

御意見に関連する 指針案の規定等	御意見の概要	御意見の理由	消費者庁の考え方
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	公益通報対応業務の「対応」の範囲につき、専ら受付をするのみの者（法律事務所、専門会社）が含まれるのか、指針の解説において明らかにされたい。	予め書面等により従事者として指定する必要があるか確認したいため。	検討会報告書では、「内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務を行う場合に、「公益通報対応業務」に該当する」（P6注12）と記載され、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者であるかを実質的に判断して、従事者として定める必要がある」（P20）と記載されています。また、検討会報告書では、「外部委託先も従事者として定められる場合はあり得る」（P13注24）と記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	公益通報対応業務の「対応」の範囲につき、専ら報告を受けるのみの者（監査委員会事務局等）も含まれないことを指針の解説において明らかにされたい。	予め書面等により従事者として指定する必要があることを確認したいため。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	通報受付者や内部通報対応業務を実際に行う者以外の者（上司や、従事者を部署単位で指定した場合の同僚など）が従事者に含まれるのか等、従事者の範囲については、「指針の解説」において具体的かつ明確に定めるべき。	従事者の範囲が各事業者の定め方によりまちまちになってしまうと、刑事罰の対象となる者の範囲の決定が各事業者に委ねられることとなり、不適切と考えるため。 また、実際に業務を行う者以外の者を概括的に従事者と定めた場合には、必要以上に広範な者が刑事罰の対象になることがあり得ると考えるため。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	従事者の範囲には、コンプライアンス部門長、コンプライアンス部門長が指名する部内担当者、人事部長、人事部長が指名する部内担当者が含まれると理解してよいか確認したい。	内部公益通報がハラスメントに関する内容の場合、人事部が公益通報対応業務を行う場合があるためである（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法）。	検討会報告書では、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じた都度従事者として定める必要がある」（P20）と記載されています。また、「従事者として定めるべき対象」について、公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、「主体的」、かつ、「重要部分」（P20注38）に関与している者が該当すると記載されています。事業者は、当該基準を踏まえ、個別の事案において従事者として定める必要があるか判断する必要があります。
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	リスクマネジメント（コンプライアンス）委員会や取締役会において公益通報者の名前が伏せられる前提で内部公益通報の事案や調査結果に係る正確な情報を共有し、対応や再発防止策について検討する出席者や役員は、従事者の範囲に含まれないと理解してよいか確認したい。	事業者においてはよくあるケースであり、このような場合にまで、当該出席者や役員が従事者とされ、公益通報者を特定させる事項の漏えいに刑事罰が科されるとすれば、事業者における調査等に萎縮効果が働き、内部公益通報制度の実効性を低下させる懸念があるためである。	なお、検討会報告書では、公益通報者を特定させる事項について、「公益通報をした人物が誰であるか「認識」することができる事項をいう。公益通報者の氏名、社員番号等のように当該人物に固有の事項を伝達される場合が典型例であるが、性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを照合されることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合には、該当する」（P20注35）と記載されています。（なお、指針の解

			説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	報告書20頁の注36において、「従事者以外の者に調査等の依頼を行う際には、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えないことが望ましい」としているが、指針の解説においては、報告書20頁の注36の「そのため」以降を、下記のような表現とするのが妥当と考える。 「そのことを踏まえ、必要に応じて従事者以外の者に調査等の依頼を行う際、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えなくとも十分な調査が可能な場合等においては、その旨を伝えないことが望ましい。」	報告書20頁の注36では、ケースを限定せずに「従事者以外の者に調査等の依頼を行う際には、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えないことが望ましい」としているが、実務上、公益通報者を特定させる事項の伝達が調査に必要あるいは有益なケースは相応にあり、当該実務を否定的に捉え、伝達を調査上すべきケースまで回避してしまう影響が懸念されるためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	どのような事項が、指針(案)第3・1の「公益通報者を特定させる事項」として判断されるのか、指針の解説においてより多くの例を明示されたい。	報告書20頁の注35において、「公益通報者を特定させる事項」とは、「公益通報をした人物が誰であるか『認識』することができる事項」と定義し、「性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを照合されることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合」にはこれに該当するとしているが、小規模部門や小規模事業者等における内部公益通報の場合、なんとなく公益通報者が特定できてしまう場合が多い。このように公益通報者が特定された場合でも、従事者が公益通報者を特定させる事項を漏えいすると罰則を科されるとすれば(法第12条)、刑罰の対象が広くなりすぎるので、より多くの例の明示によって、従事者の調査や是正措置に対して萎縮効果が働くことのないようにし、予見可能性を高めるためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	内部公益通報窓口とは別に、ハラスメントや職場の人間関係に係る相談窓口を設置している場合、当該窓口の担当者については、受付事象の重度にかかわらず、「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て公益通報対応業務を行う者」でないため、従事者ではないとの理解で良いか。同様に、ハラスメントの訴えを受けた人事役員も、従事者ではないとの理解で良いか。	趣旨の確認	検討会報告書では、「ある窓口が内部公益通報受付窓口にあたるかは、その名称ではなく、部門横断的に内部公益通報を受け付けるという実質の有無により判断される」(P6注11)と記載されており、内部公益通報窓口に該当するかは、実質的に内部公益通報を受け付けているかにより判断する必要があります。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	①脚注35「排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合」とは、伝達された事実のみから客観的かつ排他的に通報者が特定可能な場合を指し、伝達された事実のみでは特定できない場合(例:通報者=被害者であることが多いハラスメント事案や通報事実の内	①製造業においては、国内生産拠点の合理化が進んでおり、製品の検査工程を担う職場には、従業員が2人しかいないケースが一般化している。製造ラインを細分化し、その検査工程を管理者と担当者の2人で担う場合、品質に係るデータの改ざんが疑われる等、有事の際に通報することができるのは担当者に限定され	検討会報告書では、「公益通報者を特定させる事項」とは、「公益通報をした人物が誰であるか『認識』することができる事項」(P20注35)と記載され、「性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを照合されることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合には、該当する」(P20注35)と記載されています。(なお、指針の解説においても

	<p>容の知る者が実質的に通報者に限られることも想定される合理化が進んだ製造業における品質不正事案など、通報があった旨の情報が伝達されることにより通報者が実質的に特定されるような事案であっても、特定に際し「想像」や「推測」が必要とされる場合は、「公益通報者を特定させる事項」に当たらないとの理解で良いか。</p>	<p>る。この事例が「公益通報者が通報対象事実に関する被害者と同一人物である等のために、調査等を進める上で、公益通報者の排他的な特定を避けることが著しく困難。</p>	<p>その旨を明らかにしていく方針です。）</p>
<p>指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲</p>	<p>②また、上記①の事例において、調査からは正を行う場合は、検査技師、顧客へ説明する営業、品質保証と、短期間に大人数を動員することも想定される。これらの者は、公益通報に対応する従事者からの指示に基づいて調査、是正に必要な措置に関わることになるため、脚注38「主体的に行う者」に該当しないことを明確化すべきである。</p>	<p>②趣旨の確認。</p>	<p>検討会報告書では、「社内調査等におけるヒアリングの対象者、職場環境を改善する措置に職場内において参加する労働者、製造物の品質不正事案に関する社内調査において品質の再検査を行う者などであって、公益通報の内容を伝えられたにとどまる者等は、公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、主体的に行っておらず、かつ、重要部分について関与していないことから、たとえ調査上の必要性に応じて公益通報者を特定させる事項を知ることとなったとしても、従事者として定めるべき対象には該当しない」(P20注38)と記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p>
<p>指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲</p>	<p>内部通報制度に対する信頼性向上策の一環として、関連部門や労働組合等と通報者を特定させる事項を伝達することなく、通報内容に関して意見交換を行うことがある。もし、通報者が関連部門や労働組合等に同一内容の相談をしていた場合や、関連部門や労働組合等に通報者自ら内部通報受付窓口に通報済みである旨を伝えていた場合、通報内容を共有しただけで関連部門や労働組合等は通報者を特定し得る。このように内部通報窓口に向い知れない事情で通報者を特定させる事項が知られた場合は、「特定させる事項」の伝達にはあたらないとの理解で良いか。</p>	<p>仮に、記載のように解すことができない場合、関連部門や労働組合等との意見交換自体を断念せざるを得ない。</p>	<p>検討会報告書では、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じた都度従事者として定める必要がある」(P20)と記載されています。また、「従事者として定めるべき対象」について、公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、「主体的、かつ、「重要部分」(P20注38)に関与している者が該当すると記載されています。事業者は、当該基準を踏まえ、個別の事案において従事者として定める必要があるか判断する必要があります。</p> <p>なお、検討会報告書では、公益通報者を特定させる事項について、「公益通報をした人物が誰であるか「認識」することができる事項をいう。公益通報者の氏名、社員番号等のように当該人物に固有の事項を伝達される場合が典型例であるが、性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを照合されることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合には、該当する。」(P20注35)と記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p>
<p>指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲</p>	<p>親会社設置の通報窓口をグループ会社も利用している。当該通報窓口に入る情報は、子会社案件であっても親会社の窓口担当社員は、その通報内容を知ってしまう。そのような場合、当該親会社担当者は子会社の内部通報制度の従事者となるか。あるいは、グループガバナ</p>	<p>グループ窓口の担当者を親会社の従事者として定めることには疑義を生じないが、実質的に一連の受付、調査、是正対応はしないが、グループガバナンスに係る情報管理として子会社案件情報に触れる場合、その者を子会社の従事者とすべきかどうか疑問であるため。</p>	<p>検討会報告書では、「子会社や関連会社において、企業グループ共通の窓口を自社の内部公益通報受付窓口とするためには、その旨を子会社や関連会社自身の内部規程等において「あらかじめ定め」ることが必要である(公益通報者保護法の一部を改正する法律により改正された公益通報者保護法(以下「法」といいます。))第2条第1項柱書参照)。また、企業グループ共通の窓</p>

	<p>ンスの観点から子会社案件に関わることになるかと捉えて親会社の従事者である（子会社の従事者とはしない）と考えることは適法か。</p>		<p>口を設けた場合であっても、当該窓口を経由した公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者は、子会社や関連会社自身において明確に定めなければならない。」（P7注15）と記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）</p>
<p>指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲</p>	<p>当該箇所の解説においては、「公益通報者を特定させる事項を伝達されない者」については、その時点で従事者として指定する必要はないものの、その後の調査や是正措置の検討に当たり公益通報者を特定させる事項を認識した時点で従事者として指定する必要がある、という理解でよいか。その理解でよければ、その旨を明らかにしていただきたいと考える。</p>	<p>当初従事者として指定されていなかったからといって、途中で公益通報者を特定させる事項を認識することができてしまった場合であっても、それ以降も従事者として指定されないままであるとすると、法律上の守秘義務を負わないままとなってしまう、当該義務が課された趣旨が失われかねないように思われる。</p>	<p>検討会報告書では、「公益通報対応業務を行うことを主たる職務とする部門（中略）以外の部門の担当者であっても、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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じた都度従事者として定める必要がある」（P20）と記載されており、従事者ではないものが特定させる事項を認識するに至った場合で、当該要件を満たすに至った場合には事後的に従事者に指定すべきと考えます。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）</p>
<p>指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲</p>	<p>事案によっては「当該調査等が公益通報を契機としていること」を伝えたり、あるいは公益通報者を特定させる事項を伝えたりすることもあり得るため、当該箇所の解説において、このようなケースもあり得ることを記載していただきたい。</p>	<p>報告書脚注36において、「調査等に当たって通報内容を他の者に伝える際に、調査等の契機が公益通報であることを伝えなければ、基本的には、情報伝達される相手方において、公益通報がなされたことを確定的に認識することができず、公益通報者が誰であるかについても確定的に認識することを避けることができる。そのため、結果として、公益通報者を特定させる事項が伝達されるとの事態を避けられることから、必要に応じて従事者以外の者に調査等の依頼を行う際には、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えないことが望ましい」とされている。</p> <p>しかし、そのようなケースばかりではなく、むしろ、受付担当者と調査担当者が異なる場合に、内部公益通報である旨を伝えた方が慎重に調査を行うことを期待できる場合もあるし、受付と調査とで担当を分けていることから、自ずと内部公益通報である旨が伝わってしまう場合もある。また、調査担当者に対して誰が通報者であるかを伝えた方が誰を保護すればよいのかを明確に理解させることができるというメリットもあると考えられる。</p> <p>したがって、当該箇所の解説において、事案によっては「当該調査等が公益通報を契機としていること」を伝えたり、あるいは公益通報者を特定させる事項を伝えたりすることもあり得ることを記載していただきたい。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲</p>	<p>事業者外部の委託先弁護士等を内部公益通報受付窓口指定し、当該委託先弁護士等が「公益通報者を特定させる事項」を知ることになる場合には、当該委託先弁護士等も法第11条第1項に定める公益通報対応業務従</p>		<p>検討会報告書では、「外部委託先も従事者として定められる場合はあり得る」（P13注24）と記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）</p>

	事者となるのか。		
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	<p>実務的には、公益通報対応業務（受付窓口・調査・是正）を管理・統括する所管部門が、通報内容に関する具体的な調査や是正措置の検討などの一部または全部を他の部門に指示することもあり得る。</p> <p>このように他の部門が調査・是正の業務の一部を担う場合においても、当該他の部門の担当者は、「公益通報者を特定させる事項」を伝達されない限りにおいては、公益通報対応業務従事者には該当しないとの理解でよい。</p>		<p>検討会報告書では、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じた都度従事者として定める必要がある」（P20）と記載されています。また、「公益通報対応業務を行う者」について、公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、「主体的」、かつ、「重要部分」（P20注38）に関与している者が該当すると記載されています。事業者は、当該基準を踏まえ、個別の事案において従事者として定める必要があるか判断する必要があります。</p>
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	<p>公益通報対応業務については主管部門が担当するほか、例えば、案件が生じた際に適切に対応するために、①委員会・対応チーム（主担当の部門に加えて関連セクションの役員等で横断的に構成するもの）等を設置して調査・是正等について検討・対応を行う、②取締役会等にも調査内容の報告や是正策の最終決定等を行う-といった対応を行うことも想定される。このような場合において委員会・対応チームや取締役会が調査・是正の一翼を担うとしても、その構成員については、「公益通報者を特定される事項」を伝達されない限りにおいては公益通報対応業務従事者には該当しない（公益通報対応業務従事者として定める必要はない）との理解でよい。</p>		<p>検討会報告書では、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じた都度従事者として定める必要がある」（P20）と記載されています。また、「従事者として定めるべき対象」について、公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、「主体的」、かつ、「重要部分」（P20注38）に関与している者が該当すると記載されています。事業者は、当該基準を踏まえ、個別の事案において従事者として定める必要があるか判断する必要があります。</p> <p>なお、検討会報告書では、公益通報者を特定させる事項について、「公益通報をした人物が誰であるか「認識」することができる事項をいう。公益通報者の氏名、社員番号等のように当該人物に固有の事項を伝達される場合が典型例であるが、性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを照合されることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合には、該当する」（P20注35）と記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）</p>
指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲	<p>指針第3「従事者の定め」に関し、検討会報告書の21頁には、「労働者等に対し、内部公益通報受付窓口の担当者は従事者であること等を、業務の遂行等に支障が生じない範囲で明らかにすることが望ましい」とある。</p> <p>この「明らかにする」内容としては、①従事者の個人名までは明示せずに「内部公益通報受付窓口の担当者は従事者であること」を示すことを想定しているのか、それとも、②従事者の個人名も明示させることを意図しているのか。</p>		<p>検討会報告書に、「労働者及び役員並びに退職者に対しても、内部公益通報受付窓口の担当者は従事者であること等を、業務の遂行等に支障が生じない範囲で明らかにすることが望ましい」（P21）と記載された目的は、「公益通報をする先が従事者であることが分かれば、公益通報者を特定させる事項がより慎重に取り扱われるといった安心感により内部公益通報が促される効果が期待できる」（P21）からであり、このような観点からは、個人名の明示も考えられますが、個人名は明示せず窓口担当者が従事者であることを示すことでも本項の「明らかにする」に含まれるものと考えます。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）</p>
指針案第3の1 従事者として定	<p>都度従事者の対象について、一般的なレポートラインにいる者（上長）は該当しないという解釈で正しいかを</p>	<p>業務上のレポートラインにおいては、通常業務におけるレポートや対応等が公益通報に該当するかどうかを都度判断すること</p>	<p>従事者として定めなければならない者は、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、</p>

<p>めなければなら ない者の範囲</p>	<p>確認したい。</p>	<p>は現実的ではないため。</p>	<p>当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者(指針第3の1)です。通報者が内部公益通報受付窓口担当者に指定されていない上長に対し通報した場合は、「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」ではないため、必ずしも当該上長を従事者として定める必要はありません。他方で、検討会報告書では、「内部公益通報受付窓口の担当者以外の者(いわゆる上司等)も内部公益通報を受けることがある。これら内部公益通報受付窓口の担当者以外の者については、従事者として指定されていないことも想定されるが、その場合であっても、事業者において整備・対応が求められる範囲外共有等を防止する体制(第1 2.(2))の対象とはなるものであり、当該体制も含めて全体として範囲外共有を防止していくことが重要である」(P19注33)と記載されています。また、検討会報告書では、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じた都度従事者として定める必要がある」(P20)と記載されており、内部公益通報受付窓口に通報された内部公益通報について、上長が、公益通報対応業務を行い、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される場合には、当該上長を従事者として定める必要があります。</p>
<p>指針案第3の1 従事者として定 めなければなら ない者の範囲</p>	<p>報告書6頁の注13では、職制上のレポーティングラインにおける報告についても「公益通報に当たり得る」とされているが、この点について指針の解説では言及しないか、言及するとしても、報告書6頁の注12の公益通報対応業務の事例を指針の解説で充実させるなどして、従事者を指定する際に誤解が生じないような記述にすべきである。</p>	<p>職制上のレポーティングラインへの通報も公益通報に該当し得るとしても、職制上のレポーティングラインで報告を受けた者は、指針(案)の元である法第11条第1項および第2項に基づいて事業者がとるべき措置には直接関係するものでないことを明確にし、「職制上のレポーティングラインも公益通報対応業務を担っているのだから、職制上のレポーティングラインで報告を受ける者を従事者として定めなければならないのか」というような誤解を防ぐためである。</p> <p>この点、報告書6頁の注12に記載の公益通報対応業務の具体例を指針の解説で充実させ、なにが公益通報対応業務に当たるかの予見可能性を高めることは、このような誤解を防ぐためには有用と考えられる。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第3の1 従事者として定 めなければなら ない者の範囲</p>	<p>懲戒委員会等の構成員を「従事者」として定める必要があるのか、通報に関する情報が同構成員に報告されることについて通報者の同意を得る必要があるのか等を、「指針の解説」において示していただきたい。</p>	<p>不利益な取扱いや範囲外共有を行った労働者および役員等(以下、「行為者」と言います。)に対して懲戒処分を行う場合には、社内の処分基準に則ることになると考えられる。</p> <p>行為者と通報者は同じ職場に属する可能性が高いため、懲戒委員会等において協議する際に、行為者の所属や事実関係によって通報者が特定可能となることが想定されるため。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

<p>指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲</p>	<p>グループ共通窓口を利用する子会社・関連会社における「従事者の定め」は「責任者」を定めることとは別の問題で、第3.1.「従事者として定めなければいけない者の範囲」に該当するか否かで判断するとの理解で良いか。すなわち、子会社において親会社窓口で受け付けた公益通報対応業務を行う者であっても、通報者を特定させる事項を伝達されるということであれば、予め従事者の定めは不要(個別事案で通報者情報の伝達が必要な場合のみ、都度従事者として定める)という扱いで良いか。</p>	<p>趣旨の確認。</p>	<p>「従事者」は公益通報を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務に従事する者(法第11条第1項)であり、「責任者」は内部公益通報受付窓口を経由した内部公益通報に係る公益通報対応業務について管理・統括する責任者(検討会報告書P7)であって、定義は異なりますが、「責任者」が「従事者」として定められる場合はあり得るものと考えます。</p>
<p>指針案第3の1 従事者として定めなければならない者の範囲</p>	<p>被害者と公益通報者が同一の事案についても、当該公益通報者から書面による同意を得ることが望ましい(報告書19頁)と記載すべきではない。</p>	<p>指針の解説において、書面による同意を得ることが望ましいと記載した場合、通報受付に際して定型的に書面による同意を条件とするような運用がなされるおそれがある。しかし、労働者個人は事業者と比べて立場が弱く、そのような運用がなされれば真意に基づかない同意を強いられることになりかねない。そのような形式的な同意を得ることはむしろ通報制度に対する信頼や実効性の点で有害である。</p> <p>なお、報告書19頁脚注32は、ハラスメント事案等で被害者と公益通報者同一の事案において、公益通報者を特定させる事項を共有する際には、公益通報者の心情に配慮しつつ、同意の有無について誤解のないよう、書面によるなどして同意を得ることが望ましいとするが、同意の有無自体について誤解が生じるようなことは稀であり、むしろ、同意することによる帰結について担当者が十分な説明をしていなかったり、通報者が十分理解しないまま同意したりして、紛争が生じる例の方が多い。通報者に対して事業者がおこなうべきは、単なる心情への配慮ではなく、制度や調査による影響についての事前の正確な説明であることは強調されなければならない。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第3の2 従事者を定める方法</p>	<p>「内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務を行う場合に、「公益通報対応業務」に該当する。」との報告書の記載(6頁脚注12)について、例えば、以下のような場合は「主体的」ではなく、外部窓口を従事者として指定することは不要であることを明確化すべきである。 ・外部窓口は通報の受付のみを行っており、当該外部窓</p>	<p>全ての外部窓口を従事者として選定する義務が課された場合、刑事罰を伴う守秘義務が課される従事者として選定されることを嫌うことや、日本を含むグローバルの通報窓口業務を海外の事業者へ委託している場合に、当該海外事業者へ公益通報者保護法を理解してもらうことが困難を極めることなどが予想され、外部委託先の確保が難しくなる可能性がある。ひいては、通報者に対して複数の窓口の選択肢を提供し、通報し易い体制を整備することが困難になる虞があるため、外部窓口を従事者として指定する</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

	口宛の通報内容は全て事業者内で内部通報対応について責任を負っているコンプライアンス専門部署にそのまま共有（パススルー）され、その後の通報対応は当該専門部署で行うことになっており、かつ当該専門部署が従事者として指定されている場合。	義務が生じる場合を限定すべきと考える。	
指針案第3の2 従事者を定める 方法	「内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務を行う場合に、「公益通報対応業務」に該当する。」との報告書の記載（6頁脚注12）について、外部窓口における従事者を法人等の単位で指定することも認められることを明確化すべきである。	外部に通報窓口を委託する場合、特に相手が専門事業者（会社）である場合は、特定の担当者（個人）を指定せずに会社に対して受付業務を委託している場合が多い。この場合、当該会社のどの担当者がオペレーターとして電話で通報を受けるか、Webのポータル上で通報を受け付けている場合は委託先の会社のどの範囲の従業員がポータルへのアクセス権限を有しているか把握することが困難である。実務上外部の事業者については個人を従事者として指定することは難しいが、指針案では法人等の単位で従事者を選定できるか明確ではない。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第3の2 従事者を定める 方法	指針（案）第3・2に関し、報告書21頁において、「従事者を定める方法として、従事者に対して個別に通知する方法のほか、内部規程等において部署・部署内のチーム・役職等の特定の属性で指定することが考えられる。後者の場合においても、従事者の地位に就くことを従事者となる者自身に明らかにする必要がある」との記載がある。この「後者の場合」における「明らかにする」方法としては、当該「従事者となる者」自身に宛てた個別の通知等に限定されることなく、たとえば、職制表（従業員名、職位、担当職務等が記載され、当該「従事者となる者」自身も参照可能なもの）に従事者であることを記載しておくなど、事業者の裁量により選択する適宜の措置を講じることで足りることを指針の解説で明らかにされたい。	内部規程等において特定の属性で従事者を指定する方法によった場合、重ねて当該「従事者となる者」自身に宛てた個別通知を要するとすれば、特定の属性で包括的に従事者を指定する方法を採用することの意義を没却し、実務を煩雑化させる弊害があつて相当ではなく、事業者の裁量により適宜の方法によることで十分なためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第3の2 従事者を定める 方法	従事者を指定した書面は、「従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により定め」れば足り、社内での公開等が求められていない旨を指針の解説で明確にされたい。	従事者を指定する書面は、従事者において「公益通報者を特定させる事項に関して慎重に取り扱い、予期に反して刑事罰が科される事態を防ぐため、自らが刑事罰で担保された守秘義務を負う立場にあることを明確に認識」（報告書21頁）させるためのものであり、当然、公開は想定されていないと理解するが、指針（案）、報告書からは不明確であるためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第3の2 従事者を定める	従事者の地位につくことを従事者となる者自身に明らかにする必要があるとのことだが、その具体的な方法	実務上、どのような方法であれば「従事者の地位に就くことを従事者となる者自身に明らかに」しているといえるか、明らかに	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたい

方法	を明確化すべきである。	するため。例えば社内規則において従事者を部署等の特定の属性で指定している場合、社内規則として社内イントラ等に掲載されていれば足りるのか、従事者となる者に一度社内規則を周知することが必要なか等、事業者として採るべき対応を把握したい。	いと考えています。
指針案第3の2 従事者を定める方法	外部弁護士や外部専門業者に委託する場合、これらの者は、専門家として従事者の地位に就くことを十分認識していると考えられるが、事業者からも文書もしくは口頭で従事者の地位に就くことを明示する必要があるか。また、その具体的な方法について明確化すべきである。	専門家に公益通報対応業務を委託する場合において、外部専門家及び外部専門業者などの専門家は、公益通報者保護法上の「従事者」に就くことを十分認識していると考えられるが、このような場合においても、文書もしくは口頭にて公益通報者保護法上の「従事者」に就くことを特に明示する必要があるのか明らかにしたいもの。またその具体的な方法についての例示が望まれる。	検討会報告書では、「外部委託先も従事者として定められる場合はあり得る」(P13注24)と記載されています。その上で、指針において、「書面により指定をするなど、従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により定めなければならない」(指針第3の2)と定めており、外部弁護士や外部専門業者を従事者に指定する際も含まれます。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	コンプライアンス部門以外に人事部門にハラスメント等に特化した相談窓口を設置している場合(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針による雇用管理上の措置義務の履行としての窓口設置)、当該窓口は内部公益通報受付窓口には該当しないことを指針の解説において明らかにされたい。	予め書面等により従事者として指定する必要がないことを確認したいため。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	小規模事業者に親会社があるときは、親会社の内部公益通報受付窓口の担当者を従事者とするなど、小規模事業者の対応策を指針の解説で記載すべきである。	小規模事業者は、自社のなかで従事者を設置することはむずかしい場合が多いためである(法第11条第3項参照)。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	内部公益通報受付窓口を「人事部門に設置することが妨げられるものではないが～留意する必要がある」と報告書(p7)にあります。そもそも人事権限を有する人事部門に内部公益通報受付窓口を置くことは、独立性の観点からも避けるべきであると「指針の解説」に記載すべきです。	人事部門に内部公益通報をすることを躊躇する者が存在し、通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意する必要があると報告書にもあります。また、人事権限の有する人事部門は不利益取り扱いの実施主体になりうる可能性もあります。内部公益通報窓口の独立性の観点からも、人事権限を有する人事部門と通報窓口は切り離すべきです。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	内部公益通報者受付窓口を人事部門に設けることは、公益通報を促進させ通報者を保護することが、むしろ妨げられると考えます。内部公益通報者受付窓口は人事部門とは別に独立して設置するよう指針で明確にしてください。	人事部門が公益通報受付窓口を兼ねる場合、従業者にとって人事権を持つ部署に通報することには躊躇する考えが生じます。 報告書では、P7「人事部門に設置することが妨げられるものではないが・・・留意する必要がある」とあります。 「留意する必要がある」とは具体的に分かりません。仮に人事部門に内部公益通報者受付窓口が置かれた場合には、通報者が不利益な扱いを受け、通報内容の把握に支障が出る恐れも生じます。 人事部門に内部公益通報者受付窓口を置くことは、独立性が妨げられることが懸念され、避けるべきです。	検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者(公務員も含む。)及び役員(以下「労働者及び役員」という。)や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」(P4)と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。 一方で、検討会報告書では、「人事部門に内部公益通報受付窓口を設置する

		内部公益通報者受付窓口は、人事部門ではなく、独立性を持たせることが大切であると考えます。	ことが妨げられるものではないが、人事部門に内部公益通報をすることを躊躇（ちゅうちよ）する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意する必要がある」（P7）と記載されていることも踏まえて、各事業者において総合的に判断していただく必要があると考えます。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	人事部門に公益通報窓口を設置することは明確に避けるべき、もしくは禁止とかくべきです。	人事権を有する人事部門に公益通報窓口を設置することは労働者・従業員にとって、通報をためらう大きな要因の一つです。人事権での報復の恐れから通報をためらい、人事権が見え隠れする窓口を積極的に利用するとは思えません。 通報者が通報することにより人事で報復も予想されます。そのためには人事権を有する部門から公益通報窓口は別にすべきと考えます。	
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	第4の1(1)に係る指針の解説案 ・人事部門に内部公益通報受付窓口を設置することが妨げられるものではないが、人事部門に内部公益通報をすることを躊躇（ちゅうちよ）する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意する必要がある。 ・意見の内容 上記記載のうち、「が、人事部門に内部公益通報をすること」以下を削除されたい。	人事部門は一般的に男女雇用機会均等法や労働政策総合推進法における各種ハラスメントの情報受付・調査担当を置いているケースが多くあるところ、彼らも守秘義務がかかっているため。また、仮に各種ハラスメント窓口（例えば人事部門）と公益通報窓口が異なる（例えば人事と異なる部門）場合、それぞれ情報提供先を適切に教示した上で情報提供者の秘密を守ることが義務付けられており、通報者の秘密を守る仕組みが担保されている。原案のように消極的に記載することにより、企業の通報受付体制の選択肢をみだりに狭めるべきではないと考える。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	人事権限を有する人事部門に内部公益通報窓口を設置することは避けるべきことを明記すべきである。	人事権限を有する人事部門は、不利益取り扱いの実施主体そのものとなる可能性があるため、通報者からすると通報を躊躇するのが通常である。通報窓口の独立性の観点からも、人事権限を有する人事部門と通報窓口は切り離すべきである。	検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」（P4）と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	事業者に設置される内部公益通報受付窓口について、人事部門に設置することは、許容すべきではない。	人事部門に設置すれば、通報者は、人事を意識せざるを得ず、通報を躊躇する危険が高い。そのため、人事部門に設置することは内部公益通報受付窓口として許容されないよう明確にすべきである。	
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	「人事部門に内部公益通報受付窓口を設置することが妨げられるものではない」のみとし、以下は削除していただきたい。	人事部門に各種ハラスメントの情報受付窓口・調査担当を置いている事業者が多くあり、同様に守秘義務を負っている。原案の記載内容では、人事部門に公益通報受付窓口を置くことを躊躇する事業者が現れる恐れがあり、事業者による選択が狭められる懸念があると考えられるため。	
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	「指針の解説」に盛り込むべき具体的な取組事項として、企業グループ共通の窓口について、日本の子会社の労働者及び役員からの通報を、日本国外の親会社又は日本国外の親会社が委託する国外の外部事業者に設置された窓口で受け付ける体制をすでに整備している会社があり、そのような会社において、別途日本	外国企業の日本子会社の中には、日本子会社の労働者及び役員からの通報を、日本国外の親会社又は日本国外の親会社が委託する国外の外部事業者に設置された窓口で受け付ける体制をすでに整備している会社があり、そのような会社において、別途日本	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。

	とも許容される点を明確にしていきたい。	国内に通報受付窓口を設置することは過度な負担になる。	
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者(従事者)については、子会社や関連会社自身において明確に定める限り、当該子会社や関連会社の親会社を含む事業者外部に委託することが許容されると理解されるが、そのような事業者外部に委託する場合の基準等を「指針の解説」で示していただきたい。	独立性の確保や利益相反の排除の観点から、公益通報対応業務を事業者外部に委託することが合理的な場合もあると思われるが、一方で、当該事業者の組織等に関する知見が限定されている外部事業者に適切な対応を期待できない場合もあり得る。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	報告書7頁の注15において、「子会社や関連会社において、企業グループ共通の窓口を自社の内部公益通報受付窓口とするためには、その旨を子会社や関連会社自身の内部規程等において『あらかじめ定め』ることが必要である」としているが、内部規程「等」とされているとおり、その定め方は内部規程に限定されるものではなく、決裁、通達その他事業者の裁量により選択する方法により適宜決定するとの理解でよいか、指針の解説で明らかにされたい。	法第2条第1項柱書の、内部公益通報受付窓口を「定め」る方法は事業者によってケースバイケースであり、一律の定め方が示されることは違和感があり、事業者の裁量で必要十分な手続をとって定めれば足りるためである。	検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者(公務員も含む。)及び役員(以下「労働者及び役員」という。)や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」(P4)と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。 また、検討会報告書では、「指針の内容を当該事業者において守るべきルールとして明確にし、担当者が交代することによって対応が変わることや、対応がルールに沿ったものか否かが不明確となる事態等が生じないようにすることが重要」(P18)と記載されており、事業者の守るべきルールとして運用されており、担当者の交代等により恣意的に変更されない等の実態があれば、ルールの名称や形式によらないと考えます。
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	報告書7頁の注15において、「企業グループ共通の窓口を設けた場合であっても、当該窓口を経由した公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者は、子会社や関連会社自身において明確に定めなければならない」としているが、「明確に」の部分、具体的な定め方については従事者の定め方ほどの厳格さを要せず、事業者の裁量に委ねられているとの理解でよいか、指針の解説で明らかにされたい。	公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者の定め方は事業者の規模や事務分掌によってケースバイケースであり、一律の定め方が示されても現実的ではないためである。	検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者(公務員も含む。)及び役員(以下「労働者及び役員」という。)や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」(P4)と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。
指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等	「明確に」定めなければならないとされているが、具体的な定め方については従事者の定め方ほどの厳格さを要せず事業者の裁量に委ねられているとの理解でよいか。	趣旨の確認。	また、検討会報告書では、「指針の内容を当該事業者において守るべきルールとして明確にし、担当者が交代することによって対応が変わることや、対応がルールに沿ったものか否かが不明確となる事態等が生じないようにすることが重要」(P18)と記載されており、事業者の守るべきルールとして運用されており、担当者の交代等により恣意的に変更されない等の実態があれば、ルールの名称や形式によらないと考えます。
指針案第4の1	「その旨を子会社や関連会社自身の内部規程等にお	製造業の生産子会社や販売子会社では現場の作業員や店舗へ	検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当

<p>(1) 内部公益通報受付窓口の設置等</p>	<p>いて「あらかじめ定め」ることが必要である」については、「その旨を子会社や関連会社の従業員等が見ることが出来るイントラネット等において親会社等があらかじめ周知すること」も含まれるとの理解で良いか。</p>	<p>派遣している社員数が多いが、これを管理している社員は極めて少人数である会社もあるので、グループ全体の公益通報窓口を設置し対応を一元化することにより対応の効率化、対応品質の維持を図っている。このような子会社にまで、従業員が300名超であることをもって内部規程等において公益通報窓口をあらかじめ定めることや、責任者を定めることは実態にも合わず、煩雑ではないかと考える。</p> <p>上記のような子会社に「内部規程等において「あらかじめ定めること」を求めるのは過大な負担を強いるものである。また、従業員等に公益通報窓口を了知させることが重要であると考えるので、イントラネット等を通じた周知も認めるべきである。</p>	<p>たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」（P4）と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。</p> <p>また、検討会報告書では、「指針の内容を当該事業者において守るべきルールとして明確にし、担当者が交代することによって対応が変わることや、対応がルールに沿ったものか否かが不明確となる事態等が生じないようにすることが重要」（P18）と記載されており、事業者の守るべきルールとして運用されており、担当者の交代等により恣意的に変更されない等の実態があれば、ルールの名称や形式によらないと考えます。</p>
<p>指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等</p>	<p>親会社の責任者が子会社や関連会社の責任者を兼ねることが出来るとの理解で良いか。</p>	<p>製造業の生産子会社や販売子会社では現場の作業員や店舗へ派遣している社員数が多いが、これを管理している社員は極めて少人数である会社もあるので、グループ全体の公益通報窓口を設置し対応を一元化することにより対応の効率化、対応品質の維持を図っている。このような子会社にまで、従業員が300名超であることをもって内部規程等において公益通報窓口をあらかじめ定めることや、責任者を定めることは実態にも合わず、煩雑ではないかと考える。</p> <p>グループ全体として対応の一元化を図っており、実際には子会社で通報対応をしていない場合においてまで、子会社独自に責任者の設置義務を課するのは過大な負担であり実態とも異なるため、実際に子会社に関する通報への対応等を行う親会社の責任者が子会社の責任者も兼務できるようにすべきである。</p>	<p>検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」（P4）と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。</p> <p>また、検討会報告書では、「子会社や関連会社において、企業グループ共通の窓口を自社の内部公益通報受付窓口とするためには、その旨を子会社や関連会社自身の内部規程等において「あらかじめ定め」ることが必要である（法第2条第1項柱書参照）。また、企業グループ共通の窓口を設けた場合であっても、当該窓口を経由した公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者は、子会社や関連会社自身において明確に定めなければならない」（P7注15）と記載されており、親会社の責任者が子会社や関連会社の責任者を兼務することは禁止されていませんが、子会社や関連会社において明確に定めることが求められます。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）</p>
<p>指針案第4の1 (1) 内部公益通報受付窓口の設置等</p>	<p>従事者について、「必要が生じた都度」定める方法があるのと同様に（報告書20頁）、内部公益通報受付窓口の部署および責任者も必要が生じた都度定めることができる旨も指針の解説で明記されたい。また、あわせて、部署および責任者（担当役員を含めて）の定め方について</p>	<p>事業者において、内部公益通報受付窓口の部署および責任者を必要の都度定めることが想定されるためである。また、部署および責任者の定め方が、指針（案）、報告書上では不明確であり、一定の定め方が明確に示されることが実務上望ましいためである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

	ても、指針の解説で明確にされたい。		
指針案第4の1 (2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置	どのような所属の者が従事者となれば、独立性が確保されるかを具体的に示すべきではないでしょうか。	組織の長その他幹部から独立した者は、一般事業会社であれば監査役、監査等委員会委員、社外取締役等に限定されるものと思います。そういった立場の方がふさわしいと考えるのであれば、指針の解説に明記しておくべきではないかと思います。 また、通報は受信段階では通報内容が事実かどうかもわかりません。その段階から独立性が確保された者に通報が共有されていなければ、受信した者が組織の長およびその他幹部をかばってもみ消すことが防止されていることを外見的に示すことは困難ではないかと思います。 一方で、例示した監査役、監査等委員会委員、社外取締役等は通常組織の中で運用部隊となる部下を持ちません。独立性が確保された立場の者が、どのように組織内で公益通報対応業務をこなしていけばよいのかという点を指針の解説に示すべきではないでしょうか。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1 (2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置	従業員規模がぎりぎり 300 名を超えるような組織に対する、独立性が確保された従事者の具体例を示すべきではないでしょうか。	従業員が 300 名強ほどの規模の組織の多くは、組織の長あるいはその他幹部の直属の部下もしくは親しい者というケースが多数であり、独立性が確保された従事者を具体的に想起できておりません。どのような立場の者がふさわしいのかを指針の解説で示すべきではないでしょうか。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1 (2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置	・内部公益通報受付窓口については、組織の長又は幹部に関係する事案か否かにかかわらず、独立性を確保した組織とするべきである。 ・受付窓口を、複数設置した場合には、少なくとも一つではなく、その全ての窓口において、独立性を確保すべきである。	・通報時点では、どの幹部が関連するかは明らかではなく、調査の過程で関連性を有する可能性も否定できない。したがって、関係する事案に限らず、窓口自体、独立性を確保した組織とすべきである。 ・また、複数の窓口のうち一つが独立性を有していても、通報した窓口が独立性を欠いていた場合、結局調査等が妨害される危険が否定できない。 したがって、全ての窓口について、独立性を確保すべきである。	検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」（P4）と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。
指針案第4の1 (2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置	監査機関への報告、同機関によるモニタリングを受けながら公益通報対応業務を行うことで足りることを指針の解説において明らかにされたい。	現状の体制で組織の長その他幹部からの独立性を確保する措置が講じられていると評価できるか確認したいため。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1	企業グループに属する子会社の事案における公益通	子会社の事案においては、当該子会社の組織の長その他幹部か	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。

<p>(2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置</p>	<p>報対応業務については、組織の長その他幹部からの独立性を確保する方法として、親会社の内部公益通報受付窓口を活用することができる旨を指針の解説に記載されたい。</p>	<p>らの影響力が公益通報対応業務に不当に行使されることを防ぎ、独立性確保のために親会社の内部公益通報受付窓口の活用が現実的かつ効果的であるためである。</p>	<p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の1(2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置</p>	<p>子会社や関連会社については、親会社の通報窓口を利用可能とすることで独立性を確保する措置とすることは許容されるか</p>	<p>趣旨の確認。</p>	<p>公益通報者保護法は、個別の事業者ごとに各種の義務を課しています。一方で、検討会報告書では、「子会社や関連会社における法令違反行為の早期是正・未然防止を図るため、企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者及び役員からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置することも考えられる」(P7)と記載されており、各事業者の単位を超えた企業グループ全体での公益通報者保護体制の向上を図ることは有益であると考えます。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p> <p>ただし、子会社が親会社の通報窓口を利用している場合であっても、親会社と子会社の代表取締役が兼務している場合などにおいては、指針第4の1(2)「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」を遵守できるよう対応する必要があります。</p>
<p>指針案第4の1(2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置</p>	<p>組織の長その他の幹部に関する内部公益通報について、300人以下の中小事業者では内部公益通報受付窓口の設置は努力義務とされていますが、社外通報機関の役割が重要と考えます。社外通報機関で窓口を充実させ、周知することが必要です。</p>	<p>組織の長その他の幹部に関する内部公益通報は、組織の長や幹部の影響が強い中小事業では、通報することで、職場の地位や仕事の確保を失う恐れもあります。内部公益通報受付窓口の設置が努力義務とされている300人以下の中小事業者で、窓口が設置されていない場合に、通報を一元的に受け付ける社外の通報機関窓口が調査に当たる、例えば国や地方公共団体の窓口を利用できる仕組みとその周知が必要です。</p>	<p>検討会報告書では、「公益通報者保護法について教育・周知を行う際には、権限を有する行政機関等への公益通報も公益通報者保護法において保護されているという点も含めて、公益通報者保護法全体の内容を伝えることが求められる」(P15)と記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p>
<p>指針案第4の1(2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置</p>	<p>「組織の長その他幹部に係る事案」に限らず、そもそも整備すべき内部公益通報対応体制自体について独立性の確保が求められていることが理解できる記載にすべきである。</p>	<p>指針案においては、組織の長その他幹部からの独立性を確保する措置をとる必要があるのは、組織の長その他幹部に係る事案に限定されるかのように誤解される余地があるため、整備すべき内部公益通報対応体制自体について独立性の確保が求められるものであることを明記すべきである。</p>	<p>「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ない事態を防ぐ」(検討会報告書P6)趣旨から、特にこれらの者からの独立性を確保するための措置を設けています。</p> <p>他方、利益相反の排除の観点から、「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、事案に係る者を公益通報対応業務に関与させない措置をと」らなければならない(指針第4の1(4))と定めています。</p>
<p>指針案第4の1(2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置</p>	<p>組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置の重要な要素として、監査機関(監査役、監査等委員会、監査委員会等)が、組織の長その他幹部よりも先に通報の内容を確認すべきことを明記すべきである。</p>	<p>報告書(8頁)では、「組織の長その他幹部からの独立性(以下単に「独立性」という。)を確保する方法として、監査機関(監査役、監査等委員会、監査委員会等)にも報告を行うようにする、これらの監査機関からモニタリングを受けながら公益通報対応業務を行う等が考えられる」として、独立性確保の方法として監</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

る措置		<p>査機関の活用を挙げている。</p> <p>しかし、監査機関の事案への関与が組織の長その他幹部よりも後になってしまうと、組織の長その他幹部による証拠隠滅等の調査妨害がなされ、監査機関によるモニタリングの実効性が損なわれるおそれがある。</p>	
指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	<p>内部通報窓口が内部公益通報を受け付けた場合の調査、措置等について定められているが、上司等への報告が公益通報となる場合に上司等が求められる具体的な対応につき指針の解説において明らかにされたい。</p>	<p>上司等が内部公益通報を受け付ける場面は少ないと考えられること、上司等が受けた相談等が公益通報に該当するかどうかを判断することは難しいと思われることから、(上司等になりうる)従業員にどの程度の教育・周知をすべきか検討する上での参考にしたいため。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	<p>指針案「第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」、「1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置」の解説において、内部公益通報受付窓口を経由しない内部公益通報を受けた労働者及び役員に対する通報者に関する情報の秘匿、範囲外共有の禁止等を定めた内部規程の策定等の適用関係について具体的に分かりやすく明示すべきである。</p>	<p>報告書(10頁)において、「内部公益通報受付窓口を経由しない内部公益通報を受けた労働者及び役員においても、事案の内容等に応じて、自ら事実確認を行い是正する、公益通報者の秘密に配慮しつつ調査を担当する部署等に情報共有する等の方法により、調査や是正に必要な措置を速やかに実施することが望ましい」とされていることや、内部公益通報受付窓口で内部公益通報した場合と異なり、内部公益通報を受けた従事者以外の労働者及び役員は、従事者とは異なり必ずしも刑事罰で担保された守秘義務を負うものでないことから、内部規程における通報者に関する情報の秘匿、範囲外共有の禁止等の義務を規定する等の具体的な措置について分かりやすい明示が必要である。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	<p>内部公益通報受付窓口ではない通報窓口で公益通報が行われた場合の当該通報に対する対応について解説することが適当である。</p>	<p>内部公益通報受付窓口ではない通報窓口の対応業務の従事者は法第12条による守秘義務を負わない。実務上は、社内規定により守秘義務が課されることになろうが、法第12条による守秘義務は刑事罰で担保された強い義務であるから、社内規程上の守秘義務とではやはり通報者保護の程度が異なることは否めない。このような公益通報者の不利益を「通報窓口の選択の問題」に帰させることにはいささか違和感がある。そこで、内部公益通報受付窓口ではない通報窓口から内部公益通報受付窓口への公益通報の「移送」を行うなどが考えられるところ、具体的なイメージを持ちにくいため、「指針の解説」において具体的取組事項が示されることが適当である</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	<p>指針案上、事業者は内部公益通報受付窓口で受け付けた「内部公益通報」について、「正当な理由がある場合」を除いて必要な調査を実施しなければならないとされており、指針の解説として、「正当な理由がある場合」</p>	<p>事業者による実務においては、内部通報受付窓口で寄せられた「内部通報」について、まずは調査の要否を検討するものであり、その結果、内容の信憑性等から調査自体が必要と判断することも考えられるため。</p>	<p>法第3条第3号ホは、書面により内部公益通報をした日から20日を経過しても、事業者から通報対象事実について調査を行う旨の通知がない場合又は事業者が正当な理由なく調査を行わない場合には、報道機関等への公益通報を行った者への解雇その他不利益な取扱いを禁止し、指針第4の3(2)は、</p>

る措置	が例示されるという建付けとなっているが、何らかの調査が必要であることを前提にした記載には違和感があり、調査の可否を検討することについて記載すべきと考える。		事業者は、「書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知」しなければならないと定めており、事業者は、正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施することが求められています。
指針案第4の1 (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	「調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例として、解決済みの案件に関する情報が寄せられた場合、公益通報者と連絡がとれず、事実確認が困難である場合等が考えられる。」 調査を実施しない「正当な理由」には、通報者による意見表明等が明らかに根拠を欠くと合理的に判断される場合も含まれるとの理解で良いか。	趣旨の確認	
指針案第4の1 (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	内部公益通報を受け付け、必要な調査を実施しない「正当な理由」の例、および、調査の必要性に乏しい内容の通報については、調査実施の判断は事業者の裁量とする旨を指針の解説で明らかにされたい。	たとえば、通報者の単なる意見表明や人事上の不満、他人の誹謗中傷、抽象的な内容の通報、繰り返し、蒸し返しの通報等についての対応の判断は、事業者の裁量としなければ煩雑な作業が増え、現実的に事業者にとって過度な負担となり、体制の整備が進まないためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1 (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	法令違反行為が何年も前の行為であって、是正に必要な措置をとることが不可能や不適当な場合で、現時点では法令違反ではないと判断できれば、調査を実施しない「正当な理由」がある旨を指針の解説で明らかにされたい。	何年も前の状況が定かではない場合は調査の実施は困難であり、現時点で問題がないと判断できれば調査の実施は必要ないと考えられるためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の1 (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	「正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施する」とありますが、「正当な理由」に、公益通報者と連絡が取れないことを含めることは適正ではないと考えます。 匿名での公益通報がなされた場合でも、その公益通報者と、匿名のまま連絡を取ることができるような仕組みを作り、対応業務が行えるようにしてください。	必要な調査を実施していく過程で公益通報者と連絡を取ることが必要であることを、通報があった時点で、その通報者に伝える必要があると思います。 通報以後も、事実確認などのために、匿名のまま連絡が取れるような仕組みを利用して、通報者の協力が得られるようにしておく必要があります。 連絡不可能なために事実の把握、確認ができず、調査が進まないのであれば、それなりの覚悟を持って行われた通報者の行為の意味が失われかねません。	検討会報告書では、調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例として、「公益通報者と連絡がとれず事実確認が困難である場合」(P9)が記載されており、公益通報者と連絡がとれないことのみをもって調査を実施しない「正当な理由」に該当するとは考えておりません。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。) また、匿名通報者においても、本法に基づく公益通報を行う場合には、事業者が本法及び指針に基づく是正措置等の通知等を行えるよう対応することが重要です。
指針案第4の1 (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	報告書 P9 では、正当な理由の例として、「公益通報対応業務を実施が匿名である為に事実確認困難と判断した場合」とあるが、匿名であっても公益通報の事実確認は行うべきです。	内部公益通報は、匿名通報のことも多く、匿名のため連絡がとれないことを持って事実確認が終わってしまうことも考えられ、調査終了の口実とも使われかねません。匿名で連絡が取れなくなっても事実確認の調査は行うべきです。匿名の通報は通報者の探索に使われる不安や組織から除外される恐れから匿名を使用す	検討会報告書では、調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例として、「公益通報者と連絡がとれず事実確認が困難である場合」(P9)が記載されており、公益通報者と連絡がとれないことのみをもって調査を実施しない「正当な理由」には該当しません。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)

		<p>ることもあると考えられます。匿名であってもできる限りの調査はすべきと考えます。</p>	<p>また、匿名通報者においても、本法に基づく公益通報を行う場合には、事業者が本法及び指針に基づく是正措置等の通知等を行えるよう対応することが重要です。</p>
<p>指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置</p>	<p>匿名の内部公益通報に対しては、調査を実施しない「正当な理由」がある場合があることを指針の解説で明らかにされたい。</p>	<p>匿名の内部公益通報は基本的には対処の糸口がつかめず、匿名の公益通報者と連絡をとる方法として、事業者にとってあまりなじみのない「チャット等の専用システム」(報告書9頁)等を活用してまで、公益通報者の情報管理(記録保存、秘匿管理)をしていくことは、事業者、および、公益通報者についての情報漏えいに刑罰を科される従事者に余計に負担がかかるだけで、デメリットのほうが多いと思われるためである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置</p>	<p>「匿名の公益通報者との連絡をとる方法として、受け付けた際に個人が特定できないメールアドレスを利用して連絡するよう伝える、匿名での連絡を可能とする仕組み(外部窓口から事業者へ公益通報者の氏名等を伝えられない仕組み、チャット等の専用のシステム等)を導入する、といった方法が考えられる。」</p> <p>匿名での通報について、通報者がフリーメールアドレスから通報を行った場合にフリーメールアドレスであることのみをもって排除しない運用とすれば、事業者において特段の措置(匿名のメールアドレスの設置、内部規則の改訂等)を取ることで求められないとの理解で良いか。</p>	<p>通報者が利用可能な匿名のメールアドレスを内部統制の一環として設けておくことや、フリーメールアドレスからの匿名での通報を許容する旨を内部規則で定めることは不要であることを確認したい趣旨。</p>	<p>検討会報告書で匿名の公益通報者との連絡をとる方法の例として記載されている「受け付けた際に個人が特定できないメールアドレスを利用して連絡するよう伝える、匿名での連絡を可能とする仕組み」(P9)を運用する上で、必要がある場合には内部規程の改訂等の措置をとることが考えられます。</p>
<p>指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置</p>	<p>調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例を限定的にすべきである。</p>	<p>調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例として、解決済みの事案と公益通報者と連絡が取れず事実確認が困難である場合等を例示する。</p> <p>この点、解決済みの事案の注釈には、その判断は、可能な限り客観的に行われることが求められるなどとしているが、調査が不要な解決済みの事案とは、まさに法令違反行為がないことが明らかなる場合及び法令違反行為が生じていたが、是正が図られた場合の二つに限られるべきであり、事業者の認識を過度に強調すべきではない。</p> <p>また、公益通報者と連絡が取れず事実確認が困難である場合について、調査をしない正当な理由に該当する旨例示する。しかし、事実確認は、内部公益通報窓口の調査権限によっても対応が可能であり、公益通報者の連絡が取れないことを理由に直ちに調査を</p>	<p>検討会報告書では、調査を実施しない正当な理由の例として、「解決済みの案件に関する情報が寄せられた場合」(P9)及び「公益通報者と連絡が取れず事実確認が困難である場合」(P9)が記載されており、「解決済みの案件」については「解決に関する公益通報者の認識と事業者の認識が一致しないことがあるが、解決しているか否かの判断は可能な限り客観的に行われることが求められる」(P9注19)と記載されているところ、調査を実施しない「正当な理由」がある場合は限定的であると考えます。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p>

		<p>しなくてよいというのは、範囲が広すぎる。</p> <p>そこで、調査をしない正当な理由とは、当該公益通報者の情報がなければ、事実確認が全く取れない場合など、限定的な場面に限るべきである。</p>	
<p>指針案第4の1 (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置</p>	<p>指針案・第4.1.(3)について、以下のいずれかの対応をいただきたく存じます。</p> <p>A すべて削除する。</p> <p>B 削除が難しい場合、調査を義務付けているかのように誤解されることのない記載に変更する。例えば、以下のとおりです。</p> <p>「内部公益通報窓口において内部公益通報を受け付け、調査を実施するか否かを慎重に検討し、調査を実施すべきと判断した場合に調査を実施する。」</p>	<p>第1. 調査の義務化と読めること</p> <p>本件記載は”会社が通報を受け付けた場合には原則として調査すべきとするもので、調査義務化を定めたもの”と読めます。</p> <p>現にNHKは、以下のとおり報道しています(2021年3月22日)。</p> <p>「それ(注:指針案)によりますと、企業は正当な理由がある場合を除き、通報を受けたら必要な調査を実施しなければならないこと、…を求めています。」</p> <p>第2. 調査義務化の問題</p> <p>調査義務化は、実際には以下のとおり問題が多々あります。</p> <p>1. 通報者の不利益リスク</p> <p>安易に調査を実施すると、かえって通報者が不利益を受けることもあります。通報者が一度不利益を受けると、そこからの救済や回復は容易ではありません。調査義務化は、通報者を回復しがたい不利益に追い込んでしまうリスクがあります。以下のとおりです。</p> <p>(1) 通報者が特定または推測される可能性</p> <p>調査を通じて通報者が特定され、不利益を受けることがあります。</p> <p>ア 通報者が特定されてしまう場合は多い</p> <p>調査を実施した場合、その過程で通報者が特定されてしまう場合は多いです。</p> <p>これは、調査担当者が通報者の氏名を秘匿して調査をした場合も同じことです。真実を追求するために実効的なヒアリングを行おうとすれば、踏み込んだ質問をせざるを得ないことが多いです。踏み込んだ質問をすれば、ヒアリング対象者は「この情報を知っているのはAだけ。Aが通報者ということか」というように考え、誰が通報者か気付きます。その結果、通報者が特定されてしまいます。</p>	<p>貴重な御意見として承ります。公益通報者保護法の改正に至った経緯について、検討会報告書では、「法の施行から10年余りが経過した後においても、一部の事業者による重大な法令違反行為の不祥事は後を絶たない。これらの中には、法令違反行為が認識されていたものの適切な通報がなされなかった事例や、通報があったにもかかわらず適切な調査や是正が行われなかった事例等がみられ、事業者において法令違反行為に係る通報に対応する体制が一応は設けられていたものの当該体制が機能不全に陥っている状況等が指摘されてきた。このような状況を受け、事業者内部の者からの公益通報に対応する実効的な体制の整備を法により義務付け、法令違反行為の早期是正及び未然防止を図り、消費者を含む国民の利益を確保することが求められた」(P1)と記載されています。このような法改正の経緯も踏まえ、事業者が通報を受けた場合には正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施することが必要です。</p>

		<p>イ 通報者が推測される場合はさらに多い 完全な特定に至らずとも、誰が通報者が推測されてしまう場合も多いです。</p> <p>例えば、ヒアリング対象者は「そのことを知っているのは、AとBとCの3名しかいない。BとCは忠実な部下だから、Aが通報者に違いない」、あるいは「その問題については以前からAが文句を言っていたので、Aが通報者に違いない」と考えます。</p> <p>もちろん、ヒアリングの際には「通報者探しはしないように」とくぎを刺します。</p> <p>しかし、ヒアリング対象者が心の中で「誰だろう」と考えたり、同僚との間で「あの人かしら」と噂をすることを止めることはできません。</p> <p>また、心の中で想像したことや同僚と噂話をしたことを理由に処分をするというのも現実的ではありません。</p> <p>その結果、通報者が推測されてしまいます。</p> <p>(2) 不利益からの救済の困難性</p> <p>通報者が特定または推測されて不利益を受けた場合、救済回復すればよいと思えますが、実は容易ではありません。以下のとおりです。</p> <p>ア 救済回復が容易な場合</p> <p>通報のとおりコンプライアンス違反の事実が判明した場合、正しい通報をした通報者が不利益を受けることは許されません。</p> <p>また、通報者が通報を理由として「降格、減給、解雇」という処分を受けた場合、通報者が不利益を受けたことは明確です。</p> <p>したがって、こうした場合、救済回復はさほど難しくありません。一般に想定されているのは、こうした場合です。</p> <p>イ 救済や回復が困難な場合</p> <p>問題は、上記以外の場合です。すなわち、通報を受けて徹底的に調査をしたにもかかわらずコンプライアンス違反の事実が判明せず、かつ、通報者が受ける不利益も「周囲から何となく冷たく扱われる」という曖昧なものであるような場合です。</p>	
--	--	---	--

		<p>この場合、職場の人間は通報者のことを「出鱈目な通報をして上司や同僚を陥れようとした人物」という目で見てしまうことがあり得ます。</p> <p>その結果として周囲の者たちが「何となく冷たくする」のは、1人1人の心の中の問題です。会社として「仲良くするように」と指導することはできても、それ以上に実際の行動を強制することは容易ではありません。会社の指導に対して表面的には「分かりました」と答え、形式的には挨拶を交わしても、やはり何となくよそよそしいまま、というのはよくあることです。</p> <p>それどころか、ヒアリングを受けた従業員が会社に対して「あなたたちが虚偽の通報に振り回されて無意味な調査をしたおかげでこの部署の人間関係がズタズタになったのに、いまさら何だ」と反発することがあります。</p> <p>この場合、会社が「仲良くするように」と指導しても聞いてもらえないことさえあります。</p> <p>結局、会社が実効性のある救済回復の措置をとれないことも少なくありません。</p> <p>ウ 通報者が特定されてしまう可能性</p> <p>救済回復をしようとして、かえって通報者が特定されてしまうこともあります。</p> <p>通報者の氏名等を秘匿して調査した場合でも、通報者から窓口に「どうやら自分が通報者だとばれたようで、最近、皆が冷たいです」と連絡が入ることがあります。</p> <p>この場合、職場の人に「Aさんが通報したことを理由に、冷たい態度をとっていますよね？」とヒアリングをすることになります。</p> <p>ところが、当該職場の人は「え？先日の社内調査はAさんが通報をしたからだったのですか？知らなかったです。でも、そんな通報をしたなんて、Aさんは許せない！」となってしまう可能性もあります。</p> <p>こうなると、救済回復の措置を取らない方が良かった、という</p>	
--	--	--	--

		<p>ことにもなりかねません。</p> <p>(3) 被通報者が通報者を訴えるリスク</p> <p>実際の例として、被通報者が「通報者が虚偽の通報をしたので名誉を棄損された」と主張して、通報者個人に対して訴訟を提起したケースもありました。</p> <p>通報者は、個人で数十万円の費用を負担して弁護士を雇って応訴することを強いられました。</p> <p>会社としては、被通報者による訴訟提起を「通報者に対する不利益」と解して被通報者への注意処分を行うことも検討しました。</p> <p>しかし、この案件では、徹底的に調査をしたにもかかわらず、通報事実が認められなかったという事情がありました。かつ、被通報者には憲法上保証された権利として「裁判を受ける権利」があります。注意処分をするとこの権利を侵害したもとして、会社が敗訴する可能性が高いと判断し、断念しました。</p> <p>2. 被通報者の人権を侵害しただけの結果に終わるリスク</p> <p>調査を実施して不正が発見されればよいですが、不正が見つからない場合も少なくありません。</p> <p>この場合の調査は、被通報者の人権を侵害しただけの結果となります。</p> <p>さらに、被通報者が窓口従事者や調査担当者に対して「安易かつ拙速な調査を実施して名誉を棄損した」と非難し、責任を追究してくる可能性もあります。</p> <p>第3. 窓口従事者や調査担当者の負担</p> <p>1. 既にギリギリの判断を求められている</p> <p>窓口従事者や調査担当者は、調査を行わない場合と、調査を行う場合のそれぞれにおいて、リスクを負担しています。</p> <p>(1) 調査を行わない場合のリスク</p> <p>調査を行わない場合、窓口従事者や調査担当者は、後に通報事実が真実と判明すれば調査を行わなかったことについて社内で責任を問われる可能性があります。</p>	
--	--	---	--

		<p>また、通報者から「通報を放置した」と主張されて個人責任を追及されることもあります。</p> <p>裁判例を見ると、通報者が訴訟を提起したケースの多くで、会社のみならず窓口従事者や調査担当者が個人として被告にされています。</p> <p>(2) 調査を行った場合のリスク</p> <p>ア 刑事告訴の可能性</p> <p>今般の公益通報者保護法の改正により、窓口従事者や調査担当者は、「通報者を特定させる情報」について守秘義務と、その違反についての刑事罰が定められました。</p> <p>ところが、調査を行った場合、調査の過程で通報者が特定または推測されてしまう場合は少なくありません。</p> <p>その場合、窓口従事者や調査担当者が守秘義務に違反したとして、刑事告訴される可能性があります。</p> <p>また、刑事告訴に至らずとも、通報者から個人責任を追及されることがあります。</p> <p>イ 承諾を得ていれば安心、という訳ではない</p> <p>通常、窓口従事者や調査担当者は、調査に先立って、通報者に対して調査を行った場合のリスクや氏名等の開示の必要性を説明し、通報者から開示についての承諾を得ているはずですが。</p> <p>しかし、その場合でも、現に「周囲の人から冷たくされる」というような不利益を受けると通報者は不満を募らせませす。</p> <p>こうした不満は、通報者の主張する内容を会社が認定できなかった場合、特に強くなります。通報者は「自分の名前を出してよいとは言ったが、こんなことになるに分かっていたら、名前を出してよいと言わなかった」、「こんなことになるなら調査してもらわない方が良かった」と苦情を述べることもあります。法的に分析すれば、承諾の前提となる事実について誤解があったので、承諾は無効であるという主張です。</p> <p>その結果、承諾を得ていたにもかかわらず、窓口従事者や調査担当者が刑事告訴されてしまうことがあります。</p> <p>ウ 刑事告訴されること自体が大変なダメージである</p>	
--	--	---	--

		<p>こうした場合、最終的には”正当理由があったため守秘義務違反罪は成立しない”との結論になる可能性が高いものと考えます。</p> <p>ただ、多くの窓口従事者や調査担当者にとっては、刑事告訴されること自体が大変なダメージです。</p> <p>また、守秘義務違反罪が成立しないという正式な結論が出るまでには、相当程度の期間を要します。その間、窓口従事者や調査担当者は不安定な立場に置かれ、眠れぬ夜を過ごします。昇進が目前だったのに、刑事告訴されていて結論が出ていないということを理由に保留されてしまうことも考えられます。</p> <p>エ 被通報者から責任を問われるリスク</p> <p>窓口従事者や調査担当者は、被通報者からも「虚偽の通報を安易に信じて不必要な調査を行い、名誉信用を棄損した」と主張されることがあります。</p> <p>場合によっては、個人責任を追及する訴訟を提起される可能性もあります。</p> <p>(3) 小括</p> <p>以上のとおり、窓口従事者や調査担当者は、調査をしても、調査をしなくても、常に責任を問われるリスクにさらされ、ギリギリの判断を求められています。</p> <p>2. 判断要素</p> <p>以上の結果、窓口従事者や調査担当者は、調査を行うべきか否かを判断するにあたって、以下の要素を考慮します。</p> <p>A 調査を行うべき必要性の有無</p> <p>通報事実の違法性の程度</p> <p>被害発生の可能性の程度</p> <p>被害発生した場合の重大性の程度</p> <p>調査を行わなかった場合にコンプライアンス違反を見逃してしまうことのリスク</p> <p>B 調査を行ってよい相当性の有無</p> <p>調査を行った場合、通報事実を確認できる一応の見通しがある</p>	
--	--	---	--

		<p>か</p> <p>調査を行った場合、通報者が特定される可能性の程度 通報者が、自らが特定される可能性があることを適切に理解しているか 通報者が、自らが特定される可能性があることについて承諾しているか 通報者が不利益を受ける可能性の程度 通報者が、自らが不利益を受ける可能性があることを適切に理解しているか 通報者が、自らが不利益を受ける可能性があることについて承諾しているか 通報者に不利益が生じた場合、会社として回復や救済が可能か 万一虚偽通報であった場合、調査によって関係者の名誉はどの程度侵害されるか</p> <p>ところが、本件記載による調査義務化は、窓口従事者や調査担当者に対して調査を実施すべきという方向性に負荷をかけるものであり、上記要素に基づくギリギリの判断を歪める恐れがあります。</p> <p>3. 「正当な理由」の判断は困難</p> <p>本件記載に「正当な理由がある場合を除いて」との記載があることから、その解釈によって適正な判断を保つことが可能であり、安易な調査が実施されることはないとのご意見もあるかもしれません。</p> <p>しかし、「正当な理由」が何かは難しい判断です。ただでさえ判断要素が多い通報窓口の運用に、さらに不透明な要素を持ち込むものです。窓口従事者や調査担当者に対して、個人として過大な負担を課すものであって、適当ではありません。</p> <p>第4. 結語</p> <p>以上のとおり、本件記載による調査義務化は、通報者、被通報者、窓口従事者や調査担当者の全てに過大な不利益を与える可能性が高いです。</p> <p>上記のとおり、全面的なカットまたはご修正を強くお願い申し上げます。</p>	
--	--	---	--

<p>指針案第4の1 (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置</p>	<p>指針では、正当な理由がある場合を除き、必要な調査を実施するとありますが、報告書P9では、正当な理由の例として、調査の結果、公益通報者と連絡が取れず事実確認が困難である場合を挙げています。公益通報対応業務を実施が匿名である為に事実確認困難と判断した場合は、その理由を具体的に示すように指針に挙げるべきであると考えます。また、匿名の通報に対しても事実確認は実施すべきです。</p>	<p>内部公益通報は、匿名通報が多く見受けられます。公益通報対応業務を実施する場合に、匿名で連絡が取れない理由を持って、事実確認困難で終了となる危惧があります。匿名の通報に対しても、調査内容の手順に沿った事実確認が必要と考えます。</p>	<p>検討会報告書では、調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例として、「公益通報者と連絡がとれず事実確認が困難である場合」(P9)が記載されており、公益通報者と連絡がとれないことのみをもって調査を実施しない「正当な理由」に該当しません。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p> <p>また、匿名通報者においても、本法に基づく公益通報を行う場合には、事業者が本法及び指針に基づく是正措置等の通知等を行えるよう対応することが重要です。</p>
<p>指針案第4の1 (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置</p>	<p>公益通報者の意向に反して調査をおこなうことも原則として可能である(報告書10頁)と記載すべきではない。</p>	<p>事業者が公益通報者の意向に反して調査をおこなうことが法的に禁止されるものではないとしても、原則として公益通報者の意向に反して調査を行う制度として運用することは制度の実効性の観点から問題がある。一方公益通報者の意向に反して調査しうる制度であることについて十分に説明せずに通報を受け付けることは制度の公正性の観点から問題があり、国が公益通報者の意向に反して調査を行うことを積極的に推奨しているととられかねない表現を採用すべきではない。</p> <p>なお、報告書10頁は、公益通報者の意向に反して調査を行う場合、公益通報者とコミュニケーションを十分にとり、公益通報者の利益が害されないよう配慮することが求められると記載されているが、通報者に対して事業者が行うべきは単なるコミュニケーションや配慮ではなく、制度についての事前の正確な説明であることを明記しなければならない。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の1 (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置</p>	<p>指針案「第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」、「1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置」の解説において、「公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能である」(報告書10頁)と記載する場合、公益通報者に対して事前に十分な制度説明及び調査の実施についての理解を得る努力が求められることを明記すべきである。</p> <p>また、ハラスメント被害者からの通報等、被害者のプライバシー等保護の観点から、調査に関する公益通報者の意向を尊重する必要がある事案については、公益通報者の意向に反して調査を行うべきではないことも明記すべきである。</p>	<p>「公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能である」(報告書11頁)と記載すること自体は、国民の生活に広く影響を及ぼしたり、会社に重大なリスクを及ぼす通報を想定した場合に、通報制度の実効性を確保する観点からは許容しうるものである。</p> <p>しかし、一方で、公益通報者への不意打ちを避けるためにも、公益通報者に対して事前に十分な制度説明を行うべきであり、調査の実施についての公益通報者の理解を得る努力が当然に求められることを記載すべきである。</p> <p>なお、ハラスメント被害者からの通報等、被害者のプライバシー等保護の観点から、調査に関する公益通報者の意向を尊重する必要がある事例については、必要な調査を実施しないことが許容される「正当な理由」(報告書9頁)がある場合に該当するものと理解され、そもそも調査の必要がない事案として整理されると考</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

		<p>えられるが、実際に対応する従事者の立場においては十分な理解のないまま、必要な調査を実施すべき事案と整理した上で、「公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能である」との記載のみを根拠に調査を強行するケースが生じることが大いに懸念される。</p> <p>そこで、調査に関する公益通報者の意向を尊重する必要がある高い事案については、公益通報者の意向に反して調査を行うべきではないことも明記する必要がある。</p>	
指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	<p>公益通報者の意向に反して調査を実施する必要性が高いと判断しても、公益通報者が明示的に調査を拒否する場合や通報そのものを撤回する場合には、調査を実施しない「正当な理由」(指針(案)第4・1(3))があるとして、調査を行うべきではない旨を指針の解説で明らかにされたい。</p>	<p>報告書10頁において、公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能とされているが、公益通報者の利益が害されないように配慮するとしても、調査の過程で通報者が知られるおそれもあるためである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	<p>公益通報者の意向に反して調査を行う場合は、たとえば、「法令違反等事業者にとって重大な事象については、公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能である」などと、事業者にとってより重大度の高い事象である公益通報すなわち法令違反(含疑義)に係る調査を代表例として、指針の解説に明示すべきである。</p>	<p>本来は公益通報者の意向に沿って調査することが「原則」である中、これに反して調査をするケースは限定されるべきであり、事業者がいたずらに公益通報者の意向に反してその利益を損ねることがないように、判断の基準となるものを明示することが望ましいと考えるためである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	<p>公益通報者の内部公益通報によれば、明らかに別の社員による法令違反が発生しているが、公益通報者が調査のための情報開示の要求に応じない場合の対処方法を指針の解説で明らかにされたい。</p>	<p>このような場合、事業者としては法令違反行為を知りながらこれを容認することとなり、望ましくないためである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
指針案第4の1(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置	<p>「是正に必要な措置をとった後、当該措置が適切に機能しているかを確認」の内容につき、措置後何年間の確認が求められるかなど、どのような内容やどの程度の確認を要するかの基準または事例につき、指針の解説で明確にされたい。</p>	<p>是正措置が適切に機能しているかを確認するためには、求められる確認の内容や程度によって、確認のために多くの人員と時間が必要となる可能性があり、確認の内容や程度に関する基準なしには機能の十分性を確保できないためである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
指針案第4の1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関	<p>「事案に係る者」には、事案に直接関係した者を関与させないだけでなく、潜在的に事案に関係していた可能性のある者や将来的に事案に関係することが想定される者についても、あらかじめ関与させない措置をとるべきである。</p>	<p>例えば、調査の進展によって、当初の通報対象者だけでなく、その上司・部下や相手方などの関与が明らかになる場合や、通報対象事実が認定されれば特定の者がその後それにに対する対応を強いられる場合などは当初から十分想定されるのであり、公益通報対応業務の実効性の観点からも、公益通報対応業務の公正さ</p>	<p>「事案に係る者」は、調査の進展状況に応じて変化すると考えられるため、検討会報告書では、「事案に係る者」であることが判明した段階において、公益通報対応業務への関与から除外することが必要である(P10)と記載されています。なお、「事案に係る者」として典型例については検討会報告書P10に記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を</p>

<p>する措置</p>		<p>に対する信頼という観点からも、あらかじめそれらの者を関与させない措置をとる必要がある。なお、公益通報者保護法に基づく指針等の検討会報告書（以下「報告書」という。）10頁では、「事案に関係する者」を「公正な公益通報対応業務の実施を阻害する者」と定義している。しかし、実際にその者が阻害行為を行うかどうかを事前に判断することはできない。「事案に関係する者」かどうか、つまりその者を公益通報対応業務に関与させるか否かはあらかじめ決定しておく必要があるにも関わらず、その対象者についてこのような定義とすることは不適切であって、本報告書の記載をそのまま指針の解説に盛り込むべきではない。</p>	<p>明らかにしていく方針です。）</p>
<p>指針案第4の1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>「事案に関係する者」の意義について「公正な公益通報対応業務の実施を阻害する者をいう」とされているが、例えば「事案について利害関係・利益相反関係がある者をいう」と定めた方がよいのではないかと。</p>	<p>「公正な公益通報対応業務の実施を阻害する」事態は、利害関係・利益相反関係がある者が関与するからこそ生じ得る事態であるから、直截に、「事案について利害関係・利益相反関係がある者をいう」という定めた上で、このような者が調査等に関与すると「公正な公益通報対応業務の実施が阻害されるおそれがある」ということを解説すればよいのではないかと。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>報告書において、『「事案に関係する者」であっても、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がとられている場合には、その関与を妨げるものではない。』と記載されているが、指針の解説においては、このような記載は削除するべきである。</p>	<p>例えば、経営幹部の行為が対象となっている事案において、監査役等をモニタリング機関として据えたとしても、当該経営幹部が調査や是正措置の検討に関与することができるとなると、調査や是正措置の検討への悪影響を払しょくしきれない場合があると思われる。「事案に関係する者」は大原則として公益通報対応業務に関与させるべきではなく、仮にモニタリングすることができるような人物がいるのであれば、そのような人物を公益通報対応業務従事者として指定して対応を検討すればよいように思われる。また、もし社内に事案に関係する者以外に適切に調査等を行える人物がいなければ、外部専門家に委託して行わせるほかないと考える。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>指針案「第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」、「1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置」の解説において、公正な公益通報対応業務の実施を阻害する者（事案に関係する者）について、「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がとられている場合」（報告書11頁）でも関与を認めるべきではないとすべきである。</p>	<p>報告書（11頁）において、「事案に関係する者」であっても、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がとられている場合には、その関与を妨げるものではない」とされているが、同報告書10頁に例示された「事案に関係する者」の典型例（法令違反行為の発覚や被通報者と一定の親族関係がある者等）を踏まえれば、いかなる措置をとろうとも中立性・公正性を欠く対応がなされるおそれを払拭することは難しく、内部公益通報対応体制自体の信頼性を揺るがすものであると言わざる</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

		<p>を得ないことから関与を認めるべきではないと説明すべきである。</p> <p>なお、仮に報告書に記載されたように「事案に関係がある者」の関与を認める場合には、「実質的に公正な公益通報対応業務の実施を阻害しない措置」の具体的内容について詳細な例示、説明が求められる（例えば、いかなるモニタリングを実施すれば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と評価されるのか等）。</p>	
<p>指針案第4の1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>小規模事業者においては、公益通報対応業務における利益相反の排除のための措置（指針（案）第4・1(4)）として、親会社の担当者を公益通報対応業務に関与させないとするべきではない。</p>	<p>親会社がある小規模事業者でこの措置をとらなければならないとすると、内部公益通報制度が機能しなくなる実態が少なくないと感じるためである。</p>	<p>公益通報対応業務における利益相反の排除のための措置（指針第4の1(4)）について、「親会社の担当者を公益通報対応業務に関与させない」とは、指針及び検討会報告書には記載されていません。</p>
<p>指針案第4の1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>「一定の親族関係」については、例えば2親等の親族が該当すると明確化すべきである。</p>	<p>あまりに広くなれば、従事者が「事案に関係する者」であることがわからなくなる懸念がある。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>親族に該当するかの確認方法は、予め従事者の親族を会社に開示、一覧化させた上で管理することによることはプライバシーの観点からも現実的でないため、個別事案において都度、関係者に親族がいるか当該担当者に確認すると運用で足りるとの理解で良いか。</p>	<p>趣旨の確認</p>	<p>指針の当該条項は、あらかじめ従事者の親族を会社に開示、一覧化させた上で管理することまで求めているものではありません。なお、「事案に関係する者」として典型例については検討会報告書 P10 に記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）</p>
<p>指針案第4の1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>「事案に関係する者」は類型を定めることで足り、具体的な者を定める必要までではないとの理解で良いか。</p>	<p>趣旨の確認</p>	<p>検討会報告書では、「想定すべき「事案に関係する者」の範囲については、内部規程において具体的に例示しておくことが望ましい」（P10）と記載されており、具体的な者を定めることまでは求めています。なお、「事案に関係する者」として典型例については検討会報告書 P10 に記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）</p>
<p>指針案第4の1(4) 公益通報対応業務における利益</p>	<p>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、会社の顧問弁護士は、公益通報対応業務に関与させない措置を指針に、明記してほしい。</p>	<p>顧問弁護士は、会社業務の顧問という立場である為、公益通報の窓口として利益相反の関係に当たる為、顧問弁護士は外すべきと考えます。</p>	<p>検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職</p>

<p>相反の排除に関する措置</p>			<p>者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」(P4)と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。</p> <p>また、検討会報告書では、「顧問弁護士に内部公益通報をすることを躊躇(ちゅうちゅ)する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意が必要である。また、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とする場合には、その旨を労働者等及び役員並びに退職者向けに明示するなどにより、内部公益通報受付窓口の利用者が通報先を選択するに当たっての判断に資する情報を提供することが望ましい」(P11)と記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p>
<p>指針案第4の1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>指針案「第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」、「1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置」で、顧問弁護士を事業者外部に設置される内部公益通報受付窓口(いわゆる「外部窓口」とすることは避けるべき旨を明記すべきである。</p>	<p>事業者の外部に窓口を設置されるのは、通報者の匿名性が確保されるなど通報の秘密が保持され、通報者が安心して通報することができる長所があるからである。しかし、その外部窓口を顧問弁護士が担っている場合、通報者の信頼はなくなり、外部窓口への通報が促進されることを躊躇することになる。</p> <p>また、外部窓口としての顧問弁護士が通報を受け付けて、通報対象事実に対応する場合、通報対象者あるいは事業者に対して責任追及がなされることが考えられる。外部窓口として対応した顧問弁護士は、利益相反や守秘義務の観点から、爾後いずれの立場としても対応することが困難となる。このように、顧問弁護士を外部窓口とすることは避けるべきであり、指針の解説において明記すべきである。</p>	<p>検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者(公務員も含む。)及び役員(以下「労働者及び役員」という。)や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」(P4)と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。</p> <p>また、検討会報告書では、「顧問弁護士に内部公益通報をすることを躊躇する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意が必要である。また、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とする場合には、その旨を労働者等及び役員並びに退職者向けに明示するなどにより、内部公益通報受付窓口の利用者が通報先を選択するに当たっての判断に資する情報を提供することが望ましい」(P11)と記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p>
<p>指針案第4の1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>顧問弁護士を内部公益通報窓口とすることは、許容すべきではない。</p>	<p>顧問弁護士は、経営者側と密接に意見交換しているのが通常であり、通報者からすれば、経営者側という印象を持たれるため、通報を躊躇することが通常と考えられる。そのため、実効性を確保するために、顧問弁護士を内部公益通報窓口として許容すべきではない。</p>	<p>検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者(公務員も含む。)及び役員(以下「労働者及び役員」という。)や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」(P4)と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。</p>
<p>指針案第4の1(4) 公益通報対応業務における利益</p>	<p>顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることは避けるべきであり、顧問弁護士でない通報受付窓口を用意すべき、との記載を入れるべきである。</p>	<p>顧問弁護士は会社経営陣との関係が強いのが通例であり、一般社員にもそのように認識されている。通報窓口に対する信頼確保のため顧問弁護士が通報受付窓口となるのは避けるべきである。なお、通報を受ける顧問弁護士側は、事案によっては弁護士職</p>	<p>また、検討会報告書では、「顧問弁護士に内部公益通報をすることを躊躇する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあるこ</p>

相反の排除に関する措置		務基本規程第 28 条 3 号抵触する可能性がある。	とにも留意が必要である。また、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とする場合には、その旨を労働者等及び役員並びに退職者向けに明示するなどにより、内部公益通報受付窓口の利用者が通報先を選択するに当たったの判断に資する情報を提供することが望ましい」(P11) と記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)
指針案第 4 の 1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置	顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることで通報を躊躇する者が存在し、留意する必要があるとしながら、顧問弁護士を内部通報受付窓口にする場合の望ましいあり方の記載が報告書 (P11) にありますが、顧問弁護士の内部公益通報受付窓口は適さないと「指針の解説」に記載するべきです。	会社の顧問弁護士は経営陣との関係が強いのが通例であり、社員にも同じように認識されています。「(2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」としても、安心して通報できるためには、窓口に対する信頼が重要になります。仮に明示され、通報先を選択に資する情報提供がなされたとしても、通報者が躊躇するような通報受付窓口の設置は避けるべきです。顧問弁護士の内部通報受付窓口は適切ではありません。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第 4 の 1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置	顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることは避けるべきであること、顧問弁護士でない通報受付窓口を用意すべきこと、を明記すべきである。	通報者からすると、顧問弁護士は会社経営陣と密接な関係にあるため、中立性に疑義を感じるのが通常である。窓口への信頼確保のため顧問弁護士が内部公益通報の受付窓口となることは避けるべきである。	検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」(P4) と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。
指針案第 4 の 1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置	企業から顧問料を得ている顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることは、役員・労働者にとって通報を躊躇する者がいます。そのため顧問弁護士の内部公益通報受付窓口は適さないと明確に「指針の解説」に記載すべきです。	解説では顧問弁護士に内部通報を躊躇する者の存在までは書かれているが、躊躇する者がいる以上適切ではありません。 会社の顧問弁護士は経営陣との関係が強く報酬も企業から支払われているのが通例であり、社員にも同じように認識されています。確かに組織からは独立していますが、会社のために報酬を得ている立場は公益通報者にとって通報し難いことも考えられます。 会社のために働く顧問弁護士は利益相反になる可能性が高く、通報者が躊躇するような通報受付窓口の設置は避けるべきです。顧問弁護士の内部通報受付窓口は適切ではないと明確に書くべきだと思います。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第 4 の 1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置	・いわゆる顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることについては、顧問弁護士に内部公益通報をすることを躊躇（ちゅうちょ）する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意する必要がある。	人事部門と同様、通報受付を外部委託したとしても、通報者の秘密が守られ、公益通報受付窓口としての公正性・中立性の確保、利益相反防止措置がなされていれば、通報者にとって通報を躊躇する理由がないため。必要に応じて、そのような措置がとられていることを労働者等に周知すれば足りるはずである。原案のよう	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。

<p>する措置</p>	<p>民間事業者向けガイドライン(以下、「民間 GL」という。) II. 内部通報制度の整備・運用 1. 内部通報制度の整備 (3) 利益相反関係の排除 ○ また、通報の受付や事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避けることが必要である。</p> <p>・意見の内容 解説案の記載のうち、「内部公益通報受付窓口とすること」以下の記載を、「内部公益通報受付窓口とすることが妨げられるものではないが、中立性・公正性を確保すること及び利益相反が生じないようにする措置を契約書等により確保する必要がある。」と修正されたい。 また、民間 GL における上記記載を削除されたい。</p>	<p>に消極的に記載することにより、事業者の通報受付体制の選択肢をみだりに狭めるべきではないと考える。</p>	
<p>指針案第 4 の 1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>解説案の記載を、「いわゆる顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることが妨げられるものではないが、中立性・公正性を確保すること及び利益相反が生じないようにする措置を確保する必要がある。」という文言に修正していただきたい。 民間 GL における記載については、削除していただきたい。</p>	<p>原案の記載内容では、外部に公益通報受付窓口を置くことに事業者が躊躇し、事業者による選択が狭められる懸念があるため。通報受付を外部委託したとしても、通報者の秘密が守られ、公益通報窓口としての公正性・中立性の確保、利益相反防止措置がなされていて、必要に応じて、そのような措置がとられていることを労働者等に周知すれば十分であり、通報者が通報を躊躇する心配が払拭されるものと考えられる。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第 4 の 1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>報告書 11 頁において、内部公益通報受付窓口を顧問弁護士とすることの是非について言及されているが、指針の解説で言及するのであれば、指針(案)第 4・1(1) (内部公益通報受付窓口の設置等)のところで言及したほうがよいのではないか。このような記述がここにあるのは、顧問弁護士を窓口とする内部公益通報受付窓口への通報について、その調査を当該顧問弁護士に行わせるのは適切でないという趣旨なのか確認したい。 なお、小規模事業者においては、親会社、取引先銀行等、当該小規模事業者を監視する役割がある事業者を内部公益通報受付窓口としたほうが効果的な場面もある。</p>	<p>前段について、顧問弁護士の弁護士としての倫理が徹底されている限り、社内従業員による調査よりも独立性が優れているとも評価できると考えられるためである。 後段について、小規模事業者においては、実際に弁護士は誠実・公平とみられていても、会社側に通じているのではないかと疑念を抱く社員も少なくなく、その場合には親会社等への通報が最も効果的と感じる場面もあるためである。</p>	<p>検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」（P4）と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。</p>

<p>指針案第4の1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p>	<p>指針案「第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」、「1(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置」の解説において、顧問弁護士が、「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」において「避けることが必要」とされてきた「中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある」機関に該当しうることを十分に説明すべきである。</p>	<p>民間事業者GLには、以下の記載がある(5頁、II1(3)、2つ目の○)。</p> <p>○また、通報の受付や事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避けることが必要である。</p> <p>一般的に、顧問弁護士は、事業者(経営側)から委任を受けて法律事務を処理するものであるから、顧問弁護士が公益通報窓口を担当し、経営側の違法行為等を把握することについては、顧問業務との関係で利益相反が生じるおそれがある。このことから、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることは、「避けることが必要」とされる「中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある」機関に該当する場合もあると考えられる。</p> <p>一方で、報告書(10~11頁)では、「指針の解説において明らかにすることが適当である」点としては、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とするにあたっての留意点、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とする場合にその旨を明示すること等を挙げるとどまっている。</p> <p>上記のとおり、顧問弁護士を公益通報窓口とすることは避けるべき場合もありうると考えられることから、指針の解説においては、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とするにあたっての留意点等(報告書11頁)に加え、顧問弁護士が、上記民間事業者GLにおいて「避けることが必要」とされてきた「中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある」機関に該当しうることを、十分に説明すべきである。</p> <p>また、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とする場合、中立性・公正性に疑義が生じないよう通報者に顧問弁護士であることを明示する、外部窓口である旨の表示を避ける、利益相反が生じるおそれについて説明する等の通報者の誤解を避けるために講じるべき措置について記載すべきである。</p> <p>同様に、顧問弁護士を受付窓口とするならば、その他にも事業者外部に通報窓口を複数設置することにより、通報者に選択の余地を広く与えて通報を促進する工夫についても記載すべきである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
--	---	--	---

		<p>る。</p> <p>なお、利益相反該当性の判断は、通報者保護による通報制度活性化の観点から不断になされるべきであり、通報対応体制の定期的な評価・点検（指針第4の3項（3）ロ）により制度が十分な機能を果たしていると評価できない場合は、利益相反該当性について慎重に再検討を行い、窓口の設置先について随時見直していくことが必要であるという視点も記載すべきである。</p>	
指針案第4の1 (4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置	<p>指針案「第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」、「1（4）公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置」の解説において、従事者として定められた者が事案に関係すると判明した場合、事業者は速やかに当該従事者について、当該通報に関与させない措置を取るとともに、それにより従事者が不足する場合に備え、臨時に別途従事者を手配すること、予め外部の法律事務所や監査機関など内部公益通報受付窓口を複数設けておくことが望ましいこと等の措置を明記しておくべきである。</p>	<p>従事者が事案に関係する場合において、事業者の規模によっては、予め任命していた従事者では対応出来ない事案も想定されること、また、公益通報対応業務を担当する部署全体に関する不正事案もあり得る。</p> <p>事業者において滞りなく適正に公益通報対応業務を遂行するためには、対应当該事案における対応措置として、従事者の柔軟な任命の可能性を例示する、外部の法律事務所や監査機関など内部公益通報受付窓口を複数設けておくことが望ましいこと等の措置を例示しておく必要がある。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
指針案第4の2 (1)イ 不利益な取扱いの防止に関する措置	<p>一行目の「不利益な取扱い」の前に、「通報者に対し」との文言を入れてはどうか。</p>	<p>労働者・役員等が通報者として不利益取扱いを受けることもあるため、主体と客体の関係をより明確に表記したほうが文意をくみ取りやすいため。</p>	<p>御意見を踏まえ、指針第2に「不利益な取扱い」とは、公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して行う解雇その他不利益な取扱いをいう。」という定義を設けました。</p>
指針案第4の2 (1)イ 不利益な取扱いの防止に関する措置	<p>「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～」の「不利益な取扱い」の前に、「通報者に対し」と加筆するべきです。</p>	<p>労働者・役員等が通報者として不利益取扱いを受けることもあるため、主体と客体の関係をより明確に表記することで文章の意味を正確に伝えることができるので修正をしてください。</p>	
指針案第4の2 (1)イ 不利益な取扱いの防止に関する措置	<p>事業者がとらなければならない不利益な取扱いの防止に関する措置の客体を明記し、指針（案）第4・2（1）イを、『公益通報者に対し』不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置」とすべきである。</p>	<p>不利益な取扱いの防止に関する措置の客体が明確ではないため、事業者にとって誤認が生じないようにするためである。</p>	
指針案第4の2 (1)イ 不利益な取扱いの防止に関する措置	<p>「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」（指針（案）第4・2（1）イ）の内容につき、どのような方法にて把握すれば十分か、基準を指針で示すか、または指針の解説で事例を明らかにされた</p>	<p>たとえば、人事評価を確認し、低い評価であってもそれが不利益な取扱いを受けた結果であるとの証明は困難な場合が多く、不利益な取扱いを受けたか否かを把握するのは、相当困難なためである。報告書12頁には「公益通報者に対して能動的に確認する」</p>	<p>検討会報告書では、「不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置として、公益通報者に対して能動的に確認する、不利益な取扱いを受けた際には内部公益通報受付窓口等の担当部署に連絡するようその旨と当該部署名を公益通報者にあらかじめ伝えておく等が考えられる」（P12）と記載されていま</p>

措置	い。	とあるが、公益通報者の誤解・思い込みにより、不利益な取扱いを受けたとの回答を得た場合、それを調査するのは相当に無駄な労力を費やすことになる。	す。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)
指針案第4の2 (1)イ 不利益な取扱いの防止に関する措置	「退職者」に対する不利益な取扱いに関する記載について。 (内容) 具体的にどのようなケースが不利益取扱いと想定されているか明確化すべきである。	「退職者」は既に退職していることから、労働者や役員と異なり、解雇等の取扱いは公益通報を躊躇させるような不利益な取扱いには当たらないと思われる。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の2 (1)イ 不利益な取扱いの防止に関する措置	「不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置として、不利益な取扱いを受けた際に内部通報受付窓口等の担当部署に連絡するようその旨と当該部署名を公益通報者にあらかじめ伝えておくのはもちろんであるが、さらに、公益通報者に対し通報後一定期間経過後に窓口側から能動的に不利益取扱いの有無を確認すべきである。」 との記載とすべきである。 (現案↓) 「不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置として、公益通報者に対して能動的に確認する、不利益な取扱いを受けた際には内部公益通報受付窓口等の担当部署に連絡するようその旨と当該部署名を公益通報者にあらかじめ伝えておく等が考えられる。」	報告書では、能動的な確認と事前の教示が並列となっているが、仮に事前に何かあったら連絡するよう言っていたとしても、通報者が不利益取扱いを受けた時点で、通報者において、窓口からの情報漏洩等が一因ではないかと考えて、窓口に行かない可能性がある。このように、不利益取扱いを受けた通報者は、窓口への信頼を喪失している可能性があるため、一定期間後に窓口側から能動的に確認し、仮に信頼を失っているのであれば窓口からの漏洩でないこと等を説明して信頼回復のための措置を取ったうえで不利益取扱いの情報収集を行うべきである。したがって並列的な記載ではなく、能動的な確認の方を強く推奨する記載ぶりとするべきである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の2 (1)イ 不利益な取扱いの防止に関する措置	不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置として、公益通報者に対し通報後一定期間経過後に、内部通報受付窓口側から能動的に不利益取扱いの有無を確認するべきであると「指針の解説」に記載するべきです。	報告書(P11)では、能動的な確認と事前の教示が同時に示されていますが、仮に事前に何かあったら連絡するよう言っていたとしても、通報者が不利益取扱いを受けた時点で、通報者において窓口からの情報漏洩等が一因ではないかと考え、窓口で連絡しない可能性があります。このように、不利益取扱いを受けた通報者は、窓口への信頼を喪失している可能性があるため、一定期間後には窓口側から能動的に確認し、仮に信頼を失っているのであれば窓口からの漏洩でないこと等を説明、信頼回復のための措置等を取ったうえで不利益取扱いの情報収集を行うべきです。したがって能動的な確認については強く推奨する記載にするべきです。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の2 (1)イ 不利益な取扱い	窓口から公益通報者に対し、通報後一定期間経過後に、能動的に不利益取扱いの有無を確認すべきことを、積極的に推奨するような記載ぶりにすべきである。	報告書では、能動的な確認と事前の教示のいずれであってもよいように読める記載ぶりとなっている。 しかし、仮に事前に何かあったら連絡するよう言っていたと	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。

<p>の防止に関する措置</p>		<p>しても、通報者が不利益取り扱いを受けた時点で、通報者において、窓口からの情報漏洩等が一因ではないかと考えて、窓口に行かない可能性がある。このように、不利益取り扱いを受けた通報者は、窓口への信頼を喪失している可能性があるため、一定期間後に窓口側から能動的に確認し、仮に信頼を失っているのであれば窓口からの漏洩でないこと等を説明して信頼回復のための措置を取ったうえで不利益取り扱いの情報収集を行うべきである。したがって並列的な記載ではなく、能動的な確認の方を強く推奨する記載ぶりとするべきである。</p>	
<p>指針案第4の2(1)ロ 不利益な取扱いの防止に関する措置</p>	<p>公益通報を理由として解雇その他不利益な扱いを受ける懸念があれば、公益通報を躊躇することが考えられます。このような事態を防ぐためには、労働者及び役員等による不利益な扱いを禁止するだけでなく、防止する措置が必要であり、実際に不利益な扱いが発生した場合は、救済や回復の措置を取り、不利益な扱いを行った者には厳重な処分を行うことを指針に加えて欲しい。</p>	<p>事業者が指針の通りに不利益な取り扱いの防止の仕組みを措置しても、通報者の不安は残ります。より通報者が安心して、通報できる環境を整えてください。</p>	<p>指針において「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」(第4の2(1)ロ)と定めています。</p>
<p>指針案第4の2(1)ロ 不利益な取扱いの防止に関する措置</p>	<p>指針の内容についての説明が不足しています。不利益な取り扱いを行った労働者及び役員等に対する懲戒処分は、懲戒権限を行使する者が通報者に対して懲戒処分等の不利益な取り扱いを行った者と同となる可能性があるため、その場合は、別途に適正な懲戒処分が行われているのか、客観的に審査等を行う機関を設置すべきであることを「指針の解説」に追加するべきです。</p>	<p>指針の、「ロ 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」の解説がありません。通報者に対しての懲戒処分等の不利益な取り扱いを行った労働者ないし役員等が、自分に対して懲戒処分することは困難です。従って、このような場合に備えて、別途に適正な懲戒処分が行われているのか、客観的に審査等を行う機関を設置しておくべきであり、そのことを、全労働者及び役員等に周知しておくことで、通報者の信頼を確保するべきであると考えます。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の2(2)イ 範囲外共有等の防止に関する措置</p>	<p>「範囲外共有」の事例として以下を追加するよう提案します。 「「範囲外共有」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をいう」が、公益通報者の職場の管理者等や調査協力者にも注意喚起することが望ましい。たとえば、是正措置等の終了後、通報者不在のときに当該管理者等や当該調査協力者が他者に通報者等の特定につながり得る情報を漏洩することは、内部通報制度の信頼性を大きく傷つけることを理解させることが望ましい。</p>	<p>内部通報制度が相当期間円滑に運営されている企業では、通報者等の特定につながり得る情報の流出元が、通報者本人や公益通報対応業務従事者であることは実務上皆無。一方、これらの制度では、実務上多くは、是正措置等の終了後、通報者不在のときに職場の管理者等や調査協力者が他の役員・従業員に情報提供する場合であるから。 「指針案の第2 用語の説明」で「「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をいう。」と定義されているが、抽象的な語句で具体的な行為を思い浮かべにくい。一方、「管理者等や調査協力者が」「情報を</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

		漏洩」という表現の方が具体的で理解しやすく、具体的取組事項を記載する「指針の解説」の趣旨に合う。	
指針案第4の2 (2)イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置	報告書13ページ範囲外共有等の考え方の記載の最初に、範囲外共有等防止の趣旨として報告書12ページの記載を一部加工して以下を挿入するよう提案します。 「●実際に範囲外共有や通報者の探索が行われた場合には救済・回復の措置や行為者に対する厳正な対処を行い、その厳正な対処により、範囲外共有や通報者の探索を行わないという認識を十分に労働者及び役員並びに退職者に持たせることが必要である。」	内部通報制度の運営で、範囲外共有等の防止は最重要事項の1つです。範囲外共有防止の考え方として、最初に趣旨を記載するのが適当です。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の2 (2)イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置	報告書13ページに、範囲外共有（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こと）等の考え方5件が記載されています。これらに以下の具体例を追加するよう提案します。具体的には、法第12条公益通報対応業務従事者の義務の規定との関係について以下の具体例を挿入するよう提案します。 「●法第12条公益通報対応業務従事者について、公益通報者を特定させるものを漏らしていないが、範囲外共有となる場合があることに留意する。たとえば、男性4名、女性係長2名、女性課員2名計8名の組織（●●部）の場合、「●●部の、ある女性係長からセクハラの情報がありました」という発言がこれに該当する。この発言は通報者を特定していないが、「女性係長」と限定することは必要最小限の範囲を超えており不適切と評価され、（法上の罰則に該当しないものの）当該従事者に厳正な対処の対象として検討されうることに留意する。」	類似の2つのルール（範囲外共有の防止と情報漏洩の禁止）の対象範囲について、具体例で説明することは具体的取組事項を記載する「指針の解説」の趣旨に合う。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の2 (2)イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置	「範囲外共有」（指針（案）第4・2(2)イ）の例示を、指針の解説で記載すべきである。	実務上、公益通報者を特定させる事項を社内でも共有する際に、共有事項の範囲や共有先等について通報者から事前に承諾をとるケースがあるが、通報者は社内でも共有されることでどうなるかなど本当はわからないまま承諾してしまっているケースや、通報者が通報したことを後悔しその後退職をしてしまうケースもあり、こうした誤解のまま進んでしまうような事態を防ぎ公益通報者を保護し、内部公益通報制度を実効的に機能させるには、公益通報者に対する適切な救済・回復の措置が必要となる場合の例示が望ましいためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の2	社内調査等におけるヒアリングの対象者、職場環境を	事業者においてはよくあるケースであり、「範囲外共有」に当	検討会報告書では、「社内調査等におけるヒアリングの対象者、職場環境を

<p>(2) イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置</p>	<p>改善する措置に職場内において参加する労働者、製造物の品質不正事案に関する社内調査において品質の再検査を行う者等が、公益通報の内容を共有することは、「範囲外共有」(指針(案)第4・2(2)イ)に当たらないと理解してよいか、指針の解説で明らかにされたい。</p>	<p>たり、公益通報者に適切な救済・回復の措置をとらなければなら ないとするは現実的でないためである。</p>	<p>改善する措置に職場内において参加する労働者、製造物の品質不正事案に 関する社内調査において品質の再検査を行う者などであって、公益通報の内容 を伝えられたにとどまる者等は、公益通報の受付、調査、是正に必要な措置 について、主体的に行っておらず、かつ、重要部分について関与していない ことから、たとえ調査上の必要性に応じて公益通報者を特定させる事項を知 ることとなったとしても、従事者として定めるべき対象には該当しない」(P20 注38)と記載されています。</p> <p>また、検討会報告書では、「内部公益通報受付窓口において受け付ける内部 公益通報に関して公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関し て公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じた都 度従事者として定める必要がある」(P20)と記載されています。加えて、「従 事者として定めるべき対象」について、公益通報の受付、調査、是正に必要な 措置について、「主体的」、かつ、「重要部分」(P20注38)に関与している 者が該当すると記載されています。事業者は、当該基準を踏まえ、個別の事 案において従事者として定める必要があるか判断する必要があります。</p> <p>なお、検討会報告書では、公益通報者を特定させる事項について、「公益通 報をした人物が誰であるか「認識」することができる事項をいう。公益通報 者の氏名、社員番号等のように当該人物に固有の事項を伝達される場合が典 型例であるが、性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを 照合されることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断でき る場合には、該当する。」(P20注35)と記載されています。(なお、指針の解 説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p>
<p>指針案第4の2 (2) イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置</p>	<p>リスクマネジメント(コンプライアンス)委員会や取締役会において、通報者の名前が伏せられる前提で内部 公益通報の事案や調査結果に係る正確な情報を共有し、 対応や再発防止策について議論することは、「範囲外共 有」(指針(案)第4・2(2)イ)に当たらないと理解 してよいか、指針の解説で明らかにされたい。</p>	<p>事業者においてはよくあるケースであり、「範囲外共有」に当 たり、公益通報者に適切な救済・回復の措置をとらなければなら ないとするは現実的でないためである</p>	<p>検討会報告書では、公益通報対応業務を行うことを主たる職務とする部門 以外の部門の担当者であっても、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に 関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じ た都度従事者として定める必要がある」(P20)と記載されています。また、 「従事者として定めるべき対象」について、公益通報の受付、調査、是正に 必要な措置について、「主体的」、かつ、「重要部分」(P20注38)に関与して いる者が該当すると記載されています。事業者は、当該基準を踏まえ、個別 の事案において従事者として定める必要があるか判断する必要があります。</p> <p>なお、検討会報告書では、公益通報者を特定させる事項について、「公益通 報をした人物が誰であるか「認識」することができる事項をいう。公益通報 者の氏名、社員番号等のように当該人物に固有の事項を伝達される場合が典 型例であるが、性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを 照合されることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断でき</p>

			る場合には、該当する。」(P20 注 35) と記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)
指針案第 4 の 2 (2) イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置	報告書 13 頁において、「特に、ハラスメント事案等で被害者と公益通報者が同一の事案においては、公益通報者を特定させる事項を共有する際に、被害者の心情にも配慮しつつ、書面によるなど同意の有無について誤解のないよう、当該公益通報者から同意を得ることが望ましい」とあるが、指針の解説では、下線部分を「書面または口頭にて」のように変更されたい。	ハラスメント事案では、事業者は事実確認のために誰にヒアリングをするかについては、書面による同意を得ることまではしないことが通例であり、口頭による同意のほうが調査を迅速に進められるので、口頭による同意を含まないという誤解を与えないためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第 4 の 2 (2) イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置	グループ会社からの通報を受け付ける窓口を設置している場合におけるグループ会社の内部通報窓口との情報共有や、同一事業者内に複数の内部公益通報受付窓口が存在する場合における当該窓口間の情報共有は、必要最小限であれば範囲外共有にあたらないという理解で良いか。	内部通報窓口が各グループ会社に設置されている内部通報窓口との間で、通報者の氏名を共有することは、「必要最小限の範囲」の情報共有に含まれると考えられる。	通報者の同意の有無、調査・是正措置における情報共有の必要性等の事情を踏まえ、事案に応じて適切に判断する必要があると考えます。
指針案第 4 の 2 (2) イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置	「書面」による場合の方式の 1 つとして、音声記録も含まれる（認められる）、との理解で良いか（なお、指針第 4 3 (2) の「是正措置等の通知に関する措置」における「書面」についても同様）。 「被害者の心情にも配慮しつつ、書面によるなど同意の有無について誤解のないよう、当該公益通報者からの同意を得ることが望ましい。」	通報手段の 1 つとして広く認められている電話においては、別途電子的・磁気的方式での承諾の提出を通報者に求めるのは困難であり音声記録が最も合理的かつ十分な方式と考えられ、仮にこれが認められないと、特に他の手段が難しいゆえに電話を選択している通報者にとっては、通報の妨げにもなりかねない。	「書面」には音声記録は含まれませんが、検討会報告書に記載されている「書面によるなど同意の有無について誤解のないよう、当該公益通報者からの同意を得ることが望ましい」(P13) との記載に関しては、事後的に双方が検証可能な形式で記録されることにより、被害者の同意に関して誤解が生じないようにすることが目的であり、「書面による『など』」と記載されているところ、音声記録も許容される考えます。
指針案第 4 の 2 (2) イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置	「書面」の部分で、「書面（紙面や電子媒体のみならず音声情報も含む）」とするか、「書面により」自体を削除するかの方法で、紙媒体や音声も含むことを明示すべきである。	「書面」とは、電話等による音声情報も含むと整理しているが、「書面」と表記したとき、最も狭義には、①紙媒体、より広義には、②電子媒体（ファイル）まで含むのが一般的と考えられ、さらに、③音声も含む整理となると、このままの記載では①か②と誤認され、たとえば、電話で受けた内部公益通報に対しては公益通報者に対して通知しなくてよいとの解釈ができてしまうおそれがあるためである。	
指針案第 4 の 2 (2) イ 範囲外共有等の 防止に関する措 置	外部委託先が範囲外共有を行った場合の「適切な措置」とは、典型的には損害賠償との理解で良いか。	外部業者として起用できる会社は限られ、契約解除までは行いづらい実情がある。	「損害賠償請求」も、外部委託先が範囲外共有を行った場合における、「懲戒処分その他適切な措置」の手段の一つと考えます。いずれにせよ、一度範囲外共有が行われた場合には、実効的は回復措置をとることが困難な場合が考えられることから、範囲外共有を防止する措置を徹底することが何よりも重要と考えます。
指針案第 4 の 2	〈対象〉報告書 13 頁・注釈 23	明確化のため	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。

<p>(2) イ 範囲外共有等の防止に関する措置</p>	<p>電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。以下同じ。 (内容) 電子メール、チャット等の例示を追加すべきである。</p>		<p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の2 (2) ロ 範囲外共有等の防止に関する措置</p>	<p>通報者の探索を行うことを防ぐためには、社内におけるハラスメントなどの相談窓口と、公益通報窓口は別に設けられ、別の部門で対応するべきと考えます。</p>	<p>ハラスメントなどの被害者と内部公益通報者が同一の場合には、範囲外共有の防止はいっそう難しいこととなります。 ハラスメント事案等では、被害者や関係者を特定しなければならないものであり、内部公益通報者について探索が行われることを防ぐことは、業務として全く別のことです。 内部公益通報者は不利益な扱いを受けることのないよう保護されるべきであって、通報に対応する窓口、部署は独立性を確保することが必要と考えます。</p>	<p>検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」（P4）と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。 いずれにせよ、一度通報者が特定された場合には、実効的な回復措置をとることが困難な場合が考えられることから、範囲外共有を防止する措置を徹底することが何よりも重要と考えます。</p>
<p>指針案第4の2 (2) ロ 範囲外共有等の防止に関する措置</p>	<p>通報内容から公益通報者が自ずと推測できてしまうようなケースは、「通報者の探索」（指針（案）第4・2（2）ロ）には該当しないことを指針の解説で明らかにされたい。</p>	<p>指針（案）第4・2（2）ロで防止しようとしているのは、積極的な通報者の探索であり、事業者において、通報内容から公益通報者が自ずと推測できてしまうようなケースはよくあり、例外とするためである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の2 (2) ハ 範囲外共有等の防止に関する措置</p>	<p>内部公益通報を受けた者がまだ従事者としての指定を受けていなかった場合（従事者になることを前提に異動したが、手続が完了していない者等）、その者が公益通報者を特定させる事項を漏らした場合の処遇について確認したい。</p>	<p>この点を明確にしなければ、誰が刑事罰の対象となるかがあいまいとなるためである。</p>	<p>法第12条の刑事罰の対象は、「公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者」であるため、従事者として定められていない者が特定される事項を漏らしたとしても刑事罰は科せられません。ただし、当該行為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として範囲外共有に該当する可能性があり、範囲外共有が行われた場合には、「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」（指針第4の2（2）ハ）必要があるため、当該範囲外共有を行った者は事業者の内規等に従い懲戒処分等の対象になると考えられます。</p>
<p>指針案第4の3 (1) イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>内部公益通報対応業務を行う対象通報を明確に定義して組織内に周知することの重要性を追記すべきではないでしょうか。</p>	<p>現在日本の多くの内部通報制度が受信している通報は不正の告発ではなく不満の表明です。それらの通報を初報からすべて独立性が確保された者に共有することは効率的でも合理的でもないと考えます。 公益通報対応業務を行う対象通報を明確に定義して、内部規程に明記するとともに組織内に周知して理解を求めることの重要</p>	<p>通報対象事実は法令に定義されていますが、事業者内部の教育・周知において、どの程度詳細な内容を示すかは、各事業者において判断していただくことが適切と考えます。</p>

		性を、指針案第4.3.(1). 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置に追記して明記しておくべきではないかと思えます。	
指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員 並びに退職者 に対する教育・周 知に関する措置	「指針の解説」において教育・周知すべき事項として定める内容は、労働者にとって分かりやすく、かみくだいたものとすべき。	例えば、報告書14頁「職制上のレポーティングラインにおいても部下等から内部公益通報を受ける可能性がある」と周知されても、実際に当該通報を受けた場合に何か特別な対応が必要なのかを判断することは困難である。 また、報告書14～15頁、従事者かどうかにより「公益通報者を特定させる事項の秘匿についてのルールに差異がある」と周知されても、従事者以外の者も社内規定上の守秘義務を負うところ、その差異をどのように考慮して通報先を決めればよいか、判断することは困難と考えるため。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員 並びに退職者 に対する教育・周 知に関する措置	報告書14～16頁に掲げられる教育・周知すべき事項を「指針の解説」に示す場合には、事業者の事情に応じて検討するべきものと位置付けてほしい。	報告書では求められる事項が多岐に亘っており、これを義務として「指針の解説」に示される場合、事業者の負担が重い。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員 並びに退職者 に対する教育・周 知に関する措置	まずは、本改正法の指針作成にご尽力されている皆様に感謝申し上げます。その上、1点だけ記載させていただきます。最重要事項として、指針の中に落としこめていない点として、特に、企業内での「公益通報の定義」を含めた、公益通報者保護法にて保護される通報とはなにか？を「确实」に、「全社員に」教育することが挙げられます。 内部通報関係者のみならず、各企業の全社員においてこれが実施されるよう、単なるEラーニングを受講したなどというのではなく、少なくとも受講後、これまでのような簡単な確認テストではなく、本格的な理解度試験と可否通知（上記定義のみならず、政府指針で示す必要な知識を得たことがわかるレベルの試験ではなく、試験レベル）を実施して、不合格社員に対しては、補習を通じた、再テスト、再々テストの実施、それが行えるよう、企業内で、改正公益通報者保護法を運営してゆく、機運をハイレベルで高める努力をする本改正法に極めて高		貴重な御意見として承ります。

	<p>い実務的知識、または、通報当事者の経験をもつ有識者（私はそのひとりとなるよう、尽力しています。）を派遣したり、その業務に就かせるなどすることが重要だと思います。</p> <p>特に、内部通報窓口を担当する社員や管理職、更には、外部通報窓口弁護士に対しても、実務的に、今回の改正法の目玉である、通報者情報の秘匿（窓口担当者には、無断漏洩に刑事罰、担当者にその刑事罰がかけられたら、企業には行政罰）との立つけとなった改正法ですので、特に、上記、通報受付窓口担当者には極めて高いレベルの知識注入が、弁護士も含めて必要となるので、それをしっかりフォローしていくよう、政府関係者の皆様におかれましては、私と共にやってゆきましょう。</p> <p>引き続き、本件の政府関係者に対して最大限の協力を継続してまいりますので、よろしくお願い致します。</p>		
<p>指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>退職者に対する教育・周知とあるが、会社から当該退職者へコンタクトをとることが難しいことも想定される。</p> <p>検討会報告書の15頁には、「在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知する」との方法が記載されているが、例えば、公益通報ができることを公表する（退職者が了知できる状態にする）等といった対応でも差支えないか。</p>		<p>各事業者において行う退職者に対する教育・周知の方法として、退職後も公益通報ができる旨を公表する（退職者が了知できる状態にする）ことも、手段の一つと考えます。</p>
<p>指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員や退職者への教育については、弁護士会など適切な法律相談の窓口について情報提供をすることを明記すべきである。 ・従業員が内部通報を躊躇しないような支援窓口を設置すべきである。 	<p>従業員が、内部公益通報をする場合には、多大な精神的負担を強いられることが一般である。当該精神的な負担を抱えながらも、なお公益のために通報しようとする従業員について、孤立させることは、避ける必要がある。そこで、従業員の孤立を防ぐべく、単に不利益を負わないという権利面の教育にとどまらず、内部公益通報を躊躇しないような支援窓口の設置や、外部の専門家などの窓口の案内などを指針の解説等に盛り込むべきである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員並びに退職者に</p>	<p>教育・周知の内容・頻度については、最低限実施すべき水準は特に定めず、事業者の裁量に任せられるとの理解で良いか。</p>	<p>趣旨の確認。</p>	<p>検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職</p>

<p>対する教育・周知に関する措置</p>			<p>者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」(P4)と記載されています。そのため、各事業者におかれては、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。(なお、検討会報告書に記載されている教育・周知に関する内容は、指針の解説においてその旨を明らかにしていく方針です。)</p>
<p>指針案第4の3(1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>出向者や派遣社員、(グループ会社や取引先も含めたホットラインを設けている場合の)グループ会社社員や取引先社員等、自社の労働者と比べて教育・周知の方法に制約がある者については、出向先、派遣元事業者等を通じて教育・通知を行うことによっても適切に対応したものと評価できる旨を明確化すべきである。</p>	<p>出向者については、實際上、出向先事業者において教育・周知を行う対応の方が効果的である場合が考えられる。また、派遣社員等については、個人情報保護の観点等から、自社の労働者と比べて採り得る教育・周知の方法に制約もある。特に、退職後の通知先は会社ごとに管理している事項であり、これをすべて自社で管理することは不可能である。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の3(1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>改正法の施行日において退職後1年以内となる者については、たとえ「在職中に教育・周知すべき」とされる内容が通知されていなくとも、違反に問われることはないとの理解で良いか。</p>	<p>仮に、改正法の施行日(2022年6月11日までの間)時点で過去に遡り教育・周知すべき義務が生じることとなれば、実務への悪影響が懸念される。特に、退職後の通知先は事業者において必ずしも把握できるものではないこと等を踏まえると、改正法の施行日までの間に発生する退職者に対しては、たとえ「在職中に教育・周知すべき」とされる内容が通知されていなくとも違反に問われないこととされるべきと考える。</p>	<p>一般論として言えば、法令が遡及適用されることはありません。</p>
<p>指針案第4の3(1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>「在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知」とあるが、具体的にどのような方法が想定されているか明確化すべきである。また、在職中に教育・周知すべき内容は、「退職後も1年間(但し、改正法の施行後に限る)は公益通報ができること」であり、その他の内容については、事業者の判断に委ねられるとの理解で良いか。事業者において教育・周知すべき内容に不足が生じないよう、最低限教育・周知すべき内容を、(たとえばモデルを示す等の方法により)明確化すべきである。</p>	<p>事業者が構築すべき内部公益通報対応体制に関わる点であることから、解釈を明らかにしていただきたい。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の3(1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>「教育・周知」に加えて、トレーニングの必要性を記載すべきである。</p>	<p>「コーポレートガバナンス・コードと投資家と企業の対話ガイドラインの改訂について」(2021年4月6日付け、ステュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議)原則4の14では取締役・監査役へのトレーニングについて触れられている。教育・周知といった一方的な方向での情報提供のみならず、十分に理解して体得するためにはトレーニングが必要である。指針の解説では、報告書15頁の「教育・周知」</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

		に加え、トレーニングの機会の提供、斡旋やその費用の支援を行うべきことも触れるべきである。	
指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置	指針案「第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」、「3(1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置」の解説において、「教育・周知」に加えて、トレーニングの必要性を記載すべきである。	従事者に対する教育については「例えば、通報の受付、調査、是正に必要な措置などの各局面における実践的なスキルについても教育することが考えられる。」とあるが(報告書15頁、注27)、守秘義務の遵守など従事者の公益通報対応業務は公益通報者の保護ひいては当該内部通報制度の成否の観点からも失敗が許されないものがある。 そのため、単なる「教育・周知」ではなく、ケーススタディ等の実践的なトレーニングを合わせて行わなければ「教育・周知」の効果は期待できない。 そこで、指針案の解説において、トレーニングの必要性及びその具体的な内容についての明示が必要である。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置	「指針の解説」に、「トレーニングの機会の提供・あつせんやその費用の支援を行うべきこと」も明記すべきである。	対象箇所には与える(押し付ける)教育ばかりが書いてあるが、それだけでは失敗してきたのが過去の事例である。「コーポレートガバナンス・コード」(原則4-14)ではそれに加えて「トレーニング」の必要性を指摘しており、これを参考にすべき。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置	公益通報者保護法及び内部公益通報対応体制の従業員の周知・教育は重要です。公益通報者保護法の意義や役割、そのための事業者として身に着けるべき内容について、座学による教育だけではなく、実戦形式での訓練を行うなど、対応力の向上に資する取り組みをすべきであることを「指針の解説」に記載するべきです。	企業には内部通報により事業者の不祥事を自らが是正することが求められています。従業員への実践形式での訓練を含めた教育・訓練による対応力の向上と共に、取締役等の経営陣の意識改革も重要になります。公益通報者保護法の理解促進のために、従業員の周知や対応力の向上に資する教育の在り方など、をより詳細に示してください。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置	従事者に対しては公益通報者を特定させる事項の取り扱いについて、十分に教育を行うことと共に、特に退職前にも内部公益通報について教育・周知を行う機会を設けるよう要望します。また、退職後も、公益通報に対する教育・周知ができるような措置を講じていただきたい。	指針では、退職後の教育は、考えられていません。退職後に、通報した公益通報者が不利益にならないように、法についての教育や周知が必要と考えます。	検討会報告書では、退職者に対する教育・周知の方法として、「在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知すること等が考えられる」(P15)と記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です) 退職後の教育については、事業者が退職者への連絡手段を持たないことも想定されるため、公益通報に対する教育・周知ができるような措置を一律に求めることは困難と考えます。
指針案第4の3 (1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置	公益通報従事者には事項の取扱いについて十分な教育は必要なことは言うまでもありません。中でも退職者に対して退職前に公益通報に対して周知させる機会を別途に持つ必要があると考えます。その節には外部の通	退職後の教育は難しいため、退職前に内部通報だけではなく、退職後は外部通報窓口(行政窓口や外部通報窓口等)、もあり、外部通報先メリット・デメリットも情報提供しておく必要があります。退職後には通報したいと考える労働者もいることから外部通	検討会報告書では、退職者に対する教育・周知の方法として、「在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知すること等が考えられる」(P15)と記載されており、指針の解説においてその旨を明らかにしていく方針です。 退職後の教育については、事業者が退職者への連絡手段を持たないことも想

<p>対する教育・周知に関する措置</p>	<p>報窓口の情報も合わせて知らせることが必要であります。</p>	<p>報先の情報提供は重要です。</p>	<p>定されるため、公益通報に対する教育・周知ができるような措置を一律に求めることは困難と考えます。</p> <p>また、検討会報告書では、「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」（P4）と記載されています。そのため、各事業者におかれては、外部の通報窓口の情報の周知について、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。</p>
<p>指針案第4の3(1)イ労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>退職者への教育・周知（指針（案）第4・3(1)イ）とは、どのような方法を想定しているか、また、退職者への教育・周知はその者が在職中にいけば足り、退職した後の者への教育・周知は含まないことを、指針の解説で明らかにされたい。</p>	<p>報告書および指針（案）から、退職者に対してどのような教育・周知が想定されているかおよそ見当もつかず、また、退職者の数は毎年増加するため、事業者において退職した後の者の個人情報 を強制的に保有し続け、その者への教育をし続けることを示唆しているのであれば、それは不可能であるためである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の3(1)イ労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>指針案「第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」、「3(1)イ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置」の解説において、退職者に対する「教育・周知」をどのように行うのか具体例を記載すべきである。</p>	<p>報告書（15頁）では、退職者に対する教育・周知の方法として、「退職者に対する教育・周知の方法として、在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知すること等が考えられる」と例示されているが、事業者にも現実的な対応を促すべく退職後の具体的な措置について例示すべきである。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の3(1)イ労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>①「退職者」の記載について、「退職予定者」に修正していただきたい。</p> <p>②指針の解説において、退職後の公益通報が法的に保護されるのは、退職後1年以内であることを明確に記載していただきたい。</p>	<p>①本項目の趣旨から、退職日より前に教育・周知する必要があるため。</p> <p>②指針の解説においては、改正法の趣旨を正しく事業者にも周知するとともに、法的に保護される期間に関して退職する者へ正しく周知する必要があると考えるため。</p>	<p>① 検討会報告書では、「退職者に対する教育・周知の方法として、在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知すること等が考えられる」（P15）と記載されており、退職者への教育・周知の方法として記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）</p> <p>② 法第2条第1項においてその旨規定されていることから、指針の解説において当該記載は不要と考えます。</p>
<p>指針案第4の3(1)イ労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>退職後の公益通報が法的に保護されるのは、退職後1年以内であることを明確に記載されたい。</p>	<p>改正法の趣旨を正しく事業者にも周知する必要があるため。</p>	<p>法第2条第1項においてその旨規定されていることから、指針の解説において当該記載は不要と考えます。</p>

<p>指針案第4の3(1)ロ 労働者及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置</p>	<p>報告書15頁～16頁において、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談(指針(案)第4・3(1)ロ)について、内部公益通報受付窓口以外でも対応可能との記載があるが、その趣旨を確認したい。</p>	<p>内部公益通報受付窓口以外の対応も可能とすると、事業者において内部公益通報対応を俯瞰する情報管理がうまくできず、どの判断をする際にも内部公益通報受付窓口以外に共有されることもあり得るとなると、関係当事者の整理、通報を端緒にした課題対応とその是正管理等があまりに多くなり、従事者との識別も実質的に困難になり、公益通報者の内部公益通報対応体制に対する信頼もうすれると思われるためである。</p>	<p>内部公益通報対応体制の仕組みの質問・相談については、公益通報対応業務に当たらないことから、必ずしも内部公益通報受付窓口で対応しなければならないものではないとの趣旨が記載されたものです。</p>
<p>指針案第4の3(2) 是正措置等の通知に関する措置</p>	<p>通知が不能もしくは相応しくない場合等を考慮し、通知を原則とする、という記載が望ましいと考えます。</p>	<p>通報者が匿名の堅持を強く望む場合、その連絡経路を自ら閉じてしまうケースもあります。「適正な業務の遂行」の中に、こういった場合の例外が含まれているのであれば、指針の解説にこういった例外を具体的に記載することが望ましいと考えます。</p>	<p>法第3条第3号ホは、書面により内部公益通報をした日から20日を経過しても、事業者から通報対象事実について調査を行う旨の通知がない場合又は事業者が正当な理由なく調査を行わない場合には、報道機関等の公益通報を行った者への解雇その他不利益な取扱いを禁止しており、指針第4の3(2)は、「事業者は、書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知しなければならない」と定めています。</p> <p>ただし、既存の民間事業者ガイドラインには、是正措置等の通知をしないことが許容される場合として、「内部公益通報者が通知を望まない場合、匿名による通報であるため内部公益通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合」(Ⅱの2.)が記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p>
<p>指針案第4の3(2) 是正措置等の通知に関する措置</p>	<p>指針案上、事業者は、書面により内部公益通報を受けた場合、適正な業務の遂行等に支障がない範囲において是正措置等を通報者に速やかに通知することが求められているが、当該通報が匿名である場合にも原則通知が必要であると読めることについて違和感を覚える。指針案上、匿名通報については通知義務の対象から除外するか、指針の解説において、匿名の通報の場合には必ずしも通知を行う必要はない旨、記載すべきと考える。</p>	<p>匿名の内部公益通報においては、匿名の通報者と連絡がとれないという物理的な事情以前の問題として、通報者の属性が確認できていない以上、情報漏洩防止の観点から、フィードバック自体を行わないという対応も十分に考えられるため。</p>	<p>法第3条第3号ホは、書面により内部公益通報をした日から20日を経過しても、事業者から通報対象事実について調査を行う旨の通知がない場合又は事業者が正当な理由なく調査を行わない場合には、報道機関等の公益通報を行った者への解雇その他不利益な取扱いを禁止しており、指針第4の3(2)は、「事業者は、書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知しなければならない」と定めています。</p> <p>ただし、既存の民間事業者ガイドラインには、是正措置等の通知をしないことが許容される場合として、「通報者が通知を望まない場合、匿名による通知であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合」(Ⅱの2.)が記載されています。(なお、指針の解説においてもその</p>
<p>指針案第4の3(2) 是正措置等の通知に関する措置</p>	<p>第4の3(2)是正措置の通知に関する措置 書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシ</p>	<p>通報者が明らかでなければ、通知することができないため。</p>	<p>法第3条第3号ホは、書面により内部公益通報をした日から20日を経過しても、事業者から通報対象事実について調査を行う旨の通知がない場合又は事業者が正当な理由なく調査を行わない場合には、報道機関等の公益通報を行った者への解雇その他不利益な取扱いを禁止しており、指針第4の3(2)は、「事業者は、書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知しなければならない」と定めています。</p> <p>ただし、既存の民間事業者ガイドラインには、是正措置等の通知をしないことが許容される場合として、「通報者が通知を望まない場合、匿名による通知であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合」(Ⅱの2.)が記載されています。(なお、指針の解説においてもその</p>

	<p>一等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知する。</p> <p>・意見の内容 当該項目の末尾に、「ただし、匿名の通報により当該公益通報を行った者が明らかでない場合はこの限りでない」と追記していただきたい。</p>		<p>旨を明らかにしていく方針です。)</p>
<p>指針案第4の3(2) 是正措置等の通知に関する措置</p>	<p>当該項目の末尾に、「ただし、匿名の通報により当該公益通報を行った者が明らかでない場合はこの限りでない」との記載を追記されたい。</p>	<p>通報者が明らかでなければ、通知のしようがないため。</p>	
<p>指針案第4の3(2) 是正措置等の通知に関する措置</p>	<p>指針案「第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」、「3(2) 是正措置等の通知に関する措置」の解説において、通報者が希望しない場合や通知ができない場合には例外的に通知しないこともありうることも明記すべきである。</p>	<p>公益通報者によっては、通報すること自体を目的とし、その後の是正措置等の結果、内容に関しての通知を希望しない者や匿名通報等で連絡が取れない者も存在することから、このような場合には例外的に通知しないことも許容されることを説明すべきである。</p>	
<p>指針案第4の3(2) 是正措置等の通知に関する措置</p>	<p>匿名等により公益通報者と連絡が取れない場合は、当該通報者への是正措置等の通知は不要と理解してよいか、指針の解説で明らかにされたい。</p>	<p>匿名等により公益通報者と連絡が取れない場合にまで、当該通報者への是正措置等の通知を必要とすれば、事業者にとって過度な負担となるうえに現実的ではないためである。</p>	
<p>指針案第4の3(2) 是正措置等の通知に関する措置</p>	<p>職制上のレポーティングラインに通報があった場合、指針の解説においては、その職場で解決することができないもの（その職場の問題ではないもの）、または解決できないことが明らかなものであり、その解決のためにどこに相談したらよいかわからない場合に、内部公益通報受付窓口連絡するよう教育・周知するというように、限定を加えるべきである。</p>	<p>職制上のレポーティングラインに通報があった場合、その通報内容が当該職場に関するものであれば、内部公益通報受付窓口に連絡するのではなく、当該職場で解決するのが適切と考えるためである。職場で受け付けた内部公益通報を、一律、内部公益通報受付窓口に転送するよう教育・周知すべしとも読める記述（報告書16頁）には違和感がある。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>指針案第4の3(2) 是正措置等の通知に関する措置</p>	<p>〈対象〉指針案3頁 第4 3.(2) 「適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲」 〈内容〉 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(以下、ガイドライン)6項・2では、「是正措置等の通知」に関しても、「通報者が通知を望まない場合や匿名による通知であるため通報者への通知が困難である場合、その他やむを</p>	<p>匿名の通報者への通知については、通報者の身元を誤った場合には、通知することによって通報の秘密を漏洩してしまうことも考えられるため（民間事業者向け Q&A 集 A48 参照）、事業者に裁量に与えていただきたい。</p>	<p>指針第4の3(2)のとおり、事業者が、書面により内部公益通報を受けた場合には、プライバシー等の保護に支障がない範囲で、通報者に対し是正措置等を速やかに通知しなければなりません。 ただし、御意見のとおり、既存の民間事業者ガイドラインには、是正措置等の通知をしないことが許容される場合として、「通報者が通知を望まない場合、匿名による通知であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合」(IIの2.)が記載されています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)</p>

	得ない理由がある場合」は通報者への通知の対応を行う必要がないとされている。指針案においても、ここで挙げたような場合が含まれるとの理解で良いか。		
指針案第4の3(3)イ 記録の保管に関する措置	記録の作成・保管を義務化するのであれば、その保管・共有に関して厳格な定めを置くべきことを指針に盛り込むべきである。	公益通報に関する情報については指針上も厳格な管理が求められているのであり、この点は特に重要であるから、作成・保管された記録に関しても、指針の解説に記載するだけでなく、指針自体に記載を設けるべきである。	記録の作成・保管については、その重要性に鑑み、義務規定として指針に明記しています。その具体的な措置については、検討会報告書において「従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者（公務員も含む。）及び役員（以下「労働者及び役員」という。）や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る」（P4）と記載されているとおり、各事業者において、自組織の状況を踏まえ、経営判断に基づき各事業者にとって現実的かつ最適な措置を取ることが必要と考えます。 なお、検討会報告書には、「記録には公益通報者を特定させる事項等の機微な情報が記載されていることを踏まえ、文書記録の閲覧やデータへのアクセスに制限を付すなど、慎重に保管する必要がある」（P18）と記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）
指針案第4の3(3)イ 記録の保管に関する措置	記録の保管（指針（案）第4・3(3)イ）については各社の判断に任せ、指針で定めるべきではなく、より総合的な検討が必要であると考えます。	内部公益通報への対応に関する記録の程度、保管方法や保管期間もケースによって異なることから、指針に定めることはなじまないためである。	御理解のとおりです。
指針案第4の3(3)イ 記録の保管に関する措置	当該箇所の表現を読むと、記録は、一定の保管期間を経過したときには必ず廃棄すべきという趣旨にも読めるが、必ずしもそうではなく、必要に応じて保管期間を永久と定めることも許容されるという趣旨と理解してよいか。	実務上、内部通報に関する記録は、その性格上、特定の部署では事実上永久保存としているケースが多いと思われるため、一定の保管期間を経過したときには必ず記録を廃棄しなければならないとすることは現実的ではないように思われる。	
指針案第4の3(3)ロ 見直し・改善に関する措置	消費者庁ガイドラインⅣ2 内部通報制度の評価改善における「中立的な第三者等を活用した客観的な評価・点検」の意義に関して、2017年5月30日の御庁の説明会にて「監査役等による評価・点検」が含まれるとの説明を受けている。第4の3(3)ロの「評価・点検」の意義についても同理解でよいか、指針の解説において明らかにされたい。	現在行っている監査役等による内部通報制度の評価・点検により指針で求められる定期的な評価・点検を充足するか確認したいため。	既存の民間事業者向けガイドラインでは、定期的な評価・点検の方法として、「内部監査や中立・公正な第三者等を活用した客観的な評価・点検を定期的に実施し、その結果を踏まえ、経営幹部の責任の下で、制度を継続的に改善していくことが必要」（Ⅳの2）と記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）
指針案第4の3(3)ロ 見直し・改善に関する措置	300名超の従業員を有するグループ会社の親会社がその監査役等にグループ会社全体における内部通報制度についての評価・点検を受けることで先の「評価・点検」を実施したと評価されるかどうか、指針の解説において明らかにされたい。	グループ会社の親会社においてグループ会社全体の内部通報制度の評価・点検を受けることにより指針で求められる定期的な評価・点検を充足するか確認したいため。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
指針案第4の3(3)ロ	「内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検」（指針（案）第4・3(3)ロ）の方法として、報告書18頁	報告書18頁に記載の方法は例示列举で、すべてを実施することまでは求められていないと理解するが、誤解を与える記載は望	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたい

見直し・改善に関する措置	に記載の方法の中から事業者として適当と考えるものを行えばよく、これらすべてを行うことまでは求められていない旨を、指針の解説で明確にすべきである。	ましくないためである。	いと考えています。
指針案第4の3(3)ハ 運用実績の労働者及び役員への開示に関する措置	「指針の解説」において、労働者および役員に開示する運用実績の概要・範囲は示されるのか。開示に関し通報者の事前同意は必要ないか。	開示範囲にもよるが、通報者から事前に同意を得ることで、通報者の心理的不安の緩和に努めるべきと考える。同意を得ない場合、運用実績件数程度しか開示できないものと思われる。	検討会報告書では、「運用実績とは、例えば、過去一定期間における通報件数、是正の有無、対応の概要、内部公益通報を促すための活動状況が考えられる。開示の内容・方法を検討する際には、公益通報者を特定させる事態が生じないよう十分に留意する必要」(P18)があると記載されており、指針の解説においてその旨を明らかにしていく方針です。このような場合に限り、運用実績の概要を開示するに際して、通報者からの事前同意は特段必要ないものと考えます。
指針案第4の3(3)ハ 運用実績の労働者及び役員への開示に関する措置	グループ会社からの通報を受け付けている場合、どの会社からのものであるかの開示は不要であり、合計で何件あったかのみを開示すれば足りるとの理解で良いか。また、実績を開示する場合、複数の窓口の件数を合算して開示することも許容されるとの理解で良いか。	趣旨の確認。	検討会報告書では、運用実績の概要の開示について、「個人情報の保護等に十分配慮しつつ、事業者の内部公益通報対応体制が適切に機能していることを示す」(P17)と記載されており、あくまで個別の事案において判断される必要がありますが、御指摘の方法が、開示の効用を発揮しつつ、プライバシー等の保護の観点から適切であるのであれば許容され得るものと考えられます。
指針案第4の3(3)ハ 運用実績の労働者及び役員への開示に関する措置	「プライバシー等の保護に支障がない範囲において労働者及び役員に開示するよう努めなければならない。」とすべき。	規模が大きい事業者において、受付件数が多ければ問題ないかと思われるが、中小規模の事業者で受付実績がない場合、開示をしていないのか、受付がないのか分からなくなる。「開示しなければならない」ということがそぐわない。	検討会報告書では、「運用実績とは、例えば、過去一定期間における通報件数、是正の有無、対応の概要、内部公益通報を促すための活動状況が考えられる」(P18)と記載されており、各事業者の運用状況に応じて適切な内容を開示いただくことを想定しています。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)
指針案第4の3(3)ハ 運用実績の労働者及び役員への開示に関する措置	「対応の概要」の前提となる「事案の概要」の開示が求められるものではないとの理解で良いか。	仮に、「事案の概要」が含まれるとなると、それ自体が公益通報者を特定させる虞がある。	検討会報告書では、運用実績の開示について、「開示の内容・方法を検討する際には、公益通報者を特定させる事態が生じないよう十分に留意する必要」(P18)があると記載されており、あくまで個別の事案において適切に判断していただく必要がありますが、公益通報者を特定させる可能性のある事案については、その概要を開示すべきではありません。(なお、指針の解説においてその旨を明らかにしていく方針です。)
指針案第4の3(4) 内部規程の策定及び運用に関する措置	「規程」とは、「〇〇規程」を作り定めることを指しているのではなく、広い意味で、しかるべき社則・ガイドライン等に定めることが求められる、との理解で良いか。	施行後の実務運営上、万が一「〇〇規程」でなければならぬとすると、極めて重大な影響がある。	検討会報告書では、「事業者において、指針に沿った内部公益通報対応体制の整備等を確実に実行に当たっては、指針の内容を当該事業者において守るべきルールとして明確にし、(中略)ルールを規程として明確に定めることが必要」(P18)と記載されており、規程の名称については特段の定めはありません。(なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。)
その他	現行の民間事業者向けガイドラインに記載の事項は、原則として指針の解説に盛り込むことで統合されることだが、その際、同ガイドラインに記載の事項は、	同ガイドライン上には、「?することが必要である」等、あたかも法令上の義務のような記載が散見される。斯かる内容が指針の解説にそのまま盛り込まれることで、指針で求められる義務的な	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。

	あくまで指針で求められる義務の範囲を超えた推奨される取組事項であるということが明確に分かるよう、整理して記載いただきたい。	事項と混同され、当該取組事項を行っていない事業者が同法上の体制整備義務違反を問われるようなことにならないか懸念しており、上記意見を提出するもの。	
その他	今回の内部公益通報対応体制の整備に関する指針と共に、「指針の解説」として、これまで事業者が活用していた「民間事業者向けガイドライン」の事項も記載をしてまとめられるとのことですが、通報者の保護を主体に考えた具体的でわかりやすい内容にしてください。	公益通報者保護法は、事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、通報者が安心して通報を行いやすく、通報者がより保護されやすくする視点で2020年に改正されました。「民間事業者向けガイドライン」も10年以上に渡り、事業者が自主的に取り組むことができるよう、具体化・明確化してきた内容ですので、通報者保護の水準を後退することなく、通報者の保護を主体に考え具体的な事例なども示しながら、わかりやすい内容で記載してください。	指針の解説についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
その他	できるだけ具体例などを示して、わかりやすい解説をお願いしたい。	法律や指針ではわかりにくい部分もあるため、施行前にわかりやすい解説を示し、事業者の理解促進を図っていただきたい。	指針の解説についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
その他	指針の解説においては、事業者が内部通報制度の意義について十分理解できるように報告書の記載を補充すべきである。	報告書は、全体的に、事業者側の視点から記載されている。例えば、報告書3頁の「はじめに」では、「一部の事業者」が不祥事を起こしていると記載するのみで、その他の事業者に関する不祥事リスクや潜在している不祥事についての説明がなく、事業者においては基本的に誤りがないことを前提としているように読める。組織においては不正、不合理な対応をすることを完全に無くすることはできないのであり、それを可能な限り少なくするために内部通報制度が必要とされていることについての記載が希薄である。 また、通報者、株主、消費者などのステークホルダーの視点が希薄である。例えば、報告書では「公益通報を躊躇する」といった表現が繰り返し記載されており、あたかも事業者側に何らかの問題がないにもかかわらず通報者の不合理な判断によって通報がなされないかのような記載となっている。しかし、実際には、通報者は、通報制度の実効性や組織風土、担当者や組織幹部による対応の予測などを踏まえて通報によるリスクとメリット、デメリットを合理的に判断して通報を避けることが通常であって、単なる一時的な気の迷いによって躊躇するわけではない。報告書は、通報を行うものの具体的な立場を十分に理解せずに記載されているものが散見される。 また、例えば、巨額の粉飾決算が長期間隠蔽されることによる株主、投資家、株式市場の不利益や、生命、身体に関するリスク	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。

		のある商品の流通による消費者、社会の不利益などについても記載が十分でない。事業者（特に経営幹部）の立場だけをみれば、通報者に対して不利益な取扱いをすることによる短期的なメリットが訴訟リスクなどのデメリットを上回ることが多いのであるから、内部通報制度に対する事業者の理解を深めるためにも、事業者の立場からのメリット、デメリットだけでなく、幅広い立場からの記載がなされる必要がある。事業者向けに指針の解説を作成及び公表するのであれば、検討会における個別の委員の意見を切り貼りするだけでなく、上記の実態に即した説明を補充し、事業者が他のステークホルダーの立場を理解し、通報者を保護して内部通報制度の実効性を高めることの意義を理解できるようにすべきである。	
その他	海外子会社が日本の親会社が開設している通報窓口を利用する場合において、本指針の適用対象となるのか明らかにしていただきたい。	日本子会社が日本の親会社が開設している通報窓口を利用する場合については、日本子会社の従業員数に応じて、日本子会社に内部公益通報の体制整備義務や公益通報対応業務従事者の指定義務ないしこれらの努力義務が生じるが、海外子会社については適用対象外という理解でよいのかを明らかにしていただきたい。もし適用対象となる場面があるならば、具体的にどのような場面になるのかを明らかにしていただきたい。	日本国内の事業者に対し適用されるものと考えます。
その他	人を雇っていれば、ほぼすべての法人・個人が対象となるようですが、これだけのことをやれる中小のところはほとんどないのでは？実効性はどれくらい期待できるのでしょうか？		法第 11 条第 3 項において、「常時使用する労働者の数が三百人以下の事業者」については、同条第 1 項及び同条第 2 項の義務を努力義務とする旨が規定されており、事業者の規模や業種・業態等の実情に応じて可能な限り指針に定める事項に従った内部公益通報対応体制を整備・運用するよう努める必要があります。
その他	「労働者」ではなく「労働者等」などの用語を用いるべきである。	ここにいう「労働者」は公益通報者保護法、労働基準法、その他の法令上の労働者とは異なり、派遣労働者も含む概念であるから、誤解されないよう「労働者等」というよう用語を用いるべきである。	御意見を踏まえ、指針の記載を修正します。
その他	指針案、「第 2 用語の説明」 指針案では「内部公益通報受付窓口」を内部公益通報を部門横断的に受け付ける窓口と定義しているが、部門横断的に受け付ける窓口に限定する必要はない。ただし、部門横断的でない窓口を設置する場合には、公益通報をなしうる全ての労働者、役員及び退職者がいずれかの窓口を利用できるようにしなければならない旨を指針に記すべきである。	例えば、同一組織内に複数の独立性の高い事業部門があるような場合には、必ずしも部門横断的な窓口を設置することが最善ではない場合も考えられ、また、部門横断的な窓口以外についても指針の規制を及ぼすべき場合もある。よって、部門横断的であることを「内部公益通報受付窓口」の要件とすべきではない。ただし、各部門に応じて複数の受付窓口が設置される場合、いずれの窓口も利用できない者が発生することがないように、いずれかの受付窓口が利用できるようにしなければならない旨を指針におい	検討会報告書では、「事業者において、通報対象事実に関する情報を早期にかつ円滑に把握するためには、内部公益通報を部門横断的に受け付ける窓口（以下「内部公益通報受付窓口」という。）を設けることが極めて重要である」（P6）と記載され、「部門横断的に受け付ける」とは、「個々の事業部門から独立して、特定の部門からだけでなく、全部門ないしこれに準ずる複数の部門から受け付けることを意味する」（P6注 10）と記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨を明らかにしていく方針です。）

<p>その他</p>	<p>【対象】 指針案、「第2 用語の説明」、「範囲外共有」に対する意見</p> <p>【内容】 具体的にどのような行為が「範囲外共有」に該当するかを、指針又は指針の解説に示すべきである。 また、法第12条の守秘義務違反の行為と「範囲外共有」の関係についても示すべきである。</p>	<p>て明記する必要がある。</p> <p>今般の指針によって、事業者は「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」をとる義務が生じ、各事業者はその具体的内容を検討する必要がある。</p> <p>しかし、指針において「範囲外共有」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」と抽象的に定義されているため、その具体的な内容や判断基準を別途明確に示す必要がある。なお、「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会報告書」（以下、「報告書」という。）では、脚注32、脚注35、脚注36等にこの具体的内容と関係する記載があるが、「範囲外共有」の具体的説明として位置づけられておらず、その記載場所も分散しているため、指針の解説等において上記の具体的内容を示す際には、これらの記載が一読して関連性を有するものと分かるように記載すべきである。</p> <p>また、「範囲外共有」は、法12条の守秘義務違反の行為と重なる部分が多いと考えられるが、両者の概念を整理して、無用の混乱や誤解を招かないようにする必要もある。</p>	<p>法第12条は、従事者が、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはならないと規定されています。他方、「範囲外共有」とは、（従事者に限らず）「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こと」と定義されています（指針第2）。</p> <p>法第12条違反及び「範囲外共有」は、「公益通報者を特定させる事項」が他者に伝達される場合に問題となるという点において共通点は有するものの、それぞれ独立した規定により定められており、それぞれに該当するかは「正当な理由」及び「必要最小限の範囲」について、各事業者が事案に応じて適切に検討する必要があり、一律にお答えすることは困難であると考えます。</p> <p>なお、検討会報告書では、正当な理由が認められる場合については、「漏らす行為に違法性がないとして許容される場合」をいうとし、例えば、下記のような場合には「正当な理由」が認められると記載されています（P19注32）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公益通報者本人の同意がある場合 ・法令に基づく場合 ・調査等に必要である範囲の従事者間で情報共有する場合 ・公益通報者が通報対象事実に関する被害者と同一人物である等のために、調査等を進める上で、公益通報者の排他的な特定を避けることが著しく困難であり、当該調査等が法令違反の是正等に当たってやむを得ないものである場合
<p>その他</p>	<p>事業者に対し、内部通報制度の整備状況等を、統合報告書や取引条件の検討にあたって記載することが望ましい旨を記載すべきである。</p>	<p>民間事業者GLには、以下の記載がある（4頁、II1（1）5つ目の○）。</p> <p>（関係事業者全体における実効性の向上）</p> <p>○企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、例えば、関係会社・取引先を含めた内部通報制度を整備することや、関係会社・取引先における内部通報制度の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること等が適当である。</p> <p>ビジネスと人権の観点からも、今後、企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営の推進は一層重要となる。そのため、今まで以上に、関係会社・取引先を含めた内部通報制度の整備や、関係会社・取引先における同制度の整備・</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

		<p>運用状況の定期的な確認・評価、必要に応じた助言・支援等は重要である。</p> <p>以上の観点から、事業者に対し、内部通報制度の整備状況等、統合報告書や取引条件の検討にあたって記載することが望ましい旨を、指針の解説に盛り込むべきである。</p>	
その他	<p>内部公益通報へのインセンティブを付与する措置をとることを規定すべきである。</p>	<p>一般的に人はメリットとデメリットを比較し、メリットが上回った場合に行動をするものであることから、内部公益通報を促すためには、内部公益通報を行うことによるデメリットをなくすだけでなく、内部公益通報を行うことにメリットがある状況を作ることが必要である。</p> <p>指針案は、範囲外共有や不利益な取扱いの防止といった内部公益通報に伴うデメリットを払拭するための規定は置かれているものの、内部公益通報によるメリットを生じさせる規定は置かれていない。</p> <p>そこで、指針において、内部公益通報にインセンティブを付与する措置をとることを求め、内部公益通報を行うことにメリットがある状況を作ることが必要である。公益通報にインセンティブを付与する措置の具体例としては、例えば、以下のようなものが想定される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●内部公益通報により法令違反行為の早期是正が図られた場合には、その内容に応じて、内部公益通報をした者に対して報奨金を付与する ●内部公益通報をした者が自ら法令違反行為に関与していた場合に、懲戒処分その他の制裁措置を減免する。 ●内部公益通報を行ったことを、内部公益通報を行った者の意向に配慮しつつ、人事異動や人事評価において有利に考慮する。 ●内部公益通報を行ったことを、内部公益通報を行った者の意向に配慮しつつ、社内で表彰する。 	<p>指針は法令に基づく義務の範囲を示しており、指針の解説において、義務の範囲を超える推奨事項として対応が可能か、検討します。</p>
その他	<p>公益通報者を保護する責任者の明確化を追記すべきではないでしょうか。</p>	<p>公益通報者保護法の根幹は公益通報者の保護であると考えます。今般の法改正は、法が施行された後も公益通報者が不利益取扱を受ける事例が発生したことを受けたものとの理解しています。従って、最重要な点は従事者の組織の長その他幹部からの独立性でもなく、公益通報者を特定する情報の守秘でもなく、公益通報者が保護されること、ということになるものと思います。</p> <p>もし公益通報者が不利益取扱を受けたら、自らになんらかのペナルティがあるという責任を課された立場の者が不在では、結局</p>	<p>指針では、事業者は、「内部公益通報受付窓口を設置し、当該窓口へ寄せられる内部公益通報を受け、調査をし、是正に必要な措置をとる部署及び責任者を明確に定め」なければならない（第4の1（1））とし、公益通報対応業務の責任者を明確に定めることを求め、さらに、既存の民間事業者向けガイドラインでは、「通報の受付から調査・是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を取り扱う仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが必要である」（Ⅱの1（1））と記載されています。（なお、指針の解説においてもその旨</p>

		<p>公益通報者の保護はなかなか進展しないのではないかと考えます。</p>	<p>を明らかにしていく方針です。）</p> <p>加えて、指針では、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者を、従事者として定めなければならない」（第3の1）とし、従事者が公益通報者を特定させる事項を漏らした場合には、当該従事者には刑事罰が科されます（法第12条）。さらに、公益通報者への不利益な取扱いが禁止され（法第3条から第5条まで）、公益通報者に対し不利益な取扱いが行われた場合には適切な救済・回復の措置をとり（指針第4の2（1）イ）、当該不利益な取扱いを行ったものに対しては懲戒処分その他の適切な措置をとることが求められます（指針第4の2（1）ロ）。</p> <p>このように、公益通報者を保護するための多様な措置をとることを法及び指針が求めており、これらの一連の措置により公益通報者の保護を図っています。</p>
<p>その他</p>	<p>「公益通報者保護法第11条第1項及び第2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」を行っていることを各事業者が客観的に証明する手段として、各事業者は、消費者庁が所管する内部通報制度認証を積極的に活用すべきことを、指針の解説（それが困難な場合には別の公的資料）に明記すべきであると考えます。</p> <p>加えて、当該内部通報制度認証を取得していれば、公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべきこととされている措置を適切に行っているものと原則認められ、行政措置の対象となることも原則ない旨を、指針の解説（それが困難な場合には別の公的資料）に明記すべきであると考えます。</p>	<p>各事業者が内部通報制度の整備運用を行っていたとしても、それが確かに公益通報者保護法及び指針に則った取組といえるのかどうか、ひいては同法に基づく行政措置の対象とならない状態にあるのかどうかは不明確であるため、予見可能性が低く、不意打ちを受けるおそれがあります。</p> <p>このため、内部通報制度の整備運用の状況を客観的に確認・担保し得る唯一の公的手段といえる内部通報制度認証の積極的な活用を事業者に促しつつ、他方で、その認証取得の有無が、公益通報者保護法及び指針に則った取組の有無の原則的なメルクマールとなり得る旨を所管庁が明らかにすることは、事業者の予見可能性を高め、不意打ちを防止するための極めて有効な方策になると考えられるためです。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
<p>その他</p>	<p>認証制度や国際規格の参照を推奨すべきではないでしょうか。</p>	<p>指針は、従業員規模300名超の様々な組織に義務付けられるため、汎用的でありかつ実装可能な分量に限定された、実務的なものであるべきと考えます。しかし、一部上場企業のように、改正前の公益通報者保護法施行直後から内部通報制度を整備運用している大規模組織もこの指針の対象となります。そのような、すでに体制整備済みの組織に対しては、より詳細かつ具体的な参照項目を提供し、より高度な内部通報制度を運用してもらうことが、社会にとって有益ではないかと思えます。</p> <p>そのような、すでに内部通報制度の運用実績を有する組織に対しては、指針の解説において、現時点で100社を超える組織が登</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

		録されている WCMS 認証制度の申請や、2021 年中にも公開予定である ISO37002 の参照を推奨すべきではないでしょうか。	
その他	「指針の解説」に盛り込むべき具体的取組事項として、事業者は、国内のグループ企業だけではなく、海外のグループ企業を含めて、内部公益通報対応体制を整備することが望ましいことが明記されるべきである。	多くの日本企業が海外展開を進めている状況に鑑みれば、企業価値向上の観点からは、国内グループ企業だけではなく、海外子会社を含めて内部公益通報対応体制を整備して、グローバルベースで法令違反行為の早期是正及び未然防止ができる体制が望ましい。特に、不正競争防止法の外国公務員贈賄罪等の海外子会社のビジネス活動に関して日本法が適用される可能性があるケースでは、その必要性が高いと考えられる。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
その他	ハラスメント事案以外の事案の調査・是正を進めていく場合においても、法 12 条の「正当な理由」の解釈を、指針の解説で明確化されたい。	「正当な理由」の解釈があいまいなままだと、いかなる事案でも、従事者の調査や是正措置に対して萎縮効果が働き、ひいては内部公益通報制度の実効性を低下させる懸念があるためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
その他	指針案「第 3 従事者の定め」、1 項の解説において、公益通報対応業務従事者の守秘義務が解除される「正当な理由」に該当する場合の具体的事例を例示したうえで詳細な解釈の説明を行うべきである。	改正公益通報者保護法の衆議院付帯決議 5 項及び参議院付帯決議 9 項において公益通報対応業務従事者の守秘義務が解除される「正当な理由」については、通報者が安心して通報できるよう詳細な解釈を明らかにすることを求めている。 報告書（脚注 32）では、正当な理由が認められる場合として、公益通報者本人の同意がある場合、法令に基づく場合、調査等に必要である範囲の従事者間で情報共有する場合等が例に挙げられているが、かかる事例のみでは詳細な解釈は明らかとはいえず、通報者の不安を払拭できず、また、事業者として取るべき措置も不明確に過ぎることから、具体的事例を示したうえで、より詳細な解釈を説明すべきである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
その他	ハラスメント事案等、被害者から通報者が容易に推認されるケースでは、公益通報者を特定させる情報が漏えいされても、法 12 条の「正当な理由」があるとして、刑事罰で担保された従事者の守秘義務の対象外とされることを、指針の解説で明示されたい。	報告書 19 頁の注 32 に記載のあるハラスメント事案等、被害者から公益通報者が容易に推認されるケースでは、調査・是正を進めていく過程において公益通報者が排他的に特定されざるを得ず、このような場合でも公益通報者を特定させる事項を漏えいした従事者に刑事罰を科すことは酷であり、従事者の調査や是正措置に対して萎縮効果が働き、ひいては内部公益通報制度の実効性を低下させる懸念があるためである。	「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。
その他	従事者による、公益通報者を特定させる事項の第三者への開示に「正当な理由」あるといえるためには、全件について公益通報者の書面による同意を得ることを前提としているのか確認したい。	たとえば、調査の結果、公益通報者の意に沿わない結果となった場合は、当該通報者から「開示に同意した覚えはない」と報復されることが実務上容易に想定されるが、このような事態に対応するためには書面で確証を得ておくしかないように思われるためである。	検討会報告書では、正当な理由が認められる場合については、「漏らす行為に違法性がないとして許容される場合」をいうとし、例えば、下記のような場合には「正当な理由」が認められると記載されています（P19 注 32）。 ・公益通報者本人の同意がある場合 ・法令に基づく場合 ・調査等に必要である範囲の従事者間で情報共有する場合

			<ul style="list-style-type: none"> ・公益通報者が通報対象事実に関する被害者と同一人物である等のために、調査等を進める上で、公益通報者の排他的な特定を避けることが著しく困難であり、当該調査等が法令違反の是正等に当たってやむを得ないものである場合 <p>なお、同意の取得にあたっては、検討会報告書では「書面によるなど同意の有無について誤解のないよう、当該公益通報者からの同意を得ることが望ましい」(P13)と記載されており、事後的に双方が検証可能な形式で記録されることにより、被害者の同意に関して誤解が生じないようにすることが目的であり、「書面による『など』」と記載されているところ、例えば音声記録も許容されると考えます。</p>
その他	従事者が他部門に異動した場合、「従事者であった者」(法12条)としてその者が負う守秘義務の期間について、「公益通報者保護法第11条第1項及び第2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」(以下「指針」という)または指針の解説で明らかにされたい。	人事ローテーションによって従事者が他部門に異動する場合が当然に想定され、従事者は、異動した後も罰則を伴う重い守秘義務をいつまで負い続けるのか、指針(案)、報告書からは不明確であるためである。	法第12条では、「公益通報対応業務従事者であった者は、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはならない」と規定されており、「従事者であった」期間に係る当該義務については期限の定めなく課されることとなります。
その他	内部統制システムの整備・運用のために必要不可欠な範囲(例:通報者情報秘匿義務の履行状況を内部監査部門が監査する場合等)で、従事者以外の者(例:内部監査部門の者)に通報者特定情報を開示することは、正当な理由に当たる理解で良いか。関連して、内部通報窓口におけるQJTを目的に、特定の事案における主たる従事者が従たる従事者に技能伝承を行うにあたり通報者特定情報を伝えることは、「調査等に必要である範囲の従事者間で情報共有する場合等」に該当することを明確化すべきである。	内部統制システムの構築は、取締役会役が監督義務を果たすにあたり不可欠であるため。本改正法により、事業者には公益通報対応体制の構築義務が課されるため、法令順守の観点で通報者情報が適切に秘匿されているかを確認するための監査が益々重要になる。また、人事異動によって新たに公益通報対応業務に従事する者に、仕掛りのものを含めて過去の事案を引き継ぐことや、必要最小限の者に限定しながらも、組織として適切に公益通報制度を運営するための対応力を向上させるために、実務の中でノウハウを伝承する必要がある。	検討会報告書では、公益通報対応業務を行うことを主たる職務とする部門以外の部門の担当者であっても、「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て公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じた都度従事者として定める必要がある」(P20)と記載されています。また、「公益通報対応業務を行う者」について、公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、「主体的」、かつ、「重要部分」(P20注38)に関与している者が該当すると記載されています。事業者は、当該基準を踏まえ、個別の事案において従事者として定める必要があるか判断する必要があります。
その他	通報者自らが精神疾患の既往歴を示した場合や、通報者の発話態様から精神疾患の可能性が疑われる場合などに、従業員等に対する安全配慮義務の履行として産業医に通報者を特定したうえで見解を求めることに「正当な理由」があるとの理解で良いか。	特に、通報者の発話態様から精神疾患の可能性が疑われる場合は通報者から同意を得ることは困難である。	検討会報告書では、正当な理由が認められる場合については、「漏らす行為に違法性がないとして許容される場合」をいうとし、例えば、下記のような場合には「正当な理由」が認められると記載されています(P19注32)。 <ul style="list-style-type: none"> ・公益通報者本人の同意がある場合 ・法令に基づく場合
その他	公益通報者が通報対象事実に関する被害者と同一人物である場合において、必要な調査を行う目的で、通報者の同意なく、同一企業で働く派遣社員や、専門家(弁護士、システム業者など)からヒアリングを行うことが想定される。これらの従事者でない者に対し、公益通報	趣旨の確認。	<ul style="list-style-type: none"> ・調査等に必要である範囲の従事者間で情報共有する場合 ・公益通報者が通報対象事実に関する被害者と同一人物である等のために、調査等を進める上で、公益通報者の排他的な特定を避けることが著しく困難であり、当該調査等が法令違反の是正等に当たってやむを得ないものである場合

	者を特定させる事項を共有することは「正当な理由」がある場合に該当する理解で良いか。		具体的な事案において「正当な理由」が認められるかは、各事業者において、事案に応じて上記の観点から適切に検討する必要があり、一律にお答えすることは困難であると考えます。
その他	被通報者に対して処分を行う場合、処分権を有する部署（例えば人事部）へ公益通報者を特定させる事項の共有は「正当な理由」がある場合に該当するか。	趣旨の確認。	
	士業で守秘義務が課されている者に通報者を特定して見解を求めることに「正当な理由」があるとの理解で良いか。	趣旨の確認。	
その他	<p>現行の民間事業者向けガイドラインに記載の事項は、原則として指針の解説に盛り込むことで統合されることとされているが、同ガイドライン上、「通報者の特定につながり得る情報を伝達する相手にはあらかじめ秘密保持を誓約させる等の措置が必要である」旨、記載されている。当該記載を指針の解説に盛り込む際には、誓約書の取得自体が法令上の義務ではなく、あくまで範囲外共有等を防止する措置の体制整備の取組事項の一例として記載すべきと考える。また、個別の事案毎に誓約書を徴求する方法以外にも、例えば、社内規程において、調査の協力者に守秘義務を課し、これに違反した場合には懲戒処分の対象となることをルール化すること、従業員を対象とする定期的なコンプライアンス研修で調査協力者の守秘義務の重要性について教育を行うこと、定期的実施するコンプライアンスに関する宣誓プログラムの中で守秘義務を記載したポリシーの遵守について包括的に誓約させることといった取組みも有効と考えるため、取組事項の一例として記載いただきたい。</p>	<p>民間事業者の一般的な実務としては、一律、調査協力者から誓約書を取得するという運用よりも、事案の重大性や調査協力者の姿勢等を考慮して、誓約書の取得の可否を検討するという運用の方が主流と思われるため。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
その他	中小事業者に関しては、民間事業者向けガイドラインを存続させるべきである。	<p>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（以下「民間事業者向けガイドライン」という。）は、中小事業者に対しても適用され、強制力を有するものではないものの、政府が作成したガイドラインとして、事業者の行為の違法性判断の際に考慮されるものである。他方、本指針の内容は、中小事業者に関しては努力義務にとどまるのであり、指針の解説についても同様である。そのため、中小事業者が指針の解説に違反したとしても、そのことをもって直ちに違法性を推認することは困難である。</p> <p>そのため、民間事業者向けガイドラインを指針の解説に取り込</p>	<p>法及び指針は、全事業者に対し適用されます。法第 11 条第 3 項で規定されているとおり、常時使用する労働者の数が 300 名以下のいわゆる中小企業においては内部公益通報対応体制整備義務は努力義務となりますが、今般の改正により中小企業においても指針及び指針の解説に従った措置を講じるよう努めることが新たに義務付けられました。</p>

		<p>んだ上で同ガイドラインを廃止してしまうと、中小事業者に関しては、違法性の判断基準がなくなることになり、内部通報体制整備に関する規制が後退することになりかねない。このような事態を避けるため、指針が中小事業者に対しても直接適用されるまでは、民間事業者向けガイドラインを中小事業者対象のガイドラインとして存続させるべきである。</p>	
その他	<p>民間事業者向けガイドラインについては、その記載事項を原則として「指針の解説」に盛り込むことで統合(指針との整合性確保など一定の整理は行う。)との点について、統合後の民間事業者向けガイドラインの位置付け(統合により廃止されるのか否か)及び、仮に廃止される場合には指針の解説において、指針が民間事業者向けガイドライン同様に中小事業者にも適用されるものであることを明確かつ分かりやすく明示すべきである。</p>	<p>民間事業者G Lは、内部通報制度の実効性向上に向け、事業者が取り組むことが推奨される事項として、中小事業者にも適用される指針として広く周知されているものであるが、今回策定される指針及び指針の解説においては、中小事業者に対する適用関係が必ずしも明確ではない。</p> <p>したがって、仮に指針の解説への統合により民間事業者G Lが廃止されることになると、中小事業者に対する内部通報体制整備に関する規制が後退するおそれ(後退したと理解されるおそれ)がある。</p> <p>そこで、民間事業者G Lが廃止される場合には、指針の解説において、指針の解説が中小事業者に対しても適用されるものであることを明確かつ分かりやすく明示することが必要である。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
その他	<p>現行の民間事業者向けガイドラインには、「(関係事業者全体における実効性の向上)」として「○ 企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、(中略) 関係会社・取引先における内部通報制度の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること等が適当である。」との記載がありますが、指針の解説には、この趣旨を更に強化した形で記載すべきであると考えます。</p> <p>具体的には、以下のような趣旨を追加すべきであると考えます。</p> <p>「○ 企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、(中略) 関係会社・取引先における内部通報制度の整備・運用状況(消費者庁が所管する内部通報制度認証の取得状況を含む。)を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること等が適当である。</p>	<p>現行の民間事業者向けガイドラインにあるとおり、関係事業者全体における内部通報制度の実効性の向上を図ることは、企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進し、もって国民生活の安全・安心を確保するために極めて重要だと考えられますが、その場合における「内部通報制度の実効性」の程度を計測する客観的な指標がなければ、その取組は曖昧なままとなってしまい、確実な対応を促すことにはならないおそれが高いといえます。</p> <p>このため、「内部通報制度の実効性」を客観的に確認・担保し得る公的な指標として、消費者庁が所管する内部通報制度認証を用いることとし、この認証取得の有無を、内部通報制度の実効性のメルクマールとしつつ、認証制度の積極的な活用を広く事業者に促していくことは、関係会社や取引先等を含む関係事業者全体における内部通報制度の実効性の向上を確実に図っていくための極めて有効な方策になると考えられるためです。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

	<p>また、取引先や投融資先等におけるリスクは、そのまま自社のリスクや消費者等の安全・安心を害する要因にも成り得ることから、各事業者が取引先や投融資先等を選定する際には、内部通報制度認証を取得済みであるなど内部通報制度の実効性がより高いと認められる事業者の方を選定すべきである。」</p>		
その他	<p>民間G L</p> <p>Ⅱ. 内部通報制度の整備・運用</p> <p>1. 内部通報制度の整備</p> <p>(1) 通報対応の仕組みの整備</p> <p>(仕組みの整備)</p> <p>○ 通報の受付から調査・是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を取り扱う仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが必要である。</p> <p>また、経営幹部の役割を内部規程等において明文化することが適当である。</p> <p>・意見の内容</p> <p>当該記載について「指針の解説」に盛り込む場合には、「経営幹部を責任者とし、」の記載について、「責任者を設定し、」に変更していただきたい。</p> <p>これに伴い、「経営幹部の役割を」の記載について、「当該責任者の役割を」に変更していただきたい。</p>	<p>本制度における「組織の長その他幹部からの独立性の確保」「公益通報対応業務における利益相反の排除」等の要素を満たす部署等の長を責任者とすれば、必ずしも経営幹部の関与が必須ではないものとするため。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
その他	<p>民間G L</p> <p>Ⅱ. 内部通報制度の整備・運用</p> <p>1. 内部通報制度の整備</p> <p>(1) 通報対応の仕組みの整備</p> <p>(仕組みの整備)</p> <p>○ 通報の受付から調査・是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を取り扱う仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが必要である。</p> <p>また、経営幹部の役割を内部規程等において明文化することが適当である。</p>	<p>新たな指針案及び指針の解説案においては、組織の長その他幹部からの独立性が確保（指針案第4の1(2)）され、また利益相反防止措置（同(4)）が適切になされていれば、必ずしも経営幹部の関与が必須ではないものと思料されるため。また、事案の大小により、必ずしも経営幹部を関わらせる必要はないと考えられるため。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

	<p>・意見の内容</p> <p>新たな指針及び指針の解説においては、上記記載のうち「経営幹部を責任者とし、(中略)運用することが必要である。」の記載を削除されたい。</p>		
その他	<p>民間GL</p> <p>Ⅲ. 通報者等の保護</p> <p>1. 通報に係る秘密保持の徹底</p> <p>(3) 通報の受付における秘密保持 (個人情報の保護)</p> <p>○ 通報の受付方法としては、電話、FAX、電子メール、ウェブサイト等、様々な手段が考えられるが、通報を受け付ける際には、専用回線を設ける、勤務時間外に個室や事業所外で面談する等の措置を適切に講じ、通報者の秘密を守ることが必要である。</p> <p>・意見の内容</p> <p>新たな指針及び指針の解説においては、事業所外で面談する場合には、通報者や通報内容が外部に漏れることのないよう特段の措置を講じることが必要である旨、付け加えていただきたい。</p>	<p>本項目に記載されている他の手段と比較して、「事業所外で面談する」場合は、部外者への情報漏えいの懸念が高いと考えられるため。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
その他	<p>民間GL</p> <p>Ⅲ. 通報者等の保護</p> <p>1. 通報に係る秘密保持の徹底</p> <p>(4) 調査実施における秘密保持</p> <p>○ 通報者等が特定されることを困難にするため、調査の端緒が通報であることを関係者に認識させないよう、例えば、以下のような工夫を講じることが必要である。 (以下略)</p> <p>・意見の内容</p> <p>新たな指針及び指針の解説では、上記記載を削除されたい。</p>	<p>新たな指針案及び指針の解説案では、通報者の秘密保持について範囲外共有の防止措置(指針案第4の2(2))が既に定められており、ことさらに上記の行為を必須の措置とする必要はないものと考えられるため。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
その他	<p>民間GL</p> <p>Ⅲ. 通報者等の保護</p> <p>1. 通報に係る秘密保持の徹底</p> <p>(4) 調査実施における秘密保持</p>	<p>新たな指針案及び指針の解説案では、通報者の秘密保持について範囲外共有の防止措置が既に定められており、民間GL記載の措置を必須とする必要はないと考えるため。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。</p> <p>御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>

	<p>○ 通報者等が特定されることを困難にするため、調査の端緒が通報であることを関係者に認識させないよう、例えば、以下のような工夫を講じる必要がある。 (以下略)</p> <p>・意見の内容 新たな指針及び指針の解説では、上記項目を削除いただきたい。</p>		
その他	<p>当該公益通報者から書面による同意を得る場合は、同意の趣旨について丁寧に説明して、真意に基づく同意を取り付けるべきである旨を追記すべきである。</p>	<p>事業者と比して公益通報者は弱い立場にある。調査にあたり、公益通報者から同意を得ることが必須になると、公益通報者は真意に基づかない同意を強いられることになりかねない。形式的に書面による同意を得ることは通報制度に対する信頼や実効性の点で有害になりかねない。</p> <p>公益通報者に対し同意を得るにあたり、通報制度や調査による影響について事前に正確な説明がなされることにより、真意に基づく同意を得ることが可能となる。</p>	<p>「指針の解説」についての御提案ありがとうございます。 御提案の内容も踏まえながら、「指針の解説」の策定作業を行ってまいりたいと考えています。</p>
その他	<p>本案に賛同する。</p>	<p>消費者庁が平成28年12月9日に定めた民間事業者向けの公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備、運用に関するガイドラインのI「内部通報制度の意義等」、「経営トップの責務」及び「本ガイドラインの目的と性格」について、きめ細かく分かりやすく記述されており、この中には「座右の銘」となるものがある。</p> <p>公益通報者保護法に基づく指針案に関する検討会報告書の第1-3-(4)所載内部規程の策定及び運用の項に、「事業者はこの規程において求められる事項について、「内部規程において定め、また、当該規程に従って運用しなければならない。」(P18)とされているように、組織の長、役員等の幹部はコンプライアンスに徹することは勿論内部公益通報従事者の独立性の確保は重要であり、それを害する不当な影響力(有形、無形の)の行使を慎むことが必要である。</p> <p>外部の組織でない同一組織中の公益通報受付窓口の従事者であると、独立を確保するためには毅然とした態度で臨むことが必要である。公益通報従事者の業務が公平、公正になされないと、この制度の存在意義が失われる恐れがあるためである。</p> <p>なお、通報対象事実と利害関係がある場合は、その業務から除外されるのも公平、公正の点から当然である。</p>	<p>賛成の御意見として承ります。</p>

		前に述べたガイドラインの内部通報制度の意義、経営トップの責務についての自覚と認識を深めるとともに実践することである。消費者庁においては、このガイドラインの周知と啓発を更に継続していくことが重要である。	
--	--	--	--

※重複する御意見、本件に直接関係しない御意見、個人の特定につながるおそれのある御意見等につきましては、記載していません。

※御意見のうち本件と直接の関係がないため掲載しなかった御意見につきましても、今後の施策の推進に当たって、参考とさせていただきます。