

第3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12月23日（水） 10:30～12:37

2. 場 所：ウェブ会議を利用したオンライン開催

3. 議 題：

- ・ 意見交換

4. 出席者：

(委員)

高座長、柿崎座長代理、小川委員、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

(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、全国町村会

5. 議事概要

(1) 資料の説明

事務局からこれまでの検討を踏まえて現時点において考えられる方向性（資料2）について説明を行った。

(2) 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。

【全体の方向性について】

- ・ 「議論を踏まえた論点」に記載された具体例等については、指針又は指針の解説の性質を有するもののどちらに記載するかは別にして、事業者が具体的に理解できるようにするという観点から示した方が良いと考える。

【公益通報への対応体制について】

<公益通報受付窓口の設置先について>

- ・ 内部通報の過半はハラスメント関係、又はハラスメントに至らない職場でのトラブルに関するものである。実務としては、ハラスメント関係の通報の延長線上に公益通報が

あるという認識であり、人事部門とは別の部門に内部公益通報受付窓口を設置すべきという考え方は妥当ではないと考える。小規模な会社では人事部門が独立しておらず、管理系の部門が総務や法務、コンプライアンス業務などをひとくくりに担っている場合も多数あり、分離することは実務上困難であると認識している。

- ・ 人事部門に内部公益通報受付窓口を設置することにより、通報者への不利益な取扱いに直結するという意見もあるが、人事部門が人事権を握っていることから不利益な取扱いを行う可能性があるという意見には、特段の論拠がないと考える。中立公平に業務を遂行するミッションは人事部門もコンプライアンス部門と同様に担っていることに加え、執行ラインに属しているという点ではコンプライアンス部門と人事部門は変わらないのではないか。
- ・ 内部公益通報受付窓口を人事部門とは別の部門に設置すべきという意見があるが、規模の小さい企業にとっては人員の観点から非常に難しいと考える。小規模な企業の場合、割ける人員も少ないことから、大企業を中心とした窓口の在り方と、それ以外の中小企業の在り方は異なると考える。通報にきちんと対応できる仕組みを整備するという観点から考えれば、一律の対応を求めるることは現実的には困難である。
- ・ 事業者の組織体系は企業規模などにより様々であるため、人事部門とは別の部門に内部公益通報受付窓口を設置することを明確に求めることは難しく、事業者の裁量を尊重すべきと考える。人事関係の通報窓口と内部公益通報受付窓口を同じ部門に設置するが、窓口自体は2つに分けるという考え方はあるかもしれないが、内部公益通報受付窓口を人事部門とは分けて設置することを義務にすることは難しいと考える。
- ・ 労働者の立場としては、人事部門に通報することに少し違和感があるようであり、内部公益通報受付窓口は人事部門とは別の部門に設置する方がよい。また、「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」によれば、内部通報窓口を社長等の経営トップが直轄するものとして設置している事業者が一定数存在するが、経営トップ直轄の内部公益通報受付窓口を設置することは避けるべきと考える。内部通報はハラスメント関係の通報がほとんどであるとの意見があったが、企業の基盤を揺るがすような深刻な公益通報があることを踏まえると、人事部門や経営トップ直轄の窓口の設置は避けるべきと考える。
- ・ ほとんどの内部通報はハラスメント関係や職場でのトラブルに関するものであるが、通報の中には消費者に影響があるような事案もある。このような事案について人事部門の評価が気になって通報できなくなることがあると、通報者の保護という法的にそぐわないことに加え、企業の利益にもならないと考える。企業の自浄機能を働かせるには、窓口の独立性を確保し、通報者を保護しつつ、通報を適切に受け付ける体制を作る必要がある。
- ・ 企業規模によって難しい場合があることは理解するが、人事部門や社長直轄部署に内部公益通報受付窓口が設置されると、労働者側の立場としては、公益通報がしにくくなるということは当然であると考える。
- ・ 企業規模や実情に応じて人事部門や総務部門に受付窓口を設置している企業もあるこ

とから、人事部門とは別の部門に内部公益通報受付窓口を設置することの義務化は難しいと考える。他方、通報者が人事評価や人事異動への影響を懸念していることは確かである。人事部門や総務部門に窓口を設置するとしても、通報対応業務を行う担当者は限定し、人事評価に関係する職員と窓口業務を行う者の間でファイアウォールを設けるなどの対策を進めることが必要だと考える。

- ・ 公益通報だけを受け付ける窓口を設置することは難しいとしても、公益通報を受け付ける特別な窓口を設置していることは社内に周知する必要があると考える。

<組織の長等から独立性を有する内部公益通報対応の仕組みについて>

- ・ 組織の長その他幹部から独立性を有する仕組みを設けるためには、組織の長などに関する通報は監査役や監査等委員などに伝達すべきことについて研修等を行うことが必要になると考えられるため、この点は指針の解説の性質を有するもので示した方がよいと考える。

<不利益な取扱いに関する質問・相談について>

- ・ 不利益な取扱いに関する質問・相談については、フォローアップの一環という観点から、内部公益通報受付窓口で対応することが簡便かつ適切と考える。

<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>

- ・ 内部公益通報受付窓口における通報の受付、調査の開始、調査結果については通報者に通知するとともに、通知するまでの具体的な期間を示すべきと考える。EU指令では、通報から1週間以内に通報を受け付けたことの通知、通報から3か月以内に調査結果の通知が求められており、指針においても規定することが必要ではないか。
- ・ 資料には、正当な理由がある場合を除いて調査を実施すると記載されているが、「正当な理由」に該当する事項を具体的に記載する必要があると考える。また、繰り返される通報について、新たな証拠や事情がある場合には、それは是正措置がなされていないという証拠にもなるので、再度調査をする必要があると考える。したがって、どの場合に調査するのか、しないのかを具体的に指針で示す必要があるのではないか。
- ・ 実務に携わっている立場としては、法改正により刑事罰付きの守秘義務が課されたことから、今後、公益性と通報者に関する情報の秘匿を天秤にかける場面が発生すると考えている。刑事罰が、不利益な取扱いにではなく、通報者情報の漏えいに科されていることがポイントであり、公益通報対応業務従事者が、通報者情報の秘匿の方に価値があるのだと判断する可能性が非常に高いと考える。調査・是正措置の業務に当たる者に萎縮効果が働くないようにし、公益を保護するという観点から、公益性が高い案件については、通報者の意向にかかわらず調査が可能である場合もある旨を指針又は指針の解説の性質を有するものに記載する必要があると考える。
- ・ 公益性が高い通報について調査を進めようとしたときに、通報者が急に萎縮して、調査を望まない旨を伝えてくることがある。窓口担当者は調査の必要性を通報者に伝えて

も了解を得られないとき、調査を実施するか否かの判断を迫られる。企業としてはこれを放置することはできないが、通報内容を示して調査することが公益通報者を特定させる事項の漏えいに当たり刑事罰が科されることになると、窓口担当者が逡巡することが想定される。指針の解説の性質を有するものに、公益性が高い案件は通報者の意向にかかるわらず調査することが可能である旨を明確に記載することで、法の趣旨を全うすることができると考える。

＜匿名通報への対応について＞

- ・ 匿名通報に関して相談窓口の担当者が一番困るのが、通報者と連絡が取れなくなってしまうことである。通報者との連絡が取れないと、情報の交換ができなくなってしまうことから、通報者と相談窓口の担当者の双方向でデジタルに情報を伝達できる仕組みを具体的に示す必要があると考える。
- ・ 匿名通報者と連絡が取れなくなった場合に、通報内容がとても重要で調査しなくてはいけないかどうか悩んだときに、調査すべきなのかしなくてもよいのかという点についての考え方を指針の中で定めた方がよいのではないか。

＜利益相反の排除について＞

- ・ 外部窓口を顧問弁護士に委託することは利益相反となるおそれがあるため、可能であれば避けるべきと考える。
- ・ 従来、顧問弁護士は、社長の直接のアドバイザーという立ち位置が多かったと思うが、近年、特に大企業では顧問弁護士も事案に応じて使い分けをされている。そのため、顧問弁護士という理由だけで、外部窓口の委託先として不適切と整理する必要はないと考える。
- ・ 利益相反があることが分かった段階で、その職員は調査などの業務から外すような措置をとる必要があると考える。

【その他公益通報対応を機能させる体制について】

＜運用実績の開示について＞

- ・ 外部に対しての運用実績の開示については、企業として、プラスに考えて開示していくことが必要ではないか。「これだけ前向きにいろいろ解決をしています」という捉え方も必要ではないか。
- ・ コーポレートガバナンスコードの趣旨からすれば、内部公益通報窓口の設置とその実効性の担保のため、公益通報のみではなく内部通報全体の実績を開示することが重要である。
- ・ 通報者の保護に配慮するため細かな通報の中身までは開示できなくとも、公益通報 자체や公益通報制度がきちんと機能していることを社員に周知するためには、社内での通報対応件数等の実績の開示が必要だと考える。
- ・ 上場会社の場合には、投資家保護の観点というよりも、運用実績を開示することによ

って企業のガバナンスを向上させる観点から、開示をした方がよい。

- ・ いわゆる ESG の評価においては、企業が内部通報制度における通報の受付件数のようなものを開示することが加点項目になることから、運用実績を開示することについて一義的に理解できないわけではない。しかし、今回議論している指針はあくまで公益通報に関するものである一方で、ESG の評価において求められる開示は、内部通報全般についてであり、ここにミスマッチがある。本法における「公益通報」の範囲は、必ずしも内部通報全般を指すものではない。したがって、法に付随する指針において、運用実績の概要の開示が盛り込まれてくると、非常にミスリーディングな結果になるのではないか。
- ・ 内部通報の分析をせずに実績開示を行おうとすると、おそらく、内部公益通報窓口が受け付けている件数そのものを開示することになり得るが、その場合、上司を通じて上がってくるような公益通報については、開示される件数の中には必然的に含まれないこととなる。このような問題を十分整理せずに、実績の開示ということを一律迫るような指針の在り方は好ましくないのではないか。
- ・ 運用実績で一括りするのは、非常にミスリーディングである。実務においては、内部通報について、公益通報又は公益通報ではないと必ずしも仕分けをして対応しているわけではなく、いずれについても守秘の必要性を認識しながら対応するというのが、通常のプラクティスである。それに照らせば、指針の中で、この運用実績に触れるのは、若干、時期尚早ではないか。
- ・ 上場会社や従業員数が 300 名を少し超える程度の組織など様々な企業があるので、社外への開示について義務化することは厳しく、社内への運用実績の開示が最低限必要なものとして求められる範囲なのではないか。
- ・ 企業の外部への開示については、その媒体について考える必要がある。上場会社の場合には対外的に運用実績の開示が行えるだろうが、上場していない企業では、ウェブサイトを持っている会社ばかりでもないと思われるので、可能なのは社内への開示のみだろう。開示する際には、いろいろな通報の中で、公益通報に当たるものを仕分けた上で開示することが必要なのではないか。
- ・ 上場会社にとっては、運用実績の開示によって「実効性のある内部通報制度を構築している」ことを対外的に示すことができ、プラスの評価を得られる。他方、開示によって通報者の特定につながり得るケースもあることから、慎重に考えなければならない。通報窓口実務では、社内での実績開示であっても通報者から開示しないでほしいと言われることや、開示範囲について問い合わせを受けることもある。社内開示のみであっても開示内容や方法について慎重に検討した方がよい。対外的な開示を義務化することは通報者保護の観点から慎重に考えるべきであり、社内開示についても各社の裁量に委ねるべきではないか。
- ・ 地方の小規模な企業などでは、通報者情報が地元で広がることによって、通報者探しに行われることもあり、運用実績の開示は通報者探索リスクが高くなるのではないか。運用実績の開示について指針に盛り込むか否かという議論よりも、上場会社と非上場会社、企業規模による整理を行い、今後の課題として議論を深めたほうがよいのではないか

かと考えている。

- ・ 外部に対する開示というのは、主に上場会社や公開企業全般を念頭に置いたことだと思うが、これについては、上場会社等のディスクロージャールールについて、ESG 報告書などの記載項目・書式をある程度統一できるのではないかといった議論がなされているので、その議論に任せたほうがいいのではないかと考えている。
- ・ 投資家が考える開示してほしい項目は、必ずしも公益通報に限ったものではない。コンプライアンスに関連した様々な事項を開示する中で、公益通報の実績について取り立てて開示を求めることとなると、全体の開示の中で1つだけ浮いたものができるようを感じるのではないか。あえて指針に盛り込まなくてもよいと思う。
- ・ 社内向けの開示についても、慎重に考える必要がある。公益通報の受付窓口が適切に機能しているということを明らかにすることによって、通報をためらっている人に通報を促すというメリットがある。一方で、比較的小規模な企業だと、実績を開示すること自体で通報者が特定されてしまうおそれがある。公益通報に限った開示であれば年に1件、2件になってしまい可能性もあり、通報があったということを開示すること自体も、通報者が好まないということもあるのではないか。また、案件の内容を開示すると、その内容で特定されてしまう危険が高まる。
- ・ 社内における研修教育の一環として、窓口の目的を社内向けに広報し、通報を萎縮させないことを前提に、担当者あるいは事業者の裁量で実績について開示する必要があるのではないか。本当は開示したくないものも開示しなければならなくなるような指針では弊害が大きくなるので、そういう点を考慮すべきだと考える。

<公益通報者保護法及び内部公益通報対応体制の教育・周知について>

- ・ 退職者にどうやって教育するのかという問題がある。まだ改正法が施行されていないが、今のうちから、従業員が退職するときに、内部通報制度があることを説明することも考えておかないといけないのではないか。
- ・ 消費者庁の調査を見ると、退職者であれ、2号通報をしたいというような方が多いことから、2号通報という選択肢があることも指針のどこかにきちんと書いておくべきではないか。企業への1号通報だけではないということ記載することで、ひいては企業へのある程度の抑止効果になるのではないか。
- ・ 役職員等に対する公益通報者保護法の周知に当たり、行政機関も通報先であることを示すことを指針又は指針の解説の性質を有するものに記載するのであれば、事業者には国や地方公共団体も含まれているので、その点を留意した記載が必要と考える。
- ・ 昨今、企業不祥事が多発する中で、企業の持続可能性などの視点で公益通報対応業務従事者に対しても教育し、従事者の意識向上を図っていくことが非常に重要であり、その結果、公益通報対応業務従事者の萎縮を払拭することにつながることが必要だと考える。
- ・ 従業員に対しては、内部公益通報受付窓口に通報した場合と上司に通報した場合において、どのような違いがあるかを周知する必要があると考える。内部公益通報受付窓口

に通報すれば、窓口の担当者には刑事罰付きの守秘義務が課せられていることから、通報者が保護される確度が高くなることを、周知する必要があると考える。

【公益通報対応業務従事者・秘密漏えいを防止する体制について】

＜公益通報対応業務従事者として定める者の範囲について＞

- ・ 公益通報対応業務従事者にはある程度の責任を課すことになるため、あまり幅広い範囲の者を定めることは適切ではなく、資料に記載された案が望ましいと考える。
- ・ 基本的には資料2の3.(1)①、②に記載された要件に基づき、公益通報対応業務従事者の範囲を定めることがよいと考える。3.(1)①と②の2つの要件に当てはまる業務を常時行う者は常時の公益通報対応業務従事者として定め、臨時に業務を行う者については要件に当てはまつたときに、公益通報対応業務従事者として定めることになるだろう。
- ・ 刑事罰付きの守秘義務であることから、明確性の原則に基づき、公益通報対応業務従事者の範囲を明確にする必要があり、資料に記載の案で基本的に良いと考える。
- ・ 公益通報対応業務従事者の範囲としては、内部公益通報受付窓口の業務に従事する者、当該受付窓口の部署の責任者、コンプライアンス委員会の委員など、内部公益通報受付窓口とその「縦のライン」が考えられる。通報を受け付ける可能性がある各部署の上司を全て公益通報対応業務従事者として定める必要はないと考える。
- ・ 3.(1)①に「内部公益通報受付窓口において受け付ける1号通報」と記載されているが、事業者によっては「窓口」で受け付けないパターンの公益通報があるかもしれない、資料に記載された表現が適切かは改めて検討した方がよい。
- ・ 刑事罰が科されることにより事業者内の調査等が委縮することを懸念しており、刑事罰を科され得る範囲を広げてしまうと、調査・是正措置を行いにくくなる可能性が高くなると考える。公益通報対応業務従事者の範囲としては、内部公益通報受付窓口における業務に従事する者に局限をすることが妥当と考える。
- ・ 3.(1)①で「受付、調査、是正措置、再発防止策の策定のいずれかの業務を行う者」とされている点に懸念がある。公益通報対応業務従事者の範囲、つまり刑事罰を科され得る範囲というのは、必要最小限に局限すべきであるということはおおむね委員間で意見が一致していると理解しているが、受付から調査、是正、再発防止と段階を経るに従い、関係者が増えていくことから、「いずれかの業務を行う者」を対象とすると、公益通報対応業務従事者の範囲が非常に広がるおそれがあると考えている。
- ・ 法律の条文上は、公益通報対応業務として受付、調査及び是正措置が規定されているが、再発防止策の策定は明示的に規定されていないことから、再発防止策の策定の業務を行う者を公益通報対応業務従事者の範囲として指針に規定することは妥当ではないと考える。刑事罰を科す範囲は、受付、調査、是正をまとめて担う者に局限すべきである。
- ・ 臨時に従事する者や、再発防止策を策定する過程で公益通報者を特定させる情報を必然的に知ってしまう者については、内部通報制度の趣旨に照らして、企業の自治、すなわち就業規則等による処分に委ねることが妥当と考える。

- ・ 通報受付、調査等のいずれかの業務を行う者を公益通報対応業務従事者とすることは広すぎるかという論点については、公益通報対応業務従事者として定められることに伴う刑事罰の萎縮効果はあるものの、公益通報者保護制度自体が、通報者が安心して通報できる環境を整備するという目的もあるものであり、バランスが重要だと考える。例えば、通報の受付、調査、是正措置に関する業務を、それぞれ他の担当者や部署で分担させている場合において、それぞれ一つの業務のみを行っている担当者を公益通報対応業務従事者として定める必要はないという整理とすると、通報が萎縮してしまうのではないか。基本的には、通報の受付、調査、是正措置に関する業務については、いずれかの業務に従事していて、かつ、公益通報者を特定する事項を伝達されれば、公益通報対応業務従事者として定めるのがよいと考える。
- ・ 再発防止策の策定の業務を行う者を公益通報対応業務従事者として定める範囲とするかは議論の余地があると考える。具体例に基づき検討することがよいと考えており、例えば、カルテルなどの大きな法的問題の場合、誰が通報したかということはもはや重要ではないと思われるため、再発防止策の策定の業務を担当している者に対しては、公益通報者を特定させる事項を伝達させる必要はなく、公益通報対応業務従事者として定める必要はないとの整理ができるのではないか。他方、刑事罰が科されるようなハラスメントに関する案件であれば、再発防止策を策定する上で、被害者の情報がないと有効な再発防止策はとれないことも考えられる。この場合、被害者に関する事項を伝えられる以上は、公益通報対応業務従事者として定め、守秘義務の対象とする必要があるという整理になるのではないか。
- ・ 是正措置と再発防止策の策定は区別が難しいが、再発防止策の策定も含めて是正措置という考え方もあり得ると考える。是正措置と区別される再発防止策や、それでは範囲が広すぎるという事例があればお示しいただきたい。
- ・ 事業者にはコンプライアンス部門のような部署があり、当該部署の職員が受付、調査、是正措置を行うので、通報者に関する情報を知っている者には、当然、守秘義務を負う。新法第11条では、公益通報対応業務として「是正に必要な措置をとる業務」と規定されているところ、是正措置に再発防止策の策定に関する業務は含まれると考える。再発防止策の策定の業務を行うに当たり、公益通報者を特定させる事項を知り得る者もいると考えられることから、再発防止策の策定の業務を行う者も公益通報対応業務従事者の範囲に含めるべきと考える。
- ・ 是正措置と再発防止策の策定をあえて分けるとすれば、是正措置は単に指摘された事項に関する是正措置、再発防止策は同じ事案が将来起きないようにすると整理することが考えられる。仮にこのように整理することができれば、再発防止策の策定の業務を行う者については、できるだけ公益通報対応業務従事者の範囲から外すような整理も考えられるのではないか。
- ・ 是正措置や再発防止に際しては、通報者を特定できる情報を開示する必要はなく 3.
 (1) ②の要件があれば広がりすぎないとの意見が出ることも想定される。この意見は一定程度理解できるものの、事業者が受け付けている内部通報の過半はハラスメント関

係の事案である。そのため、実務において、公益通報としてまず思い浮かべるのは、カルテルや贈賄、顧客への不正な商品の販売などではなく、ハラスメントの延長線上のものある。ハラスメント関係の事案であれば、通常、被害者と通報者が同一人物であり、その被害者が精神的な障害を負って、しばらく休んだりしているような状況では、公益通報者を特定させる事項が容易に把握できてしまう。公益通報者を特定させる事項の定義が非常に分かりにくく、解釈次第で公益通報者を特定させる事項を伝達される者の範囲が非常に広くなり得るという点に強い懸念がある。

- ・ 「本来、公益通報者を特定させる事項を伝達されることが予定されていなかったが、偶然伝達された」というケースにおいて、伝達された者を公益通報対応業務従事者として定めるべきかという点は、とても重要な論点だと思う。伝達されたことをもって、公益通報対応業務従事者として定めるという考え方では、公益通報対応業務従事者の範囲が無限に広がってしまう可能性があると考えられる一方、伝えられることが当然予想される場合には、初めから公益通報対応業務従事者として定める必要があるとも思う。
- ・ 臨時に定める公益通報対応業務従事者にもある程度の教育訓練が必要になることから、急遽、臨時に定めることには難しい部分もある。そのため、臨時には公益通報対応業務従事者として定めないことを基本として、例外的に、必要であれば臨時に公益通報対応業務従事者として定めることができると考える。その上で、臨時に公益通報対応業務従事者を定める場合には、教育訓練をしっかりと行った上で従事させることを規定する方が望ましいと考える。
- ・ 臨時に業務を行う者に対する教育訓練は必要だが、調査の方法や守秘義務を遵守すること、刑事罰を科される可能性があると伝えることを定める必要がある。
- ・ 「常時」と「臨時」の公益通報対応業務従事者をどのように定義をするのか、「公益通報者を特定させる事項」とは何か、「業務に際して」とは何か、などが明確にならないため、これらの点を検討すべきであると考える。検討に当たっては、これまでの通報対応実務に従事していた関係者の具体例や経験をもとに議論すべきである。

<公益通報対応業務従事者を定める方法について>

- ・ 公益通報対応業務従事者を定める方法としては、個人の氏名を明らかにするというよりは、部署や役職で定める方がよいと考える。その上で、公益通報対応業務従事者に対しては、法律上の守秘義務であり、義務に違反した場合の刑事罰が規定されている重要な任務であることを教育することが重要と考える。
- ・ 例えば、コンプライアンス部門の従業員であれば、当然、公益通報対応の業務に関与することになることは分かるはずであるので、部署を特定して公益通報対応業務従事者に定めればよいのではないかと考えている。
- ・ 部署の職員全員が公益通報対応業務を行っているのであれば、部署全体を公益通報対応業務従事者に定めるという方法もある。一方で、コンプライアンス部自体が非常に大きな組織である事業者もあり、その場合、部内において公益通報対応業務を行う者は全体ではなく数名であることも想定される。このような場合においては、個人名を特定し

て公益通報対応業務従事者を定める方法を取らざるを得ないことも考えられる。公益通報対応業務従事者を定める方法を指針で示すとしても、例を挙げることにとどめ、基本的には事業者の裁量に委ねることが妥当と考える。

＜秘密漏えいを防止する体制について＞

- ・ 公益通報者を特定させる事項を伝達されていなくても、調査に協力する過程で通報者が分かってしまうことがあり得る。資料に記載された案では、公益通報者を特定させる事項が伝達されていなければ公益通報対応業務従事者として定める必要がないことになるが、公益通報者を特定させる事項を伝達されずに臨時に調査の業務を行う者について、公益通報対応業務従事者ではないことから秘密漏えい防止体制の範ちゅうからも外れると考えるのは、適切ではない。公益通報対応業務従事者に当たらなくても、例えば拡散防止義務や探索禁止義務などは全ての従業員に適用されるということを、どこかで示したほうがよいのではないか。これに違反した場合には、刑事罰ではないが、悪質な場合には懲戒処分の対象となると考える。
- ・ 部下から法令違反の報告を受けた上司が公益通報対応業務従事者に当たらないのであれば、事業者が社内規程等により守秘義務を規定することを指針で規定する必要があると考える。
- ・ 公益通報者保護法の改正の議論では、従業員が公益通報を躊躇することが課題として挙がっていた。守秘義務の規定を含め、従業員が公益通報を躊躇なくできるようになることは、非常に良いことだと考える。そのためには、公益通報を受けた者に対して社内規程により守秘義務を課すことが前提となると考える。その上で、公益通報対応業務従事者の範囲を考える必要がある。
- ・ 刑事罰は謙抑的であるべきというのに加え、組織体制、規模などが異なる企業において、様々な事案に対応するという内部通報対応の性質上、刑事罰をもって守秘義務を負う範囲は限定るべきであり、公益通報対応業務従事者の範囲は必要最小限にすべきと考える。通報しやすさの観点から、公益通報対応業務従事者以外の者に対しては就業規則において守秘義務を定め、懲戒処分の対象にもなり得るということを明確にしておくとバランスがよい。
- ・ 通報者保護の観点からは、通報された内容について守秘義務があるというのは、当然の前提であり、現行のガイドラインにも記載されていることである。法改正により、公益通報対応業務従事者に対して刑事罰付きの守秘義務が課されたが、公益通報対応業務従事者でない者に対しては、刑事罰の対象ではないが守秘義務を課すべきであり、就業規則等で何らかの処分の対象となることを定めておく必要があると考える。

【その他について】

- ・ 現実においては、1号通報への対応が難しい中小企業も想定される。また、窓口が経営者に近いところにある場合は、通報者の権利などを守れないことも考えられる。こういった観点からは、規模の小さな企業としては、2号通報を充実することが重要と考える。

- 事業者は、自浄作用を働かせるべく内部通報体制整備をしようとすべきである。2号通報に期待するところは大きいが、できるだけ事業者が内部で処理すべきであり、一義的には1号通報がされるように、制度設計していかなくてはいけないのではないか。

以上