

通報者の保護に関する判例法理について

平成 30 年 3 月 29 日

消 費 者 庁

1. はじめに

第 10 回公益通報者保護専門調査会において、公益通報者保護法の個別論点を検討する前提として、通報者を保護している判例法理における取扱いを検討する必要があるとのご意見をいただいた。

通報を理由に不利益を受けた労働者等が、訴訟において、不利益取扱いの違法性を争う合、公益通報者保護法の適用が争点となった事案は、把握する限りでは件数が少なく（別添）、一般法（労働契約法、民法等）により保護される事案が多い。このように、一般法により労働者等が不利益取扱いから保護される場合、どのような判例法理によって保護されているのかを、裁判例を検討することで整理した¹²³。

訴訟で争われた事案としては、まず、事業者が、労働者の行った通報行為が違法行為であるとして、解雇等の不利益取扱いを行い、これに対し、労働者が、通報行為が正当であるとして争うものがあり、このような事案に関する判例法理を 2. で紹介する。

また、事業者が、通報以外の不利益取扱いの理由があるとして、不利益取扱いを行い、これに対し、労働者が、不利益取扱いが通報を理由とするものであると争うものがあり、このような事案に関する判例法理を 3. で紹介する。

更に、労働者以外の者が通報した結果、不利益を受けた事案もあり、これに関する裁判例を 4. において紹介する。

2. 通報の正当性に関する主な判断例

(1) 労働者の誠実義務・秘密保持義務等

労働者は、労働契約の締結に伴い、信義則上の付随義務として、誠実義務（使用者の利益を不当に侵害しないよう配慮する義務）や秘密保持義務（使用者の営業上の秘密を保持すべき義務）を負っている⁴。このほか、就業規則において、使用者の名誉・信用を毀損する行為や内部情報の外部への漏洩行為を明文で禁止している場合もある。

そのため、労働者が、使用者が行っている法令違反行為等について外部に通報した

¹ 本稿の作成に当たっては、裁判例のほか、島田陽一「労働者の内部告発とその法的論点」労判 840 号 5 頁以下、水谷英夫『「内部告発」と労働法」日労研 530 号 11 頁以下、菅野和夫「労働法（第 11 版）」弘文堂、菅野和夫他「論点体系判例労働法 1」第一法規、水町勇一郎「労働法（第 6 版）」有斐閣等を参照した。

² 裁判例は公益通報者保護法の施行（平成 18 年 4 月）の前後にかかわらず検討している。

³ 訴訟において争われた不利益取扱いの種類としては、解雇、懲戒処分、配転、職場差別、損害賠償請求など多岐にわたっている。なお、本稿でいう不利益取扱いとは、必ずしも公益通報者保護法上の「不利益な取扱い」（同法第 5 条）と一致するものではない。

⁴ 菅野・前掲 151 頁、菅野他・前掲 100 頁、水町・前掲 119 頁等を参照。

場合、上記誠実義務・秘密保持義務や、就業規則上の規定に反するとして、労働者が解雇、降格、懲戒処分等の不利益取扱いの対象とされる場合がある⁵。

(2) 判例法理による救済

他方で、労働者が、使用者が行っている法令違反行為について、外部に通報することは、法令違反行為の発生及び拡大を防止することにより、消費者その他の関係者の利益に資する場合があります。また、法令遵守及び不正の是正は大局的にみて使用者自身にも利益をもたらすことになる。このような通報行為の公益性に着目する等して、公益通報者保護法の施行前から、通報行為が正当なものであるとして、当該労働者の通報行為を理由とした不利益取扱いから労働者を救済する判例法理が存在する。

(3) 具体例

ア 事実の真実相当性、目的の公益性、手段の相当性を考慮する方法

代表的な考え方として、①告発内容が真実でありまたは真実と信ずべき相当な理由があるか（事実の真実性・真実相当性⁶）、②告発の目的が公益性を有するか（目的の公益性）、③告発の手段・態様が相当なものであったか（手段・態様の相当性）などを総合的に考慮して、当該内部告発が正当と認められる場合には、仮に当該組織の名誉・信用が毀損されたとしても不利益取扱いを行うことはできないと解釈する方法がある⁷。

● このような方法で通報が正当とされた例

- ▶ 岡山地決平成 28 年 6 月 6 日：勤務先である大学の論文不正問題について、フリーライターに情報提供をし、記事が週刊誌に掲載されたところ、解雇された事案。
- ▶ 東京地判平成 28 年 1 月 29 日 労判 1136 号 72 頁：インターネットのブログ上で勤務先の組織運営を批判する記事を書いたところ、雇止めを受けた事案⁸。
- ▶ 東京地判平成 27 年 1 月 14 日 労経速 2242 号 3 頁：勤務先の店舗における不衛生な状況を、具体的事実を摘示して保健所に通報したところ、解雇された事案（立入検査の結果、通報者が摘示した事実の存在が認められなかったが、裁判所は、食品衛生に対する意識が低い点が通報の根幹部分であると評価した上で、その点について、全く虚偽と言い切れるか疑問であるとし、また、少なくとも真実相当性は認められるとした）。
- ▶ 富山地判平成 17 年 2 月 23 日 労判 891 号 12 頁：勤務先の運送会社が他の運送会社との間で運賃等に関する協定を締結していること等の事実を新聞社や行政機関等に情報提供したところ、昇級差別等の不利益取扱いがされた事案（裁判所は、会社ぐるみで行わ

⁵ 島田・前掲論文、水谷・前掲論文、菅野・前掲 655 頁、菅野他・前掲 107 頁等を参照。

⁶ 通報の対象とされた事実の全てについて真実性又は真実相当性が求められるわけではなく、通報の対象とされた事実の重要部分・根幹部分について真実性又は真実相当性があれば足りるとされている。

⁷ 島田・前掲論文、水谷・前掲論文、菅野・前掲 655 頁等を参照、水町・前掲 229 頁等を参照。

⁸ 明示的には判断基準としては示していないが、内部努力をしていた点を考慮し、「被告内部での努力では違法な処分や不当な人事等の是正を期待し得ないと判断することにも無理からぬものがあつた」としている。

れていた違法行為であるから、内部で是正のための努力をしても会社が何らかの措置を講じた可能性は極めて低かったとして、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をしたとしても、告発の方法が不当とはいえないとした)。

- ▶ 大阪地裁堺支部判平成 15 年 6 月 18 日労判 855 号 22 頁：勤務先の生協の副理事長らが勤務先を私物化している旨を、総代に内部文書を送付する等して情報提供したところ、懲戒解雇等がされた事案。
- ▶ 東京地判平成 14 年 10 月 18 日労判 837 号 11 頁：勤務先が顧客に対し古米を混ぜて販売している旨の告発文書を、ダイレクトメールの顧客約 1300 名に郵送するなどの行為に関与したところ、その数ヵ月後、定年退職する際に、退職金を不支給とされた事案⁹(手段方法の相当性を欠くとされたが、結論として通報は正当とされた)。

● このような方法で通報が正当とされなかった例

- ▶ 東京高判平成 28 年 8 月 24 日：勤務先において決算予想数値の改ざんを行っている旨を内容とする告発状を、勤務先の顧問に交付したところ、同内容が、業界新聞により報道され、降格、出向命令を受けた事案（結論として、降格は違法ではないとされたが、出向命令は違法とされた）。
- ▶ 東京地判平成 27 年 11 月 11 日労経速 2275 号 3 頁：勤務先の店舗において、ガソリン代金の水増し請求等が行われていることを、取引先や顧客に情報提供したところ、懲戒解雇された事案（情報提供の内容につき真実相当性が認められたが、目的の公益性及び手段の相当性が否定された）。
- ▶ 東京地判平成 23 年 1 月 28 日労判 1029 号 59 頁：勤務先の元理事長が、任務違背行為により職場秩序を害している旨の事実を、週刊誌記者に情報提供し、記事として全国に流布されたところ、懲戒解雇された事案。
- ▶ 広島地判平成 17 年 7 月 20 日：勤務先大学の入学試験において不正が行われている旨を記者会見で公表したところ、解雇された事案（通報が正当とはされなかったが、結論として解雇は無効とされた）。

イ 手段・方法の相当性を判断基準に含めない方法

名誉毀損行為による不法行為責任を免責する際に用いられる判例法理¹⁰や、これに類する判断基準を用いて、アにおける③手段・態様の相当性を判断要素として示していない例もある¹¹。

● このような方法で通報が正当とされた例

⁹ 退職金の不利益取扱いに関するものだが、通報時には労働者であることから、ここに分類した。

¹⁰ 公共の利害に関する事実に係り、もっぱら公益を図ることに出た場合は、摘示された事実が真実であると証明されるか、真実の証明がなくても、それを信じるについて相当の理由があるときは、不法行為が成立しない（最一小判昭和 41 年 6 月 23 日民集 20 卷 1118 卷等）

¹¹ 主として不法行為に基づく損害賠償請求の判断にあたり用いられている方法であるが、それ以外の不利益取扱い（懲戒処分等）の適法性を判断する際にも用いられている。

- 岡山地判平成 29 年 3 月 29 日労判 1164 号 54 頁：勤務先の大学の入学試験において、点数の不正処理があった旨を、テレビ記者の取材に応じて情報提供し、当該事実がテレビで報道されたところ、停職 3 か月の懲戒処分を受けた事案。
 - 札幌高判平成 20 年 5 月 16 日（上告審：最二小判平成 21 年 10 月 23 日判時 1494 号 1 頁、差戻審：札幌高判平成 22 年 5 月 25 日）：勤務先が経営する特別養護老人ホームにおいて入所者へ虐待行為が行われている旨を、行政機関や労働組合、新聞社に情報提供をし、報道されたところ、損害賠償を請求された事案。
 - 東京高判平成 12 年 8 月 7 日労判 799 号 41 頁：勤務先学園理事長の不正経理問題について、記者会見を開き、弁護士を通じて明らかにしたところ、損害賠償請求が行われた事案。
 - 大阪地判平成 12 年 4 月 17 日労判 790 号 44 頁：勤務先の経営姿勢等を批判した上、昇級差別やサービス残業が強いられていること等を手記として書籍に掲載したところ、戒告の懲戒処分を受けた事案。
- このような方法で通報が正当とされなかった例
 - 東京高判平成 11 年 10 月 28 日判時 1721 号 115 頁：勤務先の施策を批判する意見を新聞紙上に投書したところ、停職 3 ヶ月の懲戒処分を受けた事案（裁判所は、事実の公共性、目的の公益性、事実の真実相当性の証明責任を事業者側に転換した）。
 - 東京地判平成 7 年 5 月 30 日判タ 888 号 209 頁：勤務先の役職員らが不正行為を繰り返している旨の事実が列挙されている文書を取引先、同業者等多数の者に配付したところ、損害賠償を請求された事案。

ウ 懲戒事由を限定的に解釈する方法

不利益取扱いが懲戒処分として行われる場合、懲戒事由を限定的に解釈した上、通報行為やこれに関連する行為が懲戒事由に該当しないとして、労働者を救済する例もある¹²。この場合、懲戒事由該当性の判断をするにあたって、通報内容の真実相当性等の^ア、^イで掲げた要素の検討がされないまま、労働者が救済される場合もある。

- 懲戒事由を限定解釈した上で懲戒事由に該当しないとされた例
 - 静岡地裁平成 29 年 1 月 20 日労判 1155 号 77 頁：勤務先の理事等による強要行為に関する告訴を検察庁に行ったところ懲戒解雇された事案（裁判所は、懲戒事由に該当するためには現実に学園の名誉又は信用を害したことを要すると懲戒事由を限定解釈した上で、懲戒事由該当性を否定した。なお、控訴審（東京高判平成 29 年 7 月 13 日）では懲戒事由に該当するものの懲戒処分の相当性がないとされた）。
 - 山口地岩国支判平成 21 年 6 月 8 日労判 991 号 85 号：農協において、次期総代会で常務理事に選任される予定の者が、貸付規定違反の貸付けに関与していた旨の文書を、組合員ら

¹² 就業規則に規定される懲戒事由の該当性については、形式的に当該事由にあたり得る行為があったかだけで判断されるわけではなく、企業秩序維持という趣旨に照らし限定的に解釈されることがある（菅野・前掲 674 頁、水町・前掲 159 頁等参照）。

の個人情報に記載してある貸付契約書を添付して、理事や理事候補者等に郵送したところ、組合外の者へ個人情報を漏洩した等として、懲戒解雇された事案（裁判所は、懲戒事由としての組合外への漏洩行為とは、組織体としての内部の出来事とは評価し得ないような部外者ないし外部の者への個人情報提供行為であると、懲戒事由を限定解釈した上で、組合外の者に情報を漏らしたとはいえないとして、懲戒事由該当性を否定した）。

- ▶ 福岡高裁宮崎支部判平成 14 年 7 月 2 日労判 833 号 48 頁：信用金庫において、情実融資、迂回融資を行っていることを示す文書を、顧客の信用情報等に無断でアクセスして取得する等して、衆議院議員の公設秘書や県警に提出したところ、懲戒解雇された事案（裁判所は、懲戒解雇事由として予定しているのは、刑罰に処される程度に悪質な行為であると、懲戒事由を限定解釈した上で、懲戒事由該当性を否定した）。
- ▶ 仙台地判平成 9 年 7 月 15 日労判 724 号 34 頁：大学教員が、背任及び業務上横領の嫌疑により学長及び理事を刑事告発したところ、懲戒解雇された事案（裁判所は、懲戒事由にあたるためには、告発を行うにあたり、犯罪の嫌疑をかけるのに相当な合理的資料があることの確認を著しく怠っていた場合であることが必要と、懲戒事由を限定解釈した上で、懲戒事由該当性を否定した）。
- ▶ 鹿児島地判平成 3 年 5 月 31 日労判 592 号 69 頁：脱税を示すメモを持ち出し、税務署に通報したところ懲戒解雇された事案（裁判所は、懲戒解雇事由としての秘密漏洩行為は、企業の存立にかかわる重要な社内機密や開発技術等の企業秘密をその対象にしていると、懲戒事由を限定解釈した上で、懲戒事由該当性を否定した）。

- 懲戒事由を限定解釈したものの、懲戒事由に該当するとされた例

- ▶ 前掲東京高判平成 11 年 10 月 28 日判時 1721 号 115 頁：（裁判所は、懲戒事由を名誉が著しく毀損された場合と限定解釈した上で、懲戒事由の判断にあたり、前掲 2.（3）イの検討を行い、懲戒事由に該当するとした）。

エ その他

上記のような判断基準を示さず、諸事情を総合考慮する等の方法により、労働者を救済している例もある。

- 労働者が救済された例

- ▶ 東京地判平成 15 年 9 月 17 日労判 858 号 57 頁：上司による差別的取扱い等について相談をするため、会社の企業機密に関する情報を含む書類を弁護士に交付したところ、秘密保持義務違反にあたるとして懲戒解雇された事案（裁判所は、弁護士は法律上守秘義務を負っていることから、相談者が自己の相談について必要であると考えた情報については、たとえその中に企業機密に関する情報が含まれている場合であっても、企業の許可を得ずに弁護士に開示することは許される等とし、懲戒解雇を無効とした）。
- ▶ 大阪地決平成 9 年 7 月 14 日：勤務先の病院において不正な保険請求をしている旨を大阪府に申告し、行政指導を要請したところ、解雇された事案（裁判所は、内部告発を業務命令で禁止することはできない、病院の保険請求の運用には本来のあり方とは異なる点も認

められる、病院に重大な損害が生じたとはいえない、根拠資料の提出を禁ずれば具体性のある内部告発は不可能となる等と判示し、解雇を正当とする事由が認められないとした)。

- ▶ 東京地判平成 7 年 11 月 27 日 労判 683 号 17 頁：勤務先の病院における診療方法の問題点を保健所に告発したところ、解雇された事案（裁判所は、診療方法が医学的見地から誤りである蓋然性が高い、生命・身体の安全に直接関わる問題である、不当な目的は認められない、申告内容が外部に公表されたことはなく保健所から不利益な扱いを受けたこともない等と判示して、解雇は違法であるとした）。

3. 不利益取扱いの理由が通報か否かが争われた事案における主な判断例

前記 2. は、事業者が、労働者の通報行為が違法である、と主張して不利益取扱いを行っていることとの関係で、通報行為の正当性が争われた事案である。

他方で、事業者が、労働者の通報行為とは別の理由により労働者に対し不利益取扱いを行った、と主張する事案においては、通報行為が正当な行為であることを前提に、不利益取扱いが通報を理由とするものか、別の理由によるものかどうかを検討し、労働者を救済するものがある（不利益取扱いが正当な通報を理由としていると認定されることで、不利益取扱いが権利濫用や不法行為にあたりとされる関係にある）。

裁判例では、不利益取扱いが通報を理由とするか否かについて、不利益取扱いの内容、不利益取扱いの必要性、労働者の被る不利益の程度、使用者が通報を知った時期、通報と不利益取扱いとの間の時間的接着性、事業者内部において不利益取扱いの検討を開始した時期、通報者に対する嫌悪の程度等を考慮して判断している。

● 不利益取扱いの理由が通報であると認定され不利益取扱いが違法とされた例

- ▶ 東京高判平成 26 年 5 月 21 日 労経速 2217 号 3 頁：医師が勤務先の病院で行われている研修が厚生労働省のガイドラインに反する旨を勤務先（センター長）に情報提供したところ、一切の手術から外す等の措置を受けた事案。
- ▶ 東京高判平成 23 年 8 月 31 日 労判 1035 号 42 頁（上告不受理決定：最一小決平成 24 年 6 月 28 日）：上司による不当な引き抜き行為について、勤務先（コンプライアンス室）に情報提供したところ、不当な配置転換を受けた事案。
- ▶ 最二小判平成 21 年 12 月 18 日：労働者派遣法違反の事実を労働局に通報したところ雇止めを受けた事案。
- ▶ 高松高判平成 20 年 9 月 30 日：県警において偽造領収証の作成を手段とした捜査費等の不正支出がある旨の記者会見を行ったところ、配置換え及び勤勉手当の減額を受けた事案。
- ▶ 名古屋地判平成 20 年 7 月 16 日 労判 965 号 85 頁：違法な多重派遣が行われている旨を労働局に通報したところ、解雇された事案。
- ▶ 前掲富山地判平成 17 年 2 月 23 日 労判 891 号 12 頁。
- ▶ 神戸地判平成 16 年 2 月 27 日 労判 874 号 40 頁：労働基準法違反の事実を労働基準監督署に通報したところ、不当な配置転換を受け、当該業務への従事を拒否したため、懲戒解雇された事案。

4. 労働者以外の者による通報の正当性に関する主な判断例

労働者以外の通報者に対する不利益取扱いが争われる場合も、2.と同様の判断要素を用いて通報者を救済する例がある。

- 退職者が通報したところ不利益取扱いを受けた例
 - 東京地判平成19年11月21日判時1994号59頁：在職中に勤務先の内部書類を複写した上で、退職後に、東京国税局や取引先に情報提供したところ、元の勤務先から損害賠償を請求された事案（裁判所は、前掲2.（3）アの検討を行い、損害賠償請求が認められないとされた）。
 - 福岡高判平成19年4月27日判タ1252号285頁：退職者が、元の勤務先において顧客に対し表示している内容と異なる工程でクリーニングしている事実を、新聞社の記者に明らかにしたところ、元の勤務先から損害賠償を請求された事案（裁判所は、前掲2.（3）イの検討を行い、損害賠償請求が認められないとされた）。

- 役員等が通報したところ不利益取扱いを受けた例
 - 広島高裁松江支判平成27年5月27日労判1130号33頁：学校法人の理事が、理事長の職務遂行上の問題点を、元県議会議員に対して情報提供したところ、解任された事案（裁判所は、情報提供行為の正当性を検討の上、正当性を否定したものの、懲戒解任にすべき程の重大な実害が生じたとはいえない等として、解任は解任権の濫用として無効であるとされた）。
 - 東京地判平成26年12月18日判時2253号64頁：勤務先の取締役会長にコンプライアンス違反がある旨を、記者会見において明らかにし、報道されたところ、取締役を解任された事案（裁判所は、外部への通報にあたり、内部是正措置の前置を求めた上で、解任に正当な理由があったとした）。
 - 東京地判平成22年1月26日：取締役が、勤務先の代表者が会社の資金を横領している旨を、取引先や国土交通省に対し情報提供したところ、取締役を解任された事案（裁判所は、事実関係が必ずしも明らかとはいえない状況において、このような行為を行うことは、会社の信用を毀損しかねない行為であるが、実際に具体的な損害が生じたりはしていない等として、解任に正当な理由がないとした）。
 - 東京地判平成18年8月30日労判925号80頁：取締役が、勤務先と関係団体の癒着、勤務先代表者による会社私物化の実態について、週刊誌記者、関係団体総裁、国土交通大臣に対し情報提供したところ、取締役を解任された事案（裁判所は、解任に正当な理由があったとした）。
 - 東京地判平成11年2月15日労判755号15頁：既に退任した元役員が、社内の人事問題、経営問題に係る社内の稟議の内容を週刊誌記者に提供したところ、損害賠償を請求された事案（裁判所は、守秘義務違反があることを前提に、通報内容の真実相当性等を検討することなく、損害賠償義務を認めた）。

- 事業者が通報したところ不利益取扱いを受けた例
 - ▶ 福岡高判平成 24 年 5 月 25 日：新聞販売店が、新聞社が押し紙をしている等の事実を、外部者に情報提供し、ウェブサイトに掲載されたことを理由の一つとして、新聞販売店契約の更新が拒絶された事案（裁判所は、押し紙の存在が真実であると信じるにつき正当な理由があるとはいえないとし、これを更新拒絶における正当理由¹³の一事情として考慮し得るとして、更新拒絶に正当な理由があったとした）。

- その他の者が通報したところ不利益取扱いを受けた例
 - ▶ 東京地判平成 28 年 2 月 8 日：元依頼者が弁護士を業務上横領罪で警察に申告をしたところ、損害賠償を請求された事案（裁判所は、私人の告発行為については、その捜査能力に限界があることに鑑みれば、当該告発が犯罪の嫌疑をかけることを相当とする客観的根拠を確認して行われた場合には、不当告発による不法行為は成立しないとし、損害賠償請求を認めなかった）。
 - ▶ 大阪地判平成 10 年 3 月 26 日判タ 1003 号 225 頁：他の病院の医師が、別の医師の医療措置に不審を抱き、警察へ通報したところ、損害賠償を請求された事案（裁判所は、警察への通報行為は、仮に内容が結果として正確ではなかったとしても、直ちに違法となるものではなく、通報に理由のないことを知りながら、他人を陥れる目的であえて通報するなど、その内容、方法において相当性を欠く場合にのみ違法となるとし、損害賠償請求を認めなかった）。

以 上

¹³ 原審（福岡地判平成 23 年 3 月 15 日）は、継続的契約である販売店契約の更新をしないというためには、正当理由、すなわち、販売店契約を締結した趣旨に著しく反し、信頼関係を破壊したことにより、同契約を継続していくことが困難と認められるような事情が存在することが必要であるとしており、控訴審もこの判断枠組みを前提に判断をしている。

<公益通報者保護法の適用が争点となった主な事案>

- 公益通報者保護法が適用されて労働者が救済された例
 - 大阪高判平成 21 年 10 月 16 日：勤務先の司法書士事務所において、書類の写しをとった上で、司法書士が非弁行為を行っている旨の通報をしたところ、司法書士の補助者としての仕事を一切与えられなかった事案（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から、公益通報のために必要な証拠書類（又はその写し）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等として、公益通報者保護法を適用し、労働者の事業者に対する損害賠償請求を認めた）。

- 公益通報者保護法が適用されなかったが一般法理で労働者が救済された例
 - 前掲静岡地裁平成 29 年 1 月 20 日労判 1155 号 77 頁：（懲戒解雇は、公益通報¹⁴に対する報復とまでは認められないとして、公益通報者保護法の適用が否定された）。
 - 前掲東京地判平成 27 年 1 月 14 日労経速 2242 号 3 頁：（当事者が公益通報者保護法違反を主張していたが、裁判所はこの点について判断をせず、一般法理で救済した）。

- 公益通報者保護法が適用されず一般法理でも労働者が救済されなかった例
 - 東京地判平成 27 年 2 月 19 日：学術集会のシンポジウムの質疑応答における発言や、多数の従業員に対するメール送信等を理由に、出勤停止 5 日の懲戒処分を受けた事案（裁判所は、労働者が通報と主張した内容は、「通報対象事実」（法¹⁵第 2 条第 3 項）にあたらなかったとした）。
 - 東京地判平成 25 年 3 月 26 日労経速 2179 号 14 頁：労働者が、勤務先における不適切な発言について内部通報をしたところ、関係者が嚴重注意処分を受ける等の是正措置がとられたが、労働者がこの結果に納得せず、親会社の取締役等に同内容の通報を続けたところ、解雇された事案（裁判所は、労働者の通報には「不正の目的」（法第 2 条第 1 項）があるとした）
 - 東京地判平成 25 年 1 月 18 日：勤務先の同僚らによる違法行為をやめさせるよう勤務先に求めたところ解雇された事案（裁判所は、解雇は通報を理由とするものではないとして、公益通報者保護法を適用しなかった）。
 - 東京高判平成 24 年 9 月 14 日労判 1070 号 160 頁：公認会計士事務所内において、税理士事務所を開設していた者が、公益通報のためと主張して、帳簿を持ち出し、顧客データを抜き出したこと等を理由に、公認会計士から準委任契約を解除された事案（裁判所は、資料を持ち出した者は「労働者」（法第 2 条第 1 項）ではなく、また、資料の持ち出し行為は「通報」（法第 2 条第 1 項）自体ではないとした）
 - 前掲東京地判平成 23 年 1 月 28 日労判 1029 号 59 頁：（労働者が通報した内容は、「通報対象事実」（法第 2 条第 3 項）にあたらなかったとした）。

¹⁴ 労働者は、前掲の理事等に対する刑事告訴のほかに、補助金適正化法違反に関する通報も行っており、懲戒解雇がこの通報を理由とするか否かも争われた。

¹⁵ 以下、単に「法」という場合、公益通報者保護法を指す。