

第12条（公益通報対応業務従事者の義務）

（公益通報対応業務従事者の義務）

第十二条 公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者は、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはならない。

1 本条の概要

本条は、公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者は、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させる事項を漏らしてはならない旨を規定するものである。

2 本条の趣旨

原始法は、主として公益通報者を保護するための民事ルールを規定しているため、公益通報者と労働契約関係にある事業者による解雇の無効や不利益な取扱いの禁止を規定していた。そのため、事業者内部の各担当者といった公益通報者と労働契約関係にない者については規定が設けられておらず、担当者による公益通報者に関する情報の漏えいについても規定が設けられていなかった。

この点、公益通報者が誰であるかが知られると、公益通報者が不利益な取扱いを受ける可能性が生じるとともに、公益通報者であると特定されること自体が公益通報者を不安にさせることとなり、そのために1号通報を躊躇させ、法令遵守を図る機会が失われることにつながる。

法第11条の規定により、事業者に対し公益通報者に関する情報の漏えい防止も一内容とする事業者がとるべき措置を義務付けることとしているものの、事業者による個々の担当者に対する周知、研修等による実効性確保では限界がある。

そこで、改正法により、公益通報対応業務に関して知り得た公益通報者に関する情報、具体的には公益通報者を特定させる事項の漏えい防止を確実に担保するため、公益通報対応業務従事者及び当該従事者であった者である個々の担当者に対し当該事項の漏えいを禁止する旨が規定されたものである。

3 本条の解釈

(1) 主体

法第11条第2項の規定により事業者が整備する、1号通報に対応する体制において、公益通報対応業務従事者は、部署間横断的に1号通報を受け付けることにより、事業者内部に潜在している重大な通報対象事実を掘り起こすとともに、業務執行部門から一定の独立性を確保して対処す

ることにより、調査・是正措置を適切に行うことが求められるものである。このような立場にある公益通報対応業務従事者及び当該従事者であった者が、公益通報対応業務に関して知り得た公益通報者を特定させる事項を漏えいした場合は、従業員が公益通報対応業務従事者に対する1号通報を躊躇し、法令遵守を図る機会が失われることにつながる。

ところで、法第11条第1項の規定は、公益通報対応業務従事者以外の者（以下「非公益通報対応業務従事者」という。）が公益通報対応業務に従事することを禁止するものではないため、従業員が（非公益通報対応業務従事者である）身近な上司や同僚等に不正行為について告げた場合であっても、（当該不正行為の是正を求める意思の有無にかかわらず、）1号通報の要件を満たせば、当該従業員は公益通報者として保護されることとなる。

しかしながら、事業者により特に定められ、常に従業員から1号通報を受ける可能性があるとの意識を有することとなる公益通報対応業務従事者とは異なり、非公益通報対応業務従事者については、通常業務における報告、連絡、相談等の一環として不正行為を認知する可能性があり、かつ、1号通報に該当する場合において、結果的に公益通報対応業務に従事したこととなるにとどまるものである。もとより、非公益通報対応業務従事者が公益通報対応業務に関して知り得た公益通報者を特定させる事項を漏えいした場合についても、1号通報を躊躇させるおそれがあることは否定できないものの、当該漏えいを刑事罰の対象とした場合は、部下や同僚等からの報告、連絡、相談等の内容を第三者と共有することに萎縮効果が生じ、通常業務の実施に支障が生ずるおそれがある。

そこで、法第12条の規定により義務を課す者については、公益通報対応業務従事者及び当該従事者であった者に限定することとされた。なお、非公益通報対応業務従事者による公益通報者を特定させる事項の漏えいについては、法第11条第2項の規定による事業者の措置として懲戒その他適当な措置の対象とする旨の内規を定めさせること等により、その防止を図るものとされた。

（2） 客体

「公益通報対応業務に関して知り得た事項」については、公益通報対応業務を実施することにより知ることができた事項を意味するものであり、公益通報対応業務とは無関係に知ることができた事項（例えば、社員食堂等でたまたま見聞いた事項等）は該当しない。

「公益通報者を特定させるもの」については、当該事項を知った者（その者を通じて知った者を含む。）において、公益通報をした人物が誰であるかを認識することができる事項を意味し、「認識」とは刑罰法規の明確性の観点から、公益通報者を排他的に認識できることを指す。

公益通報者の氏名、社員番号等のように当該人物に固有の事項だけでなく、例えば、通報対象事実が生じた部門に女性従業員が1人しかいない場合は、性別のみでも「公益通報者を特定させるもの」に該当する。

公益通報の内容についても、例えば、直接の担当者である公益通報者以外に知り得ない事項で

ある場合は、「公益通報者を特定させるもの」に該当する。

他方、例えば、当該人物の氏名等を含む情報を伝えた場合であっても、公益通報があったことを伝えていなければ、公益通報と当該人物を結び付けて認識することができないため、当該情報は「公益通報者を特定させるもの」に該当しない。

○ 「業務に関して知り得た」の解釈

〔参考〕大塚仁・河上和雄・中山善房・古田佑紀『大コンメンタール刑法〈第3版〉』（青林書院・2014年）369頁

刑法（明治40年法律第45号）第134条第1項に規定する「その業務上取り扱ったことについて知り得た」について、「秘密は、Iで述べた本条の主体が、その業務上取り扱った事項について知り得た人の秘密でなければならない。業務と無関係に知り得た事項、例えば、隣家や飲食店等でたまたま見聞した事項はこれを漏らしても本罪を構成しない。」。

〔参考〕刑法（明治40年法律第45号）

（秘密漏示）

第百三十四条 医師、薬剤師、医薬品販売業者、助産師、弁護士、弁護人、公証人又はこれらの職にあった者が、正当な理由がないのに、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、六月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

(3) 行為

「漏らす」とは、一般に知られていない事実を一般に知らしめること、又は知らしめるおそれのある行為をすることをいう。その漏らす方法については、文書であると口頭であるとを問わず、また、積極的な行為（すなわち作為）であると、漏えいの黙認（すなわち不作為）であるとを問わない。さらに、公益通報者を特定させる事項を漏らす対象は、不特定多数の人々である場合はもちろん、特定の人を対象とした場合であっても、その者を通じて広く流布されるおそれがある以上、漏えいに該当することになる。

よって、上司、同僚等の他の労働者に知らせること等も、「漏らす」に該当することとなる。

○ 「漏らす」の解釈

〔参考〕森園幸男・吉田耕三・尾西雅博編『逐条解説国家公務員法〈全訂版〉』（学陽書房・2015年）880頁

国家公務員法（昭和22年法律第120号）第100条第1項に規定する「漏らす」ことについて、「秘密である事実を一般に知らしめること、または知らしめるおそれのある行為をすることをいう。その漏らす方法については、文書であると口頭であるとを問わず、また、積極的な行為、すなわち作為であると漏えいの黙認、すなわち不作為であるとを問わない。さらに、秘密を漏らす対象は、不特定多数の人びとである場合はもちろん、特定の人を対象とした場合であっても、その者を通じて広く流布されるおそれがある以上、漏えいに該当することになる。」

〔参考〕国家公務員法（昭和22年法律第120号）

（秘密を守る義務）

第百条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

②～⑤ （略）

(4) 「正当な理由」

「正当な理由」とは、「公益通報者を特定させる事項」を漏らす行為に違法性がないと考えられる場合を意味し、例えば、公益通報者本人の同意がある場合や法令に基づく場合が該当する。また、調査等に必要である範囲の公益通報対応業務従事者間で情報共有する場合も、「正当な理由」に該当する。

さらに、調査・是正措置の実施に際し、非公益通報対応業務従事者（例えば、通報対象事実に係る業務執行部門の関係者等）に対し公益通報があったことも含めて公益通報者を特定させる事項を伝えなければ、調査・是正措置を実施することができない場合も、「正当な理由」に該当する。例えば、ハラスメント事案において刑法犯等に該当する行為が行われたため、当該ハラスメント事案の通報が公益通報に該当する場合等において、公益通報者が通報対象事実に関する被害者と同一人物である等のために、調査等を進める上で、公益通報者の排他的な特定を避けることが著しく困難であり、当該調査等が法令違反の是正等に当たってやむを得ないものである場合には、「正当な理由」が認められるといえる。

なお、非公益通報対応業務従事者に、公益通報があったことは伝えずに、公益通報者の氏名等を含む情報を提供して調査を依頼する場合は、上記（2）のとおり、そもそも公益通報者を特定させる事項を漏らしたことはない。