

(参考)「公益通報者保護制度に関する意見聴取(ヒアリング)」における主な意見の概要

○ 意見聴取実施の背景

公益通報者保護法(H16年成立、H18年施行)の認知度は十分とはいえず、通報に適切に対応することの意義が事業者には十分理解されているとは必ずしもいえないほか、**通報に係る紛争等も発生している状況**。

○ 意見聴取の概要

公益通報に関する実情・実態の詳細な把握に努め、課題を詳細に把握した上で、課題解決の方策について検討を進めていくために、**大学教授、弁護士、通報経験者、報道機関、消費者団体、行政機関、民間事業者(計22名)など様々な立場の有識者・実務家等を対象に、公益通報に関する実情・実態に係る意見聴取を実施**。〔H26年5月～翌3月、計10回実施〕

※ 意見聴取アドバイザー

島田 陽一 氏 早稲田大学法学学術院教授
山口 利昭 氏 弁護士、日本内部統制研究会理事
拝師 徳彦 氏 弁護士、全国消費者行政ウォッチねっと事務局長

1. 総論に係る主な意見

(1) 公益通報者保護制度の評価

- 第1ステップとしては、十分な成果を上げた。特に企業がどのようなことを行えばいいのかを示したことで、**企業の取組みが進んだ**。しかし、**企業の窓口は決して十分に機能している状況ではないとも思う**。
- 一定の内部告発は公益のための正しい行いだと宣言したことは、良心からの内部告発者の精神的な支えになっている。

(2) 公益通報者保護制度の目的・在り方

- 企業が自浄能力を発揮し**、消費者に迷惑をかけない1つの方策として公益通報者保護法が役立てばよい。
- 様々な通報に対する処理を全てこの法律の枠内で考えるか、全体の中の1つの方策と考えるかによって大分議論は分かれてくる。

2. 要件・効果等に係る主な意見

(3) 通報者の範囲

- グループ会社社員、元従業員、下請・孫請企業からの通報がとて多い。**役員、取引業者、退職者等にも広げてよい**。
- 役員や取引業者が通報者になることはあるが、それらの保護は、**労働者保護とはかなり別個の観点からの検討が必要**。

(4) 通報対象事実の範囲

- 法令遵守という観点からは通報対象事実を**間接罰や直罰**が定められている場合に**限定する必然性はない**。
- 一般の人が通報対象かどうか判断するのは難しく、これをできるだけ広げ、通報する人にとってわかりやすい範囲にすべき。
- 立法政策として、違反行為が犯罪とされていることを要件とすることは、**刑罰という究極の制裁を科すに値する悪質な行為への限定**と言えるので、**限定の仕方としては1つの合理性がある**と見ることもできる。

(5) 通報先の範囲

- 企業グループ内部統制の一環として、**グループ企業としての制度整備**を促進することも検討すべき。
- 行政機関は所管分野の調査に消極的な傾向もあるので、行政への通報先は、**通報に包括的・専門的に対応する常設の第三者機関**が望ましい。

(6) 保護の要件

- コンプライアンス促進のための立法であれば、もっと**内部通報の要件を軽く**して、なるべく様々な情報が経営陣に入ってきたほうが良い。
- 外部通報の要件を緩和することにより内部通報制度が充実**し、それによって外部通報が少なくなるという関係にあるのではないか。
- 報道機関への通報が社会の役に立っているということを前提にすれば、**報道機関への内部告発の法的保護をより手厚く**してほしい。
- 報道機関など企業外部への通報のハードルを下げるとよいという意見があるが、企業は、通報制度を整備し、通報者に不利益を生じさせないよう、守秘義務の徹底、公平性、迅速性などに配慮した取組を続けている。**まずは、企業内でいち早く情報を吸い上げ対応するしくみが必要**。

(7) 保護の効果

- 通報者は、経営者からの報復に対して自らを守る対抗手段を持っていないので、**報復行為に厳しい罰則**や行政処分を与えるべき。
- 正当な理由なく故意に**通報者の情報を他者に提供**する行為は、**刑罰をもって抑止**するに値する悪質な行為。
- 罰則が、発動まで考えた時に適正な方法なのか**、もっと別の方法があるのかを、実効性確保の観点から検討する余地がある。
- 外部通報においては確かな証拠が求められ、通報者に大きな負担となるので、**証拠の持出しに対する免責**が必要。
- 合理的な人事政策なのか、通報に対する不利益処分なのか、判断が非常に難しい。**企業側に通報と因果関係のないことを立証させる**べき。

3. 事業者等の取組の促進に係る主な意見

(8) 事業者がとるべき措置

- 男女雇用機会均等法を参考に公益通報を受けたときの**事業者の基本的な義務**、あるいは**内部通報制度の奨励**などを一定の法律事項にしてもいい。
- 内部統制システムの構築**については会社法や金融商品取引法に規定があるが、公益通報者保護法にも明記すべき。
- 制度の周知を促進するために、労働基準法を参考に労働者への**制度の周知**を使用者に義務付けてはどうか。

(9) 行政機関がとるべき措置

- 行政機関への通報が適正に対応・調査されなかった事例がある。
- 公益通報された行政機関は必要な調査、適当な措置をとることになっているが、**もう少しきめ細かく定める**必要がある。

(10) 周知・普及

- 内部通報制度の適切な整備・運用によって、**不祥事に未然に対処でき、得になるというアピールを経営トップを狙って訴える**のが効果的。
- グッドプラクティスを顕彰するということを通じて、内部通報制度の意義・有効性等を社会的にアピールしていくべき。
- 地方自治体、中小企業等がコンプライアンスの空白地帯。空白地帯に、リスク管理としての内部通報制度を浸透させていくことが重要。

(11) 運用の充実・実効性の向上

- 通報を生かすには、人的なコストもかかるため、**何よりトップの理解**があるかどうかも大事なポイント。
- 折に触れ、社員に制度を周知するといった積極的な取組をしている企業はリスク情報が上がって来やすく自浄作用を発揮しやすい。
- 通報処理に携わる担当者の調査能力が重要。事実を整理し、証拠で認定するという調査ができる人たちを育てることが非常に大事。

(12) 通報者の支援

- 通報する人は非常に悩んで通報**して、報復以外にもいろいろなダメージがある。それに対して**きちんとフォロー**することが必要。