

国民生活審議会消費者政策部会（第10回）

平成14年11月5日

内閣府国民生活局

国民生活審議会消費者政策部会（第10回）

平成14年11月5日（火）15:30～18:10

中央合同庁舎第4号館第4特別会議室

議事次第

- 1 開 会
- 2 公益通報者保護制度について
- 3 その他
- 4 閉 会

配布資料

公益通報者保護制度について（論点ペーパー）

参考資料

公益通報者保護制度に関する企業へのアンケート調査結果
（平成14年10月31日公表）

国民生活審議会消費者政策部会委員名簿

部会長	落合誠一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
委員	有馬真喜子	国民生活センタ - 会長
	岩田三代	日本経済新聞社編集局生活情報部長
	浦川道太郎	早稲田大学法学部教授
	加藤真代	主婦連合会参与
	田中尚四	日本生活協同組合連合会副会長
	野村豊弘	学習院大学法学部教授・常務理事
	福川伸次	株式会社電通 顧問
	福原義春	株式会社資生堂名誉会長
	増田滋	食品関連産業別労働組合連盟会長
	松本恒雄	一橋大学大学院法学部研究科教授
	茂木友三郎	キッコ - マン株式会社代表取締役社長
	山中博子	全国地域婦人団体連絡協議会理事
	臨時委員	浅岡美恵
伊藤穰一		ネオテ二 - 株式会社代表取締役社長
大羽宏一		大分大学経済学部教授
高巖		麗澤大学国際経済学部教授
高橋宏志		東京大学大学院法学政治学研究科教授
鍋嶋詢三		社団法人消費者関連専門家会議顧問
宮部義一		経済団体連合会経済法規委員会消費者法部会長
山本豊		上智大学法学部教授

国民生活審議会第10回消費者政策部会出席者

部会長	落合誠一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
委員	有馬真喜子	国民生活センタ - 会長
	岩田三代	日本経済新聞社編集局生活情報部長
	浦川道太郎	早稲田大学法学部教授
	加藤真代	主婦連合会参与
	田中尚四	日本生活協同組合連合会副会長
	福原義春	株式会社資生堂名誉会長
	増田滋	食品関連産業別労働組合連盟会長
	松本恒雄	一橋大学大学院法学部研究科教授
	山中博子	全国地域婦人団体連絡協議会理事
臨時委員	浅岡美恵	弁護士
	伊藤穰一	ネオテ二 - 株式会社代表取締役社長
	大羽宏一	大分大学経済学部教授
	高巖	麗澤大学国際経済学部教授
	高橋宏志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	鍋嶋詢三	社団法人消費者関連専門家会議顧問
	宮部義一	経済団体連合会経済法規委員会消費者法部会長
	山本豊	上智大学法学部教授

以上18名

1. 開 会

落合部会長 それでは、ただいまから国民生活審議会の「第10回消費者政策部会」を開催いたします。お忙しい中をお集まりいただきましてありがとうございます。

本日は、公益通報者保護制度につきまして、御議論いただくということですが、委員の中で若干遅れてこられる方もおられるようではございますけれども、最終的には18名の委員の参加ということで部会の審議をはじめたいと思います。

それでは、議事に入らせていただきますが、まず、最初に事務局の方から本日の資料につきまして御説明をお願いしたいと思います。

2. 議 事

公益通報者保護制度について

中村消費者企画課長 それでは、資料について御説明いたします。

初めに資料の確認をさせていただきます。

右肩に「資料」と書いております、『公益通報者保護制度について(論点ペーパー)』という11月5日付けの冊子がございます。これが本日の資料でございます。

それから、別途参考資料といたしまして、先般、内閣府で公表いたしました公益通報者保護制度に関する企業へのアンケート調査結果もあわせて配布させていただいております。なお、このアンケート結果の主なポイントにつきましては論点ペーパーの方に取り込んでございますので、そちらの方であわせて御説明させていただきたいと思います。

それでは、資料の論点ペーパーに即しまして、要点を御説明させていただきます。

まず、表紙を見ていただきますと、大きく3部門に分かれておまして、最初の1番のパートは「現状評価」ということございまして、公益通報者の保護に関して、現在、保護の状況がどの程度になっているのかという現状認識、現状の評価が1番でございます。

2番は、その現状評価を踏まえまして、公益通報者保護制度をつくることの必要性あるいはつくる場合の目的といったものをどのように考えたらいいかということについてのパートでございます。それから、3番目、「検討課題」と書いてございますが、こちらはやや各論になりますけれども、仮にこういった公益通報者保護の仕組みを考える場合に検討しなくてはならない各論ということで、(1)~(6)まで掲げてございまして、この辺につきましても御議論いただければということでございます。

1枚おめくりいただきまして、1ページからでございますが、ここが最初のパートの「現

状評価」ということでございます。論点1に書いてございますけれども、御案内のように、最近のいろいろな企業の不祥事あるいは不正行為といったものが内部通報を契機に明らかになったという事案が増えておりまして、右側の2ページの方に「参考1」として、最近、明らかになった公益通報と関わり合いのある事例の要旨を掲げております。

こうした中で、公益通報をした人たちがその通報したことをもって不利益を被らないような仕組みをつくる必要があるという議論がなされているわけでございますけれども、その際に、通報したことをもって何か不利益の扱いを受けたような場合に、現行の法律あるいは現行の制度のもとにおいて、通報者がそもそもどのくらい保護されているのか、それが十分かどうかといった現状からまず考えてみる必要があるのではないかというふうに思っています。

下にポツで2つ振っておりますけれども、仮に公益通報したことをもって何らかの懲戒処分といったものがなされた場合に、それが妥当なのかどうか、それが懲戒権の濫用といったようなことで判断されるのかどうかといった論点がございます。

それから、通常、通報したことに對しては、例えばそれが守秘義務違反でありますとか、あるいは名誉棄損であるとかいったようなことで訴えられるというケースがございまして、そういったものが現状ではどんなふうに判断されているのか、あるいはそれをどういふふうに評価するのかといったことがポイントになるかと思えます。

1枚おめくりいただきまして3ページでございますが、「参考2」としまして「無効とされる解雇理由について」と書いてございますけれども、公益通報したことによって解雇というのが一番極端なケースですけれども、その場合に、解雇の理由というものが正当かつ合理的な理由があつて妥当かどうかといったような判断になります。判例では、解雇理由は正当かつ合理的な理由である必要があるということになっておりますけれども、その合理的な理由といったものがどういうものかということが3ページ目の真ん中くらいにカギカッコで<理由>というふうに書いてありまして、一般的には以下の解雇は禁止され、無効であるというふうに言われているという、その中身が から まで書いてございます。

～ までは、それぞれ国籍、信条でありますとか、女性であるとか、いろいろ書いてありますけれども、公益通報の問題に関してこの8つの中で当てはまるものというのと、そのものずばりのものがないものですから、 にあります信義則あるいは権利の濫用、公序良俗といったような一般的な法理の中で当該事案がどう判断されるかということにかかってくるということになるわけです。

それでは、実際に、こういったものに基づいてどういった判断になっているのかということでございますけれども、1枚おめくりいただきまして、5ページから幾つかの裁判例を掲げております。5ページの参考3の1番(1)ということで、東京地裁の平成7年11月の事案が書いてありますが、これは病院内で抗生物質が過剰・不適切に投与されて、それが院内感染といったものの発生の原因になっているという申告を内部の方が保健所にしたということをもって、病院側から解雇にされた。その解雇が無効であるとして、雇用契約上の地位を有することの確認という訴訟になったということでございます。

判決要旨がいろいろ書いてありますけれども、ここではアンダーラインが引いてありますように、患者の身体・生命の安全に直接かかわる問題である。それについて指導改善を求めたけれども、なかなか病院側の方で改善をする気がないものというふうに判断されたので、内部告発に及んだ。したがって、そこには不正な目的は認められないということから、保健所への申告を理由に原告を解雇するのは解雇権の濫用に当たるという判断でございまして、これは通報した人の方が保護されたというケースでございます。

それから、(2)の平成9年5月のケースでございますが、こちらの方は通報する人が建設工事についての維持管理費等の観点から、自分の意見というものを新聞紙上に投書をした。それに基づいて、投書された会社の方は名誉が毀損されたということで、就業規則に基づいて懲戒停職処分にしたということでありまして。訴えた、投書した方は、新聞紙上への発表はあくまでも表現の自由であるとか、あるいは本件の懲戒停職処分が無効であるといったことを主張したという事件であります。

この判決要旨が6ページに書いてありますけれども、ここでは憲法21条の表現の自由云々はこの話ではないということを行った上で、「なお」以下にいろいろ書いてありますが、例外的な場合を除いて、使用者は懲戒処分を行うことができる。この例外的な場合とは、企業が社会的に不相当な行為を密かに行って、それが従業員が内部で努力するも改善されないといった場合に、やむなく監督官庁やマスコミ等に対し、内部告発を行い、是正を行わせようとする場合といったものを言うのである。したがって、公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるかないかといったことに基づく、あるいはその内容が真実でないとしても、同等な理由に基づくものであれば、正当行為として責任を問うことは許されないということを行いつつ、一方で使用者側には、懲戒処分に当たった裁量権というものがあって、本件についてはその裁量を逸脱するものと言えないということで、最後は比較考量の中で、通報した人の方が言ったことは正当と認められ

ず、会社側というんでしょうか、ここでは公団ですけれども、そちら側の方の主張が通ったというケースでございます。

それから、6ページの最後の下の方に(3)で書いてあるケースでございますが、これは保険会社の元役員、退任取締役がその会社の内部情報といったものを外部に提供するという行為をとったことによって、そのことが記事に記載された。それに基づいて、会社側は保険料収入云々の損害になったということで、元役員に対して損害賠償を求めたといったようなことでございますけれども、これについては、結論としては本件の情報漏洩は違法と言わざるを得ないということで、これも通報した人の主張は入れられなかったというケースでございます。

このほかにもいろいろケースがあるうかと思いますが、その事案事案に応じて、現在の信義則でありますとか、あるいはどこまでいけば懲戒権の濫用に当たるかといった判断が個々になされているというのが現状でございます。

それから、7ページの下の方に2ポツとして「継続的取引関係に関する事例」というのが書いてありますけれども、これは何らかの取引関係がある業者が通報したことによって、取引を打ち消されるといった場合に、それをどう保護するのかという議論がいろいろありますものですから、その関係で関連判例を少し探しましたが、直接そういうものが見当たりませんでした。ですから、ここに書いてありますのは、直接、公益通報の事案ではありませんけれども、判決要旨にありますように、継続的な、長期的な供給の取引といったものがあつた場合に、それを全く自由に解約するということには制限があるといったようなことが書いてありますので、参考に掲げてございます。

今、申し上げましたような実際の法令、それからそれに基づくさまざまな裁判例、これは幾つかの例でございますが、こういったものも参考にしながら、現在、公益通報者というのがどのくらい保護されているのか、それが十分なのかどうかといったところが公益通報者の保護のあり方についての議論の出発点なのかと考えております。

それから、9ページ目でございますが、論点2ということでありまして、現在、国内あるいは海外で公益通報者を保護する制度というものがございましてけれども、それをどうふうに評価をするかということで、その実効性でありますとか、それによってどのくらいの事件が回避されているのか、あるいは各企業でのヘルプライン等の体制整備がこれによって進んだかどうかといったような論点でございます。

その下の資料4は、前にも一度お示ししたかと思いますが、現在、国内における主な内

部通報者保護に関する法令ということで、原子炉の規制に関する法律がここに掲げてあります。

これとの関係で、実際、各企業等がこういった問題についてどういうふう考えているのかということ把握しようという趣旨で、先般、内閣府で上場企業に対するアンケート調査を行いました。詳細は別途お配りしている参考資料でございますけれども、その中のこの論点にかかわるエッセンスを 10 ページのところ載せさせていただいておりますので、簡単にご紹介いたします。

まず、問 1 ということで、「倫理規範あるいは行動規範といったような明文化された社内規定があるかどうか」という質問に対しては、全体の 61% が作成しておられて、31% が「今はないけれども、今後作成を検討する」という回答になっております。

それから、下の問 2 の方は、問 1 で、何らかの規定を策定しているといった企業に対して、「従業員が情報を通報したり、相談したりするようなことができるといったことも規定していますか」といったことに対しては、「そういう規定があります」というのが 61%、「今後設ける予定である」というのが 29%、こういう比率でございます。

それから、次の 11 ページ目でございますが、上の方の問 2 でございますけれども、「そういった社内規定を今つくっていないけれども、今後はつくろうと思っている」といった企業に対して、「社員が相談したり、情報を通報したりする旨の規定を設ける予定があるか」といったところでは、約半分、50% が「そういう予定である」という回答になっております。

それから、下の(3)は、では実際に不利益を被らない、つまり通報した人たちが保護されるという保護規定があるかどうかという質問が問 3 の(1)でございまして、これを見ますと、情報を通報することができる旨の規定を設けている企業のうち、47% が保護規定を持っていて、残りの 41% くらいは「今後設ける予定である」ということを言っております。

それから、12 ページの問 3 は今のと同じような話なんですけど、今はないけれども、今後情報通報することができる旨の規定を設けようと思っている企業に対して、「通報者保護の規定も設けるつもりですか」と聞いたところでは、65% が「そのつもりである」という答えになっております。

では、実際に規定だけではなくて、ヘルプラインといった仕組みそのものができているかどうかというのを聞いているのが問 4 でありまして、約 40% がヘルプラインを既に整備

をしていて、51%くらいが「今後検討する」といったようになっておりました。

それから、13 ページは、参考に、先般、経団連の企業行動憲章といったものが出ておりますので、その関連部分をピックアップしております。

右側、14 ページでございますが、これは一般の方に対する意識調査ということで、日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会の方で、ちょっと古いですが、平成 12 年に行った意識調査というものが宮本先生の本の中にございましたので、参考につけさせていただきました。これを見ていただきますと、問 1 あたりでいいますと、「内部告発についてどう感じますか」ということについては、「公益のためであればよい」とか、「一度内部で警告した上で、それで改善がされなければやむを得ないのではないか」といったようなものが割と大きい数字になっております。

それから、問 2 あたりでも、報奨金を出したり、保護・保障したりしている国がありますが、それについてはどう感じるかということについても、比較的ポジティブなものが 48%、一方で社会がぎすぎすしてよくないといったものが 28% くらい出てきております。以下、個々にありますけれども、省略させていただきます。

それから、次の 15 ページ目でございますが、前にも似たようなものをお示したかと思いますが、諸外国における公益通報者保護法制の概要ということで、幾つかわかる範囲で掲げておまして、イギリスでは公益開示法といったものが 1998 年にできておまして、適用範囲、通報者の範囲等々はそこに書いてあるとおりでございます。同様に、アメリカにおける連邦法では、主に連邦職員を対象とした内部通報者保護法がある一方で、民間部門では環境とか原子力とかいった個別の分野でさまざまな個別法がある。その一方で、新しいところでは 2002 年にできましたサーベンス・オクスリー法という企業改革法と言われるものですが、こちらで上場している会社に対するいろいろな違反行為に対する通報制度というものを設けております。

それから、オーストラリア、ニュージーランドについてもいろいろ書いておりますけれども、ニュージーランドは比較的イギリスと似たような制度になっておまして、民間・公的の両方をカバーしつつ、これは後ほどまた触れますけれども、通報のやり方としてもまずはその組織の内部の通報というのが第 1 段階としてあって、それでうまくいかないときに次にいくといった特徴があるかと思えます。

それから、16 ページの参考 9、これはアメリカの連邦量刑ガイドラインでございまして、懲罰的金額を算定する際に、少しそれを軽減したりする規定があるわけですが、そ

の軽減をされることがあり得る7つの基準が2ポツの ~ までありますけれども、そのうちの ~ として従業員が報復を受けることなしに犯罪行為を報告できるシステムがあるといったものもこの量刑ガイドラインの中の一つの基準として含まれている。これによって、逆にいうとさまざまなヘルプラインとかいったものの設置を促すといったようなねらいがあったというふうに聞いております。

それから、17 ページ以下は海外におけるヘルプラインの整備状況等でございますが、細かい話ですので、ここは個別には御説明はいたしません。

それから、18 ページの参考 11、これはイギリスにおける事例でございます、イギリスでは Public Concern at Work という、強いて日本語に訳せば「職場における公益」となっておりますけれども、そういう非営利団体がありまして、従業員のいろいろな相談に対して助言支援を行ったり、事業者のヘルプラインの設置について助言をしたりという、公益通報をある意味で支援する非営利の団体がございまして、そこで出されている年次報告の中から、実際に裁判例としてどんな事例があったかというのが 18 ページから 19 ページの真ん中くらいまで書いております。

それから、19 ページの下の方からは職場における公益において実際にいろいろ来た相談の中身の事例を幾つか書いてございます。21 ページ、22 ページというふうに続いております。

以上が「現状」ということになりますけれども、こういった現状を踏まえて、次の論点としまして、冊子でいきますと 23 ページでございます。「公益通報者保護制度の必要性和目的」ということで、これまで見てきたような現状といったものを評価した上で、通報者を保護する仕組みの必要性といったものをどう考えるか、それからそういったものを考える場合のこの制度の目的をどう考えるべきかということでありまして、消費者側の目から見れば、健康や安全など消費者利益の擁護といった目的があり得ると思いますし、事業者側の方から見れば、コンプライアンスの促進といったような面があります。一方、行政の面からすれば、さまざまな企業の違法等をチェックしていく、行政の役割を補完していくといったような役割もあるかということで、これだけには限りませんが、どういうことを目的とする必要があるのか、それによってこういう制度をつくっていく必要があるのかどうかといったところについて御議論をいただければということでございます。

以下、その参考資料としまして、23 ページの下の方に参考 12 ということで、先ほどからも御紹介いたしました内閣府による企業アンケート調査の結果の部分ですけれども、問

8として、アメリカとかイギリス等々であるこういった通報者保護の制度について、「こういった法制度の必要性についてどう思いますか」というふうに聞いたのが問8でありまして、下にありますように、約40%は必要である、52%が場合によっては必要である、こういう言い方をしております。「場合によっては必要である」という中身は、恐らく書いた人によっていろいろな思いがあろうかと思しますので、そこはいろいろ幅があるところかなというふうに思います。

それから、24ページの問9で、「そういった法制度が必要である」というふうにポジティブに答えた企業に対して、その理由を聞いたところでございますけれども、棒グラフにありますように、「従業員等が安心して社内の窓口への相談通報ということをしてもらえる」ということ、あるいは「社内の問題が早期に発見できる」といったメリットをあげているところが多いということであります。

逆に、「そのような法制度は不要である」というふうに答えた企業に、その不要である理由は何かということ聞いたのが問12でありまして、グラフを見ていただきますとわかりますように、一番多いのは、「基本的には会社内で体制を整備するというのが原則である。したがって、法的に通報者を保護するといったところまでする必要はない」とか、「制度の悪用が懸念される」といったものが「法制度が必要ない」といった人たちの主な理由ということございました。

それから、25ページにまいりますが、ここから先はやや各論なのでございますけれども、仮にこういった何らかの仕組み、制度といったものを考えるときに、こういったことを検討しなくてはいけないかというものを幾つか書いてあります。

その一つの(1)としまして、「公益の範囲」というふうに書いてありますけれども、つまり、このような制度をつくるときに、どういう公益に関して通報者を保護するのかということであります。仮にそこに4つ書きましたが、例えば人の健康又は安全が危険にさらされるといったようなことに関しては、対象にすべきであるという意見でありますとか、あるいはもう少し広げて、消費者利益に関する法令に違反する場合、あるいは環境問題、もう少し幅広く法令全般に違反する場合というふうに、非常にいろいろな範囲がとり得るわけでございます。

ちなみに、先ほど御紹介しております内閣府のアンケート調査で、それについてどういうふうになっているかというのが26ページでございます。上の方の問10で、どういう場合に通報することに公益性があって、通報者を保護する必要と考えるかということをお願い

ております。これは複数回答でございますけれども、上の横棒のグラフを見ていただきますと、「人の健康又は安全に危険にさらされる場合は対象にすべきである」というのは非常に多くて 82%になっております。以下、「環境」あるいは「消費者の利益擁護に反する法令に違反する場合」、あるいは「広く法令違反」といったものもそれなりの数になっております。

実際には、これは複数回答なものですから、実際に組み合わせ毎の回答結果というのを紹介したのがその下の横の棒グラフでありまして、これを見ますと、a b c d すべて必要であるというふうに回答した人が 32%ということで一番多い。以下、a + b + c といったような順になっております。恐らくこの a とか b という、人の健康又は安全でありますとか、消費者保護の関連というのは、ある意味では消費者政策で関連するような分野でございますので、その分野については、多くの人が必要であるというふうに考えておられて、その後、それ以外の分野をどこまで外縁を広げていくかということによって、少しずつ差が出てきておりますけれども、基本的には幅広い分野をカバーできるのが望ましいのではないかといったような結果なのかなというふうに思います。

それから、27 ページ、28 ページあたりは実際の海外における法令で、どういった公益が規定されているかということでございまして、主なものは 28 ページに表として掲げておりますので、丸バツになっておりますが、後ほどごらんいただければというふうに思います。

それから、29 ページでございますが、個別論点の(2)としまして、通報者の範囲ということで、どういう人が通報できるのか、だれが通報するのかということでありまして、正規の社員のほかに、例えばパート等の臨時社員をどうするのか、あるいは今はもうやめているけれども、かつて社員であった人をどうするのか、あるいは取引先をどうするのかといったようなことについて議論していく必要があるだろうということでございます。

以下、参考 16 とか 17 とか、諸外国において通報者といったものがどのように規定されているのかというのが幾つか条文を参考に書いてございまして、そういったものを整理しましたのが、飛んで恐縮ですが、32 ページに参考 18 ということで、諸外国の法令における通報者の範囲ということで、そこに書いてある国々の法律においてどういったものが通報者として対象になっているかというものを整理しております。

それから、33 ページでございますけれども、個別論点の 3 つ目として「通報先」ということで、では、どこに通報するのかという問題であります。ここには、組織内部の担当部署あるいは主務大臣あるいは捜査機関あるいは中立的な第三者機関といったものを例示と

して掲げてありますけれども、こういったところに通報する仕組みがいいのかということが議論の対象になろうということで、その関連の部門の先ほどから御紹介しております企業アンケート調査の結果が 33 ページの下についております問 11 であります。ここでは、「通報先としてどのようなものが適切と考えますか」という複数回答で聞いておりますけれども、一番多いのは会社内の担当部署といったところへの通報というのが一番数字が大きくて、以下、会社外部の中立的な第三者機関というような、あるいは規制官庁といったような順番になっております。

諸外国においては、その通報先がどういうところが認められているかというのが 34 ページの丸バツ表についております。なお、ここにはとりあえず丸バツについておりますが、どういうステップでまずどこにいくのかという問題がございますので、そこをあわせて見る必要がありますが、そこにつきましては次の 35 ページでございますけれども、個別論点の(4)ということで、通報の手続についてということでありまして、どういう手続で、どういうステップを踏んで通報した場合に保護されるべきなのか、特にそのときに組織の内部での通報と組織から外への通報といったものの関係をどういうふう考えるのかということでもあります。

一つの例としまして、36 ページにアメリカのサーベンス・オクスリー法の例が書いてありますが、ステップを踏んでいるという例としましては、次の 37 ページでございますが、イギリスの公益開示法上の通報の手続がフローチャートになっております。労働者が から に書いてありますような幾つかの要件を満たしたときに通報ができるということになっておりますけれども、下の方の太い矢印の内部ルートへの通報を原則と書いておりますが、内部ルートへの通報というのがまず最初のステップということになっております。その内部ルートといったときに、通報者あるいは法律助言者あるいは省令で指定された監督官庁というところがその対象になっておりまして、そういったところにまず通報して、それでうまくいかないような場合に、さらに下の外部ルートへの通報にいくことができるというシステムになっております。なお、一番左の方の矢印にありますように、特に重大な性質というようなことについては、ものによっては内部ルートを通さずに直接外部ルートへ通報するということも可能であるという仕組みになっております。

それから、右側 38 ページには、ニュージーランドの開示保護法の絵が書いてありますが、これも同様でありまして、まず組織内部あるいは関係当局といったところへの通報というのが第一義的であって、それがうまくいかない場合には大臣又はオンブズマンといったと

ころに通報できるというような仕組みになっております。

こういったステップというものをどう考えるかということでございます。

それから、39 ページでございますが、個別論点の5 番目としまして、不利益な扱いの範囲と救済策ということでありまして、保護するというわけですけれども、どのような不利益な扱いについてケアすべきかということでありまして、社員が通報したというケースであれば、例えば解雇とか配置転換等々の不利益な扱いといったものが考えられ、それに対する救済としては再雇用であるとか、あるいは賃金の遡及払いといったようなものが考えられます。取引先といったものも、もし対象として考えるのであれば、通報したことによって取引の停止になってしまうとか、あるいは契約が縮小してしまうといった問題が生じ得て、それに関する救済策というものを考える必要があるというわけですけれども、どのような不利益な扱いというのを対象にしてケアをすべきかということが一つの論点としてあるかと思えます。

以下、参考 24 は、各国において今申し上げたことに関して、どんな規定がされているかということを経つか参考として書いてございます。41 ページ以降も同様であります。

なお、42 ページに参考 25 として、イギリスの公益開示法における雇用審判所の概要と書いてありますが、イギリスの場合には実際には雇用審判所というところで公益通報に関する何か問題があったときには、ここに話がいて、ここで紛争解決の手续がとられるという仕組みになっておるので、参考までに雇用審判所というものの概要をつけさせていただきました。

最後、43 ページでございますが、個別論点のその他ということでありまして、幾つかほかにも残った論点があります。例えば、そこに書いてありますように、通報した者自身が何らかの違法行為に関与していたような場合に、その人に対するさまざまな行政措置といったものを免除すべきなのか、あるいは軽減といったことをする必要があるのかどうかというようなことがあろうかと思えます。

それから、通報内容の調査と審議というのをどこが調査するのかとか、あるいは先ほどのアンケートの中にもありましたけれども、通報といったときに、公益でない私利私欲に基づくような通報といったものがあり得るわけですけれども、そういったものをどのように排除していくのか、こういったこともこういった仕組みを考えるときには考えなくてはいけない論点なのではないかというふうに考えております。

ちょっと走りまわりましたが、全体としてこの段階で整理した論点としては以上でござ

いますので、よろしく願いいたします。

論点 1

落合部会長 どうもありがとうございました。それでは、ただいまの説明に基づきまして御議論をしていただきたいと思います。まず最初に現状をどう評価するかという1ページの論点1というところであります。通報者は現行法で十分に保護されているというふうに評価すべきか、それとも現行法による保護は不十分であって、特別に保護する立法が必要かどうか。こういう論点であります。この点につきまして御議論をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。伊藤委員、どうぞ。

伊藤委員 ちょっと質問なんですけれども、2つありまして、現状なんですけれども、今度作る法律というのは未来に対しても意識が必要なのではないかと思うんです。特に、住民基本台帳法とか、個人情報保護法とか、これからの電子政府の世の中にもらんで考えるべきだと思うので、現状問題になっていないけれども、これから問題になることがいろいろあるということが一つと、根本的な質問なんですけれども、民間企業以外の例えば政府の中の内部通報もこれでカバーされるんですか。それとも、それは全然違う法律になるのですか。

落合部会長 それはまた一つの論点だろうと思いますけれども、とりあえずここで御議論いただくのは、基本的には民間のものをまず最初に御議論いただく。それから、公務員につきましては、先ほどありましたように、一応、倫理規定というレベルですけれども、あると。しかし、これを立法化する必要があるかどうかにつきましては、また別途の議論ということになります。とりあえずここでは民間というふうに限って御議論いただけたらと思います。

ほかにございますでしょうか。山本委員、どうぞ。

山本委員 現状につきましては、私自身、資料に載せられている裁判例を見たという程度でありますので、裁判外のいろいろな紛争につきましては、またほかの委員の方から御紹介いただければと思いますけれども、これらの裁判例を見た限りでは、当然、労働者の方が勝つべきだけれども、負けているという感じをした裁判例はないように思います。

例えば、5ページから6ページにかけて紹介されております道路公団の職員が新聞に投書したというケースですが、判決が言っている事実認定が違ってくれば話は別ですけれども、投書の内容には非常に事実誤認があるというようなこと、投書の内容が必ずしも正確

でないということですから、仮に今議論になっている公益通報者制度ができて、そういう場合であれば、保護されないということになるのではないかという感じがいたします。

また、6ページから7ページにかけて紹介されております生命保険会社の退任取締役の事案ですが、これも裁判所の認定によりますと、現社長に対して批判的な退任取締役が過去の個別の取引に関する社内秘を週刊誌等に暴露したということでありまして、公益目的ではなくて、内部の派閥争いということであれば、仮につくられようとしている公益通報者制度ができて、保護されないということになるだろうということです。

ただ、一つ感じますのは、こういった裁判例が幾つかあるということであって、そのルール自体が必ずしも明確に法律で規定されているというわけではないと。信義則、権利濫用、公序良俗などを適用した若干の事例があるということですから、そのルールを明確化するという意味では、公益通報者制度を設けるということの意義は、この実体法的なルールという観点からは十分あるというふうに感じます。例えば、6ページのところに紹介されております東京地裁の判決などが言っているようなことは、つまりその従業員が内部で努力したけれども、状態が改善されないという場合に、やむなく監督官庁やマスコミ等に内部告発を行うということは正当行為として責任を問うことは許されないというような内容を明示するということは意義が十分あるというふうに思います。

それから、さらに付け加えますと、こういうふうに裁判で争って、勝ったり負けたりしているわけですが、その間、やはり労働者の人は仮に救われるケースであっても、かなり厳しい状況に立たされるということが推測されるわけで、その救済の手続、現状で十分なのかどうか、そういう点の検討も必要なような感じがしております。例えば、先ほど御紹介がありましたイギリスでは、雇用審判所というような機関があると。こういったことが同時に日本でも検討される必要がないのかどうか、ということを感じております。

それから、現行法ではっきりしないと思いますのは、通報手続が企業内部でまず改善を求めるというルートと、外部に出すというルートが考えられるわけですが、どういうことがあれば内部にまず行かなければいけない、どういうことがあれば外部に即行けるか、先ほどの御紹介で、イギリスなどではその辺の要件が非常に精密に規定されている。このあたりは現行法では必ずしもはっきりしていないという感じがいたします。裁判例でも、「従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合」と非常に抽象的ですので、実際にそういう場面に立たされた人にとってはどういうふうに行動したらいいか、非常に不安定な立場に置かれるという点では、その点をより明確化するような立法というのは、現行法で

は十分カバーされていない点ではないかという感じがいたします。そんなところです。

落合部会長 福原委員、どうぞ。

福原委員 私も質問なんですけれども、先ほどの伊藤先生の御質問でございますが、イギリスの情報開示法というのは、基本的に公的と民間と両方カバーするのであって、アメリカの連邦法は 1989 年の段階では公的部門が対象になっていて、それを州法、サーベンス・オクスリー法で補強したというので、むしろ英国の方が包括的な意味では進んでいるのではないかという印象を受けたのですが、これは正しいでしょうか。

中村消費者企画課長 基本的には、アメリカは割と個別の原子力とか環境とかあるいは公的部門の保護とかいうところからはじまっており、サーベンス・オクスリー法もそういう意味では上場企業に勤めている人たちが対象ですから、すごく大まかにいえば個別アプローチだったかと思えますけれども、イギリスの公益開示法はそういう意味ではかなり幅広い範囲をカバーしたという意味では、より包括的なアプローチということはあるかと思えます。

落合部会長 ほかに。浦川委員、どうぞ。

浦川委員 現状評価の部分ですが、これは内部から通報した場合に不利益が生じるという前提で、不利益が生じないような仕組みが今あるか、それが十分なのかどうかということの問題にしていますが、そういう視点以前にそもそもこの公益通報者制度がないために社内で情報が秘匿されているという現状があるのではないかと思います。

つまり、オープンにした場合、どういう不利益があるか、それが不利益救済として十分なのかどうかというよりは、むしろこの公益通報者制度がないために社内で情報が隠蔽された結果、いろいろ不都合が生じているという現状評価をまずすべきだと思います。

この企業のアンケートを見て、私はむしろプラスの意味での驚きなんです、会社自体はこういう制度を設ける方に積極的に動いているわけですね。あるいは積極的な評価をしている。というのは、会社自体としても、情報が公益通報者制度みたいなものがないために、隠蔽された結果、最終的なところで情報がオープンになって、大きなダメージを受けるのを避けたいと思っているわけです。そういう点からいえば、この公益通報者制度が要するにこういう情報を漏らした人にとって、保護される十分な手段があるかどうかというよりも、こういう制度自体がないことの意味というものももう少し考えてみる必要があるのではないかと。落合部会長 浅岡委員、どうぞ。

浅岡委員 今、浦川先生がおっしゃられたことと重なるのですが、判例等を探しても見

つからないというのは、そもそもそういう行動を実名ですることはとてもできないし、身元もわからないような形でしか告発できないという現状を語っているわけです。

そういう意味で、先ほど山本先生から判例についておっしゃられましたが、極めて限られたケースの中で、その事案をもとにした判例であり、ここから一般論を引き出すには、あまりにももともとが少ないと思います。

私は、この件で、伊藤先生がおっしゃられたように、公的な部分は横に置いてというのは、多分、世論的にも受け入れられないだろうし、倫理規定があるということで済むわけでもないでしょう。アメリカの歴史からいえば、公的な機関の保有する情報の開示の法制度の裏面として、この制度が発展してきた。そういう意味では、公共的な部分からまず発展してきたということを考えても、ここで今議論するのはおくとしても、それで問題解決にはならないだろうという点は留保しておかなければいけないと思います。

もう一点、思い出しますのは、セクシャルハラスメントについての議論です。これもそうした問題が正面から議論され、制度化されていくことによって、解雇等に対して女性が裁判を起こすようになったわけですが、セクシャルハラスメントは、その後意外と女性が活用しています。実際のところ、あの法律ができたことで、セクシャルハラスメントが増えたのではなくて、むしろ抑制されたと思いますけれども、紛争件数としては大変目立って増えてきて、賠償額もだんだんと高まってきています。女性の労働環境の改善という面で私益的にも見えますが、労働環境の改善的なところもありまして、かなり共通点がある、発想においてもかなり共通点があるなというふうに思いました。

セクシャルハラスメントの場合は、割と解雇につながっていった面というか、解雇を言われる前にやめざるを得なかったという状況がありますが、労働一般に広げていったときは、解雇には至らない形で、わかりにくい形の差別的待遇がなされるということが多いのかなと思ったり、あるいは解雇を言われなくても、やめざるを得なかったという自発的、「やめた」と言われるような対応になるということも、これまできっとあったでしょうし、これからもあるのかなと思います。そういうことも問題対応を考えるときに参考になるかなと思いつかべたりしています。

そういう意味でいいますと、3ページから4ページに、無効とされる解雇理由についてというので幾つか書かれていて、これは法的に根拠法のあるものを基本的に集められたということになっていますが、もう少し幅広い観点で今労働法制がどう運用されてきたのか考えながら、今後の対応をする必要があるかなという感じが、この3ページ、4ページの

条文等を見る限りにおいてはいたしました。

落合部会長 今、幾つか意見が出ましたけれども、基本的にはこの公益通報制度の保護目的というものをどう考えるかということによって、民間、公務員も当然その目的の理解如何によっては両方入ってくるということがあり得るわけですが、公務員の方は特別な法律、公務員全般に対する、一つのまとまった法律体系というものがあるので、仮に設けるとしても公務員の部分について、どういう形で実際当てはめるかという問題が出てくるので、これはある意味では公益通報者保護制度の必要性を考え、そしてある程度具体的なイメージが形成されてきた段階で、それを公務員も場合によれば含めて取り組む場合にどういうアジャストをしていくかという点で問題になるうということであるうと思いますので、そういう意味ではアプリアリに公務員を除外するという事ではないということであろうと思います。

したがって、後で公益通報者保護制度の目的をどう考えるかというあたりのところでもまた御議論をいただきたいと思います。

非常に積極的な御意見が多かったんですが、宮部委員、どうぞ。

宮部委員 この論点1は、現状をどう踏まえるかという問題なのですが、紹介されている判例は今から相当以前のもので、一方、アンケートの結果は最近の企業不祥事がいろいろ起きて経団連での議論もあった上で行われているものです。時点の違ったものを並べて、現状分析をすることでいいのかという素朴な質問があります。

落合部会長 これは基本的に現状をどう評価するかという御議論は、それぞれのお持ちの情報に基づいて本来議論されるべき筋合いであろうと思いますけれども、審議の便宜のためにそういうアンケートの結果あるいは過去の判例というものをお示ししたのであって、現状どう評価するかは、やはり一切の情報をもとに、現時点の一番直近の最新の情報をもとに、一体これは立法が必要なかどうかという御議論になろうかと思います。

したがって、その意味では、この資料が古いからあるいは古いのと新旧が取り混ぜられておるから議論ができないというわけでもないと思いますので、そういう趣旨で御理解願いたいと思います。

ほかにございますか。加藤委員、どうぞ。

加藤委員 確認させていただきたいのは、公益というものについては、後段25ページ以降のところでも範囲を検討していくわけですが、一般的な市民の感覚でいきますと、やはり生命、健康が、要するに安全が危険にさらされる場合といったような、こういうふ

うに幾つかあげてあるものが民間企業による侵害あるいは違法行為といったようなことだけではないというふうに思っています。

それが、今、原子力の場合の法律以外のことは、全部、公務員法の方でカバーされていて、それでいいのだろうか。例えば、公共事業におけるカルテル行為などは、それはそれで公正取引委員会の方の仕事だというふうに振り分けられるのかもしれませんが、改めてここでやはり公益の範囲については、あえて民間の事業者によるものだけを対象にしないで、最初から大きく考えていっていただきたいという希望でございます。

落合部会長 その意見につきましては、私は特に反対というわけではないので、部会の委員の御意見として、両方含めて、その制度を考えていくべきだという御議論があるというのには十分認識しております。

ただ、ここは新たな制度を構築する必要があるかどうか。現状から見て公務員で非常に問題があるので、公務員についても新たな制度を設ける必要があるか、あるいは民間についても新たな制度は設ける必要があるか、その現状認識はいかがかということで、この論点1はですね。

それで、加藤委員は、両方において新たな制度が必要であるという認識であるというふうに承ってよろしいわけですね。

加藤委員 結構でございます。

落合部会長 ほかに。伊藤委員、どうぞ。

伊藤委員 特に最近、外国が日本を批判するポイントでいうと、例えば環境に関する規制がものすごく日本は緩いんですね。したがって、民間を規制する監督官庁がだらしのないのではないかというふうにアメリカのメディアはかなり言っていて、これはこういう意味でつながってくるわけですね。したがって、一人ひとりの社員が「これって、本当は環境に悪いんじゃないかな」と。ただ、監督官庁と民間企業が仲良くなっていて、なかなかそれが表に出ないということがかなり批判されている一つだと。例えば、化学物質に関しては、アメリカは数千規制されて、コンピュータで全部トラッキングされているけれども、日本って数十個しかないじゃないか、しかもほとんどトラッキングされていない。それはどうなっているんだという批判がアメリカからあるんですけども、それは多分、内部通報を超えた議論だと思うんですが、アメリカはああいう環境問題が表に出てきたのは内部通報者のおかげなので、そういうふうにかなり向こうからは指摘されていると思います。それをどうやって図るかというのはわかりませんが、そこも現状を把握する

べきだと思うんですね。それは、一つは、ほかの国と環境だとか、健康に関する規制を見るというのも一つのパラメーターかなと思います。

論点 2

落合部会長 それでは、時間の関係もありますので、またもし必要があれば御議論いただくことにいたしまして、論点 2 に移りたいと思いますが、これも現状の評価というところに関係するところですが、国内、海外の既存の公益通報者保護制度というものの評価、これが ~ の観点からどう評価するかという問題提起でございますが、この点につきまして御意見をいただきたいと思います。

山本委員 ここに挙げられております目的としては、私はやはりここでは消費者の視点としてまとめられておりますが、健康や安全などの消費者利益の擁護、これはもう少し広げて、いろいろな脱税とか、そのほかの法令違反行為、あるいは倫理に反する行為ということでありまして、そういう行為を防ぐという公益というふうにより一般化することができるとは思います。まさに公益通報者保護制度という名前が示しておりますように、公益の擁護ということが一番基本的な目的というふうに考えられるべきではないかと思えます。

その上で、それを達成する手段として、通報者を保護するという、一番直截的な効果がそこに発揮されるわけですが、それは公益を目的としているという理解をすべきではないかと思えます。そのほか、それについてくる結果といえますか、付随的な視点として、しかし非常に重要な視点として、事業者の視点であるとか、行政の視点がそこにつけ加わると、こんなイメージで私としてはとらえたいということです。

落合部会長 ありがとうございます。それは論点 3 の方でございますが、論点 2 の方はいかがでしょうか。例えば、こういう公益通報者保護制度があったがゆえに実効性が担保されるようになったか、あるいは事件が回避されるようになったのか、そういう公益通報者保護制度を設けた場合の効果というあたりでどういうふうにか考えるかという論点 2 の方ですが、この点につきまして、いかがでしょうか。

山本委員 大変失礼いたしました。座長の指示を十分聞いておりませんで、ただ私は今日は早めに退席いたしますので、先ほどの発言はちょっと早めに申し上げたということでテークノートしていただければと思います。

論点 2 ですが、これはやはり実態のデータが十分でないので、推測に過ぎないのですが、やはりこういう制度があれば、それだけ安心して、勇気を発揮して、いろいろな

問題点を指摘できるというようなことは当然あるのだろうというふうに思います。

しかし、他方において、では公益通報者制度が整備されれば、そういった違法行為とか倫理違反をすることがすべて出てきて、すべてオープンになるというのではなくて、制度をつくと同時に、それを支援するよういろいろな方策を努力して積み上げていく必要があると思いますが、法律ができればすべて全部オープンになるというものでもないということは認識しておくべきだろうというふうに思います。

落合部会長 福原委員、どうぞ。

福原委員 今の山本先生おっしゃるとおりだと思っております。私、一番興味があるのは、2002年に英国の公益開示法ができましたので、それを追跡してみること、これが世界で最も新しいレベルのものでございますので、その結果、英国で何がどう変わったのかということ、まだ日も浅いですが、若干、追跡をしてみることが大事ではないかと思っております。

それから、国内では法律がございませんので、各社各様に、このアンケートにあるように、いろいろなレベルで取り組んでいます。私たちの企業に関する限り、約2年の経験があるわけですが、山本先生のおっしゃったように、大きな問題でここに出てきたことはないわけです。それは本当に企業になれば一番いいんですが、それはわかりませんけれども、ただし、先ほどのお話でしたが、セクシャルハラスメントみたいなものについての情報もありますが、そしてそれは改善されておりまして、それから通報者は会社側から見ると、会社は一切追跡しませんので、まず保護されているというか、またそれによって降格されるとか、そういうことは目に見えては起きておりません。

ですから、今の民間それから公的セクターも含めて慎重にこれを考え、検討すべき問題でありますので、英国その他の先発のところの状況を見ていただいて、それまでは各社で取り組むということをしてできるだけ促進し、そしてその結果もまた参考にして新しい法の枠組みづくりをしたらどうかというのが私の意見であります。

中村消費者企画課長 イギリスの制度の状況なんですけれども、その一つの例示という資料もございます。先ほどちょっと省略させていただきまして恐縮でしたけれども、御参考までに御紹介させていただきますと、22ページでございます。2.「職場における公益」というイギリスにある公益通報を支援している非営利団体でございますが、その団体に各種の相談窓口への通報状況のデータがございまして、その中で総数のすぐ下に「うち、公益に関する情報」というのがございますが、年平均で93年から98年までが263件、そ

れから 99 年から 2000 年が 437 件となっております、イギリスの公益開示法そのものが 98 年にできておりますので、そういう意味では 98 年以降、かなり数が相談という面で見たとときに増えている、そういった影響というものもそれなりに出ているのかなというふうに思います。

したがって、これは一つの参考資料でございますけれども、やはりそれなりのインパクトというのはあったのかなというふうな感じがいたしております。

落合部会長 鍋嶋委員、どうぞ。

鍋嶋委員 この公益通報者制度について、要は、私は前から言っていることがあります。それは、企業の風通しの問題、それが一番だと思います。内容が公益に関するものかわかりませんが、それ以外でもいわゆる企業内の硬直化を取り除くということが一つのきっかけになる可能性もあるという面も含めて考えていかなければいけないのではないかと思います。

そういう意味で、私はあまり条件をつけない方がいいなというような感じで進めた方がいいと考えております。

落合部会長 高委員、どうぞ。

高委員 論点 2 の についてちょっとコメントさせていただきます。

の「実効性は担保されるようになったのか」ということですが、例えば国内の原子炉等規制法、これは改正された後のやつでしょうか。例えば、古いものに関していえば、やはり実効性は担保されていないかと言えらると思います。例えば、通報した本人の名前が表に出てしまったり、あるいは上司の評価が「その人物は危険人物だ」と言った、こんな情報までが東電側に送られるというような、法律はあってもほとんど機能しなかったというのが実際のところではないかと思えます。

それから、取引先との関係でいいますと、雪印食品の問題であれば、西宮冷蔵ですか、あそこの方が通報したことで大変な不利益をこうむっているということも聞いておりますし、また東電の事件に関していえば、出入りの民間の検査機関までが改竄に加わってしまう、加担してしまうという。下請けに不利益があるがゆえに、そういうことをやらざるを得ないという現状があるのではないかと思えます。

ですから、これまでの公益通報者保護制度というのは、例えば今の原子力が主ですが、ほとんど機能していなかったというのが実際のところではないかと思えます。

それから、公益に影響を与えるような事件が回避されるようになったのかというのは、

これは何ともいえませんが、恐らく2番目と3番目が同じようなことになるかと思えますけれども、今回、こういう公益通報者保護制度をつくるという、こういう議論をするだけで、民間企業の動きは大きく変わってきました。ですから、これは実際、制度として私はつくっていくべきだと思っておりますし、またそれが進むことで、民間企業の取組も進んで、公益に影響するような事件というのは、これから随分回避されていくのではないかと感じております。

落合部会長 浅岡委員、どうぞ。

浅岡委員 現在のところ、実効性について、公務員の倫理規定の話も含めて、国民の中には「そうではない」との大きな不満があると理解しなければいけないと思います。

先ほど福原委員からお話がありまして、企業内で取組がなされているということであります。アンケート結果でも、大変努力がされていることがうかがわれます。先ほどのお話では、どこもよく解決をしているとお聞きしたかと思いますが、例えば先ほど言ったセクシャルハラスメントのような問題でも、私どものところでも裁判をしたり、直接交渉をしたりしております。裁判になるケースの一部が報道されていますが、そうではない訴訟前に直接交渉によって解決しているケースも、相当にあります。

ということは、なかなか企業内での解決はできていない。多分、福原委員の企業のようなところではやられているということかもしれませんが、こうした問題は企業内のある意味で風通し、あるいは行政内の風通しのようなものでありますので、自主的・自発的に問題意識をもって取り組まれるところには法律は必要ないわけですね。自分たちでやれるわけです。

これから制度をつくるときは、そうされていないところもあるし、まだ不十分なところもある。また、やりたくないと思っているところもある。制度設計においては、自発的にやるというところに焦点を置いて議論をするのではなくて、「やりたくない」と考えるようなところの社員こそ、一番困った状況にあるわけですから、その人たちがいかに良心の痛みなくやっていけるかを踏まえた制度設計を考えなければいけないという点を、後々の議論でお考えいただきたいと思えます。

落合部会長 伊藤委員、どうぞ。

伊藤委員 せっかく新しく法律をつくるので、私からはぜひ通信の電子化も視野に入れたものにしたいと思うんですけれども、特にアメリカの大学でセクシャルハラスメントで実験されているんですけれども、偽名もしくは匿名で相談できる。相談相手も名前もわか

らないし、こっち側もわからない。ただ、毎回、同じ人と話しているということが、例えば暗号を使ってきちんと確認できると。そうすると、弁護士に相談して、これって、本当に法律的にはどうなのかとか、この場合はどうすればいいかという、こういう安心して相談する窓口というのがその電子化によってできることが一つと、あと一番最初のこの委員会のときに、私が少し心配になったのは、この間の防衛庁の情報開示法のリストもありますし、この間の必ず個人認証をきちんとしてから捜査をはじめるとどなたかおっしゃっていましたが、国民番号を含めて、皆さん、自分の情報が全管理されているということに関して危機を感じていると思いますので、こういう場合は必ず身元確認をしなければいけないけれども、でもここまでの相談は匿名でやっていいと。例えば、単純な話なんですけれども、こういう法律がよくわからないと。法律について私はこういう立場なんだけれども、この場合、どうしたらいいんだというのを法律をわかる先生と相談するときは匿名でいいとかですね。

これは技術的に昔よりも匿名性や偽名性は可能になった一方、いったん名前を出してしまうと消せなくなるという両方ありますので、これを視野に入れた方がいいと思いますし、まだ個人情報保護法がきちんとしていない中で、この法律を検討しなくてはならないので、どこかこの法律に、例えば個人情報保護に対する幾つかのポイントも入れてもいいのではないかと思います。

落合部会長 福原委員、どうぞ。

福原委員 ただいまの個人情報保護法案が例えば成立がなかなかしない場合に、それとの配慮をここに盛り込むことはどうか、あるいは情報保護法案の成立を何かの形で、形を変えてでもこの問題に助けになるように、法案の作成を急ぐか、その両方を考えていかななくてはならないと思うんです。

先ほど浅岡先生のお話で、ちょっと私の説明が足りないところがあったので補足しますが、私どもの社内では、社内に相談窓口がありまして、そこに電話してもいいんですが、もう一つ、弁護士さんに相談できる社外相談窓口もあります。社内の相談窓口相談しにくい場合に利用できる仕組みになっており、その電話番号も明示してございます。

落合部会長 増田委員、どうぞ。

増田委員 今の福原委員に反論するわけではありませんけれども、大分進んでおられるようですけれども、私は民間のさらに一部の民間ですけれども、実態を申すとこのアンケート等では1,500社くらい、それも一部上場企業ですから、大分大きいところですね。と

ころの 300 くらいあるんですけれども、私の聞いているところでは、まだ日本経済団体連合会ですか、これの指導で若干そういったできているところもあるけれども、まだまだ内部的にはどうかと言われているわけです。ですから、この制度に期待しているわけですが、結局は私は内部通報者をする主体と受ける側という関係を考えて場合に、日本では労働市場が非常に流動化といってもまだまだ閉鎖的なところがある、イギリス等では非常に横断的な労働市場ですから、そういったところで非常にドライになれるというところがあるわけです。特に、企業の生命線等握っているところにおいては、一度そうしたことをするとそういったラインから外されるということも聞いておりますし、この制度を考えると雇用の関係も違うということをぜひひとつ入れてこの制度をつくっていただきたいと思っていますところであります。以上です。

落合部会長 宮部委員、どうぞ。

宮部委員 先ほども申し上げたんですが、今、非常に流動的なところにまだ企業という場もあるわけですね。日本経団連もこの前、やっと企業行動憲章を改定したばかりでございます。これに対して、各社から誓約書をとりうかといった議論まで含めてやっているところです。福原さんのところのような立派な会社というのはそうたくさんはございません。ただし、憲章の「実行の手引き」の中で、ヘルプラインをこうやってつくってうまくいっている会社がありますよという具体的な事例も紹介して、会員企業はそれぞれ相談窓口をつくろうとしているわけです。

先日、2日ばかり、日本経団連の不祥事防止取り組み強化策ができる前に、泊まり込みで若い人たちの意見も含めて議論しました。ヘルプラインについては、相談窓口の担当者がどういう方であるかが非常に大切な要素という指摘がありました。だから、ヘルプラインをつくりました、こういう法律をつくりましたというだけでは決して前へは進まない。ヘルプラインにどういう担当の方をつけるかの方がずっと大切なのです。それから、社長自らが「こういう通報はぜひやってください。あなた方を罰しません。今までどおりにします。匿名で結構です」ということをはっきり明示して、実例でそういうことを示さない限り、進まないだろうと思っています。

先ほど紹介されたアンケート結果で内部通報窓口を設置している企業が 40%もあるということでしたが、私個人は企業における内部通報窓口の設置は、これから本格的にスタートすると考えています。

それから公益通報者保護制度についての議論は、できれば、民間企業だけではなく、役

所も含めて実施するということになる、日本中、わりかたオープンになる、我々もやらなければいけないなということで、企業も前向きな雰囲気になるのではないかと思います。

ただし、これは上場企業クラスについて言えることです。前にもここで申し上げましたけれども、多くの消費者トラブルの原因となっているのは、不心得な消費者や根っからの悪徳事業者で、これは公益通報者保護制度などではどうしようもないわけです。こちらへの対応についてしっかりお願いしたいと思います。

落合部会長 松本委員、どうぞ。

松本委員 論点2と論点3はつながっているのではないかなと思うんですが、先ほどまでの議論を聞いておりました、10年前に国民生活審議会がちょうど製造物責任法についての議論をしていたわけでありますが、そのときにそういう製造物の欠陥事故の責任についての法律をつくることについて、賛成、反対両方の意見があって、反対意見の中には「そんなことをすれば訴訟乱訴になって大変なことになる。そんなことをしなくてもさまざまな規制法があるのであって、製品安全のために企業は一生懸命やっているんだから」という意見があったわけです。それで、いろいろ議論をして、不十分ながら法律ができた。その結果、もうかなりたちますけれども、乱訴のラの字もなくて、製造物責任法に基づく訴訟自体が片手ぐらいしかないわけです。

しかし、法律ができたことに伴う効果あるいは立法の議論をしたこと自体の効果といった方がいいと思うんですが、かなり大きかったと思います。企業が非常に努力されて、設計段階とか取り扱い説明書とか、警告表示等について、法律の施行前に相当の取組をされて、それがかなりの成果を上げているのではないかなと思うんです。

それを今回のものに当てはめてみますと、公益通報した労働者を保護するというところから、労働者保護。その目的は公益の保護なわけですが、労働者保護が最後の目的というよりは、このような制度が存在するということによって、企業が緊張感を持って、法律の遵守について、社内の人々が見ているんだということを意識して、コンプライアンス経営を促進することにつながるという、この効果の方が実は大きいのではないかなと思います。

福原委員の企業のように、先進的に取り組まれているところがあります。自主行動基準検討委員会のところでも、そのような例が幾つも紹介されているわけですが、そうでない企業もたくさんまだまだあるわけです。このような法律をつくらなくても、日本経団連等の働きかけでそういう方向に少しずつは動いていくとは思いますが、なお一層こういう法律をつくることによって、そのような方向を押し進めることになる。それが普通の

ことになるという点で、効果はかなり大きいのではないかというふうに考えます。

論点3

落合部会長 松本委員の御発言もありましたので、論点2と論点3、これはある意味で連関しておりますので、論点3の方にも入ったということで御意見を。加藤委員、どうぞ。

加藤委員 私は、今、松本委員のおっしゃっていることを聞きながら、同感する部分があります。コンプライアンス経営をきちんとして社内体制を整えられるような企業はよろしいんですけども、いわゆる消費者取引の被害をみますと、悪質な事業者がとんでもないことを上司が下の者に言って、不公正な取引とか、違法な営業をさせるわけです。そして、それは結果として消費者被害が非常にたくさん出てきたときに、テレビなどを見ていると、モザイクをかけた顔で、営業マンがつらそうにそのことを告発しているわけですね。こういう社会というのがだんだんテレビの中で日常化してくるとするのは、非常に子どもたちにとっても良くない社会だと思うんですね。

そういう意味で、コンプライアンス経営がきちんと系統的に保障されない分野の消費者被害が非常に多いということを考えてみますと、ぜひこのような公益通報者保護制度は必要だというふうに私は考えます。

落合部会長 今、必要性があるという御意見が出ましたけれども、論点3では必要であるという場合に、今度は公益通報者保護制度の目的をどういうふうにとらえるかということで、いろいろなとらえ方があろうと。アンケートの方を見ましても、それが26ページの方にありますけれども、いろいろな観点で整理できますけれども、どういう目的の範囲で考えていったらいいだろうかという論点が論点3ですけれども、この点につきまして御意見ございますでしょうか。有馬委員、どうぞ。

有馬委員 これまでの御議論のところとも多少関係があるのですが、26ページのアンケートで、やはり圧倒的に多いのが「人の健康又は安全が危険にさらされる場合」、それから「環境」という御指摘でございます。目的というのはこのとおりだと思うのです。

それで、これまでの御議論で、私、一つ気にかかっていることがあるのですが、それは私もセクシャルハラスメントの場合と非常に共通する部分があると理解しておりますが、これは改正雇用機会均等法の雇用主の配慮義務として規定されているものであります。そして、これは本人の申し立てによって、本人の権利、人権が回復されるか否かというものであります。今度の場合に、ここの目的に従いますと、人の健康又は安全とか環境という

のは、本人の利益の回復とは違ったものになってくるという点で違いがあるのではないか。このあたりがどうなのかという点で疑問に思ったものです。

ただし、セクシャルハラスメントの場合に、ヘルプラインとして企業の中に担当者を置いておまして、その担当者には守秘義務があるとかというような幾つかの条件をつけているケースが多々ございますので、ヘルプラインに関しては今度の公益通報者保護制度に関しまして、ぜひそのようであってほしいと思います。

そのことで、ちょっと気になっておりますのが 14 ページの一般に対する意識調査のアンケートの中に、例えば「上司に通報しますか」という設問がありますが、これは全然認識が違うのではないか。上司に通報するということはあり得ない。当人が不利益をこうむることがあるわけで、この場合、「だれに通報するか」というのは大事なことで、ヘルプラインの組み立てではそのことに十分神経を使うべきではないかと思います。当面、以上でございます。

落合部会長 ほかに論点 3 につきまして、御意見ございますでしょうか。山中委員、どうぞ。

山中委員 消費者の視点の健康や安全というところが書いてございますけれども、戻りまして、19 ページに「職場における公益」で「金銭の着服」というところがございますが、老人ホーム関係、介護の問題、これから大変な時代だと思えます。そういうところで、特にこういう金銭的な問題というのは重要になってくると思っております。この中で健康や安全、WHO ですと健康の中に金銭も入って健康であるという定義がございますので、そこに財産というのが入るのかどうか。私はここに財産という金銭面の方もとらえていただけたら、言葉として入れていただけたらありがたいと思っております。とりあえず以上です。

落合部会長 宮部委員、どうぞ。

宮部委員 公益の範囲の問題なんですけれども、ここでも前に申し上げたんですが、今、コンプライアンスの問題をやっておりますが、これも内閣府でやっておりますし、経済産業省でもやっているし、公取(委)でもやっているわけですね。そういうことが今現に起こっていることを考えると、環境は環境省がやる、それから、製品安全関係で経済産業省がやる、金融庁も管轄分野の問題をやる、そういうことで各省ばらばらに公益通報者保護制度を創設するのは非常にまずいのではないかと思います。そのことだけはぜひ避けたい。

それから、消費者の生活に関するところは内閣府の担当といっても、今度の食品表示の問題その他については、厚生労働省、それから農水省というようなところで対応がばらばらで、この消費者政策部会で「一緒にやったらどうですか」というと「政策の目的が違います」と言われました。このような縦割り行政では国民は非常に困るので、ぜひ公益通報者保護制度を創設するにしても各省庁の所管分野に応じた細切れの法律にならないようにお願いしたいと思います。

落合部会長 加藤委員、どうぞ。

加藤委員 論点3は25ページの検討課題の公益の範囲についてと絡んでくるのかも少しありませんけれども、ここは私は論点3の四角の中にある「消費者の視点」ということで、「健康や安全など消費者利益の擁護」というふうに書いてあるのは例示に過ぎないというふうに理解しております。

というのは、必要性和目的のところでは、今、山中さんがおっしゃいましたけれども、財産が悪質事業者によってかすめとられて、ヨレヨレになってしまって、生きていくのも健康上良くなってしまう消費者というのものもあるわけですから、それは消費者利益の擁護の中に大きくは入るのかもしれませんが、やはり不公正な取引とか、悪質な取引の不正とかいったような、財産権的側面での公益というものもあるだろうし、それから先に申し上げましたように、公共事業のカルテルのような場合もあるだろうし、国立病院、あるいは公立病院での不正な行為とか、水道汚染の問題だとか、消費者から見ますと非常に公益が阻害されるようなケースというのがあると思いますので、このところは私は健康や安全など消費者利益の擁護というのは一つの例として書かれたというふうに考え、もう少し幅広くに保護制度は使われるべきではないかと思います。

論点3、4

落合部会長 そうしますと、論点3は各論的な話の25ページの3の(1)の論点4ですね。今、加藤委員が御指摘があったように、目的と公益の範囲はかなり密接に関連しておりますので、論点4も含めてコメントをいただければと思いますが、浅岡委員、どうぞ。

浅岡委員 その前になのですが、事業者の視点ですけれども、確かに事業者のコンプライアンス経営の促進ということは直面する課題だと思いますが、昨今の問題は企業の存立にかかわる問題であるということが明らかになっているわけですので、事業者としては持続可能な経営のために、これが不可欠なのだということくらいにとらえていただいた方が受け

入れもしやすいのではないかと。問題意識も共有できるところが広がるのではないかと思います。

落合部会長 それでは論点3もあわせて、特に4で制度の必要性、目的に照らしてどうという公益に関してということで、これは制度設計として公益通報の場合の公益をどの範囲で考えていくかという問題で、論点3の目的とは非常に密接に関連している点ですが、この点につきまして御意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょう。伊藤委員、どうぞ。

伊藤委員 先ほどの自分の意見と近い意見なんですけれども、この間のダイオキシンのときの問題もそうですけれども、直接の監督官庁に言ってもあまり動かない場合というのは結構ありまして、気をつけていただきたいのは、健康にかかわることとか、危機とかに関しては、法律がない場合が結構あるかと思うんですね。だから、法律に基づいて守るというふうにするだけだと、制限しすぎだと思いますので、例えばほかの国では徹底的に規制を始めている、例えば危険物があったとして、それが日本で監督官庁がなかなか動かなくて、企業の中の人間がそれは危ないと気がついていると。今のままだと監督官庁に直接行くしかなくて、そこに行っても何にも話がいかないと。メディアに直接行くしかない。ただ、そのメディアに行ってしまう前に、ちゃんと相談できる窓口があって、そこで保護されるということが、先ほど宮部委員がおっしゃったこととちょっと近いと思うんですけれども、やっぱり監督官庁はあまり大げさにしないという動きが働いてしまいますので、内部通報も監督官庁に対する通報も含めたものを視野に入れたらいいのではないかと思います。

落合部会長 論点4につきまして。浅岡委員、どうぞ。

浅岡委員 例えば解釈を教えていただけるといいんですが、例えば最近、原産地の不当表示など世間を騒がせておりますが、それは1になるんでしょうか、2になるんでしょうか。

落合部会長 それは解釈で両方あたるという解釈もあり得るでしょうね。つまり、どちらか択一的でなければいかんという解釈も必ずしもないわけなんですけれども。

浅岡委員 ですから、そういう余地があるとすれば、1に限るといふうなことはなかなか難しいというふうに言えるのではないかと。もう少し、少なくとも1、2あたりはなかなか区分しがたいところがある。また、先ほど言いました取引被害などは安全とはちょっと違うということになって、やはりその中の問題もあるだろうと考えると、1だけという

ふうにはなかなかならないなど。

1、2は、今の国民生活審議会主要課題というふうになるんですが、3というのは1でもあるかもしれないということもあったりするということで、このように分けるのはどうかと考えています。

落合部会長 ほかに御意見ございますか。高委員、どうぞ。

高委員 可能であれば、論点4のところは4つ挙げておりますけれども、私は公益の概念は全部含めてもいいんじゃないかと思えます。例えば、これもどういうふうに分けていいのかわかりませんが、医療機関が不正診療請求を行うケース。多分、これは法令全般に違反する場合にあたってくるのかなというふうに思うんですね。

ですから、「公益に資する行為を促す」という目的でこういう制度をつくるべきだと思いますので、あえて1に限定するとか、1と2だけにするとか、そういう議論をするよりも、今のところ、かなり広くとらえておいて、議論を先に進めた方がいいのではないかと思います。

落合部会長 田中委員、どうぞ。

田中委員 論点3にも遡るんですけども、皆さんのおっしゃっている意見と共通する部分が多いと思いますが、公益通報者保護というのは「保護」ということ自身が直接的な目的でしょうが、現にこの内部告発によって世の中が変わってきているという事実を見ますと、事前チェックから事後チェックに移っていく中での社会システムとして、この周辺の立法は、包括的にやられる必要がという気がしております。

したがって、公益の範囲についても、あまり限定的に考えないで、さっき高先生がおっしゃっていたように、生命、健康の安全というのが第一義的な問題だと思いますが、この場が消費者政策に関する部会だからということにこだわらない、少し広めの範囲設定をして、トータルで、この制度があることによって、企業のコンプライアンスと、世の中のモラルが結果として促進されるようなものになっていくべきではないかということで、消費者の視点、事業者の視点、行政の視点を包括的に考える必要がある。

それから、対象についても、さきほど公務員の問題がございましたけれども、公務員は別の倫理規定があるからということではなくて、公務員も対象と考える必要があるのではないかということを感じております。

落合部会長 論点4につきまして、ほかに御意見ございますか。よろしいですか。

福原委員 今のコンプライアンスという言葉でございますが、単に法令遵守というふう

に考えないで、法律以外のいろいろな問題があるわけですね。先ほどの規制されていない薬品でありますとか、こういうものまで含めてのコンプライアンスでなければいけないのではないかと思うので、少なくともこの4つの項目というのは、すべて何かの形でカバーしていくべきものではないかと思うわけです。

それから、第2点は、ここで起こる問題は非常に幅の広いものでありまして、極端な方は刑事民事に関する犯罪みたいなものから、もっと広い社会に対する問題みたいなものまで含まれるわけです。その極端なものというのは、何も企業が起こさなくても、個人、あるいは個人が株式会社を起こして、そういうことに走っていくということが世の中で今大変多いものですから、そのあたりは一体どのように規制したらいいのかという、これはただの問題提起でございます。

先ほどから、私の言っている今の会社のやり方が進んでいるというお話がございましたが、決して進んでいるわけではないので、言ってみればモルモットみたいに、先を行って、そしてどういうことが起きるかということを見ているような状況であるということだけ付け加えさせていただきます。

論点5

落合部会長 よろしければ、次の論点5の方で、保護の対象たる通報者の範囲と。外国の立法例等見ますと、例えば労働者というか、従業員を主たる対象に考えているという法律もあると。しかし、取引先等も含めていいのかどうか。こういう保護の対象たる通報者の範囲をどのように考えるかという、この論点につきまして御意見ございますか。有馬委員、どうぞ。

有馬委員 質問でございますが、今座長がおっしゃったとおりに、私もなぜこの取引先が各国において含まれていないかということに疑問を持ったのです。これは何か理由が……。もしおわかりでしたら教えていただきたいと思います。

落合部会長 事務局の方で何か回答がありましたら。

中村消費者企画課長 取引先のところにつきましては、正直言って、まだ十分に完全に調査し切れていないんですけれども、事業者間の取引の問題になってくるんだろう。そうすると、我々が通常消費者問題を考えているときの消費者と事業者の間のいろいろな問題というのとは、形式的にいうとちょっと違う次元上になりますので、競争政策とか取引関係のところ、別途、こういった問題についての仕組みなり、何なりといったものができ

ているのではないかというふうに思うんですけれども、恐らくそういった消費者と事業者という問題と事業者間の取引の問題ということで、少し違った側面での取り扱いがなされているのではないかというふうに思います。その辺は精査しております。

落合部会長 補足しますと、競争企業があって、例えば違法行為をしていると。その競争業者が違法行為をしているということを仮に通報すると、違法行為をしている事業者は、例えばビジネスから不利益を受けるということになると、相対的に今度は自分の企業は上がるということがありますね。そういった場合に、取引先がそういう企業であった場合とか、あるいは公益を実現するということを考えるのであれば、何も労働者という組織内の人間というふうに限定する必要はないだろうという考えもあるいはあるかもしれない。そういうことで例示としてどこまで広げていったらいいかという問題設定だというふうに思います。伊藤委員、どうぞ。

伊藤委員 ちょっと日本の裁判のプロセスがわからないのですけれども、アメリカだとフェルロドウィットネス・プロテクション・プログラムとかステートウィットネスとか、裁判の過程の中で、取引先もしくは関係ある人が裁判に参加して協力することによって、政府が守るという法律もありまして、アメリカだとちょっとやりすぎなくらいあるんですが、その人の名前からIDから全部、ソーシャルセキュリティまで新しいのをつけてあげて、どこかの町に就職までさせてあげるというところまで守ってあげる制度があって、これは基本的に犯罪組織に対して使っていたと思うんですけれども、内部通報の窓口とかこういう法律もあると思うんですが、実際に何かおかしいことをチョコチョコ中でやっている話と、全体的に、例えばたばこ産業に対して大きな裁判がたくさん出てきたときに、もっとも中からいろいろな制度を引き出すためにいろいろな制度をアメリカ等やっていると思うんですけれども、それは日本では今別に動いているのか、ここの中で検討することができるのかちょっとお聞きしたかったんですけど。

落合部会長 かなり幅が広いふうに広がっていくと思いますけれども、これは何か問題があったような場合に、第三者があるいはその情報を持っている第三者がその問題を解明するに当たって、あるいは訴訟上それに協力していくということをエンカレッジするシステムというもので、恐らく公益通報保護制度はもうちょっと狭い範囲を考えて、いわばそういう広い意味でさらに公益を実現するという意味では確かに共通の部分もありますけれども、企業組織内で違法行為が企業がやっているという情報を得たときに、それを通報したら不利益を受けるということを阻止していこうという、そういうターゲットで議論して

いるせいだと思いますので、伊藤委員の御指摘のような制度まで仮に含めていくとやや広がってくるのではないかと。

それも確かに重要な問題であり、議論しなければいけないと思いますけれども、とりあえずのところは狭義の公益を守るための制度である通報者保護制度というものに限定して御議論いただいてというふうに考えております。浦川委員、どうぞ。

浦川委員 取引先というと広すぎるのではないかとというのは、僕はそのとおりだと思います。例えば法人なんて考えればちょっと変な話になってくると思います。ところで、ニュージーランドの開示保護法（2000年）を見ますと、「その組織に派遣された者」というのがございますね。ここにあげている上の3つは、社員あるいは社員であった者という、企業内の者ですけれども、必ずしも公益通報者という場合に社員かあるいは社員であったかという属性よりは、その組織に派遣されて外部から入っていったけれども、情報を窺い知ったという者も保護されて、私はいいのではないかと思います。

落合部会長 鍋嶋委員、どうぞ。

鍋嶋委員 ちょっとお聞きしたいんですけれども、32ページの表の中で、アメリカの連邦法のところで「従業員」というのが書いてあるんですが、その注4で「定義がない」ということなんです、それで結局不明だという話なんです、これはその法律の中に特に定義がないということなののでしょうか。

中村消費者企画課長 調べた範囲では、その法律の中にそういう定義がないということのようです。

鍋嶋委員 一般的に何かあるんですか。

中村消費者企画課長 判例とか、あるいは学説であるとか、そういうところで恐らく何らかの範囲というものはある程度わかってくると思うんですが、そこまで十分調べには至っていないということでございます。

鍋嶋委員 今、コンプライアンスですか、企業倫理とかやっていますが、そのときにいわゆる従業員というのはだれだという範囲が、企業の従業員というものの規定は社員規則みたいなところにはあります。ただし、コンプライアンスでは、企業に勤めている人間というのは一体だれだという話になります。今の場合、ここに書いてあるような従業員とパート、あるいは派遣社員というのが非常に多いですね。それから、現実問題としては外国労働者まで入ってきている。そこを一体どういうふうにするのか。この職業訓練生と

というのがそんなのかもわかりませんが、我々には読み切れないところがあって、ここの範囲を決めるというのはかなり難しい。ただし、それも我々が今つくろうとしているコンプライアンスというか、そういうもののところのこれは一部と思っていますから、それと違う、公益通報者だけ別のことにするというのもなかなか難しい話ではないかと感じるんですけれども、これは感想です。

落合部会長 加藤委員、どうぞ。

加藤委員 29 ページの範囲の中で、今、浦川委員がおっしゃったので、派遣社員については私も同じことを考えます。今の労働市場を考えますと、パートなどの臨時社員はもう当然だと思うんです。そして、取引先というものも含める必要があるのではないか。それは、公正取引委員会の範疇に入らないような事例というのもあると思うんですね。例えば、この間の雪印の西宮冷蔵のようなケースというのもあるのではないかと思います。

それから、32 ページの資料を見ますと、オーストラリアのクィーンズランド州では anybody になっているんですね。ということは、このことを社会的に良くないことだときちんと、例えば法令違反であるとかということを知り得た者は、だれでもそのことを通報することができるというふうにするのも一つの案ではないかと思うわけです。

落合部会長 大羽委員、どうぞ。

大羽委員 ただ、私はこの制度は企業内の情報秘匿をどうオープンにして公益に資するかということでございますので、イギリスがそうであるように、企業内でのインサイダーに限るべきだというふうに思っておりまして、ステークホルダーを多くどんどん入れますと、先ほどの部会長がおっしゃいましたように、競争相手も対象になるということにもなりますし、何よりも私が恐れているのは四条河原の落首になってはいけないということです。単なる誹謗中傷の情報が世の中に流れてはいけない。

要するに、企業内の外の方は、メディアとかいろいろ方法があるわけですから、確かに直近でそういうケースがあったようですが、何もこういう制度を使わなくても、いくらでもできるというふうに思っております。

落合部会長 岩田委員、どうぞ。

岩田委員 範囲ですけれども、ここに書いてあるのは今の雇用情勢がどんどん変わってきて、間接雇用とかあるいは請負とか、そういった働き方が非常に多様になっているというのをひとつ踏まえていないかなと。

やはり、派遣社員とか、請負とか、個人請負もありますけれども、そういう雇用関係に

なくても、内部の情報を知り得る人たちもやはり入れておいていいのかなというのが一つと、それから取引先というのは、さっき座長がおっしゃったような懸念は非常にもっともだと思うんですね。ただ、利害関係があるかないかというところで、例えば孫請とか下請とか、そういうところはなかなかこういう制度でもないと、守ってもらわないとやっていけないと。取引の競争相手というところとはやや違うのかなという感じがするんですけども、おっしゃるように、今回、こういう制度についてまだまだアレルギーを持っている方も多いと思いますので、この公益の範囲についてきちんと定めていくというのは非常に大事だと思うんですけども、通報者の範囲を社内の直接雇用の人だけというふうに絞るのはやや狭すぎるような気がします。

落合部会長 加藤委員、どうぞ。

加藤委員 私、大羽委員の御心配ももっともな気もしないではないのですが、やはりそこは「公益とは何か」という理念が国民の間に徹底してコンセンサスになれば、その心配はないのではないかと思います。

松本委員がさっきおっしゃいましたPL法のときの議論と同じように、私はこの問題も四条河原の落首にはならないような十分な議論がされて、それが普及すれば片づくことではないかと思います。

落合部会長 高委員、どうぞ。

高委員 取引先の問題というのは重要かと思うんですけども、いざ制度をつくるとなると、上で述べている社員とか臨時社員とか、かつての社員とかいったものとはちょっと次元が変わってくるのかなということを感じています。

理想的には取引先の問題も取り込みたいんですけども、例えば取引先、下請で入った会社などが不利益をこうむるケースというのはいろいろあると思うんですね。例えば、ある会社Aの仕事をやっていた。その取引先Bの社員が内部告発をやったために、その会社Bが会社Aとの取引を中断された。このときに下請の会社Bが不利益をこうむるわけですけども、そういったケースと、中断された会社がその社員を通報したということで、不利益を与えるケースも出てくる。会社Aと会社Bの問題もあり、非常に複雑になってくる。このため、とりあえずこのポツでいう、上から3番目くらいにしておいて、最後の取引先の問題というのは、むしろ独禁法のところで優越的地位の問題として整理した方がすっきりするのではないかなという感じを持っています。

落合部会長 浅岡委員、どうぞ。

浅岡委員 あまりこのことを細かく言うときではないと思うんですが、そういう切り口もあるでしょうし、もう一方で、下請、孫請等の労働者保護の観点からは使用者側の配慮義務がそれなりに拡大しています。これは日本的な雇用関係なんでしょうか。仕事の仕方が孫請的、系列的に仕事が確保されているという、日本的な要因もあって、労働法の解釈上かなり幅を広げているという面もありますから、多分、「労働者」というふうにしても、適用の解釈上は最近では労働契約をしないで、給料をもらっているんだけど、請負契約になっていたりするようなこともあって、それは労働者かという議論になったりということで、広がってはいくんだらうと思います。現実にも今までの既存の解釈を重ねあわせていくと、かなり広がるという面はあると思いますので、それを明文上、どの辺まで入れるかということにもなってくると思います。

落合部会長 加藤委員、どうぞ。

加藤委員 今、高先生がとりあえずは取引先のところは独禁法の優越的地位の濫用でいけるのではないかとおっしゃったんですが、JAS法のような公正取引委員会がカバーしない法律の場合もあるんじゃないかと、そんなことを心配するので、これはまた今後の議論というか、勉強材料をいただければ結構だと思っております。

論点6

落合部会長 それでは、時間の関係もありますので、論点6に移らせていただきまして、通報先をどうするか。これは非常に重要な論点の1つであろうと思います。いわば内部で手続を尽くすというのか、それともどうするか。こういう論点で、この点につきまして、鍋嶋委員、どうぞ。

鍋嶋委員 この34ページの表を見させていただいて、教えていただきたいんですけども、なぜニュージーランド以下アメリカまでの「弁護士等の法律助言者」のところはバツになっているのか。何か情報があるんでしょうか。

中村消費者企画課長 すみません、不勉強なんですけど、法律上の明文にそういう規定がないということでここにはバツになっておりますけれども、直ちに弁護士等の法律助言者に対して何か言ったときに、それをもって何か不利益になるとかいうことは通常であればあまり考えられないのかなと思いますが、法律上にはそういう明文の規定の形にはなっていないということで、実態上、どうなっているかということは今勉強中でございます。

落合部会長 この内部手続を尽くすかどうか、これは御意見ありますか。田中委員、ど

うぞ。

田中委員 さっき「できるだけ包括的な方がいい」というふうに申し上げたんですけれども、一方で、今さっき議論された、取引先等の問題とも関係するんですが、企業の中で働いている人を対象にしてどう手続を尽くすか、十分に整理していかないと整合性をもって厳密に決めることは難しいのではないかという、私は法律の専門家ではありませんが、そんな感じがいたします。

そして、いたずらに乱訴あるいはスキャンダルを振りまくようなことを促進するのがこのシステムの目的ではないことは当然でありますから、できることならば、その企業なり、事業者が社員からの申し出、意見、アドバイスなどによって、自己変革できれば一番いいわけだし、世の中も円滑に進むのだろうと思うんです。

そういう意味では、内部で処理できることがまず第1の手続なんだろうと。福原委員のところのようにきちんとした社内システムによる保護がされていれば、それで問題が解決するケースがかなり多くなる。全ての企業がそうなることが望ましいが、そうもいかないから、その手続を尽くした上で、社会的にあるいは公に問題を出すという順序になるのではないか。

その場合に、今までの日本の行政と事業者との関係が政官業と言われているような問題もあるわけなので、受け皿となる第三者的な公的機関が必要なのではなかろうか。一方では乱訴・濫用にフィルターをかけ、一方では問題が握りつぶされないように扱われるシステムがきちんと存在する、そういう順序が必要なのではなかろうか。これは感想に近い面もあるのですけれども、そういうことを感じます。

論点6、7

落合部会長 そうしますと、論点6とその次の論点7、これはある意味では手続を論点7は問うているわけですが、手続の中に論点6も包含される関係にあるということで、論点6、7いずれも対象にした御議論ということであろうと思いますので、論点6、7あわせて、鍋嶋委員、どうぞ。

鍋嶋委員 さっきの続きなんですが、先ほどお聞きしたのは、まず会社の中に何かそういう通報場所をつくって、あるいは中に言いたくなければ、会社の顧問弁護士がいるわけですから、そこを使うという形があれば非常にやりやすいのではないか。そこでダメならば外という何段階構えという形があったもので、先ほど34ページの表の質問をしたわけで

す。

落合部会長 加藤委員、どうぞ。

加藤委員 田中委員が先ほど「企業内で自己変革できれば一番いい」とおっしゃいました。私も実にそうだと思っております。だけれども、そもいかなような場合に、内部の 절차를尽くした上で外へ通報するという制度設計もあるかと思うんですけれども、当事者になってみますと、「言ったところで、もうだめなんだ、僕のところの会社は」みたいなところがあるようなところでは、手を尽くすこと自体がまた中で押し込められてしまうというケースもあるのではないかと。だから、必ずしも自社内で内部手順が十分されたときのみが外に出せるという仕組みではなくて、内部手順と同時に外にいてもいいし、もうどうしようもない、あきらめ気味の環境の場合は、例えば 33 ページの論点 6 の「中立的な第三者機関等」のところに、「等」というのは私が想像するに消費者団体とか労働団体とか、報道機関ではないかと思っておりますが、こういうところに訴えるというふうに通報者の行動自由度を大きく設計すべきではないかと考えます。

それから、もう一つは、この通報先をどうすべきかという点については、この制度そのものの設計をどうするかということによって違ってくるのではないかなというふうに感じております。

落合部会長 高委員、どうぞ。

高委員 今、田中委員と加藤委員のコメントを聞きまして、意見が違うように思えますが、意外と両委員の意見は同じところに落ち着いているのではないかと考えています。

論点 6 と 7 なんですけれども、通報先をどうするのかといったときに、イギリスの情報開示法のような手順を踏んでいけば、お二人の意見はどちらも取り込めると考えます。まず、私はやはり社内で通報するというのが最初に来るべきかなと思います。それを超えて、突然、マスコミ等に持っていったものは保護の対象にしないという、こういう基本的な枠組みでいいと思うんですね。

ただ、条件を設ける。先ほど鍋嶋委員も言われましたけれども、「どういう制度をつくれ」と直接に求めたい気持ちはわかるんですけれども、恐らく法の力で、企業の方に、例えば法律弁護士事務所を使えとか、そういうことは強要できないと思うんですね。そこで条件を設けて、もしイギリスのものであれば、社内で通報した場合、明らかに不利益をこうむってしまう場合、もし通報すれば証拠隠滅が起こり得る場合、あるいは既に通報しているけれども、ほとんどアクションは起こらない場合、こういうときには、社内を超えて主務

官庁とか第三者的な機関に通報してもよいという、こういう枠組みを設定すれば、お二人の意見は双方とも取り込めますし、またこういう枠組みを設ければ、個別の企業としてもできるだけ早く情報を吸い上げたいということで機能する仕組みを作ることになる。このように考えるわけです。

落合部会長 ほかに、増田委員、どうぞ。

増田委員 今、「証拠隠滅」という言葉が出ましたので、ちょっと関連するかなと思って発言するんですけども、要は公益をどう守るかということであって、そうすると自ずからまず組織内部というのが出てくるなと思うんです。

またその後、段階を踏んで外部とかいろいろあると思うんですけども、ただ公益を守るという観点に立つと、あまりに決着が長引いた場合には、証拠隠滅やあるいは資料等の持ち出し、資料隠滅ですか、それから特に生命等にかかる場合については、あまり長引くとこの制度の意味がなくなりますので、それについても、これは後で論議になると思うんですけども、どの程度で結論を出すのか。ものによって違いますけれども、そういったことでの考えは必要なんだろうと思うんです。以上です。

落合部会長 ほかに。高橋委員、どうぞ。

高橋委員 私、法律の技術的なところが専門でございますので、そういう観点から申し上げますと、手続にかかるコストをどの程度にするのか、つまり証明の問題があります。内部でちゃんとやったんだけども、聞いてもらえなかったということの証明をどうするかですね。証明の問題を入れますと、匿名で通報ということは難しくなるというマイナスも生じます。「私は内部でちゃんと弁護士さんのところに通報したんだけども、アクションがなかった」ということが仮に要件になりますと、その点を証明しなければいけない。解雇になったときに私はちゃんとやったんだということを証明していく、そういうコストをどの程度考えるのかなという点に関心があるわけでありまして。

それは、逆に通報先の方で申しますと、通報先は通報を受けたら放っておくわけにはいけないわけで、何かしらの調査くらいはしなければいけない。調査しないで、あるいはいい加減に調査しておく、後で何かのきっかけでそれがわかったときには、通報先そのものの責任の問題になりますね。その辺が議論していただくところなのでしょうけれども、この制度全体の枠組みの中で、どの程度の資力、人力、財政上の措置あるいは人的措置を講ずることができるのかということの見合いが最後に出てくるのだらうという気がしております。以上です。

落合部会長 有馬委員、どうぞ。

有馬委員 私もまず内部に組織、機関がある場合には内部手続を尽くすべきであるというふうに思っております。これは、例えば条約に基づく個人請求権の問題などのときもそうですが、国内手続の完了というのが要件として定められております。そのようなことから考えても、組織があればそこが優先されるのではないかと。そして、イギリスのように緊急の場合には別の方法ということが考えられると思うんです。

しかし、組織のない企業であるとか、あるいは組織がない団体や機関、例えば社会福祉法人や医療機関内部、あるいは農業者からの通報というふうなことを考えてみますと、どうしても中立的な第三者機関がやはり必要なのではないかと思います。それをどういうふうに置くかということですが、今日の行政改革の御時世から考えまして、新たな機関をつくるというのも難しいことであろうから、例えば消費生活センターのようなところにそのような新たな任務を付け加えていくというようなことによって担保するのが現実的ではないかと思えます。以上です。

落合部会長 ほかに。浅岡委員、どうぞ。

浅岡委員 内部手続を原則とすると、前置すると、日本の現在の雇用状況の中では、従業員はやはり怖いと考えるでしょう。実際、労働者がどう行動するかということを考えるときに、本当に怖いと考える方が大きいという現実を見なければいけないと思えます。

このアンケートの中では、むしろ自ら名乗って言うていいですよと答えている人が多い結果もありますが、現実問題に直面したときに本当にそう考えられるだろうかと思えます。ただ、もう一方で、実際にはかなりのところ、内部で通報されるだろうと思えます。というのは、日本人の信条としても、甘利に深刻な場合を除けば、しかるべき機関があれば、そこを使おうというふうに行動する、そういう面があると思えます。

私は、むしろ原則内部前置だとすることによって、非常に怖い制度との印象を従業員に与えてしまうことになっては、目的を達しないわけです。そういう意味で、自由に選択できることを基本原則にしておいても、結果的に高先生が言われることにむしろ運用されていくのではないかと思うんです。

これは、セクシャルハラスメント問題を考えてみても、企業内で申出ている。問題が問題だからともいえますけれども、内部で言わずに直接裁判を起こしたというケースは実際には本当にごくごく限られています。ということを考えても、皆様に内部で全然議論されないまま、外に出されてしまうのではないかと御懸念があるとすれば、それは逆効果

だろうと思うことが一つ。

それから、先ほどお話がいろいろありましたように、対応組織がある企業とない企業と分けましても、「組織がある」と言ってしまうとあることになるわけですね。「設けました」といえば設けましたと。それがどう機能しているかはわからないわけです。内部の人でなければわからないし、内部の人間も活用してみなければ機能するものかどうかわからないという面がありますので、あるかないかだけで判断はできないと思うのです。

それで、結論といたしましては、ここはな部手続前置という形で縛らない。それは高橋先生が、おっしゃられたような意味での余分な論点を増やさないという意味にも資します。最終的に、保護されるかどうかにはもう一度スクリーニングがかかるわけですから、そこでチェックするというだけで足りると思っています。

落合部会長 時間の関係もありますので、今度は論点8と9、あわせてお願いしたいと思います。前の論点に関して松本委員、何か御意見があればお願いします。

松本委員 私、先ほども言いましたけれども、このねらいが裁判になって労働者を保護するというのは法律の構造はそうなんですけれども、PL法と同じで、それはそういう制度があるということを背景にして風通しのよい体制をつくらうというのが主たるねらいだと思うんですね。

そうしますと、内部の体制があろうがなかろうが、直接外に出していいんだよという仕組みをつくと、企業に対して努力させるという意味のインセンティブが働かなくなるのではないか。やろうがやるまいが勝手に外に持ち出してやってもいいんでしょうというのはあまり望ましくないのではないかと思います。

確かに、立証上、いろいろ難しいところがあるというのは御指摘のとおりですが、やはり精神としては企業内でしかるべきホットライン等の整備がなされている場合は、そこをまず使いなさいと。それがおよそ期待できないとか、存在しないという場合は外に出してもいいというのが原則であって、その仕分けといいたし、内部で形はあるけれども、機能していないというところの立証をいかに容易にするかというのはいろいろ工夫する必要があると思いますが、そこは原則としては残すべきだというふうに思います。

落合部会長 そうしますと、論点8と9のところ、この「不利益な取り扱いを受ける」という、この不利益な取り扱いとはいかなる範囲で考えるべきか、そしてその場合の救済策はいかなる手段、どの範囲でどういう方法で考えるべきかというのが論点8で、論点9の方は今まで議論した論点以外の部分というもので考えられるものというのがあがって

るのだらうと思いますが、したがいまして8と9ですけれども、8の方に御意見を特にいただきたいというふうに思いますが、いかがでしょうか。田中委員、どうぞ。

田中委員 前に高先生もおっしゃっていたと思うのですが、「その他」のことですが、先ほどの私の発言の中でやや誤解というか、高先生が解いてくださったのでいいのですが、会社が箸にも棒にもかからない場合にも内部手続を尽くさなければならないというふうな機械的なことを私は申し上げているわけではありません。

それと、やはり企業や組織が自己変革することが望ましいので、アメリカの連邦量刑ガイドラインというのがございましたけれども、企業がいろいろな問題に直面して、その非を認めて、改善を図った場合と、あくまで隠蔽したり、否認したりした場合のこの企業に対する罰則、改善のさせ方に違いがあっていいのではないかというような気がしています。

要するに、松本先生がおっしゃったように風通しをよくし、全体のモラルをアップしていくことがこういったシステムをつくる目的だらうと思うので、そっちの側面についてひとつ考えておいていただく必要があるのではないかと。問題のある企業が、ばれるとつぶれるかもしれない、だから隠し通そうというような邪なことを考えるよりも、問題を公にし、明らかに非を認めて、改善するということの方を選択できるような、そういう方向性というものが必要なのではなからうかということを感じております。

論点8、9

落合部会長 そうしますと、今度は論点8、9の方に移りまして、福原委員、どうぞ。

福原委員 論点9の方にいきまして、一番最初に「通報者自身が違法行為に関与していた場合」、これ、実ははじめから違法行為とは思っていないで関与している場合があり得ると思うんですね。途中から気がついて、これはいかんといって通報するという場合は、当然、これは行政措置の軽減等はあるべきだというふうに考えております。

落合部会長 高委員、どうぞ。

高委員 先ほど田中委員が御指摘いただいたことをちょっと補わさせていただきたいんですけれども、例えば西友さんのところで、店舗の中で産地の偽装があったという事実が、例えば内部から通報があってわかったとします。そのときに、それを公表したわけですけれども、それに対して行政処分云々はなかったんですけれども、もしあるとするならば、そういったところで軽減措置みたいなものがとれる仕組みがほしいと思います。

例えば、こういう制度をそれぞれの会社で設けたときに、1年前にこういうことがあったという通報が出てきたときに、企業としてはそれを表に出すべきか、そのまま隠しておくべきかという判断を迫られることになると思います。その意味で、積極的に公表した場合とか、そういったときにはどういうふうに対応するのかということも私は考えておく必要があるのではないかと考えるわけです。

それから、「その他」、ここには出ていないんですけども、通報者がいろいろな社内での問題を例えば内部で通報したけれども、一切対応がない。そのときに具体的な証拠を、例えば勤務時間中に会社のコピーを使って資料を揃えて外部に持っていくというようなことだって、あり得ると思うんですね。そのときに、そういった行為、例えばこれは横領にあたるということで逆に訴えられることがある。ですから、証拠を集めるための行為について、その責任は問わないといった仕組みの構築もこの中で考えておく必要があると思っています。

落合部会長 山中委員、どうぞ。

山中委員 論点8の方になりますけれども、社員が通報した場合のこの不利益な扱いと救済策というところですね。どちらかといいますと、とてもはっきり目に見えてくるというような形での不利益、そして救済というように受け止められます。

浅岡委員が先ほど来、私も申し上げたかった一番の大きな今日の問題だったんですが、セクシャルハラスメントの、女性といたしましては、男性もございますけれども、そういうことでみますと、ニュージーランドのところでは精神的な苦痛というのもきちんとここにはうたってございますけれども、報復という、不法行為の中に精神的苦痛というのは重大な問題だろうと思っております。だれが見ても、きちんとその扱いが不利益だということがきちんとわかる、そして救済もできる、そうではない大変もやもやとして、そして本人にとっては大変苦しいという、そういうところを何らかの救済策というのをきちんとうたう。取引先が通報した場合にはうたってある、そういう意味で損害賠償という言葉が出てくるんですけども、何らか救済策のところも精神的な苦痛という、報復に対する嫌がらせといいますか、通報した者を救うという、そちらのことをもう少し入れていただきたいなと思っております。以上です。

落合部会長 大羽委員、どうぞ。

大羽委員 論点9のところの2ポツ目に「通報内容の真偽などをだれが調査するのか」とう問題があるわけですけども、高橋委員からのお話もありましたけれども、まさにこ

ういうふうなことも含めてのお話ではないかと思うんです。

例えば、不法行為でいえば責任とか事実とか、それも含めて争えばいいということになりますけれども、これはどうやらそういった不法行為の法律ではありませんので、そういうふうな制度をつくったときに、だれがそういうことを判定するのかということが非常に大きな問題として残るわけでございまして、我々がこの一、二年間、新聞で見聞きしているような情報は、明らかに企業側が情報を秘匿したようなケースなんだろうなというふうに思わせるようなものばかりだったわけですが、こういうふうな制度をつくりますと、必ずぎりぎりの部分も出てくるのではないかと思います。そういったときに、だれが判定するのということにまたなりはしないか。そこが制度組みとして、あまりいろいろな制度をつくってしまうと、これまた非常にコストがかかるだろうというふうに思います。

したがって、イギリスのような制度なども参考にしつつ、できるだけ公平でかつ安価な制度、リーズナブルな制度ができればなというふうに思っています。

落合部会長 これはいわば救済する機関をどういうふうにするかと。放っておけば、これは裁判所に行って損害賠償を請求するとか、そういうあれになるんでしょうね。だから、そこでさらに迅速かつ合理的な形での救済の仕組みというものを新たに考えるかどうかというのが論点だろうと思いますけれども、このことについて何か。高橋委員、どうぞ。

高橋委員 ただいまの問題ではなくてちょっとずれるんですが、論点9には「私欲に基づく通報」という問題があります。そこで考え方が分かれるだろうと思うんですが、「悪しき目的による良き結果」とでもいうパラドックスが出てくるわけです。例えば何か自分がミスをしたために降格処分を受けた人が、まさにこの内部者通報を使いまして、会社の組織の違法を告発し、それによって降格処分の取消を得ようとする。こういうときに、実際に会社なら会社が法令違反をしていたときには、降格処分の取消があるのかないのか、こういう問題です。動機は邪なものですね、自分のものです。しかし、出てきた結果は会社の違法性が明らかにされて、社会的にはいい結果がでてきたのかもしれないということです。

また手続の方に入りますと、論点がさらに複雑化することになります。最終的にどの救済機関に行くのかは別といたしまして、通報者が例えば降格処分あるいは解雇、それに対する撤回を求めるときに、会社側が「この内部通報はこういう邪な意図によって行われたのだ」ということを主張し、立証していくことができるとなると、手続が非常に煩雑になります。かといって、それを無視するということになると、何か邪な私的な目的のた

めに、その意味では悪用されることになるかもしれません。この辺の踏ん切りがどこかでなければいけないと思うんです。

最終的に手続全体をどういふうに、どれだけコストをかけてやるのかというところに収斂していくのだらうと思います。私自身は、最初はあまり欲張らずに、シンプルにやった方がいいのではないかと感触を持っております。以上です。

落合部会長 ほかにこの論点について。有馬委員、どうぞ。

有馬委員 救済機関のことをございますけれども、1つは本人の人権が回復されることを期待するのか、それとも労働者としての身分保全ということを期待されるのかということがあると思います。

労働者の身分の保全ということになりますと、地労委とか全体としては公労委というようなところにこのようなものがなじむのかなじまないのかというのが私の一つの疑問です。

それから、人権の回復ということからいきますと、現在、日本では人権委員会がまだ論議の途上にありまして、そのようなものがないわけですから、これはどのようになるのかなと思っています。

一つの例として、いわゆる男女共同参画社会基本法に基づく苦情処理の問題ですけれども、国においては現在既存の制度の人権擁護委員あるいは行政相談員を使うということが議論の対象になっておりますが、しかし、第三者的な相談機関の設置も検討課題にはなっているようです。

他方地方においては、基本法に基づいて条例をつくっていて、さまざまな工夫がされております。例えば容易にアクセスできるとか、迅速に処理できるというようなことで、首長が一定のところにある一定の権限を与えて、そこに弁護士さんとかその他専門家のパネルをつくって、最終的には首長の命令によって担保していくというような形もつくっております。情報ということをございます。

落合部会長 ほかに御意見ございますか。そろそろ時間があれなんです、高委員、どうぞ。

高委員 一言だけ。さまざまな論点があるわけですが、恐らく皆さん方、暗黙のうちに合意されているのではないかとと思いますが、この制度はできれば消費者保護基本法とは別個の形の個別法として議論していく方が妥当ではないかと思ひます。いかがでしょうか。

落合部会長 それは切り離して早くやるべしだという御意見ですか。

高委員 早くやっていただければありがたい。

落合部会長 そういう御趣旨として承って。どうぞ。

永谷国民生活局長 どうもいろいろ御指摘いただきましてありがとうございます。

一応、今日皆さんからいろいろな精力的な御意見をいただいておりますので、どういう制度設計になるのかというのをもういっぺん頭を冷やして考えてみたいと思います。

この制度自体は、全体の消費者政策の見直しの中で出てきた議論であるんですけども、一般論でいえば、制度を精緻化して、よりパーフェクトなものにすればするほど時間もかかるということになるだろうと思うんです。

先ほど、高橋先生がおっしゃったように、あまり最初から欲張らずにシンプルなものでスタートしていくというのが一番現実的なのかなというのが私どもの思いであります。ある種、時間との競争の中で、どういうことになっていくかという話なんですけれども、今、高先生がおっしゃったように、消費者保護基本法の見直しの中で出てきたんですけども、とりあえずはそれと切り離して、もし可能であれば先行させてこっちの方を先にやって、基本法は基本法で第2段階という形の対応になるのかなというふうに、今、思いつつあるということであります。

いずれにしても、まだ確定的にこうしますというのを言える状況ではないものですから、いろいろなところ等の関係方面との接触とか何かも図った上で、最終的に今おっしゃったような制度をどういうふうなものとして設計していくかというところを詰めて考えさせていただければというふうに思います。

落合部会長 予定の時間が5分経過しております。特に、これは言うておかなければいかんという御意見がある方は言うていただこうと思いますけれども、もしそうでもないという……。加藤委員、どうぞ。

加藤委員 国会で、小泉総理が質問に対して、「この公益通報者制度については国民生活審議会にお任せしている」というふうに大変こちらに期待をかけているわけです。私は個人情報保護法がもう大変長引いていることの一つの原因に、民にきつくて官に甘いという批判で、非常にデッドロックにきているのではないかと考えてみますと、この問題もやはり、シンプルに、シンプルにという民間にばかりこれを強要していくということは、恐らくまた立法上のデッドロックにのるのではないかと考えて心配するので、それも一つの意見として聞いてください。

浅岡委員 一言だけいいですか。

先ほどの松本先生のお話なのですが、企業内の取組のインセンティブを働かせるためにも内部で仕組みを設けるべきだと。一理あるように思えないこともないのですが、企業内部の取組を実質的に質の高いものにさせるためには、そういう前置の縛りをかけないで、なおかつ社員に信頼されるものをつくらせることを考えていけば、企業はそれならやめようとはならないはずで、ちょっとその意見には賛成できないと思います。

製造物責任法の関係でも、企業内の安全確保制度化しなくても、もちろん企業は後々のことを考えて、内部体制をとったことと同じであると思います。

落合部会長 答弁権を本当は松本委員に与えなければいけないんですけども、時間の関係がありまして、そういう点は見解が分かれるという理解になるかと思います。

永谷国民生活局長 今、加藤先生がおっしゃった点に関してでございますが、少なくとも消費者利益の増進というところから出発しまして、消費者がいて、事業者がいてという、そういう構図になりますね。その事業者の中には、もちろんメインは民間の事業者なんですけれども、公的に事業をやっている部分は全部入ってくるわけですね。そこでのある種の公務員というのは当然入ってくるわけですね。

そういう世界が一つあって、それとは別の世界で、公務員については、さっきごらんいただいた公務員倫理規定の話があるわけですね。そこで組織内の不正な行為を通報した者が不利益な取扱いを受けないよう、配慮義務がかかっているわけですね。

そういう、今の体制の中で、あえてそこをまたこっちの方にまで持ち込んで、手間ひまかけてやるのと。そこはとりあえず切り離して、先にこっちだけでやってみましょうかということやるのと、どっちがどうなのかという、そういう意味での比較考量になっていくのではないかという気がするんですね。

3 その他

落合部会長 それでは、大分時間も超過いたしましたので、次回に日程等につきまして、事務局より説明をお願いしたいと思います。

中村消費者企画課長 それでは次回のスケジュールでございますけれども、次回第 11 回の消費者政策部会ですけれども、11 月 28 日（木）朝の 9 時半から、予定としては 12 時半ということで、苦情処理体制等の在り方その他につきまして御議論いただく予定で準備を進めておりますけれども、また詳細の方は事務局の方から御連絡いたしますので、よろしくお願い申し上げます。

4 閉 会

落合部会長 本日は本当に活発な御議論をいただきまして、ありがとうございました。
これで閉会にしたいと思います。

- 了 -