

東弁23人第318号

平成24年1月27日

オリンパス株式会社

代表取締役社長 高山 修一 殿

コンプライアンス室室長 殿

東京弁護士会

会長 竹之内 明

## 人権侵害救済申立事件について（警告）

当会は、申立人S氏（以下「申立人」といいます。）からの人権救済申立事件について、当会人権擁護委員会の調査の結果、貴社に対し、下記の通り警告いたします。

記

### 第一 警告の趣旨

貴社において行われた以下の対応及び行為は、いずれも、申立人の人格権を侵害するものです。

したがって、その点を十分考慮した上で、今後、申立人の要望をふまえて申立人を適切な部署に配置し、申立人の業務を適正に評価するよう是正するとともに、二度とこのような人権侵害行為に及ぶことのないよう警告します。

- ① 平成19年6月27日、貴社IMS事業部のA事業部長（以下、「A氏」といいます。）に対して、申立人が同年6月11日に貴社のコンプライアンス室に通報を行った事実を伝えたこと。
- ② 申立人を、平成19年10月1日付けで、貴社のIMS事業部IMS企画営業部部長付きに配置転換し、新事業創生探索活動に従事させたこと
- ③ 申立人が達成できない業務目標の設定、部外者との接触禁止、申立人との面談時における上司らによる不適切な言動、申立人の業務成果を正当に評価せず著しく低い人事評価などを行ったこと。

### 第二 警告の理由

#### 一 認定した事実

調査の結果、以下の事実が認められます。

なお、申立人は、本件に関し、平成20年2月18日、貴社を被告として、東京地方裁判所に配転命令無効確認等請求訴訟を提起しました。同事件については平成22年1月15日に1審判決、平成23年8月31日に控訴審判決が

言い渡され、貴社において上告中です。

以下、本文中に「甲～」、「乙～」、「～調書」とあるのは、上記訴訟における書証、調書を指します。

## 1 当事者

### (1) 貴社

貴社は、デジタルカメラ、医療用内視鏡、顕微鏡及び非破壊検査機器等の製造販売を主たる目的とする株式会社です。

### (2) 申立人

ア 申立人は、貴社の従業員です。

イ 昭和56年3月に〇〇高等専門学校を卒業し（機械工学専攻）、同年4月1日から昭和59年12月31日までの間、〇〇株式会社にて勤務しました。

ウ その後、同社を退職し、昭和60年1月1日付けで貴社に入社しました。

エ 以後、貴社に入社した昭和60年1月1日から平成6年5月までの間、技術者として研究開発部門に所属していました。同年6月1日から営業職に転じ、以後、平成17年9月末日まで、国内外の貴社及び貴社関連企業において営業職等に従事しました。その後、同年10月1日付けで貴社IMS事業部に異動となり、平成18年11月1日からは、日本法人であるオリンパスNDT株式会社（ONDTジャパン）において、NDT（Non-Destructive Testing。非破壊検査）システムの営業販売業務に携わっていました。

オ 平成19年4月1日、ONDTジャパンは貴社へ事業譲渡され、同日、申立人は、貴社IMS事業部国内販売部においてNDTシステムグループ営業チームリーダーに任命されました。

【以上につき、甲39・人材記録票、甲96・申立人作成の陳述書】

## 2 通報の経緯

### (1) 申立人による通報対象事実の認知

平成19年4月上旬、申立人は貴社IMS事業部国内販売部NDTシステムグループ営業チームにて稼働していました。

そのころ、申立人は、同グループ技術チームに配属されることになったB氏（以下「B氏」といいます。）から、貴社がNDTシステム2台を納入している大口取引先であるC株式会社（以下、「C社」といいます。）の従業員を採用すると聞きました。この人物は、同技術チームリーダーであるD氏がC社の

従業員だった当時、同氏の後輩だったとのことでした。

D氏は、平成18年12月にC社からONDTジャパンに転職し、平成19年4月1日付けで貴社NDTシステムグループ技術チームリーダーに任命されたという経緯がありました。申立人は、同一取引先から短期間のうちに2人の従業員が貴社に入社することは、申立人の20年以上に及ぶ貴社における勤務でも経験したことがなく、仮に貴社の関与がある場合には、C社との信頼関係が大きく損なわれ、貴社の信用が失墜し、企業倫理上重大な問題があると考えました【甲96・申立人作成の陳述書、申立人本人尋問調書】。

## (2) A氏への相談

申立人は平成19年4月12日、申立人が所属する貴社IMS事業部の事業部長であるA氏と面談し、C社からの転職採用には重大な問題があることを指摘して対応を依頼しました。

同月16日、A氏は申立人に対して、「AはEに…C社の人の件もやり方は任せています。C社さんとの関係性を損なわない前提でしか動かないことも約束しています。」「C社との関係性の件、言われるまでもなく微妙です。だからアプローチも慎重にしています。貴兄の仕事はEのやりたいことが実現できるように力を貸すことです。」と記載した電子メールを送信しました【甲9・平成19年4月16日付けA氏作成の電子メール】。

このメールを見た申立人は、A氏及び申立人の直属上司であるE部長（以下、「E氏」といいます。）が、C社から従業員を転職採用することに関与していることを知りました。

同月下旬、申立人は、D氏から、C社から入社することになっているのはF氏であり、既に採用が内定していることを聞きました。

## (3) コンプライアンス室への通報

申立人は、その後、F氏の採用について何の情報も得られなかったため、貴社のコンプライアンス上、重大な問題が発生する可能性があると考えました。そこで、申立人は、貴社社内における通報手続きを利用することを考えました。

### ア 貴社のコンプライアンス体制

貴社は、コンプライアンス体制の強化に力を入れており【甲62・有価証券報告書】、「社長メッセージ」【甲2】、「オリンパスの社員として」【甲3】などにより、法令を遵守し、高い倫理観に則して行動し、かつ、公正で誠実な企業活動を行うことを社内外に宣言していました。

また、貴社は、上記の企業方針を実現するため、以下のように、オリンパスグループ企業行動憲章、オリンパスグループ行動規範を制定していました。

### (ア) オリンパスグループ企業行動憲章

## 企業活動の方針

### 1. 健全な企業活動

「オリンパスグループは、経営の透明性を高め、お客さま、取引先、株主、社員、地域社会等のあらゆるステークホルダーとの関係において、法令はもとより倫理に基づき健全で公正な企業活動を行います。」

#### (イ) オリンパスグループ行動規範

##### 行動の基本

「① 国際ルール、国、地域の法令・文化・慣習の理解に努め、法令違反や倫理に反する活動やこれにより利益を得るような行為は行なわない。」

その他、貴社は、オリンパスグループコンプライアンスカード【甲7】、コンプライアンス研修テキスト【甲105】の配布やコンプライアンス導入教育（Eラーニングや集合研修）の実施を行っています【甲6・企業行動憲章・行動規範再徹底のお願い】。

#### (ウ) コンプライアンスヘルプラインについて

貴社では、コンプライアンス室が設置され、ヘルプラインが開設されてきました【甲4・コンプライアンスヘルプライン、甲76・コンプライアンスヘルプライン】。

そして、同コンプライアンスヘルプラインを運用するため、コンプライアンスヘルプライン運用規程【甲5・以下「運用規程」といいます。】が制定されています。同規程においては、以下のとおり、利用対象事項（第4条）、通報要領（第8条）、守秘義務（第14条）、情報管理（第15条）、通報者の保護（第16条）等が定められていました。

##### a 利用対象事項

第4条 従業員等は、従業員等が関与する以下の事項について、上長または専門部署への相談・報告が困難である場合、ヘルプラインを利用して通報することができる。

(1) 組織的または個人による、法令、社規則、企業行動憲章・行動規範に反する、または反する可能性があると感じる行為（以下、法令違反等）

(2) 業務において生じた法令違反等や企業倫理上の疑問や相談

##### b 通報要領

第8条 従業員等は、ヘルプラインを利用して法令違反等の通報をする際、次の事項に留意する。

(1) 通報内容は、法令違反等に関して客観的で合理的根拠に基づいた誠意あるものに限られるものとし、個人的利益を図る目的、個人に

対する私怨、誹謗中傷する目的、個人の不平不満や意見を表明する目的で通報をしてはならない。

c 守秘義務

第14条 ヘルプライン宛てに送信された電子メール・書面・電話は、原則としてコンプライアンス室長及び限定されたコンプライアンス室の担当者のみが受信するものとする。

2 コンプライアンス室の担当者は、通報者本人の承諾を得た場合を除き、通報者の氏名等、個人の特定されうる情報を他に開示してはならない。

3 コンプライアンス室及び調査・対応チーム等、通報された事案に関与した全ての者は、調査・対応上必要な場合を除き、通報内容及び調査内容を他（自らの所属長を含む）に一切開示してはならない。

d 情報管理

第15条 通報者に関する情報は、極秘扱いとし、秘密情報管理規程に基づきコンプライアンス室長が管理する。

2 通報内容に関する情報は、丸秘扱いとし、秘密情報管理規程に基づきコンプライアンス室長及び当該情報を得た各部署の責任者が管理する。ただし、通報内容自体が極秘情報に該当する場合は、極秘扱いとして管理する。

e 通報者の保護

第16条 国内オリンパスグループは、通報者に対して、ヘルプラインを利用したという事実により不利益な処遇を行ってはならない。不利益な処遇とは、解雇、降格、減給等の懲戒処分や不利益な配置転換等の人事上の措置のほか、業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の事実上の措置も含む。

2 通報者は、前項に定めるような不利益な処遇を受けた場合、コンプライアンス室に連絡することができる。

イ 貴社コンプライアンス室への通報（本件通報）

申立人は、平成19年6月11日、貴社コンプライアンス室に連絡をとり、同日、同室長G氏（以下、「G氏」といいます。）と貴社危機管理室長H氏（以下、「H氏」といいます。）と面談して前記(1)記載の事実を通報しました（以下、当該通報を行ったことを「本件通報」といいます。）。

3 申立人が本件通報をした事実をG氏及びH氏がA氏に伝えたこと

(1) 本件通報を受け、G氏及びH氏は、平成19年6月27日にA氏と面談し、通報対象事実について同人から事情を聴取しました。その際、A氏は、同人らより、申立人が本件通報を行ったことを知らされました【A本人尋問調書7ページ】。

(2) G氏による7月3日付け電子メールの送信

ア G氏は、本件通報に関して、同年7月3日午後2時36分に申立人及びB氏に対して「結果と処置について、以下の通り連絡します。…重要取引先から続けて二人を採用することについては、たとえ本人の意思による転職であっても、先方に対する配慮を欠いたといわざるを得ない。」などと記載した電子メールを送信しました【甲12・平成19年7月3日付けG氏作成の電子メール。以下、本件電子メールを「7月3日付け回答メール」といいます。】。

イ ところが、同メールは、通報対象事実の当事者であるA氏と、貴社人事部長I氏（以下、「I氏」といいます。）がCCに含まれており、転送も印刷も可能な状態で、同人らに同時送信されました【甲12】。

(3) 貴社コンプライアンス室によるその後の対応

ア G氏とH氏は、7月3日付け回答メールを送信した後、同日午後4時ころ、B氏、申立人らと面談しました。

イ G氏は、同日から翌4日にかけて、以下のとおり電子メールを送信しました【甲13、14、78の2・3、乙6】。

(ア)送信日時 平成19年7月3日午後8時58分

宛 先 A氏及び申立人  
内 容 「本日14:36に配信しました表記メールに関し、私の間違いで配信者に多大なご迷惑をお掛けいたしました。」。

(イ)送信日時 同月4日午後0時23分

宛 先 B氏及び申立人  
内 容 「…メールで、B様のお名前を記載しましたが、本件ヘルプラインにB様は関係しておらず、誤って記載・配信してしまいました。また、本件に関し、機密保持の約束を守らずにB様および「A」HM、「I」BMにメールを配信してしまいました。」。

(ウ)送信日時 同日午後1時10分

宛 先 B氏及び申立人  
内 容 上記(イ)とほぼ同内容であるが、「機密保持の約束を守らずに」

という文言の前に「S様との」という文言を追加したもの。

#### 4 貴社によるC社への謝罪

貴社のJ取締役らは、平成19年8月8日にC社を訪問し、同社のK取締役に対し、C社の従業員を採用したことの不適切性につき、謝罪をしました。

#### 5 本件通報後の貴社の対応

##### (1) 申立人の配置転換

ア A氏、E氏、貴社IMS企画営業部長・L氏（以下、「L氏」といいます。）らは、平成19年8月27日、申立人に対し、同年10月1日をもって部長付きで新事業創生探索活動に異動させると告げました【争いなし】。

イ E氏は申立人に対して、同年8月28日付け電子メール【甲20】にて、同月29日以降の顧客訪問をすべてキャンセルするよう、及び、同年9月3日付け電子メール【甲21】にて、全ユーザー、業務委託先、関連会社の担当者へメール、電話等による連絡を取らないよう、それぞれ指示しました。

ウ 貴社は、同年9月24日、申立人をIMS事業部IMS企画営業部部長付きに配転し、新事業創生探索活動担当とすることを内示しました【甲23・A氏作成の「10月1日付け組織変更内示」と題する書面】。

エ 同年10月1日、申立人は、IMS事業部IMS企画営業部部長付きに異動し、SHMに関する新事業創生探索活動担当に就任しました。SHM（Structural Health Monitoring、構造ヘルスマモニタリング）とは、一定期間にわたって時間軸上で対象物（構造物）の健全性を監視するシステムのことであり、申立人の業務は、SHMのビジネス化に関する調査・研究を行うことでした。

##### (2) 申立人に設定された業務目標

ア 申立人は、平成19年10月ころ、M担当部長（以下、「M氏」といいます。）の指示により、第140PB期（平成19年10月乃至同20年3月）における申立人の業務目標を次のように設定しました【甲43の1・第140PB業務目標設定カード、申立人本人尋問調書4ページ】。

実施項目・達成目標	実施方法
1. SHMに関わる知識レベルを高める 1) 「M」SBMレベルに到達している。	(中略) 2. Web、文献、社内外有識者等による勉強 3. 有効な顧客からの勉強

(中略)	4. 社内研究開発部門等からの勉強 5. 「M」SBMへの質疑実施(随時)
2. ONDTとのコミュニケーションレベルを高める 1) ONDT情報提供5件以上 (中略)	1. P氏及びONDT SHMメンバーとの定期的打合せ、情報交換会の実施
3. これまでになかった新しい情報の収集 1) 新情報10件以上発掘	(中略) 2. 社内外有識者、研究開発機関、部門からの情報収集

イ 申立人は、M氏に対して、「SHMに関わる知識レベルを高める 1) 「M」SBMレベルに到達している」との目標が不明確であるため、どう考えればいいのかと質問し、「何とかしてほしい。」と繰り返し具申しましたが、M氏は、「抽象的な目標しかできない。」、「M担当部長の知識レベル、というのが何かというのが判断できるのは、私だけだ。」、「Sが知識レベルが上がったかという材料を出してくれれば俺が判断する。」などと回答しました【甲155・申立人作成の第2陳述書22ページ～23ページ及び37ページ～38ページ、申立人本人尋問調書6ページ】。

ウ その後、同目標については、第141PA期(平成20年4月乃至同年9月)及び第141PB期(平成20年10月乃至同21年3月)の業務目標においても「1. SHMに関わる知識レベルを高める…1) M担当部長並の知識レベルとなる。」として維持されました【甲85の1・第141PA業務目標設定カード、甲148の1・第141PB業務目標設定カード】。

### (3) 部外者との接触禁止

ア M氏から申立人に宛てた平成20年2月19日付け電子メール【甲74】には、「ケベックとのコミュニケーションは引き続きMに任せること」、「前職場で得た人脈への接触は引き続き禁止。その他の外部の情報源と接触するときは私の承認を必ず得ること。」等と記載されていました。従って、M氏は、遅くともこの時点では、申立人に対し、外部の取引先との接触については、M氏を通じて、あるいは事前にM氏の承認を得た上で行うよう指示していたことが認められます。

イ 申立人は、平成20年2月29日、同年3月3日及び同月13日、M氏に対して接触禁止の理由を尋ねましたが、回答はありませんでした【甲96・申立人作成の陳述書30ページ～32ページ】。



ウ 申立人は、同年3月12日、M氏に対して送信した電子メールにおいて、申立人の人脈から30名ほどの顧客名を挙げて接触許可が必要なところを尋ねましたが、M氏は、同月14日付けの申立人宛電子メール【甲74】において「それぞれの接触是非を判断することは無意味である。」と回答し、申立人の質問に答えませんでした。

また、同メールにおいて、M氏は、接触禁止の理由について「混乱を避けるためである。Sの接触が何故混乱を引き起こす可能性があるかは、過去の経緯、現システムビジネス体制との関係、SHM探索作業との関連性、その他多くの要因から総合的に職制が判断した。想定される要因・事例の全てを説明することは困難であるし、またその必要性を認めない。」と説明しました。

#### (4) 月次業務報告の義務付け及び面談の実施

ア M氏及びL氏は、平成20年4月ころから、毎月1回、会議室において申立人との3人による面談を行い、また、同年6月ころから、申立人に対し、毎月1回、業務報告書を作成して提出するよう命じました【甲96・申立人作成の陳述書33ページ～36ページ】。

イ 申立人は、この命令に従い、少なくとも平成20年7月16日から同21年1月30日までの間に、毎月1通合計7通の業務報告書を作成して貴社に提出し、その中でM氏やL氏に対して業務に関する質問を行いました。回答はありませんでした【甲106・業務報告、甲147・「平成21年1月度業務報告と2月の業務予定」と題する書面】。

また、L氏は、申立人作成の上記業務報告書などについて「私は読まない」、「俺が中身が分かるが分かるまいが関係ないの。」と答え、M氏は、「見たと思う。」、「覚えていない。」などと言い、報告書の内容について、申立人の質問に答えることなく、検討を行おうとしませんでした【甲155・申立人作成の第2陳述書24ページ以下】。

ウ M氏とL氏との月次面談時、M氏及びL氏の申立人に対する言動には次のようなものがありました【甲155・申立人作成の第2陳述書】。

#### (ア)平成21年2月25日面談時

M氏の言動 「今回はおまえが成果を、どういう事をやったのかということ、指示に基づいて何をやったのかを説明してくださいと言ってるわけなんで、質問に答えてもらえないなんかなんて議論は関係ない。」

(申立人が「私の質問も。一方通行じゃなくて…。」と言ったことに対して)「おまえは説明するんだよ。」、「一方通

行でいいんだよ。」

(申立人がM氏らに対し事前に提出したレポートを読んでいたかどうか確認したところ)「見たと思う」、「覚えてない」

(申立人が、報告書に関して、事前の提出資料に加えプロジェクターを使って説明しようとした際)「いちいち読まなくてもいいよ。」、「そんなことしろとは言っていないじゃん。」、「なんでそれがいま説明する作業と関係があるんだよ。」、「要はやってないわけね。」、「どうしてこんなのが成果物」、「笑いたくなるよ。」、「え。見せろよ。じゃあ早く。上司を侮辱するつもりか。」

(「一生懸命にやりました。」と申立人が訴えると、)「ふふふ。」(と笑った)

(イ)平成21年4月10日面談時

M氏の言動 (平成20年度下期の申立人に対する評価が低いことについて質問すると)「これのどこが間違いだというの。間違いだというの。間違いだっていう理論があるのだったら言えよ。」、「こんなんでいるんだったら必要じゃないよ。」

L氏の言動 (申立人からL氏に対して、申立人とM氏との二人で話をしたいとの要望を述べると)「気持ち的にしたくない。」、「したくないものはしたくない。」

(5) 申立人の疎外による孤立

申立人は、異動後、A氏、L氏、M氏らから殆ど話しかけられることはありませんでした。申立人はM氏とは向かい合わせのデスクであるにもかかわらず、M氏に対する連絡等はメールで行うよう指示されていました。M氏らから指示を直接与えられることもほとんどありませんでした。

申立人の周囲の他の社員は、申立人の近くにいるL氏、M氏を意識せざるを得ませんでした。そのため、申立人に気安く話しかける者はほとんどいない状況であり、申立人は周囲から孤立していました【甲96・申立人作成の陳述書26ページ、甲37・N氏作成の陳述書28項、甲38・O氏作成の陳述書21項】。

また、SHMに関する新事業創生は、IMS事業部の重要業務としてカナダのONDT(ONDTケベック)と共同で探索活動を行うこととされており、申立人の第140PB期の目標にも「1. P氏及びONDT SHMメンバーとの定期的打合せ、情報交換会の実施」と明記されていました。

ところが、平成20年6月2日、ONDTボストンの社長であるQ氏が出張

で帰国し、貴社本社を訪れた際、申立人はQ氏から、「P氏はもうSHMをやっていない。」と聞かされました。申立人は、そのときまでP氏がONDTケベックでSHMのリーダーを担当しているものと認識していたのであり、ONDTケベックにおけるSHMの組織体制の変更について全く自分に情報が伝えられていないことを知りました。

更に、同年6月9日から同月13日までの間、P氏が来日した時にも、申立人が、P氏に紹介されたり、挨拶を受けたり、同人との会議に同席したりしたことはありませんでした【甲96・申立人作成の陳述書35ページ及び36ページ】。

#### (6) 申立人に対する人事評価

ア 申立人は、貴社に入社以来、本件配転までの間、貴社の成績評価区分（Aを最高評価とし、Eを最低評価とする）において、Dランク以下の評価区分となったことはありませんでした。

イ 配転後の申立人の人事評価は、以下のとおりです。

##### (ア)第140PA期（平成19年4月～同年9月）

申立人は、平成19年12月5日付けのE氏によるフィードバック面接においては、「業務指示に従わず、組織の規律を乱すことがあり残念」と評価され【甲30の1、2・第140PA業務目標設定カード及び評価表】、1次評価は95点でした。

##### (イ)第140PB期（平成19年10月～同20年3月）

第140PB期において、申立人に対して設定された達成目標、これに関して申立人が行なった業務の成果及び貴社による評価は、以下のとおりです。

申立人は、第140PB期業務目標設定カードにある〈実施項目・達成目標〉である「ONDT情報提供5件以上」に関して、平成19年10月15日から平成20年1月30日までの間に、5件のIMS市場レポートを作成し、M氏に提出しました【甲45の1～5・IMS市場レポート】。申立人は、社外の講演会・シンポジウムに出席したり、展示会に出席したりするなどの機会を通じて、技術者から直接説明を聞き、情報収集を行うなどしてこれらのレポートを作成しました。

これらの各レポートは、M氏の承認を受けたうえで社内の登録番号が付され、A氏、L氏、M氏、ONDTボストン社長のQ氏らにメールで配信されました【申立人本人尋問調書7～8ページ】。

さらに、申立人は、上記カードにある〈実施項目・達成目標〉「3. これまでになかった新しい情報の収集」、「1) 新情報10件以上発掘」についても、

レポート「SHMに関連すると思われる、調査、収集した新しい情報の纏め（140PB）」を作成し、14件の情報を報告していました【甲46・SHMに関連すると思われる、調査、収集した新しい情報の纏め（140PB）】。

しかし、これらの申立人の業務の成果に対する貴社の評価は、「ONDTに提供するに値すると判断し、実際に提供した情報は1件」、「最終的に出された14件のリストのうち、新情報としての価値を認められるものはわずか」

【甲44の1・第140PB業務目標設定カード、甲44の2・評価表】として、1次評価は58点、3次評価は90点というものでした。

申立人は、M氏に対し、それぞれの成果について具体的に説明し、評価の理由を尋ねましたが、その理由は具体的に示されることなく、「情報提供に値しない。」、「成果物とは言えない。」、「質問に答えないと仕事をしないと言うことか。」と回答されただけでした【甲155・申立人作成の第2陳述書25ページ】。

(ウ)第141PA期（平成20年4月～同年9月）

また、第141PA業務目標設定カード【甲85の1】において、申立人は「1. SHMに関わる知識レベルを高める 1) M担当部長並の知識レベルとなる。」、「2. SHMビジネスにとって価値ある新情報の収集 1) これまで得ていなかった情報10件以上の発掘」等の達成目標を与えられました。

申立人は、いずれの達成目標についても目標達成との自己評価を行ないましたが【甲85の1】、M氏は「達成度は低く評価せざるを得ない」などとして【甲85の1】、第141PA期のフィードバック面接において、M氏による1次評価は55点、L氏による3次評価は90点でした【甲85の1、2・第141PA業務目標設定カード及び評価表】。

(エ)第141PB期（平成20年10月～同21年3月）

第141PB業務目標設定カードにおいても、申立人は「1. SHMに関わる知識レベルを高める 1) M担当部長並の知識レベルとなる。」、「2. SHMビジネスにとって価値ある新情報の収集 1) これまで得ていなかった情報10件以上の発掘」等の達成目標を与えられ、申立人の自己評価はいずれも目標達成としましたが、第141PB期（平成20年10月から平成21年3月まで）のフィードバック面接において、M氏による1次評価は51点、L氏による3次評価は90点でした【甲148の1・2】。

ウ 貴社の138PA期における評価基準【甲86・「138PA賞与計算表（P/Sゾーン）配布に関して」と題する書面】から、申立人に対する評価点に基づき申立人の評価区分を推し量ると、申立人の人事評価に対する評価区分は、以下のとおりとなります。

事業期	評価点（評価区分）
140PA期	1次評価 95点（Dランク） 3次評価 不明
140PB期	1次評価 58点（Eランク） 3次評価 90点（Eランク）
141PA期	1次評価 55点（Eランク） 3次評価 90点（Eランク）
141PB期	1次評価 51点（Eランク） 3次評価 90点（Eランク）

貴社の平成20年10月から平成21年3月における賞与評価で、Dランクとなった者は対象人員5907名中78名、Eランクとなった者は71名であり、直近2年間における他の評価対象期においても概ね同程度の分布となっています【当委員会からの照会に対する貴社の回答書26項。以下、単に「回答書」といいます。】。

Dランクは、出勤率100%未満の病欠者等が対象の評価であり、Eランクは、出勤率40%未満の病欠者等が対象の評価であって、賞与評価においてC-以下は殆どいないとされています【甲86、甲87・オリンパス「職場マネジメント」ハンドブック】。

## 二 権利侵害性

以上の通り認定した事実を前提に、貴社において申立人の人権が侵害されたか否かを検討します。

### 1 申立人が本件通報をした事実をG氏及びH氏がA氏に伝えたことについて

G氏及びH氏が、平成19年6月27日、A氏に対して、申立人が本件通報を行ったことを告げたこと、及び、G氏が7月3日付け回答メールをA氏とI氏に送信したことが、申立人に対する人権侵害となるか検討します。

#### (1) 申立人のコンプライアンス室に対する通報内容について

ア 申立人が、以下の事情を考慮して、A氏及びE氏がC社従業員の転職採用に関与しており、このままではC社の貴社に対する信用が失墜し、企業倫理上重大な問題があるとして、運用規程第4条（1）「企業行動憲章・行動規範に反する、または反する可能性があると感じる行為」または同条（2）「企業倫理上の疑問」に該当すると判断したことは十分首肯できます。

イ 申立人の貴社における20年以上に及ぶ勤務経験からすると、取引先から短期間のうちに2名の従業員が貴社に採用されるというのは経験のないことであったこと。

(イ)平成19年4月16日にA氏から申立人に送信された電子メール【甲9】には、重要な大口顧客であるC社からの社員転職採用にA氏、E氏が関与している旨の記載があること。

(ウ)同年4月下旬、申立人は、D氏から、C社から入社することになっているのはF氏であり、既に内定していることを聞かされたこと。

イ また、7月3日付け回答メールにおいても、「取引先担当者の採用に関する明文化された基準はないが、基本的には道義的な問題があり、“採用は控える”というのが原則だと考えている。」と回答していることや、後の同年8月8日、貴社R取締役が、C社に対して2人目の従業員転職採用の件で謝罪したことをも考慮すると、申立人が上記のように判断したことについては客観的で合理的根拠があります【甲5・運用規程第8条(1)】。

ウ 以上によれば、本件通報は、運用規程に則った通報であったと認められます。

## (2) 申立人による承諾の有無

ア 申立人の本件通報内容は、運用規程第4条に基づくものであることから、コンプライアンス室長は、同規程第14条により守秘義務を負います。

のみならず、通報者に関する個人情報、それが漏洩することにより、通報者が有形無形の不利益を受けるおそれがあるから、当該情報をむやみに開示されない利益は、特段の事情がない限り、プライバシー権を含む人格権として保障されます。

イ 貴社は、7月3日付け回答メールの送信を含め、申立人が本件通報を行ったことが関係者に判明することについて申立人の承諾があった旨主張します(回答書2項)。

そこで検討すると、7月3日付け回答メールには、確かに、「通報者とその内容を人事部および職制に開示することについて承諾を得た」との記載がなされています。

しかしながら、上記一3(3)のとおり、7月3日付け回答メールを送信したことについて、G氏が申立人に対しこれを謝罪する電子メールを数回にわたり送信していることや、通報者に関する情報が貴社の運用規程上極秘扱いとされている【甲5・運用規程第15条】にもかかわらず、書面等申立人の承諾を示す客観的根拠がまったく無いことなどから、7月3日付け回答メールの送信を含め、本件通報を行ったことを申立人が関係者に開示することを承諾したとは認められません。

また、貴社は、G氏の謝罪メール(甲14)は、B氏に対して、同人を通報

者として扱ったことのみについて謝罪する趣旨であるとも主張しますが【回答書1項】、このメールの文面からすると、貴社主張のような趣旨であるとは考えられません。通報者でないことが明らかとなったB氏との関係で、「機密保持の約束を守らずに」と記載すること自体不自然・不合理です。G氏の謝罪メールは、申立人に対して、機密保持の約束に違反したことを謝罪したものと認められます。

さらに、貴社は、上記謝罪メールは、B氏から恫喝に近い口調で抗議を受け続けて疲労困憊し、根負けする形で、申立人及びB氏の指示通り作成したとも主張しています【回答書1項】。しかし、謝罪文の作成者であるG氏が、当時、職制上申立人やB氏よりも上位の地位にあったことや、謝罪文の提出を求められた際の面談が申立人とG氏だけで行われたものではなく、H氏、B氏及び平野氏を交えた複数人で行なわれたという状況から考えても、B氏や申立人が謝罪文の作成をG氏に強要したとは認められません。

その上、一3(3)イ(ウ)記載の電子メールについて、貴社は、申立人がなぜそのような要求をするのか意味が分からなかったが、申立人の言うことに従っておこうと考え修正を加えたと主張します【回答書1項】。しかし、意味も分からず言われるがままに修正を加えたという貴社の主張は余りにも不自然であり、到底信用できません。

以上より、貴社の主張を採用することはできません。

### (3) 権利侵害性

上記認定したとおり、申立人の承諾なく、G氏及びH氏が、A氏に対し、申立人が本件通報を行ったことを告げたこと、及び、貴社コンプライアンス室が、A氏らに対し、申立人が本件通報を行ったことが分かる電子メールを送信したこと（以下、まとめて「本件情報漏洩行為」といいます。）は運用規程に違反し、かつ、申立人の人格権を侵害するものと認められます。

さらに、通報者の個人情報の漏洩は、企業のコンプライアンスや公益通報窓口への信頼をも揺るがすこととなります。このことから、内閣府国民生活局は、公益通報者保護法に基づく通報窓口の設置に関し、民間事業者に対するガイドラインを公表し（平成17年7月19日付け「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」）、通報処理の仕組みの整備時、通報の受付時、調査の実施時など、各段階において通報者の個人情報の保護に配慮することを、事業者に求めていることが留意されるべきです。

## 2 その後の対応について

申立人は、貴社によって、これまで経験のない職種に配転された上、部長付きという特殊な地位を与えられたとして、配転命令の不当性を主張していますので、貴社の申立人に対する配転命令その他の対応について、人権侵害性を検

討します。

(1) 平成19年10月1日付け配転命令について

ア 権利侵害性の判断基準

東亜ペイント事件最高裁判所昭和61年7月14日第二小法廷判決（判例時報1198号149ページ）は、配転命令の有効性の判断基準について以下のとおり判示しています。

「使用者は、業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右の業務上の必要性については、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。」

本件配転命令についても同様に解するべきところ、本件配転命令の必要性及び不当な動機・目的の有無について検討します。

イ 本件での検討

(ア) 配転の必要性

- a 申立人が本件配転命令によって新たに調査・研究を行うこととなったSHMは、特に、先端的な複合材料を用いた構造を採用する航空機のメンテナンスの場面において着目されているのみならず、将来的には、航空機のみならず、非破壊検査ビジネス一般においても注目される可能性の高い、最先端の技術分野です。
- b しかしながら、貴社においては、遅くとも平成18年10月ころからSHMのフィージビリティ（実現可能性）の検討が行われていましたが、申立人が本件配転命令により担当となるまでの間に、具体的な実現化の提案はなされておらず、「SHMは進展できず」、「実質的な成果は無し」等と報告されていました【甲158・139PA期 GL方針 期末報告、乙4の1・



140P方針及び重点施策、甲159・139PB期 マーケティングG  
GL方針 期末報告、甲83・IMS 一般レポート、甲51・140PA  
期 マーケティングG GL方針 期末報告、乙4の2・141P事業部方  
針（最終確定）】。このような事情に照らせば、申立人が異動した当時、貴  
社においてSHMを事業化する当面の見込みはなかったと評価せざるを得  
ません。

- c また、貴社においては、SHMに関する新事業創生探索活動について、従  
前は3名の担当者がいましたが【甲51】、本件配転命令後は、申立人1名  
のみに縮小していることなどからも、当該業務自体が貴社においてその重要  
性を減じていたと認められます。
- d さらに、申立人は、一1(2)において認定したとおり、貴社に入社後約9  
年間は研究開発職に従事していましたが、その後の約13年間は、一貫して  
営業職等、研究開発職以外の職務に従事しており、高度に専門的で最先端の  
技術知識を要するSHMについては、その知識も業務経験もまったくありま  
せんでした。
- e このように、貴社が、当面事業化の見込みもなく規模を縮小していた新事  
業創生探索活動について、SHMに関する技術知識をまったく持たない申立  
人をあえて営業部門から配置転換する必要性はなかったと認めざるを得ま  
せん。

#### (イ) 不当な動機・目的の有無

申立人は、平成19年4月1日にNDTシステムグループ営業チームリーダ  
ーに任命されたばかりだったにもかかわらず、申立人が同年6月11日に本件  
通報を行ったわずか2か月半後の同年8月27日には本件配置転換が伝えら  
れ、約4か月後の同年10月1日には本件配置転換が行われています。

このように、本件配転命令が、本件通報が行われた後、極めて短期間に決定  
されたものであることや、配置転換後も、貴社において、申立人に対し継続的  
なパワーハラスメントが行われていたこと（後述）などを総合的に判断すると、  
本件配転命令は、本件通報を行った申立人に対する報復等の不当な動機・目的  
を有していたといわざるを得ません。

ウ したがって、本件配転命令は貴社における人事裁量権を濫用したものであ  
り、貴社は、このような行為により、申立人の人格権を侵害したものと認めま  
す。

#### (2) パワーハラスメントについて

パワーハラスメントについて、法律上明確な定義はありませんが、一般には、職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返して行ない、精神的苦痛を与えることにより、その人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えたりすることとされています。

以下、貴社において申立人に対するパワーハラスメントが行われたか否かを検討します。

#### ア 部外者との接触禁止について

##### (ア) 接触禁止の対象

申立人に対する接触禁止は、社外の人脈のみならず、社内の前職場で得た人脈に対する接触をも禁止するものです。

この点について、貴社は、「外部取引先」に接触禁止の対象を限定して回答していますが【回答書10項】、上記一5(3)アで認定しましたとおり、M氏のメール【甲74】では「前職場で得た人脈」をも接触禁止の対象とされております。

また、貴社は、外部取引先との接触については、M氏を通じて、あるいは事前にM担当部長の承認を得た上で行なうように指示したものであり、全面的な接触禁止ではない旨回答していますが【回答書10項】、M氏が許可を与えたことはなく、禁止の具体的な理由の説明もなく、事実上全面禁止であったことが認められます。

##### (イ) 接触禁止の理由に関する貴社の主張とその合理性

この点、貴社は、外部取引先との接触の制限は、平成19年10月1日の配転命令を内示した直後に申立人が複数の取引先に対して、自らが望まない異動の内示をされたという情報を漏洩したことをきっかけとしており、外部取引先等に対する同種の情報漏洩行為の防止にあり、また、配転命令以後は、時期尚早（相手先に迷惑をかける）と判断したためである旨回答しています【回答書10項】。

しかし、異動内示当時、貴社において、申立人が自己の異動に関する情報について取引先に漏洩したとしてこれを問題としたり、貴社から申立人に対して具体的に注意・警告を発したりした等の事実は認められません。また、L氏は、申立人の配転後、申立人の行動が原因でトラブルになったという具体的事実はない旨証言していることから【証人L25ページ、28ページ】、貴社の回答における事実を認めることはできません。

したがって、上記接触禁止を正当化する合理的根拠を見出すことはできません。

##### (ウ) 接触禁止による不利益等

申立人は、140PB期業務目標において、その実施方法として「3. 有効な顧客からの勉強」などと定められていましたが、現実には顧客と接触することが許されず、業務遂行上大きな不利益と精神的苦痛を強いられたと評価できません。

#### イ 申立人に対する業務目標の設定について

##### (ア) 目標設定の不明確性

本来、従業員に最大限のパフォーマンスを発揮させるためには、当該従業員の技能・経験・知識・意欲等を踏まえた適切な目標設定とその実現に向けた当該従業員に対する適切な指導・指示、適正な評価と次期以後の適切な課題設定が必要となります。また、貴社の人事部発行の「考課者研修テキスト」【甲115】にも、人事制度運用のポイントの1つとして、目標の設定に関し「明確で納得性の高い目標の設定」と明記されています。

ところが、配転後、申立人に対して設定された業務目標は、SHMに関わる知識が「「M」SBMレベルに到達している」というものでした。この目標は、M氏個人の能力という客観的に把握することが困難な事情を基準としているため、いかなるレベルをいうのかについて客観性・明確性を欠いており、どこまでが到達すべき「レベル」なのかを理解して、この達成に向けて努力する動機付けを与えられるものではありません。

なお、回答書では、「知識レベルを数字で客観的に示すことは難しいので、6か月間をかけて、M担当部長と対等に技術的な話を交わせる程度になってほしいという意図」と回答しています【回答書27項】。しかし、このような回答によっても、業務目標が客観的に明確になったとはいえ、申立人が目標を正確に把握するには十分な説明とはいえません。

また、L氏は、「「M」SBMレベルに到達している」かどうかの判断方法・指標について、「Mさんが判断すること」【証人L21ページ】、「MさんがS君の知識レベルが上がったというふうに判断をされて、私にそういう報告をされれば、大体想像がつくもの」【同22ページ】と証言しています。このように、「M」SBMレベルに達しているかどうかの判断・評価を、判断基準となっているM氏自身が判断するものとされていることから、判断・評価がM氏の恣意に流れるおそれがあり、公正・適正な評価を期待できません。

##### (イ) 短期間で達成不可能な目標設定

申立人の経験・知識・技能等に照らすと、高度なSHM事業分野に関する専門的知識を持ったM氏を基準とし、その知識レベルに短期間で達することは到底不可能であり、申立人に対する適切な目標設定とはいえません。

#### ウ 月次報告及び面談において申立人が受けた対応について

(ア) 面談の場におけるM氏及びL氏の申立人に対する言動・対応

上記一5(4)で認定したとおり、M氏及びL氏は、平成20年4月ころから、毎月1回、会議室において申立人との3人による面談を行い、また、同年6月ころから、申立人に対し、毎月1回、業務報告書を作成して提出するよう命じました。

この面談の場におけるM氏及びL氏の申立人に対する言動・対応は、一5(4)ウで認定したとおりであり、専ら申立人の業務の成果を否定し、また、申立人に対し繰り返し「おまえ」と申し向けるなどして、申立人の人格を否定し尊厳を傷つけるものでした。

また、申立人に対する「こんなんでいるんだったら必要じゃないよ。」などの言動は、申立人の業務に対する意欲を殺ぎ、精神的に追い詰めるに足りるものでした。

(イ) 貴社の反論の検討

この点、貴社は、「面と向かってコミュニケーションを取る中で業務の進め方に関して話し合いをする必要がある。」として、申立人との毎月の面談を行う必要性を主張しますが【回答書14項】、申立人とM氏及びL氏との面談時の具体的状況は、「話し合い」というようなものではなく、申立人が事前に提出していたレポートもM氏らが目を通していかどうかも明確でない等の事情も考慮すると、貴社の主張は認められません。

また、貴社は、申立人以外の従業員に対して、毎月1回、上司2名による面談を行っているか否かについて、「いつも相手方の従業員が業務上の打ち合わせを行うために使う部屋」で「業務の進め方に関して上司と部下が面談をすることは、申立人以外の他の従業員についても頻繁に行われています。」【回答書14項】と回答していますが、上記の通り認定された面談の内容からすると、このような面談が申立人以外の従業員にも行なわれていたとは認められません。

エ 申立人に対する人事評価について

(ア) 人事裁量権の限界

従業員に対する人事評価は、本来、雇用主の自由な裁量に委ねられています。しかしながら、その裁量の範囲を逸脱し、人事権の濫用となる場合には、当該人事評価は違法であり、従業員に対する権利侵害を構成します。

(イ) 本件での検討

上記認定した事実に基づけば、第140PA期より前の人事評価において申立人がD、Eランク(第138PA期における評価基準を適用した場合。以下、同じ。)乃至はそれと同等以下の評価となったことはなかったにもかかわらず、

配転後の申立人に対する成績評価は、一貫してEランクという最低の評価区分となっています。

- a 第140PB期を例にとれば、申立人は、M氏の「承認」を受けてレポートを作成・提出し、また、新情報の提供を行なっていました。それにもかかわらず、当該事業期の成績評価においては、自らが承認した申立人のレポート等を「ONDTに提供するに値すると判断し、実際に提供した情報は1件」などとして極端に低く評価しました。

また、その他の事業期においても、特に申立人が著しく低い評価を受けるべき事情があったとは認められないにもかかわらず、一貫してEランクという最低の評価を受け続けました。

- b 貴社がEランクとした従業員は、平成20年10月から平成21年3月において、対象人員5907名中71名と、極めて少なく、直近2年間を見ても、概ねこの分布に変わりはありません。

そして、貴社においては、出勤率40%未満の病欠者等の特殊者には一律にEランクが下されること、貴社において、Cーランク以下がほとんどいないとされていることなどからすれば、上記71名の内訳は、その大部分が当該特殊者であり、申立人のように40%以上の出勤率である者に、Eランクが下されることは、ほとんどないことが推定されます。

- c 上記に認定した本件通報以降の経緯を考慮すれば、貴社による申立人に対する極端に低い成績評価は、申立人に対する報復等不当な動機・目的を以て行なわれたものであり、人事権の裁量の範囲を大きく逸脱したものと認められます。

#### (ウ) 貴社の反論の検討

なお、貴社は、本件配転命令後の平成19年12月5日、第140PA期フィードバック面接において1次評価を95点としておりますが、その根拠として、申立人が、①未決定の人事情報（C社の従業員の採用）を、E氏の指示に反して、D氏から直接聞き出した上、そのことを複数の職場の同僚に話したこと、及び、②平成19年10月1日付け配転命令の内示について、取引先に電話をして、異動が不当であることを社外に訴えていたことなどを挙げます【回答書19項】。

しかしながら、①の点については、申立人が担当する顧客の従業員を貴社に引き抜くことにより、顧客との信頼関係が失墜するかも知れないという重大な疑念が存在する状況下において、申立人が情報収集を行うことはむしろ当然であることや、そもそもC社従業員の2人目の採用については、貴社のコンプライアンス室の調査によっても「重要取引先から続けて二人を採用することにつ

いては、たとえ本人の意思による転職であっても、先方に対する配慮を欠いたといわざるを得ない。」と評価されていることからすれば、E氏の指示は合理性を欠いたものであるところ、申立人の上記行動を申立人に不利益に評価すること自体が適切さを欠いているといわざるを得ません。

また、②の点については、申立人が、配転命令の内示を取引先に伝えたといういわゆる社内情報の漏洩の点については、当初、上記評価表に「社内情報の顧客への漏洩」と明記されていたところ、申立人がE氏に対して「業務指示違反や機密漏洩とはいったい何のことを言っているのですか、何か証拠があって言っているのですか。」と質問し【甲96・申立人作成の陳述書】、E氏が「組織の規律を乱した」と書き直したことが認められます（争いなし）。そうであるとすれば、少なくとも、貴社が主張するところのいわゆる社内情報の顧客への漏洩については、E氏が、根拠のないことを認めてこれを撤回したことが認められますから、貴社の主張に合理性はありません。

#### オ 小活

上記のような、合理的根拠のない全面的接触禁止、不明確かつ達成できない業務目標の設定、月次面談等における申立人に対する不適切な言動、申立人に対する著しく低い人事評価の継続など、貴社における申立人に対する一連の対応は、いずれも申立人の人格や尊厳を侵害し、精神的苦痛を与え、働く環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりするものです。

したがって、これらの行為は、いずれも申立人に対するパワーハラスメントであると認定できます。

また、これらの対応は、本件通報後短期間に行われた配転命令後に行われていることから、貴社によるこれらパワーハラスメントは、本件通報に対する報復等として行われたことも認められます。

従って、貴社のこれら一連の対応は、申立人に対する人格や尊厳を侵害する行為であり、人権侵害であると認められます。

その結果、申立人は、社内において周囲からも孤立した状況にあり、業務に当たって、社内外の者とほとんどコミュニケーションを取ることができない状況にあります。

そして、当該人権侵害行為が長期間に及ぶことなどを考慮すれば、申立人に対する人権侵害の程度は、極めて重大です。

### 3 結論

以上のように、貴社における本件情報漏洩行為、その後の不必要かつ不当な動機・目的に基づく配転命令及び一連のパワーハラスメントは、いずれも申立人に対する重大な人権侵害と認定しました。

よって、頭書のとおり警告します。

以 上