

技術者倫理 第12回 第12章 警笛ならし(または内部告発)

教科書：技術者の倫理入門(第五版)
杉本泰治，高城重厚 著

富山県立大学 工学部
非常勤講師 竹内勝信

1

12.1 富里病院医師解雇事件-1

■ 標準事例

- ・内部告発を理解するには⇒標準事例があると良い
- ・富里病院の事例は、専門職が企業などに勤務して働く場合の標準事例にふさわしい
- ・社会で現実におきこることは様々で、
⇒事例を収集して並べるだけでは良く分からない
- ・標準事例によって「内部告発」というものの仕組みを理解し、それと対照しながら、実務問題や他の事例に取り組むのがよい
- ・富里病院の事例は、
医科大学を卒業したての医師の活動の記録でもある
清新な感じの若い医師のイメージが理解に役立つ

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

2

2

12.1 富里病院医師解雇事件-2

■ 事件の概要

- ・医療法人の病院に勤務する医師2人
病院で不適切な治療が継続⇒保険所に申告(通報)
⇒病院から懲戒解雇⇒不当解雇で東京地裁に提訴
- ・山城医師(原告)
1989年3月 国立の医科大学を卒業
1989年5月 医療法人恩誠会(被告)の富里病院
(老人特例病院)に内科医として勤務
- ・平石医師(原告)
1990年11月 大学同級の山城医師の紹介で
同じ内科医として勤務
- ・山城医師が平石医師に就職を紹介したことから、
二人の医師の強い結びつき(連帯)がうかがわれる

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

3

3

12.1 富里病院医師解雇事件-3

- ・恩誠会(被告) 北原理事長兼富里病院長
実質的経営者=村上会長が経営権、人事権を掌握
北原院長および同病院医療関係者
90年末頃 患者のMRSA保菌者が増えていること気付く
91年4月頃 北原院長のもと
両医師が他の医師や看護師と勉強会などを開催
手洗い、消毒の励行、感染症患者の隔離
第三世代抗生物質の投与を控えるなどを相互確認
- 91年5月頃 平石医師が感染防止対策マニュアルを作成
専門職として積極的に寄与している
- 91年6月末 K医師が検査結果に関係なく、
第三世代抗生物質を連続投与
⇒山城医師が気づき、K医師の診療方針に疑問をもつ

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

4

4

12.1 富里病院医師解雇事件-4

山城、平石両医師(被告)

- 院長やK医師の許可を得ずに、K医師担当患者のカルテをメモ、検査報告書等のコピーを持出して分析
(一般に就業規則違反⇒患者保護から正当化できる)
- K医師が検査結果と無関係に抗生物質の多用
⇒このような投薬方法がMRSAの発生率を高めている
- 91年7月頃 山城、平石医師
北原院長、村上会長にK医師の指導を上申
北原、村上⇒指導改善、K医師解雇を約束
しかし、その後もK医師の診療方法に全く変化なし
北原院長や村上会長の言動から、
本当は、K医師に指導改善するつもりは全く無く
営利本位から許容している?⇒疑いをもつ

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

5

5

12.1 富里病院医師解雇事件-5

- 91年11月 村上会長が死亡⇒村上夫人が実質的経営者
- 91年12月6日 村上夫人 要求の書面化を求める
平石医師⇒18項目の「要求」事項を作成
=病院設備の改善、診療内容の適正化など
- 12月10日 村上夫人、北原院長、柴田理事らに「要求」
柴田理事らの態度などから、改善の意思なしと判断
佐倉保健所へ富里病院の実態を上申する決意
- ・両医師=不正を発見して直ちに保健所へ通報せず
=病院内で改善に向けて努力⇒とても重要
- ・病院が正常に運営されて繁盛⇒職員共通の利益
- ・通報して病院の経営を揺るがす⇒職員を不安にする
- ∴通報せずに努力したのは=同胞への誠実な思いから

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

6

6

12.1 富里病院医師解雇事件-6

- 11日 両医師：勤務時間中に佐倉保健所へ赴いて
保健所長に実態を上申、指導改善を求めた
12日 富里病院：保健所に確認して何らかの申告が判明
村上夫人、柴田、北原⇒山城、平石に解雇を告知
- **訴訟と判決**
92年1月 両医師：解雇の無効を法廷で争うと通告
92年2月 "：他の病院に常勤として勤務
93年1月 両医師⇒医療法人を相手に訴訟を起した
医師の地位の確認、未払い給与の支払を求める
医療法人⇒両医師に損害賠償請求の反訴を起した
両医師が新聞記者の取材で説明、記者会見で発表
⇒マスコミから名誉を毀損された

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 7

7

12.1 富里病院医師解雇事件-7

- **判決**
1995年11月 東京地裁での判決
解雇は、解雇権の濫用で無効、医師の地位を確認
未払い給与約6200万円+月額75万円の支払を命ずる
医療法人の反訴は棄却
・両医師の保健所への通報
=形式的には就業規則違反⇒解雇理由となる
・両医師は1月に解雇⇒翌2月から他の病院で常勤
・医師(特に優れた)の場合=解雇後、転職が容易
・一般の人の場合=解雇後、転職が困難で生活に困る
新聞=内部告発で解雇された医師の全面勝訴の判決
=内部告発で解雇の効力が争われた事例は少ない
=内部告発が広く知られる前の1995年の事件

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 8

8

12.2 内部告発・警笛鳴らしの仕組み-1

- **用語**
・米国では「whistle-blowing、警笛鳴らし」
悪いことをしている人がいた場合⇒警笛を鳴らす
・日本=内部告発、本章=通報、不正、通報者とする
- **通報者-「内部」とは何か**
①企業で働く被用者が、組織内の不正を通報
②官公庁で働く公務員が、組織内の違反行為を通報
③業界コミュニティのメンバーが、コミュニティ内の不正を通報
④地域コミュニティのメンバーが、コミュニティ内の不正を通報
③④にコミュニティの語があるが、
①②も通報者が身を置くコミュニティがある
・コミュニティの内部における不正=通報の対象

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 9

9

12.2 内部告発・警笛鳴らしの仕組み-2

- **通報の性格**
・内部の秘密情報を漏出⇒コミュニティの内外に暴露
・コミュニティの人間関係を損ない、信頼関係を破壊する
・本来は不可だが、公益に資する場合は正当化される
・秘密を洩らされる側⇒公益で対立⇒秘密を漏らす側
富里病院の例では
医師として患者を保護する責務⇒保健所に通報
従業員として病院の秘密を守る義務⇒守秘義務
医師の責務⇔利益相反⇔従業員としての守秘義務
・2人の医師=通報に対して、懲戒解雇という報復
医師は直ぐに転職できたが、一般には生活の危機
・通報問題の焦点=通報者の保護あるいは救済にある

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 10

10

12.2 内部告発・警笛鳴らしの仕組み-3

- **通報の選択肢**
通報が有効、かつ正当化されるには通報の仕方が重要

表 12.2 警笛鳴らしを含む選択肢⁵

- ① 上司に、自分にできる最も気のきいた方法で婉曲に指摘する。
- ② 組織内で仕事上良い関係にある他の人に話し、上司を説得してもらう。
- ③ 上司に、その仕事を継続できないこと、そして転職を考えざるを得ないことを話す。
- ④ 他に職を探し、それが確保されてから、所属の技術者団体またはその仕事を停止する権限ある者に伝える。
- ⑤ ただちに新聞社または所属の技術者団体へ行き、警笛を鳴らす。
- ⑥ 単純に他の職を探し、雇用者の行動についての情報は他に洩らさず、その仕事は他の技術者によって継続されるようにする。
- ⑦ 抗議しないで現状を続ける。

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 11

11

12.2 内部告発・警笛鳴らしの仕組み-4

- **通報の選択肢**
・コミュニティの人間関係を考慮
・不正を正す権限者に、情報が迅速かつ正確に伝わる
・通報者に対する報復を考慮して、通報先を選択

通報には通常次の4種類がある

- ① 名乗って公表=身元が雇用者に知られる(顕名)
 - ② 匿名を条件に通報=通報先は身元を公表しない
 - ③ 匿名の投書、電話=通報先は知らない(無名)
 - ④ 利益目的でライバルやマスコミに通報(密告)
- ①~③が一般的な通報の形態
②③は通報者が分からないので報復なし=保護不要
①では通報者は報復の危険を考慮する必要あり

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 12

12

12.3 法による救済の方法-1

- **米国と日本の法の違い**

2000年4月新聞の投書：日本における通報問題の出発点

- ・ **アメリカ**：自由化のお手本とされる
内部告発＝良心に従っての行動、正義の行動
法的にも解雇、不当処遇が禁止されている？
- ・ **日本**：
内部告発＝所属組織への裏切りとして罪悪視
＝労組すら企業悪を擁護する立場
身分保障され、市民として、所属企業の反社会的
行為を告発できる社会＝真の自由社会とだと主張
- ・ **米国は進んでいて？日本は遅れている？**
というのが日本における通報問題の出発点
⇒ **しかし、日本は必ずしも遅れていなかった**

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 13

13

12.3 法による救済の方法-2

- **米国では**

米国では、近年までコモン・ロー(後出)上の
随意雇用のドクトリン(法理)を適用

- ・ 雇用契約に雇用期間などの定めがない場合、
雇用者は被用者を何時でもどんな理由でも解雇可能
- ・ 実際、**通報者の解雇が正当化**されていた
(1967年 ゲーリー対U Sスチール事件)

↓

- ・ **1980年前後 公序に違反する解雇は無効との判決**
しかし、契約自由の原則のもと雇用契約の効力を
認める思想が強固⇒通報者保護には制定法が必要
- ・ **1982年4月 ミシガン州が警笛鳴らし保護法を制定**

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 14

14

12.3 法による救済の方法-3

- **日本では**

第二次大戦後 弱い立場にある労働者を保護する政策

- ・ **雇用者が労働者を解雇する場合の予告**
雇用契約についての民法の規定では2週間のところ
労働基準法では**30日前**とした(労働法20条1項前段)

逆にいえば、
雇用者は、30日前に予告すればいつでも解雇できる
＝自由な解雇の権利＝**解雇権を保障された形**

↓

- ・ 高度成長前 労働者は雇用の機会に恵まれず
解雇はそのまま生活の危機であった

∴**裁判所は、解雇権を制限して労働者を救済する理論**

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 15

15

12.3 法による救済の方法-4

日本の法制の根本原則の一つ

- ・ 権利の濫用は無効＝**解雇権濫用の法理**を適用した
「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な
理由を欠き社会通念上相当として是認することがで
きない場合には、権利の濫用として無効となる」

解雇権濫用の法理による救済

1995年 富里病院医師解雇事件の判例より早い
1975年 本採用拒否事件の判決にさかのぼる

日本は後れたのではない
裁判による通報者救済ではむしろ日本が先行した

2003年6月 労働基準法が改正され
解雇権濫用の法理がそのまま取り入れられた

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 16

16

12.3 法による救済の方法-5

- **制定法と判例法**

日本の裁判所：通報者を保護する制定法はない
解雇権濫用の法理を用いて通報者を救済した

米国の裁判所：随意雇用のドクトリン(法理)
制定法だけが法ではない

法＝制定法＋判例法

- ・ 制定法＝議会の議決をへて成立
- ・ 判例法＝判例の積み重ねによって社会的に承認
- ・ ドクトリン(法理)＝判例法となる一歩手前
- ・ 判例法＝コモン・ローは、社会に共通の法を意味
- ・ 判例法は、使う使わないは裁判官にまかされる
- ・ 制定法は、どの裁判所でも使われる安定性がある
- ・ 判例法が形成されたのち、制定法になることも多い

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 17

17

12.3 法による救済の方法-6

- **公益通報者保護法** 2004年制定 2005年施行

- ① **通報者** 公益通報者保護法で救済されるのは、
労働者と派遣労働者に限られる
企業で働く被用者が、組織内の不正を通報
- ② **通報事項** 公益通報者保護法で保護されるのは、
別表＝**関係のありそう多くの法律が対象**
保護の対象外とされる可能性はほとんどない
- ③ **通報先**
(A)：労働提供先もしくはその指定先？
(B)：**権限のある行政機関**
(C)：発生や被害拡大の防止に必要と認められる者
＝**新聞社などのマスメディアを含む**

※イ～ホの制限＝無秩序なメディアへの通報は制限

技術者倫理 第12回 警笛ならし(または内部告発) 18

18

12.3 法による救済の方法-7

■ 法律の使いやすさ

1947年 既に労働基準法に通報を保護する規定が存在
＝しかし、ほとんど利用されなかった

1989年 富里病院医師解雇事件では
労働安全衛生法97条を用いる余地があったが、
実際には、**解雇権濫用の法理を用いて救済した**

・制定法＝条文の字句が厳密に解釈され、救済が制限
・**解雇権濫用の法理＝救済に前向き**

⇒労働基準法に入った(制定法)

- ・公益通報者保護法が適用しにくければ
- ・労働基準法のこの規定を適用してもよい
- ・もともとの解雇権濫用の法理も、利用できる

※使いやすしい法律を使って、通報者を保護すべき！

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

19

19

12.3 法による救済の方法-8

■ 報奨金説の限界

内部告発が社会の話題になった初期、通報は公益に役
立つから報奨金で推奨すべきとの説が有力だった

・通報報奨金＝お金目当て通報は人倫にもとる
＝乱用される⇒**批判される**

・告発される不正＝窃盗や詐欺にも等しい行為
⇒どンドン摘発することが人倫にも合致する

・不正行為をしなければ告発されない
" 告発されても防御できる

・**不正行為を秘匿する人間関係を保護する必要なし**

・**公務員が告発しなければ、懲戒事由に該当する**

・富里病院事例 2人の医師が、報奨金を目当てに、
佐倉保健所へ通報する可能性は低い⇒**報奨金の限界**

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

20

20

12.4 技術者の通報対策-1

■ 定型的な対策

- ・倫理委員会の設置
- ・担当役員の任命
- ・倫理推進／コンプライアンス部門の設置
- ・ヘルプラインの設置
- ・役職員を対象とした研修
- ・意識調査の実施

ヘルプライン＝問題を早期に発見し、問題解決を図る

内部窓口＝倫理委員会など内部に置く

外部窓口＝通報者の匿名など秘密保持のため

法律事務所など外部に置く

定型的な対策＝倫理や内部通報問題への取り組みを
確認し、内外に開示する意義がある

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

21

21

12.4 技術者の通報対策-2

■ 実体的な対策

・不正やその兆候を発見
⇒直ちに内部や外部窓口へ通報＝**適切ではない**

・**コミュニティの役割が重要**
＝職場で隣り合う人が対話し信頼し合う人間関係
＝倫理の原点

・不正やその兆候を発見
⇒隣り合う同士で相談し、対策を考えるのが重要

・通報をめぐる勝訴した判例
＝共通するのは、通報者側が孤立していない

・**第1話 雪印食品牛肉偽装事件**
雪印食品の不正⇒西宮冷蔵が発見⇒内部告発⇒廃業
いきなり外部へ通報して、業界から制裁を受けた？

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

22

22

12.5 第12章まとめ

■ 技術者としての生活には、公益、個人の利益、
コミュニティの利益がある。

■ 技術者倫理で通報について学習することは、
不正やその兆候を見つけた場合、適切な判断
ができるようにすることであって、単に、公
益のためだから通報せよ、というような学習
ではない。

⇒ビデオ：内部告発，不正を正すために
＝24分48秒

技術者倫理

第12回 警笛ならし(または内部告発)

23

23

内部告発-2 班目春樹作



24



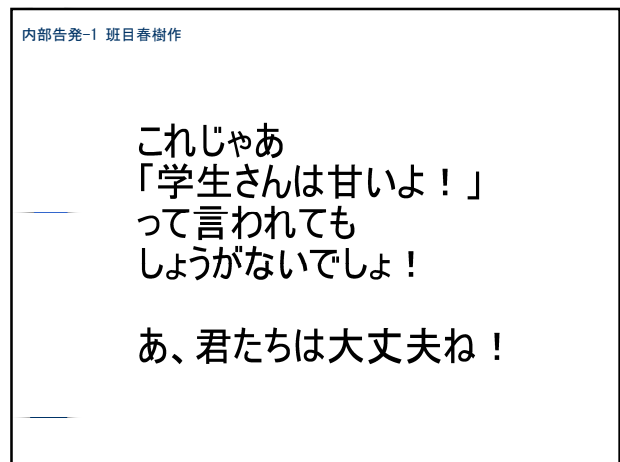
25



26



27



28