

## 【公益通報者保護法】

# 改正公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用(2)



大江橋法律事務所  
パートナー弁護士  
古川 昌平

▶ PROFILE

furukawa@ohebash.com



大江橋法律事務所  
弁護士  
土屋 佑貴

▶ PROFILE

tsuchiya@ohebash.com

## 第1 はじめに

公益通報者保護法の一部を改正する法律(令和2年法律第51号)(以下「改正法」といい、現行の公益通報者保護法を「現行法」、改正後の同法を「改正後法」といいます。)は、令和2年6月12日に公布され、令和4年6月1日の施行に向けて準備が進められています<sup>注)1・2</sup>。

改正法における特に重要な改正点は、常用労働者が300名を超える事業者に対する以下の2点に関する義務付けです(改正後法11条1項、2項)。

- ① 公益通報対応業務従事者を定めること
  - ② 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置をとること
- これらの新たな義務に関しては、改正後法11条4項に基づき、令和3年8月20日、消費者庁より「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」といいます。)が公表され、同年10月13日に「公益通報者保護法に基づく指針(令和3年8月20日内閣府告示第118号)の解説」(以下「指針の解説」といいます。)が公表されました。

**注)1** 消費者庁「『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』の公表について」(令和3年8月20日)(<https://www.caa.go.jp/notice/entry/025523/>)。

**注)2** 改正法における改正内容については、前号(古川昌平・土屋佑貴「改正公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用(1)」)をご参照ください。

本稿では、指針及び指針の解説の内容を概説するとともに、内部通報制度の見直しのポイントについて解説いたします。

## 第2 指針及び指針の解説の位置付け

現行法の下では、消費者庁が平成28年12月9日に公表した、「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」(以下「ガイドライン」といいます。)において、内部通報体制の整備・運用や通報者等の保護に関し事業者の自主的な取組みが推奨される事項が示されていました。しかしながら、ガイドラインに強制力はなく、ガイドラインに沿った措置を講じるかどうかは各事業者の任意の判断に委ねられていたところです。

これに対して、指針は、改正後法11条1項及び2項で事業者に義務付けられた、「内部公益通報」(改正後法3条1号及び6条1号に該当する、事業者内部における公益通報を指します。)に関する措置の「大要」を定めるものであり(改正後法11条4項)、事業者は、指針に沿った措置を講じる義務を負います(「内部公益通報」に該当しない事業者内部の通報制度に関して何らかの義務付けが行われるものではありませんが、その点の設計に関しても、指針は参考になると考えられます。)

他方、指針で「大要」が示された事業者がとるべき措置の「具体的な内容」は、「事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者等及び役員や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景などによって異なり得る」とされています。

このような考え方を踏まえて、指針の解説は、事業者がとるべき措置の「具体的な内容」に関する検討を後押しするため、ガイド

ラインの規定も盛り込んだ上で、以下のとおり、内部公益通報対応体制整備義務等及び指針を遵守するために必要な事項に加え、そのほかに事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項を示しています。

項目	概要
①『指針の本文』	指針の規定を項目ごとに記載した項目
②『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
③『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
④『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みを超えて、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

そのため、事業者の状況等に即した適切な対応を行っていれば、指針の解説の具体例を採用しない場合であっても直ちに内部公益通報対応体制整備義務等違反となるものではありません<sup>注)3</sup>。各事業者においては、指針及び指針の解説の内容・趣旨を良く理解した上で、自社の内部通報制度の構築・見直しを行うことが重要です。

### 第3 従事者の定め (改正後法11条1項関係)

#### ■ 従事者として定めなければならない者の範囲 (指針の解説第3.I.1)

- 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
- 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

指針は、改正後法11条1項に定める従事者の範囲を上記のとおり定めています。

「公益通報対応業務」とは、内部公益通報の受付、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いい、その該当性は所属部門の名称等にかかわらず、実質的に判断する必要がありますとされています。

そのため、内部公益通報の担当部門に所属していない者であっても、例えば、特定の事業部門が関連する内部公益通報に関して主体的に調査や是正を担当している場合には、必要が生じた都度、従事者として指定する必要があります。

他方、例えば、調査におけるヒアリング対象者や、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などは、たとえ「公益通報者を特定させる事項」を伝達されたとしても、内部公益通報に関する業務を主体的に行っておらず、重要部分に関与していませんので、従事者として定めるべき対象には含まれません。

注)3 指針の解説3頁。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 2 従事者を定める方法(指針の解説第3.II.2)

- 従事者を定める際には、書面により指定をするなど、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こと

改正法上、従事者には守秘義務が課され、違反した場合には刑事罰もあることから(改正後法21条、12条)、本人の予期に反して刑事罰が科されることを防ぐことが必要です。

従事者を定めるに当たっては、必ずしも従事者に対して個別に通知する必要はなく、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も可能です。

## 第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置(改正後法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(指針の解説第3.II.1)

#### (1) 内部公益通報受付窓口の設置等(指針の解説第3.II.1(1))

- 内部公益通報受付窓口を設置すること
- 公益通報対応業務を行う部署及び責任者を明確に定めること

指針の解説では、内部公益通報受付窓口は、内部公益通報を「部門横断的に受け付ける」ものであること、すなわち、個々の事業部門から独立して、特定の部門からだけでなく、全部門ないしこれに準ずる複数の部門から受け付けることが重要とされています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

指針の解説では、内部公益通報受付窓口の取組みに関して推奨される具体例として、以下のように示されていますので、各事業者においても検討することが考えられます。

- ▶ 企業グループ共通の窓口を設置すること
- ▶ 関連会社・取引先を含めた内部公益通報体制を整備すること
- ▶ 関連会社・取引先の内部公益通報体制の整備・運用状況を定期的に確認等すること
- ▶ 中小企業において何社かが共同して外部(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共通の内部公益通報受付窓口を設けること

このうち企業グループ共通の窓口の設置に関して実務上注意すべきポイントについては、第5において後述いたします。

#### (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(指針の解説第3.II.1(2))

- 組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとること

組織の長その他幹部が主導・関与する法令違反行為も発生しているところ、これらの者が影響力を行使することで公益通報対応業務が適切に行われない事態を防ぐ必要があること、これらの者に関する内部公益通報の心理的ハードルが高いことを踏まえれば、組織の長その他幹部から独立する内部公益通報対応体制を構築することが必要です。

指針の解説では、組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置の具体例として、

- ▶ 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)に報告すること

- ▶ 社外取締役や監査機関からモニタリングを受けながら対応を行うこと

が挙げられていますので、内部公益通報対応体制の見直しの際に参考とすることが考えられます。

### (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置(指針の解説第3.11.1(3))

- 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ること
- 正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施すること
- 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とともに、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こと

#### (i) 内部公益通報の受付

指針の解説では、内部公益通報対応の実効性を確保するため、匿名通報を受け付けることも必要とされており、匿名の公益通報者との連絡をとる方法として次の方法が挙げられています。

- ▶ 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こと
- ▶ 匿名での連絡を可能とする仕組み(外部窓口から事業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)を導入すること

また、指針の解説は、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、以下のように、改正後法で必要な範囲を超えて幅広く設定することを推奨しています。各事業者の事業環境等を踏まえて、全部又は一部の採用を検討することも一考に値します。

	通報窓口の利用者の範囲	通報対象となる事項の範囲
改正後法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者等(退職後1年以内を含む)</li> <li>● 役員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法令違反</li> </ul>
推奨される考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者等(退職後1年以上前を含む)</li> <li>● 子会社・取引先の従業員(退職者を含む)及び役員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法令違反、内部規程違反等</li> </ul>

#### (ii) 通報対象事実の調査実施義務

指針及び指針の解説では、事業者は、内部公益通報を受け付けた場合、以下のような「正当な理由」がある場合を除いて、調査実施義務を負うものとされています。

- ▶ 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とれない場合

ただし、前者については、解決済みの案件かどうかは公益通報者と事業者の認識が一致しないこともあるため、慎重な検討が

必要です。また、後者については、単に公益通報者と連絡がとれないだけでは「正当な理由」に該当するものではなく、事実確認がとれないことも求められていることに注意が必要です。

事業者にとっては、個々の内部公益通報に関する調査実施義務の有無は重要な関心事かと思えます。公益通報対応業務を担う部署においては、調査実施義務の有無の判断ができるよう社内マニュアルで業務フローを明確にしておくことも考えられます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

### (iii) 是正に必要な措置

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求められる「是正に必要な措置」としては、例えば、違法行為の停止措置、被害拡大の防止措置（周知、製品回収等）、関係行政機関への報告、対外公表（プレスリリース、記者会見、ステークホルダーへの個別説明等）、件外調査、非違法行為を行った者への処分（人事処分、懲戒処分、損害賠償請求、退職金の不支給・返還請求、刑事告訴等）、根本原因の究明、再発防止策の策定等、様々なものが想定されます<sup>注）4</sup>。

具体的にどのような措置を選択し実施するかは各事業者の裁量に委ねられますが、各事業者においてその選択に関する合理的な説明ができることは必要です<sup>注）5</sup>。

## (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 (指針の解説第3.Ⅱ.1(4))

- 事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない措置をとること

通報対象の事案に関係する者が公益通報対応業務に関与する場合、中立性・公正性を欠く対応がなされるおそれがあります。

そのため、指針の解説は、事業者に対して、「事案に関係する者」を調査や是正に必要な措置の担当から外すことや、公正さが確保できる部署のモニタリングを受けながら対応する等の実質的に公正な公益通報対応業務の実施を阻害しない措置を求めています。

なお、指針の解説では、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、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と指摘されていますが、これが一切認められないものではありません。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、その旨を労働者等に明示する等して、利

用者が通報先を選択するに当たっての判断材料を提供することが推奨されています。

## 2 公益通報者を保護する体制の整備 (指針の解説第3.Ⅱ.2)

### (1) 不利益な取扱いの防止に関する措置 (指針の解説第3.Ⅱ.2(1))

- 労働者及び役員等が不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置をとること
- 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とること
- 不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置をとること
- 不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとること

役職員が内部公益通報を躊躇する事態を防ぐために、公益通報者に対する不利益な取扱いを禁止するだけでなく、事前に予防措置を整備することも必要です。

指針で定められる「不利益」は、解雇、降格、減給等の労働者等

<sup>注）4</sup> 山本隆司他「解説 改正公益通報者保護法」237頁（弘文堂、令和3年6月30日）。

<sup>注）5</sup> 内部通報の実効性を高めるという観点からは、各事業者の事業規模や企業風土その他の事業環境を踏まえた上で、不正・不祥事等に関与していた通報者や調査の協力者に対して処分の減免ができるリエンシー制度を導入することや、通報者に報復や一定の人事上の有利な評価を与える措置をとることも考えられます（山本他・前掲注4・217-218頁252頁-253頁、弁護士法人中央総合法律事務所「内部通報制度の理論と実務」281頁及び351頁（商事法務、令和3年1月15日））。

指針の解説第3.Ⅱ.1(3)④においても、推奨される考え方として「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も考えられる。」と挙げられています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

たる地位・人事上・経済待遇上の取扱いに関するものに限られず、事実上の嫌がらせ等の精神上・生活上の取扱いに関するものも広く含まれるものと考えられています。

また、これらの不利益な取扱いがなされないよう、平時から役職員に対して不利益取扱いの禁止を周知・教育することや、不利益な取扱いに関する相談を受け付けること、通報者に対して不利益な取扱いを行わないよう注意喚起する等の対応をとることが考えられるとされています。

## (2) 範囲外共有等の防止に関する措置

### (指針の解説第3.Ⅱ.2(2))

- 労働者及び役員等による範囲外共有を防止するための措置をとり、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
- 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などのやむを得ない場合を除いて、通報者の探索を防止するための措置をとること
- 範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとること

役職員が公益通報を躊躇する事態を防ぐために、範囲外共有(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する行為<sup>注)6</sup>)や通報者の探索をあらかじめ防止することが必要です。

内部公益通報は、内部公益通報受付窓口ではなく通常のレポートライン(上司など)になされることがあり、当該上司が従事者に指定されないことも想定されます。この際、従事者以外による範囲外共有も当然許容されるものではありません。そのため、内部規程で範囲外共有等を禁止するだけでなく、役職員等の範囲外共有等の防止の必要性に関する認識を醸成したり、情

報共有体制を明確にルール化したりする等、従事者以外が情報を取得した場合も含めて、範囲外共有等を防止する体制を全社的に構築することが必要です<sup>注)7</sup>。

## 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(指針の解説第3.Ⅱ.3)

### (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(指針の解説第3.Ⅱ.3(1))

- 改正法及び内部公益通報対応体制について、労働者等及び役員並びに退職者に対して教育・周知を行うこと
- 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、特に十分に教育を行うこと
- 労働者等及び役員並びに退職者から寄せられる、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・相談に対応すること

内部公益通報が適切になされるためには、労働者等及び役員並びに退職者において、改正法及び内部公益通報対応体制について十分に認識している必要があります。

指針の解説では、特に刑事罰を伴う守秘義務を負う従事者に対して、教育の実施状況の管理を行うことや、公益通報対応業務における実践的なスキルを教育すること等も考えられるとされています。また、退職者に対する教育・周知の方法として、在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知することが例示されています。

<sup>注)6</sup> 指針第2。

<sup>注)7</sup> 山本他・前掲注4・240頁。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## (2) 是正措置等の通知に関する措置(指針の解説第3.Ⅱ.3(2))

- 書面により内部公益通報を受けた場合において、
  - ① 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
  - ② 通報対象事実がないときは、それぞれその旨を、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、通報者に速やかに通知すること

公益通報者は、事業者からの情報提供がなければ、内部公益通報に対する対応状況を知り得ない場合が多く、行政機関等への公益通報(内部告発)をすべきか判断に迷ってしまいます。

内部告発が行われる場合、事業者としては自浄努力の機会を失いますので、行政機関等への公益通報(内部告発)の保護要件が緩和された改正法の下では、是正措置等を公益通報者に通知することが特に重要です。

その観点から、少なくとも調査の開始の通知は、通報の受付から20日以内に行うことが必要でしょう。書面により内部公益通報をした日から20日を経過しても、調査を行う旨の通知がない場合又は正当な理由がなく調査が行われない場合には、改正法上、報道機関、消費者団体等への通報が、法律上の保護の対象となるからです(改正後法3条3号ホ)。

また、通常のレポートライン(上司など)で内部公益通報を受けた場合に、公益通報者の意向も踏まえて、当該上司が内部公益通報受付窓口に通報内容を伝え、公益通報者本人にこれを行った旨を通知する対応も考えられます。指針の解説では、事業者がこのような対応を行うよう役職員に教育・周知することが推奨されています。

## (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(指針の解説第3.Ⅱ.3(3))

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

内部公益通報対応体制は、整備した後においても事業者内外の環境の変化に応じて、継続的に改善することが求められます。そのため、記録の適切な作成・保管、定期的な評価・点検の実施が必要です。

また、内部通報制度の実効性に対する役職員の期待感を高めるため、運用実績の概要を支障のない範囲で役職員に開示することも求められます。指針の解説では、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通じて開示する等、積極的に対外的にアピールしていくことが推奨されています。

## (4) 内部規程の策定及び運用に関する措置(指針の解説第3.Ⅱ.3(4))

- この指針において求められる事項について、
  - ① 内部規程において定めること
  - ② 当該規程の定めに従って運用すること

事業者が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が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などの事態等が生じないようにすることが重要です。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ります。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

他方、柔軟な対応が求められる細目まで規程に定めた場合、柔軟な対応や効率性を阻害することから、そのような細目は内部規程ではなく、部署内限りのマニュアルにおいて定めることも一案です<sup>注)8</sup>。

## 第5 企業グループ共通の内部通報窓口の設置に当たって検討すべき事項

改正後法11条2項は、事業者単位で内部公益通報対応体制整備を義務付ける規定であり、同規定に基づいて親会社の子会社の内部公益通報対応体制整備義務を直ちに負うものではありません。

しかしながら、近年、企業不祥事の多くは子会社で発生しており、ブランド力や信頼度の低下を通じてグループ全体の企業価値の毀損につながり得るものです<sup>注)9</sup>。その観点では、企業グループ本社が主導して企業グループ全体として実効的な内部通報制度の整備に取り組むことが重要であり、企業グループ共通の内部通報窓口の設置は有効・有益な取り組みです<sup>注)10</sup>。実際に企業グループ共通の内部通報窓口を設ける事例は近年よくみられます<sup>注)11</sup>。

このような状況の下、指針の解説においても、企業グループ共通の内部公益通報窓口の設置に係るポイントが指摘されています。

まず、企業グループ共通の内部公益通報窓口の設置に係る手続として、指針の解説は、

- ① 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(改正法2条1項柱書)、
- ② 公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者を、子会社や関連会社自身において明確に定めることを求めています(指針の解説第3.Ⅱ.1(1)④脚注13)<sup>注)12</sup>。この対応がまず必要となることは要注意です。

また、不利益な取扱いを防止する観点から以下のような措置をとることも推奨されています(指針の解説第3.Ⅱ.2(1)④)。

- ▶ 公益通報者へのフォローアップや保護を要請する等、子会社・関連会社において公益通報者が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
- ▶ 子会社・関連会社において、是正措置等が十分に機能しているかを確認すること

さらに、自社のみならず子会社の役職員に対しても、改正法及び内部公益通報対応体制に関する教育・周知を実施することが推奨されています(指針の解説第3.Ⅱ.3(1)④)。

このように指針の解説で指摘されている事項も含めて、企業グループ共通の内部通報窓口を設置する場合には様々な事項に留意する必要がありますので、事業規模その他の状況によっては外部専門家のアドバイスを得ることが必要な場面も生じるものと思われます。

<sup>注)8</sup> 山本他・前掲注4・247頁。

<sup>注)9</sup> 経済産業省「グループ・ガバナンス・システムに関する実務指針(グループガイドライン)」(令和1年6月28日)65頁(4.1)、日本取引所自主規制法人「上場会社における不祥事予防のプリンシプル」(平成30年3月30日)7頁(原則5解説5-1)。

<sup>注)10</sup> 令和3年8月20日付け消費者庁「寄せられた御意見の概要」(以下「ハブコメ回答」といいます。)(14頁、経済産業省・前掲注9・78頁(4.6.1)、指針の解説第3.Ⅱ.1(1)④)。

<sup>注)11</sup> 平成28年度の消費者庁の調査によれば、内部通報制度を「導入している」と回答した1,607の事業者のうち、通報者の範囲に「グループ企業の従業員」を含めている事業者は43.1%、「グループ企業の役員」を含めている事業者は31.9%となっています(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」36頁)。

<sup>注)12</sup> 親会社の責任者が、子会社や関連会社の責任者を兼ねることは「禁止されていません」(できる)とされています(ハブコメ回答12頁)。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターの上に依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 第6 おわりに

各事業者においては、令和4年6月1日に予定されている改正法の施行までに、改正法及び指針を踏まえた内部規程の見直しを含めた内部公益通報対応体制の整備が必要となりますが、内部公益通報対応体制整備は手段であって目的ではありません。整備すればそれで足りるのではなく、今後の運用をいかに行っていくかが重要です。

裁判例においても、親会社が、企業グループ共通の内部通報窓口を設置した場合に、子会社の従業員に対して、相談の申出を受けた際に、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ことが認められており（イビデン事件（最判平成30年2月15日判タ1451号81頁））、内部通報制度の重要性、内部通報制度の不十分な運用が役員にとっての法的リスクにもなり得ることが改めて示されています。

各事業者においては、自社の個別具体的な事情を踏まえて、自社にとって最適な（内部公益通報制度を含む）内部通報制度を整備、運用するとともに、継続した見直しをすることが必要となってくるでしょう。本稿がそのような内部通報制度の見直しの一助となれば幸いです。

以 上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。