



【公益通報者保護法の改正】

1 はじめに

公益通報者保護法は、企業の不正に関する従業員からの内部通報等（「公益通報」）の取扱い等について定める法律です。

内部通報制度は、企業がコンプライアンス経営の推進や安全安心な製品又はサービスの提供を通じた健全な事業活動の遂行、企業価値の向上等を図る上で重要な役割を担っています。実効的な内部通報制度が整備・運用されている企業では、不正の抑止、早期発見による是正が徹底され、健全な事業活動の維持が期待されます。他方、内部通報制度が十分に機能せず、自浄作用が発揮されない企業では、社会の信頼を損なうような重大な不正が発覚し、企業の存続を左右するほどの事態に陥ることもあり得ます。

食品の偽装表示事件等を契機として制定された公益通報者保護法は、平成18年4月の施行後、長らくの間改正されていませんでしたが、近年の相次ぐ企業不祥事事件を受け、内閣総理大臣の諮問を受けた内閣府消費者委員会公益通報者保護専門調査会において平成30年1月から改正に向けた審議を開始し、同年12月に報告書が取りまとめられました。その後、消費者庁を中心に改正法案の検討作業が行われ、今年の通常国会で改正法案が可決されました。

今回の改正内容には、企業にも大きな影響を及ぼす事項が数多く含まれています。そこで、内閣府消費者委員会事務局参事官補佐（当時）として公益通報者保護専門調査会報告書の取りまとめに携わった経験も踏

まえ、今般の公益通報者保護法の改正内容についてご紹介したいと思います（なお、本記事の内容のうち意見にわたる箇所は当職の個人的見解であることをあらかじめお断りいたします）。

2 改正内容

改正内容は多岐にわたりますが、このうち企業に大きな影響を及ぼす事項としては、①不利益取扱いから保護される通報者の範囲の拡大（退職者、役員）、②通報体制整備義務の導入、③守秘義務の導入の3点が挙げられます。

（1）通報者の範囲の拡大

現行法では、公益通報をしたことを理由とする不利益取扱いから保護される通報者は、「労働者」（労働基準法9条参照）に限られています（現行法第2条第1項第1号）。

これに対し、改正法では、新たに退職者及び役員が保護の対象に追加されることになりました（改正法第2条第1項）。これは、退職者からの通報の件数が労働者に次いで多いこと、役員は企業の内部事情をよく知り得る立場にあること、実際にこれらの者が通報をしたことで不利益取扱いを受けた事案が散見されること等を理由とするものです。企業では、これらの者からの通報の可能性を考慮した通報体制の整備が求められることとなります。

なお、不利益取扱いから保護される退職者は、労務提供先となる企業を退職してか

ら1年以内の者に限られますが、正社員だけでなく、パートタイマーや派遣社員も含まれる点にも留意が必要です。

(2) 通報体制整備義務の導入

現在でも、消費者庁がガイドラインを策定するなど、企業において適切な通報体制を自主的に整備することが望ましいとされており、昨年2月からは、「自己適合宣言登録制度」(認証制度)の運用も開始されました。他方で、企業の内部で不正が判明しても内部通報がされず、又は内部通報に対して適切な対応がなれなかった事案も散見されていました。

そこで、改正法では、従業員が300名を超える企業に対し、「公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」等が義務付けられました(改正法第11条第2項)。他方、従業員が300名以下の企業では、通報体制の整備は努力義務にとどめられることになりました。もっとも、こうした企業でも、社内で不正が発覚した場合にいきなり外部への通報がなされ、企業の信用が毀損されないよう、通報の受け皿となる窓口の整備を検討する必要があるように思われます。

そして、かかる通報体制の整備義務に関しては、今後、その適切かつ有効な実施を図るために必要な「指針」を制定することが法律上予定されています(改正法第11条第4項)。公益通報者保護専門調査会や、その後の政府における議論の経過から、「指針」では、通報窓口の整備と周知、秘密保持、情報管理、不利益取扱いをした者に対する懲戒、内部規程の整備等が中心的に定められることが予想されます。

同様に企業において通報の受付体制を整備すべきものとして、パワハラ(労働施策総合推進法)や、セクハラ・マタハラ(男女雇用機会均等法)に関する通報相談が挙げられ、これらの制度との横並びでどう内部通報体制を整備し、運用していくかが、今後企業にとって重要なポイントになるでしょう。

(3) 守秘義務

通報者からの通報に対し、どのように秘密を保持しつつ事案解明のための調査を進めるかが、内部通報制度の運用の要といっても過言ではありません。これまで企業では内部規程でルールを定めるなどし、適切な運用を心掛けてきたと思いますが、改正法では、公益通報対応業務に従事する者に罰則付きの守秘義務が課せられることになりました(改正法第12条)。

かかる守秘義務について、公益通報者保護専門調査会では導入を見送る方向で報告書が取りまとめられましたが、その後の政府の検討で改正法案に盛り込む方針が決まりました。罰則付きの守秘義務が制定されたことで、改正法の施行後、企業では、公益通報対応業務に携わる従業員の配置、教育、守秘義務に配慮した調査の実施について、一層慎重な対応を求められることになるでしょう。

3 おわりに

企業では、今回の改正への対応が求められますが、改正公益通報者保護法の施行は、「公布の日から2年を超えない範囲内において政令で定める日」とされており(附則第1条)、今後政府において通報体制整備義務の指針の策定等が予定されているため、引

き続き状況を注視することになるでしょう。とはいえ、改正以前から実効的な内部通報制度の整備・運用に頭を悩ませている企業は多いのではないのでしょうか。様々な利害関係に配慮しつつ通報案件に対処することは、思いのほか難しいものです。

加えて、EUにおいて公益通報者保護指令が制定されるなど、諸外国では、公益通報に対する意識が高まりつつあります。それに伴い、今後日本でも、単に内部通報に関する体制を整備し、運用することが求められる時代から、いかに実効的な内部通報体制を整備・運用しているかが問われる時代になっていくことが予想されます。

今回の法改正をきっかけに、専門家の助言も得て、社内の内部通報体制の整備や見直しを検討されてはいかがでしょうか。

以 上