

企業法務相談室

(第48回)

弁護士の 秦野 真衣

2010年京都大学法学部 卒業、2012年3月京都大学大学院
法学研究科法曹養成専攻修了、同年司法試験合格。2013年
に弁護士登録(大阪弁護士会)し、国立大学法人におけるイ
ンハウス弁護士としての勤務を経て、2019年12月か
ら弁護士法人イノベントイアに勤務。



公益通報者保護法の改正について

公益のために有益といえます。そこで、通報を行った者が解雇や不利益な取り扱いを受けることのないようにする必要があります。公益通報者保護法は、事業者の内部からいわゆる不祥事を通報する行為につき、通報者を保護し、これにより、企業における自浄作用を向上させるための法律です。現行法においても、企業側が通報者に対して不利益な取り扱いを行ったケースが散見されることから、今回、通報者の保護をより重視する形で改正が行われました。改正法は二〇二〇年六月八日に成立しており、公布の日(同年六月二十二日)から二年以内に施行される見込みです。

今回の相談

弊社では、公益通報に関する体制を十分に整備できていません。公益通報者保護法が改正されたようですが、改正法が施行されるまでに気を付けておいた方がよいことはありますか。

一・公益通報者保護法と今回の改正の背景

いわゆる不祥事は、内部や取引先からの通報で明らかになることも多く、かかる通報は

二・改正の内容①通報者の保護の範囲・内容の拡大

今回の改正により、公益通報として保護される者の範囲に、退職者(退職後一年以内)も含まれることになりました(二条一項一号)。退職後一年以内で限定されているのは、なるべく早い段階での通報を期待しているものと考えられます。公益通報は、何らかの形で不利益を被るのではとの懸念から、在職中はどうしても委縮してしまうことが多く、退職後、退職金が支払われ、再就職先が決まった後も通報が一定

三号へ)。消費者被害などが想定されると考えられます。

四・改正の内容③内部通報窓口等の設置の義務付け等

これまでも、内部通報がなされた際の体制については整備している事業者が多かったところではありますが、今回の改正で、事業者に対し、公益通報対応業務従事者を定める義務(二条一項)、及び公益通報に際し、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとる義務が新設されました(二条二項)。また、実効性を確保するため、行政措置(報告徴求、助言、指導、勧告、公表)も定められています(一五条・一六条)。後者の体制整備として、具体的にどのような体制を整備しなければならないかについては、受付窓口の設定、社内調査、是正措置、公益通報を理由とした不利益取扱いの禁止や公益通報者に関する情報漏えいの防止、これら措置に関する内部規程の整備・運用等が想定されますが、具体的内容については指針が策定されることが予定されています。内部通報が機能していないことは、三・で述べた報道機関等外部への通報の要件の該当性を肯定する要素です。体制整備が不十分な事業者は注意が必要です。

なお、中小事業者(常時使用する労働者の数が三〇〇人以下)は努力義務となっています(二二条三項)。

五・改正の内容④情報の守秘

内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘が義務付けられ、かつ、同義務違反に対する刑事罰が導入されました(二二条・二三条)。いち従業員である公

期間可能になるということは、特に組織ぐるみの不正などについての公益通報の促進に寄与するものと思われます。

また、役員についても保護の対象に含められました(二条一項四号)。役員が経営に関する情報に多く接することができる立場であることから、この点も公益通報の促進に有益なものとなると考えられています。ただし、役員については、行政機関・報道機関への通報については、原則として調査は是正措置(取締役会への上程等が考えられます)をとることが要件となっています(六条二号イ・同条三号イ)。

三・改正の内容②行政機関への通報

公益通報者保護法においては、一定の場合に、監督する行政機関や報道機関への通報が保護の対象として認められています。

益通報の担当者に対して、漏えいがあった場合に刑事罰を科すこととなります。通報者の保護を重視したものと思われませんが、公的通報の担当者といえども、総務系の業務からの異動により担当するに至る場合がほとんどであるため、担当者にとっては負担となる内容と言えます。

六・改正の内容⑤通報対象事実について

本法は、刑事罰の対象となる法令違反行為を通報対象事実としています。今回の改正で、過料の対象となる事実も通報対象事実に含まれました(二条三項)。過料は刑罰ではなく行政罰です。

通報対象事実については、これに該当しないと公益通報として受け付けられないとして、硬直的な取扱いをされる場合も見受けられるところですが、事業者・行政機関には、今後ますます柔軟な対応が要求されるものと思われる。

七・おわりに

中小企業(常時使用する労働者の数が三〇〇人以下)を除いては、内部通報に対応する体制の整備義務が定められたことから、今回の改正も踏まえて、自社の内部通報体制が十分なものであるか、ガイドライン等を見直しつつ、改正法の施行までに今一度確認することが必要と考えられます。

特に、外部通報の要件が緩和されている点は注意です。内部通報の体制の不十分さは、すなわち外部通報の促進につながる点となりますので、体制の整備と法制度の理解がより一層求められることになると考えられます。