

目次

第1 公益通報者保護の効果.....	2
1 禁止される行為について	2
（1）通報を理由とした不利益取扱いについて	2
ア 禁止対象とする不利益取扱いの範囲について.....	3
（ア）解任その他の解雇以外の身分喪失処分.....	3
（イ）継続的取引等の停止・解除.....	6
（ウ）その他の行為	9
イ 違反行為の効力について.....	11
ウ 不利益取扱禁止違反への制裁内容.....	13
（ア）刑事罰について.....	14
（イ）行政措置（命令・勧告・公表等）について.....	17
（2）通報に関する秘密保持について	20
ア 法定の要否及び対象者の範囲.....	20
イ 通報に関する秘密保持違反への制裁内容.....	23
（3）通報妨害・通報者の探索について	27
2 通報者へ与える保護の内容.....	29
（1）公益通報と不利益取扱いとの因果関係の推定等.....	29
（2）公益通報行為自体に関する各種責任の減免.....	32
3 通報に対するインセンティブ等	36
（1）通報者に対する通報結果の通知の義務化.....	36
（2）通報者が通報対象事実に関与していた場合の通報者の通報対象事実に関する各種責任の減免.....	38
（3）報償金制度	41

※本資料で紹介している各種事例等は、報道やヒアリング結果等を出典とするものであり、消費者庁として事実関係を確認したものではありません。

第1 公益通報者保護の効果

1 通報を理由とした不利益取扱い等の禁止、及び当該禁止違反に対する制裁

(1) 不利益取扱いについて

【現行法の定め】

(解雇の無効)

第三条 公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として（中略）事業者が行った解雇は、無効とする。

一～三 （略）

(労働者派遣契約の解除の無効)

第四条 第二条第一項第二号に掲げる事業者（引用者注：派遣先事業者のこと）の指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が前条各号に定める公益通報をしたことを理由として同項第二号に掲げる事業者が行った労働者派遣契約（中略）の解除は、無効とする。

(不利益取扱いの禁止)

第五条 第三条に規定するもののほか、（中略）事業者は、その使用し、又は使用していた公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 前条に規定するもののほか、第二条第一項第二号に掲げる事業者（引用者注：派遣先事業者のこと）は、その指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、当該公益通報者に係る労働者派遣をする事業者派遣労働者の交代を求めることその他不利益な取扱いをしてはならない。

現行の公益通報者保護法（以下単に「法」ということがある。）は、公益通報を行ったことを理由とした公益通報者に対する解雇処分及び労働者派遣契約の解除を無効とする（法3条、4条）とともに、公益通報を行ったことを理由とした「降格、減給その他の不利益な取扱い」（法5条1項）及び「派遣労働者の交代を求めることその他の不利益な取扱い」（同条2項）を禁止している。

なお、法5条1項の「その他不利益な取扱い」には「懲戒処分に該当しない訓告、嚴重注意、自宅待機命令」、「不利益な配置の変更など人事上の差別取扱いの作為又は不作為」、「昇給、昇格など給与上の差別取扱いの作為又は不作為」、「正規社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容変更や退職の強要」、「専ら雑務に従事させるなど就業環境を害すること」、退職金の減額・没収等が、同条2項の「その他不利益な取扱い」には「専ら雑務に従事させるなど就業環境を害すること」等がそれぞれ該当するものと考えられる（公益通報者保護法逐条解説（以下「逐条解説」という。）73～74 ページ）。

【問題の所在】

ア 禁止対象とする不利益取扱いの範囲について

（ア）解任その他の解雇以外の身分喪失処分

法は上記【現行法の定め】のとおり労働者の解雇については無効と定めているが、それ以外の取締役の解任等の身分喪失処分については定めをおいておらず、これらの身分喪失処分は法による保護の対象とはなっていない。

この点、公益通報は労働者特有の行為ではなく、会社役員等からも公益性が高いと思われる通報が多数寄せられているので、役員等についても法的保護を与えるべきであるとの意見¹が出されているところである。また、法の施行後においても、内部通報等に対する報復処分として役員等の解任等がなされたと考えられる事例²が依然として発生している。

そこで、役員に対する解任をはじめとした労働者の解雇以外の身分喪失処分についても、労働者の解雇と同様にこれを禁止すべきとの考え方があるが、他方、法人とその役員等との関係は両者の間の信頼に基づく委任関係で

-
1. 「公益通報は労働者に特有の行為ではない以上、公益通報者保護法によって保護される対象を労働者としていることは狭すぎる。」（「公益通報者保護制度に関する意見聴取（ヒアリング）」の主な意見（以下「ヒアリング」という。）24 ページ意見 24）
 - ・「退職者や会社役員など、法律上の公益通報者には該当しない者からの、公益性が高いと思われる内部告発が多数寄せられている。」（「公益通報者保護制度に関する実態調査報告書」（以下「実態調査」）50 ページ報道機関 B コメント）
 2. 違法事実の指摘への報復として代表取締役の解職がなされた事例（平成 23 年 10 月）（代表取締役が、粉飾決算を行った他の役員に辞任を促したところ、逆に当該代表取締役が代表取締役の地位を解職された事例）
 - ・ 広島高裁松江支判 H27.5.27（判例集未掲載）
（元県議会議員に対して学園理事長の不正を訴える書面を送付したこと等を理由として、従業員の解雇及び理事の解任が行われた事例。判決では、同元議員が以前学園紛争に解決に尽力したこと等に照らすと、通報者らの元議員への上記書面の送付によって、学園や理事長に解任すべきほどの重大な実害が生じたとはいえないなどとして、懲戒解雇及び懲戒解任は無効とされた。）

あって、役員等は法人に「使用」される者ではないし、その選・解任は株主総会等の決議によるものであること等を考慮すると、労働者に対する保護とそれ以外の者に対する保護とはかなり別個の観点が必要であるとの意見³も出されている。

以上を踏まえ、解任その他解雇以外の身分喪失処分を法によって禁止する不利益取扱いに含めることについて、どう考えるか。

【参考】

○労働者の解雇についての規定

・労働契約法

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

○役員解任等についての規定

・一般社団法人及び一般財団法人に関する法律

第七十条 役員及び会計監査人は、いつでも、社員総会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、一般社団法人に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

・会社法

第三百三十九条 役員及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、株式会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

³ ・「取締役は、
・ 労働者と比べて事業者に対し重い忠実義務を負い（商法第254条の3（引用者注：現在は会社法第355条）、民法第644条）、自ら発見した通報対象事実を是正する立場にあること
・ また、その選任・解任は、商法（引用者注：現在は会社法）に基づき株主総会の決議によること
から、本制度に基づく保護の対象とはされていないものである。」（逐条解説24～25ページ）
・ 「役員であるとか取引業者が通報者になるということはあるが、それらの保護は、労働者の保護とはかなり別個の観点からの検討が必要になってくる。」（ヒアリング9ページ意見34）
・ 「親会社・子会社ならまだいいが、取引自由にどこまでこの法律が介入できるのかということは、法律家としては違和感を持つ。」（ヒアリング9ページ意見36）

第三百六十二条 (略)

2 取締役会は、次に掲げる職務を行う。

一及び二 (略)

三 代表取締役の選定及び解職

3～5 (略)

第四百三条 執行役は、いつでも、取締役会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された執行役は、その解任について正当な理由がある場合を除き、委員会設置会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

3 (略)

第四百二十条 取締役会は、執行役の中から代表執行役を選定しなければならない。

この場合において、執行役が一人のときは、その者が代表執行役を選定されたものとする。

2 代表執行役は、いつでも、取締役会の決議によって解職することができる。

3 (略)

(イ) 継続的取引等の停止・解除

法は、公益通報者の範囲を労働者のみに限定し、取引先を含めていないが、通報窓口に対して取引先等の従業員から通報がなされる例が多々あり、それが制度改善等につながった実績も幾つもあるとの報告が寄せられているところであって⁴、民間事業者の通報窓口においては、労働者だけでなく、広く取引先等からの通報も受け付けることとしている例が少なくない⁵。

しかし、取引先についての通報に関しては、当該通報によって被通報者から契約打ち切り等の報復を受けるおそれがあるため、実際には通報を思いとどまらざるを得ない状況にあるといった意見⁶が出されているところである。実際、取引先の不正を通報したことにより被通報者等から取引を打ち切られ、営業停止に追い込まれたと思われる事業者⁷が発生している。

この点、現行法では前記【現行法の定め】のとおり、派遣労働契約の解除

4 「実際に運用を始めると、契約業者等の従業員からの相談・通報などが結構あり、この相談・通報を受けて区の契約関連の制度改正等につながった実績も幾つもある。」(ヒアリング9ページ意見31)

5 「4 (通報者)

通販(原文ママ)窓口の利用対象者は、国内の■■企業の役員や契約社員、定時社員等を含む全従業員、お客様、取引先の従業員等とする。」(消費者庁消費者制度課「民間事業者における内部通報制度に係る規程集」(以下「規程集」17ページ))

・「(通報者の資格)

3. この規程に基づき通報ができる者(以下、「通報者」という。)は、次の通りとする。

- ① 当社の社員および当社に勤務する派遣社員
- ② グループ会社の社員およびグループ会社に勤務する派遣社員
- ③ 当社またはグループ会社の取引先の役員・社員・派遣社員
- ④ 当社およびグループ会社の元社員、その他当社に関係する者」(規程集32ページ)

・「第2条(内部通報制度利用可能な対象者)

本規程は、当社の業務に従事する全ての者(社員・契約社員・パート・アルバイト・派遣労働者・退職者を含む。以下「社員」という)に対して適用する。

当社の取引先の役職員についても、可能な範囲において準用する。」(規程集72ページ)

6 「取引先の法令違反を思わせるものも多々あるが、それを先方に告げると取引停止をほめかされ泣き寝入りする結果になる。きれいごとでは全く済まない。」

・「通報するかどうかは、社長としては「これで取引停止になっても会社の運営がうまくいくかどうか」という判断になるだろう。一社員としては「告発することで自分も会社も立ち行かなくなるかどうか」ということになるだろう。」(実態調査50ページ(中小企業の労働者の対応))

7 取引先の不正を通報後、通報者が被通報者以外の取引先から相次いで取引を打ち切られ、一時営業継続が困難な状況に陥った事例(平成14年1月)

・フランチャイズ加盟店のオーナーが、本部社員の横領を加盟店店長集会において指摘した後、本部からフランチャイズ契約の解除がなされた事例(平成26年11月)

の無効については法定されているものの、それ以外の継続的取引契約の解除については特に定めをおいていないが、下請法や消費税転嫁対策特別措置法では、違法行為を行政庁に知らせたことを理由として取引を停止することを明示的に禁じている。しかし、このように広く一般的に契約の効力を制限する定めをおくことについては、取引自由の原則との整合性に関する問題点が指摘されているところでもある⁸。

以上を踏まえ、継続的取引の停止・解除を、不利益な取扱いに該当するものとして法やガイドライン等に明記することについて、どう考えるか。

【参考例】

- ・ 下請代金支払遅延等防止法（下線は引用者）

第四条 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、次の各号（中略）に掲げる行為をしてはならない。

一～六（略）

七 親事業者が第一号若しくは第二号に掲げる行為をしている場合若しくは第三号から前号までに掲げる行為をした場合又は親事業者について次項各号の一に該当する事実があると認められる場合に下請事業者が公正取引委員会又は中小企業庁長官に対しその事実を知らせたことを理由として、取引の数量を減じ、取引を停止し、その他不利益な取扱いをすること。

2（略）

- ・ 消費税の円滑かつ適正な転嫁の確保のための消費税の転嫁を阻害する行為の是正等に関する特別措置法（下線は引用者）

第三条 特定事業者は、平成二十六年四月一日以後に特定供給事業者から受ける商品又は役務の供給に関して、次に掲げる行為をしてはならない。

一～三（略）

四 前三号に掲げる行為があるとして特定供給事業者が公正取引委員会、主務大臣又

8. 「役員であるとか取引業者が通報者になるということはあるが、それらの保護は、労働者の保護とはかなり別個の観点からの検討が必要になってくる。」（ヒアリング9ページ意見34）

- ・ 「親会社・子会社ならまだいいが、取引自由はどこまでこの法律が介入できるのかという事は、法律家としては違和感を持つ。」（ヒアリング9ページ意見36）
- ・ 「労働者は労働契約という契約関係にある者だが、労働者以外にも契約関係にある者として、役員とか取引先とかいろいろ考えられる。契約打ち切りによる不利益は、役員や取引先にも考えられる。ただし、契約関係にない者の保護は少し別の問題。それは事実行為によるものであるから、もし置くとすれば、不法行為上の損害賠償の事由が発生するという事をもう少しはっきりと宣言するような規定をおくことが考えられる。」（ヒアリング10ページ意見39）

は中小企業庁長官に対しその事実を知らせたことを理由として、取引の数量を減じ、取引を停止し、その他不利益な取扱いをすること。

(ウ) その他の行為

前記(ア)及び(イ)の他、退職金の減額・没収や有期契約労働者の雇止めといった方法による不利益取扱いも考えられるところ⁹、前者の退職金の減額・没収は、前記のとおり不利益取扱いに該当すると考えられているが、法に明記はされていない。後者の雇止めは、不利益取扱いの例示として、法やガイドライン等に挙げられてはいない。

また、通報者であることが周囲に知れわたってしまうことによって、通報者は取引先から取引を停止されたり、労務提供先以外との再就職・取引交渉の際に不当な差別を受けてしまうとの意見¹⁰が出されているところであり、かかる意見に照らせば、通報者の同意なく通報者であることを第三者に開示する行為は、通報者への不利益取扱いであるとも考えられる。海外においては、通報したことを理由として要注意対象者名簿(いわゆるブラックリスト)へ当該通

-
- 9・「辞めた人への不利益というものは現実であり得る。2004年の公益通報者保護法制定当時の国会の政府答弁で出ている事例(事業者から退職年金を差し止められたケース)もあり得るし、例えば、OBに会社の社屋への自由な立入りを許しているのに、それを「もうお断りします」と特定のOBのみに言うケース、会社が事務局を勤めるOB会から特定のOBをはじき出すケース、又は、OBに社内報をお配りするというサービスを差し止めるケースはあり得る。」(ヒアリング8ページ意見26)
- ・「短期雇用を重ねているタイプの非正規労働者で、雇用と雇用の間が10日くらい空く、又は1か月とか3か月空くという場合がある。そういうときに再雇用が事実上予定されていたにもかかわらず、内部告発したことを理由にされてなのか、そこで雇止めにされてしまうというケースがあった。」(ヒアリング8ページ意見27)
- 10・「制度の目的を「国民生活の利益の保護」や「公正で持続可能な社会の形成」にウェイトを置いた場合には、退職した役員とか、取引先事業者などにまで広げていいのではないか。退職者とかも情報が漏れれば、例えば、再就職などで不利益を受けることは十分にあると思うし、下請取引先は契約を取るのが難しくなり、不利益を受ける。」(ヒアリング7ページ意見18)
- ・「内部告発を理由に解雇になった従業員が再就職を目指す場合にも、不利益が及ぶ例を聞いたことがある。再就職しようとするのが、同じ業界の場合、そこにあいつはこんなやつだといって流していったみたいな感じはある。」(ヒアリング8ページ意見22)
- ・「(公益通報を)実名でやっていたので、私に対する世間一般の印象というのは、組織に盾突く、何か人間性に問題があるんじゃないか、さんざんインターネットなどでも言われているが、結局そういう先入観を持つらしく、就職先を見つけるのは簡単ではない。」(ヒアリング23ページ意見93)
- ・「うわさ話の中で非常に広がっているので、公益通報で名前を出すということに対しては、とても弊害が出ている。職を探したが、市内はなかなか難しく、田舎の中とか、非常にコミュニティが濃い所では、裁判をやるとか、又は情報持ち出したとかということがフレームアップされて、生活上は非常に厳しい。」(ヒアリング23ページ意見94)

報者を掲載することを不利益取扱いの一種として捉えている例もある¹¹。

そこで、これらを不利益取扱いの例示として、法やガイドライン等に明記することについてどう考えるか。また、これら以外に不利益取扱いの例示として明示すべきものはないか。

【参考例】

・労働基準法

第二十二條 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前二項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

4 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項及び第二項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

¹¹ アメリカ（サーベンス・オックスリー法）、韓国（公益申告者保護法）

イ 違反行為の効力について

法は、通報を理由とした解雇及び労働者派遣契約の解除については、これを無効としているが、それ以外の不利益取扱いについては、その禁止を定めるのみで、不利益取扱いが実際に行われた場合のその効力については定めをおいていない。

この点、不相当な懲戒処分については、それが無効であることが労働契約法において定められている。濫用的な降格・配転命令についても、無効となるのが通説・判例である¹²。

継続的契約の解除についても、形式的には解除事由に基づいているが債務不履行や信頼関係の破壊等が生じていないとして、その効力を否定している裁判例がある¹³。ただし、この「継続的契約」には、委任を内容とするものから請負・売買を内容とするものまで、対等な契約当事者間のものから一方が他方に従属しているものまで等、様々な点において異なるものが含まれていることに留意が必要である。

他方、役員等の解任については、一般的には法律上正当な理由がなくとも当該解任自体は有効なものとして扱い、解任された者は損害賠償でその被害回復を図るものとされている。

以上を前提とすると、公益通報したことを理由とした不利益取扱いのうち懲戒処分、降格・配転命令、継続的契約の解除については、法的効果としては無効なものとして扱われることになるとも考えられる。そこで、労働者の解雇や労働者派遣契約の解除と同様に、上記各違法行為についても無効である旨を定めることについてどう考えるか。また、他に無効である旨を定めるべき行為はないか。

【参考例】

・労働契約法

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

¹² 「労働法」(第十版)(菅野和夫著)510～513 ページ

¹³ 東京地判 H27.5.19 (判例集未登載)、東京地判 H20.9.18 (判時 2042-20)、大阪地判 H17.9.16 (判時 1920-96、判タ 1205-193)

・一般社団法人及び一般財団法人に関する法律

第七十条 役員及び会計監査人は、いつでも、社員総会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、一般社団法人に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

・会社法

第三百三十九条 役員及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、株式会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

第四百三条 執行役は、いつでも、取締役会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された執行役は、その解任について正当な理由がある場合を除き、委員会設置会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

3 (略)

ウ 不利益取扱禁止違反への制裁内容

現行制度では、公益通報をしたことを理由とした解雇及び労働者派遣契約の解除は無効とされ（法3条及び4条）、不利益な取扱いはしてはならないと定められている（法5条）。

しかし、上記定めにもかかわらず、法施行後も通報を理由とした解雇その他の不利益取扱いがなされた事例が散見される場所であるが¹⁴、不利益取扱いの禁止に違反した場合の刑事罰や行政措置は、現行制度において特に定められていない。このような状況の中、不利益取扱いの禁止を徹底するため、刑事罰等の導入を求める意見¹⁵が出されている。

14 ・ 最決 H24.6.28（判例集未登載）

（通報者が、勤務先から通報を理由とした不当な配転命令があったとして、その有効性を争った事例）

- ・ 違法事実の指摘への報復として代表取締役の解職がなされた事例（脚注2の平成23年10月の事例）

（代表取締役が粉飾を行った他の役員に辞任を促したところ、その報復として代表取締役の地位を解職された事例）

- ・ 東京地判 H21.6.12（判時 2066-135、判タ 1319-94）

（パワーハラスメントに関する内部通報・外部通報を行ったこと等を理由に諭旨解雇がなされたが、裁判では、上記内部通報は常務理事の不適切行為についての報告であって何ら問題のある行為ではなく、上記外部通報についても、労務提供先が上記内部通報についての調査をしないどころか降格人事に及ぼうとしたことによるものであるから、当該諭旨解雇は懲戒事由に対して重きに失するものであり無効であるとされた事例）

- ・ 広島高裁松江支判 H27.5.27（脚注2の広島高裁松江支判の事例）

（元県議会議員へ理事長の不正を通知したこと等を理由に従業員が解雇されるとともに、理事が解任された事例。判決では、通報者から元議員への相談は、同人が以前学園紛争に解決に尽力したこと等に照らすと懲戒免職処分ないし懲戒解任をすべきほどの重大な実害が生じたとはいえず、上記解雇及び解任は無効とされた。）

- 15 ・ 「通報者への報復行為に対する厳しい罰則・行政処分の制定が最優先である。典型的なものとして、人事異動の名を借りた配置転換（報復人事）があるが、通報後の異動禁止を含め、懲役刑や制裁的懲罰等の厳しい罰則制定が急務である。この法律が真に社会正義の実現に寄与するか否かは、報復行為に対する罰則制定にかかっているといても過言ではない。公益通報者保護法に厳罰を規定することで、社会正義の実現に大きく寄与する。」（ヒアリング 25 ページ意見 107）

- ・ 「誰からの通報であるかを安易に漏えいしたり、通報者に不利益な取扱いをした企業には、企業経営に支障が生じるような何らかの罰則等がないと、企業側の意識は変わらないのではないか。」（実態調査 71 ページ通報経験者 I 意見）

- ・ 「罰則があれば不利益な取扱いが許されないものであるというアピールになる。」（実態調査 74 ページ弁護士 H 意見）

- ・ 「（罰則があれば）あからさまに不利益を行うことはしなくなるのではないか。」（実態調査 74 ページ通報経験者 A 意見）

そこで、解雇その他の不利益取扱いの禁止違反に対して、刑事罰等の制裁を設けることについて、どう考えるか。

(ア) 刑事罰について

不利益取扱い禁止の徹底のため刑事罰の導入を求める意見が出されているところ、他方で、刑事罰の導入に当たっては、明確性の原則、他法令とのバランス、実効性の確保等について問題点があるとの指摘も出されている¹⁶。

この点、違法行為ないし不正事実の申告等に対する不利益取扱いについての罰則が設けられている法令は、労働法制に関するものが多く、そのうち労働基準法は行政監督制度を実効的に機能させるために導入されたものである¹⁷。それ以外のものでは原子炉等規制法が見られる。また、罰則の内容は6月～1年以下の懲役若しくは罰金又は罰金のみとなっている。

【参考例】

・核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律

第六十六条の四 製錬事業者、加工事業者、原子炉設置者、使用済燃料貯蔵事業者、再処理事業者、廃棄事業者又は使用者がこの法律又はこの法律に基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、これらの者の従業者は、その事実を主務大臣又は原子力安全委員会に申告することができる。

2 製錬事業者、加工事業者、原子炉設置者、使用済燃料貯蔵事業者、再処理事業者、廃棄事業者又は使用者は、前項の申告をしたことを理由として、その従業者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第七十八条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

一～二十七 (略)

二十八 第六十六条の四第二項の規定に違反した者

16 ・「旧労組法（昭和二十四年法律第七十四号）は科罰主義でやっていた。確かに、抑制機能はあるのだが、いざ発動ということになると、やはり罪刑法定主義ということになって、かなり慎重になってあまり機能しなかった。それで、昭和23年に労組法が全面改正された際に、科罰主義をやめて、行政委員会の方で命令を出すという仕組みにした。罰則が、発動まで考えた時に、適正な方法なのか、また、もっと別の方法があるのかということ、実効性確保という観点からいろいろ検討する余地がある。」（ヒアリング 26 ページ意見 111）

・「（民事の問題と刑事の問題を）切り離すことはあり得ると思う。また、あまり刑事の方も広くし過ぎると、結局制度全体が働かなくなるので、そこは例えば行為態様をかなりひどいケースに限るとか、絞り込み方はいろいろあり得る。」（ヒアリング 26 ページ意見 113）

17 「労働法」（第2版）（荒木尚志著）68 ページ

二十九、三十（略）

・労働基準法

第百四条 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、（中略）又は第百四条第二項の規定に違反した者

二～四（略）

・労働安全衛生法

第九十七条 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。

2 事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、（中略）、第九十七条第二項、第百四条又は第百八条の二第四項の規定に違反した者

二～四（略）

・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律

第四十九条の三 労働者派遣をする事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができる。

2 労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者は、前項の申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第六十条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一（略）

二 第二十二條又は第四十九條の三第二項の規定に違反した者

三（略）

・家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）

第三十二条 委託者に、この法律又はこの法律に基づく命令に違反する事実がある場合には、家内労働者又は補助者は、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告することができる。

2 委託者は、前項の規定による申告をしたことを理由として、家内労働者に対して工賃の引下げその他不利益な取扱いをしてはならない。

3 委託者が家内労働者に対して前項の規定に違反する取扱いをした場合には、都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、当該委託者に対し、その取扱いの是正を命ずることができる。

第三十五条 次の各号の一に該当する者は、五千円以下の罰金に処する。

一、二（略）

三 第十八条の規定による命令（委託をすることを禁止する命令を除く。）又は第三十二条第三項の規定による命令に違反した者

四～七（略）

(イ) 行政措置（命令・勧告・公表等）について

行政措置については、不利益取扱いを行った事業者に対する是正勧告や当該事業者名を含めた事実の公表を行うべきであるとする意見がある¹⁸。これらの手法のほか、不利益取扱いを行った事業者に対する行政指導や助言も考えられる。

【参考例】

- ・ 下請代金支払遅延等防止法（下線は引用者）

第四条 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、次の各号（中略）に掲げる行為をしてはならない。

一～六（略）

七 親事業者が第一号若しくは第二号に掲げる行為をしている場合若しくは第三号から前号までに掲げる行為をした場合又は親事業者について次項各号の一に該当する事実があると認められる場合に下請事業者が公正取引委員会又は中小企業庁長官に対しその事実を知らせたことを理由として、取引の数量を減じ、取引を停止し、その他不利益な取扱いをすること。

2（略）

第七条 公正取引委員会は、親事業者が第四条第一項第一号、第二号又は第七号に掲げる行為をしていると認めるときは、その親事業者に対し、速やかにその下請事業者の給付を受領し、その下請代金若しくはその下請代金及び第四条の二の規定による遅延利息を支払い、又はその不利益な取扱いをやめるべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告するものとする。

2～3（略）

18・「公益通報者への違法な不利益扱いがあったときに、それを行った企業に対する是正勧告とその企業名の公表をワンセットで行うということは一つの方法としてあると思う。」（ヒアリング 28 ページ意見 122）

・「少なくとも勧告、行政処分のような仕組みがあれば、法の趣旨ももっと浸透する。通報者に不利益な処分をした企業や行政機関に対し、消費者庁が勧告をしたり、企業名を公表したりするような制度を検討すべきではないか。これが実現すれば、当然、報道機関がきちんと報道し、社会的制裁の効果は大きいと思われる。」（ヒアリング 28 ページ意見 123）

・「いろいろな行政の仕組みで、一つは誘導行政の仕組みで、例えばグッドプラクティスのところを顕彰するという形でプラスの情報を出す。逆にそういう体制を整備していないところについては、例えば勧告をしてそれを公表するという情報によるディスインセンティブの仕組みもあるが、恐らくそれだけでは十分できないのではないかと、規制の仕組みを強化する対応も必要になってくるのではないかと。」（ヒアリング 28 ページ意見 124）

- ・消費税の円滑かつ適正な転嫁の確保のための消費税の転嫁を阻害する行為の是正等に関する特別措置法（下線は引用者）

第三条 特定事業者は、平成二十六年四月一日以後に特定供給事業者から受ける商品又は役務の供給に関して、次に掲げる行為をしてはならない。

一～三 （略）

四 前三号に掲げる行為があるとして特定供給事業者が公正取引委員会、主務大臣又は中小企業庁長官に対しその事実を知らせたことを理由として、取引の数量を減じ、取引を停止し、その他不利益な取扱いをすること。

第四条 公正取引委員会、主務大臣又は中小企業庁長官は、特定事業者に対し、前条の規定に違反する行為を防止し、又は是正するために必要な指導又は助言をするものとする。

第六条 公正取引委員会は、特定事業者について第三条の規定に違反する行為があると認めるときは、その特定事業者に対し、速やかに消費税の適正な転嫁に応じることその他必要な措置をとるべきことを勧告するものとする。

2 公正取引委員会は、前項の規定による勧告をしたときは、その旨を公表するものとする。

- ・不当景品類及び不当表示防止法（下線は引用者）

第六条 内閣総理大臣は、第三条の規定による制限若しくは禁止又は第四条第一項の規定に違反する行為があるときは、当該事業者に対し、その行為の差止め若しくはその行為が再び行われることを防止するために必要な事項又はこれらの実施に関連する公示その他必要な事項を命ずることができる。その命令は、当該違反行為が既になくなっている場合においても、次に掲げる者に対し、することができる。

一～四 （略）

第八条 内閣総理大臣は、前条第一項の規定に基づき事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要があると認めるときは、当該事業者に対し、その措置について必要な指導及び助言をすることができる。

第八条の二 内閣総理大臣は、事業者が正当な理由がなく七条第一項の規定に基づき事業者が講ずべき措置を講じていないと認めるときは、当該事業者に対し、景品類の提供又は表示の管理上必要な措置を講ずべき旨の勧告をすることができる。

2 内閣総理大臣は、前項の規定による勧告を行った場合において当該事業者がその勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

- ・障害者の雇用の促進等に関する法

第四十六条 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用の促進するため必要があると認める場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が

法定雇用障害者数未満である事業主（中略）に対して、身体障害者又は知的障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

2～4 （略）

5 厚生労働大臣は、第一項の計画が著しく不適當であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。

6 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

第四十七条 厚生労働大臣は、前条第一項の計画を作成した事業主が、正当な理由がなく、同条第五項又は第六項の勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ

二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入

三 当該定年の定め廃止

2～4 （略）

第十条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、その事業主がなお前条第一項の規定に違反していると認めるときは、当該事業主に対し、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。

3 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律

第四条 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（中略）に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

2及び3 （略）

(2) 通報に関する秘密保持について

【現行法の定め】

* 通報を受け付けた者等にかかる秘密保持義務についての定めはない。

【問題の所在】

ア 法定の要否及び対象者の範囲

現行法においては、通報に関する秘密保持についての定めは特に設けられていない。

しかし、自らが通報したことが周囲に知られると、通報者には、労務提供先等から前記(1)等の不利益取扱いを受けるおそれが生じるとともに、通報対象事実について通報者自らも関与している場合には、当該通報対象事実についての責任を問われる可能性も生じることになる。そのため、違法な事実を把握しているにもかかわらず、上記のリスクを考慮して実際に通報することがためらわれてしまうおそれがある。

かかる点や通報の受付・対応に関与した者が通報者の個人情報等を漏えいする事例が本法施行後であっても散見されていること¹⁹等の観点から、後記イのとおり通報に関する秘密の保持は法的保護に値する利益であり、少なくとも通報の受付・対応に関与する者に対しては、かかる秘密の保持義務を課

¹⁹ ・ 最決 H24.6.28 (脚注 14 の最決の事例と同じもの)

(通報受付窓口担当者が、通報があったこと、通報者が誰であるか等を、通報者に無断で通報対象事実に関与する従業員等に開示したことにより、通報者が報復的人事処分を受けた事例)

- ・ 通報窓口が通報者の個人情報等を被通報者に通知した事例 (平成 18 年 4 月)

(契約書偽造による販売実績水増しを通報窓口となっていた法律事務所に通報したところ、会社に対して通報者の氏名が伝えられ、通報者が自宅待機命令を受けることになった事例。)

- ・ 大阪高判 H24.6.15 (判例集未登載)

(フランチャイズ店舗から直営店舗への切替えに当たって、切替え後の雇用を拒否されたことを社内の通報窓口へ通報したところ、窓口担当者が会社に通報者の氏名や通報内容を伝えた事例。判決では、通報者の氏名や通報内容を秘匿する義務違反による慰謝料 30 万円が認容された。)

- ・ 通報者の個人情報等が記載された通報にかかるメールがそのまま転送された事例 (平成 26 年 2 月)

(電子メールによる通報を受けた行政機関担当者が、当該電子メールを個人情報を削除せずそのまま被通報者へ転送した事例。)

すべきであるとの意見が出されている²⁰。法制定時における衆・参議院においても、この点についての措置を講ずべきことが附帯決議されている²¹。

以上を踏まえて、通報に関する秘密保持義務を法に定めること、及び定めるとした場合にその義務をどの範囲の者に対して課すべきかについて、どのように考えるか（なお、この点の検討に当たっては、後記イの保護法益の要保護性もあわせて考慮する必要があると考えられる。）。

【参考例】

- ・ 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律
第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。
2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。
3 及び 4 (略)
第十八条 市町村が第十六条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であつて当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。
(略)

²⁰ ・「現状は事業者が取った是正措置等を公益通報者に通知しなさいということだけ。もう少し、ここは広げていい。とりわけ、通報者の秘密をきちんと守らなければならないという規定は必須。」(ヒアリング 27 ページ意見 115)

・「通報を受け付けた窓口から通報者についての情報が漏れてしまうことがあり、それも特にペナルティーがないということで、実際に情報漏えいされるケースがあつて問題になっている。通報受付担当者と関係機関の守秘義務は罰則規定でぜひ入れていただきたい。」(ヒアリング 27 ページ意見 116)

²¹ ・ 公益通報者保護法に対する衆議院内閣委員会附帯決議 (H16.5.21)

「政府は、本法施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずべきである。

一 (略)

二 公益通報を受けた事業者及び行政機関は、公益通報者の個人情報をもらすことがあつてはならないこと

三～九 (略)」

・ 公益通報者保護法に対する参議院内閣委員会附帯決議 (H16.6.11)

「政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

一、二 (略)

三 公益通報者の氏名等個人情報の漏えいが、公益通報者に対する不利益な取扱いにつながるおそれがあることの重大性にかんがみ、公益通報を受けた者が、公益通報者の個人情報の保護に万全を期するよう措置すること。

四～六 (略)」

・高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律

第七条 養護者による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した者は、当該高齢者の生命又は身体に重大な危険が生じている場合は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2 前項に定める場合のほか、養護者による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報するよう努めなければならない。

3 (略)

第八条 市町村が前条第一項若しくは第二項の規定による通報又は次条第一項に規定する届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

イ 通報に関する秘密保持違反への制裁

通報に関する秘密保持義務を法に定めるとした場合、通報の秘密保持は公益通報者保護制度の重要な点であり、これを故意に犯す行為は、刑罰をもって抑止するに値する悪質な行為であるとする意見がある²²。この点、公務員については、職務上知り得た秘密の漏えいについて刑事罰が定められているが、その他の者については、弁護士や宗教、祈禱又は祭祀の職にある者等一定の職務にある者を除いて、秘密漏えいについての刑事罰は定められていない。

また、刑事罰を設けるに当たっては、当該刑事罰によって保護する法的権利・利益の要保護性²³について留意が必要であるところ、本規定の保護法益として考えられる通報の秘密ないし通報者の個人情報、これが侵害された場合、前記1（1）の不利益取扱い、場合によっては解雇等の身分喪失処分といった重大な不利益を受けるおそれがあるものを含んでいる。

以上を前提に通報に関する秘密保持義務違反に刑事罰を科すことについてどう考えるか。

【参考例】

・刑法

第一百三十四条 医師、薬剤師、医薬品販売業者、助産師、弁護士、弁護士、公証人又はこれらの職にあった者が、正当な理由がないのに、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、六月以下の懲役又は十万円以下の罰金の処する。

2 宗教、祈禱若しくは祭祀の職にある者又はこれらの職にあった者が、正当な理由がないのに、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときも、前項

²²・「通報を受け付けた窓口から通報者についての情報が漏れてしまうことがあり、それも特にペナルティーがないということで、実際に情報漏えいされるケースがあって問題になっている。通報受付担当者と関係機関の守秘義務は罰則規定でぜひ入れていただきたい。」（ヒアリング 61 ページ意見 116）

・「公益通報者保護法に、無断漏えいを阻止する条項がないことは、公益通報者保護法の重大な問題であり、通報者の氏名等、通報者情報を社内で無断漏えいをした場合には事業者には罰則を設ける条項の追加が必須である。」（ヒアリング 61 ページ意見 117）

・「公益通報の窓口となる職員が公益通報者の情報を正当な理由なく他者に提供する行為は、もしそれが故意に行われた場合には、刑罰をもって抑止するに値する悪質な行為といえる。一般的な秘密保持義務で対応できる場合もあるが、それで対応できない場合については、個別で刑罰を科すに値する行為ではないか。」（ヒアリング 61 ページ意見 118）

²³ 職業安定法 51 条では、求職者の秘密と個人情報の双方を守秘義務の対象とされているが、罰則については前者の秘密漏えいについてしか設けられていない。このことは、個人情報すべてが必ずしも刑事罰によって保護すべきほどの重要性を要していないとの判断によるものとの見解がある。

と同様とする。

・国家公務員法

第百条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

2～5 (略)

第百九条

次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一～十一 (略)

十二 第百条第一項(略)の規定に違反して秘密を漏らした者

十三～十八

・地方公務員法

第三十四条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

2及び3 (略)

第六十条

左の各号の一に該当する者は、一年以下の懲役又は三万円以下の罰金に処する。

一 (略)

二 第三十四条第一項(略)の規定(略)に違反して秘密を漏らした者

三 (略)

・職業安定法

第五十一条 有料職業紹介事業者及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。有料職業紹介事業者及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

2 有料職業紹介事業者及びその代理人、使用人その他の従業者は、前項の秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。有料職業紹介事業者及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

第六十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、これを三十万円以下の罰金に処する。

一～八 (略)

九 第五十一条第一項の規定に違反した者

・特許法

第二百条 特許庁の職員又はその職にあつた者がその職務に関して知得した特許出願中の発明に関する秘密を漏らし、又は盗用したときは、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

・家事事件手続法

第二百九十二条 参与員、家事調停委員又はこれらの職にあつた者が正当な理由なくその職務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

・電気通信事業法

第一百七十九条 電気通信事業者の取扱中に係る通信（中略）の秘密を侵した者は、二年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

2 電気通信事業に従事する者が前項の行為をしたときは、三年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

3 前二項の未遂罪は、罰する。

・行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律

第二十五条 情報提供等事務又は情報提供ネットワークシステムの運営に関する事務に従事する者又は従事していた者は、その業務に関して知り得た当該事務に関する秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

第四十八条 委員長、委員及び事務局の職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。その職務を退いた後も、同様とする。

第六十七条 個人番号利用事務等又は（中略）個人番号の指定若しくは通知、（中略）個人番号とすべき番号の生成若しくは通知若しくは（中略）機構保存本人確認情報の提供に関する事務に従事する者又は従事していた者が、正当な理由がないのに、その業務に関して取り扱った個人の秘密に属する事項が記録された特定個人情報ファイル（中略）を提供したときは、四年以下の懲役若しくは二百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第六十八条 前条に規定する者が、その業務に関して知り得た個人番号を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用したときは、三年以下の懲役若しくは百五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第六十九条 第二十五条の規定に違反して秘密を漏らし、又は盗用した者は、三年以下の懲役若しくは百五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第七十二条 第四十八条の規定に違反して秘密を漏らし、又は盗用した者は、二年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第七十六条 第六十七条から第七十二条までの規定は、日本国外においてこれらの条の罪を犯した者にも適用する。

第七十七条 法人（法人でない団体で代表者又は管理人の定めのあるものを含む。以下この項において同じ。）の代表者若しくは管理人又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第六十七条、第六十八条、第七十条又は第七十三条から第七十五条までの違反行為をしたときは、その行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

2 法人でない団体について前項の規定の適用がある場合には、その代表者又は管理人が、その訴訟行為につき法人でない団体を代表するほか、法人を被告人又は被疑者とする場合の刑事訴訟に関する法律の規定を準用する。

(3) 通報妨害・通報者の探索について

【現行法の定め】

(解雇の無効)

第三条 公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として（中略）行った解雇は、無効とする。

一及び二 （略）

三 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合 その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報

イ及びロ （略）

ハ 労務提供先から前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合

ニ及びホ （略）

【問題の所在】

本法成立を契機に、公益通報・内部通報に関するメリットが広く一般に認知されるようになり、現在では従来内部告発について抱かれていた密告、組織への裏切り行為というイメージが、かなりの程度改善されたとの意見が出されている²⁴。

ただし、未だ内部通報をマイナスのものとして捉える事業者は少なく²⁵、通報の妨害が検討されたと考えられる事例や通報に対する報復を目的

²⁴ ・「2007年に新聞等で食品を始めとした偽装表示事件が大変多数報道され、ほとんどが内部告発だと言われていた。2006年に公益通報者保護法が施行されたことによって、内部の不祥事を外に出してもいいのだと、それは悪いことでは決してないのだということを国が法律で宣言したということが、企業内の告発者の肩を少し押ししたと言えると思う。」（ヒアリング3ページ意見2）

・「公益通報者保護法案が国会で成立した当時は、内部告発といえば、密告、組織への裏切り行為という疑念を抱いている方が多くいた。そのような時代に、内部告発についての取材を受ければ、内部告発と密告の違いから話を始めなければならなかったが、今は違う。もはや内部告発と密告との違いを説明する必要はない。内部告発をめぐる国の気風は変わった。公益通報者保護法が成立した功の部分、その点。」（ヒアリング4ページ意見7）

²⁵ 「もちろんこの法律ができたことは非常に意味があるし、プラスの評価もいろいろある。他方で、なお改善を要する点もいろいろあるのではないか。特に、本来のこの制度の趣旨がまだ十分に浸透していない面がある。まず犯罪に当たるような重要な行為について通報してもらって、内部統制で早い段階で問題を解決することは、本来その事業者にとってもプラスとして評価しなければならないにもかかわらず、いまだにそ

として通報者の探索がなされたと考えられる事例が現在でも散見される²⁶。

この点、現行法では、通報妨害については、それがあつた場合のマスコミ等への外部通報に保護が与えられ得るように位置付けられているが（法3条3号ハ）、制裁規定は特に設けられていない。通報者の探索についても、特段の定めはない。

以上を前提に、通報妨害・通報者の探索の禁止を法やガイドライン等において定めることについてどう考えるか。また、これらが発生した場合においてどのような効果を生じさせるのが適当であるか。

れを密告とマイナスのイメージで捉える事業者が少なくなく、結局通報された方が大変な不利益を被ってしまうというケースが少なくないというのは、非常に残念なこと。そこは何とか改善していかなければならない。」（ヒアリング4ページ意見5）

- 26 ・ 違法事実の隠蔽を決定するに当たつて、通報妨害を行うことが検討されたと考えられる事例（平成27年3月）

（違法事実が判明したにもかかわらず、経営陣は当該事実の隠蔽を決定した。この隠蔽の決定に当たつては、内部通報により違法事実が公になるリスクへの対応策として、通報者の想定リストを作成し、これらの者に対して、通報をした場合には不利益な人事措置や取引打切り等を行う可能性がある旨をほのめかし、通報を断念するよう働きかけるといふ「事前説明」を行うことが検討された可能性がある。）

- ・ 内部資料を提示して通報した職員に対して守秘義務違反の責任を追及するために、通報者の探索が検討された事例（平成27年10月）

（児童相談所における違法行為を内部資料に基づき議会で追及した市議会議員へ内部資料が提供された経路の調査を、当該児童相談所を管轄する市が検討した事例）

2 通報者へ与える保護の内容

(1) 公益通報と不利益取扱いとの因果関係の推定等

【現行法の定め】

*公益通報と不利益取扱いとの因果関係を推定する定めはない。

【問題の所在】

公益通報を理由とした解雇その他の不利益な取扱いは禁止されているものの、実際にこれらがなされてしまった場合、通報者がその損害回復を図るためには、従業員としての地位の確認請求、損害賠償請求等を行う必要がある。しかし、通報者がこれらの裁判を行うに当たっては、公益通報と不利益取扱いとの因果関係を証拠によって立証しなければならないところ、不利益取扱いには配転等の広範な裁量権が事業者等に認められているものがあるため、一般的に当該不利益取扱いと公益通報との因果関係の立証においては事実上大きな困難が伴う²⁷。

-
- 27 ・「通報者への配置転換等の人事処分が、労務提供先の合理的な人事政策なのか、事実上の制裁なのか分かりにくい。労働者が裁判になっても容易に勝てるような、逆に企業側が不利益処分ではないということを立証できないと負けてしまうような仕組みを作ることも一つの方法。」（ヒアリング 31 ページ意見 146）
- ・「配置転換とか出向というのは企業の人事裁量権があるため、それ（公益通報）だけを理由にしたのではないと当然企業は言う。裁量権があるため、裁判所はそこに踏み込まないし、実際にそういう裁量権を行使したかどうかというのは本当にブラックボックスに入っているの、こちら側としては踏み込めないところがある。」（ヒアリング 32 ページ意見 147）
 - ・「通報者に対する当市の対応を不利益な取扱いと評価できるかどうかの判断が、非常に難しい。特に人事関係については様々な考慮要素があるので、通報者であったからそのような対応になったのかどうかを判断するのが非常に難しい。」（ヒアリング 32 ページ意見 150）
 - ・最決 H24.6.28（脚注 14 の最決事例と同じもの）
（通報者が、勤務先から通報を理由とした不当な配転命令があったとして、その有効性を争って勝訴した。通報者の訴訟提起から勝訴判決確定までは4年以上を要した。）
 - ・通報と不利益取扱いとの因果関係が疑われるも、裁判等での認定にはいたらなかった事例（H22.7.14）
（監理技術者資格の不正取得を社内窓口で通報したことに対し、会社が是正措置をとらず、通報後通報者を閑職に追いやったため、通報者がさらに監督官庁へも通報したが、それでも是正がなされなかったため、マスコミへ通報し、マスコミ報道によってようやく是正措置がとられた事例。通報者は、通報に対する報復として不合理な配置転換がなされた、として労働審判を申し立てたが、当該審判では配置転換と

この点、かかる困難を解消するため、通報者に対する不利益取扱いを、一定の場合において、公益通報を理由としたものであると推定すべきとする意見²⁸がある。また、海外の立法例では、このような因果関係の推定規定を設けている例²⁹がある。

以上を前提に、公益通報と不利益な取扱いとの因果関係の推定すること等について、どう考えるか。

【参考例】

・会社法

第四百二十三条 取締役、会計参与、監査役、執行役又は会計監査人（以下この節において「役員等」という。）は、その任務を怠ったときは、株式会社に対し、これによ

通報との因果関係は認められなかった。その後、通報者はうつ病に罹患したため、当該うつ病に罹患について労災認定を申請したところ、労基署は当該申請を認めず、県の労災保険審査官に対する審査請求も棄却されたが、国の労働保険審査会への再審査請求では、高い資格を持ちながら雑務というべき補助的業務を担当させられた心理的な負荷は相当強いものがあったとして、労災申請を認める決定が出された。）

28・公益通報者保護法日弁連改正試案第6条

「次に掲げる事由があるときは、公益通報者が当該公益通報を理由として不利益な取扱いを受けたものと推定する。

一 通報対象事実発生事業者又は通報対象事実発生事業者と請負契約若しくは継続的取引契約関係にあり、若しくはあった者が、公益通報者を探し出そうと試み、公益通報ができないように妨害し、又は公益通報の撤回等を強要した場合

二 通報対象事実発生事業者又は通報対象事実発生事業者と請負契約若しくは継続的取引契約関係にあり、若しくはあった者が、公益通報の1年以内に公益通報者に対し不利益な取扱いを行った場合」

・「配置転換とか出向というのは企業の人事裁量権があるため、それ（公益通報）だけを理由にしたのではないと当然企業は言う。裁量権があるため、裁判所はそこに踏み込まないし、実際にそういう裁量権を行使したかどうかというのは本当にブラックボックスに入っているのだから、こちら側としては踏み込めないところがある。」（ヒアリング 32 ページ意見 147）

・「通報被害の事件を何件か扱ったのだが、人事の裁量性から報復認定が非常に困難。企業はあからさまな解雇ではなく、配転等による仕事外しで自主退職を迫ることが多い。通報者に対してなされた不利益処分については、企業側に通報と因果関係のないことの立証負担を課すべき。」（ヒアリング 32 ページ意見 148）

29 韓国：公益申告者保護法 23 条

「次の各号の事由がある場合は、公益申告者等が当該公益申告等を理由として不利益措置を受けたものと推定する。

一 公益申告者等を探し出そうと試み、公益申告等ができないように妨害し、又は公益申告等の取消しを強要した場合

二 公益申告等が行われた後2年以内に公益申告者等に対し不利益措置をとった場合

三 第22条第4項の規定による不利益措置禁止勧告を受けたにもかかわらず、不利益措置をとった場合」

って生じた損害を賠償する責任を負う。

- 2 取締役又は執行役が第三百五十六条第一項（中略）の規定に違反して第三百五十六条第一項第一号の取引（引用者注：役員をしている会社と競業する取引）をしたときは、当該取引によって取締役、執行役又は第三者が得た利益の額は、前項の損害の額と推定する。
- 3 第三百五十六条第一項第二号又は第三号（これらの規定を第四百十九条第二項において準用する場合を含む。）の取引（引用者注：役員をしている会社の利益と相反する取引）によって株式会社に損害が生じたときは、次に掲げる取締役又は執行役は、その任務を怠ったものと推定する。
 - 一～三 （略）
 - 4 （略）

・男女雇用機会均等法

第九条 （略）

- 2 （略）
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

・千代田区職員等公益通報条例

第5条 （略）

- 2 正当な公益通報をしたことを理由として不利益取扱いを受けた通報者は、その旨を第7条に規定する行政監察員に通報することができる。この場合において、正当な公益通報をした者がそれ以後に受けた不利益取扱いは、特段の事由がない限り、当該公益通報をしたことを理由としてされたものと推定する。
- 3及び4 （略）

(2) 公益通報行為自体に関する各種責任の減免

【現行法の定め】

(解雇の無効)

第三条 公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に掲げる事業者が行った解雇は、無効とする。

一 (略)

二 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合 当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対する公益通報

三 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合 その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報

イ～ホ (略)

(他人の正当な利益等の尊重)

第八条 第三条各号に定める公益通報をする労働者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

(下線は引用者)

【問題の所在】

現行制度では、事業者外部への公益通報が保護されるためには通報対象事実の存在ないしその発生の切迫性を「信ずるに足りる相当の理由」(以下「真実相当性」という。)が必要とされている(法3条2号及び3号)。しかし、他方で通報者は、労務提供先等に対して守秘義務や名誉・信用保持義務を負っていることが多い。この場合、真実相当性の要件を満たすための証拠収集・開示は、かかる労務提供先への守秘義務や名誉・信用保持義務に形式上反せざるを得ないが、法は、通報者に対して「他人の正当な利益又は公共の利益」を害さないよう努力義務を課しており(8条)、この「他人の正当な利益」には「事業者の営業秘密」などが含まれると考えられている(消費者庁逐条解説90ページ)。

そのため、裁判例では通報のために行った内部資料持出し等についての通報者の責任を否定するものはあるものの³⁰、現行制度では、通報者は通報の時点で

³⁰・東京地判 H19.11.21 (判時 1994-59)

(社内機密書類を複写し、取引先及び国税局に開示したことについての損害賠償が通報

は民事上・刑事上の責任を負う危険を冒すことになるため、通報に消極的にならざるを得ない状況となっているとの意見や、実際にかかる危険を考慮して通報を中止した事例もあるとの報告が出されている³¹。実際、通報者に対して、守秘義務ないし名誉・信用保持義務違反の行為について損害賠償請求や懲戒処分、刑事告訴がなされたり、懲戒処分が労務提供先等において検討されたりした事例³²

者に対してなされた事例。判決では、通報の根幹部分は事実であり、通報手段・方法も社会的相当性を逸脱しないとして、通報は正当行為に当たり、その違法性が阻却されるとされた。）

- ・大阪高判 H21.10.16 (判例集未掲載)
(勤務先の法令違反に関する証拠書類を持ち出し、法務局へ通報したことによって、退職に追い込まれたとして、通報者が勤務先へ損害賠償請求を行った事例。判決では、本件は公益通報に当たり、通報に付随する資料持出しを理由に不利益取扱いをすることはできないとされた。)
- ³¹・「公益通報目的とされる情報持ち出し行為について不利益処分が行われた事例も存在する。自分の持っている情報の真実性を立証するためには、手持ち証拠がないと負けてしまう。保護されるのかという問題は、一方で社内情報持ち出し行為の適法性にもリンクしてくる。」(ヒアリング 30～31 ページ意見 140)
- ・「民事・刑事の免責が得られるかどうかは、裁判になってみなければ分からないことを理由として公益通報を中止した事例がある。」(実態調査 64 ページ弁護士 F、弁護士 I 意見)
- ・「通報を考えている者から相談を受けても、「裁判になった場合、結果的に免責が認められることはあるが、使用者から損害賠償請求をされたり、告訴されたりする可能性がある」と説明せざるを得ず、相談者は通報に消極的にならざるを得ない。そのような状況であるため、不正の存在の立証に必要な資料の収集も困難。」(実態調査 64 ページ弁護士 G 意見)
- ³²・東京地判 H19.11.21 (脚注 30 の東京地判の事例と同じもの)
 - ・最判 H21.10.23 (集民 232-127、判時 2063-6、判タ 1313-115)
(通報者に対して、通報内容は虚偽である等として損害賠償請求がなされた事例。裁判では、通報内容は事実である等として通報者に対する損害賠償請求を棄却する原審の判断が維持された。)
 - ・福岡高判 H19.4.27 (判タ 1252-285)
(クリーニング業者が広告内容どおりの業務を行っていない、との情報提供を当該業者の退職者が新聞社に対して行い、新聞社が、当該情報提供を元に取材を行ったうえで報道したところ、当該業者から通報者及び新聞社に対して名誉毀損等を理由とした損害賠償請求がなされた事例。判決では、新聞社及び通報者に対する請求は棄却された。なお、当該業者は、通報者が建造物侵入及び名誉毀損を行ったとする刑事告訴も行った。)
 - ・広島高裁松江支判 H27.5.27 (脚注 2 の広島高裁松江支判の事例と同じもの)
(元県議会議員へ理事長の不正を通知したこと等を理由に、従業員の解雇及び理事の解任がなされた事例。判決では、通報者から元議員への相談は、同人が以前学園紛争に解決に尽力したこと等に照らすと解雇ないし解任すべきほどの重大な実害が生じたとはいえず、本件の懲戒解雇及び懲戒解雇は無効とされた。)
 - ・通報に際しての内部資料持出しについて、通報者に対する懲戒処分が検討された事例(平成 26 年 9 月)
(破棄したため開示できない、と海上自衛隊が回答していたアンケートが実際は存在す

が散見される。

この点、かかるおそれを解消するために、公益通報に基づく責任についての免責制度（守秘義務の免除、公益通報した事に関する損害賠償請求の制限等）の導入が必要であるとの指摘³³がなされており、海外ではそのような免責制度が導入されている立法例が見られるところである³⁴。

そこで、かかる免責制度の導入についてどのように考えるか。

【参考例】

- ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負

るとの事実を公表した自衛官に対して、海上自衛隊が、関連資料の自宅保管は規律違反であるとして、懲戒処分手続の開始を通告していた事例)

- ・通報に対し、名誉毀損等を理由とした損害賠償が請求された事例（平成27年11月）
（障害者の通所施設における障害者虐待の疑いを通報した当該施設の職員に対して、施設側から名誉毀損等を理由とした損害賠償請求の内容証明が送付された事例及び同様の損害賠償請求の訴えが提起された事例）

- 33・「外部通報においては公益通報者に通報対象事実の確かな証拠提示が求められ、その達成は公益通報者に大きな負担となる。よって免責保証等、公的な保護強化策が必要。違法・不正行為を行うものからすれば「秘密」であるが、その公開は一般社会にとっては「公益」である。公益通報の証拠は「公益」目的なので、だから、その扱いはもっと「保護」されてしかるべき。」（ヒアリング31ページ意見142）

- ・「結局、通報したことが本当かどうかかわからないと、最終的にはどうしようもない。したがって、証拠を持ち出せるというルールは必要。ただ、それが公益通報以外のほうに出回ってしまったり、別の目的で利用されるということでは困るので、公益通報以外の目的外使用の場合の免責は認めないということは必要かもしれない。」（ヒアリング31ページ意見144）

- 34・韓国：公益申告者保護法14条

「公益申告等と関連し、公益申告者等の犯罪行為が発見された場合は、その刑を減輕し、又は免除することができる。

- 2 公益申告等と関連し、発見された違法行為等を理由として公益申告者等を懲戒する場合、委員会は、公益申告者等の懲戒権者にその懲戒の減輕又は免除を要求することができる。この場合、要求を受けた者は、正当な理由がなければ、その要求に従わなければならない。

- 3 公益申告等の内容に職務上知り得た秘密が含まれる場合でも、公益申告者等には、他の法令、団体協約及び就業規則等に規定する職務上の秘密遵守義務に違反していないものとみなされる。

- 4 被申告者は、公益申告等により損害を被った場合であっても、公益申告者等にその損害賠償を請求することはできない。ただし、第2条第2号イ目（引用者注：故意又は過失による虚偽内容の申告）及びロ目（引用者注：金品要求等の不正目的による申告）に該当する場合は、損害賠償を請求することができる。」

傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 （略）

・児童虐待の防止等に関する法律

第六条 児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者は、速やかに、これを市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所又は児童委員を介して市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所に通告しなければならない。

2 （略）

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通告をする義務の遵守を妨げるものと解釈してはならない。

・障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律

第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2 （略）

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

第二十二条 使用者による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村又は都道府県に通報しなければならない。

2 （略）

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

4 労働者は、第一項の規定による通報又は第二項の規定による届出（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。）をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

3 通報に対するインセンティブ等

(1) 通報者に対する通報結果通知の義務化

【現行法の定め】

(是正措置等の通知)

第九条 書面により公益通報者から第三条第一号に定める公益通報をされた事業者は、当該公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正のために必要と認める措置をとったときはその旨を、当該公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、当該公益通報者に対し、遅滞なく、通知するよう努めなければならない。

【問題の所在】

現行法は、労務提供先等への内部通報については、当該通報を受けた者に対して、通報者へ通報結果を通知する努力義務を定めているが（法9条）、これ以外に通報結果の通知に関する定めは設けられていない。

しかし、通報者は、違法状態の是正を目的として通報に及ぶのであって、自らの通報によって違法状態が是正されたのか否かについて強い関心を持っていると考えられる³⁵。また、監督等の権限を持つ行政機関への通報については、通報先となる行政機関において通報へ迅速・適切に対応するインセンティブが弱いという、上記のような通報結果の通知義務もないため、通報への対応がどうしても消極的になってしまうとの意見も出されている³⁶。

そこで、通報者に対する通報結果の通知を義務化すべきとする意見があるが、このような通知の義務化についてどう考えるか。

【参考例】

・刑事訴訟法

第二百六十条 検察官は、告訴、告発又は請求のあつた事件について、公訴を提起し、又は

³⁵ 「(公益通報を) 一番最初に始めたのは、要するに、自分が気持ちよく職業をする、ごく当たり前のごく普通の人間として仕事をしたいと、そこから始まった話だから、公益通報者保護法というよりも、公益が達成されないことに対しては大変不満を持っている。裁判に勝って、地位を保全され職場に帰ればいいのかという話ではなくて、職場に帰ったら、様々な、課題はあるので、それを解決しないと、私の中では完結しない。」(ヒアリング6ページ意見16)

³⁶ 「通報を受けた(行政)機関が法規則の取扱いに慣れていない。インセンティブが弱いということが考えられる。しかも、調査結果について通報者に伝える義務がない。通報先を分散させるのではなくて、通報をワンストップで受け付ける窓口又は機関を設け、そこからこういった結果を通報者に伝えることを義務化すべきである。」(ヒアリング14ページ意見56)

これを提起しない処分をしたときは、速やかにその旨を告訴人、告発人又は請求人に通知しなければならない。公訴を取り消し、又は事件を他の検察庁の検察官に送致したときも、同様である。

第二百六十一条 検察官は、告訴、告発又は請求のあつた事件について公訴を提起しない処分をした場合において、告訴人、告発人又は請求人の請求があるときは、速やかに告訴人、告発人又は請求人にその理由を告げなければならない。

・消費者安全法

第二十八条 何人も、生命身体被害の発生又は拡大の防止を図るために事故等原因調査等が必要であると思料するときは、調査委員会に対し、その旨を申し出て、事故等原因調査等を行うよう求めることができる。この場合においては、内閣府令で定めるところにより、当該申出に係る生命身体事故等の内容及びこれに対する事故等原因調査等の必要性その他内閣府令で定める事項を記載した書面を添えなければならない。

2 調査委員会は、前項の規定による申出があつたときは、必要な検討を行い、その結果に基づき必要があると認めるときは、事故等原因調査等を行わなければならない。

3 被害者又は被害者が死亡した場合若しくはその心身に重大な故障がある場合におけるその配偶者、直系の親族若しくは兄弟姉妹（以下この項において「被害者等」という。）が第一項の規定により申出をした場合において、当該申出が、自ら負傷若しくは疾病を被り、又は配偶者、直系の親族若しくは兄弟姉妹が死亡し若しくは負傷若しくは疾病を被った第二条第七項第一号に掲げる事故に該当するものに係るものであるときは、調査委員会は、事故等原因調査等を行うこととしたときはその旨を、行わないこととしたときはその旨及びその理由を、速やかに、当該被害者等に通知しなければならない。

・個人情報の保護に関する法律

第二十四条 （略）

2 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの利用目的の通知を求められたときは、本人に対し、遅滞なく、これを通知しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

一及び二 （略）

3 個人情報取扱事業者は、前項の規定に基づき求められた保有個人データの利用目的を通知しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならない。

(2) 通報者が通報対象事実に関与していた場合の通報者の通報対象事実に関する各種責任の減免

【現行法の定め】

*通報対象事実について、通報者の責任を減免する定めはない。

【問題の所在】

現行法は、通報者が自らも通報対象事実に関与していた場合の責任減免についての定めを設けていない。そのため、自らも通報対象事実に関与していた者は、通報をすれば通報対象事実への関与に関して自らもその職責に照らした責任を問われる可能性がある³⁷。

この点、現行制度では上記の観点において通報者が通報を躊躇して、法令違反が顕在化しないおそれがあるため、通報対象事実に関する責任についての減免制度を導入するべきとの意見³⁸がある。裁判例においては、通報にかかる違法行為についての通報者の責任を判断するにあたって、通報によって違法状態の是正がされたことを通報者に有利な事情として考慮したものが³⁹。海外の立法例では、通報対象事実に関する責任の減免制度を導入し

³⁷ ・通報にかかる違法行為への関与の責任を問われた事例（脚注7の平成14年1月の事例と同じもの）

（通報を行った倉庫業者が、通報にかかる違法行為への関与を理由に営業停止処分を受けた事例）

³⁸ ・「通常、公益通報者というのは、自身がある程度問題に関与している。そもそもそういう人でなければ、問題となる理由や背景がよく分からない。そういう方は、自身の処遇などを考えると、通報は控えてしまうことになる。（社内「リニエンシー制度」を）既に導入している会社もある。」（ヒアリング 29 ページ意見 131）

・「規制の実効性を高める鍵は情報の取得。違反行為を知っている者から通報してもらうのが最も効果的な情報の取得。そこで、通報を奨励するための方法だが、一つには、通報することによってもたらされる不利益を回避する仕組みを作ることが考えられる。また、いわゆるリニエンシー制度、広い意味では刑法の自首減免もこれに該当し、独禁法や金商法にもこういう制度があるが、これ以外にも拡大する余地は十分あるのではないか。」（ヒアリング 29 ページ意見 134）

³⁹ ・大阪地判 H24.8.29（判自 361-50、労判 1060-37）

（通報にかかる違法行為を理由とした懲戒免職処分の有効性を通報者が争った事例。判決では、通報したことで、通報にかかる違法行為の違法性が直ちに減少するとは言いが、通報によって違法状態が是正されており、この点は懲戒処分の選択に当たり通報者に有利な事情として考慮されるべきであること等を理由として、上記免職処分は裁量権を逸脱した違法なものであるとされた。）

ている例がある⁴⁰。

他方、民間事業者の通報制度に関する規程においては、通報したことや通報によって違法状態が是正されたことは、通報者に対する処分に当たっての有利な考慮要素にとどまるとするものがある⁴¹。なお、上記裁判例(脚注39)においても、通報によって違法状態が是正されたことを通報者に対する処分に当たっての有利な事情として考慮すべきとはしているが、通報によって当該通報対象事実に関する通報者の違法性が直ちに減少するものではないとしている。

また、被疑事実が明白な場合であっても、被疑者の性格、年齢及び境遇、犯罪の軽重及び情状並びに犯罪後の状況により訴追を必要としないときは起訴猶予処分がなされる可能性があるところ⁴²、「起訴猶予処分に付すべきかどうかを決するに当たっては、個々の具体的事件につき諸般の事情を考慮

⁴⁰ 韓国：公益申告者保護法 14 条 1 項、2 項

「公益申告等と関連し、公益申告者等の犯罪行為が発見された場合は、その刑を減軽し、又は免除することができる。

2 公益申告等と関連し、発見された違法行為等を理由として公益申告者等を懲戒する場合、委員会は、公益申告者等の懲戒権者にその懲戒の減軽又は免除を要求することができる。この場合、要求を受けた者は、正当な理由がなければ、その要求に従わなければならない。」

⁴¹ ・「第9条(違法行為等が確認された場合の対応・措置)

1. 事実調査の結果、違法行為等が確認された場合、常勤役員会は次の措置をとる。

(1) (略)

(2) 人事部または国内子会社の人事担当部門に対して、当該違法行為等を行った従業員等に対する就業規則に基づく懲戒処分等の検討を要請する。なお、派遣社員については、派遣契約に基づく適切な処置を行う。

2. 前項第2号の処分については、当該違法行為等に関与した従業員等が自ら通報をした場合において、早期解決に協力したことが考慮されるものとする。」(規程集 19~20 ページ)

・「10.2 通報者が違法行為等を行った場合は、通報したことをもって通報者を免責しない。但し、通報したことを情状として考慮する。」(規程集 33 ページ)

・「第14条 事実調査の結果、違法行為等が確認された場合、コンプライアンス委員会は、次のとおりの措置をとる。

(1) (略)

(2) 人事部に対して、当該違法行為等を行った社員等に対する就業規則及び法令遵守に関する規則に則った懲戒等の処分の検討を要請する。

2 前項第2号の処分については、当該違法行為等に関与した社員等が自ら通報を行った場合において、通報により違法行為等への関与が免責されるものではないが、早期解決へ協力したことを考慮の上検討されるものとする。」(規程集 80 ページ)

⁴² 刑事訴訟法

第二四八条 犯人の性格、年齢及び境遇、犯罪の軽重及び情状並びに犯罪後の状況により訴追を必要としないときは、公訴を提起しないことができる。

すべき」とされており⁴³、通報を行ったこと等が考慮されて起訴猶予処分がなされることもあり得ると考えられる。

以上を前提に、通報対象事実に関する責任の減免制度（法令上ないし社内制度上のもの）についてどう考えるか。

【参考例】

・建設業法

第四十六条 前条第一項から第三項までに規定する賄賂を供与し、又はその申込み若しくは約束をした者は、三年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪を犯した者が自首したときは、その刑を減輕し、又は免除することができる。

・特許法

第九十九条 この法律の規定により宣誓した証人、鑑定人又は通訳人が特許庁又はその嘱託を受けた裁判所に対し虚偽の陳述、鑑定又は通訳をしたときは、三月以上十年以下の懲役に処する。

2 前項の罪を犯した者が事件の判定の謄本が送達され、又は特許異議の申立てについての決定若しくは審決が確定する前に自白したときは、その刑を減輕し、又は免除することができる。

・千代田区職員等公益通報条例

第6条 (略)

2 区長等は、通報者が通報に係る事実に関与した者であるときは、懲戒処分を減輕することができる。

3 (略)

・新潟市における法令遵守の推進等に関する条例

第11条 (略)

2 (略)

3 任命権者は、職員等が自ら関与している違法な行為について通報をした場合には、当該職員等の懲戒処分については、通常の処分より軽減することができるものとする。

4 (略)

⁴³ 「検察講義案」（平成24年版）（司法研修所検察教官室編）94ページ

(3) 報償金制度
【現行法の定め】

*通報に対して報償金を与える定めはない。

【問題の所在】

現行制度では、通報者のリスクが大きく、そのために公益通報が抑制されているため、公益的な通報に対する経済的利益を与えることにより通報者のディスインセンティブを軽減し、公益通報が適切になされるようにすることが考えられるとの意見⁴⁴がある。報償金については、民法の懸賞広告の規定⁴⁵を利用した制度等が犯罪捜査等に用いられているほか、海外においては是正結果が得られた通報に対して報償金を与える例⁴⁶がある。

この点、報償金制度を導入した国においては、通報数の増加結果が見られる反面、報償金を目的として違法性の小さい事例について通報がなされる事例が頻発し、そのような報償金目当ての通報が通報全体の半数以上を占めていることが問題視されているとの調査結果⁴⁷も出されているところである。

以上を前提に、通報に対して報償金を与えることについてどのように考えるか。

【参考例】

・ 出入国管理及び難民認定法

第六十六条 第六十二条第一項の規定による通報をした者がある場合において、その通報に基いて退去強制令書が発付されたときは、法務大臣は、法務省令で定めるところにより、その通報者に対し、五万円以下の金額を報償金として交付することができる。但し、通報が国又は地方公共団体の職員がその職務の遂行に伴い知り得た事実に基くものであるときは、この限りでない。

⁴⁴ 「特定の条件の範囲では、(通報者に対する) 報奨金とか、そういう制度もあり得ると思う。」(ヒアリング 29 ページ意見 128)

⁴⁵ 民法第 529 条 ある行為をした者に一定の報酬を与える旨を広告した者(以下この款において「懸賞広告者」という。)は、その行為をした者に対してその報酬を与える義務を負う。

⁴⁶ アメリカ(ドッド・フランク法)、韓国(公益申告者保護法)

⁴⁷ 「「公益通報者保護法」改正の視点 ―韓国「公益申告者保護法」調査報告―」東京弁護士会公益通報者保護特別委員会編 22 ページ

・文化財保護法

第百四条 第百条第一項に規定する文化財又は第百二条第二項に規定する文化財（国の機関又は独立行政法人国立文化財機構が埋蔵文化財の調査のための土地の発掘により発見したものに限る。）で、その所有者が判明しないものの所有権は、国庫に帰属する。この場合においては、文化庁長官は、当該文化財の発見された土地の所有者にその旨を通知し、かつ、その価格の二分の一に相当する額の報償金を支給する。

2（略）

第百五条 第百条第二項に規定する文化財又は第百二条第二項に規定する文化財（前条第一項に規定するものを除く。）で、その所有者が判明しないものの所有権は、当該文化財の発見された土地を管轄する都道府県に帰属する。この場合においては、当該都道府県の教育委員会は、当該文化財の発見者及びその発見された土地の所有者にその旨を通知し、かつ、その価格に相当する額の報償金を支給する。

2 前項に規定する発見者と土地所有者とが異なるときは、前項の報償金は、折半して支給する。

3 第一項の報償金の額は、当該都道府県の教育委員会が決定する。

4・5（略）

・遺失物法

第二十八条 物件（誤って占有した他人の物を除く。）の返還を受ける遺失者は、当該物件の価格（第九条第一項若しくは第二項又は第二十条第一項若しくは第二項の規定により売却された物件にあつては、当該売却による代金の額）の百分の五以上百分の二十以下に相当する額の報労金を拾得者に支払わなければならない。

2 前項の遺失者は、当該物件の交付を受けた施設占有者があるときは、同項の規定にかかわらず、拾得者及び当該施設占有者に対し、それぞれ同項に規定する額の二分の一の額の報労金を支払わなければならない。

3（略）

・所得税法（旧法）

第五十四條 納税義務があると認められる者が、確定申告書若しくは修正確定申告書を提出しなかつた事実又は所得金額若しくは所得税額若しくは第二十六條第一項第七号に規定する金額に脱漏があると認められる事実（同号に規定する金額が超過額であるときは、当該金額が過大であると認められる事実）を、政府に報告した者がある場合において、政府がその報告に因つて当該所得金額、所得税額又は同号に規定する金額を決定し又は更正したときは、政府は、命令の定めるところにより、その報告者に対し、決定又は更正により徴収することができた税額の百分の十以下に相当する金額を、報償金として交付することができる。但し、報償金の金額は、十万円を超えることができない。

い。

- 2 前項の規定は、その報告をなした者が官吏又は待遇官吏であるときは、これを適用しない。その報告が官吏若しくは待遇官吏の知り得た事実、公務員（管理及び待遇官吏を除く。）の職務上知り得た事実又は不法の行為に因り知り得た事実に基づくものである場合も、また同様とする。

・ 桐生市不法投棄防止条例施行規則

第5条 不法投棄情報のうち、不法投棄者が判明したものについては、当該不法投棄情報の提供者に報償を行うものとする。

- 2 報償の額は、1件当たり1万円とする。

- 3 報償の対象者は、環境保全に影響を与えると思われる一般廃棄物、産業廃棄物、家庭電器製品、家具等を不法投棄した者を通報した者とする。

○運用による報償金制度を定める例

捜査特別報奨金制度（警察庁）、拳銃110番報奨制度（警察庁）、匿名通報ダイヤル制度（警察庁）、不法投棄監視通報制度（京都市等）等。