

公益通報対応業務従事者の「指定」に関する実務上の諸論点（2）

—消費者庁指針・指針解説を踏まえて—

2022年4月18日

堂島法律事務所

弁護士 横瀬 大輝

1 はじめに

2022年6月1日に施行される改正公益通報者保護法（以下「改正法」という。）に基づく消費者庁の指針¹や指針解説²では、事業者が遵守すべき事項などが定められている。

本稿では、公益通報対応業務従事者（以下、単に「従事者」という。）の「指定」に関する諸論点について、解説をする（いわゆるハラスメント窓口の設計、内部公益通報の該当性判断の問題、従事者指定すべき範囲の問題などについては、前稿を参照されたい）。

2 従事者指定書

(1) 基本的な書式

従事者の指定に関して、指針では、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になる方法によって定めることが求められている（指針第3-2）。従事者に対して、従事者守秘義務（改正法12条に基づく守秘義務。以下同じ。）を負うことや通報者特定事項（従事者守秘義務の対象となる「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」を指す。以下同じ。）を慎重に取り扱うよう注意喚起するためである。

従事者指定については、記録に残すためにも、メールや書面で通知するという運用とするべきであり、その方法には包括的に指定する方法と個別に指定する方法の2種類があり得るところ、書面で通知する場合のサンプルは、それぞれ、次のような書式である³。

¹ 「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」（令和3年8月内閣府告示第118号）

² 消費者庁「公益通報者保護法に基づく指針（令和3年内閣府告示第118号）の解説」（令和3年10月）

³ いずれの従事者指定書についても、消費者庁HPに掲載されている。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/pr/assets/pr_220201_0004.pdf

_____年____月____日

_____殿

従事者指定書
(包括指定)

株式会社●●
●● ●● 印

従事者指定日：_____年____月____日

当社は、[公益通報者保護法第11条第1項 or ◆◆規程第◆条第◆項]に基づき、貴殿がコンプライアンス部に設置する▲▲窓口の担当者である期間、当該窓口に通報された公益通報者保護法に定める内部公益通報に該当する事案の処理に関し、貴殿を公益通報対応業務従事者として指定する。

以上

_____年____月____日

_____殿

従事者指定書
(個別指定)

株式会社●●
●● ●● 印

従事者指定日：_____年____月____日

当社は、[公益通報者保護法第11条第1項 or ◆◆規程第◆条第◆項]に基づき、コンプライアンス部に設置する▲▲窓口に通報された No _____ の対象事案に関し、貴殿を公益通報対応業務従事者として指定する。

以上

(2) 親会社の子会社から従事者指定権限の委託を受ける場合の書式

グループ子会社 B 社（常時使用する労働者数が 300 人超とする。）として、その役職員が親会社 A 社の共通窓口を利用できるようにしているという制度設計の場合で、子会社 B 社における内部公益通報事案が親会社 A 社の共通窓口に通報されたというときは、子会社 B 社は、当該事案の調査を行う従事者を指定しなければならない。このような場合、親会社 A 社が子会社 B 社に情報共有せずに親会社 A 社の役職員により調査を行う場合もありうるため、子会社 B 社が予め親会社 A 社に従事者指定権限を委託しておくという制度設計も

考えられる（子会社における従事者指定のあり方の詳細については、追って配信される結城大輔弁護士による解説記事を参照されたい。）。

このような制度設計において親会社 A 社が子会社 B 社事案の調査を行う従事者を指定する場合には、上記の「従事者指定書（個別指定）」について、以下のように定めることが考えられる（上記からの変更箇所を赤字としている。）。すなわち、名義を子会社 B 社から従事者指定権限を委託された親会社 A 社（又はその役職員）とするとともに、指定の根拠規程として子会社 B 社の規程を引用しつつ、B 社の対象事案である旨を明記することが考えられる。

_____年____月____日
_____殿
従事者指定書 (個別指定)
A 社 ●●●● 印 ※A 社役職員
従事者指定日：_____年____月____日
当社は、[公益通報者保護法第 1 1 条第 1 項 or B 社の◆◆規程第◆条第◆項] に基づき、コンプライアンス部に設置する▲▲窓口に通報された B 社に関する No _____ の対象事案に関し、貴殿を公益通報対応業務従事者として指定する。
以上

3 従事者守秘義務の遵守・範囲外共有の防止の意識づけ

指針解説第 3-II-3-(1)では、「公益通報対応業務を担う従事者は、公益通報者を特定させる事項について刑事罰で担保された守秘義務を負うことを踏まえ、法及び内部公益通報対応体制について、特に十分に認識している必要がある」とされている。また、指針第 4-2-(1)では範囲外共有（通報者特定事項を必要最小限の範囲を超えて共有する行為）を行うことを防ぐための措置をとることが必要とされている。

そこで、従事者本人において、従事者守秘義務を遵守すべきことや範囲外共有を防止すべきことについて明確に認識してもらう必要がある。

まず、従事者指定をする際に、従事者本人に、誓約書を作成してもらうという運用が考えられる。すなわち、法 12 条に基づく従事者守秘義務や社内規程に基づく守秘義務を遵守すべきこと、通報者特定事項を含む情報をあらかじめ会社が定めた範囲外に共有してはならないこと、これらに違反した場合には刑事罰や懲戒処分の対象となる可能性があるこ

などについて確認する旨の誓約書を取得するということが考えられる。誓約書のフォーマットについては、拙著「公益通報対応業務従事者の定め方—公益通報者保護法改正法案を踏まえて—」(2020年5月)⁴の3頁をご覧ください。なお、通報者だけでなく、調査協力者を特定させる事項についても同様に保護されるべきであるため、調査協力者を特定させる事項についても通報者特定事項に準じた対応をするべきことも盛り込むことが考えられる。また、従事者は、通報者特定事項のみならず、より広い意味での情報管理に留意しなければならないが、その点については、追って配信される福塚侑也弁護士による解説記事を参照されたい。

さらに、前記2の従事者指定書に、法12条に基づく従事者守秘義務や社内規程に基づく守秘義務を遵守すべきこと、通報者特定事項を含む情報をあらかじめ会社が定めた範囲外に共有してはならないこと、これらに違反した場合には刑事罰や懲戒処分の対象となり得ることについても記載をしておき、従事者本人に注意喚起をするということも考えられる。

加えて、従事者向けに、従事者守秘義務の内容、通報者特定事項の範囲、通報者特定事項を共有できる具体例、範囲外共有を防止するための注意点などをまとめたマニュアルをあらかじめ準備しておくということも考えられる。

いずれにせよ、従事者は違反すれば刑事罰のリスクを伴う従事者守秘義務を負うという点について十分に理解をし、通報者特定事項が正当な理由なく範囲外に共有されてしまわないように、従事者を指導・教育する必要性がある。

なお、従事者に対する指導・教育の必要性や内容に関しては、中原健夫弁護士著「改正公益通報者保護法を踏まえた社内研修のあり方について」(2022年4月)の記事も参照いただきたい。

4 従事者の管理

法11条1項に基づく従事者指定義務を怠った場合、法15条及び16条に基づく助言・指導・勧告・公表の対象となり得るため、誰を従事者として指定しているかについては、適切に記録・管理しておくことが求められる。

そのため、指定した従事者は、案件ごとに一覧表などを用いて管理するのが1つの望ましい方法と考えられる。具体的には、従事者の氏名、部署・役職、従事者の担当業務内容(受付業務、調査業務、是正措置業務のいずれか又は全部)、従事者指定の日付、通報者特定事項を伝達した日付などを一覧表で記録することが考えられる。従事者指定の日付と通報者特定事項を伝達した日付をいずれも記録するのは、従事者指定後に通報者特定事項を伝達したことを明確にするためである。

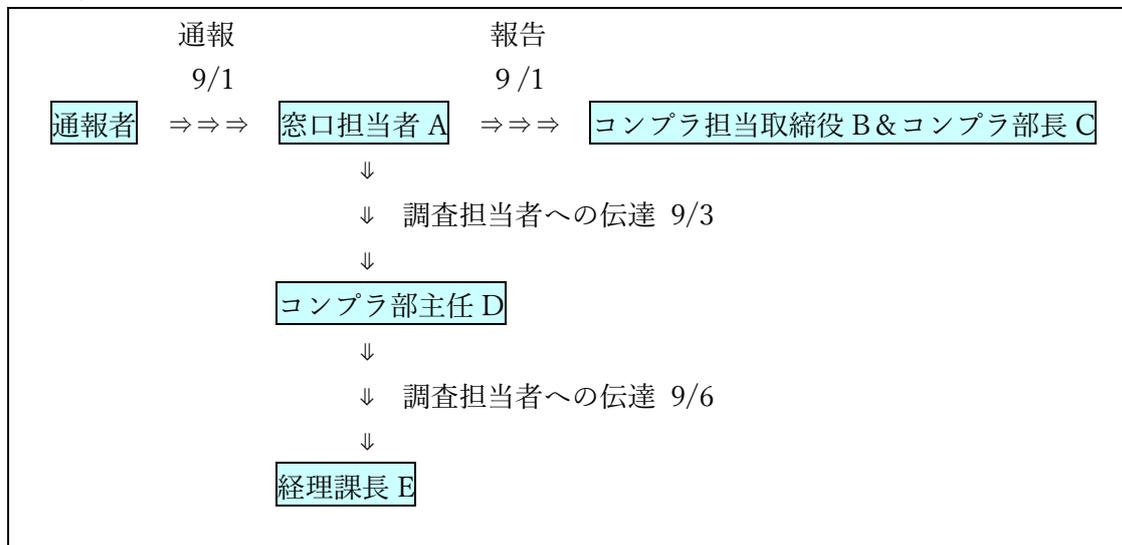
なお、従事者に対してであれば通報者特定事項を常に伝達してよいということではなく、

⁴ インテグレックス・ホットプレス

https://www.integrex.jp/business/hotpress/data/compla_0086.pdf

従事者に対してであったとしても、通報者特定事項を伝達することについて「正当な理由」がなければ、従事者守秘義務に違反するという点については、注意が必要である。

以上を踏まえた、以下のケースにおける従事者の管理一覧表としては、下表のようなものが考えられるであろう。



氏名	部署・役職等	担当業務	従事者指定日	通報者特定事項伝達日
A	窓口担当者	受付	2022/6/1	2022/9/1 (受付日)
B	コンプラ 担当取締役	受付・調査	2022/6/1	2022/9/1 (Aからの報告日)
C	コンプラ部 部長	受付・調査	2022/6/1	2022/9/1 (Aからの報告日)
D	コンプラ部 主任	調査	2022/9/3	2022/9/3 (指定後)
E	経理課長	調査	2022/9/6	2022/9/6 (指定後)

なお、包括指定された役職員が所属部署を異動したり、個別指定されて調査を担当した案件が終了したりした際に、従事者指定を解除することが必要か、「解除書」を交付すべきかという相談を受けることがある。この点については、法令上、従事者指定を解除すべきということは特段要求されておらず、「解除」の通知や「解除書」の交付が必須ということではない。ただし、従事者守秘義務は従事者でなくなったとしても負い続けるので、部署異動や案件終了時点において、従事者守秘義務を負い続けることについて説明をしたり、予め指定時の「指定書」や「誓約書」において、部署異動後や案件終了後も従事者守秘義務を負い続けることを明記したりしておくことも考えられる。

以上

著者プロフィール

弁護士 横瀬 大輝

堂島法律事務所（大阪事務所）
大阪府中央区北浜 2-3-9 入商八木ビル

E-mail : t-yokose@dojima.gr.jp
<https://www.dojima.gr.jp/>

略歴

2008 年	慶應義塾大学法学部法律学科卒業
2011 年	早稲田大学大学院法務研究科修了
2013 年	弁護士登録（修習新 65 期） 弁護士法人ほくと総合法律事務所入所（第一東京弁護士会）
2020 年	堂島法律事務所入所（大阪弁護士会）

主な取扱い分野

コンプライアンス、内部通報制度構築支援業務・通報窓口担当業務、不正・不祥事調査・危機管理、人事労務分野、その他企業法務・市民法務全般

近時の主な著作・論稿

- 「これからの内部通報システム」金融財政事情研究会・共著（2017 年 6 月）
- 「通報守秘義務の法定でどう対応する？改正公益通報者保護法のポイントと実務への影響」経理情報・No.1586（2020 年 8 月・共著）
- 「改正公益通報者保護法への対応—より実効的な内部通報制度のために—」JA 金融法務（2020 年 10 月）
- 「企業価値向上のためのガバナンスの整備と不祥事防止⑦効果的なガバナンスによって不祥事を防止する」銀行法務 21・NO.878（2021 年 12 月）
- 「迫る改正法施行◎最新・内部通報システム動向と実務ポイント」リスクマネジメント TODAY・Vol.130 号（2022 年 1 月・共著）
- 「改正公益通報者保護法・消費者庁指針を踏まえた実務対応」金融法務事情 2022 年 3 月 10 日号（2022 年 3 月・共著）
- 「経営陣から独立した通報窓口のポイント」経理情報・No.1640（2022 年 4 月）

以上

掲載日：2022年5月16日