

## 第33回 CSR セミナー質疑応答集

セミナー視聴者の方々からのご質問に対し、法的な回答は遠藤弁護士に、運用面に関してはご登壇会社様に可能な範囲でお応え頂いております。貴重なご意見をいただいたことに御礼するとともに、コンプライアンス部門の方々の参考となれば幸いです。なお、回答内容については各社個々の方針であり、現在検討中のお取り組みもありますことをご了承ください。(2022年2月現在)

### 【従事者指定】

○当社は非上場会社ですが、親会社と子会社十数社からなる企業体です。現在コンプライアンス室的窓口はグループ全体の窓口として親会社に設置して全て対応しています。子会社には特に独自窓口は設置していません。今回の改正対応後もこの体制で対応できると考えていますので、法的に定められている従事者は、親会社のコンプライアンス室の従事者数名を指定すれば良いと考えていますが、それで問題ないでしょうか？その点についてアドバイスいただけるとありがたいです。

- ・(遠藤弁護士(以下「遠藤」)) 問題ございません。但し、調査等にあたり子会社の協力を得る際等には個別に従事者指定する必要が出ることもありましょう。
- ・(D社) 単独で受付窓口を置かない子会社の従事者は、①親会社コンプライアンスグループ②外部受付窓口(ダイヤル・サービス様)の2つと考えています。建付けとしては同様であると考えます。

○通報に基づき懲罰を審議する委員会委員に通報者を開示する場合、これらの委員も従事者として指定する必要がありますか？

- ・(遠藤) 必要でございます。但し、委員に通報者が誰であるかを知らせる必要があるのかは検討が必要です。
- ・(B社) 懲罰委員会で審議する際は、通報者が特定されて審議されるケースが多いと思いますが、その場合には必ず通報者の許可を先に取って(通報者を説得して)、懲罰委員会委員を従事者指定して誓約書を取って進めるようにしたいと考えております。

○従業員アンケート(ハラスメントや不正)の対応者も従事者指定が必要なのでしょうか？

- ・(遠藤) 当該アンケートが「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」の実質を有する場合には必要であることとなります。(担当部署が具体的な情報取得を

目的として行うアンケートのような場合等)

○内部通報窓口の担当者を従事者に指定しますが、例えば、上司への相談、役員への投書、人事面談等別のルートに公益通報が入った場合には、どのような扱いになるのでしょうか。従事者として指定されていない者が思いがけず対応することもあると思うのですが、判明した時点で事後に従事者指定をすることになるのでしょうか。

・(遠藤) 通報窓口ではなく通常のレポートラインに公益通報が入る場合は想定されますし、上司への通報も要件を満たしていれば公益通報となります。ただし、上司は「内部公益通報受付窓口」ではなく「従事者」ではないので、法律上の守秘義務はなく、規程などで漏洩防止を担保する必要があります。

・(B社) 従事者と指定されていない者が対応する可能性も見込んで、対象となりうる範囲の人(管理職以上)には教育・啓蒙をしておく予定です。

○公益通報窓口において、公益通報対応業務従事者として指定されている者が、公益通報にあたらぬ相談を受けた場合、その対応についても公益通報と同程度の義務を負うのでしょうか。

・(遠藤) 社内規程等に基づく義務を負うこととなります。

逆に、公益通報窓口以外の窓口で、公益通報にあたる相談を受けた場合、受け付けた者は必ず従事者としての指定が必要でしょうか。例えば、「公益通報にあたる判断した場合は公益通報窓口へ情報連携するものとする」等の文言を予め規程に盛り込んでおいた上で、受け付けた者を従事者として定めず、相談窓口の従事者に案件を引き継ぐことは可能でしょうか。

・(遠藤) 可能です。良い工夫だと思います。

○法では刑事罰と一部の行政罰が対象ですが、実際の社内窓口には、対象でない様々な事案の相談・通報が持ち込まれ、当初受付時には対象か否か見分けにくいケースも多いと感じます。従って従事者の基本姿勢として、最初から通報者を特定できる情報は開示しないということを事案調査・是正を通じて徹底するという考えで宜しいでしょうか。

・(遠藤) ご理解のとおりです(社内規程等で明確にしておくことになりましょう)。

・(A社) 内部規程では、事案に関与した全ての者は、調査・対応上必要な場合を除き、相談者の氏名等、個人が特定される個人情報に他を開示しないこと、を規定しています。また、相談事項について組織が活かすべき教訓事例と判断した場合はコンプライアンス資料、教育研修等で事例研究等として活用することができるとしていますが、その際、個人が特定される個人情報を開示してはならないものとしています。法改正後も

本法の対象になるか否かに関わらず秘密保持の徹底を継続するものと考えます。

- ・(B社) 通報者名や通報者を特定できる情報はできる限り開示しない形で現在も調査・是正を検討することにしてしています。どうしても通報者の情報を出して対応しないといけない場合は、必ず通報者の許可を先にとって調査・是正を取っており、方針に変更はありません。
- ・(C社) 基本姿勢は通報者を特定できる情報は開示しないということになる。但し、案件の内容や状況に応じては、例外もあると考えています。
- ・(D社) 姿勢としては正しいと考えます。当社グループにおいても、コンプライアンス・ホットラインになされた通報については内容如何を問わず通報者の秘密は守ることを基本原則としています。

○ダイヤル・サービス様を外部通報先とする際、従事者としての誓約書や契約書等締結は必要でしょうか。

- ・(遠藤) 従事者指定書が必要となりましょう。詳しくはダイヤル・サービス様にご確認をお願いします。

○今般従事者が刑事罰の対象となるとのことですが、当該業務上リスクに対してどのような手当を考えておりますか？報酬面での危険手当的なものを与えるとか賠償責任保険的なもの(あるかどうかわかりませんが)に加入させるとか、人事評価上の加点項目とする等。

- ・(A社) 従事者業務を担当することに関して法務の立場上は手当の検討は想定しておりませんでした。人事部門での検討の俎上になりうるものと考えますが、本法の刑事罰の対象となる行為は、内部規程上も懲戒処分の対象となりうる行為と同種同等ですので、私見ですが、これに抵触する行為を行わない事をもって手当支給の対象とするものではないかと考えます。

また、現状では人事評価上、特定の危険を伴う業務、リスクを伴う業務に従事したことをもって評点を付ける制度は設けておりません。人事評価の基本は社員毎に設定した目標を達成することと目標をどのようなプロセスで達成したかを評点することが基本となるため特定の業務に就業している事だけで加点項目とすることは現状では考えづらいものと思われま。

- ・(B社) 現状、手当について、検討されてはおりません。
- ・(C社) 特に手当を加算する等は検討しておりません。
- ・(D社) 現時点では従事者に対するインセンティブ的なしくみは考えておりません。

### 【独立性の確保】

○当社はコンプライアンス室的な部署を、本社総務部の一部署として設置していますが、独立性の確保といった点で問題はないでしょうか？ちなみに監査室は独立して設置されているので、同じように独立させた方が良いでしょうでしょうか？この点についてもアドバイスいただけるとありがたいです。

- ・(遠藤)「組織の長その他幹部に係る事案」については監査室にも情報が伝わるような工夫をされてはいかがでしょうか。

○独立性の確保という点で、対応担当部署の責任者を役員が兼務している場合は、監査役への報告や意見をもらう、または、外部で受付、調査まで行う窓口を設置することで初めて独立性の確保ができたということになりますでしょうか。

- ・(遠藤)「組織の長その他幹部に係る事案」についてはご指摘のような方向性になるかと思います。サントリー様やコマツ様の取組が参考になると考えます。

○内部通報が入った際に、まず窓口担当からの報告で役員で情報共有していますが独立性確保の観点から問題がないか教えていただきたいと思います。役員が被通報者の場合は除きます。

- ・(遠藤) 役員が被通報者の場合は除かれるとのことですが、これは役員に係る事案は除かれるということでしょうか？そうでしたら問題なかろうかと存じますが（別途「役員の範囲は問題となります。）、文字どおり「役員が被通報者の場合」のみの除外ということだと独立性確保が限定的に過ぎるようになります。

### 【範囲外共有】

○遠藤弁護士の前半でのご説明で、事例として『従事者である同室の先輩に相談する』ケースでも、従事者同士での情報共有も正当な理由があるとは言いきれず、情報漏洩にあたるかどうかについては最終的に裁判で総合的に判断されるため典型的に決められないというご説明がありました。

つまりリスク回避のために、従事者同士でも通報者特定可能情報の共有や報告、相談は避けるべきということになりますか。記録管理についても個人ごとにアクセス制限する必要がある（従事者複数人がアクセス可能なフォルダ等の使用は不可）ということでしょうか。

- ・(遠藤) 従事者同士でも、情報共有の必要性がなければ、「正当な理由」が認められな

い可能性は否定できないと思います。記録管理についても、その案件に関与しない従事者がアクセスできないようにすることが無難だということになりましょう。

○調査有無の検討や調査実施中の対応検討において、総務・法務・産業医との情報共有が必要なケースの場合、必ず通報者の許可と誓約書が必要なのか。パネリストの方たちはどう考えていますか？

- ・(遠藤)「通報者は誰か」とは関係しない形で他部署等の協力を得る、という工夫が重要になると思います。なお、原則的に他部署等が関わるのであれば、従事者指定することも検討に値しましょう。
- ・(A社)方針は現在検討中ですが、私見としては、通報者の許可及び情報を共有された者(≒従事者)に都度誓約書の提出を求めることのみではなく、内部規程でどの範囲の者が従事者になるかを通報者に明らかにする方法もあるのではないかと考えています。
- ・(B社)通報者名や通報者を特定する情報を従事者の範囲外に共有する場合は、通報者の許可を必ず先にとってから、共有先の担当者(総務・人事・法務・産業医など)に誓約書を取ることにしています。
- ・(C社)公益通報に該当する案件においては通報者の同意を得る必要があると考えているが、書面までをとるかどうかは必須としない予定。あくまでも案件(リスク)に応じて判断することになると思います。
- ・(D社)コンプライアンス・ホットラインになされた通報については例示された総務・法務・産業医と情報共有が必要な場合、通報者の情報を開示しなければならない場合はもとより、通報者の情報を開示しなくとも調査が可能な場合であっても情報共有を行う(つまり調査をお願いする)限りにおいては、通報者本人の了解を前提としています。

○「部門間またがる対応時、例えば人事部に調査依頼する場合、誓約書が必要か？」について、先生は「法的要求はない」と回答いただきましたが、当社顧問弁護士の見解では、「個人名、および申告内容から個人が容易に特定される場合は必要」との回答をいただいておりますが、実際は必要か不要か確認できましたら幸いです。

- ・(遠藤)内部規程等に基づいて守秘義務を負っている(はず)ですから、その意味で、誓約書が必須かと問われれば必須とまではいえない、という趣旨です。より安全にということで誓約書を活用することは推奨されます。

○相談の内容によっては、事実確認のために水面下で関係部門、関係者と共有を先に行うことがある。今後はこうした場合は問題があるのでしょうか。

- ・(遠藤) 通報の場合と同様に、相談者の同意の下で行うことになりましょう。また、相談者を特定させる情報を伝達しないで行う等が求められましょう。

○社内リニエンシーと通報者特定情報の範囲外共有について。自主的に法令違反等を窓口に通報した者については処罰を減免することもあることとしています。この場合、当該本人については通報したことを理由に処罰を減免されるため、懲罰委員会メンバーが通報者が誰であるかを特定できる情報を知り得ることになります。この場合、懲罰委員会メンバーを都度従事者指定することと考えていますが、こうした対応で問題ないでしょうか？（懲戒処分は是正策の一部なので是正業務の従事者と考えている）

- ・(遠藤) 問題ございません。

○当社では、内部通報報告として、通報・調査内容を、社長、人事部長、監査役員に報告していますが、その際、通報者の氏名も公表しています。今後は伏せた方が良いでしょうか？

- ・(遠藤) 伏せることになります。
- ・(A社) 現行も匿名での報告を行っています。氏名を公表することにより当然ながら通報者と事案とを結びつけることとなりますので、従事者以外の公表は抑制的にすべきものと考えます。
- ・(B社) 社長、監査委員会委員長に提出する報告書には通報者の氏名や通報者が特定され得る情報等は載せておりません。
- ・(C社) 通報者の氏名は伝えていません。
- ・(D社) ホットラインに寄せられた通報のサマリーは、定期的に取り締役会メンバー（社外取締役は除く）および常勤監査役に報告を行っていますが、通報者の氏名等通報者が特定される情報は開示しません。目的は通報された「内容」の報告ですので、通報者の情報は不要と考えます。

#### 【規定改訂】

○内部通報規程の整備や改定にあたって、取締役会決議は必要でしょうか。

- ・(遠藤) 会社ごとに異なります。貴社のルールをご確認ください。

○従事者が守秘義務を徹底しても、通報者自身が自分の通報案件について、範囲外共有することがございます。規程で、通報者にも範囲外共有を禁止する条項を追加した方が良

いでしょうか。

- ・(遠藤) その方が良いと思います (指針の解説 p 16 の3つ目の●参照)。

○規程に従事者(名前)を記載する必要はございますでしょうか。

- ・(遠藤) 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。

○規程の改定を検討しているが、利用者の範囲に「退職者」を必ず加えなければならないのか？

- ・(遠藤) 加えてください(退職後1年以内の者)。

○誓約書等の雛形があればご紹介して欲しい。

- ・(遠藤) 大変恐れ入りますが、個別にお問合せいただけますと幸いです。

## 【教育】

○従業員への教育について。教育内容に公益通報者保護法が記載されているが、外部通報(いわゆる2号通報、3号通報)についても教育する必要があるのでしょうか？これらの教育周知を図ることは、内部通報以外を行われるリスクを高めることにもなるので、どこまで周知教育するべきかが悩ましいと考えています。

- ・(遠藤) 「法全体の内容」を理解してもらうこととなります (指針の解説 p 19 の2つ目の●参照)。
- ・(A社) 社員向け研修を内製のeラーニングで実施しており、詳細はこれからの検討となりますが、指針の解説において「法について教育・周知を行う際には、権限を有する行政機関等への公益通報も法において保護されているという点も含めて、法全体の内容を伝えることが求められる。」(法第11条第2項関係)と示されていますので、ご質問の件についても教育・周知の対象に包含されるため研修内容に含める必要があるものと考えています。
- ・(B社) 公益通報者保護法の改正について教育啓蒙する際は、内部通報窓口の周知と改正によって変更した箇所重点を置いて教育・啓蒙する予定です。特に外部通報についての教育は考えておりません。

- ・(C社) 公益通報者保護法について理解をさせる目的であれば触れざるを得ないが、企業の窓口の目的が自浄作用を働かせ、社内で問題を把握し解決することであるため、その点をしっかりと伝える予定です。
- ・(D社) 一般社員への教育に関しては、消費者庁が「作成する」と言っている教育用の資料(リーフレット等)を使用する予定です。当該改正法は非常に解釈が難解であり各社夫々が独自性を出した場合にその法的素養・スキルにより伝え方・伝わり方に各社毎の大きな格差が生じることが考えられるところ、一般社員向けにはデファクトの教育資料を利用することでまずは極めて「一般的な」教育を行うべきと考えています。

○今回ご紹介いただいた企業様も多くは製造会社ですが、直接部門社員もネット環境を持ち、コンプライアンス情報などを共有できるようになっているのでしょうか。教育や周知にネットを大いに活用されているようなので、当然環境を有しているものと想像しますが、ネット環境が不十分な弊社のような場合、有効な教育・周知方法にはどのようなものが有るでしょうか。シフト勤務制を敷いており、集合教育も色々と設定が難しいですし、ポスター掲示などもどれだけ関心を引くことが出来るか、懐疑的に感じています。

- ・(A社) ネット環境を前提とした掲示板の他に、携行冊子を全社員に配布し、冊子にて確認することを周知しております。ネット環境を用いない周知方法の一つとしてご参考になれば幸いです。
- ・(B社) 事業所によって環境が変わるため、メールアカウントを持っている社員への直接配信や、E-learning 以外にも、いくつかの方法を併用しています。
  - 1) E-learning ソフトを利用して、各事業所に設置されている iPad や個人のスマホから、期間限定で E-learning を受講して結果を集計する方法
  - 2) 給与明細を配信するためのシステムにログインした後の画面にリンクボタンを設置して、個人のスマホや PC から社内報や教育システムを確認できる方法
  - 3) 事業所毎・部署毎に、職場の上長による教育の実施
  - 4) 各事業所・工場へのポスターの掲示・名刺サイズのカードの配布
- ・(C社) ネット環境にない従業員に対しては、上職者へのメールによる情報発信などを通して適宜、従業員への情報提供を行っています。
- ・(D社) 製造部門における現業社員はネット環境を持たない社員があり、それら社員に対する教育・周知は、時間と手間がかかりますが通常は集合教育の形で行っています。今般の改正法に関する教育で具体的な実施方法はこれから詰めていきます。

○1) 社内従事者向けの教育資料の標準項目などはないか？

- ・(遠藤) 指針の解説p19の一番下の●をご参照ください。
- 2) 従事者は、通報受付・調査・報告管理など、一時的を含め複数組織・人員がかかわる

場合は、一時的にかかわるメンバーは対象にしなくてよいか(横領調査の経理メンバーが臨時調査参加した場合等)

- ・(遠藤) 指針の解説p6の注8をご参照ください。
- 3) 内部／外部通報と公益通報を切りわけの際の公益通報のわかりやすい定義(例えばハラスメント案件は公益通報には該当しないと聞いたので)
- ・(遠藤) 申し訳ございません。ここは分かりにくいのです。あくまでイメージであり不正確ですが、「重大な法律違反」を対象とする通報です。例えば、パワー・ハラスメント行為も、暴行罪に該当する刑法違反行為は公益通報に当たり得ます。
- 4) 組織の内部監査部門が、通報窓口・対応事務局を行うことに対する見解
- ・(遠藤) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置がとられていれば問題ございません。

### 【退職者】

○退職者への周知に触れられていましたが、法改正前(2021年6月～2022年5月末)までに退職され、且つ法改正で受付対象となる者に対しては、どのように周知するべきでしょうか? ご助言を賜れますと幸いです。

- ・(遠藤) 在職中の研修等の機会にアナウンスすることで対応することになりましょう。
- ・(A社) 現行、内製のeラーニングシステムで退職者が通報対象者となる旨を周知しています。基本はこの周知を継続することになると考えています。退職職員への周知としては、退職時の案内文書などがあれば、退職者が通報対象者であることをお知らせする一文を設ける対応もありうるかと考えます。
- ・(B社) 法改正前(2021年6月～2022年5月末)までの退職者については、各事業部門の人事などとも相談のうえ、周知方法を今後検討しますが、基本的には、施行後以降の退職者を対象とする予定です。
- ・(C社) 既に退職者も対象としているため、改めての周知は行いません。

### 【責任者】

○各社の方に伺いたいのですが、「責任者」は誰が担う予定でしょうか?

- ・(A社) 事案類型により異なりますが、内部規程上、事実関係の調査の実施・記録、進捗管理・報告を統括する調査実施責任者は発生事案に関連する経営職以上の役職者と規定、対応内容を判断、指示する対応判断責任者は常務理事以上の役員や常勤監事が担うことを規定しています。
- ・(B社) ここでいう「責任者」というのは、公益通報窓口の担当者の中での責任者ということなのでしょうか? 誰かを「責任者」として指定する必要がある場合は、該当部門

の責任者が責任者になるかと思っております。

- ・(C社) 責任者とは何を指してのご質問かが理解できておりませんが、公益通報者保護法改正に伴う対応の責任者と言う意味であれば、弊社の場合はホールディングスのコンプライアンス室長になる。
- ・(D社) コンプライアンス管掌役員、グループ会社は各社社長を責任者とする予定です。

### 【窓口の設置】

○上場子会社に親会社の内部通報窓口の利用を禁止している理由を教えてください

- ・(C社) 親会社が、上場している子会社の経営の独立性を弱めることが無いよう、また、万が一、非上場の親会社に利益が移転されるなどの違反が生じた場合に親会社が通報を受けることもナンセンスであるため、コーポレートガバナンスコード上からも窓口は分けていると理解しています。

○ 弊社は子会社が700名ほどで、そこから親会社(持ち株会社。200名ほど)、各子会社(それぞれ10名程度)にそれぞれ出向の形態をとっております。現在、親会社にグループ共通窓口、700名ほどの子会社に窓口を検討しておりますが、700名程度の子会社のみ窓口設置では法の要求する要件は満たすのでしょうか？

- ・(遠藤) 整備義務は履行したことになると思います。ただ、グループ全体として内部通報制度が実効的に機能するかは別途検討が必要であると思います。

○第11条第1項では「事業者は、第3条第1号および第6条第1号に定める公益通報を受け、」と規定しておりますが、第3条、第6条を読む限り、「内部通報者」として規定されるのは労働者と役員に限られているようにも読めます。第2条第1項第3号の「取引先の労働者」を、内部通報制度の利用対象者に含めなかったとしても、法令には抵触しないのでしょうか。

- ・(遠藤) 1号通報には取引先事業者の従業員からの通報(2条1項3号)も含まれます。したがって、これに対応する体制の整備も求められています(「取引先」をどこまで広げるか等は別途問題となります)。

○親会社にグループ会社の通報窓口を設置する場合、関係会社間で業務委託契約を結ぶ必要はありますか？

- ・(遠藤) 理屈の上では締結すべきことになるのですが、必ずしも行われておらず、

各社において規程を整備することで対応しているかと存じます。

○親会社の通報窓口を子会社が共通で利用していて、基本的に子会社の通報案件対応依頼が親会社からその子会社になされる場合、300人超の子会社は「親会社の通報窓口を利用している」と併せて、「子会社の従事者」について、子会社の規程に記載、作成しなければならない、という認識は正しいでしょうか。

・(遠藤)あくまで子会社が「指針」対応をする必要があるということですね。正しいです。

○グループ会社の場合、親会社の通報窓口がカバーしていれば、業員が301人以上であっても、独自に公益通報窓口や対応従事者を置かなくてもよい、と理解しておりますが、これで間違いはないかどうかを確認させていただければと思います

・(遠藤)独自に窓口を設置しなくてもよいですが(親会社窓口が子会社の内部公益通報受付窓口としてすでに設置されている)、従事者については、子会社が親会社の従事者等を従事者指定することになります。あくまで子会社が「指針」対応をする必要があります。

○既に窓口(当社は、ハラスメント窓口)を設置している場合、公益通報者保護窓口とどのように使い分ければよいかをアイデアを教えて欲しい。

・(遠藤)内部公益通報受付窓口がハラスメント窓口を兼ねることも可能ですし、2つの窓口を併存させることも可能です。「使い分け」のイメージとしては、コンプライアンス窓口とハラスメント窓口という役割分担をすることになりましょう。ご質問の趣旨をうまく捉えていないようにも思います。ご必要でしたら個別にお問合せいただけますと幸いです。

○公益通報なのか否か?の判断として、「セクハラ、パワハラ」の相談対応はこれまでと同じでよいのか?「公益通報」として「限定された従事者が対応すべき」なのか?相談窓口として相談(通報)を受け付けたときに、「公益通報(告発)」と「社内の相談対応」として区別することができるか?とよいのですが、何か良いアドバイスいただけると助かります。

・(遠藤)ご質問の趣旨は、要は、「ハラスメント窓口に内部公益通報(例えば、暴行を伴うパワー・ハラスメント案件)が入った場合の対応」ということになりましょうか?その前提でご回答申し上げれば、基本的には、そのままハラスメント窓口にて対応することによってよろしいと思います。ただ、可能であれば、内部公益通報受付窓口と連携し、当該案件を内部公益通報受付窓口に「移送」するような対応ができればベターだと思います(通報者も法律上の守秘義務を負っている従事者に対応してもらう方が安心感が

あるでしょう)。

○理解ができておらず、恐縮ですが、教えていただけると助かります。

公益通報の対象となる法律に「労働施策総合推進法」は含まれていると認識しておりますが、法律は事業主の措置義務に関するものであるため、ハラスメントを受けたという申告が、改正公益通報者保護法の対象になるのか否か理解できておりません。サントリーの近藤氏は「実際の申告にはハラスメントといった対象外のものが多い」とおっしゃっていたと記憶していますが、指針の解説の「範囲外共有等の防止に関する措置」の P17 の<その他>に「特にハラスメント事案等で被害者と公益通報者が同一の事案においては～・・・」と記載されており、本法律の対象となるのか等考え方を遠藤講師に教えていただきたいと思っています。お忙しいところ恐縮ですが、よろしくお願いいたします。

・(遠藤)ハラスメント事案には、強制わいせつ罪に該当するものや暴行罪・脅迫罪に該当するもの等、刑法に触れるものもあります。これらのような場合にはハラスメント事案も公益通報の対象となります。

○外部通報先があれば、内部通報先は必ずしも設置しなくて良いでしょうか。

・(遠藤)回答としましては「設置しなくてよい」ということとなります。その場合、通報者の利用しやすさ、調査等が実効的に行えるか等をご検討されるとよいと思います。

### 【通報対応業務】

○正当な理由がある場合を除いて調査はしなくてはならないということですが、通報者が通報したものの躊躇して、調査すると自分が通報したことが特定されるので調査はやはりやめてほしいという申し出になった場合は、調査不能という判断で構わないでしょうか？

- ・(遠藤) 通報のいわゆる取下げを認めるかは一つの論点です。この点、指針の解説 p 10 の2つ目の●は「公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能である」としています。もっとも、私の知る例では、原則的には取下げを認めるが、重大事案については調査を実施する（もちろん通報者に十分に説明を行い、また、通報者に不利益が生じないよう最大限配慮する）、といった対応をしています（通報の取下げがすなわち調査不能ということではないと思います）。
- ・(A社) 事案での個別判断となりますが、原則として通報者の調査中止の申し出を尊重し調査不能（終了）の対応となります。組織としての調査、是正の必要性が伺える事案

については、個人の特定がなされない事を徹底した上で調査を検討する事案もあると  
考えます。

- ・(B社) 全ての案件に対して調査を必ず行うことにしております。  
調査方法を工夫して通報者が通報したことが判らない方法で調査を行いますが、問題  
の関係者が限られていて調査をすると通報者が特定される場合などは、通報内容の深  
刻さ等を鑑みて判断します。会社として対処すべき案件である場合は、調査・是正を取  
る必要があることを通報者に理解してもらったうえで(説得して)実施します。  
最終的に通報者が特定されることを恐れて調査の了解を得られない案件は、調査は不  
可能となり、通報者が取り下げたとして終結する案件もあります。
- ・(C社) 調査をしなかった場合に生じるリスク、影響で考えます。
- ・(D社) 通報者からの連絡により通報を取り下げるというケースは稀にあり、その際は  
調査を打ち切る場合があります。(会社の根幹を揺るがすような重大案件の可能性があ  
れば調査を続ける等、ケースバイケースだと考えます。)

○相談の内容が人事評価上の不正・不公平の訴えであった場合、各社におかれてはどの  
ように対応されていますでしょうか？他の内部通報とは違う処遇や対応がありますでしょ  
うか？ というのも、パワハラ、セクハラとも違い、人事評価にかかわる部分が公益通報者保  
護法の「違法」に当たる例は少ない一方で社内の不満はそこにたまりがちです。内部通  
報窓口が、人事課に言えない社内の鬱積のはけ口とされる恐れがあります。法の予定し  
た「内部通報」の慎重で丁寧な対応をすると、コンプラ部門が、相談者と人事課(評価者)  
の間で板挟みということになってしまわないかを危惧しています。

- ・(A社) 内部規程において相談窓口で受け付ける事案類型のうちの「考課に関する不服」  
として取り扱う事案になります。該当する通報を受けた際には考課が適切に行われた  
のか、人事部門に情報連携して人事部門による調査を行うことになり、法務部門は以  
降調査の詳細には関与しません。また、人事部門が事案にかかわるような場合は、受付  
窓口の法務部門が対応を継続する体制のため、法務部門が板挟みになるケースはあま  
り想定されないものと考えます。
- ・(B社) 人事評価の妥当性については取り扱わないことを事前に周知しています。しか  
しながら、通常の評価のルール上定められている「評価の説明やフィードバックがされ  
ていない」場合などは、事実確認の上ルールに則った対応をするように指導しています。
- ・(C社) 人事評価に関する通報に関して、そこにコンプライアンス違反がない限り、対応の  
対象とはしない旨、通報者に伝えた上で、通報としては対応しておりません。
- ・(D社) 人事評価に対する疑義については、人事部門あるいはユニオンが苦情申し立て  
の窓口であることを人事制度上も規定していますし周知しています。それでもコンプ  
ライアンス・ホットラインに人事評価の不満が寄せられることがあります。その場合

は正規の窓口申し立てるように通報者に通知（説得）しています。

### 【情報の取り扱い・保管】

○改正法で罰則付きで守秘義務が課される公益通報とそれ以外の通報（刑罰に該当しないハラスメントなど）を区別して（区別できる場合）、公益通報以外の通報の通報者を特定させる情報は、法律上の守秘義務を負わないものとして取り扱うこともできると考えます。しかし、そのような取り扱いでは従業員の窓口への信頼を失うことも考えられます。公益通報以外の通報の通報者を特定させる情報の取扱いはどのように考えたらよいでしょうか。

- ・（遠藤）社内規程等で守秘義務を規定し違反者に懲戒処分を行う等が考えられます。この意味における守秘義務の重要性についても十分な教育周知が必要です。
- ・（D社）コンプライアンス・ホットラインになされた通報については内容如何を問わず通報者の秘密は守ることを基本原則としています。通報があった段階で、それが公益通報に該当するか否かを的確に・精密に判断することは困難と考えるためです。

○従事者が人事異動・退職する際に通報者特定可能情報を引継資料等として残していくことは漏洩にあたるのでしょうか。または『正当な理由』にあたると考えられますか。そもそも、保管する記録に通報者特定可能情報は含まないということでしょうか。

- ・（遠藤）保管する記録の中には公益通報者を特定させる事項も含まれざるを得ないと思います。そのうえで、たとえ従事者であっても、必要がない限り、公益通報者を特定させる事項が記載されている資料等にアクセスできない体制を整える、ということかと思えます。このような前提なく「引継ぎだから」ということで他人が見られる形で資料等を残せば守秘義務違反になり得ると思います。

○通報内容をセキュリティの確保されたシステムに保存されているとのご説明がありましたが、当該データにはシステム担当者もアクセス出来ないのでしょうか。そうであれば、システムトラブル時の対応が問題となることはないのでしょうか。反対にシステム担当者がアクセス出来るとすれば、システム担当者も通報従事者に指定されているのでしょうか（指定しないと、担当者外への情報共有になってしまうかと思えます）

- ・（C社）システム担当者はアクセスできる可能性があると思いますが、機密情報を保存しているシステムへの無断アクセスはそれ自体がコンプライアンス違反となる認識です。システムトラブル等やむを得ない状況の場合で、当該情報を結果的に知ることになる場合には、その時点で従事者指定等の対応をすることになると想定しております。

## 【その他】

○取引業者はホットラインを利用できますか？利用できる場合は、どのように周知を図っていますか？

- ・(遠藤) 各社の内部通報制度によります。取引先の利用を認める場合、取引先に周知の要請を行い、これに応じて取引先が研修等の内容に盛り込んでいるという例があります。
- ・(A社) 規程により、通報者の範囲を社員（出向受入社員、派遣社員を含む）と退職者および取引先（業務委託先、金融機関、会員など）の役職員としております。対外的な周知は行っていないため、改正法対応としてホームページでの周知などを検討したいと考えています。
- ・(B社) 取引業者のヘルプラインの利用は、方針として一部事業部に限って受け付けることとしており、事業部の Web ページなどで周知していくこととなっています。
- ・(C社) 取引先ホットラインは設置していない。お客様窓口を通して現在は対応しています。
- ・(D社) 取引先の社員が利用できるホットラインを、別に設定しています。これは「当社の社員が、取引先（の社員）に対して行った不正・不当な扱いなどの案件を受け付ける」もので、「取引先の社員が取引先の不正を通報する」窓口ではありません。通報者の秘密を守る姿勢は同じです。

○従事者認定はされておりませんが、事実上「従事者」となってしまうリスク（事後的に認定される）については対応する必要がありますでしょうか？

- ・(遠藤) 必要が生じた都度、従事者として定める場合のことでしょうか？その場合、法の趣旨（従事者制度によって内部通報制度の信頼性を高める等）を十分にご理解いただくことになろうかと思えます。

○「指針」第3＞Ⅱ＞2＞(2) 範囲外共有等の防止に関する措置＞イ において、「適切な救済・回復の措置」とございますが、かかる措置の具体例としては、どのような対応を想定しておくべきでしょうか？社内での議論の過程では具体例が思い浮かばず、悩んでおります次第です。

- ・(遠藤) 範囲外共有を受けた者に情報の削除命令を行ったり、更なる範囲外共有を行わない旨の誓約書を徴求したりすること等が考えられましょう。

○第 12 条の解釈が分かりませんでした。どこまでが正当な理由に当たるのかご教示願いた

と思います

- ・(遠藤)「正当な理由」としては、通報者本人の同意がある場合や法律に基づき開示した場合などが考えられます。こうした場合の他は、諸般の事情を総合考慮して実質的に判断されることから、事前の明確な線引きは難しいように思われます。設例では、情報共有の相手が従事者であることは基本的には「正当な理由」を基礎づける事情ではありますが、それでも当該事案の調査に無関係な従事者であれば必ずしも「正当な理由」が認められるとは限らない、ということイメージしていただきました。

○海外子会社からの通報案件については、今回の改正法の適用はないと理解しておりますが、この理解で誤りはございませんでしょうか？

- ・(遠藤) 日本親会社から海外子会社への出向社員が親会社の国内法違反について内部公益通報を行うケース等は考えられるように思います。

○現実面で通報の認証制度を取得している企業に伺いたいのですが、実際のところコストに見合うメリットを得ているのでしょうか？

- ・(C社) もともとグループ内での通報窓口への信頼性向上を目的の一つにしており、現在も認証制度を取得していることを随時グループ内に発信しております(更新期限まではPR 可能であるため)。また、認証制度の要請事項に併せて、制度の運用等も見直していたこともあり、今回の改正に際しては既に対応できているところも多く、その意味でも、認証制度を取得したことには意味があると考えております。

以上