

## 不利益取扱いから保護する通報者の範囲について

平成 30 年 11 月 6 日

消 費 者 庁

### 第 1 公益通報者保護専門調査会における審議の中間整理

平成 30 年 7 月 18 日に開催された第 17 回公益通報者保護専門調査会においては、これまでの審議を踏まえた今後の検討に向けて、当該時点において概ね方向性が示された事項及び検討課題として残されている事項が中間的に整理された。

不利益取扱いから保護する通報者の範囲に係る事項の「中間整理（概要）」を抜粋して示すと以下のとおりである。<sup>【参考 1】</sup>

#### 1. 退職者

- ・ 退職者を不利益取扱いから保護する通報者に含めるべき。
- ・ 不利益取扱いから保護する退職者を退職後一定期間内の者に限定するか、実態に照らして合理的な期間を設定することができるかという点も考慮して、引き続き検討。

#### 2. 役員等

- ・ 役員等を不利益取扱いから保護する通報者に含めるべき。
- ・ 原則として内部での是正措置の前置を求めるべきであるが、画一的に規定することは適当でない。
- ・ 解任によって生じた損害の賠償は、法律上手当をすべき。
- ・ 解任を無効とする規定を置くことについて、引き続き検討。

#### 3. 取引先等事業者

- ・ 取引先等事業者を不利益取扱いから保護する通報者に含めることについて、引き続き検討。

#### 4. その他の通報者

- ・ 「その他の通報者」として一括りに論じることは難しく、想定される通報者を具体的に整理するなど、引き続き検討。

## 第2 中間整理等に対する関係団体等・関係省庁の意見

### 1. 関係団体等の意見

平成30年9月5日に開催された第18回公益通報者保護専門調査会及び同月19日に開催された第19回公益通報者保護専門調査会においては、関係団体等から上記第1の中間整理に対する意見を聞くためのヒアリングが行われた。

通報者の範囲についてあった意見を要約すると以下のとおりである。

#### (1) 一般社団法人日本経済団体連合会<sup>1</sup>

##### ア 退職者

- ・退職者に対する不利益取扱いの有無について再検討し、同法で救済すべき不利益取扱いがそもそも無い者（退職金を受領済、退職金制度のない会社の者）は通報者の範囲に含めるべきではない。
- ・仮に退職者を通報者の範囲に含めるとしても、調査の実効性確保、速やかに不正を是正する本法の趣旨、退職者の記憶・認識の信頼性等の観点から、最長でも退職後1年以内の者に限定すべきである。

##### イ 役員等

- ・法人との関係が委任契約であり、いつでも解除することが可能とされている上、会社法等で選任・解任・損害賠償請求の方法等が規定されていることから、解任の無効までは認めず、解任によって生じた損害を請求することができるにとどめるべき。

##### ウ 取引先等事業者

- ・業種、事業者のカルチャー、取引内容、経営環境、技術革新等の合理的な理由によって取引先との関係は変わりうるものであり、合理的な理由がある場合でも契約の解除ができなくなるおそれがあること、また、契約継続を目的に通報制度を濫用・悪用する者が出現することも懸念されることから、取引先事業者を保護の範囲に含めることは反対である。
- ・不正な行為を行っている事業者とは取引をしない自由があるため、不正を発見した事業者には法で保護すべき不利益はない。

#### (2) 公益社団法人日本消費生活アドバイザー・コンサルタント・相談員協会<sup>1</sup>

- ・退職者、役員、取引先等事業者も不利益取扱いから保護される通報者に含めるべき。
- ・労働者の家族も通報者に含めるべき。

#### (3) 串岡弘昭氏<sup>1</sup>

- ・役員について、解任無効の規定を置くことは、公益通報を促し、濫用的な解任を防止

<sup>1</sup> 平成30年9月5日 第18回公益通報者保護専門調査会

する効果がある。少なくとも公益通報をしたことによって不利益取扱いを受けてはならないとの規定を置くことや、懲罰的損害賠償金を課す規定を設けることは検討すべき。

- ・ 通報者の地位や職種によって保護される、されないの区別があってはならない。

#### (4) 特定非営利活動法人消費者機構日本<sup>2</sup>

- ・ 退職者、役員等、取引先等事業者については、不当な行為を見聞する可能性があることから、保護の対象とする通報者の範囲に含めることに賛成である。
- ・ その他の通報者についても、現時点で被る可能性のある不利益取扱いに対応できるような措置すべきである（網羅的な検討については引き続き進めるべき）。

#### (5) 岡山県総社市<sup>2</sup>

- ・ 退職者のほか、退職者の家族なども、利害関係人として、不利益取扱いから保護される通報者の範囲に含めるべき。
- ・ 退職後の期間限定については、早期の通報を促すことが法律の趣旨に沿うことを踏まえて検討すべき。

## 2. 関係省庁の意見

通報者の範囲に係る関係省庁の意見を要約して示すと以下のとおりである。

- ・ 不利益取扱いから保護する退職者について、退職後一定期間内の者に限定する等、一定の要件を設定しなければ通報対象事実の確認が困難ではないか。また、退職から相当期間経過している等により調査自体が困難となっているケース等に対応しないことに行政機関の不作为が問われることのないような制度設計とすべき。
- ・ 取引先事業者を公益通報者に加える場合、多数の通報が寄せられるおそれがあるなど、法第10条で求められる必要な調査の内容によっては、事務運営に支障をきたすおそれがある。

## 第3 事実関係

### 1. 退職者を不利益取扱いから保護することについて

#### (1) 立法時の考え方

退職者（通報時点で退職者である者を指す。以下同じ。）については、労働契約関係が終了しているため、通常、使用者であった事業者から解雇その他の不利益取扱いを受けることはないとの理由から、本制度に基づく保護の対象とはされなかった（消費者庁逐条解説 50 頁）。

---

<sup>2</sup> 平成 30 年 9 月 19 日 第 19 回公益通報者保護専門調査会

## (2) 退職者による通報の存在

ところが、法施行後の公益通報者保護制度の周知等を背景として、退職者が、被通報者の違法行為を知り、通報をするといった事例がみられる。

### 退職者によって通報がされた事例

**事例1** 医師が行うべき麻酔を歯科医が日常的に行っていること、腹腔鏡手術で死亡事故が相次いでいることについて、退職した後に厚生労働省に通報した事例（平成27年6月報道）。

**事例2** 退職した従業員が、元の勤務先で賞味期限切れの食品を扱っていることを保健所に通報した事例（平成27年11月報道）。

**事例3** 以前勤めていた会社では、基準に満たない製品を出荷しており、このことを通報したいが、どこに言えばよいか。会社を退職してからかなりの期間が経過したが、通報として受理してもらえるだろうか（消費者庁の公益通報者保護制度相談ダイヤル（以下「相談ダイヤル」という。）における相談事例）。

また、各種調査においても、退職者による通報が存在することは裏付けられており、例えば、消費者庁において、平成28年に実施した調査によると、転退職の経験がある2080人のうち、571人が、通報をしたか、通報をしようと考えていることが明らかとなった（消費者庁『平成28年度労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査報告書』（以下「平成28年度労働者調査」という。）49頁）。

### 平成28年度労働者調査

転退職の経験がある2080人のうち、以前に勤務していた労務提供先の不正行為について、

- ・「通報・相談したことがある」者が130人
- ・「通報・相談することを考えたことがあるが、実際にはしなかった」者が441人

さらに、相談ダイヤルや、弁護士会における通報に関する電話相談・面談相談においても、退職者からの通報が寄せられていることが明らかとなった。

### 相談ダイヤル

平成25年1月から平成29年12月までの間に相談ダイヤルにおいて把握した通報・相談事例のうち、現行法で保護されている労働者（公務員、派遣労働者を含む。）及び属性が不明な者を除く通報者（666人）の属性を調べたところ、割合は以下のとおりである。

- ・元労働者による通報が38.7%
- ・他の事業者による通報が11.6%
- ・他の事業者の労働者による通報が9.5%
- ・役員等による通報が2.3%
- ・労働者の家族による通報が2.3%

(・その他の様々な属性の者による通報が 35.7%)

#### 弁護士会に寄せられた通報相談

- ・東京三弁護士会の公益通報面接相談において、平成 22 年度から平成 27 年度に合計 130 件の相談があったが、そのうち 19 件が退職者、2 件が役員、7 件が取引先によるものであった。
- ・東京弁護士会の公益通報無料電話相談において、2010 年～2016 年（6 月まで）に合計 161 件の相談があったが、そのうち 17 件が退職者、4 件が取引先によるものであった。

### (3) 退職者が通報を理由として不利益を受ける事例の発生

このように、退職者が通報を行うようになったことに伴い、以下のとおり、退職者が、通報に伴い不利益を受けている実態があることが明らかとなった。

#### 退職者が通報したことにより不利益取扱いを受けた事例

**事例 1** 退職者が、元の勤務先が取引先に架空工事の請求をしていた事実について、東京国税局や取引先の代表者に告発したところ、元の勤務先が、損害賠償を請求した事例（東京地判平成 19 年 11 月 21 日判時 1994 号 59 頁）。

**事例 2** 在職中に把握した会社の犯罪行為（詐欺に当り得る行為）について、退職後、会社に指摘し、所管官庁にも通報したが、会社から脅迫等の嫌がらせを受けた（相談ダイヤルにおける相談事例）。

また、各種調査においても、退職者が、通報に伴い不利益を受けている実態があることが裏付けられており、例えば、消費者庁において、平成 28 年に実施した調査によると、退職者が通報をした結果、不利益を受けた例があることが明らかとなった（平成 28 年度労働者調査 51 頁）。

#### 平成 28 年度労働者調査

- ・転退職後に、元労務提供先の不正行為について通報・相談をした経験があると回答した者（130 人）のうち、57 人が、退職金の不支給、事実上の嫌がらせ、損害賠償請求といった不利益取扱いを受けたと回答。
- ・労務提供先の不正行為について通報・相談したことがあると回答した役員等（従業員兼務を含む。）（7 人）に対して、通報・相談した後に、解雇されるなどの不利益な取扱いを受けたことがあるかを尋ねたところ、5 名の者が、解任・解職、事実上の嫌がらせ、解雇という不利益を受けたと回答。

## 2. 役員を不利益取扱いから保護することについて

### (1) 立法時の考え方

理事、取締役その他の法人の役員は、労働者と比べて事業者たる法人に対し重い善管注意義務を負い（民法（明治29年法律第89号）第644条、一般社団法人・財団法人法（平成18年法律第48号）第83条、会社法（平成17年法律第86号）第355条等）<sup>【参考2】</sup>、自ら発見した通報対象事実を是正する立場にあること、また、その選任・解任は、その設立根拠法の規定に基づき、社員総会・株主総会の決議など一定の手続（一般社団法人・財団法人法第63条第1項、第70条第1項、会社法第329条第1項、第339条第1項等）<sup>【参考3】</sup>を経て行われることから、保護の対象とはされなかった（消費者庁逐条解説42頁）。

### (2) 役員による通報の存在

ところが、法施行後の公益通報者保護制度の周知等を背景として、役員が、被通報者の違法行為を知り、内部で改善を求めたり、行政機関やマスコミ等の外部に通報をしたりするといった事例がみられる。

#### 役員等によって通報がされた事例

**事例1** 牛ひき肉 100%と表示しながら、豚や羊、廃棄寸前のパンや本来食べてはいけない部位を混ぜ出荷する等していた事実を、会社の元常務が行政機関や報道機関に告発した事例（平成18年報道）。

**事例2** 親会社社長が子会社から巨額の借入れをし、個人的に海外カジノで費消している事実について、子会社の役員から通報があった事例（平成23年9月報道）。

**事例3** ある団体の理事をしているが、この団体では、経理上の不正等、様々な違法行為を行っている。この点について、外部に告発をすべきかどうか迷っている（相談ダイヤルにおける相談事例）。

また、各種調査においても、役員による通報が存在することは裏付けられており、例えば、相談ダイヤルや、弁護士会における通報に関する電話相談・面談相談においても、役員からの通報が寄せられていることが明らかとなった。

#### 相談ダイヤル

平成25年1月から平成29年12月までの間に相談ダイヤルにおいて把握した通報・相談事例のうち、現行法で保護されている労働者（公務員、派遣労働者を含む。）及び属性が不明な者を除く通報者（666人）の属性を調べたところ、割合は以下のとおりである。

- ・元労働者による通報が38.7%
- ・他の事業者による通報が11.6%
- ・他の事業者の労働者による通報が9.5%

- ・役員等による通報が 2.3%
- ・労働者の家族による通報が 2.3%
- (・その他の様々な属性の者による通報が 35.7%)

#### 弁護士会に寄せられた通報相談

- ・東京三弁護士会の公益通報面接相談において、平成 22 年度から平成 27 年度に合計 130 件の相談があったが、そのうち 19 件が退職者、2 件が役員、7 件が取引先によるものであった。
- ・東京弁護士会の公益通報無料電話相談において、2010 年～2016 年（6 月まで）に合計 161 件の相談があったが、そのうち 17 件が退職者、4 件が取引先によるものであった。

### (3) 役員が通報を理由として不利益を受ける事例の発生

このように、役員が通報を行うようになったことに伴い、以下のとおり、役員が、通報に伴い不利益を受けている実態があることが明らかとなった。

#### 役員等が通報したことにより不利益取扱いを受けた事例

**事例 1** 株式会社の取締役が、同社の代表取締役による不正経理の事実を取引先等に開示したところ、同社から解任された事例（東京地判平成 22 年 1 月 26 日）。

**事例 2** 株式会社の代表取締役が、過去の企業買収に関する不明朗な支出を追及したところ、当該代表取締役が代表取締役の地位を解職された事例（平成 23 年 10 月報道）。

各種調査においても、役員等が、通報に伴い不利益を受けている実態があることが裏付けられており、例えば、消費者庁において、平成 28 年に実施した調査によると、役員が通報をした結果不利益を受けた例があることが明らかとなった（平成 28 年度労働者調査 43 頁）。

#### 平成 28 年度労働者調査

- ・労務提供先の不正行為について通報・相談したことがあると回答した役員等（従業員兼務を含む。）（7 人）に対して、通報・相談した後に、解雇されるなどの不利益な取扱いを受けたことがあるかを尋ねたところ、5 名の者が、解任・解職、事実上の嫌がらせ、解雇という不利益を受けたと回答。

## 3. 事業者を不利益取扱いから保護することについて

### (1) 立法時の考え方

下請事業者その他の事業者を通報者に含めるかどうかについては、本来、自由な意思に基づいて行われるべき事業者間の取引関係に国として何らかの制限を加えることを意味することから、国民生活審議会での審議においても、①何らかの保護を加えるべき

との意見と、②事業者間の取引関係に保護を加えることは、取引自由の原則から慎重に検討すべきとの意見の双方の意見があり、意見の一致が得られなかったため、平成 15 年 5 月の提言には盛り込まれなかった。本制度では、このような国民生活審議会での議論も踏まえ、慎重な検討が必要との判断から、下請事業者その他の事業者は、保護の対象とはされなかった（消費者庁逐条解説 44 頁）。

## （2）事業者による通報の存在

ところが、法施行後の公益通報者保護制度の周知等を背景として、事業者が、被通報者の違法行為を知り、通報をするといった事例がみられる。

### 事業者によって通報がされた事例

**事例 1** 行政機関が行う調査において、長年数値が改ざんされている事実について、当該行政機関から業務を請け負う業者の告発があり、不正が発覚した事例（平成 28 年 12 月報道）。

**事例 2** 空港滑走路の耐震性強化のための地盤改良工事に当たり、国土交通省の職員に対し、仕様書どおりの工事をしたかのように装い虚偽のデータを報告していたことが、下請事業者からの通報により判明した事例（平成 28 年 5 月報道）。

**事例 3** 個人事業主として会社と業務委託契約を結び仕事を請け負っている。その会社で不正行為が行われており、通報を検討しているが、自分は通報者となり得るか（相談ダイヤルにおける相談事例）。

また、各種調査においても、事業者による通報が存在することは裏付けられており、相談ダイヤルや、弁護士会における通報に関する電話相談・面談相談においても、事業者からの通報が寄せられていることが明らかとなった。

### 相談ダイヤル

平成 25 年 1 月から平成 29 年 12 月までの間に相談ダイヤルにおいて把握した通報・相談事例のうち、現行法で保護されている労働者（公務員、派遣労働者を含む。）及び属性が不明な者を除く通報者（666 人）の属性を調べたところ、割合は以下のとおりである。

- ・元労働者による通報が 38.7%
- ・他の事業者による通報が 11.6%
- ・他の事業者の労働者による通報が 9.5%
- ・役員等による通報が 2.3%
- ・労働者の家族による通報が 2.3%
- （・その他の様々な属性の者による通報が 35.7%）

### 弁護士会に寄せられた通報相談

・東京三弁護士会の公益通報面接相談において、平成 22 年度から平成 27 年度に合計 130 件の相談があったが、そのうち 19 件が退職者、2 件が役員、7 件が取引先によるものであった。



・東京弁護士会の公益通報無料電話相談において、2010年～2016年（6月まで）に合計161件の相談があったが、そのうち17件が退職者、4件が取引先によるものであった。

### （3）事業者が通報を理由として不利益を受ける事例の発生

このように、事業者が通報を行うようになったことに伴い、事業者が、通報に伴い不利益を受けている実態があることが明らかとなった。

#### 事業者が通報したことにより不利益取扱いを受けた事例

**事例1** フランチャイズ加盟店を4店舗経営していた事業者が、本部のスーパーバイザーと棚卸業者によって金券が着服されていることを知り、加盟店の店長集会で当該不正について本部に詳しい説明を求めたところ、退場させられ、その後、経営する店舗の一つについて、本部からフランチャイズ契約を解除された事例（平成27年2月報道）。

**事例2** ある会社の下請をしている個人事業主である。元請の担当者の犯罪行為（脅迫、横領に当り得る行為）を元請に通報したところ、違法行為があることが確認されたものの、それ以降、私への仕事の発注はゼロになり、また、元請の関係者に、私の悪評を言いふらされたため、評判が低下した（相談ダイヤルにおける相談事例）。

## 第4 検討及び結論

### 1. 退職者を不利益取扱いから保護すること及び保護の内容について

#### （1）退職者を不利益取扱いから保護することの是非

退職者については、立法時においても、元使用者に退職金支給制度がある場合などには、公益通報をした場合の不利益取扱いとして、退職金を減額されることなどが考えられるとされており（平成16年6月10日参議院内閣委員会における政府答弁、消費者庁逐条解説50頁）、通報に伴い不利益取扱いを受けるおそれがあることは認識がされていた。もっとも、立法時には、退職前に通報をし、退職後に不利益取扱いを受けた事案のみを想定し、退職後に通報した事案については保護の対象から除外していた。

他方で、法の施行後、**第3、1.（2）（3）**で示したとおり、退職前だけではなく、退職後に通報する事例や、退職者が通報を理由として不利益取扱いを受ける事例が生じている。このことを踏まえて、退職者に不利益取扱いのおそれがあるとして、退職者を保護の対象となることを明確にすることで、退職者が安心して通報することができるようにすることは、立法時の考え方に反しないと考えられる。

したがって、退職者について不利益取扱いから保護する必要があるとも考えられる。

この点に関して、ヒアリングにおいて、退職金を受領済、退職金制度のない会社の者は通報者の範囲に含めるべきではないとの指摘があった。しかし、退職金に関する不利益取扱い以外にも、脅迫、損害賠償請求（損害賠償請求は「不利益な取扱い」として位

置つけられている（消費者庁逐条解説 126 頁）、再就職妨害等の事実上の不利益取扱いも想定される。さらに、退職金受領後においても、その返還を求められる場合も考えられる（以下のとおり、一定の非違行為を行ったことを理由に退職金の返還を求めることができる旨の就業規則の規定を定めている事業者も存在する。）。

東京地裁平成 22 年 4 月 28 日判タ 1396 号 331 頁

※判決文中で、以下の就業規則の規定が存在することが認定されている。

### 第 3 2 条

② 会社は、退職者が在職中に行った背信行為が発覚した場合、あるいは退職者が退職後に会社の機密漏洩等の背信行為を行った場合、すでに支給した退職金・退職年金を返還させ、以後の退職年金の不支給または減額の措置をとることができる。

これらの不利益取扱いについては保護する必要があるといえるため、退職金を受領済み、退職金制度がない会社の退職者であっても、通報者に含める必要性があると考えられる。

## (2) 不利益取扱いから保護される退職者の範囲

ヒアリングにおいて、調査の実効性確保、速やかに不正を是正する本法の趣旨、退職者の記憶・認識の信頼性等の観点から、最長でも退職後 1 年以内の者に限定すべきとの指摘もあった。もっとも、退職後、特に期間を定めず、一定の非違行為を行ったことを理由に退職金の返還を求めることができる旨の就業規則の規定を定めている事業者も存在する。

また、脅迫、損害賠償請求、再就職妨害等の不利益取扱いは退職後 1 年を経過した後に行われることも想定される。さらに、法は、労働者からの通報であれば、発生から長期間経過後の通報であっても公益通報として扱っている。そのため、退職者は期間にかかわらず、不利益取扱いを受けるおそれがあるとも考えられる。

他方で、事業者から退職者であるかの確認が困難であるとの指摘がなされており、退職者であることの確認を円滑に行ない、早期に法令遵守を行う観点からは、通報を受けた事業者が退職者であることを確認できる一定の期間に限定する必要があるとも考えられる。

この場合、退職者の範囲を画する基準として、例えば、労働基準法第 109 条では、労働者名簿の保存期間を 3 年と定めており、このような定めなどが参考になると考えられる。

## (3) 小括

以上を踏まえて、退職者を不利益取扱いから保護するとの考えについてどうか。また、不利益取扱いから保護される退職者の範囲については、どのように考えるか。また、退

職者の範囲を画する基準として、どのようなことが考えられるか。

## 2. 役員等を不利益取扱いから保護すること及び保護の内容について

### (1) 役員等を不利益取扱いから保護することの是非

役員等は、労働者と比べて事業者たる法人に対し重い善管注意義務を負い、自ら発見した通報対象事実を是正する立場にある等の制約があることから、保護の対象外とされていた。他方で、役員等が解任等の不利益を受けた場合、現状において、法人の設立根拠法の規定（会社法第339条第2項等）や一般法理により保護されていることから、役員等については、保護自体が不可能であるため対象とされなかったものではなく、保護の必要性が労働者と比較して相対的に低いと考えられていたことから、保護されなかったものと考えられる。

他方で、法の制定後、**第3、2. (2) (3)**で示したとおり、役員等からの通報により法令違反の是正がなされている実態や、役員等が通報を理由として不利益取扱いを受けた事例が明らかとなった。そのため、役員等が安心して通報ができる環境を醸成する必要性への認識が高まったことに鑑み、役員等を一定の要件の下において、保護の対象となることを明確にすることで、役員等が安心して通報することができるようにすることは、立法時の考え方にも反しないといえる。

したがって、役員等について不利益取扱いから保護する必要があるとも考えられる。

### (2) 保護の対象とする役員等の範囲について

もともと、法人の役員は様々であり、公益通報者に含めて不利益取扱いから保護する者の範囲を明確にする必要がある。

まず、法人の設立根拠法において、法人の役員として挙げられている者（取締役、監査役、会計参与、理事長、理事、監事等<sup>【参考4】</sup>）を公益通報者に含めることが考えられる。

また、持分会社等の業務執行社員や株式会社等の執行役、会計監査人については、法人の設立根拠法において役員と位置付けられていないものの、法人の業務執行や監督を業務内容としており、不正を発見し、通報をすることが想定される。したがって、これらの者についても、公益通報者に含めることが考えられる（業務執行社員や執行役を役員の定義に含めている例として、独占禁止法第2条第3項、特定複合観光施設区域整備法第23条第2項等がある<sup>【参考5】</sup>）。

### (3) 保護の内容について

ア 上記(1)(2)で示したとおり、役員等についても公益通報者に含める必要があると考えられる。公益通報者に含められた者については、不利益取扱いが禁止されることが原則と考えられる。

イ もともと、役員等と法人との関係は、信頼関係を基礎としており、会社法上の役員

等の特定の役員については、強行法規である会社法第 339 条第 1 項等<sup>【参考6】</sup>の規定により、解任が自由とされ、解任に理由が不要とされている例もある（会社法上の役員についてこのような自由な解任が認められる理由としては、株主総会において解任決議が可決された役員と会社との間には委任関係の前提となる信頼関係が欠如していること、会社の所有者である株主が取締役を自由に解任できるのは、資本的機構としての株式会社において当然であること等が挙げられる（岩原紳作編『会社法コンメンタール7－機関（1）』519頁）。）。そのため、あらゆる種類の役員について一律に公益通報を理由とする解任を不利益取扱いとして位置づけ、一定の理由を根拠とした解任を違法と評価することは、慎重に検討する必要があると考えられる。

そこで、公益通報を理由とする解任について、法において違法とは扱わず、その適法性の評価については、一般法理に委ねるとすることが考えられる<sup>3</sup>。

ウ 他方で、会社法第 339 条第 2 項等<sup>【参考6】</sup>の他の法令で、正当な理由のない解任に対して損害賠償請求が予定されている場合においては、法において、解任を違法としないまま、公益通報を理由とする解任を正当な理由のない解任と位置付け、法定責任として、損害賠償請求の対象とすることは可能であると考えられる（例えば、会社法第 339 条第 2 項は、株主に解任の自由を保障する一方で、取締役の任期に対する期待を保護し、両者の利益の調和を図る趣旨で定められた法定責任であるとするのが通説的見解である（江頭憲治郎ら編著『論点体系会社法3』38頁）。）。

そこで、他の法令で正当な理由のない解任に対して損害賠償請求が認められている場合は、公益通報を理由として解任が行われたときに、損害の賠償を請求することができることとすることが考えられる<sup>4</sup>。

#### （4）小括

以上を踏まえて、役員を不利益取扱いから保護するとの考えについてどうか。また、不利益取扱いから保護される役員の範囲、保護の内容等<sup>5</sup>については、どのように考えるか。

<sup>3</sup> ヒアリングにおいて、役員について解任無効の規定を置くことは、濫用的な解任を防止する効果があるとの指摘があった。もっとも、法は、不利益取扱いからの保護の効果としては一般法理を超えないものの、保護のための要件を明確化し、自らの通報が保護されることについての予測可能性を確保することで、不利益取扱いのおそれなく、安心して通報がなされることを期待するものであるところ、上記したとおり、法において、役員について解任無効の規定を置くことは、不利益取扱いからの保護の効果について、一般法理を超える効果を定めることとなり、このような効果を生じさせることについて、更なる検討が必要となると考えられる。

<sup>4</sup> ヒアリングにおいて、役員に対する保護の効果として、懲罰的損害賠償金を課す規定を設けることを検討すべきとの指摘があった。もっとも、会社法第 339 条第 2 項等の損害賠償請求権についても、任期満了までの報酬等の損害についてのみ損害賠償が認められているところ、本法において、懲罰的損害賠償金を課すこととなれば、会社法第 339 条第 2 項等の一般法理を越える効果を定めることとなり、このような効果を生じさせることについて、更なる検討が必要となると考えられる。

<sup>5</sup> 役員が外部通報をする場合の保護の要件は、資料 3 参照。

### 3. 事業者を不利益取扱いから保護すること及び保護の内容について

#### (1) 事業者を不利益取扱いから保護することの是非について

ア 事業者は、立法時に、国民生活審議会において契約自由の原則からの慎重な意見もあり、意見の一致をみななかったことから、保護の対象外とされていた。他方で、事業者が不利益を受けた場合、現状において、下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号。以下「下請法」という。）<sup>【参考7】</sup>等の個別法や、一般法理により不利益取扱いから保護されていることから、事業者については、保護自体が不可能であるため対象とされなかったものではない。

他方、法の制定後、**第3、3. (2) (3)**で示したとおり、事業者からの通報により法令違反の是正がなされている実態が明らかとなった。このような実態から、事業者が安心して通報ができる環境を醸成する必要性への認識が高まったことに鑑み、事業者を一定の要件の下において、保護の対象となることを明確にすることで、事業者が安心して通報することができるようにすることは、立法時の考え方にも反しないといえる。

そして、事業者を不利益取扱いから保護することと契約自由の原則との関係で検討すると、取引の数量を減じる行為や取引を停止する行為等を不利益な取扱いに該当するものとして禁止するとしても、その明示的な法的効果については、あくまで当該行為が違法とされるにとどめ、それを超えて、従来の取引関係が継続するか否かについては、個別事案における裁判所の判断に委ねることが考えられる。こうした場合、事業者に対する不利益取扱いが違法となるのは、あくまで当該不利益取扱いが公益通報を理由としている場合に限定されるため、それ以外の取引上の理由に基づく不利益取扱いについては、法により制限されない。そのため、法において、一定の事業者について公益通報をしたことを理由とする不利益取扱いから保護することは、契約自由の原則の要請に反することはないと考えられる。

イ この点に関して、ヒアリングにおいて、業種、事業者のカルチャー、取引内容、経営環境、技術革新等の合理的な理由によって取引先との関係は変わりうるものであり、合理的な理由がある場合でも契約の解除ができなくなるおそれがあるとの指摘があった。しかし、事業者が不利益取扱いから保護されるのは、あくまで「公益通報を理由とする」場合に限定される。すなわち、通報を行った事業者が被る不利益が、業種、事業者のカルチャー、経営環境等の合理的な理由に基づく場合には、法による保護の対象とはならないのであり、合理的な理由がある場合でも契約の解除ができなくなるとの懸念はあたらないと考えられる。

ウ また、ヒアリングにおいて、通報制度を濫用・悪用する者が出現することも懸念されるとの指摘があった。しかし、仮に実際に通報制度を濫用、悪用する事業者がいたとしても、もとより「不正の目的」による通報は「公益通報」にはあたらないのであるから（法第2条第1項）、そのような濫用的な通報者は法による保護の対象とはなら

ないと考えられる<sup>6</sup>。

エ さらに、事業者間の取引において継続的契約の保障はそもそもないとの指摘があり、保護することに疑問があるとの指摘もあった。この点については、法において、事業者を不利益取扱いから保護することとしても、その効果については、単に当該不利益取扱いを違法とするのみであって、直接的に契約関係を継続させる効果を生じさせるものではないとすることが考えられる。

## (2) 保護の対象とする事業者の範囲について

事業者について不利益取扱いから保護する必要があると考えるとしても、被通報者が、通報を行う事業者との関係で、一定の優越する地位に立つとはいえない場合には、不利益取扱いのおそれが相対的に低く、通報を行う事業者を不利益取扱いから保護する必要性が相対的に低いと考えられる。また、現実には、事業規模が著しく異なる事案において、不利益取扱いが行われているものである<sup>【第3、3.(3)の事例1】</sup>。そこで、保護の対象については、被通報者が、通報を行う事業者との関係で、一定の優越する地位に立つ場合に限定する必要があると考えられる。

事業者間の優越性の基準については、例えば、下請法は、対象となる取引の範囲を、取引の内容（製造委託等）によって限定するとともに、中小企業基本法の資本金区分を参考にして親事業者と下請事業者を定義し、下請取引に係る親事業者の不当な行為を迅速かつ効果的に規制している（同法第2条）<sup>【参考8】</sup>。他方、法は、法令違反行為の捕捉可能性という観点から、保護の対象とする労働者を雇用する事業者と被通報者との間の取引関係を限定していない（法第2条第1項第3号）。このような趣旨を踏まえると、法の対象となる取引の範囲は、取引の内容（製造委託等）によって限定することなく、中小企業基本法第2条<sup>【参考9】</sup>の資本金区分のみを参考にして取引先事業者の範囲を画することが妥当と考えられるが、どうか<sup>7</sup>。このほか、同法の人数区分を参考にして、範囲を画することも考えられる。

## (3) 小括

以上を踏まえて、事業者を不利益取扱いから保護することの是非、保護される事業者の範囲については、どのように考えるか。

---

<sup>6</sup> なお、ヒアリングにおいて、不正な行為を行っている事業者とは取引をしない自由があるため、不正を発見した事業者には法で保護すべき不利益はないとの指摘があったが、不正な行為を行っている事業者とは取引をしない自由があるとしても、中小規模の事業者にあつては、経済的な事情等から取引を継続せざるを得ない場合もあつて、不正を発見した事業者の取引継続への期待は保護に値しないというわけではないと考えられる。

<sup>7</sup> ただし、対象となる取引の範囲を、取引の内容（製造委託等）によって限定することなく、中小企業基本法の資本金区分のみを参考にして取引先事業者の範囲を画する場合、事業者間に優劣関係が生じるといえるか否かについて検討する必要があるものと考えられる。

#### 4. 過去に役員・事業者であった者について

現在、労働者に加えて、過去に労働者であった退職者を不利益取扱いから保護すべきか議論されている。また、役員、事業者についても不利益取扱いから保護すべきか議論されているが、過去に役員・事業者であった者については、どのように考えるか。

#### 5. その他の通報者について

法施行後の公益通報者保護制度の周知等を背景として、労働者、退職者、役員等、事業者以外の者が通報を行うようになったことに伴い、これらの者が通報により不利益取扱いを受けたと考えられる事例がみられる。

##### 退職者、役員等、事業者以外の者が通報したことにより不利益取扱いを受けた事例

**事例1** 自分は大学院生であるが、担当指導教授の不正行為について通報したところ、それを知った指導教授から「研究できないようにしてやる」という脅しを受けた（相談ダイヤルにおける相談事例）。

**事例2** 自分は労働組合と雇用関係にはなく、組合員の立場しかないが、加入している労働組合の違法行為を上部団体に申し出たところ、今後他の労働組合に入れないようにするとの通告を受けた（相談ダイヤルにおける相談事例）。

**事例3** 他の病院の医師が診療した患者を診察した医師が、当該他の病院の医師の医療措置に不審を抱き、警察へ通報したところ、損害賠償を請求された事例（大阪地判平成10年3月26日判タ1003号225頁）。

他方、労働者、退職者、役員等、事業者以外の通報者の中に、これらの者と比較した場合に、典型的に不利益取扱いのおそれが高い者がいるといえるかは、明らかではない。法において不利益取扱いを禁止するためには、通報をした場合に不利益取扱いを受けるおそれが一定程度高いといえることが必要であるところ、労働者、退職者、役員等、事業者に分類されない者で、そのような必要性が高まっている者は、現時点では把握できていない。

また、通報者が負う義務との関係で、情報提供が適法となるための要件は、各通報者の属性によって異なり（例えば、役員等であれば、労働者よりも外部通報のための要件は厳格になると考えられる）、あらゆる者を同一の要件をもって不利益取扱いから保護することも適当ではないと考えられる。

従って、労働者、退職者、役員等、事業者以外の通報者を不利益取扱いから保護するかどうかは、更なる事例の集積を待つて、検討をする必要があると考えられるが、どうか。

以 上

【参考 1】

○公益通報者保護専門調査会 中間整理（平成 30 年 7 月 消費者委員会 公益通報者保護専門調査会）  
（抜粋）

Ⅱ 個別論点

1 不利益取扱いから保護する通報者の範囲

(1) 退職者

ア 退職者を含めることの是非

新たに退職者を不利益取扱いから保護する通報者を含めるべきであるとの意見が多かった。

主な意見としては、退職者からの通報件数は、現行法で保護の対象となる労働者からの通報件数に次いで多いこと、不利益取扱いを受けて会社と争いになった場合に、在職しながら争うことは難しいため、退職後の方が通報しやすいと考えられること、現に退職した後に退職金や年金が支払われないといった不利益取扱いを受けるおそれがあることなどから、新たに退職者を不利益取扱いから保護する通報者を含めるべきであるとするものがあった。

イ 退職後一定期間内の者に限定すること

不利益取扱いから保護する退職者を退職後一定期間内の者に限定するかどうかについては、様々な意見があった。

退職後一定期間内の者に限定することに積極的な意見としては、過去の不正行為等について通報があっても、現時点でも継続している事案かどうかを確認することや過去に遡って調査することが難しいとして、一定期間の経過により実効的な調査や事実認定が困難になるというものや、速やかに不正を是正するという公益通報者保護法の本旨に立ち返ると、退職後一定期間内の者に限定して早期の通報を促すことが法律の趣旨にも沿うとするものがあった。

他方、退職後一定期間内の者に限定することに消極的な意見としては、一定の期間が経過したとしても不利益取扱いを受けるおそれがあるのであれば等しく保護すべきであるとするものがあった。

以上を踏まえて、不利益取扱いから保護する退職者を退職後一定期間内の者に限定するかどうかについては、実態に照らして合理的な期間を設定することができるかどうかという点も考慮して、引き続き検討することとされた。

(2) 役員等

ア 役員等を含めることの是非

新たに役員等を不利益取扱いから保護する通報者を含めるべきであるとの意見が多かった。

ただし、役員等は、事業者に対して善管注意義務・忠実義務を負っており、労働者と同様に考えることは難しいとの意見があった。

主な意見としては、役員等は事業者の内部事情をよく知り得る立場にあり、不利益取扱いから保護する通報者を含めることが事業者のコンプライアンス意識を高めることにも資すること、



上層部を含む組織ぐるみでの不正も起きており、現実問題として役員会等で是正意見を受け入れて不正行為を正すかという点、必ずしもそうではないことなどから、新たに役員等を不利益取扱いから保護する通報者に含めるべきであるとするものがあった。

#### イ 事業者内部での是正措置の前置

役員等が事業者に対して善管注意義務・忠実義務を負っていることを踏まえて、役員等が外部に通報するに際しては、事業者内部での是正措置の前置を求めるべきであるとの意見が多かった。

主な意見としては、役員等は、労働者と異なり、事業者に対して善管注意義務・忠実義務を負っているため、事業者内部で不正やその兆候があれば、その義務の一環として、まずは事業者内部で是正するための努力をすべきであり、労働者と同じ要件で役員等に外部への通報を認めることには違和感があるとするものがあった。また、事業者内部で求められる是正措置は、規模、業種、状況等によって千差万別であるため、法律で形式的かつ画一的に規定することは適当でなく、法律上、例えば、「適切な是正措置を講じた上で」といった抽象的な規定を置き、適切な是正措置がなされたかどうかについては裁判所の解釈に委ねるべきであるとの意見もあった。

他方で、役員等であっても労働者としての性格が強い場合や、諸般の事情により是正措置が機能しない場合など、内部で是正措置を前置することが期待できない場合もあることから、内部での是正措置を必須とするのは適切ではないとの意見もあった。

このため、役員等が外部に通報する場合には内部で是正措置の前置を求めることを原則としつつも、実態を踏まえて、事業者内部での是正措置を前置しなくてもよいとする例外を適切に設定することができるかどうか、引き続き検討することとされた。

#### ウ 違反した場合の効果

違反した場合の効果のうち、解任によって生じた損害の賠償については、法律上手当をすべきであるとの意見が多かった。

主な意見としては、公益通報を行ったことが会社法第339条第2項に定める「正当な理由がある場合」には当たらないことを明文化し、通報した役員等が解任されたとしても、任期満了までの報酬相当額の損害賠償を受けることができるという保護を与えることが妥当であるとするものがあった。

他方、通報した役員等の解任を無効とする規定を置くことについては、引き続き検討することとされた。

主な意見としては、公益通報を行ったことを理由になされた解任は無効であるとする規定を置くと、会社法上株主総会による解任が自由とされていること（会社法第339条第1項）と抵触するおそれがあるとの意見や、仮に抵触しないと考えたとしても、民事上、通説的な見解としては、どのような理由であっても解任することができるため、公益通報を行った後に別の理由で解任された場合、その解任は正当なものとなり、公益通報者保護法で解任は無効であるとする規定を置く実効性は乏しいとするものがあった。

### (3) 取引先等事業者

新たに取引先等事業者を不利益取扱いから保護する通報者に含めることについては、様々な意見があった。

新たに取引先等事業者を不利益取扱いから保護する通報者に含めることに積極的な意見としては、下請取引など継続的な取引関係にある場合には、取引先等事業者が相手方事業者の違法行為を知り得る立場にあるため、不利益取扱いから保護する通報者に含める必要性があるとするものがあった。

他方、新たに取引先等事業者を不利益取扱いから保護する通報者に含めることに消極的な意見としては、契約自由の原則が直接的に適用される場面であり、契約を維持しないことが違法とされることに違和感があるとするものがあった。また、現実問題として、不利益取扱いから保護する対象となる取引先等事業者の範囲や、保護すべきものと、そうでないものを明確に区分することが法制的に可能かどうかは課題であるとの意見もあった。

以上のように、新たに取引先等事業者を不利益取扱いから保護する通報者に含めることについては、保護すべき場合もあるとの意見もあったが、引き続き検討することとされた。

### (4) その他の通報者

労働者の家族や消費者など、その他の通報者を不利益取扱いから保護する通報者に含めることについては、「その他の通報者」として一括りに論じることは難しく、想定される通報者を具体的に整理するなど、引き続き検討することとされた。

## 【参考2】

### ○民法（明治二十九年法律第八十九号）（抄）

（受任者の注意義務）

第六百四十四条 受任者は、委任の本旨に従い、善良な管理者の注意をもって、委任事務を処理する義務を負う。

### ○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成十八年法律第四十八号）（抄）

（忠実義務）

第八十三条 理事は、法令及び定款並びに社員総会の決議を遵守し、一般社団法人のため忠実にその職務を行わなければならない。

### ○会社法（平成十七年法律第八十六号）（抄）

（忠実義務）

第三百五十五条 取締役は、法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守し、株式会社のため忠実にその職務を行わなければならない。

**【参考 3】**

○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成十八年法律第四十八号）（抄）

（選任）

第六十三条 役員（理事及び監事をいう。以下この款において同じ。）及び会計監査人は、社員総会の決議によって選任する。

2 （略）

（解任）

第七十条 役員及び会計監査人は、いつでも、社員総会の決議によって解任することができる。

2 （略）

○会社法（平成十七年法律第八十六号）（抄）

（選任）

第三百二十九条 役員（取締役、会計参与及び監査役をいう。以下この節、第三百七十一条第四項及び第三百九十四条第三項において同じ。）及び会計監査人は、株主総会の決議によって選任する。

2～3 （略）

（解任）

第三百三十九条 役員及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができる。

2 （略）

**【参考 4】**

○会社法（平成十七年法律第八十六号）（抄）

（選任）

第三百二十九条 役員（取締役、会計参与及び監査役をいう。以下この節、第三百七十一条第四項及び第三百九十四条第三項において同じ。）及び会計監査人は、株主総会の決議によって選任する。

2・3 （略）

○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成十八年法律第四十八号）（抄）

（選任）

第六十三条 役員（理事及び監事をいう。以下この款において同じ。）及び会計監査人は、社員総会の決議によって選任する。

2 前項の決議をする場合には、法務省令で定めるところにより、役員が欠けた場合又はこの法律若しくは定款で定めた役員の員数を欠くこととなるときに備えて補欠の役員を選任することができる。

**【参考5】**

○昭和二十二年法律第五十四号（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）（抄）

第二条（略）

2（略）

3 この法律において「役員」とは、理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役若しくはこれらに準ずる者、支配人又は本店若しくは支店の事業の主任者をいう。

4～9（略）

○特定複合観光施設区域整備法（平成三十年法律第八十号）（抄）

（監査人の職務及び権限）

第二十三条（略）

2 監査人は、いつでも、認定設置運営事業者等及びその役員（業務を執行する社員（業務を執行する社員が法人であるときは、その職務を行うべき者を含む。以下この項において同じ。）、取締役、執行役、会計参与（会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員を含む。以下この項において同じ。）、監査役若しくは監査人、代表者、管理人又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人等（法人又は法人でない社団若しくは財団で代表者若しくは管理人の定めがあるものをいう。以下同じ。）に対し業務を執行する社員、取締役、執行役、会計参与、監査役若しくは監査人、代表者、管理人又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下同じ。）、代理人、使用人その他の従業者（以下単に「従業者」という。）（監査人を除く。）に対して設置運営事業等の報告を求め、又は設置運営事業等若しくは当該認定設置運営事業者等の財産の状況を調査することができる。

**【参考6】**

○会社法（平成十七年法律第八十六号）（抄）

（解任）

第三百三十九条 役員及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、株式会社に対し、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。

○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成十八年法律第四十八号）（抄）

（解任）

第七十条 役員及び会計監査人は、いつでも、社員総会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、一般社団法人に対し、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。

○医療法（昭和三十二年法律第二百五号）（抄）

第四十六条の五の二 社団たる医療法人の役員は、いつでも、社員総会の決議によつて解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、社団たる医療法人に対し、解任によつて生じた損害の賠償を請求することができる。

3～5 (略)

#### ○資産の流動化に関する法律（平成十年法律第百五号）（抄）

（解任）

第七十四条 役員及び会計監査人は、いつでも、社員総会の決議によつて解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、特定目的会社に対し、解任によつて生じた損害の賠償を請求することができる。

3・4 (略)

#### ○保険業法（平成七年法律第百五号）（抄）

（解任）

第五十三条の八 相互会社の役員及び会計監査人は、いつでも、社員総会の決議によつて解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、相互会社に対し、解任によつて生じた損害の賠償を請求することができる。

#### 【参考7】

#### ○下請代金支払遅延等防止法（昭和三十一年法律第百二十号）（抄）

（親事業者の遵守事項）

第四条 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、次の各号（役務提供委託をした場合にあつては、第一号及び第四号を除く。）に掲げる行為をしてはならない。

一～六 (略)

七 親事業者が第一号若しくは第二号に掲げる行為をしている場合若しくは第三号から前号までに掲げる行為をした場合又は親事業者について次項各号の一に該当する事実があると認められる場合に下請事業者が公正取引委員会又は中小企業庁長官に対しその事実を知らせたことを理由として、取引の数量を減じ、取引を停止し、その他不利益な取扱いをすること。

2 (略)

#### 【参考8】

#### ○下請代金支払遅延等防止法（昭和三十一年法律第百二十号）（抄）

（定義）

第二条 この法律で「製造委託」とは、事業者が業として行う販売若しくは業として請け負う製造（加工を含む。以下同じ。）の目的物たる物品若しくはその半製品、部品、附属品若しくは原材料若しくはこれらの製造に用いる金型又は業として行う物品の修理に必要な部品若しくは原材料の製造を他の事業者へ委託すること及び事業者がその使用し又は消費する物品の製造を業として行う場合にその物

品若しくはその半製品、部品、附属品若しくは原材料又はこれらの製造に用いる金型の製造を他の事業者へ委託することをいう。

2 この法律で「修理委託」とは、事業者が業として請け負う物品の修理の行為の全部又は一部を他の事業者へ委託すること及び事業者がその使用する物品の修理を業として行う場合にその修理の行為の一部を他の事業者へ委託することをいう。

3 この法律で「情報成果物作成委託」とは、事業者が業として行う提供若しくは業として請け負う作成の目的たる情報成果物の作成の行為の全部又は一部を他の事業者へ委託すること及び事業者がその使用する情報成果物の作成を業として行う場合にその情報成果物の作成の行為の全部又は一部を他の事業者へ委託することをいう。

4 この法律で「役務提供委託」とは、事業者が業として行う提供の目的たる役務の提供の行為の全部又は一部を他の事業者へ委託すること（建設業（建設業法（昭和二十四年法律第百号）第二条第二項に規定する建設業をいう。以下この項において同じ。）を営む者が業として請け負う建設工事（同条第一項に規定する建設工事をいう。）の全部又は一部を他の建設業を営む者に請け負わせることを除く。）をいう。

5 この法律で「製造委託等」とは、製造委託、修理委託、情報成果物作成委託及び役務提供委託をいう。

6 この法律で「情報成果物」とは、次に掲げるものをいう。

一 プログラム（電子計算機に対する指令であつて、一の結果を得ることができるように組み合わされたものをいう。）

二 映画、放送番組その他映像又は音声その他の音響により構成されるもの

三 文字、図形若しくは記号若しくはこれらの結合又はこれらと色彩との結合により構成されるもの

四 前三号に掲げるもののほか、これらに類するもので政令で定めるもの

7 この法律で「親事業者」とは、次の各号のいずれかに該当する者をいう。

一 資本金の額又は出資の総額が三億円を超える法人たる事業者（政府契約の支払遅延防止等に関する法律（昭和二十四年法律第二百五十六号）第十四条に規定する者を除く。）であつて、個人又は資本金の額若しくは出資の総額が三億円以下の法人たる事業者に対し製造委託等（情報成果物作成委託及び役務提供委託にあつては、それぞれ政令で定める情報成果物及び役務に係るものに限る。次号並びに次項第一号及び第二号において同じ。）をするもの

二 資本金の額又は出資の総額が千万円を超え三億円以下の法人たる事業者（政府契約の支払遅延防止等に関する法律第十四条に規定する者を除く。）であつて、個人又は資本金の額若しくは出資の総額が千万円以下の法人たる事業者に対し製造委託等をするもの

三 資本金の額又は出資の総額が五千万円を超える法人たる事業者（政府契約の支払遅延防止等に関する法律第十四条に規定する者を除く。）であつて、個人又は資本金の額若しくは出資の総額が五千万円以下の法人たる事業者に対し情報成果物作成委託又は役務提供委託（それぞれ第一号の政令で定める情報成果物又は役務に係るものを除く。次号並びに次項第三号及び第四号において同じ。）をするもの

四 資本金の額又は出資の総額が千万円を超え五千万円以下の法人たる事業者（政府契約の支払遅延防止等に関する法律第十四条に規定する者を除く。）であつて、個人又は資本金の額若しくは出資の総額が千万円以下の法人たる事業者に対し情報成果物作成委託又は役務提供委託をするもの

8 この法律で「下請事業者」とは、次の各号のいずれかに該当する者をいう。

一 個人又は資本金の額若しくは出資の総額が三億円以下の法人たる事業者であつて、前項第一号に規定する親事業者から製造委託等を受けるもの

二 個人又は資本金の額若しくは出資の総額が千万円以下の法人たる事業者であつて、前項第二号に規定する親事業者から製造委託等を受けるもの

三 個人又は資本金の額若しくは出資の総額が五千万円以下の法人たる事業者であつて、前項第三号に規定する親事業者から情報成果物作成委託又は役務提供委託を受けるもの

四 個人又は資本金の額若しくは出資の総額が千万円以下の法人たる事業者であつて、前項第四号に規定する親事業者から情報成果物作成委託又は役務提供委託を受けるもの

9・10 （略）

#### 【参考9】

#### ○中小企業基本法（昭和三十八年法律第百五十四号）（抄）

（中小企業者の範囲及び用語の定義）

第二条 この法律に基づいて講ずる国の施策の対象とする中小企業者は、おおむね次の各号に掲げるものとし、その範囲は、これらの施策が次条の基本理念の実現を図るため効率的に実施されるように施策ごとに定めるものとする。

一 資本金の額又は出資の総額が三億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が三百人以下の会社及び個人であつて、製造業、建設業、運輸業その他の業種（次号から第四号までに掲げる業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの

二 資本金の額又は出資の総額が一億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が百人以下の会社及び個人であつて、卸売業に属する事業を主たる事業として営むもの

三 資本金の額又は出資の総額が五千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が百人以下の会社及び個人であつて、サービス業に属する事業を主たる事業として営むもの

四 資本金の額又は出資の総額が五千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が五十人以下の会社及び個人であつて、小売業に属する事業を主たる事業として営むもの

2～4 （略）

5 この法律において「小規模企業者」とは、おおむね常時使用する従業員の数が二十人（商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、五人）以下の事業者をいう。