

公益通報対応業務従事者の「指定」に関する実務上の諸論点（1）

—消費者庁指針・指針解説を踏まえて—

2022年3月28日

堂島法律事務所

弁護士 横瀬 大輝

1 はじめに

2022年6月に施行される改正公益通報者保護法（以下「改正法」という。）に基づく消費者庁の指針¹や指針解説²では、事業者が遵守すべき事項などが定められている。

本稿では、指針や指針解説を踏まえて、特に実務上の論点が多いと思われる公益通報対応業務従事者（以下、単に「従事者」という。）の「指定」に関する諸論点について2回にわけて解説をする。

2 「指定」すべき場面の概説

改正法 11 条 1 項は、従事者の指定義務（以下「従事者指定義務」という。）を定める（常時使用する労働者の数が 300 人以下の事業者は努力義務である）。この点について、指針第 3-1 は、以下の 4 つの要件を満たす者について、従事者として指定しなければならないとする。

- ①内部公益通報受付窓口において受け付ける
- ②内部公益通報に関して
- ③公益通報対応業務を行う者であり、
かつ、
- ④当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者

事業者としては、上記①～④の全ての要件を満たす者については従事者として指定する義務を負う。

要件①の「内部公益通報受付窓口」とは、「内部公益通報を部門横断的に受け付ける窓口」を意味する（指針第 2）。

要件②の「内部公益通報」とは、改正法 3 条 1 号及び 6 条 1 号に定める公益通報をいう（指針第 2）。たとえ「内部公益通報受付窓口」において受け付けた案件であっても、「内部公益通報」に該当しない案件については、従事者として指定することは不要であること

¹ 「公益通報者保護法第 11 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」（令和 3 年 8 月内閣府告示第 118 号）。

² 消費者庁「公益通報者保護法に基づく指針（令和 3 年内閣府告示第 118 号）の解説」（令和 3 年 10 月）

になる。

要件③の「公益通報対応業務」とは、(1)内部公益通報を受ける業務、(2)内部公益通報に係る通報対象事実を調査する業務、(3)内部公益通報に係る是正に必要な措置をとる業務の3つに細分化される（改正法11条1項。それぞれの業務を、便宜上、「受付業務」、「調査業務」、「是正措置業務」という。）。また、指針解説第3-I-1-③は、「内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務を行う場合」に「公益通報対応業務」に該当するとしている。

要件④の「当該業務に関して公益通報者を特定させる事項」とは、改正法12条が従事者について刑事罰付きの守秘義務を負うとしたところ（以下「従事者守秘義務」という。）、改正法12条に定める「公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるもの」を指す（以下「通報者特定事項」という。）。指針解説脚注6では、通報者特定事項は、「公益通報をした人物が誰であるか『認識』することができる事項」をいうとされ、「認識」とは、「公益通報者を排他的に認識できること」を意味するとされている。

以上を踏まえて、以下では、要件ごとに、実務上問題となる主な論点について検討・解説する。

3 要件①－内部公益通報受付窓口

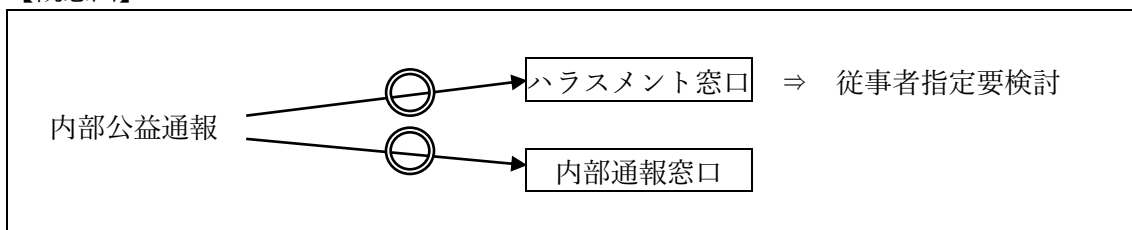
要件①に関して、コンプライアンス部門や法務部門等にいわゆる「内部通報窓口」が設置され、かつ、人事部門等にいわゆる「ハラスメント窓口」が設置されているという事業者の場合、「ハラスメント窓口」が「内部公益通報受付窓口」に該当するか、という論点がある。

この点、一義的に答えの出るものではなく、事業者の制度設計次第であろう。

「ハラスメント」といっても、人間関係のいざこざに類する問題もあれば、暴行・脅迫・名誉毀損などの刑法犯に該当し得るものまで様々であり、後者の類型については「内部公益通報」に該当し得るものである。

そのため、「ハラスメント窓口」について、「内部公益通報」に該当する案件についても受け付けるという制度設計とする場合には、「ハラスメント窓口」は「内部公益通報受付窓口」に当たり、要件①を満たす。

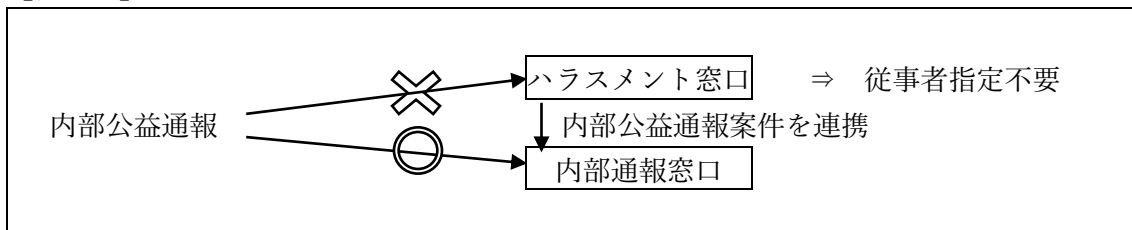
【概念図】



他方、「ハラスメント窓口」は「内部公益通報」に該当する案件を受け付けないという制度設計とする場合には、仮に「ハラスメント窓口」に「内部公益通報」に該当し得る案

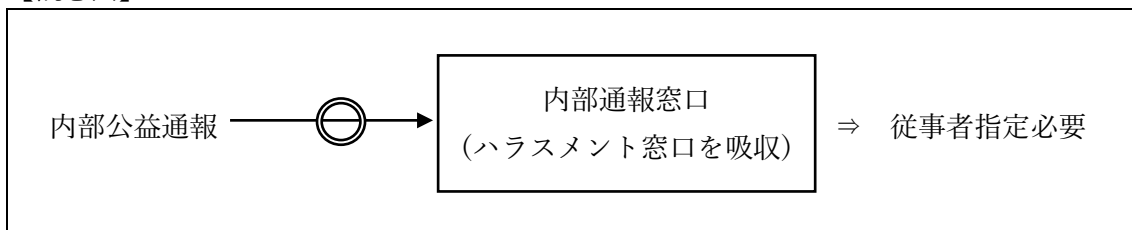
件の通報があれば、「ハラスメント窓口」では対応せず、別の「内部通報窓口」に連携し、その後の対応を「内部通報窓口」に委ねることになるため、「ハラスメント窓口」は「内部公益通報受付窓口」に該当せず、要件①を満たさないと考えられる。

【概念図】



また、「ハラスメント窓口」を「内部通報窓口」に吸収させて、2つの窓口を一本化するという制度設計も考えられる。このような制度設計の場合には、一本化された窓口は、「内部公益通報受付窓口」に当たり、要件①を満たす。その上で、「内部通報窓口」で受け付けたいいわゆる「ハラスメント」案件については、人事部門等と連携した上で対処していくことが考えられる。

【概念図】



なお、ハラスメント窓口以外にも、例えば社長に対して直言できる目安箱のような制度や、労働組合に設置された相談窓口などについても、「内部公益通報受付窓口」に該当するかどうか論点となる。制度設計次第であるが、前述のハラスメント窓口に関する解説も参考に、「内部公益通報受付窓口」に該当するものと整理するか、「内部公益通報受付窓口」には該当しないものと整理するかを検討する必要がある。

4 要件②－内部公益通報

要件②に関して、案件ごとに「内部公益通報」に該当するかどうかを判断して、従事者指定の要否を検討するべきか、という論点がある。

改正法上、従事者指定義務を負うのは、「内部公益通報」に該当する案件についてである。純理論的に考えると、内部公益通報受付窓口に通報された案件のうち、「内部公益通報」に該当する案件についてのみ従事者指定を行うことを検討し、それ以外の「内部公益通報」に該当しない案件について従事者指定を行わないという対応も考えられる。

もっとも、内部公益通報受付窓口に通報された案件の「内部公益通報」該当性は、実務的に考えると、大きく以下の3類型がありうる。

- (1)「内部公益通報」に明らかに該当する案件
- (2)「内部公益通報」に明らかに該当しない案件
- (3)「内部公益通報」に該当するかどうかは明らかではない案件

このような状況において、「内部公益通報」に該当する案件に限って従事者指定を行うことを検討するとなると、(3)の類型について「内部公益通報」に該当するかどうかを判断しなければならない。もし「内部公益通報」に該当するにもかかわらず、それを見落とし従事者指定を行わなかった場合には、改正法 11 条 1 項の従事者指定義務に違反したとされ、改正法 15 条に基づく報告徴収・助言・指導・勧告及び改正法 16 条に基づく公表といった行政措置の対象となり得る。

そのため、(3)の類型について「内部公益通報」に該当するかどうかを判断するならば、弁護士等に相談できる体制を整える必要があるだろうが、他方で、案件ごとに「内部公益通報」に該当するかどうかの判断を行わず、又は、(2)の類型以外は「内部公益通報」に該当するかどうかの判断を行わず、従事者指定を検討するという整理も考えられる。

5 要件③・④—公益通報対応業務・通報者特定事項の伝達

(1) 要件の意義

前述のとおり、要件③の「公益通報対応業務」は、受付業務、調査業務、是正措置業務の 3 種類に分類され（改正法 11 条 1 項）、「公益通報対応業務」に該当するかどうかは、「主体的に行う業務」か「重要部分について関与する業務」に該当するかどうかで判断される（指針解説第 3-I-1-③）。そして、重要部分に関与するかどうかは、「関与に際して公益通報者特定情報を共有する必要性の程度、公益通報者特定事情の実際の共有状況（公益通報者特定情報をどの程度詳細に伝達されているか等）、関与に係る業務の公益通報対応業務全体に占める重要性の程度（依頼された職務に懈怠があった場合の影響の程度）等の諸事情を総合考慮して判断される」とされている³。

また、要件④の通報者特定事項を伝達されない者は、当該事項を漏らすことが想定されないことから、当然に従事者守秘義務を負う者に当たらない⁴。

以下では、要件③と要件④を踏まえて、受付業務、調査業務、是正措置業務のそれぞれの業務に関与する者について、従事者指定の要否等について検討する。

(2) 受付業務

まず、内部公益通報受付窓口の受付業務担当者については、実名通報を受ければ要件④の通報者特定事項を伝達されることになるため、包括的に事前に従事者指定を行うという取扱いが一般的であろう。

また、当該受付業務担当者の上司で、受付業務そのものは直接担当しないものの、内部

³ 山本隆司他著「解説 改正公益通報者保護法」229 頁脚注 81（弘文堂・2021 年）。

⁴ 前掲書 229 頁同旨。

公益通報受付窓口の運営について責任を負っている者（例えば、コンプライアンス部に内部通報窓口を設置した場合のコンプライアンス部長や管掌役員など）についても、要件④の通報者特定事項を伝達されることが想定されるため、従事者指定を行うという取扱いとなるであろう。

(3) 調査業務

次に、内部公益通報窓口に通報された案件の調査業務担当者は、要件④の通報者特定事項を伝達される場合には、従事者指定を行うという取扱いが考えられる。

これに対し、調査業務担当者であっても、通報者特定事項を伝達されない場合には、従事者指定を行わないという取扱いが考えられる。もっとも、調査業務を担当し始めた当初は通報者特定事項を伝達されていなかったとしても、調査の過程で通報者が誰であるかが特定される場合もある。このような場合には、その時点で従事者指定を行うという取扱いとなる点に留意が必要である。

(4) 是正措置業務

是正措置業務担当者については、そもそも通報者特定事項を伝達する必要があるかどうかについて慎重な検討が必要である。既に調査が終了し、一定の結論が出た後の是正措置に関して、当該案件が通報を端緒とする案件であることや、ましてや通報者が誰であったかを、わざわざ是正措置業務担当者に対して伝達する必要があるケースは、稀であるといえる。

もちろん、通報者特定事項を伝達する必要があるケースでは、従事者指定を行うという取扱いが考えられるが、範囲外共有の防止という観点からも⁵、そもそも通報者特定事項を伝達する必要性を吟味すべきであろう。

(5) モニタリング業務

指針第 4-1(2)は「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」を求めており、指針解説第 3-II-1-(2)③は、指針を遵守するための考え方や具体例として、「例えば、社外取締役や監査機関（監査役、監査等委員会、監査委員会等）にも報告を行うようにする、社外取締役や監査機関からモニタリングを受けながら公益通報対応業務を行う等が考えられる。」としている。このような経営幹部からの独立性を確保するためにモニタリング業務を行う社外取締役や監査機関が、「主体的に行う業務」又は「重要部分について関与する業務」を行っているといえるか（要件③を満たすか）という論点がある。

この点に関しては、経営幹部からの独立性の確保に関する措置が求められている趣旨から考えなければならない。すなわち、指針解説第 3-II-1-(2)②は、その趣旨について、「組

⁵ 「範囲外共有」とは、「公益通報者を特定させる事項を必要最小限の範囲を超えて共有する行為」を意味し（指針第 2）、事業者として「労働者及び役員等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置」を講じることが求められている（指針第 4-2）。

組織の長その他幹部が主導・関与する法令違反行為も発生しているところ、これらの者が影響力を行使することで公益通報対応業務が適切に行われない事態を防ぐ必要があること、これらの者に関する内部公益通報は心理的ハードルが特に高いことを踏まえれば、組織の長その他幹部から独立した内部公益通報対応体制を構築する必要がある。」としている。

このような趣旨から考えれば、経営幹部からの独立性を確保するためにモニタリング業務を行う社外取締役や監査機関は、経営幹部が影響力を行使することで公益通報対応業務が適切に行われない事態を防ぐためにモニタリング業務をするのであって、このようなモニタリング業務は、改正法11条2項の内部公益通報対応体制整備義務との関連でも重要な業務であるといえよう。そのため、経営幹部からの独立性を確保するためにモニタリング業務を行う社外取締役や監査機関については、内部公益通報に係る調査業務や是正措置業務について、「重要部分について関与する業務」を行っているといえるし、そのような実質を備えるようなモニタリング業務を行うべきといえる。

したがって、経営幹部からの独立性を確保するためにモニタリング業務を行う社外取締役や監査機関については、要件③を満たすといえるであろう。

なお、他にも、内部通報制度の受付・調査・是正措置が適切に実施されているかどうかについてモニタリングをするという業務もあり、その際に通報者特定事項を認識することも考えられる。このようなモニタリング業務についても、適切でない点を確認されればそれを指摘して適切に実施されるよう促す役割を担っていることからすれば、「重要部分について関与する業務」を行っているといえ、要件③を満たすといえるであろう。

以上

著者プロフィール

弁護士 横瀬 大輝

堂島法律事務所（大阪事務所）

大阪市中央区北浜 2-3-9 入商八木ビル

TEL : 06-6201-4457

E-mail : t-yokose@dojima.gr.jp

<https://www.dojima.gr.jp/>

略歴

- 2008 年 慶應義塾大学法学部法律学科卒業
- 2011 年 早稲田大学大学院法務研究科修了
- 2013 年 弁護士登録（修習新 65 期）
弁護士法人ほくと総合法律事務所入所（第一東京弁護士会）
- 2020 年 堂島法律事務所入所（大阪弁護士会）

主な取扱い分野

コンプライアンス、内部通報制度構築支援業務・通報窓口担当業務、不正・不祥事調査・危機管理、人事労務分野、その他企業法務・市民法務全般

近時の主な著作・論稿

- 「これからの内部通報システム」金融財政事情研究会・共著（2017 年 6 月）
- 「通報守秘義務の法定でどう対応する？改正公益通報者保護法のポイントと実務への影響」経理情報・No.1586（2020 年 8 月・共著）
- 「改正公益通報者保護法への対応—より実効的な内部通報制度のために—」JA 金融法務（2020 年 10 月）
- 「企業価値向上のためのガバナンスの整備と不祥事防止⑦効果的なガバナンスによって不祥事を防止する」銀行法務 21・NO.878（2021 年 12 月）
- 「迫る改正法施行◎最新・内部通報システム動向と実務ポイント」リスクマネジメント TODAY・Vol.130 号（2022 年 1 月）

以上

掲載日：2022年4月14日