



ABE, IKUBO & KATAYAMA

BUSINESS & LAW

# 改正公益通報者保護法を見据えた内部通報制度の構築・再点検 (問題社員対応も含めて)

---

2021年9月14日

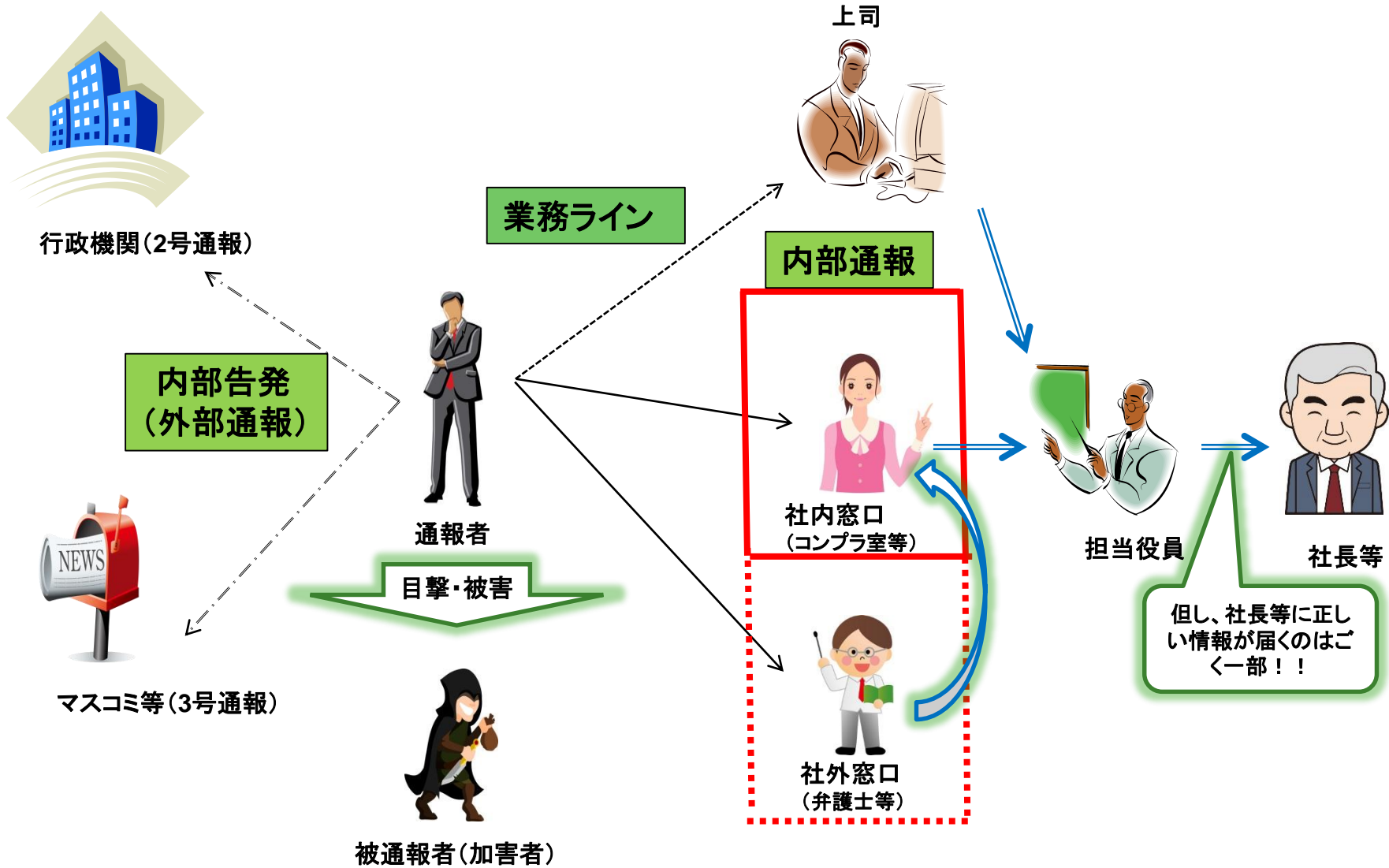
大月 雅博

## ■ 本日の内容

---

- 内部通報制度の基礎知識（通報件数増加のための方策）
- **取扱いの難しい通報者への対応**
- **改正公益通報者保護法対応**
- グローバル対応
- 自己適合宣言登録対応
- 経営陣から独立した通報対応
- 社内リニエンシー制度
- **実演（ポイント解説を含む）**

# ■ 内部通報制度の基礎知識 内部通報の概略図



- キーワードは「**制度間競争**」
- 「内部告発」に実効性があれば、「内部通報」を機能させざるを得ず、また、「内部通報」に実効性があれば、「業務ライン」を機能させざるを得ず、お互いの制度が緊張感を持ちながら、牽制・機能する！

## ■ 内部通報の基礎知識 内部通報の流れ

受付：通報者への説明・通報内容の確認（含：リスク分析） ※但し、調査へ進まないことも

調査：事実調査、法的評価、原因分析

是正：再発防止策の策定、被通報者等の処分

通報者への報告・フォロー等（通報者の就業環境、再発防止策の効果等）

- **定義**: 企業等において、法令違反や不正行為等の**コンプライアンス違反事実**、又は**その疑いのある状況**を知った者が、通常の業務ラインとは別に設けられた通報受理窓口宛てに当該状況を通報する制度
- **趣旨**: 現場で埋もれがちな情報を掘り上げ、**組織の自浄作用**を働かせることで、**企業内の問題の発生抑止・早期発見・信用回復**に寄与し、就業環境の整備、業務に対する監視、IR、ひいては**企業価値の向上・持続的成長**にも資する。
- **問題の所在**: 通報件数が**増えておらず**、内部通報制度が**有効に機能していない**のではないかという懸念。他方で、通報件数が**増え始めると**、うまく対応できていないとして**トラブルが生じたり**、**かえって内部告発(外部通報)**を招いてしまうきっかけになることもある。

## ■ 内部通報制度の基礎知識 内部通報と似て異なる制度

---

- **内部告発(外部通報)**: 会社の内部にいる者が、その会社の抱える問題等をその**会社以外の第三者**に申告すること(主な申告先は、行政機関、マスコミ)
- **相談窓口(ヘルプライン)**: 私的な相談、不平・不満等も受け付ける窓口。比較的件数が多く、受付窓口を疲弊させる原因になることもある。内部通報窓口と相談窓口を一緒にしており、通報・相談件数が多い企業も少なくない。
- **公益通報者保護制度**: 公益通報者の保護等を目的とする法制度(後述)

## ■ 内部通報の基礎知識 内部通報を側面から支える公益通報者保護法

### ■ 法制定の契機(平成16年成立、18年施行)

- ❑ 企業不祥事が通報を契機に相次いで発覚したが、通報者が冷遇される事態が続発。そこで、**公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産の保護に係る法令の遵守を図ることを目的に制定**。法の取組みの指針として平成17年にガイドライン(法的義務ではなく、推奨事項を規定)が策定・公表

### ■ 適用要件

- ❑ 労働者が、不正の目的でなく、労務提供先に関して、通報対象事実が生じ又はまさに生じようとする旨を、後述する所定の通報先に所定の保護要件を満たして通報した場合に「公益通報者」として保護
- ❑ 所定の通報先とは、(i)労務提供先等(1号通報)、(ii)行政機関(2号通報)、(iii)その他外部機関(3号通報)の3つで、通報先毎に保護要件が異なる(後者になるに従って保護要件が厳格化。すなわち、**内部通報・内部告発に跨るが、その一部を保護**)

### ■ 保護の効果

- ❑ 解雇の無効、不利益取扱い(降格、減給等)の禁止、労働者派遣契約の解除の無効

### ■ 問題点

- ❑ 従来から、「適用範囲が狭い」等の批判があり、現実に適切に機能していないと言われ、法改正へ(後述)。

### ■ 意外なポイント

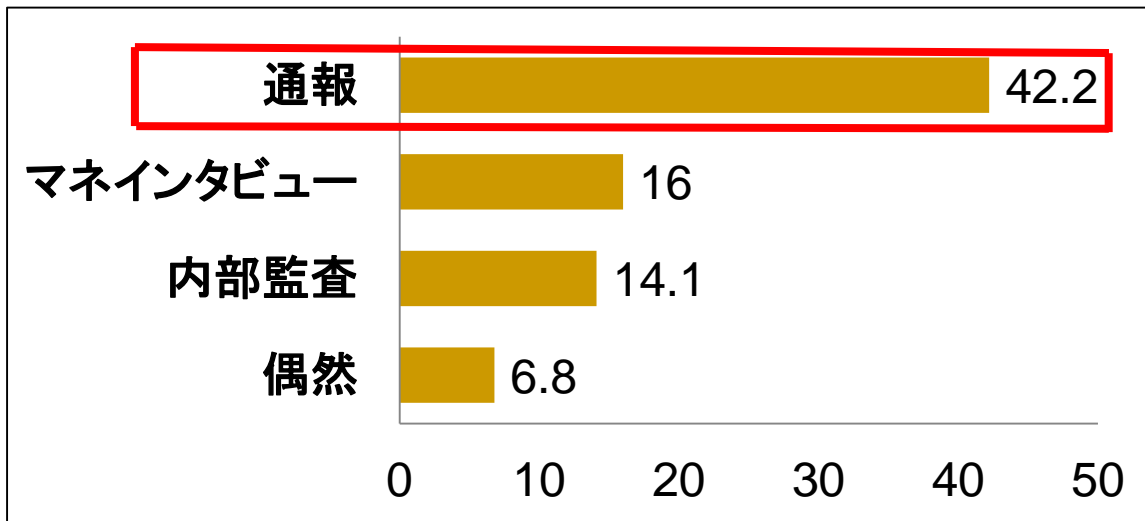
- ❑ 内部通報窓口になされた通報のみではなく、**業務ラインや他の窓口への通報も公益通報になり得る。**

## ■ 内部通報の基礎知識 内部通報が端緒となる主な不祥事の類型

具体例	法令名の一例	備考
不正会計、反社会的勢力	会社法、金商法、暴排条例	不祥事の典型例。不正会計は必ずしも法律違反ではない場合もあるが、一大事になる。
インサイダー、相場操縦、虚偽記載	金商法	今後摘発が増えていく可能性
カルテル、入札談合、優越的な地位濫用、下請いじめ	独禁法	独禁法改正に注意。グローバル3大リスクの1つ。海外に注意(収監される事例も多々存在)
賄賂、ファシリテーションペイメント	刑法、不競法	グローバル3大リスクの1つ。海外に注意(海外の法律が簡単に適用)
偽装(虚偽表示、産地偽装)	食品表示法、景表法、不競法	近時、法改正が盛ん。特に景表法で課徴金制度が導入
情報漏洩(個人情報、営業秘密)	個人情報保護法、不競法	個人情報保護法改正等の法改正に注意。個人情報保護関連は特にEU、米国CA、中国に注意。グローバル3大リスクの1つ
過労死、ハラスメント、時間外労働、偽装請負、従業員のSNS	労働基準法	大庄事件、電通事件などでクローズアップ。法制化の動きが盛ん
事故・欠陥	製造物責任法	無過失でも責任を問われ得る。
脱税	法人税法、所得税法	昔から根強く残っている。

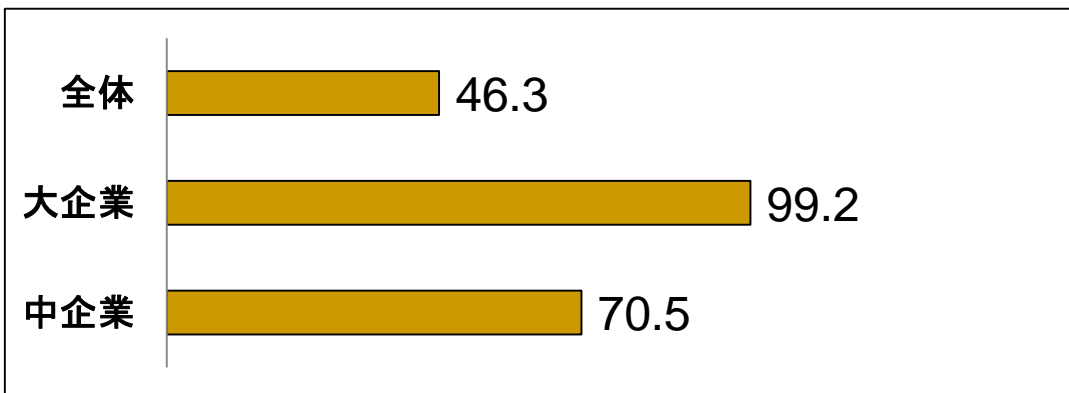
## ■ 内部通報の基礎知識 データで見る内部通報①

不正発見の手段別の割合(2014年度 米国公認不正検査士協会)



- 不正発見の手段として、関係者からの「通報」の割合が最も高い(内部監査等に比べて約3倍)。なお、偶然の次は、会計照合(6.6%)、書類審査(4.2%)と続く。
- 特に隠蔽性・密行性が高い不正は、通常の問題発見ルートでは容易に発覚しないと言われる。

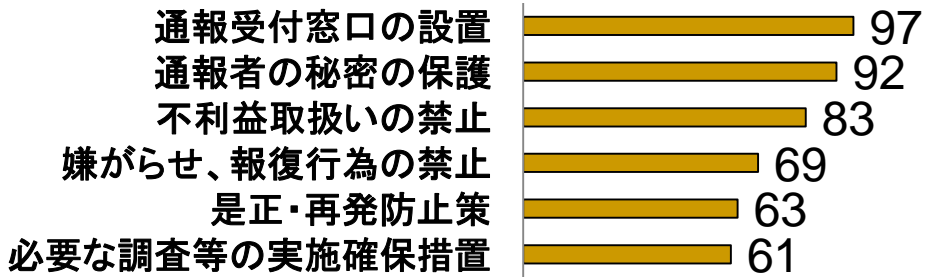
内部通報制度の導入割合(平成28年度 消費者庁 実態調査)



- 大企業(3000名超)では、ほぼ導入済み
- 他方、中企業(301名~1000名)以下ではまだ不十分。導入が進まない理由は、制度がよく分からない、法律上の義務ではない、導入の仕方がよく分からない。
- 金融・保険業界は導入が進んでおり、建設業界等は遅れている。

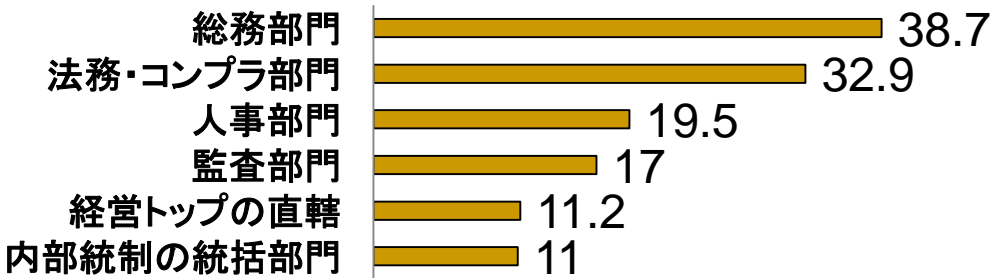
## ■ 内部通報の基礎知識 データで見る内部通報②

### 内部通報規程に定められている主な内容



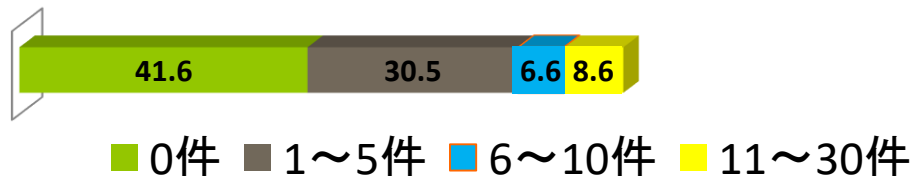
- 他に、経営幹部から独立性を有する通報ルート、規程中の禁止行為を行った場合の懲戒処分、通報者特定の禁止等が規定されていることが多い。
- 他方で、利益相反の排除、経営幹部の役割、通報者へのフォロー等については、あまり規定されていない。

### 社内通報窓口の設置部門



- ちなみに、制度の責任者は、経営トップ、役員、担当部門長の順
- 人事部門に設置した場合、通報者からは、人事考査に影響を与えるのではという懸念を寄せられることもある(指針の解説案でも言及)。

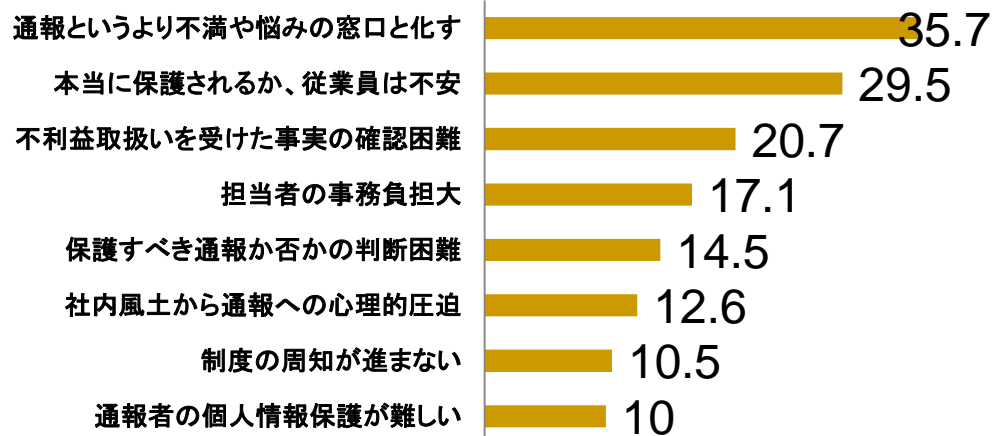
### 過去1年間に通報窓口寄せられた内部通報件数



- 利用件数は多くない。形骸化はマイナス評価に繋がり得る。目安としては、従業員数100名あたり年1件ともいわれている。他方で大企業の20.2%では、年間の通報件数が50件超
- 通報者は、正社員、契約社員・パート・アルバイトの順

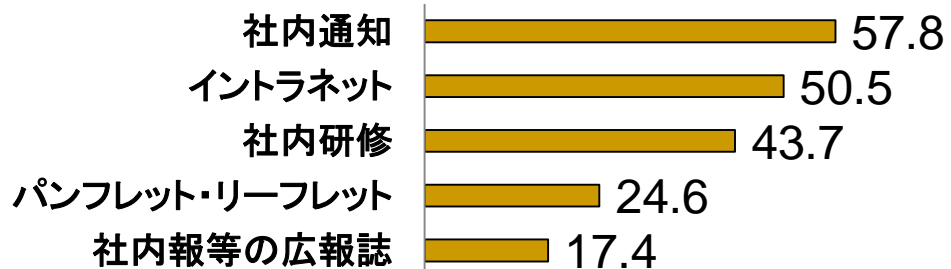
## ■ 内部通報の基礎知識 データで見る内部通報③

### 運用上の課題や実務上の負担



- 窓口担当者からすれば、件数が増えると、不平・不満のはけ口とされることも増え、本業に支障を来すことになったり、あるいは、被通報者や会社ともども訴えられるリスクも出てくる。
- 通報者からすれば、不利益扱いされないのか、個人情報(匿名性)を守ってもらえるか、適切な対応を取ってもらえるかで、かえってストレスを抱えることが少なくない。

### 内部通報制度の周知活動



- その他、社内トップによるメッセージ、説明会、ポスター掲示、食堂・休憩室への掲示、就業規則に添付、携帯カード配布、社員手帳に記載、入社時の研修会で説明、個人面接時に制度活用について説明等
- 流動性の高い職場では定期周知が重要

■ 最新のデータで、各社が見直した、又は見直しを検討している上位項目は、以下のとおり

(Business Law Journal 2019年6月号35頁)

□ 対象範囲の拡大(海外グループ会社、外国語対応)

⇒グローバル対応はかなり定着してきた感がある。

□ 外部窓口(業者、法律事務所の追加)

⇒無条件に顧問弁護士に依頼できないということが問題(指針等でも言及)

□ 対象範囲の拡大(取引先など)

⇒今般の公益通報者保護法改正とも関連

□ 社内リニエンシーの導入

⇒社内調査の際に有効なツール。但し、導入はさほど進んでいない感がある。

## ■ 通報者対応で問題となるケース

- 通報が増えてくると、判断や対処に迷うケースが出てくる。特に難しいのが、通報者にも少なからず問題がある場合

### 【民間事業者向けQ&A41】

Q 通報者が、同一事案について繰り返し通報を行って業務を妨害する場合や、通報において関係者の誹謗中傷を繰り返す場合などには、どのように対処すればよいのでしょうか。

A 通報制度を濫用して、専ら不正の利益を得る目的や他人に不正の損害を加えるような目的を持った通報は、本法第2条第1項に規定する「不正の目的」による通報であり、本法で保護される「公益通報」とは認められません。不正の目的による通報に対しては、本法及び民間事業者向けガイドラインに基づく通知等を行う必要はなく、また、他人に損害を加えること自体が通報の目的であると認められる悪質な場合には、そのような通報者に対しては、就業規則に従って懲戒処分を行うなどの対応も考えられます。

もっとも、御質問のような事案においては、通報者は通報内容が真実であると信じている場合も多いと考えられることから、通報対応における事実認定の仕組みについて丁寧に説明し、その根拠となる資料の提出を求めることによって、理解を得られることもあると考えられます。

## ■ 通報者対応で問題となるケース

### 同一事案について繰り返し通報を行って通報窓口業務を妨害する場合

- 同一事実についていったん調査を行ったことを、再度、内部通報窓口を持ち込まれることがあるが、再調査・再評価は避けた方がよい。そのためにも、**当初受付時に一度に全て聴きとる**。但し、**重要な新証拠が新たに出てきた**ような場合、再調査もありうる。会社が通報を受けて解決済みであるにもかかわらず、納得せずに通報を繰り返した通報者について「不正の目的」を認定して解雇を有効とした裁判例（ドイツ企業日本法人事件・東京地判2013年3月26日労経速2179号14頁）
- 通報者の意に沿わない結論については不満を持たれることがあるが、その理由を**丁寧に説明**することで通報者の納得を得るように努力する。但し、**最終的に、内部通報制度は、通報者の苦情解決・感情慰撫制度ではないため、通報者の納得を得なければならないわけではなく、時に毅然とした対応も必要**。ポイントは、裁判所の目から見て、会社が十分な対応を行ったと判断してもらえるか。裁判例も「**公益通報は、公益通報者の権利救済を直接目的とするものではなく、公益通報者の個人的権利・利益とは無関係に行い得る**」「**公益通報者が、公益通報に対して上記のような適切な措置等がとられることを通じて何らかの利益を受けることがあるとしても、そのような利益は法上保護された利益ではない**」としている（労働者共済生協国賠事件一審・松江地判2016年6月6日、労働者共済生協国賠事件二審・広島高裁松江支判2017年2月27日）。
- 窓口担当者個人に対する攻撃を回避するためには、**窓口担当者は窓口業務に専念させ、事実調査、法的評価等は別な者に担当させることもありうる**。

## ■ 通報者対応で問題となるケース

### 通報において関係者の誹謗中傷を繰り返す場合

- 通報者の要望に囚われ過ぎず、その調査の要否等を見極める必要。通報者の目に余る言動を放置してはいけない。職場が荒れる(上司や同僚が退職したり、異動願いを出す)原因になるうえ、内部通報窓口や、ひいては会社に対する信頼失墜、さらには関係者による内部告発等に繋がりがかねない。
- 但し、通報によって、通報者と周囲との間において、人間関係の悪化が見受けられることがあるが、それが直ちに不利益取扱いとなるわけではない。
- 関係者に関する通報のため、社内秘の資料を社外へ持ち出そうとする場合には、原則として、秘密情報の持ち出しに当たり、就業規則違反の問題が生じる。ただし、公益通報に該当する場合には、正当行為と評価され、持出し行為に対する懲戒処分が人事権の濫用とされる場合がある。また、公益通報に該当しない場合でも、行為の目的・態様・結果等に照らして、懲戒処分が人事権の濫用とされるおそれがある。
- 他方で、通報内容が結果的に事実と反しても、そのみを理由に不正な目的を安易に認定すべきではない(通報者を過度に委縮させる)。

## ■ 通報者対応で問題となるケース

### 【民間事業者向けQ&A43】

Q 通報の背景に会社や被通報者に対する不満や怨恨があると認められる場合、「不正の目的」の通報として取り扱ってよいのでしょうか。

A 通報の動機としては複数の動機が併存していることが通常であることから、本法第2条第1項に規定する「不正の目的」による通報であるというためには、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足りず、通報が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によるものであると認められる場合でなければなりません。

そのため、通報の背景に会社や被通報者に対する不満や怨恨があると認められる場合であっても、「不正の目的」による通報と認められるかどうかは慎重に判断する必要があります。

## ■ 通報者対応で問題となるケース


### 会社や被通報者に不満や怨恨がある場合

- 「不正の目的」の判断は慎重に行う必要があるが、会社の状況等を勘案すれば、むしろ果敢に懲戒処分等を行う必要がある場合もある。(内部通報場面に限らず、一般論として) **個々の行為がそれほど深刻ではなくとも、問題行為が繰り返しなされる場合、会社側として慎重な段階的手続きをとり、にもかかわらず、行為者に反省の態度が見受けられず、改善がなされない等の事情があれば、解雇も含めた相当重い処分をすることが認められることもありうる。**まず、自宅勤務勧告や、対人関係で軋轢を生じにくい業務・部署への異動等、会社としてより穏便な選択肢を検討。これを検討せずに、私傷病欠勤申請や有給休暇の申請を促すことについては避けた方が無難
- 通報者に**精神疾患が疑われる場合**、専門医や産業医による**受診を勧める**か、又は**受診命令**まで出すことを検討する必要。受診の結果、精神疾患が認められた場合、業務起因性があるとされてしまうと、従業員に対して不利益な処分ができなくなる。
- 通報者から、**通報に基づく不利益取扱いではないかと言われた場合**でも、不正な目的を認定できる場合や、通報を契機としても、通報とは別に懲戒事由が生じた場合に、懲戒処分とすることが直ちに問題となるわけではない。

## ■ 公益通報者保護法の改正 改正の概要

### 【改正の概要】

- 2020年6月成立（2022年6月頃?施行予定）
- 指針が2021年8月20日に公表。今後、指針の解説が公表予定（2021年9月頃?）
- 条文数は、法改正前の二倍の22条から成る。
- 主に次頁以降の3つの視点から改正された。

- 
- 法改正は既存のガイドラインや自己適合宣言登録制度にも影響する。
  - 法改正への会社側の見直しとしては、大別して、（i）窓口対応、（ii）調査対応、（iii）その他の体制整備（規程改訂、公益通報対応業務従事者等の指定を含む）。このうち、（i）については、拙稿（NBL1186号46頁～）をご参照
  - 特に、①**保護対象者の範囲の拡大**（退職者、役員を含むことになった）、②一定規模以上の事業者が公益通報に適切に対応するために必要な**体制整備等を義務付け**（義務違反の場合には行政措置の可能性）、③**公益通報対応業務従事者等に通報者特定情報の守秘を義務付け**（義務違反の場合には刑事罰の可能性）に要注意

## 1. 通報者がより保護されやすくなる制度

### (1) 保護対象者の範囲の拡大

保護対象者として、退職後1年以内の退職者や、役員(但し、外部通報の場合は、原則として調査是正の取組みを前置するとの条件付き)も追加

### (2) 保護対象の通報内容の拡大

公益通報として保護される通報対象事実として、行政罰の対象となる事実も追加

### (3) 保護内容の拡大

公益通報者が公益通報をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止等だけではなく、通報に伴う損害賠償責任の免除も追加

## ■ 公益通報者保護法の改正 改正のポイント

- 内部通報の目的からすれば、通報者から退職者を外すべき理由はない。実際、退職したからこそ、重要な通報を行うケースもある。他方で、退職者であっても、退職金を減額される等の不利益取扱いを被るリスクがある。但し、証拠散逸、本人確認等からして、退職後1年に限ることとなった。
- 役員について、問題があれば、まず取締役会において問題提起すべきであり、内部通報を利用させる必要はないのではないかという考え方もある。ただ、取締役会での問題提起が行いにくい場合もあり、役員に通報を行わせることを積極的に排除する必要はない。但し、外部通報については、原則として、先に内部で是正する取組みを行った上、それが奏功しないことが要求される。会社は公益通報した役員に対し、公益通報したことを理由として報酬の減額等の不利益取扱いをすることはできない。また、公益通報をしたことを理由として解任した場合、損害賠償をしなければならない。
- 法改正以前、公益通報として保護される対象事実は、刑事罰の対象となる事実だけであったが、重大な違法行為に繋がり得る通報は、刑事罰の対象となる事実だけとは限らない等の理由で、公益通報対象事実に、刑事罰の対象となる事実のみならず、行政罰の対象となる事実も追加された。
- 法改正以前、保護内容としては、公益通報に該当する場合、通報者の解雇の無効等の不利益取扱いを禁止しているのみであり、そのため、事業者が公益通報者に対し、公益通報によって名誉毀損されたとして損害賠償請求を行う事例も現れたため、保護内容を拡大して、かような損害賠償請求をすることができない旨を規定した。

## 2. 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、通報者が安心して事業者に対する通報を行いやすくする制度

(1) 従業員数が**常時300人\***を超える事業者に対し、**公益通報に適切に対応するために必要な体制整備等の義務付け** ※グループ企業でも、単体ごとにカウントする。

(2) 体制整備を行わない場合の**行政措置**の導入  
体制整備義務に従わない事業者に対し、行政措置(報告徴収、助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表)を導入

(3) **公益通報対応業務従事者等に、刑事罰を伴う通報者特定情報の守秘を義務付け**  
業務従事者等に、通報者特定情報の守秘を義務付け、違反者に刑事罰を科す。

「特定情報」とは、通報者が誰であるかを**排他的に認識**できることが必要。また、通報者特定情報を展開しても、「**通報者の真意に基づく同意がある場合**」、「**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**」、「**通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用が徹底された部署内・部署間において情報を共有する場合**」には義務違反にならない。

上記(1)(3)の具体的内容は、指針に委ねられた。指針には解説が付される。**指針**は、ガイドラインとは異なり、(一定規模の企業にとっては)法的義務の内容を具体化したもの。但し、**指針の解説**には、義務である**指針の解説**のほか、義務を超える**推奨事項**も含まれ、その点では**ガイドラインと共通**。従来のガイドラインは指針の解説に統合される予定

## ■ 公益通報者保護法の改正 改正のポイント

- 法改正以前、事業者に体制整備が義務付けられていなかったが、不祥事予防・早期発見という意味で公益通報制度の重要性は高まってきているため、今般の法改正で、従業員数が常時300人を超える事業者に対し、体制整備が義務付けられることになった。ただ、この規模だと、形式的には体制を導入済みの企業が多いことから、公益通報の適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を整理し、それを既存の体制の取り込むことが肝要。具体的な内容は、後述の指針に示されている。体制整備義務違反の場合、まずは報告徴収、助言・指導を行って自主的な是正・整備等を促した上、重大かつ悪質な事案を対象に勧告を行うことで間接的に強制することとし、それでもなお従わない場合には公表を行うことができるとし、また、報告がなかったり、虚偽報告をした場合には過料を科すことになった。
- 現在、多くの重要な公益通報が匿名でなされるところ、この匿名性を守らなければ、公益通報の実効性を確保することができないことから、公益通報対応業務従事者等に対し、正当な理由なく、通報者特定情報を漏えいしてはならない旨を規定し、違反者には刑事罰を科すこととした（**従事者の守秘義務違反は、体制整備義務違反ともなりうる**）。守秘義務の対象となる**公益通報者を特定させるものには、通報者の氏名のほか、通報者のメールアドレスや電話番号も社内で容易に特定可能であれば該当し得る**。通報者の真意に基づく同意があれば、守秘義務違反を問われることはないが、事業者としては、**通報者への十分な説明の下、同意については何らかの形で記録化しておくことが望ましい（書面、メール、音声記録）**。専門調査会報告書によれば、以下のような場合、**通報者の同意がなくとも守秘義務が免除され得る**。
  - ✓ 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
  - ✓ 通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用が徹底された部署内・部署間において情報を共有する場合
  - ✓ 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

## ■ 公益通報者保護法の改正 改正のポイント

### 通報窓口担当の不手際で、会社又は窓口担当者が訴えられたケース

- 窓口担当者が通報者の氏名を通報対象とされた上司に伝えてしまい、結果として会社が責任を負うことになった事例（オリンパス事件・東京高判2011年8月31日）
- 窓口担当者が通報対象事実があったと認識するに至ったにもかかわらず、被害者である通報者へのヒアリングや重要な証拠の入手を行おうとせず、加害者をかばう発言をして何ら対応しなかったことにより、結果として会社が責任を負うことになった事例（厚木市役所事件・横浜地判2004年7月8日）
- また、厳密な意味で内部通報か否かは微妙であるが、窓口担当者が虚偽の事実を伝達し、その伝達を受けた者によって通報者への不法行為が行われた場合、その伝達を受けて不法行為を行った者と、そのような虚偽の事実を伝えることで不法行為を引き起こす等としたということで、窓口担当者が不法行為を行った者とともに共同不法行為の責任を負うこととなった事例（生命保険事件・東京地判2021年3月23日）

## ■ 公益通報者保護法の改正 改正のポイント

### 指針1. 公益通報対応業務従事者の定め方

事業者は、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者を、従事者として定めなければならない。

従事者とは、公益通報の受付・調査・是正に必要な措置について、「主体的」、かつ、「重要部分」に関与する業務を行う者

従事者の地位に就くことを従事者自身に「明らか」となる方法で定める（規程等で恒常的に指定する場合と、その都度指定することがあり得る。従事者から報告を受ける役員等は必ずしも従事者としなくともよさそう）。

## ■ 公益通報者保護法の改正 改正のポイント

### 指針1. 公益通報対応業務従事者の定め方

- 内部公益通報受付窓口該当するかは、実質的に内部公益通報を受け付けているかにより判断
- 当初、従事者として指定する必要がなかったものの、途中で要件を満たすに至った場合には、その時点で従事者として指定することもある。
- 「明らか」にするとは、個人名の明示のほか、「窓口担当者が従事者である」等を示すことでも足りる。
- 従事者には、外部弁護士や外部専門業者も該当し得る（外部が法人の場合、担当者個人を特定する必要）。
- 他方で、上司への通報も公益通報に当たり得るが、上司は窓口担当でなければ、従事者に指定する必要はない。
- 指定を行う権限者は、コンプライアンス担当役員のほか、その都度、指定することを考慮すると、もう少し下位者が指定できるようにしておく必要があるかもしれない。指定漏れがないようにすることが重要（指定漏れは、体制整備義務違反となりうる）

## ■ 公益通報者保護法の改正 改正のポイント

### 指針2. 内部公益通報体制の整備

#### (1) 対応業務を行う体制の整備として

受付窓口設置のほか、対応業務を行う部署及び責任者を明確に定める。組織の長その他幹部に関する事案については、これらの者から独立性確保措置。内部公益通報を受け付け、正当な理由(例:客観的に解決済み、通報者と連絡取れず事実確認困難)がある場合を除いて必要な調査を実施。法令違反行為が明らかになった場合、速やかに是正措置を講じる。事後に当該措置を確認し、適切に機能していない場合、改めて是正措置を講じる。事案に関係する者を対応業務に関与させない措置

#### (2) 公益通報者保護体制の整備として

労働者等が不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置を講じるとともに、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を採り、不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復措置を採る。不利益な取扱いが行われた場合、当該行為を行った労働者等に対して、懲戒処分その他適切な措置を採る。労働者等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置を採り、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復措置を採る。労働者等が、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査を実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、通報者の探索を行うことを防ぐための措置を採る。範囲外共有や通報者の探索が行われた場合、当該行為を行った労働者等に対して、懲戒処分その他適切な措置を採る。

## ■ 公益通報者保護法の改正 改正のポイント

### 指針2. 内部公益通報体制の整備

(3)対応体制を実効的に機能させるための措置として

法及び内部公益通報対応体制について、労働者等に対して教育・周知(一定条件の下、2号通報等も保護されることも含めて行うこと。退職者には退職前に行うこと)を行う。また、従事者に対して、公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、特に十分な教育を行う。労働者等から寄せられる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・相談に対応する。書面により内部公益通報を受けた場合において、通報者が通知を望まない場合、匿名通報であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない場合がある場合を除き、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置を採ったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を適正な業務遂行及び利害関係人の秘密等の保護に支障がない範囲において、当該公益内部通報者に対し、速やかに通知。内部公益通報への対応に関する記録を作成し、適切な期間保管(機微情報を含むため、慎重に)。内部公益通報体制の定期的な評価・点検を実施し、必要に応じて体制の改善を行う。窓口寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を適正な業務遂行及び利害関係人の秘密等の保護に支障がない範囲において、労働者等に開示。指針において求められる事項について、内部規程に定めて、当該規程の定めに従って運用

### 3. 通報者の行政機関等への通報を行いやすくする制度

#### (1) 権限を有する行政機関への通報要件の緩和・拡大

権限を有する行政機関への通報要件について、公益通報者の氏名等を記載した書面を提出する場合の通報が追加

#### (2) 権限を有する行政機関における体制整備等

権限を有する行政機関における体制整備等も義務付け

#### (3) 報道機関等への通報要件の緩和・拡大

報道機関等への通報の要件について、「財産に対する損害（回復困難又は重大なもの）」が追加されたほか、通報者を特定させる情報が洩れる可能性が高い場合も追加

## ■ 公益通報者保護法の改正 改正のポイント

- 法改正以前、2号通報の要件としては、「信じるに足りる相当の理由がある（真実相当性）」が、公益通報として保護されるための要件の1つとして求められていたが、今般の法改正で、真実相当性の要件を満たさなくとも、「公益通報者の氏名等を記載した書面を提出する場合の通報」でも認められることとなった。この結果、通報者は、対象となる不正事実に関する関係証拠を保有せずに行政機関に通報しても、公益通報者として保護され得ることとなった。
- 2号通報の通報先である、権限を有する行政機関に、体制整備義務が新設された。
- 3号通報の場合、2号通報のような真実相当性の要件に加えて、特定事由である「生命・身体に対する危害」という要件を満たす必要があったが、今般の法改正によって、「生命・身体に対する危害」のほかに「財産に対する損害（回復困難又は重大なもの）」が追加された。また、さらに特定事由には、これまでには存在しなかった「通報者を特定させる情報が洩れる可能性が高い場合」も新設された。これは、前述の公益通報対応業務従事者等による守秘義務の実効性を担保する趣旨と思われる。

## ■ 公益通報者保護法の改正 相談の多い典型例

Q. 当社では、内部通報窓口とよろず相談を受け付けるヘルプラインを一体として受けています。その結果、年間数百件の通報・相談を受けることとなります。受付は外部業者も用いて何とか処理していますが、事業所が全国に点在し、各職場状況を分からない者では迅速に対応できないため、調査は、各職場の責任者を中心に行ってもらっています。今般の法改正後も、このままの体制で対応してよいのか不安が残りますが、いかがでしょうか。

A. 法改正により、公益通報対応業務従事者に通報者特定情報の守秘が義務付けられ、違反すると刑事罰を科せられることになりました。守秘義務違反は窓口対応時よりも調査対応時に発生する可能性が高いと言われていています。また、当社の場合、窓口担当者には専門性が認められそうですが、調査担当者は必ずしもそうではなさそうです。このような状況下で、内部通報規程等で、窓口担当者だけでなく、調査担当者を、公益通報対応業務従事者として漫然と指定してしまうと、同人らに多大な精神的負担をかけることになりかねませんので、それは避けるべきかもしれません。解決策としては、**内部通報窓口とヘルプラインを分けて内部通報に対する調査担当者を専門部署に任せるか、または公益通報に係る調査担当者については、その都度、従事者として指定することが考えられます。**

## ■ グローバル対応 グローバルコンプライアンスとの関係

---

- 各国当局による法律の域外適用が活発化したり、あるいは、EUのように、制裁金を世界のグループの売上げを算定基礎とする国・法域が現れた結果、世界各国における法律・不祥事について無視できない。欧米をはじめとした各国の法律は、法律の内容や実務が日本とかなり異なっているため、戸惑うことが多いが、制裁金・罰金が日本よりも格段に高額で、かつ、米国のように刑務所に収監されることも少なくない。そこで、グローバルコンプライアンス制度の構築は必須となっており、その一環である内部通報制度の整備も喫緊の課題
- なお、親会社にグループ全体からの通報を受け付ける内部通報窓口を設置していた場合、親会社がグループ会社従業員からの申し出に適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があり得る（イビデン事件・最一小判平30年2月15日）

## ■ グローバル対応 内部通報制度の基本設計

- グループにおける内部通報制度の整備について、①親会社においてグループ統一窓口を設けて一体的に運用するのか、それとも②子会社固有の通報制度を設け、そのうちの一定条件を満たしたもののだけ親会社も関与・コントロールするのか
- 国内グループの場合、コンプラ経営の一体性、情報管理の一元化、経営者不正への対応の容易性、民間事業者向けガイドライン等からして、親会社で統一的・一体的に運用している場合が圧倒的に多い（但し、その場合であっても、子会社等の内部通報規程には窓口設置場所を明示する必要があることと、責任者は子会社等にも置かなければならない）。
- 他方、海外の場合、特に現地法・習慣との整合性（特に法律としては公益通報者保護法、労働法、個人情報保護法や、さらにハラスメント関連法に注意）、言語・時差・習慣等の問題から、社外の専門コンサル業者に一括して委託している場合も相当あり、社内窓口についても、まずは現地に窓口を設けることが少なくない。社外の場合、情報の移転（特に欧州等との関係）や秘匿特権（特に米国との関係）は確認しておくべき

## ■ グローバル対応 具体的な方策

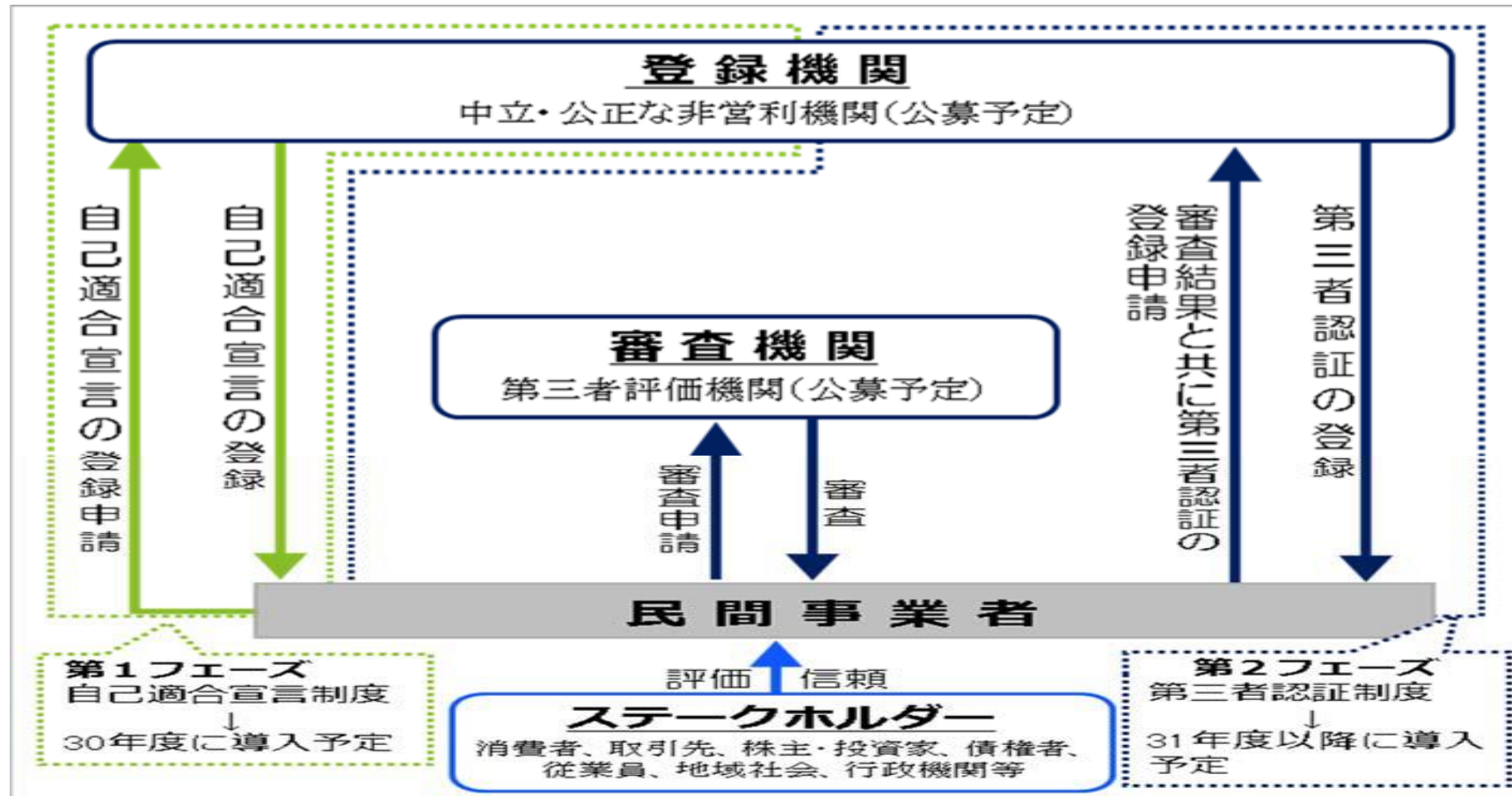
---

- グローバル対応を進めるにあたって、まず、現地の法制度、現地の子会社の内部通報制度の整備状況、実際の不祥事の発生状況等を確認し、**ギャップ分析**を行った上、当該ギャップを埋めるためには、社外窓口で対応すべきか、社内窓口で対応すべきか、社内の場合、日本の親会社で統一的・一体的に運用すべきかを決定すべき
- 親会社で受ける対象を絞って、例えば、**贈収賄、競争法違反、会計不正、情報漏洩、幹部による横領等**に限ることも考えられる。
- なお、従来、国際的な事案に対する公益通報者保護法の適用に関しては通則法の定めによるとされていたが、改正法との関係では、海外子会社は、公益通報者保護法の射程外とされるに至った。

## ■ 自己適合宣言登録対応 制度の概要

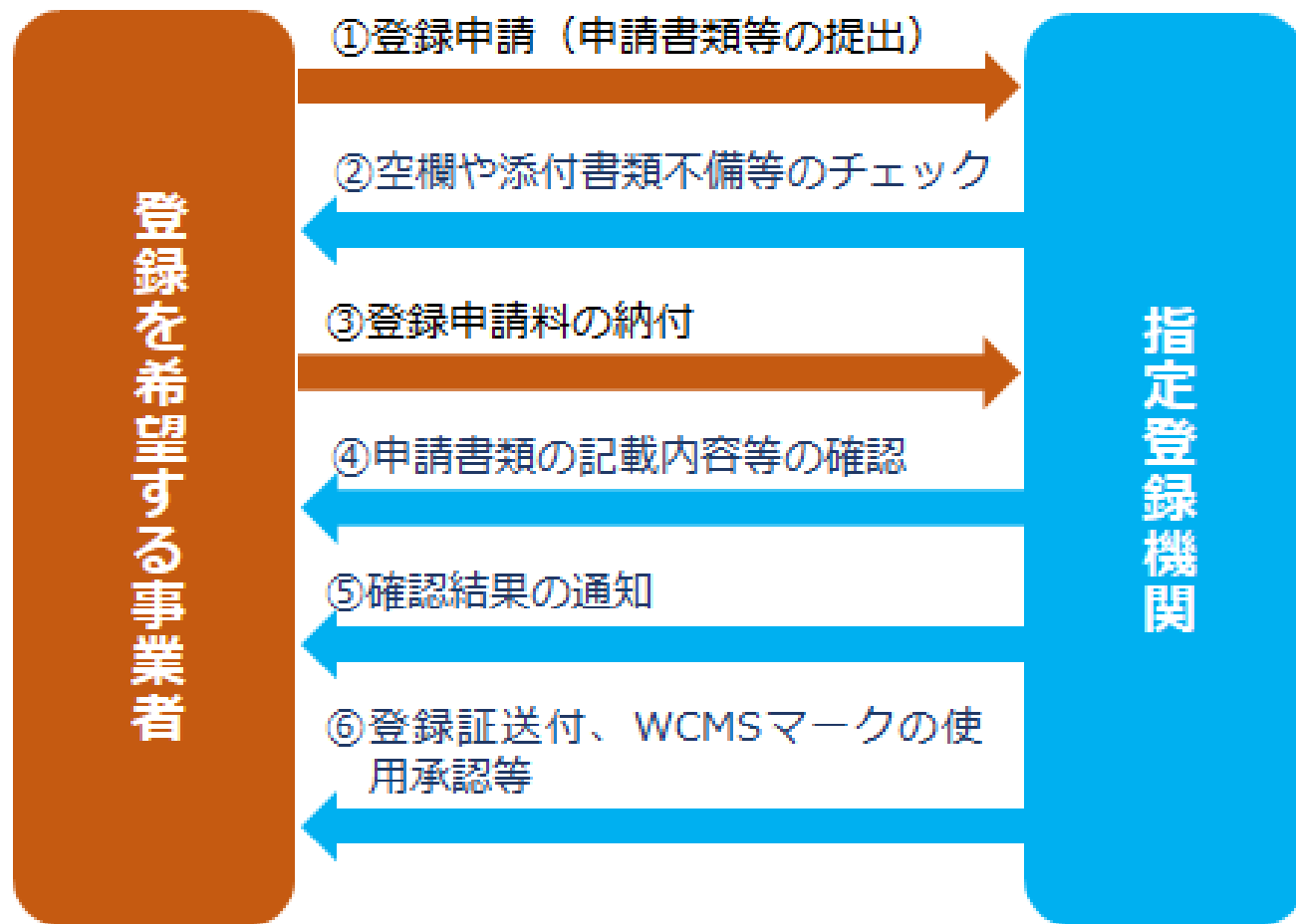
- 定義：事業者が自らの内部通報制度を評価して、認証基準に適合している場合、当該事業者からの申請に基づき指定登録機関がその内容を確認した結果を登録し、所定のWCMSマークの使用を許諾する制度
- 第三者認証に先立って2019年2月より導入。2021年9月3日時点で、登録事業者が121
- 意義：登録することで、**制度の実効性向上**のほか、**利用する従業員等に安心感**を与え、**企業ブランドの向上**にも資する。
- 所定の申請書類に沿って審査基準毎の取組を報告するとともに、その証跡を添付して申請
- 登録の有効期間は1年で、更新可
- 法人格を有する組織・団体であれば、申請可。自社にとっての制度であれば、親会社が運営しても、自社の制度として申請可

## ■ 自己適合宣言登録対応 2つの認証制度



出典: 内部通報制度に関する認証制度の導入について(報告書)(平成30年4月の内部通報制度に関する認証制度報告会)

## ■ 自己適合宣言登録対応 申請の手続



### ・登録申請

自己適合宣言の登録を希望する事業者は、登録手続に関する約款を確認・承認のうえ、所定の申請様式（MSエクセル形式）に必要事項を入力し、必要な電子ファイルを添付して指定登録機関に申請します。

### ・申請書類の不備のチェック

指定登録機関は、申請書類の記載又は添付不備のチェックを行い、必要があれば再提出や修正を依頼します。

### ・登録申請料の納付

上記のチェックが終わった事業者は、所定の登録申請料を指定登録機関からの請求に基づいて納付します。指定登録機関は、納付が確認できた後に、申請書類の記載内容の確認手続に入ります。

### ・申請書類の記載内容等の確認

指定登録機関は、必要に応じ、申請書類又は添付書類の記載内容の確認や補正等を申請者に求めます。

### ・確認結果通知、登録証の送付、WCMSマークの使用承認等

指定登録機関は、確認が完了した申請者に対して、登録証を送付するとともに、WCMSマークの使用を認め、登録事業者名等を所定のウェブサイトにおいて公表します。

### ※登録の更新について

自己適合宣言の登録の有効期間は1年です。更新を希望する事業者は、有効期間満了日の45日前までに更新申請をする必要があります（更新申請は、有効期間満了日の75日前から行うことができます）。

## ■ 自己適合宣言登録対応 申請のポイント

- 申請のポイントは、**審査基準をいかに充足するか**。審査基準には38項目（より進んだ取組項目として更に6項目がある）が挙げられており、このうち、25が必須項目で、13が任意項目。但し、最低でも**31項目をクリアする必要**
- ある審査項目に関し、それに直接対応する取組はしていないものの合理的な代替措置等の履行が認められる場合には、実質的に当該審査項目を充たしていると評価するということも考えられる。
- 全ての項目について、PDCAサイクルでいう「P」（制度設計）及び「D」（整備された制度・規程等に則った取組の実施）について、それぞれ①取組内容を記載し、②取組内容の裏付けを記載し、添付等する必要
- Pの裏付けとなる文書等について、必ずしも内部規程に明文化されたルール等に限られない場合もあると考えられるが、**当該項目に係る取組に対する組織としての継続性・一貫性・安定性等が看取できる何らかの一定の文書（責任者の陳述書）等が確認できれば可**
- 任意項目や、より進んだ取組項目の中には、充足が難しいものもある。ただ、全てを充足していないからといって卑下する必要はなく、**このような記載を行っていく中で、自社に足りない部分を自覚し、体制を改善していく契機とすべき**
- 審査項目を充足しているか否かは評価が伴い、この点は判断が微妙なことも少なくなく、専門家に手伝ってもらうこともあり得る。

# 経営者から独立した通報対応

内部通報制度は、経営幹部等の組織ぐるみの関与が疑われる不正に対して、有効に機能しない場合が多い。

東芝第三者委員会報告書や、多くの裁判例(骨髄財団事件【東京地判平成21年6月21日】、大阪いずみ市民生協事件【大阪地堺支判平成15年6月18日】、トナミ運輸事件【富山地判平成17年2月23日】等)からしても明らか

↓ その対策として

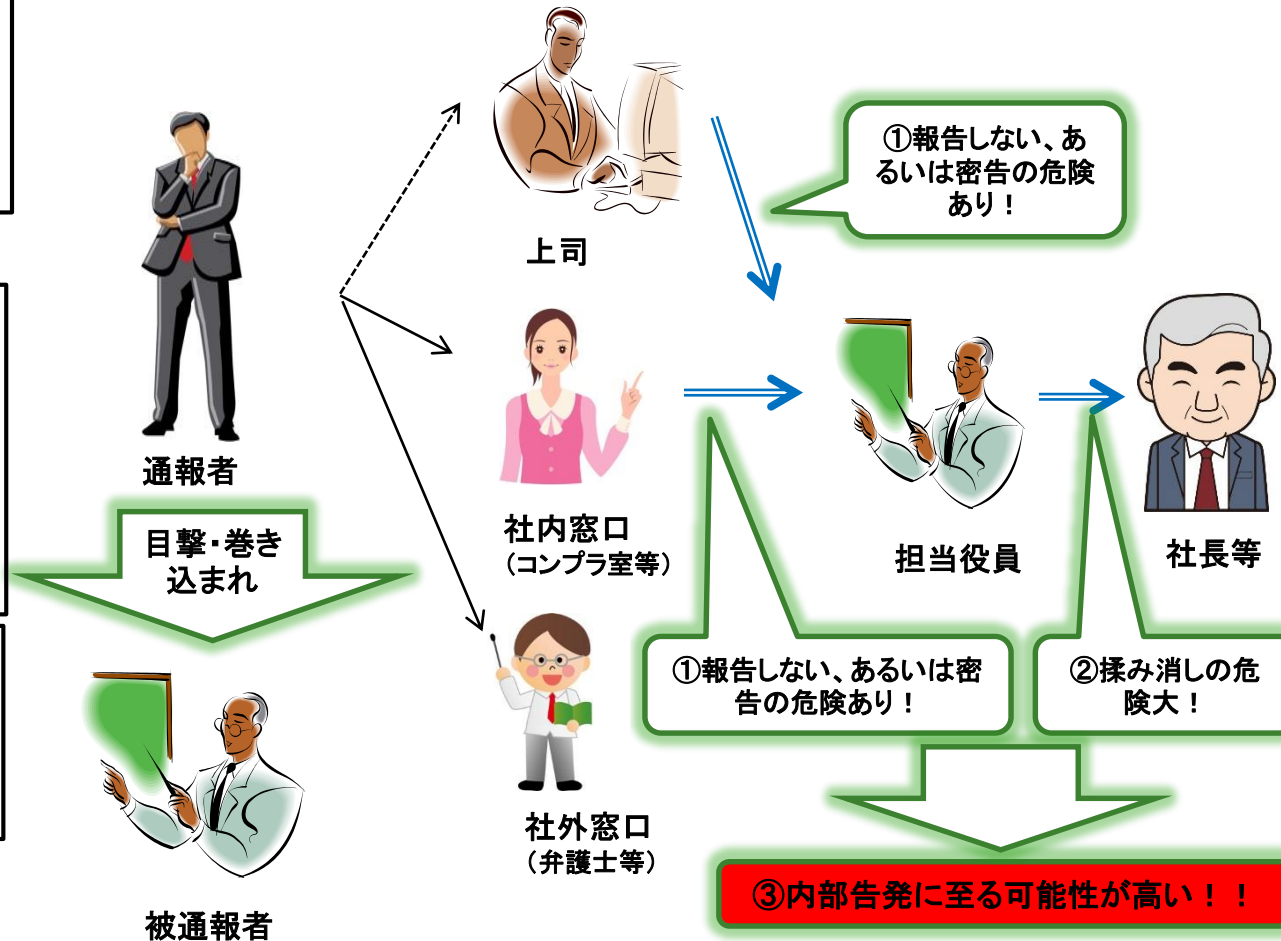
## CGC補充原則2-5①

「上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、**経営陣から独立した窓口の設置(例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等)**を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。」

(2016年12月末時点で、95.65%コンプライ。しかし、コンプライしているのは、「また」以下の部分では?)

## 会社法施行規則100条3項4号、5号の要旨

「監査役設置会社について、監査役に対する内部通報制度及び通報した者が当該内部通報をしたことについて不利益を受けないことを確保する制度の整備を求める。」



これまで、通報対象事実、通報手段、通報日時等を限定する形で、社外取締役や監査役が窓口対応をしている会社が一定程度存在。しかし、改正公益通報者保護法を前提とすると、窓口対応をする以上、従事者としていないことは難しくなり、社外役員等に重い義務を課すことに。それを回避するためには、**経営者不正が疑われる案件について、どの窓口に対しても、通常の報告ラインとは別に、(又は通常の報告ラインに加えて)社外役員等にも報告すること(いわゆるデュアルレポートライン)を義務化する通報規程を設け、かつ、通報者に対しては、そのような事案について、社外窓口を積極的に利用するように周知するという方法もあり得る。**

# 社内リニエンシー

## ＜社内リニエンシーと改正公益通報者保護法＞

改正公益通報者保護法に基づいて、これまで以上に調査まで進む案件が増えると思われるが、客観的な証拠に乏しい場合、関係者からの事情聴取だけで、真実解明を行うのは非常に厳しい。他方で、当局への申告が他社との競争になることもあり、申告の遅れが、内部統制システム構築義務ではないかと非難される可能性もある。そのためにも、社内リニエンシーは有益な制度として考えられている。

定義：従業員が違法行為等に関与した場合において、当該従業員が自主的に当該事実について所定の報告等を行った場合、最終的な懲戒処分の内容の軽減について考慮する制度

意義：①企業として一刻も早く実態解明可能になる。②リニエンシー制度が設けられている法律（独禁法、景表法）では企業や役員のリスク軽減に繋がる。③司法取引制度の要件に該当しても、従業員が、司法取引ではなく、社内リニエンシーを選択する可能性がある。

検討事項：①いつまでの申請に限るか（問題発覚前に限定するのか等）、②懲戒処分についてどこまでの減免を認めるか（免除まで認めるか）、③課徴金減免申請制度のある行為類型に限るか（違法行為一般にまで対象を広げるか）、④社内リニエンシーを規程に明記するか、どの規程に明記するのか（就業規則か、懲罰規程か、内部通報規程か、課徴金減免申請規程か等）、⑤従業員に対して予め周知しておくか、一定範囲の者だけの了解事項に止めるか。

# 内部通報の窓口対応の実演

- 窓口担当者は、今後義務化される公益通報に係る体制整備の中核として、調査担当者等とともに存在意義が高まっている。公益通報者保護法や個人情報保護法等の周辺法規に関する基礎知識も必要。相談内容の的確な聴取能力が必要とされるだけでなく、不誠実通報への対応、個人として訴えられるリスク(民事罰)、通報者特定情報の守秘義務との関係(刑事罰)等も含めて、高度な技量が要求されるようになりつつある。しかし、これは経験を積み重ねてしか体得できない部分が多い。
- 窓口担当者に対しては、単に内部通報に関する平板的な知識の習得をさせるのではなく、より実践的なQAを用いたり、あるいは実演等を行わせるなどして、実際に役立つ知識・経験を体得させることが有益(受験において、過去問を解かないと合格しないようなもの!)。同じことは調査担当者にも言える。
- パブコメでも、「従事者に対する教育」に、トレーニング等を入れるように要求する声が少なくなく、今や先進的な企業の多くが、平板な座学だけではなく、実戦形式のトレーニングを採用している。

## ■ 実演シーン

### アルファ食品販売株式会社

#### 総務部

大月（坂庭の上司）

坂庭（内部通報窓口担当）

内部通報

調査依頼

### ベータ食品製造株式会社 （アルファの100%子会社）

#### 衛生検査部（第一課）

鈴木課長（被通報者・田中の上司・加害者？）

渡辺（田中の同僚・被害者？）

田中（通報者・問題社員？）

鈴木

渡辺

田中

調査

コンプライアンス部

### 主要な出来事

- ① 2022年7月25日  
鈴木課長と渡辺との間でトラブル？
- ② 2022年8月1日  
田中より坂庭に対し、第1回目の通報
- ③ ベータ社コンプラ部による衛生検査部の調査
- ④ 2022年8月20日  
総務部内で、大月と坂庭との間で打ち合わせ
- ⑤ 2022年8月27日  
田中より坂庭に対し、第2回目の通報



## ■ 実演シーン

---

### <検討要素>

- パワハラにおける事実認定はどのように行うべきか
  
- 2号通報が保護される要件（20日ルール、通報者特定情報が漏れる可能性が高い場合）
  
- 通報者の報告義務が発生する要件、報告する場合、どこまで報告すべきか







## ■ まとめ

---

- 内部通報制度は一応整備したものの、運用について困っている会社が少なくない。但し、今回の法改正は、体制構築のみならず、運用にも踏み込んだもので、これに合わせた改善が急務。特に窓口・調査担当者については、相当程度の環境整備・サポートを行ってやる必要。実演等による追体験は有効な手段
- 内部通報は、不祥事予防のコンプラの中核を占めるところ、そのコンプラ体制自体が企業間競争の時代となりつつあり、開きが出始めている。不祥事・コンプラ・内部通報を巡る最新動向や他社の状況については注視しておく必要（自社の現在地を知る）
- 気軽に相談したり、情報を入手できる専門家等を複数確保しておくことが平時にも緊急時にも役立つ。

## ■ 本日のスピーカー



### [略歴]

1997年 東京大学法学部卒業、司法研修所入所(第51期)

1999年 弁護士登録(第一東京弁護士会)、阿部・井窪・片山法律事務所入所

2007年 米国ニューヨーク州弁護士登録

### [主な役職]

東大、一橋大、神戸大での非常勤講師、弁理士試験の試験委員等を歴任

### ◆主な活動分野

海外・国内を問わず、会社法、コンプライアンス・不祥事、独禁法、倒産法、知的財産権法、不動産法、金融法等の各分野に広く携わり、これらの執筆や講演も多数行っている。

会社法の分野では、M&A、会社法関連訴訟、株主総会対応(プロキシファイト等を含む)等の業務に従事している。中でも、M&Aや合併に関する制度設計・紛争、会社役員を巡る対応(取締役会運営、役員責任、役員報酬)、コーポレートガバナンス等に注力している。

コンプライアンス・不祥事の分野では、海外を含めたコンプライアンス体制の構築、役員・従業員研修、第三者委員会・社内調査等の業務を行っている。中でも、これらの予防・端緒となる内部通報の制度設計・運用改善に注力している。

独禁法(競争法)の分野では、カルテル・入札談合や、企業結合、優越的地位の濫用等に従事している、中でも、知財法と独禁法の交錯部分の契約・紛争に注力している。

倒産法の分野では、日本航空の更生管財人代理、千代田生命、協栄生命等の会社更生手続開始申立代理人、鳩山観光、東庄等の民事再生手続開始申立代理人を務めた。中でも、国際的な再建手続に注力している。

知的財産権法の分野では、特許法、商標法、不正競争防止法等を中心に、国際的な訴訟や意見書及び契約書の作成等の業務に従事するほか、様々な相談への対応を行っている。中でも、知財関連のM&Aや、ベンチャー支援に注力している。

依頼者の価値観、理念を最大限尊重し、迅速なリーガルサービスの提供を心掛けている。