第7回公益通報者保護制度検討会
議事録

消費者庁

第7回公益通報者保護制度検討会 議事次第

日時：令和6年11月18日（月） 10：00～12：00

場所：中央合同庁舎4号館4階 共用第4会議室

出席者：

（委員）

山本座長、柿崎座長代理、赤堀委員、片山委員、川嶋委員、郷野委員、志水委員、土井委員、樋口委員、山口委員

（消費者庁）

吉岡次長、藤本政策立案総括審議官、田中審議官、黒木審議官、浪越参事官、小田企画官、安達企画官、消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室担当者

議事：

1. 開 会

2. 議 事

①刑事罰の対象となる不利益な取り扱いの範囲について

②公益通報を妨害する行為について

③個別論点に関する議論

3. 閉 会

<<1. 開会>>

○山本座長 定刻になりました。ただ今より第7回公益通報者保護制度検討会を開催します。

本日はご多忙の中お集まりいただきありがとうございます。本検討会は対面とオンラインを併用して開催しています。ハウリング防止のため、委員の皆さんは発言時以外はマイクをオフにしてください。本日は水町委員が欠席です。他の委員の皆さんは会場にて出席されています。

続いて、配布資料の確認をします。机上に配布している資料は配布資料一覧に記載のとおりです。もし不足がある場合は事務局までお知らせください。

本日の議事進行について説明します。本日は12月の報告書の取りまとめに向けてより検討が必要な論点について事務局から説明し、質疑応答に移ります。その後、その他の論点も含め、取りまとめに向けてさらに意見等がある場合はお願いします。

<<2. 議事>>

○山本座長 前回会議では刑事罰の対象となる不利益な取扱いの範囲について解雇・懲戒に限定するという意見と、配置転換や嫌がらせなど、解雇・懲戒以外の不利益取扱いも対象にすべきという意見との間で見解が分かれていました。委員の皆さんの意見を聞く中で、公益通報を理由とする不利益な取扱いに罰則を規定している他国の法律における関係規定がどのようなになっているか、日本の制度との違いはどのようなところにあるかという点について、まずは現状を理解し、その上であらためて日本の制度の在り方を議論する必要があると考えました。そこで、今回、事務局で資料1を作成の上、諸外国の制度との比較や必要な論点を提示してもらっています。

資料1に続けて、資料2で、不利益取扱いに対する刑事罰の法定刑について、資料3で公益通報者の立証責任の緩和について事務局から説明します。それでは、お願いします。

○安達企画官 資料1、『主要国の公益通報者保護制度と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』をご覧ください。

冒頭の『1. 主要国の制度との比較』では、不利益取り扱いに罰則を導入しているアメリカ、フランス、ドイツの関連規定を抜粋し、日本の制度との規定ぶりを比較できるように表形式としました。まず、民事上禁止される不利益取り扱いの範囲ですが、フランスでは詳細に例示・列挙されている一方、ドイツでは『報復とは、通報を理由として、通報者に対して不当な不利益を与えること又は与える恐れのある職務上の作為または不作為をいう』として、抽象的に規定されています。一方、コンメンタールを見ると、各国とも不利益取り扱いには嫌がらせや配置転換など、さまざまなものが含まれており、日本の制度と比較しても大きな違いはないのではないかと考えているところです。

2 ページ目の『罰則対象となる行為』です。アメリカのSOX法を見ると、『連邦犯罪の実行または実行の可能性に関する真実の情報を法執行官に提供することについて、報復の意図をもって、合法的な雇用または生計を妨害するなど、危害を加える行為を故意に行う者は、罰金または10年以下の懲役、またはその両方を科せられる』と規定されています。2011年12月の連邦控訴裁判所の判決でこの罰則規定が引用されており、この事案における内部告発者に対する報復的解雇がアメリカの『威力脅迫および腐敗組織に関する連邦法』、いわゆるRICO法の前提犯罪を構成すると判事しています。

フランスのSapin II法では刑法で通報理由とする差別を罰金対象としていますが、対象行為としては、雇用の拒否、懲戒処分、採用や研修に当たり通報したことを判断材料とすることなどが列挙されているところです。ドイツでは、民事上禁止される報復行為や報復未遂が過料の対象になる旨の規定があります。

次に、通報に対する報復行為が罰則対象となる場合の通報先について紹介します。アメリカの場合は行政機関・法執行機関に限定され、フランスとドイツは事業者内部及び行政機関への通報、また、報道機関を含む公開が対象です。

民事上保護される1号通報の保護要件について、日本の場合は『通報対象事実が生じ、又は生じようとしていると思料すること』との規定があります。アメリカは『法令違反があると合理的に信じていること』との規定、フランスとドイツは『違反に真実相当性があること』が必要とされており、日本よりも厳しい要件が規定されているように見受けられます。

保護される内部通報先として、日本、アメリカ、フランスは内部通報窓口や上司等である一方、ドイツは内部通報窓口に限定されているという特徴があります。

2号通報の保護要件を説明します。日本は令和2年度改正で緩和されており、思料する場合であっても氏名等を記載した書面を提出すれば保護の対象になりますが、アメリカ、フランス、ドイツは内部通報と同様、法令違反があると合理的に信じていることや真実相当性が求められています。

3ページの3号通報の要件に移ります。アメリカは3号通報が法律では保護されていません。フランスとドイツでは違反について真実相当性があることに加え、公益に対する重大かつ差し迫った危険がある場合、または行政機関に通報しても適切な対応がなされなかった場合などが規定されているのに対し、日本の場合は保護要件に2号通報したこと等が含まれていないといった特徴があります。

4ページに移ります。フランスとドイツでは虚偽通報者に対する罰則があります。ドイツは3号通報者に限定して過料が規定されています。日本とアメリカは罰則がありません。

参考の雇用慣行をご覧ください。日本では一般的にメンバーシップ型が多いといわれており、採用時に勤務地や職務、職種が決まっておらず、組織主導の定期または不定期の異動があるという特徴があります。他方でアメリカ、フランス、ドイツでは、一般的にはジョブ型が多いといわれており、採用時に勤務地や職務内容が決まっているという特徴があります。

以上の内容を『2. 主要国の制度との比較からの示唆』にまとめました。①通報者保護制度で禁止されている不利益取り扱いの範囲は各国間で大きな差はないと考えられますが、②として、1号通報、2号通報については、わが国ではフランスやドイツにあるような真実相当性の要件がありません。③として、3号通報について、アメリカでは法律上の保護要件が規定されておらず、フランスとドイツでは、日本よりも厳しい保護要件が設定されています。④として、フランスとドイツでは、虚偽だと知って通報した者に対する罰則を定めています。⑤として、罰則の対象についてアメリカとフランスは、民事上、禁止される不利益取り扱いとは異なる規定ぶりを採用しており、アメリカでは真実の情報を法執行官に通報した場合の一定の報復行為が罰則対象となっています。ドイツでは、内部通報について内部通報窓口に通報した場合の報復が過料の対象になっている点に特徴があります。

『(参考)わが国の雇用慣行について』をご覧ください。1点目にあるとおり、2021年の民間調査会社の調査結果によると日本では定期異動を採用している企業が7割から8割と、多いという特徴があります。2点目として、会社主導の異動者の中で、異動をポジティブに受け取っている層は6割超ですが、ネガティブに受け取っている層は4分の1程度います。

会社主導の異動命令に対して拒否する意向を示している者が2割から3割程度存在するという結果が出ています。3点目として、人事異動案の作成は人事部と現場で協議して作成する事業者が約5割、ほぼ人事部で作成する事業者が約3割、ほぼ現場で作成する事業者が約2割との結果です。

以上を踏まえた上で『3. 罰則対象となる不利益取扱いの範囲を検討する際の論点』に移ります。一つ目の矢羽では、日本の公益通報者保護法では3号通報など、通報者の保護要件が他国と比べて緩やかな内容になっています。また、虚偽の通報を抑止する仕組みもそれほどないといった点との関係をいかに考えるかという点があります。二つ目の矢羽ですが、公益通報該当性や保護要件充足性の判断は事業者にとって必ずしも容易ではない場面もあり得る中、事業者として必要な調査や通報者からのヒアリングを行った上でなければ、通報者への対応の適否を判断できない場面があることとの関係をいかに考えるかという点があります。

三つ目の矢羽で、消費者庁の実態調査では、内部通報の件数が多い事業者のグループほど内部通報を不正発見の端緒と捉えている割合が多いという結果が出ていますが、労働者から定期・不定期の人事異動や人事評価の低下について、内部通報を理由とするものであると主張された場合、事業者としては罰則対象の行為をしているものではない旨を証明するために相応の準備が必要となる点に関していかに考えるかという論点があります。

四つ目の矢羽として、嫌がらせについてはそれ自体が悪質なものであるといえる一方、公益通報を理由とする場合に限定して罰則対象とすることについてどのように考えるかという論点があります。

資料1の説明は以上です。

○山内専門官 続いて、資料2について説明をします。資料2は、不利益取扱いに対する刑事罰の法定刑に関する資料です。

前回の検討会において、刑事罰の具体的な対象となる行為について議論が行われました。そこでいずれの考え方を採るにしても、具体的に規定していくに当たっては法定刑が問題になります。公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱いは、公益通報者保護法の趣旨を損なう加害行為です。また、通報することに萎縮が生じてしまうという点において違法性が高く、罰則の導入を検討する必要があるとの議論になっていました。

通報対象事実の中には、直接罰の対象となる重大な犯罪もある一方、過料対象行為や間接罰にとどまるものもあり、幅があると言えます。個別事案の刑事罰の適用に当たっては事案の内容に応じて量刑判断がなされる必要があると考えています。

法定刑をどのような形で定めていくかという検討をする上で一つ参考になる資料として資料2の最後に別表を添付しました。主に労働関係の法律において、個別の法律ごとに、行政機関に対して違法行為を申告したことを理由とする不利益取扱いが行われた場合の刑事罰があり、その法定刑を記載しました。議論をする上で、これらの情報が一つの参考にな

るのではないかと考えているところです。

資料2のページ1に戻ります。先ほど紹介したものは個人に対する法定刑です。『2. 法人に対する法定刑について』を見ていきます。両罰規定を設ける場合に、法人に対する法定刑をどのように考えるべきかという議論があります。法人を対象とする法定刑については、法人に対する抑止力を働かせるとの観点から、罰金額を個人に対するものよりも引き上げる例があります。これは法人重課と呼ばれています。海外においても、法人に対する制裁は個人に対するものよりも重くすることが一般的であり、公益通報者保護制度においてもそのような規定が設けられている例もあります。

不利益取り扱いに対する刑事罰について法人重課をする必要があるかどうかという点については、①から順に書いているような観点が挙げられるかと思えます。①としては、不利益取り扱いが通報した人に対する不利益を生じさせる点のみならず、公益通報への萎縮効果を生じさせるものである点に悪質性や公益通報者保護制度への信頼性の影響があると言えます。

②として、公益通報の対象となる通報対象事実の違法行為の中には、事業者が利益追求をし過ぎたために生じるものや、あるいはそのためのプレッシャーが原因となるものもあります。このような行為による社会的被害が甚大なものとなる場合もあります。

③として、事業者の資力はさまざまではありますが、一般的に見て自然人と比べれば事業者の資力が多いと言えます。④として、事業者にとって不都合な事実を隠蔽するために、あるいは不都合な事実を露見させた者に報復するために不利益取り扱いがされるというケースが典型的に想定されます。加えて、事業者は本来、従業員が不利益取り扱いをしないように防止すべき立場にありますが、少なくとも解雇や懲戒について言えば、事業者の意思決定として行われるものであり、事業者自ら違法行為をしているとすることができます。そのような背景から、事業者に対する抑止力を働かせる必要があると言えるかと思えます。

以上の点を踏まえれば、不利益取り扱いに対する刑事罰については法人重課を採用することが考えられますが、この点の議論をお願いします。

資料2の最後に付けている別表を見ると、『核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律』、いわゆる原子炉等規制法にて1億円以下の罰金が規定されている以外は法人重課が規定されていませんが、わが国において法人重課は平成4年以降に順次導入されてきており、近時の法律では徐々に増えてきています。

続いて、資料3、『立証責任の転換について』に関して説明します。

『1. はじめに』のところはこれまでの議論を記載しています。不利益取り扱いを受けた通報者が民事訴訟において、資料のイ・ロ・ハ・ニに記載のある各具体的な事実について主張を立証する必要があります。特にこのうち『ニ』の『不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたこと』という点は、その下のa・b・cに記載のとおり、通報者において立証が困難と考えられる事情があります。そこで、主要先進国においてもこのような点を考慮し、『不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたこと』の立証責任を事業者側に転換してい

る例もあります。

具体的に立証責任の転換を図る場合に、どの範囲について立証責任の転換を考えるかという点について、『2. 立証責任を転換する場合の対象』の①から順に記載しました。

『①労働者について』の項目をご覧ください。労働訴訟実務において、解雇、懲戒については、解雇事由、懲戒事由、あるいはそれが濫用ではないかという点について事業者側に重い立証負担がある状況です。従って、実際には公益通報を理由とする解雇や懲戒がなされた場合であっても、通報者である訴訟当事者としては労働契約法に基づく主張を選択する傾向があるだろうと考えられます。判決において、公益通報を理由とするか否かという点についてまでは判断が示されないことが多く、結果的に事業者は違法性の高い行為をした、すなわち、通報を理由とする不利益取り扱いをしたというレピュテーションリスクにさらされにくい等、制度が実効性を欠く要因になっています。

民事訴訟の原則、すなわち、自己に有利な法律効果の発生要件となる事実について立証責任を負うという原則の例外として、立証責任の転換が立法政策として行われるところですが、上述の状況を踏まえれば、解雇や懲戒については理由とするということの立証責任を転換することが許容され得るのではないかと考えています。

一方、配置転換については解雇や懲戒とは異なり、労働契約法上の権利濫用と認められるためには、業務上の必要性の不存在、動機・目的が不当であること、あるいは、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益であること、これを立証しなければならず、労働者・通報者にとってはかなりハードルの高いものだと言われています。このような中で、『不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたこと』についての立証責任を転換すると、現在の労働契約法上の実務から乖離することになり、公益通報者保護法の保護要件が他国よりも緩やかである本邦で、かつ、定期異動が頻繁に行われている状況からすると、人事上の取り扱いに不満を持つ労働者の濫用的通報など、無用な争いを防ぐための人事上の凍結や個別の人事の適否検討といった辺りで事業者の人事労務管理上の影響が生じ、これは極めて大きいものだろうと考えています。

また、嫌がらせについても前回の検討会で議論がありました。嫌がらせというと、ハラスメントが典型的に想定されます。ハラスメント行為自体がそもそも問題のある行為であり、そのような中で労働法制において『理由』の立証責任を転換している唯一の例としては、妊娠中または出産後 1 年間の解雇について立証責任を転換している例が挙げられますが、こちらも 1 年間を超える部分や、あるいは解雇以外の不利益取り扱いについては理由の立証責任は転換されていません。

以上を踏まえると、配置転換や嫌がらせについては『不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたこと』の立証責任の在り方について引き続き慎重な検討を要すると考えられ、解雇と懲戒に限って『不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたこと』の立証責任を転換してはどうかと考えています。

次に『②派遣労働者について』の項目をご覧ください。派遣労働者については現行法上も

不利益取り扱いの禁止規定があり、労働者派遣契約の解除の無効が定められています。労働者派遣契約は派遣元事業者と派遣先事業者との間の契約であり、派遣労働者が訴訟において労働者派遣契約の解除が無効であるという主張をすることは基本的に想定されないと考えられます。派遣元事業者の労働者派遣契約の解除等について、『不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたこと』の立証責任の転換まではしないという方向でどうかと考えています。

『③新たに通報者に追加する者(フリーランス等)について』の項目をご覧ください。ここでは主にフリーランスが想定されます。フリーランスは労働者に近い面がある点はこれまでも議論をいただいておりますが、フリーランスと業務委託事業者との関係は、あくまでも事業者間の取引契約であり、一般的には契約自由の原則が妥当すること等から、立証責任の転換まではしないという方向でどうかと考えています。

『④役員について』の項目をご覧ください。役員は法人の経営に従事する立場であり、例えば取締役を例に挙げれば、会社は理由を問わずに解任することが可能であるといった立て付けになっていることから、役員についても立証責任の転換はしないという方向でどうかと考えています。

続いて『3. 立証責任を転換する期間』の項目に移ります。公益通報を行ってからどの程度の期間に行われた不利益取扱いについて立証責任を転換するかという内容です。まず、そもそも期間の限定を設ける必要があるのかという議論が前提にあります。立証責任の転換は一定の立法政策に基づいて立証責任の所在についての例外を設けるものであり、このような例外を設けることができるのは、ある前提事実があれば、他のある事実、すなわち推定される事実がある、蓋然性が高いということが基礎になるべきであろうと考えています。長期間たつほどその蓋然性は低くなっていくため、どこかで期限は切らなければいけないだろうと考えています。

第5回検討会で提示した裁判例など、過去の裁判例を見ていくと、通報してから1年間の間であれば、公益通報をしたことを理由とする不利益取り扱いであるという蓋然性が高いと考えられます。過去の裁判例では、先ほどのマタニティハラスメントについても、妊娠中および出産後1年間について立証責任を転換しています。以上のことから、公益通報を行ってから1年間の間になされた不利益取り扱いについて立証責任を転換する方向でどうかと考えています。なお、2号通報および3号通報については、通報してから事業者がそのことを知るまでにタイムラグが生じることが想定されるため、この点を考慮した同等の期間とすることが考えられます。

資料2、資料3の説明は以上です。

○山本座長 ただ今の事務局説明について意見や質問のある方は挙手にてお願いをします。赤堀委員からお願いします。

○赤堀委員 まず資料 1 についてコメントします。不利益取り扱いに対する罰則を新たに設ける場合でも、その対象は解雇と懲戒に限定するべきであると考えます。主要国の通報者保護制度と比較すると、資料 1 の 4 ページおよび 5 ページの記載のとおり、日本は公益通報の保護要件が緩やかであるため、不利益取り扱いに対する罰則の対象を解雇および懲戒に限定しても、日本の通報者保護の水準が各国に比べて低いことにはならないと考えます。

また、通報が不正の目的ではないこと、あるいは通報内容に真実相当性があることの判断は容易ではないことも多いと言えます。そのため、罰則の対象となる不利益取り扱いの内容を明確に限定しなければ、事業者にとって人事政策の予測可能性が低下し、企業の経営活動が過度に制約される恐れがあります。日本では定期または不定期の配置転換で労働者の勤務地や職務内容が変更されることが一般的です。このような中、仮に配置転換まで不利益取り扱いとして罰則の対象に含まれると、事業者が適切な人員配置を行うことが困難になり、企業活動に支障を来す恐れがあります。また、労働者から多くの内部通報を受け付けている事業者ほど配置転換の際に内部通報経験者に配慮すべき事項が増えることとなり、過度な負担を生じさせることが懸念されます。

さらに、内部通報窓口が人事部から独立している場合、通報者への不利益取り扱いによる罰則を回避するために窓口から人事部に内部通報経験者のリストを共有せざるを得なくなる可能性があります。これは通報者保護の趣旨に反し、かえって通報者の利益が害されるリスクが高まることが懸念されます。企業の内部通報制度が通報者を保護する本来の役割を果たすという観点からも、罰則の対象を適切に限定することが必要です。

続いて、資料 2 についてコメントします。法人重課について、資料 2 の 3 ページの別表にある法律のうち、原子炉等規制法には法人重課の規定がありますが、労働安全衛生法、労働基準法、労働者派遣法および外国人技能実習法には法人重課の規定がありません。公益通報者保護法においては、通報対象事実の法令が多く、通報先も 1 号から 3 号までの通報について規定されていることを十分に考慮しながら、これらの法律の罰則と整合性を確保して、法人に対する量刑を定める必要があると考えます。

資料 3 についてコメントします。仮に労働者への不利益取り扱いについて立証責任を転換するのであれば、資料 3 の記載のとおり、解雇および懲戒のみを対象とすべきであると考えます。1 ページの記載のとおり、配置転換についても立証責任を転換すると、事業者の人事・労務管理への影響が非常に大きいものになります。特に、事業者が従業員間のトラブルを解決するために通報者を別の部署に異動させることが効果的な場合がありますが、立証責任が事業者に転換されると、事業者が適切な配置転換を控えざるを得なくなることが懸念されます。

嫌がらせについては、男女雇用機会均等法において、マタニティハラスメントを理由とする解雇に限定して立証責任が転換されていることから、公益通報者保護法における立証責任についても整合性を確保すべきであると考えます。

派遣労働者、フリーランスおよび役員については、立証責任の転換を規定しないことに賛

成します。

続いて、『3. 立証責任を転換する期間』については、男女雇用機会均等法におけるマタニティハラスメントの場合を参考にして、1年間の制限を設けることが妥当だと考えます。通報から長期間経過した後、不利益取り扱いがあった場合、それは通報以外の理由によるものである可能性が高いため、そのような場合にまで立証責任を転換することは適切ではないと考えます。

○山本座長 ありがとうございます。

志水委員、お願いします。

○志水委員 資料1の不利益取り扱いに対する刑事罰に関してコメントします。前回も述べたとおり、不利益取り扱いに対する刑事罰の対象を解雇と懲戒処分に限定すべきではないと考えます。実務上、事実上の嫌がらせや配置転換、退職勧奨等が具体的な不利益取り扱いとしては多いところであるため、これらのものも含めて通報者を守り、通報を行いやすくするという改正の実効性を上げる必要があると考えます。

通報者を特定する事実について守秘義務を遵守させ、範囲外共有を貫徹し、なおかつ公益通報を理由とする不利益取り扱いをしなければ、問題は起きないはずですが、そのような組織内でのコントロールを万全にするところで事業者は対応すべきであるし、実際に対応するのではないかと思います。先ほどのリスト共有のような話にはならない、また、なつてはならないと考えます。

資料1の『3. 罰則対象となる不利益取扱いの範囲を検討する際の論点』という項目の矢尻の三つ目に『異動や人事評価の正当性を十分に説明出来るよう、慎重な準備をする必要がある』と記載されています。こちらは程度問題とも言えますが、現在、定期的に配置転換を実施している事業者においても、適材適所に関して一定の定型的手法に基づいて一応の検討や記録化はしているのではないかと思います。その中でも特に労働者にとって不利益性を相当程度に感じるであろう異動や人事評価の場合や、やや異例と思われるような異動のケースの場合は労働者から質問があることも考えられます。そのような際に説明できるように、一定の納得が得られるように通常より丁寧な検討・記録化をするなどのある程度の準備は既に行っているのではないかと思います。従って、法改正によって事業者の対応が大きく変わる、あるいは無理を強いるといったことにはならず、むしろ通報者保護を優先させるべきではないかと考えています。

先進諸国との比較がされており、他国と比べて日本の法律は保護要件が緩やかとの話については、部分的にそのような面もあるかと思いますが、他方で、前提として他国では通報対象事実が刑事罰ないしは過料で担保される行為に限定されず、法・規則への違反行為を含めているため、公益通報の範囲自体が日本より広範に含まれ得るのではないかと思います。日本の場合は保護要件以前のところで通報対象事実、公益通報該当性のところで本法の対

象が厳しく絞られているため、実際の相談においても本法の対象になる事案がかなり少ないと感じるところです。

素朴な疑問ですが、資料1にオーストラリアが入っていないことに理由はありますか。比較として適切ではない等、何か理由があれば教えてください。オーストラリアについても、従前にもらった資料では不利益取り扱いに対する刑事罰が入っていたかと認識しています。

資料3の立証責任の転換について意見を述べます。この点についても立証責任を転換する不利益取り扱いを解雇と懲戒処分に限定すべきではないと考えます。刑事罰について述べた内容とかなり重なるため、異なる点のみ補足をします。配置転換については東亜ペイントの判例法理で、業務上の必要性の要件が緩く解されているということを前提にしても、先ほど述べたとおり、事業者側において一定の定型的ないし個別的要素の記録・検討があるはずで、そのような背景から、配置転換の場合においても、資料3の『1. はじめに』のaからcで列挙されている事情による通報者側の立証困難は同様にあると考えられます。通報者側に通報による報復であることを立証しろというよりは、事業者側が別の理由を立証して、報復を理由とするわけではないという反証をすることのほうがより合理的であると考えます。特に、不利益取り扱いが配置転換等において行われる実態が多いことに鑑みても、通報者を保護して、通報しやすくするという本検討会における重要な視座から鑑みても、配置転換についても立証責任が転換されなければならないと考えます。

実際に、第2回の検討会で配布された資料8の『主要先進国との比較資料』においても、通報者の立証負担が軽減される不利益取り扱いの内容を解雇・懲戒処分に限定されていないところが多々見られたかと思えます。

資料3の『3. 立証責任を転換する期間』についてもコメントします。最後の段落に『もっとも、2号通報及び3号通報にあつては、公益通報がされてから事業者がそれを認識するまでにタイムラグが生じることから、この点を考慮した同等の期間とすることが考えられる』と記載されています。この点についてはまさにそのとおりだと考えます。期間を1年より長く設定するのか、あるいは事業者が通報を認識してからと設定するのか、そのいずれかと設定するのがよいとは思いますが。ただ、起算点を事業者が通報を認識してからと設定する場合においては、仮に訴訟上、事業者が認識した事実そのものを否認する場合において、通報者側で事業者がいつ認識したのかという事実を立証するのは困難なケースもあり得ると思えます。この論点が通報者の立証の負担を軽減するための検討であるということも踏まえると、通報者側としては、選択的に通報時点なのか、あるいは事業者が通報を認識した時点なのか、いずれかを選択的に主張できるような形にしておかなければ、逆に『事業者が認識した時点』という通報者にとって立証困難な事情を立証する負担が別途生じます。それでは本末転倒であるため、その点も含めて検討をしてもらいたいと考えています。

○山本座長 ありがとうございます。

川嶋委員、お願いします。

○川嶋委員 資料3、立証責任の転換について、訴訟法的な観点から気付いたところを述べます。順番は前後しますが、まず『3. 立証責任を転換する期間』についてコメントします。公益通報と不利益取り扱いとの間の因果関係について事業者側に立証責任を転換する規定を仮に設けるとして、そこに一定の時間的な区切りを設けるか否かという議論については、次の二つの観点で考えることが適当であると思います。一つは、時間の経過とともに重要な証拠が散逸するなどして、事業者側にとっても立証の困難を強いることにならないかという、事業者側の立証困難性の観点が挙げられます。時間の経過とともに事業者の側にも立証が困難となるような事情があれば、一定の期間を区切って立証責任を転換するという規定を設けることには相応の合理性があると言えます。

もう一つの観点は、既に出ていますが、時間の経過とともに会社内で行われた人事上の措置は公益通報とは別の理由である蓋然性が高くなるという蓋然性の観点です。蓋然性の特に高い事実については、あえてこれを否定しようとする側に証明責任を負わせることが公平にかなうという考え方があるため、そのような蓋然性の観点も立証責任の転換について一定の期間を区切るということの一つの理由になり得るところです。

その上で、本日の検討課題となっている1年間という期間を区切って立証責任を転換する案についてですが、まず、時間の経過に伴う立証の困難性という観点から見ると、解雇や懲戒等の人事であれば、企業内でも慎重に手続きを進め、関係する重要な書類は、少なくとも法令で保管が義務付けられているものについては企業内で保管されていると思います。そのため、時間の経過に伴う立証の困難性という観点からは、立証責任の転換に関して特に短い期間を設けるという必要性はそれほど高くないように思います。このことは特に、本日の検討課題となっているように、立証責任の転換の対象を解雇と懲戒に限定するという規律を仮に採用する場合には特に当てはまると考えられます。

また、蓋然性という観点から立証責任の転換に一定の時間的な区切りを設けることが適切か否かということと言うと、1年という期間制限が相当性を持つためには、公益通報から1年以上経過している場合は公益通報以外の理由である蓋然性が特に高いと言える必要があると考えます。本日の資料でも引用されている第5回検討会資料の3-4を見ると、8カ月、11カ月、1年2カ月など、公益通報を理由とする不利益取り扱いが1年近く、あるいは1年を超えて行われているケースも散見されます。公益通報から1年もたてば、もはや別の理由であるという蓋然性はないように思われます。蓋然性という観点から証明責任の分配を調整する考え方を採るとしても、公益通報から1年間という期間はやや短過ぎるように思われます。今回の提案では、男女雇用機会均等法上の規定と同じく、1年間という規定が提示されていますが、公益通報後の不利益取り扱いの実態に鑑みると、必ずしもこちらと同じ期間にそろえなければならないという必然性はないのではないかと考えられます。

次に、『2. 立証責任を転換する場合の対象について』の項目に移ります。前回の検討会でも若干言及したように、刑事罰の対象となる範囲と立証責任の転換の対象となる範囲とは分けて考えることが適当であると思います。立証責任の転換が必要となる理由については、

本日の資料3の『1.はじめに』のところでも簡潔に整理されていますが、公益通報者にとって公益通報を理由とする不利益取り扱いであるということの証明が一般的・典型的に見て困難であるということに鑑みて、公益通報制度の実効性確保という立法政策上の観点から、その導入の要否が検討されているものと言えます。そのような立法政策上の要請は、基本的に公益通報者が公益通報後の不利益取り扱いから司法上の救済を求めるという全てのケースにおいて同様に妥当すると考えられるため、立証責任を転換する対象については特段の制限を設けないとすることが立法目的や立法政策との関係では一貫していると考えます。

その上で、本日の検討課題ですが、これまでの議論からすると、解雇・懲戒を争うケースで立証責任を転換することについてはおおむね意見の一致が見られると思います。一方、配置転換の場合を立証責任の転換から除外するべきかという議論については、なお考え方が分かれており、そちらが中心的な論点になってくると思います。結論的なことから述べると、配置転換の場合は証明責任を転換するか否かという二者択一の問題としては割り切れない面があるように思われます。仮に、配置転換の場合に関して、企業側に立証責任を転換するという規律を採用すると、これまでに繰り返し指摘されているような企業側の人事、労務管理上の懸念に対して目をつぶることになってしまいます。他方で、配置転換に関しては立証責任を転換しないという規律を採用すると、公益通報を理由とする不利益な配置換えという、実際にもしばしば起こっている事態が、自分が公益通報をした場合にも降り掛かってくるという通報者側の不安や懸念に目をつぶることになってしまうと思われます。

先日の日本弁護士連合会からのヒアリングにおいても、不利益取り扱いに関連した相談としては、事実上の嫌がらせに次いで配置転換に関する相談が多かったということは立法事実として軽視できない面があるかと考えられます。

そうした企業側の懸念の払拭と通報者側の懸念の払拭をできる限り可及的に両立させていく必要があるのではないかと考えます。特に配置転換の問題に関しては、企業側に証明責任を転換するか否かという、1かゼロかという両極端を取ることは適切でないようにも思われ、そのどちらでもない第3の中間的ないし折衷的な規律の可能性もあり得るのではないかと思います。

特に妙案があるわけではないのですが、あえて一案を述べると、立証責任を転換すべき要請は配置転換についても同様に当てはまると考えられることから、配置転換についても立証責任の転換の対象に含めることとして、労働者側の不安や懸念を払拭・軽減すると同時に、その一方では体制整備義務を尽くしている企業については、立証責任の転換規定の適用を受けないとする除外規定を設ける等して、企業側の不安や懸念にも配慮するといった折衷的な規律も考えられるのではないかと思います。

立証責任の転換を図る推定規定と、その推定規定の適用から除外するという除外規定の二つを組み合わせるといった条文例は、例えば会社法432条の3項と4項に見ることができます。立証責任のバランスのとり方の一例として参考になるのではないかと思います。今述べた案は、中間的・折衷的な案も考えられるのではないかとこの一つの例示にすぎま

せんで、これに拘泥するものではありませんが、事業者側、労働者側の双方にとってバランスの取れた規律の在り方について、なお検討や工夫の余地があるのではないかと考えるところです。引き続き議論と検討を期待します。

○山本座長 ありがとうございます。

他にいかがですか。片山委員、お願いします。

○片山委員 私も不利益取り扱いに対する刑事罰について、範囲は限定するべきではないと考えています。第1回検討会の資料で内部通報制度に関する意識調査等が提示されましたが、ここで懸念されているのは、匿名で通報する理由として、実名で相談・通報すると勤め先から問題のある人物と思われ、人事異動、評価、待遇面等で不利益取り扱いを受ける恐れがあるためとの懸念を示す回答者が半数以上いました。あるいは、先日の日本弁護士連合会の資料内でも、実際に嫌がらせや配置転換で不利益な取り扱いを受けているという事例がありました。それらの背景を考慮すると、全てを罰則に含めるべきではないかと考えています。

○山本座長 ありがとうございます。

次に、郷野委員、お願いします。

○郷野委員 資料1の、不利益取り扱いに対する刑事罰については、大半が配置転換や嫌がらせであることを鑑みれば、刑事罰については限定するべきではないと考えます。

資料2の『2. 法人に対する法定刑について』について、公益通報を理由とする不利益な取り扱いは①にあるとおり、通報者自身の不利益のみならず、事業者内での見せしめにもなっており、公益通報の萎縮効果を与えるものと考えます。

また、④にあるとおり、不利益な取り扱いは事業者にとって不都合なことへの報復であることが想定される点から、公益通報を理由とする不利益な取り扱いに対する刑事罰について、法人重課を規定し、事業者に対して抑止力を働かせることで、通報者が安心して通報できる制度につながるのではないかと考えます。

資料3の立証責任の転換について、通報者が公益通報を理由として不利益な取り扱いを受けたことを立証しなければならないということは極めて負担が大きく、公益通報をちゅうちょする要因であると考えます。通報者の心身の負担を軽くし、通報しやすい制度とすることが重要です。配置転換についても事業者に立証責任を転換するべきだと考えます。人事・労務管理への影響をコストと考えず、通報者が通報をちゅうちょしない制度とすることが重要だと考えます。

○山本座長 ありがとうございます。

続いて、土井委員、お願いします。

○土井委員 特に資料 1 と 3 に限って、配置転換については基本的には赤堀委員と同じ意見ですが、補足をします。配置転換については定期・不定期といろいろありますが、企業側もさまざまな考えを巡らせて、各々の方の諸事情を勘案しながらパズルのような作業を行った上で配置転換を行っています。規模の大小にかかわらず、全ての方に納得してもらえる人事はなかなか難しい部分があります。どうしても不満を持つ方がいるのは資料 1 にて事務局から説明があったとおりにかと思えます。

経験を積む目的、あるいはジョブローテーション、長期間同じ業務を担当することによる不正行為の防止等の事情で日本の企業は配置転換を人事政策上で行ってきました。その上で、一般的には定期異動の場合であると、実際の異動の前に内示の形で示した上で、動いてもらう形が多いかと思いますが、実務上は内示を出した後も人事上分からなかったような要素で不満を示す方や、実際にそれを不満として退職する方、異動を拒否する方もいます。その異動について、「このような事情だ」といったある程度の説明は試みますが、全て記録に残しておくかというところでもないですし、また、納得してもらえるか否かという点は正直言って人によるというところだと思います。いくら記録類や理由を作ろうとも、最終的に、報復でないか納得してもらえるか否かは分かりません。

その上で、説明のあったとおり、日本の公益通報者保護法は、保護要件が緩やかというよりは、通報をしやすくしています。取りあえず不正の端緒情報として、どこまで確かか分からなくても窓口へ通報できる仕組みになっています。その点は非常に良い点だと思います。一方、そのような形で匿名のまま通報し、そのまま案件が終わっているものについては、人事上把握することができません。ただ、特に企業側として何の意図もなく通常の異動だと思って異動命令を出したことに對して不満を持ったときに、通報したことによる報復であるのではないかと、匿名で処置をしてもらったつもりだったけれども、実は情報が共有されており、嫌がらせを受けているのではないかと考えるところまでは妨げられないだろうと考えています。

実際問題として、通報をしたという事実を、人事上の情報として共有するのはいかになものかと思いますが、配置転換に対して罰則なり立証責任の緩和が行われれば、人事側は、現在考慮に入れている諸事情に加え、仮に公益通報をしたことによる報復の配置転換であるとの主張を持ち出されたときにどうするかといったところまで考えて人事業務を行わなければならないのだろうと考えます。今までの業務と比較して相当な負担を想定しなければなりません。特に、刑事罰を配置転換にも加えた場合の人事管理上の負担はかなり重いものになると想像され、刑事罰の対象に配置転換を入れること、あるいは立証責任の転換の対象に配置転換を加えることは、日本の企業の人事の現状を考えると、相当慎重に考えたほうがよいかと思えます。

○山本座長 ありがとうございます。

樋口委員、お願いします。

○樋口委員 罰則に関連する部分について発言します。まず、資料1に関わる部分です。ここまでの議論において、懲戒・解雇に限定すべきであるという立場と、限定すべきではないという立場の二つが示されました。一般論に立ち返らせてください。刑事罰新設に当たり、例えばインサイダーの規制のように法の趣旨を害する行為を広く捕捉可能な条項を設けるような立法と、ストーカー規制法のように、行動の自由への過剰介入を回避するために、明確な行為態様を個別列挙する立法という二つのタイプがあり、それぞれにメリット・デメリットがあるわけです。

包括的な条文を設ける場合には、法の趣旨を害する行為は広く処罰可能なわけですが、一方で萎縮効果が生じます。インサイダー取引で述べると、萎縮としても構わないというような政策決断が含まれることとなります。一方で、そのようにいかず、萎縮効果の回避という観点から、法の趣旨を害する行為を一部放任することも飲み込まざるを得ないといったタイプの立法もあります。

今回の公益通報者保護法の罰則新設に関しては、企業活動の特に人事異動や配置転換について自由への過剰介入という観点が問題になっています。法の趣旨としては、労働者の生活に対する侵害の重大性や、公益通報に与える萎縮効果の重さ等の観点はあります。しかし、事業主の意思決定があらわになるという点で、責任非難の対象として明確に把握可能な対象という観点から解雇と懲戒を限定的に取り上げる方向性には一つ理由があるのではないかと思います。

当然ながら二者択一ではなく、川嶋委員が提案してくださったような折衷的妙案があればよろしいかとも思いますが、刑事罰の在り方として、現時点でそのような妙案が思い浮かぶわけでもありません。

ストーカー規制法は立法後に行為態様を追加する改正が行われており、公益通報者保護法も今回の議論で全てというわけではありません。罰則新設後に立法事実を踏まえて、あらためて行為態様の追加を検討するのが一つの方向性として考えられるのではないのでしょうか。志水委員が述べたように、体制を整備していれば問題なく、萎縮と捉えるのは適切ではないのではないかという議論も一つの理想ではありますが、そのように罰則を広く及ぼすような立法はわが国の文化に合うのか否かという議論もあります。日本はいったん作成した罰則を広げていく側の改正は行いますが、広過ぎたことから狭くするという法改正はなされにくい文化があるように思われます。罰則の新設の際には謙抑的、慎重であるという態度にも理由があるように思います。

資料2についてコメントします。『1. 基本犯の法定刑について』の項目です。法定刑とは、抽象的に述べると、罰則の違法性や責任の程度を基礎として定めるべきであり、本法で言うと、公益通報に対する萎縮効果を生じさせる点、不利益取り扱いを受ける者に対する侵害性

という違法性、また、解雇や懲戒に限定するのであれば、事業者としての意思決定が責任の程度です。具体的な法定刑の数字を決めることは困難であり、実際には罰則の趣旨に多少異なる点があるとしても、類似の先行法律における法定刑を参照せざるを得ないのが実態かと思われまふ。この観点からすると、事務局作成の資料2の3ページ、別表の一覧を見ながら、妥当と思われる数字を選択していくことになるかと考えています。

一つ、技術的な点の補足ですが、公益通報者保護法の通報対象事実は過料・間接罰にとどまる場合も包含しています。通報対象事実である違法行為自体よりも、通報したことを理由とする不利益取り扱ひのほうが重い罰則が規定されることになるわけです。今回の罰則の違法性と通報対象事実の違法性は相違しているため、必ずしもバランスを失するわけではないという評価も可能かと考えまふ。

法人重課に関しては賛否が出ています。法定刑は、責任の重みを基礎にして、予防的考慮も斟酌して定めるべきであり、法人の犯罪の重みを表現して予防を達成するには、法人に対する罰金を重課することが要請されているのではないかと思われまふ。また、比較法的には法人重課は当然かと考えられます。ただ、日本では沿革的な問題があり、平成に入ってから順次、法人重課が規定される一方で、新法でも規定されていないものがあるという点は赤堀委員の指摘のとおりかと思ひまふ。

個人的には、法人による犯罪の重みを適正に表現するという観点からは、法人としての資力格差の前提、また、自然人に対して自由刑を選択するのであれば、法人に対しては自由刑が存在しないわけであるため、そのような観点から法人重課をするのは政策的に十分視野に入ってくるかと考えまふ。

○山本座長 ありがとうございます。

山口委員、お願いします。

○山口委員 2点ほどお話しします。1点は、今回、資料1の表にまとめてもらいました。先ほども少し他の委員から言及がありましたが、1号通報の保護要件のところについて、こちらは公益通報者保護法の立て付けとして、外部公益通報と内部公益通報は制度間競争させるといふか、外部公益通報も保護することによって、事業者は可能な限り内部に通報を促すようなシステムを目指すなど、本法を作るときからそのような制度趣旨で作られています。また、通報者保護と同時に、事業者のコンプライアンス経営を促進する趣旨から立て付けられたものだと理解しています。ここの要件が違ふということをもって、刑事罰の対象を限定するなど、そのようなことに当たる理由にはならないのではないかと考えています。

私自身は、長年の日本における公益通報者保護法の実務を見てきた中で、もし刑事罰を例え不利益取り扱ひに設けるとするならば、罪刑法定主義の立場はよく理解できるのだけれども、退職勧奨をはじめ、いわゆるハラスメント、事実上の不利益も刑事罰の対象にする必要があるのではないかと考えています。

これがなぜ民事制裁でなく刑事罰かという点について見解を述べます。本年、大阪府の学校法人で和解事例がありました。学校法人が第三者を介して退職勧奨をしたのではないかという件です。和解事例であるため、当然ながら中身の事実認定について明確には分かりませんが、学校法人は退職勧奨を行った方たちに謝罪をした形になりました。このこと自体はよいのですが、実際に問題が起きてから謝罪を得るまで8年間を要しています。その8年間で、人権侵害は続いていたのではないかと考えると、その権利侵害の重大性から鑑みて何らかの刑事罰の適用は事実上の不利益についても検討するべきではないかと感じます。

逆に、本年の9月、10月と、公益通報ではないかという疑いを持つけれども、不正の利益があったとのことで、刑事裁判上で有罪判決が出た事例が二つあります。9月のものは執行猶予付きの判決ですが、10月に出たものは実刑判決が出ています。公益通報者保護法上、何か刑事罰がなくても、威力業務妨害など、周辺関連の事実によって刑事罰で摘発されています。特に、通報者を保護することで事実上の不利益を本法に含めても、行き過ぎた通報には現時点でも抑止力は機能しているわけですから、それほど乱用される事態にはならないのではないかと考えています。

加えて、現行法の12条に、公益通報対応業務従事者は刑事罰が科されていますが、その構成要件は、正当な目的なく通報者を特定させる行為を漏えいするものとされています。この中でも、『特定する』『漏えいする』とは一体何だろうかと思われるような、かなり広い構成要件で法12条が規定されています。例えば不利益な取り扱いがあったとしても、正当な理由がないといった形の規制の仕方は、現行法としても整合性はあるのではないかと考えています。以上のことから、退職勧奨やハラスメントを含めた事実上の不利益を刑事罰の対象にすることが一つ大きな問題かと思えます。

もう1点申し上げます。オリンパス元社員の濱田正晴氏には、2015年から始まった本検討会でもさまざまな証言をしていただきました。刑事事件ではありませんが、あの事件では、配置転換の無効が争われました。濱田氏が行ったのは内部通報です。内部通報を行ったけれども、それに対する配置転換が行われたことは不当だということで、最終的には最高裁まで争い、濱田氏が勝訴し、配置転換は無効となりました。その配置転換の無効とは、特に皆さんが懸念されているような内部の詳しいことではなく、プロセスが問題となっています。プロセスに問題があったとのことで、配置転換の無効が認められたわけです。当然ながら、皆さんの会社の厳しい人事評価には、裁判所も含めて、司法権はそこまで踏み込まないと考えます。そのようなことよりも、適正な手続きで配置転換命令が出されたか否かという論点で無効判決が出たと理解をしています。それらの点も含めて考慮をしてもらえるとよいかと考えます。

○山本座長 ありがとうございます。

柿崎委員、お願いします。

○柿崎座長代理 私からは立証責任の点に関してのみコメントします。本日の説明で、日本の労務慣行と海外との違いを示してもらいました。但し、日本の労務慣行は近年変化を遂げており、海外のようにジョブ型を採り入れる企業もかなり増えてきているのではないかと思います。今後の改正になるか、今回、もう少し踏み込むかということについては、なお慎重な議論が必要になると思います。

先ほど多くの委員から指摘があったように、日本弁護士連合会から示されたデータによると、不利益取扱いについて最も苦情が多いのは、配置転換と嫌がらせであると把握されています。その点について、今までの検討会では、直接的な改善策は見いだせていない状況にあると思います。

そこで、本日は、例えば川嶋委員が示したような、企業の懸念と通報者の懸念の両方を調整するような在り方や、一方で、一度立証責任の転換をした上で体制整備義務を果たしていれば、企業の立証責任の負担から解放されるというような措置を入れる案も出されました。また、たとえば1号通報を行い、それでもなお改善がされないため2号通報を行う場合には、名前を告げて行う必要がありますので匿名性はなくなります。そのような場合に、通報の後に報復行為がなされたケースでは、通報による不利益取り扱いであるとの蓋然性がかなり高まると思います。そのような蓋然性が一定程度高いタイプのケースでは、立証責任の転換をするなど、折衷案的な試みはまだ考えられるのではないかと思います。

前回も言及しましたが、本年の7月に発効したEUの『企業サステナビリティデューデリジェンス指令』14条では、あらゆる形態の報復を防止するための合理的な措置を取るための立法化がEU加盟国に対して求められています。また、この指令は域外適用され、一定の日本の企業にも効果が及びます。企業の売上高によってその適用時期は異なりますが、最も早い時期で2027年の開始とされています。このようなグローバルな公益通報者制度を巡る要請では、あらゆる形態の報復行為を防止するための合理的な措置を取ることが求められますが、こうした動きを踏まえれば、日本でも、解雇や懲戒のみではなく、さらに広い範囲において、刑事罰とはいわないまでも、せめて立証責任の転換を認めるような法改正の準備をしておくことは、今後、EUと取引関係を持つ企業や、対象企業のサプライチェーンに対しての人権尊重責任を果たす支援にもなります。このように国家の人権保護義務履行の一環として、今回の公益通報者保護法の改正は捉えるべきだと思います。この点についても今後、継続的・積極的な議論を重ねていくことをお願いしたいと思います。

○山本座長 ありがとうございます。

○安達企画官 先ほど、志水委員から質問のあった資料の件で回答をします。本検討会で使用してきたA3の主要国比較表に関して、一部の方から、多くの国における制度の現状が記されており、資料も大きいと、頭が整理されないといった指摘もあった中で、今回、A4の資料で簡略化し、整理するに至った経緯があります。規定ぶりの違いを容易に理解できるよ

うにという観点から、対象国を絞っています。オーストラリア以外にも韓国も罰則が設けられている国ではありますが、本資料では簡略化のため、あえて記載していません。

○山本座長 次回に補足をしますか。ただ、また国が多くなり、見づらい、一覧性がないことになる可能性はあります。

○安達企画官 事務局で検討します。

○山本座長 では事務局で検討し、補足するようにします。

各委員からさまざまな意見が示されました。資料2については、従来の他の法律等における法定刑との並びを実際には考えざるを得ませんので、そのような線で検討したいと思います。

法人重課については、他の法律との並びという点で言うと沿革によるところもあります。労働法制には今まで規定がないようですが、原子炉等規制法には平成11年の改正時に法人重課が入っています。政策的には確かに法人重課には十分な理由があるため、そのことも考慮して検討することになるかと思えます。

資料1、資料3については、依然としてさまざまに意見が分かれています。刑事罰に関しては嫌がらせと配置転換の両方が問題になっていますが、嫌がらせについては、公益通報を理由とするものに対して刑事罰を科すことになると、他の嫌がらせについてはどうなのかという議論が出てきます。ハラスメント等についても、一般的にはハラスメントを理由にして刑事罰を科すところまではいっていないと思われれます。嫌がらせのようにそれ自体として問題がある行為については、公益通報を理由とするものに限って刑事罰の対象にするのかという問題が生じる可能性があります。

配置転換については、先ほど来いろいろな議論があります。他国と比較すると、1号通報、2号通報、3号通報のいずれについても、日本は1段階、通報の要件を緩めています。通報者にとっては通報をしやすい状態になっていると言ってよいかと思えます。対象法令の違いはあるのですが、例えばドイツでは限定されていたのではないのでしょうか。EU法の場合、EU法に限定して対象にしていることもあるため、比較という点から言うと難しいところもあります。

さらに、不利益取扱いの禁止の範囲に比べて、刑事罰の範囲を限定している国もあるようです。また、日本の場合には従来、人事の仕方が他国と異なっています。実態としては徐々にジョブ型へ移りつつあるのですが、依然として事業者による配置転換、人事異動が極めて頻繁に行われる状況が存在します。実際上の事業者側の負担、あるいは萎縮効果になるかと思えますが、このような状況で刑事罰をどの程度導入するかが問題になります。立証責任の転換も同様かと思われれます。事業者側で配置転換をする場合に、潜在的には先ほど言及があったとおり、匿名通報もあり得ます。仮に匿名通報者であったとしても、十分な説明ができ

る形で配置転換等を行う必要が実際上出てくると考えられます。日本では通報が容易にできる制度になっていることと、ジョブ型というよりは事業者主導の人事異動が実務上ウエートを占めていることの間でどのように考えるかという問題です。

立証責任の転換については刑事罰と分けて考える必要があるとの意見はそのとおりです。立証責任を転換する期間に関しては、これまでの検討会で議論をした際も決め手がなかなか見つからず、今までの法制上、1年という例があるため、1年にしているという面があることは否定できません。現実には、不利益取扱いがどの程度の期間で行われているかという点、先ほど川嶋委員が指摘されたように、長いもので1年を少し超える例があるとのことでした。現状を見て、現時点においてどの程度の期間を設定するのが適切か、検討が必要です。法定の期間よりも長い事例がいろいろ出てくる事態になると、見直さなければならないと思いますが、ひとまずは現状の例を基にどの程度の期間が適切か検討することになるかと思われま

す。立証責任の転換を考える上でも、配置転換との関係が問題になります。例えば体制整備義務が守られている場合には立証責任の転換がされない、しかし、体制整備ができていない場合は立証責任の転換がされるといった中間的な方策が検討できないかという指摘もありました。こうした可能性があるかも検討したいと思います。

実態として、配置転換や嫌がらせの例が多く存在します。他方で、先ほど述べたような事情から、立証責任の転換をすると、実務上の影響がかなり大きくなることも懸念されます。何か中間的な解があるか否かも含め、検討ができればと思います。

以上が議論の多い論点ではないかと思いますが、さらに意見等があればお願いします。山口委員、お願いします。

○山口委員 刑事罰の対象となる行為について、本日はさまざまな議論がありました。その点についてそれ以上のことを申し上げることはありません。刑事罰を入れることがようやく議論となり、事務局側でも事前にまとめてもらいましたが、もし刑事罰を盛り込むのであれば、そもそも公益通報に当たるか否かという点を事業者側がどのように理解するかといった論点も検討しておく必要があるかと思いました。真実相当性ということなのか。あるいは、不正の利益ということなのか。故意や過失の問題なのか。主観的要件の問題なのか。違法性阻却事由の問題になるのか。どこまで刑事罰を入れるかという点とはまた別に、その辺りも公益通報性の認識の観点で問題になるかを感じています。

○山本座長 ありがとうございます。ご指摘の点は事務局でも少し準備をしたのですが、先ほど述べたとおり資料が多く分りにくくなることもあり、今回の検討会ではそこまで広げるのは難しいかと判断し、示しませんでした。次回に少し整理をしてお示ししようかと考えています。どの範囲で刑事罰を科すかという議論がある程度固まってこなければ具体的に示すのが難しい面もありました。樋口委員、コメントはありますか。

○樋口委員 次回ということで、必要な検討は事務局で行ってもらえることになるかと思えます。山口委員が懸念されている問題について、具体例等が分かれば議論がしやすいかと思うところです。通報者自身は公益通報であると主張しているけれども、事業者としては不該当なのではないかと疑いを持った事案等が挙げられると思えます。例えば、一定の行き違いがあり、真実相当であったが、事業者としてはうそだと思っていたような具体例になります。錯誤がある際に広く『故意あり』とするのか、あるいはうそだと思っていたということで『故意なし』となるのかに関しては、最終的には事案ごとの裁判所の判断になるかと思われま。ただ、公益通報者保護法の罰則をどこまで貫徹するのかという点は、政策に応じて決まってくる問題かと考えられるところです。

事務局の説明を待ちたいところですが、個人的には懲戒・解雇に限定するという議論に表れているように、最も重い違法性および責任が表れているような事案に限定する観点からすると、拙速ではあるものの、うそだと思い込んで懲戒してしまったケースにまで『故意あり』として刑事罰を科してよいのかという感もあります。公益通報者保護法の罰則の貫徹をどこまで考えるといった辺りが指針になるのかもしれないと現時点では考えていますが、具体例等も含めて、事務局の整理を待ちたいと思えます。

○山本座長 ありがとうございます。

山口委員が具体的に気にされている部分とは、樋口委員が述べられたように、例えば結果としては真実相当性があったのだけれども、事業者としては真実相当性がないだろうと考えた例などですか。

○山口委員 はい。真実相当性について、それが内部の調査でよいのか、外部の調査が必要なのかという点は別に置いて、真実相当性があるか否かは、後日にならないとなかなか分からないものと言えます。ただ、真実相当性の保護要件は実際に通報した際に満たさなければなりません。

もう一つは、法 2 条の不正の利益があれば公益通報に当たらないという条文の立て付けになっていますが、例えば事業者にとって著しく事実と異なる虚偽の情報だと見て、不正の利益目的の通報だと判断した場合に、それを公益通報として扱わなくてよいのか否か、もしくは刑事罰の対象にならないのか否かという議論もあります。ただ、こちらも後日になってみないと不正の利益に当たるか否かは分からないのではないかと感じます。むしろ現行の逐条解説等を見ると、不正の利益があったか否かは事業者側に立証責任があると書かれています。そのような点を含めると、不利益処分の際にどのような問題が生じるか、主観的な判断にどのような問題があるかといった話は、当然ながらイシューとして挙がってくる場面があるのではないかと思います。

○山本座長 ありがとうございます。もう一つ考えられる例としては、不正の目的があると事業者は信じたけれども、結果的には不正の目的がなかったと判断されるようなケースですね。以前に整理しましたが、不正の利益目的ありとされる場合は極めて狭い範囲に限定されるため、どちらかという現実相当性のほうが実際に問題となる場面は多いかと思われま

では、次の論点に入ります。資料4の『公益通報を妨害する行為の禁止について』、資料5の『資料収集・持出し行為に関する近時の裁判例』を事務局から説明します。

また、これまで事業者に対する義務や禁止事項、罰則等が個別に議論されてきたため、消費者庁の行政措置との関係など、各論点が全体のパッケージとして整理されていないのではないかと指摘がありました。今回、資料6の『公益通報の促進に向けた事業者の義務/禁止事項と消費者庁の行政措置』で整理してもらいました。こちらも続けて説明します。

○岩田専門官 事務局より通報妨害に関する説明をします。資料4の『公益通報を妨害する行為の禁止について』をご覧ください。諸外国においては通報を妨害する行為を禁止する規定や合意等を無効にする規定を設けている国があります。本検討会においては通報妨害についてもこれまで議論をいただいているとおり、妨害禁止や違反時の罰則に関し、G20 ハイレベル原則等に基づき、通報妨害を禁止する明文規定を設けるべき、あるいは、通報妨害の禁止に違反した場合に罰則を設けるべきとの意見が出ています。

通報妨害を禁止する内容の規定例は2ページに記載しているとおおり、第1項の禁止規定において法律行為および事実行為の双方を禁止対象とした上で、第2項において、合意や誓約等の法律行為については正当な理由なくされた場合に無効とすることを定めるといった内容が考えられます。通報妨害に関しては、まず禁止規定および違反して行われた法律行為を無効とする規定を入れることで、仮にそのような合意や誓約が行われた場合でも、安心して通報することなどに意義があると考えられる一方、罰則導入に関しては立法事実等も踏まえ、必要性・相当性の観点から引き続き検討をいただく必要があるのではないかと考えています。資料4に関する説明は以上です。

続いて資料5の『資料収集・持出し行為に関する近時の裁判例』をご覧ください。これまでの検討会において、資料収集・持ち出し行為について、裁判例上、民事免責が認められているものがあり、民事免責についても規定の是非を検討する必要があるとの意見や、企業の信用等に対する影響などといった点から、仮に何らかの規定を導入するのであれば、免責の対象や範囲について極めて慎重な検討が必要といった意見もいただいています。

本資料は、資料収集・持ち出し行為に関する裁判例のうち、資料収集・持ち出し行為によって懲戒処分がされた裁判例を簡単に紹介しています。資料収集・持ち出し行為による懲戒処分について無効とされた事案2件を説明します。

裁判例①は、市の職員が通報を行うに当たり、記録データを複写し、自宅に無断で持ち出して廃棄したといった行為が地方公務員法上の懲戒事由に該当するとして、停職の懲戒処

分がされた事案です。裁判所では、資料持ち出しについて、自宅へ持ち出したことや、2回目の通報を行う上で不可欠な行為であったとまでは言えないなどとして、違法性阻却は認められず、懲戒事由には該当するという判断をした一方、内部通報に付随する形で行われたものであるなどとして、停職3日の懲戒処分は重きに失すると判断し、懲戒処分無効と判断しています。

裁判例②は、通報に当たり大学の理事会資料等を持ち出し、相談先の弁護士等に交付した行為が懲戒事由に当たるとして、最終的に懲戒解雇がされた事案です。裁判所はこちらの事案においても、資料持ち出しについては就業規則上の懲戒事由に該当すると判断した一方、資料漏えいの対象者は弁護士などの限られた範囲であったことや、大学に具体的な損害が生じているとの事情も認められないなどとして、懲戒解雇につき客観的・合理的な理由を欠き、権利乱用に当たるとして懲戒処分無効と判断しています。

次に、資料収集・持ち出し行為による懲戒処分について有効とされた事案を2件紹介します。裁判例③は、通報に当たり、他人のPCやUSBメモリを無断で使用してデータを取得した等を理由に解雇処分がされた事案です。裁判所では、データを取得した時点では関係者の処分など、通報内容についてほぼ解決していたと認めることができる等として、解雇処分については合理的かつ社会的相当性があるとして、懲戒処分有効と判断しています。

裁判例④は、同僚のPCに接続されていたUSBメモリを無断で取得して新聞社に郵送した行為等を理由に懲戒免職処分がされた事案です。裁判所はUSBメモリの取得目的が嫌がらせ目的であったと考えられ、新聞社へ郵送する前に中身を事前に確認していたことなどから、公益を図る目的は認められないとして、懲戒免職処分は有効であると判断しています。

以上の裁判例を踏まえると、懲戒処分が有効とされた事案については、公益目的が否定されるなど、そもそも公益通報者保護法上の保護要件を満たさない可能性を持つものが見受けられると言えます。また、懲戒処分が無効とされた事案においても、就業規則違反と懲戒事由該当性については広く認められる傾向にある一方、処分相当性の判断の段階で通報者に有利な事情を斟酌し、結論として処分無効とする裁判例がいくつか見受けられるといった点が指摘され得るかと考えています。

資料4および資料5に関する説明は以上です。

○安達企画官 資料6、『公益通報の促進に向けた事業者の義務/禁止事項と消費者庁の行政措置』をご覧ください。これまでの検討会にて公益通報者保護法上の事業者の義務や禁止事項、違反時の罰則について個々に議論をしていただきましたが、消費者庁の行政措置との関係をあらためて整理しています。

平成16年の原始法で定められた事業者の禁止事項は灰色で塗っています。資料上、最も左の部分です。真ん中に令和2年改正で新しく手当された事業者の義務をオレンジ色にて表示しています。また、本検討会で議論している論点は桃色にて表示しています。桃色の箇所の上から2段目をご覧ください。第5回検討会で議論した法の概要や体制の周知につい

て説明します。法の概要や体制の周知については、委員の皆さんから、実効性向上の観点から徹底させるべきとの意見がありました。一方、法の周知は消費者庁の業務として、さらに徹底をしてほしいとの意見、また、その際には自治体による地方消費者行政強化交付金の活用を促し、地方自治体とも連携して公益通報者保護制度を推進すべきといった意見がありました。事業者の取り組みの好事例を集め、それを社会全体に周知していくことも必要といった意見もありました。

一方で、事業者の体制については、窓口の認知率向上に向けて、各事業内で周知徹底される必要があるため、事務局としては事業者が内部通報対応体制を労働者や派遣労働者に対して周知することを体制整備義務の例示として、法律に規定をすること、また、周知の具体的な内容については法定指針が求めている事項、すなわち、部門横断的な内部通報窓口の設置や連絡先、連絡方法、事案に係る者を公益通報対応業務に関与させないといった利益相反排除の措置、是正措置等の通報者への通知に関する措置等を対象として、周知事項を法定指針で規定することが望ましいと考えています。

次に桃色の3段目は、不利益取り扱い禁止違反に対する刑事罰の導入、4段目は、公益通報者の探索行為の禁止と通報妨害行為の禁止等について法律上、明文規定を設けてはどうかと考えています。桃色の最後の段では、従事者指定義務については従事者の守秘義務違反には罰則が規定されている一方、従事者を指定していない事業者には罰則が定められていない点も踏まえ、従事者指定義務の履行を徹底させるべく、従事者指定義務違反に対して、既存の行政措置に加えて命令権、立入検査権、刑事罰の導入を規定してはどうかと考えています。

資料6の説明は以上です。

○山本座長 今回の資料以外に、取りまとめに向けた中間論点整理に記載された個別論点がありました。それらについての意見も併せて伺えればと思います。例えばその他の論点の中に、公益通報者を支援する者や家族を保護対象にすべきとの意見がありましたが、この内容についてももう少し背景等を説明していただければと、最終的な取りまとめに向けて参考となるため、ありがたいと考えています。

以上、資料4、資料5、資料6や最後に述べた論点について意見があればお願いします。赤堀委員からお願いします。

○赤堀委員 資料4からコメントします。通報妨害の禁止および無効に規定を設けることについて異論はありません。ただし、資料4の2ページに記載のとおり、事業者において法令違反の事実の有無を調査中で、是正に向けて対応中である場合が正当な理由に該当することは逐条解説などで明確化していただきたいと考えます。他方、罰則の導入は見送るべきであると考えます。現時点で通報妨害が深刻な問題であるとの立法事実が確認されていない中で、罰則の導入は不要であると理解しています。

資料5についてコメントします。資料収集・持ち出し行為の免責については、刑事免責のみならず、民事免責の在り方も含めて中長期的に検討する必要があると考えます。前回の検討会では資料収集・持ち出し行為の刑事免責は個別判断となるため、一般的な規定を設けることは難しいとの意見が多かったと理解しています。その上で、前回、樋口委員から指摘があったように、刑事免責とは切り離して民事免責のみを個別に議論するのは難しいと考えます。

資料6に関するコメントは特にありません。

○山本座長 ありがとうございます。

山口委員、お願いします。

○山口委員 資料5については懲戒処分の事案ということで裁判例をまとめてもらい、感謝申し上げます。資料収集・持ち出し行為については、今回提示された裁判例にはありませんが、平成20年10月10日神戸地方裁判所の判決も挙げられます。神戸市の司法書士事務所に勤めていた事務職員の資料持ち出し行為があり、適法性について、何の証拠資料もなしに公益通報を行うことは困難な場合が多いため、公益通報のために必要な証拠資料、またはその写しの持ち出し行為も公益通報に付随する行為として、同法による保護の対象になると解されると示されています。裁判上は適法性を認め、先ほど説明のあった裁判所の判断のように、公益通報に付随する行為という形で公益通報者に準じて保護される事例があるということは理解をしておく必要があります。

特に、以前、消費者庁からあったように、EUの公益通報者保護指令に基づく国内法化の流れの中でも、持ち出し行為の適法性については各国でいろいろと導入されている事情があります。今回、なかなか難しいという状況であっても、あらためて検討をしていくべき重要な論点の一つではないかと考えています。

○山本座長 ありがとうございます。

片山委員、お願いします。

○片山委員 資料4の『公益通報を妨害する行為の禁止について』の内容では、今回、規定を設けてもらうということでぜひよろしくお願いします。罰則についても、深刻な立法事実は見当たらないとのことですが、そのような実態等を含めて今後は検討も必要になってくるかと思われます。引き続きの検討もお願いします。

○山本座長 ありがとうございます。

郷野委員、お願いします。

○郷野委員 資料 4 の公益通報を妨害する行為の禁止については明文規定及び罰則も導入すべきと考えています。特に資料 4 内で挙げられた事例 2 などは脅しであり、悪質な事例だと見ています。罰則を導入することで事業者への抑止を効かせ、不正を見つけた通報者が安心して通報できる環境をつくることが重要だと考えます。

資料 5 の資料収集・持ち出し行為の免責については、公益通報の根拠となるものであることから、目的外利用を禁止した上で、やはり刑事免責・民事免責についても規定を検討していくべきだと考えます。不正を見つけても証拠となる資料がなければ通報を諦めてしまうこともあります。公益のための通報を後押しするためにも、資料収集・持ち出し行為についての免責は規定すべきことだと考えます。

○山本座長 ありがとうございます。

志水委員、お願いします。

○志水委員 資料 4 の 2 ページ、2 ぽつの最後に『「正当な理由」の例としては、事業者において、法令違反の事実の有無を調査中で、是正に向けて対応中である場合などが考えられる』と記載があります。通報者の 1 人がある事実を通報し、その後、別の通報者が通報をした場合において、後の通報にて新たな情報提供がある場合も考えられますので、記載の具体例が果たしてよいのでしょうか。例えば、同じ通報者が同じ事実を何度も通報する場合であれば、調査中であるとの理由で新たな通報を受け付けない、あるいは少しストップをかけることはあり得るかもしれませんが、別の通報者が行う場合に、通報をしないことを要求することが果たして正当なのかという点はケース・バイ・ケースのような気がします。一般的な例示として挙げる場合には、その辺りも気を付けてもらえればと思います。

資料 5 についてコメントします。資料収集・持ち出し行為に関する民事免責について、現状で、本検討会で議論が深まっていません。ただ、仮に今回の報告書で何らかの提言を行うことが難しいとなる場合においても、この論点はかなり以前から何らかの規定を設けなければならないのではないかとすることは繰り返し指摘されてきたと思います。具体的な要件を検討し、それが個別裁判例との関係で不整合か否かという、より詰めの議論に入っていかなければ、いつまでもこの論点において通報者保護への前進が見られないのではないかと思います。私のほうでは、従前より意見として、資料収集・持ち出し行為が、公益通報付随行為であり、社会的相当性を逸脱していないこと、なおかつ、目的外使用をしていないことがある場合においては、通報者を保護することでよいのではないかと、裁判例との関係でも不整合は起きないのではないかと述べてきました。そのような具体的な要件定立ができないかといった、より深めた議論を今後行ってもらえればと考えています。

○山本座長 ありがとうございます。

柿崎委員、お願いします。

○柿崎座長代理 私からは資料 4 の公益通報を妨害する行為の禁止とその他の点について一言述べます。従前の議論で、私は通報妨害を禁止することについての明文規定を設けるべきだと述べてきました。通報妨害の禁止に違反した場合、罰則を設けるべきという意見から、若干トーンを落としたのですが、その理由としては、不利益取り扱い全般に対して刑事罰を設けるということであれば、あえてここで通報妨害に対する罰則までは要らないと考えたからです。今後、仮に不利益取り扱いについての刑事罰を科す範囲を解雇や懲戒処分に限定するのであれば、通報妨害の禁止については、例えば契約条項に入れることを禁止するなど、何らかの明確性への配慮を工夫した上で、違反した場合には刑事罰を入れる行き方も、雇用者側の労務慣行の配慮は要らないわけですから、一つ考えられるのではないかと思います。

その他の論点として、山本座長から挙げられた家族等の保護をいかに考えるべきかという内容がありました。保護対象には、家族の他に弁護士、NGO 等も挙げられます。EU の公益通報者保護指令と日本の公益通報者保護法の大きな違いは、国からの支援体制、フォローアップ体制が劣る部分であり、この点に問題意識があります。例えば EU では国が通報前の相談窓口を設置することや、通報した後のフォローアップ体制を充実させる取り組み等が求められています。日本ではそのような環境がない以上、たった 1 人で通報をするという不安を抱えている者に対しては、少なくとも専門性の高い弁護士が通報者を代理するといったところまでは、今回の改正では明文化してもよろしいのではないかと思います。特に 1 号通報および 2 号通報についてはそのように考えています。

○山本座長 ありがとうございます。

樋口委員、お願いします。

○樋口委員 罰則関連について簡単に意見を述べます。資料 4 の公益通報を妨害する行為の禁止に関しては、確かに 1 ページの注 1 にあるとおり、何ら事例が存在しないといったことはないと思われそうですが、一方で、立法事実の蓄積はいかなる構成要件を作るか検討する上での土台になるわけです。そのような具体的な立法事実の蓄積がない中で罰則を導入するのは刑事罰の謙抑性の観点から問題があるのではないかと考えます。

民事免責について、今後の議論の蓄積は大いに歓迎されるものです。ただ、刑事免責との関係から述べると、懲戒等の不利益が無効なのか、損害賠償免責なのかといったところまで含めて民事免責の議論を蓄積してもらえると、刑事免責の議論にも極めて有用かと考えます。

○山本座長 ありがとうございます。

他にはいかがですか。

よろしいですか。あるいは、前半の論点に関しても追加的なコメントがあればお願いします。山口委員、お願いします。

○山口委員 その他の論点として、先ほど山本座長からお話がありました。見聞するところでは、最近では複数で通報行為に及ぶケースが増えています。内部告発者の皆さんは精神的に疲弊するため、3人、4人で共同して内部告発を行い、そのことによって精神的な疲弊を免れるというケースがかなり多く見られます。弁護士が共同代理人という形で入ることもありますが、例えば代理人が入らない場合は、3人、4人の通報者が、内部告発の行動をそれぞれが分担し、証拠を集める、名前を出す、後方支援をする、ヒアリング調査の時点になって新たに協力をする等、さまざまな形で内部通報・内部告発を支援します。果たして、その協力者は皆が保護されるのだろうかという思いもあります。何となく公益通報者保護法の通報者は1人での通報を想定しているように見えますが、最近では共同通報で10人、20人というケースもあるわけです。その一人一人に保護要件が適用されるのか否かという点が分かりづらい印象を持ちました。

第3回検討会か第4回検討会の際に、その辺りを定義の中に入れてもらえないだろうかという提案をしました。資料収集・持ち出し行為、調査段階になって新たに調査をする主体に協力する人、新たな証拠を提出する人は公益通報者ではないかもしれないが、公益通報者と同じような保護が必要なのではないでしょうか。実務に携わっていると経験するところがあり、そのような問題意識を覚えます。私は勝手にそのような協力者を『準公益通報者』と呼んでいます。共同通報者や資料収集・持ち出し行為をする人、一度、通報が受理された後の協力者等についても、併せて公益通報の保護対象として保護される規定も必要なのではないかと感じています。

○山本座長 ありがとうございます。

ご指摘の点は通報者の範囲の問題になるかと思います。複数人の共同通報であっても、それぞれが通報者の要件を満たしていれば、保護されると考えられますが、それのみでは保護が及ばないケースも出てくるのでしょうか。

○安達企画官 山口委員に質問です。通報者を支援した人が事業者側から見えるのか否か、あるいは、不利益取り扱いの立法事実的なものがあるのか否かという点はいかがですか。

○山口委員 既に通報が行われ、調査の段階でいろいろとヒアリングの対象になる中で、最初は名前を出したくないと考えるが、途中から何らかの証拠を提出する際に、しっかりと実名を出して提出するケースもあります。ただ、通報者には当たらないだろうとも思います。例えば共同で通報をしている人たち皆を個別に見ていき、公益通報者保護法上の通報者の要件に該当すればよいのですが、いわゆる協力者にとどまる人たちも当然ながら出てきま

す。通報、調査、是正まで持っていく上では多くの時間を要するため、さまざまな支援をする人も出てきます。途中で協力者の実名が分かるケースもあると考えられます。

労働契約法の16条、民法の2条や90条等、一般法理で民事上は保護されることがあるのかと思うのですが、この議論はそもそも公益通報者保護法の範囲で何か検討されるものなのか、あるいはその範囲外なのかといった辺りが分かりづらいというイメージを持ちました。

○山本座長 ありがとうございます。

事務局側で追加して質問すべきことや確認しておいたほうがよいことはありますか。

○安達企画官 裁判例の事例等も収集して提示をしている中で、支援する方と事業者との間で訴訟になっているようなケースは見当たりませんでした。その辺りについてはまずは実態を把握していく必要があると強く認識しました。

<<3. 閉会>>

○山本座長 時間が来ましたので、本日の議論は以上とします。資料6に関しては特に意見がなかったと思います。前半で、刑事罰の対象範囲をどこまでにするかという議論や、立証責任の転換の範囲、折衷的・中間的な解決がないかといった議論がありましたが、資料6で説明があったように、今回はかなりの部分で刑事罰を導入することが前提になっています。あるいは他の点でも、今までの公益通報者保護法のレベルを相当程度アップすることが前提になっています。その上でさらにどこまでアップできるかを議論している状況にあります。資料6でお示しした内容をぜひ確認いただければと考えています。

以上で第7回公益通報者保護制度検討会を閉会します。

(了)