

2020年8月24日

## 守秘義務違反に対する刑事罰についての思考実験

のぞみ総合法律事務所

弁護士 福塚 侑也

### 1 はじめに

本年3月6日に国会に提出された公益通報者保護法の一部を改正する法律案が、同年5月22日に衆議院を通過し<sup>1</sup>、翌6月8日参議院でも全会一致で可決され、成立した<sup>2</sup>（以下「改正法」という。）。改正法の内容は多岐にわたるが、その中でも実務上大きなインパクトを持つと考えられるものの1つが、刑事罰付きの守秘義務が法定された点である（以下「本件守秘義務」という。）。改正法における本件守秘義務に係る条文は以下のとおりである。

公益通報対応業務従事者または公益通報対応業務従事者であった者は、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはならない（改正法第12条）。

第12条の規定に違反して同条に規定する事項を漏らした者は、30万円以下の罰金に処する（改正法第21条）。

これまでも、通報者の保護、内部通報制度の信頼性の確保等の観点から、通報者を特定しようような情報の取扱いは、重要な課題の1つとされてきたが、本件守秘義務の導入により、その重要性が一層増すことは明らかである。

そこで本稿では、本件守秘義務に係る要件を簡単に整理するとともに、具体的なケースにおいて本件守秘義務がどのように問題となるか、その思考実験を試みることで、本件守秘義務の導入を事業者はどのように捉え、どのように対応していくべきかにつき、当職の私見を述べることにしたい。

### 2 本件守秘義務に係る要件の整理

本件守秘義務がどのように問題となるか、その思考実験を試みるにあたり、まずは本件

<sup>1</sup> 改正法附則につき、施行後3年を目途に検討する事項として、裁判手続における通報行為と不利益取扱いの因果関係に関する立証責任の転換についての文言を追加する旨の修正がなされている（改正法附則第5条）。

<sup>2</sup> 公布の日から起算して2年以内において政令で定める日から施行される（改正法附則第1条）。

守秘義務に係る要件を簡単に整理することとしたい<sup>3</sup>。

#### (1) 本件守秘義務の主体

本件守秘義務が課せられるのは「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」である。公益通報対応業務従事者については、改正法第11条第1項に定められており、公益通報を受ける業務、公益通報に係る通報対象事実を調査する業務、是正に必要な措置をとる業務のいずれかに従事するものとして事業者が定める者がこれに当たることとなる<sup>4</sup>。なお、事業者が公益通報対応業務従事者として定めなければ本件守秘義務の主体とはならないことになるが<sup>5</sup>、公益通報対応業務従事者の指定の懈怠は、指導、勧告、公表等の行政上の措置の対象となることは留意が必要である。

#### (2) 本件守秘義務の対象

本件守秘義務の対象となる事項は「公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるもの」である。「公益通報者を特定させるもの」については、公益通報者の氏名のほか、社員番号や所属部署、通報内容等の氏名以外の情報であっても、公益通報者を特定させるものであればこれに含まれることになる。「公益通報者を特定させるもの」か否かの判断に当たっては、その「特定させる」という文言からも、情報を開示された相手方を基準とすることになる。そうすると、本件守秘義務の対象となる事項は、情報を開示する相手方によって異なってくることになるが、本件守秘義務違反が刑事罰の対象となることからすると、その外延はある程度限定的に解釈されなければならないであろう。

また、公益通報を端緒とすることを知らなければ、「その公益通報対応業務に関して知り得た事項」にあたらないため、そのような場合は、仮に公益通報者を特定させるものを第三者に伝えてしまったとしても本件守秘義務違反とはならないと考えられる。

さらに、内部通報への対応業務とは無関係に知った情報（例えば、社員食堂等でたまたま見聞きした情報等）も、本件守秘義務の対象には含まれないと考えられている<sup>6</sup>。

---

<sup>3</sup> 本件守秘義務に係る要件の解釈については、中原健夫「公益通報者保護法の改正法案」（2020年4月16日、ホットプレス第84回）に詳しいため、こちらも参照されたい。

<sup>4</sup> 公益通報対応業務従事者の定め方については、横瀬大輝「公益通報対応業務従事者の定め方ー公益通報者保護法改正法案を踏まえてー」（2020年5月13日、ホットプレス第86回）に詳しいため、こちらも参照されたい。

<sup>5</sup> いわゆる「通常ライン」として公益通報対応業務従事者としての指定を受けていない上司等が、部下等から公益通報に該当する報告等を受けることも想定されるが、この場合における上司等については、「通常の業務に関する報告・連絡・相談等も受ける中で、結果的に公益通報に該当する情報を受け取ることになったにすぎず」、本件守秘義務の主体には含まれないと考えられている。立法担当官による解説（「公益通報者保護法改正の概要」商事法務2238号44頁以下）参照。

<sup>6</sup> 立法担当官による解説（前掲脚注5）参照。

### (3) 本件守秘義務違反となる行為

本件守秘義務違反となる行為は公益通報者を特定させるものを「漏らす」行為である。公益通報対応業務従事者として指定されたことがない者は本件守秘義務を負うものではないため、これらの者に情報を伝える行為は、原則として「漏らす」行為に当たることになる。その一方、公益通報対応業務従事者間における通報対応業務についての情報共有につき、どの範囲での情報共有が許されるのかは問題となろう。この点、少なくとも、当該通報事案に係る公益通報対応業務従事者同士での情報共有であれば、通報対応業務に必要な情報共有として、公益通報者を特定させるものを「漏らした」ことにはならないと考えるべきであろう（後述する「正当な理由」の1事例と考えられる）。

また、改正法では、本件守秘義務違反に係る刑事罰について、過失犯処罰の規定は置かれていないため、過失による本件守秘義務違反は改正法の対象外である。もっとも、ここでいう故意とは、「公益通報者を特定させる情報を漏らすこと」についての認識・認容ということになるため、例えばヒアリング中うっかり口を滑らせてしまった、というケースでも、口を滑らせた情報が「公益通報者を特定させる情報」であることは認識しているはずであり、そのような情報を伝達したということで、故意は認められると考えられるため、故意犯成立のハードル自体は高くはないと認識しておくべきであろう<sup>7</sup>。

### (4) 正当な理由

公益通報者を特定させる事項を漏らした場合であっても、「正当な理由」が認められる場合には、本件守秘義務違反とはならない。何が「正当な理由」に当たるかについて、公益通報者保護専門調査会報告書<sup>8</sup>では、通報者から同意を得られている場合、通報対象事実が発生し重大な事態に至る蓋然性が高い場合、法令に基づく情報の開示を行う場合、権限を有する行政機関に対して申告する場合、調査等を行うために弁護士などの法律に基づき秘密保持義務を負う者に対して開示する場合、などが挙げられており、これらがその候補となる<sup>9</sup>。

---

<sup>7</sup> 本件守秘義務違反で故意か過失かが問題となる場面としては、情報を伝える者が、当該情報を「公益通報者を特定させる情報」とは考えていなかった場合が考えられよう。

<sup>8</sup> 平成30年12月に消費者委員会公益通報者保護専門調査会が公表した「公益通報者保護専門調査会報告書」をいう。[https://www.cao.go.jp/consumer/history/05/kabusoshiki/koueki/doc/20181227\\_koueki\\_houkoku.pdf](https://www.cao.go.jp/consumer/history/05/kabusoshiki/koueki/doc/20181227_koueki_houkoku.pdf)

<sup>9</sup> 立法担当官による解説（前掲脚注5）でも、公益通報者本人の同意がある場合、警察からの捜査事項照会や、裁判所からの文書送付や調査の囑託への対応等、法令に基づく場合、当該公益通報に関する調査等を担当する従事者間での情報共有等、通報対応に当たって必要不可欠な場合等が、正当な理由がある場合に該当する例として挙げられている。

### 3 ケースを用いた思考実験

以上のような整理のもと、具体的な事案に即した場合、本件守秘義務はどのように問題となるだろうか。その具体的なイメージをつかむために、以下のケースを用いて思考実験的に考えてみることにしたい（なお、同様の事案で必ず以下で述べるような結論となることを指摘するものではないことはあらかじめご承知おきいただきたいと考えている）。

#### 【前提事実】

Xは、A社の営業推進部第1課で主任を務める従業員である。第1課は、Xのほか、Xの上司で課長を務めるY及びXの部下2名が所属する計4名の部署である。ある日Xは、Yが取引先であるB社の担当役員からリポートを複数回にわたって受け取り、これを着服していると思われるメールを発見した。Xは、A社がA社コンプライアンス室に設置する内部通報制度であるコンプライアンスホットラインに対し、Yが取引先から受け取ったリポートを着服しているおそれがある旨、顕名で通報した（以下「本件通報」といい、本件通報は改正法第3条第1号に定める公益通報に該当するものとする。）。

なおA社では、改正法の施行を受けて、コンプライアンス室の担当役員、室長及び同室調査グループ所属の従業員をあらかじめ公益通報対応業務従事者として指定している。またコンプライアンス室には、調査グループのほかにリスク管理グループが置かれているが、リスク管理グループ所属の従業員はいずれも公益通報対応業務従事者として指定されていない。

#### 【ケース1】

本件通報を受け付けたコンプライアンス室調査グループ所属のZ1は、Xから通報を受けたこと及びその通報内容をコンプライアンス室長であるZ2に報告した。報告を受けたZ2は、本件通報対象事実についての調査チームを立ち上げることとし、リスク管理グループのZ3をそのメンバーとすることにした。そこでZ2はZ1に対して、「Z3を調査チームのメンバーとすることとしたから、本件通報対象事実についてZ3にメールで連絡をしておいてくれ。」と指示をした。Z1は、Z2の指示を受けて、Xの氏名、所属、通報内容等を記載の上、Z3にメールを送信した。その際、Z1は調査チーム内では情報共有しておくべきと考え、同メールのCCにコンプライアンス室調査グループ所属の全従業員を加えて送信した。

このようなZ1の対応は、本件守秘義務違反とされるか。なお、A社のコンプライアンスホットライン規程には、「通報を受け付けた担当者は、コンプライアンス室長にその旨報告するほか、必要かつ相当な範囲で通報に関する情報を共有することができる。」との定めがあるものとする。

(1) Z2 に対して本件通報について報告した点

Z2 は A 社のコンプライアンス室長であり、公益通報対応業務従事者として指定された者であって、コンプライアンスホットラインで受け付けた通報に対する対応について指示を出す立場にあるものと考えられる。したがって、Z1 による Z2 への報告は、同じ通報事案の受付、調査、是正措置等に従事する者同士における必要不可欠な情報共有ということができ、前記 2 の(3)のとおり、「漏らした」には当たらないと考えられるであろう。また、A 社のコンプライアンスホットライン規程に、通報を受け付けた担当者はコンプライアンス室長に報告する旨が定められており、この定め自体不合理なものとは考えにくい。そのため、その定めに従った Z1 には「正当な理由」が認められると考えることもできよう。したがって、Z1 の Z2 に対する報告は、本件守秘義務違反とはされないと考えられる。

(2) Z3 に本件通報対象事実についてメールを送信した点

A 社では、コンプライアンス室調査グループに所属する従業員はすべてあらかじめ公益通報対応業務従事者に指定されているが、同室リスク管理グループに所属する従業員は公益通報対応業務従事者として指定されていない。Z3 は Z2 により本件通報対象事実についての調査メンバーとされたとはいえ、公益通報対応業務従事者としての指定は受けておらず、その Z3 に対して X の氏名、所属、通報内容等が記載されたメールを送信することは、やはり公益通報者を特定させるものを「漏らした」と言わざるを得ないのではないだろうか考える。

この点、A 社のコンプライアンスホットライン規程には、「通報を受け付けた担当者は、…必要かつ相当な範囲で、通報に関する情報を共有できる。」と定めている点で「正当な理由」が認められないかとも考えられる。しかし、そもそも公益通報対応業務従事者として指定すらされていない者に対する情報共有を「必要かつ相当な範囲」ということは合理的とはいいがたく、「正当な理由」が認められないと判断される可能性が考えられる。

したがって、この場合における Z1 のメール送信は本件守秘義務違反とされる可能性が否定できない。もっとも、例えば Z2 が Z3 を調査メンバーとするにあたり、公益通報対応業務従事者として指定していた場合には、Z1 の Z3 に対するメール送信は、同じ通報事案に係る公益通報対応業務従事者同士での情報共有であり、通報対応業務に必要な情報共有として、公益通報者を特定させるものを「漏らした」ことにはならないと考えるべきであろう。この点でも、公益通報対応業務従事者を適切に指定することの重要性が認められよう。

(3) コンプライアンス室調査グループ所属の従業員全員を CC に加えてメールを送信した点

A社では、コンプライアンス室調査グループに所属する従業員は、すべて公益通報対応業務従事者として指定されているため、公益通報者を特定させるものを「漏らした」ことにはならないのではないかと考えられる。しかし、コンプライアンス室調査グループの全従業員のうち実際に本件通報対象事実に係る調査チームのメンバーとされていた者はおらず、Z1は単なる情報共有のため彼らをCCに加えたに過ぎない。公益通報対応業務従事者として指定されていたとしても、本件通報対象事実にかかる調査、是正措置業務に実際に従事しないのであれば、その者に公益通報者を特定させる情報を共有すべき合理的な理由が認められる場合は考え難い。したがって、この場合も、公益通報者を特定させるものを「漏らした」に当たると考えられよう。

A社のコンプライアンスホットライン規程における「通報を受け付けた担当者は、…必要かつ相当な範囲で、通報に関する情報を共有できる。」との定めについても、やはり本件通報対象事実に係る調査、是正措置業務に従事しない者と情報共有すべき合理的理由が認められない以上、当該定めをもって「正当な理由」とすることも難しいと考えられる。

したがって、この場合におけるZ1のメール送信も本件守秘義務違反とされるものと考えられる。

## 【ケース2】

A社のコンプライアンス室に本件通報対象事実について調査チームが設置された。調査チームのメンバーに選定されたコンプライアンス室調査グループ所属のZ3はYのヒアリングを担当することとなった。Z3は、Yのヒアリングにあたって、うっかりヒアリングの経緯としてYに対して営業推進部第1課の従業員からの内部通報を端緒とした調査である旨を説明したうえで、Yから事情を聴取した。

このようなZ3の対応は、本件守秘義務違反とされるか。Z3が単に内部通報を端緒とした調査である旨を説明したにとどまる場合はどうか。

(1) Yに対して営業推進部第1課の従業員からの内部通報を端緒とした調査である旨を説明した点

Yは被通報者であり、公益通報者を特定させる情報を共有する必要性・合理性はなく、これについて「正当な理由」が認められる余地もないと考えられるから、このZ3の対応が本件守秘義務違反とされるかは、Z3がYに伝えた事項が「公益通報者を特定させるもの」にあたるか否かという点によることとなる。

この点、確かに、Z3がYに伝えたのは、営業推進部第1課の従業員からの内部通報を端緒とした調査である旨であって、Xの氏名や社員番号などを伝えたわけではない。しかし、A社の営業推進部第1課はYを除けば3人しかおらず、Z3の説明により、Yは通報者を3人に絞ることができる。普段のYと営業推進部第1課の従業員

との関係性や聴取事項から推測される通報対象事実の内容等の事情を合わせ考慮すれば、Yは通報者がXであるとかかなりの確度で特定しうると言えるのではないだろうか。このように考えると、Xの氏名や社員番号などを伝えていなかったとしても、営業推進部第1課の従業員からの内部通報を端緒とした調査である旨の説明はYにとって「公益通報者を特定させるもの」にあたりとされることも十分に考えられよう<sup>10</sup>。

したがって、この場合におけるZ3の説明は本件守秘義務違反とされるものと考えられる。

## (2) Yに対して単に内部通報を端緒とした調査である旨を説明した点

この場合、(1)の場合とは違って、Z3は単に内部通報を端緒とした調査である旨を説明したにとどまっているため、Z3の説明によっても、Yは通報者の候補を確定的に特定少数に絞ることはできない。たしかに、聴取事項から推測される通報対象事実等も合わせ考慮すれば、ある程度は通報者の候補を絞ることも可能な場合もありうるとは考えられるが、前記2の(2)のとおり「公益通報者を特定させるもの」の外延はある程度限定的に解釈されなければならないから、このケースのように通報者を確定的に特定少数に絞ることができないような場合には、「公益通報者を特定させるもの」を漏らした、とはされないのではないかと考える余地もあるものと思われる。もちろん、Z3がYに内部通報を端緒とした調査である旨を説明したことは適切とはいえない可能性が高いが、本件守秘義務違反やそれによる刑事罰の適用の有無という観点で考えれば、このケースでは、Z3は「公益通報者を特定させるもの」を漏らした、とはされないことも十分に考えられよう。

また仮に、内部通報を端緒とした調査である旨が「公益通報者を特定させるもの」にあたりと客観的に判断されたとしても、Z3が「公益通報者を特定させるもの」とは考えていなかった場合には、本件守秘義務違反の故意を欠くということも考えられよう。具体的な事情にもよるのであろうが、内部通報を端緒とした調査である旨を伝えたにすぎない場合に、直ちに公益通報者が特定されるとは一般的には考えられないであろうから、Z3には本件守秘義務違反についての故意が認められないということもありうるのではないだろうか。

したがって、この場合におけるZ3の説明は本件守秘義務違反とはされないものと考えられる。

---

<sup>10</sup> 立法担当官による解説（前掲脚注5）でも、「通報内容についても、その内容を知ることができる者が直接の担当者である公益通報者意外には存在しない場合であって、そのことを情報の受け手が認識することができたときには、公益通報者を特定させるものに該当する」とされている。

#### 4 おわりに

そもそも本件守秘義務の導入の目的は、公益通報者の保護を充実させ、内部通報を促進するというところにある。その反面、本件守秘義務に違反した場合の刑事罰の対象は、事業者ではなく、公益通報対応業務従事者個人であり、担当者の精神的負担は大きく、自らの身を守るため、公益通報対応業務従事者の活動が委縮し、内部通報制度の機能が発揮されなくなる状況に陥り、内部通報制度の信頼性を損なうことにもなりかねない。事業者は、このような状況に陥ってしまわないためにも、改正法の施行に向けて、本件守秘義務を確実に守らせつつ、かつ、担当者に過度の不安を感じさせることの無いよう、内部通報制度を十分に見直し、体制を整備する必要がある。

改正法第11条第4項では、公益通報対応業務従事者指定義務及び公益通報に適切に対応するための体制整備義務についての「指針」が策定されることとなっている。同指針は、直接、本件守秘義務に関して定められるものではないものの、本件守秘義務についても、自ずと、情報共有が許される範囲や「公益通報者を特定させるもの」の外延、「正当な理由」の具体例などの共通認識が構築されていくことが期待される。したがって、内部通報制度の見直し、体制の整備に当たっては、この「指針」の定めを十分に参考にしなければならないであろう。各事業者としては、「指針」の策定に応じて、適時に内部通報制度の見直しを具体的に検討するためにも、内部通報に関する役職員の意識を一層高める必要がある、役職員を対象とした教育・研修を継続的に行っていくことが不可避となるであろう。

以上

〈筆者略歴〉

福塚 侑也（ふくづか ゆうや）  
のぞみ総合法律事務所 アソシエイト弁護士

2016年 大阪大学法学部法学科 卒業  
2018年 中央大学法科大学院法務研究科法務専攻 修了  
2019年 弁護士登録  
のぞみ総合法律事務所 入所

コンプライアンス・企業不祥事対応、社内調査、独占禁止法・競争法、下請法、景品表示法、訴訟・紛争解決、公益通報者保護法、その他企業法務全般。

著作として、「内部通報制度の実効性を高める5つの見直しポイント」（旬刊経理情報 No.1568 共著）、「〈Q&A〉消費税転嫁対策特措法・下請法のポイント」（Profession Journal 共著）等。

掲載日：2020年9月8日