

弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 公益通報制度(内部通報制度)ってどんな制度?
- 調停離婚ってどんな離婚?
- セミナー情報

●公益通報制度ってどんな制度?

1. 公益通報制度とは

【公益通報制度とは】

公益通報制度(内部通報制度)とは、会社の不正行為を発見した従業員が、会社内の特別な窓口や会社が社外に設けた窓口に対して通報することのできる制度です。

公益通報制度の目的は、不正行為を発見した従業員が、その不正行為を誰かに報告しやすい制度を整えることにより、会社の不正行為を発見しやすくしたり、事前に防止したりすることです。

【公益通報制度のルール】

公益通報制度のルールは、以下のようになっています。

- ・不正を発見した従業員が気軽に通報できるように、不正行為の通報を受け付ける窓口を作る。
- ・会社は、不正行為を通報した従業員に対して不利益を与えてはならない。

例えば、ある会社の経理部の社員が、仕事中にたまたま、会社が不正な会計処理をして税金逃れをしようとしていることを発見したとします。このような場合、この従業員が、上司に「会社が不正をしている」と指摘するのはとても勇気のいることであり、会社からの報復(左遷やクビ)をおそれて何も対応できないということも十分に有り得ることかと思えます。

しかしながら、公益通報制度があれば、不正行為を発見した従業員が、その不正を通報しやすい環境ができるとともに、不正行為を通報した従業員の身を守ることが可能になるのです。

【公益通報制度の社内ルールは誰が作る?】

公益通報制度は、各会社がそれぞれ、自社の社内規定として作ります。公益通報制度についての法的ルールを定めた法律として、「公益通報者保護法」という法律があります。

ただし、公益通報者保護法は、細かいことまで定めてはいません。そのため、以下のような具体的なことについては、各会社が社内規定として1から作っていく必要があるのです。

- ・どのような通報窓口を設けたらよいか。
- ・従業員から公益通報があった場合に会社としてどう対応すべきか
- ・会社の中のどの部門が公益通報制度の担当となるべきか 等

このような公益通報制度の具体的な社内ルールをつくっていくにあたっては、自社の業種、組織規模に合わせて、従業員が不正を通報しやすい実効性のある社内ルールを定めるのが良いでしょう。

消費者庁のウェブサイトには、公益通報制度の社内規程の一例が公開されています。(ただし、消費者庁の公式資料ではなく非公式な資料とされていますのでご注意ください。)

参考:消費者庁ウェブサイト:説明会・研修会

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/pr/

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡 オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
北九州 オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル 7・8F
東京 オフィス 東京都渋谷区桜丘町 26-1 セルリアンタワー 15F
ハワイ オフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLC
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事について
のお問い合わせは、
小野までお気軽に
どうぞ。



2. 2022年に公益通報者保護法が改されました

公益通報制度について基本的なルールを定めている「公益通報者保護法」という法律が改正され、2022年6月1日から、従業員301人以上の会社は、社内に公益通報制度を整備することが義務になります。

従業員301人以上の会社が、公益通報制度の整備をしないまま放置すると、法律違反となり、場合によってはペナルティを受けることがあります。

したがって、従業員301人以上の会社は、公益通報制度に詳しい弁護士にサポートを依頼する等して、速やかに対応を進めましょう。

なお、従業員300人以下の会社では、公益通報制度の整備は「努力義務」であり、法的な義務ではありません。

もっとも、以下で述べるように、公益通報制度をもつことは大きなメリットがありますので、従業員300人以下の会社でも、公益通報制度の整備を前向きにご検討されることをお勧めいたします。



3. 公益通報制度のメリットとデメリット

【メリット】

公益通報制度を整備することのメリットには、次のようなものがあります。

① 社内の不正に対して迅速に対応できる

近年、企業のコンプライアンスがますます重視されており、企業の不正行為に対する社会の目は非常に厳しくなりました。

メディアやインターネットで企業の不正行為が大々的に報道され、その企業に大きなダメージを与える事例もよく目にします。

社内に公益通報制度を整備することで、不正行為の早期発見の仕組みを作ることができ、まだ不正行為の影響が小さいうちに社内で早期対応を取ることができるようになります。

不正行為がもたらす悪影響から会社を守り、会社が持続的にビジネスを

続けていけるようにするために、公益通報制度を整備することのメリットは大きいといえます。

② 外部（行政機関等）への通報を防げる

会社の従業員が社内の不正行為を発見した場合、それを誰かに報告したくても、上司や社長には報告しにくいことが多いです。

その結果、会社の不正行為について、社内ではなく外部の行政機関やマスコミなどに報告されることがあります。

そうすると、会社が不正行為を自覚して対応を取る前に、行政機関やマスコミの行動が始まってしまい、会社自らが対応し、是正する機会を逃してしまいます。

他方で、社内にしっかりとした公益通報制度を整備している企業であれば、不正行為を発見した従業員は、まず社内の通報窓口に対してその不正行為を通報することになります。

公益通報制度は、不正行為を通報した従業員をしっかり守る、という点までカバーしたルールであり、従業員が不正を通報することへの心理的障害が低いからです。

このように、公益通報制度を整備することで、社内の自浄作用を期待できるという大きなメリットもあります。

③ 評価や信頼を得ることができる

公益通報制度を整備することは、単純に、社会や取引先からの評価・信頼を得ることに繋がるという利点もあります。

会社として、不正行為の防止や早期発見・早期対処を重視しているという姿勢を示すことができるからです。

【デメリット】

公益通報制度を整備するデメリットは、以下のようなものが考えられます。

① 導入が少し大変である

これまで公益通報制度をもたなかった会社が新たに公益通報制度を導入したい場合、少し複雑なステップが必要になります。

まずは、会社の組織状況を把握し、会社の状況に合わせた公益通報制度を設計し、適切な社内規程をつくり、適切な社内決済を経た上で、社内に周知する必要があります。

ただし、このデメリットについては、公益通報制度に詳しい弁護士に依頼をして支援を求めることで対応が可能です。



②社内の負担が増える

公益通報制度を整備すると、公益通報制度の担当者を設置しなければなりません。

また、従業員から実際に公益通報があった場合には、会社として慎重に対応する必要がある一方で、従業員から公益通報制度の対象にならない些細な出来事まで通報される可能性もあります。

このデメリットに対しては、公益通報制度を導入する際に、それぞれの会社の実情を踏まえて、それぞれの会社にあった公益通報制度を設計することがポイントです。

とりえず導入をしたが運用が大変すぎる、という事態にならないよう、自社に適した公益通報制度の設計をしていきましょう。

4 公益通報制度を導入したいですか？

公益通報制度の概要をご覧ください、自社に導入する魅力を感じていただけたでしょうか。

公益通報制度を導入する際のポイント等もご紹介しますので、もう少し導入を検討したいという場合には、是非より詳しい内容が記載されている弊所HPをご覧ください。

<https://www.komon-lawyer.jp/support/compliance/kouekitsuho/#komon-5>

●調停離婚ってどんな離婚？

1 はじめに

「離婚」が珍しくなくなった社会になりましたが、まだ離婚にマイナスイメージを抱いている方は多く、自分が離婚問題に直面して初めて離婚の方法や種類を知ったという方も少なくありません。

離婚には、大きく分けて、協議離婚・調停離婚・裁判離婚の3種類がありますが、今回は、離婚の中でも「調停離婚」という手続きに焦点をあてて説明をしていきたいと思います。

2 調停離婚とは

調停離婚とは、裁判所の調停手続きを利用して成立した離婚のことをいいます。



調停離婚の場合、調停委員を通してにはなりますが、当事者（双方又は一方が弁護士を立てる場合も含む。）で話し合いをして、離婚に関する合意ができれば「調停成立」となり、調停成立日を離婚日とする離婚が成立します。

調停離婚においては、必ずしも親権の定め以外の条件（財産分与や養育費等）の取決めをする必要はありませんが、一般的には、調停委員から財産分与や養育費等の離婚に関する諸問題について意見を尋ねられるため、全てまとめて調停を成立させることが多いです。

財産分与等の話し合いもした上で調停離婚を成立させる場合、裁判所が「調停調書」を作成してくれるため、別途当事者で「離婚協議書」や「公正証書」を作成する必要はありません。

なお、調停離婚が成立しても、当然に戸籍謄本に反映されるわけではないため、調停調書が作成された後に役所にて離婚したことを戸籍に反映させる手続きが必要になります。

また、調停で話し合いがまとまらなければ、「調停不成立」となり、裁判所は特に何も判断しないまま（何も決まらないまま）調停は終了し、その後は離婚訴訟に委ねられることになります。

3 調停離婚にかかる期間

離婚調停は、1、2ヶ月に一度、平日の日中に裁判所にて行われます。

1回あたりの時間は、概ね2時間程度ですが、調停の開催時間は裁判所によって異なりますし、状況によって2時間を超えたり早く終わったりすることもあります。

調停期日の回数については、具体的に〇回までという制限があるわけではなく、話し合いが成立すれば「調停成立」、話し合いがまとまらないだろうと裁判所に判断されれば「調停不成立」となります。

そのため、案件により調停回数の開きがあるため、一般的な期間はあまり参考になりませんが、3回から5回が平均と思われます。

4 調停離婚の費用

調停離婚をする際にかかる費用には、概ね以下のようなものがあります。

- ①離婚調停の申立手数料
- ②切手代（郵券といえます。）
- ③調停調書謄本の取得費用

その他にも、裁判所に出頭する交通費や、弁護士に依頼する場合には弁護士費用等が発生します。



●セミナー情報



**公益通報制度
対応セミナー**

オンライン開催

2023年 参加費無料

このセミナーでは、弁護士が公益通報制度をわかりやすく解説します。

社労士向け

社労士のための公益通報制度対応セミナー

講師 弁護士 宮崎 晃 (デイライト法律事務所 代表弁護士)

日時 2023年2月22日(水) 11:00~12:00

視聴方法 オンライン (Zoom ウェビナー)

参加料 無料 定員 50名 (先着順となります)

このセミナーについて、くわしくはこちらをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/138/20230222/>

セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 小野 佳奈子 電話番号 092-409-1068

e-mail info@daylight-law.jp



**ユニオン・合同労組
対応セミナー**

オンライン開催

参加費無料

このセミナーでは、弁護士がユニオンへの適切な対応をわかりやすく解説します。

社労士向け

社労士のためのユニオン・合同労組セミナー

講師 弁護士 宮崎 晃 (デイライト法律事務所 代表弁護士)

日時 2023年3月8日(水) 11:00~12:00

視聴方法 オンライン (Zoom ウェビナー)

参加料 無料 定員 50名 (先着順となります)

このセミナーについて、くわしくはこちらをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/138/20230308/>

企業向け

企業のためのユニオン・合同労組対応セミナー

講師 弁護士 宮崎 晃 (デイライト法律事務所 代表弁護士)

日時 2023年3月23日(木) 11:00~12:00

視聴方法 オンライン (Zoom ウェビナー)

参加料 無料 定員 50名 (先着順となります)

このセミナーについて、くわしくはこちらをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/138/20230323/>

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル **0120-783-645**

24時間 365日 電話受付