

文書問題調査特別委員会議事順序

令和6年12月25日(水)
午前9時45分
大会議室

開 会

- 1 聞き取り調査及び書面調査について
- 2 本日の証人尋問の進め方について
- 3 参考人招致
- 4 証人尋問
- 5 その他

閉 会

「聞き取り調査」及び「書面調査」の状況及び調査結果について

[聞き取り調査]

No.	協力を求める者	証言を求める事項
1	1025-A	パワハラについて
2	1025-B	パワハラについて
3	1211-A	五百旗頭先生ご逝去について
4	1211-B	公益通報について
5	1211-C	公益通報について
6	1211-D	公益通報および人事課調査について USBデータについて
7	1211-E	優勝パレードについて パワハラについて
8	1211-F	贈答品について

[書面調査]

No.	書面の提出を求める者	提出を求める事項
1	ア	公益通報について
2	イ	公益通報について
3	ウ	公益通報について

証人尋問等時間割（12/25実施分）

日時		出頭を求める者	証言を求める事項	取扱い		
12月25日 (水)	9:45	10:00	(事務連絡、協議)	公開		
	10:00	11:30	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考人</td> </tr> </table> のぞみ総合法律事務所 弁護士 結城 大輔	参考人	(意見聴取案件) ・公益通報者保護について ・その他、上記に関連する事項について	公開
	参考人					
	11:30	13:00	(昼 休 憩)			
	13:00	14:30	元兵庫県副知事 片山 安孝	<ul style="list-style-type: none"> ・五百旗頭先生ご逝去について ・知事選挙に際しての違法行為について ・選挙投票依頼行脚について ・贈答品について ・政治資金パーティーについて ・優勝パレードについて ・パワーハラスメントについて ・公益通報者保護について ・その他、上記に関連する事項について 	公開	
15:00	17:00	兵庫県知事 齋藤 元彦	<ul style="list-style-type: none"> ・五百旗頭先生ご逝去について ・知事選挙に際しての違法行為について ・選挙投票依頼行脚について ・贈答品について ・政治資金パーティーについて ・優勝パレードについて ・パワーハラスメントについて ・公益通報者保護について ・その他、上記に関連する事項について 	公開		

※公開：インターネット中継あり、傍聴可、報道撮影可(録音可)

証人尋問時間配分（12/25実施分）

証人	時間（目安）			尋問順
（事務連絡、協議）				
（参考人招致 結城大輔弁護士）				
（昼 休 憩）				
元兵庫県副知事 片山 安孝	13:00	13:02	2分	宣誓、人定尋問
	13:02	13:28	26分	個別尋問（自民）
	13:28	13:43	15分	個別尋問（維新）
	13:43	13:54	11分	個別尋問（公明）
	13:54	14:05	11分	個別尋問（県民）
	14:05	14:09	4分	個別尋問（共産）
	14:09	14:13	4分	個別尋問（無所属）
	14:13	14:30	17分	追加尋問
（休 憩）				
兵庫県知事 齋藤 元彦	15:00	15:02	2分	宣誓、人定尋問
	15:02	15:37	35分	個別尋問（自民）
	15:37	15:57	20分	個別尋問（維新）
	15:57	16:12	15分	個別尋問（公明）
	16:12	16:27	15分	個別尋問（県民）
	16:27	16:32	5分	個別尋問（共産）
	16:32	16:37	5分	個別尋問（無所属）
	16:37	17:00	23分	追加尋問

※各会派の持ち時間については、「証人尋問の手続きについて(R6. 6. 27委員会資料)」に記載の会派持ち時間を元に算出

⇒尋問時間90分の場合、宣誓・人定尋問2分、個別尋問71分（自民26分、維新15分、公明11分、県民11分、共産4分、無所属4分）、追加尋問17分（1人当たり5分以内）

⇒尋問時間120分の場合、宣誓・人定尋問2分、個別尋問95分（自民35分、維新20分、公明15分、県民15分、共産5分、無所属5分）、追加尋問23分（1人当たり5分以内）

参考人 候補者略歴

1 名 前： 結城 大輔 (ゆうき だいすけ)

2 所 属： のぞみ総合法律事務所
(弁護士)

3 所属弁護士会： 第二東京弁護士会



4 主な取扱分野：コンプライアンス(公益通報制度等)、危機管理、リスクマネジメント、企業不祥事対応・不正調査、コーポレート・ガバナンス、M&A等の事業・取引関連アドバイス、各種役員研修・社内研修、国際法務等。

5 主な経歴

1996年	東京大学法学部卒業
1998年	弁護士登録(第二東京弁護士会) のぞみ総合法律事務所に入所
2008年～2009年	韓国ソウルの法律事務所「法務法人太平洋」 「法務法人廣場」にて勤務
2009年～2010年	米国University of Southern California (LL.M.) 留学
2010年～2011年	米国ロサンゼルス法律事務所「Liner Grode Stein Yankelovitz Sunshine Regenstreif & Taylor LLP (当時)」にて勤務
2011年～2013年	米国ニューヨーク法律事務所「Moses & Singer LLP」にて執務
2012年	米国ニューヨーク州弁護士登録
2013年11月～	のぞみ総合法律事務所へ復帰
2015年9月	公認不正検査士(CFE)登録

6 主な著書等(公益通報関係)

著書	内部通報システムをつくろう 10の課題と111の対策(2006:共著)
	これからの内部通報システム(2017:共著)
	Q&A改正公益通報者保護法(2022年:共著)
	内部通報システムのすべて(2023年:共著)
講演等	消費者庁・内部通報制度 民間事業者向け説明会「内部通報制度に関する内部規程例」(2019)
	国際取引法学会「海外子会社とのコミュニケーション～レポート ライン、内部通報制度、内部監査を通じたリスク情報伝達・ 把握の現状分析～」(2023)
	日本監査役協会九州支部「消費者庁の内部通報調査結果を踏まえた 役員のすべき対応」(2024)

のぞみ総合法律事務所HP

https://www.nozomi.sogo.gr.jp/attorneys/partners_dai_suke_yuki



兵庫県議会 文書問題調査特別委員会

内部通報・公益通報の意義と 公益通報者保護法

2024年12月25日（水） 弁護士・ニューヨーク州弁護士・公認不正検査士

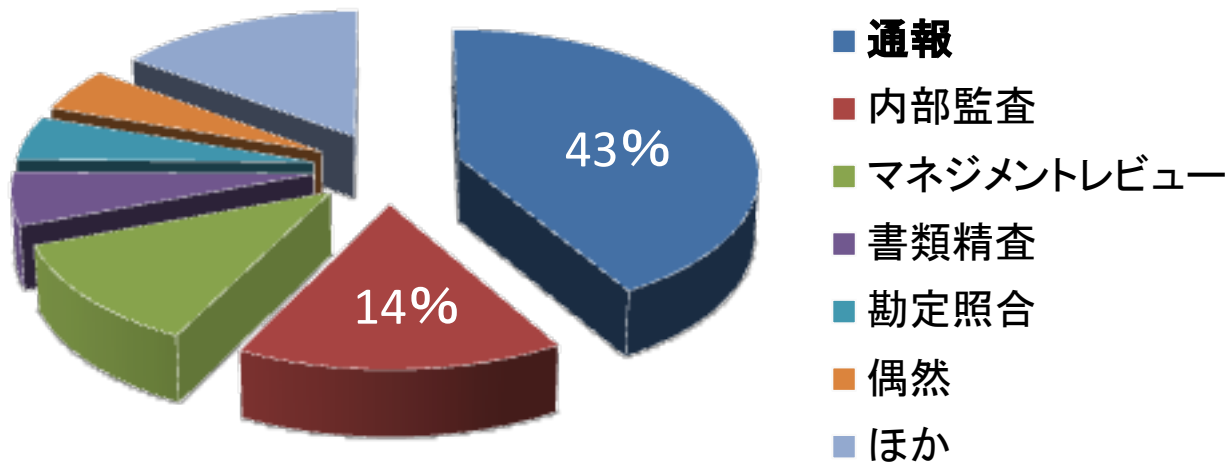
のぞみ総合法律事務所

結城 大輔

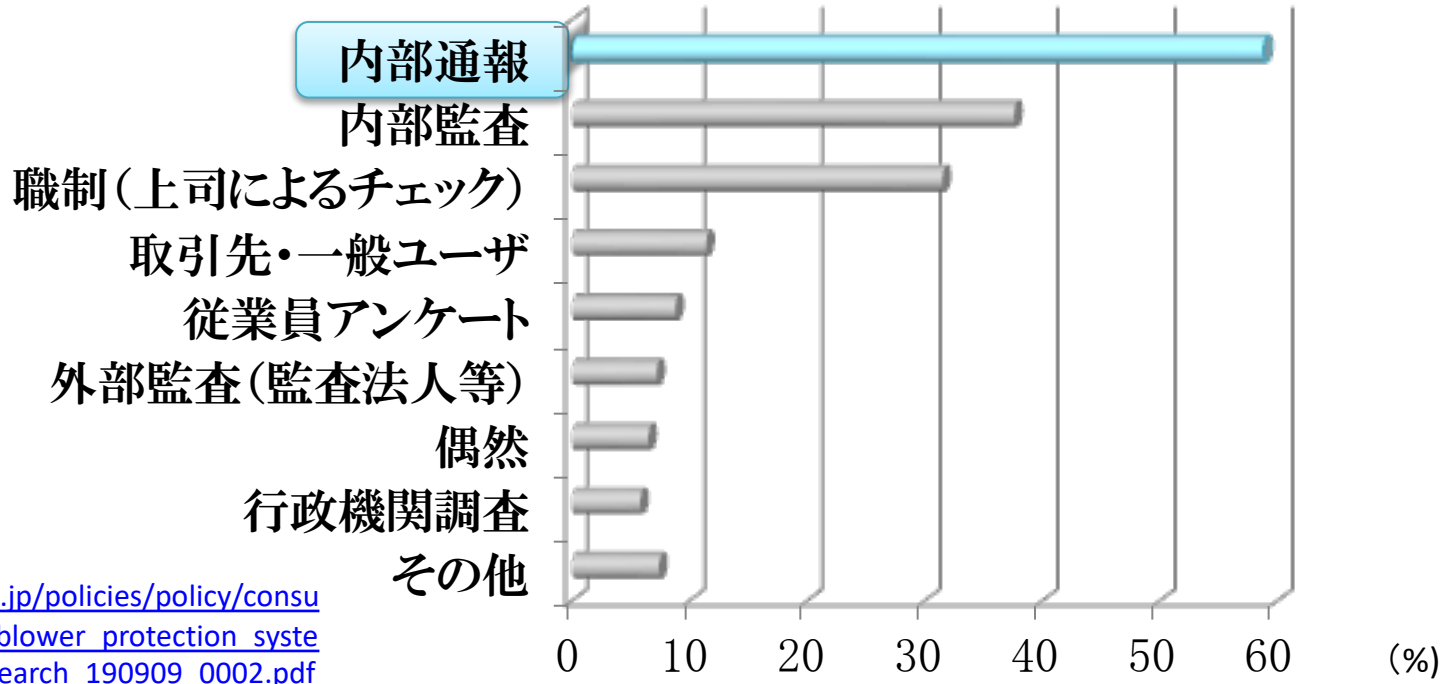
NOZOMI SOGO Attorneys at Law

組織の不正発見の第一の手段は内部通報

ACFE「2024年度版 職業上の不正に関する国民への報告書」(日本語訳)P23～24
(https://www.acfe.jp/wp-content/uploads/2024/07/RTTN_2024_JP1-.pdf)



消費者庁 実態調査報告書(H28) ～ 社内の不正発見の端緒 (P58)



https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/pdf/research_190909_0002.pdf

消費者庁

「民間事業者の内部通報対応—実態調査結果概要」P11

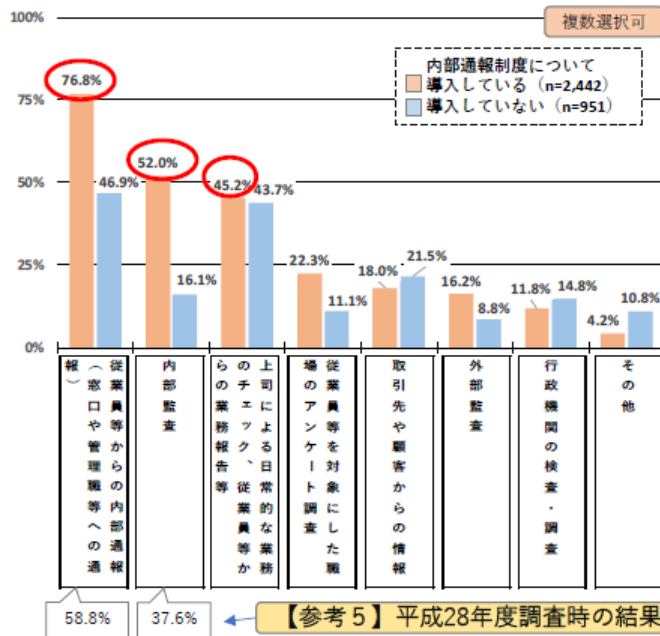
(2024/4)

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_2404260001.pdf

調査1 不正発見の端緒

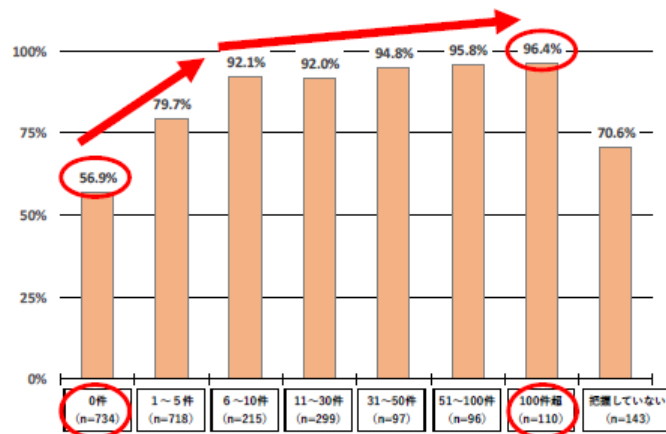
- 内部通報制度を導入している事業者(2,442者)の「不正発見の端緒」は、「(窓口や管理職等への)内部通報」が最多で77%、「内部監査」や「上司による業務チェック」を上回っている【図18】。平成28年度調査では、この割合は、全体(1,607者)の59%であり、内部通報の役割は、一層高まっていると考えられる。
- 窓口の受付件数が多い事業者ほど、「内部通報」の回答割合が上昇する傾向が認められる【図19】。

【図18】不正発見の端緒（制度の導入/未導入別）



【図19】内部通報による不正発見と窓口の受付件数

内部通報窓口の受付件数別に不正発見の端緒として「窓口や管理職等への内部通報」を選択した割合は、件数が多いほど、100%に近づく



経営者・管理職が取り組むべき 5つの不正対策

ACFE (米国公認不正検査士協会) が発行する "2016 Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse" (邦訳「2016年度版 職業上の不正と濫用に関する国民への報告書」(ACFE JAPAN)) によると、**世界中で、組織は年間利益の5%を不正で失っている、と推定されます。**

調査した事例では、**損失額の中央値は\$145,000**で、さらに、**上位の5分の1は損失額が100万ドルを超えており**、1件の不正事件が発生するだけでも壊滅的となりえます。

よいお知らせもあります。基本的な対策をいくつか行えば、すぐに不正の起きにくい組織に変わります。その対策をご紹介します。

- 1 積極的な対応を心掛けましょう。**
経営者・管理職・従業員に倫理規定を設けましょう。
また、内部統制の実効性を評価して、不正に対して脆弱な事業・業務を識別しましょう。
- 2 採用の手続きを確立させましょう。**
従業員採用時には、徹底的にバックグラウンドチェック(身元調査・背景調査)を行いましょう。
法律で許される範囲で学歴、職歴、経歴、信用情報を確認します。
- 3 従業員に不正対策の教育を行いましょう。**
従業員は、不正の兆候に気付くことができますか？
それができるように、従業員には不正防止の基本技法を身に付けさせましょう。
- 4 通報制度を導入しましょう。**
依然、不正の多くは通報で発覚します。匿名でも利用できる通報窓口を、従業員、契約先、取引先に提供すれば、より多くの不正を検出する助けとなるでしょう。
- 5 不正検知の理解を深めましょう。**
不正対策の方針や、不正行為が疑われる場合の報告方法、不正行為が行われる潜在的な可能性、不正行為が行われた場合の(解雇手続きや訴訟手続きを含む)措置について、従業員と定期的に話し合しましょう。

これらの対策を行うことで不正が起きにくくなります。
さあ、すぐに始めましょう。

FraudWeek.com
[#fraudweek](https://twitter.com/fraudweek)



米国ACFE本部が作成した 不正対策の5つにも、 通報制度導入が入っている。

それでも内部通報制度は利用されない

誰が通報したかわかってしまう

コンプラ部門の担当者はよいのだが...

え、これも問題なんですか...

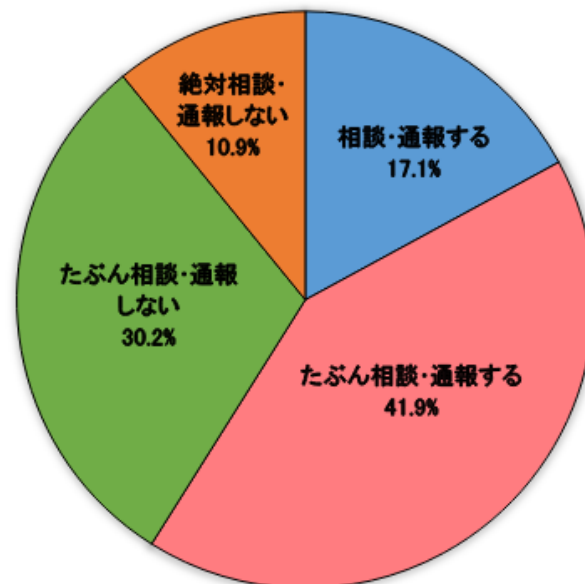
不利益取扱い禁止というが、信じられない

不確実だが通報してよいのかな...

2. 通報意欲 (Q3)

(1) 全体

勤務先で重大な法令違反を知った場合、全体(1万人)の約6割が、勤務先又は行政機関等に「相談・通報する」又は「たぶん相談・通報する」と回答。「たぶん相談・通報しない」又は「絶対相談・通報しない」との回答は約4割。



消費者庁
2024/2/29
就労者1万人
アンケート調査
(全体版) P7
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240229_0002.pdf

2. 通報意欲 (Q3)

(5) 最初に勤務先に通報しない理由 (Q14)

勤務先で重大な法令違反を知った場合、「最初に通報する先」として「勤務先以外」を選んだ理由は、「勤務先に相談・通報しても適切な対応が期待できない」が全体(2,094人)の約5割。「不利益な取扱いを受けるおそれ」が37%。

消費者庁

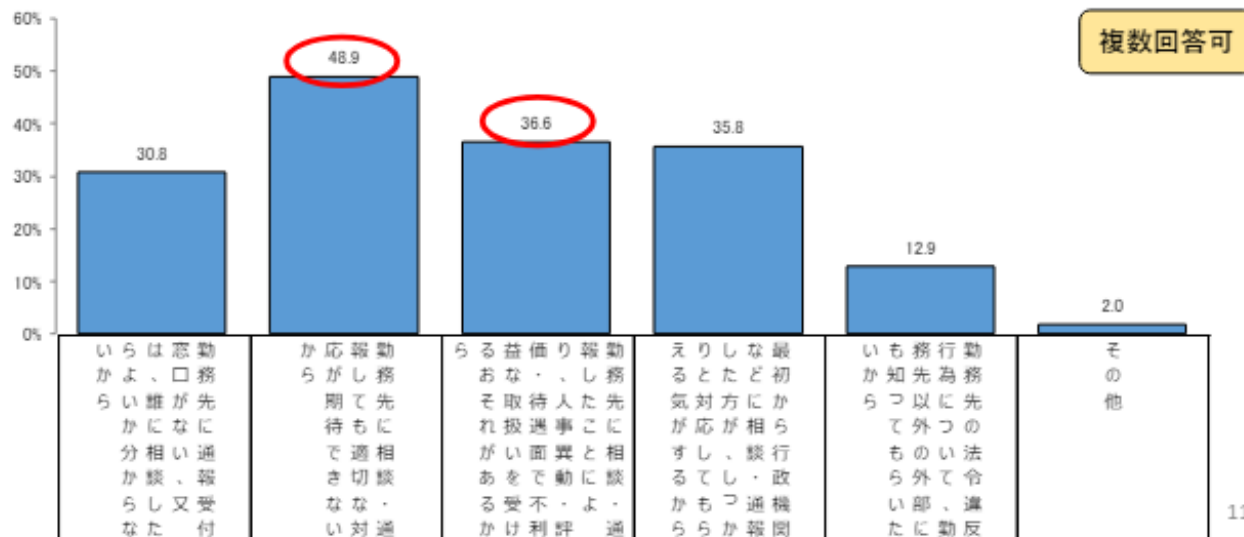
2024/2/29

就労者1万人

アンケート調査

(全体版) P11

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/asset/research_240229_0002.pdf



1 目的

公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資すること

2 公益通報

- 労働者・退職者・役員が
- 不正の目的でなく
- 勤務先における^(※1)
- 刑事罰・過料の対象となる不正を^(※2)
- 通報すること

※1 勤務先自体・勤務先の役員・従業員等についての
 ※2 国民の生命・身体・財産等の保護に関する法令(約500本)に規定する
 ①直接に刑事罰又は過料が科せられる行為
 ②最終的に刑事罰又は過料が科せられることにつながる行為

3 保護の内容

- 解雇は無効^(※3)
 - 降格・減給その他の不利益な取扱い^(※4)は禁止
 - 損害賠償請求の制限
- ↓
- 公益通報をしたことを理由として解雇や降格・減給をされた者は、裁判で争うことができる

※3 役員について、解任は無効とならないが、損害賠償請求が可能
 ※4 配置転換や嫌がらせなども禁止される

4 通報先と保護の条件



【保護の条件】 通報先により異なる

- ① 事業者(内部通報)
不正があると思料すること
※国・地方公共団体も含む。
- ② 行政機関
不正があると信ずるに足る
相当の理由があること
(例: 目撃した場合、証憑がある場合 など)
又は
不正があると思料し、氏名などを
記載した書面を提出すること
(通報対象事実の発生・被害の拡大を防止
するために必要であると認められる者)
- ③ 報道機関等
不正があると信ずるに足る
相当の理由があること
及び
次のような事由があること
(例: 内部通報では解雇されそうな事由、
生命・身体への危害、財産への
重大な損害が発生する事由 など)

5 事業者の体制整備義務

- 事業者^(※5)に、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等(窓口設置、「従事者」の指定、内部規程の策定等)を義務付け
- 体制整備義務違反等の事業者には行政措置(助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表)
- 内部調査等の従事者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け(違反した場合には30万円以下の罰金)

※5 常時使用する労働者の数が300人以下の事業者については努力義務

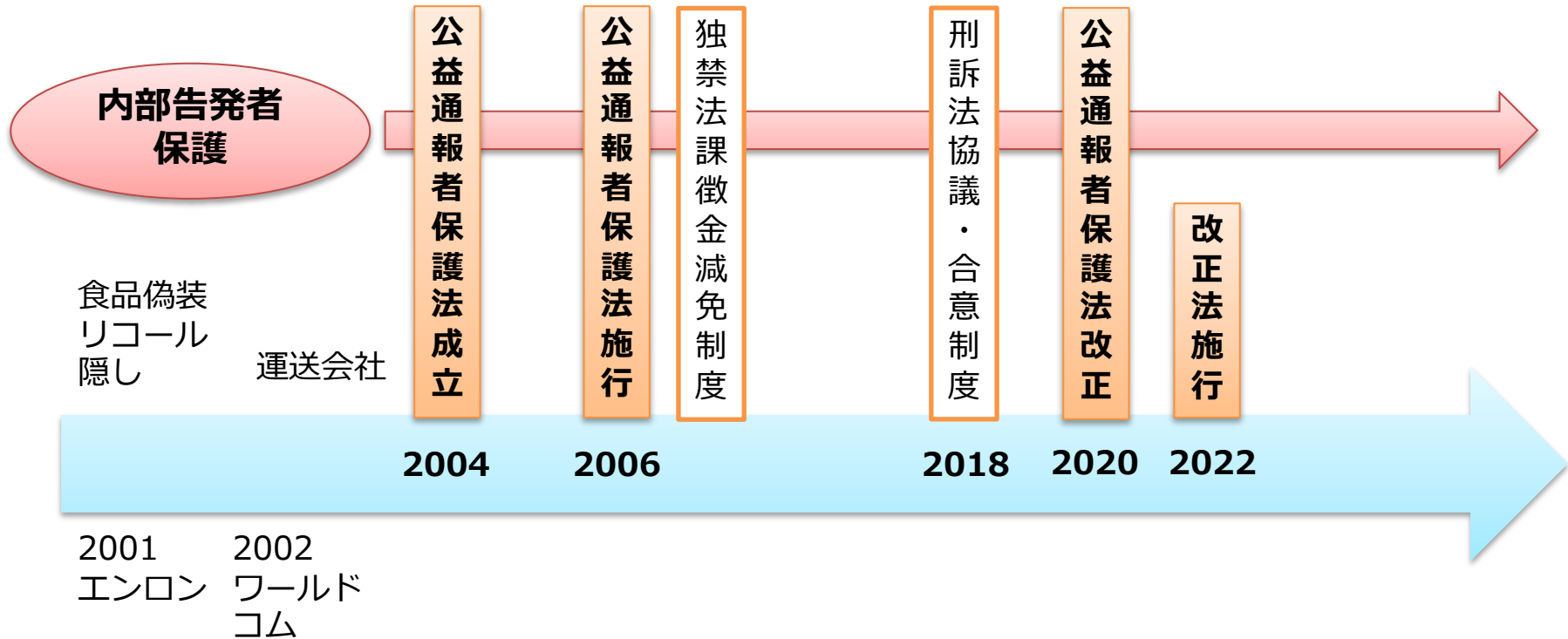
附則

(検討)

第五条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行の状況を勘案し、新法第二条第一項に規定する公益通報をしたことを理由とする同条第二項に規定する公益通報者に対する不利益な取扱いの是正に関する措置の在り方及び裁判手続における請求の取扱いその他新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

・ 出典：消費者庁HP
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnership/meeting_materials/assets/consumer_partnerships_cms205_2405_02_05.pdf

内部通報と公益通報：時系列から



公益通報者保護法：関連論点

①：「公益通報」該当性

①：「公益通報」該当性

- 1 労働者・退職者・役員が
- 2 不正の目的でなく
- 3 役務提供先における
- 4 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を
- 5 役務提供先、行政機関、又は発生・被害拡大防止に必要な者に
- 6 通報すること

(公益通報者保護法 2 条 1 項参照)

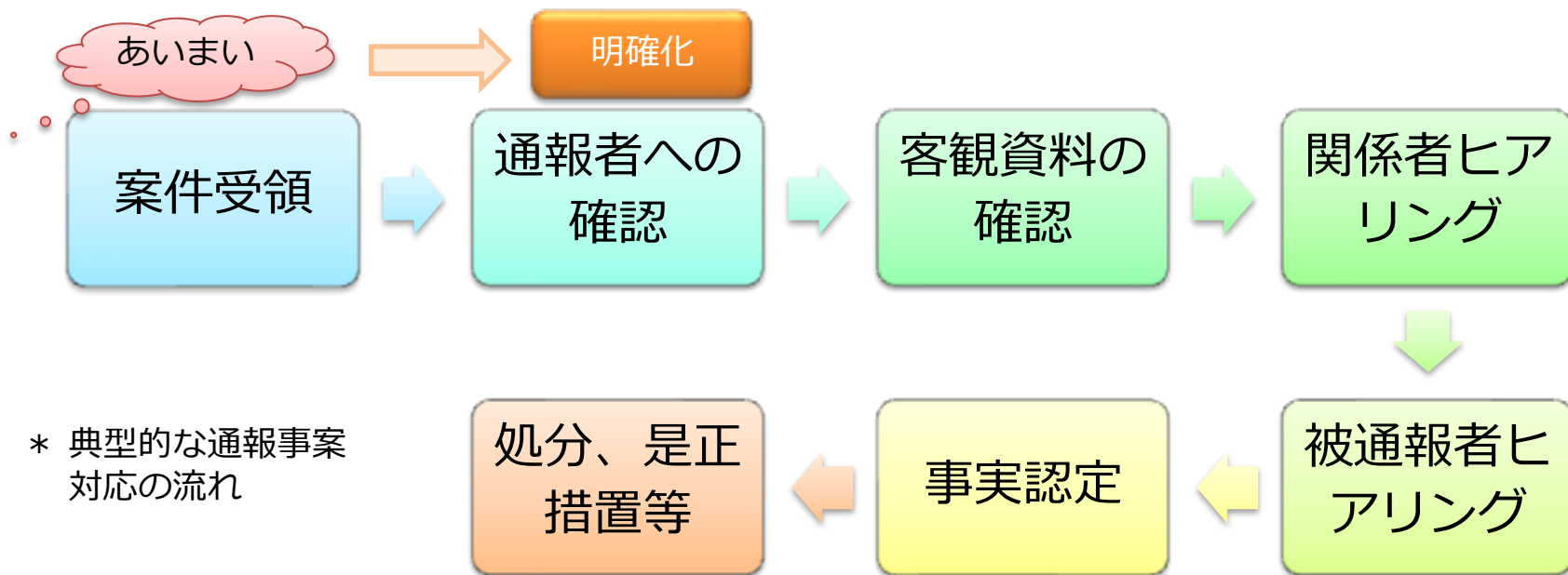
①：「公益通報」 該当性～「不正の目的でなく」

「不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく」
(公益通報者保護法2条1項)

- 「専ら」公益を図る目的の通報と認められる必要はない
(cf. 刑法230条の2第1項「その目的が専ら公益を図ることにあったと認める場合」)
- 交渉を有利に進めようとする目的や事業者に対する反感などの目的が併存しているというだけでは、「不正の目的」であるとはいえない
- 公益通報者は様々な事情につき悩んだ末に通報することが多く、純粋に公益目的だけのために通報することを期待するのは非現実的
- 最高裁判例はない
- 参考高裁判例：大阪高判平成21年10月16日
「労使交渉を有利に進めようとした意図が窺われなくはない。しかしながら、『不正の目的でないこと』とは、その目的が専ら公益を図ることにあったと認められるような場合ではなく、例えば不正の利益を得る目的や他人に損害を与える目的がなければ足るのであるから、上記のような意図があるからといって、被控訴人の法務局への通報行為に不正の目的があったとすることはできない。」

①：「公益通報」 該当性～「不正の目的でなく」

➤ 通報時だけで判断できない場合も（調査を進める過程で判明する）



① : 「公益通報」 該当性～真実相当性？

- 4 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を
- 6 通報すること

➤ 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がない場合は？（真実相当性）

→ **保護要件の問題**。公益通報該当性の論点ではない。
ただし、場合によっては、不正の目的であると認められる可能性あり。

➤ 初回通報時等は、曖昧な表現をしていたが、調査等の対応を進める中で、4・6を充足し、公益通報に該当すると判明することも少なくない。

②：組織幹部からの独立性確保

②：組織幹部からの独立性確保 指針第4-1(2)

内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。

【指針の趣旨】

- 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た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。

【遵守事項（取組例）】

- 社外取締役や監査機関への報告、社外取締役や監査機関によるモニタリング
- 監査機関や事業者外部に内部公益通報受付窓口を設置

指針解説 脚注15

上記指針本文が求める措置は、内部公益通報受付窓口を事業者の外部に設置すること等により内部公益通報の受付に関する独立性を確保するのみならず、**調査及び是正に関しても**独立性を確保する措置をとることが求められる。

③：利益相反の排除

③：利益相反の排除 指針第4-1(4)

内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関し行われる公益通報対応業務について、事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない措置をとる。

【指針の趣旨】

- 内部公益通報に係る事案に関係する者が公益通報対応業務に関与する場合には、中立性・公正性を欠く対応がなされるおそれがあり（内部公益通報の受付や調査を行わない、調査や是正に必要な措置を自らに有利となる形で行う等）、法令の遵守を確保することができない。少なくとも、内部公益通報受付窓口に寄せられる内部公益通報については、実質的に公正な公益通報対応業務の実施を阻害しない場合を除いて、内部公益通報に係る事案に関係する者を公益通報対応業務から除外する必要がある。

【遵守事項】

- 調査や是正に必要な措置の担当から外す等の対応
- 公正さが確保できる部署のモニタリングを受けながら対応をする等、実質的に公正な公益通報対応業務の実施を阻害しない措置

指針解説 脚注24

「事案に関係する者」とは、公正な公益通報対応業務の実施を阻害する者をいう。典型的には、法令違反行為の発覚や調査の結果により実質的に不利益を受ける者、公益通報者や被通報者（法令違反行為を行った、行っている又は行おうとしているとして公益通報された者）と一定の親族関係がある者等が考えられる。

④：不利益取扱い・範囲外共有・
通報者探索の禁止・防止

④：不利益取扱いの防止 指針第4-2(1)

- イ 事業者の労働者及び役員等が不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置をとるとともに、公益通報者が不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置をとり、不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置をとる。
- 不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

【指針の趣旨】

- 公益通報を行うことにより、不利益な取扱いを受ける懸念があれば、公益通報を躊躇することが想定される。これを防ぐためには、労働者及び役員等による不利益な取扱いを禁止するだけでなく、あらかじめ防止するための措置が必要であるほか、実際に不利益な取扱いが発生した場合には、救済・回復の措置をとり、不利益な取扱いを行った者に対する厳正な対処をとることを明確にすることにより、公益通報を行うことで不利益な取扱いを受けることがないという認識を十分に労働者等に持たせる必要がある。

通報を理由とする不利益な取扱いの例

- 労働者等たる地位の得喪（解雇、退職願提出強要、労働契約終了、採用拒否等）
- 人事上の取扱い（降格、不利益な配転・出向、昇進・昇格における不利益、懲戒処分等）
- 経済待遇上の取扱い（減給その他給与・退職金等における不利益な取扱い、損害賠償請求等）
- 精神上・生活上の取扱い（事実上の嫌がらせ等）
例：仕事を回さない、雑作業をさせる、会社行事に参加させない、個人情報・秘密の意図的な漏えい

④：範囲外共有・探索の防止 指針第4-2(2)

- イ 事業者の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とり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる。
- ロ 事業者の労働者及び役員等が、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、通報者の探索を行うことを防ぐための措置をとる。
- ハ 範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

【指針の趣旨】

- 自らが公益通報したことが他者に知られる懸念があれば、公益通報を行うことを躊躇することが想定される。このような事態を防ぐためには、範囲外共有や通報者の探索をあらかじめ防止するための措置が必要である。特に、実際に範囲外共有や通報者の探索が行われた場合には、実効的な救済・回復の措置を講ずることが困難な場合も想定されることから、範囲外共有や通報者の探索を防ぐ措置を徹底することが重要である。また、そのような場合には行為者に対する厳正な対処を行うことにより、範囲外共有や通報者の探索が行われないという認識を十分に労働者等に持たせる必要がある。

「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

④：2号・3号通報にも体制整備義務？ 指針第4-2

第4 内部公益通報対応体制の整備**その他の**必要な措置（法第11条第2項関係）

2 事業者は、**公益通報者を保護する体制の整備**として、次の措置をとらなければならない。

- (1) 不利益な取扱いの防止に関する措置
- (2) 範囲外共有等の防止に関する措置

【2(1) 遵守事項】（指針解説P14）

- 法第2条に定める「処分等の権限を有する行政機関」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者」に対して公益通報をする者についても、**同様に不利益な取扱いが防止される必要があるほか、範囲外共有や通報者の探索も防止される必要がある。**

※ 指針解説は、指針と異なり法的効力が弱いという議論もあるが、少なくとも法を管掌する消費者庁が明確に、体制整備義務の内容を定める指針について、「『指針を遵守するために参考となる考え方や指針が求める措置に関する具体的な取組例』を示す」と整理していることは、解釈上極めて重い意味を有するものと考えられる（行政措置、裁判所判断への影響）。

内部通報 (to内部)

公益通報

内部告発 (to外部)

体制整備義務
(職制ラインも)

- ①公益通報対応業務従事者指定義務
- ②守秘義務

1号通報
(内部公益通報)
(to役務提供先等)

内部通報制度窓口への
通報

2号通報
(to行政機関)

3号通報
(toマスコミ等)

体制整備義務！！
(2号・3号通報も)

公益通報者保護法に関連して 想定されるご質問（のいくつか）

質問 1 :

3号通報として保護される要件は、①労働者・退職者・役員が②役務提供先について③通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、④通報の目的が不正の目的でなく、⑤3号通報先へ通報することと理解しているが、間違いがないか。

回答 1 :

- ① 労働者・退職者・役員が
- ② 役務提供先について
- ③' 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている「旨を」
- ④ 不正の目的でなく
- ⑤ 3号通報先へ通報する

ことは公益通報に該当するが、

- ③'' ~ 「と信ずるに足りる相当の理由」がある

か否かは、公益通報に該当する場合に、公益通報者が保護されるか否かの問題

※ 真実相当性が認められなくても、公益通報には該当する。

質問 2 :

3号通報に当たる場合に、通報先でない者が「不正の目的」や「信ずるに足りる相当の理由がない」として、公益通報に当たらないと判断することはできるか。

回答 2 :

- ・組織内部で、職員等がメディア等の外部に公益通報を行った場合、当該組織は、体制整備義務の一環として、不利益取扱い・範囲外共有・通報者探索の防止の措置をとる義務を負っている。
- ・3号通報を受けたメディアが組織に取材を行い、これを受け、当該組織内で事実調査等を行った結果、通報者に不正の目的が認められると判断した場合、当該組織は公益通報に当たらないと結論付けることに（ただし、不正目的の認定は慎重に行う必要あり）。
- ・一方、組織内で事実調査を行った結果、通報者に真実相当性が認められないと判断した場合、公益通報に該当することに変わりはなく、当該通報者が解雇無効等の法の保護は受けないのみ
→ だからといって、通報を理由に不利益に取り扱ってよいわけではない（真実相当性が結果として認められないことは決して稀ではない）。

質問 3 :

通報対象事実の調査結果が判明する前に、範囲外共有、通報者探索、不利益取扱いすることは許されるのか。

回答 3 :

- ・公益通報事案については、**受付、調査、是正措置等の対応全てを通じ、不利益取扱い、範囲外共有、通報者探索が禁止され**、これに違反すると体制整備義務違反状態となる。
- ・したがって、調査結果が判明する前にこれらの扱いをすることは許されないし、また、調査結果が判明し、たとえ通報者の指摘する事実関係が認められなかったとしても、これらの扱いをすることは許されない。

質問 4 :

うわさ話や憶測をもとにした通報は、不正目的ありと認められるのか。また、不正の目的ありとまでは認められなくても、真実相当性がないと判断されるのか。

回答 4 :

- ・うわさ話や憶測をもとにしているからといって、それだけでは通常、不正目的ありとは認定されない。
- ・一方、うわさ話や憶測以外に何ら具体的根拠等がない場合、3号通報の保護要件を検討する場合に、それが真実であると信ずるに足りる相当の理由（真実相当性）があるとは認められず、法3条3号に基づく不利益取扱い無効等の保護は受けられない可能性が高い。ただし、だからといって、不利益に取り扱うことは許されない。
- ・なお、仮に伝聞でも、例えば信頼できる関係者等から、具体的な内容を聞いた場合等であれば、真実相当性ありと判断されることもあり得る（供述の信用性評価次第）。

質問 5 :

メディア等に3号通報をした後に内部公益通報（1号通報）がなされた場合、公益通報者保護法の適用関係はどのように整理されるのか。

回答 5 :

- ・初めの3号通報の時点から、不利益取扱い・範囲外共有・通報者探索の防止という体制整備義務に違反しないように対応する必要がある。
- ・続いて、内部公益通報（1号通報）がなされた時点からは、（1）通報者特定情報を知る担当者は従事者指定を受け、（2）組織幹部からの独立性を確保し、（3）事案に関係する者を関与させず、（4）必要な調査を行い、（5）事実が認められる場合は是正措置をとる必要がある。
- ・また、内部公益通報への対応を通じて、不利益取扱い・範囲外共有・通報者探索の防止という体制整備義務に違反しないように対応する必要がある。

質問 6 :

今回の一連の文書問題についての公益通報者保護法上の問題点は何か。

回答 6 :

- ・ 公益通報該当性

不正の目的ありとまで言えるのか？

仮に公益通報に該当しない場合、不利益な取扱いや通報者探しが許されるのか？

- ・ 不利益な取扱い、範囲外共有、通報者探索

本事案でこれらの扱いがなされたのではないか？

そもそも防止体制は整備されていた（いる）のか？（内部規程整備義務、実際の運用）

- ・ 組織幹部からの独立性と事案に関係する者の関与排除 :

独立性については、組織幹部関連事案だからといって必ず第三者対応が必要な訳ではない。しかし、事案に関係する者が対応に関与することは認められないはずでは？

まとめに代えて ～企業はどんな思いで取り組んでいるか～

教育・周知に関する措置（指針第4-3(1)）を遵守するために

【指針解説 遵守事項】P18

教育・周知に当たっては、単に規程の内容を労働者等及び役員に形式的に知らせるだけでなく、**組織の長が主体的かつ継続的に制度の利用を呼び掛ける等の手段を通じて**、公益通報の意義や組織にとっての内部公益通報の重要性等を労働者等及び役員に十分に認識させることが求められる。例えば、以下のような事項について呼び掛けること等が考えられる。

- コンプライアンス経営の推進における内部公益通報制度の意義・重要性
- 内部公益通報制度を活用した適切な通報は、リスクの早期発見や企業価値の向上に資する正当な職務行為であること
- **内部規程や法の要件を満たす適切な通報を行った者に対する不利益な取扱いは決して許されないこと**
- **通報に関する秘密保持を徹底すべきこと**
- 利益追求と企業倫理が衝突した場合には企業倫理を優先すべきこと
- 上記の事項は企業の発展・存亡をも左右し得ること

内部通報制度をバロメータに

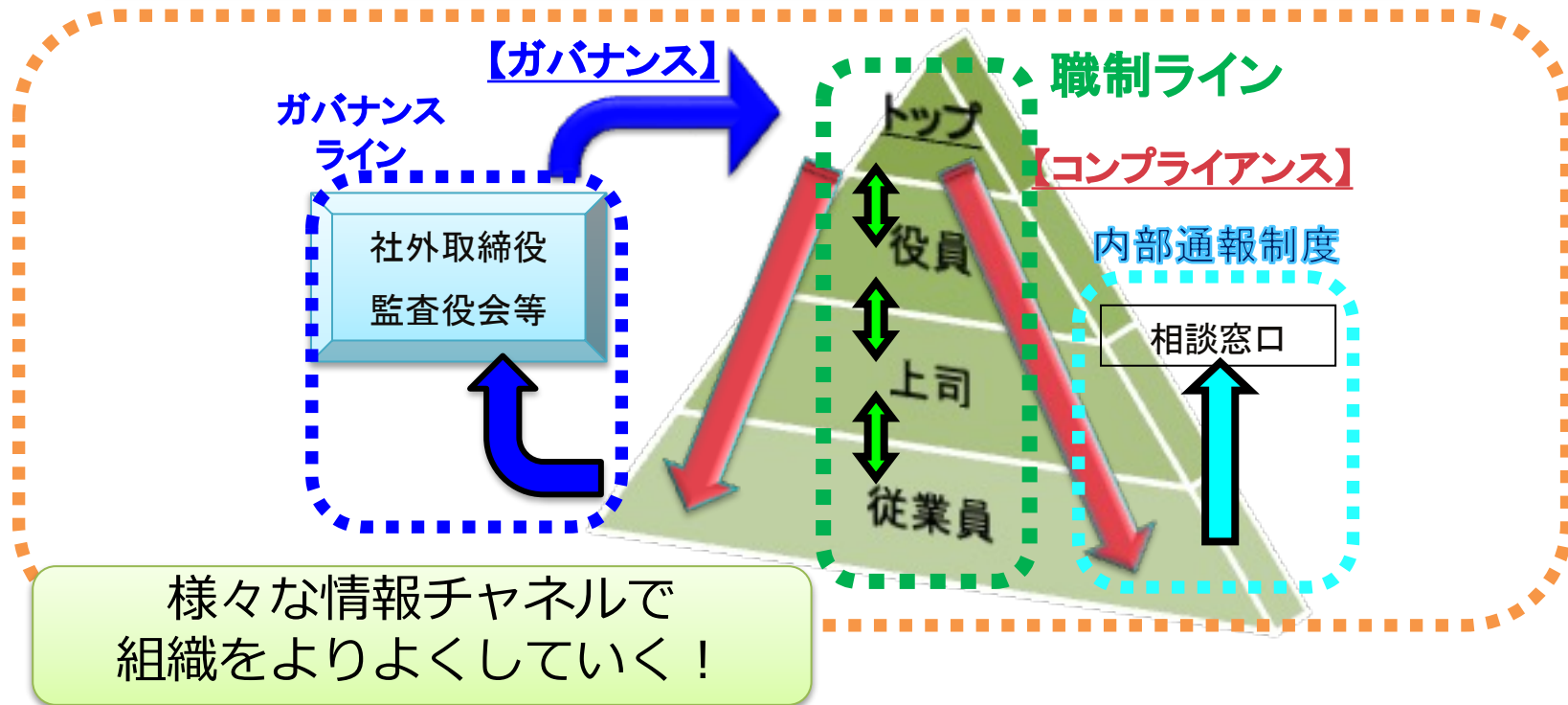
企業風土・カルチャーの確立・変革に取り組んでいるか？

✓ 経営トップの言動は一致しているか？

- コンプライアンスについてトップが継続的に情報発信しているか
- コンプライアンスの取組みが進むことによる“本音と建前”のリスク
- “コンプライアンス重視”に沿った人（人事、評価等）、物（IT等）、金（必要プロジェクトへの予算等）での注力がなされているか

経営トップが本気でなければ、部下はすぐわかる！
（誰も通報なんてしてくれない）

内部通報システム



ありがとうございました。



弁護士 結 城 大 輔

のぞみ総合法律事務所パートナー
弁護士・ニューヨーク州弁護士
公認不正検査士 (CFE)