

公益通報経験者 濱田正晴さんが語る

公益通報(内部告発)制度を実効あるものに！



2017 年 4 月 28 日シンポジウムの記録



京都弁護士会
KYOTO BAR ASSOCIATION

目 次

第1部	法益通報者保護法と改正議論の要点	p 1
第2部	濱田正晴さんが語る「公益通報の現場」	p 7
第3部	京都市の内部通報に対応する外部窓口	p 28

濱田正晴氏の経歴

1985年 現・オリンパス株式会社 入社

2007年 上司の不正(取引先人員の引抜き行為)を内部通報。
通報と無断漏洩を契機に、報復的な配転人事。

2008年～2011年 【第1次訴訟】

東京地裁に、配転無効・損害賠償請求訴訟を提起。
1審敗訴後、高裁で逆転勝訴、最高裁で勝訴確定。

2012年～2016年 【第2次訴訟】

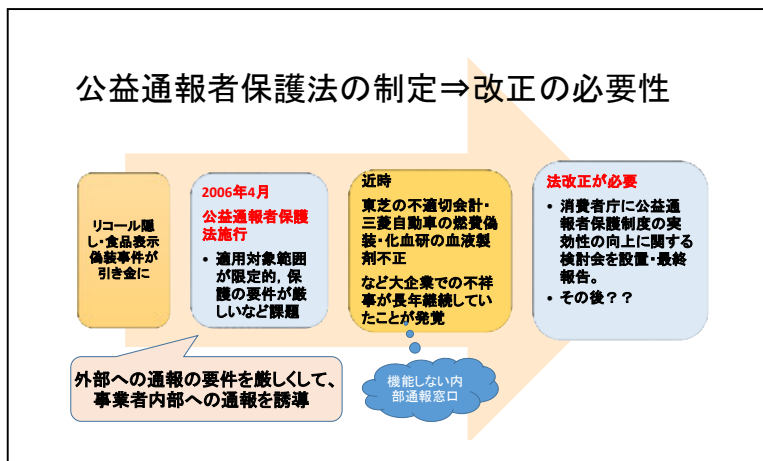
職位と名誉回復を求めて再提訴し、1審で勝訴的和解。

第1部 法益通報者保護法と改正議論の要点

公益通報者保護法制定の背景

公益者通報保護法は2004年に制定され、2006年に施行されました。公益通報という言葉は、まだ一般には耳慣れない言葉で、内部告発のほうが一般的かもしれません。

この法律が制定されることになった発端は、2000年頃、三菱自動車のトラックの脱輪事故による死亡事故から発覚した長年にわたるリコール隠し事件でした。冷凍倉庫のなかで、輸入牛肉を国産肉と偽装されていたことも明らかになりました。消費者の安全の確保だけでなく、こうした不正が隠蔽されていたことが後で明らかになると、消費者の信頼を失い、結局は、会社の存亡にもかかる事態となりかねません。そこで、企業や組織が内部にウミをためるのではなく、初期に対応して不正の芽を摘むことが会社にとっても望ましいという観点から、この法律ができたのです。



この法律の制定議論に際して、経済界は強く抵抗しました。会社の不正を外部に知らせることを奨励する法律などとてもないということで、反対が強かったのです。そうした意見を配慮してか、制定された法律は、会社の外部への通報には大変厳しい要件を設ける一方、会社の内部への通報の要件は緩やかにして、会社内部に通報することを誘導する制度となっています。逆に言えば、一般に、外部への通報は保護されないと受け止められる法律となったことも否めません。

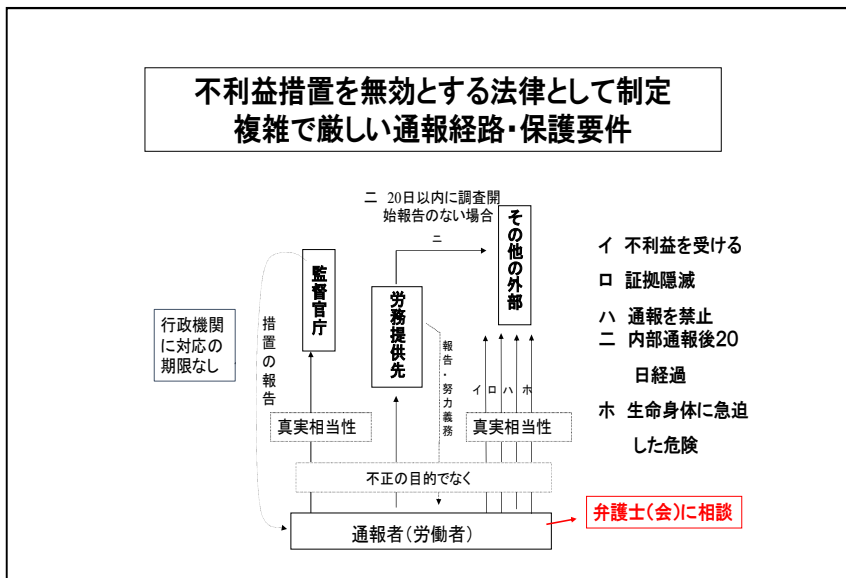
法改正の必要性

法律が制定された後も、会社が社員の内部通報を真摯に受け止めて対応してきたかといえば、そうではないというのが、これからの濱田さんのお話です。また、近年、データ偽装や安全確認の手抜きなど、製品や建築物への信頼を損なう事件が明らかになっています。内部からの情報提供によって明るみに出た事件も多いと思いますが、法律制定後もこうした偽装が続いていたのは残念なことです。そこで、法律改正が必要との議論が高まりました。

公益通報者保護法の附則第2条では、施行後5年を目途として、この法律の施行の状況に検討を加えて、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとするとされています。2006年施行ですので、5年が経過した2011年にも議論はされたものの、法改正には至りませんでした。施行から10年が経過した2015年に、ようやく法改正の議論に入ったのですが、法改正には至っていません。経済界の抵抗に加えて、まだ、そんな法律あることも知られていないことも、法改正に向けて動いていかない理由の1つだろうと思います。結局、今回はガイドラインの改定にとどまりましたが、引き続き、法改正に向けた議論を深めていく必要があります。

現行の公益通報者保護法における通報者保護の要件

現行の公益通報者保護法は、「適正な公益通報者を解雇など不利益扱いしてはならない。不利益措置は無効」と定めています。しかし、適正な公益通報と認められるのは、法律で定めている要件を満たしている場合となります。下の図でわかるように、通報しようとする人とその通報先によって、ハードルの高さが異なる複雑な構造です。



例えば、上の図の左の監督官庁、行政に通報する場合と、右の行政以外の例えばマスコミや消費者団体への通報とでは、ハードルの高さが大きく違ってきます。これらに比べて、会社の内部への通報では、ハードルは相対的に低くなっています。また、通報者側で、通報対象事実は真実であると信じるに足るところまで証明しな

ければなりません。さらに、通報対象の事実についても、指定された法律による違法行為で直接的もしくは間接的に罰則で担保されている違法行為に限定されています。これからお話いただく濱田さんの事案は、この視点から直接、公益通報者保護法が適用される通報ではありませんでしたが、企業の内部通報運用規程に沿った通報でした。

このように、公益通報者保護法で保護される通報の要件はあまりに狭いため、これまで労働基準法などで解雇が無効とされてきた場合でも、これらの要件に当てはまらないことがあります。そこで、公益通報者保護法第6条に、公益通報で明確に保護される範囲を示したもので、他の法律による救済を妨げないとの解釈規定を設けているほどです。

また、現行法は事業者の通報者に対する不利益措置の民事的な効力に限定したもので、不利益措置を行った事業者に対する行政上の制裁や罰則規定がありません。

法改正に向けた議論

そこで、2015年から、消費者庁に設けられた専門委員会で、次の図の項目についての見直しの必要性和見直しの方向性が検討されてきました。

5 頁の図のグレーの項目は、現行法に規定がある、誰が、どのようなことを、どのような様式で、誰に通報した場合が保護されるのかについての項目です。他方、白枠の項目は、この法律に欠けている項目です。法律に反して通報者を不利益取り扱いした事業者への罰則、行政罰あるいは刑事罰の要否、通報者についての個人情報保護とこれを漏らした人に対する罰則、通報事実の真実相当性を裏付けるために必要な内部資料の持ち出しに対する就業規則による制裁の適用除外や緩和、通報者も加担した不正である場合にその責任を減免する規定など、内容は多岐にわたりました。これらを盛り込むことで早期の通報を促し、事業者の適切な対応を促

することが期待されましたが、2017 年までの議論で見直しの方向が示されたのは、通

公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会での 検討事項（2016年）

通報者の範囲	通報対象事実の 範囲	不利益取扱禁止違反 に対する刑事罰及び 行政罰	通報に係る秘密の 保持
事業者外部への通報 の要件	内部資料の持出しに かかる責任の減免	通報対象事実への関 与に係る責任の減免	通報と不利益取扱い との因果関係の推定

「法の適用はなくても、一般法理で救済される（6条）」？→法を改正すべき！

報者の範囲に退職者を含めることに留まりました。

そこで、消費者庁は、事業者、行政機関、地方自治体が取組むときのガイドラインを改定することで今回は終わりにしようとする様子が見えます。これまでよりも少し親切に書き込みましたが、法律で通報者がより安心して通報できる法律に変えるという課題は残っています。

2018 年 1 月から消費者庁に公益通報者保護法専門調査会が設置され、法改正に向けて検討を開始しています。公益通報をしようとする人々が安心して通報できるよう法改正の実現が求められます。

弁護士会の公益通報相談窓口

通報しようとする人が弁護士に事前に相談することには、何らの制約がありません。自分の権利を守るために法律相談をしたということで全く守られるわけです。どんな相談も守られます。弁護士会としては、通報したいと思う人や通報をして不利益を受けた人が、早く、弁護士に相談して適切な対応をとれるようサポートしたいと思っています。弁護士会は、その受け皿をしっかりと作っておく必要があります。それが、公益通報相談窓口です。安心して相談していただきたいと思います。

(弁護士 浅岡美恵)



京都弁護士会の相談窓口

電話：075-231-2378 月～金（am9～12, pm1～4）

Email:koekituho@kyotoben.or.jp

<https://www.kyotoben.or.jp/onayami13.cfm>

相談料：5400 円

第2部 濱田正晴さんが語る「公益通報の現場」

インタビューアー 弁護士 塩見卓也
弁護士 奥村寛昭



—濱田さんは今もオリンパスに、お勤めなんですね。

はい、そうです。

—今回の件は2007年（平成19年）度に発生したのですが、まずオリンパスに就職するまでの浜田さんのご経歴をお話下さい。

生まれは京都に近い伊丹市です。その後、大手鉄鋼会社に勤めていた父の転勤の関係で、小学校1年生から岡山県の倉敷市に移りました。そこで中学を卒業し、国立津山高専に入り、卒業までの20歳まで岡山県におりまして1981年に東京に行きました。

中学時代から野球をやっていて、練習も含めて精神的にも肉体的にも鍛えられ

ました。日立系列の日立電子、現在の日立国際電気に就職しましたが、オリンパスのカメラが大好きだったので、1985年に当時のオリンパス光学工業株式会社に転職しました。

—津山高専では寮生活を送られていましたね。寮生活はどのようなものでしたか。

当時は今と違って、新入生はいろいろなことをやらされたものです。寮生活は、まさに軍隊でした。中学まではごく普通に、父親・母親の元で生活していましたからね。激変した生活になりました。夜中の2時3時であっても先輩に言われればラーメンを作らなければならなかった。5年間なんですけど、1年生は奴隷、2年生になって初めて平民になれて、ラーメン作りから解放。3年生が貴族、4年生が紳士、5年生は雲の上の人といった定義がありました。

—その寮生活で、相当、精神的に鍛えられたということですかね。

精神的に鍛えられたというか、今回内部告発関係がありましたけど、津山高専の寮生活ではそれ以上に匹敵する鍛えに耐えたから、まだ今でも生きているといえるのかも知れません。

—高専を卒業してから、日立電子に就職されたんですけど、その転職先にオリンパスを選ばれたのはどうしてですか。

やはり、オリンパスというのは、当時、大変カメラで有名で、なかなか私の手の届く企業ではなかった。キャノンとかもありますけど、オリンパスは、非常に独創性あるカメラを作る、魅力的な会社だと当時は思っていました。

特に今は、内視鏡（胃カメラ）がかなりクローズアップされていますけど、当時はそっちの方はあんまり認識がなくて、カメラが好きで、オリンパスが好きで入ったということです。

—昭和60年1月にオリンパスに入社されましたが、当然技術職で入られたのですね。

はい。

一入社後、どのようなお仕事をされたのですか。

私はオリンパスに入ってから、まず、今のデジタルカメラの前身である電子スチルカメラの開発、そしてその後はずっとフィルムカメラの開発をやっておりました。10年位たって、アメリカの会社との共同開発を契機として、私は営業の方が向いているのではないかなと思ひまして、上司に相談して1992年頃、営業販売の方へ転身しました。その後、国内の営業、量販店でいうとヨドバシカメラみたいなところとか、千葉県全域もルートセールスとして担当しました。そして、そのルートセールスという職務で大きな成果をあげ、上司からその成果を認められて、技術のこともよくわかったオリンパス本社の社員として、現地のアメリカ人セールスマンをデジタルカメラの分野でリードしてくれという趣旨で、ニューヨークへ勤務を命じられました。英語でですね、英語は、昔はできたんですが、現地に行っては、実践力に重点を置いて猛勉強しました。結果的には2001年の同時多発テロの年のセールスでの全米ナンバーワンになりました。テロの前日に、私はワールドトレードセンターの下のカメラ屋さんで仕事をしていたと。9月10日の夜、最後のトレードセンターを見て、テロがあったのを知ったのは翌日。いろんな思い出とともに、セールスに思い入れが強い、という濱田でございます。

帰国してからは、役職としてはチームを率いるチームリーダーとして、6人位の部下を従えて、デジタルカメラのプロの写真家に対する対応を行いました。そのあと、アメリカでの実績や営業力、実践英語力、あと技術者出身というところを評価されたのだと思いますが、最近を知っている方もいますが非破壊検査という、物を壊さないで欠陥を見る装置の担当のチームリーダーを任されました。わかりやすいところでは、マンションの雑排水管の中を、胃の中を見るように内視鏡で見て、くさいとか汚いとかの内部を見て、錆びていたり腐食していたりしているという見えないところが見えるようになる機器です。また、サウジアラビア

とかで石油を地面から掘り起こすときにパイプをドカーンと入れる、そのパイプに傷があつては石油が漏れではいけないので、超音波を使ってそのパイプの傷を検出するシステム装置を販売する営業のリーダーをやっていました。

—NDTと出てくるものですね。

英語でいうと Non-Destructive Testing と。

—鉄鋼を壊さずに傷を探查する装置の営業をされたということで。

そうですね、まさにカメラの営業から、もうちょっとダイナミックな営業へ轉身して、さらにその当時の最高職位の管理職、オリンパスでいう最高資格（E 格）にも推薦されていた非常に大事な時に、重要顧客である姫路の山陽特殊製鋼が、今回の私の事件が起きた舞台になりました。「華麗なる一族」というドラマで有名な会社ですけど、そこで製造された特殊鋼が、自動車会社とか新幹線とか、そういう所の部品に使われるために、鉄鋼の中に空洞欠陥があつたりとかしてはいけないので、それを 24 時間自動で、オンラインで超音波（フェーズドアレイという最先端超音波探傷技術）で、おかしいのがあつたら弾く、そういった最高峰の非破壊検査装置を販売する営業をやっていました。

—そのころ、今回の件で問題意識を持たれた最初のきっかけはどういったものだったんですか。

最初のきっかけは、さっき申し上げた、空気穴とかをインラインで自動検出する非破壊検査装置の導入は世界初ということで、当社とその舞台となった会社とは秘密保持契約を結んで取引を行い、設置をしていきました。ところが、打ち合わせの相手としては、特殊鋼会社の中のトップ級のノウハウを知っている方々、いわばエース級が出てくるわけです。オリンパスはそういう人たちを、ノウハウ蓄積のためにほしかつたのでしょう。本来は自分たちで勉強してそういう人を育てればいいのですが、私がリーダーで前面にいるお客様から一人、二人と、私に隠れてそういう人を引き抜いていったという問題がありました。気がつけば私

の側にそんな打ち合わせをしていた人がいるという状況になろうとしていた訳で、私はそこの役員から「濱田、お前の仕業だろう」ということですので、怒られていた、というような状況がありました。



—オリンパスは、山陽特殊製鋼の従業員をオリンパスに転職させようとしたわけですね。

そうですね、はい。

—その件は、濱田さんはご存じなかった。

私が担当すると同時ぐらいに来た人が一人いたのは知っていましたが、オリンパスに買収された側の幹部でさえも企業倫理上問題があると確信していても、だれも何も言えなかった。

最初、山陽特殊製鋼に行ったときに、役員からその人の件でものすごく怒られたので、私はもう絶対にそういうことはしないように、上にもちゃんといいます

と言ったのですが、二人目が画策されていることを先方から知らされました。うちの会社はお客から秘密情報を持った社員を大胆にも連続して引っこ抜こうとしているんだなと思いました。私としては、これはオリンパスのためにならないという気持ちを持ちました。

—もちろん山陽特殊製鋼との関係は悪化すると思うんですけど。オリンパスの他の取引業者との関係への影響はどう感じられました。

もちろん山陽特殊製鋼さんは鉄鋼会社のジャンルに入っており、いわゆる名古屋でいうと愛知製鋼とか住友金属とか、そういったところと同じ業界として繋がっていますから、鉄鋼業界全体からオリンパス自体が悪く思われるという事態は容易に想定できました。

—濱田さんが気づいたときには一人目は入っておられたんですね。

そうです。

—もう一人、また引き抜こうとしているというのを聞かれた。

そうです。

—それを聞いて濱田さんはどうされたんですか。

それはやってはいけないことなので、上司である事業部長に、止めさせてくれと進言しに行きました。

—事業部長の反応はどうでしたか。

事業部長は、なんでそれが濱田にばれたのかと、部長を呼びました。というのは、この件は絶対に私にばれてはいけなかったようですが、それを知る人たちから私の耳に入った。事業部長は、自分が悪さをしているのが、知れてはならない私に知らってしまったということで、興奮していたという状況です。

—事業部長に言ったことで、この行為は改善されなかったんですね。

改善されないどころか、私が怒られました。要するに、会社がやっていることに口出しをするなど、いうことでした。そのときは、今回の事件の発端となる配

転とかはなかったのですが、ものすごく怒鳴られ、監禁されたりとか、厳しい目、厳しい言葉を浴びせられました。

—その後どうされたんですか。

これはしょうがない、会社内部のコンプライアンスヘルプラインというのを使って、お客様、取引先から秘密情報を持った社員を次々と引き抜くことは企業倫理上も、お客様に対してもいけないし、秘密漏洩の関係で不正競争防止法に引っかかっていけないということで、通報しました。いわゆる内部通報です。

—会社の中でですね、コンプライアンス窓口への通報について、会社が、調子のいい説明をしていることが多いわけですね。つまり、ここに通報してもあなたが不利益を受けることはありませんと、事前にそう言われていたのに不利益な扱いをされたというパターンが多いんですね。会社からはこの窓口はどのように説明されていました。

会社からは、説明だけじゃなくって、社員に携帯させていたポケットカードに、法令違反はもとより、なにか倫理的に問題があったり相談事があったら、必ずここに通報するようにと、ほとんど努力義務のような形で告げられていました。通報したら絶対に報復を受けるというようなことはありませんので、安心して通報して下さいと会社から言われたし、書いてたものを持たされていました。

—コンプライアンス室とはどのように接触されたんですか。

コンプライアンス室には私の方から電話をして、会社の外でコンプライアンス室長などと会いました。

—オリンパスが山陽特殊製鋼から二人目の従業員を引き抜こうとしていると、これは問題だということを伝えられたんですね。

そうです。

—オリンパスの室長ですか、会われたのは、

室長と、当時の危機管理関係をやっている窓口の担当者と、二人に会いました。

—その二人の反応はどうでしたか。

二人は、これに関してはしっかりと調べますから、誰にも通報したことは言わないで、安心して待っていて下さいと言われました。

—その後、どうになりました。

1週間、10日経っても何も連絡が来ないと思っていたら、いきなり、私に、私が通報した当事者の事業部長と人事部長をCCとして、「この前通報がありました件こうですけど」、というメールがきました。慎重に対応しなければいけなかったのにそうでなかった事態となりました。なによりも愕然としたのは、私が通報したことが、その当事者にメールで行ったことでした。

—メールの内容は、適切ではないという濱田さんの指摘に同調するような内容だったということですか。

そうです。

—で、問題は、濱田さん以外にも、濱田さんへの回答を送っていたということですよ。

いや、私以外にもと言うよりも、この人が悪いことをしていると伝えた、その悪いことをしている人に、私が通報したことが伝えられたことが、最大級の問題です。内容なんかそのときはどうでもよかったです。

—濱田さんへの回答メールを、事業部長と人事部長にCCで送ったんですね。

そうです。同時配信。

—コンプライアンス室に話をしにいったとき、通報者と相手方との関係が悪化する可能性があるわけですけど、上司の方と濱田さんとの関係についての配慮について、コンプライアンス室長たちになにか説明しましたか。

いや、一切なにもしていません。さっきも申し上げたように、安心して通報して下さいと、報復のようなことは一切ないと、言い忘れていましたけど秘密も絶対に厳守しますと、言われてるし、書いてあるし、そのカードを常時持つのも義

務だというのですから、そういう話をわざわざ確認する必要はないと思っていました。

—不利益な扱いにはしないし、秘密厳守だと言うから、そんなことをするわけがないとそのときは思っていたと、そんな感じですか。

そんな感じどころか、疑いの余地はなかったです。

—不思議なのは、濱田さんがコンプライアンス室に通報したことを裏で事業部長や人事部長に伝えるのならまあ、あるのかも知れないですけど、伝えてること自体を濱田さんにもわかるようにしていますよね。どうしてでしょうか。

やはり、当時はいい加減に運用していて、間違えたのかも知れないし、悪気があったわけでもないのかもしれないし、その人が間抜けだったかもしれないし、わかりませんが、変な、あり得ないことが起きたということですね。

—コンプライアンス室長は自分の役割を全く理解していなかったようですね。コンプライアンス室長は以前はどのような仕事をされていたんですか。

以前は総務系で総務部長とかしてましたね。

—結局内部通報制度を全く理解していなかったんですよね。

この結果から見ると、全く理解していない元総務部長が コンプライアンス室長になったと。こう理解する以外、しょうがないということです。

—そこには、悪気と言うんですか、その濱田さんを裏切るという意図はあったんですか、なかったんですか。

私の当時の感覚としては、悪気はなかったんじゃないかなーと思います。

—結局、山陽特殊製鋼からの２人目の引き抜きは行われたのですか。

中止されました。

—それは、どうして、中止されたのですか。

担当の取締役が私と一緒に、謝りに姫路まで行きました。今でも覚えている平成１９年８月８日のことです。通報漏洩した後ですかね。７月３日漏洩ですから。

そのあと、何とか頑張って。事業部長の上の人に言って。何とか一緒に謝りに行って。そこで、中止と。

—一方で、濱田さん自身が配転されるのですよね。いつごろですか。

通報の漏洩が7月で、上の役員と一緒に謝りに行って、そのすぐあとの8月の末ごろですね。その後、部下がいない研究の探索活動となりました。グループにもチームにも属さない、形上はえらく見えるような部長付きということで。パワーハラスメントを最高裁で認定された実際の行為をした人の部長付きとなって。左遷させられたのが通報から約1か月ちょっと後。配転が正式に動いたのは10月でした。ですから通報から2か月半ぐらいあとに左遷ということです。

—内示というのがありますね。

内示というのは、通常、こんなかたちでたいそうには行われないうのですが、部長付きという異例の書面を渡された内示は、確か8月30か31だったと思う。

—それを聞いて、どう思われたか。

もう、報復だと分かりました。裁判をやる前の話です。特に裁判にも詳しくないし、弁護士とか裁判官とか縁がない人間ですから、ただ、怖かったということだけです。

—担当の取締役役に窮状を訴えたとか。

一緒に謝りに行った人に窮状は訴えたのですけれど、結局、その人も、すぐに、どっかに飛ばされたようで居なくなりました。

—その後、社長にメールを送りましたね。

労働組合に相談する前に、菊川剛社長にも、「助けてほしい。」と、当時、内部通報を漏洩されたというメールを送りました。菊川剛社長は、これを人事部長へ回して、人事部長から、「濱田さんから社長にメールがあったので、人事として、産業医に会ってもらいたい。」と、急に産業医の世界となりました。今では分かるのですが、「この人、メンタル的にやられているから、休職に追い込もう。」とい

うことになったのだと思います。私は、産業医のほうに展開するとは、夢にも思っていないませんでした。

—一緒に謝りに行った取締役が飛ばされたのではないかという話がありましたけど、それは、濱田さんと同じように、会社から何か攻撃があったのですか。

そういう風に私は推測しています。

—本当の理由はわからないけど、たぶん、そうなんだろう、ということですか。

事業部長の上にその人が来たのは、私の内部通報したあたりでした。何も知らない人だったので。余計なことをしたから左遷させるということじゃなかったのかな。

—社長にメールをされて、社長は人事部長に対処するようにと指示した。人事部長からは産業医の診断を受けるようにと、濱田さんに勧めたのですね。濱田さんは、産業医の診断を受けたのですか。

私も、本当に疲れていましたから、一旦は産業医に行って、「とにかく休めといわれたら休める」という認定を受けるのだから、「受ける」、「産業医に会いたい」と、思いました。

—受けられたのですか。

一旦、OKしたのですが、神の知らせというのか、女房に電話して、「疲れているから、産業医に会う」と話したら、女房に物凄い勢いで怒られました。「あなたの健康を知っているのは私だと。すぐに断りなさい。」と言われたので、Uターンして、また人事のほうに行って。人事部長も人事グループリーダーもいなかったので、自分で産業医に電話して、「すみません、キャンセル。」と告げました。人事部長らが帰ってくるのを待っていたら、産業医診断を勧めた人事グループリーダーが戻ってきたので、「断りました。じゃあ、帰りますので」と言うと、「それでは菊川社長との約束が果たせない。」と言って、私を人事のフロアで追いかけてしまいました。その人は、今はどこかの部長をやっています。私は、なんとか逃げ

て逃げて、家に帰りました。

—奥さんが濱田さんに「産業医の診断を受けないように」といったのは、どうしてですか。

女性の勘というか。男にはよくわからない。直感というのは女性のほうが優れている、ということだと思う。「産業医に会う必要性がないのに会うのは変だ」と、いうあたりまえのことだと思います。

— 産業医に受けさせて、病気の診断をして、休職させるのが常套手段であると、いうことでしょうか。

濱田を終わらせるためには、それしか手立てがない。一番、手っ取り早い手段であると、いうことで、労働安全衛生法というのを使った悪さだと思います。要するに、あなたの健康のためだから、会社は休職させる義務があるのですよ。濱田さん、しばらくゆっくり休んでと。よく見ると、就業規則には、復帰のときには産業医の許可がいる、とある。これでは永久に戻れない。そういうシナリオではないですか。

—濱田さんの件は、おそらくそういう濫用事例なんだろうな、という話なんですけど。一般論でいうと、産業医にもちゃんとした人はたくさんいます。産業医と相談した結果、ちゃんとした産業医のアドバイスで職場復帰できましたという方もいます。ただし、濫用事例が実際にあるのは間違いない。

りっぱな仕事をされている産業医の先生はいらっしゃいます。それは、今、言われた通りです。しかし、私のときは、こういうが事実あったと、これだけの話です。

—菊川社長にメールしたけれども、効果がなかったのですよね。

ないどころか、今言った形になりました。当時の産業医の先生も、そういったことだとはわからなかったと思います。とにかく、私から休ませてくれと、言おうと思っていたぐらいですから。会社にとっては、産業医が誰であろうと、濱田

はそういうだろうと思っていた。ただども、言わなかった。それで、どんどん、パワーハラスメントになっていきました。成果が達成できない仕事を与える。与えた結果、今まで受けたことのない点数をつける。普通だと私は、115点とか、100点が標準としたらそれより上が常だったのですが、50何点から、最後の最後では44、4点ということで、死を突き付けられる評価を受けました。そういう評価を使っのパワーハラスメントに発展していった。

—労働組合に相談しなかったのですか。

菊川社長に相談してだめだと思った後に、労働組合に相談しました。最初は期待していましたが、結局は、産業医に行ったほうがいいですよ、と同じことを言われました。「濱田さんの健康のためだから。労働者の健康は労働組合の役割とか願いであるので、ぜひ、産業医に行ってください。」と。

—労働組合の委員長の方は、最初は、濱田さんの話をよく聞いてくれましたね。

そうですね。労働組合の副委員長でしたけど。コンプライアンス担当ということで。しかし、相談したらどうもコンプライアンス担当というのは名前だけで、コンプライアンスも何も理解していない。結局、中央書記長が出てきました。この人が菊川社長と一緒にあって、従業員に何かする。書記長というのが結局、労働担当ですから、それが、出てきた。

—労働組合というのは、企業内労働組合なのですね。

ユニオンショップですから。

—労働組合というのも、いろいろあって、典型的には企業内組合ですけど、1人でも入れる地域ユニオンとか、割とそういうところのほうが戦う労働組合のことが多い傾向であります。この当時、組合が自分の相談に対して、自分の考えている方向ではないと考えなかったのですか。

考えました。そこで、外の労働組合にも相談したのですが、いろいろやっているうちに、自分の感覚とズレてきました。外の労働組合はオリンパス自体のこと

もわからないし、なんで、この人たち、力になってくれようとするんだろうという
ことで、結果的には、意見が合わず、決裂しました。今から思うと、私は、会
社を叩き潰すとか、会社に対して、不平不満を言うとか、そういうことではなく
て、一貫して、会社のために、声を上げただけなのに。内部通報制度としても、
私がやっていることに対して、こういう目に合うのは、おかしいのではないかと。
素朴なところから、労働闘争みたいな形になり。私のジャンルとは違うなと思い
ました。

—労働組合に相談しても結局、産業医の診断を受けろということになって、社内で
相談できる相手がいなくなってしまったのですか。

買収された側の同僚二人に協力者が現れました。その方々は、裁判が始まって
から、自分の身を省みず、陳述書を出してくれたのです。一人は報復を受けて、
40代で退職しました。もう一人は60歳近かったので、最終的には、外部の接
触禁止ということで、本社のところはずーと閉じ込められていたそうです。いじ
めを受けていたようでしたけど、60手前の人もそういう目に1、2年、遭って、
静かに退職していきました。そういう方たち、とくに年配の私に陳述書を書いて
くれた人からマスコミを紹介してもらって、それで、読売新聞の1面記事につな
がりました。マスコミの方々には非常にありがたい支援をしていただいた。内部
通報者、報復された人間にとっては、やはり、小屋のなかでぼこぼこにされてい
ても誰も知らないのですが、読売新聞にでた瞬間に、やっと、この真っ暗闇から、
光が見えた。外の世界が見えた、と。外の世界からも見えているんだと、すご
い勇気を得ました。

—最初、濱田さんの話をよく聞いてくれたのが、読売新聞の記者でしたかね。

最初、週刊新潮にゴシップみたいにちょっと出たんですよね。これよりもっと
前ですけど。それから、読売ウィークリーの記事になりました。私は、記者会見
とか知らなかったものですから、ただ単に提訴だけ。夜、霞が関の裏口から、地

下のところに訴状を持って行ったというだけなんです。ですから、会見も何もありませんでした。週刊誌に出ていたのですが、しんどくて、「これほどいじめられたら死ぬしかないというぐらい。」という状態でした。最初の弁護士のA弁護士が「体を壊さないためにも、人権救済申し立てを行う、それぐらいやったほうがいい。」というので、読売新聞の記者に言ったところ、「それは記事になる。」と。実際、この中のスクープは、「人権救済申し立てへ」これだけなのです。これ以外は、もう周知の事実なのですが、この記事が出て、非常に大きな社会的な支持を得られることになった。これが最初の記事みたいに世間では見られていたのかも知れない。

—2009年2月27日金曜日、一面ということだったのですけど、すでに訴訟提起をしていましたね。

今でも覚えていますけど。平成20年の2月に訴訟提起して、読売新聞の記事が出たのは約1年後ですね。

—実名で出ているのですが、それはあらかじめOKされていたのですね。

週刊誌のとき、実名は躊躇したのですが、このときは実名でやらないといけない、出さなければ返ってえらいことになると思いました。実名というのがこれだけの記事になったと思います。

—弁護士に最初、相談したときに戻りますが、最初の弁護士のアドバイスはどのようなものでしたか。

その弁護士も公益通報について知りませんでした。

—翌年、すぐに訴え提起をされています。その弁護士に頼んで訴え提起をされたのですね。

そうです。当時はその先生しか知らなかったから。その弁護士は旦那さんと一緒にやってくれた。それからこの記事がでて、労働事件のものすごい弁護士に出会って、弁護団ということで、最初の先生と、4人の弁護団が誕生しました。そ

の弁護団で一審敗訴と、いう形になりました。

—最初、裁判を起こして、どういう印象を持たれましたか。

最初、裁判官は大岡越前守だと思っていましたから、その大岡越前守に、私は絶対に正しいことやっているし、素朴に私の疑問をぶつけているのだから、絶対、ちゃんと判断してくれると思っていました。本当に素晴らしい裁判官というのは、私自身の主観でいうと、1000人いたら1人いるかどうか、あとは全部判決を書きたくない。判決を書かせる弱い立場の原告には厳しい判決を下すという、特に労働裁判関係では、その厳しさと現実を知りました。

—一審判決は敗訴判決だったのですよね。

判決前の和解交渉で、賠償ゼロ、謝罪する、配転は認める、というような和解案がでていました。これはナイでしょう。弁護士は言ってくれなかったし、言いたいなら自分で裁判官に言いなさい、と言われたので、私が裁判官に、判決を書いてくれと言った。内部通報者の意地でした。すると、裁判官は、和解でないといけないなどと、机を叩いて怒鳴りだした。あまりにも取り乱した裁判官を見るに見かねた女性書記官が裁判官の体を制して怒鳴りながら机を叩くのを制止しました。その後、全面敗訴となりました。

—裁判官が和解を勧めたていた？

そう、裁判官は和解を勧めているのに、和解を蹴ったから、けしからんと思ったのでしょう。

—濱田さんは、和解をする気がなかったのに、代理人が和解を勧めてきたので関係が悪くなった？

関係は決裂しました。弁護士から自分で裁判官に言えと言われた瞬間に。

—弁護士としては負けそうだから和解を勧めて関係が悪くなることを懸念したことはあるでしょうが。

関係が悪くなるとかどうかというよりも、正当な内部通報をして、私は全く悪くないのに会社に謝罪して、不当な配転も認めてということを強制するなら、こちらは大変なので、弁護士をかえざるをえなかった。

—配転後の状況は？

東京新聞に掲載されている私の表情を見てください。苦しい表情。明日にでも自殺しそうな表情をしているでしょう。この写真は、人権救済の申し立ての手続き後に記者会見したものです。死にそう、何とか助けてくれという状況でした。

「社内で仲間はずれ一年半、暴言、…」、この東京新聞の記事には助けられました。

—配転が不当だけでなく、パワハラ的なものもあったのですか

長期に渡るパワハラを超越した重大な人権侵害もありました。裁判所も東京弁護士会も認定しているとおり事実です。

—控訴した際に、控訴審の代理人はどうやって見つけたのですか

内部告発のパイオニアと呼ばれている串岡弘昭さんに紹介して頂きました。新弁護団は、公益通報者保護法という枠組みではなくて、オリンパスの内部通報規定、これの違反という攻め方に変えました。

—控訴審では、勝訴。第一審の判決とはどこが違いましたか

全体的な枠組みは、労働法ということで同じです。東亜ペイント事件は常に出てきます。配転命令を争ったが、本社にいたままでの配転命令の違法性を争うので、より一層難しかった。場所の移動があればわかりやすいが、私の場合は場所が同じだったのでなお更難しかったです。

枠組みはあくまで労働法ですが、何が違ったかということ、不当な動機、内部通報を動機としたものだったのかどうか。この立証ですね。会社が自ら定めた内部通報の規定に違反したということも組み合わせて構成したのが控訴審でした。公益通報者保護法は、ザル法だという前提での裁判戦法だったと思います。

一最高裁も上告棄却し、控訴審判決が確定しました。その結果、オリンパスは対応をかえてきましたか

最高裁で勝訴が確定してからも6カ月は、そのままの状態、何もありませんでした。仕事がない。産経新聞の一面トップ見てもらえばよくわかると思います。最高裁の勝訴が確定したけれども、会社の態度が変わらないので、仕方なく、再度提訴し、さらにもう一度人権救済の申し立てをしました。これについては、朝日新聞記事で「配転無効判決、オリンパス従わず、社員が人権救済申し立て……」とあります。

一最高裁までいって勝ったのに、判決が守られない。オリンパスは、どうして守らなかったのですか

会社も、こういう事件は初めてでした。まさか負けるとは思わなかったのでしょうか。私は会社のことは好きだから、弁護するみたいになってしまいますが、どうしてよいかわからなかったのではないかと思います。会社にもメンツがありますから。

ただ、私としては、裁判せざるをえなかったのです。弁護士から、もともと正式職位のチームリーダーであったのに、裁判で勝訴してもチームリーダーに戻さないという不利益を固定し続けるのはおかしい。すぐにチームリーダーに戻せと会社へ内容証明を送りました。そしたらチームリーダーにはなったのです。

しかし、問題は部下がいない。仕方ないので、二回目の提訴に踏み切りました。

一二回目の提訴で、異例の和解になりましたね。提訴の要求事項は何だったのですか

請求の趣旨は損害賠償、職を奪われて精神的苦痛、そして、最高裁勝訴後の配転命令の無効確認です。もともと営業の仕事で、営業に戻るために裁判を頑張ってきたのです。二回目の提訴をしたら、部下が二人つきました。二人は激しい退

職勧奨を受けてきていました。合計9回退職勧奨を受けていました。まずはこの二人の介抱から始まった。

そのうち一人が、弁護士を紹介してくれというので紹介しました。一審負け、二審負け、最高裁も負けた。その人は今も私の部下でいます。濱田さんがいるから負けても安心ですと言われています。

会社と仲直りしなければ、いつまでたっても終わりません。気が付けば私は10年近く裁判やってきました。私は、サラリーマンという世界が好きです。しかし、どうしても名誉回復だけはやってほしい。私は胸を張って生きるということだけはどうしても譲れません。そこで、和解の中でも、異例の、社長メッセージで和解調書を全社員に公開することが加えられました。完全に勝訴和解です。私は、お金目的と思われるのは嫌だった。会社と仲直りできて本当に良かったと思います。今は、会社の人事部教育統括部というところで、社員を教育する立場にあります。いい経験したと言えるようにこれから頑張りたいです。

内部告発で報復を受けるともう終わりみたいな風潮があるけど、正しいことをするものはいつか報われる。そういうことを実践しつつ、言い続ける使命が私にはあると思っています。正当な内部通報・告発者に夢のある話をするのが私の使命です。法改正にもつながっていくといい。正しいことを言う人を守ることにつながっていくといいと思います。

が、外部通報窓口を担う仕組みで、弁護士の使命と仕事を全うして欲しいと思います。

公益通報者保護法では、内部通報においては、何か犯罪行為が起きると思料すればいいとなっていますが、これがグレーです。刑事罰違法行為もしくは勧告が入る行為がまさに生じようとしているとして、想像して、そうする行為を具体的に言って証拠として残さなければ、公益通報者保護法では保護要件に入りません。これは、我々は神様ではないので難しいというかほとんど不可能に近いことをこの法律は要求している。

内部通報と内部告発は分けて考えるべきです。最低でも、行政やマスコミに告発するということの枠組みに関しては、公益通報者保護法はしっかりと機能するようにしなければならないと思います。

内部通報に関しても、この法律が機能するように改正しなければならないのですが、社内内部通報規定においては、通報対象事実の範囲を広げている企業が多い現状を踏まえ、労働法（特に、東亜ペイント事件最高裁判例）との住み分けなどの枠組をしっかり検討して法改正に盛り込まねばならないでしょう。

公益通報者保護法が実効力をもって機能するように法改正できないなら、特に、マスコミや行政に通報する人は相当勉強してから告発する必要があります。じゃないと、逆に会社を痛めつけると思われかねないし、告発者自身も想像を絶する痛みを味わうことになってしまいます。そういう結果になりかねません。

一方で、内部通報は、社内での自浄作用に貢献するわけですから、公益通報者保護法の枠組みに本当に入れられるのかな、という疑問はあります。

このあたりを今後しっかりと考えていかなければならないなと思っています。

第3部 京都市の内部通報に対応する外部窓口

弁護士 吉田誠司

濱田さん、ありがとうございました。大変感慨深いお話を聞かせていただきました。私、弁護士の吉田誠司と申しますが、5年ほど前まで京都市の内部通報の外部窓口というのをさせていただいていましたので、その経験から少しご報告をさせていただきますと思います。

京都市に限らず各地の行政機関でも同じような制度はとっていると思いますけども、京都市においては、平成19年の下半期から通報窓口を外部にも設けました。それ以前にも、京都市の中に監察室があり、そこに公益通報の通報窓口を設置しておりましたが、あくまで内部のものでした。これを国の行政機関のガイドラインもあって、行政の外に弁護士が相談を受け付ける窓口を作りなさい、と推奨されていたことから、私が担当をすることになりました。19年下半期から平成24年度まで担当しました。5年ほど前に、私から別の弁護士に交代しております。この内部通報といいながら、外部に窓口といい、分かりにくいのですが、要は、通報窓口が行政の外部にあるというだけで、市の職員内部からのものを内部で聞いていると受け手も通報者もしにくかろう、ということで、外の弁護士が受け付けるというものです。

これ以外に、市の職員からだけでなく、一般市民からも、あそこの役所でこんな悪いことを行われているのを知っているとかといった通報も受け付けるようになっています。内部からあがってくるルートと、外の市民からでてくる通報と、この2ルートを受け付けることになります。

公益通報保護法は、通報できる法令違反が、限られています。これに対し、市の内部通報に関しては、法令違反であれば何でもよろしいと、条例の違反でもいいということにはなっていますので、間口は広くってはいました。

手順としては、私の事務所に電話がかかってきたり、メールがきたり、お手紙がきたり、いきなり面談で飛び込みで現れる方がおったりして、通報が私のところに入ります。私が話を聞いて中身を整理して、これを市の監察室、のちにコンプライアンス推進室といいますけども、こちらへ報告をする。すると、市のコンプライアンス推進室が調査を行って、その調査の結果を私に返してくる。その後、私が通報した人に結果を報告するという流れになっています。調査をお返りするまでの期間は、早いもので一ヶ月くらい、長い場合は数ヶ月かかったものもあったかな、と思います。

通報は、電話やメールなどが多かったかなと思うんですけども、中には投げ込みの手紙といいますか、まったく匿名の手紙がある日、ポストに入っていて、それを読んでということもありました。あるいはメールでくるんだけど、ちょっとメールのやりとりだけではなんとも分からないので、補足的に事務所に来ていただいて面談をして詳しくお話を聞いたこともあります。

当初はアナウンス効果もあったのか、平成19年度の下半期だけで20件ほど受け付けがありました。翌年度は丸1年で23件ほどありました。その後、次第に広報効果が薄れてきたのか、原因はわかりませんが、次の年度になると15件に減り、その後も次第に減って行って、次の弁護士に担当を代わった頃には少なくなっていました。最近では、毎年1桁台しか通報がないようです。京都市の職員は1万3000人ほどおりますから、1万3000人の組織で数件というのはちょっと少ないのかなあ、もっと本当は埋もれていることがあるんじゃないかなあ、という気はしています。ただ、これは通報として立件できた数でして、中には行政への苦情的な電話があったり、メールがあったりするので、もう少しだけは数は増えるかと思います。

担当してみた感想を申し上げます。1つは、通報してくる方は、私が弁護士であっても、相当疑心暗鬼になって連絡をしてこられていることが分かりました。最初から全部のことをお話しにはならない、色々やりとりをして。電話で問い返したり、

メールで問い返したりしているうちに少しずつ打ち解けてきて、ここまで喋っていいかなあ、ここを言ってもこの弁護士なら安心かなあ、といった感じで、少しずつ心を開いていってくれるといった感じがありました。通報してくる方とのコミュニケーションを上手くとるということがとても難しいし、大切なことなんだろうな、と思いました。ところが、投げ込みの手紙とかはコミュニケーションとれないわけですね。一方的にその方が大事だと思ったことを書かれてくるんですが、我々の立場からは、もっと情報が欲しいが問い返せないため、いわゆる匿名の投げ込み、手紙には一番対応に困りました。

また、濱田さんもおっしゃってましたけども、通報を聞いていると、京都市のことを自分は職員として大好きで誇りに思っているからこそ、あえて身内の恥をさらすような通報をしているんだ、という通報も時折ありました。そうではないことの方が多かったですけども、愛を感じるような通報も確かにありました。

私の説明で気づいていただいたかどうか分かりませんが、私には調査権限がありませんでした。通報事実をお聞きして、事実関係をなるべく整理して、この点を調査しなさいと市のほうに伝えるということまでであって、私が乗り込んでいって調査をするということはないものですから、隔靴搔痒といいますか、もどかしいことが時たまありました。ですから、調査結果を通報者にお返しして報告する時も、通報事実は認められないという結論でした、というようなことをお返しすると、なんですか、と強く不満をぶつけられる。それを私が受け止めなければいけない。私が調査したのであれば説明できることもあるだろうけれども、なにぶん調査したのが京都市なので、どうしてこういう結果になったのかは分かりませんが、と言わざるをえず、もどかしいなあと思うことがありました。

その関係で、国の行政機関の通報処理ガイドラインが資料に載っております。ここでも、当然のごとく、調査を実施するのは行政自身であるとのたてつけで設計されています。もちろん、外部に弁護士などを配置した窓口を設けるように努めなさ

いということは書いてあるんですけども、外部の弁護士に調査をさせなさいとの義務付けはありません。調査に少しでも弁護士が立ち会え、関与できるようなたてつけであればなあ、と思うことはありました。

私がいきなり、全然知らない組織に行って、十分な調査ができるかと言われればそれはおそらく難しいでしょうから、例えば調査の方法について事前に弁護士と協議して、こんな形で調査を進めるけど、どうだろうかといった相談が出来るとか、初動の抜き打ち調査的な時に弁護士も一緒に立ち会うことができるとか、集めた資料を私が見ることもできるとか、そういうような制度設計であればやりやすいなあ、という思いはありました。反面、調査権限があれば調査をしなくてはなりませんから、弁護士にとっても、通常業務をやりながらそういう調査をするというのはそういうな覚悟がいることではあります。

また、このガイドラインには、通報者の保護というところで、匿名性を守る、守秘義務を守るということは当たり前のように書いてありますが、通報者のフォローアップというところでは、各行政機関は通報処理終了後、通報者に対し、通報したことを理由とした不利益取り扱いや職場内で嫌がらせが行われていないかななどを適宜確認する等の通報者保護のための十分なフォローアップを行うと書かれています。調査を行っている間にも、大丈夫ですか、あなたのことは守られているはずだけど、念のためにお聞きしますけど上手にやっていますか、とこういうことをフォローアップすることになっていますが、こういうことが本当になされていたのかは、わかりません。私が担当を受けた中で報復を受けているとの折り返しの相談があったような記憶はないんですけども、このような中間的な配慮というのが本当に世の中で全てなされているかなあ、という疑問はあります。

最後に、弁護士がこの外部の窓口を担当することの意義を感想的に申し上げると、今申し上げたように調査ができないという点では不十分な制度ではあるんですが、外部に弁護士の目が光っているということはですね、調査結果は弁護士に返さない

といけない。その時に、弁護士から、ここはどうなんですか、と意見は言うことはできますので、それに耐えられるような調査はやろうとはしただろうな、とは思いますが。もし、外部の窓口は何の報告も必要がなく、通報した人に直接、返すだけだったら、ある程度甘い説明、甘い調査で許されると考えるところがあるかもしれないけれども、外部窓口があることで、自分のほうで頑張ってちゃんと耐えられるような調査をしよう、ということは感じられました。入口の場面でもですね、一般の方が直接コンプライアンスの窓口に言いに行くとしても、頭が整理できず、その結果、何かよく分からないことを言っているみたいな対応をされるとこともあろうかと思うのですが、いったん弁護士が引き受けて、整理をして、通報することで、通報の手助けができたのではないかなあ、とは思います。ここが問題だからここを調べろということを突きつけることができるのは、弁護士の経験に基づく能力だったのかなあ、とは思います。この制度の中身をもう少し改善し、担当する弁護士にも相当な気構えとか経験も必要だとは思いますが、充実したものにしていかないといけないし、弁護士のほうも研鑽を積まないといけないだろうと思いました。

