

公益通報者保護制度の実効性の向上  
に関する検討会  
ワーキング・グループ  
第1回議事録

消費者庁消費者制度課

# 公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会

## ワーキング・グループ（第1回）

1. 日時 平成28年4月28日（水） 15:00～17:00
2. 場所 中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室
3. 出席者  
(委員)  
宇賀座長、光前委員、佐伯委員、島田委員、田中委員、拝師委員、山口委員  
(オブザーバー)  
井手委員、串岡委員、土田委員  
(消費者庁)  
板東長官、井内審議官、金谷企画官、大友課長補佐、佐藤政策企画専門官、  
渡邊政策企画専門職
4. 議事
  - (1) 開 会
  - (2) 議 事
    - ・ワーキング・グループの進め方等
    - ・通報者の範囲、通報対象事実の範囲等について
  - (3) 閉 会

### <資料一覧>

- ・資料1 ワーキング・グループ開催要領
- ・資料2 ワーキング・グループ運営要領（案）
- ・資料3 ワーキング・グループスケジュール（案）
- ・資料4 第1回ワーキング・グループ資料
- ・参考1 参考事案
- ・参考2 公益通報者保護法逐条解説（抜粋）
- ・参考3 立法後の米国及び欧州における公益通報者保護制度の状況

## ≪ 1. 開会 ≫

○井内審議官 それでは、只今より第1回「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会ワーキング・グループ」を開催いたします。

まず、はじめに、本ワーキング・グループの開催に当たりまして、板東長官より御挨拶を申し上げます。長官、よろしくお願いいたします。

○板東長官 本日は、先生方にはお忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。また、新任のお二人の先生を含めまして、今回、ワーキング・グループへの御参加を御了承いただきまして、本当に感謝を申し上げたいと思います。

御承知のように、公益通報者保護制度については、最近、第1次報告書ということで、まず第一段階として、実効性を高めるため、当面行うべき措置を中心に取りまとめが行われたわけでありますけれども、法改正の問題につきましては、論点は整理されたものの、これから議論を深めていかななくてはいけないこととなっております。議論も大変多岐にわたっておりますし、まさにそれを専門家の先生方に議論を詳細に詰めていただくということで、このワーキング・グループを開かせていただきました。非常に多岐にわたる事柄についても議論いただくわけでございますけれども、この公益通報者保護制度が実効性を持つていくために、やはりこの法律自体の問題についてもきちんと議論をし、解決していかなければいけないということが大事だと思いますので、大変な課題ではございますけれども、よろしく積極的な御議論を賜ればと思っております。本日はどうもありがとうございました。よろしくお願い申し上げます。

○井内審議官 どうもありがとうございました。

御挨拶に続きまして、構成員の皆様の御紹介をさせていただきます。

まず、東京大学大学院法学政治学研究科教授の宇賀克也先生です。

○宇賀委員 宇賀でございます。行政法を専攻しております。よろしくお願いいたします。

○井内審議官 弁護士の光前幸一先生です。

○光前委員 光前です。どうぞよろしくお願いいたします。

○井内審議官 東京大学大学院法学政治学研究科教授の佐伯仁志先生です。

○佐伯委員 佐伯でございます。刑法を専攻しております。よろしくお願いいたします。

○井内審議官 早稲田大学副総長で、法学学術院教授の島田陽一先生です。

○島田委員 島田でございます。労働法を専攻しております。よろしくお願いいたします。

○井内審議官 東京大学社会科学研究所教授の田中亘先生です。

○田中委員 田中です。商法・会社法を専攻しております。

○井内審議官 全国消費者行政ウォッチねっと事務局長で弁護士の拝師徳彦先生です。

○拝師委員 拝師です。よろしくお願いいたします。

○井内審議官 弁護士で日本内部統制研究学会理事の山口利昭先生です。

○山口委員 山口でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○井内審議官 本日は御欠席されていますけれども、中央大学大学院法務研究科教授の升田純先生にも構成員をお願いしておりますので、その旨お知らせいたします。

また、本ワーキング・グループの母体であります検討会の委員である井手裕彦様、串岡弘昭様及び土田あつ子様も、オブザーバーとして本日御参加をいただいております。

それでは、冒頭のカメラ撮影はこれまでということで、お願いいたします。

---

## 《 2. ワーキング・グループの進め方等 》

○井内審議官 それでは、議事を進めさせていただきたいと思います。

本ワーキング・グループの座長でございますが、開催要領、資料の1でございますけれども、「座長はワーキング・グループの構成員の互選により選任する」とされておりますが、どなたか立候補または御推薦はございますでしょうか。

○光前委員 宇賀克也教授にお願いできればと思います。

○井内審議官 皆様、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○井内審議官 それでは、宇賀先生にワーキング・グループの座長についてもお願いしたいと存じます。宇賀先生、座長席のほうへ御移動をお願いいたします。

○井内審議官 それでは、以後の進行につきましては、宇賀座長からお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○宇賀座長 本ワーキング・グループの座長を務めさせていただきます宇賀でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、このワーキング・グループの趣旨は、母体である公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会において整理されました、公益通報者保護の要件・効果等の見直しに当たっての検討事項につきまして、法律面の専門的な知識を有する皆様方から御意見を頂戴し、さらに検討を深める場であると理解しております。

検討すべき論点は多岐に亘っておりますので、限られた時間をできるだけ有効に使い、構成員の皆様方の御意見を頂戴して実りあるものにしたいと思っております。

どうか積極的な御発言と議事の進行への御協力をいただきますようお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。まず、事務局から配布資料の確認についてお願いします。

○金谷企画官 それでは、事務局のほうから本日お配りしております資料の確認をさせていただきます。

お手元の資料の一番上の「議事次第」の下に、順に、「資料1 公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会ワーキング・グループ開催要領」、「資料2 公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会ワーキング・グループ運営要領(案)」、「資料3 ワーキング・グループスケジュール(案)」、「資料4 「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」第1回ワーキング・グループ資料」、及び「参考1 資料4に関する参考事案」、「参考2 公益通報者保護法逐条解説(抜粋)」、「参考3 立法後の米国及び欧州における公益通報者保護制度の状況」をお配りしておりますので、御確認をいただきたいと思っております。

また、構成員の皆様におかれましては、御参考といたしまして、公益通報者保護法相談ダイヤルに寄せられた相談事例(退職者、役員等からのもの)も合わせてお配りさせていただいております。こちらにつきましては、閉会後に回収させていただきますので、お帰り際にはお持ち帰りにならないようお願いいたします。

資料は以上でございます。不足等がございましたら、事務局までお知らせください。

○宇賀座長 ありがとうございます。

それでは、まず事務局から本ワーキング・グループの開催要領、運営要領(案)等につきまして説明をお願いしたいと思います。

それでは、よろしく申し上げます。

○金谷企画官 続きまして、資料1から説明をさせていただきます。

まず、資料1が開催要領でございますが、こちらにつきましては、先ほど座長からも御発言、御説明がありましたとおり、公益通報者保護法における公益通報者保護の要件・効果等の法改正に当たって検討すべき事項が親会議のほうで整理されましたので、この検討事項につきまして、法律の分野における学識経験者の皆様及び実務専門家による検討を引き続き行いたいという趣旨でございます。

2番といたしまして、主な検討事項でございますが、通報者の範囲や通報対象事実の範囲など、8項目について御検討いただければと思っております。

3、スケジュールでございますが、大体月1回から2回程度開催いたしまして、本年の夏ごろを目途といたしまして検討結果を取りまとめたいと考えております。

4につきましては、構成員ということで、別紙の者で組織するということが、皆様をお願いしたところでございます。それから、ワーキング・グループには座長を置いて、座長は構成員の互選により選任するということになっております。

それから、資料2でございますが、こちらのほうが運営要領ということになっております。第1項が検討会の下にワーキング・グループを設置すると記載されております。

2といたしまして、繰り返しになりますが、ワーキング・グループに座長を置いて、座長は互選により選任することとしております。

3といたしまして、座長はワーキング・グループの構成員の中から座長代理を指名していただくということになっております。

4、ワーキング・グループは原則として公開とさせていただきたいと思っております。配布資料及び議事要旨につきましては、原則として公表させていただきます。ただし、個人情報や個別の企業などに係る情報を取り扱う場合には非公開・非公表とすることができるということにしたいと考えております。

5といたしまして、ワーキング・グループの撮影、中継及び録音は不可とさせていただきます。ただし、会議の冒頭において、全体の風景を撮影する場合等であって座長が許可した場合は除きます。

6といたしまして、検討会の親会議のほうの委員の皆様につきましては、ワーキング・グループにオブザーバーとして参加していただくことができることとしております。

7といたしまして、ワーキング・グループの検討状況につきましては、随時検討会に報告することとし、検討会の委員は、検討状況に関し意見を述べるということとしております。

それから、資料3を御覧いただきたいと思います。資料3はワーキング・グループのスケジュール（案）ということで、事務局として、今後これぐらいのスケジュール感でいかがでしょうかということでもとめさせていただいたものでございます。第1回、本日から始まりまして、第8回の8月後半ぐらいで取りまとめるというイメージでございます。また、各会ごとのテーマにつきましては、これぐらいではないかということで考えておりますが、順番やテーマの設定の仕方につきましては、各委員の皆様から御意見がございましたら、それに応じて修正をさせていただきます。また、本日にしましては2時間ということで設定させていただいておりますが、各回ともに、少なくとも3時間以内で終わらせると想定したいと思っております。

資料につきましては、以上でございます。

○宇賀座長 ありがとうございます。

只今の説明につきまして御質問等がございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、この開催要領、運営要領、スケジュール案に則って、ワーキング・グループを進めることといたします。

なお、本ワーキング・グループにおきましては、運営要領に則り、座長代理を座長が指名するという扱いになっております。私といたしましては、本日御欠席ですが、親検討会でも座長代理をお願いしております升田委員に座長代理をお務めいただければと考えておりますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○宇賀座長 ありがとうございます。それでは、次回以降に、升田委員の御意向を確認した上で、正式な座長代理の指名をすることとさせていただきたいと思っております。

---

### 《 3. 通報者の範囲、通報対象事実の範囲等について 》

○宇賀座長 さて、本ワーキング・グループでは、公益通報者保護の要件・効果等に関する検討を進めていくこととなっておりますが、その検討に当たりまして、事務局には海外の立法動向についてまとめてもらっておりますので、まずは事務局から、その概要を紹介してもらいたいと思っております。それでは、よろしくお願いたします。

○金谷企画官 順不同で恐縮でございますが、参考3の資料を御覧いただきたいと思っております。立法後の米国及び欧州における公益通報者保護制度の状況ということでタイトルをつけております。

こちらのほうにつきましては、本ワーキング・グループの親会のほうで、委員の先生方から、我が国の公益通報者保護法というのは英国の企業改革法を参考としながら作ったものである。その後、何か改正等の動きはないのか確認をしておくようにという御指示をいただきましたので、それを踏まえまして、とりわけアメリカとそれからヨーロッパの状況について確認をしたものでございます。

まず第1としましてアメリカでございますが、アメリカにおきましては、御承知の方も多いかと思いますが、2010年にいわゆるドット＝フランク法が制定されております。それまでですと、いわゆるSOX法に基づいて通報というのが保護されておりましたが、今回のドット＝フランク法につきましては、SOX法と異なりまして、公開会社に限らずこの法律が適用される。また、不利益取扱いから保護される対象となる内部告発者につきましても「あらゆる個人」というふうに定義をしておきまして、限定をしていないところが特徴として挙げられるのかなと考えております。

(2) のところでございますが、不利益取扱いの禁止ということで、民間会社の従業員等がSECが所管する法令違反について、SECに情報提供をしたことを理由として不利益取扱いをすることを禁止しております。

(3) で、その他の特徴ということで書かせていただいておりますが、まず、アが守秘義務でございますが、SECは内部告発者が委員会に提出した情報や、内部告発者の身元が明らかになることが合理的に予想できる情報について、一定の場合を除いて開示してはならないということで守秘義務を課しております。それから、イといたしまして、通報者がSECに提供した情報をもとにし、SECが100万ドルを超える制裁金を取得した場合には、通報者に対して報償金が与えられるということになっております。

おめくりいただきまして2ページのほうでございますが、上のほうに3というところがございまして、内部通報者保護強化法というのが2012年に制定されております。こちらのほうは政府が被雇用者の訴訟の支援をすることを可能にする等の改正がなされたということで承知しております。

4は、SOX法について記述しておりますので、これについては省略をさせていただきます。

それから、3ページのほうに行きまして、第2、英国でございます。英国につきましては、内部通報者を保護する法律といたしまして、公益開示法が1998年に制定されています。これは御承知のことかと思えます。

その後の改正ということで、飛びまして4ページのところでございますが、若干の改正がその後あったようでございます。一つが、2013年に企業規制改革法という改正がございまして、これまで通報の要件といたしまして公益性が要求されていなかったのですが、これが新たに要求されることになりました。その一方で、従来要求されておりました「誠実性」の要件が削除されたということが大きな特徴として挙げられるかなと考えております。その他の大きな立て付けについては、修正はなかったようでございます。

それから、4ページ、第3でございますが、欧州で英国以外ということで、大陸のほうを念頭におきまして、何かなかったのかなということで探してみたものでございます。

特に、EU（欧州連合）のほうでは特に動きはなかったようでございますが、欧州評議会のほうで、閣僚委員会で2014年に公益通報者保護に関する勧告が出されています。内容につきましては、1、通報者の範囲につきましては、労働者のほか退職者なども含む。それから、通報対象事実の範囲につきましては、公益に対する脅威・罪悪となる行為や不作為に関する情報の通報を意味する。3としまして、秘密保持がある。それから、4、報復に対する保護の内容ということで、(1)でございますが、不利益取扱いとはどんなものかということで、解雇、停職、降格、昇進の機会の喪失、懲罰的な異動、減給、ハラスメント、その他懲罰的・差別的な取り扱いが含まれ得るということになっております。

それから、5ページ、(2)のところ、真実相当性に関する通報の保護ということでございまして、そのところも我々の公益通報者保護法と同じように真実相当性が求められているということが書いてございます。

(3)といたしまして、内部通報規定整備と通報者保護の関係ということで、使用者が内部通報制度を整備したにもかかわらず、通報者が当該制度を利用せずに通報に及んだ場合、そのことは通報者に対する救済や保護の水準を決定する際に考慮される可能性があるということを規定しております。

また、(4)では、通報と報復行為の取り扱いとの因果関係の立証に関する特則が



置かれています。

(5) といたしまして、通報者に対する暫定的な救済制度の整備について書かれているということでございます。

ちょっと、我々もなかなか海外の動向を十分につかみ切れているとは申しかねる状況でございますが、大体このような動きがあったということで承知しております。また何か、こういうことを調べろという御指示等ございましたら、可能な限り調べさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。

それでは、只今の説明や参考資料3に関しまして、御質問や御意見などがありましたらお願いします。特に、よろしいでしょうか。どうぞ、光前委員。

○光前委員 日本の法律というのは、イギリスの法律に準拠して作られたと言われているものですから、今日の御説明にもあった「誠実性」にかえて「公益性」が付加されたということに関する、もう少し詳しい説明をお聞きしたいなと思っております。

○金谷企画官 もう少し調べさせていただきたいと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、各論点の検討に入りたいと思っております。

まずは不利益取扱いから保護すべき通報者の範囲に関しまして、その概要の説明を事務局からお願いします。

○金谷企画官 それでは、続きまして、資料4の説明をさせていただきたいと思っております。

「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」第1回ワーキング・グループ資料でございますが、1ページをおめくりいただきまして目次がございまして、その次のページから、不利益取扱いから保護すべき通報者の範囲についてということでまとめております。

このページにつきましては、まず関連する現行法の規定というのがございまして、その下で現行法の規定内容、それから検討会における意見の概要ということで書いておりますが、簡単に申し上げますと、現行法においては、公益通報者保護法の対象者、通報者を労働者に限っている。このことについてどう考えるかということでございます。

検討会における意見の概要でも書かせていただきましたが、通報を行う者というのは、在職中の労働者に限らない。既に退職した労働者の方、あるいは会社役員の方、それから取引先事業者の方などが通報を行うこともありますし、それらの方が不利益取扱いを受ける事案も想定されることから、それを通報者の範囲に含めるべきではないかという意見と、それから、それに対しまして、関係法令との整合性をどう考えるのか。あるいは公益通報者保護法で保護しなくとも、一般法理で保護すれば足りるのではないかという意見があったところでございます。

さらに1枚おめくりいただきまして、具体的に検討していただく項目でございま

すが、まず退職者に係る検討項目ということで書いております。検討会の第1次報告書（抜粋）を一番上に挙げておりますが、そもそも退職者に対する不利益取扱いとは何だということがまず議論のスタートと考えています。労働者でありましたら解雇ですとか、あるいは減給ですとかということがありますけれども、退職者に対する不利益取扱いというのはあり得るのか、ということでございます。

その下のほうの①で、退職者に対する具体的な不利益ということで書かせていただいておりますが、事務局のほうで個々の裁判例等を確認してみましたところ、例えば退職者に対する損害賠償請求、退職者が退職後に通報したところ通報された事業者から数千万円の損害賠償を請求された事案というのが二つほど見つかりました。これは、いずれも会社側の敗訴になっております。

それから、これは実際の裁判例ではありませんが、その他想定し得る不利益取扱いということで、通報者が退職後に通報した場合であって、まだ退職金が支払われていない場合に、退職金の全部または一部がそのまま支払われなくなるということも考え得るのかなと考えております。

②で、これらにつきまして、一般法理ではなく公益通報者保護法によって保護する必要があるかどうかということが、論点としてはあると考えています。

さらに、仮に公益通報者保護法で保護するとした場合に考えられる保護の具体的な方法ということで③以降で書かせていただいておりますが、まず一つが通報者（退職者）に対する損害賠償請求の制限。退職者が通報した場合には損害賠償を請求してはならないというような規定の仕方が一つ。次のページでございますが、通報者の損害賠償義務の免責ということで、通報者が損害賠償の責任を負わないという規定の仕方があると考えられます。三つ目といたしまして、損害賠償請求を公益通報者保護法において違法とする。公益通報者保護法第5条におきまして、降格、減給、その他不利益な取扱いをしてはならないというところで書き込んでしまうということも考えられます。

これらは、いずれも、まずは頭の体操ということで、実現可能性はともかくとしまして、こういう方法が考えられるのではないかとすることを事務局としてまずは提起させていただいたと御理解いただければと思っております。

更に次のページに行ってくださいまして、次は役員に係る検討項目でございます。役員につきましても、役員に対する不利益取扱いとして考えられるのは、退職ですとか解任ということになりますが、例えばこの場合ですと、例えば取締役と執行役では違うのではないのではないかとこの話が一つでございます。これらにつきまして、まず、その違いを踏まえた上で、解任、解職を無効とすること。あるいは解任、解職を無効としないまでも、損害賠償を請求することができるのではないかとといったことにつきまして、会社法など、既存の法制との整合性を検討するべきであるという御意見を親会ではいただいたということでございます。

まず、①のところでございます。通報を理由とする役員等の解任等の状況ということでございますが、これも過去の裁判例などを見ておりますと、取締役兼従業員の方が会社法違反の事実等を行政機関ですとか週刊誌に告発したところ、取締役を解任されてしまったという事例がございます。これは、結果といたしましては、裁判所のほうは、これは通報を理由とした不利益取扱いではない、あくまでも人事に対する不満がもとで通報したのだからということで、これは通報者敗訴ということになっております。それから、二つ目のドットのところでは、代表取締役が粉飾決算を行った役員に辞任を促したところ、逆に代表取締役を解任されてしまったという事案が挙げたということでございます。これは、たしか最終的には和解で決着していたかと記憶しております。

②でございますが、役員解任が株主総会の決議で行われることとの関係。これは親会のほうで、取締役の解任を無効にすることができないのかということに対しまして、なかなか株主総会で、取締役というのは選任、解任するのだから難しいだろうという御意見をいただいたところでございますが、取締役につきましては、株主総会による選任、解任。その一方で、代表取締役ですとか、あるいは執行役につきましては、取締役会で選任、解任をしているということでございますので、ここでは区別して考える必要があるのかなということで書かせていただいております。

③のところでは、役員忠実義務との関係と書いておりますが、これも親会のほうで、役員がそもそも公益通報によらなくても、ある程度、権利、権限を持っておりますので、職責に基づいて不正行為を是正することができるのではないかと御意見もいただきました。本日机上配付させていただいた資料にも一部出てくるのですが、上層部のほうの方が会社を私物化している、私が取締役を務めていても私一人の力ではどうにもなりません、というような相談もあるということでございまして、必ずしも職責に基づいて不正行為を是正することができる場合ばかりではないのかなとも考えられます。

次のページに行ってくださいまして、保護の具体的な方法でございますが、これは実現可能性を無視しまして、まずは考えられるものを書かせていただきました。まず一つ目のドットでございますが、執行役等については、まずは解任を無効として地位を存続させる。株主総会が関係ないものについてはせめて無効にできないかという意見。それから、取締役すべての解任を無効にするという意見。これは、株主総会の決議よりも、こちらのほうを優先させることができないだろうかという意見。それから、解任を無効としないまでも、違法とすることができないか。これも、先ほどの退職者の事例と同じでございますが、公益通報者保護法5条の不利益取扱い中に加えることができないかという意見。このところで、留意ということで四角囲みとさせていただきますが、会社法第830条第2項におきまして、株主総会等の決議については、決議の内容が法令に違反することを理由として、決

議が無効であることの確認を、訴えをもって請求することができる、こういう規定もございますので、取締役等の解任の違法あるいは無効とすることを公益通報者保護法で書いておけば、830条の規定によって、株主総会の決議についても無効とすることを求めることができるのではないかと。こんなことが考えられないのかなということで、ここで書かせていただきました。

それから、役員等に対する損害賠償請求への対応につきましては、退職者と同様に、一定の制限をかけることができないだろうかということでございます。

⑥のところでございますが、会社以外の法人の役員の実保護についてということでもまとめさせていただきます。このところは親会のほうでの議論というのが、主に株式会社の役員ということを念頭に置いていたんですが、裁判例などを見ておきますと、例えば学校法人の理事が元県議会議員に対して理事長の職務遂行上の問題点を指摘する書面を交付したところ、理事を解任された。通報したところ、理事を解任されてしまったというような事例もあるということでございます。学校法人の理事の選任・解任につきましては上位機関の決議は必要ではないということですので、株式会社とは違いうらうなど。そのほか裁判例ではなかったんですが、学校法人以外でも、一般社団法人ですとか財団法人ですとか、あるいは独立行政法人、場合によっては特殊法人などにつきましても、やはり目を配る必要があるのかなということで、今回は問題提起ということで、参考ということで書かせていただいております。

次ページに行ってくださいまして、取引先事業者に係る検討項目ということでもございますが、こちらのほうも取引先事業者に対する不利益取扱いとして考えられるのは契約の解除だらうということで、契約の解除を無効とすることができるかどうか、あるいは無効としないまでも損害賠償に反映することができるかどうか。ただし、これにつきましても、取引先事業者は千差万別でございますので、一律の規制というものの是非や既存の法制との整合性を検討すべきという御意見を親会ではいただいたということでもございます。

①の取引先事業者の不利益取扱いの状況でございますが、これは親会の資料でも出しているんですが、フランチャイズ店の加盟店のオーナーが本部社員の不正について本部に詳しい説明を求めたところ、フランチャイズ契約を解除されてしまった事案などがございました。それから、我々のほうで、過去にインターネット調査などをやったところ、取引先の法令違反に関する通報相談をしたことが「ある」方にさらに伺いますと、「取引先から契約を打ち切られる等の不利益な取扱いを受けた」という方が5人ほど見つかったということも、述べさせていただきますと思います。

②は、保護の要否を検討すべきと考えられる取引関係の類型ということでございますが、これは、取引には千差万別あるという中で、どの辺までを認めるべきかということでもございますが、我々としましては、フランチャイズ、下請あたりかなと

考えております。その他がもしございましたら、御意見いただければと思っております。

次のページに行きまして、④のところ、考えられる保護の具体的な方法でございますが、これに関して契約打ち切りを無効として契約関係を存続させることができず、これも契約打ち切りといいますが、契約の期間途中での解除と、それから期間満了後の更新というものがございしますが、更新拒絶につきましては、契約自由の原則でかなり難しいのではないかなと考えております。それから、次の、無効としないまでも、違法とすることは考えられないか、あるいは損害賠償への対応につきましても考えられないかということで、申し上げさせていただきたいと思っております。

次ページの、その他でございます。その他の通報者ということで、どのような人が考えられるのか。①といたしまして、一つは同業者の方から通報を受けるケースがある。同業者の方が外国産のものを国産と偽って売っている。そんな通報も、なくはありません。それから、通報者の家族の方で、これは主に労働法の関係で実際に動くということでございますが、うちの夫の勤務先が大変なサービス残業をやらせている。毎日毎日超過労働をさせていて大変なんだというような通報を、奥様から寄せられるというケースもあるということでございます。この場合につきましても、従業者がどこまで言及するべきかどうかというのが一つ。それから、考えられる保護の具体的な方法といたしまして、例えば妻が通報したことを理由として、夫が不利益を受けることについて保護するべきではないかといったことも考えられるのかなということでございます。その他、通報者に対する対応も、退職者の場合と同様のことができないのかなということを考えております。

ちょっと雑駁でございますが、以上でございます。

○宇賀座長 ありがとうございます。

それでは、只今の説明や資料等をもとに、不利益取扱いから保護すべき通報者の範囲、まずは退職者について御議論をお願いしたいと思います。はい、山口委員どうぞ。

○山口委員 資料の確認ですけれども、今日、これを手元限りということにいただいている相談ダイヤルの事案ですが、この中にも退職者の事例が幾つか出ておりますけれども、この事例は具体的にはいつごろからいつごろまでに寄せられたものとか、その辺りを教えていただけますでしょうか。

○金谷企画官 こちらは、平成18年から現在まで、我々のほうに寄せられた事案でございます。

○山口委員 はい、分かりました。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 恐らく他の取締役等の問題とも共通することだと思っておりますけれども、現行

法は労働者に限られているということですが、公益通報制度を、なるべく広く情報を集めて、それを企業の不祥事の予防・是正につなげる制度として考えるということからすると、労働者に限る合理性がそもそもどこにあったのかなというふうに考えています。ですから、こうした制度趣旨からすると、基本的には適用対象を広げる方向で考えるのが大きな方向性としてはいいのかなというふうに思っています。

その上で、退職者について考えますと、公益通報者をそれなりに保護するといっても、通報すると社内に居にくいという現状がどうしても出てきてしまうのかなと。そういう意味では、退職してから、やはりそういうしごらみがある程度なくなった後に、事情を知っていた方が通報するというのは当然考えられることですし、実際のケースでも、退職してから通報するというケースが多いわけですね。ただ、実際には、退職しても、嫌がらせ、不利益な取扱いがされるということがあるのであれば、やはりそういう通報をしやすい環境を整える。この意味では、当然、退職者も含めるべきだろうというふうに思います。

もちろん、一般法理がありますので、会社の行為が本当に不法行為に当たるようなものであったり、一般の法理で無効とされるようなケースももちろんあると思うんです。けれども、他方で公益通報者保護法の枠内に入れる意義としては、そういう民事的なルールの問題のほかに、例えば通報を受け付けたところが通報者の秘密を守るとか、あるいはこれも今後の議論になると思うんですけども、行政処分、場合によっては刑事処分の対象に含めていくことで嫌がらせをした企業にとって不利益になって、それによって嫌がらせ的なことを予防するというようなこととかが考えられます。あるいは民事裁判の中でも推定規定をどこまで入れるか入れないかもあります。そういう幅広い効果というのを視野に入れると、単純に労働者の場合は解雇無効、あるいは配転命令等の色々な嫌がらせが考えやすいんですけども、退職者の場合にも、その他の様々なメリットというか、保護法に入れる意味というのは非常に大きいので、ここは是非入れていただきたいなというふうに思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。山口委員、どうぞ。

○山口委員 今回の整理の中で、私も、退職者は法改正として含めるべきだというふうに考える立場でございます。まず、①で退職者に対する具体的な不利益ということで、具体的には何があるのかという整理の仕方をしていただいておりますけれども、例えば現行の第5条では、不利益取扱いの禁止の中で、使用者、事業者が使用し、または使用していた者だとあります。これは、例えば一般的な解釈としては、やはり通報したときには労働者だったけども、その後辞められたというような方に対して、やはり不利益取扱いをしてはならないというような条文になっておりますから、やはり法律が出来たころから、やはりこういった退職者にも何らかの不利益があるのではないのかなということ的前提にこういった規定が出来ているというふうに

考えておりますので、通報時に現役の労働者だった方だけでなく、通報時にすでに退職された方にも、具体的な通報者としての地位を認めて不利益処分を禁止すべきと考えております。

また、これはちょっとずばりではございませんけれども、確かこの検討会の中では、内部通報、どちらかという、通報が、事業者に対して、労務提供先に対して通報が行われるということを促進するということを比較的イメージして議論されたと思うんですけれども、ただ、それと同じほど、やはり内部告発、つまり第三者への公益通報、これをやはりもう少し活性化させていかないと、消費者の利益にはつながっていかないんじゃないだろうかというような御議論も相当あったように思うんですね。そういった中で、通報時に退職者であったとしても、やはり例えば会社の重要情報を外へ持ち出す、第三者に情報提供する。例えば不正競争防止法で、営業機密の漏えいを非常に厳しく、厳格に処罰の対象になり、これは当然退職者も含まれているわけですが、こういった他方、他の法律との関係からしても、やはり一定の合理性のある内部告発等が保護されるためには、退職者も含むというふうに改正すべきではないのかと考えております。

以上でございます。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

退職者の不利益として、国家公務員の場合を考えてみますと、通常、再任用は定年退職前に再任用の申請をして再任用をされると大体1年単位で延長されていくわけですが、再任用の中には、一定期間以上勤めた方が一旦退職された後、一定期間であれば再任用の申請をすることができる場合もありますので、そうすると、完全に退職された後に公益通報をし、その結果、再任用が認められなくなるという不利益もあり得るのではないかと思いますので、そのあたりも検討していただければと思います。

ほか、いかがでしょうか。光前委員、どうぞ。

○光前委員 私も退職者を含めるべきだと思っはいますが、この後の議論で通報対象事実をどういうふうに捉えるかという問題とも関連しますが、私は通報者が誰かによって公益通報の価値が変わることはないと考えるので、通報者というのはできるだけ幅広く捉えていただきたいと考えております。そして、退職者の場合も、弁護士会の相談事例では、損害賠償訴訟が起こされること、それから再就職をする際に妨害されるということが具体的にあるわけなので、逆に退職金のことは余り聞きませんが、そういうことを考えるとき、在職中の労働者と同じくらいリスクを背負って退職者というのは通報することになるので、きちっと保護すべき制度にすべきだと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。島田委員、どうぞ。

○島田委員 本会議のほうでも発言をいたしました。労基署に対する申立てでも、労働

者であるということについては、退職した場合も、事実上は広く含めておりますので、退職者についてその範囲に入れることについては、特段異論はございません。ただ、一定の場合に、この退職者というのは、もう、ある会社を辞めたら永遠にずっと退職者というふうに取り扱うことになるのかどうかという問題については、少し検討の余地があるのかなというふうに思います。それは今後細かい議論のところで詰めていくということで、基本的な方向性については、私は賛成です。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。田中委員、どうぞ。

○田中委員 私も他の委員の先生方と同じく、退職者についても保護対象に含めるということで差し支えないと思います。やはり、使用者が退職者に対して、損害賠償請求や再就職を妨害といったような不利益を及ぼす懸念は現実にあると思いますし、それから企業・団体と公益との関係で、どうしても企業・団体は、自社の利益のためには秘密にしておくという動機があって、それと公益とが乖離しがちであるという現実があるかと思います。その点、退職者は、そういう企業・団体の利害からある程度自由になっているので、そういう人にこういう通報をしてもらうというニーズは社会的にもあるのではないかと思います。ですので、退職者を対象に含めるという方向で検討をされるべきかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

退職者につきましては、ただいま御議論を伺っておりますと、皆さん対象に含めるべきだということで意見が一致しているかと思うのですが、その保護の具体的な方法について、何か御意見いただけますでしょうか。

山口委員、どうぞ。

○山口委員 今後の、恐らくこの法改正の是非に関する議論の中では、総じて一般通則的に議論になると思うのですが、例えば労働者と事業者との関係を法的にどのように捉えるべきか、ということですね。効力規定とみて、労働契約を無効にするのかそれとも契約は有効のままにするのか。法律違反行為があった場合に、処分を有効とするのか無効とするのかというところの議論が、かなり、現在の条文の中ではそういった形で考えてくれている部分もあります。今回、法改正を色々検討するに当たって、取締規範とみるか、行為規範とみるか、事業者に対して、何らかの命令、禁止規約と捉える、そのような規範の解釈を採用することで、損害賠償請求とか、そういった免責をしていくというか、そういったことで効力を解釈していくような、そういう方向性で検討すべきものも多いんじゃないかと考えています。例えば退職者というのも、ある意味、もう事業者との間ではそういった労働契約関係には立たないわけですから、そこで一体どういうことを禁止すべきかということをもう少し深く考えて、効力ある取締規定としての役割をもう少し含めて考えていく必要があるのかなと。一般法ではなくて、やはり公益通報者保護法の中で、事業者として何をすべきか、何をすべきでないかということを確認にいただけると、事業



者としての違法行為を防止するような体制作りにも役に立ちますし、ここで考えられる保護の具体的方法ということも出てまいりますけれども、会社としての作為義務というか、そういったことを命ずるような、そういった効力を検討すべきかなど考えております。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。光前委員、どうぞ。

○光前委員 私も山口委員と全く同じ意見で、現行法では、その他不利益な処分をしてはいけないという形で、抽象的な文言しかないんですが、今日は残念ながら韓国法の紹介はないのですが、韓国法は不利益な内容をかなり具体的に細かく書いてあるんです。ですから、今回、改正法を検討するにあたり、特に、不利益の内容を、もう5年間、6年間の経過の中で具体的な不利益というのが出てきているわけなので、そういうものをなるべく規定の中に文言として取り込むということが必要だと思うのです。退職者の場合には、公益通報を理由とする損害賠償の請求、再就職の妨害、それから家族に対する威迫というふうに、できるだけ具体的な事項を記載して、最後にその他一切の不利益を禁止するという形にさせていただくと、事業者に対する行為規範にもなると思うので、不利益内容の具体化ということに少し意を用いていただければと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。島田委員、どうぞ。

○島田委員 まず退職者を通報者の範囲に広げていった場合に、その他の制度とかをどう考えるのかという点で、今は事業先に対する通報については、通報先としては規定をしておりますが、今般の議論の中でも、やはり内部における通報制度の充実とかということを法令事項にしていくべきではないかという議論は、これはまたいずれ検討すると思うんですが、そうなったときに、退職者というのは、いわば労働者に類似して、これを、いわば事業先というふうに考えるのか、関係省庁の場合は、これは特に区別する必要はないですが、そこら辺の仕組みを一体どう考えていくのかということが多分増えてくるのではないのかなど。これは後の内部通報制度なんかを充実させていくという議論の中でも御検討いただければいいのかもしれないけれども。

○宇賀座長 ありがとうございます。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 私も、山口委員、光前委員と同じで、具体的に提示すべき項目についてはなるべく例示という形で列挙した上で、やはり一般条項のような形がいいのかなというふうに思っています。

それと、今、島田委員が仰ったこととも関係するかもしれませんが、個々の効果については、先ほど申し上げたように、民事ルールとか禁止の対象をどうするかということだけではなくて、例えば資料を持ち出した場合の免責等の話なんか、その議論の内容によって、どこまでの対象範囲をどれだけ突き詰めていくかというのが、労働者だけで考えていたケースと比べると、かなり複雑にからんでくる

可能性があると思うんですね。ですから、まずは一通り、対象の範囲ということで論点として議論を進めた上で、その他の効果についてどう考えるのかという議論をやったら、もう一回戻って、個別のルールについて、じゃあ、退職者の場合はどうなのか、取締役だったらどうなのかという再設計の議論はする必要があるかなというふうに思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。山口委員、どうぞ。

○山口委員 退職者を含めるかどうかという点ですが、検討会の中で、情報の秘匿、つまり通報者の秘匿ということについて、私は、そんなことやってもばれちゃいますよということを中心に盛んに言わせていただきましたけれども、ただ、今ある公益通報者保護法というのは、あくまでも顕名で、つまり名前が出ている人と事業者との関係をどう規制していくかということを前提に法律は作られていますけれども、公益通報保護の実効性を上げるためには、通報者をできるだけ守るといえるか、秘匿、秘密を守るような形で事業者側も努力をしなきゃいけないし、また内部告発を受けた側もそれを努力して守秘義務を課さなければいけないという点はそのとおりだと思うんですね。現行の法律の解釈の中でも、余り守秘義務、秘密を守るということに関しての規定というのはほとんどないと思うのですが、公益通報者保護法の条文を、行為規範として事業者がどうすべきか、もしくは内部告発を受け付けた社員たちがどうすべきかというところの行為規範として捉えるのであれば、やはりこういった守秘義務のようなことも、やはり規定の中に盛り込む、もしくはそういった守秘義務が守れるような、法律の立て付けを考えるということも必要になってくるのかなと思います。

特に、私は内部告発者の代理人を経験しておりますが、やはり退職者の方も、次の就職先にばれるかどうかとか、そういうことに関しても非常にやっばり気にされて、最終的には諦めざるを得ないということもよくあるわけですし、そういったことも含めて、何かこう、法改正の中で盛り込むべきではないのかなと考えております。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

退職者につきましては、今日のお話を伺っていると、皆さん対象に含める方向でお考えだと思います。具体的に、退職者であっても、色々な不利益が予想されるということかだと思います。また、考えられる方法につきましては、こういう行為をしてはいけないといった、そういう行為規範をできるだけ具体的に例示をして、明確化を図り、さらに最後に一般条項として、その他一切の不利益という形で規定するという御意見であったかだと思います。また、退職者に戻って、さらに具体的に御議論をいただいて結構でございますので、それでは続きまして役員等について御議論をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。田中委員、どうぞ。

○田中委員 役員等の解任も、従業員の退職と同じように無効という規定を置くことがで

きるかということが議論になったようでございますが、会社法の立場からしますと、まさに事務局の方が紹介してくださいましたように、会社法第830条2項というものがあまして、決議の内容が法律に違反する場合、解任決議は無効なのですね。この規定は、決議の無効を請求することができると書いてありますが、別に訴えによるまでもなく、内容上違法な決議は当然無効であって、会社法830条2項は、対世効のある無効判決を求めて請求することもできるという、そういう制度であります。それで、多少解釈上の余地があるのは、ここで言っている「法令」というのは、全ての法令が含まれるのかどうかという点で、それについては余り議論されていないと思いますが、恐らく取締役法規違反の行為の私法上の効力一般の問題と同じように考えることができ、取締役法規の違反も、全て私法上の行為の無効をきたすかという点で、それはそうでもなくて解釈の余地があるとされているかと思いますが、同じように、株主総会の決議が取締法規の一つにでも違反すれば、全て決議は無効かという点で、多分、そうではないと思います。ただ、これは取締役法規が違反についての私法上の効力について沈黙している場合は解釈の余地がある、という話であって、取締役法規自身が、その違反は私法上も無効ですよというふうに明文で規定してしまったら、会社法上は解釈の余地がなくなって、それはもう法令違反で無効とせざるを得ないということになると思います。

要するに、会社法の立場としては、役員等の解任も無効であるという条文を作っても、何らの問題もないというか、むしろ、そういう規定ができれば、当然解任決議も無効になるというのが、会社法の解釈となるかと思いますが。

あとは、実質論ないし政策論として、そういう、役員に関して規定する必要があるかどうかの問題であって、これが親検討会のほうでも議論されたと思いますけれども、私個人としては、取締役であっても、取締役会の少数派である場合は、ほぼ何の権限も持っていない存在でして、労働法によって守られていませんから、普通の従業員より弱いといっても過言ではないぐらいですので、取締役等の役員等についても、公益通報者保護法による保護対象にする必要があるかと言えば、それはあるのではないかなと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 私も、やはり、取締役は普通の従業員以上に重要な案件について関わっている、重要な情報を持っている可能性があるわけで、きちんと保護をして、きちんと通報していただくような環境を整えることが大事だと思っています。

6 ページのところに記載されている忠実義務との関係なんですけれども、私なりに考えてみたんですけれども、基本的には役員は忠実義務を負っていて、職責として会社の問題等については是正しなくてはいけないときも確かにある。それとの関係をどう考えるかということなんですけれども、やはり、忠実義務のルールというのは、取締役がそういう一定の職責を果たそうと取締役会で問題提起したりして、

社内で色々といろんな形で是正の働きかけをする。それに対して会社が一定の誠実な対応をするという前提でのルールだと思うんです。その枠内で会社が対応していれば、特に公益通報の問題が出てくる余地はないかもしれないんですけども、問題は、それぞれ取締役を解任するとか、その他の手段を用いてきちんとした是正を妨害するような、忠実義務そのものを行使させない、あるいは無力化させるような働きかけが会社側からあったときにどうするか、というのが考えなくてはいけない論点なのです。

忠実義務の枠外の問題として捉えると、そここのところは公益通報者保護法がきちんと保護しなくてはいけないのではないかとこのように思っていますので、忠実義務との関係は一応このように整理した上で、対応ができるんじゃないかなというふうに思っております。

あと、取締役の現職の方と同様に、退職した役員についても、不利益の可能性があるかどうかをきちんと確認して、それでもし問題があるのであれば、退職者と同様に含める必要があるかなというふうに思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。光前委員、どうぞ。

○光前委員 私も積極説です。資料の6ページの①の代表取締役が粉飾決算を行った役員に辞任を促したところ、逆に代表取締役を解職された事案というのは、これは恐らくオリンパスのマイケル・ウッドフォードの事案を想定されて書かれていると思うのですが、こういう状況というのは、日本の会社はかなり多いのではないかと考えております。もし、ここできちっと、公益通報者保護法の中で取締役が保護されるのであれば、保護されるということが規定されるのであれば、取締役会の機能というのは格段に充実すると思うのです。社外取締役を入れるよりも、きちっと意見を言っても、それによって解任されることはないんだという法的な保障があれば、取締役会の発言というのは充実すると思うので、やはり是非入れてほしいと思います。

そして、拝師委員が言われたとおり、取締役を通報者の対象とするのであれば、当然、退職後の取締役についても通報者保護するというところで整合性をとるべきだと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。島田委員、どうぞ。

○島田委員 今、拝師委員が仰ったことと関連するのですが、私はやはり役員等は忠実義務があるとか、あるいは、職責として取締役会でただすということについては、労働者とは違う立場にあると思います。

そこで仮に役員等について公益通報者の対象にするとしても、同じような前提ではなく、取締役会等でこういう義務を果たしたんだけれども、拝師委員が仰ったように、不適切な対応しかなかったというような場合に限定をするとかということが必要ではないかと思えます。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。拝師委員、どうぞ。

○**弁護士委員** 今回の島田委員の御発言なんですけれども、そういうことでワンステップおいてやれるような環境があればいいんですけれども、仰りたいことはすごく分かるんですけれども、じゃあ、本当にそういう是正の働きかけをやったなら、即、不利益を受けることが目に見えているような場合。こういう場合は、なかなか踏み切れなわけです。しかも、事後的にしても、裁判になって、そういう、何か言ったらすぐクビになっちゃうような雰囲気でしたといっても、なかなか証拠を持ち出して証明することが難しい事柄でして、裁判所が理解してくれるとは限らない。そうすると、仰りたいことは分かるんですけども、実際のルールとして入れたときに、本当にそういうルールが機能するかという視点は考えたほうがいいかなというふうに思っています。

私も詰め切れているわけではないです。確かに全く立場が違うので、同じでいいかどうかというのは考えなくちゃいけないんですが、そこは逆に慎重に検討しないと、入れてしまって、結局、足かせが強過ぎて使えないということでは困るので、そこは慎重な議論が必要かなというふうに思います。

○**宇賀座長** ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。田中委員、どうぞ。

○**田中委員** 今の話ですけれども、公益通報は色々なケースがあり得ると思ひまして、本当に法令違反をしているというケースと、調べてみたら法令違反ではないんですけども、ある程度、信じるに相当な理由があるときとか、種々あるので、一律にはこうだということではなく、場合ごとに検討する必要があるかと思ひます。ただ、第一感としては、余り取締役ということでカテゴリカルに、保護されるための要件を厳格にするというのは、必ずしも我が国の普通の取締役の実態と合わない部分もあると思ひます。非常に独立性の高い社外取締役が多数を占めるような会社ならともかくとして、やはり、日本の場合は、取締役をクビにされたらいきなり生活の糧を奪われてしまうような人たちが多くと思ひますので、余り従業員との間で保護されるための要件に差を設けるといったことはしないほうがよいように思ひます。

それから、会社が法令に違反している場合に、どうしてもそれを取締役会で、つまり会社の内部で是正するという機会を与えなければならないのかということも考えたほうがいいかと思ひます。先ほども申し上げましたけれども、会社の利益の観点から秘密にしておきたいんですけども、社会全体の観点からすると全然秘密にする利益がないということは、法令違反の場合は通常の事態ではないかと思ひていまして、違法行為については取締役会でまず是正を図れということにそれほど強い価値があるのかな、とも思ひます。もちろん、これは客観的な法令違反をした場合であって、法令違反を疑ったが実際には法令違反ではなかったという場合は、少し違ったところが出てくるかもしれませんけれども。

結論的には、まず役員等も保護の対象に含めるという方向で、そして要件については、慎重に検討していくのがいいと思ひますけれども、基本的には余り厳格に、

保護されるための追加的要件を課すということはないのではないかと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。山口委員、どうぞ。

○山口委員 役員を含めるかどうかということに関して、理屈の上でどうなのかなというのは、私自身としてまだ詰め切れていない部分があります。ただ、現実問題としたら、やはり、監査役とか、それから上場会社を中心に、社外取締役が非常に今増えておりますので、どちらかというところと少数派の役員が、非業務執行役員のように公正性を要求される役員に対して何らかの情報を提供して自浄能力を発揮させるということを期待されるような場面というのは、今後も増えてくるんだろうと思います。したがって、そういった実益はあるかなというふうに考えるのと、もう一つは、先ほど、拝師委員のほうから出ておりましたけれども、現役の役員だけでなく、役員だった者、こういった方々の退職した後も守秘義務みたいなものを課される部分はあると思いますので、そういった守秘義務を解除するような役割として、公益通報者保護法という特別法で認める意義はあるかなと考えております。

ただ、理屈の上でどういうふうに構成したらいいのかというところは、まだもう少し法的な理屈の部分は検討すべきかと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。

事務局のほうから会社以外の法人の役員保護についての論点が提起されておりますけれども、この点については何か御意見ございますでしょうか。

拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 会社以外の法人の役員についても、やはり保護の必要性というのがあります。例えば、社会福祉法人などの、すごいワンマンの理事の方がいろんな虐待の問題などを封じ込めてしまって、それを表沙汰にしない。いろんなスタイルのところの問題が起きたときに、やはり構造的には同じだと思うんです。任用形態として、雇用かどうか、あるいは株主総会で選ばれたのか、役員会で選ばれたのか、いろんな形式はあるにしても、基本的には通報者を守るという観点をベースに考えると、会社の取締役とその他の法人の役員保護を別にする理由は逆はないのかなと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。

○金谷企画官 事務局のほうからお願いをしたいと思います。一つは、我々のほうも、役員に対する不利益取扱いにはどんなものがあるかということも過去の裁判例などを調べてみまして、本日お示したような事例があったという経緯がございますが、ほかには何か、役員に対する不利益取扱い、解任、解職以外でこういう不利益取扱いを受けたというような事例をもし御存じでしたら教えていただけると非常にありがたいなということが一つ。

それから、保護の仕方につきましては、先ほどの退職者と同じような形で不利益

取扱いをしてはならないということで含めていくという方向でよろしいかどうかということも御意見がいただけるようでしたらお願いできればと思います。

- 宇賀座長 ありがとうございます。いかがでしょうか。光前委員、どうぞ。
- 光前委員 保護の具体的な内容は、一つは任期途中の解任は具体的な禁止行為として入られていただきたいと思います。それが一番想定される不利益行為だと思いますので。
- 宇賀座長 ありがとうございます。山口委員、どうぞ。
- 山口委員 日本の会社はほとんどが中小企業と申しますか、小さな会社で、ある意味、経営者と株主とほぼ合致している会社が多い、若しくは上場会社でもやはり 30%、40%、代表取締役がお持ちの会社もたくさんあります。そこで例えば経営者の不正を追及するというふうなことをすれば、これはある意味、株主として、そういった方々が動かれて、すぐに追求した側の取締役の地位を解任される。これは普通に我々が想定するところです。現にそういう気持ちでなかなか不正を追及できない役員の方々も、言ってしまうと、自分の首が飛んでしまうということで、それが一番脅威に感じておられるケースは多々あると思います。
- 宇賀座長 ありがとうございます。田中委員、どうぞ。
- 田中委員 論点の頭出しということで、実現可能性があるかどうかはともかくとして、不利益として思いつくものを挙げさせていただきます。一つは、役員等は任期が短いので、たとえば期限の定めのない従業員ですと、会社が辞めさせようと思えば解雇という方法しかないのですけれども、取締役は2年しか任期がありませんので、そこで止めることができるわけです。そういう問題があります。

それから、もう一つ考えつくのは、退職慰労金でありまして、従業員の場合は退職金規程で定めている権利ですので、それを払わないためには、何らかの職務規程に違反しているとか、そういうことが会社の側が立証していく必要があると思うのですが、役員退職慰労金の場合は、株主総会で決議しないと、役員には何の権利もないということになっているものですから、給付しないことについて原則的には理由は要らないのです。とにかく決議しなければ役員に権利は発生しない、という立て付けになっておりますので。

ですから、先ほど、取締役は労働法で守られていないから従業員よりも不利な面があると申しあげましたけれども、ことほどさように不利なわけです。そういったものを、この法律で不利益として禁止しようとする、任期が切れても再任したとみなすとか、退職慰労金は株主総会決議がないと発生しないはずであるがこの場合に限って発生したことにするとか、そういったことになりますので、単にある行為を禁止するのとは違う、むしろ新たな権利義務関係を発生させてしまうことになりますから、どの程度実現できるかという問題があると思います。これはさっきの下請の場合の、更新拒絶を禁止するということがどこまで法律でできるか、というのと同じような問題があると思います。ただ、規制の実現可能性はともかく、不利益

という点ではかなり色々なものが考えられると思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 今回の田中委員の御意見は非常に貴重なお話だと思うんですけども、任期が2年で再任するか、再任しないか、労働者の場合の雇い止めのようなケースになるのかなと思うんですけども、そういったものとパラレルに考えると、一体、じゃあいつまで延長できるかという話になる。大抵、一般の会社だったら4年なり6年ぐらいが一つの慣習としてあるというような前提事実が出てくると、ある程度、ここは裁判で争ってそれなりのルールで保護していくということになるのかなという気はしますけれども、一律何年とかというのは難しいと思います。

退職慰労金のほうについては、仰るように、総会の決議を擬制するというのもなかなか難しいので、そこはもう損害賠償請求でやってもらう。一般的にはそういうケースで、毎年会社の売上が、利益が大体どのぐらいだったら毎年このくらい慰労金が出ていたと、そこに賠償額を載せるかどうかという話だと思いますけれども、損害賠償の問題で解決ができるかなという気がしました。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。山口委員、どうぞ。

○山口委員 入れるかどうかという話とは別に、やはり役員を通報者という形で含めると、ある意味、会社の中でいわゆる紛争が増えることは想定されます。役員間での色々な経営権争いとか、そういったことの一つの大きな、私はよく内部通報制度の濫用と言いますが、自分の色々な支配権争いとか、経営権争いとか、そういうことの手段として、こういった方法がとられるというのが一つの弊害ではないのかなと考えます。ですから、そういったことへの配慮というものも少し検討しておいたほうが良いと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。光前委員、どうぞ。

○光前委員 私は基本的なところ、役員は委任契約の限界があるので、余り無理な解釈は持ち込まないほうが良いと思うのです。効果論もそうです。

それから、あと、退職後の役員が外部に通報する問題についても、なぜ任期中にきちっと取締役会で是正しなかったのか、それは義務違反じゃないかなと。それをやらずに退職して外部通報するというのは問題じゃないかと、株主から訴えられた場合、結構、退職された役員というのは抗弁が難しくなると思うのです。そういう意味で、役員を通報者の範囲に含めたとしても、役員の通報というのは非常に限界があると思うのです。それは制度というか、法律自体がそうなっているので、その中で余り無理に公益通報者保護法で強い効力を認めるというのは、私は逆に副作用が出てよくないんじゃないかなと思っています。通報者に含めるけれども、保護の限界はどうしても労働者よりは落ちますよというところは弁えた上で、だけれども通報者の範囲に含めると、その辺のほうが私はいいのではないかなと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。



この点につきましては、対象に含めることにつきましては、概ね皆さん意見が一致しているかと思えます。ただ、その場合に要件については、もう少し詰める必要があるということかと思えます。また、効果についても、色々と検討すべき課題が残っていると思えます。ここの参考のところでは一般社団法人、独立行政法人と例に挙げていただきましたけれども、独立行政法人の場合には通則法がありますので、これは非常に分かりやすいのですけれども、特殊法人とか認可法人には通則法がないのですね。ですから、個々に見ていかないと、役員の任命や権限がどういうふうな形になっているのかが分かりません。特殊法人の中には日本年金機構もあればNHKもあって、様々ですので、時間がかかるかと思えますけれども、もう少し色々な法人のパターンの調査を進めていただければと思います。

それでは、続きまして、取引先事業者についての御議論をお願いしたいと思います。

まず、これを対象に含めることについて何か御意見ございますでしょうか。

拝師委員、どうぞ。

○**拝師委員** やはり、これについても取引先が一定の情報を得ると。それによって、立場が色々あり得ると思うんですけれども、いずれにしても、取引を切られる、制限されるといった嫌がらせの可能性もあるので、そこは保護していく必要があるだろうなというふうに思っています。

具体例という、雪印事件で通報したのが西宮冷蔵ですか、それで取引を切られてかなり御苦労されたというふうに聞いていまして、やはり会社の命運をかけて告発しなくちゃいけないというような状況では、なかなか情報は集まってこないと思いますので、それについては今回の範囲には入れていくべきだろうなというふうに思います。

○**宇賀座長** ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。山口委員、どうぞ。

○**山口委員** 気持ち的には入れたいという気持ちもあるのです。ただ、やはり、検討会でも色々御議論があったように、色々不祥事があれば、不祥事を表に出したのは内部告発だと、しかも取引先の情報提供だと。こういうふうなニュースが出てきますと、やはり、これは必要だなという感覚も我々は持つわけですけれども、実際にそういった不祥事が取引先から出てくるリスクというか確率、それと、やはり事業者というのは自分のところの業績を向上させるために最適のマネジメントをするには最適の取引先を選んでいかなければいけない。ある意味、タイムリーに取引先を変えていく必要も当然ある。もしくはサプライチェーンといいますか、そういった形で事業を発展させていくというときに、そういった取引先選択の自由というものが事業者として非常に重要なものがありまして、その辺の契約の自由までこういったことで不利益な取扱いという形で奪われるというか、そこは私としては異論を挟まざるを得ない部分がございます。まず基本的には、ちょっとそこまでなかなか

含めるというのは理論的な詰めが必要かなと感じております。

ここに例としてフランチャイズとか下請という形で出ておりますので、ある意味、相当厳格にそういったところを絞ってということであれば、まだ理解もできるんですけども、それでもやはりこの辺は事業者側の立場からすると、そういった契約の自由を制限するという点に関しては、会社側も難色を示す部分があるかなというふうに思ひまして、そこをもう少し具体的に説明できる理由が必要になるのではなかろうかと、私の考え方でございます。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 今の山口委員の御懸念もごもっともな面もあると思うんですけども、イメージされているのが、ここで対象範囲に入れると、ストレートに効果の部分に全部かかってくる。そうすると、相当影響が大きいんじゃないかということだと思っております。私としては、なるべく効果のほうもセットでくっつけてやれるといいと思っているんですけども、そこはまず色々な契約形態があり得る中で、問題が起きそうなところにまずは絞ってみて、その他は外すということもあり得るのではない。

ただし、共通で入れてほしいなと思っているのは、不利益取扱い禁止の部分とは切り離して、少なくとも取引先があるところに通報しましたと。そうすると、その秘密は守らなきゃいけないと思うんです。それは取引を切る切らないのルールとは別として、通報者の秘密を守るというところはやっていただくという意味では保護法の対象には入れておくと。その上で、取扱い禁止の部分はどこに絞るのかは、また別の議論としてやればよいと思うんですけども。対象から完全に外してしまうと、その部分が抜けてしまって、では、通報者の秘密をばらしてしまうとか、色々なデメリットも出てきますので、どの部分について保護法としてカバーするのか、しないのかという、一か十かではない、もう少しルールごとの内容を詰めてもいいのかなというふうに思ひまして、対象の範囲の話と、効果論等でどういうルールを設定するかというのは、ちょっと切り離して考えていいのかなというふうに思ひます。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。島田委員、どうぞ。

○島田委員 先ほどの役員のところでは発言の方が良かったのかもしれないんですが、役員とか、あるいは取引先事業者を通報者として入れていく際の理屈というか、どう考えるのかというところで整理したほうがいいんじゃないかと思ひますが、不利益があるのは確かにそうなんですけれども、先ほど田中委員の御発言の関係で言いますと、例えば取締役とかは退職慰労金について労働者の退職手当に比べて保護が弱いというのは、確かに仰るとおりです。それは委任ですからですけど。労働者には確かに解雇法制がありますし、さまざまな保護法規もありますけれども、さりとはいえ、取締役になった方というのは、全く社外から来ようが、どうであろうが、従業員から昇進した者であろうが、それなりの役職を受けることについて、覚悟と

責任を持って就任されているので、労働者との関係で言うと、必ずしも、いわば手厚い保護が必要かどうか、その点はちょっと分けていただかないと、他のこととの関係でも齟齬があるというふうに思っております。仮に認めていく場合、公益通報者保護法というものが持っている消費者に対する利益とか、そういうこととの関係で、公益通報をなるべく広く行うようにし、その際に、不利益の無いような形にするということは反対ではないんですけれども、その根拠みたいところは色々考えたほうが良いと思います。取引業者も、今、労働法の中でも色々議論があって、フランチャイズの店のほうが組合を作ったときに、これを労働組合法の保護を与えるかどうかということについて、色々議論が分かれているところもあって、そのときに問題になってくるのは、会社なり、そういう組織と、どういう関係にあるかというか、そこだと思えます。いわゆる対等性の欠如、そこが問題にされてくるんで、それに応じた何か理屈を考えていく必要があると思います。公益通報者保護法はそういうものから離れて、全く独立の法律というふうに考えられるのかと、少し違うんじゃないかという感じがしますので、是非、その辺、そうではないということを含めて御議論いただければ大変ありがたいと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。田中委員、どうぞ。

○田中委員 役員を公益通報者保護法の対象に含める理屈なんですけれども、取締役は、たとえ法令違反をするほうが会社の利益になる場合でも、法令に違反してはならないわけです。これは法令遵守義務という、最高裁判例も認めた強行的な義務で、会社の利益を図るという取締役の一般的な義務に優先する義務なんです。秘密裏に法令に違反していれば、見つかる可能性が小さいので会社の利益になると期待できるような場合は実際にあると思うんですけれども、それでもやってはだめというのが法令遵守義務なわけです。これについては、たとえそういう場合でも法令を遵守することが巡り巡って会社の利益になるというような説明をする人もいるんですけど、私はそれは持って回った議論で、ことの本質に反していると思います。むしろ、法令遵守義務は公益の要請から来る義務であって、たとえそれが会社・株主の利益になる場合でも、秘密裏に法令に違反することは許されないと考えるべきだと思います。

ところが、会社法はえてしてそういうことがあるんですけれども、義務だけ課して、どうやってそれを実現するかについては、かなり等閑視しているところがあるわけです。たとえば、会社法は取締役に忠実義務を課していますが、義務があるからといってそれを履行するために必要な権限がその義務から生じるとは解されていません。義務をどうやって履行するかについては、会社法はあまり考えていないように思える場合があります。

それで、実は会社法上は必ずしも権限を持っていない取締役が、法令遵守のために何ができるかという、その有力な手段の一つは公益通報です。つまり、法令遵

守義務を適切に履行させるということが、役員を保護対象に含めるべき重要な理由になると思います。役員は法令に違反してでも会社の利益のために働くべきだという考え方自体が間違っているので、世の中でもしそんな考え方があるのであれば、その考え方自体を変えていかなければならないというような議論をすべきではないかなと思います。

それと、これは先ほど申し上げたことの繰り返しなんですけれども、山口委員も仰いましたけれども、ほとんどの中小企業の実態としては、オーナー経営者以外の役員は、ほぼオーナー経営者に従属した存在であって、役員の名前とか重要ではないように思います。オーナー経営者以外の役員にあまり厳しい義務を課すと、公益通報が抑制されてしまって、結局、オーナー経営者を利することになるので、会社法の観点からも、好ましい事態にはならないような感じがしております。役員を保護対象に含めるのは、確かに役員個人の利益を守るということも大事な理由だと思いますが、公益通報を通じて違法行為を抑止・是正するという公益上の観点からも、役員を保護対象者に含める積極的な理由があると私は思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 先ほど島田委員が仰った対等性の欠如というのは結構大事な視点だと思います。要するに公益通報者保護法で保護しなきゃいけないのはなぜかという、一定の事実上の力関係があって、公益通報をすると嫌がらせをされるから萎縮しちゃうと。それを法律が肩入れしてあげて、安心して通報できるようにするというので、その典型が労働者だと思うんですけれども、今、田中委員が仰ったように、それが法律の谷間じゃなくて、事実上、対等性が欠如しているのであれば、やはりそこは守ってあげないと、実際の通報というものを促進できない。そういう意味では、法形式というよりは、やはり事実上の観点として、対等性の欠如があるかどうかという視点で見てみて、もちろん、一定の類型化というものが必要ですから、一定の類型で区切らなきゃいけないので、そのケースそのケースということではなくて、取締役については一般的には弱い立場のところなので守ってあげましょうという視点での理屈になるのかなという気がします。

そういう視点で見ていくと、恐らく取引先については、基本は対等な立場で取引をお互いにしていって、契約の自由のところで行っているということなので、そういう意味での抵抗が恐らくおありなのかなというふうに思うんですけれども、そうであれば、ここの例示にあるように、フランチャイズですとか、下請のケースの場合には、典型的には力関係ははっきりしているというふうに整理ができるかなと。そうすると、取引先事業者全部を仮に入れないとしても、そういう典型的に力の差があるような、嫌がらせが露骨にやられちゃうようなケースの場合には、類型化して入れ込むということはできるのかなというふうに思いましたので、参考にしていただければと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。光前委員、どうぞ。

○光前委員 取引先の件ですが、確かに契約自由の原則というのはあるんですけども、一回的な契約にしても、継続的な契約にしても、不合理な一方的な破棄に対しては、裁判所は無効、あるいはそういうふうな破棄をした場合について損害賠償を認めているわけです。契約締結上の過失という議論もありますし、契約関係に入ったにも関わらず、履行の段階で一方的に破棄した場合については、履行利益も賠償するという議論も出てきていますので、不合理な契約の破棄は認めていない。今の日本の裁判所は。したがって、不合理な破棄の中に公益通報を理由とする破棄を入れるかどうかの問題だと思うので、必ずしも弁護士委員の言ったように、力関係があって、弱い契約者の通報だけを保護すべきというふうな理論を立てる必要はないんじゃないかなと思います。不合理な破棄は無効、あるいは損害賠償に発展するんだから、不合理な破棄の中に通報を理由とする破棄を一つ入れるだけのことではないのかなと私は考えます。

○宇賀座長 ありがとうございます。田中委員、どうぞ。

○田中委員 取引先関係については、光前委員の仰ることももつともかと思えますけれども、現在の判例法理のもとで、契約の更新拒絶はまったく自由であるかといいますと、特に継続的取引先関係の場合は、必ずしも、いつでも自由に解消できるわけではないと解されているのではないかと思います。この点は、法律でなく裁判例によって規律されているので、非常に不明確なところがありますが、期間中の解除には制限があるけれども、期間が終わったときに更新拒絶することが自由というふうに完全に画然と処理されているかというところ、そうでもないところもございます。ですので、更新拒絶については何も規制をすることができないと初めから考える必要はないのではないかと思います。

それから、取引先全てを含めるというふうにするのか、何か一定の限定を課すのかということは難しいかもしれませんが、これは事務局資料にもありますように、下請法の範囲に入っていて、既に規制されていて、規制要件に1項加えるだけじゃないかという感じもします。そういうこともあるので、必ずしも種々のことをタブー視しないで、保護対象に入れられるかどうかを考えてみてもいいのではないかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。山口委員、どうぞ。

○山口委員 大手の建設会社、不動産、建設などの内部通報規約、いわゆるヘルプラインを見ておきますと、もう既に大手はそれなりに取引先も当然内部通報の対象者に含めるという形のヘルプラインを作っている会社はかなり多いわけで、ある程度、実質的にはこれを入れている、つまりヘルプラインの中では入れているところが多いんですが、先ほど、弁護士委員のほうから効力規定として工夫する余地があるんじゃないかというふうなことも出てきましたけれども、私も同じように無効にするかど

うかとか、契約を解除するかとかという問題とは別に、今日、冒頭申し上げたとおり、ある意味、行為規制として、こういった不利益をさせてはいけないとか、そういった形での規定もできるんじゃないかなとも考えたんですけども、やはり、事業者にとってどこ取引をするかというのは、企業にとっての重要な経営判断に関わる問題で、そういった内部通報、公益通報という形で、そこが制限されるということは、行為規範としてでも、かなり企業にとっては萎縮効果が高くなるのではないかなというところが懸念されるところでありまして、自分ではそう考えています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。

事務局のほうで、その他の者による通報のほうも資料を用意していただいておりますけれども、この点について御意見いただけますでしょうか。同業者とか、通報者の家族とか例示されていますが。光前委員、どうぞ。

○光前委員 これは島田委員に御教授願いたいんですが、一応労働者というのは、この法律の解説書では労基法上の労働者になっているんですが、今の労働者の概念は多角化していついて、労組法上の労働者の問題もあります。労組法上の労働者と言われる方を公益通報者保護法の概念の中に含ませるのかどうかというのは、どうなるのでしょうか。

○島田委員 今の公益通報者保護法は、労働基準法上の労働者と単純に言っているので、労組法上の労働者と労働基準法上の労働者が違うのかというのは、かなり色んな議論がありますけれども、今はかなり最高裁判例なんかでは広げて捉えていく。契約した自営業者でもあったとしても、その事業に基本的に組み込まれている人については、労組法上の労働者ということを行っていますので。ただ、表現として労組法上の労働者という言い方がいいかどうかは分かりませんが、そういうところに広げていくということについては、いいかと思います。

あわせて、通報者の家族が被通報者に雇用されている場合というのは、これは確かに同居の親族だけでやっている場合については労基法の適用対象から外れる形になっていますけれども、ただ、労働者であるということについて否定されるわけじゃないので、ここはいいのかなというふうに、広げていってもおかしくないと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。

○光前委員 今の消費者庁の解説書によると、公益通報者保護法上の労働者というのは、労基法上の労働者というふうに書いてあるんですけども、その説明についても再考の必要があるということでしょうか。

○島田委員 労組法の労働者の範囲ということも、いずれにしても、労基法にしても労組法にしても、かなり解釈によっているので、その範囲に当たるかどうかというのは議論はあるかと思うんですが、ただ、今、特に労組法の労働者については、最高裁のほうで、適用は難しいところはありますけれども、基準は出していますので、そ

れを入れていくということについては、公益通報者保護法の趣旨からいって適当なんじゃないかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 私もここを入れるのは基本的に賛成でした。前に市民団体で公益通報に関する電話110番をやったことがあるんです。やっぱり過労で残業代も出ないで、すごい鬱になりそうだというような相談を本人ができないので、お父さんがされてきたり、お母さんがされてきたりするケースがありまして。ですから、やっぱりケースによっては、そういう状況を関係者が見ているということがあると思いますので、そこは入れてもいいのではと思います。

範囲については、配偶者、同居の親族になっていますけれども、もうちょっと親兄妹ぐらいいまで入れてもいいのかなという気がします。現実問題として、本人が誰に相談できるかという問題で、多くの場合は配偶者か同居の親族と結果的にはなるんだと思うんですけれども、明確に線が区切れるのであれば、あえてここだけにする必要はないかなというふうに思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。島田委員、どうぞ。

○島田委員 ただ、家族による通報というのは、若干、先ほど言ったように、働いているというので労働者だ、というのと大分違うので、今仰ったような労働者御本人の健康とかということに関わって、これはむしろ労働行政のほうで考えていくようなことはその方向で考える必要があるかという気もしますが。ただ、あらゆる問題について家族というのを公益通報者保護法の範囲内での通報者というふうに見ていくのかということについては、若干慎重な議論が要ると思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。田中委員、どうぞ。

○田中委員 拝師委員の仰ったようなケースでは、当然保護されてしかるべきかと思いますが、この問題について一般法理で保護できないのかということがは問題になりうると思います。一般法理で保護できるのに、ここで何か要件を限定して入れてしまうと、要件に入らないと保護されないというような解釈が出てくるおそれもないわけではないかなと思います。一般論として言えば、労働者が労働法違反の雇用を強いられているようなときには、別段、配偶者だとか同居の親族に限る必要もないのかなという感じも受けています。

これは思いつきですけども、もし保護対象を非常に広く捉えるように立法するとすれば、公益通報の保護の対象者を決めた上で、「その者による、またはその者のために」通報がされた場合を法の適用対象にするというのも、一つの考え方かなと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。島田委員、どうぞ。

○島田委員 労働基準法に関わることに限っては、事業場の労働者に申立権がありますので、もちろんこれは本人、あるいは本人の家族でなくても、その事業場に労働基準

法違反の事実があれば通報できる。通報したことに対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないと、こういう規定がございますので、これを考えるときに労働関係をモデルにして考えていくのはどうなのかというのは、少し検討の余地があるかなという趣旨で申し上げさせていただきます。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。

○金谷企画官 事務局から説明させていただきたいと思うのですが、このところは「その他」ということで家族その他ということを書かせていただいているんですが、実を申し上げますと、このところも我々の相談事例を見ていただきますと、ここに挙げられているのは同業者、家族ぐらいで、その他にどんなものもあるのか、これについて考えていくと、幾らでも取りこぼしが出てきてしまうのがちょっと怖いなど思っている部分がございます。もし何か事例等を御存じでしたら教えていただきたいというのが一つ。

それからここでお話いただきましたように同業者の場合はどう考えていくのかもまた悩ましい関係です。確かに公益通報の場合というのは、その可能性があるということは、ちょっと考えなきゃいかんのかなというふうに思っております。もしお考えを聞かせていただければ幸いです。

○宇賀座長 光前委員、どうぞ。

○光前委員 同業者の場合は競業同業者が多いと思うんです。そういう場合は、公益目的というよりは、ライバル会社を蹴落とす目的でということのほうの色彩が強い通報になってしまっていて、だからアメリカは通報が多いんだという説明を聞いたことがあります。それを考えると、同業者という概念を入れるのはどうなのかなと思います。法律が混乱しちゃうんじゃないかなという感じがしています。

○宇賀座長 ほかはいかがでしょう。田中委員、どうぞ。

○田中委員 仰るとおり、同業者を入れるくらいであれば、むしろアメリカ的に「何人も」保護対象にするという規制体系にすべきではないかと思えます。同業者は入れるけど他の人は入れないという理屈は考えることが不可能なような気がします。「何人も」という規制体系も、私は選択肢として排除すべきではないと思えますけれども。保護対象に入れられるものはできるだけ入れていくというのも一つの方向ですが、そうすると、これが限定列举である（ここに挙げた者以外は保護されない）というふうに解されるリスクが高まっていくのではないかという感じもしております。そのことも含めて慎重に検討されるといいと思えます。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょう。特によろしいでしょうか。

それでは、今日は通報対象事実の範囲のほうには入れませんでした。お約束していた時間は17時までということですので、今日はここまでということにしたいと思います。活発な御議論をいただきましてありがとうございました。



時間が限られておりましたので、更に御意見などがありましたら、事務局のほうに御連絡していただければと存じます。

次回は、通報対象事実の範囲についての検討を行いたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

---

#### 《 4. 閉会 》

○宇賀座長 最後に、事務局から事務連絡をお願いします。

○井内審議官 活発な御議論をいただきましてありがとうございました。

次回検討会の日程は、既に調整を進めさせていただいておりますが、改めて後日、正式な開催案内をお送りさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

また、本日の議事要旨につきましては、各構成委員の皆様に御確認いただいた上で公開させていただきたいと思います。

私からは以上でございます。

○宇賀座長 それでは、本日はこれにて閉会といたします。お忙しいところお集まりいただきまして、どうもありがとうございました。次回もよろしくお願いいたします。

(以上)