

第52回杜若オンラインサロン

内部通報制度の整備と公益通報対応 — 組織を守る“聞く力”

令和7年8月22日

杜若経営法律事務所
弁護士 岸田鑑彦
弁護士 細井萌

本日の進行

- 解説パート（細井弁護士）
 - ・ 公益通報者保護法の概要
 - ・ 令和 7 年改正法の骨子
 - ・ 実務上留意すべき点
- 座談会パート（岸田弁護士、細井弁護士）
 - ・ 質疑応答

1. 公益通報者保護法の概要

公益通報者保護法の目的（1条）

公益通報者の保護、及び公益通報を通じた事業者の違法・不正を是正し被害を防ぐこと

公益通報の要件（2条1項）

- ①労働者等が
- ②その役務提供先の法令違反行為（犯罪行為となる事実・行政上の秩序罰の理由となる事実）を
- ③不正の目的なく
- ④法定の通報先（事業者、行政機関、報道機関等）への通報

＊②対象となる法律は505本（R7.4.1時点）。

＊ハラスメント行為は原則として通報対象に当たらないが、近年は公益通報に準じて取扱うことが求められている。

企業が設ける通報窓口の比較

	公益通報窓口	ハラスメント相談窓口
通報対象	法所定の通報対象となる行為	ハラスメント行為
根拠法令	公益通報者保護法、指針	パワハラ防止法、 男女雇用機会均等法、 育児介護休業法、各法の指針
対応の義務	常時使用する労働者が300人超の事業者 (300人以下は努力義務)	全ての事業者
必要な対応	通報窓口の設置、事実確認、再発防止措置、プライバシー保護、不利益取扱禁止、業務従事者の指定	相談窓口の設置、事実確認、再発防止措置、プライバシー保護、不利益取扱禁止

1. 公益通報者保護法の概要

保護要件として「不正の目的」がないことが必要

＊消費者庁の逐条解説

「なお、「不正の目的でない」というためには、上記のような「不正の利益を得る目的」や「他人に不正の損害を加える目的」の通報と認められなければ足り、専ら公益を図る目的の通報と認められることまで要するものではない。単に、交渉を有利に進めようとする目的や事業者に対する反感などの公益を図る目的以外の目的が併存しているというだけでは本項にいう「不正の目的」であるとはいえない。」

- ・→通報が「不正の目的」とであると認定される範囲は相当狭い
嫌がらせ目的、既に対応が終了した件の蒸し返しなど

1. 公益通報者保護法の概要

通報先（3条）

1号通報

- ・ 役務提供先
（または役務提供先があらかじめ定めた者）

＊内部通報

2号通報

- ・ 通報対象事実について
処分・勧告権限を有する
行政機関

3号通報

- ・ 通報対象事実を通報す
ることが発生・被害拡大
防止のために必要と認め
られる者

＊外部通報（内部告発）

1. 公益通報者保護法の概要

公益通報者の保護要件

1 号通報

- ・ 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている（①）と、（通報者において）思料されること

2 号通報

- ・ ①と信ずるに足りる相当の理由があること
or
・ ①と思料されることに加えて、所定の事項を記載した書面を提出すること

3 号通報

- ・ ①と信ずるに足りる相当の理由があること
+
不利益取扱のおそれ、秘密漏洩のおそれ、通報妨害、調査放置などの事由があること

1. 公益通報者保護法の概要

3号通報該当性が争われた事例

＊田中千代学園事件（東京地判H23.1.28）

「本件内部告発事実について原告から実名報道の了解を得ただけで、被告に対する反対取材を全く行わないまま本件週刊誌を発刊しており、このような報道姿勢は極めて誤報を生む危険性の高いものである。そうだとすると以上のような取材手法に基づき本件各記事を本件週刊誌上に執筆した上記週刊Pの記者ないしは同誌の公刊元は、少なくとも本件に関する限り、公益通報者保護法所定の外部通報先には当たらない。」

＊ローデンストックジャパン事件（東京地判令和3年7月28日）

「同条3号の公益通報は、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又はこれによる被害拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報であることが要件とされているところ、9月6日付けメールのCCに入っている者のうち特に関連子会社の者が上記の要件を満たすか疑問である。」

令和 7 年法改正の目的

- ・ 実態に合わせた公益通報主体の範囲を拡大
- ・ 公益通報を理由とする不利益取扱の抑止、救済
- ・ 公益通報を阻害する要因の排除
- ・ 事業者における体制整備の徹底と実効性の向上

(令和 6 年 1 2 月 2 7 日付公益通報者保護制度検討会報告書)

2. 令和7年法改正の骨子

保護対象範囲拡大について

具体的な改正内容	改正後条文
公益通報主体にフリーランスを追加 (併せて契約の解除等の不利益取扱を禁止)	2条1項、5条

＊現行法

- ・ 労働者（正社員に限らず、パート・アルバイト含む）
- ・ 派遣労働者
- ・ 退職者（退職後1年以内に限る）
- ・ 役員

2. 令和7年法改正の骨子

不利益取り扱いの抑止・救済について

具体的な改正内容	改正後条文
公益通報を理由とする懲戒処分を無効とする規定の新設	3条2項
公益通報から1年以内の解雇・懲戒が公益通報を理由とすることを推定する規定の新設（立証責任の転換）	3条3項
公益通報を理由とする解雇、懲戒に対する刑事罰規定の新設（個人に6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、法人に3000万円以下の罰金）	21条1項

＊現行法

- ・公益通報を理由とする解雇の無効（3条）
- ・公益通報を理由とする不利益取り扱いの禁止（5条）※刑事罰はなし
- ・公益通報により事業者受けた損害賠償請求の制限（7条）

2. 令和7年法改正の骨子

公益通報を阻害する要因の排除

具体的な改正内容	改正後条文
正当な理由なく、公益通報をしない旨の合意を求めることを禁止する規定の新設（通報妨害の禁止）	11条2項
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禁止する規定の新設（通報者探索の禁止）	11条3項

＊「正当な理由」

→通報者探索については、通報者が具体的にどうやって通報内容を認識したか特定しなければ必要な調査ができない場合などが想定される（指針第4の2（2）ロ、ハ参照）

→通報妨害については指針の記載なし

2. 令和7年法改正の骨子

モルガンスタンレーグループ事件（東京地判R6.6.27）

（事案）

- ・ 被告は国際的証券会社の日本法人であり、原告は通報当時被告の従業員だった。
- ・ 原告は自身が韓国人であることを理由とした昇進の人種差別を受けていると、グループ窓口に申立て、調査委員会が調査した結果、差別やハラスメントに当たらないという調査結果が出された。
- ・ 調査結果に不満を持った原告は、上司や調査委員会メンバーだけではなく、役員やグループ全体の社長などに再調査を求めたり経営批判をするメールを送信した。
- ・ 原告は上記の調査開始に先立ち、被告と秘密保持契約を結んでいたため、被告は原告の行為が契約違反に当たるとして譴責処分とした。その後も原告は被告の批判を止めなかったことから、被告が原告を解雇したところ、原告が地位確認請求訴訟を提起。

＊公益通報に関する秘密保持契約の有効性が問題となった。

2. 令和7年法改正の骨子

モルガンスタンレーグループ事件（東京地判R6.6.27）

（結論）

- ・ 秘密保持契約は有効。

（理由）

- ・ 秘密保持契約の目的は、調査中の情報漏洩・情報交換によって情報が歪められるのを防止することのみならず、情報漏洩による関係者への報復・嫌がらせを防止し、関係者に安心して調査に応じさせ、調査の信頼性を高めることにある。
- ・ この目的は調査中の守秘義務のみでは果たせないため、調査後にも当然守秘義務が及ぶ。
- ・ 秘密保持義務の及ぶ事項・時間的範囲は事前に説明した上で原告が同意していた。

2. 令和7年法改正の骨子

事業者における体制整備の徹底と実効性の向上

具体的な改正内容	改正後条文
従事者指定義務違反に対する行政の権限強化 （事業者への立入調査権、勧告に従わない場合の命令権、 立入調査拒否や命令違反への刑事罰）	15条の2、16条、 21条2項
内部公益通報制度の周知義務を明記	11条2項

＊現行法

- ・ 適切な公益通報体制整備義務（従業員300人以下は努力義務）
- ・ 公益通報対応業務の従事者指定義務（刑事罰付きの守秘義務を負う）
- ・ 従事者指定義務を履行していない場合の勧告、公表など

判例紹介

公益通報・内部通報に関する実務上の留意点

濫用的通報との区別

- ・既に決着した事件の蒸し返しを行う通報（ボッシュ事件）

通報の証拠資料の収集・持ち出し

- ・京都市児童相談所事件（京都地判R1.8.8）

3. 濫用的通報との区別

・ 通報が公益通報に該当するか不明な場合

＊判断が難しい例

- ・ 情報が少なすぎて何を調査すればいいかわからない
 - ・ 匿名の通報で内容の信憑性が疑わしい
 - ・ 同じ通報者から繰り返し通報がなされる
- ・ 「不正の目的」「真実相当性」に関する要件該当性は実際に調査をしてみないと判断できないことが多く、実務的には明らかに公益通報ではないと判断できる場合を除き公益通報と取り扱うことが望ましい。
- ・ 匿名の通報も受け付ける必要がある（指針解説第3Ⅱ1（3）③参照）
 - ・ 通報者と連絡が取れる場合は調査の要否判断に必要な情報を追加で依頼。通報者とのやり取りを続けた結果、実名開示に至るケースもある。
 - ・ 通報者と連絡が取れない場合でも、調査対象事実、客観的資料等の特定ができるか検討する必要がある。

3. 調査結果に納得せず蒸し返しの通報を行う場合

ボッシュ事件（東京地判H25.3.26労経速2179号14頁）

（事案）

- ・ H19、被告従業員であった原告は特定の業者に不要な大量発注が行われているとして内部通報を行った。被告の調査の結果、目的不明な多額の発注が継続的に行われている事実が確認され、担当部署に是正勧告を出されたものの、個々の担当者への懲戒処分は行われなかった。
- ・ H20、原告の求めにより被告は外部弁護士による再調査を実施したが、取引担当者の刑事・民事責任は認められないとの調査結果が出された。
- ・ H23、法務コンプライアンス部への異動希望を被告に拒否されると、原告が被告の前代表取締役・親会社取締役などにメールで再度通報するなどしたため、被告は原告に警告書を交付した。その後も原告が同様の行為を継続したため、出勤停止処分を経て原告を解雇した。

＊原告の再度の内部通報が「不正の目的」によるものかが争点となった

3. 調査結果に納得せず蒸し返しの通報を行う場合

ボッシュ事件（東京地判H25.3.26労経速2179号14頁）

（結論）

- ・原告の再度の通報は「不正の目的」によるものであり、公益通報者保護法の保護を受けない。

（理由）

- ・被告の調査結果は合理的な内容であり、原告はH23初め頃までには自身の通報内容について、担当者の民事・刑事責任を問えないことは認識していた。
- ・原告はH23初めに法務コンプライアンス部への異動を希望しており、その目的は通報対象者らを「血祭りにあげ」ることであると周囲に述べていた。
- ・原告は自らの内部通報に理由がないことを知りつつ、法務部への異動希望を実現するという個人的目的のために通報を行ったものである。

判例のポイント

同法の趣旨からして、…（中略）再度の公益通報であること自体をもって、その適用を否定することは慎重であるべきである。

しかしながら、他方で、このような公益通報については、たとえ事業者内部における再度の通報であったとしても、…（中略）業務の支障となる側面があることは否定できず、時に組織としての明確な意思決定を迫られることもあることからすれば、これが無制限に許されると解するのは相当ではない。したがって、少なくとも、本件のように、いったん是正勧告、関係者らに対する厳重注意という形で決着をみた通報内容について、長期間を経過した後に、専ら他の目的を実現するために再度通報するような場合において、これを「不正の目的」に出たものと認めることには、何ら問題がないというべきである（たとえ原告の法務室への異動の動機が自ら法務部門に携わることにより真のコンプライアンスを実現することにあつたとしても、この点に代わりはない）。

繰り返しの通報への対応のポイント

- ・ 繰り返しの通報は、同じ内容の通報を繰り返すパターンと、異なる内容の通報を複数回行うパターンがある。
 - ・ 同じ内容の通報が繰り返される場合、既に調査を実施し対応が完了したのであれば、重要な新証拠などの事情がない限り、追加での対応は不要。
 - ・ 異なる内容の通報の場合、通報の中に調査すべき事実が含まれるのであれば追加で対応する必要がある。
- ただし、形式的には異なる通報のように見えても、実質的には同じ内容の通報が繰り返されているパターンも存在する。

判例紹介

公益通報・内部通報に関する実務上の留意点

濫用的通報との区別

- ・既に決着した事件の蒸し返しを行う通報（ボッシュ事件）

通報のための証拠資料の収集・持ち出し

- ・京都市児童相談所事件（京都地判R1.8.8）

4. 通報のための証拠資料の収集・持出行為

資料の収集・持出にあたり検討すべき点

＊不正アクセス（他人の社用パソコンに無断でログインするなど）、無断での社外への資料の持出などの手段で収集された証拠に基づく通報は公益通報に該当するのか

→公益通報者保護法上、違法な手段で獲得した証拠に基づく通報を排除する規定が存在しない。

法の目的は事業者のコンプライアンス体制是正にあるため、資料収集過程の違法性と通報の有効性は切り離して考えることが可能。

＊資料の収集・持出行為について懲戒処分等是可以するのか

→資料の収集・持出は「通報」ではないため、直接的には公益通報者保護法の保護対象とならない。

4. 通報のための証拠資料の収集・持出行為

京都市児童相談所事件（京都地判R1.8.8）

（事案）

- ・京都市児童相談所の事務職員であった原告は、勤務時間中に自己の担当外である児童のデータに繰り返しアクセスし、当該児童が虐待されている疑いを持った。
- ・原告は相談所の対応が不適切であるとして、京都市の公益通報窓口に通報したが、不適切な対応はないとの回答がされた。
- ・回答に納得しなかった原告は、証拠として児童のデータを複写して提出して再度同内容を通報した。また複写したデータの一部を自宅に持ち帰って保存した。
- ・情報流出が発覚し、事情聴取を受けた原告は、自宅で保管しているデータを返却することに了承したものの、その日の夜に自宅でシュレッダー廃棄した。
- ・京都市長は上記の原告の各行為について、停職3日間の懲戒処分とした。

＊原告のデータへのアクセス行為、児童のデータを複写して持ち出し、自宅で廃棄した行為の是非が問題となった。

4. 通報のための証拠資料の収集・持出行為

京都市児童相談所事件（京都地判R1.8.8）

（結論）

- ・ 停職3日の懲戒処分を取り消す。

（理由）

- ・ データの閲覧は懲戒事由に該当しないが、複写資料の持出し行為は、京都市の情報セキュリティポリシー違反であって、職務命令違反として懲戒事由に該当する。
- ・ 持出行為は、公益通報に付随する証拠保全の目的で行われたものであり、強く非難すべき点はない。
- ・ 持ち出された記録は1枚のみで、外部に流出した事実はなく、廃棄方法もシュレッダーであったことから情報を外部に容易に認識できないようにしていた。
- ・ 過去に非公開情報がインターネットで拡散された際に抵触10日とされた処分と比較して、停職3日は重すぎる。

＊その後、控訴審も一審の判断を維持し、判決確定。京都市は改めて原告を譴責処分とした（※報道による）。