

2013年7月20日に第317回月例会が開催されましたので、その概要をご紹介します。
大阪企業法務研究会幹事会

報告者：森田 豪（弁護士、栄光総合法律事務所）

テーマ：内部通報に関する諸論点

報告者コメント：企業などの不祥事に関する報道は後を絶たず、その多くは「内部告発」をきっかけとして発覚している。「内部通報」という制度は十分に機能せず、あるいはそもそも導入すらされていないことが多い。制度設計や運用上の論点をとりあげつつ、内部通報制度について改めて考えてみたい。

報告の概要（見出し等）：

1 定義ほか

- (1) 定義
- (2) 内部告発との関係
- (3) 公益通報者保護法との関係

2 内部通報制度の導入状況

消費者庁 2013年6月25日付け「公益通報者保護制度に関する実態調査報告書」

3 制度設計上の論点

- (1) 通報者の範囲（誰が通報できるか）
正社員、契約社員、パート・アルバイト、退職者、取引先・・・どこまで？
- (2) 通報窓口の設置
社内各部署の窓口と弁護士事務所や専門会社などの社外の窓口
通報内容による区別をする場合もある。
- (3) 親子会社における通報窓口の設置
子会社の独立性による対応の区別
- (4) 匿名での通報の可否
通報者の不安となりすまじや調査・報告の際の問題
通報窓口に別の設定
重大案件は匿名通報が多いのではないかと？
→大阪トヨタ事件（会社に通報者氏名を知らせた外部窓口・弁護士の懲戒事例）
- (5) 通報の方法
メールの活用。とっかかりは電話が多いと推測される。
- (6) 通報対象
公益通報者保護法→限定列举（同法2条3項）

限定なしとする事例もある。

(7) 通常の業務ラインでの報告・相談との関係

業務ラインへの報告の前置させるか？ 報告者：ネガティブ

(8) 内部通報を義務づけるか？

① 内部告発を行ってはならないという意味での義務づけの可否

企業の本音→公益通報者保護法の法意 報告者：義務付けネガティブ

② 「見て見ぬふり」をゆるさないという意味での通報の義務づけの可否

懲戒もありうる義務とする会社もあり。

(9) 外国の子会社・関連会社からの通報、外国語による通報

日本親会社の制度の単なる適用・移植では上手く行かない事例もある。

歴史、雇用文化、権利への意識などの違い。

(10) 調査の主体

4 調査にあたっての留意点

(1) 客観証拠の調査から始める

本人調査への困難さ(特に、セクハラ、不正経理)

(2) 匿名性への配慮

5 制度の周知策

6 内部通報に関する裁判例

○内閣府による公表－公益通報関係

<http://www.caa.go.jp/seikatsu/koueki/chosa-kenkyu/19hanreikentokai.html>

○オリンパス配置転換無効事件(東京高裁平成 23 年 8 月 31 日判決判時 2127 号
124 頁)

以 上