



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 中馬 康貴
(兵庫県弁護士会所属)



第151回 内部通報窓口・体制整備の現状

1 体制整備が進まない現状が明らかに

令和4年6月に改正後の公益通報者保護法が施行されてから、もうすぐ丸2年を迎えようとしています。

改正後の公益通報者保護法は、常時使用する労働者の数が300人を超える事業者に対し、内部通報対応業務に従事する者を指定する義務や、内部通報に適切に対応するために必要な体制を整備する義務を課しています(法11条1項及び2項。労働者の数が300人以下の事業者は努力義務にとどまる)。しかし、昨年11月に帝国データバンクが上記義務の履行状況を調査したところ¹、労働者が301人から1000人の企業の約4割、従業員が1000人超の企業の約3割が、改正法が定める義務に対応できていないことが明らかになりました。

2 なぜ体制整備が進まないのか

(1) 改正法の施行から丸2年を迎えようとしているにもかかわらず、なぜ内部通報の体制整備が進んでいないのでしょうか。

第一に、そもそも制度自体をよく知らないことが挙げられます。先のアンケート調査では、約2割の企業が公益通報者保護制度の「言葉も知らない」と回答しています。

周知が進んでいないことを受け、監督官庁である消費者庁は、昨年末に「内部通報制度導入支援キット」としてパンフレットや書式例、研修動画を公開する等、周知に力を入れています。

(2) 第二に、体制整備の必要性を感じていないことが挙げられます。先のアンケートにおいて、公益通報窓口を設置しない理由として最も多かった回答が「必要性が無い」というものでした。

しかし、本当に内部通報窓口を設ける必要は無いのでしょうか。必要性に関して「当社は風通しが良く、通報は見込めないから、窓口の設置は必要ない」という意見を耳にすることがあります。しかし、風通しが良いのは思い込みで過ぎず、通報が見込めないのは、

従業員が通報に伴って不利益な取扱いを受けるのではないかと不安に感じ、不正を見聞きしても言い出せない雰囲気になっているからかもしれません。

3 企業自身を守るために

内部通報窓口の体制整備を！

(1) 内部通報窓口を整備することは、事業者自身のリスクマネジメントの観点からも重要です。例えば、企業内の不正行為に関する情報が一度外部に流出してしまうと、SNS等により瞬く間に拡散してしまいますし、公益通報者保護法上一定の要件をみたす場合には、企業を通さず行政機関に直接通報される可能性もあります。これらの場合、内部通報窓口が未整備であるがゆえに企業の対応が後手に回ることになります。

また、体制整備の義務を懈怠した場合、消費者庁長官による助言・指導、勧告、公表が予定されている(法15条、16条及び19条)ことに加え、不正を知った職員が、内部通報窓口の未整備に起因して通報を躊躇し、会社に損害が生じてしまうと、公益通報者保護法に定める義務の不遵守を理由に、役員等が会社法423条1項等に基づく損害賠償義務を負う可能性もあります。

(2) このように、内部通報窓口が未整備であることが、リスクマネジメントの観点から問題が多いことは明らかです。

体制整備をすることにより、早期に内部の違法行為を把握し、企業自身の自浄作用を発揮することができ、企業自身を守ることにつながります。もっとも、体制整備をすればそれで終わりでないことは言うまでもなく、窓口の存在を周知し、窓口の使い勝手を日々改善していくことを通じて、従業員の窓口に対する信頼を向上させる継続的な努力が必要です。

しかし、大前提として、内部通報窓口が未整備であるならば、速やかに体制構築・整備を進めるべきです。

1: 公益通報者保護制度に関する企業の意識調査 (2023年11月30日発表) <https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p231113.html>