

AMT/NEWSLETTER

Crisis Management

2025 年 6 月

公益通報者保護法の改正について —公益通報者への不利益な取扱いが刑罰化へ—

弁護士 甲斐 淑浩

Contents

- I. はじめに
- II. 法改正の経緯
- III. 法改正のポイント
- IV. 公益通報者の不利益な取扱いの刑罰化

I. はじめに

本年 6 月 4 日、通常国会において、「公益通報者保護法の一部を改正する法律案」が可決され、公益通報者保護法が改正されました（公布日は同月 11 日）。今回の公益通報者保護法の改正には、下記のような重大な改正が含まれておりますので、法改正のポイントを紹介します。

今回は、特に、報道などでも大きく取り上げられている公益通報者への不利益な取扱いの刑罰化を中心として、企業にどのような影響があり、どのような対応をすべきかを分かりやすく解説いたします。

なお、施行日は、公布日から 1 年 6 月を超えない政令で定める日とされています。

【法改正のポイント】

- ①事業者が公益通報を適正に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上
 - ✓ 行政庁の行政措置権限の強化
 - ✓ 労働者に対する公益通報対応体制の周知義務の明示
- ②公益通報者の範囲拡大
 - ✓ フリーランス等の追加
- ③公益通報を阻害する要因への対処
 - ✓ 公益通報を妨げる行為の禁止とこれに違反する行為の無効化
 - ✓ 公益通報者を特定することを目的とする行為の禁止

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

- ✓ 公益通報後 1 年以内の不利益な取扱いは公益通報と理由としてされたものと推定(民事訴訟上の立証責任転換)
- ✓ 公益通報を理由として解雇・懲戒をした者に対する直罰の新設

II. 法改正の経緯

「公益通報者保護法」(以下「法」といいます。)は、平成 16 年(2004)に制定され、その後、令和 2 年(2020)に改正され、以下のような制度が導入されました。

- ①内部通報に適切に対応するための必要な体制の整備の義務付け
- ②内部通報対応の従事者の指定の義務化(以下「従事者指定義務」といいます。)と内部通報者を特定させる情報の守秘の義務付け
- ③行政措置(助言・指導、勧告・公表)の導入
- ④行政機関や報道機関等への通報の条件の追加
- ⑤公益通報者の範囲の拡大(退職者や役員)
- ⑥事業者が公益通報によって損害を受けたことを理由とする公益通報者への損害賠償請求の制限、等

令和 2 年改正により、事業者による内部通報制度の導入が進み、内部通報窓口の受付件数が増加したことや、公益通報者保護制度の認知度が向上したことなどの効果が見られました。しかしながら、他方、①従業員数が数千人を超える事業者においても内部通報制度が十分に機能せず、外部通報によって重大な不祥事が発覚していること、②従事者指定義務を認識している、指定していない企業が多いこと、③内部通報窓口を設置している、年間受付件数が少なく利用が限定的であることなどの課題が指摘されていました¹。

消費者庁は、近時の公益通報者保護を巡る国内外の動向を踏まえ、令和 6 年(2024)5 月に「公益通報者保護制度検討会」を設置して我が国の公益通報者保護制度の課題や対応を検討し、同年 12 月、公益通報者保護制度検討会の検討結果や提言をまとめた「公益通報者保護制度検討会報告書」(以下「報告書」といいます。)が公表されました²。その検討結果に基づき、本年、以下を柱とする法改正がなされました。

- 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

¹ 消費者庁は、令和 6 年(2024)4 月、令和 2 年改正の効果や課題をまとめた「民間事業者の内部通報対応—実態調査結果概要」という資料を公表しています。

(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240426_0001.pdf)

² 消費者庁は、令和 6 年(2024)12 月、公益通報者保護制度検討会の検討結果や提言をまとめた「公益通報者保護制度検討会報告書」という資料を公表しています。

(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/meeting_materials/review_meeting_004/assets/consumer_partnerships_cms205_250109_01.pdf)

III. 法改正のポイント

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

(1) 行政庁の行政措置権限の強化

行政庁には、従事者指定義務に違反する事業者に対して、更に同義務の履行を徹底するため、指導・助言・勧告、勧告に従わない場合の公表に加え、勧告に従わない場合の命令権限と命令違反時の刑罰が新設されました(法 15 条の 2、21 条 2 項 1 号、23 条 1 項 2 号)。

また、従事者指定義務に違反する事業者に対して、報告徴収に加え、立入検査権限を新設するとともに、報告懈怠・虚偽報告、検査拒否に対する刑罰が新設されました(法 16 条 1 項、21 条 2 項 2 号、23 条 1 項 2 号)。

これにより、行政庁にとって、フルセットの行政措置権限が整備されたと言えます。

(2) 労働者に対する事業者の公益通報対応体制の周知義務の明示

事業者には、公益通報に応じて適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を取る義務が定められていますが、労働者に対して公益通報する周知が徹底されるよう、今回の法改正により、体制整備義務の例示として、労働者に対する事業者の公益通報対応体制の周知義務が明示されました(法 11 条 2 項)。

事業者が周知すべき事項の内容は、報告書によれば、今後、消費者庁が作成する「公益通報者保護法に基づく指針」の中で具体的に規定されるものと思われます。

2. 公益通報者の範囲拡大

公益通報者の範囲に、フリーランス及び業務委託関係が終了して 1 年以内のフリーランスを追加し、公益通報を理由とする業務委託契約の解除等の不利益な取扱いをすることが禁止されました(法 2 条 1 項 3 号、5 条)。

3. 公益通報を阻害する要因への対処

(1) 公益通報を妨げる行為の禁止とこれに違反する行為の無効化

事業者が、労働者に対し、正当な理由がなく、公益通報をしない旨の合意をすることを求めることなどによって公益通報を妨げる行為をすることを禁止し、これに違反してされた合意等の法律行為を無効とする規定が新設されました(法 11 条の 2)。

この規定は、事業者が、誓約書や契約によって、労働者に公益通報をしないことを約束させたり、公益通報をした場合には不利益な取扱いを行うことを示唆するなど公益通報を妨害する行為は、本法の趣旨に大きく反することから、定められたものです。

「正当な理由」とは、報告書によれば、例えば、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などが該当するとされています。

(2)公益通報者を特定することを目的とする行為の禁止

事業者が、正当な理由がなく、公益通報者を特定することを目的とする行為をすることを禁止する規定が新設されました(法 11 条の 3)。

この「正当な理由」とは、報告書によれば、例えば、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などが該当するとされています。

なお、公益通報者保護制度検討会においては、通報内容が虚偽であると知りながら行う通報や専ら自己の利益を実現するために行う通報などの「濫用的通報」への対応も検討されましたが、最終的に消費者庁は、「濫用的通報の実態を調査し、その結果を踏まえて、対応を検討すべきである」との結論に至り、今回の法改正の対象にはなりませんした。

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

(1)公益通報後 1 年以内の不利益な取扱いは公益通報を理由としてされたものと推定

今回、公益通報者が公益通報を理由として不利益な取扱いをされたとして民事訴訟を提起した場合、通報後 1 年以内の不利益な取扱いは公益通報を理由としてされたものと推定するという民事訴訟上の立証責任転換を認める規定が新設されました(法 3 条 3 項)。

民事訴訟においては、公益通報者が「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ことになっていますが、事業者側に情報や証拠資料が偏在しており、公益通報者の立証負担の負担が大きいことに鑑み、立証責任を転換することとしたものです。

(2)公益通報を理由として解雇・懲戒をした者に対する直罰の新設

公益通報を理由として解雇・懲戒をした者に対し、6 月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金に処するという罰則が新設されました(法 21 条 1 項)。法人についても 3000 万円以下の罰金が科せられます(法 23 条 1 項)。

従前も不利益な取扱いを無効とする規定はありましたが、不利益な取扱いが依然として公益通報を躊躇させる要因になっていることや、民事訴訟だけでは公益通報者の負担が大きいことなどに鑑み、公益通報制度の実効性の向上を図るために、今回、公益通報を理由として解雇・懲戒をした者に対する罰則が新設されました。

この公益通報を理由として解雇・懲戒をした者に対する罰則が、今後、実務において、企業にどのような影響を与えるかについては、以下に詳しく説明いたします。

IV. 公益通報者への不利益な取扱いの刑罰化

1. 刑罰化の企業に対する影響

上記のとおり、今回、公益通報を理由と解雇・懲戒をした者に対する罰則が新設されましたが、企業に対してどのような影響を与えるのでしょうか。

この罰則の適用が問題となる典型的なケースとしては、公益通報者が、捜査機関に対し、公益通報を理由として企業から解雇・懲戒されたと主張して刑事告訴をする場合が考えられます。一般的に、企業犯罪において、捜査機関は、刑事告訴がなされてもそれをすぐには受理せず、必要に応じて追加資料の提出を求めるなどし、刑事告訴を行った者が主張

する事実があるのか、それが犯罪に該当するのか、立件可能性はあるのかなどを慎重に判断した上で、刑事告訴を受理して正式に捜査に着手するということが実務上しばしばみられます。したがって、公益通報を理由として解雇・懲戒をした者に対する罰則に関する刑事告訴についても、まずは、公益通報者に自身の主張を裏付ける一定の資料の提出を求めるなどして、上記のような判断を行うものと考えられます。

公益通報を理由として解雇・懲戒をした者に対する罰則を適用するには、そもそも「公益通報」に該当することが必要ですが、「公益通報」は、「不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でない」ことが要件になっており(法 2 条 1 項)、捜査機関は、まずこの要件について判断する必要があります。過去の裁判例でもこの「不正の目的」かどうかが大きな争点となった例があり、必ずしも容易な法的判断ではないと思われます。次に、捜査機関は、「公益通報を理由として解雇・懲戒をした」という要件を判断する必要がありますが、特に、公益通報者と企業の間で主張の相違がある場合には、その法的判断は必ずしも容易でないと思われます。

以上のとおり、捜査機関は、捜査を行うに当たり難しい法的判断を迫られることになり、捜査機関が公益通報を理由として解雇・懲戒をした者に対する罰則を企業に適用するのは、実務上ハードルが高い面があるのではないかと考えられます。

また、公益通報者が企業に対して損害賠償請求を提起し、企業にプレッシャーをかけて民事訴訟を有利に進めるために刑事告訴をしようとするようなケースも考えられます。しかし、捜査機関としては、当事者が民事訴訟を有利に進めるために刑事告訴を利用することを好ましく思わないと考えられ、このような意図があると認められれば、捜査機関は刑事告訴の受理に消極的な姿勢となることが予想されます。

このように、捜査機関が公益通報を理由として解雇・懲戒をした者に対する罰則をどのように適用して摘発していくかについては不透明な部分があります。したがって、今後、捜査機関がどのような取締方針を取るのかその運用を慎重に注視していく必要があると考えます。

2. 企業の留意点

今回、公益通報を理由とする不利益な取扱いの刑罰化のほか、行政措置権限の強化、民事訴訟における立証責任転換など極めて重大な法改正がなされました。今後、企業は、公益通報者から、公益通報を理由とする不利益な取扱いを受けたとの主張に基づいて責任追及されるリスクが大きくなることが予想されます。

企業としては、これに備えて、公益通報者を解雇・懲戒を行うような事態が生じた場合、それが公益通報を理由とするものではないことを客観的・合理的に説明できるようにするため、解雇・懲戒を行う前に、公益通報を理由とするものではないことを裏付ける事実を十分に整理し、裏付資料とともに記録化しておくのが重要であると考えられます。公益通報者から公益通報を理由とする不利益な取扱いがなされたと主張された段階で、事後的に検討・証拠化したのでは、説得力がありませんし、むしろ企業にとってマイナスの材料となると考えられます。

以上

-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
 - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 甲斐 淑浩（yoshihiro.kai@amt-law.com）
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。