

従業員の退職後の内部告発につき、
会社に対する不法行為を構成しないとされた事例

講師：アンダーソン・毛利・友常法律事務所 弁護士 元芳哲郎

1時限目 事案の概要

XおよびB（後にXに事業全部を譲渡）の各従業員と、両社の取引先であるAの従業員Cは、共謀して、AからBに架空工事を発注してAから支払を受けていた（本件不正請求）。

Xの従業員Yは、本件不正請求に気付き、XおよびBの各代表者が関与していると考えた。そこで、Yは、X在职中、受注台帳や請求書等のXの社内資料をコピーして持ち出し、退職後、偽名でA代表者宛に告発状および資料を送付した。告発状では、XおよびBの代表者が関与した不正請求が行われていると述べた上で、XおよびBとの取引の解消を求め、要求に応じない場合は関係取引先等に対して同様の告発状および資料を送付すると記載した（本件告発）。

Xは、本件告発によりAとの取引が解消されるなどして損害を被ったとして、Yに対し不法行為に基づく損害賠償請求訴訟を提起した（東京地判平19.11.21・判例時報1994号59頁）。

2時限目 判 旨

本判決は、告発状の記載内容は根幹部分で事実と合致していると認定した。また、取引解消に応じなければ第三者に告発状等を送付するという表現は必ずしも適切とはいえないものの、Aの自由な判断を左右するほどの不利益や害悪とはいえず、脅迫にはあたらないとした。さらに、Yは本件告発により何ら経済的利益を得るものではなく、自己に有利となる事項を要求していないことなどから、本件告発は公益目的でなされたとして認定した。そして、取引先代表者に偽名で文書と資料を送付するという告発方法は不相当とはいえないとした。

その上で、本件告発は、内容の主部が事実に基づくもので、目的も公益的であり、手段・方法も社会的相当性を逸脱しないから、正当行為として違法性が阻却され、Yの不法行為は成立しないと判断した。

また、YがXの社内資料をコピーしA代表者等に開示した行為については、告発内容の真实性を示すた

めに必要な行為であって、複写方法も、就業時間または休日出勤の際に、鍵がかからず取り出しに事実上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的相当性を欠くとはいえず、同様に不法行為は成立しないと判断した。

3時限目 実務の視点

内部告発については、告発行為に対する懲戒処分の有効性等の形で数多く争われてきた。裁判例は、一般に、①告発内容の真实性または真実相当性（真実と信じるに足りる相当な理由のあること）、②告発目的の公益性（少なくとも不正または加害目的でないこと）、③告発の手段・方法の相当性等の要件を充たしていれば、当該告発行為は正当行為として違法性を阻却されるものとして、懲戒処分を無効としてきた。本判決も、同様の判断枠組みに沿って不法行為の成否を検討している。内部告発対象行為の被害者である取引先に対し、「取引を解消しなければ第三者にも告発する」旨記載した告発状等を送付するという告発方法について、相当性を肯定している点は参考になると思われる。

内部告発それ自体とは別に、告発資料の収集行為について不法行為が成立する（または、上記③が否定され、内部告発につき不法行為が成立する）こともありうる。本判決では、社内資料の複写および開示について不法行為の成立が否定されたが、これは、当該社内資料が告発内容の真实性を示すために必要なものであったこと、および当該資料の保管状況（不施錠のキャビネット内に保管され、誰でも閲覧・持出し可能）が考慮されたものと思われる。

なお、公益通報者保護法は、一定の要件をみたす内部告発（公益通報）を理由とする解雇等の不利益取扱いを禁止している。本件は同法施行前の事件であり、同法の適用は問題とならないが、同法は現に雇用されている労働者による内部告発を対象としているため、本件のように労働者が退職後に行った告発行為は同法の対象外となることに留意したい。