

# 内部公益通報制度における監査役の果たすべき役割

～監査役として押さえておくべき改正公益通報者保護法と企業への影響～

2022年9月9日

青山学院大学法学部 教授  
弁護士法人 早稲田大学リーガル・クリニック  
弁護士 浜辺 陽一郎

## <テーマ>

内部通報制度における監査役の役割

内部通報制度の理解に基づいた適切な制度構築及び運用のチェック  
監査役が「公益通報対応業務従事者」となる場合等、  
内部通報制度に関与するケースについて

## I 日本監査役協会の報告

2022年4月25日「改正公益通報者保護法施行に当たっての監査役等としての留意点—公益通報対応業務従事者制度との関係を中心に—」を公表。

[el001\\_220425-2.pdf](http://el001_220425-2.pdf) ([kansai.or.jp](http://kansai.or.jp))

次の論点について、消費者庁に照会を行って、整理した。

○改正法が監査役等の監査権限に及ぼす影響

○監査役等が内部通報窓口の一つとなっている場合

- ・監査役等を業務従事者として指定すべき必要性（→1-1）
- ・監査役会、監査委員会、監査等委員会において指定すべき範囲（→1-2）
- ・補助使用人について（→1-3）

○監査役等が内部通報窓口となっていない場合

- ・監査役等が内部通報に関する情報につき定期的に報告を受ける場合（→2-1）
- ・監査役等が内部通報の都度内容について報告を受ける場合（→2-2）
- ・監査役等が監査権限を行使する場合（→2-3）
- ・指定の必要が生じた際の対応（→2-4）
- ・監査役等の監査権限と改正法第12条にいう「正当な理由」の関係（→2-5）
- ・通常の監査役等への報告の公益通報への該当性（→2-6）

監査役等が内部通報窓口の一つになるかどうかを含め、内部通報に係る体制の構築・運用については各社の事情に応じて判断する必要あり。

## II 公益通報者保護法の趣旨と内容

(令和2年改正が、令和4年6月1日施行)

### 1 その目的と考え方

【目的】公益通報を理由とする解雇等の無効を定め、公益通報者の保護を図る。

内部通報制度を活用した自浄作用の発揮によるコンプライアンスの推進

【通報先】(拙著「図解コンプライアンス経営」131頁参照)

令和2年改正で保護範囲拡大

(1) 労務提供先等・・・誠実に「思った」だけの通報も保護(1号通報)

「等」の中に、親会社、関連会社や法律事務所等を指定するものが入る

(2) 勧告又は命令等をする権限のある行政機関(2号通報)

「相当な理由」がある場合(=客観的証拠が必要)

又は

「通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると思料し、かつ、次に掲げる事項を記載した書面(電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。次号ホにおいて同じ。)を提出する場合」

イ 公益通報者の氏名又は名称及び住所又は居所

ロ 当該通報対象事実の内容

ハ 当該通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する理由

ニ 当該通報対象事実について法令に基づく措置その他適当な措置がとられるべきと思料する理由

(3) その他の外部機関(3号通報)

(マスコミや消費者団体等)・・・「相当な理由」プラスアルファが必要

外部への通報が公益通報になるためには、次のいずれか一つを備えている必要あり

イ 前二号に定める公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合

ロ 第一号に定める公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合

ハ 第一号に定める公益通報をすれば、役務提供先が、当該公益通報者について知り得た事項を、当該公益通報者を特定させるものであることを知りながら、正当な理由がなくて漏らすと信ずるに足りる相当の理由がある場合

ニ 役務提供先から前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合

ホ 書面により第一号に定める公益通報をした日から二十日を経過しても、当該通報対象事実について、当該役務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該役務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合

へ 個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人（事業を行う場合におけるものを除く。以下このへにおいて同じ。）の財産に対する損害（回復することができない損害又は著しく多数の個人における多額の損害）であって、通報対象事実を直接の原因とするものに限る。第六条第二号ロ及び第三号ロにおいて同じ。）が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合

【公益通報の対象】事業者による国民の生命、身体、財産に関する法令違反や法令違反が生じた場合、又は「まさに生じようとしている」場合。

対象法令は、別表に掲げられている刑法、金融商品取引法などのほか、日本農林規格（JAS）法、大気汚染防止法、廃棄物処理法、個人情報保護法、その他400本以上の法律が政令で定められた。⇒ 令和2年改正で拡大

「公益通報者保護法別表第八号の法律を定める政令の一部を改正する政令」で随時改正  
・・・ただし、税法、政治資金規正法などは当初から盛り込まれないことになっている。

## 2 公益通報者保護法の意義（その大きなインパクト）

### （1）あらゆる事業者に適用

### （2）ソフトロー的なマーケット・メカニズムの応用

外部への通報が保護される要件に差異を設け、内部通報制度の充実を促す。

### （3）民事ルールで、反対解釈がなされない

本法は民事ルール。原則的に保護要件の立証責任は労働者側だが、それを立証すると保護される。労働者には証拠確保を前提とした通報を促す可能性あり。

法令によるお墨付き→ほとんどの重要法令がカバーされる。

反対解釈されないので、一般ルールは依然として残る。

これとは別に、個別法令における報復禁止ルールの適用も残る。

### （4）行政機関にも適正な対応が求められる。→政府によるPRも

## 3 公益通報者保護法の改正内容

令和2年3月6日に国会に改正法案提出。同年6月8日に参議院において全会一致で可決・成立。同月12日に令和2年法律第51号として公布。内閣府消費者委員会の専門調査会の平成30年12月の報告書が土台で、自民党の消費者問題調査会の提言に沿った内容。⇒ **令和4年6月1日から施行済み**

（改正の内容）

- （1） 常時使用する労働者の数が300人を超える事業者・組織は、公益通報を受け、当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及び是正に必要な措置をとる業務（公益通報対応業務）に従事する者（公益通報対応業務従事者）を定める義務を負わせ、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取る義務を負わせる。（「ソフトロー」で促すだけでは十分ではなかったから・・・）

(2) 公益通報者の対象を、雇用労働者、退職者、派遣労働者、取引先労働者、公務員だけでなく、役員や一部のOBにも拡大。

- 退職後1年以内に通報した退職者を「公益通報者」の対象に  
退職者でも再雇用拒否や退職金不支給等の不利益を被る場合を考慮。
  - ・ 派遣労働終了後1年以内の者や取引先関連の業務終了後1年以内の者も含まれる
- 法人の役員であることが必要だが、法人の種類は問わない
  - ・ 取締役や執行役などの法人の役員を「公益通報者」の対象とする
  - ・ 法律の規定に基づき法人の経営に従事していることが必要（監査役は外れる）
  - ・ 退任した役員は含まれない

ただし、

<保護の効果>

- ・ 解任については、損害賠償請求が可能
- ・ 解任を除く不利益取扱いの禁止

<事業者外部への通報の保護要件>

- ・ 事業者内部での調査是正措置の前置が原則（どこまでの権限があるかが関係する）
- ・ 行政機関への通報の保護要件は現行法を維持（真実相当性が必要）
- ・ 報道機関等への通報が認められる場合が労働者・退職者よりも限定

(3) 保護する通報の対象を刑事罰だけでなく行政罰にも拡大

(4) 【公益通報者の保護】(改正により拡大)

(従前から) 一、公益通報を理由とした解雇は無効とする。

一、労働者派遣契約解除は無効とする。

一、降格、減給等不利益な扱いは禁止する。

(注)労働関係の保護が基本。契約の保護までは公益通報者保護法はカバーしない。

(但し、一般法理による保護はありうる。請負の場合は、通報できても、保護は限定的)

(改正で追加)通報者が公益通報を理由とした損害賠償責任を負わない趣旨を明記

(5) 公益通報対応業務従事者に守秘義務を課し、通報者を特定できる情報を漏らした担当者は30万円以下の罰金(告発者の解雇、降格といった企業側の報復に対する制裁はなし)

\* 内部告発経験者らが強く求めた報復を防ぐ罰則などは盛り込まれなかった。告発で不利益を受ける不安は拭えず、抜本改革と言えない内容との批判も。

\* 報告書は報復に対する行政措置や企業名の公表を求めていたが、消費者庁は見送った理由について「事実認定が難しく、調査体制も整っていないため」としている。

## II 公益通報者保護法に基づく指針等の趣旨

### 1 従前の「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)＝「ガイドライン」

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/overview/pdf/overview\\_190628\\_0004.pdf](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/pdf/overview_190628_0004.pdf)

内部通報を企業価値向上を図る一つ的手段として位置づけ

内部統制の考え方を反映していた(拙著「図解コンプライアンス経営」134頁参照)

「事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項を具体化・明確化し、従業員等からの法令違反等の早期発見・未然防止に資する通報を事業者内で適切に取り扱う指針」  
<注>「ガイドラインは、参照するか否かは各事業者の任意であり、遵守を促すための仕組みはなかった。

### 2 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(令和3年4月)

[指針等検討会報告書 \(caa.go.jp\)](#) 既存のガイドラインは、指針の解説と性質が共通するため、指針の解説に統合するなど必要な整理を行うことが提言された

### 3 「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)

[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 \(caa.go.jp\)](#)

⇒ 「指針」には、事業者がとるべき措置の概要を規定

・ 事業者が指針に沿った対応をとるに当たり参考となるよう「指針の解説」を作成

⇒ 「指針の解説」では、「指針を遵守するための考え方や具体例」及び「その他の推奨される考え方や具体例」を示す

⇒ 「指針の解説」は、指針等検討会報告書の内容に民間事業者向けガイドラインを統合

[公益通報者保護法に基づく指針の解説 \(caa.go.jp\)](#)

解説 p 3 「指針及び本解説において画一的に事業者がとるべき措置を定め、一律な対応を求めることは適切ではなく、また、現実的ではない。そのため、本解説は、指針に沿った対応をとるに当たり参考となる考え方や具体例を記載したものであり、本解説の具体例を採用しない場合であっても、事業者の状況等に即して本解説に示された具体例と類似又は同様の措置を講ずる等、適切な対応を行っていれば、公益通報対応体制整備義務等違反となるものではない。」

⇒ 違反したら云々は、ハードロー的な視点よりもソフトローとして把握する

⇒ 内容は、民間事業者向けガイドラインを踏まえ、その趣旨を更に明確にして、事業者に対して内部通報制度の整備を迫る。

「指針」は、行政指導等のエンフォースメントの目安となる点に意義がある。  
全体的な相場観の底上げも図られる。

#### 4 事業者にとっての内部通報制度の意義

##### (1) 不祥事発覚の発端はほとんど内部告発である現実

内部告発が突然に起きるケースは比較的少数  
内部告発されるときには証拠が押さえられていることもある  
匿名告発でも当局が動くことはある

##### 企業不祥事に見る失敗のパターン

いずれも目先の利益に囚われて、大きなものを見失っている！  
情報隠し型(内部告発で発覚、故意型、悪質性も高い)も内部告発で発覚しやすい  
顧客・消費者のためと言いながら、実際はそうでなかったことが暴露  
リコール隠しや虚偽報告(不具合情報等の二重管理)  
偽装事件、検査不正等も内部告発の活発化が背景か

##### (2) 内部告発の増加とその背景

- ① 雇用の流動化・多様化  
終身雇用制度の崩壊と旧来型忠誠心の減少  
非正規雇用労働者による内部告発が多い現実
- ② 内部告発への抵抗が弱まる←社会的コンセンサス  
社会的な意識の変化、コンプライアンスの要請の高まり  
各種アンケート調査結果⇒ 通報に積極的・好意的な意見が強まりつつある。
- ③ 立法レベルにおける内部告発の「容認」から「活用」へ  
公益通報者保護法(「奨励」しているわけではない?)  
独占禁止法  
マネーロンダリングについての怪しい取引の届出義務等(公認会計士法)
- ④ 行政レベルにおける告発による摘発や法執行の必要性  
(例)入国管理局が不法就労、不法滞在等の通報をインターネットで受付  
各種の苦情相談窓口の開設  
独禁法改正で入札談合や価格カルテルのリニエンシー(課徴金減免制度)

消費者庁、公益通報者保護法に関するウェブサイト

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/)

公益通報者保護法に関する各種通報処理ガイドラインを公表



■公益通報者のための通報窓口

(例)証券取引等監視委員会→ <http://www.fsa.go.jp/sesc/koueki/koueki.htm>

\* 行政機関向けにも「通報処理ガイドライン」(内部の職員からのものと、外部の労働者からの通報からのものに分けて)・・・適正な処理が期待される(=厳しい対応が予想される)

- ⑤ インターネット等による受付窓口による告発のしやすさ  
技術革新による情報流布の容易性
- ⑥ 各種支援団体等の活動

### (3) 企業にとっての内部通報制度の必要性

- ① 内部告発の防止(経営者として先手を打つ必要)
- ② 違法行為の抑制(不正行為の温床をなくす)
- ③ 業務の適法化(二次的不祥事=違法行為の拡大・繰り返しの防止)
- ④ コンプライアンスの姿勢を組織内でアピール  
従業員への意識改革を促す(時代は変わった)
- ⑤ 組織外部へのアピール…対消費者・投資家
- ⑥ 会社法、金商法による内部統制システム整備や  
公益通報者保護法等への対応  
内部統制システムの重要性の高まり
- ⑦ 公共調達等の委託先に選定されるための要件になることも。

「適切な内部通報制度が整備されていることは、委託事業に係る不正等の未然防止・早期発見に資することを関係機関に対し十分に周知していくことが重要」(最終報告書)

(例)防衛省は、計341億円の過大請求事案を受けた再発防止策を平成24年12月に公表し、「社内不正防止及び法令遵守に関する体制」として、「通報窓口・通報手続が、防衛関連事業に従事する全職員に適切に周知されている」こと等が「適切に具現化されているか、契約締結にあたって文書により確認を求める」としている。(出典:「三菱電機等による過大請求事案の概要及び再発防止策について」平成24年12月21日)

**自浄作用の重要性**～ 外圧による改善か、内部からの取り組みか  
お任せ、お上頼りの弊害  
誰に対して雇われているか(誰に対する忠実義務か)の再認識

- \* 不祥事発覚リスクの高まり～炎上必至の現代ネット環境を理解せよ  
成熟した高度情報化社会  
ネット社会で情報は一瞬に世界中に拡散  
「忘れられる権利」は遠い先の話で永久に残る不祥事  
先送りしたくても先送りはできない ～不祥事が確実に露見する時代に  
IT環境の劇的な変化 → 隠蔽工作は不可能になった!  
デジタルデータは消えない(消えているようで消えない)

写真も録音もいつでも簡単にできる時代

⇒どこでも不正の証拠は残りやすく、それが決定打に！

このため、浅はかな対応が致命傷となる

### 自浄作用の向上＋コンプライアンス経営の推進

\* 消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等を始めとする  
ステークホルダーからの信頼獲得に資する

⇒ 企業価値の向上＋事業者の持続的発展

リスク管理⇒高品質で安全・安心な製品・サービスの提供

企業の社会的責任を果たし、社会経済全体の利益を確保する

### \* 経営トップの責務として

(解説p3)「事業者は、公正で透明性の高い組織文化を育み、組織の自浄作用を健全に発揮させるため、経営トップの責務として、法令等を踏まえた内部公益通報対応体制を構築するとともに、事業者の規模や業種・業態等の実情に応じて一層充実した内部公益通報対応の仕組みを整備・運用することが期待される。」

### Ⅲ 内部通報制度の制度設計上の諸問題

#### 1 基本的考え方

##### 内部通報制度の定義～ 通常の業務ラインとの関係 会社が自らの責任と費用で窓口を設けている意義 内部統制によるコンプライアンスの推進

事業者に求められる体制整備の具体的内容

○ 事業者（行政機関を含む。）に次の事項を義務付け

（中小事業者（従業員数 300人以下）は努力義務）

- ・ 公益通報対応業務従事者を定めること
- ・ 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（窓口設定、調査、是正措置、不利益取扱い及び通報に関する情報の漏えいの防止のための措置等）をとること

**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**

従事者として定めなければならない者の範囲

「コンプライアンス部、総務部等の所属部署の名称にかかわらず、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**であるかを実質的に判断して、従事者として定める。」

・ 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ことを主たる職務とする部門の担当者を従事者として定める。

「**それ以外の部門の担当者であっても、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については、必要が生じた都度従事者として定める必要がある。**」

通報者特定事項が伝達されない場合⇒監査役等を業務従事者に指定する必要はない。

監査役等が内部通報窓口となっていない場合でも

日本監査役協会2022年4月25日報告

「Q2-1-1. 【監査役等が窓口部門等から定期的に報告を受ける場合（通報者特定事項含む）】 内部通報に関する情報が監査役等に対し定期的に報告される体制が構築されており、通報者特定事項も含む形で監査役等への報告がなされている場合には、監査役等は業務従事者に指定される必要があるか。

A2-1-1. **通報者特定事項が伝達されている以上、業務従事者に指定される必要がある**と考えられる。」

ただし、解説 p 6 「必要が生じた都度従事者として定める場合においては、従事者の指定を行うことにより、社内調査等が公益通報を端緒としていることを当該指定された者に事実上知らせてしまう可能性がある。そのため、公益通報者保護の観点からは、従事者の指定をせずとも公益通報者を特定させる事項を知られてしまう場合を除いて、従事者の指定を行うこと自体の是非について慎重に検討することも考えられる。」

#### 従事者を定める方法

「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。

・ 従事者を事業者外部に委託する際においても、同様に、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る。」

⇒ 契約書において、明示する。

○ 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

#### 1. 内部公益通報について部門横断的に対応する体制の整備

- (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
- (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

#### 2. 公益通報者を保護する体制の整備

- (1) 不利益な取扱いの防止に関する措置
- (2) 範囲外共有等の防止に関する措置

#### 3. 内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置

- (1) 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
- (2) 是正措置等の通知に関する措置
- (3) 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
- (4) 内部規程の策定及び運用に関する措置

(通報窓口の整備) ⇒ 窓口及び受付の方法を明確に定め、十分かつ継続的に周知

解説 p 7 「指針を遵守するための考え方や具体例

λ ある窓口が内部公益通報受付窓口に当たるかは、その名称ではなく、部門横断的に内部公益通報を受け付けるという実質の有無により判断される。・・・

λ 調査や是正に必要な措置について内部公益通報受付窓口を所管する部署や責任者とは異なる部署や責任者を定めることも可能である。・・・

#### IV 内部通報制度を機能させるための工夫と着眼点

自浄を促し、有効に機能させるための設計上の留意点

「作ってはみたけれど…」とならないように

##### <1> 通報を義務にするか、権利にするか？（一長一短）

義務づけ…個々の判断が困難、強制困難（違反の場合は？）

努力義務又は単なる権利…「火中の栗」を拾うか？

##### <2> 通報の対象を何にするか？

（それぞれ一長一短、義務か権利かも関係）

（巷の意見）「ほとんどの企業が通報よりもはるかに多い不満や相談の対応に苦慮しており、対象を公益通報に明確に限定してくれないと、企業の担当部署はより苦しくなるため、通報と不満を明確に分別する考え方を規格とガイドラインの両方に盛り込み、通報のみを対象とし、不満の受付は別規程（証拠保全や経営への報告を免除又は緩和する等）で対応しやすくすべきである。」 ???

（選択肢）

重大な違法行為・不正に限る、重大な不正に絞る…違法行為に限る  
コンプライアンス違反ならば些細に見えるものも通報の対象とする

（例、取引先との接待等の報告）

企業倫理違反行為も含める。「提案等」も含めるか。

質問や相談も幅広く受け付ける必要性 （規程例2条2項）

誹謗中傷・非難の取り扱い…受け付けないが、禁止はしない

相談に関する記載 ガイドラインp5

「（従業員の意見の反映等）

○ 内部通報制度の整備・運用に当たっては、従業員の意見・要望を反映したり、他の事業者の優良事例を参照したりする等、従業員が安心して通報・相談ができる実効性の高い仕組みを構築することが必要である。

（環境整備）

○ 経営上のリスクに係る情報が、可能な限り早期にかつ幅広く寄せられるようにするため、通報窓口の運用に当たっては、敷居が低く、利用しやすい環境を整備することが必要である。

○ 通報窓口の利用者の疑問や不安を解消するため、各事業者の通報の取扱いや通報者保護の仕組みに関する質問・相談に対応することが必要である。相談対応は事業者の実情に応じて、通報窓口において一元的に対応することも可能である。」

解説p8の注12に同趣旨。

解説 p 2 0 「＜仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談について＞

λ 内部公益通報対応体制の仕組みの質問・相談（不利益な取扱いに関する質問・相談を含む。）については、内部公益通報受付窓口以外において対応することや、内部公益通報受付窓口において一元的に対応することのいずれも可能である。」

p 2 2 の注44「内部公益通報対応体制の整備・運用に当たっては、労働者等及び役員の意見・要望を反映したり、他の事業者の優良事例を参照したりする等、労働者等及び役員並びに退職者が安心して通報・相談ができる実効性の高い仕組みを構築することが望ましい。」

（指針は、「内部公益通報」に焦点を絞ったことから、「相談」についてはトーンダウン？）

解説 p 2 の注4「本解説では、法が定める内部公益通報への対応体制等について記載しているが、内部公益通報には該当しない、事業者が定める内部規程等に基づく通報についても、本解説で規定する内容に準じた対応を行うよう努めることが望ましい。」

ただし、「何でも相談」のように、何でも受け付けると、混乱の恐れもあることから、ある程度の役割分担をすべき

⇒ 臨床心理士、医学的アプローチとか、仕事のやり方など

これらは相談者本人の個人的な利益保護に対応するサービス  
企業のコンプライアンス問題は、個人利益の保護と区別しないと、  
利益相反の観点からも整理が難しくなる。

一般的な回答のイメージ 「当窓口は、コンプライアンスに向けた自浄作用を推進し、風通しの良い職場環境を醸成して、健全な企業活動のために会社からの依頼を受けて窓口対応をしているものです。そのため、当職から、ご相談者様に一方的に有利な法的見解をお伝えする立場にありません。以下の記述は本件の結論を述べるものではなく、あくまでも、参考として、こういう見方もあるという程度のもので、お読みになってください。…」

### ＜3＞誰が通報者となるのか、その保護対象は？

ガイドライン（通報窓口の利用者等の範囲の拡充）幅広くすることを提言していた

→ 通報窓口の利用者の範囲：従業員（契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等を含む）のほか、役員、子会社・取引先の従業員、退職者等

解説 p 1 1 「その他に推奨される考え方や具体例

λ コンプライアンス経営を推進するとともに、経営上のリスクに係る情報の早期把握の機会を拡充するため、内部公益通報受付窓口の利用者及び通報対象となる事項の範囲については、例えば、以下のように幅広く設定し、内部公益通報に該当しない通報についても公益通報に関する本解説の定めに基づいて対応するよう努めることが望ましい。

→ 通報窓口の利用者の範囲：法第2条第1項各号に定める者のほか、通報の日から1年より前に退職した労働者等、子会社・取引先の従業員（退職した者を含む）及び役員

→ 通報対象となる事項の範囲：法令違反のほか、内部規程違反等

## →通報者の範囲を広く定める方法（規程例2条1項）

（論点） **役員とは？ 取締役 vs 監査役**

取引業者については？・・・社内規程の効力は及ばないが・・・。

### <4> 受付部署＝通報窓口の拡充

拙著「図解コンプライアンス経営」135頁参照）

解説p7

「λ 内部公益通報受付窓口については、事業者内の部署に設置するのではなく、事業者外部（外部委託先、親会社等）に設置することや、事業者の内部と外部の双方に設置することも可能である。 <⇒ 複数窓口の設置>

λ 組織の実態に応じて、内部公益通報受付窓口が他の通報窓口（ハラスメント通報・相談窓口等）を兼ねることや、内部公益通報受付窓口を設置した上、これとは別に不正競争防止法違反等の特定の通報対象事実に係る公益通報のみを受け付ける窓口を設置することが可能である。」 <⇒ 通報者に選択してもらう>

解説p12「○いわゆる顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることについては、顧問弁護士に内部公益通報をすることを躊躇する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意する。また、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とする場合には、例えば、その旨を労働者等及び役員並びに退職者向けに明示する等により、内部公益通報受付窓口の利用者が通報先を選択するに当たっての判断に資する情報を提供することが望ましい。

○内部公益通報事案の事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、事案の内容を踏まえて、中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避けることが適当である。」

Cf. 監査役と顧問弁護士は両立しない

…ただ、多様な選択肢は、有意義（規程例第3条参照）

### 外部専門家の活用 — 法律事務所、専門コンサルタント会社への委託等

外部の法律事務所等を起用する理由

- ① 実効性の確保、犯人探しの防止
- ② 告発者への事実上の不利益をできるかぎり回避する
- ③ 弁護士に対する信用の利用

守秘義務のある弁護士を加えることで「より機能するシステム」をめざす

解説 p 8 望ましい事項として（p 9にも同趣旨）

「↳ サプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、関係会社・取引先を含めた内部公益通報対応体制を整備することや、関係会社・取引先における内部公益通報対応体制の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をするこ

と

- 中小企業の場合には、何社かが共同して事業者の外部（例えば、法律事務所や民間の専門機関等）に内部公益通報受付窓口を委託すること
- 事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の内部公益通報受付窓口を設けること」
  - \* 役割分担が重要。但し、複数の窓口の調整も必要
  - \* 中小企業は外部委託が効率的との意見も

## 企業集団における内部通報制度の整備

グループ企業としての取り組みの重要性

企業ブランド全体へのインパクトの大きさ

グループ全体のコンプライアンス態勢づくりが必要

（通報窓口の拡充）経営上のリスクに係る情報を把握する機会の拡充

解説p8「内部公益通報受付窓口を設置する場合には、例えば、以下のような措置等を講じ、経営上のリスクにかかる情報を把握する機会の拡充に努めることが望ましい。

- 子会社や関連会社における法令違反行為の早期是正・未然防止を図るため、企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者等及び役員並びに退職者からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置すること（同趣旨は解説p9にも記載）

解説 p 8 の注13、 p 9 の注 1 8「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（法第2条第1項柱書参照）。また、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。」

解説p14「その他に推奨される考え方や具体例

λ 関係会社・取引先からの通報を受け付けている場合において、公益通報者が当該関係会社・取引先の労働者等又は役員である場合には、通報に係る秘密保持に十分配慮しつつ、可能な範囲で、当該関係会社・取引先に対して、例えば、以下のような措置等を講ずることが望ましい。

- 公益通報者へのフォローアップや保護を要請する等、当該関係会社・取引先において公益通報者が解雇その他不利益な取扱いを受けないよう、必要な措置を講ずること
- 当該関係会社・取引先において、是正措置等が十分に機能しているかを確認すること

## イビデン事件の教訓

### \* 岐阜地裁大垣支部判決平成27年8月18日判決

→セクハラを否定して、請求棄却。

### \* 控訴審・名古屋高判平成28年7月20日

→セクハラを認定。加害者、親会社、子会社2社の責任をすべて認めた。

「法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、本件相談窓口を含む本件法令遵守体制を

整備したことからすると、人的、物的、資本的に一体といえる本件グループ会社の全従業員に対して、直接又はその所属する各グループ会社を通じて**相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負う**」として、親会社の担当者がこれを怠ったことにより被害者の恐怖と不安を解消させなかった点に、債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。

**\* 最高裁判所判決平成30年2月15日（親会社のみ上告。加害者、子会社の責任は是認）** →親会社が、自社及び子会社等のグループ会社における法令遵守体制を整備し、法令等の遵守に関する相談窓口を設け、現に相談への対応を行っていた場合において、親会社が子会社の従業員による相談の申出の際に求められた対応をしなかったことをもって、信義則上の義務違反があったとはいえない。

しかし、「申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合がある。」ただ、本件では、「親会社で本件申出の際に求められた被害者に対する事実確認等の対応をしなかったことをもって、親会社の子会社元従業員に対する損害賠償責任を生じさせることとなる信義則上の義務違反があったものとはいえない」・・・

**Q 社内窓口で、女性担当者も必要であるが、既存の部署で対応するためには対応できない部分もある。例えば、セクハラ問題については、あらたに専用窓口を設置したほうがよいのか？**

（論点）ハラスメント専門窓口の要否（内部通報窓口と別にすべきか？）

・・・一部シンクタンク、コンサルファームが当初企業の内部通報窓口とパワハラ相談窓口を分けることを方向付け、現場の混乱は倍加。

しかし、

- ① ハラスメント防止法自体も公益通報者保護法の対象法令
- ② ハラスメント行為の裏側には多く不祥事の根が潜む
- ③ 内部通報窓口へ多くのハラスメント通報があり、区分けは無意味

…改正法で、「公益通報対応従事者」と定めずに対応することの困難性。

**ハラスメント専門窓口については、通報者の選択に委ねるならばOK**

## **監査役監査基準（日本監査役協会 令和3年12月16日改定版）**

第21条4項（監査役への報告に関する体制等）

「会社に内部通報システムがおかれているときには、監査役は、重要な情報が監査役にも提供されているか及び通報を行った者が通報を行ったことを理由として不利な取扱いを受けないことが確保されているかを確認し、その内部通報システムが企業集団を含め有効に機能しているかを監視し検証しなければならない。監査役は、内部通報システムから提供される情報を監査職務に活用するよう努める。」

日本監査役協会2022年4月25日報告

### **監査役等が内部通報窓口の一つとなっている場合**

**Q1-1** ⇒「所定の要件を満たす者が「業務従事者に指定される必要がある点について、監査役等であっても変わりはない。」

A 1-2-1. 通報者特定事項が共有される以上、監査役会等のメンバー全員が要件を満たし、業務従事者に指定される必要があると考えられる。

A 1-2-2. 通報者特定事項が伝達されない場合には指定の要件を満たさないことから、内部通報窓口となっている常勤の監査役等のみを業務従事者に指定すれば足りる。なお、他の監査役等も、個別の事例において、実際に調査及び是正のために通報者特定事項を共有する必要が生じた場合には、その都度、業務従事者に指定する必要がある。

A 1-3-2. . . . 補助使用人も、個別の事例において、実際に調査及び是正のために通報者特定事項を共有する必要が生じた場合には、その都度、業務従事者に指定する必要がある。」

## Q 監査役は、内部通報に関する情報開示を、どこまで求めることができるか？

日本監査役協会 2022年4月25日報告で「改正法が監査役等の監査権限に及ぼす影響」を検討。  
⇒ 「改正公益通報者保護法第15条の報告徴収並びに助言、指導及び勧告の対象となったり同第16条の公表の対象となることとどまり、監査役等の監査権限の行使がそれによって制約されるものではない。」

例外的に、監査役等への情報提供は「正当な理由」があり、改正法第12条の違反には当たらない場合とは？

「A2-5. 「正当な理由」の例としては、「公益通報者本人の同意がある場合のほか、法令に基づく場合や、調査等に必要である範囲の従事者間で情報共有する場合等が想定される。また、ハラスメントが公益通報に該当する場合等において、公益通報者が通報対象事実に関する被害者と同一人物である等のために、調査等を進める上で、公益通報者の排他的な特定を避けることが著しく困難であり、当該調査等が法令違反の是正等に当たってやむを得ないものである場合」（「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」19頁脚注32）が考えられる。」

## <5> 対応担当者の独立性

### 特に、通報に関する秘密情報を共有する範囲に配慮

#### 解説p9

「λ 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、例えば、社外取締役や監査機関（監査役、監査等委員会、監査委員会等）にも報告を行うようにする、社外取締役や監査機関からモニタリングを受けながら公益通報対応業務を行う等が考えられる。

λ 組織の長その他幹部からの独立性を確保する方法の一環として、内部公益通報受付窓口を事業者外部（外部委託先、親会社等）に設置することも考えられる。単一の内部公益通報受付窓口を設ける場合には当該窓口を通じた公益通報に関する公益通報対応業務について独立性を確保する方法のほか、複数の窓口を設ける場合にはそれらのうち少なくとも一つに関する公益通報対応業務に独立性を確保する方法等、事業者の規模に応じた方法も考えられる。」

解説 p 9 「その他に推奨される考え方や具体例

λ 組織の長その他幹部からの独立性を確保するために、例えば、以下のような措置等をとることが考えられる。

→ 企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者等及び役員からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置すること

→ 関係会社・取引先を含めた内部公益通報対応体制を整備することや、関係会社・取引先における内部公益通報対応体制の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること」

解説 p 7 「λ 調査・是正措置の実効性を確保するための措置を講ずることが必要である。例えば、公益通報対応業務の担当部署への調査権限や独立性の付与、必要な人員・予算等の割当等の措置が考えられる。」

⇔ 必要な能力・適性を有する担当者を配置＋十分な教育・研修。

- 内部通報制度の運営を支える担当者の意欲・士気を発揚する人事考課  
コンプライアンス経営推進に対する担当者の貢献を、積極的に評価

解説 p 5 の注 7 「実効性の高い内部公益通報制度を運用するためには、公益通報者対応、調査、事実認定、是正措置、再発防止、適正手続の確保、情報管理、周知啓発等に係る担当者の誠実・公正な取組と知識・スキルの向上が重要であるため、必要な能力・適性を有する者を従事者として配置することが重要である。」

⇒ 法務コンプライアンス部署の専門性強化の必要性

(最終報告書) → 担当者の能力や配置状況等についても評価対象とすることが適当

「内部通報制度を支える担当者等の個人の能力・功績を評価し、担当者等の意欲・士気を高める方策を検討していくことも考えられる。

なお、内部通報制度の整備・運用に関する知識・経験を有し、制度の適切な整備・運用、事業者に対する指導・助言、ガイドラインへの適合状況の評価等を適切に実施し得る人材・専門家を育成していくことも重要である。」

## 法令違反等に対する社内調査・是正措置の実効性の向上

・・・主なポイントとして「社内担当部署による調査・是正等を実効的なものとするための仕組の整備(例:担当部署への調査権限の付与、関係者の調査協力の促進・義務化など)」 ⇒ 内部規程に明確化する必要性(解説 p 23)

## <6> 受付方法とその対応方法

電子メール、口頭、面談、書面その他

解説 p 15 「内部公益通報受付窓口を経由した内部公益通報の受付方法としては、電話、FAX、電子メール、ウェブサイト等、様々な手段が考えられるが、内部公益通報を受け付け

る際には、専用の電話番号や専用メールアドレスを設ける、勤務 時間外に個室や事業所外で面談する」 ⇒ **通報者の秘密を守ることが重要**

#### 内部通報フォームの是非

質の維持にとってはメリットあり。強制した場合の使いにくさの問題あり

事実関係の調査と処理の基本ルールの明示・・・信頼できるシステムにするために

#### \* 実名(顕名)通報を原則とするか、匿名通報を原則とするか

##### 解説p10 「指針を遵守するための考え方や具体例

λ 内部公益通報対応の実効性を確保するため、匿名の内部公益通報も受け付けることが必要である。匿名の公益通報者との連絡をとる方法として、例えば、受け付けた際に個人が特定できないメールアドレスを利用して連絡するよう伝える、匿名での連絡を可能とする仕組み(外部窓口から事業者へ公益通報者の氏名等を伝えない仕組み、チャット等の専用のシステム等)を導入する等の方法が考えられる。」

「注19 匿名の通報であっても、法第3条第1号及び第6条第1号に定める要件を満たす通報は、内部公益通報に含まれる。

注20 「外部窓口」とは、内部公益通報受付窓口を事業者外部(外部委託先、親会社等)に設置した場合における当該窓口をいう。

注21 匿名で公益通報者と事業者との間の連絡を仲介するサービスを提供する事業者も存在する」

#### 内部通報者の保護…不利益処分・報復の禁止と匿名性確保

**通報者の同意に基づく情報開示(通報者の自己決定権)  
(個人情報保護法との関係も留意)**

#### 匿名の通報・告発を、どう考えるか

受け付ける…告発の促進 (規程例6条3項)

受け付けない…無責任な告発の防止、

通報の誠実性確保、調査の便宜をどう考えるか、  
フィードバックについての問題

#### 内閣府「民間事業者における通報処理制度の実態調査報告書」(2007年10月公表)

既に8割の企業で匿名による通報(条件付きも含む)を受け付けていた。

もっとも、証券取引等監視委員会は、匿名通報を希望する場合には、「公益通報又はそれに準ずる通報」として取扱わないが、一般的な情報提供として活用するべく、当委員会設置の「**情報提供窓口**」への情報提供を促している等という例もある。

<https://www.fsa.go.jp/sesc/koueki/koueki.htm>

Q 匿名の通報について、内部規程で明確にする必要はあるか？

## ＜7＞ 是正措置の実施

権限者による是正措置

違法行為の排除、  
人事異動、注意喚起、特別研修等の指導  
懲戒処分など

日本監査役協会 2022年4月25日報告

「Q2-3.【監査役等が監査に係る権限を行使する場合】

監査役等が、単に報告を受けるだけでなく、会社法上付与されている権限（調査権、報告徴求権、取締役の目的外行為その他法令・定款違反行為の差止請求権）を行使し、通報者特定事項を入手する場合、監査役等は業務従事者に指定される必要があるか。

A2-3. 上記権限の行使が「内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、主体的に関与、又は、重要部分について関与」している者は、公益通報対応業務に従事していると評価されることから、業務従事者に指定される必要がある。

Q2-4.【指定の必要が生じた際の対応】

「A2-4. 監査役等が自らの権限行使によって、通報者特定事項を保有・管理していた業務従事者から当該情報を入手する際には、事業者の側において当該監査役等の業務従事者への指定が行われることになる。

## ＜8＞ 通報者等の保護

その目的は何か？

① 誠実な通報の確保

…匿名性の確保、不祥事防止の積極的な推進

② 不当介入の防止

③ 調査妨害の防止

通報者保護の最重要ポイント → 可能な限りの匿名性の確保

マイナス評価への事実上のリスク回避のシステム

解説p14「λ 公益通報者を特定させる事項を不当な目的に利用した者についても、懲戒処分その他適切な措置を講ずることが望ましい。」

解説p15～16

「③ 指針を遵守するための考え方や具体例

λ 範囲外共有を防ぐための措置として、例えば、以下のようなもの等が考えられる。

→ 通報事案に係る記録・資料を閲覧・共有することが可能な者を必要最小限に限定し、その範囲を明確に確認する。

- ↳ 通報事案に係る記録・資料は施錠管理する
- ↳ 内部公益通報受付窓口を経由した内部公益通報の受付方法としては、電話、FAX、電子メール、ウェブサイト等、様々な手段が考えられるが、内部公益通報を受け付ける際には、専用の電話番号や専用メールアドレスを設ける、勤務時間外に個室や事業所外で面談する
- ↳ 公益通報に関する記録の保管方法やアクセス権限等を規程において明確にする
- ↳ 公益通報者を特定させる事項の秘匿性に関する社内教育を実施する
- ↳ 公益通報に係る情報を電磁的に管理している場合には、公益通報者を特定させる事項を保持するため、例えば、以下のような情報セキュリティ上の対策等を講ずる。

- ↳ 当該情報を閲覧することが可能な者を必要最小限に限定する

- ↳ 操作・閲覧履歴を記録する

↳ 通報者の探索を行うことを防ぐための措置として、例えば、通報者の探索は行ってはならない行為であって懲戒処分その他の措置の対象となることを定め、その旨を教育・周知すること等が考えられる。

↳ 懲戒処分その他適切な措置を行う際には、範囲外共有が行われた事実の有無については慎重に確認し、範囲外共有を実際に行っていない者に対して誤って懲戒処分その他の措置を行うことのないよう留意する必要がある。

↳ 内部公益通報受付窓口の担当者以外の者(いわゆる上司等)も内部公益通報を受けることがある。これら内部公益通報受付窓口の担当者以外の者については、従事者として指定されていないことも想定されるが、その場合であっても、事業者において整備・対応が求められる範囲外共有等を防止する体制の対象とはなるものであり、当該体制も含めて全体として範囲外共有を防止していくことが必要である。」

④ その他に推奨される考え方や具体例

<受付時の取組等について>

↳ 外部窓口を設ける場合、例えば、公益通報者を特定させる事項は、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できない等のやむを得ない場合を除いて、公益通報者の書面や電子メール等による明示的な同意がない限り、事業者に対しても開示してはならないこととする等の措置を講ずることも考えられる。

↳ 公益通報の受付時には、例えば、範囲外共有を防ぐために、通報事案に係る記録・資料に記載されている関係者(公益通報者を含む。)の固有名詞を仮称表記にすること等も考えられる。・・・」

## <民間事業者向けガイドラインの記載>

「通報者の特定につながり得る情報は、通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、事業者にも開示してはならないこととする等の措置を講じることが必要」  
 「↳ 通報者の所属・氏名等や当該事案が通報を端緒とするものであること等、通報者の特定につながり得る情報は、通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、情報共有が許される範囲外には開示しない。

↳ 通報者の同意を取得する際には、開示する目的・範囲、氏名等の開示によって生じ得る不利益について明確に説明する。 ➡ 開示を避けて、「調査しない」に誘導？

↳ 何人も通報者を探索してはならないことを明確にする

- これらのことを、経営幹部及び全ての従業員に周知徹底する
- 実効的な調査・是正措置を行うために、経営幹部や調査協力者等に対して通報者の特定につながり得る情報を伝達することが真に不可欠である場合、
  - 通報者からの上記同意を取得 + 伝達する範囲を必要最小限に限定
  - + 伝達する相手にはあらかじめ秘密保持を誓約させる
  - + 当該情報の漏えいは懲戒処分等の対象となる旨の注意喚起をする 等の措置必要

外部窓口担当者の秘密保持⇒外部窓口担当者による秘密保持の徹底も明確にする

解説p13～14「指針を遵守するための考え方や具体例

λ 「不利益な取扱い」の内容としては、法第3条から第7条までに定めるものを含め、例えば、以下のようなもの等が考えられる。

- 労働者等たる地位の得喪に関する事(解雇、退職願の提出の強要、労働契約の終了・更新拒否、本採用・再採用の拒否、休職等)
- 人事上の取扱いに関する事(降格、不利益な配転・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格における不利益な取扱い、懲戒処分等)
- 経済待遇上の取扱いに関する事(減給その他給与・一時金・退職金等における不利益な取扱い、損害賠償請求等)

→ 精神上・生活上の取扱いに関する事(事実上の嫌がらせ等)

λ 不利益な取扱いを防ぐための措置として、例えば、以下のようなもの等が考えられる。

- 労働者等及び役員に対する教育・周知
- 内部公益通報受付窓口において不利益な取扱いに関する相談を受け付けること
- 被通報者が、公益通報者の存在を知り得る場合には、被通報者が公益通報者に対して解雇その他不利益な取扱いを行うことがないよう、被通報者に対して、その旨の注意喚起をする等の措置を講じ、公益通報者の保護の徹底を図ること

λ 不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置として、例えば、公益通報者に対して能動的に確認する、不利益な取扱いを受けた際には内部公益通報受付窓口等の担当部署に連絡するようその旨と当該部署名を公益通報者にあらかじめ伝えておく等が考えられる。

λ 法第2条に定める「処分等の権限を有する行政機関」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者」に対して公益通報をする者についても、同様に不利益な取扱いが防止される必要があるほか、範囲外共有や通報者の探索も防止される必要がある。」

<参考事例>福岡地判令和3年6月8日、強要未遂被告事件

郵便局長である被告人が、自らの二男についてなされた内部通報を行ったのが被害者なのではないかと考え、郵便局長である被害者に対し、「局長の名前が載っちゃったら、そいつらは、俺が辞めた後も絶対潰す」「辞めさせるまで追い込むぞ」などと言い、内部通報を行ったことを認めさせようとしたがこれを遂げなかった、という強要未遂事件で、被告人を懲役1年(執行猶予3年)に処した(裁判所ウェブサイト)

\* 報復的な懲戒処分が無効とされる事例も散見される。

<参考事例>

神戸地判令和2年12月3日、社会福祉法人むぎのめ事件

本件解雇の解雇理由説明書に記載された解雇理由(元職員は、問題がなくなったのに、伊丹事務所だけでなく、川西市や国にも通報したこと等)について、・・・本件解雇には客観的に合理的な理由があるとまでは認められず、法人は、元職員に対する十分な指導・注意を行わず、法人内部での検討も経ないで本件解雇に至ったものであり、・・・社会的相当性があるものとは認められないから、本件解雇は権利を濫用したのものとして無効であるとされた。

大阪高判令和2年6月19日、京都市(児童相談所職員)事件(上告受理申立て、労働判例1230号56頁)

一審も高裁も、当該職員は、反省の態度を示しており、職員に懲戒処分歴はなく、人事評価も良好であり、勤務態度も熱心と評価されており、懲戒処分は、「内部告発に対する報復」といった不当な目的ないし動機による処分との評価はできないが、本件行為1から3まで及び内部通報を行ったのも、職務熱心の余りのことと評価でき、本件行為2に対する停職3日の懲戒処分は重きに失するといわざるを得ないから、本件懲戒処分は違法であるとされ、その取消し請求を認容した。

## <9> 社内リニエンシーの考え方(規程例11条5項)

**解説p11**「λ 法令違反等に係る情報を可及的速やかに把握し、コンプライアンス経営の推進を図るため、法令違反等に関与した者が、自主的な通報や調査協力をする等、問題の早期発見・解決に協力した場合には、例えば、その状況に応じて、当該者に対する懲戒処分等を減免することができる仕組みを整備すること等も考えられる。」<所謂「社内リニエンシー」

**リニエンシーの考え方を内部通報制度に適用するもの**

**不正関与者本人からの通報の取扱い**

**ペナルティの軽減をルール化する是非**

社内リニエンシーの具体的なイメージ(上司と部下が共同して不正実行した場合)

上司が言い出し、部下が通報	リニエンシー適切
部下が言い出し、上司が通報	不適切(上司は監督で事前予防すべき)
上司が言い出して通報し、部下が不正実行	不適切(上司の抜け駆け)
部下が言い出して通報し、上司が不正実行	不適切(上司は監督で事前予防すべき)

**通報協力者、調査協力者等に対する保護も重要**

## <10> ルール作り…透明性の高いルールの策定

(拙著「図解コンプライアンス経営」110頁～)

### 保護ルールの明示 ⇒ 社内ルールの策定

#### 受付～解決後のフォローアップ体制等のあり方、匿名通報者に対する対応まで

**解説p15**「公益通報に関する記録の保管方法やアクセス権限等を規程において明確にする」

#### 解説p23

**指針本文** この指針において求められる事項について、内部規程において定め、また、当該規程の定めに従って運用する。

指針の趣旨

「事業者において、指針に沿った内部公益通報対応体制の整備等を確実に行うに当たっては、指針の内容を当該事業者において守るべきルールとして明確にし、担当者が交代することによって対応が変わることや、対応がルールに沿ったものか否かが不明確となる事態等が生じないようにすることが重要であり、その観点からはルールを規程として明確に定めることが必要となる。調査の権限が定められていなければ、例えば、調査の対象者において調査に従うべきか疑義が生じ、実効的な調査が実施できない場合もある。また、規程に沿って運用がされなければ規程を定める意味がない。」

「その他に推奨される考え方や具体例

λ 内部公益通報の受付から調査・是正措置の実施までを適切に行うため、幹部を責任者とし、幹部の役割を内部規程等において明文化することが望ましい。

λ 労働者等及び役員は、例えば、担当部署による調査に誠実に協力しなければならないこと、調査を妨害する行為はしてはならないこと等を、内部規程に明記することが望ましい。

## <11> 社内研修の活用 (拙著「図解コンプライアンス経営」124頁以下)

### (規程例19条)

#### 解説p18～19

「指針を遵守するための考え方や具体例

<労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知について>

λ 公益通報受付窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを労働者等及び役員に対し、十分かつ継続的に教育・周知することが必要である。

λ 教育・周知に当たっては、単に規程の内容を労働者等及び役員に形式的に知らせるだけでなく、組織の長が主体的かつ継続的に制度の利用を呼び掛ける等の手段を通じて、公益通報の意義や組織にとっての内部公益通報の重要性等を労働者等及び役員に十分に認識させること

が求められる。例えば、以下のような事項について呼び掛けること等が考えられる。

→ コンプライアンス経営の推進における内部公益通報制度の意義・重要性

→ 内部公益通報制度を活用した適切な通報は、リスクの早期発見や企業価値の向上に資する正当な職務行為であること

→ 内部規程や法の要件を満たす適切な通報を行った者に対する不利益な取扱いは決して許されないこと

→ 通報に関する秘密保持を徹底すべきこと

→ 利益追求と企業倫理が衝突した場合には企業倫理を優先すべきこと

→ 上記の事項は企業の発展・存亡をも左右し得ること

λ 内部公益通報対応体制の仕組みについて教育・周知を行う際には、単に内部公益通報受付窓口の設置先を形式的に知らせるだけでなく、例えば、以下のような内部公益通報対応体制の仕組み全体の内容を伝えること等が求められる。

→ 内部公益通報受付窓口の担当者は従事者であること

→ 職制上のレポーティングライン(いわゆる上司等)においても部下等から内部公益通報を受ける可能性があること

→ 内部公益通報受付窓口で内部公益通報した場合と従事者ではない職制上のレポーティングライン(いわゆる上司等)において内部公益通報をした場合とでは公益通報者を特定させる事項の秘匿についてのルールに差異があること等

λ 法について教育・周知を行う際には、権限を有する行政機関等への公益通報も法において保護されているという点も含めて、法全体の内容を伝えることが求められる。

λ 教育・周知を行う際には、例えば、以下のような実効的な方法等を各事業者の創意工夫により検討し、実行することが求められる。

→ その内容を労働者等及び役員 の立場・経験年数等に応じて用意する(階層別研修等) → 周知のツールに多様な媒体を用いる(イントラネット、社内研修、携行カード・広報物の配布、ポスターの掲示等)

→ 内部公益通報対応体制の内容、具体例を用いた通報対象の説明、公益通報者保護の仕組み、その他内部公益通報受付窓口への相談が想定される質問事項等をFAQにまとめ、イントラネットへの掲載やガイドブックの作成を行う

λ 組織の長その他幹部に対しても、例えば、内部公益通報対応体制の内部統制システムにおける位置付け、リスク情報の早期把握がリスク管理に資する点等について教育・周知することが求められる。 <経営者の責務の前に、まずは教育・周知がまだ必要な段階? >

λ 退職者に対する教育・周知の方法として、例えば、在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知すること等が考えられる。

<従事者に対する教育について>

λ 従事者に対する教育については、例えば、定期的な実施や実施状況の管理を行う等して、通常の労働者等及び役員と比較して、特に実効的に行うことが求められる。法第12条の守秘義務の内容のほか、例えば、通報の受付、調査、是正に必要な措置等の各局面における実践的なスキルについても教育すること等が考えられる。

λ 従事者に対する教育については、公益通報対応業務に従事する頻度等の実態に応じて内容が異なり得る。」

「④ その他に推奨される考え方や具体例

λ 内部公益通報対応体制の利用者を労働者等及び役員以外に対しても広く認め ている場合には(例:企業グループ共通のホットラインを設ける。)、その体制の利用者全て(例:子会社の労働者等及び役員)に対して教育・周知を行うことが 望ましい」

### **職場従事者に対する周知徹底方法(法律の趣旨等も含めて理解・納得させる)**

#### **→ 従業員全体の意識改革の必要性**

…コンプライアンスの目的理解、本当の意味での組織防衛とは？

通報の仕方についての教示

証拠確保、報復防止の方法(=複数の証人確保)等

外部への告発は秘密保持義務違反であるとの教示は禁物

社員の秘密保持義務(就業規則における義務)との関係

### **<12> 職場環境の改善**

形式ではなく、実質的な「態勢」を (「体制」との違い)

(拙著「図解コンプライアンス経営」60頁)

形式のみで実質伴わずでは・・・

組織や肩書きだけの改変との疑念を持たれないような体制整備

解説 p 8の注12「通報受付窓口の運用に当たっては、敷居が低く、利用しやすい環境を整備することが望ましい。また、実効性の高い内部公益通報対応体制を整備・運用するとともに、職場の管理者等(公益通報者又は公益通報を端緒とする調査に協力した者の直接又は間接の上司等)に相談や通報が行われた場合に適正に対応されるような透明性の高い職場環境を形成することが望ましい。」

#### **ガイドラインⅡ. 1(4)安心して通報ができる環境の整備**

\* 従業員の意見・要望を反映したり、他の事業者の優良事例を参照したりする等、従業員が安心して通報・相談ができる実効性の高い仕組みを構築

\* 可能な限り早期にかつ幅広く寄せられるよう、敷居が低く、利用しやすい環境を整備

\* 内部通報制度の運用実績(例えば、通報件数、対応結果等)の概要を、個人情報保護等に十分配慮しつつ従業員に開示し、制度の実効性に対する信頼性を高める

(透明性の高い職場環境の形成)

\* 適正に対応されるような透明性の高い職場環境を形成する

\* 通常の報告・連絡・相談のルートを通じた自浄作用を機能させつつも、内部通報も組織運営の健全化に資することを経営幹部及び全ての従業員に十分に周知する

⇒ 組織内に適切な緊張感をもたらす

## V 運営上の諸問題

### 1 通報受領時の対応～内部通報があった場合のポイント

- \* 個人情報保護の視点(既出・解説p16 受付時の取組等について)
- \* 被通報者への配慮
- \* 迅速な対応の重要性

**大和銀行株主代表訴訟第1審判決**(大阪地裁判決平成12年9月20日、判時1721号3頁、判タ1047号86頁)より

「本件無断取引及び無断売却により約一億ドルもの多額の損害を受けるという事件は、日常的に経験するものではなく、稀有で異常な事件であるから、米国において事業を展開する会社の経営者として、直ちに、この稀有で異常な事件に対する米国法制の調査及び検討を行うべきであった。ところが、(平成7年7月18日に)井口の本件書簡を受け取った被告藤田彬(頭取)のほか、同被告から直接又は間接に本件無断取引及び無断売却の事実を聞いた取締役は、これを怠り、平成7年8月下旬、何らかの経緯で本件無断取引及び無断売却の事実を知った米州企画室からの意見具申を受け、**8月25日になって初めて日本の法律事務所を通じて、米国の法律事務所に照会して調査を行ったものである。調査は、正に、遅きに失したものと**いわなければならない。したがって、仮に、各行為が米国連邦法典に違反することを知らなかったとすれば、米国で事業を展開する銀行の経営者として、過失があることは明らかであり、知らなかったことについて、やむを得ない事情は認められない。」

\* 被告藤田彬(代表取締役頭取)は、大蔵省に対しては速やかに報告するものの、米国当局に対しては当面報告を行わず、本件無断取引及び無断売却の事実を隠ぺいするという方針を立て、(同年8月8日)、・・・同年9月13日ころまでの間、**ニューヨーク支店の帳簿と記録に繰り返し虚偽の記載を行い、内容虚偽のパンカーズ・トラストの保管残高明細書を作成する等米国連邦法典に違反する行為を重ねる一方、米国当局に対する報告を同年九月一八日まで行わなかった。**被告藤田彬から直接又は間接に本件無断取引及び無断売却の事実を聞いた取締役らは、右方針に異議を唱えることなく、それぞれの役割を果たした。その後の経緯が示すとおり、そのような判断は大きな誤りであり、米国当局の厳しい処分を受ける事態を招いた。・・・結果として、米国司法省との間で司法取引を行い、本件有罪答弁訴因について有罪の答弁を行った上、**罰金3億4000万ドルを支払い、また、右刑事事件について、1000万ドルの弁護士報酬を支払った。**

社内の内部通報窓口への通報をきっかけとして、通報社員が会社側や上司等から事実上の嫌がらせ、退職勧告等を受けているケースが散見

\* 幹部社員の対応(悪意のある制裁等)のまずさから、さらに大きな不祥事に発展するとか、内部窓口があるのに外部告発が増加するとかの問題事例も

匿名通報が担当取締役に届いたら

→ 適時開示の手続き+速やかな公表手続き+第三者委員会の設置?

しかし、取締役会に報告せず黙認すると、不祥事隠ぺいの発端となる。

## 2 調査方法 (拙著「図解コンプライアンス経営」140頁以下)

### 内部通報による調査ということは、なるべく伏せるのが得策 調査における匿名性確保 調査に関する明確な同意を確認したうえで、調査開始

#### 解説p16～17

「<調査時の取組等について>

λ 公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できない等のやむを得ない場合31、公益通報者を特定させる事項を伝達する範囲を必要最小限に限定する（真に必要な不可欠ではない限り、調査担当者にも情報共有を行わないようにする）ことは当然のこととして、例えば、以下のような措置等を講じ、公益通報者が特定されないよう、調査の方法に十分に配慮することが望ましい。

→ 公益通報者を特定させる事項を伝達する相手にはあらかじめ秘密保持を誓約させる。

→ 公益通報者を特定させる事項の漏えいは懲戒処分等の対象となる旨の注意喚起をする。

λ 調査等に当たって通報内容を他の者に伝える際に、調査等の契機が公益通報であることを伝えなければ、基本的には、情報伝達される相手方において、公益通報がなされたことを確定的に認識することができず、公益通報者が誰であるかについても確定的に認識することを避けることができる。その場合、結果として、公益通報者を特定させる事項が伝達されるとの事態を避けられることから、必要に応じ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考えられる。調査の端緒が内部公益通報であることを関係者に認識させない工夫としては、例えば、

→ 抜き打ちの監査を装う

→ 該当部署以外の部署にもダミーの調査を行う

→ (タイミングが合う場合には、) 定期監査と合わせて調査を行う

→ 核心部分ではなく周辺部分から調査を開始する

→ 組織内のコンプライアンスの状況に関する匿名のアンケートを、全ての労働者等及び役員を対象に定期的に行う

<その他>

λ 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、例えば、書面による等、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。」

⇒ これまで行っていないくても、これからの調査は新たな方法を採用する必要性

内部監査部門などとの連携

「対応従事者」にするかどうかの問題あり。

### 3 コンプライアンス・プログラム全体の中の位置付けと体制整備 (内部通報制度のバックアップ体制の整備)

#### (1) コンプライアンス経営の全体像(「図解コンプライアンス経営」38頁以下)

事前予防の方策が前提

目先の利益ではなく、長期的視野になって信用を追求する必要性  
…保身目的の組織防衛は組織のためにもならない

コンプライアンス担当役員

内部統制システムの構築義務

コンプライアンス担当部署について(拙著「図解コンプライアンス経営」84頁～)

現状…まだまだ弱い社内基盤

本部・法務部との連携、予防法務の視点の重要性

#### (2) 監査役等と内部監査部門等との連携

(拙著「図解コンプライアンス経営」70頁以下)

調査活動として

チェック機能として

様々な工夫

- ・ 監査役等を通報窓口の中心に据えるもの
  - ・ 通報を待つだけでなく、ヒアリング活動を行っているもの
  - ・ グループ企業としての取り組み
- (論点)秘密保持義務等との関係をどう考えるか？

#### (3) 調査委員会(第三者委員会)の設置

(拙著「図解コンプライアンス経営」150頁以下)

判断の微妙な事例・問題への対応

第三者委員会の設置に関する諸問題

- ・ [「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」\(2010年7月15日付\)](#)
- ・ [「上場管理業務について -虚偽記載審査の解説-」\(2010年8月24日付\)](#)

(参考) <http://www.westlawjapan.com/column/2010/100906/>

### 4 調査・検討段階の諸問題(拙著「図解コンプライアンス経営」144頁以下)

客観的事実の迅速・的確な調査

時間がかかりすぎては何にもならない

誠実かつ冷静な対応

苦情の主張を良く聞くこと…何が問題か

論点を的確に把握するために、幅広い情報収集(日常的な蓄積も重要)

事実関係の整理 情報の真偽を見極める方法は？

情報収集の重要性 類似事例の調査

説明責任を果たすためにも重要

証拠確保の重要性・・・日常的な文書管理が重要

文書・データ作成・保存のルールと注意

コミュニケーションの重要性(拙著「企業法務入門」247頁)

相手方との対話・・・当方には自明でも相手には不明

「常識」に頼らない対応

内部での対応・態度決定システム

担当者は責任もって対応できるか・・・担当者処分の場合も

上司の対応が必要な場合

連絡・伝達体制 … 役割分担は重要であるが、たらい回しは問題

## 調査結果に基づく是正措置

### 解説p9～10

「公益通報対応業務の実施に関する措置

#### ① 指針本文

内部公益通報受付窓口において内部公益通報を受け付け、正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施する。そして、当該調査の結果、通報対象事実に係る法令違反行為が明らかになった場合には、速やかに是正に必要な措置をとる。また、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し、適切に機能していない場合には、改めて是正に必要な措置をとる。」

「③ 指針を遵守するための考え方や具体例

・・・

λ 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。公益通報者の意向に反して調査を行う場合においても、調査の前後において、公益通報者とコミュニケーションを十分にとるよう努め、プライバシー等の公益通報者の利益が害されないよう配慮することが求められる。

λ 調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例として、例えば、解決済みの案件に関する情報が寄せられた場合、公益通報者と連絡がとれず事実確認が困難である場合等が考えられる。解決済みの案件か否かについては、解決に関する公益通報者の認識と事業者の認識が一致しないことがあるが、解決しているか否かの判断は可能な限り客観的に行わ

れることが求められる。また、一見、法令違反行為が是正されたように見えても、案件自体が再発する場合や、当該再発事案に関する新たな情報が寄せられる場合もあること等から、解決済みといえるか、寄せられた情報が以前の案件と同一のものといえるかについては慎重に検討する必要がある。

λ 是正に必要な措置が適切に機能しているかを確認する方法として、例えば、是正措置から一定期間経過後に能動的に改善状況に関する調査を行う、特定の個人が被害を受けている事案においては問題があれば再度申し出るよう公益通報者に伝える等が考えられる。

## 5 通報が虚偽・不当な場合の対応（規程例17条2項、3項参照）

### 懲戒処分による対応

#### 名誉毀損・信用毀損に基づく民事・刑事責任の追及

#### 被害者は誰か？（被通報者、会社）

#### 公益通報者保護法との関係←「不正の目的」の立証責任が問題

⇒ 改正法の免責規定の整備により、かなり限定される

## 6 調査後の対応と是正措置

### 通報者等へのフィードバック

匿名通報に対しても行うべきか？

消極的対応・・・リスク管理の観点から

積極的対応・・・番号で特定するシステム

ガイドラインでは、調査・是正措置に係る通知が努力義務だった。

「調査結果について可及的速やかに取りまとめ、通報者に対して、その調査結果を通知するよう努める。」

「是正措置の完了後、被通報者や調査協力者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、速やかに通報者に対して、その是正結果を通知するよう努める。」

解説 p 20 「是正措置等の通知に関する措置

#### ① 指針本文

書面により内部公益通報を受けた場合において、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と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、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知する。

#### < 5 > 指針の趣旨

内部公益通報をした者は、事業者からの情報提供がなければ、内部公益通報につい

て是正に必要な措置がとられたか否かについて知り得ない場合が多いと考えられ、行政機関等に公益通報すべきか、調査の進捗を待つべきかを判断することが困難である。そのため、利害関係人のプライバシーを侵害するおそれがある等、内部公益通報をした者に対してつまびらかに情報を明らかにすることに支障がある場合を除いて、内部公益通報への対応結果を内部公益通報をした者に伝える必要がある。

### ③ 指針を遵守するための考え方や具体例

λ 通知の態様は一律のものが想定されているものではなく、通知の方法として、例えば、公益通報者個人に通知をする、全社的な再発防止策をとる必要がある場合に労働者等及び役員全員に対応状況の概要を定期的に伝える等、状況に応じた様々な方法が考えられる。

λ 事業者は、内部公益通報受付窓口の担当者以外の者（いわゆる上司等）が内部公益通報を受ける場合においても、例えば、公益通報者の意向も踏まえつつ当該内部公益通報受付窓口の担当者以外の者が内部公益通報受付窓口に連絡するように教育・周知する等、適正な業務の遂行等に支障がない範囲において何らかの通知がなされるようにすることが求められる。

解説 p 11

「λ 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、例えば、必要に応じ関係者の社内処分を行う等、適切に対応し、必要があれば、関係行政機関への報告等を行う。」

## 報告等＝公表ないし対外的開示の在り方を検討する

中立・公正な第三者等による検証・点検等 ⇒ 調査・是正措置の実効性確保

## 説明責任・公表の重要性

### 広報活動のあり方

### 感情的になる前に説明責任を果たしているか？

大阪高等裁判所平成18年6月9日（判例タイムズ1214号115頁）、  
最高裁で確定（拙著「企業法務入門」252頁以下）

ミスタードーナツで無許可添加物入りの肉まんが販売されていた事件で、ダスキンの取締役会は積極的に公表しないことを決めた。この公表に消極的な方針が保健所の立ち入り検査後にマスコミ各社の取材を受ける形で急遽公表を迫られ、大々的な疑惑報道がなされる結果につながった。取締役であった一審被告らには、上記事実を「自ら積極的に公表しない」という方針を採用し、消費者やマスコミの反応をも視野に入れた上での積極的な損害回避の方策の検討を怠った点において、善管注意義務違反があり、監査役であった一審被告も、自ら上記方策の検討に参加しながら、以上のような取締役らの明らかな任務懈怠に対する監査を怠った点において、善管注意義務違反があるとして、原判決を変更し、一審被告らに対する請求をいずれも一部認容し、各取締役と監査役に約2億円から5億円あまりの賠償を命じた。

## 7 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

### ① 指針本文

イ 内部公益通報への対応に関する記録を作成し、適切な期間保管する。

ロ 内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検を実施し、必要に応じて内部公益通報対応体制の改善を行う。

ハ 内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において労働者等及び役員に開示する。

## 解説p22

「指針を遵守するための考え方や具体例

λ 記録の保管期間については、個々の事業者が、評価点検や個別案件処理の必要性等を検討した上で適切な期間を定めることが求められる。記録には公益通報者を特定させる事項等の機微な情報が記載されていることを踏まえ、例えば、文書記録の閲覧やデータへのアクセスに制限を付す等、慎重に保管する必要がある。」

## 8 内部通報制度の検証と改善の必要性

(拙著「図解コンプライアンス経営」154頁以下)

解説 p 22 ~ 23

λ 定期的な評価・点検の方法として、例えば、以下のようなもの等が考えられる。

→ 労働者等及び役員に対する内部公益通報対応体制の周知度等についてのアンケート調査(匿名アンケートも考えられる。)

→ 担当の従事者間における公益通報対応業務の改善点についての意見交換

→ 内部監査及び中立・公正な外部の専門家等による公益通報対応業務の改善点等(整備・運用の状況・実績、周知・研修の効果、労働者等及び役員の制度への信頼度、本指針に準拠していない事項がある場合にはその理由、今後の課題等)の確認

λ 運用実績とは、例えば、以下のようなもの等が考えられる。

→ 過去一定期間における通報件数

→ 是正の有無

→ 対応の概要

→ 内部公益通報を行いやすくするための活動状況

なお、開示の内容・方法を検討する際には、公益通報者を特定させる事態が生じないように十分に留意する必要がある。

λ 運用実績の労働者等及び役員への開示に当たっては、公益通報とそれ以外の通報とを厳密に区別する必要はない。

④ その他に推奨される考え方や具体例 λ 各事業者における内部公益通報対応体制の実効性の程度は、自浄作用の発揮を通じた企業価値の維持・向上にも関わるものであり、消費者、取引先、労働者等・役員、株主・投資家、債権者、地域社会等のステークホルダーに

とっても重要な情報であるため、運用実績の概要や内部公益通報対応体制の評価・点検の結果を、CSR報告書やウェブサイト等を活用して開示する等、実効性の高いガバナンス体制を構築していることを積極的に対外的にアピールしていくことが望ましい。」

## アンケート調査等の実施

### 不祥事・違法行為が起きた場合のチェック・ポイントとして

内部通報制度は利用されたか？（件数よりも重要な質の検証）

それが利用されなかったとしたら、なぜ利用されなかったのか？

…業務態勢の改善を検討する必要

最終報告書の提言⇒事業者の自主的な取組を促進するためのインセンティブの導入

⇒平成30年4月 内部通報制度に関する認証制度検討会

「内部通報制度に関する認証制度の導入について（報告書）」

自己適合宣言制度を導入し、さらに、第三者認証制度も導入予定だったが、・・・。

内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）の見直しについて

令和4年6月に施行予定の改正公益通報者保護法における改正内容等を踏まえ、同制度を見直し、今後、改正法の施行状況や事業者の要望等も踏まえつつ新たな制度を検討することとし、本制度については当面休止することが令和4年2月1日に公表された。

消費者庁の発表

「令和4年6月に施行が予定されている改正公益通報者保護法において、常時使用する労働者数が300人を超える事業者に内部公益通報対応体制整備義務が新たに課されたこと等を踏まえ、今後、内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）を見直すこととしました。

今後、改正法の施行状況や事業者の要望等も踏まえつつ新たな制度を検討することとし、内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）については、当面、休止します。」

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistleblower\\_protection\\_system/research/review\\_meeting\\_002/](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/review_meeting_002/)

商事法務研究会も本制度の見直しに伴い、令和4年1月31日をもって指定登録機関としての業務を終了。新規登録申請、登録更新申請の受け付けも終了。

参考文献拙著「企業改革への新潮流 法務コンプライアンス実践ガイド」（清文社2021年）

拙著「現代国際ビジネス法 第2版」（日本加除出版2021年）

拙著「図解 新会社法のしくみ（第4版）」（東洋経済新報社2020年）

拙著「執行役員制度（第5版）」（東洋経済新報社2017年）

拙著「図解コンプライアンス経営（第4版）」（東洋経済新報社2016年）

拙著「個人情報・営業秘密・公益通報Q&A」労働法実務相談シリーズ⑩（労務行政）

拙著「内部通報制度」（東洋経済新報社2004年）

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 本企業倫理ホットラインに関する規程(以下「本規程」という。)は、株式会社 [ ](以下「当社」という。)における業務の適正を広く確保するため、内部通報等の適正な処理の仕組みに関する必要事項を定めることにより、法令違反行為等の防止及び早期発見、組織的自浄作用の発揮並びに法令違反行為等の是正を図るとともに、当社に対する社会的信頼を確保し、さらには向上させることを目的とする。

\* 名称、目的の明示がポイント。

### (定義)

第2条 本規程において「従業員等」とは、当社の取締役及び当社に就労する、又は就労していた従業員(正社員のほか、労働者派遣契約その他の契約に基づき当社の業務に従事する派遣従業員、臨時雇及び契約社員、パートタイマーを含む。以下同じ。)、当社の子会社及び関連会社のすべての取締役、従業員、並びにそれらの退任・退職者等をいう。

2 本規程において「通報等」とは、当社に対して従業員等が行う通報、質問、相談等(違反行為の指摘に至らない連絡、提案等を法令等の遵守の観点から行うものを含む。)をいう。但し、この相談等とは、従業員等の利益を擁護するための法律相談を含まず、当社への質問及び協議申し入れをいうものとする。

3 本規程において「内部通報等」とは、通報等のうち、従業員等が、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、当社の従業員等(従業員等であった者を含む。)、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨をホットライン窓口に通報等を行うこと(公益通報者保護法(平成16年法律第122号。以下「法」という。)第2条第1項に規定する「公益通報」を含むが、これに限らない。)をいう。

4 本規程において「内部通報者等」とは、内部通報等を行った従業員等(以下「内部通報者」という。)、並びに内部通報等に係る調査に協力した者及び当該調査に積極的に関与した当社従業員等(以下「協力者」という。)をいう。

5 本規程において「通報対象事実」とは、法令及び当社の社内規程等(努力義務に係る規定を除く。以下同じ。)に違反する事実をいい、別表に掲げるものをいう。

6 本規程において「被通報者」とは、内部通報等において、通報対象事実に関与したとされる者をいう。

\* 第1項では役員や退職者を含めて広くしつつも、取引業者等を含まない例である。

\* 第2項では、相談まで含めて「通報等」として定義する。

\* 第4項では、通報の協力者にも言及する。

(ホットライン窓口)

第3条 本規程に基づいて通報等をする場合、従業員等は、次のホットライン窓口に対して、電話、電子メール(匿名性のあるシステムを利用するものを含む。)又は直接面談する方法等により通報等を行うことができ、内部通報者等は、本規程による保護の対象とされるものとする。

(1) 人事・労務に関する通報等 労務相談課

連絡先 XXX-XXXX

(2) 取締役、役員の不正に関する通報等 監査役室

連絡先 XXX-XXXX

(3) 一切の法律問題に関する通報等 法務部

連絡先 XXX-XXXX

(4) 一切の事項に関する通報等 当社が指定する弁護士(以下「指定弁護士」という。)

連絡先 XXX-XXXX 弁護士 \* \* \* \*

(5) 一切の事項に関する通報等 コンプライアンス本部

連絡先 XXX-XXXX

2 従業員等は、前項に定めるホットライン窓口のいずれか一つを選択して通報等を行うことができる。

3 当社は、指定弁護士に通報等に係る業務を委託するときは、その契約書に次に掲げる事項を明記する。

一 内部通報等に係る機密保持に関する事項

二 再委託の禁止に関する事項

三 調査及び報告義務に関する事項

四 紛争が生じた場合の対応方法に関する事項

五 前各号に掲げる事項のほか、本規程の目的を実現するために必要な事項

4 従業員等は、本規程に基づき、ホットライン窓口を積極的に利用するよう努める。

\* 複数の通報先から選択できる制度で、例えば「労務相談課」は、人事考課や配転を定める部署とは独立した部署であることが必要であろう。

\* 監査役への言及は監査役の職務を拘束するものではなく、従業員に向けられた定めである。

\* 第1項は権利として、第4項は努力義務として定める。

(内部通報等)

第4条 各ホットライン窓口は、それぞれ独立して、通報等を受け付け、その対応を行う。

- 2 通報等は、電話、電子メール、FAX、書面又は面談等により行うことができる。
- 3 無責任な通報等を避けること及び事実関係の確認と調査を行うため、**通報等は、原則として内部通報者の氏名及び連絡先(以下「氏名等」という。)を所定のホットライン窓口明らかにして行うよう努める。但し、ホットライン窓口は、内部通報者の氏名等が明らかにされていないことのみを理由として、その通報等を拒否することはできない。**
- 4 従業員等は、内部通報等をする意思を有する者がいることを知ったときは、速やかにホットライン窓口連絡し、又はその者に対してホットライン窓口内部通報等をするように助言するように努める。
- 5 当社就業規則その他の規定に定める守秘義務に関する規定は、本規程に基づいて行われる通報等を妨げない。

\* 第5項は確認規定である。

(通報等の制限)

第5条 従業員等は、虚偽の通報等、他者を誹謗中傷する目的でなされる通報、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的で通報等を行ってはならない。

- 2 前項の定め反して通報等を行った者は、就業規則に基づく懲戒処分の対象とする。

## 第2章 通報等に係る調査及び是正措置等

(ホットライン窓口の職務)

第6条 ホットライン窓口は、電子メール、FAX又は書面により通報等を受けたときは、速やかにその旨を内部通報者に通知する。但し、内部通報者の氏名等が明らかにされていない場合はこの限りでない。

- 2 通報等を受けた各ホットライン窓口の担当者は、通報等の対象となった事実関係の内容(但し、通報者の氏名を除く。)を直ちに**コンプライアンス統括責任者**に報告するものとする。
- 3 通報等は、匿名によっても行うことができる。ただし、通報の内容の調査(以下「調査」という)への協力のため、通報者の所属部署及び連絡先等を連絡することが望ましい。
- 4 通報等を受け付けたホットライン窓口は、内部通報等を受けた日から20日以内に調査を行う旨の通知又は正当な理由により調査を行わない旨の通知を内部通報者に対して行うものとする。
- 5 **コンプライアンス統括責任者**は、通報等を受けた指定弁護士から調査又は是正措置の助言を受けたときは、指定弁護士と協議し、当社規程等の趣旨に則り、調査又は是正を図る等の措置を取る。

\* 報告内容からは通報者の氏名を除くような形で一貫させる点がポイント。

\* 第4項は、公益通報者保護法を受けての定めである。「内部通報等を受けた日」と到達日を起算点としているのは、到達主義によるとの解釈によるものである。

#### (調査の実施)

第7条 ホットライン窓口が通報等を受けたときは、当該通報等に対応し、当社規程等の趣旨に則り、調査が必要と判断したときは、調査を実施する。調査は、証拠の収集、聞き取り等により速やかに実施する。但し、必要に応じて他の調査担当部署又は他の弁護士に調査を依頼することができる。

- 2 調査に際しては、通報者等のプライバシーに十分配慮し、第三者に通報者等が容易に特定されないように配慮する。
- 3 コンプライアンス統括責任者は、内部通報者の氏名等が明らかにされていないことのみを理由として、当該通報対象事実に係る調査を実施する必要がないものとすることはできない。
- 4 指定弁護士又は監査役は、ホットライン窓口として電子メール、FAX又は書面による内部通報等を受けたときは、コンプライアンス統括責任者に通報等の内容に関して調査を求めることができる。
- 5 通報等の違反行為に関与したとされる役員又は社員は、通報等の内容にかかる調査に関与することができない。
- 6 通報等に基づく調査は、公正不偏にこれを実施するものとし、この調査において通報者の名前を開示する必要がある場合も、通報者の同意を得なければ、通報者の氏名を開示することはできない。

\* 調査過程の基本的なルールを定めておく。

#### (協力義務)

第8条 コンプライアンス統括責任者及びホットライン窓口は、内部通報者等、被通報者並びに通報対象事実に係る部署及びその関係者に対して、通報等の調査のため、資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

- 2 従業員等及び従業員等であった者は、通報等にかかる調査が円滑に実施できるよう、調査又は調査の実施上必要な行為を求められたときは、正当な理由なくこれを拒否することができず、通報等に基づく調査に対して積極的に協力し、知りえた事実について真実を述べるものとし、その調査の協力を要請されたときは、これに協力する。
- 3 通報等にかかる調査において、被通報者が前項の協力の求めに応じない場合であって、調査に必要な資料を保全するため緊急の必要があると認める場合、当社は、当該被通報者に対し当該調査に係る利害関係を有する者との接触禁止、保全を必要とする場所への接近禁止その他の必要な措置を講じることを求めることが

できる。

(調査結果の報告)

第9条 調査の結果、通報等にかかる違反行為があったと認められたときは、コンプライアンス統括責任者は、速やかに当該調査結果を各取締役及び各監査役に報告する。

- 2 調査が終了したときは、速やかにコンプライアンス統括責任者に報告するものとする。
- 3 コンプライアンス統括責任者は、自らの判断で調査及び調査結果に関して通報者等に通知することができる。
- 4 指定弁護士は、原則として、通報者等の氏名を当社に報告しないものとする。但し、①通報者等の承諾がある場合(調査のために不可欠の場合を含む。)、又は②通報が不正の目的でなされた場合に限り、通報者名を当社に報告することができる。
- 5 指定弁護士は、自らが受領した通報等の内容により自らの判断で当該通報等の報告の宛先をコンプライアンス統括責任者以外の役員もしくは社員とすることができる。その場合、指定弁護士から当該通報を報告された者は、本規程によりコンプライアンス統括責任者が行うとされた措置を取ることができる。

(不服申立)

第10条 内部通報者が調査の結果について通知を受け、当該通知の内容に不服がある場合、内部通報等をしたホットライン窓口以外のホットライン窓口に再度の内部通報等を行うことができる。この場合において、再度内部通報等を行う者は、最初に受けた通知の内容を新たなホットライン窓口に知らせなければならない。

- 2 被通報者は、通報等にかかる調査結果の通知を受けた内容に不服がある場合は、当該通知を受けた日から起算して10日以内に、書面により、コンプライアンス統括責任者に対して不服申立てを行うことができる。
- 3 前項による不服申立てがあった場合、コンプライアンス統括責任者は、当該不服申立ての内容を検討し、再調査を実施するか否かを決定するものとする。

(是正措置等)

第11条 通報等にかかる調査結果(但し、通報者の氏名を除く。)は、取締役会及び監査役会に報告するものとし、必要に応じて就業規則に定めるところにより懲戒処分の手続きをとり、又は刑事告発、再発防止措置等をとるものとする。

- 2 ホットライン窓口が是正を図る等の措置が必要であると判断した場合、コンプライアンス統括責任者に報告し、その是正措置を促すものとする。
- 3 ホットライン窓口の受付部署における調査結果が重大である場合には、当社コンプライアンス統括責任者又は当社業務担当役員は、速やかに対応するものとし、必要に応じてコンプライアンス委員会に諮問し、又は直ちに違法行為を中止するよ

う命令する等、必要な措置を講じる。

- 4 当社は、調査の結果、内部通報等に係る通報対象事実があると認められるときは、直ちに是正及び再発防止のために必要な措置（以下「是正措置等」という。）を講じ、又は取締役会もしくは管理職従業員に対して是正措置等を講じるように求める。
- 5 内部通報者等が内部通報等に基づく当該調査対象に関与していた場合、懲戒処分その他当社が当該従業員に対する処分について内部通報等をしたことを斟酌し、その不利益処分を軽減することができる。
- 6 取締役会が調査にかかる報告を受けたときは、必要に応じて、調査結果又は是正措置等の内容（以下「是正措置等結果報告の内容」という。）を定め、関係行政機関に報告し、又は告発、公表させることができる。

\* 対応についても会社の方針を定めておく。

（関係部署等への通知）

第12条 当社は、必要があると認めるときは、是正措置等の内容及び是正措置等結果報告の内容を関係窓口に通知する。

（情報の記録と管理）

- 第13条 通報等を受けた各ホットライン窓口の担当者及び調査担当部署は、通報者の氏名、通報等の経緯、内容及び証拠等を部署内において記録・保管するものとする。
- 2 各ホットライン窓口は、電話により行われる通報等を録音することができ、通報が面談等によるときは、事後に電子メールで当該通報の内容を確認する等の適宜の方法により、当該通報の記録の保存に配慮する。

### 第3章 内部通報者等の保護等

（不利益取扱いの禁止）

- 第14条 当社及び従業員等は、通報者又は協力者の氏名等を知り得た場合、通報等の行為、又は調査への協力をしたことを理由として、通報者又は協力者に対して、差別的処遇等の報復行為、解雇もしくは解職（派遣契約その他の契約に基づき当社の業務に従事する者にあつては、当該契約の解除）、人事考課への悪影響を及ぼす行為、配転、降格、減給、嫌がらせ等、如何なる不利益な取扱も行わない。
- 2 当社は、前項に違反した者に対し、就業規則や懲罰委員会規程等による処分を行うものとする。
  - 3 管理職従業員は、通報等又は調査に協力したことを理由として当該内部通報者等及び協力者の職場環境が悪化することのないように適切な措置を執り、配慮す

るものとする。

(被通報者等への配慮)

第15条 本規程に基づく権限を行使する場合、内部通報等に係る被通報者又は調査に協力した者等に関しては、その名誉及び個人情報に配慮して取り扱うものとする。

2 調査において、被通報者には、公正な聴聞、反論又は弁明の機会が提供されるものとする。この場合において、被通報者が弁護士等の同席を申し出た場合は、正当な理由がない限りこれを拒否することができない。

(守秘義務)

第16条 内部通報等を受けた各ホットライン窓口の担当者、調査担当部署及びコンプライアンス委員会に関与する者、その他調査に従事する者(以下「内部通報等業務従事者」という。)は、当該職務に関連して知り得た秘密、通報者の属性、通報の経緯及び内容、調査で得られた証拠等、通報又は調査に関する情報を厳重に管理し、正当な理由なく社内外で開示又は漏えいしてはならず、内部通報等業務従事者でなくなった後も、同様とする。

2 通報等に関する情報を知り得た者は、その情報に関して秘密を保持しなければならない。

3 当社の役員を含む従業員等は、第17条に定める例外的な場合を除き、各ホットライン窓口の担当者又は調査担当部署の担当者に対して通報者の氏名等を開示するように求めてはならず、またその開示をするように画策してはならない。

4 内部通報等業務従事者は、内部通報等又は調査で得られた個人情報を、正当な理由なく他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。内部通報等業務従事者でなくなった後も、同様とする。

\* 通報者の匿名性確保のために万全を期するための定め。

(内部通報者等の氏名の非開示)

第17条 通報等にかかる調査においては、正当な理由がない限り、内部通報者等の同意を得なければ、内部通報者等の氏名を開示されないものとする。この正当な理由には、通報等が不正の目的に基づくことが明らかである場合等、内部通報等として保護するに値しない十分な根拠があることを必要とするものとする。

2 調査の結果等により通報等が不正の目的に基づくことが判明した場合、被通報者は、当該通報等を行った者に対する正当な権利を行使するため、書面により、その通報等をした者の氏名の開示を求めることができるものとする。

3 当社は、不正の目的に基づく通報等をした者の氏名を利害関係者に開示し、その者が所属する部署の管理職従業員等に対し懲戒等の処分勧告を行うことができる。但し、証拠が不十分であることのみを理由として通報等が不正の目的に基づくもの

と判断してはならず、不正の目的の認定は十分な根拠を要するものとする。

- 4 通報者の同意により通報者の氏名が開示できる場合、特に未然防止の貢献が大きいと認められ、問題解決後に、コンプライアンス委員会において当社のリスク軽減につながったと認定した場合、当該リスク実現時の予想損失額を考慮して、相当な報奨金を支給できるものとする。

\* 4項は、報奨制度として第一歩を踏み出す場合の一例である。

(内部通報等を行おうとする者)

第18条 内部通報等を行おうとする者は、あらかじめ法令及び本規程その他の当社の社内規程等を自ら確認して行動することを基本とする。従業員等は、通報等を行うに当たって業務上の判断を要する場合、当社行動規範及び業務規則等の当社の規程等に則って行動するものとする。従業員等は、自らの利益を守る目的においては、外部の弁護士に相談ないし依頼することができる。

(内部通報制度のための社員教育)

第19条 当社は、当社の役職員及び従業員等に対して企業倫理ホットラインに関する研修を行い、また従業員等は当社企業倫理を含む事項について当社行動規範に定めるところに従い、定期的に倫理研修を受けるものとする。

附則 本規程は、平成 年 月 日から実施する。

(別表)不正の定義

本規程において、法令違反及び不正行為として申告できる事項は、広く次の事項をいう。1号 法令違反行為(但し、努力義務にかかるものを除く。)

2号 従業員等、取引先、消費者、その他利害関係者の安全、健康に対して危険な行為又は危険を及ぼす恐れのある行為

3号 地域の環境を悪化もしくは破壊するようなことを招く行為

4号 法令違反行為の隠蔽、証拠隠滅、情報漏洩により当社の名誉又は社会的信用を侵害する恐れのある行為

5号 就業規則その他の当社の内部規程に違反する行為(但し、人事上の不満及び努力義務にかかるものを除く。)

6号 当社行動規範に違反する行為(但し、努力義務にかかるものを除く。)

(©2022年 浜辺陽一郎作成)