

4 3 公益通報（公益通報者保護制度）

※本項における該当条文のみ表記の法令は、「公益通報者保護法」である。

1 公益通報者保護法

【公益通報者保護法（平成16年法律第122号）】は、公益のために通報を行った労働者に対する解雇等不利益な取扱いを禁止する法律である。

法の目的については、「公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、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り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする」と定められている【法第1条】。

2 公益通報とは

公益通報とは、労働者（労働基準法第9条に規定する労働者をいい、派遣労働者、パート、アルバイトのほか、公務員も含まれる）が、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く、その労務提供先又は当該労務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者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、当該労務提供先若しくは当該労務提供先があらかじめ定めた者、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又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に通報することをいう【法第2条】。

（※）通報対象事実とは、次のいずれかの事実をいう【法第2条第3項】。

ア 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かかわる法律（刑法、食品衛生法、労働基準法、労働安全衛生法、労働組合法、労災保険法等。これらの法律に基づく命令を含む）に規定する罪の犯罪行為の事実

イ アの法律の規定に基づく処分に違反することがアの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

3 通報先と保護要件

通報先には次の3つがあり、優先順序はない。それぞれに保護されるための要件が定められている。

（1）事業者内部（労務提供先若しくは労務提供先があらかじめ定めた者）への通報

ア 労働者が雇用元の法令違反を通報しようとする場合 → 雇用元（勤務先）の事業者

イ 派遣労働者が派遣先の法令違反を通報しようとする場合 → 派遣先の事業者

ウ 労働者が請負契約等に基づき勤務する取引先の法令違反を通報しようとする場合 → 取引先の事業者
【法第2条第1項】

事業者内部の通報先としては、代表者のほか、事業者が設けているヘルプライン、相談窓口、コンプライアンス本部に加え、労働者の上司、問題の責任者等が含まれる。なお、労務提供先の事業者があらかじめ通報先として弁護士等を定めている場合には、そこへの通報も事業者内部への通報となる。

保護要件は、「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」である【法第2条第1項、法第3条第1号】。

（2）行政機関（処分等の権限を有する行政機関）への通報

通報先としての行政機関とは、通報の対象となる法令違反行為について法的な権限に基づく勧告や命令を行うことができる行政機関のことであり、各法令により定められている。なお、この「行政機

関」には、各省庁のほか都道府県等の地方公共団体も含まれる。

保護要件は、「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」である【法第2条第1項、法第3条第2号】。これは、単なる憶測や伝聞等ではなく、通報内容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。

公益通報された行政機関は、必要な調査を行い、当該公益通報に係る通報対象事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない【法第10条】。また、通報者が誤って処分又は勧告等をする権限を有しない行政機関に対して通報した場合、当該行政機関は適切な通報先（権限を有する行政機関）を当該通報者に教示しなければならない【法第11条】。

☆ [公益通報の通報先・相談先 行政機関検索](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/search_system/)（消費者庁ホームページ）

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/search_system/

(3) 事業者外部（通報対象事実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）への通報

事業者外部とは、通報の対象となる法令違反の発生や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であり、被害者又は被害を受けるおそれのある者を含む。例えば、報道機関、消費者団体、事業者団体、労働組合、周辺住民（有害な公害物質が排出されている場合）等が考えられる。

なお、競業する他の事業者等「労務提供先の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれのある者」は除かれる。

保護要件として、以下の2つを満たすことが必要である。

ア 「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」

イ 次のいずれか一つに該当すること

(ア) 事業者内部又は行政機関に公益通報すれば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場合

(イ) 事業者内部に公益通報すれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合

(ウ) 労務提供先から事業者内部又は行政機関に公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合

(エ) 書面（紙文書以外に、電子メール等電子媒体への表示も含む）により事業者内部に公益通報をした日から20日を経過しても、当該労務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合

(オ) 個人の生命又は身体に危害が発生し、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

【法第2条第1項、法第3条第3号】

4 他人の正当な利益等の尊重

公益通報をする労働者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない【法第8条】。

例えば、公益通報に際し、病院の患者の氏名や病歴等、第三者の個人情報、通報する法令違反とは関連しない事業者の営業の秘密、国の安全にかかわる情報等が併せて通報された場合は、他人の正当な利益や公共の利益が害されることも考えられる。また、真実相当性（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）のないまま報道機関や事業者外部に通報した場合、通報先の対処の仕方によっては事業者やその従業員、取引先等に回復しがたいダメージを与える可能性がある。そのため、通報者は、他人の正当な利益や公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

さらに同法では、通報者の刑事免責や民事免責に関する規定は設けられていないため、通報に当たり、個人情報等を漏らす等、他人の正当な利益を害したり、窃盗罪等、他の犯罪行為を犯したり、不正の目的で通報を行った場合等は、通報者に刑事上・民事上の責任が発生することが考えられる。

5 公益通報者に対する解雇の無効及び不利益取扱いの禁止

公益通報をしたことを理由とする解雇や労働者派遣契約の解除は無効となる。また、公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給その他不利益な取扱いをすることは禁止され、派遣労働者である公益通報者が公益通報をしたことを理由として派遣元事業者に派遣労働者の交代を求めることその他の不利益な取扱いをすることも禁止されている【法第4条、法第5条】。

6 公益通報を受けた事業者の対応

書面により事業者内部に対する公益通報をされた事業者は、当該通報対象事実の中止その他是正のために必要と認める措置をとったときはその旨を、また、当該通報対象事実がないときはその旨を、公益通報者に対し遅滞なく通知するよう努力義務が定められている【法第9条】。

また、法を踏まえて、事業者のコンプライアンス経営への取組みを強化するために従業員等からの法令違反等に関する通報を事業者内において適切に取り扱うための指針【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 平 28. 12. 9 消費者庁】が定められている。

その内容は、事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項である内部通報制度の整備・運用、通報者等の保護、評価・改善等を具体化・明確化したものである。

☆ 「[公益通報者保護制度](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/)」（消費者庁ホームページ）

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/

☆ 「[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](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/private/system/pdf/minkan_shikumi_161213_0002.pdf)」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/private/system/pdf/minkan_shikumi_161213_0002.pdf

☆ [大阪弁護士会公益通報者サポートセンター](https://soudan.osakaben.or.jp/free/tel.html#a01)（大阪弁護士会ホームページ）

<https://soudan.osakaben.or.jp/free/tel.html#a01>

（無料電話相談：月曜 正午から 14 時、TEL:06-6364-6251）

《参考判例》

- ▷ 生協職員らが、生協が役員らに私物化されている旨の匿名の内部告発文書を生協総代らに送付したことにより、懲戒解雇や長期の自宅待機、配置転換等の処分を受けた事案で、告発行為の正当性が認められ、職員らの損害賠償請求が認容された。同判決では、(1) 告発内容の根幹的部分が真実ないしは内部告発者において真実と信じるについて相当な理由があるか、(2) 告発の目的が公益性を有するか、(3) 告発の内容が当該組織体等にとって重要であるか、(4) 告発の手段・方法の相当性等を総合的に考慮して、当該内部告発が正当と認められた場合には、当該組織体等としては仮に名誉、信用等を毀損されたとしてもこれを理由として懲戒解雇をすることは許されないとの考え方が示された。

【大阪いずみ市民生活協同組合事件 大阪地堺支判 平 15. 6. 18】

(公益通報者保護法施行後の判例)

- ▷ 同法の適用外の内部通報行為によってなされた不利益な配転命令について

取引先企業の従業員の雇入れについて、社内のコンプライアンス室に内部通報を行ったことに対して配転命令がなされた事案。配転命令は内部通報に反感を抱いて本来の業務上の必要性とは無関係に制裁的に行われたもので動機において不当であり、内部通報による不利益取扱いを禁止した社内の運用規定にも反し人事権の濫用と認められるとの理由で配転命令は無効とされ、不法行為の成立による損害賠償請求も認められた。

【オリンパス事件 東京高判 平 23. 8. 31】

※なお、事業者の不祥事が後を絶たないことから、これを早期是正し、被害の防止を図る目的で【公益通報者保護法の一部を改正する法律(令和2年法律第51号)】が令和2年6月12日に公布され、公布の日から2年以内(概ね令和4年を予定)に施行することとされている。

主な改正内容は次のとおり。

- ・事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等(窓口設置、調査、是正措置等)を義務付け(中小事業者は努力義務)(改正法第11条)
- ・行政措置(助言・指導・勧告及び公表)の導入(改正法第15条、第16条)
- ・内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け(違反に対する刑事罰を導入)(改正法第12条、第21条)
- ・行政機関への通報の条件として、「氏名等を記載した書面を提出する場合」を追加(改正法第3条第2号)。
- ・報道機関等への通報の条件として、財産に対する損害(回復困難又は重大なもの)を追加するとともに、通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加(改正法第3条第3号)
- ・退職後1年以内の退職者や役員(原則として調査是正の取組みを前置)を保護される通報者として追加(改正法第2条第1項等)
- ・通報に伴う損害賠償責任の免除(改正法第7条)