



日本における内部通報の実態から学ぶ 制度構築の注意点

2023/3/10

アムール法律事務所 企業研修講師
濱田正晴



1. 自己紹介

自己紹介

濱田 正晴

- 1960年 兵庫県伊丹市生まれ
- 1981年 日立電子株式会社（現 株式会社 日立国際電気）新卒入社
- 1985年 オリンパス光学工業株式会社（現 オリンパス株式会社）中途採用入社
- 1999年 米国（ニューヨーク）赴任
 - 全米NO.1 トップセールスアワード受賞（2002年）
- 2007年 上司の不正疑惑を内部通報
- 2008年～2016年
 - 不当人事を巡り訴訟→最高裁勝訴、その後和解
 - 人事本部教育統括部のリーダー職を推進
- 2020年 改正公益通報者保護法関連、国会意見陳述招致を受け会社公認出席
- 2021年 東京弁護士会人権賞受賞
- 2021年 3月希望退職制度を利用して円満退職
 - 翌年施行の改正公益通報者保護法関連企業アドバイザーとして始動
- 2022年 アムール法律事務所 企業研修講師に着任



関連資料

公益通報者保護法の改正案が成立 会社と8年間争った男性が語る内部通報、そして報復人事

2020.06.11 19:05



8日、公益通報者保護法の改正案が可決・成立した。

組織の不正をマスコミなど外部に通報する「内部告発」、組織の不正を社内のコンプライアンス室など内部部署に通報する「内部通報」した人を保護するための法律として2006年に施行されたものの、実際には十分ではないという意見が相続く。改正案には退職後1年以内の人や役員も保護の対象

<https://times.abema.tv/news-article/7057735>

2018年

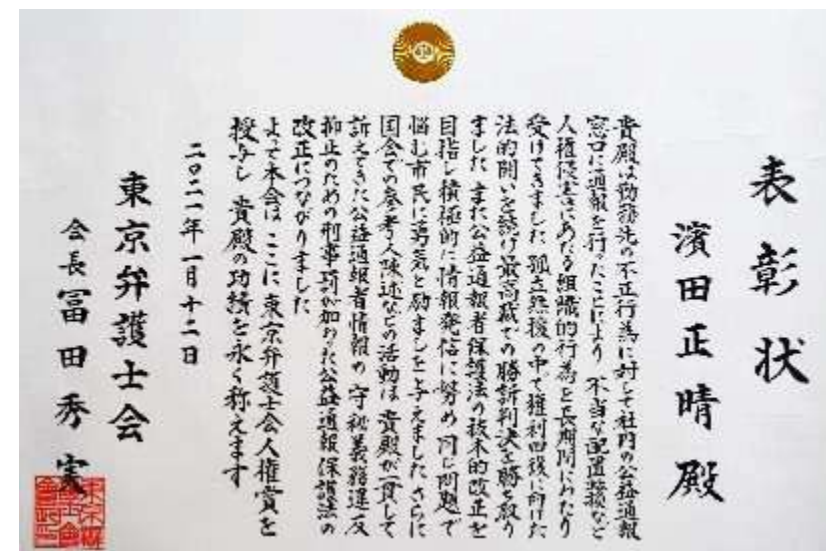
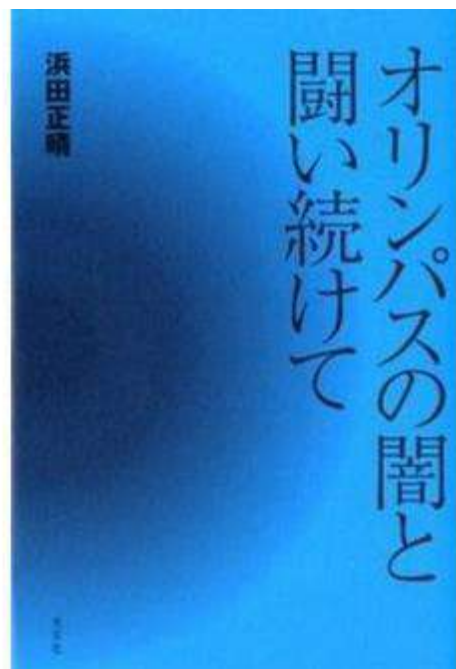
オリンパスでまた訴訟、内部通報の運用難しく

コラム(ビジネス) エレクトロニクス ヘルスケア 法務・ガバナンス 2018年3月14日 日経

オリンパスが再びコンプライアンス（法令順守）の問題に揺れている。社員弁護士が中国法人の税務処理に関する問題を「内部告発」した結果、嫌がらせを受けたとして会社を提訴したのだ。同社はかつて別の社員とも内部通報...



<https://www.nikkei.com/persons/%E6%B5%9C%E7%94%B0%E6%AD%A3%E6%99%B4>



関連資料

NHKオンデマンド ログイン 新規会員登録 初めての方へ 配信予定

ホーム 大河ドラマ 連続テレビ小説 NHKスペシャル ジャンル 放送日である 無料



まるごと見放題パック
990円（税込み）で見る

単品
220円（税込み）で見る

本編：30分 字幕 HD

視聴期間：購入後72時間
購入期限：2021年11月27日

逆転人生 「現役社員が語る！内部通報の悪夢 上司たちとの1000日戦争」

シリーズ 逆転人生

★お気に入り

シェアする

上司が不正行為をしているかもしれない。大手精密機器メーカーに勤める濱田正晴さんは、「秘密は厳守され不利益な処遇を受けることはない」という会社の規定を信じ、内部通報を行った。ところがその上司に濱田さんの身元が明かされ、左遷された上に誹謗中傷を受けることに。濱田さんは家族や同僚の協力を得て会社と上司を裁判に訴えた。しかし、一番は敗訴。濱田さんは逆転勝訴をかけ、思い切った法廷戦術に打って出た。

司会 山里亮太

ゲスト 濱田正晴

出演 関根勤、SHELLY

解説 日野陽吾

2019年11月25日放送
(C)NHK



2. 日本における 内部通報の実態

公益通報者保護法制定のきっかけ

トナミ運輸闇カルテル事件

1974年にトラック業界のカルテルを告発したトナミ運輸元社員（2006年9月20日退職）串岡弘昭が、告発で名前が秘匿されなかった為にトナミ運輸より恨まれ32年間も閑職しか与えられなかったという実例がきっかけになり、同法が制定された。

「現代用語の基礎知識」選

ユーキャン 新語・流行語大賞

ト
ッ
ブ
テ
ン

内部告発

串岡 弘昭 さん（『ホイッスルブローアー＝内部告発者』の著者）

食品の安全・表示事件、リコール事件、医療過誤事件、牛肉偽装事件、原子力発電所トラブル隠し事件など、一連の企業の不祥事を明らかにするきっかけとなった「内部告発」が注目されている。アメリカでは、内部の腐敗などを告発するホイッスル・ブローワー（whistleblower）を保護する法律を先進的に制定しており、イギリスでも、1998年に、公益情報公開法（Public Interest Disclosure Act 1998）が成立した。日本でも、国民生活審議会消費者政策部会「消費者に信頼される事業者となるために――自主行動基準の指針」（平成14年4月）が「公益通報者保護制度」について言及している。

受賞者の串岡弘昭さんは、27年前に勤務していた運輸会社で違法運賃の実態を内部告発したことから、その後さまざまな嫌がらせと闘いつづけている。告発以来、昇給・昇格は無いといわれている。これを不当として2002年には勤務する会社に対して損害賠償を求め訴訟を起こした。



● 施行後の主な内部告発・内部通報事件 ●

■ 大阪トヨタ架空販売事件（2006）

売買契約書捏造による販売実績水増し

→窓口を務めた弁護士事務所が社員の氏名を大阪トヨペットに報告（守秘義務違反）

→大阪トヨペットは社員に対して10日の自宅待機命令を下す

■ スルガ銀行不正融資事件（2016）

シェアハウス等の不動産投資向け融資の審査を通りやすくするため、書類改ざんなどの不正

→スルガ銀行お客様相談センターが、投資先の不動産業者が不適切である旨の内部告発文書を受信

→その後も当該の支店で、ダミー会社による偽装等により投資・融資が継続され、2018年4月、
不動産業者がオーナーへの賃料支払を停止して事業破綻

■ 日産自動車有価証券報告書の虚偽記載(2018)

2015年3月期まで5年間のゴーン会長の報酬を、有価証券報告書に50億円過少に記載

→社内で不正な資金工作の告発

→日産側から情報提供を受け、地検特捜部が捜査、会長逮捕に至る

・ オリンパス内部通報制裁人事事件（2007） ・

コンプライアンス室長による守秘義務違反および内部通報者情報の無断漏えい

- ✓ 上司が秘密裏に進めていた、取引中の取引先社員の立て続け引き抜き行為に関して**不正競争防止法違反**の疑いを感じた
- ✓ コンプライアンスヘルプライン内部通報窓口指定電話へ通報
- ✓ コンプライアンス室長から面談の申し入れがあり社外のカフェにて対応（通報者情報の守秘義務は守られると信じていた）

コンプライアンス チェック

オリンパスグループに勤務するみなさんは、日常の業務を行う上で、常に次のことを意識し、コンプライアンスに留意してください。

その行動は、

1. 法令に違反していませんか？
2. あなた自身が正しいと思えますか？
3. 公衆の面前でも胸を張って話すことができますか？
4. オリンパスに対する信頼を守ることができますか？
5. 家族・友人に見られても恥ずかしくありませんか？

ヘルプライン連絡先

1. E-Mail :
2. 郵送または面会 :
〒163-0914
東京都新宿区西新宿 2-3-1 新宿モリス
オリンパス株式会社
「コンプライアンス ヘルプライン」宛
3. 電話 :
/内線 :

オリンパスグループ コンプライアンスカード

(常時携帯)

オリンパスグループの役職員全員がこの内容を常に念頭に置いて行動し、意思決定することを要請します。

OLYMPUS

発行：オリンパス株式会社 2008.2

コンプライアンス ヘルプライン

あなたが、オリンパスグループ企業行動憲章及び行動規範に関わる問題やそれらに反する行為を知った場合、職制を通じて相談、連絡を行うことが原則です。ただし、何らかの理由で職制を通じてのアクションができない場合には、「ヘルプライン」を活用してください。

相談や申告の事実と内容は、秘密の厳守が保証され、通報者が不利益な処遇を受けることは一切ありません。

コンプライアンス ヘルプライン

あなたが、オリンパスグループ企業行動憲章及び行動規範に関わる問題やそれらに反する行為を知った場合、職制を通じて相談、連絡を行うことが原則です。ただし、何らかの理由で職制を通じてのアクションができない場合には、「ヘルプライン」を活用してください。

相談や申告の事実と内容は、秘密の厳守が保証され、通報者が不利益な処遇を受けることは一切ありません。

• 自身の体験（無断漏えいによる人権侵害の長期継続） •

報復人事① 不当な配置転換

通報後、内部通報の報復としての、不当な動機による業務上の必要性がない3度に渡る違法配転命令

報復人事② 不当な業務

- ・無意味な業務の強要
- ・[濱田君教育計画]などの新入社員向け教育とテストの反復継続

報復人事③ 不当な人事評価（内部通報後の評価が急降下）

長期病欠者レベルのありえない内部通報に対する報復人事評価
理不尽な特別面談における罵倒の継続

関連資料



引用：読売新聞



引用：産経新聞



3. 制度構築の注意点

やるべきこと①

■ **ただ形を整えるだけでは全く機能しない！実際に機能させるために必要なことは何か？**

✓ **社内風土改革による内部通報体制の信頼度向上**

- ・改正法についての職場内で話をする機会を義務として増やす。
- ・老舗一流企業オリンパスでも、内部通報報復制裁人事・人権侵害を招いた事実から、その原因などを社内でディスカッションしてみる。

✓ **社内だからこそ調査がスムーズに行える体制づくり**

- ・外に通報しても、それがたとえ社外顧問弁護士窓口であっても調査できないことを正直に社員にいう。
- ・社内での調査しかできないことを社員に正直に説明しつつ、社員と一緒に考えて対応策を考える。
- ・外部窓口が通報を受けた場合の調査手法の確認（役員や担当者に説明の機会を設ける）

✓ **全社あがての発想の転換**

- ・新聞社等のマスコミは、守秘義務違反しないこと、取材源の秘匿を守ることが、報道機関存続基盤であることを社員に教える。
- ・逆に、報道機関は、企業に与える風評被害を与える大きなパワーがあることを社員に話し、会社を守ることは内部通報が最も効果的と労使共有する。

やるべきこと②

■ **ただ形を整えるだけでは全く機能しない！実際に機能させるために必要なことは何か？**

✓ **社員と経営者・管理職の信頼関係のさらなる向上**

- ・内部通報窓口担当者の過失での無断漏洩は刑事罰対象外である説明を確実に社内共有する。
- ・たとえ過失漏えいであっても、内部通報体制義務を重視する改正法では、会社が行政罰の対象となってしまうことを全社で共有する。

✓ **“もの言える”企業風土づくりへの変革**

- ・「透明化してのランダムな社員等の選出」による、社員等とのコンプライアンス通報窓口担当者や外部窓口弁護士等との本音の課題だしの実施。その結果を包み隠すことなく社内全員に公開する。

✓ **内部通報体制義務違反と認定された場合、 会社としての説明責任が必須となる認識・危機感の醸成**

- ・他社の昨今の内部告発等による不祥事の事例やその結末が社員の生活へも影響することの共有。
- ・広報部など、マスコミ対応窓口となるセクションメンバーへの、改正公益通報者保護法の趣旨やその骨子を理解させる。



Thank you

2023/3/10 濱田 正晴