

3 内部通報体制の整備等

弁護士 小原 路絵

Q3-1 体制整備と実効性の確保

当社には、パート従業員含め、200人の従業員がいますが、公益通報に関する規程や制度はありません。新法により、当社にも何か相談窓口を設置するなどの対応が必要になるのでしょうか。

A3-1

新法では、事業者に対し、内部通報に適切に対応するための必要な体制の整備等が義務付けられました。ただし、従業員数が300人以下の中小企業に対しては、努力義務とされました(新法11条3項)。よって、貴社の体制整備は、新法でも努力義務にとどまりますが、可能なところから、検討を始められるのが望ましいです。

解説

新法において、事業者は、公益通報者の保護を図るとともに、公益通報の内容の活用により国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとらなければならないと定められた(新法11条2項)。具体的には、「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(令和3年8月20日内閣府告示第118号)」(以下「指針」という。)の第4において、

- I 部門横断的な体制整備として、①内部公益通報受付窓口の設置等、②組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置、③公益通報対応業務の実施に関する措置及び④公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置(②④についてQA3-3参照)、
- II 公益通報者を保護する体制整備として、⑤不利益な取扱いの防止に関する措置及び⑥範囲外共有等の防止に関する措置(QA3-4参照)、
- III 体制を実効的に機能させるための措置として、⑦労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置、⑧是正措置等の通知に関する

措置、⑨記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等及び役員への開示に関する措置及び⑩内部規程の策定及び運用に関する措置

と定められた。指針は、同条4項に基づくもので、法的拘束力を持つ¹。指針については、指針を遵守するために必要な事項や推奨される考え方などが盛り込まれた指針の解説²が、令和3年10月に消費者庁により発表されている。

また、事業者にとっては、行政機関等に対する公益通報(新法3条2号。QA2-1参照)及び行政機関以外の事業者外部への通報(同条3号)よりも(QA2-3参照)、「当該労務提供先等に対する公益通報」(同条1号。内部通報)が最初になされる方が、組織の自浄作用を図るという観点からしても望ましいところ、内部通報窓口の設置と体制の充実が、通報者が通報先を検討する際に重要となる。

そして、規模の小さい企業の単独での窓口設置が難しい場合でも、グループ会社共通の窓口や、事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の窓口を設置することが考えられる。必ずしも、会社内部に設置する必要はなく、法律事務所や民間の専門機関といった社外に設置することも考えられ、また、窓口の利用者や通報対象事実を法で定められているよりも広くすることで、窓口の利用促進につながると考えられる。

- 1 「公益通報者保護法に基づく指針(令和3年内閣府告示第118号)の解説」(以下「指針の解説」という。)の第1.I.注釈1
- 2 指針には、「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」(平成28年12月9日公表)の規定が盛り込まれている。

Q3-2 公益通報対応業務従事者

当社では、ハラスメント通報窓口を法務部に置くという内部規程があります。新法で新たに従事者を定めることになったと聞きましたが、この内部規程のままでもいいのでしょうか。

A3-2

従事者に該当するかどうかは、部署の名称にかかわらず、公益通報対応業務を行っているかどうかという実質で判断すべきです¹。貴社の現在の窓口が、ハラスメント以外にも内部公益通報窓口もかねる必要があり、その点の内部規程の見直しや社内での周知が必要となります。また、部署の役職で従事者を指定することも可能ですが、従事者となる者自身に従事者の地位に就くことを明確に認識させる必要があるため、書面

で個別に通知するか、内部規程で明記することが考えられます²。

解説

新法において、事業者は、公益通報を受け、調査、是正に必要な措置をとる業務(以下「公益通報対応業務」という。)に従事する者(以下「従事者」という。)を定めなければならないとされ(新法11条1項)、指針の第3の1項では、内部公益通報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」³を伝達される者を、従事者として定めなければならないとされた。このような従事者が新たに定義付けされた趣旨は、従事者に、刑事罰を伴う守秘義務を負わせることで(新法12条)、秘匿性を確保し、公益通報者の保護を図る点にある。他方、従事者が予期に反して刑事罰を科されることがないように、指針の第3の2項では、書面による指定など、従事者自身が従事者の地位に就くことが明らかとなる方法で定めなければならないとされた。

守秘義務は、異動や退職等で従事者に該当しなくなった後も続き、故意犯のみが処罰対象となる。「公益通報対象者を特定させるもの」が守秘義務対象となるため、通報者の同意がある等、正当な理由がある場合は守秘義務違反とならない。

また、従事者は、通報者対応、調査及び是正措置等、制度の重要部分に関与していくことになるため、必要な能力や適性を有する者が配置されることが重要となる⁴。他方で、従事者自身の負担軽減や制度の実効性確保のためにも、定期的な人事異動や、サポート体制の充実、社内研修の実施などが検討される。

1 指針の解説の第3. I. 1③

2 指針の解説の第3. I. 2③

3 氏名、社員番号など当該人物固有の情報の他、性別等であっても、他の情報と照合することで人物が特定される場合はこれにあたる(指針の解説の第3. I. 1③注釈6)

4 指針の解説の第3. I. 1③注釈7

Q3-3 調査

私は、内部通報窓口を担当しているのですが、通報があれば、どんな内容でも必ず調査を行わなければならないのでしょうか。また、匿名の通報の場合は、どのように対応したらいいのでしょうか。

A3-3

通報があれば、正当な理由がない限り、調査を行わ

なければならないと考えられます。そして、制度の実効性確保のため、匿名の通報でも受理する必要があります¹。そのため、個人が特定できないメールアドレスの利用など、匿名での連絡を可能にする仕組みを導入ことが考えられます。

また、通報者の意向に反しても調査は原則可能ですが、その場合、通報者とのコミュニケーションを十分にとり、プライバシー等の通報者の利益が害されないよう配慮する必要があります。

解説

調査を行わなくてもよい正当な理由とは、解決済みの案件に関する場合、通報者と連絡が取れず事実確認が困難な場合等がある。解決済みかどうかは、事業者と通報者で認識のずれがある場合、客観的に判断されるが、再発もあり得ることから、慎重な判断を要する。

また、組織の長その他幹部が主導的に法令違反に関与している場合、適切な調査を行うため、社外取締役や監査機関にも報告し、調査に関与してもらうことも考えられる。外部の通報窓口の設置も、幹部からの独立性の確保に資する手段と考えられる。

さらに、利益相反の排除として、事案に関係する者を、公益通報対応業務に関与させないことが必要となる。事案に関係する者とは、典型的には、法令違反行為の発覚や調査の結果により実質的に不利益を受ける者、公益通報者や被通報者と一定の親族関係にある者等が考えられ、あらかじめ内部規程に例示しておくことが望ましいとされている²。

1 指針の解説の第3. II. 1(3)③

2 指針の解説の第3. II. 1(4)

Q3-4 範囲外共有等の禁止

内部通報窓口に通報があり、調査を実施することになったのですが、担当部署だけでは、十分な調査が行えないため、他部署にも協力を依頼する予定です。情報の取り扱いで注意することはありますか。

A3-4

事業者は、通報者を特定させる事項の共有を最小限にしなければなりません(範囲外共有の禁止¹)。そのため、調査を他部署に依頼することが必要であるとしても、通報者を特定しなければ調査が実施できないという場合を除き、通報者の情報を共有しないようにしなければなりません。共有が必要な場合も、調査担当者にも秘密保持を誓約させるなどの方法が考えられま

す。

解説

通報したことが他者に知られる懸念があれば、通報を躊躇することにもつながりかねないため、事業者には、範囲外共有や通報者の探索の防止に関する措置が求められる。例えば、受付時においては、通報時の記録において、固有名詞を仮称としたり、外部窓口が受け付けた場合には通報者からのメールを明示の同意の無い限り、事業者には開示しないなどの措置が考えられる。

また、調査時においても、なるべく通報者を特定しない調査が可能かを検討し(抜き打ち監査を装う、他部署にもダミー調査を行う、全従業員に匿名アンケートを実施する等)、特定が必要不可欠な場合は、必要最小限の情報のみを共有するようにし、調査担当者には、漏洩が懲戒処分の対象となることの十分な認識を持たせることが肝要である。

さらに、記録の管理などの情報セキュリティに関する措置も必要となり、通報者の探索が行われた場合には、懲戒処分などの適切な措置が必要となる。

そして、職制上のレポーティングラインにおける報告(いわゆる上司等への報告)等も内部公益通報にあたり得る。このような報告を受けた上司は従事者ではないので刑事罰のある守秘義務を負うものではないが、情報の取扱いに関し、範囲外共有の禁止に関する内部規程で、情報漏洩の行われないようにする必要がある²。

QA2-3解説⑥の通り、範囲外共有が徹底されなければ、通報者が行政機関以外の外部通報を行うことにもなりかねないため、内部規程の整備のみならず、社内教育の実施など、範囲外共有が行われる相当の理由があるとされないようにする必要がある(新法3条3号ハ)。

1 指針の解説の第3.Ⅱ.2(2)

2 指針の解説の第3.Ⅱ.3(1)注釈36