

三会公益通報者保護協議会シンポジウム

## 公益通報制度の新次元

～いよいよ実現に動き出した法改正と認証制度による差別化～

日 時：2019年3月1日（金）18：00～20：00

場 所：弁護士会館3階301会議室

司 会：出口裕規弁護士（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）

- 1 開会挨拶 市川充弁護士（東京弁護士会副会長）
- 2 第1部 基調講演 公益通報者保護制度について（30分）  
大森崇利氏（消費者庁 消費者制度課 企画官）
- 3 第2部 パネルディスカッション（80分）

### パネリスト

水尾順一氏（駿河台大学名誉教授，（一社）経営倫理実践研究センター主席研究員，認証制度検討会座長）

中村美華氏（メタウォーター株式会社法務部長，公益通報者保護専門調査会委員，認証制度検討会委員）

林尚美弁護士（大阪弁護士会，公益通報者保護専門調査会委員）

遠藤輝好弁護士（第二東京弁護士会，認証制度検討会委員，東京三弁護士会公益通報者保護協議会委員）

### コーディネーター

宮城朗弁護士（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）

- 4 閉会挨拶 出口裕規弁護士

主催 東京三弁護士会公益通報者保護協議会

## 配布資料 目次

- 資料 1 : 基調講演スライド「公益通報者保護制度について」 P 1
- 資料 2 : パネルディスカッション進行用スライド P 1 1
- 資料 3 : NACS 東日本支部「不祥事まとめ一覧表」 P 2 3
- 資料 4 : NACS 東日本支部「公益通報者保護法・通報処理制度の活用に向けて」 P 2 7
- 資料 5 : 水尾・発言用スライド「企業コンプライアンスと内部通報制度」 P 3 3
- 資料 6 : 水尾・「日本における経営倫理の過去・現在・未来」 P 3 7
- 資料 7 : 林・「公益通報者保護法について 専門調査会のとりまとめ状況」 P 5 9
- 資料 8 : 中村・発言メモ P 7 5
- 資料 9 : 遠藤・発言用スライド P 8 1
- 資料 1 0 : NIBEN Frontier2018 年 7 月号記事(第二東京弁護士会発行)  
講演録 消費者基礎研修会「公益通報相談のスキル」 P 8 7
- 資料 1 1 : LIBRA2016 年 11 月号記事(東京弁護士会発行)  
特集「弁護士コンプライアンスと内部通報制度—公益通報者保護法 その改正論議を見据えて—」より「公益通報に伴う証拠収集に関わる主な裁判例一覧」  
P 9 3
- 資料 1 2 : 同 2018 年 10 月号記事  
刑弁で GO ! 第 81 回「2018 年 6 月に施行された協議・合意制度と刑事免責制度について」 P 9 4
- 資料 1 3 : 平成 30 年 12 月「公益通報者保護専門調査会報告書」(本文) P 9 5
- 資料 1 4 : 平成 30 年 4 月「内部通報制度に関する認証制度の導入について(報告書)」  
P 1 2 1
- 資料 1 5 : 内部通報制度認証(WCMS 認証)「自己適合宣言登録制度」審査基準 P 1 2 7
- 資料 1 6 : 公益通報者保護法・条文 P 1 3 1

※その他、参考資料として、関連諸団体からの各法改正意見書が下記 URL において PDF 形式にて公表されておりますので、本資料と併せて御参照下さい。

- ① 日本弁護士連合会意見書(2018年10月18日付)  
[https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2018/opinion\\_181018.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2018/opinion_181018.pdf)
- ② 日本弁護士連合会意見書(2018年11月9日付)  
[https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2018/opinion\\_181109.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2018/opinion_181109.pdf)
- ③ 東京弁護士会意見書(2018年9月18日付)  
<https://www.toben.or.jp/message/pdf/180920ikensho.pdf>
- ④ 第二東京弁護士会意見書(2018年10月18日付)・同会長声明(2019年1月31日付)  
[http://niben.jp/news/news\\_pdf/opinion20181018koeki.pdf](http://niben.jp/news/news_pdf/opinion20181018koeki.pdf)  
[http://niben.jp/news/news\\_pdf/opinion-20190131.pdf](http://niben.jp/news/news_pdf/opinion-20190131.pdf)
- ⑤ 一般社団法人日本経済団体連合会意見書(2018年9月5日付)  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2018/069.pdf>



# 公益通報者保護制度について

平成31年3月1日

消費者制度課企画官 大森崇利



## 公益通報者保護法の概要①

### 1. 公益通報者保護法の目的

食品偽装やリコール隠しなど、消費者の安全・安心を損なう企業不祥事が、事業者内部からの通報を契機として相次いで明らかに。

そこで、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産の保護に係る法令の遵守を図ることを目的として制定。

(平成16年6月公布、平成18年4月施行)

### 2. 公益通報の対象

- ① 労働者（公務員を含む）が
- ② 不正の目的でなく
- ③ 労務提供先について
- ④ 通報対象事実（※）が
- ⑤ 生じ又はまさに生じようとする旨を
- ⑥ 所定の通報先に
- ⑦ 所定の保護要件を満たして通報をした場合に公益通報者として保護

（※）刑法、食品衛生法、金融商品取引法、JAS法、大気汚染防止法、廃棄物処理法、個人情報保護法、その他政令で定める対象法律（31年1月1日現在468法律）に規定する刑罰規定違反

### 3. 公益通報者の保護

所定の要件に該当する通報を行った「公益通報者」を、解雇その他の不利益取扱いから保護。

- ・解雇の無効
- ・不利益取扱いの禁止
- ・労働者派遣契約の解除の無効

国民の生命、身体、財産等の保護に関わる法律で、本法及び政令で定めた法律に違反する「犯罪行為」又は「最終的に刑罰につながる行為」をいう。

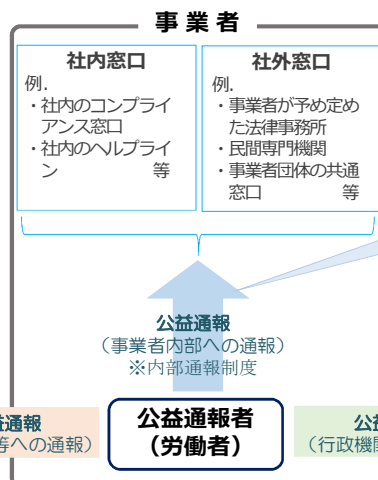
### その他外部への通報の保護要件

ア、イ、ウに加えて、

エ 以下のいずれかの要件を満たすこと

- i 内部通報では不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合
- ii 内部通報では証拠隠滅のおそれがある場合
- iii 労務提供先から内部及び行政機関へ公益通報をしないことを正当な理由がなく要求された場合
- iv 書面により労務提供先に公益通報をした日から二十日を経過しても、調査を行う旨の通知がない場合又は正当な理由がなく調査を行わない場合
- v 生命・身体への危害が発生する場合

報道機関、消費者団体等  
(被害の発生・防止等のために必要と認められる者)



**内部通報の保護要件**  
 ア 不正の目的の通報でないこと  
 イ 通報対象事実が生じ、又は生ずるおそれがあると思料すること

**行政機関への通報の保護要件**  
 ア、イに加えて、  
 ウ 通報内容に真実相当性があること

公益通報  
(報道機関等への通報)

公益通報  
(行政機関への通報)

処分等の権限を有する行政機関

# 公益通報者保護法の概要②

## 1. 通報者の努力義務

公益通報者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

(他人の正当な利益等の尊重)

**第八条** 第三条各号に定める公益通報をする労働者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

## 2. 事業者の努力義務

公益通報を受けた事業者は、是正措置を講じたときは、遅滞なく、通報者に通知するよう努めなければならない。

(是正措置等の通知)

**第九条** 書面により公益通報者から第三条第一号に定める公益通報をされた事業者は、当該公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正のために必要と認める措置をとったときはその旨を、当該公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、当該公益通報者に対し、遅滞なく、通知するよう努めなければならない。

## 3. 行政機関の義務

- ① 公益通報を受けた行政機関は、必要な調査を行い、法令違反の事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない。
- ② 通報者が、処分権限等を有しない行政機関に通報したときは、その行政機関は、処分権限等を有する行政機関を教示しなければならない。

(行政機関がとるべき措置)

**第十条** 公益通報者から第三条第二号に定める公益通報をされた行政機関は、必要な調査を行い、当該公益通報に係る通報対象事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない。

(教示)

**第十一条** 前条第一項の公益通報が誤って当該公益通報に係る通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有しない行政機関に対してされたときは、当該行政機関は、当該公益通報者に対し、当該公益通報に係る通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関を教示しなければならない。

## 4. 一般法理による保護

本制度は、労働契約法第16条（解雇権濫用に関する一般法理）等の規定の適用を妨げない。

(解釈規定)

**第六条** 前三条の規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として労働者又は派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令（中略）の規定の適用を妨げるものではない。

2 前三条の規定は、労働契約法（中略）第十六条の規定の適用を妨げるものではない。

3 前条第一項の規定は、労働契約法第十四条及び第十五条の規定の適用を妨げるものではない。

## 5. 他の法令による保護

本制度は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由とする労働者に対する不利益な取扱いを禁止する他の法令の規定の適用を妨げない。

2

# 公益通報者保護法に基づく各種ガイドライン

## <公益通報の対象となる法令違反行為>

※ 国民の生命、身体、財産等の保護に関わる法律で、本法及び政令で定めた法律（平成31年1月1日現在、468法律）に違反する「犯罪行為」又は「最終的に刑罰につながる行為」

民間事業者向けガイドライン  
(民間事業者の法令遵守の確保に資する)

・国の行政機関向けガイドライン  
・地方公共団体向けガイドライン  
<内部の職員等からの通報>  
(行政機関の法令遵守の確保に資する)

## 事業者

(行政機関を含む)

### 内部窓口

例、社内のコンプライアンス窓口等

### 外部窓口

例、事業者があらかじめ定めた法律事務所等

公益通報  
(内部通報)

## <保護の内容>

- ・解雇の無効
- ・不利益取扱いの禁止
- ・労働者派遣契約の解除の無効

公益通報  
(その他外部への通報)

公益通報  
(行政機関への通報)

公益通報者  
(労働者<公務員を含む>)

通報窓口

報道機関、消費者団体等

(被害の発生・拡大防止のために必要と認められる者)

・国の行政機関向けガイドライン  
・地方公共団体向けガイドライン  
<外部の労働者等からの通報>  
(事業者の法令遵守の確保に資する)

処分等の権限を有する行政機関  
(捜査機関を含む)

3

# 公益通報者保護制度の実効性向上（検討の経緯）

|                       |   |
|-----------------------|---|
| ・平成16年6月              | 公益通報者保護法成立（平成18年4月施行）   |
| ・平成22年6月<br>～平成23年2月  | 消費者委員会「公益通報者保護専門調査会」開催<br>⇒制度の運用状況等に関する更なる実態把握の必要性について提言。<br>（制度の運用状況等に関する実態調査、有識者等からの意見聴取等を実施）   |
| ・平成27年3月              | 「消費者基本計画」閣議決定<br>⇒公益通報者保護制度の「見直しを含む必要な措置の検討」を早急に行った上で、検討結果を踏まえ <u>必要な措置を実施</u> する。  |
| ・平成27年6月<br>～平成28年12月 | 消費者庁「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」開催<br>⇒民間事業者向けガイドラインの改正（H28年12月）<br><u>国の行政機関向けガイドラインの改正</u> （H29年3月）<br><u>地方公共団体向けガイドラインの策定</u> （H29年7月）等を実施 |
| ・平成30年1月<br>～同年12月    | 内閣総理大臣の諮問を受け、消費者委員会「公益通報者保護専門調査会」開催<br>⇒「公益通報者保護専門調査会報告書」を答申  |
| ・平成31年1月<br>～同年3月     | 消費者庁「公益通報者保護専門調査会報告書」に関する意見募集実施   |
| ・平成31年2月～             | 内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）の開始   |

4

## 消費者委員会 公益通報者保護専門調査会 報告書（概要）

|               |                                     |  |
|---------------|-------------------------------------|--|
| 通報者の範囲        | (1)退職者<br>P13                       | ・退職者を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべき。<br>・保護の対象とする退職者の範囲については、期間制限を設けないことが望ましいが、退職後一定期間内の者に限定する場合には、 <u>法制的・法技術的な観点から整理を行い、実態等に照らして合理的な期間を設定すべき。</u>  |
|               | (2)役員等<br>P14                       | ・役員等を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべき。<br>・保護の対象とする役員等の範囲について、 <u>法制的・法技術的な観点から整理を行い、合理的な範囲の役員等を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべき。</u><br>・役員等の解任については、例えば会社法上の役員のように、根拠法において解任に理由が不要とされている例もあり、一律に公益通報を理由とする解任を不利益取扱いとして位置付けることは、 <u>今後、必要に応じて検討。</u><br>・他の法令で正当な理由のない解任に対して損害賠償請求が予定されている場合には、 <u>公益通報を理由とする解任に対し、損害賠償を請求することができることとすべき。</u> |
|               | (3)取引先等<br>事業者 P15                  | ・ <u>今後、必要に応じて検討。</u>  |
|               | (4)役員等、<br>取引先等<br>事業者で<br>あった者 P16 | ・過去に役員等であった者については、どのような保護要件を課すのかという点も踏まえ、 <u>今後、必要に応じて検討。</u><br>・過去に取引先等事業者であった者については、更なる立法事実の蓄積を待って、 <u>今後、必要に応じて検討。</u>   |
|               | (5)その他の<br>通報者 P16                  | ・更なる立法事実の蓄積を待って、 <u>今後、必要に応じて検討。</u>   |
| 通報対象事実の<br>範囲 | (1)刑事罰の<br>担保による<br>限定 P16          | ・最終的に刑事罰の対象とならない規制違反行為のうち、①法律の規定に基づく行政罰の対象となる規制違反行為の事実、②法律の規定に基づく行政処分の対象となる規制違反行為の事実については、 <u>通報対象事実の範囲に追加すべき。(※1)</u>   |
|               | (2)法目的に<br>よる限定 P17                 | ・法目的による限定を外すことに賛成する意見が多かった。<br>・現行法でも「その他の利益」という広範な文言を含んでおり、実質的な限定として機能しているのか明らかでなく、まずは法目的による限定がどのような意味を有するのかを精査した上で、 <u>法制的・法技術的な観点から整理を行うべき。</u>   |
|               | (3)規定の<br>方式 P18                    | ・対象となる法律を特定目的の法律に限定しない場合には、対象となる法律を列挙する方式を取りやめるべき。(※1)<br>・ <u>法制的・法技術的な観点から整理を行い、一定の分野の法律について、その性質等から公益通報者保護法の対象外とする必要性があると考えられる場合には、対象外となる法律のみを列挙する方式(ネガティブ・リスト)を採用すべき。</u>  |
|               | (4)条例 P18                           | ・更なる立法事実の蓄積を待って、 <u>今後、必要に応じて検討。</u>   |

5

消費者委員会 公益通報者保護専門調査会 報告書（概要）

|                       |  |  |
|-----------------------|--|--|
| 外部通報の保護要件             | (1) 2号通報<br>P19  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2号通報における真実相当性の要件を緩和すべきとのことで、おおむね合意。<b>(※1)</b></li> <li>・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換えるか、又は一定の事由に該当する場合には真実相当性を不要とすることで、おおむね合意。<b>(※2)</b></li> <li>・具体的な緩和の方法については、<b>法制的・法技術的な観点から整理を行うべき。</b></li> </ul>  |
|                       | (2) 3号通報<br>P20  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 真実相当性の要件                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・現時点では、真実相当性の要件を維持。</li> </ul> </li> <li>○ 特定事由                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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につき、客観的・外形的に判断可能な要件について<b>法制的・法技術的な観点から整理を行い、当該要件を特定事由に追加することで、おおむね合意。</b></li> <li>・財産に対する危害のうち、例えば回復の困難性が認められるなど、一定のものについて、<b>法制的・法技術的な観点から整理を行い、第3条第3号ホにおいて保護の対象とすべき。</b></li> <li>・現時点では、権限を有する行政機関に対する通報後一定期間が経過したにもかかわらず、当該行政機関が通報に対応しない場合を追加する必要はない。</li> </ul> </li> </ul> |
|                       | (3) 通報者の範囲の拡大<br>P22   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 退職者                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者のものよりも保護要件を加重する必要はない。</li> </ul> </li> <li>○ 役員等                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則として事業者の内部では是正措置を前置することを保護要件とすべき。</li> <li>・第3条第3号ホに該当する事由が存在する場合には、例外的に内部での是正措置の前置を不要とすべき。</li> <li>・同号ホに該当する事由が存在する場合にも、内部での是正措置の前置を不要とすべきとの意見もあり、<b>法制的・法技術的な観点から整理を行い、適切に例外を定めるべき。</b></li> </ul> </li> </ul>  |
| 通報を裏付ける資料の収集行為<br>P23 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでに集積された通報を裏付ける資料の収集行為に関する裁判例を整理・分析し、当該収集行為に関する責任の有無についての実務上の運用の周知を進めるべき。</li> </ul> |  |
| 切迫性の要件<br>P23         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・現時点では、切迫性の要件を維持。</li> <li>・緩和について、<b>今後、必要に応じて検討。</b></li> </ul>                       |  |

6

消費者委員会 公益通報者保護専門調査会 報告書（概要）

|         |                     |   |
|---------|---------------------|---|
| 通報体制の整備 | (1) 内部通報体制<br>P24   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 民間事業者                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間事業者内部通報体制の整備を義務付けるべき。但し、常時雇用する労働者の数が300人以下の民間事業者については、<b>事務負担等を勘案し、努力義務とすべき。</b></li> <li>・①内部通報受付窓口の設置など、内部通報を受け付ける運用、②内部通報受付窓口を組織内で周知する運用、③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、④公益通報をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いを禁止する運用が機能するような体制の整備を求めべき。</li> <li>・新たに公益通報者保護法に基づき指針を策定することとし、当該指針の中で、上記①から④が機能する体制として考えられる具体例を示すとともに、その組織ごとの事情に応じて柔軟な体制を取り得ることを示すべき。</li> <li>・内部通報体制の整備義務を履行していない事業者に対する行政措置を導入すべき。</li> <li>・通報を理由として通報者に不利益取扱いをした事業者に対する行政措置と一体的に運用されることが想定されることに鑑み、行政措置の種類は、同様に、助言、指導、勧告及び公表とすべき。<b>(※1)</b></li> </ul> </li> <li>○ 行政機関                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・規模にかかわらず、内部通報体制の整備を義務付けるべき。</li> </ul> </li> </ul> |
|         | (2) 外部通報対応体制<br>P28 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・規模にかかわらず、外部通報対応体制の整備を義務付けるべき。</li> <li>・①外部通報受付窓口の設置など、外部通報を受け付ける運用、②外部通報受付窓口を対外的に周知する運用、③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機能するような体制の整備を求めべき。</li> <li>・新たに公益通報者保護法に基づき指針を策定することとし、当該指針の中で、上記①から③が機能する体制として考えられる具体例を示すとともに、各行政機関ごとの事情に応じて柔軟な体制を取り得ることを示すべき。</li> </ul>  |
| 守秘義務    | (1) 1号通報先<br>P29    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・通報窓口の担当者その他通報対応に関する業務に携わる者に守秘義務を課すことについては、現時点で様々な意見があるが、まずは事業者における内部通報体制の整備義務として、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を求め（事業者としての守秘義務）とし、担当者個人の守秘義務の法定については、<b>今後、必要に応じて検討。</b></li> <li>(参考)</li> <li>・守秘義務の対象となる情報の範囲については、通報者個人を特定し得る情報とすることが考えられる。</li> <li>・守秘義務を課すとしても、調査の必要性等との関係で適切に例外を設定することが考えられる。</li> <li>・守秘義務違反に対して行政措置を行う仕組みや、刑事罰を規定することについては、実効性の確保等の観点から、今後、必要に応じて検討。</li> </ul>  |
|         | (2) 2号通報先<br>P31    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・公益通報に関する秘密や個人情報の漏えいが、公務員法上の守秘義務等、既に講じられている法律上の措置に抵触し得ることを周知。</li> <li>・公益通報者保護法でも守秘義務を課すことについては、更なる立法事実の蓄積を待って、<b>今後、必要に応じて検討。</b></li> </ul>   |
|         | (3) 3号通報先<br>P31    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・現時点では、一律に守秘義務を負わせる必要はない。</li> </ul>   |

7



消費者委員会 公益通報者保護専門調査会 報告書（概要）

|   |  |
|---|--|
| <p>一元的窓口</p> <p>P32</p>                 | <p>・各行政機関の通報窓口において引き続き通報を受け付けて対応する体制を維持しつつ、当該窓口を補完するものとして、行政通報の一元的窓口を消費者庁に設置すべき。</p> <p>・体制整備を図りつつ、以下の機能を担うべき。</p> <p>(1) 消費者庁の既存の事務であり、今後、機能を拡充するもの</p> <p>① 公益通報に関する一般的な情報提供や相談対応については、これまでの公益通報者保護制度相談ダイヤルにおける対応の一層の充実を図る。</p> <p>② 引き続き、法の施行状況調査を実施し、地方自治体も含む通報件数や通報への対応状況を把握するほか、全庁省庁の幹部級職員を構成員とする連絡会議の枠組みを活用しつつ、体制整備や職員への周知等の取組のフォローアップを行う。</p> <p>③ 公益通報を理由とする不利益取扱いを受けた者に対する情報提供や相談体制の充実を図るほか、公益通報者のニーズに沿った紛争の解決に適した手続を説明する。</p> <p>(2) 一元的窓口として新たな機能を付与するもの</p> <p>① 今後、権限を有する行政機関の特定が通報者にとって難しい通報事案については、通報者からの相談がなされた場合に、一元的窓口が各行政機関と連携しつつ、権限を有する行政機関を特定し、通報者に教示する。</p> <p>② 今後、行政機関の不適切な対応（不当に通報を受理又は教示しない場合、明白に通報を放置された場合、秘密情報を漏洩された場合等）があった旨の通報者の苦情を受け付け、当該行政機関に事実関係を個別に確認するなどした上で、必要があると認めた場合、当該行政機関に注意喚起するなどして適切な対応を求める。</p> |
| <p>2号通報として保護の対象となる通報先の拡張</p> <p>P33</p> | <p>・2号通報の通報先を一元的窓口や権限を有しない行政機関へ拡張することは、今後、必要に応じて検討。</p> <p>・外部通報対応体制の整備の具体的な方策も踏まえ、現行法の規定の範囲内で対応できるかどうかについて法制的・法技術的な観点から整理を行い、対応できない場合には、権限を有する行政機関があらかじめ指定した者を通報先に加えるべき。</p>  |
| <p>不利益取扱いに対する行政措置</p> <p>P34</p>        | <p>・不利益取扱いに対する抑止の観点から、通報を理由として通報者に不利益取扱いをした事業者に対する行政措置を導入すべき。</p> <p>・行政措置の種類としては、助言、指導を行うほか、重大かつ悪質な事案を対象に勧告を行い、勧告に従わない場合には公表を行うことができることとすべき。<b>(※1)</b></p> <p>・命令制度まで導入することについては、今後、必要に応じて検討。</p>  |
| <p>不利益取扱いに対する刑事罰</p> <p>P35</p>         | <p>・命令制度の導入を前提とした刑事罰（間接罰）を導入することについては、今後、必要に応じて検討。</p>   |
| <p>不利益取扱いに関する紛争解決手続</p> <p>P35</p>      | <p>・現時点では、限られた行政資源の中で、一元的窓口における相談体制、情報提供の充実を図り、既存のADRの活用等によって対応を図っていくべき。</p>   |

8

消費者委員会 公益通報者保護専門調査会 報告書（概要）

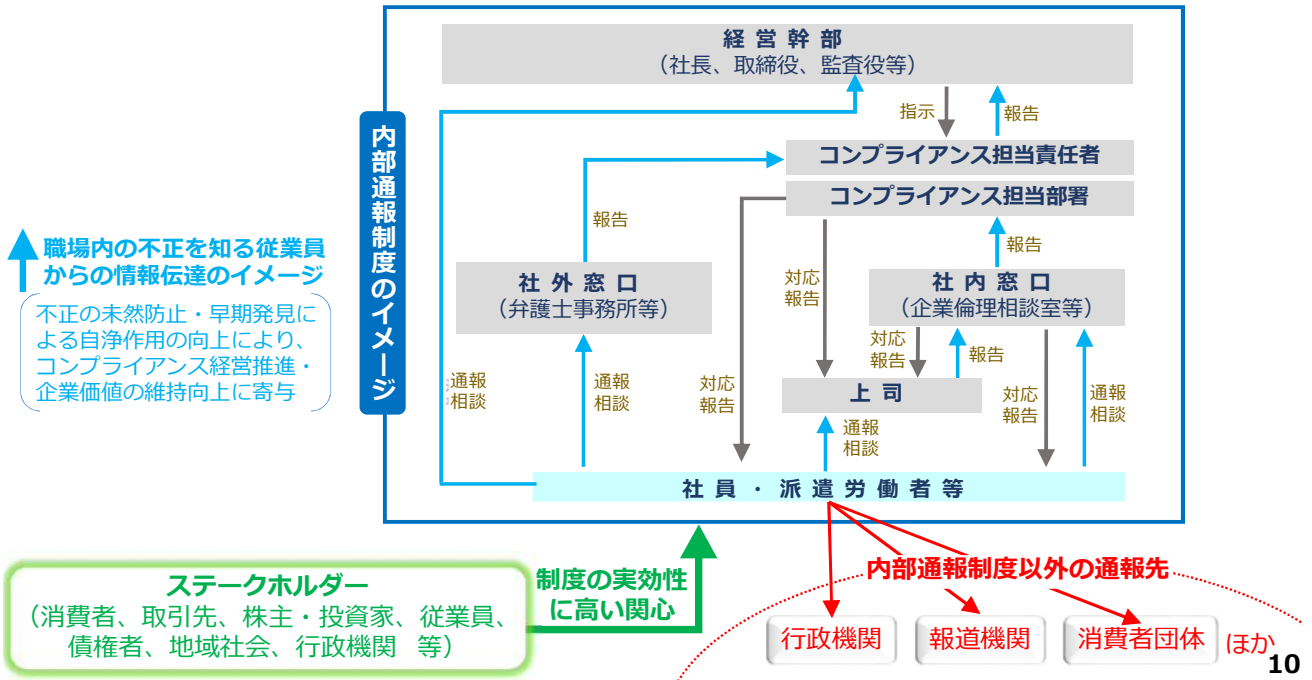
|                                    |   |   |
|------------------------------------|---|---|
| <p>立証責任の緩和</p>                     | <p>(1) 解雇</p> <p>P35</p>  | <p>・通報から一定期間内に行われた解雇につき、当該解雇が通報を理由とするものの立証責任を事業者側に転換することについては、現時点で様々な意見があり、今後、必要に応じて検討。</p> |
| <p>(2) その他の不利益取扱い</p> <p>P36</p>   | <p>・労務管理実務への影響の内容、程度等について、更なる検討が必要であり、今後、必要に応じて検討。</p>                    |   |
| <p>通報行為に伴う損害賠償責任</p> <p>P36</p>    | <p>・通報者が、不利益取扱いから保護される要件を満たしている場合、通報したことを理由として損害賠償責任を負わないとする規定を設けるべき。</p> |   |
| <p>通報行為に伴う刑事責任</p> <p>P37</p>      | <p>・必要性や規定の内容について、更なる検討が必要であり、現時点では、通報行為に伴う刑事責任を免責する規定を設ける必要はない。</p>      |   |
| <p>その他の論点</p>                      | <p>(1) 調査措置義務の対象</p> <p>P37</p>   | <p>・行政機関の負担の程度や、その負担に見合うだけの法令の遵守が図られるか等も踏まえ、今後、必要に応じて検討。</p>                                |
| <p>(2) 通報者の探索及び通報妨害</p> <p>P37</p> | <p>・通報者の探索や通報妨害に関して別途規定を設けることについて、今後、必要に応じて検討。</p>                        |   |
| <p>(3) 通報者へのフィードバック</p> <p>P38</p> | <p>・通報者への通知を法的義務とすることについて、今後、必要に応じて検討。</p>                                |   |

※1については、反対意見あり。※2については、一定条件を前提に合意する意見あり。詳細は、本文参照。

9

# 企業経営における内部通報制度の位置付け

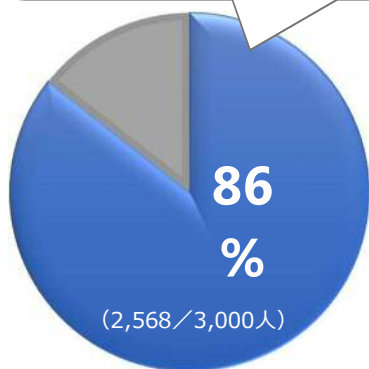
内部通報制度とは、企業内部の問題を知る従業員から、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に入手し、情報提供者の保護を徹底しつつ、未然・早期に問題の把握と是正を図ることで、自浄作用の発揮とコンプライアンス経営を推進し、安全・安心な製品・役務の提供と企業価値の維持・向上を図る仕組み。



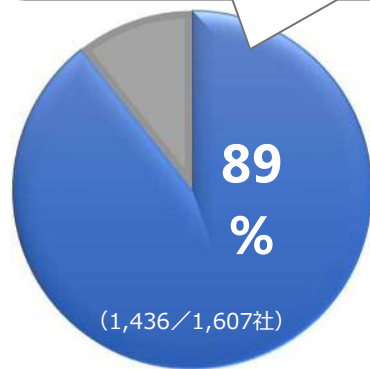
# 内部通報制度の実効性に対する利害関係者の関心度

多くの消費者・事業者・労働者が、自らと関係を有する事業者の内部通報制度の実効性に高い関心を有している。

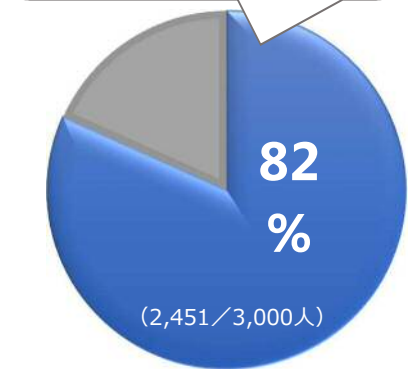
実効性の高い内部通報制度を整備している企業の  
**商品・役務を購入したい**  
と回答した者の割合



実効性の高い内部通報制度を整備している企業と  
**取引したい**  
と回答した事業者の割合



実効性の高い内部通報制度を整備している企業に  
**就職・転職したい**  
と回答した者の割合



出典:「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のインターネット調査報告書」  
「平成28年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」(消費者庁)

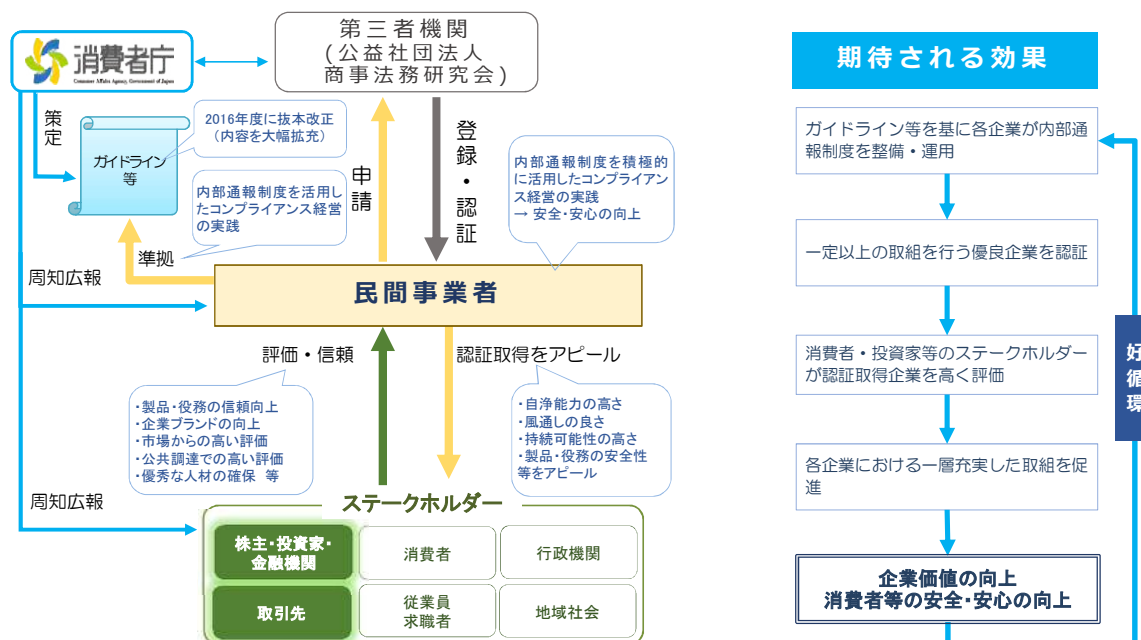
信頼を獲得し、企業価値の維持向上を図るためには、内部通報制度の実効性を高め、ステークホルダーに証明していくことが必要。

## 認証制度導入に係る政府決定等

- **消費者委員会意見** (2013年7月23日)  
“内部通報制度を導入するインセンティブとして(中略)新たな規格・認証制度を整備して内部通報制度導入の促進”
  - **世界一安全な日本創造戦略** (2013年12月10日閣議決定)  
“公益通報者保護法の趣旨を踏まえ(中略)内部通報制度の整備導入を促進する”
  - **安倍総理大臣答弁** (2014年2月12日衆・予算委)  
“政府としては、今後とも、公益通報者保護制度の意義について事業者等に周知をして適切な運用を図(る)”
  - **日本再生ビジョン** (2014年5月23日自由民主党日本経済再生本部)  
“内部通報制度の充実やその活用に向けた制度の構築が(中略)必要”
  - **消費者基本計画** (2015年3月24日閣議決定)  
“制度の見直しを含む必要な措置の検討を早急に行った上で、検討結果を踏まえ必要な措置を実施する”
- ↓
- 「**公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会**」最終報告書 (2016年12月消費者庁)  
“**実効性のある内部通報制度を整備・運用している事業者**においては、従業員等からの警鐘が早期に経営陣等に届き、自浄作用により**問題が未然防止・早期発見**される可能性が高いといえる。このため、当該事業者では、消費者や取引先に提供される**製品・サービスは安全・安心**である可能性が高く、**不祥事に起因する経営不振等も生じ難い**”  
“ガイドライン等にとつた適切な取組を行う事業者を認証等し、消費者、取引先、株主等のステークホルダーからの評価・信頼の向上につなげることによって、**事業者のインセンティブを高め、自主的な取組を促進する**”  
“**実効性のある内部通報制度を整備・運用している事業者が高く評価され、消費者・取引先からの信頼、企業ブランドの向上、金融市場からの評価、公共調達における評価、優秀な人材の確保等につなげていくことができる社会経済環境を醸成していくことが必要である**”
- ↓
- **消費者基本計画工程表** (2017年6月消費者政策会議(会長 内閣総理大臣)決定)  
“最終報告書(中略)を踏まえ、(中略)内部通報制度に係る認証制度(中略)を**可及的速やかに実施する**”  
※これを受け、認証制度の仕組み、審査基準の在り方等について検討するため、平成29年度に有識者検討会を開催(平成29年度調査委託事業)
  - **経済財政運営と改革の基本方針2018(骨太方針)** (2018年6月閣議決定)  
“消費者の安全・安心を確保するため…**内部通報制度に係る認証制度の導入による事業者のガバナンスの強化等を図る**”
  - **コーポレートガバナンスコード改訂への意見に対する考え方(抜粋)** (東京証券取引所 2018年6月)  
“**原則2-5が求める「内部通報に係る適切な体制整備」に当たっては、…「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」(消費者庁2016年12月9日)を踏まえることが考えられます。**” 12

## 内部通報制度認証 (WCMS 認証) の概要

**消費者基本計画工程表** [2017年6月消費者政策会議(会長 内閣総理大臣)決定 “内部通報制度に係る認証制度(中略)を可及的速やかに実施する”] **骨太方針** [2018年6月閣議決定 “内部通報制度に係る認証制度の導入による事業者のガバナンスの強化等を図る”] **等に則り**、ガイドラインに準拠した**優れた内部通報制度を整備・運用する企業を高く評価する認証制度を導入(2019年2月12日「自己適合宣言登録制度」申請受付開始。2019年度以降に「第三者認証登録制度」を導入予定。)**



## 内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）とは

内部通報制度は、事業者のコンプライアンス経営を推進し、安全・安心な製品・サービスを提供することによって企業価値の向上を図るといふ、企業の内部統制およびコーポレート・ガバナンスの重要な要素です。

この内部通報制度を適切に整備・運用している事業者は、社会的に高く評価され、消費者や取引先から信頼されて、企業ブランドの向上、ひいては金融市場や公共調達からの高い評価、優秀な人材の確保等につなげていくことができます。

内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）とは、事業者が自らの内部通報制度を評価して、認証基準（1）に適合している場合、当該事業者からの申請に基づき指定登録機関がその内容を確認した結果を登録し、所定のWCMS（2）マークの使用を許諾する制度です。

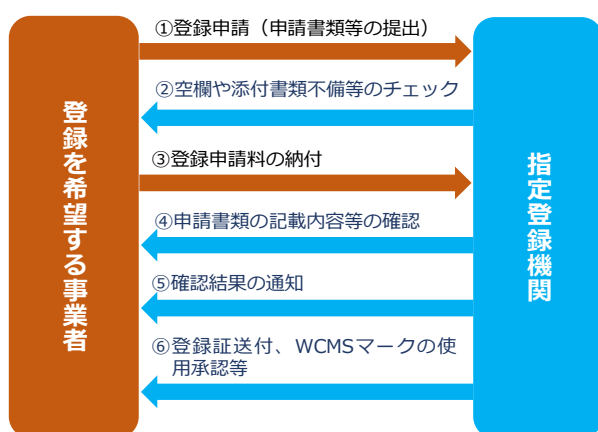
（1）「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（平成28年12月9日消費者庁）に基づく内部通報制度認証基準

（2）WCMS : Whistleblowing Compliance Management System

出典：内部通報制度認証ウェブサイト

14

### 自己適合宣言登録までの主な流れ



Whistleblowing  
Compliance  
Management  
System

### 自己適合宣言登録の手順の概要

#### ・登録申請の申し込み

自己適合宣言の登録を希望する事業者は、登録手続に関する約款を確認・承認のうえ、所定の申請様式（MSエクセル形式）に必要事項を入力し、必要な電子ファイルを添付して指定登録機関に申請します。

#### ・申請書類の不備のチェック

指定登録機関は、申請書類の記載又は添付不備のチェックを行い、必要があれば再提出や修正を依頼します。

#### ・登録申請料の納付

上記のチェックが終わった事業者は、所定の登録申請料を指定登録機関からの請求に基づいて納付します。指定登録機関は、納付が確認できた後に、申請書類の記載内容の確認手続に入ります。

#### ・申請書類の記載内容等の確認

指定登録機関は、必要に応じ、申請書類又は添付書類の記載内容の確認や補正等を申請者に求めます。

#### ・確認結果通知、登録証の送付、WCMSマークの使用承認等

指定登録機関は、確認が完了した申請者に対して、登録証を送付するとともに、WCMSマークの使用を認め、登録事業者名等を所定のウェブサイトにおいて公表します。

#### ※登録の更新について

自己適合宣言の登録の有効期間は1年です。更新を希望する事業者は、有効期間満了日の45日前までに更新申請をする必要があります（更新申請は、有効期間満了日の75日前から行うことができます）。

出典：内部通報制度認証ウェブサイト

15



## ご清聴ありがとうございました

### 消費者庁「公益通報者保護制度相談ダイヤル」

03-3507-9262

(平日9:30~12:30、13:30~17:30)

### 公益通報者保護制度ウェブサイト

<http://www.caa.go.jp/planning/koueki/index.html>

この契約、何かおかしい・・・と思ったら、こちら

### 消費者ホットライン



い

1

や

8

や

8

消費者ホットライン188  
イメージキャラクター  
イヤヤン



電話番号3桁を押してください。  
お近くの地方自治体の消費生活  
相談窓口を御案内いたします。



東京三会公益通報者保護協議会シンポジウム

## 公益通報制度の新次元

～いよいよ実現に動き出した法改正と認証制度による差別化～

平成31年3月1日（金） 18:00～20:00

場所：弁護士会館3階 301号室

2

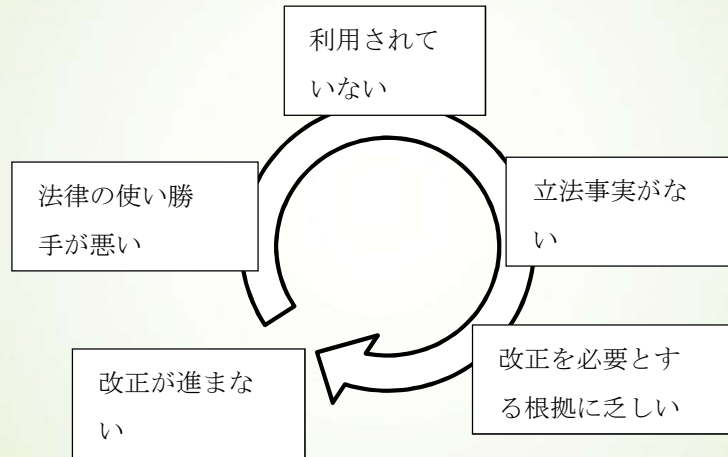
## 公益通報者保護法制定後の経過

|             |  |
|-------------|--|
| 2004年6月18日  | 公益通報者保護法の公布                            |
| 同           | 附則第2条 「施行後5年を目途」見直し。<br>衆参両院の附帯決議にも明記。 |
| 2006年4月1日   | 公益通報者保護法の施行                            |
| 2009年9月     |  |
| ～2011年8月    | 内閣府消費者委員会の第一次専門調査会（前半）                 |
| 2015年6月     |  |
| ～2016年12月   | 消費者庁の検討会（※別にワーキング有り）                   |
| 2018年1月～12月 | 内閣府消費者委員会の第二次専門調査会（後半）                 |

⇒現在，施行から「約13年弱」。しかし，制度改正は皆無！

⇒もう議論・情報集約・検討は十分過ぎるのでは？

## 公益通報者保護制度の負のスパイラル ～公益通報者保護法改正はなぜ前に進まないか～



※NACS東日本支部コンプライアンス経営研究会「公益通報者保護法・通報処理制度の活用に向けてー私たちにできることは何かー」より引用。

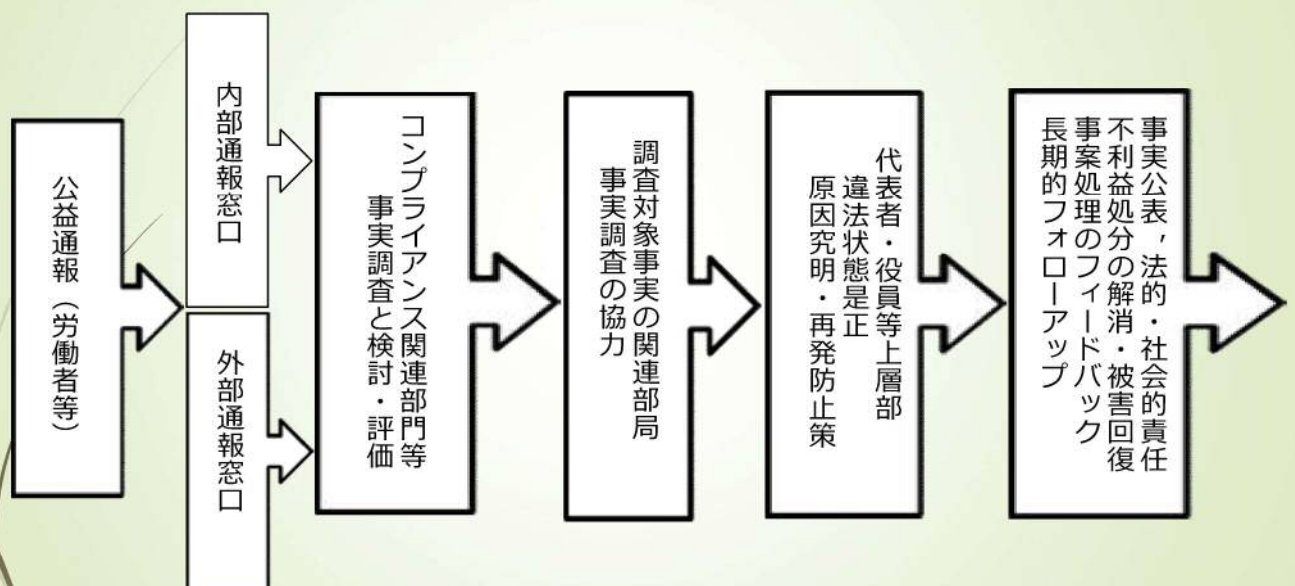
## 一連の不祥事事例の分析から分かる4つのこと

1. 公益通報者保護法施行（2006.4）以降も不祥事事例の件数減少無し。  
⇒公益通報制度の現状は不祥事事例に対する十分に有効な抑止手段たり得ていない。
2. しかし、一定件数の不祥事摘発は、公益通報を発覚の端緒としている。  
⇒公益通報制度それ自体が、「役に立たない」、「無効」ということではない。
3. 不祥事事例の多数が数年以上の「長期継続事案」であり、その間、発見されて来なかった、あるいは「認知されつつ放置」の事例。⇒事業者による既存の自主的な内部統制システムだけでは限界があることが明らか。
4. 不祥事事例の中で公益通報を端緒とする事案では、通報者に対する報復的な不利益処分と疑われるケースが少なからず存在している。

## 公益通報者保護法改正を巡る3つの視点

1. 労働者・一般市民・消費者等の視点。  
⇒通報者の徹底した保護による抜本的な執行力強化。
2. 私企業・行政・その他の団体（事業者）の視点。  
⇒費用と人手（中小企業）、社会的名誉、濫用懸念等。
3. 公益通報者保護制度の有効活用の視点。  
⇒公益通報制度を最も有効に機能させて違法行為の早期発見・早期是正・組織体制の改善に結び付ける。  
⇒そこには、本来、社会的立場による利害対立は無い。

## 本来的な公益通報処理の申告・受理・処理フロー



## 7 適正な通報処理フローのボトルネック（阻害要因）

⇒上記それぞれの段階にボトルネックの存在が想定され、対策が必要。

### 1. 通報者（予定者）段階

⇒秘密漏洩・不利益処分の懸念，客観的証拠・法的判断能力の不足。  
周知・広報の不足等。

### 2. 内部・外部の通報窓口段階

⇒秘密漏洩リスク（意識・無意識），証拠確保，重要性の判断ミス等。

### 3. 実際の通報処理を行うコンプライアンス部門の段階

⇒社内の他部門や上層部との独立性・中立性の不足，十分な調査権限の不足，迂闊な調査方法による秘密漏洩リスク，調査・評価の能力不足，重要性の判断ミス等。

#### 4. 調査対象事実の関連部局段階

⇒調査協力の拒否・懈怠，証拠隠滅リスク，不利益処分リスク等。

#### 5. 代表者・役員・上層部段階

⇒違法実態の過小評価による放置，コンプライアンス意識の希薄さ，公益通報制度の重要性の軽視等による誤った経営判断，法的・社会的責任追及回避，社会的非難回避，自身の個人責任追及回避等々。

#### 6. 原因究明・再発防止段階

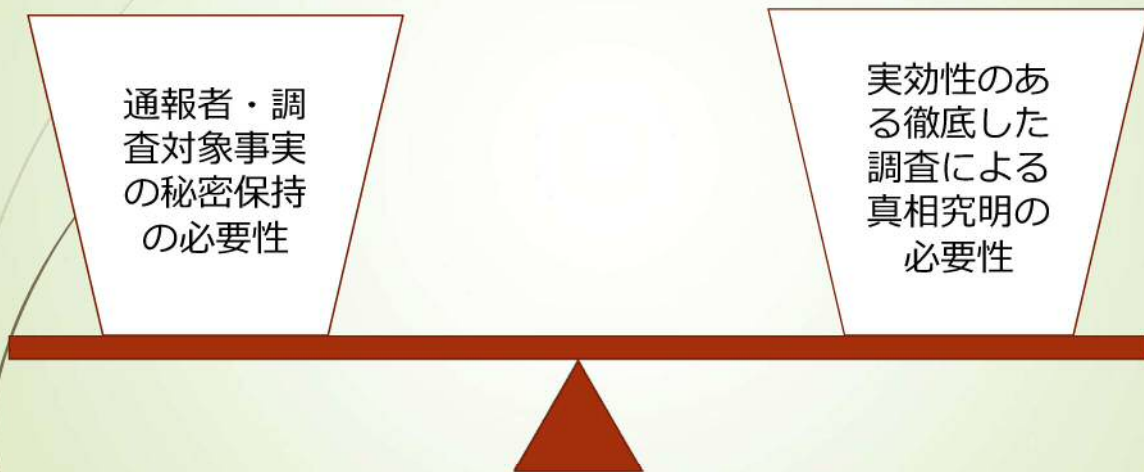
⇒原因究明なき事案処理では，将来的な同種事案，類似事案の発生リスクを抑止できないモグラ叩き。

### 証拠収集場面のジレンマ（通報予定者）

実態解明の  
ための客観  
的証拠収集  
の必要性

社内資料持  
ち出しによ  
る民事・刑  
事責任追及  
や不利益処  
分リスク

## 守秘義務場面のジレンマ（調査担当部門）



## 守秘義務で保持されるべき秘密の範囲は？

通報者を特定する氏名・住所・所属部署だけ守ればよい？

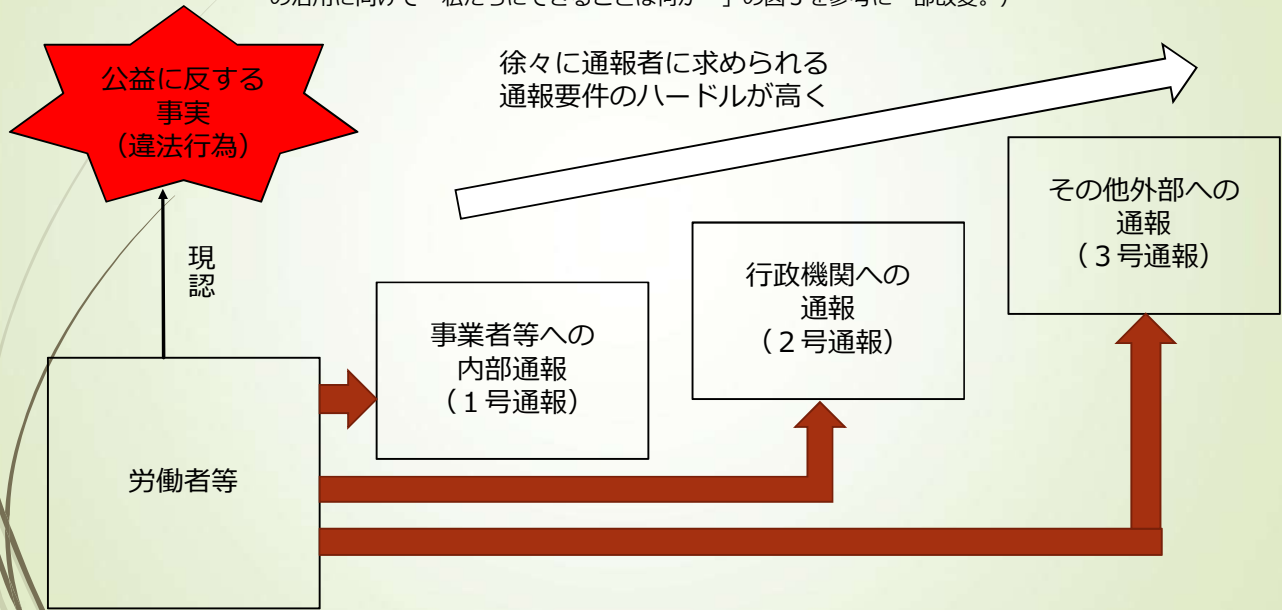
⇒いやいやいや・・・

1. 事案の特定が直ちに通報者特定に結びつくリスク。  
⇒あの案件で上司に反対していたのはアイツだ！  
⇒ある程度，調査範囲を広く取った網掛け調査等の工夫。
2. 客観的証拠資料の内容自体も通報者特定に結びつくリスク。  
⇒このメールを受信していたのはCCのアイツらだ！  
⇒この資料にアクセスできたのはアイツだけだ！
3. 通報対象事実を特定してしまう情報漏洩リスク。  
⇒違法事実の揉み消し，証拠隠滅，口裏合わせ，恫喝・・・。  
⇒抜き打ち調査，周辺から徐々に外堀を埋める等の工夫。



### 3種類の通報ルートの違い

(※NACS東日本支部コンプライアンス経営研究会「公益通報者保護法・通報処理制度の活用に向けてー 私たちにできることは何かー」の図3を参考に一部改変。)



### 3つの通報ルートにおける通報要件の整理 (現行法)

※NACS東日本支部コンプライアンス経営研究会「公益通報者保護法・通報処理制度の活用に向けてー 私たちにできることは何かー」の表1を参考に一部改変。)

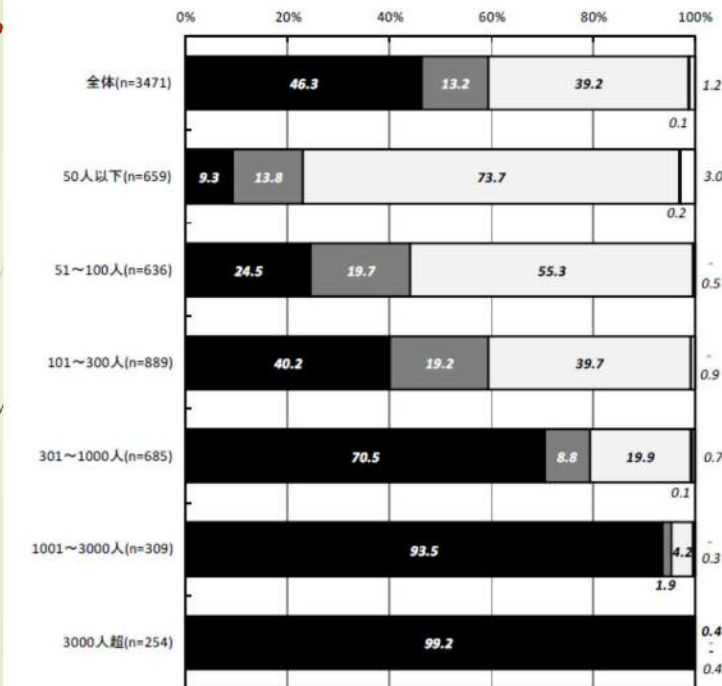
| 通報先                         | 保護要件                |   |
|-----------------------------|---------------------|---|
| 事業者内部 (1号)                  | 《不存在》<br>不正の利益を得る目的 | 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると<br><b>思料すること</b>  |
| 行政機関 (2号)                   | 他人に損害を加える目的         | 通報対象が生じ、又はまさに生じようとしていると<br><b>信ずるに足りる相当の理由があること。</b><br><b>(真実相当性)</b>  |
| その他事業者外部 (マスコミ・消費者団体等) (3号) | その他の不正の目的           | イ. 解雇その他の不利益取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由。<br>ロ. 証拠隠滅、偽造・変造が為されると信ずるに足りる相当の理由。<br>ハ. 正当な理由なき通報の中止要求。<br>ニ. 内部通報後、20日経過後の調査不実施または実施予定の通知無し。<br>ホ. 個人の生命・身体への危害発生、又はその発生の窮迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由。 |

## PDCAサイクルと認証制度

自己適合宣言登録制度はP・D。／第三者認証はC・A

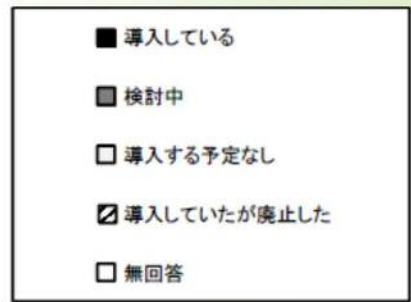


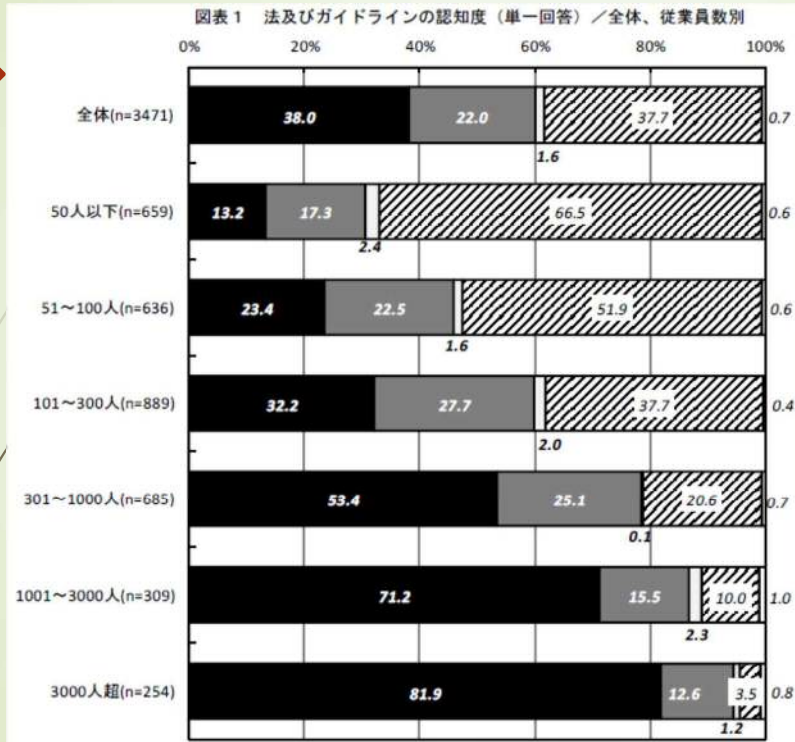
図表7 内部通報制度の導入の有無（単一回答）／全体、従業員数別



出典：  
消費者庁・平成28年度「民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」

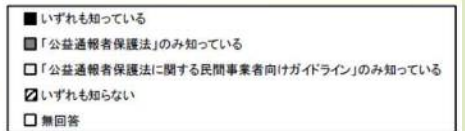
従業員数300名以下の中小事業者における制度導入比率はまだまだ・・・。





出典：消費者庁・平成28年度「民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」

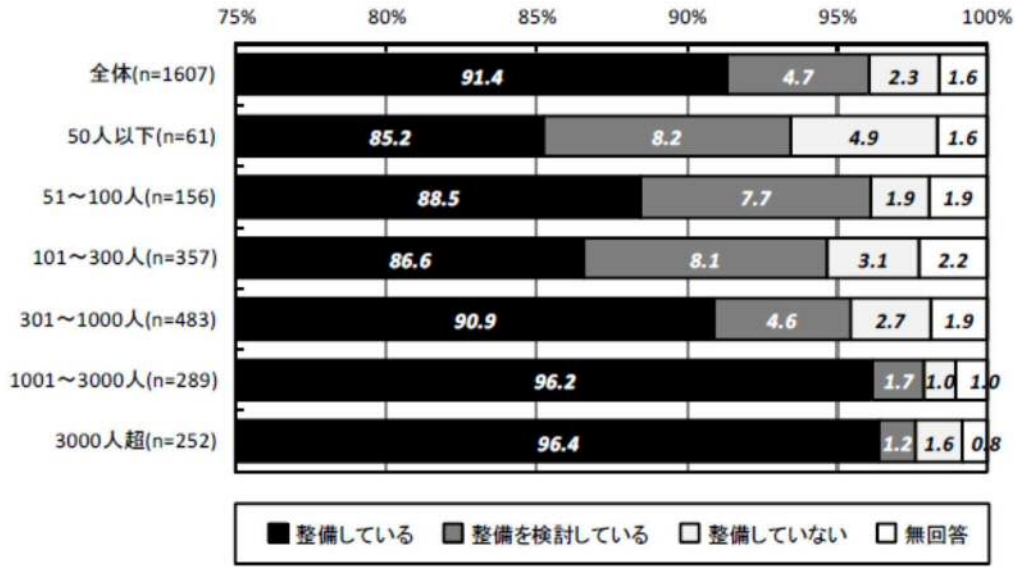
制度自体は導入しても、従業員等が知らなければどうにもならない・・・。



出典：消費者庁・平成28年度「民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」

社内周知の努力は全体的にまだまだ・・・。

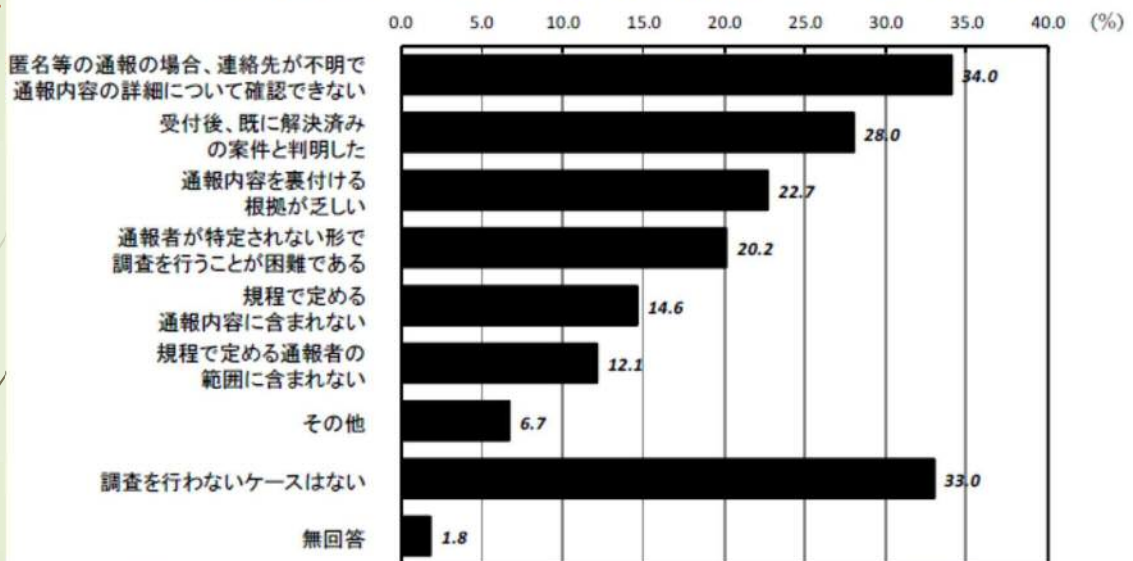
図表 22 内部規程の整備状況（単一回答）／全体、従業員数別



出典：消費者庁・平成28年度「民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」

窓口自体は形式的に設置されていても、運営方法の規定が未整備では・・・。

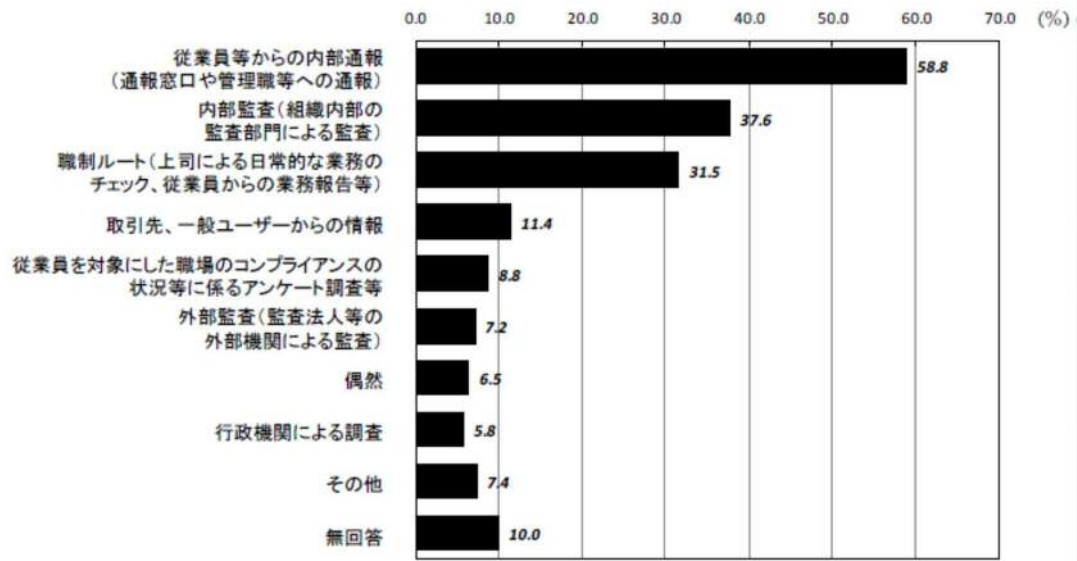
図表 58 通報窓口で情報が寄せられても調査を行わないケース（複数回答）／全体



出典：消費者庁・平成28年度「民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」

窓口設置・規定整備の形式が整っても、運用実態が貧弱では・・・。

図表 66 社内の不正発見の端緒（複数回答）／全体



出典：消費者庁・平成28年度「民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」

**このような貧弱な体制の下でも、内部通報は不正発見の端緒としてトップ！**

## 認証マークの意味とメリット



**認証マークを取得した事業者にはどのようなメリットが想定される？**





不祥事まとめ 2015-18年

可能性のある期間  
不正の疑いのある期間  
不正が潜在していた期間  
不正が明らかにされたが対応が遅れた期間

| No. | 件名                  | 主な内容  | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | いつから | 被害   | 発覚の時期   | 発覚の経緯   | 分類  | 情報FIXの時期                 | 前後で発覚した関連の不祥事  | 事業者の具体的損失  |  |
|-----|---------------------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|---|---|---|--------------------------|--|--|--|
| 25  | 日産自動車有価証券報告書の虚偽記載   | 15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(*25.1)(*25.2)                                   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 2010年3月期、報酬記載義務付け以降(*25.2)   | 【株主】<br>株価の下落(*25.3)                                      | 2018年3月頃(*25.4)<br>2018年6月頃(*25.7)                  | 社内での不正な資金工作についての告発(*25.4)<br>専務執行役員を含む複数の幹部が、地検特捜部に資料提出(*25.4)(*25.7)   | 内部通報<br>内部から検察への通報       | ゴーン会長を金証法違反容疑で逮捕<br>2018/11/19(*25.1)                          | 報酬虚偽記載の他、不正な投資資金や経費を支出の疑い(*25.5)                                   | 会長の逮捕・解職(*25.5)<br>課徴金の可能性(*25.6)  |
| 24  | 日立化成検査データ不正         | 産業用鉛蓄電池で不正検査、その後の調査で手掛ける製品分野の半分以上で不正が判明(*24.1)  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 10年以上前から(*24.1)  | 【製造業全体】<br>信頼の失墜(*24.2)                                   | 2018年6月(*24.3)<br>2018年8月(*24.1)                    | 新任所長が、品質保証部長から蓄電池データ改ざんの報告を受け本社に通報(前任所長は報告を上げず)(*24.3)<br>社外弁護士らによる特別調査委員会のアンケートで多数の不正が発覚、11月に公表(社内窓口は使われず)(*24.1)                      | 内部通報<br>第三者による調査         | 社長記者会見<br>2018/11/2(*24.1)                                     | 外部の調査で、売上高の14%に及ぶ製品での不正が見つかる(*24.4)                                | 信頼の失墜(*24.2)<br>役員の報酬減額(*24.4)   |
| 23  | KYB 免震・制振装置検査データ改ざん | 免震・制振用ダンパーの検査データを改ざんし、性能基準に合わないものを出荷(*23.1)   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 2000年3月~   | 【官公庁】<br>建物利用者への対応(*23.2)<br>【消費者】<br>資産価値低減(*23.3)       | 2018年10月(*23.1)                                     | 子会社の従業員が8月上旬KYBに通報し、KYBが9月中旬から調査して判明(*23.1)   | 内部通報<br>(子会社の従業員による)     | 社長記者会見<br>2018/10/16(*23.1)                                    | 国交省より他のメーカーにも調査・報告を求めた結果、川金HDでも免震・制振装置で改ざんを公表(*23.4)(*23.6)        | 膨大な交換費用(*23.3)(*23.5)  |
| 22  | 東京医科大不正入試           | 入試において、①受験生の属性(性別や高卒年からの経過年数)に応じて、②理事長ないし学長の指示によって、加点する不正な行為(*22.1)                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 遅くも2006年以降、属性による得点調整(*22.2)  | 【受験生】<br>不合格による機会損失(*22.3)                                | 2018年7月(*22.4)                                      | 文科省局長が、私立大学の支援事業を巡って便宜を図る見返りに、自分の子供を不正合格させたとして、受託取崩の疑いで逮捕(*22.4)<br>地検への内部告発によるとの推測記事もあり(*22.5)   | 不明<br>(内部から行政への通報?)      | 第三者(法律事務所)による報告書<br>2018/9/28(*22.1)                           | 全国各大学医学部においても、女子差別の疑い(*22.6)<br>医師の勤務実態が女性の参入を妨げていることも浮き彫りに(*22.7) | 理事長・学長の訴追(取崩容疑)(*22.8)<br>不利益を被った受験生への受験料返還などの賠償(*22.9)                            |
| 21  | スバル完成車検査不正          | 完成車検査において、燃費データの書換え、国の基準を逸脱したブレーキ検査等の多数の不正行為(*21.1)                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 1990年代前半からの可能性、記録の残る2012年以降では、数値の改ざんだけで全体の3割(*21.2)                    | 【消費者】<br>安全性に対する不安の増大(*21.4)                              | 2017年10月(*21.3)<br>2018年3月(*21.4)<br>2018年9月(*21.4) | 日産の無資格検査問題を受けた社内調査で、同様の問題が発覚(*21.3)<br>社内調査チームにより、燃費・排ガスの検査データ改ざんが判明(*21.4)<br>第三者によるホットライン、アンケート調査で不正の範囲が拡大、ブレーキ検査の不正も発覚(*21.4)(*21.5) | 社内調査<br>社内調査<br>第三者による調査 | 第三者(法律事務所)による報告書<br>2018/9/28(*21.1)                           | 2018年10月時点では前年12月までとしていたブレーキ検査不正が、その後も継続していたことを認め11月に追加リコール(*21.5) | 社長辞任<br>安全性ブランドの失墜(*21.4)<br>リコール 52万台(*21.5)                                      |
| 20  | ヤマト引越料金過大請求         | ヤマトホームコンビニエンス(YHC)が手掛ける、契約企業の従業員の引越しサービスで過大請求(*20.1)                                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 1990年代後半にNTT東日本への過大請求が発覚し返金(*20.2)<br>告発者によると2010年頃からは組織的に(*20.3)      | 【法人顧客】<br>過大な支払(*20.4)<br>【業界全体】<br>健全性に対する信頼の失墜(*20.5)   | 2018年7月(*20.3)                                      | YHCの四国の元法人営業支店長が告発、記者会見で証言(*20.3)   | 退職者から行政への通報              | 第三者による調査委員会の報告書<br>2018/7/31(*20.6)                            | ヤマトでは、17年、200億円の残業代の未払い、「クール宅急便」の品質問題などの問題が継続していた(*20.4)           | 引越サービス新規受注の休止(*20.6)   |
| 19  | スルガ銀行不正融資           | 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(*19.1)  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 2014年以降の不動産投資向け融資で795件の偽装が疑われる(*19.1)                                  | 【投資家】<br>事業破綻で多額の借金(*19.2)<br>【株主】<br>株価下落(*19.3)         | 2015年2月(*19.4)                                      | 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(*19.4)<br>その後も、当該の支店で、ダミー会社による偽装等の工作により投資・融資が継続され、2018年4月、不動産業者の賃料支払停止により破綻(*19.3)          | 内部通報                     | 第三者委員会調査結果報告<br>2018/9/7(*19.1)(*19.4)                         | 西武信用金庫でも、不動産業者によるオーナー希望者の預金残高改ざんが発覚、同金庫の審査体制を調査(*19.6)             | 善管注意義務違反を問われ、会長・社長退任(*19.5)<br>シェアハウス所有者による株主代表訴訟(*19.7)                           |
| 18  | 川崎重工新幹線車両台車枠き裂      | 新幹線のぞみ(N700系)製造時に作業指導票が守られず、台車枠の厚さが設計値を大幅に下回り、き裂が発生して破断寸前の状態で見つかった(*18.1)(*18.2)(*18.3) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | N700系製造当初(2007年)から、作業指導票が守られておらず、厚さ不足が発生(*18.2)(*18.3)                 | 【消費者】<br>安全への脅威(*18.1)                                    | 2017年12月(*18.1)                                     | 博多発「のぞみ」で、乗務員が異臭・異音に気づき、名古屋で運行を中止(*18.1)  | 外部(乗務員)で発覚               | 調査結果の発表<br>2018/2/28(*18.4)                                    | 異常発生時、JR西日本の乗務員が博多出発後に異音や異臭から異常を感じながら名古屋まで運行を継続(*18.5)             | 不良のN700系台車161台交換<br>JR東海は他社製に転換(*18.6)(*18.7)                                      |
| 17  | 東レ子会社検査データ改ざん       | 東レハイブリッドコード(THC)で、製品の検査データを改ざん(*17.1)   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 2008年4月(*17.1)   | 【製造業全体】<br>信頼の失墜(*17.2)                                   | 2016年7月(*17.1)                                      | コンプライアンスの見直し強化のため行った社内アンケート調査で、検査成績書の書換えを指摘するものが1件あり、THCがこれを調査した(*17.1)   | 社内調査                     | 社外に公表<br>2017/11/28(*17.2)<br>有識者委員会調査報告書<br>2017/12/25(*17.4) | クボタでも検査データ改ざんが、従業員の報告を受け発覚(*17.5)                                  | THC社長辞任(*17.3)   |
| 16  | 三菱マテリアル子会社検査データ改ざん  | 三菱伸銅(MS)若松製作所で、製品の検査データを改ざん(*16.1)<br>三菱電線(MCI)箕島製作所で、製品の検査データを改ざん(*16.2)               |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 2001年以前(*16.1)   | 【製造業全体】<br>信頼の失墜(*16.4)                                   | 2017年10月(*16.1)<br>2016年12月(*16.2)                  | 社内調査で、若松製作所品質保証部副部長が同部部長に、ポイント表・社内特採の存在を報告(*16.1)<br>親会社の品質監査で、ある製品の寸法検査データを書換え、適合品と偽って出荷していたことが発覚(*16.2)<br>2012年9月には副事業部長が認識(*16.2)   | 社内調査<br>親会社の監査で発覚        | 社外に公表<br>2017/11/24(16.3)<br>特別調査委員会中間報告<br>2017/12/27(16.6)   | 別の子会社3社、三菱アルミニウム、立花金属工業、ダイヤモンドでもデータの改ざんが判明(*16.5)(*16.9)           | 社長辞任(*16.7)(*16.9)(*16.10)<br>JIS認証取消し(*16.8)(*16.9)<br>不正競争防止法違反(虚偽表示)で起訴(*16.10) |
| 15  | 神戸製鋼検査データ改ざん        | アルミニウムや鋼製品など、製品の検査データを改ざん(*15.1)  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 10年以上前から行われていたケースあり、常態化の疑い(*15.1)<br>2016年6月には、ばね用鋼線でのデータ改ざんを公表(*15.6) | 【納入先企業】<br>安全性の確認(*15.2)(*15.5)<br>【消費者】<br>製品への不信(*15.5) | 2017年8月社内把握(*15.2)<br>2017年10月公表(*15.1)             | 長府製造所でのアルミ製品の検査データ改ざんについて、社内の窓口に通報があり、確認(*15.2)   | 内部通報                     | 副社長記者会見<br>2017/10/8(*15.2)<br>その後も新しい情報が追加されている(*15.3)        | 鉄鋼を含む多くの製品で次々と改ざんが発覚、品質保証担当も関与していたことが判明(*15.3)                     | 発電所計画遅延(*15.4)<br>JIS認証取消し(*15.5)  |
| 14  | 日産自動車無資格従業員検査       | 国内6か所の全ての車両組み立て工場が無資格の従業員が完成検査(*14.1)   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 1979~? 1990年代には常態化   | 【消費者】<br>不安の増大(*14.2)<br>【行政】<br>制度の危機(*14.5)             | 2017年9月(*14.1)                                      | 国交省が抜き打ちで立入検査を行って判明(*14.1)(*14.5)<br>立入検査での発覚は、国交省への通報がきっかけというTV報道がある(*14.3)  | 内部から行政への通報               | 社長記者会見<br>2017/10/2(*14.4)                                     | 検査員試験での不正も発覚(*14.6)<br>湘南工場で、社長謝罪以後も不正検査を継続(*14.5)                 | リコール 116万台(*14.2)<br>生産縮小(*14.7)<br>ISO認証取消し(*14.9)                                |

| No.   | 件名                             | 出典  | 枚数 |
|---|--------------------------------|---|----|
| 25  | 日産自動車<br>有価証券<br>報告書の<br>虚偽記載  | (*25.1) 朝日新聞DIGITAL 2018.11.19「日産のカルロス・ゴーン会長を逮捕 報酬過少申告の疑い」  | 1  |
|   |                                | (*25.2) 日本経済新聞 電子版 2018.11.23「ゴーン元会長、未記載8年で80億円が 日産、役員報酬修正も」  | 1  |
|   |                                | (*25.3) 日本経済新聞 電子版 2018.11.20「日産株価急落、個人投資家に不安広がる」   | 1  |
|   |                                | (*25.4) 朝日新聞DIGITAL 2018.11.21「『やばい案件がある』捜査協力選んだ日産幹部たち」   | 3  |
|   |                                | (*25.5) REUTERS 東京外為市場ニュース 2018.11.23「日産、ゴーン代表取締役会長の解任を決定＝臨時取締役会」   | 2  |
|   |                                | (*25.6) 毎日新聞電子版 2018.11.24「証券監視委 日産に課徴金を検討 罰金と両立も」  | 2  |
|   |                                | (*25.7) NHK NEWS WEB 2018.11.25「ゴーン前会長の逮捕 3月ごろから少数で極秘の内部調査」   | 2  |
| 24  | 日立化成<br>検査データ<br>不正            | (*24.1) 朝日新聞DIGITAL 2018.11.3「日立化成、不正10年以上か 社長『甘えた文化あった』」   | 2  |
|   |                                | (*24.2) 日本経済新聞 電子版 2018.11.2「日立グループの『名門』に傷 日立化成、不正拡大」   | 1  |
|   |                                | (*24.3) 朝日新聞DIGITAL 2018.6.30「日立化成、検査で不正 産業用蓄電池、虚偽の品質データ」   | 2  |
|   |                                | (*24.4) 日本経済新聞 電子版 2018.11.22「日立化成、社長ら報酬減額 品質不正報告書を公表」  | 1  |
|   |                                |   | 6  |
| 23  | KYB<br>免震・制振装置<br>検査データ<br>改ざん | (*23.1) 朝日新聞DIGITAL 2018.10.17「KYBと子会社、出荷総数7割で改ざんか『時間かかる』」  | 2  |
|   |                                | (*23.2) 日本経済新聞 電子版 2018.10.19「KYB不正問題、東北の自治体にも困惑広がる」  | 1  |
|   |                                | (*23.3) 週刊東洋経済 2018.10.29「KYB、免震・制振不正ダンパー1万本の巨大衝撃」  | 2  |
|   |                                | (*23.4) 日本経済新聞 電子版 2018.10.23「川金HD子会社も免震データ改ざん 免震制御装置」  | 1  |
|   |                                | (*23.5) 日本経済新聞 電子版 2018.11.5「KYBの4～9月、最終赤字100億円 ダンパー改ざんで」   | 1  |
|   |                                | (*23.6) 東京新聞TOKYOWeb 2018.10.27「KYBデータ不正 免震改ざん6病院でも 建物名18件公表」   | 1  |
|   |                                |   |    |
| 22  | 東京医科大<br>不正入試                  | (*22.1) 学校法人東京医科大学第三者委員会 第一次調査報告書(平成29年度及び平成30年度入試の検証報告と是正措置の提言)(公表版) 2018.10.22 P23-27「平成29年度及び平成30年度医学科入試における問題行為」        | 5  |
|   |                                | (*22.2) 学校法人東京医科大学内部調査委員会 調査報告書(公表版) 2018.8.6 P16-19「認定した事実—平成29年以前の入試における悪しき慣行」  | 3  |
|   |                                | (*22.3) 朝日新聞DIGITAL 2018.11.8「東京医大、『本来は合格』101人 追加入学63人まで 不正入試2年分」   | 1  |
|   |                                | (*22.4) 朝日新聞DIGITAL 2018.7.6「東京医大、一度落選後に事業選定 前局長の働きかけ焦点」  | 3  |
|   |                                | (*22.5) 日本放送ウェブ版 2018.7.5「文科省局長逮捕〜きっかけは内部告発か」   | 3  |
|   |                                | (*22.6) 日本経済新聞 電子版 2018.8.27「医学部合格率、女子が7割強で低く 2次試験の影響大」   | 2  |
|   |                                | (*22.7) NHKオンライン解説委員室 2018.8.7「東京医大 なぜ入試で『女性差別』(時論公論)」  | 4  |
|   |                                | (*22.8) 朝日新聞DIGITAL 2018.7.24「文科省の前局長を収賄罪で起訴 東京医科大入学巡る汚職」   | 1  |
|   |                                | (*22.9) 読売新聞 YomiDr. 2018.9.22「東京医大に受験料返還要請…消費者機構日本 17、18年不合格女子ら対象」   | 1  |
|   |                                |   |    |
| 21  | スバル<br>完成車検査<br>不正             | (*21.1) 株式会社SUBARU 2018.9.28「当社群馬製作所の完成検査における不適切な取扱いに関する徹底調査の結果について」  | 2  |
|   |                                | (*21.2) 日本経済新聞 電子版 2018.9.28「スバル、ブレーキ検査も不正 燃費改ざん1900台に」   | 1  |
|   |                                | (*21.3) 朝日新聞DIGITAL 2017.10.28「無資格検査、30年以上 スバル、社長が謝罪 25万台超りコールへ」  | 1  |
|   |                                | (*21.4) 朝日新聞DIGITAL 2018.9.29「『安全』ブランド、失墜 スバル不正、20年以上横行か 報告書『悪質な検査違反』」  | 3  |
|   |                                | (*21.5) 長島・大野・常松法律事務所 完成検査における不適切な取扱いに関する調査報告書 2018.9.28 P1-7「調査の概要」  | 7  |
|   |                                | (*21.6) 朝日新聞DIGITAL 2018.11.5「スバル、10万台を追加リコール 今年製造分も不正か」  | 1  |
|   |                                |   |    |
| 20  | ヤマト<br>引越料金<br>過大請求            | (*20.1) 朝日新聞DIGITAL 2018.7.24「ヤマト引越し、過大請求 法人客8割に計17億円」  | 1  |
|   |                                | (*20.2) 時事ドットコムニュース 2018.8.30「ヤマト過大請求、20年前にも＝NTT東が被害、数千円返金－引越し不正で」  | 1  |
|   |                                | (*20.3) 朝日新聞DIGITAL 2018.7.27「ヤマト引越し過大請求『不正は組織的』元支店長証言」   | 1  |
|   |                                | (*20.4) 日本経済新聞 電子版 2018.9.1「ヤマト過大請求、一部組織ぐるみ 報告書『倫理が欠如』」   | 2  |
|   |                                | (*20.5) 日経ビジネスオンライン 2018.9.5「起こるべくして起こったヤマト過大請求 目覚めよサプライチェーン」   | 4  |
|   |                                | (*20.6) ヤマトHD・YHC ニュースリリース 2018.8.31「法人のお客さまの社員向け引越サービスにおける不適切な請求に関する調査委員会による調査結果、および再発防止に向けた今後の対応について」                     | 5  |
|   |                                |   | 14 |
| 19  | スルガ銀行<br>不正融資                  | (*19.1) スルガ銀行株式会社 第三者委員会 調査結果要旨 2018.9.7 P1-4「個別の不正行為等」   | 4  |
|   |                                | (*19.2) 朝日新聞DIGITAL 2018.6.27「スルガ銀、シェアハウス問題で新組織 オーナーと協議」  | 1  |
|   |                                | (*19.3) 日本経済新聞 電子版 2018.4.18「スルガ銀の株価が急落 19%安、シェアハウス投資トラブル巡り」  | 1  |
|   |                                | (*19.4) スルガ銀行株式会社 第三者委員会 調査報告書(公表版) 2018.9.7 P26-28「スマートライフに対する告発」  | 3  |
|   |                                | (*19.5) 朝日新聞DIGITAL 2018.9.7「スルガ銀役員らの不正関与を認定 会長・社長は退任」  | 1  |
|   |                                | (*19.6) 日本経済新聞 電子版 2018.10.31「西武信金に立ち入り検査へ 金融庁、不動産ローンで」   | 1  |
|   |                                | (*19.7) 日本経済新聞 電子版 2018.11.13「スルガ銀社長に株主代表訴訟へ シェアハウス所有者の弁護団表明」   | 1  |
|   |                                |   | 12 |
| 18  | 川崎重工<br>新幹線車両<br>台車枠 き裂        | (*18.1) 日本経済新聞 電子版 2017.12.19「亀裂、あと3センチで破断 新幹線のぞみ台車 JR西日本『信頼裏切った』」  | 2  |
|   |                                | (*18.2) 産経ニュース 電子版 2018.3.1「【新幹線台車亀裂】『疲労破壊』が原因、川重が鋼材削り強度不足に JR西」  | 1  |
|   |                                | (*18.3) 朝日新聞DIGITAL 2018.3.2「台車の削り、最薄3.9ミリ 設計寸法は8ミリ 新幹線亀裂」  | 1  |
|   |                                | (*18.4) 川崎重工工業株式会社 2018.2.28「N700系新幹線車両台車枠について」   | 4  |
|   |                                | (*18.5) 東洋経済ON LINE 2018.4.2「JR西『東海への遠慮』が台車トラブルを拡大？ 新幹線台車亀裂の『遠因』を有識者会議が言及」  | 3  |
|   |                                | (*18.6) 朝日新聞DIGITAL 2018.3.9「川重の新幹線台車交換へ JR東海は他社製に、西は継続」  | 1  |
|   |                                | (*18.7) 日本経済新聞 電子版 2018.4.26「川崎重工、長引く新幹線の台車問題」  | 1  |
|   |                                |   | 13 |
| 17  | 東レ子会社<br>検査データ<br>改ざん          | (*17.1) 東レ株式会社 有識者委員会 調査報告書 2017.12.25 P14「問題判明の経緯」 P16「調査(第一段階)」   | 2  |
|   |                                | (*17.2) 日本経済新聞 電子版 2017.11.28「東レもはまった『特採』のワナ データ改ざん底なし」   | 2  |
|   |                                | (*17.3) 日本経済新聞 電子版 2017.12.2「品質不正2社長、引責辞任 三菱電線と東レ系」   | 1  |
|   |                                | (*17.4) 東レ株式会社 2017.12.27「有識者委員会による調査報告書の受領に関するお知らせ」  | 1  |
|   |                                | (*17.5) 朝日新聞DIGITAL 2018.9.12「クボタ、製品の検査で不正 成績書に虚偽の数値を記入」  | 1  |
|   |                                |   | 7  |
| 16  | 三菱マテリアル<br>子会社<br>検査データ<br>改ざん | (*16.1) 西村あさひ法律事務所 調査報告書(若松製作所における不適合品の出荷に関して) 2017.12.27 P14-15,20-21「開始時期」 P15-16,21-22「関係者の認識」                           | 6  |
|   |                                | (*16.2) 西村あさひ法律事務所 中間調査報告書(箕島製作所におけるシール製品等の品質管理体制の実態について) 2017.12.27 P15-16「開始時期」 P16-17,23「上層部の認識」 P24「MMCIによるMCIに対する品質監査」 | 5  |
|   |                                | (*16.3) 朝日新聞DIGITAL 2017.11.24「三菱マテ系2社が不正 航空機・車の部品、品質偽る」  | 1  |
|   |                                | (*16.4) 日本経済新聞 電子版 2017.11.24「三菱マテ系の品質不正 ボーイングとエアバスが調査」   | 1  |
|   |                                | (*16.5) 朝日新聞DIGITAL 2017.11.30「三菱アルミニウムもデータ改ざん 静岡の工場出荷品」  | 1  |
|   |                                | (*16.6) 朝日新聞DIGITAL 2017.12.28「データ改ざん『指南書』存在 三菱マテ子会社、中間報告」  | 1  |
|   |                                | (*16.7) 日本経済新聞 電子版 2017.12.2「品質不正2社長、引責辞任 三菱電線と東レ系」   | 1  |
| (*16.8) 朝日新聞DIGITAL 2018.1.13「三菱アルミ、JIS認証取り消し アルミ板など2製品」  | 1                              |   |    |
| (*16.9) 朝日新聞 2018.3.29朝刊「品質不正70年代から 三菱マテ系出荷先延べ825社 最終報告書」 | 1                              |   |    |
|   |                                |   | 19 |
| 15  | 神戸製鋼<br>検査データ<br>改ざん           | (*15.1) 朝日新聞DIGITAL 2017.10.8「神戸製鋼、アルミ部品など強度改ざん 200社に出荷」  | 1  |
|   |                                | (*15.2) 毎日新聞電子版 2017.10.20「神戸製鋼不正 根深い隠蔽体質 副社長『信頼大きく失墜』」   | 3  |
|   |                                | (*15.3) 朝日新聞DIGITAL 2017.10.16「最終関門の品質保証担当まで積極改ざん 神鋼不正品問題」  | 1  |
|   |                                | (*15.4) 朝日新聞DIGITAL 2017.10.24「神鋼、発電所計画に影響 損害賠償の動きも データ改ざん」   | 1  |
|   |                                | (*15.5) 朝日新聞DIGITAL 2017.10.27「(時時刻刻)神鋼、先見えぬ検証 『出荷先8割で安全確認』1年分のみ」   | 3  |
|   |                                | (*15.6) 日経ビジネス 2016.12.12 P36「謝罪の流儀 一夜明ければ社会の敵に」  | 1  |
|   |                                |   | 10 |
| 14  | 日産自動車<br>無資格従業員<br>検査          | (*14.1) 東京新聞TOKYOWeb 2017.9.30「日産6万台販売停止 21車種 無資格検査」  | 1  |
|   |                                | (*14.2) 毎日新聞電子版 2017.10.7「日産 116万台リコール 遠い信頼回復 検査偽装、常態化か」  | 2  |
|   |                                | (*14.3) フジテレビ 2017.10.21「日産『内部告発』で発覚・不正継続で出荷停止」   | 1  |
|   |                                | (*14.4) 朝日新聞DIGITAL 2017.10.2「日産、121万台リコールへ 費用は250億円以上か」  | 2  |
|   |                                | (*14.5) 日本経済新聞 電子版 2017.10.18「日産、法令順守浸透せず 無資格検査が発覚後も続く」   | 1  |
|   |                                | (*14.6) 朝日新聞DIGITAL 2017.11.8「日産、検査員試験でも不正 「一部はわざと間違えろ」   | 2  |
|   |                                | (*14.7) 朝日新聞DIGITAL 2017.11.5「日産、検査態勢是正で生産大幅減 半減になる工場も」   | 2  |
|   |                                | (*14.8) 日本経済新聞 電子版 2017.11.17「栃木工場では79年から 日産、無資格検査で報告書」   | 1  |
|   |                                | (*14.9) 産経ニュース 電子版 2017.11.15「日産6工場のISO取り消し 国内向け生産が対象」  | 1  |
|   |                                |   |    |



| No. | 件名                               | 主な内容   | 2001                      | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | いつから | 被害 | 発覚の時期 | 発覚の経緯 | 分類 | 情報FIXの時期 | 前後で発覚した関連の不祥事 | 事業者の具体的損失 |
|-----|----------------------------------|--|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|-------|-------|----|----------|---------------|-----------|
| 13  | 電通<br>社員過労死                      | 社員の違法残業を防ぐ処置を怠り、過労により自殺(*13.1)                                       | 1991、入社2年目の社員過労自殺         |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 12  | 商工中金<br>不正融資                     | 危機対応融資制度を悪用、書類を改ざんして経営内容を悪く見せ、条件を満たさない企業に融資(*12.1)                   |                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 11  | 三菱自動車<br>燃費データ<br>不正             | 型式指定審査の際に、良い燃費データを捏造<br>①法規で定められた方法と異なる試験方法を採用<br>②走行抵抗値の改ざん(*11.1)  | 1991、試験方法の法定              |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 10  | ダイコー<br>廃棄食品<br>横流し              | 廃棄を委託された冷凍ビーフカツなどを横流し、スーパーや弁当店などで販売、使用された(*10.1)                     |                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 9   | 化学及血清<br>療法研究所<br>血液製剤不正         | 血液製剤12製品の31工程で添加剤や加熱方法を承認なく変更し製造(*9.1)                               | 遅くも1974頃～                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 8   | 積和サポート<br>システム<br>入居者<br>転落事故    | 川崎の老人介護施設で<br>①4人が転落等の不審死<br>②入居者からの窃盗19件<br>③入居者への虐待(*8.1)          |                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 7   | 群馬大病院<br>腹腔鏡下手術<br>での問題          | 腹腔鏡下手術での問題の放置<br>①死亡者の割合が高い<br>②保険適用外にも拘らず正しい手続きを経ていない(*7.1)         |                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 6   | 千葉県がん<br>センター<br>腹腔鏡下手術<br>での問題  | 腹腔鏡下手術での問題の放置<br>①死亡者の割合が高い<br>②保険適用外にも拘らず正しい手続きを経ていない(*6.1)         |                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 5   | 太平洋産<br>肥料成分偽装                   | 表示より有機質の原料を少なくするなど、大半の商品で肥料の成分を偽装(*5.1)                              |                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 4   | 旭化成建材<br>杭打ち偽装                   | ①横浜のマンションで杭が支持層に達していないもの6本、長さ不足2本(*4.1)<br>②他の物件での施工データ偽装が次々発覚(*4.2) |                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 3   | 東洋ゴム<br>免震ゴム<br>性能偽装             | マンション用の免震ゴムの基準不適合を偽装(*3.1)   |                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 2   | タカタ<br>エアバッグ・<br>エアバッグでの<br>情報遅れ | エアバッグの膨脹ガスを発生させるインフレーターの不具合による事故に対して情報開示を怠り被害を拡大(*2.1)(*2.8)         | 1999～<br>ガス発生剤に硝酸アンモニウム採用 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |
| 1   | 東芝<br>不正会計                       | 会計操作により利益を実態より高く報告<br>①原価の改ざん、先送り<br>②在庫の評価損を適切に計上せず(*1.1)           |                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |       |       |    |          |               |           |

| No. | 件名                              | 出典   | 枚数 |
|-----|---------------------------------|--|----|
| 13  | 電通<br>社員過労死                     | (*13.1) 朝日新聞DIGITAL 2017.10.7「違法労働めぐり電通に罰金50万円の有罪判決」                                   | 3  |
|     |                                 | (*13.2) 朝日新聞DIGITAL 2016.10.28「『鬼十則』の風土今も 電通、過労自殺再び」                                   | 2  |
|     |                                 | (*13.3) 日本経済新聞 電子版 2016.10.7「電通女子社員の自殺は労災、三田芳基署、残業倍増を認定」                               | 1  |
|     |                                 | (*13.4) 朝日新聞DIGITAL 2017.10.5「NHK記者が過労死 労災認定、残業月159時間」                                 | 1  |
|     |                                 | (*13.5) 東京新聞TOKYOWeb 2017.10.15「『公表望まず』両親否定 記者過労死 NHKと食い違い」                            | 1  |
|     |                                 | (*13.6) 日本経済新聞 電子版 2017.7.24「新国立で過労自殺、時間外200時間を会社『把握せず』」                               | 2  |
|     |                                 |  | 10 |
| 12  | 商工中金<br>不正融資                    | (*12.1) 株式会社商工組合中央金庫危機対応業務にかかる第三者委員会 調査報告書(要約版) 2017.4.25 P2-5,9「制度の説明」「不正行為の例」「不正の手口」 | 6  |
|     |                                 | (*12.2) 第193回国会 経済産業委員会 第12号 議事録 2017.5.18   | 1  |
|     |                                 | (*12.3) 朝日新聞DIGITAL 2017.4.25「商工中金の不正融資414億円 本部も隠蔽関与」                                  | 2  |
|     |                                 | (*12.4) 東京新聞TOKYOWeb 2017.5.10「危機対応融資で集団不正 経産省、商工中金に業務改善命令」                            | 2  |
|     |                                 | (*12.5) 朝日新聞DIGITAL 2017.10.19「商工中金社長ら3人辞任へ 不正、制度融資以外にも拡大」                             | 1  |
|     |                                 |  | 12 |
| 11  | 三菱自動車<br>燃費データ<br>不正            | (*11.1) 毎日新聞電子版 2016.8.3「三菱自動車 燃費データ不正 指摘を放置 特別調査委員会報告書『全社的問題』」                        | 2  |
|     |                                 | (*11.2) 特別調査委員会 2016.8.2「燃費不正問題に関する調査報告書の概要」   | 2  |
|     |                                 | (*11.3) 週刊東洋経済 2016.5.14「三菱自動車 3度目の裏切り」  | 2  |
|     |                                 | (*11.4) 特別調査委員会 燃費不正問題に関する調査報告書 2016.8.1 P196-198「本件問題を会社として把握する機会があったが、見逃されたこと」       | 2  |
|     |                                 | (*11.5) 朝日新聞DIGITAL 2016.5.18「スズキ、規定と異なる燃費測定 『アルト』など16車種」                              | 1  |
|     |                                 | (*11.6) 朝日新聞DIGITAL 2016.8.30「三菱自賠償、軽以外も 8車種燃費、記載値以下」                                  | 2  |
|     |                                 | (*11.7) 朝日新聞DIGITAL 2016.6.22「三菱自、国内販売は4割減の見通し『深刻な影響』」                                 | 2  |
|     |                                 | (*11.8) 朝日新聞DIGITAL 2017.1.27「三菱自に課徴金4.8億円、燃費不正で消費者庁命令へ」                               | 1  |
|     |                                 |  | 14 |
| 10  | ダイコー<br>廃棄食品<br>横流し             | (*10.1) 朝日新聞DIGITAL 2016.1.22「愛知」廃棄カツ約3万3千枚、県内90店で販売・使用」                               | 2  |
|     |                                 | (*10.2) 朝日新聞DIGITAL 2016.1.24「ダイコー『破格の安値』で廃棄受注 5年前から横流しか」                              | 2  |
|     |                                 | (*10.3) 岐阜新聞電子版 2016.7.13「結託、ごみを食品に 廃棄カツ3容疑者逮捕」  | 2  |
|     |                                 | (*10.4) 朝日新聞DIGITAL 2016.1.14「廃棄カツ、スーパーで販売 ココイチ製、産廃業者横流し」                              | 2  |
|     |                                 | (*10.5) 毎日新聞電子版 2016.1.18「廃棄カツ転売 壱番屋以外の108品目も横流しか」                                     | 2  |
|     |                                 |  | 10 |
| 9   | 化学及血清<br>療法研究所<br>血液製剤不正        | (*9.1) 一般財団法人化学及血清療法研究所 第三者委員会 調査結果報告書(要約版) 2015.11.25                                 | 3  |
|     |                                 | (*9.2) 朝日新聞DIGITAL 2015.12.3「血液製剤不正、40年前から、第三者委『組織的隠蔽』」                                | 3  |
|     |                                 | (*9.3) 朝日新聞DIGITAL 2015.12.3「化血研の血液製剤不正、内部告発で発覚」                                       | 1  |
|     |                                 | (*9.4) 朝日新聞DIGITAL 2015.12.4「化血研に対し行政処分方針 厚労相『厳正に対処』」                                  | 1  |
|     |                                 | (*9.5) 日本経済新聞 電子版 2016.1.21「製薬協、化血研を除名 悪質な隠蔽工作など重視」                                    | 1  |
|     |                                 |  | 9  |
| 8   | 積和サポート<br>システム<br>入居者<br>転落事故   | (*8.1) 川崎市健康健康福祉局 報道発表資料 2015.11.13「有料老人ホームの監査結果について」                                  | 3  |
|     |                                 | (*8.2) 産経ニュース 電子版 2015.9.24「【深掘りかながわ】川崎・老人ホーム転落死 暴行、虐待、窃盗も…」                           | 2  |
|     |                                 | (*8.3) 毎日新聞デジタル版 2015.9.10「川崎・老人ホーム3人転落死 施設職員の暴行撮影 入所者親族、市に映像提供」                       | 1  |
|     |                                 | (*8.4) 朝日新聞DIGITAL 2016.2.16「87歳を投げ落とし殺害容疑、元職員逮捕 川崎3人死亡」                               | 1  |
|     |                                 | (*8.5) BusinessJournal 2015.12.15「連続転落死の老人ホーム運営会社、新たに81件の虐待発覚！ 150の新施設開設計画」            | 2  |
|     |                                 | (*8.6) 朝日新聞DIGITAL 2018.1.23「元職員、初公判で無罪主張 川崎老人ホームの3人転落死」                               | 2  |
|     |                                 |  | 9  |
| 7   | 群馬大病院<br>腹腔鏡下手術<br>での問題         | (*7.1) 群馬大学医学部附属病院 腹腔鏡下手術切除術事故調査報告書 2015.2.12「概要」、「調査の経緯」、「結論」                         | 3  |
|     |                                 | (*7.2) 読売新聞 YomiDr. 2015.3.26「腹腔鏡の波紋(中)…診療報酬『適用外』も申請」                                  | 2  |
|     |                                 | (*7.3) 群馬大学医学部附属病院医療事故調査委員会報告書 2016.7.27「1章 はじめに」                                      | 3  |
|     |                                 | (*7.4) 毎日新聞電子版 2016.9.10「群馬大手術死続発 執刀医ほぼ独断で実施 調査委報告書」                                   | 2  |
|     |                                 | (*7.5) 毎日新聞電子版 2016.9.16「群馬大病院 10億円減収 『特定機能病院』取り消して」                                   | 2  |
|     |                                 | (*7.6) 朝日新聞DIGITAL 2017.4.1「群馬大病院、診療報酬で約8千万円の不適正請求」                                    | 1  |
|     |                                 | (*7.7) 朝日新聞DIGITAL 2018.1.23「群馬大病院、手術前の説明を原則録画へ 術死遺族へ報告」                               | 1  |
|     |                                 |  | 14 |
| 6   | 千葉県がん<br>センター<br>腹腔鏡下手術<br>での問題 | (*6.1) 千葉県がんセンター 第三者検証委員会報告書 2015.7.15 P2「対象事例」、P11「実施状況」                              | 3  |
|     |                                 | (*6.2) 千葉県がんセンター 第三者検証委員会報告書 資料1 2015.7.15「腹腔鏡下手術11事例経過一覧表」                            | 1  |
|     |                                 | (*6.3) 千葉県がんセンター 第三者検証委員会報告書 資料2 2015.7.15 P15 11事例の評価より第5事例                           | 1  |
|     |                                 | (*6.4) 朝日新聞 2015.6.11「機能しない公益通報者保護法 法改正検討に告発経験者」                                       | 1  |
|     |                                 | (*6.5) 公益通報者保護制度に関する意見聴取(ヒアリング) 第4回 資料「公益通報者保護法の改正を要望する上申書」                            | 2  |
|     |                                 | (*6.6) 朝日新聞DIGITAL 2015.5.2「千葉県がんセンターが不正請求 腹腔鏡手術めぐり9例」                                 | 1  |
|     |                                 |  | 9  |
| 5   | 太平洋産<br>肥料成分偽装                  | (*5.1) JA全農 プレスリリース 2015.11.05「肥料の回収及び農産物への対応について」                                     | 3  |
|     |                                 | (*5.2) 日本経済新聞 電子版 2015.11.10「肥料偽装、10年以上前から 製造会社社長が謝罪」                                  | 1  |
|     |                                 | (*5.3) 秋田魁新報 さきがけ on the Web 2015.11.7「有機肥料表示偽装、不正が常態化 幹部、12年時点で認識」                    | 1  |
|     |                                 | (*5.4) 農林水産省 プレスリリース 2015.11.20「太平洋産株式会社が生産した肥料への対応について」                               | 2  |
|     |                                 | (*5.5) 日本経済新聞 電子版 2015.11.27「肥料偽装表示の太平洋産、民事再生法の適用申請」                                   | 1  |
|     |                                 |  | 8  |
| 4   | 旭化成建材<br>杭打ち偽装                  | (*4.1) 旭化成建材株式会社 お知らせ 2015.10.20「弊社杭工事施工物件における不具合等について」                                | 2  |
|     |                                 | (*4.2) 旭化成建材株式会社 お知らせ 2015.11.24「弊社による杭工事実績3,040件に関する調査報告」                             | 2  |
|     |                                 | (*4.3) 日本経済新聞 電子版 2015.10.23「旭化成建材、マンション傾斜で全国調査へ」                                      | 2  |
|     |                                 | (*4.4) 石井大臣会見要旨 国土交通省 2015.10.23 における記者質問  | 1  |
|     |                                 | (*4.5) 日本経済新聞 電子版 2015.11.27「杭打ちデータ改ざん、新たに4社 業界団体調査」                                   | 2  |
|     |                                 | (*4.6) AERAdot. 2016.10.6「三井VS. 管理組合 杭打ち偽装マンション『全棟建て替え』決議の攻防」                          | 1  |
|     |                                 | (*4.7) 東洋経済ONLINE 2016.1.19「横浜傾きマンション、3社行政処分への重い意味」                                    | 3  |
|     |                                 |  | 13 |
| 3   | 東洋ゴム<br>免震ゴム<br>性能偽装            | (*3.1) 東洋ゴム 社外調査チーム 調査報告書(公表版) 2015.6.19 P1「調査に至る経緯」、P8-9「問題行為」                        | 4  |
|     |                                 | (*3.2) 第189回国会 国土交通委員会 第7号 2015.5.8 における今井雅人委員(維新の党)の質問                                | 3  |
|     |                                 | (*3.3) 日経ビジネスオンライン 2015.7.9「記者の目 東洋ゴム免震偽装、3つの教訓」                                       | 1  |
|     |                                 | (*3.4) 毎日新聞電子版 2017.2.7「東洋ゴム 過去に3度の不正 染みついた体質から脱せず」                                    | 2  |
|     |                                 | (*3.5) 朝日新聞DIGITAL 2017.3.31「東洋ゴム前社長ら18人書類送検 免震ゴム性能偽装容疑」                               | 1  |
|     |                                 |  | 11 |
| 2   | タカタ<br>エアバッグ・<br>リコールでの<br>情報遅れ | (*2.1) ホンダ リコール情報 2015.10.1「フィット アリアのリコール」   | 1  |
|     |                                 | (*2.2) 日本経済新聞 電子版 2014.9.5「BMWリコール18車種9万台 タカタ製エアバック」                                   | 1  |
|     |                                 | (*2.3) 国土交通省自動車局 2014.12.16 P4-5「タカタ製エアバッグ問題について」                                      | 2  |
|     |                                 | (*2.4) タカタエアバッグ破裂死亡事故一覧(Reuters、CNN、日経、朝日、他の報道等)                                       | 1  |
|     |                                 | (*2.5) ホンダ リコール情報 2014.12.11「助手席側エアバッグインフレーターのリコールについて」                                | 1  |
|     |                                 | (*2.6) 朝日新聞DIGITAL 2014.12.4「トヨタが原因不明でもリコール、廃車時のタカタエアバッグ破裂で」                           | 2  |
|     |                                 | (*2.7) NHTSA News 2015.11.3「NHTSA imposes \$200 million penalty on Takata」             | 2  |
|     |                                 | (*2.8) 日本経済新聞 電子版 2015.11.4「タカタに制裁金240億円 米運輸省、エアバッグ欠陥問題で」                              | 1  |
|     |                                 | (*2.9) 日本経済新聞 電子版 2017.1.13「タカタ和解金最大1150億円 エアバッグ問題、米司法省と合意へ」                           | 1  |
|     |                                 | (*2.10) 日経ビジネスONLINE 2016.5.10「タカタ、今度こそ最後の追加リコール」                                      | 2  |
|     |                                 | (*2.11) 日本経済新聞 電子版 2017.6.26「タカタ、民事再生法適用を申請 負債総額3800億円」                                | 2  |
|     |                                 | (*2.12) 日本経済新聞 電子版 2018.3.27「日本企業に新たな脅威 タカタが残した米内部告発制度」                                | 2  |
|     |                                 |  | 18 |
| 1   | 東芝<br>不正会計                      | (*1.1) 日経ビジネス 2015.8.31 P38-39「いかいにして東芝は不正会計に“成功”したか」                                  | 2  |
|     |                                 | (*1.2) 株式会社東芝 第三者委員会 調査報告書 要約版 2015.7.20 P15「本調査における連結会計年度別修正額」                        | 1  |
|     |                                 | (*1.3) 日本経済新聞 2015.9.9「東芝 誤算と虚飾の7年」  | 1  |
|     |                                 | (*1.4) 日本経済新聞 電子版 2015.5.23「東芝、不適切会計 根深くほぼ全事業に疑念拡大」                                    | 2  |
|     |                                 | (*1.5) 日本経済新聞 電子版 2015.11.19「東芝、会計不祥事の代償重く 課徴金70億円超」                                   | 2  |
|     |                                 | (*1.6) 産経ニュース 電子版 2016.5.20「東芝株主、歴代役員を提訴 不正会計、27億円賠償を」                                 | 1  |
|     |                                 |  | 9  |

## 公益通報者保護法・通報処理制度の活用に向けて 一 私たちにできることは何か -

コンプライアンス経営研究会

(井坂匠、大塚喜久雄、酒井しをり、杉本真一、高橋美和子、齋木和美、潘慎一郎、望月一洋、渡辺昭広)

### はじめに

私たちコンプライアンス経営研究会は、昨年度の研究活動の中で、企業不祥事を防止するための法律や企業の取組みを調査した。その結果、会社法や金融商品取引法、公益通報者保護法（以下、「保護法」と言う）等の法律の整備や企業内における内部統制制度の確立が、企業不祥事防止のため一定の成果を挙げていることが分かった。

その一方で、粉飾決算が長年認識されたオリンパス事件のように、経営者の関与する企業不祥事には、法律や仕組みに整備しても根本的解決にはならない事例も多かった。もとより、不祥事の中には企業の自助努力によって是正されるべきものと私たちは期待しているが、このような事例でも、公益通報や内部告発等の企業外部からのコントロールが有効で、企業の不祥事を最も最後の砦になっているのが実態である。私たち消費者は社会の一員として、より公正で豊かな社会を築くために企業や行政任せにせず、不正に対して発言し、糾していく必要がある。消費者市民社会の役割である。

今回私たちは消費者市民社会の一員として、外部からの、企業へのコントロールを支える公益通報者保護制度を機能させるにはどうすればよいか、現行の保護法に内在する問題点も含め、さらに踏み込んで研究することにした。

情報管理の重要性が求められる社会において、公益通報の意義はまだ十分に理解されているとは言えない。情報管理の対極である情報隠蔽と同類であるかのように世の中で誤解されている面もある。こうした公益通報に対する世間一般の認識が、社会が必要とする真の「公益通報」への整備作用に繋がっている面も否めない。

公益通報という言葉は、「公益」という前向きな社会に貢献している。これは、内部告発がこれまで社会に貢献してきた事実を認め、内部告発のうち、少なくとも「不正に利益を得る目的や、他人に損害を加える目的でない」通報に光をあてて、

保護しようとするものである。

当研究会は「公益に値する通報」をプラスに評価し、公益通報者が特に職場から不利益を受けやすいようにするためには、何が問題で、どうすればよいかについて調査・議論してきた。

本論考では、通報を逡巡している人の中には保護法を分かりやすく説明し、これから通報しようとする人の中には公益性の有無や保護対象になるかなどを相談にのる第三者機関の必要性についても提言したい。保護法を世間に周知させ、より実効性のある法にするために、これまでの改正の動きも振り返り当研究会としての提言を行いたい。

公益通報を消費者の権利として社会に認知させ、消費者がより安心安全に暮らせる社会を守るツールとしても認知度を上げていきたいと思う。

### I 公益通報者保護法・通報処理制度の現状と課題

#### 1. 公益通報者保護法の活用状況

(1) 公益通報者保護法の活用状況  
保護法が平成18年4月1日に施行されてから8年が経過した。公益通報者を保護して組織の不祥事を防ぐために、積極的に活用されることが期待された。

しかし、通報者が保護されるための要件が厳しく定められていることから、実際に裁判で本法が適用されて通報者が保護された例は、公判物等から知り得る限りで1件しか存在しない<sup>\*1</sup>。

オリンピックの配置転換命令無効確認裁判では、他社の従業員の引き抜き行為を同社の従業員が内部通報した後、配置転換命令を受けたことについて、通報者には通報内容が法の定める通報対象事実（不正競争防止法違反）であると認識がなかったことを理由に本法は適用されなかった<sup>\*2</sup>。このように、典型的な内部通報と考えられる事例であっても、保護法は判決の視所となっていない。このことは、法律の専門家からみても本法が使いつらいことを示している。

※1 神戸司法書士事務所事件（司法書士事務所事務所の勤務者が、司法書士の業務に弁護士法に違反する点があること等を神戸地方司法書士会に通報した後、退職させられたことに対して、損害賠償が認められた。H20/11/10神戸地裁判決）

※2 本裁判では、同社の通報処理の仕方が自ら定めたコンプライアンスへのコンプライアンス運用規程に違反することから、同社の取締役命令を人事権の運用であるとし、一般法理により無効と判断している。（H23/8/31東京高裁判決）

#### (2) 公益通報者保護法の周知の現状

保護法の一つの課題は、従業員に対して周知が進んでいないことである。

消費者庁は平成17年より、「公益通報者保護制度に関する調査」を行っている。その中で、「労働者による保護法の認知度」として、30%前後の労働者が「公益通報者保護法を認知している」と表現されている。しかしそのうちの20%は、「名前を聞いたことがある」「レベルであり、「よく知っては1〜3%」「ある程度は知っている」は平成22年度以降10%前後である（図1）。「名前を聞いたことがある」「認知している」を30%前後と表現するのには違和感がある。

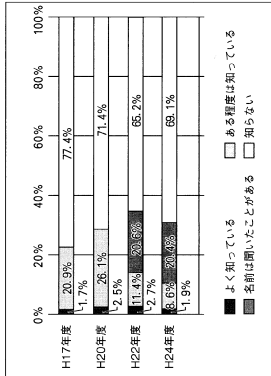


図1 労働者による公益通報者保護法の認知度

#### (3) 使い勝手の悪さ

保護法が活用されず周知が進んでいないことは、この法律の使い勝手の悪さを物語っている。昨年度の論文で、私たちは保護法自体が抱える課題として以下の9項目を挙げた。

- ①公益通報の対象が労働者に限定されている
- ②公益通報の対象事実のもとになる法律が限定されている
- ③通報先による通報を行うための条件があり、外部への通報はハードルが高い
- ④事業者が外部への通報を禁じることができ

- ⑤事業者による報復処分に対する罰則規定がない
- ⑥事業者が組織ぐるみで証拠隠滅を図ると、公益通報が難しい
- ⑦外部への通報のために対象事実を立証する文書を内部から持ち出した場合、これを理由とした解雇等の不利処分から保護されない
- ⑧匿名での通報を保護の対象としていない
- ⑨行政機関やマスコミ等外部の組織に通報した場合、その組織が真摯に調査し不正を糾していることを確認できない

以上①〜⑨の課題はいずれも重要であるが、特に保護法の使い勝手の悪さに関わっているのは②および③である。

②は、通報対象事実（通報の対象となる法令違反）かどうかの判断が難しいことを示している。「通報対象事実」を規定する第2条3項は、「通報対象事実とは次のいずれかの実事という」として、1号には下記の内容が記載され、別表に439の法律（平成26年1月7日現在）が掲げられている。

公益通報者保護法 第2条 3項 1号  
個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の確保、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として別表に掲げるもの（これらの法律に基づき命を失った者を含む。次号において同じ。）  
に規定する罪の犯罪行為の実事

通報しようとしている事実が、実際にどの法律にふれるのか、そしてそれが罰則の対象となる犯罪行為にあたるのか、直ちに判断することは専門家でも困難である。

③は、解雇が無効になる要件を規定する第3条の法解釈が難しいことを示している。第3条の要件は通報先によって異なるが、事業者内部（勤務先等）、行政機関、その他事業者外部（マスコミ等）の順にだいに厳しくなっている。通報先が内部の場合「〜愚料する場合」、行政機関の場合「〜生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合」と異なり、その他外部の場合は、これに別の要件が追加される（表1）。一般の労働者が、これらの違いをきちんと理解するのは困難である。②の「通報対象事実」の難解さもあり、通報先が内部であってもハードルが高いと言わざるを得ない。

表1 通報者が公益通報者保護法で保護されるための要件

| 通報先      |   | 保 護 要 件                             |                                 |
|----------|---|-------------------------------------|---------------------------------|
| 事業者内部    | 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていることに加えて、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があること | 不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的、その他その目的でないこと | 公益通報者保護法第23条第1項第1号に規定する要件を満たすこと |
| 行政機関     | 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があること                                | 公益通報者保護法第23条第1項第2号に規定する要件を満たすこと     | 公益通報者保護法第23条第1項第2号に規定する要件を満たすこと |
| その他事業者外部 | 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があること                                | 公益通報者保護法第23条第1項第3号に規定する要件を満たすこと     | 公益通報者保護法第23条第1項第3号に規定する要件を満たすこと |

2. 通報処理制度の現状と課題

(1) 通報先および相談・支援機関の現状  
 まず事業者への内部通報の現状を調査した。公益通報者保護制度は、労働者の保護のほか、事業者の法令遵守の促進も目的としており、事業者は事業者内部で通報処理の仕組みを整備することが求められている。事業者は、通報処理の仕組みを整備することによって、事業者内部の問題を早期に見出し、問題が大きくなるうちに解決することが可能となる。また、コンプライアンス経営を促進することによって、社会的信頼も高まる。消費者庁では、通報を受けた民間事業者に求められる事項、通報への対応指針等を「公益通報者保護制度ウェブサイト」にて紹介・解説している。しかし、内部通報窓口の整備について、会社法及び同法施行規則は、特定の体制を設けることを義務付けているわけではない。あくまでも法の趣旨を踏まえ、自主的に通報処理の仕組みを整備することを期待しているに過ぎない。上記ウェブサイト上の民間事業者向けQ&Aに次の説明がある。

公益通報者保護制度ウェブサイトより  
 公益通報者保護法を踏まえ、内閣府の「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」では、事業者のコンプライアンス経営を強化するために通報処理の仕組みの整備を規定していることなどから、内部統制システムの整備に当たっては、通報窓口の設置を含む通報処理の仕組みの整備を行うことが望ましいと考えます。  
 ※ 下欄は当研究会による

「公益通報者保護制度に関する実態調査報告書」(消費者庁、平成25年6月)によれば、労働者が選択した通報先として、「労務提供先(上司を含む)」が最も高く、次いで「行政機関の割合は52.7%」すなわち事業者への内部通報の割合は52.7%で最も高く、次いで「行政機関(41.9%)」、「その他外部(報道機関等)」(5.4%)の順となっている。

行政による相談ダイヤルの運用

消費者庁では、「公益通報者保護制度相談ダイヤル」を運用している。この相談ダイヤルは、専門の相談員を配置した電話相談の窓口で、労働者、事業者、行政機関等からの法の解釈や通報先等に係るさまざまな質問や相談に対応している。

・労働士会による相談業務

東京弁護士会、東京弁護士会、第一東京弁護士会および第二東京弁護士会・大阪弁護士会では、労働者に限定することなく、公益通報者しようとする者、または公益通報をした者からの相談を受け付け、支援活動を行っている。この支援活動は、保護法が衆議院で可決された際、付帯決議8項に「民間における相談窓口の充実に関し、日本弁護士連合会等に協力を要請すること」という文言が盛り込まれたことを受けて設置された。公益通報に対して、適切な助言と協力を行うための相談窓口である。

・第三者機関による活動

第三者機関としては、公益通報支援センターがある。公益通報支援センターは、平成14年10月、公益通報者にアドバイスする民間のボランティア機関として発足した。ここでは、相談案件に対する調査権限が無かつたため活動の範囲は限定的であったものの、弁護士がボランティアで全国各地からの相談に対応していた。私たちが調べた限りでは国内唯一の第三者による支援活動であり、公益通報しようとする者および公益通報した者にとって大きな役割を果たしていたが、保護法施行の際に相談・助言活動を中心とした。

・労働組合

日本労働組合総連合会(連合)は、保護法について、職場における制度の整備、労働相談の的確な対応など労働組合が取り組むべきことが少なくないとして、職場と地域に向けた指針を明らかにしている。いわゆる相談業務は行っていないが、労働者を保護する観点から、公益通報に関する労働相談の留意点や対応についての指導や解説を行っている。また、秋田書店の景品水増し事件におけるように、地域ユニオンが労働者からの相談に積極的に対応している例がある。

保護法に規定されている通報先として、事業者

者外部(マスコミ等)がある。外部通報で通報者が保護されるためには最も厳しい要件が求められるが、被害の拡大を防止するためには必要場面もあり、ウェブサイトで通報を受け付ける報道機関\*も見られる。

\*3 (例) 朝日新聞社「まむ」ニュースの素材：  
<https://www.joho.asahi.com/cgi-bin/app/index.cgi>

(2) 公益通報の相談・支援機関の課題

(1)で見たように、公益通報者に対する支援は十分とは言えない。その理由として、「相談」と「外部通報」の切り分けの難しさがある。第三者機関として活動していた公益通報者支援センターが、保護法の施行を契機に相談対応をやめてしまった理由としても、このことが指摘されている。

「公益通報者保護法逐条解説」によれば、「相談」は「他人の助言を受ける行為」と定義され、具体的には「ある行為が、保護法が対象とする法令違反行為に当たるかどうか、保護法による保護を受けるためには、どのような通報先に通報すべきか、等」とされている。

一方、「通報」は、「犯罪行為や法令違反行為が生じ、又はまさに生じようとしている具体的事実を、通報先に知らせる行為」とされている。しかし、公益通報者が「相談」のつもりであっても、法令違反の具体的事実を知らせてしまうと「通報」に該当してしまい、要件の厳しいうち外部通報になっ

てしまう。法令を意識した助言のためには具体的な内容に踏み込まざるを得ないが、それを避けることと表面的な「相談」になってしまい、意味のある「相談」はできない。弁護士だけは弁護士法第23条で守秘義務が規定されているため、法令違反の具体的事実を知らせて「相談」は可能とされている。

つまり、第三者機関として相談に対応することと状況によっては「外部通報」に該当することとなり、表1の「外部通報」を行うのに必要な要件を満たさないこと、相談者が解雇などの不利益処分をされても保護されない恐れが生じることとなる。公益通報者の負担を少しでも軽減するためには、相談・支援機関の存在が欠かせないが、現在の保護法の下では弁護士ではない第三者機関が相談に対応するのは難しい。

これらの状況を踏まえ、例えば、法テラス(正式名:日本司法支援センター、国による総合

法律相談窓口) が実施しているように、第三者機関が「通報」に備えて保護法に習熟した弁護士を紹介するといった活動を行うことは、保護法の活用を促すことになると考えられる。

### 3. 進まない公益通報者保護法の見直しと周知

(1) 公益通報者保護法の見直し状況  
保護法の附則第2条において、「政府は、この法律の施行後5年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされている。この見直しについて、時系列で主な動きをトレースした。

平成23年3月、消費者委員会<sup>※4</sup>は、「公益通報者保護法」報告書を踏まえ、同年2月に「公益通報者保護法」報告書を出した。この報告書に「公益通報者保護法」の見直しについて、以下の意見を踏まえ、消費者庁に対し、以下の観点から充実した調査を行うことを求めた。

「労働相談窓口、労働委員会、裁判所、弁護士会、行政機関、マスコミ、公益通報者保護法の当事者から、労働相談・労働紛争・労働裁判等の中に存在する、公益通報者保護法に関する紛争の実情・実態を調査し、傾向・問題点を洗い出すこと。また、公益通報者保護法の法制度の周知が進まない原因をさらに調査探索すること。」

平成25年7月、消費者委員会は「公益通報者保護法」に関する意見～消費者庁の実態調査を踏まえた今後の取組について～の中で、次のように締めくくっている。

「消費者庁においては、今後の調査結果を最大限に活用し、その検証・分析を通じて、法制度の周知のための方策のみならず、法制度の実効性を確保すべく、制度の運用改善及び法の改正を含めた措置を検討されたい。」

平成25年9月、消費者庁は「公益通報者保護法」に関する実態調査報告書に対する公開質問書(NGO「公益通報者が守られる社会」 ネットワーク)に対し、同年10月に「公益通報者保護法」に関する実態調査報告書」に対する御質問について(回答)の中で、今後の取組について次のように述べている。

「実態調査においては、一定の立法事実等を把握することができたものと考えておりますが、なお十分とはいえない部分もあると思われるため、今後、調査結果の更なる検証・分析等を行い、関係者からも話を聞くなど更なる調査等を実施し、

課題を更に詳細に把握した上で、法改正を含めた課題を解決するための方策について検討を進めていく予定です。」

これ以降、法改正を前提とした調査検討の明言はしていない。

振り返って見直しの動きの最初、平成23年2月に公益通報者保護法専門調査会が出した「公益通報者保護法専門調査会報告～公益通報者保護法の施行状況について」の検討結果～」の「専門調査会が出された意見等 1. 制度の目的、在り方(1)立法事実」の項を見ると、次のような消費者庁の意見が記載されている。

「公益通報者保護法は、通報者保護に関する制度的なルールを明確にするべく、国民生活審議会・国会での議論を経て制定された。→本法を改正することについて国民のコンセンサスを獲得するためには、法改正を必要とする具体的な事実・理由が必要。→現時点では、当該具体的事実・理由は十分には確認されていないのではないか。」

現状だとはいえる。

※4 消費者委員会は、主に次の機構を果たすことを目的に内閣府に設置された独立した第三者機関。各種の消費者問題について自ら調査・審議を行う。消費者庁を含む関係省庁の消費者行政全般に対して意見表明を行う。  
・内閣総理大臣、関係各大臣又は消費者庁長官の諮問に応じて調査・審議を実施する。

### (2) 企業によって周知されない部分

消費者委員会が、平成25年7月にまとめた、消費者庁に対する「公益通報者保護法」に関する意見」では、事業者、特に中小企業が行う保護法の周知活動を支援する社内研修用教材等の整備・提供等の検討が挙げられている。

大企業を中心に多くの事業者で整備されている内部通報窓口では、公益通報だけでなく、事業者が制定する就業規則や広義のコンプライアンス違反、セクハラ、パワハラも取り扱うのが一般的である。事業者にとっては是正しなければならぬ不祥事や保護法の対象としている事象に限られていない以上、公益通報だけに限定した内部通報窓口を設けても事業者としての目的を達しない。内部通報窓口が扱う従業員向け教育も、内容は公益通報に限定されない。

一方、外部通報に関して、事業者はどのように従業員に伝えるだろうか。事業者は、公益通報を外部通報されることによる自社製品の販売や取引

減速に繋がるようなダメージを選択するために外部通報を教育するインセンティブはない。従って、外部通報に関しては、事業者の周知活動の中では触れられないか、あるいはネガティブなイメージで伝えられることが容易に想像される。

### II 課題に対する私たちの考え

#### 1. 見直しの議論に見られるパラドックス

保護法の見直しについて最初に検討が行われた公益通報者保護法専門調査会の議事録を見ると、「保護法の改正に必要な「立法事実」がない」ということが、改正を難しくしている主な理由となっているのが分かる。

※5 立法事実：法律の制定や改正を根拠付け、法律の合理性を支える社会的・経済的・文化的な一般事実

保護法の改正に必要な立法事実とは何か？ それは「この法律が適用された裁判例と社会的な事実とのギャップ」のことであり、このギャップを洗い出すことが必要とされる。しかし、適用された裁判例はさきわめて少なく改正を促す材料がない。つまりより使い勝手が良くなるように改正したいが、その材料がないことが改正を難しくしている理由とされている。このパラドックスをもう少し細かくステップに分解すると、図2に示す「無限回廊」が現れる。

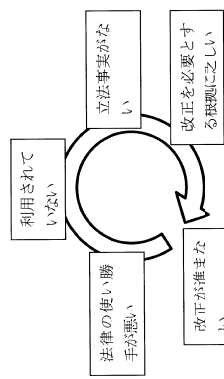


図2 公益通報者保護法改正議論におけるパラドックス「無限回廊」

公益を損なう事実を知った企業内部の人に想定される行動は、まず勤務先にこの事実を通報することである。そして、十分な対応が得られない場合は、その事実を外部に通報する。そして外部への通報には、その事実を支える相当の根拠が求められることになる。

しかし実態を見ると、経営者の不祥事や組織ぐるみの不法行為など、社会に大きな影響を与える問題は、保護法が想定する行動をとらずに、匿名による内部告発という形でメディアなどの外部にもたらされている。つまり、保護法が「利用されていない」ことになる。この事実こそが、保護法の「使い勝手の悪さ」を明らかにしており、本来、改正の理由となり得るものではない。

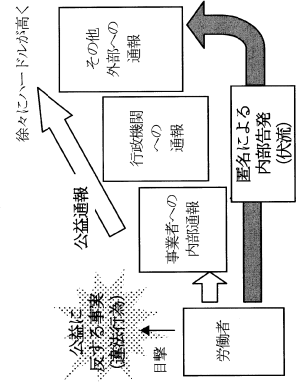


図3 公益通報とは別の流れ(快流)

次の項で、私たちの考える使い勝手の悪い点、すなわち改正すべき点を述べる。

### 2. 公益通報者保護法の見直しについて

保護法の見直しについては、公益通報者保護法専門調査会で検討され、さらに弁護士会をはじめ各組織から意見書が提出されるなど、専門的な立場で議論もされているが、私たちは消費者市民の立場から、特に以下6つの改正すべき点を報告する。

#### (1) 公益通報の対象を広げる

保護法では、公益通報の対象に限られた法律の違反行為のうち、犯罪や刑罰につながるもののみ限定している。法律の違反行為であっても、必ずしも犯罪や刑罰につながらないものもあり、一般の人が判断するのは難しい場合がある。これができるだけ広げ、通報しようとする人に分かりやすい範囲とすべきである。

個別の法律の指定については、政治資金規正法や各種税法が指定から外れているが、国民の財産を守る上で重要な法律であり、少なくとも対象とすべきである。これによって、巨額の脱税や、政治家に対する違法献金が、公益通報の対象となる。

(2) その他外部への通報のハードルを低く

図3でも示したように、保護法では企業内部への通報、行政機関への通報、その他外部への通報に向かうにしたがって、次第にハードルが高くなっていく。これは、通報の結果、通報対象企業の利益(名誉・信用など)が侵害されるおそれがあることから、より慎重さが求められているということであらう。

しかし、その他外部への通報の要件(表1を参照)はバズルのように複雑で分りづらく、通報しようとしている人がこれを読めば、それだけで通報をあきらめてしまうと思われる。その他外部への通報の要件も、行政機関への通報の要件と同じとすべきである。

企業にとっても最も気になるのは風評被害である。この点、通報者が保護されるには「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている」と信ずるに足りる相当の理由が必要とされるので、根拠の無い風評は保護の対象となりにえない。もちろん、公益通報の通報にも、慎重かつ公平な取り扱いは求められる。保護法では、通報先についても「対象事実の発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者」として限定をかけていることから、いたずらに不安をおおるような通報先への通報は保護の対象とはならない。また情報を受けた側にも、冷静な視点や判断が求められるの言うまでもない。

(3) 通報者への報復行為に厳しい罰則を

通報者は、経営者からの報復に対して自らを守るための対抗手段を持たない弱者である。違法行為の通報を妨害する行為は罰せられるべき、というのが普通の市民感覚である。

今までも、実際に通報者が不利益な取り扱いを受けていることが、事実として明らかになっている<sup>66</sup>。消費者庁発行の公益通報者保護制度に関する実態調査報告書の公益通報関係裁判例、ヒアリング事例にも、数多くの報復的な対応が記載されている。また、アンケート調査結果では、解雇や不利益な取扱いを受けるおそれを感じている人も多い。厳しい罰則を設けることによって、これらの報復や報復の懸念を減らすことが期待できる。

<sup>66</sup> 以下のような例がある。  
・トナミ運輸のヤマトホテルを内部告発した社員に対する、長期にわたる配置転換・地域で社員勝訴(H17年)、控訴審で和解(H18年)  
・オリオンバスにて、上司の倫理規定違反行為を内部通報した社員に対して行われた配置転換(高裁で社員逆転勝訴(H23年)、最高裁で確定(H24年))

(4) 証拠書類の持ち出し行為を免責に

違法行為を立証する社内文書を事業者内部から持ち出した場合、これが就業規則違反を理由に懲戒の対象とされることが考えられる。しかし外部通報するためには、根拠となる証拠資料を通報先に提示することが不可欠である。外部へ公益通報しようとする者は、このジレンマの壁に突き当たる(図4)。

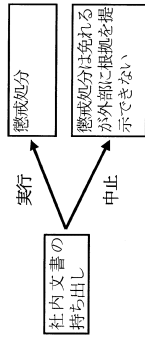


図4 社内文書持ち出しのジレンマ

このジレンマを解決するために、一定の条件があれば社内文書の持ち出しを認めべきである。

- ① 事実を証明するために必要不可欠な書類であること
  - ② 競争上の不利益や風評被害を招くような、不当な目的で使用しないこと
- 平成25年6月の消費者庁の実態調査報告書を見ると、公益通報関係裁判例29例のうち4例に資料持ち出しが絡んでいる。この4例では、「公益通報に付随する行為である」等の裁判所判断により、いずれも通報者側の勝訴となっている。保護法にも、証拠書類の持ち出しの免責規定を明記すべきである。

(5) 行政への通報を専門の部門で受け付ける

保護法では、外部通報先として行政機関がまず挙げられている。これに関して、「十分に対応してくれないと思う」という不安があり、極端なケースとして通報者の情報をそのまま組織内に流してしまった事例<sup>67</sup>もある。

原因として、通報を受け付ける部門が処分等の権限を有する部門(実行部門)となっており、公益通報の取扱いに慣れていない、あるいはインセンティブが弱いことなどが可能性として考えられる。しかも、調査結果について通報者に伝える義務がないことから不信を招くことになる。

これに対して、通報をワン・ストップで受け付

ける専門の部門(機関)を設け、その部門(機関)から調査・措置の結果を通報者に伝えることを義務化すべきである。具体的には、消費者庁に法ラースと連携した公益通報専門の外局を設け、相談、調査、措置の権限を与えることが考えられる。

<sup>67</sup> 最近の事例として、以下の報道がある。  
アムウェイの内部告発者による内部告発者保護法の研究が「改ざん」を指摘する内部告発者メールを、厚生労働省の担当者が無断で告発対象である研究チームの責任者に転送し、厚労相が謝罪した。

(6) 第三者機関を相談受付と通報の受け皿に

現在の保護法では、第三者機関が公益通報の通報を受け付けると事業者外部への通報になつてしまい、より厳しい要件が課せられることになる。真偽の判断を含め法的に微妙な問題を扱い、結果が通報者の生活に大きく影響することを考えると、現状では安易に相談を受け付けることはできない。これに対して、第三者機関を以下の二つのレベルに分け、それぞれが「相談」と「通報の受け皿」の役割に分けて対応することが考えられる(図5)。保護法でもこの役割が可能となるようにすべきである。

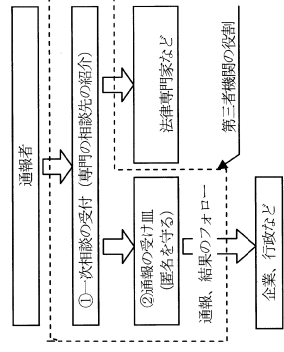


図5 第三者機関の役割(案)

①一次相談の受付とアドバイス

相談者が、外部に相談の内容を漏らさないことを条件として、相談を外部通報とみなさないことを明記する。一般の消費者窓口などで、弁護士会など専門の相談先を紹介することも行いやすくなる。

②通報の受け皿と通報代行(通報者の匿名を守る)  
通報者の保護の要件は本人が直接通報を行った場合と同じであるが、匿名によって通報者を保護することとできる。実質的に匿名通報者を保護することになる。一定の専門知識を持った担当者が、

弁護士への助言も受けつつ、通報の代行と結果のフォローを行う。  
こうすれば、第三者機関が能力に応じたいずれかの支援を行うことが可能になり、通報処理制度がより活用されることが期待できる。

3. 法改正だけでは解決できない問題

(1) 一般人への周知

1. ②項で述べたように、事業者に保護法、特に行政機関への通報やその他外部への通報についての教育や周知を求めるのは筋が通う。ここで第三者機関の役割が重要である。

先に述べた、いろいろある相談・支援機関が、単に支援の窓口であるだけにとどまらず、パンフレットや講演会などを通じて周知に努めていくことが重要である。現実には、消費者団体による公開の勉強会や、通報経験者によるインターネットを通じたブログ開設などの動きが徐々に広がってきている。

そして、これら第三者機関の間の情報交換や連携も、周知活動に役立っていくと考えられる。

(2) 通報の相談・支援機関の運用

公益通報の相談・支援機関が上手く機能するかどうかは、法だけでは解決できない問題である。内部通報を受け取る企業のコンプライアンス室の相談情報を経営者が共有する場合、経営の根幹にかかわる重大な通報や経営者自身の不祥事にかかわる通報がもみ消される可能性がある。その場合、通報者への報復人事に罰則を設けても通報者が事実上の不利益を受けられる可能性は否定できない。

行政機関に通報した場合でも、通報を受けた担当者が法を正しく理解していないと、匿名性が保たれない場合があるほか、行政機関の間をたらいまわされ通報が活かされない可能性がある。

マスコミ等への通報の場合は、匿名性が保たれたまま不祥事が公表され企業が社会の制裁を受け、経営が乱された事実(オリオンバス)もあるが、通報先が興味本位で通報内容の事実確認をしないまま予断を持って記事の掲載や報道を行い、企業のパッシングがなされるケースや、通報者の匿名性が失われ職場でいじめに会うケースもある。逆に事実と確認されても、事件性や話題性の小さい事件が無視される場合があるほか、広告主への配慮から慎重になりすぎて、タイミングの良い報道がなされないこともある(オリオンバス事件の初期の日本のマスコミ報道・記事)。



### (3) 通報者の不利益と周囲からの孤立

通報者に不利益を課した企業に罰則を科することは、このような企業行動を抑止することにある程度有効である。しかし、通報が真実であっても、「会社と仲間を裏切った者」として、職場や地域や学校で、本人だけでなく家族も周囲から冷たい目で見られ、あるいは孤立する場合もある。

とりわけ家族の受ける不利益を考えると、不正を知って通報が企業を糾弾する唯一の方法であることがわかっていても、「見ざる、言わざる、聞かざる」の態度に繋がりがちである。

通報がすべて正しいとは限らないし、思い込みからの通報もある。しかし、真実性に確信があり、社会への被害を防止し、企業を良くするための最後の手段との確信を持って行う通報であれば、それに伴う通報者の精神的苦痛は救われなければならない。そういうことが担保されて初めて公益通報制度は機能する<sup>※8</sup>。

※8 昨年発刊した一連のメニューの食料表示偽装問題では、発端の事実がどのようにならぬままにされたのか、経緯が明らかにされていない。このことも、公益通報の後の部分を想起させよう。

### III 私たちにできることは何か

以上概観してきたように、公益通報者をとりまく環境には大変厳しいものがある。公益通報が周囲の人たちからなかなか共感を得られず、異端視されることもある。事実が明らかにされたとしても、雇用を失ったり配置転換により、望まない処遇を受けたりする事例が後を絶たない。

この状況を変えていくためには、NACSの一員としての私たちにできることは何か、について考察する。

#### 1. 一般人への分かりやすい情報の提供

消費者庁のアンケートにおいて、保護法に対する認知度が30%という結果が出たが、日常生活の中でニュースなどで見聞きする機会、その数値以上に少ない印象である。公益通報者の保護は公益に資する通報をする人がいて初めて発生することであり、そもそも公益通報者の存在なしには始まらない。では、実際に公益通報者が必要ない、あるいは存在しないかどう保護されるべきでありながら保護されぬままとなつていられる事例も発生している。

本来の趣旨や目的を十分に満たさずとも、一般の人の認知を上げていくことは人切である。

私たちは保護法について調べるにあたって、消費者庁が作成、発行した公益通報ハンドブックを参考にした。このハンドブックは保護法の説明や、公益通報者の定義など、公益通報について網羅的にまとめてあり、公益通報について調べるうえで大変に参考になった。しかし、保護法について関心を持っていない人の興味をひくものとは言い難かった。

他にも、一般の人が公益通報や保護法について知るための第一歩をサポートするような資料は、残念ながら見つけられなかった。

そこで、資料や保護法を知る導入編となる冊子形式の資料を私たちが作成することにした。資料は以下のようなコンセプトとした。

公益通報者保護法周知冊子(案)

誰に(対象者)

- ・保護法を知らない人
- ・相談窓口になるかもしれない人

何を(内容)

- ・まずは見て読んでもらえることを目指す
- ・公益通報、公益通報者保護の概要について、大まかに理解してもらえなもの

本資料については、今後、私たちがホームページでも公開し、折りに触れ紹介していきたい。

#### 2. 公益通報者保護法の改正を働きかける

私たちは、前章で現行の保護法について見直したい6つの点を取り上げた。これについて、この法律に関心を持っている消費者団体・弁護士会など関係者との意見交換その他を通して、内容さらさらには検証していきたい。また、これら関係者と足並みをそろえて働きかけを行う方法を模索したい。平成23年の公益通報者保護法改正の検討結果報告で改正は見送られたが、その後、平成25年に消費者庁が実態調査を実施するなど、検討は継続されている。次に改正が検討される際、パブリックコメントを通じて上述の6つの点を中心に意見を提出したい。パブリックコメントの募集期間は通常30日前後であるが、2週間程度と極端に短い場合もある。これにすぐ対応できるよう、準備を進めていきたい。

### 3. 公益通報のイメージを変える

公益通報に暗いイメージが付きまとうのは、密告や匿名など、同じ集団の仲間を傷つけるだけなく、今日あるからである。かつての戦時下だけでなく、今日の教室においても教師への報告は、たとえ誰かの不正を告げるものであっても、周囲から「告げ口した」と非難され、それが原因で通報者がいじめを受けることがある。

人は、通報の事実がすべて正しいとは限らないことは認識しなければならぬが、真実の通報かどうか見極める力と、最初は慎重な態度をとっていても、正しいと判断してきた後は、周囲も通報者の勇気をたたえ文化を育んでいかなければならない。

何が公益性を持った通報で、社会に良い結果をもたらしたのかを過去の事例を検証し、社会の手本とすることによって、公益通報者は称えられるべきであるとの意識を日本において形成させていくことが必要ではないかと考える。具体的には、当研究会が、公益通報に関わる事象を継続的に注視し、特筆すべき事象について当研究会のホームページや、毎年NACS東日本支那研究発表会場で「本年度最も社会に貢献した公益通報」として取り上げられることも検討したい。このような試みを継続して反響が得られれば、新聞社などのメディアに「ベスト公益通報」表彰を設置するような働きかけも行いたい。

公益通報者保護法の原点は、消費者利益の保護を図ることにある<sup>※9</sup>。この法律や制度の活用に向けて、消費者市民社会の関心と理解が必要である。微力ではあるが、私たちが社会への働きかけの一端を担ってみたい。

※9 「21世紀型の消費者政策の在り方について」(平成15年6月 国民生活審議会消費者生活部会)4. 消費者政策の実効性の確保 にこの記述がある。

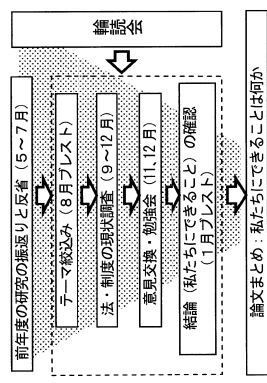
最後に、内閣府公益通報者保護法専門調査会委員を務められた大阪弁護士会の山本雄大弁護士には、貴重な時間を割いて私たちに勉強会に出席いただき、ご意見を伺い、私たちに前記を深めることができました。また、当研究会前代表の久新大郎氏には、本研究の進め方、論文の進め方について丁寧にご指導いただき、論文の形にすることができました。お二人に厚く御礼申し上げます。

以上

### 参考資料

#### 調査・研究の取組み

- ・前年度の研究の振り返りと反省 (5~7月)
- ・論点整理のプレナーストミーティング(8月、1月)
- ・法制度の現状と見直しの状況についての資料・文献調査(9~12月)
- ・NACS消費者相談室訪問 山本雄大弁護士との意見交換(11月)
- ・大阪弁護士会 山本雄大弁護士を招いての勉強会(12月)
- ・主婦連合主催「公益通報者保護制度のあり方を考える勉強会」に参加(2月)
- ・論文の取りまとめ(1月~3月)



#### 参考文献(輪読対象書籍)

- ・「消費者の権利 新版」正田彬著 (岩波新書) 市民が安心して生活するための基礎は消費生活における権利の確立にあることを学んだ。
- ・「内部告発と公益通報者保護法」角田邦重・小西啓文編 (法律文化社) 法制度の立場から見ると内部告発の現状と諸外国の事例から、課題などについて学んだ。
- ・「公益通報者保護法専門調査会報告 ~公益通報者保護法の施行状況についての検討結果~」H23.2.18消費者委員会 公益通報者保護法専門調査会の報告を各委員の意見に添って確認した。
- ・「消費者委員会 10、25、47、50、124、127回議事録」H21.12.14. ~H25.7.23 消費者委員会 公益通報者保護法が取り上げられた、6回の議事録で意見の内容を確認した。
- ・「公益通報者保護制度に関する意見 ~消費者庁の実態調査を踏まえた今後の取組について~」H25.7.23 消費者委員会 消費者委員会が法制度の周知の他、運用改善・法改正の検討も政府に求めていることを確認した。





# シンポジウム「公益通報制度の新次元 ～いよいよ実現に動き出した法改正と 認証制度による差別化～」資料

2019年3月1日

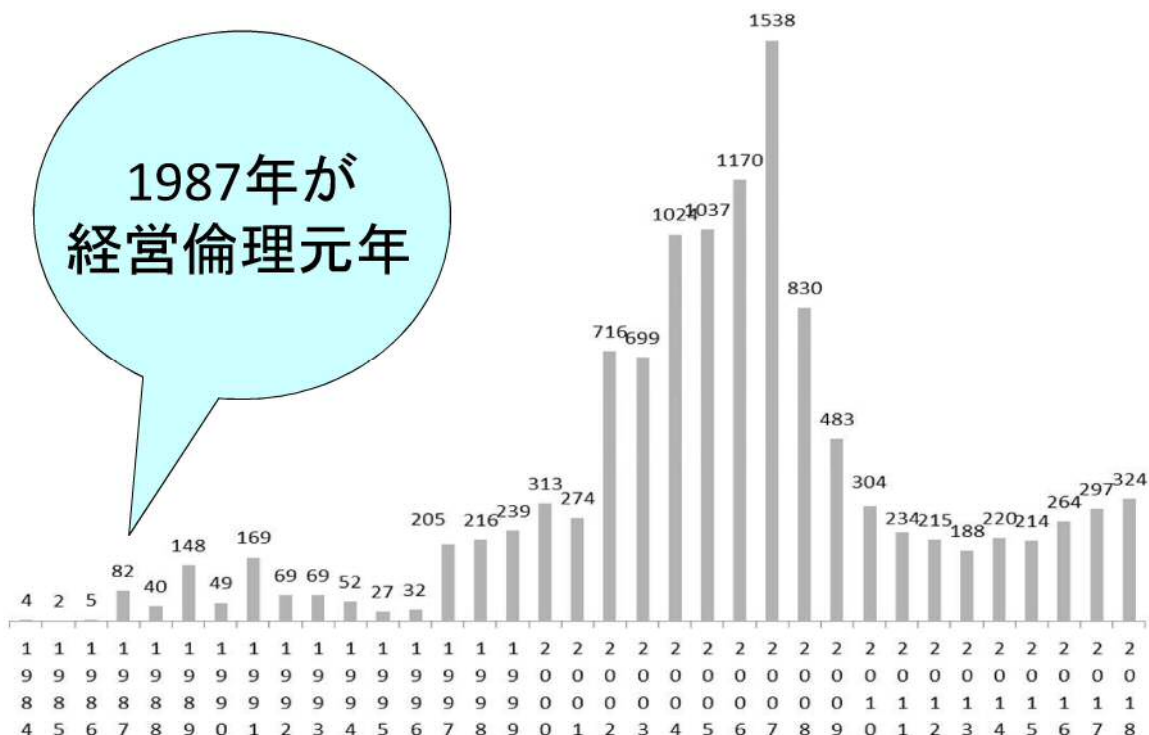
MIZUOコンプライアンス&ガバナンス研究所代表  
日本経営倫理学会副会長  
駿河台大学名誉教授・経営学博士 水尾順一

2019-3-1

Copyright(C)2019 Junichi Mizuo,Ph.D.All Rights Reserved.

1

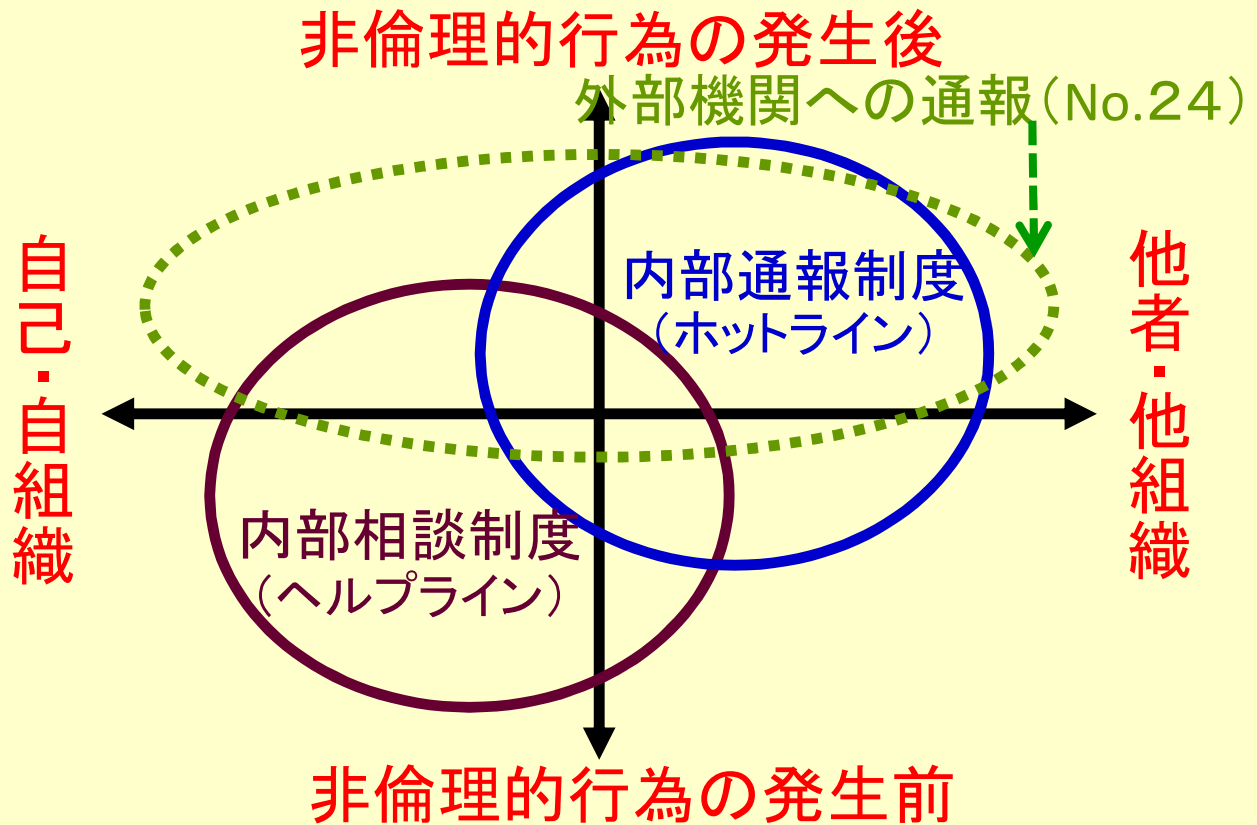
経営倫理、企業倫理、コンプライアンスの用語使用数



<日経テレコン21にて日経4紙検索 筆者作成(2019-1-7)>

2

## 内部相談・通報制度の領域



## 認証マーク取得の効果 (守りと攻め)

| 従業員・役職員 | 安心・信頼    |
|---------|----------|
| 消費者     | 良い会社     |
| 株主・投資家  | 信頼・ESG投資 |
| 取引先     | 安全・安心    |
| マスコミ    | 信頼       |
| 学生      | リクルート効果  |

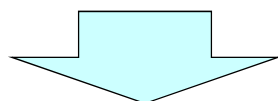
事前の相談機能を高める

**経営倫理、浸透・定着状況 (経団連調2008)**  
**= 認証取得の重要ポイント (審査項目) =**

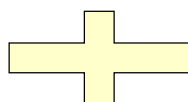
|                   |             |             |
|-------------------|-------------|-------------|
| 行動憲章など経営倫理規程の制定   |             | 97.8%       |
| 委員会、専任部署など推進部門の設置 |             | 97.1        |
| 倫理教育・研修の実施        |             | 96.0        |
| コミュニケーション<br>啓発活動 | 相談・通報窓口の設置  | 96.6        |
|                   | トップメッセージの発信 | <b>85.8</b> |

5

**3. 内部通報認証制度は、トップのコミットメント(宣言)が重要 (No.15)**



**(「稼ぐ組織」ではない法務・コンプライアンス部門をバックアップ)**



**建前ではなく本音の取組みを示す**

# 事後の通報よりも 事前の相談

問題が発生した後では遅い。  
発生する前に予防することが  
大切

2019-3-1

Copyright(C)2019 Junichi  
Mizuo,Ph.D.All Rights Reserved.

7

## 認証マーク取得の効果（守りと攻め）

|         |          |
|---------|----------|
| 従業員・役職員 | 安心・信頼    |
| 消費者     | 良い会社     |
| 株主・投資家  | 信頼・ESG投資 |
| 取引先     | 安全・安心    |
| マスコミ    | 信頼       |
| 学生      | リクルート効果  |

レピュテーション、業績の向上

3

## 特別寄稿・論文

日本における経営倫理の過去・現在・未来  
—その制度的枠組みと、ECSRによる三方よし経営を考える—

Past, Present and Future of Business Ethics in Japan: From the View  
Point of the Institutional Framework & Sanpo-Yoshi Management by  
Promoting ECSR

水尾 順一

## 1. はじめに

いつになっても根絶できない企業の不祥事。バブル崩壊後、既に四半世紀の年月が経過した今も東芝、三菱自動車、エアバスのタカタ、そして神戸製鋼、日産自動車、三菱マテリアルの子会社、東レの子会社、更には2017年12月にリニア中央新幹線工事で大手建設業者の独占禁止法違反（不当な取引制限）発覚など、不祥事が世間を震撼させた。

その結果、東芝は探偵頭半導体メモリー事業などの分社化の検討を余儀なくされ、同社株式の上場も二部へ格下げされるなど暗雲が立ち込めている。三菱自動車はといえば、燃費データの改ざん問題で自力での再建の道を断たれ、日産自動車の重門に下ることとなった。タカタも民事再生の手続き申請を余儀なくされるなど、それぞれ長年にわたり築いた企業ブランドが崩壊の危機にさらされている。「築城3年、落城1日」の如し、である。

振り返れば、1990年代はバブル経済の崩壊と時期同じくして、日本社会を混乱に陥れるが如き経営倫理に関する不祥事が多発した。その後およそ四半世紀の時を経て、経営倫理の概念は、コンプライアンスやコーポレート・ガバナンス、そしてCSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) などの視点を包含しつつ拡張してきた。筆者は約5年前に、一般社団法人経営倫理実践研究センター (Business Ethics Research Center: BERCC) の機関誌『経営倫理』

2012年10月号で、同センターの設立15周年企画にて、特別寄稿「時代と共に歩む、経営倫理20年の軌跡と将来展望」を執筆した。

その後5年の間に経営倫理はCSV (Creating Shared Value: 共益の創造) やSDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)、ESG (Environment: 環境, Social: 社会, Governance: 統治)、さらにはワーク・ライフ・バランスや人権・働き方改革など労働CSRとも言われる分野にまでその領域を広げ、経営戦略の視点からも重要な概念になっている。

一方で、日本社会は企業が安全・安心な経済活動を展開できるべく、法改正や制度の整備を通じて、この5年間、様々な問題に対処してきた。だが、不祥事は先に述べたようにとどまるところから、頻発しているのが実情だ。

本稿では1980年代後半、バブル経済以降の日本における経営倫理の歩みを振り返りつつ、現在から未来へと展望する。合わせて、企業がセルフ・ガバナンス (Self Governance: 自己統治) の機能発揮を通して倫理的な経済社会を構築するために、今後の経営倫理のあるべき姿を提言したい。

なお、本稿の執筆に当たっては、前記の15周年企画論文に以下の視点から加筆修正を加えた。3章の4節前半までの第一期～第四期については、誌面の制約もあることから説明を簡略化し、その時代の象徴ともなる重要な事象についてのみ論じたので、当該期間の詳細については図表-2の年表にて確認願いたい。その後の3章後半以降では日本社会の経営倫理、CSRなどに関して、今後の取り組みの方向性に重点をおき、新たな提言を加えて論じている。

## 2. 経営倫理の先行研究

## 2.1 欧米における経営倫理の先行研究

そもそも経営倫理の概念は、欧米における企業の社会的責任 (CSR: Corporate Social Responsibility) と経営倫理 (Business Ethics) に対する研究の歴史にその推移をみることができ、これが日本における同研究にも影響を与えている。本稿では最初にそれらの研究を俯瞰したい。

1890年代には、企業家の富の保有と慈善寄付行為に関する見解として「企業家の責任」が議論されている (Petit, 1967, 訳本 pp.94-96)。しかし、ソーシヤリスボンシビリティー (Social Responsibility: 社会的責任) という用語そのものは、1920年代に英国のシェルドンが最初に用いたとされている



(Sheldon, 1924, 訳本 pp.80-81)。<sup>1)</sup>

また、1920年代から30年代にかけては、ヴェブレンなど制度学派の台頭、パーリーとミーニングズが実施した米国200社の巨大会社の実証調査分析、さらには「所有者支配から経営者支配」へと議論が展開され、企業の経営理念や社会的責任が企業家の間で議論された(中村, 1977, p.54)。1924年には米国の産業界で経営倫理規定のハンドブックが出版され(宮坂, 1995, p.161)、1978年には宣伝業界における倫理規程もこの時期策定されている(Murphy & Laczniak, 1981, p.251)。<sup>2)</sup> パーナードも1938年にリダーの倫理的価値観の重要性を指摘しているのは注目に値する(Barnard, 1938, 訳本 p.295)。

しかし、米国で本格的にCSRが問われたのは1949年ハーバード大学の校友会で、戦後の米国経済の回復に向けてハーバード卒業生として果たすべき企業の社会的責任の重要性が議論されてからである(山城, 1949)。<sup>3)</sup>

その後、1950年代以降、フリードマン(Friedman, 1962, pp.133-134)、ハイエック(Hayek, 1960, pp.166-167)が、「株主利益の最大化」を背景とした企業の社会的責任消極論を主張した。

他方、社会的責任積極論は、たとえばキャロルが4つの責任を提起するなど様々な議論が展開され(Carroll, 1979, pp.497-505)、フリーマンもステークホルダー論を背景として、企業は積極的に社会に貢献すべきであると主張する社会的責任積極論を展開した(Freeman, 1994, pp.409-410)。<sup>4)</sup>

CSRの議論が盛んになる一方で、米国では相次ぐ企業不祥事で経営倫理が重要課題となった。1970～80年代に、ウォータゲイト事件、ロッキード事件など官民の癒着、汚職問題などが引き金となり、故水谷雅一(以後、水谷)は、1970年代はビジネス・エシックスの研究・学問が、「経営倫理を新しい誕生期の研究分野」と捉えられるようになった(水谷, 1995, p.23)。<sup>5)</sup>

ドナルドソンは、企業と道徳的諸問題に関連づけて経営倫理を論じ(Donaldson, 1989, pp.4-5)。<sup>6)</sup> ナッシュもビジネスにおける道徳の必要性を述べている(Nash, 1990, pp.7-8)。<sup>7)</sup> デジョージは、倫理は各人や組織の思考と行動によって当然の権利と義務を与えらるものと主張する(DeGeorge, 1999, p.101)。

企業経営における経営戦略の理論もアンソフの啓発的自己利益の追求などにより提起され(Ansoff, 1965, 訳本 p.79)。<sup>8)</sup> アンドリュースも経営倫理を窃盗、

贈収贈送など単なる金銭的な問題にとどまらず、環境問題、グローバル化、マーケティング政策、M&Aなど企業戦略全般にわたる経営戦略の意識決定における重要概念を組み込むべきとして、倫理学の範疇を超えた経営戦略的位置付けで捉えている(Andrews, 1989, pp.257-266)。

1990年代以降、ブラジルのリオサミットによる環境問題や、多国籍企業の海外進出に伴う人権、贈収贈送など企業内外のあらゆる不祥事が経営倫理の重要課題に含まれる一方、企業の社会貢献、地域交流などCSRの視点から積極的・倫理的行動に取り組むことの重要性が指摘されてきた。

このように経営倫理とCSRが様々な視点から議論される中、ホフマンは、両者の相違点を以下のように指摘している。即ち、「過去において様々な法令遵守違反が発生したという歴史的背景をもとに、経営倫理は不祥事がもたらす危害の予防に重点をおいている。一方、CSRは企業市民の概念が基礎となり、社会貢献活動、地域社会への貢献、環境問題への配慮、寄付行為など社会全体に対して良いことをする(doin good)」という「善行」の促進に重点がおかれている(Hoffman, 2001, p.7)。<sup>9)</sup> したがって両者ともにその行為を行う主体は従業員であるが、その対象は経営倫理が内部組織全般あるいは社内の従業員であるのに対して、CSRは社内だけではなく外部環境や地域社会など広く社会全般となる。フェレルも同様論じている(Ferrell & Fraedrich, 1997, p.7)。

この相違は、経営倫理の解釈に結びつけることができる。即ち、経営倫理を狭義に捉えれば不祥事の予防となり、「善行」の促進も包含した社会的責任まで拡張すれば、広義に解釈することとなる。

本稿では、不祥事の未然予防から社会の安全・安心、さらには人権や労働も含めた人間性重視や、世界的規度もあるグローバルCSRの活動まで含めた概念として経営倫理を包括的かつ広義にとらえている。

## 2. 2 日本における経営倫理の先行研究

日本では戦国時代の末期から、近江商人による「三方よし」<sup>10)</sup>という経営理念がある。NPO法人の三方よし研究所が発行する「近江商人の理念と商法」によれば、滋賀の近江商人が日本全国を行商しながら「売り手よし、買い手よし、世間よし」いう経営理念を作り上げた。また、江戸時代には商いの倫理と

いう概念から、石田梅岩が石門心学として共存共栄の理念を主張していた。

明治時代以降は三菱、住友、三井などの財閥の家訓にも現代の経営倫理に通じる思想が流れていた(福留・田中,2001,p.10)。だが、本格的な企業の社会的責任の議論は、戦後の復興が始まる1949年の山城の「経営の社会的責任論」以降である(山城,1966,p.34)<sup>11</sup>。その後の1973年の第1次石油危機の頃に発生した企業の買占め、売り惜しみに端を発した社会的責任論では、高田は企業の社会的責任に対する Responsibility の解釈を Obligation (当為性) か Ability (能力) かという議論で前者を支持している(高田,1974,pp.8-11)<sup>12</sup>。

80年代の後半から企業不祥事が相次いだことから日本経済団体連合会(以下、経団連)は、1991年に企業行動憲章を発表、1996～97年にかけて頻発した銀行・証券業界等の反社会的勢力団体との癒着(当時の総会屋疑惑)など、日本において経営倫理の重要性が本格的に問われ始めた。森本はキャロルの4つの責任について、最下限に法的責任を置き、経済的責任と順を入れ替えて論じており(森本,1994,pp.317-320)<sup>13</sup>。現在の企業不祥事が頻発する現状を考へれば当然のことと考える。

水谷は「経営倫理が単なる社会的・制度的義務論に終始する概念ではなく、企業人として人間そのものの内面的な思想や価値観を重視する広範な概念であるべき」と主張し、広義に捉えている(水谷,1995,pp.7-10)<sup>14</sup>。

本稿では、企業を組織人格として見たとき、経営倫理とは「企業や組織として規範となる原理、道徳であり、企業あるいは組織としてふみ行うべき道。」とし、社会における企業がめざす存在領域と、社会そのものの健全な成長が一体となることを目的として広義に捉え、次の2つの領域に区分して考えている(水尾,2003,p.14)<sup>15</sup>。

第1の領域は上記の目的を保護する意味から「予防倫理」があげられる。これは社会を様々なリスクから保護する活動で、社会に対するネガティブな意味を持つ倫理違反の行動、即ち一般的に言われる不祥事の発生を未然に防ぐ「予防倫理(Proactive Ethics)」の領域である。第2の領域は、前記の「社会における企業がめざす存在領域と、社会そのものの健全な成長が一体となる」目的を達成するための「積極的支援をする」活動であり、社会の福祉や健全な成長を積極的に促進する「積極倫理(Positive Ethics)」の領域である。

これらを踏まえ、経営倫理を不祥事の予防から社会の安全・安心、さらには

人権や労働も含めた人間性重視や、世界的視座もあるグローバルCSRの活動まで含めた概念として、包括的かつ広義にとらえている。

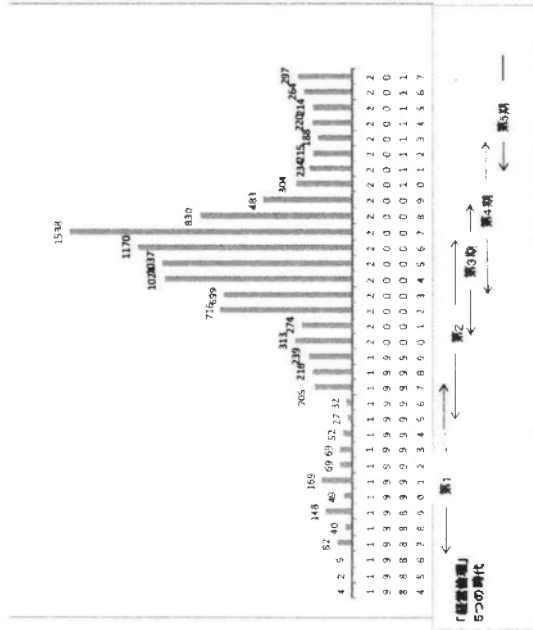
また、「経営倫理」の対象範囲は、あらゆる組織に経営(マネジメント)が必要であることから企業(企業倫理)は勿論のこと、病院、大学、官公庁などあらゆる組織を対象にして、広義にとらえている。

日本企業における経営倫理は、外資系を除いた日本企業では1997年の資生堂の取り組みが最初であり、それ以降、日本の各企業が経営倫理に真剣に取り組み始めたということが出来るが、米国と比較すれば約30年近い遅れがあった。

### 3. 経営倫理で迎える四半世紀、「激動と昏迷」の日本社会

最初に主題のテーマに関して、日経4紙の新聞記事をもとに「経営倫理、企業倫理、コンプライアンス」の言葉のうち、いずれかを使用した件数を検索し

図表-1 「経営倫理、企業倫理、コンプライアンス」の用語使用数



出所：日経4紙から日経テレコン21にて検索し筆者作成(2018年1月10日)

※人事・社説記事、数字のみの場合は除外

た。日本では図表一1のように1980年代後半から頻繁に登場するようになり、このころから不祥事が繰り返されていることがわかる。

図表一2の詳細な出来事やその対応なども見れば、今回加筆したその後の5年の状況も含めて、その流れは大別して5つの時代に区分することができる。ただし、社会における価値観の変化は、年毎に明確に区分されるのではなく、新旧の価値観がオーバーラップしながら形成されていく。また法制度の整備などもそれに伴って行われることとなる。

したがってこれら5つの時代については、年が重なりつつ変化していくので、これらも踏まえて、四半世紀にわたる経営倫理の歴史とその推移を述べることとする。年別の具体的な事件や不祥事、さらには法や規定の改正・改定などについては図表一2を参照願いたい。

### 3. 1 バブル景気とその後の負の遺産が表面化、隠ぺい工作、官と民の不祥事が相次ぐ第一期—1980年代後期～90年代中期—

(1) 証券・銀行業界の利益供与と損失補てん、総会屋との癒着  
第一期はバブル景気から始まった。1980年代後半は平成景気に沸く一方で、1987年の東芝ココム違反、1988年のリクルート事件などが発生。この頃から企業倫理という言葉が新聞紙上で見られるようになり、バブル経済の負の側面が現れ始めた。

1991年に発覚した、野村他証券大手4社による利益供与・損失補てんの証券スキャンダル、その後1990年代半ばまでに起きた大和・山種証券の飛びし、いくつかのインサイダー事件など、いずれもバブル崩壊による損失隠し・隠ぺい工作の不祥事である。

(2) 談合、贈収賄、不正な政治献金など政財界の癒着と、「日本経営倫理学会」の発足

その後も談合、不正な政治献金などはとをたない。これらの不祥事の防止に向けて法整備も進み、1992年には暴力団対策法、1993年は商法改正により社外監査役制度・株主代表訴訟制度、1997年には利益供与要求罪なども導入された。

図表一2 経営倫理、コンプライアンス、コーポレート・ガバナンス、そしてCSR 25年の歩み

| 年                  | 制度・法律・組織・会議など   | 特記事項 (事件・不祥事など)   |
|--------------------|---|---|
| 1990 (平成2) 年<br>前史 | 日東産「輪理コード」(1976年)、「製菓企業倫理綱領」(1984年)制定<br>バルデアイーズ顧問 (1989年9月)                                | 東芝エイズ (70～80年代)<br>東芝ココム違反 (87年3月)、リクルート事件 (88年6月)  |
| 91 (平成3) 年         | 4月・経団連「地球環境憲章」制定<br>9月・経団連「企業行動憲章」制定<br>12月・「経営倫理を考ふる会」発足                                   | 1月・東海銀行、7月・富士銀行の不正融資<br>3月・バブル経済の崩壊<br>6月・証券4社、利益供与・損失補てん<br>9月・三菱信託、三井信託の利益操作<br>2月・大和、4月・山種証券の飛びし |
| 92 (平成4) 年         | 3月・産方研対策法施行<br>6月・国民環境保護協会 (リオ・サミット) 開催   | 2月・印刷4社、シール入札競合   |
| 93 (平成5) 年         | 4月・日本経営倫理学会の設立  | 5月・大手建設6社、埼玉競合<br>10月・イトヨーカ堂、総会屋への利益供与  |
| 94 (平成6) 年         | 10月・商法改正で社外監査役制度施行、株主代表訴訟制度の導入<br>3月・全国建設業協会「建設企業 (団体) 行動憲章」制定<br>12月・経済人コーポレート会連「企業行動指針」制定 | 10月・東京佐川事件 (不正政治献金)<br>3月以降・間組・豊島・豊島・清水建設、贈収賄<br>8月・キリンビール、総会屋への利益供与<br>10月・大昭和製紙、収賄                |
| 95 (平成7) 年         | 7月・製造物責任 (PL) 法施行   | 4月以降・住友重機・大林組、大改建設、贈収賄<br>6月・日本商事、インサイダー取引  |
| 96 (平成8) 年         | 9月・日本民間放送連盟「放送倫理基本綱領」制定<br>12月・経団連「企業行動憲章」改定  | 2月・清水・大和建設、インサイダー取引<br>7月・大林組、関西電力、大阪ガス、政治献金<br>9月・大和銀行ニューヨーク支店、巨額損失                                |
| 97 (平成9) 年         | 6月・男女雇用機会均等法改正 (旧・1985年)  | 4月・米田三彦自動車、セクハラ<br>6月・高島屋、総会屋への利益供与<br>6月・住友商事、不正取引で巨額損失<br>2月・味の素、総会屋への利益供与事件発覚                    |

|  |   |
|--|---|
| 9月・この頃から空襲警報(倫理意識)。日産連「製菓企業行動基準」、日本新機連「企業行動基準」、日本産業機械工業会「企業行動基準」制定 | 5月・この頃から四大証券・第一勧業、10月・松屋、三泰自動車、11月・三菱電機、東芝・日立製作所・三菱地所など総会派への利益供与事件が相次いで発覚 |
| 秋・ORJが設立   | 11月・山一証券 廃止が確定、自主産業   |
| 11月・経営倫理実践研究会設立  | 11月・経営倫理実践研究会発足   |
| 12月・新法改正で利益供与要求罪の新設  | 12月・京都市議定書の採択   |
| 経営倫理(企業行動基準、規範)など企業取組の組みが本格化                                       | 2月・大蔵省、傍作汚職(MO F担)  |
| 5月・日本コーポレート・ガバナンスフォーラム「コーポレート・ガバナンス原則」の制定                          | 8月・日本航空、総会派への利益供与   |
| 5月・OECDコーポレート・ガバナンス原則の制定   | 11月・NEC、防衛庁水質汚染請求訴訟   |
| 8月・日本初のSRI「日興エコファンド」が生まれる  | 3月・水産省3社、簡カ尔特ル  |
| 11月・国家公務員倫理法制定(2000年3月・倫理規程)                                       | 7月・長銀、日債銀、粉知  |
| 11月・男女共同参画社会基本法が施行   | 9月・JCO・東海村、原子力発電所事故   |
| 4月・消費者契約法制定  | 10月・防衛庁燃料・日本道路公団、入札談合   |
| 5月・慶応大学企業倫理プロジェクト「ECS2000」制定                                       | 5月・北海道庁、敬合  |
| 6月・日本新聞協会「新・新聞倫理綱領」制定(旧・1946年)                                     | 6月・雷印乳業、集団食中毒   |
| 7月・国連グローバル・コンパクトの発足  | 7月・三菱自動車、クレーム・リコール騒動  |
| 11月・競渡利得処罰法成立  | 7月・三菱自動車、クレーム・リコール騒動  |
| 家電リサイクル法、食品リサイクル法、容器包装リサイクル法など個別の廃棄物・リサイクル関係の法律がこの頃を前後して一体的に整備     | 1月・外資者、機軸賞試用疑惑  |
| 5月・マルハ、水産物輸入産地偽装   | 5月・マルハ、水産物輸入産地偽装  |
| 12月・エンロン(米)、不正会計処理   | 12月・エンロン(米)、不正会計処理  |

|                          |   |
|--------------------------|---|
| 5月・改正荷法「委員会等設置会社選択制度」成立  | 1月・雷印食品、BSE対策牛肉偽装                       |
| 7月・米穀企業改革法(SOX法)の成立      | 6月・ワールドコム(米)、不正会計処理                     |
| 9月・ヨハネスブルグ・サミット(リオ+10)開催 | 7月・三井物産、四後馬鹿畜下不入札、ODAで賄賂疑惑              |
| 10月・経団連「企業行動憲章」の改定       | 8月・東電、柏崎原子力発電所ラブレール隠し                   |
|                          | 8月・日本ハム、BSE対策牛肉偽装                       |
|                          | 11月・日本信販、総会派への利益供与                      |
| 93(平成15)年                | 6月・リソナ、不正会計疑惑                           |
|                          | 同友会第15回企業白書「市場の進化と社会的責任」発表              |
|                          | 5月・個人情報保護法成立                            |
|                          | 7月・次世代育成支援対策推進法成立                       |
|                          | 7月・食品安全委員が発足                            |
| 94(平成16)年                | 2月・日本経団連(SR)推進にあたっての「基本的考え」発表           |
|                          | 6月・公益通報者保護法公布                           |
|                          | 2月・ヤフーBB、顧客情報40万人の流出隠ぺい、出向              |
|                          | 3月・西武鉄道、総会派へ利益供与、9月・有価証券適格記載            |
|                          | 3月・カネボウ、有価証券適格記載                        |
| 95(平成17)年                | 5月・日本経営倫理学会・CSR(社会的責任)研究会「CSR(社会的責任)制定  |
|                          | 4月・松下電器(現・パナソニック)、FF式石油運搬機による死亡事故が指図となる |
|                          | 7月・新会社法公布                               |
|                          | 4月・JR西日本、環状山線脱線事故                       |
|                          | 4月・ヒューザー、耐震強度偽装                         |
| 96(平成18)年                | 1月・ライブドア、証券取引法違反                        |
|                          | 4月・関連の責任追及原則(PRI)の制定                    |
|                          | 6月・金融商品取引法(J-SOX法)成立                    |
|                          | 12月・消費生活用製品安全法の改正(旧・1973年)              |
|                          | 8月・パロマ工業、屋内設置型瞬間湯沸器による死亡事故              |
| 97(平成19)年                | 12月・日興コーポレートグループ、不正会計処理                 |
|                          | 1月・日本建設業団体連合会、(企業行動基準2007)制定(初版は1993年)  |
|                          | 6月・ミートポーク、畜肉偽装表示                        |
|                          | 10月・防衛省派首、ゴルフ接待                         |
|                          | 11月・東洋ゴム、新熱パネルの耐火性能偽装                   |

|             |   |
|-------------|---|
| 08 (平成20) 年 | 6月・リコール社会的JIS規格化制定<br>7月・洞爺湖サミット開催<br>5月・船場吉兆、料理食品の使い回し<br>6月・ヤマダ電機、販路強要で他古禁に法違反<br>6月・公務員公費の乱用、「居酒屋タクシー」<br>9月・リーマンショック(米)<br>11月・タカタ、エアバッグリコール(その後断続的に続く)<br>12月・ビックカメラ、不正会計処理  |
| 09 (平成21) 年 | 4月・NPO法人日本経営倫理士協会(前・経営倫理実践普及協議会)設立<br>6月・消費者及び消費者委員会設置法の公布<br>11月・BHCが一般社団法人となる   |
| 10 (平成22) 年 | 2月・金融庁、役員報酬など情報開示の強化発表<br>11月・ISO26000制定<br>2月・小糸工業、航空機座席に使用する検査記録の改ざん<br>6月・セゾン&アイボールドインクス、伊豆の運賃増収<br>9月・大阪地検特捜部、証偽改ざん<br>3月・東日本大震災、原発事故発生   |
| 11 (平成23) 年 | 3月・BCP構築、リスクマネジメントが注目<br>10月・「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」制定<br>9月・大工製菓前会長、巨額不正融資  |
| 12 (平成24) 年 | 1月・日本ワーポレート・ガバナンス(CG)ネットワーク発足(社外取締役ネット、CGフォーラム、CG研究所の合併)<br>3月・JIS26000制定<br>2月・AU投資顧問、年金資産の消失不祥事<br>4月・船橋駅、函越道のバス事故<br>6月・リオ20の開催<br>9月・法制審議会にて会社法改正案が議論される<br>11月・オリンピックバス、飛ばしたによる巨額損失<br>1月・はるやま商事、4月・ユナカ、下請け法違反<br>2月・AJI投資顧問、年金資産の消失不祥事<br>4月・船橋駅、函越道のバス事故<br>6月・野村、大和、SMBC日興証券3社、増資インサイダー<br>12月・中央道電子トンネルの天井改修事故 |

|             |  |
|-------------|--|
| 13 (平成25) 年 | 1月・東京証券取引所グループと大阪証券取引所が合併<br>1月・大阪府立桜宮高等学校、体罰自殺事件が勃発<br>7月・カネボウ化粧品、「白濁事件」が発生<br>9月・みずほ銀行、暴力団関係貸付事件発覚<br>9月・JR北海道列車事故、レール検査データの捏造<br>10月・はごろもフーズ、缶詰にヒスタミン検出として回収<br>10月・阪急阪神ホテルズ、食品メニュー偽装<br>12月・マルハニチロHD子会社「アクリフーズ」、農薬混入<br>1月・ゼイカカウントストア(ドン・キホーテ)違法な長時間労働<br>1月・三菱ふそう、トラック・バス、リコール発表<br>2月・改正会社法の成立、すべての「(株)会社」の取締役会は、企業連合の業務の適正を確保義務を負う<br>11月・過労死等防止対策推進法が施行<br>9月・朝日新聞、野々嶋「吉田調査」関連記事取り消し問題<br>1月・マクドナルド、異物混入騒動 |
| 14 (平成26) 年 | 2月・金融庁日本版スチュワードシップ・コードを公表<br>4月・消費税8%へ<br>6月・改正会社法の成立、すべての「(株)会社」の取締役会は、企業連合の業務の適正を確保義務を負う<br>11月・過労死等防止対策推進法が施行   |
| 15 (平成27) 年 | 6月・コーポレートガバナンス・コードの適用開始<br>6月・「機能性表示食品」の発表が開始<br>9月・SDG+採択<br>10月・マイナンバーの通知が開始<br>12月・「ストレスチェック」が義務化<br>5月・血液製剤、不正発覚<br>6月・日本年金機構、個人情報漏れが発表<br>9月・フォルクスワーゲン(株)、排ガス規制違反が発覚<br>10月・旭化成建材、三井住友建設、杭打りデータの改ざん<br>10月・東洋ゴム、防振ゴム、データ不正  |

|            |  |  |
|------------|--|--|
| 16 (平成28)年 | 4月・女性活躍推進法施行<br>4月・伊勢志摩サミットの開催<br>9月・働き方改革実現会議での議論が開始<br>12月・厚生労働省「過労死等ゼロ緊急対策」   | 1月・「みのりアークス」(ダイコー) 貴味剛因強引な商品の販売し事件<br>4月・三菱自動車、燃費不正計測<br>4月・熊本地震発生<br>6月・森友学園、小学校建設用地取得に関する不正<br>9月・芳基署、警通社員の自殺を労災認定<br>11月・商工中金、危機対応融資を巡る不正融資<br>2月・アスクル、物流倉庫火災   |
| 17 (平成29)年 | 2月・森友学園、加計学園問題が国会で議論される<br>2月・プレミアムフライデースタート<br>6月・現行労働法成立<br>11月・経団連「企業行動憲章の改訂」 Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成<br>9月・神戸製鋼、経産省にデータ改ざん<br>10月・日産自動車、スバル自動車、不正発覚<br>11月・三菱マテリアアル子会社(三菱重機工業、三菱伸銅)、品質データの改ざん<br>11月・東レ子会社(東レハイブリッドロード)、製品検査データの改ざん<br>12月・大林組・鹿島建設・清水建設、リニア中央新幹線工事で地占禁止法違反(不当な取付関係)発覚 | 2月・東洋ゴム、産業用ゴム製品のデータ偽装<br>3月・てるみくらぶ、焼酎手続き開始<br>4月・富士フイルムHD子会社(富士ゼロックス)、不正会計<br>9月・神戸製鋼、経産省にデータ改ざん<br>10月・日産自動車、スバル自動車、不正発覚<br>11月・三菱マテリアアル子会社(三菱重機工業、三菱伸銅)、品質データの改ざん<br>11月・東レ子会社(東レハイブリッドロード)、製品検査データの改ざん<br>12月・大林組・鹿島建設・清水建設、リニア中央新幹線工事で地占禁止法違反(不当な取付関係)発覚 |

出所：新聞各紙、『BERC ニュース』、『経営倫理』No.68, No.88, 『日本経営倫理学会誌10年史』、『日本経営倫理学会誌』第21号, ACBEEの新聞, ACBEE企業不祥事動向の調査結果などから筆者作成(主要なもの多抜粋, 法や規定の改正・改定は重要とおもわれるもの, 海外においても影響力が重大なもののみ記載)

この頃、水谷は不祥事を憂い、産学協同の研究機関「日本経営倫理学会」を1993年に立ち上げた。経営倫理に関して真摯な取り組みを進める、日本で最初の学会の誕生である(水谷, 1995, pp.22-23)。

### 3. 2 企業と行政のガバナンスと組織的な取り組みが始まる第二期—1990年代中期~2000年代中期—

#### (1) 不祥事のグローバル化に日本企業が影を落とし、政財界あげての取り組みが始まる

1995年から、1996年にかけて発生した大和銀行ニューヨーク支店の巨額損失や、米国三菱自動車社のセクハラ事件など、日本企業の不祥事が悪い意味でグローバル化したのが第二期の特徴である。

こうした数々の不祥事を背景に、経営倫理の重要性が本格的に問われ始め、1996年に経団連が企業行動憲章を改定、1997年には産学一体になって経営倫理の普及・啓発を進める「経営倫理実践研究センター」が発足、あわせて、経営倫理実践普及協議会もスタートした。

企業独自の取り組みも本格化する。1997年には資生堂の企業倫理・行動基準をはじめとして、その後トヨタ、松下(現・パナソニック)、ユニチャーム、オムロン他多くの日本企業が経営倫理規程や企業行動基準等を策定し、積極的な展開に乗り出した。また、企業不祥事の多くは、株主至上主義の弊害ともいわれ、「会社は誰のものか」という、コーポレート・ガバナンスの議論も巻き起こし1999年には日本コーポレート・ガバナンスフォーラムの組織化と「コーポレート・ガバナンス原則」が制定された。

#### (2) 市場経済原理の見直しと内部統制に関する法制化 社会が激変する中で、資本市場における統制環境の整備と市場経済原理の見直しがこの時期さらに加速する。

海外では、2000年代前半のエンロン、ワールドコム不正会計処理事件への教訓から米国企業改革法(SOX法, 2002年)、日本では、2005年に新会社法、2006年には金融商品取引法(J-SOX法)がそれぞれ制定されている。



3. 3 「安全・安心社会」を求め、消費者重視の経営が叫ばれた第三期  
—2000年代前期～後期—

(1) 食品の偽装、消費・賞味期限の改ざんなどによる消費者の安全・安心意識の高まり  
新世紀に入り、新しい時代の到来かと期待されたが、2000年の雪印乳業集団食中毒事件、2002年の日本ハム、雪印食品によるBSE対策牛肉偽装事件、その後の2007年のミニートホープ、船場吉求など消費者を震撼させる事件が相次ぐ。

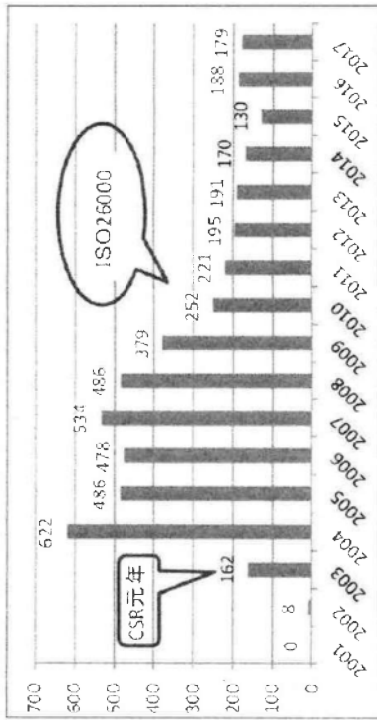
(2) 非食品の領域でも問われる安全・安心社会  
食品以外の分野でもトラブルが頻発する。2000年に発生した三菱自動車のクレーン・リコール隠しや、2002年の東電柏崎刈羽原発トラブル隠し、その後のヤフー・BBの顧客情報の流出、J・R西日本福岡知山線脱線事故、ヒューザーによる耐震強度偽装など、事故やトラブルの領域と種類はそれぞれ異なるが、いずれも消費者の安全・安心がキーワードとなった。これらを背景に、2005年にパナソニックがF・F式石油温風機回収で実施した広報活動など、消費者重視の経営が社会の注目を浴びた時代でもある。

3. 4 CSRの萌芽とグローバル展開、ステークホルダーエンゲージメント  
の第四期—2000年代中期～2010年代前期—

(1) CSR元年、社会の変化と新たな価値観が台頭  
企業の不祥事や新たな制度見直しなどが背景となって、国民が抱く「企業の社会的責任(CSR)」に対する意識が高まり、2003年はCSR元年といわれた、日経4紙で「CSR」という用語に限った記事検索でも、2002年以降にはじめて新聞記事に使用されたことがわかった。とりわけ2003年には162件とその数字が突如として高まり、前述の食品に対する企業不祥事が契機となっていることとあわせて、CSRへの世界的な関心の高まりが背景になっていることがよくわかる。

消費者、従業員、取引先、地域社会、株主・投資家などを含むすべてのステークホルダー(利害関係者)の重視とエンゲージメントを促進するCSR経営

図表-3 CSRの用語、年度別使用数

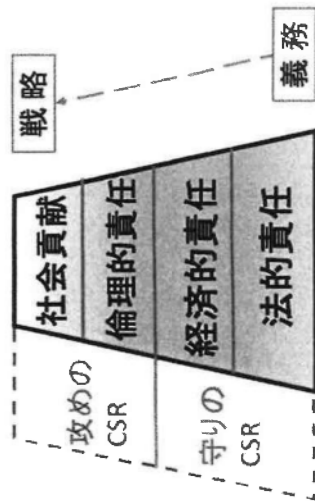


出所：日経4紙から日経テレコン21にて検索し筆者作成 (2018年1月10日)  
※企業の社会的責任という意味で使用したものに限り

への意識がさらに強まってきた時代である。

(2) 強固な経営基盤を作る「守りのCSR」と、戦略思考の「攻めのCSR」  
CSRには、以下の通りコンプライアンス、環境、人権など多様な概念が含まれており、図表-4をもとに米国の経営学者アーチ・キャロルが主張する4段階を援用してその概要について述べてみたい (Carroll, 1979, p.503)。

- 1) 法的責任  
「法は倫理の最下限」という言葉が示すように、社会的存在として認められた企業が果たすべき最低限度の責任のこと。
- 2) 経済的責任  
「経済的責任」とは、売上を稼ぎ、利益を確保することで、株主に対しては成果配分としての配当、従業員に対しては労働の対価としての賃金・報酬、国家・地域社会に対しては税金などを支払う責任である。消費者に対する、適正なコストで製品を提供することも含まれる。



出所:Carroll,1979,p.593をもとに加筆修正

### 3) 倫理的責任

倫理的責任は、人権や労働環境の領域、商品の返品や交換の自由を保証する「顧客満足保証」活動など消費者対応の領域、そして第三の地球環境保護の領域など大別して三つの領域がある。

「倫理的責任」は、法的責任のレベルを超えて、業界や企業が独自に設定した自主的な取り組みとして位置づけられる。

### 4) 社会貢献

「社会貢献」とは、人的・物的・金銭的側面から取り組む地域社会への貢献・文化支援活動、従業員のボランティア活動への支援など様々な形で社会に貢献する意味で、まさに主体的な取り組みである。

前記のとおり経営倫理については「予防倫理」と「積極倫理」の2つの領域がある。予防倫理の守りの概念と、積極倫理の攻めの概念を発展させれば、これまで述べたCSRの4段階は、強固な経営基盤を作る「守りのCSR」と戦略思考の「攻めのCSR」という二つの領域で考えることができる。

前者には、法的責任と経済的責任が該当。多様な法的リスクから企業を保護し、経済的責任で収益を確保しながら将来にわたって強固な基盤を作る「守りのCSR」であり、「企業は社会の公器」としての義務ともいえるべき責任だ。

後者は倫理的責任と社会貢献である。様々な社会的課題の解決に向けて、自社の強みを生かしながら、ヒト・モノ・金などの限られた経営資源をどの領域にどれだけ投資するかという「戦略的投資」であることを考えれば、これは経営戦略の領域に属するものであり、その意味から戦略思考の「攻めのCSR」ということができる。

なお、CSRの4つの責任については下から積み上げていくものである。営利企業である以上、売上・利益などの経済的責任を果たすことは必要だ。ただし、そのために手段を採らずというのでは問題である。その意味から最低限度の法律は順守することが求められる。この2つの責任が守りのCSRである。その上で攻めのCSRが生きてくる。要は守りから攻めへのCSRなのである。

なぜなら、「守りのCSR」をおろそかにして不祥事を発生させてしまえば、社会貢献活動を積極的に進めても同時にその努力は水泡に帰してしまおうからだ。

### (3) ISO26000 (社会的責任規格) とCSRのグローバル化

CSRに関する意識の高まりはグローバルなレベルで拡大し(田中,2005,p.368)、「グローバルCSR」とも呼ばれた。その象徴が、6年の歳月を経て2010年11月に発行されたISO26000(社会的責任規格)、および日本でのJISZ26000(2012年)である。

この動きに合わせて経営倫理に関する組織も改正・統合に向けた動きが活発化する。2009年には経営倫理実践普及協議会がNPO法人日本経営倫理士協会(ACBEE)として、またBERCも一般社団法人としてスタートした。

ISO26000は、CSRのグローバル化を促進し、世界の貧困解消などにも貢献した。発展途上国において年間3,000ドル(約30万円)以下で暮らすBOP(Bottom of the Pyramid:低所得者)層に向け、企業が感染症の予防や医療、食料改善など現地の社会的課題の解決を通じて、新しい市場を創造するBOPビジネスに注目が集まったのも2009年からで、同年はBOPビジネス元年ともいわれた。

3. 5. 時代の要請に応じて重点課題が変化。社会の視点とガバナンス改革。

人権・労働がテーマの第五期—2010年代前期～現在—第5期は、CSRの普遍的な価値が求められる一方で、時代のニーズに合わせた多様な重点課題が出現しているの、最初にそれらをまとめ、図表-5で示しておく。折に触れ参照願いたい。

- (1) Win-Winで、価値をシェアするCSV
- 1) ステークホルダーの社会的価値を高める  
米国の経営学者マイケル・ポーターとマーク・クラマーが2011年に発表した、Creating Shared Value (共益の創造、以下「CSV」と略す)が注目を集めている。
- CSVとは、社会的課題の解決と企業の利益、競争力の向上を両立させ、会社と企業の双方がWin-Winの関係構築、ともに価値を享受することを指す (Porter & Kramer, 2011, pp. 1-17)。

なお、CSVの日本語訳を多くは「共通価値の創造」と訳しているが、筆者

図表-5 CSRの体系化と浸透・定着の要件



出所：筆者作成

はとともに利益(金銭的・非金銭的利益)を分かち合う意味で「共益の創造」と表現している。

もともとポーターらは、2002年に競争優位の戦略的フィランソロピー (Philanthropy: 社会貢献活動)として、社会的課題と企業の本業との一体化を目指すことが競争優位の戦略的フィランソロピーとして重要と指摘していた (Porter & Kramer, 2002, pp. 57-68)。その後、2006年に事業活動とCSRを有機的に関連づけ、「受動的 (Responsive) (CSR)を超えて「戦略的 (CSR)を展開することの重要性を主張しており (Porter & Kramer, 2006, pp. 78-92)、今回のCSVは、その主張をさらに発展させたもので、以下のように述べている。

「環境汚染や水質汚濁、交通渋滞などの外部不経済を内部化することで社会のニーズに対応しながら社会的価値を高め、そのことを通じて企業は本業を通じたCSRのビジネスとして売上・利益など経済的価値を高める意味から、両者の価値を共益として分かち合う概念」。

言い換えれば社会的課題を解決することで、ステークホルダー(消費者や従業員、さらには地域社会など)に対して社会的価値を高める。一方、企業は本業を通じたCSRのビジネスとして売上・利益など経済的価値を高めることにつながる。企業と支援先の双方で価値を享受し、Win-Winの関係を築く関係だ。

2.) 戦略的CSRが創造する「価値」に注目したCSV

戦略的CSRは、前記の通り、「攻めのCSR」として様々な社会的課題の解決に結びつけてきたが、その結果、生まれた社会的価値に目をむけたのがCSVである。

一つの例だが、キリンホールディングスでは、東日本大震災の後に「復興支援 キリン絆プロジェクト」を2011年に立ち上げ、3年間で約60億円を拠出することを決め取り組んだ。「とれたてホップ」「キリン氷結」などの飲料について、それぞれ販売金額の内、1円が被災地の復興支援活動に寄付がされるというもの。その結果、社員の募金なども含めて2年間で累計約47億円の支援がなされたという。これにより、復興支援という社会的課題の解決の繋がりを、キリンの事業収益確保に結びつけた。

CSVは、見方を変えれば戦略的CSRに共通する点が多い。戦略的CSRはヒト・モノ・金・情報・技術といわれる経営資源を戦略的観点からCSR活動に配分し、ステークホルダーにメリットを享受させ Win-Win の関係を築く意味

から CSV と同じだ。

異なるのは、視点をどこに置くかということだ。すなわち、企業サイドから取り組む活動そのものに視点を置き、**「戦略思考の攻めの CSR」**となる。一方、企業の CSR 活動により社会的課題が解決された**「価値」**に視点を置けば、CSV となる。

(2) SDGs と CSV の連携

1) サステイナブルな社会をめざす SDGs

SDGs (Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標) は、2015年9月に国連のサミットにて採択された、国際社会における共通の開発目標であり、国際連合広報センターによれば、次のように記されている。

「すべての国々に普遍的に適用されるこれら新たな目標に基づき、各国は今後 15 年間、誰も置き去りにしないことを確保しながら、あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処するための取り組みを進める」。

2016 年からスタートし 2030 年を目標に定めたもので、「Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (我々の世界を変革する。持続可能な開発のための 2030 アジェンダ)」として、国連の全加盟国 193 が国が参加して採択した。

具体的には、図表-6 のとおり 17 の目標と、169 のターゲット (紙面の都合でここでは省略) があり、全世界がこれに取り組むことで「誰もとりのこさない」世界を実現しようとする壮大なチャレンジ計画とされている。

そもそも SDGs は、2000 年 9 月にニューヨークで 2015 年を目標に採択した MDGs (Millennium Development Goals:ミレニアム開発目標) を発展させたものである。つまり、MDGs には世界の国々で人権を守ろうとの主張が盛り込まれ、①極度の貧困と飢餓の撲滅、②初等教育の完全普及の達成、③ジェンダー平等の推進と女性の地位向上、④乳幼児死亡率の削減、⑤妊産婦の健康の改善、⑥HIV/エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延の防止、⑦環境の持続可能性確保、⑧開発のためのグローバルなパートナーシップの推進の 8 項目が中心となっており、その精神が SDGs にも引き継がれている。その上で 2012 年に

図表-6 SDGs17 の目標

|                      |  |
|----------------------|--|
| 1 「貧困をなくす」           | あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打ち   |
| 2 「飢餓をなくす」           | 飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する                                  |
| 3 「健康と福祉」            | あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する   |
| 4 「質の高い教育」           | すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する   |
| 5 「ジェンダーの平等」         | ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る   |
| 6 「清潔な水と衛生」          | すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する   |
| 7 「再生可能なエネルギー」       | すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する                                       |
| 8 「質の高い雇用と経済成長」      | すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する                          |
| 9 「新しい技術とインフラ」       | レジリエントなインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、イノベーションの拡大を図る                              |
| 10 「格差の是正」           | 国内および国際間の不平等を是正する  |
| 11 「持続可能な消費と生産」      | 都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする   |
| 12 「気候変動と持続可能な消費と生産」 | 持続可能な消費と生産のパターンを確保する   |
| 13 「気候変動への対応」        | 気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る  |
| 14 「海洋資源の保存」         | 海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する   |
| 15 「陸上資源の保存」         | 陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対応、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る       |
| 16 「平和と正義の有効な制度」     | 持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する |
| 17 「目標に向けた協力」        | 持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する   |

出所：国際連合広報センターホームページ  
 <[http://www.un.org/ja/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030\\_agenda/sdgs\\_report](http://www.un.org/ja/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030_agenda/sdgs_report)>

ブラジルのリオデジャネイロで開催された「Rio+20」のテーマにもなった**「地球環境の様々な問題 (たとえば水、海洋、気候変動他) などに加えて、多岐にわたる角度から制定されたのが SDGs である。」**

こうした SDGs の制定を受けて、2017 年 11 月には経団連も「企業行動憲章の改訂—Society 5.0 の実現を通じて SDGs の達成—」を行い、**「経済界をあげての取り組みが開始された。」**

## 2) SDGsマトリックスに生かすCSV

SDGsの促進に有効なのが前述のCSVである。SDGsの解決すべき17の社会的課題に対して、企業が自社の人・モノ・金・情報・文化・技術と言われる経営資源を必要な時に必要な場所へ投入し、その交点になった領域を発見することで図表7のSDGsマトリックスに生かすCSVが完成する。

たとえば、アフリカ・ガーナの北部都市タマレでシアバター石鹸の製造に取り組む日本企業として、ハーブとアロマの関連企業「生活の木」の事例で考えてみたい。この活動を同社の経営資源とSDGsが定めた17の目標に照らしながらマトリックス上で位置づけてよく理解することができる（内のA B Cで表す）。同社はJETROの西部アフリカ「シアバター」産業育成支援事業に2004年から公募へ参加、当時専務の宇田川川が中心になって2006年までシアバター石鹸の生産指導を継続、その後現任もタマレで製造されている（A）。

シアバターの実の採取からシアバター石鹸の製造まで、同社はNGO「アフリカ2000 ネットワーク」と連携し、技術指導を行った<sup>16)</sup>（B）。シアバターは、それ自体だけでも立派なビジネスとはなるが、付加価値が少なく価格面で現地の業者に買いたたかれやすい。一方、石鹸に加工することでより付加価値が増す。つまり、シアバター石鹸という製品に加工することで、バター自体がもつ

図表7 SDGsマトリックス

|         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 人<br>物  | A |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|         | D |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 金       | F |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 情報      | C |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 技術      | B |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 文化      | E |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 1<br>貧困 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |    |
| 2<br>性別 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    | 資源 |

CSVに生かす経営資源

SDGsの17項目

保湿作用や肌の老化予防などのアンチエイジング効果に、より高い「付加価値」を創出することが可能となる（C）。

その結果、シアバター石鹸の製造をつうじて、彼女たちの手元により多くの収益がもたらされ（水尾,2010,p.28）、貧困の解消にもつながる（D）。この取り組みは、現地女性に対して労働の場を提供するだけでなく（E）、貴重な収入源として生活支援に結びつく（F）。

一方、生活の木にとっては、シアバター石鹸を現地からダイレクトに輸入することで、付加価値の高い製品を消費者に提供することが可能となり、企業価値の向上につながるCSVの活動となる。

## (3) 投資家に向けたESG

ESGとは、環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）の頭文字を取ったものだが、近年Sには持続可能性（Sustainability）の概念も込められている。米国では、社会的責任投資（ソーシヤリーレスポンスインベスメント：SRI）あるいは倫理的投資（エシカル・インベスメント）とも呼ばれており、古くは16世紀にまで遡る歴史がある。

研究者のアリル兄弟とフレイゲンバームによれば、1500年代半ばには欧州でキリスト教のクエーカー派が、道徳的基準に基づく資金運用で社会的責任を重視したと指摘している（Brill & Brill & Feigenbaum, 1999, pp.30-37）。米国では、北東文化圏を構成していた先住民アイディアンのイロクオイ族に、「自らの行動は7世代後の子孫まで影響を及ぼす」との教義があり、環境問題や倫理的行動を大切にしていた。1920年代には、「投資に関するキリスト教の思慮深い行動基準」として社会的責任を重視する方針が明文化されており、1928年には教団が有する「バイオニア・ファンド」の投資ファンドが設立されるなど、社会的責任を実践する企業への関心が高まっている。

2000年前後からは投資家が投資収益の拡大を図ると共に、投資家としての発言権行使し次の2つの視点から企業経営に参画するようになった。第一は「ネガティブスクリーン」と呼ばれるタイプで、自らの確たる倫理観に基づく投資行動である。たばこ、ギャンブル、アルコール、軍需などの事業を行う企業は非倫理的企業として、そこへの投資は投資先企業の倫理違反行為に荷担することから避けるべきとされた。

第二は、「ポジティブスクリーン」と呼ばれるタイプで、投資家としてローリスク、継続的リターンを追求する投資行動である。経営倫理や企業行動基準を遵守し積極的に社会的責任を果たす企業は、長期的・継続的発展が期待できるとの価値判断に基づくものだ。「ESG投資」という言葉で用いられる概念は主に後者のパターンで、国連責任投資原則（UNPRI）が制定された2006年以降特に関心になっていく。

UNPRIは、国連環境計画（UNEP）と国連グローバル・コンパクト（UNGC）が推進する原則で、すでに世界的な動きとして約1,750機関のファンドや運用会社などが署名している（2017年6月）。日本政府もESG投資を後押しし、2015年9月にこの原則に署名した世界最大の年金基金でもある日本の年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）も含めて、2017年6月時点で日本全体では27社が署名している。

こうした動きに呼応して、図表-2にもある通り、2011年2月に金融庁発表の「日本版スチュワードシップ・コード」や、2015年6月に金融庁と東京証券取引所が発表した「コーポレートガバナンス・コード」でも、ESGへの取り組みを支援する内容が盛り込まれている。

スチュワードシップ・コードに準拠する機関投資家・運用者は持続的成長への貢献まで期待しており（北川,2015,pp.84-85）、前述のポジティブスクリーンのタイプに合致するものである。

#### （4）働き方改革、労働CSRの新たな側面

現在、働き方改革の必要性が叫ばれている。電通の女性社員の過労死事件を契機として、CSRの視点から従業員の働き方を変えようという動きが、政府や経済界を中心に議論されている。労働CSRの領域ともいわれ日本企業の喫緊の課題として取り上げられている。

これまで問題とされていた過酷な仕事や長時間労働など、ワーク・ライフ・バランスを無視した働き方を改善しなければいけない。これは、仕事と生活のバランスを求め、快適で豊かな生き方につながるスマートな働き方をさす意味で、「スマートワーク」というキーワードで表現することもできる（SCSK,2016）。

当然のことながら従来の発想では解決策は生まれえない。仕事を見直し、無駄

な作業や会議の削除・削減などによる高い生産性と効率的な働き方が前提となる。

そのためには、トップのコミットメントによる、強いリーダーシップで改革をすすめる、現場の意見を吸い上げた現場発の改革が前提だ。「トップと現場、両者の一体化」により働き方改革は実現するからだ。

このように、時代の要請に応じてCSV, SDGs, ESG, 労働CSRなど多様な価値が台頭するも、経営倫理をもとにしたCSRの普遍的な概念や重要性は変わらない。なぜなら、冒頭で指摘したとおりそのことを考えさせられる重大な不祥事がここ数年頻繁に起きているからだ。

#### （5）CSRを育くむESD

CSRを社会に根付かせるためには、ESD（Education for Sustainable Development：持続可能な開発のための教育）が必要である。

文部科学省ホームページによれば、ESDとは、持続可能な社会を創造していくことを目指す学習や活動で、2002年にわが国が提案した新たな教育理念だ。同年の国連第57回総会決議により、2005年から2014年までの10年を「国連ESDの10年（DESD）」とし、ユネスコが主導機関に指名されている。環境、貧困、人権、平和、地域開発など、MDGsで掲げる現代社会の様々な課題を自らの問題として捉え、自分たちでできる身近なところから取り組む活動である。それにより、様々な社会課題の解決に結びつけて新たな価値観や行動を生み出そうという教育の理念だ。

企業やNGO/NPOだけでなく、幼児教育から大学教育に至るまでそのレベルは対象に合わせて異なるとも、初等中等教育の段階から持続可能な社会づくりの担い手となる人間の育成に取り組むことが大切だ。こうした活動を通じて、CSRを促進する持続可能な社会づくりの担い手を育む倫理的な価値が育まれることとなる。

#### （6）CSRを支援するサーバント・リーダーシップ

従業員を支援する上司という視点から、サーバント（他者を支援する）・リーダーシップという重要な考え方があふれている。当然のことながら、働き方改革やCSRの実践に関わる従業員の支援にもつながる考え方で、アメリカの経営学



者ロバート・グリーンリーフが提唱したリーダーシップ論だ。リーダーシップのスタイルにサーバント、即ち奉仕者の考え方を持ち込んだもので、マネジメントの現場では、他者（部下、お客さま）を支援するリーダーシップである（Greenleaf, 1970, pp. 13-15）。

グリーンリーフは、同書で部下の成長のために、リーダーができることを常に考えながら、助言、援助し目標達成をサポートすることが重要と指摘する。自ら考えて行動できる方（考動力）のある人材を育成する、それが「サーバント・リーダー」の役割である。

#### 4. 不祥事の未然予防に取り組み、制度的枠組み

##### (1) 内部相談・通報制度の有効活用

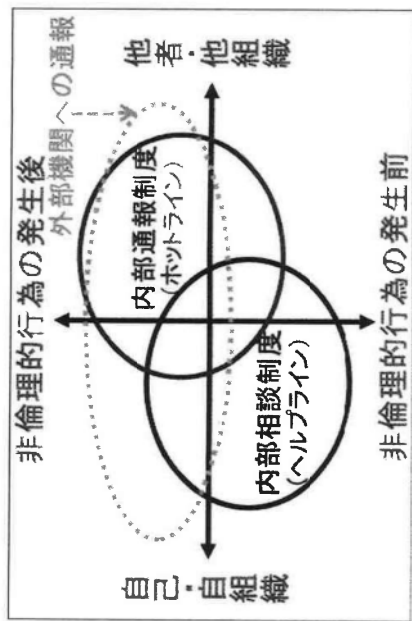
経団連の調査によれば、経営倫理の浸透・定着に必要とされる4つの中核制度について、2008年には「経営倫理規程の制定（97.8%）」、「推進部門の設置（97.1%）」、「倫理教育・研修（96.0%）」となっており、日本の大企業では100%に近い状態でほぼ制度化されていた（日本経済団体連合会, 2008）。

だが、実態はこれまで述べたとおり不祥事が頻発しており、定着しているとは言えない。ただ、近年の不祥事が発覚したのは、その殆どが内部告発であることを考えれば、ある意味で自浄作用が有効に機能したと言えないこともない。内部通報については、ホイットスルブローイング（警鐘制度）として内部通報制度に関する研究を進める米国の経営学者ダスカも、その重要性を指摘している（Duska, 1985, pp. 295-300）。

しかし、内部通報制度は不祥事発生後の通報も重要であるものの、図表-8のように不祥事発生の前に機能して未然予防に結びつくのが本来的な役割であるべきだ（木尾, 2002, p. 85）。その意味から内部通報制度は、「内部相談・通報制度」として、事前の相談で問題を解決に結びつけるべくその意義を組織内に徹底することが肝要である。

この点は、2016年12月に発表された消費者庁の「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」最終報告書でも、冒頭の「1. 事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項の具体化・明確化」において、次のように指摘している。それは「通報者の視点として、従業員等が安心して「相談・通報」ができる環境の整備促進が必要である」ということだ（消費者庁, 2016, p. 10）。

図表-8 内部相談・通報制度の領域



出所：木尾（2002）pp. 81-82 をもとに加筆修正

(2) 安心して「相談・通報」ができる環境の整備促進  
当該環境の整備促進に関して、上記検討会では次のような提言もある。

- ① 通報に関わる秘密保持の徹底  
匿名性の確保や個人情報保護の徹底、調査実施に関する通報者の保護などがある。
- ② 通報者に対する不利益取扱いの禁止  
通報者の解雇その他不利益な取り扱い禁止を内部規定に明記し、社内に徹底させる。
- ③ 自主的に通報を行った者に対する懲戒処分等の減免（社内リエンジニア）独占禁止法に関わる「談合」の早期発見・予防を目的としたリエンジニア制度がある。談合に関わった企業が自ら通報することで責任（罰金など）の減免をする制度だが、この考え方を社内リエンジニア制度として公益通報に応用するという発想である。
- ④ 倫理的企業文化への貢献に対する表彰、褒賞  
通報や調査協力が倫理的企業文化に貢献した場合には、社内表彰や褒賞など

どの検討（ただし、通報者個人の秘密保持には細心の注意が必要）である。

##### ⑤倫理的な企業に対する認証・表彰制度

該当企業の社会的な評価向上（消費者評価、公共調達時の優位）に結びつくような認証制度、マーク（たとえば子育て支援の「くるみん」マークなど）の制定である。

##### ⑥内部相談・通報制度の利用に関するアクセスポリシー（利用しやすさ）

内部相談・通報制度の連絡先を記入したポスト・イット（付箋）の活用など、当該制度を利用しやすくするコミュニケーション・ツールを準備し、利用に関する根拠を低くする。この制度を従業員が常に意識にとどめるようにトップ・リーダーの継続的なコミットメントも重要である。

こうした提言を受けて、2017年12月より消費者庁で「内部通報制度に関する認証制度検討会」が発足し、制度制定に向けた具体的な取り組みが開始されている。

## 5. 自浄的な企業文化の構築に向けて

### （1）経営理念に育まれる「企業文化」

不祥事の予防につながる様々な企業行動の判断基準となるものが経営理念であり、その理念をもとに、長い間の年月を超えて形成されるのが企業文化である。

ここでいう企業文化とは、人、モノ、金、情報に次いで、第五の経営資源といわれるほど重要視されているものだ。シャインは、企業文化について次のように記している。

企業文化とは、経営理念などをもとに、長年におたり「組織のメンバーによって共有され、機能する価値や信条にもとづくもの」と規定されている。当然のことながら、組織であることから「単独の個人だけで形成されるものではなく、二人以上の構成員によって無意識の内に構成される基本的仮定、信念である」(Shein, 1985, 訳本 pp.8-12)

その企業文化の構築に重要な役割を果たすのがリーダーの価値観である。特に倫理的な価値は、1938年にバーナードが次のとおり主張しているように、組織の中核となる理念である。(Barnard, 1938, 訳本 p.295)。

「組織の存続は、将来への予見、長期目的、崇高な理想など、組織を支配す

る道徳性の高さに比例する。組織の存続はリーダーシップの良否に依存し、その良否は組織の礎石としての道徳性の高さから生じる。」

組織のリーダーとしての倫理的価値観にもとづく、ゆるぎない強い信念とリーダーシップが組織の倫理観につながる原点といえる。勿論リーダーとは、トップだけではなく組織を任された部門長やグループ長も含むことはいずれもでない。

なお、企業文化と同じような意味合いで使用されるのが、企業風土である。企業風土とは、「仕事環境で生活し、活動する人が、直接的あるいは間接的に知覚し、彼らの動機づけおよび行動に影響を及ぼすと考えられる一連の仕事環境の測定可能な特性」とされている (Litwin & Stringer, 1968, 訳本 p.1)。

つまり、企業風土とは、企業理念や哲学の有無にかかわらず、ある環境下において、組織内で無意識に形成されていく行動パターンから生まれたもので、「目には見えない組織の体質」のようなものだ。

このように、「企業文化」と「企業風土」の大きな違いは、理念や哲学の下で長年にわたり形成される企業や構成員の価値観が「企業文化」であり、理念や哲学の有無にかかわらず、ある環境下で無意識の行動によって形成されていく体質が「企業風土」といえよう。

実際に企業では、同じような意味合いで両者は使用される場合が多いが、その差を厳密に区別すればこのようになる。

### （2）倫理的な価値を醸成する教育・研修

教育・研修についてサイモンは次のように主張する。「教育・研修の意義は、上司から管理・監督がなされなくとも、倫理的価値観に基づき仕事や任務を遂行することができる」「判断基準の枠組みを提供することである」(Simon, 1945, 訳本 p.19)。その意味からも先述のESDも倫理的な価値を醸成する重要な教育といえる。

教育・研修は、個人の内面に働きかけ自己との倫理的対話を促進し、彼らの倫理的な行動に影響を与える。その結果、組織全体に対して倫理的意思決定や行動に影響を及ぼし、倫理的組織文化の醸成につながる。「会社のため、組織のため」という経済価値優先で、不祥事を誘引する「虚偽の忠誠心」から非倫理的行為に手を染めようとしたとき、「判断基準の枠組み」が蓄積されていれ

ば思いとどまることができるものだ。

このように教育・研修は個人だけでなく、組織全体に倫理的価値の涵養を促すことができる。ただ、こうした教育・研修の成果は、短期間で醸成されるものではない。OJT・DITの集合教育・研修のみならず、業務を通じて現場でリーダーが部下を指導するOJTも含めて、反復徹底しながら間断ない意識啓発が重要である。それらの結果、個人や組織が自ら統括するという『セルフ・ガバナンスの経営倫理』に結びつく(水尾,2003,pp.2-4)。

(3) 独立社外取締役によるセルフ・ガバナンスの気づきと促進  
スチュワードシップ・コード(2014年2月)とコーポレート・ガバナンスコード(2015年6月)への対応が進み、社外取締役の導入が急激に増加した。『東京証券取引所「東証一部上場企業」のコーポレート・ガバナンス情報サービス』によれば、2017年12月末時点で、東京証券取引所の第一部上場企業2062社中1903社(92.2%)が2名以上の社外取締役を導入済である。

今後、社外取締役が十分に機能すれば、不祥事の発見にも結び付き可能性は高くなり、また、株主価値を高めるための多面的な角度からの判断に貢献し、戦術的な意思決定にも貢献するだろう。

特に、利害関係をもたない独立取締役、しかも一人ではなく複数の独立取締役であれば相乗効果でガバナンス能力は高くなる。さらに一歩進めれば、独立社外取締役と社外監査役による「ガバナンス情報懇談会」の組織化なども考慮に値する。

(4) 三猿風土を打破し、「見る、聞く、話す」の企業文化

記憶に新しい東芝の不正会計事件では、トップが現場を見ない、部下や現場の意見を聞かない、さらには誰も「おかしい、変だぞ」といわない、という背景があった。自由にものがいえる組織風土ではなかった。

このような状態を「三猿風土」と称することができる。三猿風土とは、日光東照宮の神威舎にある三匹の猿「見ざる、聞かざる、言わざる」の彫刻をもとに考えた筆者の造語だ。日光の三猿は逆説的に「現場を見て、部下の言葉に耳を傾け、互いに自由に語り合う」リーダーシップが、経営者に必要なことを教えてくれる。

経営学の象徴と称されるドラッカーも指摘しているように、そもそも企業は自律的制度、つまり、企業自らが理念を定め、それに基づいて行動の指針やルールを定めるのが基本である(Drucker,1950,訳本 pp.46-47)。他企業や行政などからの外圧によって左右されたり、またコントロールされたりするものではない。仮にそのような環境にあったとしても、社会の価値や信条と企業理念が同一方向を向いていなければ企業は存続しない。

確かに、株主など利害関係者からの意見や要請もあるが、それでさえも経営者自らの意思で受け入れを判断するものである。現場を重視し、従業員の声に耳を傾け、対話を促進するよう企業文化の構築が必要で、その礎となるのが経営理念である。

## 6. 「ECSRの実践による三方よし経営」

### (1) 温故知新理念の経営

経営倫理の未来を語る上で忘れてはならないことに「温故知新」という言葉がある。「古きをたずねて新しきを知る」という意味だが、日本には古来より経営理念を重視する会社が多くある。

世界最古の企業とされている金剛組(こんごうぐみ)にも経営理念があった。西暦578年大阪の天王寺で創業した会社で、現在は旧・金剛組の技術と商号を受け継いで創業しており、金剛家に代々伝わる「家訓」16の教えがあるとしている(金剛,2013,pp74-76)。帝国データバンクによれば、創業者の金剛重光は、飛鳥時代に大阪の四天王寺を建立のために聖徳太子によって百濟より招かれた3人の宮大工のうち一人とされている(帝国データバンク,2008,p.3)。

また、三井グループには三井高利が創業した越後屋の家訓があり、グループの社長会「二木会」では、この家訓が経営理念として共有されている。三菱グループには共通の理念として三菱第四代社長、岩崎小彌太の訓諭をもとに、1934年に旧三菱商事の行動指針として制定された「三綱領」がある。

このように、日本企業では多くの会社に経営理念があり、それが企業活動の根幹に流れ、持続可能な発展の礎になっていることが理解される<sup>18)</sup>。

(2) 守りのガバナンスと攻めのECSRによる三方よし経営  
経営理念の重要性は、単独の企業だけでなく地域で生まれた理念の経営とも

呼ばれる高い考え方もある。冒頭で指摘した近江商人の三方よしがそのひとつだ。この三方よしを現代の企業経営に当てはめれば、売り手である従業員の満足を目指しながら（ES：従業員満足）、買い手である消費者に喜びを与え（CS：顧客満足）、そして世間よしとして広く取引先や地域社会・地球環境などに対し貢献する（CSR：企業の社会的責任）姿勢と読みかえることができる。この3つを一体化させ頭文字をとれば、「攻めのECSR」と称することができる。

当然のことながら、その前提には安全・安心をベースに社会のルールを守りながら、売上や利益を追求し、明日にむかって確固たる基盤をつくる「守りのガバナンス」が重要であることは論を俟たない。

これらをまとめれば図表-9のような「守りのガバナンスと攻めのECSRによる三方よし経営」の理念が完成する。

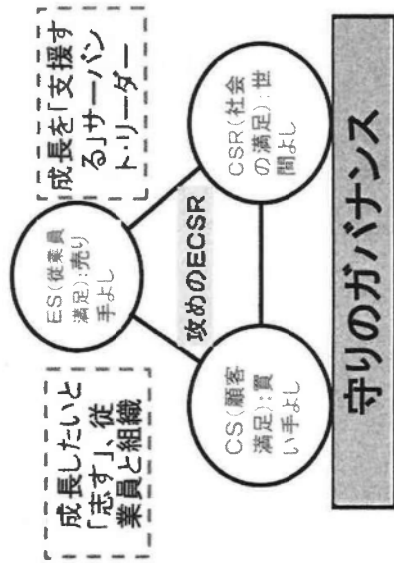
### (3)「論語と算盤」の経営に学ぶ

日本資本主義の父といわれる渋沢栄一も、この「守りのガバナンス」と、「攻めのECSR」の精神を大切にされた。彼の代表的な著作である『論語と算盤』では、「国の富をなす根源は何かといえ、社会の基本的な道徳を基盤とした正しい素性の富なのだ。そうでなければ、その富は完全に承継することができない」として論語の精神に基づく仁義道徳の重要性を指摘した（渋沢著・守屋訳、2010、p.15）。これは守りのガバナンスである。

さらには、「合本法（株式会社）の道義的運営による事業育成をつうじて国を富ませ、人々を幸せにする（同上書、p.234）」とも指摘した。算盤に象徴される「利益」が国全体の富をつくりだし、それに関わる人たち（従業員）や国民（顧客と社会）の幸福につながり、そして社会の繁栄にも結びつくとした。この考えはECSRに相つうするものだ。

論語と算盤という、それまで相反するとされていた概念を、「守りのガバナンス」と「攻めのECSR」により経営の礎として見事に一致させたのである。後者の「攻めのECSR」による三方よしの経営の考え方は、渋沢の事業運営にも生きている。特に三方よしを意識してという記述ではないが、『論語と算盤』の中で次のように述べている（同上書、p.164）。

図表-9 「守りのガバナンスと攻めのECSRによる三方よし経営」



出所：水尾（2016、pp.148）

「個人の利益になる仕事よりも、多くの人や社会全体の利益になる仕事をすべきだ、という考え方を事業を行う上での見識としてきた。その上で、多くの人や社会全体の利益になるためには、その事業が着実に成長し、繁盛していくようこころがけなければならない。」

(4) 成長を志す従業員と、それを支援するサーバント・リーダーシップ  
「会社は人の器以上に大きくはならない」という言葉がある。成長を志すことで人は目標に向かって励み、努力する。その過程をとおして、人間としての器が大きくなり、それが会社ひいては社会の発展につながる。

組織の中における人の成長は、本人の志に加えて、成長を支援する環境や上司のサポートが多大な役割を果たす。だからこそ、従業員が何を考えどのような行動をしようとしているのか、リーダーが彼らへの意識と行動に目をむけることが大事なのである。部下や仲間たちと共に喜び、彼らが悩み・考えているときには、彼らの成長を願って支援することも必要だ。

すでに3. 5. (6) にて論じたとおり、上司の支援という視点から、サーバント・リーダーシップが重要な機能を果たす。ECSR の実践には成長を志向

する従業員とそれを支援するサーバント・リーダーが一体になって取り組むことが大切である。

#### (5) 「ES」なくして「CS」なし」

サーバント・リーダーシップを実践する組織をあげれば、枚挙に暇がない。企業であれば、従業員の成長を支援する会社は逆境の時代であっても元氣だ。企業は、常に従業員の耳に耳を傾け、働きやすい環境を作るようにして従業員のやる気を高める努力が必要だ。些細なことでもよい、その配慮を示すのがリーダーの役割であり、その結果ESが生まれる。

「ES」なくして「CS」なし」。現場の従業員に誇りと喜びのない組織が、顧客満足達成することはありえない。顧客満足度の活動は誰が実践するのかといえば、ほかならぬ従業員だからである。顧客満足をめざす会社は、まずは従業員満足をめざすべきだ。

そのような企業は、メンバーがやりがいを持って働き、組織の求心力が高まるのである。その結果、従業員満足(ES)を生み出し、さらにはお客様の喜びを目指す顧客満足(CS)につながるが、これらが善循環の活動となつて持続可能な発展に結びついていく。ESとCSを一体化させるサーバント・リーダーの活動が、支持される所以がここにある。

「守りのガバナンス」と、「攻めのECSR」をもとに、成長したいと「志す」仲間たちと会社組織、さらには成長を支援するサーバント・リーダーが一体になれば「ECSR」による三方よしの経営」が実践されることとなる。

## 7. 終わりに

### (1) 企業と社会は「道徳と経済の両立」

渋沢栄一は、幼少期に学んだ『論語』を拠り所に、倫理と利益の両立を掲げ、1916(大正5)年に著書『論語と算盤』を執筆し、「道徳経済合一説」という理念を打ち出した。経済を発展させ、利益を独占するのではなく、国全体を豊かにする為には、富は全体で共有するものとして社会に還元することを説くと同時に自身にも心がけた。

この戦いが影響を受けた人物の一人が「道徳経済一元論」を示した二宮尊徳である。この意味は読んで字のとおり道徳と経済は一体化させなければならぬ

ということことで、渋沢の「道徳経済合一説」と全く同意語だ。

小田原の二宮尊徳神社にある尊徳の銅像の横にある有名な言葉、「経済なき道徳は戯言(たわごと)、道徳なき経済は罪悪」は、いつの時代も重要な企業経営の不文律である。

企業でいえば、経済(売上や利益)を否定するような道徳(倫理)は現実的でなく戯言(無意味、絵空事)であり、逆に道徳を無視した経済は(不祥事につながる)罪悪である、ということを意味する。

静岡県掛川市でこの精神を受け継ぐ大日本報徳社の正門には、1909(明治42)年に建設された経済門(左)と道徳門(右)の日本の門柱があり、「道徳経済一元論」を象徴している。

道徳と経済の両立については、経営学者のドラッカーも認めるところである。彼の著書『マネジメント』(1974,訳本)で、次のように表現している。

「マネジメントとは、事業を通じて個人の成長を支援し、その成果を通じて社会に貢献すること」(同上書,pp.60-66)、加えて、ヒポクラテスの警句を引用し、「何よりもまず、故意に危害を加えるな(知り得て害をなすな)」(同上書,p.60)とも主張、渋沢の道徳経済一元論に通じることを重視したのである。このドラッカーの言葉を前記の大日本報徳社の入口の2つの門柱に例えれば、前者は経済門であり、後者は道徳門といい換えることもできよう。

またドラッカーは同書にて、渋沢を評して「卒直に私に、経営の『社会的責任』について論じた歴史的人物の中で、かの明治を築いた偉大な人物の一人である渋沢栄一の右に出るものを知らない。彼は世界の誰よりも早く経営の本質は『責任』にほかならないことを見抜いていたのである」(同上書,p.6)。さらに、二宮尊徳の報徳思想にも興味を示し、「途上国のみならず先進国や社会主義国にも適応できる思想だ」と評価した(武藤2010,p.121)。

現在の企業不祥事の多くは、この「道徳と経済の両立」を無視した結果起きているといえよう

### (2) 理論と実践は経営倫理の両輪。バランス感覚が大切

「実践なき理論は空虚。理論なき実践は妄動」。これは経営倫理の「理論」をもとに、自社の状況に合わせた「実践」が必要なることを意味している。このことを思い起こさせるのが、BERC設立時に水谷が述べた「経営倫理の実践に

役立つ研究と、普及啓発を促進する専門機関をめざしたい」という言葉である（『経営倫理10周年特別記念号』2007, pp. 1-2）。

BERC は水谷が学会の発足にあたって語った「元来、経営学や経営倫理学は実践学であることから、当学会は象徴的・啓蒙的な学者研究者のみでの観点ではなく、経営倫理に関する産学協同の研究機関たるべき」ということを強く意識した実践研究の組織である（同上註, p. 8）。理論と実践が一体化してはじめて、経営倫理は生きたものになるからだ。

それには、日本経営倫理学会だけでなく様々な学会、さらには BERC や ACBEE 他多くの実務研究組織も含めてだが、学者と実務家が「同じ土俵で議論することで、理論と実践を相互に補充しあい日本の経営倫理を正しい方向に導いていく」ことが必要だ。

学者は理論知に優れ、実務家は実践知が豊富、両者は互いに特長の良い部分を持っており、相互に補充し合うべきである。両者の立場は上下関係にあるのではなく、研究や実務の組織が異なるだけの横の関係である。自分たちの立場に固執し、上から目線や非他の組織が異なる集團意識が微塵にもあらずば学会や企業も含めて、組織の特長可能な発展はない。

最後に重要なことを記しておきたい。これまで述べた経営倫理の領域において、理論と実践の両面から強く働きかけることができるのが、経営倫理のスペシャリスト ACBEE の経営倫理士である。経営倫理の浸透・定着に当たっては、企業や学会内における経営倫理士のパワーも多大な影響力を持つと同時に、活動にドライブをかける。その意味からも、経営倫理士との一体化も忘れてはならない。これにより水谷が目指した「日本経営倫理学会・BERC・ACBEE」による、三位一体の経営倫理組織が完成する。

現在も、また将来もこのコンセンサスを肝に銘じながら次の10年、20年と歩んでいきたい。さらには50年、100年先以降も含めて日本の経営倫理はそうあって欲しいと願っている。

※本稿は、『経営倫理15周年特別記念号』No.68, 『経営倫理20周年特別記念号』No.88, 『日本経営倫理学会誌』第21号、をもとに加筆修正をしたものである。

## 謝辞

本研究は平成23年度文部科学省・日本学術振興会「科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金：平成23～25年度 23530492、平成26～28年度 26350471）」の助成を受けたものです。記して感謝申し上げます。

## 注

- 1 また、高田（1970）p.104によれば、経営学書においてまとめた論述をみせた最初のもものは英国研究者シェルドンの『The Philosophy of Management』であり、その意味で本書とは貴重であると評しており、この点は森本（1994）p.6でも、同様の評価をしている。
- 2 その後1931年に宣伝とマーケティングのテキストにて倫理的課題が記載されている。
- 3 山崎は、同大学の卒業生として出席し、後述の通り帰国後の1949年にその模倣を論文『経営の社会的責任論』にて発表している。
- 4 彼の前身である1984年の『Strategic Management』でスタークホルダー論を主張し、社会的責任積極論を展開したとしている。
- 5 最初は応用倫理学の一分野としている。
- 6 『倫理とはそのほかの関連活動、制度もしくはやり方および信条に関わる道徳的（倫理的）諸問題の体系的な研究である。』とした。
- 7 「経営倫理とは、個人の道徳規範を営利企業の活動や目標にどのように応用するかを研究することである。経営倫理は特殊な道徳基準ではなく、ビジネスの状況が企業の執行人として活動する道徳的人間に対して、企業活動に特有な問題をいかに課するかを研究することである」とした。
- 8 ここでは社会的責任の一つとして論じた。
- 9 ただし、彼も最終的には経営倫理と企業社会責任は分断して考えるのではなく、相互に連携し全体的な有機的結合が求められるとしている。
- 10 三方よし研究所（2012）pp.8-9
- 11 当文献では、山城（1949）に基づき、米国におけるハーバード大学の校友会において議論されたのをもとに山城が日本で主張したとしている。
- 12 クーンツとオドソンネル、ヒックスなどの理論を引用し、Obligationを主張した。
- 13 Maslowの多次元化するのみならず、欲求5段階説に従い、各責任内容も段階的に社大多様化するとしている。
- 14 経営倫理は、このほか人間尊重思想も含めた広範な概念であるとしている。
- 15 これは水尾（1999）pp.15-27、水尾（2000）pp.11-12を発展させた概念である。
- 16 以下、このプロジェクトに関する記述は、JETRO ホームページ、および日本アロマ環境協会ホームページ（2010年当時、生活の木専務取締役・協会理事長の宇田川竜一氏の執筆記事）、その後の氏へのヒアリングに基づく。
- 17 パーナーード（1998, 訳本）pp.296-297では、「リーダーシップの質、その影響力の永続性、その関連する組織の持続性、それによって刺激される調整力など、これらす



べてが道徳的負担の高さと道徳的基盤の広さをあらわす]としている。  
18 帝国データバンク (2008) pp.62-65 によれば、老舗企業 814 社のアンケート調査か  
ら、老舗企業には 632 社 (77.6%) の会社に経営理念ともいえる「家訓・社是・社  
訓」があると報告されている。

## 参考文献

- Andrews, K.R. (1989). "Can The Best Corporations be made Moral?" *Ethics in Practice-Managing Morale Corporations*, H. B. S. Press
- Brill, H. & J. Brill & C. Feigenbaum. (1999). *Investing with your Values*. Bloomberg Press
- Carroll A. B. (1979). "A three-dimensional conceptual model of corporate performance," *Academy of Management Review*, Vol. 4, No. 4.
- DeGeorge, R. T. (1999). *Business Ethics, 5<sup>th</sup>ed.*, Prantice-Hall, Inc
- Donaldson, T. (1989). *The Ethics of International Business*. Oxford University Press
- Donaldson, T & T. W. Dunfee (1999). *Ties that Bind* Harvard Business Press
- Duska, R. F. (1985). "Whistleblowing and employee loyalty" in Desjardins, J. R. & McGill, J. J., eds, *Contemporary Issues in Business Ethics*. Wadsworth.
- Ferrell, O. C. & J. Fraedrich (1997). *Business Ethics :Ethical Decision Making and Cases*, Houghton Mifflin College
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management : A Stakeholder Approach*. Pitman
- Freeman, R. E. (1994). "The politics of Stakeholder theory : Some future directions", *Business Ethics Quarterly* 4(4)
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. Center for Servant Leadership.
- Hoffman, W. M. & Frederick, R. E. eds. (1995). *Business Ethics : Reading and Cases in Corporate Morality*, McGraw-Hill, Inc.
- Hoffman, W. M. (2001). "Business Ethics: Reflections from the Center" in Center for Business Ethics - Celebrating 25 Years, Bentley College

Hayek, F. A. (1960). "The Corporation in a Democratic Society: in whose interest ought it and will it be run". Anshen, M. and Bach, G. L. eds. *Management and Corporation*. 1985, McGraw-Hill.

Jones, D. G. (1982). *Bibliography of Business Ethics 1976-1980*, University Press of Virginia

Murphy, P. E. & G. R. Laczniak (1981). "Marketing Ethics: A Review with Implications for Managers, Educators and Researchers", *Review of Marketing*

Nash, L. L. (1980) *GOOD INTENTIONS ASIDE*, Harvard Business School Press

Porter, M. E. & M. R. Kramer (2002). "The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy," in *Harvard Business Review*, Dec.

Porter, M. E. & M. R. Kramer (2006). "Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility," in *Harvard Business Review*, Dec.

Porter, M. E. & M. R. Kramer (2011). "Creating Shared Value: How to Reinvent Capitalism—and Unleash a Wave of Innovation and Growth," in *Harvard Business Review*, Jan. -Feb.

Ansoff, H. I. (1965). *Corporate Strategy*, McGraw-Hill (広田寿亮訳『企業戦略論』産能大学出版部, 1969 年)

Barnard, C. I. (1938). *The Function of The Executive*, Harvard University (山本安次郎他訳『経営者の役割』ダイヤモンド社, 1968 年)

Drucker, P. F. (1960). *The New Society*. Harper & Brothers (現代経営研究会訳『新しい社会と新しい経営』ダイヤモンド社, 1957 年)

Drucker, P. F. (1974). *MANAGEMENT*, Harper & Row Pub. (野田一夫、村上恒夫監訳：風間祐三郎他訳『マネジメント』ダイヤモンド社)

Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*, University of Chicago Press (熊谷尚夫、西山千明、白井孝昌共訳『資本主義と自由』マダロウヒル好学社, 1975 年)

Petit, T. A. (1967). *The Moral Crisis in Management* (土屋守章訳『企業モラ

- ルの危機』ダイヤモンド社, 1969年)
- Litwin, G.H. & R.A. Jr. Stringer(1968). *Motivation and Organizational Climate*. President and Fellows of Harvard College (占部都美監訳・井原昭夫訳『組織風土』白桃書房, 1974年)
- Sheldon, O. (1924). *The Philosophy of Management*. Sir Issac Pitman and Sons Ltd. (田代義範訳『経営管理の哲学』未来社, 1974年)
- Shein, E.H. (1985). *Organization Culture and Leadership*. San Francisco (清水紀彦, 浜田幸雄共訳『組織文化とリーダーシップ』ダイヤモンド社, 1989年)
- Simon, H.A. (1945). *Administrative Behavior*. The Free Press (松田武彦他訳『経営行動』ダイヤモンド社, 1989年)
- 北川哲雄 (2015). 『スチュワードシップとコーポレート・ガバナンス』東洋経済新報社
- 金剛利隆 (2013). 『創業一四〇〇年～世界最古の会社に受け継がれる一六の教え～』ダイヤモンド社
- 三方よし研究所 (2012). 『近江商人の理念と商法』三方よし研究所
- 沢沢栄一著・守屋淳訳 (2010). 『現代語訳 論語と算盤』ちくま新書
- 高田肇 (1970). 『経営の目的と責任』日本生産性本部
- 高田肇 (1974). 『経営者の社会的責任』千倉書房
- 田中宏司 (2005). 『新版・コンプライアンス経営』生産性出版
- 中村一彦 (1977). 『企業の社会的責任』同文館
- 福留氏夫・田中宏司 (2001). 『21世紀における経営倫理―新世紀〈経営の心〉』『日本経営倫理学会誌』日本経営倫理学会, 第8号
- 水尾順一 (1999). 『企業行動とマーケティング倫理』『日本経営診断学会 回全国大会報告要旨集』日本経営診断学会
- 水尾順一 (2000). 『マーケティング倫理』中央経済社
- 水尾順一 (2002). 『経営倫理における自律的な相談・通報体制の内部制度化』『日本経営学会誌』日本経営学会, 第8号
- 水尾順一 (2003). 『セルフ・ガバナンスの経営倫理』千倉書房
- 水尾順一 (2010). 『戦略的 CSR の価値を内包した BOP ビジネスの実践に関する

- る一考察』『駿河台大学経済論集』第20巻第1号
- 水尾順一 (2016). 『サステイナブル・カンパニー: 「ずーっと」 栄える会社の事業構想』宣伝会議
- 水谷雅一 (1995). 『経営倫理学の実践と課題』白桃書房
- 宮坂純一 (1995). 『現代企業のモラル行動』千倉書房
- 武藤信夫 (2010). 『これから和: 賢哲に学べ』アートヴィレッジ
- 森本三男 (1994). 『企業社会責任の経営学的研究』白桃書房
- 山城章 (1949). 『経営の社会的責任』『経営評論』1949年12月
- 山城章 (1966). 『経営学原理』白桃書房
- 『経営倫理 10周年特別記念号』No.51, 経営倫理実践研究センター, 2007年11月
- 『経営倫理実践研究センター10年史』2007年11月
- 『経営倫理 15周年特別記念号』No.68, 経営倫理実践研究センター, 2012年10月
- 『経営倫理 20周年特別記念号』No.88, 経営倫理実践研究センター, 2017年10月
- 『日本経営倫理学会 10年史』日本経営倫理学会, 2004年5月
- 『日本経営倫理学会誌』第21号, 日本経営倫理学会, 2014年2月
- 消費者庁 (2016). 『公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会』最終報告書, 12月
- 『SCSK CSR レポート 2013』SCSK 株式会社
- 帝国アーターバンク (2008). 『TDB REPORT 特集 伸びる老舗, 変わる老舗』Vol.92
- JETRO ホームページ (2010年5月31日検索)
- <[http://www.jetro.go.jp/file/press/report/05000912/05000912\\_002\\_BUP\\_0.pdf](http://www.jetro.go.jp/file/press/report/05000912/05000912_002_BUP_0.pdf)>
- 国連広報センターホームページ (2017年9月23日検索)
- ([http://www.unict.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda/](http://www.unict.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/))
- Sustainable Japan ホームページ (2017年6月30日検索)
- <<https://sustainablejapan.jp/2016/05/14/esg/18157>>

日本アロマ環境協会ホームページ (2010年4月15日検索)

<[http://www.aromakankyo.or.jp/magazine/ghana03\\_02.html](http://www.aromakankyo.or.jp/magazine/ghana03_02.html)

日本経済団体連合会ホームページ (2012年6月15日検索)

<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/006.pdf>

文部科学省ホームページ (2017年9月23日検索)

<<http://www.esd-jpnatcom.mext.go.jp/about/index.html>>

# 公益通報者保護法について 専門調査会のとりまとめ状況

2019.3.1

大阪弁護士会 弁護士 林 尚美

長年続いている不祥事

リコール  
隠し

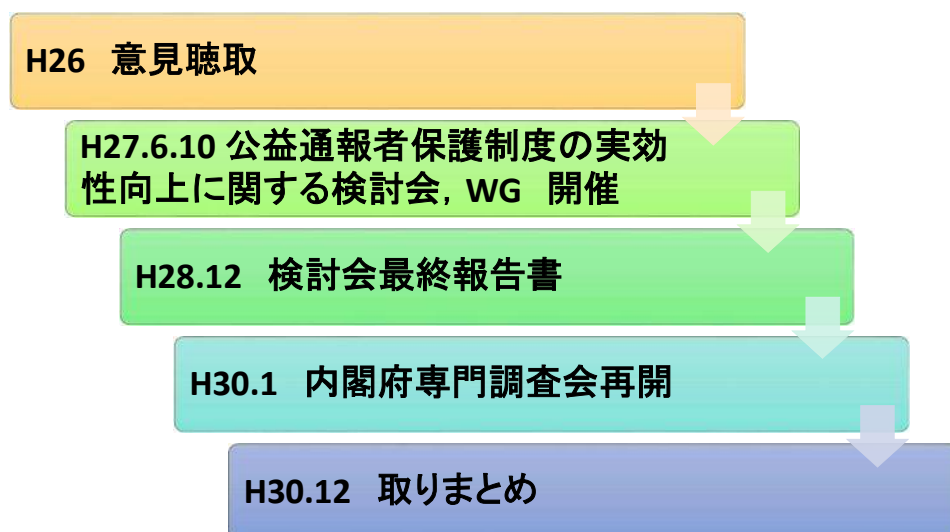
輸入肉原  
産地偽装

データ改  
ざん

食品偽装

免震偽装

## 議論状況



3

## 本法が使えない法律になっている理由

### 通報の要件が厳格過ぎる

- 真実相当性の要件が必要
- 立証責任が転換されていない

### 法律を知らない

### 通報により不利益を受ける可能性がある

4

## 「公益通報」の定義

- I 労働者が
- II 不正の目的でなく
- III 労務提供先又はその役員、従業員等について
- IV 通報対象事実が
- V 生じまたは生じようとしている旨を
- VI 通報先に通報すること

5

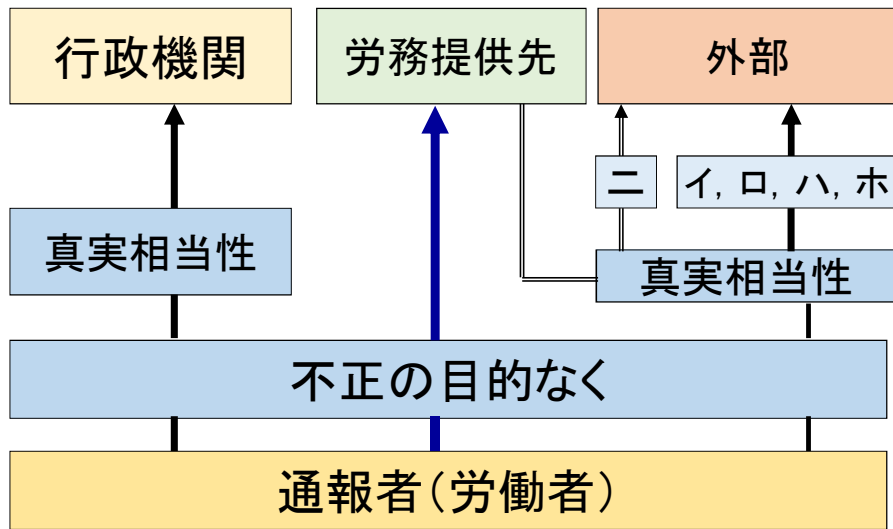
## 改正されそうなポイント

- 退職者・役員を含める
- 通報対象事実 刑事罰の担保を外し、制限列挙をやめる
- 2号の「真実相当性」要件を緩和
- 従業員300名以上の事業者及び行政機関に内部通報体制整備義務
- 不利益取扱いをした事業者に行政罰
- 消費者庁が一元的窓口

6

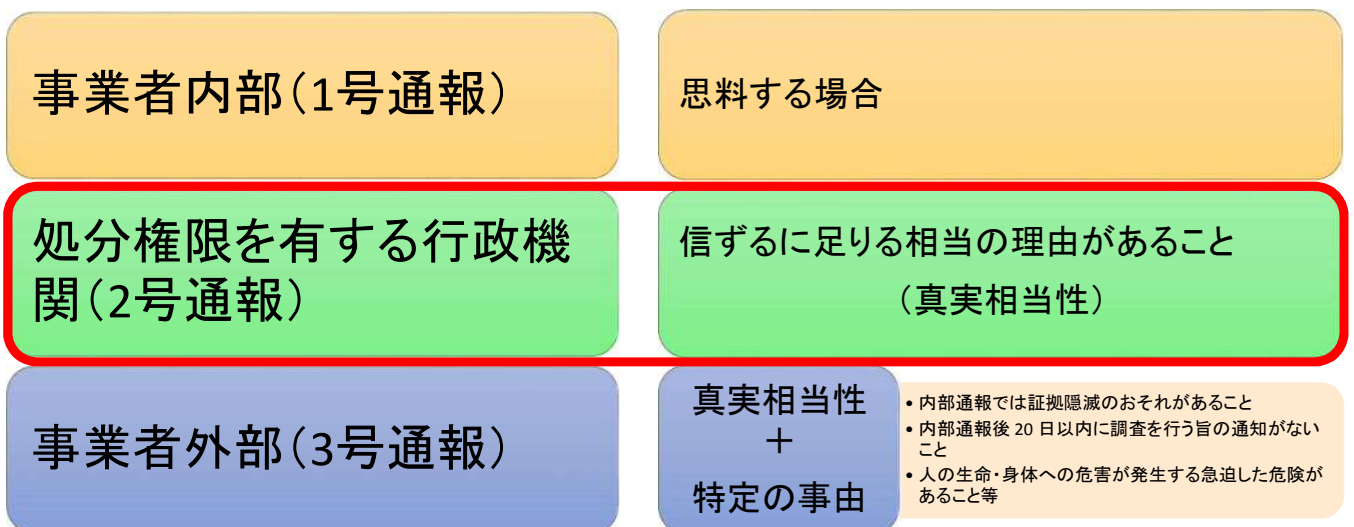


## 法の定める通報ルート【現行法】



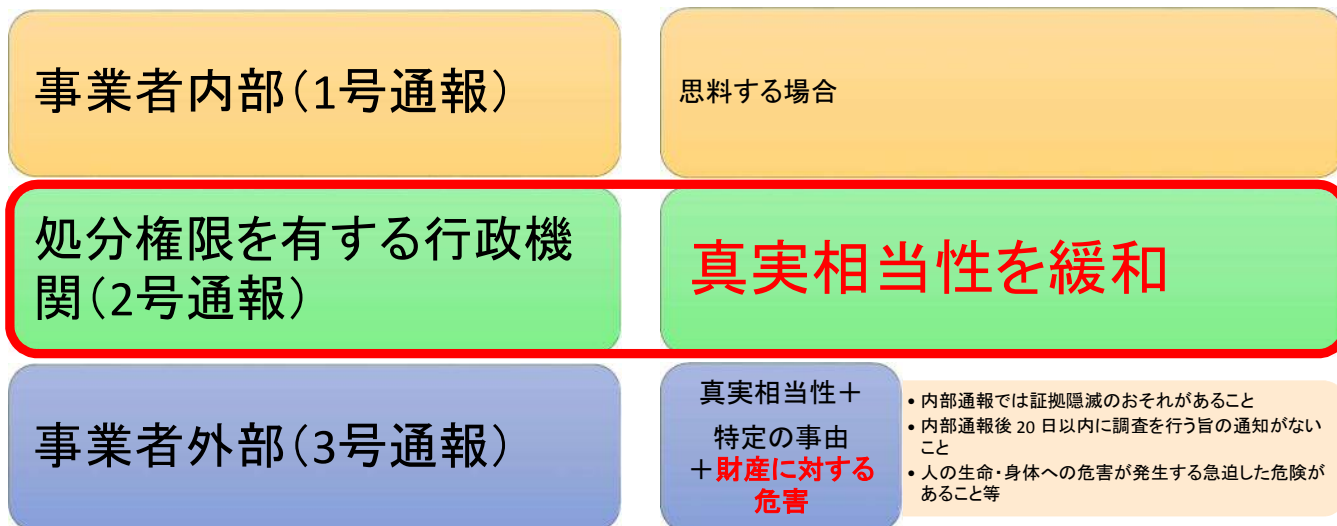
7

## 通報要件【現行法】



8

## 通報要件【専門調査会】



9

## 緩和の具体的方法

### ア 真実相当性の削除

- 1号通報と差をなくす

### イ 疑うに足りる相当の理由

- 刑訴60条1項と同じ文言

### ウ 通報対象事実の存在を重過失なく信じた場合

### エ 法3条3号イ～ニまでによる代替

### オ 通報対象事実を直接近く・体験した場合

10

# 通報体制整備【NEW】

## 内部通報体制

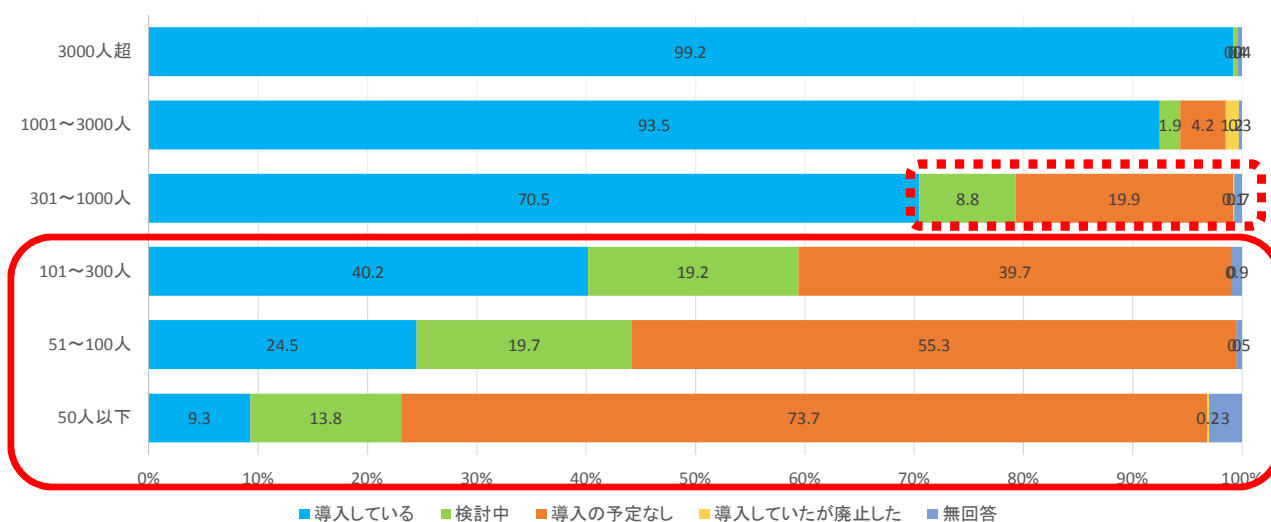
- 民間事業者(300人超)及び行政機関

## 外部通報対応体制

- 権限を有する行政機関に対して外部通報対応体制の整備を義務付ける

11

## 内部通報体制の導入について



12

## 中小企業基本法の定義と企業数，従業員数

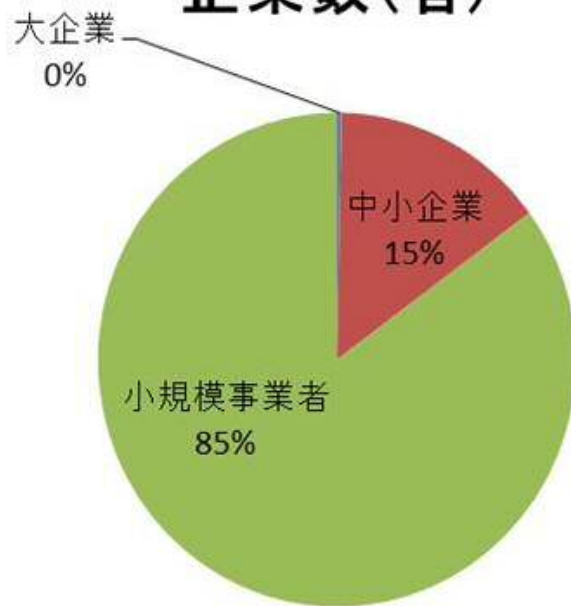
| 業種     | 中小企業     |        | うち小規模事業者 |
|--------|----------|--------|----------|
|        | 資本金      | 従業員    | 従業員      |
| 製造業その他 | 3億円以下    | 300人以下 | 20人以下    |
| 卸売業    | 1億円以下    | 100人以下 | 5人以下     |
| サービス業  | 5000万円以下 | 100人以下 | 5人以下     |
| 小売業    | 5000万円以下 | 50人以下  | 5人以下     |

13

|         | 企業数(者)    | 従業員数(人)    |
|---------|-----------|------------|
| 大企業     | 11,000    | 14,330,000 |
| 中小企業    | 3,809,000 | 33,610,000 |
| うち小規模事業 | 3,252,000 | 11,270,000 |

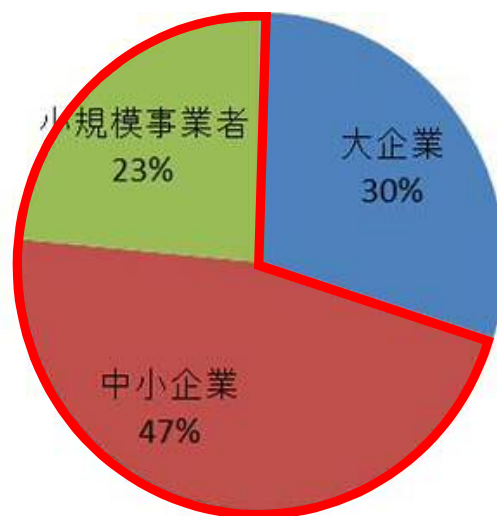
14

## 企業数(者)



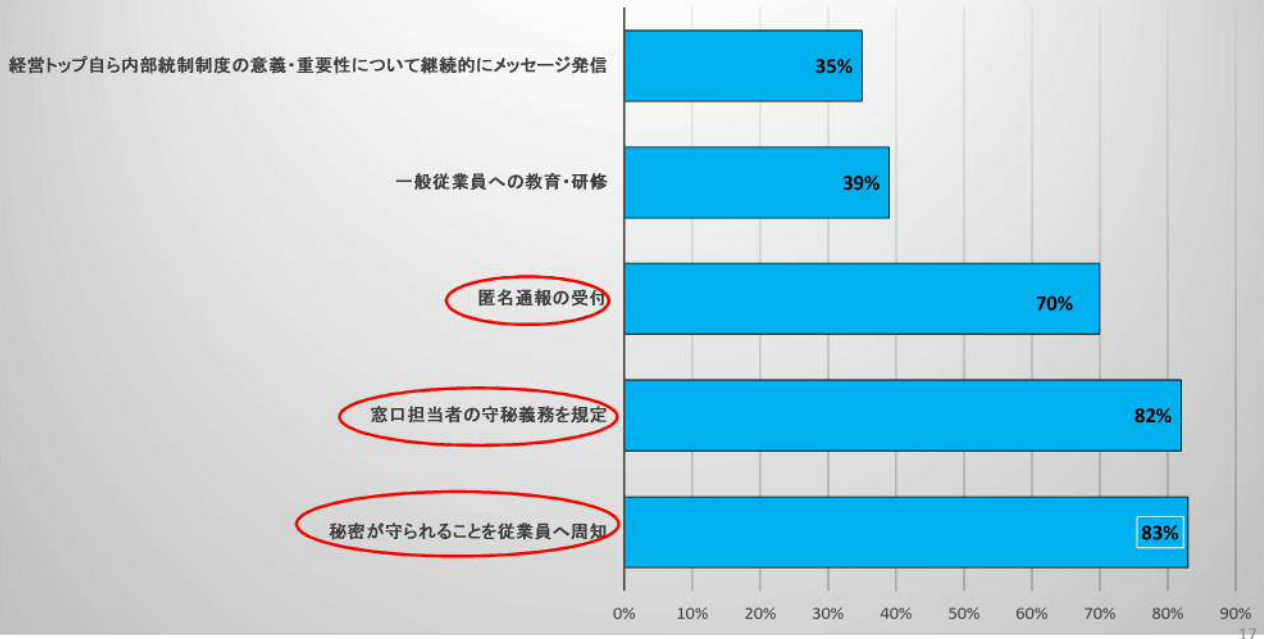
15

## 従業員数(人)



16

★ 信頼性・安心感向上のために  
事業者が講じている方策(主なもの)



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のインターネット調査報告書」  
から見えてくるもの

法を知ること

通報者の秘密を保護すること

通報者に対し不利益取扱をしないこと



# 通報に関する秘密保持の徹底が必要

情報共有が許される範囲を必要最小限に限定

通報者の特定につながる情報は、情報共有が許される範囲外に開示しない

開示により生じ得る不利益について明確に説明する

何人も通報者を探索してはならないことを明確にする

上記を経営幹部及び全ての従業員に周知徹底する

19

## 窓口担当者の守秘義務【現行法】

### 1号通報

- 規定なし

### 2号通報

- 規定なし(公務員法上の守秘義務あり)

### 3号通報

- 規定なし(マスコミには報道の自由がある)

20

## 窓口担当者の守秘義務【中間整理】

### 1号通報

- 通報担当者に守秘義務を負わせるべき【多数意見】

### 2号通報

- 通報担当者に守秘義務を負わせるべき【多数意見】

### 3号通報

- 一律に負わせるべきでない

21

## 窓口担当者の守秘義務【専門調査会】

### 1号通報

- 今後、必要に応じ

### 2号通報

- 今後、必要に応じて検討

### 3号通報

- 現時点では一律に守秘義務を負わせる必要はない

22

# 英国公益開示法

守秘義務の明文規定はない

しかし例えば、英銀バークレイズのジェス・ステーリーCEOが内部告発者の身元を特定しようとした問題で、英金融行動監視機構(FCA)と健全性監督機構(PRA)は同CEOに罰金64万2430ポンド(約9500万円)の支払いを命じる事案が発生するなどしている。通報妨害行為について、一定の制約がある点に留意が必要。

23

# EU指令案

通報を受付者の、通報者の身元を秘匿する義務を強調している

通報者保護のために守秘義務を課すことは必要

内部通報の場合、調査目的で必要な場合であっても、通報者のアイデンティティが明らかにされることはあってはならない(例外はない)

24

**通報窓口担当者には守秘義務があることが前提**

**他方、通報者のみならず関係する人々の人権を守るべき**

関係当局に対する通報については、通報者の秘匿データが開示され得る。  
例えば、刑事事件になった場合、関わっている人たちの氏名、通報した人の氏名などが明らかにされなければならないケースもあり、(通報の中で対象とされた事業者の)防御権を保障する必要がある。

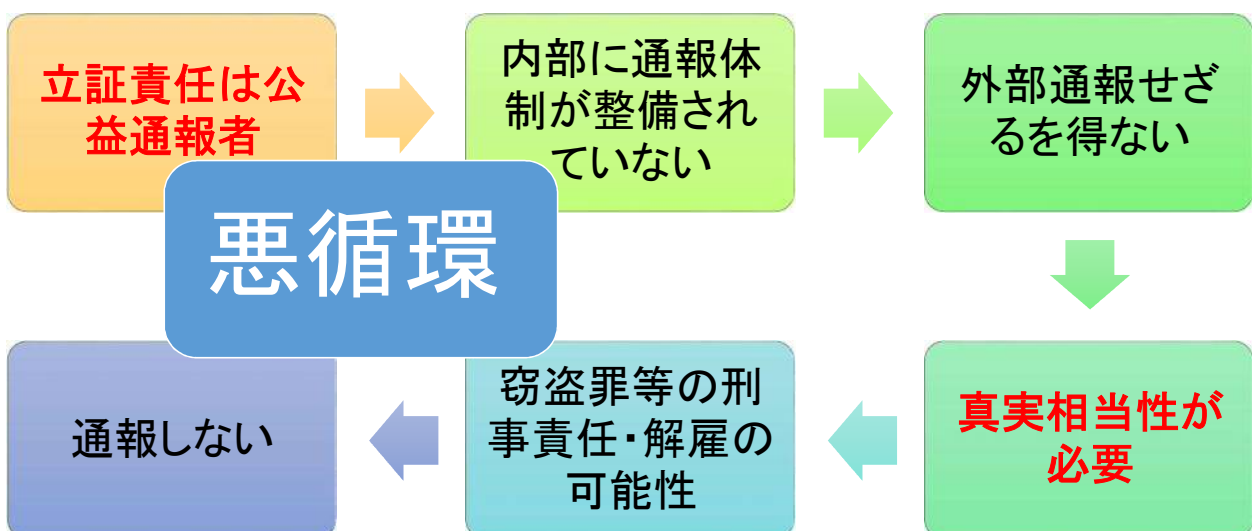
このように守秘義務の例外が認められ得るのは関係当局への通報の場合のみ

内部通報の場合は、調査目的として必要な場合であっても、通報者のアイデンティティが明らかにされることはあってはならない

**守秘義務の例外は当然にはない**

25

## 証拠の収集【現行法】



26

# ★通報しやすくするためには

真実相当性の要件緩和

立証責任の転換

27

## 立証責任の緩和【専門調査会】

解雇については、通報から一定期間内に行われた場合には、立証責任を事業者側に転換すべきとの意見が多数派であった(中間整理)が

現時点で様々な意見があり、今後、必要に応じて検討とされた

28

# 【専門調査会】

真実相当性の要件緩和

立証責~~任~~の転換

29

## 通報行為に伴う損害賠償責任・刑事責任 【専門調査会】

通報者が、不利益取扱いから保護される要件を満たしている場合、**通報したことを理由として損害賠償責任を負わないとする規定を設けるべき**

必要性や規定の内容について、更なる検討が必要であり、現時点では、通報行為に伴う刑事責任を免責する規定を設ける必要はない

30



以上

31

① 外部通報の保護要件

日本法の2号通報・3号通報の緩和が議論されているが、むしろ日本の1号通報が海外より緩和されているのであって、2号通報・3号通報について、少なくとも海外の比較において、日本法を緩和すべきということはないのではないか。

【日本法】

(解雇の無効)

第三条 公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に掲げる事業者が行った解雇は、無効とする。

一 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合 当該労務提供先等に対する公益通報

二 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合 当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対する公益通報

三 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合 その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報

イ 前二号に定める公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合

ロ 第一号に定める公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合

ハ 労務提供先から前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合

ニ 書面(電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。第九条において同じ。)により第一号に定める公益通報をした日から二十日を経過しても、当該通報対象事実について、当該労務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合

ホ 個人の生命又は身体に危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合

13条 1項 通報者一般の保護要件(いわゆる1号～3号に共通して適用されると思われる)(以下、訳文は要旨)

*A reporting person shall qualify for protection under this Directive provided he or she has reasonable grounds to believe that the information reported was true at the time of reporting and that this information falls within the scope of this Directive.*

通報者は通報の時点において通報対象事実が真実であり、本指令の適用範囲内であることを信ずるに合理的な理由があることを条件として保護を受ける資格を有するものとする。

13条 2項 行政(日本の2号)通報の保護要件(加重要件)

以下のいずれかの条件を充たすこと

a) he or she first reported internally but no appropriate action was taken in response to the report within the reasonable timeframe referred in Article 5;

最初に社内通報をしたが所定の期間内に適切なアクションが取られなかった。

b) internal reporting channels were not available for the reporting person or the reporting person could not reasonably be expected to be aware of the availability of such channels;

社内通報窓口が利用できない、または通報者が通報窓口の利用ができることに気付くことが合理的に期待できない状況にあった。

c) the use of internal reporting channels was not mandatory for the reporting person, in accordance with Article 4 (2);

4条 2項により通報窓口の利用が義務でない(事業者内の労働者でない)

d) he or she could not reasonably be expected to use internal reporting channels in light of the subject-matter of the report;

通報の主題に照らして内部通報窓口の利用が合理的に期待されない

e) he or she had reasonable grounds to believe that the use of internal reporting channels could jeopardise the effectiveness of investigative actions by competent authorities; 内部通報窓口に通報することが管轄当局の調査の効果を阻害すると信ずる合理的な理由があった。

f) he or she was entitled to report directly through the external reporting channels to a competent authority by virtue of Union law.

連合法の効力により、直接管轄当局に通報する権限が与えられている。

13 条4項 いわゆる3号通報の保護要件 次のいずれかを満たすこと

a) he or she first reported internally and/or externally in accordance with Chapters II and III and paragraph 2 of this Article, but no appropriate action was taken in response to the report within the timeframe referred to in Articles 6 (2) (b) and 9 (1) (b); or

最初に所定の規定に従い内部通報または行政通報を行ったが、所定の期間内(3か月または6か月)に適切なアクションが取られなかった場合

b) he or she could not reasonably be expected to use internal and/or external reporting channels due to imminent or manifest danger for the public interest, or to the particular circumstances of the case, or where there is a risk of irreversible damage.

公共の利益の差し迫ったまたは明白な危険、または事案の特殊事情、または不可逆的(回復不能)な損害のリスクのため、内部または行政通報を利用することが合理的に期待できない場合

【英国法】 Public Interest Disclosure Act 1998

通報者一般の保護要件(いわゆる1号～3号に共通して適用されると思われる)43A/43B

43A Meaning of “protected disclosure”.(以下、disclosure を通報と訳す。)

In this Act a “protected disclosure” means a qualifying disclosure (as defined by section 43B) which is made by a worker in accordance with any of sections 43C to 43H.

この法律において、「保護された通報」とは、43C～43Hのいずれかに従った労働者による適格通報(43Bによって定義される)を意味する。

43B Disclosures qualifying for protection.

(1) In this Part a “qualifying disclosure” means any disclosure of information which, in the reasonable belief of the worker making the disclosure, is made in the public interest and tends to show one or more of the following—(斜字 2013 改正追加)

適格通報とは、労働者が通報するにあたり、公益のための通報であって、通報が次の各号のいずれかを示していると合理的に信じた場合の通報を意味する。

(a) that a criminal offence has been committed, is being committed or is likely to be committed,

刑事上の罪が犯された、犯されつつある、または犯されようとしている

(b) that a person has failed, is failing or is likely to fail to comply with any legal obligation to which he is subject,

守るべき法的義務の遵守を怠った、怠りつつある、または怠ろうとしている

(c) that a miscarriage of justice has occurred, is occurring or is likely to occur,

誤審が起こった、起こりつつある、または起ころうとしている

(d) that the health or safety of any individual has been, is being or is likely to be endangered,

個人の健康または安全が危険にさらされた、危険にさらされつつある、またはさらされようとしている

(e) that the environment has been, is being or is likely to be damaged, or

環境が損傷した、損傷しつつある、または損傷しようとしている、

(f) that information tending to show any matter falling within any one of the preceding paragraphs has been, is being or is likely to be deliberately concealed.

前項のいずれかに該当する事項を示す情報が意図的に隠された、隠されつつある、隠されようとしている。

(2) For the purposes of subsection (1), it is immaterial whether the relevant failure occurred, occurs or would occur in the United Kingdom or elsewhere, and whether the law applying to it is that of the United Kingdom or of any other country or territory.

(1)の目的のために、英国の内外いずれにおいて通報対象事実(the relevant failure。(5)において上記 a～f と定義)が生ずるかは重要でない。

(3) A disclosure of information is not a qualifying disclosure if the person making the disclosure commits an offence by making it.

※ 犯罪を行った者が当該犯罪について行った通報は、適格通報にあたらぬ。

(4) A disclosure of information in respect of which a claim to legal professional privilege (or, in Scotland, to confidentiality as between client and professional legal adviser) could be maintained in legal proceedings is not a qualifying disclosure if it is made by a person to whom the information had been disclosed in the course of obtaining legal advice. 秘匿特権の条項(日本語略)

(5) In this Part “the relevant failure”, in relation to a qualifying disclosure, means the matter falling within paragraphs (a) to (f) of subsection (1).

日本の1号通報 43C

43C Disclosure to employer or other responsible person. 使用者等への開示

(通報先に関する規定のため、略)

#### 43F いわゆる2号通報の保護要件

##### 43F Disclosure to prescribed person. 所定の者への通報

(1) A qualifying disclosure is made in accordance with this section if the worker—

(a) makes the disclosure *in good faith* to a person prescribed by an order made by the Secretary of State for the purposes of this section, and

(b) reasonably believes—

(i) that the relevant failure falls within any description of matters in respect of which that person is so prescribed, and

(ii) that the information disclosed, and any allegation contained in it, are substantially true.

(斜字取り消し線 2013 年改正削除)

労働者が以下の双方を充たす通報を行った場合、適格通報とみなされる。

(a) 国務大臣の命令により指定された者に対して~~誠実に~~行ったこと

(b) 下記の双方について合理的に信じたこと

(i) 通報対象事実が、その者の所定の管轄事項であること

(ii) 通報内容とそれに含まれる主張が本質的に真実であること

#### 43G いわゆる3号通報の保護要件

##### 43G Disclosure in other cases. その他の者への通報

(1) A qualifying disclosure is made in accordance with this section if—

~~(a) the worker makes the disclosure in good faith~~ [2013 年改正削除]

(b) ~~he~~ the worker reasonably believes that the information disclosed, and any allegation contained in it, are substantially true,

(c) he does not make the disclosure for purposes of personal gain,

(d) any of the conditions in subsection (2) is met, and

(e) in all the circumstances of the case, it is reasonable for him to make the disclosure.

(1)以下の全てを充たす通報は、適格通報とみなされる。

~~(a) 労働者が誠実に通報を行ったこと~~

(b) 労働者が通報内容とそれに含まれる主張が本質的に真実であると合理的に信じたこと

(c) 労働者が通報を個人的な利益をえるために行っていないこと

(d) (2)各号のいずれかの条件をみたすこと

(e) 事案の総合的状況に照らして、労働者にとって通報を行うことが合理的であること

(2) The conditions referred to in subsection (1) (d) are—

(a) that, at the time he makes the disclosure, the worker reasonably believes that he will be subjected to a detriment by his employer if he makes a disclosure to his employer or in accordance with section 43F,

(b) that, in a case where no person is prescribed for the purposes of section 43F in relation to the relevant failure, the worker reasonably believes that it is likely that evidence relating to the relevant failure will be concealed or destroyed if he makes a disclosure to his employer, or

(c) that the worker has previously made a disclosure of substantially the same information—

(i) to his employer, or

(ii) in accordance with section 43F.

(2) 上記(1)(d)の条件とは

(a) 通報の時点において、労働者が、もし雇用者または行政に通報をしたならば、雇用者からの不利益を被ると合理的に信じた場合

(b) 通報対象事実に関して管轄する者が43Fにより規定されていない場合において、労働者が、もし雇用者に通報したならば通報対象事実に関する証拠が隠されるか破壊されると合理的に信じた場合

(c) 労働者がそれ以前に実質的に同じ通報を雇用者または行政に行った場合

(3) In determining for the purposes of subsection (1) (e) whether it is reasonable for the worker to make the disclosure, regard shall be had, in particular, to—

- (a) the identity of the person to whom the disclosure is made,
- (b) the seriousness of the relevant failure,
- (c) whether the relevant failure is continuing or is likely to occur in the future,
- (d) whether the disclosure is made in breach of a duty of confidentiality owed by the employer to any other person,
- (e) in a case falling within subsection (2) (c) (i) or (ii), any action which the employer or the person to whom the previous disclosure in accordance with section 43F was made has taken or might reasonably be expected to have taken as a result of the previous disclosure, and
- (f) in a case falling within subsection (2) (c) (i), whether in making the disclosure to the employer the worker complied with any procedure whose use by him was authorised by the employer.

(3) (1)(e)に関し、通報者が通報が行うことが合理的かどうか判断するにあたっては、次の事項を考慮する。

- (a) 通報を行う相手方の属性
- (b) 通報対象事実の重大性
- (c) 通報が継続しているかどうか、将来も継続するかどうか
- (d) 通報が雇用者が第三者に負う守秘義務を侵害するかどうか
- (e) (2)(c)に該当する場合、事前に通報した雇用者や担当行政官が、通報により何らかのアクションを取ったのか、または取ることが期待されるのか
- (f) (2)(c)(i)(対雇用者)に該当する場合、雇用者に対する通報にあたり、労働者は雇用者により権限を与えられた手続に従ったかどうか

(4) For the purposes of this section a subsequent disclosure may be regarded as a disclosure of substantially the same information as that disclosed by a previous disclosure as mentioned in subsection (2) (c) even though the subsequent disclosure extends to information about action taken or not taken by any person as a result of the previous disclosure. (日本語略)

## ② 資料収集(証拠収集行為)に関する免責)

正当な通報自体について責任を問うべきとは考えないが、周辺情報の収集に関しては安易に認めるべきでないし、第三者の権利侵害については十分に留意すべき

EU 指令・英国法いずれも規定なし

通報自体に関しては、EU 指令 15 条 4 項に、本法に従って行われた外部通報は、契約や法令違反に該当するとはみなされない、との規定がある。

上記英国法43G(3)(d)により第三者に対する守秘義務に違反していないかは、通報の正当性について考慮される。

【EU 指令】

Article 15 Measures for the protection of reporting persons against retaliation

報復から通報者を守るための措置

4. Persons reporting externally to competent authorities or making a public disclosure in accordance with this Directive shall not be considered to have breached any restriction on disclosure of information imposed by contract or by any legislative, regulatory or administrative provision, and incur liability of any kind in respect of such disclosure.

## ③ 守秘義務

通報窓口担当者に秘密保持を義務付ける規定は EU にも英国法にも見当たらない。

企業に対する秘密保持体制の整備義務を規定する(専門調査会における企業側主張のとおり。⑥参照)

※英国法

43J Contractual duties of confidentiality.

(1) Any provision in an agreement to which this section applies is void in so far as it purports to preclude the worker from making a protected disclosure.

(2) This section applies to any agreement between a worker and his employer (whether a worker's contract or not), including an agreement to refrain from instituting or continuing any proceedings under this Act or any proceedings for breach of contract.

(本法に違反する契約の無効を定めるもの)

## ④ 不利益の取扱いに対する行政措置と刑事罰

適切な執行体制の整備が行われないと場当たり的な対応が行われる可能性がある。

濫用的通報等に対する罰則とのバランスも必要

【EU 指令】

## Article 17 Penalties

1. Member States shall provide for effective, proportionate and dissuasive penalties applicable to natural or legal persons that:

- a) hinder or attempt to hinder reporting;
  - b) take retaliatory measures against reporting persons;
  - c) bring vexatious proceedings against reporting persons;
  - d) breach the duty of maintaining the confidentiality of the identity of reporting persons.
2. Member States shall provide for effective, proportionate and dissuasive penalties applicable to persons making malicious or abusive reports or disclosures, including measures for compensating persons who have suffered damage from malicious or abusive reports or disclosures.

1 項では妨害行為、報復措置、通報者に対する不当な手続、通報者の身元の秘匿性の維持の違反に対する効果的、比例的かつ抑止的な罰則を規定することを求めています。他方で2 項において、悪意のある通報、濫用的通報を行った者に適用される、そのような通報が行われたことにより生じた損害の補償を含む、効果的、比例的かつ抑止的な罰則を規定することも併せて求めています。

【英国法】規定なし

### ⑤ 立証責任の緩和

日本においては諸外国に比して解雇は裁判上容易には認められないと認識  
通常事案によらず、一般的に正常な勤務を行っていたら解雇に正当な理由があることは使用者に立証が求められる。法令改正を必要とする立法事実が不明。

なお、引用の EU 指令は、通報者が不利益の原因が通報であることの合理的根拠を提示することで立証責任を転換するものとしており、不利益があったことだけで転換するものではないか。

【EU 指令】

Article 15 Measures for the protection of reporting persons against retaliation

#### 報復から通報者を守るための措置

5. In judicial proceedings relating to a detriment suffered by the reporting person, and subject to him or her providing reasonable grounds to believe that the detriment was in retaliation for having made the report or disclosure, it shall be for the person who has taken the retaliatory measure to prove that the detriment was not a consequence of the report but was exclusively based on duly justified grounds.

通報者が被った不利益に関する司法手続きにおいて、通報者がその不利益が通報を行っ

たことに対する報復であったと信ずる合理的な根拠を提示すれば、報復的措置を取った者が、不利益は通報を理由としたものではなく、もっぱら正当な理由に基づくものであることを立証するものとする。

【英国法】規定なし

### ⑥ 内部通報体制整備義務

内部通報体制は整備することが企業にとっても望ましい。

しかしながら、中小企業においては適切な人材の確保はなかなか難しいのではないかと。また、経営者の制度に対する理解が重要である。

【EU 指令】

Article 4

Obligation to establish internal channels and procedures for reporting and follow-up of reports

#### 内部通報窓口と通報およびフォローアップの手続を確立する義務

1. Member States shall ensure that legal entities in the private and in the public sector establish internal channels and procedures for reporting and following up on reports, following consultations with social partners, if appropriate.

加盟国は、民間および公共の法人が内部通報窓口と通報およびフォローアップの手続を確立するように確保しなければならない。

(2以下、体制整備義務法人の範囲のため、略)

Article 5

Procedures for internal reporting and follow-up of reports

#### 内部通報および通報のフォローアップ(以下、対応と訳す)手続

1. The procedures for reporting and following-up of reports referred to in Article 4 shall include the following:

- a) channels for receiving the reports which are designed, set up and operated in a manner that ensures the confidentiality of the identity of the reporting person and prevents access to non-authorised staff members;
- b) the designation of a person or department competent for following up on the reports;
- c) diligent follow up to the report by the designated person or department;
- d) a reasonable timeframe, not exceeding three months following the report, to provide feedback to the reporting person about the follow-up to the report;
- e) clear and easily accessible information regarding the procedures and information on



how and under what conditions reports can be made externally to competent authorities pursuant to Article 13 (2) and, where relevant, to bodies, offices or agencies of the Union.

通報と対応の手続は以下を含むものとする。

- a) 内部通報窓口を、通報者の身元の機密性を保証し、許可のない職員がアクセスできないように設計する
- b) 通報の対応に適切な人材又は部署を指定する
- c) 対応担当者又は部署は綿密な対応を行う
- d) 合理的な対応期間：通報から3か月以内に対応について通報者にフィードバックする
- e) 管轄当局や連合機関に外部通報することができる方法と条件に関する手続・情報に明確かつ容易にアクセスできるようにすること

## 2. 3. 内部通報窓口に関する詳細 (略)

【英国法】規定なし

### ⑦ 認証制度

どの程度企業の実運用が認められるのか、まずは今後の自己宣言制度の状況を見極めたい。

日本企業では詳細な業務運用を規定する文化が一般的でないので、本制度に関してだけ詳細な規定を「明文化」することへの抵抗がある。

また、他の規定等とのアンバランスということが問題となりうる。

リーニエンシーについては英国法43B(3)の犯罪を犯した者自身の通報は保護対象から外すという考え方に注目したい。

以上

1

## 公益通報制度の新次元 ～いよいよ実現に動き出した法改正と認証制度 による差別化～

弁護士 遠藤輝好

2

## 通報を裏付ける資料の収集行為

(神戸地判平成20年11月10日)

本件通報は、神戸地方法務局を通報先とするものであるから、犯罪行為として通報事実が行われたと「信ずるに足りる相当の理由がある」場合には、公益通報者保護法による保護の対象となる(同法3条2号)。また、何らの証拠資料もなしに公益通報を行うことは困難な場合が多いから、**公益通報のために必要な証拠書類(またはその写し)の持出し行為も、公益通報に付随する行為として、同法による保護の対象となると解される。**すなわち、被告は、本件持出し自体をとらえて、服務規律違反その他の非違行為であるとして、解雇その他の不利益取扱いを行うことができない。

## 1号通報、2号通報、3号通報の保護要件の相違

| 通報先        | 不正の目的でないこと | 真実相当性 | 特定事由 |
|------------|------------|-------|------|
| 1号通報：事業者内部 | ○          | ×     | ×    |
| 2号通報：行政機関  | ○          | ○     | ×    |
| 3号通報：事業者外部 | ○          | ○     | ○    |

## 「真実相当性」（2号通報）要件の緩和案

- A案) 真実相当性の削除
- B案) 「疑うに足りる相当の理由」への緩和
- C案) 通報対象事実の存在を重過失なく信じた場合に保護
- D案) 公益通報者保護法第3条第3号イないし二による代替
- E案) 通報対象事実を直接知覚・体験した場合に保護

## 「真実相当性」（2号通報）要件の緩和

- ・「行為規範」と「制度間競争」
- ・「通報者の具体的供述（主観的資料）はあるが、客観的資料を欠く場合」がポイント

## 「真実相当性」要件の緩和

### 【ケース】

A社（電子部品メーカー）従業員（物流センター所属）Xは、受入れ時に各製造拠点で貼付されたテーピングラベルに示された製造拠点とシステムにより出力された出荷ラベルのうち製造拠点等を示す部分のロット番号が一致しないことに気づいたが、各製品に出荷ラベルを貼付して配送業者に製品を引き渡して出荷していた。

**私はB案が適切であると考えている。**

## W認証（WCMS認証）とは

- ・ Whistleblowing Compliance Management System認証
- ・ **自己適合宣言制度**  
事業者自らが自身の内部通報制度を審査した結果を登録する制度【いよいよスタート！】
- ・ **第三者認証制度**  
中立公正な第三者機関が事業者の内部通報制度を審査・認証する制度【31年度以降に導入予定】

## 自己適合宣言に向けて

【重要】詳しくは指定登録機関「公益社団法人商事法務研究会」内部通報制度認証ウェブページで確認

- ・ 2月登録申請スタート！
- ・ 登録の手順の概要 ※補正
- ・ Wマークの使用について



## 何を適合宣言するのか？（審査基準）

- ・ 審査項目  
38の審査項目
- ・ 必須項目（25項目）
- ・ 任意項目（13項目）  
13項目のうち6項目について適合していること

## 何を適合宣言するのか？（審査基準）

- ・ W認証のコンセプト：  
PDCAサイクルによる実効性の確保
- ・ 自己適合宣言においても、P（制度整備）及びD（実施）について、それぞれ「取組内容」及び「取組内容の裏付け」とともに記載して申請することが必要

## 日本版司法取引制度

ご清聴ありがとうございました。

遠藤輝好法律事務所

〒101-0051

東京都千代田区神田神保町1-7-12 巖松堂ビル9階

TEL : 03-3518-9951 FAX : 03-3518-9952

E-mail: [endo@eklo.jp](mailto:endo@eklo.jp)

弁護士 遠藤輝好



## 講演録：消費者基礎研修会「公益通報相談のスキル」

トバイスをもらいたい相談者は、無料で相談できることになっています。

それから、もう1つ特徴的なことは、公益通報相談では、相談者の匿名性をどう確保するかという点が非常に重要な問題になります。そこで、相談の入口の部分でも封筒に「氏名・住所を記入する必要はありません」とするなどの配慮が行われています。

また、少し事務的な話になりますが、この相談に際しての公益通報者保護相談カードは、東京の三弁護士会にて順次配点されています。各弁護士会には、この公益通報の問題を扱う委員会・部会等があり、東京三会の中で順番に配点をする形で相談に対応しています。この公益通報相談がきて、三会の方から、「この案件は二弁に」という配点が含まれると皆さんのご協力を得ながら、その配点を受けた弁護士が基本的には2名でチームを組んで対応することになっています。

当会の場合、相談者の名簿は、毎年、年度末に行われている東京三会主催のシンポジウムが研修の意味を有しており、これに参加いただくと、この公益通報相談の担当候補者の名簿に登録されるということになっています。

これから公益通報相談にも参加していきたいと思われ方は、シンポジウムにぜひ参加して、担当候補名簿に登録いただき、ご協力いただければと思います。

## 2 公益通報者保護法の概略

最近では、日本を代表するような大企業も含めて、コンプライアンス違反の問題が非常に取り沙汰されている状況です。

そういう中で、内部通報であったり、いわゆる内部告発と呼ばれるようなことが端緒となつて、不祥事が発覚しているという状況も、この「内部通報」という言葉は、非常に多く目にするようになったと思われているのではないかと存じます。

それと同時に、この公益通報者保護法につ

講演録  
消費者基礎研修会  
「公益通報相談のスキル」

2018年2月22日(木)



遠藤 解好 (61期)  
●(Kyoshi Endo)

当会会員  
消費者問題対策委員会 委員  
消費者問題対策部会 (公益通報者保護部会)  
東京三会公益通報者保護協議会 委員  
(座長)  
2006年 弁護士登録(二弁)  
2017年 消費者庁内閣法制局に  
諮問制度検討会 委員

## 1 公益通報相談の概略

当会では、三会共同で、公益通報相談を行っています (http://niben.jp/soudan/service/koeki.html)。これは、「事業者が国民の生命・身体・財産の保護、消費者の利益の保護等にかかわる法令に違反したり、違反しようとしていたりしていることを、公益を目的として通報する方や、公益通報によって、不利益を受ける方には、法的な助言や弁護士を紹介するサービス」です。公益通報相談は、主に通報者からの相談となります。例えば、上司の不正を知ってしまった、これをどうしようかというときには、どこに通報したらいいのか、いつ通報したらいいのか、それからどういった資料をそろえて通報すればいいのか……そういった通報者を支援する立場で相談に応じます。また、が典型的な公益通報相談となります。また、公益通報によって不利益を受けた方に対して、例えば、通報した方がいいけれど、社内で無視をされたり、配転させられたといった問題にどう対応すればいいのか、それを法的な観点でアドバイスするというのも、公益通報相談です。

他方、弁護士業務としては、会社側の立場で、会社から委託されて通報を処理するといふ業務もあります。通報者側と会社側とは裏の関係に立ちまます。公益通報相談では、むしろ通報者側を支援するところが中心であり、量としても多いと思います。

さらに、公益通報相談の特徴ですが、公益通報相談では、正に公のためという側面が強いものですから、通報に関して弁護士からア

## CONTENTS

- 1 公益通報相談の概略
- 2 公益通報者保護法の概略
- 3 公益通報の3つのルート
- 4 公益通報が近時注目される理由
- 5 改正に向けての議論
- 6 3つの通報ルートと公益通報者の関係
- 7 民間事業者の取組の促進
- 8 公益通報相談のスキル
- 9 ケーススタディ

いても、今、改正の議論が進んでいるところで、その文脈でも、「通報」という言葉はニュース、新聞、その他で、頻りに耳にするようになった言葉ではないかと思えます。

消費者庁のホームページに公益通報者保護法の概要というものが示されており、公益通報者保護法自体は、非常にコンパクトな法律であつて、弁護士の方から読み解くにはそう難しい法律ではないと思えますが、やはり一般的な相談者の方からは、独特の言い回しも手伝って、なかなか難しい法律だと敬遠されることもある法律です。ですから、一応、概要として基本的なところを確認しようと思えます。

はじめに公益通報者保護法の目的です。これは「公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の遵守を図り、もつて国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資すること」とされています。むしろ実際に公益通報相談を受けるにあたってポイントになるのは、公益通報と呼ぶことができる要件かと思えます。

次に「公益通報の対象」です。①労働者(公務員を含む)が、②不正の目的ではなく、③労働提供先について、④通報対象事実が、⑤生じ、または正に生じようとする旨を、⑥所定の通報先に、⑦所定の保護要件を満たして通報をした場合である必要があるとされています。

まず、①「労働者」というのは、要は退職者を含まないということを含意しているところと、公益通報相談者の中には、会社の不正を暴きたいという方が在職中にもかかわらず働くに動かないという方も多くいます。そういう方は、通報すると覚悟するときには、会社を辞めると決めていたり、あるいは「やばいあの件は公にしないといけない不正だ」と退職してから通報するというケースも多いわけですが、あくまで公益通報者保護法で保護される公益通報というものは、「労働者」が行うものに限定されています。要するに退職者は含まれないというのが現行法でありまして、相

### 3 公益通報の3つのルート

さらに、公益通報にはどのようなルートがあるのかも、押さえておかないといけません。

労働者から見ると、基本的に3つの通報ルートがあります。

まず、1つ目が労働者からの事業者内部への通報です。いわゆるヘルプラインへの通報等がこれにあたります。通報窓口を設けて対応している会社も多く、上場企業の9割以上は、通報相談の窓口が設けられています。そこに通報するのが正に内部通報です。

また、事業者内部への通報には、会社が法律事務所等の外部窓口に通報できるルートを設けている場合もあります。これも会社がその窓口を設定しているもので、その窓口は外部であっても、通報の性質は、内部通報となりえます。公益通報者が内部通報を行うルートとしては、内部の窓口もあれば、外部の窓口もあるということになります。

残り2つのルートが事業者の外に情報を出すルートです。

このうちのまず1つ目が、行政機関への通報です。これは処分等の権限を有する行政機関に通報するものです。行政機関は被難になっ

ているので、公益通報相談を受けて、「どこに通報すればいいの」という相談の際には、処分等の権限を有する行政機関にあたることを調べてアドバイスすることになります。

さらにもう1つ外部に通報するルートとしては、マスコミや消費者団体等に通報するというルートがあります。

このように通報者目線で見ると、内部通報と、外部通報の中でも、行政機関、あるいはマスコミや消費者団体等に対する通報の3つがあるということになります。

それぞれに、要件が微妙に異なっており、これもまた公益通報者保護法を理解する際の1つのポイントになります。

まず、内部通報については、不正の目的の通報でなければ、もうそれで公益通報者保護法の保護要件はパスするということになりま

す。要するに会社の名譽を意図的に害するよ

うな目的で嫌がらせのために通報する等のものでなければ、内部通報に関しては公益通報者保護法の要件を満たすことになりま

す。ところが、行政機関への通報については、不正の目的の通報でないことに加えて、通報内容に真実相当性があること、という要件が追加されます。

この真実相当性というのは、違法行為がある、あるいは生じようとしているということについて、それを真実であることと信じていることについて相当な理由があるかどうか問われることになります。分かりやすく言えば、「それなりの資料がある」ということが必要になります。

要は、通報者目線と言うと、社内に通報するの

のが一番ハードルの低い保護要件でクリアされるわけですが、ある程度資料がそろっていれば内部通報にこだわらず、行政機関への通報もできることになります。

では、マスコミ等に通報するときにはどう

いう要件が追加されるかと言うと、行政機関への通報よりもさらに要件が加重されます。すなわち、不正の目的の通報でないこと、真実相当性に加え、「内部通報では不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合」、「内部通報では証拠隠滅のおそれがある場合」、あるいは「生命・身体

の危害が発生する可能性がある」等の要件を満たす必要があります。

上記に加えて1つポイントになると思われるのは、内部通報をして、20日間、会社が放置した、調査を開始しないといった場合には、「マスコミ等への外部通報もできる」ということが規定されている点です。

これは、いわゆる「20日間ルール」などと呼ばれています。要するに、会社の立場から見ると、「20日放置すると、マスコミに出る可能性がある」ということを意味しますので、この点は重要なポイントです。

以上が公益通報者保護法の概要です。公益通報相談を受けた際に、「私は公益通報者保護

法で守られるんですか」という質問がされれば、公益通報の対象になるかどうか、その要件をしっかりと把握しては、3つのルートのうち、どこに通報するのか、それぞれの保護要件を押さえた上で、「公益通報者保護法で保護されますよ」ということを初めてアドバイスできることになります。

もっとも、公益通報者保護法で保護されなくても、例えば通報したることによって解雇を受けてしまったという場合には、当然、解雇権濫用法理は適用されますから、その一環法理の中でその通報が公益のために行われた行為だということは考慮されることになり

ます。しかし、それは極端に言えば、裁判をやってみなければ分からない話ですから、やはり相談者としては、まず、法律で守られるかどうかということをお考えください。

### 4 公益通報が近時注目される理由

最近、公益通報が注目の観点でホットになっています。1つは、現行の公益通報者保護法が改正される可能性があるという点です。それからもう1つが、平成28年12月に、民間事業者向けのガイドラインが10年ぶりに改正されているという点です。

特に後者は、各会社がそれぞれ通報者を保護しながらしっかりと情報を収集して不祥事を起こさないという方向に誘導するために、ど

ういうガイドラインの改正が行われたか、という点が非常に大きな関心事となっています。特に大きな会社では、「ガイドラインは法的拘束力がないので、対応しなくとも問題ない」とい

今申し上げた、法改正とガイドラインです。が、この音頭を取っているのは消費者庁です。消費者庁は、「公益通報者保護制度の実効性向上に

関する検討会」というものをこの何年か開催しておりまして、この検討会で、これからの通報制度をどうするか議論しています。

その最終取りまとめである「最終報告書の概要について」という資料がありますが、こちらは非常に使いやすいため、ぜひご覧いただければと思います。

## 5 改正に向けての議論

改正に向けてどういった議論が行われているのかですが、検討会内のワーキンググループでは、大きく6つの点に議論が整理されています。

まず1つ目が通報者の範囲です。現行法では、労働者でなければ、公益通報者保護法で保護されないことになっていますが、退職者は含めることが適当だということが報告されています。この退職者が通報の主体になるということは、法改正が実現されるのではないかと期待しています。むしろ、退職後何年間、通報を認めるか、そういったところを議論することが必要かと思えます。何十年も前に退職した人が、コンプライアンスを是正するのには有益な情報をとれだけ持っているのかという話にもなりますし、一方で、やはり退職者の方が非常にいい情報を持っているという点、とおそらく明らかですから、退職後何年間、通報者として保護していくのかという点が、実質的な論点になるかと思えます。

また、役員の中でもないいわゆる中小企業の役員ということになると、労働者と何が違うのか、通報主体にしたらどうかといった議論もされており、さらに取引先の事業者や実業家を受けている人の家族をどうするのかといった議論も行われています。ただ法改正というハードルを考えると、後者の点は少し難しいのかなと個人的には思います。

それから2つ目が通報対象事実の範囲についてです。公益通報で保護されるのは、刑罰で担保される法令違反のみです。ワーキンググループでは、別に刑罰で担保されるということにこだわらなくても良いのではないかとい

うことが議論されています。また、現行法では、条例違反は公益通報者保護法で保護されていませんが、例えば、補助金に関する不正の相談を受けたような場合、地方公共団体が条例で制度を設けている場合もあり、相談者からするとなぜ条例違反は駄目なのかということになっていきますが、こういったところも改正に向けて議論が行われました。

3つ目が外部通報の要件です。行政機関に通報しようということになれば、真実相当性の要件が付加されていますが、だいたい公益通報相談に資料をばっちりそろえて相談に来られることの方が圧倒的に少ないです。今回ワーキンググループでは、この真実相当性の要件を仮に不要としたらどうか議論されています。通報者目線ですら、資料をそろえなくても行政機関への通報ができることになるわけですから、これは会社から見ると、行政機関に通報されやすくなり、自社の自浄作用によってコンプライアンス違反状態を是正したいのに、それが内部通報と同じような要件で外に出てしまっているという話も出てきます。この外部通報の要件を緩和するということの実践的な意味は、内部通報と行政機関への通報を競争させることにあります。会社としては、行政機関にやすやすと会社の不祥事情報が流されていくのを、内側でしっかり情報を確保して、自浄作用を働かせなければならぬというインセンティブになります。外部通報の要件を緩和することとは、すなわち、会社が正に自分たちの力で内部通報を活性化させる制度を作り上げなければならないということを意味します。

これはやはり民間ガイドラインと合わせて、会社が自ら内部通報に本気で取り組んで、情報をしっかり吸収して、コンプライアンス経営を推進していくかなければならないということへのインパクトになるかと思えます。

それから4つ目、不利益取扱いに対する行政措置・刑事罰です。民事上解雇を無効にするだけで足りるのか、不利益取扱いをした使用

者に対しては刑罰を科すぐらいのことをしなければならぬのかといった議論がなされています。

そのほか5つ目、6つ目の守秘義務やその他の論点についても議論がなされていますが、どういった議論があったかは、「ワーキンググループ報告書の概要」に非常にコンパクトに整理されていますので、そちらをご参照いただければと思います。

## 6 3つの通報ルートと公益通報の関係

3つの通報ルートと公益通報の関係については、公益通報は、公益通報者保護法によって保護される通報かどうかという観点で議論される概念となりますので、その企業の内部通報なのか外部通報なのかということと、公益通報なのかどうかということのは、観点の違い議論だということとは整理しておいた方がいいかと思えます。要するに、公益通報は内部通報もあれば、外部通報もあるということです。内部通報であろうと外部通報であろうと、公益通報者保護法で満たしていれば、それは公益通報者保護法で保護されます。これは、意外と整理できているようで、できていないところかと思えます。

さらに、内部告発という言葉も使われています。内部告発という言葉は、私の整理では、いわゆる俗語として、その「告発」という言葉のインパクトに非常にうまく使われているにすぎない言葉かと思えます。通報主体が企業内部者である場合、この通報を内部告発と呼ぶ場合があります。あるいは別の使い方としては、企業内部者からの外部通報を特に内部告発と呼ぶ、そういう例もあって、ここは用語法として統一されていないので、逆に言えば注意して読み解かないといけません。

俗語的に使われるのが内部告発という言葉で、公益通報者保護法との関係ではむしろ内部通報、外部通報、公益通報、この3つをしつかり切り分けておくことが重要かと思えます。

また、新しい民間事業者向けガイドライン

は、言うまでもなく、内部通報についてのガイドラインです。会社が自分のところの通報ルートを通報者になど使いやすくして、行政に流されることなくいかに会社内で情報をつかんで正措置に至らせるか、その誘導を行っているのがこのガイドラインとなります。

そうすると、内部通報に関する、外部窓口を委託して仕事させる方は内部通報が外かと思えますが、そういう方は内部通報が外部窓口である自分のところに来た際には、やはり公益通報としての内部通報と、公益通報ではない社内規程に即って処理すれば足りる内部通報とで分かれてきます。ですから、公益通報としての内部通報については、先ほど確認した公益通報者保護法との関係で、やはり整理しておかないといけない。その最終のものがあるの20日間ルールです。公益通報として内部通報を受けて、会社が20日間調査をしないと、これはマスコム通報可能になってしまおうということになります。内部通報のヘルプラインとしても、やはり公益通報者保護法の要件はしっかり理解しておかないといけないかと思えます。

公益通報者にとっては、事業者内部への通報、行政機関への通報、マスコム等への通報という3つのルートがあります。どのルートがという3つとして適切か、通報者の希望を叶えるルートなのか、どうせ会社にならなければもみ消されるだけだということになれば、最初から行政機関に通報した方が実効性があるという目線も出てきますし、場合によってはマスコミにいきなり記者会見をやった方が効果があるということもあり得ます。

ワーキンググループの座長である東大の宇賀先生のご発想だと、いっそのこと内部通報と外部通報を少し競争させたらどうかという制度間競争ということになるかと思えます。

制度間競争というのは、利用する制度について選択肢があり、ほかの制度を利用する障壁が低ければ、実効性の乏しい制度や、利用に危険が伴う制度は選択されなくなる、というものです。要するに、内部通報をして、うちの社長は何も取り合っていないはずだ

\* www.csa.go.jp/policy/policy/consumer\_system/whistleblower/whistleblower/policy/research/mprwomentu/pdf/koubei\_161215\_0002.pdf



から、行政機関に行っただ方がいい、という選択になります。しかし、会社の立場からすれば、行政機関に通報されたらそれはかなわなないので、内部通報をもっと利用しやすく、さらに実効性があるものにしていくというところになります。むしろコンプライアンスに本気で取り組まないと行政機関に不祥事情報が渡ってしまうというインセンティブを働かせることによって、内部通報制度を充実させることを意図しています。私は、法改正の議論も、実際にできた民間ガイドラインも、そういう方向で内部通報を自主的に充実させる誘導を行っているのではないかと理解しています。

消費者庁は、この間、民間事業者向けのガイドラインだけでなく、行政機関向けのガイドライン、地方公共団体向けのガイドラインも改正しております。そこでは、通報者を保護するということを強く謳っているわけですから、そうすると、やはり利用者である通報者としては、会社に言うよりも、行政機関に通報してちゃんと守ってくれるのであれば、そちらに行こうかなという流れもあるわけですから、それに対抗できない内部通報制度を、今会社は本気で考えなければいけない、そういうタイミングに来ているのかなと思います。

## 7 民間事業者の取組の促進

もう一点申し上げておきたいことが、民間事業者の取組の促進についてです。その1つ目の柱が、事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項の具体化であり、事業者向けガイドラインが改正されています。

2つ目の柱が、事業者の自主的な取組を促進するためのインセンティブの導入です。検討会では、従業員が安心して通報相談できる環境を整備し、内部通報制度をコンプライアンス経営等に積極的に活用する企業を評価する認証制度を設けることを検討しています。

どうなるかという着地点が決まった議論ではありませんが、例えば、この会社は☆3つ、内部通報制度を有しており、こちらの会社は

☆2つですと、企業のSCRレポートやマニュアルレポートのようなところで積極的に謳ってよいといった制度の導入です。会社の内部通報制度を認証する制度が始まると、会社は☆3つが欲しくなり、そのために、新しいガイドラインに即応した形で規程を整備され、運用もなされれば、認証でいい評価が取れるわけです。それによって、ガイドラインに即したところで、さらにこのガイドラインに即した内部通報制度を強力に誘導するということが行われることになろうかと思えます。

まだ議論は始まったばかりかと思いますが、この種の議論は、始まれば割と早く決まってしまうものから、決まったらときには、おそらく皆さんの顧問先等からも、内部通報制度にいいよよ本気で取り組まないで認証制度で☆がもらえない、それだと具合が悪いということ、いろいろご相談も増えるのではないかと思います。

## 8 公益通報相談のスキル

当会には、公益通報相談マニュアルというものがあり、公益通報相談担当者の名簿に登録されており、公益通報相談を実際に受けるといふことになると、このマニュアルが配布され、これに則って相談に対応することになります。そこらにも記載がありますが、公益通報相談のスキルとして、どういうところに注意をしていくことになるのかを確認したいと思っています。

まず、公益通報と自己の被害との区別の必要性です。公益通報は正に公益のための通報です。公益通報相談をお願いしますと配点されて、事案を見て、あるいは相談者とお話をする中で、これは本当に公益通報相談なのか、結局は自分の権利実現のためのものではないかというところが入口で問題となることかしばしばあります。

公益通報に名を借りた私益相談であると判断すれば、それ以上は、公益通報相談としてお話を聞くということとはできないことになり

ます。例えば、会社の労働コンプライアンスについての通報の形を取っていても、実質は自分自身の残業代の未払い請求をしたいという相談であるとなれば、公益通報相談としては打ち切って、いわゆる労働相談の方でお話しした方がいいですかと、労働相談の方にお話ししたり、あるいは、自分がいわゆる直つけない手帳を取って、労働事件として受任をして対応していくということになります。この公益なのか、私益なのかというところは、どうしても公益通報相談の入口のところで見極める必要がありますし、見極めも実は難しいところですよ。

また、通報者自身の被害の申告が含まれている通報、例えば、残業代の未払い、危険作業に従事しているケースをどう扱うか、こういった点も問題となります。セクハラ、パワハラ等の問題、職場いじめの問題等、自己も被害を受けているが、ほかにも従業員が泣き寝入りしているとして告発をするというケースも多くあります。このように自己の被害の申告を含む職場環境や職場における問題行為についての相談案件について、どう処理するかが問題となります。このような相談を受けた場合には、相談者が何を望んでいるのか、しっかりと見極めなければいけません。

具体的な1つのイメージとしては、相談者が損害賠償請求や既になされた不利益処分からの回復等、自己の利益の実現を第一に望む場合には、労働相談等で対応することになります。相談者が職場環境を改善することにより、自己を含む職場の被害者全体の救済、公益を求めるという場合には、公益通報相談としてとらえていただくこととなります。あまり無下には結局あなための相談ですよねということは避けようとしては心がけておられますが、やはりどこかのタイミングで労働相談の方におとりぞきざるを得ないこともあるというところは、念頭に置いていたいただけのことかと思えます。そして、公益と相談者の利益の追求が事件処理において両立する場合には、両者を並行的に、または順番に処理していく必要があります。このあたりは、公益

通報相談をご担当いただく際には、やはり入口のところまでポイントになります。

結局は、相談者が一体何を相談したいのかをしっかりと見極めることが、ポイントだと思います。先のマニュアルの中では、この通報対象事実が、以下のように分類されています。

「I法令に違反しないが、多くの国民の生命、身体、安全等に危険な事実」、「IIa法令に違反するが罰則等でもって規制されない事実（民法、商法等の民法法に違反する事実、公法上の規制法であったも過料になる事実等）」、「IIb i 罰則等で規制される規制違反事実のうち、公益通報者保護法の政令の別表に記載されない犯罪事実等（政治資金規正法、公職選挙法、所得税法違反など）」、「IIb ii 罰則等で規制される規制違反事実のうち、公益通報法の政令の別表に記載される犯罪事実等（本法の通報対象事実該当）」です。これにあてはめて、約子定規に処理すべきであるという趣旨ではないですが、やはり通報者がどういうところで力点を置き、どういう思いで相談にいられているのか、あるいは公益通報者保護法でちゃんと保護されながら対応ができれば、見極めるには有用な整理かと思えます。

まず、I法令に違反はしないが、多くの国民等の生命、身体、安全等に危険な事実がある場合です。これは、法令違反がない場合、例えば、条例違反であれば、重大な条例違反であっても、公益通報者保護法では保護されないけれども、やはり国民のあるいは住民の生命身体にもかわかってくる、安全にもかかわってくるということになれば、対応しないという選択はやはり弁護士としてはないかと思えます。公益通報者保護法で保護されなくても、通報者がどういう思いで、どこまで正を求めているのかというところをしっかりと切り出した上で、一般法理で保護されることもあるわけですから、そういった可能性も視野にアドバイスや対応をしなければならぬと思います。

次に、II法令に違反する事実がある場合です。まず、このうち、IIa法令に違反するが罰則等では規制されていない場合です。よく民

商法、会社法などにある例ですが、過料はあ  
るが、罰則は規定されないうようなケ  
ースもあります。そうすると、法令違反であ  
っても罰則で担保されていなければ、公益通  
報者保護法では保護されませんから、それを  
踏まえた上で、どう相談者にアドバイスして  
いこうかということを考えなければなりません。

そして、Ibii罰則等で規制される規則違反事  
実のうち、Ibii罰則はあるということになっ  
たとしても、本法の政令の別表に記載されな  
い犯罪事実である場合です。要するに、公益  
通報者保護法では、政令に掲げられている場  
合は通報対象事実該当する可能性があるわけ  
ですが、政令に挙がっていない法律の場合  
には、公益通報者保護法では保護されないと  
いうことになるわけですが、その例として、政  
治資金規正法とか、公職選挙法、所得税法違  
反があります。公益通報者保護法は、やはり  
最終的には、消費者の利益を守るということ  
ろに着眼しているもので、国家法益について  
は、今のところ保護されていません。税法違  
反などについては、正に公益通報で明らかに  
するのびがタリくるのではないかといった  
議論も行われておりますが、少なくとも現行  
法では、この政治資金規正法違反、所得税法  
違反といったものは、公益通報者保護法では  
保護されない、通報対象事実として保護され  
ていないということになります。

それで、Ibiiが、やっとなり公益通報者保護法  
の通報対象事実該当するものという整理に  
なるわけですね。まず、公益通報者保護法をし  
っかり整理し、調査をしないと、この切り分  
け自体も、実はかなり難しい作業となります。  
また、通報対象事実がどの法律に違反する  
のかというものは、弁護士にとっては、これが  
一番判断の難しい問題です。刑法そのほか比  
較的知られた法律であればよいですが、業法  
違反等となると、なかなか調べるのも大変で  
す。こういう場合には、通報者もそれなりに  
調べて相談に来たり、あるいは自分がかかわ  
っている業務との関係で、その分野について  
の法律はよく知っているという場合も多いの

いつでも従業員が持ち出せる資料であれば  
問題ありませんが、社内ルールで必ず上司の  
許可が無ければこのキャビネットは開けられ  
ないというようなことがあったり、休日にそ  
の資料を取りに行くのに会社に立ち入るとい  
うことになれば、これは建造物侵入罪等のリ  
スクも冒さなければならなくなる可能性もあ  
るわけですから、その証拠をどう集  
めればよいかが問題になります。

内部通報の場合には、真実相当性で求め  
られていませんから、正に「ご無理なく」と  
いうことで結構なのかもしれません。会社  
に通報しても全然意味がなく、行政機関に言  
わざるを得ない場合には、真実相当性の要件  
が必要となるため、ある程度資料は持っている  
ないと、行政機関としても対応に困るという  
のが率直なところであり、公益通報者保護法  
で保護される要件を満たさない可能性も出て  
くるわけですね。そうすると、その証拠を集め  
るにあたって、犯罪行為等のリスクをどこま  
で冒させるかが問題となります。

そこは個別の事案で、どのくらいの機密情  
報であったり、どういう管理状況が取られてい  
るのか、そういったところを具体的に聞いた  
上で、違法性が阻却されるための要件を本当  
に満たしているのかどうか慎重に判断の上で、  
アドバイスしないといけません。

それから、どこに通報したらいかがという  
点についてです。本法は、問題の生じている  
事業者が内部で問題を解決する機会を与える  
という考え方で成り立っていますので、  
企業内のヘルプラインを利用すべきかどうか  
です。相談に来られた方の会社かどうかとい  
う点があるのか、その窓口を運用しているの  
は誰なのか、そういった基本的なところをしっ  
かり確認した上で、それが使えるのか、外部  
に行かざるを得ないのかを、判断していくこ  
とになります。

さらに、最近の上場会社では、いわゆるコ  
ーポレートガバナンス・コードにも、内部通  
報の窓口として、社外の取締役とか監査役、  
いわゆる非業務執行役員を窓口にするような  
ことを推奨しておりますので、それに対応し

た会社というのでも出てきているようです。内  
部通報制度も、業務執行の一環であり、その  
トップは、言ってみれば社長なわけですね。最  
後は社長が握り潰すことができずしてしま  
うけれども、それをさせないためには、非業務  
執行役員である社外取締役や監査役に役を買  
ってもらおうというコンセプトだと思いま  
す。場合によっては、役員の不正事案だとい  
うことになれば、そういった執行から独立した  
制度に基づく窓口は無いかということを確認  
することも必要です。

それから、コンプライアンスに関しては、  
監査役設置会社であれば、監査役に対する報  
告制度が会社法で規定されております。監査  
役に対する報告は、いわゆるダブルレポート  
のような形で監査役の耳にも入っているとい  
うのが一応会社法の理解かと思いま  
すが、企業によっては、監査役に直接報告す  
る単なる報告ではなくて、法の趣旨をより実効  
化するために、直接報告制度というものを設  
けるトレンドもあるやに聞いております。監  
査役に直接報告できる制度があるということ  
になれば、会社法上の制度という位置づけか  
もしれませんが、実質的には、それは内部通  
報の窓口と同じ機能を果たすと思いますので、  
役員の不正に関して、非業務執行役員で構  
成されている窓口があるとか、監査役を受  
ける側としては熟知していないとい  
い実効性のあるルートがあったはずなのに、  
後々言われかねないということですので、会  
社法のような法律も勉強していないといけ  
ないのかなと思う次第であります。

それから、企業へのヘルプラインの利用に問  
題があるかと判断したときには、監督権限を有  
する行政機関に通報するのが最も実効性があ  
り、危険性が少ないと思われま  
す。しかしその場合であつても、慎重に取扱われないと、相  
談者の行動が企業等に察知され  
ない、相談者に不利益および危険性が生じること  
も否定できないので、次の3点に留意する必要が  
あります。①匿名でメールやFAX、手紙を送り  
様子を、行政機関が動くかを確かめる、

②匿名を条件に、行政機関に直接電話で話を  
する、③企業に絶対に通報が漏れないことを  
条件に行政機関の面接に応じるというプロセ  
スを経るようにすることです。

新聞報道等で、行政機関に通報したが、行  
政機関のマイナントに問題があり、すぐ匿名性  
を解除するような対応をしてみたい、ずっと  
と放置して何の対応も取られなれない、という  
類いの不祥事もよくあるところなんです。そうい  
ったことに配慮するとすれば、①フリーアド  
レスなどを利用して、匿名ですませずメールをし  
てみたり、FAXや手紙を送り、様子を見て、  
それで行政機関が動くかどうか見極める必要  
があります。もともと、実際に、どういう対  
応がなされるのか、フリーアドバックを期待す  
るのもなかなか現実的でないところがありま  
すが、これも1つのやり方だと思えます。

それから、いつも通報するかという事です。  
退職直前の方も、退職すると決めて相談にい  
らっしゃる方も、結構多いと思います。この  
場合、退職を決めているのであれば、特に不  
利益取扱いも具体的にはされなれない、もう辞め  
てしまおうわけだから、あまり気にしなくても  
いいのではないかと議論もありませんが、  
例えば、退職した後に、退職金の支払いまで  
少し期間があったときに、やはりアイ  
スは会社の重要な情報を外部に漏らしており、  
就業規則に照らせれば、懲戒解雇相当であるか  
ら退職金を払う理由もないこと、そんな論理で  
不利益な取扱いをされるということもありま  
す。ですので、退職後すぐではなくて、やは  
り少し時期を見計らって通報するといった配  
慮もあってもよいのではないかと思います。

また、現職の場合、通報者が分からないよ  
うに様々な配慮を尽くしても、企業等に通報  
者の行動が判明し、様々な不利益を受ける可  
能性は否定できません。通報すべきかどうか、  
どのような形で通報すべきかについて、慎重  
な判断が求められます。

その企業の規模にもよりますが、あまり大  
きくない企業ということであれば、結局は誰  
が通報したのかというものが、通報のタイミン  
グではなく、調査の過程で分かってしまうこ

との方が、むしろ多岐可能性があります。そ  
の場合に、こんなことになるとは思っていない  
かったという相談者とのトラブルはよくある  
ことです。懲戒のリスクも非常に高い類型だ  
と思えますので、十分に説明をして、通報を  
した後、調査のこういうタイミングであなた  
が通報したということが分かるとしても、可能  
性があるか、それを通報するのかわからないと思  
います。私が経験した公益通報相談では、最後  
はここがネックで、実際の通報には至らない  
ということも多岐印象があります。しかし、  
そういう場合でも、弁護士が寄り添って相談  
に応じ、最後に通報を断念するという場合に  
なつたとしても、「お話しできたことと納得し  
ます」とお帰りのいただくという相談があつて  
もいいのではないかと思います。不正につい  
て非常に正義感を持って来られる方の正義感  
を共有することも、弁護士の役割かと思いま  
す。

さらに一般法理による救済については、公  
例えは解雇であれば解雇権濫用法理など、公  
益通報者保護法でダイレクトに保護されなく  
ても、公益目的で行動したということ、一  
般法理で考慮されることもあるということも、  
前提として知っておかなければいけないと思  
います。

その他の留意点としては、現実には不利益を  
受ける危険性があることをどのようなアドバ  
イスするかという難しい問題があります。相  
談者に通報が自己責任であることばかりを強  
調して、有益な公益通報の機会を思いとどま  
らせることになると、弁護士の公益通報相  
談を受けたから、かえって有益な公益通報が  
阻害されたということにもなりかねません。  
何か判断基準の正解があるということではな  
いかもありませんが、公益通報相談をご担当  
いただく際には、この問題と常に向き合わか  
なければいけないということ、お知らせでき  
ればと思います。

また、やはり保護される公益通報者のかど  
うかというところでは、かなりの調査、正確  
な議論が必要になってくると思えますので、

弁護士会に来ていただいて、そこで詳しくは何  
かいいアドバイスができるということの方が  
なかなか少ないと思います。相談の際は、配  
点の後、相談者に連絡を取って、日程を決め  
て、相談に至るということになりますが、こ  
の相談者とのやり取りのときに、その相談を  
有効に活用するための場ととらえて、事前の  
ヒアリングに相当するか、どの辺りの法令を事  
ういうものがあるのか、どの辺りの法令を事  
前に確認しておけばよいか、そういう準備  
の部分が必要になるかと思えます。

## 9 ケーススタディ

相談者はA社の取締役です。A社は従業員15  
名ほどの町工場で、納期が近くなると、従業  
員は残業を余儀なくされますが、残業代の支  
払はなされていません。相談者はこの違法残  
業について、役員会で話題にしたが、創業者  
である社長とその親族であるほかの取締役は、  
聞く耳を持ってくれない。従業員のことを考  
えると、このような違法状態は是正しなけれ  
ばならない、という相談です。

この場合、公益通報相談担当者であるみな  
さんはどうアドバイスされるでしょうか。  
公益通報者保護法は、労働者しか保護して  
いませんので、A社の取締役はそもそも保護  
されないということ、まず前提として確認  
する必要があります。もちろん改正  
の論議としては、役員も通報主体に入れたら  
どうかという議論があるということは、ご紹介  
したとおりです。

その上で、公益通報者保護法では保護され  
ませんが、残業代の支払がなされていないと  
いうことであれば、労働基準監督署の方に行  
ったらどうですかという回答になってくる  
と思います。

その際、本当に公益通報相談なのか、自分  
の利益のためなのかという点も、チェックし  
なくては行けないわけですが、取締役である  
以上、おそらく自分自身の未払い残業代とい  
うことではなく、ほかの従業員の未払い残業

代について解消したいという思いなんだから  
と思われれます。その辺りの事情を伺い、公益  
通報者保護法では保護はされないけれども、  
公益通報相談としてお話しはうかがうというこ  
とになるかと思えます。

では、公益通報相談として、どういうアド  
バイスをしていくのかです。正解があるわけ  
ではありませんが、仮に、労基に相談され  
たらどうですかと言ったときに、労基の対応と  
して、従業員の方が、実際にどのくらい残業  
を余儀なくされている、という違法状態な  
のか、やはり従業員の方に直接話を聞きたい  
ということも、出てくると思えます。

そうなった場合には、15名ほどの町工場と  
いう状況も、具体的にうかがわなければいけ  
ないと思えます。通報する際には、協力者、  
支援者というものも存在も、やはり大きいと  
思えます。そうすると、この創業者のやり方  
を面白くないと思つて、未払い残業の直  
接の被害者である従業員の方とアクセスでき  
るような状況に、このA社の取締役がいると  
いうのであれば、そういう方にも協力してい  
ただいて、一緒に労基に駆け込むといった対  
応もあるのかと思えます。

もちろん、これだけの事実関係で、何か確  
定的なことを申し上げられる話では無いので  
すが、支援者の協力が得られるかというよう  
な視点も、1つ重要なポイントです。

長時間ご清聴どうもありがとうございます。  
た。

## 公益通報に伴う証拠収集に関する主な裁判例一覧 (\*番号は本文中に付したものを)

| 番号 | 判決等年月日<br>・事件名                                    | 通報者                | 通報目的 | 収集資料  | 真実相当性又は<br>高度利用性は | 通報先   | 内部通報の有無            | 不正の是非 | 不利益処分                  | 掲載誌                 |
|----|---|--------------------|------|---|-------------------|---|--------------------|-------|------------------------|---------------------|
| ①  | 東京地判<br>平成7年11月27日<br>医療法人思誠会<br>(富里病院)事件         | 勤務医<br>2名          | ○    | カルテのメモ行為、薬剤感受性検査報告書等のコピー  | ○                 | 保健所   | ○                  | *     | 無効                     | 判タ<br>912号<br>175頁  |
| ②  | 大阪地決<br>平成9年7月14日<br>医療法人毅峰会事件                    | 医療事務<br>職員         | ○    | カルテやレセプトのコピー  | ○                 | 社会保険<br>管理課                                     | ○                  | *     | 無効                     | 労判<br>735号<br>89頁   |
| ③  | 福岡高裁宮崎支判<br>平成14年7月2日<br>宮崎信金事件                   | 信金職員<br>2名         | ○    | オペレーターカードを用い、ホストコンピューターにアクセスし顧客の信用情報等の記載された文書の印刷等   | ○                 | 労働組合<br>国会議員の<br>公設秘書<br>警察                     | ○                  | ○     | 無効<br>⑩の控訴審            | 判タ<br>1154号<br>290頁 |
| ④  | 大阪地裁堺支判<br>平成15年6月18日<br>大阪いずみ民生協事件               | 生協職員<br>3名         | ○    | 総代立候補届出用紙や総勘定元帳、年度毎の収支メモ、役員報酬・幹部給与一覧表、出金伝票、領収書等、生協の経理に関する資料のコピー                                       | ○                 | 総代会<br>出席予定の<br>総代約530人                         | 内部通報<br>のみ         | ○     | 無効                     | 判タ<br>1136号<br>265頁 |
| ⑤  | 東京地判<br>平成15年9月17日<br>メルリン・インベストメント・<br>マネージャーズ事件 | 社員<br>年金営業<br>部長   | ○    | 見込顧客リスト、顧客や関係者からの通信文、特定の顧客に関する社内メールやメモ、営業日報、見込顧客へのアプローチ方法を記載した資料、人事情報に関するやり取りの記載された書類等                | ○                 | 弁護士<br>パワハラ等による<br>損害賠償請求に<br>関する相談を担当<br>した弁護士 | 外部通報<br>後に内部<br>通報 | *     | 無効                     | 労判<br>858号<br>57頁   |
| ⑥  | 京都地決<br>平成19年10月30日<br>Yタクシー会社(雇止め)事件             | 契約社員               | ○    | タコメーターや営業日報のコピー   | ○                 | 陸運支局<br>警察                                      | ○                  | *     | 無効                     | 労判<br>955号<br>47頁   |
| ⑦  | 東京地判<br>平成19年11月21日                               | 退職者                | ○    | 請求書・受注台帳等のコピー   | ○                 | 取引先会社   | ○                  | ○     | 退職者への<br>損害賠償<br>請求を棄却 | 判時<br>1994号<br>59頁  |
| ⑧  | 神戸地判<br>平成20年11月10日<br>神戸司法書士事件                   | 司法書士<br>事務所<br>事務員 | ○    | 和解契約書のコピー   | ○                 | 法務局   | ×                  | *     | 違法<br>控訴審で<br>確定       | NBL<br>913号<br>48頁  |
| ⑨  | 松江地判<br>平成23年2月2日<br>自治労共済事件                      | 自治労<br>職員          | ○    | 契約偽装問題について自治労共済の認識事実および方針に関する情報データ等をUSBメモリにコピー  | ○                 | 厚生労働省   | ○                  | ○     | 無効<br>⑫の原審             | 公刊物<br>未登載          |
| ⑩  | 宮崎地判<br>平成12年9月25日<br>宮崎信金事件                      | 信金職員<br>2名         | ○    | オペレーターカードを用い、ホストコンピューターにアクセスし顧客の信用情報等の記載された文書の印刷等   | ○                 | 労働組合<br>国会議員の<br>公設秘書<br>警察                     | ○                  | ○     | 有効<br>③の原審             | 労判<br>833号<br>55頁   |
| ⑪  | 大阪地判<br>平成17年4月27日<br>アワース(アドベンチャー<br>ワールド)事件     | 動物園<br>職員          | ○    | 象の調教に関する情報、象会議経過報告書、パンダの契約金額、施設の入園者数、象のタクシーの売上金額、飼育日報等  | ×                 | マスコミ  | ×                  | *     | 有効                     | 労判<br>897号<br>26頁   |
| ⑫  | 広島高裁松江支判<br>平成25年10月23日<br>自治労共済事件                | 自治労<br>職員          | ×    | 懲戒事案に関する懲戒委員会の審議経過をまとめたデータ、自治労の組織部費の支出に関するデータをUSBメモリにコピー(控訴審での鑑定結果)、自治労共済本部による監査結果に関する書面をPDFファイル化するなど | ×                 | 厚生労働省   | ○                  | ×     | 有効<br>⑨の控訴審            | 公刊物<br>未登載          |
| ⑬  | 福井地判<br>平成28年3月30日<br>武生信金事件                      | 信金職員<br>2名         | ×    | 理事長や専務理事のメールファイルに2400回以上アクセスし、メール添付データ計約3900枚印刷(酒造会社に対する融資資料、金融庁検査関連資料、信金職員の不祥事に関する資料等)               | ○                 | 警察  | ○                  | ○     | 有効                     | 判時<br>2298号<br>132頁 |
| ⑭  | 富山地判<br>平成17年2月23日<br>トナミ運輸事件                     | 職員                 | ○    | *   | ○                 | マスコミ<br>公正取引<br>委員会<br>国会議員等                    | △                  | ○     | 違法                     | 判タ<br>1187号<br>121頁 |
| ⑮  | 山口地裁岩国支判<br>平成21年6月8日<br>岩国市農協事件                  | 農協職員               | ○    | 個人情報記載された金銭借用証書等のコピー  | ○                 | 農協理事、監事<br>ら及び理事、監<br>事の候補者<br>14名              | 内部通報<br>のみ         | *     | 無効                     | 労判<br>991号<br>85頁   |
| ⑯  | 東京地判<br>平成23年3月30日                                | 契約<br>税理士          | ○    | 会計資料等   | ○                 | 株主  | 内部通報<br>のみ         | *     | 無効                     | 労判<br>1027号<br>5頁   |

\*裁判例一覧表の「\*」部分は、いずれも公刊物からは不明の意

\*公益通報者保護法では、公益目的ではなく、「不正の目的」の不存在が保護要件とされている(公益通報者保護法第2条)

\*公益通報者保護法では、内部通報の場合、通報事実に関する真実・真実相当性までは不要とされ、単に不正の疑いがあれば足りる(公益通報者保護法第3条1号)



# 刑弁でGO!

第81回

## トピック

## 2018年6月に施行された協議・合意制度と刑事免責制度について

刑事弁護委員会 田中 翔 (69期)

### 1 2018年6月施行改正刑訴法の概要

2016年5月24日、刑事訴訟法等の一部を改正する法律が成立し、段階的に施行されている。本年6月1日には、①被疑者回避対象事件の拡大、②協議・合意制度、③刑事免責制度、④ビデオリンク方式による証人尋問の拡充の各制度が新たに施行された。本稿では、このうち、協議・合意制度及び刑事免責制度について説明する。なお、日弁連総合研修サイト（eラーニング）で、「2016年改正刑事訴訟法—捜査・訴追協力型協議・合意制度と刑事免責制度の施行を控えて—」が公開されているので、そちらも是非受講されたい。

### 2 協議・合意制度

#### (1) 制度の概要

協議・合意制度は、特定犯罪の他人の犯罪事実について、被疑者・被告人が真実の供述をするなどの協力と引き換えに、検察官が処分・訴追などでの減免をする内容の協議を行い、両者で合意をするものである。合意が成立した場合は、協力者である被疑者・被告人は協力行為をする義務を負い、検察官は減免行為をする義務を負う。

#### (2) 対象犯罪

対象犯罪は、経済犯罪、薬物・銃器犯罪などの特定犯罪に限定されている（刑訴法350条の2第2項各号）。協力者の事件と標的者の事件の双方が特

定犯罪であることが必要とされている。なお、裁判員裁判対象事件に当たらない密輸などは協議・合意制度の対象外となっている。

#### (3) 協議について

協議の主体は、検察官と被疑者・被告人及び弁護人である（刑訴法350条の4本文）。協議には、必ず弁護人が関与しなければならぬ。弁護人・検察官のいずれからでも協議を申し入れることができる。協議において供述を求められることがありうるが、その供述を求めめる行為は、取調べとは別の、協議の一部として位置づけられている。

最高検の依命通達（平成30年3月19日最高検第13号「証拠収集等への協力及び訴追に関する合意制度の運用等について（依命通達）」）では、処分の軽減等の思込みの説明は「供述を十分に聴取した後とすべき」とされている。検察官は、減免内容の提示より先に協力者の供述を求めてくると考えられる。

合意が成立しなかった場合には協議における供述自体を証拠とすることはできない（刑訴法350条の5第2項）。しかし、その供述からの派生証拠の使用は禁止されていない。また、協力者本人の供述に影響するおそれなどもある。後述するとおり、合意が成立しても、合意が履行されないうりリスクもある。弁護人としては、これらのリスクを十分に考慮した上で、協議に応じるべきか、協議においてどの程度の供述をすべきかを慎重に判断することが求められる。

#### (4) 合意について

合意の主体は被疑者・被告人及び検察官である。合意の内容として、被疑者・被告人が、捜査機関の取調べや他人（標的者）の刑事事件の証人尋問で「真実の供述」をすることや、捜査機関の証拠収集に協力すること（刑訴法350条の2第1項1号）、それと引き換えに、検察官が、不起訴処分や公訴の取消、特定の訴因による公訴の提起・維持、訴因の撤回・変更請求、通常より軽い求刑、即決裁判手続の申立て、略式命令請求といった減免行為をすることを合意することができ（刑訴法350条の2第1項2号）。合意が成立した場合は、合意内容を明らかにする書面（合意内容書面）が作成される。弁護人は合意の主体ではないが、合意内容書面への連署が求められる（刑訴法350条の3第1項）。

合意は裁判所を拘束しない。裁判所が訴因変更を許可せず、また、合意による求刑意見よりも重い量刑をすることも許される（刑訴法350条の10第1項2号イ、ロ等）。また、合意により不起訴処分とされたとしても、検察審査会が起訴相当の議決をすることも妨げられない。その場合は合意が失効する（刑訴法350条の11）。

合意の一方当事者が合意に違反した場合、相手方は、合意から離脱できる。なお、被疑者・被告人が合意に違反して虚偽の供述をした場合には、虚偽供述罪（刑訴法350条の15第1項）や偽証罪に問われるおそれもある。弁護人は、こうした罰則を受ける可能性があることを十分に説明する必要がある。

#### (5) 標的者の弁護人となった場合

協議・合意制度は、供述と引き換えに減免の恩恵を得るものであるから、虚偽供述のおそれや常に存在する。標的者の弁護人は、協力者証人の供述の信用性を慎重に検討することが求められる。そのために、

協力者の取調べの全過程の可視化を申し入れることが考えられる。また、合意内容書面や協議の概要を記録した書面をはじめ協議のプロセスと結果に関する証拠の開示請求を徹底して行うことが求められる。

### 3 刑事免責制度

証人の証言及びその派生証拠を証人自身の刑事裁判の証拠として使えなくする代わりに、自己負罪拒否特権を失わせて証言を義務づける制度である。協議・合意制度と異なり、対象事件の制限はない。刑事免責が適用される場合、①尋問での供述及びその派生証拠は証人の刑事事件では不利益な証拠とできないこと、②証言拒絶ができないうことを条件とし、た証人尋問を行う旨の決定がされる（刑訴法157条の2第2項）。

この制度により、これまで自己負罪拒否特権によって証言を拒絶していた証人（主に共犯者が想定される）が、証言を義務づけられる。刑事免責制度固有の問題ではないが、共犯者には自己の責任を軽減するために虚偽の供述をする動機がある。検察官が、刑事免責の適用とともに検察官の期待する証言内容を示唆することにより、虚偽供述の可能性が高まることも想定される。弁護人としてもその点に留意した反対尋問対応等が必要となる。

また、第1回公判期日前の証人尋問での適用を排除する明文の規定はなく、共犯事件において捜査段階での黙秘権を実質的に奪う目的で利用されるおそれも否定できない。今後の運用に注意が必要である。

2018年6月、東京地裁での冤せり刑密輸の事案で刑事免責が初めて適用されたが、刑事免責を受け、証人の証言の信用性は判決で否定された。今後、刑事免責制度がどのように運用されていくかが注目される。

## 目次

|  |    |
|--|----|
| はじめに.....                                | 3  |
| I 公益通報の現状等.....                          | 4  |
| II 個別論点.....                             | 13 |
| 1 不利益取扱いから保護する通報者の範囲.....                | 13 |
| (1) 退職者.....                             | 13 |
| (2) 役員等.....                             | 14 |
| (3) 取引先等事業者.....                         | 15 |
| (4) 役員等であった者、取引先等事業者であった者.....           | 16 |
| (5) その他の通報者.....                         | 16 |
| 2 通報対象事実の範囲.....                         | 16 |
| (1) 刑事罰の担保による限定.....                     | 16 |
| (2) 法目的による限定.....                        | 17 |
| (3) 規定の方式.....                           | 18 |
| (4) 条例.....                              | 18 |
| 3 外部通報の保護要件.....                         | 19 |
| (1) 2号通報の保護要件.....                       | 19 |
| (2) 3号通報の保護要件.....                       | 20 |
| (3) 不利益取扱いから保護する通報者の範囲の拡大と外部通報の保護要件..... | 22 |
| 4 通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任.....              | 23 |
| 5 切迫性の要件.....                            | 23 |
| 6 通報体制の整備.....                           | 24 |
| (1) 内部通報体制.....                          | 24 |
| (2) 外部通報対応体制.....                        | 28 |
| 7 守秘義務.....                              | 29 |
| (1) 1号通報先.....                           | 29 |
| (2) 2号通報先.....                           | 31 |
| (3) 3号通報先.....                           | 31 |
| 8 行政通報の一元的窓口の設置.....                     | 32 |
| 9 2号通報として保護の対象となる通報先の拡張.....             | 33 |
| (1) 一元的窓口への通報、誤って権限のない行政機関になされた通報.....   | 33 |
| (2) 権限を有する行政機関が指定した者への拡張.....            | 33 |
| 10 不利益取扱いをした事業者に対する行政措置、刑事罰.....         | 34 |

公益通報者保護専門調査会  
報告書

平成30年12月

消費者委員会 公益通報者保護専門調査会

|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| (1) 行政措置                      | 34        |
| (2) 刑事罰                       | 35        |
| 1 1 不利益取扱いに関する紛争解決手続          | 35        |
| 1 2 不利益取扱いが通報を理由とすることの立証責任の緩和 | 35        |
| (1) 解雇                        | 35        |
| (2) その他の不利益取扱い                | 36        |
| 1 3 通報行為に伴う損害賠償責任             | 36        |
| 1 4 通報行為に伴う刑事責任               | 37        |
| 1 5 その他の論点                    | 37        |
| (1) 行政による調査措置義務の対象となる通報者の範囲   | 37        |
| (2) 通報者の探索及び通報妨害              | 37        |
| (3) 通報者へのフィードバック              | 38        |
| <b>おわりに</b>                   | <b>39</b> |

|         |                            |
|---------|----------------------------|
| (参考資料1) | 諸問書                        |
| (参考資料2) | 消費者委員会 公益通報者保護専門調査会設置・運営規程 |
| (参考資料3) | 審議経過                       |
| (参考資料4) | 委員名簿                       |
| (参考資料5) | 関係法令                       |

## はじめに

公益通報者保護法(平成16年法律第122号)は、食品偽装やリコール隠しなど、消費者の安全・安心を損なう事業者の不祥事が、組織の内部からの通報を契機として相次いで明らかになっていくことを受け、事業者の法令遵守を推進し、国民の安全・安心を確保するために、平成16年に制定され、平成18年4月に施行された法律である。

かかる公益通報者保護法について、平成30年1月、内閣総理大臣から消費者委員会に対し、「同法の施行状況を踏まえ、事業者におけるコンプライアンス経営、国民の安全・安心の確保に向けた取組の重要性の高まりを始めとした社会経済状況の変化への対応等の観点から、公益通報者の保護及び国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、規律の在り方や行政の果たすべき役割等に係る方策を検討すること」について諮問がなされたことを受け、消費者委員会は、公益通報者保護法に關する検討事項は多岐にわたるが、本専門調査では、まず、公益通報者保護法(以下「本専門調査会」という。)の再開を決定した。

①公益通報者保護法を使いやすいものにする、②通報を受ける側における体制整備、③公益通報者の保護救済の充実及び不利益取扱いの抑止という3つのテーマに沿って論点を整理し、審議を行った。そして、一通りの検討を終えた段階で、それまでの審議を踏まえ、各論点について、おおむね方向性が示された事項と、今後の検討課題として残されている事項に振り分ける形で中間的な整理を行い、同年7月に、「中間整理」として公表した。

また、同年9月には、これまでの審議の内容や中間整理を踏まえ、各関係団体等から意見を聞くためのヒアリングを実施し、関係団体等から意見を聴取した。そして、同年10月から、かかるヒアリングの結果等も踏まえ、各論点について更なる審議を行ったものである。

このように、再開後、同年12月までに合計16回の専門調査会を開催し、審議を重ねたものであり、本報告書は、こうした審議内容をもとに、措置すべき内容等について現時点での方向性を取りまとめたものである。

## 1 公益通報の現状

公益通報者保護法は、平成18年4月から施行されたが、消費者庁が実施した実態調査等によれば、その後の運用において、おおむね以下のような問題が発生している。

- 1 通報相談の内容  
消費者庁に設置する公益通報者保護制度相談ダイヤルには、現行法による保護の対象の範囲外の者からの通報相談が寄せられている。  
具体的には、平成25年1月から平成29年12月までに公益通報者保護制度相談ダイヤルに寄せられた個別事案と内容とする通報相談（2142件）のうち、現行法で保護の対象となる労働者（公務員、派遣労働者を含む）以外の者からの通報相談の割合は、退職者からの通報相談が労働者に次いで多く、役員等や取引先等事業者からの通報相談も存在している【図1】。



※【図1】の棒グラフの数字は、平成25年1月～平成29年12月までの個別事案と内容とする通報相談のうち、現行法で保護の対象となる通報相談（2142件）のうち、労働者以外の通報者からの通報相談の割合を示している。平均は、労働者以外の通報者からの通報相談の割合を示している。

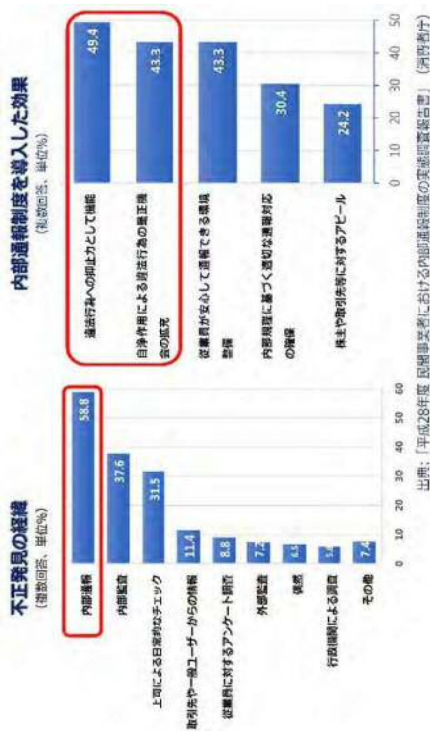
【図1】 出典：第10回公益通報者保護専門調査会 資料1 29頁（抜粋）

また、現行法による保護の対象の範囲外の内容の通報相談も存在する。  
上記期間に公益通報者保護制度相談ダイヤルに寄せられた個別事案と内容とする通報相談（2142件）のうち、現行法の通報対象事実以外の内容の通報相談としては、ハラスメントが最も多く、公務員法、補助金適正化法、税法等に関する通報相談も存在している【図1】。

## 2 通報体制の整備状況

### (1) 民間事業者

消費者庁が平成28年度に実施した民間事業者に係る実態調査によれば、事業者における不正の発見の端緒の第1位は、内部通報である（58.8%）。また、実際に内部通報制度を導入した事業者では、導入の効果として、違法行為の抑止（49.4%）や自浄作用の向上による違法行為の是正機会の拡充（43.3%）を挙げる事業者が多い【図2】。



【図2】 出典：第9回公益通報者保護専門調査会 資料2 11頁（抜粋）

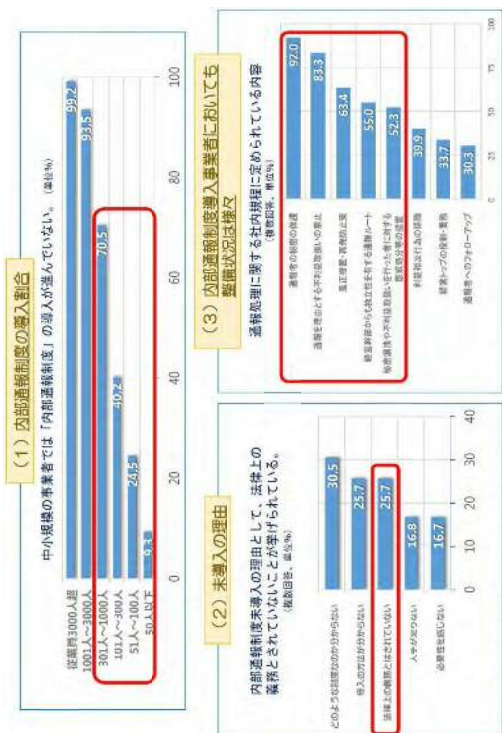
もつとも、現行法では、内部通報制度等を設けることについて法律上の義務とされていない。消費者庁が平成28年度に実施した実態調査によれば、内部通報制度を導入している事業者は全体の46.3%である。

従業員数別の導入割合では、従業員数が多い事業者ほど内部通報制度を導入している割合が高く、1000人を超える事業者では9割超が導入しているが、301人から1000人の事業者では70.5%であり、101人から300人では40.2%、51人から100人では24.5%、50人以下では9.3%にとどまる。

1 「平成28年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査」（消費者庁）

内部通報制度を導入していない理由としては、「どのような制度なのか分からない」が30.5%と最も多く、次いで「導入の方法が分からない」、「法律上の義務とはされていない」がいずれも25.7%であった【図3】。

このように、主に中規模・小規模の事業者において内部通報制度の導入が進んでおらず、また、内部通報制度を導入している事業者においても、重要な事項を社内規程で定めていない場合がある【図3】。



出典：「平成28年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査」(消費者庁)  
 「平成28年度 労働者における公益通報者保護法に関する意識調査」(消費者庁)

【図3】 出典：第10回公益通報者保護法専門調査会

資料1 25頁 (抜粋・一部修正)

## (2) 行政機関

### ア 内部通報体制

消費者庁が平成28年度に実施した行政機関に係る施行状況調査<sup>2)</sup>によれば、内部の職員等からの通報・相談窓口の設置状況は、府省庁及び都道府県では100%であるが、市区町村では52.4%にとどまる【図4】。より詳細には、指定都市や中核市、特別区といった比較的規模の大きな市区では整備が進んでいるものの、町村のように規模が小さくなるにつれて設置率が低下する傾向にある。



出典：「平成28年度行政機関における公益通報者保護法の施行状況調査」(平成28年11月 消費者庁)

【図4】 出典：第10回公益通報者保護法専門調査会 資料1 26頁 (抜粋)

未設置の理由(複数回答)としては、「人手が足りない」(38.0%)、「同規模の市区町村も設置していない」(34.9%)の割合が高いほか、「規模・組織の状況等からみて」通報者の秘密を守れない(22.8%)、「効果が期待できない」(16.3%)、「どのようなようにして設置すればよいか分からない」(13.1%)、「予算の手当がない」(7.0%)といった回答もあった【図5】。

平成28年度行政機関調査  
 内部通報受付窓口を設置していない理由

| 項目  | 理由の分布 |
|---|-------|
| 人手が足りない   | 38.0% |
| 同規模の市区町村も設置していない<br>(規模・組織の状況等からみて) 通報者の秘密が守れない | 34.9% |
| 効果が期待できない                                       | 22.8% |
| どのようなようにして設置すればよいか分からない                         | 16.3% |
| 職員間の不和の元となる                                     | 13.1% |
| 予算の手当がない  | 8.1%  |
| どのような制度か分からない                                   | 7.0%  |
| 必要性を感じない  | 4.1%  |
| その他   | 2.7%  |
|   | 11.4% |

【図5】 出典：第20回公益通報者保護法専門調査会 資料1 7頁 (抜粋)

<sup>2)</sup> 「平成28年度 行政機関における公益通報者保護法の施行状況調査」(消費者庁)



平成28年度行政機関調査  
外部通報受付窓口を設置していない理由

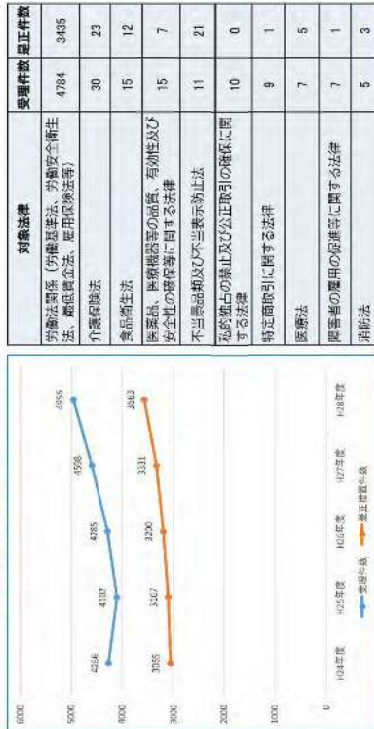
| 項目                             | 理由の分布 |
|--------------------------------|-------|
| 人手が足りない                        | 36.7% |
| 同規模の市区町村も設置していない               | 35.5% |
| 各所管法令担当部署で通報対応しているので特に必要性を感じない | 21.6% |
| 必要性を感じない                       | 18.8% |
| どのようにして設置すればよいか分からない           | 15.9% |
| 予算の手当てがない                      | 5.5%  |
| どのような制度か分からない                  | 4.6%  |
| その他                            | 6.1%  |

【図7】 出典：第20回公益通報者保護専門調査会 資料1 8頁（抜粋）

イ 外部通報対応体制

消費者庁が平成28年度に実施した行政機関に係る施行状況調査によれば、行政機関に対する外部の労働者からの公益通報の受理件数・是正措置件数は、毎年一定水準で推移しており、事業者内の不正を知り得る立場にある労働者等からの通報は、行政機関の法執行力の向上を通じて、事業者の法令遵守の確保に資するものである【図6】。

外部の労働者からの公益通報の受理件数・是正措置件数の推移



出典：「行政機関における公益通報者保護法の施行状況調査」（消費者庁）  
（注）前年度に受理し、平成28年度に対応した事案を含むため、是正措置件数が受理件数を上回ることがある。

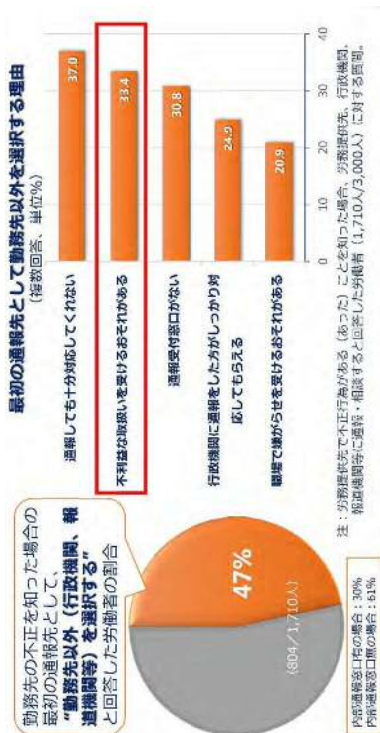
【図6】 出典：第13回公益通報者保護専門調査会 参考資料3 4頁（抜粋）

外部の労働者からの通報窓口の設置率は、府省庁では100%、都道府県では95.7%であるが、市区町村では31.8%にとどまる【図4】。より詳細には、内部通報窓口の設置率と同様に、比較的規模の大きな市区では整備が進んでいるものの、規模が小さくなるにつれて設置率が低下する傾向にある。

未設置の理由（複数回答）としては、「人手が足りない」（36.7%）、「同規模の市区町村も設置していない」（35.5%）の割合が高いほか、「各所管法令担当部署で通報対応しているの特に必要性を感じない」（21.6%）との回答もあった【図7】。

3 不利益取扱いへの懸念  
消費者庁が平成28年度に実施した労働した労働者に対する意識調査<sup>3</sup>によれば、労働者が、勤務先（労務提供先）の不正について、最初の通報先として勤務先以外（行政機関や報道機関等）を選択する割合は、約半数である。  
その理由としては、「通報しても十分に対応してくれないと思う（あるいは過去通報したが十分に対応してくれなかった）」（37.0%）に次いで、「労務提供先から解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」（33.4%）との回答が多かった【図8】。

<sup>3</sup> 「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のインターネット調査」（消費者庁）



【図8】 出典：第15回公益通報者保護専門調査会 参考資料3 4頁(抜粋)

また、勤務先の不正を知った場合に通報・相談しないと回答した労働者の割合は、約半数である。

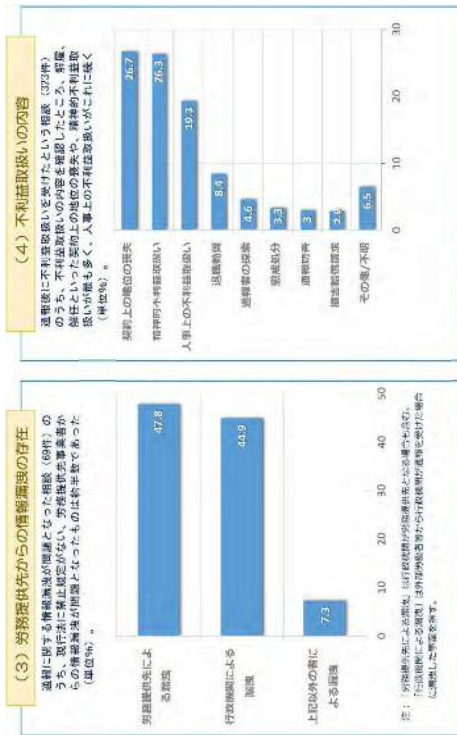
その理由としては、「通報しても改善される見込みがない」(27.8%)、「自分とは無関係である」(27.6%)といったもののほか、「通報したことが知られた場合不利益取扱いを受けられるおそれがある」(24.8%)、「通報したことが知られた場合嫌がらせを受けられるおそれがある」(21.8%)など、通報を理由として解雇その他の不利益取扱いを受けられることを懸念する回答があった【図9】。



【図9】 出典：第10回公益通報者保護専門調査会 資料1 23頁(抜粋)

さらに、通報・相談したことがあると回答した者(労働者：56人、役員等：7人)に対する、通報・相談した後に解雇されるなどの不利益な取扱いを受けたことがあるかどうかの調査では、労働者では、「労働上の不利益な取扱いを受けた」が12人、「事実上の嫌がらせを受けた」が11人、「解雇された」が4人であった。また、役員等でも、「事実上の嫌がらせを受けた」と「解任、解雇された」が各2人、「解雇された(従業員兼務役員の場合)」が1人という結果であった。

なお、平成25年1月から平成29年12月までに公益通報者保護制度相談ダイヤルに寄せられた通報相談のうち、不利益取扱いを受けたことを内容とするものは32件であった。当該不利益取扱いの内容は、解雇、解任等の契約上の地位の喪失(26.7%)、精神的な不利益取扱い(26.3%)が最も多く、人事上の不利益取扱い(19.3%)が続く結果であった【図10】。



【図10】 出典：第10回公益通報者保護専門調査会 資料1 30頁(抜粋)

4 公益通報に関する情報の漏えい

勤務先の不正を知った場合に通報・相談しないと回答した労働者の中には、通報したことが知られ、不利益取扱いを受けてしまうことをおそれて通報しないとする者も多く【図9】、通報に関する秘密保持に対する懸念が、通報をちゅうちよさせていることがうかがわれる。



実際に、平成25年1月から平成29年12月までに公益通報者保護制度相談ダイヤルに寄せられた、通報に関する情報漏えいが問題となった相談（69件）のうち、現行法に禁止規定がない労務提供先事業者からの情報漏えいが問題となったものは、47.8%であった。

他方で、国家公務員法及び地方公務員法上に罰則付きの守秘義務が定められている行政機関からの情報漏えいが問題となった案件も44.9%あり、公益通報に関する秘密や個人情報情報の漏えいが公務員法上の守秘義務の対象となることの理解が徹底されていないことがうかがわれる【図10】。

## II 個別論点

### 1 不利益取扱いから保護する通報者の範囲

#### (1) 退職者

ア 退職者を不利益取扱いから保護することの是非

退職者を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべきである。

#### 〔説明〕

消費者庁において実施した実態調査によれば、退職者からの通報は、労働者に次いで件数が多い。また、退職者が通報を理由として、退職金の不支給等の不利益取扱いを受ける事例も生じている。

#### イ 保護の対象とする退職者の範囲

保護の対象とする退職者の範囲については、期間制限を設けないことが望ましいが、退職後一定期間内の者に限定する場合には、法的・法技術的な観点から整理を行い、実態等に照らして合理的な期間を設定すべきである。

#### 〔説明〕

退職金の不支給については、退職金制度がない、あるいは退職金制度があっても全額を受領済みである場合には、不利益取扱いのおそれはない。もともと、特に期間を定めず、退職後であっても一定の非違行為を行ったことを理由に退職金の返還を求めることができ旨の規定が就業規則等で置かれている場合には、通報を理由として、労務提供先から退職金の返還請求を受けるおそれがある。また、脅迫や損害賠償請求、再就職妨害等の不利益取扱いについては、期間を問わず、通報を理由に行われるおそれがある。

他方で、過去の不正行為等について通報があっても、現時点において継続している事案かどうかを確認することや、過去に遡って調査することが難しいなど、一定期間の経過により実効的な調査や事実認定が困難になるとの意見や、速やかに不正を是正するという公益通報者保護法の本旨に立ち返ると、保護の対象を退職後一定期間内の者に限定し、早期の通報を促すことが法律の趣旨に沿うとの意見があった。

退職者の範囲を画する基準としては、労働基準法第109条で、労働者名簿の保存期間を3年と定めており、同期間内であれば退職者であることの確認が容易であることから、退職後3年以内とすることも考えられる<sup>4</sup>。

<sup>4</sup> 期間制限のほか、通報対象事実を、当該退職者の在職期間中に行われた不正に限定すべきとの意見があった。

[説明]

公益通報者に含まれた者については、不利益取扱いが禁止されることが原則である。もともと、役員等と事業者（法人）との関係は、信頼関係を基礎としており、例えば会社法上の役員のように、根拠法において解任が自由とされ、解任に理由が不要とされている例もある。そのため、あらゆる種類の役員について、一律に公益通報を理由とする解任を不利益取扱いとして位置付け、解任を違法と評価することについては、各設立根拠法等との関係を更に整理する必要がある。

そこで、公益通報を理由とする役員等の解任については、現時点では一律に違法とは扱わず、その適法性の評価は引き続き一般法理に委ねることとし、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

他方で、例えば会社法第339条第2項のように、他の法令で正当な理由のない解任に対して損害賠償請求が予定されている場合には、公益通報を理由とする解任が正当な理由のない解任に当たり、損害賠償請求の対象となることを明確化し、公益通報を行った役員等を保護すべきである。

(3) 取引先等事業者

継続的な取引関係にある取引先等事業者は、相手方事業者の不正を知り得る立場にあり、実際に取引先等事業者からの通報により相手方事業者の法令違反が是正された事案が存在すること、取引先等事業者は、通報を理由として、契約の解除や更新拒絶、取引の数量を減じる等の不利益取扱いを受けるおそれがあることなどから、取引先等事業者が安心して通報ができるようにすることの必要性が高まっている。

他方で、取引先等事業者との関係では、基本的に契約自由の原則が妥当することの意見や、契約の解除等の措置が不利益取扱いに当たるかどうかや、不利益取扱いが公益通報を理由とするかどうかは、極めて難しい判断になるとの意見があった。

また、保護の対象とする事業者の範囲について、被通報者が通報を行う事業者との関係で一定の優越する地位に立つとは言えない場合には、不利益取扱いのおそれとが相対的に低い。そのため、保護の対象は、被通報者が通報を行う取引先等事業者との関係で一定の優越する地位に立つ場合に限定することが考えられるが、その範囲を画する合理的な基準についても、更なる検討を要する状況である。

したがって、取引先等事業者を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めることについては、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

<sup>6</sup> 例えば、下請代金支払遅延等防止法において、対象となる取引の範囲を取引の内容及び資本区分により限定していることに鑑み、公益通報者保護法においても、資本区分を参考に取引先等事業者の範囲を画することが考えられるが、これに対しては、必ずしも資本区分だけでは優越性を適切に判断することはできないとの意見があった。

(2) 役員等

ア 役員等を不利益取扱いから保護することの是非  
役員等を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべきである。

[説明]

役員等は、事業者の内部事情をよく知り得る立場にあり、実際に役員等からの通報により不正は是正がなされている実態がある。また、役員等が公益通報を理由として、解任、損害賠償請求等の不利益取扱いを受ける事例も生じている。

イ 保護の対象とする役員等の範囲

保護の対象とする役員等の範囲について、法制的・法技術的な観点から整理を行い、合理的な範囲の役員等を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべきである。

[説明]

法人の役員等は様々であり、各法人の設立根拠法において法人の役員として掲げられている者（取締役、監査役、会計参与、理事長、理事、監事等）のほか、持分会社等の業務執行社員や株式会社等の執行役、会計監査人等、役員とは位置付けられていないものの、役員に準ずる立場にある者もいる<sup>5</sup>。そのため、公益通報者保護法で保護の対象とする役員等の範囲について、他の法令等も参考に、法制的・法技術的な観点から整理を行い、合理的な範囲の役員等を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべきである。

ウ 保護の内容

役員等の解任については、例えば会社法上の役員のように、根拠法において解任に理由が不要とされている例もあり、一律に公益通報を理由とする解任を不利益取扱いとして位置付けることは、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

また、他の法令で正当な理由のない解任に対して損害賠償請求が予定されている場合には、公益通報を理由とする解任に対し、損害賠償を請求することができるとすべきである。

<sup>5</sup> この点について、各法人の設立根拠法において法人の役員として掲げられている者に限定すべきとの意見や、役員に準ずる者を含めるとしても、会計監査人については、金融商品取引法等の個別法で別途義務が定められており、役員等の範囲から除外すべきとの意見もあった。

#### (4) 役員等であった者、取引先等事業者であった者

役員等は事業者の内部事情をよく知り得る立場にあり、過去に役員等であった者についても通報者として保護することが法令の遵守を図る上で重要であると考えられるが、他方で、下記3(3)イのとおり、在任中の役員等には内部での是正措置の前置が求められることとの関係で、退任後の役員等についてどのような保護要件を課すのかという問題もある。そのため、過去に役員等であった者については、これらも踏まえ、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

また、過去に取引先等事業者であった者については、取引先等事業者を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるか否かの検討結果や、更なる立法事実の蓄積を待って、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

#### (5) その他の通報者

現状、労働者、退職者、役員等、取引先等事業者以外の者（以下「その他の通報者」という。）からの公益通報も一定数存在するが、その他の通報者の中で典型的に不利益取扱いのおそれが高い者がいると言えるかや、実際にどのような不利益取扱いを受けているかは、現時点で明らかでない。

したがって、その他の通報者を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるかどうかは、更なる立法事実の蓄積を待って、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

## 2 通報対象事実の範囲

### (1) 刑事罰の担保による限定

最終的に刑事罰の対象とならない規制違反行為のうち、①法律の規定に基づく行政罰の対象となる規制違反行為の事実、②法律の規定に基づく行政処分の対象となる規制違反行為の事実については、通報対象事実の範囲に追加すべきである<sup>7</sup>。

[説明]

公益通報者保護法の施行後、最終的に刑事罰の対象とならない規制違反行為であっても、軽微でない影響を与えた事実があり、こうしたものについても通報を促す必要性が高まっている。そのことは、行政手続法第36条の3が、その対象を犯罪行為に限定していないことから伺える。

また、対象の明確性という観点では、規制違反行為のうち、①法律の規定に基づく行政罰の対象となる規制違反行為の事実、②法律の規定に基づく行政処分の対象

<sup>7</sup> これに対し、どのような規制違反行為が含まれるのかが一覽的に提示されない限り、曖昧なものが含まれるおそれ取扱いできないとして、上記①及び②を通報対象事実の範囲に追加することに反対する意見もあった。

となる規制違反行為の事実については、一定の行為規範に違反する行為であり、その要件も法律で規定されている。そのため、民事法に違反する行為等と異なり、その範囲が明確である。

したがって、これらの規制違反行為の事実については、通報対象事実の範囲に追加すべきである<sup>7</sup>。

なお、法律の規定に基づく行政指導の対象となる規制違反行為の事実については、行政指導の対象となる行為の中には努力義務にとどまるものも存在することや、行政官の裁量が比較的広範に認められることを指摘する意見があったが、法令に違反する行為の是正を求める法定の行政指導（行政手続法第36条の2第1項）に絞って通報対象事実の範囲に追加することも考えられる。法律の規定に基づく行政指導の対象となる規制違反行為の事実をも通報対象事実の範囲に追加することは、これらを踏まえ、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

### (2) 法目的による限定

法目的による通報対象事実の範囲の限定（「個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる」との限定（公益通報者保護法第2条第1号））については、この限定により現行法で保護されていない税法、補助金適正化法等の違反に関する通報についても保護の対象とすべきとの意見や、法律の目的が何らかいことは必ずしも自明でなく、法律の中でも規定によって目的が異なっていたり、主たる目的に加えて副次的な目的が含まれていたたりする場合もあり、法目的を基準とした区別に合理性があるのか疑問であるとの意見があり、法目的による通報対象事実の範囲の限定を拡張することが考えられ<sup>8</sup>、本専門調査会では、これに賛成する意見が多かった。

他方で、法目的による限定を拡張することで、対象となる法律がどの程度広がるかが不明瞭であるとの意見や、通報対象事実について処分又は報告等をする権限を有する行政機関に対する公益通報（以下「2号通報」という。）の件数が増加し、権限を有する行政機関等の負担が増大することが想定され、体制面を懸念する意見もあった。

もつとも、現行法でも「その他の利益」という広範な文言を含んでおり、実質的な限定として機能しているのか明らかでない。そのため、まずは法目的による限定がどのような意味を有するかを精査した上で、法制的・法技術的な観点から整理を行うべきである。

<sup>8</sup> 行政手続法においても、特定目的の法律に限定せずに調査の対象とする規定が新設された（行政手続法第36条の3）。

### 3 外部通報の保護要件

#### (1) 2号通報の保護要件

##### ア 要件を緩和することの是非

2号通報における「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合」(以下「真実相当性」という。)との要件を緩和すべきとのことで、おおむね合意した。

##### 〔説明〕

事業者内部への通報では、誰が通報したかが分かかってしまい、不利益取扱いを受けるおそれがあるなど、現状、通報者が事業者内部への通報に対して消極的になっていることがわかれる。また、これまでの事業者の不祥事案において、内部通報制度の機能不全が指摘されるなど、事業者内部への通報のみで不正の是正を図ることには一定の限界がある。さらに、中小規模の事業者では、事務負担等の観点から内部通報体制の整備が難しく、権限を有する行政機関が通報の主たる受け皿となることが期待されるため、当該行政機関への通報体制を充実させることが現実的であるとの意見もあつた(その場合、行政機関における外部通報対応体制が適切に整備されることが重要である)。

以上のように、権限を有する行政機関への公益通報の更なる活用を促進することが求められるが、現行法における真実相当性の要件は厳格にすぎるため、同要件を緩和することで、おおむね合意した。これに対し、事業者に内部通報体制の整備義務を課すことが検討されており、まずはこれによって事業者の自浄作用を高めることと対応すべきであるとして、2号通報の保護要件を緩和することに反対する意見もあつた<sup>10</sup>。

##### イ 具体的な緩和の方法

労務提供先等に対する公益通報(以下「1号通報」という。)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換えるか、又は一定の事由に該当する場合には真実相当性を不要とすることで、おおむね合意した<sup>11</sup>。

具体的な緩和の方法については、法制的・法技術的な観点から整理を行うべきである。

#### (3) 規定の方式

対象となる法律を特定目的の法律に限定しない場合には、対象となる法律を列挙する方式を取りやめるべきである<sup>9</sup>。

その上で、法制的・法技術的な観点から整理を行い、一定の分野の法律について、その性質等から公益通報者保護法の対象外とする必要性があると考えられる場合には、対象外となる法律のみを列挙する方式(ネガティブ・リスト)を採用すべきである。

##### 〔説明〕

対象法律を列挙する方式は、一定の予見可能性があるものの、公益通報の対象とすべき法律が網羅されていないおそれがある。通報者が法令に違反する行為を発見したとしても、列挙されている約470本の法律と照合し、公益通報者保護法の対象となるかどうかを確認する負担が生じるなどの問題がある。また、対象となる法律を特定目的の法律に限定しない場合には、あえて対象法律を列挙する方式を採用し、合理的な必要性はなく、その場合でも、刑事罰等の担保による限定があることで、通報対象事実の予見可能性は確保されている<sup>9</sup>。

他方で、法制的・法技術的な観点から整理を行い、一定の分野の法律について、その性質等から公益通報者保護法の対象とすることがふさわしくないと考えられる場合には、対象外となる法律のみを列挙する方式(ネガティブ・リスト)を採用すべきである。

#### (4) 条例

事業者には、法律と同様に条例の遵守が求められ、公益通報者保護法において、条例に違反する行為についての通報に保護を与え、通報を促す必要性がある。

もつとも、条例に違反する行為について通報された事実や、通報を理由とした不利益取扱いに関する立法事実が現時点で十分に蓄積されたといえるかは、必ずしも明らかでない。また、あえて法律で一律に条例を通報対象事実とする必要性があるかや、公益通報者保護条例を定める地方公共団体に与える影響、対象となる条例違反行為の範囲の明確性を確保できるかどうか等について、更なる検討が必要である。

したがって、通報対象事実の範囲に条例に違反する行為を追加することについては、更なる立法事実の蓄積を待って、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

<sup>10</sup> このほか、2号通報の保護要件を緩和した場合に、2号通報の件数が増え、権限を有する行政機関が適切に対応できなくなってしまうことを懸念する意見もあつた。

<sup>11</sup> この点について、予見可能性があり、合理的な緩和方法を見出せる前提で合意する意見もあつた。

〔説明〕

事業者内部で自浄作用を高めることを促すことが公益通報者保護法の趣旨であることとすれば、内部への通報と同じ要件で権限を有する行政機関に通報してよいということになることとインセンティブが働かないこと、労働者が事業者に対して負う誠実義務とのバランスから、内部への通報より、外部への通報である2号通報の要件が重いのは合理的であることなどから、事業者内部への通報と同様に、「史料する」だけで権限を有する行政機関に通報ができるようにすることは妥当でなく、要件に一定の差を設けることが望ましい。

もつとも、真実相当性の要件を他の要件に置き換えるとしても、こうした要件の差をどのように法文上で表現できるかという点については、法制的・法技術的な観点から整理が必要である。

また、第3条第3号イからニに該当する事由がある場合や、事業者において内部通報体制が整備されていないと客観的・外形的に判断される場合(下記(2)イ(ア)参照)には、事業者内部への通報によって不正の是正が図られると期待することは難しく、外部への通報を促す必要があるため、これらの事由がある場合には、真実相当性がなくとも当該通報を保護することが考えられる<sup>12)</sup>。

(2) 3号通報の保護要件

ア 真実相当性

通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要なと認められる者に対する公益通報(以下「3号通報」という。)については、2号通報と異なり、その通報先に秘密保持義務が課されていない。また、情報化が進んだ現在においては情報が瞬時に拡散してしまおうおそれがあり、通報が事実でなかった場合の風評被害は回復が著しく困難なものである。

したがって、現時点では、3号通報の真実相当性の要件を維持すべきである。

イ 特定事由

(ア) 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を追加すること

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につき、客観的・外形的に判断可能な要件について法制的・法技術的な観点から整理を行い、当該要件を第3条第3号イからホとして規定されている事由(以下「特定事由」という。)に追加することで、おおむね合意した。

<sup>12)</sup> なお、2号通報に係る調査措置義務(公益通報者保護法第10条)との関係で、権限を有する行政機関において判断が可能な要件となるよう、法制上及び実務上の対応が求められる。

〔説明〕

事業者が内部通報体制の整備義務を課す場合には、当該義務が履行されていないことを特定事由に追加することが考えられる。

もつとも、下記6(1)ウのとおり、事業者において履行すべき内部通報体制の整備義務の内容は、指針を策定し、各事業者の事情に応じて柔軟な体制を取り得ることを示すことが検討されているところ、基準が曖昧では、通報者が事業者の内部通報への対応に不満を抱いている場合に、内部通報体制が整備されていないとして外部への通報に及び、事業者が不必要な対応を強いられることが容易に考えられるとの反対意見もあった。

そのため、内部通報体制の整備義務の内容をもとに、客観的・外形的に判断することが可能な要件について、法制的・法技術的な観点から整理を行い、当該要件を特定事由に追加することで、おおむね合意した<sup>13)</sup>。

(イ) 財産に対する危害を追加すること

財産に対する危害のうち、例えば回復の困難性が認められるなど、一定のものについて、法制的・法技術的な観点から整理を行い、第3条第3号ホに追加すべきである。

〔説明〕

財産的な被害にとどまる事案でも、3号通報先への公益通報を促し、社会に広く周知するなど、不正の速やかな是正を図ることが求められる場合がある。他方で、現行法の第3条第3号ホにおいて、個人の生命又は身体への危害が挙げられているのは、その回復の困難性が考慮されたためであるが、財産的な被害については、その多寡は様々であり、回復が一律に困難であるとはいえない。

また、財産的な被害については、回復の困難性のほか、消費者安全法等の消費者関係法令を参考に、被害の多数性も併せて考慮すべきであるとの意見もあった<sup>14)</sup>。

これらを踏まえ、財産に対する危害のうち、例えば回復の困難性が認められるなど、一定のものについて、法制的・法技術的な観点から整理を行い、第3条第3号ホにおいて保護の対象とすべきである。

<sup>13)</sup> この点について、退職者への周知等を行うことが難しい場合も想定されることに配慮すべきであるとの意見もあった。

<sup>14)</sup> この点について、被害の多数性のみを考慮要素とした場合、一般消費者向けの取引を行う事業では、あらゆる事案が対象になってしまうことを懸念する意見もあった。

(ウ) 権限を有する行政機関に対する通報後一定期間が経過したにもかかわらず、当該行政機関が通報に対応しない場合を追加すること

通報された事業者側に過失がないにもかかわらず、行政機関の過失によって当該事業者が負担を負わせるのは必ずしも適当でなく、現時点では、当該事由を特定事由に追加する必要はない。

### (3) 不利益取扱いから保護する通報者の範囲の拡大と外部通報の保護要件

#### ア 退職者

退職者は、在职期間中に知り得た秘密に関する守秘義務等、一定の義務を事業者に対して負う場合が考えられるが、その義務は、一般的に在職中に事業者に対して負う誠実義務等よりも厳格なものではない。

したがって、退職者については、事業者外部への公益通報について、労働者よりも保護要件を加重する必要はない。

#### イ 役員等

役員等による事業者外部への公益通報については、原則として事業者の内部では措置を前置することを保護要件とすべきである。

但し、第3条第3号ホに該当する事由が存する場合には、例外的に内部での是正措置の前置を不要とすべきである。

また、同号ロに該当する事由が存する場合にも、内部での是正措置の前置を不要とすべきとの意見もあり、法制的・法技術的な観点から整理を行い、適切に例外を定めるべきである。

#### 〔説明〕

役員等は、事業者に対して善管注意義務（民法第644条）・忠実義務（会社法第355条）を負っており、事業者内部で不正やその兆候を発見した場合、当該義務の一環として、法令等によって与えられた権限等を行使し、自らその是正に努めるのが原則である。そのため、労働者と同じ要件で役員等に外部への通報を認めることは相当でなく、役員等による事業者外部への公益通報については、原則として事業者の内部では正措置を前置することを求めるべきである。

もつとも、個人の生命や身体等の特に重大な法益に危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合には、その利益を保護する重要性に鑑みると、法令違反を可及的速やかに是正することが求められる。そこで、第3条第3号ホに該当する事由が存する場合には、例外的に内部での是正措置の前置を不要とすべきである。

また、内部での是正措置を講ずれば通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽装され、又は変造されるおそれがあると言わずに足りる相当の理由がある場合には、内部での是正措置が奏功しないばかりか、証拠の隠滅等によって実態の解明、法令違反の是正が困難になりかねない。そのため、同号ロに該当する事由が存する場合も、内部での是正措置の前置を不要とすべきとの意見もあり<sup>15</sup>、法制的・法技術的な観点から整理を行い、適切に例外を定めるべきである。

#### 4 通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任

これまでに集積された通報を裏付ける資料の収集行為に関する裁判例を整理・分析し、当該収集行為に関する責任の有無についての実務上の運用の周知を進めるべきである。

#### 〔説明〕

通報を裏付ける資料の収集行為を理由とする不利益取扱いから通報者を保護する規定を設けることについては、2号通報における真実相当性の要件を緩和するということを前提に、法定化までは要しない（引き続き一般法理による総合判断に委ねる）という意見が多かった<sup>16</sup>。

もつとも、これまでに集積された通報を裏付ける資料の収集行為に関する裁判例を整理・分析し、当該収集行為に関する責任の有無についての実務上の運用の周知を進めることで、通報者の理解を深めていくことは必要である。

なお、公益通報を行う際に、何らの裏付けなく通報をしても、通報の受け手を調査・是正措置に着手させることは難しく、通報者が通報を裏付ける資料を収集する必要性は高いとして、法定化すべきとの意見もあり、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

#### 5 切迫性の要件

通報対象事実が「まさに」生じようとしているとの要件（以下「切迫性の要件」という。）について、早期の通報を促し、不祥事の芽を早期に摘む必要がある等の理由から、切迫性の要件を削除し、「生ずるおそれ」とするか、「高度の蓋然性」など、より緩やかな文言とすべきとの意見があった。

<sup>15</sup> これに対し、証拠隠滅等のおそれがあると言わずに足りる相当の理由がある場合でも、役員等の善管注意義務・忠実義務からすれば、まずは内部で是正措置を行うべきであるとして、第3条第3号ロに該当する事由が存する場合は例外とすることに反対する意見もあった。

<sup>16</sup> 通報を裏付ける資料の収集行為の免責を明文で規定すると、当該規定が濫用的に用いられる懸念もあり、事業者における情報管理や企業秩序に対して悪影響を及ぼすとして、積極的に反対する意見もあった。

もともと、切迫性の要件を削除し、単に「生ずるおそれ」とした場合、その内容が不明確となり、通報者と事業者の間で事実認識に相違を生む可能性があることや、通報者の主観による合理的でない通報が外部に対してされることで、事業者に不当な損害が発生する可能性がある。また、より緩やかな文言とすることについても、現在の切迫性の要件があることで通報者が通報できなかつた事案や、保護されなかつた事案の有無、現在の切迫性の要件でどこまでの事案を解釈として読み込むことができかねる等について、更なる検討が必要である。

したがって、現時点では、切迫性の要件を維持すべきであるが、その緩和については、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

## 6 通報体制の整備

### (1) 内部通報体制

#### ア 内部通報体制の整備義務を課すこととは非

民間事業者及び行政機関に対し、内部通報体制の整備を義務付けるべきである。

#### [説明]

消費者庁において実施した実態調査によれば、一部の民間事業者及び行政機関では、内部通報を受け付け、通報者の保護を図りつつ、適切な調査、是正及び再発防止策を講じる仕組みが整備されていないことが明らかとなり、その理由として、当該仕組みの整備が法律上の義務でないこと、同規模の民間事業者や行政機関でも当該仕組みが導入されていないこと、人手が不足していること等が挙げられていた。このように、内部通報受付窓口が設置されていないこと、内部通報受付窓口が設置されていても、組織内で十分に周知されていないこと、内部通報受付窓口に通報したとしても適切に対応されていないことにより、労働者は、労務提供先で通報対象事実を発見したとしても、内部に通報することを躊躇うようになっていることがうかがわれる。

内部通報体制は、リスク情報の早期の把握や不正行為の未然防止、早期の是正を図る上で極めて有用な仕組みであり、事業者における法令の遵守、ひいては公益の実現という法目的の達成に向けて、以上のような事態を改善すべく、民間事業者及び行政機関における内部通報体制の整備義務について、法制度上の手当をすべきである。

#### イ 対象とする民間事業者及び行政機関の範囲

##### (ア) 民間事業者

民間事業者に内部通報体制の整備を義務付けるべきである。但し、常時雇用する労働者の数が300人以下の民間事業者については、事務負担等を勘案し、努力義務とすべきである。

#### [説明]

内部通報窓口の設置についてみれば、大規模の事業者では、その大半で設置が完了しており、従業員数の規模が小さくなるにつれて設置率が低下する（特に従業員数300人以下の民間事業者ではその傾向が顕著になる）傾向にある。もつとも、内部通報に適切に対応されない事案は、事業者の規模に関わらず生じており、内部通報への適切な対応は、本来全ての事業者において行われるべきものである。

他方で、中規模・小規模の民間事業者に対して内部通報体制の整備義務を課したとしても、人手不足等の理由から、形骸化し、実際には機能しないということも懸念される。

そこで、大規模の民間事業者には、内部通報体制の整備を義務付けることとしつつ、中規模・小規模の民間事業者については、事務負担等を勘案し、まずは努力義務として内部通報体制の整備を求めるべきである。

その場合の区分については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、次世代育成支援対策推進法<sup>17</sup>等も参考にしつつ、常時雇用する労働者の数が300人を超える民間事業者に対して内部通報体制の整備を義務付け、常時雇用する労働者の数が300人以下の民間事業者については、努力義務とすべきである。もつとも、これらの民間事業者に対しても、体制整備の必要性に対する理解を促す情報提供を行う、雛形や好事例を示すなどして、整備率を高め、押し上げるような支援を行うことが必要である。

なお、公益通報制度の社会への浸透度や、その時々の実情等も踏まえ、将来的には義務付けの対象となる範囲を拡大していくことが期待される。

<sup>17</sup> いずれの法律でも、女性活躍や仕事と子育ての両立を図るための行動計画の策定等について、立法時には、中小企業の事務負担等を勘案し、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主に義務を課す一方で、本来は企業規模を問わず全ての事業主において行われるべきものであることから、常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主についても努力義務としている。なお、次世代育成支援対策推進法では、後に義務付けの範囲を拡大し、現在は常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対して義務を課している。



#### (イ) 行政機関

行政機関については、民間事業者に対して率先垂範する観点から、規模にかかわらず、内部通報体制の整備を義務付けるべきである。

#### [説明]

消費者庁において実施した実態調査によれば、行政機関については、各府省庁や都道府県、政令指定都市では内部通報窓口の設置が完了しており、中核市や特別区のように比較的規模の大きな市区でも設置がおおよそ完了しているが、町村のように規模が小さくなるにつれて内部通報窓口の設置率が低下する傾向にある。また、内部通報窓口が設置されていない理由として、人手が足りないことや、同規模の市区町村でも設置されていないこと等が挙げられており、特に小規模の自治体では、事務負担が増加すること等への懸念もあるものと考えられる。

もつとも、行政機関は、基本的に民間事業者に対して率先垂範する立場にある。そのため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、次世代育成支援対策推進法においても、国及び地方公共団体に係る行動計画については、努力義務にとどめることなく、国及び地方公共団体とされ、当該取組を着実に進めることに大きな意義があるとされている。

これらを踏まえ、公益通報者保護法においても、行政機関については、民間事業者に対して率先垂範する観点から、その規模を問わず、内部通報体制の整備を義務付けるべきである。

#### ウ 履行すべき義務の内容

- ① 内部通報受付窓口の設置など、内部通報を受け付ける運用
  - ② 内部通報受付窓口を組織内で周知する運用
  - ③ 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
  - ④ 公益通報をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いを禁止する運用
- が機能するような体制の整備を求めらるべきである。

また、新たに公益通報者保護法に基づき指針を策定することとし、当該指針の中で、上記①から④が機能する体制として考えられる具体例を示すとともに、その組織ごとの事情に応じた柔軟な体制を取り得ることを示すべきである。

#### [説明]

上記6(1)アで指摘したような状況を改善するために、民間事業者及び行政機関において履行すべき義務の内容としては、上記①から④がそれぞれ機能するような体制を整備すべきである<sup>18</sup>。

もつとも、これらの運用が機能する体制は、その組織ごとの事情や規模等により様々であると考えられ、法文上にその全てを規定することは難しい。また、現在においても、各事業者は、その実情等に応じた取組を行っているものと考えられ、内部通報体制の整備義務を課すとしても、各事業者の創意工夫による取組を抑制してしまうことは望ましくない。

そこで、履行すべき義務の内容について、新たに法律に基づき指針を策定することとし、当該指針の中で、上記①から④の運用が機能する体制として考えられる具体例を示すとともに、その組織ごとの事情に応じて柔軟な体制を取り得ることを示すべきである<sup>19</sup>。

なお、新たに法律に基づく指針を策定するに当たっては、既に取組を行っている事業者から意見を聴くなどし、事業者における公益通報制度の運用実態も踏まえた指針となるように配慮すること、当該指針が各民間事業者及び各行政機関において備えるべき最低限度の体制を規定するものであることを明確にすることが求められる。また、当該指針と、公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン等の各種ガイドライン、及び消費者庁で現在検討している認証制度との関係を分かりやすく整理することも必要である。

#### エ 義務の履行を確保するための措置

内部通報体制の整備義務を履行していない事業者に対する行政措置を導入すべきである。

通報を理由として通報者に不利益取扱いをした事業者に対する行政措置と一体的に運用されることが想定されることに鑑み、行政措置の種類は、同様に、助言、指導、通告及び公表とすべきである<sup>20</sup>。

#### [説明]

内部通報体制の整備義務を導入することから、当該義務の履行を確保するための措置として、義務を履行していない事業者に対する行政措置を導入すべきである。

<sup>18</sup> これに加えて、担当者のスキルを向上させる仕組みの重要性を指摘する意見もあった。

<sup>19</sup> 内部通報体制の整備に関して、実効性の確保や、その要件を客観的・外形的に判断する必要があることなどから、開示の重要性を指摘する意見もあった。

<sup>20</sup> これに対し、執行体制の実態等に照らして合理的な措置内容とすべきであるとして、公表まで導入することに反対する意見もあった。

もつとも、消費者庁は地方支分部局を有さず、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。そのため、こうした行政措置を導入するに当たっては、適正で円滑な執行に向けた体制（関係行政機関との連携・協力を含む）を構築していくことが不可欠である。

## (2) 外部通報対応体制

- ア 外部通報対応体制の整備義務を課すことの是非  
権限を有する行政機関に対して、外部通報対応体制の整備を義務付けるべきである。

### 〔説明〕

権限を有する行政機関における外部通報受付窓口の設置状況は、行政機関における内部通報窓口の設置状況とほぼ同じ傾向にあり、各府省庁や都道府県、比較的規模の大きな市区では設置が進んでいるが、規模が小さくなるにつれて設置率が低下する傾向にある。また、権限を有する行政機関に通報することについて、労働者からは、通報したことが労務提供先に伝わること、通報したとしても適切に対応されないこと等を懸念する指摘があった。そのため、労務提供先で通報対象事実を発見したとしても、権限を有する行政機関に通報することをちゅうちょしていることがうかがわれる。

さらに、常時雇用する労働者の数が300人以下の民間事業者については、内部通報体制の整備を努力義務にとどめることが検討されており、当該民間事業者との関係では、権限を有する行政機関が通報の受け皿となることが期待される。かかる観点からも、権限を有する行政機関には、外部通報に対応する体制を適切に整備することが求められる。

これらを踏まえ、権限を有する行政機関に対し、外部通報に対応する体制の整備を義務付けるべきである。

## イ 対象とする行政機関の範囲

権限を有する行政機関については、規模にかかわらず、外部通報対応体制の整備を義務付けるべきである。

### 〔説明〕

上記で述べた理由に加え、行政機関の規模によって法令違反行為の通報対応に差が生じることは適当でないという理由から、外部通報に対応する体制の整備は、規模の小さい自治体であっても努力義務にとどめることなく、権限を有する行政機関にはすべからず当該体制の整備を義務付けるべきである。

他方で、権限を有する行政機関に対して外部通報対応体制の整備義務を課したとしても、特に規模の小さい自治体においては、人手不足等の理由から、形骸化し、実際には機能しないということも懸念される。そこで、行政機関の規模等の制約から、自ら単独で窓口を整備することが困難な地方公共団体では、一つの方策として、地方自治法の広域連携の仕組みである「協議会の設置」(同法第252条の2の2)、「機関等の共同設置」(同法第252条の7)、「事務の委託」(同法第252条の14)、「事務の代替執行」(同法第252条の16の2)等を活用して窓口を整備し、当該窓口を通報先として指定することが考えられる。

## ウ 履行すべき義務の内容

- ① 外部通報受付窓口の設置など、外部通報を受け付ける運用  
② 外部通報受付窓口を対外的に周知する運用  
③ 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  
が機能するような体制の整備を求めべきである。

また、新たに公益通報者保護法に基づき指針を策定することとし、当該指針の中で、上記①から③が機能する体制として考えられる具体例を示すとともに、各行政機関ごとの事情に応じて柔軟な体制を取り得ることを示すべきである。

### 〔説明〕

上記の状況を改善するために、権限を有する行政機関において履行すべき義務の内容としては、上記①から③がそれぞれ機能するような体制を整備すべきである。

もつとも、これらの運用が機能する体制は、各行政機関ごとの事情や規模等により様々であると考えられ、法文上その全てを規定することは難しい。そこで、履行すべき義務の内容について、新たに法律に基づき指針を策定することとし、当該指針の中で、上記①から③の運用が機能する体制として考えられる具体例を示すとともに、その組織ごとの事情に応じて柔軟な体制を取り得ることを示すべきである。

なお、新たに法律に基づく指針を策定する場合には、当該指針と、公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン(外部の労働者等からの通報)等の各種ガイドラインとの関係を分かりやすく整理することも必要である。

## 7 守秘義務

### (1) 1号通報先

- ア 守秘義務を課すことの是非  
労働者等は、公益通報に際して、情報が漏えいし、解雇その他不利益な取扱いや嫌がらせ等を受けるおそれがあることを強く懸念しており、実際に、内部通報を受

付けられた者による情報漏えいにより通報者が特定され、被害を受けた事案も生じている。そのため、通報者がより安心して通報できる体制を確保し、内部通報を促進するという観点から、通報窓口の担当者その他通報対応に関する業務に携わる者に守秘義務を課すことが考えられ、本専門調査会では、これに賛成する意見が多かつた<sup>21</sup>。

その場合、守秘義務の対象となる情報の範囲については、通報者個人を特定し得る情報とすることが考えられる。

他方で、担当者個人に守秘義務を課してしまうと、個人の責任が追及されやすくなるなど、萎縮効果が働くこと、秘密の保護は事業者の体制の問題であることなどから、担当者個人に守秘義務を課すことに反対する意見もあった。

以上のように、通報窓口の担当者その他通報対応に関する業務に携わる者に守秘義務を課すことについては、現時点で様々な意見があるが、まずは事業者における内部通報体制の整備義務として、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を求めること（事業者としての守秘義務）とし（上記6（1）ウ参照）、担当者個人の守秘義務の法定については、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

#### イ 守秘義務に関連する論点

以下の論点は、守秘義務を法制化することを前提に議論されたものであるが、現時点で法制化しないとしても、今後法制化の検討の必要が生じた場合に参考になるほか、一般法理の解釈・適用を考える上でも参考になり得るため、本報告書に記載するものである。

#### (ア) 守秘義務が解除される例外

公益通報制度は、公益通報を契機として事業者において不正が是正され、法令遵守が図られることを目的とするが、仮に担当者個人に守秘義務が課された場合に、実効的な調査の遂行に支障を来し、不正の是正等につなげていくことが困難になるおそれがある。そのため、仮に守秘義務を課すとしても、調査の必要性等との関係で適切に例外を設定することが考えられる。

具体的には、まず、通報者から同意が得られている場合がある。また、通報者の同意がない場合であっても、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、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、法令に基づく情報の

開示を行う場合、権限を有する行政機関に対して申告する場合や、調査等を行うために弁護士などの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等、正当な理由がある場合を守秘義務の例外とすることが考えられる。これに対し、守秘義務が解除される例外を定めるのであれば、調査や不正の是正に必要な場合などと明記し、必要な調査等との関係では通報者の同意は不要であることを明確化すべきであるとの意見もあった。

但し、これらの場合でも全ての事由を網羅的に法定することは難しいため、逐条解説等に代表例を記載するなど、可能な限り予見可能性の確保を図ることが考えられる。

#### (イ) 守秘義務に違反した場合の行政措置及び刑事罰

内部通報の担当者は、業務上、秘密の保持に最大限留意することなどが求められるものの、基本的には特別な資格や能力を有した者である必要はなく、通常の人事異動等により配置されることが想定される。このような者を対象とする行政措置や刑事罰を規定することとした場合、刑事責任等を問われることをおそれ、担当者としての活動が萎縮してしまい、内部通報制度の機能が発揮されなかつたり、そもそも内部通報に関する業務に配置されることを拒んだりする事態となつかねない。

仮に担当者に守秘義務を課すこととする場合に、守秘義務違反に対して行政措置を行う仕組みや、刑事罰を規定することについては、以上のような課題があるが、実効性の確保等の観点から、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

#### (2) 2号通報先

行政機関の職員については、1号通報先としての行政機関の場合（脚注21参照）と同様に、まずは公益通報に関する秘密や個人情報情報の漏えいが、公務員法上の守秘義務等、既に講じられている法律上の措置に抵触し得ることを周知することが先決である。

したがって、行政機関の職員に対して公益通報者保護法でも守秘義務を課すことについては、更なる立法事実の蓄積を待って、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

#### (3) 3号通報先

3号通報は、報道機関や消費者団体等、通報先が様々であり、現時点では、これらの者に一律に守秘義務を負わせる必要はない。

<sup>21</sup> 行政機関の職員については、既に国家公務員法及び地方公務員法上に罰則付きの守秘義務が定められており、まずは公益通報に関する秘密や個人情報情報の漏えいが、公務員法上の守秘義務等、既に講じられている措置に抵触し得ることを周知することが先決である。

## 8 行政通報の一元的窓口の設置

権限を有する行政機関の通報窓口（以下「個別窓口」という。）において引き続き通報を受け付けて対応する体制を維持しつつ、個別窓口を補完するものとして、行政通報の一元的窓口を消費者庁に設置すべきである。

具体的には、消費者庁における体制の整備を図りつつ、以下の機能を担うべきである。

- (1) 消費者庁の既存の事務であり、今後、機能を拡充するもの
- ① 公益通報に関する一般的な情報提供や相談対応については、これまでの公益通報者保護制度相談ダイヤルにおける対応の一層の充実を図る。
- ② 引き続き、法の施行状況調査を実施し、地方公共団体も含む通報件数や通報への対応状況を把握するほか、全府省庁の幹部級職員を構成員とする連絡会議の枠組みを活用しつつ、体制整備や職員への周知等の取組のフォローアップを行う。
- ③ 公益通報を理由とする不利益取扱いを受けた者に対する情報提供や相談体制の充実を図るほか、公益通報者のニーズに沿った紛争の解決に適した手続を説明する。
- (2) 一元的窓口として新たな機能を付与するもの
- ① 今後、権限を有する行政機関の特定が通報者にとって難しい通報事案については、通報者からの相談がなされた場合に、一元的窓口が各行政機関と連携しつつ、権限を有する行政機関を特定し、通報者に教示する。
- ② 今後、行政機関の不適切な対応（不当に通報を受領又は教示しない場合、明白に通報を放置された場合、秘密情報を漏洩された場合等）があった旨の通報者の苦情を受け付け、当該行政機関に事実関係を個別に確認するなどした上で、必要があると認められた場合、当該行政機関に注意喚起するなどして適切な対応を求める。

[説明]

あくまで権限を有する行政機関の個別窓口において通報を適切に受け付け、対応する体制が整備されることが前提であるが、それが整備されたとしても、どの行政機関が権限を有するかが容易に分らないことも想定される。そこで、一元的窓口

を設置し、上記の機能を担わせることによって、通報を受け付けける段階から、より公益通報を行いやすい仕組みを確保することが求められる<sup>22,23,24</sup>。

但し、一元的窓口を実効的に運用するに当たっては、消費者庁における体制の整備が不可欠である。

## 9 2号通報として保護の対象となる通報先の拡張

### (1) 一元的窓口への通報、誤って権限のない行政機関になされた通報

2号通報の通報先が処分又は勧告等の権限を有する行政機関とされたのは、事案の調査及び円滑な是正のためには、当該行政機関が通報者から直接通報を受け付けることが適当であるとの考えに基づく。

他方、一元的窓口や権限を有しない行政機関への通報は、権限を有する行政機関の教示がなされるものの、通報対象事実の調査・是正に直結するものではない。また、誤って権限を有しない行政機関になされた通報に対して不利益取扱いがなされた事案はこれまで把握されていない。

そのため、2号通報の通報先を一元的窓口や権限を有しない行政機関へ拡張することは、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

### (2) 権限を有する行政機関が指定した者への拡張

上記6（2）イのとおり、権限を有する行政機関にすべからず外部通報対応体制の整備を義務付けた場合、行政機関の規模等の制約から、自ら単独で窓口を整備することが困難な地方公共団体では、一つの方策として、地方自治法の広域連携の仕組みである「協議会の設置」（同法第252条の2の2）、「機関等の共同設置」（同法第252条の7）、「事務の委託」（同法第252条の14）、「事務の代替執行」（同法第252条の16の2）等を活用して窓口を整備し、当該窓口を通報先として指定することが考えられる。

<sup>22</sup> 一元的窓口に寄せられた通報を各行政機関に直接回付する機能を持たせざるべきとの意見もあった。通報対象事実を是正するためには、権限を有する行政機関が通報者から直接事情を聴取する必要があるため、通報者や当該行政機関の負担も考慮すると、一元的窓口が当該行政機関に直接回付することは必ずしも適当でないという課題があるが、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

<sup>23</sup> 各行政機関から定期的に報告を受けるなどして、通報への対応状況や体制整備の状況を横断的な視点から定期的にモニタリングする機能を持たせざるべきとの意見もあった。調査の機密性等の観点から、行政機関の個別事案に係る調査状況を他の行政機関である消費者庁に共有することは必ずしも適当でないという課題があるが、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

<sup>24</sup> 上記の機能を前提とすれば、都道府県や市区町村との関係においても、地方自治法上の技術的な助言・勧告等により対応することが可能であると考えられる。

そのため、外部通報対応体制の整備の具体的な方策も踏まえ、現行法の規定の範囲内で対応できるかどうかについて法制的・法技術的な観点から整理を行い、対応できない場合には、権限を有する行政機関があらかじめ指定した者を通報先に加えるべきである。

## 1 0 不利益取扱いをした事業者に対する行政措置、刑事罰

### (1) 行政措置

不利益取扱いに対する抑止の観点から、通報を理由として通報者に不利益取扱いをした事業者に対する行政措置を導入すべきである。  
行政措置の種類としては、助言、指導を行うほか、勧告を行い、勧告に従わない場合には公表を行うことができることとすべきである<sup>25</sup>。

#### [説明]

公益通報者保護法の施行後、通報者が公益通報をしたことを理由に不利益取扱いを受けた事案が多数生じており、現行の民事ルールだけでは、不利益取扱いに対する抑止の効果が不十分である。したがって、不利益取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。

行政措置の種類については、現時点で過大な行政措置を導入することは適当ではなく、事業者による自主的な措置を促していくことが必要である。そのため、まずは助言、指導を行い、任意での是正を促すべきであり、その上で、重大かつ悪質な事案を対象に、勧告を行うべきである。また、勧告に従わなかった場合には公表を行うことができることとすべきであり<sup>26</sup>、それにより、速やかには是正を求める指導、勧告の効果を高めるとともに、不利益取扱いを行った事業者に対する制裁的効果や、他の事業者に対する抑止効果も期待することができる。以上の前段階として、調査及び事実認定をしつかり行うなど、慎重な手続を踏むことが求められる。

もともと、当該調査や事実認定は困難性を伴う一方、消費者庁は地方支分部局を有さず、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。そのため、こうした行政措置を導入するに当たっては、適正で円滑な執行に向けた体制（関係行政機関との連携・協力を含む）を構築していくことが不可欠である。  
なお、命令制度まで導入すべきであるとの意見もあった。命令制度まで導入することについては、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

<sup>25</sup> これに対し、執行体制の実態等に照らして合理的な措置内容とすべきであるとして、公表まで導入することに反対する意見もあった。

## (2) 刑事罰

上記1 0 (1) のとおり、行政措置を導入するとともに、まずは助言、指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表により是正を図っていくことが適当であり、命令制度の導入、ひいてはそれを前提とした刑事罰（間接罰）を導入することについては、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

## 1 1 不利益取扱いに関する紛争解決手続

公益通報を理由とした不利益取扱いが疑われたとしても行政措置が実施されない場合や、通報者が行政措置を待たずに事業者との紛争解決を求める場合など、行政措置とは別に、それぞれの事情に即した柔軟な解決が図られるよう、不利益取扱いに関する紛争解決手続を充実・拡充させていくことが望ましい。もともと、現時点では、限られた行政資源の中で、一元的窓口における相談体制、情報提供の充実を図り、既存のADRの活用等によって対応を図っていくべきである。

## 1 2 不利益取扱いが通報を理由とすることの立証責任の緩和

### (1) 解雇

通報者が解雇その他の不利益取扱いを受けた場合、公益通報者保護法で保護されるには、当該解雇その他の不利益取扱いが通報を理由とすることの立証を通報者が行わなければならないが、情報や証拠資料が事業者側に偏在していることなどから、その立証が困難な場合もあり、通報者にとって大きな負担となっている。

特に解雇は重大な影響を与える不利益取扱いであることから、通報者の立証の負担を軽減し、法令遵守のための適切な通報を安心してできるようにするために、解雇が通報を理由とすることの立証責任を緩和することが考えられ、本専門調査会では、これに賛成する意見が多かった。

緩和の具体的な方法としては、過去の事案において、通報後おおむね1年以内には通報を理由として解雇が行われていることに鑑み、公益通報後1年以内に行われた解雇について、当該解雇が通報を理由とすることの立証責任を事業者側に転換する（事業者において、公益通報とは別の理由により解雇をしたことを証明しない限り、公益通報後1年以内に行われた解雇を無効とする）ことが考えられる。

こうした考え方に対しては、一方で、立証責任を事業者側に転換することで、悪意ある労働者に制度が利用されたり、無用な争いを避けるために通報者に対する措置を一時凍結するなど、円滑な労務管理等を阻害するとの懸念が示された。他方で、一定期間内の解雇に限定した場合、当該期間が経過した直後に解雇が行われるおそれがあることから、通報後一定期間内に行われた場合に限定することなく、すべからず立証責任を転換すべきであるとの積極的な意見もあった。

以上のように、通報から一定期間内に行われた解雇につき、当該解雇が通報を理由とするこの立証責任を事業者側に転換することについては、現時点で様々な意見があり、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

なお、現在でも実務上は、労働者が不当に解雇をされた場合、通常、労働者側において、労働契約法第16条に違反している旨の主張を行うところ、労働者側から何ら落ち度なく勤務してきた等の概括的な主張があれば、同条の解雇権濫用の評価根拠事実の主張があったものとして、使用者側において、解雇の理由を解雇権濫用の評価根拠事実として主張立証しなければならぬとされている。立証責任の緩和について、現時点で法律上の措置を講じないとしても、こうした実務上の運用についての周知を進めることが有益である。

#### (2) その他の不利益取扱い

解雇以外の不利益取扱いについても、情報や証拠資料が事業者側に偏在していることなどから、その立証が通報者にとつて大きな負担となっており、不利益取扱いが通報を理由とするこの立証責任を事業者側に転換すべきとの意見があった。

もつとも、公益通報者保護法が禁止する「不利益な取扱い」の範囲は広く、配置転換等、使用者側に広い裁量が認められているものもある。このような配置転換等の違法性を争う場合、実務上は、原則として労働者側に立証責任が課されているところ、同法において、解雇以外の不利益取扱いについて立証責任を転換する規定を置くことは、こうした一般法理を超える効果を定めることとなり、労務管理実務への影響の内容、程度等について、更なる検討が必要である<sup>26</sup>。

したがって、解雇以外の不利益取扱いについても、立証責任を事業者側に転換することについては、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

#### 1.3 通報行為に伴う損害賠償責任

通報者が、不利益取扱いから保護される要件を満たしている場合、通報したことを理由として損害賠償責任を負わないとする規定を設けるべきである。

[説明]

公益通報者保護法では、「不利益な取扱い」の内容に損害賠償請求が含まれると解されており、通報者に対し、公益通報を理由として損害賠償請求を行うことは違法となり得るが、訴えの提起が違法行為となるのは、裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと認められるときに限られている。

<sup>26</sup> 配置転換等は、そもそも「不利益な取扱い」に該当するかどうか明らかでない場合もあることから、本論点に限った問題ではないものの、不利益取扱いの具体的な内容について明確にするべきとの意見もあった。

そこで、通報者がより安心して通報することができるよう、不利益取扱いから保護される要件を満たしている場合、通報したことを理由として損害賠償責任を負わないとする規定を設けるべきである。

なお、当該規定を設けたとしても、事業者の営業機密を漏らしたり、関係者の名誉を棄損したりするなど、公益通報とは無関係に他人の正当な利益を害した場合の損害について一律に免責をすることを定めるものではない。

#### 1.4 通報行為に伴う刑事責任

公益通報の対象は犯罪行為や法令違反行為等の反社会的な行為であり、通報先に応じた保護要件を定めていることなどから、通常、公益通報をしたことにより刑事責任を問われることはないと考えられる。もつとも、通報を目的とすることによって、一律にどのような行為でも刑事責任を問わないとするのは困難であり、正当行為(刑法第35条)等、違法性を阻却する一般的な規定が既に存在する中で、通報行為やそれに伴う行為について刑事責任に問わないという規定を置くことについては、その必要性や規定の内容について、更なる検討が必要である。

したがって、現時点では、通報行為に伴う刑事責任を免責する規定を設ける必要はないが、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

#### 1.5 その他の論点

##### (1) 行政による調査措置義務の対象となる通報者の範囲

公益通報者保護制度の周知等を背景として、労働者、退職者、役員等、取引先等事業者以外の者が、彼通報者の不正を知り、内部で改善を求めたり、行政機関や報道機関等の外部に通報をしたりする事案がみられる。また、行政手続法第36条の3では、行政機関が処分等の求めに対して調査措置義務を負うことが規定されているが、同条では、行政機関による調査措置義務の対象となる主体の範囲について限定を設けていない。

そこで、「公益通報者」以外の者からの通報についても調査措置義務の対象とすることも考えられるが、その場合の行政機関の負担の程度や、その負担に見合うだけの法令の遵守が図られるか等も踏まえ、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

##### (2) 通報者の探索及び通報妨害

公益通報者保護法には、通報者の探索や通報妨害を禁止する明示的な規定はないが、通報者の探索が通報を理由として行われた場合には、同法第5条により違法となり得る。

また、通報妨害があった場合、同法第3条第3号ハ（労務提供先から正当な理由なく公益通報しないことを要求された場合）に該当するとされている。  
これを踏まえ、通報者の探索や通報妨害に関して別途規定を設けることについては、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

### (3) 通報者へのフィードバック

公益通報者保護法第9条は、事業者に通報者に対する通知の努力義務を課しているが、かかる通報者への通知を法的義務とすべきとの意見があった。  
もつとも、第9条の努力義務のほか、消費者庁が策定する公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン等の各種ガイドラインにおいても、通報者に対するフィードバックについて記載されており、また、通報者への通知を法的義務とした場合には、事業者、行政機関の事務負担の増加等も懸念される。そのため、通報者への通知を法的義務とすることについては、これらの点も踏まえ、今後、必要に応じて検討を行うべきである。

## おわりに

本報告書の提言内容は、本専門調査会における約1年にわたる真摯な議論を取りまとめたものであり、政府においては、本報告書で提言された事項について、その実現に向けてできる限りの努力を行うよう期待したい。

なお、提言の中には、法的・技術的な観点から整理を行うべき事項、民間事業者及び行政機関の負担の増加を伴う事項も含まれており、今後、政府において、必要に応じて関係者から意見を聴く機会を設け、法改正も視野に更なる検討を行うことを求める。また、提言では、行政機関における適切な執行体制の構築を求めているが、政府においては、提言の内容をできる限り尊重した対応を求めている。

消費者庁においては、これらの事項を含め、提言された内容の実現に向けて更に具体的に検討を行い、その結果について消費者委員会に報告があり、当該報告を受けた消費者委員会から本専門調査会に要請がなされた場合には、本専門調査会において、必要に応じて更に検討を深めることとする。

法改正が実現した場合には、改正内容を、現行法の内容と共に、消費者、民間事業者及び行政機関に対して幅広く周知することが重要である。その際、本専門調査会における審議の状況等も踏まえ、法令の解釈や具体的な事例等について逐条解説等で明確化を図ることも求められる。

方向性が示されなかつた論点についても、政府において、今後の検討課題とし、その時々の状況をみながら、必要に応じて更なる調査・分析を行った上で、検討を深めていくことが期待される。

なお、本専門調査会における審議の中で、事業者における公益通報制度の運用上、公益通報と、公益通報以外の通報相談（個人的な悩み相談など）のそれぞれについて、通報者・相談者の理解を得ながら適切に対応することの難しさを指摘する意見もあった。事業者において公益通報制度を実効的に運用し、また、社会に向けて公益通報制度の重要性を示していくために、政府において、情報提供その他の方法により、こうした実務運用上の課題にも対処することを期待したい。

以上





(参考資料1)

消制度第216号  
平成30年1月15日

消費者委員会  
委員長 高 巖 殿



内閣総理大臣臨時代理  
国務大臣 麻生 太郎

諮 問 書

消費者庁及び消費者委員会設置法（平成21年法律第48号）第6条第2項第2号の規定に基づき、下記の事項について、貴委員会の意見を求めます。

記

公益通報者保護法（平成16年法律第122号）について、同法の施行状況を踏まえ、事業者におけるコンプライアンス経営、国民の安全・安心の確保に向けた取組の重要性の高まりを始めとした社会経済状況の変化への対応等の観点から、公益通報者の保護及び国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、規律の在り方や行政の果たすべき役割等に係る方策を検討すること。

以上



(参考資料2)

消費者委員会 公益通報者保護専門調査会 設置・運営規程

平成21年12月14日  
消費者委員会決定  
最終改正 平成30年1月17日

消費者委員会令（平成21年政令第216号）第四条の規定に基づき、この規程を定める。

(総則)

第一条 消費者委員会（以下「委員会」という。）の公益通報者保護専門調査会の設置、所掌事務、議事録の作成、会議等については、この規程の定めるところによる。

(専門調査会の設置)

第二条 委員会に公益通報者保護専門調査会（以下「専門調査会」という。）を置く。

2 専門調査会に属すべき構成員は、委員長が委員、臨時委員及び専門委員のうちから指名する。

3 専門調査会には座長を置き、専門調査会に属する構成員から委員長が指名し、座長は、専門調査会の事務を掌理する。

4 座長に事故があるときは、専門調査会に属する構成員のうちから座長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。

(専門調査会の所掌)

第三条 専門調査会は、次に掲げる事項について、委員会の求めに応じて、調査審議する。

- 一 公益通報者の保護に関する基本的な政策に関する事項
- 二 平成30年1月15日付消制度第216号をもって内閣総理大臣より委員会に諮問のあった、公益通報者保護法（平成16年法律第122号）における規律の在り方や行政の果たすべき役割等に係る方策に関する事項

(調査会の設置)

第四条 座長は、必要に応じて、委員会の同意を得て専門調査会に調査会を置くことができる。

2 調査会は、専門調査会が行う調査審議に関し、必要な専門的事項を調査審議し又は検討する。

3 調査会に属すべき構成員は、委員長が委員、臨時委員及び専門委員のうち

ちから指名する。

- 4 調査会には座長を置き、当該調査会に属する構成員から委員長が指名し、座長は、当該調査会の事務を掌理する。
- 5 調査会の座長に事故があるときは、当該調査会に属する構成員のうちから調査会の座長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。

(議事録の作成)

第五条 専門調査会の議事については、次の事項を記載した議事録を作成する。

- 一 会議の日時及び場所
- 二 出席者の氏名等及びこのうちテレビ会議システム（ウェブ会議システム）を含む。以下同じ。）を利用して出席した者の氏名等
- 三 議題となった事項
- 四 審議経過
- 五 審議結果

(審議の公開)

第六条 専門調査会の開催予定に関する日時・開催場所等については、公開する。

- 2 専門調査会は、会議を公開することにより、当事者若しくは第三者の権利若しくは利益又は公共の利益を害するおそれがある場合その他座長が非公開とすることを必要と認めた場合を除き、公開する。非公開とすべき事由が終了したときは、公開するものとする。
- 3 前項の規定により座長が会議を非公開とすることを認めた場合は、専門調査会はその理由を公表する。
- 4 会議の議事録については、第2項の規定により座長が会議を非公開とすることを必要と認めた場合を除き、公開する。
- 5 第2項の規定により座長が会議を非公開とすることを必要と認めた場合は、議事要旨をすみやかに作成し、公表するものとする。

(専門調査会の会議)

- 第七条 座長（座長に事故があるときはその職務を代理する者。以下同じ。）は、専門調査会の会議を招集し、その議長となる。
- 2 専門調査会の会議への出席には、会議の開催場所への参集のほか、座長が必要と認めるときには、テレビ会議システムを利用した会議への参加を含めるものとする。
- 3 専門調査会に属さない委員は、あらかじめ座長に届け出ることにより、専門調査会にオブザーバーとして出席することができる。

- 4 座長は、必要により、専門調査会に属さない臨時委員若しくは専門委員、行政機関職員又は調査審議事項に関して識見を有する者をオブザーバーとして会議に出席させることができる。

5 座長は、各回ごとの調査審議事項及びこれに関係する事項に関する意見又は説明を得る必要があると認める場合には、専門調査会に属さない臨時委員若しくは専門委員、行政機関職員又は当該調査審議事項に関して識見を有する者を参考人として会議に出席させることができる。

(消費者庁の協力)

第八条 専門調査会は、調査審議に当たって、必要に応じ消費者庁の協力を得ることができる。

(雑則)

第九条 この規程に定めるもののほか、専門調査会の運営に関し必要な事項は、座長が委員会に諮って定める。

(準用)

第十条 第五条から前条までの規定は、調査会について準用する。この場合において、これらの規定中「専門調査会」とあるのは「調査会」と読み替えるものとする。

附 則

この規程は、平成21年12月14日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年1月17日から施行する。

(参考資料3)

審議経過

|   | 開催日         | 議題  |
|---|-------------|---|
| ① | 平成30年1月26日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>公益通報者保護制度の概要及びこれまでの検討状況</li> <li>今後の検討の進め方</li> </ul>                |
| ② | 平成30年2月23日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>公益通報者保護制度の実効性向上に向けたこれまでの取組と課題</li> <li>個別論点についての検討の進め方</li> </ul>    |
| ③ | 平成30年3月29日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>通報者の範囲</li> <li>通報対象事実の範囲</li> </ul>                                 |
| ④ | 平成30年4月18日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>外部通報の保護要件</li> <li>通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任</li> </ul>                   |
| ⑤ | 平成30年5月16日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>事業者等における通報体制の整備</li> <li>通報に関する秘密の保護</li> </ul>                      |
| ⑥ | 平成30年5月30日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>行政通報の一元的窓口</li> </ul>  |
| ⑦ | 平成30年6月13日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>通報を理由とする不利益取扱いに対する行政対応・刑事罰</li> </ul>                                |
| ⑧ | 平成30年6月28日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>不利益取扱いが通報を理由とすることの立証責任の緩和</li> <li>その他の論点</li> </ul>                 |
| ⑨ | 平成30年7月18日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>中間的な論点整理</li> </ul>  |
| ⑩ | 平成30年9月5日   | <ul style="list-style-type: none"> <li>関係団体等からのヒアリング(1)</li> </ul>  |
| ⑪ | 平成30年9月19日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>関係団体等からのヒアリング(2)</li> </ul>  |
| ⑫ | 平成30年10月25日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>事業者等における通報体制の整備</li> <li>守秘義務</li> </ul>                             |
| ⑬ | 平成30年11月6日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>不利益取扱いから保護する通報者の範囲</li> <li>通報対象事実の範囲</li> <li>外部通報の保護要件等</li> </ul> |

|   |      |             |  |
|---|------|-------------|--|
| ⑭ | 第22回 | 平成30年11月22日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>不利益取扱い等に対する行政措置等</li> <li>立証責任の緩和</li> <li>通報行為に伴う損害賠償責任</li> <li>その他の論点</li> </ul> |
| ⑮ | 第23回 | 平成30年12月18日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>取りまとめに向けた検討(1)</li> </ul>   |
| ⑯ | 第24回 | 平成30年12月26日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>取りまとめに向けた検討(2)</li> </ul>   |

## 委員名簿

|        |        |                                       |
|--------|--------|---------------------------------------|
| (座長)   | 山本 隆司  | 東京大学大学院法学政治学研究科教授                     |
| (座長代理) | 柿崎 環   | 明治大学法学部教授                             |
|        | 石井 淳子  | 川崎重工業株式会社社外監査役<br>三井住友海上火災保険株式会社社外監査役 |
|        | 浦郷 由季  | 一般社団法人全国消費者団体連絡会事務局長                  |
|        | 亀井 将博  | デロイトトーマツリスクサークラー株式会社社シニアマネージャー        |
|        | 川出 敏裕  | 東京大学大学院法学政治学研究科教授                     |
|        | 後藤 準   | 全国商工会連合会常務理事                          |
|        | 中村 美華  | メタウオーター株式会社法務部長                       |
|        | 林 尚美   | 弁護士                                   |
|        | 春田 雄一  | 日本労働組合総連合会総合政策局経済政策局長                 |
|        | 水町 勇一郎 | 東京大学社会科学研究所教授                         |

以上11名（敬称略）

## 関係法令

### ○ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（記録の保存）

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

### ○ 会社法（平成十七年法律第八十六号）（抄）

（解任）

第三百三十九条 役員及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、株式会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

（忠実義務）

第三百五十五条 取締役は、法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守し、株式会社のため忠実にその職務を行わなければならない。

### ○ 行政手続法（平成五年法律第八十八号）（抄）

（行政指導の中止等の求め）

第三十六条の二 法令に違反する行為の是正を求める行政指導（その根拠となる規定が法令に置かれているものに限る。）の相手方は、当該行政指導が当該法律に規定する要件に適合しないと思考するときは、当該行政指導をした行政機関に対し、その旨を申し出て、当該行政指導の中止その他必要な措置をとることを求めることができる。ただし、当該行政指導がその相手方について弁明その他意見陳述のための手続を経てされたものであるときは、この限りでない。

2 前項の申出は、次に掲げる事項を記載した申出書を提出してしなければならない。

- 一 申出をする者の氏名又は名称及び住所又は居所
- 二 当該行政指導の内容
- 三 当該行政指導がその根拠とする法律の条項
- 四 前号の条項に規定する要件
- 五 当該行政指導が前号の要件に適合しないと思考する理由
- 六 その他参考となる事項

3 当該行政機関は、第一項の規定による申出があったときは、必要な調査を行い、当該行政指導が当該法律に規定する要件に適合しないと認めるときは、当該行政指導の中止その他必要な措置をとらなければならない。

第四章の二 処分等の求め

第三十六条の三 何人も、法令に違反する事実がある場合において、その是正のためには、べき処分又は行政指導（その根拠となる規定が法律に置かれているものに限る。）がされていないと意思するとき、当該処分をする権限を有する行政又は当該行政指導をする権限を有する行政機関に対し、その旨を申し出て、当該処分又は行政指導をすることを求めることができる。

2 前項の申出は、次に掲げる事項を記載した申出書を提出してしなければならない。

- 一 申出をする者の氏名又は名称及び住所又は居所
- 二 法令に違反する事実の内容
- 三 当該処分又は行政指導の内容
- 四 当該処分又は行政指導の根拠となる法令の条項
- 五 当該処分又は行政指導がされるべきであると思料する理由
- 六 その他参考となる事項

3 当該行政庁又は行政機関は、第一項の規定による申出があったときは、必要な調査を行い、その結果に基づき必要があると認めるときは、当該処分又は行政指導をしなければならない。

○ 民法（明治二十九年法律第八十九号）（抄）

（受任者の注意義務）

第六百四十四条 受任者は、委任の本旨に従い、善良な管理者の注意をもって、委任事務を処理する義務を負う。

○ 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）（抄）

（協議会の設置）

第二百五十二条の二 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の事務の一部を共同して管理し及び執行し、若しくは普通地方公共団体の事務の管理及び執行について連絡調整を図り、又は広域にわたる総合的な計画を共同して作成するため、協議により規約を定め、普通地方公共団体の協議会を設けることができる。

2 普通地方公共団体は、協議会を設けたときは、その旨及び規約を告示するとともに、都道府県の加入するものにあつては総務大臣、その他のものにあつては都道府県知事に届け出なければならない。

3 第一項の協議会については、関係普通地方公共団体の協議会の議決を経なければならない。ただし、普通地方公共団体の事務の管理及び執行について連絡調整を図るため普通地方公共団体の協議会を設ける場合は、この限りでない。

4 公益上必要がある場合においては、都道府県の加入するものについては総務大臣、その他のものについては都道府県知事は、関係のある普通地方公共団体に対し、普通地方公共団体の協議会を設けるべきことを勧告することができる。

5 普通地方公共団体の協議会が広域にわたる総合的な計画を作成したときは、関係普通地方公共団体は、当該計画に基づいて、その事務を処理するようにならなければならない。

6 普通地方公共団体の協議会は、必要があると認めるときは、関係のある公の機関の長に対し、資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

（機関等の共同設置）

第二百五十二条の七 普通地方公共団体は、協議により規約を定め、共同して、第三十八条第一項若しくは第二項に規定する事務局若しくはその内部組織（次項及び第二百五十二条の十三において「議会事務局」という。）、第三十八条の四第一項に規定する委員会若しくは委員、同条第三項に規定する附属機関、第五十六条第一項に規定する行政機関、第五十八条第一項に規定する内部組織、委員会若しくは委員の事務局若しくはその内部組織（次項及び第二百五十二条の十三において「委員会事務局」という。）、普通地方公共団体の議会、長、委員会若しくは委員の事務を補助する職員、第七十四条第一項に規定する専門委員又は第二百条の二第一項に規定する監査専門委員を置くことができる。ただし、政令で定める委員会については、この限りでない。

2 前項の規定による議会事務局、執行機関、附属機関、行政機関、内部組織、委員会事務局若しくは職員を共同設置する普通地方公共団体の数を増減し、若しくはこれらの議会事務局、執行機関、附属機関、行政機関、内部組織、委員会事務局若しくは職員の共同設置に関する規約を変更し、又はこれらの議会の共同設置を廃止しようとするときは、関係普通地方公共団体は、同項の例により、協議してこれを行わなければならない。

3 第二百五十二条の二の第二項及び第三項本文の規定は前二項の場合について、同条第四項の規定は第一項の場合について、それぞれ準用する。

(事務の委託)

第二百五十二条の十四 普通地方公共団体は、協議により規約を定め、普通地方公共団体の事務の一部を、他の普通地方公共団体に委託して、当該他の普通地方公共団体の長又は同種の委員会若しくは委員をして管理し及び執行させることができる。

2 前項の規定により委託した事務を変更し、又はその事務の委託を廃止しようとするときは、関係普通地方公共団体は、同項の例により、協議してこれを行わなければならない。

3 第二百五十二条の二の二第二項及び第三項本文の規定は前二項の規定により普通地方公共団体の事務を委託し、又は委託した事務を変更し、若しくはその事務の委託を廃止する場合に、同条第四項の規定は第一項の場合にこれを準用する。

(事務の代替執行)

第二百五十二条の十六の二 普通地方公共団体は、他の普通地方公共団体の求めに応じて、協議により規約を定め、当該他の普通地方公共団体の事務の一部を、当該他の普通地方公共団体又は当該他の普通地方公共団体の長若しくは同種の委員会若しくは委員の名において管理し及び執行すること（以下この条及び次条において「事務の代替執行」という。）ができる。

2 前項の規定により事務の代替執行をする事務（以下この款において「代替執行事務」という。）を変更し、又は事務の代替執行を廃止しようとするときは、関係普通地方公共団体は、同項の例により、協議してこれを行わなければならない。

3 第二百五十二条の二の二第二項及び第三項本文の規定は前二項の規定により事務の代替執行をし、又は代替執行事務を変更し、若しくは事務の代替執行を廃止する場合に、同条第四項の規定は第一項の場合に準用する。

#### ○ 労働契約法（平成十九年法律第二十八号）（抄）

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

#### ○ 刑法（明治四十年法律第四十五号）（抄）

(正当行為)

第三十五条 法令又は正当な業務による行為は、罰しない。

## 1. はじめに

近年、世間を震撼させるが如き企業不祥事が相次いでいるが、実効性のあ  
る内部通報制度を適切に整備・運用している事業者では、従業員等からの警鐘  
が早期に経営陣等に届き、自浄作用により問題が未然防止又は早期発見され得  
るため、その事業者が提供する製品・サービスは安全・安心である可能性が高  
い。

このため、内部通報制度は、コンプライアンス経営の推進や安全・安心な製  
品・サービスの提供を通じた健全な事業遂行の確保や企業価値の向上を図る上  
で必要不可欠なものであるとともに、企業経営を支える基本的なシステムであ  
る内部統制及びコーポレートガバナンスの重要な要素であるといえる。

また、消費者が安心して消費できる環境を整備することは、国内総生産の約  
6割を占める個人消費の拡大、更には経済の好循環の実現にとって大前提とな  
るものである<sup>2</sup>。

このため、各事業者において内部通報制度の適切な整備・運用が進むことは、  
社会経済全体の利益を図る上でも大きな意義を有しており、その実効性の向上  
は重要な課題であるといえる。

しかしながら、国民生活の安全・安心を損なう近時の企業不祥事において、  
内部通報制度が機能せず事業者の自浄作用が発揮されなかつた事案も散見さ  
れている状況にある<sup>3</sup>。

このような中、「消費者基本計画」（平成 27 年 3 月 24 日閣議決定）<sup>4</sup>に基づ  
き開催された「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」（座長 宇  
賀克也東京大学法学部教授）最終報告書（平成 28 年 12 月同検討会）<sup>5</sup>及び「消  
費者基本計画工程表」（平成 29 年 6 月消費者政策会議（会長 内閣総理大臣）  
決定）<sup>6</sup>において、事業者の内部通報制度の実効性の向上を図るための認証制  
度（以下「認証制度」という。）を可及的速やかに実施することが明記された。

これらを受け、「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に  
関する民間事業者向けガイドライン」（平成 28 年 12 月 9 日消費者庁）<sup>7</sup>を踏ま  
え内部通報制度を適切に整備・運用している事業者が高く評価され、消費者・  
取引先からの信頼、企業ブランドの向上、金融市場からの評価、公共調達にお  
ける評価、優秀な人材の確保等につなげていくことができる社会経済環境を醸  
成し、事業者のインセンティブを高め、その取組を促進することによって内部  
通報制度の質の向上を図り、もって国民生活の安全・安心を確保するため、最  
終報告書及び消費者基本計画工程表等を前提に、認証制度の導入に係る事項を  
検討したものである。

## 内部通報制度に関する認証制度の導入について

### （報告書）

平成 30 年 4 月

内部通報制度に関する認証制度検討会



(参考) 認証制度のイメージ

## 優れた内部通報制度を整備・運用する 企業を高く評価する認証制度の導入

※消費者基本計画工程表(H29年6月消費者政策会議(会長 内閣総理大臣)決定)

「内部通報制度に係る認証制度(中略)を可及的速やかに実施する」

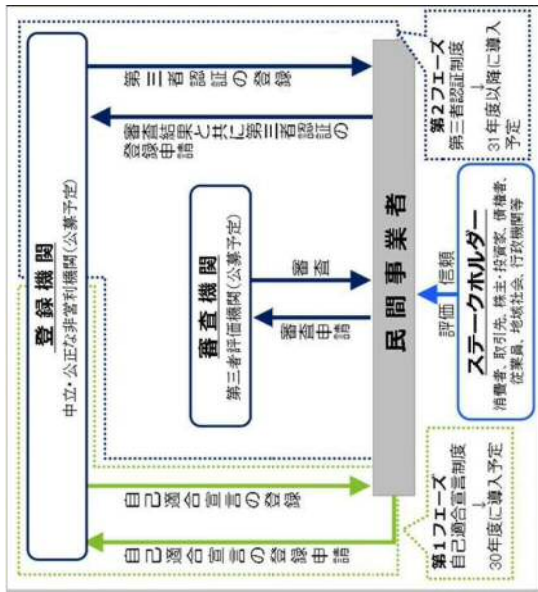


## 2. 主な検討内容

### (1) 認証制度の全体の構成に関する考え方の方向性

- コンプライアンス経営の推進や安全・安心な製品・サービスの提供を通じた健全な事業遂行の確保や企業価値の向上に向けて、各事業者の内部通報制度の実効性の向上を円滑に図っていくためには、事業者自らが自身の内部通報制度を審査した結果を登録する自己適合宣言制度と中立公正な第三者機関が事業者の内部通報制度を審査・認証する第三者認証制度を導入することが適当であると考えられる。
- また、それらの円滑な導入・運用を図るため、まずは比較的簡便な仕組みといえる自己適合宣言制度の導入から行い、その運用状況を踏まえつつ、第三者認証制度を導入していくことが適当であると考えられる。

(参考) 全体構成のイメージ



### (2) 認証制度の名称及びシンボルマークに関する考え方の方向性

- 認証制度の名称は、「内部通報制度認証」(Whistleblowing Compliance Management System 認証:WCMS 認証) (仮称) 等とすることが考えられる。
- 実効性の高い内部通報制度を整備・運用している事業者については、その旨がステークホルダー等に明確に認識されるよう所定のシンボルマークの使用を認めることが適当であるが、内部通報 (Whistleblowing) を活用したコンプライアンス経営等を推進するための優れた経営システムを構築する事業者であることを示すとともに、“右肩上がり”や“企業価値向上”といったイメージを伝えるという観点から、例えば、以下のようなデザインを基調とすることが考えられる。

(参考) 認証制度のシンボルマークのイメージ



### (3) 審査基準に関する考え方の方向性

- 各事業者の実情に応じた制度整備を促進するため、必ずしもガイドラインの各項目に例示されている個々の具体的施策の実施の有無を問うのではなく、各項目の本質的な趣旨に適った取組を、各事業者が実情・実態に応じて行うこともできる基準とすることが考えられる<sup>10</sup>。
- 一つの法人の中において、目的・対象・責任者等を異にする複数の内部通報制度を整備している場合には、それぞれの内部通報制度ごとに別個に審査対象とすることとし、いずれの内部通報制度について申請をするかは、審査を受ける事業者が任意に選択できるようにすることが適当であると考えられる。
- 内部通報制度の実効性確保及び形骸化防止の観点からは、いわゆるPDCAサイクルによる内部通報制度の継続的な維持・改善を促す審査基準とすることが考えられる<sup>11</sup>。なお、制度の整備・運用に当たって必須であるといえる「P」(制度設計)及び「D」(整備された制度・規程等)のつとった取組の実施)については全ての場合に求めることとし、より質の高い取組のための「C」(実施した取組の評価)及び「A」(評価結果を踏まえた維持・改善)については、より進んだ取組を目指す事業者の場合に審査対象とすることが考えられる<sup>12</sup>。

(参考) 上記考え方のイメージ

|        | P     | D     | C     | A     |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| 自己適合宣言 | 自己審査  | 自己審査  | (任意)  | A     |
| 第三者認証① | 第三者審査 | 第三者審査 | 自己審査  | 自己審査  |
| 第三者認証② | 第三者審査 | 第三者審査 | 第三者審査 | 第三者審査 |

なお、例えば「P」(制度設計)の裏付けとなる文書等については、個々の審査項目の性質によっては、必ずしも、内部規程に明文化されたルール等に限られない場合もあると考えられ、当該項目に係る取組に対する組織としての継続性・一貫性・安定性等が看取できる何らかの一定の文書等が確認できれば可とすることも考えられる。

また、審査基準の概要イメージ(案)(別添資料(資料1)参照)には、現時点においては必ずしも広く一般的とは言えない取組等も含まれていてと思われることから、全項目を一律に必須とするのではなく、一定の取組等については、少なくとも当面の間は任意の取組項目とすることが適当であると考えられる。

- 子会社等におけるリスクは自社のリスクにも成り得ること、親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制整備が求められていること<sup>13</sup>などにも鑑みると、子会社等の内部通報制度の実効性の向上に係る取組項目を設けることも考えられる<sup>14</sup>。

また、取引先におけるリスクは自社のリスクにも成り得ること、企業行動憲章<sup>15</sup>やCSR調達等<sup>16,17,18,19</sup>において様々な事業者が取引先に対し内部通報制度の適切な整備・運用を求めている現状などにも鑑みると、取引先の内部通報制度の整備促進を可能な範囲で促すような取組項目を設けることも考えられる<sup>20</sup>。

なお、子会社や取引先等の内部通報制度の整備促進に係る事項については、より進んだ取組を目指す事業者における取組項目とすることも考えられる。

- 各種のリスク情報が従業員から組織内部に可及的早期に提供されるためには、各事業者が整備・運用するヘルプラインやホットライン等からなる内部通報制度が、従業員から信頼されていることが大前提であるといえるため<sup>21,22</sup>、従業員からの信頼性の向上という観点を重視することが考えられる<sup>23,24</sup>。

- なお、円滑な導入のためには、先行して導入される予定の自己適合宣言制度の運用状況を踏まえつつ、その後に導入される予定の第三者認証制度における審査基準等の適切な在り方を検討していくことが適当であると考えられる。

### (4) 認証制度の信頼性確保に関する考え方の方向性

- 認証制度の信頼性を確保するため、最終報告書<sup>25</sup>及び類似の制度の例<sup>26</sup>などを踏まえ、審査方法、有効期間(登録の有効期間は、自己適合宣言につ

いては1年、第三者認証については2年とするものが適当である)、不正な申請の防止等に係る施策、第三者機関・審査機関(必要な能力を有する民間機関を公募することが適当である)の質の確保、内部通報制度及び認証制度の推進に資する知識・能力を有する審査員等の人材育成、申請の裏付けとなる必要書類等については、今後、具体的に検討されることにならなければならないが、その検討に当たっては内部通報制度及び認証制度の普及促進という観点と共に、その質の確保にも十分に配慮する必要があると考えられる<sup>88</sup>。

### (5) 内部通報通報制度及び認証制度の意義・効果等の周知

- 前掲のとおり、従業員等が安心して内部通報を行うことができる環境を整備し、コンプライアンス経営やリスク管理に積極的に活用する等、実効性のある内部通報制度を整備・運用している事業者においては、従業員等からの警鐘が早期に経営陣等に届き、自浄作用により問題が未然防止又は早期発見される可能性が高いといえる。このため、当該事業者では、消費者や取引先に提供される製品・サービスは安全・安心である可能性が高く、不祥事に起因する経営不振等も生じ難いといえる。
- このようなことから、各事業者における内部通報制度の整備・運用の状況は国民生活にも関わる重要な事項であり、内部通報制度の質の向上に資する認証制度は社会経済全体にとっても有益な取組であるといえるため、内部通報制度及び認証制度の意義、重要性、成果及び優良事例等については、周知・共有を図っていくことが重要である。

### 3. おわりに

本報告書を踏まえた取組を通じて、認証制度の円滑な導入・運営が行われることにより、内部通報制度の質の向上が図られ、もって、事業者のコンプライアンス経営の推進、企業価値の向上、消費者の安全・安心の確保及び社会経済の健全な発展に資することを期待したい。

以上

### 委員一覧

[敬称略、五十音順、○：座長]

|                     |   |
|---------------------|---|
| 遠藤 輝好<br>きよとく てるよし  | 弁護士 (遠藤輝好法律事務所 代表弁護士)                                   |
| 五味 祐子<br>ごみ ゆうこ     | 弁護士 (国広総合法律事務所 パートナー弁護士)                                |
| 高橋 晴樹<br>たかはし はるき   | 全国中小企業団体中央会 専務理事  |
| 中村 美華<br>なかむら みか    | 一般社団法人 日本経済団体連合会 経済法規委員会 企画部会委員                         |
| 古谷 由紀子<br>ふるや ゆきこ   | サステナビリテイ消費者会議 代表、公益社団法人 日本消費生活アドバイザー・コンサルタント・相談員協会 常任顧問 |
| 間瀬 美鶴子<br>まぜ みづこ    | デロイトトーマツサステナビリテイ(株) デイレクタ一、公認会計士、サステナビリテイ情報審査人          |
| ○水尾 順一<br>みずお じゅんいち | 駿河台大学経済経営学部 教授、一般社団法人 経営倫理実践研究センター 首席研究員                |

以上

※ 各委員の所属・役職は、平成30年3月末現在のもの

※ 検討会の運営事務は、有限責任監査法人トーマツ(検討会事務局)が実施(平成29年度調査委託事業)

- 1 水尾順一「日本における経営倫理の過去・現在・未来 ―その制度的枠組みと、E・C・S・Rによる三方よし経営を考える」(経済学評論集 第 27 巻第 2 号 (2018)) 参照  
「いえるまでも、根拠なく企業の不祥事、パブリック訴訟、パブリック訴訟後、既に四半世紀の年月が経過した今も東芝、三菱自動車、エアバッグのタカタ、そして神戸製鋼、日産自動車、三菱マテリアルの子会社、東芝の子会社、更には 2017 年 12 月にはリニア中央新幹線工事で大津建設業者の独占禁止法違反(不当な取引制限)発覚など、不祥事が世間を震撼させた。  
その結果、東芝は経営トップの半澤体メモリー事業などの分社化の検討を余儀なくされ、同社株式の上場も一部へ格下げされるなど暗雲が立ち込めている。三菱自動車はといえば、燃費データの改ざん問題で自らの再建の道を閉たれ、日産自動車の軍門に下ることとなった。タカタも民事再生の手続き申請を余儀なくされるなど、それぞれ長年にわたり築いた企業ブランドが崩壊の危機にさらされている。'(中略) 3年、落城1日」の如し、である。(中略)  
日本社会は企業が安全・安心な経済活動を展開できるように、法改正や制度の整備を通じて、この5年間、様々な問題に対処してきた。だが、不祥事は先に述べたようにことごとく、頻発しているのが実情だ。」
- 2 「経済財政運営と改革の基本方針 2015」(平成 27 年 6 月 30 日閣議決定)においても、同旨のことが述べられている。
- 3 「消費者の安全・安心の確保は、消費の拡大、更には経済の好循環の実現にとっても大前提となる。『消費者基本計画』に基づき、(略) 公益通報者保護制度(略)等を推進する。」  
例えば、「公益通報者保護制度の实效性の向上に関する検討会最終報告書」(平成 28 年 12 月公益通報者保護制度の实效性の向上に関する検討会) (座長 宇賀見也東京大学法学部教授) (以下「最終報告書」という。)(7/11頁以降の脚注 4～9 等参照。そのため、事業者の内部通報制度の实效性の向上が急務となっている。)  
[http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system\\_whistleblower\\_protection\\_system/research/Amprovement/](http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system_whistleblower_protection_system/research/Amprovement/)
- 4 「消費者基本計画」(平成 27 年 3 月 24 日閣議決定)  
「公益通報者保護制度について、消費者の安全・安心に資するものであり、制度の实效性を向上させていくことは社会全体の利益を図る上で有用であるという意義を踏まえ(略)、制度の見直しを含む必要と指摘の検討を早急に行った上で、検討結果を踏まえ必要な措置を実施する。」
- 5 「ガイドライン等」といった適切な取組を行う事業者を認定し、消費者、取引先、株主等のステークホルダーからの評価・信頼の向上につながることで、事業者のインセンティブを高め、自主的な取組を促進することが有効である。'(最終報告書 15 頁)  
「民間事業者に対するインセンティブ(内部通報制度に係る認定制度や公共調達での評価)の導入等、制度の運用改善により対応可能なものについては、早期にその実現を図るべき」(最終報告書 3 頁)
- 6 「消費者基本計画工程表」(平成 29 年 6 月消費者政策会議(会長 内閣総理大臣)決定)  
「公益通報者保護制度の实效性の向上に関する検討会」最終報告書(略)を踏まえ、事業者の更なる取組を促進するため(略)ガイドラインの周知・広報、インセンティブの導入(内部通報制度に係る認定制度、公共調達での評価、その他の支援策)等を可及的速やかに実施する。」
- 7 「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」(平成 28 年 12 月 9 日消費者庁)  
[http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system\\_whistleblower\\_protection\\_system/private/system/](http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system_whistleblower_protection_system/private/system/)
- 8 「事業者が自己評価をするための手段を用意したり、中立公正な第三者機関が事業者からの申請に応じ評価を行う」(最終報告書 16 頁)
- 9 「実効性のある内部通報制度を整備・運用している事業者では、従業員等からの評価が早期に経営陣に届き、自浄作用により問題が未然防止・早期発見され得るため、当該事業者が消費者に提供する製品・サービスの安全・安心である可能性が高い。」
- 10 このため、各事業者における内部通報制度に係る取組状況は、国民の消費生活にも関わる重要な情報であり、消費者がこれを容易に認識できるように、優良事業者に標章・マーク等を付与することや取組状況の公表の促進等による見える化を図ることが必要。(最終報告書 17 頁)  
例えば、ある審査項目に「自ら、それに直接対応する取組はしていないもの合理的な代替措置等の履行が認められる場合に、実質的に当該審査項目を充足していると評価するという方向性も考えられる。また、審査基準に照らした各事業者の取組を審査する際には、回覧票に自由記入欄を設けたり、担当者等へのインタビューを行うことなどし、各事業者の取組を各々の実情に応じ柔軟に評価できるようにするという方向性も考えられる。」

- 11 “内部通報制度は、形だけの整備ではなく、実効性が確保されることが重要である”(最終報告書 15 頁)
- 12 “事業者全体のレベルを引き上げるには、底上げを図る[ボトムアップ]のためのインセンティブと、優良事業者の更なるレベルの向上を図る[トップアップ]のためのインセンティブの両輪を用意する”(最終報告書 16 頁)  
\*企業規模等にに応じた取組を促進するため、中小事業者も取り組みやすい段階的な認定基準を設ける”(最終報告書 17 頁)
- 13 会社法第 362 条第 4 項・第 5 項、会社法施行規則第 100 条第 1 項第 5 号イ、同条第 3 項第 4 号ロ・第 5 号参照  
14 例えば、「エコアクション 2」認定・登録制度実施要領」(平成 27 年 4 月 1 日改訂)には、複数法人による一括した認定の方法についての記載があり、本制度の検討においても参考になる部分があると思われる。
- 15 「企業行動憲章 実行の手引き(第 7 版)」(2017 年 11 月 8 日日本経済団体連合会)(抜粋)  
\*公益通報者保護法の趣旨に鑑み、現場や個々の従業員が経営トップに速やかに情報伝わる特別のルート(企業倫理ヘルプライン)の活用が企業のリスク管理に有効であることを認識し、「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」などを参考に、自社の業容・業態にあわせ、こうした特別のルートを常設し、利用を促す”  
\*経営トップは、本憲章の精神の取組が自らの役割であることを認識して経営にあたり、取組あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサブプライチエーンにも本憲章の精神に基づき行動を促す。”
- 16 例えば、「セブン&アイグループお取引先行動指針(2007 年 3 月制定 2017 年 4 月改定)」では、以下のよう  
な取組を実施している。(抜粋)  
\*「セブン&アイグループは、お取引先様に対し、お取引先様がセブン&アイグループで取り扱う商品を調達される仕人先様も含めて、以下の項目への取組の理解および周知、実践をお願いいたします。なお、本指針に違反した行為が確認された場合は、お取引の一時的停止もしくは契約解除となる場合がございます。」  
\*「法令遵守のための方針の策定、体制の構築、教育の実施、内部通報制度などを整備する”  
また、「お取引先行動指針の運用強化」として、以下のよう  
な取組も実施している(抜粋)  
\*「お取引先にお指針をご理解いただき、実効性のある CSR の取組に役立てていただくことを目的に、本指針の遵守に必要な具体的な事項を明記したお取引先向けのセルフチェックシートを運用”  
\*「セルフチェックシート」の提出をお願いした一部のお取引先に対して、本指針への遵守状況を確認する CSR 監査を実施”  
17 例えば、「イオンサンプラザイヤーCoC」(2003 年制定)では取組先に対して、以下のような取組を実施している(抜粋)  
\*「イオンサンプラザイヤーCoC」はこれまで「トップパブリック」の製造委託先様に対し、国内外で説明と遵守の要請を行いました。その結果、800 社から遵守の宣言書を送っていただいています。  
従業員によるモニタリングシステム  
CoC 要求項目違反、あるいは不適合を見つけたときには従業員は、社内の内部通報や CoC の外部評価機関に直接、メールやファクスなどにより苦情を申し出ることができ、支援システムも構築して秘密として扱うこと、通報した従業員は雇用者として保護されることを定めています。また調査の上苦情により指摘された不適合を是正するよう企業に求めます。「イオンサンプラザイヤーCoC」は製造委託先の従業員の環境改善にもつながる取組でもあり、「トップパブリック」の安全、安心はこの仕組みにも支えられて評価をいただいています。  
第三者による監査と是正のための支援体制  
「イオンサンプラザイヤーCoC」はイオンの監査員による「二者監査」と専門の外部機関が行う「三者監査」があり、「二者監査」「三者監査」のいずれかを継続的に実施”  
<https://www.aeon.info/environment/social/cooc.html>
- 18 例えば、「東京 2020 オリビック・パブリック・パブリック競技大会持続可能性に配慮した調達コード(第 1 版)」(2017 年 3 月 24 日)には以下のとおり明記されている(抜粋)。  
\*6. 通報窓口  
組織委員会、調達委員会、調達コードの不遵守に関する通報(調達コードの不遵守又はその疑いを生じ得る事実を含む)の内容とするもの。以下、単に「通報」という。)を受け付け、これに適切に対応するため、通報受付窓口を設置する。  
組織委員会は、通報を受けた場合、当該通報の対象となっているサプライヤー等に対して事実確認組織委員会による、調達コードの不遵守又はその疑いがあると認められる場合等には、必要に応じて、前記 5)に定める改善措置の要求等を行い、またはサプライヤー等と関係するステークホルダーとの間の

コミュニケーションの促進等を図ることも含め、それらが解決するよう必要な対応を行う。

通報の受付手続及びその対応等の詳細については、組織委員会が別途定める。”

<sup>19</sup> 例えば、「東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会 持続可能性に配慮した調達コード（第1版）【解説】」には、以下のとおり明記されている（抜粋）。

“法令違反等に関する内部通報・相談窓口を設置・運営”

また、「東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会持続可能性に配慮した調達コード（第1版）」（2017年3月24日）には以下のとおり明記されている（抜粋）。

<sup>20</sup> 報復行為の禁止

“サプライヤー等は、法令違反や差別、調達コード違反等の行為を通報した者に対し、通報したことを理由として報復行為を行ってはならない。”

<sup>20</sup> 取引先の内部通報制度は、基本的に自社のそれとは別個のものであり、取引先に対する働きかけとして出来ることには一定の限界があると思われるところであるが、サプライチェーンにおけるCSR調達等を通じて波及効果には大きなプラスの影響が見込まれることや運用の仕方によっては取引先も含む一体的な内部通報制度として機能し得る場合も想定される（前掲脚注17・18参照）。そのため、政策的な観点から、この認証制度の場を活用し、取引先の内部通報制度の整備促進に係る施策を、より進んだ取組を目指す事業者向けの取組項目として位置づけ、各事業者の協力や安全・安心の確保に当たっても非常に有益であると考えられる。なお、そのような施策は、最終報告書における以下の提言の趣旨にも適うものだと思う。

“サプライチェーンなど、中小事業者を含む複数の企業において一体的な内部通報制度を構築し実効性の向上を図ること等を、認証等において高く評価していくことが考えられる。”（最終報告書17頁）

<sup>21</sup> 消費者庁の調査によれば、勤務先へ通報後、状況が改善されない、誠実な対応がされない等の場合に、行政機関や報道機関等の外部に通報すると回答した従業員は8割を超える（911人中750人）。

（出典：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のインターネット調査報告書（消費者庁））

<sup>22</sup> 近時の企業不祥事において、従業員が内部通報制度を信頼していなかったこと等により制度が機能しなかったと思われる事例も散見されている（出典：各社の第三者委員会報告書等）

・事例1（T社）：“会社のコンプライアンスに対する姿勢について、社員の信頼が得られていないことと等から内部通報制度による自浄作用が働かなかった”（70億円を超える課徴金納付命令が発出された事例）

・事例2（F社）：“内部通報制度の信用性や表効性に対して確信的である等の理由から、内部通報制度の利用を意図的に回避した可能性”（会長、社長、副社長等6人の役員が退任した事例）

<sup>23</sup> “社内規程や通報窓口の整備状況等のみならず、従業員からの制度への信頼性、従業員の意見を取り入れた制度運用の有無、社内周知・研修の状況といった面も評価対象とすることが必要である。”（最終報告書15頁）

<sup>24</sup> 「平成28年度消費者庁政策評価」では、“内部通報窓口を信頼する労働者の割合”の向上が政策目標として掲げられており、「平成29年度消費者庁政策レビュー」では、“通報窓口を信頼する労働者の割合目標を基準のままにすることは、いくらか制度を周知しても制度の活用にはつながらない”と有識者から指摘されている。

<sup>25</sup> “評価結果の信頼性を担保するため、各評価項目の裏付けとなる資料等の確認や必要に応じた実地確認等により実効性のある評価を行うことが必要”（最終報告書16頁）

“監査体制や経営環境等の変化に鑑み、認証等には一定の有効期間を設ける。”（最終報告書16頁）

“認証等に係る申請内容を偽ったり、内部通報制度の不適切な運用等が認められた場合には、認証の取消・公表等により信頼性を担保していくことが必要”（最終報告書16頁）

“内部通報制度の整備・運用に関する知識・経験を有し、制度の適切な整備・運用、事業者に対する指導・助言、ガイドラインへの適合状況の評価等を適切に実施し得る人材・専門家を育成していくことも重要”（最終報告書15頁）

<sup>26</sup> プライバシーマーク、エコアクション21、ISOマネジメントシステム等の仕組みを参考にすることが考えられる。

<sup>27</sup> 前掲脚注10参照

<sup>28</sup> “内部通報制度は、形だけの整備ではなく、実効性が確保されることが重要である。”（最終報告書15頁）



内部通報制度認証（WCMS認証）「自己適合宣言登録制度」審査基準

（目的）

第1条 内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）手続等に関する契約約款における審査基準を定めることを目的とする。

（審査項目）

第2条 審査項目は別紙のとおりとする。

（適合状況の判断基準）

第3条 登録希望事業者が提出した必要事項を記載した所定の申請書及び申請書記載内容の裏付けとなる証跡資料書類を指定登録機関が確認し、別紙に定める必須項目のすべておよびそれ以外の13項目のうち6項目について適合している場合に、審査基準を満たしていると判断する。なお、外部に通報窓口を設けていないことにより、No.10・24の適合性が判断できない場合、必須項目以外の項目のうち5項目について適合していることにより審査基準を満たしていると判断することがある。

（適用）

第4条 登録希望事業者が内部通報制度認証（WCMS認証）「自己適合宣言登録制度」を申請する場合、申請日時点の審査基準を適用する。

（改正）

第5条 指定登録機関は、必要に応じ本基準を改正することができる。改正にあたっては認証委員会に諮問することができるほか、必要な周知の期間を設定するよう努める。

別紙

内部通報制度認証（WCMS認証）「自己適合宣言登録制度」審査項目について

| No. | 必須項目 | 審査項目                            | 内容   |
|-----|------|---------------------------------|--|
| 1   | 該当   | 内部通報制度の意義・目的の明確化                | 内部通報制度の根本的な意義・目的を組織として明確にすることにより、経営上のリスクに係る情報を、従業員等から可及的早期に受信して、企業価値の維持を図るための基本的な環境を整備すること。  |
| 2   | 該当   | 経営トップによるメッセージの発信                | 経営上のリスクに係る情報を、従業員等から可及的早期に受信して企業価値の維持・向上を図るためには、従業員等が安心して内部通報制度を利用できる環境を確保する必要があるが、そのために、コンプライアンス経営推進における内部通報制度の意義・重要性等に対する経営トップの本気度を従業員等に明確に示すこと。 |
| 3   | 該当   | 経営トップの責務及び役割の明確化                | 内部通報制度の実効性の確保は、経営トップが担うべき経営上の重要課題であることを明確にすることによって、従業員等からの信頼を確保し、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。   |
| 4   | 該当   | 通報窓口の整備及び利用方法の明確化               | 従業員等が安心して内部通報制度を利用できる環境を整備するため、内部通報制度の利用方法を文書で明確にすること。   |
| 5   |      | 通報窓口の利用しやすさの向上                  | 利用者にとって使い勝手が良く、かつ安心して利用できる信頼性の高い通報窓口を整備することによって、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。  |
| 6   | 該当   | 通報窓口利用者・通報対象事項の範囲等の設定           | 通報窓口の利用者の範囲及び通報対象となる事項の範囲等を合理的に設定し、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。   |
| 7   | 該当   | 内部規程の整備                         | 一定の方針に基づく統一的、安定的、継続的かつ適切な内部通報制度の整備・運用を確保するための規程を整備することによって、従業員等からの信頼を確保し、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。   |
| 8   |      | 経営幹部から独立性を有する通報受付及び調査・是正の仕組みの整備 | たとえ経営幹部に係る通報であっても、適切に調査・是正等の対応がなされ自浄作用が発揮される仕組みを整備することによって、従業員等からの信頼を高め、もって不正の未然防止、リスクの早期発見及び企業価値の維持・向上を図ること。                                      |

| No. | 必須項目 | 審査項目                              | 内容  |
|-----|------|-----------------------------------|---|
| 9   | 該当   | 通報対応における利益相反関係の排除                 | 通報対応における利益相反関係を排除する(受付担当者、調査担当者その他通報対応に従事する者及び被通報者(その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう。以下同じ。))は、自らが関係する通報事案の調査・是正措置等に関与してはならないことを明らかにすることによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高め、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信する可能性を高めること。             |
| 10  |      | 通報対応に係る業務を外部委託する場合における中立性・公正性等の確保 | 通報対応における中立性・公正性等を確保し、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高め、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信する可能性を高めること。  |
| 11  |      | 内部通報制度に対する従業員の意見の把握               | 従業員等の意見等を可能な限り把握すること等により、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高め、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信する可能性を高めること。  |
| 12  | 該当   | 通報対応に関する質問・相談への対応                 | 通報の取扱いや通報者保護の仕組み等に関する質問・相談に対応することにより、通報窓口利用者の疑問や不安を解消し、経営上のリスクに係る情報を、従業員等から可及的早期に受信するための環境を整備すること。  |
| 13  |      | 内部通報制度の運用実績を用いた信頼性の向上             | 内部通報制度が現実に機能していること等を、従業員等に対しエビデンスと共に示すことによって、内部通報制度の利用に対する不安を軽減し、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信する可能性を高めること。   |
| 14  | 該当   | 内部通報制度の実効的な運用のために必要な事項の周知・研修      | 経営幹部を含む全ての役職員が、内部通報制度のコンプライアンス経営推進における意義・重要性、関連法令の趣旨、通報者保護の重要性、秘密保持徹底の重要性等を正確に理解していることは、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信するための環境整備の大前提となること、また、制度趣旨を誤解した不適切な通報等の防止にも資することから、経営幹部を含む全ての役職員に対して十分かつ継続的な周知・研修をすることによって制度の実効性を高めること。 |
| 15  |      | 経営トップが内部通報制度                      | 経営トップによるメッセージに対する従業員等からの真の信頼を獲得するために  |

| No. | 必須項目 | 審査項目                    | 内容  |
|-----|------|-------------------------|---|
|     |      | に関する理解を深めるための機会の確保      | は、経営トップ自身がコンプライアンス経営推進における内部通報制度の意義・重要性、関連法令の趣旨、通報者保護及び秘密保持徹底の重要性等を真に理解している必要があることから、そのために必要な措置を講じること。  |
| 16  | 該当   | 通報者等への通知                | 通報が到達したかどうか及び到達後に通報がどのように取り扱われているのか等が通報者にとって不明瞭な場合には、内部通報制度への信頼を損ない行政機関や報道機関等への通報に発展する可能性が高いこと等に鑑み、通報受付から調査・是正に至るまでの一連の通報対応の段階ごとに適切に通知に関する取組を行うことによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。              |
| 17  | 該当   | 通報受付や調査・是正等のために必要な体制の確保 | 通報受付や調査・是正等が適切行われなかった場合には、消費者の安全・安心、ステークホルダーからの信頼や企業価値を損なうおそれがあること、また、内部通報制度への信頼を損ない行政機関や報道機関等への通報にも発展する可能性があること等に鑑み、通報受付や調査・是正等の担当部署に対し必要な体制(例:権限、独立性、人員、予算等)を付与し、その実効性を確保すること。            |
| 18  | 該当   | 調査協力の確保及び調査妨害の防止        | 実効的な調査・是正が実施されない場合には、内部通報制度は機能せず、従業員等からの信頼を損なうことから、調査協力の確保及び調査妨害の防止を図ること。   |
| 19  | 該当   | 調査結果を踏まえた是正措置等の実施       | 調査結果を踏まえ、迅速かつ適切に、是正措置、再発防止策及び必要な処分等を行うことにより、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。  |
| 20  | 該当   | 内部通報制度の運用担当者に対する教育・研修   | 内部通報制度の実効的な運用を確保し、従業員等からの制度への信頼を高め、企業価値の維持・向上を図るためには、制度を担う担当者の役割が非常に重要であることから、担当者への十分かつ継続的な教育・研修を行うこと。  |
| 21  |      | 内部通報制度の運用担当者による貢献の評価    | 内部通報制度の実効的な運用を確保し、従業員等からの制度への信頼を高め、企業価値の維持・向上を図るためには、制度を担う担当者の役割が非常に重要であることから、担当者の顕著な貢献が認められた場合には、必要に応じ積極的に評価することによって(既存の人事評価制度や社員表彰制度等を用いることも考えられる)、担当者の意欲・士気の発揚を図り、もって内部通報制度の質の向上を図るとともに、 |



| No. | 必須項目 | 審査項目                | 内容   |
|-----|------|---------------------|--|
|     |      |                     | 内部通報制度の意義・重要性等に対する経営トップ等の本気度を従業員等に明確に示すこと。   |
| 22  |      | 通報者・調査協力者による貢献の評価   | 通報者・調査協力者による企業価値の維持・向上やコンプライアンス経営の推進に対する貢献を、必要に応じて、積極的に評価することによって（既存の人事評価制度や社員表彰制度等を用いることも考えられる）、内部通報制度を活用した適切な通報は、リスクの早期発見や企業価値の向上に資する正当な職務行為であることに関する経営トップ等の本気度を従業員等に明確に示し、もって内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。 |
| 23  | 該当   | 通報に係る秘密保持の徹底        | 通報者等の所属・氏名等をはじめとする通報に係る秘密保持の徹底を図るために必要な各種の措置を講じることにより、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。   |
| 24  |      | 外部窓口の信頼性の確保         | （外部窓口を利用する場合において）外部窓口に対する従業員等の信頼を高め、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。  |
| 25  | 該当   | 通報に係る記録・資料の適切な管理の確保 | 通報事案に係る記録・資料（電磁的記録を含む）を適切に管理し、秘密保持の徹底を図ることで、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。   |
| 26  |      | 通報者本人による適切な情報管理の確保  | 通報者本人が周囲に伝えた情報が原因となって通報者が特定されたり、通報に係るその他の情報が漏れることを防止するための措置（例：注意喚起や周知）を行うことにより、秘密保持の徹底を図り、内部通報制度に対する従業員等の信頼性を高めること。  |
| 27  | 該当   | 調査実施における秘密保持        | 調査の過程で通報者が特定されたり、その他の情報が漏れる可能性が高いことに鑑み、特に、調査実施の際における秘密保持を徹底するために必要な措置を講じることによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。   |
| 28  | 該当   | 通報者等に対する不利益取扱いの禁止   | 通報者及び調査協力者の保護の徹底を図り（例：内部規程や公益通報者保護法の要件を満たす通報や調査に協力をしたことを理由として、通報者や協力者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと等）、内部通報制度に対する従業員等   |

5

| No. | 必須項目 | 審査項目                            | 内容   |
|-----|------|---------------------------------|--|
|     |      |                                 | の信頼を高めることによって、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。  |
| 29  |      | 禁止される不利益取扱いの類型の具体化              | 禁止される不利益取扱いの類型の例を具体的に明らかにすることにより、不利益取扱いを抑止し、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。   |
| 30  | 該当   | 不利益取扱いが判明した場合の救済・回復措置           | 通報等をしたことを理由とする不利益取扱いが判明した場合に、経営幹部が責任を持って適切な救済・回復措置を講じることによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。  |
| 31  | 該当   | 通報者等に対し不利益取扱いを行った者に対する措置        | 通報者等に対し不利益取扱いを行った者に対し、懲戒処分その他適切な措置を講じることによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。  |
| 32  | 該当   | 通報等に関する秘密を漏らした者に対する措置           | 通報等に関する秘密を漏らした者及び知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した者に対し、懲戒処分その他適切な措置を講じることによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。                                   |
| 33  | 該当   | 被通報者による不利益取扱いの防止                | 被通報者（その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう）に対し、必要に応じ注意喚起等の適切な措置を講じることにより、被通報者による通報者等の探索や不利益な取扱い等を防止し、通報者等の保護を図り、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。 |
| 34  |      | 法令違反等に関与した者による問題の早期発見・解決への協力の促進 | 一般に、法令違反等に関与した者自身が、最もその問題の早期解決に資する情報を持っていると考えられ、当該者による協力（例：自主的な通報や調査協力等）を促す為の措置を講じることによって、問題の早期発見・早期是正を図り、企業価値の維持・向上を図ること。                 |
| 35  | 該当   | 通報者等の保護のためのフォローアップ              | 通常者等に対し適切なフォローアップ（例：不利益取扱いが行われていないかを確認したり、不利益取扱いが認められる場合に必要な救済・回復を行う等）を実施することにより、通報者及び調査協力者の保護の徹底を図り、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。              |
| 36  | 該当   | 是正措置及び再発防止策の                    | 是正措置等に係る適切なフォローアップ（例：個々の是正措置及び再発防止策が機  |

6

| No. | 必須項目 | 審査項目                           | 内容   |
|-----|------|--------------------------------|--|
|     |      | フォローアップ                        | 能しているかを事後的に確認し、確認結果に基づき必要に応じ適切な措置を講ずること等)を行うことにより、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めるとともに、企業価値の維持・向上を図ること。                                   |
| 37  |      | 内部通報制度の整備・運用状況等のステークホルダーへの情報提供 | 内部通報制度の整備・運用状況、評価・改善の結果等を示すことによって、従業員等を含むステークホルダーからの信頼を高め、企業価値の維持・向上を図ること。   |
| 38  | 該当   | 欠格事由：認証制度に関する違反等の状況            | ア) 過去2年以内に本認証制度の登録等を取り消されたことがないこと。<br>イ) 過去2年以内に本認証制度のマーク・呼称等の不正使用がないこと。<br>ウ) 反社会的勢力と関係を有しないこと。<br>エ) その他認証取得を不相当と認める問題がないこと。 |

平成十六年法律第二百二十二号

公益通報者保護法

(目的)

第一条 この法律は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「公益通報」とは、労働者（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条に規定する労働者をいう。以下同じ。）が、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、その労務提供先（次のいずれかに掲げる事業者（法人その他の団体及び事業を行う個人をいう。以下同じ。）をいう。以下同じ。）又は当該労務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該労務提供先若しくは当該労務提供先があらかじめ定めた者（以下「労務提供先等」という。）、当該通報対象事実について処分（命令、取消しその他公権力の行使に当たる行為をいう。以下同じ。）若しくは勧告等（勧告その他処分当たらない行為をいう。以下同じ。）をする権限を有する行政機関又はその者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者（当該通報対象事実により被害を受け又は受けるおそれがある者を含み、当該労務提供先の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある者を除く。次条第三号において同じ。）に通報することをいう。

一 当該労働者を自ら使用する事業者（次号に掲げる事業者を除く。）

二 当該労働者が派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第四条において「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）である場合において、当該派遣労働者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。第五条第二項において同じ。）の役務の提供を受ける事業者

三 前二号に掲げる事業者が他の事業者との請負契約その他の契約に基づいて事業を行う場合において、当該労働者が当該事業に従事するときにおける当該他の事業者

2 この法律において「公益通報者」とは、公益通報をした労働者をいう。

3 この法律において「通報対象事実」とは、次のいずれかの事実をいう。

一 個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として別表に掲げるもの（これらの法律に基づく命令を含む。次号において同じ。）に規定する罪の犯罪行為の事実

二 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが前号に掲げる事実となる場合における当該処分の理由とされている事実（当該処分の理由とされている事実が同表に掲

げる法律の規定に基づく他の処分に違反し、又は勧告等に従わない事実である場合における当該他の処分又は勧告等の理由とされている事実を含む。）

4 この法律において「行政機関」とは、次に掲げる機関をいう。

一 内閣府、宮内庁、内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項若しくは第二項に規定する機関、国家行政組織法（昭和二十三年法律第二十号）第三条第二項に規定する機関、法律の規定に基づき内閣の所轄の下に置かれる機関若しくはこれらに置かれる機関又はこれらの機関の職員であつて法律上独立に権限を行使することを認められた職員

二 地方公共団体の機関（議会を除く。）

(解雇の無効)

第三条 公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に掲げる事業者が行った解雇は、無効とする。

一 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合 当該労務提供先等に対する公益通報

二 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合 当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対する公益通報

三 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合 その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報

イ 前二号に定める公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合

ロ 第一号に定める公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合

ハ 労務提供先から前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合

ニ 書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。第九条において同じ。）により第一号に定める公益通報をした日から二十日を経過しても、当該通報対象事実について、当該労務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合

ホ 個人の生命又は身体に危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合

(労働者派遣契約の解除の無効)

第四条 第二条第一項第二号に掲げる事業者の指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が前条各号に定める公益通報をしたことを理由として同項第二号に掲げる事業

者が行った労働者派遣契約（労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。）の解除は、無効とする。

（不利益取扱いの禁止）

第五条 第三条に規定するもののほか、第二条第一項第一号に掲げる事業者は、その使用し、又は使用していた公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 前条に規定するもののほか、第二条第一項第二号に掲げる事業者は、その指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、当該公益通報者に係る労働者派遣をする事業者に派遣労働者の交代を求めることその他不利益な取扱いをしてはならない。

（解釈規定）

第六条 前三条の規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として労働者又は派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令（法律及び法律に基づく命令をいう。第十条第一項において同じ。）の規定の適用を妨げるものではない。

2 第三条の規定は、労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十六条の規定の適用を妨げるものではない。

3 前条第一項の規定は、労働契約法第十四条及び第十五条の規定の適用を妨げるものではない。

（一般職の国家公務員等に対する取扱い）

第七条 第三条各号に定める公益通報をしたことを理由とする一般職の国家公務員、裁判所職員臨時措置法（昭和三十二年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和三十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員、自衛隊法（昭和三十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員及び一般職の地方公務員（以下この条において「一般職の国家公務員等」という。）に対する免職その他不利益な取扱いの禁止については、第三条から第五条までの規定にかかわらず、国家公務員法（昭和三十二年法律第二百十号。裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）、国会職員法、自衛隊法及び地方公務員法（昭和三十五年法律第二百六十一号）の定めるところによる。この場合において、一般職の国家公務員等の任命権者その他の第二条第一項第一号に掲げる事業者は、第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として一般職の国家公務員等に対して免職その他不利益な取扱いがされることのないよう、これらの法律の規定を適用しなければならない。

（他人の正当な利益等の尊重）

第八条 第三条各号に定める公益通報をする労働者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

（是正措置等の通知）

第九条 書面により公益通報者から第三条第一号に定める公益通報をされた事業者は、当該公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正のために必要と認める措置をとったとき

はその旨を、当該公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、当該公益通報者に対し、遅滞なく、通知するよう努めなければならない。

（行政機関がとるべき措置）

第十条 公益通報者から第三条第二号に定める公益通報をされた行政機関は、必要な調査を行い、当該公益通報に係る通報対象事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない。

2 前項の公益通報が第二条第三項第一号に掲げる犯罪行為の事実を内容とする場合における当該犯罪の捜査及び公訴については、前項の規定にかかわらず、刑事訴訟法（昭和三十二年法律第三百三十一号）の定めるところによる。

（教示）

第十一条 前条第一項の公益通報が誤って当該公益通報に係る通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有しない行政機関に対してされたときは、当該行政機関は、当該公益通報者に対し、当該公益通報に係る通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関を教示しなければならない。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の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から施行し、この法律の施行後にされた公益通報について適用する。

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成一八年六月一四日法律第六六号） 抄

この法律は、平成十八年証券取引法改正法の施行の日から施行する。

附 則 （平成一九年一月五日法律第一二八号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月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。

附 則 （平成二四年四月六日法律第二七号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月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。

附 則 （平成二五年六月二八日法律第七〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の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から施行する。

附 則 （平成二九年六月二三日法律第七〇号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一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。

(罰則に関する経過措置)

第七条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。