

改正公益通報者保護法 施行直前解説

～グループ会社関連～

弁護士・ニューヨーク州弁護士・公認不正検査士

結城大輔

のぞみ総合法律事務所

1 はじめに

改正公益通報者保護法（本年6月1日施行。以下「改正法」という。）について、各企業における準備が進んでいる。

筆者は、他の弁護士とともに、消費者庁からの委託に基づき、「内部通報に関する内部規程例」等を策定したが[1]、同規程例には子会社等のグループ会社に関する規定は含まれていない。

本稿では、改正法についての企業グループに関する論点整理と、これに関する規程の一例を紹介する[2]。なお、これらは消費者庁の公式見解等を表すものではなく、筆者の私見である。

2 企業グループに関する設例

本稿では、以下の設例に沿って解説する。人数は、「常時使用する労働者の数」（改正法第11条第3項）を表す。

【日本】



A 親会社 1,000名

¹ 消費者庁ウェブサイトにて公表されている。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/pr/#01

² 海外子会社等に関する改正法についての論点整理は、別稿に譲る。



B
 子会社
 500 名



C
 子会社
 250 名

3 改正法のグループ関連規定

以下、改正法における企業グループ関連の規定を概観する。

(1) 公益通報の定義と企業グループ

まず、公益通報の定義のうち内部への通報すなわち内部公益通報（改正法第 3 条第 1 号、第 6 条第 1 号参照）とは、改正法第 2 条第 1 項に基づき、役務提供先・役務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員等について通報対象事実が生じ、又は生じようとしている旨を、当該役務提供先若しくは当該役務提供先があらかじめ定めた者に通報すること、を意味する。

例えば、国内子会社 B の従業員が、B 社内における強制わいせつに該当するセクハラ案件について、親会社 A が設定するグループ共通窓口へ通報したという場合を考えると、これは、B の労働者（改正法第 2 条第 1 項第 1 号）が、その役務提供先である B について、B があらかじめ定めた者（A）へ通報するという場面であるから、B についての内部公益通報ということになる。

親会社 A



国内子会社 B



なお、A 社内における強制わいせつに該当するセクハラ案件を、B の役職員がグループ共通窓口へ通報してきた場合、子会社といえども別法人の役職員からの通報であるため、A にとっての内部公益通報には該当しないことになる。ただし、例えば B が A との継続的取引関係にあり、通報してきた B の役職員が当該取引関係に基づく事業に従事する場合は、いわゆる取引先からの通報となり、内

部公益通報に含まれることがある点に留意する必要がある（改正法第 2 条第 1 項第 3 号、4 号口参照）。

(2) 法律上の義務と努力義務

次に、改正法第 11 条第 1 項及び第 2 項の定める事業者の義務（従事者指定義務^[3]及び体制整備義務^[4]）と、同条第 3 項の定める努力義務について、企業グループとの関係を整理する。

設例では、親会社 A と子会社 B は、「常時使用する労働者の数」（改正法第 11 条第 3 項）が 300 人を超えるため、従事者指定及び体制整備のいずれについても、法律上の義務を負う。

具体的には、まず内部公益通報受付窓口の整備については^[5]、例えば、A、B においてそれぞれ自社内に窓口を設置するという対応以外に、A の社内窓口を B も含めたグループ会社共通の窓口とする、あるいは、外部の法律事務所や通報対応専門業者にグループ共通窓口を設置するなどの対応も可能である。

一方、子会社 C は、常時使用する労働者の数が 300 人以下であり、従事者指定及び体制整備は努力義務となるため、内部公益通報受付窓口設置も法律上の義務ではないこととなる。ただし、300 人ちょうどで窓口を設置するか否か等の対応を分けて整理すると、常時使用する労働者の数を常時厳密に管理しなければいつの間にか 300 人を超えていて違法状態となっているリスクがあることになるので、例えば 200 人といった 300 人より少ない人数を基準に対応を分けて整理する考え方もあり得る。さらには、たとえ 5 人、10 人の規模の子会社であっても、グループ全体として内部公益通報受付窓口を設置するという一律の整理もあり得るところであり、いずれの対応も可能と考えられる。

Q：何人で対応を変えるか？

対応を変える人数ライン

選択肢 1	300 人
選択肢 2	300 人より少し低め（例：200 人）
選択肢 3	300 人よりかなり低め（例：50 人）
選択肢 4	線を引かない（5 人でも窓口設置）

(3) 企業グループと従事者指定

³ 改正法第 11 条第 1 項の定める「公益通報対応業務従事者」を、本稿では単に「従事者」という。

⁴ 改正法第 11 条第 2 項の定める「第 3 条第 1 号及び第 6 条第 1 号に定める公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとる義務」を、本稿では単に「体制整備義務」という。

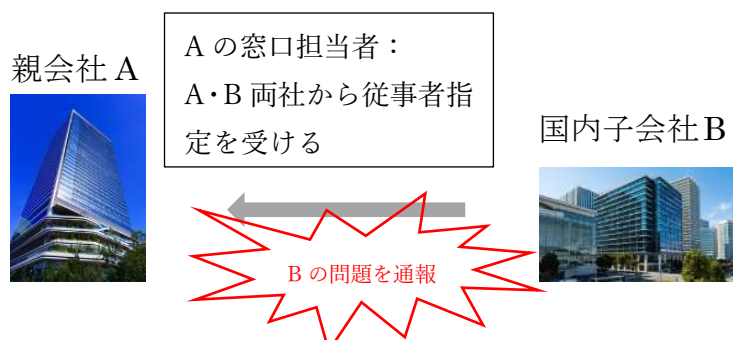
⁵ 従事者指定の具体的なポイントについては、次項で整理する。

次に、企業グループにおける改正法第 11 条第 1 項の従事者指定義務について整理する。

まず、親会社 A は、常時使用する労働者の数が 300 人を超えるため、A の定める内部公益通報受付窓口になされた公益通報への対応業務に従事する A の役職員を従事者として指定する法律上の義務を負う。

次に子会社 B も常時使用する労働者の数が 300 名を超えるため、B の社内に内部公益通報受付窓口を設置する場合、当該窓口になされた公益通報への対応業務に従事する B の役職員を従事者として指定する法律上の義務を負う。

一方、親会社 A における窓口を子会社 B が B の問題についても利用できるグループ共通窓口として設置する場合、B は、当該グループ共通窓口になされた公益通報への対応業務に従事する A の役職員を、B の従事者として指定する法律上の義務を負うことになる（当該グループ共通窓口の受付業務に従事する A の役職員は A・B 両社から従事者指定を受けることになる）。そしてこの場合、①B が直接 A の役職員を B の従事者として指定する場合のほか、②具体的な指定は A に委託する形で B の従事者指定を行うことも考えられる。



このような場合の内部規程の具体的規定例として、①・②それぞれ以下のような定め方が考えられる。

①B が直接 A の役職員（法務・コンプライアンス部担当役員・部長）を B の従事者として指定する場合の内部規程例

親会社 A の内部規程

「当社は、以下の者を、本規程により当社の従事者として指定する。

法務・コンプライアンス部担当役員・部長」

子会社 B の内部規程

「当社は、親会社 A の以下の者を、本規程により従事者として指定する。

親会社 A の法務・コンプライアンス部担当役員・部長」

②B が A に B の従事者としての指定を委託する場合の内部規程例

親会社 A の内部規程

「当社は、当社の以下の者を、本規程により当社及び別紙記載の当社子会社の従事者として指定する。

法務・コンプライアンス部担当役員・部長」

子会社 B の内部規程

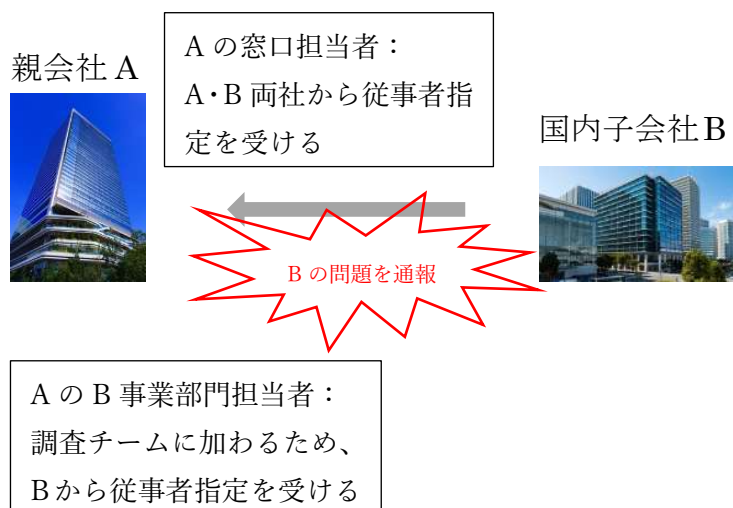
「当社は、親会社 A に、当社の従事者としての指定を委託する。」

4 指針・指針解説のグループ関連規定⁶⁾

(1) 従事者の追加指定

指針解説第 3-I-1④ (P6) は、必要が生じた都度従事者を指定するという、従事者の追加指定について定めている。具体的には、調査や是正措置等の対応を進める過程で、公益通報者を特定させる事項を既に従事者に指定された者以外の者にも伝達して調査や是正措置の対応に加わってもらう必要が生じる場面等が考えられる。

設例として、子会社 B の従業員から、子会社 B についての内部公益通報がグループ共通窓口である親会社 A の窓口になされた場合の従事者指定を検討する。



この場合、まず A の窓口において通報受付を担当する A の役職員はあらかじめ包括的に従事者として指定されていると考えられるが（上記 3(3)参照）、それ以外の者として、例えば親会社 A の子会社事業担当部門長（A の従業員）を、当該通報についての調査チームに加え、これに公益通報者を特定させる事項を伝達する必要がある場合も考えられる。この場合、B は、この A の従業員である子会社事業担当部門長を B の従事者として追加指定することになる。具体的

⁶⁾ 「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 20 日内閣府告示第 118 号）及び「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」を、本稿ではそれぞれ単に「指針」及び「指針解説」という。

には、あらかじめの包括指定の場合と同様に、B が直接指定することも可能であるし、A に具体的な指定を委託することも可能であろう。ただし、このような追加指定の場合、例えば B において従事者追加指定権限を有する B の法務・コンプライアンス担当役員は、A の窓口に B についての内部公益通報がなされたこと自体を知らず、かつこれを伝達すべきでないこともあるため⁷⁾、かかる追加指定の権限についてあらかじめ B は A に委託しておき、追加指定の具体的事実については、追って調査・是正措置等の対応終了後等のしかるべきタイミングで A から B に通知することなどが考えられる。

(2) 担当部署・責任者の明確な規定

指針第 4-1-(1)は、「内部公益通報受付窓口を設置し、当該窓口に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る」ことを求める。

これに関し、子会社 B の窓口を B 自社内に設ける場合には、B の役職員を担当部署・責任者として定めることが通常であろう。ただし、子会社 B の規模が小さい等の場合においては、子会社 B の通報制度に関する責任者は子会社 B 内には置かれず、親会社 A の子会社管理部門の役職員が担当することも考えられる。この点については、親会社 A の子会社管理部門の担当役員が子会社 B の管理部門の担当役員を兼務しているような場合⁸⁾のみならず、親会社 A の役員であっても実際に子会社 B における通報受付体制について責任をもった対応ができる立場にあるのであれば、B についての責任者となることも可能と考えられる（消費者庁担当官による説明に基づく）。具体的には、例えばグループ管理規程により親会社に子会社の体制整備についての権限が認められているような場合が考えられるだろう。

一方、親会社 A の窓口や外部法律事務所等の窓口をグループ共通窓口として設定する場合、A の窓口を担当する部署・責任者（A の役職員）が、B にとっての担当部署・責任者となる場合も考えられるだろう（子会社 B の規模が小さい等の場合において、子会社 B 内に担当部署・責任者が置かれられないような場合）。

(3) 内部規程

指針第 4-3-(4)は、「この指針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、当該規程の定めに従って運用する」ことを求める。

⁷⁾ 例えば、B の法務・コンプライアンス担当役員も当該通報内容と利害関係がある場合や、B における公益通報者が、通報した事実は A における調査チームを超えて B の役職員に共有しないしてほしいと希望し、それに合理性が認められる場合などが考えられる。

⁸⁾ 兼務している場合であれば、B の役員の立場で責任者となるとの整理が可能である。

これを受け、親会社 A のみならず子会社 B も、指針が改正法の求める対応として必要と定める事項について、B の内部規程において規定する必要がある。

ただし、例えばグループ会社全体に適用されるグループ規程がある場合、B において個別に内部規程を定めなくとも、グループ規程の定めをもってこれに対応したと考えられることもあり得るところである^[9]。

(4) 不利益な取扱いの防止、範囲外共有の防止等

指針解説第 3-II-2(1)④ (P14) は、グループ会社に関連する不利益な取扱いの防止に関し、「関係会社・取引先からの通報を受け付けている場合において、公益通報者が当該関係会社・取引先の労働者等又は役員である場合には、通報に係る秘密保持に十分配慮しつつ、可能な範囲で、当該関係会社・取引先に対して、例えば、以下のような措置等を講ずることが望ましい。」と定め、「公益通報者へのフォローアップや保護を要請する等、当該関係会社・取引先において公益通報者が解雇その他不利益な取扱いを受けないよう、必要な措置を講ずること」「当該関係会社・取引先において、是正措置等が十分に機能しているかを確認すること」を例示している。

一般的には、親会社と比べ子会社の規模が小さいことが多かったり、また、子会社に法務・コンプライアンス部門がなかったり、さらには、通報者保護に関する意識が十分に浸透していないこともあると思われ、その観点で親会社として子会社における不利益な取扱いの防止にも配慮して取組みを進める意義は大きいと考えられる。

また、例えば設例の子会社 B や C において自社内にも通報窓口があるのに、あえて親会社 A におけるグループ共通窓口等に B や C の役職員から通報がなされた場合というのは、その選択をした通報者の意思に十分配慮する必要がある。そのため、A の調査担当者としては、子会社 B・C 側に通報者に関する情報（通報端緒事案であることを含め）を共有することが適切か等について、慎重な検討をすることが重要である。

以上

⁹ なお、親会社 A の担当者を、A 自身にとっての従事者以外に、グループ会社のうち常時使用する労働者数が 300 人を超える B についてのみ従事者に指定する（300 人以下である C については従事者指定しない）等、B についてのみ従事者指定を行うという場合、グループ規程において、B のみに適用され、C には適用されないことを明記する必要がある。

【筆者プロフィール】

結城大輔（ゆうきだいすけ） yuki@nozomisogo.gr.jp

のぞみ総合法律事務所パートナー

弁護士（第二東京弁護士会）、ニューヨーク州弁護士

公認不正検査士（日本公認不正検査士協会理事）

リーガル・リスクマネジメント研究機構（LR）代表理事

国際法曹協会（IBA）贈賄防止委員会コンプライアンス小委員会副委員長

日本組織内弁護士協会（JILA）国際委員会副委員長

第二東京弁護士会国際委員会副委員長（2017年度委員長）

https://www.nozomisogo.gr.jp/attorneys/partners_daisuke_yuki

掲載日：2022年5月26日