

## 公益通報者保護制度関係資料

平成 15 年 1 月 24 日

- 1 . 企業内部からの通報等により不正が明らかになった事例 . . . . . 1
- 2 . 公益通報者保護に関する法令 . . . . . 2
- 3 . 関係裁判例 . . . . . 3
- 4 . 解雇制限について . . . . . 10
- 5 . 諸外国における公益通報者保護法制 . . . . . 13
- 6 . 一般に対する意識調査 . . . . . 27
- 7 . 公益通報者保護制度に関する企業へのアンケート調査結果(抜粋) . 28
- 8 . 日本経済団体連合会企業行動憲章実行の手引きにおける  
「企業倫理ヘルプライン(相談窓口)」の整備に関する記載 . . . 34

## 1. 企業内部からの通報等により不正が明らかになった事例

事業者名(時期)	発端	事案	結果
三菱自動車工業(株) (2000年6月頃)	運輸省に寄せられた社員からと思われる匿名の通報	旧運輸省の立入検査等において、クレーム情報について報告漏れがあり、結果的に <u>リコール届出が遅れたこと</u> 、また、 <u>リコール届出がなされないまま回収・修理が実施(いわゆるリコール隠し)</u> されたことが判明。	道路運送車両法違反として、行政措置及び過料。
雪印食品(株) (2002年1月)	取引業者(倉庫会社)社長の兵庫県警への通報	<u>BSE 保管対策事業に申請した牛肉について</u> 、同社の関西ミートセンターで <u>虚偽の原産地表示等</u> を行った疑いがあることが発覚。	JAS法、景品表示法違反として行政措置。会社幹部が詐欺罪の疑いで逮捕。
全農チキンフーズ(株) (2002年3月)	全国農業協同組合連合会の会員生協への匿名による通報	<u>輸入鶏肉を国産と表示して販売</u> 、また <u>抗生物質使用鶏肉に「無薬飼料飼育」と表示して販売</u> 。	JAS法、景品表示法違反として行政措置。
協和香料化学(株) (2002年5月)	東京都食品監視課に匿名の投書	工場において食品衛生法上認められていない物質( <u>アセトアルデヒド等</u> )を使用して香料を製造。	食品衛生法違反として、行政措置。
(株)ダスキン (2002年5月)	農林水産省に寄せられた社員と思われる匿名の通報	食品衛生法上認められていない物質( <u>T B H Q</u> )を使用して製造した飲茶大肉まんを販売。	食品衛生法違反として、行政措置。
日本ハム(株) (2002年8月)	農林水産省近畿農政局に寄せられた関係者からの通報	<u>BSE 保管対策事業に申請した牛肉について</u> 子会社の日本フード(株)の7営業部で <u>不適格又はその可能性があるもの</u> が判明。	日本フード職員を詐欺罪で刑事告発。
東京電力 (2002年9月)	原子力発電所の自主検査を請け負った業者の元社員による旧通産省への通報	<u>自主点検作業において</u> 、ひび割れやその兆候等の発見、修理作業等についての <u>不正な記載等</u> が行われた疑いがあることが判明。	原子炉等規正法違反として行政措置。

(注) 各省資料等による

## 2. 公益通報者保護に関する法令

法令名	核原料物質，核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律	(参考) 国家公務員倫理規程 (国家公務員倫理法の政令)
関係条文	<p>(主務大臣に対する申告) 第 66 条の 2 精錬事業者，加工事業者原子炉設置者，使用済燃料貯蔵事業者，再処理事業者，廃棄事業者又は使用者が<u>この法律又はこの法律に基づく命令の規定に違反する事実がある場合</u>においては，これらの者の<u>従業者は，その事実を主務大臣又は原子力安全委員会に申告することができる。</u></p> <p>2 精錬事業者，加工事業者，原子炉設置者，使用済燃料貯蔵事業者，再処理事業者，廃棄事業者又は使用者は，<u>前項の申告をしたことを理由として，その従業者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</u></p>	<p>(各省各庁の長等の責務) 第 12 条 <u>各省各庁の長等は，法又はこの政令に定める事項の実施に関し，次に掲げる責務を有する。</u></p> <p>4 当該各省各庁又は特定独立行政法人に属する職員が<u>法又は法に基づく命令(訓令及び規則を含む。)に違反する行為について倫理監督官その他の適切な機関に通知をしたことを理由として，不利益な取扱いを受けないように配慮すること。</u></p>
法令違反の主な内容	<p>(保安及び特定核燃料物質の防護のために講ずべき措置) 第 21 条の 2 加工事業者は，次の事項について，経済産業省令で定めるところにより，保安のために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>一 加工施設の保全 二 加工設備の操作 三 核燃料物質又は核燃料物質によって汚染された物の運搬、貯蔵又は廃棄など</p>	<p>国家公務員倫理法 (職員が遵守すべき職務に係る倫理原則) 第 3 条第 3 項 職員は，法律により与えられた権限の行使に当たっては，当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。 など</p>
罰則規定	<p>第 78 条 次の各号のいずれかに該当するものは，<u>1 年以下の懲役若しくは 100 万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。</u></p> <p>一～二十七(略) 二十八 <u>第 66 条の 2 第 2 項の規定に違反したもの</u></p>	/
備考	<p>平成 14 年 12 月改正(未施行)により、申告先として原子力安全委員会が加えられ、罰則も 1 年以下の懲役若しくは 100 万円以下の罰金又はこれを併科に引き上げられた。</p>	/

(注)類似の制度として、労働基準法第 104 条、労働安全衛生法第 97 条をはじめ、いくつかの労働関連法において、労働時間や労務環境等に関して、違反する使用者の行為について、労働者が監督官庁等に申告した場合に、そのことを理由として不利益を与えてはならないと規定され、さらに、その規定に違反する使用者に対しては罰則を課す旨が規定されている。これらは公益保護というよりも労働者自らの地位保全や安全等に関わる違法行為を通報することを主目的とした規定と位置付けられる。

### 3 . 關係裁判例

判決年月日	事件名	当事者		事案概要	判決要旨
		原告	被告		
東京地裁 平7.11.27	地位確認等請求本訴事件、 名誉回復及び損害賠償請求反訴事件	被告に勤務 する医師 (本訴原告兼 反訴被告)	医療法人 (本訴被告 兼反訴原告)	院内における抗生物質の過剰・不適切な投与が、院内感染等の原因になっているとの申告を保健所になした医師に対する解雇について、解雇権の濫用にあたり無効とされた事例	A 医師の診療方法は入院患者の身体・生命の安全に直接関わる問題であること、原告らは院長や会長らに、(当該) <b>診療方法等について、再三その指導改善を求めたが、(当該) 診療方法に変化はなく、原告らは被告が右診療方法等の改善をする気がないものと判断して、保健所による指導改善を期待して右内部告発に及んだものであり、不当な目的は認められないこと</b> 、原告らが、右保健所への申告内容が右保健所を通じて公表されたり、社会一般に広く流布されることを予見しないし意図していたとも認められないこと、被告は右申告の翌日に原告らを本件解雇したものであるが、本件解雇通告時はもちろん、その後も保健所を通じて原告らの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ことが認められる。 <b>以上によれば、原告らの保健所への申告を理由に、原告らを解雇するのは、解雇権の濫用にあたる</b> というべきである。
東京地裁 平9.5.22	懲戒処分無効確認等請求事件	被告の職員	道路公団	在職中に行った、公団の道路計画を批判する新聞投書が、使用者の名誉を毀損し、職場秩序を乱したものであるとして、当該職員を停職3ヶ月の懲戒処分にしたことは相当な処分であり、これに伴って年末特別手当を支給しなかった措置は労働基準法違反には当たらないとして、これに対する損害賠償請求が棄却された事例	<b>例外的な場合を除き、(中略) 使用者はその違反に対し企業秩序維持の観点から懲戒処分を行うことができる。ここにいう例外的な場合とは、当該企業が違法行為等社会的に不当な行為を秘かにを行い、その従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合に、右従業員がやむなく監督官庁やマスコミ等に対し内部告発を行い、右状態の是正を行おうとする場合等をいうのであり、(中略) 公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるか、あるいはその内容が真実ではないとしても同等な理由に基づくものであれば、(中略) 正当行為として、(中略) その責任を問うことは許されない。</b> (中略) 本件については、原告の主張を認めるに足る証拠はなく、本件投書によって被告の業務の運営に対し重大な支障が生じていること(中略) これらの諸事情を総合考慮すれば、被告が原告に対し、停職三か月の懲戒処分を行ったことは、処分として重きにすぎるとはいえず、その裁量を逸脱するものとはいえない。
東京地裁 平11.2.15	損害賠償請求事件(甲事件)、 慰謝料等請求事件(乙事件)	生命保険会社(甲事件原告兼乙事件被告)	原告の元取締役(甲事件被告兼乙事件原告)	生命保険会社の取締役が退任後に会社の内部情報を週刊誌等に提供したことにより、取締役の忠実義務の一内容としての守秘義務に違反し会社の名誉信用を毀損したとされ、右情報に基づく記事の掲載による会社の損害について賠償請求が認められた事例	退任取締役は、取材において、 <b>事実が正しく報道されれば、会社の改善と再生につながり、かつ、保険契約者の利益にもなると考えた。</b> ・・・(しかし、) 会社の内部情報が公表されれば、会社の業務執行に支障を来すことは明らかであり、これらの情報は、会社の機密に属する事項として法的保護の対象となる。(中略) <b>内部情報について、取締役の忠実義務の一内容として守秘義務を負うことは当然であり、役員退任後も、信義則上、在任中に知り得た会社の内部情報について守秘義務を負うというべきであり、本件情報漏洩は違法といわざるを得ない。</b> また、退任取締役が記者に情報を提供すれば、(中略) 記事として掲載公表される蓋然性は相当高いはずであり、(中略) 本件情報漏洩と本件記事による名誉毀損との間には、相当因果関係があると言ふべきである。したがって、会社の退任取締役に対する損害賠償請求を認容し、退任取締役の慰謝料請求を棄却する。
東京地裁 平14.10.18	退職金等請求事件	被告の元従業員	株式会社	混合米を、実際と異なる表示、又は購入者の多くが実際と異なるものと理解するような表示をして販売した被告の行為について、労働組合の支部が労働活動として、被告の顧客に対して米の不正販売を告発する趣旨の書面を送付した際に、原告が封書の宛名書きをする等の補助的行為をしたことを理由とする原告への退職金不支給に対し、当該行為は相当性を欠き、原告は被告に対し退職金支給を求める権利を有するとされた事例	退職金規定において所定の事由が認められる場合に退職金を不支給にする旨の条項がある場合に、当該条項に基づき <b>退職金を不支給にすることができるのは、退職者において、所定事由に該当する行為があったことに加え、これが永年の勤続の功を抹消するほどの背信行為であることを要する</b> というべきである。 (労働組合の) <b>支部がした本件文書の送付は、被告が行う米の販売業務に少なからず支障を来したものであり、組合活動の一環として行ったものであることを考慮しても、手段の相当性において問題があるといえる。</b> (中略) <b>しかし、被告の行った米の販売行為は、不正行為であり、顧客に対する背信行為である</b> といわざるを得ない。(中略) <b>したがって、被告の従業員が、被告による米の不正な販売を告発する目的に基づき、本件文書を顧客に送付する行為に關与すること自体は、相応の理由があるものといえる。顧客に文書を送付する補助をした行為は、被告による米の不正な販売を告発する等の目的に基づくものである上、支部がした本件文書の送付行為の一部につき補助的な役割をしたにすぎないものといえる。よって、顧客に文書を送付する補助をした行為は、被告に対する永年の勤続の功を抹消するほどの背信行為である</b> ということとはできない。 以上によれば、本件各行為は、いずれも退職金不支給の理由として相当性を欠くから、これを理由として退職金不支給とすることは認められない。原告は被告に対して、退職金支給を求める権利を有する。

判決年月日	事件名	当事者		事案概要	判決要旨
		原告	被告		
東京地裁 平 14 . 3 . 25	懲戒処分無効確認等請求事件	被告の従業員(記者)	新聞社	<p>記者個人のホームページ上に掲載された文書が、取材源秘匿、真実の報道の経営・編集方針に反し、その他「社外秘」扱いの事実の公開、会社批判文書が就業規定に違反し懲戒処分事由に当たるとして、出勤停止処分が有効とされた事例</p>	<p><b>労働者の私生活上の行為であっても、(中略)企業秩序維持の観点から許されない行為と認められる場合には、(中略)懲戒処分の対象とすることができる</b>というべきである。被告は、(中略)ホームページ上に、(中略)被告の記者として活動する中で知り得た事実や体験を題材として作成した文書を掲載していたもので、(中略)被告における職務と密接に関連するものであると認められるから、<b>・・・企業秩序維持の観点から、就業規則に違反する懲戒処分理由に該当すると認められる場合において、被告が、原告に対して、懲戒処分を行うことは許される</b>というべきである。</p> <p>原告は、(ホームページ上で公開した)事実は、(中略)被告がこれらの事実を「社外秘」として扱っていることには一応の合理性が認められるのであるから、原告は、被告がこれらの事実を「社外秘」として扱っていることを認識しながら取ってホームページ上で公開したものであって、これらの行為が就業規則に違反するものとして懲戒処分の対象とされることは当然というべきである。</p> <p>原告が行った行為の内容、被告の就業規則などに違反することを認識しながら行ったことなどを考慮すると、被告が原告に対してなした本件懲戒処分が、重きに失するなど客観的に合理性な理由を欠き、または社会通念上相当として是認できないものであるとは認められない。したがって、本件懲戒処分は有効であるというべきである。</p>
福岡高裁宮崎支部 平 14 . 7 . 2	解雇無効確認等請求控訴事件	被告職員組合の執行委員(控訴人)	信用金庫(被控訴人)	<p>顧客の信用情報等が記載された文書を不法に入手し、外部に漏洩したことを理由とする懲戒解雇につき、窃盗罪として処罰される程度に悪質な行為ではなく、出勤停止よりも重い処分を科すことはできないとして無効とされ、これを有効とした一審判決が取り消された事例</p> <p>(一審：宮崎地裁平 12 . 9 . 25 判決)</p> <p>原告らが被告内部の不正を糾したいとの正当な動機を有していたとしても、その実現には、社会通念上許容される限度内での適切な手段方法によるべきであり、右行為を容認する余地はない。</p> <p>本件においては「原告らの懲戒解雇事由該当行為の態様、その結果の重大性からすれば、被告の不正を糾したいという原告らの動機や、原告らの勤務態度(中略)等の事情を考慮しても、本件懲戒解雇には、客観的に合理的な理由があると認められるから、本件懲戒解雇が相当性を欠き、懲戒権を濫用したものであるとする原告らの主張は採用できない。</p>	<p>就業規則 7 5 条 2 項 4 号の表現は「職場内外において・・・刑事犯または、これに類する行為」となっており、同号が懲戒解雇事由として予定しているのは、<b>刑罰に処される程度に悪質な行為であると解される。</b></p> <p><b>控訴人らが取得した文書等は(中略)その記載内容を外部に漏らさない限りは被控訴人に実害を与えるものではないから、これら文書を取得する行為そのものは直ちに窃盗罪として処罰される程度に悪質なものは解されず、控訴人らの上記各行為は、就業規則 7 5 条 2 項 4 号には該当しないというべきである</b></p> <p>懲戒解雇事由に当たると認めうるのは、控訴人が国会議員秘書に本件資料を交付した点のみであって、その他の事由に基づく懲戒解雇は無効である。また、<b>控訴人が国会議員秘書に本件資料を交付した点についても、懲戒解雇事由に該当する事実が実質的にそれほど重大なものとは解されず、懲戒解雇は相当性を欠くものとしてやはり無効である</b>といわざるをえない。</p> <p>仮に就業規則を拡大解釈して訴訟人の行為を検討する場合でも、<b>控訴人らはもっぱら被控訴人内部の不正疑惑を解明する目的で行動していたもので、実際に疑惑解明につながったケースもあり、内部の不正を糾すという観点からはむしろ被控訴人の利益に合致するところもあったというべきところ、上記の懲戒解雇事由への該当が問題となる控訴人らの各行為もその一環としてされたものと認められるから、このことによって直ちに控訴人らの行為が懲戒解雇事由に該当しなくなるとまでいえるかどうかはともかく、各行為の違法性が大きく減殺されることは明らかであり、懲戒解雇が相当となるのは特に違法性の大きい場合であると解される</b>ところ、(中略)、<b>控訴人らの各行為には出勤停止又はこれより軽い処分を科すべきと解されるものが多く、かつ、上記のとおり違法性が減殺される事由も存することを勘案すると、控訴人らの各行為に懲戒解雇に当たるほどの違法性があつたとはにわかに解されない。</b></p> <p>したがって、上記のように控訴人らの行為が被控訴人主張の各懲戒解雇事由に当たると仮定してみても、控訴人らを懲戒解雇することは相当性を欠くもので権利の濫用に当たるといわざるをえず、やはり本件懲戒解雇はいずれも無効である。</p>

判決年月日	事件名	当事者		事案概要	判決要旨
		原告	被告		
大阪地裁 平 12 . 4 . 17	戒告処分無効確認請求事件、 慰謝料請求事件	被告の従業員 者組合員	都市銀行	勤務先銀行における男女差別、不当配 転やサービス残業強制等の実態を指摘 し、その経営姿勢を批判する内容の本を 出版したことを理由とする戒告処分が、 それらの指摘の大部分が真実であり又 はそのような記載をすることに相当の 理由があり、寄稿の目的も労働条件の改 善であったこと等を総合的に考慮すれ ば、懲戒権の濫用として無効であるされ た事例	<p>本件出版物は、被告において労働基準法違反等の各事実が存し、かかる被告の経営方針に反対する原告らに対し、被告が長年賃金、差別・昇格差別等を行い、原告らを不当に虐げてきたという内容の図書であり、かかる図書を出版することは、少なくとも形式的には就業規則第五四条第三号（故意または重大な過失により銀行の信用を失墜し、または銀行に損害を及ぼしたとき）、第八号（銀行、役職または取引先に関する事実を歪曲し流布し、その名誉または信用を傷つけたとき、あるいはこれにより職場の秩序を乱したとき）に該当するといえる。</p> <p>しかし、<b>懲戒規定が企業の秩序維持のため設けられるものであることに鑑みれば、形式的には懲戒事由に該当するとしても、主として労働条件の改善等を目的とする出版物については、当該記載が真実である場合、真実と信じる相当の理由がある場合、あるいは労働者の使用者に対する批判行為として正当な行為と評価されるものについてまで、これを懲戒の対象とするのは相当でなく、かかる事由が認められる場合には、これを懲戒処分の対象とすることは懲戒権の濫用となるものである。</b></p> <p>本件出版物の記載の中の大部分については、原告らが自ら体験した事実をもとに記載されており、右事実について、被告の経営方針等に反対する活動を長年行ってきた原告らなりの評価を記載したものである。（中略）差別や不当配転を記載した部分については、原告らがその存在を信じる相当の理由があったといわなければならないし、被告の経営姿勢や諸制度を批判すること自体は、労働者の批判行為として正当なものであり、その表現には、問題とすべき部分は僅かである。そうであれば、本件戒告処分が懲戒としてもっとも軽いものであるとしても、<b>懲戒事由とされた部分の大半が事実を記載し、又はかかる記載をすることに相当の理由があること、加えて（中略）原告らの寄稿・出版協力の目的が主として原告らを含む従業員の労働条件の改善を目指したものであることを総合考慮すれば、本件戒告処分は、処分の相当性を欠き、懲戒権を濫用したもので、無効といわなければならない。</b></p>
京都地裁 昭 46 . 3 . 10	地位保全仮処分申請事件	被告の労働 組合役員	株式会社	工場内の有毒ガスにより従業員が危 険にさらされていること、工場廃液の不 完全な処理により水稲に被害が生じて いることなどを記載したピラを組合員 が工場付近の住民に配布した場合に、右 ピラの内容の真実性は明らかでないが、 その事実が存在すると信ずるにつき合 理的な理由があるとして、使用者はこれを 正当な組合活動として受忍すべきであり、 右行為を理由とする組合役員に対する 懲戒解雇が権利濫用であるとされた 事例	<p>本来労働組合は、その存立の基礎である団結の維持強化をはかるため、指令その他の情報を伝達蒐集するに必要な文書活動を不可欠の運動手段としているのであり、かかる文書活動が当該組合内部にとどまらず、その外部に及ぶことは自然の勢いというべく、（中略）<b>企業内組合の場合においては、使用者に対抗するため広く地域住民の支持と共感をえようとしてその労働条件、職場環境等の実情を外部に訴えることは極めて当然のことといわなければならない。</b></p> <p>しかして<b>その内容が地域住民の最大の関心事である工場廃液処理等公害問題に及ぶこともこれまた自然の勢い</b>であつて、地域住民も公害防止責任の一翼を担う以上（公害対策基本法第六条）寧ろかかる企業内部の実情を知ることがをひとしく期待しているといえることができる。従つてこの<b>公表された実情が真実に基づくときは、使用者は当然これを受忍すべきものと思われる。</b>しかも公害は、（中略）その原因結果の究明に多大の時間と経費を要し、容易にその真相が判明しないのが通常であるから、労働組合としてはその活動効果の速かならんことを欲して時として誇張に走り、あるいは結果的に誤つた事実を伝達することもありうることである。</p> <p>しかしこのような場合でも、<b>客観的にみて公害の一因であると信ずるにつき合理的理由があると判断すべき事実が公表伝達されたときは、使用者としては、これを正当な組合活動として矢張り受忍すべきものと解すべきであろう。</b>（中略）</p> <p>これを本件についてみるに、本件ピラの内容であるシアンガスの発生、被申請人会社の工場廃液の処理と水稲被害との関係について、その真相は未だ明らかでないが、これが真実であるとするれば被申請人会社峰山製作所の作業工程がシアン化合物の排出という公害源を形成することは疑いがないところである。そして申請人らにおいてこのシアンガス発生の実事ないし工場廃液処理と水稲被害の因果関係がいずれも存在すると信ずるにつき合理的な理由があること（中略）から、<b>本件ピラ配布の行為が組合員の人事異動に対する反対に端を発したいわば副次的なものであつたにせよ、被申請人はこれを正当な労働組合活動として受忍すべきものであり、これを理由とする本件懲戒解雇処分は明らかに解雇権行使の正当な範囲を逸脱し、解雇権の濫用</b>といわなければならない。したがつて右処分の無効であることは明らかである。</p>

## 4 . 解雇制限について

### 1 . 判例による解雇権の制限

#### ( 1 ) 解雇権濫用の法理 ( 関係判例 )

[ 最高裁判所判決判昭和 50 年 4 月 25 日 ]

使用者の解雇権の行使も、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる。

[ 最高裁判所判決判昭和 52 年 1 月 31 日 ]

労働者に解雇事由がある場合においても、当該具体的事情の下で解雇に処することが著しく不合理で社会通念上相当と是認できないときには、解雇の意思表示は解雇権の濫用として無効となる。

#### ( 2 ) 労働基準法の改正

解雇に関する紛争が増大している現状にかんがみ、労働政策審議会により、上記に掲げる解雇権の濫用法理を明記した労働基準法改正の必要性が提言されている。

労働政策審議会建議(平成 14 年 12 月 26 日) - 抄)

「労働基準法において、判例において確立している解雇権濫用法理を法律に明記することとし、使用者は、労働基準法等の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合(以下、2のとおり)を除き、労働者を解雇できるが、使用者が正当な理由がなく行った解雇は、その権利の濫用として、無効とすることとするを規定することが必要である。」

### 2 . 立法による解雇制限

#### ( 1 ) 解雇の手続きに係る規制

労働基準法第 20 条により、労働者を解雇するときは、使用者は「少なくとも 30 日前にその予告をするか、予告をしないときは平均賃金の 30 日分以上の支払いを要す」としている。

労働基準法第二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。

3 前条第二項の規定は、第一項但書の場合にこれを準用する。

#### ( 2 ) 解雇理由に係る規制

以下に掲げる理由により使用者が行う解雇は、法律により禁止されている。

国籍、信条又は社会的身分を理由とする解雇

労働基準法第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

制限期間中の解雇

1 ) 業務上の傷病のため療養する期間及びその後 30 日間

2 ) 産前産後の休業期間及びその後 30 日間

労働基準法第十九条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十

日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

2 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

### 申告を理由とする解雇その他の不利益な取扱い

労働基準法第四百四条 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

### 女性であること若しくは女子労働者の結婚、妊婦、出産又は産休を理由とする解雇

#### 雇用機会均等法第八条

1 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 (略)

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

### 育児・介護休業の申出又は育児・介護休業をしたことを理由とする解雇

#### 育児・介護休業法

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

### 労働組合活動を理由とする解雇

労働組合法第七条 使用者は、左の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。但し、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二、三 (略)

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立をしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条第四項の規定による命令に対する再審査の申立をしたこと又は労働委員会がこれらの申立に係る調査若しくは審問をし、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

### 労働協約、就業規則に違反する解雇

### 信義則、権利の濫用、公序良俗に反する解雇

#### 民法

第一条 私権ハ公共ノ福祉ニ遵フ

2 権利ノ行使及ヒ義務ノ履行ハ信義ニ従ヒ誠実ニ之ヲ為スコトヲ要ス

3 権利ノ濫用ハ之ヲ許サス

第九十条 公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル事項ヲ目的トスル法律行為ハ無効トス

## 5 . 諸外国における公益通報者保護法制

(1) 諸外国(英, 米, 豪, ニューゼaland)における公益通報者保護法制の概要

国名	イギリス	アメリカ			オーストラリア(注3)	ニューゼaland
包括法の有無		×			×(6州2特別地域のうち,6カ所で法制化(2002年現在))	
法律名	公益開示法(1998年)	連邦法		州法	各州法(クィーンズランド州,ビクトリア州,ニューサウスウェールズ州,サウスオーストラリア州,ウェスタンオーストラリア州,オーストラリアキャピタル Territory)以上6カ所	開示保護法(2000年)
適用範囲	民間・公的部門	公的部門	環境・原子力分野の民間部門に適用	サベンス・カスリー法(2002年)(806条)(注2) 上場会社及び証券会社	公的部門(15州以上が民間部門に適用)	民間・公的部門
通報者の範囲	雇用契約その他の契約下の労働者(派遣労働者等を含む)	連邦政府職員(元従業員,採用予定者を含む)	適用法ごとに異なる	上記会社における従業員	州によって異なる	・公的部門での不正について内部通報できる者は,ニューサウスウェールズ州は公務員に限定。 ・他の州法では,だれでも通報し,法の保護を受けることができる。
通報対象行為	「犯罪行為」,「法律上の義務違反」,「人の健康又は安全に対する危険」など	法令違反(詐欺,賄賂等),資金の浪費,権力の濫用,国民の健康・安全への重大な危険など	適用法ごとに異なる	取引における詐欺,上場基準違反,株主に対する不正行為など	法の違反,失政,巨額の浪費,職権濫用,公衆の健康と安全に対する脅威など(州によっては,特定の法違反に限る場合もある)	・各州法は,一般的に公共の利害に係る通報に限定。 ・クィーンズランド州法(公的部門だけでなく,民間部門も含む。)では「公務員による違法行為等」,「公衆の衛生または安全に対する危険」,「環境に対する危険」
通報相手先	雇用者等の内部への通報が前提(一定の要件の下,報道機関等の外部への通報も保護の対象)	機関内外の誰かを問わない	一般に,環境分野に関しては,議会や行政機関など特定機関に対する内部通報を保護対象	・従業員に対する監督権を有する者, ・連邦議員, ・捜査当局など	いくつかの州において,内部への事前通報要件規定あり。また,事前通報必要なしと規定する州もある。	・各州法では,特定機関への通報に限定。 ・ニューサウスウェールズ州法のみが,特定機関への事前通報を前提に一定の要件の下,報道機関への通報を許容。
不利益処分に係る救済方法	雇用審判所に申立(決定に不服がある場合は司法手続きに移行)	特別助言局に申立(決定に不服がある場合は司法手続きに移行)	労働省行政法審判局等に申立(決定に不服がある場合は司法手続きに移行)	労働長官等に申立(決定が期日内に提示されない場合などにおいて,司法手続きに移行)	主に民事訴訟を提起(州によっては,提起前に行政上の救済を受けることを要求する場合もある)	裁判所に提訴。
救済内容	原職復帰,再雇用又は補償金	原職復帰,遡及賃金,損害賠償など	原職復帰,遡及賃金,損害賠償など	原職復帰,遡及賃金,損害賠償,懲罰的損害賠償など	損害賠償など(一部の州法においては,通報者に対し不法な報復をした者は,不法行為を理由として,それにより生じた損害の賠償義務のみならず,刑事責任を問われる旨規定されている。)	原職復帰,損害賠償など

(注1) 具体的には「大気清浄法」,「連邦水質汚染管理法」,「安全飲料水法」,「有毒物質管理法」,「エネルギー再編法」など,ほぼ環境と原子力関連の分野に限定されている。つまり広範囲にわたる影響が予想される領域で安全に対して敏感であることが求められるポジションにいる者に内部通報の保護規定が適用される。

(注2) 同法においては,上記の従業員を直接,保護する規定以外に,連邦法に違反する行為を法執行官へ通報した如何なる組織の従業員に対しても不利益を与えることを禁止し,違反した者に罰則を課すことが出来る旨,規定されている。(1107条)

(注3) 森下忠 「オーストラリアの内部告発者保護法」 判例時報 1539(1995年)などによる。

## (2) 英国公益開示法上の通報の手続き

### 労働者（雇用契約下にある被用者及びその他の者）

その他の者には、派遣労働者、医療関係者及び職業訓練生が含まれる。

通報する情報が法に定める事項に該当すると、合理的に信じていること。

通報が誠意をもってなされること。

通報された情報とそれに含まれる主張が本質的に真実であると、合理的に信じていること。

自己の利益のために通報を行うものでないこと。

次のいずれかの条件が満たされること。

- A 使用者や指定者(省令で指定される者)に開示したならば、その者によって不利益を被ると合理的に信じていること。
- B 指定者の定めのない場合で、使用者に開示したならば証拠隠匿・損壊の恐れがあると、合理的に信じていること。
- C 使用者又は指定者に既にその情報を実質的に開示していたこと。

事案のすべての事情からみて通報をなすことが合理的であること。

不正行為、過誤等が特に重大な性質のものであること。

### 内部ルートへの 通報を原則

#### 内部ルートの通報 (internal disclosure)

< 通報先によって必要な上記の要件 >

使用者等 : +

法律助言者 :

省令で指定された監督官庁 : + +

#### 外部ルートの通報：警察，報道機関等 (external disclosure)

< 上記のうち，必要な要件 >

+ + + + A+

+ + + + B+

又は + + + +

< 上記のうち，必要な要件 >

+ + + + C+

### (3) イギリスの公益開示法(抜粋)<sup>1</sup>

#### 1. 保護される開示

1996年雇用権利法(本法では、以下「1996年法」とする)第 編の後に以下の条項を加える。

#### 第 編 A 保護される開示

##### 43条A(「保護される開示」の意義)

本法における「保護される開示」とは、43条Cから43条Hのいずれかの規定に従って労働者が行う適格性ある開示(43条Bにおいて定義される)を意味する。

##### 43条B(保護適格性を有する開示)

- (1) 本編における「適格性ある開示」とは、以下に該当する事項の少なくとも一つ以上に該当すると開示を行う労働者が合理的に信じている情報の開示を意味する。
- (a) 犯罪が行われたこと、行われていること、あるいは行われる可能性の高いこと
  - (b) ある者が遵守すべき法的義務に違反したこと、違反していること、あるいは違反する可能性の高いこと
  - (c) 裁判の誤りが生じたこと、生じつつあること、あるいは生じる可能性の高いこと
  - (d) 個人の健康や安全が危険にさらされたこと、さらされていること、あるいはさらされる可能性の高いこと
  - (e) 環境が破壊されたこと、破壊されていること、あるいは破壊される可能性の高いこと
  - (f) 上記のいずれかに該当する事項を示すような情報が故意に隠蔽されたこと、隠蔽されていること、あるいは隠蔽される可能性の高いこと
- (2) (1)項においては、当該問題が発生し、発生しており、あるいは発生する可能性の高いのが連合王国内であるのか否かは問わない。また、適用される法律が連合王国のものであるのか、他の国家あるいは地域のものであるのかは問わない。
- (3) 開示者が、開示を行うことによって犯罪を犯すこととなる場合には<sup>2</sup>、当該開示は適格性ある開示とはならない。
- (4) 司法手続きにおいて法律専門家の特権(スコットランドにおいては、顧客とその依頼を受けた法律専門家との間に認められるような守秘の関係)の主張が許される情報の開示は、それが法的助言を得る過程で情報の開示を受けた者によって行われる場合には、適格性ある開示とはならない<sup>3</sup>。
- (5) 本編においては、適格性ある開示との関係における「当該問題」とは、(1)

<sup>1</sup> Her Majesty's Stationery Office の HP (<http://www.hmsso.gov.uk/>) を元にした内閣府仮訳。

<sup>2</sup> 例えば、1989年公的機密に関する法律(安全保障機関や情報機関の関係者、あるいは、適用対象となる旨を通告された者が、職務上、あるいは、当該通告の対象たる労働の過程で知った一定の公的な機密情報を開示することを禁じている)により犯罪となる場合が該当する。

<sup>3</sup> 法律専門家(あるいは、例えば、その事務所の職員)は、依頼者の指示によることなしに適格性ある開示を行うことはできないとする趣旨である。

項各号に該当する事態を意味する。

4 3 条 C ( 使用者またはその他の責任者への開示 )

( 1 ) 本条に従った適格性ある開示は、労働者が以下のいずれかの者に対して誠実に開示を行う場合に成立する。

( a ) その使用者

( b ) 当該労働者が、当該問題は、( ) 使用者以外の第三者の管理、あるいは、( ) 使用者以外の第三者が法的責任を有する事項にのみ、もしくは主として係わるものであると合理的に信ずる場合には、当該第三者<sup>4</sup>

( 2 ) 使用者が認めた手続きに従って使用者以外の第三者に対して適格性ある開示を行った労働者は、本編においては、その使用者に対して適格性ある開示を行ったものとみなす。

4 3 条 D ( 法律助言者への開示 )

本条に従った適格性ある開示は、法的助言を得る過程で開示が行われる場合に成立する<sup>5</sup>。

4 3 条 E ( 大臣への開示 )

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 ) 当該労働者の使用者が、( ) 法に基づき省庁担当大臣が任命する者であること、あるいは、( ) 法に基づき省庁担当大臣がその構成員の一部を任命する組織であること<sup>6</sup>

( b ) 省庁担当大臣に対して誠実に開示が行われること

4 3 条 F ( 指定された者への開示 )

( 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、本条のために国務大臣の命令により指定された者<sup>7</sup>に対して誠実に開示を行うこと

( b ) 当該労働者が、( ) 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、( ) 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するものとする。

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

---

<sup>4</sup> 例えば、政府機関によって雇用されている看護師が実際に働いている介護施設において問題に気づいた場合や、監査法人の労働者が顧客会社に関して問題に気づいた場合等が該当する。

<sup>5</sup> 問題に気づいた労働者が法的助言を得ることができるようにするための規定である。その過程で開示を受けた法律専門家は、自らの判断で本法による保護の対象となる開示を行うことはできない( 4 3 条 B ( 4 ) 項 )。ただし、当該労働者の指示により、その代理人として本法による保護の対象となる開示を行うことは可能である。

<sup>6</sup> 日本で言えば、一部の特殊法人に相当する。

<sup>7</sup> 通商産業国務大臣の命令により、多くの事項に関して被指定人が指定されている(例えば、金融サービスに関連する事項につき、金融サービス庁)。ただし、全ての規制当局が指定されている訳ではなく、そのような指定外の機関に対する開示は 4 3 条 G あるいは 4 3 条 H に拠る必要がある。

する。

- (a) 当該労働者が誠実に開示を行うこと
- (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によって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、( )使用者に対して、あるいは、( )43条Fに従って開示したことがあること

(3)(1)項(e)号における、当該労働者が開示を行うことが合理的であるか否かの判断に際しては、特に以下の事項が考慮されなくてはならない。

- (a) 開示先はいかなる者であるか
- (b) 当該問題の重大性
- (c) 当該問題は現在も継続しているか、あるいは、将来生じる可能性が高いか
- (d) 当該開示は使用者が第三者に対して負っている守秘義務の違反となるか<sup>8</sup>
- (e) (2)項(c)号( )あるいは( )に該当する場合には、使用者または43条Fに従って以前の開示先となった者が以前の開示の結果として行動を採ったか、あるいは、行動をとることが期待されるか
- (f) (2)項(c)号( )に該当する場合には、使用者に対する開示を行うに際して、当該労働者が使用者によって認められた手続きを遵守していたか

(4)本条においては、二回目以降の開示は、その内容が以前の開示の結果として採られた、あるいは採られなかった行動に関する情報を含むものであったとしても、(2)項(c)号に規定する、以前の開示によって開示された情報と本質的に同様な情報の開示とみなすことができる。

#### 43条H(特に重大な問題の開示)

(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) 当該労働者が誠実に開示を行うこと
- (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するのではないこと
- (d) 当該問題が特に重大な性質のものであること

---

<sup>8</sup> 雇用審判所が開示の合理性を判断するにあたって、銀行の顧客や医師の患者等の第三者の利益を考慮するようにするための規定である。

- (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(e)号における、当該労働者が開示を行うことが合理的であるか否かの判断に際しては、開示先がいかなる者であるかが特に考慮されなくてはならない。
- 43条J(契約による守秘義務)
- (1)労働者が保護される開示を行うことを妨げる主旨である限り、本条が適用される合意の条項は全て無効である。
- (2)本条は、労働者の契約<sup>9</sup>であるか否かにかかわらず、労働者とその使用者との間のいかなる合意に対しても適用される。そのような合意には、本法あるいは契約違反に基づく司法手続きの開始あるいは継続を控える旨の合意を含む。
- 43条K(第編Aにおける「労働者」等の意義の拡張)
- (1)本編における「労働者」には、230条(3)項<sup>10</sup>で定義される労働者には該当しないが、以下のいずれかに該当する者も含まれる。
- (a)次に掲げる状況下に、ある者のために働いている又は働いていた個人。
- ( )その個人が、第三者によってその仕事を紹介されているか若しくは紹介されていたか、又は派遣されている若しくは派遣されていたとき
- ( )その下に仕事を行う約束であるか又は約束であった契約の条項が、実際には、その個人によってではなく、そのためにその個人が働いている者若しくはそのためにその個人が働いていた者によって、又は第三者によって、又はその両者によって、実質的に決定されているか又はされていたとき。
- (b)ある者の業務のために、その者の統制あるいは管理下でない場所において労働を行うために契約している者、あるいは契約した者であって、230条(3)項(b)号にある「個人的に」の文言の代わりに「(個人的にかどうかを問わず)」との文言があれば、同号に該当するであろう者<sup>11</sup>

<sup>9</sup> 1996年法(以下、注においては、特に断らない限り、引用する条文は全てこの法律のものとする。)においては、「被用者(employee)」は、「雇用契約(contract of employment)の当事者となった者、あるいは、雇用契約の下で労働する者(雇用が終了している場合には、労働した者)」と定義され、雇用契約とは、「明示、黙示を問わず、また(明示の場合には)口頭、書面を問わず、役務提供契約あるいは徒弟契約」を意味するとされる(230条(1)項及び(2)項)。これに対して、「労働者(worker)」は、「(a)雇用契約、あるいは、(b)明示、黙示を問わず、また(明示の場合には)口頭、書面を問わず、個人が契約の相手方のために何らかの労働あるいは業務を引き受け、または個人的に実行する契約であって、かつ、契約上、当該相手方の立場が、当該個人による職業上または業務上の引き受けの依頼者あるいは顧客ではない契約の当事者となった者、あるいはそのような契約の下で労働する者(雇用が終了している場合には、労働した者)(一部略)」と定義されている(同条(3)項)(ただし、第編Aにおける「労働者」の意義は43条Kにより更に拡張されている)。そして、「労働者の契約(worker's contract)」は、労働者の定義に応じてしかるべく解釈されるとされている(同項)。すなわち、当該労働者が被用者である場合には雇用契約、被用者ではない労働者である場合には上述の(b)に該当する契約が「労働者の契約」の意味するところとなる。

<sup>10</sup> 注9参照。

<sup>11</sup> 注9参照。専門家と顧客、あるいは営業主体と顧客といった関係にはない独立契約者を

- (c) ( ) 1977年国民医療制度法29条、35条、38条または41条に基づき健康保健庁により定められた取り決め、あるいは、( ) 1978年国民医療制度法(スコットランド)19条、25条、26条または27条に基づき健康保健理事会により定められた取り決めに従って、一般医療業務、一般歯科医療業務、一般眼科医療業務、あるいは薬剤業務の提供者として労働しているか、労働した者<sup>12</sup>
- (d) 訓練課程またはプログラムに従って提供される労働経験もしくは雇用のための訓練(または、その両方)の提供を受けているか、受けた者。ただし、( ) 雇用契約の下で、あるいは、( ) 教育機関の運営する課程において当該教育機関によって提供を受けているか、受けた場合は除く。また、「労働者の契約」、「雇用」、あるいは「雇用され」ている労働者<sup>13</sup>の意義は、この場合に応じてしかるべく解釈される。
- (2) 本編における「使用者」<sup>14</sup>には、以下の者も含まれる。
- (a) (1)項(a)号に該当する労働者との関係では、約されている、あるいは約されていた契約の条件を実質的に決めている者、あるいは決めた者
- (b) 同項(c)号に該当する労働者との関係では、同号で挙げられている庁あるいは理事会
- (c) 同項(d)号に該当する労働者との関係では、労働経験あるいは訓練を提供する者
- (3) 本条における「教育機関」には、あらゆる大学、単科大学、学校、その他の教育機関が含まれる。

## 2. 不利益な取扱いを受けない権利

1996年法47条Aの後に以下の条項を加える<sup>15</sup>。

### 47条B(保護される開示)

- (1) 労働者は、保護される開示を行ったことを理由としてその使用者によって為されるいかなる行為、あるいは意図的な不作為による不利益な取扱いを受けない権利を有する。
- (2) 当該労働者が197条により第 編が適用されない状況において解雇された被用者である場合を除き<sup>16</sup>、本条は以下の場合には適用されない。

「労働者」に含める趣旨である。

<sup>12</sup> 国民医療制度における医師等は、通常、独立的に契約を締結している専門家であり、従って(230条の定義による)「被用者」や「労働者」とはならないと考えられている。

<sup>13</sup> 「労働者の契約」については注9参照。「雇用(employment)」及び「雇用され(employed)」については、230条(5)項が以下のように定義している。「本法における『雇用』とは、(a)被用者との関係では、...雇用契約の下での雇用、(b)労働者との関係では、その契約の下での雇用に意味し、『雇用され』はそれぞれに応じてしかるべく解釈される。」

<sup>14</sup> 「使用者(employer)」については、230条(4)項が以下のように定義している。「本法における『使用者』は、被用者あるいは労働者との関係では、当該被用者あるいは労働者が雇用されている(雇用が終了している場合には、雇用されていた)者を意味する。」

<sup>15</sup> 44条から47条Aは、第 編(雇用における不利益な取扱いからの保護)の「不利益な取扱いを受けない権利」について定める部分であり、47条Bはその最後に加えられる。

<sup>16</sup> 197条は期間の定めのある契約についての規定であり、同規定によれば、一定の場合には、期間の定めのある契約の下での雇用契約の打ち切りに関しては、不当解雇に関する

- (a) 当該労働者が被用者であり、
  - (b) 問題となっている不利益が（同編の定義による）解雇である場合<sup>17</sup>
- (3) 本条及び本条に係る限りで48条、49条<sup>18</sup>においては、「労働者」「労働者の契約」「雇用」及び「使用者」は、43条Kに規定される拡張された意義を有する。

### 3. 雇用審判所への申立て

1996年法48条（雇用審判所への申立て）(1)項の後に以下の条項を加える。

- (1A) 労働者は、47条Bに反して不利益な取扱いを受けた旨を雇用審判所に対して申し立てることができる。

---

第 編の規定は適用されないとされていた。しかし、1999年雇用関係法により同条(1)項及び(2)項が削除されたため((1)項が第X編の適用を排除していた)、47条B(2)項も「(2)本条は以下の場合には適用されない。…」と改められている。

<sup>17</sup> 本項による適用除外の対象となる場合（被用者が解雇された場合）に関しては、「5. 不当解雇」によって加えられる103条Aに基づき、あるいは、「6. 剰員解雇」によって加えられる105条(6)項Aに基づき、第 編（不当解雇）による保護の対象となる。すなわち、本条の対象は、解雇以外の不利益な取扱いを受けた被用者（ただし、197条に該当する場合を除く）及び、不利益な取扱い（その契約の終了を含む）を受けた被用者以外の労働者である。

<sup>18</sup> 48条及び49条は、第 編（雇用における不利益な取扱いからの保護）の「執行」について定める部分であり、48条は雇用審判所への申立てに関して、49条は救済に関して規定している。

## (4) 英国公益開示法における雇用審判所(救済機関)の概要

### 1. 概要

雇用審判所とは、雇用関係立法(雇用権利法(1996年)を含む)に基づく訴訟の殆どについて管轄権を有する行政審判所の一種であり、雇用に関わる紛争においては、アクセスしやすく、迅速で、費用負担の少ない手続きを提供すべきであるとの理念の下に設置されている。

なお、公益を図るために開示(通報)を行う労働者が、その開示を理由として解雇等の不利益を被った場合は、救済手段として公益開示法第48条(1A)に基づき雇用審判所に申立てを行うことができる。

### 2. 構成及び手続き<sup>19</sup>

#### (1) 構成員

法曹資格を有する審判長と、使用者代表機関及び労働者代表機関により各一名ずつ指名される審判員から構成されるのが原則である。

#### (2) 手続き

雇用審判所への申立ては、書面により、解雇又は解雇以外の不利益処分を受けた日から原則として3か月以内になされなければならない。

による申立ての写しは、使用者側に送付され、使用者は21日以内に書面による応訴通知を行う。

をはじめとする書面の写しは、斡旋等を行う機関として「助言・調停・仲裁機関(the Advisory Conciliation and Arbitration Service)」に送付され、その機関の調停官が雇用審判所の審問を経ずに当事者間での解決を試みる。

により解決が図られない場合は、雇用審判所において調査・審問を行い、不当解雇等の申立てに正当な理由があると認めるときは、原職復帰や補償金の支払いを使用者に命ずる。

雇用審判所の判断に対しては、法律問題に関する限りにおいて、雇用控訴裁判所への上訴が認められている。

### 3. 問題点等

以前から、雇用審判所への申立件数の急増が問題となり、その解決策として「助言・調停・仲裁機関(the Advisory Conciliation and Arbitration Service)」による和解を積極的に活用することも指摘されていた。

最近の動向としては、些細な事件が提訴されるのを防止し、速やかな意思決定ができるよう雇用審判所の手続きが2002年雇用法によって改正された。<sup>20</sup>

<sup>19</sup> 井田敦彦「内部告発者の保護 - イギリス 1998年公益開示法 - 」調査と情報第358号(2001.8.17)による。

<sup>20</sup> 斎藤憲司「2002年雇用法(海外法律情報)」ジュリスト 1232(2002.10.15)184項による。

**( 5 ) アメリカの企業改革法[サーベンス・オクスリー法](2002 年)  
- 内部告発者保護に関する規定 - ( 抜粋 )<sup>21</sup>**

**第 806 条( 上場企業及び証券会社の従業者が、( 企業の) 詐欺的行為に関する証拠を提出した場合の  
従業者の保護)**

連邦法典第 18 編[連邦法刑法典]第 63 章の第 1514 条に次の条項を追加し、本条を改正する。

**第 1514 A 詐欺事件における報復を防ぐための民事訴権**

**( a ) 内部通報を行った上場企業及び証券会社の従業者に対する保護**

証券取引法(1934 年)第 12 条に基づき登録された株式の銘柄を上場する企業、若しくは同法第 15 条 d に基づく報告を義務付けられている企業又はその企業の役員、従業者、請負人、下請人若しくは代理人は、従業者が以下に示す合法的な行為を行ったことを理由として、当該従業者に対し、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせその他の雇用条件上の不公平な取り扱いをしてはならない。

( 1 ) 従業者が、[連邦法刑法典第 63 章]第 1341 条、1343 条、1344 条、1348 条<sup>22</sup>、若しくは証券取引委員会の定める規則又は株主に対する詐欺行為に関する連邦法規定に違反する行為であると合理的に信じる行為に関して、以下に定める者に対して情報提供を行うこと、又は情報を得させる機会を作ること、その他調査に協力する行為

( A ) 連邦規制機関又は連邦捜査当局

( B ) 連邦議員又は連邦議会委員会

( C ) 従業者に対する監督権を有する者又は不正行為を調査し、発見し、差止める権限を有し、雇用者のために働く者

( 2 ) [連邦法刑法典第 63 章]第 1341 条、1343 条、1344 条、1348 条<sup>23</sup>、若しくは証券取引委員会の定める規則に違反すると申し立てられた行為に関して、訴訟を提起すること、訴訟の原因をつくること、証言すること、参加すること、その他審理中又は審理が予定されている訴訟に協力する行為

**( b ) 実効性確保規定**

( 1 ) 総則上記 ( a ) に掲げる違反を行った者から受ける解雇又はその他不利益を申し立てる者は、次に示す方法により、以下 ( c ) に定める救済を求めることができる。

( A ) 労働長官等に対し苦情を申し立てること。

( B ) 原告が申し立てを行ってから 180 日以内に、当該長官から最終決定が提示されず、且つ、その決定に係る遅延が原告の悪意に帰するとの証明がないとき、法律上あるい

<sup>21</sup> THOMAS の HP ( <http://thomas.loc.gov/> ) 元にした内閣府仮訳。

<sup>22</sup>及び<sup>23</sup> 刑法典第 63 章[第 1341 条、第 1343 条、第 1344 条、第 1348 条]に関する規定概要は次のとおり  
・第 1341 条(詐欺)、第 1343 条(通信による詐欺)、第 1344 条(銀行詐欺)、第 1348 条(証券詐欺)

はエクィティ上の再審を求めるために、適切な地方裁判所に対し訴訟を提起すること。ただし、訴訟が提起される裁判所は訴訟の金額に関わらず、当該行為に対する管轄を保有する。

(2) 手続き

総則、適用除外、立証責任については連邦法の適用条文を準用する。出訴期限については、違反する行為が生じた日から 90 日以内とする。

(c) 救済

(1) 総則 (b)(1) に基づく訴訟に勝訴した従業者は、その従業者にとって必要なあらゆる救済を得る資格を有する。

(2) 補償的損害賠償

(A) その従業者が、不当な取扱いを受けなければ有していた身分による復職

(B) 利子を含む遡及賃金

(C) 不公平な取り扱いを受けたために被った特別な損害に対する賠償。訴訟費用、専門家証人手数料、妥当な範囲内での弁護士費用など

(d) 従業者が保有する権利

本条によって、連邦法、州法、協定の下で与えられた従業者の権利、特権、救済措置の適用を制限するものではない。

**第 1107 条 (通報者に対する報復)**

連邦法典第 1513 条に次の規定を追加し、本条を改正する。

(e) 連邦法上のいかなる犯罪行為、あるいは犯罪を犯す恐れのある行為に関して、正当な情報を警察官等に提供したことを理由として、その通報者に対して、報復の意図をもって、その者の生計や合法的な雇用に対する妨害などを含む、いかなる不利益をも与えた者は、本稿に基づく罰金あるいは 10 年以内の懲役、若しくはこれらの併科に処する。

(6) 諸外国法令における公益の範囲

情報の内容	国名：法律名	イギリス	ニュージーランド	豪 クィーンズランド州	アメリカ	
	公益開示法 (1998年) (注1)	開示保護法 (2000年)	内部通報者 保護法 (1994年)	連邦法	一部の州法	
				サーベンス・オクスリー 法(2002年)	ミシガン州法	ニュージャージー 州法
個人の健康又は安全に対する危害				×	×	×
違法行為			(注2)	(注3)	(注4)	(注5)
犯罪行為			×		×	×
環境破壊				×	×	×
裁判の偽証等		×	×	×	×	×
上記不正に関する隠匿		×	×	×	×	×
公務員による不当な行為(不正な公金の支出, 失策など)	×			×	×	×
法律上報告義務のある情報	×	×		×	×	×
証券取引所上場基準違反	×	×	×		×	×

(注1) 法に掲げる行為は、現に進行中の場合だけでなく、過去に行われたか、将来行われるおそれのあるときも、通報の対象となる。(法第43条B第1項)

(注2) 公務上の不法行為に限る。

(注3) 連邦法第1341条(詐欺等), 1343条(通信による詐欺), 1344条(銀行詐欺)に該当する場合に限る。

(注4) 違法のおそれがある場合も含む。

(注5) 違法等のおそれのある行為について通報も対象となる。

(7) 諸外国法令における通報先の範囲

通報先	国名：法律名	イギリス	ニュージーランド	豪キーンズランド州	アメリカ	
		公益開示法 (1998年)	開示保護法 (2000年)	内部通報者保護法 (1994年)	連邦法	一部の州法
					サーベンス・オクスリー法 (2002年)	ミシガン州法 ニュージャージー 州法
使用者又はその他の責任者				×		×
弁護士等の法律助言者			×	×	×	×
監督官庁	(注1)			×		×
主務大臣	(注2)			×	×	×
警察等の捜査機関				×		×
報道機関		×		×	×	×
公的機関		×		(注4)	×	
その他			オンブズマン (注3)	×	連邦議員又は 連邦議会委員会	×

(注1) 通商産業国務大臣の命令により、多くの事項に関して被指定人が指定されている(例えば、金融サービスに関連する事項につき、金融サービス庁)。ただし、全ての規制監督官庁が指定されているわけではない。

(注2) 特殊法人に相当する組織の労働者のみが通報者となる場合の通報先

(注3) 1975年オンブズマン法に基づき職務に従事するオンブズマンをいう。

(注4) 豪キーンズランド州の「内部通報者保護法(1994年)」においては、第25条で「適切な機関に通報することができる」とされているが、第26条によって、「調査・救済権限を持っている、または他行政機関に移送できる公的機関」が「適切な機関」とされている。

## 6 . 一般に対する意識調査

- 1 . 実施期間：平成 12 年 11 月 8 日～平成 12 年 11 月 30 日
- 2 . 対 象：18 歳以上の社会人 550 人及び学生 71 人 計 621 人
- 3 . 回収状況：[有効回答数] 452 人、[回収率] 72.8%
- 4 . 調査実施機関：(社)日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会 消費生活研究所
- 5 . 調査結果

内 容 ( [ ]内は回答割合を示す)	
<b>問 1：あなたは内部告発についてどのように感じますか。(回答はひとつ)</b>	
1 . 公益のためであればよい	..... [ 4 5 . 1% ]
2 . 一度内部で警告して、それで改善されなければ告発してもよい	..... [ 3 8 . 1% ]
3 . 告発しなければいけないと思うが、自分の身を守りたい	..... [ 4 . 7% ]
4 . 内部の不正や違法を告発するのは裏切りであり、よくない	..... [ 2 . 1% ]
5 . その他	..... [ 3 . 7% ]
6 . 個人的な恨みであっても、方法がなければ仕方がない	..... [ 1 . 3% ]
<b>問 2：内部告発者に報奨金を出したり、保護・保障したりしている国がありますが、それについてどう感じますか(回答はひとつ)</b>	
1 . 社会正義のためなら、よい	..... [ 4 8 . 0% ]
2 . 公益といっても、裏切りを奨励するので、社会がギスギスしよくない	..... [ 2 8 . 1% ]
3 . わからない・無回答	..... [ 1 3 . 9% ]
<b>問 3：組織内部で不正や違法行為が行われていることを知ったとき、あなたなら上司に通報しますか。(回答はひとつ)</b>	
1 . はい	..... [ 7 9 . 0% ]
2 . いいえ	..... [ 1 5 . 5% ]
3 . わからない・無回答	..... [ 5 . 5% ]
<b>問 4：問 3 で「はい」とお答えになった方におたずねします。もし上司が通報を無視した場合、告発しますか。(回答はひとつ)</b>	
1 . 重大なケースなら告発する	..... [ 7 5 . 1% ]
2 . 新聞社や行政などに告発する	..... [ 1 3 . 6% ]
3 . 仕方がないので、そのままにする	..... [ 1 0 . 6% ]
4 . わからない・無回答	..... [ 2 . 7% ]
<b>問 5：問 3 で「いいえ」とお答えになった方におたずねします。それはなぜですか。(三つまで選択)</b>	
1 . 改善・改良をするとは信じられない	..... [ 4 2 . 4% ]
2 . 上司や同僚からの仕返しや報復が怖い	..... [ 2 7 . 1% ]
3 . 自分の立場を守りたい	..... [ 2 5 . 4% ]
4 . 告発者として知られたくない	..... [ 2 3 . 7% ]
5 . 誰に通報していいかわからない	..... [ 2 2 . 0% ]
6 . その他・わからない・無回答	..... [ 1 5 . 4% ]
7 . なぜ私がしなければならぬのか	..... [ 1 3 . 6% ]
8 . 誰も企業倫理や正義について関心がない	..... [ 1 0 . 2% ]
9 . 自分が通報したことがわかってしまう	..... [ 8 . 5% ]
10 . 私の知ったことではない	..... [ 6 . 8% ]
11 . 組織のために黙っている方がよい	..... [ 5 . 1% ]

(注) 宮本一子著「内部告発の時代」花伝社(2002年)から引用

## 7. 公益通報者保護制度に関する企業へのアンケート調査結果 (抜粋)

1. 調査実施時期：平成 14 年 9 月 20 日～10 月 22 日

2. 対象企業：国内一部上場企業 1,550 社

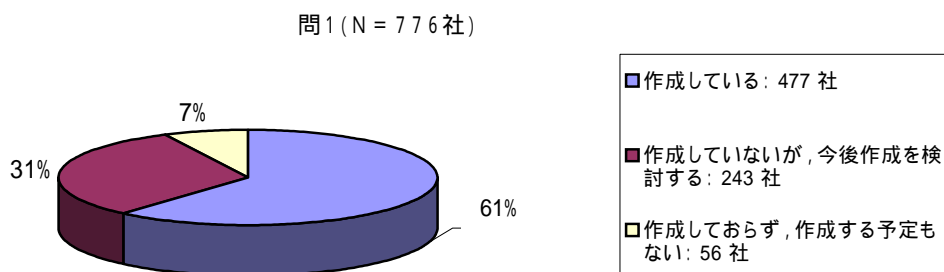
3. 回答企業：776 社 (回収率：50.1%)

### 4. 調査結果

#### (1) 社内規程の策定状況

**問1** 貴社では、法令等を遵守するため、倫理規範、行動規範等の明文化された社内規程を作成していますか。(ひとつ選択)

倫理規範、行動規範等の明文化された社内規程を既に「作成している」と回答した企業が61%、「作成していないが、今後作成を検討する」と回答した企業が31%となっており、「作成しておらず、作成する予定もない」と回答した企業は7%であった。



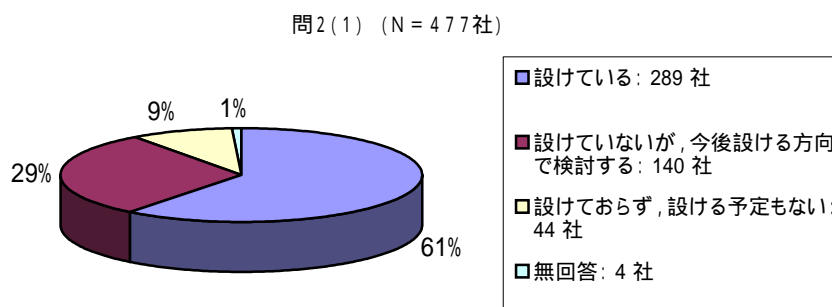
#### (2) 社内通報ができる旨の規定の有無

**問2** 倫理規範、行動規範等の社内規定において、会社内における法令違反等の未然防止と早期発見のために、従業員などが相談を行ったり、情報を通報することができる旨の規定に関してお伺いします。

<問1で「作成している」と回答した企業を対象>

(1) 貴社の倫理規範、行動規範等において、上記趣旨の規定を設けていますか。(ひとつ選択)

問1で社内規程を「作成している」と回答した企業(477社)のうち、従業員などが相談を行ったり、情報を通報することができる旨の規定を既に「設けている」と回答した企業が61%(全回答企業中37%)、「設けていないが、今後設ける方向で検討する」と回答した企業が29%(全回答企業中18%)となっており、「設けておらず、設ける予定もない」と回答した企業は9%であった。



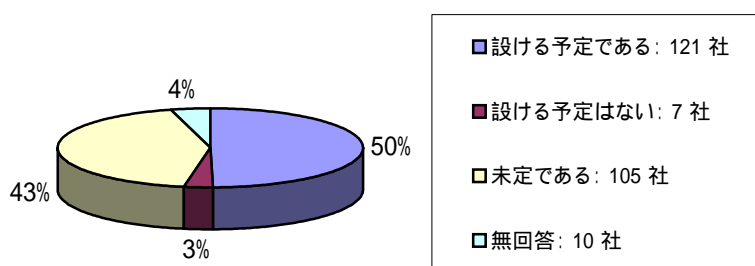
**問2** 倫理規範，行動規範等の社内規定において，会社内における法令違反等の未然防止と早期発見のために，従業員などが相談を行ったり，情報を通報することができる旨の規定に関しお伺いします。

**<問1で「作成していないが，今後作成を検討する」と回答した企業を対象>**

**(2)** 今後作成を検討される貴社の倫理規範，行動規範等において，上記趣旨の規定を設ける予定はありますか。(ひとつ選択)

問1で倫理規範，行動規範等の明文化された社内規程を「作成していないが，今後作成を検討する」と回答した企業(243社)のうち，従業員などが相談を行ったり，情報を通報することができる旨の規定を「設ける予定である」と回答した企業が50%(全回答企業中16%)，「未定である」と回答した企業が43%となっており，「設ける予定はない」と回答した企業は3%であった。

問2(2) (N=243社)



**(3) 通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定の有無**

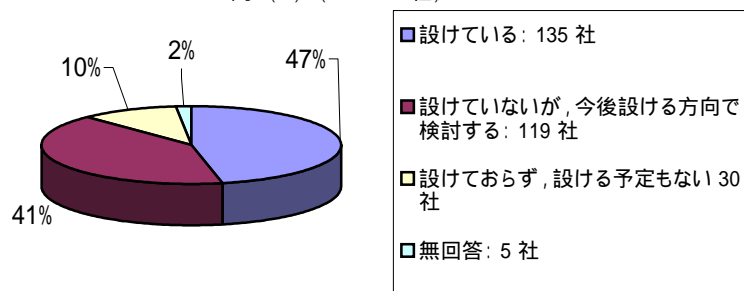
**問3** 従業員等により通報がなされた場合に，その通報者が，通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定に関しお伺いします。

**<問2(1)で「設けている」と回答した企業を対象>**

**(1)** 貴社の倫理規範，行動規範等において，上記趣旨の規定を設けていますか。(ひとつ選択)

問2(1)で「従業員などが相談を行ったり，情報を通報することができる旨の規定を設けている」と回答した企業(289社)のうち，通報者が，通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定を既に「設けている」と回答した企業が47%(全回答企業中17%)，「設けていないが，今後設ける予定である」と回答した企業が41%(全回答企業中15%)となっており，「設けておらず，設ける予定もない」と回答した企業は10%であった。

問3(1) (N=289社)



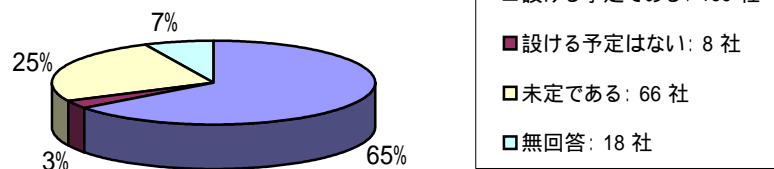
**問3** 従業員等により通報がなされた場合に、その通報者が、通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定に関しお伺いします。

<問2(1)で「設けていないが、今後設ける方向で検討する」あるいは、問2(2)で「設ける予定である」と回答した企業を対象>

(2) 貴社の倫理規範，行動規範等において，上記趣旨の規定を設ける予定はありますか。(ひとつ選択)

従業員などが相談を行ったり，情報を通報することができる旨の規定を問2(1)で「設けていないが，今後設ける方向で検討する」と回答，あるいは問2(2)で「設ける予定である」と回答した企業(261社)のうち，通報者が，通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定を「設ける予定である」と回答した企業が65%(全回答事業者中22%)，「未定である」と回答した企業が25%となっており，「設ける予定はない」と回答した企業は3%であった。

問3(2) (N=261社)

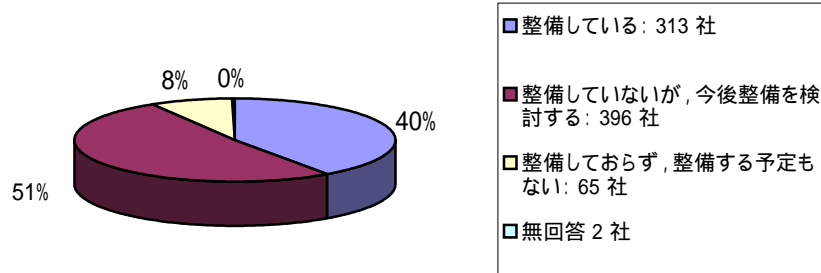


#### (4) ヘルプラインの整備状況

**問4** 会社内の法令違反等の未然防止と早期発見の方策として，従業員などからの相談・通報に  
応ずる体制(いわゆるヘルプライン)を整備していますか。(ひとつ選択)

全回答企業(776社)のうち，ヘルプラインを「整備している」と回答した企業が40%，「整備していないが，今後整備を検討する」と回答した企業が51%となっており，「整備しておらず，整備する予定もない」と回答した企業は8%であった。

問4 (N=776社)

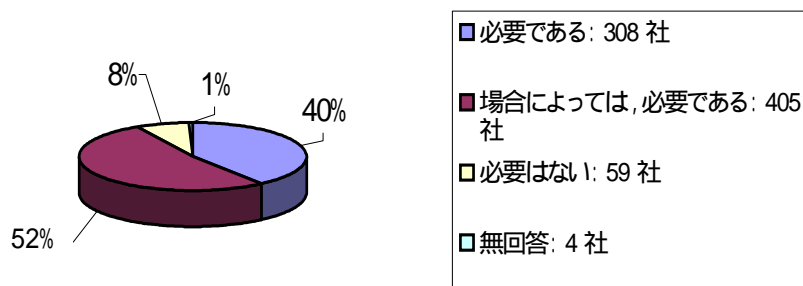


## (5) 法制化の要否

**問8** アメリカ、イギリス、ニュージーランド等では、公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が導入されています。こうした法制度の必要性についてどのように考えますか。(ひとつ選択)

全回答企業(776社)のうち、公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が「必要である」と回答した企業が40%、「場合によっては、必要である」と回答した企業が52%となっており、「必要はない」と回答した企業は8%であった。

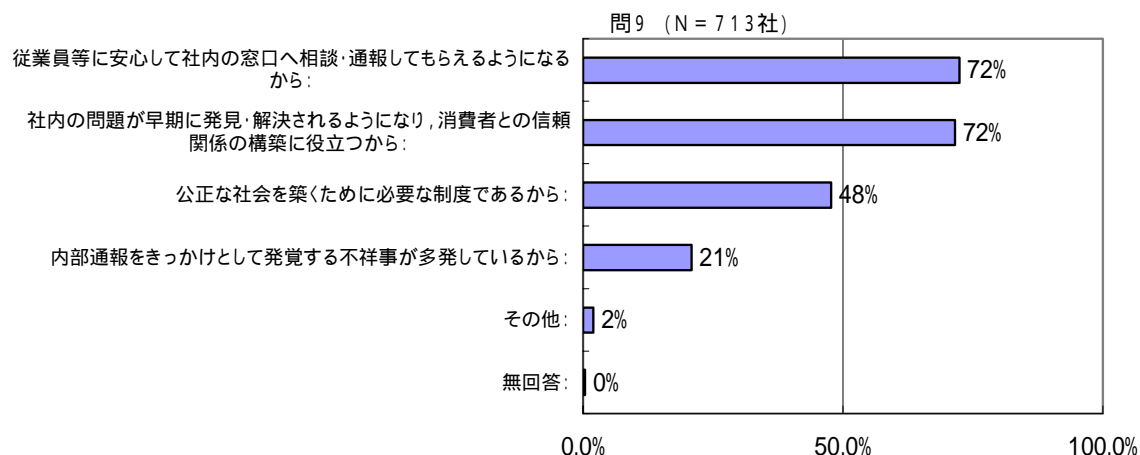
問8 (N=776社)



## (6) 法制度の必要な理由

**問9** <問8で「必要がある」又は「場合によっては、必要である」と回答した企業を対象> 法律により通報者を保護する制度が必要であると考え理由はどのようなものですか。(複数選択)

問8で公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が「必要である」または「場合によっては、必要である」と回答した企業(713社)に、法制度が必要と考える理由について聞いたところ、「従業員等に安心して社内の窓口へ相談・通報してもらえるようになるから」と回答した企業が72%、「社内の問題が早期に発見・解決されるようになり、消費者との信頼関係の構築に役立つから」と回答した企業が72%となっており、「公正な社会を築くために必要な制度であるから」と回答した企業は48%であった。

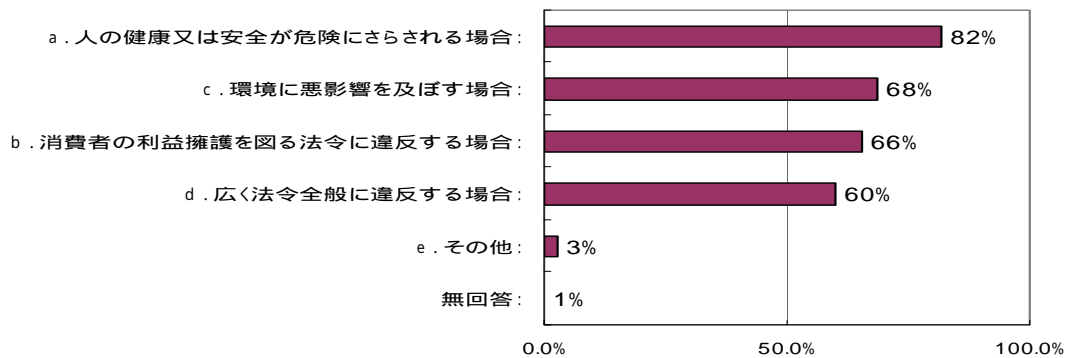


(7) 公益の範囲に関する意見について

問10 <問8で「必要がある」又は「場合によっては、必要である」と回答した企業を対象>  
 どのような場合に、通報することに公益性があり、その通報者を保護する仕組みが必要であると考えますか。(複数選択)

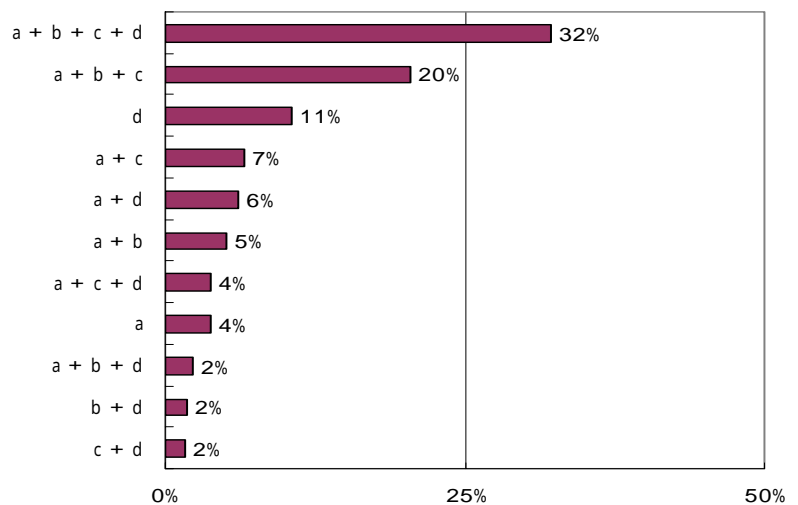
問8で公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が「必要である」または「場合によっては、必要である」と回答した企業(713社)に、どのような場合に、通報者を保護する仕組みが必要かを聞いたところ「人の健康又は安全が危険にさらされる場合」と回答した企業が82%、「環境に悪影響を及ぼす場合」と回答した企業が68%、「消費者の利益擁護を図る法令に違反する場合」と回答した企業が66%、「広く法令全般に違反する場合」と回答した企業が60%であった。

問10 (N = 713社)



また、回答の組み合わせによる結果をみると、a~dすべてとして幅広い範囲(a + b + c + d)をあげる企業が32%、「人の健康又は安全が危険にさらされる場合、消費者の利益擁護を図る法令に違反する場合、環境に悪影響を及ぼす場合」の組み合わせ(a + b + c)をあげる企業が20%となっており、「広く法令全般に違反する場合」(d)のみをあげる企業は11%であった。

問10 組み合わせごとの回答結果(N = 713社)

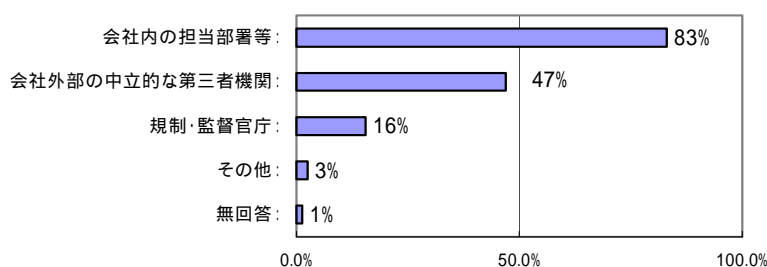


## (8) 通報先に関する意見

問11 <問8で「必要がある」又は「場合によっては、必要である」と回答した企業を対象>  
通報先として、どのようなものが適切と考えますか。(複数選択)

問8で公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が「必要である」または「場合によっては、必要である」と回答した企業(713社)に、法制度上の適切な通報先について聞いたところ、「会社内の担当部署等」と回答した企業が83%、「会社外部の中立的な第三者機関」と回答した企業が47%、「規制・監督官庁」と回答した企業は16%であった。

問11 (N = 713社)

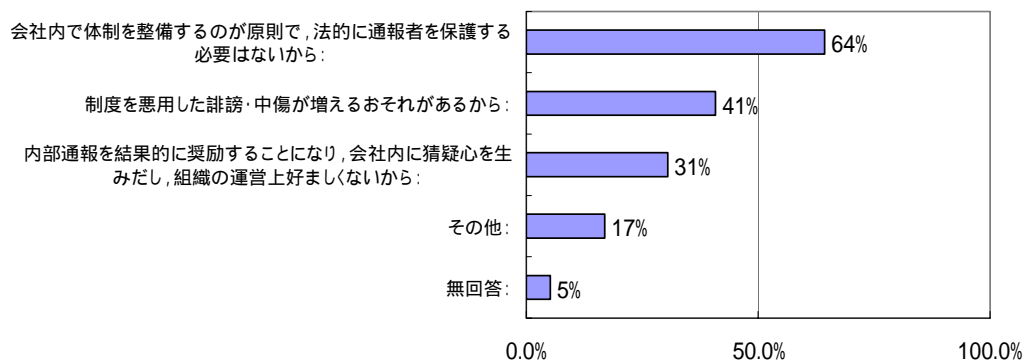


## (9) 法制度が不要な理由

問12 <問8で「必要はない」と回答した企業を対象>  
法律により通報者を保護する制度は必要ないとする理由はどのようなものですか。  
(複数回答)

問8で公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度は「必要はない」と回答した企業(59社)にその理由を聞いたところ、「会社内で体制を整備するのが原則で、法的に通報者を保護する必要はないから」と回答した企業が64%、「制度を悪用した誹謗・中傷が増えるおそれがあるから」と回答した企業が41%となり、「内部通報を結果的に奨励することになり、会社内に猜疑心を生みだし、組織の運営上好ましくないから」と回答した企業は31%であった。

問12 (N = 59社)



## 8 . 日本経団連企業行動憲章実行の手引きにおける 「企業倫理ヘルプライン（相談窓口）」の整備に関する記載

### 「企業行動憲章 - 社会の信頼と共感を得るために - 」(平成 14 年 10 月 15 日)

- 9 . 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、関係者に周知徹底する。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。

### 「企業行動憲章 実行の手引き（第3版）」(抜粋)

#### 2 . 基本的心構え・姿勢

##### (2) 「社会の公器」についての認識と行動

経営トップは、企業は社会の構成員であることを改めて認識し、コンプライアンス（法令遵守）はもとより、高い志をもって企業運営にあたり、企業の経済的責任と共に、社会的責任を果たさねばならない。このため、経営トップは以下の事項を実施することが期待される。

行動指針の整備・充実

経営トップの基本姿勢の社内外への表明と具体的取り組みの情報開示  
全社的な取り組み体制の整備

「企業倫理ヘルプライン（相談窓口）」の整備

教育・研修の実施・充実

企業倫理の浸透・定着状況のチェックと評価

#### 3 . 具体的なアクション・プランの例

##### (4) 「企業倫理ヘルプライン（相談窓口）」の整備

通常の上司を経由した報告ルートとは別に、重要情報が現場から経営層に伝わるルート「企業倫理ヘルプライン（相談窓口）」を設置し、面談、eメール、ファックス、手紙等の方法で受け付ける。相談内容については、企業倫理担当役員および経営トップに伝えるとともに、適切な改善措置を講ずる。

上記相談者の秘密保持と不利益扱いの禁止を第一義とする。