

# 公益通報者保護制度 検討会報告書を 踏まえた公益通報者 保護法改正の動向



大江橋法律事務所 パートナー弁護士  
土屋 佑貴

▶ PROFILE

yuki.tsuchiya@ohehashi.com

## 第1 はじめにー公益通報者保護法改正の背景・動向ー

令和6年12月27日、消費者庁に設置された公益通報者保護制度検討会(以下「本検討会」といいます。)より、「公益通報者保護制度検討会報告書ー制度の実効性向上による国民生活の安心と安全の確保に向けてー」(以下「本報告書」といいます。)が公表されました。

常用労働者が300名を超える事業者に対して内部公益通報対応体制整備義務(以下「体制整備義務」といいます。)を課すなどの抜本的な改正が行われた現在の公益通報者保護法(以下「現行法」といいます。)が令和4年6月1日に施行されて以降、株式会社ビッグモーター(当時)における内部通報の不適切な取扱い、昨年来、世間の耳目を集めている兵庫県知事に対する告発文書を巡る対応など、公益通報者保護法を踏まえた事業者等の通報対応が注目されることが増えてきています。これに伴い、消費者庁も事業者に対して積極的に公益通報者保護法に基づく是正指導(助言、指導及び勧告)を行っています<sup>注)1</sup>。

また、本報告書においても、「国連ビジネスと人権の作業部会」が令和6年5月に公表した訪日調査報告書が日本に対して通報者保護をさらに強化することを勧告し、令和元年12月に施行されたEU公益通報者保護指令や同年6月のG20大阪サミットで採択された「効果的な公益通報者保護のためのハイレベル原則」が各国に対して公益通報を理由として不利益な取扱いを行った者に対する制裁に関する国内法の制定

等を求めているといった国際的な動向や、公益通報者の保護や事業者の体制整備とその実効性に関して引き続き課題が多い状況を踏まえて、公益通報者保護制度の見直しの必要性が指摘されているところです。

このような背景の下、本検討会においては、現在の公益通報者保護制度の課題と対応に関する検討・議論が行われ、令和7年3月4日、本報告書を踏まえた公益通報者保護法の改正法案(以下「本改正法案」といいます。)が閣議決定され、国会に提出されました。

そこで、本稿では、本報告書の内容を概説するとともに、本報告書を踏まえた公益通報者保護法の改正の動向、今般の改正が実務に与える影響について解説します。

**注)1** 令和5年度24件(消費者庁「公益通報者保護法に基づく是正指導の件数について」  
([https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistleblower\\_protection\\_system/detail/private/assets/private\\_240415\\_0001.pdf](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/detail/private/assets/private_240415_0001.pdf))

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 第2 本報告書で示された個別論点

本検討会においては現在の公益通報者保護制度の課題と対応について検討・議論がなされ、本報告書では、その検討・議論の内容を以下の各論点に整理して取りまとめられています。

### 1. 事業者における体制整備の徹底と実効性の向上

- (1) 従事者指定義務の違反事業者への対応
- (2) 体制整備の実効性向上のための対応
- (3) 体制整備義務の対象となる事業者の範囲拡大

### 2. 公益通報を阻害する要因への対処

- (1) 公益通報者を探索する行為の禁止
- (2) 公益通報を妨害する行為の禁止
- (3) 公益通報のために必要な資料収集・持出し行為の免責
- (4) 公益通報の刑事免責
- (5) 濫用的通報者への対応

### 3. 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済

- (1) 不利益な取扱いの抑止
- (2) 不利益な取扱いからの救済
- (3) 不利益な取扱いの範囲の明確化

### 4. その他の論点

- (1) 通報主体や保護される者の範囲拡大
- (2) 通報対象事実の範囲の見直し
- (3) 権限のある行政機関に対する公益通報(2号通報)の保護要件の緩和

本稿においては、これらの個別論点の中から、実務上の影響が大きいと考えられる特に重要な事項を中心に解説します。

**注)2** 本報告書では、これらの個別論点への【対応】として、①「法律で周知義務を明示すべき」、「規定を設けるべき」、②「引き続き検討すべき」、「今後…見直しを検討すべき」といった表現が用いられ、①公益通報者保護法の改正により新たに規定を設けること、②本改正法案への規定を見送ることがそれぞれ示唆されています(①については、令和7年3月4日に国会に提出された本改正法案にも盛り込まれています)。

## 第3 本報告書で示された個別論点の内容<sup>注)2</sup>

### 1 事業者における体制整備の徹底と実効性の向上

#### (1) 従事者指定義務の違反事業者への対応

##### 【改正(公益通報者保護法)】

▶消費者庁の行政措置権限を強化すべき

- 立入検査権や勧告に従わない場合の命令権
- 是正すべき旨の命令を行っても違反が是正されない場合における刑事罰

現行法11条1項は、常用労働者が300名を超える事業者に対して、内部からの公益通報を受け付け、調査をし、その是正に必要な措置をとる業務に従事する者(以下「従事者」といいます。)を定めることを義務付けています(以下「従事者指定義務」といいます)。

しかしながら、現行法においては従事者指定義務に違反した事業者に対する刑事罰は設けられておらず、実態としても従事者指定義務の履行が徹底されていない状況がみられます。そこで、本報告書においては、従事者指定義務の違反事業者に対する行政措置権限の強化が提言されました。

かかる提言により、現行法の報告徴求、助言・指導、勧告、勧告に従わない場合の公表に加えて(現行法15条、16条)、本改正法案において、行政措置権限として従事者指定義務に違反する事業者に対する立入検査権が新設され(本改正法案16条)、勧告に従わない場合、報告懈怠・虚偽報告、検査

そこで、本稿においては、①について【改正(公益通報者保護法)】【改正(法定指針)】、②について【見送り】と表記しています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

拒否の場合に個人・事業者に対して30万円以下の罰金を科す規定が設けられました(本改正法案21条、23条)。

また、本報告書においても言及されているとおり、当該行政措置権限の新設によって、これまで現行法上の「公益通報」に該当しなかった従事者指定義務違反の事実に関する通報が、「公益通報」に該当することになります<sup>注3</sup>。

そのため、従事者指定義務違反に関する内部通報・外部通報(内部告発)も増加することが想定され、従事者指定義務違反の事実が発覚した場合の事業者のリスクも格段に高まることとなります。各事業者においては、改めて自社における従事者指定義務違反の履行状況を点検し、必要に応じて改善していくことが重要です。

## (2) 体制整備の実効性向上のための対応

### 【改正(公益通報者保護法)】

▶事業者が整備した公益通報への対応体制について法律で周知義務を明示すべき

### 【改正(法定指針)】

▶周知事項の具体的内容として以下の措置等を法定指針で具体的に規定すべき

- ① 部門横断的な内部通報窓口の設置(連絡先や連絡方法等を含む)
- ② 調査における利益相反の排除の措置
- ③ 是正措置等の通知に関する措置
- ④ 不利益な取扱いの防止に関する措置
- ⑤ 範囲外共有の防止に関する措置等

「公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」(令和3年8月20日内閣府告示第

**注3** 「公益通報」に該当するためには、通報対象事実が、所定の法律における(i)犯罪行為の事実、(ii)過料の理由とされている事実、(iii)処分違反が(i)(ii)に該当する事実であることが必要とされています(現行法2条3項1号)。現行法上、従事者指定義務違反の事実はそのいずれの事実にも該当しないところ、上記提言どおりの改正がなされれば(iii)に該当することになります。

118号)(以下「法定指針」といいます。)においては、労働者等及び役員並びに退職者に対する公益通報者保護法及び内部公益通報対応体制の教育・周知が定められていますが(法定指針第4の3(1)イ)、依然として内部通報窓口の認知が十分でない現状が存在することを受け、内部通報制度の実効性を高めるために上記提言がなされました。

かかる提言により、本改正法案において内部公益通報対応体制の周知義務に関する規定が新設されました(本改正法案11条)。法定指針においても周知事項の具体的内容が明記されることが想定されます。

## (3) 体制整備義務の対象となる事業者の範囲拡大

### 【見送り】

▶体制整備義務の対象となる事業者の常時使用労働者数を100名超300名以下へ拡大

現行法11条3項は、常用労働者が300名以下の事業者については、従事者指定義務及び体制整備義務を努力義務に留めています。

これに対して、従事者指定義務及び体制整備義務を負う事業者の範囲を拡大すべきとの意見がありましたが、かかる提言により、当面の間は、常用労働者が300名を超える事業者のみが従事者指定義務及び体制整備義務を負う建付けが維持されることとなりました。

## 2 公益通報を阻害する要因への対処

### (1) 公益通報者を探索する行為の禁止

### 【改正(公益通報者保護法)】

▶正当な理由なく公益通報者を特定することを目的とする行為を禁止する規定を設けるべき

### 【見送り】

▶公益通報者の探索行為に対する罰則規定

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

公益通報者の探索の防止については、内部公益通報対応体制整備の具体的措置として、法定指針にも規定がありますが(第4の2(2)口)、公益通報者の探索行為それ自体は明確に禁止されておらず、本報告書においても、通報者の探索行為をすべきでないことが事業者には十分理解されていない懸念があると指摘されています。冒頭で触れた兵庫県知事に対する告発文書を巡る対応においても、通報者の探索行為の適法性が話題となっている点は記憶に新しいところです。

このような状況を踏まえて、公益通報者の探索行為が行われることを防止することで労働者が公益通報を躊躇する要因を取り除くために上記提言がなされ、本改正法案において、正当な理由がない限り公益通報者の探索行為を禁止する規定が設けられました(本改正法案11条の3)。

この点、いかなる行為が探索行為に該当してしまうのかは通報対応を行う事業者にとって重大な関心事になると思いますが、本報告書においては、例えば、通報された違法行為の事実関係について調査するために、社内外の関係者にヒアリングやアンケートを実施したり、関係資料を収集・閲覧したりすること自体は、「公益通報者を特定することを目的とする行為」に該当しないものとされています。

さらに、「正当な理由」についても、本報告書では、「通報者がどの部署に所属し、どのような局面で不正を認識したのか等を特定した上でなければ、通報内容の信憑性や具体性に疑義があり、必要性の高い調査が実施できない場合に従事者が通報者に対して詳細な情報を問う行為」がこれに該当するものとして例示されています。他方で、「正当な理由」として解釈で認められる範囲は限定的な場合に留めるべきとされています。

そのため、公益通報対応業務に従事するにあたっては、結果的に通報者の探索行為となっていないか、「正当な理由」が認められる場面なのかどうかについて、これまで以上に留意することが実務上必要となります。

また、公益通報者の探索行為を罰則の対象とすることは見送られることとなりましたが、公益通報者を探索する目的で、従事者から公益通報者を特定させる情報を聞き出すことは、従事者の守秘義務違反の教唆犯として刑事罰の対象となり得ますので注意が必要です。

## (2) 公益通報を妨害する行為の禁止

### 【改正(公益通報者保護法)】

▶事業者が正当な理由なく労働者等に公益通報をしないことを約束させるなどの公益通報を妨害する行為を禁止し、これに反する契約締結等の法律行為を無効とすべき

### 【見送り】

▶公益通報を妨害する行為に対する罰則規定

現行法においては、公益通報を妨害する行為を禁止する規定はありませんが、公益通報を妨害する行為は現行法の趣旨に大きく反する行為であること、主要先進国(アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、韓国など)においては、通報妨害行為を禁止し、通報を妨害する合意等を無効とする規定が存在することを踏まえて、上記提言がなされました。

かかる提言により、本改正法案において、正当な理由がない限り公益通報を妨害する行為を禁止し、これに違反する合意等の法律行為を無効とする規定が設けられました(本改正法案11条の2)。

本検討会においては、公益通報の妨害が問題となった事例として、

- 内部通報後に、事業者から「通報内容を第三者に漏らした場合は、懲戒処分とする。」との書面が届いた事例
- 内部通報後に、事業者から、秘密保持の誓約書の作成を条件に内部通報の調査依頼を受け付けると言われた事例

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

が指摘されており<sup>注4</sup>、これらの事例のように行政機関やマスコミ等に対する外部公益通報(内部告発)(2号通報及び3号通報)をしないことを約束させることがないように注意することが必要です。

また、「正当な理由」としては、独占禁止法に基づくりニエンシー制度について(独占禁止法7条の4、7条の5)、外部に情報が漏えいすることにより同制度の適用を受けられなくなる可能性がある場合(独占禁止法7条の6第6号)などが例示されていますが、同時に「正当な理由」として解釈で認められる範囲は限定的な場合に留めるべきとされていますので、この点も注意が必要です。

### (3) 公益通報のために必要な資料収集・持出し行為の免責/ 公益通報の刑事免責/濫用的通報者への対応

#### 【見送り】

- ▶ 公益通報のための資料収集・持出しに関する民事上及び刑事上の免責
- ▶ 公益通報の刑事免責
- ▶ 濫用的通報への対応

上記提言により、公益通報のために必要な資料収集・持出し行為の免責、公益通報の刑事免責、濫用的通報や虚偽通報に対する罰則規定の新設は見送られることとなりました。

もっとも、公益通報者保護法における定めがないことをもって、例えば、公益通報のために必要な資料収集・持出し行為をしたことを理由とする懲戒処分その他の不利益な取扱いが全面的に認められるものではありません。

内部通報のために必要な資料収集・持出し行為の免責については、公益通報者保護法に規定はありませんが、懲戒処分の理由とされた持出し行為が内部通報に付随することなどを踏まえて懲戒処分が無効とされた裁判例も実際に存在します

**注4** 消費者庁「第7回公益通報者保護制度検討会(2024年11月18日)資料4「公益通報を妨害する行為の禁止について」(令和6年11月)。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

(大阪高判令和2年6月19日労判1230号56頁など)。そのため、公益通報者保護法に規定がないことから直ちに公益通報のために必要な資料収集・持出し行為を理由とする懲戒処分等が全て許容されるものではありません。この点は各事業者において内部通報に対する対応を検討する上で依然として注意が必要な事項です。

## 3 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済

### (1) 不利益な取扱いの抑止

#### 【改正(公益通報者保護法)】

- ▶ 禁止規定に違反した事業者及び個人に対して刑事罰を規定すべき
- ▶ 刑事罰の対象となる不利益な取扱いは、労働者に対する解雇及び懲戒処分に限定することが考えられる
- ▶ 法人に対する刑事罰については、法人重課を採用すべき

#### 【見送り】

- ▶ 解雇及び懲戒を除く公益通報を理由とする不利益な取扱い(例えば、不利益な配置転換や嫌がらせ等)に対する罰則規定

現行法5条は、公益通報を理由とする不利益な取扱いを禁止していますが、当該規定への違反に対する刑事罰は設けられていません。しかしながら、このような不利益な取扱いについて、民事裁判を通じて事後的な救済を図る負担は大きく、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ものと本報告書においても指摘されています。そこで、公益通報に対する報復や不正を隠蔽する目的で、不利益な取扱いを行った事業者及びその意思決定に関与した個人に対する厳しい制裁を加えることで、労働者が躊躇せず公益通報をすることができるよう、上記提言がなされました。

かかる提言により、本改正法案において、公益通報を理由

とする解雇及び懲戒処分意思決定に関与した役職員個人に対して6ヶ月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、当該事業者に対して3000万円以下の罰金を科す規定が設けられました(本改正法案21条、23条)。

さらに、本改正法案においては、民間事業者のみならず一般職の国家公務員等についても、公益通報を理由とする不利益な取扱いの禁止が明記され、これに違反して分限免職又は懲戒処分をした者に対して6ヶ月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金を科す規定が設けられています(本改正法案9条、21条、23条)。

このような刑事罰の対象となる個人は、解雇及び懲戒処分の意思決定に関与した役職員と限定されていますが、もし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、意思決定に関与した役職員は、共犯として同様に刑事罰による処罰対象となり得ます。そのため、解雇及び懲戒処分の意思決定に関する直接的な権限を有している役職員に対して、公益通報を理由とする解雇や懲戒処分を唆した役職員も、刑事罰の対象となり得ることに注意が必要です。

## (2) 不利益な取扱いからの救済

### 【改正(公益通報者保護法)】

- ▶ 公益通報を理由とする解雇や懲戒について「公益通報を理由とすること」の立証責任を事業者に転換すべき
- ▶ 立証責任を転換する期間は以下のとおりとすべき
  - ☑ 1号通報(事業者):公益通報をした日から1年以内
  - ☑ 2号通報(行政機関)及び3号通報(報道機関、消費者団体、事業者団体など):事業者が公益通報を知った日から1年以内

### 【見送り】

- ▶ 解雇及び懲戒を除く公益通報を理由とする不利益な取扱いに関する立証責任の転換

### ▶ 生成AIを活用した公益通報該当性の判断の効率化等の公益通報者を支援するための更なる取組み

現行法の下では、労働者が公益通報をしたことを理由に不利益な取扱いを受けた場合、労働者は、民事訴訟において「不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたこと」について立証責任を負うものとされています。

この点について、「事業者が通報以外の事情を不利益な取扱いの理由として主張することが多いこと」、「情報や証拠資料が事業者側に偏していること」から、労働者がこれを立証することは容易ではなく、本報告書においても、この立証責任の重さが、労働者等が公益通報を躊躇する要因の一つになっているものと指摘されています。

このような労働者等の立証責任の負担を軽減させる観点でなされた上記提言により、本改正法案において、公益通報をした日(外部公益通報(2号通報及び3号通報)の場合は事業者が公益通報を知った日)から1年以内になされた解雇や懲戒については、公益通報をしたことを理由としてされたものと推定する(「公益通報を理由とすること」の立証責任が事業者に転換される)規定が設けられました(本改正法案3条)。

事業者の立場からみますと、公益通報をした従業員に対して、公益通報以外を理由として解雇又は懲戒処分を行う必要がある場合であっても、公益通報をした日(外部公益通報(2号通報及び3号通報)の場合は事業者が公益通報を知った日)から1年以内であれば立証責任が転換されることは頭に入れておくことが重要です。そのため、解雇又は懲戒処分の時期を検討すること、また、特に上記期間内に解雇又は懲戒処分を行うこととする場合にはこれまで以上にその理由となる事情及び資料を慎重に収集することがより重要となります。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

### (3) 不利益な取扱いの範囲の明確化

#### 【改正(法定指針)】

- ▶ 配置転換やハラスメント等が禁止される不利益な取扱いに含まれることについて、法定指針で明記することを検討すべき

消費者庁が公表している「公益通報者保護法に基づく指針(令和3年8月20日内閣府告示第118号)の解説」(令和3年10月)においては、「不利益な取扱い」として不利益な配転が例示されていますが、ハラスメントは例示されておらず、現行法及び法定指針において、配置転換やハラスメント等が「不利益な取扱い」に含まれることの記載はありませんでした。

かかる提言により、法定指針において、配置転換やハラスメント等が禁止される不利益な取扱いに含まれることが明記されることが想定されます。

## 4 その他の論点

#### 【改正(公益通報者保護法)】

- ▶ 公益通報の主体にフリーランス(業務委託関係がある場合又は業務委託関係が終了して1年以内)を追加すべき
- ▶ フリーランスに対して、業務委託契約の解除、取引の数量の削減、取引の停止、報酬の減額その他の不利益な取扱いを行うことを禁止すべき

#### 【見送り】

- ▶ フリーランスに対する公益通報をしたことを理由とする取引関係上の不利益な取扱いに関する刑事罰の規定
- ▶ 公益通報の主体への公益通報者の家族、同僚、代理人、支援者、及び退職後1年を超える退職者の追加
- ▶ 通報対象事実を国民の生命、身体、財産その他の利益を保護することを直接の目的とする法律に違反する事実とする限定の除外
- ▶ 公益通報の対象法律を列挙しないネガティブリスト方式

の採用、又は、刑事罰・過料による限定の除外

#### ▶ 2号通報の保護要件の緩和

いわゆるフリーランスが増加しており、令和6年11月1日に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(令和5年法律第25号)によってフリーランスの保護が強化されたことを踏まえ、上記提言がなされています。

かかる提言により、本改正法案において、フリーランス(業務委託関係がある場合又は業務委託関係が終了して1年以内)が公益通報の主体に加えられ、フリーランスに関する不利益な取扱いを禁止する規定が設けられました(本改正法案2条、5条)。

## 第4 おわりに

冒頭でも述べたとおり、本報告書を踏まえて、本年の通常国会において本改正法案が提出されており、法改正が行われた後には、法定指針の改正も行われるものと考えられます。

これらの改正の動向は引き続き注視していく必要があり、実務への影響も大きいものばかりですが、最も留意すべきは、「公益通報に該当しなければ通報者に対して何を行っても良い。」「公益通報者保護法の禁止規定や法定指針の定め違反しなければ、公益通報者に対して何を行っても良い。」ということではないということです。

公益通報者保護法や法定指針は、各規定を遵守していれば法的な責任を負わないという位置付けのものであって、公益通報者保護法で明確に禁止されている行為でなければ、一切の法的な責任が生じないというものではありません。すなわち、公益通報に該当しない通報や公益通報者保護法で明確に禁止されていない行為についても、事業者は不法行為責任その他の法的な責任を負う可能性があることは、過去の複数の裁判例で示されています。例えば、公益通報に該当しない

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

場合であっても、①通報内容が真実であるか、又は真実と信じるに足りる相当な理由であるか、②通報目的が公益性を有するか、③通報の手段・態様が相当であるかといった事情を総合的に考慮して、内部通報が名誉棄損その他の懲戒事由に外形的に該当したとしても懲戒処分を無効と判断する裁判例が複数存在するところです。

このような過去の裁判例、本報告書の検討・議論の背景にある問題意識については、公益通報者保護法において明確に禁止されていない行為であったとしても、リスク管理体制整備義務として事業者に求められる水準として斟酌されることも十分に想定されます。

各事業者においては、法改正の動向に加えてこのような点も十分に踏まえた上で、内部通報制度が「仏作って魂入れず」とならないよう、内部通報制度の整備・運用のアップデートを継続していくことが重要です。本稿がそのような内部通報制度の見直し・改善の一助となれば幸いです。

以上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。