

日本における内部通報の実態から学ぶ

制度構築の注意点

アムール法律事務所
企業研修講師 濱田 正晴氏

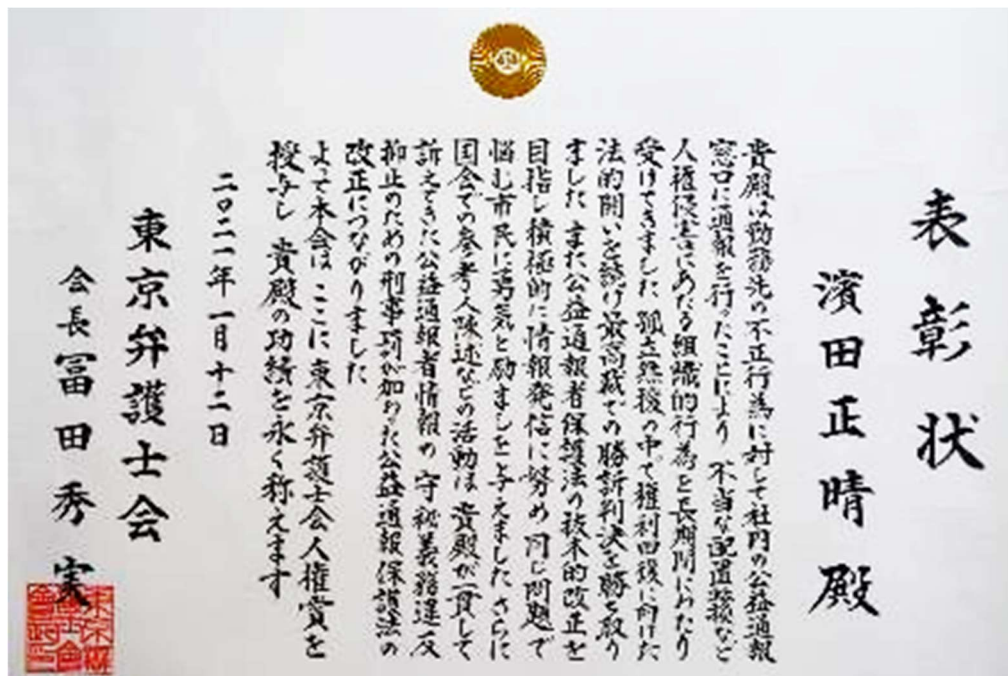
●はじめに

オリンパス株式会社 OB の濱田正晴です。現在はアムール法律事務所で、企業研修の講師として主に内部通報制度に取り組んでおります。大淵弁護士からの講演は専門の見地からでしたので、私からは実体験をキーワードにして、制度構築の注意点をお話したいと思っております。

オリンパス光学工業株式会社(現在のオリンパス株式会社)には 1985 年に入社し、カメラの研究開発、工場生産の立ち上げ、国内営業販売を担当。その後、1999 年に米国赴任を命じられ、マンハッタンを中心とした地域において、映像機器のセールスを担当。2001 年度の全米ナンバーワントップセールスアワードとして表彰されました。ここまでは順風満帆のオリンパス人生を歩んでいましたが、2004 年に帰国してから、オリンパス内部通報事件に遭遇してしまいました。2008 年から 16 年まで 8 年もの間、内部通報をしたことを理由とした不利益処分に対して、主張立証を重ねて、最高裁で勝訴判決の決定をいただきました。その後、会社として処遇改善を明確にしていくということが困難だったようで、再度裁判することになるのですが、根本的な目標会社は円満に和解し、元のサラリーマンに戻ることでしたので、それをやり抜きました。和解した後は、会社側の配慮もあって人事部門に配属され、グローバル教育、教育統括部署のリーダー職を任されました。結局、円満に定年退職というところまで、お互いに漕ぎ着けることができました。その後、企業研修講師として、現在、アムール法律事務所にも所属しています。

私が改正公益通報者保護法成立に、大きく影響を与えたと思っているのが、オリンパス現職時代に国会へ行って、私の体験談及び公益通報者保護法の問題点について意見陳述をしたことです。各国会議員からは、このような経験をしてきた私でなければ答えられない部分についての質問が多数ありましたので、それに対して丁寧に説明をさせていただき、衆議院・参議院の両院で可決し、その後、2022 年 6 月に施行となりました。答弁自体は意見陳述および質疑応答で構成されたもので全体的にとっても長いものでした。マスメディアでも取り上げられたりしましたが、このように国会の場で、国民の権利・利益及び我が国の健全な経済の発展

に資する、公益通報者保護法改正に大きな影響を与えたということで、東京弁護士会から人権賞として2021年1月12日に表彰いただき、著書(オリンパスの間と闘い続けて)も出版させていただきました。



私は、勇気をもって公益通報というアクションを起こした人は絶対に守られなければならないという考えを貫いてきたので、NHKの「逆転人生」という番組で取り上げられ、一年ぐらいかけて作られたミニチュア版の再現ドラマも放映されました。私としても、あの順風満帆なサラリーマン生活から一転して、会社に身を置きながら、会社と戦わざるを得ないという選択をして、それでいろいろあったけれども、会社と和解しました。オリンパスも粉飾決算とか、裁判での敗訴など、当時はダメな企業でしたが、その後は全社一丸となって改革を進めているの

で、私としては現在のオリンパスに大変満足していますし、さらにオリンパスに更に発展してもらいたいと思っています。私もビジネスパーソンとして、オリンパスに40年近く勤めてきましたので、日本企業の健全な発展を願う「応援部隊」として、このような案件に対して、さまざまな企業に向けていろいろと発信し、アドバイスしていきたいと思っています。

●日本における内部通報の実態

公益通報者保護法は、内部告発のパイオニアと言われている串岡弘昭さんが公益通報の重要性や意義を訴え、その後、本法制定に大きく寄与された法律です。

公益通報者保護法が生まれた時は、企業の不祥事があったり、さまざまなことがあって、どちらかという、とりあえずやってみようみたいな、こじんまりとした船出だった気がします。私が内部通報した2007年には、公益通報者保護法がすでに施行されていたので、法律を信じて内部通報したのに、こんな目に遭うとは想像もしていなかったというのが実態です。

その前後、多数の企業不祥事が起きまして、スライドはその一部ですが、大阪トヨタ架空販売事件、スルガ銀行不正融資事件、日産自動車有価証券報告書の虚偽記載、私が裁判で和解をした後も、様々な事件が起きているという印象です。

施行後の主な内部告発・内部通報事件

■大阪トヨタ架空販売事件（2006）

- 売買契約書捏造による販売実績水増し
- 窓口を務めた弁護士事務所が社員の氏名を大阪トヨペットに報告（守秘義務違反）
- 大阪トヨペットは社員に対して10日の自宅待機命令を下す

■スルガ銀行不正融資事件（2016）

- シェアハウス等の不動産投資向け融資の審査を通りやすくするため、書類改ざんなどの不正
- スルガ銀行お客様相談センターが、投資先の不動産業者が不適切である旨の内部告發文書を受信
- その後も当該の支店で、ダミー会社による偽装等により投資・融資が継続され、2018年4月、不動産業者がオーナーへの賃料支払を停止して事業破綻

■日産自動車有価証券報告書の虚偽記載(2018)

- 2015年3月期まで5年間のゴーン会長の報酬を、有価証券報告書に50億円過少に記載
- 社内で不正な資金工作の告発
- 日産側から情報提供をうけ、地検特捜部が捜査、会長逮捕に至る

今回、改正法を施行するまでに、14年間という長い年月がかかりましたが、政府の方々の、立法の方々の、あとは裁判所も含めて努力があって、難産ではありましたが、非常に意義のある改正法になったと思っています。特に、大阪トヨタ架空販売事件に関しては、「守秘義務違反」という言葉が書かれていますが、通報者情報を守らなければ、この制度自体が成り立

ちませんから、そういう意味でトヨタの事件は、公益通報対応業務従事者になっている人、これから当てはまる人は充分注意をして欲しいと思っております。

私の内部通報関連事件当時、オリンパスにはコンプライアンスヘルプラインという内部通報制度があり、改正法前の公益通報者保護法の施行の後に、会社から従業員に対して、このようなカードが配られていました。

オリンパス内部通報制裁人事事件（2007）

コンプライアンス室長による守秘義務違反および内部通報者情報の無断漏えい

- ✓ 上司が秘密裏に進めていた、取引中の取引先社員の立て続け引き抜き行為に関して**不正競争防止法違反**の疑いを感じた
- ✓ コンプライアンスヘルプライン内部通報窓口指定電話へ通報
- ✓ コンプライアンス室長から面談の申し入れがあり社外のカフェにて対応（通報者情報の守秘義務は守られると信じていた）

コンプライアンス チェック

オリンパスグループに勤務するみなさんは、日常の業務執行上などで、弊に次のことを意識し、コンプライアンスに留意してください。

その行動は、

- 1.法令に違反していませんか？
- 2.あなた自身が正しいと思いませんが、
- 3.お客様の面前でも恥を感ずる事ができますか？
- 4.オリンパスに対する侮辱を導くことができますか？
- 5.家族・友人に知られても恥ずかしくありませんか？

ヘルプライン連絡先

1. E-Mail: compliance@olympus.com

2. 郵送または書面: 〒163-0914 東京都新宿区西新宿5-1-1 新丸ビル5F オリンパス株式会社 コンプライアンスヘルプライン 宛

3. 電話: /内線: /

コンプライアンス ヘルプライン

あなたが、オリンパスグループ企業行動憲章及び行動規範に関わる問題やそれらに反する行為を知った場合、職制を通じて相談、連絡を行うことが原則です。ただし、何らかの理由で職制を通じてのアクションができない場合には、「ヘルプライン」を活用してください。

相談や申告の事実と内容は、秘密の厳守が保証され、通報者が不利益な処遇を受けることは一切ありません。

赤のアンダーラインで示しているように、「相談や申告内容は秘密の厳守が保証され、通報者が不利益な処遇を受けることは一切ありません」と書いてあります。当然、従業員はこれを感じるわけですから、信じた私がバカだったということになるのですが、その当時はこのような状況で、このカードに騙されたなと思っています。これを社員に配布したり、周知するのであれば、この部分は内部通報制度の根幹として、一番重要なポイントです。

改正法では、無断漏洩した窓口担当者である内部公益通報対応業務従事者には刑事罰が科せられる可能性があるとして規定されています。

自身の体験（無断漏えいによる人権侵害の長期継続）

報復人事① 不当な配置転換

通報後、内部通報の報復としての、不当な動機による業務上の必要性がない3度に渡る違法配転命令

報復人事② 不当な業務

- ・無意味な業務の強要
- ・[濱田君教育計画]などの新入社員向け教育とテストの反復継続

報復人事③ 不当な人事評価（内部通報後の評価が急降下）

長期病欠者レベルのありえない内部通報に対する報復人事評価
理不尽な特別面談における罵倒の継続

自身の体験として、8年間の法廷闘争の中で、一番辛かったのは配置転換命令と内部通報をしたこととの因果関係を立証することでした。通報したから違法な配置転換をしたということに立証ができないと、企業の裁量権の範疇となるということです。東亜ペイント裁判事件というのがありまして、これは配置転換命令を争った最高裁の判例ですが、因果関係だけではなくて、不当な動機による配置転換であったこと、業務上の必要性がない配置転換であったこと、通常受け入れるべきレベルを著しく超える不利益だったこと、この三つを労働者側が立証しなければいけないとされています。結果的に私は立証できたわけですが、立証といっても企業の裁量権なので、企業側の管理職や経営者は甘く見がちなんです。私の事例があって、無断漏洩から会社が敗訴したというのは、高裁での確定判決になって、最高裁で決定していますので、これは判例として、後の裁判の結果のゆくえに、大きく影響することになります。そういう意味でも、改正公益通報者保護法のもとで、内部通報制度を構築・運用していくうえで、私の判例は、企業側も従業員側も、しっかりと見ておく必要があると思っています。

配置転換、業務命令、人事評価、これらはすべて会社側に裁量権があるにもかかわらず、違法性があると認められました。したがって、これは当時、東京弁護士会からオリンパスに対して、重大な人権侵害として、最も重い警告が発せられましたが、通報者情報の漏洩は人格権侵害にあたるということを東京弁護士会が認定していますので、そのレベルの重大な問題であると認識する必要があります。内部通報制度に関して、通報者の情報はまさに人権そのもののなのです。

当時、読売新聞が一面トップ記事で、「オリンパス社内告発で制裁人事 窓口担当者 通報者名漏らす 企業に罰則なし疑問も 人権救済申し立てへ」との見出しでスクープし、最高裁での勝訴確定時には、今度は産経新聞が同じく一面トップ記事で、「内部通報配転 初の違法判断 オリンパス社員勝訴確定 最高裁」との見出しで、同時に社会面でも「オリンパス社員 浜田さん 司法信頼 闘争5年 不遇の日々に終止符 楽しく安心な職場に」「内部通報

企業整備も・・・罰則規定なく社員萎縮」との見出しで大きく報じました。読売新聞のスクープは、私が内部通報してからしばらくした非常に苦しい時に、想像を絶するインパクトで社会に出たものです。

読売新聞の「窓口担当者 通報者名漏らす」というところと、「企業に罰則なし 疑問も」というところ、あとは「人権救済申し立てへ」と、この3つすべてに裁判所として、また東京弁護士会として違法性があるなどと認定しました。結局、この読売新聞の一面トップが確定判決になったと言えると思います。また、産経新聞の「罰則規定なく社員萎縮」というところ、今までは萎縮していたが、罰則規定ができたぞということで、経営者と管理職、コンプライアンス関係のセクシオンの方、皆さんに注意点として強調しておきたいのは、改正法が施行された今は、社員が萎縮することはないと思って、制度構築や運用に心がけなければならないということです。

● 制度構築の注意点

やるべきこと①

■ ただ形を整えるだけでは全く機能しない！実際に機能させるために必要なことは何か？

✓ 社内風土改革による内部通報体制の信頼度向上

- ・改正法についての職場内で話をする機会を義務として増やす。
- ・老舗一流企業オリンパスでも、内部通報報復制裁人事・人権侵害を招いた事実から、その原因などを社内でディスカッションしてみる。

✓ 社内だからこそ調査がスムーズに行える体制づくり

- ・外に通報しても、それがたとえ社外顧問弁護士窓口であっても調査できないことを正直に社員にいう。
- ・社内での調査しかできないことを社員に正直に説明しつつ、社員と一緒に考えて対応策を考える。
- ・外部窓口が通報を受けた場合の調査手法の確認（役員や担当者に説明の機会を設ける）

✓ 全社あげての発想の転換

- ・新聞社等のマスコミは、守秘義務違反しないこと、取材源の秘匿を守ることが、報道機関存続基盤であることを社員に教える。
- ・逆に、報道機関は、企業に与える風評被害を与える大きなパワーがあることを社員に話し、会社を守ることは内部通報が最も効果的と労使共有する。

制度構築に関して、ビジネスパーソン観点、実体験の観点から考える注意点を話します。やるべきこと①に関して、簡単に言えば「教育」です。改正法に定められていますけど、一般の従業員に対しても、対応業務従事者に対しても、改正法に関してとか、その仕組みとか、様々なことを教育しなければいけない。社内風土を改革し、通報者は守られるということを経営トップからしっかり伝えて、信頼性を向上させていかなければならない。もう一つは、今回の改正法では行政への通報、マスコミへの通報と違って、内部通報制度をしっかり運用すべきということを企業に対して強く求めています。要は内部通報制度を大きく変化させて、この法

律に合わせなさいということだと思いますが、そうすることによって、内部通報するとスムーズにいろいろな課題が解決できるし、いろいろな相談ができるということ、従業員にしっかりとPRして、形だけじゃなくて、実質的に中身を伴った運用をしていくということですね。あとは全社挙げての発想の転換という部分ですが、会社というのは従業員の生活を守るという役割がありますから、マスコミなど外部へ通報されると風評被害などで、従業員の生活が破壊される危険性があることを知っておく必要があるということです。

やるべきこと②

■ ただ形を整えるだけでは全く機能しない！実際に機能させるために必要なことは何か？

✓ 社員と経営者・管理職の信頼関係のさらなる向上

- ・内部通報窓口担当者の過失での無断漏洩は刑事罰対象外である説明を確実に社内共有する。
- ・たとえ過失漏えいであっても、内部通報体制義務を重視する改正法では、会社が行政罰の対象となってしまうことを全社で共有する。

✓ “もの言える”企業風土づくりへの変革

- ・「透明化してのランダムな社員等の選出」による、社員等とのコンプライアンス通報窓口担当者や外部窓口弁護士等との本音の課題だしの実施。その結果を包み隠すことなく社内全員に公開する。

✓ 内部通報体制義務違反と認定された場合、会社としての説明責任が必須となる認識・危機感の醸成

- ・他社の昨今の内部告発等による不祥事の事例やその結末が社員の生活へも影響することの共有。
- ・広報部など、マスコミ対応窓口となるセクションメンバーへの、改正公益通報者保護法の趣旨やその骨子を理解させる。

改正公益通報者保護法をきっかけに、もう一度、自社の体制を見直して、社員と経営者・管理職の信頼関係の向上目指して欲しいと思います。「ものを言える」企業風土づくりへの変革については、各社でばらつきがあるとは思いますが、発言を躊躇したり、発言するのが怖いというような雰囲気はなくしていくことが重要です。あと、外部窓口の弁護士についてですが、今回の改正法では、この人たちが内部公益通報対応業務従事者になると、当然刑事罰の対象になるし、弁護士会においても、様々なルールの中で、通報者は準依頼者という位置づけで考えるのが相当であるとされているので、そのあたりも充分踏まえながら、どのように変わるのかということ社員全員に公開していく必要があります。会社と職場というのは生活の基盤ですから、そこを守るためにも内部通報というのは重要だということ。あとは広報部など、マスコミ対応をするような窓口のメンバーといったところまで広げて、この改正法に対する教育をしていくことが重要だと思っています。

私の体験をベースとして、大事だと思っているのは、内部通報制度もそうですが、企業側も従業員側も生き生きと働ける職場環境づくり、昨今のパワーハラスメントや、セクシャルハラスメントの問題解決です。そして、企業そのものをより一層発展させるものが改正公益通報者保



護法であり、構築されるべき内部統制だと思っているので、それを強調して、私のお話を終わりたいと思います。