

前回までの専門調査会が出された意見等

資料4

平成22年10月
消費者委員会事務局

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会が出された意見等 |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 制度の目的・在り方 | <p>○通報者から相談を受けたときに、この法律がうまく使えない。法律が通報をエンカレッジ(支援・勇気付ける)できない。</p> <p>○労働者の保護が十分行われていないのではないかと、おそれから、公益通報しないという通報制度の信頼性が問われる結果も出ている。</p> <p>○通報したことによって自分の身が守られるかということが最大の気がかりになると思うので、そういったことに対する安心を与える工夫、制度自体の改革も必要ではないか。</p> <p>○解雇された通報者による訴訟は長期化することが多く、また、たとえ勝訴したとしても労働者は多大な負担を乗り越える必要がある。</p> <p>○裁判過程、あるいは、立法過程、どこでその議論を行うべきかという問題はあると思うが、裁判で出てきた議論をこの場で議論できれば。</p> <p>○公益通報者保護制度が全体として企業のコンプライアンスのための制度としての位置づけなのか。あるいは、公益のための通報、特に消費者保護の観点からどの程度の意味を持つものなのか。</p> <p>○なるべく早い段階で、信頼関係が壊れないところで処置できる方がよい。</p> <p>○目的は自浄作用。外部、行政、マスコミ等々に通報をする前に社内で早く発見して、できるだけ小さいうちに問題を解決したい。</p> <p>○通報を考えている人にとって無用な障壁は課すべきでない。企業が外部に通報されなくて済むようなものを中に設ける方が絶対がいい。</p> <p>○刑事罰を伴う違法行為で、しかも別表に掲載されているものが保護される公益通報の内容になるということで、特別なものが保護される通報範囲になるというのは、通報する人に通報してもいいものかどうか判断を迷わせる可能性がある。保護されるのはそういう刑事罰を伴うような問題だけなのだというメッセージが伝わっても問題ではないかと思っていたので、公益通報者保護制度が何を促進する制度なのかをもう一度考える必要がある。</p> <p>○公益通報者の保護ということで、コンプライアンス等をこの法律ですべてやろうというわけでは勿論ない。</p> <p>○公益通報者保護法自体は制度の一部だけ、少なくとも安全地帯を示すという説明があったが、そういうものであって、あとはガイドライン等で補完していった全体的な制度づくりがあるのだろうかというふうには思っている。</p> <p>○公益通報者保護法は、ルールレベルでは不当な解雇とか不利益扱いを無効にすることが定められており、他方、プリンシプルのレベルでは、法律が目指しているものは、通報対象事実をなるべく早い段階で食い止め、なるべく社会的に低いコストでコンプライアンスを実現することにある。したがって、具体的なルールと、法律が達成しようとしている目的(=プリンシプル)の間に物すごく距離があり、イメージがつかみにくいのではないか。</p> <p>○通報事実として上がってきているものを、労働者の保護という観点から外れてどう扱うかということは、一つ議論しておいた方がいい。</p> <p>○法律の目的にもある通り、国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することということを目的とするのであれば、通報者が「労働者」であるか否かで、情報の取扱いが異なるべきではない。</p> <p>○現在の公益通報制度の中ではない通常の通報を、公益通報と同様に行政側が対応してくださいということであれば、それはそれで別のところで考えていった方がいいのではないか。</p> <p>○制度や法律を整備しても、できる範囲は限られると思います。最終的には職場や風土とかに行く必要がある。法律をつくったからといって解決に向かうものでもないということを入れて議論すべき。</p> |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. 通報者の範囲 (1)「労働者」 (労働基準法第9条)</p> | <p>○通報対象者を労働者に限らず国民(全体)にひろげていただくことを検討願いたい。 ○大阪市の条例では何人でも通報可能となっている。大阪市職員、大阪市民かどうか問わないということで、外国人でも何人でもできる。 ○少なくとも行政機関や一定の大企業に関しては、労働者以外に通報者の範囲を拡大する方向性も考えられる。</p> <p>○(弁護士会の相談窓口には)退職者からの通報・相談の件数が割合的に非常に多い。職場にいる中ではなかなか言えないけれども、会社を出て初めて相談できる、通報できるということが多い。 ○(弁護士会の相談窓口への通報で)通報者は退職者。問題を指摘したところ、議員から圧力がかったということで、嫌がらせ等を非常に心配していた。 ○退職者からの申告の中で、雇用期間中に公益通報したことによって不利益を受けている。例えば退職金が不払いになっている等の相談はどのように扱われるのか。 ○会社の違法行為を指摘あるいは通報した役員に対する解任に保護法の適用はない。</p> |
| <p>(2)匿名通報者の取扱い</p> | <p>○(大阪市では)匿名の通報も受理している。 ○多分匿名(通報)というのを中に制度として取り込むというのはかなり難しいのかなとは思っている。 ○匿名性を保ったまま、不正は是正したいといった需要に応えるために、法的な整備やシステムの構築が必要かと思う。 ○匿名通報者は保護できないので、この法律の議論のところでは余り関係がないような気がする。</p> |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3. 通報対象事実の範囲</p> <p>(1) 対象事実の拡大</p> | <p>○弁護士会の相談窓口の対応の報告の中で、以下のような事例の報告があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通報対象事実に含まれない通報に関する相談が多い。 ・国民生活の安全に大きな影響を与える通報もある。 ・脱税事案。公金横領、補助金不正受給というのが通報相談では結構あるが、脱税については保護法の通報対象事実に含まれない。 ・法律が非常に難しく、その場で弁護士が適切なアドバイスができない。通報対象事実に入るのかどうかという判断を電話相談ではできにくい。 ・保護の内容が限定されているので、相談された方の保護には保護法は直接適用されないという例も多い。 ・保護法がなければかえって公取委への通報や相談が積極的に進んでいた事例もある。 ・相談を受けても、通報対象事実該当性の判断等が難しく、どうしても現実の訴訟で違法行為について立証するということが容易でないで、不正行為の通報であれば損害賠償についても大丈夫というようなアドバイスは弁護士としてしにくい。結果的に通報者に(通報を思い止まらせる)マイナス方向に働くことになってしまう。 <p>○公益通報の対象となる範囲が狭い。</p> <p>○できれば通報範囲はなるべく幅広くして、特に内部通報に関しては刑事罰を伴うか否かに関わらず問題があると思っただけのものが通報し、それによって不利益を受けないという枠組みにすべき。</p> <p>○大阪市の場合は、法令違反だけでなく、その法令違反も単に刑法や犯罪行為以外の一般的な法規違反も入っているし、その他不適正な行為ということで、法違反ではないが、不適正な行為ということで広く受け付けている。法令違反のみではなく、不適正な部分等も対象とすべき。</p> |
| <p>(2) 対象法律制度</p> | <p>○公益通報者保護法で指定している400余りの法律があるが、法律に違反しているかどうかを個人の社員が判断することが非常に難しい。そこを要求するのも非常に難しい。</p> <p>○法律の場合は別表等で限定した刑法等の法律の犯罪行為に限定されているので、これ(範囲)が国民にとっては非常にわかりにくい。</p> <p>○刑事罰を伴う違法行為で、しかも別表に掲載されているものが保護される公益通報の内容になるということで、刑事罰を伴うような特別なものが保護される通報範囲になるというのは、通報する人にとっては通報をするか否かの判断を迷わせる可能性がある。</p> <p>○本法の制定の際、公益通報者保護制度検討委員会における審議では、限定列挙ではなく、個人の生命、身体に関わるような法令という議論をしていた。</p> <p>○現在の法制執務としてなるべく具体的に書くという理由があるのかもしれない。具体的に四百数十本の法律を書くことのメリットとしては、企業側に自分の会社であれば、どういう法令が関わり得るかを明らかにすることが考えられるのだが、恐らくメリットよりデメリットの方が大きいのではないか。</p> <p>○限定列挙していることは余り合理的ではないと思っている方は多いと思う。</p> |
| <p>(3) 法令違反の「おそれ」を対象とすべき</p> | <p>○保護される通報の範囲の中に法律違反の「おそれ」を含めるべきではないか。現在はまさに法令違反が行われる場合の通報は保護されるが、法令違反のおそれは対象としていない。深刻な不正となる可能性が高い事案が放置されることのないよう、対象範囲の拡大を図るべき。</p> <p>○弁護士会の公益通報者サポートセンターでは、公益通報と言っても、保護法上の公益通報を指すというのではなく、広く公益を侵害し、または侵害するおそれのある違法行為が行われ、また行われようとしていることに関する通報を含むという形にしている。</p> |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. 外部通報の要件 (1) 外部通報の要件の緩和 | <ul style="list-style-type: none"> ○要件が厳しい。 ○民事再生申立に際して、民事再生法違反を従業員が通報する場合、監督委員や裁判所というのは監督行政機関以外の外部になってしまう。それなりの保護要件を満たさなければならないということで、要件を重く科す必要があるのか、科すことが相当かという点で考えれば、やはり外部通報の要件というのを重く設定し過ぎているのではないか。 ○上場企業の粉飾決算。会社が監査法人を通報先に指定していない場合、法律に当てはめると行政機関以外の外部通報という形になって、要件に該当しないと公益通報者保護法では保護されないという枠組みになってしまう。外部への通報という要件はもう少し緩和される、もしくは幅を持った運用ができるような指定の仕方というのが必要ではないか。 ○現状では外部通報は内部通報に比べて保護要件が厳しく制限されている。一方ではマスコミへの匿名メール、通報などは激増していると言われており、ゆがんだ状況をもたらすことが懸念される。判例なども参考に外部通報の保護要件を緩和することを検討すべきかと考えている。 ○公益通報をしたことが本人にとって望ましいのかというと、必ずしもそうはならない可能性も高いということから、企業の内部での通報を優先して、そこで円満に解決することが労働者にとっても望ましいのではないか。 |
| (2) 一般的保護要件 | <ul style="list-style-type: none"> ○行政機関以外の第三者への通報の要件も限定されていて、もう少し、「その他の事情を総合的に考慮して合理的とみなされる場合」などの公益通報者の保護を定めていくということが必要。 |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. 外部通報先の範囲 (1) 第三者機関の設置 | <ul style="list-style-type: none"> ○通報先がわかりにくい。 ○大阪市では全部局で受け付け、プラス独自に外部専門家による委員会でも通報を受けられる。職員であっても上司に知られることなく通報できるという点。匿名での通報についても非常に広く受け付けているので、それによって改善された例が多い。 ○内部通報の仕組みを整えさせるためにも、外部への通報の道筋をきちんと付けておくことが必要。 ○専門の窓口についても現実的に考えないといけない。 ○労働者の保護が十分行われていないのではないかとこれを少しでも解消するためにも、通報先として新たな専門の第三者機関を設けるべきではないか。 |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>6. 民間事業者・行政機関がとるべき措置 (1)通報を受けた民間事業者・行政機関がとるべき措置の具体化</p> | <p>【行政機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○(弁護士会の相談窓口にあった相談では)行政機関に通報したが反応がない。しっかりと調査しない、動いてくれないという相談は結構あり、内部通報のうえ行政機関に通報したが動かないものもあった。行政機関に伝えた場合にどういう流れで本人に情報が返ってくるか全く通報者はわからない。法律上も定めがない。 ○行政機関への通報について、これに対する義務が、規定でただ、適切な処置を取らなければならないとあるだけ。その点を具体的にどれ位の期間内に処理する等、ある程度の縛りというか、法律などでかけていくことも必要ではないか。 ○公益通報の通報らしい事案であっても、法令上の公益通報に該当するための要件を満たしていないためにカウントできないというときに、その同じ案件の中に労基法のもう一つの違反の申告がある場合、署内でフィードバックというか、そちらに重点を置いて見ていくというような、処理が予定されているのか。 ○公益通報の要件を満たさなくても、法令違反や重大な問題である場合は、情報提供として受け付けられているという理解でよいか。 ○公益通報として受理した場合と情報提供として受理した場合のフローは何か違ってくるのか。 ○公益通報に該当した場合には法律10条によって、行政は適当な措置を取らなければならないと書いてあるので、何が適当な措置であるかについては曖昧さは残るが、この場合には行政庁には裁量の余地がない、あるいは裁量が相当に制約されている、という理解でよいか。 <p>【民間事業者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○(労働組合としては)この制度では法は解雇の禁止などのみを規定しており、具体的な手続や労働者の救済などは法的拘束力のないガイドラインに委ねられていると認識している。したがって、現行制度の下では、企業がガイドラインの内容に沿った制度とするよう強く求めることとなる。 ○「適切な通報処理の実現」の観点から、労働組合は企業へのヘルプラインが適切に処理されているか否かをチェックし、通報された事実を速やかに確認し、不正があれば直ちに解決すること、守秘義務の遵守など、通報した労働者の保護を徹底するよう求める。 ○余り多いのも問題だが、地下に潜ってしまう方がもっと心配。そのため、「こんなことまで」ということでも丁寧に答えて、「何でも言ってい」というスタンスをPRし、できるだけ「何でも言ってみよう」という気になってもらおうとしている。 ○垣根を低くし、ホットラインに電話してみようと気軽に通報ができる仕組みを心がけた。大まかな分類だが件数等のデータはすべて公表している。 ○周知徹底と利用促進のため、解決した通報内容を抽象化して年2回公表し、CSR報告書でも内容別の数字を公開している。相談の処理状況をわかってもらう努力をしている。 ○公益通報、その他の通報も含めて、通報者が不利益な扱いを受けていないかチェックする仕組みを持っている。通報したときの職場と位置、通報した案件が解決した半年後と1年後にどのような職場、どのような位置にいるか、企業倫理委員会に報告してもらっている。 ○ホットラインに寄せられた声は全て個人名を秘匿した上で、企業倫理委員会(取締役会の諮問機関。大半が社外の人間で構成)に報告され、対応状況、対応の良否も含めて意見を言うことができることになっている。 ○通報者が通報等をしたことを理由に不利益な取扱いを受けることなく、通報者の職場環境が悪化することのないよう処置を講じている。通報者に対して不利益な取扱いや嫌がらせ等を行う者に対しては、直ちに当該行為の中止命令等の処置を講ずるようにしている。 ○手続に関する法の規定(の整備が必要)。中小零細事業所ではガイドラインに記されている相談受付窓口の設置に始まる手続の実施が大きく遅れている。拘束力のない任意のガイドラインのみで対応することには限界があるのではないか。 |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (2)内部通報制度導入、通報窓口設置の義務化 | <p>○公益通報が本人にとって望ましいのかという点、必ずしもそうはならない可能性が高いことから、企業内部での通報を優先して、そこで円満に解決することが望ましいのではないとの観点から、内部通報の仕組みをもっと実現可能なものとして整備する必要がある。</p> <p>○通報窓口には企業のヘルプラインなどに加えて、弁護士事務所あるいは労働組合を指定することで制度の実効性が高められる。</p> <p>○ガイドライン等で内部での窓口対応というものが難しいのであれば、外部のそういった窓口もあるというようなサジェスションも含めて、何か制度として盛り込めないか。</p> <p>○現在、非常に内部通報制度のガイドラインが重要な役割を果たしている中で、法律に何らかの内部通報制度を根拠付けるような規定を置くべきではないか。</p> <p>○内部通報窓口の設置が進んでいないので、法律の中で強制的な義務の規定にまでするのは難しいかとは思いますが、現行よりももう一段トーンを上げて努力義務といった条項を設けることも検討してはどうか。</p> <p>○法律の中にガイドラインへの端緒をつくるのであれば、テクニカルな議論になるが「設置を努力する義務」というよりは「設置を検討する義務」とすればどうか。中小企業であっても窓口を設置することがいいのだという、そこまでの強いメッセージは出さなくていいのではないか。ただ、「検討する」という義務は、中小企業であっても認められてしかるべきではないか。</p> <p>○(中小企業や中小官庁に)ガイドラインで促すことにも限度が。</p> <p>○中小規模な組織については、外部窓口の設置を促したとしても限界があるようにも思う。仮に内部通報制度の設置を義務付けるとしても、企業規模等に応じた適用除外という議論も必要ではないか。</p> <p>○中小企業・中小規模の行政機関に関しては、意味のある通報窓口をつくるのはかなり難しいのではないかと直感的に思っている。また、中小企業が単体でつくるのではなく、共同でつくるというのかなり難しく、もし、中小企業のために共同の通報窓口のようなものがあるとすれば、実は行政機関に通報するイメージがそれに近いと思うので、通報窓口という形にこだわらなくてもいいと思う。</p> <p>○中小企業とか小規模自治体においては、費用、コスト、人員面でそれだけの余裕がない。</p> <p>○大企業だけを視野に入れるのではなく、中小企業の実態を十分に踏まえて、より実効性の上がるような施策になるように、是非議論を進めていただきたい。</p> <p>○内部通報の仕組みを中小企業でも拡大するための枠組みというか、それを促進できるような方策を考えていけたらよい。</p> <p>○民間の場合も、小さいところになると不十分。そもそも法が定めているやり方が合っているのかどうか。スケールに合った公益通報の体制の議論が必要。</p> <p>○必要性やメリットが見えないということ。地方公務員法に遵法義務が定められ、刑事訴訟法に告発義務が定められている中で、公益通報条例が必要なのかという職員もいる。</p> |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. 効果 (1) 罰則 | <ul style="list-style-type: none"> ○一般企業への罰則の制定といった検討。 ○通報者特定や通報者への懲戒行為に対する罰則の必要性。 ○公益通報をしている人に不利益処分をするような企業については個別企業名を公表するといったような措置も選択肢としては考えられる。 ○勧告に従わない場合の企業名の公表という手法はあると思います。 |
| (2) 通報者に対する救済制度 | <ul style="list-style-type: none"> ○処分を受けた通報者に対する救済制度の制定といった検討。 |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. 運用 (1) 制度の周知 | <ul style="list-style-type: none"> ○法律とか制度自体の周知徹底が十分になされていない。官庁職員に取組みの広報をしたと聞いたが不十分では。 ○某官庁の相談窓口を担当しているが、1年弱ではあるけれども相談は0件。他官庁の相談の報告を受けているが、官庁によって多少差があるものの、0件という官庁が結構あり、通報すべきような事実が全く発生していないということではないと思う。 ○都道府県レベルでは100%の対応が仕組みとしてはでき上がっている。実際にどれだけ使われているかは別として。 ○「公益通報」というネーミングが、末端のところでは、ぴんと来ない。説明の中で公益通報と言ってもわからないし、内部通報と言ってもわからない。内部告発と言うと、ああ、チクリかと。そこでやっと理解をしていただける。 ○公益通報者保護法自体を知らないという職員が多い。これは我々のPRが足りないというところだが、また、中にはこの法の対象が製造業、特に食品関係がメインだという偏ったイメージを持っている職員がいる。 ○市内の民間事業者に公益通報者保護制度の説明をしたが、公益通報という言葉を理解してもらえなかった。 ○中小企業のほとんどの企業が、こうした法律があることを知らないし、自分の会社が制度を整備する必要があること認識していない。 ○まずは制度の周知徹底、普及という観点が必要。中小企業の組織への周知と徹底が不十分である。 ○一番必要なものが制度の周知である。周知というものは単にお金をかけてテレビコマーシャルを打てばいいというだけでなく、この法律の趣旨・目的が難しく伝わりにくいという点について、議論し整理することが必要。 ○法律を読みやすくとか、一般の素人にわかりやすくするとともに、そういった方法での広報とかガイドラインとかを見直すべきではないか。 <p>【民間事業者における周知の方策等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ホットラインを利用しようというキャンペーンをやる。周知徹底が大事で、新入社員が入ってくると毎年研修でやっているが、やはりキャンペーンをやらないと意識が薄れていく。キャンペーンをやると数は増える。 ○倫理とかコンプライアンスは、日常的にやっていかないとイケないもの。とは言いながら、どこかで何かイベントがあった方がきっかけになる。まずは、ポスターをつくってCEOからメッセージを出す。全社共通の行事は各部署で5人～15人ぐらいの単位で必ず何らかの倫理関係の研修をやる。そのためのツールとしてケーススタディ教材を提供している。結果は職制を通じてまとめられ、何人の社員が参加したかを、毎年1月にチェックしている。 ○企業倫理アンケートを社員の10%に実施する。企業倫理、コンプライアンス、CSRに関するe-Learningの希望者を募るといったものがメインになる。 |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (2)「通報」に対するマイナスイメージの払拭 | <ul style="list-style-type: none"> ○通報に対するイメージや概念を変えていく必要がある。余りにもマイナスイメージに見過ぎていて、むしろ小さなことでも通報できるような環境を持っている職場が社会的にも評価されるくらいに考えていけば、対象や範囲を広げていけるのではないか。 ○内部通報というものに対する組織内のマイナスイメージを払拭して、むしろポジティブな評価をしていく。これは周知徹底して、理解を促して、研修なり何なりをしていけばそうなるのか。それとも、この法律の中にそうしたものを、概念やイメージを変えていくようなものを盛り込めるのか、そうした議論も必要。 ○実際には組織内部の論理が優先し、正しい指摘をした労働者が不当な解雇や配転、あるいは労働条件を切り下げられる事例が後を絶たない。特にマスコミなど外部への通報は、今であると裏切りというような形で受けとめられる恐れもあって、解雇を含む懲戒処分が付される事例も少なくない。 ○(弁護士会の相談窓口の相談で)事業者が通報者捜しを行っている。通報者が特定されて不利益をこうむっているという通報後の相談というものが多くあり、事業者の意識改革が進んでいないのではないか。 ○社会の公益を守るための活動をした人は相応の保護を受けられるということについて、明確なメッセージを法律とか周知の過程で出さないといけない。 ○日本は組織における同調圧力が強い社会。この法律をつくり、今回、場合によっては改正するということは、同調圧力を生じてしまう、そういう日本の文化を必要な範囲では変える、必要があれば文化すら変えるのだという意気込みの部分の部分が大事。 ○制度とか法律を整備しても、実際に運営しますと、それでできる範囲は限られると思う。最終的には職場とか風土とか、そこに行く必要があります。法律をつくったからと言って解決に向かうものでもないということを入れて議論すべきではないか。 |
| (3)制度での対応が困難な事象 | <ul style="list-style-type: none"> ○職場内の調和を乱すことに対する無言の圧力みたいなものがあったり、何とも言いようがないいじめみたいなものがあったりして、それでなかなか表に出てこない。 ○通報されること、異論を唱える声が出てくること自体が、職場の管理者として能力がないみたいな見られ方をされる傾向の改善。 ○現実の職場内では、形に見える報復よりも、むしろ仲間内での、仲間外れにしたり、いじめたりという定義のしようなないものが多い。これをどうすれば変えていけるのか、議論すべき。 ○雇用関係があると保護されるとは言いながら、どうしても心理的に通報しにくい。解雇まではされなくても、実際上の不利益を受けるのではないかというおそれがあるのだと思う。 |
| (4)今後必要な調査・実態の把握 | <ul style="list-style-type: none"> ○市町村レベルが半分未整備である。市町村は住民に最も身近な基礎的な団体はず。体制が未整備の団体の分析。現場の声などの拝聴ができれば。 ○(労働者向けインターネット調査)アンケートにおいて、公益通報者が企業なり何なりに通報をしたときに、不利益を被ったかどうかというのが余り書かれていないということに若干不満が残った。通報したことで不利益を被った事例があるかどうか聞かせてほしい。 ○通報があったもののうち法令違反の割合。例えば公益通報者保護制度で守られる対象となったものがどの程度あるのか。そういったデータは把握されているか。 ○公益通報に関する労使協定について、実際に実績があるか。また、公益通報に絡んで労使交渉に入ったような例があるか知りたい。 ○公益通報として受理した件数に対して、公益通報として申告があったものの要件を満たさなかったために公益通報としてではなく、情報提供として受け付けたものの件数。 ○(オーストラリアとニュージーランドの)刑事責任・民事責任の免責についてどのような議論があったのかということを知りたい。 |

| 審議事項項目 | 公益通報者保護専門調査会で出された意見等 |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9. その他 (1) 法文の分かりやすさ | <ul style="list-style-type: none"> ○公益通報者保護法の規定は読み方が非常に難解で、素人の方がさっと一読してどういった事柄が公益通報に当たるか、自分が通報しようと思っている内容はどこへ通報すれば適法になるのかについてなかなか理解が難しいのではないか。 ○行為規範が明確になっているか。 ○法律の趣旨・目的が難しく伝わりにくいという点について、議論して整理することが必要。 ○法律を読みやすくというか、一般素人の方にわかりやすくするとともに、ガイドラインを見直すことも一案である。 |
| (2) 手続規定 | <ul style="list-style-type: none"> ○法律の禁止行為が実際に行われた場合に、労働者が事実上の不利益な取扱いについて、裁判で争っても結局、訴訟技術的な理由によってはねられてしまう。結果として損害賠償というような形でしか救済されないのが現状。 |
| (3) 国際化 | <ul style="list-style-type: none"> ○公益通報者保護法が国際化という課題についても検討を行う必要がある。 |
| (4) 消費者庁の位置付け | <ul style="list-style-type: none"> ○公益通報者保護の枠組みの中で、消費者庁をどう位置付けるか。 ○個別の官庁以外に消費者庁に通報できる制度がうまく機能するのかもしれないか。 |