

## バロンくんのQ&Aコーナー

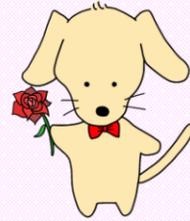
バロンくんが皆様からのご質問にお答えします

Q: バロンくんの年末年始の過ごし方を教えて!

ぼくのインスタだよ!

A: 質問ありがとう。

クリスマスから年末にかけての時期ってウキウキするよね。  
ちなみに如水法律事務所ではクリスマスケーキがプレゼントされるんだよ!  
ぼくは年末年始はおうちでゆっくりすることが多いよ。  
ぼくのおうちでは、年末はごはんが豪華になるからそれも楽しみなんだ!  
年明けは駅伝の中継を見るんだけど、本能からか、ぼくの前足も走っちゃう!  
いろんな神社に行くたびにおみくじをひいちゃうのをやめなきゃって思ってるけど  
なかなかやめられないんだよね…。



質問大募集中!  
匿名だから、  
気軽に質問してみてね

## 事務所からのご案内

### ① 第26回ミニ法務セミナーのご案内 ② 福岡コーポレートAI勉強会のご案内

テーマ: 内部通報制度(ケース編②)

テーマ: 企業価値を高めるAI活用法

視聴期間 2026年1月26日(月)~30日(金)

日程 2026年1月22日(木)午後5時

※視聴期間を定めたYouTubeのリンクをお送りいたします。

ハイブリッド開催  
現地: 如水法律事務所会議室(先着10名)  
WEB: Google Meet

お申込みはフォームからお願いいたします。  
<https://forms.gle/FUh597zm6P3Vm3fv5>

対象者 AI活用の効率化と管理に悩む企業の管理部門担当者



<https://forms.gle/WvnkFBBvQ1FUAX8R9>

顧問先の皆さまには、共有フォルダに格納します。



### ③ コンプラ冊子(第2版)作成のお知らせ

コンプラ冊子の第2版が完成しました。改正下請法やカスハラ、内部通報について追記を行ったほか、従前の内容についても記載を分かりやすくいたしました。

YouTubeによるワンポイント解説も追加しましたので、必要な方は、[baron@josuilaw.com](mailto:baron@josuilaw.com) までご連絡ください。

## 弁護士法人如水法律事務所

パートナー弁護士 橋本道成  
(福岡県弁護士会所属)  
認定IPO実務プロフェッショナル



新しいホームページのリンクです  
ぜひご覧ください



<https://josuilaw.com/>

アソシエイト弁護士 白田晴夏  
(福岡県弁護士会所属)  
認定IPO実務プロフェッショナル

## 内部通報制度③ 内部通報事例とその対応その1

〒810-0041 福岡市中央区大名2-6-50福岡大名ガーデンシティ11F  
TEL 092-738-8760 FAX 092-303-8560  
<https://jwater-group.com/law/>

WEBサイトにて  
最新情報をお届けしております



全4回を予定している内部通報シリーズの第3回目として、内部通報事例とその対応について解説いたします。

### 1. 不倫の通報



わが社の営業部長と営業部員が不倫しているという通報が入ったよ。  
部長が不倫相手をえこひいきしたり、経費を使って2人で頻りに泊まりの出張をしているらしい。  
調査では、ズバッと「不倫の事実はあるか」って聞いて、サクッと処分していいかな?

#### POINT

#### ①不倫以外の問題がないかの把握

-「上司が不倫相手のシフトを優先して決めている」「査定で高評価を付けている」等の不公平が生じている場合  
「必要がないのに2人で出張している」等の経費の無駄遣いがある場合  
「他の従業員の前で必要以上に親しくする」等の社内の風紀が乱れたり、職場環境に悪影響が生じている場合  
→不正案件として調査を進め、当事者の処分や是正措置を講ずる

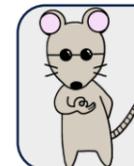
#### ②秘密調査

-ヒアリングでは「職場の環境・人間関係で気になること」から始め、相手から話してもらうように引き出していく  
不倫のことを知らなかったいで、現状生じている不正や悪影響を聞く  
情報管理が甘いと、不倫関係にある旨の情報が不必要に漏れ、会社自身がハラスメントの行為者になり得る

#### ③不倫自体の処分・是正措置は難しい

-不倫が一因で不公平な待遇や経費の不正が生じている場合は、社内規程に沿って、処分や再発防止に取り組む  
社内規則で不倫を禁じている等の事情がない限り、不倫自体をやめさせることは、私生活への過度な介入となる  
ex)「不倫を続けると、評価を下げる」との発言はNG

### 2. ドメスティック・バイオレンスの通報



うちの従業員が、ドメスティック・バイオレンスに遭っているとの通報が入った。  
今朝も顔を怪我した状態で出社してきたらしい。  
なんとか助けになれないかな。

#### POINT

#### ①ドメスティック・バイオレンスへの介入の可否

-従業員の生命・身体の安全に関わる問題で、業務遂行能力、休職・退職といった形で、会社に悪影響を及ぼし得る  
会社に対応をしなかった場合、従業員からの信頼を失うおそれもある  
→会社として可能な範囲で対応することが必要

#### ②本人へのヒアリング

-通報があったことはいわずに、「怪我しているけど、何かあった?」等と個別にヒアリングする  
「家庭の問題」であることを理由に回答が得られなくても、会社として手助けすることを根気強くアプローチする

#### ③行政機関との連携

-ドメスティック・バイオレンスの可能性が高い場合、会社が主導して動くより、行政機関と連携することが現実的  
※本人の意向を踏まえることが必要  
支援の関係機関といった選択肢を示したり、必要ならば一緒に警察に相談に行くことも考えられる



## 3. 職場外でのパワハラ



この前の休日、うちの従業員数人が課のレクリエーションでバーベキューをしたらしいんだけど、酔っ払った課長が部下に、「アツアツチーズの一气食いをしろ！」と言って、その部下は嫌だったけど渋々従ったらしい。これはパワハラではないかとの通報が入った。不適切な行為ではあるが、職場外の行為だし、会社が介入していいものか…。

### POINT

#### ①パワハラの定義の確認

- 職場におけるパワハラは、
  - ①優越的な関係を背景とした言動であって
  - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
  - ③労働者の就業環境が害されるものであり
 ①から③までの要素を全て満たすものとされている。

#### ②職場の定義

- 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、**当該労働者が通常就業している以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる**とされている  
(「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」より)
- 「職場」には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、**出張先、業務で使用する車中及び取引先との打ち合わせの場所等も含まれる**ものであること。勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中等であっても、**実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当する**。その判断に当たっては、**職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行うもの**であることとされている  
(「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第8章の規定等の運用について」より)



## 4. 取引先からのセクハラ



うちの営業部の社員から、「取引先の接待で居酒屋に行ったところ、身体を触られたりした。その場では我慢して、翌日部長にそのことを伝えたら、『大事な取引先だし、お前は営業部員なんだから、そのくらい我慢しろよ』と言われた」との通報が入ったよ。その取引先を切るわけにもいかないし、どうしたらいいのか悩んでいるんだ。

### POINT

#### ①社外の人からのセクハラ対応は会社の義務

- 「職場」とは…(中略)…取引先の事務所、取引先と打ち合わせをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する
- セクハラ行為の主体は、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒などもなり得るとされている  
(「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」より)
- ➔**取引先からのセクハラも会社が対応すべきもの**といえる

#### ②取引先への対応

- ①取引先の従業員が所属する部署長等に対して、事実確認、是正や再発防止に対する協力依頼をする  
※取引先への伝え方によっては、セクハラが事実でない場合などにおいて、名誉毀損等の問題が生じるおそれ
- ②取引先の内部通報窓口へ通報する  
内部通報規程に則った調査・是正措置が期待でき、内部通報情報は役員まで報告されるため、強い効果が期待
- ③警察に通報する

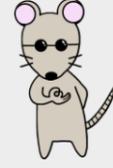
#### ③自社のマネジメント意識の改善

- 昨今のセクハラを甘受しないという社会環境の変化や**会社の安全配慮義務**からも、セクハラを我慢するという考え方を正す必要がある
- ➔**会社全体の意識改革**も必要

#### ④不利益取扱いを防ぐ

- 取引先との契約がうまくいかなかった場合に、通報者のせいにされ、評価を下げられたり、重要な業務から外される等の不利益取扱いが行われるおそれがある
- ➔**内部通報部門が定期的にフォローアップすることが必要**

## 5. 取引先からのパワハラ



うちの営業部員が、取引先の担当者から「お前の会社はバカしかない」「お前たちに金なんて払えない」等と酷い言われ方をされたとの通報が入ったらしい。うちの従業員をバカにするなんて許せない！取引先に乗り込んでやる！！

### POINT

#### ①望ましい取組み

- 事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、(中略)
- ①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ②被害者への配慮のための取組
- ③他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組を行うこと が望まれている  
(「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」より)
- ➔**取引先からのパワハラについても会社が対応することが望ましい**

#### ②取引先への対応

- ①**会社対会社の対応**が必要。取引先の従業員が所属する部署長等に対し、事実確認、是正や再発防止に関する協力依頼をする  
※取引先への伝え方によっては、名誉毀損等の問題が生じるおそれ
- ②取引先の内部通報窓口へ通報する

#### ③独占禁止法と下請法に違反する場合

- 取引先の担当者が「いつ契約関係を切ってもいい」等と本当に取引関係を切った場合、**取引先が独占禁止法や下請法に違反するおそれがある**
- 公正取引委員会の「優越的地位の濫用及び下請法の概要」によると、独占禁止法に規定されている「優越的地位の濫用とは、自己の取引上の地位が相手方に優越している一方の当事者が、取引の相手方に対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らし不当に不利益を与える行為」と紹介されている
- ➔**公正取引委員会に告発**することも選択肢に入れる

## 【内部通報窓口弁護士への外部委託サービスのお知らせ】

内部通報やハラスメントの窓口対応や調査についてご相談を受けることが多くなりましたので、弊所でも内部通報窓口の外部委託サービスについて対応することといたしました。

内部通報については、301人以上従業員がいる企業については窓口設置が義務となっておりますし、ハラスメント窓口についてはそのような従業員数の制限はなく、窓口の設置が義務付けられています。

会社内部だけの対応では従業員が通報を控え、結果的に外部に通報されたり、不正や不祥事の発見が遅れることもあります。

また、通報を受けても会社内部では通報後の調査対応や内容の法的な整理が困難な場合もあります。

そのような場合に備えて、内部通報窓口の弁護士への外部委託をご検討ください。

### 【如水法律事務所の内部通報窓口の特徴】

- ① 従業員数に応じた料金設定  
300名未満の企業なら、月額3万円(税別)から、それ以上の規模の企業は、月額5万円(税別)から導入可能です。
- ② 窓口対応の多様性の確保  
弊所では、相談内容に配慮し、男性及び女性の弁護士が在籍しており、電話だけでなく、メールでも通報可能です。
- ③ 継続した調査対応の実施  
通報内容に応じて、ハラスメント事案や不正事案の調査対応、その後の懲戒処分などの助言も可能です。  
なお、通報以後の対応は別途タイムチャージ(1時間3万円(税別))での対応となります。