

● 内部告発全盛時代に向け、対応は急務 ●

ここが
知りたい

公益通報者保護法の影響



食品表示や耐震強度の偽装から談合問題に至るまで、昨今は事業者の不祥事がオンパレードですが、多くの場合、内部関係者からの通報が端緒となっています。一方、通報を行った者が事後、職場で不利益を被るとの事例も多々あり、企業内部からの通報は正当な行為として保護されるべきとの趣旨から成立したのがこの法律です。そこで今月号は、4月からの施行に先立ち、本法の概要および企業側の取り組み方を中心に紹介致します。

■ 公益通報の意義

この法律(以下、保護法)で保護される「公益通報」は次のように定義されます。

(労働者が)不正の利益・加害の目的を有せず

労務提供先で通報対象事実が生じたか、又はまさに生じようとしている旨を...

次のいずれかに通報することをいう(法2条)

- a) 労務提供先または労務提供先が予め定めた者 (以下、内部通報)
- b) 通報対象事実について処分権限を有する行政機関(以下、監督官庁通報)
- c) 被害の拡大防止等のために必要と認められる者 (以下、外部通報)

- 不正の目的とは？ -

情報提供によって利益を得たり、他人に損害を与えようとする目的を指します。これは事業者が最も不安に思っていることに他ならず、事実確認がないままに乱発されたら、企業の存続基盤にも影響しかねません。単に会社や特定の上司への反感が動機になっているとか、損害を与えることは予見される場合でも、必ずしも不正の目的とは限らず、専ら損害を与えることを目的としているかどうか問われます。

- 通報対象事実とは？ -

保護法で指定された法律に違反する事実を指します。したがってどんなことでも、公益通報というわけではなく、契約違反等であっても法令違反とは言えない行為については、対象外です。

ところで「まさに生じようとしている」という切迫性を強調した表現がされているのは、当事者間で認識の相違が起きないように、範囲をより明確かつ限定的にしようという意図があるからです。

- 指定された法律とは？ -

商法や証券取引法をはじめ、広い意味では罰則付きの法律の殆どが該当します。

■ 通報の相手先と保護要件

a) 労務提供先(内部通報)

通常は勤務先をさします。通報の仕方は口頭でも構いません。保護要件は「不正の目的」でないことで、事業者自身による是正措置(=自浄機能)を期待するという法の趣旨から、解雇等から保護されるための要件は最も緩やかです。裏を返せば、順序として最初には内部通報をするように誘導しているともいえます。

b) 監督官庁への通報

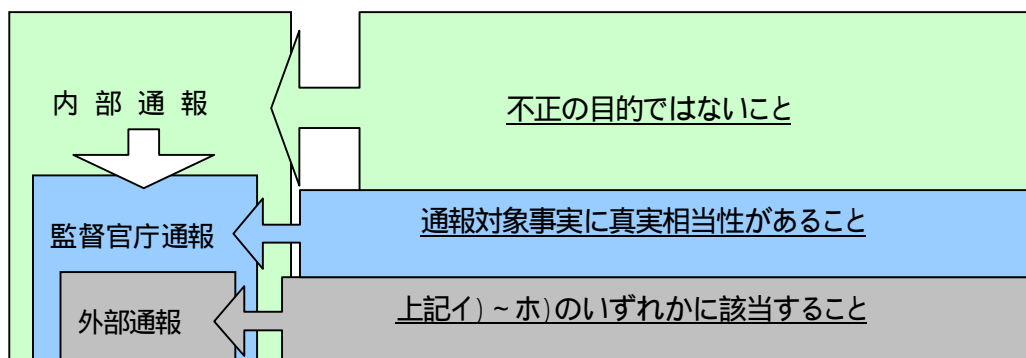
刑法犯(警察、検察庁)の場合を除き、監督官庁がこれに該当します。前者よりも保護要件は狭き門となっています。というのは、通報対象事実の有無について、前者が通報者本人の判断を尊重するのに対し、これは「信ずるに足りる相当な理由」が必要とされているからです。つまり、不正の目的がなく、なおかつ真実相当性が求められます。

一方、公益通報を受けた監督官庁は、必要な調査をし、その結果に基づき適切な措置をしなければならぬとされています。

c) 外部通報

消費者センター、マスコミなどが該当しますが、ライバル企業は該当しません。それは通報先と競争上の地位等ある者を除くと規定されているためです。保護要件は最も厳しく、b)の要件(=真実相当性)のみならず、次のイ～ホのいずれかに該当しなければなりません。

- イ) 内部または監督官庁へ公益通報をすると解雇等の不利益処分を受けると信じるに足りる相当な理由があること
- ロ) 内部通報により証拠が隠滅等されると信ずるに足りる相当な理由があること
- ハ) 労務提供先から(正当な理由なく)内部通報等をしないよう要求された場合
- ニ) 匿名ではなく、しかも書面で内部通報をしたにも拘らず、20日経過しても調査を行う旨の通知がなかったり、同じく正当な理由なく調査しない場合
- ホ) 個人の生命、身体に危害が発生したか、または発生する危険があること



会社が通報窓口として、労働組合等を指定した場合は、それは内部通報となります。
法律事務所等への相談はあくまでも相談であって、外部通報には当たりません。

■ 保護される者と保護の内容

では、誰が、どのような形の保護を受けられるのでしょうか。

- 保護されるのは「労働者」に限定 -

まず、「公益通報者」はあくまでも労働者とされています。したがって、正社員はもとより、パート、外国人労働者、退職した元社員も含まれます。ややこしいのは、派遣社員と下請業者の社員で、各々派遣先と元請業者が内部通報先に、派遣元と下請業者は外部通報先に当たります。それは事業者外部への情報漏洩がないように、との配慮によるものです。

反対に、労働者ではない取引業者及び取締役は公益通報者に当たりません。もっとも取締役であっても実態的に労働者と認められる場合はその限りではありません。

- どのように保護されるか -

通報者は以下のように保護されます。

- ・公益通報したことを理由とする解雇の無効(法3条)
- ・同じく労働者派遣契約の解除の無効(法4条)
- ・同じく降格、減給その他不利益処分の禁止(法5条)



労基法第104条との関係

実は、労働基準法(以下、労基法)でも似たような規定(104条:監督機関への申告を理由とする解雇等不利益処分の禁止)があります。保護法による内部通報を先行させるか、それとも労基法を盾に労基署へ先に申告するかは、労働者側の自由です。

保護法には罰則がないのに対し、労基法104条に違反すると6か月以下の懲役または10万円以下の罰金に処せられます。そういう意味では、保護法の範囲が限定的とはいえ、こうした労働法令によって別途保護される余地が大なので、事業者の過度な楽観視は禁物です。

	対象となる不利益処分の範囲	真実相当性	罰則の有無
保護法(5条)	降格、降給等の文字通りの不利益処分に限定	必要	なし
労基法(104条)	昇格させない等の現状維持も対象となる	不要	あり

一般法理との関係

また、公益通報として保護される場合には、通報先(=会社)に対する(社員の)契約上、法令上の守秘義務は免除されるという扱いのため、原則として(守秘義務に抵触したことに対する)責任は負いません。また、内部告発者に対し事業者が名誉毀損による賠償を求めることもありえます。その場合は、保護法の範疇ではなく、裁判例(いずみ市民生協事件/03年6月大阪地裁等)は、目的の公益性、告発方法等の妥当性、真実相当性の有無が判断材料であることを示唆しています。

保護法に向けた企業の対応 体制づくりと実際の対応は？



この法律により、内部告発が増えると危惧する同業者がありますが、コンプライアンス経営を標榜する当社としては、社内で通報を適正に処理する仕組みを、むしろ前向きに整備していきたいと考えております。

それに向けての体制づくりと、実際に通報を受けた場合の対応の仕方について教えてください。

■ 社内の体制づくりのポイント

法の施行に合わせ、こうした懸念を持つ企業向けのガイドラインが発表されております。これが参考になりますので、ここでは、その眼目を紹介いたします。

通報窓口と受付方法を明確に定め、周知を図る

相談窓口を設置し、通報処理の仕組み等の相談に応じる

と は一本化することも可能です。

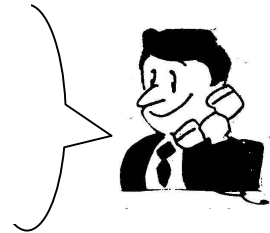
しかし、手持ちの通報が保護されるべき通報に当たるのか、確信が持てない場合や通報する前に一度相談したいという場合を考慮すると、相談窓口を別途設置する方がベターです。

内部規定の整備

規定する項目としては、通報処理の仕組み、結果通知の有無の周知、内部通報の義務、社員に対する調査協力義務、通報者に対し不利益な取り扱いをしないことの担保等があげられます。

通報者の情報秘匿

これは通報者への嫌がらせ等による「通報の抑止」を防止しようという主旨です。



■ いざ、通報を受けた場合には

次に、実際に通報を受けた場合には、まずは事実確認を調査し、事実であれば是正措置を講じ、必要があれば責任者を処罰し、再発防止という流れになります。

法的には、通報者に対し通報を受け付けたという旨を通知する義務はありません。よしんば、通報内容が事実であり、そのため是正措置を講じたとしても、その旨を通報者に通知するのはあくまでも努力義務です。ましてや匿名による通報に対しては(保護を要する事態とはなりにくいため)法は何もうたっていません。

しかしながら、通報を受けた会社側が放置しておけば、通報者は不安を抱き、結果として外部期間への通報を誘導することにもなります。こうしたことから強制義務か否かには関係なく、真摯に取り組めることが望ましく、それが再発・拡大の防止、ひいては対外的信用低下の防止にも繋がります。

また、前段のように責任者を処罰することがあっても、処罰された者の氏名や処分の詳細まで公開するのは、個人情報保護という観点から、控えることが賢明と思われます。