

2022年8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8月号 Vol.2208



改正公益通報者保護法 施行！
～ 改正ポイントと行うべき体制整備② ～

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体制整備②～

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

公益通報者保護法の改正とポイントについて先月号でご紹介しました。今月は、改正の最大のポイントといっても過言ではない「体制整備」について、どのように整備をするべきなのかを確認していきます。



体制整備義務…！！

今回の改正公益通報者保護法の最大のポイントである、「体制整備」義務ですが、具体的にどのように整えていけばよいのでしょうか…。これについては、「指針」※が、内閣府から出ており、「指針の解説」が消費者庁より公表されているため、それに沿って各事業者が実行できることを考え、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備をしていくと良いでしょう。

※公益通報者保護法第 11 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適正かつ有効な実施を図るために必要な指針 令和 3 年 8 月 2 日内閣府告示第 118 号

公益通報対応「従事者」…？！

内部公益通報受付窓口で公益通報を受け付け、その対応業務を行う者（以下、「従事者」）を決めます。単に受付窓口となるのではなく、実効性の高い内部公益通報制度の運用を行うため、

- ・ 公益通報者対応
- ・ 調査
- ・ 事実認定
- ・ 是正措置
- ・ 再発防止、情報管理などその他必要な措置

以上を行えることが「従事者」を決めるポイントであり、知識やスキルが求められるため、必要な能力、適正がある

者の配置が重要です。また、この「従事者」には、守秘義務が課せられ、故意の守秘義務違反には、刑事罰（30 万円以下の罰金）が対象となります。

「従事者」を決める際は、書面で指定する等、従事者自身が、とても大事な役目であり、責任があることを明確に認識していることが重要です。



内部公益通報対応業務を行う「体制」の整備…??

部門横断的な公益通報対応業務を行う「体制」の整備、また、公益通報者を保護するための「体制」については、以下の措置を取ることが必要です。

内部公益通報対応業務を行う体制整備

① 内部公益通報受付窓口の設置

通報受付窓口を設置し、通報を受けた場合には、調査し、是正に必要な措置をとる部署及び責任者を明確に定めます。

この受付窓口は、ハラスメント通報・相談窓口など他の通報窓口を兼ねることも可能です。この他、子会社や関連会社など企業グループ共通で窓口を設置することや、中小企業の場合、法律事務所や民間の専門機関等外部に受付窓口を委託することも出来ます。

② 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置

組織の長や幹部に関係する通報事案については、その組織の長や幹部からの独立性を確保する措置が必要です。

例えば、

- 社外取締役や監査機関にも報告を行い、社外取締役等からモニタリングを受けながら公益通報対応業務を行う
- 受付窓口自体を、外部委託先や親会社等に設置するなど…



③ 公益通報対応業務の実施に関する措置

通報窓口で通報を受け付けた後は、正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施します。調査の結果、通報対象事実に係る法令違反行為が明らかになった場合には、速やかに是正に必要な措置を取ります。なお、通報者の意向に反して調査を行うことも原則としては可能ですが、その場合には、通報者とのコミュニケーションを十分とるように努め、プライバシー等公益通報者の利益が害されないよう配慮が求められます。調査を行わない「正当な理由」としては、

- 解決済の案件
- 通報者と連絡が取れず、事実確認が困難である場合などがあります。

通報自体は、匿名であっても受付が可能です。実際の調査となると、やはり通報者と連絡を取る必要が出てくる場合があります。

④ 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置

通報事案に関係する者を通報対応業務に関与させない措置を取ります。

通報事案に関係する者とは、「公正な公益通報対応業務の実施を阻害する者」を指します。具体的には、

- 法令違反行為の発覚や調査の結果により、実質的に不利益を受ける者
- 公益通報者や公益通報された者（違反行為を行っている、または行おうとする者）と一定の親族関係にある者など…

通報事案に関係する者かどうか、受付の段階で判断できない場合には、事案に関する者であることが判明した時点で業務への関与から除外することが必要です。

公益通報者を保護する体制の整備

① 不利益な取り扱い防止に関する措置

- 事業者の労働者及び役員等が不利益な取り扱いを行うことを防ぐための措置をとるとともに、公益通報者が不利益な取り扱いを受けていないかと把握する措置をとり、不利益な取り扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置を取ります。

【不利益な取り扱い】

- 解雇、退職届提出の強要、労働契約更新の拒否・終了、本採用の拒否、降格、不利益な配転・転勤・出向、昇進・昇格における不利益な取り扱い、懲戒処分、減給、退職金等における不利益な取り扱い、嫌がらせ等

×解雇

×降格

×不利益



不利益な取り扱いを防止するための措置として、労働者及び役員への教育・周知などが考えられます。

② 範囲外共有等の防止に関する措置

- 事業者の労働者及び役員等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置をとり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置を取ります。
- 事業者の労働者及び役員等が、通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、通報者の探索を行うことを防ぐ措置を取ります。
- 範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、その行為を行った労働者等に対して、その行為の方法や被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置を取ります。

範囲外共有を防止するために、通報事案に係る記録・資料を閲覧・共有することが可能な者を最小限にし、アクセス権限等を明確にしたり、探索防止のために、探索行為が懲戒処分の対象であることを周知させ、調査は該当者や部署以外でもダミー調査を行うことが考えられます。

内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置

この他、実効的に機能させるための措置として以下の4項目があります。

- ① 労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置
- ② 是正措置等の通知に関する措置
- ③ 記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等および役員への開示に関する措置
- ④ 内部規程の策定及び運用に関する措置 ※内部通報制度に関する内部規程のひな形を用意しています。

今回は、従業員301人以上に対しての体制整備について義務化となりますが、通報があつてからの対応だと通報者の保護や調査、是正等が十分に行えない可能性が高くなりますので、前もって体制整備を行っておくことが大切となります。

田中社会保険労務士事務所相談室

半休後の残業で所定労働時間働いた…??

当社の所定労働時間は8時間です。先日、半休取得後に残業を行い、結果、8時間の勤務（4時間労働+4時間残業）となった社員がいました。

この場合、8時間の所定労働時間勤務しているので、半休は取得無しとして、通常勤務日扱いしても良いのでしょうか？



Answer

半休の考え方や取得については、会社ごとで、午前・午後や、所定労働時間の半分ずつなど多少異なりますが、今回は所定労働時間が8時間の事業所で、4時間の半休を取得していますので、こちらの条件で回答いたします。

半休（4時間）に出勤4時間、残業4時間となったので、半休取得を取り消し、通常勤務したという処理にできるかどうか、ということですが、回答としては、「半休取得を無しとすることは、できません」ということとなります。

今回の場合、賃金計算をすると、

半休（4時間）+出勤4時間+残業4時間 → 12時間分の賃金支払い

となります。

残業が4時間ありますが、実働は8時間であるため、割増（残業代）の対象とはなりません。

半休取得を無しとすることは、半休分の4時間の賃金をカットすることになってしまうため、半休取得を無しとすることは出来ません。

なお、少人数の企業等で、やむを得ない理由から半休日に上記のような長時間の残業が発生してしまい、本人から半休取得を無しとし、通常勤務扱いとして欲しいとの申し出があった場合には、本人合意の上で半休取得を無しとする判断もあるかと思えます。

ただし、原則としては、半休は実際取得した後での勤務となっているため、取得した有給休暇を無しとすることは出来ません。

また残業について事前申請制の場合、半休取得後に、大幅な残業をすることがないよう、どうしてもその日に行うべき内容であるかどうかの確認をすることも、半休後の大幅な残業防止に繋がります。

～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。

I NFORMATION



2022年8月の人事・総務カレンダー

■8月10日（水）

7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。

■8月の給与計算にご注意ください！

4月昇給による月額変更届により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合は、8月給与から控除することになります。

■熱中症対策！

こまめな水分補給と休息を入れ、熱中症には充分注意しましょう。
マスクをしていると熱中症の危険が高まります。屋外で人と十分な距離が確保できる場合には、マスクを一時的にはずして休憩することも大切です。



Current Topics

★仕事への強い不安やストレスを感じる労働者の割合は53.3% | 厚生労働省調査

厚生労働省が、2021（令和3）年「労働安全衛生調査（実態調査）」結果を公表。

2021年10月31日までの1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合10.1%。メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、労働者数50人以上の事業所で94.4%、30～49人の事業所で70.7%、10～29人の事業所で49.6%。現在の仕事や職業生活に強い不安やストレスを感じる事柄がある労働者の割合は53.3%で、内容としては「仕事の量」（43.2%）が最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」（33.7%）となっています。

★中小企業のデジタル化に役立つ情報をワンストップで紹介 | 経済産業省

デジタル化は必要だと思うけれど、どこから手を付ければよいかわからないなどといった中小企業の悩みにワンストップで対応するポータルサイト『みらデジ』を経済産業省がオープン。スマホやPCから5つの質問に回答することにより、同地域・同業種の事業者と比較した自社のデジタル化の進捗度などを確認することが可能。特別なアプリのダウンロードは不要で誰でも無料で利用できます。

■編集後記

新型コロナ感染がまたも急増しています。新型コロナが発生してから3回目となるこの夏休みは、ようやく旅行や帰省をしようと考えていた方も多いかと思います。旅行業界やホテル業界も耐えに耐えての期待の夏休み…。行動制限がかかるかは未定ですが、どのように過ごすべきか悩ましい状況になってしまいました。ワクチン接種も3回目は若年層の接種率がかなり低下しています。そのまま旅行等へ行かれる場合には、なるべく人混みを避け、熱中症を気にしつつマスクを着用するなど、やはり自己防衛しかなさそうに思います。遠出や外出を控えていても感染してしまうこともあるので、感染しないことが一番ですが、なんとか工夫して素敵な夏が過ごせることを願っています。

田中社会保険事務所だより Vol. 2208

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2022年8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>