

消費者委員会本会議（第343回）
議事録

消費者委員会本会議（第343回） 議事次第

1. 日時 令和3年5月21日（金） 10:00～11:29

2. 場所 消費者委員会会議室及びテレビ会議

3. 出席者

（委員）

【会議室】 山本委員長

【テレビ会議】 生駒委員、受田委員、大石委員、片山委員長代理、
柄澤委員、木村委員、清水委員、新川委員、丸山委員

（説明者）

消費者庁黒木消費者制度課長

消費者庁神田消費者制度課企画官

（事務局）

加納事務局長、太田参事官、大岡企画官

4. 議事

（1）開 会

（2）公益通報者保護法に基づく指針等の策定について

（3）閉 会

《 1. 開会 》

○山本委員長 皆様、本日は、お忙しいところ、お集まりいただき、ありがとうございます。

ただいまから、消費者委員会第343回本会議を開催いたします。

本日は、私が会議室で出席、生駒委員、受田委員、大石委員、片山委員長代理、柄澤委員、木村委員、清水委員、新川委員、丸山委員がテレビ会議システムにて御出席です。

まず、会議に先立ちまして、本日は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、3密を回避しながら、消費者委員会会議室及びテレビ会議システムにより会議を進行いたします。また、感染拡大防止の観点から、引き続き一般傍聴者は入れず報道関係者のみ傍聴していただいております。

議事録につきましては、後日、消費者委員会のホームページに掲載いたしますが、議事録が掲載されるまでは、本日の会議の様子を5月24日月曜日15時頃よりホームページで動画配信いたします。

それでは、配付資料の確認につきまして、事務局よりお願いいたします。

○大岡企画官 事務局です。

資料は議事次第に記載のとおりです。もし、お手元の資料に不足等がございましたら、事務局までお申し出くださいますようお願いいたします。

《 2. 公益通報者保護法に基づく指針等の策定について 》

○山本委員長 本日の議題は、改正公益通報者保護法に基づく指針案等についてです。

改正法第11条第1項及び第2項では、事業者に対して内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等が義務付けられており、消費者庁では、公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会を開催し、3月に指針として定めるべき内容等について報告書を取りまとめたと聞いております。

また、同条第5項では指針を定めようとするときは、あらかじめ消費者委員会の意見を聞かなければならないこととされております。

本日は、報告書を踏まえ作成された指針案及び事業者が指針に沿った対応をとるに当たり、参考となる考え方及び想定される具体的取組事項等を示す解説案についてお伺いした上で審議をいただきます。

本日は、御説明者として消費者庁消費者制度課より、黒木課長、神田企画官にお越しをいただいております。

お忙しいところ御出席いただき、誠にありがとうございます。

それでは、20分程度御説明をお願いいたします。

○消費者庁黒木消費者制度課長 消費者庁消費者制度課の黒木でございます。本日は、よろしく願いをいたします。

今ほど委員長からも御紹介いただきましたとおり、昨年6月に成立をいたしました公益通報者保護法の一部を改正する法律に基づきまして、事業者が内部通報を適切に対応するために必要な体制の整備というものが定められました。その具体的な内容について指針を策定するとなっているものにつきまして、昨年10月から本年3月にかけて消費者庁で検討会を開催し、先月、報告書を取りまとめたということでございます。

この報告書に基づきまして、現在、指針の案等につきまして、パブリックコメントを開催中ということでございます。

指針につきましては、先ほど委員長からも御指摘あったとおり、今後、この消費者委員会の御意見も伺った上で定めていくということになるかと思いますが、現段階における状況について、本日は御説明をさせていただければと思います。

詳細につきまして、神田から御説明をさせていただきます。

○消費者庁神田消費者制度課企画官 消費者庁の神田でございます。

それでは、お手元の資料に基づきまして、指針及び解説の方向性等を書かれております報告書について御説明を差し上げたいと思います。

御案内のことも多いかとは思いますが、まず、資料1に改正法の概要の資料を付けさせていただいておりますので、関連する部分を簡単に触れさせていただいた後、指針案等について御説明を差し上げたいと思います。

資料1は、改正法の概要でございますけれども、今回お諮りする指針案に関係する部分といたしましては、左側上でございます①の部分が、一番関係が深い改正事項でございます。

1つ目の○でございますけれども、事業者に対し、内部通報に適切に対応するための必要な体制の整備というものを義務付けるお願いをしていくということで、ここがございますように具体的内容は、指針を策定と委員長からもお話がございましたけれども、その指針案を今、パブリックコメントにかけさせていただいておるという段階でございます。

事業者のうち、従業員数が300人以下の中小事業者については、努力義務という改正法の内容になっております。

その事業者に義務を義務付けた場合に、どうやってその実効性を確保していくかということでは、2つ目の○にございますように、行政措置ということで消費者庁の助言指導、勧告、そしてそれに従っていただけない場合は、企業名の公表も含めて対応をしていくという条文になってございます。

また、その指針にも若干関係するところではございますが、3つ目の○にございますように、内部調査等に従事する者、実際の各種企業の社員などの方に対して、通報者を特定させる情報を漏らさないようにという守秘を義務付けるお願いをするということ、そし

てそれに違反された場合には刑事罰の対象にもなり得るということを、法律で新たに規定させていただくことにしております。

基本、この①が内部通報に関する仕組みをしっかりと整備するという観点での改正事項でございます。

そのほか、②にありますように、外部への通報を行いやすくしたりとか、③にございますように、通報者の範囲などを広げさせていただいておりますけれども、その辺りについては、本日は割愛させていただいて、実際の指針案などの御説明に入っていければと思います。

資料としては、資料2に指針案の現時点での本文を付けさせていただいておりますが、先ほど山本委員長からもお話がございましたように、消費者庁では、指針に加えて指針の解説というものを作ることにしておりますので、まずその辺りの、今後、こういったものをどういうふうにつけていくかということについての考え方を御説明させていただければと思います。

資料3として、パブリックコメントに付けさせていただいております資料を付けさせていただきます。

1枚めくっていただきますと、指針及びその指針の解説の概要というものについて御説明させていただいておりますけれども、関連して、若干ページが飛んで恐縮ですが、一番最後に、指針の策定に伴うガイドラインの整理等ということでポンチ絵を付けさせていただきます。横置きのパンチ絵でございます。

こちらに基づいて簡単な、その辺りの立て付けについて御説明を差し上げたいと思います。

まず、改正法の規定に基づき、指針、これは告示という形で策定させていただく予定でございます。

そして、指針には事業者がとるべき措置の対応を書かせていただくというほか、指針の解説というものも公表させていただく予定としております。

実際、指針の解説の内容というのは、先ほどお話もありました検討会の提言に沿って、具体的取組事項というものを記載させていただく予定でございます。

なお、下の矢印のある図にも書いておりますように、現行、任意のガイドラインとして、いわゆる民間事業者向けガイドラインというものがございますけれども、こちらの内容についても、基本的には原則として指針の解説に取り込んでいくということで、統合していくということで下の図にありますように、改正法施行後では、実際に守っていただく直接的な内容である指針と、その解説という形の立て付けとさせていただくことを現在では想定しております。

前提が長くなりましたが、以上を前提に指針及びその解説の方向性ということで、検討会報告書について、若干、御説明させていただくことで説明とさせていただければと思います。

お戻りいただきまして、先ほどの資料3の参考1検討会報告書をお手元に開いていただければと思います。

おめくりいただきまして、2ページ、目次ということでございます。

実際の指針のほうまで、若干、法律の順番により、立て付けが逆になっておりますけれども、大きな項目といたしましては、まず第1、法11条2項に関係するものとして、体制に関する措置、そして第2、11条1項に関係するものとして、冒頭御説明申し上げた刑事罰の対象となる公益通報対応業務従事者についての定めについて、指針に記載させていただき予定でございまして、報告書についても、それらについて解説の内容も含めて御提言いただいているところでございます。

実際の内容については、6ページ辺りから始まりますので、順次ポイントを御説明してまいりたいと思います。

6ページのところは、第1ということで、先ほどの体制整備、そのうち部門横断的に対応する体制の整備というものです。7ページにございます、この四角の箱の中にございます内容が、指針本文として定めるべきであるということ御提言いただいた内容、そして、その下に●で続いております内容が解説として盛り込んでいくべき点ということ御提言いただいた内容でございます。

○でございますけれども窓口を設置して、また、関連する責任者を明確に定めなければならないということを、指針本文として規定する予定でございます。

幾つかの論点、そして最終的に解説につながるものとして御紹介いたしますと、例えば3つ目でございますように、人事部門に窓口を置くということについて御議論がございましたけれども、現在の実態などを踏まえると、ちゅうちょするものがあることを前提に、それによって早期把握を妨げるおそれがあることを留意する必要があるということ、一律置いてはいけないというまでの内容にはしないということになってございます。

そのほか、5つ目にありますように、企業グループ共通の窓口というのを作っていただくということも可能であるということ記載させていただき予定でございます。

8ページに進んでいただければと思います。

いわゆる組織の長その他幹部からの独立性ということで、指針といたしましては、その独立性を確保する措置が必要であるということを書かせていただいた上で、具体的な取組としては1つ目でございますように、監査部門、監査機関からのモニタリングなどということが考えられることとございますとか、努力義務にとどまりますけれども、3つ目の●でございますように、実際、中小事業者では組織の長など、いわゆる社長さんなどの影響力が大きい場合もありますので、そういったことについて、必要性が高いということ記載させていただき予定でございます。

8ページから9ページでございます。実際の受付、調査是正といったフローについて書かせていただいております。

9ページの四角の中でございますけれども、事業者は通報を受け付けて正当な理由があ

る場合を除いて必要な調査を実施しなければならない。そして、法令違反行為などが明らかになった場合には、当然のことながら、是正措置をとった上で、そして是正措置がきちんと機能しているかというのを確認していただいて、必要に応じて更に是正措置を追加していただくなどの必要があるということを記載させていただいております。

2つ目の●でございますように、調査を実施しない正当な理由があるという場合として、解決済みの案件について追加的に似たような情報が寄せられた場合でありますとか、実際、通報者となかなか連絡が取れず、事実関係が確認できないという場合などには、調査が実際上なかなか難しい場合があるだろうということで、その旨を書かせていただいております。

ただ、下の注の19でございますように、実際には通報者の方と事業者の間で解決というものについての認識が一致しないということもあるようでございますので、その点については、可能な限り客観的になるように、そして、違反行為が是正されたように見えても、再発している場合があるだろうということで慎重に対応する必要あるということも書かせていただいております。

次のページに進んでいただければと思います。

10ページの下半分でございますが、利益相反の排除ということで指針の内容といたしましては、事案に関係する者を関与させない措置をとる必要があるということで、1つ目の●でございますように、事案に関係する者ということで、実際そういった調査の結果などによって、実質的に不利益を受ける者又は通報者、被通報者と何らか一定の親族関係にある者というものを例示として掲げさせていただいております。それらの範囲については、内部規程において例示しておくことが望ましいと書かせていただいております。

また、2つ目にありますように、実際、その関係性というのは、必ずしも通報の段階では分からないこともありますので、分かった段階、判明した段階において除外していく必要があるということも書かせていただいております。

次の11ページの2つ目の●でございますけれども、利益相反に関連いたしまして顧問弁護士の方の取扱いというものも議論になったところでございます。

その点、先ほどの人事部門と似たような記載になっておりますけれども、早期把握を妨げるおそれがあることにも留意した上で、実際顧問弁護士を窓口としていただく場合には、それを明らかにするなどによって、実際、通報先に当たって通報者の方が判断できるようにすることが望ましいということを書かせていただいております。

11ページのところからは、通報者を保護する体制の整備ということでございます。

今までのところは、受け付けて調査するということでございますけれども、ここからは不利益取扱いの保護などについて記載させていただいております。

不利益取扱いを防止する体制の整備ということで、実際の指針は12ページの四角に書かせていただいておりますが、不利益取扱いを防ぐための措置をとる、そして問題があった場合には救済などの措置をとる必要がある。そして、実際行われた場合には、その行った者、実際の従業員等に対して懲戒等も含めた適切な措置をとらなければならないというこ

とで、実際、そういったことをよりしっかりとやっていただくためには、●にございますように、相談を受け付けたりであるとか、取扱いを受けていないかを把握する措置というものについて様々なパターンがあり得るということに記載させていただいております。

12ページの下から13ページにかけては、範囲外共有と呼んでおりますけれども、いわゆる通報者を特定させる事項を必要最小限の範囲を超えて共有、情報漏えいも含めて共有する場合ということについて、それを防止する体制ということで、13ページの上にごございますように、防ぐための措置をとった上で問題があった場合には、救済でございますとか、また、3つ目の○にありますように、懲戒処分、そしてそれに加えて今度は能動的に通報者を探索すると、いわゆる通報者探しをするということについても防止措置を取った上で、3つ目の○にありますように、同じく問題があった場合には懲戒等も含めて対応していくということを書かせていただいております。

具体的な取組として●にありますように、最初のところでございますけれども、アクセス権限の規程における明確化、記録の保管方法といったところの明確化などについて記載させていただいております。

そのほか、実際の実務においては、3つ目の●にございますけれども、ハラスメント事案で公益通報に当たる場合もあり得るということで、そういった場合には、特に被害者と通報者が同一という場合には、特定させる事項というのは、特定させやすいということを中心に、被害者の心情にも配慮して、書面による同意の有無について誤解のないよう、その同意を取っていくということで、きちんとあなたの情報をこのぐらい共有する可能性がありますよということについて、同意を取っていただくということが望ましいということで書かせていただいております。

次のページへ進んでいただきまして、14ページでございます。

3. については、以上を実効的に機能させるための措置ということでございます。

四角の中、真ん中にごございますように、いわゆる教育、周知、研修等について記載させていただいております。3行目にごございますように、特に従事者、いわゆる刑事罰の対象になる方については、十分な教育を行わなければならないでございますとか、労働者の方から寄せられる質問、相談にも対応しなければならないということで書かせていただいております。

教育、周知については、具体的に、1つ目の●にあるように、全体的な意義を十分に理解していただくでありますとか、14ページから15ページにかけてありますように、刑事罰の対象になる従事者の方とそうでない方に通報した場合には、実際、刑事罰の対象になるか又は会社としてのルールが適用されるにとどまるかということについても差があるであるとか、あとは、そういった通報体制の仕組み全体の内容を伝える、そして、その次の●にございますように、2号通報、行政機関への通報などについてもできる、保護されるということ、法律の全体の立て付けを伝えていただくなどが御提言をいただいているところでございます。

そのほか、繰り返しになりますけれども、下から3つ目、従事者に対する教育については、特に実効的に行うことが求められるなど、記載をいただいております。

16ページでございます。

(2) いわゆるフィードバック、是正措置等の通知ということで、真ん中の箱にございますように、何らかの措置をとった場合などにおいては、プライバシー等の保護に支障がない範囲で速やかに通知しなければならないということで、実際、プライバシー等の範囲ということで下の注の28にありますように、実際の証言内容とか、そういうところについては慎重な配慮、伝えるべきでない場合というものも想定されるなど、記載させていただいております。

また、17ページの上の●にありますように、通知するまでの具体的な期間というのも示していくことが望ましいということを書かせていただいております。

17ページ(3)でございます。

記録を保管して、それに基づいて見直し、改善をして社内で開示していくという内容でございます。下の箱にありますように、記録を作成し適切な期間、保管することでございますとか、定期的な評価点検、そして改善をしていただく。また、プライバシー等の保護に支障がない範囲で、いわゆる社内で開示をしていただく、運用の実績の概要を伝えていただくということでございます。

18ページの●に挙げさせていただいておりますように、先ほどの、特に開示については、一番最後、5番目の●でございますけれども、通報件数であるとか是正の有無というものも典型的には考えられるわけでございますけれども、その開示の内容というものについては、当然のことながら通報者を特定させるということにならないよう十分注意していただいた上で、逆に言えば、その限りでやっていただくということを記載させていただいております。

(4) は、以上をルールとして定めて、そのルールにのっとって運営をしていただくという記載でございます。

長くなっておりますけれども、19ページ、第2ということで、従事者の定めについて記載させていただいております。

四角の中の○にございますように、事業者は窓口において受け付ける通報に関して、その対応業務を行う者であって、通報者を特定させる事項を伝達される者を従事者として定めなければならないということで書かせていただいております。

こちらで冒頭申し上げましたように、この従事者というのは刑事罰の対象になります。実際の実務において、従事者の方がどういった場合に伝達することが正当化されるのか、逆に言えば、どういう場合には許されないのかということは、正当な理由がなく漏らす場合という規定から踏まえると、正当な理由の解釈が明らかになっていたほうが良いだろうということで、下の注の32でございますけれども、正当な理由がある場合について、例えばということで御本人の同意であるとか、令状などの法令に基づく場合、そして調査等に

必要である範囲の従事者間での共有ということなど、そして、また、ハラスメントの話がここでも出てまいりますけれども、実際調査を進める上で排他的な特定を避けるということは、著しく困難でそれ自体がやむを得ないというものについても、正当な理由があり得るとした上で、他方、これも繰り返しになりますけれども、特にそういった場合には、きちんと同意を取ることが望ましいということで、実際のプラクティスでもそういったことをやっていただくという方向で書かせていただいております。

20ページにお進みいただければと思います。

先ほど、指針の内容、従事者について申し上げましたけれども、先ほどの要件に該当すれば、事業者はコンプライアンス部門であるとか、総務部門といったその部署の名称にかかわらず、実質的に判断して、該当者を定めていただく必要があるでございますとか、通常は2つ目の●にありますように、通報対応業務を行うことを主とする職務とする部門の担当者というのは、通常、従事者になるだろうと。

そして、また、それ以外であっても、社内調査に途中から参加していただく方などで、先ほど申し上げたような要件、条件に当てはまってくる場合には、都度漏れないように従事者として定めていただく必要があるということを書かせていただいております。

下に注を幾つか付けさせていただいておりますけれども、注の35では、特定させる事項が実際どういった内容であるかでありますとか、36にございますように、実際、調査に当たっては通報を契機とすると、当該調査が通報を理由として始まっているということ自体も、通報者の特定をさせやすくすることにつながるもので、それ自体伝えないことが望ましいなどの記載を入れさせていただいております。

最後に21ページでございますけれども、従事者を定める方法として、書面により指定するなど、当該地位につくことが、その者自身に明らかになる方法により定めていただく必要があるということを書かせていただいております。

最後の●でございますけれども、実際、通報するに当たって、通報者は、通報先が従事者ということが明確であると安心して通報ができるということで、窓口の担当者は従事者であるということなどを、問題がない範囲で明らかにしていくことが望ましいということで書かせていただいております。

長くなりましたけれども、今の指針の四角の中の内容をまとめたものを指針として規定させていただく予定でございます。

そのほか、繰り返しになりますけれども、●の内容を解説に盛り込ませていただいた上で、ガイドラインと解説を統合した上で、公表させていただくことを想定しております。

以上でございます。

○山本委員長 ありがとうございます。

それでは、御質問のある方は御発言をお願いいたします。なお、質疑応答時間は30分程度を予定しておりますので、御発言、御回答は、なるべく簡潔に行っていただくよう、お

願いたします。

清水委員、お願いします。

○清水委員 ありがとうございます。御説明ありがとうございました。2点です。

私は、消費生活センターで相談員をやっています。この内容につきましては、相談はあまりないのですが、重たいものとなっています。

例えば、御説明いただきました報告書の7ページの●3つ目です。人事部門に内部通報受付窓口を設置することについての留意と書かれていて、先ほどの説明でも、留意はするが、いけないとは書かないという説明だったと思うのですが、以前、労働者の方から、私たちは消費者と言いますが、相談があったときに、まず会社の総務に行ったらどうですかとアドバイスをしたところ、ばかかと言われて、総務は人事とつながっている、もしくは総務の中に人事があると。そこに行って、では、俺はやめろと言うのかと、仕事をやめろと、首切られるぞというふうに言われたので、この法律のことを説明したら、その方はその法律は知らないということだったので、周知も足りないのかなと思ったのですが、やはり指針の解説には、独立性の観点というところからも、やはり人事部門というのは外していただいたほうが良いのかなと思っております。

また、もう一つは、先ほど相談者が知らなかったという点なのですが、報告書の14ページになります。ここでも労働者及び役員並びに退職者に対する教育、周知に関する措置をしっかりとさせていただきと言っていたいただきました。実効的などというようなお言葉をいただきましたが、ここも実効的というのは、何が実効的なのかということが、私は心配です。

というのは、新入社員教育のときに、きちんと公益通報とは何ぞやと、会社のためになるものだということを、まず、基礎をたたき込んでいただいて、ちょっと中堅社員になったときには、例えば、ロールプレイを使って実践的にどのように言うのか、そういうものがどのように会社の反映にプラスになるのかみたいなシミュレーションを持ちながら、実際に役割分担をして体験をする、そういうものを身に付けなければ、この法律は、いかせないと思います。

現に、先ほど申し上げた相談の中では、法律があっても絵に描いた餅だと、末端の労働者は助けられないのだと言って、捨て台詞を言われたので、いやいや、まずは消費者庁の窓口もありますよと言ったら、何で消費生活センターはやらないのかと言われたのですけれども、なかなか難しい問題ではあるので、窓口を利用してくださいと説明した経緯があります。御検討いただけたらと思います。

以上です。

○山本委員長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

丸山委員、お願いします。

○丸山委員 丸山です。

意見と質問をしたいと思います。

意見としましては、報告書の15ページなどにも書いております教育の体制についてになります。

特に刑事罰が科せられるような従事者に対して、当該業務につく前に充実した教育をするというのは、非常に大切だと思います。

業務を始める前に刑事罰に結び付き得るような守秘義務を負うのだという点や、恐らく、単にマニュアルを渡されただけでは、適切な対応というものができないということが予測されると思いますので、実効的な教育と書いてくださっていますけれども、そういった教育に関するベストプラクティス的なものというのを、解説などで充実させていくのが重要なのではないかという印象を持ちました。これが意見です。

次に質問になるのですが、これは報告書になりますが、19ページのところです。

第2のところで、従事者として定めなければならないものの範囲の注の32に関してです。確認でございますけれども、特定させる事項というのは、漏らすというのは原則禁止されていて、正当な理由がある場合だけというところの解説のところ、正当の理由がある場合として、従事者間での情報共有ということが言及されております。

理解としましては、従事者の間でも、その特定させる事項の共有というのは、これは共有してはいけないと、つまり従事者同士で情報を共有するというのは、そもそも漏らすには当たらないのだという解釈ではなく、従事者についても個人単位で考えて、従事者間で共有するときには、正当理由の解釈の要件というのを精査しなければいけない。そのような法文の解釈適用ということで、よかったのかという点が確認になります。

以上です。

○山本委員長 ありがとうございます。

それでは、お願いできますか。

○消費者庁神田消費者制度課企画官 御意見、御質問等ありがとうございます。消費者庁からお答えなどをさせていただければと思います。

まず、清水委員の2点目及び丸山委員からいただいた1点目が、いわゆる社内での教育、周知などの実効性についての御意見などであったという理解しております。

まず、特に従事者に対する教育については、こちらにも書かせていただいていますように、実際、検討会でも、しっかり実効的にやっていく必要があるという御意見があったところでございます。

それは、通報者にとってみても従事者がしっかり適切に対応してもらおうということも大事ですし、従事者の立場からしても、不用意に何か行動を起こして刑事罰の対象になるということがないようにという観点で大事であろうという御議論があったところでございます。

その辺りについては、もちろん個々の企業でしっかり研修をしていただくということも大事でございますし、消費者庁としても、先ほどベストプラクティスというお話がございましたけれども、ベストプラクティスなども収集しながら、どういった研修などをやっていただくかという点については、しっかりと情報を提供する、発信していくと

いうことをしていきたいと思います。

また、従事者以外の一般の社員についても徹底するということが大事であろうというお話がございましたけれども、14ページの1つ目の●などに書かせていただいておりますように、いわゆる経営トップが継続的に発信するなどということで、具体的な例なども書かせていただいておりますので、御指摘あったように、1回だけの研修ということではなくて、實際上、仕組み、そして、その重要性というのは分かっていたような研修をやっていたらよい、消費者庁としても周知をしていくということが必要であろうと考えておるところでございます。

あと、清水委員から人事部門の取扱いについて御意見があったところでございます。

確かに人事部門については、実際、御相談者の方が、おっしゃったように、やはりそこに伝わると、自分が不利益を受けるのではないかと思われる方もいらっしゃるのではあろうと思います。

他方、実際受ける不利益取扱いというもの、必ずしもデータがあるわけではございませんけれども、人事部が行うような配置転換的なものに加えて、実務上、事業部門で行われる場合というものもあるかと思えます。

そうなってくると結局のところ、事業者の中で通報者の情報がある程度共有されるということ自体が、防がなくてはいけないとなると、なかなか、そもそも内部通報というものの位置付けが難しくなってくるのかなと、これは個人的な意見でございますけれども、おそらくそういった考え方を背景に、実際検討会でも、特に小規模な企業を念頭に、社内で通報体制を完全に整えるには限界があるという御議論があったところでございます。

そういう意味では、もちろん、大きな会社では人事部門なり、コンプライアンス部門が分かれているところは、分けていただいた方が望ましいとは思いますが、内部通報体制だけで、その通報によって法令遵守を正していくということではなくて、冒頭申し上げたような行政通報であるとか、外部への通報も含めて通報体制を整えて法令順守をしていく。

別の言い方をすれば、通報者の方にとってみれば、内部通報だけが選択肢ではなくて行政通報も使っていただいて、もし、御自身の情報が漏れて不利益を受けると思えば、実際今回の法改正でも、そういう場合には、特に3号通報も保護されるという規定なども、新たに設けさせていただいておりますので、確かに人事部門は、不安はあるかと思えますけれども、仮に実際不安がある場合には、そういうものも使っていただくということで、御対応いただければと考えておるところでございます。

最後、丸山委員から、従事者の範囲の解釈のところ御質問があったところでございます。

従事者の範囲の解釈でございますけれども、基本的には、先ほど御質問で言っていたように、従事者間であっても違法になる場合があり得るという前提をしております。

例を出させていただきますと、従事者というのは大きな企業であっても、小さな企業で

も、本社のいわゆる受付部門にいらっしゃることが多いかとは思いますが、全国に支社などがある企業ですと、それぞれに従事者を置いていただくケースなども、例えばあるのではないかと思います。

そのときに、例えば、北海道であった事件について、北海道の従事者の方が情報を仕入れたときに、必要がないのに、例えば九州の支店にいらっしゃる従事者の方に言っていただく必要はないのではないかという前提のもと、従事者間でも、こちらにありますように、必要である範囲の従事者間でということで書かせていただいておりますので、そういう意味で、従事者間でも違法になる場合があり得る、ただし、正当な理由がある場合は、そうではないという解釈を取らせていただいております。

長くなりましたが、以上でございます。

○山本委員長 ありがとうございます。

それでは、受田委員、お願いします。

○受田委員 ありがとうございます。受田です。

実効性をいかに担保するかということは、多分この中でも最も重要な課題だと考えております。

17ページに実効性を担保する上で、記録の保管、見直し、改善、運用実績の労働者及び役員への開示という項目がございます。

伺いたいのは、ここの評価、点検を定期的を実施するという内容に関してでございます。

PDCAをしっかりと回していこうということで、実効性を担保する際に、そこに書いてあるように、体制の改善、これは言うまでもありませんけれども、一方で、その体制によっていかに運用されていたか、対応の在り方の適切さというところが、チェック、アクションされていかないといけないのではないかと思います。

その点においては、下の○のところ、体制の改善のことは触れられているのですが、対応の在り方の適切さというところの改善にまで踏み込めていないような印象を受けます。利益相反のこともありますので、事業者が内部的な内部評価を自己評価、自己点検評価を行っていくことの限界を含めて、ここの実態、実際に関してどのような議論があったのかを伺えればと思います。

以上です。

○山本委員長 ありがとうございます。

大石委員、お願いします。

○大石委員 ありがとうございます。

私からは、2点、意見と質問を述べさせていただきたいと思います。

まず1点目は、今回のガイドラインというものの範囲が、300人以上の事業者は義務化ということで入ってらっしゃることなのではございますけれども、やはり日本の企業の多くは、中小の企業も多いわけで、そのところで、どれだけ実効性が保たれるのかというのが、私としては大変気になっておまして、8ページのところの組織の長、その他幹部からの

独立性を確保する措置の●の3番目のところにも、努力義務を負うにとどまる中小事業者においても、組織の長、その他の幹部がということで書いてくださっておりまして、やはりここは大変重要だと思っているのですが、独立性を確保する仕組みを設ける必要性が高いことに留意すると、ここにも書いてくださっているのですが、具体的にこれを中小企業並びに中小企業の長の方々に、きちんと理解して、実際にその措置をとってもらうためには、何かもっと具体的な例ですとか、そういうものの記載が必要ではないかなと思います。

実際に、どう周知していくのかということと、それから具体例などが載せられないのかということが1つ目と質問です。

2つ目としましては、これもお話の中で議論があったということでお伝えいただいたのですけれども、11ページのところの●の2番目の顧問弁護士についてです。

先ほどの人事部門というのとすごく重なる部分があって、先ほどの御説明の中でもある程度おっしゃっていただいたと思うのですけれども、この2ポツ目の最後のところに、内部公益通報受付窓口の利用者が通報先を選択するに当たっての判断に資する情報を提供することが望ましいと書いてあるのですけれども、この判断に資する情報を提供するのは、どこにどのような情報を載せることを想定して書いてあるのか、もし、教えていただければありがたいなと思います。

最後に、これは意見ですけれども、ほかの委員の皆様もおっしゃっておられましたように、こういう法律、ガイドラインができて、やはりそれをみんなが知らないと実効性というのは担保できないと思いますので、そういう意味で、できるだけ多くの方に知っていただけるような、そういう取組というのを、是非進めていただきたいと思います。

以上です。

○山本委員長 ありがとうございます。

柄澤委員、お願いします。

○柄澤委員 柄澤です。ありがとうございます。

私は、事業者の立場としてコメントさせていただければと思います。

この制度というのは、やはり公正な社会を持続させていく、あるいは企業の持続性を確保するためにも大変重要な制度だと考えております。

この制度の実効性、委員の方からいろいろな御意見をいただいておりますけれども、これを高めるためには、やはり事業者としては、ステークホルダーへの制度の周知と、ためらうことなく安心して通報できるよう、機密保持を前提とした制度の透明性を確保していくことが大変重要なことだと思っております。

先ほど、清水さんからもお話がありましたけれども、例えば、人事部門等が関与する場合、こういう窓口を設けることは、実態的な部門が、その企業によってどれだけ有効かで判断されるわけですけれども、一方、ガイドラインにもありますとおり、通報窓口の独立性確保ということにあたりましては、監査役、社外役員、あるいは顧問ではない社外弁護士の活用が有効であると考えております。

したがって、対応の難しい企業もあるかと思いますが、何らかの方法で、こういうことの活用を促していく必要があるのではないかと考えております。

この制度が2006年に施行されて以降、15年の間、様々な事例の積み重ねが行われまして、これを踏まえまして法改正、指針等の策定が行われたと理解しております。

一方、制度設計というのは、これで終わりというものではなくて、今後も諸外国における具体的な事例の積み重ね等も参考にしながら改正を重ねていくことが重要なのではないかと考えています。

私ども事業者としては、やはり課題を解決しなければいけないという前提でいけば、この通報者の保護と、一方で事態を解明して改善していくという間の二律背反する要請への対策は、これで十分なのかどうかという課題もあろうかと思っています。

したがって、今回の改正法、指針等の施行後も、検証と見直しというのは、一定期間経過後、必要になってくるという認識でおりますので、よろしくお願ひ申し上げたいと思います。

私からは、以上です。

○山本委員長 ありがとうございます。

それでは、お願いいたします。

○消費者庁神田消費者制度課企画官 もろもろ質問など、御意見などありがとうございます。順次お答えさせていただければと思います。

まず、受田委員から御質問というか御意見としてございました、評価、点検、いわゆるPDCAの在り方についてのお話であったかと思っています。

特に運用、改善をするに当たって、体制だけではなく運用の改善というのも重要ではないかという御指摘だったと理解しております。

その点、そこをすごく区別した議論があったのかということ、必ずしもそうではない訳ではございますけれども、実際体制と呼んでおりますけれども、条文上は体制、また、その他必要な措置ということで運用も含めた内容を含んでおりますので、実際、いわゆるPDCAを回していただく際には、単なる体制だけではなくて、例えば、先ほどから出ておりますような研修が不十分で、例えば情報の取扱いが甘かったなどといった、運用上の問題というものも併せて、いわゆるプラン・ドゥー・シーの対象にさせていただくということを想定しておるところでございます。

大石委員からの御質問として、中小事業者への取扱い、どうやって重要性を広めていくのか、周知をしていくのかということで、具体例の記載なども考えられないのかというお話であったと理解しているところでございます。

実際、中小事業者の方に周知というのは、確かに重要であると思っております。同時に、御指摘がございましたように、努力義務になっていることから分かりますように、必ずしも大規模な事業者と比べてリソースが十分ではないということもありますので、現時点で、消費者庁で想定しておる取組といたしましては、規模が小さい事業者の方でも対応い

ただけるようなモデル内規のようなものを消費者庁でお示しさせていただくなどして、そういった中小事業者の方でも取り組んでいただけるようなものを示していきたいと考えております。

また、独立性という観点からは、実際検討会では、こちらにはございますように、監査機関というものであれば、中小事業者の方でも、大企業ほどではないかもしれませんが、体制としてございますし、あとは、これは若干次のものとも関係しますが、中小事業者であっても顧問弁護士などはいらっしゃるということで、少なくとも内部よりは外部の窓口も作っていただいたほうが良いだろうと、そういうこともあって、顧問弁護士の方への窓口の御依頼というのを一律規制するわけではないという考え方をとらせていただいております。そういったものも活用して、単に中小企業で総務部門とか社長に通報するという以外の取組もやっていただけるように、環境を整えていきたいと考えております。

関連して、顧問弁護士に関して、情報を提供する、どこにどういう情報提供をすることを想定しているのかという御質問であったと理解しておりますけれども、実際、外部窓口を作られる場合というのは、例えば、社内のイントラネットのようなものに載せていただくということなどが通例で、その情報を載せていただくということは、多くあるかと思っておりますけれども、そういったところに、例えば、この窓口は、この事務所に委託しているけれども、ここは当社の顧問弁護士ですということを、例えば表示していただくということで、それだったら、そこに通報するのはやめようかということが必要に応じて通報者の方が判断いただけるようにということを考えてございます。

実際、その前提といたしましては、先ほどの繰り返しになりますけれども、今回は、内部通報に関しての指針でございますので、そういうルールを付けさせていただいておりますけれども、我が国の公益通報者保護法上は、内部に通報してからでないと外部に行けないというルールにはなっていないので、実際、各企業の通報体制の状況を見ながら、通報者の方で内部に通報しても大丈夫か、そうでなければ、外部に行こうかということで、外部の、ある意味プレッシャーも踏まえて内部通報の体制を整えていただくということも想定されるかなと考えてございます。

3番目、周知のことについては、確かに、今回の改正法、まだまだ知らない事業者の方も中小企業を中心にいらっしゃると思いますので、いろいろリソースの許す限り、消費者庁としても、様々な手段、メディアを使ってお知らせしていけるようにしたいと考えております。

以上でございます。

○山本委員長 ありがとうございます。

それでは、木村委員、お願いします。

○木村委員 ありがとうございます。

何人からの委員からも、もう既に出ているのですけれども、私も周知について意見をさ

せていただきたいと思います。

今回かなり具体的に●で14ページから15ページにかけて、周知については書いていただいているのですが、大企業は義務化ということで、模範としてきちんとされていくことかと思えますけれども、きちんと制度を運営していただきたいと思えます。

ただ、問題は、先ほど大石委員からもお話がありましたけれども、日本の大部分を占める中小企業なのかなと思っています。今回は努力義務ではありますけれども、やはり、こういう労働問題に関しては、大変今でも、まだまだ問題が山積するところでありまして、私が一番問題だと思っているのは、一番上の経営者が知っていても、その中間の方がなかなか理解していないというのがあって、経験として感じておられて、そういう方に対してどうやって周知をしていくかということは、今後の課題ではないかなと思っています。

それで、消費者庁は、先ほどの周知をしていくというお話だったのですが、中小企業が努力義務とはいえ、どういうふうに中小企業に対して周知をしていくのかということに関して、例えば、チラシやポスターだけではなくて、消費者庁が率先して、研修とか指導を行うような、そんなシステムみたいなものを行っていただけると、更に効果的ではないかなというのを思いました。

以上です。

○山本委員長 ありがとうございます。

生駒委員、お願いします。

○生駒委員 私からも1点、意見なのですが、7ページ目の部門横断的な窓口の設置というところで、何人もの委員の方からも御指摘がありましたが、日本の場合、中小企業が99%という現状がありますね、99.7%ですか。あと、そのうち従業員5人以下の零細企業が80.7%という現状があります。

そういった事業者さんに対して、独立した通報窓口を設けようというのは、なかなか難しい現実もあるのではないかと思います。

これは希望でもあるのですが、通報する側のお気持ちとして、やはり会社の中でなかなか通報というのは難しいという現状があるのです。

ですので、今、消費者の苦情を受け付ける188というのがありますね。188の番号ではないですが、消費者の被害を受け付ける公的な窓口ですが、理想的には、そういった労働者の被害を訴えられる公的な独立した機関が、あるいは窓口が設けられると良いかなと。

なかなか、先ほど清水委員も、消費者相談センターで受けられないかとか、顧問弁護士という話もありますけれども、現実的なことを考えますと、やはり自分が勤めている企業から少し距離のあるところに相談したいというのが労働者の気持ちではないかと思っておりますので、事業者内での窓口の設置と同時に、事業者外部にも設置を推していくことを、消費者庁としても検討されるべきではないかと考えています。そうでない限り、泣き寝入

りが続いてしまうような状態が予測されるのではないかと思います。

以上です。

○山本委員長 ありがとうございます。

片山委員長代理、お願いします。

○片山委員長代理 ありがとうございます。御説明ありがとうございました。

私も皆さんの関心事と重なるところがありますが、1つは、14ページのところで、教育という観点でもあるのですが、ここに書かれている、例えば、指針として書かれる2つ目の○で、通報体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応しなければならないと書かれています。

ただ、実際に通報の相談などを受けていますと、自分が通報したらどういう仕組みが待っているのか、あるいはどういうことが考えられるのかということについて、そういう社内の相談窓口聞いてみたらという話をしても、それ自体が大変リスクが多いと言いますか、それ自体に大変不安を感じているというのが、通報を考える人たちの実態だと思います。

そういう意味で、この指針の解説に書かれるであろうものとして、15ページの最終行以下に、仕組みの質問・相談についての窓口に関して、内部公益通報の受付窓口以外において対応することが可能であると、これだけで終わっているのですが、そうではなくて、もっと通報者の具体的な心理状態であるとか、そういうことに徹底的に配慮して、どこに事業者としたら、こういう相談窓口を作るときに、何に配慮をして、どういうことを考えて作るべきなのかという、そこまで踏み込んだ指針の解説が必要なのではないかと。

そうでないと、事業者も、どういうふうに通報窓口と、この相談窓口を設置していけば良いのかというところのイメージがわからないのではないかと思います。

そういう意味で、この教育全般を含めてそうですが、徹底して、通報する側の立場に立って、具体的な指針の解説というものを心掛けていただきたいなと思います。

それから、もう一点、別な問題ですが、13ページのところの範囲外共有の問題ですけれども、13ページ一番上の箱の中の1つ目の○で、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとらなければならないと指針として示されています。

ただ、範囲外共有が行われると、その回復や救済というのは、まず、難しい、ほとんど一旦出てしまったものは、回復のしようがないというぐらいの厳しい考え方で立ち向かうべきだという問題だと思います。

これに対する指針の解説のところも、具体的にどういうふうな適切な救済・回復の措置をとらなければならないと指針では示されていますが、具体的にどういうものを考えているのかというところが、その下の指針の解説に載せられるであろう部分に、明確になっていないように思いましたので、そのところは、消費者庁として、今どのようにお考えでしょうか、お聞かせいただければと思います。

○山本委員長 ありがとうございます。

新川委員まで伺ってからでよろしいですか、ちょっと分量が多くなってしまおうのですが、大丈夫ですか。

○消費者庁神田消費者制度課企画官 大丈夫です。

○山本委員長 それでは、新川委員、お願いします。

○新川委員 新川です。よろしくお願いします。

すみません、ちょっと細かくて申し訳ないのですが、今回の指針案の、まず8ページ目の窓口の設置のところですが、当然、通報者の秘密を守りながら、しかし窓口の存在というのを知っていただかないことには話になりませんので、そのところは、やはり、この通報の中でも、どういうふうに窓口あるいはその後の受付の連絡等の開設もありますけれども、このところは、もっと明示的に各社で整備をしていく必要があるのではないかとというのが、ちょっと疑問に思った点の1点目であります。

したがって、窓口というのをどういう形で開設してもらえるのか、それから、そこでの受付の方法について、様々特定されないような受付方法というのが、解説では出てくるのですが、これもやはり、そうした手法というのを、むしろきちんと明示をしていただくということも必要なのではないかとということで、少しこの枠組み自体を考えておく必要があるのではないかとというのが大きな1点目です。

2つ目に、ページ9のところの事業者が調査をすることになるわけですが、この事業者と従事者と、それから、そこでの調査の関係というのが、必ずしも明確になっていないという印象がありました。

実際に従事者が受け付けて、事業者として当然調査をしないといけないということになるのですけれども、そうしたときの事業者の権限とか範囲、それから従事者の権限、範囲、調査権とか、あるいは内部通報者との関わり、関係の仕方とかといったようなところの整理が必要なのではないかと思いつつながら、9ページのところを見ておりました。

それから、13ページの共有の問題でありますけれども、厳格に制限がされるべきであるというのはそのとおりですが、同時に、セクシャルハラスメント等々との関係が、どうしても入っていて、本人同意でもって、共有ができるような、こういう仕組みは、致し方ないところだろうと思っているのですが、同時に、同意の範囲というのは、どういうふうに設定していくのかというのが、やはり一番気掛りだろうと思っておりますので、この辺りは通報者御自身にとっても、明確に同意の範囲というのを限定するような、そういう共有の範囲というのを明確に限定するといったようなことを、やはり解説でも改めてというか、言わずもがなといえば、そのとおりなのですが、記載をしておく必要があるのではないかと思っております。

それから、16ページのところですが、16ページの調査の結果、いずれにしても通知を御本人に、書面の場合にはするということになっております。この書面によらない場合の通知は難しいのですが、どうするのかなというのが、ちょっと気に掛かって言いました。

もう一つ、措置の必要がないということをお伝えするという場合に、不服な場合であるとか、承諾し難いといったような場合も当然考えられますので、そうしたときに、これも先ほどお話がありましたけれども、行政通報といったようなのも当然考えられますので、こういう言ってみれば不満なときの別の手立てみたいなものを教示する必要があるかどうか、ここはちょっと考えとかないといけないかなと思った次第です。

ただ、そこまで丁寧に、社内のこうした業務の中でやる必要があるのかどうかというのは、ちょっと議論があると思います。公益通報制度そのものの公益的な観点ということからすれば、そうした第2、第3の手段というのを用意しておくということも、それを教えておくということも大事ではないかと思っておりました。

それから、21ページですが、従事者について適切に定めていただくということで、これはこれで良いと思っているのですけれど、同時に、事業者がこうした従事者を指定する場合の、その指定の際の考え方とか、あるいはそのポスト、地位についての考え方であるといったようなところというのは、やはり何がしか解説があっても良いのかなと思ったのが1点。

それから、特に従事者を指定していないで、事案があった場合に、従事者を改めて指定をするといったような場合に、やはり従事者の適格性、例えば、これまでもありましたような利益相反であるとか、あるいは実際のコンタクトの際の中立性であるといったようなことを要件にして、そうした指定をしていくといったような考え方も必要なのではないかということで、ここは解説でももう少し触れても良いのではないかと思った次第であります。

すみません、以上、5点ほどですが、もしお考えがあれば、いただければと思っております。

以上です。

○山本委員長 ありがとうございます。

若干多くなってしまったのですが、よろしいでしょうか。お願いします。

○消費者庁神田消費者制度課企画官 御意見、御質問等ありがとうございます。

順次お答えをさせていただければと思いますけれども、もし漏れていたら、大変恐縮ですが、御指摘いただければと思います。

まず、木村委員から御指摘、御意見をいただいたものといたしましては、中小企業とかでトップの方が知っていたりということがあったとしても、中間の方であるとか、そもそも中小企業全体として周知が難しいところがあるのではないかと、努力義務のところという御指摘で、そこを何とかしていくべきではないかという御指摘であったかと理解しております。

その点、当然、消費者庁としても、これまでも実務を担っている方々を対象に説明会などはやってきておりますし、それは今後改正法又は指針などができた後にも、当然、コロナ禍ではありますけれども、何らかの工夫をしながらやっていきたいと考えております。

また、中小企業の方角への周知ということについても、確かに消費者庁で主催して来ていただくものと、ある程度以上の規模の企業の方が多くなる傾向にはあると思いますので、そこは中小企業団体の方であるとか、各地のそういった団体などとも御協力をして、そういった皆様方にも知っていただけるような説明会などを開催していくということで対応させていただければと考えております。

次に、こちら中小企業の話も触れつつであったかと思えますけれども、生駒委員から、事業者外部での取組というか、何らかの窓口というものが考えられないかという御指摘であったかと思えます。

この点、消費者庁、我々が、今、所属しております課でも、通報そのものではございませんけれども、一元的相談窓口ということで、例えば実際通報されたい方が、違反行為があるけれども、どこへ通報したら良いか分からないという場合には、例えばこちらが所管の役所ではないですかということをお案内させていただいたりとか、又はこちらが御発言の中心だったかもしれませんけれども、不利益取扱いを実際受けているという場合には、各地の労働関係の機関でございますとか、ADRを担われているような機関とも御紹介などをして連携して対応していくということをやっております、そういった取組をより進めさせていただくということかなと考えております。

あとは、片山委員長代理から御指摘、御意見等をいただいたものといたしましては、大きく2点であったかと思えます。実際、通報する方の心理状態などをよく考えて、なかなかその方たちは、相談自体がしづらいという状況にあるという御指摘で、それをきちんと何らかに対応できるようにしていくべきであるという御意見だったかと、まず1点目については理解しております。

正しく心理状態というものをよく考えた上で対応すべきというのは、全くそのとおりだなと考えております。その点、確かに相談窓口を設けるというだけでは足りないという御指摘もあったかと思えますので、その辺り、例えば、どういう体制で受ければ、より相談していただきやすくなるかなどについて、企業の実態等も伺いながら解説で何かお示しできることがないのかということは考えさせていただければと思います。

また、2点目の御指摘、御質問といたしまして、範囲外共有があった場合の救済などについて、どう考えるのかということだったかと思えます。こちらなかなか検討会報告書に直接触れていない、実際、難しい問題ではございますけれども、企業の方などにお話を聞いておりますと、考えられるものといたしましては、十分ではないかもしれませんが、漏れた情報自体を回収するとか、実際、人事上の配慮ということで、何らか人事異動も含めた対応をsということが考えられるかなと、現時点で考えておりますけれども、引き続き、実態等をよく情報収集していきたいと考えてございます。

あとは、新川委員から5点ほど御質問、御指摘などがあつたと理解しております。

ちょっと趣旨を、私で取り違えていたら御指摘いただければと思いますけれども、まず1点目が、窓口の整備というものをしっかり手法も含めて明示していく必要があるのでは

ないかと。特に通報者が特定されない方法も含めて明示していく必要があるのではないかと
という御指摘であったかと思えます。

この点、ちょっと現時点では十分ではないかもしれませんが、例えば、報告書で
すと、9ページの1つ目の●辺りで、匿名での連絡を可能とする仕組みということで、チ
ャットなどのシステムであるとか、下の注の18のところにあるように、そういうサービス
を提供されている会社もあるということなどを書かせていただいております。

この辺りは、更に良いベストプラクティスのようなものがあれば、何らか情報収集でき
れば、追記することも含めて考えてまいりたいと考えております。

2点目については、9ページの、今のところ若干関係するかもしれませんが、事
業者の通報者との関係について、何らか整理が必要ではないかという御指摘であったかな
と理解しております。

その点、確かにちょっと不十分という御指摘かもしれませんが、指針といたしましては、
正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施するというところで、注の19、先ほども
若干触れさせていただきましたけれども、実際、通報者と事業者の間で、問題を解決して
いるのか、していないのかということについて、認識にそごがある場合があるということ
については、その点、しっかり客観的にその判断が行われるということであるとか、一方、
実際解決していると思っても、そうでない場合があるということなどを書かせていただい
ております。

この点、次の4つ目としていただいた御質問と、おそらく関連するのではないかと思
いますけれども、フィードバックをする際に、通報者が納得しない場合の在り方というこ
ともおそらく関連するのだろうと思いますが、この報告書、すなわち指針や解説では、
その場合に行政に行けるよということまでを、その時点で教示するということまでは求め
ているわけではございませんが、議論に上がっておりました研修などにおいては、そうい
う行政への通報もできるということも含めて、法律全体の仕組みを従業員の方などにお知
らせいただくということをお願いする予定でございますので、そういった全体の仕組みの
中で対応を、逆に通報者の方で、確かにもう無理であれば、納得できないのであれば、行
政通報へ行こうということ、そういう情報を知る機会はあるのかなと考えております。

前後しますけれども、3番目の御意見、御質問といたしまして、範囲外共有などの場合
の同意の在り方ということについての御指摘であったかと思えます。

検討会では、その同意の取り方について主に議論になりましたので、確かにその範囲に
ついては、必ずしも細かく議論をしておるわけではございません。その辺り、実際範囲と
いうものをどうしていくかということについては、事業者の調査の迅速性や容易性という
こととも関連いたしますので、一定の限界はあろうかとは思いますが、実際のプラ
クティスなども踏まえて、記載を工夫していきたいと考えております。

最後、従事者の指定に当たっての考え方であるとか、利益相反とかも含めた要件など
について、もう少し書けることはないのか、書いたほうが良いのではないかという趣旨の御

指摘であったかと理解しております。

この点、確かにちょっと記載箇所は離れてはおりますけれども、従事者になっていただく必要がある方、途中から社内調査などに入っていただく方というものについては、これは、いわゆる基本的には業務従事者になる前提といたしまして、その関連業務を行うということでございますので、当然事案に関係する者は、その業務に関与させない措置をとらなければならないなどの、従事者以外のところで書いてあるルールについても、基本的には妥当してくると、すなわち同じルールが妥当するということでございます。その辺り、もう少し明確に書けないかということも含めて、何らか記載ぶりについて必要な検討をさせていただければと考えてございます。

これで大体何らかは、お答えさせていただいたかと理解していますが、もし漏れているようでしたら御指摘いただければと思います。

また、すみません、私で、もう一つ前の御指摘で、お答えが漏れていたものとして、柄澤委員からいただいた不断の見直し、検証というのが必要であろうという御指摘をいただいたかと理解しております、今、直近でも様々な論点、御指摘いただいたところがございます。

実際、今回指針を作らせていただいて、運用させていただくと、更にそれによって事業者のプラクティスが進んでいく、進化していくというものもあろうかと思えます。その辺りについては、施行後、消費者庁でもしっかりと、実際の単なる法律上の遵守状況というだけではなく、より先進的な取組、進んだ取組というものについてもアンテナを高くして情報収集いたしまして、何らかの形で企業の方、事業者の方に還元できないかという方策は、それも含めて順次考えていきたいと考えております。

以上でございます。

○山本委員長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

どうぞ。

○新川委員 すみません、新川です。ありがとうございます。

特に解説のところ、補っていただいているところが多いのですが、例えば受付とか、調査とかといったようなところ、あるいは実際の共有範囲の公開のところ等々については、解説の部分というのを、本体〇のところ、挙げて良いようなところもあるのではないかと思った次第です。これは意見です。

以上です。

○山本委員長 ありがとうございます。

よろしいですかね。

非常に多岐にわたって各委員から御指摘をいただきました。逐一私から繰り返すことはいたしませんけれども、大きく申しますと、1つは、相談を受け付けて審査等を行う組織の独立性の問題で、それがないと、安心して通報ができないので、これが非常に重要であ

る。

ただ、その方策については、事業者の規模、あるいは事業者の形態、条件等によるので、一律にこうだということまでは、言えないけれども、しかし、今回の報告書の中には、いろいろなやり方が書かれているので、そういったものを、それぞれの事業者において使っていて、通報者にとって、信頼ができる体制を作ることが重要であるという御指摘が非常に多くの委員からございました。

それから、それとも少し関わるのですが、範囲外共有の問題についても、若干の委員の方から御意見がございました。まず、範囲外共有を防ぐために、どのような方策を取るか、あるいはその範囲をどのように考えるかという点が非常に重要であるという御指摘がありました。

それについては、解説の中に若干書かれている部分があるのですが、もう少し明確にできないかという意見であったかと思います。

それから、事業者における内部の教育であるとか、見直しであるとか、それからもっと広く言えば、個々の事業者の取組を超えることと思いますが、消費者庁等々も含めて、公益通報者保護法の制度をどのように周知し、それについての理解を高めていくかということが重要である。

これは、今回の指針、あるいは指針の解説に書かれていることもそうですし、それに加えて、実際どのように実践していくかという部分が非常に大きいと思います。その点が重要であるという御指摘が、るるあったかと思います。

その他いろいろございましたけれども、更に消費者庁で、パブリックコメントを、今、実施しているということですので、その結果等も踏まえて、御検討をいただければと思います。

先ほど新川委員からも御指摘があったのですけれども、全体として、かなり指針の部分は絞った形で作られていて、指針の解説にかなりのことが書かれる予定とのことでした。

特に先ほど申し上げた第1の体制の独立性については、具体的にどうするかというところが非常に重要ですが、そこが全部、指針ではなく、解説に当たるとされる報告書の部分に書かれています。あるいは範囲外共有の問題についても、指針の案に書かれている部分は非常に簡単で、もう一步具体的なところは指針の解説に書かれています。更にもう少し指針に記述が必要ではないかという御意見もあったのですが、やはり指針と、今回の指針の解説に当たる部分はセットで考える必要があるという感じがいたします。

法的には、指針の解説の性質が何か、難しいというか、考えてみると、よく分からないところもあるのですけれども、指針の解説に相当する部分が重要になる可能性があります。なおかつ現在の民間ガイドラインの内容も含めることになると、指針本体に関する解説、法的な義務あるいは努力義務に相当する部分の解説と、更にそれに上乗せするものも入ってくる可能性があるため、そこのところは整理をしないと、非常に分かりにくくなると思います。この指針の解説の部分が重要であり、なおかつここをいかに分かりやすく

作るかが非常に重要ではないかと思っておりますので、消費者委員会としても、十分注意をしていきたいと思っております。

現在パブリックコメントを実施中ですので、後日、それを受けて修正した原案について、改めて御説明をしていただいた上で、消費者委員会として正式に答申をするという段取りになろうかと思っております。引き続き、どうかよろしく願いいたします。

消費者庁におかれましては、お忙しいところ、長時間にわたりまして審議に御協力いただきまして、どうもありがとうございました。

《 3. 閉会 》

○山本委員長 それでは、本日の議題は以上となります。

最後に事務局より、今後の予定について説明をお願いいたします。

○大岡企画官 事務局です。

次回の本会議につきましては、日程が決まり次第、委員会ホームページを通じてお知らせいたします。

○山本委員長 ありがとうございました。

それでは、本日は、これにて閉会とさせていただきます。

お忙しいところ、お集まりいただき、ありがとうございました。