

2022 年 7 月 5 日発行（毎月 1 回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2022年7月号 Vol.2207

改正公益通報者保護法 施行！
～ 改正ポイントと行うべき整備 ～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



改正公益通報者保護法 施行！
～ 改正ポイントと行うべき整備 ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

公益通報者保護法が改正され、この6月から施行となりました。
どのような法律なのか、何が改正となったのか、何をしていくべきなのか？
ポイントとともに自社で行う整備体制等を確認しておきましょう。



ご存知ですか？ 公益通報者保護法…？

食品の安全偽装、住宅の耐震偽装など、国民の安全・安心を損なう企業不祥事のニュースが報道されることがあります。このような企業不祥事は、事業内部からの通報がきっかけとなることが少なくありません。

公益通報者保護法とは、企業不祥事による国民の生命、身体、財産その他の利益への被害拡大を防止するために通報する通報者が、どこへどのような内容の通報を行えば、事業者による不利益な取り扱い（解雇等）から保護されるのかというルールを明確にしたものです。つまり、「公益通報」した労働者を保護する法律なのです。

公益通報…？

公益通報とは企業などの事業者による一定の違法行為を、労働者等が、不正の目的※でなく、組織内の通報窓口、権限を有する行政機関、報道機関などに通報することをいいます。※ 不正の目的とは、会社や上司、同僚への報復目的のこと

公益通報については、通報先に応じて3つのカテゴリー（1号通報、2号通報、3号通報）があります。

- ・ 1号通報 事業者（勤め先企業）への通報
- ・ 2号通報 行政機関への通報
- ・ 3号通報 報道機関などへの通報

公益通報者として保護されるには、通報要件があり、1号<2号<3号と通報する要件が厳しくなります。



6月1日施行の改正公益通報者保護法のポイント…??

6月1日施行の改正公益通報者保護法では、公益通報者としての労働者の範囲が拡大したり、通報要件が緩和したりしましたが、最大のポイントは、「**事業者の体制整備の義務化**」です。

事業者の体制整備の義務化（新設）

公益通報者保護法第11条（事業者が取るべき措置）が新設となりました。これにより、従業員数300人超の事業者には、内部通報に適切に対応するために必要な体制整備が義務となります。体制整備の実効性確保のために、行政指導が導入となりました（第15条及び16条）。

あわせて、公益通報対応義務従事者は、守秘義務と故意の守秘義務違反については、刑事罰（30万円以下の罰金）の対象となっています。

体制整備義務	① 公益通報受付窓口の設置 ② 公益通報に対する必要な調査・検討の実施 ③ 調査の結果、法律違反行為が明らかとなった場合の是正措置の実施 ④ 公益通報者の不利益な取り扱いの禁止（保護） ⑤ これらの業務（公益通報対応業務）に従事する公益通報対応従事者を定める
公益通報対応従事者の義務	守秘義務（第12条）と刑事罰（第21条）が導入

なお、従業員数300人以下の事業者については、努力義務となってはいますが、後述の2号・3号通報の要件が緩和となっているため、体制整備を整えておくことで、2号・3号通報され、社会的制裁や疑惑を持たれる前に、1号通報で是正する機会があると考えられることもできます。

公益通報者の範囲拡大

公益通報者保護法は、「労働者」と事業者（企業）との間の関係に関する法律ですが、改正で範囲が拡大されました。この「労働者」については、労基法の「労働者」とは少し違う部分もありますので注意が必要です。

【保護される公益通報者の範囲】

- ・事業者で勤務する社員、パート、アルバイト（公務員も含む）
- ・事業主に派遣されている派遣労働者
- ・退職後1年以内の退職者
- ・役員（ただし、2号・3号通報の場合には、調査是正の取り組みをした要件加重あり）
- ・取引先の労働者等 ※

※ 取引先（企業）自体は、公益通報者保護法での通報者には入っていません。



公益通報の範囲拡大

保護される通報対象事実について、限定列挙の範囲が拡大しました。従前は、「刑事罰の対象となる不正」のみが対象でしたが、改正後は「行政罰の対象となる不正」が追加となりました（2022.6.1 時点で通報対象となる法律は、493 本です）。

【刑事罰の対象となる不正（例）】

- ・横領 ・ 自動車のリコールに関連する情報の隠蔽
- ・ 有害な物質が含まれる食品の販売や賞味期限切れの商品の販売など

【行政罰の対象となる事実】

- ・ 行政指導や行政処分の実効性を確保する仕組みとして罰則の担保がある場合（例：行政指導 → 行政処分 → 罰則）について、その事実があると行政指導や行政処分を受けることになるもの

2 号通報・3 号通報の要件緩和

行政機関への通報（2 号通報）要件と、報道機関等への通報（3 号通報）の要件が緩和され、より通報を行いやすくなりました。

改正前（2 号通報）	改正後（2 号通報）
真実相当性※のある通報であること	・ 真実相当性のある通報であること ・ または、住所氏名等を記載した書面を提出する通報（<u>真実相当性がなくても通報可能</u>）

改正前（3 号通報）	改正後（3 号通報）
真実相当性のある通報であり、生命・身体に対する危害	・ 真実相当性のある通報であり、生命・身体に対する危害 ・ 真実相当性のある通報であり、<u>財産に対する損害（回復困難または重大なもの）</u> ・ 真実相当性のある通報であり、<u>通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合</u>

※ 真実相当性とは、通報対象事実が生じ、または、まさに生じようとしていると真実に足りる相当の理由 → 実際には内部資料等の証拠が不可欠

通報者保護の拡大

公益通報によって損害を受けたことを理由とした損害賠償責任の免除が追加されました。体制整備義務対象の場合は、速やかに体制整備を整えることが大切となります。具体的な体制整備につきましては、来月号でご紹介いたします。



返済不要の公的助成金活用診断サービス受付中 www.sr-tanakaoffice.com

田中社会保険労務士事務所相談室

休憩時間の分割は可能…？

当社では昼休みに休憩時間を設けていますが、昼休みでも電話対応や来客などがあり、休憩が取れなかったという報告も度々受けています。休憩時間の足りなかった時間分を別に付与する、または最初から分割して休憩を付与するということでも大丈夫でしょうか？



Answer

休憩時間については、労基法（第34条1項）で以下のように定めがあります。

- 労働時間が6時間を超える場合は45分以上
- 労働時間が8時間を超える場合は60分以上

労基法では、労働時間数により休憩時間の長さが変わりますが、上記のように与えなくてはならない法定の休憩時間数があります。

また、休憩時間を「労働時間の途中」に与えなくてはならないとも労基法に明記されています。労働時間が6時間を超えたら45分の休憩を与える、という意味ではなく、もともと労働時間が6時間超、8時間超の場合には、その時間に応じた休憩時間数を労働時間の途中に付与します。始業や終業時間にくっつけて（休憩時間分始業・終業時間をずらして）付与することも出来ません。

さらに、労基法では、原則「一斉に」休憩時間を付与することとなっていますが、休憩時間を一括に与えなくてはならないわけではないため、分割して付与することも可能です。つまり、休憩時間を労働時間の途中に一斉に与えれば、45分や60分を一括で付与する必要はない、ということになります。

ただし、あまりに細かい分割での休憩時間付与については、休憩時間ではなく、手待ち時間だとされてしまう可能性がありますので留意が必要です。分割して付与する場合では、最低でも15分以上での分割付与（といってもなるべく長く）にするようにしましょう。

ご質問のように、本来取得すべき時間に休憩時間を取得出来なかった場合は、別の労働時間に休憩を付与することも出来ます。他にも例えば、もともと所定労働時間が8時間ちょうどの勤務で45分の休憩しか付与されていなかった労働者が、残業で8時間を超える労働時間になってしまった場合は、15分の休憩を追加で与える必要があります。

～この他、ご不明な点があれば、お気軽にお問い合わせ下さい～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

INFORMATION



2022 年 7 月の人事・総務カレンダー

■7月1日（金）～7月11日（月）

社会保険算定基礎届等の提出時期です。提出にあたっては、手続きの簡素化・迅速化が見込める電子申請の活用が推奨されています。弊所はもちろん電子申請に対応しています。

■7月15日（金）

高年齢者雇用状況報告書及び障害者雇用状況報告書の提出は、毎年7月15日が報告期限です。

■7月11日（月）

6月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。また、納期の特例承認を受けている場合の1～6月までの支払い分も7月11日（月）までとなります。



Current Topics

★雇用調整助成金の特例措置・小学校休業等対応助成金等が9月まで延長 | 厚生労働省

厚生労働省は、雇用調整助成金、休業支援金の特例措置を9月末まで延長、また、小学校休業等助成金についても7月以降の助成金等の内容が公表となりました。

雇用調整助成金の支給率・上限額は6月までと同じ（日額上限9,000円、地域・業況特例の上限15,000円など）、小学校休業等対応助成金についても支給額や上限などは同じ（日額上限9,000円、特例地域15,000円など）となります。

★2021年の労災は死亡者、死傷者数が増加 | 厚生労働省

厚生労働省が2021年の労働災害発生状況を公表。死亡者数867人（前年比65人・81%増）、休業4日以上の死傷者数は149,918人（前年比18,762人・14.3%増）で、ともに増加。死傷者数については、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設及び飲食店を中心に増加。

死傷者数の最多は「転倒」、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」で大きく増加。

年齢別では、60歳以上が全死傷者数の約1/4で38,574人となっています。

■編集後記

6月に梅雨が明けてしまいました。今年の七夕は久々に晴れとなるのでしょうか？ 最短の梅雨期間だったようです。ただ、あまりに短い梅雨では、水不足が心配されます。せっかくコロナで中止となっていたプール行事が戻ってきたところですが、どのようになるのやら…。

梅雨明けが早かった分、猛暑も早くからやってきました。エネルギー危機のため、2011年以来の企業への節電要請も発令されています。

水不足も猛暑も心配ですが、なによりも熱中症には十分気をつけていきたいものです。まだ暑さに体が馴れていない時期でもあるので、屋外のマスクは外せる場合には外し、水分補給を行い、節電を意識しながらも、必要な場合にはしっかりクーラーをつけて熱中症予防をしていきましょう。

田中社会保険事務所だより Vol. 2207

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2022年7月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>