

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回から第4回までの御意見の概要

<目次>

■通報者の範囲に係るご意見の概要	3
第1 通報者の範囲を広げる必要性について	3
第2 退職者について	3
1 退職者を保護する必要性（具体的な不利益の存否）	3
2 保護の具体的方法	4
3 退職者の範囲の限定について	4
4 退職者の通報先について	4
第3 役員等について	5
1 役員を保護する必要性（具体的な不利益の存否）	5
2 保護の具体的方法	5
3 内部の是正措置を前置させることを要件とすることについて	6
4 濫用を防ぐ必要性について	6
5 営利会社以外の法人の役員について	6
6 退職した役員について	6
第4 取引先事業者	7
1 取引先事業者を保護する必要性（具体的な不利益の状況）	7
2 保護の具体的方法	7
第5 その他の通報者	8
1 労働者の家族	8
2 労組法の労働者の範囲に含まれる者	8
3 同業者	8
4 何人も通報対象とすることについて	8

<b>■通報対象事実の範囲に係るご意見の概要</b> .....	9
第1 総論.....	9
1 通報対象事実を広げる必要性について .....	9
2 効果や通報先ごとに通報対象事実の範囲を分けて規定する考え方 .....	9
3 通報対象事実の範囲を画するに際しての考え方 .....	10
4 その他の諸論点 .....	10
第2 通報対象事実に含めるべき範囲について .....	11
1 罰則担保のある法令という限定について .....	11
2 行政処分の対象となる法律違反という限定について .....	11
3 対象法律の目的による限定について.....	12
第3 通報対象事実の規定の方式について.....	13
1 現行の政令列挙方式についての意見.....	13
2 抽象的な内容の規定とすることについての意見 .....	13
<b>■不利益取扱いに対する行政措置・刑事罰に係る意見の概要</b> .....	14
第1 行政措置について.....	14
1 行政措置導入の必要性について .....	14
2 命令・勧告に関して .....	14
3 公表について .....	15
第2 刑事罰について.....	17
1 刑事罰導入の必要性について.....	17
2 刑事罰の対象となる具体的個人の範囲について .....	18

## 通報者の範囲に係る御意見の概要

### 第1 通報者の範囲を広げる必要性について

#### 【必要性があるとする意見】

- 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ため、通報者というのにはできるだけ幅広く捉えた方が良い。
- 現行法は労働者に限られているが、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た場合、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良く、労働者に限る合理性はないのではないか。
- 公益通報者保護法の通報者に含める意味としては、組織の中で公益通報をすることをためらう人がいるため、保護の対象を法令で明確化し、この要件に合致すれば保護されるということを法律できちんと規定することによって、本来されるべき通報を奨励する意味がある。

#### 【慎重な意見】

- 一般法理で保護されており、保護の必要があるかが問題である。明確にするために入れたら良いというのは、最後の説明の言葉であり、説得的ではない。

### 第2 退職者について

#### 1 退職者を保護する必要性（具体的な不利益の存否）

#### 【必要性があるとする意見】

- 退職者が損害賠償請求訴訟を起こされたり、再就職をする際に妨害されるという事案が具体的に存在し、退職者も在職中の労働者と同じ程度リスクを背負って通報することになるため、これを保護する必要がある。
- 退職者は、企業・団体の利害からある程度自由になっているので、退職者に通報をしてもらうというニーズは社会的にあり、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。

#### 【慎重な意見】

- 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となる。

## 2 保護の具体的方法

### (1) 事業者による損害賠償請求に対して

- 退職者については保護の必要性が問題となり、損害賠償責任は、これは一般法理でやっていけるわけで、対応する必要がないのではないか。
- 通報の内容、程度も様々であるため、通報者に対する損害賠償請求について、一律に禁止し、提訴すらできなくなり、違法性の程度も含めて検証できないことは問題であるため、第5条の不利益取扱いの禁止に加え、事業者から不当な裁判が起こされた場合に、これを用いて争うという位置付けが考えられる。

### (2) 退職金・退職年金の減額・不支給に対して

- 例えば公益通報を理由として懲戒解雇になった場合に退職金が支給されないということがあり、退職金の重要性から、退職金の不支給を違法とする裁判例もあるものの、確認的な意味で退職金の不支給について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考えていない。
- 退職金や退職年金の問題があるが、年金といっても様々な年金があり、その年金が会社との関係でどのような制限、不利益を受けるおそれがあるかが制度を調べないと分からない。また、年金も終身の年金だけではなく、一定期間だけ給付される年金もあり、そうすると保護の期間の時間的な制限もあり得る。そのため、年金の問題について、すぐに保護するのがいいのか否かは問題として残る。

### (3) 再任用の拒否について

- 退職者の不利益として、国家公務員の場合、通常、再任用は定年退職前に再任用の申請をし再任用をされるが、例外的に、25年間以上継続して勤務すると、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る。この場合、完全に退職し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不利益もあり得る。

## 3 退職者の範囲の限定について

- 退職者に関しては、退職して20年後に自分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あり、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、例えば、退職後一定期間内の通報を公益通報として扱うなどの限定も必要ではないか。

## 4 退職者の通報先について

- 退職者を通報者の範囲に含め、内部通報制度の充実を法律に規定した

場合、退職者が元の事業先に対する通報を行う場合を、労働者に類似するとして1号通報として扱うのか否か検討することが必要である。

### 第3 役員等について

#### 1 役員を保護する必要性（具体的な不利益の存否）

##### 【必要性があるとする意見】

- 日本の会社はほとんどが中小企業であり、経営者と株主とほぼ合致している会社が多く、上場企業でも30%以上の株式を代表取締役が保有する会社もたくさんある。現になかなか不正を追及できない役員の方々も、自分の首が飛んでしまうということを一番脅威に感じているケースが多々あるので、保護の必要性がある。
- 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らない。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のでは取締役としての職責を果たせない。そのため、内部に対する通報は、現行法と同じ要件のもとで保護されるべきである。

##### 【慎重な意見】

- 会社法第339条第2項により正当な理由のない解任に対する損害賠償請求は可能であり、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ので、保護の必要性はない。

#### 2 保護の具体的方法

##### (1) 解任に対して

- 違法な内容の株主総会決議は無効であり、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良俗に反するというので、無効になることもありうる。また、役員が公益通報をし、解任された場合、たとえ損害賠償が認められるとしても、当該役員が会社からいなくなるのであれば、本来なすべき公益通報を奨励できるか疑問があり、公益通報を理由とする解任を無効とすることを明示することはありうる措置である。

##### (2) 退職慰労金の不支給に対して

- 退職慰労金について、総会の決議を擬制することは難しいため、損害賠償請求で解決し、具体的な賠償額については、毎年会社の売上や利益

に応じた慰労金額の実績により算定することも考えられる。

### (3) 再任拒否に対して

- 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の規定の中で、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が良い。

## 3 内部の是正措置を前置させることを要件とすることについて

- 役員等は忠実義務を負い、職責として取締役会で正すことが必要という点で労働者とは違う立場にあるため、仮に役員等について公益通報者の対象にするとしても、労働者と同じ前提ではなく、取締役会等で是正義務を果たしたが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ことが必要ではないか。
- 取締役は、たとえ法令違反を行う方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という法令遵守義務を負っており、秘密裏に法令に違反することは、それが会社・株主の利益になる場合でも、許されない。そして、会社法上の役員の法令遵守義務の履行方法として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、必ずしもそうは考えられていない。

## 4 濫用を防ぐ必要性について

- 役員を通報者という形で含めると、役員間での色々な経営権争いの手段で用いられるなどの、内部通報制度が濫用的に用いられる弊害も考えられるため、これに対する配慮も検討した方が良い。
- 現行法のもとでは、保護に値する公益通報の行為の要件が限定されており、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ものに限定されていることから、濫用的な行為がなされるおそれについては、切迫した問題を感じない。

## 5 営利会社以外の法人の役員について

- 社会福祉法人などの、ワンマンの理事が虐待の問題などを封じ込め、それを表沙汰にしないというケースもあるが、会社の場合と構造的には同じであり、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の保護を別にする理由はなく、会社以外の法人の役員についても、保護の必要性がある。

## 6 退職した役員について

- 現役の役員だけでなく、役員を退任した者も守秘義務を課される部分

はあるため、このような守秘義務を解除する役割として、公益通報者保護法という特別法で保護を認める意義はある。

## 第4 取引先事業者

### 1 取引先事業者を保護する必要性（具体的な不利益の状況）

#### 【必要性があるとする意見】

- 事業者は、業績を向上させるため、最適の取引先を選んでいかなければならず、タイムリーに取引先を変えていく必要があるため、取引先選択の自由は事業者にとって非常に重要である。もっとも、取引先事業者が不正を告発するということが企業コンプライアンスにとって重要だということは認めざるを得ず、ある一定の範囲で取引先事業者も法制度として通報者に含める方向性で検討をした方が良い。

#### 【慎重な意見】

- 継続的契約といってもその内容は、ほとんど類型化できないほど多種多様なものがあり、それを一律に取り扱うということ自体が不正義であるし、現実にもそのような保護をすれば、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。そのため、事業者間の問題というのは、独自の法律分野に委ねるべきであって、もし仮に違法、不当な行為があればそちらの方で議論すべきである。

### 2 保護の具体的方法

- 事業者は何らかの不利益が発生した場合、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は、解釈に委ねるしかないため、公益通報者保護法の中でこういう不利益はできないと具体的に規定することはできない。ただ、通報を理由とする不利益行為を禁止する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、抑止効果はある。
- 取引事業者について公益通報をした場合の保護について、損害賠償だけだと、ケース・バイ・ケースで裁判所に委ねておけば良く、契約を継続するかどうかという問題についても、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踏まえ、かつ諸般の事情で裁判所に判断を委ねれば良いため、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。

## 第5 その他の通報者

### 1 労働者の家族

- 市民団体で公益通報に関する電話 110 番を行ったことがあるが、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相談を、本人ができないため、父親や母親がするケースがあった。場合によっては、状況を家族が見ているということがあるため、入れても良いのではないか。
- 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は、慎重な議論が要る。
- 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、一つの考え方である。

### 2 労組法の労働者の範囲に含まれる者

- 仮に取引先事業者が通報者の範囲に入らない場合、労組法上の労働者の範囲で問題とされている、労働基準法上の労働者ではない、一人親方、NHK の集金人などの一人一人が委託契約を結んでいる者について、労働者類似ということで保護の範囲に含めることを検討すべきではないか。

### 3 同業者

- 同業者の場合は競業同業者が多いと考えられるが、このような場合は、公益目的というよりは、ライバル会社を蹴落とす目的の色彩が強い通報になってしまう。それを考えると、同業者という概念を入れるのは否定的である。

### 4 何人も通報対象とすることについて

- 「何人も」という規制体系も、選択肢として排除すべきではない。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あるが、そうすると、これが限定列挙である（ここに挙げた者以外は保護されない）と解されるリスクが高まっていくのではないか。
- 対象者を広げることによって懸念されることは、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ことである。そうすると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。韓国みたいに「何人も」というとこ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ため、一定の線引きが必要ではないか。

以上



## 通報対象事実の範囲に係る御意見の概要

### 第1 総論

#### 1 通報対象事実を広げる必要性について

##### 【必要性があるとする意見】

- 公益通報にあたるかを、労働者が最初からわかって通報することはまれにしかない。現場の人たちが、どういう事実があって通報を上司に対して行うかは漠然としており、ほとんどが、セクハラ、パワハラ、労働条件の違反である。そのため、民事上の違法行為についても、ある程度含めていく必要はあるのではないか。そのような抜本的改革をしなければ、この法律が一般の労働者、企業に浸透はしない。

##### 【必要性がないとする意見】

- 全く拡大の必要性がない。犯罪に該当する行為は違法だが、現行法は、切迫性の要件の問題はあるものの、現在犯罪に該当しているという限定をせずに、通報対象事実としている。それで十分であり、それを拡大するということになると、あまりにも概念として漠然とし過ぎるのではないか。

法制定時には、公益ということ、犯罪ということが強く意識されていたところ、直接犯罪となるものだけでは狭いということから、拡大するということでまとまった経緯がある。

更に、会社で不正と思われるような行為があった場合に、現在、大企業を中心としてではあるが、企業内の内部通報制度で対応しているところが多いため、このようなことも背景事情として考慮すべきである。

#### 2 効果や通報先ごとに通報対象事実の範囲を分けて規定する考え方

##### 【効果ごとに分けて考えるべきとの意見】

- 通報を理由とする不利益取扱いを民事上違法とする要件としては、ある程度抽象化した要件に振りかえるのが良いが、行政機関の調査措置義務の関係では行政権限行使の対象となるものに一定絞るのが良いのではないか。
- 通報対象事実についてどう考えるかは、この法律の効果との関係で考えるべきであり、内部通報者保護という観点からすると、法令を列挙する理由はそれほどないが、不利益取扱いに対して行政措置、あるいは特に罰則を設けるということになると、事業者側の予見可能性の観点から、

何に対して不利益措置をとったら特に処罰されるかということについては明確にする必要があるのではないか。

- 対象事実を広げた上で刑罰の対象となる事実は限定するというように分けて規定するということが可能ではあるのではないか。

**【通報先ごとに分けて考えるべきとの意見】**

- 外部通報、内部通報は性格が違う。通報の対象に範囲について分ける以前に、外部通報と内部通報で通報対象事実を分けても良い。

### 3 通報対象事実の範囲を画するに際しての考え方

**【一般法理の要件との比較で通報対象事実の範囲を検討する考え方】**

- 現行法において、公益通報の対象事実でない事実が、どのような考慮要素の下で保護されているのかを考えるのが良い。保護されるために、公益通報者保護法よりも厳格な要件を課しているものがあり、厳格な要件を課すことに理由があるとすれば、公益通報者保護法の要件で保護されるという結論が妥当ではなく、対象から外すという積極的な理由になる。
- 公益通報者保護法は、対象事実を限定することによって、一般法理よりも主観的要件を緩和している。そのため、あまり通報対象事実を広げるべきではないのではないか。

**【公益とは何かを検討すべきとの考え方について】**

- この法律の前提として、通報の対象が公益に関する事実である必要がある。犯罪行為にかかわる事実は、間違いなく公益に関する事実だろうということで限定してきたのであり、それを広げていくことは慎重になるべきである。

公益には強弱があるが、この法律で考える公益とはどこまでを考えるかを整理していかないと、議論がしづらいため、公益の範囲はどこなのかということを検討した方が良いのではないか。

### 4 その他の諸論点

**【法律違反に該当するか否かの判断が困難との問題について】**

- 法律に違反するか否かの判断については、専門家であっても明確に違反すると断言できる場合は多くない。判断のずれがあり、結果として必ずしも法律に違反するといえなかったという場合もあり、この場合をどうするかという問題は残っている。判断について相当な理由があるのか、あるいは合理的な理由があるのか、このような場合に結果として見れば誤ってはいるけれども保護の対象になるのか、あるいはそれ以外の論理

として保護の対象になるのかというのは一つの問題である。

**【通報の受領者が通報者となり得る場合について】**

- 上司に通報し、トップに上がっていくことを想定した場合、通報を受けた者は、通報者の立場でもあるし、また通報を受領した立場にもあるため、この場合も通報対象事実当たるかどうか、不利益取扱いの扱いをどうするかを含めて議論をしていく必要があるのではないか。

## 第2 通報対象事実を含めるべき範囲について

### 1 罰則担保のある法令という限定について

#### (1) 民事的効力について

**【限定を外すことに否定的な意見】**

- 主張に正当性があるため秘密保持義務に違反しない、規定に反する行為が免責されるといった一般法理が少なくとも労働関係についてはあるため、公益通報についてはそれと別に考えるとすれば、単なる法令違反ではなくて犯罪行為という限定がある必要があるのではないか。

**【限定を外すことに肯定的な意見】**

- 一定の法益を守るために、刑事罰導入という手法を用いていることもあるが、行政処分、民事ルール、場合によっては自主規制のようなものを業界に作らせ、それと行政措置のようなものをミックスさせる形での公益の保護という手法も存在する。このような中で刑事罰だけを取り出して社会のコンプライアンスを高めるのは偏っているのではないか。

#### (2) 民事的効力以外について

- 対象事実を犯罪行為、あるいは犯罪行為になり得る行為以外まで広げつつ、当該対象事実に関する通報を理由とする不利益取扱いに刑罰を科せば、犯罪行為でない行為を是正するために刑罰を科すという、逆転現象のようなものも起こるため、その点も検討する必要がある。

### 2 行政処分の対象となる法律違反という限定について

#### (1) 民事的効力について

##### ア 行政処分の対象とならない法律

**【含めるべきとの意見】**

- 公益通報にあたるかを、労働者が最初からわかって通報することはまれにしかない。現場の人たちが、どういう事実があつて通報を上司に対して行うかは漠然としており、ほとんどが、セクハラ、パワハラ、労働条件の違反である。そのため、民事上の違法行為についても、

ある程度含めていく必要はあるのではないか。そのような抜本的改革をしなければ、この法律が一般の労働者、企業に浸透はしない（※再掲）。

**【慎重な意見】**

- セクハラについては、性的自己決定権、人格権の侵害ということになり、一般法理の問題であって、明確性の問題がある。
- 民事の問題は、相対の問題であって、原則公益性はない。

ウ 条例

**【再検討の必要があるとの意見】**

- 地方自治法で条例による罰則制定権を認めているということは、地域によって何が犯罪になるかということについて差があるということを確認することが前提であり、また、実態としては、コンプライアンス条例、公益通報者保護条例を作っている自治体もあり、地域による差が現に生じている。そのため、地域によって保護される通報の範囲に差が生じることは適当でないという条例を通報対象事実の範囲外とする理由については、再検討する必要がある。

政令で条例を列挙することは無理であり、そうすべきとは考えていない。条例による刑罰が法律による刑罰より劣るという考え方は、今はとられていない。条例の周知性については、その地域のみで要求されるものである。

**【条例を対象事実を含めるべきとの意見】**

- 地方自治体の通報窓口の整備状況は十分ではなく、地方分権を進める中で、運用を強化するという意味でも、意識、整備を高めるという意味でも、条例を通報対象事実を含めたい。

**【慎重な意見】**

- 法制定時においては、法律と条例との重大性に差があり、また、全国で現在制定、施行されている条例は、膨大な数があるため、列挙するということはしないということであった。また、全国的にいろんな条例が制定されており、周知度、予見可能性の観点からは別の論理が出てくるように思える。

**3 対象法律の目的による限定について**

**【限定を外すことに肯定的な意見】**

- 特定の法令により限定すると、法律に違反しそうだということが分かったとしても、その法律が公益通報者保護法によって保護の対象になる通報対象事実かどうかを更に調べなければならなくなり、二度手間に

なって、予見可能性を高めるよりは、むしろ低める。そのため、例えば、犯罪行為の事実と行政処分の対象になる事実と限定することが考えられ、更に特定の法令により限定する必要はない。

#### 【慎重な意見】

- 現在、相当数の法律が列挙されていて、日本の社会で違法だと思われるのは広くカバーしている。

### 第3 通報対象事実の規定の方式について

#### 1 現行の政令列挙方式についての意見

- 通報者保護という観点からすると、法令を列挙する方式にする理由はそれほどないが、不利益取扱いに対して行政措置、あるいは特に罰則を設けるということになると、通報者の予見可能性というよりも、むしろ事業者側の予見可能性の観点から、何に対して不利益措置をとったら特に処罰されるかということについては明確にする必要がある。
- 現行の列挙方式は、これを見ても一般の方はわからない。自らが感じた問題が、どのような法令に関連をするかというようなことを分かりやすく示すことで対応することが考えられる。実際には、法令を見るというよりも、ホームページやマニュアル、ガイドブックを見て判断するため、そこで大体のことが判断できる作りはあるのではないか。

#### 2 抽象的な内容の規定とすることについての意見

- 一般の方が通報をする際に、個別の法律を見て、それで該当するかどうかという判断というのは、非常に厳しく、他方、法律上おかしいと考えたことが全て入ってくるということであれば、予見可能性は安定してくるため、イギリスの公益開示法のように、ある程度抽象化した基準で、通報対象事実を広げたほうが良い。  
他方、刑事罰とか行政処分と結び付けていったときには、明確性を要求するという二段構えでいくのが良い。
- 通報者の便宜を考えると、特定の法令という要件を取り、個人の生命又は身体等の保護に関する法令に関わる犯罪行為の事実等と読み替えても良いのではないか。
- 仮に不利益処分に対して刑事罰を科すということになれば、予見可能性の低下は罪刑法定主義に関わる問題であり、かなり慎重に検討する必要がある。

以上

## 不利益取扱いに対する行政措置・刑事罰に係る御意見の概要

### 第1 行政措置について

#### 1 行政措置導入の必要性について

##### 【必要性があるとする意見】

- 通報者は自らの利益のために通報をしているわけではないので、そのような通報者に不利益が加えられた場合には、行政が積極的に救済を与える必要があるのではないかと。
- 現状では、被害回復を図る方法が訴訟しかない状態となっているため、簡易迅速に被害回復を図る手段を設けるようにすべき（それによっても解決が図れないとなれば、訴訟に進むしかないのは止むを得ないとしても）。

##### 【必要性がないとする意見】

- 不利益取扱いには様々な内容のものが含まれてくるが、軽微なものも含むそれら全てに対して行政措置をとる必要はない。  
また、不利益取扱いの範囲は不明確であり、これに行政措置を設けた場合、何が行政措置の対象となる不利益取扱いに当たるかの判断は困難であり、その困難を中小企業に対して課すのは過大な負担となる。

#### 2 命令・勧告に関して

##### 【命令・勧告の内容に関して】

- 命令、勧告の内容としては、不利益取扱いによる被害の救済のほかに、不利益取扱いの予防を図るものが考えられる。
- 行政措置の実施に当たって一番問題となるのは、不利益取扱いの存否に関する事実認定であるが、労働局のあっせん手続に関するセクションのような専門の特別なセクションを消費者庁に設け、そこで可能な限り迅速な事実認定をして、指導、助言、勧告、最終的には是正命令といった行政措置を出す、ということが考えられる。  
係る行政措置による不利益については、事業者の側で、当該行政措置を行った官庁に対して訴えを提起するというシステムがよい。
- 労働局のあっせんは、一回の期日だけで手続を終えることを想定しており、厳密な事実認定はやっていない。また、通常の個別労働紛争よりも、公益通報に関する事案の方が、考慮すべき要素が多くなると思われるが（公益通報に該当するかどうか等）、そのような要素を十分に考慮した判断ができるかどうかも不確か。そのため、あっせんによる結果をもとに是

正命令等を出すことは難しい。

- 行政措置を実施すると、それを争う事業者は当該行政措置の違法性を主張していくことになるが、そのようにして、民事訴訟では通報者が負っている立証責任を事実上事業者へ移すことが考えられるのではないか。ただし、日本企業の多くは中小企業であり、上記のような主張負担に対応しきれないと考えられる点には留意しなければならない。

#### 【事前の手続保障に関して】

- 行政措置に当たって、その手続保障を行政手続法に定められている聴聞・弁明の機会の付与で行うか、それ以上に厚い手当てを設けるか、という点については、当該措置に対する違反への制裁をどうするかに係ってくるものであり、当該制裁を刑事罰とするのであれば、前提となる当該措置に関する手続保障は十分にやる必要がある。
- 不利益取扱いを行う動機には、様々なものが競合する場合は考えられ、事実認定を慎重に行う必要性が高いため、命令制度を導入するのであれば、公開・当事者対審構造の手続保障によるべき。

#### 【命令と勧告のいずれが適切であるかについて】

- 行政の肥大化につながるおそれが命令の懸念点として挙げられるが、命令制度を設けて通報制度を機能させることによって、行政の調査に関する負担を軽減する効果や不祥事自体を予防する効果が期待できる。行政の肥大化につながるかは、命令制度導入による負担増だけでなく、それにとまなう上記のような効果をも考慮した観点から見るべきではないか。
- 命令となると取消訴訟の対象となり得るので、事実認定を相当程度慎重に行う必要が生じる。その点を考えると、勧告・指導・助言の方が現実性がある。

### 3 公表について

#### 【必要性があるとする意見】

- 行政措置は必要であり、できれば公表、更にその次の是正のシステムまで設けてもらいたい。
- 不利益取扱い抑止の必要性が認められるのであれば、障害者雇用促進法第 46 条、第 47 条に基づく勧告・公表制度<sup>1</sup>のように、違反行為のうち重

<sup>1</sup> 障害者の雇用の促進等に関する法律

第 46 条

1 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用を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（特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。）に対して、身体障害者又は知的

要性の高いものに対象を絞り、かつ、勧告後にさらに指導・助言を行い、それにも従わない場合に公表をするという、勧告・公表制度を設けるのが適当ではないか。

【慎重な意見】

- 公表は、企業の側から見ると非常に大きなペナルティーであると捉えられるので、勧告・助言と同時に公表がされるのか、それとも勧告・助言のステップを経た後で公表に至るのか、といった点は非常に大きな問題となる。
- 通報には、実際にはその内容に係る違法行為が存在しないという場合のものも考えられるが、そのような通報に対して不利益取扱いを行い、公表がなされた場合、通報内容に係る違法行為は実際には存在しないにもかかわらず、当該事業者が上記違法行為に及んだ、との誤解が広まってしまうのではないか。
- 公表に伴う社会的信用の低下等の損害についての検討が必要。訴訟においては、係る社会的信用の低下等の損害賠償額は、数百万円程度しか認容されていない。

---

障害者である労働者の数と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 ないし5 (略)

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47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。



## 第2 刑事罰について

### 1 刑事罰導入の必要性について

#### 【必要性があるとする意見】

- 公益通報者保護法の要は、通報者を不利益措置から守ることが中心なので、不利益措置に対して毅然として臨むという姿勢を明確にするという意味でも、最終的には罰則付きのものを入れていただきたい。
- 隠しておく事がメリットになる違法行為については、サンクションがないと十分な抑止ができないと思われることからすると、不利益取扱いに対する刑事罰については前向きな検討をしてもらいたい。
- 公表がダメージになる企業もある一方、あまりダメージにならない企業もあるので、実効性の担保に当たっては、公表にとどまるのではなく、刑事罰も設ける必要があるのではないか。

#### 【慎重な意見】

- 実際の事案においては、問題となる不利益取扱いが通報に対する不利益取扱いであるかどうかということが争われることが想定されるため、そのような事例に直罰を科す妥当性については、慎重に検討する必要がある。直罰規定の実例はあるが、ほとんどは労働法制に関するものであるし、それ以外の原子炉等規制法は原子炉事故の被害の甚大性を考慮した特殊な法律であるため、これらを一般化することはできないように思われる。
- 児童福祉法等のように、違法行為に関する通報等をしたことを理由とした不利益取扱いを禁止している定めはあるが、それに対する罰則が付いていないものがある。本法において不利益取扱いに対する刑事罰を設けるとするのであれば、これらへの影響・平仄についての検討が必要である。  
なお、通報内容が一定以上重大であるもの（犯罪行為に関するもの、人の生命、身体に対する切迫した重大な危険に関するもの等）に刑事罰の対象を限定して、上記の法律との平仄を図るという方法は論理的には考えられるが、個別の法律ごとに実際に平仄が取れているか、確認する必要があるだろう。
- 刑法の謙抑性の原則からすると、すぐに直罰規定を導入するのではなく、まずは勧告・公表制度を導入し、それらによっても不利益取扱いの抑止が図られないときに、直罰規定を導入する、というように段階を踏むのが適当ではないか。

#### 【否定的な意見】

- 通報に対する不利益取扱い全てを刑事罰の対象とすべき可罰性は、社会的には認められない。

## 2 刑事罰の対象となる具体的個人の範囲について

- 不利益取扱い禁止の名宛人は事業者であり、法人であることが通例であるが、両罰規定によって具体的な個人も処罰するとした場合、どこまでの個人が処罰されることになるのか、不明確ではないか。

以 上