

## 「公益通報者保護法第 11 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（案）」等に対する意見

経営法友会

「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会報告書」（以下「報告書」という）4 頁において、報告書は、公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会の検討結果に基づき、「指針案及びその背景となる考え方を示すものである」としていることから、報告書が「公益通報者保護法第 11 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（案）」（以下「指針（案）」という）の趣旨を記載しているとの理解を前提として、以下、①指針（案）、および、②報告書において「指針の解説において明らかにすることが適当である」とされている各事項（報告書の「●」の各項目に記載の事項）についても、報告書の頁を示したうえで当会の意見を述べる。②については、指針の解説に盛り込むことを検討されたい。

なお、公益通報者保護法は、以下「法」と略称する。

### I 指針（案）第 3「従事者の定め」（法 11 条 1 項）関係

#### 1 従事者の範囲（指針（案）第 3・1）

##### 【意見】

従事者の範囲には、コンプライアンス部門長、コンプライアンス部門長が指名する部内担当者、人事部長、人事部長が指名する部内担当者が含まれると理解してよいか確認したい。

##### 【理由】

内部公益通報がハラスメントに関する内容の場合、人事部が公益通報対応業務を行う場合があるためである（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法）。

##### 【意見】

リスクマネジメント（コンプライアンス）委員会や取締役会において公益通報者の名前が伏せられる前提で内部公益通報の事案や調査結果に係る正確な情報を共有し、対応や再発防止策について検討する出席者や役員は、従事者の範囲に含まれないと理解してよいか確認したい。

### 【理由】

事業者においてはよくあるケースであり、このような場合にまで、当該出席者や役員が従事者とされ、公益通報者を特定させる事項の漏えいに刑事罰が科されるとすれば、事業者における調査等に萎縮効果が働き、内部公益通報制度の実効性を低下させる懸念があるためである。

### 【意見】

従事者が他部門に異動した場合、「従事者であった者」（法 12 条）としてその者が負う守秘義務の期間について、「公益通報者保護法第 11 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」（以下「指針」という）または指針の解説で明らかにされたい。

### 【理由】

人事ローテーションによって従事者が他部門に異動する場合は当然に想定され、従事者は、異動した後も罰則を伴う重い守秘義務をいつまで負い続けるのか、指針（案）、報告書からは不明確であるためである。

### 【意見】

小規模事業者に親会社があるときは、親会社の内部公益通報受付窓口の担当者を従事者とするなど、小規模事業者の対応策を指針の解説で記載すべきである。

### 【理由】

小規模事業者は、自社のなかで従事者を設置することはむずかしい場合が多いためである（法 11 条 3 項参照）。

## 2 公益通報者を特定させる事項（指針（案）第 3・1）

### 【意見】

どのような事項が、指針（案）第 3・1 の「公益通報者を特定させる事項」として判断されるのか、指針の解説においてより多くの例を明示されたい。

### 【理由】

報告書 20 頁の注 35 において、「公益通報者を特定させる事項」とは、「公益通報をした人物が誰であるか『認識』することができる事項」と定義し、「性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを照合されることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合」にはこれに該当するとしているが、小規模部門や小規模事業者等における内部公益通報の場合、なんとなく公益通報者が特定できてしまう場合が多い。このように公益通報者が特定された場合でも、従事者が公益通報者を特定させる事項を漏えいすると罰則を科されるとすれば（法 12 条）、刑罰の対象が広くな

りすぎるので、より多くの例の明示によって、従事者の調査や是正措置に対して萎縮効果が働くことのないようにし、予見可能性を高めるためである。

### **3 従事者以外の者に調査等の依頼を行う場合（報告書 20 頁）**

#### **【意見】**

報告書 20 頁の注 36 において、「従事者以外の者に調査等の依頼を行う際には、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えないことが望ましい」としているが、指針の解説においては、報告書 20 頁の注 36 の「そのため」以降を、下記のような表現とするのが妥当と考える。

「そのことを踏まえ、必要に応じて従事者以外の者に調査等の依頼を行う際、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えずとも十分な調査が可能な場合等においては、その旨を伝えないことが望ましい。」

#### **【理由】**

報告書 20 頁の注 36 では、ケースを限定せずに「従事者以外の者に調査等の依頼を行う際には、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えないことが望ましい」としているが、実務上、公益通報者を特定させる事項の伝達が調査上必要あるいは有益なケースは相応にあり、当該実務を否定的に捉え、伝達を調査上すべきケースまで回避してしまう影響が懸念されるためである。

### **4 従事者を定める方法（指針（案）第 3・2）**

#### **【意見】**

指針（案）第 3・2 に関し、報告書 21 頁において、「従事者を定める方法として、従事者に対して個別に通知する方法のほか、内部規程等において部署・部署内のチーム・役職等の特定の属性で指定することが考えられる。後者の場合においても、従事者の地位に就くことを従事者となる者自身に明らかにする必要がある」との記載がある。この「後者の場合」における「明らかにする」方法としては、当該「従事者となる者」自身に宛てた個別の通知等に限定されることなく、たとえば、職制表（従業員名、職位、担当職務等が記載され、当該「従事者となる者」自身も参照可能なもの）に従事者であることを記載しておくなど、事業者の裁量により選択する適宜の措置を講じることで足りることを指針の解説で明らかにされたい。

#### **【理由】**

内部規程等において特定の属性で従事者を指定する方法によった場合、重ねて当該「従事者となる者」自身に宛てた個別通知を要するとすれば、特定の属性で包括的に従事者を指定する方法を採用することの意義を没却し、実務を煩雑化させる弊害があつて相当ではなく、事業者の裁量により適宜の方法によることで十分なためである。

### 【意見】

従事者を指定した書面は、「従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により定め」れば足り、社内での公開等が求められていない旨を指針の解説で明確にされたい。

### 【理由】

従事者を指定する書面は、従事者において「公益通報者を特定させる事項に関して慎重に取り扱い、予期に反して刑事罰が科される事態を防ぐため、自らが刑事罰で担保された守秘義務を負う立場にあることを明確に認識」（報告書 21 頁）させるためのものであり、当然、公開は想定されていないと理解するが、指針（案）、報告書からは不明確であるためである。

### 【意見】

内部公益通報を受けた者がまだ従事者としての指定を受けていなかった場合（従事者になることを前提に異動したが、手続が完了していない者等）、その者が公益通報者を特定させる事項を漏らした場合の処遇について確認したい。

### 【理由】

この点を明確にしなければ、誰が刑事罰の対象となるかがあいまいとなるためである。

## II 指針（案）第 4「内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」（法 11 条 2 項）関係

### 1 内部公益通報受付窓口（報告書 6 頁）

#### 【意見】

報告書 6 頁の注 13 では、職制上のレポーティングラインにおける報告についても「公益通報に当たり得る」とされているが、この点について指針の解説では言及しないか、言及するとしても、報告書 6 頁の注 12 の公益通報対応業務の事例を指針の解説で充実させるなどして、従事者を指定する際に誤解が生じないような記述にすべきである。

#### 【理由】

職制上のレポーティングラインへの通報も公益通報に該当し得るとしても、職制上のレポーティングラインで報告を受けた者は、指針（案）の元である法 11 条 1 項および 2 項に基づいて事業者がとるべき措置には直接関係するものでないことを明確にし、「職制上のレポーティングラインも公益通報対応業務を担っているのだから、職制上のレポーティングラインで報告を受ける者を従事者として定めなければならないのか」というような誤解を防ぐためである。

この点、報告書 6 頁の注 12 に記載の公益通報対応業務の具体例を指針の解説で充実させ、なにが公益通報対応業務に当たるかの予見可能性を高めることは、このような誤解を防ぐためには有用と考えられる。

## **2 内部公益通報受付窓口の部署および責任者（指針（案）第 4・1(1)）**

### **【意見】**

従事者について、「必要が生じた都度」定める方法があるのと同様に（報告書 20 頁）、内部公益通報受付窓口の部署および責任者も必要が生じた都度定めることができる旨も指針の解説で明記されたい。また、あわせて、部署および責任者（担当役員を含めて）の定め方についても、指針の解説で明確にされたい。

### **【理由】**

事業者において、内部公益通報受付窓口の部署および責任者を必要の都度定めることが想定されるためである。また、部署および責任者の定め方が、指針（案）、報告書上では不明確であり、一定の定め方が明確に示されることが実務上望ましいためである。

### **【意見】**

報告書 7 頁の注 15 において、「子会社や関連会社において、企業グループ共通の窓口を自社の内部公益通報受付窓口とするためには、その旨を子会社や関連会社自身の内部規程等において『あらかじめ定め』ることが必要である」としているが、内部規程「等」とされているとおり、その定め方は内部規程に限定されるものではなく、決裁、通達その他事業者の裁量により選択する方法により適宜決定するとの理解でよいか、指針の解説で明らかにされたい。

### **【理由】**

法 2 条 1 項柱書の、内部公益通報受付窓口を「定め」る方法は事業者によってケースバイケースであり、一律の定め方が示されることは違和感があり、事業者の裁量で必要十分な手続をとって定めれば足りるためである。

### **【意見】**

報告書 7 頁の注 15 において、「企業グループ共通の窓口を設けた場合であっても、当該窓口を経由した公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者は、子会社や関連会社自身において明確に定めなければならない」としているが、「明確に」の部分は、具体的な定め方については従事者の定め方ほどの厳格さを要さず、事業者の裁量に委ねられているとの理解でよいか、指針の解説で明らかにされたい。

### **【理由】**

公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者の定め方は事業者の規模や事務分掌によってケースバイケースであり、一律の定め方が示されても現実的ではないためである。

### **3 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置（指針（案）第4・1(2)）**

#### **【意見】**

企業グループに属する子会社の事案における公益通報対応業務については、組織の長その他幹部からの独立性を確保する方法として、親会社の内部公益通報受付窓口を活用することができる旨を指針の解説に記載されたい。

#### **【理由】**

子会社の事案においては、当該子会社の組織の長その他幹部からの影響力が公益通報対応業務に不当に行行使されることを防ぎ、独立性確保のために親会社の内部公益通報受付窓口の活用が現実的かつ効果的であるためである。

### **4 公益通報対応業務の実施に関する措置（指針（案）第4・1(3)）**

#### **【意見】**

内部公益通報を受け付け、必要な調査を実施しない「正当な理由」の例、および、調査の必要性に乏しい内容の通報については、調査実施の判断は事業者の裁量とする旨を指針の解説で明らかにされたい。

#### **【理由】**

たとえば、通報者の単なる意見表明や人事上の不満、他人の誹謗中傷、抽象的な内容の通報、繰り返し、蒸し返しの通報等についての対応の判断は、事業者の裁量としなければ煩雑な作業が増え、現実的に事業者にとって過度な負担となり、体制の整備が進まないためである。

#### **【意見】**

匿名の内部公益通報に対しては、調査を実施しない「正当な理由」がある場合があることを指針の解説で明らかにされたい。

#### **【理由】**

匿名の内部公益通報は基本的には対処の糸口がつかめず、匿名の公益通報者と連絡をとる方法として、事業者にとってあまりなじみのない「チャット等の専用システム」（報告書9頁）等を活用してまで、公益通報者の情報管理（記録保存、秘匿管理）をしていくことは、事業者、および、公益通報者についての情報漏えいに刑罰を科される従事者に余計に負担がかかるだけで、デメリットのほうが多いと思われるためである。

## 5 公益通報者の意向に反して調査を実施する場合（報告書 10 頁）

### 【意見】

公益通報者の意向に反して調査を実施する必要性が高いと判断しても、公益通報者が明示的に調査を拒否する場合や通報そのものを撤回する場合には、調査を実施しない「正当な理由」（指針（案）第 4・1(3)）があるとして、調査を行うべきではない旨を指針の解説で明らかにされたい。

### 【理由】

報告書 10 頁において、公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能とされているが、公益通報者の利益が害されないように配慮するとしても、調査の過程で通報者が知られるおそれもあるためである。

### 【意見】

公益通報者の意向に反して調査を行う場合は、たとえば、「法令違反等事業者にとって重大な事象については、公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能である」などと、事業者にとってより重大度の高い事象である公益通報すなわち法令違反（含疑義）に係る調査を代表例として、指針の解説に明示すべきである。

### 【理由】

本来は公益通報者の意向に沿って調査することが「原則」である中、これに反して調査をするケースは限定されるべきであり、事業者がいたずらに公益通報者の意向に反してその利益を損ねることがないように、判断の基準となるものを明示することが望ましいと考えるためである。

### 【意見】

公益通報者の内部公益通報によれば、明らかに別の社員による法令違反が発生しているが、公益通報者が調査のための情報開示の要求に応じない場合の対処方法を指針の解説で明らかにされたい。

### 【理由】

このような場合、事業者としては法令違反行為を知りながらこれを容認することとなり、望ましくないのである。

## 6 調査で明らかになった法令違反行為に対する速やかな是正措置（指針（案）第 4・1(3)）

### 【意見】

法令違反行為が何年も前の行為であって、是正に必要な措置をとることが不可能や不適當な場合で、現時点では法令違反ではないと判断できれば、調査を実施しない「正当な理由」がある旨を指針の解説で明らかにされたい。

### 【理由】

何年も前の状況が定かではない場合は調査の実施は困難であり、現時点で問題がないと判断できれば調査の実施は必要ないと考えられるためである。

## 7 是正措置が適切に機能しているかの確認、機能していない場合の改めての是正措置（指針（案）第4・1(3)）

### 【意見】

「是正に必要な措置をとった後、当該措置が適切に機能しているかを確認」の内容につき、措置後何年間の確認が求められるかなど、どのような内容やどの程度の確認を要するかの基準または事例につき、指針の解説で明確にされたい。

### 【理由】

是正措置が適切に機能しているかを確認するためには、求められる確認の内容や程度によって、確認のために多くの人員と時間が必要となる可能性があり、確認の内容や程度に関する基準なしには機能の十分性を確保できないためである。

## 8 公益通報対応業務における利益相反の排除（報告書 11 頁、指針（案）第4・1(4)）

### 【意見】

報告書 11 頁において、内部公益通報受付窓口を顧問弁護士とすることの是非について言及されているが、指針の解説で言及するのであれば、指針（案）第4・1(1)（内部公益通報受付窓口の設置等）のところで言及したほうがよいのではないか。このような記述がここにあるのは、顧問弁護士を窓口とする内部公益通報受付窓口への通報について、その調査を当該顧問弁護士に行わせるのは適切でないという趣旨なのか確認したい。

なお、小規模事業者においては、親会社、取引先銀行等、当該小規模事業者を監視する役割がある事業者を内部公益通報受付窓口としたほうが効果的な場面もある。

### 【理由】

前段について、顧問弁護士の弁護士としての倫理が徹底されている限り、社内従業員による調査よりも独立性が優れているとも評価できると考えられるためである。

後段について、小規模事業者においては、実際に弁護士は誠実・公平とみられていても、会社側に通じているのではないかと疑念を抱く社員も少なくなく、その場合には親会社等への通報が最も効果的と感じる場面もあるためである。



### 【意見】

小規模事業者においては、公益通報対応業務における利益相反の排除のための措置（指針（案）第4・1(4)）として、親会社の担当者を公益通報対応業務に関与させないとすべきではない。

### 【理由】

親会社がいる小規模事業者でこの措置をとらなければならないとすると、内部公益通報制度が機能しなくなる実態が少なくないと感じるためである。

## 9 公益通報者に対する不利益な取扱いの防止に関する措置（指針（案）第4・2(1)）

### 【意見】

事業者がとらなければならない不利益な取扱いの防止に関する措置の客体を明記し、指針（案）第4・2(1)イを、「『公益通報者に対し』不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置」とすべきである。

### 【理由】

不利益な取扱いの防止に関する措置の客体が明確ではないため、事業者にとって誤認が生じないようにするためである。

### 【意見】

「公益通報者が不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置」（指針（案）第4・2(1)イ）の内容につき、どのような方法にて把握すれば十分か、基準を指針で示すか、または指針の解説で事例を明らかにされたい。

### 【理由】

たとえば、人事評価を確認し、低い評価であってもそれが不利益な取扱いを受けた結果であるとの証明は困難な場合が多く、不利益な取扱いを受けたか否かを把握するのは、相当困難なためである。報告書12頁には「公益通報者に対して能動的に確認する」とあるが、公益通報者の誤解・思い込みにより、不利益な取扱いを受けたとの回答を得た場合、それを調査するのは相当に無駄な労力を費やすことになる。

## 10 範囲外共有等の防止に関する措置（指針（案）第4・2(2)）

### 【意見】

「範囲外共有」（指針（案）第4・2(2)イ）の例示を、指針の解説で記載すべきである。

### 【理由】

実務上、公益通報者を特定させる事項を社内で共有する際に、共有事項の範囲や共有先等について通報者から事前に承諾をとるケースがあるが、通報者は社内で共有されることでどうなるかなど本当はわ

からないまま承諾してしまっているケースや、通報者が通報したことを後悔しその後退職をしてしまうケースもあり、こうした誤解のまま進んでしまうような事態を防ぎ公益通報者を保護し、内部公益通報制度を実効的に機能させるには、公益通報者に対する適切な救済・回復の措置が必要となる場合の例示が望ましいためである。

#### 【意見】

リスクマネジメント（コンプライアンス）委員会や取締役会において、通報者の名前が伏せられる前提で内部公益通報の事案や調査結果に係る正確な情報を共有し、対応や再発防止策について議論することは、「範囲外共有」（指針（案）第4・2(2)イ）に当たらないと理解してよいか、指針の解説で明らかにされたい。

#### 【理由】

事業者においてはよくあるケースであり、「範囲外共有」に当たり、公益通報者に適切な救済・回復の措置をとらなければならないとすることは現実的でないためである。

#### 【意見】

社内調査等におけるヒアリングの対象者、職場環境を改善する措置に職場内において参加する労働者、製造物の品質不正事案に関する社内調査において品質の再検査を行う者等が、公益通報の内容を共有することは、「範囲外共有」（指針（案）第4・2(2)イ）に当たらないと理解してよいか、指針の解説で明らかにされたい。

#### 【理由】

事業者においてはよくあるケースであり、「範囲外共有」に当たり、公益通報者に適切な救済・回復の措置をとらなければならないとすることは現実的でないためである。

#### 【意見】

報告書13頁において、「特に、ハラスメント事案等で被害者と公益通報者が同一の事案においては、公益通報者を特定させる事項を共有する際に、被害者の心情にも配慮しつつ、書面によるなど同意の有無について誤解のないよう、当該公益通報者から同意を得ることが望ましい」とあるが、指針の解説では、下線部分を「書面または口頭にて」のように変更されたい。

#### 【理由】

ハラスメント事案では、事業者は事実確認のために誰にヒアリングをするかについては、書面による同意を得ることまではしないことが通例であり、口頭による同意のほうが調査を迅速に進められるので、口頭による同意を含まないという誤解を与えないためである。

**【意見】**

通報内容から公益通報者が自ずと推測できてしまうようなケースは、「通報者の探索」（指針（案）第4・2(2)口）には該当しないことを指針の解説で明らかにされたい。

**【理由】**

指針（案）第4・2(2)口で防止しようとしているのは、積極的な通報者の探索であり、事業者において、通報内容から公益通報者が自ずと推測できてしまうようなケースはよくあり、例外とするためである。

**11 労働者および役員ならびに退職者に対する教育・周知に関する措置（指針（案）第4・3(1)）**

**【意見】**

退職者への教育・周知（指針（案）第4・3(1)イ）とは、どのような方法を想定しているか、また、退職者への教育・周知はその者が在職中に行えば足り、退職した後の者への教育・周知は含まないことを、指針の解説で明らかにされたい。

**【理由】**

報告書および指針（案）から、退職者に対してどのような教育・周知が想定されているかおよそ見当もつかず、また、退職者の数は毎年増加するため、事業者において退職した後の者の個人情報を強制的に保有し続け、その者への教育をし続けることを示唆しているのであれば、それは不可能であるためである。

**【意見】**

報告書15頁～16頁において、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談（指針（案）第4・3(1)口）について、内部公益通報受付窓口以外でも対応可能との記載があるが、その趣旨を確認したい。

**【理由】**

内部公益通報受付窓口以外の対応も可能とすると、事業者において内部公益通報対応を俯瞰する情報管理がうまくできず、どの判断をする際にも内部公益通報受付窓口以外に共有されることもあり得るとなると、関係当事者の整理、通報を端緒にした課題対応とその是正管理等があまりに多くなり、従事者との識別も実質的に困難になり、公益通報者の内部公益通報対応体制に対する信頼もうすれると思われるためである。

## 12 是正措置等の通知に関する措置（指針（案）第4・3(2)）

### 【意見】

「書面」の部分で、「書面（紙面や電子媒体のみならず音声情報も含む）」とするか、「書面により」自体を削除するかの方法で、紙媒体や音声も含むことを明示すべきである。

### 【理由】

「書面」とは、電話等による音声情報も含むと整理しているが、「書面」と表記したとき、最も狭義には、①紙媒体、より広義には、②電子媒体（ファイル）まで含むのが一般的と考えられ、さらに、③音声も含む整理となると、このままの記載では①か②と誤認され、たとえば、電話で受けた内部公益通報に対しては公益通報者に対して通知しなくてよいとの解釈ができてしまうおそれがあるためである。

### 【意見】

匿名等により公益通報者と連絡が取れない場合は、当該通報者への是正措置等の通知は不要と理解してよいか、指針の解説で明らかにされたい。

### 【理由】

匿名等により公益通報者と連絡が取れない場合にまで、当該通報者への是正措置等の通知を必要とすれば、事業者にとって過度な負担となるうえに現実的ではないためである。

### 【意見】

職制上のレポーティングラインに通報があった場合、指針の解説においては、その職場で解決することができないもの（その職場の問題ではないもの）、または解決できないことが明らかなものであり、その解決のためにどこに相談したらよいかわからない場合に、内部公益通報受付窓口に連絡するよう教育・周知するというように、限定を加えるべきである。

### 【理由】

職制上のレポーティングラインに通報があった場合、その通報内容が当該職場に関するものであれば、内部公益通報受付窓口に連絡するのではなく、当該職場で解決するのが適切と考えるためである。職場で受け付けた内部公益通報を、一律、内部公益通報受付窓口に転送するよう教育・周知すべしとも読める記述（報告書 16 頁）には違和感がある。

## 13 記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者および役員への開示に関する措置（指針（案）第4・3(3)）

### 【意見】

記録の保管（指針（案）第4・3(3)イ）については各社の判断に任せ、指針で定めるべきではなく、より総合的な検討が必要であると考えられる。

**【理由】**

内部公益通報への対応に関する記録の程度、保管方法や保管期間もケースによって異なることから、指針に定めることはなじまないためである。

**【意見】**

「内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検」（指針（案）第4・3(3)ロ）の方法として、報告書18頁に記載の方法の中から事業者として適当と考えるものを行えばよく、これらすべてを行うことまでは求められていない旨を、指針の解説で明確にすべきである。

**【理由】**

報告書18頁に記載の方法は例示列举で、すべてを実施することまでは求められていないと理解するが、誤解を与える記載は望ましくないためである。

**Ⅲ 従事者が刑事罰を免れる「正当な理由」（法12条）関係****【意見】**

ハラスメント事案等、被害者から通報者が容易に推認されるケースでは、公益通報者を特定させる情報が漏えいされても、法12条の「正当な理由」があるとして、刑事罰で担保された従事者の守秘義務の対象外とされることを、指針の解説で明示されたい。

**【理由】**

報告書19頁の注32に記載のあるハラスメント事案等、被害者から公益通報者が容易に推認されるケースでは、調査・是正を進めていく過程において公益通報者が排他的に特定されざるを得ず、このような場合でも公益通報者を特定させる事項を漏えいした従事者に刑事罰を科すことは酷であり、従事者の調査や是正措置に対して萎縮効果が働き、ひいては内部公益通報制度の実効性を低下させる懸念があるためである。

**【意見】**

ハラスメント事案以外の事案の調査・是正を進めていく場合においても、法12条の「正当な理由」の解釈を、指針の解説で明確化されたい。

**【理由】**

「正当な理由」の解釈があいまいなままだと、いかなる事案でも、従事者の調査や是正措置に対して萎縮効果が働き、ひいては内部公益通報制度の実効性を低下させる懸念があるためである。

**【意見】**

従事者による、公益通報者を特定させる事項の第三者への開示に「正当な理由」あるといえるためには、全件について公益通報者の書面による同意を得ることを前提としているのか確認したい。

**【理由】**

たとえば、調査の結果、公益通報者の意に沿わない結果となった場合は、当該通報者から「開示に同意した覚えはない」と報復されることが実務上容易に想定されるが、このような事態に対応するためには書面で確証を得ておくしかないように思われるためである。