

外部通報の保護要件等に関する参考事案・法令等

平成 30 年 4 月 18 日

消 費 者 庁

1. 事業者外部への通報により不正が明らかになった事案の例

(1) 行政機関への通報で不正が発覚した事案の例

- 不正会計が証券取引等監視委員会への通報で発覚した事案（平成 27 年報道）。
- 医薬品が国の承認と異なる製造方法で製造されていたことが、厚生労働省への通報で発覚した事案（平成 27 年報道）。
- カルテが患者の同意なく医院の取引先従業員に閲覧されていたことが、厚生労働省への通報で発覚した事案（平成 29 年報道）。

(2) 行政機関以外の事業者外部への通報で不正が発覚した事案の例

- 通報を受けた報道機関の報道によって、不正会計が広く認識された事案（平成 23 年報道）。
- インターネット上の掲示板への投稿によって、製品の品質検査データの改ざんが発覚した事案（平成 29 年報道）。

2. 事業者内部への通報が機能しなかったと考えられる事案の例

(1) 組織ぐるみで不正行為が行われていた事案の例

- 上司の意向に逆らうことができない企業風土が存在し、適時・適切な会計処理の承認を求めても、当該処理を拒否する幹部が存在した事案（平成 27 年 7 月調査報告書公表）。

(2) 不正行為の隠蔽等がなされていたと思われる事案の例

- 行政機関による査察から違法行為を隠蔽するために、虚偽の記録の作成（過去の記録の書き直しの際には、古く見せるために紙をUVで焼くなどの行為もあった）や想定問答集の作成等が行われた事案（平成 27 年 11 月調査報告書公表）。
- 問題となった行為は国民の安全を脅かす極めて重要なものであるにもかかわらず、一部の幹部や従業員に、当該行為を行政機関等に対して報告し公表すること等のリスクと、本件を公表しないことのリスクを比較にかけた上で、公表しないことが適切であることを暗に示すなどした者がいた事案（平成 27 年 6 月調査報告書公表）。

(3) 事業者内部へ通報したところ、不利益取扱いを受けた事案の例

- 職場における不正を勤務先のトップに直接通報したところ、希望する職務の担当か

ら外された事案（東京高判平成 26 年 5 月 21 日労経速 2217 号 3 頁）。

- 違法行為に関与していた他の役員に対して引責辞任を求めた後、代表取締役を解職された事案（平成 23 年報道）。
- 勤務先の理事の不正行為を理事長に報告したこと等に対して懲戒解雇がなされた事案（東京地判平成 21 年 6 月 12 日労判 991 号 64 頁）。

3. 通報のための資料の収集行為を理由とした責任追及が行われた事案の例¹

- 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（大阪高判平成 21 年 10 月 16 日）。なお、本件における資料の持出しは、公益通報に付随する行為として、公益通報者保護法による保護の対象となるとされた。
- 在職中に勤務先の内部書類を、鍵のかからないキャビネットから取り出して複写した上で、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（東京地判平成 19 年 11 月 21 日判時 1994 号 59 頁）。なお、本件における資料の収集は、社会相当性を欠くものとはいえないから、正当行為として違法性は阻却されるとされた。
- 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、生協が管理する多種の文書が無断で複写して持ち出した上で、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（大阪地裁堺支部判平成 15 年 6 月 18 日労判 855 号 22 頁）。なお、本件における資料の持出しは、正当性が認められる本件の通報に不可欠の手段であって、本件における通報が勤務先にとっても極めて有益なものであったことから、実質的に見て懲戒解雇にまで値するとは解し得ないとされた。
- 勤務先の信用金庫において、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（福岡高裁宮崎支部判平成 14 年 7 月 2 日労判 833 号 48 頁）。なお、本件における資料の収集は、外部に漏らさない限りは勤務先に実害を与えるものではないから、懲戒解雇事由には当たらないとされた。
- 勤務先の脱税の証拠となり得るメモを持ち出し、税務署に通報したところ懲戒解雇された事案（鹿児島地判平成 3 年 5 月 31 日労判 592 号 69 頁）。なお、本件における資料の収集は、メモ 1 枚のコピーに過ぎないこと、その記載内容は不正な経理操作の存在を一応推測させるものであることから、懲戒解雇事由には当たらないとされた。

¹ いずれの事案においても当該責任追及は認められなかった。

4. 真実性、真実相当性を欠く通報によって事業者に損害が生じた事案の例

- 勤務先が違法な一括下請け等を行っているとの文書が、無作為に顧客へ配布されたが、当該文書の内容について真実性、真実相当性は認められず、当該勤務先に信用毀損が生じたことと認定された事案（東京地判平成 26 年 9 月 4 日）。
- 勤務先がハラスメントや年齢・容姿等の外見的な理由による人事処分がなされていることや従業員に対する自社商品の購入強制が行われているとして、その旨がマスメディアに通報されるなどしたが、当該通報等の内容について真実性、真実相当性は認められず、当該勤務先に社会的評価の低下、名誉毀損、商標価値の低下が生じたことと認定された事案（東京地判平成 25 年 11 月 12 日。判例時報 2216 号 81 頁）。
- 勤務先の製品の原料に腐敗卵が使用されている等の内容が、勤務先の取引先や監督行政機関に対して通報されたが、当該通報の内容についての真実性、真実相当性は認められず、当該勤務先に、取引先との取引停止による損害（当該通報がなければ取引停止後 1 年間で得られたであろう利益や取引先へ支払った損失補償金）や、他の取引先との取引における納品単価下落に伴う損害、行政機関からの調査に対応する等のために生じた交通費相当額の損害が生じたことと認定された事案（東京地判平成 23 年 6 月 21 日）。
- 勤務先の元理事長が不正な業務運営を行っていた等として、週刊誌記者に対する通報がなされたが、通報内容についての真実性、真実相当性は認められず、当該勤務先に、名誉、信用等の低下、機密等の漏えいが生じたことと認定された事案（東京地判平成 23 年 1 月 28 日。労判 1029 号 59 頁）。

5. 通報のために内部資料を持ち出した等の主張が認められなかった事案の例

- 勤務先の不正行為を通報する目的で、勤務先の理事長らのメールファイルに無断でアクセスするなどしたとの主張が通報者からなされたが、当該アクセスは不正行為にとは無関係なものに対するものが多く、警察からの求めがあっても、当該アクセスによって得た情報を提供しなかったこと等から、当該アクセスは不正行為を通報するためのものであるとは認められなかった事案（福井地判平成 28 年 3 月 30 日。判時 2298 号 132 頁）
- 勤務先の不正行為を通報する目的で勤務先が保有するデータを取得したとの主張通報者からなされたが、通報内容がほぼ解決した後もデータを取得していたこと等から、上記主張は認められず、むしろ、通報者は、勤務先に自らの要求や意見を受け入れさせるために勤務先に不利な情報を入手することを目的として不正にデータの取得を繰り返してきたことと認定された事案（広島高裁松江支判平成 25 年 10 月 23 日）。
- 公益通報のために事業者の帳票、元帳、議事録、契約書等を持ち出したとの主張が通報者からなされたが、経営者と株主との対立に関する話合いの場で、通報者が中立的立場ではなく一方当事者側に与して着席・発言したことや、上記話合いの翌日

に通報者が、昨日は楽しかったなどと発言したことなどから、上記持出しの目的の正当性には疑問がないわけではないとされた事案（東京高判平成 24 年 9 月 14 日。労判 1070 号 160 頁）

6. 公益通報者保護制度相談ダイヤルに寄せられた相談の例（匿名性確保のため内容は抽象化している）

（1）事業者内部への通報では問題があるため、外部へ通報をしたい旨の相談の例

- 消費者被害が発生しかねない不正行為を勤務先に通報したが、他の会社もやっている当然のこと、と言われ、是正されなかった。取引先にも通報したが、黙認されたままだった。何とかどこかに連絡しやめさせたいと考えているが、どこに連絡すれば良いか知りたい。
- 勤務先の違法行為について通報をしたいが、勤務先の従業員は少なく、通報者がすぐに特定されてしまう状況である。今後どのように、この違法行為の是正を伝えていけばいいか知りたい。
- 会社の内部の通報窓口の組織に不信感を持っているので、行政機関への通報を考えている。
- 同僚の不正行為を証拠と共に上司に通報したが、不正行為を是正できなかった責任をとがめられる一方、結局、不正行為が是正されなかった。会社の利益のために不正を黙認しているものと思われる。どこに通報すればよいか。
- 勤務先が行っている違法行為の是正を求めたいが、通報しても隠ぺいされてしまうのではないかと不安である。行政機関が動かない場合はマスコミへの通報も考えている。その際に気をつけることはあるか。
- 勤務先の不適切な対応を勤務先のトップ・幹部に通報したが、ここのやり方なので、黙っていた方がよい、と言われ、是正されなかった。
- 勤務先の不正行為を代表者に通報したが、問題ないとして、取り合ってもらえなかった。

（2）行政機関に通報をしたところ証拠を求められ、調査に至らなかったとの相談の例

- 勤務先の不正行為を行政機関に通報したが、通報内容が事実であると証明するものの提出を求められた。証拠として出せるものはないが、どうしたらよいか。
- 勤務先の不正行為を行政機関に通報したが、通報先は証拠等の資料提出を求めるのみで、自ら調査をしようとしなない。

（3）通報の際に内部資料等を収集することに関する不安を示す相談の例

- 勤務先の不正行為を行政機関に通報したところ、証拠を提出するよう要請を受けた。録音テープがあるが、無関係な部分について後で責任を問われることはないか。
- 勤務先の不正行為を警察に通報したところ、警察から、通報の際に提出した証拠を

勤務先から持ち出したことを窃盗として調べることがある、と言われた。

- 職場での情報漏えいについて、証拠となるメールを保存したが、責任を問われることはないか。
- 勤務先の不正行為について行政機関に通報すること考えており、証拠もあるが、守秘義務違反にならないか心配。
- 真実相当性を裏付ける資料を持ち出す場合は、勤務する会社から損害賠償請求や懲戒処分をされる場合はあるか。

7. 通報経験者等へのヒアリングにおける指摘事項や事業者等の通報実態に関する意見

(1) 内部へ通報することに支障があるとする意見

- 社内に一応ホットラインがあるが、現在勤務しているのはあまり大規模な部署ではないので、誰が通報したか分かってしまう。また、担当者を信用していないので、社内の窓口には通報する気にはなれない。
- 内部通報制度はあるが、中途半端に使うと自分で自分の首を絞める結果になる。以前、自分自身が通報受付関連部署にいて、実態を知っているだけに、社内に制度はあっても、取り扱う人たちを信用できない。当社では内部的なものは信用できない。
- 信頼できる通報窓口は社内にはない。社長に握り潰されるから、外部でないとダメだろう。
- 社内ホットライン、外部の弁護士窓口も用意されているが、通報内容がすごく狭い分野のことだと簡単に自分が特定されてしまいそうで心配。

(2) 行政機関に通報をすることに支障があるとする意見

- 所管の行政機関に通報をしたところ、その後、対応を検討中であるとの連絡が担当者よりあったが、しばらくして当該担当者が異動になった後に、後任の担当者に連絡をしたところ全く情報が引き継がれておらず何の対応もされなかった。
- ある行政機関が所管する問題について当該行政機関に通報したところ、窓口の担当者に十分な知識がなく、別の行政機関の問題であるとして誤った連絡先を教えられた。
- 弁護士会への相談は労働者からの相談が多く、7割以上は企業や行政に通報したがうまくいっていないという内容。通報しても改善されず放置されている、うやむやになっているという不満が多いようだ。
- 以前、行政機関に通報したとき、自分のことを根掘り葉掘り聞かれてすごく嫌な気持ちになった。行政機関への通報は敷居が高い印象がある。

(3) 真実相当性について

- 公益通報者保護法で保護されるための要件（通報内容を裏付ける真実相当性など）

を説明すると、通報を思い止まる人もいる。

- 通報のための持出行為について、情報流出や悪用のおそれがある等の理由により、保護することが難しいのであれば、少なくとも行政通報の保護要件としての真実相当性はなくすべきである。行政機関の職員は専門性もあるし、そう簡単には動かないので、真実相当性の要件をなくしたとしても、事業者の利益を不当に害することはない。
- 最初に行政機関に通報した際には、口頭で違法行為の内容を具体的に説明したが、行政機関は「証拠がないとどうにもできない」、「疑わしきは罰せず」等と述べ、何ら対応をしてくれなかった。そのため、通報を裏付ける資料を持ち出し、これを用いて再度説明をした。しかし、それでも、行政機関は、なかなか調査をしようとしなかった。

(4) 特定事由について

- 現在の保護法では通報先が、企業内部、行政機関、その他外部に向かうに従ってハードルが高くなっており、その他外部への通報の要件が複雑で分かりづらく、通報しようとしている人がこれを読むだけであきらめてしまう。
- 法3条3号のイからホまでの事由は、通報者の実態とは乖離しており、これらの事由を通報者が立証しなければならないとすると、通報をこれから行うことや、通報を既に行ったことが事業者にも明らかになってしまう。

(5) 裏付資料の収集等の責任について

- 民事・刑事の免責が得られるかどうかは、裁判になってみなければ分からないことを理由として公益通報を中止した事例がある。
- 行政機関への公益通報が保護されるためには、裏付けとなる証拠が必要だが、証拠を出すことは、他方で企業情報の漏洩でもあるから、現実には難しい。
- 証拠がなければ行政も動きようがないだろう。
- 訴訟で真実相当性が争われ、最終的に認められたが、持ち出した資料がなければ保護要件である真実相当性を立証することはできなかった。裁判で認定された事実のうち、当初主張だけして、証拠を提出しなかったものもあり、事業者は当初これらの事実を否認していたが、こちらが証拠を出した途端に、事実を認めた。他にも事業者が行っていた違法行為は多数あるが、裁判所も、証拠があるもの以外には真実と認めなかった。証拠を持ち出していなかったら、裁判で真実相当性を立証できなかったと自信をもって言える。

(6) 事実に反する通報がなされた場合に事業者が被る損害に関する懸念等について

- 真実相当性の要件が緩和された場合、「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じるに足りる相当の理由」がない情報等が安易に外部に対して通報されることが懸念される。

- 近年においてはインターネットを介して情報が瞬時に拡散することを踏まえると、通報内容が虚偽であったり、結果として事実無根であったりしたとしても、報道がなされることによって、企業に深刻な被害（風評被害）をもたらすことは十分考えられる。
- マスコミの影響は大きいため、マスコミ等外部への通報の要件は相応に厳しい方が適切だと思う。

8. 調査結果等

- 通報・相談を考えたが実際にはしなかったと回答した人及び通報・相談することを考えたことはないと回答した人に対して、通報・相談しなかった理由（複数回答可）を質問したところ、「通報しようとする内容の真偽がつかめなかった」との回答が19.2%、「通報する内容が公益通報者保護法で保護される通報か自信がない」との回答が10.1%。²

9. 真実相当性以外の判断基準により通報者の民事責任を判断したと考えられる裁判例

- 上司による同僚に対する嫌がらせ・差別に関して 弁護士に相談したことについて、 弁護士は「職務上知り得た秘密を保持する義務を有するから（弁護士法 23 条）、相談者が自己の相談について必要であるとする情報については、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、企業の許可を得なくてもこれを弁護士に開示することは許される」と判示したもの（東京地判平成 15 年 9 月 17 日労判 858 号 57 頁）。
- 医師が、他の病院の医師による医療過誤の疑いを 警察へ通報したことについて、 「仮に右内容が結果として正確ではなかったとしても、それ故に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 ものと解される。」と判示したもの（大阪地判平成 10 年 3 月 26 日判タ 1003 号 225 頁）。
- 訴訟の相手方の弁護士に対し、懲戒請求³を行ったことについて、弁護士法第 58 条第 1 項「に基づく懲戒請求が事実上又は法律上の根拠を欠く場合において、請求者が、そのことを知りながら又は通常人であれば普通の注意を払うことによりそのことを知り得たのに、あえて懲戒を請求するなど、懲戒請求が弁護士懲戒制度の趣旨目的に照らし 相当性を欠くと認められるときには、違法な懲戒請求として不法行為を構成する」と判示した（最判平成 19 年 4 月 24 日民集 61 卷 3 号 1102 頁）。
- 警察からの事情聴取において、他の従業員の横領行為を申告したことについて、「他

² 「平成 28 年度 労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査報告書」（消費者庁）42 頁

³ 弁護士法第五十八条 何人も、弁護士又は弁護士法人について懲戒の事由があると思料するときは、その事由の説明を添えて、その弁護士又は弁護士法人の所属弁護士会にこれを懲戒することを求めることができる。

人に刑罰を受けさせる目的で虚偽の事実につき不当な告発⁴をし、それが告発人の故意又は過失でされたと認められる場合には、不法行為による損害賠償義務が生じるところ、上記にいう虚偽の事実とは客観的事実に反することを意味するが、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」と判示した（東京地判平成 28 年 2 月 8 日判時 2330 号 56 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において、裁判所は、懲戒停職処分の事由についての証明責任を負うのは事業者であるとして、実質的に真実相当性に関する証明責任を事業者に負担させた（結論としては懲戒処分は有効とされた。東京高判平成 11 年 10 月 28 日判時 1721 号 155 頁）。

10. 行政機関以外の事業者外部への通報等に関する責任の判断に当たって、内部での是正の可能性が考慮された裁判例

- 東京地判平成 28 年 1 月 29 日（労判 1136 号 72 頁）は、裁判で無効が確定した解雇を含めた処分の撤回を文書で求めるなどしたにもかかわらず、勤務先がこれを無視したため、勤務先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ったこと等を認定し、勤務先やその役員を批判するブログの開設等は、雇用契約の更新拒絶の合理的な理由となるような不当な行為であったとまではいえない、とした。
- 富山地判平成 17 年 2 月 23 日（労判 891 号 12 頁）は、違法行為是正のための内部努力は不十分であったが、仮に当該努力をしたとしても、勤務先が是正のための措置を講じた可能性はきわめて低かったとして、全国紙の新聞社への通報は正当な行為であって法的保護に値する、と判示。

11. 資料の収集行為を理由とした不利益取扱いについて裁判所が判断した事案

- 前掲福井地判平成 28 年 3 月 30 日は、内部情報へのアクセスが、不正行為とは無関係のものに対するものが多く、警察からの求めがあっても、当該アクセスによって得た情報を提供しなかったとして、解雇を適法とした。
- 前掲広島高裁松江支判平成 25 年 10 月 23 日は、公益通報をする目的での持出しとはいえないこと、持ち出しの態様が悪質であること、通報に係る不正がほぼ解決したにもかかわらず、内部情報を、通報内容との関連性とは無関係に取得し続けた

⁴ 刑事訴訟法第二百三十九条 何人でも、犯罪があると思料するときは、告発をすることができる。

2 官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない。

こと等を認定して、解雇を適法とした。

- 前掲大阪高判平成 21 年 10 月 16 日は、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 と判示し、本件における書類持出しは、通報内容の立証のためになされたものであり、公益通報との間に因果関係が認められる、として、持出行為を理由とする不利益取扱いを違法とした。
- 前掲東京地判平成 19 年 11 月 21 日は、資料収集の態様が、就業時間もしくは休日出勤の際に、鍵がかからず取出しに事実上の制約のないキャビネットから資料を取り出して複写するというもので、社会相当性を欠くものとはいえない ことから、正当行為として違法性は阻却されるとした。
- 前掲大阪地裁堺支部判平成 15 年 6 月 18 日労判 855 号 22 頁は、文書を無断で複写して持ち出したことについては、内部告発を行うために 不可欠であること、持ち出した文書の財産的価値自体はさほど高いものではなく、原本を取得するものではないため、事業者 に直ちに被害を及ぼすものでもないこと、事業者を害する目的で用いたり、不用意にその内容を漏洩したりしていないこと 等を認定して、懲戒解雇等を違法とした。
- 前掲福岡高宮崎支部判平成 14 年 7 月 2 日労判 833 号 48 頁は、取得した文書等は外部に漏えいしない限り事業者 に実害を与えるものではない ため、直ちに窃盗罪として処罰される程度の悪質なものではないとして、懲戒事由該当性を否定している。
- 前掲鹿児島地判平成 3 年 5 月 31 日労判 592 号 69 頁は、持ち出したメモの財産的価値が高くはないこと に着目して、懲戒事由該当性を否定している。
- 最判昭和 53 年 5 月 31 日（刑集 32 卷 3 号 457 頁）は、公務員に対して守秘義務に抵触する秘密の漏示をそそのかす取材活動に関し、当該 取材活動が「真に報道の目的からでたもの であり、その 手段・方法が法秩序全体の精神に照らし相当なもの として社会観念上是認されるものである限りは、実質的に違法性を欠き正当な業務行為」となる」としており、当該 取材活動の目的及び手段・方法の観点から、守秘義務違反を教唆する取材活動の違法性が阻却される余地を認めている（ただし、当該事案においては、問題となった取材活動の手段・方法は不相当なものであるから、当該取材活動は正当な取材活動の範囲を逸脱している、としている。）。

12. 参考海外法令

(1) サパン第 2 法(フランス法。暫定訳)

第 7 条

刑法典第 1 編第 II 章第 II 節は以下第 122-9 条を補足する。

第 122-9 条. 一法により保護された秘密を侵害する人は、それが必要かつ関係する利益の保護に見合う漏洩である限り、また法で規定された通報手続きを遵守した上での介入である限り、またその人物が、透明性、腐敗の防止並びに経済生活の近代化に関する 2016 年 12 月 9 日付法律 2016-1691 号⁵第 6 条に規定された通報者の定義基準を満たしている限り、刑法上の責任を負わない。

第 8 条

- I. 一通報は、直接あるいは間接に、上司、雇用者あるいは雇用者によって指名された者に知らされる。
- 本 I の第 1 段に記載された通報先の人が、合理的な期間内に、通報の受理性を迅速に確認しなかった場合、司法機関、あるいは行政機関、専門団体に通報する。
- 最終的に、本 I の第 2 段に記載した機関により、3 か月以内に対応が採られなかった場合は、通報を公表することができる。
- II. 一重大かつ差し迫る危険性がある場合、あるいは取り返しのつかない損害が生じる危険性がある場合は、I の第 2 段に記載した機関に直接通報することができる。その通報は公表することができる。

(2) 公益開示法（イギリス法。暫定訳）

4 3 条 F（被指定人に対する開示⁶）

- (1) 本条に従った適格性ある開示は、以下の条件をいずれも満たす場合に成立する。
- (a) 当該労働者が、本条のために国務大臣の命令により指定された者に対して開示を行うこと
 - (b) 当該労働者が、(i) 当該問題は当該被指定人がそのために指定された事項に該当すること、及び、(ii) 開示される情報とそれに含まれる主張が本質的に真実であることを合理的に信じていること
- (2) 本条のために被指定人を指定する命令では、被指定人を具体的に特定するか、あるいは、被指定人となるべき者の種類を特定することができる。また、各人あるいは各種類に該当する者がどのような事項に関して指定されているのかについて特定されていなくてはならない。

4 3 条 G（その他の場合の開示）

- (1) 本条に従った適格性ある開示は、以下の条件をいずれも満たす場合に成立する。
- (a) 当該労働者が開示を行うこと
 - (b) 当該労働者が開示される情報とそれに含まれる主張が本質的に真実である

⁵ サパン第 2 法の正式名称

⁶ 行政機関への通報に相当するもの

- と合理的に信じていること
- (c) 当該労働者が自己の利益のために開示を行うのではないこと
 - (d) (2) 項に規定するいずれかの条件が満たされていること
 - (e) 当該開示における全ての状況を勘案すると、当該労働者が開示を行うことが合理的であること
- (2) (1) 項 (d) 号における条件とは、以下のいずれかである。
- (a) 使用者に対して、あるいは、43条Fの規定に従って開示を行えば、使用者によって不利益な取扱いを受けると当該労働者が開示時において合理的に信じていること
 - (b) 当該問題に関して43条Fのために何人も指定されていない場合において、使用者に対して開示をすれば、当該問題に関する証拠が隠蔽されたり破壊されたりする可能性が高いと当該労働者が合理的に信じていること
 - (c) 以前に当該労働者が本質的に同様な情報を、(i) 使用者に対して、あるいは、(ii) 43条Fに従って開示したことがあること
- (3) ~ (4) (略)

以上