

令和7年（ネ）第■■■■号 損害賠償請求事件

控訴人 ■■■■

被控訴人 ENEOS株式会社

控訴理由書

令和7年6月6日

東京高等裁判所第7民事部 御中

控訴人 ■■■■

第1	はじめに	2
第2	控訴の理由	2
1	「調査結果等の通知」は法的義務であること	2
	(1) 「調査結果等の通知」は、法令に基づく被控訴人の義務である	2
	(2) 本件規程の解釈及び被控訴人自身の表明から導かれる義務及び責任	3
	(3) 実名を開示して通報を行った者に対する義務の発生と合理的期待の形成	4
	(4) 被控訴人等の対外的表明による合理的期待の形成	5
	(5) 小括	7
2	「調査結果等の通知」に違反する行為の存在	7
	(1) 一審判決の読み替えによる誤り	7
	(2) 通知義務は契約違反及びその違反のおそれにも及ぶ	8
	(3) 本件返金措置及び本件契約締結は、本件規程に基づく対応策等である	9
	(4) 本件規程に基づく是正措置及び再発防止策、又は対応策の不通知	10
	(5) 小括	11
3	「調査結果等の通知」に違反する行為が控訴人に及ぼした影響	11
	(1) 控訴人の認められるべき法的利益	11
	(2) 控訴人の法的利益の侵害	12
	(3) 控訴人の心理的安全性の侵害	13
	(4) 小括	13
第3	結論	13
第4	控訴人の主張と一審判決の解釈との相違について	13
	文末脚注	16

第1 はじめに

本書では、令和6年（ワ）第24718号の令和7年3月31日判決については、「一審判決」と略して記載し、一審判決を引用する際には「一審判決〇頁」のように記載する。また、特に断らない限り、一審判決が用いたのと同様の用語及び本件規程（乙1）で定義された用語を用いる。

被控訴人が控訴人に対し、人事部長承認済みのメールで、被控訴人の社内文書を証拠として提出する行為が、会社との信頼関係を損なうものとして、懲戒処分に該当する可能性があるとの通知をしている。加えて、被控訴人は、控訴人に対し、代理人を通じて、控訴人が主張する社内規程や社内文書の内容について、被控訴人が否認や主張を行っていない場合には、当該事実に関与していないものとして立証は不要である旨を告げている。

控訴人としては、社内文書を証拠として提出することが懲戒処分の対象となり得る旨の被控訴人の指摘を踏まえ、まずは、各事実関係について争いの有無を整理した別紙（文末脚注）を作成し、被控訴人の認否を確認した上で、必要に応じて追って証拠を提出する予定である。

第2 控訴の理由

1 「調査結果等の通知」は法的義務であること

(1) 「調査結果等の通知」は、法令に基づく被控訴人の義務である

一審判決は、「通報者との関係においては、通報を行ったことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、調査結果等を通知することとされているにとどまることが認められる。」と判示している。^{*1}

しかしながら、一審判決において「とどまる」とされている「通報者に対する不利益取扱いの禁止」及び「通報者に対して調査結果等を通知すること」

（以下、本件規程3.6(1)に基づく「調査結果等の通知」及び改正後の本件規程に基づく「調査結果等の通知」を総称して「**調査結果等の通知**」という。）は、公益通報者保護法及び同法に基づく法定指針（以下「**法定指針**」という。）は、公益通報者保護法及び同法に基づく法定指針（以下「**法定指針**」という。）に事業者の義務として規定されている。

加えて、被控訴人は、ENEOSホールディングス株式会社（以下、被控訴人及びそのグループ会社を総称して「**被控訴人等**」という。）の企業ホームページにおいて、被控訴人における内部通報制度（以下、単に「**内部通報制度**」という。）が公益通報者保護法に則した制度である旨を公表している（以下、このような企業ホームページ上の表明を「**対外的公表**」という。）。^{*2}

このような対外的公表に照らせば、本件規程は、単なる企業内部の自律的規範にとどまるものではなく、公益通報者保護法、法定指針、指針の解説及び民間事業者向けガイドラインに準拠して制定された規程であることが明らかである。

したがって、内部通報制度における「調査結果等の通知」は、被控訴人自らが「法令に則した制度」と位置付けてる制度における法令に基づく被控訴人の義務である。

(2) 本件規程の解釈及び被控訴人自身の表明から導かれる義務及び責任

前記(1)で述べたとおり、被控訴人は、自らの内部通報制度が公益通報者保護法に則した制度であると公表している。令和4年の改正公益通報者保護法（以下「改正法」という。）施行に伴い、本件規程にも新たに「従業員等」や「レポーティングライン」の定義等が追加されたが、「調査結果等の通知」に関しては、通知事項など特段の変更が加えられていない。^{※3}

したがって、法定指針第4の3(2)に規定された「是正措置等の通知に関する措置」は、改正法の施行前後を通じて、本件規程に基づく「調査結果等の通知」と整合するものであり、「調査結果等の通知」の解釈にあたって指針の解説を参照することは合理的である。

そして、指針の解説20頁第3Ⅱ3(2)②「指針の趣旨」に照らすと、事業者から情報提供がなければ、通報者が対応状況を把握できない場合が多いため、事業者は、対応結果及びこれに関する措置を通報者に通知する必要があるとされている。

さらに、被控訴人は、改正法を内部通報制度に反映させる以前、①従業員向けに設けられた被控訴人社内のイントラネット上の内部通報制度専用ページ、②制度に関する研修資料、③制度の利用件数を定期的に公表する文書（以下、これらを総称して「従業員向け制度説明資料」という。）において、いずれも被控訴人による「責任ある調査・フィードバック」の実施を明記していた。また、本件規程の各項番を示して解説する資料においても、本件規程3.6の解釈として、「通報後は責任ある調査・フィードバックを行います。」と明記されていた。^{※4}

以上のとおり、「調査結果等の通知」を行う義務及び責任については、法定指針及び指針の解説から導かれる解釈のみならず、従業員向け制度説明資料にも明示されており、被控訴人は、改正法の施行前から、「責任ある調査・フィードバック」を実施する責任を自らに課していたことが認められる。

(3) 実名を開示して通報を行った者に対する義務の発生と合理的期待の形成

従業員向け制度説明資料には、「クリックして内容を必ずご確認ください。」との赤字表示付きで示したリンクが記載されており、そのリンク先には、「通報後は責任ある調査・フィードバックを行います！」との文言が明記されている。このフィードバックの対象については、「（実名で通報した場合のみ）」との赤字による注記が付されており、加えて「匿名の場合、通報窓口からあなたへの通知（通報を受け付けたこと・調査結果など）は行うことはできませんのでご注意ください。」との注意書きも併記されている。さらに、上記以外の従業員向け制度説明資料においても、被控訴人が「責任ある調査・フィードバック」を実施する旨の記載とともに、「実名通報の場合は、調査結果のフィードバックを実施する」旨が明記されている。^{※5}

さらに、被控訴人等の内部通報制度に関する対外的公表において、「実名での通報者に対しては調査結果をフィードバックしています。」と記載しており、本件通報当時の「JXTGエネルギー CSRレポート 2017」における「コンプライアンスホットライン 通報フロー図」にも、「調査結果等の通知（実名通報者のみ）」との記載がある。^{※6}

本件規程3. 6 (1) にも実名通報者に対して「調査結果等」を通知する旨の規定があり、通報者が「調査結果等の通知」を受けるための具体的な要件が明確に規定されているといえる。さらに、同アないしエには、実名通報者に対する「調査結果等の通知」の際の通知事項も明確に規定されている。

このように、被控訴人は、自ら社内外に対して、実名通報者に対する「調査結果等の通知」を行う旨を表明している。これにより、通報者においては、実名を開示して通報を行えば「調査結果等の通知」を受けられるとの期待が形成されているといえる。

したがって、通報者があえてリスクを負ってまで実名を開示して通報を行うのは、本件規程に基づく「法令等に違反する事実または違反するおそれのある事実」について、その事実の有無及びその事実に対する措置の有無について、適切な通知がなされるとの合理的な期待に基づくものと評価すべきである。

仮に、被控訴人に対して実名通報者への「調査結果等の通知」を行う義務が認められないとすれば、通報者があえて実名を開示して通報を行うことに対する合理的な動機は失われることになる。

(4) 被控訴人等の対外的表明による合理的期待の形成

ア 被控訴人等が表明する「ガバナンス・コードの実践」について

被控訴人等は、社内外に対して公表している「ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針」第2章の2において、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」（以下「ガバナンス・コード」という）の全ての原則に承諾することを基本方針とし、これを実践する旨を明記している。そのガバナンス・コードの【原則2－5．内部通報】は、従業員等が不利益を懸念することなく疑念を伝えることができるような運用を含めた体制整備を企業に求めるものであり、企業にその責務が課されている。^{※7}

そして、消費者庁が公表した「公益通報ハンドブック」における記載のとおり、「調査結果等の通知」は、通報者の通報窓口への信頼を確保するために必要であると解される。^{※8}

したがって、ガバナンス・コードの全原則への承諾を社内外に対して自ら宣言している被控訴人は、原則2－5に基づき、通報者が制度を信頼して通報を行えるよう適切に「調査結果等の通知」を行う責任を負う立場にある。

イ 被控訴人等が表明する「コンプライアンスの徹底」について

被控訴人等及びその社長・役員は、社内外に対し、「コンプライアンスの徹底」に関するコミットメントを公表している。これについては、2010年（平成22年）に制定されたコンプライアンス規程6(1)に、「社長は、業務上のあらゆる場面において、常に法令等を遵守し、これに違反する行為を一切行わない旨を社内外に表明し、コンプライアンスの実現に責任を持って取り組む。」との規定が置かれており、被控訴人の「コンプライアンスの徹底」ための取組みは単なる理念にとどまらず、具体的な規程にまでその責任が明示されている。また、ENEOSグループコンプライアンス活動基本規程にも同旨の内容が規定されている。^{※9}

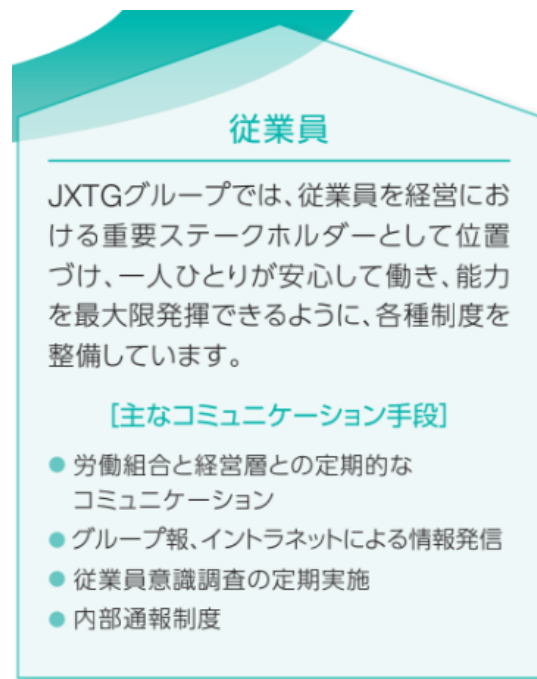
さらに、被控訴人等の企業ホームページの「コンプライアンス」のページには、「適切な内部通報対応」が順調に達成している旨が公表されており、被控訴人等が社内外に対して表明する「コンプライアンスの実現に責任を持って取り組む」には、被控訴人が本件規程に基づいて、その内容を適切に実施することも含まれている。^{※10}

したがって、被控訴人自らが社内外に対し、「コンプライアンスの徹底」を表明したことにより、通報者が適切な「調査結果等の通知」を受けられると信頼することは、十分な根拠を有する自然な期待であるといえる。

ウ 被控訴人等が表明する「心理的安全性の確保」について

被控訴人等及びその社長は、社内外に対して、職場における従業員の「心理的安全性の確保」のために「01 相手を尊重する」「02 相手の話を聞く」「03 言うべきことを伝える」という3か条を徹底的に実践することを表明している。これは、被控訴人の職場における「双方向の建設的なコミュニケーション」のための取組みである。^{※11}

職場におけるコミュニケーションに関連して、被控訴人等の企業ホームページの「ステークホルダー・エンゲージメント」の項には、内部通報制度が従業員との「主なコミュニケーション手段」の一つであることを記載しており、本件通報当時の「JXTG REPORT CSRレポート 2017」においても、これと同様、以下引用①の記載がある。^{※12}



引用① 「JXTG REPORT CSRレポート2017」 14頁より

また、被控訴人等のグループCCOマニフェストにおける被控訴人等が目指すべき絵姿は、「コンプライアンスの重要性が組織の隅々までに根付くことにより、従業員が安心して、誇りを持って働ける環境を実現する。」である。^{※13}

このように、被控訴人自身が、内部通報制度を従業員との「主なコミュニケーション手段」と位置付け、その制度運用を通じて従業員の心理的安全性を確保する姿勢を社内外に対して示している以上、通報者が制度を利用することにより、通報者が適切な「調査結果等の通知」を受けられるとの合理的

期待を抱くのは当然である。

エ 合理的期待の形成

以上に挙げた被控訴人による対外的公表及び制度運用に関する継続的な表明は、いずれも、通報者に対し、本件規程に基づく「法令等に違反する事実または違反するおそれのある事実」について、その事実の有無及びその事実に対する措置の有無について、適切な通知がなされるとの合理的な期待を形成させるものである。

かかる期待は、単に通報者個人の主観的信頼にとどまらず、被控訴人の一貫した制度の運用や対外的公表に基づいて客観的に形成されたものであり、信義則上も保護に値するものである。

(5) 小括

以上により、改正法の施行前後を通じて、

- ① 被控訴人自身の対外的公表及び従業員向け制度説明資料に明示されているとおり、被控訴人は、実名通報者に対して「責任ある調査・フィードバック」を実施する義務及び責任を自らに課し、これを表明していること
 - ② 通報者においては、本件規程、従業員向け制度説明資料及び被控訴人自身の対外的公表に基づき、実名を開示して通報を行えば「調査結果等の通知」が受けられるとの合理的期待が形成されていること
- との事情に照らせば、被控訴人には、実名通報者に対して「調査結果等の通知」を行う法的義務が認められるというべきである。

2 「調査結果等の通知」に違反する行為の存在

(1) 一審判決の読み替えによる誤り

一審判決は、「被告がGSTを支払ったことがコンプライアンス違反となる事項ではない旨（本件調査報告）GSTの還付をするかは任意であり、還付を受けないまでも不正行為等には当たらない旨（本件追加調査報告）の各判断をしたことが不相当であると認めるに足りる的確な証拠もない」と判示している。^{※14}

しかしながら、控訴人及び被控訴人のいずれも、「被控訴人がGSTを支払ったこと」自体について、「コンプライアンス違反となる事項ではない」と判断されたと主張しているわけではない。

加えて、被控訴人は、一審において、控訴人が被控訴人と本件取引先との契

約の内容について調査が行われたかどうかについて確認できない状況であったことを認めている。^{※15}

さらに、被控訴人は、未だに、本件調査報告における「コンプライアンス違反となる事項ではない」と判断した対象事項の具体的内容を明らかにしていない。

したがって、「被控訴人がG S Tを支払ったことがコンプライアンス違反となる事項ではない旨の判断をした」との一審判決の判示は、当事者双方の主張及び証拠の内容を読み替えたものであり、誤りである。

一審判決は、上記判示に続けて、「不相当であると認めるに足りる的確な証拠もない」とも述べているが、そもそも被控訴人が判断対象となった具体的事実を明示していない以上、控訴人に対し、不特定の判断対象について「不相当性」を立証することを求める一審判決の構造自体が不合理である。

また、「G S Tの還付をするかは任意であり、還付を受けないままでも不正行為等には当たらない旨（本件追加調査報告）」について、還付の任意性の点は、そもそも不正行為等の評価の対象になり得ない。

ちなみに、本件の争点ではないが、念のため、以下を補足する。

「還付を受けないまま」との状態が不正行為等として評価され得るのは、控訴人が上司Aに対してG S Tの支払（以下「**G S T支払**」という。また、本件通報の内容であり、かつ本件の発端となったG S Tの支払を以下「**本件G S T支払**」という。）について相談した際に、上司Aの対応が、行動基準1 1 (3)

（「私たちは、業務上必要なすべての記録および報告を、事実に基づき、正確に、遺漏なく、かつ適時に作成します。」）に違反していたか否かが判断される場合である。本件調査報告の後、上司Aらは、控訴人に対し、G S Tの還付に関する情報を共有したが、その「還付」の対象に本件G S T支払が含まれていたか否かは不明確であった（甲20）。

(2) 通知義務は契約違反及びその違反のおそれにも及ぶ

従業員向け制度説明資料においては、「法令等」について、「「法令等」には、法令のほかに社内規程類や契約なども含まれます」と明記されており、この文言には黄色のマーカーによる強調が施されている。^{※16}

また、本件規程1. 2 (1)においても、これと同旨の規定が存在する。

加えて、本件規程3. 6 (1)アないしエは、「調査結果等の通知」について、通知事項を明確に規定しており、被控訴人は、「法令等に違反する事実が確認された場合」に限らず、「法令等に違反するおそれのある事実が確認された場合」においても、本件規程に基づく「調査結果等の通知」を行う義務がある。

このように、本件規程上の「法令等」には、法令に限らず社内規程や契約も含まれ、また、「調査結果等の通知」の対象も「違反の確認」に限られず、「違反のおそれ」についても及ぶことが明示されている。

したがって、「調査結果等の通知」を行う義務は、対象事実が法令等に違反するおそれのある場合にも生じるものであり、その義務の有無は、対象事実が法令違反であるか、社内規程違反又は契約違反であるかという違反種類の違いによって左右されるものではない。

(3) 本件返金措置及び本件契約締結は、本件規程に基づく対応策等である

控訴人は、本件通報及びこれに関する控訴人と被控訴人とのやり取りを通じて、被控訴人に対し、実名で本件G S T支払の存在を告げていた。^{※17}

そして、一審で述べたとおり、本件G S T支払は、オーストラリアのG S T法又は契約に違反する事実に該当する可能性があり、本件規程に基づく「法令等に違反する事実または違反するおそれのある事実」に該当する。^{※18}

被控訴人は、本件通報を受け、平成29年2月7日に調査補助者と上司Aが協議を行うという対応を行った。^{※19}

その後、被控訴人は、同年5月の本件取引先の請求から同年1月から4月にかけてのG S T支払分を差し引くという措置（以下「**本件返金措置**」という。）を講じた。^{※20}

さらに、本件調査報告の後、本件取引先との従前の契約の終了後に、本件取引先と新たに契約を締結した（以下「**本件契約締結**」という。）。本件契約締結では、「オーストラリア国外の顧客に対するサービス提供費用には、オーストラリアG S Tを課さない。なお、本件取引先がG S Tを課すべきと判断すれば、G S T込みで請求する権利を有する」との新たな契約条項が明記された。

^{※21}

この新たな契約条項は、本件取引先に対するG S T支払について、従前の契約において明文化されていなかったG S T支払義務の有無を明確化するものであり、本件通報及びこれに関する控訴人と被控訴人とのやり取りを契機として、G S T支払に関する契約内容が見直されたことを示すものである。

以上の経緯からすれば、本件返金措置及び本件契約締結は、いずれも本件規程に基づく是正措置及び再発防止策、又は対応策に該当する。

(4) 本件規程に基づく是正措置及び再発防止策、又は対応策の不通知

前記1(2)で述べたとおり、指針の解説に照らせば、本件規程に基づく「調査結果等の通知」は、事業者から情報提供がなければ、通報者が対応状況を把握

できない場合が多いため、事業者は、対応結果及びこれに関する措置を通報者に通知する必要があるとされている。

そして、本件規程 3. 6 (1) エに基づく通知事項は、「本通知後、不正行為等が是正されない場合、不正行為等が再発するおそれがある場合、または通報を行ったことを理由とする不利益な取扱いを受けた場合には、再度、通報窓口に通報することが可能であること」と規定されている。

また、同 3. 9 は、「フォローアップの実施」について規定しており、被控訴人が同 3. 6 (1) エに定める内容を含む再通報を受けた場合は、同 3. 1 ないし 3. 6 に基づいて対応する旨を規定している。

したがって、同 3. 6 (1) アないしウに基づく通知事項は、通報者が、契約違反及びその違反のおそれも含む「法令等に違反する事実または違反するおそれのある事実」について、その事実の有無及びその事実に対する措置の有無を自ら判断し得る程度に、行動基準 1 1 (3) が求める「正確性及び遺漏のなさ」を満たすものでなければならない。

しかし、被控訴人は、本件調査報告において、控訴人に対し、「コンプライアンス違反となる事項ではない」と判断した対象事項の具体的内容を明らかにせず、実際に実行した本件規程に基づく是正措置及び再発防止策、又は対応策（本件返金措置及び本件契約締結）を通知しなかった（乙 1 1）。

本件返金措置については、本件メールにより控訴人と共有されたものの、同時に共有された「平成 28 年 1 1 月以降 G S T の法改正」については、実際に当該法改正が存在したか否かが、いまだ明らかでない（甲 2 0）。そのため、「本件 G S T 支払を含む G S T 支払の法令上又は契約上の適正性（以下「**G S T 支払の適正性**」という。）」についても、不明確なままである。

なお、通報者側の通報の態様に関して、本件規程又は従業員向け制度説明資料では、通報者が本件規程に基づく「調査結果等の通知」を受けるための要件として実名通報であることを求めているが、通報者側が「不正行為等」に関連する法令等の条文や問題行為の法的構成などを特定することまでは求めている。

また、既に述べたとおり、消費者庁が公表した「公益通報ハンドブック」や消費者庁のウェブサイトにおいても、通報に求められるのは、その後の調査や是正等が実施できる程度の具体性であり、法令等の内容を指定する必要がないとされている。^{※22}

ちなみに、一審判決は、「調査結果等に対する不服申立てに関する規定が置かれていない」と判示しているが、本件規程 3. 6 (1) エに基づく通知事項は、

同アないしウに基づく通知事項と一体として実名通報者に通知されるべきものであり、「フォローアップの実施」についても同3. 9に規定している。一審判決はこの点を考慮していない。したがって、「不服申立てに関する規定が置かれていない」という状態は、通知を受ける法的利益の有無を否定する判断の一要素にはなり得ない。なお、被控訴人は、本件各調査報告において、同3. 6 (1) エに基づく通知事項の通知も行っていない（乙11、乙12）。

(5) 小括

以上により、まず、「被控訴人がGSTを支払ったことがコンプライアンス違反となる事項ではない旨の判断をした」との一審判決の判示は、当事者双方の主張や証拠の内容を読み替えたものであり、誤りである。

被控訴人は、本件調査報告において、控訴人に対し、「コンプライアンス違反となる事項ではない」と判断した対象事項の具体的内容を明らかにせず、実際に実行した本件規程に基づく是正措置及び再発防止策、又は対応策（本件返金措置及び本件契約締結）を通知しなかった。

したがって、被控訴人に本件規程に基づく「調査結果等の通知」に違反する行為が存在する。

3 「調査結果等の通知」に違反する行為が控訴人に及ぼした影響

(1) 控訴人の認められるべき法的利益

従業員向け制度説明資料には、「実名通報の場合は、調査結果のフィードバックを実施する」旨の記載とともに、以下引用②の記載がある。^{※23}

例えばこんな時に、コンプライアンスホットラインはあなたの力になります！！

- ・職場で話し合っても解決できる見込みがない...
- ・職場全体が不正に関わっていて、とても話し合う雰囲気じゃない.....
- ・面と向かって違反行為を指摘する勇気がない.....
- ・ENEOSグループの別の会社の不正を見つけたが、どこに相談すればいいかわからない.....

通報窓口では、「法令等違反に該当するのかよく分からない・内部通報制度の内容についてより詳細に教えてほしい」といった相談も受け付けています。

お気軽にご連絡ください。

引用②「コンプライアンスホットライン（内部通報制度）とは？」より

本件G S T支払は、経費支払業務に従事する控訴人の手続を経て実行されたものである。^{※24}

控訴人は、G S T支払の適正性について疑義を抱き、上司Aに相談したが、解決には至らなかった。^{※25}

控訴人にとっては、支払業務の適正性や誤請求されやすい事項を把握しておくことが、その業務の性質上、業務を円滑に遂行し、かつ業務の正確性及び信頼性を担保する上で不可欠である。そして、本件取引先に対するG S T支払が契約違反及びその違反のおそれを含む法令等違反に該当するの否かを確認するため、控訴人は、あえて実名を開示して本件通報を行った。

前記2の(3)で述べたとおり、本件通報の内容に関して具体的対応が講じられていた以上、あえて実名を開示して通報を行った控訴人には、その講じられた具体的対応（本件返金措置及び本件契約締結）とともにG S T支払の適正性に関する通知を受ける法的利益があると解すべきである。

(2) 控訴人の法的利益の侵害

本件調査報告のその後、控訴人は、G S T支払の適正性を確認し得ない状態に置かれたまま、平成30年11月27日及び令和6年5月22日、本件G S T支払及びこれに関連する事実について、実名を開示して本件規程に基づく通報（以下、令和6年5月22日の通報を「**本件再追加通報**」という。）を行った。控訴人は、本件追加通報、本件再追加通報及びこれに関する控訴人と被控訴人とのやり取りを通じて、被控訴人に対し、本件G S T支払の事実を告げていた。^{※26}

しかし、被控訴人は、本件追加通報及び本件再追加通報に対しても、控訴人に対し、講じられた具体的対応（本件返金措置及び本件契約締結）とともにG S T支払の適正性について通知しなかった。^{※27}

このように、控訴人は、本件調査報告においてのみならず、その後においても、G S T支払の適正性及びこれに関する本件規程に基づく是正措置及び再発防止策、又は対応策（本件返金措置及び本件契約締結）に関する通知を受ける法的利益を引き続き侵害されている。

(3) 控訴人の心理的安全性の侵害

前記1(4)ウで述べた被控訴人等の社内外に対する表明のとおり、職場における「心理的安全性の確保」には、「双方向の建設的なコミュニケーション」が必要不可欠であり、また、被控訴人自身が、内部通報制度を従業員との「主なコミュニケーション手段」と位置付けている。また、消費者庁が公表した「公

益通報ハンドブック」に記載されているとおり、通報への対応状況を通報者へ伝えることは、通報者の通報窓口への信頼を確保するためにも必要である。

被控訴人は、控訴人の通報を受けて本件返金措置及び本件契約締結を実施しながらも、控訴人に対してG S T支払の適正性を秘匿した。このような対応は、控訴人の制度に対する信頼を損ない、控訴人の心理的安全性を損なう結果をもたらしたものである。

(4) 小括

以上により、被控訴人が、本件調査報告において、控訴人に対し、「コンプライアンス違反となる事項ではない」と判断した対象事項の具体的内容を明らかにせず、実際に実行した本件規程に基づく是正措置及び再発防止策、又は対応策（本件返金措置及び本件契約締結）を通知しなかったことは、その通知を受ける控訴人の法的利益を侵害したものであるというべきである。

さらに、このような被控訴人の対応は、内部通報制度に対する控訴人の信頼を損ない、ひいては心理的安全性をも損なう結果をもたらしたものと評価すべきである。

第3 結論

以上により、原判決は取消されるべきであり、さらに相当の裁判を求める。

第4 控訴人の主張と一審判決の解釈との相違について

一審判決では、控訴人の主張に対して控訴人の意図とは異なる解釈がなされている箇所が見受けられる。以下では、その具体的な相違点を示す。

- ① 一審判決における「①法令等に違反する事実又は違反するおそれのある事実があるのに、」及び以下の枠内に示す文言について（一審判決1頁19行目以下等）、控訴人は、単に法令等に違反する事実又は違反するおそれのある事実のみを根拠として主張しているのではなく、被控訴人が是正措置及び再発防止、又は対応策を実行したという事実に基づいて主張しているので、「①法令等に違反する事実又は違反するおそれのある事実に対して是正措置及び再発防止、又は対応策を実行したのに、」とする方が、意味の上ではより正確である。

一審判決の該当箇所

- ・ 1 頁 1 9 行目以下「①法令等に違反する事実又は違反するおそれのある事実があるのに、」
- ・ 6 頁 1 1 行目以下「①法令等に違反する事実又は違反するおそれのある事実が存在するの
に、」
- ・ 7 頁 6 行目以下「法令等に違反する事実又は違反するおそれのある事実であるのに、」

控訴人主張の該当箇所

- ・ 訴状 1 1 頁 2 3 行目以下、第 2 の 5 (2)「被告の本件規程 3. 6 (1) イ又は同ウ違反の存在」
ウないしオ
- ・ 原告第 5 準備書面 2 2 頁 1 行目以下、第 2 の 7 (3)「被告は、通報された G S T の支払に対し
て是正措置及び再発防止策等を講じたにもかかわらず、原告に対しては、調査報告において、
「コンプライアンス違反ではない」と通知した」他

- ② 一審判決における「被告の掲げる行動基準に違反した等と主張して、」及び以下の枠内に示す文言について（一審判決 1 頁 2 5 行目以下等）、控訴人は、「本件規程に基づく調査結果等の通知又はこれと同等の場面において、従業員（通報者）に対し、調査の過程において確認された事実に関して誤った認識を促すなど、行動基準第 1 1 項 (3) に違反する行為が存在した場合、本件規程 3. 6 (1) の違反として評価される。」（原告第 5 準備書面 7 頁 7 行目以下）と主張しているので、単に「被告の掲げる行動基準に違反した」とするのではなく、「被告の掲げる行動基準に違反するものであり、この違反により本件規程に基づく「調査結果等の通知」に違反する行為が存在したと評価される」とする方が、意味の上ではより正確である。なお、控訴人は、本件メールについて、「本件規程に基づく調査結果等に実質的に該当する。」（原告第 5 準備書面 2 3 頁 2 2 行目以下）と主張している。

一審判決の該当箇所

- ・ 1 頁 2 5 行目以下「被告の掲げる行動基準に違反した等と主張して、」
- ・ 6 頁 1 6 行目以下「行動基準 1 1 (3) に違反したことを債務不履行又は不法行為と主張している。」
- ・ 6 頁 2 6 行目以下「本件規程及び行動基準に違反することは、その信義則上の義務違反となる。」
- ・ 7 頁 1 7 行目以下「行動基準 1 1 (3) に違反したから、直ちに債務不履行となる。」
- ・ 8 頁 2 6 行目以下「行動基準 1 1 (3) に違反したことが契約上の義務又は信義則上の義務に違反するとして、」
- ・ 1 0 頁 5 行目以下「原告は、本件規程及び行動基準の違反が直ちに被告の債務不履行又は不法行為を構成する旨主張する。」
- ・ 1 1 頁 7 行目以下「原告は、本件規程及び行動基準に違反した場合、本件規程に基づく具体的

な行為を行うべき信義則上の義務に違反する旨主張する。」

控訴人主張の該当箇所

- ・原告第5準備書面3頁5行目以下、「調査報告の内容は、行動基準第11項(3)が求める「正確性及び遺漏のなさ」を満たすものでなければならない。」
- ・同7頁7行目以下、「本件規程に基づく調査結果等の通知又はそれと同等の場面において、従業員（通報者）に対し、調査の過程において確認された事実に関して誤った認識を促すなど、行動基準第11項(3)に違反する行為が存在した場合、本件規程3.6(1)の違反として評価される。」

- ③ 一審判決における「行動基準は、本件規程1.2(1)に定める「法令等」に含まれるから、本件規程及び行動基準に違反することは、契約上の義務違反となる。」（一審判決6頁25行目以下等）との文言について、確かに控訴人は、行動基準が本件規程1.2(1)に定める「法令等」に含まれる旨を主張していたが（原告第2準備書面4頁2行目以下）、この主張は、行動基準違反が本件規程に基づく調査の対象となり得ることを理由づける趣旨で述べたものであり、当該違反が直ちに契約上の義務違反に該当するとの主張ではないので、一審判決は、控訴人の主張の趣旨と異なる解釈をしている。
- ④ 一審判決における「①支払義務がないGSTを支払ったことがコンプライアンス違反ではない又は不正行為等に該当しない旨の事実を原告に通知し、」及び以下の枠内に示す文言について（一審判決8頁20行目以下等）、前記第2の2(1)で述べたのと同様、控訴人及び被控訴人のいずれも、「被控訴人がGSTを支払ったこと」自体について、「コンプライアンス違反となる事項ではない」と判断されたと主張しているわけではないので、意味の上では異なる。

一審判決の該当箇所

- ・7頁7行目以下「それがコンプライアンス違反ではない又は不正行為等に該当しない旨の事実を原告に通知し、」
- ・8頁20行目以下「①支払義務がないGSTを支払ったことがコンプライアンス違反ではない又は不正行為等に該当しない旨の事実を原告に通知し、」
- ・11頁9行目以下「法令等に違反する事実又は違反するおそれのある事実が存在したのに、本件各調査報告において、被告がその事実がない旨判断し、」
- ・12頁4行目以下「被告がGSTを支払ったことがコンプライアンス違反となる事項ではない旨（本件調査報告）」

以上

文末脚注

1	一審判決の判示	一審判決10頁13行目以下、第3の3(1)において判示している。
2	事実関係	「被控訴人は、対外的公表において、内部通報制度が公益通報者保護法に則した制度である旨を公表している。」についての証拠は甲35の1である。
3	事実関係	「改正法施行に伴い、本件規程にも新たに「従業員等」や「レポーティングライン」の定義等が追加されたが、「調査結果等の通知」に関しては、特段の変更が加えられていない」については、必要に応じて追って証拠を提出する。
4	事実関係	「被控訴人は、改正法を内部通報制度に反映させる以前、従業員向け制度説明資料において、いずれも被控訴人による「責任ある調査・フィードバック」の実施を明記していた。また、本件規程の各項番を示して解説する資料においても、本件規程3.6の解釈として、「通報後は責任ある調査・フィードバックを行います。」と明記されていた。」については、必要に応じて追って証拠を提出する。
5	事実関係	被控訴人社内のイントラネット上の従業員向け制度説明資料の内容については、必要に応じて追って証拠を提出する。
6	事実関係	「被控訴人等の内部通報制度に関する対外的公表において、「実名での通報者に対しては調査結果をフィードバックしています。」と記載している」についての証拠は甲35の1である。また、「本件通報当時の「JXTGエネルギー CSRレポート2017」における「コンプライアンスホットライン 通報フロー図」にも、「調査結果等の通知（実名通報者のみ）」との記載がある。」についての証拠は甲36である。
7	事実関係	「被控訴人等は、社内外に対して公表している「ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針」第2章の2において、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」の全ての原則に承諾することを基本方針とし、これを実践する旨を明記している。」についての証拠は甲29である。また、ガバナンス・コードの原則2-5の内容についての証拠は甲1の3である。
8	事実関係	消費者庁が公表した「公益通報ハンドブック」における「通報への対応状況を通報者へ伝えることは、通報者の通報窓口への信頼を確保するためにも必要と考えられます。そのため、ガイドラインでは、通報への対応状況に応じて、例えば、調査を行うか否かに加え、調査結果、是正結果などを通知するよう努めることとしています。」との記載についての証拠は、甲37である。
9	事実関係	コンプライアンス規程6(1)の内容についての証拠は、乙13である。また、「被控訴人等及びその社長・役員は、社内外に対し、「コンプライアンスの徹底」に関するコミットメントを公表している。」及び「ENEOSグループコンプライアンス活動基本規程にも同旨の内容が規定されている。」については、必要に応じて追って証拠を提出する。
10	事実関係	「被控訴人等の企業ホームページの「コンプライアンス」のページには、「適切な内部通報対応」が順調に達成している旨が公表されている。」についての証拠は、甲35の2である。

11	事実関係	「被控訴人等及びその社長は、社内外に対して、職場における従業員の「心理的安全性の確保」のために「01 相手を尊重する」「02 相手の話を聞く」「03 言うべきことを伝える」という3か条を徹底的に実践することを表明している。これは、被控訴人の職場における「双方向の建設的なコミュニケーション」のための取組みである。」についての証拠は、 甲35の3 である。また、必要に応じて追って証拠を提出する。
12	事実関係	「被控訴人等の企業ホームページの「ステークホルダー・エンゲージメント」の項には、内部通報制度が従業員との「主なコミュニケーション手段」の一つであることを記載しており、本件通報当時の「JXTG REPORT CSRレポート 2017」においても、これと同様、以下引用①の記載がある。」についての証拠は、 甲31 及び 甲35の4 である。
13	争いがない事実	「被控訴人等のグループCCOマニフェストにおける被控訴人等が目指すべき姿勢は、「コンプライアンスの重要性が組織の隅々までに根付くことにより、従業員が安心して、誇りを持って働ける環境を実現する。」である。」については、原告第5準備書面14頁5行目以下、第2の5(1)で述べられており、被控訴人が争わなかったため、自白が擬制される。
14	一審判決の判示	一審判決12頁1行目以下、第3の3(2)において判示している。
15	争いがない事実	「被控訴人は、一審において、控訴人が被控訴人と本件取引先との契約の内容について調査が行われたかどうかについて確認できない状況であったことを認めている。」については、被告準備書面(5)22頁9行目以下、第5の2(1)オで述べている。
16	事実関係	「従業員向け制度説明資料においては、「法令等」について、「「法令等」には、法令のほかに社内規程類や契約なども含まれます」と明記されており、この文言には黄色のマーカによる強調が施されている。」については、必要に応じて追って証拠を提出する。
17	争いがない事実	「控訴人は、本件通報及びこれに関する控訴人と被控訴人とのやり取りを通じて、被控訴人に対し、実名で本件GST支払の存在を告げていた。」についての証拠は、 乙2 、 甲8 ないし 甲18 である。この事実については、訴状第2の4(4)ないし(9)で述べられており、答弁書第4の4(4)ないし(9)で認めている。
18	一審における主張	「本件GST支払は、オーストラリアのGST法又は契約に違反する事実該当する可能性があり、本件規程に基づく「法令等に違反する事実または違反するおそれのある事実」に該当する。」については、原告第5準備書面21頁3行目以下、第2の7(2)で述べている。これに関する証拠は 甲33 である。
19	争いがない事実	「被控訴人は、本件通報を受け、平成29年2月7日に調査補助者と上司Aが協議を行うという対応を行った。」については、原告第1準備書面13頁、第2の1(3)表6で述べられており、被告準備書面(2)10行目以下、第2の1(3)イで認めている。
20	争いがない事実	「被控訴人は、同年5月の本件取引先の請求から同年1月から4月にかけてのGST支払分を差し引くという措置を講じた」についての証拠は、 甲20 である。この事実については、被告準備書面(5)24頁10頁以下、第5の2(3)エで「甲第20号証の1にも記載のあるとおり、「〔20〕17年1月～4月の当社へのGST請求分については、〔同年〕5月の請求から1～4月に支払済みのGSTを差し引く形で精算」したのであり、」と述べられており、当該事実を認めている。

21	争いがない事実	「本件調査報告の後、本件取引先との従前の契約の終了後に、本件取引先と新たに契約を締結した。本件契約締結では、「オーストラリア国外の顧客に対するサービス提供費用には、オーストラリアG S Tを課さない。なお、本件取引先がG S Tを課すべきと判断すれば、G S T込みで請求する権利を有する」との新たな契約条項が明記された。」についての証拠は、 甲21 である。この事実については、訴状2頁23行目以下、第2の4(12)、及び原告第1準備書面12頁21行目以下、第2の1(3)で述べられており、それぞれ、答弁書第4の4(12)、及び被告準備書面(2)第2の1(3)ア及びイで認めている。また、原告第5準備書面22頁9行目以下、第2の7(3)で述べられており、被控訴人が争わなかったため、自白が擬制される。
22	争いがない事実	「消費者庁が公表した「公益通報ハンドブック」や消費者庁のウェブサイトにおいても、通報に求められるのは、その後の調査や是正等が実施できる程度の具体性であり、法令等の内容を指定する必要がないとされている。」についての証拠は、 甲32 である。この事実については、この事実については、訴状4頁12行目以下、第2の4(4)で述べられており、答弁書第4の4(4)で認めている。また、原告第5準備書面17頁7行目以下、第2の6(1)で述べてられており、被控訴人が争わなかったため、自白が擬制される。
23	事実関係	「従業員向け制度説明資料には、「実名通報の場合は、調査結果のフィードバックを実施する」旨の記載とともに、以下引用②の記載がある。」については、必要に応じて追って証拠を提出する。
24	争いがない事実	「本件G S T支払は、経費支払業務に従事する控訴人の手続を経て実行されたものである。」についての証拠は、 甲3 である。この事実については、訴状2頁23行目以下、第2の4(1)で述べられており、答弁書第4の4(1)で認めている。
25	事実関係	「控訴人は、G S T支払の適正性について疑義を抱き、上司Aに相談したが、解決には至らなかった。」についての証拠は、 甲4、甲9の1、甲10の1、甲10の2、甲13の1、甲13の2及び甲14の2 である。
26	事実関係	「本件調査報告のその後、控訴人は、G S T支払の適正性を確認し得ない状態に置かれたまま、平成30年11月27日及び令和6年5月22日、本件G S T支払及びこれに関連する事実について、実名を開示して本件規程に基づく通報を行った。控訴人は、本件追加通報、本件再追加通報及びこれに関する控訴人と被控訴人とのやり取りを通じて、被控訴人に対し、本件G S T支払の事実を告げていた。」について、本件追加通報及びこれに関する調査補助者とのやり取りについての証拠は、 乙9及び甲22 である。本件再追加通報については、必要に応じて追って証拠を提出する。
27	事実関係	「被控訴人は、本件追加通報及び本件再追加通報に対しても、控訴人に対し、G S T支払の適正性及び実際に実行した本件規程に基づく是正措置及び再発防止策、又は対応策（本件返金措置及び本件契約締結）を通知しなかった。」については、本件追加調査報告についてはの書庫は、 乙12 である。本件再追加通報に対する「調査結果等の通知」については、必要に応じて追って証拠を提出する。