



佐藤みのり法律事務所 弁護士 佐藤みのり

ハラスメントになることをおそれ、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

## 第44回

## 内部告発が

## きつかけのパワハラ

会社の不正をメディアに告発した従業員が  
パワハラを受けた事例

参考判例／富山地裁2005年2月23日判決

内部告発を嫌う企業が、告発した従業員に対してハラスメントをする事例は少なくありません。

## ◇不正の実態を告発◇

Aさんは大手貨物運送会社であるX社の従業員です。入社から3年間は、同期同学歴入社社の従業員と同様に昇格していました。しかし、その後、30年以上昇格がありません。

Aさんは入社3年後、X社と他の同業者との間でヤミカルテルが

取り決められていく様子を知らずして。そこで、Aさんは勤務していた営業所の所長に不正の是正を訴え、営業所を訪れた副社長へも直訴しました。ただし、この際、Aさんは「ヤミカルテル」という言葉を使っておらず、ヤミカルテルの是正を求めることを明言しませんでした。Aさんの言葉を受け、営業所長も副社長も「会社が決めたことだから」と再検討の態度は示しませんでした。

その後、Aさんは全国紙の新聞社に対してヤミカルテルが結ばれ

ていることについて告発し、その告発に基づき、ヤミカルテルの記事が掲載されました。続いてAさんは、公正取引委員会に告発し、公正取引委員会は、X社など大手運送会社に対し、一斉立ち入り検査を行ないました。

さらにAさんは、労働組合にもヤミカルテルを破棄させるよう努力すべきと主張し、運輸省（現・国土交通省）などにもヤミカルテルの実態を訴えました。また、議員にもこの問題の追及を依頼し、その議員によって、衆議院特別委員会では追及がなされました。

## ◇告発の結果◇

運輸省は、X社を含む大手運送会社10社に対し特別監査を行い、その結果、嚴重警告処分にするなどしました。また、X社を含む大手運送会社3社は、道路運送法違反で検察庁に告発され、不起訴処分になりました。

Aさんが社外のさまざまな機関に働きかけをしたことについて、X社側は好ましくないと考えており、Aさんは「辞表を出せ」など退職を迫られることもありましたが。そして、AさんはX社内でも異動になりました。異動先では他の

職員が勤務していた1階の事務室ではなく、2階の個室に配席され、雑務のみを任されるようになりました。

そのような状況で17年ほど勤務したあと、Aさんも他の職員と一緒に仕事をできるようになりましたが、仕事内容が大きく変わることではなく、一度も昇格することはありませんでした。

Aさんは、X社が長期間にわたり自身を昇格させなかったり、不当な異動を命じて個室に隔離して雑務に従事させたりしたことは違法であると主張して、慰謝料や賃金格差相当額の支払いを求め、裁判を起こしました。

## 裁判所の判断

## ◇内部告発の正当性◇

裁判所は、本件ヤミカルテルは独禁法に違反する可能性が極めて強いものであったとし、Aさんがヤミカルテルについて違法または不当と考えたことに合理的な理由があるとしめました。そして、Aさんの告発内容は公益性があり、X社を加害したり、私的な利益を得るためになされたものではないと



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、ハラスメント問題を中心に弁護士として活動する傍ら、独学を貫いた自身の経験を活かし、勉強法に関する出版、講演活動なども行なう。

判断しました。

そのうえで、内部告発の方法については、Aさんが最初に告発した先は全国紙の新聞社であることから、「告発した違法行為の内容が不特定多数に広がるのが容易に予測され、少なくとも短期的にはX社に打撃を与える可能性がある。労働契約において要請される信頼関係維持の観点から、ある程度X社の被る不利益にも配慮することが必要」として、Aさんが行ったX社内部での是正努力について検討しました。

Aさんは営業部長や副社長に是正を直訴しているものの、ヤミカルテルの問題であることを明示しておらず、「内部努力としてはやや不十分」と評価しました。

一方、会社や業界ぐるみでなされた不正に対して、管理職でもなく発言力も乏しかったAさんが、内部努力をしたとしても、X社が何らかの措置を講じた可能性は極

めて低かったとして、Aさんが十分な内部努力をしないまま、外部の報道機関に内部告発したことは無理からぬことと評価し、内部告発の方法が不当であるとはいえないと判断しました。

以上より、Aさんのなした内部告発の正当性を認めたうえで、内部告発の報復として、①Aさんを閑職へ異動させ、Aさんとの職員との接触を妨げ、雑務しかやらせなかったこと、②長期間昇格させなかったことについて、違法（なハラスメント）と判断しました。なお、退職強要行為については、消滅時効が経過した行為として違法性の判断がなされませんでした。



#### ◇ 内部告発の難しさ ◇

従業員が勤務先企業の不正を正すよう求めることは、企業不祥事による被害拡大を防止し、国民生活の安全・安心を守るため大切なことです。企業にとっても、従業員からの通報により早期に不正に気付く、社会的信用を失う事態を防げる可能性があります。

しかし、企業ぐるみで不正を行

なっていたり、企業が隠ぺい体質である場合、不正を正すよう求める従業員が疎ましくなり、いじめや冷遇などのハラスメントにつながる可能性があります。

本件のように、閑職へ異動させ、雑務しか任せないことは『過小な要求』に、1人だけ別の部屋で仕事をさせることは『人間関係の切り離し』に当たり、厚生労働省が示す典型的なパワハラ行為です。もちろん、退職の強要も、違法なパワハラになります。

#### ◇ 法律面の後押し ◇

2004年6月、公益のために通報を行なった労働者を保護するとともに、国民の生命、身体、財産を保護するため、「公益通報者保護法」が定められました。同法は、公益のために企業の法令違反行為を通報した従業員に対して、解雇等の不利益な取扱いを禁止しています。また、公益通報によって企業が損害を受けたことを理由として、公益通報者に対して賠償を請求することもできないといっています。

さらに2022年6月より、改正公益通報者保護法が施行され、従業員数301人以上の企業は、

#### 本件において認められた賠償額

＋ 精神的損害(慰謝料)…200万円

＋ 財産的損害

〔差別的取扱いがなければ得られたであろう賃金額〕－〔実際の賃金額〕  
…約1,050万円



弁護士費用なども含め、  
合計1,400万円近い賠償が命じられた

#### ◇ 今後の対応 ◇

内部通報制度を整備することが義務付けられました。

社内の内部通報制度を適切に機能させることは、メディアなどの外部機関へいきなり通報されることを防ぎ、企業不祥事のダメージを最小限に抑えることにもつながります。一方、社内の自浄作用が働かず、通報を理由にハラスメントなどを行えば、企業の社会的信用は失墜し、企業が損害賠償責任を負うことにもなります。

企業は、従業員が心理的抵抗なく通報でき、実質的に機能する内部通報制度を整備することが大切です。