

東京三弁護士会公益通報者保護協議会シンポジウム

改正公益通報者保護法に基づく実務対応

～通報対応・体制整備はこう行う！～

日時：2021年1月26日（火）18：00～20：00

場所：Zoom 配信 ※録音・録画は禁止です。

プログラム：

司会 高根和也弁護士（第二東京弁護士会、東京三弁護士会公益通報者保護協議会議長）

開会挨拶 岡田修一弁護士（第二東京弁護士会副会長）

第1部 基調講演

- 1 改正法概説・改正法施行に向けた消費者庁の検討・準備状況
神田哲也氏（消費者庁消費者制度課企画官）
- 2 改正法の評価・法改正を受けて事業者に期待されること
林 尚美氏（大坂弁護士会、公益通報者保護法に基づく指針等に関する
検討会委員）

第2部 パネルディスカッション

主なテーマ 公益通報対応業務従事者の職務について
体制整備義務の履行方法について

パネリスト 濱田正晴氏（オリンパス株式会社）
八代峰樹氏（LINE株式会社コンプライアンス・ブランド管理室室長）
川崎菜穂子氏（東京弁護士会、東急不動産ホールディングス株式会社
グループ法務部統括部長）

コーディネーター 遠藤輝好弁護士（第二東京弁護士会、東京三弁護士会公益通報者
保護協議会委員）

閉会挨拶 高根和也弁護士

配布物：「改正公益通報者保護法の概要と指針策定に向けた検討等」
「公益通報者保護法改正法の評価・改正法を受けて事業者に期待されること」
パネルディスカッション用設例
受講者アンケート

主催 東京三弁護士会公益通報者保護協議会

改正公益通報者保護法の概要と 指針策定に向けた検討等

令和3年1月26日
消費者制度課 企画官
神田哲也



公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年6月12日公布）

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすく

- 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**（窓口設定、調査、是正措置等）を義務付け。具体的内容は指針を策定【第11条】
※中小事業者（従業員数300人以下）は努力義務
- その実効性確保のために**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【第15条・第16条】
- 内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる**情報の守秘**を義務付け（同義務違反に対する刑事罰を導入）【第12条・第21条】

② 行政機関等への通報を行いやすく

- 権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】

(現行) 信じるに足りる相当の理由がある場合の通報	▷	(改正) 氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加
------------------------------	---	---------------------------------
- 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】

(現行) 生命・身体に対する危害	▷	(改正) 財産に対する損害（回復困難又は重大なもの）を追加
(なし)	▷	通報者を特定させる 情報が漏れる可能性が高い場合 を追加
- 権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために**必要な体制の整備等**【第13条第2項】

内部通報・外部通報の実効化

③ 通報者がより保護されやすく

○ 保護される人【第2条第1項等】

(現行) 労働者	▷	(改正) 退職者（退職後1年以内）や、 役員（原則として調査是正の取組を前置） を追加
-------------	---	--

○ 保護される通報【第2条第3項】

(現行) 刑事罰の対象	▷	(改正) 行政罰の対象 を追加
----------------	---	-----------------------

○ 保護の内容【第7条】

(現行) (なし)	▷	(改正) 通報に伴う 損害賠償責任の免除 を追加
--------------	---	---------------------------------------

※公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすく

- 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（窓口設定、調査、是正措置等）を義務付け。具体的内容は指針を策定【第11条】
※中小事業者（従業員数300人以下）は努力義務
- その実効性確保のために行政措置（助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表）を導入【第15条・第16条】
- 内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け（同義務違反に対する刑事罰を導入）【第12条・第21条】

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

② 行政機関等への通報をしやすい

○ 権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】

(現行法)	(改正法)
信じるに足りる相当の理由がある場合の通報	氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加

○ 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】

(現行法)	(改正法)
生命・身体に対する危害	財産に対する損害（回復困難又は重大なもの）を追加
(なし)	通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加

○ 権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等【第13条第2項】

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

③ 通報者がより保護されやすく

○ 保護される人【第2条第1項等】

(現行法)		(改正法)
労働者	▷	退職者(退職後1年以内)や、 役員(原則として調査是正の取組を前置)を追加

○ 保護される通報【第2条第3項】

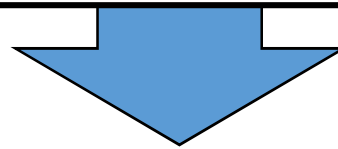
(現行法)		(改正法)
刑事罰の対象	▷	行政罰の対象を追加

○ 保護の内容【第7条】

(現行法)		(改正法)
(なし)	▷	通報に伴う損害賠償責任の免除を追加

今後の予定等

- **施行期日**
⇒ 公布の日（令和2年6月12日）から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日
- **事業者が、公益通報に応じ、通報に適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置**
⇒ その適切かつ有効な実施を図るために必要な「指針」を策定し、公表（昨年10月から「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会」を開催）
- **事業者における内部通報制度の実効性確保に資する「ガイドライン」**
⇒ 指針の策定等を踏まえた改訂等の必要な整理を予定



上記政令、指針等の各種情報については、
消費者庁ウェブサイトの該当ページにて随時お知らせいたします。

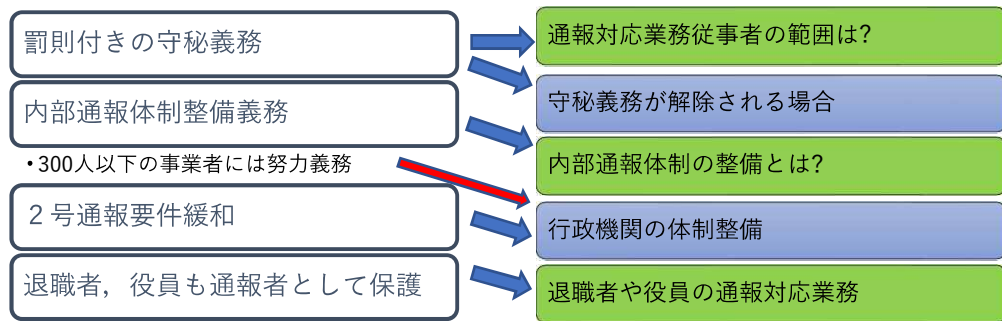
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/

令和3年1月26日

公益通報者保護法改正法の評価・改正法を受けて事業者に期待されること

弁護士 林 尚 美

第1 改正法のポイント



第2 「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会」の検討状況

1 通報体制整備義務の内容について

(1) 通報窓口の設置

- ① 事業者にて1号通報を部門横断的に受付ける窓口を設置する。
- ② 1号通報について調査，是正措置及び再発防止策の策定をとる部署及び責任者を定める。
- ③ 1号通報に対する受付，調査，是正措置及び再発防止策の仕組みを策定する。
- ④ 内部通報対応体制の仕組み，不利益な取扱いに対する質問・相談にも対応する。
- ⑤ 組織の長その他幹部から独立性を有する通報窓口であること。

(2) 1号通報に対する受付，調査及び是正措置の実施，再発防止策の策定

- ① 匿名通報も受付けること。
- ② 正当な理由がある場合を除いて調査を実施する。
- ③ 調査により，通報対象事実にかかる法令違反が明らかになったときは，速やかに是正措置及び再発防止策の策定をとる。
- ④ 是正措置及び再発防止策が機能しているか確認する措置をとる。

- ⑤ 書面による1号通報に対しては、是正措置をとったときはその旨を、当該1号通報にかかる通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該通報者に対し、遅滞なく通知する。

(3) 利益相反の排除

- ① 中立性・公益性の観点から、通報窓口で受け付ける1号通報に対し、受付、調査、是正措置及び再発防止策の策定の業務を行う者について、利益相反を排除する措置をとる。
- ② 例外として、再発防止策の策定等において、外形的に関係しうる場合があっても、関与の必要性があり、公正さに支障が生じない事情がある場合には関与させることができる。

2 公益通報対応業務従事者、秘密漏洩を防止する体制

(1) 守秘義務（改正法12条，21条）

公益通報対応業務従事者及び公益通報対応業務従事者であった者に対し、「正当な理由がなく」「当該業務で知りえ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とする守秘義務を課し、さらに同義務違反に対し「30万円以下の罰金に処する」とした。

(2) 公益通報対応業務従事者の範囲

公益通報対応業務従事者には「公益通報対応業務に関し知りえた事項で、公益通報者を特定させるもの」について守秘義務が課される（改正法12条）。よって、公益通報対応業務において公益通報者を特定させるものを知りうる者とすべきである。

- ① 1号通報を受け付ける通報窓口において、受付、調査、是正措置、再発防止策の策定の業務を行う者、又は、臨時に同業務を行う者
- ② 通報対応業務に際して通報者を特定する事項を伝達される者

が対象となる。

なお、臨時に業務を行う者については、従事者となった際に定める。

(3) 従事者を定める方法

従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により、従事者として定める。

(4) 秘密漏洩を防止する体制

通報を受け付ける者には、通報対応業務従事者だけでなく、上司も含まれる。

- ① 上司を含む 1号通報を受付ける者が、「公益通報者を特定させる」事項について、受付、調査、是正措置、再発防止策策定等のすべての段階において、必要最小限度の範囲で情報を共有すること。⇒情報へのアクセス権を限定するなど情報の共有者を限定し、情報管理方法について定める。
- ② 秘密漏洩があった場合の適切な救済・回復の措置をとる。
- ③ 通報者が誰であるか探索行為をさせない。
- ④ 秘密漏洩をした者に対して、その行為態様、被害の程度、その他諸般の事情を考慮して懲戒処分等適切な措置をとる。

3 その他公益通報対応を機能させる制度

(1) 不利益な取扱いを防止する体制

- ① 事業者は、1号通報した通報者に対して、通報したことを理由として不利益取扱いをすることを防止する措置をとる。
- ② 万が一不利益取扱いがなされた場合に救済・回復措置をとる。
- ③ 通報者が不利益な取扱いを受けていないか把握する措置をとる。
- ④ 不利益取扱いを行った者に対して、その行為態様、被害の程度、その他諸般の事情を考慮して懲戒処分その他の適切な措置をとる。

(2) 公益通報対応の仕組みを適切に機能させるための措置

- ① 1号通報を活用して法令遵守を実現させるための体制及び公益通報者を保護する体制について、内部規程として定め、また、当該規程の定めに従って運用する。
- ② 経営幹部、役員、従業員及び退職者に対して、公益通報者保護法及び内部通報対応制度について周知・教育をする。
- ③ 公益通報対応業務従事者に対して、「公益通報者を特定させる」事項に関する情報の取扱いについて特に十分な教育・訓練を行う。
- ④ 通報窓口にて1号通報の運用実績について開示する。1号通報の対応に関する記録の作成・保管、公益通報対応体制の評価・点検を定期的実施し、必要に応じて改善を行う。

4 守秘義務が解除される場合（検討会での検討事項ではない）

公益通報者保護専門調査会では

- ① 通報者から同意が得られている場合
- ② 通報者から同意が得られていない場合であっても、
 - i 通報対象事実が発生し、重大な事態に至る蓋然性が高い場合
 - ii 通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用が徹底された部署内・部署間において情報を共有する場合
 - iii 法令に基づく情報の開示を行う場合
 - iv 権限を有する行政機関に対して申告する場合
 - v 調査等を行うために弁護士など法律に基づき秘密保持義務を負う者に対して開示する場合

との意見があった。

以上

【パネルディスカッション用設例】

- 1 A社は、建設業等を営む東証1部上場企業である。
A社では、近年、公共工事の競争入札に力を入れていきたいとの機運が高まっている。
- 2 Xは、A社の従業員であり、事業部の次長である。
- 3 B社は、A社にとって重要顧客の1つであり、同社との取引による売上は、A社全体の3割近くを占めている。
B社は、公共工事の競争入札に強いことで知られているが、業界内では、接待等を手段として、入札に関する秘密情報を得ているのではないかと噂されることもあった。
A社事業部では、Xのほか、本部長Yと係長Zの3名がB社対応を行っていた。
- 4 あるとき、B社の公共工事の入札にかかわる部署に在籍していた社員がA社に転職してくることとなった。
同人の転職後1年間でのA社の公共工事の入札事業の業績は、大きく飛躍した。
- 5 Xが、その後、B社を訪問したところ、B社の役員は、A社に転職した前記元社員の名前を挙げて、「うちの従業員と連絡を取らせないように。」と求めた。
Xは、帰社後、その話を本部長Yに伝えた。
- 6 ところが、その後、Xは、B社から別の社員がA社に入社してくることになっているという話を耳にした。
Xは、本部長Yに、「B社からの受け入れは控えるべきではないか。」と進言した。
しかし、本部長Yは、B社を訪れて、同社の役員と面談し、2人目の転職について了解を得ようとしている。
- 7 本部長Yは、Xからの進言を受けて以降、Xに対して、日常的に厳しく接するようになり、「お前は、愛社精神が足りない。」「前々から、お前の仕事には大きな不満がある。」「身の処し方を考えた方がよいのではないか。」などと頻繁に叱責するようになった。
- 8 Xは、B社からの従業員の引き抜きについて、A社のコンプライアンスヘルプラインに通報し、コンプライアンス室長と会って経緯を説明し、B社からの転職希望者の受け入れは控えるべきではないかと申し入れた。
コンプライアンス室長は、後日、本部長Yと会って、Xの氏名を告げることなく、某社員から前記の申し入れがあったことを伝えると、本部長Yは、『「引き抜きをやめろ』などと言っている従業員は、どこの誰だ。』、「法令違反行為が行われている確たる証拠がない以上、B社からA社への転職を禁止する必要はないのではないか。』と述べた。
- 9 その直ぐ後、係長Zは、本部長YのXに対する苛烈な叱責を見かねて、匿名で、「原因は不明だが、ある時期から、本部長YがXにパワハラを行っている。調査すべきではないか。適切な調査が行われない場合、マスコミに通報する。」とA社のコンプライアンスヘルプラインに通報した。

◎A社のコンプライアンス室長は、どのように対応すべきか。