

第2版はしがき

本書初版は、2020年6月12日に公布された令和2年法律第51号による改正後の公益通報者保護法について、社会において理解を普及・深化させ、関係する方々が的確に法改正に対応して準備できるようにするために、可能な限り早い時期に刊行することを意図して、2021年6月に公刊された。その後、内閣府および消費者庁により、事業者の内部公益通報対応体制整備義務に関する指針（令和3年8月20日内閣府告示第118号）および同指針の解説が定められた。また、国の行政機関および地方公共団体の内部公益通報および外部公益通報に係る体制整備義務に関するガイドラインが改正される等、準備が進められた。そして、改正法が2022年6月1日に施行された。そこで、これらの指針、ガイドライン等、および本書初版の執筆後の公刊物等における議論を反映させるために、本書を改訂することにした。

本書第2版の趣旨、特徴、基本的な構成および執筆者は、初版のはしがきに書いたところから変わらない。本書第2版が、初版と同様に、多くの読者に迎えられ、公益通報の制度とその運用の発展に資することを願っている。また、本書第2版の公刊についても、引き続き弘文堂編集部の清水千香さんにお世話になった。この場を借りてお礼申し上げる。

2022年12月

著者を代表して 山本 隆司

第1章 公益通報者保護法制の全体像

1 日本における公益通報者保護制度

(1) 公益通報者保護制度とは

公益通報は、事業者において、事業者による法令違反の事実、またはそのおそれや疑いがある状況を知った者が、職制上のレポートラインにおいて上司等に報告したり、事業者の内部に設けられた通報窓口、当該法令違反について権限を有する行政機関その他の通報先に対して通報することをいう。そして、公益通報者保護制度は、そのような公益通報を受け付けて調査等を行うとともに、公益通報を行った通報者を保護する仕組みである。

そもそも、日本において、公益通報者保護制度が一般的に知られるようになったのは、アメリカでエンロン社、ワールドコム社といった巨大企業による不正が公益通報によって発覚し、それを受けて通報者の保護を定めたサーベンス・オクスリー法 (Sarbanes-Oxley Act of 2002) が成立した2000年代初頭であるといわれている。それ以降、公益通報者保護制度は、大企業を中心に多くの事業者で導入され、事業者の法令違反行為やその他の不正行為を発見する効果的な制度として、世間を騒がせたいくつもの不祥事事件を通じて、日本においても定着してきた。

一般に、公益通報のうち、事業者の内部（事業者が第三者に委託して社外に設置した通報窓口を含む）に行われるものを「内部通報」といい²⁾、行政機関、報道機関、消費者団体等の第三者、すなわち事業者の外部に対して行われるものを「外部通報」という³⁾。なお、公益通報者保護法では、「公益通報」(法2条1項)として法律上保護される通報者および通報対象事実(通報内容)の範囲が規定されているが、内部通報、外部通報という用語は、公益通報者保護法において定義される公益通報よりも広義で用いられることが多く、通常は法令違反行為に加え、自主規制違

1) 中原健夫=結城大輔=横瀬大輝『これからの内部通報システム』(金融財政事情研究会・2017)3頁。

2) 通報窓口への通報だけでなく、部署内の同僚や上司に対する報告・相談など、職制上のレポートラインで行われる場合もあたり得る。

3) しばしば用いられる「内部告発」は、「外部通報」とほぼ同義であると考えられる。

反行為、社内規程違反行為、倫理違反行為等の不正行為（コンプライアンス違反行為）を広く含むものである。

事業者の法令違反行為等の不祥事によって国民の生命、身体、財産等に被害が発生した場合、法的には事後的な損害賠償請求等による救済が可能である。しかし、そうした事後的な救済が必ずしも被害者にとって効果的であるとは限らず、むしろ被害の未然防止・拡大防止のために、事業者による不祥事の発生を抑止していくことが望ましい。

とはいえ、事業者において不祥事の発生を抑止を過度に強調するとき、現場では萎縮効果が働き、結果として不祥事が隠蔽されるおそれがある。また、不祥事に気付いたとしても、長年慣行として継続していたり、同僚や上司に対して声を上げにくい状況があるために、経営陣にその情報が上がらない可能性もある。加えて、実際に事業者の内部で不祥事が発覚したときに、業績への影響や責任問題に発展することを懸念し、経営陣が公正妥当な判断を行わない可能性も否定しきれない。そのため、事業者として、できる限り不祥事が発生しないような体制を整備しつつ、発生した不祥事を速やかに感知し、その原因を究明して適切な対応を図る上で、公益通報者保護制度の果たす役割は極めて大きいといえよう。

このように、公益通報者保護制度は、事業者が内部の自浄作用を高め、コンプライアンス経営の推進に資するものであり、その結果、企業価値の維持・向上や、持続可能な社会の実現に大きく寄与するものである。

(2) 公益通報者保護制度の意義

公益通報者保護制度の意義（役割、効果等）について、それぞれのステークホルダーの立場から、より細分化してみる。

まず、経営陣にとっては、企業経営における適切なリスクマネジメントのために、企業内部の問題を知る従業員から、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に入手し、情報提供者の保護を徹底しつつ、未然・早期に問題把握と是正を図ることが期待される。すなわち、事業者の規模が大きくなるにつれて、また、活動拠点も国内のみならずグローバルに広がっていくにつれて、経営者が自ら問題を発見することは困難になるが、こうした問題を発見する上で重要な役割を果たすのが、公益通報者保護制度である⁴⁾。同時に、こうした体制を構築しておくことが、法令や行政当局との関係において有益な場合もある⁵⁾。

第3章 「公益通報」の定義

〈第2条第1項（定義—公益通報）〉

（定義）

第二条 この法律において「公益通報」とは、次の各号に掲げる者が、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、当該各号に定める事業者（法人その他の団体及び事業を行う個人をいう。以下同じ。）（以下「役務提供先」という。）又は当該役務提供先の事業に従事する場合におけるその役員（法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人並びにこれら以外の者で法令（法律及び法律に基づく命令をいう。以下同じ。）の規定に基づき法人の経営に従事している者（会計監査人を除く。）をいう。以下同じ。）、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該役務提供先若しくは当該役務提供先があらかじめ定めた者（以下「役務提供先等」という。）、当該通報対象事実について処分（命令、取消しその他公権力の行使に当たる行為をいう。以下同じ。）若しくは勧告等（勧告その他処分にあたらない行為をいう。以下同じ。）をする権限を有する行政機関若しくは当該行政機関があらかじめ定めた者（次条第二号及び第六条第二号において「行政機関等」という。）又はその者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる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（当該通報対象事実により被害を受け又は受けるおそれがある者を含み、当該役務提供先の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある者を除く。次条第三号及び第六条第三号において同じ。）に通報することをいう。

第1 総論

1 公益通報の要件

本項はどのような通報であれば「公益通報」に該当するのかを定めた条項である。

世の中には、110番通報、SNSでの迷惑行為についての通報、オークションサイ

トでの不正な出品に関する通報等、様々な通報があるが、これらの通報のすべてに公益通報者保護法が適用されるわけではない。公益通報者保護法は、通報が「公益通報」に該当することを前提に、法3条以下において、種々の法律効果を生じる規定を置いており、公益通報者保護法の多くの¹⁾規定が適用されるためには、通報が「公益通報」に該当するものである必要がある。

そして、以下のすべての要件を満たす通報が、「公益通報」に該当する。

- ① 法定の者による通報であること（労働者、役員、1年以内に退職等した者）
- ② 通報者の役務提供先における事実に係る通報であること
- ③ 不正の目的による通報ではないこと
- ④ 法定の内容の通報であること（対象法律中の罰則の対象となり得る規定に違反する行為）
- ⑤ 現在性または切迫性があること（通報対象事実が生じたはまさに生じようとしている状態にあること）
- ⑥ 法定の通報先への通報であること（事業者内部、権限のある行政機関、その他外部）
- ⑦ 通報であること

これらの要件のうち、1つでも欠く場合には、当該通報は公益通報には該当せず、公益通報者保護法の多くの規定が適用されない（公益通報者保護法が適用されなくとも、労働契約法や民法等の他の法律が適用される場合はある（法8条参照））。

2 公益通報該当性判断の基準時

公益通報の要件該当性は、通報をした時点を基準に判断される。たとえば、入社前で内定も得ていない者が通報をした場合（通報の時点で少なくとも上記①の要件を欠くことになる）、その後、当該通報者が会社に採用され、労働者の地位を取得したとしても、入社前の通報が公益通報にあたることにはならない（入社前の通報を理由に採用後に本採用を拒否されたとしても、公益通報者保護法では保護されない）。

1) 法14条に規定する権限を有しない行政機関の教示義務については、その通報が2号通報としては公益通報でなくとも生じる場合がある（300頁参照）。

通報時点を基準に判断されることから、「いつ通報をしたのか」が重要となるが、書面を郵送する方法で通報する場合、通報時が、発送日であるのか、通報先への到達時であるのかが問題となる。公益通報自体は事実上の行為（観念の通知）であり、意思表示ではないものの、民法97条1項（到達主義）を類推適用して、通報先への到達時を基準に判断されることになる²⁾。

なお、本法施行前に行われた通報については、公益通報に該当しない（法附則1条）。また、改正法施行前に行われた公益通報については、改正前の本法の規定が適用される（改正法附則2条）。

3 通報が公益通報に該当する場合の影響

通報が公益通報に該当する場合には、以下の公益通報者保護法の民事上の規定が適用され、公益通報者保護法の公法上の規制が及ぶ。

(1) 公益通報者保護法の民事上の規定

労働者および退職者の通報が公益通報にあたる場合は法3条各号の、役員³⁾の通報が公益通報にあたる場合は法6条各号の要件を満たす場合に、以下の民事上の規定が適用される。

- 公益通報を理由とする労働者に対する解雇が無効になる（法3条）
- 公益通報を理由とする労働者派遣契約の解除が無効になる（法4条）
- 公益通報を理由とする不利益な取扱いが違法になる（労働者および退職者は法5条1項、派遣労働者は法5条2項、役員は法5条3項）
- 公益通報を理由とする役員に対する解任について損害賠償請求ができる（法6条）
- 公益通報を理由として損害賠償義務を負わない（法7条）

(2) 公法上の規制³⁾

- 事業者は、内部公益通報受付窓口を経由した公益通報に対応する業務を行う者について従事者指定義務を負う（法11条1項）

2) 改正前の法においても、通報先への到達時を基準に判断されていた。

3) 公法上の規制の違反が不法行為に該当する場合、取締役の法令遵守義務違反に該当する場合等には、民事上の効果が生じる（本編第5章第11条第2項3(4)(b)等参照）。

- 事業者は、公益通報に関して体制整備等義務を負う（法11条2項）
- 従事者または従事者であった者は、公益通報者特定情報について従事者守秘義務を負う（法12条）
- 処分または勧告等の権限を有する行政機関は、公益通報に関して、必要な調査を行い、適切な措置をとる義務を負う（法13条1項）
- 処分または勧告等の権限を有する行政機関は、公益通報に適切に対応する体制を整備する義務を負う（法13条2項）

第2 ① 法定の者による通報であること

(定義)

第二条 この法律において「公益通報」とは、次の各号に掲げる者が、……当該各号に定める事業者（法人その他の団体及び事業を行う個人をいう。以下同じ。）（以下「役務提供先」という。）又は当該役務提供先の事業に従事する場合におけるその役員……、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、……通報することをいう。

- 一 労働者（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条に規定する労働者をいう。以下同じ。）又は労働者であった者 当該労働者又は労働者であった者を自ら使用し、又は当該通報の日前一年以内に自ら使用していた事業者（次号に定める事業者を除く。）
- 二 派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第四条において「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）又は派遣労働者であった者 当該派遣労働者又は派遣労働者であった者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。第四条及び第五条第二項において同じ。）の役務の提供を受け、又は当該通報の日前一年以内に受けていた事業者
- 三 前二号に定める事業者が他の事業者との請負契約その他の契約に基づいて事業を行い、又は行っていた場合において、当該事業に従事し、又は当該通報の日前一年以内に従事していた労働者若しくは労働者であった者又は派遣労働者若しくは派遣労働者であった者 当該他の事業者

四 役員 次に掲げる事業者

イ 当該役員に職務を行わせる事業者

ロ イに掲げる事業者が他の事業者との請負契約その他の契約に基づいて事業を行う場合において、当該役員が当該事業に従事するときにおける当該他の事業者

1 概要

通報が公益通報となるためには、公益通報者保護法に定められた者、すなわち、労働者⁴⁾、退職者⁵⁾、役員⁶⁾のいずれかの者による通報であることが必要である（なお、この属性は第3で述べるとおり、通報対象事実が生じている事業者との関係が必要である。たとえば、転職から3年後に、元の勤務先における法令違反行為を通報した事例において、通報者は、新たな勤務先との関係では労働者としての地位があるとしても、元の勤務先との関係では労働者としての地位ではなく、元の勤務先を退職した後1年以上が経過していることから、通報者による通報は公益通報にはあたらない）。

労働者および役員は事業者内部において事業者の業務に従事している者であり、事業者が行う法令違反行為を知り得ることから、有益な通報を行うことが類型として期待できる立場にある。また、退職者も、退職前は労働者として事業者が行う法令違反行為を知り得る立場にあった上、退職により事業者に対するロイヤリティも失われることから、有益な通報を行うことが類型として期待できる立場にある。そこで、公益通報者保護法では、労働者および役員ならびに退職者による通報を公益通報としている。

4) 派遣労働者（法2条1項2号）や、契約に基づき他の事業に従事する労働者（法2条1項3号）も労働者である。

5) 改正前の法は、公益通報者を労働者に限定していたが、通報の時点において労働者であり公益通報者となる場合には、不利益な取扱いの時点で退職していたとしても、改正前の法5条1項の規定による保護の対象としていた。改正法では、通報の時点において退職者であった場合にも、公益通報者となり得る。

6) 通報対象事実が未だ生じていないものの、まさに生じようとしている場合も含むが、便宜上、以下「生じている」と表現することとする（以下同じ）。

第1章 改正公益通報者保護法のポイント

——行政法の観点から

第1 序

1 公益通報者保護の法制度の構成要素

公益通報者保護の法制度の趣旨は、事業者と職務上密接な関係に立つ主体が、事業者の違法行為を通報することにより、社会において違法行為が早期に発見、是正されるプロセスを形成することにある。このプロセスは、次のようないくつかの要素から構成される。

第1は、違法行為を通報したことを理由に事業者による不利益取扱いを受けないという、当該主体と事業者との間の健全な関係である。これまで、労働者に対する使用者による不利益取扱いの禁止が、公益通報者保護の法制度の中心的な要素であった¹⁾(法3条・5条)。しかし、事業者と下請事業者との関係等、他の関係でも不利益取扱いは問題になり得る²⁾。こうした不利益取扱いの禁止は、公益通報者保護の法制度だけでなく、当該主体と事業者との間の関係を規律する法規・法理の全体によって実現される。民事不法行為法、労働法規³⁾、経済法規等である。

第2は、事業者が自ら違法行為を発見し是正するための内部公益通報対応体制である(法3条1号・6条1号のいわゆる「1号通報」に関する法11条)。これは、事業者の内部統制、コンプライアンスの体制⁴⁾の一環として位置づけられる。公益通報者保護の法制度が社会に定着するようになった背景には、企業経営におけるコンプライアンスの重要性に対する認識がますます強くなっていることがある⁵⁾。

第3は、法令を適用執行する行政機関の外部公益通報対応体制である(2号通報

1) 本章で用いる略称につき、凡例を参照。

2) EU公益通報者保護指令4条1項d号・19条。同指令につき、TMI総合法律事務所「海外の公益通報者保護制度の調査業務報告書(令和元年12月27日)」81頁以下。

3) 労働法上の一般法理として裁判例により形成された内部告発者保護法理につき、本編第2章第2。

4) 会社法348条3項4号・362条4項6号・399条の13第1項1号ロハ・416条1項1号ロホ。

5) 本書第1編第1章2(1)。

に関する法13条)。これは、行政機関が情報を収集して違法行為を調査する手続の一環として位置づけられる。そのために、公益通報には国による社会の監視のイメージがあった。しかし、公益通報には通報者が国の法執行を監視する面もある。公的主体と私的主体との協働による法と公益の実現が推進される中で、公益通報はその1つの手法としての意味を持つことに注意を要する。

第4は、通報者および通報を受けた他の民間の主体が社会において違法行為に注意を喚起する表現活動である（3号通報）。公益通報がもつ表現の自由の行使としての性格が最もよく現れる場面である。これまでは表現主体として、主にマスメディア、報道機関が想定されていた。しかしデジタル技術の発達により、通報者が自ら社会に対し発信することが容易になっているため、表現活動の様相が多様化している。外国法では、通報先を限定せずに「公開」という概念を用いるようになって⁸⁾いる。これに対し本法は、「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる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」と3号通報の通報先を定める（法2条1項・3条3号・6条3号）。しかし、保護要件が名誉毀損の違法性阻却事由を基礎にして厳しくしぼられているため、通報先の要件は「公開」に近づけて緩やかに解釈してよいように思われる⁹⁾。

2 本章の構成

以上のように、公益通報者保護の法制度は、様々な側面をもつ。そして、各側面は、それぞれの文脈の中で、関係する他の法制度と関連づけて捉える必要がある。本章は、こうした多面的な本法に係る解釈論・立法論のうち、次のように行政法学に関わるテーマに限って取り上げる。まず、本法の全体に関わるテーマとして、本法の所管官庁、および本法の適用範囲を画する通報対象事実について述べる（第2）。通報対象事実とは、通報において事業者が違反していると主張される

6) 山本隆司「消費者法における集团的利益の実現と個別的利益の実現との関係」消費者法研究7号(2020)49頁以下(62頁以下)。

7) EU公益通報者保護指令前文(31)(33)(45)。

8) EU公益通報者保護指令5条6号・15条。さらに、フランスサパンⅡ法8条につき、TMI総合法律事務所・前掲注(2)54頁以下。

9) 本書第2編第3章第2条第1項第7-2(3)・3、第4章第3条第3号を参照。EU公益通報者保護指令15条2項は、特別に保護された報道機関への通報には、「公開」の保護要件の限定を適用しない制度としている。

第2章 改正公益通報者保護法のポイント

——労働法の観点から

第1 背景——公益通報者保護法の制定と改正¹⁾

20世紀末から21世紀にかけて、企業組織内での不正隠蔽による不祥事が世界的に多発した。イギリスの1988年ロンドンシティ列車二重衝突事故（35名死亡）、1991年国際商業信用銀行（BCCI）不正破綻、アメリカの2001年エンロン社企業会計不正破綻などである。これらの企業不祥事は、企業内で不正を知った従業員からの内部告発が適切に行われなかったことで不正が隠蔽され重大事故に至り、あるいは、従業員による内部告発によって企業内の不正が発覚し企業の破綻に至ったものである。“whistleblower”（直訳すると「笛を吹く者」）とも呼ばれる内部告発者は、このように一方で、企業の不正を防止し、公益を守る重要な手段となる。しかし他方で、企業内の情報を外部に流出させ企業に損害を与えかねない内部告発者に対し、企業は、労働者の秘密保持義務や誠実義務に反する等として解雇や懲戒処分を行うことも少なくない。このような状況のなか、近年、公益目的で企業内部の不正を告発する公益通報者を保護する法律を制定し、内部告発を通じて企業不正の防止と公益保護を図ろうという動きが、世界的に高まっている。イギリスの1998年公益開示法（Public Interest Disclosure Act [PIDA]）、アメリカの2002年サーベンス・オクスリー法（Sarbanes-Oxley Act [SOX法]）、フランスの2016年サパンⅡ法（Loi Sapan II）、EUの2019年公益通報者保護指令（Directive (EU) 2019/1937²⁾）などである。

日本でも、2000年三菱自動車工業リコール隠し事件、2002年雪印食品牛肉偽装不正請求事件、2002年全農チキンフーズ鶏肉偽装事件など、内部告発により企業

1) 公益通報者保護法の制定・改正の背景と経緯については、本書第1編により詳細な解説がある。

2) EUでは2019年10月に公益通報者保護指令が採択され、EU加盟国は2021年12月17日までに同指令を具体化する国内法を施行することが求められることとなった。EU加盟国の共通基盤となる同指令の内容は、今後の日本の公益通報者保護法の制度のあり方にも少なからぬ影響を与えるものとなるだろう（竹村知己「EU公益通報者保護指令——日本の制度・実務に与える影響」ジュリスト1552号（2020）62頁以下参照）。

不祥事が発覚した事件が多発したことを契機に、内部告発者を保護する法律を制定する機運が高まった。2002年12月、国民生活審議会消費者政策部に公益通報者保護制度検討委員会が設けられ、2003年5月には同委員会報告書がとりまとめられた。この報告書を踏まえて、内閣府は法案を作成し、2004年3月に公益通報者保護法案が国会に提出され、同年6月に公益通報者保護法が成立した（2006年4月施行）。同法は、公益通報を理由とする解雇等の不利益取扱いを法律上明確に禁止することで、公益通報者を保護し、企業の法令遵守、国民生活の安定と社会経済の発展を図ろうとするものであった。

しかしその後も、2007年ミートホープ食品偽装事件、2011年オリンパス粉飾決算事件、2015年東芝粉飾決算事件など、相次いで企業不祥事が発覚した。そのなかで、公益通報者保護法を適用して通報者を保護した裁判例はごく僅かにとどま³⁾るなど、同法は十分に活用されない状態にあった。その要因として、同法の保護範囲の狭さ（「公益通報」の定義や保護要件の厳格さ）、実効性を確保するための法制度（企業の通報体制整備義務、行政による履行確保制度、刑事罰等）の未整備などが考えられた。

2009年に創設され、内閣府から同法の所管を引き継いだ消費者庁は、2015年6月、公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会を設置し、同法改正の検討を始めた。2016年3月、同検討会は第1次報告書を取りまとめ、同年11月には同検討会の下に置かれたワーキンググループが報告書を提出、同年12月に同検討会は最終報告書をまとめた。さらに、2018年1月、内閣府消費者委員会は、公益通報者保護専門調査会において同法改正に向けた調査審議を開始し、同年7月に中間整理、同年12月に最終的な報告書（以下「2018年専門調査会報告書」という）を取りまとめた。この報告書を踏まえ、消費者庁は、同法の保護範囲の拡大、実効性確保措置の拡充等を図る同法改正法案を作成し、2020年3月に国会に提出、同年6月に公益通報者保護法改正法が成立した。

3) たとえば、神戸司法書士事務所事件：大阪高判平成21・10・16平成20年(ネ)3075号・平成21年(ネ)307号、徳島県（内部通報）事件：高松高判平成28・7・21平成27年(行コ)3号などがあるにすぎなかった。桑村裕美子「改正公益通報者保護法の労働法学上の論点」ジュリスト1552号（2020）44頁によると、公益通報者保護法が2006年4月に施行されて以降、内部告発者の不利益取扱いが同法違反とされた例は、公判裁判例では、神戸司法書士事務所事件：神戸地判平成20・11・10自由と正義60巻11号72頁の1件とされている。

以下では、主として労働法の観点から、公益通報者保護法の制定以前から形成されている一般法理としての内部告発者保護法理（第2）、公益通報者保護法の枠組みと改正のポイント（第3）、今後に残された課題（第4）について、順に検討する。

第2 一般法理としての内部告発者保護法理（裁判例）

公益通報者保護法が制定される前から、労働基準法など一定の法律は、法違反の申告を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止してきた（現行法の条文では労基法104条2項、労働安全衛生法97条2項、最低賃金法34条2項、賃金支払確保法14条2項、労働者派遣法49条の3第2項など）。しかし、それ以外の内部告発については、法律上特別に保護されているわけではなく、内部告発行為は、企業の服務規律上、企業秘密の漏洩や企業の名誉・信用を毀損する行為として、懲戒処分等の対象とされることがあった。

これに対し、裁判所は、次のような枠組みで、内部告発者を保護する法理を發展させていった。すなわち、①告発内容が真実でありまたは真実と信ずべき相当な理由があるか（事実の真実性・真実相当性）、②告発の目的が公益性を有するか（目的の公益性）、③告発の手段・態様が相当なものであったか（手段・態様の相当性）等の諸点を総合的に考慮し、当該内部告発が正当である⁴⁾と認められる場合には、かりに企業秘密が漏洩されたまたは企業の名誉・信用が毀損されたとしても、当該告発者の懲戒処分や解雇は無効であるとする裁判例が蓄積されていったのである⁵⁾。

また、企業の違法・不正行為に関する情報を入手し持ち出す行為については、個人情報等の外部流出など不当な動機・目的ではなく公益のための告発を目的として②、事実の真実性・真実相当性を担保するために必要な証拠保全行為①として行われたものである場合には、他職員の個人情報が含まれており企業の機密文書管理規定等に違反するなど手段・態様の面で相当とはいえない面があった

4) この内部告発行為の正当性とは、理論的には、内容が真実であることによって行為の違法性が減少し可罰性が阻却されること（処罰阻却事由）を指し（刑法230条の2参照。山口厚『刑法各論〔第2版〕』（有斐閣・2010）143頁以下等参照）、その結果、懲戒処分という制裁罰を科すことができなくなることを意味するものと解される。正当な内部告発を理由とする解雇については、客観的合理性・社会的相当性を欠き権利濫用として無効である（労契法16条）とも解釈される。