

大学研究と公益通報制度

2014年5月19日

弁護士 新村 響子

(東京弁護士会・旬報法律事務所)

1 公益通報とは

内部告発。

不正行為や違法行為を認識した者が、その事実を行為者自身や監督行政庁、マスコミ、NGO等に伝えたり、ネット上に公開するなどして是正を図り、公共の利益や安全を守ろうとする行為

※ 利害関係を超えた正義と公共への参加意識 → 密告ではない

2 公益通報の実情

(1) マスコミに対する外部通報によって社会問題化するケース

cf ミートホープ社の食肉偽装、食品偽装

(2) 東京弁護士会の公益通報相談窓口

診療報酬の不正請求、パワハラ

(3) 裁判例から見る公益通報

- ・ 警察の裏金問題
- ・ 学校法人における役員報酬支給規定を逸脱しているかどうか争われた事例
- ・ 市の職員の不正行為(河川清掃に伴う逸失物管理の不徹底、斎場関係者からの寸志名目での金品受領)
- ・ 社会福祉施設での施設利用者への虐待が監督官庁への通報そして同庁の監査で判明した事案
- ・ 骨髄バンクでの役員の不正追及がマスメディアにも大きく取り上げられ、通報者が財団から解雇された事案など

※内部通報者に対する不利益処分を争う裁判例がほとんど

3 大学研究分野における公益通報

(1) 不正論文、製薬会社との癒着、親族会社の利益誘導など

(2) 「研究活動の不正行為への対応のガイドライン」(文部科学省)

- ・研究活動の不正行為
 - ＝研究者倫理に背馳し、研究活動の本質ないし本来の趣旨を歪め、研究者コミュニティの正常な科学的コミュニケーションを妨げる行為であり捏造、改ざん、盗用などがこれに当たる
- ・競争的資金に係る研究活動の不正行為に、文部科学省及び文部科学省所管の独立行政法人である資金配分機関や大学等の研究機関が適切に対応するために整備すべき事項等について指針

(3) 東京大学

- ・コンプライアンス通報窓口
- ・東京大学コンプライアンス基本規則
- ・東京大学コンプライアンス通報窓口の運営に関する細則
- ・他の通報窓口
 - 研究費ホットライン
 - 科学研究行動規範委員会に置かれる通報窓口
 - 情報倫理委員会に置かれる通報窓口
 - ハラスメント防止委員会
 - アカデミック・ハラスメント防止委員会
 - 苦情処理委員会に置かれる通報窓口

(4) 研究倫理・道徳としての公益通報義務

4 公益通報制度を知る

(1) 公益通報の難しさ

暴かれる側からの反撃。組織的・計画的な不正、違法行為であれば、反撃も組織的・計画的になされるおそれがある。

組織内における不利益処分を争うケースが多いという実情。

外部通報（マスコミ、インターネット）の場合には、被通報者が受ける社会的批判は大きく、名誉・信用の低下など影響が多大。

→これらをできる限り予防し、不利益処分に耐えうる形での公益通報が求められる。

(2) 公益通報者保護の基本要件

ア 名誉棄損の免責要件

- ① 公開した事実の「公共性」
- ② 公開した目的の「専らの公益性」
- ③ 公開した事実の「真実性」もしくは「真実と信じたことの相当性」

イ 公益通報者保護の要件も基本的には同じ枠組み

- ① 内部告発事実（根幹的部分）が真実ないしは通報者が真実と信ずるにつき相当の理由があるか否か
 - ② その目的が公益性を有しているか否か
 - ③ 手段・態様が目的達成のために必要かつ相当なものであるか否か
- 等を総合考慮して、内部告発の正当性を検討する。

（東京地裁平成 23 年 1 月 28 日判決）

(3) 公益通報者保護法

ア 2004 年 6 月成立、2006 年 4 月施行

イ 特徴

- ① 通報者を労働者に限定
 - ・公務員、パート、アルバイト、派遣、請負を含む
 - ・退職者は除外
- ② 通報対象事実を特定の法令の罰則規定のある行為に違反するものに限定
 - ・刑法など 400 法令以上
- ③ 通報先を 3 つ（内部・行政庁・外部）に分け、通報先ごとに異なる保護要件を定めている。
 - ・内部通報（社内）
 - 真実性の要件不要
 - ・行政通報（処分・是正勧告権限をもつ行政機関）
 - 通報事実の真実性もしくは真実であると信じるに足りる相当な理由が必要（i）
 - ・外部通報（マスコミ、インターネット、諸団体など）
 - （i）に加えて（ii）特別な事情の存在が必要
 - （ii）特別な事情とは
 - a 内部通報・行政通報では不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当な理由がある場合
 - b 内部通報をすると、関係証拠が隠滅、偽造、変造されるおそれがあると信ずるに相当な理由がある場合
 - c 労務提供先から内部通報および行政通報をしないことを正当な理由なく要求された場合
 - d 書面で内部通報してから 20 日間が経過しても、調査開始の通知がない場合や政党な理由なく調査が開始されない場合
 - e 個人の生命や身体に危害が発生し、または発生する急迫し

た危険があると信ずるに相当な理由がある場合。

- ④ 「専らの公益性」(名誉棄損免責要件)は不要。不正の目的がなければよい。

ウ 課題

- ・実際には、公益通報者保護法の保護要件に該当しないケースが多い
- ・内部通報を推進する制度になっている

		主体	目的	対象事実	事実の真実性	公表要件
名誉棄損		無限定	専ら公益	公共に関する事実	真実または真実相当性	
公益通報者保護法	外部通報	労働者	不正の目的なく	特定の罰則付法令違反行為で、現在違反事実が生じ、また生じる可能性のある事実	真実または真実相当性	特別な事情の存在もしくは相当性
	行政通報	労働者	不正の目的なく	特定の罰則付法令違反行為で、現在違反事実が生じ、また生じる可能性のある事実	真実または真実相当性	
	内部通報	労働者	不正の目的なく	特定の罰則付法令違反行為で、現在違反事実が生じ、また生じる可能性のある事実		

5 実際の事例から

【オリンパス事件（東京高裁平成23年8月31日判決）】

X=NDTシステム営業販売部門チームリーダー。

オリンパス社が、重要な顧客であるA社から技術者を引き抜き、営業担当者だったXは、A社取締役から強い抗議を受けていた。そのような中で、再びオリンパス社がA社から技術者の引き抜きを計画していることを知ったXは、中止を上司に進言→拒否されたので社内コンプライアンス室に通報。

ところが、コンプライアンス室長が、運用規定に違反して、通報者であるXの名前を関係者等に送信。その後、引き抜きは中止となり、A社に謝罪した。

直後、Xは、IMS企画営業部部長付に配転→その後訴訟中に2回の配転。

配転後は「新事業創生探索活動」と称する過大な業務を命じられ、一方で社外との接触禁止命令を受ける→未達成等を理由に最低レベルの人事評価

に転落。

2回目配転以降は、「X君教育計画」と称して、新入社員向けの顕微鏡に関するテキストを読ませ、ときどき確認テストを受けさせられ、実務から隔離されていた。

(1) 東京地裁判決（東京地裁平成22年1月15日判決）

【請求棄却】

公益通報者保護法の通報対象事実に当たらないこと、配転・人事評価について会社に広い裁量権があること、Xの不利益がわずかであること等。

(2) 東京高裁判決

【逆転・配転無効・不法行為認容】

- ・コンプライアンス室の対応は、運用規定に違反。
- ・内部通報を含む一連の行動は立場上やむを得ずにされた正当なもの
→それを動機になされた配転命令は、通報による不利益取扱いを禁止した運用規定に反する

(3) 検討

- ・オリンパス社の企業行動憲章、コンプライアンス運用規定を重視
→公益通報者保護法要件に該当しなくても、規定上の通報事実にあたり、会社が運用規定に違反していることを重視している。
→契約（社内規定）に基づいた保護理論へ
- ・配転の動機を内部通報と認定した

6 通報のポイントと課題

(1) ①公益通報者保護法の要件にあてはまるか、②名誉棄損の免責要件にあてはまるか、③社内規定（東大コンプラ基本規則、文科省ガイドライン等）にあてはまるか、をきちんと把握する。

(2) 通報事実の真実性

ア 客観的証拠の重要性

イ 証拠の持ち出しの問題

→秘密の研究データの持ち出し、公開はよいのか

→収集方法が明らかに社会的相当性を欠いていたり、第三者の重大な権利を侵害するものでない限り許される。

(3) 通報の目的

公益通報者保護法に該当しない場合には、「専らの公共性」が必要

→一般の公衆の利益につながるか

(4) 通報先の選択