

## 不利益取扱いが通報を理由とすることの立証責任の緩和に関する参考事案

平成 30 年 6 月 28 日

消 費 者 庁

## 1. 通報を理由として不利益取扱いを行ったと考えられるものの、通報を理由としていないとの主張がなされた事案

- 労働者を一切の手術の麻酔担当から外した理由について、事業者は労働者の異動先の見学日程の確保のために行った等と主張したのに対し、裁判所は、事業者が労働者による上申を敵対的な行為と受け止め、これに対する報復として労働者に不利益を及ぼす意図の下に行ったと認定した事案（東京高判平成 26 年 5 月 21 日労経速 2217 号 3 頁、原審：千葉地判平成 25 年 12 月 11 日）。
- 労働者に配転命令を行った理由について、事業者は労働者のこれまでの経歴から新部署への従事に適任であった等と主張したのに対し、裁判所は事業者が労働者による内部通報を含む一連の言動を問題視して、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命じたものと認定した事案（東京高判平成 23 年 8 月 31 日労判 1035 号 42 頁、原審：東京地判平成 22 年 1 月 15 日、上告不受理決定：最一小決平成 24 年 6 月 28 日）。
- リペア作業への配置転換命令及び雇止めを行った理由について、事業者が、労働局への申告とは無関係と主張したのに対し、裁判所は、事業者が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と認定した事案（最二小判平成 21 年 12 月 18 日、原審：大阪高判平成 20 年 4 月 25 日）。
- 労働者を解雇した理由について、事業者は労働者に適する業務が確保できず、その見通しも暗いことを理由としていたと主張したのに対し、裁判所は、事業者が労働局に行政指導を求めたことを嫌悪して行ったものであると認定した事案（名古屋地判平成 20 年 7 月 16 日労判 965 号 85 頁）。
- 職員を配置換えした理由について、勤務先の行政機関は当該職員に異動先の業務に必要な実務経験と知識がある等と主張したのに対し、裁判所は、行政機関が捜査費等不正支出問題に対する行政機関側の組織的対応とは別の行動をとった職員に対する嫌がらせないし見せしめのために行ったと認定した事案（高松高判平成 20 年 9 月 30 日、原審：松山地判平成 19 年 9 月 11 日）。
- 労働者に対し昇級差別等の不利益取扱いを行った理由について、事業者は、労働者が対決的姿勢を示したり勤務態度が芳しくなかったりしたためと主張したのに対し、裁判所は、事業者が内部告発をしたことに対する報復として不利益取扱いが行なったと認定した事案（富山地判平成 17 年 2 月 23 日労判 891 号 12 頁）。
- 労働者に配置転換を行った動機について、事業者は業務運営の効率化、円滑化を図る目的があったと主張したのに対し、裁判所は、事業者が内部告発に対して制裁を課す動機、目的があったと認定した事案（神戸地判平成 16 年 2 月 27 日労判 874 号 40 頁）。

## 2. 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。）

- 職場の上司が取引先との関係で不正を行っていると思われ、経営者にそのことを話したところ、賞与を下げられた。しかし、経営者は通報とは別の理由だと言い張っている。本法で自分は保護されるだろうか。

## 3. 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）通報経験者、労働者等からの意見

- 通報をした後、事業者側は私に対して通報とは別の理由で次々に不利益取扱いを行なってきたが、民事訴訟において通報との因果関係立証のハードルは高かった。不利益取扱いの理由はいくらでもねつ造でき、通報者側の訴訟等の負担はとても大きいため、通報から一定期間内の不利益扱いは因果関係ありと推認して、通報者側の立証の負担、時間や金銭的費用等の負担を軽減する仕組みが必要である。
- 私が通報したという情報が漏洩され、不利益取扱いを受けたという案件において、情報漏洩と不利益取扱いによる損害との間の因果関係も争点となった。この点の因果関係の立証についても、困難であるため、緩和する仕組みが必要である。
- 裁判には、お金、精神力、年月がかかるなど、弱い立場の労働者には重大な負担となることを忘れてはならない。
- 内部通報後の配転命令や職場における異常な低評価、昇給停止や賞与カットに対し、将来的な昇格、昇進の機会を取り戻すために、勤務する企業を提訴し、事業者に広い人事考課裁量権が認められていることを前提に、その違法性を立証して、立ち向かわねばならないという現実がある。
- 通報被害の事件を何件か扱ったのだが、人事権の裁量の高さから、通報に対する報復であると認定が非常に困難。企業はあからさまな解雇ではなく、配転等による仕事外しで自主退職を迫ることが多い。通報者に対してなされた不利益処分については、企業側に通報と因果関係のないことの立証負担を課すべき。

### （2）事業者からの意見

- 通報者に対する当市の対応を不利益な取扱いと評価できるかどうかの判断が、非常に難しい。特に人事関係については様々な考慮要素があるので、通報者であったからそのような対応になったのかどうかを判断するのが非常に難しい。

以 上