

労働者の正当な内部告発を理由とする不利益取扱と損害賠償請求権

法科大学院教授 渡辺 章

富山地裁平成17年2月23日

(平成14(ワ)17号, 甲野太郎対トナミ運輸, 損害賠償請求事件)

判例時報1889号16頁・労働判例891号12頁

【参照条文】民法415条, 709条

I 事実

1 当事者

Y(被告)は従業員5,800名余, 路線事業所117カ所をもつ大手の貨物運送会社, X(原告)は大学卒業後Yに入社し(昭和45年), 2年目から顧客の獲得, 荷主との運賃交渉, 苦情処理など営業業務に従事した。その仕事ぶりに特に問題が生じたことはなかった。

2 運賃ヤミカルテルとXの告発

(1) Yを含む大手運送業者は, 昭和49年7月12日, 平均30%の運賃値上げ認可(運輸省)を機に, 運賃を認可料金の最高額に統一し, 客の争奪禁止(荷主移動禁止)を東海道路線連盟(以下, 「連盟」という)の名において協定した(以下, 「本件ヤミカルテル」という)。

(2) Xは, 昭和48年岐阜営業所に異動後, トラック協会岐阜支部の会合に出席するようになり, その席で, 本件ヤミカルテルが取り決められていく様子を知った。Xは, 同年6月同営業所長に対し, また12月同営業所を訪れた副社長に対し, Yが受託した運送を途中から他社に委託する(中継する)場合に取受する「中継料」は非常に問題である, あるいは廃止すべきであると訴えた。また本件ヤミカルテルを, 49年7月頃読売新聞名古屋支局に, 同年8月公正取引委員会(以下, 「公取委」という)中部事務所に告発した。

(3) 昭和49年8月1日, 読売新聞は, 連盟加盟の運送会社が本件ヤミカルテル

を結んでいる旨の記事を掲載した。Yは、社内に「新聞に載った記事は当社には関係ない。ただし、荷主移動禁止のことなどは他言してはならない。」と通達し、同文書の破棄を指示した。

(4) Xは、8月3日、Yの名古屋支店長に読売新聞の記事は自分の申し入れに基づくものであると告げ、同月21日には運輸労連所属の日本通運労組岐阜支部幹部に会い本件ヤミカルテルを止めさせるべきだと主張した。その日の午後、Xは東京本部に呼ばれ、同席した名古屋支店長から「昨日、……労働組合の委員と会っただろう。」と言われ、2人の取締役（うち1名は、業務部長兼務）、業務部長代理、人事部長からは告発行為を止めるよう命じられた。

(5) Yは、9月1日、Xを神奈川県川崎市日の出営業所へ異動させた。Xは、異動後、大口荷主の会社取締役に本件ヤミカルテルおよび後記違法運賃収受について話をした。このことを知った神奈川支店長は激怒した。50年1月、YはXを東京本部に異動させた。

(6) 公取委は、同年10月、大手運送会社に一齐立入検査を行い、連盟は翌50年3月20日、本件ヤミカルテルは「独占禁止法に抵触する虞があると判断した」として破棄公告を新聞に掲載した。Xの告発を受けたM議員は、同月27日の衆議院「物価問題等特別委員会」で本件ヤミカルテル問題を質疑した。

3 運賃不正収受とXの告発

(1) Xは、50年6月頃、日本消費者連盟（以下、「日消連」という）に対し、Yを含む大手運送会社が不正運賃を収受していると訴えた。日消連は、翌月（7月）、実験的に荷物を送る方法により、Yほか大手運送会社が容積品（重量に比べて容量が大きいため、その大きさに応じて重量換算して運賃を計算する荷物）の換算重量の最低単位を正規の20kgではなく40kgにかさあげし、また東京・新潟間の最短距離353kmを遠回りして441～470kmとするなど不正運賃の事実を突き止め、このことが新聞に掲載された（50年8月14日）。日消連は、9月1日運輸省に嚴重取締りを申し入れ、Yほか1社を道路運送法違反容疑で東京地方検察庁に告発した。

(2) 運輸省は、同月、Yほか9社の特別監査を実施し、小口荷物の重量や運送距離のごまかしにより認可運賃を超える運賃収受があったとして嚴重警告処分とした。東京地方検察庁は、52年11月頃Yを不起訴処分にした。

4 退職の強要

Xは、東京本部への異動後（50年1月20日頃）、業務部長代理から、また同年10月（旧）の教育研修所への異動（後記V）までの間に副社長、人事部長から「辞表

を出せ」など強い調子で退職を強要された。51年4月には、暴力団員がYの社内用メモ用紙を所持し、家族に対し危害を加えるような言動で脅迫しXに退職願いを書くよう迫った。また、取締役の1人は夜通し（午後8時～翌午前4時頃まで）Xの自宅に居座り退職を迫り、市役所に勤務するXの兄を「弟を説得できないなら、……あんたを（市役所から）辞めさせることになりかねませんよ。」と脅した。

5 （旧）教育研修所への異動

（1）Yは、50年8月富山への本社機能の移転に併せ、Xを東京本部から富山中央支店に異動させ同県福光町所在の（旧）教育研修所所属とした。

（2）Xは、（旧）教育研修所において他の職員がいる1階の事務所と別に2階の個室（6畳ほど）に配席され、仕事は名目のない雑務または定型的な作業（建物やトレーラーコースの清掃、草刈り、研修生の案内・送迎、教室の後片づけ・整理、研修生の使用布団の整理、ストーブの給油、除雪等）のみであり、研修所本来の専門性の必要な仕事は担当させられなかった。研修（月6日～10日程度）のない日は何もすることがなく1人個室で過ごした。

6 （新）教育研修所への移転

（1）平成4年6月、Yは同所を閉鎖し、富山市内の厚生年金会館に（新）教育研修所を置いたためXも移った。移転に際し、Yの人事部長は、「今ならやり直しがきく年齢だ……」などと言って、運送現場の仕事を提案したが、Xは勤務が不規則になることや、当時行っていたボランティアのような仕事か、総会屋対策の仕事をしたい、「今さら他の仕事に移りたくない」と述べて拒否した。

（2）Xの（新）教育研修所での仕事は、概ね（旧）教育研修所時代と同様の補助的な雑務（日常業務費用（3万円）の金銭管理、研修生出迎え・誘導・案内、庶務全般、マイクロバスの走行キロ記録等）であった。

7 Yの職能資格制度とXの昇格停止および賃金格差

（1）Yは11階級の職能資格制度を定め、大卒事務職は入職時3級とし、7級以上を管理職該当としている。賃金のうち、「基準内賃金」は、「年齢給」、「職能資格給」および「仕事給」（資格給・職能給）から構成され（構成比は不明）、「資格給」は事務職5級以上の者に支払われ、「職能給」は職能資格給の昇給基準（毎年4月決定）により昇給額が決定される。

（2）Xは大卒事務職として入社初年度（昭和45年、23歳）に同期・同学歴者と同じ職能等級3級に格付けされ、3年後に4級（主任職）に昇格した。しかし、本件告発（事実2、3）をした昭和49年から本訴提起（平成14年）まで（約29年）昇

格がなく、「資格給」の支給対象外の4級に据え置かれ、昇給号数の上昇も毎年1号または2号であった（平成13年度のみ4号）。

（3）Xと同期（45年）大卒入社者は25名いた。現在の在籍者はXほか5名または6名で、うち1名（Y労組委員長）を除き管理職の地位にあり、最も昇格の遅い者でもXの（新）教育研修所への移転時には7級になっていた。

（4）そこでXは、平成14年1月29日、Yが長期間昇格させず、仕事上不利益な取扱いをしたと主張し、雇用契約上の平等取扱い義務、人格尊重義務、配慮義務等に違反する債務不履行または不法行為に基づき、慰謝料、賃金格差相当額の損害賠償、弁護士費用相当額（合計5400万円）の支払および謝罪文の手交を求める本訴を提起した。

II 判旨 請求一部（約1357万円）認容

1 内部告発の正当性

（1）告発の真実性・公益性 ①「本件ヤミカルテルの存在は疑う余地がなく」、また②運賃不正収受に係る運賃の超過徴収は、Yを含む10社合計で30億円を超えることが判明し、不起訴とはいえ運賃不正収受がなかったとは言えず、Xの日消連への内部告発は「大筋において真実に合致している。」

「Xが、これらを違法又は不当と考えたことについても合理的な理由がある。したがって、内部告発に係る事実関係は真実であったか、少なくとも真実であると信ずるに足りる合理的な理由があったといえる。上記①の本件ヤミカルテルは公正かつ自由な競争を阻害しひいては顧客らの利益を損なうものであり、上記②はより直接的に顧客らの利益を害するものである。したがって、告発内容に公益性があることは明らかである。また、Xはこれらの是正を目的として内部告発をしていると認められ、Xが個人で、かつYに対して内部告発後直ぐに自己の関与を明らかにしていることに照らしても、およそYを加害するとか、告発によって私的な利益を得る目的があったとは認められない。」

（2）告発の方法の妥当性 ①「Xが最初に告発した先は全国紙の新聞社である。報道機関は本件ヤミカルテルの是正を図るために必要なものといえるものの、告発に係る違法な行為の内容が不特定多数に広がることが容易に予測され、少なくとも短期的にはYに打撃を与える可能性があることからすると、労働契約において要請される信頼関係維持の観点から、ある程度Yの被る不利益にも配慮することが必要である。」

② そこで、Xの「Y内部での是正努力」についてみると、Xは岐阜営業所に異動（48年6月頃）以後、同営業所長に対し不正運賃収受を是正するよう訴え、同営業所を訪れた副社長にも顧客から運賃の「中継料」をとることを止めるように訴えたことがある（事実2（2））。しかし、「本件ヤミカルテルの事実やこれが独禁法に違反することを明確に指摘していなかった」。また、不正運賃収受や荷主移動禁止条項の是正を岐阜営業所長に訴えたが「具体的に指摘した事実はなかったと認められる。」「以上によれば、Xが行った上記……の行為そのものでは、本件ヤミカルテルを是正するための内部努力としてやや不十分であったといわざるを得ない。」

③ 「しかし、他方、本件ヤミカルテル及び違法運賃収受は、Yが会社ぐるみで、さらにはYを含む運送業界全体で行われていたもので……管理職でもなく発言力も乏しかったXが、仮に本件ヤミカルテルを是正するためにY内部で努力したとしても、Yがこれを聞き入れて本件ヤミカルテルの廃止等のために何らかの措置を講じた可能性は極めて低かったと認められる。このようなY内部の当時の状況を考慮すると、Xが十分な内部努力をしないまま外部の報道機関に内部告発したことは無理からぬことというべきである。したがって、内部告発の方法が不当であるとまではいえない。」

（3）「以上のような事情、すなわち、告発に係る事実が真実であるか、真実であると信じるに足りる合理的な理由があること、告発内容に公益性が認められ、その動機も公益を実現する目的であること、告発方法が不当とまではいえないことを総合考慮すると、Xの内部告発は正当な行為であって法的保護に値する」。

2（旧）教育研究所への異動および不利益取扱の有無

Xを（旧）教育研修所に異動させ、2階の個室に配席し、（旧）教育研修所異動後一切昇格させなかったことに関して「Yが主張する各事実は、いずれも人事考課等において、Xを不利益に評価するに足りないものであるか、不利益に評価することが法律上許されないと解すべきものであるから、昇格（賃金）格差を生じさせる等の取扱いを合理的に説明しうるものではない」。

YのXに対する上記処遇は「いずれもXが内部告発を行ったことを理由として、これに対する報復として、Xを不利益に取り扱ったものと認められる。また、YのXに対する退職強要行為も、Xが内部告発を行ったことを理由として行われたものと認められる。」

3（新）教育研修所への移転後の不利益取扱の有無

（1）移転時におけるXの対応 Xは、当初、取り壊し予定の（旧）施設に残

ることに固執したが、このことは「頑なに過ぎる態度を示したものである。」また、人事部長の運送現場の仕事の提案に対し、Xは宿直や日曜日に休めなくなることを理由に拒否しており「正当なものとはいいがたい。」その際Xは、ボランティア活動の支援などを担当する仕事をしたいと述べ、「現に存在しない部署を設置してそこで仕事をするを求めている [が] ……明らかに行き過ぎである。」

(2) (新) 教育研修所での処遇, 昇格停止 Xは(新) 教育研修所移転後も雑務のみ与えられ, 昇格を停止され格差が生じている。「そうすると, 新教育研修所に移った後の処遇も, 基本的にそれまでと同様にXの内部告発を嫌悪しこれを理由としてなされたものであると認められる。」この点に関するYの主張はいずれも合理的理由とは認められない。

(3) 結論 したがって、「新教育研修所に移ってからのXに不利益な処遇は, 基本的には内部告発を理由とするものである」。しかし, 上記(1)の事情を考慮すると, 「Xに対する正当な評価に基づく部分も含まれていると認められ, これらは因果関係ないし損害額の算定において考慮されるべきである。」

4 責任原因

(1) Yが, Xに対し, 法的保護に値する内部告発を理由に, ①(旧) 教育研修所へ異動させ, 配席, 仕事内容で不利益に取り扱い(事実5), (新) 教育研修所移転後も同様の仕事しか与えなかったこと(事実6), ②昇格を停止して賃金格差を生じさせたこと(事実7), および③退職を強要したこと(事実4)のうち, ③は消滅時効期間経過後の行為であるから, ①および②の責任原因について判断する。

(2) 不法行為責任について 使用者の人事権は, 「合理的な目的の範囲内で, 法令や公序良俗に反しない限度で行使されるべきであり, これらの範囲を逸脱する場合は違法であるとの評価を免れない。また, 従業員は, 雇用契約の締結・維持において, 配置, 異動, 担当職務の決定及び人事考課, 昇格等について使用者に自由裁量があることを承認したのではなく, これらの人事権が公正に行使されることを期待しているものと認められ, このような従業員の期待的利益は法的保護に値するものと解される。

これを本件に即していえば, Xの内部告発は正当であって法的保護に値するものであるから, 人事権の行使においてこのような法的保護に値する内部告発を理由に不利益に取り扱うことは, 配置, 異動, 担当職務の決定及び人事考課, 昇格等の本来の趣旨目的から外れるものであって, 公序良俗にも反するものである。また, 従業員は, 正当な内部告発をしたことによって, 配置, 異動, 担当職務の決定及び

人事考課、昇格等について他の従業員と差別的処遇を受けることがないという期待の利益を有するものといえる。そうすると、Yの上記(1)①、②の行為は、人事権の裁量の範囲を逸脱する違法なものであって、これにより侵害したXの上記期待の利益について、不法行為に基づき損害賠償すべき義務がある。」

(3) 債務不履行責任について 「従業員は、雇用契約の締結・維持において、上記(2)のとおり人事権が公正に行使されることを期待し、使用者もそのことを当然の前提として雇用契約を締結・維持してきたものと解される。そうすると、使用者は、信義則上、このような雇用契約の付随的義務として、その契約の本来の趣旨に則して、合理的な裁量の範囲内で配置、異動、担当職務の決定及び人事考課、昇格等についての人事権を行使すべき義務を負っているというべきであり、その裁量を逸脱した場合はこのような義務に違反したものとして債務不履行責任を負うと解すべきである。……本件では、Xの内部告発は正当な行為であるから、Yがこれを理由にXに不利益な配置、担当職務の決定及び人事考課等を行う差別的な処遇をすることは、その裁量を逸脱するものであって、正当な内部告発によっては人事権の行使において不利益に取り扱わないという信義則上の義務に違反したものである。したがって、YはXに対し債務不履行に基づく損害賠償責任を負う。」

5 謝罪文の手交

「Xは、YがXの名誉を毀損した事実を具体的に主張しないから、このような処分を認めるべき法律上の根拠は認められない。」

6 消滅時効の成否

Xの本訴提起日である「平成14年1月29日の3年前の日である平成11年1月29日より前になされた不法行為に基づく損害賠償請求権と、平成14年1月29日の10年前の日である平成4年1月29日より前になされた債務不履行に基づく損害賠償請求権は、いずれも時効により消滅したというべきである。」「Xは、不法行為による損害賠償請求と債務不履行による損害賠償請求を選択的に併合しているから、以下、時効により消滅した期間が原告に有利である債務不履行に基づく損害賠償請求により、判断することとする。」

7 損害の発生・額ならびに因果関係の有無

(1) 精神的損害について Xが、Yの前記4(1)①、②の行為によって、「深刻な精神的打撃を受け、無力感、屈辱感等の多大な精神的苦痛を被ったことは明らかである。」平成4年1月29日以後の差別的処遇に基づく精神的損害の評価にあたっては、それ以前の「昭和50年10月から長期間に渡って一貫してなされた処遇

と基本的に同質のものであるから、このような事情を考慮するのが相当であり、そうすると、同日以後に生じた精神的苦痛は一層多大なものであったというべきである。」

もっとも、前記3(1)、(3)の事情は、「精神的損害の算定にあたっては減額要素として考慮せざるを得ない。以上の事情を総合考慮すると、精神的損害に対する慰謝料の額は200万円と認めるのが相当である。」

(2) 財産的損害について ① 賃金格差が生じてから平成12年末までの、Xの賃金とX以外の同期同学歴入社者の平均賃金との差額は概ね3370万円(平成13年末現在)であり、昇進の最も遅い者との賃金格差は2667万円(同現在)である。

② Xと同期同学歴入社者の4分の3は退社しており、「現在在籍している従業員は平均的従業員として観念される者よりある程度積極的な評価を受けている可能性が多分にあり、Xがそのような者らと同時期に同等の評価を受けていたとはいえないと考えられる。したがって、Xが得られたであろう賃金額の算定基準を、同期同学歴入社者の従業員の平均賃金額とすることはできない。」

③ さらに、上記3(1)、(3)判示の事由は考慮されるべきであるから、同期同学歴入社者で昭和62年と平成12年の2度にわたり7級(管理職相当)から6級(非管理職)に降格された「最も昇進の遅い……従業員の賃金額を一応の標準とした上で、内部告発を理由とする違法な差別的評価に基づき〔Xにつき・引用者〕生じた賃金格差は、この者との賃金格差のうち、7割を下回るものではないと認めるのが相当である。」

(3) 弁護士費用について 110万円をもって相当と認める。

Ⅲ 研究

1 はじめに——公益通報者保護法との関連づけ——

(1) 告発は、一般的には「悪事、不正をあばくこと」、「不正の事実があると暴いて人人に告げ知らせること」のようである。⁽¹⁾ こうした用語法によれば、労働法上、内部告発は、労働者が、経営(広義の)の組織に属する者が内部に〈悪事、不正〉の行為が生じていること、または生じようとしている事実を「あばくこと」、「人人に告げ知らせること」である。⁽²⁾

(2) 平成18年4月1日施行予定の「公益通報者保護法」(平成16年法律122号)は、周知のように、「労働者」(労基法9条のそれ)が、どのような事実を、どこ(誰)に通報したとき、当該通報を理由として使用者の行う解雇を無効とし労働者

を保護するかを定めたものであり、通報対象となるべき事実を2つの方面から規定している。ひとつは「個人の生命または身体の保護、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国民の生命、身体、財産その他の利益の保障」に関わる法令違反の通報（公益通報）であり（1条・2条）、他は当該法令を刑罰法規（同法「別表」、政令参照）に限定している（法令違反の犯罪行為のほか、勧告違反、基準違反を含む⁽³⁾）。すなわち、前者は本法に基づき通報者を保護する〈悪事、不正の事実〉の内容・範囲を画定しており、後者は〈悪事、不正の事実〉のうち違法性の強度のものに対象を絞っていることになる。

本件Xの告発した、Yを含む貨物自動車運送業者間の「本件ヤミカルテル」（事実2（1））および「運賃不正収受」（事実3（1））は、それぞれ法「別表」8号該当の法律である独占禁止法（3条・89条）および道路運送法（61条・98条3号）違反の犯罪行為であり、公益通報として、この法律で通報者を保護する「通報対象事実」に該当することは明らかである。

（3）公益通報者保護法は、通報先を制限している。労働者は、①「当該労務提供先等」または②通報対象事実につき「処分又は勧告等をする権限を有する行政機関」に通報した場合に、使用者の解雇から保護される（3条1号・2号）。①の当該労務提供先への通報は「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると 思料する場合」で足りるが、②の権限ある行政機関への通報は「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると 信ずるに足りる相当の理由がある場合」であることが必要である。それら通報先以外にも、③「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」に通報する場合は、②の要件のほか、一定の要件（後述）を充たすことを必要としている（3条3号）。③の「必要であると認められる者」とは、たとえば報道機関や消費者団体その他通報対象事実に関連する活動を行っているNPO（弁護士らの開設するヘルプライン・相談室などを含む）および議員など幅広い主体が考えられている⁽⁴⁾。

（4）以下では、便宜上、「通報対象事実が生じ、又は生じようとしている場合」を〈真実性の要件〉と、そしてそのように「信ずるに足りる相当の理由がある場合」を〈真実性信念の相当性の要件〉と呼ぶことにしよう。労働者が当該労務提供先に通報する場合は、そのように「思料する場合」でよいことは前言ったが（ちなみに、〈真実性思料の要件〉と表現できよう）、「思料」は、普通に考える・思慮するというくらいの意味であるのに対し、「信ずる」は当該事実が確実に生じている・また

は生じようとしているとの確実性の認識をとまなう信念をいうと解しておきたい。

(5) 本件事案において、Xは、「本件ヤミカルテル」を公取委に通報したほか報道機関(事実2(2))、労働組合(事実2(4))、国会議員(事実2(6))に通報し、「運賃不正收受」を日本消費者団体に告発している(事実3(1))。すなわち、Xの告発先のうち、公取委以外は、公益通報者保護法の定める上記(3)③の通報先にあたる。したがって、公益通報者保護法によれば、〈真実性の要件〉か、または〈真実性信念の相当性の要件〉のほか一定の要件(後述)が必要である。

今後、裁判例は、本法によって保護されない内部告発者の不利益取扱いのケースにおいても、本法が設定した公益通報者保護の考え方を参考に判断していくものと思われるという示唆もあり⁽⁵⁾、本件もこのような立場から内部告発の正当性要件について一般的検討を要する問題を多々含んでいる点で重要な事件といえることができる(以下、2で検討する)。

(6) さらに、公益通報者保護法は、労働者が公益通報をしたことを理由とする解雇を無効にするのみでなく、「降格、減給その他不利益な取扱い」をすることも禁止している(5条)。しかし、禁止違反の法的効果は、解雇の場合と異なり規定されていない。

内部告発は、周知のように、これまでは労働組合が組合活動の一環として行うことが多く見られ、それ故当該活動が「労働組合の正当な行為」(労組法7条1号)に値するか否かを問う事案として出来た。使用者は、そのような場合をも含めて、内部告発をした労働者は、就業規則の「服務規律」に定める企業の社会的信用・名誉を毀損し、損害を与え、または事業の秘密情報を第三者に洩らし、さらには円滑な企業秩序を乱したなどの理由を構えて不利益取扱(懲戒処分や解雇)の対象にしており、判例、裁判例のほとんどはそれら不利益取扱の有効性を争うものである。とはいえ、企業が告発した労働者に対し損害賠償を請求するケース、あるいは退職金を支給しないといったケースもあり⁽⁶⁾、これらを含めて内部告発の正当性に関しては、裁判例上、すでに一定の判断基準が蓄積されてきている(裁判例は、特に近年枚挙に暇がないので他文献にゆずる⁽⁷⁾)。

本件は、こうした事件類型と異なり、使用者の行う「人事」の面で長期にわたり不利益取扱いを受けてきた労働者が「雇用契約上の平等取扱義務、人格尊重義務、配慮義務等に違反する」として損害賠償を請求した訴訟という特徴を有している。判旨は、先に見たような公益通報者保護法の保護範囲の間隙を埋める救済法理のあり方に関する法理論的問題を扱っており、内部告発の正当性基準に関する法的判断

とともに重要な意義を有する（以下、3で検討する）。

2 内部告発の正当性の根拠および判断基準

（1）本件判旨 判旨は、①Xの告発に係る事実の真実性または真実性信念の相当性、②告発内容の公益性、③内部告発の動機・目的が公益実現にあること、④告発方法が不当とまではいえないことを「総合考慮」し、Xの内部告発は正当な行為として法的保護に値すると判示している（判旨1（3））。このような判旨の正当性の判断基準は、これまでの内部告発に関する裁判例の傾向に沿ったものである。そこで、はじめに、判旨が直接触れるところではないが、労働者の内部告発の正当性の法的根拠について簡単に述べ、次いで判旨の挙げる内部告発の正当性の判断基準について順を追って検討することとする。

（2）内部告発の正当性根拠 労働者の内部告発を正当とすべき法的根拠に関する学説の考えはひとつにまとまっているわけではない。ある説は、労働者の人格権防衛の自救的な行為として正当性を有すると説いている。具体的には、労働者は職業倫理や職業的誇りを犠牲にし、あるいは傷つけられることなく労働する人格権を有するが故に正当に内部告発を行う権利があると説かれる（人格権説⁽⁸⁾）。他の説は、内部告発は、企業の法益である営業の自由および財産権は公共の福祉により制約されるとの観点から正当化され、労働者が労働契約上負う誠実義務、守秘義務違反としての懲戒処分や解雇事由の該当性が否定されると説いている（公益保護説⁽⁹⁾）。別の説は、内部告発は、企業のコンプライアンス（法令遵守）の実現という目的を実現するための手段であり、そのような観点からみて正当化が可能な行為であると主張する（企業コンプライアンス実現説⁽¹⁰⁾）。

筆者は、内部告発は私人による法（条理、社会規範を含む広義の法）の実現行為として正当化されると解するものであるが、判例研究の域を超えるので若干の見解を注で述べるにとどめる⁽¹¹⁾。

（3）内部告発の正当性の要件 ① 真実性・真実性信念の相当性 判旨は、正当性の判断基準の筆頭にXの告発の内容（本件ヤミカルテルおよび運賃不正収受）は真実であるか、真実であると信じるに足りる合理的な理由があり、また公益性が認められるとしている。この判断に異論を差し挟む余地はないであろう。

敢えて言えば、本件告発の対象事実の違法性は明白であり、真実性の要件で十分であったと言って差しつかえない事案であった。しかし判旨は、運賃不正収受に関しては「大筋において」真実に合致しているとのべている（判旨1（1））関係上、真実性信念の相当性の要件にまで言及したものと考えられる。

改めて、内部告発の対象事実に関し、真実性に加え、真実性信念の相当性が認められる場合も正当とされる理由については、労働者には真実性を客観的に証明できる情報収集力が不足している故であると説かれているが⁽¹²⁾、そのとおりというほかない。真実性信念の相当性要件を認めないときは、内部告発は労働者に過剰なリスクを負わせ、法の実現について私人（労働者）の役割を事実上否定するに等しい結果になるであろう。

② 対象事実 Xの告発の内容には「公益性」が認められている（判旨1（1））。一般に、内部告発の内容は、公益通報者保護法で保護される通報対象事実と同一でなければならない理由は少しも存しない。したがって、一定の刑罰法規違反に限られる必要はなく、判旨はそのことを「公益性があること」と表現している。裁判例には内部告発の内容を企業の「違法行為等社会的に不相当な行為」と概念構成するものがあるが⁽¹³⁾、本件判旨のいう「公益性」概念もそのようなものと解してよいと思われる⁽¹⁴⁾。

③ 目的・動機 労働者の内部告発の正当性の法的根拠が法の実現にあると解される以上、その主たる目的が企業（あるいは、その執行体制）に対する加害や報復あるいは私的な利益を図ることにあってはならないことはいまでもない。もともと、目的・動機が端的に表出することは希であり諸般の事情から推定するほかない。このため、告発の内容に公益性が認められるときは正当な目的・動機によるものと推定し、それを争う者が目的・動機の不当性を主張、立証する責任を負うと解すべきである。本件では、Xが内部告発後すぐに上司に対し自己の関与を明らかにしている点を指摘し、不当な目的は認められないとしている（判旨1（1））。しかし、内部告発をした労働者にXと同様の態度・行動を期待することは通常は困難とも考えられるので、判旨のこの部分は付加的事情と考えるべきである。

④ 手段・態様および内部的是正努力の要否 判旨は、Xが最初に告発した先が全国紙の新聞社であることとの関係において、「労働契約において要請される信頼関係維持の観点から」、内部告発をする労働者は「ある程度会社の被る不利益にも配慮することが必要である。」と述べ（判旨1（2）①）、Xは「本件ヤミカルテルを是正するための内部努力としてやや不十分であった」と結論づけている（判旨1（2）②）。

留意すべき点は、判旨は、その「内部努力」を、公取委、運輸省等への告発との関係では格別問題にしていな^いということである（運賃不正収受を日消連に内部告発したことについても同様に問題にしていな^い）。私見は、つぎのような理由から

判旨の立場を強く支持したいと思うのである。

労働者の内部告発を受ける報道機関は、それをどのような内容の記事にし報道するかを独自の編集方針、報道方針に基づいて決定するのであり、そこに労働者の関与する余地はない。そして、その影響ははなはだ大きく一方的であり、告発を受けた企業は回復困難なダメージを受け、仮に信頼回復が可能でもそれには長期を要する（経験則⁽¹⁵⁾）。この点は、マスコミの報道力に比べれば質的、量的に格段に劣るとはいえ、労働者が不特定多数に告発文書（ビラなど）を配布する場合にも多かれ少なかれ同様の状況が予想されないではない⁽¹⁶⁾。そして、仮に不正行為をした企業に非があるとしても、非違行為と制裁との間には均衡性がなければならず、この意味で内部告発という「強い武器」の使用は「適切な管理のもとにおかれなければ弊害のほうが大きくなる」という危惧を表明する見解には説得力がある⁽¹⁷⁾。このような意味で、特に、報道機関に対し内部告発をする場合には、原則として（その意味は後述）、その是正に向けて一定の内部努力を果たす必要があると解される。このことは不特定多数に対し内部告発を内容とする文書を作成配布する場合も、程度の差はあれ、当てはまるものと解される。

⑤ 内部的努力の限界　しかしながら、内部的努力の形跡のない内部告発も、「やむことを得ずなされたもの。」として例外を認めなければならない場合の存することは、今日、異論のないところである⁽¹⁸⁾。第1に、当該労務提供先が労働者に信頼性のある内部通報機関を設けていない場合、そのような機関が存在しても有効に機能していない場合、である。今日、企業が、内部通報を受けたとき、その内容を迅速に調査し、調査の結果とどのような措置をとったかを通報者に知らせるといった通常の業務上の指揮命令関係から独立の権限をもつシステムを構築することは、労働者に守秘義務、社会的信用・名誉保持義務、企業に損害を与える行為をしない義務などを課すことへの「みかえり」として、基本的義務であると解すべきである⁽¹⁹⁾。第2に、告発の内容が、企業ぐるみ、業界ぐるみで行われているような場合に労働者に内部的努力を求めることは酷であり、自発的是正の期待可能性のないものとして、例外を認めなければならないであろう。このことは、本件の具体的事実在即して⑦で述べる。

⑥ 行政機関への内部告発　これに対し、行政機関に対し内部告発をする労働者は、特に内部的努力を要件として課されることはない⁽¹⁹⁾と解すべきである。行政機関は法の実現を職責にする公的専門機関であり、行政機関に内部告発をしても、直ちにそれが社会に知らしめられるものではなく、法の定める手続に沿って一定の調

査等の後、真実性のある告発内容については、違法ないし不正があれば必要な措置が行われるであろうから、である。⁽²⁰⁾ 本件を含めて裁判例はおおむねそのように対応しているように思える。⁽²¹⁾

⑦ 再び、公益通報者保護法との連関づけ 判旨は、前言したように、Xが「本件ヤミカルテル」を全国紙に通報した点に関し、「労働契約における信頼関係維持の観点から、ある程度Yの被る不利益に配慮する必要がある」と述べ、それを「是正するための内部努力としてやや不十分であった」と結論づけている（判旨1（2）②）。

公益通報者保護法によれば、通報対象事実を当該労務提供先等および関係行政機関以外の者に通報する場合は、〈真実性の要件〉または〈真実性信念の相当性の要件〉のほか一定の要件（3条3号イ・ロ・ハ・ニ・ホに定める要件）が必要である。そこで、同法の一定の要件に即して、果たして「やや不十分であった。」との判断が妥当か否か検討しておくことは無意味ではあるまい。⁽²²⁾

i 「公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合」（同条3号イ）。Xは、本件通報後、再三にわたり、取締役等により退職を強要され、副社長には市役所に勤務するXの兄に対しXの行為を止めさせるよう脅迫され、頻繁に異動させられ、30年近い長期にわたって徹底的な不利益取扱いを受けたのであり（事実2（5）、4、5、7）、このことはXが行政機関にのみ通報した場合であっても変わらないことが推認される。

ii 「当該通報事実に係る証拠が隠滅され……おそれがあると信ずるに足りる相当な理由がある場合」（同条3号ロ）。このことは本件ヤミカルテル及び運賃不正收受が業界ぐるみ、企業ぐるみで行われていること（事実2（1）、（2））および読売新聞による報道記事直後に隠蔽工作が行われた（事実2（3））ことから明らかといえる。⁽²³⁾

iii 「労務提供先から……公益通報をしないことを正当な理由がなくして要求された場合」（法3条3号ハ）。XはYの取締役および上司から再三強い調子でその中止を求められている（事実2（4））。

iv 「書面……により……公益通報をした日から20日を経過しても……調査を行う旨の通知がない場合（以下、略）」。Xはこのような書面による通報をしていない。しかし法律が、企業に通報の受理・調査・調査結果の通報者への報告を行う部署（機関）を設置していない場合を含めて一般的にこのような内部的努力を労働者に課しているとすれば、到底正当とは思われない（前記⑤参照）。

v 「個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と信ずるに足りる相当の理由がある場合」。Xは、Yの関与が認められる暴力団により家族に対し危害を加えるような言動によって脅迫されている（事実4）。それが「急迫した危険」であったかどうかは別にして、何故「急迫した」というごとき高度の危険（リスク）が存在しなければならないとしたのか、かえって法規定自体の当否が問われるところであろう。

3 内部告発を理由とする不利益取扱と救済

（1）使用者の人事権の行使と労働者の期待的利益 ① 判旨は、使用者は、労働者の「配置、異動、担当職務の決定及び人事考課、昇格等」（便宜上、単に「人事」と呼ぶ）につき「人事権」を有しており、労働者は「人事権が公正に行使されることを期待している」と判示し、労働者の法的保護に値する内部告発を理由に人事上不利益に取り扱うことは、その期待的利益の侵害（不法行為）になり、また使用者が「人事権を公正に行使すべき義務」に違反する（債務不履行）と述べている。そして、その義務は、本件事案との関係において、「正当な内部告発によっては人事権の行使において不利益に取り扱わないという信義則上の義務」と具体的に概念構成されており注目に値する（判旨4（2）、（3）⁽²⁴⁾）。

さらに判旨は、法的保護に値する内部告発を理由に労働者を人事上不利益に取り扱うことは、人事の「本来の趣旨目的から外れるもの」といい（不法行為責任について）、あるいは「その契約本来の趣旨に即して」人事権を行使すべき義務に違反する（債務不履行責任について）、と述べている。

② 以上の点に関する法的問題所在は、二点ある。その1は、判旨は、使用者は「配置、異動、担当職務の決定及び人事考課、昇格等」に関し「人事権」を有するというが、実定法上「人事権」なる権利は存在しない。学説、判例においては配置転換・出向・転籍・休職・懲戒処分などの〈異動人事〉のそれぞれについて、また人事考課による職能資格等級と役職の決定などの〈格付け人事〉や、職能資格制度の下での賃金等級および等級内号俸の決定などの〈賃金人事〉に関して、当該問題ごとにその行使に係る公正基準が論議されてきた。したがって、判旨のように「人事権」という包括的権利を構想し、その「公正な行使への期待的利益」という一般的、抽象的利益（法益）を概念構成することにどれほどの意義があるというべきか、疑問の余地がなくはない。⁽²⁵⁾

その2は、判旨は、人事権はその「本来の趣旨目的」（不法行為責任）、あるいは「雇用契約の……本来の趣旨」（債務不履行責任）に即し行使されなければならない

いと述べているが、その本来の趣旨なり目的の意味、内容は必ずしも明らかでない。このことをどのように評価判断すべきか、である。

(2) 〈格付け人事〉と労働者の権利 ① 本件のXに対する不利益取扱は、Xの配置（職務の場所、内容）および昇格停止措置（同一等級における昇給号俸の不利益取扱も含む）が人事権の裁量の範囲を逸脱する違法なもの（不法行為責任）、あるいは「信義則上の義務に違反したもの」（債務不履行構成）とされている。ここでは特に、昇格停止措置に焦点をあてて損害賠償請求権の法的構成を検討してみたい。

② 使用者の人事考課権の法的根拠・内容

i 使用者は、労働者に対し、労働契約の範囲内で、労働者の労働義務を決定し、変更する労働指揮権を有する⁽²⁶⁾。したがって使用者は、労働指揮権のコロラリーとして、労働者に対する労働指揮権行使の効果を判定評価する権利を有していると言わざるを得ない。すなわち人事考課権は、使用者が労働契約の範囲内で保有する労働指揮権を法的根拠にして行われるものである⁽²⁷⁾。

そして人事考課権という権利の具体的内容は、個々の雇用関係において、人事考課がどのように用いられているかによって決まるものであるが、一般に職能資格制度が行われているところでは、使用者の人事考課権も当該制度の枠内で行われることは当然である⁽²⁸⁾。

ii 職能資格制度は、一般的には、労働者の職務能力を評価し、その評価に基づく等級と資格（要するに、格付け）を決定し、当該格付けに対応して役職や賃金を決定する制度であるために、職務能力（広義の）に関して行う評価の、(i)期間、(ii)項目（仕事の困難度・労働者の職務遂行能力・勤務実績など）、(iii)基準ないし段階、(iv)方法（絶対評価・相対評価など）、(v)手続、(vi)苦情処理といった基本的枠組みで構成されており、合理的な内容を定めるものであるかぎり、労働契約の内容になる。

したがって使用者は、労働契約の内容をなす当該の職能資格制度の枠内で人事考課権を行使することができ、それと裏腹の関係において労働者は当該の職能資格制度が公平、公正に運用されることに法的利益を有するのである⁽²⁹⁾。

③ 人事考課における使用者の不法行為責任と債務不履行責任 ところで、使用者が人事考課権を濫用し、労働者を職能資格の格付け（等級）や賃金決定で不利益に取り扱った場合、裁判例のほとんどは不法行為責任を認めるものの、債務不履行責任を認めたものは本件のほかは、男女間の昇格および賃金差別に関する1件が

あるに過ぎない（その意味で本件判旨の重要性は大いに強調されて良い）。これまで⁽³⁰⁾このように人事考課権の濫用が不法行為法理の枠組みで処理されてきた主な理由は、職能資格制度の下で使用者は人事考課を公正に行う信義則上の義務を負うと解するとしても、一体いかなる債務を負うのか（債務の特定性）が明らかでなく、さらに労働者はどのように履行請求できるのか明らかでない、という点にある。⁽³¹⁾

紙幅が余りないので、以下にこの点に関する私見の概略を述べるにとどめる。思うに、職能資格制度が上にのべたような基本的枠組みに沿ってある程度具体的、合理的に就業規則に定められているときは、労働者は人事権が公正に行使される具体的な期待的利益を有するのであり、使用者は労働者に対し、当該制度の趣旨、内容の定めにしたがって適正に運用する義務（債務）を負っていると解することができる。⁽³²⁾使用者は、労働者が比較可能な労働者との関係における格差の存在および仕事の割振りや能力または（および）勤務実績の評価に関し適正になされていないとの一応の主張立証をした場合は、反証を挙げ評価の適正なことを主張立証する責任を負うと解すべきである。

しかし、職能資格制度の内容が、人事考課および資格の格付けの基準の点で明確にし得ない程度に未整備のまま運用されている段階では、労働者は人事権が公正に行使される一般的な期待的利益を有するにとどまり、当該労働契約においては使用者に広い裁量の人事考課権が留保されていると解さざるを得ない。

本件判旨は、Yの職能資格制度に関してはごく簡単な認定しかしておらず（事実7（1）、（2））、そのため人事制度の「本来の趣旨目的」を当該制度に即して具体的に判断できない憾みが残り、「正当な内部告発によっては人事権の行使において不利益に取り扱わないという信義則上の義務」を債務不履行と構成する法的根拠にやや不十分さを認めざるを得ないのである。

④ 損害賠償額について 判旨は、慰藉料および財産的損害の算定に当たり、Xが（新）教育研修所への移転の際（1992年）、上司の運送現場への復帰の提案に従わなかったことを減額要素として考慮している（判旨7（1）、（2）③）。しかし、Yの上司の提案は昭和50年（1975年）から移転までの約17年間に及ぶ不利益取扱に関し、何ら処遇の是正の方向性を示さないままになされたものであり、Xの態度を減額理由にするのは著しく権衡を失するものといえよう。さらに、判旨は、財産的損害に関し、2度にわたり管理職相当の等級（7等級）から降格された者の賃金を基準にして、しかもそれから3割もの額を減額しており（判旨7（2）①、②）、具体的妥当性に強い疑問を感ずる。管理職相当の等級にある同期・同学歴者

の最低ベースを基準に損害額の算定をなすべきであった。

注

- (1) 『辞林21』(三省堂), 『岩波国語辞典6版』(岩波書店)。
- (2) 本稿のテーマに関し基本文献というに値する水谷英夫『「内部告発」と労働法』(日本労働研究雑誌530号(2004年)12頁)は、内部告発の意義を「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」と違法行為等の「是正」に重点を置いて「イメージ」しておられる。「主たる目的」に付随する他の目的(たとえば、労働条件の維持改善など)が存しても問題ないとの趣旨であろう。また、内部告発に関する裁判例を網羅的に取り上げて検討した島田陽一〔判批〕「労働者の内部告発とその法的論点」労働判例840号8頁は、「労働者個人が職務内外を通じて得た法令違反、人の健康・安全に対する危険、環境への悪影響などについて一般に公知の事実となっていない情報を公的機関または第三者など企業外部に通報すること」と、非公知情報の「通報」という点に重点を置いて「イメージ」しておられる。
- (3) 上村秀紀「公益通報者保護法の解説」NBL790号16頁。
- (4) 上村秀紀「公益通報者保護法」ジュリスト1274号(2004年)68頁。
- (5) 菅野和夫『労働法7版』(弘文堂, 2005年)365頁。
- (6) 懲戒処分、解雇以外の事例には、たとえば、①会社の損害賠償請求を認めた例に、千代田生命事件・東京地判平成11. 2. 15判例時報1675号107頁(退任取締役

によるスキャンダル情報の開示が守秘義務違反、名誉毀損にあたとされた。田中亘〔判批〕ジュリスト1201号(2001年)143頁は判旨に反対している)、および甲社(2チャンネル書込み)事件・東京地判平成14. 9. 2労働判例834号86頁(インターネット掲示板に「不当解雇」の主張を書込んだことが不適格な経営者との印象を与え会社の信用・名誉毀損と認めた)、がある。さらに、②退職金を支給しないことを不相当とした杉本石油事件・東京地判平成14. 10. 18労働判例837号11頁の例(組合活動として顧客に対し古米を混入して販売しているなどの内部告発文書を送付したことが永年の勤続の功績を抹消するほどの背信行為ではないとされた)や、③賞与の不支給に不当性はないとした穀峰会(吉田病院)事件・大阪地判平成11. 10. 29労働判例777号54頁(病院が患者に不正請求をしているなどを記載したビラの近隣住民への配布が業務妨害行為とされた)、などの例がある。

- (7) さしあたって、島田陽一・注1〔判批〕8~13頁、水谷英夫・注1論文14~20頁、小宮文人「内部告発の法的諸問題」日本労働法学会誌105号(2005年)74~83頁、同〔判批〕「病院内における抗生物質過剰投与などを保健所に申告したことを理由とする医師の解雇の効力」判例時報1585号219頁、大内伸也=小島浩=男澤才樹=竹地潔=國武英生『コンプライアンスと内部告発』(日本労働研究会, 2004年)71~127頁参照。また、本件掲載誌(判例時報1889号17頁)にも多数の参考判例が紹介されている。
- (8) 島田陽一・注1〔判批〕15頁。岩出誠「情報の管理」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法4巻』(有斐閣, 2000年)121

頁も、「違法行為への加担は、労働契約が前提としている適法・適正・快適な労働環境下で働く権利を侵害するものである」と述べて人格権説の立場から労働者が労働契約上負う守秘義務の免責根拠を説いている。かつて筆者もそのような趣旨を述べたことがある（小西國友＝渡辺章＝中嶋士元也『労働関係法4版』（有斐閣，2004年）197頁（渡辺））。裁判例には、内部告発を理由に行われた懲戒解雇の有効性の判断にあたり、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との調整の必要も存する」と説く大阪いずみ生協事件・大阪地裁支判平成15. 6. 18労働判例855号22頁があり、これに同感を表明する見解もある（奥田香子〔判批〕「内部告発の正当性」ジュリスト1269号232頁）。

- (9) 土田道夫〔判批〕「顧客信用情報の不正取得および第三者に対する開示を理由とする懲戒解雇の効力」判例時報1834号202頁。
- (10) 大内伸也＝小島浩＝男澤才樹＝竹地潔＝國武英生・注1 著書18頁・199頁。
- (11) 田中英夫＝竹内昭夫『法の実現における私人の役割』（東京大学出版会，1897年）から示唆を得た。同書は、「わが国では、意識的にあるいは無意識的に、法の実現を、事実上公的機関に独占させようとする傾向が顕著に存在するように思われる。国民の権利意識の低さが指摘されてきたにもかかわらず、私人の訴訟をエンカレッジする方策はほとんどとられず、むしろそれをディスカレッジする手段が講じられてきたとさえ言えるであろう。」（173頁）と説かれている。「法の実現を、事実上公的機関に独占させようとする傾向」は、誤解を恐れず言えば、これまでの日本の雇用社会のあり方にも通じているといえよう。それ故、「私人の訴訟」を「労働者の内部告発」と言い換え、それは私人（労働組合を含む）に行政機関と競合する立場を認めるこ

とでもあり、行政機関と企業との緊張関係を高めることになるとの見解（175頁参照）は傾聴すべきものである。このように、労働者の内部告発を「法の実現における私人の役割」と解することができるならば、労働者は法の実現行為を理由に法的責任を負うことはあり得ない。このように考えることは、昨今の深刻で国民生活に広く負の影響を及ぼしているさまざまな企業不祥事への警鐘でもあり、正当な内部告発はディスカレッジすべきものではなく、かえってエンカレッジすべきものとすら言うことができよう。すなわち、そのような意味において「法の実現」の観念は、労働者の人格権保護、公益の優先、企業のコンプライアンスの実現のいずれをも包摂し得る、労働者の内部告発の正当性の法的根拠とすることができる。さらに、同書177～178頁・193～194頁・199～200頁などを参照。

- (12) 水谷英生・注7 論文17頁。
- (13) 首都高速道路公団事件・東京地判平成9. 5. 22労働判例718号17頁。小宮文人・注3 論文から教示を受けた。同教授は、公益保護説に与され「広く一般多数人の利害に関する内部告発を保護の対象にするのが妥当」とされている（同箇所）。「公益性」基準を適切と考える典型的な例として、富里病院事件（東京地判平成7. 11. 27労働判例683号17頁）を挙げることができよう。本件は、病院勤務の医師2名が抗生物質を過剰に投与する他の医師の不適切な診療実態を保健所に申告したことを理由に解雇され、無効と判決された事例である（参照、小宮文人・注3〔判批〕219頁）。
- (14) したがって、一時的には経営の組織や運営に混乱を生ずるとしても、客観的にみて〈経営利益への貢献性〉が認められる場合には「公益性」を承認できると解される。たとえば、業務執行権を有する理事らの背任、横領などに対する内部告発を正当

行為と判断した注8・大阪いずみ生協事件、また会社内部の不正疑惑を解明する目的で信用情報を不正入手したこと等を理由とする懲戒解雇に関し、それがむしろ会社の「利益に合致するところもあった」とし、「違法性が大きく減殺される」として無効とした宮崎信用金庫事件（福岡高宮崎支判平成14. 7. 2労働判例833号48頁）もこうした判断の一例として参照されてよい。

(15) 群英学園事件（東京高判平成14. 4. 17労働判例831号65頁）。本件は予備校である学園の「不正経理問題」に関し、記者会見を行い、それが全国紙（2紙）、地方紙（1紙）に掲載され、その後入校生徒が激減し経営困難に陥ったという事案である。判旨は、解雇を有効と認めたが、その主な理由は、告発内容自体に「根拠がない」と認定されたことにある。

(16) ①病院周辺住民宅への、患者に対し「手技料」の不正請求を行っているとの内容のビラ配布行為を賞与不支給事由にしたことが相当とされた注6・穀峰会（吉田病院・賃金請求）事件は、「明らかに従業員としての立場を逸脱したもので、……業務妨害に該当（し）……従業員として正当な行為とは言えず、その必要性もない……背信行為」であると判示している。判旨は、同様の行為を「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」とも述べており、告発内容の真実性あるいは真実性信念の相当性などに言及していない。仮に、「手技料」に関し不正請求にあたる事実が存する場合でも、その一事をもって病院全体の経営に悪影響を及ぼすような手段、方法で内部告発することは正当ではないと判断したものと推認される。

他には、②過積載が常態化しているとの一組会員の文書配布行為は運送会社にとって「業務上の信用を回復することができない」ものとの理由で業務妨害差止請求を認

容する一方、労働者が過積載を警察に自己申告したことは、それにより管理者が警察署の取調べを受けたとしても解雇理由になり得ないとした事例もある（吉福グループほか事件・福岡地判平成10. 10. 14労働判例754号63頁）。

さらに、③残業代の未払問題に関し「タイム」誌の取材に応じたことをもって懲戒解雇事由に該当しないと判示したコニカ（東京事業場日野）事件（東京高判平成14. 5. 9労働判例834号72頁）では、労働者が事前に労働基準監督署に申告し、会社は是正勧告を受け是正しているという先行事実の存在に注意が必要である。また、④市の家庭ごみ収集を委託された事業者の従業員が、ごみ収集の際、会社が処理料無料の家庭ごみに有料の事業ごみを混入し、処理手数料の納入を免れていた事実を記者会見し内部告発したことを理由にする解雇を無効と判断した生駒市衛生社事件（奈良地判平成16. 1. 21労働法律旬報1572号38頁）では、労働者らはこの不正をはじめ市および警察に申告したが取り上げてくれないとして記者会見に及んだといった事情の故もあり、「内部努力」の有無は問題視されていないのである。

(17) 大内伸也＝小島浩＝男澤才樹＝竹地潔＝國武英生・注1著書17頁。

(18) 小宮文人・注1論文79頁。

(19) 大内伸也＝小島浩＝男澤才樹＝竹地潔＝國武英生・注1著書188頁、小宮文人・注3論文79頁、岩出誠・注4論文121～122頁など。

(20) 法律が法違反に関し関係者に申告権を与えている場合は、申告者は、申告前に、是正のために内部努力をすることを必要とされていない。労基法104条、労働安全衛生法97条、船員法112条、港湾労働法44条、労働者派遣事業法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条など。周知のように、労基法104条は、

ILO 第20号「労働監督に関する勧告 (Labour Inspection Recommendation)」(1923年)の趣旨に沿って規定されたものである。同勧告は、「労働者及びその代表者は、その使用せられる事業場における欠点又は法令違反に関し監督官に自由に通報するため一切の便宜を与えられるべきこと(後略)。」というものであり、労基法の起草者は104条の趣旨について「一定の要件を設けていない点は広汎な規定であるが、申告があっても監督官に調査措置の義務を課していない点は船舶安全法より弱い。」と注釈している(渡辺章編集代表『日本立法資料全集53巻・労働基準法〔昭和22年〕(3)上』(信山社, 1997年)211頁)。大内伸也=小島浩=男澤才樹=竹地潔=國武英生・注1著書55頁以下に詳細にその法理が検討されている。

(21) 裁判例として、本件のほか、①殺峰会(解雇)事件・大阪地判平成9. 7. 14労働判例735号89頁(病院の不正な保険金請求を大阪府社会保険管理課に行政指導要請をした労働者の解雇を無効とした)、②注9・富里病院事件(医師らが内部で是正努力をした事実を認定している)、③注11・吉福グループほか事件、④古沢学園事件・広島高判平成14. 4. 24労働判849号140頁(専修学校が電気工事士養成施設の指定を受けるため、行政機関の立入り検査を受けるに際し非常勤講師を専任教員であるかのように装い出勤簿を改ざんしたとの通報を通商産業大臣にしたことを理由とする解雇を無効とした)などがあり、このことを示唆するものとして⑤南紀白浜アドベンチャーワールド事件・大阪高決平成14. 9. 12労働判1545号28頁(動物園における「調教」を動物愛護精神から外れた「虐待」といってよい飼育方法であるとの考えに基づきビデオテープにし、テレビ局に提供したことを理由とする懲戒解雇を有効と認めた)がある。

(22) 大塚和成『トナミ運輸事件と公益通報者保護法』金融・商事判例1216号1頁(2005年5月)参照。

(23) ほぼ同様に、業務執行権を有する役員に自浄作用を期待できないといった状況下での内部告発事案に、注8・大阪いずみ生協事件がある。

(24) 念のため、判旨は、不法行為責任に関しては、正当な内部告発によっては、人事に関し、「他の従業員と差別的処遇を受けることがないという期待的利益」を有するものと判示している(判旨4(2))。

(25) 同様の指摘をするものに、本件に関する野川忍〔判批〕「内部告発をした労働者に対する不利益措置の適法性」NBL 807号(2005年)15~16頁。

(26) 土田道夫『労務指揮権の現代的展開』(信山社出版, 1999年)230頁以下。

(27) 注8・小西國友=渡辺章=中嶋士元也262頁(渡辺), 唐津博「使用者の成果評価権をめぐる法的問題」季刊労働法185号(1998年)40頁。

(28) 人事考課の意義に関し、労働者の保有する「労働能力……実際の業務の成績その他の多様な要素を総合判断するもの」と意義づけている裁判例(光洋精工事件(大阪高判平成9. 11. 25労働判例729号39頁)があるが、一般論なのか当該事案の職能資格制度の内容を述べているのか不明であるばかりでなく、一般論とすれば人事考課の必須の要素である「仕事の困難度」が抜けている。また、「その他多様な要素を総合判断するもの」故に、使用者の「裁量が大きく働くもの」と、使用者の人事考課権の一面のみを強調する誤りに陥っている(本文後述参照)。ほぼ同様の判断をするものとして住友生命保険事件(大阪地判平成13. 6. 27労働判例809号5頁)。

(29) 職能資格(等級)制度の意義および機能に関し、労働者の「職務遂行能力の伸張段階に応じて適切な等級に格付けし、それ

によって、より効果的な能力の開発・活用及び適正な処遇、公平な賃金決定などを目指すもの」とした裁判例がある（前注の1審・大阪地判平成9. 4. 25労働判例729号40頁）。職能資格（等級）制度の趣旨、目的を判示したものとして貴重な裁判例である。

- (30) 芝信用金庫事件（東京地判平成8. 11. 27労働判例704号21頁，その控訴審・東京高判平成12. 12. 22労働判例796号5

頁）であり，男女の昇格および賃金差別につき昇格請求権，賃金差額請求権を認容した（本件に関しては，渡辺章〔判批〕労働判例百選7版66頁を参照）。

- (31) このことを明言する裁判例として，ヤマト運輸事件（静岡地判平成9. 6. 20労働判721号37頁）がある。
- (32) 毛塚勝利「人事考課」ジュリスト労働判例百選7版72頁参照。