

2022年4月8日

改正公益通報者保護法を踏まえた社内研修のあり方について

弁護士法人ほくと総合法律事務所
代表パートナー 弁護士 中原 健夫

1. はじめに

改正公益通報者保護法が、いよいよ本年6月1日に施行される。

施行を控えて、企業の中には社内研修を行うことを企画しているところも多いのではないかと思う。筆者は、改正公益通報者保護法に関する社内研修を依頼されることが多いため、本稿では、その経験を踏まえ、誰に対して、どのような研修を行うことが、効果的と考えられるか、筆者の私見を述べさせていただきたいと思う。

2. 指針について

社内研修に関連する事項として、指針第4-3(1)は、以下のとおり、労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置について定めている。

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>イ 法及び内部公益通報対応体制について、労働者等及び役員並びに退職者に対して教育・周知を行う。また、従事者に対しては、公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、特に十分に教育を行う。</p> <p>ロ 労働者等及び役員並びに退職者から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応する。</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

このように、指針は、(ア)内部公益通報対応体制を担う役職員に対する教育・周知と、(イ)内部公益通報を行う立場にある役職員（退職者を含む）に対する教育・周知を併せて定めているところ、特に検討を要するのは上記(ア)の「内部公益通報対応体制を担う役職員」である。

3. 社内研修の対象者

上記2.(ア)の「内部公益通報対応体制を担う役職員」が具体的に誰になるのかを理解するためには、内部公益通報対応体制について正しく理解しなければならない。

指針第2「用語の説明」によれば、「内部公益通報対応体制」について、「法第11条第2項に定める、事業者が内部公益通報に応じ、適切に対応するために整備する体制をいう。」と定められ、また、「内部公益通報」について、「法第3条第1号及び第6条第1号に定める公益通報をいい、通報窓口への通報が公益通報となる場合だけでなく、上司等への報告が公益通報となる場合も含む。」と定められている（下線は筆者による）。すなわち、内部公益通報が、通報窓口への通報のみならず、上司等への報告が

通報となる場合を含む概念であるため、自ずと上記 2.(ア)の「内部公益通報対応体制を担う役職員」とは、(a)通報窓口において通報を受け、その後の調査に関与する可能性が高い役職員のみならず、(b)上司等に当たる立場の役職員を含むことになる。

筆者は、企業から、法第 11 条第 1 項に定める公益通報対応業務従事者（本稿では、単に「従事者」という。）として指定する予定の役職員を対象者とした社内研修（以下「従事者研修」という。）を依頼されることがあるが、それは上記(a)の役職員を対象とした社内研修の依頼にとどまる。かかる依頼を受ける際に筆者が企業に対して確認しているのは、改正公益通報者保護法の施行前に上記(b)の役職員を対象とした社内研修を実施する予定があるかどうかという点である。この点、実施予定があると回答する企業もあるが、実施予定がないと回答する企業の方がどちらかといえば多い。そのような企業は、指針を正確に理解できていないと思われても仕方がない。前述したとおり、上記 2.(ア)の「内部公益通報対応体制を担う役職員」とは、上記(b)の役職員を含むのだから、役員・管理職全体に向けて改正公益通報者保護法に関する社内研修を実施しなければ、指針が求める「法及び内部公益通報対応体制について、労働者等及び役員（中略）に対して教育（中略）を行」ったことにはならない。

4. 社内研修の内容・方法

もともと、上記 3.(a)の役職員を対象とした社内研修（従事者研修）と、上記 3.(b)の役職員を対象とした社内研修（以下「役員・管理職研修」という。）は、その内容・方法が異なると考えており、筆者が社内研修の依頼を受けた際は、いずれの社内研修なのかによって、内容・方法を変えている。

(1) 従事者研修

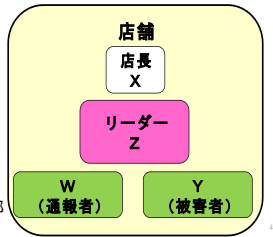
従事者研修の対象者は、通報窓口において通報を受け、その後の調査に関与する可能性が高い役職員であり、その人数も限られるため、筆者は、いくつかの事例を活用した双方向型の研修を行うことが多い。近年、Web 方式によらざるを得ないことが多いが、それでも双方向型の研修を行うことはできる。

例えば、詳細な事例を提示し、参加者にその場で検討する時間を与えた上で、参加者に検討した結果を披露してもらいながら、筆者が解説を進めていくというスタイルである。以下、通報受付と調査の各場面の事例演習についてイメージを少しでも持っていただくことができるよう、筆者が実施した研修資料を部分的に紹介させていただく^[1]。

¹ 以下の事例演習の見出しの番号は、筆者が実施した研修資料からの抜粋のため、本稿の見出しの番号と整合していない。

3 (1) 従事者研修～事例

【A社店舗】
W：店舗従業員（通報者）
X：店長（Zの上司）
Y：被害者（Wの同僚）
Z：リーダー（Wの上司）
店舗にはW・Yの同僚（Zの部下）が多数



3 (1) 従事者研修～事例（受付）

・Wは、上司のリーダーZから、Yが日常的に罵声を浴びせられ、時には平手打ちされている現場を目撃。

詳細な事案資料を配布

- ・店舗内では、誰にも相談できず、外部窓口で実名で通報した。
- ・外部窓口からA社の担当部門の担当者が本件通報（被害者Y・加害者Zの実名に加え、通報者Wの実名を含む）の共有を受けた。
- ・担当者は、上司に対して本件通報の概要について報告を行った。

3 (1) 従事者研修～事例（受付）

- 本件通報は「内部公益通報」に該当するか？
- 外部窓口から情報共有されるA社の担当者は、従事者として予め指定されるべきか？
- A社の担当者から本件通報の概要報告を受ける上司は、従事者として予め指定されるべきか？
- 通報者Wに対して確認・説明すべき事項は何か？
- 店長Xを調査担当者とするのは適切か？

3 (1) 従事者研修～事例（調査）

- ・A社は、店長Xを調査担当者とするのが適切であると判断し、店長Xに対する本件通報の情報共有を検討。
- ・併せて、対象店舗のエリアマネージャーB（X上司）に対する本件通報の情報共有も検討。

詳細な事案資料を配布

3 (1) 従事者研修～事例（調査）

- 調査担当者となる店長Xは、従事者として指定されるべきか？
- 店長Xの上司であるBは、従事者として指定されるべきか？
- 店長Xから、加害者とされるリーダーZとは別のリーダーCを調査担当者に加えたい旨の申し出を受けた場合、どうすべきか？
- 店長Xが独断でCを調査担当者として加えてしまうと、どのような問題が生じるか？

3 (1) 従事者研修～事例 (調査)

- ・店長Xは、リーダーZの部下の従業員 (被害者Y・通報者Wを含む) に対するヒアリングを実施。
- ・店長Xは、リーダーZに対するヒアリングも実施
- ・店長Xは、A社の担当部門の担当者に対してヒアリング結果を報告。
- ・店長Xは、その上司であるBに対してもヒアリング結果を報告。

47

3 (1) 従事者研修～事例 (調査)

- ヒアリング時の留意点は? (被害者・周辺者・加害者のそれぞれについて)
- 詳細な事案資料を配布
- A社の担当部門の担当者に対する報告に関する留意点は?
 - 上司Bに対する報告に関する留意点は?

48

もちろん、事例演習を始める前に、改正公益通報者保護法の内容 (従事者に対して課される改正法第 12 条の守秘義務の内容を含む。) や、内部公益通報対応体制として求められる措置についても解説を行うが、従事者研修の対象者は、事例演習等を通じて、より実践的なスキルを習得しなければならないと考えている。そして、実践的なスキルは、特に通報受付と調査の場面で求められることが多いため、筆者はそれらの場面について様々な問題を設定して重点的に研修するように努めている。

また、指針解説第 3-II-3(1)③「指針を遵守するための考え方や具体例」においても、以下のとおり定められており (下線は筆者による。)、実践的なスキルを教育されるべきとされていることに留意していただきたい。

- 従事者に対する教育については、例えば、定期的な実施や実施状況の管理を行う等して、通常の労働者等及び役員と比較して、特に実効的に行うことが求められる。法第 12 条の守秘義務の内容のほか、例えば、通報の受付、調査、是正に必要な措置等の各局面における実践的なスキルについても教育すること等が考えられる。

なお、従事者は、予め包括的に指定される役職員もいるが、例えば通報された事案の調査のために個別に指定される役職員もいる。このような個別指定を受ける役職員であっても、その際に適切な教育を行えるよう、動画撮影された従事者研修を用意しておくなどの工夫も求められる。

(2) 役員・管理職研修

これに対し、役員・管理職研修の対象者は、その人数が多く、また、長時間の社内研修を行うことも難しいため、従事者研修において筆者が実施しているような事例演習

の方法・時間を確保しづらいことは否めない。もっとも、前述したとおり、内部通報は上司等に対する報告であっても該当する場合があるところ、社内の問題点について指摘を受けることが多いのは、通報窓口への通報よりも上司等への報告になると思われる。

そのため、筆者が行う役員・管理職研修では、上司等への報告等がなされた際に適切な対応が行われるよう、役員・管理職研修においても、簡潔なものにとどめざるを得ない時間的な制約があったとしても、あえて事例演習を取り入れている。また、役員・管理職が通報者や調査協力者の探索の禁止や通報や調査協力を理由とした不利益な取扱いの禁止に違反してしまうことがないよう、それらの観点からも事例演習を取り入れている。以下、簡潔な事例演習についてイメージを少しでも持ってもらえるよう、筆者が実施した研修資料を部分的に紹介させていただく^[2]。

3（2）役員管理職研修～事例

Q

あなたは、長期休暇取得前日の夜に、部下Aから、部下Bが取引先Xに対して接待を強要しており、数日後にも接待が行われる予定である旨のメールを受け取りました。あなたであれば、どのように対応しますか？

Q

あなたは、異動前の部門の部下Aから、同部門のBが取引先Xに対して接待を強要しており、数日後にも接待が行われる予定である旨のメールを受け取りました。あなたであれば、どのように対応しますか？

50

3（2）役員管理職研修～事例

Q

あなたは、Bが取引先Xに対して接待を強要している可能性がある旨、A（Bの同僚）から会社の受付窓口へ内部通報された事案の調査チームに加わることになりました。あなたは、Aに対するヒアリングを行っており、本件がAから内部通報された事案であることを知っています。そして、あなたは、明日、Bに対するヒアリングを担当することになっています。あなたは、どのような点に留意して、明日のヒアリングに臨みますか？

Q

例えば、加害者1名・被害者1名というセクハラ事案の場合、被害者が内部通報を行わなければ、発覚しないことが多いため、被害者が内部通報を行ったのだらうと推測されることになってしまうが、どうしたらよいでしょうか？

51

3（2）役員管理職研修～事例

Q

あなたは、その言動について会社の受付窓口へ内部通報され、その調査を受けることになり、あなたの部下の中に、あなたをよく思っていない者がいることを知ることになりました。あなたであれば、どのように対応しますか？

Q

あなたが信頼していた部下Cが、あなたの言動について会社の受付窓口へ内部通報を行っていたことを知ってしまいました。あなたであれば、Cに対してどのように振舞いますか？

52

² 脚注1と同様。

なお、指針解説第 3-II-3(1)③「指針を遵守するための考え方や具体例」においても、以下のとおり定められており、職制上のレポーティングライン、すなわち、役員・管理職研修の重要性が指摘されていると理解できるし、特に、役員を含めた経営幹部に対する研修の重要性が指摘されている。

- 内部公益通報対応体制の仕組みについて教育・周知を行う際には、単に内部公益通報受付窓口の設置先を形式的に知らせるだけでなく、例えば、以下のような内部公益通報対応体制の仕組み全体の内容を伝えること等が求められる。
 - (略)
 - 職制上のレポーティングライン（いわゆる上司等）においても部下等から内部公益通報を受ける可能性があること
 - (略)
- 組織の長その他幹部に対しても、例えば、内部公益通報対応体制の内部統制システムにおける位置付け、リスク情報の早期把握がリスク管理に資する点等について教育・周知することが求められる。

役員を含めた経営幹部の対応次第で、内部通報システム（内部通報制度に限らず、職制上のレポーティングラインを含む全体的なシステムをいう。）を機能させることができるか否かが大きく左右されるため、指針解説において経営幹部に対する教育・周知について強調されていることも理解できるところである。

5. 最後に

従事者研修にせよ、役員・管理職研修にせよ、改正法が施行される前に実施すれば足りるというものではない。将来にわたって継続的に従事者研修及び役員・管理職研修を行い続けることこそ、内部通報システムを機能させるために極めて重要であることが銘記されるべきである。

以上

<筆者略歴>

中原 健夫（なかはら たけお）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 代表パートナー

1993 年 早稲田大学法学部 卒業

1998 年 弁護士登録、原田・尾崎・服部法律事務所（現在の尾崎法律事務所）入所

2002 年 アメリカンファミリー生命保険会社（現在のアフラック生命保険株式会社）
企業内弁護士

2005 年 あさひ・狛法律事務所（現在の西村あさひ法律事務所）入所

2007 年 のぞみ総合法律事務所 パートナー

2008 年 弁護士法人ほくと総合法律事務所を設立、代表パートナー 就任

企業コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、社内・第三者委員会調査、保険業務、
倒産・事業再生、M&A、不動産取引、紛争対応等。

内部通報その他コンプライアンスに関する講演・著書・論考多数。

掲載日：2022年4月26日