

罰則が  
強化される



# 「公益通報者保護法」の 改正ポイントと求められる対応

公益通報者保護法の改正により、従業員300人超の事業者に適切な内部通報体制の整備が義務付けられます。そこで、改正のポイントと企業に求められる対応を解説します。

ブラム総合法律事務所  
弁護士

梅 澤 康 二

## 公益通報者保護法 とは

### (1) 公益通報者保護法の概要と保護する「公益通報」とは

公益通報者保護法は、企業・組織で働く者（以下「労働者等」といいます）が当該企業・組織に関する公益通報を行なった場合に、当該企業・組織が当該通報者に対して通報行為を理由に解雇、降格、減給、その他雇用上の不利益を与えることを禁止することを基本構造としています。

そして、同法が特に保護する「公益通報」は、労働者等が、不正の目的以外の目的で、就業先における通報対象事実の発生等を所定の通報先に通報する行為と整理しています。

つまり、労働者等による通報行為が同法で保護されるためには、  
① 不正の目的ではないこと  
② 通報対象事実の通報であること  
③ 所定の通報先に通報されること  
という3つの条件を満たす必要があります。

そこで、以下、①～③の条件について、1つずつ具体的に解説していきます。

### (2) 保護されるための要件

#### ① 不正の目的ではないこと

この「不正の目的」は、自ら不正な利益を得る目的や他人に損害を与える目的（図利加害の目的）を意味します。これは、あくまで図利加害目的で通報行為を行っていないことが要求されるのみであり、積極的に正義を実現したり、公益を実現しようとする目的までは求められません。

また、この目的要件はそれほど厳格ではなく、たとえば自分に対する不利益を回避したいとか、職場での労働条件・待遇を改善したいとか、職場に何らかの不満・反感があるという内心が通報動機であったとしても、直ちに条件不充足となるものではありません（このような個人的な動機・感情は内部通報には不可避的に内在し得るからです）。

この図利加害目的が認められるのは、通報者が内部通報をことさらに利用することで何らかの経済的利益や社会的地位を得ようとしていたというような、かなり限定的な場合と考えられています。

② 通報対象事実の通報であること  
この「通報対象事実」は公益通報者保護法で細かく規定されてい

図表1 通報先に応じた保護を受けるための要件

通報先	保護を受けるための要件
① 就労先等（就労先または就労先の指定する通報先）	通報対象事実が発生したまたは現に発生しようとしていると考える場合
② 行政機関（当該通報対象事実について処分または勧告等をする権限を有する行政機関）	通報対象事実が発生したまたは現に発生しようとしていると考えることについて相当の理由がある場合
③ その他の事業者外部（通報対象事実の発生・予防に資すると思われる第三者）	通報対象事実が発生したまたは現に発生しようとしていると考えることについて相当の理由があり、かつ、以下の一定の条件を満たす場合

■「一定の条件」とは、以下のいずれかに該当する場合

- ① 就労先等や行政機関に対する通報により解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由があること
- ② 就労先等に対する通報により通報対象事実の証拠が隠滅・偽造・変造される可能性があることと信ずるに足りる相当の理由があること
- ③ 就労先等から就労先等や行政機関への通報をしないよう正当な理由なく求められたこと
- ④ 就労先等に書面等で通報してから20日経過時点で就労先等から調査する旨の通知がされなかったり、正当な理由なく調査が開始されないこと
- ⑤ 通報対象事実により個人の生命・身体に危害が生じているまたは今後発生する危険があると信ずるに足りる相当の理由があること

ますが、おおよそ、法令上罰則が設けられた犯罪行為の事実または行政処分に従わないことが犯罪となる場合の当該処分の理由となる事実がこれに該当します。

この部分の法律の定め方はわかりにくいので、一般的には犯罪行為となる事実や行政処分を受けるおそれのある事実が「通報対象事実」に含まれると考えておけば、

おおむね差し支えないでしょう。  
③ 所定の通報先に通報されること  
通報先は、①就労先等、②行政機関、③その他の事業者外部のいずれかになります。それぞれの通報先ごとの保護されるための要件は、図表1のとおりです。

## 法改正のポイント

前述したとおり、公益通報者保護法は保護対象となる通報行為を相当程度限定することで正当な通報行為と濫用的な通報行為のバランスを取ろうとしています。

しかし、近年、同法の保護要件が限定的に過ぎて使い勝手が悪い、事業主側にペナルティがないので実効性に欠ける等といった批判がされるようになりました。

このような批判を踏まえ、公益通報者保護法は2020年6月に一部改正され、改正法がことし6月1日から施行されることになっています。

ここからは、当該改正のポイントを解説していきます。

### (1) 保護対象者の拡大

現行の公益通報者保護法（以下

「現行法」といいます）は保護対象となる範囲を、現在就労中の労働者と派遣労働者に限定していました。

しかし、改正法では、現在就労中の労働者等に加え、退職した労働者・派遣労働者、契約中・契約終了後の業務委託先（業務委託先の労働者等を含む）および役員が保護対象者に追加されました（改正法2条1項各号）。

また、保護対象者に役員を追加したことを踏まえ、役員が一定の条件を満たす公益通報行為を行なった場合、これを理由に解任された場合には当該解任で生じた損害の賠償を求めることができることが明記されました（改正法6条）

### (2) 行政機関・第三者に対する通報に係る規制緩和

現行法が保護される行政機関や外部者への通報行為をある程度限定していることは前述しましたが、改正法はこの限定を若干緩和し、以下のような場合も保護対象に追加しています。

① 行政機関に対する通報行為  
行政機関に対しては、以下に挙げる所定の事項を書面等に明記して通報を行なう場合、通報対象事

図表2 第三者に対する通報行為に追加される条件

<p>① 就労先等への通報行為により、就労先等が公益通報者を特定し得る情報を正当な理由なく外部に漏洩することを信じるに足る相当な理由があること（改正法3条3号ハ）</p> <p>② 個人の生命・身体への危険が生じる場合だけでなく、財産上の損害（回復不能の損害や著しく多数の者に対する損害に限定される）が発生しているまたは発生する危険があると信じるに足る相当な理由があること（改正法3条3号ヘ）</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

実の発生等を信じるに足る相当な理由までは要求しないこととされました（改正法3条2号）。

A 公益通報者の氏名・住所

B 通報対象事実の内容

C 通報対象事実が発生しているまたは現に発生しようとしてい

ると考える理由

D 通報対象事実について法律上の措置が取られるべきと考える理由

② 第三者に対する通報行為

第三者に対する通報行為について通報対象事実の発生等を信じる

に足る相当な理由まで要求されることは現行法と同じです。

もつとも、改正法は当該要件に追加される条件に図表2の事項を新規で加えることで、保護の限定範囲を拡張しました。

(3) 事業者側の損害賠償請求権の制限

改正法は、公益通報の名宛人となった事業者が、正当な公益通報を行なった通報者に対して、通報行為により生じた損害の賠償を求めることを禁止しました（改正法7条）。

このような損害賠償請求は現行法でも難しいと考えられますが、同法はこの点をあえて注意的に定めたものと考えられます。

(4) 事業者の体制整備の義務

改正法では、役員・従業員による公益通報（以下「内部通報」といいます）について事業者側に一定の体制を整備するべき義務を新たに設定しています（改正法11条および12条）。

これは現行法では義務付けがされていなかったものを、ことさら義務付けたものであり、詳細は後述します。

(5) 行政機関の是正指導権限の拡張

改正法は、行政当局が、事業者に対し、公益通報者保護法の定める体制整備について一定の報告を求めたり、是正のための助言・指導・勧告を行なうことができること、是正勧告に従わない事業者を公表できることを明記しました。（改正法15条・16条）

現行法では、行政当局は通報先となる場合に限り調査権限等が認められていましたが、改正法は行政当局により一般的な権限を認め、行政側が公益的見地からより広く対応できるよう整備がされました。

(6) 刑事罰の新設

改正法は、事業者から公益通報対応業務の担当者任せられた者が、正当な理由なく通報者を特定できる情報を漏洩する行為に30万円以下の罰金刑を定め、また、行政当局による事業者の体制整備に係る報告要求について、報告をしなかったり虚偽報告をする行為に20万円以下の罰金刑を定めました。（改正法21条・22条）

現行法では公益通報者保護法違反について刑事罰は定められてい

ませんでしたので、改正法は一定の違反についてより厳しい態度で臨むことを明確に打ち出したものといえそうです。

## 実務上の留意点

改正法では通報者の保護をより手厚くするための改正が諸々行なわれましたが、事業者側で実際に具体的対応を要するのは(4)で述べた体制整備の義務です。

これは改正法で新設された義務であり、同義務違反は行政当局から処分される可能性もあります（前記(5)）。

ここでは、事業者側においてどのような体制を整備する必要があるかを公益通報者保護法に基づく指針（令和3年内閣府告示第118号。以下「指針」といいます）を踏まえて解説します。

なお、この体制整備の義務は常時300人超の事業者について求められるものであり、これ以外の事業者については努力義務とされていることは留意しましょう。

(1) 公益通報対応業務従事者の選定

事業者は、内部者からの公益通



いずれの場合も、指定された者は公益通報対応業務（通報の受け、調査、是正等の業務）を主たる職務とする部門に所属する必要があり、形式的・名目的な指定は許されません。

事業主は内部者からの公益通報を受け付ける窓口を設置する必要があります。

具体的には内部通報先の連絡先や連絡方法を明確に設定し、企業内で周知することで設置の義務を果たすことになりそうです。

なお、内部通報対応業務は組織の長・幹部から独立して処理される必要がありますので、受付窓口も長・幹部から独立した部門や外

(3) 内部公益通報への適切な対応

事業主は、通報への対応として、必要な調査を実施すること、調査で認定された法令違反を是正する措置を講じること、当該是正措置の効果を事後的に検証することとが求められます。

そして、これら対応業務について特に留意するべきと思われる事項を簡単に挙げておきます。

- は、事案に利害関係のある者を担当から除外する必要があります。

また、これらの対応は正当な理由があれば免除されますが、通報が匿名であるという理由では免除には至らず、通報者と連絡が取れず事実確認すら困難という場合に至って免除となると考えるべきです。このほか解決済みの事案について通報が繰り返された場合も対応が免除される可能性があります。が、解決済みか否かは客観的に評価される必要があることに留意しましょう。

なお、通報が窓口以

外にされた場合は、直ちに対応しなくてよいというものではなく、通報窓口を別途案内したり、適宜、情報を窓口に共有して処理するなど柔軟な対応が推奨されていることにも留意しましょう。

事業者は、通報者を保護するために、**図表**

**3**の措置を講ずることが求められます。

事業主は、公益通報制度の実効性を担保するという観点から、公益通報制度の意味・重要性、公益通報への体制整備の仕組み・状況、公益通報への対応に係るルール等を企業内で教育し、周知することが求められます。

(6) 内部通報記録の保管・見直し・開示

事業主は、通報への対応を記録化して適切な期間保管すること、対応体制を定期的に評価・点検して必要に応じ改善すること、対応業務の実績を必要な範囲で役職員に共有することが求められます。

この保管期間や評価・点検の方法や実績共有の方法は、各企業の判断に委ねられていますので、企業において内部通報制度の実効性向上に資すると考える合理的方法で実施すればよいでしょう。

◊ ◊

昨今のインターネット社会では、企業の不正・不祥事が容易に外部に発信される危険性があります。

適格な内部通報体制を整備することとは、不用意な情報漏えいを抑止することにもつながります。積極的に実施していきましよう。▲