

罰則規定が 導入!

改正公益通報者保護法の ポイントと留意点

公益通報制度の実効性を高めることを目的に、公益通報者保護法が改正される予定です。改正法のポイントと、公益通報の取扱いをめぐる実務上の留意点を解説します。

咲くやこの花法律事務所
弁護士

木 曾 綾 汰



公益通報者保護法の 改正について

ことし3月、従業員が勤務先での法律違反や不正行為を通報する「公益通報」を行なったことを理由に解雇や懲戒を行なった場合、解雇や懲戒を行なった者に対して刑事罰を科すことを盛り込んだ「公益通報者保護法」の改正案が、閣議決定されました。

(1) 公益通報者保護法とは

公益通報者保護法は、労働者等が法令違反を通報したことを理由に解雇されたり、不利益な取扱いを受けたりすることを防ぐとともに、事業者に対し、通報対応の体制の整備など必要な措置を求める法律です。

しかし、現行法では、通報を理由とする解雇や懲戒を禁止しているものの、それら不利益な取扱いに対する刑事罰は定められておらず、制度の実効性に課題がありました。

今回の改正案では、通報者に対する解雇や懲戒を行なった者に刑事罰を科す規定が盛り込まれており、中小企業の実務に与える影響は極めて大きいといえます。

(2) 改正の背景

現行の公益通報者保護法では、公益通報を理由に労働者等を解雇・懲戒した者に対する罰則規定はありません。そのため、公益通報を行なった者が解雇や懲戒をされたとしても、民事裁判を通じて事後的な救済を求めるしかなく、

通報者自身に大きな負担がかかるのが実情です。

実際、消費者庁の意識調査でも、労働者が匿名通報を希望する理由として、半分以上の労働者が「実名で通報すると勤務先から不利益な取扱いを受けるおそれがあるから」と回答しています。こうした状況は、公益通報への萎縮を生み、不正の早期発見・是正を妨げる要因となっています。

今回の改正案は、公益通報を理由とする解雇・懲戒を行なった者に対して罰則を設けることで、通報者の保護を強化し、不正行為が早期に是正されることを目的として、提出されるに至ったものと考えられます。

また、大学教授や弁護士などの

改正案のポイント

有識者によって行なわれている「公益通報者保護制度検討会」では、アメリカやフランスなど主要先進国において、公益通報を理由とする不利益な取扱いに罰則を設けている国が多いことが指摘され、国際的な流れを踏まえて、公益通報者に対する不利益な取扱いに対して刑事罰を規定すべきと提言されています。

こうした国際的動向も、今回の法改正の背景の1つといえるでしょう。

今回の改正案は、公益通報制度の実効性をより高めることを目的として、

- ① 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止
- ② 公益通報者の範囲の拡大
- ③ 公益通報を阻害する要因への対処

- ④ 通報に適切に対応するための体制整備の徹底
- という4つの観点を柱とした内容となっています(図表1)。

(1) 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止

改正案では、公益通報を理由と

図表1 改正案の主なポイント

観点	改正案の主な内容
①不利益な取扱いの抑止	○通報後1年以内の解雇・懲戒は「通報を理由としたもの」と推定され、事業者側に立証責任。 ○通報を理由とする解雇・懲戒をした者に対し、刑事罰を追加。 (個人:6か月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金) (法人:3000万円以下の罰金)
②公益通報者の範囲の拡大	○公益通報者の範囲に、新たに「フリーランス」が追加。 ○通報を理由とする契約解除などの不利益な取扱いを禁止。
③通報を阻害する要因への対処	○正当な理由なく、通報しない旨の合意を求めることや、通報した場合に不利益な取扱いをすることを告げる行為を禁止。 ○上記に違反してなされた合意等が無効であることを明文化。 ○正当な理由なく、通報者を特定することを目的とする行為を禁止。
④通報対応体制の整備徹底	○従事者指定義務に違反する事業者に対し、勧告に従わない場合の命令権と命令違反時の刑事罰(30万円以下の罰金)を追加。 ○報告義務違反や虚偽報告にも刑事罰(30万円以下の罰金)を追加。

する不利益な取扱いを抑止するため、公益通報を理由として解雇・懲戒を行なった場合、個人に対し「6か月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金」、法人に対し「3000万円以下の罰金」という刑

事罰が新たに設けられます。また、改正により、通報後1年以内の解雇・懲戒は、公益通報を理由としてされたものと推定されることとなります。そのため、通報から1年以内に通報者を解雇・懲戒した場合、事業者が刑事罰を免れるためには、事業者側が公益通報を理由として解雇や懲戒を行なったものではないことを証明する必要があります。

(2) 公益通報者の範囲の拡大

働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が増えている状況に鑑み、現行の公益通報者保護法で公益通報者として定められている「労働者」や「派遣労働者」に加えて、事業者と業務委託関係にある「フリーランス」も、公益通報者と

して追加されることとなります。また、公益通報者にフリーランスが追加されるに伴い、公益通報を理由として、フリーランスとの契約の解除、取引の数量の削減、報酬の減額などの不利益な取扱いをすることが禁止されます。

うことを検討している他の労働者等が公益通報を躊躇することとなります。そのため、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することも禁止しています。

(3) 公益通報を阻害する要因への対処

改正案では、事業者が、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することや、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などによって、公益通報を妨げる行為を禁止しています。

また、公益通報をしない旨の合意は、民法90条によって、公序良俗に反して無効となると考えられますが、労働者等にとってみれば無効となるかどうかは明らかでなく、公益通報を躊躇するおそれがあります。そのため、正当な理由なく、公益通報をしない旨の合意をしたとしても、そのような合意は無効となることが明文化されることとなりました。

(4) 通報に適切に対応するための体制整備の徹底

現行法では、事業者は通報対応にあたる担当者(公益通報対応業務従事者)を定める義務を負っており、その義務に違反する事業者に対して、国は指導・助言、勧告を行なうことができると定めています。改正案では、これに加え、勧告に従わない場合に必要な措置を取るよう命令することができ、命令に違反した場合には30万円以下の罰金が科されることとなります。

また、事業者が、公益通報対応業務従事者の指定に関して報告を求められたにもかかわらず、報告をしなかった場合や、虚偽の報告をした場合にも、30万円以下の罰金が科されます。

企業側の対応をめぐる実務上の留意点

以上のように、今回の改正案は、実効性のある公益通報制度を

図表2 実務上の留意点

観点	実務対応のポイント
①解雇・懲戒処分時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ○公益通報と無関係に、解雇や懲戒を行なうことは躊躇すべきではない。 ○解雇理由・処分理由を明記した通知書を交付する。 ○処分の原因に関する客観的証拠を収集・保管しておく。
②調査時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ○調査は、通報者の特定につながらない方法で実施する。 ○必要に応じて通報者に確認を取る場合は、「正当な理由」があるかを慎重に判断する。 ○社内で調査の手続きや範囲に関する統一的基準を整備・共有する。

構築するための重要な転換点となる内容が盛り込まれています。企業としても、その趣旨をよく理解したうえで、適切に対応することが求められます（図表2）。

(1) 解雇・懲戒処分時の留意点

なかでも実務上、特に影響が大きいと考えられる変更点は、公益通報を理由として解雇や懲戒を行

なった場合に、刑事罰が設けられていることでしょう。

現行法でも公益通報を理由とした解雇や懲戒などの不利益取扱いは禁止されていますが、改正案により拘禁刑や罰金といった刑事罰が定められたことで、企業への抑止力は一層強まるものと予想されます。

もともと、企業秩序を維持する必要があることからすると、公益通報とは無関係に、従業員の問題行動などを理由として解雇や懲戒を行なうことは躊躇すべきではありません。ただし、通報後1年以内の解雇・懲戒は、「公益通報を理由としてされたもの」と推定されるため、企業側にはその処分が公益通報とは無関係であることを立証する責任が生じます。

そこで、問題行動を理由に解雇や懲戒を行なう場合、解雇理由や処分理由を具体的に記載した解雇通知書や懲戒処分通知書を必ず交付するようにし、処分の根拠を明確に示すことが重要です。

また、解雇や懲戒の原因となる問題行動が実際に発生していたことを示す「客観的な資料の収集・保管」も不可欠です。

たとえば、従業員の横領行為を

理由に解雇や懲戒を行なう場合、横領の様子を記録した防犯カメラの映像や、本人が横領行為を認めた自認書などの客観的な資料を確保しておくことで、公益通報とは無関係の正当な処分であることを裏付けやすくなります。

このように、改正に伴い、解雇や懲戒を行なう場合、それが公益通報とは無関係であることを客観的に示すことができるよう、十分な準備を整えておくことの重要性が一層高まっている点に留意すべきです。

(2) 調査時の留意点

改正案では、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が禁止されます。これは、通報者の保護をより一層強化するものとして、実務上重要な意味を持ちます。

公益通報が行なわれた場合、企業としては事実確認のために調査を行なう必要が生じますが、その方法によっては、通報者を特定することが目的であるとみなされ、禁止行為に該当するおそれがあります。とりわけ、調査の範囲や手段が過剰である場合は注意が必要です。

前述の「公益通報者保護制度検

討会」では、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」に該当しないとされています。したがって、調査を行なう際は、こうした方法を基本としつつ、通報者の特定につながらないよう慎重に配慮することが求められます。

もともと、通報内容の信頼性を確認するために、通報者がどの部署に所属しているか、どのような経緯で不正を認識したのかなど、一定の情報を確認せざるを得ない場合もあります。このような、通報者に対して詳細な情報を尋ねなければ、必要性の高い調査が実施できない場合には、「正当な理由」が認められる可能性は十分にあります。

いずれにしても、調査の過程では、通報者の匿名性を最大限尊重しながらも、必要な情報の取得とのバランスを適切に取ることが、企業に求められる重要な対応となります。通報者の特定につながるような調査を避けるためにも、調査の手続きや範囲について事前に社内での統一的な基準を設けておくことが重要です。



きそ りょうた 京都大学法科大学院卒業。企業側の立場で、労務問題や契約トラブル、債権回収、訴訟対応など幅広く対応。好きな言葉は「虎穴に入らずんば虎子を得ず」。