

2021年1月26日開催

三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！～

反 訳

○司会 【0:43:50～】大変お待たせいたしました。これから始めさせていただこうと思います。お待たせして大変申し訳ございませんでした。

本日はシンポジウム、「改正公益通報者保護法に基づく実務対応～通報対応・体制整備はこう行おう！～」に御参加いただき、誠にありがとうございます。私は、本日の司会進行を務めさせていただきます第二東京弁護士会会員、東京三弁護士会公益通報者保護協議会議長の高根和也と申します。本日はどうぞよろしく願いいたします。

本日のシンポジウムは2部構成となっております。

第1部は基調講演です。消費者庁消費者制度課企画官の神田哲也さんと、公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会の委員を務めていらっしゃる大阪弁護士会所属弁護士、林尚美様のお二人に御講演をお願いしております。

第2部は、パネルディスカッションです。オリンパス株式会社の濱田正晴様、LINE株式会社コンプライアンス・ブランド管理室室長の八代峰樹様、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の弁護士、川崎菜穂子様をお招きして、パネルディスカッション形式で改正公益通報者保護法の実施に向けて事業者が取り組むべき点、特に公益通報対応業務従事者の職務、それから体制整備義務、この2点に焦点を当てて御議論することになっております。

なお、本年度は初めてのZoom開催ということで、早速不手際が生じてしまいまして申し訳ございませんでした。さらに不手際が生じるかもしれませんが、どうか御容赦いただきたく、よろしくお願いいたします。

次に、配付資料について確認をさせていただきます。

配付資料は、本シンポジウムにお申し込みいただいた際に御登録いただいたメールアドレス宛てて、昨日と、それから1時間ほど前に、メール一斉送信の方法によりお送りをさせていただきました。そのほか、一斉送信後にお申し込みいただいた方につきましては、事前の御案内では本シンポジウムの開催中にこのZoom上でファイル転送の方法によって配付をさせていただくということとさせていただいておりましたけれども、システム上これができないということが分かりましたので、本シンポジウム終了後に改めてメール送信の方法により配付をさせていただくことを予定しております。

配付資料は次の4点になります。

1点目は「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」と題するレジюме、2点目は「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」と題するレジюмеです。

以上2点は、第1部の基調講演の際、画面共有により映すことを想定しておりますので、今現在お手元にない方は御安心下さい。

配付資料の3点目は、パネルディスカッション用の設例です。この設例は、第2部のパネルディスカッションで用いることとなりますけれども、画面に設例を映すことは予定しておりませんので、お持ちでない方はこれからチャット機能で御案内をいたします第二東京弁護士会のウェブサイト上に設例をアップしておりますので、そちらからダウンロードして御覧下さいませよう、お願いいたします。

以上3点のほか、アンケート用紙を配付させていただいております。

次に、注意事項2点、御説明させていただきます。

1点目は、録音・録画についてです。

本シンポジウムは記録のため、運営側で録音・録画させていただいておりますけれども、視聴者の皆様による録音・録画は禁止とさせていただきます。

2点目は、本日御登壇いただく方にお話しいただく内容は、御登壇者の所属する組織・団体を代表するものではなく、御登壇者個人の見解となっております。

以上、2点について御注意下さるよう、お願いいたします。

それでは、本シンポジウムの主催者を代表しまして、第二東京弁護士会、岡田修一副会長から御挨拶申し上げます。岡田副会長、よろしくお願いたします。

○岡田副会長 皆さん、こんにちは。第二東京弁護士会副会長の岡田修一と申します。

三会公益通報者保護協議会では、例年、公益通報に関するシンポジウムを開催しております。本年度は「改正公益通報者保護法に基づく実務対応」ということで、非常に実践的なタイトルで開催させていただくことになりました。

皆さん御存じのとおり、昨年6月に公益通報者保護法の一部を改正する法律案が可決され、成立しております。今回の改正過程では、東京の三弁護士会でもいろいろな意見、会長声明を発出するなどしておりました。この点、改正法では、公益通報者、通報対象事実の範囲の拡大とか、報道機関への通報が保護されるケースを拡張した。公益通報対応業務従事者に対して罰則付きの守秘義務を課した。通報者が通報行為に伴う損害賠償責任を負わないことの明文化、一定の事業者に対して内部通報体制整備を義務づけたことなど、今回改正された事項については弁護士会としてもかねてから要望してきた点が、改正として結実した部分も多いです。

一方で、弁護士会が提言してきたものの、今回の改正では見送られてきた事項もありますので、この点は三弁護士会としても引き続き声を上げていかなければならないと考えています。ただ、改正事項については弁護士会としても一定の評価をしているところでございます。

ただ、改正法が真に生かせるためには、改正の内容が世に広く周知されることが必要であることは間違いございません。このシンポジウムはその有益な機会になることと思われまます。このシンポジウムが本日御参加の皆様及び社会全体のお役に立つことを願って、私の挨拶とさせていただきます。ありがとうございます。

○司会 岡田副会長、ありがとうございました。

続きまして、第1部の基調講演に移りたいと思います。

お一人目は、消費者庁消費者制度課企画官の神田哲也様でございます。昨年6月に成立いたしました改正公益通報者保護法の概略と、改正法施行に向けた消費者庁の検討・準備状況について御解説いただくことといたします。神田様、よろしくお願いたします。

○神田氏 ただいま御紹介にあずかりました、消費者庁の神田でございます。本日は説明をさせていただくお時間を頂戴し、誠にありがとうございます。

それでは、早速でございますけれども、15分ほどお時間を頂戴しておるようでございますので、御案内かと思っておりますけれども、改正法の概要、そして消費者庁のほうでの準備状況について簡単に御説明させていただければと思います。

それでは、資料のほうを共有させていただきます。こちらの資料に基づいて改正法の概要について御説明させていただきます。

今、画面には一部を改正する法律ということで、大きく3つの箱がある資料が映っているかと思えます。それぞれの改正項目についてはこの後御説明さしあげますけれども、御案内のように、公益通報者保護法、もともとの法律自体は平成16年にできて、18年から施行されている法律でございます。その法律ができた後も、こちらに書かせていただいておりますように、各企業であつたり、または行政機関のほうでも通報制度が必ずしもうまく機能しないということを理由として、社会的に問題になるような不祥事が発生したり、またなかなかタイムリーに防げなかったということがありまして、改正の必要があるのではないかという御指摘は以前からいただいていたところです。

そういった問題について、内部通報制度、外部通報制度の実効性を高めることで被害を防止しようということで、今回大きく3つの観点から改正をさせていただいております。3つの観点と申し上げましたのは、こちらの箱でございますように、まず1つ目、事業者の方の内部通報制度をより機能しやすくする。そして、通報者側から見たらそれを通報しやすくするということが1つ目の観点になります。

2つ目として②の箱にありますように、内部通報制度だけではなくて、行政機関であつたり3号通報と言われております報道機関や消費者団体等への通報の条件を緩和したりして、外部通報もより行いやすくするということを確保していくことが必要ではないか。

そして3点目、3つ目でございますけれども、下にありますように、通報者がより保護されやすくということで、通報された場合に保護される範囲を広げるという改正を行っております。

それでは、1つずつ御説明を差し上げたいと思えます。

まず、最初の内部通報制度についての改正でございます。

①ということで、先ほど申し上げたように、事業者自ら不正を是正しやすく、そして安心して通報を行いやすくということでして、1つ目の丸でございますように、こちらが今回の改正法の一番のポイントになります。事業者に対して内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備をお願いする、義務を設けさせていただくという改正をさせていただいております。

必要な体制の具体的内容については、こちらにありますように、それを指針として策定するというので、この後、林先生にも御登壇いただきますけれども、指針をつくるということで、現在、消費者庁のほうで検討会を開催し、議論いただいているところでございます。

この義務のかかる事業者というのは、いわゆる民間の営利企業のみならず、非営利であっても事業を営む法人であつたりですとか、あとは行政機関などもこの事業者に入ってくるということになります。ただし、米印に書かせていただいておりますように、従業員300人以下のいわゆる中小事業者については努力義務にとどまるということで、従業員が300人を超える事業者の皆様には法的義務として守っていただくということを法律上予定しております。

実際、その実効性をどのように確保するかということで、もちろん各事業者の方に自主的に取り組んでいただくということが大事でございますけれども、2つ目の丸にありますように、消費者庁のほうで行う行政措置を導入するという規定を設けております。具体的には、助言・指導をさせていただいたり、重大な事案については勧告、そしてその勧告に

従っていただけない場合には、企業名、事業者名を公表するという事も併せて、行政措置を導入させていただくことにしております。

そういった意味で、今申し上げてきたように、必要な体制をしっかりと整えていただくということはもちろん大事でございますけれども、それだけで通報者の方が本当に安心して通報できるのかという観点から、さらに3つ目にありますように、内部調査等に従事する者、具体的には窓口で受け付けていただく方も含めてでございますけれども、通報者を特定させる事項、特定させる情報、典型的には氏名だったりするわけですがけれども、そちらの守秘を義務づける。その秘密を守ることをお願いするという規定を新たに設けております。

この違反については括弧の中にありますように、刑事罰ということで、罰金ではありますけれども、刑事罰の対象になるということで、より安心して通報していただける環境を整えるという改正項目を入れさせていただいております。

今、内部通報のお話をさせていただきましたが、内部通報が整っていれば、ある程度内部通報で適切に対応できるわけですがけれども、必ずしもそうでもない場合もありますし、また行政機関の対応などでも、これまでも必ずしも適切でない事案があったということで、いわゆる2号通報のより適切な状態の確保というものも改正項目に入れさせていただいております。

1つ目が権限を有する行政機関への通報の条件、こちらを緩和させていただいております。

お聞きいただいている方は御案内かとは思いますが、現行法では信じるに足りる相当の理由がある場合の通報というものが行政機関への通報では保護されることになりませんが、そういった内容が分かりづらい、必ずしも分かりやすいわけではないということで、通報をちゅうちょするのではないかと御意見があったところでございます。

その点、右側の改正法というところにありますように、改正法が施行された暁には、氏名等を記載した書面を提出した場合には、その通報が保護されるということにしております。

今のが2号通報でございますけれども、加えて3号通報、報道機関等への通報の条件についても緩和させていただいております。

現在、その通報対象事実、いわゆる違反の被疑行為が生命・身体に対する影響があるような場合というのは、現在でも3号通報、報道機関等へ通報していただいても対象になりますけれども、改正法ではそれに加えて、財産に対する損害のうち、回復困難なものや重大なものについても通報いただいた場合には保護されるようにすることに加えて、先ほど事業者の体制が大事だ、きちんと通報者の情報を守ることが今後必要になりますという話を差し上げましたけれども、仮にそれが確保されない場合には、やはり事業者内部で通報をお願いするのは期待するのは難しいであろうということで、通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合には、3号通報、報道機関への通報をしていただいても保護されるようにしております。そういった改正項目を入れさせていただいております。

そして、3つ目の丸にありますように、行政機関のほうでもきちんと情報を取り扱って、必要な調査などをしていただくという事を確保するために、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、体制を整えていただく。それについても各行政機

関、国の中央省庁でありましたり、法律の規定によって権限をお持ちの地方自治体にも体制の整備を改めてしっかりとお願いしていくという改正項目を設けさせていただいております。

こういった先ほど申し上げた内部通報と外部通報、行政機関や報道機関への通報がそれぞれに相まってよりお互いに実効性が高められるということが、この法律としての一つの眼目でございます。

先ほど申し上げましたように、企業のほうで体制を整えていただくのは大事ですが、逆に今後、企業の皆様方といたしましては、行政機関、または報道機関等への通報がしやすくなりますので、もしきちんと自社、それぞれの企業で情報を管理して、早めに自浄作用を働かせたいという場合には、自社の体制をしっかりと整えていただいて、それを従業員の皆様などにしっかりと御理解いただくということが大事になってくるかなと考えております。

その上で、逆に必ずしも体制が十分整えられない中小企業、もちろんしっかり努力義務であってもやっていただければとは思っておりますけれども、中小企業の従業員の方で自社に通報するのが不安だという方は、行政機関などへの通報もうまく活用していただければというふうに考えております。

その上で、内部通報、外部通報について今、実効性を高めるという話を申し上げましたけれども、最後に3点目として、通報者がより保護されやすくするという観点からも改正項目を幾つか掲げさせていただいております。

1つ目が保護される人の範囲でございます。御案内のとおり、今は現役の労働者というものが通報者として保護される対象でございますけれども、これに加えて、改正法では退職者と役員を新たにその対象とするということにさせていただいております。

退職者については、退職後1年以内と書かせていただいておりますけれども、これはやはり違反行為というのは早めに通報していただく必要があるだろうということを考えまして、1年という期間を設けさせていただいております。実際、1年以内、1年を超えた場合の退職者については、この法律がもともと意味としているところの通報者を保護するという観点からも、元の職場から必ずしも不利益取扱いを受けることは消費者庁の調べではそんなに多くはないということで、1年以内を保護すれば一定の効果が上げられるものということで、1年とさせていただいております。

それに加えて、役員のところにも括弧書きをつけさせていただいておりますけれども、御案内のように、役員としては法令遵守を自ら企業の中でしっかりと確保していくという、善管注意義務などの観点もございますので、外部通報を行う場合には原則として内部で調査・是正の取組をしっかりとやっていただくということを前提として保護するという規定とさせていただいております。

2つ目の丸でございますけれども、こちらも御案内のように、現時点では最終的に刑事罰の対象になる通報対象事実、違反行為が通報対象とはなっておりますけれども、これに加えて、過ち料、行政罰の対象になる行為も改正法では新たに通報対象とさせていただいております。

具体的によく例に挙げさせていただいておりますのは、自動車などの検査不正について、例えばあれは行政罰の対象になっている、刑事罰の対象ではないけれども、行政罰の対象

になっている、ということで、改正法施行後はそういったものも新たに対象になってくることとなります。

そして、最後に保護の内容でございますけれども、現時点で、現行法では労働者の方に対する不利益な取扱いというものから守るとというのがこの法律の効果の主要なところになっておりますけれども、通報した場合に事業者の方から損害賠償請求がその通報者に対してある、そういったものがあるとなかなか安心して通報できないということで、通報に伴う損害賠償責任についても免除させていただく、そこをはっきり明記させていただくという改正項目も入れさせていただいております。

以上、簡単ではございますけれども、改正法の主な内容になります。

今後の予定ということで、最後のスライド用意させていただいております。先ほど御説明にありましたように、昨年6月に公布されまして、そこから2年以内に政令で定める日から施行されるということになっております。現時点でまだこの政令の日をいつにするかということについては、確定的にお伝えできる情報はございませんが、この後御説明する指針をつくって、各企業の事業者の皆様準備していただく期間はしっかり取る必要があるかなと考えております。

その2つ目の丸にありますように、事業者が公益通報に応じ、適切に対応するための体制のための必要な措置というものは指針を策定し、公表するというので、昨年10月から林先生にも入っていただいて、こちらにあります検討会というもので有識者の皆様に検討をしていただいているところでございます。

現在までのところ、昨年末までで3回ほど議論をいただいておりますので、できればこの春をめどに検討会のほうで取りまとめをいただいて、指針の案を世の中にお示しして、御意見を伺うというプロセスに入っていければというふうに考えております。その上で遅れずに成案を公表いたしまして、事業者、企業の皆様にそれに沿った準備がしていただけるようにしていきたいというふうに考えております。

あとは御案内のように、現在、民間事業者向けも含めて、ガイドラインというものがございますけれども、指針ができた暁には、そのガイドラインと指針の関係を整理する必要もあるだろうというふうに考えてございます。

この後、林先生からも御説明があるかもしれませんが、現在、指針に加えて、指針の解説のようなものが必要ではないかという御議論を検討会のほうでもいただいているところでございますので、そのあたりとの関係性を一旦きちんと整理した上で、ガイドラインの形にするのか、指針の解説ということで世の中に改めてお示しさせていただくのか、よくよく検討会の委員の皆様御意見、関係者の皆様の意見も聞きつつ、決めていくということをやっていきたいと思っております。

今申し上げたような各種政令であったり指針等については、こちらに掲げさせていただいておりますホームページで随時更新して発信していければと思います。

冒頭の御挨拶にもありましたように、公益通報制度が有効に機能するためには、皆様に知っていただいて、しっかりと運用していただくということが大事かと思っておりますので、本日お聞きいただいている皆様の御理解、御協力をぜひよろしくお願いいたします。

少し時間をオーバーいたしました。私からの説明は以上でございます。

○司会 神田様、ありがとうございました。

続きまして、大阪弁護士会所属の弁護士でいらっしゃいます林尚美様に「改正法の評価・法改正を受けて事業者に期待されること」をテーマに御講演いただきます。

改正公益通報者保護法は、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づけておりますけれども、同法においては具体的な義務の内容は指針で定めることとされています。消費者庁では現在、先ほども御説明いただいておりますとおり、公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会を設置して、その検討を進めていただいているところがございますけれども、林先生はその委員を務めていらっしゃいますので、本日は貴重なお話をお伺いできるものと思います。

では、林先生、よろしく願いいたします。

○林氏 弁護士の林です。よろしく願いいたします。

画面の共有をさせていただきます。映っていますでしょうか。

先ほど神田様から御説明いただきましたけれども、今回の改正で大きいところで、罰則付きの守秘義務、それから内部通報体制整備義務、2号通報の要件の緩和、それから退職者・役員も通報者と保護するという点について改正がなされています。それぞれ右側に矢印を書いていますけれども、守秘義務と内部通報体制整備義務を定めるに当たり、守秘義務を負うことになる通報対応業務従事者の範囲と、それから内部通報体制整備義務について、指針で定めることに適切かつ有効な実施を図るために必要な指針というものを定めるということになっておりまして、現在、消費者庁の検討会でこれについて協議をしているところです。

また、改正の中では常時使用する労働者が300人以下の事業者については、体制整備義務は努力義務にとどまっております。他方で2号通報、3号通報の要件も緩和されているということから、2号通報に期待されることは大きくて、行政機関の体制整備も重要になってまいります。

それでは、現在の状況についてお話しさせていただきたいと思います。

通報体制整備義務の内容についてですけれども、まず窓口を設置するということが求められます。この窓口が既にあるハラスメント等の窓口と一緒にいいのかであるとか、人事と関係ない部門である必要があるのではないかという意見があります。この点、人事部門とは別に担当部署を置くことは困難だということで、これに難色を示される意見もあります。しかし、通報者としては人事案件に関わる部署が窓口になっていると、通報すること自体をちゅうちょすることになりかねないということがあります。通報者が通報したことが他に漏れないようなシステムをつくっていく、そういう工夫をする必要があると思います。

次に、1号通報に対する受付、調査、是正措置、再発防止策を取る部署と責任者を定める。また、その仕組みについて策定していく必要があります。内部通報体制整備の仕組みや不利益取扱いに対する質問・相談にも対応する必要があるかと思っております。そして最後に、組織の長、その他幹部からの独立性を有する通報窓口であるということが必要になってきます。

この独立性という観点からは、会社の外に窓口を設置することが考えられます。法律事務所がその一つになり得るということで、顧問弁護士が外部通報の窓口になったり、また弁護士の事務所が調査を担当するという点もあろうと思っております。この場合には、後で



も述べますけれども、中立性、公正性の観点から、利益相反しないようにしなければならないというところが問題になってくると思います。

次に、1号通報に対する受付、調査、是正措置の実施、再発防止策の策定についてですけれども、まず匿名通報であっても受け付ける必要があるということです。この点、匿名である場合に通報者とのやり取りができないとして、反対する御意見もあるんですけれども、匿名であるとしても、これは事業者内での通報でありますから、匿名の状態でも通報できるシステムをつくっていくということが必要になってこようかと思えます。ですので、匿名であるということが通報を受け付けない理由とはならないと思えます。

次に、調査についてですけれども、正当な理由がない限り調査を実施する必要があります。この点、繰り返される通報というのもありまして、これについては新たな事情がない場合には再度の調査をしないということについても規定を置いていく必要があるのかなと思えるところです。

また、是正措置、再発防止策ですけれども、これは調査によって通報の対象事実に係る法令違反が明らかになった場合には、直ちに速やかに策を講じる必要があるということです。是正措置とか再発防止策が機能しているかどうかということについては、常に確認をする、チェックを取っていく必要があると思われまます。

書面による1号通報に対しましては、是正措置を取ったときにはその旨を、当該1号通報に係る通報対象事実がないときには、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、当該通報者に遅滞なく通報する必要があると思われまます。

利益相反の排除ですけれども、先ほども述べましたけれども、中立性、公正性の観点から、受付、調査、是正措置、再発防止策の策定の業務を行う者について、利益相反のあることが分かった場合には直ちに排除すべきであるというふうに考えまます。

例外として、外形的に関係し得る場合でも、関与の必要性があり、公正さに支障が生じない場合には関与させることができるという意見もあります。しかし、私個人としては李下に冠をたださずということであり、利益相反する場合には直ちに排除すべきだと思っております。

この点、顧問弁護士に外部窓口を依頼するという先ほど申し上げましたけれども、利益相反が顕在化したときにどうするのかということについて、あらかじめ書面化しておくということが必要になってくると思います。また、窓口として顧問弁護士を置く場合には、通報者に窓口の担当の弁護士は顧問弁護士であるということを周知させておくという必要が出てくると思います。利益相反についてはあらかじめ対策を講じておく必要があるのではないかと思います。

次に、公益通報対応業務従事者、秘密漏えいを防止する体制についてですけれども、今回の改正で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て、正当な理由がなく、当該業務で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という守秘義務を課して、さらに同義務違反者に対しては30万円以下の罰金に処するという規定を置きました。明確性の原則からすると、その範囲が明確で限定的であるべきだというふうに思えます。

ただ、守秘義務が課されるのは公益通報対応業務で、公益通報者を特定させるものを知

り得る者ということになりますので、そうすると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、それから再発防止策の策定の業務を行う者、または臨時に同業務を行う者であって、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というのが当たってくると思います。

そして、臨時に業務を行う者についてなんですけれども、それはその従事者となった際に従事者であるというふうに定めれば足りると考えます。

そして、従事者の立場になる者ですけれども、その役職に就くと同時に従事者になりますので、本人にとって自分が従事者であるということは明らかであるというふうに考えます。

次に、秘密漏えいを防止する体制についてですけれども、1号通報を受け付ける者は、窓口担当者だけでなく、通報者の上司という者も含まれてまいります。そこで、通報の漏えいを防止するためには、上司を含む1号通報を受け付ける者が、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、それから再発防止策の策定、全ての段階で必要最小限度の範囲でのみ情報を共有すること。つまり、アクセス権の限定などをして、情報の管理をしっかりする必要があります。

そして、仮に情報が漏えいした場合の適切な救済・回復の措置を定めるということも必要になってこようかと思えます。

また、誰が通報したのかということについて、探索行為をさせないであるとか、漏えい行為をした者について、その行為の対応、被害の程度、その他諸般の事情を考慮して、懲戒処分等の適切な措置が取れるように、内部規程を置いておくという必要があるかと思えます。その点、会社の内部規程をしっかりと対応させていかなくてはいけないということになります。

その他、公益通報対応を機能させる制度としては、ここに書いてありますけれども、不利益な取扱いを防止する体制を取ることと、それから公益通報対応の仕組みを適切に機能させるということが必要になってまいります。

まず、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に不利益取扱いをすることを防止するという措置を取る必要があります。

次に、万が一不利益取扱いがなされた場合に救済・回復措置を取るということ。

それから3番目に、通報者が不利益な取扱いを受けていないか把握しておくということが必要になってきます。

最後に、不利益取扱いを行った者に対して、その行為の対応。

それから、被害の程度、その他、諸般の事情を考慮して、懲戒処分等、その他適切な措置を取るということが必要になってきます。

それから、公益通報対応の仕組みを適切に機能させるための措置として、1号通報をした通報者に対して、通報を活用して法令遵守を実現させるための体制、それから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ておく。また、当該規程の定めについて運用していくという必要があります。ここが大事になってくるんですけれども。それらについて、経営幹部、役員、従業員、退職者に周知・教育をするということが必要になってこようかと思えます。

聞いてみますと、従業員の方というのが公益通報について全く知らないということがよ

くあります。ですので、公益通報がどういうものであって、通報した人が保護されるということについて、事業者内で教育をしていくということが大事になってきます。

さらに、公益通報対応従事者についてですけれども、今回、罰則付きの守秘義務が課せられたということから、特に十分な教育をする必要があると同時に、間違いが起きないように訓練をしていくということが必要になるかと思えます。

4番目に、1号通報の運用実績の開示、それから記録の作成、保管、評価、点検ということをしていただいて、必要に応じてシステムを改善していくということが求められると思います。この点に関して、何でそんなものを開示しなくてはいけないのかという御意見もありますけれども、必要な範囲での開示をすることによって、その事業者というのがいかに自分の事業者として責任を持って対応しているのかということを表すことができますので、ぜひやってほしいとは思っています。

これらの内部通報体制ですけれども、従業員、退職者、役員が通報しにくい制度である場合には、通報者は要件が緩和されました、先ほど御説明あった2号通報であったり、3号通報というものも可能となっていますので、事業者としては1号通報として、事業者内で通報を受け付ける、そして自浄作用を機能させていくことができる体制をつくっていくということが非常に重要になってくると思います。

最後に、守秘義務の課される場合の解除が許される場合ですけれども、公益通報者保護専門調査会ではこの点については今後の検討課題というふうにされていました。通報者から同意が得られてる場合、それから同意が得られない同意があったとしても、次のiからvに当たるような場合には、守秘義務が解除される場合があるのではないかという意見が出されていました。

この同意ですけれども、単に同意書を取り付けたら解除できるというやり方にならないようにだけ気をつけていただきたいと思います。また、同意が得られていない場合であっても、こういう場合であれば解除できるということについても、今後検討していただければと思っております。

雑駁ではございますけれども、現在の検討の状況と今後の課題についてお話しさせていただきました。御清聴ありがとうございました。

○司会 林先生、ありがとうございました。

続きまして、第2部、パネルディスカッションに移りたいと思います。

まず私から、御登壇いただくパネリストの方々を御紹介させていただきます。

お一人目は濱田正晴様です。濱田様は、1985年に現在のオリンパス株式会社に入社され、2007年、社内のコンプライアンスヘルプライン制度を利用して内部通報されたところ、その事実が上司の知るところとなり、3度の配転命令を受けたことをきっかけに、2008年、現役社員のままオリンパス株式会社とその上司を被告として配転命令の無効を主張し、損害賠償を求める訴訟を東京地裁に起こされたことでも有名です。本日はそのような御経験も踏まえて、改正公益通報者保護法によって導入された公益通報対応業務従事者の守秘義務などについて御意見を頂戴したいと考えております。

お二人目は八代峰樹様です。八代様は、LINE株式会社コンプライアンス・ブランド管理室室長を務めていらっしゃいます。LINE株式会社は、消費者庁が推進をしている内部通報制度認証、自己適合宣言登録制度の登録事業者として2019年7月に登録をされて

いらっしゃいます。自己適合宣言の登録事業者数は、本年1月15日時点で96社に上っていますが、社会全体から見るとまだまだその数が少ないのが現状です。本日は登録事業者としての取組についてお話をお伺いしたいと考えております。

3人目は川崎菜穂子様です。川崎様は、東京弁護士会所属の弁護士でいらっしゃるとともに、東急不動産ホールディングス株式会社のグループ法務部統括部長を務めていらっしゃいます。50を超えるグループ企業をお持ちのホールディングスカンパニーとして、どのような通報制度を構築されておられるのか、またグループ会社からの通報にどのように対応されているのか、そういった点について御意見を頂戴したいと考えております。

以上、お三方のほか、パネルディスカッションのコーディネーターとして第二東京弁護士会の遠藤輝好様にも御参加いただきます。

それでは、よろしくお願いいいたします。

○遠藤氏 では、第2部、パネルディスカッションのほうに移らせていただきます。コーディネーターを務めさせていただきます遠藤です。よろしくお願いいいたします。

このパネルディスカッションでは、大きく2つの柱を予定しております。1つ目が先ほど来、各先生方からお話いただいた公益通報者保護法の改正について、特に事業者へのインパクトが大きいだろうと思われる内部通報体制整備義務、広域通報対応従事者の守秘義務、このあたりを一つテーマに御議論をいただこうというふうに思っております。

それからもう一つが、内部通報制度認証です。2019年2月から運用開始されておりますけれども、こちら企業の意識であるとか、今後の展望について、ウエートとしてはほんの少しということにはなりますけれども、一つ柱としてディスカッションのテーマとさせていただきます。

早速ですけれども、公益通報者保護法の改正について、今般の法改正の受け止めについて、通報経験者のお立場から、濱田さん、御発言いただけますでしょうか。

○濱田氏 現在、オリンパス株式会社に勤務しております濱田です。

まず、画面共有をさせていただきたいと思えます。

私は御紹介いただきましたように、内部通報をして、それで無断漏えい、その後、制裁人事ということで、通報した経験、そして裁判に至ったそういう非常に、私にとっても青天のへきれきといえますか、こういう経験をした立場からお話をさせていただきたいと思えます。

まず、今回の改正公益通報者保護法、これ読売新聞の1面で、私の内部通報に関して社内告発で制裁人事ということで、通報者名を漏らすと。この部分が今回の改正公益通報者保護法でやっぱり無断漏えいに対して罰則、刑事罰が入るという部分に関しては、私としては高く評価しています。

同時に、やはり個人に、担当者に過失である、ない、こういった非常に難しい定義の中での刑事罰ですので、そこところが事業者の内部通報体制を徹底させる義務です。無断漏えいが起きるとそういう義務違反になるということの立てつけ、これに関してひもづいている部分は非常に評価しています。

ただ、私の立場、今やはりビジネスマンという立場からすると、ではこの窓口の担当者がこういう刑事罰が入るといふ、この重き法改正、すなわち民事から刑事という、こういう大きくさま変わりした法律の下でのコンプライアンス窓口の担当ということで、人事施

策上はどういう人を配置させるか、ちゃんとできるか、その辺は非常に課題になってこよいかと思います。

それともう一つは、やはり何ていいますか、企業に対して今までコンプライアンス、コンプライアンス、さっき林先生もおっしゃられたように、ハラスメント窓口、総務での何でも相談室みたいな、それが一般的な企業における窓口というところであるんですけど、今回のようにかなり厳格に、様々な生きた法律にさま変わりするという部分においては、やはり公益通報とは何ぞや、保護される通報とは何かというところを、しっかりと会社として従業員に。また、行政組織においてはやはり職員等とかに、しっかりと公益通報の定義を周知して理解させる。こういう教育というのは欠かせないと思います。

この点については、やはり今までの流れでいう、何でも相談する窓口ではないんですよとするのか、それかそういった相談口があっても、しかし公益通報の窓口はこっちですと分けるのか、そういったところも厳格に各企業の特성에応じて決めていって運用していくということが大事だと思います。

いずれにせよ、今回の法改正において一番評価すべきところは、繰り返しますと報復民事訴訟裁判しがなく、私が結構苦労しただけに、民事のところからの刑事罰という部分が入ることによって、裁判まで至らなくても、企業の中で健全かつ正当な事業活動、これができる、従業員も生き生きと働けるといところへつながっていけばいいかなというふうに思っております。

以上で私から、簡単ですけど、評価としてのポイントを説明させていただきました。

○遠藤氏 ありがとうございます。

続きまして、弁護士、あるいは実務者という立場から、川崎さん、お願いいたします。

○川崎氏 御紹介にあずかりました、東急不動産ホールディングスのグループ法務部の川崎と申します。本日はよろしく申し上げます。

今回の改正の中で、濱田さんもおっしゃっていましたが、我々実務者としても一番インパクトがあるのは、やはり通報対応業務従事者の守秘義務違反に対する罰則の創設であると思っております。

今日お聞きになっている方は弁護士の方が多と思うんですけども、弁護士であれば、当然、弁護士法上の守秘義務というものを負っていますし、弁護士になる過程や業務において守秘義務を遵守するトレーニングを積んでいると思いますので精神的なハードルというのはさほど高くないと思うんですね。

他方で、当社グループでいうと、後でお伝えするようにグループ内各社それぞれ内部通報窓口があり、その担当者は、通報窓口のプロではなくて、たまたま人事異動で事業部から異動した従業員という場合も少なからずあります。

当社グループでは、そういった方もいるということも念頭に置いて、通報対応に関する守秘義務も含めた研修を毎年実施してスキルアップをしているものの、通報の窓口を實際経験をして、調査の対応をして実践を積んでだんだん一人前になっていくのが実態であると思えます。

そういった中で刑事罰を科されることについては、やはり今までと同様に真面目にやる調査をするとはいえ、精神的なプレッシャーや心理的なハードルが生まれるように感じています。

そういう意味では、我々も、人事異動で通報対応をすることとなった従業員が不安なく調査ができるようにするために研修をしたり、分かりやすい対応マニュアル作りなど、日々ブラッシュアップしてフォローしていく必要を感じています。

以上です。

○遠藤氏 ありがとうございます。

八代さん、いかがでしょうか。

○八代氏 LINE株式会社の八代でございます。よろしくお願いします。

繰り返しになるんですが、私どものほうとしても、やはり今回の対応従事者への罰則というのが正直かなり厳しい印象でして、もともと弊社、社内規程においても守秘義務だったりとか、報復禁止だったりとか、そういったものを規程の中にも盛り込んでいて、かなり気をつけて業務には遂行しているような状況ではありまして、また今回の改正を基に、先ほど神田様のお示しされた現行の消費者庁資料を基に、体制変更などもしてはいるんですけども、とはいえやっぱり幾ら注意を払ったとしても、最初に初報で来るものが、その通報が公益通報なのかどうなのかって、まだ分からない、ふわっとした状態のものも多い状況ですし、そこへ何度かやり取りをして、調査だったりヒアリングとかを進めたりとかするんですけども、そこを今までは基本的にはやることはそんなに変わらないとはいえども、とはいえ正当な理由なく漏えいするということはまずあり得ない話だと思うんですけど、万が一そうしたケースにおいて、それが一社員である現場の社員がその罰則に規定して刑事罰を受けるというのは、非常に腰が引けるような印象を受けてまして、我々は上司としてもどう部下を守るのかなというのがちょっと悩ましい状況です。

特に、ただでさえ精神的な負担が非常に重い、内部通報の対応というのは非常に重いですし、同じ社内の仲間からクレームを受けたりとか、またヒアリングを受けるというので、かなりストレスフルな業務の上に、その上、刑事罰を負うというのが非常にプレッシャーにかかるということもあって、やはり部下を抱えるような上司の立場という意味では、その部分は非常に悩ましいなところではあります。

以上でございます。

○遠藤氏 ありがとうございます。お三方の受け止めをお聞きして、やはりこの守秘義務に関する御関心が非常に大きいなということを改めて確認できたかと思えます。

この後、守秘義務についてはまた設例も通じて議論させていただきたいと思っておりますけれども、皆様方には今日ちょっと時間の関係で設例をこの場でお読みいただく時間は省略させていただこうと思っておりますので、事前に配付済みということを伺っておりますので、設例は既に読んであるということをご前提にさせていただこうと思っております。

進行させていただきますが、まず今回の改正の一つの目玉とも言える内部通報体制整備義務、それを実際の企業がどういう内部通報制度を持っているのか。そのあたりを御説明をいただこうかというふうに思います。これから制度整備をしようという会社さんなんかには非常に参考になる情報じゃないかなと思っております。

では、川崎さんからお願いいたします。

○川崎氏 東急不動産ホールディングス株式会社は名前のお通り、純粋持株会社となっております。その下に東急リバブル、コミュニティー、東急不動産、東急ハンズ等の主要子会社、その下に孫会社があり、グループ会社が約50社、従業員が約3万人の規模です。

主要子会社に関しては、それぞれに社内の内部通報窓口があり、加えて一定規模の孫会社においても社内窓口が設置されています。

ホールディングスも、社内窓口としてコンプライアンス・ヘルプライン窓口を設けていますので、各会社層で複数の社内窓口が重層構造になっております。

また、社外窓口は、先ほど林先生や濱田さんからもお話があったとおり、ホールディングスグループとは顧問関係にはない、つまり利益相反の可能性のない弁護士の方に依頼している体制になっています。

○遠藤氏 私のほうから少しお尋ねしたいと思いますが、社内窓口と社外窓口、この違いとか、切り分けはどのようなふうに行っているのでしょうか。

○川崎氏 社外窓口と社内窓口は、通報内容で特に条件や差異を設けていませんので、いずれの通報窓口も利用できますし、どちらの窓口であっても匿名通報も受付しています。具体的にあった事例ですと、通報者が社外窓口（弁護士）には自分の名前を伝えるが、社内に通報内容を共有するときには、匿名にしてほしいといったような利用をされるというケースもあります。

○遠藤氏 ありがとうございます。御社では監査役へも情報提供される設計になっているように言えるんですが、この監査役活用のコンセプトのようなものを御説明いただけますでしょうか。

○川崎氏 御案内のとおり、上場会社におけるコーポレーションガバナンスコードに、経営陣から独立した窓口の設置という要請があり、これに対応するものとして、外部窓口の通報内容を監査役にも同時に共有される仕組みにしております。このほか監査役には定期的に通報内容について、調査結果等についても報告しております。

○遠藤氏 ありがとうございます。さらに、グループ会社の従業員から見ると、自分の会社の窓口もあれば、ホールディングスの窓口もある。これ、従業員の方はどう窓口を使い分けているということになりますでしょうか。

○川崎氏 基本的には、御自身が所属する窓口のほうが、例えば事業や組織について一番よく分かっているので、その窓口を使っていただくということが基本とは思いますが、ただ逆に小規模な会社の場合には、窓口の対応者も自分の知り合いだというようなケースもあり社内窓口を使うことを躊躇するケースというのもありますので、ホールディングスの窓口を利用いただくことも通報者御本人の選択で可能になっています。

○遠藤氏 ありがとうございます。

続きまして、八代さん、お願いいたします。

○八代氏 LINEグループの内部通報制度の概要ということで、これ一覧に示しているんですが、弊社のほうは基本的に内部通報の窓口という形の外部の法律事務所に一任をしております。通報者はここでいうと上にある緑色の部分ですけども、こちらの社員が匿名または実名において通報をして、そこからLINEヘルプライン窓口という内部通報の対応するような窓口でメールで転送される、そういったようなスタイルでございます。

ほかにコンプライアンス相談という別なメールアドレスもありまして、こちらに関してはその名のとおり、コンプライアンス上の相談だったり、ちょっとした疑問だったりとかというのをカジュアルに受け付けるような窓口でして、ここの中ではヒアリングの中で、これはちょっと内部通報と同等じゃないかというものに関しては、ヘルプラインの窓口の

ほうで協議の上、これは内部通報扱いということで格を上げている、そんなような運用をしています。

内部通報の窓口である、外部の法律事務所に来た通報に関しては、ヘルプラインの窓口と同時に常勤の取締役へ報告されるという形になっていまして、基本的にはこの取締役は通報を受けるだけという形になっていて、全ての対応はヘルプラインの窓口のほうで実施をしています。この常勤の取締役の関与する不正行為のようなものに関しては、外部の法律事務所から、該当する取締役を排除し、常勤の監査役を入れてメールが送られる、そういったような運用でやっています。

ちなみに、この上に書いてあるとおり、通報者というのは子会社、孫会社を含めて、全て一つの窓口へ、国内・国外含めて対応しています。ざっくり今、ワールドワイドで9,000人ぐらい、実はLINEのグループでは社員がいるんですけども、そこで日本、韓国、台湾、タイ、インドネシアなどの主要国の社員が一律にこちらの窓口へ通報するというようなスタイルになっています。

○遠藤氏 ありがとうございます。非常に何ていうか、先進的な通報体制を御紹介いただいたように思いますけれども、LINEさんのほうで特徴的だなと思うのは、相談と通報というのを分けて制度設計されているというようなのがちょっと気になったんですけど、このあたり、コンセプトであるとか、実際の運用状況を御紹介いただければと思います。

○八代氏 やっぱり通報となると、通報する側の方、通報者の方もかなり精神的にもプレッシャーがありますし、そういった意味でまずはカジュアルな形で相談を受けるというような体制をしています。とはいえ、通報窓口のほう、外部法律事務所の窓口のほうにも、かなりカジュアルなものだったり、それちょっと上司と話してよみたいなのが実際問題は含まれてはいるんですけど、とはいえ小さな不正から、ちょっとした問題から早く摘み取れるようにしようということで、一旦この2つの窓口ということで我々のほうはやっております。

○遠藤氏 ありがとうございます。

それからもう一つ、このヘルプライン窓口のところを御覧いただくと、人事責任者とコンプライアンス責任者ということになっておりまして、先ほど林先生の御議論の中に、人事が窓口を担当するのはどうなんだというようなこともあったかと思いますが、このヘルプライン、人事責任者、コンプライアンス責任者が控えている。こうしたコンセプトはどういうところに設定されているのでしょうか。

○八代氏 人事責任者が入っている部分というのは、社内の就業規則だったり、もしくは職場環境だったり、もしくは職場の制度みたいなどころに関する問合せとか御相談が結構あるということもあって、一旦ここで一手に引き受けたほうがより早く解決できるだろうということで、この2つの責任者を置いております。

ただ一方で、人事に相談したんですけども、それが解決できないよと、そういった内容の場合は、先ほどの常勤取締役の例と同じように、人事責任者を排除した形で、コンプライアンス責任者のみに外部の法律事務所からレポートが上がってくる、そんな形でやっております。

○遠藤氏 ありがとうございます。

では、こうした内部通報制度の概要を前提に、内部通報制度・体制整備義務について議



論を深めてまいりたいというふうに思います。

まず、川崎さんにお伺いしたいんですが、匿名性を確保した通報。通報には、受付であるとか調査、是正、いろんなフェーズがあるかと思いますが、それぞれのフェーズで匿名性の確保について工夫されている点であるとか、御紹介いただければと思います。

○川崎氏 まず、受付の段階では、先ほどお話ししたとおり、匿名での通報も受け付けております。ただ、やはり匿名ですと十分な調査・対応ができないですし、通報者の方に調査の進捗状況や調査結果についての報告ができないことを、通報がメールで来ている場合にはお伝えして、実名での通報を一度は依頼をするようにしております。匿名でしたいということの御本人の御意志が固い場合には、最終的には御本人の意志を尊重して対応しています。

メール等である程度通報者とやり取りができる場合で、通報内容をより詳細に聞くとか、内容から会社や部署が判明すれば、匿名通報でも、調査の着手は可能と考えています。

○遠藤氏 ありがとうございます。

同じく、匿名性の確保について、八代さん、御発言いただけますでしょうか。

○八代氏 当社の場合は、ヤフーメールとかGメールというようなフリーメールのアドレスからの通報も受け付けておまして、そういった意味でどうしても匿名にしたいという場合は、そういったところを使うということも許されております。

ただ一方で、先ほど川崎先生がおっしゃったとおり、匿名通報に対する調査とかヒアリングがかなり難しく、そもそもその人がうちの社員なのかというところの本人確認もできないまま調査を進めなきゃいけない部分だったりとか、被通報者に対してヒアリングをする場合も、その方が御自身に意識がない場合とか、誰だとか、どの件だか分からない、自分は何だか分からんみたいな対応をするようなケースもありまして、そういったときに我々も知らないんですよと、本当に匿名の場合はそういった形でお話をしているんですけども、そうじゃない場合に本人が匿名でやってほしいというような御希望の場合は、できる限りそれに添うようにはしているんですけども、そのときにそれは申し上げられませんというときに、場合によってはもしかしたらあいつかとかこいつかとかみみたいな詮索をするようなケースもありまして、そういったときに対処に困る場合があったりとかございます。

○遠藤氏 匿名の場合は、なかなか調査が難航するケースが多いよとか、場合によっては調査が途中で頓挫しちゃうよとか、そういったアナウンスなんかも行っているんでしょうか。続けてお願いします。

○八代氏 冒頭に受けるときに、先ほどの川崎先生と同じで、できる限りお名前を教えてくださいだったとかいった上で、それに対してできれば調査を進める上ではお名前がないとやりにくい場合だったりとか、御希望に添えない場合がありますよということはお伝えをして、その上で、それでもいいですから匿名でというような場合には、匿名で調査を進めています。

○遠藤氏 ありがとうございます。今の匿名通報にも大きく関わりますけれども、例えばちょっと論点を変えて、通報を受け付けた後に調査に入るだろうか、それを判断する局面が出てくると思うんです。その調査の要否、調査をするかしないかについて、何か判断基準のようなものがあるのであれば教えていただきたいと思います。

川崎さん、お願いします。

○川崎氏 当社の窓口ですと、実際、御意見のようなものだったり、非常に抽象的な情報であって、それ以上の情報が得られないというような場合もケースとしてはあります。この場合に、まずは御意見については調査はなく終了となると思います。相当程度抽象的な通報で、それ以上の情報を得られずどの部署を調査していいのか分からない場合には、これでは調査ができないことをお伝えをせざるを得ないと思います。

○遠藤氏 ありがとうございます。

先ほど林先生の御講演の中でも、繰り返して通報、調査しろというようなことがあったような場合は、正当な理由があるというような整理で、規程なんかを何か準備しておいたらどうかなってお話もあったものですから、お尋ねしたんですが、今後調査を全件行うのか、どういう場合に調査をしないのか、そのあたりも議論の対象になってくるのかなと感じた次第です。

また、論点変えさせていただきます。是正措置であるとか、再発防止策がちゃんと機能しているかというのをどういうふうにチェックしているのか。このあたり、八代さん、何かご経験あればお話しいただければと思います。

○八代氏 当社の場合は、何かしらの是正措置、もしくは再発防止策が必要な場合には、それを担当部門のところに立ててもらって、それを実践してもらおうというような形をしております。大体おおむね3か月から6か月後ぐらいに再確認をして、それが機能しているのかというようなヒアリングを実施しています。

ちょっと蛇足にはなるかもしれないんですけども、そのときに通報した方に対しては、その後、不利益な取扱いがないのかというような確認を併せて実施しております。通報した方と被通報者の方がちゃんと食い違いないのか、そういった部分でチェックをするというようなことで運用をしております。

○遠藤氏 ありがとうございます。さらに、違う論点についてもお尋ねしたいと思います。川崎さん、利益相反です。窓口で外部、顧問弁護士でない窓口を設定するよというの、その一つだと思いますけれども、受付から調査をする内部的な、被通報者が案件に関わっている者が調査を担当するような、そういう局面というのも考えられないわけではないわけで、そういった場合、利益相反についてどういう対応、工夫をされているのか、申していただけますと。

○川崎氏 まず、社内規程上、調査の責任者や調査者が通報者との利害関係がある場合には、その調査から外れる旨、その場合、調査の責任者はその者よりも上位者の者に代える旨、規定されています。

ホールディングス本体で実際起きたことはありませんが比較的小規模の子会社の場合で、人事部門とコンプライアンス部門の責任者が兼務で、コンプライアンス部門の責任者が内部通報の窓口である事例はあります。

その場合に、通報の内容が通報者の人事に関する通報であったような場合には、コンフリクトが起きてしまうので、その上位者が調査対応したケースがございました。

○遠藤氏 ありがとうございます。

さらに次の論点に進みたいと思いますが、不利益な取扱いを防止しなきゃいけないということも冒頭御解説いただきましたが、この不利益な取扱いの防止について、何か工夫し

ていることはございますでしょうか。

八代さん、お願いします。

○八代氏 工夫というほどじゃないかもしれないんですけども、ヒアリングをまずする際には、基本的には録音をさせていただくことにしております、その了承を取った上で、今回のヒアリングについて内容を口外しないということと、通報者に対する何らかの不利益をした場合に関しては、場合によっては社内における懲戒処分の対象になりますよ、そういう可能性がありますよということを了承を取った上で、ヒアリングを実施するようにしております、そこで一旦くぎを刺すようなイメージです。

○遠藤氏 やはりその了承というのは、何か書面でもらうものなんですか。

○八代氏 いいえ、書面では取らなくて、あくまでも録音のデータで残しているというようなイメージですね。

○遠藤氏 録音を担保にしている。

○八代氏 はい、おっしゃるとおりでございます。

○遠藤氏 ありがとうございます。

さらに、もう一つ論点がございまして、内部通報制度が機能しているよ、動いているよということ、どういう形で従業員その他ステークホルダーに開示をしているのか、実績の開示などについて、どのようなやり方をしているのか、御紹介いただけますでしょうか。

これは川崎さんをお願いします。

○川崎氏 当社では、毎年発行している統合報告書で、内部通報の件数の実績を開示しております。また社内のリスクマネジメント委員会や取締役会で、内部通報の件数や種別を報告をして、社外取締役も含めて色々な御意見を頂戴する機会を設けています。

○遠藤氏 今のお話で、例えば従業員。通報制度の直接の利用者というんでしょうか、従業員に対する開示に何かされていることはあるでしょうか。

○川崎氏 従業員に対して、通報事例をそのまま開示することはしていませんが、コンプライアンスに関する事例としてある程度事例を抽象化して注意喚起とともに事例紹介をすることはあります。

○遠藤氏 ありがとうございます。

では、ちょっと駆け足でしたけれども、匿名性の確保、調査の要否、是正・再発防止策の事後的なチェック、利益相反の排除、不利益な取扱いの防止の実績の開示、このあたり、内部体制・整備する際の急所の一つだとそれぞれ思いますけれども、これが今、御議論、お聞きになって、濱田さんのほうから何かコメントがあればこのタイミングでお願いしたいと思います。

○濱田氏 やっぱりいろんな論点がありました。調査の要否とか、利益相反の関係とか。しかし帰するに、やはり守秘義務をきちんと担保してでの調査の限界。すなわち内部のコンプライアンス室においても、外部の弁護士においても、実際のところ、本当にどこまで守秘義務を負ったまま明確な結果が出せるかという。そのところが非常に大きな実効性に関して、今回の法改正の目玉である守秘義務と、刑事罰と、ここにつながってくると思います。そこにおいて、やはり利益相反の話が先ほどからいっぱい出てきていますけど、やはり顧問弁護士というところは会社とは基本的には関係があるし、東急不動産ホールディングスさんの場合は顧問でない弁護士という形なんですけど、その中の事情が分から

ない外部の弁護士が、私は今、通報者の経験の立場、また社員の立場で言いますと、どのようにしてまず調べるのか。何せ中のことも何も分からないわけですから、会社の。どこから手をつけるかというところ、これが非常にポイントになってくると思います。

したがって、ポイントとしてはやはり顧問弁護士、要は外部の窓口弁護士というところをちゃんと設置しているから、当社のコンプライアンス体制はちゃんとできている、という企業が言い訳にしかねない部分があるので、言い訳というか正当化させるんですね。そこで実効性がなければ何の意味もないどころか、むしろマイナスになるので、しっかりと外部の弁護士に対して、どのように調査するのか、特にどうやって守秘義務を担保して調査するのかということを明文化させて、出させて、それを社員等に周知して安心をもたらす、こういったことが実効性を高める上で非常に重要かと思っています。

以上です。

○遠藤氏 ありがとうございます。先ほど林先生からも利益相反が顕在化したような場合にどう対応するのか、そういったところも契約書で明文化しておくべきじゃないか、そんな御意見もいただいたところで、非常に参考にさせていただきたいなというふうに思いました。

では、時間の関係もございますので、続いて守秘義務について具体的な設例、今日は濱田さんもお見えということで、事案自体はオリンパスの事件をかなり参考にさせていただいておりますが、それさながら、そのものではないよという前提で御議論いただきたいと思っております。正解があるわけではないとは思いますが、各社の対応、工夫、こういったことが大いに参考になるだろう、そういうふうに思っておりますので、御議論いただきたいというふうに思っております。

先ほど申し上げたように、設例は既にお読みであるという前提で議論のほうは進ませていただこうと思っております。設例の最後にこの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、こういう問いになっておりますので、守秘義務のプロパーの問題で少し幅広い論点も出てくるかなと思っておりますけど、まず何に対して対応すべきということになるかと、そのあたりをきっかけに議論を始めたいと思っております。

川崎さんのほうからお願いしたいと思っております。

○川崎氏 まず事実8のXからの通報が一つあります。それから、事実の9の係長Zからの匿名通報、この2つの通報に対応することになります。

○遠藤氏 そうですね、設例もう一度皆さんも御確認いただきたいと思っておりますが、事実の8のところではXからの通報というのがあるだろう。事実の9のところには係長Zからの通報があるだろう。この2つの通報に対してコンプライアンス室長はそれぞれ対応するということになるわけですね。

では、まずXからの通報に対してはどのように対応するということになりましょうか。川崎さん、続けてお願いしたいと思っております。

○川崎氏 まず、通報対象となる事実が何に抵触するのか、それが何法なのかをまず考えるとしたいと思います。

コンプライアンス長が通報の第1報で聞いていたかは、推測になりますが、考えられるのは不正競争防止法違反だったり、競争入札に関する談合だとか、そのような可能性も示唆されると思います。ただ、我々の窓口は、狭い意味での公益通報だけではなく、社内規

程に違反するとか、行動基準に違反しているかどうかについても、窓口での相談・通報の対象として調査の対象とすることになっておりますので、その辺も踏まえて対応に当たる必要があると感じております。

一番この事案で重要なのは、Xの通報内容にある「本部長」は、ある意味、「被通報者」として調査対象者になる人になるということです。コンプライアンス室長はふらっと1人で本部長に会って話をしに行っているようですが、先ほど八代様のお話にあったように、窓口によるヒアリングは公正に実施する必要がありますから、通常であれば複数名で行い録音するのが本来の形であったと感じます。

○遠藤氏 この事実の8のところでは、一応このコンプライアンス室長は、Xの氏名は特に告げないでヒアリングに入ったというような事案になっておりますけれども、このヒアリングが通報を受けての調査だと、そういうふうに性質決定するということであれば、調査の過程における守秘義務ということが非常に重要な問題になってくるのかなと思います。

この設例の事案でいくと、本部長Yの態度との関係で留意しておかなきゃいけないこと、幾つかあるのかなと思いますが、御説明いただけますでしょうか、川崎さん。

○川崎氏 まず、本部長から「どこの誰だ」という発言がありますが、事案6の中で、通報の直前に通報者のXと本部長の間に、「Xから進言をした」という事実があります。そうすると、本部長は誰が通報したのかということについて、恐らく推測出来た事案だと思います。

そういう意味でも、大原則ですが、コンプライアンス室長としては通報者を特定・詮索しないことや、仮に通報者が分かっても報復はしないこと、人事上の不利益は絶対しないこと、通報の調査の対象になったことについては口外しない旨を事前に本部長に告知しておくことが大前提になると思います。

○遠藤氏 具体的にはどういう対応が考えられますでしょうか。

○川崎氏 そうですね、先ほどありましたように、ヒアリングの冒頭でこれらの告知事項を伝え、それを録音しておくという方法や、より厳格にする方法としては告知事項が記載された誓約書にサインしていただく方法も考えてもいいと思います。

○遠藤氏 ありがとうございます。

今、同じ質問、八代さんのほうから何か補足等あればお願いしたいんですが。

○八代氏 そうですね、私のほうも先般お話ししたとおり、基本的には冒頭に口外禁止と報復禁止ということに関しては、確認を取った上で了解をいただいて、それを残すという形にしています。

それと、川崎先生もおっしゃったとおり、必ず2名以上でヒアリングを実施するというのをやっていて、あとはまず最初に本部長に聞くというよりも、まず周囲の方も含めてヒアリングをして、ほかに事実がないかというのを確認したりとか、場合によっては本当に該当しないような方、ダミーのヒアリングを実施するということがあったりとかします。そういった形で、できる限り本人特定をさせないような形で慎重にヒアリングを進めています。

○遠藤氏 ありがとうございます。

次に、係長Zからの通報に対しては、どういう対応を取ることになりましょうか。

川崎さん、お願いします。

○川崎氏 係長Zからの通報が、時期が近接していて、ほぼ同時にXからの通報とZからの匿名通報というのがあると思います。

ただ通報内容は異なって、Xに関しては引き抜き行為の妥当性、Zに関してはXが受けているパワハラなので、同じ事象に原因はありますが、調査する事実の対象が違うため、非常に調査方法が悩ましいというのが第一印象です。

ただ、調査内容が違うので、まずは別々の通報として調査を開始すると思いますが、調査の過程で共通する話として調査が重なっていく段階に来るように思います。そうなった場合には、調査の対象者が重複してしまうことがあると思うので、調査を一体で行うことも可能性としては考えられると思います。

○遠藤氏 その場合、通報者が誰かという事実がばれてしまう、そういうリスクとの戦いという面もあると思うんですけれども、こういった本問では、この設例では匿名通報ですよ、Zの通報は。匿名通報であるということ踏まえて、何か調査の際に留意すべき点などがあれば御指摘いただければと思います。川崎さん、続けてよろしいでしょうか。

○川崎氏 恐らくXからの通報の際に、さっき八代さんがおっしゃっていたとおり、いきなり本丸の本部長を聞くのはナンセンスで、そうすると周囲でこの事案に関係していた人という意味で、真っ先にZに話を聞いてみようとなると思うのです。そうすると、Xの通報の調査の中でZの話を聞いていくとすると、もしかしてZがもう1個のパワハラに関しての通報をしてきたのではないかと、推測するときが来るのかなと思います。けれども、そこは匿名通報で、匿名性を保護する必要性はありますから、最後まで、あくまでもXからの通報のヒアリングの調査対象者であるという調査をさせていただくことはあっても、もう一つの通報についての調査、通報をした人ですかということの確認はしないと思います。

○遠藤氏 ありがとうございます。

今の点、八代さん、何か補足等あればお願いします。

○八代氏 そうですね、弊社の場合は、メールで来るケースがほとんどですので、ほとんどが、全てです。ファクスとか郵便も受け付けているんですが、基本はメールで来ていますので、なのでメールに関するもうちょっと深い情報だったり、誰に聞けばいいのかみたいなような、ヒアリングができる場合はそういった形で掘り下げるというケースはあると思います。

しかしながら、全くの匿名で、それこそ宛名も差出人もないような手紙だったりというケースに関しても、そこまではできないので、川崎先生がおっしゃったとおり、幅広にヒアリングをして、かつあまり広くしてしまうと情報漏えいになってしまう可能性があるもので、誰に当たればいいのかというのを1人ずつ当たって行って、ほかに知っている人はいないですかみたいな形で聞いたりとかするような話で調査を進めるということはありません。

○遠藤氏 ありがとうございます。

また、この設例では何かマスコミに通報するぞなんていうことも書かれているようですが、これは守秘義務等の議論からはちょっと離れますけれども、3号通報との関係で、今般、3号通報、マスコミとか消費者団体等への通報も少し要件が緩和されて、使いやすくなったよということですが、何か企業としてそういった緊張感というか、そういったものがおありなんではないでしょうか。

八代さん、御発言いただけますでしょうか。

○八代氏 基本的に対応を変えるということとはございません。今インターネットの時代で、SNSに書かれたりとかブログに書いてしまうというケースは当然ありますので、そういったことはされるということであらかじめ心に留めた上で対応しますので、どこに出されようが問題ないようなことで対処するという形で、繰り返しですけど、そういうようなマスコミだったり、じゃ行政だったりに通報するとかいっても、それに対して変わるということとはございません。

○遠藤氏 ありがとうございます。

濱田さん、今のお二方の議論を聞いていただいて、何かコメントがあればお願いしたいと思います。

○濱田氏 やはり厳格に行う。安易に人事権をもつ本部長に聞いたりとか、要するにそういった、要は無計画に近い状態でやってはいけない、調査を含めて進めてはいけないということが言えると思います。

それで、どちらかというところと企業的、ビジネス的に言うと、人事権を持つ本部長が報復人事をしたりとかという可能性は大いにあるわけなので、ちゃんと調査戦略を立てて、そういったところを含めて、これは私の事件をモデルにして、設例としていただいたと思うんですけど、そういったところの厳格さ、これが重要だと思います。

それで、厳格さというところはもちろんなんですけど、それにプラスしてやはり改正法律の私として最大のトランスパレンシーが欠けている部分、何となく透明性がない改正法の部分のところ、やっぱり正当な理由があれば守秘義務は関係ないよということというのは極めて気になるところで、その部分は実際の実効性について、いろんな厳格性を持って、今、八代さんも川崎先生も運用されているというところに、やっぱりそういう透明性を持って、これは正当性があるんですよ、これはないんですよということをしっかりと企業側に説明していかないと、そこは企業のコンプライアンスの通報窓口をやられる立場からしても困るかなということで、改正法の現状の、私はまだこれから取り組まなければいけない瑕疵対応といいますか、その部分が正当な理由、これは一体何だということにつながっていくと思います。

以上です。

○遠藤氏 ありがとうございます。

では、設例に関してまだまだお聞きしたいこと、たくさんあるんですが、時間の関係もございますので、最後のテーマとして、内部通報制度認証、WCMS認証、Wマークを出していただけますでしょうか。

これ、冒頭、高根先生のほうからも御発言ありましたが、内部通報制度に関して今、認証制度がスタートされているということです。登録機関としては、公益社団法人商事法務研究会が、こちら画面も御覧いただけたかと思いますが、指定登録機関として動き出しているということです。現在、100社ほどの自己適合宣言登録制度ということですけども、登録が行われている状況であるということです。こちらの公益社団法人商事法務研究会のホームページを御覧いただくと、詳細な情報を見て取れますので、ぜひ御確認いただければと思います。

このWを基調としたマーク、LINEさんの先ほどのレジュメというか、アップされた

ものにも載っていたかと思いますが、こういうマークが認証のあかしとして活用されているということになります。

企業だけでなく、各種法人、医療法人、学校法人、こういったところの登録することが可能でありますし、また今般の改正等の関係でいけば、内部通報制度整備が義務化された中で、中小事業者も含めてこのW認証を活用していこう、そういう流れもあるところなのかなというふうに期待しているところです。

これについて、内部通報制度認証、WCMS認証ですけども、既にLINEさんのほうは早々に取得されたということですけども、それについてどういう経緯で、検討経過で、現在どういう活用状況なのか、お話しいただければと思います。

○八代氏 ありがとうございます。

もともと、当初我々のほうで考えていたのが、弊社に限らず、社会全体が企業の自浄作用の向上だったりとか、コンプライアンス経営の推進とか、当然、会社法とかガバナンスコードに対応とか、そういった課題があると思うんですけども、それについてより実効性のあるような内部通報制度を通じて、こういったものの背景を解決できるんじゃないかということで、ちょうどこの商事法務研究会のほうで出されていたこの制度を担当が見つけてまして、じゃこれはうちのほうでも取得してみたらいいんじゃないかということで、この制度運用を促進していこうというのが当初のきっかけでした。

これにもたらす効果として、当時のたしかアンケート結果だったと思うんですけども、こういった実効性の高い内部通報の制度を持っているような企業に対するの関心度というのが、その商品とかサービスを購入したいとか、あとは取引をしたいといった事業者だったりとか、勤務や転職をしたいというような労働者の割合が全て80%を超えるというところでした、当然、我々はLINEという、多くのお客様に使ってもらっている社会基盤に近いようなサービスを運営していたりとか、LINEペイとか証券といった金融系のサービスもやっているということもありまして、よりそういった消費者がほかの事業者さんから、一昔前ですとインターネットの会社はうさんくさいみたいに言われたりとか、実態がよく分からないみたいな言われることもあったと思うんですけども、そういったこともないように、きちんとした制度に基づいてビジネスをしているんだということを目指すという部分と、今申し上げたような、より安心・安全なサービスを使ってもらえるのか、パートナーになっていただけるとか、当然今、技術者を獲得することは非常に難しい状況ですから、そういった技術者の転職を促すとか、新卒社員の応募を促すとかということを目指したいということが期待される効果としてありました。

もう一つは、昨今、ESG投資とかSDGsの対応とかも結構叫ばれているところでして、SDGsの目標でいうと、8番の「働きがいも経済成長も」という部分と、12番の「つくる責任 使う責任」、こういったところが達成できるということで、そういった市場からの評価も受けたいということもありまして、今回このWCMSの認証を取得した、そういう経緯がございます。

ただ、実際問題これは取得するに当たって相当大変でして、うちのチームメンバー、私のほうもあまり人数がいなくてですけども、そんなところで1人が半年ぐらいですか、準備と事務局とのやり取りが何往復もあって、その認証を取得するためのやり取りが何往復もあつたりとかしています。去年、更新があったんですが、更新においても改めてそれに



基づいて我々も活動計画とか立ててはいるんですけども、その内容では充足できませんよということで、幾つか適合が取れないような項目があったりとかしています。

実際対応したことがある事業者さんは分かると思うんですけど、エクセルシートに、全部対応を埋める必要はないんですけど、空白も入れて1,150行ぐらいあるんです。その膨大なところを一個一個適合しているかしていないかというのをやって、さらにそれに対する証拠を添付してやり取りというのは相当重たいので、結構しんどい、正直しんどいなというところは我々の事業者側の気持ちでございます。

それと、経営者も海外含めて子会社、孫会社入れても100社ぐらいありまして、この制度を取るには事業者ごとにとらなきゃいけないということにして、冒頭示したとおり、弊社の内部通報の制度だったりとか、規程類の導入に関しては、基本的にLINE本体部分で担っている状況で、基本的に同じ制度、同じような規程類を全ての子会社に入れて、同じように運用はしているんですけども、とはいえそうではなくて、各事業会社1つにつき1つですということが言われていますので、それじゃほかの会社も全部取るのかというと、正直コストと対応の手間を考えると、対象とするグループ会社拡大までできないなというのが課題としては課題でございます。

以上、簡単ですけども、説明です。

○遠藤氏 川崎さんの会社は、認証を取得していないというふうにお聞きしていますけれども、それはどういう御検討をされ、あるいは今検討中なのかということもありますが、どういうことで。教えていただけますでしょうか。

○川崎氏 2019年当時取得するかのご検討をさせていただきました。ただ、そのとき当社のグループの中での内部通報制度の認知率の向上策が優先課題としてあったため、そちらに人的なリソース、時間を割いたのが1点と、八代様のお話にもありましたけど、弊社の場合、グループ各社に窓口があり、ホールディングスは認証を取るけれども、それ以外の会社は取らないのか、そうすると信頼性が違うのかといった論点が生じ、そうするとグループ全体で取得するという話になりますが、取得するための審査の負担を考えると、全体で一斉に取得するのはハードルが高いと感じています。

ただ、やはり私共も認証取得の審査基準は拝見し、非常に緻密に練られていると思いますので、弊社窓口の体制を見直す際に基準を充足しているかという観点から活用させていただいています。

○遠藤氏 ありがとうございます。

それでは、時間も参るところでございますので、最後にパネリストのお三方、お一人ずついただければと思います。

濱田さん、次の法改正に向けて何かコメントをいただければと思っております。

○濱田氏 まず、今日、非常に本気度が感じられる八代さんと川崎先生のお話を聞いて、大変私も力強く感じましたので、まさにトランスフォーメーション、トランスフォームホイッスブローアプロテクションローという形が今回の改正だと思います。

それで今後、次の法改正に向けてですけど、やっぱりこのようなシンポジウム、私は経験者としてこういうところでさらにいろいろと経験者ならではの話ができればと思うと同時に、継続は力ということで、こういうシンポジウムは今回、三弁護士会の主催で行っておりますけれども、やっぱり継続的にやっていくということで、どんどんさらに周知させ

ていくことが大事だというふうに思っています。それが次の法改正にいい影響をもたらす。

またもう一つとして、3年目の改正法の見直しというか、これを生きたものにするために、施行後の情報収集に関する取組、この手法等を明確にして、計画化した上で着実にやっていくという。前回、この法律が施行されて数年で見直すというところの附則があったにもかかわらず、こんなに長くなったということは、もうあってはならないと思います。これをしっかりやるのが、次の法改正に向けて極めて重要だと思っています。

私自身もこれを契機に、やっぱりいろんな企業が、内部通報制度に対して変革を迫られる、これはもう間違いないところであるので、いろいろ出向いたりしながら、私としては私なりの経験則に基づいた、いいアドバイス等ができればという、そういう活動も行っていきたいとは思っています。

以上です。

○遠藤氏 ありがとうございます。

じゃ、川崎さん、お願いします。

○川崎氏 今回公益通報に関する法改正があることで改めて当社のグループ全体の窓口の体制を見直す機会を得たなど感じております。今従業員が非常に多様化する中で、社内の窓口がいかに信頼性と実効性を確保して、維持していくということは永遠のテーマであると感じております。

自己認証制度も一つの手段であると思えますし、これからも通報者が安心して利用してもらえる窓口に向けて、体制整備を進めていきたいと感じております。

○遠藤氏 ありがとうございます。

八代さん、お願いします。

○八代氏 本日はありがとうございます。

私もやはり今回の制度改定、法律改正に関しては、当然今までできていなかったところを見直すというようないい機会になりましたし、より一層制度そのものを高めるというのは大事だと改めて認識はしています。

やはり2号、3号の通報にならないような、なるべく早く自社で探知して、自助努力、自助で対処できるというような仕組みづくりが当然必要ですし、そのための一つとしてはこういった内部通報の認証制度みたいな形で、自己点検をするというのはいい機会だと思いますし、ぜひまだ取ってない方に関しては、全て取る必要はないと思いますけれども、その中で、じゃこれは参考になるなというので、一つ一つを見るのは非常にいいきっかけで、いいことができると思いますので見ていただければと思います。

当然、自社の制度がどうしても独りよがりになっていないかという部分は、こういった一つの基準みたいなものがあると、それに照らしてできますので、ぜひそれをきっかけに見直せばいいかなというふうに思います。

以上でございます。

○遠藤氏 ありがとうございます。

では、御清聴ありがとうございます。パネルディスカッションは以上となります。

○司会 パネリストの方々、コーディネーターの遠藤先生、誠にありがとうございました。

なお、Q&Aの機能を用いて幾つかの質問をいただいておりますけれども、時間の関係上、こちらについて御回答をすることが難しい状況でございます。大変申し訳ご

ございませんけれども、御容赦いただければと思います。

以上をもちまして本日のプログラムは終了となります。本日の御講演、御議論を皆様のとされている現場で御活用いただければ幸いです。

本日は多々不手際もありましたことをおわび申し上げます。

なお、視聴者の皆様にはアンケート用紙をお配りしておりますので、ぜひ御記入をいただきまして、アンケート用紙の上部に書かれておりますメールアドレスに宛てて送信する方法により、御提出いただきますようお願いいたします。頂戴した御意見は来年度以降のシンポジウムに活用させていただきます。

それでは、本日はこれもちまして終了とさせていただきます。

御清聴、誠にありがとうございました。【～02:40:00】