

## 通報を理由とする不利益取扱いに対する行政対応・刑事罰に関する参考事案等

平成 30 年 6 月 13 日

消 費 者 庁

## 1. 労働者が通報をしたことを理由として不利益取扱いがなされた事案

## (1) 法施行後の主な裁判例

- 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、解雇された事案において、裁判所は、通報した内容について真実性又は真実相当性が認められるとして、解雇を無効とした（東京地判平成 27 年 1 月 14 日労経速 2242 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において、裁判所は、情報提供に対する報復として、不利益を及ぼす意図の下に、行った措置であるとして、事業者に対する慰謝料請求を認めた（東京高判平成 26 年 5 月 21 日労経速 2217 号 3 頁）。
- 労働者派遣法違反の事実を労働局に通報したところ、不当な配転命令を受け、雇止めを受けた事案において、裁判所は、配転命令及び雇止めのいずれも、大阪労働局へ申告したことに対する報復等の動機によって命じたものであるとして、事業者に対する慰謝料請求を認めた（最二小判平成 21 年 12 月 18 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において、裁判所は、通報内容に真実相当性があるとして、事業者に対する損害賠償請求を認めた（大阪高判平成 21 年 10 月 16 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において、裁判所は、捜査費等不正支出問題に対する県警側の組織的対応とは別の行動をとった X に対する嫌がらせないし見せしめのために配置換えを行ったとして、配置換えを違法とし、慰謝料請求を認めた（高松高判平成 20 年 9 月 30 日）
- 勤務先において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、解雇された事案において、裁判所は、労働者が偽装請負を解消し、適法な労働者派遣を行うよう要求し、労働局にその旨の行政指導を求めたことを嫌悪して、解雇を行ったとして、事業者に対する慰謝料請求を認めた（名古屋地判平成 20 年 7 月 16 日労判 965 号 85 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において、裁判所は、意見ないし論評が基礎とする事実は真実であると認めることができる等として、雇止めを違法とした（東京地判平成 28 年 1 月 29 日労判 1136 号 72 頁）。

- 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において、裁判所は、内部通報を含む一連の言動が労働者の立場上やむを得ずされた正当なものであったにもかかわらず、これを問題視し、業務上の必要性とは無関係に、主として個人的な感情に基づき、制裁的に配転命令をしたものとして、配転命令を無効とし、事業者に対する慰謝料請求を認めた（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））
- 勤務先の理事による職員に対するパワハラ・セクハラ行為について、理事長に対し、是正を求める報告書を提出したところ、降格され、諭旨解雇された事案において、裁判所は、報告内容には基本的には真実性があり、これをトップである理事長に報告し、組織として適切な改善措置を講ずることを求めることは職責上当然のことであり、諭旨解雇を無効とし、事業者に対する慰謝料請求を認めた（東京地判平成 21 年 6 月 12 日労判 991 号 64 頁、判タ 1319 号 94 頁）。
- 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、労働者が事業者から損害賠償を請求された事案において、裁判所は、労働者による情報提供の内容は、真実であるか真実相当性があるとして、事業者による損害賠償請求を認めなかった（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））。

## （２）調査結果

- 消費者庁が労働者に対して行った調査において、労務提供先の内部通報・相談窓口に限らずに「通報・相談したことがある」と回答した者（63 人<sup>1</sup>）に対して、通報・相談した後に、解雇されるなどの不利益な取扱いを受けたことがあるかを複数回答で尋ねたところ、一般従業員では、「不利益な取扱いはなかった」が 35 人（55.6%）であり、「労務上の不利益な取扱いを受けた」は 19.0%（12 人）、「事実上の嫌がらせを受けた」は 11 人（17.5%）、「解雇された」は 4 人（6.3%）であった。役員等（従業員兼務を含む）では、「不利益な取扱いはなかった」、「事実上の嫌がらせを受けた」、「労務提供先の会社役員、法人理事としての地位を解任、解職された」がそれぞれ 2 人（3.2%）、「解雇された」は 1 人（1.6%）であった<sup>2</sup>。

## 2. 労働者に不利益取扱いへの懸念があることを示す調査結果

- 消費者庁が労働者に対して行った調査において、通報する場合、まず行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報すると回答した者（799 人）に対して、まず労務

<sup>1</sup> 一般従業員 56 名、役員等（従業員兼務を含む） 7 名

<sup>2</sup> 消費者庁「平成 28 年度公益通報者保護制度に関する労働者向けインターネット調査報告書」（以下「平成 28 年度労働者調査」という）43 頁

提供先へ通報しない理由を尋ねたところ、「労務提供先から解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」との回答が 33.4%と二番目に多かった<sup>3</sup>。

- また、同調査において、労務提供先における不正行為を知った場合に、どこにも通報・相談をしないと回答した者（1,451 人）に対して、その理由を尋ねたところ、「（労務提供先に通報した場合、又は行政機関、報道機関等に通報したことが労務提供先に知れた場合）解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益取扱いを受けるおそれがある」が 24.8%、「（通報したことが上司や同僚等に知れた場合）職場内でいやがらせ等を受けるおそれがある」が 21.8%であった<sup>4</sup>。
- また、同調査において、労務提供先で不正行為に関する内部通報・相談窓口が設置されているものの、内部通報・相談窓口に限らず通報・相談したことがない者（655 人）に対して、その理由を尋ねたところ、「（通報したことが労務提供先に知れた場合）解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益取扱いを受けるおそれがある」が 131 人（20.0%）と二番目に多く、「（通報したことが上司や同僚等に知れた場合）職場内で嫌がらせ等を受けるおそれがある」125 人（19.1%）が四番目に多かった<sup>5</sup>。
- また、同調査において、転退職後に元労務提供先の不正行為について通報・相談した経験があると回答した者（130 人）に対して、転退職後に通報・相談を行った理由を尋ねたところ、「退職後であれば、解雇や不利益な取扱いを受けるおそれが少ない」が 72 人（55.4%）と最も多く、「退職後であれば、職場内で嫌がらせ等を受けるおそれが少ない」が 47 人（36.2%）と二番目に多かった<sup>6</sup>。
- さらに、同調査において、通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むことを尋ねたところ、「通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みを作る」が 34.3%で最も高かった<sup>7</sup>。

### 3. 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、内容を抽象化している。）

- 勤務先の違法行為について社内のコンプライアンス窓口へ通報し、その状態はある程度是正された。しかし、最近今年度の評価の結果が出され、すべての項目について最も悪い評価を与えられた。通報によるものであることは明らかである。自分ばかりを見たのか。この法律は自分を守ってくれるのか。
- 勤務先の違法行為を行政機関へ通報し、行政機関からは是正措置がなされたが、自分が通報したと疑われ、出勤を拒否されている。どこに相談すればいいか。
- 勤務先の飲食店において、賞味期限切れの食材を使っていることを、上司に抗議したところ、辞めろといわれ、辞めさせられた。どうすればいいか。

<sup>3</sup> 平成 28 年度労働者調査 27 頁

<sup>4</sup> 平成 28 年度労働者調査 32 頁

<sup>5</sup> 平成 28 年度労働者調査 42 頁

<sup>6</sup> 平成 28 年度労働者調査 49 頁

<sup>7</sup> 平成 28 年度労働者調査 61 頁

- 勤務先の違法行為を問題として内部に提言したところ人事評価が下がり、上司等からパワハラを受けるようになった。自分は公益通報者保護法により保護を受けることができるか。
- 会社の通報窓口で内部告発した事によって自宅待機を命じられ、その後、全く経験が無く今までのキャリアを活かせないような部署への異動を命じられた。明らかに通報による不利益であると思うが、どうすればいいか。
- 勤務先の違法行為を、勤務先のトップに伝え改善を求めたところ、解雇されてしまった。労基署に相談したところ公益通報者保護制度相談ダイヤルを案内されたため、電話した。
- 会社の不正行為を会社の顧問弁護士に相談したところ、解雇されてしまった。労働局に相談したが、裁判だと時間もかかるしお金で解決できるならそれで済ませなさいと言われた。自分は解雇無効を希望している。どうすればいいか。
- 勤務先の違法行為を勤務先に通報したところ、解雇通知を受けた。解雇に関しては納得できないが、復職まで求めるつもりはなく、新しい勤め先を探している状態である。
- 勤務先の違法行為を行政機関に通報した。その結果、会社に立ち入り調査が入ったが、自分が通報者であることがわかり、解雇されてしまった。通報先の行政機関に解雇されたことを伝え、何とかしてほしいと申し出たところ、裁判で解決するように、と言われただけであったが、裁判までして解決するつもりはない。この法律は通報者を守ってくれないのか。
- 試用期間中に、上司から暴行等のパワハラを受けたことを、会社に抗議したところ、揉める人物はいらないということで、本採用を拒否された。公益通報者保護法では、通報したことを理由に解雇できないとされているが、裁判以外にどこか解決できる場所はあるか。
- 通報後に不利益を被った。不利益を被った場合は公益通報者保護法が適用されるということは知っているが、どこかの公的機関が間に入ってくれないのか。
- 勤務先の社員による違法行為を社内のコンプライアンス窓口で通報したところ、自分が悪者扱いされ休職命令を出された。通報したことによる不利益についてはどのように回復すればいいのか。
- 勤務先の違法行為について通報し、現在行政機関が調査をしている。勤務先から解雇され、近く労働局に間に入ってもらって話し合いをすることを予定している。
- 勤務先の違法行為について、上司に通報したが、仕事を回してもらえないといった不利益を受けた。自分の場合、仕事を割り当ててもらえないと、給与が下がってしまう。行政がこの状態を是正してくれないか。

#### 4. 通報経験者や事業者等へのヒアリング結果の例

##### (1) 通報経験者、労働者等からの意見

###### ア 不利益取扱いの抑止には民事ルールだけでは不十分であるとの意見

- 訴訟においては、企業に人事裁量権がある中で、通報者である労働者が会社側の不当な動機による配転命令であること等を立証しなければならないし、裁判で勝ったとしても、現在の私のように、権利が回復されない現実がある。
- 使用者側は、「裏切られた」という強い恨みをもって不利益取扱いを行うことから、民事裁判で保護されるというだけでは不利益取扱いの抑止には十分ではないだろう。氏名を公表されることは、ブラックなイメージがつき、事業を行う上でかなりの痛手になるため、勧告・公表といった行政措置を行うことは有用であろう。
- 現行法では罰則がないため通報者は殆ど保護されず、通報先からの漏洩や、通報をきっかけとする通報者への嫌がらせが後を絶たない。また、不利益取扱いが行なわれてからでは回復不能な場合が多く、不利益取扱いを受けていることの立証も大変である。そのため、漏洩や嫌がらせに対する行政措置や刑事罰等による抑止（始まっても早期の停止）が最重要である。
- 事後的にその解雇が無効とされても、企業としては、それほどダメージはないが、通報者からすると非常に精神的、経済的なダメージを受ける。
- 事業者側は、通報を理由とする不利益な取扱いをめぐる従業員に訴えられたとしても、敗訴したら元に戻せばいいくらいに考えていて、全く痛痒を感じていないことが多いように思う。
- ペナルティがあれば、あからさまに不利益を行うことはしなくなるのではないか。

###### イ 訴訟による救済だけでは負担があるという意見

- 裁判に持ち込まずに事業者の不正を是正させる方法があれば良いと思う。裁判はやりたくなかった。どこが話を聞いてくれるのかわからなかった。そのため、取るべき方法は裁判しかなかった。通報をした結果受けた不利益な取扱いを巡って裁判を起こした当初は一人で孤独な戦いだったが、その後は、労働者を支援する団体がサポートしてくれたので随分と楽になった。弁護士会に通報者のための相談窓口があることは後になって知った。
- 自分は不利益取扱いを受けた当初、どこに相談すればよいか全くわからなかった。当時は内閣府が所管しており、その相談窓口で電話をしたが、制度に関する通り一遍の回答しか得られず、結局知りたいことはわからなかった。その意味で、労働局等において、公益通報に関する相談を扱うことについては有用であると思う。また、弁護士会の相談窓口は、当時、東京と大阪にしかなかったが、この点も地方に住んでいる人には不便だと思う。消費者庁が弁護士会ともしっかり連携して、弁護士会の相談窓口を拡充することも必要ではないか。

- 裁判を起こせばいいという意見もあるが、裁判は、まず引き受けてくれる弁護士を探すのが大変である。本当に自分の誇りのための裁判であって、普通の人だったら、多分もう嫌になってしまうと思う。だから、こんなことをしなくて済む、裁判をしなくて済む状況、公益通報が適切に行われて、それに対応していただいて、速やかに処置をとっていただく。通報者が表に出ているいろいろな言ったり、裁判をしたりしなくていい状況にしていただきたい。
- 裁判は、弱い立場の労働者には重大な負担となる、お金、精神力、年月がかかることを忘れてはならない。
- 職場にいながら裁判をやろうとすると大変である。裁判は平日なので、有給休暇をとって休んだりしながら、一方では企業のために働くという立場になるので非常に辛い。企業は法務部があって、経済的にもコストがかからず対応できるが、個人は一から弁護士を探してその中で闘わなければいけないので、裁判というのはかなり個人の負担は大きいという現実がある。
- 私の場合は80人の弁護団が手弁当で献身的に対応してくれた結果、勝訴したが、これは特例であって、一般的には公益通報者の弁護を引き受ける弁護士を探すことさえ困難な状況（特に地方）である。
- 通報に関する案件を扱える弁護士を探したが、なかなか見つからなかった。労働問題を扱う弁護士は多いが、あわせて公益通報者保護法も知っている弁護士は少ないのではないかな。

## （2）事業者からの意見

- 当社の制度運用では、現状においても不利益な取扱いを行なわれず、逆に腫れ物に触る位に慎重な取扱いがなされており、罰則を入れることでさらにコンプライアンスが推進されるとは思えない。
- 罰則を導入した場合のデメリットとして、不当な目的をもった通報が増えるおそれがある。

以 上