実義務を負」い、例外的な場合として、

「当該企業が違法行為等社会的に不相当な行為を密かにを行い、その従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合に、右従業員がやむなく監督官庁やマスコミ等に対し内部告発を行い、右状態の是正を行おうとする場合等をいうのであり、このような場合には右企業の利益に反することとなったとしても、公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるか、あるいはその内容が真実ではないとしても相当な理由に基づくものであれば、右行為は正当行為として就業規則違反としてその責任を問うことは許されない」とした裁判例がある（【9】）。

- 6) 海外の主要国で公益通報者保護のための法制度を有している国は、イギリス、アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、南アフリカ等の英米法系の諸国や韓国などであり、わが国の公益通報者保護法はイギリスの「公益開示」法を参考としているところが多い。松本恒雄（2004）「概説：主要国の公益通報者保護制度——四カ国の法制度の概要」世界の労働第54巻6号10頁、奥山（注3）前掲書125頁以下参照。
- 7) 河北新報2003年5月7日付朝刊。
- 8) 国会審議の過程で、政府委員は同法の立法趣旨について「この法律自体、通報を促進することを目的としているんじゃない、違法行為が放置されて、それが人の生命、身体、財産に影響を及ぼす、そういう事態を解消するというのが直接的な目的である」旨答弁している（<http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index.kaigiroku.htm>）。
- 9) 公益通報者保護の内容としては、通報者の氏名等の個人情報の保護が不可欠であり、通報先である事業主や行政機関の秘密保持は厳格に守らなければならないが、従来、氏名等の個人情報が漏洩することがあり（例えば東電事件では、東京電力による原子炉トラブルを監督官庁に告発した人物の氏名が、監督官庁から東京電力に通報されていた）、そのみでは不十分であるところ、同法にはかかる保護規定が規定されておらず、同法の見直しの際には個人情報に関する規定がなされるべきである（もっとも「公益通報を受けた事業者及び行政機関では、公益通報者の個人情報を漏らすことがあってはならない」との国会における付帯記載がある）。
- 10) 例えば同法案が国会で審議されるに際して提出されたパブリックコメントとして、日本労働弁護団『「公益通報者保護法案」に対する意見（2004年3月23日付）」（労働弁護団通信No.246）や公益通報者支援センター「公益通報者保護法案の骨子（案）についての問題点（2003年12月19日付）」（<http://www006.upp.so-net.ne.jp>）などがある。
- 11) その意味では、同法が事業者内での通報等を経ずに直接事業者外部へ通報した場合の保護要件として規定している事柄（表2（エ）(iii)）は、いざれも事業者内部での改善努力等の期待可能性が低い事柄の例示ということができよう。なお裁判で、企業内部での改善努力や通報を経ることなく行った企業外部への通報行為が正当と判断された事案は、同法においても、直接事業者外部への通報として保護される要件に該当する事案であったといえよう（【4】、【18】など）。

〈裁判例一覧〉

- 【1】ダイハツ工業事件・最二小判昭58.9.16判時1093号135頁。
- 【2】日本食塩事件・最二小判昭50.4.25民集29巻4号456頁。
- 【3】弘南バス事件・青森地弘前支判昭36.2.15労民集12巻1号。

- 【4】大阪いずみ市民生協（内部告発）事件・大阪地判支判平 15.6.18 労判 855 号 22 頁。
- 【5】豊菱生コン事件・名古屋地判昭 43.12.20 判時 554 号 88 頁。
- 【6】三和銀行事件・大阪地判平 12.4.17 労判 790 号 44 頁。
- 【7】杉本石油ガス（退職金）事件・東京地判平 14.10.18 労判 837 号 11 頁。
- 【8】ユリヤ商事事件・大阪地決平 11.8.11 労判 782 号 84 頁（ダイジェスト）。
- 【9】首都高速道路公団事件・東京地判平 9.5.22 労判 718 号 17 頁。
- 【10】穀峰会吉田病院賃金請求事件・大阪地判平 11.10.29 労判 777 号 54 頁。
- 【11】宮崎信用金庫事件・福岡高宮崎支判平 14.7.2 労判 833 号 48 頁。
- 【12】宮崎信用金庫事件・宮崎地判平 12.9.25 労判 833 号 55 頁。
- 【13】医療法人思誠会（富里病院）事件・東京地判平 7.11.27 労判 683 号 17 頁。
- 【14】中国電力事件・最三小判平 4.3.3 労判 609 号 10 頁。
- 【15】延岡学園事件・宮崎地延岡支判平 10.6.17 労判 752 号 60 頁。
- 【16】学校法人敬愛学園（国学館高校）事件・最一小判平 6.9.8 労判 657 号 12 頁。
- 【17】群英学園（解雇）事件・東京高判平 14.4.17 労判 831 号 65 頁。
- 【18】生駒市衛生社事件・奈良地判平 16.1.21 労判 1572 号 40 頁。
- 〈主な参考文献・論文〉
- 浅岡美恵（2004）「あるべき公益通報者保護制度について」自由と正義 55 卷 4 号 102 頁。
- 阿部泰隆（2003）『内部告発（ホイッスルブローワー）の法的設計』信山社出版。
- ヴィッカーズ，L.・有田謙司訳（2004）「雇用における言論の自由——イギリスにおける内部告発」労働法律旬報 1578 号 11 頁。
- 小川幸士（2003）「コンプライアンス・プログラムに関する二、三の疑問」『法政策学の試み——法政策研究（第 6 集）』51 頁，信山社出版。
- 奥山俊宏（2004）『内部告発の力——公益通報者保護法は何を守るのか』現代人文社。
- 柏尾哲也（2004）「英国における公益通報者保護の現状と課題」自由と正義 55 卷 4 号 78 頁。
- 国武英生（2003）「イギリスの公益情報開示法」労働法律旬報 1545 号 20 頁。
- 斎藤憲司（1999）「内部告発者の保護——1998 年公共利益開示法の制定」ジュリスト 1148 号 326 頁。
- 島田陽一・諏訪康雄・山川隆一（2004）「新春鼎談・企業秘密と内部告発——コンプライアンスと公益通報者保護制度を背景として」労判 858 号 6 頁。
- 白石賢（2002）「公益通報制度の体系的立法化に向けての一考察——内部告発者保護から公益通報制度へ」ジュリスト 1234 号 96 頁。
- 城塚健之（2004）「公益通報者保護法案の問題点」労働法律旬報 1572 号 6 頁。
- 高巖ほか（2003）『企業の社会的責任——求められる新たな経営観』日本規格協会。
- 高巖・ドナルドソン，T.（2003）『ビジネス・エシックス——企業の社会的責任と倫理法令遵守マネジメント・システム（新版）』文眞堂。
- 内藤恵（2004）「概説：「公益通報者保護制度」と労働契約における労働者の義務」世界の労働 54 卷 6 号 18 頁。
- 日本弁護士連合会国際人権問題委員会編（2003）『企業の社会的責任と行動基準——コンプライアンス管理・内部告発保護制度』別冊商事法務 No. 264。
- 丸田隆（2000）「企業の不法行為と内部告発責任」法学セミナー 549 号 82 頁。
- 松本恒雄（2004）「概説：主要国の公益通報者保護制度——四カ国の法制度の概要」世界の労働 54 卷 6 号 10 頁。
- 宮本一子（2002）『内部告発の時代——組織への忠誠か社会正義か』花伝社。
- 森尾成之（2002）「アメリカ連邦法における内部告発者保護・促進法制」『法政策学の試み——法政策研究（第 5 集）』99 頁，信山社出版。
- 森岡孝二（2003）「公益通報支援センターの活動と公益通報者保護法制の在り方」『法政策学の試み——法政策研究（第 6 集）』29 頁，信山社出版。
- 森下忠（2000）「イギリスの公益開示法」判例時報 1696 号 44 頁。
- 山川隆一（2003）「アメリカ合衆国における『内部告発（whistle-blowing）』の法的保護」労働法律旬報 1552 号 52 頁。

みづたに・ひでお 弁護士。最近の主な著書として『労働の法』（信山社出版，2004 年）。