

組織内弁護士による不正調査関連業務及び公益通報対応業務の 実施に関する倫理行動指針

日本組織内弁護士協会
2025年2月14日制定

第 1 はじめに

- (1) 本指針は、弁護士法及び弁護士職務基本規程をはじめとする弁護士倫理の観点から、組織内弁護士が不正調査関連業務（組織内部の不正の調査及びこれに付随する業務をいう。）ないし公益通報対応業務（公益通報者保護法第 11 条第 1 項にいう「公益通報対応業務」をいう。また、以下、不正調査関連業務と公益通報対応業務とを併せて「不正等対応業務」という。）に従事することの意義と問題点、遵守することが望ましい事項などについて指針としてまとめたものである。
- (2) 本指針は、当協会として、現時点で相当と思われる一定の基準を示すことにより、公益通報者や調査のための事情聴取の対象者等（以下「被聴取者等」という。）の利益の保護を図るとともに、組織内弁護士の倫理に反するような事態を防止することを目的とするが、その適用においては、当該組織内弁護士の職務の内容や業務の実態、所属組織の事業、形態、利益相反の状況等を考慮して、個々具体的な事例に応じた適切な対応がなされるべきである。
- (3) 本指針は、当会の会員のみならず、広く組織内弁護士一般に対して提供されるものである。

第 2 組織内弁護士が不正等対応業務に従事する意義と留意点

組織内弁護士が不正等対応業務に従事することの意義としては、以下のよう
な点が考えられる。

組織内弁護士は、弁護士としての養成課程、実務経験を通じて、法的知識に加えて事実認定の素養を有している。このため、被聴取者等から聞き取りを実施し、その後、組織内の調査の計画・実行、問題点（論点）の抽出、法的構成・評価・事実認定等を経て、改善案や関係者の処分案等を経営層へ提言し、再発防止策を策定するといった不正調査関連業務・公益通報対応業務の一連の流れは、組織内弁護士の能力が発揮できる場面であり、より実効的な解決への取り組みが可能となると考えられる。

また、内部公益通報（公益通報者保護法第 3 条第 1 号及び第 6 条第 1 号に定める公益通報をいう。以下同じ。）や不正調査の対象となる案件は、刑法や刑事手続きに関する検討が必要な場面も多く考えられ、担当者自身が弁護士としての

知見を有していることによる優位性が期待できる。

加えて、一定の類型の独占禁止法違反の反被疑行為の調査においては、公正取引委員会の審査に関する規則23条の2から23条の5の規定に基づき、同規則上の「特定通信」としての一定の条件を満たすことで、(組織内弁護士を含む)独立した弁護士との通信内容について、公正取引委員会の調査担当者(審査官)が当該独占禁止法被疑行為の調査において証拠とすることなく還付するという保護の取扱いが認められうる余地がある。

このように、組織内弁護士が不正等対応業務に従事することには、様々な意義があるものと考えられるが、一方で組織内弁護士には弁護士法および弁護士職務基本規程に基づく弁護士としての職務上の倫理があり、それとの抵触の危険については慎重に検討をする必要がある。最悪の場合、組織内弁護士が弁護士会による懲戒処分を受けてしまう危険も考えられるところである。

そこで、本指針では、以下、組織内弁護士が不正等対応業務に従事する際に留意すべき事項について記述する。

第3 組織内弁護士が不正等対応業務に従事する際に留意すべき事項

1. 被聴取者等との間の守秘義務の発生と対策を講じる必要性

組織内弁護士が不正等対応業務に従事する際に、その遂行する過程で知った被聴取者自身を含む第三者の秘密は、形式上弁護士法23条の「その職務上知り得た秘密」に該当するおそれがある。このため、組織内弁護士が、適切な措置を講じることなく、漫然と関係者の事情聴取を行ってしまうと、被聴取者との間で弁護士法23条に基づく守秘義務を発生させてしまい、聴取結果を所属組織に報告できない事態を生じさせるおそれがある。

従って、組織内弁護士は、不正等対応業務を担当する際には、所属組織の正当な利益の実現と非違不正行為の是正の観点から、予め下記に掲げる適切な対策を講じること、組織に必要な報告ができない事態を発生させないように最善を尽くすべきである。

2. 不正等対応業務に従事する際に講じるべき措置

(1) 不利益告知

組織内弁護士が関係者から事情聴取を開始するに際しては、被聴取者等との間での守秘義務を発生させることを防ぐため、その冒頭において、次のような事項の告知を行い、被聴取者から同意を取得することが望ましいものと考えられる(不利益告知)。

- ① 組織内弁護士は組織の役職員または代理人として組織の利益のために行動しており、被聴取者等の代理人として行動するものでも、被聴取者等の利益のために行動するものでもないこと。
- ② 組織内弁護士が聴取した内容は、被聴取者等が所属組織に知らせて欲しくな

い内容を含む場合であっても、原則としてすべて所属組織へ報告されること。
(ただし、通報者が被聴取者である場合には、後述(第4 3)のとおり範囲外共有等の防止に関する措置を含む制約がある点に留意。)

- ③ 事情聴取における被聴取者等の発言内容は、被聴取者等に不利な証拠として用いられることがあること。

(2) 録音・録画またはこれに代わる聴取内容の記録

事情聴取内容は、前記の不利益告知の事実を含む聴取内容の証拠保全及び手続きの適正確保の観点から、録音ないし録画をすることが望ましい。なお、判例では、「詐欺の被害を受けたと考えた者が、相手方の説明内容に不審を抱き、後日の証拠とするため、相手方との会話を録音することは、たとえそれが相手方の同意を得ないで行われたものであっても、違法ではなく、その録音テープの証拠能力は否定されない。」と判断された事案(最決平成12・7・12参照)等があり、無断録音も一定の条件下では許されるとされているが、無用なトラブルを避け、嘘をつけないという印象を明確にするためにも、録音・録画を行うことを告げることで聴取自体に支障がある等の特段の事情が無ければ、録音・録画する旨を被聴取者等に予め告げておくことが望まれる。

何らかの事情で録音・録画をしない場合は、事情聴取の終了後に速やかに調書(ヒアリングメモ)を作成し、被聴取者等に確認してその署名を取得することが望ましい。

(3) 複数人での聴取

事情聴取の適性或客観性の担保の観点からも、事情聴取は複数人で行い、聴取者と記録者で役割分担をすることが望ましい。一方で、聴取者の人数が多すぎると被聴取者等に圧迫感を与えることから、一般的には2～3名程度の事情聴取チームが妥当と考えられる。また、セクシュアル・ハラスメント案件かどうかにかかわらず、男女の双方を含めた複数の担当者によるチームが望ましいが、セクシュアル・ハラスメント案件の事情聴取チームの性別の構成には、より留意が必要である。

組織内弁護士と組織内弁護士以外の者がチームで聴取を行う場合、組織内弁護士が聴取者と記録者のどちらの役割を果たすかについては、状況に応じて柔軟に対応すべきである。

(4) 法的な見解

被聴取者等から法的な見解を求められた場合、事情聴取を円滑に進めるために必要な範囲において、法令の内容や確立している判例の説明など、一般論としての回答を行うにとどめ、法適用や解釈について見解の相違があり得る点について、特定の見解を述べることは避けるべきである。

(5) 被聴取者等による外部の代理人弁護士を選任

被聴取者等がその代理人として外部弁護士を選任し、外部弁護士を通じてのやりとりを希望したり、事情聴取への外部弁護士の同席を要望したりした場合であっても、所属組織としてこれに応じなければならない法律上の義務は発生しない。この点は調査担当者が組織内弁護士であっても同様である。

一方で、被聴取者等の代理人の弁護士を通じたやり取りや事情聴取への同席を拒否した結果、被聴取者等が自身に対する処分や不利益を恐れて一切のヒアリングに応じない事態となると、調査に支障が生じるおそれもある。そのため、被聴取者の要望や調査内容を踏まえ、柔軟に対応すべきである。

3. 被聴取者等から新たな不正等を打ち明けられた場合の措置

被聴取者等から新たな不正等の、まだ知られていない本人に不利益な事実を打ち明けられた場合、予め不利益告知を行い被聴取者から同意を得ていたのであれば、「いま聞いた話は組織に報告させてもらう。」と告げて、実際にそうすることが適切であると考えられる。

仮に、不利益告知をする前の段階で、意図せず、被調査者等からそのような事実を打ち明けられてしまった場合、まずは、直ちにその話をそれ以上話さないよう告げて中断させることが望ましいであろう。その上で、改めて不利益告知を行い、「いま聞いた話は組織に報告させてもらう。」旨を告げ、被聴取者の同意を得る対応が考えられる。仮に、被聴取者から同意が得られず、「あなたを信頼して話した内容だから誰にも言わないで欲しい」等と求められた場合には、そこでヒアリングは打ち切ると共に、所属組織に対して「不利益告知をする前に被聴取者に不利益な話を聞いてしまった」ことのみを報告し、被聴取者に対する今後の事情聴取の担当者からは外れる対応を検討することが考えられる。

第4 内部公益通報受付窓口業務において特に留意すべき事項

1. 公益通報対応業務の一環としての内部公益通報受付窓口業務

いわゆる「ヘルプライン窓口」のような内部公益通報受付窓口業務（公益通報者保護法に基づく指針（令和3年内閣府告示第118号）（以下「内閣府告示」という。）に定める「内部公益通報受付窓口」をいう。以下同じ。）として公益通報者から自発的な通報を受ける場合には、通報を前提としない不正等対応業務として所属組織側から被聴取者に対して調査協力を求める場合に比して、被聴取者の聴取者に対する信頼が生まれやすい状況にある。このため、前記の第3で詳述した措置を講ずることについて、より一層慎重に対応すべきである。

加えて、内部公益通報受付窓口業務として通報者の通報に対応する場合には、公益通報者保護法が適用されうることから、以下のような点に留意すべきである。

2. 内部公益通報受付窓口として予め告知・周知すべき項目

公益通報対応業務のうち、内部公益通報受付窓口として、公益通報者からの通報を受け、公益通報者から通報内容を聞き取る際（当人に追加で事情聴取を行う場合を含む。）には、第3-2-(1)①~③に記載の各項目に加えて、公益通報者保護法の適正な運用の観点から、次の事項を併せて通報者に告知（ないしは、所属組織の組織内の規程等で盛り込むことなどを通じての所属組織内における周知）をすべきである。

- ① 公益通報を行ったこと自体を理由として解雇その他の不利益な取扱いをうけることはないこと。
- ② 公益通報者を特定させる事項を、所属組織の業務上、必要最小限度の範囲を超えて共有しないこと。
- ③ 匿名での通報の場合、公益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、通報者の探索を行わないこと。

3. 範囲外共有等の防止に関する措置

(1) 範囲外共有の防止措置

内閣府告示は、事業者が公益通報者を保護する体制の整備として、「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・回復の措置をとる」（第4・2・(2)・イ）必要があると定めている。

組織内弁護士が直接の内部通報窓口として、あるいは組織内弁護士以外の者による内部通報窓口から情報提供を受ける者として、公益通報対応業務を担当する場合、事業者が公益通報者保護法に反する結果とならないよう、範囲外共有の防止に注力すべきである。

具体的には、内部公益通報に関する情報を共有すべき範囲を法務部門、人事部門等の一定の者に限定するなど明確に設定すると共に、それ以外の者に情報が共有されないよう、ルールに関する徹底した周知や流出防止のための情報管理など、所属組織の状況に応じて可能な限りの措置を講ずることが考えられる。

(2) 公益通報者の探索禁止

内閣府告示は、「事業者の労働者及び役員等が、公益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ための措置をとる」（第4・2・(2)・ロ）必要があると定めている。

組織内弁護士が匿名を希望する内部通報の通報窓口を担当した場合、通報者の探索を行うことについてやむを得ない事情は存在しない考えられるため、通

報者の探索が行われ、事業者が公益通報者保護法に反する結果とならないよう、その防止に注力すべきである。

また、内部通報窓口を担当する組織内弁護士が、通報者の明確な承諾を得ずに、通報者が誰であるかを所属組織に知らせると、弁護士職務基本規程第23条が定める弁護士としての秘密保持義務に違反するおそれもある。

したがって、通報者が実名を名乗った場合でも、通報窓口以外には自らが誰であるかを告げないように通報者が希望した場合には、通報者の希望を尊重し、通報者の明確な承諾を得ない限り、匿名での通報と同様に扱うべきである。

第5 独占禁止法に基づく課徴金減免対象被疑行為の調査と特定通信としての保護

組織内弁護士が、独占禁止法に基づくカルテル等の課徴金減免対象被疑行為に関する組織内における調査に関与する場合、公正取引委員会の審査に関する規則第23条の2及び公正取引委員会による指針（令和2年7月7日付「事業者と弁護士との間で秘密に行われた通信の内容が記録されている物件の取扱指針」）において、「組織内弁護士が、課徴金減免対象被疑行為の発覚等を契機として、当該事業者からの文書による指示により、当該事業者の指揮命令監督下になく、独立して法律事務を行っていることが明らかな場合」に該当すれば、外部弁護士と同様に、所属組織と自身との間で秘密に行われた法的意見に関する通信の内容について、判別手続きを利用して、「特定通信」としての保護を享受することが可能であるとされている。

従って、組織内弁護士が「特定通信」としての保護を享受することを意図する場合には、組織内弁護士が通常の業務処理の指揮命令監督に服さず独立して法律事務を行うことを指示する文書について所属組織から発出を受けた上で、組織内弁護士による法的意見に関する「特定通信」の内容を記録した情報について、①表示、②保管場所、③内容を知る者の範囲、などの所定の条件を満たすように対応すべきである。

ただし、「特定通信」に関する当局の運用指針は不明確であり、また、所属組織と雇用関係にあることが多い組織内弁護士が所属組織から上記の内容の指示文書の発出を受けることには困難も想定されるため、安易にこの制度に依拠することは危険であり、この制度の利用に当たっては専門の外部弁護士と慎重に検討することが望ましい。

第6 内規・マニュアルの整備

組織内弁護士が不正調査や内部通報窓口を担当することについては、組織内弁護士以外の者が担当する場合よりも、能力面や弁護士資格への信頼などに関して優位性があると考えられるが、同時に、弁護士法・弁護士倫理の観点から、被聴取者・通報者との間に不用意に守秘義務を発生させないなどの適切な対策

を講じておくことが必要である。

そこで、組織内弁護士を最大限に発揮するためにも、このような対策の一例として、組織内弁護士が調査・聴取を担当する際の留意点や対応方法を、組織内においてあらかじめ内規やマニュアル等にして規定し、情報共有しておくことまで取り組めば有益であると考えられる。

以上