

令和3年5月28日

消費者庁消費者制度課 御中

一般社団法人全国銀行協会

「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（案）」等に関する意見について

今般、標記指針案（令和3年4月28日公表）に対する意見を別紙のとおり取りまとめましたので、何卒ご高配を賜りますようお願い申し上げます。

以上

「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(案)」等に関する意見

No.	意見の対象	意見の内容	意見の理由
1	第3 従事者の定め	公益通報対応業務の「対応」の範囲につき、専ら受付をするのみの者(法律事務所、専門会社)が含まれるのか、指針の解説において明らかにされたい。	予め書面等により従事者として指定する必要があるか確認したいため。
2	第3 従事者の定め	公益通報対応業務の「対応」の範囲につき、専ら報告を受けのみの者(監査委員会事務局等)も含まれないことを指針の解説において明らかにされたい。	予め書面等により従事者として指定する必要があることを確認したいため。
3	第3 従事者の定め	通報受付者や内部通報対応業務を実際に行う者以外の者(上司や、従事者を部署単位で指定した場合の同僚など)が従事者に含まれるのか等、従事者の範囲については、「指針の解説」において具体的かつ明確に定めるべき。	従事者の範囲が各事業者の定め方によりまちまちになってしまうと、刑事罰の対象となる者の範囲の決定が各事業者に委ねられることとなり、不適切と考えるため。 また、実際に業務を行う者以外の者を概括的に従事者と定めた場合には、必要以上に広範な者が刑事罰の対象になることがあり得ると考えるため。
4	第3 従事者の定め	コンプライアンス部門以外に人事部門にハラスメント等に特化した相談窓口を設置している場合(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針による雇用管理上の措置義務の履行としての窓口設置)、当該窓口は内部公益通報受付窓口には該当しないことを指針の解説において明らかにされたい。	予め書面等により従事者として指定する必要があることを確認したいため。
5	第4 1(2)組織の長その他幹部からの独立性を確保する措置	監査機関への報告、同機関によるモニタリングを受けながら公益通報対応業務を行うことで足りることを指針の解説において明らかにされたい。	現状の体制で組織の長その他幹部からの独立性を確保する措置が講じられていると評価できるか確認したいため。
6	第4 1(3)公益通報対応業務の実施に関する措置	内部通報窓口が内部公益通報を受け付けた場合の調査、措置等について定められているが、上司等への報告が公益通報となる場合に上司等が求められる具体的な対応につき指針の解説において明らかにされたい。	上司等が内部公益通報を受け付ける場面は少ないと考えられること、上司等が受けた相談等が公益通報に該当するかどうかを判断することは難しいと思われることから、(上司等になりうる)従業員にどの程度の教育・周知をすべきか検討する上での参考にしたいため。
7	第4 2(1)口、同(2)ハ 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置	懲戒委員会等の構成員を「従事者」として定める必要があるのか、通報に関する情報が同構成員に報告されることについて通報者の同意を得る必要があるのか等を、「指針の解説」において示していただきたい。	不利益な取扱いや範囲外共有を行った労働者および役員等(以下、「行為者」と言います。))に対して懲戒処分を行う場合には、社内の処分基準に則ることになると考えられる。 行為者と通報者は同じ職場に属する可能性が高いため、懲戒委員会等において協議する際に、行為者の所属や事実関係によって通報者が特定可能となることが想定されるため。
8	第4 3(1)内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための必要な措置	「指針の解説」において教育・周知すべき事項として定める内容は、労働者にとって分かりやすく、かみくだいたものとするべき。	例えば、報告書14頁「職制上のレポーティングラインにおいても部下等から内部公益通報を受ける可能性がある」と周知されても、実際に当該通報を受けた場合に何か特別な対応が必要なのかを判断することは困難である。 また、報告書14～15頁、従事者かどうかにより「公益通報者を特定させる事項の秘匿についてのルールに差異がある」と周知されても、従事者以外の者も社内規定上の守秘義務を負うところ、その差異をどのように考慮して通報先を決めればよいか、判断することは困難と考えるため。
9	第4 3(1)内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための必要な措置	報告書14～16頁に掲げられる教育・周知すべき事項を「指針の解説」に示す場合には、事業者の事情に応じて検討するべきものと位置付けてほしい。	報告書では求められる事項が多岐に亘っており、これを義務として「指針の解説」に示される場合、事業者の負担が重い。
10	第4 3(3)口 内部公益通報体制の定期的な評価・点検の実施	消費者庁ガイドラインⅣ 2 内部通報制度の評価改善における「中立的な第三者等を活用した客観的な評価・点検」の意義に関して、2017年5月30日の御庁の説明会にて「監査役等による評価・点検」が含まれるとの説明を受けている。第4 3(3)口の「評価・点検」の意義についても同理解でよいか、指針の解説において明らかにされたい。	現在行っている監査役等による内部通報制度の評価・点検により指針で求められる定期的な評価・点検を充足するか確認したいため。
11	第4 3(3)口 内部公益通報体制の定期的な評価・点検の実施	300名超の従業員を有するグループ会社の親会社とその監査役等にグループ会社全体における内部通報制度についての評価・点検を受けることで先の「評価・点検」を実施したと評価されるかどうか、指針の解説において明らかにされたい。	グループ会社の親会社においてグループ会社全体の内部通報制度の評価・点検を受けることにより指針で求められる定期的な評価・点検を充足するか確認したいため。
12	第4 3(3)ハ 内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための必要な措置	「指針の解説」において、労働者および役員に開示する運用実績の概要・範囲は示されるのか。開示に関し通報者の事前同意は必要ないか。	開示範囲にもよるが、通報者から事前に同意を得ておくことにより、通報者の心理的不安の緩和に努めるべきと考える。同意を得ない場合、運用実績件数程度しか開示できないものと思われる。