

改正公益通報者保護法に基づく「指針」を読み解く

遠藤 輝好氏（遠藤輝好法律事務所 弁護士）

1, 概念整理

まずは「通報」という言葉について整理しておきます。

「内部通報」事業者内部に対する通報

「外部通報」事業者外部（行政機関、マスコミなど）に対する通報

まずは、このように分けられます。

そして、「公益通報」という概念です。これは、公益通報者保護法によって保護される通報で、公益通報としての要件が満たされているかという観点から整理されます。

今回の指針の中で、従事者として対応が必要になるのが「内部公益通報」ということとなります。その他、「内部告発」といった言葉もありますが、これは多義的なので使用には注意が必要です。

2, 改正のポイント①

事業者の自浄作用を発揮させるために下記項目が公益通報者保護法に盛り込まれました。

・事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等を義務付け
内部通報制度が明確に法律に規定されたのは初めてのことになります。

具体的な内容は「指針」に示されていますが、これは法律と一体化されているものなので、「指針」に違反すれば「違法」ということになるので注意が必要です。

すでに「指針の解説」というものも公表されていて、現在まさに各事業者でどのように対応していくのか検討されている状況です。

「指針の解説」の構成ですが、

①指針の本文

②指針の趣旨

③指針を順守するための考え方や具体例

④その他に推奨される考え方や具体例

の構成になっていて、基本的には③を守るのが違法かどうかの判断ラインになります。④についてはさらにもう一歩先に行く事業者にとってのガイドラインと理解してください。

※消費者庁サイト

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_211013_0001.pdf

また、実効性を確保するために行政措置（助言・指導・勧告及び勧告に従わない場合の公

表)を導入しています。

さらにインパクトが大きかったのは内部公益通報対応業務の従事者に対して、通報者を特定させる情報の守秘を義務化し、その漏洩者（違反者）に30万円以下の罰金刑を科す刑事罰を導入したことです。

3, 改正のポイント②

行政機関など外部への公益通報を行いやすくするために改正がされました。

・権限を有する行政機関への通報条件

従前は保護要件のハードルが高く、通報する事実が真実であることについて証拠資料を提出することなどが要件でした。今改正では氏名などを記載した書面を提出すれば、保護要件を満たすこととなり、要件が緩和されました。

また、報道機関などへの通報では真実相当性に加えて、生命・身体に対する危害を受けることが想定されることなどが通報の要件でしたが、この点の要件が緩和され、財産に対する損害（回復困難または重大なもの）や通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合も保護されるようになりました。

今改正ではいわば名前さえ明らかにすれば行政機関への外部通報が保護されるようになったということで、情報が外部に出やすくなると思われれます。事業者は内部通報窓口の信頼性を向上させる必要性に迫られるということになります。また、これに対応して、行政機関も公益通報に対して適切に対応するための体制整備が求められています。

4, 改正のポイント③

通報者がより保護されやすく改正がなされました。

・保護される人

従前は現役の従業員だけが対象者でしたが、退職後1年以内の退職者と役員が新たに保護の対象者となりました。この点、法律上では役員については退職後1年以内という要件はありませんので一応ご確認ください。

・保護される通報

公益通報は「重大な法律違反」というイメージかと思います。具体的には刑事罰の対象となるものがこれに該当するとされていましたが、今改正で行政罰も対象となるものにも拡張されました。

・保護の内容

通報者が通報をしたことによって例えば解雇される場合にそれを無効とするのが公益通報者保護法の保護内容でしたが、これに加えて、通報に伴う会社からの損害賠償請求についてその責任が免除されることが新設されました。

5, 体制整備のチェックポイント

・従事者の指定

内部公益通報対応業務の従事者を指定しなければなりません。

・幹部等からの独立性の確保

これは、社長の不正にどう対応できるのかということですが、例えば社外取締役や監査役などに繋げるなどの体制整備が必要です。WCMS 認証の審査基準では任意項目でしたがいわば格上げされています。「cf 利益相反の排除」とあるのは、【独立性の確保】で問題とされる場面とは異なり、より具体的な場面を想定していて、例えば従事者が通報された場合などに被通報者が対応するわけにはいかないの調査チームから外れる必要がある、というような問題です。

・調査

「正当な理由」がない限り調査は行わなければならないことが明確化されました。正当な理由があるのは、調査済みの同一案件、抽象的に過ぎる通報などが挙げられると思います。さらに濫用的な通報等をどのように扱うかといった検討も必要になるかと思っています。

・不利益な取り扱い

従前から取り上げられていましたが、今回の指針ではフォローアップのところまで能動的に対応することが求められています。

・範囲外共有

「情報の漏洩防止」が内容です。どうしても範囲外共有が必要となった場合は同意書や誓約書などを活用することになりましょう。

・記録の保管

・運用実績概要の労働者および役員への開示

従前では必ずしも強調されていなかったこうした点が法的義務として強調されていると思います。

6, 設例

【X は、当社のコンプライアンス部門に所属しており、内部公益通報受付窓口を担当する従事者である。X は、今般、労働基準法違反に関する内部通報を受け付け、調査を担当することになった。

X は、労働法に必ずしも詳しくないという自覚があり、事実整理や法令調査を行う過程において、同部門の先輩（労働法に詳しい）で、会社から同じく従事者に指定されている（但し、本件の調査は担当していない）Y に対し、「〇〇課の女性社員から『忙しくて休憩が取れていない』という通報があったんです。これは労働法上どのような問題が生じますか？」と相談した。】

X には守秘義務違反があるか？

【回答】

【第 12 条 公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者は、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはならない。】

・「公益通報者を特定させるもの」とは

氏名や社員番号などが該当しますが、このケースでは「〇〇課の女性社員」とあります。ただ、「〇〇課に女性社員が 1 名しかいない場合」など、事案によっては公益通報者が特定されることがあります。こうした場合、【公益通報者を特定させるもの】に該当する可能性があります。

・「漏らす」とは

特定の一人に対して漏らすことも該当します。このケースでは先輩一人だけであったとしても【漏らす】に該当します。

・「正当な理由」とは

このケースでは Y も従事者ですから【正当な理由】に該当すると思うかもしれませんが、あくまで諸般の事情の総合考慮によって実質的に判断されるものですから、従事者同士だから大丈夫と単純に判断できるものではありません。