

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2020年6月号 (Vol.14)

公益通報者保護法の改正

- ・ はじめに
- ・ 改正のポイント
- ・ 改正法の内容
- ・ 改正の意義と企業として講ずべき対応
- ・ おわりに

森・濱田松本法律事務所
 弁護士 山内 洋嗣
 TEL. 03 6266 8579
hiroshi.yamauchi@mhm-global.com
 弁護士 竹市 涼
 TEL. 03 5223 7795
ryo.takeichi@mhm-global.com

・ はじめに

2020年6月8日、改正公益通報者保護法が成立し、同月12日に公布されました。公布から2年以内に施行される予定です。

現行公益通報者保護法は、施行後5年を目途として必要な措置を講ずるとしていましたが、施行日（2006年4月1日）以降、実質的な改正は一度もなされていませんでした。

今回の改正は、約15年ぶりの大きな改正であり、かつ、その内容は企業の内部通報体制に関する義務・責任を重くするものであり、内部通報業務に携わる従業員だけではなく、企業の役員、法務・人事担当者の皆様にとっても非常に重要な改正です。

以下では、改正法の内容を解説します。

・ 改正のポイント

今回の改正の根底にある考え方は以下の3つです。その考え方を受けた具体的な規定内容もあわせて表にしています。改正法の内容は で、その意義と企業として講ずべき対応は で述べます。

	根底にある考え方	具体的な規定
	事業者自らが不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすくすること	一定規模の事業者に対する体制整備の義務付け ➢ 公益通報対応業務従事者の任命 ➢ 公益通報対応体制の整備
	行政機関等への通報を行いやすくすること	保護要件の緩和 ➢ 行政機関や報道機関等に対する公益通報として保護される種類の追加
	通報者がより保護されやすくすること	保護対象の拡大 ➢ 保護される公益通報者の追加 ➢ 通報対象事実の範囲の拡大 ➢ 禁止される不利益な取扱い等の追加等

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

． 改正法の内容

1． 事業者に対する体制整備の義務付け

(1) 事業者がとるべき措置の義務化について

改正法では、事業者における内部通報への対応を適正化するために、事業者自身の体制整備が規定されました。これは現行法には規定されておらず、今回の改正で初めて設けられた枠組みとなっています。

その主なポイントは、常時使用する労働者の数が301人以上の事業者を対象とする、公益通報対応業務従事者の任命及び公益通報への対応体制整備の義務化です¹。

まず、については、常時使用する労働者の数が301人以上の事業者は、公益通報対応業務（公益通報の窓口業務、調査業務、是正措置の実施を指します。）に従事する者（法文上では「公益通報対応業務従事者」と定義されています。）を定めなければなりません（改正法11条1項）。さらに、として、かかる事業者は公益通報に適切に対応するための必要な体制を整備する必要があります（同条2項）。

これらの新たな義務に関し、消費者庁は、予め消費者委員会の意見を聴きつつ実施に関する指針を定めるものとされています（改正法11条4項、5項）。今後、事業者としては、改正法施行日までに策定・公表されるこの指針により具体的となる義務の内容を踏まえ、公益通報対応業務従事者の選定や体制整備を検討する必要があります。

改正法では、このような体制整備の実効性を確保するため、消費者庁は事業者に対して報告を徴求し、助言、指導又は勧告を実施し（改正法15条）、事業者が勧告に従わなかった場合にはその旨の公表（同16条）を行うことができるとされています。また、消費者庁からの報告の徴求に応じなかった場合や虚偽の報告を行った場合には、20万円以下の過料に処する行政罰（同22条）が規定されています。

体制整備を行う企業においては、こうした行政措置等の存在にも留意をする必要があります。

(2) 公益通報対応業務従事者の義務について

上記のとおり、公益通報対応業務従事者の任命が規定されたことに伴い、公益通報対応業務従事者がその業務に従事する際における守秘情報の取扱いに関する義務も規定されています。

公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者は、「正当な理由」なく、その業務において知り得た公益通報者を特定させる事項を漏らしてはならず（改正法12条）、その違反には30万円以下の罰金に処する刑事罰（同21条）が設

¹ これらの義務は、常時使用する労働者の数が300人以下の事業者においては努力義務と整理されています（改正法11条3項）。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

けられています。

この点には、通報者の所属・氏名等が職場内に漏れることは、それ自体が通報者に対する重大な不利益となる上、それが不利益な取扱いにも繋がることから、通報に係る情報の守秘性を保護すべき要請は非常に高いという考え方が根底にあります。

2. 保護要件の緩和

公益通報者が公益通報を理由とした解雇の無効（改正法 3 条）、労働者派遣契約の解除の無効（同 4 条）又は不利益取扱いの禁止（同 5 条）等の保護を受けるためには、当該公益通報が通報先に応じて、一定の要件を満たしている必要があります。改正法では、行政機関やその他事業者外部（代表的には報道機関、消費者団体等）への通報を行いやすくする趣旨の下、保護要件の緩和が図られています。

（1）行政機関への通報を行おうとする場合

ある通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等に対する公益通報に関しては、現行法では真実相当性の要件を満たす場合にのみ保護の対象とされていたところ、改正法においては新たに 3 条 2 号後段が設けられ、同号後段イ～二所定の事項（公益通報者の氏名、住所等及び通報対象事実の内容等）を記載した書面を提出して行う方法が追加されました²。

現行法	改正法
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（3 条 2 号）	通報対象事実が生じ、若しく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（3 条 2 号前段）
（新設）	通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると史料し、かつ、次に掲げる事項を記載した書面を提出する場合（3 条 2 号後段） <ul style="list-style-type: none"> ➤ 公益通報者の氏名又は名称及び住所又は居所（同号後段イ） ➤ 当該通報対象事実の内容（同号後段ロ） ➤ 当該通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると史料する理由（同号後段ハ） ➤ 当該通報対象事実について法令に基づく措置その他適当な措置がとられるべきと史料する理由（同号後段ニ）

（2）その他事業者外部（報道機関、消費者団体等）への通報を行おうとする場合

この類型では、現行法と同様、「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こと（真実相当性）」が引き続き要件とさ

² 通報対象事実について処分等の権限を有する行政機関においても、公益通報に関する調査や法的措置の実施に適切に対応するため、必要な体制整備を求める規定が新設されています（改正法 13 条 2 項）。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

れていますが、加重要件である「次のいずれかに該当する場合」(改正法3条3号イからへ)が、公益通報者に関する情報の漏洩や個人の権利に対する危害の可能性等を踏まえ、以下のとおり拡大されています(同号柱書)。

現行法	改正法
(新設)	第1号に定める公益通報(注:3条1号に規定される役務提供先に対する公益通報を指します。)をすれば、役務提供先が、当該公益通報者について知り得た事項を、当該公益通報者を特定させるものであることを知りながら、正当な理由がなくて漏らすと信ずるに足りる相当の理由がある場合(3条3号八)
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(3条3号ホ)	個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人の財産に対する損害 ³ 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(3条3号へ)

3. 保護対象の拡大

これまで、保護対象は現職の労働者に限られていましたが、改正法では、その範囲が拡大され、役員や退職後1年以内の退職者等も含まれることになりました。また、通報対象事実、これまでの刑事罰の対象となり得る事実のみならず、行政罰の対象となり得る事実にもまで広がられています。加えて、公益通報者の保護の内容に、公益通報により損害を被ったことを理由とした事業者による損害賠償請求の制限等が設けられ、通報者が保護される範囲が拡大されました。

(1) 保護対象の範囲について

現行法上、保護対象は「労働者」と規定されていたのみであり、正社員、派遣労働者、アルバイト等は含まれていたものの、退職者や役員は含まれていませんでした。しかし、これらの者から有益な通報がもたらされる可能性も十分に考えられます。

そこで、改正法2条1項では、現職の労働者に加え、通報の日の1年以内に退職した労働者であった者(同項1号)通報の日の1年以内に役務の提供を受けていた派遣労働者(同項2号)及び他の事業者との請負契約等に基づく事業に通報の日の1年以内に従事していた労働者又は派遣労働者であった者(同項3号)が追加されました。

また、新たに役員が通報主体として規定されることになりました(改正法2条1項4号)。同項柱書において、役員は、法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人並びにこれら以外の者で法令の規定に基づき法人の経営に従事している者(会計監査人を除く。)をいうと規定されています。

³「損害」の範囲は、回復することができない損害又は著しく多数の個人における多額の損害であって、通報対象事実を直接の原因とするものに限定されると定められています。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

(2) 通報対象事実の範囲について

現行法における通報対象事実は、別表に規定される一定の法律の違反により、刑事罰の対象となり得る事実に限られていました。

この点、改正法では、通報対象事実に、この法律及び別表に掲げる法律に規定する「過料⁴の理由とされている事実」(2条3項1号)が追加され、刑事罰のみならず行政罰の対象となり得る事実にまで広がりました。別表に掲げられている法律は以下のとおりです。

- 刑法(明治40年法律45号)
- 食品衛生法(昭和22年法律233号)
- 金融商品取引法(昭和23年法律25号)
- 日本農林規格等に関する法律(昭和25年法律175号)
- 大気汚染防止法(昭和43年法律97号)
- 廃棄物の処理及び清掃に関する法律(昭和45年法律137号)
- 個人情報の保護に関する法律(平成15年法律57号)
- 前各号に掲げるもののほか、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関わる法律として政令で定めるもの

上記別表記載の法律は、現行法においても、2019年7月1日現在で470本となっています⁵。行政罰の対象となり得る事実が追加されたことで、より広範囲の事実が公益通報者保護制度の対象となります。

(3) 保護の内容について

禁止される不利益な取扱いの内容の追加

上記のとおり退職者や役員が保護対象に追加されたことで、禁止される不利益な取扱いの内容に、「退職金の不支給」(改正法5条1項)や、同6条各号の各保護要件を充足する公益通報を理由とする「報酬の減額その他不利益な取扱い(解任を除く。)」(同5条3項)が新たに規定されました。

事業者による損害賠償請求の制限の新設

これまで、保護要件を充足する公益通報に対して認められていた保護の内容は、解雇の無効や不利益取扱いの禁止等となっていました。かかる雇用関係上の不利益な取扱いという形の他にも、公益通報を理由に事業者が公益通報者に対して損害賠償請求を行う可能性も想定されます。そこで、事業者が公益通報により損害を受けたことを理由とする損害賠償請求の制限(改正法7条)が新たに規定されました。同条は、同3条各号(労働者が公益通報者の場合)及び同6条各号(役員が公益通報者の場合)に定める公益通報によって損害を受けたことを理由として、

⁴ 行政罰であり、刑罰としての罰金や料と区別されます。

⁵ 2020年6月5日の参議院・地方創生及び消費者問題に関する特別委員会における高田潔消費者庁次長の答弁によれば、対象法令数は今回の改正を機に20本程度増加する見込みとのことです。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

事業者が当該公益通報者に対して損害賠償請求を行うことはできないと定めています。

役員による公益通報に対する保護の新設

公益通報者保護法の保護対象に役員が追加されたことに伴い、改正法では、役員が一定の保護要件を満たす公益通報を行ったことを理由として、事業者から役員を解任された場合において、当該役員が当該事業者に対し解任によって生じた損害の賠償を請求することができる規定が新設されました（6条）。

同条に基づく損害賠償請求を行うためには、当該公益通報が以下の保護要件に該当する必要があります。概観すると、通報者が役員であることを踏まえ、調査是正措置（改正法では、「善良な管理者と同一の注意をもって行う、通報対象事実の調査及びその是正のために必要な措置」と定義されています。）の実施等を念頭に置いた規定となっています。

この根底には、役員は、そもそも不正の恐れに気付いた場合、自らその調査、是正に当たる義務があるという考え方があります。

公益通報の類型	保護要件の内容
役務提供先等に対する公益通報	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料する場合（改正法6条1号）
行政機関等に対する公益通報	<ul style="list-style-type: none"> ・調査是正措置をとることに努めたにもかかわらず、なお当該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（同6条2号イ） ・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り、かつ、個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人の財産に対する損害が発生し、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（同号ロ）
その他事業者外部（報道機関、消費者団体等）に対する公益通報	<ul style="list-style-type: none"> ・調査是正措置をとることに努めたにもかかわらず、なお当該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り、かつ、次のいずれかに該当する場合（同6条3号イ） ➢ 前2号に定める公益通報（注：役務提供先等及び行政機関等に対する各公益通報を指します。）をすれば解任、報酬の減額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（同号イ(1)） ➢ 第1号に定める公益通報を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（同号イ(2)） ➢ 役務提供先から前2号に定める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（同号イ(3)） ・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り、かつ、個人の生命若しくは身体に対する危害又は

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

個人の財産に対する損害が発生し、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（同号口）
--

このように、役員による公益通報が保護されるためには、特に行政機関又はその他事業者外部に対する公益通報において、「調査是正措置をとることに努めた」ことの有無が問題となり得る点につき、留意が必要です。

・ 改正の意義と企業として講ずべき対応

改正法の大きな意義は、公益通報に関して事業者がとるべき措置に関し、現行法にはなかった枠組みを創設した点にあると考えられます。

すなわち、第3章以下（改正法11条から22条）において、事業者に対して公益通報に対応するための体制整備を行政機関による監督権限及び刑事罰をもって規定することによって、現行法には設けられていなかった枠組みを作り上げています。これに加え、行政機関・報道機関等への通報の道が拡大され、役員や退職後1年以内の退職者も保護対象となったことで、今後の公益通報者保護制度の利用促進が進むものと考えられます。

今後、上記義務化の対象となる事業者においては、施行日（公布から2年以内）までに、別途策定される「指針」を踏まえて体制の整備等に着手する必要があります。この点、企業グループにおいては、グループ全体としての体制整備の一環として子会社が自らの内規において定めた上で通報窓口を親会社に委託して設置し、従業員に周知することにより子会社が体制整備義務を履行していると評価することも可能との答弁が坂田進消費者庁審議官によりなされており参考になります⁶。

そして、企業として、対応が特に難しいのは、罰金刑とはいえ刑事罰付きの守秘義務が伴う公益通報対応業務従事者に誰を任命し、その守秘義務の遵守と調査の必要性をどう折り合いをつけるかです。少なくとも守秘義務違反ではないといえる「正当な理由」（改正法12条）の範囲を含め、守秘義務違反が生じないように企業として公益通報対応業務従事者にしっかりと教育、啓蒙を提供しなければなりません。通報者の同意が得られている場合に「正当な理由」があるのは当然ですが、同意がない場合に、調査に必要な範囲でどれだけの情報をどの範囲で展開してよいのかを刑事罰のリスクを睨みながら決断することは決して容易ではありません⁷。この点、坂田進消費者庁審議官の答弁では、刑事罰の明確化の観点から、消費者庁としては、逐条解説や同庁のホームページにおけるQ&Aなどにおいて解釈の明確化を図っていく必要があると考えている旨が述べられています⁸。

今後、改正法への対応に当たっては、典型例をカバーしたオペレーションマニュアル

⁶ 2020年6月5日の参議院・地方創生及び消費者問題に関する特別委員会

⁷ 2020年5月19日の衆議院・消費者問題に関する特別委員会において、坂田進消費者庁審議官は「調査の過程で、公益通報者の保護を図りつつ法令遵守を促すとの観点からは、公益通報者本人の同意がある場合や法令に基づく場合のほか、公益通報に関する調査等を担当する者との間での情報共有等、通報対応に当たって必要な場合などを正当な理由がある場合として想定しております。」と答弁しています。

⁸ 2020年6月5日の参議院・地方創生及び消費者問題に関する特別委員会

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

を社内で作りつつ、リスクの高い事案については外部専門家等に相談をするという実務が想定されます。共有範囲を含めて丁寧に通報者の同意を取る実務も想起されますが、当職らの経験上、通報時点において既に通報者の会社に対する信頼が失われてしまっている事案も多く、すんなりと同意書面を得られる事案ばかりではなさそうです。関係者の少ない不正、限られた数の従業員しかいない職場での不正などに関する通報の際には、とりわけ守秘義務と調査の必要性の 2 つの要請に同時に応えることに関し、担当者は様々な工夫を凝らす必要がありそうです。

また、別の角度から、企業を含む組織における不正・不祥事が後を絶たない現状において、従業員が不正・不祥事に対し声を上げやすくなる社会に日本が大きく変容していく過程に今回の改正があるという捉え方もできます。企業が生身の人間の集合である以上、不正はゼロにはならず、企業が、自ら不正・不祥事を防止し、その早期発見・是正をするという「自浄作用」が働くかどうかがますます重要になります。

． おわりに

改正附則では、施行後 3 年を目途に検討を加え、再度の改正を含めた必要な措置を講ずるよう政府に義務付けています。その中で、検討対象として、「公益通報者に対する不利益取扱いの是正に関する措置の在り方」と並んで、公益通報者に対する不利益な取扱いが訴訟となった場合において、立証責任を事業者側に負わせることの検討を念頭に置いた「裁判手続における請求の取扱い」が明記されており、今後の改正の方向性が示されています（改正附則 5 条）。

また、事業者による不利益取扱いが行われた際に、当該不利益取扱い自体に対して行政機関が行政措置を行うことを可能とする制度の導入も検討されてきましたが、更なる検討を要するとの判断により、今回の改正での導入は見送られています。

このように、今後も施行後の状況を踏まえた更なる改正の余地を残しており、今回の改正への対応とともに、今後の制度動向にも注視が必要です。

セミナー情報

- ▶ セミナー 『改正公益通報者保護法のポイント』（オンデマンド配信）
開催日時 2020年7月2日（木）～2020年7月31日（金）
講師 村田 昇洋
主催 森・濱田松本法律事務所

- ▶ セミナー 『2020年6月成立・改正公益通報者保護法の解説 改正法を受けた実務的対応、今後の指針』
開催日時 2020年8月7日（金） 9:30～11:30
講師 山内 洋嗣、千原 剛
主催 株式会社 FN コミュニケーションズ

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

文献情報

- 論文 「Getting the Deal Through - Risk & Compliance Management - Japan Chapter」
掲載誌 Getting the Deal Through - Risk & Compliance Management
著者 藤津 康彦、梅津 英明、宮田 俊、御代田 有恒、塚田 智宏

- 論文 「新型コロナウイルスと株主総会での対応」
掲載誌 月刊監査役 No.708
著者 松井 秀樹

- 論文 「[会社法務]3つのポイントでわかる 公益通報者保護法の改正」
掲載誌 企業会計 2020年7月号
著者 千原 剛

NEWS

- The 11th Edition of The Best Lawyers™ in Japan にて高い評価を得ました Best Lawyers® (ベスト・ロイヤー) による、The 11th Edition of The Best Lawyers™ in Japan に当事務所の弁護士 120 名が選ばれました。

また、下記 6 名の弁護士が「Lawyers of the Year」に選ばれました。

- ・池田 綾子 - Criminal Defense
- ・佐藤 正謙 - Derivatives
- ・堀 天子 - FinTech
- ・三浦 健 - Investment and Investment Funds
- ・石綿 学 - Private Equity, Private Funds and Venture Capital Law
- ・小澤 絵里子 - Real Estate Law

- 新型コロナウイルス対応 参考リンク集 (随時更新)

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、当事務所では新型コロナウイルス対応に関する官公庁等の最新公開情報のリンクをまとめました。

日本語版は[こちら](#)、英語版は[こちら](#)をご覧ください。

また、【緊急特設】新型コロナウイルス感染症関連情報は[こちら](#)をご参照ください。

(当事務所に関するお問い合わせ)

森・濱田松本法律事務所 広報担当

mhm_info@mhm-global.com

03-6212-8330

www.mhmjapan.com