

公益通報者保護制度の実効性の向上
に関する検討会
第2回議事録

消費者庁消費者制度課

公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会（第2回）

1. 日時 平成27年7月7日（火） 10:00～12:00

2. 場所 消費者庁記者会見室

3. 出席者

（委員等）

宇賀座長、升田座長代理、井手委員、川島委員、北城委員、串岡委員、光前委員、
今野委員、島田委員、土田委員、拝師委員、山口委員、若杉委員、河口氏

（消費者庁）

板東長官、服部審議官、加納課長、望月企画官、大友課長補佐、大森課長補佐

4. 議事

（1）開 会

（2）議 事

・事業者の通報処理体制の整備促進のための方策等について

（3）閉 会

<資料一覧>

資料1 事業者における内部通報制度の整備・運用に係る現状と課題

資料2 事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項の具体化・明確化

資料3 事業者の自主的な取組を促進するためのインセンティブの導入

資料4 公益通報制度運用の前提となる事項の更なる取組の促進

参考1 「事業者の取組の促進」に関連する第1回検討会における主な御意見の概要

参考2-1 ガイドラインの各条項に関連する有識者ヒアリング結果・内部規程の実例等

参考2-2 公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン

参考3 事業者の一定の取組を評価し認定・顕彰等する制度の例

参考4 事業者に対し一定の体制整備を求めている制度の例

公益通報者保護法（条文）

「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会（第1回）」議事録

「民間事業者における内部通報制度に係る規程集」（平成23年9月消費者庁）

《 1. 開会 》

○加納課長 おはようございます。それでは定刻でございますので、ただいまより第2回「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」を開催いたします。

まず委員の御出欠の状況でございますけれども、本日は、経営倫理実践研究センター主任研究員の水尾委員が御都合により御欠席ということでございますので、同センターの河口専務理事にお越しいただいております。座長から御了解いただいておりますので、運営要領に従いまして河口専務理事に御参加いただきたいと思います。よろしくお願いたします。

では、進行につきましては座長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願申し上げます。

《 2. 事業者の通報処理体制の整備促進のための方策等について 》

○宇賀座長 それでは議事に入りたいと思います。まず、事務局から資料の確認をお願いします。

○加納課長 それでは本日お配りしている資料の確認でございますけれども、お手元に議事次第がございます。その下に本日の資料が入っておりますが、資料の1から4までと、参考資料の1から4までと、それから机上の配布物といたしまして、「公益通報者保護法の条文」と第1回検討会の議事録、それからファイルに綴じたものになりますけれども、「民間事業者における内部通報制度に係る規程集」というのを消費者庁で策定したものでございますので、これも机上に置かせていただいております。それから光前委員から御提供いただいたんですけれども、冊子で、東京弁護士会が、昨年秋に行った「公益通報者保護制度改正の視点」というものでして、韓国の公益申告者保護法の調査報告としておまとめになったものを、御参考までにとということで、御提供いただきました。どうもありがとうございました。以上でございます。何か不足等ございましたらお申し付けいただけたらと思います。

○宇賀座長 資料の方、よろしいでしょうか。それでは、冒頭のカメラの撮影はここまでとさせていただきますので、報道関係者の方は御協力をお願いいたします。

本日は、御都合により前回の第1回検討会を御欠席されました光前委員が出席されておられます。第1回の検討会では各委員の皆様から制度の実効性の向上を図っていく上で、特に重要だとお考えになる点などにつきまして、それぞれ御発言をいただきましたので、まず初めに同じように光前委員からも、御発言いただきたいと思います。

それでは光前委員よろしく願いいたします。

○光前委員 ありがとうございます。

前回欠席しておりました。申し訳ございませんでした。東京弁護士会の光前と申します。どうぞよろしく願いいたします。私は平成 18 年から、東京弁護士会の公益通報者保護特別委員会という所の委員を仰せつかっておりまして、その関係でいろいろな活動をしてまいりましたので、その経験を踏まえて若干の意見を述べさせていただきますと思います。

公益通報が公正で健全な市民社会を築くための強力なツールとなっていることは、今や、誰しもが認めることと思います。理念的には公益通報は、市民の一人一人が清廉な社会を築くことにコミットするという参加型民主主義を背景に持つものと考えます。しかし社会にとって有益な通報も、秘密を暴露された企業からの報復が少なからず予想され、現実には多くの通報被害例が報告されております。その原因は我が国の公益通報者保護法が、一定範囲の情報に関する通報を違法ではない、いわゆる懲戒理由にはならないと規定するに留まり、それ以上の積極的な通報者保護措置、企業による報復防止のための罰則規定や、報復された通報者の被害救済措置などを何ら設けていないことにあると考えています。更に我が国の制度は、違法性を解除される公益通報の範囲が複雑で、しかも通報主体を労働者に限定していることから、有益な通報が受理されず、また放置されるという事態が発生し、公益通報を委縮させる結果さえもたらしております。加えて通報制度を熟知していない担当者による軽率な通報漏れも頻繁に発生しております。

公益通報に対する各国の姿勢は、禁圧する、自由、いわゆる、違法性の阻却ですね。それから積極的な保護、更には奨励——報奨金とかリニエンシーなどですが——といった各段階のものが、歴史的文化的な背景の下に形成されておりますが、現代社会における公益通報の有用性を踏まえれば、我が国においては、少なくとも法が通報者を支援することを明記し、単なる通報の自由から、通報者の積極的保護への転換、シンボリックな表現を使えば、通報の自由権的性格から社会権的性格への転換を図る必要があると考えます。また、併せて行政通報の充実と、外部通報の要件緩和により、企業の内部通報制度との緊張・協力関係を構築する必要があると考えております。

この点を検討するに当たり参考になるのは、アメリカの原子力規制委員会 (NRC) の内部告発プログラムと告発者保護プログラムであると考えております。この制度は原発施設の従業員の内部告発を扱うものですが、告発受理から調査、改善までのシステムと、報復防止及び報復をされたときの被害回復システムの両輪が整備され、現在も毎年 400 件程度の内部告発が NRC に寄せられているということです。特に被害回復システムの方は、NRC と労働省の二本立てとなっており、被害や差別を受けた告発者は労働省と NRC に是正の申し出をすることにより、労働省は企業に対し、告発者の差別是正措置やバックペイを含む金銭補償——この金銭補償の中には懲罰

的な損害賠償も含まれているといわれています——の支払いを命じ、NRCには、事業者に制裁金を科したり、認可の一時停止、あるいは消滅をすることができるとされており。またこのような告発プログラムを背景として、企業の内部通報制度が飛躍的に整備されたということで、NRCも告発に関しては、まず企業の内部通報制度の利用を奨励するとのこと。です。

これと我が国の原子力規制委員会が原子炉等規制法に基づき採用している告発プログラムを対比しますと、規制委員会の告発プログラムは、それなりに整備され、行政通報の在り方を検討するに当たり、示唆に富む点は非常に多いものですが、一方、告発者保護プログラムがないことから、告発件数は毎年0件がほとんどとウェブでは報告されております。原子力規制委員会の告発プログラムは、調査手続きがいかに整備されても、告発者保護プログラムがなければ、通報制度が機能せず、内部通報との協調も生まれまいということを示す一例となっているように思います。その意味で、この委員会におかれましては、告発者保護プログラムの充実による内部通報者と外部通報との緊張関係あるいは協調関係の構築に視点を置かれた検討が進むことを強く希望しております。

よろしく願いいたします。

○宇賀座長 どうもありがとうございました。さて、検討スケジュールによりますと、今回と次回の検討会では、「事業者の取組の促進」として、事業者による通報処理体制の整備・促進の方策などを中心に御議論いただく予定になっております。そこで前回の検討会で委員の皆様からいただきました御意見や消費者庁のこれまでで行ってこられた有識者ヒアリング、実態調査などを踏まえまして「事業者の取組の促進」のための方向性について、事務局に整理をしてもらいましたので、まず事務局から説明をお願いしたいと思います。

それではよろしく願いします。

○大友課長補佐 それでは、お配りしている資料のポイントを、事務局より御説明させていただきます。まず、お手元の資料1を御覧ください。「事業者における内部通報制度の整備・運用に係る現状と課題」でございます。この資料の1枚目と2枚目は、前回の第1回検討会で御説明申し上げた内容を改めてコンパクトにまとめたものでございますが、1にございまして、食品表示偽装、リコール隠しなど、組織内部からの通報によって明らかになった企業不祥事は少なくありません。そして、各種データや、ヒアリング結果などからも、内部通報制度はコンプライアンス経営推進に当たって非常に有効なツールであることが明らかになっておりまして、企業不祥事による損失を最小限に食い止めるという意味でも、他方で、経営者がアクセルを思い切り踏むための高性能なブレーキという意味でも、企業・経営者自身にとっても非常にメリットがあるものといえるかと思っております。また、企業不祥事の抑止は、国民生活の安全・安心にも大いに資するといえますので、消費者庁の使命との関係におき

ましても、非常に重要な意義を有する制度でございます。しかしながら、2ページ目に進ませていただきますが、特に中小企業で取組が進んでおらず、内部通報制度導入済みの大企業などでもその内容は必ずしも十分とは言えない状況でございます。また、報道等によれば、通報者への不利益取扱や、通報者の個人情報の漏洩など、不適切な対応がなされた事案も少なくありません。そのようなことから、近時の様々な閣議決定などでも、公益通報者保護制度を踏まえた事業者の取組の促進が求められており、例えば、消費者基本計画の工程表では、事業者における通報・相談窓口の整備を促進し、コンプライアンスに係る取組の強化を図ることが明記されております。これらのことから、事業者における実効性のある内部通報制度の整備・運用の促進は、喫緊の重要な課題となっております。

ではその課題をどう解決していくか、ということが問題になりますが、前回の検討会の最後に、宇賀座長より、第1回検討会で委員の皆様より頂戴した御意見を事務局で整理し、次回以降の議論につなげるよう御指示をいただきましたので、その整理した内容を、「参考1」に、まとめてございますので簡単に御紹介したいと思います。

「事業者の取組の促進」に関連する第1回検討会における主な御意見の概要」というタイトルの資料でございます。なお、第1回には、もちろん他にも多数の貴重な御意見を頂戴しましたが、ここには今回のテーマに関連するもののみをピックアップしておりますので御了承ください。また、皆様に御確認いただいた前回の議事録の全文は、昨日、消費者庁ウェブサイトに掲載しておりますので、この場をお借りして御報告申し上げます。

それでは参考1を御覧ください。ここに掲げられているものは、すべて、第1回の検討会で頂戴した御意見でございます。まず「1」では、事業者における内部通報制度の整備促進の必要性が指摘されております。次に「2-1」では、内部通報制度に関する、経営者・企業の取組を促進するためには、具体的なガイドラインを整備することが重要である旨が強く指摘されております。「2-2」では、具体的なガイドラインが備えるべき要素をまとめていますが、いただいた御意見を、(1) 通報者の視点、(2) 経営者の視点、(3) 中小企業の視点という三つの観点から整理をしております。まず、(1)の通報者の視点として、特に強く御意見をいただいたのは、通報者の匿名性の確保という点でございました。また、リニエンシー制度、ここでは企業内のリニエンシー制度という形で捉えさせていただいておりますが、そういった御提案もございました。次に、通報者や通報内容については、内部統制という観点からは、とにかく広く捉えるべきという御意見がございました。次のページに進みまして、早く報告することが組織のために、長い目ではいいことなんだということを、従業員によく伝えて、報告は従業員の義務である、というぐらいにしないと、なかなか通報を躊躇してしまうという御指摘もございました。次に、従業員としては自分の行いで

会社が守れて、経営者からもそれを誉められたということがインセンティブになるという、通報者への是正結果の通知の重要性についての指摘もございました。

次に、「(2) 経営者の視点」でございますが、内部統制の統制環境を作るのは経営者なので、経営幹部を責任者とする内部通報制度の整備・運用が非常に重要であるという趣旨の御指摘がございました。また、通報窓口担当者の知識・能力の向上の必要性について複数の御指摘がございました。具体的には、理解度や習熟度が不足していること、調査が適切に行われていない事例があること、告発を受けることに習熟していない人間が通報を受ければ告発者の名前が漏れたり、風評被害をもたらしたりなど大変なことになるので、受ける側、窓口の人間の対処が非常に重要であるという御指摘がございました。3ページに進みまして、内部通報制度を作っただけではだめで、機能しているか、社員に使われているかを、しっかりと評価し、改善につなげていくことの重要性も指摘されておりました。

次に、「(3) 中小企業の視点」でございますが、特に、中小企業における体制整備や実効性の向上を図るために何をなすべきかについて検討を進めることが重要という御意見がございました。

続きまして、「3. 事業者の取組を促進するためのインセンティブ」として、グッドプラクティスの企業は表彰をしてもいい。そういう表彰制度は、それほど審議に時間を要しなくても、早くできるのではないかと御指摘もございました。

また、「4. 内部通報制度に係る法制度上の手当」として、これまで、公益通報者保護法では、内部通報制度を法の中に取り込まないで、いわば行政指導という形でやってきたが、今後それをどう法律に取り入れていくのかをこの検討会で考えるべきという御指摘がございました。

以上が、第1回の検討会で出された、今回のテーマに関連する御意見の概要でございますが、これらに加えて、過去に消費者庁が行ってきた調査や有識者ヒアリング結果等から示唆されるところにも鑑みますと、事業者における実効性のある内部通報制度の整備・運用の促進の方向性として、三つの柱が考えられるのではないかと御指摘もございました。その概要を、先ほどの「資料1」の3ページ目に整理させていただきます。

それでは、資料1の3ページ目を御覧ください。まず、一つ目の柱は、①の事業者が自主的に取組むことが推奨される事項を具体化・明確化してはどうかということでございます。調査によりますと、内部通報制度を導入していない理由として「どのような制度なのか分からない」、「どのように導入して良いのかわからない」、また、制度の導入検討に必要な情報として「制度の設置・運営に関するマニュアル」をあげる割合が高いことが明らかになっておりますので、民間事業者向けガイドラインの改正や、ガイドラインを基に事業者が自主的に取組むことが推奨される事項の具体化・明確化したガイドライン細則、チェックリスト等を策定し、事業者の自主的な取

組を支援することが一つの有力な方向性ではないかということでございます。また、そのような方向性は、先ほど御紹介した具体的なガイドラインの必要性を強く指摘する第1回検討会での御意見にも整合するものと思います。この点の詳細は「資料2」と「参考2-1」と「参考2-2」に記しておりますので、後ほど御説明いたします。

次に、二つ目の柱は、②の事業者の自主的な取組を促進するためのインセンティブを導入してはどうかということでございます。第1回の検討会でもこの点に関する御指摘がございましたが、そのほかの調査等においても、「通報者保護制度の普及を促進するには、前向きな取組をしている組織を評価する仕組みが重要」であるという指摘や、また、平成25年7月の消費者委員会意見では、「内部通報制度を導入するインセンティブとして、新たな認証制度を整備して内部通報制度導入の促進を図ることも検討してはどうか。」という指摘がございました。このようなことを踏まえすと、一定以上の取組を行っている事業者を評価したうえで、認証や顕彰をし、消費者、取引先、株主、投資家、銀行、行政機関などの様々なステークホルダーからの評価の向上につなげていくことで、事業者のインセンティブを高め、自主的な取組を支援することが一つの有力な方向性ではないかということでございます。この点の詳細は、「資料3」と「参考3」に記しておりますので、後ほど御説明いたします。

最後に、三つ目の柱は、③の内部通報制度運用の前提となる事項の更なる取組の促進を図るため、一定の事項については、法制度上の手当をしてはどうかということでございます。第1回検討会でもこの点に関する御指摘がございましたが、有識者ヒアリングなどにおいても、「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の規定があるが公益通報者保護法にもこの点を明記したほうがいい。」、「労働基準法では、労働者への周知を使用者に義務付けている。労使関係においては関係法令を労働者が知っているということを前提にしないといけないのだが、放っておくとなかなか労働者に周知されない。」、「通報窓口における適切な処理を促進し運用の充実を図るため、窓口担当者に一定の資格等求めるような制度を設けても良い」という指摘がございました。このようなことから、制度運用の前提となる事項、例えば、体制整備、社内周知、責任者配置については法制度上の手当も検討し、取組を更に促進することが一つの有力な方向性ではないかということでございます。この点の詳細は、「資料4」と「参考4」に記しておりますので、後ほど御説明いたします。

以上が、事業者の取組を促進するための、三つの方向性の概要でございますが、それぞれについて、もう少し詳しく御説明をさせていただきたいと思っております。

それでは、資料2に進ませさせていただきます。一つ目の柱である、「事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項の具体化・明確化」につきまして、もう少し詳しく御説明させていただきます。まず、背景としましては、前回の検討会や過去の調査・ヒアリング・消費者委員会意見において、事業者による通報処理の仕組み、内部通報制度の整備を支援・促進するための、具体的なガイドライン等の必要性が多数指摘さ

れているということがございます。しかしながら、現状としましては、通報を事業者内において適切に処理するための指針として、民間事業者向けガイドラインを公表しておりますが、取り組むべき事項の概要・骨子を示したものに過ぎないという状況でございます。そこで、有識者ヒアリング結果等から示唆される方向性として、ガイドラインの改正などにより取り組むべき事項を具体化・明確化し、事業者の自主的な取組を支援することとしてはどうかということでございます。

具体的な取組の方向性としては、次のページに記載しておりますが、まずは、組織内部の問題について警鐘を発する通報者の側が、安心して通報ができる環境の整備を促進するということから、「(1) 通報者の視点」が重要ではないかと思われま。ヒアリング結果などを踏まえますと、具体的なポイントとしては、①～⑧のような点を進めていく必要があるのではないかと思われま。次に、通報をしっかりと受け止めて、組織内部の問題の解決に活かしていくのは経営者の職責でございますので、経営幹部の主導による充実した内部通報制度の整備促進という「(2) 経営者の視点」も重要でございます。ヒアリング結果などを踏まえますと、具体的なポイントとしては、⑨～⑪のような点を進めていく必要があるのではないかと思われま。最後に、(3) 中小企業の視点、中小企業における取組促進でございますが、中小企業においては、現状、内部通報制度の導入が進んでおりません。しかしながら、コンプライアンス経営推進の観点からしますと、通報処理の仕組みの整備は中小企業であろうとも原則として必要であるということを前提に、企業規模に応じた適切な仕組みの整備を促進・支援していただくことが必要ではないかと思われま。

そして、ここに掲げました、①～⑫のポイントごとに、様々な関連資料を整理した資料が、「参考2-1」でございます。ここには、現行のガイドラインの条項と、関連するヒアリング結果や、実際に企業で用いられている内部規程の実例などを、①～⑫の各ポイントごとに一通り分類・整理しておりますので、今後、仮に、ガイドラインの見直しを進めていくという場合には、基礎資料の一つとして委員の皆様にお役立ただけのではないかと考えております。また、ガイドラインの全文は参考2-2の3枚目以降に掲載しておりますので、後ほど御覧いただければと思いま。

続きまして、資料3を御説明いたします。二つ目の柱である、「事業者の自主的な取組を促進するためのインセンティブの導入」についてでございます。まず、背景としましては、前回の検討会や過去の調査・ヒアリング・消費者委員会意見において、内部通報制度の整備・運用に関する事業者の取組を促進するための、インセンティブの必要性が多数指摘されているということがございます。しかしながら、現状としましては、民間事業者向けガイドラインは、参照するか否かは各事業者の任意であり、遵守を促すためのインセンティブ等の仕組みが何ら存在していないという状況です。そこで、有識者ヒアリング結果等から示唆される方向性として、一定以上の取組を行っている事業者を認証・顕彰し、ステークホルダー、消費者、取引先、株主、債権者、

行政機関等からの評価・信頼の向上につなげることで、事業者のインセンティブを高め、自主的な取組を支援することとしてはどうか、ということでございます。具体的な取組の方向性を、次のページに記載しておりますが、事業者全体のレベルを引き上げるには、底上げを図る「ボトムアップ」のためのインセンティブと、優良事業者の更なるレベルの向上を図る「プルアップ」のためのインセティブの両輪を用意することが効果的ではないかと思われます。

「ボトムアップ」のためのインセンティブというのは、例えば、一定の実効性のある内部通報制度、例えば、ガイドラインに準拠した仕組みを整備している事業者を認証し、広く周知することなどが考えられますが、当該事業者に対するステークホルダーからの評価・信頼の向上につながるため、事業者のインセンティブを高め、事業者の取組の促進、ボトムアップに資するのではないかと思われます。

また、「プルアップ」のためのインセンティブというのは、例えば、上記（１）の一定の取組を行っている事業者のうち、更に他の事業者の範となる一層充実したグッドプラクティスを行っている事業者を特に顕彰し、広く周知することなどが考えられますが、優良企業のインセンティブを高め、更なるレベルの向上、プルアップに資するのではないかと思われます。

なお、ボトムアップだけですと、ある一定のハードルを越え認証されたら、ともすれば、もうその企業や経営者は安心してしまいかもしれませんが、更にその先に、プルアップのためのインセンティブが用意されている、大きなメリットが待っているとなれば、更なる取組を促すことになるのではないかとということでございます。逆に、プルアップだけですと、多くの企業は、どうせ一部の優等生にしか関係ないということで、そもそも関心を示さない可能性も考えられます。

そこで、底上げを図るためのインセンティブと、優良企業の更なるレベルの向上を図るためのインセティブという、二つの仕組みを用意することが効果的ではないかということでございます。そして、そのような、事業者の一定の取組を認証・顕彰する制度の参考例を、参考３に掲げておりますので、御紹介させていただきます。それでは、参考３を御覧ください。

例えば、有名なところでは、プライバシーマークなどは典型例かと思いますが、これは、どちらかといえば、ボトムアップ的なアプローチかと思いますが。そのほか、例えば、日本コーポレート・ガバナンス研究所が実施している「コーポレート・ガバナンス・インデックス」では、上場企業のコーポレート・ガバナンスの状態を数量化し、上位 50 社を公表しているものですが、プルアップ型の取組として参考にさせていただけるのではないかと考えております。そして、参考３の 2 ページ目には、実効性のある内部通報制度を整備している事業者が享受できると想定されるインセンティブ、メリットの例として、「消費者からの評価の向上」、「取引先からの評価の向上」、「金融市場からの評価の向上」、「労働者・学生からの評価の向上」、「行政機関（公共調達）

からの評価の向上」、「組織内部で自浄作用が発揮される可能性の向上」を、御参考までに整理しております。

続きまして、資料4に進みたいと思います。三つ目の柱である、「公益通報制度運用の前提となる事項の更なる取組の促進、法制度上の手当」について、でございます。この背景としましては、公益通報制度の運用の前提となる事項、例えば、体制整備、社内周知、責任者配置といった点について、法制度上の手当の必要性が指摘されているということがございます。しかしながら、現状としましては、現行の公益通報者保護法には、事業者における内部通報制度の制備などを求める規定はないという状況です。そこで、有識者ヒアリング結果等から示唆される方向性として、制度運用の前提となるような重要な事項については、法制度上の手当も検討し、事業者の取組を更に促進することとしてはどうかということでございます。この点に関する、他の制度における参考例を、「参考4」に掲げておりますので、参考4を御覧ください。まず、「事業者に対し一定の体制整備を求めている制度の例」としましては、会社法、金融商品取引法、景品表示法、雇用機会均等法などがございます。また、「事業者に対し従業員への一定の事項の周知を求めている制度の例」としましては、参考4の3枚目に掲げておりますが、例えば、労働基準法などがございます。最後に、「事業者に対し一定の責任者の設置を求めている制度の例」としましては、4ページ目に掲げておりますが、例えば、労働安全衛生法などがございます。制度運用の基盤となる部分については、法制度上の手当も検討することによって、先ほどのガイドラインの具体化やインセンティブの導入といった施策とも有機的にあいまって、事業者の取組の促進を効果的な形で進めることができるのではないかとということでございます。事務局からの説明は以上でございます。

○宇賀座長 ありがとうございます。それでは、本日は、今回のテーマである、「事業者における通報処理体制の整備促進のための方策」を中心に、御議論いただきたいと思っております。まず、実効性のある内部通報制度の整備・運用を促すための方向性として、前回の検討会での御意見や、過去の調査やヒアリング結果などから示唆される、三つの方向性の案が、「資料1」の3ページに挙げられております。具体的には、まず「事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項の具体化・明確化」をした上で、「自主的な取組を促進するためのインセンティブの導入」をし、更に、「公益通報制度の運用の前提となる事項についての法制度上の手当」も検討することによって、事業者における実効性のある通報処理体制の整備促進を図ってはどうか、というものです。それぞれの各論については、後ほど御議論いただきたいと思っておりますので、まずは、三つの柱からなる大まかな方向性について、御議論をいただければと思います。それでは、どなたからでも、結構ですので、御発言をお願いいたします。

光前委員、お願いします。

○光前委員 光前です。インセンティブの導入というのは非常に興味がありますが、ただ具

体的な方策というか、方途というのが非常に難しく、先ほど大友さんのほうから説明があったいろいろな認証制度とかですね、そういうものについても検討したことがあるんですが、どういうシステムだけを作ってそれをどう評価するか非常に難しく、実際の運用はどうなっていくかというところまで踏み込まないと、なかなか認証制度の採用に踏み切ることはできないと考えています。通報制度は設けたけれども、全然通報が無いのがいい会社なのか、通報があるのがいい会社なのかという評価も難しく、どういう形で運用されて、どういうことになれば規格、認証は取れるのかという、その辺の具体的なプランが出てこない、難しいのかなと思っております。

むしろ私は、インセンティブというのはこういう形のものよりは、やはり先ほど言ったような行政通報、あるいは外部通報とのバランスというか、協調・緊張関係を持った形でやられたほうが実際的には効果があるんじゃないかなと考えています。

○宇賀座長 井手委員、どうぞ。

○井手委員 私もインセンティブについて意見を述べさせていただきます。法施行以降、この9年間で、中小企業のほうではなかなか進まない、大企業のほうでも一部企業はすごく進められているけど、実態は形だけみたいな状況になっている背景には、この制度自体が経済効果と全く結びついてないことが大きいと考えています。要は企業にとって、事業者にとって、公益通報制度を整備した、あるいはそれを使って改善したというのは、未来の不祥事のための備えでしかないんです。災害への備えみたいなものなんですね。やっぱり、これは、何かですね、インセンティブを設ける必要があると思っています。私が思うのは、認証とですね、役所がやることなんで、入札を合体してほしいということです。認証をどうやって行うかは、確かに技術的な難しさはあると思うんですけども、その認証された企業が、役所において契約であるとか物品購入であるとか工事であるとかのときにですね、評価点、持ち点が上がるような制度にしていきたいと考えています。

例えばですね、ISO という資格が何で広がったかという、欧米において企業活動をするには、ISO を取っておかないといけないという事情が大きかったと思います。日本でも、自治体によっては評価点が1割増しになるところがあるわけです。それから、個人情報の保護については確立されたシステムを保持していないと、最近、役所からいろいろな仕事を受注できないということになっています。例えば、この検討会の日程調整とか議事録づくりを担当されている企業がありますが、そもそも、その会社が公益通報の窓口や仕組みが整備されていच्छやるのか、そういうことにも思いが至ります。役所の発注で一番、大きなのは国土交通省なんでしょうけれど、まず「隗より始めよ」で、消費者庁さんからですね、契約を交わす企業というのは、公益通報の窓口がきちっと整備されていてという点を入札の条件に加えられたらどうかと思っています。

それから、もう一つ、グッドプラクティスを顕彰するときには、会社だけじゃなく個人を表彰してほしいと思います。要は公益通報の窓口の人が一番大変なんです。通報を受理する時の技術を高めなければならないことを第1回の検討会で申しあげました。個人情報の場合は個人情報保護士という国家資格ではないけれど、認定制度があって、合格率は結構厳しいんですけど、今、企業によっては、その資格を取らせて、いろんな持ち場に配置して、しかもそれがキャリアアップになるような試みをしているところもあります。だから、公益通報保護士なのか公益通報保護運用管理者なのか、名称は別としてそういう仕組みも必要なのかなと思います。こうした資格制度があれば、どういうふうに認証をしていくのかという問題もそういう方たちがちゃんと配置されていてきちっと運用がなされているという点をみれば、解決につながるんじゃないかなと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 まず大前提の事項として、資料1に前提となる現状認識が整理されていると思うんですが、この点で2ページ目の4.の3番目のところですかね、公益通報者保護法の施行以降、通報者と事業者間で争われた裁判例が少なくとも29件認められるというふうにあります。この点は非常に重要な現行法の問題点だと思っていて、やはり公益通報をした結果、裁判で争わなくてはいけない事態になってるということですね、労働者からすると生活の基盤そのものを失うリスクをかけて組織と闘わなきゃいけないということなのです。こういう事態というのは非常に重く見なくてはいけないだろうというふうに思っています。

そういう意味ではこういう整理をしていただいたのは非常に大事なことだろうというふうに思っていますので、一つはこの検討会での前提の認識として、やはり最後は裁判になるケースもあるかもしれませんが、なるべくそうなる前に解決できるような仕組みをぜひ考えていただきたいというふうに思っています。

今日の課題の本題のほうですけども、今、井手委員がおっしゃったこと全く私も同感でして、入札にこの通報制度を絡めるということですね、非常に大事な視点だというふうに思っています。例えばですね、賃金の向上のために今、自治体の中では公契約条例という取組が始まっておりまして、まだ十数か所だと思いますけども、条例でその自治体が入札をする企業の条件を定めておいて、それを満たしたものだけが入札できるような仕組みを始めています。ですから、国も自治体もそういう取組を積極的に推進していく、例えば公契約条例の中に内部通報制度をきちんと備えているという条件を盛り込む、あるいは逆に、内部通報に関する不祥事があった場合は入札から外すと、そういうルールをきちんと整備することでかなり経済的な効果と内部通報というのが絡んでくるのかというふうに思っておりまして、全く同感ですね。

また細かい話は後で論点としてはあるんだろうと思いますが、とりあえずそういうふうに思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。川島委員、どうぞ。

○川島委員 私もインセンティブの導入について2点申し上げます。先ほどのお二方と全く同じなんですけれども、二つあります。一つは、公共調達、公共事業の入札に参加できる資格要件にすることです。公益通報に関わる体制整備の状況について、例えば社内規程が無い場合にはそもそも入札には参加できない、あるいは、それが厳し過ぎるということであれば、総合評価方式における加点要素としてみてはどうかと考えます。まず消費者庁で行われているそうした調達、入札に関わるところからお手本として始めてみて、これを全省庁に広げていく、また地方自治体におけるそうした取組を促すということはすぐにでもできる話だと思しますので、御検討いただきたいと思います。

もう一点は、インセンティブの導入の前提条件として、こうした内部通報体制の整備の有無が周りから分かるような、いわゆる「見える化」といった環境整備が必要ということですが。

今年策定されたコーポレートガバナンス・コードの中には、上場会社は内部通報に関わる適切な体制整備を行うべきであるという内容が原則の2-5の中に定められております。ただ、残念ながら、コーポレートガバナンス報告書での開示を求める諸原則には含まれていないということでもあります。したがって、内部通報の体制が整備されているか否かといったことが株主、あるいはその他のステークホルダーに明らかになるように、コーポレートガバナンス報告書ですとかCSR報告書、有価証券報告書など、そうしたものへの記載を促すような仕組みづくりは必要だと思いますし、あと、これは前回の御意見だったと思いますが、監査役による監査対象項目とするなど、実効性確保に向けた環境整備が必要と考えます。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。土田委員、どうぞ。

○土田委員 私も先ほどの井手委員のお話にあったように、特定の公共入札に関わるものには要件の一つに入れてもいいと思えます。その前にぜひお考えいただきたいのは誰もが「見える化」ということで、プライバシーマークとか何とかマークというのを消費者庁で作って、誰でも分かりやすく企業がこのマークがあれば一定の内部通報制度を導入しているということが分かると、私は誰が見ても分かると思うんです。もちろん消費者にとっても分かりやすいですし、使えるマークを是非検討してみるのもいいのかなと思えます。

マークはただ単に形だけではないかという説もあるかと思いますが、私は中小企業でも取りやすいように、一定の基準があれば何とかマークというのを考えてもいいのではないかと考えております。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。島田委員、どうぞ。

○島田委員 お話がインセンティブの導入のところちょっと集中して、かなり具体的なところに入っているなと思ったんですが、もちろんそれも大変大事だと思っていま

すが、この1、2、3の最初座長が御提起された方向性という観点で見たときに、私は基本的にこの方向でいいだろうというふうに思っています。

一つは、やはり先般来出ているガイドラインの充実ということが多分前提となるでしょうし、そこに盛り込むべき内容については今後詰めていくのかなというふうに思います。それから、インセンティブの導入に関しましては、皆さんがおっしゃったような方向を含めて、具体的などころで考えていくのはいいのかなと。

今、土田委員がおっしゃったマークというのは私も考えておまして、今日の参考資料にはございませんでしたが、次世代育成支援対策推進法の中には例えば「くるみん」というマークがあって、それにはやっぱり事業主に行動計画を作らせて、それを出して、ある一定の実績を持ったところに認証していくという制度で、更にその上に「プラチナくるみん」とかですね、だんだん上位ランクもあるように思うんですが、そういうのは本当に取り入れていいでしょうし、そういうのが先ほど井手委員がおっしゃったような形に展開していくということについては基本的な方向として結構だと思います。

それから、先ほどから出ております、市場に開示していくということについても大賛成でございます。その辺をどの程度法の中に取り込んでいくのかということについては、内部通報制度につきましてもこれまで法の具体的な要望にはしていなかったところがございますので、まず今まで出たような意味で事業主に対する設置義務等を含めて、様々な仕組みを考える中で、法制度的な手当てを行ってもいいのではないだろうかというふうに思ひまして、基本的にこの三つのところに賛成でございます。

○宇賀座長 ありがとうございます。山口委員、どうぞ。

○山口委員 インセンティブの導入ということで、まずは認証制度ということで内部通報制度の取組を向上させていくということなんですが、私自身は会社側で実際内部通報制度の取組、支援に取り組んでいる立場からいいますと、決して企業はですね、公益通報者保護制度、もしくは内部通報制度の活用が一番いいというふうに考えているわけではないということをまず念頭に置きたいと思うんです。まずやっぱり企業が報告体制をきちんと取り組むということは、自分の上司ですよ、つまり通常のレポート体制にきちんと報告をして、早めにそれに対する取組を行うと。ですから、例えば会社法の中でも、今回、会社法の施行規則で報告者の不利益な取扱いの禁止ということが明記されましたけども、あれも決して内部通報制度を促進するとは書いてなくて、いわゆる監査役への報告というものをきちんと取り組んでいきましょうということの中でそういった規則がありまして、実際に企業の中で、内部通報制度のインセンティブ、私自身は基本的には賛成なんですが、決してこれを全て企業は内部通報制度を活用することが一番いいとは思ってはいない。むしろもっと早く、もっと全社的に不正に取り組むことを目指すのであれば、やはり原則は上司に対して報告が

なされ、早めに対応していくということを企業としては一番強く、そういう仕組みを作ろうと取り組んでいるというのが現状だと申し上げておきたいと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。光前委員、どうぞ。

○光前委員 インセンティブ制度なんですけれども、私は弁護士としてこういう問題に関わってきて一番感じることは、形骸化した通報制度がある会社よりは、通報制度なんか持ってない会社のほうがいいということです。通報被害を受ける人というのは、形骸化してしまっている通報制度を信用して通報したがために被害を受けてるという事例が多いものですから、こういう形でインセンティブ制度を設けるということは発想としては賛成したいんですが、実際にどういう制度が良くて、どういう制度を持っていれば入札に参加できるかという判断は非常に難しいですし、本来通報者の保護という観点から離れてしまって、入札を受けたいがために通報制度だけを設けてしまうというほうにどうしても傾いてしまうんじゃないかと。そうすると、公益通報者保護法という本来の趣旨が失われてしまうのではないかと非常に危惧を感じます。ですから、拙速にそういう制度を設けて、ぼんぼん通報処理体制を設ければいいというものではないんじゃないかと思います。実際に認定する機関は、どういう形で認定するのかというところを具体的に詰めないで通報被害がどんどん発生するんじゃないかという懸念を持っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。北城委員、どうぞ。

○北城委員 私も今の光前委員の意見に賛成なんですけれども、規格、認証を作れば、ただそれを取ればいいということになってしまっただけでは会社経営の実態に沿わないと思います。一番大事なのは企業経営者が内部通報制度を作って適切に運用することは自分の会社の経営に貢献するんだという意識を持ってもらうことで、そのためには外部の認証委員会を作るよりも、監査役の重要な仕事は内部統制が健全に機能しているということを確認することなので、監査役が監査報告書の中に内部通報制度がきちんと整備され機能しているという意見を言うようにすべきです。少なくとも公開会社に関しては監査役の報告書が出るので、そこで情報開示ができると思います。情報開示の必要性の中にこれを1項目として入れると良いと思います。それで必要であれば会社法等の改正によって内部通報制度の整備状況を開示する義務を課したらいいと思います。

それで、基本的に1から3に書かれていることは賛成なんですけれども、優れた制度を行っているところを認証して表彰するというのは別に悪いことではないんですけれども、それだけでは余り大きな効果は出ないと思います。幅広い効果を出すためには、全ての企業の監査役ないしは監査委員会で内部通報制度はきちんと機能しているということを確認したほうがいいし、そのほうが社長以下経営者も関心を持って見ると思っています。認証マークを取るといって、どうも担当部門がそれをやれば済んだというふうな誤解されかねないので、私は実効性からして、会社の経営者がこの取組は重要だ

と認識するような制度がいいと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。では、島田委員、どうぞ。

○島田委員 こういう御提案は、いろいろこれまでの議論の積み重ねがあると思っております、こういう御提案もこれをやればもともと全て解決するというような御趣旨ではないんだろうというふうに私は理解しています。私も山口委員の意見には賛成で、やっぱりまずは基本ルートです。ただ、こういう通報者保護法というのは、言ってみれば一時ヘルプラインといわれたように緊急網みたいな部分があって、そこを整備するということがきちっと内部の報告機能を高めるという一種の牽制機能として設けるところだと思います。もちろん今おっしゃられたような意味での監査役、報告書、こういうのをやっていく、これはもちろん大賛成なんですけど、こういうものを社会的にアピールしていくというような意味では今回のインセンティブの導入という御提案は大変面白い考え方ですし、井手委員がおっしゃったような、やっぱりある種市場の目にさらしていくということだと思うんですが、それは牽制機能として今考えていいことだろうと思います。だから、こちらはあんまり効果がないからこちら、というよりは、全体の中で、今日はたまたまこれが最初に出たんでこれだけでいいのかという議論になるのかと思うんですが、もうちょっと、別にこれだけで終わるといんじゃないので、全体を見る中で、先ほど言ったようにガイドラインの話もあり、その中でこれまでやってきたんですけど、なかなかいいグッドプラクティスが普及しないという現実がある中で出てきている、というような点を御理解いただいて、法整備も含めて総合的にお考えいただければ大変ありがたいと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。今野委員、どうぞ。

○今野委員 皆様の御意見を伺って、本当に全てそのとおりだと思いながら伺っていたんですけど、最大のインセンティブって何かと考えますと、やっぱり経営者にとってもステークホルダーにとっても、そして働く人たちにとっても、自分たちの生活基盤である企業が本来の使命を担って、安心して継続発展していけることだと思います。そのインセンティブを一番よく実感しているのは社員さんたちではないだろうかと思えます。

一番最前線のところにいる人たちが必ずしもベテランの社員たちではなくて、時には派遣の人たちとかパートの人たちとかいらっしゃることが多いのですが、企業さんによってはそういう人たちが不祥事を一番初期の段階で発見できる立場にいらっしゃるのかもしれませんが。その方たちの意見が社内の上司とか経営者にすぐ取り入れられれば本当に問題ないと思います。けれども、私ども長いこと内部通報の外部窓口をやらせていただいて思うことは、そういう社員さんたちにとって直属の上司とか、まして経営者とか、そして監査役、顧問弁護士といった方々がどれくらいハードル高い存在でいらっしゃるのかということです。私たちも何年もこれをやってみて、改めて実感、痛感させられます。

そのためにそれを勇気を出して内部にお知らせする役割を担ってねという仕事をやらせていただいているんですけど、なかなかそれでハードルが下がるわけではありません。うちはいろんな企業さんをやらせていただいて、企業の名前はもちろん教えられないんですけど、例えば同じ業界、流通業の大企業さん同士としましょうか。そうすると、本当に同じ規模でありながら、一方はほとんど年間を通して何の通報もない。一つはうちが悲鳴を上げるぐらい、日々、全国のいろんな現場から、種々雑多な通報が押し寄せて来ます。冗談半分ですけど、そのこの経営者の方に申し上げました。こんなに使われたらうちは赤字ですって。

その違いは何かというと、やっぱり経営者の意識、取り組む姿勢だと思います。頼むよと、どんな小さいことでもいいから自分たちはそういう現場のことは分からないので教えてねと社内に徹底しておられるところは、そうやってうちが悲鳴を上げるほどに通報が来ますし、やっているというポーズだけで、できれば余りそういうことを言ってほしくないとする経営者の会社からは来ません。ということは本末転倒で、では何のために、こういう制度を取り入れているのかということをもろ私に経営者の方々に徹底教育をさせて頂く必要があるなと最近実感しております。もちろん社員の教育も大事ですけど、そういうことを痛感する昨今なので、その辺の視点もぜひ盛り込んでいただければと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。

全体の進行の関係上、まず三つの基本的な方向性につきまして、おおむね御賛同いただけたかと思えますけれども、実際に運用まで見ないと評価は難しいのではないかとというような重要な御指摘もいただきましたので、そのあたりも踏まえて事務局で整理させていただき、今後の議論につなげていきたいと思えます。

今日は、三つの方向性のそれぞれの具体的な中身につきまして既にかなり御意見が出ておりますけれども、順番に皆様から御意見をお伺いしたいと思います。

まず、事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項の具体化・明確化につきまして、資料の2がございまして、それに基づいて御議論いただきたいと思えます。

前回の検討会での御意見や有識者ヒアリングの結果などを踏まえまして、具体化にあたりまして「三つの視点」と「12の主なポイント」が資料の2の2ページ目に挙げられております。また、各ポイントに関連します有識者ヒアリングの結果とか実際に事業者で用いられております内部規程の実例などが参考の2-1に整理されておまして、現行のガイドラインが参考の2-2にございまして、こういったガイドラインの具体化の方向性に関して、まず御発言をいただきたいと存じます。通報者の視点、経営者の視点、中小企業の視点のいずれについても結構です。よろしくお願ひします。

井手委員、どうぞ。

○井手委員 この中で、一番難しいのは中小企業の視点かなと思えます。それで、中小企業

の視点について、私なりの意見を申し上げます。これは現行のガイドラインでも、複数が法律事務所みたいなところに委託することができるというような対策が書いてあるんですが、実際、この方法しかないんだと思います。参考例になるかどうか分かりませんが、スポーツの世界で同じようなことが起こっています。女子柔道の体罰をはじめとする不祥事に端を発して、スポーツの団体も通報の窓口を作らなきゃいけない、調査のシステムを整備しなきゃいけないというのが喫緊の課題になりました。ところが、スポーツ団体も中小企業と同じで、事務局が非常に脆弱なわけですね。それを去年の秋なんですけども、日本体育協会のほうが日本スポーツ法学会に委託しまして、学会側も学会活動としてはできないので財団法人を立ち上げ、支援センターを発足させました。具体的には、東京、大阪、名古屋、福岡の弁護士事務所に通報を受け付ける窓口を置き、そのランニングコストの数百万円のお金は体協さんが出します。それに小さな競技団体や都道府県の協会とかが乗っかっていくという制度なんです。

それから、かつて大阪で公益通報保護センターみたいな組織、窓口を弁護士さんらのグループが発案されて取り組まれたこともあります。一番いいのは各都道府県に、そうした窓口があることだと思います。少し性格が異なる制度になりますが、犯罪被害者支援センターという被害者からの相談窓口の組織を警察庁が推奨されて各都道府県にできていて、事業費の一部を県や市町村が委託費として出しているところもあります。ガイドラインでは、複数による委託について言いつ放しでした。望ましい仕組みみたいなものが示されなければ、中小企業の間で自主的な取り組みが進むとは思えません。だから、やっぱり窓口や調査を果たせる仕組みみたいなものを作って、そこに、有識者のヒアリングの意見にもありましたけども、国が何がしかの起ち上げの費用であるとか、費用だけじゃなくて、中小企業とその支援センターみたいなところとを、これは多分、各弁護士会のほうにも協力を求めなきゃいけないんでしょうけども、お互いを結びつけるような、マッチングの国の取組なんかもあっていいんじゃないかというのが第一の意見です。

それと、第二は、ガイドラインには、これが重要なことだと思うんですけど、通報者の視点、経営者の視点、中小企業の視点にプラスしてですね、国民・消費者の視点を入れてほしいということです。この法律というのは、企業のコンプライアンスの向上のためにできている制度じゃないということを言いたいんです。この法律はまさに第一条にあるように、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るための法律なんです。だから指摘しておきたいのは、企業はそういうおそれがある内部通報を受け取ったら速やかに処理しなきゃいけないという項目が現行のガイドラインにないということです。速やかに処理をしないということは、要するに放置、隠蔽と同じだと思うんですね。国民・消費者の視点に立った項目を入れることが企業にとってのハードルを高くするかどうか分からないんですけど、是

非入れていただきたいと考えます。

更に、第三として、光前委員が先ほどおっしゃったように告発者保護が重要だと思っています。通報者の視点の中に、解雇、不利益取扱いの禁止の徹底というのがあります。ただ、要するに、してはならないという形です。でも、もし万が一そういうことが起きた場合は、どうするのか。経営者でも経営管理者でもいいですけども、責任を持って回復しなければならないという一項目を付けていただきたいと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。升田委員、どうぞ。

○升田委員 今回いろいろな項目を検討しようということなんですけども、私も実は中小企業の場合はやはり大きな問題だと考えております。といいますのは、一くりに中小企業と言っておりますけども、その規模とか、業種といいますか、内部の経営者の方、あるいは従業員の方それぞれ千差万別で、一括りに中小企業と言っているのかどうかということも疑問になるわけです。調査の結果を拝見しますと 40%で制度を導入しておられるということなんですけど、本当にどの程度の規模の中小企業でそういった結果が出ているのか、あるいは、今回いろいろ御提言があって、仮に中小企業にも何かを設けろということになっても、多分事実上、大半のところは無理、事実上不可能に近いのではないかと思います。

それから、中小企業の中には、個人企業、事業を行っている個人事業者も含まれるわけでありまして、そうしますと、なかなかそれでそういうシステム、システムをどういうものとして想定するかにもよりますけれども、そういった問題がやはり非常に解決を困難にしている。そこは現実的に考えていくほかないんではないかという気がいたします。当然システムを作りますと、先ほど外部の窓口を作るということである事業者の方、あるいは弁護士のほうが想定されているということですけども、そういったところにやはり経済的な負担が掛かるわけですね。日頃非常に経営に大変な思いをしておられるところにそういう負担を掛けるといいますか、掛けざるを得ないというのはなかなか事実上できないということになりかねない。私も弁護士をしております、弁護士もやはり生活がありますので無料でというわけにはいきませんが、そうしますと相当の額のものをお払いしないといけません。仮に不祥事が発生したとしますと、調査その他の関係でやはり相当時間をとるといことになりまして、これはまた別途費用等がかかりますので、それも考慮せざるを得ないのではないかと思います。

よくこういう問題のときに例えば第三者委員会を設けていろいろ調査したらいいんではないかというようなお話もありますけれども、第三者委員会を運営する費用というのは、これは相当な金額になりますし、事務処理上も相当な手間が必要になるものですから、そういったことも現実の問題としてやはり考慮せざるを得ないのではないかと思いますので、中小企業の問題というのはいちよつと実態に即して検

討する必要があるのではないかと考えております。

○宇賀座長 ありがとうございます。では串岡委員、どうぞ。

○串岡委員 内部通報制度の実効性ということなんですけれども、私は通報制度ができたいきさつと、今、升田委員が言われた内部通報をどうするかという兼ね合わせでちょっとお話ししたいと思います。そもそも内部通報制度というのは、前回も話しましたように経済界に大きな不祥事があったときにできたわけです。私はちょっと裁判のときに、そういう論争をしていました。1990年頃に、一度、A社の未公開株が政治家に渡ったというようなことがありました。そのときに企業倫理に取り組むことが必要だという意見が強く出ました。その後、B電力の原子炉ひび割れ偽装事件の不祥事が明るみになったとき、この前言いましたように経済団体のC会長が内部告発窓口設置を会員企業に要請しました。その経済団体の行動憲章に「消費者の信頼獲得」を掲げました。そして、会員企業の不祥事に対しては、除名、退会勧告、会員資格停止ができることを決めました。会員企業を除名するとかいろいろ決めたわけなんですけれども、その時に中心になって議論したのが、経済団体の企業行動委員会です。D社の社長がその議論の指導的な役割を担ったと思います。同じ経済団体の中でもD社は、以前から内部通報制度を設けて、実効性のある制度にするべく一生懸命やってきました。要請されたから内部通報制度を作ったという企業との差は顕著にあります。やっぱり企業によって内部通報制度にかける真剣度合は違います。内部通報制度を真剣にやった企業は過去にどういう問題があったかということが大きな参考になると思うんです。1970年代、女の人が毎日使われる化粧品の中にどんな化学物質が入っているのかということは企業秘密として保護されていたわけです。毎日使う化粧品で顔がただれたときに病院に行くのですが、医師は何がただれの原因かを診断できませんでした。それを化粧品にどのような化学物質が入っているかを最初に明らかにしようと言ったのは、100円化粧品を売っていた会社でした。そういう流れがあって、常日頃、消費者の批判の目にさらされるという製品を作っている会社の人たちは内部通報制度の実効性を高めることの必要性が元々あったわけです。真剣にならざるを得ない会社が真剣に内部通報制度を作ったから、あのよう内部通報制度が機能するようになったわけです。つまり、国民、消費者から苦情や抗議が、直接、会社にもたらされる企業は、外部からの通報に即応できる体制を作ると同時に、消費者の安全を確保するために企業内部で改善への意見を自由に述べるができる企業風土の構築が急がれたのだと私は考えています。

私は裁判をやり始めた2002年に、そういう企業倫理の確立の大切さを準備書面や裁判の中でも言っていました。そうしましたら、会社は、そういう末端の社員からそんなことを言われたからといって、会社は対応するなんていう必要は全くないと準備書面に書いてきました。私は末端社員でしたが、ただそういう企業倫理についての重要性については、会社の誰よりも先に唱えていました。

飛びますが、中小企業なんですけれども、中小企業にもやっぱり内部通報制度というものは必要です。例えば、小さな商店でも集まって商工会などという名称で団体を作っています。そういうまとまったグループで何か決めているわけです。ですから内部通報制度は時代の要請として必ず設けなければならないと考えます。設けませんと、中小企業の場合は、不祥事が明るみに出た途端に、即、倒産してしまう可能性は高いと思います。だから、中小企業といえども、何らかの内部通報体制をつくる必要があるということは強調しておきたいのです。北城委員も前回義務だと言われたように、経営者の人が意識を持ってもらうようにしなければならない。不祥事が起きても大企業なら持ちこたえられますけれど、E社は持ちこたえませんでした。あるいは光学機械メーカーのF社も持ちこたえましたが、中小企業なら潰れてしまいます。

通報や相談についてなんですが、ここは井手委員とちょっと違うかもしれません。まず弁護士が設立した、大阪では阪口さんがやっていたと思いますが、そういう制度がNPO団体であります。このような団体はイギリスでもあるわけです。イギリスの場合は、PCaW(Public Concern At Work)というのがありまして、無料で相談を受ける機関が1993年に設けられております。これは全部ほとんど電話でやりとりをするところなんです。今野委員のダイヤル・サービスが内部通報の外部窓口として電話での相談受付を始められるのは2003年ですが、ちょうど10年前にできているわけです。非常に進歩した相談機関であります。今野委員のような民間のところ、それからNPO団体、弁護士団体、いろいろなところに相談できるようなところがあって、それらを企業や個人の立場で利用し、活用しないとやっぱりなかなかうまくいかないんじゃないかと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 今日の論点は事業所の自主的な取組ということなので、あんまり法律そのもの話には深くは言及しませんが、やはり先ほど光前委員がおっしゃったように、本当に形だけの通報制度というものが、それを信じて通報してしまった通報者にとっては非常に害悪となる可能性がある。そういう意味では、自主的な取組の推進の大前提として法律がきちんとしている、最悪の事態を防ぐだけの法制度があるということが大前提だというふうに思います。そういう意味では、法制度の整備と自主的な取組内容の検討というのは両輪だというふうに捉えるべきだろうと思います。

それから、中小企業の観点では複数の委員の方々から意見が出てまして、私も全く同感で、大企業に比べて問題状況が全く違いますので、これについてはガイドライン的なものを作るにしてもかなり中小企業の特性に合ったものを独自に作らないと、なかなか大企業と同じ視点でのものというのは難しいかなと思っていますし、特に一企業だけで一つの独立した窓口を設けるということは本当に経済的にも技術的にも大変なことだと思いますので、やはり複数の中小企業がみんなで共有できるような財団なり基金なりをきちんと作って、それに対して経済的にも人的にも国のほう

が支援をする、そういう仕組みを考えていかなないとなかなか浸透しないかなというふうに思います。

それから、視点として三つ挙げられておりますけども、国民・消費者の視点というのを入れるべきだという意見がありましたけども、私も全く同感です。そういう視点で見ると、例えば調査権限ですね、通報に対して窓口がきちんとその事柄が本当かどうかを調査する権限を持っていることとか、あるいは、それが真実だということが分かったら、それに対して企業サイドが対応する義務なんかをきちんとやっぱり定める。そこまで行って初めて消費者とか市民のほうに還元できるようなシステムになっていくんだろうというふうに思いますので、そういう視点もぜひ入れていただきたいなと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。北城委員、どうぞ。

○北城委員 私は外部の通報窓口を使うことを原則とすべきだと思います。それは必ずしも弁護士事務所である必要はなくて、民間でこういう外部通報の窓口を事業として受けている会社はたくさんあるので、何も政府の補助がなくても多分対応できると思います。複数の会社もちろん利用するわけですが、今日頂いた参考資料2-1の17 ページのところを書いてあるのですが、第三者の窓口というのは単に受付の窓口であるべきで、問題解決の事務所ではないということをはっきりしておくべきです。要するに弁護士が入って問題解決するための第三者委員会のようなものを作って活動するとなれば費用がかかるでしょうけども、ここで大事なのは、とにかく通報を受け付けて、本人の匿名性を守って会社の窓口の人に通知するというだけでいいので、私はそんなに費用はかからないと思います。

今野委員のところのように問題解決まで乗り出そうとすれば、かなり費用はかかるとは思います。それは利用者によっては問題解決まで関与するところを選んでも良いと思います。しかし、ここで大事なのは、とにかく匿名性を守るためには、社員が信用して匿名性が守られると思う窓口を作ることです。社内の窓口というのはなかなか信頼されないので、まず原則は社外の窓口にして、そこはただ名前を伏せて社内の窓口に通報するというだけであればお金はそんなにかからないので、国の支援も要らないと思います。また、弁護士事務所でなくても、あるいは都道府県に作らなくても、民間事業者でそういうことをやっている会社は今たくさん出ていると思うので、そういうものを活用すればいいと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。川島委員、どうぞ。

○川島委員 ガイドラインの整備について2点申し上げます。1点目は、社内制度の設置、運営についての手引書を整備することです。資料2の背景の下にある枠囲いの中にも、制度の導入検討に必要な情報として制度の設置・運営に関するマニュアルを挙げる割合が高いという実態調査の結果もありますし、前回、北城委員からも、それを参照すれば自分の制度がすぐできるようなガイドラインを作ったほうが良いという御

発言がありました。

今日配られているガイドラインやハンドブック、そして2011年に作成された規程集、それぞれ内容としては目的に応じて必要なものが整備されていますが、いざ制度を社内で作ろうといったときの手順が記載された手引書があれば、中小企業においても、専門家と相談をして規程整備に着手しようとする行動につながるのではないのでしょうか。事業者の方々のニーズもお聞きした上でそのような検討を行う必要があると考えております。

2点目は、サプライチェーンを通じた取組の促進も有用であるということです。今日配られている参考2-1の資料の33ページにイオングループの取組が紹介されています。今、ガイドラインの中には、グループ企業における共通窓口の設置などといった例示があり、グループ企業という観点から中小企業に対する取組を促すという例が示されています。近年、資本関係の有無にかかわらず、サプライチェーンという観点から例えばCSRの徹底や、CSR調達に関わる規格の整理といったことも進んでおります。したがって、サプライチェーンを通じた中小企業における取組促進といった内容をガイドラインに盛り込む、あるいは、ここに紹介されているような好事例を広く紹介して、大企業における取組を促すといったアプローチも中小企業における取組の促進に有用と考えます。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございました。若杉委員、どうぞ。

○若杉委員 皆さんからいろいろな御意見が出ておりますので、二つのことだけを付け加えたいと思います。まず第一は、この三つの視点には私も賛成ですが、同時進行ではないと思うということです。第二は、今、内部通報制度ということでやっているものですから、そればかりにフォーカスしがちですが、この前も申し上げましたように、内部通報制度はその他の様々な制度や社会的な前提と補完し合ってワークするわけですから、そういう観点から検討して行かなければならないということです。

第一の点ですが、同時にこの三つをやろうとするのではなくて、順番を考えてロードマップのようなものを作り、順次やっていくのが良いと思います。企業の経営者は、先ほど山口委員のお話もありましたように内部通報制度がベストだと思っていないのは事実だと思います。企業の中には、内部統制システムがあり、内部通報はその一部に過ぎないからです。皆さんがおっしゃるように、経営者が意識を持つということが私も最も大事だと思うのですが、逆に、内部通報がしやすくなり通報者が多数出るようになれば、経営者の意識も変わると思います。その方策を考えるためにこの委員会があるのですが、わたしは内部通報の受け皿として、企業内の組織ではなく、まず企業外を整えることが重要なのではないかと思います。個別の企業ということではなく、どの企業からの内部通報も受け止める共同センターのようなものです。

北城委員は民間でもやっていけるのではないかとされていますが、内部通報がもう少し定着するまでは行政的に対応するというのもあっていいのではないかな

と考えています。いきなり何か理想的な形を作ろうとしないで、ステップワイズで実現して行く方がよいと思います。第一段階としては内部通報者がもっと積極的に通報できるような仕組みを作ることが大事です。そのためには全ての企業の内部通報の受け皿となる共同センターのようなものが良いと思います。中小企業が問題という意見がありましたが、中小企業には歓迎されると思います。もちろん大企業の内部通報も受け入れます。こうすれば内部通報が増加し、企業も内部通報のありがたさが分かってくるのではないのでしょうか。そうすれば、自ずと経営者は社内の内部通報制度を充実させようとするのではないのでしょうか。このような初期段階の共同センターは国が関与する方が望ましいと考えます。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございました。では河口さん。

○河口氏 代理ですので出来るだけ簡単にいたします。今の御発言と少し似ております。まとめて申しますと、今回提示の三つの柱については基本的に賛成であります。ただし、私も順番というものがあるのではないかと考えております。例えば2番のインセンティブについては、私どもの会員であるような大手企業はほとんどすぐ取れてしまう、認証制度を作ったらすぐ取得できるという気がするのですが、一方で中小企業にとっては、なかなか厳しいのではないかとということが懸念されます。これは経済的背景もあると思います。

そういう意味では、やはり1番目、それから2番目、3番目という順序が良いと思っております。特に1番目につきまして、時折私どもと情報を共有し活動しております東京商工会議所様で「企業行動規範対応チェックシート」というのを昨年作られました。当センターの田中首席研究員が参画して作ったものなのですが、このような形（チェックリスト）で具体的に何をどうすれば良いかということを知りやすく示してあげる、そういう活動の中に例えばですが各地の商工会議所のようなところを巻き込んでいくというのも一つの方法であるのかなと感じました。

もう一つ、共通の窓口という話が出ておりましたが、これは私も重要だと感じております。理由は、個人的な体験で恐縮ですが、先般この会議の後6月26日ですが、一般の方から電話が入りました。お電話を頂いた理由を確認しますと、私どものホームページに「ヘルプライン」という言葉があったため知人に勧められ電話をしましたと言うことでした。私どもはそれを受け付ける窓口ではないが、よろしければひとまずお聞きしましょうと申しましたところ、自分は身体障害者であり、ある会社に雇用いただいたが、会社の中でいろいろ、いじめに近いことを受けており、日々つらい思いをしてモチベーションも下がっており非常に悩んでいるので相談したかったのだと言われました。会社内に相談の窓口があるのではないかと確認をしましたが、それでは自分の職場が奪われかねないので困るから、お宅に電話をしたとの説明がありました。当方はあなたの悩みに直接お答えすることは難しいので改めて、そういう場合の相談窓口がないか調べてお電話する旨申し上げました。しかし当方からの電話

は困るということだったため、改めて電話いただくことにしました。約束の日に電話があり改めて自分が会社に言うことはやはり怖い、また今はまだどうにも耐えられないわけではないがこのままではおかしくなると思っている、と繰り返されました。残念ながらこうした折、的確に指導して頂けるところはなかなか見つけられなかったことをお話し、今野委員のところなんかもあるわけですが、それはやっぱり企業との契約の中で動いているので、一般の人が行くところはなかなか見当たらない。消費者庁の窓口や、労働局の窓口も調べた結果、まずは労働局の窓口を紹介し、それでも困った場合改めて相談して頂ければ受けますとの回答で、一応の対応は終わりました。このような方々が現実には結構いらっしゃるのだなということを感じまして、そういった点でも、悩みや相談したいことを持った人が一次窓口として、割と気軽にという語弊があるかもしれませんが、相談できる窓口があると良いのではないかというふうに思いました。もちろんお金のかかることですから簡単にはいかないわけですが、そのあたりは消費者庁様を見ると、今、消費者問題での窓口はいくつかあるのですが、労働問題やハラスメント問題となると受け付けるところは外部（マスコミ等）以外見当たらず、労働局でも今回のようなケースの窓口として妥当なのか、少々不安だったのですが、そのようなことがあったので、共通の窓口の設定というのは重要ではないかと感じた次第です。ちょっと長くなりましたが、以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。土田委員、どうぞ。

○土田委員 私も4番に国民・消費者の視点を入れるというようなお話が先ほどありましたけれども、ぜひこの視点を入れてほしいと思っております。やはり企業だけの問題ではなく、国民が常に企業の姿勢を見ている、消費者も見ているというようなことをどこかに入れないと、やはりどうしても通報があっても内々で解決してしまう傾向があります。それは内々で解決するのは悪いことではないと思いますが、なかなか通報の実態が見えてこない、企業の評価のしようがないということでもあります。

そしてもう一つは、外部の相談窓口をぜひ内部の通報窓口と同時に必ず設置するというようにしてほしいと思っております。窓口は相談だけでいいのかというと、なかなか私は相談だけでは解決できないと思っております。受け付けるだけで終わるのか、それともその次のステップに進むのか、その辺の温度差というのが多分これからの課題になるかと思っております。その辺もこれからの検討課題だと思っております。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。光前委員、どうぞ。

○光前委員 私、先ほどの意見でもお話したんですけども、これは通報処理システムとともにやっぱり通報者保護システムというものをきちんと充実させないとこの制度は生きてこないということを考えております。実際に通報事件というのはですね、大企業もそうなんです、特に中小企業の場合には通報者の秘密というのは守れないのです。どんなにやってもばれてしまうんです。通報者の秘密を守りながら調査なんて絶

対できないんですよ。これは私たちが韓国の実情調査をしたとき、通報業務を担当している国民権益委員会の職員も全く同じ意見でした。ですから韓国の場合には、通報者の秘密というのは漏れてしまうことを前提に、企業が報復した場合は厳罰に処するしかないんだというふうに言ってるんですね。ですから、この制度は通報者の匿名性の確保ということは重要なんですが、でも、匿名性は確保できないんだという前提に、匿名性を確保できないときにどうしたらいいんだということを考えてやらないと、絶対に通報というのは機能しないと思うんですね。

そういう意味で、私は重視したいのはフォローアップ制度で、ガイドラインに一応フォローアップ制度は載っているんですけども、もっとフォローアップ制度を充実させるような形でガイドラインへ盛り込むということは絶対必要だと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。北城委員、どうぞ。

○北城委員 今、光前委員がおっしゃったことは私も賛成なんですけど、少なくとも通報者の視点の中で透明性の確保に関しては社内の情報窓口を作るということも必要だと思います。社外の通報窓口を作らなければならないということを原則にし、なおかつ具体的な通報の処理手順をガイドラインの中で図で分かるような流れをはっきり描いて、それを社員に伝える。社員は通報した後の処理がどうなるかが分からないと心配なので通報してこないと思うので、自分が通報しても自分の匿名性は守られて、少なくとも会社の経営者に対策を取るようなことを促されるような仕組みがあるんだということを社員に伝えておかないと、実名での通報は行われなないと思います。

それから、外部の窓口に関して、国が支援をしたほうがいいというようなお話もありますが、まずは実態を調べたほうがいいと思います。国が何か支援をする窓口を作ってしまうと民間が作っている窓口が成立しなくなってしまうので、私は基本は民間の窓口で、なおかつ通報の受け皿だけを行うような簡便なサービスを行う窓口を作れば良いと思います。そんなに大きな費用はかからずとも運営できるはずなので、そこを補完するような、要するに窓口がない企業に関する相談の組織を別途作るということはあってもいいと思います。企業が窓口を使うときに民間の窓口を使うか国の窓口を使うかというような形にしてしまうと民間は立ち行かなくなるので、できるだけよく実態を調べて、あまり国はそういうものを作らないほうがいいと私は思います。

○宇賀座長 井手委員、どうぞ。

○井手委員 光前委員が匿名性の話を出されましたので、それに関係して、私の長年の通報を受けた経験から申し上げさせていただきます。確かに調査に入るときにですね、通報を受けた窓口の方が通報者の氏名を口外をするというような例はめったにありません。昨年来、たまたま氏名を安易に明かした例が表面化しましたが、実際、それは本当に非難されてしかるべき、まれな例と考えています。ただ、口外はしなくてもで

すね、必ずというか、かなりの確率で、通報者の存在がばれるケースが見受けられません。

私は2つの例を紹介します。一つは、第1回の検討会で、私が、不利益な取扱いの例としてお話し、地下鉄のエスカレーターから押されて肋骨の骨を折られたという女性の方の場合です。これは私が、調査を担当するセクションのところに紹介をして、そのセクションが調査に入ったときのことがきっかけになりました。調査に入られた相手方は、何で調査に入るんですか、というふうに当然聞きますよね。それに対して、言わなくてもよかったんだけど、内部告発があったんだということを言ってしまうました。それで、内部告発をしそうな人間というのは、この女性の団体役員しかなかったということで、地下鉄での出来事につながったと思われま。

もう一つは、私が、告発の事後に不利益な取扱いを受けたということで取材をした事例です。その方が告発をされたのは、社会的に批難されるべき事例で、後で刑事事件にもなって、都道府県が監査に入って是正処分も下されました。やはり、女性の方なんですけども、その方の場合、みんなの前で起こったことと、それからその方と本当に僅かの人しかいないところでしか、起こってないことと、両方のケースを告発されていたわけです。警察など捜査機関は、そうした事情を考慮して、みんなの前で起こったことを先に捜査しました。ところが、都道府県のほうは数少ない人しかいなかった時にしか、起こっていなかったほうのことも相手方に当たってしまったわけです。それで、そこの経営者はすぐに気付いて、通報者を解雇しました。

したがって、匿名性のことを確保するというのは、単に口外しちゃいけないというだけのマニュアルでは本当に済まないことなのだと思います。どうやって調査をしていくかということは、新聞社にとっては情報源の秘匿にも関わりますので、調査方法をいろいろ考えるわけです。わざわざ、通報者とは関係がない部署へ先に行ったり、違うことを調べたりしているような遠回りとか、いろいろやるわけですね。そういう観点から言えば、光前委員がおっしゃったように、匿名性を確保できなかつたら、どうするのか、ということ考えた措置が必要だと思います。基本的に、どんな企業でもですね、内部告発に対して是正はされます。外部通報先である、こちらの持っているものが事実であって証拠があって、それを示せばですね、お認めになります。しかし、犯人捜しも同時にやられるんですね。これは人間のさがで、誰が漏らしたんだということは必ず目が向けられます。それについて、外部通報先の我々は、その人は違うというようなことを言えないわけですね。だから、制度をどうしたらいいのかといたら、これは不利益な取扱いがあったときにですね、しかるべきペナルティなのか、回復措置を法的に担保するのか、そういう手立てが不可欠だと考えています。私は、法整備をしていただくんだったら、社内体制とか、体制整備とか社内周知とか責任者配置とかですね、ある意味、当然の、こんなことは申し上げたいけない表現かもしれませんが、生ぬるい措置ではなくて、不利益な取扱いについてのペナルティをきち

んとしていただきたいと思います。告発者の保護も重要です。今日、用意していた資料の中の企業の内部規程例の中にもありましたけど、告発者が再度の申し立てもできるようにすることも検討してほしいと思います。要するに、告発者が、調査を不十分と判断するのだったら、一部の企業では入れられていますけど、再度の申し立てができるかと明記すべきです。さらに、不利益な取扱いを受けた場合についても、申し立てができるとし、事業者は、そうした申し立ての内容が正しければ、回復しなければならないと、ぜひ、規定していただきたい。そこを整備しない限り、通報者は増えないんじゃないかなと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。串岡委員、どうぞ。

○串岡委員 今の点なんですけれども、中小企業などの場合は、通報者が必ず分かってしまうということももちろんあるわけなんですけれども、ちょっと最近の例を考えて頂きたいと思うんです。こちらでもヒアリングを受けました G 医師ですね。あの場合、G 氏の告発というのはみんな正しいし、裁判でも勝ってきているわけです。私が思うのは、よくそういうことを病院側の部長、幹部がですね、認めて謝罪をしているんですけども、本来ならば、G 医師に戻ってきなさいと言って初めてコンプライアンスの確立ができたといえると思うのです。患者は、そのような医師こそ、その病院に留まってほしいと願うはずでしょう。その病院へ診察を受けに行く人は、G 医師のような人が居てくれればいいなと思っているはずなんですよ。あるいは、最近、テレビで見たのですが、どこかの障害者施設でですね、障害者の方に「ぶっ殺してやる」というような乱暴な言葉を吐いたり、頭を叩いたりした事件がありました。そのような虐待ともいえる状況があり、そこに勤務していた人が施設内の上司に伝え、市役所に伝え、それでも改善されませんでした。1年経過した後、メディアの人に訴えてようやく事実が分かったわけです。けれども、通報者の人は辞めてしまっているわけですよ。だから、本来ならばその人は残ってもらうような人ではないですか。そういう人が評価されるべきはずですが、結果として辞めざるを得ないことになっている。そして、G 氏の場合は千葉県で就職できないから、子供もいるけど先生のおつてを頼って長野県で医師を続けることになった。H 大学を出たから恩師が何とか力になってくれた。だから、そういうふうになってしまっているということは、僕は非常に大きな問題だと思うんです。結局、その職場に残れないということがですね。

それともう一つ、島田委員と、消費者委員会の委員長の松本先生ですが、島田委員は、ワンストップ的な機関を作ったらどうかと、提言されています。一方、松本先生はちょっと違まして、そういうワンストップ的な行政機関のようなものを、作るのにはちょっと無駄な感じかなと言っておられるわけです。だから、島田委員にちょっとそこら辺をお聞きしたい。恐らく何らかの意見をずっとお持ちなのだと思います。島田委員は、平成19年あたりから、水尾委員も出ておられたコンプライアンス研究会という、本検討会とよく似たのをやっておられましたので、お答えいただければいいな

と思うんです。

○島田委員 その件にお答えするのもいいのですけれど、私が特にワンストップというお話をしたのは、行政通報との関連で申し上げました。今は各省庁に言ってもなかなか公益通報の窓口というのが機能していないということがあったので、行政通報についてはワンストップということをやって、それをきちっと割り振っていくということが必要だろうということで申し上げたのだと思います。この点をどうするかということは、今回は民間のことがテーマなので、ちょっとそれはそれでまた別の意見がございます。

大変恐縮ですが、議論を今後どう進めていかれるのかということ、ぜひ整理していただきたいと思います。今一応テーマとなっているのは自主的な取組を促進するためのインセンティブの導入という話なので、その枠で議論はしているのですけれど、非常にその枠外の話が多いようです。それは多分それぞれの箇所で議論されていくと思うのですが、議論の順番としてこれが最初だったのが適切でなかったかどうかということは委員それぞれの御議論だと思うのですが、議論のしようがですね、参加しづらいなという印象を持っておりますので、今日はともかくとして、今後少し御検討いただければありがたいなと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。

資料2について、一通り御意見を伺いました。

資料3の「事業者の自主的な取組を促進するためのインセンティブの導入」につきましては、有識者ヒアリング、実態調査、それから消費者委員会の意見などでも指摘されておまして、前回の検討会でもグッドプラクティスの表彰の必要性などについて御指摘を頂いております。既にこの点につきましてはかなり個別の論点に立ち入った御意見を頂いておりますけれども、なお追加で御意見があれば伺いたいと思います。いかがでしょうか。

山口委員、どうぞ。

○山口委員 今、島田委員がおっしゃったことと似ているんですけども、自主的な取組を、今日一番最初に整理されて、要するに認証制度を入れるとか、それからガイドラインを作るとか、法制度の中に内部通報制度を取り組むとか、やっぱりそれぞれ議論する内容は違うと思うんですけども、升田委員が先ほどおっしゃったように、ここに集まっている人たちは皆さんやっぱり内部通報制度にすごく関心を持っておられる方が集まっているのでどうしても議論は熱くなるのは分かるんですけども、やはり全く関心を持ってない中小企業の方々が日本のほとんどの組織なんですね。この人たちに、じゃあどうやって通報制度の存在といいますか、こういったものが消費者の利益を上げることに役立つんだということを周知していくかということ、これはすごく大事な問題でしょうし、やはり問題の整理の仕方としては、例えば一つ、大企業を中心でやっていくべきこと、それから中小企業を中心にとするか、中小企業を含めて全ての日本

の組織がやるべきこと、それから、私なんか認証制度なんかはむしろ全ての組織において奨励すべきことだと思いますけども、その辺を整理されながら議論を進めていったほうがいいのかなどというふうにはちょっと感じましたので、その辺はまた次回以降お願いしたいところだと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。では拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 すみません、ちょっとまた戻るんですけど、先ほど北城委員がおっしゃったなるべく民間に窓口もやらせて、国はなるべく関わらないほうが良いというお話なんですけども、今の民間の窓口整備の状況を見ると、やはり民間だけに任せておいて民間同士の競争でうまく発展していくかということ、なかなか難しいのかなというふうに思っております。未来永劫国が関わるといっていいわけではないんですけども、やはりある程度きちんとした窓口を国が作ってきちんと受け付ける、それから調査も含めてやって結果を出していくことをやる中で、民間のほうでもよりアクセスしやすい工夫とかですね、よりきちんとした調査ができるような力をつけようというインセンティブが働いていくのかなということで、今の段階でいきなり丸々民間重視だけの施策をやって国があんまり関わらないというのはちょっと難しいのかなというふうに思っています。やはりもうちょっと国民的な意識とか企業なんかの意識が軌道に乗るまでは、国のほうがある程度イニシアチブをとってサポートしていくような窓口などを示したり、支援していくということは必要かなというふうに思っています。

○宇賀座長 では今野委員、どうぞ。

○今野委員 そういう御意見も伺うべきだと思いますけど、ベンチャーの立場からしますと、この国は、私がベンチャー企業を立ち上げたのは47年前ですが、全くこういうサービスが無い時代に、世の中が次々と生み出す大きな人々のニーズに応えたサービスをやって、国の電話回線がパンクするほど大きなニーズがあることが確認できていました。私はその度にいろいろな省庁に伺って、これは国がやって下さいと、貧乏なベンチャー企業一社でやれる仕事ではありませんと訴え続けても、それこそ全国の知事会議、市長会議、それからあらゆる省庁、どこも見向きもしてくれませんでした。それで利用者と一緒に本当に苦労しながら世界で初めてのこういうサービスを次々と立ち上げてきました。ようやく半世紀近くたって、こういうことが国に認められると、今度はベンチャーが本当に血を吐く思いで作りに上げてきたこのサービスを国が逆に取り上げてしまう。これは逆だと思います。本来、一番最初、50年前あただけ国民がこういうサービスが必要なんです、やってく下さいと言ったときには見向きもしないで、苦節半世紀、利用者である国民の支援、又、企業さんのCSRのお力も借りてここまで守ってきました。ようやくサービスとして機能し始めたのを見て、じゃあそろそろ国がやりましょうかというのは逆だと思います。これはほかの諸外国のベンチャー支援のやり方と全く違うので、ちょっとこの議論とは違うか

もしもありませんけれど、その辺も今後のベンチャー育成のあり方として御配慮ください。

○宇賀座長 ありがとうございます。若杉委員、どうぞ。

○若杉委員 拝師委員に、私が補足したいと思っていたこと言っていました。ありがとうございます。別に民営を圧迫しようという意図は全くなく、まだ民がカバーしきれない、内部通報制度普及の初期の段階においては、国の負担でやらなければならないのではないかということを私は申し上げています。むしろ、民を助けるために、初めは国が汗をかくべきだと申し上げているのであり、今野委員のビジネスを横取りしようなどということは全く考えていません。

○宇賀座長 ありがとうございます。

○今野委員 国が気付けなかったこと、できなかったことを民間企業、ベンチャーがやってきたのです。逆だと思います。この際、そういう事実を理解して頂けて、ありがとうございます。

○宇賀座長 北城委員、どうぞ。

○北城委員 この件についてはよく実態を調べた上で国が関与する必要があるかどうか結論を出したほうがいいので、現実はどういうサービスがあるかを調べずにここで結論を出すのは問題だと思います。その上で、通報を受けて窓口としての機能を果たして、調査等は対象の企業にお願いするというのが基本機能だと思います。まずはそういう機能を作り、提供する組織がどれだけあるかを調査したほうがいいと思います。その窓口の会社が第三者委員会のような形で問題解決に乗り出すというのは別問題だということにしないと、費用の面等で、あるいは体制の作り方等も全く違ってしまいますので、まずはガイドライン作りにおいては原則外部の窓口を作るべきだと思います。窓口は単に窓口としての役割を果たすというほうがいいと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。

それでは、時間の関係がございますので、最後に資料4の、「公益通報制度運用の前提となる事項の更なる取組の促進、法制度上の手当」について御議論いただきたいと思っております。

有識者ヒアリングの結果などでは、事業者内における通報処理体制の整備、社内の制度の周知、責任者の配置に関する法制度上の手当の必要性が示唆されております。これらの点に関しまして、御発言をお願いいたします。

島田委員、どうぞ。

○島田委員 先ほどのガイドラインの現行の不十分性等という御指摘があったかと思うんですが、それはやっぱり現行法に基本的な根拠規定がないので、結局ガイドラインとしてはあまり立ち入ったものはこれまで作れなかったんだろうというふうに理解しています。ですので、こうしたガイドラインをきちんと活かすために、その前提となる根拠規定は、どういうものが必要かというのは、多分具体的な議論でこれからは

れていくんだと思うのですが、きちんと根拠規定を置いて、その下に法に書き込むのか、もうちょっと落として政令なのかガイドラインなのかということは今後検討するにしても、まず内部通報制度を置くべき根拠というのを法の中にやっぱり取り入れておくというのが一番必要なことだろうというふうに思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。山口委員、どうぞ。

○山口委員 私もですね、全ての規模の会社にそれが実現できるかどうかというのは別として、やはり内部通報制度については法制度の中に取り込む、つまり法改正の必要があるというふうに考えております。

つい先日、ある会社の免震ゴム偽装事件に関する第三者委員会の報告書が出て、その報告書によると、現場で一番最初に計算間違い、データ改ざんを気がついた社員が上司におかしいということを書いてからトップにその事実が伝わるまで約1年かかっているわけですね。第三者委員会の報告書の中では、なぜあなたは内部通報制度を使わなかったのかということの質問に対して、その社員は、要するに不正内容について、本当に自分の言っていることが根拠があるかどうか疑わしいというか、自信がなかったからだということで、やっぱりもっと広く、要するに内部通報制度というのは本当に不正だけじゃなくて、例えば不正のおそれとかですね、そういったことも含めて広く促進していかないと、なかなかやっぱり機能しないというのは実際に事実としてあるわけです。そうするとガイドラインだけではなくて、そういった通報制度をきちんと促進する、作ることのインセンティブとして、もうそろそろやはり法制度の中にそういったものを取り込む時期に来ているのではないかなと。また、会社法やコーポレートガバナンス・コード等の影響を受けて、内部通報制度、特に今年4月から5月にかけて、会社法の改正を受けて多くの上場会社が内部統制システムの基本方針の見直しをリリースされましたけれども、そのほとんどの会社でやはり内部通報制度の見直しということをやっているわけですね。そうなってくると、やはりもうそろそろある一定の規模の会社においてはこういった通報制度を作っていたこと、もしくは作っていなかったことが例えば第三者への通報の保護要件に影響するとかですね、そういった形で何か法改正につなげていく必要があるんじゃないかなと、そんなふうに考えております。

《 3. 閉会 》

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

どうもありがとうございます。それでは、本日の議論はここまでとしたいと思います。非常に活発な御議論いただきまして、本当にありがとうございました。

本日いろいろと貴重な御指摘を頂きましたので、本日頂きました御意見につきましては事務局で整理させていただき、次回以降の議論につなげていきたいと存じます。事務局は本日の議論も踏まえまして、事業者の取組を促進するためのより具体的な取組の方策の案を次回までに整理して、資料にまとめていただきたいと思います。

それでは、最後に事務局からですね、事務連絡をお願いします。

○加納課長 どうもありがとうございました。

ちょっと補足ですが、島田委員から御指摘のありました、議論の方向性は、もう一回きちんと整理をさせていただきたいと思っておりますので、今日は事業者の取組についてというふうなことのテーマで設定させていただきましたけれども、更に具体的な法改正の必要性や、更にこういったペナルティだとかですね、そういった御意見もありまして、それはまた別途の機会に論じたいというふうに思っておりますけれども、本日は企業の取組を促進する観点についてはどういうことを検討すべきかということで今日の御意見を整理させていただきたいと思っております。

また、座長からのお話もありましたので、具体的にどうするかというのは次回に、ちょっとお示しできるように準備をさせていただきたいと思っております。

次回の日程でございます。調整はさせていただいておりますけれども、後日改めて正式な開催案内をお送りさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願い申し上げます。

また、本日の議事内容につきましては、御確認いただいた後に公開させていただくということで手順を踏みたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○宇賀座長 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いたします。お忙しいところお集まりいただきまして、どうもありがとうございました。次回もよろしく願いいたします。

(以上)