

基礎研 レポート

公益通報者保護法の改正案 不利益処分に刑事罰導入

取締役 保険研究部 研究理事 松澤 登
(03)3512-1866 matuzawa@nli-research.co.jp

1—はじめに

2025年3月4日、公益通報制度を定める公益通報者保護法（以下、「保護法」）の改正案が国会に提出された。公益通報制度とは、たとえば企業において違法な事業行為が行われているときに、一定の要件の下で、従業員等が社内の公益通報窓口や行政、マスコミ等にそのことを公益のために通報することである。公益通報を受けた事業者等は適切に対処を行わなければならない、かつ公益通報をした従業員等に対して解雇等の不利益な取り扱いを行ってはならないとするものである。

この法律は「公益通報者の保護を図る」とともに「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図る」ことをその眼目としている（保護法1条）。企業において違法行為が行われていることについては企業の内部者がその事実を知っていることが多く、内部者による通報が違法行為を是正することに役立つ。ただし、公益通報者の保護が図られないと通報を行うデメリットを公益通報者が負うことになり、制度が有効に機能しないため、法定の要件を満たす公益通報者に関する保護制度が設けられている。

本国会に提出された保護法改正案は2024年12月27日に公表された「公益通報者保護法制度検討会報告書（以下、「報告書」）」に基づくものである。内容は以下の4点である。

- (1) 事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上
- (2) 公益通報者の範囲拡大
- (3) 公益通報を阻害する要因への対処
- (4) 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化

本稿では、現行保護法と改正保護法を比較することで改正内容を確認・検討していく。なお、現行保護法は以下、「現行法」といい、改正保護法は「改正法」ということとする。

ちなみに、兵庫県の知事に対する内部告発が保護法の定める公益通報に該当するかどうかについて

議論があったが、兵庫県の第三者委員会は「該当する」との見解を示した¹。本稿では個別の案件に踏み込むことは行わないが、一つの事例として参考になる。

2——公益通報の基本

1 | 公益通報とは(一部改正)

「公益通報」とは、労働者等が、不正の目的でなく、労働者を雇用する事業者（派遣労働者の派遣先等も含むので、あわせて「役務提供先」という）の事業に従事する役員、従業員等について「通報対象事実」が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、以下の者に通報することをいう（現行法・改正法2条）。

- ①当該役務提供先等、
- ②当該通報対象事実について処分若しくは勧告等をする権限を有する行政機関等、
- ③その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者

簡単に言い直せば、労働者が勤務先の企業等に「通報対象事実（後述）」が生じ、あるいは生じようとする旨を①勤務先、②行政機関、③マスコミ等に通報することを言う。条文にある通り、不正の利益を得るためといった不正の目的がある場合は公益通報に該当しない。また、公益通報を行うことができるのは労働者（アルバイト・パート含む）、派遣労働者、役員、退職者（退職あるいは派遣契約終了後一年以内に限る）である²。

そして、改正法では、労働者同様に事業者に対し弱い立場にあるフリーランスおよび契約終了後1年以内のフリーランスにつき、海外法令を踏まえ³公益通報の保護対象になることとされた（改正法2条1項3号、現行法の3号以降は後ずれ）。

2 | 通報対象事実とは

上記条文にある「通報対象事実」とは、以下に掲げるものである（改正法2条3項）。下記②に下線を付した部分を改正法は追加した。

- ①この法律及び個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律として別表に掲げるものに規定する罪の犯罪行為の事実又はこの法律及び同表に掲げる法律に規定する過料の理由とされている事実
- ②この法律⁴および別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが前号に掲げる事実となる場合における当該処分の理由とされている事実

¹ <https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk19/documents/honnpenn2.pdf> 参照。

² 取引先事業者の従業員、派遣労働者、役員、退職者も含む（現行法2条1項3号・改正法2条1項4号）

³ 公益通報者保護法制度検討会報告書

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/meeting_materials/review_meeting_004/assets/consumer_partnerships_cms205_250109_01.pdf p.31 参照。

⁴ 改正法15条の2第2項（後述）で内閣総理大臣に処分権限が新設されたため追加された。

上述①の文中にある「別表」には、数多くの法律が列挙されており、犯罪行為あるいは各種法律で過料に該当する行為はまず通報対象事実に該当すると考えてよい。

なお、公益通報ハンドブック⁵（以下、「ハンドブック」p34）ではセクハラ・パワハラについて、事業者が対処措置を取るべきとする法律⁶はあるが、過料を課す規定がないため、公益通報の範囲外とする。ただし、セクハラ・パワハラが脅迫や強制わいせつなど犯罪行為に該当するおそれがあれば公益通報に該当するとしている。

しかし、通報窓口を設置した事業者において、セクハラ・パワハラの申出件数が最も多いという実態があり⁷、かつそのような行為が犯罪行為の可能性もあるわけで、実務的にはセクハラ・パワハラを含むものとして労働者保護を図っている事業者が多いと思われる⁸。

3——保護される公益通報の種類

現行法・改正法の最も大事なポイントは公益通報を行った労働者の保護である。労働者の公益通報には上述の通り3種のものがあり、①役務提供先へ通報するもの、②権限を有する行政機関へ通報するもの、③その他の事業者外部へ通報するものがある。それぞれに要件がある。

まずは労働者が保護される公益通報の要件に関して述べる。

1 | 役務提供先へ通報するもの

まず、労働者である公益通報者が、i) 役務提供先に通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると「思料」する場合にあっては、当該役務提供先等に対する内部通報を行うことが、公益通報として保護される（現行法3条1号、改正法3条1項1号）。

このような内部通報の場合は、役務提供先で違法行為が行われた、あるいは行われようとしていると「考えた（＝思料する）」だけで要件を満たす。言い換えると、仮に単なる伝聞に基づくものであっても、通報者にとって確かであると考えられるものであれば、公益通報として保護される。

2 | 権限を有する行政機関へ通報するもの

次に、労働者である公益通報者が、役務提供先にi) 通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合、又はii) 通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると思料し、かつ、一定の事項⁹を記載した書面（電磁式方式含む）を提出する場合において、当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等に対する公益

⁵ 公益通報ハンドブック

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_220705_0001.pdf p11 参照。

⁶ 男女雇用機会均等法および労働施策総合推進法

⁷ 若干古い調査ではあるが、消費者庁が2016年に公表した「民間事業者における内部通報制度の実態調査 報告書」では、窓口寄せられた通報のうち「職場環境を害する行為（パワハラ、セクハラなど）」が55.0%で最も高いとされている。

⁸ セクハラ・パワハラについて専門のハラスメント窓口を設置している企業もあるようである。

⁹ 記載事項として、イ 公益通報者の氏名又は名称及び住所又は居所、ロ 当該通報対象事実の内容、ハ 当該通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する理由、ニ 当該通報対象事実について法令に基づく措置その他適当な措置がとられるべきと思料する理由が挙げられている。

通報を行うことは、公益通報として保護される（現行法3条2号、改正法3条1項2号）。

このように権限を有する行政機関への公益通報は、2つの方法がある。具体的に、一つ目は違法行為が行われた、あるいは行われようとしていると信じるに足りる相当の理由がある場合である。ハンドブック（p10）では、この条件を満たすためには、通報が真実であることを裏付ける証拠や関係者による信用性の高い供述など相当の根拠が必要となるとする。

二つ目は、一つ目のように信ずるに足りる相当の理由はなくとも、一定の事項（脚注9参照）を記載した書面等の提出で権限のある行政機関宛てに公益通報を行うことである。自己の身元を明らかにし、法令の措置要求まで記載させることで、権限を有する行政機関が対処しやすくなり、かつ嫌がらせのような不当な通報が行われることを一定抑止できるものと考えられる。

3 | その他の事業者外部へ通報するもの

その他の事業者外部とは、「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者」とされている（現行法・改正法2条1項）。ハンドブック（p9）によれば、マスコミや消費者団体、周辺住民などが含まれる。

そして、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合に、その他事業者外部に通報したことが、公益通報として保護される（現行法3条3号、改正法3条1項3号）。

上記2 | と同様、通報対象事実があると考えするのに相当の理由があるとともに、下記6つのうち、いずれかの事情があることが必要である（現行法3条1号、改正法3条3項1号）。

- イ) 役務提供者又は行政機関に公益通報をすれば、不利益な取り扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合
- ロ) 役務提供者への通報をすれば、証拠の隠滅、偽造、変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合
- ハ) 役務提供者への通報をすれば、役務提供者が公益通報者について知りえた事実を、公益通報者を特定させるものと知りながら、正当な理由がなくて漏らすと信ずるに足りる相当の理由がある場合
- ニ) 役務提供者が、役務提供者又は行政機関に公益通報しないことを正当な理由がなくて要求された場合
- ホ) 書面により役務提供者に公益通報して20日経過しても調査を行う通知がない場合、または調査が正当な理由がなく行われない場合
- ヘ) 個人の生命・身体に対する危害、財産に対する損害が発生し、または発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合

すなわち、役務提供先に通報しても握りつぶされたり、通報者が不利益を被ったりする可能性が高い場合などはマスコミ等への通報も保護されるということである。なお、上記ニ) に関して、公益通報は匿名でも行うことができる。ただし、匿名で行った場合には上記ニ) で述べる、調査を行っていない旨の通知を受け取ることができないことになる。

4—労働者に対する不利益取り扱いの禁止

1 | 現行法における不利益取扱の禁止とその評価

現行法3条柱書は、同法3条1号～3号に掲げる公益通報を行ったことを理由とした、事業者による労働者の解雇を無効とする。また、事業者が使用または使用していた労働者に対して、降格、減給、退職金の不支給その他不利益な取扱いをしてはならない（現行法5条1項）としている。なお、解雇は民事上無効である一方、解雇以外の不利益取扱いをした場合の民事的救済および事業者へのペナルティは条文上存在しない。ただし民事的救済は民法等を通じて求めることは可能である¹⁰。

この点、報告書（p19）では、「近年の裁判例においても、労働者に対する不利益な取扱いが不正行為を通報したことに対する制裁を目的としたものと認定した事案がある」とし、「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」とする。結論として、改正法は公益通報を理由とした労働者へ不利益取扱いをした事業者に対する刑事罰を導入することとした。かわりに刑事罰の対象行為の明確化の観点から、差別的取扱の範囲を現行法よりも限定することとした（内容は次項）。

2 | 改正法における不利益取扱の禁止

現行法3条1項柱書において、公益通報を行ったことを理由とした「解雇は無効とする」とあるところを、改正法3条1項では現行法5条（不利益取扱いの禁止）を取込み（現行法5条は削除）、「解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」とした。そして改正法3条2項、3項を新設した。

改正法3条2項は同条1項の「不利益取扱い」を定義し、「解雇」と「懲戒処分（就業規則で定められたものに限定）」のみを含む（併せて「解雇等特定不利益取扱い」という）ものとし、これらは無効であるとした。また、改正法3条3項は「解雇等特定不利益取扱い」が公益通報の日から一年以内に行われた場合は、公益通報を理由として行われたものと推定¹¹することとした。

そのうえで、改正法3条1項に違反して労働者の解雇等特定不利益取扱いをしたときは、実行者に6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金を科す（改正法22条1項）こととされた。この規定には両罰規定があり、実行者が個人事業主の従業者である場合は、個人事業主に30万円以下の罰金が科される（改正法23条1項柱書）。また、実行者が法人の役職員である場合には法人に3000万円以下の罰金が科される（23条1項1号）。

注意すべきは刑事罰を科すことにより、不利益取扱いが懲戒処分に限定されたため、制裁的な色があるものであっても部署異動などが改正法上は含まれなくなったことである。

5—その他の者の保護

1 | 派遣労働者

¹⁰ ただし、労働者側からの民事上の対応として、人事権の濫用を理由とする損害賠償請求を提起することが可能（配転命令についてオリンパス事件控訴審判決平成23年8月31日参照）。

¹¹ この結果、この期間内における不利益処分が公益通報に基づくものではないという立証責任が事業者に課せられる。

派遣労働者が保護される公益通報は上述の労働者の3つの方法と同じである。今回の改正では、現行法4条にある派遣労働者についての派遣契約解除の無効と、現行法5条2項にある派遣労働者の交代等の不利益取扱い禁止が、改正法4条にまとめられただけである。

なお、派遣先からの派遣契約の解除や派遣労働者の交代は、派遣元との労働契約の解除を意味するものではない（労働契約は継続する）¹²ので、刑事罰は科せられないこととなっている。

2 | 役員

現行法5条3項・改正法6条1項において、役員については、所定(下記に記載)の公益通報を行ったことを理由とする報酬の減額その他不利益な取扱い(解任を除く)をしてはならないとする。また、所定の公益通報を行ったことを理由に解任された場合は解任によって生じた損害の賠償を求めることができる(現行法6条・改正法6条2項)。

保護される公益通報は以下の通りである(現行法6条1号~3号・改正法6条1項1号~3号)。

一) 事業者に通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合における役員提供者に対する公益通報(1号)：労働者と同じ。

二) 以下の場合であって、当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等に対する公益通報(2号)

イ) 調査是正措置をとることに努めたにもかかわらず、なお当該通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合：労働者と同様の規定であるが、役員は自身で是正権限を有していることから、是正措置をとることに努めたことを要することとされている。

ロ) 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、生命・身体に対する危害又は個人の財産に対する損害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合：このようなケースに関しては、労働者はその他の事業者外部に公益通報する場合に限定されている(現行法・改正法3条1項3号へ)が、役員は権限のある行政機関に対しても公益通報が可能である。なお、他の項目と異なり、役員の是正努力は通報要件に含まれていない。

三) その者に対し通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報(3号)

イ) 調査是正措置をとることに努めたにもかかわらず、なお当該通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ次のいずれかに該当する場合。

①自身が不利益を受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合

②証拠隠滅、偽造、変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合、

③役員提供先又は行政機関に公益通報をしないよう正当な理由なく要求された場合

これらは労働者に関するものと同様の規定であるが、役員の場合は、自身で調査是正措置をとることを努めたことという要件が追加されている。

¹² 前掲注3・報告書 p22 の注 37 参照。

ロ)上記二)ロ)と同じ。

なお、労働者で認められている、違法行為があることを信ずるに足りる相当の理由はなくとも、一定の事項(脚注9参照)を記載した書面等の提出をすることによる行政機関に対する公益通報(上記現行法3条2号・改正法3条1項2号)は役員には認められていない。これは役員には一般に自身に調査権限があるため、このような方法を認める必要がないからと考えられる。また、役務提供者が通報者を特定する情報を漏らすおそれのある場合におけるその他の事業者外部への公益通報(上記現行法3条3号ハ・改正法3条1項3号ハ)は役員には認められていない。

3 | 役員の不利益取扱いに関する議論

役員について、会社はその理由を問わず、株主総会でいつでも解任することができる。ただし、正当な理由がない場合、取締役は会社に対して損害賠償請求ができるとされている(会社法339条1項、2項)。

報告書(p21)では、このように役員の地位を定める会社法自体において、正当な理由のない解任に会社の民事責任しか定めていないことを前提とすると、改正法で解任およびそれよりも軽度な不利益取扱いに刑事罰を科すこととするのは難しいとの結論に至った。そのため、役員の場合は労働者と異なり、不利益取扱いに刑事罰は科せられていない。

ただし、留意すべきは使用人兼務取締役(たとえば取締役企画部長など)についてである。この場合、労働者としての側面を持ち、労働者として扱われるのか役員として扱われるのかは条文上判然としない。このあたり筆者の知る限りにおいては、従業員に格上の部長職であることを示すために役員兼務させているだけであったり、取締役就任によって従来の雇用契約から一年更新の使用人契約(雇用契約とは限らない)に移行させたりするなど、人事制度は各社で様々である。いずれにせよ各社の実態を踏まえて、労働者として扱うか、役員として扱うかを定めることになろう。

なお、条文が5条3項と6条にまたがっていたのが改正法では6条1項、2項に改定された。内容には現行法からは変更がない。不利益処分の範囲も現行法を引き継いでいるため、幅広く不利益処分が禁止されている(改正法6条1項)。

4 | フリーランス(新設)

改正法で新たに追加されたのが特定受託業務従事者¹³(フリーランス)である。業務委託を受けたフリーランスあるいは過去1年以内に業務委託を受けていたフリーランスが対象となる(改正法2条1項3号)。

フリーランスも労働者のところで述べた3種の公益通報を行ったことを理由にした契約解除等の不利益取扱いは禁止される(改正法5条)。ただし、不利益取扱いに関する罰則はない。

6——事業者がとるべき措置・行政の権限の充実

¹³ 定義は「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」2条参照。

1 | 公益通報対応業務(改正・新設)

現行法・改正法 11 条 1 項は事業者が公益通報を自社で受け取った場合において、事実調査をし、是正に必要な措置に従事する者（公益通報対応業務従事者）を定めておく必要がある¹⁴。

本条に関連して、改正法では、公益通報対応業務従事者を定めていない事業者に対して、内閣総理大臣¹⁵は従事者を定めるよう勧告を出すことができる(改正法 15 条の 2 第 1 項)こととされた。そして、事業者が正当な理由なく、勧告に従わなかった場合には必要な措置を命ずることができる(同条 2 項)。さらにこの命令に従わなかった場合、従わなかった責任者（実行者）に対して 30 万円以下の罰金が科される（改正法 21 条 2 項 1 号）。これは、現行法下で、実態として公益通報対応業務従事者を定めていない事業者が一定程度存在することを反映したものである¹⁶。なお、改正法 21 条 2 項 1 号には両罰規定があり、実行者の勤務先の個人または法人には同額（30 万円）の罰金が科される（改正法 24 条 1 項 2 号）。

また、現行法・改正法 11 条 2 項により、公益通報者の保護や各種利益の保護にかかわる法令の遵守を図るため必要な体制の整備を行わなければならない。なお、改正法 11 条 2 項では自社の公益通報制度の「労働者に対する周知」が行うべき措置として新たに追加された。

これは内部通報制度や窓口の認知度が低く、かつ内部通報制度の存在を知ったことがきっかけで公益通報を行ったとの意見が多かったというアンケート結果を踏まえて、公益通報を促進するために労働者等への周知徹底を求めることとしたものである¹⁷。

2 | 公益通報を阻害する要因への対処(新設)

本項で取り上げる 2 つの条文は改正法で新規に追加されたものである。

- (1) 事業者は、労働者等に対して、正当な理由なく、公益通報をしない旨の合意を求めること、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすることを告げることその他の行為によって公益通報を妨げてはならない(改正法 11 条の 2 第 1 項)。これに違反してされた合意その他の法律行為は無効とする(同条 2 項)。

報告書 (p10) によれば、このような規定は比較法的にも先進国で導入されている例が多く、この規定のない現行法では公益通報を躊躇させるおそれがあるとして導入されたものである。なお、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に関する調査や是正に向けた適切な対応を行っている場合に、労働者等に対して、当該法令違反の事実を事業者外部に口外しないように求めることなどが考えられる」とされている。確かに会社として違反疑惑事実を把握しており、調査を進めている際に、調査事実の一面だけ切り取ったような発言を社外でされることは会社による調査にも支障が出るおそれがあるだろう。ただ、報告書自体が述べている通り、隠蔽と捉えられないように限定的な場合にとどめるべきと考えられる。

- (2) 事業者は、正当な理由なく、公益通報者である旨を明らかにすることを要求することその他の公益

¹⁴ なお、従業員 300 名以下の事業者においては、公益通報対応業務従事者を定めることは努力義務とされている（現行法・改正法 11 条 3 項）。そのため本文でいうところの勧告・命令は 300 名超の事業者に限定される。

¹⁵ 内閣総理大臣の権限は消費者庁長官に権限が委任される（現行法・改正法 19 条）。

¹⁶ 前掲注 3 報告書 p8 参照。

¹⁷ 前掲注 3 報告書 p9 参照。

通報者を特定することを目的とする行為をしてはならない(改正法 11 条の 3)。

報告書 (p11) によれば、このような行為は「公益通報者自身が脅威に感じることはもちろん、公益通報を行うことを検討している他の労働者を委縮させるなどの悪影響」があるとされ、改正法では禁止することとされた。ちなみに、違反行為に刑事罰は科されていない。ここで正当な理由のある場合として、報告書 (p12) では、公益通報者に詳細な情報を聴かなければ、通報事実について必要な調査が実施できないときが挙げられている。

3 | 行政の権限の充実(新設・一部改正)¹⁸

事業者が公益通報対応業務従事者を定めないときの内閣総理大臣の権限 (改正 15 条の 2) については上述した (上記 6 の 1)。

このほか、内閣総理大臣は事業者がとるべき措置 (改正法 11 条 1 項) に関連して、事業者(従業員 300 名超の場合に限る)に対する報告徴求、職員立入による物件の検査を行えるようになった(改正法 16 条 1 項)。なお、改正法 16 条 1 項に関連して、不報告、虚偽報告、立入検査の拒絶・妨害・忌避を行った実行者については 30 万円以下の罰金が科される (改正法 21 条 2 項 2 号)。実行者が役職員の場合は、法人又は個人事業主に同額の罰金が科される (改正法 23 条 1 項 2 号)。

なお、従業員 300 名以下の事業者に関しては、改正法 11 条 1 項に関して報告徴求のみをおこなうことができる (改正法 16 条 2 項前段)。

また、体制整備・従業員への周知 (改正法 11 条 2 項) に関して、事業者(従業員数にかかわらず)に対して報告徴求を行うことができる(改正法 16 条 2 項後段)。

7— 検討

改正法の眼目は、大まかに言えば、①公益通報者への不利益取扱いを行った役職員や事業者に刑事罰を科すこととしたこと、および②刑事罰を科す代わりに不利益取扱いを現行法より限定した (解雇および就業規則上の懲戒処分) ことである。

以前、筆者は法務担当者としてさまざまな業種の会社の法務部長と定期的に情報交換する機会があった。そこで公益通報制度に関する事業者サイドの悩みとして聞いたのは、業務能力が担当職務の水準に達していない者や会社経費、特に接待費の使い方に問題がある者などが、あえて公益通報をすることで異動を拒否しつづけるといった事例である。公益通報が全く根拠のないものであれば、事業者として異動命令を出すことができる。しかし、ハンドブックでは適用外と明示しているものの、上述の通り、一般に企業ではセクハラ・パワハラも一体として公益通報として取り扱っている事情が多いところ、これらのケースでは関係役職員¹⁹がパワハラをしたとの通報が多く行われていた。そのため不利益取扱いに該当するのではないかと事業者が考え、業務に支障をきたしながらも現所属で勤務させざるを得なかったというものである。

¹⁸ 改正法 15 条～16 条は国及び地方自治体に関しては適用がない (改正法 20 条)。

¹⁹ 通報された職員が直属の上司ではないので、異動による解決というのも図りづらかったとのことである。なお、いずれも通報事実がパワハラかどうかは微妙な案件ではあったとのことであった。

今回の改正法では、不利益取扱いは解雇及び就業規則上の懲戒処分に限定されるため、業務処理能力水準にあった所属への異動や対外応接を必要としない所属への異動が可能になる。ただ、いうまでもなく、正当な公益通報である場合に、いわゆる「追い出し部屋」等に異動させることは解雇に準ずる行為として厳に控えなければならない。また、このような行為が保護法の趣旨に著しく反するような場合は、人事権の濫用として損害賠償等の対象ともなると考えられる。

他方、従業員サイドから見ると、公益通報の結果、「追い出し部屋」ではなくとも、望まない部署への制裁的な異動を命じられる懸念が出てくる。たとえば営業関係の担当者がシステム部門に異動したり、投資業務関係の担当者が営業部門に異動したりというものが挙げられる。これには職員にさまざまな職務を経験させたいという会社サイドの正当なニーズもあり、かつ若手・中堅であれば思考の柔軟性もあるため順応は可能であろうかと思う。他方、長年、営業関係しかしていなかった職員が事前準備なくシステム部門の実行部隊へ配置されるようなケースでは、實際上、業務は何もできない。損害賠償を請求するには、コストも時間、あるいは心理的な負荷もかかる訴訟に訴えなければならない。

労働関係諸法の法律条文にもみられる通り、会社と従業員個人とでは折衝力に格差がある。このあたりに鑑みると、刑事罰で担保したいがために不利益取扱いを限定した今回の改正が、角を矯めて牛を殺すことにならないか懸念も残らないではない。

8—おわりにかえて

最後に、公務員について述べることでおわりに代えたい。一般職の公務員（国家公務員、国会職員、自衛隊員、地方公務員）については、各法律（一般の地方公務員であれば、地方公務員法）では、分限・懲戒処分は法律に定める事由でなければこれを行うことができない（地方公務員法 27 条、28 条）とされている。

現行法 9 条では公益通報を理由として、一般職公務員を免職その他不利益な取扱いをすることのないよう、法律を適用しなければならないとされている。改正法 9 条では改正法 3 条 1 項（労働者に対する不利益取扱いの禁止等）が直接適用されることとされた。したがって、一般職公務員に対して公益通報をしたことを理由として解雇その他の不利益（この場合、分限・懲戒処分）をしてはならないことが明確化された²⁰。

各自自治体では条例等で公益通報制度を導入している。たとえば東京都では、「公益通報の処理に関する要綱」²¹が制定されている。都では全庁窓口、各局窓口及び弁護士窓口が公益通報を受付け（要綱 7 条）、調査を行い（要綱 9 条）、是正措置を実施する（要綱 10 条）こととされている。責任者は局長である（13 条）。また、重要な点として、利益相反関係の排除（要綱 16 条）があり、利益が相反する都庁職員は通報の処理に関与しないこととされている。

この点、消費者庁の公益通報者保護法に基づく指針²²（p8）では、組織の長その他幹部に係る事

²⁰ 同条 2 項でいう解雇等不利益処分が無効であること、同条 3 項の通報の日から一年以内になされた解雇等不利益処分は公益通報を理由とするものと推定するとの規定の適用はない。

²¹ https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/soumu/2030_koekituhoyoko 参照。

²²

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview

案については、これらの者からの独立性を確保する措置を取ることとされている。また、同じく指針（p10）では利益相反の観点から、事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない措置をとるとされている。

このあたり、兵庫県の事案ではどうであったのかは思うところである。個別案件について述べることは本旨でないので、本稿はここまでとしたい。

[211013_0001.pdf](#) 参照。

本資料記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と完全性を保証するものではありません。また、本資料は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。