

公益通報を理由とする不利益取扱いに対する刑事罰について

令和 6 年 11 月

消 費 者 庁

1. 中間論点整理「3. (1) 不利益取扱いの抑止」の記載

不利益取扱いの抑止について、中間論点整理には、以下の記載がある。

「平成 18 年 4 月の公益通報者保護法施行後、通報者が公益通報をしたことを理由に不利益取扱いを受けた事案が多数生じており、現行の民事ルールだけでは、不利益取扱いに対する抑止の効果が不十分であるとの指摘がなされてきた。以下の理由から、公益通報を理由とする不利益取扱いに対する刑事罰が必要との意見が多かった。

- 従事者の守秘義務違反に対して刑事罰がある一方、公益通報を理由とする不利益取扱いを行った事業者及び個人には罰則がないことは不均衡であり、法益侵害の視点からの整合性がとれない。
- 事業者内に内部通報制度が存在していても、通報後の不利益取扱いのおそれが十分に払拭されていないため、不正を発見しても内部通報に踏み切れない状況がある。
- EU 指令を含め、諸外国においては法で保護される通報を理由とする不利益取扱いに罰則を設けている国が多い。
- 日本議長国下のサミットで承認された G20 ハイレベル原則の原則 8 で、「報復行為を行った者に対し、効果的で、相応かつ抑止力のある制裁を科す」ことが求められており、G20 ハイレベル原則を取りまとめた日本においても、この原則を実施する必要がある。
- 「ビジネスと人権作業部会」から、公益通報者保護法の見直しの検討において、公益通報者に報復した事業者に罰則を導入するよう勧告を受けており、人権尊重の観点からも国際的な要請に応える必要がある。」

2. 公益通報を理由とする不利益取扱いに罰則を規定する場合の考え方

労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法等の労働法では、違法行為を行政機関に申告したことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、罰則を規定している（以下、この項目において「労働基準法等」という。）。

この点、労働基準法等では、その多くの規定について、違反が直罰対象となっており、強制力をもって、これらの法令の義務の履行を確保している。また、直罰の導入以外に法執行の実効性を確保する手段として、法令違反について行

政機関への申告を理由とする不利益な取扱いに罰則を課し、当該申告を妨げる要因を排除している。

一方、公益通報者保護法は、保護される通報先が事業者内部、権限を有する行政機関、報道機関等と幅広い上、通報対象事実についても、必ずしも直罰で担保された法令違反のみならず、間接罰が規定されているものも多くある中、公益通報を理由とする不利益な取扱いを禁止する一方、罰則は規定せず、民事ルールとして制定された。

制定から 20 年が経過したが、

- ・ 近年においても、通報を理由とする不利益な取扱いが認定された事案があり、依然として、労働者が通報を躊躇する大きな要因となっていること、
- ・ 通報対象事実に関する違反行為は最終的に罰則で担保されており、是正されずに放置された場合、国民生活の安全・安心が脅かされるおそれがあること、
- ・ 人権意識の高まりを背景に、近年の国際的な潮流として、通報を理由とする不利益な取扱いを行った事業者及び個人に対する制裁が求められていること

を踏まえ、国内外において、法制定時よりも公益通報を理由とする不利益な取扱いに対する強い抑止力が求められている。

他方で、公益通報者保護法の対象法律は、約 500 本と多く、通報先ごとに保護要件も異なるため、事業者として公益通報該当性の判断が容易でない場合もあると考えられる。定期異動が頻繁に行われている我が国において、配置転換を含めたあらゆる不利益取扱いに罰則を導入した場合、事業者の人事政策や労務管理に与える萎縮効果や事務負担の増加は極めて大きいことが予想され、慎重な検討を要する。

(参考 1)

不利益取扱いの理由	法律	罰則の有無	通報対象事実
違反する事実について、行政機関に対する申告を理由とする不利益取扱い	労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法等	あり	該当する法律の法令違反（多くの違反は直罰で担保されている）
事業者内部、行政機関、報道機関等への通報を理由とする不利益取扱い	公益通報者保護法	なし	約 500 本の対象法律の違反行為のうち、直罰対象の行為及び最終的に罰則に繋がる行為に限定

罰則の導入方式を検討するにあたっては、公益通報を理由とする不利益取扱いが、法の趣旨を損なう加害行為であり、仮に、そのような行為が放置されれば、当該事業者内やさらには社会全体において、不正を覚知した者が通報することに萎縮が生じるという、悪質性が高く社会的な影響の大きい行為である点

を踏まえる必要がある。強い抑止力が求められていることから、行政命令を挟む間接罰ではなく、直罰方式が相当と考えるがどうか。

3. 公益通報を理由とする不利益取扱いに対する罰則の対象

① 労働者について

現行法上、労働者に対する不利益取扱いについては、解雇無効が規定されているほか、降格、減給、退職金の不支給その他不利益な取扱いが禁止されており、事実上の嫌がらせ等も禁止の対象に含まれる。これに対し、刑事罰の対象となる不利益取扱いは、当罰性の観点及び明確性の観点から、事業者の意思として行われるもので、不利益であることが客観的に明確で、かつ、労働者の職業人生や雇用への影響の観点から、不利益の程度が比較的大きいものに限定してはどうか。

※不利益取扱いの代表的な類型について、労働法における一般的な理解は以下のとおりである。

- ・ 「解雇」は、普通解雇、懲戒解雇、諭旨解雇等がある。
- ・ 「懲戒」は、就業規則上の根拠に基づいて制裁として実施されるものであり、懲戒歴が残る。懲戒事由及び懲戒の種類は事業者によって異なるものの、概ね、①懲戒事由としては、職務懈怠、業務命令違反、経歴詐称、職場規律違反等が定められ、②懲戒の種類としては、けん責・戒告、減給、出勤停止、降格（降職）、諭旨解雇及び懲戒解雇が定められることが多い。
- ・ 「降格」には、懲戒としての降格のほかに、人事権の行使としての降格がある。人事権の行使としての降格には、役職の低下と、職能資格や資格等級を低下させるものがあるが、特に前者については、権利濫用に当たらない限り使用者の裁量によって行うことができると考えられている。
- ・ 「減給」は、一般的には、懲戒としての減給（企業秩序違反行為に対する制裁として、本来支払われる賃金額から一定額を差し引くこと）を意味する。類似する概念として賃金の減額があり、これには、職務や職位・等級が変更されて賃金が引き下げられる場合、能力や成果の評価に基づいて賃金が減額される場合等がある。

② 派遣労働者について

派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、禁止規定（現第5条第2項）では、労働者派遣契約の解除、派遣元事業者に派遣労働者の交代を求めることその他不利益な取扱いを禁止しており、事実上の嫌がらせ等も含まれる。

労働者に対する不利益取扱いと同様の観点から、刑事罰の対象とすべきものはあるか。

③ 役員について

役員については、令和2年改正によって通報主体に追加されたが、労働者や派遣労働者のように事業者と雇用関係ではなく、不正を是正すべき立場にある。刑事罰の対象とすることの要否については、今後の立法事実も踏まえて検討することとしてはどうか。

④ 新たに通報者に追加する者（フリーランス等）について

フリーランスと事業者（業務委託事業者）との関係は、労働者と使用者との関係に類似する面があるとはいえ、取引関係であり、雇用関係ではないという特殊性がある。公益通報を理由とする取引関係上の不利益な取扱いに対して刑事罰を規定することの要否については、新たに通報主体に追加し、公益通報を理由とする取引関係上の不利益な取扱いを禁止した後の立法事実も踏まえて検討してはどうか。

⑤ 刑事罰を導入した場合、罰則の対象となる者の範囲について

公益通報を理由とする不利益取扱いが事業者の意思決定として行われた場合、公益通報が理由であると知って当該意思決定に関与した者は処罰対象となり得る。当該意思決定に関する直接的な権限を有していなくても、刑法第60条から第65条までの規定により処罰対象となり得る。

また、行為者のほか、事業者（法人又は人）も罰則対象とするため、両罰規定を設けることが考えられるがどうか。

(以 上)