

追加的な検討事項¹

1 不利益取扱いに該当しうる行為を法文上明記することについて

第 12 回検討会において、濫用的な配転、懲戒処分、精神的な不利益取扱い、要注意者名簿の作成、継続的契約の停止・解除等の不利益取扱いに該当しうる行為について、法文に明記すべきとの意見があった。

そこで、このような行為を禁止行為として法文に明記することについて、どのように考えるか。

(参考)

① 現行法の解釈や検討会等において現在検討されている事項

- ・ 現行の公益通報者保護法では、配転、懲戒処分のみならず、パワハラ等の精神的な不利益取扱いについても、法 5 条の「不利益な取扱い」に該当すると解されており（逐条解説 126 頁）、既に公益通報者保護法の保護の対象となっている上で、法文に明記すべきかどうか問題となっている。
- ・ 要注意者名簿の作成や通報妨害等の検討会でご指摘があった事項については、現行の逐条解説には「不利益な取扱い」の例示として記載されていないが、次回の改訂の際に追記することも考えられる。
- ・ 継続的契約の停止・解除については、取引先事業者に対する不利益取扱いであり、取引先事業者を通報者の範囲に含めるとすれば、その状況に応じて、不利益な取扱いの範囲に含まれ得ると考えられる。

② 他の類似法令の規定

- ・ 公益通報者保護法と同様に、特定の事由を理由とする不利益取扱いを禁止する男女雇用機会均等法²においては、不利益取扱いの具体的な行為

¹ 第 12 回公益通報者保護法の実効性の向上に関する検討会において、川島委員から検討すべき論点として指摘があったものである。

² 男女雇用機会均等法第 9 条

1 (略)

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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。

として、解雇についてのみ明記されており、その他の配転等の行為については、厚生労働省の告示³において不利益取扱いに該当することが明確化されている。

- ・育児介護休業法⁴においても、不利益な取扱いの具体的な行為については、厚生労働省の告示⁵において、明確化されている。
- ・法改正の要否を判断するにあたっては、これら他の法令との平仄についても十分考慮する必要があると考えられる。

2 不利益取扱いの民事的効力を法文上明記することについて

第12回検討会において、配転、降格、懲戒処分等の通報を理由とする不利益取扱いが無効であることを法文に明記すべきとの意見があった。

そこで、不利益取扱いの民事的効力を法文に明記することについてどのように考えるか。

(参考)

① 現行法の解釈

- ・労働事件審理ノート（第3版、山口幸雄等編）81頁、論点体系判例労働法3（菅野和夫等編）108頁においては、公益通報者保護法上の不利益取扱いの禁止に該当する懲戒処分、降格、配転については、強行法規違反に該当するとして無効となるとされている。このような解釈を前提とすれば、既に公益通報者保護法においても、懲戒処分、配転や降格等については無効となると解されるが、これを法文に明記すべきかどうか問題となっている。

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。

3 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）

4 育児介護休業法第10条

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該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。

5 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

② 他の類似法令の規定

- ・公益通報者保護法と同様に、特定の事由を理由とする不利益取扱いを禁止する男女雇用機会均等法においては、解雇についてのみ無効とされており、その他の行為については、「不利益取扱いをしてはならない」と規定されており、違反の効果が無効であることは規定されていない（そもそも不利益取扱いに該当しうる行為について列挙されていないことは「1」で述べたとおりである）。なお、最高裁において、均等法第9条第3項に違反する不利益取扱いは無効と判断されている（広島中央保険生協事件：最一小判平成26年10月23日民集68巻8号1270頁）。
- ・育児介護休業法においても、解雇も含めて「不利益取扱いをしてはならない」とのみ規定されており、違反の効果が無効であることは規定されていない。
- ・法改正の可否を判断するにあたっては、これら他の法令との平仄についても十分考慮する必要があると考えられる。

3 主観的要件の立証責任の明確化について

第12回検討会において、不正の目的は被通報事業者側が立証する必要があることを、法文上も分かりやすい形で明確にすべきとの意見があった。

不正の目的の立証責任については、現行法においても以下の明確化がなされているが、この点を踏まえて、さらにどのような対応が考えられるか。

(参考)

- ・現行法の「不正の目的」については、「不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、」と、通報者に特定の公益目的があることを積極的に求めるものではなく、不正な目的がある場合を保護の対象から除外する形で規定されている。そして、通報者が保護の対象から除外されることに利益があるのは事業者側であることから、不正の目的の立証責任を事業者が負うことは法文上では明確になっている。
- ・逐条解説71頁においても、不正の目的の立証責任を事業者側が負うことが明確化されている⁶。

⁶ 「『公益通報』としての保護の対象から除外される要件である『不正の目的』については、事業者との関係で、『不正の目的でないこと』を通報者に主張立証させるのは公平ではないから、公平の見地から、事業者側が『不正の目的があったこと』を立証することとなる。」とされている。

4 取引先の不正行為の通報に関する従業員の保護について

第12回検討会において、①従業員が取引先の不正行為について通報し、当該従業員が所属企業から不利益を受けた場合や、②通報を受けた取引先が従業員の情報を第三者に開示し、従業員が不利益を受けた場合の保護を法律に定めるべきとの意見があった。

取引先の不正行為の通報に関する従業員の保護については、以下のとおり、現行法において対応がなされている点があり、また、検討会等でも対応が検討されているが、この点を踏まえて、さらにどのような対応が考えられるか。

(参考)

① 「①」のケースに関する現行法の対応

※便宜上、労働者を「A」、所属企業を「B」、所属企業の取引先であり通報対象事実の発生先を「C」と呼称する。

(1) AがBに通報をした場合

BがCと契約に基づき事業を行う場合であって、AがCの事業に従事する場合には、Cにおいて発生した通報対象事実との関係では、CがAの労務提供先となる（法第2条第1項第3号）。そして、AのBへの通報は、労務提供先の通報対象事実を労務提供先以外の第三者に通報する行為であるため、3号通報となり、これを理由にBがAに対し不利益取扱いをすることは禁止される（法第3条第3号、第5条）。

(2) AがCに通報した場合

他方、上記ケースで、AがCへの通報した場合には、労務提供先の通報対象事実を、労務提供先に通報する行為であるため、1号通報となり、これを理由にBがAに対し不利益取扱いをすることは禁止される（法第3条第1号、第5条）。

② 「②」のケースに関する検討会等における対応

- ・通報者から通報を受けた者が、通報者の情報を第三者に開示した場合については、守秘義務の問題になると考えられる。漏洩者の違いによって、1号通報先の守秘義務、3号通報先の守秘義務が問題となり得る。
- ・なお、情報を漏洩させるだけでなく、例えば、他の関係企業に労働者との取引を止めるよう圧力をかけるような場合は、守秘義務の問題を超えていると考えられる。このような行為については、現行の逐条解説には「不利益な取扱い」の例示として記載されていないものの、次回の改訂の際に追記することが考えられる。 (以 上)