

令和元年5月8日  
消費者庁消費者制度課

「公益通報者保護専門調査会報告書」に関する意見募集の結果について

#### 1. 意見募集対象

公益通報者保護専門調査会報告書（平成30年12月）のうち「Ⅱ 個別論点」

#### 2. 意見募集期間及び意見提出方法

##### （1）意見募集期間

平成31年1月23日（水）から同年3月29日（金）まで

##### （2）意見提出方法

インターネット（電子政府の総合窓口（e-Gov）意見提出フォーム）、電子メール、郵送

#### 3. 意見募集の結果

##### （1）意見提出者数

87件（内訳 個人：60件、団体：27件）

※複数の個人が1通の意見書を提出している場合は、個人1件として計上しております。

##### （2）寄せられた御意見の概要

別紙のとおり。

※御意見につきましては、取りまとめの便宜上、分割や要約、抜粋をさせていただきます。また、同じ主旨のものは適宜集約し、重複する御意見、本件に直接関係しない御意見、個人の特定につながるおそれのある御意見、誹謗中傷に当たる御意見等につきましては、記載しておりません。

#### 4. 今後の予定

御提出いただいた御意見・情報につきましては、消費者庁において、分析及び検討を加えた上で、法改正の内容を具体化する際の参考資料として役立てたいと考えております。

以上

## 「公益通報者保護専門調査会報告書」に関する意見募集に寄せられた御意見の概要

※御意見につきましては、取りまとめの便宜上、分割や要約、抜粋をさせていただいております。また、同じ主旨のものは適宜集約し、重複する御意見、本件に直接関係しない御意見、個人の特定につながるおそれのある御意見、誹謗中傷に当たる御意見等につきましては、記載しておりません。

(凡例)	
「法」	公益通報者保護法(平成16年法律第122号)
「調査会」	消費者委員会 公益通報者保護専門調査会
「報告書」	消費者委員会 公益通報者保護専門調査会報告書
「1号通報」	公益通報者保護法第3条第1号に規定する通報
「2号通報」	公益通報者保護法第3条第2号に規定する通報
「3号通報」	公益通報者保護法第3条第3号に規定する通報

### 報告書全体に関する御意見等

該当箇所	主な御意見の概要
報告書全体に関する御意見等	<p>&lt;報告書の評価&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 報告書の内容は妥当なものとする。調査会では、学識経験者、消費者団体、事業者など、多様な立場からの意見について、プラス面やマイナス面、実現可能性等の議論を経て報告書が取りまとめられたと理解している。</li> <li>● 事業者の実務に大きな影響を与える論点が含まれているため、今後、事業者の事情も踏まえた検討が行われることを希望する。</li> <li>● 我が国の現状においては、通報制度をより活性化することが必要であり、制度の基幹となっている1号通報をより充実させるためには、次の視点が特に重要である。①通報制度全体についてバランスの取れた考察。②大前提としての通報者保護の徹底。③1号通報のチェック機能を持つ2号通報及び3号通報の改正。④1号通報の具体的改善策として報告書で指摘されている各事項について、公益通報以外の内部告発との関係にも考慮を払う必要性。</li> <li>● 公益通報制度を活性化させるための諸方策を検討するに当たっては、ベースとなる1号通報が十分に活性化していない、又は</li> </ul>

形骸化している理由を見極め、2号通報及び3号通報のチェック機能の実効性を併せて検討することが重要になるが、常に、3種の通報制度のバランス(緊張関係)や、公益通報とその他の内部通報の関係に注意を払う必要がある。この点に関する配慮を欠いた場当たりの法改正は、我が国の通報制度をいびつなものにする。

- 「法制的・法技術的な観点から整理」と記載されているが、消費者庁が具体的にどのような整理を行うのかを明らかにすべきである。また、「今後、必要に応じて検討」と記載されているが、新たな必要性や立法事実が生じなければ検討は行わないという趣旨かを明らかにすべきである。

＜法改正に向けた要望＞

- 消費者庁は、提言された事項について、後退することなく早急に法改正に向けて取り組むべきである。
- 通報者の保護を徹底する観点から、速やかに法案を作成し、一日も早く国会での審議を開始すべきである。
- 残された課題についても検討を行い、実効性のある抜本的な法改正を行うべきである。
- 報告書において「今後、必要に応じて検討を行うべきである」などとされた論点について、法改正を見送るという方向に賛同する。また、今後の「法制的・法技術的な観点からの整理」に当たっては、事業者からの意見を聴取して検討すべきである。
- 消費者庁には、報告書の作成に至る議論の経緯を踏まえ、報告書の内容を十分に尊重した法制化作業を期待する。
- 法制化に当たっては、机上の理論や安易な規制強化に流れることなく、通報者、通報受付者、事業者などの多様な視点から検討を行い、実務感覚のある地に足の付いた着地点を見いだすべきである。
- 法制化に当たっては、一律に事業者に義務を課し、制裁規定を置くことで不祥事や不利益取扱いを防止するという発想ではなく、自浄機能を高める努力をしている事業者の自主的な取組を後押しし、また、自浄機能が十分でない事業者の体制構築を応援するような制度とすべきである。

「Ⅱ 個別論点 1 不利益取扱いから保護する通報者の範囲」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
(1)退職者	<p>＜退職者を通報者の範囲に含めることについて＞</p> <p>(退職者を通報者の範囲に含めることについて積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 退職者を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めることに賛成である。退職金不支給、再任用拒否、退職年金支給停止等の不利益取扱いや損害賠償請求を受けるおそれがある。</li> </ul> <p>(退職者を通報者の範囲に含めることについて慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 退職者を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべきではない。退職者が不利益を受ける場面は、ほぼない又は</li> </ul>

特別な取扱いをしている一部の事業者との間に限られると考えられることから、一般法理に委ねるべきである。仮に含めるとしても、過去の事実関係の調査や認定が困難な場合も想定され、事業者に無用な負担を課すことになりかねないため、退職後一定期間内に限定すべきである。

- 退職者に対する不利益取扱いについては、報告書においても「おそれがある」との記載にとどまるなど、法で保護しなければならないほどの状況が発生しているとは考えにくい。退職者に対する不利益取扱いが行われた事例が十分に示されない中で、保護の対象に加えることには疑問がある。

(その他の意見)

- 退職後も通報が可能であることについて、従業員に対する雇用者の通知義務を新設すべきである。
- 通報時点で「労働者」であり、その後何らかの理由で退職した退職者は現行法でも保護の対象になっていることを明らかにすべきである。

<保護の対象とする退職者の範囲>

- 退職者の範囲について期間制限を設けるべきではない。一定期間内の通報に限定した場合、その期間を超えて年金を受給していたり、再任用されていたりする退職者を保護できなくなる。また、損害賠償請求や前職照会等による再就職妨害などの不利益取扱いも想定される。英国公益開示法やEU指令案も期間制限を設けていない。
- 保護の対象とする退職者の範囲は、事業者において退職者に該当するか否かの確認に不合理な負担をかけないためにも、退職後一定期間内の者に限定すべきである。期間については、報告書のとおり、「労働基準法第109条で、労働者名簿の保存期間を3年と定めており、同期間内であれば退職者であることの確認が容易であることから、退職後3年以内とすることも考えられる」という意見に賛成である。
- 保護の対象とする退職者の範囲は、退職後2年以内に限定すべきである。退職者であるか否かは、退職者名簿による確認が唯一の手段となるが、退職者名簿の保存期間である3年(労働基準法第109条)を超える場合、事業者には退職者の記録が残されていないため、退職者であるか否かの特定ができず、事業者の負担が著しく大きくなる。また、通報対象事実があるか否かは、退職者名簿のみならず、通報対象事実に係る文書や電子媒体等の記録を調査する必要が生じるが、膨大な情報を長期間にわたり保存しておくことは事業者には相当の負担が生じるため、保存可能期間は2年程度が合理的である。
- 退職後に時間が経過した後の通報を認める必要性や緊急性は乏しく、他方、退職後3年も経過した時点で行われた通報は古すぎる情報に基づく不正確な通報となる可能性が高まるため、保護の対象とする退職者の範囲は、退職後3年以内とすることは妥当でなく、退職後1年以内とすべきである。
- 法で救済すべき不利益取扱いがない者(例えば、退職金を受領済み、退職金制度のない会社の者など)は、通報者の範囲

	<p>に含めるべきではない。仮に退職者を通報者の範囲に含めるとしても、調査の実効性の確保や速やかに不正を是正するという法の趣旨、また、退職者の記憶・認識の信頼性等の観点から、期間は、退職後最長でも1年とすべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者に対する不利益取扱いについて、現行法は、一定の客観性を確保できる「解雇、降格、減給」のみが明記されているため、退職者についても、法に明記する不利益取扱いは、「退職金不支給」などの客観的な判断が容易なものに限るべきである。</li> <li>● 退職後の不正について退職者が知る機会を有しているとは考えにくい。単なる憶測や在職者による情報漏えいのような不当な方法で入手した情報に基づくことが想定されること、退職後に行われた不正について退職者は部外者でしかなく内部通報として取り扱うことは妥当でないため、退職者の在職期間中に行われた不正に通報対象事実を限定すべきである。仮に退職者の在職期間中に行われた不正に通報対象事実を限定しない場合であっても、労働者が直接知り得る立場で行う通報と、法律上同等に取り扱うことは不相当であるため、退職後に行われた不正については、真実相当性の要件など、通報の信憑性を担保するための要件を求めるべきである。</li> </ul>
<p>(2) 役員等</p>	<p>&lt;役員等を通報者の範囲に含めることについて&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 役員等を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めることに賛成である。役員等は一般の労働者以上に事業者の内部事や不正行為を知り得る機会が多い。英国公益開示法やEU指令案も役員を保護の対象としている。</li> </ul> <p>&lt;保護の対象とする役員等の範囲&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 保護の対象とする役員等の範囲を限定することには反対である。</li> <li>● 役員の種類は多様であるため、通報対象者の規定を「役員」と包括的に表記することが適切と考える。</li> <li>● 保護の対象とする役員等の範囲について、監査役(及び監査役に準ずる者)、法に基づく通報に対応する担当役員(名称を問わない。)及び社外取締役を除外すべきである。監査役や法に基づく通報に対応する担当役員は、本来、自らの責任において不正に対処しなければならない立場の者であり、また、社外取締役は、第三者の立場から適正かつ適法な企業経営に参画すべき者であるため、これらの者が公益通報を行うとすると、他力本願の問題解決を図ることにより、それぞれの責務を果たしていないことになる。これでは本末転倒であり、公益通報制度の根幹を揺るがすものである。</li> <li>● 会社法上の取締役や監査役を保護の対象に含めることは、取締役や監査役の職責放棄を認めるものであり、株主が責任を追及できなくなるため、会社法と矛盾し、不当である。</li> </ul> <p>&lt;保護の内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公益通報を行ったことを理由とする解任を無効であるとする規定を置くべきである。また、公益通報を行ったことを理由とする</li> </ul>

	<p>解任によって生じた損害については、会社に対して損害賠償請求を行うことができることを法律に明文化すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法人の役員等は様々であり、役員に準ずる立場にある者もいるという実態や、会社法上の役員のように、根拠法において解任が自由とされ、解任に理由が不要とされている場合もあるため、対象範囲や、保護の内容をどう定めるかについては、十分な議論・検討が必要である。</li> <li>● 役員は、会社法上、善管注意義務・忠実義務を負っており、事業者内部に不正があることを知った場合は、まず事前に内部で解決を図る努力をすべきである。また、法人との関係が委任契約であり、いつでも解除することが可能とされている上に、会社法等で選任・解任・損害賠償請求の方法等が規定されていることに鑑みれば、従業員（使用人）とは扱いに差を設けることが妥当である。よって、役員を保護の対象に含める場合、①事前に内部で解決を図る努力をしたことを要件とし、②解任された者は解任によって生じた損害を請求することができる（解任の無効までは認めない）という規定にとどめるべきである。</li> </ul>
<p>(3)取引先等事業者</p>	<p>(取引先等事業者を通報者の範囲に含めることについて積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 取引先等事業者も不利益取扱いから保護する通報者に含めるべきである。取引先等事業者が不正を発見して通報することにより、契約を解除される、再契約を拒否されるなどの不利益を受けることがある。EU指令案も取引先等事業者を保護の対象としている。</li> <li>● 取引先等事業者のうち継続的契約関係又は請負契約関係にある事業者は、通報により契約を打ち切られるおそれがあり、実際に契約を解除され、事業継続が困難となった事案も複数存在するため、保護する通報者に含めるべきである。</li> <li>● 今後、必要に応じて、通報者の範囲に取引先等事業者を含めるべきである。</li> <li>● 取引先等事業者の範囲について、事業者間の優劣関係のような基準を持ち込むこと自体、取引関係の多様化した現代社会にそぐわない。</li> <li>● 取引先等事業者について公益通報を行い、まして不利益取扱いを受けるおそれがあるのは、強い立場の事業者ではなく弱い立場の事業者であるため、事業者間の優劣関係を前提とした検討をする必要はない。</li> <li>● 取引先等事業者に、孫請会社など、直接の取引関係がない会社も含めるべきである。</li> <li>● A社の労働者がB社の違法行為を通報したことを理由に、B社に取引を停止された結果、通報者がA社から不利益取扱いを受けた場合の保護・救済も法律に定めるべきである。また、通報を受けた取引先が通報者の情報を第三者に開示し、通報者が不利益取扱いを受けた場合の保護・救済も法律に定めるべきである。</li> </ul> <p>(取引先等事業者を通報者の範囲に含めることについて慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 取引先等事業者を不利益取扱いから保護する通報者に含めるべきではない。取引先等事業者の定義が不明確である上、不利益取扱いを受け得る関係にあるかどうか、相手方事業者の業態や規模のような個別事情によることとなる。そもそも事業者間取引で不利益取扱いからの保護を規定することは契約自由の原則に馴染まないと考えられる。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者は「通報」以外の合理的な理由がある場合であっても契約の解除等ができなくなるおそれがあり、取引先等事業者が契約継続を目的に、通報制度を濫用・悪用することも懸念されるため、事業者の「契約自由の原則」を損なうことがないよう、極めて慎重に検討すべきであり、通報対象者の範囲を取引先等事業者まで広げることには反対である。</li> <li>● 取引先等事業者を保護対象として、取引の内容そのものを保護することは、取引の利害が一致しない場合などに通報制度が濫用される危険性があるとともに、通常取引において「取引の数量を減じること」ができなくなるなど取引の自由を損なう懸念がある。</li> </ul>
(4) 役員等であった者、取引先等事業者であった者	<p>(役員等であった者、取引先等事業者であった者を通報者の範囲に含めることについて積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 役員等であった者や取引先等事業者であった者も不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべきである。EU指令案もこれらの者を保護の対象に含めている。</li> </ul> <p>(役員等であった者、取引先等事業者であった者を通報者の範囲に含めることについて慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 役員等や取引先等事業者についても、直ちに不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるとの結論には至っていない中で、役員等であった者や取引先等事業者であった者を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めることは不適當である。</li> </ul>

## 「Ⅱ 個別論点 2 通報対象事実の範囲」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
2の全体に関する御意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報対象事実の範囲は、法令の規制違反行為だけでなく、より広く「公益」の観点から解決すべき問題を捕捉すべきである。また、特定秘密保護法、公文書管理法、行政機関個人情報保護法のように、行政機関に対する改善勧告の規定はあるものの、行政処分の規定はない法律もあり、特に行政機関における通報に関しては、違法ではないものの不当な行為についても是正するため、権限濫用、利益相反、隠ぺい行為等を対象とすべきであり、通報対象事実を法令の規制違反行為にとどめるべきではない。</li> </ul>
(1) 刑事罰の担保による限定	<p>(刑事罰の担保による限定を外すことに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 刑事罰の担保による限定をすることは、公益通報者にとってその範囲が分かりにくいことに加えて、通報対象の規制違反行為が極めて限定されてしまうことになり、公益通報への大きな障害となることから、刑事罰の担保による限定は外すべきである。</li> <li>● 通報対象事実は単に「法令違反行為」とすべきである。刑事罰の担保が付されていない法律であっても、例えば高齢者虐待防止法やパートタイム労働法など軽微とはいえない場合や、障害者虐待防止法違反の場合、パワハラやセクハラなど民事</li> </ul>

	<p>上不法行為を構成する場合もあるため、通報対象事実は単に「法令違反行為」とすべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 行政罰や行政処分の対象となる規制違反行為の事実については、その要件が法律に規定されており、その範囲が明確であるため、通報対象事実の範囲に追加すべきである。</li> <li>● 通報対象事実の範囲を刑事罰の対象に限らず、行政罰、行政処分、行政指導の対象事案についても拡大することで、これまでよりも法の効力を広げるべきである。</li> </ul> <p>(刑事罰の担保による限定を外すことに慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法によって保護される公益通報者、不利益取扱いが禁止される事業者の双方にとって、予見可能性の確保は重要であり、行政措置の対象となる規制違反行為の事実については、行政措置の範囲が広過ぎるため、対象に含めるべきではない。</li> <li>● 行政手続法に定める法定の行政指導に限定した場合であっても、行政指導の対象となる行為の中には努力義務にとどまるものも存在することや、行政指導は行政官の裁量が比較的広範に認められることから、行政指導の対象となる規制違反行為の事実を通報対象事実の範囲に追加することには反対である。</li> </ul>
<p>(2)法目的による限定</p>	<p>(法目的による限定を外すことに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現行法の法目的による限定を外すべきである。例えば、所得税法など租税関係の法律、公職選挙法や政治資金規正法など政治活動に関する法律、公文書管理法、補助金適正化法、出入国管理及び難民認定法、外国為替及び外国貿易法、森林法や港湾法など国土利用に関する法律、省エネ法などエネルギーに関する法律のように、国民生活に対する影響が大きいものが対象外となっている。英国公益開示法やEU指令案のように違法又は不当な行為を広く対象とすべきである。</li> <li>● 法目的による通報対象事実の範囲の限定を拡張すべきである。</li> <li>● 法目的による限定を解除する最大の意義は、税法違反及び選挙関係法律違反を対象とすることであり、法制的・法技術的な問題ではなく政治的な問題である。これらの法律違反についても対象とすべきである。</li> </ul> <p>(法目的による限定を外すことに慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法目的による限定を外して対象範囲を拡張することにより、対象となる法律がどの程度広がるのか、現時点では明確でないため、公益通報がどの程度増加するのか予想できない。このため、立法事実の精査を十分に行い、「その他の利益」に該当する利益を、真に必要なものに絞るべきである。</li> </ul> <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「法制的・法技術的な観点から整理を行う」に当たり、法目的の限定を外す方向であれば、公益通報と消費者の生活・利益等との関連性も薄らぐ可能性が高く、そのような場合に、法を消費者庁が所管することの是非についても議論が必要である。</li> </ul>
<p>(3)規定の方式</p>	<p>(対象となる法律を列挙する方式を廃止することに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 対象となる法律を列挙する方式を取りやめるべきである。対象法律が分かりにくく、通報者にとって公益通報の大きな障害と</li> </ul>



	<p>なる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 対象となる法律を列挙する方式を取りやめ、ネガティブリスト方式を採用すべきである。</li> </ul> <p>(対象となる法律を列挙する方式を廃止することに慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法によって保護される公益通報者、不利益取扱いが禁止される事業者の双方にとって、予見可能性の確保は重要であり、通報対象事実の範囲は明確でなければならないため、対象となる法令は限定列挙とし、予見可能性を確保すべきである。</li> <li>● 対象法律は、法目的による限定を十分に考慮した上で対象を絞り、他の法律により保護されているものとの区別又は整理を行うべきである。</li> <li>● 明確性の観点からは、通報対象法律を列挙する仕組みが優れているため、現行法のとおりでよい。</li> </ul>
(4) 条例	<p>(条例を通報対象事実を含めることに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 条例についても通報対象事実を含めるべきである。条例違反の公益通報を受け付ける自治体とそうでない自治体との間の不統一を解消する必要がある。</li> </ul> <p>(条例を通報対象事実を含めることに慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 条例については、自治体ごとに規律の基準が異なることから、対象に含めることは妥当でない。</li> </ul>

## 「Ⅱ 個別論点 3 外部通報の保護要件」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
3の全体に関する御意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部通報の要件緩和に賛成である。</li> <li>● 内部通報による報復への不安によって通報されるべき事案が通報されずに見過ごされてしまうことを回避する手段が法定される必要がある。</li> <li>● 外部通報の保護要件について、特に3号通報については、情報が虚偽の場合に事業者が被る不測の著しい損害について考察し、極めて慎重に議論すべきである。</li> </ul>
(1) 2号通報の保護要件	<p>&lt;2号通報の要件を緩和することについて&gt;</p> <p>(2号通報の要件を緩和することについて積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2号通報における真実相当性の要件は緩和すべきである。</li> <li>● 真実相当性の要件を緩和することにより2号通報の件数が増加して行政機関が対応できなくなることを懸念する意見があるものの、一定の事由に該当する場合に真実相当性を不要とすることで緩和するケースなどは事業者側の行動にかなり問題がある事例であり、行政機関が対応できなくなるほど2号通報の件数が増加することは考えられない。</li> </ul>

- 真実相当性の要件を緩和することにより2号通報の件数が増加して行政機関が対応できなくなることを懸念する意見があるものの、通報者の保護要件と行政機関の調査措置義務の要件とを一致させる必要性はないため、このような懸念は理由として妥当でない。
- 2号通報の保護要件を1号通報の保護要件と同等とした場合であっても、事業者内部で自浄作用を高めるインセンティブが高まらないわけではない。「制度間競争」の概念は、これまでの検討においても、おおむねの賛同が得られていた。
- 労働者が事業者に対して負う誠実義務は、不正行為を阻止する義務に優越するものではない。

(2号通報の要件を緩和することについて慎重な意見)

- 2号通報の真実相当性の要件を緩和する場合、安易な2号通報が行われ、その中の濫用的な通報により企業価値が毀損するリスクが懸念される。このため、同時に濫用的な通報を省く方法も検討されるべきである。
- 国の行政機関向けガイドラインにおいては、「真実相当性の要件が、通報内容を裏付ける内部資料、関係者による供述等の存在のみならず、通報者本人による供述内容の具体性、迫真性等によっても認められる」とされており、この範囲で十分に対応できることから、2号通報の真実相当性の要件は維持すべきである。
- 真実相当性の要件が緩和された場合、「信じるに足りる相当の理由」がない情報が安易に行政機関に対して通報されることが懸念される。実際、1号通報は、個人的な利益や個人的な不満の解消を目的とするとみられる憶測による通報が一定程度なされる。また、行政のキャパシティの問題で、調査すべき通報が調査されず、3号通報へと移行することになれば、事業者の受ける損害は小さくない。また、憶測による通報に基づき、行政機関が報告徴求や立入検査を実施すれば、それらに応じる事業者の負担も大きくなり、不必要な社会的コストの増大につながる。さらに、調査を受けたことによる風評被害も生じることが懸念される。

(その他の意見)

- 2号通報における真実相当性の要件の緩和は、行政機関が通報の受付体制(人員、規則、研修など)を充実させていることを前提に検討すべきである。
- 通報妨害が行われた場合に、2号通報の真実相当性要件を不要とする規定を設けるべきである。

<具体的な緩和の方法>

(積極的意見)

- 2号通報における真実相当性の要件を緩和することに賛成であるが、1号通報と同じ保護要件とすべきである。
- 2号通報における真実相当性の要件を緩和することに賛成であるが、1号通報の保護要件との差を維持すべきとの点には反対であり、1号通報と同じ保護要件とすべきである。仮に、1号通報との保護要件に差を設ける場合でも、「通報対象事実

が生じ、又は生じようとしていると思料したことが相当である場合」とすべきである。

- 2号通報における真実相当性の要件を緩和することに賛成であるが、要件の緩和が事実上の1号通報の前置とならないように留意し、また、1号通報をすることが内部通報体制からして実質的に可能な状況ではないと思われる場合や、証拠隠滅等が図られる可能性が高い場合、切迫した状況である場合は、1号要件と同じ要件による2号通報を認めるべきである。

(消極的意見)

- 2号通報の真実相当性の要件を緩和し、他の要件に置き換える、又は要件を不要とする場合には、一定程度の予見可能性を確実に担保した上で、合理的な緩和方法を見いだすべきである。そもそも2号通報は、行政機関に対する違反事件の申告と類似する行為であるため、行政機関による調査の実施に値する案件にのみ保護が与えられるべきであり、例えば伝聞に基づく通報のように根拠に乏しい通報は、行政機関の負担を無用に増大させるばかりか、本来注視すべき通報案件を見逃す可能性すらあるため、本来保護すべきでない。虚偽等の根拠のない通報を予防する観点からも、一定程度の予見可能性を担保することが必要である。
- 2号通報における真実相当性の要件を緩和することに反対であるが、仮に要件を緩和し、又は不要とする場合であっても、事業者内部で自浄作用を高めることを促すことが法の趣旨であるとすれば、1号通報と同様の要件で2号通報をしてよいことになることと事業者のインセンティブが働かないこと、労働者が事業者に対して負う誠実義務とのバランスから1号通報より2号通報の要件が重いことは合理的であることから、単に「思料する」だけで2号通報ができるようにすることは妥当でない。
- 法第3条第3号イからニの特定事由がある場合を、「事業者において内部通報体制が整備されていないと客観的・外形的に判断される場合」と同列に考えることには反対である。法第3条第3号イからニの特定事由は、3号通報を行うに当たり真実相当性に追加的に要求される要件を定めたものであるところ、2号通報の真実相当性の要件を代替するような趣旨を有するものとは考えられない。また、法第3条第3号イ及びロは、「個別の事案ごとに判断する必要がある一概に言えない」とされており、真実相当性を不要とするまでの客観性が確保されていない。
- 2号通報の保護要件として、事業者が内部通報体制の整備義務を履行していない場合を判断基準に用いることは、事業者が義務を果たしているか否かの基準が曖昧である場合、通報者の主観的な判断により事業者が回復しがたい風評リスクに晒されかねず、事業者内部で自浄作用を高めることを促すという法の趣旨が発揮されないことになる。また、通報者にとっても、自身が保護されるかどうか分かりにくいいため、客観的・外形的に判断が容易な判断基準とすべきである。仮に、2号通報の保護要件の判断基準に用いる「体制整備義務」と、従業員300人超の事業者に課す「体制整備義務」の範囲を異なる形で法制化する場合、同一法律内で「事業者の体制整備義務の範囲」が異なることは分かりにくいいため、誤解が生じないように、分かりやすい立法及び周知がなされるべきである。

(2)3号通報の保護要件

<真実相当性>

(3号通報保護要件の真実相当性を緩和することに積極的な意見)

- 「信ずるに足りる相当な理由がある場合」に当たることを通報者が個別具体的に証明することは極めて困難であり、3号通報の真実相当性の要件は「信ずるに足りる合理的理由」とすべきである。
- 3号通報の真実相当性の要件は「疑うに足りる一応の理由がある場合」とすべきである。

(3号通報保護要件の真実相当性を緩和することに慎重な意見)

- 3号通報の真実相当性の要件を維持すべきである。3号通報は、通報先に守秘義務を負わせることが困難であるという性質から、通報した場合に事業者へ与える影響は極めて大きく、通報に付随して情報漏えいが発生すれば、事業者のみならず、事業者以外のステークホルダー(消費者・顧客、従業員、株主等)の生命、身体、財産その他の利益に損害を与える可能性がある。

<特定事由:事業者が内部通報体制の整備義務を履行していない場合>

(特定事由への追加に積極的な意見)

- 3号通報の特定事由として、事業者が内部通報体制の整備義務を履行していない場合を追加することに賛成である。
- 3号通報の特定事由として、事業者が内部通報体制の整備義務を履行していない場合を追加することに賛成である。事業者自身による内部通報体制の整備には限界もあるため、整備義務を履行していないと判断される場合には、3号通報を認めるべきである。また、通報者が通報を萎縮したり、通報先に戸惑ったりしないように検討すべきである。
- 3号通報の特定事由として、事業者が内部通報体制の整備義務を履行していない場合を追加する場合に、中小企業が努力義務を履行していない場合も含めるべきである。
- 内部通報制度を導入していない事業者について、3号通報の特定事由を充足する制度とすべきことは当然である。むしろ、体制不備を理由とした3号通報を回避するための形式的な体制整備の増加を懸念する。3号通報のチェック機能を実効的にするためには、法第3条第3号イ・ロの要件緩和が不可欠である。また、内部通報制度が導入されているにもかかわらず不正が長らく放置されている事実は、通報制度が形骸化していることの重大な徴表であり、このような場合、内部通報制度が導入されていない場合と同一に取り扱うことを法律上も明記すべきである。
- 3号通報の特定事由として、事業者が内部通報体制の整備義務を履行していない場合を追加することに賛成するが、内部通報体制が整備されていた場合に事実上の1号通報の前置と解釈されるような規定の仕方はすべきでない。

(特定事由への追加に慎重な意見)

- 3号通報に事業者の内部通報体制の整備が履行されていないことを特定事由に追加すべきではない。内部通報体制の整備の有無に係る客観的な判断は難しく、事業者が秘密保護などの体制を整えていたとしても、通報者が不安や一方的な憶測

から内部通報体制が機能していないと主観的に判断し、3号通報に走ることも考えられる。

- 3号通報に事業者の内部通報体制の整備が履行されていないことを特定事由に追加すべきではない。3号通報は事業者に深刻な影響を与えるため、2号通報を前置すべきである。2号通報が可能であるにもかかわらず、事業者が内部通報体制の整備義務を履行していないことをもって3号通報を認めるべきではない。また、内部通報体制の整備が履行されていないことについて、客観的かつ外形的に判断が可能な要素は窓口の設置のみであり、それ以外の要素は客観的かつ外形的に判断できないため適当ではない。

<特定事由:財産に対する危害>

(特定事由への追加に積極的な意見)

- 3号通報の特定事由として、財産に対する危害のうち回復の困難性や多数性など一定の要件が認められる場合を追加することに賛成である。

(特定事由への追加に慎重な意見)

- 財産に対する危害については、立法事実を十分確認の上、重大かつ極めて悪質な事案で、対応に緊急を要するもののみを対象とすべきである。これは、個人の生命又は身体への危害についても、「危害が発生し、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」とされているとおり、財産に対する危害についても、同等又はそれ以上の条件が必要であるためである。
- 財産に対する危害については、「財産的な被害にとどまる事案でも、3号通報先への公益通報を促し、社会に広く周知するなど、不正の速やかな是正を図ることが求められる場合がある」と報告書に記載されているが、そのような事態が発生しているという認識を持ち得ないところ、そのような実例も明確に示されていないため、更なる立法事実の蓄積を待って、今後、必要に応じて検討を行うべきである。
- 財産に対する危害については、仮に3号通報の特定事由に追加するとしても、現行法第3条第3号ホの特定事由(身体又は生命の危害)と同様に、「回復の困難性」が認められるものに限定すべきである。単に多数の被害者が存在することをもって「被害の多数性」を考慮することには反対である。被害が多数に及ぶ不正が由々しきものであることは論ずるまでもないが、内部通報による是正では不十分として報道機関等への通報を不可欠とする理由にはなり得ない。なお、「回復の困難性」は、旅行業者や貸衣装業者の一部が実質的な経営破たん状況に陥っていながら、それを秘匿して消費者と新規契約締結を継続していたようなケースに認められると考える。

<特定事由に関するその他の意見>

	<p>(特定事由を追加することに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法第3条第3号ニの要件について、事業者が対応しない場合に外部への通報の道を開くためにも、期間を「20日」から「14日」に短縮すべきである。</li> <li>● 法第3条第3号ホの要件について、一般法理における通報者の保護に関する裁判例に合わせ、「通報対象事実が重大で、個人の生命、身体、財産の保護、消費者利益の擁護、環境の保全、公正な競争への侵害及び危険の程度、通報を受けた事業者又は行政機関の措置、通報者が当該通報に至った事情等を勘案し、当該公益通報が相当であると信ずるに足りる合理的理由がある場合」とすべきである。</li> <li>● 2号通報を行った後、権限を有する行政機関が一定期間内に対応しない場合についても、特定事由に追加すべきである。</li> <li>● 3号通報の特定事由として、「通報対象事実が既に生じている場合」を追加すべきである。</li> </ul> <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報に関連して、法的助言を目的とした弁護士等の守秘義務のある者に対する相談は、3号通報には当たらないことを法律に明記すべきである。</li> </ul>
<p><b>(3)不利益取扱いから保護する通報者の範囲の拡大と外部通報の保護要件</b></p>	<p>(保護要件を加重すべきではないとする意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 退職者による事業者外部への公益通報について、労働者が通報する場合よりも保護要件を加重しないことに賛成である。</li> <li>● 役員等による事業者外部への公益通報について、事業者内部での是正措置を前置することを保護要件とすべきではない。事業者内部での是正措置を採らず、事業者外部への公益通報を行う背景としては、是正措置を採ることが困難な事情があるものと推測される。</li> <li>● 法第3条第3号ロに該当する場合、役員等による事業者外部への公益通報について、事業者内部での是正措置を前置することを保護要件とすべきではない。証拠隠滅等が図られる蓋然性がある場合、通報対象事実に関する証拠を失うほか、通報者が不利益を受けた場合の争訟において事実認定するための証拠も失うことになる。</li> </ul> <p>(保護要件を加重すべきとする意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法第3条第3号ロに該当する事由があっても、原則どおり事業者の内部において是正措置を前置することを要件とすべきである。又は、「通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造される現実の危険が差し迫っている場合」にのみ、是正措置の前置を不要とすべきである。本来、役員は、自らの責任において不正に対処しなければならない立場の者であるため、単に「おそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある」という程度では、経営に参画する役員として保護に値しないことから、現実にもその危険が差し迫っていることが立証できる場合に限定することにより、是正措置を実施するインセンティブを働かせる必要がある。</li> <li>● 役員等は、法令違反を可及的速やかに是正するため、法令等により与えられた権限等を行使し、自らその是正に努めること</li> </ul>

が可能であるところ、可及的速やかな是正が必要であるとしても、内部の是正措置に優先して公益通報を行うことを認めるべき根拠は薄弱である。今後の「法制的・法技術的な観点から整理」に当たっても、内部の是正措置の前置は必要とすべきである。

## 「Ⅱ 個別論点 4 通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
4の全体に関する御意見	<p>(通報を裏付ける資料の収集行為の免責に積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 今後、必要に応じて、通報を裏付ける資料の収集行為について、免責されることを法に規定すべきである。</li> <li>● 通報を裏付ける資料の収集行為の免責について法定化すべきである。</li> <li>● 公益通報を行うには、通報対象事実の具体的な内容やその違法性を指摘することが必要であり、通報者を民事上の責任追及から保護するため、通報を裏付ける資料の収集行為に係る民事上の責任については、保護される公益通報のための資料収集行為を理由とする不利益取扱いから通報者を保護する規定を設けるべきである。</li> <li>● 公益通報を行うには、通報対象事実の具体的な内容やその違法性を指摘することが必要であり、通報者を刑事上の責任追及から保護するため、通報を裏付ける資料の収集行為に係る刑事上の責任の減免については、保護される公益通報のための資料収集行為は違法性が阻却されることを明記した規定を設けるべきである。</li> <li>● 適正な通報行為に伴う資料の収集行為は、例えば、「公益通報を目的とした資料の収集は、明らかにその必要がないと認められる場合又は被通報者や第三者の利益を不当に損なう場合でない限り、当該資料収集行為を理由として通報者に不利益を課してはならない」と規定するなどし、特別の事情がない限り、違法性がないことと、特別の事情をできる限り明文化することにより、過度な資料収集を抑制するとともに、適正な資料収集に対する制裁措置を防止して、通報制度を真に活性化させる必要がある。</li> <li>● 2号通報において、権限を有する行政機関から、事業者の内部資料の収集及び提出を要求された場合、収集行為に対する不利益取扱いから通報者を保護することを法定化すべきである。</li> </ul> <p>(通報を裏付ける資料の収集行為の免責に慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 内部資料の持ち出しに係る責任が減免された場合、情報漏えいを起こした者が後付けで「公益通報の目的であった」と主張することが可能となり、機密情報や顧客情報を含む内部資料の持ち出しを助長する事態が懸念される。一旦持ち出された情報を完全に回収することは極めて難しい。また、内部資料の持ち出しは、そもそも許されない秩序違反行為又は犯罪行為であって、内部資料の持ち出しに係る民事責任及び刑事責任の減免について、法定化に反対である。また、調査会において、</li> </ul>

	<p>内部資料の持ち出し行為に関する免責と外部通報の真実相当性要件の緩和を天秤に掛けるような議論がされたが、現行法において、真実相当性の要件の認定に際して必ずしも通報を裏付ける資料が必要とはされていないことや、情報漏えいをもたらす影響に鑑みれば、真実相当性の要件の緩和と結び付けて議論をすべきではない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 報告書の結論に賛成する。ただし、「2号通報における真実相当性の要件を緩和することを前提に」という条件を付することには反対である。</li> </ul>
--	--

## 「Ⅱ 個別論点 5 切迫性の要件」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
5の全体に関する御意見	<p>(切迫性の要件の緩和に積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報者にとって要件を満たす否かの判断が困難であることから、公益通報を萎縮させるため、切迫性の要件は削除すべきである。違法行為が目前には切迫していないことから、現在の事態を黙認・放置したために重大な違法行為に発展してしまうという懸念がある。</li> <li>● 通報者にとって要件を満たす否かの判断が困難であることから、切迫性の要件を削除しないのであれば、保護される通報に「通報対象事実が生ずるおそれ」がある場合を含めるべきである。</li> <li>● 1号通報の場合、事業者への不利益はなく、むしろ自浄作用を発揮するためには、できる限り早期に内部で対応することが求められるため、切迫性の要件は削除すべきである。</li> </ul> <p>(切迫性の要件の緩和に慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者の内部通報窓口や行政の受付体制にリソースの限界があることを勘案すれば、不確かな通報に時間を割かれることで、本来対応すべき通報への対応がおろそかになる可能性があるため、憶測による不確かな通報や濫用的な通報を防ぐ意味で、切迫性の要件は維持すべきである。</li> </ul>

## 「Ⅱ 個別論点 6 通報体制の整備」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
(1)内部通報体制	<p>&lt;内部通報体制の整備義務&gt;</p> <p>(内部通報体制整備の義務付けに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者の内部通報体制の整備義務は必要である。</li> <li>● 法の施行から10年以上経過してもなお制度に関する認知度は低い現状に照らし、内部通報制度の整備義務を法定して事業</li> </ul>



者及び労働者に本制度の意義・役割の周知を図るためにも、事業者に対して内部通報体制の整備義務を義務付けること、履行すべき義務の内容を報告書に記載された内容とすることに賛成である。

(内部通報体制整備の義務付けに慎重な意見)

- 事業者ごとに規模、業種・業態等が大きく異なることから、内部通報体制の整備・運用については、内部統制システムの一環として、会社法第362条第4項第6号以下の規律に基づく、各社の取締役会の判断・設計に委ねることが合理的であり、内部通報体制の整備義務を事業者に課すことについては反対である。
- 内部通報体制の整備義務は導入を見送り、認証制度を通じて内部通報制度を設置していることが評価される価値観を確立し、企業による自発的な内部通報体制の整備を促すべきである。

(その他の意見)

- 事業者内部通報制度の整備を促すために、積極的に取り組む事業者にメリットがあるような取組の促進的方策を併せて検討すべきである。
- 仮に外部通報の保護要件の判断基準に用いる「体制整備義務」と、従業員300人超の事業者に課す「体制整備義務」の範囲を異なる形で法制化する場合、同一法律内において、規定によって「事業者の体制整備義務の範囲」が異なるのは分かりにくいいため、誤解が生じないよう、分かりやすい立法及び周知がされるべきである。
- 人事部門等から独立した部門が公益通報窓口を担当するように、社内組織制度を設計させるべきである。
- 行政機関の内部通報体制整備の義務付けに賛成である。事業者の場合、権限を有する行政機関による行政処分等があり得るものの、行政機関の場合、他の行政機関による是正が働きにくいいため、行政機関の1号通報については、独立性を確保した監察・監査組織を設けるべきである。

<対象とする民間事業者及び行政機関の範囲>

- 内部通報体制の整備については、中小事業所にも社会的責任があるため、300人以下とするのではなく、例えば200人以下とするなど、義務とする範囲をより拡大すべきである。また、行政については規模の大小にかかわらず義務とすべきである。
- 対象とする民間事業者及び行政機関の範囲について、「努力義務」に留める場合は、従業員100以下の民間事業者とすべきである。
- 法的義務と努力義務を区分する基準を定めるに際しては、EU指令案が従業員50人以上の場合又は年間売上高若しくは総資産が1000万ユーロ以上の場合に体制整備義務を課していることも踏まえて検討すべきである。
- 民間事業者のうち、内部通報体制の整備求めるのが困難な事業者、具体的には、常時雇用する労働者の数が50人以下の民間事業者を除いて、義務付けるべきである。

- 行政機関について、率先垂範の観点から、その規模にかかわらず義務付けを行うことは望ましい。
- 報告書の結論に賛成する。ただし、対象とする民間事業者及び行政機関の範囲は、従業員数等による限定を検討すべきである。
- 対象とする民間事業者の範囲については、内部通報制度の意義・役割は企業規模の大小によって異なるものではないが、中小零細企業にとっては負担が重いことも否定できないことから、まずは、一定規模の事業者について法的義務とし、中小零細規模の事業者について努力義務とすべきである。
- 従業員数により法的義務と努力義務を区別することは構わないが、内部通報体制を整備していない中小企業の場合、2号通報の要件を1号要件と同等とすべきである。また、内部通報制度を設けることが事実上の1号通報の前置とならないようにすべきである。
- 制度の重要性が認識されるよう国民に対して広く周知することが第一義であり、率先垂範する立場であることを理由に全ての市町村に対して通報窓口の整備義務を課すべきではない。

#### <履行すべき義務の内容>

- 内部通報体制の整備義務を課すとしても、事業者の事業内容、規模、特性、カルチャー等によって、最適な内部通報体制の在り方は様々であるから、実効的な内部通報制度の具体的な内容・運用は事業者に委ねることが合理的であり、画一的な基準は不要である。
- 法を超える内容を含む「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」の活用と法律における体制整備の義務化は、明確に分けて議論すべきである。また、「内部通報制度に関する認証制度」は、一部の先進的取組を実施する事業者のみが取得できる認証であり、認証取得に相応のコストもかかるため、全事業者を対象とする法において、内部体制整備の有無の指標とすべきではない。
- 内部通報体制の整備義務を課すとしても、具体的な制度設計や運用方法は各事業者に委ねるべきであり、消費者庁ガイドラインや内部通報制度に関する認証制度が要求する基準とは切り離して考えるべきである（履行すべき義務の内容としては、窓口の設置、周知など、最低限の整備状況を求めるべきである。）。
- 例えば、一定規模の企業グループにおいては、当該グループ内の特定部門又は特定会社の1か所に集約することを可能とするなど、一定程度の柔軟性を設けるべきである。企業グループを形成しているような大企業は、各社の共通業務を特定の1社に集約させている場合がある。内部通報体制も同様であって、グループ内の企業ごとに通報体制を整備させることは、経営資源の非効率を招き、コスト増大の原因となるほか、グループ内における情報管理機能や業務ノウハウ等の共有機能を失わせる。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 内部通報体制整備義務の内容について指針を策定する際は、既に内部通報体制を整備している事業者から意見を聴くなどして、事業者における内部通報制度の運用実態も踏まえた指針となるように配慮すべきである。また、指針が硬直的な内容であると事業者の創意工夫を損ねる懸念もあるため、具体例を詳細に記載するのではなく、基本的な考え方の記載にとどめるなど、柔軟性を確保した内容とすべきである。</li> <li>● 通報者に報復行為を行った個人に対する就業規則での制裁の定めが必要である。</li> <li>● 事業者による報復被害に対する企業内及び行政機関の相談窓口の設置が必要である。</li> </ul> <p>&lt;義務の履行を確保するための措置&gt;</p> <p>(行政措置の導入に積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 内部通報体制の整備義務を履行していない事業者に対する行政措置を導入すべきである。行政措置の種類としては、助言、指導を行うほか、勧告を行い、勧告に従わない場合の公表まで導入すべきである。</li> <li>● 内部通報体制の整備義務を履行していない事業者に対して行政措置を導入することに賛成である。</li> <li>● 内部通報体制の整備義務を導入し、違反した事業者には行政処分が課せられるようにすべきである。</li> </ul> <p>(行政措置の導入に慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 内部通報体制の整備の有無に係る客観的な判断は難しく、事業者が秘密保護などの体制を整えていたとしても、通報者が、不安や一方的な憶測から内部通報体制が機能していないと主観的に判断し、3号通報に走ることも考えられるため、実効性担保手段として、内部通報体制の整備の有無を2号通報の要件緩和と結び付けることや、3号通報の特定事由とすることは適切ではなく、行政措置等のペナルティも必要ではない。</li> <li>● 内部通報体制整備義務の指針は、あくまでガイドラインとして機能すべきものであるため、行政措置の根拠となり得るものではない。よって、内部通報体制の整備義務を履行していない事業者に対する行政措置を導入すべきではない。</li> </ul>
<p><b>(2)外部通報対応体制</b></p>	<p>(外部通報対応体制整備の義務付けに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 権限を有する行政機関に対して外部通報対応体制の整備を義務付けることに賛成である。</li> <li>● 行政機関の外部通報対応体制整備の義務付けに賛成である。権限を有する行政機関の信頼性を確保することが不可欠であり、また、通報を受ける窓口担当と実際に法令等を所管し調査等を行う担当を総合的に捉えて対応体制として必要な内容を検討すべきである。</li> <li>● 指針が硬直的な内容であると各行政機関の事情に応じた柔軟な体制を作る障害となるおそれがあるため、具体例に拘束性を持たせることは適当ではない。</li> </ul> <p>(外部通報対応体制整備の義務付けに慎重な意見)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制度の重要性が認識されるよう国民に対して広く周知することが第一義であり、率先垂範する立場であることを理由に全ての市町村に対して通報窓口の整備義務を課すべきではない。</li> </ul> <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2号通報では、労働者の家族などを含め、保護される対象者以外でも相談を受け付けてほしい。</li> <li>● 公務員の怠慢等には罰則規定を設け、行政側の公益通報制度の認知向上と自浄力強化を図るべきである。</li> </ul>
--	---

## 「Ⅱ 個別論点 7 守秘義務」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
7の全体に関する御意見	<p>(守秘義務の導入に積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 今後、必要に応じて、通報者個人を特定し得る情報に関しては、通報窓口の担当者その他通報対応に関する業務に携わる者に守秘義務を課すべきである。</li> <li>● 通報者個人を特定し得る情報に関しては、通報窓口の担当者その他通報対応に関する業務に携わる者に守秘義務を課すべきである。</li> <li>● 不利益取扱いの端緒は、通報を受けた担当者から人事部等に通報者の個人情報漏れる点にあるので、漏らすことのないよう、通報を受けた者に厳しい守秘義務を課すべきである。また、教育・啓発、教育資材(ガイドライン等)も必要である。</li> <li>● 通報者情報の守秘義務は必須である。</li> </ul> <p>(守秘義務の導入に慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 守秘義務の導入については、窓口担当者への萎縮効果が極めて高く、守秘義務違反を恐れるあまり、法令違反等に関する調査や未然の防止活動を徹底的に行わなくなるおそれがあり、法の趣旨に反することから、強く反対する。</li> </ul>
(1)1号通報先	<p>(1号通報先に守秘義務を課すことに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1号通報について守秘義務を課すべきである。守秘義務の対象とする範囲は、通報者個人を特定し得る情報とし、守秘義務を負わせる者の範囲は、公益通報者から公益通報を受け、又はこれを取り扱う者(通報窓口・調査担当者)とすべきである。また、守秘義務違反に対する刑事罰を導入すべきである。</li> <li>● 1号通報について守秘義務を課すべきである。守秘義務の対象とする範囲は、通報者個人を特定し得る情報とし、守秘義務を負わせる者の範囲は、公益通報者から公益通報を受け、又はこれを取り扱う者(通報窓口・調査担当者)とすべきである。ただし、守秘義務違反となる事実の外延が不分明であり、調査担当部門を萎縮させかねないため、守秘義務違反に対する刑事罰を導入すべきでない。</li> </ul>

- 通報窓口担当者等に対する守秘義務を法定すべきである。また、守秘義務違反に対する行政措置及び刑事罰を導入すべきである。ただし、事業者の規模や組織体制は様々であること、現実的には事業者の通報対応は通報窓口担当者だけでなく組織全体で対応していることを踏まえると、刑事罰の範囲や制裁の程度は慎重に検討していくべきである。
- 1号通報の守秘義務違反に対する刑事罰を導入すべきである。
- 1号通報の守秘義務違反に対する行政措置及び刑事罰を導入すべきである。

(1号通報先に守秘義務を課すことに慎重な意見)

- 担当者個人に守秘義務を法定すべきでなく、今後の検討についても慎重であるべきである。通報対応に関する業務を担う者は、既に社内規定で守秘義務が課せられている場合が多い。また、社内規定に加えて法的な守秘義務を課すことで、個人の責任が追及されやすくなるほか、担当者の業務遂行に対する委縮効果が働き、積極的な内部調査等の遂行が困難となり、ひいては内部通報制度の実効性が損なわれるおそれがある。さらに、類似の通報等体制の整備を義務付けている男女雇用機会均等法においても、守秘義務に関する責任を取るべき主体を事業者としている。
- 仮に、1号通報先への守秘義務が法律上で規定されることになれば、窓口担当者や調査担当者は、自らに全く責任がなくても通報者から責任を問われる可能性があり、そのような事態を避けるため、調査や未然防止活動を自制して、徹底的に行わないなど、窓口担当者や調査担当者が萎縮する可能性が高い。この結果、内部通報制度の目的に照らして、その実効性を低下させるおそれ強い。罰則が入ればなおさらである。事業者内部の自浄作用を高めるという内部通報制度の本来の目的に鑑みれば、守秘義務の導入は、内部通報制度の高度化に資する有効な手段ではなく、むしろ阻害することとなるため、1号通報先の守秘義務を法に設けることに反対である。
- 通報対応担当者に守秘義務を課すことは反対である。守秘義務は法人の体制や責務の問題であり、そもそも担当者個人に守秘義務を課すこと自体に問題がある。また、守秘義務を課すことを検討するとしても、例外事由を網羅的に法定することは難しい。
- 仮に担当者に守秘義務を課す場合であっても、守秘義務違反に対する行政措置及び刑事罰の導入は厳に慎むべきである。刑事責任等を問われることを恐れて担当者の活動が萎縮し内部通報制度の機能が発揮されなかったり、内部通報に関する業務に配置されることを従業員が拒んだりする事態となりかねない。

(その他の意見)

- 通報者の特定につながる情報が明らかになるリスクは甚大である一方、事業者の調査を実効的に行う利益は限定的であるため、守秘義務の例外は、通報者が同意した場合に限るべきである。また、事業者が半ば強制的に同意を取り付ける危険性があるため、同意の有効性の判断は慎重な検討が必要である。
- 通報者が完全に自発的かつリスクを理解した上で同意している場合でなければ、守秘義務の例外とすべきではない。また、

	<p>事業者が通報者に対し、同意がなければ対応できないというような認識を与えて同意を得ることは問題であるため、同意の要件を定めるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 守秘義務の例外は、通報者が同意した場合や、通報対象事実が重大な事態につながる蓋然性の高い場合とすべきである。</li> <li>● 内部通報の担当者は、法令上・職業倫理上、守秘義務を負う社内弁護士等が就くことが望ましい。</li> <li>● 通報業務担当者の「通報の存在」(通報者、通報対象事実)に関する秘密保持義務と故意又は重過失による義務違反者に対する就業規則での制裁の定めが必要である。</li> </ul>
(2)2号通報先	<p>(2号通報先に守秘義務を課すことに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2号通報について守秘義務を課すべきである。その場合の守秘義務の対象とする情報の範囲は、通報者個人を特定し得る情報とし、守秘義務を負わせる者の範囲は、公益通報者から公益通報を受け、又はこれを取り扱う者(通報窓口・調査担当者)とすべきである。</li> <li>● 2号通報について、公務員は、公務員法において守秘義務が法定されているが、現に行政機関による情報漏えいの事例が複数発生していることに照らすと、実効性の担保のために改めて明文規定を設けることが必要である。</li> <li>● 2号通報の守秘義務違反に対する刑事罰を導入すべきである。</li> <li>● 2号通報の守秘義務違反に対する行政措置及び刑事罰を導入すべきである。</li> </ul> <p>(2号通報先に守秘義務を課すことに慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 国や地方の公務員については、職務上知り得た事項について守秘義務があるため、法に守秘義務を規定する必要はない。</li> </ul> <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 守秘義務の例外は、適正手続の下、利害関係者の防御権を含む他の者の権利を守るため必要不可欠な場合に限るべきである。</li> </ul>
(3)3号通報先	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 3号通報については、報道機関等の報道の自由を制約しかねないことなどから、守秘義務を課さないことに賛成である。</li> <li>● 報告書の結論に異論はないが、3号通報先についても、公益通報の目的にそぐわない、又は無関係な形で通報内容を開示若しくは利用してはならないという考え方を明文化すべきである。</li> </ul>
<b>「Ⅱ 個別論点 8 行政通報の一元的窓口の設置」に関する御意見</b>	
<b>該当箇所</b>	<b>主な御意見の概要</b>
8の全体に関する御意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 消費者庁に一元的窓口を設置することに賛成である。また、少なくとも以下の役割を担わせることが必要である。 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 一元的窓口として受け付けた通報について、権限を有する行政機関に直接回付するなど振り分けを行うこととし、通報の</li> </ul> </li> </ul>

	<p>受理状況をフォローアップする仕組みを設けるほか、調査終了後に通報者へフィードバックすること。</p> <p>② 権限を有する行政機関が適切な調査を実施しない場合に、例外的に消費者庁が自ら調査を実施し、権限を有する行政機関に改善要請を行うことができる仕組みを設けること。また、いわゆる隙間事案については、消費者庁が調査及び処分権限を担うこと。</p> <p>③ 一元的窓口を担当する部署は、独立性や機密性を確保するため、独立の電話回線を引き、管理情報へのアクセス権限も部署内に限定するなど、他の業務と厳密に分離すること。</p> <p>④ 一元的窓口を担当する部署の職員は、通報を取り扱うための手順、情報管理、通報者対応等について特別な訓練を受け専門性を保持すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 消費者庁に一元的窓口を設置することに賛成であり、そのために消費者庁の人員の増員を求める。また、消費者庁は単に相談を受けるだけではなく、寄せられた通報の事実確認、真実性等を判断するための調査権限を持つべきである。</li> <li>● 一元的窓口の設置については反対しない。ただし、行政の肥大化を防ぐ観点から、受け付けた通報を関係する行政機関に振り分ける機能にとどめるべきではないか。一元的窓口の担当者は、各相談事案、対象となる法令の専門家ではないため、他省庁が通報に対して適切な対応をしているかどうか判断することは困難である。調査等の必要性の判断については、所管法令や業界の事情に精通し、事案に関する知見を有する関係行政機関において実施することが最も効率的かつ正確である。また、制度設計に当たっては、複数省庁から重複する報告要求がなされること等により事業者の負担が増したり、一元的窓口が省庁間の調整に手間取ることにより却って時間がかかったりしないように留意が必要である。</li> <li>● 報告書の結論に異論はないが、通報対象事実について法目的の限定を外す場合、公益通報と消費者の生活・利益等との関連性も薄らぐ可能性が高く、そのような場合に、行政通報の一元的窓口をどの省庁に設置すべきかも併せて議論すべきである。</li> <li>● 消費者庁に2号通報の一元的窓口を設置すべきである。</li> </ul>
--	--

「Ⅱ 個別論点 9 2号通報として保護の対象となる通報先の拡張」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
9の全体に関する御意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 権限を有する行政機関以外の機関の活用については、通報処理を公正に行える既存の行政機関(消費者庁など)や第三者機関の設置を検討していくべきである。ただし、公益通報内容の範囲が極めて広いことや、法的な調査権限を付与することの是非などに留意しつつ、通報者の秘密保持などの利益を損なわないような仕組みを慎重に検討していくべきである。</li> </ul>
(1)一元的窓口への通報、誤って	(保護の対象とすることに積極的な意見)

<p>権限のない行政機関になされた通報</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 権限を有する行政機関以外の者に対して通報を行った場合について、通報者は2号通報の要件の下では保護されないこととなり、通報者の保護が十分ではないため、一元的窓口への通報、誤って権限のない行政機関になされた通報について、2号通報先として保護の対象となる通報先に含めるべきである。 (保護の対象とすることに慎重な意見)</li> <li>● 権限を有しない行政機関にまで、2号通報の通報先を拡張すべきではない。通報先が不明な場合、一元的窓口の消費者庁に通報が寄せられる仕組みとなれば、基本的には通報先が不明な場合であっても、消費者庁に通報すれば救済が得られる仕組みとなるため、権限を有しない行政機関の通報対応業務を煩雑にする必要はない。誤って権限を有しない行政機関に通報がなされた場合、権限を有する行政機関又は消費者庁を通報先とするように教示すれば足りる。</li> </ul>
<p>(2)権限を有する行政機関が指定した者への拡張</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 権限を有する行政機関が指定した者への通報について、2号通報先として保護の対象となる通報先に含めるべきである。</li> </ul>

「Ⅱ 個別論点 10 不利益取扱いをした事業者に対する行政措置、刑事罰」に関する御意見

<p>該当箇所</p>	<p>主な御意見の概要</p>
<p>10の全体に関する御意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公益通報者に対する不利益取扱いができないように、抑止効果の期待できる厳しいペナルティ(行政処分や刑事罰)を事業者に対して科すことができる条項を規定すべきである。公益通報制度がうまく機能しない一番の原因は、法に違反した場合のペナルティがないため、事業者が法に違反し不利益取扱いをすることにある。トナミ運輸事件やオリンパス事件その他多くの事案が実例であり、このような先例が報じられると通報をやめてしまう人が続出する。それが現状(立法事実)である。</li> <li>● 通報者に対する不利益取扱いを行った者への行政処分を科すべきである。</li> <li>● 行政措置については賛成であるが、通報者が行政措置を求めた結果、長期間にわたる不利益を被ることのないよう、迅速な手続とすべきであり、標準的な処理期間を示すべきである。また、調査妨害、通報者への更なる不利益取扱いを禁止すべきある。</li> </ul>
<p>(1)行政措置</p>	<p>(行政措置の導入に積極的であり、公表制度又は命令制度の導入に積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 不利益取扱いの抑止や通報者の迅速な救済のため、通報を理由として通報者に不利益取扱いをした事業者に対する行政措置を導入すべきである。行政措置の種類としては、助言・指導を行うほか、勧告を行い、勧告に従わない場合の公表まで導入すべきである。</li> <li>● 事業者の事業規模や事業内容によっては、公表による抑止効果が働かない場合もあるため、是正命令制度を導入することも不可欠である。</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公表制度は、企業の社会的責任という観点からも有力な違法行為の抑制と制裁手段となると考える。</li> <li>● 公表制度に反対する意見があるものの、健全な事業者であれば勧告に従うため、大半の事案は公表の対象外になるものと考えられる。他方、違反行為を抑止する観点からは、公表制度が不可欠である。</li> <li>● 勧告に従わない場合に公表する制度とすると、勧告に従いさえすれば公表されないこととなり、抑止効果が失われる。また、事業者が一旦勧告に従い是正した後、再度不利益取扱いをした場合、改めて事実認定が必要となるなど、いつまでも公表できない状態が続くおそれがある。</li> <li>● 通報を理由として通報者に不利益取扱いをした事業者に対する行政措置（助言、指導、勧告、公表）を導入すべきである。また、公表しても是正されない場合や重大で悪質な行為に対しては、命令や刑事罰を導入するなど、実効的な措置を検討すべきである。</li> </ul> <p>（行政措置の導入に積極的であるが、措置の種類又は導入の方法に慎重な意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 行政措置を導入すること自体に反対まではしないが、調査、指導、勧告等については、権限を有する行政機関が実施すべきであり、当該行政機関に権限を委任するなど制度上の手当が必要である。通報対象事実に係る専門的知見がなければ、不利益取扱いに係る調査であっても運用することは難しいと考えられる。</li> <li>● 報告書の結論に異論はない。ただし、行政措置の種類について、事業者による自主的な措置を促していくことが必要であり、過大な行政措置である命令制度（及び間接罰）の導入は、現時点で適当ではない。</li> <li>● 労働法分野では、申告したことを理由とする不利益取扱いに係る行政措置が公表・命令までにわたるものはなく、法律間のバランスを欠くおそれがあり、公表は著しく事業者の風評を損なう可能性が高いことも鑑みれば、行政措置の導入については、勧告までにとどめるべきである。</li> </ul> <p>（行政措置の導入に慎重な意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報を契機とした不利益取扱いと通常の人事措置との判断は難しいため、消費者庁が調査や事実認定を適切に行える体制が整備されるまで、行政措置を導入すべきではない。このため、不利益取扱いに対する行政措置の導入の是非や導入時期は慎重に検討すべきである。</li> <li>● 行政措置を実施する際の調査や事実認定を慎重かつ十分に実施する体制を構築できるのか疑問である。行政措置の導入の是非と実効性の有無を同時に検討すべきである。また、公益通報の97%が労働法違反に関するものであることを勘案すると、個別の労働法において、申告したことを理由とする不利益取扱いに対する行政措置や罰則が既に設けられているため、法に行政措置を導入した場合、ほとんどのケースにおいて二重の措置となる。</li> </ul>
<p><b>(2) 刑事罰</b></p>	<p>（刑事罰の導入に積極的な意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 今後、必要に応じて、通報者への不利益取扱いに対して刑事罰を導入すべきである。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報者に対する不利益措置を行った事業者に刑事罰を科すことが必要である。</li> <li>● 不利益取扱いの禁止を実効性のあるものとするため、公益通報をしたことを理由とした解雇等の不利益取扱いに対する是正命令に従わない事業者について、刑事罰(両罰規定)を導入すべきである。</li> <li>● 是正命令に従わない場合の間接罰だけでは十分な抑止効果が得られないため、直罰規定を設ける必要がある。</li> <li>● 刑事罰は設けるべきである。ただし、刑事罰の対象は、悪質で公益を著しく損なう行為に限定すべきである。また、刑事罰の範囲や制裁の程度は、他の制度との整合性やバランスなどを考慮し、慎重に検討していくべきである。</li> </ul> <p>(刑事罰の導入に慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法に罰則規定を導入することについて反対である。</li> <li>● 刑事罰(間接罰)の導入は、今後、必要に応じて検討を行うべきであり、直ちに検討を行う必要はない。</li> <li>● 公益通報を理由とした不利益取扱いについては判断が難しく、異動・降格・配置転換等の通常の人事政策上の対応が不利益取扱いとみなされ、刑事罰が科される可能性が出てくれば、事業者の負担は非常に重いものとなるため、不利益取扱いに対する刑事罰の導入に反対である。また、法の周知徹底に努めた上で、それでも不利益取扱いが無くならない場合は段階的に行政措置を導入し、それでも効果が無い場合は刑事罰の導入を慎重に検討するというように段階を踏む必要がある。</li> </ul>
--	---

## 「Ⅱ 個別論点 11 不利益取扱いに関する紛争解決手段」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
11の全体に関する御意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不利益取扱いに関する紛争解決手続を充実・拡充させていくべきである。また、行政機関の間でどのような連携をとることができるのか、労働者以外の通報者に対する紛争解決援助をどうするのか、などの具体的方策も検討すべきである。</li> </ul>

## 「Ⅱ 個別論点 12 不利益取扱いが通報を理由とするものの立証責任の緩和」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
12の全体に関する御意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 今後、必要に応じて、通報者が解雇及びその他の不利益取扱い(降格・減給・配置転換等)を受けたときは、立証責任を事業者側に転換すべきである。</li> <li>● 通報者保護のため立証責任の転換規定を入れるべきである。</li> <li>● 立証責任を事業者に転換すべきである。その場合、通報から一定期間内に行われた不利益取扱いに限定すべきではない。</li> <li>● 事業者による報復の存在が証明されたとき、報復と通報との因果関係の推定が必要である。</li> <li>● 「公益通報がなされた後に不利益取扱いがなされた場合には、当該不利益取扱いは公益通報を理由とするものと推定し、不</li> </ul>

	<p>利益取扱いを行った者が不利益取扱いの理由について公益通報以外の正当な理由によるものであることの証明責任を負う」など、この問題を解決するための法改正に向けて、課題を整理しつつ更に検討を深めるべきである。</p>
<p>(1)解雇</p>	<p>(解雇の場合の立証責任の転換に積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 立証責任を事業者に転換すべきである。事業者が通報者の非違行為を理由として不利益取扱いを行う場合、非違行為に関する資料を事業者は保有しているはずであるため、事業者が非違行為を理由とした不利益取扱いであることを立証して推定を覆すことは困難でなく、事業者に過度の負担を負わせるものではない。EU指令案も立証責任を転換している。また、通報から一定期間内に行われた解雇に限定して立証責任を転換すると、事業者が一定期間経過後に解雇することが想定されるため、期間を限定すべきではない。</li> <li>● 通報を理由とした不利益取扱いであることを推定する規定を設けて、不利益取扱いと通報との因果関係の立証責任を緩和すべきである。ただし、通報から3年以内の不利益取扱いに限り、因果関係を推定するにとどめることでバランスを図るべきである。3年以内とした根拠は、通報と不利益取扱いの間に1年以上の期間を要する事案もあり得るため推定期間に余裕を設けるべきことや、3年経過すれば会社内の人事異動により関係者の配置構成が変化し、又は事態が鎮静化して通報案件も風化し、解雇がなされる可能性が相当低減すると見込まれることなどがある。</li> <li>● 悪意ある労働者に制度が悪用される懸念を示す意見があるが、通報された事実の真偽を調査すれば、事業者は通報が悪意でなされたか否かは容易に把握できるため、問題ないものと考えられる。</li> </ul> <p>(解雇の場合の立証責任の転換に慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 悪意のある労働者に男女雇用機会均等法などの立証責任の転換が悪用された事実がどの程度あるのか疑問である。</li> <li>● 立証責任の転換について、実務上、解雇における立証の大部分は既に事業者が担っているため、法律上で立証責任を転換しても効果が薄く、むしろ公益通報制度を悪用する従業員による濫用的通報を誘発するおそれが高い。加えて、多数の法律がある中で、なぜ本法のみにおいて立証責任を転換する必要があるのかという疑問も大きいことから、法制化には強く反対である。</li> <li>● 立証責任の緩和について、基本的に、解雇については、就業規則に基づき理由を明確にするなど、事業者にとっての最後の対処として厳格に運用されているため、通報者を解雇する場合は、事業者にとって相当の理由がある場合に限られる。解雇の相当性については、一般の労働紛争の解決手段の中で判断すべきことであり、あえて立証責任を事業者側に転換する必要性はない。</li> <li>● 解雇の立証責任を事業者側に転換することは、悪意ある労働者に制度が利用されることや、事業者が無用な争いを避けるために通報者に対する措置を一時凍結するなど円滑な労務管理等を阻害することから、反対である。労働契約法第16条によっても、労働者側から何ら落ち度なく勤務してきた等の概括的な主張があれば、使用者側において解雇の理由を解雇権濫</li> </ul>

	用の評価障害事実として主張立証しなければならないとされている中、立証責任を転換するという対応は行き過ぎである。
(2)その他の不利益取扱い	<p>(解雇以外の不利益取扱いの場合の立証責任の転換に積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公益通報者が因果関係を証明することは容易ではないため、解雇以外の不利益取扱い(降格、減給、配置転換、出向等)に関して立証責任を転換すべきである。また、「不利益取扱い」とされる場合を具体的に明確化すべきである。</li> <li>● 裁判例によれば、事業者の報復行為が「解雇」という比較的関連性が明白な態様に行われることはまれであり、実際は、より陰湿で認定しにくい、配転命令、社内における業務からの隔離、過大な業務負担、パワーハラスメントなど、様々な手段により心理的な追い込みがかけられることが通常であり、解雇から保護するだけでは保護として足りない。</li> <li>● 解雇以外の不利益取扱いに関して立証責任を転換することについて、一般法理を越える効果を定めることになるという消極的な意見が示されているが、そもそも特別法は一般法を超える効果を定めるものであることが通常であり、このことは理由になっていない。</li> </ul> <p>(解雇以外の不利益取扱いの場合の立証責任の転換に慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 解雇以外の不利益取扱いについて立証責任を事業者側に転換することは、法が禁止する不利益取扱いの範囲に、使用者側に広範な裁量が認められている配置転換等が含まれていることを踏まえれば、解雇の場合以上に慎重であるべきである。</li> <li>● 解雇以外の人事政策上の対応(異動・降格・配置換えなど)は、それが事業者側の様々な事情や通常の人事評価等を踏まえて実施された正当な人事政策か、又は通報を理由とした不利益取扱いかの境界が曖昧であり、立証・証明が難しい。このため、立証責任の転換について法制化することは反対である。</li> </ul>

## 「Ⅱ 個別論点 13 通報行為に伴う損害賠償責任」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
13の全体に関する御意見	<p>(損害賠償責任の免責に積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報者が不利益取扱いから保護される要件を満たしている場合、通報したことを理由として損害賠償責任を負わないとする規定を設けることに賛成である。韓国公益申告者保護法に同趣旨の規定がある。</li> <li>● 通報行為に付随する行為、特に公益通報のための資料収集行為等について、損害賠償責任の減免規定を設けるべきである。</li> </ul> <p>(損害賠償責任の免責に慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報者が通報行為それ自体によって損害賠償責任を負わないという点については大きく反対しないが、通報付随行為まで</li> </ul>

	<p>免責するとなれば、安易な機密情報・個人情報の持ち出し等が増加する懸念があり、通報付随行為について損害賠償責任を免責することには反対である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 虚偽の通報若しくは誤った内容の通報を行った者又は通報対象事実の実行に加担した等の関係を持った者は、通報したことを理由とする損害賠償責任を免責される者に含めるべきでない。故意でなくとも誤った内容の通報を行うことにより企業の信用・信頼・評判が失墜する可能性があり、また、通報対象事実の企図や実行に寄与した者の「逃げ得」を招く結果となる可能性がある。このような者は損害賠償責任を負うべきである。</li> <li>● 通報行為による損害賠償責任の免責規定を置く場合、「当該規定を設けたとしても、事業者の営業機密を漏らしたり、関係者の名誉を棄損したりするなど、公益通報とは無関係に他人の正当な利益を害した場合の損害について一律に免責をすることを定めるものではないこと」を明確に示すべきである。また、逐条解説等で、通報付随行為が免責されないことを明確化するなど、通報者の誤解を生じさせないための運用や周知が必要である。</li> </ul>
--	---

## 「Ⅱ 個別論点 14 通報行為に伴う刑事責任」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
14の全体に関する御意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報を裏付ける資料の収集行為に係る刑事上の責任の減免については、保護される公益通報のための資料収集行為は違法性が阻却されることを明記した規定を設けるべきである。</li> <li>● 通常、公益通報をしたことによる刑事責任を問われることはないとする報告書の考え方に賛成である。その前提の下、現時点では通報行為に伴う刑事責任を免責する規定まで設ける必要がないとすることは是認できる。</li> <li>● 刑事上の責任を減免する一般的な刑法上の規定とは別に、新たに法において刑事責任減免を規定する必要性が明らかでなく、また、確証がない状態での安易な機密情報・個人情報の持ち出しや、著しく事業者の不利益となる行為を防ぐ意味でも、通報行為に係る刑事責任の減免については反対である。</li> </ul>

## 「Ⅱ 個別論点 15 その他の論点」に関する御意見

該当箇所	主な御意見の概要
(1)行政による調査措置義務の対象となる通報者の範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 行政による調査措置義務の対象となる通報者の範囲について、法第10条の行政機関の調査措置義務に係る要件としての法第3条第2項の真実相当性の要件は緩和されるべきである。</li> <li>● 公益通報者を保護するという法律の趣旨を踏まえれば、あくまで通報者が保護される公益通報に限定した議論をすべきであり、保護対象ではない通報にまで範囲を広げて、行政の調査措置義務の対象とすることには反対する。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 行政手続法第36条の3の規定により、公益通報者以外の者からの通報についても、権限を有する行政機関は調査措置義務を負うことに留意すべきである。</li> <li>● 行政による調査措置義務の対象となる通報者の範囲については、公益通報の定義や保護要件が広がるのであれば、それよりも狭い範囲でのみ義務を課すことも考えられる。少なくとも、行政による調査措置義務を理由として、公益通報の定義や保護要件を広げることを消極的に判断すべきではない。</li> </ul>
<p><b>(2)通報者の探索及び通報妨害</b></p>	<p>(通報者の探索や通報妨害の法定化に積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報者の探索や通報妨害を禁止する明文規定を設けるべきである。</li> <li>● 通報者の探索や通報妨害を禁止する明文規定を設けるべきである。また、その違反については、行政措置や刑事罰の対象とすべきである。</li> <li>● 通報者の探索及び通報妨害が行われた場合に、公益通報者に対する人事上又は事実上の取扱いが不利益取扱いであると推定すべきである。公益通報者に対する不利益取扱いが公益通報を行ったことを理由としてなされたものであると推定する規定を設けるべきである。</li> </ul> <p>(通報者の探索や通報妨害の法定化に慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報者の探索及び通報妨害の禁止規定を設けることに反対する。通報者の探索の禁止は、既にガイドラインに記載がある。また、通報妨害についても、事業者が実効性のある内部通報制度を整備・運用するというガイドラインの趣旨を踏まえれば、当然に禁止されるものと考えられる。ガイドラインの周知を徹底することで十分に対応可能であり、法令上に規定する必要性が明らかでない。また、通報妨害は、あからさまな場合や明らかな証拠が残っている場合を除き、立証・認定が困難である。</li> </ul> <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報妨害が行われた場合に、2号通報の真実相当性要件を不要とする規定を設けるべきである。</li> </ul>
<p><b>(3)通報者へのフィードバック</b></p>	<p>(通報者へのフィードバックの義務付けに積極的な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者及び行政機関における是正措置等の結果の通報者への通知を法的に義務付けるべきである。</li> <li>● 通報者への結果通知について義務化すべきである。ただし、通報者に対して結果通知の希望の有無を必ず確認することが必要である。</li> </ul> <p>(通報者へのフィードバックの義務付けに慎重な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報者への通知を法的義務とすることは、どのタイミングでどのような内容・範囲までのフィードバックを行うことを義務化するのか不明確であり、反対である。仮に通報者への通知を法的義務とする場合であっても、通報者が身元や連絡先を限定的にしか開示しないケースも珍しくはない以上、通報者への通知・連絡が行うことが困難又は不可能である場合は通知義務が免除されることも明確にすべきである。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一律にフィードバックを義務付けることは、通報窓口の円滑な運営を阻害するおそれがあるため、事業者の規模、体制、カルチャー等を踏まえ、各事業者の自主性や通報案件の特性に応じて柔軟に運用できるようにすべきである。</li> </ul> <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報者へのフィードバックを努力義務にとどめるのであれば、1号通報でフィードバックがない場合、1号通報と同様の要件で2号通報をできるとし、2号通報でフィードバックがない場合、2号通報と同様の要件で3号通報をできるとすべきである。</li> </ul>
<p><b>その他の御意見</b></p>	
<p><b>該当箇所</b></p>	<p><b>主な御意見の概要</b></p>
<p>該当なし</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者の自主的対応の機会をより早期に得るため、いわゆるリニエンシー制度を導入すべきである。</li> <li>● 事業者による報復に対する制裁的慰謝料制度の導入が必要である。</li> <li>● 官庁業務の入札時に提出する企画提案書の評価項目に「公益通報制度の導入の有無」を加えるべきである。</li> <li>● 海外子会社に出向している日本企業の従業員の通報の可否についても議論すべきである。</li> <li>● 通報者が「法的措置を取る」などと脅迫を受けた場合、「警察に相談、通報する」ことを法に明記すべきである。</li> <li>● EU一般データ保護規則(GDPR)と本制度の関係性についても整理すべきである。</li> </ul>