

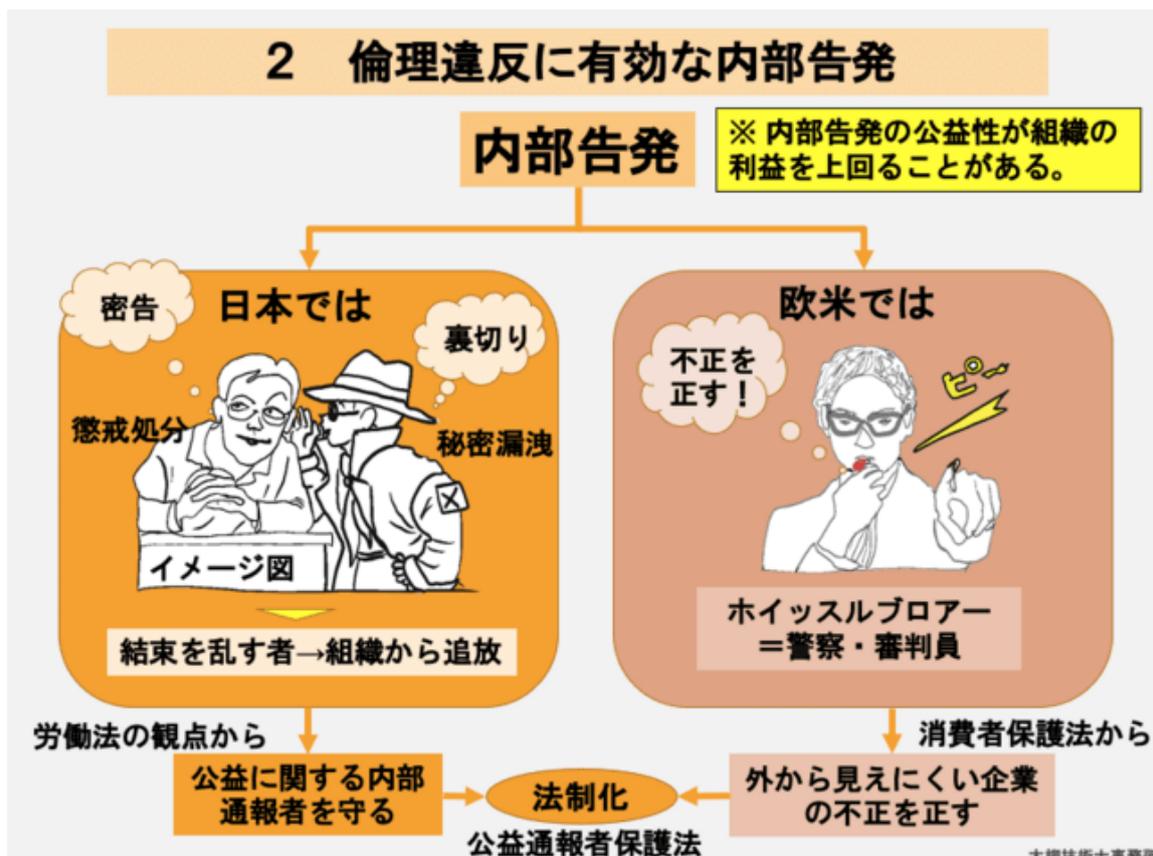
## 内部通報制度と内部告発とは？

令和6年11月28日

社長 清水 澄人

最近、内部告発、内部密告とか内部通報の制度化により、会社や事業体組織の腐敗、違法行為、パワハラ、セクハラ、カスハラ、等々を禁止する目的で内部告発を奨励する動きが、日本社会に充満しています。なにか、人を監視する防犯カメラが市中至る所にある様に、組織内部を監視するスパイ文化が奨励されることは、不正防止のメリットよりも、性悪説の社会が醸造される様に思え、教育することで人間を育てる、心豊かな性善説の社会を発展させて来た日本古来の文化が衰退、性悪説の欧米文化に少しずつ取って変わられている様であり、人間性が失われて行くようで寂しさを感じます。戦後昭和生まれの私などは、大らかだった昭和時代が懐かしく感じられますのは私だけでしょうか。

さて、今回はこの内部通報制度と内部告発制度を同じく扱い、混乱がある様に思われ、これらを整理して正しい理解の基に会社として運用を心掛けたいと思います。



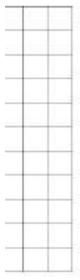
公益通報

と

内部告発

は

どう違う？



内部通報制度とは？（消費者庁：政府広報オンライン）

内部通報制度とは、企業が企業内の不正を早期に発見して企業と従業員を守るため、組織内の不正行為に関する通報・相談を受け付け、調査・是正する制度です。

公益通報者保護法により、従業員数（アルバイトや契約社員、派遣労働者等も含む。）が300人を超える企業には、内部通報制度の導入が義務付けられています。

また、従業員数が300人以下の企業にも、内部通報制度の整備に努めることが求められています。

企業は通報者や相談者に不利益な取扱いをすることが禁じられており、通報窓口などの担当者には通報者を特定させる情報の守秘義務が課せられています。

## 公益通報者保護法が改正

# 内部通報 制度とは

中小企業の  
すべき対策



企業の規模や従業員数にかかわらず、内部通報制度を整備していない場合、消費者庁による行政措置（報告徴収、助言、指導、勧告）の対象となり、企業名が公表されることもあります。報告徴収に応じない、又は虚偽報告をした場合は、20万円以下の過料を科されることがあります。

## 内部告発とは何か？

自ら従事している事業者に属する労働者等が、事業者内部の不正行為や違法行為を、外部機関（例えば、報道機関）等の第三者に対して、公益のために開示することをいいます。この「ぎょうせいオンライン」もインターネット上で配信されていますが、近時は内部告発の手段としても、インターネットを介して行われることがあります。最近では、飲食店内の不衛生環境に関する問題をインターネット上での書き込み（SNS への投稿）を通じて告発したケースが喧伝されましたが、こうしたケースも内部告発に該当することになります。ただし、後述する通り、すべての内部告発が法的保護に値するわけではなく、告発内容や方法等によっては、事業者から告発者に対して損害賠償を請求される場合があります。



内部告発は企業の内部情報の漏洩行為に当たるため、企業秩序を侵害する行為として懲戒処分の対象となってしまう。組織の不正を明るみに出し正すためには、内部告発が非常に重要な働きをする。企業犯罪を犯した企業の経営者は、ステークホルダーに対して法的および道義的責任を負う。近年の企業犯罪など、企業を巡る不祥事の多発を背景に、企業内において「コンプライアンス（法令遵守）」がキーワードとして注目されており、不正防止のための内部通報・内部告発も制度化・法令化が進められている。

内部告発をすることは、とても勇気のいることです。しかし、内部告発をしたことに対し、降格や退職強要などの報復が行われることがあるのも事実です。そこで、公益通報者保護制度では、内部告発の内、一定の「公益通報」について、通報者を解雇しても無効であることが定められています。また、一定の公益通報の通報者に不利益な取扱いをすることを禁止しています。

	内部告発	公益通報	
		行政通報(2号)	外部通報(3号)
主体	労働(雇用)・請負・委任関係がある者	労働者、退職者、法人の役員、公務員	
目的	公益の目的があること	不正の目的でないこと	
対象	不正行為・違法行為等、社会的(公益的)に見て不相当な行為	国民の生命、身体、財産等の利益保護に関わる法令に違反する犯罪行為または最終的に刑罰(刑事罰、過料)につながる行為(通報対象事実)	
真実(相当)性	告発内容が真実、または信じることに相当な理由があること (主要部分(根幹的部分)が真実であること、一部誤認(多少の誇張)があっても大部分が真実であること)	氏名等を記載した書面を提出した場合は、信じるに足りる相当の理由(真実相当性)は不要	信じるに足りる相当の理由(真実相当性)が必要
手段・方法の相当性	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 告発内容に関する情報収集や開示は、原則として守秘義務違反</li> <li>➢ ただし、取得情報の機密性、重要度、開示先、開示の必要性、緊急性等を総合考慮し、違法性が阻却</li> <li>➢ 内部通報前置・内部是正努力を経ていない事実を考慮するケースもある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 保護にあたって、通報先の順序指定(優先順位)はない</li> <li>➢ ただし、外部通報については、書面により内部(公益)通報をした日から20日を経過しても、通報対象事実について、役務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合や正当な理由なく調査を行わない場合を要件化している</li> </ul>	
正当性(保護)の可否判断	➢ 裁判所が、上記の要素を一部充足しない場合であっても、総合考慮して内部告発の正当性(正当行為性)を判断	➢ 裁判所が、各通報先の保護要件に充足しているか否かにより判断	

パワハラやセクハラは内部(公益)通報に該当するの？

いわゆるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントには、様々な行為があります。その中でも、ハラスメントが暴行・脅迫や不同意わいせつなどの犯罪行為に当たる場合は、公益通報者保護法によって保護される内部通報に該当します。

以上

# 健康企業宣言「健康づくり環境を整えます」について

2024年12月16日

資材総務部課長代理 今田優子

今回も、宣言の証の「⑥健康づくり環境を整えます」についてご報告いたします。  
2024年10月16日の衛生委員会で、産業医伊藤先生より衛生講話の議題として「頭痛について」の内容を説明していただき、健康優良企業「銀の認定」を目指そう！のコーナーに衛生講話の「頭痛について」の資料を貼りだすとともに、月刊おんどでも内容をおさらいいたしますので、ぜひご覧ください。

## <頭痛について>

### ・頭痛の種類

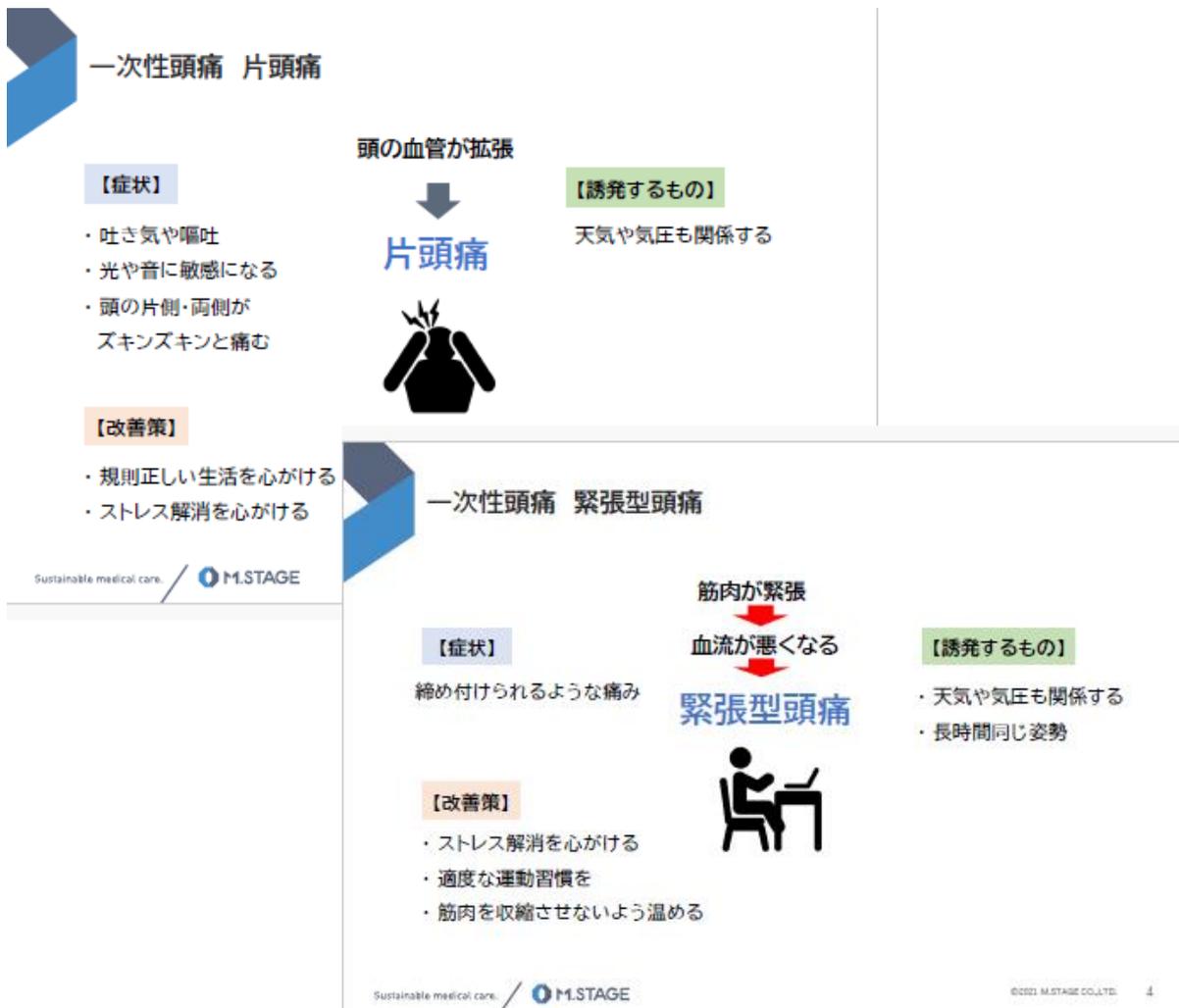
⇒15歳以上の日本人を対象とした疫学調査では約4割が「頭痛持ち」と言われています。

### ・一次性頭痛

⇒片頭痛、緊張型頭痛、群発頭痛。

### ・二次性頭痛

⇒原因のある頭痛、くも膜下出血、脳腫瘍、感染症による髄膜炎など。



一次性頭痛 群発性頭痛

目の奥の血管が拡張

↓

群発頭痛

【症状】  
目の奥をえぐるような痛み

【誘発するもの】  
飲酒やタバコなど

【改善策】

- ・発作の原因となる行動を避ける
- ・症状がでる時期はアルコールを飲まない
- ・発作がでたら病院へ



Sustainable medical care. / M.STAGE

©2021 M.STAGE CO.,LTD. 5

- ・二次性頭痛とは
- ⇒原因がはっきりしている、治療すると症状が軽減・消失する、生命にかかわるものがある、くも膜下出血などが代表的、薬物乱用による頭痛。
- 二次性頭痛の原因の中には、緊急を要したり死につながる頭痛が含まれています！！

受診が必要な頭痛

- 突然の頭痛
- 今までに経験したことがない頭痛
- いつもと様子が異なる頭痛
- 頻度と程度が増していく頭痛
- 50歳以降に初発の頭痛
- 癌や免疫不全の病気を有する患者の頭痛
- 精神症状を有する患者の頭痛
- 発熱・頸部の硬直を有する頭痛



Sustainable medical care. / M.STAGE

©2021 M.STAGE CO.,LTD. 7

・恐ろしい頭痛 くも膜下出血

【予防】脳ドックなどを定期的に受けること。

【特徴】後頭部をハンマーで殴られた激しい痛み。

このような痛みがあればすぐに受診を！！

・恐ろしい頭痛 脳腫瘍

【予防】禁煙・運動習慣、バランスの良い食事。

【特徴】起床時に最も強くて午前中に、徐々に軽快する頭痛。

視野が欠ける、ろれつが回らなくなる。思い当れば早期受診を！！

・恐ろしい頭痛 髄膜炎

【予防】感染症対策、ワクチン接種、早期受診。

【特徴】発熱、吐き気を伴う、たった数日で重症化。

風邪症状を伴えば早期受診を！！

薬用乱用頭痛とは

半月以上の頭痛に対して週に2~3日頭痛薬を内服している

頭痛持ちの人が月10日以上内服し、症状が悪化

薬物乱用頭痛患者は一般市民の1~2%ほどいると考えられています

Sustainable medical care. / M.STAGE

©2021 M.STAGE CO.,LTD. 11

## まとめ

◇頭痛には原因によって様々な種類があります。

◇頭痛の中には命に関わるものもあります。

◇いつもの頭痛だからと放置せずに、きちんと受診しましょう！

以上

## 葛飾優申会講演会について

2024年12月16日

資材総務部課長代理 今田優子

2024年11月25日(月)16時～17時40分葛飾法人会館3F会議室で開催された講師菊地麻衣子様による「職場のコミュニケーション～今の環境を自分で変える力を身に付ける～」に清水社長、営業部宮崎次長、資材総務部今田が出席してきましたのでご報告いたします。

はじめに菊地麻衣子様の経歴の説明があり、日本航空でCA、元東京ベイコート倶楽部ホテル&スパリゾートコンシェルジュ、現在はザセイントナイン東京総支配人に着任しているとおっしゃっていました。

CA時代の経験からとして、「特設チームでも生産性の高い成果を出すためのコミュニケーション」とは、1.ブリーフィング前に雑談をすることが大事。雑談をすることで場がなごむ。2.ギャレー(機内の調理室)の中で、一人一人が「私〇〇します」とつぶやきながら仕事をすると、短い時間で色んな人の仕事が把握でき、ヒューマンエラーを防げる。3.常に進捗を共有する。4.バーバルコミュニケーション(言葉による)、ノンバーバルコミュニケーション(言葉を用いない)を図ること。コミュニケーションとは、口に出すだけでなく、目を見て微笑むのもコミュニケーションの一つとして活用すること。また、入社してから数年たった時にチーフから「余計な事はやらないで」、「言われたことだけやっていたらいいから」と言われ、人がどんどん保守的になってしまうこと、自己肯定感の低下、無気力になったことがあると教えていただきました。

次に、「いいチームとは何か？」として、実際にgoogleが実証実験した結果、「心理的安全性」が高いことが大事ということ。「心理的安全性」とは、「チームの誰もが、非難される不安を感じることなく、自分の考えや気持ちを率直に発言できる状態」だそうです。

最後に、「明日からできること」として、以前の自分はいつも相手が変わることを考えていて、自分が変わろうとしなかったが、カナダの精神科医 エリック・バーンの言葉で、「他人と過去は変えられないが、自分と未来は変えられる」という言葉で、菊地麻衣子様は前向きな気持ちになったとおっしゃっていました。

菊地麻衣子様の貴重なお話を聞かせていただき、大変勉強になりました。ありがとうございました。

以上