



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

□内部通報制度のススメ - パワハラ対策義務化の対応として - □「人並み」で十分？ミレニアル世代の働き方の価値観とは
□司法修習生の中森さんが来ています

Pickup Law News

内部通報制度のススメ - パワハラ対策義務化の対応として -

はじめに

昨年の11月、厚労省は、企業がパワハラ防止に取り組むことを法律で義務付ける方針を固めました。



これまで、セクハラやマタハラなどに関しては企業に対する防止措置義務が定められていますが、パワハラ対策に関しては法律上の義務はありませんでした。

今後、企業はパワハラについて何らかの対応をすることが法的に求められることとなります。

具体的な対応として、

- ・「懲戒規定を作り周知する」
- ・「社員研修などで再発防止を図る」

などがありますが、**内部通報制度の導入も選択肢の一つ**となります。

パワハラ対策の法的義務化で何をしたらよいかわからない、コンプライアンス対策を一步進めたいという企業は、ぜひ内部通報制度の導入をご検討ください。

内部通報制度とは？

内部通報制度とは、企業内で生じる問題について、その役員や従業員が、社内に設置する社内窓口や企業が委託する外部窓口に対して通報

できる制度です。

「通報」というと仰々しいですが、「相談窓口」や「ヘルプライン」などといった名称で設定されているケースが多いです。

この制度とよく似たものに、「公益通報」というものもあります。

公益通報とは、公益通報者保護法に定められた通報制度で、労働者が通報対象事実について行政機関等の外部の第三者に対して行うものです。

公益通報は、通報の対象となる事実が限定されていることや、通報先が外部の第三者に限られている点で、内部通報制度とは異なります。

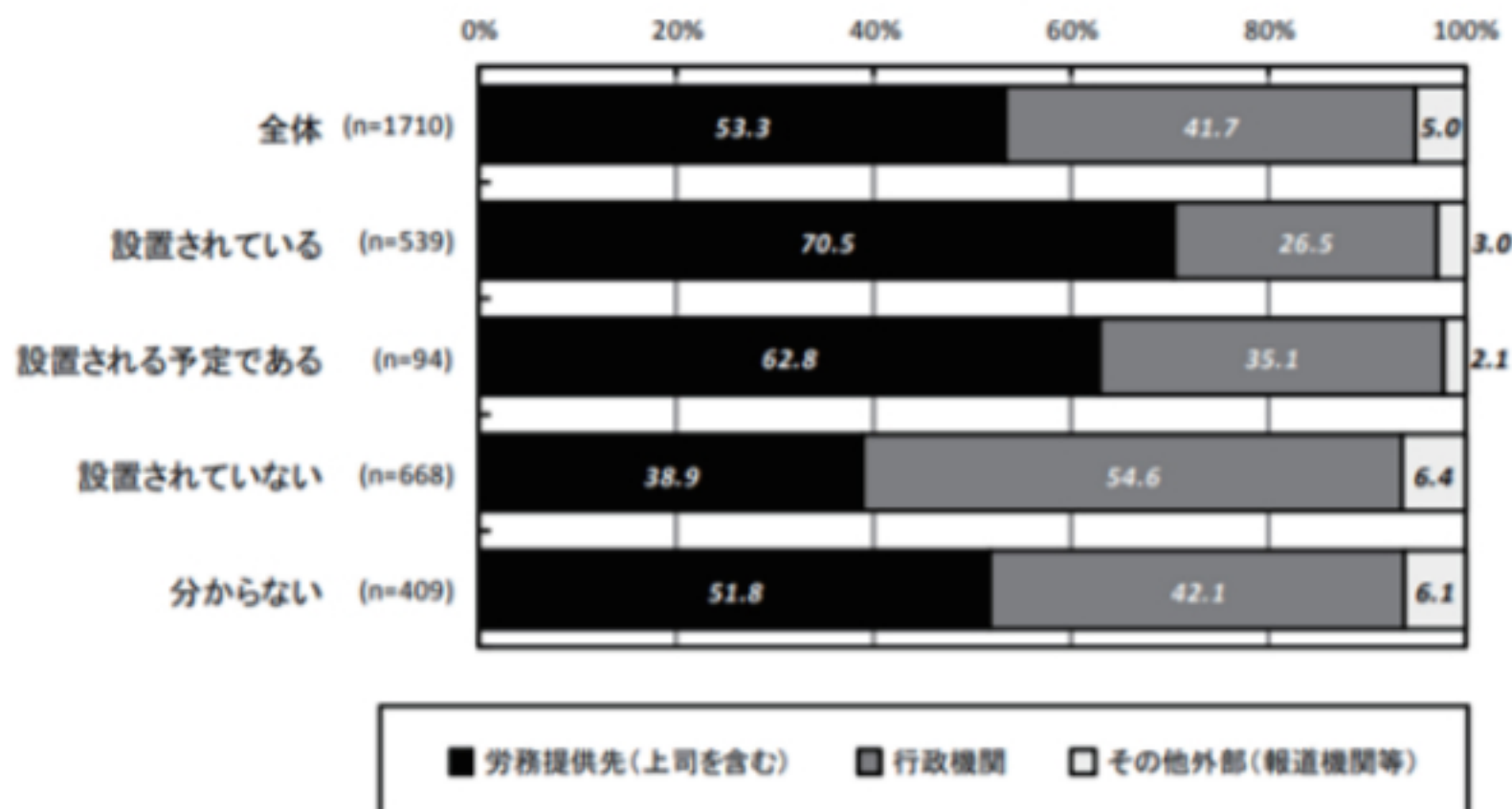
内部通報制度導入のメリット

内部通報制度自体は設置の義務があるわけではありません。

しかし、**内部通報制度を整備することにより、企業内で問題が発生したときにいきなり警察や行政機関等外部に通報されるリスクが下がり、企業防衛に繋がります。**

平成28年度に行われた「労働者における公益通報制度に関する意識等のインターネット調査」の報告書によると、労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合に「通報・相談すると回答した者のうち、「労務提供先（上司を含む）」に最初に通報すると回答したのは全体の53.3%、内部通報窓口が設置されている企業に所属する従業員では70.5%でした。

図表 25 通報の最初の通報先（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別



出典:消費者庁ホームページ (https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/investigation/pdf/chosa_kenkyu_chosa_170104_0003.pdf) より

内部通報制度を設置することによって、「**自浄作用のある企業である**」という印象を取引先などに対して与え、**社会的評価を得ることも期待**できます。

具体的な内部通報制度のイメージ

では、内部通報制度とは具体的にどのような制度なのでしょうか。

内部通報制度のイメージを持ってもらうために架空の事例を紹介します。

30名ほどの従業員を雇っている福岡市の「株式会社澤戸運送」では、顧問契約を締結しているたくみ法律事務所を窓口として、内部通報制度を設置していました。

そんな中、営業部のAさんは、同じ営業部のB部長が、同僚の営業部員Cに対して、**パワハラ行為を行っている**ことを知りました。

B部長は、Cさんに対し、「もっと仕事をとってこい馬鹿野郎!」「小学生でもできるぞ!こんなこと!」などという発言を頻繁にしていました。

Cさんの1年先輩であるAさんは、いろいろと悩んだ結果、通報窓口であるたくみ法律事務所に対して連絡をすることにしました。

内部通報制度の導入の際に配られた資料には、通報窓口へは電話・電子メールで通報するとあったので、Aさんはまず電話で連絡することにしました。

電話で通報した際には、向井弁護士が対応しました。

向井弁護士は、匿名での受付も可能であることを説明したうえで、Aさんの所属などの基本情報、不正の内容等の具体的な聴取を行いました。

Aさんは、報復人事を受けるのではないかとこの懸念を抱いていました。

しかし、**内部通報制度規程には通報者に対する不利益の取扱いを禁止する規定があり、弁護士からもそのように説明を受けていたので、安心して報告をすることができました。**

その後、そのたくみ法律事務所による調査が始まります。

向井弁護士が関係者に対する調査を行った結果、B部長が実際にパワハラ行為を行っていることが確認されました。

澤戸運送では、その報告を受け、就業規則等の内部規程に則り、B部長は懲戒処分を受けることとなりました。

なお、向井弁護士からは調査の状況や結果などについてAさんに適宜報告が行われました。

社内では、このパワハラ問題を受け、**再発防止策としてハラスメント研修が実施され、パワハラ防止指針なども改めて策定されることとなりました。**

どうでしょう。

なんとなく内部通報制度のイメージを持っていただけたでしょうか？

パワハラが発生すると、**被害者がうつ病などに罹患し、労災などの問題に発展する**ケースも少なくありません。



そのようなリスクを未然に回避するための制度設計が重要です。

ただ、実際には制度を悪用した不適切な通報がされるおそれもあります。

明らかな悪用が頻繁に行われるような場合には、服務規律違反として懲戒処分にしたり、通報の範囲を一定程度に限定するなどの対策が考えられます。

さいごに

平成 28 年度の民間事業者における実態調査によれば、内部通報制度を導入していない理由として、「どのような制度か分からない」「どのようにして導入すればよいのか分からない」「人手が足りない」といった意見が多く挙げられています。

弊所では外部の内部通報窓口として委託をいただいた実績がありますので、内部通報制度の規程の作成など、制度構築から実際の運用に至るまでサポートすることが可能です。

遠慮なくご相談ください。



弁護士
中小企業診断士

壹岐晋大

1986 年山口県生まれ。企業法務に取り組む際には、『経営者と同じ方向を見る』という姿勢を一貫しており、企業の『考え方』を共有し、『目標を達成』することを大切にしています。

TOPIC

「人並み」で十分？ミレニアル世代の働き方の価値観とは

ある動画が話題に

昨年の秋、「【感情崩壊】今日、部下が会社を辞める。」というタイトルの動画が YouTube に投稿され、話題を呼びました。

退職する部下に上司が花束を渡し、「3 年間、お疲れさまでした」と声をかけるシーンからその動画は始まります。

花束を渡した上司は「入社したときから声は小さいし、要領は悪いし、苦労ばかりだった。」と、部下との思い出を振り返ります。

取引先で並んで頭を下げたこともあった。一緒に飲みについて酔いつぶれたこともあった。大事なプレゼンを一人でやり遂げたときには成長を感じさせてくれた。

「あっという間の 3 年間。私は、いい上司だっただろうか？」

若い部下の指導に苦労した経験がある管理職の方なら、ここで思わずしんみりしてしまうこ

とでしょう。

ところが、動画には続きがあります。

ふいに何者かに突き飛ばされ、上司はしりもちをつきます。

「勝手にいい話にすんな！うちの会社、次から次に若手が辞めて…。いい加減に気づけよ！！」

大声でまくしたてるのは、会社に残る若手社員です。

これをきっかけに、社内は大乱闘となります。思いもよらない状況に呆然とするしかない上司。

さっきまで感無量という面持ちだった部下も、受け取ったばかりの花束を投げ捨てて上司に襲い掛かります。

実はこれ、中小企業基盤整備機構による生産性向上のキャンペーン動画だったのです。

YouTube では「若者の気持ちを映像化してくれてありがとう。」というコメントが多くの「いいね」を集めています。

拡大する「感覚のズレ」

公益財団法人日本生産性本部と一般社団法人日本経済青年協議会は、平成30年度の新入社員を対象に「働くことの意識」に関する調査を行いました。

調査結果には1980年代半ば以降に生まれた「ミレニアル世代」の仕事観が如実に表れています。

「働く目的」として最も多かった回答は「楽しい生活をしたい」で、全体の41.1%でした。

他方で、「自分の能力を試す」という回答は減少を続け、10.0%で過去最低を更新しました。

「人並み以上に働きたいか」という設問に対しては、31.3%が「人並み以上」と回答したのに対し、61.6%が「人並みで十分」と回答し、両者の差は調査開始以来最大となりました。

「若いうちの苦勞についてどう思うか」という

設問の回答は、「好んで苦勞することはない」が平成23年度から増加を続け、今回の調査では34.1%で過去最高となりました。

このように、「ミレニアル世代」は個人のライフスタイルに合った柔軟な働き方を重視しており「仕事を通じて成長したい」「自分の能力を試したい」という価値観は過去のものになりつつあることがわかります。

厚生労働省によると、就職してから3年後の離職率は、中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割（いわゆる「シチゴサン現象」です）に達しており、「今時の若者」を嘆くばかりで今までのやり方に固執しては、人材不足時代を乗り越えることは困難でしょう。

退職する若手社員が多くて困っているという管理職や経営者の方がもしいらっしゃいましたら、一度、「感覚のズレ」に向き合ってみてはいかがでしょうか。

たくみの日常

司法修習生が来ています

当事務所では、先日から司法修習生の中森伸さんが法律事務所の業務を学んでいます。

「司法修習」とは、司法試験に合格した後に1年間にわたって弁護士、裁判官、検察官の業務を学ぶもので、いわば法律家のOJT制度です。

当事務所の弁護士も、全員、司法修習を経て弁護士として登録いたしました。

司法試験の合格者は希望の修習地を提出することができ、それに基づいて修習地が通知されます。

もともと、本人の希望が必ずしも通るわけではありません。

とりわけ福岡は修習地として屈指の人気を誇っており、福岡を第一希望として出したが無念にも通らなかったという司法修習生は少なくありません。

その場合は第二希望以降の修習地に配属されます。

弁護士の業務を学ぶ弁護修習では、指導担当弁護士が司法修習生の指導を行います。

指導担当弁護士は、一定以上の経験を有する等の条件を満たす弁護士の中から選任され、今回は当事務所の代表弁護士宮田が指導担当弁護士として中森さんを指導しています。

中森さんには法律相談や裁判期日等に同席していただくことがありますので、皆様にお目にかかる機会があるかもしれませんので、その際はどうぞよろしくお願いたします。

たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通3丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

・地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

・天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

・JR・モノレール小倉駅：徒歩5分

・モノレール平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）