

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2021年11月号 (Vol.21)

公益通報者保護法に基づく「指針の解説」のポイントと実務上の対応

I. はじめに

II. 本指針の策定に至る経緯

III. 本解説の概要

IV. 本解説のポイント

V. おわりに

森・濱田松本法律事務所

弁護士 山内 洋嗣

TEL. 03 6266 8579

hiroshi.yamauchi@mhm-global.com

弁護士 山田 徹

TEL. 03 6266 8747

toru.yamada@mhm-global.com

弁護士 西本 良輔

TEL. 06 6377 9408

ryosuke.nishimoto@mhm-global.com

弁護士 奥田 敦貴

TEL. 03 5293 4845

atsuki.okuda@mhm-global.com

I. はじめに

近年、内部通報制度の重要性はますます高まっており、内部通報制度が存在しないという上場企業はほとんどありません。他方で、内部通報制度が十分に機能していない等の理由から長期間にわたって重大な法令違反が見過ごされている例も散見されます。

そのような状況を踏まえて、2020年6月、公益通報者保護法の一部を改正する法律（以下「改正法」といい、改正法による改正を「本改正」といいます。）が公布され、2022年6月までに施行されることとなりました。本改正では、内部通報制度がより実効的に構築・運用されるよう、法律の構成自体が抜本的に変更されました。正に内部通報制度のターニングポイントともいべき法改正であり、事業者にとっては、改正法を踏まえて対応すべき事項が少なくありません。

現在のところ2022年6月1日の施行に向けて準備が進められている改正法について、消費者庁は、2021年10月13日、事業者が改正法を踏まえてとるべき措置の具体的内容を示すものとして、「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「本解説」といいます。）を公表しました。

以下、本指針の策定に至る経緯、本解説の内容のポイントと実務上の対応について述べます。

II. 本指針の策定に至る経緯

1. 本改正

本改正は、①公益通報の範囲の拡大、②事業者に対する公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等の義務付け、③公益通報者を保護するための要件の拡充、

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

を3つの大きな柱としています。このうち、本解説は主に②に関するものです。

改正法に基づいて、②の体制整備等に関する法的義務を負うのは常時使用する労働者の数が301人以上の事業者ですが、労働者の数が300人以下の事業者においても、改正法や本解説を踏まえたより実効的な内部通報制度を構築することにより、企業価値を一層高めることが可能となります。

2. 検討会を踏まえた本指針及び本解説の公表

上記1の②のとおり、事業者には、公益通報対応業務従事者（以下「従事者」といいます。）を定めること（改正法11条1項）及び通報に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ること（同条2項）が義務付けられることになりました。もっとも、事業者に求められる措置の具体的内容は、個々の事業者の実情や社会的背景等に応じて異なるところであり、一律に規定することは困難です。

そして、事業者がとるべき措置の指針（改正法11条4項）を策定するため、消費者庁に設置された「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会」が、指針として定めるべき内容について検討を行いました。その後、消費者庁は、指針案をとりまとめるとともに、その背景となる考え方を示すべく報告書を作成し、2021年8月20日に「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」（以下「本指針」といいます。）を公表し、続いて、2021年10月13日に本解説を公表しました。

Ⅲ. 本解説の概要

1. 本指針の概要

本指針は、①従事者の定め方、及び②内部公益通報対応体制の整備等の大枠について、下表のとおり定めています。

従事者の定め（改正法11条1項関係）	
1	従事者として定めなければならない者の範囲
2	従事者を定める方法
内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置（改正法11条2項関係）	
1	部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・内部公益通報受付窓口の設置等 ・組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置 ・公益通報対応業務の実施に関する措置 ・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

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

	<ul style="list-style-type: none"> ▶不利益な取扱いの防止に関する措置 ▶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
	<ul style="list-style-type: none"> ▶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 ▶是正措置等の通知に関する措置 ▶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 ▶内部規程の策定及び運用に関する措置

2. 本解説の構成

本解説は、下記のとおり、指針の各規定について、①指針の本文、②指針の趣旨、③指針を遵守するための考え方や具体例、④その他の推奨される考え方や具体例の4つの項目によって構成されています。本解説は、指針に沿った対応をとるために必要又は望ましい取組みを具体的に検討及び例示しているため、事業者が改正法の施行に向けて準備を行うに際し、有益な内容となっています。

項目	概要
指針の本文	指針の規定を項目ごとに記載した項目
指針の趣旨	指針の各規定について、その趣旨・目的・背景等を記載した項目
指針を遵守するための考え方や具体例	指針を遵守するために参考となる考え方（例：指針の解釈）や指針が求める措置に関する具体的な取組例を記載した項目
その他の推奨される考え方や具体例	指針を遵守するための取組を超えて、事業者が自主的に取り組むことが期待される推奨事項に関する考え方や具体例を記載した項目

IV. 本解説のポイント

1. 本解説の役割

本解説は、事業者がとるべき措置を画一的に定め、一律に対応を求めるものではなく、事業者がとるべき措置の具体例を示したものです。そのため、事業者は、本解説の内容を踏まえつつ、事業者の実情に即したオーダーメイドの対応を検討することができます。

本解説は、その検討の後押しをすべく、本指針を遵守するために必要な措置の具体例だけでなく、推奨される措置の具体例も記載しています。また、本解説には、事業者が推奨される事項を記載した「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

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日消費者庁)の内容も盛り込まれています。

以下では、本解説のうち、実務的に特筆すべきと考えられる事項について説明します。

2. 従事者の定め

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とされています(本指針第3.1・2頁)。

これを、本解説の内容を踏まえてブレークダウンしますと、事業者が、従事者として定めなければならないのは以下の3つの要件を満たす者ということになります。

- ①内部公益通報受付窓口を経由する内部公益通報についての対応を行う者であること
- ②その受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務を行う者であること
- ③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こと

まず、①に関して、上司等への報告や内部公益通報受付窓口以外への通報も「内部公益通報」にはなり得るものの、内部公益通報受付窓口を経由していない以上、そのような報告・通報を受けた上司等を直ちに従事者として定めなければならないわけではありません。

そのため、通報の受け皿が「内部公益通報受付窓口」に該当するかが重要となる場合、その該当性は、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ます(本解説第3.Ⅱ.1.(1).③・7頁)。すなわち、事業者が内部公益通報受付窓口を設定するかどうかだけで判断されるものではないことに注意が必要です。この点、扱いが難しいのが、少なくない企業が設けている人事や労働問題に関する相談窓口です。こうした窓口を内部公益通報受付窓口とは別に設定したとしても、労働基準法に反する時間外労働等をはじめとする内部公益通報がなされることが合理的に想定される場合に、当該窓口が内部公益通報受付窓口と評価される可能性がないかということは慎重に見定める必要があります。仮に、内部公益通報受付窓口と評価される場合には、事業者は当該窓口担当者を従事者として定めておく必要があります。

次に、②に関して、例えば、通報を受けて行われる社内調査等におけるヒアリングの対象者、職場環境を改善する措置に職場内において参加する労働者等、製造物の品質不正事案に関する社内調査において品質の再検査を行う者等であって、公益通報の内容を伝えられたにとどまる者等は、その調査に主体的に関与するものでも、重要部分に関与するものでもなく、従事者とする必要はありません(本解説脚注8・6頁)。

最後に、③に関して、「公益通報者を特定させる事項」とは、公益通報をした人物

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

が誰であるかを「認識」することができる事項をいいます。この「認識」とは、刑罰法規の明確性の観点から、「公益通報者を排他的に認識できること」を指します（本解説脚注6・5頁）。例えば、氏名や社員番号のみならず、性別等の一般的な属性であっても、他の事項と照合させることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合には、「公益通報者を特定させる事項」に該当します。そのため、ある部署に女性従業員が1人しかいないような場合における、当該部署に所属する女性からの通報であるという情報は「公益通報者を特定させる事項」に該当すると考えられます。一方、公益通報者を排他的に認識できる必要がありますので、本解説は、可能性があるというレベルの情報までが直ちに「公益通報者を特定させる事項」に当たるとしているわけではありません。

3. 内部公益通報対応体制の整備等

(1) 不利益な取扱いの防止に関する措置

事業者は、公益通報者に対して不利益な取扱いが行われることを防ぐことを求められるだけでなく、不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置をとり、不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置をとる必要があります。また、不利益な取扱いを行った者に対しては、懲戒処分その他適切な措置をとることが求められます（本指針第4.2.(1)・3頁）。

本解説によれば、ここでいう不利益な取扱いというのは、解雇、出向、降格といった人事上の取扱いや、減給等の経済待遇上の取扱いだけでなく、事実上の嫌がらせ等も含まれます（本解説第3.Ⅱ.2.(1).③・13頁）。

また、本指針は、不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置をとることを事業者に求めています。そして、本解説は、本指針を遵守するための具体例として、①公益通報者に対して能動的に確認する、②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としています（本解説第3.Ⅱ.2.(1).③・14頁）。現実問題として、企業として、②のような対応を超えて、①のように能動的に確認することにはリソース等の面で困難が伴う場合もあります。したがって、企業としては、事案の性質、加害者等への処分内容、公益通報者の属性等から不利益な取扱いがなされてしまうリスクの高低を見極めて、リスクの高い事案に能動的な確認を実施するなどリソースを要する策を講じるというリスクベースアプローチをとることも一つの方法です。

(2) 範囲外共有等の防止に関する措置

従事者として定められた者は、罰則を伴う守秘義務を負います（改正法12条、21条）。他方で、従事者として定められた以外の者であっても、公益通報者を特定させる事項を必要最小限の範囲を超えて共有（本指針はこれを「範囲外共有」と定義しています。）してはなりません。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

事業者には、範囲外共有を防止する措置をとること、範囲外共有が行われた場合には適切な救済・回復の措置をとることや懲戒処分その他適切な措置をとること、が求められます（本指針第4.2.(2)・3頁）。これは、潜在的通報者が窓口を安心して利用できるよう、また、問題が生じることを未然に防ぐようにするためのものです。

事業者は、従事者に対してはもちろんのこと、従事者ではない上司等が内部公益通報を受けた場合や、その他の経緯で公益通報者を特定させる事項を知るに至った場合についても、範囲外共有を防止していくことが必要になります。範囲外共有をした場合には従事者以外の者であっても重い処分があり得ることを、内部通報規程等で明記し、周知を徹底しておくことも有益です。

本解説では、範囲外共有を防ぐための措置の例として、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ことが挙げられています（本解説第3.Ⅱ.2.(2).③・15頁）。実務的に悩ましいのは、範囲外共有は従事者としてあらかじめ指定されている者同士でも問題になり得るため、例えば、内部公益通報窓口を担当する部署内の全員を従事者として定めている場合であったとしても、当該部署の規模や性質等によっては、当該部署内における「公益通報者を特定させる事項」へのアクセスすらも適切ではないと評価される場合があります。こうした部署内における「公益通報者を特定させる事項」へのアクセスについても、その必要性や役割分担等について慎重な分析が求められ、状況によっては当該部署内でも情報隔離措置を講じるが必要となります。

V. おわりに

本解説は、事業者が改正法の趣旨に従って最低限対応すべき事項から更に一歩進んで取り組むべき発展的な事項まで、広くカバーしています。そのため、本解説の内容をよく理解することで、内部通報制度をより実効的に運用することが可能となります。目前に迫った改正法の施行に向けて、事業者の皆様におかれましては、本指針と本解説をしっかりとご理解の上改正法施行に向けた準備をされることが重要であり、本ニュースレターがその一助となれば幸いです。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

セミナー情報

- セミナー [『<危機管理連続セミナー（全5回シリーズ）>再発防止策からみる不正・不祥事の予防法 第1回「予算・ノルマ・インセンティブ」』](#)
視聴期間 2021年8月10日（火）～2021年11月25日（木）
講師 宮田 俊、新井 朗司
主催 森・濱田松本法律事務所

- セミナー [『<危機管理連続セミナー（全5回シリーズ）>再発防止策からみる不正・不祥事の予防法 第2回「取引関係・取引先の管理」』](#)
視聴期間 2021年8月24日（火）～2021年11月25日（木）
講師 木山 二郎、村田 昇洋
主催 森・濱田松本法律事務所

- セミナー [『<危機管理連続セミナー（全5回シリーズ）>再発防止策からみる不正・不祥事の予防法 第3回「品質・データ偽装」』](#)
視聴期間 2021年9月14日（火）～2021年11月25日（木）
講師 山内 洋嗣、奥田 敦貴
主催 森・濱田松本法律事務所

- セミナー [『<危機管理連続セミナー（全5回シリーズ）>再発防止策からみる不正・不祥事の予防法 第4回「グローバルガバナンス」』](#)
視聴期間 2021年10月19日（火）～2021年11月25日（木）
講師 御代田 有恒、塚田 智宏
主催 森・濱田松本法律事務所

- セミナー [『<危機管理連続セミナー（全5回シリーズ）>再発防止策からみる不正・不祥事の予防法 第5回「財務報告」』](#)
視聴期間 2021年10月26日（火）～2021年11月25日（木）
講師 宮田 俊、山内 裕雅
主催 森・濱田松本法律事務所

文献情報

- 論文 「<特集2 コロナ禍を契機に見直したい 海外子会社への“新”法務対応>海外コンプライアンス違反への初動対応—初期的な事実調査、証拠保全、関連する法規制の検討」
掲載誌 ビジネス法務 2021年11月号
著者 山内 洋嗣、御代田 有恒、山内 裕雅

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- 本 『不正・不祥事における再発防止策－近年の調査報告書にみる施策の類型化』
- 出版社 株式会社商事法務
- 著者 澤口 実、奥山 健志、山内 洋嗣、新井 朗司

NEWS

- asialaw Awards 2021 にて受賞しました
- asialaw Profiles 主催の asialaw Awards 2021 の授賞式が 2021 年 9 月 30 日にオンラインで行われ、当事務所および当事務所のバンコクオフィス（Chandler MHM Limited）は以下のカテゴリーにて受賞しました。
- 詳細は、asialaw Profiles に掲載されております。

森・濱田松本法律事務所

JURISDICTIONAL FIRMS OF THE YEAR

- Japan Firm of the Year

CLIENT SERVICE EXCELLENCE AWARDS

- Firm of the Year – Japan

REGIONAL AWARDS - Legal expertise awards

- Regulatory Firm of the Year

REGIONAL AWARDS - Industry expertise awards

- Banking and Financial Services Firm of the Year

EDITOR'S CHOICE IMPACT DEAL AND CASE AWARDS

- Impact Deal/Case of the Year
- Nissan Motor \$8 billion and €2 billion debt offerings
- Softbank Group \$11 billion follow-on global offering
- NTT \$40 billion buyout of NTT Docomo

Chandler MHM Limited

JURISDICTIONAL FIRMS OF THE YEAR

- Thailand Firm of the Year

CLIENT SERVICE EXCELLENCE AWARDS

- Lawyer of the Year - Thailand : スパトラーク・サターポンナーノン

EDITOR'S CHOICE IMPACT DEAL AND CASE AWARDS

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- Impact Deal/Case of the Year
- Thai Airways restructuring

(当事務所に関するお問い合わせ)
森・濱田松本法律事務所 広報担当
mhm_info@mhm-global.com
03-6212-8330
www.mhmjapan.com