

通報対象事実の範囲に関する参考事案等

平成 30 年 3 月 29 日

消 費 者 庁

1. 通報対象事実の対象外の不正行為が生じたことにより事業者の企業価値や信用等が毀損された事案

(1) 税法違反が問題となった例

- 知人男性に工事費などの名目で架空の外注費を請求させる手口で、法人所得を隠した疑いがあるとして、国税局が、建設会社と前社長を法人税法違反などの疑いで検察庁に告発した事案（平成 29 年 11 月報道）。
- 免税店運営会社が消費税の免税制度を悪用し、金製品を訪日外国人に販売したように装って約 1 年間に消費税約 70 億円を還付するよう国に不正申告していた事案（平成 29 年 8 月報道）。

(2) その他の法律違反が問題となった例

- 留学生複数名を週 28 時間の就労制限時間を越えて店舗で働かせたとして、入管難民法違反（不法就労助長）などの疑いで、チェーン展開するレストランの運営会社から幹部と、法人としての同社が書類送検された事案（平成 29 年 3 月報道）。
- 就学実態のない生徒を、就学していると偽り、就学支援金をだまし取ったとして、運営会社の元幹部が書類送検された事案（平成 28 年 9 月報道）。
- コンビニ大手会社が委託業者に支払うべき代金から総額約 6 億 5000 万円を不当に減額したとして、公正取引委員会が同社に代金の全額支払いと再発防止を勧告した事案（平成 28 年 9 月報道）。

(3) ハラスメントが問題となった例

- 広告代理店に勤務していた女性が、長時間労働を原因として自殺に至ったと労災認定された事案。女性は生前、SNS に上司によるパワーハラスメントを示唆する内容を投稿していた（平成 28 年 10 月報道）。
- 製菓会社の新入社員の男性が研修中に「悩みをぶちまけろ」と強く要求されたり、吃音を指摘されたりしたことなどから精神疾患を発症して自殺し、労災認定された事案（平成 29 年 8 月報道）。
- 市立大学の男性教授が、複数の学生に「留年するかもしれない」「単位は出さない」などとアカデミックハラスメントをしたとして、停職 3 カ月の懲戒処分とされた事案（平成 29 年 8 月報道）。
- 一般社団法人の事務局内でパワハラをしたとして、事務局長が辞任し、幹部職員が休職処分となった事案。なお、このパワハラに関する調査の過程で、同法人は事務局の職員ら 2 人が協会などの会計から計約 4700 万円を着服していたと明らかにし

た。当時の事務局幹部らは事態を把握した後も、同法人会長や理事会に事実関係を報告せず隠蔽していた（平成 29 年 6 月 7 月報道）。

（４）条例違反が問題となった例

- 市公設地方卸売市場から下水道への排水が、10 年にわたり、条例で定める水質の規制基準を超過していた事案（平成 29 年 7 月報道）。
- 「客引き」が禁止されている市の繁華街で従業員らに客引き行為を繰り返させたとして、市客引き行為適正化条例に基づき、飲食店経営者や客引き請負業者の社長ら氏名と住所がホームページで公表された事案（平成 28 年 12 月報道）。

2. 対象外の不正行為について認知され通報がなされた事案

（１）法令違反が問題となった例

- 障害者支援施設内において、利用者が職員から虐待されていることを、別の職員が市役所に通報をし、市が立ち入り調査等を実施し、虐待を認定し改善勧告を発出した事案（平成 27 年報道）。
- 補助金適正化法違反に関する通報があったことにより、調査委員会が設置され、調査委員会により補助金不正受給の事実が認定された事案（東京高判平成 29 年 7 月 13 日）。
- 検察事務官が病気休職中に許可を得ずに兼業していたことが、第三者からの情報提供により明らかになった事案（平成 29 年 12 月報道）。
- 間伐予定地域の森林所有者の同意を取りまとめた団体に、県民税から交付金が支給される事業に関して、内部告発をきっかけに調査が行われ、同意書が無断で作成されたり、原本の日付が改ざんされる等の行為が行われていたことが明らかになった事案（平成 29 年 11 月報道）。

（２）その他の不正が問題となった例

- 医学、生命科学系の論文に捏造や改ざんの疑いがあるとする内部告発に基づき、調査委員会が設置され、調査委員会により一部の論文について改ざん・捏造が認定された事案（平成 28 年 9 月報道）。
- パワハラ行為が存在する旨の内部告発があったことにより、職員のパワハラ行為が発覚し、加害職員が免職処分となった事案（平成 29 年 3 月報道）。
- 団体の常務理事が、複数の職員を強引に映画や食事に誘ったほか、女性職員に性的な言動を繰り返すなどのセクハラやパワハラを理由に辞任した事案。女性職員の一人が専用ホットラインに被害を訴えたことから発覚した（平成 29 年 6 月報道）。
- 住民意見交換会に、主催者が、利害関係をする会社の社員に謝礼を持ちかけて参加を要請していた問題について、内部告発により発覚した事案（平成 29 年 12 月報道）。

(3) 調査結果等

- 平成 25 年 1 月から同年 29 年 12 月までの間に消費者庁の公益通報者保護制度相談ダイヤルにおいて把握した通報・相談事案における通報の内容を調べたところ、現行法の通報対象事実に関する通報¹が 54.4%であったものの、現行法の対象外であるハラスメントに関する通報が 4.7%、公務員法に関する通報が 1.7%、補助金適正化法に関する通報が 1.5%、税法に関するが 1.3%、その他の内容の通報が 12.4%であった（現行法の対象外の通報が全体の 21.6%）²。
- 消費者庁が労働者や民間事業者に対して行った調査においても、対象外の不正行為について、認知され、通報がされていることが伺える。
 - 消費者庁が労働者に対して行った調査において、労務提供先へ通報・相談することを考えた法令違反の内容について尋ねたところ、「公益通報者保護法の通報対象外の法令違反行為」が 17%であった（なお、「分からない」が 45.8%と 4 割超を占めていた）³。
 - 消費者庁が民間事業者に対して行った調査において、内部通報制度を導入している企業の通報窓口に寄せられる通報の内容について尋ねたところ、公益通報者保護法の対象外の法令違反行為が 9.9%であった（公益通報者保護法の対象となる法令違反行為の割合は 16.8%であり、「分からない」が 34.5%であった）⁴。

3. 対象外の不正行為の通報を理由とした不利益取扱いを受けた事案⁵

(1) 税法違反に関するもの

- 従業員が、事業者による税法違反行為について、税務署に通報をしたところ、解雇された事案（鹿児島地判平成 3 年 5 月 31 日）。

(2) ハラスメント（パワーハラスメント、セクシャルハラスメント）に関するもの

- 従業員が、上司によるパワハラ行為について弁護士に相談をしたところ解雇された事案（東京地判平成 15 年 9 月 17 日労判 858 号 57 頁）。
- 職員が、常務理事兼事務局長によるパワハラ・セクハラ行為について、理事長に対し、是正を求めたところ、降格処分及び諭旨解雇処分を受けた事案（東京地判平成 21 年 6 月 12 日労判 991 号 64 頁）。
- 上司によるハラスメント行為に関する大学の職員からの通報に対し、大学が適切な

¹ 通報者の通報内容が 464 本（平成 30 年 1 月 1 日現在）の対象法律のいずれかに該当するとされた相談について集計したものであるが、相談者の主張に依拠しており、厳密な法的検討を行っていないこと、また、対象法律に該当するものの罰則のない条項の違反にすぎない場合もあることから、客観的に通報対象事実該当しない内容のものも含まれていると考えられる。

² 第 10 回公益通報者保護専門調査会「資料 1」28 頁以下参照

³ 消費者庁「平成 28 年度公益通報者保護制度に関する労働者向けインターネット調査報告書」（以下「平成 28 年度労働者調査」という）44 頁

⁴ 消費者庁「平成 28 年度民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」（以下「平成 28 年度民間事業者調査」という。）49 頁

⁵ 不利益取扱いが違法と判断された事案のみ掲載している。

調査及び是正措置を行わなかったことが、職場環境改善に向けた対応義務の違反にあたりと認定された事案（金沢地判平成 29 年 3 月 30 日労判 1165 号 21 頁）。

（3）教授選における業績詐称に関するもの

- 大学の准教授が、教授選における業績詐称について、新聞社に対して内部告発を行ったこと理由として、再診を除く全ての診療の停止を命じられた事案（金沢地判平成 21 年 4 月 20 日）。

（4）取引先企業の従業員の引き抜きに関するもの

- 従業員が、上司らによる取引先企業の従業員の雇い入れ（従業員の引き抜き）について、会社のコンプライアンス室に対し、通報したところ、不利益な配転命令を受けた事案（東京高判平成 23 年 8 月 31 日労判 1035 号 42 頁、上告不受理決定：最一小決平成 24 年 6 月 28 日）。

（5）高齢者の虐待に関するもの

- 社会福祉法人の職員が、同法人が経営する特別養護老人ホームにおける入所者への虐待行為を、行政機関や新聞社等に情報提供をしたところ、法人から損害賠償を請求された事案（札幌高判平成 20 年 5 月 16 日、上告審：最二小判平成 21 年 10 月 23 日判時 1494 号 1 頁）。

（6）論文作成に際しての不正（捏造、流用）に関するもの

- 大学の教授が、勤務先の大学における、不正な論文作成行為を、フリーライターの取材に応じ情報提供し、当該事実が週刊誌に掲載されたところ、解雇された事案（岡山大学（仮処分）事件（岡山地決平成 28 年 6 月 6 日））。

（7）大学入学試験における点数操作に関するもの

- 大学の教授が、勤務先の大学の入学試験における点数の改ざん行為を、テレビ記者の取材に応じて情報提供し、当該事実がテレビで報道されたところ、停職 3 か月の懲戒処分とされた事案（岡山地判平成 29 年 3 月 29 日労判 1164 号 54 頁）。

（8）証券業協会規則違反に関するもの

- 従業員が、証券業協会規則（協会の従業員に関する規則第 7 条第 3 項第 4 号）に反する行為（証券会社において禁止されている、いわゆる「地場出し」という他の証券会社への発注行為）について明らかにする旨を会社に対し示唆した後に、解雇された事案（東京地判平成 21 年 1 月 30 日労判 991 号 153 頁）。

4. 公益通報者保護制度相談ダイヤルに寄せられた相談の例（匿名性確保のため、内容を抽象化している）

（1）税法違反に関する通報相談の例

- 勤務先において、全く勤務実績のない者を従業員として源泉徴収票を作成するなどの脱税行為を行っている。どうしたらよいか。
- 大学院生である。大学で起きていた税金の不正処理等について通報したところ、大学を退学する結果となった。
- 勤務先の税法上の違法行為について通報をしたところ、問題点が見つかり、勤務先への指導が行なわれた。ところが、勤務先から退職を迫られ、上司等からの嫌がらせで精神的にも追い込まれた。

（2）補助金適正化法違反に関する通報相談の例

- 国が行っている事業により、一定の条件の下で助成金が支給されることになっているが、事業者が、この条件を満たしていないにもかかわらず、助成金をもらっている。
- 行政機関である。ある法人において補助金の不正受給の懸念があるとの情報を受け、事実関係を調査しているところであるが、どのように対応すればよいか。
- 勤務先が国から受けている補助金の不正な運用等について、勤務先に通報したところ、解雇された。

（3）公務員法違反に関する通報相談の例

- 行政機関である。内部の職員から公益通報があった。ある職員が利害関係者から金品を受け取っているという内容であるが、対応方法を教えて欲しい。
- ある職員が勤務中に他の病院に通うと称して、怠業をしているという内容の通報があった。

（4）ハラスメントに関する通報相談の例

- 元の勤務先の会社において継続的なパワハラがあり、人事に相談をしたが、よりパワハラが酷くなり、キャリアと無関係な部署に配属されるなどした。
- 会社から嫌がらせを受けたので、そのことについて上司に相談し、訴えたら解雇された。

（5）その他の不正行為に関する通報相談の例

- 条例に違反する行為を通報した。調査・対応済みであるという通知が届いたが、ペナルティ等があった様子もなく、納得できない。
- 勤務先の会社で、社内規定に反して、個人用USBを職場内に持ち込んでいる人がおり、会社もそれを把握しているにも関わらず、止めさせようとしない。会社が保有する個人情報漏洩する危険性があり、問題だということを上司に申し出ているが対応されない。

- 勤務先が提供する設備が、安全が保証されている期間を過ぎたまま使用されているにもかかわらず、放置されており、非常に危険な状態である。
- 緊急問い合わせ窓口として表示されている窓口の体制が、実際には緊急時に対応できない状況にある。
- 勤務している美容サロンにおいて、顧客の身体に危険を及ぼすような施術を、美容師の資格もない者が行っている。保健所にそのことを通報したところ、「具体的な危害がないと、踏み込めない。踏み込めるかどうか分からない」と言われた。顧客に危害が起こってからでは遅い。

5. 対象外の不正行為を通報することに対する労働者の意識

- 消費者庁が労働者に対して行った調査において、労務提供先へ通報・相談した又はしようと考えた通報内容が、法の通報対象となる法令違反行為であると回答した者に対し、法の通報対象でないとしたら通報するか尋ねたところ、「通報しない」と回答した者が32.7%であった⁶。
- 同調査において、公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要と思われる措置を、複数回答により尋ねたところ、「犯罪行為以外の法律違反に関する通報をした者も保護されること」が26.6%、「法律違反には至らない危険な行為等に関する通報をした者も保護されること」が19.5%、「生命・身体・財産に関わるような法律違反に限らず、あらゆる法律違反に関する通報をした者も保護されること」が18.8%であった⁷。

6. 通報経験者等へのヒアリングにおける指摘事項や事業者等の通報実態に関する意見

(1) 通報経験者、労働者等からの意見

- 将来、刑法や犯罪、勧告が入る具体的行為を予測してそれを通報するということは、普通のサラリーマンには無理である。
- 不正経理の通報など、詐欺罪や横領罪といった刑法犯が成立することまで疎明できないと対象になりにくいものがあるが、そのような疎明は困難であるため、罰則付きの限定は外すべき。
- 医療事故については、国民の身体生命に直接危害が及ぶものであるが、医療法、医師法など医療安全関係法令の多くは直接的には罰則規定を伴わないので、現行法での公益通報該当性を証明するにはハードルがあり妥当ではない。
- 企業の内部通報制度では、一般に特に通報対象を絞ってはいないため、法上の対象法律や通報対象事実は、実際の運用上はあまり問題とならない。
- 通報内容の多くは労働者の人事に関する問題であり、違法行為等に関する通報は多くない。

⁶ 平成 28 年度労働者調査 45 頁

⁷ 平成 28 年度労働者調査 65 頁

(2) 事業者からの意見

ア 通報制度の運用の実態について

- 当市の公益通報制度は、何人でも通報が可能であり、市職員等の職務の執行に関する事実であって、法令等に違反するもののみならず、不適正なものも含めている。したがって、市職員の職務に関する通報ですとの申出であれば、ほとんど全て受け付けているというのが実態。「通報対象事実」が非常に広い。
- 当市に寄せられる通報での指摘内容については、職員の服務規律に関する指摘とか、情報の取扱い、契約手続等の業務に関する指摘が、ともに全体件数の3割強を占めており、最近の傾向としては、パワハラ等の職員間の関係に関する指摘が増加している。
- 法令違反、社内規則違反、ハラスメント、職場環境、人事評価、労務関係などのほか、電話をかけてきたものについては全て受け付けている。
- 寄せられる通報の8割以上が人事労務や職場環境に関すること。純粋な法令違反等の不正に関する通報は1割に満たない。

イ 通報制度の運用にあたり背景とした考え等

- 幅広く情報収集し、調査し、事前には是正するためには、狭義の公益性や法令遵守に限らず、上がってきたものは広く受け止めるという視点が重要であり、そのような制度運用をしている。
- 当市の公益通報制度で受付件数が多い理由は、通報者を限定せず、何人でも認めていること。あらゆる媒体による通報が可能であること。匿名での通報が可能であること。外部通報窓口を設けていること。通報対象事実を法令等に違反するものに限定せず、不適正なものも含めていること等が挙げられる。
- 愚痴などを含むどのような内容であってもまずはしっかりと話を聞くこととしている。親身に話を聞いてくれなかったという噂が社内で広まり、社員の信頼を失うと、本来の目的であるコンプライアンスに係る有益な情報も入ってこなくなるため。
- 本当の意味での公益通報者保護法の対象になるような通報はほとんどなく、噂の類なども少なくないが、それを切り捨てると他の情報も入ってこなくなるため、どんなものであっても丁寧に対応するよう心掛けている。
- 通報が極端に少ない企業は、通報対象の範囲を自社が知りたい範囲に制限していることもある（例えば、法令違反や不正行為のみ）。その結果、通報者側からすると敷居が高い窓口となっており、通報に消極的となり、通報件数が減少するだけでなく、かえって法令違反等の通報すらも入ってこない現状がある。有益な通報を増やすには、企業リスク管理とは直接的には無縁の、職場の人間関係等に係る通報なども広く受け付ける窓口として設計する必要がある。

以上