

頻出事例で学ぶ内部通報対応ポイント

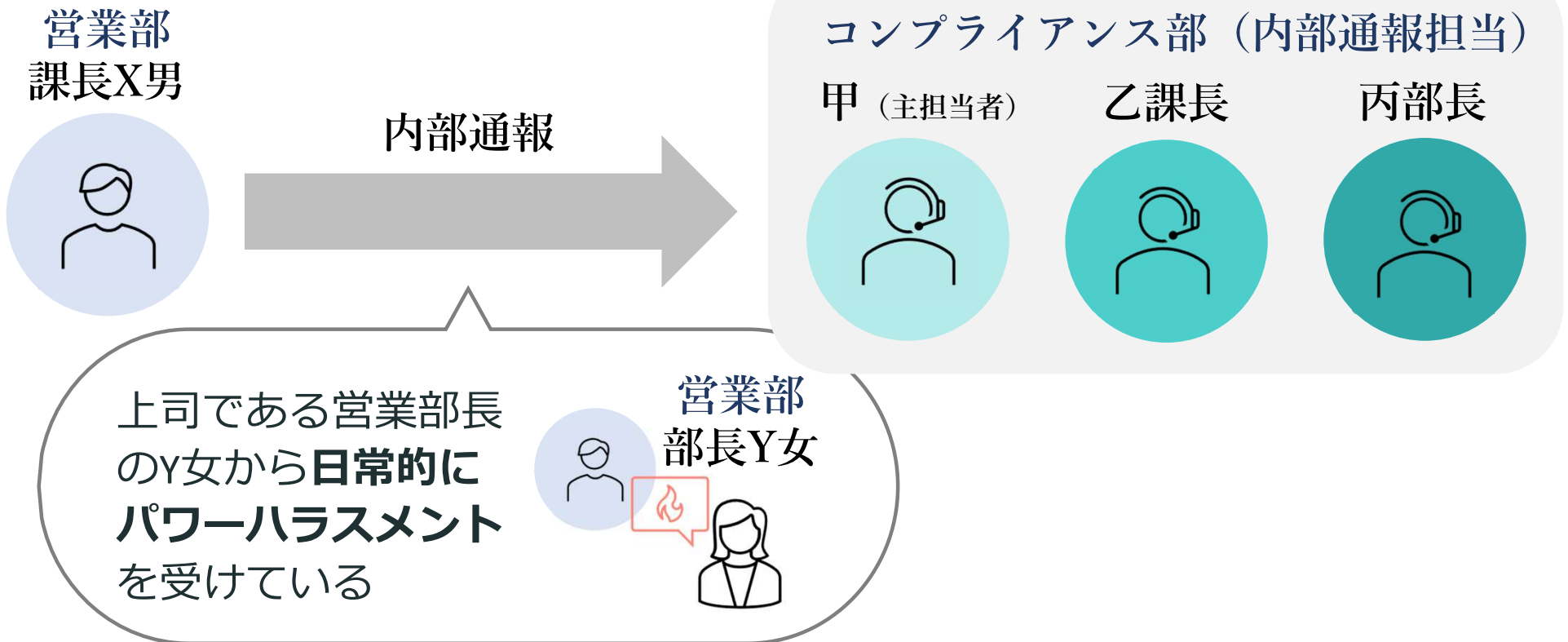
～現場で慌てないための視点～

弁護士 清原 善美



A株式会社

従業員数400名



本件の調査担当となった甲は、通報内容について詳しく聞くため、X男にヒアリングを行うことにした

頻出事例 1：通報者からの録音拒否／録音希望



X男（通報者）のヒアリングにて・・・

甲（主担当者）



...正確に記録に残すため、
ヒアリングの音声を録音させていただきますので、ご了承ください。

課長X男（通報者）



- ① 録音は拒否します。
- ② 録音は同意しますが、私も、自分のレコーダーで録音してもいいでしょうか？

視点

- ✓ 内部通報制度は、**原則として**会社のリスク管理のためのもの
- ✓ 内部通報対応で収集する情報は、適切な方法で管理すべき対象となる（情報を記録化する必要、漏洩や証拠隠滅等を防ぐ必要があると言える）

①通報者からの録音拒否への対応



録音の必要性・合理性を説明して説得を試みる。

前提

- 録音は、同意・不同意の対象ではない（録音を開始しておき、録音している旨を告知することでも足りる）

伝え方の例

- 通報対象となる事実、関係者、通報者の意向を踏まえた調査をするために、ヒアリングの内容を正確に記録に残す必要がある（必要性）
- また、通報者と調査担当者双方の、「言った・言わない」を回避するためにも、録音しておくことが最適である（合理性）などと説明することが考えられる（なお、ニュアンスに留意）

「言った・言わない」
シナリオ回避

合理性



必要性

正確な記録確保

①通報者からの録音拒否への対応



同意が得られなかったとき

- 無理に説得することは避け、録音なしでのヒアリングに切り替えることも検討の余地があると思われる
 - ➡ 録音がない代わりに、それに代わる措置を講じる必要がある
- 例：2名体制で行い、1人は記録メモ作成担当とするなど
- 記録の際は録音への説得状況も含めて記録することが必要



秘密録音は、基本的に避けるべき

②通報者からの録音希望への対応



録音希望に対して同意することは、基本的に避けたほうがよい。

伝え方の例

- 情報管理の観点から、録音は控えていただくようお願いしていると説明するなど



もっとも、完全に録音を阻止することは難しい

- ✓ 録音を禁止しても、小型デバイス等で録音されることはありうる
- ✓ （録音の有無にかかわらず）常に丁寧な聴取態度を心掛ける
- ✓ 事案の見通しや見解を安易に述べることを避ける等の留意も必要
（次ページでご紹介）

頻出事例 2：事案の見通しを聞かれた時の対応



X男（通報者）のヒアリングにて・・・

課長X男（通報者）



- ① 本件で、Y女営業部長の言動はパワーハラスメントに該当し
そうでしょうか？感触だけでもいいので、
- ② 担当者としての見解を聞かせてください。

視点

- ✓ 事案の結論は、調査によって通報対象事実に関する証拠がどの程度得られるかによって多分に左右される
- ✓ 調査の結果、通報者に伝えた見通しと異なる結論（特に、通報者の意向に反する場合）になった時に、通報者との間で無用のトラブルとなるおそれがある

事案の見通しを聞かれた時の対応



 原則：事案の見通しを安易に伝えることは避けたほうがよい。

伝え方の例

- 調査が完了しておらず、事実関係が確認できていない段階では、見通しを伝えることはできない、などの説明。（社内の運用上、一律このような運用としている、という伝え方もありうる）

【ご参考】例外

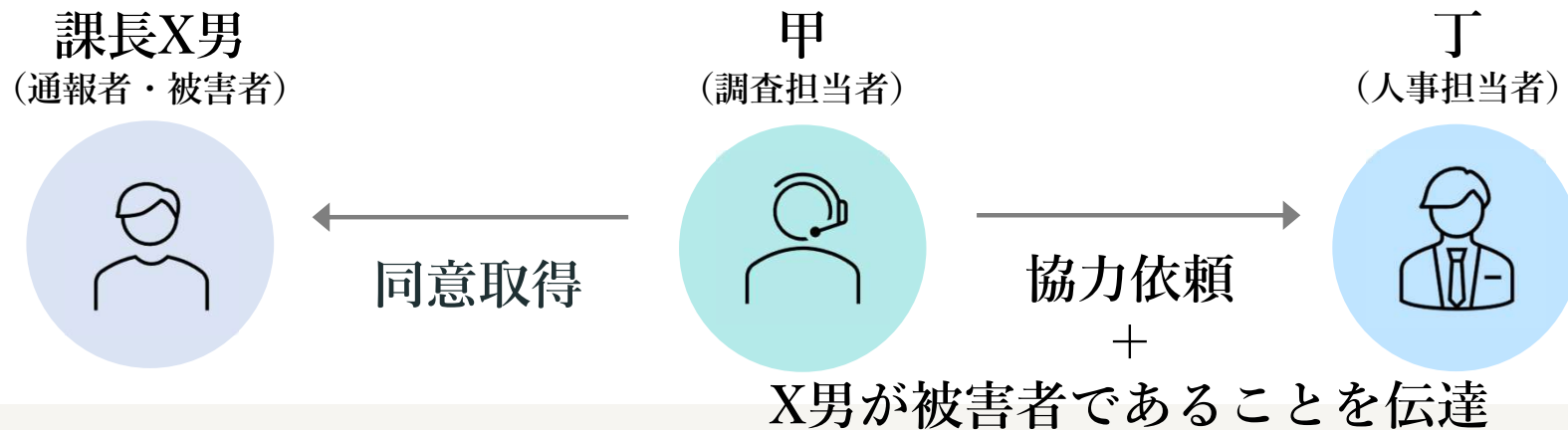
- 例えば、調査をしても事実認定ができる見込みがない場合（時期や関係者などの情報がなく、調査しようにも手がかりがないなど）、証拠上、事実認定が難しいことが想定される旨を予め通報者に伝える場合はある
- とはいえ、調査をしてみないとわからないことも多いので、こうした例外対応はごく限られた場面にとどめておくものであることに留意

頻出事例 3：情報共有を行う際の通報者の同意取得



甲は、関係者のヒアリングへ人事部のハラスメント相談窓口担当の丁（公益通報対応業務従事者には指定されていない）に同席してもらう必要があると考えた。

甲は、丁に協力を依頼する際に、X男が被害者であることを丁に伝えておいた方がよいと考えた。そして、本件ではX男は通報者でもあるため、X男が被害者であることを丁に伝えることについてX男に同意を得ておくこととした。



視点

- ✓ 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で（公益）通報者を特定させる事項を共有する際には、以下の点に留意するとよい
 - 同意の有無について誤解のないようにすること
 - 被害者の心情にも配慮すること

通報者へ説明する事項

- **誰に、どのような情報を、なぜ、共有するのかを説明する。**
- 通報者の心情に配慮した文言を付記することもありうる。
 - 例：「関係者のヒアリングには、調査を実効的に行うため、ハラスメント事案の対応経験がある人事の丁さんに同席してもらいたいと思っています。X男さんが被害者であるということ丁さんに共有してもよろしいでしょうか。」

同意の取得方法

- 同意の有無について誤解がないよう、**メール等の記録に残る手段によることが望ましい**

頻出事例 4：結果通知時の留意点



甲は本件の調査を終えたところ、Y女部長のX男に対する言動は、指導としては不適切な面が否めないものの、パワハラであるということまではできないという結論に至った。

視点

✓ 企業秘密や利害関係人のプライバシー等保護について：

通報者は、結果通知を通して、企業秘密や関係者のプライバシー（誰が何を証言した、人事処分の詳細等）等に関わる情報を当然に知るべき立場にあるわけではない。

- **企業秘密に関して：**
社内で公開される範囲でのみ通知すれば足りる。
- **関係者のプライバシー等に関して：**
調査対象者の氏名、個別具体的な証言内容の開示は行うべきではなく、ヒアリング人数の開示も避ける。

* 人事処分の内容について：

基本的には（社内で公開される範囲を除き）詳細を開示する必要はないものの、通報者がハラスメントの被害者である場合は別途検討の余地あり。

不適切な言動等があった場合の是正対応

ハラスメント認定に至らなくとも、不適切な言動・指導があったと認定できる場合、職場環境悪化のリスクや将来的にハラスメントとして顕在化するリスクを防止する観点から、行為者に対して注意・指導等を行うべきことにご留意。

ご清聴いただき
誠にありがとうございました

お問い合わせ

弁護士 清原 善美

(東京弁護士会)

E-mail: yoshimi.kiyohara@aplaw.jp

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-2
富国生命ビル（総合受付 16階）
Tel: 03 5501 2111（代表） Fax: 03 5501 2211



※ 本セミナーの内容は、一般的な情報提供を目的としており、個別案件についての法的助言ではありません。お問い合わせ等は、上記弁護士までご連絡くださいますようお願い申し上げます。