

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——

内 藤 恵

- 一 序 論
- 二 我が国における労働者の付随的義務
- 三 労働者の秘密漏洩が問題とされた裁判例の検討
 - (一) 営業上の秘密
 - (二) 組合活動
 - (三) 内部告発
- 四 アメリカ法における内部告発者 (whistle blower) の保護
- 五 結 語

一 序 論

使用者の有する財産的価値のある情報をいかにその侵害から保護するかという点については、従来の知的財産

権に関わる法制度の充実と共に、九〇年代に入ってから数次にわたる改正を経た不正競争防止法⁽¹⁾が、「営業秘密」やノウハウの保護を図っている⁽²⁾。更に同法は数度の改正により、ドメイン・ネームやプログラムの実行または映像・音声等といった新しいタイプの情報についても法整備を図っている。このように現代社会における情報保護の在り方は、企業にとっても極めて重要な課題になっている。情報の価値とその秘匿が旧来より一層重要性を増している現代社会においては、企業内の秘密が社外に漏洩されることに対して、使用者は過敏にならざるを得ない。保護に値する財産的情報は、知的財産法・不正競争防止法等による法的規制によって保護されるが、使用者はそれに加え、雇用する労働者が日常の業務で取得しうる情報については、労働契約上の秘密保持義務を盾にとり労働者が社外にそれを漏洩しないような様々な形で秘密の保持を図る。

労働者が労働契約上使用者に対していかなる義務を負うかについては、労務提供義務と並んで付随的義務の存在が議論されてきた。労働契約とは本来、労使双方が互いに給付義務（労務提供義務、賃金支払義務）を負う双務契約である。その為、主たる給付義務以外にいかなる義務を負うかという点について、我が国の学説は、ドイツ労働法における忠実義務の概念についての議論をする中で検討してきた⁽³⁾。労働契約における労働者の秘密保持義務もまた、労働契約に付随する義務の問題として議論されてきたのである。もちろん我が国には、労働者がこの付随的義務を負う根拠となる労働法上の実体規定は存在しない⁽⁴⁾。但し我が国の労働契約法理においても、労働者は労働義務の遂行にあたり民法一条の信義則の適用を受け、その結果、労務供給義務に付随する諸般の義務を負うことは多くの研究者によって認められている⁽⁵⁾。多くの企業はこの秘密保持義務に関する規定を就業規則中に有し、その結果労働者は、使用者が有する情報を使用者の許可無しに社会に公開してはならないという義務を負う。これに違反した場合には、労働契約違反として懲戒あるいは解雇等の制裁が課される。

しかし他方、ここ数年来企業による不正行為の発覚を通じ、それらの不正行為がなぜ社会的に広く知られ企業

の社会的責任を追及することが出来たかを考える際、重要な存在としてそれら企業内の反社会的行為を社外へ告発する行為が大きく論議されるようになった。⁽⁶⁾このような行為は一般に「内部告発」と呼ばれ、当該企業の直接的雇用の下にある労働者のみならず、当該企業の元取締役や当該企業と関係する取引先企業あるいは子会社等の関係者など、広く当該企業の為した不正行為を知りうる立場にあつた人々を含めて理解されているようである。このような内部告発者の社会的価値は、我が国においても一連の企業不祥事の続発を通じ、一般的に認知されるようになってきている。⁽⁸⁾

内部告発者が企業の反社会的行為を告発した時、直面せざるを得ないのは当該企業による報復的行為である。⁽⁹⁾当該企業に雇用される労働者の場合には解雇され、あるいはその他の不利益取扱に甘んじなければならない場合がある。⁽¹⁰⁾また取引先企業であれば取引停止等の不利益を被りかねない。⁽¹¹⁾近年マス・メディア等で大きく取り上げられた事件を思い返す時、それらを広く社会に告発した者の行為は、一面で社会にとつて有用であり企業の自浄作用を促す契機として認められるべき点も多い。その告発者が当該企業との関係において被る不利益からは、当該行為の社会的価値とのバランスを図る上でも、何らかの形で公的に保護されるべきであろう。⁽¹²⁾国会でも野党が独自の内部告発者保護法案を準備する動きが多々見られており、⁽¹³⁾また、内閣府国民生活審議会でも平成一四年四月消費者政策部会・中間報告⁽¹⁴⁾が提示され、それを踏まえて同審議会では消費者保護の視点からこれら内部告発者の保護を図る為、現在「公益通報者保護制度」の制定にむけて議論をしていると伝えられる。このように現在我が国でも、「内部告発者」全般に対して何らかの法的保護を与える為の制度構築が、議論されている。この問題は既にアメリカ・イギリスにおいては、かような内部告発をむしろ社会的正義を実現する為の行為と評価し、その告発者がその行為によって不利益を被ることのないよう法的保護法制を整備している。⁽¹⁵⁾

内部告発者という概念がどのように定義づけられるかについては、上述したように様々な視点からの捉え方が

ある。現在社会的に議論されている対象は、当該企業に雇用される労働者に限られるものではない。しかしながら労働者による内部告発は、先述のとおり雇用関係にある労働者と使用者の間の労働契約上の秘密保持義務と抵触する問題である。内部告発という行為をすることにより、一面で当該労働者は長期的信頼関係である労働契約上、使用者の信頼を大いに毀損するともいえる。⁽¹⁶⁾ 内部告発という行為が、一方で労働契約上の義務に違反しているながら、他方で社会的妥当性を持つ行為として倫理的に推奨されるならば、相対立する二つの価値を調整する法理は何であろうか。アメリカ・イギリスにおいても、内部告発者の法的保護法制が制定される流れの中で、その行為に存する「公序 (public policy)」について盛んに議論がなされている。

同時にこの問題は、近年注目される企業倫理やコーポレート・ガバナンスの一環としても議論されている。近年コーポレート・ガバナンスの必要性が強調され、社外取締役の導入、監査役機能の強化、株主代表訴訟制度の構築など様々な提案がなされた。⁽¹⁷⁾ これらはいわば企業経営のチェックシステムの構築の問題である。しかしながら企業倫理の問題は、あくまでそれを機能させる経営者、そこに働く労働者、そして企業の遵法精神を語らずして解決できない。⁽¹⁸⁾ 企業統治を考えることはすなわち、企業が社会的に許容される存在足りうるか否かを問い直すことである。この点に付き、アメリカではコンプライアンスを確保する為の様々な制度が採り入れられており、またEUでも二〇〇一年七月、緑書『企業社会責任に関するヨーロッパの枠組み』が発行され、企業の社会的責任に関する議論が活発化している。⁽¹⁹⁾ 社会的に内部告発者をめぐる議論が活発になされるようになったのは、その背景にある社会的変化の影響もあろう。⁽²⁰⁾

本論文は、我が国における労働契約上の労働者の秘密保持義務の概念を問い直し、加えて秘密保持義務と内部告発者保護の調整について考察することを通して、現代社会における労働契約上の労働者の付随的義務の修正を検討するものである。

- (1) 不正競争防止法に係る議論については、本稿の主題と異なるので詳論は避ける。参考として小野昌延・編著『新・注解不正競争防止法』(二〇〇〇)、青山紘一・編著『不正競争防止法(事例・判例)』(二〇〇二)、千野直邦『営業秘密の法的保護』(二〇〇二)、等の文献を参照。
- (2) 「営業秘密」をめぐる論文として、梅谷真人「顧問契約業務に関する情報の営業秘密性を否定した不正競争防止法事件」知財管理五〇巻九号一四〇九頁(二〇〇〇)。市川裕史「企業における営業秘密保護をめぐる法律実務」労働七九三号五頁(二〇〇一)、等を参照。
- (3) 片岡昇『団結と労働契約の研究』(初版、一九五九)二二五頁以下。和田肇『労働契約の法理』(初版、一九九〇)一一九頁以下。
- (4) 学説は、忠実義務をそのまま採り入れることに対して懐疑的であり、同様の義務を我が国の労働契約論の中で無批判に認めることはしなかった。例えば、石井昭久博士は「労働者の忠実義務ということなどを法律上の意味で特別に認めようとすることは問題である」と主張する。『新版労働法(第三版)』(一九七三)一六一頁以下。
- (5) 我妻栄『債権各論(中)』(初版、一九六二)五六三〜七〇頁。『新版注釈民法(16)』三三〜四頁(初版、一九八九)(幾代通・執筆部分)。有泉亨『労働基準法』(初版、一九六三)一一〇〜三頁。三島宗彦「労働者・使用者の権利義務」『新労働法講座(七)』(初版、一九六六)一三五〜六頁。
- (6) 近年注目された内部告発によって発覚した不正事件を挙げると、野村證券の総会屋企業との違法な株取引事件(一九九七)。西松建設相談役の談合事件(一九九七)。三菱自動車工業のリコールの下になるクレーム隠蔽事件(二〇〇〇)。東京女子医大の心臓手術ミス隠蔽事件(二〇〇一)。雪印食品の輸入牛肉偽装事件(二〇〇二)。ユニヴァーサル・スタジオ・ジャパンの賞味期限切れ食材使用事件(二〇〇二)。日本ハムの輸入牛肉偽装事件(二〇〇二)。東京電力の福島第一原発の事故隠蔽・データ改竄事件(二〇〇二)、等がある。参考として日経新聞二〇〇二年一月三日・Sunday Nikkei、一五頁。
- (7) 千代田生命保険(退任役員守秘義務)事件、東京地判平一一・二・一五(労働七五五号一五頁)。同事件は、同社の常務取締役財務本部長であった元役員が、平成四年に大衆週刊誌の記者に対し社外秘とされる情報の漏洩を行った行為について、損害賠償請求された事案である。控訴審にて和解。

- (8) 宮本一子『内部告発の時代―組織への忠誠か社会正義か―』(二〇〇二)。飯田守、宮本一子「ニ特集・『内部告発』のマネジメント」プレジデント二〇〇二年一月四日号九四頁。
- (9) 前掲注(7)。東京地裁判決は、被告は社長の失脚を企図して特定融資先とのと個別の取引内容・社内的人事問題等を漏洩したと認定し、二億五千万円余の賠償を命じた。同裁判所は、商法第四一条、二六四条に取締役の競業避止義務に関する規定はあるものの、同法は守秘義務の明文規定を置いていないことを認定しながらも、委任契約の趣旨から取締役退任後の守秘義務を信義則から認めている。
- (10) 労働者側の意識も高まってきている。一九七四年、使用者たるトナミ運輸が関わる運輸業界の闇カルテル事件を公正取引委員会へ申告し同時に新聞社にその情報を開示した労働者が、その後二〇数年間にわたり昇進昇格を停止され更に一人小部屋で何の仕事も与えられずに放置されるなど、様々な嫌がらせを受けたとして二〇〇二年一月二十九日富山地裁に損害賠償請求事件を提訴した。山田博「ホイッスル訴訟の争点―トナミ運輸・串岡事件について」労法旬一五二六号二六頁。同書二八頁以下に、当該原告である串岡弘昭氏「裁判までの長い道のり」。
- (11) 前掲注(8)。飯田守「実名告発の代償」プレジデント特集記事。
注(6)に掲げた雪印食品事件発覚の引き金となったのは、その取引先であった倉庫会社・西宮冷蔵社長による告発であったという。しかしその代償として、同社は多くの取引先企業から今までの取引関係を停止され、同時に国土交通省から営業停止処分を通告されたという。
- (12) 前掲注(7)。同事件東京地裁判決について秋田一恵弁護士批判がある。前掲注(6)、日経新聞。
- (13) 朝日新聞二〇〇二年一月一日二二頁。民主党・社会党他の様々な内部告発者保護法案が検討されている。民主党は今年通常国会に、公務員を対象とした「内部告発者保護法」案を上程し継続審議中であるという。
- (14) 「消費者に信頼される事業者となるために―自主行動基準の指針―中間報告」(平成一四年四月二二日、内閣府国民生活審議会消費者政策部会)。これについては経団連から批判的コメントが提示されている。「国民生活審議会消費者政策部会中間報告へのコメント」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2002/037.html>)。経団連は、内部告発を否定するものではないが、その行為は制度的奨励を行う性格のものではなく、「内部告発者の身分保障については、現在でも内部告発を理由に労働条件の不利益変更等を行うことが法的・社会的に許されているとは考え

られず、新たな制度を設ける必要性に乏しい。」と主張する。

(15) 現在のところ内部告発者保護については本論文で後述するように、アメリカにおける法制化が最も早く、ついで一九九八年にイギリスで公共利益開示法 (Public Interest Disclosure Act 1998) が制定された。前掲注(6)、日経新聞記事によると、大韓民国でも二〇〇一年腐敗防止法が制定され、公職者の汚職についての国民による告発が法的保護の対象とされている。

(16) つい最近、内部告発行為に対する報復として退職金を減額したケースにつき、判決が出された。米・燃料販売会社の元従業員が、当該会社がブランド米に実は古米を混ぜて販売していたことを、同社組合が顧客に向けて内部告発する行為に関わったところ、その翌年定年退職の際に規定の退職金を支払われなかったとして訴えた事件判決も出た。裁判所は会社側に対し、告発の正当な理由があり長年の功績を抹消するものでないとして、二七九万円の支払を命じた。(東京地判、平一四・一〇・一八)。執筆時点で、裁判所サイト及び裁判例集に掲載されていなかったため、朝日新聞二〇〇二年一〇月一八日、記事参照。

(17) ここ数年、商法改正に伴う議論が活発に行なわれた。落合・神田・斎藤・深尾「座談会・会社法大改正の意義」ジュリ一〇六号六頁(二〇〇二)、村松幹二・清水剛「企業に対する社会的制裁」ジュリ一二二八号七九頁(二〇〇二)、濱田俊郎「規制緩和と社内体制」ジュリ一二二八号八六頁(二〇〇二)、特集「平成14年商法改正」掲載の各論稿、ジュリ一二二九号六頁以下(二〇〇二)、特集「商法大改正のインパクト」掲載の各論稿、法セ五七五号五頁以下(二〇〇二)等を参照。

(18) 河村完治「国際取引におけるコンプライアンス」JCAジャーナル四六巻一〇号一二頁。

(19) 高巖『よくわかるコンプライアンス経営』(二〇〇二)等、参照。

(20) 企業自身からも内部告発窓口の新設・拡充の動きが出ている。朝日新聞二〇〇二年一〇月八日。一〇頁。雪印乳業自身も同様の取り組みをする。同社・平一四年一〇月一〇日付ホームページ (<http://www.snowbrand.co.jp/news/021009/01.htm>)。

二 我が国における労働者の付随的義務

労働法学における労働者の秘密保持義務は、労働契約に付随する労働者の義務の問題として議論されてきた。我が国には、労働者がこの付随的義務を負う根拠となる労働法上の実体規定は存在しない。労働契約とは本来、労使双方が互いに給付義務を負い、労働者の労務提供義務と使用者の賃金支払義務が対価的關係に立つ双務契約である。その為、主たる労務提供義務以外にいかなる義務を労働者は負っているかという点については、学説上様々に議論されてきた。

この課題は、ドイツ労働法における「忠実義務 (Treupflicht)」の概念を我が国でも認めうるかという議論がなされる中で検討された。⁽²¹⁾ 片岡博士はドイツの忠実義務の具体的内容を、(イ) 労務遂行に当りあらゆる仕方を使用しての利益を擁護すること、(ロ) 直接労務遂行する以外の場合であっても、使用者及び経営の利益を擁護しそれを害する一切の行為をしないこと、の二点を主とすると説明する。博士はこれに加え、(イ) に反する労務遂行は労働義務の適法な履行と言えないのは当然であるため、忠実義務を觀念する意味はむしろ(ロ)の場合にこそあるという。⁽²²⁾ 但し博士は、このように労働關係を特別な人格法的共同体の概念によって捉える仕方を否定し、ドイツ的な忠実義務の概念をそのまま導入することに懐疑的であった。⁽²³⁾ 石井博士も、「労働者の忠実義務ということなどを法律上の意味で特別に認めようとすることは問題である」と主張している。⁽²⁵⁾ ドイツで議論された忠実義務のような包括的抽象的義務を認めることは、当事者の権利義務關係を曖昧にする懼れがある。⁽²⁶⁾ それ故、現在の学会の通説的見解も、ドイツ的な忠実義務そのものを我が国にそのまま移入することに否定的である。⁽²⁷⁾

しかしながらこの議論の展開は、我が国の労働契約において労働者は労務提供義務のみを負うということの意味するものではない。我が国の労働契約法理においても、労働者は労働義務の遂行にあたり民法第一条の信義則

の適用を受け、その結果労務供給義務に付随する諸般の義務を負うことは、多くの研究者によって認められている。⁽²⁸⁾

そこで、これら付随的義務と呼ばれる労働者の義務の内容が、実際にはどのようなものであるかの検討が必要になる。それは、具体的事案である裁判例の進展のなかで法理形成されてきている。言い換えれば、労働契約関係における労働者の付随的義務は、労働の特質に基づき様々な内容と性格の義務の集大成として形成されたのである。⁽²⁹⁾ 現在具体的な形で付随的義務の一環として挙げられているものには、①告知・説明義務、②秘密保持義務、③競業避止義務などがある。⁽³⁰⁾

では労働者の負う秘密保持義務とは、どのように捉えられるであろうか。法律上秘密保持義務（守秘義務、等）の規定がある分野は少なくない。例えば、秘密漏示にかかる法的規制を置いている例として、刑法第一三四条第一項・二項は、医師・薬剤師・弁護士・宗教家などが職業上知り得た他人の秘密を漏示した場合、これに対する刑罰規定を置く。同じく国公法第一〇〇条第一項及び地公法第三四条第一項は、公務員の職務上知り得た秘密について守秘義務を規定し、労組法第二三条も、労働委員会委員の守秘義務について定めている。当該義務は当該公務員の退職後も継続する。あるいは、商法第二五四条ノ三は取締役の忠実義務規定を置き、同二六四条は取締役の競業避止義務の規定を置く。商法は取締役の守秘義務に関する規定をおいていないが、裁判例では守秘義務も認定される場合があることは前述のとおりである。⁽³¹⁾ 更に序論で述べたとおり、現在では不正競争防止法が整備され、同法第二条第一項第四号ノ九号において、同条第四項に規定される営業秘密の様々な形態による不正使用を規制している。労働者がこの対象になることは言うまでもない。

しかし労働法そのものにおいては、労働者の秘密保持義務について明定する実体規定はない。⁽³²⁾ そこで多くの企業では、各々その就業規則中に労働者の秘密保持義務についての規定を置くのが通例である。⁽³³⁾ 第三章で検討する

ように、その企業秘密が保護に値するものであり、労働者の義務内容が明確であるならば、労働者は契約上の義務として秘密保持義務を負うことになる。多くの裁判例では、労働者の秘密保持義務は就業規則あるいは労働協約に定められている。このように秘密保持義務が、労働者の負う義務の一つとして明示されている場合には、裁判例が指摘するように、当該義務を負う者は管理職に限られず、また当該秘密保持義務は労働者の担当する業務外の事項に関するものであっても認められる傾向がある。⁽³⁴⁾このように労働契約継続中の労働者の秘密保持義務は、就業規則や労働協約の特別な定めがなくとも、継続的信頼関係が形成される労働契約に存する信義誠実の要請から、その存在が認められる。

これに対し、学説上見解が分かれるのは、労働契約終了後の労働者が負う秘密保持義務の存否である。就業規則上の具体的規定やそれについて定めた特約が個別的に締結されている場合には、当該規定あるいは特約が公序良俗に反せず合理性がある場合に、労働契約終了後も前労働者が一定の秘密保持義務を負うことは認められる。⁽³⁵⁾問題とされるのは、労働契約終了後の秘密保持義務に関する明示の規定がない場合に、労働者の秘密保持義務は労働契約終了後も継続するかという点である。学説はこの点につき二分されている。

第一は、労働契約の付随的義務たる秘密保持義務も、労働契約の終了と共に解消されるとする説である。⁽³⁶⁾その主張の要点は、労使双方の正当な利益の調整を考慮するところから発するものと考えられる。⁽³⁷⁾従ってこの考えから言えば、退職後の前労働者に秘密保持義務を課すためには、少なくとも相当の代償を支払った特約が必要であると主張する論者が多い。⁽³⁹⁾

第二の説は、秘密保持義務は信義則上の義務として退職後の労働者に対しても適用されるとする。⁽⁴⁰⁾労働法学の研究者で第二説を支持する者は多くない。むしろ本説は、知的財産法あるいは競争法を専門とする研究者によって主張されることが多い。⁽⁴¹⁾

しかしながら九〇年代に入って、不正競争防止法は数次の改正を経て、退職後の労働者の秘密保持に關しても強力な制度を整えた。この改正前は、労働契約の付随的義務は当該契約有効期間中でしか有効でなく、退職後の労働者に対して秘密保持義務を継続して課するためには、明確な就業規則もしくは特約が必要であると解釈されてきた。しかし現行の不正競争防止法は、第二条第一項第七号で「その営業秘密を示された場合において、不正の競業その他の不正の利益を得る目的で、またはその保有者に損害を加える目的」で使用・開示する行為を、「不正競争」の一と位置づけている。この不正行為には、労働者が使用者から示された営業秘密を使用・開示する行為も含まれると解される。このタイプの不正行為は、立案者の解釈では信義則上の秘密保持義務違反行為であると解されているので、そこから考えれば、労働者の負う信義則上の秘密保持義務は、退職後すでに労働契約關係にない当該労働者を拘束することになる。もちろんその点については、一定の合理的制限は存する。「営業秘密」であるか否かの判断は、①その秘密が秘密として管理されていること（管理性）、②事業活動に有用な技術上又は営業上の情報（有用性）、③公然と知られていないこと（非公知性）の三つの要件が満たされていることが必要である。しかしながら万一不正競争と認められると、場合によっては差止請求等の対象になるので、退職後にまで秘密保持義務が残存すると解する条項の存在は、労働者の契約上の義務を考える際に極めて重いと云わざるを得ない⁽⁴³⁾。この点につき、田村教授の主張に聞くべき点がある。教授は、競争法學説の多くが主張する営業秘密の「帰属」概念を批判し、企業が労働者に対して開示した秘密については不正競争防止法第二条第一項第七号の対象となるが、労働者が自ら開発あるいは営業上身に付けた顧客情報等は当該七号の規制対象にならないと主張する。競争法の學説の中には、このような事項までを広く七号の対象として秘密を保護しようとする。いわば、労働者の秘密保持義務を拡大して解釈する傾向がないとはいえない。ところが田村教授は、「帰属」概念を用いる學説を批判する中で、このような場合に行われる拡張解釈は、法解釈として認められないと主張する⁽⁴⁴⁾。

このように労働法における労働者の秘密保持義務は、情報の有する価値が高くなった現代社会においては、特に不正競争防止法との関係で極めて厳格に解される傾向がある。しかしながら逆に、序論で述べたように社会的要請としてむしろ社内の情報を社会に開示し、それによつて企業倫理を担保し、ひいては公的存在としての企業をより有意義なものとして位置づけようとする考え方も近年は有力である。このような時代における、労働者の秘密保持義務とはどのように定義付けられるのであろうか。⁽⁴⁾

- (21) 前掲注(3)、片岡・二四〇頁以下。片岡昇「労働契約と労働者の義務(二)」龍法二六卷一号五頁以下(一九九三)。
- (22) 前掲注(3)・片岡二二九頁。
- (23) 前掲。
- (24) ドイツでは忠実義務と並び服従義務についても議論されている。労働者の義務については、既に多くの研究者が考究している。前掲注(3)、和田・一二〇頁。渡邊章「労働給付義務と形成権の理論」有泉古希記念論集『労働法の解釈理論』(一九七六)。土田道夫「労働契約における労務指揮権の意義と構造(一)(二)(三)」法協一〇五巻五、一〇、一二号(一九八八)、等を参照。
- (25) 前掲注(4)。
- (26) 西谷敏・萬井隆令『労働法—個別的労働関係法—(第四版)』三八頁以下(二〇〇二)。前掲注(3)、片岡。片岡昇「新・労働基準法(共同研究労働法三)論」第二章第一節・片岡執筆部分一一三頁〜四(一九八二)。
- (27) 前掲。ドイツにおいても現在では、こうした包括的義務を定めるのではなく、個別具体的に付随的義務の内容と範囲を確定すべきであるとの考え方が支配的であるという。
- (28) 前掲注(5)の各文献を参照。加えて、品川孝次『契約法(下巻)』一二四頁(一九九八)。
- (29) 野田進「労働契約上の権利・義務」本多淳亮選暦記念『労働契約の研究』(一九八六)一一九頁以下、等参照。
- (30) 片岡・前掲注(20)論文(二)、龍法二六卷二一九一頁以下。同様に、前掲注(3)・和田・一二〇頁以下。
- (31) 前掲注(7)、千代田生命保険事件。

- (32) 学説の多くが秘密保持義務を認めていることは、前述したとおりである。前掲注(26)。
 その他に、西村健一郎『労働者保護法(新版)』九六頁以下(一九九〇)。秋沢清彦『労働基準法・上』二〇〇頁以下(一九九六)。山川隆一『雇用関係法(第二版)』七九頁(一九九九)。菅野和夫『労働法・第五版補正版』七四頁以下(二〇〇〇)。注(25)・西谷・萬井、三八頁以下、等を参照。
- (33) 例えば、古河鋳業足尾製作所事件、東京高判、昭五五・二・一八(労民集三一巻一号四九頁)。
- (34) 前掲事件判決・一〇六頁。
- (35) 前掲注(32)、菅野・七四頁。
- (36) 前掲注(5)、三島・一三九頁。この点の学説の対立は、小畑史子『営業秘密の保護と雇用関係―改正不正競争防止法の意義と特徴―』日本労働研究雑誌三八四号三八頁。三九頁(一九九一)に解説されている。
- (37) 山口俊夫『労働者の競業避止義務』石井照久追悼記念『労働法の諸問題』(一九七四)四二〇～四頁。和田肇『労働市場の流動化と労働者の守秘義務』ジュリ九六二号五二頁(一九九〇)。
- (38) その他、労働者の退職に伴う義務について、手塚和彰『引き抜き退職と企業秘密の保持』公企労センター・調査研究資料一二三号(一九八五)。土田道夫『労働協約・就業規則と労働者の義務』季労一六六号九六頁(一九九三)。
- (39) 土田道夫『労働市場の流動化をめぐる法律問題(上)&(下)』ジュリ一〇四〇号五三頁&一〇四一頁九〇頁。
 (一九九四)。柳澤 旭『退職後の守秘義務・競業避止義務と差止請求』法時六九巻三号一四頁(一九九七)。菅野和夫『新・雇用社会の法』一〇〇～一頁(二〇〇二)。岩出誠『情報の管理―労働者の守秘義務、職務発明・職務著作等の知的財産権問題を中心として』『日本労働法学会編・講座二一世紀の労働法第四巻』一一四頁。一一〇～二一頁参照(二〇〇〇)。
- この点については、知的財産権の研究者からも同様の疑義が提示されている。田村善之『労働者の転職・引抜きと企業の利益(上)(下)』ジュリ一一〇二号七五頁&一一〇三号一〇六頁。(上)一一〇二号七五～七八頁(一九九六)、参照。後掲注(41)も参照。
- (40) 前掲注(5)、我妻・五九五頁。後藤清『転職の自由と企業秘密の防衛』三三頁(一九七四)。
- (41) 参考として、盛岡一夫『企業秘密の保護』ひろば四〇巻一四二頁(一九八七)。同上『ノウ・ハウの防衛―

雇用関係終了後の競業禁止―日本工業所有権法学会年報五号三二頁(一九八二)。大矢息生「企業秘密と労働者の誠実義務」季労一二九号一四二頁。渋谷達紀「営業秘密の保護―不正競争防止法の解釈を中心として―」法曹時報四五卷二号三三三頁、等を参照。

但し、樫原義比古「労働者の退職後における競業禁止に関する契約」中川淳還暦記念『民事責任の現代的課題』四四九頁(一九八九)は、むしろ特約の重要性を強調し、特約によってその契約義務を設定することを主張する。その点では、信義則に依拠する傾向のある上記各論文とは、少しくニュアンスが異なる。

(42) 通産省知的財産制作室監修『営業秘密―逐条解説改正不正競争防止法』(一九九〇)五五頁。前掲注(1)、千野・一一四―一二七頁、参照。

(43) 前掲注(38)、土田、ジュリ一〇四〇号五四頁以下。土田道夫「秘密保持義務・競業禁止義務」日本労働研究雑誌四〇八号八二頁(一九九四)。

(44) 前掲注(39)、田村・ジュリ一一〇二号七六―七八頁。

(45) 九〇年代における不正競争防止法の発展を考えるに、以下の資料を参照。「特集・営業秘密の保護」ジュリ九六二号一四―六二頁(一九九〇)。特にこの中の、鎌田薫「営業秘密の保護と民法」同三二頁以下。「特集・不正競争防止法の実務と展望」判夕臨増七九三号四―六四頁(一九九二)。渡辺哲也「改正不正競争防止法の概要」NBL五二六号六頁(一九九三)。

三 労働者の秘密漏洩が問題とされた裁判例の検討

労働者の秘密保持義務の問題は、我が国の裁判例においては、当該秘密漏洩行為に対する使用者の懲戒処分の有効性を争う形で提起されることが多い。秘密漏洩が生じた場合、使用者は当該労働者を懲戒処分の対象とし重大な違反の場合には解雇する。さらに場合によっては債務不履行あるいは不法行為による損害賠償を請求し、そ

の上で労働者の秘密保持義務に関する特約等があり労働者の義務が明確な債務として存する場合には、労働者の行為に対する差止請求をすることも考えられる⁴⁶。

技術あるいは営業上の情報の漏洩にかかる事案ならば、上記のように懲戒処分あるいは差止請求の効力を議論することになる。しかしこれとは異なった視点で論じられる事案として、企業と対立的である企業内組合あるいはその組合員たる労働者が、組合活動に資することを意図して、何らかの企業内の情報を開示するタイプのものも存する。その中には、会社が行っている、あるいは行っていると組合（組合員）が信じた企業の非行を社会に開示し、その圧力を組合活動に有利に用いようとする戦略的な漏洩もある。このタイプは、本論で取り上げる企業内の内部告発行為と一面相通ずる構造を持つ。このように、労働者の秘密漏洩というキーワードで論じられる裁判例は様々なパターンがあり、そこに見受けられる法理は一様ではない。

本章では、伝統的な企業秘密の漏洩が疑われた事案について論じた後、近年見受けられた企業の不正行為を個人の労働者が開示した例を取り上げて、我が国における労働者の秘密保持義務をめぐる法的问题点を明らかにする。

(一) 営業上の秘密

いわゆる営業秘密もしくはそれに類する情報を、労働者が企業外に開示・漏洩した事が問題とされた事案は古くから存在する。代表例について検討する。

まず、労働者の秘密漏洩を理由とする懲戒解雇が問題となった久田製作所事件⁴⁷があげられる。本件では、既に任意退職の意思を表示した労働者が、退職後同業他社へ就職することが想定されている場合に、当人が知悉する当該会社の技術が移転先会社に洩れることを畏れて使用者が為した懲戒解雇及び退職金不支給の有効性が争点と

なった。判決は、よしんば当該技術に通暁する労働者が将来それを他社で利用することが予測されるとしても、その技術が当人の通常の業務を通じて取得された経験及び技能であり、また労使間に特別な秘密保持に関する合意も締結されていない場合に、就業規則所定の懲戒解雇事由に当たらないとした。

これに対し三朝電機製作所事件⁽⁴⁸⁾は、使用者と従来から対立的であった労働者が、使用者の為した従業員教育に反対した上に、使用者が営業上の秘密として指定し、取引先企業には絶対に洩らすことのないようなかねてから指示していた特殊機種の製作に関する機密(生産工数)を、相手方企業に意図的に漏洩し会社に多大の被害を与えた事案である。判決は、当該機密の漏洩等の解雇事由を認め、普通解雇を有効とした。東京地裁は、労働者は、労働契約上信義則により職務上の秘密を守る義務を負うとしている。類似の事案で、懲戒解雇が有効とされたケースに、医療法人健康会事件⁽⁴⁹⁾がある。

この種の秘密漏洩が問題となる事案では、その秘密が保護に値し、労働者がそれを秘匿する義務を負っている場合にのみ、就業規則所定の懲戒の対象となる。従って、漏洩の対象となった事実・情報が保護に値する秘密と認められない場合には、解雇は無効とされる。例として、争点となった事項が秘密事項として徹底されていないなかったため懲戒解雇が無効とされた事案に、日本ベークライト事件⁽⁵⁰⁾がある。

なお損害賠償請求事件としては、当該労働者が工場窯炉の設計ノウ・ハウを漏洩した行為が不法行為に当たるとは認められたが、損害発生との間の因果関係が認められなかった美濃窯業事件⁽⁵¹⁾が著名である。反対に損害賠償が認められた事案としては、エム・シー・エル事件⁽⁵²⁾がある。本件では、使用者会社が訴外ベルギー法人との間に技術援助契約を締結し、大型精密鋳造用ロボット⁽⁵³⁾の製造・鋳造技術を開示され、我が国における独占的製造販売権を許諾されていた。元労働者Xは、従業員であった当時、本件技術援助契約の期間満了後五年を経過するまで本件ノウ・ハウを他人に漏洩しない旨を約していたにもかかわらず、在職中に同業他社の取締役に就任し、同型ロボ

ットの製造に携わった事案であった。元労働者による機密の漏洩が行われた典型的な事案であり、損害賠償の支払が認められた。

前章で論じたように、労働者の秘密保持義務の問題は、近年急速な技術革新が進む中で重要性を増している。この問題は、近時改正が続く不正競争防止法上の「営業秘密」をめぐる事案の中でも議論されている。同法に関連する近時の裁判例としてはフジワラ産業事件⁵³、バイクハイ事件⁵⁴等がある。このテーマは、知的財産権の帰属をめぐる「職務発明」、あるいは労働者の競業禁止義務とも関連する重要な課題であるが、本稿のテーマとは異なるのでここでは詳論しない⁵⁵。

(二) 組合活動

労働者による秘密の漏洩が問題となる事案には、組合活動としてそれらの行為が為された事案も数多く存在する。これらの事案では、よしんば当該告発行為をおこなった理由は組合活動であったとしても、その開示する先が国家机关であったりマスコミであった等、近年問題とされている内部告発的な事案も含まれる。しかしながらこれらの行為は、場合によっては会社の信用を毀損しあるいは会社の社会的信用を落とす結果をも生じさせる。その為、これら組合等による会社内部の情報向社会へ開示する行為は、対使用者の関係で懲戒処分、特に懲戒解雇の有効性を争う形であらわれることが多い。

これらの問題については、まず開示された事実が真実であるか否か、当該行為によって毀損されたと使用者が主張する会社の社会的信用あるいは経営秩序と、当該行為に対して使用者が行った懲戒処分との関係が考慮される。労働者の主張が真実であるか少なくとも労働者が真実と信ずるに相当の理由がある場合、その行為は正当な組合活動と認められる傾向がある。すなわちこのタイプの秘密漏洩事件は、多く組合活動の正当性⁵⁶、あるいは企

業秩序論⁽⁵⁷⁾といった集团的労使関係法の範疇で議論されることが多い⁽⁵⁸⁾。本稿の主題と異なるのでここでは論じない。最初に、労働者の行為に対する使用者の懲戒処分が無効となった事案を検討する。当該事案では、多くの場合、労働者が開示した企業の内部情報は社会的に開示することに意味がある情報と信じられていた。

古い裁判例では、仁丹テルモ事件⁽⁵⁹⁾がある。本件では、体温計製造会社で発生した水銀中毒問題をめぐり、倉庫主任であり民青員であった原告他が、会社の内外において批判的活動をし、更にテレビ番組に出演して当該会社従業員に発生した水銀中毒事件について発言しそれを社会に知らしめた。その行為が、当該会社就業規則上の懲戒解雇事由に該当するとして解雇された。判決は、会社に対する批判活動の方法及び程度が従業員としての職責にもとるものではなく、職業病の危険から労働者の人権を守らんとして為された正当な活動であると認め、解雇権濫用であるとして無効と解した⁽⁶⁰⁾。あるいはソニー（本訴）事件では、女性試用工の本採用拒否に端を發して、当該女性を紹介した職業安定所に対して、当該本採用拒否を不当解雇であると告發した組合書記長の行為を、当人に不当な意図が無く会社の社会的信用を害する程ではないとして、就業規則所定の懲戒解雇事由に該当しないと判示している。

病院内の一人夜勤の実態と研修制度への批判を書いた論評を雑誌へ投稿し、同内容のビラを職場内で配布した事を理由として為された懲戒解雇が問題とされた、聖路加国際病院事件⁽⁶¹⁾もある。結論としては第一審・第二審は共に懲戒解雇を無効と判断したが、第一審は、被告が告發した内容は事実を歪曲したものとまでは言えず、大筋において客觀的事実に符合すると認定したのに比して、第二審は、ビラ及び論評には事実と異なる不穩当な表現もあり公正な批判といえないとした上で、情状を酌量し懲戒解雇は当該行為に比して重過ぎる処分であり懲戒権濫用であるとした⁽⁶²⁾。

これらに対し、同じ組合活動の一環としての行為であっても、企業の秘密に属する経営計画等を漏洩するケ-

ス、あるいは開示した事実が歪曲・誇張されたものであり会社の名誉・信用を傷つける結果となった場合には、懲戒処分は有効となる。⁽⁶³⁾

代表的事案に、古河鋳業足尾製作所事件⁽⁶⁴⁾がある。石灰・非鉄金属の採掘販売・鋳山土木機械製造販売業を営む会社に雇用される労働者数名は、使用者が作成した三カ年の経営計画書を手渡し、同社従業員たる組合員のみならず社外の共産党地区委員会にも配布した。しかもこの計画書は「秘」表示は無いものの非常に機密性の高い極秘文書として扱われていたものを、当該労働者がその複写を借り出しガリ版刷りでコピーを作成したという事件である。高裁判決は、「労働者は労働契約にもとづく付随的義務として、信義則上、使用者の利益をことさらに害するような行為を避けるべき責務を負うが、その一つとして使用者の業務上の秘密を洩らさないとの義務を負うものと解される。信義則の支配、従ってこの義務は労働者全てに共通である。もとより使用者の業務上の秘密といっても、その秘密にかかわり合う程度は労働者各人の職務内容により異なるが、管理職でないからといってこの義務を免れることはなく、又自己の担当する職務外の事項であっても、これを秘密と知りながら洩らすことも許されない。」⁽⁶⁵⁾と判示した。解雇は有効とされた。

同じく中国電力事件⁽⁶⁶⁾では、組合（電産山口県支部）が、原子力発電所の安全性を批判する組合ピラを発行し当該地域に配布したところ、その内容が虚偽でありしかもその記載が極めてセンセーショナルで地域住民に偏った印象を与えた事案である。会社は、その対面を汚し不利益を及ぼしたとして、組合役員らを休職あるいは減給の懲戒処分にしたが、一審・二審・最高裁とも懲戒処分は有効と認めた。⁽⁶⁷⁾

(三) 内部告発

最後に近年の裁判例に見る、労働者の内部告発的な行為とそれに対して行われた解雇の効力が争われた事案を

検討する。

敬愛学園事件⁽⁶⁸⁾では、高校を経営する学校法人において、独善的なリーダーシップを発揮する理事長の運営方針・教育方針に反発する教師が解雇され、この（第一次）解雇に対して地位保全の仮処分請求を係争中に、理事長の行為を非難する文書を秋田県弁護士会会長宛送付したため、後日事件継続中にその内容が週刊誌にも報道され、このことよって労働契約上の信頼関係が著しく損なわれたとして、（第一次）解雇の意思表示撤回後、改めて（第二次）解雇された事案である。第一審・控訴審は、当該教師の行為に行き過ぎを認めつつも使用者の解雇は権利濫用に当たるとした。しかし最高裁は、当該教師の学園弾劾文書が虚偽の事実を織り交ぜ、事実を歪曲して理事長および学園を中傷誹謗するものであると認め、本件解雇を有効とした。労働契約は長期にわたる信頼関係によって基礎づけられるものであり、その為事実を歪曲誇張して使用者に対し人格的攻撃を行ったことなどが、裁判所に当該解雇権行使を有効と認めさせたものと考えられる⁽⁶⁹⁾。

さらに医療法人思誠会（富里病院）事件⁽⁷⁰⁾は、病院に勤務する医師が、同病院に於ける抗生物質の過剰投与と M R S A の発生等を、保健所に対して内部告発したことを理由とする普通解雇が、解雇権濫用に当たると判断された事案である。特に富里病院事件は、典型的な内部告発の事案であり、今後の内部告発者の取扱に付き、示唆に富んでいる。判決は、病院内に当該意思が指摘したとおりの M R S A の保菌者が多数あり死亡者まで出ていたこと。当該病院における抗生物質投与は明らかに過剰であったこと。原告労働者らの告発は不当な目的を持たず入院患者の生命身体の安全を危惧したが故であったこと、等を認定し解雇無効とした。

後者は内部告発の典型的ケースであり、このように使用者にとって不利な情報を企業外の公的機関に知らせたという意味で、我が国の裁判例の中では類例が少ない興味深い裁判例である。同時に、この種の事件でその告発行為ゆえに報復的に行われる解雇を無効とするには、何が法的問題点となり得るかを端的に示した事案として注

目された。

内部告発の保護法制を検討するにあたり、いくつかのフアクターが重要となる。①告発事実の内容と真偽、②告発目的の正当さ、③告発主体、④告発の経緯、⑤情報を開示すれ相手方、及び申告方法、⑥救済方法¹⁾が挙げられる。それでは、内部告発者が多く出現する社会においては、労働者の秘密保持義務が制限されるのはどのような要件を満たす場合なのであろうか。

- (46) 前掲注(32)、菅野七四頁。
- (47) 久田製作所事件(東京地判、昭四七・一一・一、労判一六五号六一頁)。
- (48) 三朝電機製作所事件(東京地判、昭四三・七・一六、判タ二二六号一二七頁)。
- (49) 医療法人健康会事件(京都地判、昭四五・一・二三、労判速七〇九号二二頁)。
- (50) 日本ベークライト事件(東京地決、昭二八・三・一八、労民集四卷一号一頁)。
- (51) 美濃窯業事件(名古屋地判、昭六一・九・二九、判時一二二四号六六頁)。
- (52) エム・シー・エル事件(東京地判昭和六二・三・一〇、判時一二六五号一〇三頁)。
- (53) フジワラ産業事件(大阪地判、平一〇・九・一〇、判時一六五六号一三七頁)。
- (54) バイクハイ事件(仙台地判、平七・一二・二二、判時一五八九号一〇三頁)。
- (55) 退職後の労働者の競業禁止義務の設定とその合理性については、筆者はかつてアメリカ法を手がかりとして考察した。拙稿「アメリカ雇用契約理論における雇用契約終了後の労働者の競業禁止義務と合理性(reasonableness)の基準」『慶應義塾大学法学部法律学科開設百年記念論集』(一九九〇)。拙稿「アメリカ雇用契約理論における労働者の誠意義務」法研六三卷一二号(一九九〇)。拙稿「アメリカ雇用契約における労働者の競業禁止義務と約因法理」法研六五卷一二号(一九九二)。拙稿「労働者の雇用契約終了後の競業禁止義務からの離脱」法研六七卷二号(一九九四)。
- (56) 組合活動をめぐる法的課題については、集团的労使関係法の主要なテーマであるため文献が多数存する。ここには全て挙げられないので、以下の論稿及びそこに掲げられた参考文献を参照されたい。辻村昌昭「企業内・外の組合

活動」『講座・二二世紀の労働法第八卷、利益代表システムと団結権』一三〇頁(二〇〇〇)。

(57) 中島士元也「最高裁における『企業秩序』論」季労一五七号一二九頁(一九九〇)。辻村昌昭「企業秩序論の外苑化と組合活動法理の転位」法学新報一〇一卷九・一〇号一五五頁(一九九五)、横井芳弘「企業秩序と労働者の表現の自由」労判四一七号四頁(一九八三)、他参照。

(58) 萬井隆令「企業に対する批判・告発行動」季労一二四号一〇七頁(一九八二)。

(59) 仁丹テルモ事件(東京地判、昭三九・七・三〇、労民集一五卷四号八七七頁)。

(60) 日本計算器事件(京都地峰山支判、昭四六・三・一〇、判時六二五号三八頁)は、類似のケースである。会社の工場廃液の垂れ流しが近隣の農業公害の原因であるとするピラを、付近住民に配布したケースである。当該記事は必ずしも真実とは断定できないものの、虚構の事実とは言えず、労働者側がこれを真実と信ずるについての相当の理由があるとした。懲戒解雇は無効。

(61) 聖路加国際病院事件(第一審・東京地判、昭五一・二・四、労判二四五号五七頁)(控訴審・東京高判、昭五四・一・三〇、労判三一三号三四頁)。

(62) 本文に掲げる事案以外に懲戒処分が無効とされた例として、山陽新聞社事件(岡山地判、昭三八・一二・一〇、労民集一四卷一四六七頁)、同・控訴審(広島高判、昭四三・五・三一、労民集一九卷七五五頁)、大阪電業事件(大阪地判、昭四七・五・二四、労判一五五、五三頁)、等。

(63) その他、ピラの内容や組合の教宣活動で指摘された内容が事実を歪曲するもので、使用者の社会的信用を毀損するようなものであり処分が有効とされた事案に以下がある。関西電力事件(最判、昭五八・九・八、判時一〇九四号一二二頁)、同・控訴審(大阪高判、昭五三・六・二九、判時八九八号一〇七頁)、同・第一審(神戸地尼崎支判、昭四九・二・八、判時七三九号一二五頁)。石川島播磨重工業事件・控訴審(東京高判、昭五一・五・一七、労判二五九号五〇頁)、同・第一審(東京地判、昭四九・一・三一、労判一九五)。

その他病院の組合分会長が、当該病院に診療報酬不正請求があるとの虚偽を捏造しマスコミに発表したことを理由とする懲戒解雇が有効となった事案に、大成会福岡記念病院事件(福岡地判、昭五八・六・七、労判四一三、三六頁)がある。

- (64) 古河鋳業足尾製作所事件・控訴審（東京高判、昭五五・二・一八、労民集三二卷一号四九頁）。第一審、（前橋地判、昭五〇・三・一八、労民集三二卷一号一六九頁）。
- (65) 同上、最判、一〇六頁。
- (66) 中国電力事件（最判、平四・三・三、労判六〇九号一〇頁）。同・控訴審（広島高判、平元・一〇・二三、労判五八三号四九頁）。第一審（山口地判、昭六〇・二・一、労判四四七号二二頁）。
- (67) 当該事案の判例評釈に以下のものがある。草野芳郎、判例評釈「電力会社の社員が同社の原発設置に反対し、就業時間外に職場外でピラを……」判タ七六二号三五六頁。桂秀次郎・本多兆司「中国電力反原発ピラ懲戒事件判決の問題点」労法旬一二四号三〇頁。
- (68) 敬愛学園事件（最判、平六・九・八、労判六五七、一二頁）。控訴審（仙台高秋田支判、平五・二・二四、同一五頁）。第一審（秋田地判、平二・五・一八、同三七頁）。
- (69) 参考として、本件判例評釈。辻村昌昭「内部告発文書と普通解雇の効力」季労一七五／一七六合併号二五三頁（一九九五）。山川隆一「実務から見た最近の労働判例の問題点」労経速一五六〇、一六頁（一九九五）。野田進「企業外における労働者の使用者批判と解雇」法時六七卷一〇号、八〇頁。
- (70) 医療法人思誠会（富里病院）事件（東京地判、平七・一一・二七、労判六八三号一七頁）。
- (71) 参考として、本件判例を評釈を挙げる。小宮史人「病院内における抗生物質過剰投与……」判評四五六号二一九頁（一九九七）。西崎健児「医師が病院における抗生物質の過剰投与を……」判タ九四五号三九二頁（一九九七）。三浦隆「内部告発と懲戒解雇」林豊・山川隆一編『労働関係訴訟法・I』一六二頁（二〇〇一）。

四 アメリカ法における内部告発者 (whistle blower) の保護

第二・三章において検討した我が国における労働者の秘密保持義務をめぐる学説及び裁判例の分析から、労働契約上の秘密保持義務の在り方が、今社会的要請の下で変化してきていることが理解できる。一般に内部告発と

呼ばれる行為をした労働者に対する使用者の報復的行為は、それが社会的有用性を持ち真実である場合に懲戒権濫用あるいは解雇権濫用と解し得る。しかしながら、もしも当該労働者が自身で締結した秘密保持契約によって特別な秘密保持義務を負っていたとするならば、その場合になされた当該労働者の内部告発行為は、その行為に対する報復的懲戒を無効とすることが出来るのだろうか。我が国の労働契約においては、この種の秘密保持義務を労働者に課すあたり特約を締結するケースは少ない。しかし将来的にますます情報の価値が上がり、かつ又前述した不正競争防止法の精緻化に伴い、我が国においても秘密保持契約を締結する場合が増加することも予想される。その場合においても、当該企業が為した不正行為の告発は、使用者の報復を阻むことが出来るであろうか。もしも当該内部告発行為に社会的有用性が認められるとしても、それが翻って当該労働者の契約を無効とするのは何故であろうか。労働者の負う契約上の義務と、内部告発という社会的要請を調整するには何らかの法理が確立することが必要である。かような内部告発者 (whistleblower) の保護において、最も先進的な発展を遂げたアメリカにおける議論を考察することは、我が国における労働者の内部告発行為に対する今後の法理形成を考える上で有益であろう。

現在、アメリカにおける内部告発者保護法制は、連邦のみならず各州法レベルでも法制化が進み、全米五〇州で何らかの内部告発者保護法が制定された。⁽⁷²⁾ 連邦法は、以下に述べるように、専ら公務員の内部告発にかかる保護制度を規定し、これに対し民間企業の労働者に対する内部告発者保護は、概ね州法によってカバーされている。⁽⁷³⁾

アメリカに於ける内部告発者の法的保護の問題は、一九七〇年代から盛んに議論され、さらに消費者保護運動の高まりにつれてより重要視されるようになった。⁽⁷⁴⁾ アメリカにおける内部告発者の保護法制は、当初公務員を対象として発達した。一九七八年、Civil Service Reform Act (公務改革法)⁽⁷⁵⁾ により、連邦公務員が何らかの情報

を合法的に開示した場合、それに対して科される制裁を禁止することにより告発者の保護が図られたのが、アメリカにおける内部告発者保護法の最初の立法である。⁽⁷⁶⁾ その保護活動を担当する機関として Office of Special Council が設立された。少なくとも当該 Office は告発者の身分・姓名を秘匿したまま、告発された事実を追及しうる権限を有し、保護活動を推進した。しかしながら同法は、あくまで行政内部において (internal channel) 自己が知り得た不正を開示した公務員を対象としており、組織外の新聞・テレビのマスコミ等に情報を告発した公務員は保護の対象とされなかった。⁽⁷⁷⁾

続いて一九八九年、Whistleblower Protection Act (内部告発者保護法)⁽⁷⁸⁾ が制定され、内部告発する者に対する保護を強化した。同法は、内部告発行為をしたことにより報復措置を受けたと主張する公務員に、その立証の負担を使用者に負わせることで軽減した。さらに加えて、Office of Special Council や Merit System Protection Board の担当官庁に対しては、七八年法が公務員救済のために与えた権限をさらに一層強化している。⁽⁷⁹⁾

アメリカにおける雇用契約は、長い間 employment at-will の伝統の下⁽⁸⁰⁾ にあり、使用者はその雇用する労働者を何時いかなる理由においても解雇することが出来た。しかしこの法理はその後様々な形で修正され、現在では判例法上、不当解雇に関する解雇制限法理が確立している。その法理の一つとして、労働者がその使用者もしくは同僚の為した法律・法令違背の行為を社外に告発した為に、当該労働者がその内部告発行為を理由として解雇された場合に、当該労働者に対する不当解雇を認めることがある。裁判所は使用者の行為の違法性の程度、及び労働者の内部告発に合理性が存するか否かの二点を考察した上で、当該内部告発行為が public policy に即した行為であると解釈される場合、当該解雇を無効とする。⁽⁸¹⁾ 内部告発者をめぐる解雇の有効性が争われた最初の判例は、一九五九年の *Peterman v. Int'l Bd. of Teamsters* 事件⁽⁸²⁾ であるとされている。⁽⁸³⁾ しかしながら内部告発者をめぐる裁判例が多発し、その保護の問題が社会に認められるようになるまでに約二〇年の歳月を要したわけ

ある。⁽⁸⁴⁾

アメリカ雇用契約では多くの場合、使用者が労働者との間に秘密保持にかかる合意（文献によって様々な表現が使われる。本論文ではこれらを総称して秘密保持契約と称する⁽⁸⁵⁾）を締結する。内部告発の行為は、一方で労働者自身が締結した秘密保持契約に対する違反行為となるのである。内部告発者を保護するためには、この秘密保持契約違反の行為をどう解釈するか法理形成が必要であった。以下、アメリカにおける内部告発者保護にかかるいくつかの裁判例を取り上げ、雇用契約法理の修正について述べる。

一般的に契約自由の原則が裁判所によって用いられるのは、両当事者間の契約の真意を裁判所が測らねばならない場面を回避するためである、との指摘がある⁽⁸⁶⁾。もちろん現在ではこの原則も公益に取って代わられており、裁判所も契約条項を *public policy* の場において実現させることを明らかにしている。従っていかに使用者が労働者との間に秘密保持契約を締結させたとしても、その実効性は他の契約条項同様に公益という要素によって除外されてしまう⁽⁸⁷⁾。一九九六年、連邦巡回区裁判所判決、*Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) v. Astra U.S.A., Inc.* 事件を例に挙げる⁽⁸⁸⁾。

使用者たるアストラ社は、連邦雇用機会均等委員会のサポートを得て告訴を提起する事を、書面による契約によって現在雇用されているのみならず元・労働者にまで禁じていた。この契約故に委員会の調査は妨害を受けた。そこで委員会は、会社の行為を排除するべく差止請求をした。当該労使間の特約は同時に、アストラ社の書面による許諾無しに当該内容を第三者に開示することも禁じていた。会社は、この契約は委員会の調査を妨害するためのもとの解すべきでなく、むしろ調査される労働者との連帯を強化するために締結したと主張した⁽⁸⁹⁾。しかしながら裁判所は、委員会の差止請求を承認した。この事案は、もしも当該契約を強制することが公益を損なう状況であるならば、むしろ当該約束に法的拘束力を認めない方がはるかに重要であるという、基本的原則を示して

いる。⁽⁹⁰⁾

次に、一九九八年の連邦最高裁判決 *Baker v. General Motors Corporation* 事件⁽⁹¹⁾を例に挙げる。ペイカーは、GM車が関係する正面衝突事故で父親を失った。GMの労働者であったエルウェルは、GMに三〇年間にわたり雇用されており、その内約一五年を製造物責任訴訟の対応も含む技術分析スタッフとして勤務していた。その為、彼は専門家的見地から、ペイカーによって提起されたGMの製造物責任を争う法廷で証言した。会社はエルウェルに対して証言をしないよう圧力をかけミズーリ州の差止命令を得たが、エルウェルは証言を遂行した。その結果GMには、実に一一〇〇万ドルを超える損害賠償を支払う旨の評決が下ったため、会社はエルウェルを不当解雇した。連邦裁判所は、ミズーリ州裁判所の出した差止請求が、免責特権のない適切な情報は全て開示されるべきであるとするミズーリ州の公序を阻害するとした。⁽⁹²⁾

これら近年注目を集めた二つの事案から、今やアメリカ契約法においても、秘密保持契約よりも各々の状況に応じた社会的要請の方が優先する事が理解できる。⁽⁹⁴⁾

- (72) Callahan & Dworkin, *The State of State Whistleblower Protection*, 38 *Am. Bus. L. J.* 100(2000).
アメリカにおけるこれら内部告発者保護法制と約因論、及び訴訟上の問題点については次稿で論ずる。
- (73) *Id.* 107-10.
- (74) アメリカの公民権運動の歴史あるいは内部告発者保護制度制定へ向けての動きについては、本稿の主題から外れるのでここでは詳論しない。参考として、R. NADER, P. J. PETKAS, & K. BLACKWELL, ed., *WHISTLE BLOWING* (1972).
- (75) *Public Law* 95-454.
- (76) M. P. GLAZER & P. M. GLAZER, *THE WHISTLEBLOWERS* at 63-4 (1989).
- (77) *Id.* at 64-65.
- (78) *Public Law* 101-12.

- (79) これらアメリカにおける内部告発者制度を我が国に紹介した文献として、森下忠教授の一連の紹介ものがある。「口笛を吹く人の保護」判時一四九九号二六頁(一九九四)。同「口笛を吹く人」法令ニュース三〇巻九号一六頁(一九九五)。同「口笛を吹く権利」判時一五三三号二一頁(一九九五)。同「内部告発者の権利と保護」法令ニュース三〇巻二号三三頁(二〇〇〇)。等
- (80) *employment at-will* とは、コモンローより派生しアメリカ雇用契約を長い間規定した解雇法理のことである。すなわち、使用者は何ら正当な理由無く、あるいは不適法な理由においてさえも、雇用する労働者を解雇できるとする、ルールのことである。See, Murg & Scharman, *Employment at will: Do the Exceptions Overwhelm the rule?*, 23 B. C. L. Rev. 329, 332 (1982).
- (81) 拙稿「アメリカにおける雇用契約理論と解雇法理におけるパブリック・ポリシー」季労一四六号二〇六頁(一九八八)参照。
- (82) 344 P. 2d 25 (Cal. Ct. app. 1959).
- (83) Callahan & Dworkin, *supra* note 72, at 106.
- (84) *Id.*
- (85) See, e.g., Dworkin & Callahan, *Buying Silence*, 36 Am. Bus. L. J. 151, 151 n. 1 (1998). 論者はこれら契約の中で用いられる 'confidentiality' と 'secrecy' の語は互換性があり、'agreement' 'clause' 'covenant' 'provision' の各々の語についても同様であるとす。これらの用語は、労働者の競争禁止義務、あるいは秘密保持義務を設定する特約に関する論稿の中でしばしば使われており、それら相互の定義は明確にはなされていない。
- (86) *Id.* at 162.
- (87) See, RESTATEMENT (SECOND) OF CONTRACTS, Introductory note (1981).
- (88) 929 F. Supp. 512 (D. Mass.), 94 F. 3d 738 (1st Cir. 1996).
- (89) *Id.* at 516.
- (90) Dworkin & Callahan, *supra* note 85, at 164.
- (91) 118 S. Ct. 657 (1998).

(92) この点につき本件は、少々複雑な経緯をたどる。もともとベイカーが訴訟を提起したのはミズーリ州裁判所であった。そこでGMはミズーリ州裁判所に対して、エルウェルの証言をさせないために差止請求を提起した。ミズーリ州裁判所は、彼に対し差止めを認めた。その差止請求の効力が争われた連邦巡回区裁判所判決は、*Baker v. G. M. C.*, 86 F. 3d 819 (8th Cir. 1996).

(93) *Id.* at 820.

(94) *Dworkin & Callahan, supra note 85 at 169.*

五 結 語

労働者の秘密保持義務の問題は、近年急速な技術革新が進む中で重要性を増している。例えば近時不祥事が続いた原子力関連施設に関しては、平成十一年に「核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律（原子炉等規制法）」が改正され、第六六条の二において主務大臣に対する申告の規定が新設された。このように個別的には我が国の法制度においても、既に内部告発者保護法制を整えつつある分野も存する。特に原子力安全規制については、アメリカにおける同様の規制に関する研究も進んでいる⁽⁹⁵⁾。我が国でも、内部告発者保護制度の充実が急がれている現在、アメリカ各州法が民間企業の労働者に対して保護法を制定する際のフアクターである以下の三点を検討しなければならない。①、保護の対象となる範囲は何か？ ②、告発の対象となる不正行為の種類化。③、当該労働者の告発の方法、及び告発先をいかに定めるか、は重要な要素である。

九〇年代に入り長引く不況の中、我が国においても旧態依然とした雇用関係が様々な形で変容してきている。労働市場の流動性が増し、多くの労働者の意識が変化すると、従来考えられてきた労働契約関係もまた変わらざるを得ない。例えば従来年の功序列型賃金体系が崩れ成果主義的賃金が導入されるようになると、その前提とし

て重要なのは組織に帰属する人間としての在り方ではなく、「職務」をどう定義しどのようにそれを「評価」するかが重要になる。それにつれて労働者個々人の意識も高まり、組織への帰属意識よりも流動化する労働市場で如何に転職に耐え得る職務能力を身に付けるかを考えるようになる。必然的に、今までは漠然と「会社の物」と考えられてきた様々な要素が、問い直されている。例えば、近年労働者側から訴訟が提起され注目される労働者の「職務発明」の問題も、今までの企業とその雇用される労働者との関係が変化しつつあることの現れに過ぎない。言い換えれば社会の変化は、将来の雇用関係は如何に在るべきかと言う問題を我々に投げかけるのである。筆者がかつて検討した労働者の労働契約終了後の競業禁止義務の問題も、労働者が、その労働人生を終身雇用の下に終わる存在ではなくなった事が前提となる。

もともと労働契約は、一九世紀の苦汗労働の時代に端を発し、契約締結当事者が実質的には対等の関係にないという現実を踏まえ、その実質的妥当性をいかに担保するかに配慮して解釈されてきた。今また新たに変化する社会の中で、労働契約の本質は何であるのかを考察することは、広く労働法そのものの本質を追求することにも通ずる。社会が要請する「公序」は、契約法理においてどのように理解されるであろうか。内部告発者をめぐる法理の形成に伴い、契約を修正する原理としての公序との関係においても、その概念を検討する必要がある⁽⁹⁶⁾。アメリカ雇用契約における内部告発者保護をめぐる法的问题としては、さらに約因論および訴訟法上の論点を取り上げなければならない。また、現在イギリスにおいても、一九八九年 Public Interest Disclosure Act (公益開示法) によって、内部告発者保護条項が新設されている。同法は、一定の種類の情報を開示した労働者が、その結果不当に解雇され又は懲戒の対象とされた場合にそれを保護するものである。開示の相手先によって、その保護の仕方及びそれが公益と認められる要件に多少の違いがある。同時にイギリス法は今、EU 人権条約を受けて制定された九八年人権法との関連で論じられなければならない⁽⁹⁷⁾。これらの問題については、稿を改める。

- (95) 田邊朋行・鈴木達治郎・青木一益・杉山大志「原子力安全規制におけるホイットスルブローワー保護制度の日米比較」公益事業研究五四巻二号五九頁(二〇〇二)。筆者の一人・田邊朋行氏による解説もある。田邊「内部告発制度の明瞭化必要」朝日新聞二〇〇二・九・二二。
- (96) その他内部告発に関する論稿として、高井信夫「内部告発の実態と弁護士役割」自由と正義四一巻六号五八頁(一九九〇)。田崎醇之助「ホイットスルブローワー」早稲田大学システム研究所紀要二〇号六九頁(一九八九)。丸田隆「企業の不正行為と内部告発責任」法七四五巻九号八二頁(二〇〇〇)。長谷川俊明「法的リスクマネジメント講座(30)」JCAジャーナル四九巻六号四〇頁(二〇〇二)。松井秀樹「地域金融機関コンプライアンス・第九回」旬刊・金融法務事情一五七〇号九五頁(二〇〇〇)。
- (97) イギリスの内部告発者保護法制については、以下の文献を参照。J. BOWERS, WHISTLEBLOWING: THE NEW LAW, (2000). M. DUGGAN, UNFAIR DISMISSAL: LAW, PRACTICE AND GUIDANCE (2000). Aldred, *Businesses have rights too: the human Rights act 1998*, 2002, 23(8) Comp. L. 241-247.