

## 内部告発後の報道機関に対する 情報提供行為の非違行為該当性

— 公立大学法人岡山県立大学ほか事件・広島高岡山支判  
平成29年12月21日判例集未搭載を素材にして —

日 野 勝 吾<sup>\*</sup>

はじめに ～組織<sup>1)</sup>の情報管理と内部告発（公益通報）<sup>2)</sup>～

“It’s really important we encourage whistleblowers to come forward and that they feel comfortable doing so and if there are allegations of reprisal then we take that very seriously.”<sup>3)</sup>

この文章は、アメリカ国家安全保障局（National Security Agency）（以下、「NSA」という）の最高監理官である Robert Storch の発言である。

2013年、NSAの職員であったエドワード・スノーデン（Edward Snowden）は、NSAを含むインテリジェンス・コミュニティと呼ばれる諜報機関をめぐる関連情報を内部告発した。いわゆる「スノーデン事件」から約5年が経過し、Robert Storchは改めて内部告発者が告発後の報復を恐れることなく、安心して内部告発ができる環境整備を進め、NSAとして内部告発を積極的に推奨することを明言したと評価できる。しかし、インテリジェンス・コミュニティの特質等に鑑みると、内部告発はそれほど容易ではない。NSAの職員には任用契約上の義務（秘密保持義務等）が課せられ、執務の性質上、告発後の処分や報復等を気にせざるを得ず、結局のところ、警笛を鳴らす内部告発者（Whistleblower）は、組織の異端者（dissenter）という烙印を押されるのが現実であろうと思われる。

さて、我が国に話を戻そう。我が国でも企業（組織）不祥事が後を絶たないといえ、その多くが内部告発や公益通報を端緒としている。平成30年度に限ってみれば、例えば、油圧機器メーカーのKYB等による免震・制振装置（免震・制振オイルダンパー）の検査データ改ざん問題が挙げられるし<sup>4)</sup>、東京医科大学の不正入試に端を発して、各大学医学部の不適切入試問題等も明るみになった<sup>5)</sup>。また、日産自動車の前会長カルロス・ゴーン被告らの金融商品取引法違反事件（有価証券取引報告書の虚偽記載）は、新設された司法取引制度との合

---

<sup>\*</sup>コミュニティ政策学部 准教授

わせ技によって明らかになったが、本件も内部通報が発端となって発覚している<sup>6)</sup>。このように昨今の企業（組織）不祥事は、長年にわたって違法・不正行為が継続し、企業（組織）の上層部も知りえない状況下のなかで、内部告発や公益通報によって発覚しており、内部統制や法令遵守（コンプライアンス）体制はもとより企業（組織）価値そのものが、いとも簡単に瓦解していくわけである。企業（組織）は悪弊を取り除くためにも、またリスクヘッジの観点から持続可能性を維持するためにも、内部通報（公益通報）者の適切な保護とともに内部通報制度（内部通報窓口<sup>7)</sup>）の実効性<sup>8)</sup>の向上が喫緊の課題である。その前提として、違法・不正のない職場（環境）で働くことは労働者の権利であって、その権利を擁護するのは、本来、労働組合の役割であると考えられる<sup>9)</sup>。

そこで、本稿では、上記の視点を踏まえつつ、大学専任教員が大学入試における不適切処理を学内・外に内部通報・内部告発したことを理由とする停職処分の無効確認を求めた事例（公立大学法人岡山県立大学ほか事件・広島高岡山支判平成29年12月21日判例集未搭載）を素材にしながら、内部告発・公益通報の法的保護・支援のあり方について考察することとしたい<sup>10)</sup>。

## I. 事実の概要

岡山県総社市に所在する被告公立大学法人岡山県立大学（以下、「Y1」という）は、平成5年4月に開学し、保健福祉学部、情報工学部、デザイン学部（デザイン工学科と造形デザイン学科の2学科）の3学部を擁する地方独立行政法人である（約1,800人の学生が在籍し、教員は約160名在職している）。一方、原告（以下、「X」という）は、平成5年4月よりY1のデザイン学部の教員として採用され、平成19年4月（公立大学法人化）以降はY1のデザイン学部教授として勤務していた。

Y1では、少なくとも平成18年度までビジュアルデザイン学科入試においては「仮採点」と呼ばれる採点方法を実施していた。すなわち、実技試験の採点を仮の採点にとどめ、センター試験の得点と合算した上で、再度、実技試験の得点が見直される方法により採点されていた。その結果、実技試験の最終的な得点が仮の採点による得点と異なることもあった。

その後、平成23年2月頃、Y1では「平成23年度一般入試」を実施し、合否判定にあたっては、センター試験の得点（500点満点）及び実技試験の得点（500点満点）の合計得点が高い順に合格の判定がなされた。なお、この配点については、あらかじめ学生募集要項で公表されていた。後者の実技試験の課題は、特定の静物を紙ボードに鉛筆でデッサンするというものであったが、受験者のデッサンを採点委員（専任教員）が採点した（学科長が採点責任者であった）。実技試験の採点方法としては、試験会場の床に作品を並べた上で、採点委員がそれぞれ独自の判断で作品の優劣を評価し、同レベルの作品をグループ化して採点が行わ

れ、グループ毎に10点～5点刻みに得点が付けられていた。こうした採点の後、得点集計担当者は、センター試験の得点データ集計表に読み上げられた得点を入力し、自動的にセンター試験の得点と合算し、合格とすべき者の大要が判明することとなるが、手続上、学科会議、教授会及び入試委員会の議を経て、最終的な合格者を決定されることとなっていた。

平成24年2月頃、Y1では「平成24年度一般入試」を実施し、概ね前年度入試と同様に実施された。しかし、採点責任者は学科長ではなく、Y1の学部長（以下、「Y4」という）と変更された。これは前年度通りの採点方法等であったものの、実技試験の得点の入力前後でXとY4との間で口論があった。

その後、平成25年にY1は「平成25年度推薦入試」を実施した。推薦入試の可否判定にあたって、面接試験の得点（100点満点）及び実技試験の得点（100点満点）の合計得点が高い順に合格判定がなされ、実技試験の採点はグループ毎に10点～5点刻みに得点が付けられるというものであった。採点責任者は平成24年度一般入試と同様にY4であり、グループ毎に付けられた得点を基準点として、採点責任者及び集計担当者を除いた採点委員15名が、基準点から誤差10点の範囲で、各作品に得点を付けた。そして、各採点委員が付けた得点の平均点を各作品の最終的な得点とした。なお、採点作業中、Xは作品の移動を行っていたが、採点作業終了後、採点委員によって得点が記載された付箋の数がバラバラであった（16枚貼られている作品、14枚しか貼られていない作品が存在していた）。

平成25年2月26日、Xは当時のY1の理事長兼学長（以下、「Y2」という）に対し、「Y1大学デザイン学部入学実技試験採点結果改ざんについて」と題する書面を提出（以下、「本件内部告発」という）した。本件内部告発の内容は次の通りであった。

- ①平成23年度入試実技試験の採点において、各作品の得点を得点集計担当者がパソコンに入力後、採点委員（元学科長）が、上位得点者のデッサン1枚若しくは2枚の得点を低く訂正するようXに指示し、Xはそれに従ったこと
- ②平成24年度入試実技試験の採点において、各作品の得点を得点集計担当者がパソコンに入力した後、Y4が、上位得点者のデッサン1枚を取り上げ、「この実技点ではセンター230点が入ってしまう。」と言い、デッサンの得点を低く訂正するようXに指示したところ、Xはそれを拒否したため、Y4とXとの間で口論が発生したこと

本件内部告発後の平成25年3月4日、Y1はこれを受けて「デザイン学部の入試結果が改ざんされたとする告発文にかかる調査委員会」（以下、「内部調査委員会」という）を設置し（Y2や副理事長兼事務局長（以下、「Y3」という）を含む内部者4名の委員で構成）、本件告発内容に関する内部調査を開始した。

平成25年3月18日、NHK記者によるX及び当時のY2へ取材が行われ、その翌日、NHKによって本件内部告発に関連する報道がなされた。すなわち、NHKは、平成23年度入試に

において、2人の教授がセンター試験の得点が低い受験生を合格させないために、1度採点していたデッサンの得点を低くなるように操作した疑いがあるとの情報が寄せられたと報道した。

平成25年5月27日、Y1による調査委員会の最終報告が行われ、本件告発内容に関して調査委員会（以下、「本件調査委員会」という）を設置することとなった（外部委員（弁護士）を委員長、Y3を含む3名の委員で構成）。本件調査委員会設置後、本件告発内容に関する調査が行われ、「Y1大学デザイン学部造形デザイン学科の平成23年度、同24年度一般入試の経緯について（報告）」（以下、「最終調査報告書」という）等が作成された。最終調査報告書では、センター試験の成績不良者を合格させないため、実技試験の得点を低く変更する操作が行われた事実はなく、こうした操作が具体的に提案されたこともなかったと結論付けられた。また、最終調査報告書では、Xが実技試験の採点の際、採点責任者による順位決定の終了宣言後に作品を移動させるという行為を従前から度々行っていたことが認定された。

平成25年5月30日、Y1は本件調査委員会の調査結果を受けて、授業等禁止命令を発出するため、Y2はXに対して、以下の申し渡しを行った。

- ①しばらくの間、授業をしないこと
- ②しばらくの間、学生の指導をしないこと
- ③しばらくの間、教授会その他重要な会議に出席しないこと

上記内容の申し渡し当日、Y2が議長を務めるY1の教育研究審議会は、Xに対して、懲戒処分手続開始等を通知し、Xが本件内部告発の事実及び本件告発内容をNHKに情報提供した行為（以下、「本件情報提供」という）が非違行為に該当するとした。しかし、Y1は本件係争中に「情報提供行為そのものを問題とするのではなく、真実でない事実を外部に情報提供し、誤った情報を流布させたことが非違行為に該当すると主張」するに至った。

平成25年5月31日、Xは、授業等禁止命令に反し、学生に対する授業ないし指導を行った。

そのため、Y1は、Xに対して、平成25年7月2日、非違行為（懲戒対象事実）を追加することとした。追加事項は下記の通りであった。

- ①Xが実技試験の採点において、採点責任者による順位決定の終了宣言後に作品を移動させた行為
- ②Xが、授業等禁止命令に従わず、学生に対して指導を行った行為

その後、平成25年9月13日、Y2は、Xに対して停職3か月とする懲戒処分（46条3号：本件停職処分）を行った。非違行為となる理由は、以下の通りであった。

- ①本件情報提供行為（34条1号違反）<sup>11)</sup>（以下、「非違行為①」という）
- ②実技試験採点後の作品移動（30条1項、34条2号違反）（以下、「非違行為②」という）
- ③授業等禁止命令に従わなかったこと（33条違反）（以下、「非違行為③」という）

## Y1大学職員就業規則

## 30条

- 1 項 職員は、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に定める公立大学法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

33条 職員は、職務を遂行するに当たり、この規則又は関係法令に従いかつ、上司の職務上の命令に従わなければならない。

34条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- 1 号 法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損する行為  
2 号 法人の秩序及び規律を乱す行為

46条 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

## 3 号 停職

始末書を取り、1日以上6箇月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事せず、その間の給与を支給しない。

このようにXは、本件停職処分を受けたことから、①懲戒処分無効確認、②Y1に対し、本件停職処分の停職期間中の給与、期末調整手当及び勤勉手当の支払、不法行為に基づく損害賠償（330万円）の支払、③授業等禁止命令が違法であることを理由として、Y2～Y4に対しては不法行為、Y1に対しては使用者責任に基づき、連帯して損害賠償（330万円）の支払いを求め、出訴に至った。

第1審（岡山地判平成29年3月29日労判1164号54頁（平成25年（ワ）第1051号））は、Xの主張を一部認容、一部棄却して、次の通り判示された。

本件非違行為の有無に関しては、「Y1は公立の高等教育機関であり、その入試において不適正な処理が行われているとすれば、これが公益にかかる事実であることは明らかであるから、その提供する内容が真実である場合はもちろん、仮に真実と認定するに至らない場合であっても、情報提供者がこれを真実であると信じ、かつ、そのように信じるに足りる相当な理由がある場合には、その情報提供行為は違法性が阻却され、それを理由に懲戒処分を行うことは許されないものである。」Xは「自ら本件内部告発を行った者であるから、本件告発内容を信じていたことは認められるところである。

したがって、仮に本件情報提供をしたのがXであったとして、その提供内容、すなわち本件告発内容を信じるにつき合理的な理由があったと認められる場合には、本件情報提供は懲戒処分手由たる非違行為とすることはできないというべきである。」



Xの供述は他の採点委員の供述と符合しており、Xは「本件内部告発から本件調査委員会による聞き取り調査等を経て本件訴訟に至るまで、一貫して23年度入試及び24年度入試における不正な得点操作の事実を主張し続けており、X本人尋問においても、同様の事実について具体的に供述していることが認められる。Xが、あえて内容虚偽の内部告発を行うような動機も認められない」と判示し、Xの非違行為性を否定した。

また、「仮に23年度入試及び24年度入試においてXの主張するような不正な得点操作がなされていたとすれば、その点は採点に関わった者には暗黙の了解事項であったと考えられ、そうすると、作品に記載された得点と実際の得点との間に齟齬が生じたとしても、別段問題が顕在化しない可能性も十分に考えられ」、「Xが主張するような不正な得点操作は不可能であるとまでは認められないというべきである。」「23年度入試及び24年度入試において、センター試験の得点によって実技試験の得点を操作するような不適正な取り扱いがなされていた事実（本件告発内容）を直ちに認定するまでには至らないとしても、少なくともXが目撃した事実は、Xの認識においてそのような得点操作が行われた事実を疑わしめるに足りるものであったことは認められるところであり、本件において、Xが、23年度入試及び24年度入試で、センター試験の得点不良者を合格させないため、実技試験の得点を低く変更する操作が行われたと信じるにつき正当な理由があったものと認定することができる。したがって、本件情報提供は違法性を有しないものといえるから、仮に本件情報提供を行ったのがXであったとしても、非違行為…は正当な懲戒事由とは認められない。」

以上から、「本件情報提供は正当な行為と認められるから、授業等禁止命令は、正当な理由なくY1の教授であるXにその職責である授業等を禁止するものであって違法であり、これに違反したことを理由とする非違行為…も懲戒事由として認められないことは明らかである」として、Xの懲戒事由該当性を否定した。

他方、本件停職処分相当性についても、「本件停職処分はその前提である処分事由の重要な部分を欠くものであり、もはや相当性を肯定することができないものといわざるを得ない。」「本件において、その前提となる作品移動の禁止というルールは書面等で厳格に定められたものではないと認められ」、「採点業務に対する実質的な支障が生じた事情もないのであり、それのみで停職3か月という本件停職処分の相当性を基礎付ける事由といえないことは明らかである。したがって、非違行為…の有無を検討するまでもなく、本件停職処分は違法であり、無効であると認められる」と判示した。

そこで、Y1がこうした判決内容を不服として控訴したのが本件である（平成29年（ネ）第96号，同第152号）。

## Ⅱ. 争点<sup>12)</sup>

### 1. 本件非違行為の有無

- (1) 本件情報提供をしたのはXであるか
- (2) (仮に本件情報提供をしたのがXであるとして,) 本件情報提供は正当な行為といえるか(特に, Xにとって, 23年度入試及び24年度入試において, センター試験の得点不良者を合格させないため, 実技試験の得点を低く変更する操作が行われたと信じるにつき正当な理由があったか)
- (3) Xが, 24年度入試及び25年度入試の実技試験の採点において, 採点責任者による作品の並べ替えの終了宣言後に作品の移動を行ったか
- (4) 授業等禁止命令は違法か

### 2. 本件停職処分相当性の相当性

### 3. 本件停職処分期間中のXに対する未払給与等の額

### 4. 本件停職処分を理由とするY1の不法行為責任の有無

### 5. 授業等禁止命令を理由とするY2らの不法行為責任の有無

## Ⅲ. 判旨

控訴棄却(付帯控訴を含む)<sup>13)</sup>。

### 1. 本件非違行為の有無

XはNHKに対して本件内部告発に関する「情報提供をしたと認められ」る。「Y4が23年度入試において採点操作をしたと認められないものの、元学科長が「24年度入試において採点操作をしようとしたが未遂に終わったと認められるから、本件情報提供の一部は真実ではなく、非違行為①は、一部理由がある。」

また、Xは、「平成25年度入試において終了宣言後に作品移動をしたと認められるものの、平成24年度入試において作品移動をしたと認められないから、非違行為②は、一部理由がある。」

上記の通り、「非違行為①及び非違行為②は大学内外に影響を与えるものであること、授業等禁止命令は減給等を伴うものではないこと」などからすれば、「授業等禁止命令は、Y2が有する業務命令権減の裁量を逸脱又は濫用したものと評価できないから、違法とはいえない。」

したがって、Xが「授業等をしたことは、授業等禁止命令に違反し、非違行為であると認められるから、非違行為③は理由がある。」

## 2. 本件停職処分相当性

上記の通り、「非違行為①及び非違行為②は、それぞれ一部理由があり、非違行為③は、理由があるから、本件停職処分は、一部処分事由が認められる。しかし、非違行為①において問題となった採点操作は……Y1が学生募集要領で公表していたものと異なる入試合格者の決定方法を行うというものであるから、Y1を志願する受験生の利益を不当に侵害するものであり、公立大学というY1の性質に鑑みれば、到底許されるものではない。そうすると、一箇年度の入試における採点操作の既遂及び他の年度の入試における採点操作の未遂を内容とする本件情報提供は、その一部に真実とは認められない事実を含むものの、受験生に公開されていない方法で採点操作をするという基本的な事実が、公益の面から公開されてもやむを得ないものとして真実と認められるから、その重要部分において違法とはいえない。したがって、このような本件情報提供をしたことを内容とする非違行為①を処分事由として、戒告、減給を選択することなくした本件停職処分は、相当と認められない。」

非違行為②については、「実技試験の誤採点を発生させ得るものであるから、許されるものではない。しかし、前記作品移動は、作品が優劣により分けられたグループ間で行われたもので、作品を優劣によって評価するという実技試験の目的から外れるものではなく、」「懲戒処分手続を開始するまで、問題にしてこなかったものである。そうすると、非違行為②は、そもそも行為時には非違行為と認識されなかった上、処分事由としても、非違行為①を前提とした付随的なものにすぎず、非違行為①から独立した処分事由と認めることはできない。」

非違行為③についても、「非違行為①及び非違行為②を前提とした付随的な処分事由にすぎない」ことから、「非違行為③を、非違行為①及び非違行為②から独立した処分事由と認めることはできない。」

「以上によれば、本件停職処分は相当といえない。」

## IV. 検 討

### 1. 本判決の特徴と問題の所在

本件は、Y1で勤務する教授Xが、Y1からNHKに対する情報提供行為や授業等禁止命令(非違行為①～③)に反することを理由に本件停職処分(停職3か月の懲戒処分)を受けたことから、本件停職処分は違法であるなどとして無効確認を求めた事案である<sup>14)</sup>。他の関連裁判例と比較して、本件内部告発後、内部調査委員会がY1内で設置されたが、調査過程においてNHKに対する情報提供行為を行っている点に事案の特徴があるといえよう。

原判決は、XがNHKに対して懲戒事由(非違行為)の本件情報提供に関して認定することなく(「仮に本件情報提供をしたのがXであったとして…」)、本件停職処分の是非を検討している。この理由は明らかではないが、原審の段階でのXの主張では、本件情報提供を否



定しているのに対して、Y1の教育研究審議会が本件情報提供について、Xによるものであることを認定しており、両当事者間の主張が真っ向から対立していたことなどに基づいて、「仮に本件情報提供をしたのがXであったとして」という仮前提を定立して判断せざるを得なかったのであろうと考えられる。

また、原判決は、Xの内部告発（外部通報）によって明るみとなったY1の入試の不適正処理に関する情報を「公益性にかかる事実」として認定し、内部告発後の本件情報提供行為について、情報提供者たるXが「真実であると信じ、かつ、そのように信じるに足りる相当な理由」（真実相当（合理）性）があれば、違法性が阻却され、懲戒処分は許されないと判示した。つまり、内部告発の延長線として情報提供行為を捉えて、後述の内部告発に関する判例法理の枠組み（考慮要素（一部））を踏襲して判断しているといえよう。Xを情報提供者と事実認定することなく（Xは一貫して情報提供行為を否定していた）、情報提供内容の「真実相当性（合理性）」のみをもって非違行為性を否定した（正当行為とした）ことが原判決の特徴であると考えられる。

要するに、原判決は、本件停職処分の処分事由である本件情報提供をしたのがXであるか否か、本件情報提供の内容である入試の採点操作の真実か否かを何ら明らかにすることなく、本件情報提供の内容をXが真実であると信じるにつき相当の理由がある（真実相当性）ことのみをもって違法性を阻却し、これと連動するように非違行為②及び③についても理由がないと判示しているのである。

一方、本判決は、XがNHKに対して懲戒事由（非違行為）の本件情報提供をしたことを認定し、非違行為①～③のすべてにわたって、（一部）理由があるとして、本件停職処分を認めた。その一方、内部告発（外部通報）で示された不適正な採点方法等が、公立大学の「Y1を志願する受験生の利益を不当に侵害する」とした。その上で、本件情報提供のうち、「受験生に公開されていない方法で採点操作をする」事実を重要部分と位置づけて、「公益の面から公開されてもやむを得ないもの」として違法性を阻却し、本件停職処分の相当性を否定している。本判決は原判決の判断枠組みを踏襲しつつも、本件停職処分（非違行為）の前提事実である本件情報提供があったことを明らかに認定し、「公立」大学において一般に公表された学生募集要領と異なる採点方法等が公益性に照らして公開されてしかるべき内容であると判示したことが本判決の特徴であろう。

本判決では、原判決と異なり、Xが本件情報提供をした者と事実認定し、平成25年度の入試においてXが終了宣言後に作品の移動をしたこと、平成24年度の入試における採点操作の未遂が真実であったことを認定した上で、本件情報提供をしたことは重要部分において違法性は存しないとして、本件停職処分が相当性を欠き違法であるとしており、原判決と事実認定において大きく差異が生じている。

こうした点を踏まえ、本判決で論ずべき問題は、①内部告発（公益通報者保護法上という「内部通報」）後に行われた情報提供行為の非違行為該当性、②公益通報者保護法<sup>15)</sup>という「内部通報」<sup>16)</sup>後に「外部通報」<sup>17)</sup>（情報提供行為）を行った場合の法的保護の是非が挙げられよう。

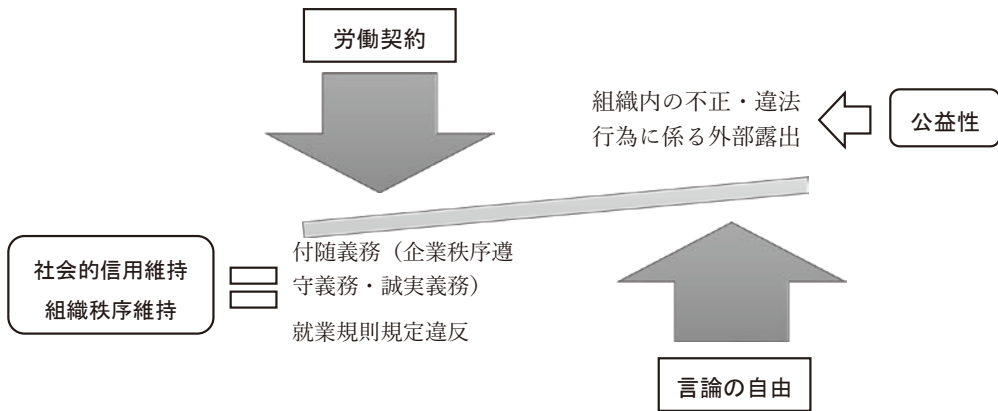
## 2. 在職中の労働者による組織の不正行為に関する表出行為と誠実義務（組織の名誉・信用を毀損しない義務）との相克

本件の事実関係によれば、Y1はXに対して、情報提供行為（本件告発内容）を名誉・信用毀損行為として懲戒処分をしている。しかしながら、係争中においてY1から名誉・信用毀損行為によってどの程度の損害（例えば、次年度以降の入学者の著しい減少や教職員の離職等）が生じたかなど、この点に関する具体的な主張がなく、原判決及び本判決ともに明確な判断がなされていない。

さて、一般論として、労働者は在職中、信義則上、自らが属する組織内・外において労働契約に基づく付随義務（「企業秩序遵守義務」「誠実義務」）を負っている（民法1条2項、労働契約法（以下、「労契法」という）3条4項）（次頁の[図表]を参照）。原則的には、付随義務を負う労働者が組織内の情報収集や外部へ情報提供を行った場合、組織の名誉・信用を毀損し、その利益を侵害する行為として（付随義務違反により）懲戒事由（解雇事由）に該当するといえる<sup>18)</sup>。また、組織内の情報収集行為や外部へ情報提供行為が組織内の不正行為（内部告発）に関わる場合は、懲戒権・解雇権行使にあたって権利濫用の有無によって判断されることになるが（労契法15条・同16条）、内部告発（公益通報）行為を特別に保護<sup>19)</sup>するため、判例上の保護法理が展開されるとともに、立法上、公益通報者保護法が制定されている（平成18年施行）。

内部告発をめぐる情報収集行為や情報提供行為に関しては、学説・判例上、緻密な理論化・規範化がなされていないのが現状であるとはいえ、内部告発に関する判例（保護）法理として、①告発内容の公益性、②告発内容の真実性・真実相当性、③組織にとっての重要性（告発内容の重大性）、④告発手段・方法の相当性の4つの判断要素を総合的に勘案される傾向にあり、公益通報者保護法施行後もこうした判例法理が形成され続けてきた<sup>20)</sup>。

ところで、原判決・本判決では、内部告発をめぐる情報提供行為がなされたことについて、一般論として、「真実相当性」要件のみをもって違法性が阻却される（＝付随義務（「企業秩序遵守義務」「誠実義務」）違反を問われない）旨を判示している。しかし、これまでの内部告発に関する判例（保護）法理で示された告発手段・方法の相当性の要素は考慮されていない。また、本件内部告発後、内部調査委員会がY1の内部で設置され、調査過程においてNHKに対する情報提供行為を行っている点を踏まえることなく、一連の行為すべてを



図表 労働者の内部告発（情報提供行為）をめぐる法的な相克（葛藤）

「本件内部告発」と一括りにし、意識的に分けすることなく、判断に至っている。これまでの内部告発に関する判例（保護）法理で示される判断要素は、あくまで企業（組織）外部を想定した内部告発の正当性判断を対象としているのであり、企業（組織）内部への告発（通報）はその一要素である告発手段・方法の相当性として判断されてきている。原判決・本判決は、企業（組織）内部の自浄作用を働かせる努力という意味での告発手段・方法の相当性の判断を欠いており、むしろ「公立」大学の特性を踏まえた「公益性」を意識し過ぎ、手続的妥当性が曖昧なものとなったものと評価せざるを得ない。

なお、原判決・本判決では、内部告発に関する判例（保護）法理の「組織にとっての重要性（告発内容の重大性）」の判断についても具体的な判示がなされていないが、本判決にいう「公立大学というY1の性質に鑑みれば、到底許されるものではない」という点から組織にとっての重要性（告発内容の重大性）の要素の判断を読み解くほかならう。

### 3. 「真实性・真実相当性」要件と情報提供行為の正当行為化

前述の通り、外部機関への内部告発（情報提供）は、組織の利益・社会的信用等に関わるため、告発（情報）内容が真実かどうか、あるいは、真実であると信じ、かつ、そのように信じるに足りる相当な理由が求められ、重要な考慮要素（基本的要素）である。

この点について、学説は、「真实性・真実相当性」要素を厳格に解釈すると、完全性の高い情報を取得しようとする（違法性が高まる）ため、緩やかに判断すべきとする立場が通説である<sup>21)</sup>。また、これまでの判例によると、告発（情報）内容の「主要部分」や「根幹的部分」を重視して、「真实性・真実相当性」を判断しており<sup>22)</sup>、告発内容に多少の誇張があっても摘示した内容の根幹部分が真実である場合や、告発文書が全体として重要な事実を含み、概

ね真実と信じるべき根拠がある場合は「真実性・真実相当性」を認めているといえる<sup>23)</sup>。

ところで、原判決及び本判決は、本件情報提供が「公益性」の高いものであり、「真実相当性」を帯びる内容であったことを基礎づけて正当行為と評価している。しかしながら、「真実相当性」について「不正な得点操作」に関する「主要部分」や「根幹的部分」の具体的検討はなされていない。原判決では「内部告発を行った」こと、「内容虚偽の内部告発を行うような動機も認められない」こと、「他の採点委員の供述と符合」していること、不正な得点操作が可能な作業手順が「暗黙の了解事項」などを踏まえて、「真実相当性」を認定している。

そうした間接事実として、原判決では、「できるだけセンター試験の得点の高い者を合格者とするため、人為的な操作が行われていたことは間違いない」、大学関係者が「できるだけ基礎的な学力の高い学生を入学させたいと考え」「そのような動機が存したであろうことは、優に推認できる」、「仮に23年度入試及び24年度入試においてXの主張するような不正な得点操作がなされていたとすれば、その点は採点に関わった者には暗黙の了解事項であったと考えられ」、「作品に記載された得点と実際の得点との間に齟齬が生じたとしても、別段問題が顕在化しない可能性も十分に考えられる」などと判示している。このように「不正な得点操作」を疑わせる作業手順や他の教員の供述などから情報提供内容の「根幹部分」である「不正な得点操作」があったのではないかと推認して真実相当性を認めている。この点、関連する判例の判断と比較すると、判断要素が大幅に緩和したものと考えられる。それは、内部告発に関する判例法理（考慮要素）にいう「真実性・真実相当性」と原判決及び本判決（情報提供行為）にいう「真実相当性」は同一であると考えたとしても、内部告発（内部通報）の正当性を認めた<sup>24)</sup>上で、内部告発後に情報提供したことの意味（外部通報による組織の自浄作用への期待）を捉え、真実性の程度を軽減しているのではないと思われる。

つまり、内部告発前に情報収集・提供行為に至る場合と、本件のように内部告発後に情報提供行為に至る場合とでは、「真実性・真実相当性」の要件を意識的に緩和しているといえる。その前提として、公益性の高い教育機関たる大学の入試の不公正処理に関する情報が「公益性にかかる事実」（原判決）、「公益の面から公開されてもやむを得ないもの」（本判決）として認定していることから、外部機関への情報提供の免責の前提として、「公益性」は必須であることが明らかになったといえよう。

### おわりに ～組織の情報開示と内部告発（公益通報）～

前述の通り、昨今、各大学医学部の不適切入試問題が世間の耳目を集めているが、本稿で取り扱った本件も同様に、受験生が出願にあたって確認する学生募集要領と異なる採点方法、採点基準の変更等が行われたものであり、消費者契約上、受験生（消費者）に対する不

実告知（消費者契約法4条1項1号）に該当するものである<sup>25)</sup>。この点、現に、特定適格消費者団体である消費者機構日本は、東京医科大学の受験者への相談受付を開始しており、消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律に基づき、集団的消費者被害救済の一環として、受験料返還や損害賠償等を求めて出訴している（係争中）<sup>26)</sup>。

このように内部告発・公益通報を通して企業（組織）不祥事が発覚することによって、損なわれた消費者の権利利益の回復はもちろんのこと、「公益」を確保することにもつながるといえよう。

翻って、本件では、センター入試得点不良者の入学拒否を端緒としているが、少子社会における優秀な学生確保の在り方を問う問題とも言い換えられる。また、入学選抜の裁量があるとはいえ、学生募集要項の公表内容との乖離は上述の法的問題が生起することになり、実務上も参考になろうと思われる。理論的には、原判決及び本判決ではなされていないが、「内部告発」と「情報提供行為」の法的保護の厳密な区分けは、労働契約上の権利義務に関わる回避することができない重要な論点である。原判決及び本判決は、内部告発に関する判例法理（考慮要素）にいう「真实性・真実相当性」<sup>27)</sup>と原判決及び本判決が取り扱った情報提供行為にいう「真实性・真実相当性」を同一なものとして判断しているが、真实性の程度に差を設けているのではないかと思われるものの、本来は性質・内容を異にするべきである。とはいえ、原判決及び本判決は、内部告発であろうと情報提供行為であろうと、いずれにせよ「公益性」（告発内容の公益性（公益目的））は法的保護の前提となる要素として位置づけている。とりわけ公立大学は「公共財」としての性格を有しており、積極的に国民（県民）に情報公開されなければならない点も踏まえて判断したものと考えられる<sup>28)</sup>。

その他、仮に真実相当性が認められたとしても、例えば、情報提供行為が虚偽内容のため、組織の信用・名誉の毀損があった場合、どう処理すべきか<sup>29)</sup>という問題や、公益通報者保護法3条にいう「真实性・真実相当性」<sup>30)</sup>との関係、つまり、通報対象事実を厳格に捉える以上、判例よりも完全性の高い「真实性・真実相当性」を求めていると評価すべきかという問題、また、外部通報に類似する情報提供行為に対する公益通報者保護法の役割（法的保護の是非）はどうあるべきか等々、派生的に様々な問題点が原判決及び本判決から生起すると思われる<sup>31)</sup>。

なお、本件のように、公立大学としての特性を踏まえて、公益の維持・確保を目的として、とりわけ公益性の高い内部告発（外部通報）に関しては、国民の知る権利（憲法21条）<sup>32)</sup>により積極的に保有する情報（不正な内容を含む）の開示を求める権利も認められ、こうした点を踏まえた理論的な詳察も重要であることを指摘しておきたいが、紙幅の関係上、稿を改めて論じたい<sup>33)</sup>。



## 付 記

本稿は、第34回（平成30年度）公益財団法人村田学術振興財団研究助成を受けた成果の一部である。

## 謝 辞

公益通報支援センター共同代表であった森岡孝二先生（関西大学名誉教授）の計報に接した。深く哀悼の意を表すとともに、ご生前のご功績を偲び、心からご冥福をお祈り申し上げたい。

## 注

- 1) 今後、我が国における組織体の変容に伴い、クラウドワーカーやウーバーイーツの配達人等、プラットフォームを介した働き方（プラットフォームエコノミー）をはじめとした、労働形態の多様化が進行すれば、内部告発・公益通報のあり方も変容していくであろうと思われる。「組織の希薄化」に伴う労働法における問題の所在等に関しては、矢野昌浩「労働法における企業パラダイムの現状と可能性（上）」法律時報1120号123頁以下（2018年）。
- 2) 「内部告発」の定義について、本稿では、さしあたり「事業者内部にて従事している労働者等が、外部機関等の第三者に対して、公益目的のもと、事業者内部の不正行為や違法行為を開示すること」とする。他方、「公益通報」とは、公益通報者保護法2条の定める事業者内部への通報（「内部通報」）、通報対象事実の法令を所管する行政機関への通報（「行政通報」）、事業者外部への通報（「外部通報」）をいう。
- 3) “U.S. Intelligence Watchdog Says It Will Encourage Whistleblowers to Come Forward” The New York Times, Oct. 12, 2018 (By Reuters) (<http://www.nytimes.com/reuters/2018/10/12/us/politics/12reuters-usansa-whistleblower.html>).
- 4) 毎日新聞平成30年10月20日朝刊。
- 5) 朝日新聞平成30年10月24日朝刊。
- 6) 毎日新聞平成30年11月27日朝刊、朝日新聞平成31年1月14日朝刊。
- 7) 内部通報窓口については、大企業を中心に整備されつつあるものの、窓口自体が形骸化していたり、通報処理にあたって緩やかな対応がなされる場合が少なくない。そのため、消費者庁は内部通報制度に関する認証制度の導入について準備を進め、実効性のある内部通報制度かどうかを認証する指定登録機関によるチェックを行うこととしている（[http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/research/study/review\\_meeting\\_001/](http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/study/review_meeting_001/)）。なお、消費者庁「平成28年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」（[http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/research/investigation/pdf/chosa\\_kenkyu\\_chosa\\_170104\\_0002.pdf](http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/investigation/pdf/chosa_kenkyu_chosa_170104_0002.pdf)）を参照。
- 8) なお、直接的に内部告発・公益通報に関連する事例ではないが、グループ会社社員のセクハラ行為と親会社の義務違反の有無について争われた、イビデン事件・最一小判平成30年2月15日労判1181号5頁を挙げておきたい。同事件について最高裁は、「本件法令遵守体制の一環として、本件グループ会社の事業場内で就労する者から法令等の遵守に関する相談を受ける本件相談窓口制度を設け…本件相談窓口制度を周知してその利用を促し、現に本件相談窓口における相談への対応を行っていた」企業に対して、相談窓口制度は「企業集団の業務の適正の確保等を目的として、本件相談窓口における相談への対応を通じて、本件グループ会社の業務に関して生じる可能性がある法令等に違反する行為（以下「法令等違反行為」という。）を予防し、又は現に生じた法令等違反行為に対処することにあると解される」から、「従業員等が、本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、申告人は、相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、

体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があると解される」として、相談窓口制度の具体的な運用に瑕疵がある場合には「信義則上の義務を負う場合がある」と判示しており、内部通報制度の具体的な運用や実効性のあり方にも警鐘を鳴らしたものと考えられる。イビデン事件最高裁判決の判例評釈として、日野勝吾「本件判批」（「平成30年度重要判例解説」（ジュリスト臨時増刊）（有斐閣、2019年4月発刊予定））。

- 9) 内部告発・公益通報者（労働者）としての権利性と労働組合の役割等について、詳しくは日野勝吾「内部告発者・公益通報者に対する保護・支援と労働組合の役割—イギリス・EUにおける公益通報者保護の動向を踏まえて—」本久洋一・浅野高宏・北岡大介編『労働法における労働契約の再考—小宮文人先生古稀記念論文集』（法律文化社、2019年3月発刊予定）参照。
- 10) 本稿は、2018（平成30）年3月10日に行われた熊本労働判例研究会での判例報告をベースにしている。中内哲教授（熊本大学）をはじめとして各先生方より実務的な見地から貴重なご助言等を頂戴した。この場を借りて、厚く感謝の意を表したい。もちろん本稿にあり得る不備と誤りは全て筆者の責任に帰すものである。なお、本件控訴審判決の入手にあたっては、水谷賢弁護士（弁護士法人岡山パブリック法律事務所岡山大学内支所）のご協力を得た。改めて御礼申し上げます次第である。
- 11) 内部告発の事実を伝える行為も含めて非違行為として停職処分を行っている。
- 12) 本稿の目的に基づき、下記1. 及び2. を中心に検討することにした。
- 13) 本判決により本件は確定している。
- 14) 原判決の評釈として、香川孝三「内部告発・外部通報をした教授に対する停職処分等の有効性」ジュリスト1522号136頁以下がある。
- 15) 本件は「不正な得点操作」（不正行為）が公通法の定める通報対象事実に該当しない可能性が高いため、公通法の適用事例ではないと考えられる。
- 16) 労働者が自ら勤務する労務提供先等に通報することをいう（公益通報者保護法2条）。
- 17) 労働者が違法行為等に伴う被害の拡大を防止するために必要であると認められる者（マスコミ、労働組合、消費者団体等）に通報することをいう（公益通報者保護法2条）。
- 18) 組織の名誉・信用の棄損や秘密（機密）情報の保護の必要性と職業選択の自由が制約される労働者の不利益とを調和させる理論的枠組みが立法構想においても必要であるといえる。この点を指摘した論稿として、石橋洋「労働者の付随義務と労働契約法制」労旬1615・1616号79頁。なお、契約原則を修正する原理として「公序」（public policy）との関係性を重視する立場として、内藤恵「労働契約における労働者の付随的義務の現代的展開—労働者の秘密保持義務と内部告発者保護の調整を中心として—」法学研究76巻1号70頁も参照。
- 19) 内部告発の規範的根拠については、労働者の人格権配慮義務に求める見解（島田陽一「労働者の内部告発とその法的論点」労判840号（2003年）15頁）、公共の福祉に求める見解（土田道夫「顧客信用情報の不正取得および第三者に対する開示を理由とする懲戒解雇」判時1834号（2003年）202頁（判批538号37頁））、法令遵守実現のための手段として妥当性を認める見解（大内伸哉「内部告発者保護のための法制度のあり方」大内伸哉他『コンプライアンスと内部告発』（日本労務研究会・2004年）199頁）等が展開されてきた。
- 20) 例えば、学校法人敬愛学園（国学館高校）事件・最1小判平成6年9月8日労判657号12頁、思誠会（富里病院）事件・東京地判平成7年11月27日労判683号17頁、宮崎信用金庫事件・福岡高宮崎支判平成14年7月2日労判833号48頁、首都高速道路公団事件・東京地判平成9年5月22日労判718号17頁、アワーズ（アドベンチャーワールド）事件・大阪地判平成17年4月27日労判897号26頁、田中千代学園事件・東京地判平成23年1月28日労判1029号59頁他。
- 21) 大内伸哉編『コンプライアンスと内部告発』（日本労務研究会、2004年）206頁以下（大内伸哉）。土田道夫「労働契約法（第2版）」（有斐閣、2016年）497頁以下も労使間の構造的な情報格差を特色とする労働契約の特質から、過度に厳格に求めるべきではないとする。
- 22) 生駒市衛生社事件・奈良地判平成16年1月21日労判872号59頁。
- 23) 学校法人常葉学園（短大准教授・保全抗告）事件・東京高決平成28年9月7日労判1154号48頁。
- 24) しかし、本判決は判例法理の考慮要素に従った内部告発の正当性判断をしていない。
- 25) 不実告知に該当する場合、その効果として受験料の返還がなされることとなる。その他、民法

上の不法行為により損害賠償請求等が考えられる。

- 26) 産経新聞平成30年8月27日 (<https://www.sankei.com/affairs/news/180827/afr1808270029-n1.html>) 等。
- 27) この点、これまでの判例の趨勢としては、真実性または真実と信ずる相当の理由(真実相当性)を含めて内部告発の正当性の判断要素として位置づけてきた。例えば、大阪いずみ市民生協事件・大阪地堺支判平成15年6月18日労判855号22頁他。
- 28) 長谷部恭男『憲法 [第7版]』(新世社, 2018年) 108頁。
- 29) あくまで正当な内部告発(前述の4要素を総合考慮)と認められれば懲戒処分は許されないとした裁判例として、前掲注27)判例。
- 30) 行政解釈によれば、真実相当性について、「通報の事実について単なる伝聞等ではなく、通報内容を裏付けと思われる内部資料等の証拠を有する場合など、相当の根拠を有する場合」としている。
- 31) なお、Y2, Y3, Y4に対する不法行為責任については、故意および過失が否定されていない。本件停職処分を基礎づける、調査の経緯やその調査結果に関する不法行為責任を認定しなかった点は疑問であるが、本件停職処分を無効としたことと不法行為責任を否定したことの「結果」の公平性を追求した結果であろうと思われる。同旨として、前掲注14)判批139頁。
- 32) 大阪府公文書公開等条例事件・最一小判平成6年1月27日民集48巻1号53頁を参照。
- 33) なお、現在のところ、法律上、内部通報窓口設置・運用に関する義務はないが、公益通報者保護法施行(平成18年)や会社法改正(平成26年)、東証コーポレーションガバナンス・コード(企業統括指針)策定(平成27年)等を契機として内部通報窓口を設置する会社は増加した。とはいえ、内部通報窓口本来の機能が発揮されていない事例が散見される。本判決をはじめとして、こうした判例の規範化は今後の立法論に一石を投じたともいえる。労働法コンプライアンス、特に労働者の雇用環境改善の観点からも適正な企業運営を推進するための仕組みとして、内部通報制度の機能を再検討する必要がある(土田道夫「企業法と労働法学」『講座労働法の再生6巻』(日本評論社, 2017年) 241頁以下)。

付言しておく、公益通報者保護法の調査・審議を行う内閣府消費者委員会は、常時雇用する労働者数が、300人を超える民間事業者に内部通報体制整備を義務付けるべきとし、内部通報体制整備・運用の不履行事業者に対して行政措置(助言、指導、勧告、公表)を導入すべきと答申した(同公益通報保護専門調査会報告書(2018年12月))。こうした立法論を展開するにあたって、本判決は、種々の論点について、今後の判例の展開に委ねられたといえる。

## A Study on the Disclosure of Information to The Press After a Whistle-blowing Incident

HINO, Shogo

This paper focused on cases where university full-time faculty received disposition from university due to whistle-blow of entrance examination fraud (Okayama Prefectural University case). I mentioned that the effectiveness of the law for protecting whistleblowers should be considered, taking into account the differences in the way of thinking cases.