

内部通報制度の日米欧比較考察

牧野 和夫

- 1 欧米に見る内部通報制度の運用
- 2 日本法の概要と内部告発が許容される基準（懲戒処分が正当とされる具体的基準）

最近、大手企業の不祥事が頻繁に報道されている。2002年の雪印食品による牛肉原産地表示の偽装は、取引業者の警察への通報で発覚している。遡って2000年に発覚した三菱自動車工業のリコール事実の隠蔽は、当時の運輸省に報告された社員の匿名通報がきっかけであったことは周知の事実であろう。このように、企業の不祥事は内部者による告発で発覚する例が多い。こうした企業の不祥事が社員等内部者から告発された場合には、社内の告発処理窓口がきちんと整備されているなどの企業側の取組みが必要となるが、もっとも重要なことは、社員等内部者が企業の不祥事を告発した場合でも解雇や配置転換、減給などの不利益を受けないように法的な保護を図ることが必要である。むしろ、そうした内部告発社員対しては、労働上の不利益を与えないという消極的な保護のみならず、逆に一定の報奨金を給与するなどで歓迎することにより、そうした内部告発社員対して積極的に報いることすら必要となるであろう。

かように、社員等から内部告発を行いやすい社内・組織内の環境を整えることが、今回の内部告発者保護法整備の目的であり、これは、企業活動のコンプライアンス上極めて重要なものとなるのみならず、コーポレートガバナ

ンス（企業統治）の趣旨に合致し、株主の利益保護に資することにもなる。海外では、イギリスで既に1999年に「公益開示法」（Public Interest Disclosure Act of 1998）が施行されており、犯罪や法律違反行為などの一定の内部告発を法的に保護しており、日本政府が作成し国会へ提出した法案もこれをモデルにしている。ニュージーランドにも英国の「公益開示法」と同様の制度が整備されている。アメリカでは、「内部告発者保護法（Whistleblower Protection Act of 1989）」をはじめとして、政府の公的部門、環境・原子力分野の民間部門、上場会社・証券会社など個別分野ごとに内部告発を法的に保護する連邦法が存在する。とくにエンロン事件やワールドコム事件の反省から2002年に急遽可決・施行された「企業改革法（Corporate and Criminal Fraud Accountability Act of 2002）」が上場会社・証券会社に対して厳しい規定を置いている。

現在、日本の国会においては、企業の不正の内部告発者を、解雇など不利益から法的に保護する「公益通報者保護法」が審議中であるが、これは、企業活動のコンプライアンス上極めて重要なものとなるのみならず、コーポレートガバナンス（企業統治）や株主の利益保護にも合致し資することにもなる。そこで、本稿では、内部告発者の保護のための「内部通報制度」について、既に制度の確立・実施が進んでいる欧米の事例を検討し、次に、日本法（公益通報者保護法）で内部告発が許容される基準（懲戒処分が正当とされる具体的基準）について考察する。

1 欧米に見る内部通報制度の運用

(1) 英国の「公益開示法」の主要なポイント

欧米では、既に内部告発者保護法が制定されており、解雇の無効などその法的な保護を確保すると同時に、内部告発者の奨励も薦めていることは周知のとおりである。まず、イギリスで1998年に制定されている「公益開示法」

(Public Interest Disclosure Act of 1998) の主要なポイント場合を見てみよう。

「公益開示法」において内部告発者が保護を受けることができる「告発対象行為」は、以下に列挙された不正行為に限定されている。

- 犯罪行為
- 法的義務遵守違反
- 誤判
- 人の健康・安全に対する危害
- 環境に対する損害
- 以上の不正行為の隠蔽

英国の「公益開示法」において従業員など内部告発者が保護を受けるために充足すべき要件については、以下のように告発先によって要件に差異を設けている。日本の「公益通報者保護法」もこれを参考にしている。

すなわち、雇用主及び顧問弁護士以外の外部機関への告発（つまり雇用主や監督官庁への告発）については、より厳しい条件を設けている。なお、従業員が「公益開示法」によって保護を受けるためには、産業裁判所（Industrial Tribunal）へ申し立てる必要があり、産業裁判所（Industrial Tribunal）から認められれば、従業員は解雇やその他の不利益処分から法的に保護されることになる。ここでは、告発保護要件である「合理性」の判断基準は、社内規定が存在する場合には、従業員がそれに従って先ず会社へ報告したかどうかが裁判所によって考慮されることになるので、会社は社内規定を整備することによって、従業員がいきなり外部機関へ告発することを思いとどまらせることができるであろう。

(2) 米国の内部告発者保護法（不正請求防止法）

他方で、米国では、政府の公的部門、環境・原子力分野の民間部門、上場会社・証券会社など個別分野ごとに告発を保護する連邦法が整備されており、内部者告発保護制度がもっとも進んでいる国の一つといえるだろう。アメリカは、連邦と州の二重構造になっており、連邦法以外についても、連邦法の「内部告発者保護法」と同種の各州の州法により、各州の政府職員による内部告発が保護されている。さらに、15以上の州法は、公的部門に加えて民間組織に対しても適用されている点は特筆に価する。

まず、アメリカの連邦法である「内部告発者保護法（Whistleblower Protection Act of 1989）」についてであるが、政府の公的部門に適用され、連邦政府職員（元職員や採用予定職員を含む）を対象としている。告発の対象

告 発 先	充 足 要 件
雇用主への告発	①告発が誠実に行われたこと、および ②告発が誠実に行われたことが必要である。
顧問弁護士への告発	・告発が列挙された不正行為であることを合理的に信じていることが必要である。告発が誠実に行われる必要はない。
監督官庁への告発	①告発が誠実に行われたこと、 ②告発の内容が実質的に真実であると告発者が合理的な理由をもって信じていること、および ③告発が個人的利益を得る目的による告発でないことの全てを充足することが必要である。
その他の外部機関への告発	①告発が誠実に行われたこと、 ②告発の内容が実質的に真実であると告発者が合理的な理由をもって信じていること、 ③告発が個人的利益を得る目的による告発でないこと、および ④監督機関へ告発をすれば告発者が損害を受けると信じているか、雇用主へ告発をすれば証拠が隠蔽もしくは廃棄されると、告発者が合理的な理由をもって信じていること の全てを充足することが必要である。

となる行為には、法令違反、資金の浪費、権力の濫用及び国民の健康・安全に対する重大危険などの行為が含まれる。告発先については、機関の内外や誰であるかを問わない。連邦政府職員が、当該告発行為によって職務上・身分上の不利益を受けた場合には、その地位の回復、遡及賃金の支払い又は損害賠償請求を求めて、指定の行政局（特別助言局）へ申立てを行い、その決定に不服がある場合には、裁判手続きへ移行することになる。

他方で、アメリカの連邦法である「不正請求防止法」では、意図的に虚偽の請求を政府に対して行った企業に対して、5,000米ドル以上10,000米ドル以下（1米ドル110円換算で、55万円以上110万円以下）の罰金を課するのに加えて、政府の被った損害の三倍の賠償金を支払うことを求めている。一方で不正告発者は、政府が回収した額の15%から25%の報奨金を受け取ることができる。アメリカならではの「ウォンティッド（wanted）」＝犯人逮捕協力の懸賞金制度に類似する制度であるといえよう。

つぎに、アメリカの環境・原子力分野では、連邦法である「大気清浄法」、「水質汚濁管理法」、「有毒物質管理法」、「エネルギー再編法」などの個別法によって、環境・原子力分野の民間組織に適用され、その従業員等による内部告発が対象とされている。これは、広範囲で国民の安全に影響が予想される環境・原子力分野の民間組織について、内部告発者を保護することにより内部告発を奨励すべきであるとする背景から整備されてきた個別立法である。

さいごに、エンロン事件やワールドコム事件の反省から2002年に急遽可決・施行された「企業改革法（Corporate and Criminal Fraud Accountability Act of 2002）」が上場会社・証券会社の社員による告発に対して適用される非常に厳しい規定を置いている。「企業改革法」は、別名では、法案提出議員の名前を採って、通称「サーベンス・オクスリー法」とも呼ばれている。告発の対象となる行為には、取引上の詐欺行為、上場認定・維持基準違反行為や株主に対する不正行為などが含まれる。告発先については、従業員

の監督者、連邦議員や捜査当局などである。従業員が、当該告発行為によって職務上・身分上の不利益を受けた場合には、その地位の回復、遡及賃金の支払い又は損害賠償請求を求めて、労働長官へ申立てを行うことになるが、指定期日内に決定が下されない場合や決定に不服がある場合には、裁判手続きへ移行することになる。その他アメリカで内部告発者を保護する連邦法としては、「21世紀に向けた航空投資改革法（Aviation Investment and Reform Act for the 21st Century 2000）」などがある。

(3) 日本の公益通報者保護法

我が国でも内部告発者保護法制定への動きが急速に進展した。日本政府は、公益通報者保護制度の整備に向けて所要の措置を平成15年度中に行うことを閣議決定して、平成15年12月10日には、「公益通報者保護法案の骨子（案）」を発表し、さらに、平成16年中に法案が成立している（平成16年6月18日法律第122号）。なお、同法は、平成18年4月1日から施行されている。日本のこの「公益通報者保護法」は、イギリスの公益開示法（Public Interest Disclosure Act of 1998）をモデルとしてドラフトされている。とりわけ、英国法が告発先によって保護要件に差異を設けている（外部機関への告発には、より厳しい要件を課している）点を参考にしている点に留意すべきである。

保護対象者は、民間企業の正社員、公務員のほか、退職者や取引先の労働者、パート、アルバイト、派遣労働者など幅広く含む定義付けが行われている。告発内容は、刑法、食品衛生法、証券取引法、廃棄物処理法、独占禁止法などの法令に違反する犯罪行為が生じた場合や、生じるおそれがある場合としている。告発が不正の目的でないことも条件となっている。例えば、医療ミスや悪質な詐欺商法、贈収賄、食品表示基準違反、談合、大気汚染防止法などがある。内部告発を理由にした解雇は無効であり、減給、降格、人事上の差別的な処遇などの不利益な扱いも禁止する。他方で、通報先について

は、(1)企業内部、(2)行政機関、(3)報道機関など外部の第三者機関の3つに分類して、行政機関以外の外部への通報の要件は厳しく設定するなど、通報者が法的に保護される条件に差を付けている。これまでは、社員などの内部者が企業の不正行為を告発することは、解雇などの不利益処分を受けるリスクがあったために、十分に行われてこなかったが、この「公益通報者保護法」によって、内部者告発が促進されることとなろう。

[参考文献]

公益通報者保護法

平成15年12月10日付け内閣府国民生活局「公益通報者保護法案（仮称）の骨子」

国民生活審議会消費者生活部会・公益通報者保護制度検討委員会「公益通報者保護制度の具体的内容について」

「米国内部告発者保護法（Whistleblower Protection Act of 1989）」

「米国21世紀に向けた航空投資改革法（Aviation Investment and Reform Act for the 21st Century 2000）」

「米国企業改革法（Corporate and Criminal Fraud Accountability Act of 2002）」

「英国公益開示法（Public Interest Disclosure Act of 1998）」

Source: “Public Interest Disclosure Act: protecting whistleblowers” Freshfields July/August 1999; UK Employment Pensions & Benefits Law articles in association with FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER

2 日本法の概要と内部告発が許容される基準

（懲戒処分が正当とされる具体的基準）

政府は、平成15年12月10日に、「公益通報者保護法案（仮称）の骨子（案）」を公表して、平成16年中に法案が成立している（平成16年6月18日法律第122号）。同法は、平成18年4月1日から施行されている。日本のこの「公益通報者保護法」は、イギリスの公益開示法（Public Interest Disclosure Act of 1998）をモデルとしてドラフトされたことは周知のとおりである。本稿の目的は、「懲戒処分が違法とされる具体的なケース」を検討する

ことを通じて、「懲戒処分が正当とされる具体的なケース」を浮き彫りにすることを試みるものであるが、平成15年12月10日に政府が公表している、これまでは、社員などの内部者が企業の不正行為を告発することは、解雇などの不利益処分を受けるリスクがあったために、十分に行われてこなかったが、この「公益通報者保護法」によって、内部者告発が促進されることとなろう。企業サイドとしては、「懲戒処分が違法とされる具体的なケース」いかなる場合であるか、その反面で、「懲戒処分が正当とされる具体的なケース」はいかなる場合であるかを正確に把握して置き、「公益通報者保護法」への対応を検討しておく必要があるだろう。

(1) 「保護対象者」について

「公益通報者保護法」では、まず、「保護対象者」については、「労働者」であるとし、法第2条では、「労働者」を「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条に規定する労働者」と定義しており、「労働基準法」によれば、「労働者」とは「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」たとえば、民間企業の正社員、公務員のほか、退職者や取引先の労働者、パート、アルバイト、派遣労働者など幅広く含まれるように定義されている。

(2) 「告発の対象となる犯罪行為」について

つぎに、「告発の対象となる犯罪行為」については、法第2条で、「労働者」が「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨」を通報することを「公益通報」と定義した上で、法第2条第3項では、「通報対象事実」を以下のように定義している。

3 この法律において「通報対象事実」とは、次のいずれかの事実をいう。

一 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として別表に掲げるもの（これらの法律に基づく命令を含む。次号において同じ。下線部筆者）に規定する罪の犯罪行為の事実

二 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが前号に掲げる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（当該処分の理由とされている事実が同表に掲げる法律の規定に基づく他の処分に違反し、又は勧告等に従わない事実である場合における当該他の処分又は勧告等の理由とされている事実を含む。）

ここで、「別表に掲げる法律」としては、刑法、食品衛生法など7つの法律を例示して列挙された。これらいずれかの法令に違反する犯罪行為が生じた場合や、生じるおそれがある場合を「告発対象となる犯罪行為」とであるとしている。例えば、医療ミス（刑法上の業務上過失致死罪）や悪質な詐欺商法（刑法上の詐欺罪）、贈収賄（刑法）、食品表示基準違反、談合、大気汚染防止法違反などの行為が生じた場合や、生じるおそれがある場合などである。

別表（第二条関係）

- 一 刑法（明治四十年法律第四十五号）
- 二 食品衛生法（昭和二十二年法律第二百三十三号）
- 三 証券取引法（昭和二十三年法律第二十五号）
- 四 農林物資の規格化及び品質表示の適正化に関する法律（昭和二十五年法律第七十五号）
- 五 大気汚染防止法（昭和四十三年法律第九十七号）
- 六 廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和四十五年法律第三十七号）
- 七 個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）

八 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かかわる法律として政令で定めるもの

当初の内閣府案では489の対象法令が列記されていたが、自民党の一部議員の反対により、最終的に閣議決定された法案では、刑法、食品衛生法など7法令の例示に修正された。とりわけ、告発の対象を犯罪行為などの「法令違反行為」に限定したことにより、マルチ紛い商法など法規制を上手に掻い潜った悪質商法が対象外とされてしまう恐れがあることが指摘されている。

(3) 「告発先」について

「告発先」については、「雇用元の事業者」、「派遣先の事業者」及び「労働者が事業に従事する取引事業者（外注先）」のいずれかである。法第2条第1項第1号・第2号で、以下のように規定されている。

- 一 当該労働者を自ら使用する事業者（次号に掲げる事業者を除く。）
- 二 当該労働者が派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第四条において「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）である場合において、当該派遣労働者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。第五条第二項において同じ。）の役務の提供を受ける事業者
- 三 前二号に掲げる事業者が他の事業者との請負契約その他の契約に基づいて事業を行う場合において、当該労働者が当該事業に従事するときにおける当該他の事業者

ところで、「公益通報」は、法第二条（定義）第1項で以下のように定義されている。また、同条第2項では、「公益通報者」とは、公益通報をした

労働者をいうとする。さらに、同条第4項では、「行政機関」を定義しており、中央行政機関のみならず、地方公共団体の機関（議会を除く）を含むものと定義している。

- ①「労働者」が、
 - ②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、
 - ③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
 - ④「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、
 - ⑤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

(4) 内部告発の保護要件について

他方で、内部告発の保護要件については、通報先を(1)企業内部、(2)行政機関、(3)報道機関など外部の第三者機関の3つに分類して、行政機関以外の外部への通報の要件は厳しく設定するなど、通報者が法的に保護される条件に差を付けている。この「公益通報者保護法」は、告発の乱用を恐れている経済界や産業界などへも大幅な配慮をした点である。法案のこの部分の規定ぶりについては、英国法が告発先によって保護要件に差異を設けている（外部機関への告発には、より厳しい要件を課している）点を参考にしたことに留意すべきである。

労働者は、報道機関や消費者団体など外部機関へ通報する以前に、勤務先や行政機関への告発を優先しなければならないという前提条件が設けられている。つまり、報道機関や消費者団体など外部機関へ通報して法的に保護される場合は、所定の条件を満たす場合に限定されていることに留意すべきである。外部機関へ通報して法的に保護される場合は、(1)証拠隠滅の恐れのある場合、(2)勤務先に告発した日から20日間を経過しても会社が調査を行わない場合、もしくは、(3)社内で口止めされた場合のいずれかの条件を満たす場合に限定されている。法第三条（解雇の無効）では、具体的に以下のように規定されている。

第三条（解雇の無効） 公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に掲げる事業者が行った解雇は、無効とする。

一 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当該労務提供先等に対する公益通報

二 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る相当の理由がある場合当該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に対する公益通報

三 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る相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合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の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

イ 前二号に定める公益通報を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る相当の理由がある場合

ロ 第一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る相

当の理由がある場合

ハ 労務提供先から前二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

ニ 書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。第九条において同じ。）により第一号に定める公益通報をした日から二十日を経過しても、当該通報対象事実について、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

ホ 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

(5) 解雇など不利益処分禁止

内部告発を理由にした労働者の解雇は無効とされ（法第4条）、その他解雇以外の減給、降格もしくは人事上の差別的な処遇など事業者から労働者に対する不利益な扱いが禁止されている（法第5条）。

(6) 本法の施行日について

本法の施行日については、「公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行」するものとし、企業の移行期間を2年間設けるものとしている（法附則第1条）。平成18年4月1日より施行されている。

(7) 懲戒処分が正当とされる具体的なケース

以上が「懲戒処分が違法とされる具体的なケース」であるが、その反面である、「懲戒処分が正当とされる具体的なケース」は上記の要件に該当しないケースであるといえるだろう。たとえば、に修正された。とりわけ、告発

の対象を犯罪行為などの刑法、食品衛生法など7法令の例示の「法令違反行為」に限定されたことによって、マルチ紛い商法など法規制を上手に掻い潜った悪質商法などは、今回の新法の対象外となり、「懲戒処分が正当とされる具体的なケース」となる可能性があるだろう。

[参考文献]

公益通報者保護法案

平成15年12月10日付け内閣府国民生活局「公益通報者保護法案（仮称）の骨子」

国民生活審議会消費者生活部会・公益通報者保護制度検討委員会「公益通報者保護制度の具体的内容について」

[参考] 公益通報者保護法

公布：平成16年6月18日法律第122号・施行：平成18年4月1日

(目的)

第一条 この法律は、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。

(定義)

第二条 この法律において「公益通報」とは、労働者（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）**第九条**に規定する労働者をいう。以下同じ。）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（次のいずれかに掲げる事業者（法人その他の団体及び事業を行う個人をいう。以下同じ。）をいう。以下同じ。）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（以下「労務提供先等」という。）、当該通報対象事実について処分（命令、取消しその他公権力の行使に当たる行為をいう。以下同じ。）若しくは勧告等（勧告その他処分に当たらない行為をいう。以下同じ。）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（当該通報対象事実により被害を受け又は受けるおそれがある者を含み、当該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がある者を除く。次条第三号において同じ。）に通報することをいう。

一 当該労働者を自ら使用する事業者（次号に掲げる事業者を除く。）

二 当該労働者が派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第四条において「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）である場合において、当該派遣労働者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。第五条第二項において同じ。）の役務の提供を受ける事業者

三 前二号に掲げる事業者が他の事業者との請負契約その他の契約に基づいて事業を行う場合において、当該労働者が当該事業に従事するときにおける当該他の事業者

2 この法律において「公益通報者」とは、公益通報をした労働者をいう。

3 この法律において「通報対象事実」とは、次のいずれかの事実をいう。

一 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として別表に掲げるもの（これらの法律に基づく命令を含む。次号において同じ。）に規定する罪の犯罪行為の事実

二 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが前号に掲げる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（当該処分の理由とされている事実が同表に掲げる法律の規定に基づく他の処分に違反し、又は勧告等に従わない事実である場合における当該他の処分又は勧告等の理由とされている事実を含む。）

4 この法律において「行政機関」とは、次に掲げる機関をいう。

一 内閣府、宮内庁、内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項若しくは第二項に規定する機関、国家行政組織法（昭和二十三年法律第二十号）第三条第二項に規定する機関、法律の規定に基づき内閣の所轄の下に置かれる機関若しくはこれらに置かれる機関又はこれらの機関の職員であって法律上独立に権限を行使することを認められた職員

二 地方公共団体の機関（議会を除く。）

(解雇の無効)

第三条 公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に掲げる事業者が行った解雇は、無効とする。

一 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 当該労務提供先等に対する公益通報

二 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 当該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に対する公益通報

三 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 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の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

イ 前二号に定める公益通報を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

ロ 第一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思料するに足りる相当の理由がある場合

ハ 労務提供先から前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなく要求された場合

ニ 書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。第九条において同じ。）により第一号に定める公益通報をした日から二十日を経過しても、当該通報対象事実について、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調査を行わない場合

ホ 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思料するに足りる相当の理由がある場合

(労働者派遣契約の解除の無効)

第四条 第二条第一項第二号に掲げる事業者の指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が前条各号に定める公益通報をしたことを理由として同項第二号に掲げる事業者が行った労働者派遣契約（労働者派遣法第二十六条第一項に

規定する労働者派遣契約をいう。)の解除は、無効とする。

(不利益取扱いの禁止)

第五条 第三条に規定するもののほか、第二条第一項第一号に掲げる事業者は、その使用し、又は使用していた公益通報者が第三条各号に定める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してはならない。

2 前条に規定するもののほか、第二条第一項第二号に掲げる事業者は、その指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が第三条各号に定める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、当該公益通報者に係る労働者派遣をする事業者に派遣労働者の交代を求めることその他不利益な取扱いをしてはならない。

(解釈規定)

第六条 前三条の規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として労働者又は派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令（法律及び法律に基づく命令をいう。第十条第一項において同じ。）の規定の適用を妨げるものではない。

2 第三条の規定は、労働基準法第十八条の二の規定の適用を妨げるものではない。

(一般職の国家公務員等に対する取扱い)

第七条 第三条各号に定める公益通報をしたことを理由とする一般職の国家公務員、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員、自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員及び一般職の地方公務員（以下この条において「一般職の国家公務員等」という。）に対する免職その他不利益な取扱いの禁止については、第三条から第五条までの規定にかかわらず、国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号。裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）、国会職員法、自衛隊法及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の定めるところによる。この場合において、一般職の国家公務員等の任命権者その他の第二条第一項第一号に掲げる事業者は、第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として一般職の国家公務員

等に対して免職その他不利益な取扱いがされることのないよう、これらの法律の規定を適用しなければならない。

(他人の正当な利益等の尊重)

第八条 第三条各号に定める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。

(是正措置等の通知)

第九条 書面により公益通報者から第三条第一号に定める公益通報をされた事業者は、当該公益通報に係る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、当該公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、当該公益通報者に対し、遅滞なく、通知するよう努めなければならない。

(行政機関がとるべき措置)

第十条 公益通報者から第三条第二号に定める公益通報をされた行政機関は、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。

2 前項の公益通報が第二条第三項第一号に掲げる犯罪行為の事実を内容とする場合における当該犯罪の捜査及び公訴については、前項の規定にかかわらず、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）の定めるところによる。

(教示)

第十一条 前条第一項の公益通報が誤って当該公益通報に係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しない行政機関に対してされたときは、当該行政機関は、当該公益通報者に対し、当該公益通報に係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を教示しなければならない。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行し、この法律の施行後にされた公益通報について適用する。

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

別表（第二条関係）

- 一 刑法（明治四十年法律第四十五号）
- 二 食品衛生法（昭和二十二年法律第二百三十三号）
- 三 証券取引法（昭和二十三年法律第二十五号）
- 四 農林物資の規格化及び品質表示の適正化に関する法律（昭和二十五年法律第七十五号）
- 五 大気汚染防止法（昭和四十三年法律第九十七号）
- 六 廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和四十五年法律第百三十七号）
- 七 個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）
- 八 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かかわる法律として政令で定めるもの

以上