

2020年2月7日開催

三会公益通報者保護協議会
シンポジウム

ガバナンスとしての公益通報システムの課題
～公益通報者保護法改正の視点と論点、弁護士役割～

反 訳

三会公益通報者保護協議会シンポジウム
ガバナンスとしての公益通報システムの課題
～公益通報者保護法改正の視点と論点、弁護士の役割～

2020（令和2）年2月7日

【司会】 本日は、東京三弁護士会公益通報者保護協議会主催によりますシンポジウムにお集まりいただき、まことにありがとうございます。

私は、当協議会の今年度の議長を務めております、第一東京弁護士会の岩垂と申します。よろしくお願いいいたします。

初めに、資料の確認をさせていただきます。

本日お配りいたしました資料は、ガバナンスとしての公益通報システムの課題という表題のございます冊子を1枚、1つでございます。

57ページというふうにページ番号が打ってありますけれども、このあたりはご確認ください。もし、何か不備等ございましたら、挙手等をお願いいたします。よろしいでしょうか。

本日の進行に関しましては、今、お示ししました資料の記載のとおりでございます、ただ、時間の記載がございませんので、ここで申し上げますと、第1部の基調講演の終了は午後6時45分を予定しております。

お休み等を取りません、直ちに第2部のパネルディスカッションに進んでまいります。パネルディスカッションの終了は午後8時を予定しておりますけれども、お時間があればということではございますが、終了前の約5分ほど、本日ご来場の皆様からのご質問にお答えするという質疑応答の時間に充てる予定でございます。

それから、開会に先立ちまして、3点ほどお願いがございます。

まず、第1点といたしまして、基調講演、それから、パネルディスカッションでのご発言はいずれもご発言された方の個人的な見解でございます、ご所属の団体等の見解ではないことにご留意ください。

第2点といたしまして、基調講演及びパネルディスカッションの撮影、録音及び録画のいずれもご遠慮くださいますようお願いいたします。

それから、第3点といたしまして、本日のシンポジウムは東京三会の公式の企画でございます。

ます。各会の会報等にシンポの様子等を掲載する予定となっております。そのため、係の者が写真撮影等を行う予定でございますので、この点ご了承くださいますとともに、ご協力をお願い申し上げます。

それでは、当協議会の本年度の幹事会であります第1東京弁護士会より、副会長の鈴木啓文から開会のご挨拶を申し上げます。副会長お願いいたします。

【鈴木】 皆さん、こんばんは。

お忙しい中、ほんとうに多数お集まりいただきましてありがとうございます。

本日は、弁護士も、それから、一般の方々も、それから、マスメディアの方々も参加していただいております。

東京三弁護士会の公益通報者保護協議会の当年度の担当会である第1東京弁護士会の副会長の鈴木啓文と申します。よろしくお願いいたします。

当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が、本年度は、「ガバナンスとしての公益通報システムの課題～公益通報者保護法改正の視点と論点、弁護士の役割～」というタイトルで、講師に東京大学社会科学研究所教授の田中亘様、それから、日本経済団体連合会、経済基盤本部本部長の小畑良晴様、大阪弁護士会所属の公益通報者保護専門調査会委員の林尚美弁護士をお招きまして、東京弁護士会の樋口千鶴弁護士がコーディネーター役となり、基調講演及びパネルディスカッションを実施させていただきたいと考えております。

内部通報システムは、今や企業の内部統制における重要な構成要素となりましたけれども、その適切な運用は極めて難しいと言われております。

本シンポジウムでは、ガバナンスの観点から通報システムを捉え、会社法、金商法、コーポレートガバナンス・コードとの関係を整理するとともに、公益通報制度の意義に立ち返り、今日的視点、課題について考えていきます。

さらに海外の動向を紹介し、公益通報者保護法の改正動向を意識しつつ、それにかかわる論点を多角的に検討していきたいと考えております。

内部統制、企業法務、労働紛争など、さまざまな場面で、今や通報制度に関する知見は必要不可欠ですので、本シンポジウムがご参加の皆様の今後の活動の一助となれば幸いですと考えております。

この後、長期間ではございますが、よろしくお願いいたします。

これで私のご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。(拍手)

【司会】 副会長、ありがとうございました。

それでは、続きまして、第1部の基調講演に進んでまいります。

初めに、講師のご紹介を申し上げます。

本日の講師は、東京大学社会科学研究所教授、田中亘様でございます。

田中様のご経歴、ご著書等のご紹介は、お時間の関係で、配付させていただきました資料の1ページの記載に譲らせていただきます。

なお、田中様は、過去に法制審議会会社法制部会幹事等をお務めになられ、今回のシンポにかかわるものといたしましては、2016年に公益通報者保護法の実効性の向上に関する検討会ワーキンググループの委員もお務めになられております。

本日は、大変ご多忙のところを講師及びパネリストをご快諾いただきました。大変貴重な機会でございますので、ご清聴のほどよろしくお願い申し上げます。

それでは、田中様、よろしくお願いいたします。

【田中】 ご紹介にあずかりました東京大学社会科学研究所の田中です。

私はふだん商法、会社法を研究しているのですが、先ほどご紹介いただいた公益通報者保護検討会のワーキンググループのメンバーになっていたという関係と、それから、当シンポジウムでは、特に内部通報保護体制と企業のガバナンスとの関係もテーマになることから、会社法ともかかわるということで、私が講師に呼ばれました。

必ずしもこの分野について専門ではありませんが、何がしかの参考になることとお話しできればと思います。

大体的内容としては、まず、公益通報者保護法の概要とその存在意義に関する事柄をまずお話ししたいと思います。これは、昨年、『商事法務』の2195号で、少しこの問題について論じる機会があったものですから（「公益通報者保護制度の意義と課題：内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)の発足に寄せて」旬刊商事法務2195号13-21頁）、その概要をかいつまんでお話ししたいと思います。

次に、現在、進行している法改正についていくつか論点をお話しし、最後に、公益通報者保護とガバナンスの関係、特に内部通報体制についてお話ししたいと思います。

公益通報者保護法の概要

まず、公益通報者保護法の概要ですが、今日、出席された先生方には釈迦に説法であるかもしれませんが、この法律は、一定の定義による「公益通報」、すなわち、「労働者が不正の

目的でなく、労務提供先についての通報対象事実を一定の通報先に通報すること」を「公益通報」と定義し（同法2条1項）、その意味の公益通報が、一定の保護要件を満たす場合に、事業者による通報者に対する解雇その他の不利益取り扱いを禁止する法律であります（同法3-5条）。

ここにいう通報対象事実とは、現行法では、一定の列挙されている法令に規定する犯罪行為の事実が、基本的に対象事実になります（同条3項）。

そして、保護要件については、我が国の法制の特徴として、通報先によって保護要件が異なっています。事業者に対する内部通報（1号通報）については、最も緩やかな要件の下に保護され、その次に、行政機関に対する通報（2号通報）、最後に、行政機関以外の外部通報（3号通報）、例えばマスメディア等への通報と、この順に従って保護要件が厳格になる（土同法3条）。そういう規定になっているということでもあります。

なお、公益通報者保護法は、この法律以外の法律による保護をもちろん否定するものではありません（同法6条）。また、保護要件を満たす行政機関への通報（2号通報）がされた場合は、行政機関に調査義務が生じるということも規定しています（同法）。

公益通報者保護法の存在意義

『商事法務』にも書きましたが、研究者として法律について分析する場合、まず、そもそもなぜこの種の法律があるのかというところから考えます。

それについては、まず、法令違反は、労働者等の内部者の通報によって発覚する 경우가多い、ということが前提事実としてあります。

そして、普通、事業者の法令違反が公になるということは、公益にかなうことが多いわけです。そうすることで、例えば法令に違反した事業者に対してペナルティーが科されることによって、法令違反の遵守が促されるからです。

しかし、事業者にとっては、法令違反が公になると、少なくとも直接的には不利益になることが多いです。

この点、つまり、公益と事業者自身の利益の乖離というところが、法制度によって通報者を保護する最も重要な理由であると、『商事法務』の論文には書いたのですが、この論文を読まれた方もいらっしゃるかもしれませんので、少し注釈を述べておきたいと思います。

私は、通報者を保護するということが全く事業者の利益にならないと考えているわけではありません。通報者を保護したほうが事業者の利益になることは多いと思います。特に、

通報者を保護せず、不利益な取り扱いをしたことが露見した場合は、事業者の名声評価はさらに損なわれます。事業者がそのことを適切に評価すれば、通報者を保護したほうが利益になるという考えに至ることは多いと思います。

ただ、論文で強調していたのは、今言ったことがいつも成り立つかというと、そうとは限らないということです。実際に報道された公益通報に関する事例を見ると、その通報がきっかけで事業者が倒産してしまうケースもあります。そのような場合は、事業者は、通報されると倒産するが、通報されなければ生き残る可能性が多少あるということですから、やはり事業者としては、法令違反を隠したほうが利益になると判断することもあり得ると思います。

それから、もう1つ強調しておきたいことは、事業者にとっては、通報者を保護した方が、長期的な名声評判維持の観点からは利益になるけれども、その経営陣にとってはそうでない場合もあるということです。特に、法令違反について経営陣自身に責任がある場合はそうであると思います。

こうした事情によって、本来であれば、通報者を保護することにより公益通報が行われたほうがいい場合であっても、事業者が通報者を保護せず、不利益取扱いをする恐れがある。そして、不利益取扱いをされるという懸念から、通報者が通報を差し控えると恐れがあります。

そのような場合に備えて、法制度が、正当な通報を行った通報者を保護することで、正当な通報が促され、ひいては、事業者による法令遵守を促進することにつながります。これが、この法律の目的、ないし存在意義であると考えます。

公益通報者保護法の改正論議の経緯

次に、現在、検討中の改正論議についてご説明します。今回の改正論議の出発点となったのは、2015年3月の閣議決定において、「通報者保護制度の見直しを含む必要な措置の検討」が決定されたことにあります。

それをきっかけとして、2015年に、公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会が設置されました。私は、この検討会の下に設置されたワーキンググループのメンバーの1人だったわけですが、この検討会の「最終報告書」が、2016年12月に公表されました。

そして、これを受けて、2018年に消費者委員会に対する諮問が行われ、それを受けて

公益通報者保護専門調査会が立ち上げられました。この調査会の報告書、以下「専門調査会報告書」といいますが、これが2018年12月に出了。

この後は、しばらく、改正の動きについて報道されていませんでした。しかし、今年初めに、自由民主党の消費者問題調査会・公益通報者保護制度に関するPTで、法改正案の論点整理がされたという報道がされ、通常国会に法案を提出する方針であると報じられています。

公益通報者保護法を改正する理由につきましては、先ほどご紹介した、2016年の検討会の最終報告書に比較的要領よく書かれていると思います。すなわち、法の施行から10年余が経過し、この法がコンプライアンスの取り組み強化など、一定の成果を上げてきたけれども、しかし、中小企業等を中心に、まだ法の認知度は十分でなく、また、近年においても内部通報制度が十分に機能しないで、大規模な不祥事に発展した事例などがあり、制度の実効性の向上を図ることが課題になっている、そういったことが、法改正が求められる背景事情として挙げられております（検討会最終報告書1頁）。

それから、私が、ワーキンググループで知らされた情報ですが、消費者庁が、2016年に行った労働者に対するインターネット調査というのがあります（消費者庁「平成28年度労働者における公益通報者保護制度に関する意識等に関するインターネット調査」）。これはたくさんの方のことを聞いているのですが、中でも一番直接的な質問として、「勤務先の不正を知った場合に通報、相談しますか」という問いに対し、しませんと答えた労働者の割合が半分ぐらいになっています（専門調査会報告書10頁で引用）。そして、通報、相談しない理由としては、通報しても改善される見込みがないとか、不利益取り扱いを受けるおそれがある、あるいは、保護される通報か自信がない、といったことが挙げられています。このような理由で、勤務先に不正があっても労働者の半分ぐらいは通報しないというのが現状であるらしい、ということで、こういう調査結果も踏まえたと、やはり、制度の改善の余地があるのではないかと私自身も考えています。

法改正の検討事項

本日は、改正検討事項について網羅的に議論することは時間の関係でできません。また、先ほど申し上げた自民党における論点整理というの、報道ベースでしか公表されていないので、具体的にどの点がどのように改正されるのか、まだ必ずしも明確になっていません。

そこで、ここでは2016年12月の専門調査会の報告書で、改正支持が多数意見になっているもの（反対意見が記されているものも含まれます）は、改正の可能性が比較的高いということで、ここでご照会したいと思います。

まず、通報者の範囲ですが、退職者や役員を含める。それから、通報対象事実として、行政処分の対象行為を含めるといことです。

次に、保護要件として、特に2号通報、つまり行政機関に対する通報について、保護要件を緩和することが検討されています。これは後で少し触れます。

それから、後にお話しする内部通報体制については、300人超の民間事業者と行政機関に内部通報体制の整備を義務づけるというところでもあります。これについても後で触れます。

次に、内部通報の担当者の守秘義務についてです。これは、専門調査会では、守秘義務を課すことについては賛成意見が多数とされていたのですが、特に刑事罰を科すことに対しては慎重論もあったために、必要に応じて検討するという、慎重な立場が示されていたのですが、先ほどの自民党PTの取りまとめでは、担当者に対する罰則付きの守秘義務を創設するという方針であることが報道されています。

また、行政通報の一元的窓口の設置が提案されています。それから、不利益取り扱いをした事業者に対する行政措置の導入があります。専門調査会報告書では、行政措置として、指導、助言のほか、勧告を行って、勧告に従わない事業者は公表できるものとするという提案がされています。

また、通報者が不利益取り扱いを受けた場合に、それが通報によるものであることとの立証責任を緩和するというのも論点に上がっています。ただ、これは、法改正案に入れられると言う報道はされていません。

それから、禁止される不利益取扱いとして、通報者に対する損害賠償責任の追及も入ることを明記するという案があります。これについては、法改正案に入ると言う報道がされています。

このように、専門調査会報告書において改正支持が多数意見になっている項目の中にも、立法化されそうなものとされないものとどうも分かれているようでして、今後の動きを注視していきたいと思います。

法改正の動きについては以上のとおりですが、後のパネルディスカッションで取り上げられる論点について、1点、述べておきたいと思います。それは保護要件に関してです。先ほ

ど申しましたように、現行法は通報先によって保護要件を変えています。1号通報つまり内部通報については、通報対象事実が生じるか、またはまさに生じようとしていると「思料する」、つまり、そう考えていればそれだけで保護するという、緩やかな要件です（同法3条1号）。これに対し、2号通報、つまり行政機関に対する通報の場合、通報対象事実が生じまたはまさに生じてようとしていると「信じるに足る相当の理由」があるという、いわゆる真実相当性要件というのが課されています（同条2号）。

さらに、行政機関以外への外部通報（3号通報）ですと、この真実相当性要件にプラスして、さらに追加的な保護要件が課される（同条3号）。そういうたてつけになっております。

このうち、特に2号通報の保護要件について緩和すべきか否かの議論があります。これは、積極、消極両論あるところです。1つは、先ほどご紹介したアンケート調査を見ますと、やはり不利益取り扱いを受けるおそれから内部通報をためらう人が実際には少なくないということがうかがわれるということと、それから、これは私も『商事法務』の論法に書いていることですが、外部通報の保護要件が厳格ですと、労働者は、内部通報体制が整備されていなくても外部通報するという手段をとれませんので、通報自体が行われなくなる恐れがあります。そういうことから、事業者内部通報体制を整備する動機を与えるためにも、一定の内部通報の選択肢は用意したほうがいいのではないかとこの考え方があり得るかと思いません。

他方で、消極論としては、外部通報は虚偽の通報とか、誇張された通報がされると、事業者が生じる損害が大きくなるということが消極論として考えられるかと思いません。

ここから先は私見ですが、真実でない通報がされた場合に事業者が損害が生じるおそれは、2号通報のほうが3号通報と比べてより少ないといえると思いません。3号通報の場合は直ちにメディアの報道などを通じて事が公になってしまうおそれがありますが、行政機関への通報ですと、守秘義務を負う行政機関が必要な調査をするということが前提です。こういう違いもあることから考えますと、行政機関への通報についてはもう少し保護要件を緩和するということはあり得ると思いません。

公益通報者保護制度と企業ガバナンスの関係：内部通報体制について

あと残り20分程度で、公益通報者保護制度とガバナンスの関係についてお話ししたいと思います。特に、内部通報体制に関してです。

専門調査会報告書では、従業者301人以上の大規模民間事業者と行政機関に対して、内

部通報体制の整備を義務づけることが提案されています。従業者300人以下の中小の事業者については努力義務ということでもあります。

これは、報道によると、おそらく自民党PTにおいても積極的な整理がされていて、このとおりの法改正がされそうです。

また、法改正を待つことなく、内部通報制度認証という制度が既に開始されています。正確には、内部通報制度認証の中でも自己宣言登録制度が既に開始されています。これは、事業者が登録指定機関に対して、我が社は内部通報体制を整備していますという宣言を登録し、それについて公表されるという制度であり、事業者に内部通報体制を整備する動機を与えることを狙いとしているものであります。

このように、現在は、事業者みずからの宣言に基づいて登録する制度だけが立ち上がっていますが、将来的には、第三者が事業者の内部通報制度を評価し、適切なものであると認証するという制度の導入も予定されています。

こういった制度が導入ないし導入を予定されているということを説明した上で、次に、公益通報者保護制度とガバナンスの関係について述べたいと思います。まず、公益通報者保護体制の会社法上の位置づけはどうかということをお話ししたいと思います。

まず、大前提として、株式会社の――以後、事業者は株式会社であることを前提でお話しします――取締役および執行役（以下、単に「取締役」といいます）には、法令を遵守する義務があります（会社法355条・419条2項）。法令を守る義務は、会社、株主の利益にも優先するものであると理解されます（田中亘・会社法（第2版）267頁）262頁）。

それに加えて、取締役は善管注意義務、忠実義務の内容として、相当な内部統制システムを整備する義務があることが裁判例で認められています（大阪地判平成12・9・20判例時報1721号3頁[大和銀行事件]、最判平成21・7・9判例時報2055号147頁[日本システム技術事件]）。

こうした裁判例を受けて、現行の会社法は、特に大会社および委員会型の株式会社に対しては、内部統制システムの整備の決定をすることを明文で義務づけています（会社法348条2項4号・4項、362条4項6号・5項、399条の13第1項1号ロハ、416条1項1号ロホ）。

内部通報体制とは、法令違反があった場合等に、労働者が事業者に通報するという体制でうすので、これはとりわけ、会社の業務が法令等に適合するように行われることを確保する体制（会社法326条4項6号、会社法施行規則100条1項4号等）として、内部統制システムの内容をなしていると考えられます。

そうすると、先ほど紹介した裁判例、すなわち大和銀行事件判決とか、日本システム技術

事件最高裁判決によって、少なくとも大規模な会社については、相当の内容の内部統制システムの整備の義務が義務づけられていますから、その一内容として、既に現行法のもとでも、取締役は相当な範囲で内部通報体制の整備をすることが求められている可能性があると思います。

ただ、このような善管注意義務の解釈による義務づけには不確実性があります。果たして、あるいはどの程度の範囲で、取締役がこういう内部通報体制の整備義務が認められるのか、現行法上明確とはいえません。

今回、公益通報者保護法が改正されれば、少なくとも従業者300人超の事業者である株式会社については、内部通報体制の整備が明文で義務づけられることとなります。そうなれば、これらの会社の取締役は、善管注意義務ないし法令遵守義務によって、内部通報体制の整備義務を会社に対して負うことが明確になります。今回の改正の会社法上の意味としてはそういうものがあると思います。

グループガバナンスと内部通報体制

本日は、グループガバナンスと内部通報体制の関係についても話をするように言われておりますので、それについて少しお話ししたいと思います。

ご承知のように、会社法は、平成26年に一度大きな改正がされましたが、このときの改正審議の中で、親会社の取締役の子会社に対する監視・監督義務を明文化するべきではないかということも検討されました。

しかし、これは実現しませんでした。ただ、この改正が実現しなかったのは、親会社取締役がこの種の義務を認めるべきではないという判断がされたというよりは、義務の内容が必ずしも明確でない中で、明文でそのような義務づけをすると、乱訴の誘発等、好ましくない事態が起き得るということが理由です。現行法の解釈としては、親会社の取締役の親会社に対する善管注意義務の一内容として、相当な範囲で、子会社の業務を監視・監督する義務を負うという見解が、会社法学説においては有力になっています。

ただし、親会社の取締役が具体的にどのように子会社を監視・監督するかということについては、親会社取締役に広範な裁量が認められるべきであるということも、学説上、ほぼ一致して認められています（以上につき、田中亘・会社法（第2版）274-275頁）。

現行の会社法の中では、内部統制システムについて、株式会社だけでなく、「株式会社及びその子会社からなる企業集団」の業務の適性を確保する措置のための体制という定義

がされています（会社法362条4項6号等）。この規定は、親会社取締役は、子会社の業務についても一定の監視・監督義務を負うことが前提になっていると考えると、少なくとも理解しやすい条文ではないかと思えます。

昨年出された、経済産業省のグループガバナンスシステムに関する実務指針（グループガイドライン）においても、「親会社の取締役会は、グループ会社の内部統制システムの構築に関する基本方針を決定し、子会社を含めたその構築・運用状況を監視・監督する責務を負う」とされています（経済産業省・グループガバナンスシステムに関する実務指針（グループガイドライン）（2019年6月28日）69頁）。

ただ、1つ注意しておきたいことは、親会社の取締役会は、自分で子会社の内部統制システムを決定する権限があるわけではないことです。権限がない以上、そういう義務があるとも言えません。

したがって、親会社取締役に子会社に対する監視義務があるといっても、その内容は、グループガイドラインにあるように、グループ内部統制システムの基本方針を定めて、子会社においてその基本方針どおりに内部統制システムが構築・運用されているかを監視・監督するというのが、親会社取締役会の主要な責務になると考えられます。

ただし、先ほど言ったように、グループ内部統制システムについてどういうものを整備するか、取締役に広い裁量の余地があるわけであります。それゆえ、グループ内部統制システムの内容として、子会社の独立性の高いシステム、つまり、子会社がそれぞれに内部統制システムを構築して、その一つとして内部通報体制を整備するような体制ももちろん考えられるわけですが、いわば中央集権的というか、より親会社の関与の度合いの強いシステムを整備することも、親会社取締役の裁量によってできると考えられます。

後者のようなシステムは、親子会社間で契約を締結するなど、子会社の同意を得て、親会社と子会社で一体として運営されるような内部統制システムをつくるということです。そうしたグループ一体的な内部統制システムの一内容として、グループ企業における内部通報を親会社が受け付けて対応するという仕組みをつくることも可能と解されます。

グループガイドラインは、このような、親会社自身が内部通報窓口になることも有効であると述べています（同78頁）。これは、親会社の取締役に統一的な窓口を設ける義務があるという趣旨ではなくて、各子会社に内部通報窓口を設けるという体制をとることももちろんできるけれども、内部通報制度の有効性、効率性を確保するために、親会社、グループ本社に統一的な窓口をつくって対応することもできるという趣旨と理解しております。

グループ内部通報についての最近の最高裁判例：イビデン事件

あと10分弱時間がありますので、最近、最高裁で出された注目度の高いであろう事件について一言したいと思います。これは配付資料の後のほうで記事が出ていると思いますが、イビデン事件といいまして、グループ相談窓口を設けていた親会社が、子会社の労働者が受けたストーカー被害に関する通報への対応に関し、子会社労働者に対する責任が争われた事例です（最判平成30・2・15判例時報2383号15頁）。

この事件で問題になっているのは、子会社の従業員同士で生じた問題であります。子会社Bの従業員（C）と、子会社Aの契約社員であるXは、親会社の事業場内の工場ないし事務所で勤務していて、その関係でお互い知り合ったとのこと。2人は交際を始めましたが、後に、CがXに対してストーカー行為を働くようになったということです。

この事件は、親会社であるY社にグループ相談窓口がありましたが、ここに通報したのはX自身ではなくて、Xから相談を受けた同僚（Z）でした。この辺りに、若干事案の特殊性があるかと思えます。

さて、Y社がこの通報を受けて行ったことは、A社とB社に依頼して、Cその他の関係者に聞き取り調査を行わせるということで、その調査結果として、申し出られた事実はなかったという報告を子会社から受けて、その調査結果を、通報者であるZに回答しました。

Zは通報に際してXにも事実確認してほしいと言っていたようですが、Y社はそこまではしなかったようです。

さて原審は、Y社のXに対する損害賠償責任を肯定したわけであり（子会社についても責任が認められていますがこれについては省略します）。原審は、本件の事情のもとでは「使用者が就業環境に関して労働者からの相談に応じて適切に対応すべき義務（本件付随義務）」を、A社だけでなくY社も負っていたとし、Y社はそれを怠ったと認めました。

これに対し、最高裁は、原判決を破棄してY社の責任を否定しました。

判旨は次のようなことを述べております。

まず、第1に、Xは、Y社とは雇用関係にはなかったし、Y社に業務を提供していた事実もないので、YはXに対し、先ほど原判決がいったような、本件付随義務を履行する義務を負うということとはできないとしました。

まずそういうふうに述べた上で、しかし、第2の点として、Y社は、グループ相談窓口を設けており、その趣旨は、本件グループ会社からなる企業集団の業務の適性の確保等を目的

として、本件相談窓口における相談への対応を通じて本件グループ会社の業務に関して生じる可能性がある法令等に違反する行為（以下、法令等違反行為という）を予防し、また現に生じた法令等違反行為に対処することにある。こういう趣旨で窓口をつくったことからすれば、従業員等がこの窓口に対して相談の申出をすれば、Y社は相当な対応するよう努めることが想定されていたといえる。このことから、申出の具体的状況いかんによっては申し出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務があるとしました。つまり、雇用契約上の義務ではありませんが信義則上の義務として、相当な対応をする義務を認めたということです。

しかし、第3に、本件の事情のもとでは、Y社には信義則上の義務違反はないとしました。その理由としては、このYが整備した法令遵守体制（本件法令遵守体制）の具体的内容は、Y社において本件相談窓口に対する相談の申出をした者の求める対応をすべきとするものであったとしようがわからない。それに加えて、本件申出は、Xが退職した後に、本件グループ会社の事業場外で行われた行為であった——これについて先ほどは説明を省略しましたが、本件申出の対象となる行為は、Cの職務執行に直接関係するものでもなかったということです。それから、本件申出の当時、Xは既にCと同じ職場には就労していなかったことや、本件申出の対象になった行為が行われた後、8カ月以上経過していたといったこと。こういった事情を考慮しますと、本件におけるY社の対応については義務違反は認められないとしたということでもあります。

この事件は、既にたくさんの評釈が書かれていますけれども、ごく簡単に私のこの判決についての所感を述べさせていただきます。先ほどの第3の点としてあげた、Y社がとっていた体制の内容を検討した部分ですが、ここで、Y社の法令遵守体制の具体的内容は、Z（通報）が求める対応をすべきとするものだったとしようがわからないという判示をしています。これは、グループ相談窓口に寄せられた通報に対し、親会社がどういう対応をすべきであるかは、親会社自身がどういう体制を作ったか次第である、とっているようにも読めます。ここは、ちょっと気になるといえば気になるところです。

しかし、この点は、私は、先ほど判旨の第2の点として紹介したところで、最高裁も意識して書いてくれたと思っているのですが、グループ内部通報体制は、近時有力になっている会社法学説がいうとおり、親会社取締役の子会社に対する監視・監督義務を基礎にしたものであると考えられます。したがって、その通報体制の内容は、——これは通報を受けた場合に

どういふ対応をするべきかということも含めて――、取締役の善管注意義務にかなうものでなければならぬと考えられます。もちろん、先ほど述べたとおり、内部統制システムの内容については、親会社取締役の裁量が認められるべきですが、その内容について取締役が全く任意に決められるということではないと思います。

本件の場合、最高裁は、原判決を破棄して、この事件でY社がした対応、つまり、子会社に調査させて報告を受けたということをもって、親会社に義務違反がないとされたわけです。ただこれは、先ほど紹介しましたように、本件は、職場で関係があった従業員どうしで起きたことであるとはいえ、勤務時間外のストーカー行為という、Cの直接的な職務執行の行使ともいえない、プライベートな問題と境界がかなり曖昧な事件だったということが考慮されたものではないかと考えています。

これがもし、通報内容が、子会社において重大な違法行為が行われているとかいったものであったとすれば、親会社が、単に子会社に調査させて何もないという報告を受けただけでよしとするということには必ずしもならないと思っています。いずれにせよ、今後の判例の蓄積を期待したいと思います。

大体以上で40分ほどお話をして、やや雑駁でしたが、公益通報者保護法の改正の議論と、ガバナンスとの関係についてお話しさせていただきました。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

【司会】 田中様、ありがとうございます。

それでは、第2部のパネルディスカッションに進んでまいります。

以後の進行及び司会はコーディネーターの樋口委員にお願いいたします。樋口委員、よろしくお願ひいたします。

【樋口】 コーディネーターを務めさせていただきます東京弁護士会の樋口と申します。よろしくお願ひいたします。

田中先生、基調講演ありがとうございました。

ここからパネルディスカッションに移ってまいります。

パネリストをご紹介します。基調講演の田中先生に加え、日本経済団体連合会経済基盤本部長、小畑良晴様。大阪弁護士会、弁護士、林尚美先生です。

ここからの進行は皆さんをさんづけで呼ばさせていただきますので、ご了承ください。

基調講演でもお話がございましたが、現在、法改正の検討が進んでおります。法改正に関する専門調査会では林さんが委員をされておられました。

法改正に関しましては、幾つかのテーマがございます。通報の活性化ですとか、通報者保護の観点からさまざまなテーマが取り上げられているわけですが、本日に関しましては、お時間の都合上、ガバナンスの観点から、以下、外部通報の保護要件（要件緩和）、内部通報整備義務（法的義務化）、通報の秘密保護（守秘義務の導入）、通報者に対する不利益処分（行政措置の導入）といった4つのテーマを取り上げてまいりたいと思っております。

では、まず、外部通報の保護要件についてお話をしてまいりますが、ここで簡単に復習をしていきたいと思っております。

通報先により、事業者内部への通報を1号通報、行政への通報を2号通報、マスコミ等への通報を3号通報、2号通報と3号通報をまとめて外部通報、このように定義をして進めます。

今から保護要件についてお話をさせていただくのですが、議論の前提として、真実性と特別要件をご確認ください。

1号通報は通報事実があると思料すれば保護される、2号通報は真実相当性まで要求される、3号通報になりますとさらに特別要件が課される、このように通報先により保護要件が加重されています。

それでは、外部通報の保護要件について皆様からご意見をいただきながら進めていきたいと思っております。

ここで、まず、弁護士会で実施している法律相談をご紹介します。

弁護士会では、電話相談、面接相談などで、実際に通報を考えている方からの相談を受けておりますが、まずは自分の会社の中で問題を解決してもらいたいと考えている方が極めて多いという実態があります。

それに加えて、既に上司への相談を含む1号通報をしたのだけれども、対応が見られない、どうしたらいいですかという相談も多いです。

このように、通報者が事業者の自浄作用に疑問を持っているような場合、1号通報を選択するというのはなかなか難しいですが、2号通報を考えた場合、保護要件として真実相当性の要件まで求められるので、負担を感じて通報をためらう例も少なくないところです。

他方で、事業者の側から見ますと、濫用的通報への懸念というものもございますので外部通報の要件を緩和することには慎重であるべきではないかというご意見もいただいております。

そこで、林さん、専門調査会では、外部通報の保護要件について、改正の動向にも触れながら教えてください。

【林】 私からお答えさせていただきます。

資料の28ページをごらんください。2号通報につきましては、真実相当性の要件が厳格に過ぎるということで、緩和すべきであるということでおおむね合意いたしました。

1号通報の保護要件との差を維持しつつ、真実相当性の要件を他の要件に置きかえるか、あるいは、一定の事由に該当する場合には真実相当性を不要にするというものです。

あと、3号通報に関しましては、真実相当性の要件を維持するとして、特定事由として、これは29ページに書いてあるんですけども、事業者が内部通報体制の整備義務を履行していない場合などをプラスするというふうにはいかがかという意見がありました。

なお、先ほどありましたが、自民党のPTの論点整理では、真実相当性、証拠とか目撃等がない場合であっても、通報者が氏名や法令に違反する事実の内容を明らかにした場合を保護の対象とするというふうに聞いております。

ですので、真実相当性の要件を緩和させる方向であるということは評価することができると考えております。

【樋口】 ありがとうございます。

そうしますと、保護要件緩和の方向性については自民党PTでもおおむね認められているという理解でよろしいでしょうか。

【林】 はい、そうです。

【樋口】 それでは、小畑さん、専門調査会報告書が示した全体的な方向性について、経団連でどのように受けとめておられるか、特に外部通報の保護要件についてのご意見もあわせてお聞かせください。

【小畑】 ありがとうございます。

まず、ここで申し上げることは私個人の意見であり、経団連を代表するものではないということをお知らせしておきます。

その上で、専門調査会の報告書の全体的な方向性については、その趣旨である、通報者の保護を通じて事業者の自浄機能の強化を図るということ、そして、個々に示されている対応方策といった案について、おおむね方向性は妥当なのではないかと、評価をしております。

特に、不祥事を未然に防止、あるいは、早期発見して是正をして、被害の拡大を防ぐということが、事業者の持続可能な成長においても不可欠な要素であると考えております。

もちろん通常は業務のラインの中で、そういったことが行われるべきではありますが、常に業務ラインでの改善が十全に機能するわけではないため、リスク管理の観点から、それを

補完するものとしての内部通報は、非常に重要なツールであると考えています。

現に、様々な企業の不祥事が報じられる場合、企業自らが発表していることが多々あります。不祥事自体を減らしていく必要はありますが、そうした企業からの発表・リリースを見ると、その企業の中で不祥事を発見した発端が内部通報であったという事案を結構見かけます。やはり内部通報が実効性を持って運用されていると感じています。

そういうことで、事業者の実務においては、内部通報窓口は、何も公益通報者保護法の対象となっている事案だけを寄せてくださいということではなくて、「とにかく何かおかしいと気づいたものについては何でも持ってきてください。その中から非常に企業として問題があるものというのが出てくるかもしれない」ということで、非常に間口を広く構えています。

一方、外部通報の場合には、やはり内部通報とはちょっと毛色が違う部分があるのではないかと考えております。事業者あるいは関係者の正当な利益が害されないようにすることが必要だと思っておりますし、また、外部者が動くということになるので、単なる臆測とか伝聞とか、そういったものではなくて、それなりの、もう少しプラスアルファの真実性が必要なのではないかと考えております。

以上です。

【樋口】 ありがとうございます。

今のそれなりのプラスアルファというところですが、真実相当性までは行かないけれども、ただ単なる伝聞というものを超えたそれなりのプラスアルファというような受けとめ方をしてよろしいのでしょうか。

【小畑】 はい。特に2号通報については、今回の見直しの方向性は妥当なのではないかと思っております。

【樋口】 ありがとうございます。

それでは、田中さんにお伺いしていきたいと思います。

先ほどの基調講演でも触れておられましたけれども、まず、外部通報の保護要件について、今回の自民党PTの取りまとめ等も踏まえたものが何かあれば、ご意見をお聞かせいただきたいと思っております。

【田中】 外部通報については、2号通報と3号通報がありますが、3号通報の場合、通報の真偽について十分調査がされないまま通報事実が公になる可能性がありますから、真実正当性の要件を課すことには合理性があると思います。

他方で、行政機関に対する2号通報ですと、守秘義務を負い、監督権限を有している行政機関が、必要であれば調査をするということであり、通報は、その調査の端緒になるにとどまるものですから、それをするのに、通報対象事実について真実であると信じる相当の理由まで必要とするというのは少し厳しいのではないかと考えております。

これはワーキンググループでも述べたことですが、行政機関の調査の端緒になるものがありますから、調査する必要性を合理的に根拠づければ足りるということで、例えばですが、通報対象事実が生じ、またはまさに生じようとしていることを「疑わせる」事実ということが考えられるのではないかと述べたことがあります。

自民党PTの論点整理では、文字どおりとると、それよりもさらに緩いものを考えているようにも読めますが、果たしてこのとおりに立法されるのかどうかよくわからない部分があるかと思えます。

いずれにせよ、2号要件を緩和するという方向性については、支持してよいのではないかとと思えます。

【樋口】 2号通報の真実性の真実相当性の要件を緩和した場合、例えば2号通報の件数が非常に増加するとか、あるいは、行政が調査を実施する負担があるとか、そういった観点から、行政が対応できなくなってしまうんじゃないかという意見もあるやに聞きますが、このような意見に関してはどのようにお考えでしょうか。

【田中】 2号要件を緩和すると行政が対応できなくなるというのは、現行法の下では、2号通報の保護要件と、法10条1項で行政が調査義務を負うための要件がそろっているというたてつけになっていることに起因するものかと思えます。理論的には、どういう場合に通報者を保護すべきかという問題と、どういう場合に行政に対応義務が生じるかというのは別のことのようにも思えますので、両者を分けるということも、立法政策上ありうるのではないかと思いました。

ただ、その点については、今の法律のように両者をそろえるとしても、2号通報の保護要件を緩和すると行政が対応できなくなるかどうかは、保護要件をどういうふうに設定するかにかかっているかと思えます。

少なくとも、通報対象事実が生じ、または、生じようとしていると疑われるような事実があるのであれば、いやしくも監督権限を持っている行政機関としては調査をすべきであると思ひまして、もし調査できないような状況があるのであれば、それはリソースを充実するという形で対応してほしいと思ひます。

【樋口】 それでは、次に、もう1つ、事業者側のご懸念としまして、真摯な通報でない疑いがある、いわゆる濫用的通報が寄せられて、担当者が苦慮しているという案件もあるという声も聞こえます。

通報者保護も重要だけれども、事業者が前向き制度に取り組めるよう、濫用的な通報については抑制すべきであるという意見もあるようですが、事業者がこういった濫用的な通報をどう受けとめればいいのか、法的な観点からお考えを聞かせください。

【田中】 「どう受けとめるか」というのはやや答え方が難しいのですが、通報者に、いわゆる図利加害目的がある場合、つまり、不正の利益を得たり事業者を害する目的で通報するような不正な目的がある場合を濫用というのであれば、そういう目的での通報は、現行法上、公益通報の対象から外されています（不正の目的がない通報を公益通報と定義しています。2条1項）から、仮に不正の目的がある場合は現行法でも保護されないということになります。

したがって、そのような場合は、使用者が通報者を指導し、必要であれば、懲戒権源を行使することによって対応すべき問題かと思えます。

ただ、この点については、ワーキンググループでも議論になったことなのですから、通報者は、使用者あるいは上司などに何がしか不満を持っているから通報しているということがあり得ると思ひ、それが加害目的である、よって不正の目的があるとされ、通報を過度に萎縮させる可能性がなしとしません。従って、不正の目的を認めることには慎重な態度が必要になると思っております。

それから、先ほどご紹介された意見の中で、真摯なものでない通報があるというのは、不正の目的があるということのほか、思い込みによって事実でない通報をする場合がある、ということも含まれているようにも思えます。

それについては、日本法は、内部通報についてはかなり保護要件を緩和しており、通報対象事実が生じたはまさに生じようとしていると「思料」していればいいので、さしたる根拠がなくても違法な事実が行われていると信じていれば保護されるということになります。このような思い込みによる通報を濫用的というかどうかはともかく、それによって事実でない通報が多数出されて困っているというようにあるとすれば、場合によっては、保護要件についてはむしろ強化するという、厳格にするということもあり得るのかもしれない。

ただ、これは、この法律を制定したときに、議論の末、1号通報つまり通報が事業者内部

にとどまる限りは、たとえ虚偽の通報であっても、事業者に与える不利益は大きなものではないだろうということを踏まえて、通報を萎縮させないという観点から、あえてこういう広い保護要件にしていると理解しておりますから、1号通行についての保護要件を厳格にするというようなことについては慎重な検討が必要かと思えます。

もしこの1号通報の要件について特に変更しないのだとすると、濫用的な通報を抑制するために、法律がこれ以上とれることとはあまり多くないと思えます。現行法でも不正の目的による通報は保護しないことになっていきますから、事業者が、使用者としての監督権限を行使して、通報者を指導し、場合によっては懲戒権限を行使するといったことで対処すべき問題なのではないかと思えます。

【樋口】 ありがとうございます。

次に、海外の動向としてEU指令も取り上げたいと思えます。EUを視察してきた林さんに、公益通報者保護支援について解説をお願いします。

【林】 資料の45ページからをごらんください。この公益通報者保護のEU指令というものでして、これは去年、2019年4月16日に採択されまして、その後、10月23日に正式に承認されたというものです。

ただ、EU指令というのは、そのまま法律になるというのではなくて、各加盟国がその指令に基づいて国内法をつくるということになっておりまして、2021年12月17日までに国内の法制度にするということが取り決められているというものです。

保護制度についても話をしたほうがいいですか。

【樋口】 お願いします。

【林】 この45ページのところの目的規定というのが書いてあるんですけども、その次、46ページに行ってくださいますと、EU指令というのは、連合法違反を通報する人々の保護を規定する最低の基準を定めたものであるというふうになっておりまして、まず、これが最低基準であるということを押さえていただきたい。

それから、特定の分野における連合法と政策の施行を強化するというのを目的にしておるものです。

次、47ページを見ていただきますと、右側です、通報者保護の要件というところにどのような制度があるのかということが書いてあるわけですけども、まず、公的または民間の事業者に対して、その違反に関する情報提供するということを内部通報というふうな規定しています。これは我が国と同じ1号通報に当たるものです。

ただ、ここには民間の事業者だけではなくて、公的な事業者も入っています。

それから、所管の当局に対し、違反に関する情報提供することを外部通報というふうに呼んでいます。

最後に、パブリックドメインで利用可能な違反に関する情報を作成することを公開というふうに呼んでいまして、これは3号通報に該当するものになると思います。

この3つなんですけれども、全てに共通する要件として、通報時に真実であると信じるに足りる合理的な根拠があるというものを要件に挙げています。

そして、この要件にプラスアルファいたしまして、内部通報していたのでは効果的に処理されない、または、報復のおそれがあるときには、直接外部通報することができるというふうに規定していて、さらに、内部通報または外部通報したんだけど、合理的な期間内に通報に対し適切な措置がとられない場合、または、違反によって緊急事態、または、不可避的な損害が発生する、その危険性がある場合については、差し迫った、または、明白な危険を構成する場合については、公開することができるというふうに制度設計をしているということになっています。

【樋口】 ありがとうございます。

それでは、次のテーマである内部通報整備義務の論点に入ってまいりたいと思います。

ただいまご紹介いただきましたEU指令につきましても、それぞれのテーマの中で林さんから触れていただけるものと思っております。

先ほど皆様からいただいたお話も踏まえますと、不祥事の予防ですとか、早期発見の観点から、通報制度をより機能させていくべきという大きな方向性については、お立場が変われども異論はないものと思われまます。

通報制度を機能させていくには、まず、各事業者に、そもそも通報制度が整備されている必要がありますし、また、その制度が安心して利用できるような内実を備えたものでなければならぬということがいえようかと思ひます。

先ほど基調講演でもご紹介いただきましたように、大企業では既に通報制度は内部統制の一要素として位置づけられ、整備自体は大変進んでいるところでございます。

2016年12月、消費者庁から民間事業者向けガイドラインの改訂版が公表され、2019年2月には認証制度等もスタートしております。

こういった流れの中で、実効性のある制度をどのように構築したら良いのかという点について、皆さん頭を悩ませているところかと思ひます。

それでは、林さんにお伺いします。

専門調査会は、内部通報制度の整備義務について肯定的な結論を出しています。そこで、事業者が履行すべき具体的な義務ですとか、あるいは、中小企業につきましては、大企業と異なる問題について、改正の動向を踏まえつつ教えてください。

【林】 資料の31ページをごらんください。この左側のほうから内部通報体制の整備について記載があります。

専門調査会では、民間事業者及び行政機関に対して、内部通報体制の整備を義務づけるべきだとしましたけれども、民間事業者については、常時雇用する労働者の数が300人以下の民間事業者は、事務負担等を勘案し、努力義務とすべきであるというふうにしました。

他方、行政機関については、民間事業者に対して率先する立場にあるということから、規模にかかわらず、内部通報体制の整備を義務づけるべきだというふうに結論づけていました。

中小企業であっても、内部通報に適切に対応されない場合には、事業者の規模にかかわらず生じているということに勘案すると、内部通報の体制は不可欠であると思うんですけども、他方で、中小企業の民間事業者については、なかなか体制整備が難しいということで、この300人以下は努力義務にするんだというふうになりました。

先ほどお話ししました民主党のPT案なんですけれども、事業者、これは国とか地方自治体を含む事業者ですけれども、それに対して体制整備を義務づける。ただ、中小の事業者は努力義務とするというふうに書いていると聞いております。

具体的には指針で定めるというふうになっているんですけども、通報者の情報漏えいの防止であるとか、経営幹部からの独立性を含めるとしていまして、最近の不祥事には経営幹部がかかわっていることも多いので、そういうことを配慮したものにはなっていると思います。

さらに、体制整備の実効性の確保のために、事業者に対する行政措置を消費者庁が行うというふうにしていまして、消費者庁の役割がより大きくなっていくのではないかと思います。

【樋口】 ありがとうございます。

専門調査会の報告書に履行すべき義務の内容というのが書かれております。これについても林さんから少し説明をいただけますでしょうか。

【林】 履行すべき義務の内容については、資料の32ページのところの左側を見ていた

だきたいんですけども、履行すべき義務の内容としまして、内部通報の受付窓口の設置など、内部通報を受け付ける運用。それから、内部通報の受付窓口を組織内で周知する運用。通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲とどめる運用。公益通報したことを理由に、解雇その他、不利益な取り扱いを禁止する運用というのが機能するような体制整備を求めべきであると規定しています。

【樋口】 ありがとうございます。

ここでポイントになるのは、実際に機能するような体制でなければ、体制整備義務に沿っているとはいえないという読み方もできる点であると思っております。

それでは、小畑さん、同じくこの内部通報制度を法的義務とすることについてのご意見をお聞かせください。

あわせて、内部通報制度というのは、上司部下の間の通常のレポートラインが正常に機能しない場合、必要な情報を集めるために非常に有益であり、実際に不祥事は子会社、海外など、ガバナンスを効かせにくいところで起こるとも言われております。

今、お話にも出ましたが、役員の不正、あるいは、子会社、海外、サプライチェーン全体の問題について、どのように早期発見、是正を行うのか、悩ましいと考えている事業者さんも多いと思います。

先ほどのイビデン事件では、窓口のヒントになるようなお話もございました。

以上踏まえて、この通報制度整備義務についてご意見をお聞きかせください。

【小畑】 ありがとうございます。

まず、内部通報制度の体制整備義務のほうから申し上げますと、経団連では、かねてから企業行動憲章の中で、内部通報体制整備を既に盛り込んでおり、会員企業にはその徹底を求めています。

そうしたこれまでの取り組みの観点からすれば、今回の専門調査会あるいは自民党の方向性である、大規模事業者において体制整備を法的義務として導入するという点については、全く違和感はありません。

ただ、今後、体制をどう構築しているかということについては、事業の規模とか、海外展開も含めてどういう雇用関係が構築されているのかとか、あるいは、それぞれの企業が持っている内部統制の構造は多種多様ですので、それぞれの事業者の創意工夫する余地を残していただくような裁量を認める、そういった建付けが必要ではないかと考えています。

一方、冒頭の田中先生の講演の中でもご紹介ありましたが、去年の2月から認証制度がス

スタートしております、本年の1月末時点で46社が認証を取得しています。46社の中には相当多数の経団連会員企業もございます。

そういう状況なので、指定登録機関である商事法務研究会にはこういう各社のいい事例が蓄積されておりますので、一般の参考になるように、事例として公表していただくことで、ベストプラクティスが広まっていくのではないかと。これから体制構築しようとする企業にも非常に参考になるのではないかと考えています。

もう1つ、グループガバナンスの観点からどう考えるか、というご質問がありました。法的にどこまで義務を負っているのかどうかという議論はさておき、子会社で発生した不祥事であっても、グループ全体のレピテーションの問題としては非常に問題がある。場合によっては企業価値を大いに損なう。そういうおそれがありますので、やはり、不祥事の予防、発見、事後対応というのはグループ全体として、実効的な体制を整備していくことが不可欠だと考えております。

こちら、先ほど田中先生からご紹介ございましたが、昨年6月に経済産業省が公表したグループガイドラインの中では、スリーラインディフェンスという言葉が強調されておりました。スリーラインというのは事業部門、法務や経理などの管理部門、そして第3線目が内部監査部門です。

これらがしっかりとそれぞれの役割を果たすことが大事なのではないかということで、特に第1線の事業部門と第2線の管理部門から、第3線の内部監査部門が独立していることが非常に重要です。親子間やグループ内のガバナンスという観点については、第2線が親子孫と一貫通貫して、縦串で通しているような仕組みを確保する必要があります。

また、第2線、第3線に対して、内部通報の窓口で得た情報が直結するような独立した体制をしっかりとつくっていく必要があります。そのあたりがグループガバナンスの観点からは問われてくるのではないかと考えております。

【樋口】 ありがとうございます。

ベストプラクティスについては非常に興味があるところで、今、ご紹介いただいたような観点からいろいろな事例が集まり、またそれがさらにブラッシュアップされていくことを期待したいと思います。

それでは、今日は弁護士の出席者も非常に多いと思いますので、小畑さんにもう1つだけ伺いたいのですが、内部統制整備義務に関連して、弁護士一般に期待する点があればお願いいたします。

【小畑】 ありがとうございます。

弁護士の先生方は非常にご経験も豊富ですし、また、次のテーマにもかかりますが、弁護士の先生方はその職務に関して知り得た事実には守秘義務を負っているということで、内部通報を行う通報者からすると、非常に信頼性が高いと思っております。弁護士の先生方に内部通報の窓口となっていただく、あるいは、そうした通報を踏まえて、社内調査を進める上で適切なアドバイスをいただく、こういったことは非常に重要だと思っております。その意味では、社内弁護士として窓口業務等々を行うということもさることながら、外部の受付窓口として、企業と一緒に頑張って対応していくといったことも非常に期待されるのではないかと思っております。

【樋口】 ありがとうございました。

それでは、次に、田中さん、整備義務の対象となる内部通報制度とは、事業者ごと、小畑さんのお話のように、創意工夫のもと、個性を生かした風通しのよい、生きた制度であることが前提として必要なように思うのですが、そういった制度を維持構築していくために経営者に期待されることがあれば教えてください。

また、あわせて、認証制度の活用についてもコメントがあればお願いしたいと思います。

【田中】 基調報告でも述べましたが、株式会社である事業者が内部通報制度の整備義務を課されますと、取締役の法令遵守義務を通じて、取締役は会社に対してそうした制度を整備する義務を負うということになります。

したがって、内部通報体制の整備義務違反があると、取締役が会社に対する責任を負う場合があり得るということになるわけですので、その観点からとしても、経営者やその他の取締役には、しっかりとした内部通報制度を整備してほしいと思います。

ご指摘のように、通報制度は生きた制度であることが大切ですが、その前提として、形を整えることも大事ではないかと思えます。通報者が内部通報する方法、例えば、そもそもどこに通報すればいいとか、それから通報を受けた窓口担当者の対応、例えば、通報を受けたときにそもそも何をすればいいか、通報者に対してどういう質問すればよいか、それから、通報についてさらなる調査の必要性があるかの判断のために、どこにその通報を回付すればいいのかといったようなことについても、しっかりルール化しておくことも大事だと思います。

大学でも、事務方から、これがルールになっていますというふうに言われますと、わがままな大学教授も従わざるを得ないことがあります。ルールをつくっておくことで、担当者が

不透明な圧力にさらされることなく、適切な対応をとりやすくなるという面もあると思っております。

その上で、もちろん生きた制度にするということも大事だと思います。

その点で、新設された内部通報制度認証を利用するというのも検討に値すると思いません。

認証制度は、現在は自己宣言登録制度だけがスタートしているわけですがけれども、自己宣言登録といっても、全く事業者の申請をノーチェックで登録しているわけではなくて、消費者庁が出している、民間事業者のための内部通報ガイドラインの各項目について、それぞれどのような体制を整備しているかについて、申請者に対して文書による帳票とともに報告を求めるような対応していると聞いています。この自己宣言登録制度は、内部通報制度を整えているという事業者を公表することを通じ、制度をつくるインセンティブを与えるということが第一の目的であるわけですがけれども、事業者自身にとっても、この制度認証制度を利用することによって、自社の内部通報制度が、いわばスタンダードといえるような体制を備えているかについてポイント後にチェックする機会にもなるのではないかと考えております。その意味でも、まだ自己宣言登録制度しか発足しておりませんが、この制度を利用することは考えられると思います。

その上で、制度が実際に機能するかについては、制度運用者と利用者双方の心構えが重要であると思います。

違法行為については、たとえ短期的には自社の利益になると思えたとしても、それは長期的に事業者の不利益になる可能性が高いですし、そもそも社会的にそういうことは許されないのだということ、それから、もし違法行為を発見した場合は、隠すのではなくて、早期に報告して是正する必要があるということについて、まず経営者自身が十分に認識し、その上で、社内教育等を通じて会社全体に周知徹底を図ることが大切であると考えています。

【樋口】 ありがとうございます。

もう1つだけ、この整備義務についてお伺いしたいのですが、経営の幹部が不正に関与、あるいは、黙認している場合を仮に想定すると、通報者が内部通報そのものをためらうことも十分考えられると思います。

そうした場合を想定した制度設計に何か工夫は考えられるでしょうか。

【田中】 先ほど小畑さんがおっしゃったように、独立性の高い通報体制を整備しておく

とことは大切だと思います。

先ほど触れた消費者庁の民間事業者向けのガイドラインでも、通常の通報体制の仕組みのほかに、社外取締役や監査役、監査等委員などへの通報ルートを用意することを求めています。そのように経営幹部からも独立性を有した通報受付および調査是正の仕組みを整備するということは適切であると思います。

ただ、これは上場会社とか、社内の体制がしっかりしている会社であればそういう仕組みは有効でしょうが、オーナー経営者のいる中小規模の事業者の場合、そもそも監査役を置かない株式会社になっている可能性もありますし、置いていたとしても、監査役がどこまで経営者から独立した対応がとれるかについては、期待することがなかなか難しいという実情もあるのではないかと思います。

そういう意味では、もちろんこういった通報窓口を担当している人に十分役割を認識してほしいとは思いますが、私見では、内部通報体制の整備を図ることももちろん大事ですけれども、一定の外部通報についても、保護要件をもう少し広げるとかの形で、通報者に対し内部通報以外の選択肢を用意しておくことも考慮に値することかと思えます。

【樋口】 ありがとうございます。

それでは、次に、事業者から寄せられる相談の例を紹介します。

相談1

通報窓口を設置したところ、数多くの通報が寄せられるようになりました。

しかし、その内容は、別に設置してあるハラスメント窓口に相談済みのものがほとんどで、通報窓口を設置した意味があるのか疑問に感じています。

当社に不祥事の芽がないならよいが、集め方の問題だとしたら心配だと思っています。

相談2

役員から「通報受付件数が少なすぎる」と指摘を受けました。

しかし、通報が多ければ多いほどいいというものではないと思うのです。

とはいえ、従業員数は多いのにも関わらず通報らしい通報がほぼ来ないとなると、何らか改善をはかるべきなのかとも思います。

林さん、こういう相談を受けた場合、どういうふうな考え方をすればよいか、教えてください。

【林】 1番目の相談ですけれども、窓口を設置したら、数多く通報が来ちゃった。ただ、その内容がどうもハラスメントの窓口で既に握っているとか、設置した意味がないんじゃない

ないかとかいう場合、これはおそらく内部通報制度に対する周知というのが正しくなされていないのではないかというふうに思います。

内部通報の窓口が何をするとところなのか、どういうものを通報するのかということがきっちり決まっていないために起きているのではないかというふうに思います。

ですから、内部通報の制度を整備するという話の中で、法律でどのくらい決めるのかというのも大事になってくるのではないかというのが1つあると思います。

2番目の問題ですけれども、役員からなかなか通報件数が少ないじゃないかという指摘を受けるということですよ。通報がなかなかされない。

これはおそらく、どの事業者でも少し問題はあると思うので、全くクリーンな会社だという結論ではないと思います。

通報した場合に、不利益な取り扱いがなされるかもしれないという懸念を従業員自身を持っているという可能性が大きいのではないか。あるいは、通報してしまったことで、誰が通報したのかというのが容易にわかってしまうのではないかということに危惧して通報しないということがあり得ると思います。

この場合はどうしたらいいのかなんですけれども、やはり内部に通報の窓口があるだけでは不十分で、外部に窓口を設置する必要があるのではないかというふうに思います。

また、その守秘義務が守られない可能性があるという点からしますと、外部の窓口を弁護士の事務所にするという方法が1つあるのではないかというふうに思います。

【樋口】 ありがとうございます。

今のお話の中で守秘義務が出てまいりました。次のテーマはちょうど守秘義務でございますので、新しいテーマへ移ってまいりたいと思います。

通報者にはいろいろな立場の方がいらっしゃると思いますが、不祥事を知り得る立場にいる、核心部分に近いところにいる方からもたらされる通報は、一般に情報として確度が高い場合が多いと考えられます。

そうした立場の通報者にとって、最大の関心は、通報の秘密が守られるかどうか、あるいは、適切な調査がほんとうに実施されて、事実を明らかにしてもらえるのかどうかということであると思われ、通報者に選ばれる制度という観点からしますと、守秘義務は非常に大切だと思います。

林さん、この守秘義務について、専門調査会あるいはEU指令、特に今回の法改正の動向も踏まえてご紹介いただければと思います。

【林】 専門調査会では守秘義務が非常に大事だということで、通報者がより安心して通報するためには守秘義務を課すべきだということがほぼほぼ全員の意見でした。

ただ、最後の最後に、その窓口の担当者が萎縮してしまうのではないかという意見が出まして、今後の検討ということになってしまったんです。

ただ、今回の自民党のPT案では、従事者等について、事業者等について、一定の範囲に限定した上で罰則付きの守秘義務を課すべきだというようなことが書かれています。

この辺の報道がちょっと間違っていたりするんですけども、罰則付きの守秘義務を課すということが書かれていますので、非常に画期的な意見だというふうに思っています。

先ほどのEU指令ですけれども、EU指令も、通報者の身元が通報受付担当者や通報について調査権限のある担当者以外に開示されないようにしなくてはならないというふうに規定しています。50ページをごらんください。

さらに、守秘義務を負わせるというだけではなくて、守秘義務違反の場合には罰則を課するというふうに23条で規定しています。

この罰則なんですけれども、これが刑事罰かどうかということについては記載がありません。英語でpenaltiesと書かれているだけですので、行政罰なのか刑罰なのかということろまではわかりません。

【樋口】 ありがとうございます。

自民党PTの論点整理では、担当者に個人として罰則付きの守秘義務が導入されるのではないかとのことですが、仮にそういった守秘義務が導入される場合、通報を扱う事業者側が自主的に取り組むことができるような工夫などがあればご紹介いただければと思います。

【林】 自主的に行うというのは難しいと思うんですけども、通報に関する情報というのを共有する人というのは必要最小限度にやはり狭めるということが1つだと思います。

もう1つですけれども、先ほど言いましたように、通報受付の担当を、顧問弁護士ではない、外部の窓口である弁護士の事務所にするというのがいいのではないかと考えています。

【樋口】 ありがとうございます。

担当者に対してだけの罰則付きということになると、事業者としてもある程度担当者を守るようなシステムをつくっていかねばいけないと思うのですが、それについてはいかがでしょうか。

【林】 今般、このPT案では、担当者だけに何か罰則ということでしたが、当然体制整理を事業者側もフォローしなくてはならないと思いますので、両罰規定にするとか、そうい

った工夫が必要なのではないかと思います。

【樋口】 ありがとうございます。

それでは、小畑さん、迅速かつ実効的な調査、これは非常に重要だと思いますが、それと守秘義務の両立について、非常に事業者も心を砕いているのではないかと思います。そこで、守秘義務についてのコメントをお願いいたします。

【小畑】 ありがとうございます。

もう皆さん感じておられると思いますが、窓口あるいは調査をする人に守秘義務がかかってくると、そもそも調査を進めれば進めるほど事件の内容がだんだんわかってきて、周りの人も、それならばあの人が言ったのではないかということがおのずと推察できてしまうという事態に入ってくることになります。そのような場合、調査を進めることによって、漏らしたわけではないけれども、通報者が推測されてしまう、知れてしまう。そういった場合にそれが守秘義務違反だということになると、非常に困ったことになるのではないかと思います。それが守秘義務違反になるのであれば、窓口で受け付けただけで、あとは何もしない、調査をしない、ほったらかしにするということのほうが、そのコンプライアンス部門の人のリスクを回避することとなり、そちらが選ばれてしまいます。そうすると、守秘義務を導入して、内部通報制度をよりよく機能させようということと全く逆の結果になってしまいます。

そういうおそれがありますので、守秘義務を罰則つきで導入するという事なら、その際には、誰が何をやらなければいけないのかということを確認に規定していただく必要があるのではないかと考えております。

また、公益通報者保護法で守られている通報は、公益通報窓口のような専門窓口に通報するものだけではありません。通常の上司と部下の関係で報告を行う、すなわち、こんな変なことがあるけど大丈夫ですか、というようなことを報告・相談することも、実はこの公益通報者保護法のもとでは保護対象になっておりますので、そうした通常のレポートライン、通常業務の中で行われていることについても守秘義務が課されることになると、当然、守秘は重要ですが、罰則つきということになると、上司と部下の通常の職場におけるコミュニケーションの阻害要因になってきはしないかという懸念があるところです。今後、どういう法律になるかという点をよく踏まえて実務を構築してまいりたいと考えております。

【樋口】 ありがとうございました。

守秘義務自体は非常に重要であるというところはそのとおりですが、それをどのように

というその具体化の部分でコメントいただいたものと受けとめております。

それでは、次に、田中さんにお伺いしたいと思います。

まず、守秘義務一般、及び今回の罰則付きの守秘主義の導入についてご意見をお聞かせいただきたいと思います。

あわせて、今回は弁護士が多く参加しておりますので、弁護士が内部統制に何らかの形でかかわる場面としまして、社外取締役ですとか、社外監査役、顧問弁護士、インハウス弁護士、それから、先ほど来、何度も出ておりますが、通報の社外受付窓口など、さまざまございます。

こういった立場、それぞれの弁護士はどのように通報制度とかかわっていけばよいのか、その弁護士に期待される部分などもあれば、あわせてお願いしたいと思います。

【田中】 まず、守秘義務についてですが、通報者の利益を保護するために守秘義務を明確にすることは意義があると思います。

ただ、ワーキンググループでもこの問題について議論しまして、守秘義務の導入に強く賛成するメンバーもいたのですけれども、逆に、特に罰則付きの守秘義務を課すことについては、担当者を萎縮させ、なり手がなくなるのではないかといった懸念も強く出されていたと記憶しております。

この論点は、専門調査会報告書でより詳しく論じられていると思いますが、守秘義務を課す場合、調査の必要性等の関係で守秘義務が解除される場合を認める必要があると思っております、そのための要件を適切に設計する必要があると思っております。

小畑さんご指摘のように、特に罰則付きの守秘義務の導入は、場合によっては非常に内部通報体制を萎縮させてしまうおそれもあると思っておりますので、この義務の範囲については十分に検討してほしいと思っております。

それから、弁護士の役割ですけれども、今、挙げられたどのポジションにつくにしても、弁護士の役割は大変大きいと思っております。

特に、関係者を指導するという役割が大事だと私は思います。これは個人的な経験ではありますが、大学でハラスメント委員会の委員になったことがありまして、これは内部通報制度とは少し違うかもしれませんが、その委員会で、匿名通報は大体無責任な通報が多いので、全部実名通報を義務づけるべきじゃないかということ、委員会の場で平気で発言する教授がいたのです。

あくまで印象論ですけれども、自分の仕事は立派にやる人であっても、法的なセンスがな

いというか、目的から制度に直結してしまっていて、その制度のもとでは不利益を受ける人もいないのではないかというような、そういうバランス感覚みたいなものがない人が結構いるのではないかという印象を持っています。

先ほどお話ししたように、内部通報制度の意義について、運用者と利用者双方が十分理解して納得してもらわないと、どういう制度をつくってもうまく機能しないと思いますので、弁護士の先生方には、ぜひ、そんなことは当たり前だとは思わないで、事業者にアドバイスされる場合には、そういう制度の趣旨について十分に説明していただきたいと思います。

【樋口】 ありがとうございます。

私たち弁護士は守秘義務を負っています。社外窓口を担当しているときに、通報者は依頼者そのものではないけれども依頼者に準じて守秘義務を考えていくなど、職務規程の上でも注意をしなければいけないことがございます。

日ごろから守秘義務に関して、何が守秘の対象であるのかとか、どこまでが守秘の対象であって、それをどう守っていくのかについて、弁護士は感度が高いというふうにも思いますので、そういう経験に根差した助言を窓口担当者にして差し上げるとか、そういった意味でガバナンス通報制度に役立てる面はあるのではないかと個人的には思っております。

それでは、最後のテーマである不利益処分に対する行政措置に移ってまいりたいと思います。

公益通報者保護法では、解雇その他、不利益処分は禁止されているのは皆様ご承知のとおりですが、そういった不利益処分を禁止するような運用そのものが機能している通報制度といったものを整備することが、内部通報制度整備義務の中身ではないかとも思っております。

そこで、弁護士会の法律相談のご紹介となりますが、通報したことにより事業者から不利益な処分を受けましたというご相談は後を絶たないところです。

不利益の内容としては、もちろん解雇といった重たいものから、村八分になっているとか、そういった事実上の問題まで幅広くご相談を受けています。

法的な紛争になるような深刻な被害を受けた場合、裁判といった法的手続までとる覚悟がないと、通報者は権利回復の入り口に立てない、このような現状が法律相談から見とれます。

他方で、事業者からは、やはり行政措置の導入となると不安があるといった声も聞かれるところでございます。

そこで、林さん、不利益処分に対するサンクションというのは、行政措置以外にもさまざま考えられると思いますが、このうち行政措置について専門調査会の結論、EU指令、あるいは、自民党PT取りまとめ案なども含めた法改正の動向について教えていただけますでしょうか。

【林】 まず、専門調査会ですけれども、この資料の36ページをごらんください。

専門調査会では、通報者が公益通報をしたことを理由に不利益取り扱いを受けたという事案が多数生じていて、現行の民事ルールだけでは不利益取り扱いに対する抑止の効果が不十分だということで、不利益取り扱いに対する抑止の観点から、通報を理由として不利益取り扱いを行った事業者に対する行政措置を導入すべきであるという意見でした。

行政措置の種類として、助言、指導のほかに、重大かつ悪質な事案を対象に勧告を行って、勧告に従わない場合には公表等できるという意見だったんです。

しかし、当該調査とか事実認定には困難性を行う一方、消費者庁は地方に支部がない、それから、公益通報者保護法や労働関係法令に関する執行実績もないという点から難色を示されていたということです。

また、命令制度については、そこまで導入するのは、今後、必要に応じて検討するという内容になっておりました。

EU指令に行きますと、この資料の50ページを見ていただきたいんですけども、50ページの下の方に報復禁止及び報復に対する保護のための措置ということで、まず、報復を禁止するというので、報復の内容は何かということで、51ページに①から⑩まで細かく規定されています。

停職とか解雇だけではなくて、村八分であったり、精神科医を紹介されるとか、そういう細かいものまで、これが報復なんだということで、これを禁止するというふうに規定しています。

そして、さらに、これらの報復禁止に違反した場合ですけれども、罰則を科すということで、先ほどの守秘義務と同じように、ペナルティーを科すという規定が置かれています。

これに対して、今回の自民党のPTですけれども、通報者支援の観点から、既存の他の制度も念頭に置きつつ、関連機関と連携して通報者の負担軽減及び不利益取り扱いの是正に向けた取り組みを進めるという、調査会の報告に比べるとかなりトーンダウンしています。

通報したことによる不利益取り扱いに対する行政措置がないという状況では、事業者側が不利益取り扱いをしても、別に何もサンクションを受けないということなので、通報者は

安心して通報することができないということになりそうですので、先ほどの守秘義務と同様に、この不利益処分に対する行政措置というのも大事な論点になってくると思いますので、この導入も必要だというふうに思っております。

【樋口】 ありがとうございます。

この、一步後退したのかと見られるようなトーンダウンの部分も含め、次に、小畑さんにお伺いします。不利益処分に対する行政措置の導入や、あるいは、仮にもし導入されたとしたならば、その措置内容は専門調査会報告書には書かれていますが、これらについてご意見をお聞かせください。あわせて、行政措置がもし導入されたとしたならば、事業者の通報制度に対する取り組みにどういった影響が出てくるのか、このあたりもお聞かせください。

【小畑】 ありがとうございます。

まず、後半の、行政措置が導入された場合に事業者の取り組みにどういう影響があるかというところですが、先ほど冒頭にも申し上げました通り、企業はガバナンス、内部統制の観点から、通報制度が不可欠だと思っておりますので、そういった意味では、行政措置があるから何か一生懸命やるとか、そういったことではないというふうに思っております。取り組みに何か大きな変化があるとは思わないという点が、まず1点目です。

また、不利益処分に対する行政措置の導入等々についてどう考えるかという点ですが、行政措置を導入するというのであれば、事業者側がどのように取り組んできたのかというところをよく見ていただきたいということです。また、公益通報に該当するのかという判断や、あるいは、通報を理由とする不利益取り扱いなのか、その辺について事実をしっかり確認していただく必要があると思っておりますが、これは裁判でもなかなか難しい、非常に難しい論点だと認識しております。そういった事実認定についてもしっかり行っていただくという必要があろうかと思っております。

その意味では、認定に至る適正手続の確保を含めたしっかりとした体制を前提として、行政措置はやっていただくのが筋ではないかと考えております。

【樋口】 ありがとうございます。

それでは、次に、田中さん、先ほど守秘義務については、担当者等に対する罰則付きの守秘義務が導入されるのではないかという案が出ているお話が出ましたが、他方、不利益処分に関しては、導入について少しトーンダウンしているようなお話もありました。

こういうこともあわせまして、制度全体を俯瞰したときのバランスなどから、行政措置の導入に関するご意見があればお聞かせいただきたい。

あわせて、行政の体制整備についてもコメントいただければと思っております。

【田中】 現行法では、通報者の側で、保護要件を満たす通報をし、それにより不利益取り扱いを受けたということを主張、立証する責任があるというたてつけになっていまして、その立証ができた場合でも、事業者は解雇を無効にする、あるいは、損害賠償をするというふうに、不利益取り扱いをする前の状態に通報者を戻すということが求められているだけです。不利益取り扱いをすることに對する十分な抑止にならないのではないかと、このように疑問があるように思います。

他方で、ワーキンググループでも議論されたことですが、罰則を導入することについては、たとえ事業者には通報者を不利益に取り扱う正当な理由が別にあるとしても、罰則を恐れて通報者を不利益に取り扱えないといったような、事業者側の萎縮効果を懸念する意見もありました。

専門調査会報告書で挙げられている行政措置、とりわけ、事業者に対して事前に勧告した上で、従わない場合は公表するという措置は、今言った両方向の議論がある中で、比較的现实しやすい対応策として出てきたと理解しておりまして、その導入については、ぜひ前向きに検討してほしいと考えています。

それから、行政機関の体制の不備ということが行政措置の導入に対する消極論につながっているようであります。

これもワーキンググループで出てきた議論のように記憶しているのですが、1つには、問題になっている事業者が、それぞれの監督法規のもとで消費者庁とは別の行政機関の監督を受けている場合、当該行政機関が監督権限を行使して、適切な行政措置をとるといふ仕組みをつくることもできるのではないかと、このことをワーキンググループで述べたことを覚えております。

ただ、どの行政機関が責任を負うにせよ、やはり、現実問題として十分な予算がつかないと、人員増強など必要な体制整備もままならないというのが現実かと思ひまして、やはり必要な場合は政治的判断が必要になると思ひます。

その点については、法制度が通報者を保護しないために、公益通報がされないために事業者の違法行為が長期間放置されるというような事態が頻発しますと、個々の事業者だけでなく、一国全体の信用が毀損されるということもあり得ると思ひますから、適切なレベルの通報者保護制度が必要であると政治が決断すれば、行政の対応整備が進む可能性はあるのではないかと考えております。

【樋口】 ありがとうございます。

各テーマについて非常に示唆に富んだご意見を皆様から頂戴しました。質疑応答にかえまして、最後に、皆様から総括として一言ずつコメントをいただければと思っております。

それでは、林さんからお願いします。

【林】 通報者が通報しやすい制度にするというのが主眼になっておりますので、やはり通報した人の情報が漏れない、守秘義務を守るというのが非常に大事だと思っております。

そして、また、通報したことによって不利益取り扱いがなされてはならないと思います。

それをやはり補完するためには、何らかの行政措置というのをとるとするのは必要だと思っております。

それを、行政の縦割り行政でできないんだというふうな理由でこれが実現しないというのでは非常に残念だと思っておりますので、そこは政治の力で何とかしていただきたいと思っております。

以上です。

【樋口】 ありがとうございます。

それでは次に、小畑さん、お願いします。

【小畑】 ありがとうございます。

内部通報する人と企業とを対立構造で捉えるのではなく、むしろ企業側としては、「ぜひ内部通報していただきたい。それによってより企業がよくなっていくんだ」という観点から、前向きに制度改正を受けとめて、実務に落とし込んでいく取り組みが必要になってくると思っております。

以上でございます。

【樋口】 ありがとうございます。

それでは、最後に、田中さん、お願いします。

【田中】 個人の行動は、その個人の属する組織の状況によって強く規定されると思っております。したがって、事業者が、違法行為を防止し、万一違法行為が行われた場合は早期に発見して是正することが必要不可欠であるという意識を組織全体に浸透させることが極めて重要であると思っております。

今回、公益通報者保護法がどこまで改正されるかわかりませんが、どのような立法措置がされるにせよ、この法律に対する注目が高まっているのはいい機会だと思いますから、この制度の改正を契機に、個々の事業者に対してそうした意識を浸透させるということが

大切であると思います。

【樋口】 ありがとうございました。

以上をもちまして、パネルディスカッションを終了いたします。

— 了 —