

改正公益通報者保護法と内部通報制度の構築

① 実効性向上のための基礎知識

改正公益通報者保護法が間もなく施行される。ここでは、改正法と、消費者庁公表の指針等各種資料をもとに、内部通報制度の役割と意義を取り上げ、JA内における内部通報制度の構築方法を整理し、実効性の高い制度を作るための基礎知識を確認する。

公益通報者保護法は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇を無効とし、また、不利益な取扱いを禁止することにより、公益通報者の保護を図る等の目的で、二〇〇六年に施行されました。

これを踏まえ、自組織内に内部通報制度を導入する事業者が増加し、従業員数が一〇〇〇人を超える事業者においては、九割超の導入実績になっています。

しかしながら、導入している事業者でもほとんど通報実績がないなど、実態は機能していない

いケースも多く、不祥事のたびに機能不全が指摘されてきました。

そこで、喫緊の課題として、いかに内部通報制度の実効性を高めるかが求められており、制度のさらなる活用を促進し、自組織内の問題を早期に発見して是正することにより被害の防止を図ること等を目的に、改正公益通報者保護法が二〇二二年六月に施行されることになっています。

本稿では、改正公益通報者保護法をはじめとした法令の内容を理解し、実効性の高い内部通

報制度を構築するための対応手順や対応例を解説します。

【制度構築のための基礎となる三つの資料】

改正公益通報者保護法の施行に向けて、消費者庁が公表するとしていた「公益通報者保護法第一条第一項及び第二項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」（令和三年八月二〇日内閣府告示第一一八号）（以下、「指針」という）が二〇二二年八月二〇日に、また、「公益通報者保護法に基づく指針（令和三年

行政書士福田法務事務所
代表 福田 秀喜



「金融」を専門領域としたリーガルサポートを提供することで、金融機関、金融商品取引業のコンプライアンス経営を支援する。金融機関での実体験に基づき、法務知識の向上の支援などコンプライアンスサポートを専門分野として活動中。

内閣府告示第一一八号)の解説」（以下、「指針の解説」という）が二〇二二年一〇月一三日に公表されました。

これで、内部通報制度構築のための基礎となる次の三つの資料が出揃ったこととなります。

- ① 改正公益通報者保護法
 - ② 指針
 - ③ 指針の解説
- これらを踏まえ、自組織における実効性の高い内部通報制度の構築に向けた取組みを行なっていきましょう。

1 改正公益通報者保護法の理解を深める

改正公益通報者保護法においては、労働者数三〇〇人超の事業者に対して、内部通報対応体制の整備を義務化するとともに、保護される通報者には現行の「労働者」に加え、「退職者（退職後一年以内）」や「役員」を追加するなどの規定が新設されます。

したがって、改正公益通報者保護法の理解を深め、改正内容に準拠した内部通報制度を設計するとともに、「安心して内部通報しやすくなっているか」「通報者が保護されやすくなっているか」の観点からも内部通報制度を設計することが必要になります。

2 指針の理解を深める

指針では、事業者がとるべき措置の個別具体的な内容ではなく、事業者がとるべき措置の「大要」が示されています。

しかしながら、指針は、公益

通報者保護法「一条一項・二項の規定を具体化したものであることから、事業者にとっては、指針に示された事項には必ず対応することが求められます。

なお、改正公益通報者保護法では、処分権限のある行政機関は、事業者の内部通報体制の整備が十分でない」と判断した場合、当該事業者に対し助言・指導・勧告するとともに、勧告に従わない場合は当該事業者名を公表することができる、いわゆる「行政措置」が導入されることに留意する必要があります。

3 指針の解説の理解を深める

指針の解説では、次の考えが示されています。

「事業者がとるべき措置の個別具体的な内容については、各事業者において、指針に沿った対応をとるためにいかなる取組等が必要であるかを、(略)諸要素を踏まえて主体的に検討を行った上で、内部公益通報対応体制を整備・運用することが必

要である」

なお、指針の解説は、現行の「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」(平成二八年一月九日、消費者庁)の規定が盛り込まれており、本指針の解説が、改正公益通報者保護法施行後の実質的なガイドラインになります。

指針の解説は、次の四つの項目で構成されています。

① 指針の本文・指針の規定を項目ごとに記載した項目

② 指針の趣旨・指針の各規定について、その趣旨・目的・背景等を記載した項目

③ 指針を遵守するための考え方や具体例・指針を遵守するために参考となる考え方(指針の解釈等)や、指針が求める措置に関する具体的な取組例を記載した項目

④ その他の推奨される考え方や具体例・指針を遵守するための取組みを超えて、事業者が自主的に取り組むことが期待される推奨事項に関する考え

方や具体例を記載した項目

(1) 「③指針を遵守するための考え方や具体例」の留意点

本項目の具体例を採用しない場合であっても、事業者の状況等に即して、本項目に示された具体例と類似または同様の措置を講ずる等、適切な対応を行なっていれば、内部通報対応体制の整備義務違反となるものではありません。

しかしながら、本項目の具体例を踏まえて、自組織の状況等を勘案して、具体例に沿った対応をとるための検討を行なううえで、内部通報対応体制を整備・運用することが求められることから、本項目は必ず対応すべきです。

(2) 「④その他の推奨される考え方や具体例」の留意点

本項目に記載されている内容についても、法の理念の達成や事業者の法令遵守の観点からは重要な考え方や取組みであることから、自組織で検討を行なっ

②

調査担当者のための 内部通報制度の実践手法

組織内に構築された内部通報制度も、実効性が伴わなければ意味をなさない。不利益取扱や秘密が守られ、問題を解決できるという実感があつてこそ安心して利用できるといえる。では実際に内部通報が行われた時、調査担当者はどう対応すべきか。具体例をもとに本稿で考える。

1 機能していない内部通報制度

多くの企業が内部通報制度を採用していますが、きちんと機能している企業がどれほどあるのか疑わしいと言わざるを得ません。

スルガ銀行で不祥事が発生した際のスルガ銀行第三者委員会「調査報告書（公表版）」（二〇一八年九月七日）には次の重要な指摘があります。

「そもそも会社の企業風土が回復不能なほど悪化しているかどうかのメルクマールが、内部

通報制度が生きているかどうかであると思われる。内部通報制度が最後の望みの綱なのであり、それがなくなった会社はもう改善の見込みはない」

「最後の望みの綱」という言葉に、切迫感を感じることができることが重要なポイントになります。

拙著『内部通報制度 調査担当者必携』を上梓してから、それを讀んだ私がサポートしていない企業の社員からの問い合わせが増えました。悲痛な問い合わせに胸が塞がれることが少なくありません。「当社の通報制

度は絶対に利用できない。転職するしかないんでしょね」というクローキングがほとんどです。

なぜ「絶対に利用できない」と考えるのか、その理由を聞く、「勇気を出して通報してください」とはとても言えない、耳を疑う様々な理由を聞かされてきました。

大別すると、内部通報制度を利用できない理由は二種類あります。一つは不利益取扱や秘密が守られるのかという点についての拭い去りがたい不安、一つは通報してもきちんと問題を解

決してくれるかどうかからなという不安です。

前述した拙著を著したとき、『公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン』（注1）（以下、「ガイドライン」という）で事細かに不利益取扱の禁止や守秘について示されているから「さすがに不利益取扱や守秘について問題がある内部通報制度は存在しないだろう」と考えていました。むしろ問題は、ガイドラインでほとんど言及されていない、通報受理後の調査能力・認定能力にある

森原憲司法律事務所
弁護士 森原 憲司



1992年10月司法試験合格。1995年4月弁護士登録、虎門中央法律事務所入所。アフラック企業内弁護士、日本弁護士連合会民事介入暴力対策委員会委員等を経て2005年10月森原憲司法律事務所開設。企業コンプライアンス、金融法務、内部通報制度などに取り組む。金融機関での講演多数。

2

調査担当者の教育研修の重要性

次のような通報があった場

のではないかと予想してしました。ところが、読者からは「不利益取扱や守秘の問題も実際にある」という指摘を多数いただいたのです。つまり、筆者の予想と異なり、内部通報制度を利用する入口の段階での問題も、根強い問題として残っているということとなります。

本稿は、制度利用の入口の段階で守秘等の不安を感じることはないとしても、調査能力や認定能力に疑問を覚え、その実効性に不安を感じている制度利用者の信頼を得るために調査担当者が留意すべき点について、具体事例をベースに検討します。

(注1) https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/pdf/overview_190628_0004.pdf

合、どのように対処すべきでしょうか。

〈内部通報事例1〉

私は携帯の待受画面に妻の写真を使っているんですが、この前同僚がそれに気付いて「その写真〇〇さんのカミさんなの？ 超人やん」とちよっとテンション高めに話したんですよ。そうしたら、それを聞きつけた部長が「嫁さんの写真、俺にも見せてくれ」と言うので「すみません。遠慮します」と返したら、「減るもんじゃないいいじゃないか」とか、冗談とは思いますが「見せないなら減点イチ」なんて言われて苦笑いするしかなかったんですが、最後に真顔で「仕事と家庭の区別するのは大事だからな。仕事に家庭持ち込むなよ」と捨て台詞みたいに言われて、これってどうなのかなって思っ

て連絡しました。

この通報に対して、通報受理者が勉強不足であれば「そんなたいそうな問題なのか」と受け

止めることもあるでしょう。しかし、これは「たいそうな問題」です。

パワーハラスメントについては、厚生労働省がハラスメント六類型を示していますが（精神的攻撃・身体的攻撃・過大要求・過少要求・人間関係からの切り離し・個の侵害）、人間関係の切り離しや個の侵害がハラスメントの一類型となっていることを知らない通報受理者や調査担当者もいないわけではありません。自分の感覚のみで通報を受けた瞬間に、「そんなたいそうな問題なのか」と通報を甘く受け止めるといったことにもなりかねません。

通報事例1は、厚生労働省が「個の侵害」として動画で紹介していた事例をアレンジしたものです。きちんとハラスメントに関する基礎知識を身につけた通報受理者なら、「もし通報された内容のやりとりが真実存在したとするならば、これは看過できないな」と受け止めることとなります。

令和4年施行法令改正対応 内部通報制度で会社を活かす！

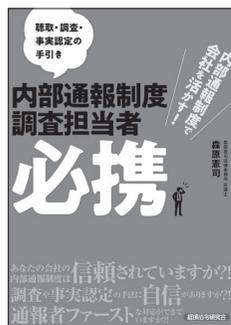
※お申込みは巻末の申込書をご利用ください

内部通報制度 調査担当者 必携 聴取・調査・事実認定の手引き

本書の特徴

- ①内部通報制度の点検で社員と会社を守る方法を解説
- ②内部通報制度における聴取・調査、事実認定の具体的方法を解説
- ③内部通報制度の入口問題と出口問題を徹底解説

●森原憲司法律事務所 弁護士 森原憲司 著 ●A5判・240頁 ●定価：2,530円(税込)





解説

成年年齢の引下げと 金融実務におけるポイント

二〇二二（令和四）年四月一日、成年年齢を二〇歳から一八歳に引き下げることを内容とする「民法の一部を改正する法律」が施行されます。この年齢引下げが金融実務にどのような影響を与えるのか、また、今後どのような点に注意すべきなのかについて、確認しておきましょう。

1 成年年齢の引下げの概要



成年年齢の引下げを内容とする「民法の一部を改正する法律」（以下、「改正民法」という）の施行日は、二〇二二（令和四）年四月一日ですので、同日現在一八歳以上二〇歳未満の

方（出生日が二〇〇二（平成一四）年四月二日から二〇〇四（平成一六）年四月一日までの方）は、二〇二二（令和四）年四月一日に成年となります。一方、二〇〇四（平成一六）年四月二日生まれ以降の方は一八歳の誕生日に成年となります。

とところで、すでに公職選挙法の改正により一八歳以上の未成年者に選挙権が認められていましたが（二〇一六（平成二八）年六月一九日施行）、改正民法は市民の日常生活の基本法である民法において成年年齢を引き下げるものであり、これによりようやく一八歳以上の方が「成年」となったわけです。

ただし、養子縁組における養親の要件は改正民法でも二〇歳以上です（これまでの「成年に達した者」という要件が「二〇歳に達した者」に変更された）。また、民法以外の法律による酒、たばこ、公営ギャンブル等の年齢制限は二〇歳のまま維持されます。

2 未成年者に対する法的保護

民法上、未成年者は、①原則として単独では契約等の法律行為ができない、②父母の親権に服する、という二点で制約を受けていますが、いずれも社会的に未熟な未成年者を保護するという側面があります。改正民法では一八歳以上になるとこのような保護を受けられなくなりません。そこで、未成年者に対する法的保護について確認し

東京グリーン法律事務所
弁護士 井崎淳二



2002年弁護士登録、東京弁護士会所属。主な取扱分野は、企業法務、金融法務、不動産、家事（相続、離婚等）など。J A、信用組合、建材メーカー、住宅リフォーム業、不動産管理・取引業等における様々な業務上の法律問題に幅広く対応している。

■生年月日と成人となる日

生年月日	新成人となる日	新成人となる日時点の年齢
2002 (H14) 年4月1日 以前生まれ	20歳の誕生日	20歳
2002 (平成14) 年4月2日～ 2003 (平成15) 年4月1日生まれ	2022 (令和4) 年 4月1日	19歳
2003 (平成15) 年4月2日～ 2004 (平成16) 年4月1日生まれ	2022 (令和4) 年 4月1日	18歳
2004 (平成16) 年4月2日 以降生まれ	18歳の誕生日	18歳

■年齢別にできるようになることをみると……

18歳

- ☑民法上の成人
- ☑選挙権
- ☑国民投票の投票権
- ☑婚姻 (男女とも)
- ☑10年有効のパスポート取得
- ☑公認会計士、司法書士などの国家資格取得

☑親の同意がなくても契約可

- ・携帯電話の契約
- ・ローンの契約
- ・クレジットカード
- ・一人暮らしの部屋を借りる

20歳

- ☑養子を迎える
- ☑飲酒
- ☑喫煙
- ☑競馬、競輪などの公営ギャンブル

未成年者は、原則として契約等の法律行為をするためには親権者の同意が必要であり、親権者の同意なく行なった行為は取消しが可能です。つまり、未成年者の未熟な判断による取引に

ておきましょう。

■未成年者取消権

ついて取消権を認めることで未成年者が不利な取引を強いられないようにするという側面があります。

なお、一般の改正民法の施行日以前に、未成年者が親権者の同意を得ずに行なった法律行為は、施行後も（成年年齢の引下げにより成年に達することにな

った時期の行為であっても）取り消すことができます。

■親権

親権の内容は、財産管理権および身上監護権（婚姻に対する同意権、監護教育権、居所指定権、懲戒権、職業許可権など）です。つまり、未成年者は、自由に処分できる財産を保有できませんし、自分が住む場所や進路（進学・就職）を自由に決めることもできません。

もつとも、このような親権の行使は、親権者の権利であるとともに、社会的に未熟な未成年者を保護するための親権者の義務でもあります。

なお、改正民法では婚姻適齢について男女の区別なく一八歳と規定されました（改正前は男性一八歳、女性一六歳）。つまり、未成年者は婚姻できないことになりましたので、婚姻に対する同意権の規定は削除されました。あわせて、婚姻をしたときは成年に達したものとみなすという成年擬制の規定も削除さ

れました。

前述のとおり、改正民法の施行により法的保護の対象年齢が下がることになりましたが、そのなかで金融実務に影響があるのは、一八歳および一九歳の者（以下、便宜上「一八歳等」とする）について、未成年者取消権が認められなくなった、つまり完全に有効な取引が可能になったという点です。

だからといって、金融機関としては、何ら対策なく画一的に取引をすると問題が生じる場面もあります。というのも、一八歳等といっても金融機関との取引に関する知識・経験の程度には差がありますし、また、一八歳等の多くは大学進学・就職などによって生活環境とともに自ら管理する金銭の額も大きく変わる時期にあるからです。

