

## 第1回 公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会 議事要旨

1. 日 時：令和2年10月19日（月） 15:00～17:05

2. 場 所：ウェブ会議を利用したオンライン開催

3. 議 題：

- ・ 検討会の進め方等
- ・ 関係者からのヒアリング
  - ・ オリンパス株式会社 人事部門スーパーバイザー 濱田 正晴 氏
  - ・ 花王株式会社 法務コンプライアンス推進部長 皆川 要 氏
- ・ 意見交換

4. 出席者：

（委員）

高座長、小川委員、柿崎委員、後藤委員、五味委員、田中委員、土田委員、林委員、春田委員、松浦委員

（ヒアリング先）

オリンパス株式会社 人事部門スーパーバイザー 濱田 正晴 氏  
花王株式会社 法務コンプライアンス推進部長 皆川 要 氏

（消費者庁）

坂田審議官、黒木消費者制度課長、神田企画官、中野政策企画専門官、蜂須政策企画専門官、戸塚課長補佐

（オブザーバー）

全国市長会

5. 議事概要

（1）運営要領の確認等

運営要領（資料1－3）及び今後の進め方（資料1－4）の確認、座長代理の指名（柿崎委員を指名）など検討会の運営に必要な手続を行った後、事務局から御議論いただきたい事項等（資料3）について説明を行った。

（2）関係者からのヒアリング

濱田氏及び皆川氏から、資料3に記載された論点に関する意見を聴取し、委員から質疑応答を行った。

### (3) 意見交換

各委員間での意見交換が行われた。意見等の概要は以下のとおり。

(全体的な方向性について)

- ・ 企業のコストという側面に配慮しなければいけないことは重々承知しているが、欧州などに比べると、我が国の内部通報体制整備は遅れていると考えている。指針の策定を通じて、一步でも世界標準に近づけるよう、審議に参画してまいりたい。
- ・ 実務上の課題、通報者の悩み、企業の通報対応業務の担当者や調査担当者の悩みといった実態を踏まえた議論が必要である。
- ・ 公益通報者保護法がようやく改正され、制度も大きく変わることから、実効性のある指針がつくられる必要がある。
- ・ 公益通報者保護の観点から、指針に実効性を持たせることが非常に重要である。企業の持続可能性、社会の持続可能性の観点からも議論をしていきたい。
- ・ 体制整備義務の対象は、株式会社に限らず、301 名以上の職員を抱えている地方自治体等にも及ぶ中、どこまで会社法が求める内部統制の制度趣旨を及ぼすことができるのか、また、それが妥当なのかを考えていきたい。
- ・ 中小企業・小規模事業者にとっては、大企業のような内部通報制度を整備することは実質的には難しい。また、通報対応業務を外部に委託することも財政面から考えるとかなり負担が大きく、効率的な対応ではないと考える。今回の議論の対象外ではあるが、2号通報の窓口機能の強化を今後とも進めてほしい。
- ・ 仮に従業員数 300 人以下の企業に対しても何かしらの対応を求めるのであれば、大企業に準ずるものとするのではなく、現実に対応可能なものとなるように十分配慮してほしい。
- ・ セクハラ・パワハラを防止するための指針では、企業において柔軟に対応できるような基本的な部分のみが規定されているため、本検討会で議論する指針についても、これを参考に同様の規定の仕方を考えてはどうか。
- ・ 公益通報受付窓口の設置や公益通報対応業務従事者の定めに関する議論の前提として、公益通報とは何かを従業員に理解してもらうことが重要である。公益通報対応業務従事者として定められた従業員が知らないうちに守秘義務違反を犯して、罪に問われることだけは絶対に避けなければならない。従業員の意識の向上を図る必要がある。社員教育を充実させ、公益通報を周知した上で、初めて公益通報対応業務従事者や公益通報受付窓口の理解につながると考える。
- ・ 事業者における内部通報の最大の目的は、事業者が自ら不正の芽を早期に発見して、自浄作用を働かせるということである。指針は事業者が自律的に、自らを正していくことを前提に考える必要があり、事業者には一定の裁量が確保されるべきと考える。

(検討会の運営・議論の在り方について)

- ・ 資料3において、公益通報対応業務従事者の定めに関する論点が先に記載されているが、順番としては、公益通報受付窓口等に関する論点を先に整理した方がよいと考える。

(公益通報対応業務従事者の定めについて)

- ・ 事業者の中で公益通報の対応に携わる者全てを公益通報対応業務従事者にしておかないと、全ての者に守秘義務がかからないので、通報者の保護につながらないのではないかと懸念している。上司への通報も想定されるのであれば、特に大企業等では上司についても公益通報対応業務従事者として定めないと、通報者を十分に保護できないのではないかと懸念している。他方、義務の対象となる事業者全てが対象となる指針であることから、公益通報の対応に携わる者全員を公益通報対応業務従事者として定める形がよいのかは迷いがある。この点については、まず、体制をどう構築するのが望ましいか、そして、公益通報対応業務従事者をどのように設定していくか、という流れで考えていくのが良いと思う。
- ・ 公益通報対応業務従事者が守秘義務違反を犯した場合、罰則の対象となることから、守秘義務を負う立場の人は明確に決める必要がある。また、通報者の保護の観点からは広く守秘義務を課すべきだと思う一方で、調査するに当たって、通報者が誰かということが特定されてしまう可能性がある場合も多い。このように、守秘義務の例外を定めなければいけない場合があるので、その点をよく議論したい。
- ・ 企業の立場からすれば、公益通報対応業務従事者に対して、しかるべき訓練を施し、しかるべき権限も与え、通報に一定以上の対応ができる態勢にした上で、初めて、高度な守秘義務を課して、その上で、それに反したときに刑事罰が科されても仕方がないという整理ができると考える。その観点からは、公益通報対応業務従事者の範囲は相当程度限定するのが妥当である。刑事罰は、事業者の裁量と根本的に相反するものであり、企業としての自律的な自浄作用という観点からは、就業規則等で規律していくことが、まずは基本であると考えます。

(公益通報受付窓口の設置について)

- ・ 民間事業者向けガイドラインにも経営陣から独立性を有する通報ルートについて記載されているが、経営のトップによる不祥事というのも少なからず発生していることを考えると、通報窓口は経営陣などから独立性を有している必要があるのではないかと。
- ・ 公益通報を周知するという意味でも、公益通報の窓口は、パワハラやセクハラに関する窓口とは別にすべきではないかと。

(公益通報に対する受付、調査及び是正措置の実施、再発防止策の策定について)

- ・ 匿名での通報を希望する従業員がいるということは、通報するに当たって名前を出すことに会社の中で何らかの障害があるからだと思う。公益通報をしやすい体制、窓口にするため、指針でどのように規定できるか考える必要がある。

(通報対応における利益相反の排除について)

- ・ 利益相反を排除するためには、外部の弁護士に通報対応を委託することも考えられるが、単に顧問弁護士に委託するだけというような安直なやり方では良くないと思う。

(不利益な取扱いを防止する体制について)

- ・ 公益通報者を守ることは非常に重要である。通報をしたことを理由として通報者が会社を辞めざるを得ないような事態にならないために、指針において、通報者が不利益を被らず、守られるということを規定することが大きなポイントである。

以上