



公益通報者保護法

が改正されました

ことし6月に公益通報者保護法が改正され、従業員301人以上の企業に公益通報制度の整備が義務付けられることになりました。本稿では、法律が施行されるまでの間の準備として企業が行なうべき対策について解説します。

弁護士法人 咲くやこの花法律事務所

代表弁護士

西川 暢春

図表1 | 通報対象事実の例

個別の業界に適用される法律等への違反	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運送業における車両の点検整備義務違反や連続運転時間についての法令違反 ・ 食品業界における食品衛生法違反 ・ 介護事業における虐待や転倒事故の隠ぺい等 ・ 製造業におけるデータ偽装、品質偽装
担当者の個人的な不正	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取引先からのリベートの受領 ・ 現金の横領 ・ 商品の横領
組織的な違法行為	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受注における同業者との談合行為 ・ 贈収賄 ・ 下請いじめ（下請代金の一方的な減額など）
労働関係の法律への違反	<ul style="list-style-type: none"> ・ 残業代の不払い ・ 法律の上限を超えた長時間労働 ・ ハラスメント ・ 労災隠し

公益通報制度とは
どういうものか？

公益通報制度とは、従業員等が、社内での不正行為や法令違反を発見した場合に、会社があらかじめ設置した通報窓口への通報を受け付ける制度です。

通報を受けた企業は通報内容について調査し、法令違反等があれば是正することが求められます。

公益通報制度における通報窓口は、「公益通報窓口」あるいは「内部通報窓口」と呼ばれることが多いですが、企業によっては、「コンプライアンスホットライン」や「コンプライアンス通報窓口」などとも名づけられています。

たとえば、図表1のような不正行為や違法行為が、通報対象として想定されます。

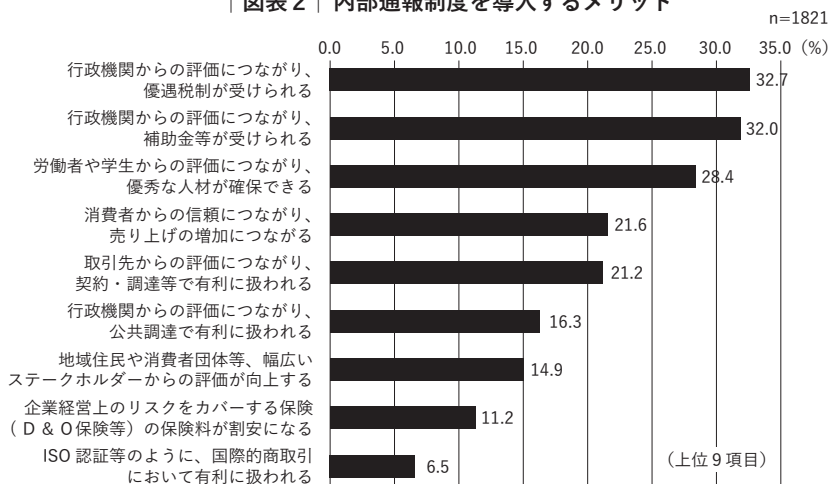
このような公益通報制度はこれまで大企業を中心に設けられていましたが、今回の公益通報者保護法改正では、従業員301人以上のすべての企業に公益通報制度の整備が義務付けられた点が大きなポイントです。

公益通報制度の目的とは

公益通報制度の目的は、社内での法令違反や不正行為が発生した場合に、それを早く発見し、会社が是正できるようにすることにあります。

外部から不正を指摘されるのではなく、会社が自社内で不正を発見し対処する「自浄作用」を発揮し、コンプライアンス経営を実現することが制度の目的です。

図表2 内部通報制度を導入するメリット

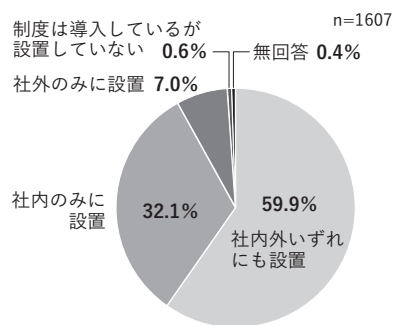


出典：消費者庁「平成 28 年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」

図表3 改正を踏まえて企業がとるべき対応

1	通報窓口を設置する
2	通報者が不利益を受けないことを明確にする
3	秘密保持を徹底する
4	通報があった場合の調査体制を決めておく
5	通報についての規程を整備する

図表4 通報窓口の設置状況



出典：消費者庁「平成 28 年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」

また、社内で違法行為が行われたときに、公益通報制度がなければ、違法行為を発見した従業員が行政機関や報道機関に直接通報し、会社への社会的な評価が大きく損なわれるおそれがあります。公益通報制度が整備され周知されることで、違法行為に関する情報が直接これらの外部機関に通報されることを防ぐ効果もあります。

2016年の消費者庁による企業向けアンケートでは、そのほかにも、公益通報制度導入が企業にもたらすプラスの効果について図表2のような回答が得られています。なお、本来、社内で何か問題が起これば、上司に報告し、上司がさらに上位者に報告をすることが通常です。しかし、上司や経営者自身が不正に関与しているなどのケースでは、このような通常の報告ルートが働きません。そのため、通常の報告ルートとは別に、公益通報窓口を設けて、不正発見のきっかけとすることが今回の法改正で義務付けられました。

企業がとるべき対応とは

改正を踏まえて企業がとるべき対応は図表3のとおりです。

(1) 通報窓口を設置する

企業は、公益通報窓口の設置をしたうえで、社内で窓口設置を周知することが必要です。通報窓口の設置パターンとしては主に次の3とおりがあります。

- ① 社内の総務部等を通報窓口とするケース
- ② 社外の法律事務所などに窓口を委託するケース
- ③ 社内、社外の両方の窓口を併用するケース

2016年に消費者庁が窓口設置企業に対して行なったアンケートでは、公益通報窓口の設置状況について図表4のような回答が得られており、社内、社外の両方の窓口を併用するケースが約60%にのぼっています。

(2) 通報者が不利益を受けないことを明確にする

公益通報制度の運用で最も重要なことは、通報した従業員等が通報を理由に不利益を受けないようにすることです。

公益通報制度で通報される内容は、必ずしも、会社にとって都合のよい内容だけではありません。しかし、だからといって、通報した従業員の賃金を減額したり、あるいは解雇したりということをすると、社内不正を早く発見するという公益通報制度が機能しなくなります。

そのため、公益通報者保護法は、通報者に対して、不当に不利益な取扱い（たとえば、解雇や減給）をすることを禁止しています。

今回の改正では、従業員だけでなく、役員や退職後1年以内の退職者についても、通報したことを理由に企業が不利益な取扱いをす

ることが禁止されました。

また、正当な公益通報をしたことを理由に、企業が通報した従業員や役員に対し、損害賠償を請求することはできないことが明記されました。

(3) 秘密保持を徹底する

公益通報制度で通報を受けた場合、通報者が誰であるかということについて、厳密な秘密保持が求められています。

今回の法改正では、通報制度の担当者が、通報者が誰かということにつながる情報を外部に漏らした場合は、30万円以下の罰金が科されることになりました。

また、秘密保持については、たとえば、次の2点にも注意する必要があります。

① 通報があつたことも秘密とする

通報者の氏名を秘密にしているも、通報内容について社内で調査をする際に、通報による調査であることを調査対象者に伝えると、調査対象者が通報者を推測できてしまう危険があります。

そのため、通報内容について社内調査をするときは、「通報があつたことによる調査であるこ

と」についても原則として秘密にすることが求められています。

また、消費者庁のガイドラインでは、調査を担当する者に対して、通報者が誰かという情報はもちろん、調査が通報をきっかけとするものであることについても、真に必要な不可欠でない限り、伝えるべきではないとされています。

② 通報窓口の環境を整備する

通報があつた事実自体を秘密にするためには、通報窓口の環境が重要です。

たとえば、電話での通報の受付の際に、通報窓口担当者以外にも話し声が聴こえてしまうような環境であれば、通報があつた事実を秘密にすることができません。

また、面談での通報の際に誰が面談に来たかが窓口担当者以外にもわかってしまうような環境では秘密保持が図れません。

通報のための専用回線を設け、通報受付時は事業所外での面談を行なうなど、秘密を守ることができるような公益通報窓口の環境を整備する必要があります。

(4) 通報があつた場合の調査体制を決めておく

企業は、公益通報を受けたとき

には、通報内容について調査が必要かどうかを公正に検討し、調査が必要であれば、すみやかに調査を行なうことが義務付けられています。

通報後の検討や調査が遅れると、通報者が会社の対応に失望して外部の行政機関やマスコミへの通報に発展します。

その場合、最悪のケースでは、会社は通報を受けて不正事実を把握していたのに隠ぺいしていたと評価されてしまいます。

このような事態を避けるためには通報窓口の設置の時点で、通報があつた場合の対応方法をあらかじめ決めておくことが重要です。

社内の担当者まかせにせず弁護士などの専門家の援助を受ける体制を整えておく必要があります。

(5) 通報についての規程を整備する

公益通報制度の導入にあたり、規程を整備する必要があります。

ここまで説明してきた、「通報の秘密を守ること」や「通報者に対して不利益な扱いをしないこと」「通報があつた場合は必要な調査、対応を行なうこと」などに関して規程に定めておく必要があ

ります。

公益通報制度運用規程については、消費者庁が「内部通報制度に関するモデル内部規程」をインターネット上で、公表していますので、これを参考にすることができま

実効的な公益通報制度を整備するために必要なこと

公益通報制度は、単に制度をつくっただけではなかなか利用されず、法令違反や不正行為の発見に役立ちません。

実効的な公益通報制度をつくるために重要なポイントとして、次の2点があげられます。

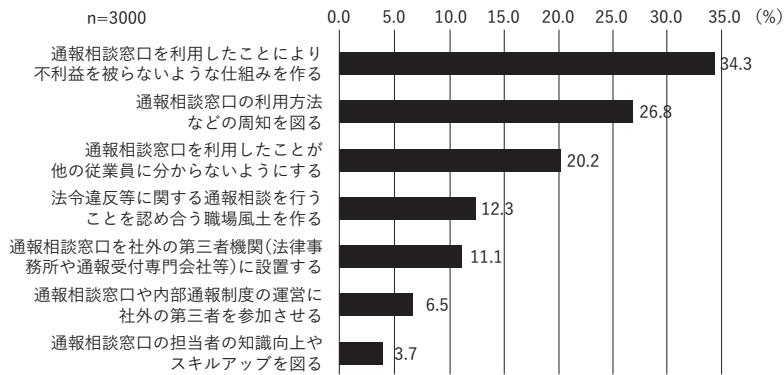
(1) 匿名での通報も受け付ける

匿名の通報であっても、公益通報者保護法の適用があり、企業は調査が必要であれば、すみやかに調査を行なうことが義務付けられています。

従業員にとって使いやすい公益通報制度にするためには、匿名の通報も受け付けることを明確にしておくべきです。

通報する側の従業員は、経営陣が思う以上に、通報したことによ

図表5 労働者が通報窓口を利用しやすくするために企業に望むこと



出典：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」

り不利益を受けないかどうか、通報が他の従業員に漏れないかどうかを心配しています。

特に不正行為や法令違反の内容が重大であればあるほど、通報するための心理的なハードルが高くなります。

これらの声にこたえて、安心して通報できるようにするために、匿名の通報も受け付けることがベストです。

匿名の通報を受け付けると、事実と異なるいい加減な通報がなされるおそれがあるなどのデメリットもありますが、それでも前述のように重大な不正についても通報しやすくなることのメリットのほうが上回ります。

2016年に消費者庁が労働者向けに行なったアンケート調査によると、労働者が通報窓口を利用しやすくするために企業に望むことについての回答は図表5のとおりとなっています。

(2) 法律事務所など経営陣から独立した通報窓口を設置する

重大な不正や法令違反は経営陣や経営幹部が関与して行なわれることが多く、そのような不正も通報できるようにするためには、通報窓口が経営陣から独立している必要があります。

社内の総務部門や法務部門に通報窓口を設けることも多いですが、それでは、経営陣の不正行為や法令違反についての通報を得ることが難しくなってしまう。

そのため、社外の法律事務所にも通報窓口となってもらうことを依頼し、社内通報窓口（総務部など）と社外通報窓口（法律事務所

など）を併用することが適切です。消費者庁のガイドラインでも、可能な限り外部に通報窓口を整備することが適当であるとされています。

なお、社外通報窓口を法律事務所に依頼する場合、自社の顧問弁護士に依頼することは適切とはいえません。

顧問弁護士は経営陣の利益を守るために活動する側面があり、経営陣の不正行為や社内の労働問題について通報があった場合、顧問弁護士が通報窓口では公正な対応が困難になるおそれがあります。

また、通報する従業員の側でも通報窓口が自社の顧問弁護士である、経営陣の不正行為などの通報には消極的になるおそれがあります。顧問弁護士以外の法律事務所に公益通報窓口を依頼することがベストです。

そのほかにも、次のような点に取り組んで、自社の公益通報制度を実際に不正行為や法令違反の発見に役立つ有益な制度にしていることが重要です。

- ① 社内での公益通報制度の周知に取り組み、制度の意義について社内の理解を深める努力をする
- ② 通報を受け付けるだけでなく

- ③ 海外にも従業員がいる場合は、多言語対応を検討する
- ④ 公益通報制度の運用実績（通報件数や対応結果）を、秘密保持に留意したうえで社内公表することにより、制度に対する信頼性を高める努力をする

早めの窓口整備で大きなメリットを

本稿では従業員301人以上の企業に公益通報窓口の整備が義務付けられたことについて説明しました。この法改正は、遅くとも2023年6月までに施行するとされていますが、詳しい時期は未定です。施行後は、301人以上の企業で公益通報制度を設けていない場合は、法令違反になってしまいます。施行までの期間は準備期間ととらえ、いまから準備を進めておく必要があります。

また、公益通報制度は、今回、法律上の義務とされましたが、正しく運用すれば企業にも大きなメリットがある制度です。積極的に利用してコンプライアンス経営に取り組んでいきましょう。

にしかわのぶはる 東京大学法学部卒業。問題社員対応や公益通報者保護制度について全国の中小企業から相談を受け、300社以上に顧問弁護士サービスを提供。「咲くや企業法務」にて企業法務の最新情報を動画等で解説。