

公益通報者保護法について

～労働者、労働組合の視点から～

第3回公益通報者保護専門調査会
2010年8月5日(木)

連 合 経 済 政 策 局 部 長 仲 田 賢





はじめに

1. CSR（企業の社会的責任）、
コンプライアンスの確立に向けて
2. 職場での対応のあり方
3. 制度の問題点と今後の課題



1. CSR（企業の社会的責任）、 コンプライアンスの確立に向けて

（1）企業不祥事と内部告発

○企業・官庁の不祥事の続発

- ・この間、多くの企業、官公庁などで問題が表面化
- ・CSR、コンプライアンス確立の必要性が組織の体制や構成員の意識に十分浸透していない

○コンプライアンス確立のために必要なこと

- ・社内、組織内の体制の確立と意識の改革
- ・日常的に法違反などの不祥事やその恐れが指摘できる体制と意識づくり

○通報した労働者を保護する

- ・公益通報者保護制度の重要な役割



1. CSR（企業の社会的責任）、 コンプライアンスの確立に向けて

- 2004年 N社制作費詐欺、鉄鋼橋梁談合、M社石油温風器、高層ビル回転ドア事故、A社違法取立、M物産データねつ造、M社土地土壌汚染、Y社ネット個人情報流出、S鉄道有価報虚偽記載、M社リコール隠し
- 2005年 O社右翼利益供与、福知山線脱線、H社耐震偽装マンション
- 2006年 P社ガス器具中毒事故、損保保険金不払い、Y社無人ヘリ不正輸出、東証システムダウン、村上Fインサイダー、ライブドア証取法違反
- 2007年 F社期限切れ菓子原材料使用、A本舗菓子、M社食肉、N英語学校、K介護関係不正請求、Y洋行防衛庁接待、F・G社違法派遣問題
- 2008年 H社インサイダー、古紙配合率問題、公認会計士インサイダー
- 2009年 M証券個人情報持ちだし、G眼科近視矯正手術、A保険顧客情報流出
- 2010年 （日本S協会）

（主な報道から）

1. CSR（企業の社会的責任）、 コンプライアンスの確立に向けて

（2）企業の取り組みの現状

表1：企業の取り組みとして「熱心に取り組んでいるもの」

| | |
|---------------------|-------|
| 1. 健康・メンタルヘルスの管理・改善 | 46.6% |
| 2. 内部通報システムの構築 | 42.1% |
| 3. 法令遵守の社員教育 | 41.8% |
| 4. 65歳にむけた雇用延長 | 40.7% |
| 4. 温暖化ガスの数値目標に基づく削減 | 40.7% |

表2：CSRのために有効な仕組みと普及率

| | | |
|---------------|-------|------------|
| 1. 一般社員研修制度 | 51.6% | （普及率34.7%） |
| 2. 専門部署 | 48.9% | （ " 37.0%） |
| 3. 横断的なCSR委員会 | 39.7% | （ " 34.7%） |
| 4. 社内通報システム | 38.9% | （ " 61.6%） |
| 5. 主管する役員 | 25.9% | （ " 51.1%） |

1. CSR（企業の社会的責任）、 コンプライアンスの確立に向けて

（3）労働組合から見た企業の取り組み

表3：企業が取り組んでいる取り組みと労使協議等での発言

| | | |
|---------------------|-------|----------|
| 1. 健康・メンタルヘルスの管理・改善 | 74.9% | （発85.3%） |
| 2. 法令遵守の社員教育 | 74.7% | （発66.1%） |
| 2. 65歳にむけた雇用延長 | 74.7% | （発86.4%） |
| 4. 温暖化ガスの数値目標に基づく削減 | 57.3% | （発26.3%） |
| 5. 内部通報システムの構築 | 55.7% | （発40.9%） |

表4：CSRのために有効な仕組みと制度の有無

| | | |
|---------------|-------|------------|
| 1. 一般社員研修制度 | 47.5% | （普及率29.4%） |
| 2. 専門部署 | 42.7% | （ " 42.8%） |
| 3. 常設された労使委員会 | 39.8% | （ " 11.3%） |
| 4. 横断的なCSR委員会 | 34.4% | （ " 32.1%） |
| 4. 社内通報システム | 34.4% | （ " 50.4%） |



2. 職場での対応のあり方

(1) CSR、コンプライアンス確立の意識づけ

- ・法令遵守やCSR推進のための社員教育等の徹底
- ・組合員はもとより、組合員でない事業所の労働者に対しても可能な限り情報提供を行い、周知をはかる
- ・労働組合自身のコンプライアンスの強化

(2) 制度の確立と点検

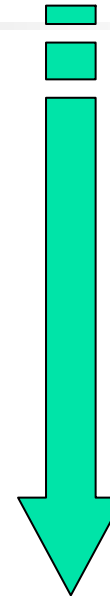
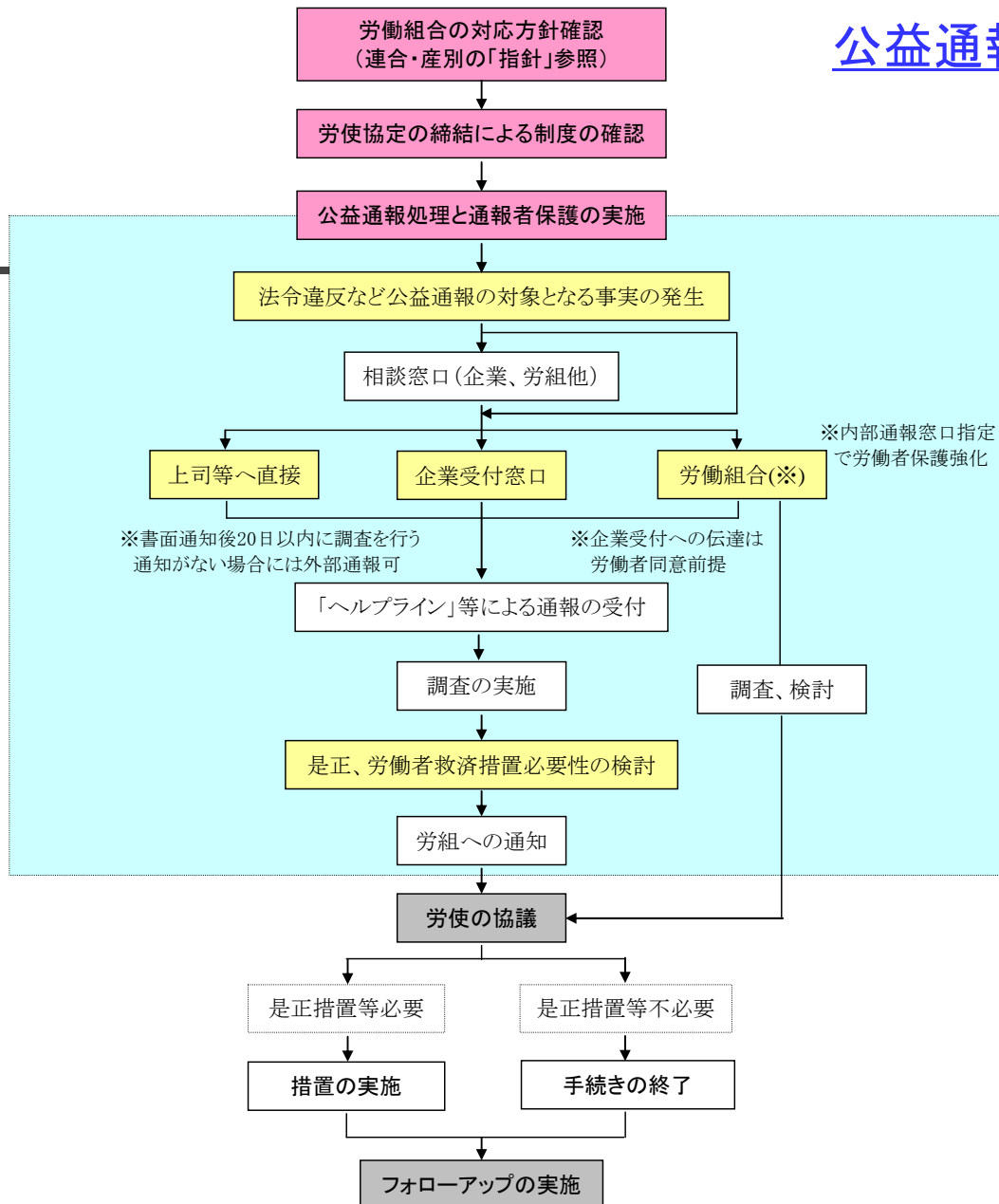
- ・ガイドラインを参考に企業の制度として確立
- ・実効性のある公益通報制度とすべく、労使協定によって公益通報者保護法を補完する

2. 職場での対応のあり方

(3) 実効ある制度の整備－連合の指針（2006年1月）

- ① 相談窓口の設置と適切な運営
 - * 相談窓口の確認、守秘義務等の徹底
- ② 通報窓口の設置と適切な運営
 - * 窓口に社内、専門家、労組等。匿名の相談・通報にも対応
- ③ 通報手続きの整備
 - * ルールの明確化、内部と外部の通報の違いの周知と対応
- ④ 適切な通報処理の実現
 - * 通報に対し適切に処理されているか確認
- ⑤ 労働者の保護と救済
 - * まず、労使協定、労組活動による保護。公的制度の活用
- ⑥ 労使協定の締結

公益通報保護制度への 対応の流れ



3. 制度の問題点と今後の課題

(1) 不十分な制度の周知と徹底

○民間事業者における内部通報制度の導入状況

- ・ 全体 44.3%
- ・ 50人以下 6.8%
- ・ 101～300人 31.0%
- ・ 3000人超 95.7%

○労務提供先の法令違反行為等を知った場合の公益通報の意向

- ・ 原則として通報しない 32.1%
- ・ 通報しない 9.7%

○通報しない理由

- ・ 解雇や不利益な取扱いを受ける恐れがある 50.8%
- ・ 職場内でいやがらせ等を受ける恐れがある 39.1%

(内閣府2009年調査)

3. 制度の問題点と今後の課題

(2) 相談体制の充実

- ①職場での相談体制
- ②弁護士会など専門家による相談体制
- ③地方労働局、法テラスなど行政による相談

(3) 法と制度の強化

- ①「法令違反のおそれ」を対象にすること
- ②外部通報の保護要件の緩和
- ③手続きに関する法の規定
- ④救済に関する法の規定

(4) 海外の日本企業と公益通報の課題

- ・公益通報者保護の国際化



ご静聴ありがとうございました

