

内部通報システムと中小企業



長谷川俊明法律事務所
弁護士
長谷川 俊明

はじめに

内部通報システム（制度）は、会社が設置した窓口で、役員などからコンプライアンス上の問題について通報を受け付け、必要に応じて調査や対応をすることで、会社の自浄作用を促し、問題の早期発見、是正、再発防止をはかる仕組みです。

内部通報システムは、以下に説明するように、「労働者の数が300人を超える事業者」に法令が内部公益通報に対応するために必要な体制の整備を要求しています。

1. 内部通報システムは中小企業にメリットが大きいのはなぜか

法令が要求するしないにかかわらず、内部通報システムは、むしろ中小企業にとって、とくにこれを設置するメリットが大きいといえます。それはなぜかを考えてみます。

内部通報システムが整備されているならば、会社内の“風通しのよさ”が期待できます。例えば、組織に管理職によるパワハラが蔓延しているにもかかわらず、一般社員が人事面での報復を恐れ、声をあげられない事態が起こりがちです。

私の法律事務所では、複数の企業グループの外部通報窓口をしています。匿名で通報を寄せる人に、なぜ匿名で社外への通報を選んだのかと問いかけますと、ほとんどが「報復が怖いから」と答えます。

法令上は、通報者が誰であるかを探りあて、報復人事を行うことは固く禁じられていますが、それでも匿名での外部への通報の数は減りません。ただ、それでも通報が行われるのは、通報をためらい泣き寝入りを決め込む人ばかりになってしまうよりずっとよいのです。“風通しの悪い”組織として、会社の自浄作用も発揮できなくなるからです。

この点、中小企業の場合、問題のセクションで働く職員の数はいく人しかいないこともめずらしくなく、通報者が容易に特定されてしまいがちで、その後の仕事がつらくなる点をおそれ通報をあきらめるケースがより多くなります。

中小企業においては、経営者本人等が株式の大半を所有

する「オーナー経営」の形態が多く、そうした会社のオーナー社長の権限は絶大で、だれも逆らうことができない雰囲気支配していたりします。

この状態でもっとも怖いのが、機嫌を損ねそうな“不都合な”情報を誰も社長に伝えず、社長がいわば「裸の王様」になってしまうことです。そうならないためにも、社長直結のホットラインを設けたらどうかと考えたいところですが、ますます悪い副次的効果を案じて通報を断念する人がふえそうな気がします。

やはり、ライン（直属の上司や部署）から外れた通報窓口の活用がよいことになりそうですが、中小企業の場合、設置し運営していくためのコスト負担が重くのしかかります。外部の法律事務所や専門事業者これに委託するにはそれなりの業務委託料が必要になるからです。対応策としては、経験上、グループ単位で委託することをおすすめします。

私の事務所では、いくつかの企業グループの外部通報窓口をしておりますが、グループの親会社は上場大会社でも、傘下のグループ会社の多くは、従業員が300名以内の会社であったりします。そうした子会社からしますと、親会社の通報システムに組み込まれたかたちで、格別のコスト負担なく、通報を受け付けてもらえます。

もし企業グループに属さない中小企業であっても“仲のよい”同業者何社か共同で、ひとつの外部窓口運営事業者と業務委託契約を結ぶことが考えられます。

2. 公益通報者保護法と中小企業

公益通報者保護法は、公益通報者を保護することで公益通報が不祥事発覚の端緒として果たす重要な役割を促進するなどの目的で制定されました。

この法律は、2006年の施行後10年以上、めだった改正はなかったのですが、2020年に、公益通報対応にかかる体制整備義務、公益通報対応業務従事者の守秘義務などを規定する大改正が行われ、2022年6月1日から施行されています。

同法は、さらに2025年6月にも大きな改正を加えました。施行は、公布の同年（6月11日）から1年6カ月以内の政令で

公益通報者保護法とは

「公益通報者保護法」は、従業員が、お勤め先の不正行為を通報したこと（公益通報）を理由とする、解雇や降格、不自然な異動などの不利益な取扱いから保護されるための条件を定めています。

従業員が301人以上のお勤め先には、内部通報窓口の設置義務があります。



従業員

お勤め先の法令違反行為を通報

- ① お勤め先へ または
- ② 行政機関へ または
- ③ 報道機関等へ

調査・是正

通報者に関する秘密を守るように定められています



お勤め先

× 不利益な取扱いを禁止
通報を理由とした解雇、降格など



出典：消費者庁「内部通報制度リーフレット」

定める日からです。

2025年改正の主な内容は、以下の4点にまとめられています。

- ① 事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上
- ② 公益通報者の範囲拡大
- ③ 公益通報を阻害する要因への対処
- ④ 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化

これら2回の法改正は、常時使用する労働者の数が300人超の事業者が法令が課す義務履行の徹底を狙います。

たとえば、2020年改正では、事業者の従事者指定義務を課していますが、労働者の数が300人以下の事業者にはこれを努力義務にとどめています。中小企業基本法は、「中小企業」を原則、従業員300人以下および資本または出資の額が3億円以下の事業者と定義していますから、中小企業には、従事者指定の努力をすれば足りることになります。

大企業にとっては、従事者指定は義務そのものですが、義務違反に罰則が定められてなく、義務はあまり守られていないのが実情でした。

そのため、2025年改正で、同義務を負う事業者は消費者庁の勧告に従わない場合には、命令およびその旨の公表の対象になり、命令違反には刑事罰が科され得るようになります。

2025年改正には、法の定める義務の対象事業者が努力義務対象事業者かを問わず適用される規定があり、中小企業としても注意しなくてはなりません。通報者が誰であるかを正当な理由なく探索することの禁止や公益通報を理由とする解雇などの禁止規定がこれにあたります。

大企業は、まさに待ったなしで、公益通報者保護法の下でのコンプライアンスにつとめなければならないのですが、中小企業にとっても、法改正の結果、自分たちには関係ない、「努力」だけをすればよい法律とは到底いえなくなったことには注意が必要です。

3. 内部通報システム運用上の課題

公益通報者保護法は、刑罰規程の違反行為が勤務先で行われているなどを通報する者が、人事面その他で不利益を被らないよう保護するための法律です。

同法が、中小企業にも適用されるのは、上記のとおりですが、法律が「義務づけ」しているからとか、制裁を受けるのを避けるために、といった消極的理由で内部通報システムを整備するのは、後ろ向きすぎます。

内部通報システムは、中小企業を危機から救う“命綱”にもなるメリットをもたらすので、積極的にこれを導入し、運用をはかるのがよいでしょう。

江戸時代、8代将軍吉宗が享保の改革の一環として、評定所の門前に置かせた目安箱は、庶民の不満などの投書を受けるのに役立ち、小石川養生所の設置などにもつながったとされます。

中小企業の場合、かけられるコストとの関係で、とりあえず目安箱のような社長への直訴箱を設置するのもよさそうです。しかし改正公益通報者保護法の要求もにらんだ、現代版の「目安箱」は、通報対応従事者の指定など体制として整備できるかどうかのポイントです。

おわりに

社内で通報対応に当たらせる適任者が見当たらず、育てる時間やコストもかけられないのであれば、外部専門家やシステムを活用した窓口設置を考えるべきでしょう。内部通報システムの整備をきっかけに、企業のコンプライアンス体制の高度化が実現できれば、これ以上の成果はありません。

参考URL

消費者庁「内部通報制度リーフレット」
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/hajimete/assets/leaflet_231204.pdf

SMBCビジネスクラブ「中小企業にもメリットの多い内部通報窓口の設置のポイント」
<https://info lounge.smbcc-businessclub.jp/articles/1207>