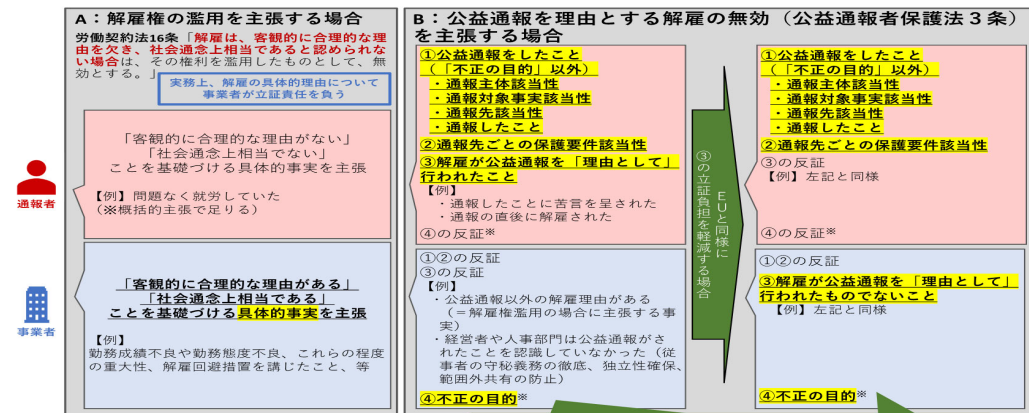


# 「公益通報を理由とする不利益取扱いの立証責任」検討①

## 普通解雇の場合

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人〔注：事業者〕に立証責任がある。」と判断しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

※立証責任がある部分（高度の蓋然性までの証明が必要な部分）をマーカーで示している



問題の所在（第3回公益通報者保護制度検討会(2024年7月8日)「公益通報を理由とする不利益取扱い」の立証責任について（資料2）を参考にして）

### (3) 公益通報のために必要な資料収集・持出し行為の免責

・具体的にどのような場合であれば、民事上及び刑事上免責することが許容されるか、窃盗罪、横領罪、背任罪、不正アクセス禁止法違反、建造物侵入罪、個人情報保護法違反などの犯罪の構成要件との関係を整理し、免責のための具体的な要件や事業者の免責の必要性について、引き続き検討すべき。  
(報告書16頁参照)

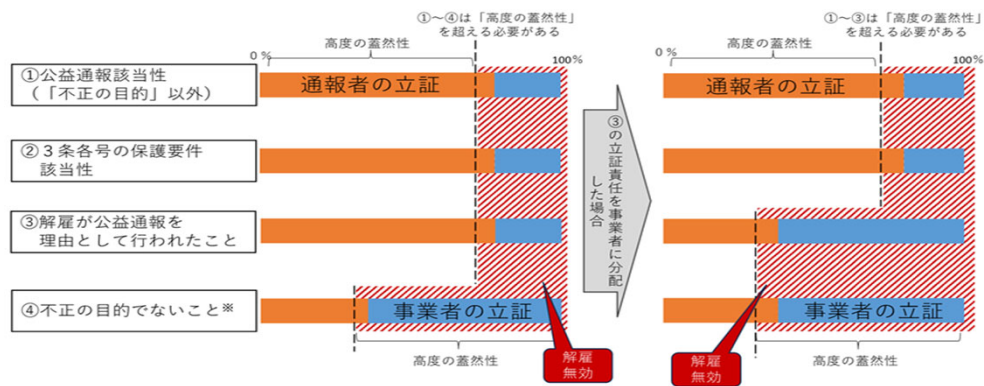
普通解雇の場合、事業者側の反論として、

③解雇が公益通報を「理由として」行われたものでないことがあげられている。

## 立証責任の分配のイメージ

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人〔注：事業者〕に立証責任がある。」と判断しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

### (解雇の無効を争う場合)



労働基準法89条3項は、就業規則の絶対的記載事項として「退職に関する事由（解雇の事由を含む）」を挙げており、事業者は、解雇事由を就業規則に定めなければならない。その解雇事由において、労働者側に起因する能力不足・適格性欠如・勤務態度不良・労働者の業務命令違反・職務遂行上の不適切行為等が挙げられている。仮に、事業者がこれらの事由のうち、能力不足等を理由とする解雇を行った場合には、同時に③についても立証することになり、通報者が解雇権の濫用（労働契約法16条）により救済される可能性は高いといえよう。

他方、普通解雇と懲戒解雇は、いずれも事業者の解雇権の行使であるところ、懲戒解雇の有効性の判断は、普通解雇よりも厳重な要件の下でなされる（最二小判昭52・1・31集民120号23頁）と解されていることから、より厳格な要件である懲戒解雇の問題について、検討する。

# 「公益通報を理由とする不利益取扱いの立証責任」検討②

## 懲戒処分（懲戒解雇を含む）の場合

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人（注：事業者）に立証責任がある。」と判断しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

※①就業規則上の懲戒事由の定め、②懲戒事由に該当する事実、③懲戒の意思表示があることが前提となる。  
※立証責任がある部分（高度の蓋然性までの証明が必要な部分）をマーカーで示している

**A：懲戒権の濫用を主張する場合**  
労働契約法15条「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会生活上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。」

「客観的に合理的な理由がない」「社会生活上相当でない」ことを基礎づける**具体的事実**を主張  
【例】  
・行為の性質や態様が悪質でない  
・反省の態度  
・過去の懲戒例と比較して重すぎる

「客観的に合理的な理由がある」「社会生活上相当である」ことを基礎づける**具体的事実**を主張  
【例】  
・行為の性質や態様が悪質である  
・企業秩序に大きな影響を与えた  
・過去にも非違行為があった

**B：公益通報を理由とする解雇の無効・不利益取扱いの禁止（公益通報者保護法3条・5条）を主張する場合**

①公益通報をしたこと（「不正の目的」以外）  
・通報主体該当性  
・通報対象事実該当性  
・通報先該当性  
・通報したこと

②通報先ごとの保護要件該当性  
③懲戒処分が公益通報を「理由として」行われたこと  
【例】  
・通報したことに苦言を呈された  
・通報の後に懲戒処分された

④の反証\*  
①②の反証  
③の反証  
【例】  
・公益通報以外の懲戒理由がある（⇒懲戒濫用の場合に主張する事実）  
・経営者や人事部門は公益通報がされたことを認識していなかった（従事者の守秘義務の徹底、独立性確保、範囲外共有の防止）

④不正の目的\*

③公益通報をしたこと（「不正の目的」以外）  
・通報主体該当性  
・通報対象事実該当性  
・通報先該当性  
・通報したこと

②通報先ごとの保護要件該当性  
③の反証  
【例】左記と同様

④の反証\*  
①②の反証  
③懲戒処分が公益通報を「理由として」行われたものでないこと  
【例】左記と同様

④不正の目的\*

③の立証責任を事業者が主張する場合

通常、立証責任の所在を問わず自分に有利な事実を十分に主張立証するため、当事者の訴訟活動は変わらないと考えられるが、事実認定において、高度の蓋然性まで証明できたかどうかで結論が分かれる可能性がある。

懲戒解雇について、消費者庁作成の第3回公益通報者保護制度検討会(2024年7月8日)「公益通報を理由とする不利益取扱い」の立証責任について(資料2)では、

懲戒解雇の場合、事業者の反論として、  
**③懲戒解雇が公益通報を「理由として」行われたものでないこと**の立証が必要であるとしている。

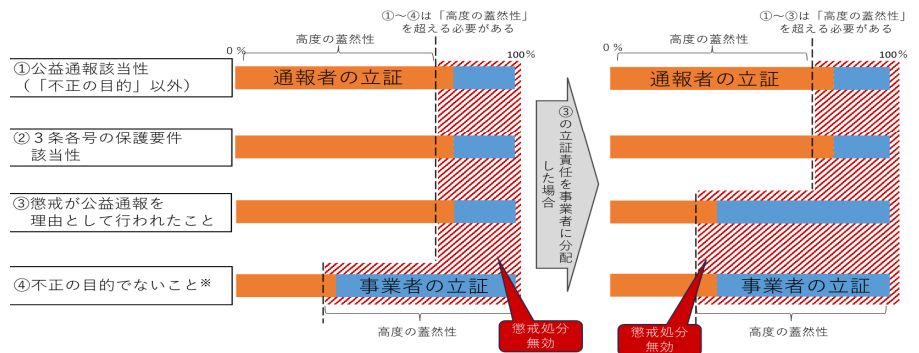
使用者が行う懲戒解雇については、就業規則上の根拠規定を要する(最三小判昭54・10・30民集33巻6号647頁、最二小判平成10・10・10集民211号1頁等)。通常、就業規則では、懲戒事由として、営業秘密(製造技術/設計情報、顧客リスト、財務データ、人事労務情報、その他社指定の機密事項)などを業務外目的で社内資料を持ち出した場合に懲戒することが明示されている。

従って、事業者側の反論③については、通報者が、公益通報のために必要な資料収集・持出しを行った場合には、典型的に就業規則上の懲戒事由該当行為になる以上、「事業者が高度の蓋然性を超える」立証がなされることになり、仮に事業者に立証責任が転換されていても、事業者は、訴訟実務上転換された③の立証責任事実につき容易に本証可能である。

## 立証責任の分配のイメージ

※大阪高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人（注：事業者）に立証責任がある。」と判断しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

### (懲戒処分の無効を争う場合)



今回の報告書で、公益通報のために必要な資料収集・持出し行為の免責について、引き続き検討するとされた場合、通報者は、実務上は従前と同様に当該行為の正当性(免責されるべきこと)を主張立証することが必要となる。とすれば、通報者の資料持出し等についての免責の問題を早急に検討し、一定の結論を出さない限り、通報者の立証上の負担は軽減されない可能性がある。

通報者の免責が認められた事例(福岡高裁宮崎支部判決平成14・7・2(判タ1121号162頁)、東京地判平成15・7・7(労判862号78頁)等)

# 「公益通報を理由とする不利益取扱いの立証責任」検討③

## 配置転換の権利濫用に関する考え方

最判昭和61年7月14日労判477号6頁（東亜ペイント事件）〔①～③の番号は引用者が付した。〕

「使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき①業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が②他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。

右の①業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。」

上記判決文の文言は、  
 ①業務上の必要性の不存在  
 ②不当な動機・目的  
 ③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる  
 のいずれかが認められれば権利濫用にあたると読むことができる。

ただし、実際には、上記判決以降における裁判例においても①～③は相関的に判断されているとの指摘もある。  
 （参考文献）山川隆一ほか編『最新裁判実務大系第7巻 労働関係訴訟1』（青林書院、2018年）161頁

なお、当庁が法律実務家に行ったヒアリングでは、次のような指摘があった。  
 ✓ 配置転換の権利濫用の構成では「業務上の必要性」は比較的緩やかに認められるところ、公益通報者保護法において「理由とする」の立証責任を事業者負担させると、配置転換の権利濫用の構成で求められる程度の業務上の必要性があるというだけでは、「公益通報を理由とするものではない」ことを立証したことはならないだろう。

問題の所在（第3回公益通報者保護制度検討会(2024年7月8日)「公益通報を理由とする不利益取扱い」の立証責任について（資料2）を参考にして）

**(3) 不利益な取扱いからの救済**

・不利益な配置転換や嫌がらせ等、解雇・懲戒以外の不利益な取扱いについては、我が国の労働関係法規における取扱いや雇用慣行などの変化も注視しつつ、立証責任の配分の在り方について引き続き検討すべき。（報告書28頁参照）

配置転換についての問題点  
 本報告書では、通報者において  
**④配置転換が公益通報を理由として行われたこと**  
 を立証しなければならないとされる。

通報者において、④の要件を高度の蓋然性をもって立証することは以下の点から極めて困難と考えられる。

1. 業務上の必要性  
 東亜ペイント事件判決では、業務上の必要性について「労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限り」肯定されている。

- (問題点)
- ・事業者側は一般的な人事ローテーションとして配置転換を正当化することが容易
  - ・公益通報者に対する報復的な配置転換であっても業務上の必要性の外形を整えやすい
  - ・事業者の広範な裁量権が認められているため、公益通報を理由とする不利益な配置転換の立証が困難
2. 不当な動機・目的
- ・事業者側に証拠が偏在している状況で、通報者が不当な動機・目的を立証することが極めて困難
  - ・複数の動機が競合する場合の判断基準が不明確
3. 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益
- ・公益通報者であることを理由とする配置転換の場合、通常の配置転換とは質的に異なる筈であるが、その判断基準が不明確
  - ・不利益性の考慮が必要配置転換後の職場環境の悪化など、心理的・精神的な不利益の評価が困難

★配置転換については、権利濫用の認定のハードルが高く、救済が困難であり、何らかの方法による立証責任の転換、推定規定の創設などが必要ではないか。

## 立証責任の配分のイメージ

※大改高裁平成21年10月16日判決は、「不正の目的があったことは、控訴人（注：事業者）に立証責任がある。」と判示しており、本資料では、説明上、同判決の考え方に従っている。

