

## 問題の概要 - E N E O Sの内部通報制度に関する訴訟について

### 1 提訴とその判決

私は、E N E O Sの従業員であり、勤務先の内部通報制度を利用した通報者です。その過程で、通報者に誤解を与えるような、選別的・誘導的な通知がなされるという問題に直面しました。

この問題を正面から問うため、通報に対する調査結果や是正措置等を通報者に適切に知らせなかったことを「通知義務違反」として訴訟を提起しました（東京地裁）。

しかし、裁判所は、「通報制度は通報者のために設けられたものではない」「通報者は調査結果に対して法的利益を有していない」として、私の訴えを棄却しました。

※ [令和7年3月31日判決（3月19日終結 坂巻陽土裁判官）](#)

### 2 判決が示す制度の限界

この判決が示したのは、通報者が「自分の通報がどう扱われたのか」を知る権利や利益が、法的に保護されていないという現実です。

その結果、実際の運用では、企業が通報者に選別的・誘導的な通知を行い、調査の有無や不正の有無を曖昧にしたまま終わらせることが可能になっています。

通報者は不安を抱え、自力で証拠を集めるしかない場合もありますが、本来の制度はそうした過度な負担を課すべきではありません。

### 3 C Gコードと会社の主張

E N E O Sは「コーポレートガバナンスに関する基本方針」で、東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード（C Gコード）」の全原則に従うと公表しています。

ところが、私の指摘に対し、ENEOSは、「CGコードには法的拘束力がない」「実施しない場合の罰則がない」「実施しない説明を行わない場合は公表措置にとどまる」と主張しました。

これは、罰則等がないことなどを理由に、「守ると宣言しても、実際には守らなくてもよい」という姿勢を示すものにほかなりません。

※ 東京証券取引所 コーポレートガバナンス・コード 【原則2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。

#### 4 法制度の不備が生む問題

CGコードだけではありません。公益通報者保護法も、企業に通報窓口の整備を義務づけていますが、調査をしない理由の説明や通知内容の正確性について罰則はありません。

ENEOS側の主張にも表れているとおり、こうした制度上の不備は、企業に「通報者への誠実な情報提供を避ける余地」を与え、内部通報制度の形骸化を招いています。

その結果、通報者は、「なぜ調査が行われないのかが不明」「何が調査対象とされたのかが不明」「不正の有無すら不明」といった不透明な状況に置かれます。

#### 5 導かれかねない逆転論理

公益通報者保護法は、「匿名による通報」や「報道機関への通報」も一定の要件のもとで保護対象としています。

そして、本件の判決が示すとおり、現行の法制度のもとでは、「通報者のために設けられたものではない」といった理由により、通報者に対する対応が不誠実か否かは問われないのが実情です。

このような状況のもとでは、「不誠実な通知を受けたくなければ匿名で通報すればよ

い」「適切な対応が得られないなら報道機関に通報すればよい」といった逆転した論理が導かれかねません。

## 6 結論として伝えたいこと

E N E O Sの「法的拘束力がない」「罰則がない」といった主張が示すように、現行の法制度には、制度が形骸化しても問題とならない余地があります。

さらに、本来は通報者を守るための「匿名による通報」や「報道機関への通報」でさえ、この形骸化を導く要素となっています。

調査の有無や不正の有無を曖昧にしたまま終わらせる対応は、通報者を困惑させ、職務の遂行において長期にわたり心理的・社会的負担を負わせる結果となります。

こうした事態を可能にしている法制度のあり方こそ、真に問い直されるべき問題だと考えます。

<https://minnanosaiban.github.io/hotline/summary/>