

公益通報者保護法の施行による 会社が取べき正しい実務対応策

ポイント

公益通報者保護法の概要

公益通報の対象となる不正行為とその取り扱い

公益通報者保護法への企業の対応方法

1 公益通報者保護法の概要

>>>公益通報者保護法とは

公益通報者保護法は平成 16 年 6 月に公布され、平成 18 年 4 月 1 日に施行された法律です。この法律の目的は下記の 2 つです。

[公益通報者保護法の目的]

公益を守る目的で、企業などの不正行為を通報した公益通報者を解雇や不利益な取り扱い（降格、減給など）から保護すること
国民の生命、財産などの保護にかかる法令を企業や行政機関に遵守させる

条文は11条しかない非常に短い法律です。

>>>公益通報者保護法が制定された背景

なぜ、このような法律が制定されたのでしょうか。その背景には、平成 14 年に発生した雪印の賞味期限偽装表示、三菱自動車のリコール隠しといった、国民の健康や安全に重大な影響を及ぼしかねない、企業の重大不祥事が相次いだことにあります。

また、この 2 つの事件の他に発覚した各種の不祥事の大多数が、内部告発によって明るみに出たものでした。この情勢を無視できなくなった日本経済団体連合会は、平成 14 年 10 月に企業内部からの通報を受け付ける「企業倫理ヘルプライン」の設置を促すなど、不祥事の防止対策を強化する「企業行動憲章」を改定しました。

これを受けて、政府も平成 14 年 12 月に公益通報者保護制度検討委員会を設置し、その後、各界の意見を取り入れ、平成 16 年 6 月の公布に至りました。

>>>公益通報者保護法の枠組み

公益通報者保護法は大きく 5 つの要素で構成されています。

[公益通報者保護法の構成要素]

公益通報と公益通報者の定義
公益通報したことを理由とする解雇の無効など、通報者の保護を定めた部分

公益通報に対して事業者（企業、行政など）が取べき措置を定めた部分
公益通報に対して監督官庁が取べき措置を定めた部分
通報者に求められることを定めた部分

公益通報者保護法（要約）

第一条（目的） この法律は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関が取べき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図る。

第二条（定義） この法律において「公益通報」とは、労働者が、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、その労務提供先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、下記に対して通報することをいう。

1. 当該労務提供先
2. 若しくは当該労務提供先があらかじめ定めた者
3. 若しくは勧告等をする権限を有する行政機関
4. 又は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若しく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

第三条（解雇の無効） 公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に掲げる事業者が行った解雇は、無効とする。

第五条（不利益取扱いの禁止） 事業者は、使用し、又は使用していた公益通報者が公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならない。

第八条（他人の正当な利益等の尊重） 公益通報をする労働者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

第九条（是正措置等の通知） 公益通報者から公益通報をされた事業者は、当該公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正のために必要と認める措置をとったときはその旨を、当該公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、当該公益通報者に対し、遅滞なく、通知するよう努めなければならない。

第十条（行政機関がとるべき措置） 公益通報者から公益通報をされた行政機関は、必要な調査を行い、当該公益通報に係る通報対象事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない。

第十一条（教示） 公益通報が誤った行政機関に対してされたときは、当該行政機関は、当該公益通報者に対し、権限を有する行政機関を教示しなければならない。

2

公益通報の対象となる不正行為とその取り扱い

>>>通報の対象となる不正行為とは

通報対象事実というのは、主として、国民の生命や身体、財産、その他の利益の保護にかかる所定の法律に違反する犯罪行為をさします。具体的には、刑法、食品衛生法、証券取引法、独占禁止法など 413 の法律が対象になります。これらの法律は、国民の健康、安全、環境保護など、公益性の高いものとして選ばれたものです。

[通報の対象となる法令違反行為]

刑罰規定に違反する行為

- ・横領、盗み（刑法違反）
- ・有害成分を含む食品を販売すること（食品安全法違反）
- ・リコール情報を隠蔽すること（道路運送車両法違反）
- ・公共工事受注の談合をすること（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）
- ・上場企業が粉飾決算を行うこと（証券取引法違反）

刑罰規定に違反する行為につながる法令違反行為

- ・本人の同意なく個人情報を第三者に提供すること（個人情報の保護に関する法律違反）

禁止違反 勧告違反 命令違反 刑罰

- ・食品表示基準違反（農林物質の規格化及び品質表示の適正化に関する法律違反）
表示基準違反 指示違反 命令違反 刑罰

犯罪に該当しない特定の法律違反行為の通報も、公益通報として保護されます。

例えば、個人情報保護法のように、是正勧告、命令違反の刑罰の順に規定されているような場合、勧告の違反行為も通報対象事実に含まれます。これは、命令違反の刑罰が適用されるのを待っていたのでは、被害の救済が遅れるので、勧告違反の段階から通報を促そうという趣旨によるものです。

以上のように「特定の犯罪行為と指示・勧告違反行為（合わせて不正行為という）」の事実が「生じたか、または生じようとしていること」が、保護を受ける公益通報の対象になります。

>>>通報の対象は労務提供先または、従業員に関すること

通報の対象は労務提供先に関する事、その従業員に関する事に限定されます。労務提供先とは、勤務先だけでなく、請負契約を結んでいる先、業務委託契約を結んでいる先も対象になります。通報は正社員だけでなく、派遣労働者が行うことも可能です。

事業者とは、企業だけでなく、財団法人、社団法人、個人事業主を含み、非常に広く定義されています。

ただし、従業員や役員個人の行為については「事業に従事する場合における」不正行為という制限がつきますので、帰宅後のストーカー行為、休日の万引きなどは、公益通報の枠外になります。

[労務提供者]

一般の従業員
アルバイト、パートタイマー
派遣労働者
請負契約業者
委託契約業者

>>>不正行為の通報先

公益通報の通報先としては、次の3者が想定されています。

[公益通報の通報先]

事業者内部の通報先

事業者（会社、官庁など）自らが設置したホットラインや投書箱に通報したり、直属の上司（管理者）に通報したりするのが通常です。それ以外に、取締役、監査役、内部監査担当者に通報するものが、内部通報として保護の対象になります。

さらに、組織外の受付専門組織や親会社、顧問弁護士事務所、労働組合などを通報の窓口として指定する場合も認められています。事業者側が外部機関を通報窓口として指定・委託をしている場合は、これも含めて事業者内部の通報先と呼びます。

処分、勧告等の権限を持つ行政機関

行政機関とは、不正行為に対して処分、勧告等の法律上の権限を持つ、国、地方公共団体の機関、広い意味でのいわゆる監督官庁を指します。

外部の適切な通報先

公正な報道を行うものとして社会的に認知されている新聞社、テレビ局などは、不

正行為の発生または被害拡大の防止に必要な通報先となります。

また、消費者相談センターなどの非営利法人も、被害拡大の防止を目的とする外部の適切な通報先になります。

>>>通報先ごとの通報可能な要件

通報者が保護される公益通報の要件は、通報先ごとに定められています。

これは、事業者の対外的な信用に大きく関わるため、内部通報と、外部通報では要件の厳しさに差がつけられています。

[通報先ごとの要件]

事業者内部通報する場合

犯罪行為などの不正行為が生じている、またはまさに生じようとしていると「思料する」ことが要件となっています。事業者内部の通報は、そのまま外部に流れることはないため、早期発見、是正を目的として、緩やかな規定になっています。

監督官庁に通報する場合

不正行為が生じ、またはまさに生じようとしていると信ずるに足りる「相当の理由」があることが、保護要件になります。真実性を裏付ける相応の証拠など、客観的に見て合理的な理由がなければなりません。ただし、通報が真実でなかったとしても、真実と信じたことについて合理的な理由があれば、保護の対象になります。

報道機関などの外部に通報する場合

報道機関などの外部組織に通報する場合は、行政機関などへの通報に比べ、さらに保護の対象となる要件が加重されています。

通報対象事実が生じ、またはまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合に加え、5つの要件のうちいずれかを満たす必要があります。

事業者内部や行政機関に通報すると、不利益な取り扱いを受けると信ずるに足りる相当な理由があること

内部通報すると、証拠隠滅、偽造・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

上司などから、正当な理由なく口止めを要求された場合

事業者内部で通報して20日を経過しても、正当な理由がなく調査を行う旨の通知、あるいは実施がなされない場合

生命、身体に関する危害が発生する急迫した危険があると信ずるに足る相当の理由がある場合

3 公益通報者保護法への企業の対応方法

>>>内閣府のガイドラインに基づく体制整備

内閣府は平成 17 年 7 月に「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」を作成しました。これを参考に、企業の取るべき対策をまとめてみます。

まずは、社内に情報処理の仕組みを整備することが求められます。

[内閣府のガイドライン]

(仕組みの整備)

通報の受付から調査、是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、通報を処理する仕組みを整備する。

(通報窓口の整備)

通報窓口及び受付の方法を明確に定め、労働者等に対し十分に周知する。

新たに通報窓口を設置する場合、法律事務所等に委託するなど、事業者の外部に設置すること、労働組合を通報窓口として指定すること又はグループ企業ではグループ共通の一元的な窓口を設置することなども可能。

(相談窓口の設置)

各事業者の通報処理の仕組みに関する質問等に対応する相談窓口を設置する。

相談窓口は事業者の実情に応じて、通報窓口と一元化して設置することも可能。

(内部規程の整備)

内部規程に通報処理の仕組みについて明記し、特に、公益通報者に対する解雇や不利益取扱いの禁止を明記する。

(秘密保持の徹底)

情報を共有する範囲を限定すること、知り得た情報を口外しないこと等を各担当者に徹底させる。

(利益相反関係の排除)

受付担当者、調査担当者その他通報処理に従事する者は、自らが関係する通報事案の処理に関与しない。

権限のある担当役員を責任者にする

通常は、責任者に任命された役員が情報処理の仕組みを整備し、問題が起きたときはひそかに社内調査を実施します。また、役員会への報告や是正処置の実施、再発防止策の策定まで広範な責任を負います。部門担当の役員との衝突も考えられますので、できれば、権限の大きな役付役員の責任者への任命が望ましいといえます。

通報窓口と相談窓口を設置する

ガイドラインでは通報する窓口と相談する窓口を設置することを求めています。両者を1本化することは全く問題ありません。

すでに制度を導入している企業では、通報よりも、「法令違反にならないか？」という相談や質問の件数が多いようです。一般的には窓口を総務部に置く場合が多いでしょう。

社外にも通報窓口を置く場合

企業外に公益通報窓口を委託する場合、法律事務所を指定する場合があります。

法律の解釈、秘密保持、法的措置の検討の面で優れています。また、社員も内部通報よりも、不利益取り扱いを恐れずに通報できるというメリットも挙げられます。

一方では、コスト面、社内の事情、業界特有の用語などが分からないなどのデメリットもあります。

内部規程の整備

内部規程には、最低限でも次の事項を盛り込んでおくべきでしょう。

[内部規定に盛り込むべき事項]

通報処理の仕組み、手順、窓口
公益通報者に対する解雇、不利益取り扱いの禁止
秘密保持の徹底
利益相反関係の排除
是正処置の実施の明確化
再発防止対策の実施の明確化

<コンプライアンス相談窓口取扱規程 サンプル>

(目 的)

第1条 本規程は当社役員および従業員が、自己または他人の業務において、「コンプライアンス規程」第2条（倫理憲章）第2項に定めるコンプライアンスの遂行に関して問題ある行為を知ったとき、または疑義をいただいたときの報告・相談（以下、相談等）に関する事項を定める。

(ホットライン)

第2条 コンプライアンスに関する相談等の受け付け窓口として、社内および社外にコンプライアンス相談窓口（以下、「ホットライン」）を設置する。

社内「ホットライン」はA総務部、法務部およびB総務部に設置し、A総務部長、法務部長、B総務部長およびそれぞれが指名する部員がその業務を担当する。

社外「ホットライン」は別途定める社外弁護士が担当する。

(相談者等)

策3条 「ホットライン」を利用して相談等を行うことのできる者は当社役員、従業員、パートおよび契約社員とする。

社内、社外のいずれの「ホットライン」を利用して相談等を行うかは相談者の自由とする。

「ホットライン」への相談等を本人が直接行うか、上司経由で行うかは相談者が選択できる。

相談等の方法は、相談者の選択により面談、書面、電話、Eメール等によるものとする。

(匿名の扱い)

第4条 「ホットライン」への相談等は実名で行うことを原則とする。ただし、匿名を希望する者については匿名で行うことができる。

相談者が社内「ホットライン」または社外「ホットライン」への相談等を実名で行う場合で、それぞれの「ホットライン」以外に対しては匿名扱いを希望するときは、「ホットライン」担当者は、その意に従い、匿名を守るものとする。

(目的外不使用)

第5条 相談者の氏名や所属、相談内容等、知り得た事項につき、コンプライアンス委員、事務局員、「ホットライン」担当者およびこれらから当該事項の開示を受けた者は、これをコンプライアンス遂行の目的以外に開示、使用してはならない。

(調査の開始)

第6条 「ホットライン」担当者は、受け付けた相談等について速やかにコンプライアンス委員会事務局に報告し、コンプライアンス委員会事務局はこれを速やかにコンプ

ライアンス委員長に報告する。

コンプライアンス委員会事務局は、必要に応じて「ホットライン」担当者の報告内容について予備調査を行い、その結果をコンプライアンス委員長に報告する。

コンプライアンス委員長は、コンプライアンス委員会事務局の報告および予備調査の結果に基づいて調査開始の要否を決定し、速やかに委員会に報告する。

「ホットライン」担当者は、調査開始の有無を相談者に報告する。

調査を開始する場合には、コンプライアンス委員長はコンプライアンス委員の中から調査責任者を指名する。

調査責任者は調査の指揮をとるものとし、調査責任者の要請を受けた部署はこれに協力しなければならない。

（調査報告）

策7条 調査責任者は調査状況および調査結果についてコンプライアンス委員会に報告を行う。

コンプライアンス委員会は調査責任者の報告に基づき、調査の評価を行うとともに原因の究明と再発防止策の提言を行う。

相談者への調査結果報告については、コンプライアンス委員会の調査・評価に基づき、「ホットライン」担当者が行う。

（調査後の対処）

第8条 コンプライアンス委員会の調査・評価の結果、違反または改善すべき点が認められた場合には、コンプライアンス委員会は社長にその内容を報告するとともに、内容に応じて関係者に勧告または対処の要請を行う。

（相談者の保護）

第9条 「ホットライン」を利用して相談等を行う者およびその行為については、これを妨害してはならない。

「ホットライン」を利用して相談等を行ったことを理由に、相談者に対して報復行為や人事処遇上の取扱いなど、一切の不利益な取扱いをしてはならない。

万が一、相談者が前項による不利益な取扱いを受けた場合は、速やかにその回復措置を図るものとする。

（悪用の禁止）

第10条 相談者は、特定人物を誹謗・中傷する目的または自らの私的利益を図る等の目的で「ホットライン」を悪用してはならない。

（罰 則）

第11条 本規程に違反した者については、就業規則等に照らして厳正に処分する。

付則 本規程は、平成 年 月 日より実施する。

（出典：内閣府ホームページ）

受付番号 _____

担当者 _____

《通報受付票（例）》

通報日時	年 月 日 時 分	受付担当者	
通報の方法	電話・電子メール・FAX・郵送・面会・他（ ）		
通報者名	（・匿名）		
区分	社員（部署： 役職： ）・パート・アルバイト・派遣労働者・退職者 取引先（取引関係： 社名： 部署： ）・他（ ）		
通報内容	①通報対象者： _____ 部署： _____ ②不正の内容：（いつ） _____ （どこで） _____ （どのような） _____ ③不正事実は（生じている・生じようとしている・その他（ ）） ④対象となる法令違反等 _____ ⑤証拠書類等（有（書面・テープ・フロッピー・その他（ ））・無） ⑥本通報窓口以外への通報・相談の有無（有（上司・その他（ ））・無） ⑦特記事項 _____		
留意事項	通報者の希望する連絡時間帯や通報者の希望事項等を記入する。		
通報者への連絡方法	電話（自宅・職場・携帯・他（ ））・メール（自宅・職場・他（ ）） FAX（自宅・他（ ））・郵送（自宅・職場・他（ ））・他（ ）		
連絡先		担当者	責任者
通報受領の通知	不要・ 月 日	責任者への報告日	月 日
		印	印

通報内容は通報者からの申出内容のみを記載すること。受付担当者の主観は排除すること。

《通報事実の検討》

書面やメール等で通報がなされた場合に、通報を受領した旨を通報者へ知らせるもの。電話等、直接通報者と接触している場合には不要となる。

通報対象事実を裏付ける証拠等は	十分・不足（ ）		
通報者への証拠等の追加の要請	月 日	手段	電話・メール・郵送・面談・他（ ）
通報者からの証拠等の追加の提供	有（ ）	無	月 日
調査の必要性の有無	有・無	調査開始の決定日	月 日
通報者への調査を行う旨の通知日	月 日	調査担当者への回付日	月 日

担当者	責任者
印	印

（出典：内閣府ホームページ）

公益通報処理担当に秘密保持を厳守させる

公益情報処理の担当者は、知りえた情報を処理以外の目的で口外してはなりませんし、情報を共有する範囲を極力限定することが求められています。

その意識を徹底させるためにも、任命時に、秘密保持の誓約書を提出させるのが望ましいでしょう。

利益相反行為をさせない

受付担当者、調査担当者その他通報処理に従事するものは、自らが関係している通報事案の処理に参与してはならないと、利益相反行為を排除するよう求められています。

通報処理の内部規程にその旨を明記しておくべきです。

また、通報受付窓口を、利益相反の発生しにくい部門にすることや、社長直轄にするなどの工夫も必要です。

>>>システムを形骸化させないためのポイント

内部通報制度を形骸化させないために一番重要なことは、経営トップが、自社に取って都合の悪い情報から逃げず、真正面から向き合うという姿勢を内外に明確に示すことです。

次には、社内でのモニタリングシステムを整備することです。

次のようなチェックをしてみることが必要です。

[社内モニタリング チェック表]

社員の不正な行動の警戒信号(基準)を明確に設定し、管理職を中心とした社員に明示しているか	
社員の不正な行動に対してシステムの的にモニター(内部監査など)しているか	
通報窓口に、通報しやすい環境が用意されているか	
通報された情報が、直ちに最高責任者まで伝達される手順が整備されているか	
通報を受けた責任者が、その確度と問題の重要性を的確に評価、判断できる能力を持っているか、部下任せにしていないか	

また、次のステップでは以下のような点をチェックして下さい。

[PDCAサイクル チェック表]

是正処置と再発防止策を立案、決定し、社内に徹底する仕組みは確立されているか	
是正処置と再発防止策の実施後、通報者に対する不利益な取り扱いなど、新たな問題の発生をモニターし、内部監査する仕組みが整備されているか	
内部通報制度の活用と適切な情報伝達、情報管理のあり方について、効果的な研修、教育、意識付けを行い、常に工夫、改善しているか	

>>>公益通報者保護法に対する考え方

公益通報者保護法を「企業にとって、大きな負担で、迷惑なもの」と捉えるか、「コンプライアンスを高めるためのチャンスである」と捉えるかによって、企業が得られる成果は全く変わってきます。

公益通報者保護法への対応を千載一遇のチャンスと受け止め、社内のコンプライアンス体制の遵守への意識付けと内部統制体制の構築に役立てていただきたいと思います。

< 参考文献 >

「公益通報のすべて 企業と行政の通報処理ガイドライン」 宮崎貞至（ぎょうせい）
公益通報者保護制度ウェブサイト（内閣府）

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/koueki/index.html>