

Contents / 中小企業で内部通報窓口（ヘルプライン）を導入するメリット / 「パワハラ防止法」が中小企業にも適用されます / 最高裁に行ってきました

PICKUP LAW NEWS

中小企業で内部通報窓口（ヘルプライン）を導入するメリット

公益通報者保護法が改正され、2022年6月に施行されます。

公益通報者保護法は内部告発を行った労働者を保護する法律で、企業の不祥事を早期に発見して是正し、被害を防止することを目的としています。

今回は中小企業において内部通報窓口（ヘルプライン）を導入する意義について解説いたします。



Author 弁護士 野中 嵩之
NONAKA TAKAYUKI

福岡県古賀市出身。厳しい状況の中で従業員や社会のために必死の思いで経営に取り組む皆様のお力になりたいという思いを強く持ち、日夜研究を重ねています。

ヘルプラインとは

昨今、コンプライアンス強化の観点から内部通報窓口（ヘルプライン）を設置する企業が増えています。

弊所でも、複数の顧問先様からご依頼をいただきヘルプラインの外部委託窓口となっています。

ヘルプラインに通報されることが想定される相談として、パワハラやセクハラ等のハラスメント、経理等における不正行為、犯罪行為などがあります。

ヘルプライン導入のメリットは、これらの問題を早期に把握して必要な調査を行い、対策を講じることができる点です。

労基署、警察、裁判所などに持ち込まれる前に事態を解決することができます。できれば会社にとって大きな利点があります。

また、違法行為への抑止力としての機能や、組織の自浄作用の向上も期待できます。

中小企業でヘルプラインが必要な理由

今回の公益通報者保護法の改正は、

従業員数 300 人を超える事業者に対して内部通報に適切に対応するための必要な体制の整備を義務付けるもので、300 人以下の企業は努力義務に留まっています。

しかし、問題の早期発見という観点でみれば中小企業でもヘルプラインを導入する意義は十分にあります。

消費者庁の調査によると、事業者が不正を発見する端緒は内部通報が 58.8% と最も高くなっています。

一方、「上司による日常的なチェック」は 31.5% に留まっており、いかに内部通報がリスクの早期発見に有効であるかがわかります。

ヘルプライン導入の実態

消費者庁によると、「内部窓口を導入している」と回答した事業者は全体の 46.3% で、50 人以下の事業所では 9.3%、51 人～ 100 人の事業所では 24.5%、101 人～ 300 人の事業所では 40.2% と、事業所の規模が大きくなればなるほど導入率が高くなっています。

業種別の導入率を見ると、金融業

が 91.5% で圧倒的に高く、製造業（58.4%）、卸売・小売業（48.4%）、情報通信・運輸業（47.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（45.7%）、不動産業（43.4%）が続いています。

導入目的は「違法行為その他様々な経営上のリスクの未然防止・早期発見に資するため」が 88.0% で最も多く、「従業員が安心して通報ができる環境を整備するため」（60.7%）、「企業の社会的責任（CSR）を果たしていく上で必要であるため」（41.1%）が続いています。

このように現状では中小企業で内部通報制度が浸透しているとはいいきませんが、法改正の影響もあり、今後は導入企業が増えると思われます。

ヘルプライン導入のポイント

ヘルプラインはただ設置すればいいというものではありません。

せっかくヘルプラインを設置しても、従業員が会社からの報復を恐れて通報できないような仕組みになってしまっているなど、十分に機能し

ていなければ意味がありません。

ヘルプラインをしっかりと機能させるためには次のポイントを押さえる必要があります。

Point.1 規定作り

まずはヘルプラインに関する内部規程（内部通報制度規程）を作成する必要があります。

内部通報制度規程に定めるべきなのは次の事項です。

- ・ヘルプライン設置の目的
- ・通報窓口
- ・通報の対象となる事実
- ・通報の方法
- ・通報内容の検討・調査
- ・調査において配慮すべき事項
- ・是正措置
- ・社内処分
- ・関係者の責務

通報者又は調査に協力した者が自ら不正行為に関与していた場合、その者に対する処分は減免することができるという規定を設けることもあ

ります（これを「リエンシー制度」といいます。）

Point.2 通報先の設定

ヘルプラインを導入している会社で、その会社の経営幹部や人事部長が通報窓口となっていることがあります。

しかし、これはあまり好ましいことではありません。

なぜならハラスメントや不正行為は管理者層が当事者となることが多いからです。

また、通報窓口が自社内にあると従業員が「本当に秘密を守ってくれるのか」「自分の立場は守られるのか」と不安を抱き、「通報しづらい」と感じることは想像がつきます。

ヘルプラインの実効性を担保するためには、第三者を窓口として設定し、経営幹部から独立性を有する通報ルートを確保することが重要です。

Point.3 通報時の対応

通報があったときには、内部規程

に基づいて調査を行い、是正措置や社内処分を検討する必要があります。

公益通報者保護法では公益通報なので、その点に十分注意する必要があります。

最後に

ヘルプラインの整備は企業の売上に直接結びつくものではないため、一見すると無駄なコストを掛けるように思えるかもしれません。

しかし、企業内部の問題を早期に発見して問題が大きくなる前に解決できたり、コンプライアンス違反により致命的なダメージを受ける状況を回避できるといった効果が期待できます。

ヘルプラインの設置に関心をお持ちの方はお気軽に弊所の弁護士にご相談ください。



TOPICS 「パワハラ防止法」が中小企業にも適用されます

2022年4月から、いわゆる「パワハラ防止法」（改正労働施策総合推進法）が中小企業にも適用されます。

この法改正については弊所でもセミナーやコラムで繰り返しお伝えしてきましたが、パワハラの実態が法律上初めて次のとおり規定され、パワハラを防止するために企業が講ずべき措置が定められたという点で大きな意義を有します。

パワハラは、以下の3つの要素をすべて満たす、職場における言動をいう。

- ・優越的な関係を背景としていること
- ・業務上必要かつ相当な範囲を超えていること
- ・労働者の就業環境を害すること

今回の法改正により企業の責務が明確になるだけでなく、労働者の権利意識が向上し、パワハラを巡る労使間のトラブルが増える可能性があります。

ハラスメントを放置していると法律上の責任を問われるばかりか、優秀な人材の流出を招き、企業の成長が阻害されるおそれがあります。

法改正をきっかけに、中小企業においてもより良い職場環境を構築するために今まで以上に努める必要があります。



パワハラの実態

最高裁に行ってきました

2月24日、東京にある最高裁判所で弊所が代理人を務める事件の裁判が開かれ、弊所代表弁護士宮田、弁護士桑原、弁護士岩間が弁論に参加しました。

この事件は、交通事故被害者が保険会社との間で理解しづらい定型文言を用いた協定を結ばされ、その結果として受け取る賠償額が低くなったのは不公平であるとして争っている事案です。

「一審」→「二審」→「最高裁」のいわゆる「三審制」はよく知られていますが、実は最高裁の判断を受けることができる事件は極めて限られており、上告を行っても受理されるのはわずか数%であるといわれています。

今回、弊所は著名な大学教授の協力も仰ぎながら、一審・二審の判断が法令や最高裁判例に違反することを主張しました。その結果、高いハードルを乗り越えて上告が受理され、最高裁で弁論が開かれることになったのです。

判決は3月24日に言い渡されます。

弊所では法人・個人から多くのご依頼をいただいておりますが、いずれの場合も「依頼者の方の利益のために、争うべき事件では徹底的に争う」という方針で取り組んでおります。

