

2024 年 7 月 8 日

公益通報者保護制度検討会（第 3 回）への意見

早稲田大学法学学術院 水町勇一郎

本日は所用のため出席できないため、書面にて意見を述べさせていただきます。

1 公益通報者の立証責任の緩和について

現行法では、「公益通報をしたことを理由として」解雇その他の不利益取扱いがなされたことにつき、原則として、公益通報者が立証責任を負うこととなっている。しかし、①解雇等の人事上の措置の根拠となる情報や資料は事業者側に偏在していること（証拠の偏在）に加え、②公益通報については不正の是正という社会全体の利益の実現のために通報者個人がリスクを負う可能性があるという問題の特殊性から、通報者のリスク回避を法制度上支援すべき必要性は高いといえる。主要先進諸国が公益通報者の立証責任の緩和を制度化している背景にはこのような法的要請があり、このことは日本にも同様に妥当するものと考えられる。

日本で参考になる立法例として、妊娠中および出産後 1 年以内の女性労働者の解雇について解雇理由の立証責任を事業主に転換した男女雇用機会均等法 9 条 4 項がある。この規定では、対象が解雇に限定され、期間も妊娠中および出産後 1 年以内に限定されている。

この規定も参考にしつつ、公益通報者の立証責任の緩和を制度化するにあたっては、④公益通報者の保護の必要性の高さ（先進諸国の法制度参照）、⑤解雇と解雇以外の人事上の措置における一般法上の立証責任の構造の異同（解雇、懲戒処分、降格、減給、配転等における立証責任の構造と公益通報に関する立証責任の転換との親和性の程度）、⑥妊娠・出産した女性労働者と公益通報をした者の置かれる状況の異同等を考慮して、具体的な制度のあり方を検討すべきである。

2 保護対象となる「通報者」の範囲について

公益通報者保護法の保護対象に、事業者と継続的な取引関係にある事業者（取引先事業者）を含める必要性は高い（EU 指令等参照）。しかし、2018 年公益通報者保護専門調査会報告書では、①事業者間の取引関係には基本的に契約自由の原則が妥当する、②契約の解除等の措置が公益通報を理由とする不利益取扱いか否かの判断が難しい、③保護の対象とする取引先事業者の範囲を画定する基準を定めることが難しい等の意見があったことから、保護対象に取引先事業者を含めることは今後の

検討課題とされ、2020 年法改正には盛り込まれなかった。

これらの意見のうち、契約自由の原則（①）と認定判断の難しさ（②）は、程度の差こそあれ、理論的には労働者にも同様にあてはまるものである。より重要な課題は、保護対象とする取引先事業者をいかに定義するか（③）にある。

この点に関連し、2023 年に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（いわゆる「フリーランス保護法」）が制定され（2024 年 11 月 1 日施行）、同法の保護対象として「特定受託事業者」（いわゆる「フリーランス」）が定義された（業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないもの〔同法 2 条 1 項〕）。この定義は、事業者の優越的地位の下に置かれる事業者を明確な形で定義したものであり、その趣旨は、公益通報者保護法の保護対象にも合致しうるものである。この定義を参考に、公益通報者保護法の保護対象となる取引先事業者の範囲を画定することも考えられよう。

以 上