

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2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2回）

1. 日時 平成28年5月24日（火） 10:00～12:00
2. 場所 中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者
(委員)
宇賀座長、升田座長代理、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)
井内審議官、加納課長、金谷企画官、大友課長補佐、川野政策企画専門官、佐藤政策企画専門官、中野政策企画専門官、渡邊政策企画専門職
4. 議事
 - (1) 開 会
 - (2) 議 事
 - ・不利益取扱いから保護する通報者の範囲、通報対象事実の範囲等について
 - (3) 閉 会

<資料一覧>

- ・資料1 「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
- ・資料2 第1回WGにおける意見の整理
- ・資料3 特殊法人・特別民間法人・独立行政法人の役員等についての選解任権の所在等に関する概要
- ・参考1 資料1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 通報対象となる法律一覧

《 1. 開会 》

○宇賀座長 それでは、定刻でございますので、只今より第2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、事務局から委員の出席状況の報告と資料の確認をお願いします。

○金谷企画官 それでは、事務局から委員の出席の状況と資料の確認をさせていただきます。

出席状況でございますが、本日は全委員に御出席をいただくということで伺っております。光前委員が若干遅れているようでございますが、もう間もなくお見えになれるものと思われま。

それから本ワーキング・グループの母体である検討会の委員である井手様と串岡様、それから土田様にも、本日、オブザーバーとして御参加いただいておりますので、その旨も合わせてお知らせいたします。

次に、本日お配りしている資料の確認をさせていただきます。お手元の議事次第の下に、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」第1回ワーキング・グループ資料」、「資料2 第1回WGにおける意見の整理」、「資料3 特殊法人・特別民間法人・独立行政法人の役員等についての選解任権の所在等に関する概要」及び「参考1 資料1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 通報対象となる法律一覧」をお配りしております。

資料1、参考1及び参考2につきましては、前回、第1回ワーキング・グループの資料4、参考1及び参考2と同じものでございます。

また、構成員の皆様の上には、御参考といたしまして公益通報者保護制度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、前回と同じくお配りさせていただきます。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、お帰りの際、お持ち帰りにならず机の上に残しておいていただきますようお願いいたします。

資料は以上となりますが、不足等ございましたら事務局までお知らせいただければと思います。

○宇賀座長 資料のほうはよろしいでしょうか。

さて、本日は、前回の第1回ワーキング・グループを御都合により欠席されました升田委員が出席されておられますので、まずは升田委員の御紹介をさせていただきます。

中央大学大学院法務研究科教授の升田純委員です。一言お願いします。

○升田委員 升田でございます。よろしく願いいたします。

○宇賀座長 続きまして、座長代理の指名を行わせていただきます。

本検討会では、運営要領にのっとり、座長代理を座長が指名することとなっております。

ますが、私としましては親検討会の座長代理を務めていただいている升田委員にこのワーキング・グループの座長代理もお務めいただければと考えております。

前回、他の委員の方からも御了承をいただきましたが、升田委員、いかがでしょうか。

○升田委員 私ではよろしければということで、よろしく願いいたします。

○宇賀座長 ありがとうございます。

《 2. 不利益取扱いから保護する通報者の範囲、通報対象事実の範囲等について 》

○宇賀座長 それでは、論点の検討に入りたいと思います。

前は、通報者の範囲について一通りの検討を加えました。事務局にはその結果を整理してもらいましたので、まずはそれについての説明を事務局からしてもらいたいと思います。

それでは、よろしく願いします。

○金谷企画官 それでは、資料の説明をさせていただきます。

お手元の資料で言いますと、資料2でございます。第1回ワーキング・グループにおける意見の整理ということで、通報者の範囲につきましてまとめさせていただきました。

1ページでございますが、まず第1、退職者ですが、この点につきましては前回のワーキング・グループにおきましては退職者保護する必要性を示す意見を多くいただきました。

また、退職者に対して不利益取扱いとしてどんなものがあるのかということで、損害賠償を請求される事案があるということを御報告させていただきました。

この点につきまして、まず公益通報者保護法により保護する必要性についてということで、一般法理では足りなくて、公益通報者保護法でこの退職者を保護しなければならない理由は何であろうかというところにつきまして、もう少し御議論いただければと思い、ここでは整理をさせていただきました。

四角囲いのところでは、一般法理による保護といたしまして、告発内容の真実性ですとか、あるいは告発の基本目的が法違反やら不正の是正にあることであるとか、あるいは第3としまして告発の行為の態様が相当なものであること、こうした一般法理がありますが、これでは足りない理由はあるのかということにつきまして、もう少し御意見をいただければと思っております。

それから2といたしまして、通報者に対する損害賠償請求の制限についてということで書かせていただきました。

これは前回の資料でも書かせていただきましたが、通報者に対する不利益取扱いといたしまして、損害賠償を請求されることがあります。

これを制限するとした場合に考えられる具体的な方法として、損害賠償請求の制限、あるいは通報者の損害賠償義務の免責、あるいは損害賠償請求を違法とする公益通報者保護法第5条の不利益取扱いの禁止に加えるといった考え方が考えられると思いましたが、どれが適当なのかということにつきましても、もし御意見いただければと思っております。

それから3、その他の不利益についてです。

前回のワーキング・グループにおきまして、退職者に対する不利益取扱いの例として、退職金の不支給といったものも考えられるということをお報告申し上げましたが、そのほか定年後の再雇用、再任用の拒否といった不利益も考えられるという御指摘をいただきました。

この点につきまして想定される考えということで、事務局として可能性として考えたものが①、②でございます。

退職金の不支給、減額につきましては、例えば退職者を公益通報者に加えた上で、不支給、減額を不利益取扱いに加えるということが考えられます。

それから再雇用、再任用の拒否につきましては、民間の再雇用につきましては、65歳までの方につきましては、高齢者雇用安定法におきまして希望すれば再雇用されるということになっております。また、民事上の再雇用を拒否することが解雇権濫用法理の趣旨に照らして無効とされた裁判例もあると伺っておりまして、一般法理による保護ということが考えられます。

もちろんその一方で、第5条の不利益取扱いに加えるということも考えられると考えております。

他方、公務員の再任用につきましては、原則としては再任用されることになっていると考えております。

それから4、退職者の範囲の限定についてです。

これにつきましては退職者をいつまでこの通報者の範囲に加えるべきなのかというお話が前回ございました。

想定される考えというところでございますが、二つの観点があると思っております。

一つが行政機関の調査措置義務との関係でございますが、退職後長期間が経過いたしますと、通報内容の真実相当性が薄くなるということが考えられ、その場合、行政機関の調査措置義務との関係でどう考えるべきか。

他方、退職者が有する情報の真実相当性の程度につきましては、事案によって異なるため、一律に期間を区切ることも妥当ではないとも考えられるということです。

それから二つ目の視点が通報者保護の観点です。不利益取扱いから保護する必要

性があるという観点から見ますと、例えば退職金をもらってしまえばもう会社との関係が切れるので、そこまでは保護し、それ以降は保護しなくてもいいだろうという考え方もございますし、逆に、例えば企業年金などを受け取っているケースでは、通報が可能な期間に制限を加えることは適当ではないとも考えられるということです。ここは具体的にどうすべきか、事務局でも悩んでいるところです。

それから5、退職者の通報先について、です。

ここは、1号通報のあり方に関わりますが、退職者の側から見た場合、退職後長期間経っている場合には、1号通報の通報先が分からない。自分が勤めていた会社が例えばM&Aでどこかに買収されたとか、あるいは事業譲渡によってほかの会社に移ってしまったというようなケースもございますので、1号通報を利用しにくいことも想定されるということを書かせていただいております。これも具体的に何をどうしたらいいのかというのはなかなか事務局でも考えが整理できていません。

それから第2、役員等です。

ここにつきましても、公益通報者保護法により保護する必要性について、もう少し御意見をいただければと思っています。

前回のワーキング・グループでは、役員を保護する必要性につきまして御理解をいただく御意見が多かったと思っています。

その一方で、例えば会社法339条第2項におきましては、正当な理由のない役員等に対する解任について損害賠償請求の対象とされております。これを超えて、公益通報者保護法により保護する必要があるのかどうか。

想定される考え方ということで書かせていただきましたが、仮にこの339条第2項によりまして役員である通報者の保護が図られると解した場合であっても、違法行為の是正という観点から見ますと、これで十分かどうか。違法行為を是正するため取締役会を招集するなど一定の役員としての役割を果たしたにも関わらず、違法行為の是正が図られなかった場合には、外部通報を認めるということで考えられないのか。これも事務局で勝手に考えた案ですが、こんなことも考えられないだろうかということで整理させていただきました。

それから2といたしまして、保護の方法として役員解任を無効とすることについてです。

この点につきましても、損害賠償請求で全て保護するんだという考え方もあれば、役員解任を無効とする必要があるのではないか、という考え方もあります。

なぜそんなことを規定しなければいけないのかということになりますと、やはりここも違法行為の是正という観点から考えますと、違法行為の是正を求めた役員を外に出したままにしておくと、会社の内部におきまして違法行為を是正する者がいなくなってしまうことが考えられるのではないか。そのため解任を無効とすることも必要なのではないかと考えております。

その他の保護の方法につきましてということで、ここでは退職慰労金の話が前回ございましたので、書かせていただきました。この点につきましては、株主総会決議があったものと擬制することは会社法上問題が大きいということを御指摘いただいた、と承知しております。

それから4といたしまして、内部の是正措置を前置すべきという意見を前回いただきました。先ほどの1のところとも重なってくるところですが、取締役会等で是正義務を果たしたが、不適切な対応をされた場合に限定してはどうかという御意見をいただいたと承知しております。

それから5のところでございます。通報の濫用を防ぐ必要があるという御意見を前回いただいております。ここでは例えば役員間での経営権争いとしてこの公益通報が使われるのはよろしくないだろう、ということです。

このところにつきましては現行法の不正の目的の要件でこのような濫用事例を防ぐことができるのではないかと事務局としては考えております。

それから6ページに行きまして、取引先事業者ということで書かせていただいております。

ここでは前回の議論で大きく申し上げました契約自由の原則との関係についてどう考えるのか、という御意見をいただきました。

事業者としては、最適な取引先を選ぶため、タイムリーに取引先を変えていく必要もあり、契約の自由を不利益取扱いという形で奪われるのは問題があるのではないかと、という御意見。それからもう一つが、仮に保護するといったしまして、どこまで保護すべきなのか。フランチャイズや下請など、格差がある法形式に限定して保護すべきである、という意見もいただきました。

それから契約の維持のほかには例えば取引先事業者が違法行為に加担していた場合には、通報する取引先事業者のほうも行政処分の対象となるおそれもある、というような御意見もいただいていたのですが、この点はまた後日、リニエンシーの回で御意見をいただければと思っております。

それから想定される考え方のところですが、前回契約の更新につきましては、なかなか難しいだろうという御意見をいただいたんですが、存続中の契約を解除された場合はどうだろうということを御意見いただければと思っております。

先に行きまして、第4のところです。その他の通報者の範囲についてです。

前回のワーキング・グループにおきまして、例えば同業者ですとか家族ですとか、いろいろと通報する方が考えられる。ただ、それを書いていくと取りこぼしが出るのではないかと、ということを私のほうから申し上げさせていただいたんですが、その際に「何人も」としてしまって、通報者の範囲を限定しないという方法も考えられる、という御意見をいただきました。

この点につきましても、事務局でも考えてみたのですが、なかなかこれ全部通報者

として保護し、行政機関が調査措置義務を負うということになりますと、非常に行政のコストと申しますか、業務量膨大になりますし、人数も増やさざるを得ないということで、行政の肥大化という懸念があるのではないかと、ということをごここでは一言書かせていただきました。

それから最後のところです。労働組合法上の労働者についてということで書かせていただいております。

現行の公益通報者保護法の保護の対象は、労働基準法上の労働者に限定していますが、これを労働組合法上の労働者に広げて保護の対象に加えるべきではないかと、という御意見をいただきました。

書かせていただきましたが、労働基準法と労働組合法では、確かに労働者の定義が違っておりまして、労働組合法の労働者になりますと、点線囲いのところでも書かせていただきましたけれども、失業者が入ってくるということが一つ大きく異なっています。

それから雇用形態だけではなくて、請負ですとか委任ですとかその他の契約による労務提供関係につきましても、労働者として認められる余地が出てくるということです。

ただ、この労働組合法というのは、団体交渉権ですとか団体行動権を保護するための法律ということですので、直接公益通報とは関わらないという面もございます。

そう考えますと単純に労働基準法上の労働者を労働組合法上の労働者に置き換えるというよりは、いっそのこと公益通報者保護法で労働者とはこういうものだと思書下してしまうという方法もございますし、また失業者というのは大体退職者とはほぼ同義になってくるかと思われまので、退職者ですとか取引先事業のところまで一定のケアが図られるのであれば、ここでは労働基準法のままとしてもいいのではないかと考えております。

資料2について以上でございますが、加えて資料3です。資料3は、前回役員の話を書かせていただきましたときに、役員というのは会社法上の役員だけではなくて、いろんな団体の役員がいるというようなお話をさせていただきました。その際、座長から特殊法人等の状況につきまして確認しておくようにというお話がございましたので、我々のほうで調べさせていただいたものです。

ここでは役員を選解任の所在等に関する概要ということで、選任、解任を具体的に誰がやるのか、どんな方法でやるのかということに着眼して整理をさせていただきました。

具体的には大体3パターンございまして、一つが理事長や監事など一部の役員への任命、解任が行政にあるものということで、理事長ですとか監事につきましては、主務大臣が任命、解任するというパターン。その他の理事等につきましては、理事長、場合によっては主務大臣の認可を得た上で理事長を選任、解任するということにな

っているパターンが一つ。それから2ページへ行っていただきますと、今度は理事長や監事などにつきましては、主務大臣の任命ではないんですけれども、主務大臣の認可を受けなければならないとしているパターン。それから三つ目が、更に進んでいただきまして、4ページからでございますが、もう行政庁が選任、解任に関わらないというパターンの大体3パターンあるということでここでは整理をさせていただきました。おおむね特殊法人、独立行政法人、特別民間法人ですと、これらのいずれかに該当するようです。

とりあえず資料の説明は以上でございます。

○宇賀座長 ありがとうございます。

それでは、只今の説明や資料をもとに通報者の範囲について検討を続けたいと思います。まずは退職者について御議論をお願いします。御質問あるいは御意見のある方、いかがでしょうか。

升田委員、どうぞ。

○升田委員 前回欠席で、最初に発言させていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

前回の議論の概要を前提としないところは誠に申し訳ないんですけれども、一般論としまして幾つかのことをお話しさせていただきたいのは、まず公益通報を是とするということで全ての前提が成り立っているわけですけれども、ただし、公益通報の段階では提供された情報が最終的に真実であるとは限らないという特徴があると、公益通報の内容もその重大性、法令違反、それを前提とする事実ということですが、重大性もこれも非常にまちまち、千差万別であるということと、それから公益通報の段階では当然ですけど、先ほど御指摘ありました違法行為といっても違法行為が証明されている段階ではないというところがあるので、結果として虚偽であるとか、真実でないとか、大したことでないとか、そういう通報もあると。それをひっくるめて一律に保護するという前提で議論が進んでいるわけですけれども、それは前提において、やはり問題が残っているということをまず最初に申し上げたいと思います。

それから二点目は、今回10年目の検証ということでありまして、これはこの間までやっておりました検討会でも議論になって、一部の委員からは強く御主張されているわけですけれども、問題は公益通報を積極的に支援するという問題のときに、公益通報によっていろいろな不正行為が場合によって判明したということと、公益通報された方が厳密に不利益を被っていて、それが非常に問題になったという二つの場面があって、不利益が非常に現実的に問題になったという事例が一体どういう具合でどの程度あるかという検証は必ずしも明確ではない、ということがあります。

それから関連して、10年目という、その間のいろんな事情の変化というものも検討しないといけないと思うんですけれども、前回といいますか、法律ができたときの

前提となる事実として外国法を参照したということがあるわけです。正確な内容は分かりませんが、当時参照した主要な国において法制度はさほど変わっていないということがあれば、そういう意味では立法事実として変更はなかったという評価もできるわけです。

なお、韓国の法律を参考に検討会で提示されましたけれども、それはそういう国を選んだというだけであって、そうでない国も世界にはたくさんあるわけで、一方的にそういう見解を裏付ける国を恣意的に選んでも、それは根拠にはならないということでもあります。

三つ目に、今回というか、検討会のときでもそうですけれども、幾つかの裁判例を取り上げられて、こういう問題があるという御指摘ではありますけれども、他方、それと違う裁判例もあるわけでありまして、直近の事例で言えば福井地裁の判決というのがありまして、これはもう既に新聞に公表されているのであるいは御承知の方もいらっしゃるかと思うんですけれども、早い話、金融機関の経営者の保有している情報を大量に無断で引き出している事案でありまして、引き出したことを正当化するためにこの公益通報が目的だったんだというような主張をされて、それが裁判所によって排斥されているということがあります。

それからもう一例は、これはあるいは御存じというか、新聞に必ずしも出ていないところはありますけれども、事件の概要を申し上げれば、ああ、あの事件かということになるわけですが、ある野球球団の経営と申しますか、何かトラブルがあって、前のそういう経営に携わっていた人が内部情報を持ち出して、色々新聞等に球団の運営の実情というものが暴露されて、その暴露した人に対して色んな事件が、幾つかの事件があると聞いておりますけれども、そのうちの一つで持ち出したものを返せという請求がなされて、その持ち出したことを正当化するために内部告発が目的だったんだと、こういうことを御主張されて、それも排斥されているということで、いとも簡単に口実になり得る問題であるということで、そういう事例、裁判例に上ったものだけでも、少なくとも直近そういう事件が起きているということは、やはり公益通報の概念自体、あるいはそういうものの機能としてもう一度きちっと吟味する必要があるのではないかという具合に思っております。

ですから、以上申し上げたような点を踏まえて検討していく必要があるのではないかと気がいたします。

範囲については、これは前回の検討会でも色々申し上げたところではありますけれども、退職者についてもどういう保護の必要があるのかということが一つ問題になって、損害賠償責任は、これは一般法理でやっていけるわけで、これは余り考慮すべきではないと。

そうすると退職金とか年金の問題が問題になるわけですが、これは私、全然専門家ではないんですけれども、企画官にむしろお調べいただきたいと思うんです

けれど、年金といってもいろいろな年金があつて、1階、2階、3階、またそれ以上もあるかもしれませんけれども、その年金が一体会社との関係でどういう制限といますか、不利益を受けるおそれがあるかというのは、やはりきちっと制度を調べないと分からないということと、年金も生きている間ずっと出る年金だけではなくて、一定期間だけ給付される年金もあるわけで、そうすると保護の期間もおのずと時間的な制限もあり得るわけでありまして、もうちょっときめ細かい御説明をいただかないと年金の問題もちょっとすぐに保護するのがいいのかどうなのかということ はちょっと問題として残るといふ気がいたします。

○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 光前です。今、升田委員のほうから根本的というか、もう本当に原点に返った議論をすべきだという御意見だったと思うんですが、結局この法律ができる以前から告発行為というものがあつて、それに対して違法な告発、あるいは正当な告発というものが色々あつたんですね。そういう中で公益通報者保護法ができて、この法律ができたことによって違法なというか、濫用的な告発行為が増えたのか、あるいはそうではなくて、正当な告発行為が増えたのか、その辺の検証は確かに必要だと思うんですけども、少なくともこの検討会の前提は、公益通報者保護法ができて正当な告発行為というのが増えているという認識のもとで議論を開始したと思つていふものですから、升田委員がそういうことを今言われたことによって、そこをまた原点からやり直すということになると、これは大変な作業だなという感じがしています。

それから、日本の公益通報者保護法というのは、告発行為のうち特に公共性の高いものについて一定の規定を設けましょうということで制定されているわけです。それは通報事実について特定の法令で、しかも罰則付きの行為だけを対象にしているということで非常に厳格化されているわけなんですけど、それによってどういう効果をもたらしているかといいますと、通報者の保護を徹底しようということと、通報を受け付けた機関がきちっと調査をしましょうと、その二つの点について規定を設けています。

ですからこの法律のキーポイントというのは、公共性の高い事項についての通報であるということと、通報者の保護ということと、通報を受理した機関の通報処理義務という三点だと思います。その三点を総合的に考慮しなくちゃいけないんですけども、ただもう一回、現行法を振り返つて考えてみますと、通報者の保護ということについてどこまで徹底しているのかということなんです。典型的には労働者のことを規定しているんですけども、一般法というか、労基法や労契法で保護されている内容以上のものことについては一つも規定してないんですよ。そういう意味で、通報者についての保護が不徹底だということを私たちは言っているわけなんですけど、これまた大変な議論になつてしまつて、短い時間で説明できないんですけど

も、私自身はこの法律によって通報者の保護の内容について一般法が規定している以上の保護内容を盛り込む必要はないというふうに考えているんです。それは前の検討会でもお話ししたんですが、特別な保護を盛り込む必要はないけれども、保護されやすい規定、例えば因果関係の推定規定等々設けて、公共性の高い事項について通報した人に対してはより保護されやすい規定、あるいは侵害されにくい規定を設け、その限度で公益通報者の保護を機能させるべきだと考えています。

そういう意味で考えていますと、升田さんは先ほど退職者についてはもう一般法で保護されているから、この規定に盛り込む必要はないんじゃないかと言われていたんですが、そういう議論をしちゃいますと、じゃあ何で労働者についてこの法律は規定しているんだということになってしまうんですね。労働者についても別にこの規定がなくても労契法や労基法できちんと保護されているんじゃないかと。ですからその辺の議論の立て方は、ちょっと違うんじゃないかと思います。

むしろ対象者を広げることによって懸念されることというのは、先ほど金谷さんが言われたとおり、それを受け付ける機関がやるのが非常に煩瑣になってしまう。それはちょっと今の消費者庁の体力からすると限界があるんじゃないかと。そうするとやっぱり通報内容についてはかなり公共性の高いものに絞る必要があるし、韓国みたいに「何人も」というところまで広げてしまうと通報を受け付ける機関がパンクしてしまうので、やっぱり一定の線引きが必要なんじゃないかと、そういう議論が出てくる。そういう形で議論すべきじゃないかなというふうに私は思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。

升田委員、どうぞ。

○升田委員 今、光前委員のおっしゃった中でポイントがありまして、もともと公益通報は、これは当時の立法資料をお読みいただければはっきりしているわけですが、当時の立法資料を紐解かれればこれは明確になっておりまして、制定の過程でそこが非常にというか、重要な問題点の一つになったわけですが、もともと一般法で保護されているのに、労働基準法等の法体系の中で保護されているのに、なぜ公益通報者保護法を制定する必要があるのかという、まさに根源的な問題が提起されていて、その問題については、だから本来は必要ではないけれども、明確化する意味はあるのではないかということなんですね。当時は御承知のように、労働契約法の制定の審議も続いていた状況で、そちらにあるんだから、そちらに任せたらどうかという意見と、先ほど申し上げたような意見の行ったり来たりの議論で、その中で先ほど紹介しましたように、諸外国にもこういう制度があり、やはり我が国としてもそういう制度を整える必要はあるのではないかということで現在の法律が制定されたといういきさつがあります。もちろん色んな議論はあるとは思いますが、それは一度御検証をお願いしたいと思います。

○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 労働法との関連が出ましたので、お話をしておきたいと思うんですが、公益通報者保護法の制定当時というのは、労働契約法はまだなくて、ただ2003年の労働基準法の改正のときに現在の労働契約法の第16条が当時の労働基準法第18条の2という形で入ったんです。これは非常に独特な条文で、使用者には解雇権はあるけれども、客観的、合理的理由がない、あるいは社会的相当性がない場合には権利の濫用として解雇権の行使を無効とするという、御存じのように解雇権濫用法理と言われていた判例法理をそのまま取り入れたという立法でした。

公益通報者保護法との関係というのは、その当時も言われておりましたが、日本の労働法の場合は、そういう特段特定の事由ではなくて、客観的、合理的理由とか社会的相当性ということを求めたので、確かに公益通報が問題にしているような事由があれば一般法理によって解雇を無効にするということは可能であるし、それまで、つまり公益通報者保護法ができていなかった段階でも先ほど資料に菅野先生の資料がございましたが、それはその段階で既に確立されていた判例法理でございました。

ただ、公益通報者保護法のように明示的に公益通報を理由とする解雇又は不利益取扱いを禁止するということが意味がないかということ、労働法においても必ずしもそうは見なくて、今、升田委員がおっしゃられたように明確化という意味に意義を見出しています。労働法規の中でも具体的に解雇を禁ずるとというのは、例えば男女雇用機会均等法にもありますし、同じような系統で言えば労働基準法に申立てを理由とする解雇を禁止するという規定もありますし、そうした立法というのは持っていますので、特定の事由の解雇を禁止することと、判例法理として発展した一般法理というのは、日本においては両立していると思います。

ただ、日本の判例法理の特徴は、効果が無効であることが非常に大きな特徴でして、これは解雇法理を有する国の中でも必ずしも一般的ではありません。違法解雇も損害賠償請求にとどまる国が多い中で日本の解雇法の特徴を考えておく必要があると思います。それから本法が参考にしたイギリスであるとか、あるいはアメリカなんかというのは、むしろそういう一般的な解雇制限法ではない中で特別の立法で公益通報等を禁止したというのがあって、ヨーロッパのような解雇法理が確立している国では、余り公益通報者保護法のような立法というのは進んでないという中で、日本法がこういう選択をしたということは押さえておいたほうがいいのかというふうに思いました。

あと関連してなんですが、先ほど退職金あるいは年金の問題が出ていましたので、申し上げておきたいと思うんですが、退職金の権利性というのが割と高く保護をされていて、どういう場合に退職金が減額もしくは不支給されるのかというのは、これは就業規則の退職金規程で定められることになっています。

問題となる場合は、二点あって、一つは、懲戒解雇をされた場合、それからもう一つは、同業他社に就職をした、いわゆる競業避止の問題です。

後者は置きますが、例えば公益通報を理由として懲戒解雇になったという場合は退職金が支給されないということがあるわけですが、それはいわば公益通報が正当であったかどうかという判断に多分吸収をされていくんだらうと思います。

ただ、今、判例法理の中では、懲戒解雇はやむを得ないけれども、財産権としての退職金というのはより高く保護すべきだ。これは民間の判例でも公務員の退職年金についてもそういう裁判例が出ている。公務員であれば懲戒免職はいいんだけど、退職年金を奪うというには適切ではないというふうな。ですので退職金のほうが保護が強いと思いますが、しかし、確信的な意味でそういう不利益取扱いをしないという立法があってはならないとは必ずしも思っておりません。

それから年金のほうは、もう財産権として確立していますので、これを奪うというのはなかなか一般的にはちょっと考えづらいのではないかというふうに思います。

以上です。

○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 まず確認しておかなくてはいけないのは、このワーキングの位置付けです。昨年の夏から親会の検討会のほうで、公益通報者保護制度ができて、この間、我が国の現状がどうだったかという振り返りをして、やはり色々な企業不祥事がきちんと防ぎ切れていないと、不祥事の予防とか是正のために現行法が十分機能していないのではないかという問題意識があって、そこのコンセンサスは基本的にはとれている。更に升田委員がおっしゃるような少し詰めた議論をしなくてはいけないということとで専門家だけでこのワーキングを開催して議論を詰めようとしているという認識です。ですので、そもそもワーキングでの議論の必要がないというふうな話はここではそもそもすべきではないというふうに思っています。それは親会の仕事であって、ワーキングのほうは親会で大きな方向性が決まったものについて更に詰める作業をすると、その位置付けは確認しておきたいというふうに思います。

それから退職者なんですけれども、これは前回も出た議論ですけれども、やはり例えば通報した人にとっては、通報したことそのものの秘密を守ってもらえるかももらえないかということだけでも非常に大きいんですね。実際のケースを見ていると、再就職しようとする事実上通報したことをいろんなところに言いふらされて、再就職が困難になるとか、なかなか類型化しにくいようなものも含めてやはり現に退職者への嫌がらせが行われていると。そうするとまずは例えば秘密保持の枠の中に入れるだけでも通報する人にとってはメリットがあるだろう、安心して通報できるような効果があるだろうというふうに思います。ですので、具体的な民事ルールに限らず、やはり公益通報者保護法に入れておくことのメリットというのは非常に大きい

なというふうに思っていますので、ここは是非入れていただきたいと思います。

それから通報者に対する損害賠償請求の制限については、確かに通報の内容、程度も色々あり得るところなので、基本的には損害賠償請求を違法としておいて、第5条の不利益取扱いの禁止に加えるということでやっておけば、いざ企業サイドから不当な裁判が起こされたということになれば、そこで争えば一つの保護法が武器になるという位置付けでいいのかなというふうに思っています。一律禁止してしまうと、提訴の是非自体が争えなくなるというのもどうなのかなと、違法性の程度も含めて検証できないというのはちょっとどうなのかなという気はしています。

それから再雇用、再任用の拒否の話なんですけれども、ちょっと整理したほうがいいかなと思っているのは、まず再雇用、再任用というのは、基本的には現職の労働者でいるうちに意思表示をするわけですよね。退職してからするわけではなくて、継続するかどうかを在職中に意思表示することになると、結局在職中に公益通報をして、その嫌がらせとして再雇用の意思表示をしたにもかかわらず再雇用しないということになると、範囲としては現行法でカバーできていて、問題は不利益取扱いの一形態として再雇用、再任用の拒否というのが出てくるのかなという気がしていて、一つは、ですから範囲の問題としてはかなりの部分カバーできるのかな。

完全に退職してしまっただけで通報した場合に再雇用、再任用の話がどういう形で出てくるのかというのは分からないのですが、普通のケースの場合は定年前に継続するしないというのを決めて、そのまま労働形態が変わるけど、雇用関係は続くというような形なのかなという理解なので、ちょっとそこところが誤解があれば御指摘いただきたいと思っています。

あと退職金の不支給、減額についても、もちろん一般法理でもカバーできるのだろうとは思いますが、先ほど言ったように退職者を公益通報者保護法の範囲に入れるのであれば、やはり典型的な嫌がらせとして考えられる。しかも労働者側、退職した人にとって例えば退職金で住宅ローンを一括して払う予定だったものが、退職金が突然支給されなくなってローンが残っちゃうとか、大変な不利益を受ける可能性もあるわけです。そういう意味ではやはり典型的なものとして不利益取扱いのほうに入れておくということは意味があるかなというふうに思っていますので、この部分は是非入れていただきたいと思います。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。

今の点、前回の発言を少し補足させていただきます。一般的なケースの再任用の場合には、現に国家公務員であれば国家公務員である間に自分が定年に達したら再任用してほしいということを出しますので、まさに労働者の間であり、現行法でカバーできるのですね。

ただし、例外的に、25年間以上継続して勤務しますと、辞めた後5年間であれば再任用の申出ができるようになっています。そうすると実際にもう本当に退職してし

まった後に再任用の申出をするというケースというのも理論的にはあり得るのです。前回申し上げたのはそういう点です。

では、升田委員、どうぞ。

○**升田委員** 無駄な議論をしたくないんですけれども、本会議といいますか、検討会でも申し上げたのところで申し上げているのと全く同じで、今、何か確認しようということでワーキング・グループの位置付けについて御発言がありましたけど、そういうコンセンサスができていないということはもう再三申し上げているわけですね。ですから今おっしゃっていることは全く前提を欠く意見でありまして、きちっとやはりこのワーキングで議論をするべきだというのが私の意見です。

○**宇賀座長** 光前委員、どうぞ。

○**光前委員** ちょっとまた議論が戻るんですけれども、公益通報者保護法の意義は、いわゆる公共性の高い告発行為についての正当性を確認すること、明確化するという点において非常に意義があるんだ、というのが升田委員の御意見だったと思うんですけれども、その点については私、全く同感です。私もそういう法律だと思っています。

ですから、それ以上に公益通報者保護法で、一般法で保護されている内容以上の保護を付け加えるかどうかということについては、先ほど言ったとおり消極的です。

であれば、退職者を含めるかどうかということについては、退職者については、この10年間の通報実績を考えると、在職者よりも退職者からの通報のほうが数が多いと言ってもいいくらいの認識なんですね。そうすると退職者が公共性の高い事項について公益通報することは正当なんですよということを明確化する必要性は、現職の労働者以上に強いと思っています。そのことによって企業あるいは行政庁に対して正当な公益通報に対する報復行為に対する規制効果も発揮できると思います。ですから、労働者と同じように、公益通報者保護法の中に退職者も含めるべきだというのが私の意見です。

○**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** 升田委員がおっしゃるように、根本的にこのワーキング・グループでどのように議論していくかというのは非常に大事なことだと理解しています。

過去にどのような経緯でこの法律ができたかということは確かに理解すべきだと思います。労働法の延長線上で現行法の形で規制をしていくということは、もちろん島田委員が先ほどおっしゃったとおりだと思うんですけれども、ただ今回議論をしている点、例えば退職者の問題、それから役員の問題、それから取引事業者の問題、これらは明らかに今までの一般法的な、労働法の趣旨をもう少し超えたものをこの中に含めるかどうかということを議論する必要があると思いますので、私は、二者択一というわけではないんですけれども、やはり必ずこういう原則として労働法の趣旨にのっとった法律であるとか、いや、そうじゃないんだ、アメリカ的ないわゆる内部告

発奨励的なものなんだと、余り厳格に二者択一で考えることは難しいのであり、回避することが得策のように思っています。少しそのあたりの曖昧さは残りますけれども、やはり社会的な要請のもとで公益の要請と個人のプライバシーも含めた個人情報の保護の調和ということも含めて、もともとの公益通報者保護法ののっとなって趣旨を実現するためには、やや制度趣旨は変容せざるを得ないところでこの議論はすべきだと理解いたします。

それと、やはり実際この議論、検討会の中でも公益通報をする人に正義があつて、通報されたほうが正義がないような形で議論をしがちな部分もあつたかもしれません。私、実際に告発をする側も、それから告発をされた側にも代理人として関与するわけですね。その中でやっぱり感じるところは、例えば一つは、顕名、つまり名前を出しながらも公益通報をする人の気持ち、ある意味名前を出しながら通報をすること自体が非常にやはり公益通報者としては内容の真実性も含めて慎重にならざるを得ないという部分があるわけですね。

一方において、例えば内部告発、つまり仮名のままで、匿名のまま、もしくは仮名のままで不正を告発するということになれば、そこで被告発者として名前が出てくる人たちは非常に一方的なことで反論もできないという形で、権利侵害という形にもなるわけですが、例えば匿名であれば匿名に関してはマスコミの方々とか、それから内部通報で通報の窓口を受け付けた方々とか、そういった方々がやはりプライバシー等の侵害をできるだけ回避していけるような、そういったシステムをこの制度作りの中で検討していくべきであつて、ある意味ここで議論していくことを進めるという意味においては、やはり通報される側のプライバシー、個人情報の問題も確かにあるわけですが、そこはやはりこの改正の進めの中で慎重に検討していけば足りるのではないか、通報された側の正義についても法改正の中である程度は配慮できるのではないか、と私は考えております。

○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 内部通報者、公益通報者保護制度の保護対象を拡大する場合に、拡大したことによって濫用が増えるおそれがないかということを検討するのは大事だと思いますが、他方で、もともと包括的な実態調査をするというのは、匿名性が要求される事柄の性質上、限度があるかなと思つていまして、やはり専門委員の中で日々の実務を通じて受けた印象等に依存せざるを得ない部分もあるかなと思つています。それからやはり合理的な人だったらこのように考えるだろうというような推測等にも結局依存せざるを得ないかなと思つています。

そういう意味で申し上げますと、やはり公益通報というのは、組織の中でそれをするをためらう人がままいるでしょうから、保護の対象を法令で明確化する、この要件に合致すれば保護されるんだということを法律できちんと規定することによつ

て、本来されるべき通報を奨励するという意味があると思います。奨励という言葉は、使うのに慎重な方もいらっしゃるかもしれませんが、一方で、対象者を保護するというにはある程度奨励するという面があることは否定しがたいと思います。

その上で、退職者に関して言えば、ワーキング・グループにこれまで出された資料を見ても、通報例が実際にあるということで、ある程度裏付けはあるかなと思いますし、それから、推測としましても、企業内部にいる間はどうしても通報しにくいけれども、退職してから通報しようという人がいるだろうというのは合理的かと思いません。

したがって、退職者を保護対象にすることで本来なされるべき内部通報がされるようになるというメリットは十分期待できるのではないかと思います。その上で、本来なされるべきでない通報が増大するというデメリットに対処し得るかということで、これについては現在の不利益取扱いの禁止のための要件である公益通報したことを理由とする不利益取扱いなのかと、この部分である程度の歯止めができるのではないかと思います。現行法でも、一般法理のもとで例えば企業秘密を漏えいした事業者が公益通報目的だったんだというふうに主張することはあり得るわけで、先ほど升田委員が御紹介された事例というのはそういうケースがあるということを示してはありますけれど、他方で、そういった事案が裁判所の判断によってある程度適切に処理され得るということも示唆しているのかなとも思うところであります。

それから、年金に関しては、前回のワーキング・グループで、退職者を保護対象にしたときに不利益取扱いというのがそもそも退職者に対してあり得るのかという文脈の中で、再就職の妨害とか損害賠償請求とかと並んで、退職金がまだ未支給部分が残っているときは、その停止ということはあるだろうという文脈で出てきたもので、そういった年金がないとか、あるいは、制度上年金の支給停止ということがあり得ないというような場合であっても、ほかの不利益取扱いというのがあり得る以上、退職者をこの規定に入れる意味はあるかなと思います。

それから、年金に関しては、ちょっと確かに私も余り詳しくありませんが、一般的に支給停止等の規定を含めているということはあることですので、退職金不支給のような場合と同じで懲戒事由が後で発覚したときに支給停止するというようなものがあれば、それは制度上この規定の適用対象下に入ってくるだろうと思います。仮に年金がなくても再就職妨害とか損害賠償請求等で不利益取扱いをすることはあり得るわけですから、そういった点で退職者を含める意味もあるかなと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

この検討会でも公益通報が全て正しいという前提でなくて、濫用的な通報があり得るということは恐らくこれまでも前提とはしていたと思います。資料の2の5ページの5のところ、「通報の濫用を防ぐ必要があるとの意見について」ということで、この点も前回もこういうことで議論したわけですけども、こういう不正な目的

という要件だけで十分防いでいるかというあたりは、まだ御議論があるかと思いません。

升田委員、どうぞ。

○**升田委員** そういう濫用の問題だけでなく、最初に申し上げたところ、あるいは誤解されておられるのかもしれませんが、公益通報というのは公益通報した時点では通報の内容は真実とは限らないわけですね。そうするとある程度といいますか、どの程度か分かりませんが、ケース・バイ・ケースのところもあると思いますけれども、真実でない情報提供によって通報した人は保護され、通報を受けたほうは事情によっては甚大な被害を生ずるおそれがあるということなんですね。ですから通報する目的が公益通報の目的であっても、そういう問題があるということは前提として踏まえておくべきだというのが私の意見なんです。

○**宇賀座長** もちろんそういうことです。不正な目的だけでなく、内容自身が正しいかどうかその時点で分からないということももちろん前提とした議論をこれまでもある程度してきたのではないかと思いますけれども、それで十分かどうかというあたりはもちろん議論があると思います。

光前委員、どうぞ。

○**光前委員** その点なんですけれども、私の認識は、あくまでも真実、あるいは真実相当性のある公共性の高い事項を通報した人をどういう形で保護しようかという問題であって、確かに升田委員が言われるとおり、そういうふうな事実と異なる通報をされる方が、あるいは不正の目的で公益通報をされる方がいるかもしれませんが、そういうものは公益通報じゃないわけなので、それについて議論する必要はないんじゃないかと。あくまでも公益通報者保護法の要件に該当する通報を前提に、そういうものは何かということを議論すべきなんではないでしょうか。

それからあと退職者に関しては、田中委員からお話があったとおり、退職して20年後に俺は退職したからというような通報も対象になるかという問題が当然あるわけで、それはある意味では通報を受理する機関側の事務の煩瑣ということを問題にすると、やっぱり例えば退職後1年以内の通報については公益通報として扱うとか、そういうふうな限定は当然必要だと思っております。

○**宇賀座長** ありがとうございます。

退職者について、ほかいかがでしょうか。ほかになにか御意見はございますでしょうか。

よろしければ、続きまして、役員等についても更に議論を深めたいと思いますので、これについてどうぞ。

光前委員、どうぞ。

○**光前委員** これも私のほうから。これも私の意見は、役員を通報者の対象に、公益通報者保護法の対象に含めるかどうかの議論をするに当たっては、通報したことによる不

利益の効果を現在の法律で認められているもの以上のものを付加するような形での議論をするのであれば、役員を含めることに対して私は消極的になるんですが、あくまでも今の一般法理というか、会社法等の法理で保護されているものを明確化するという意味で役員を公益通報者保護法の対象に含めるということであれば賛成という、そういう意見です。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

升田委員、どうぞ。

○升田委員 当然ですけれども、役員は、自ら会社の組織と申しますか、機関を通じて不正があれば是正すべき重要な義務を負っているわけですね。まずはそれが前提であるわけで、そういうことを抜きにやはり議論をしてはいけないという気がいたします。ですから内部通報だといっても内部通報する前にきちっとまず自らの職責を尽くすべきであるということを議論の前提とすべきだと思います。

保護の方法として、解任とか、次の任期のときに選任しろとか、そういうのは論外で、残るのは損害賠償の問題ですけれども、これはもう再三御指摘のところの法律があって、それは長い間の議論によって設けられている規定であるわけで、それを変更する理由は全くないわけで、会社法の問題は会社法に委ねるべきだというのが合理的だと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

田中委員、どうぞ。

○田中委員 前回お話ししたことの繰り返しになるかもしれませんが、会社法の解釈としても、違法な内容の決議は無効ですので、現行法のもとでも、公益通報を理由とする解任が一般法理のもとで違法になるときは、場合によっては決議が公序に反するというので、無効になることもありうると思います。ただ、そのところは必ずしも解釈が明確ではありませんし、また、正当な理由のない解任の場合には役員に損害賠償請求権が与えられますが、この損害賠償の金額等も、現行法の解釈が必ずしも明確とは言えない。最も役員に有利な解釈ですと、任期中の報酬が全部与えられることになるわけですが、下級審裁判例ですし、例えば役員が解任後に再就職した場合でも、同じように報酬全額が与えられるという解釈になるのか、それほど明らかではありません。

他方で、役員が公益通報した場合に解任されて、その人が会社からいなくなってしまうということでは、たとえ損害賠償が認められるとしても、本来なすべき公益通報を奨励できるかというような疑問もあります。そういった点も考えますと、役員を保護の対象に含め、公益通報を理由とする解任を無効とすることを明示して法律関係の明確化を図るということはある措置ではないかと思えます。

ただ、役員を保護対象に含める場合に考えられるその他の措置、たとえば、前回申し上げました、再任の強制とかそういった点については、明確に一般法理を超える保

護を与えることになり、それが可能かという問題もありますし、また、内部通報がなくてもいずれにせよ再任されなかった者が、内部通報を理由として再任されなかったといった主張をすることによって、かなり紛争が惹起される可能性があります。従いまして、再任に関する問題は、明文の規定を設けず、不利益取扱いの禁止というこの一般条項の中で、事案によっては、裁判所の解釈によって損害賠償等という可能性を認めるという方向でいいのではないかと思います。

それから付け加えて申しますと、会社法上の役員 of 法令遵守義務というのは、会社をして法令を遵守させるという義務ですので、その仕方として必ずしも会社の内部機関を通じて遵守させることを最優先するべきかということ、従来、必ずしもそうは考えられていないのではないかと思います。

ダスキン事件という事件が最近出ているのですが、これは、会社が過去にした違法行為であってもそれを秘匿するということが非常に会社の評価を低めるという場合は、過去の違法行為でも公表するべしという、大要そういう判決であります。そういう点で、違法行為を隠れてするというようなことについては、基本的に法的な保護には値しないという考え方になっているかと思います。もちろん升田委員が再三おっしゃっているように、内部通報した時点で本当に違法行為が行われているかどうか分かりませんから、その点もあるんですけども、ちょっと現行の法律のもとでもそもそも保護に値する公益通報の行為の要件が限定されていて、しかも不利益取扱いも公益通報をしたことを理由とする不利益取扱いを禁止するという中で、それほど濫用的な行為がなされるおそれがあるかなというのは、ちょっと私には余り切迫した疑問を感じないという感想だけ申し上げておきたいと思います。

○宇賀座長 ありがとうございました。

升田委員、どうぞ。

○升田委員 幾つか申し上げたいことあるんですけど、まず判例の提示の仕方ですけども、ここには何も最高裁の判例だけが前提となっているわけではないわけですね。御紹介いただいている判例も下級審のものが相当あるわけですね。先ほどの取締役の解任に伴う損害賠償の下級審の判例というのは、たくさんはありませんけれども、そこそこあって、ある程度裁判例の考え方としては定着しているのかなと思いますし、有力な説にも教科書にも記載されていることでもあります。ですから最高裁の判例があるないだけで議論しているわけではないということと、会社の違法行為というのは、もちろん会社が行動するわけではなくて、取締役ないし従業員が行為をすることについて、取締役、あるいは監査役がどう是正するかということが従来裁判例で問題になっていますし、企業の実務でも当然それを前提に議論をやっているわけでありまして、ですから会社のまず取締役等々の役員、今日御紹介がありました会社以外のところでもほぼ今の法律の建前としては一般法人法など見ますと、役員としての義務というのは相当明確にされているわけでありまして、やはり役員等々につ

いての基本的な義務というのは前提としていいのではないかなという気がいたします。

それからほかのところでも問題になるんですけども、明確にするから入れたらいいじゃないかというのは、必ずしも従来ある裁判例ないし実務の一般的な認識をそのまま法律に作り上げているわけではなくて、それはある種いろんな反対意見があるけれども、従来と同じですよというか、明確にしますよという説明であって、常にそれじゃあ作らなくてもいいんじゃないかという説と、いや、作ればそれはそれなりに意味があるんじゃないかという説のせめぎ合いの中で議論がされているわけで、先ほどからの明確にするんだからいいじゃないかというのは余り説得力のある議論ではない。最後の説明の言葉であるという具合に理解しています。以上です。

○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 役員の通報については、まず基本的に取締役会できちっと是正措置をとるべきであって、それができないときに公益通報せざるを得ないという役員がいるわけで、その問題を言っているわけですし、役員会できちっと是正できる行為をいきなり外部に通報したような場合、これは株主から訴えられると思うんですね。役員としての責務を果たしていないということで。それは労働者も全く同じで、今の公益通報者保護法も基本的には内部通報して企業の自浄作用を発揮させると、そういうことができない場合には外部通報しろという構造になっているわけですから、それは内部で自浄努力を発揮させるための義務の程度というのは当然従業員と役員とは違うと思うんですけども、労働者については、やっぱり会社に対する誠実義務という関係では、まず会社に対して問題があるということを書いて、それでそういうことが言ってもできないような場合については外部通報してもいいんだということになっているはずですから、升田委員が言われるとおり、当然役員について公益通報の対象にしたからといって、いきなり役員会で何もしないで外部通報したことが保護されるなんていうものではないというふうに考えております。

○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 前回田中委員がお話しされたように、役員の地位というのは労働者の地位に比べてもかなり弱いというのが大前提でありまして、そうすると幾ら取締役として是正義務を果たそうとしても、それ自体簡単に解任されて立場を失ってしまう。そうすると是正そのものをやれる立場ではなくなってしまいうわけですよ。ですからきちんと地位が確保されて、是正義務をきちんと果たせるという状況であればいいんですけども、やはり考えなくてはいけないのは、本当にそういう是正そのものをやれないような状況に追いやられることをやっぱり保護法としてきちんと保護していかないと、取締役だから正義があるからいいんだという話にはならないだろう

というふうに思っています。ですから基本的にはそういう弱い立場だということを引きちんと見た上で、今の保護法で一定保護するという必要だろうというふうに思っています。

それからこれも退職者と同じなんですけれども、民事ルールでどう保護するかという問題が一つあるのと、あとは今言ったように取締役と言っても、仮に通報すればどうなるか、あらかじめ結果が分かっている、通報したら解任されるだけだという場合に、それでもあえて取締役会で発言しなくては外部通報ができないというのは、やっぱりちょっと硬直的かなと思っています。ですので、その部分は必ず取締役会で義務を果たさないと通報できないという立て付けはちょっとまずいかなというのが一つ。あと、そういう外部通報を想定したときに、やはり通報者の秘密の問題とか、あるいは証拠関係を行政通報とかマスコミとかに持って行って何とかしてほしいという、その証拠の持ち出しとか活用について、やはり一定の保護をしてあげないと、内部だけで全てができるという想定では今までと変わらないと思いますので、そういう意味でもまずはきちんと公益通報者保護法の対象には入れながら、どういう保護を与えるかという議論をする必要があるだろう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。

島田委員、どうぞ。

○島田委員 役員等について公益通報の対象者にするかどうかについては、商法の先生方の意見等でお話しいただければと思いますし、光前委員がおっしゃるような範囲であればあり得るのかなというふうにも思います。

ただ、今の拝師委員の発言を聞いていると、ちょっと労働法学者としては承服しかねるのは、労働者のほうが、役員は労働者よりも弱い立場にあると言われますと、「えっ、何なんだ」という話になりまして、労働者というのはやっぱり労働法上は使用者の指揮命令下において働いていて、雇用の継続を考えて自由な発言もできないとか、そういうことを前提として捉えています。それは最近の最高裁判決の中でも、仮に労働条件の不利益な提案に対して変更賛成を示したとしても、そのことだけをもって本当の意味での合意と見てはならないという判断が示されているところです。だからこそ内部通報等についてもかなりの保護を与え、かつその効果としても解雇を無効にして、雇用としての地位を確認するというところまで保護する。日本の場合は、労働市場はそれほど流動的じゃないので、一旦辞めて損害賠償請求して再就職、というのは非常に難しいという認識のもとでできた法理だと思うんですね。役員の方は、仮に解任されても労働者になるという手があるわけで、労働者と明らかに立場が違うということはちょっと話の前提に置いていただかないと、解雇の法理があるから労働者のほうが有利だというのはちょっと暴論ではないかというふうに思います。

その上で、だからこそ役員の方というのは、そういう責任を持って会社の役員になられて、そういうリスクを持っているわけですから、先ほど光前委員がおっしゃった

ようにきちっと役割を果たした上で、それができないときのことについてどうするのかということは考える余地はあろうかと思いますが、その点は是非、労働法的な観点から見るとちょっと違うんじゃないかという違和感を感じましたので、お話を申し上げます。

○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 日本の企業のほとんどが中小の事業会社で、役員といってもほとんど労働者と変わらないだろうという状況の中で、ある意味、私の心情的にはやはり役員も含めてというふうに考えたいところではありますが、ただ、やはりどうしても幾つか克服すべき問題があるように思います。

一つは、普通の事業経営者、会社自身がこういった内部統制の一つである内部通報システムを、きちんと体制を作るということに関して、様々な取組をやるべきであると、そういったこととの関連です。役員というのは、やっぱり内部統制は業務執行ですから、構築する側であり、また一旦できたシステムがあればそれを運用していかなければいけない立場なのですね。役員であれば、やはり通報を受ける場合もあるだろうし、その受けた通報にどのように対応するか、という問題もまたあると思うんですけれども、そういった側でやはり公益通報として受ける側としての体制の側で活動しなければいけないという点が一点ありますね。それがやはり公益通報者に含めるかどうかというところで理屈の上で克服できるかどうかというのは、ややちょっと違和感を覚えるという点が一点でございます。

それともう一点は、前回の検討会で他の委員と私と意見が違った部分かもしれませんが、例えば企業の役員が言いたくてもなかなか物が言えない。いわゆる中小の事業会社で、例えば大株主がいたら不正を追及しようにも追及する前に解任されてしまうとか、そういう問題があって非常に弱い立場にあるということはあるのですが、ただ、例えば会社法で先ほど田中委員が上げられたダスキン事件とか、それから蛇の目ミシンの事件の最高裁判決とか、要するに本来なかなか役員として期待可能性が乏しい場合でも、やはり法律上はこういうときにはきちんと声を上げなきゃいけないとか、こういうときには行動しなければならないと、こういった法律上の権利義務を役員というのは職責としてきちんと尽くさなければ損害賠償義務の対象になってしまうという理屈からしてみると、実態としては確かに弱い立場というか、保護に値するような立場にあるのかもしれないけれども、それをやっぱりダイレクトに法制度の中でそういうものだからということで取り込んでいくというのは、今の会社法の判例等の立場と整合性が取りにくいんじゃないのかなというところを感じております。以上です。

○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 役員に非常に無理な立場を押しつけて、結果的に本来されるべき公益通報がなされないというリスクを考える必要があると思います。蛇の目ミシン事件であれダスキン事件であれ、役員は違法な行為を隠すということはやってはいけないという、そういう判例が出ております。役員がそういう義務を遵守したいと思ったら、やはり声を上げたときに保護されるという仕組みがなければならない、実質的に遵守できるような手だてを考える必要があると思います。

実際に役員を保護対象に含めるように法改正をしようとする場合、現行法の3条において、内部、行政、それから外部という通報先によって保護のための要件が区別されているわけですが、これをこのとおり役員に適用していいかという点が論点になるのではないかと思います。まず、内部への通報については、基本的に、通報対象事実が生じ、または生じようとしていると思料する限りは保護されるわけですが、内部への通報とはまさに役員がやるべきことです。つまり、取締役は自分の業務執行者としての監督権限にある行為であればその監督権限を行使して違法な行為を止めさせることができるわけですが、監督権限がないと基本的には取締役会にその情報を伝えて、取締役会で対処してもらわなければなりません。そのような行為をしたことによって不利益な取扱いをされたんでは、もう取締役としての職責を果たせないですね。ですから内部に対する通報は、現在の要件のもとで当然、役員は保護されるべきですし、この要件で保護されないという考え方はちょっとあり得ないんじゃないかと思います。

一方、純粋な外部といいますか、3号のほうは、要はほかの方法では是正できず、これによる通報が被害防止、被害発生拡大の防止のために必要であるという場合です。そのような場合には、法令遵守義務を負っている役員としては、やはりその措置をとるべきなので、これによって不利益が課されるとすると、やはり役員は自分に課された法令遵守義務を遵守できないんじゃないかなと思います。ですので、3号についても、特に要件に限定を加えることなく、役員を保護対象に含めて差し支えないと思います。

ですから論点になるのは、結局2号になるのかなと思っていまして、要は通報対象事実が生じて、または生じようとしていると信ずるに足る相当の理由があるだけで行政機関に対する公益通報は保護されると考えていいかという、ここの点が論点になるのではないかと思います。こういう風に通報先ごとに、保護のための要件を役員にもそのまま適用していいか、というような形で議論をするべきで、一律に、何か役員は法令遵守するべき義務を負っているから、保護対象にならないようにするのは、何か私にはちょっと目的と手段がまるっきり反対のような気がしております。以前からちょっと違和感を感じているんですけれども、役員に法令を遵守させたのであれば、ある程度の保護は必要ではないかと。

その上で、3条2号の要件に関して言うと、現実的には内部通報だけでは中小企業

の実態からすると是正されないということはまああることではないかと思っ、私は、役員に関してもこの2号の要件で、特に限定の必要もなく役員も保護されてよいと考えております。ただ、その点は、今後の議論の中で検討していけばいいので、少なくとも、入り口段階で役員を保護対象から外すというような議論をすべきではないだろうというのが私の感想です。

○宇賀座長 ありがとうございました。

升田委員、どうぞ。

○升田委員 今の御意見、結局何を保護すべきか、という従前からの議論に尽きるわけで、そこが一番重要な論点だと思います。

それから前回の検討会のときには既に議論になっているわけですがけれども、会社の役員を議論するときには日本の会社の大半は中小企業で、またその多くは中小企業の中でも零細であるということで、これは従前からそういう議論になっている非常に株主の力が強いとか、あるいは同族だとか、そういったところでは役員といっても保護のあり方としては従業員であるという位置付けで保護している判例というのは相当多数あるわけですね。これは後で島田委員のほうから多分御紹介いただければ幸いかと思うんですけども、従いまして、ここで議論されている大半の問題は、そういう従前の判例で、しかも現在の公益通報者保護法の枠内で保護をされる可能性といえますか、相当蓋然性のある議論でありまして、そういう点から言いましても、さほどこの役員等を含めるかどうかというところを議論するまでもなく、色々意見はおありだとは思いますが、保護の対象にする必要はないと。つまり一つは、保護の内容に関わるところと、現実には保護できる法理論というのは既に判例によって相当程度明確になっているということを指摘したいと思います。

○宇賀座長 ありがとうございました。ほかいかがでしょうか。

島田委員、どうぞ。

○島田委員 今、名前が出ましたので。確かにおっしゃるように労働法の分野では従業員兼務取締役に関する判例というのはございまして、従業員としての身分が残っている限りにおいては従業員として保護する。ですから退職金については保護される。退職慰労金については、それは役員なんで、それは取締役会なり株主総会の決定、そういう形で、要するに両方の身分を持っている場合は労働者として保護されるというのは労働法では基本的な考えになっていることは事実でございます。

○宇賀座長 ありがとうございました。

拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 従業員と兼務の取締役の場合に従業員として保護されるというのは、それはそれでいいんですけど、そうでないケースももちろんあるわけで、やはり見なくてはいけないのは、現実には、例えばつい最近も三菱自動車の件とか、スズキとか、こういう議論をしている最中にもやはりずっと隠れていた不祥事が出てくると。しかも

三菱の場合には、社員が内部通報したり取締役が告発したというものではないですよ。そういう現実の中で、今の法律で取締役はもちろん是正義務もあるし、それなりの判例の体系もあるのかもしれませんが、今までの枠の中で解決し切れてない現状がやはりあるということをしちんと前提にして、じゃあ、どうやったら通報がより上がってくるのか、コンプライアンスをしちんとより向上させることができるのかという議論をしないと、今までの一般法理でやれているからいいんだということでは今までと変わらないということをし、やはりしちんと肝に銘じなくてははいけないのではないかとしうふうに思っています。

あと先ほど島田委員から御指摘があった、労働者と役員の関係では労働者のほうが当然弱いんだということなんですけれど、申し上げているのはあくまで公益通報者保護法を考えるとし通報した者の立場として、その立場が脅かされるリスクがどちらがどうなのか、ということをし申し上げたわけで、やはり地位そのものを脅かされるリスクというのは役員のほうが高いという意味では、やはり役員のほうが弱い立場にあるんだらうしうふうに思っています。

例えば具体的なケースの中でも労働者の方は、意外と即解雇されるケースというのは少なく、不当な配転命令等を繰り返しやられて、今日串岡さんがいらっしやっていますけれども、解雇はある程度解雇権濫用の法理等で守られているので、露骨にはやらないけれど、ほかの方法で嫌がらせするということになりますし、これが役員の場合になると恐らく即解任されるということになると思います。しういう意味でもやはり立場としては、地位の安定という意味では弱いだらうしう前提で考えるべきだらうと。ですから役員についてもやはり保護の対象に入れた上で、じゃあ、どうするかということをし考えるべきだらうしうふうに思います。

○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 おっしゃりたいことは分からないんじゃないですけど、解雇されないから、じゃあ、配転されて雇用が守られているから地位がより保護されているしうふうには私は考えないですよ。やっぱり逆に言えば、しういう配置転換命令に従わなければ解雇されるしう、しういう立場だからしうなるんであって、だから役員にとっても公益通報することが決してフラットに簡単ではないしうことはしうかもしれませんけれど、そこはやはり労働者の立場しういうのは職を失えば生活を失うしう、そこにかけているわけですから、その点はしう話をしうする上では、これ以上言いませんけれど、御理解いたしたいなと思しいます。

○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 役員の立場が弱いしういう前提での議論をしうしていただけるしうことなら私は別にこだわるつもりはありません。

○宇賀座長 田中委員、どうぞ。

○田中委員 私も前回そういう表現を使ったわけですけど、解任については例えば解雇権濫用法理のような明確な規定がないというような、ある法令上の取扱いに絞れば弱い部分があるということでありまして、実際に立場が弱いかどうかというのは法令の取扱いだけじゃなくて、その会社における地位によって左右されると思います。ここではやっぱり役員が公益通報制度によって保護が明確にされていないと本来すべき公益通報をためらうリスクがあるかという、そういう点で弱いかどうかを考えるべきで、ある意味従業員より弱いと言えなければまた保護対象に含めることができないというわけでもないと思いますので、そういうリスクがあるかどうかという点で申し上げたつもりであります。

○島田委員 分かりました。

ただ、解雇法理があるといっても中小企業では解雇がどんどんやられていて、実際には保護されていないという現実もあるわけですよ。だからそういうことを踏まえて、役員は役員として議論していただければいいんで、労働者との関係で議論することはやめ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。ほかよろしいでしょうか。

それでは、続きまして、取引先事業者についての御議論をいただければと思います。いかがでしょうか。

山口委員、どうぞ。

○山口委員 今回のこの改正の中でも取引先事業者を入れるかどうかというのは、かなり大きな問題だと私は認識をしております、前回どっちかという意見の中にも書いてあるとおり、ちょっと否定的な意見を少し述べましたけれども、つい先日発覚しました中堅のゼネコンによる地盤改良工事のデータ改ざん問題ですね、現在も国交省で調査をされていて非常に大きな問題に発展していますけれども、これはマスコミの報道からですけども、二次下請の事業者が一次下請業者に通報することによってゼネコンのトップが、経営者がそういったことが現場で行われているということが分かって、それが契機となって別の偽装が発覚しているというような事件を見ていると、やはり社外であれ社内であれ、下請業者いわゆる取引先事業者がそういった不正を告発するという、通報するということがやはり企業コンプライアンスにとって非常に重要だということは認めざるを得ないのかなというふうに思います。また、これは法律の性格が変わるぐらいに、この取引先事業者を入れるということは本当に公益通報者保護法の制度趣旨にも関わる問題だとは思いますが、やはりある一定の範囲でこういった方々も単なるガイドラインではなくて、いわゆる法制度として、通報者に含める方向性で検討をしたほうがいいのではないかなというふうには私自身は考えております。

○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** 私も基本的には今、山口委員がおっしゃったのと同じ考えだと思うんですけど、将来的には、前回少し意見が出たように通報者を全ての者に広げるようなことも検討する時が来るのかもしれませんが、やっぱり今ちょっと色んな要件、効果等もまだ詰め切れていない、ようやく少し公益通報者保護法の枠を広げていこうかという段階でいきなり全部というのはちょっと難しいかなとは思っています。ただ少なくとも、今話に出た下請とかフランチャイズとか、類型的に、通報するといろんな嫌がらせが想定されるような、切られてしまって通報者が困ってしまうような類型については、やはり一定の保護を与えていくと。それがまた先々更に広げる必要があるのであればそこで検討すればいいと思うんですけど、まずは一定の類型については広げていくということが企業活動のコンプライアンスの向上という意味からはやっぱり必要なだろうなというふうに思います。先ほど退職者とか役員とか、色んな立場の方にも広げるべきだという議論をしていますけれど、やはりそのアンテナを少しでも広げていかないと、どういう立場の人がそういう通報をやろうというふうに思うかというのはケース・バイ・ケースで分からないわけで、やっぱりいくら制度を作ってもなかなか役員の方あるいは退職した方が通報してくれない。そういうなかでも取引先が通報してくれることで大きな不祥事が発覚するということが現にあるわけですので、その辺はなるべく網の目は広げておいたほうがいいので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。ほかいかがでしょうか。

升田委員、どうぞ。

○**升田委員** それでは、従前の山口委員の意見を引き継いで、私はそちらの立場なものですから申し上げたいんですけど、これも検討会で再三申し上げてきたところなんですけど、継続的契約という類型については、もう再三申し上げていますんで今更なんですけど、今回ここで掲げておられる下請などについて、確かに下請保護の必要性があるということで、別途法律等々、あるいは行政上のいろんな施策があることは事実なんですけど、契約の類型から言うと必ずしも継続的ではなくて、事実上そこと何回も繰り返しやっていくというような類型が多々あるというか、それがむしろ一般的ではないかと思うんですけど、そのほかに元請、下請といいますと、いかにも元請のほうが経済的な力が強くて、下請のほうが弱いかの印象はあります。確かに下請といっても何次下請とか色んな下請があるんですけど、それは必ずしも下請の実情の正確な表現ではなくて、下請のほうがむしろ強いという場合もあります。ですから経済的な格差から言うと、類型化しても更に細かい検討をしないと一概には言えないということになります。

それからフランチャイズの場合には、これは非常に詳細な契約が締結されていて、そこそこ成熟した法律の分野だと思います。ですからその実態がどういよう

なものなのかというのは、必ずしも明確ではないんですけれども、そういったことを踏まえないと必ずしも議論が進まないということもあります。

それから従前は一般的に継続的な契約について、事業者が公益通報したときには保護すべきだというような議論があって、その場合の保護のあり方というのは必ずしも明確になってないんですけれども、継続的契約といってもその内容は、これはもうほとんど類型化できないほど多種多様なものがありまして、それを一律に取り扱うということ自体が不正義であると思いますし、現実にもそういうことで保護することになりますと逆に契約の内容を無視して競争力の点で非常に障害をもたらすということもあるわけでありまして、やはりこういう事業者間の問題というのは、それはそういう独自の法律分野に委ねるべきであって、そのところでもし仮に違法、不当な行為があればそちらのほうで議論すべきではないかと思います。

この先ほどからの議論で、じゃあ、こういう取引事業者について公益通報した場合の保護のあり方全般に関わることでもありますけれども、この場合に損害賠償だけですと、これはケース・バイ・ケースで裁判所に委ねておけばいいということになりますし、それから契約を継続するかどうかという問題については、まさに期間満了とか解除とか、そういった条項がどうなっているかを踏まえ、かつ諸般の事情で裁判所に判断を委ねればいわけでありまして、一律に法律で規定するというのはやはり非常に問題が多いという具合に考えています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

光前委員、どうぞ。

○光前委員 この考えにあっては、やっぱり通報者の保護という問題と、どういう対象の人を通報者の対象とすることによって違法行為の是正効果、いわゆる規制効果があるかという、その二つの側面を考えなくちゃいけないと思うんですね。

私は、下請業者とか取引業者を入れることによって契約当事者に対する違法行為を規制する効果、そういう人たちも通報の対象になるんだよということを規定することによって違法行為を規制する効果って非常に出てくると思うんで、そういう意味で、特に取引業者とか下請業者というのは非常に企業の内部秘密には密接に関与することになる場合があることが多いわけですから、そういう方を通報対象者として公益通報者保護法に規定することの意味は非常に大きいと思うんですね。

その結果、何らかの不利益が発生した場合に、その不利益が今の一般法に基づいて不利益として保護されるかどうかという問題については、もうそれは解釈に委ねるしかないんで、公益通報者保護法の中でこういう不利益はだめなんですよということを個々の規定することはできないと思うんですね。ただ、通報を理由として不利益行為をしてはいけないという抽象的な規定を定めることによって、事業者に対して正当な通報行為に対する報復行為を規制するという、そういうふうな抑止効果というのはあると思うので、取引業者を通報対象者に含めるということは違法行為の

規制、抑止効果もあるし、報復行為に対する規制、抑止効果もあると思うので、是非含めていただきたいなと思います。

先ほど山口委員が言われた、紹介された案件についても、実際に今、この二次下請あるいは元請の下請がどういう状態になっているのかはマスコミの方から情報でもいただいて知りたいなと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

山口委員、どうぞ。

○山口委員 升田委員は継続的取引に関する法的研究でもう非常に有名な方で、その前でお話するのも恐縮なんですけれども、やはりおっしゃるとおりで、下請、フランチャイズというだけでどちらが大きいのか、規模感が変わるの、これはもうこの間の旭化成建材さんのデータ改ざん事件でも、もう誰が見ても明らかですし、ただ、このやはり消費者庁で議論しているということは、あくまでやっぱり消費者に向かって誰が最終責任を負うのかということ考えると、やっぱりそれは規模の大小はあるかもしれませんが、やはり元請であり、またフランチャイザー、要するに元請であるということは、もうこれは最終責任を負うべき立場にあって、だからこそ何か現場で不正があった場合には、規模の大小はあったとしても元請が一番指示できる立場にあるということを考えますと、やっぱり形式的な大小の区分だけで、たとえば下請法のような形で何か規模だけで決められるようなそんな経済法の考え方はすぐには取り入れられないかもしれませんが、やはり実態としてそういったある意味現場における不正を元請がコントロール、制止し得るような形態の取引であれば、それはやはり今の社会情勢からしてみたら取引事業者も保護の対象にして、なおかつ、やはり取引自由の原則への制限ということも、例えばその契約を維持しないといけないかどうかという問題とは別に、いわゆる行為規範、取締法規としての公益規制という形で不利益取扱の抑止効果も検討することで、できるだけその辺は最小限度に抑えることは可能ではないかと考えております。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

よろしければ続きまして、その他の者につきましても御議論をお願いしたいと思います。

島田委員、どうぞ。

○島田委員 今日、御報告のありました労働組合法上の労働者については、確かに労働組合法上の労働者という考え方は団体交渉とかということですので、これを公益通報の対象の範囲とするというのは適切じゃないだろうと思います。

ただ、もし取引先事業者が入ることになれば余り議論する意味がないんですけれども、仮に取引先事業者というのは入らないという場合についても、問題となり得るのは、労組法上の労働者なんかで問題とされているような、これは自らは雇っていない、一人親方であったりとか、あるいは一人一人が委託契約を結んでいるとい

うようなケースの方々があります。NHKの集金なんかもそうだと思うんですが、こういう人についてどうするのかというのは、仮に取引先事業者というのが入らないということであれば考える余地が出てくるのではないかと。私は、その際にはそういうのについては労働者類似という中で検討する余地があるだろうというふうに思っています。

ただ、第3のところでは決着がつけば、特段必要のない議論ですので、一応ここで申し上げておきます。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 先ほどの取引先事業者との話とも関連するんですけれども、今、島田委員のほうで取引先事業者の問題が決着するのであれば、今言った一人親方のケースなどはそこに包含されるからいいのかなというお話なんですけど、取引先事業者の場合の保護の内容というか、民事ルールについては、やはり一律に契約を存続させるような効果というのはちょっとやはり難しいかなと私も思っています。山口委員がおっしゃったような行為規制という形でやってはいけないということだけを規定しておくとか、違法な行為を禁止行為の中に列挙しておくとか、まずはそこからかなと思っているのですが、仮に取引先事業者を対象範囲に含めるとしても、今の一人親方のケースなんかはやはり労働者に準ずるものとしてもうちょっと強い効果を与えておいたほうがいいのかなというふうに思います。そこは別途労働者の範囲を広げるなりの方法で、労働者側のテリトリーに入れちゃったほうがいいのかなという気はしています。

○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 具体的に効果のところというのは、先ほどから出ているように判例に委ねるという話でしたので、余り申し上げなかったんですが、私の言った部分は大変面倒くさいところがあって、労働基準法の労働者と労働契約法上の労働者は同一だということに見られていますので、今で言うと労働組合法では対象とされても労働契約法では対象とされないという領域があるんですね。これに対して仮に契約の存続保護みたいな効果を与えたとすると、それはここだけで一般法を超える効果を与えるという議論になるので、そこはちょっと今は議論しなかったということで、もしその辺が議論になるような局面がありましたら、それはまたそこで議論させていただきます。

○宇賀座長 ありがとうございます。

升田委員、どうぞ。

○升田委員 ちょっと一般的な問題で非常に恐縮なんですけれども、前回ちょっと欠席なものですから、この資料の作り方なんですけれども、一つは、想定される考え方とい

うこの意味合いが一体どういうものなのかということと、想定される考え方の中に疑問形で書いてあるのと、そうでないところもあって、ここでもう方向付けをしちやうのかどうなのかということと、その前に想定される考え方の前にいろんな意見がありましたという項目もあれば全く項目もないところもあって、そうしますと全体的にここの辺どう書いていくかということが最後の最後になって揉めると多分また時間の無駄になろうかと思しますので、別に今日、御返事がどうのこうのということではないんですけれども、この意味合いをはっきりある程度させないと、何か余計に途中で余分な議論になってしまうおそれがあると思しますので、一度御検討いただきたいと思います。

○**金谷企画官** 資料の作り方について今御意見いただきましたので、一言だけ申し上げさせていただきます。今回想定される考え方として書かせていただきましたのは、あくまでもこれまで前回のワーキング・グループなどで御意見をいただきましたものにつきまして、事務局としてどんな問題点があるかとか、こんな対応方針があるんじゃないかとか、可能性は抜きにしまして、正直言葉が悪いですが、思いつくままに書かせていただいた面がございます。そこら辺、非常に作りが乱雑であったことはお詫びしたいと思います。

ただ、次回以降もう少し書き方については整理をさせていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○**宇賀座長** ほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

本日、できましたら通報対象事実の範囲についても御議論いただきたかったのですけれども、もう時間も押しておりますので、本日の議論はここまでとさせていただきます。活発な御議論いただきまして、ありがとうございました。

更に御意見等がありましたら事務局に御連絡をしていただければと存じます。

次回は、今日議論できませんでした通報対象事実の範囲の検討を行いたいと思えます。もし可能ならばその後、不利益取扱い禁止違反に対する刑事罰とか、行政措置についても、もし入れれば入りたいというふうと考えております。

《 3. 閉会 》

○**宇賀座長** それでは、最後に、事務局から事務連絡をお願いします。

○**加納課長** 本日も活発な御意見をいただきまして、どうもありがとうございました。

お聞きしておりますと、やはり通報者の範囲というのは結構総論的な事項でありまして、それが保護の効果をどうするかとか、そういった各論との関係、あるいは更に大きな話に、この制度の目的といいますか、趣旨といいますか、そういうところと

の関係の双方から力学が働いて、どうしてもちょっとこの議論だけでは結論には至りにくいところがあるのかなという気がいたしましたので、今後また各論の議論を進めさせていただく中で、またこの論点にも戻ってくるということになるんじゃないかと思いました。そこはまたちょっと構成について検討していきたいと思ます。

次回の検討会の日程でございますけども、既に調整を進めさせていただいておりますが、改めて後日正式な御案内をお送りさせていただきますので、よろしくお願いたします。

また、本日の議事要旨につきましては、各構成員の皆様に確認をいただいた後で公開をさせていただきたいと思ますので、どうぞよろしくお願いたします。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。

(以上)