

第2回公益通報者保護制度検討委員会議事要旨

1. 日 時 平成15年3月6日(木)9:30~12:00
2. 場 所 中央合同庁舎第四号館 共用第四特別会議室
3. 出席者

(委員会)

松本委員長、浅岡委員、荒木委員、稲岡委員、大杉委員、大村委員、片山委員、神田委員、佐伯委員、清水委員、高濱委員、玉木委員、人見委員、升田委員、宮本委員、渡邊(和)委員、渡邊(佳)委員

(事務局)

永谷国民生活局長、田口官房審議官、河官房審議官、堀田国民生活局総務課長、中村消費者企画課長、幸田消費者調整課長、七尾国際室長 ほか

4. 概要

事務局より配布資料に基づいての説明、稲岡委員よりヘルプライン整備に関する企業の取組みについての説明、片山委員より内部へ通報したことにより不利益を受けたとする相談例について説明があった。

(1) 稲岡委員からの説明概要

- ・ 職場での疑問、相談を受け付けるための「ヘルプライン」という相談受付体制を整備。電話やメールで通報を受け付ける。匿名での相談も受け付けている。このヘルプラインは内部告発窓口ではなく、あくまで相談窓口と位置づけている。
- ・ ヘルプラインの受付電話番号、メールアドレスはポスターで周知している。
- ・ 企業行動指針に「通報をしたことで不利益を受けることは無い」と明記。実際の対応でも、他の部局に回送する必要がある場合においても通報者が特定できる部分はすべて消した形で回送するなど、通報者に不利益がないように細心の注意を払っている。
- ・ 実際の通報、相談件数は、2日に1件くらいの数。
- ・ 相談の6、7割はよろず相談。20分くらい職場での不満を話して、「気が済みました、これから思い切って働けます」といって切ってしまうような例もある。
- ・ 設置する前では、企業批判のようなものが多数来るのではないかと危惧していたが、ほとんどなく、全体としてはうまく機能しているという感想。
- ・ まずは、企業の中でしっかりとした体制をとることが必要。

(2) 片山委員からの説明概要

- ・ 平成14年10月24日から、平成15年の2月26日までに寄せられた130件程度の相談の中から、内部へ通報したことにより不利益を受けたとする相談のうち内容的に信憑性が高く、具体性が高い12件について、モデル化して説明。
- ・ 内訳としては、内部に通報をした結果、健康上の理由などの他の理由を挙げられ解雇された事例が7件、内部に通報した結果解雇以外の不利益を受けた事例が2件、内部へ通報した結果その組織以外の関係する組織から不利益を受けた事例が3件となっている。
- ・ 実際に通報を受けた実感としては、ある程度通報窓口が整えられている企業においても、事実上不利益な取扱いを受けている例が皆無ではないと感じる。
- ・ 企業内部で通報を受けても、その処理は相当難しいと考える。

(3) 討議

事業者内部への通報について

- ・ 事業者自身の自浄作用を大前提に考えるべき。英国の公益開示法でも、事業者内部への通報という要件が大きな前提となっており、日本でも事業者内部への通報を前提とするべき。
- ・ きちんとした内部手続きの整備がなされていれば、内部前置としなくても通報者は内部へ通報するはずであり、その意味で内部への通報と外部への通報を並列にすることが、内部手続き整備のインセンティブを与えるのではないか。

事業者外部への通報について

- ・ 事業者内部への通報と外部への通報の関係については、「前置」かどうかということではなく、両方で保護されるための要件に差が出てくるという整理でよいのではないか。
- ・ 事業者内部への通報を前置とすると、内部通報による情報が事業者内部で止まってしまう是正が進まない恐れがあり、しかも、事業者内部の手続きの整備が形だけの整備で終わってしまうのではないか。その意味で、内部前置とせずに、内部への通報と外部への通報を並列にする方が、本当の意味での整備の進展に資するのではないか。
- ・ 重大な法令違反に対象を限るのであれば、内部への通報前置とする必要はないが、重大な法令違反に限らず、広く通報内容を認めようという考え方ならば、内部への通報前置とすることが適切ではないか。
- ・ ドイツの事例では、内部解決優先原則となっているが、ドイツにおいてこの制度でうまく機能しているのであれば、具体的に内部でどのような手続きを踏んでいるのかということが参考になるのではないか。
- ・ 企業では、法令を遵守しないと企業としての存続が危ぶまれる。企業内の自浄作用というものは信頼できる。したがって、内部への通報を原則とするべき。
- ・ 全体の仕組みとしては、イギリスの制度のように、通報が保護される要件について内部と外部で差を付けた制度設計をするべき。
- ・ 事業者がきちんとした内部通報体制を整備すれば、内部への通報前置にこだわらなくても、通報者は企業内部へ通報してくるのではないか。
- ・ 企業の中でヘルプラインを整備するインセンティブが働く、問題解決のために外部へいきなり通報するよりも、内部へ通報して内部で適切な処理を促すほうが困難を伴うことが考えられ、その困難さにあえて取り組んでいる通報者をまず保護すべき、内部で適切な対応を促すのではなく、いきなり外部へ通報した人が、その組織内部の人とうまくやっけていけるか、という問題があるので、原則としては内部への通報を前置とするべき。
- ・ 「前置」という言葉と「要件」という言葉の意味が混同されている。「前置」という言葉はかなり強い意味を持っており、「前置」と言った場合は、家事事件において始めに調停に回されそちらで処理をされない限り、裁判に入れないというような意味と勘違いされやすい。したがって、内部への通報を始めにしないと、外部への通報を受け付けてもらえないというような強い意味で考えている場合を「内部への通報前置」とし、イギリスの公益開示法のように、内部への通報と外部への通報で保護される要件に差が出る、というような意味で考えている場合を「保護される通報の要件の問題」とし、「前置」という言葉を使うべきでない。
- ・ 外部へ通報すると原則として情報をコントロールできなくなる。企業内部でも、通報先として外部の弁護士を雇う、オンブスパーソンを置くなどして、内部通報を原則としつつも中立性を担保する方法はあるのではないか。
- ・ 内部への通報を前置する、若しくは内部への通報と外部への通報を並立する、ということ

はなく、内部通報者が不利益を受けないためには、どのような場合に内部通報者が保護されるのかという条件について議論するべき。通報の内容や通報先によっても要件は異なってくるはずであり、一概に内部への通報前置だとかいう問題ではないのではないか。

- ・ 法令違反にも重いものから軽いものまで、また監督官庁が無いような行為もある、というように差があるので、それについても考慮して保護される通報の要件を考えるべき。
- ・ ドイツにおいては、他の従業員や労働組合の代表者から組織される経営協議会という場があり、解雇をする場合には経営協議会における了承手続きを経る必要がある。これは、ある面では他の従業員が守ってくれるという面があるが、日本においては他の従業員や上司が内部通報者を抑圧する形になっている。そのような違いがあるので、日本においては内部解決優先主義という形よりも、もう少し労働者に配慮する必要があるのではないかと。
- ・ 実際の裁判においては、事業者側が内部においてきちんとした内部への通報手続きを整備しているということを立証することにより、それだけのきちんとした整備が進んでいるのに、いきなり外部へ通報することが適切だったのか、というようなことが争われることにもなるのではないかと。
- ・ 産業界の中には、いわゆる内部への通報を「前置」すべき、といている人がいることは確か。
- ・ 通報の内容によって、外部へ通報できる要件を書き分けるということは困難なのではないかと。
- ・ 何らかの問題が発生したときに、企業がその問題をもみ消すために、その問題に関する情報を企業内部に閉じ込めることが考えられる。制度の設計に当たっては、そのような状況が緩和されるにはどうすればよいかという観点からも検討するべき。
- ・ 行政機関への通報については、主務官庁に対する通報だけでなく、独立した通報機関を作る等、実効性を確保できる対応が必要ではないかと。
- ・ 民事法的な保護を中心としたルールを軸とすること、事業者内部への通報と外部への通報の関係については、「前置」かどうかということではなく、両方で保護されるための要件に差が出てくるということ、などが全体的な方向ではないかと。

その他

- ・ A案では公益通報のための制度を構築する、という意味合いが強くなり、B案では公益目的の通報者を保護する、という意味合いが強くなる。
- ・ A案であれば法の実効性の担保は罰則で、B案であれば民事ルールで、というように一概に決まるわけでは無いのではないかと。

次回開催は3月27日(木)9:30からの予定(議題:委員会報告(案)について)

以上

この議事要旨は暫定版であり、修正されることもありえる。