

企業行動研究部会（#351）議事録

日 時：2025年12月 8日（月）17：00～19：00

場 所：中央大学駿河台キャンパス＋リモート会議

参加者：（12名+2名リモート参加）

●事務局連絡

- ・ 特になし

●研究発表

発表者：河口洋徳 部会員

テーマ：「公益通報制度の変遷と今後の課題」

○要 旨

2020年の改正法施行からわずか4年で、公益通報者保護制度は2度目の大きな見直しが行われ、2025年6月に改正法が成立した(2027年までに施行予定)。これは制度の実効性の向上と通報者の保護強化を目的としている。

1. 改正法の主な変更点

- ・ 保護対象の拡大: フリーランスが公益通報者の対象に追加された。
- ・ 義務の明確化と罰則の強化:
 - 通報対応業務従事者の指定義務違反に対する行政命令権と罰則が新設・強化。
 - 通報制度の周知義務が明文化された。
- ・ 通報妨害行為の禁止の明確化: 通報者探索行為等の通報妨害行為がより明確に禁止された。
- ・ 救済の強化: 不利益取扱いに対する立証責任の転換と刑事罰の導入が行われた。

2. 法定指針（運用ガイドライン）改定案の重要論点

法律の具体的な運用を定める法定指針の改定案も公表されており、特に以下の点で企業への対応が厳格化される。

- ・ フリーランスへの対応徹底: フリーランスへの制度の周知や、運用実績の開示の義務付。
- ・ 不利益取扱いの明確化: 地位・人事・経済待遇・精神生活上の取扱いについて、不利益となる内容の更なる明確化。
- ・ 外部通報への実効性確保措置の拡張: 従来の内部通報(1号)のみならず、行政機関への通報(2号)や外部(3号)通報に対する、独立性確保措置や是正措置の確認等の要求。
- ・ 通報妨害防止措置の徹底: 事業者には、役員や従業員による通報妨害行為を防止するための対応策の確立。

これらの改正と指針改定は、これまでの制度の甘さが指摘された事案を背景に、通報者がより安心して声を上げられる環境を整備するため、企業コンプライアンス体制のさらなる強化を強く求めている。

○意見・質疑応答

制度の対象と適用範囲

議論の中心となったのは、公益通報者保護制度(特に2020年改正)の対象と適用範囲についてです。この改正では、当初上場企業が主な対象と見られていましたが、最終的には非上場企業も含め従業員300人以上の事業者に義務化されました。ここでいう従業員は派遣やパートを含まない単体の従業員が念頭に置かれており、子会社の問題については、裁判事例が示すように親会社が最終的な責任を持つという認識が共有された。制度の方向性としては、通報者をより手厚く保護することを目指しており、今後も5年ごとの見直しが予定されている。

日本の企業文化と通報者への対応

次に、法律の枠組み以上に根深い日本の企業文化と通報者への対応の問題が議論されました。過去の重大な通報事例や最近の兵庫県知事を巡る事件などが引き合いに出され、日本では内部通報が「和を乱す行為」や「密告」と見なされやすく、通報者が左遷やいじめといった報復を受ける歴史が指摘されました。法律が整備されても、組織のトップやリーダー層のマインドチェンジがなければ、制度が実効性を伴わないのではないかという懸念が示されています。さらに、制度強化や報奨金導入は、正当な公益のためではなく、上司への不満といった私的な理由で悪用されるリスクがあるという懸念も一部で示されました。

海外（主にアメリカ）との比較と制度の課題

また、海外の制度との比較も重要な論点となりました。アメリカや韓国では、内部通報によって高額な報奨金を得る事例が存在し、通報が個人の金銭的利益と結びつく側面を持っています。一方、日本では報奨金制度の議論は進んでおらず、制度が「正しい行い」という道徳的な観点に留まっている点が、根本的な違いとして挙げられた。

さらに、アメリカはジョブマーケットの流動性が高いため、通報後に会社を辞めても再就職の機会が確保されやすいのに対し、日本では通報者が「裏切り者」のレッテルを貼られ、事実上の「逃げ場がない」状況にあることが、制度の機能不全を招く大きな問題点であるとの指摘がありました。国際基準に近づけるためには、日本の企業風土やメンタリティの変革の遅さが課題とされています。

制度の具体的な運用と実務上の問題

具体的な制度の運用においては、上場企業などでの窓口設置の試行錯誤が紹介されました。人事部を避け、ホーム部門や専用のコンプライアンス部門を設けたり、外部の法律事務所に業務を委託したりするケースが増えているものの、そのコントロールには課題が残っています。特に、通報を受け付ける「公益通報対応業務従事者」の選任やトレーニング、責任範囲の明確化は非常に難しい実務上の問題です。また、改正法では不利益な取り扱いがあった場合の証明責任が緩和され、会社側にも実証責任が問われる方向になりましたが、通報者が自身の不利益(例：人事評価の低下)を現実的に証明することの困難さも指摘されています。

企業価値とガバナンスへの影響

最後に、制度への取り組みが企業にどのような影響を与えるかという点について、ガバナンスと企業価値の観点から議論されました。公益通報制度への対応は、企業のESG(特にソーシャル)やガバナンスへの姿勢としてスコアに反映されつつあり、これが企業価値を高める要素となり得ます。しかし、2020年改正時に作られた評価制度がほとんど機能していない現状を踏まえ、投資家が重視する「数字」としての明確な指標がない限り、企業が積極的に取り組む動機付けにはなりにくいという課題が提示されました。

(以上)