

公益通報者保護制度の実効性の向上
に関する検討会
第9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9回）

1. 日時 平成28年3月8日（火） 9：30～12：30

2. 場所 中央合同庁舎第4号館共用第4特別会議室

3. 出席者

（委員）

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、水尾委員、山口委員、若杉委員

（消費者庁）

板東長官、井内審議官、加納課長、金谷企画官、大友課長補佐、川野政策企画専門官、
佐藤政策企画専門官、渡邊政策企画専門職、中野政策調査員

4. 議事

（1）開 会

（2）議 事

・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次報告書（案）について

（3）閉 会

<資料一覧>

・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次報告書（案）

≪ 1. 開会 ≫

○宇賀座長 定刻でございますので、只今より第9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、事務局から委員の出欠状況の報告と資料の確認をお願いします。

○加納課長 おはようございます。本日もどうぞよろしくお願い申し上げます。

委員の御出欠の状況でございますけれども、皆様おそろいということでございますが、北城委員と升田座長代理につきましては、御都合により12時頃に御退席という御予定を事前にお聞きしております。

それから、本日お配りしている資料の確認でございます。お手元の資料、議事次第に記載しているところですが、資料といたしまして、「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次報告書(案)」というものをつけております。事務局からの資料は以上でございます。

それから、光前委員から資料の御提供をいただいております。韓国の公益申告者保護法の、今年の改正に関する資料ということでございます。どうもありがとうございます。御参考までに、委員の皆様にお配りしております。

配付資料は以上でございます。不足等ございましたら事務局までお知らせいただければと思います。

なお、本日は新しい会議室ということでございますが、皆様のお席にタッチパネルがございますので、御覧いただきますと、左側に「マイクON」という表示がございますので、そこに触れていただいた上で、マイクに向かって御発言いただければ幸いです。

また、御発言が終わりましたら、タッチパネル右側の「マイクOFF」の表示に触れていただきますと、マイクがオフになりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

また、幾つかお席には、タッチパネルの使用不可というところがあるかと思えます。大変申し訳ございません。常時マイクがオンとなっておりますので、特に操作することは不要でございますが、ずっとつけっ放しになっておりますので、ちょっと声が拾われるかもしれないということで、御注意いただければと思います。

以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○宇賀座長 資料のほうはよろしいでしょうか。

それでは、本日の検討に入りたいと思います。冒頭のカメラ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。

《 2. 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 次報告書（案）について 》

○宇賀座長 さて、今回は本検討会よりこれまでに出了れた検討結果を取りまとめ、それについて御議論いただく予定でございますけれども、先ほど事務局から説明のございました、光前委員からの資料に関しまして、光前委員から補足の説明があるとのことですので、まずはその説明からお願いしたいと思います。

それでは、光前委員からお願いします。

○光前委員 貴重な時間をありがとうございます。

韓国の公益申告者保護法に関しましては、東京弁護士会のほうで調査に行きその資料を提出しておりますが、去年の7月に法が一部改正され、本年1月から施行されています。韓国公益申告者保護法は、通報者の保護の徹底を図った法律ということで世界的に有名なものなのですが、今回更に通報者の保護の徹底を図り、この法律を管轄しています国民権益委員会の調査・監視機能の権限をより強化しています。

改正部分の仮訳は、今日事務局のほうからお配りいただいた資料の後ろから3ページ、改正部分抜粋というものです。ただ、仮訳の3ページの第4章のところの「補償金」というのは「報奨金」の誤りですので訂正してください。報奨金と褒賞金と救助金と、ちょっと紛らわしいですが、26条の「補償金」も「報奨金」の誤りです。

主な改正の内容については、私のメモを、最後につづつてあるので御覧いただきたいのですが、韓国法では通報者の保護に関し、1から8の内容の保護規定がありました。

通報者の秘密保障に関しましては、秘密を漏らした場合は懲戒権限を行使することを権益委員会が要求していたわけですが、今回、漏えいされた場合、その漏えいされた経緯の確認について、権益委員会が調査するに当たって、事業側への応諾義務というものを盛り込みました。

それから、通報者の責任の減免に関してですが、責任の減免、いわゆるリニエーションですが、これについては減免の妥当性調査の資料を提出する要求に対する応諾義務というものを事業者側に設けました。

それから3番目の、通報の保護措置ですが、これは通報者が不利益を受けたときに通報者が保護を求める権利ですが、これについては特別保護措置という規定を設けました。特に保護する必要が高いと思われる内部公益申告者、従業員とか元従業員、契約業務遂行者、元遂行者等が通報行為の真実相当性を立証すれば、保護措置が認められるという規定を設けました。それから、この保護措置に対して企業側から異議訴訟が起こされることがあるのですが、この訴訟を起こされても、保護措置の効力は停止しないという形の規定を設けました。

それから、権益委員会の保護措置命令に対して、事業者側がこれに応じない場合については、200万ウォン以下の強制金の納付を命じることができる規定を設けま

した。不利益措置禁止申請と救助金の支給については変わらないのですが、罰則については、30条で両罰規定を新たに設けました。この辺が、保護規定の改定についての内容です。

それから、韓国は奨励金制度を設けているのですが、これについても大きな改革がありまして、内部公益申告者、従業員とか元従業員の申告に関しては報奨金額を大幅に上げました。これに対して外部の通報者、これは、報奨金目当ての濫用的な通報があったということで、外部の通報者に対しては報奨金を認めずに、これとは別の褒賞金という制度を設けて、金額も少なくして要件も厳しくしたという、そういうふうな制度改正が行われたということです。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。それでは、只今の光前委員からの資料、それから説明につきまして、御質問や御意見などがありましたらお願いします。特によろしいでしょうか。それでは、本検討会における検討結果の取りまとめについての議論に入りたいと思います。

事務局には、これまでの検討結果を整理して、「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次報告書(案)」としてまとめてもらいましたので、まずはこれの「第1 民間事業者の取組の促進」及び「第2 行政機関の取組の促進」の箇所についての説明を事務局からお願いします。

○金谷企画官 それでは、事務局のほうから資料の説明をさせていただきます。

只今、座長から御説明ございましたとおり、今回の資料は、「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次報告書(案)」という形で整理をさせていただいております。

第1次報告書(案)とした理由から、まず簡単に説明させていただきますが、資料を1枚おめくりいただきまして、2ページのところに目次がございます。「第1 民間事業者の取組の促進」、「第2 行政機関の取組の促進」、それから「第3 通報者保護の要件・効果等」となっていますが、これは、本検討会におきまして検討いただいたとおりに整理をさせていただいているということでございます。

このうち第1と第2につきましては、本検討会における各委員の意見というのが比較的まとまりやすかったといえますか、おおむねコンセンサスを得られたと事務局として判断いたしまして、おおむねの方向性、あるいは具体的な取組の内容なども書かせていただきました。それに対しまして、第3の通報者保護の要件・効果等のところにつきましては、もう少し議論をいただいたほうがよろしいのかなと考えておりまして、本検討会の下にワーキンググループを設置いたしまして、もうしばらく御検討いただければと思っております。ワーキンググループで更に御検討いただいた上で、改めて本検討会にその結果を報告させていただきまして、本検討会におきましても更に御議論いただき、第2次報告書という形で、この部分については後日また報告書を出させていただければと考えている次第でございます。

以上を踏まえまして、まず第1と第2について御説明をさせていただきたいと思
います。

4ページ以降で、「第1 民間事業者の取組の促進」ということで書かせていた
いであります。更に1枚おめくりいただきまして、6ページからは、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・明確化ということで、従業員等の皆
さんがより安心して通報・相談ができる環境整備を促進していくため、社内リニ
エーション制度の導入ですとか、あるいは外部窓口の活用ですとかにつきまして、措置
を講じていくべきであるということを書かせていただいております。

更にめくっていただきまして、8ページのところで、経営者の視点ということで書
かせていただいております。やはり通報制度がきちんと機能していくためには、コ
ンプライアンス経営を推進していくためには、経営幹部のリーダーシップ、コミッ
トメントが不可欠である。そうした観点から、経営幹部の主導による充実した内部
通報制度の整備・運用を促進していくということで整理をしております。

それから(3)、9ページでございますが、中小企業の視点です。中小企業につ
きましては、なお内部通報制度の導入が進んでいない、導入割合40%という
ことでございますので、これにつきましては企業規模などに応じまして、企業
グループ、あるいはサプライチェーン等を通じた取組を促進していくことが
適当であると書かせていただいております。

それから、(4)は国民・消費者の視点ということで、この内部通報制度、ある
いは公益通報者保護制度を実施していくことが、消費者志向経営を推進し、
企業の社会的責任、CSRを果たしていく上で不可欠である。消費者との
信頼関係の構築に資する取組であるという意識の徹底を図っていくことが
必要であると書かせていただきました。

おめくりいただきまして、10ページでございますが、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でございます。

このところにつきましては、具体的には11ページ(3)、評価結果の活用
のところですが、内部通報制度の整備に関し、積極的な取組を行う企業
を前向きに評価する認証等の制度の全国的な普及を図る、こういう
新たに認証整備を設けることによって、例えば国の行政機関、ある
いは自治体などにおきまして調達・契約等において一定以上の取組
を行う企業を積極的に評価していくということがいいのではないかと
考えております。

更にめくりいただきまして、13ページからは、内部通報制度のさらなる
導入・取組の促進ということですが、ここにつきましては(1)といた
しまして、内部通報制度に適切に対応するための体制の整備、それ
から14ページのところで、内部通報制度、それから関連法令の周知、
それから15ページ(3)で、一定の知識・能力を有する担当者の配置
ということで、民間企業におきまして、これらの措置を講

じていただくことが必要であろうと考えています。

16 ページのところですが、これらの措置につきまして、内部通報に適切に対応する体制が整備・運用されていない事業者では、事業者内部に公益通報しても犯罪行為等の是正が期待し得ない場合に該当する旨を、事業者外部への公益通報の保護要件においてより明確化すること等により、法令遵守に係る事業者の取組及び公益の実現を一層推進していくことが適当である、またその下に1から3に掲げた事項に関し、不適切な取扱いが認められた者に対する指導・勧告等の行政措置の整備を検討していくことも考えられるという整理をさせていただきます。

更におめくりいただきまして、18 ページのところにつきましては、公益通報者保護制度の意義等について、さらなる周知啓発が必要であろうと考えています。これは、一つには事業者、労働者への周知啓発であり、もう一つが社会全体への周知啓発です。

前々回の本検討会で、教育についてもいろいろと御意見いただきまして、そこら辺の教育につきましても、この(2)あたりで含んでいければと考えています。

更に続きまして、20 ページからは第2といたしまして、行政機関の取組の促進について整理しています。21 ページのところですが、通報への適切な対応の確保ということで、まず(1)といたしまして、行政機関がとるべき措置の具体化を図っていくということ。更に1枚おめくりいただきまして、具体的な取組の方向性ということで、大きく言わせて二つ。一つが、通報の取扱いに関する規定の具体化・充実化。それからもう一つ、公益通報以外の通報であっても実質的な対応が必要であろうということで整理しております。この②のところですが、3行目のところで、最後のところで【P】とありますが、これは誤記でございます。大変失礼いたしました。削除させていただきます。

それから1ページいきまして、23 ページのところですが、行政機関の通報対応の進捗状況の透明性の向上ということで、具体的には通報者の方へのフィードバックと行政機関が通報にきちんと対応しているかどうかにつきましてモニタリングするという点について整理しております。

フィードバックにつきましては、きちんと通報者へフィードバックする仕組みであるとか、具体的に受付件数や内容、概要などを公表するといった仕組みについて規定することが必要であるということが一つ。

それから、24 ページのところは「権限を有する行政機関」以外の機関の活用ということで、既存の行政機関を活用しまして、処分権限を有する行政機関のほかにも、外部通報を受け付ける体制を整備するなどということを書かせていただいています。こうした観点から、消費者庁が果たすべき役割については更に議論を進めるべきであるとしています。

具体的には、例えば各府省の窓口のほか、消費者庁にも通報窓口を設置して、消

費者庁が通報を受理して、また各府省へ振り分けることが一つ。それからもう一つが振り分けるだけではなくて、消費者庁が通報事案の調査をするということも一つ考えられます。こうしたことも踏まえまして、法の改正も含めて検討するべきであるということを書かせていただいています。

それから（３）のところは、意見・苦情の受付などについても同様に体制整備することが必要であろうということです。この点につきましても、25 ページのところですが、消費者庁の役割ということで考えていきたいと考えております。

それから、（４）のところにつきましては、通報制度を担う職員の通報対応スキルの向上も必要であるということで、研修の充実等書かせていただいています。

それから、更におめくりいただきまして26 ページでございますが、（５）で地方公共団体における通報窓口の整備促進です。このところで挙げさせていただいておりますとおり、外部の労働者からの通報・相談窓口につきまして、市区町村ではまだ3割に届いていません。内部職員からの通報・相談につきましても、5割をちょっと超えたぐらいですので、消費者庁なり都道府県がこうした市区町村の通報・相談の整備を支援促進することが必要ではないかということを書かせていただいています。加えまして、こうした整備促進なども含めまして、地方公共団体向けのガイドラインを制定するのも必要ではないかと考えています。

更におめくりいただきまして、28 ページは通報者保護の徹底ということで、通報者の氏名、通報内容の漏えいなどがないように、更にガイドラインの規程を充実することが必要ではないかと書かせていただいています。

とりあえず、第1及び第2につきまして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、只今の説明や資料等をもとに、民間事業者及び行政機関の取組の促進に関する検討結果の取りまとめについて御議論をお願いします。井手委員どうぞ。

○井手委員 私はこの第1と第2の中で大きく評価し、検討会の実績として非常に大きなものになるというのは、資料の24 ページの②「権限を有する行政機関」以外の機関の活用の中で、消費者庁の今後の果たすべき役割をこういうふうに踏み込んだ形で規定して、更に法改正も含めて検討すべきであると思いたことではないかと思っております。

これについては、「おわりに」、すなわち、結論の中にも消費者庁の果たすべき役割をこういうふうに検討会が記したということを入れてもいいのではないかというのが一つ目の意見です。

それから、これは第3のところに出てくる刑事罰、行政罰とかの論議とも絡むと思うんです。刑事罰とか行政罰が新たに設けられることになった場合、これも消費者庁の果たすべき役割にかかわってきて、当然のことながら消費者庁が監督とか取り締まりとか事情聴取とかを果たすことにつながっていくと考えています。これが

実現されれば、非常に大きな成果だと思いますが、そうした消費者庁の役割がどういうふうに法に書かれるのかということ、公益通報者保護法の中に規定するというのの一つだろうし、もう一つは消費者庁設置法案にも関わるのだと考えています。資料 24 ページの下段、44 の中に参議院の「消費者庁設置法案、消費者庁設置法の施行に伴う関係法律の整備に関する法律案及び消費者安全法に対する附帯決議」が紹介されていますが、その中でまさに公益通報の窓口の消費者庁の一元化という今回の検討会の第 1 次報告書と同様の考え方が入っています。だからもう少し今後の検討、特に消費者庁の役割に関わる第 3 の部分の検討のことも踏まえて、更に消費者庁の役割をバージョンアップしていくことも考える、みたいな書き方、そういう部分を現在の案の「法改正の検討をすべきである」のところに付け加えていただきたいと思っています。要するに、具体的役割について、いま、出されている 2 項目以外にもあるのだというニュアンスをはっきり入れてほしいというのが二つ目の意見です。

○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 私も、今、井手委員がおっしゃったような点に賛成です。消費者庁そのものが通報を受け付けるんだと。一定調査のモニタリングだとか、あるいは自ら調査することも重要な部分で、そこは是非この取りまとめを確定させて、制度を具体化させていただきたいというふうに思っています。

この部分について更に申し上げますと、一つは労基署への申告制度など、各個別法において、通報制度が規定されているものについては、各個別法においてそれぞれ対応するという事で、他の部分はいきなり庁として取り込んでしまうかどうかということは確かに慎重な部分があって、まずは様子を見てもいいのかなという気がしているんです。

ただ、やっぱり現状で、じゃあ他の申告制度が機能しているかどうか微妙なところがあります。そういう意味では、少なくとも（3）通報対応に係る意見・苦情等の受付・対応体制の整備促進というところで、各行政機関の通報対応に係る意見・苦情等について消費者庁が調査をして、結果を公表するという事になっておりますので、ここの部分にそういう労基署の申告制度等の情勢等を含めて、苦情を受け、ちゃんと機能しているかどうかというのをチェックして、仮に機能していないということであれば、次の改正のときに何らかの対策を講じるようにできるといいかというふうに思います。

それから、ちょっと戻りますけれども、16 ページ（4）の適切な体制整備等の状況と公益通報者の保護要件等の関係についてというところで、一番上の黒ポツのところ、内部統制構築義務を法の中に取り入れて、積極的に取り組む事業者が有利な効果を得られるような法制度が必要だということが書いてあるんですけども、これはこれでいいんだとは思いますが、他方で内部統制構築義務をきちんとやっ

ているから、外部通報のハードルが上がるというような形というのは避けていただきたい。やはり実際に通報を受けて、その中身次第で企業の対応が変わってしまうこともありまして、外見的な制度が整っているから、じゃあ最後の最後まで信頼できるかというのは、やっぱり分からないところあると思うんです。

そういう意味では、一方で企業のほうが信頼できる窓口を整備するということは促進しつつ、やはり行政通報とか外部通報を選べるような選択肢というのは残しておいていただきたいというふうに思いますので、是非明確に位置付けていただきたいというふうに思います。以上です。

○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 ありがとうございます。全体として特に異論はございません。その上で補強について検討いただきたいということで、意見を六点申し上げます。

まず、9 ページ目の一番上の段落のところですが、これは内部通報制度の評価改善ということで、主なポイントを三点挙げられています。この二点目の評価結果の活用についてですけれども、言葉遣い、細かい指摘で恐縮ですが、ここについてはステークホルダーが整備・運用状況を把握できるようにといった目的を考えますと、評価結果の活用というよりは、まずは開示をするといったことを求めていく、そうした記載が適当ではないかと思いました。

それとの関わりで、その下の(4)社会的責任の実践の促進という項目の中に、⑩、⑬記載されていますが、ここに例えば1項目追加いたしまして、体制整備や取組状況についての情報開示といった開示を促すような項目を盛ってみてはどうかというのが一点目でございます。

次は11 ページ目の(3)評価結果の活用の最初の丸の4行目についてです。ここでは一定以上の取組を行う企業を積極的に評価することを促すとございます。これ自体には異論はありませんが、こうした内部通報制度の整備の裾野を広げていくという目的からいたしますと、一定以上の取組だけでなく、社内規定を整備しているかしていないか、受付窓口があるかないか、そうした制度の有無について評価することについても、盛り込んでいただけたらというのが二点目でございます。

三点目は18 ページ目です。(1)事業者・労働者への周知啓発の三点目にある環境整備の推進が重要であるという記載については賛成であります。その上で、こうした社内での環境整備といったものも少々手間のかかる話でもあると思いますので、ここに記載のあるようなテキストや研修マニュアルについて、それぞれの企業がこれらを作成する上で参考になるようなものを消費者庁で例示するだとか、そういった行政としての支援も重要ではないかと思いますので、その点、追記について御検討いただけたらと思います。

四点目は21 ページ目であります。中段の1. 通報者への適切な対応の確保というのがございます。(1)の行政機関がとるべき措置の具体化等についてであります。

このところでは、まずは全ての行政職員に対して法や制度の理解・促進を図るといった取組が重要ではないかと考えております。民間事業者の取組の中では、14 ページ目の(2)の最初の丸のところに、公益通報者保護制度自体の周知を従業員に対して義務付けるという仕組みを検討すべきだといった意見が参照されておりますので、行政機関においても、通報を受け付ける担当であるかないかにかかわらず、そうした制度の周知を図る点について盛り込んだほうが良いと思いました。

それと次に、この(1)のところでは、ガイドラインについての記載がございません。以前の検討会で地方自治体における対応に係るガイドラインというものが今ないということをごさいますて、その辺について盛り込むべきではないかと考えておりますが、そもそも考えについて今回記載をされていないということについてコメントがあればお伺いしたいと思います。

失礼しました、今、27 ページ目の②のところで、地方公共団体向けのガイドラインを制定するのが適当であるとありますので、先ほどの五点目の発言は撤回をいたします。

その上のところで、市区町村への支援の在り方の一つといたしまして、それらの市区町村の上にあります都道府県において、市区町村における相談ですとか、サポート体制の整備といったものも重要だと思っておりますので、それらも盛り込んでいただくことについて検討いただけたらと思っております。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。山口委員、どうぞ。

○山口委員 13 ページ、内部通報制度のさらなる導入・取組ということを入れていただきまして、関連して二点ほど申し上げたいことがございます。一つはですね、やはりこういった導入、取組の促進ということになりますと、内部通報制度そのものではございませんけれども、やはり企業の報告体制の整備ということは平成 26 年の改正会社法の中でも内部統制の一環として整備が推進されております。そういう背景を一つ入れていただきたいということです。また、これは上場会社向けということになりますけれども、コーポレートガバナンス・コードが昨年 6 月に施行されておりますけれども、その中でもステークホルダーへの配慮ということで企業がこういった内部通報制度を整備、充実させるべきであるということが盛り込まれておりますので、こういったことも社会的な背景として盛り込んでいただきたいと思います。

もう一つは私、一昨年、昨年と、消費者庁のいわゆる社員の声を消費者の安全に生かそうというキャンペーンに何度か参加をさせていただきました。そのときに私と一緒に、内部通報制度の先進的な取組をされている企業の担当者の方も一緒に消費者庁の取組で全国を回ったわけですが、そのときに私が企業の方々のお話を聞いて、内部通報制度をどうして一生懸命整備しようとしているのかというところで大体共通して出てくる話が、やはり通常のレポートラインの健全さ、要するに、ふだんの上司と部下とのいろいろな情報交換、よく「報・連・相」と言い

ますけれども、そういった報告、連絡、相談ということがきちんと健全化できるようにと、そのためのバックアップとして内部通報制度を一生懸命整備しております、ということをおっしゃられました。これはどちらかというと、導入のためのインセンティブの話になるかもしれませんが、そういった本来企業自身が内部通報制度の充実ということに取り組むのは、要するに不正問題を早期発見するというためのシステムということだけでなく、やはり見て見ぬふりをするような組織、そういったものを少しでも早く解消していくためのいわゆる通常のレポートラインの健全化のためにも十分役に立つんだということを、改めてどこかで触れていただければと考えております。以上でございます。

○宇賀座長 ありがとうございます。では、光前委員、どうぞ。

○光前委員 今回の消費者庁の役割、権限の強化の関係なんですが、25ページの上段の具体的な取組の方向性というところ、「また、消費者庁が」というところなんですが、ここに「各行政機関の通報対応に係る意見・苦情等の件数、内容、対応状況等を調査し、その結果を公表することにより、各行政機関における行政機関が取り組むべき事項の適切な履行を促すことが適当である。」と大変重要な文言がありますが、この中に、調査に当たっては調査権限があるんだということをきちっと入れ込んでほしいんです。調査に応じない行政機関が出ることも予想されるので、実際に今回の韓国法の改正でもこの点は国民権益委員会に調査権限があるんだという規定を新たに盛り込んでいます。

事業者に対する内部通報の処理状況についてもやはり一定の調査権限を消費者庁に認めるという方向にしないと、これからメリットシステムをとる場合において、きちっとした評価はできないと思います。ですから、例えばある事業所について明らかな報復被害があるような場合については、消費者庁が事業者の内部通報の処理状況について一定の調査をして、それについて何らかの処置をとるというような形で監督権限を、検察庁と同じような形で認める必要があるのではないかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。水尾委員、どうぞ。

○水尾委員 先ほど、山口委員のほうから上司との関係とか相談のできる風土文化の必要性と言われましたが、まさに私も大賛成で、そういったやはり未然にトラブルを防ぐという意味からそういうコミュニケーションの問題は特に重要だと思います。それで、この報告書を拝見しまして、余り事前の相談という部分が出てこないんですね。それで唯一出てきているのが、唯一というのか分からないですけども、6ページに1番のところ「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」、その(1)で通報者の視点とありますね。私、ここに括弧書きでいいんで、「安心して通報ができる」という、その前に相談、通報ができるということを明記していただければいいかなと思います。

文章の中には、通報、相談でもいいんですけども、相談という文言を是非入れていただければ、未然のやっぱりトラブル予防ということにもつながるかなと思います。それが第一点。

それともう一つは、報告、通報先の件なんですけど、労働組合というのが全然出てきていないと思うんですけども、やはり組合、社内の委員会とかあるいは人事部、それから社内の問題、私は労働者を保護するという意味で組合もやっぱり一つ通報先という意味では入れていいんじゃないかなと。当然のことながら、この先ほどの（1）通報者の視点で「解雇、不利益取扱いの禁止の徹底」ということをつけていますけれども、組合員への通報ということをしめすと、やっぱりそういう解雇とか不利益な取扱いということも組合もやっぱり守ってくれますので、そういう視点で経営者と組合と一緒に進めるという、経営者の視点の中にもそういう組合との連携とかこんな部分を入れていいんじゃないかなと思います。以上です。

○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 全体として大変よくまとめられていると思いますが、二つのことだけ申し上げたいと思います。

通報者保護が現在検討している制度改革の大前提であることは、すでに共通の認識だと思います。行政機関の取組に関しては、28ページに通報者保護の徹底という節があり、最初に「通報に係る秘密及び個人情報漏えい等の防止」が取り上げられています。しかし、企業についてはそれに対応する節がありません。ですから、是非そういう節を設けてほしいというのが一つです。秘密情報の厳守のためには、以前、発言したことですが、ITの活用が不可欠です。是非、全体を貫く思想として通報制度のインフラとしてITを活用ということを強調していただきたいと思います。以上が第一点です。

二つ目は経営者の視点に関してです。4ページに内部通報制度の性格等についていろいろ書かれていますが、本文には内部統制という言葉が一切出てきません。ここだけでなく、報告書全体を通して本文には内部統制という語が出てきません。ただし、4ページの注5を見ますと、東芝の事例に関連して「内部通報制度は、内部統制制度の最後の砦」と書かれていますが、その次の注6にも「内部統制システムは無効だった」と記述されています。これらの注は、本報告も内部統制の一環としての内部通報という認識を持っていることを意味しています。

経営者は、内部統制は自分の責任だということがよく分かっておられますが、公益通報という外から押し付けられた仕組みと受け取りがちです。内部統制の一環としての内部通報制度という位置付けを本文に明記していただきたいと思います。以上の二点です。

○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 最近、この検討会で法律の改正への問題に議論が集中してはいますね、それはそれで検討してもいいと思うんです。その前にですね、従前もお話ししてきましたけれども、実効性の向上のためにはですね、もっとやるべきことが多々あるわけですね。幾つかは取り上げられてはいると思うんですけれども、その中で一番従来からも指摘され、なおかつ現在もですね、十分機能していないという問題は、そもそも公益通報があつてですね、内部通報にしろ、行政機関への通報にしろ、その他にしろですね、調査をどうするかとかですね、調査の結果得られた情報についてどう判断するのかということもですね、検討が不十分なんです。これをやり過ぎますと、余りにも個別の事案ごとの問題になってしまうんですけれども、それ以前の問題としてもっと検討すべき事柄はあるんじゃないかと思うわけです。

したがいまして、通報後のプロセス、調査を含めたプロセスについてですね、もう少し踏み込んだ検討といたしますか、その検討の結果を記載すべきではないかと思うわけですね。先ほど御指摘がありました調査権の問題もそのとおりでありまして、そもそもその問題について、調査権があるのかないのか、行政機関への通報でありますと、所管の行政機関であれば、監督処分権の範囲内で調査はできることはあるわけですが、それでもですね、法律上必ずしも調査権があるという具合には記載されていない場合もあるわけですね。もちろん、記載されている場合もあるかとは思いますが。それ以外の場合には、一体どういう権限でどう調査するのか、また誰が調査するのか、どういう範囲でどういう方法で調査するのか、その調査の結果が証拠上合理的であるのかどうなのか、そもそもどんな証拠を収集したのかという、そういう問題についてですね、従来余りにも、どこかでは問題になっているのだとは思いますが、議論がされてこなかったというような気がするんですね。

今回の検討会は実効性の向上なわけですが、やはりそこを抜きに法律の改正だけやっても結局問題は同じという気がするわけでありまして、そこはもう一度御検討をお願いしたいということを申し上げたいと思います。

それから2番目は、それにも関連するわけですが、先ほど消費者庁の権限付与の問題についていろいろ議論といたしますか、賛成する旨の御意見があるわけですが、これは消費者庁の検討会ですので、消費者庁に権限を与えるということ、この提言をするというのは一見良さそうではありますけれども、しかしそれも手前みそという気がしないでもないんですけれども。そうしながらですね、国の行政機関においてはですね、当たり前ですが、行政機関の間の権限の調整というのは、これは国家行政組織法上、非常に重要な問題でありましてですね、ここでどうもそれが直ちにそのとおり通るかどうかというのを私もやや疑問ではありますけれども。そう言いますと、本来は消費者庁がどういう権限を持つべきなのかというところに関連すると思うんですが、その権限の範囲、内容についてはいろんなもちろん議論があると思うわけですね。一番簡単に言いますと、説明の段階に

おいて分からない場合にも教示する、これは現在でも認めている法律はあるわけで、そうすると言わば交通整理をするだけであれば、これは余り問題ないかと思うんですね。じゃあ、最終的に消費者庁がある事柄について監督処分を行うということになりますと、そもそも新たな法律で新たな監督処分権を設けるのか、あるいは既存の法律の各省庁の監督処分権に乗っかる形で処分を行うのか、そういうことが当然議論になるわけですが、その一つ、問題にするとしてもなかなか簡単には済みそうもない問題があるわけですね。

その中間として、今回、調査権、調査を行うということを提言されているというか、するということになっているわけですが、その調査というのも先ほど申し上げましたように、各省庁の所管している法律の中でも、調査権が必ずしもあるとも書いていないのがあるところですね、いきなり消費者庁が調査権を全ての問題について認められるという法律はあり得るべきなのかどうかということが一つ問題になるだけではなくてですね、各省庁が監督処分権を持っているのは、日頃から、その監督処分の対象となる業界といいますか、社会の全体をいろいろ、何と言いますか、監督している、そこには専門性とか実情をよく知っているということだけではなくて、そういうことを知っている人材がいるということが前提になっているわけですね。

今回、消費者庁で調査権を持つというのは、調査すること自体が非常に大変なことであるだけでなく、いわばこんなこと言っては失礼ですが、素人の集団がですね、そういう調査を果たして適正にできるかどうか。それと、仮に調査をした場合に、各省庁の監督処分権との関係で、もし対立したときに調査規定がどうなのかですね、そういうことも問題になり得るわけですね。

しかも、現在の国の組織の中では、各省庁の監督処分権も相当部分が地方自治体に委任されたり等々されている場合があってですね、そうしますと、ことは各省庁との権限の調整だけではなくて、地方自治との関係でも問題になり得るわけですね。

今回、提言されているというか、提言する中で、地方自治体の取組はなお不十分だという認識なわけですね。そうすると、地方自治体が従来監督処分、その前提として調査をどの程度行っているのかどうかということも、実情分かりませんが、そういったところとの関係をどう調整するのか、地方自治体ですと、必ず自治の問題があるということで、国家行政機関ごとの調整の問題より更に複雑な問題が発生することが予想されるわけでありまして、そのところを一体どういう具合に考えるかということはある程度想定して提言しないとですね、言っただけで終わる可能性があるという気がするわけでありまして。

さらに、先ほどの通報後のプロセスの中でですね、従来から調査なり判断なりのところにですね、十分な訓練が果たして行われているのか、そういう人材がいるのかというのが問題になるわけでありまして、公益通報を適正に取り扱うというのは、

やはり、それを担当する適正な能力ないし経験ないしノウハウを持っている人材があつて初めて運用できるわけでありましてですね、やはり、実効性の向上のためには、余り目立たないことではありますけれども、そういった訓練とか、やはり研修とかですね、そういうことにもやはり十分配慮していかなければいけないという気がするわけでありまして。

最後になりますけれども、今回、大前提でいろいろ公益通報によってですね、防止できたとか、明らかになった不祥事などがたくさんある。こういう前提でこの報告書ができ上がっているわけですがけれども、しかし、実際にはですね、たくさん公益通報が行われていて、取り扱われるのは公益通報に値しないということで処理されているものとかですね、公益通報されたといつても、その話が全部真実であるとは限らないわけでありまして、その真実でなかった公益通報によってですね、弊害が生じる事例もあるわけでありまして、やはりですね、そういったところに対する配慮といいますか、バランスというのもやはり重要な視点だと思うわけでありまして、それもやはり、どこかに入れるべきであるという具合に考えるわけでありまして。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。井手委員どうぞ。

○井手委員 若杉委員、升田委員の意見を受けて、若干、私の意見もつけ加えさせていただきます。

まず、若杉委員のIT時代の情報漏えいということに十分留意すべきだという御意見は大賛成です。これは宇賀先生が御専門だと思うんですけど、通報者の個人情報やIT時代、電子データの中でどう扱うのかというのは大変な問題であり、これは、企業、あるいは行政機関においても通じる課題だと考えています。

それから、私は何度か、報道機関、特に外国の報道機関なんですけれども、匿名告発サイトというのできて、将来は日本国内でも、通報をそういうふうに取り扱う報道機関が現れるのではないかと可能性についても申し上げます。ITの場合は、逆に技術の活用という側面もあります。例えばアップルとFBIの対立が米国では大変な問題になっています。そういう最先端の情報の保護技術の問題も視野に入れ、情報を漏えいしないという項目の中に、やはり、ITという単語は必要なのではないかと考えます。

升田委員の御意見も傾聴に値すべき御意見だと思います。私も法の運用に関しては、升田先生とほとんど同じ意見をずっと申し上げてきました。要するに、公益通報の問題というのは、通報を受け付ける立場、部署人材ですね、これが重要で、私の経験から言っても、通報を受理した後の調査のプロセスにも気遣わなくてはならないポイントが数多くあります。例えば行政機関の方々というのは、過去の検討会で紹介された事例でもありましたが、通報者が不正を指摘したのと全く同じ部署だけに調査に行くと、通報者が分かってしまったケースがありました。こんなやり方

なら、通報者はばれるに決まっているわけであって、私たち報道機関であれば、企業の全部の部署に行くか、最初は、あえて通報者が指摘したとは違う部署に行くように心がけています。調査時のそういう配慮がいろいろありますので、升田委員がおっしゃる、人材をきちっと育成しなきゃいけない、そのための研修が重要だという御意見は、大賛成です。

ただ、消費者庁の権限に関しておっしゃった御意見には反論させていただきます。私が最初に、消費者庁の果たすべき役割を報告書に書いたのは大きな意義であるという意見を申し上げたときにですね、他の官庁との関係とか、あるいは地方自治体の関係とか、そういう調整を念頭に入れていなかったわけではありません。また、そうした調整が簡単にいくということで申し上げているわけでもありません。私はこの検討会でずっと、消費者庁さんが公益通報者保護に関して、啓発官庁から真の意味での監督官庁へ変わらねばならないという主張をしてきたのですが、これは、本当に消費者庁さんの組織自体の大転換になることなのだと認識しています。

大体、霞が関というのは、こうした改革については、自分の分野を侵されるって、最初から嫌がるのが予想されますので、関係省庁との調整は一筋縄ではいかないでしょうし、地方自治体さんとの関係も、これはこれで大変なことだと思います。それから光前委員がおっしゃった権限ということになれば、更に大変な調整が必要なことだと思います。

しかし、手前みそと見られるかもしれませんが、我々は、消費者庁の公益通報者保護の検討会に属しており、公益通報者の保護という立場からものを考えていかねばならないのも確かです。重要なことは、公益通報者保護法ができて、10年間たっているのに、通報者に不利益な取扱いが起こったとか、あるいは、地方自治体や中小企業で通報を受け付ける制度の整備がなかなか進まないというときに、消費者庁さんに何かをしてくださいといっても現行法上は、何も手がない、消費者庁さんには打つ手がないことです。啓発をするだけしかなくて、ガイドラインの文書を作ってくださいという努力を続けていらっしゃるわけですが、それだけではなかなか改善できないし、それでいいのかという問題意識がこの検討会の議論にあって、ここまで来ているものだと思うのです。だから、関係先との調整が大変なことは分かるんですけども、是非入れてほしいと望みます。もちろん、大変なことだから、やめるという御意見が検討会で多数であれば、私はその多数の意見に従いますけども、大変だからということは分かった上で、是非、これを打ち出したい、だからこそ、大きな成果ではないですかと申し上げているのです。

それから、もう一つ、公益通報で虚偽の情報もあってということをおっしゃられているんですけども、ならば、具体的にそれはどういう事例なのかと、逆に出していただきたいと思います。公益通報者の保護の議論をすると、真実ではない通報の事例がたくさんあって、それを考えた上で制度を考えなければならないという御意

見をよくおっしゃるんですけども、そういう事例が、例えば報道機関とかでどれぐらい起きたのか、企業の損害賠償請求訴訟でどれぐらいの虚偽通報が明らかになっているのか、具体的にお示しいただかないと、単なる想像のレベルに過ぎないと考えます。具体事例がどれぐらいあって、実際に公益通報の効果によって不祥事を防いだとか、あるいは不祥事が明らかにされたという通報とのバランスでどうなんだと考えるのが妥当な議論の出発点ではないでしょうか。

改めて注目したいのはですね、4ページの下段に例示されている不祥事、不正です。企業名を出すのははばかられますけども、二つの企業と、それからひとつの一般財団法人で昨年から今年にかけて世間をにぎわせた不祥事が内部や外部の通報によって明らかになっています。こういう実態は、私は、「はじめに」の中でも触れてもいいのではないかと考えているぐらいです。こういう通報の重要性こそ、10年施行してきた公益通報者保護法の意義だと思うのです。

確かに、血液製剤の一般財団法人の例のように、ずっと長く眠っていたものもあるんですけども、やはり、命に関わる重要な問題が、匿名ではありましたが、公益通報によって表面化した意義は大きかったと思います。昨年から今年にかけては、まさに公益通報の力を感じさせられた年であり、我々検討会は、そういう現実はどう応えるのかという姿勢を持つべきだと思っています。先ほど升田委員がおっしゃったような真実でない通報で弊害が生じた事例が昨年から今年にかけて、たくさん生じているのであれば、私は納得しますが、最近の状況からみれば、検討会としての認識は、昨今の不祥事を直視するという点でいい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。北城委員どうぞ。

○北城委員 全体としては大変よくまとめていただいていると思いますが、四点ほどお話ししたいと思います。

最初は6ページの通報者の匿名性の確保、個人情報保護の徹底のところですが、他のところで、通報者に対する不利益の禁止というのが何回も出てきますが、まず、匿名性が上手く確保されて誰が通報したのかというのが分からなければ、多分、解雇等の扱いにはならないと思います。匿名性の確保ということに関しては、6ページの①のところで、匿名性確保の手段の一つとして、第三者による外部窓口を活用することが有用と考えられると書かれています。これはどちらかというと内部に作るというのが普通であるが、第三者を使ってもいいというような書き方になっています。しかし、これは、匿名性確保の一つとしてではなくて、匿名性の確保の手段として、第三者による外部通報窓口を活用することを推奨するぐらいの考えのほうがいいと思います。

何となく外部を余り使わないで行うというニュアンスがあちこちに出てきますけれども、内部に窓口を作った場合には匿名性の確保は非常に難しいので、まずは外

部を使うのが前提で、もちろん内部で匿名性を必ず守るような仕組みが的確に機能している会社においては、外部を使わない例があってもいいと思いますが、原則は外部を使うことを推奨したほうがいいと思います。そのほうが、制度をいろいろ考える際にはっきりすると思います。

それから、二点目ですが、これは10ページぐらいから、事業者の自主的な取組を促すインセンティブのところ、こういう内部通報制度等の整備について、認証を行う仕組みを作ったらどうかと書かれています。これはあってもいいと思いますが、ただ、全て認証しようとする、大変な労力がかかります。どうしてもうまくいかない場合に認証制度というのを使う方法もあると思いますが、どなたかもおっしゃられましたけれど、今、東証のコーポレートガバナンス・コードの中に、内部統制の一部として、内部通報制度についても規定があるので、ガイドラインを適切に作った上で、東証のコーポレートガバナンス・コードに、それを反映していただければ、少なくとも上場企業に関して、東証に上場している会社については、コーポレートガバナンス・コードの体制の中で、内部通報の制度がきちっとできているかどうか、ガイドラインは的確に作られているのか、運用されているのかというのは、取締役会とか監査役が見ることになります。特に外部取締役を入れることを推奨していますが、外部取締役はこういうことに関心を持つので、適切に運用できると思います。認証制度ができる前でも、少なくとも東証のコーポレートガバナンス・コードとの関連をどこかに書いていただいたほうがいいと思います。これもどなたかの意見に出ていましたが。

それから3番目は、12ページなんですけれども、(4)中小企業の取組の促進・支援のところ、これは多分、認証するときの話だと思いますが、内部通報窓口の設置には必ずしもなじまない場合もあると書かれています。要するに、内部通報窓口を作らなくてもいいというニュアンスで書いてあります。中小企業であっても全て内部通報窓口は作るべきだと思います。社員が少ない会社は社長が内部通報の窓口であってもいいと思います。兼任でもいいんで、専任で作るのは難しいというのは当然あると思いますが、とにかく、内部通報の窓口は作るというのを原則にしたほうがいいし、外部が使うやり方をできるだけ推奨したほうがいいということです。

それから四点目は20ページですが、ここで、外部の労働者からの通報相談窓口と書いてあって、確かに公益通報制度のもとで通報した人間に対して、解雇等の不利益な処分をしてはならないということからすると労働者になります。しかし、別なところにも書いてありましたけれども、公益通報以外のことに関しても適切に処理をすべきというのは、22ページに書いてあったと思います。通報する人間から見ると、これはおかしいと思ったときに、それが公益通報に当たるかどうかということ判断せずに通報できるということは大事なことです。そういう意味では内部の職員からの窓口がどれだけ設置されているかについては現状で書いてありますけれど

も、今後の取組としては外部の通報からの相談に関するいろんな情報を収集したり、整理したほうがいいと思います。

そうしないと、22 ページ②のところでは、公益通報以外の通報に対する適切な対応の促進で、ここには的確に書いてありますが、使う人にとっては労働者以外、特に退職者とか後で出てきますけど、そういう方が対象になるかならないかということがはっきりしないので、これは、外部に対する通報窓口のほうがいいという考えです。

○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、北城委員もおっしゃいました点で、私も全く同感な点がありまして、もう検討会が始まる時に書いておるんですけども。やはり、ここにおいでになる企業に関係ある方、かなり大企業あるいは大企業の内部通報制度のあるような企業のことについてしまうんですけども、やはり中小企業では内部通報制度を設けるということは極めて難しいと思いますので、やはりそうかといって、ある程度の人数がおるような企業については、内部・外部通報制度、外部に設けるということは僕はとっても必要なことだと思うんですね。内部に訴えるっていても、ここはちょっと北城委員と違うかもしれませんが、やはり、内部・外部通報制度を主体にすべきだろうと、そういうふうに私は思います。

それから、一人、二人しか雇ってないようなお店でも、やはり何とかの商店街とか、組合という形で何らかの組織を作っているようなものは、そういう団体として、やはり内部・外部通報制度を、10年も経ちましたから、もう設けるべき必要があるんだろうとそういうふうに思ってます、いつまでもガイドラインとか何かという形でおきますと、やっぱり作らないということになってきますので、そういうことは是非入れていただきたいとそういうふうに思います。

そこで、最も重要な点なんですけど、これは升田委員とは全く違いまして、この公益通報制度の向上とは言いながら、その中心になるのは公益通報者保護法なわけです。この法律は私も常々最初から言っておりますように、この法律に内部告発者の声というのは全く反映されていないわけです。また、内部告発者が最も信頼をおけるメディアの意見も全くこれには入っていないが故に、極めていびつな法律になってしまったと。内部告発のことを全く知らない、聞いたこともないような人が、法律を作ったと言わざるを得ないということで、私は前回この内部通報優先の理念を改める必要性という形で、これを出させていただきました。

その中で、16ページをちょっと見ていただきたいんですけども、(4) 点々の三つの中で、公益通報者保護法第3条第3号「イ」～「ニ」の内容は、組織内公益通報制度が備えなければならない要件としたほうが、そういうことを書いてありますね。これはまさに私がずっと言わんとしてきたことをまさにこの方は書いておる。誰が書かれたかといいますと、これは高先生が書かれております。高先生というのはど

ういう方かと言いますと、ちょうど日本ハムの不祥事があった13から14年ほど前に、第三者委員会を作ろうとしたわけです。これをヒアリングでちょっと読んでみますと、企業倫理委員会に入ってくださいと言ったけど、誰も入り手がなかったんですよ。その中で高先生が入っていったんです。これ、ヒアリングを受けたときの日本ハムの人ですが、とにかく委員の受け手がおりませんでした、すいません、おたくのようなこんなひどい企業の企業倫理委員会はごめんですと、勘弁してくださいということで頭を下げましたけれども、全くなり手が無いという状況でありました。

この高先生がここで書いてありますが、今の社内取締役として入っているんですが、日本やアメリカからコンプライアンス経営を導入されたと言われる大学教授にお願いして、企業倫理委員会にこぎ着けて、あとの方々も何とか企業倫理委員会に参加していただいて、やっと9月3日に農林水産省からお許しをいただいて、マーケットに戻ることができましたと。もし、この第三者委員会というのが設立しなければ、1年ほどでもう倒産するかもしれないという状況に追い込まれた。この先生がこういうイからニをこれは内部に備えなければならぬと。我々も言っているように、内部は一番訴えにくいだろうと。もうコンプライアンスに失敗してからが内部通報あるいは公益通報者の問題なので、公益通報を違法行為も着手してしまったようなところで訴えてしまうということは極めて危険なんです。

なぜかという、企業というものは違法行為をやる場合は、常々言いますが、必ず違法行為を正当化する論理というのは必ずそこに存在するわけですから、一通報者が社長以下全組織に訴え出て、それを正される時点ではもうなくなっているんだと、そこから問題なんだということを申し上げたいわけです。

例えば、それから私はこの法律に参画された人の中で、二人の重要な人物をちょっと御紹介して、その方たちは意見を改めておられます。つまり、松本恒雄先生はこのヒアリングをされておりますが、とにかく、2006年4月1日にこの法律が施行されて、2007年は「偽」というものがにぎわせた年でした。それで2008年、内閣府が主催したシンポジウムの中で松本先生は、もう企業はこんな状態なのかと嘆かざるを得なかったと。そこで、その先生は今度の昨年か一昨年に行われたヒアリングの中でも、外部通報について、もうこれはこんな書き方はいけない。あるいは、証拠の持ち出しについても何らかの、検察庁あたりは、保護することは配慮するだろうけども、何らかの方法をしないと明らかに変わってきております。

また、この国民生活局長として永谷安賢さんが答弁しておられるわけですが、この方も考え方を改めておられます。どのように改められたかと言いますと、まず、その当時法案成立で各議員とか何かに説明に回ったときに、密告社会を作るんじゃないと言われるものですから、あるいは企業は経済界が非常に困ると言われたときに、この法律を作って経済界がおかしくなるようなら3年でこの法律をやめましてと言って説得をしているわけですね。一方、こんな法律ではとても守れないと、公

益通報者は守れないといったときに、小さく産んで大きく育てるんだとこういう意見を言っておられます。

その方も2008年に全く日本の企業の体質が変わらなかつたら嘆かざるをえなかった。そうして、この法律の次の問題点は外部通報の問題が論議されるであろうということをはっきりおっしゃっているわけです。つまり、最初はある確信を持ってあるいは法律を作ったとしても、人間はいろんな情報とか新しいそういう偽装みたいなものがいろいろ出てきたら、必ずそこで先生たちは考えを改めてきているんだと。この二つの例をとって私は申し上げたい。

だけれども、この法律はでき上がってしまったわけでありますから、やはり、この法律を改正しなきゃならんって言われても、それからずっと改正になっておりません。私なんぞは、この法律の前から、もう法律を改正しなければならないということも朝日新聞の私の視点ということで書いております。それから一番事業者としても倒産してしまったようなことを最初にも申し上げました、永谷さんなどは、これは内部告発は規制法だとはっきり言っているわけです。

そういうことを考えますと、この法律は改正せざるを得ない。それから企業倫理のコンプライアンスの向上でもって、公益通報者が保護されるようになるものではない。こういうことを強く申し上げておきたいと思うわけです。

例えば、我々はこの法律を問題にするのは、この公益通報者保護法は労働者を守る法律だというふうに言われております。しかし、労働者を守る法律は三つありますよね。労働基準法、労働組合法、労働関係調整法であります。我々の時代の教科書を二つほど持っている中で、石井照久という労働法の先生がおります。こういうことを言っております。最も私的な法律関係である労働契約の関係、個別的労働関係においてすら、それは単に関与する私人労使のみの事柄とはされず、社会的法律関係として国は強行法的基準(多くの場合罰則の裏付けがある)をもって臨み、労働基準の強行法的成立、また、行政機関による監督を広範に予定するということこの先生は書いているわけです。行政機関による監督を広範に予定するとはですね、労働基準法102条の「労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。」ことにあらわれております。そうしますと、この公益通報者保護法で守られる労働者は、この労働基準法に書いてあるのに該当する者じゃないわけです。

公益通報者の労働者が守られたみたいなこの労働基準法の理念に従って、そうしてこの罰則は当然ながら罰則だけでは効果がありません。つまり、労働基準監督が司法警察官になるようにして、そうして取り締まりをしないと公益通報者は守れないし、このままではこれはマイナスで、公益通報する人がいない方向に行くしか働かない法律なんだということを私は常々申し上げたとおりでありまして、一旦この辺でお話を終わりたいと思います。

○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 私は幾つか申し上げたいのですが、まず一点申し上げたいと思います。まず一点目は、外部通報の事業者の自主的な取組ということで、この中に認証制度という言葉が出てきておりますけれども、この認証制度をいわゆる今までお話しになった企業のガイドラインにあるようにがちとしたものに認証制度を作るのではなく、ある意味で中小企業にも取り組みやすいようなシステムを是非作っていただきたいと思っています。

例えばですね、9ページのところにも書かれていますが、中小企業による取組として、いろんなところで取組があるということを書かれておりますが、私がとても懸念するのは、医療機関とか介護のような事業者さんも是非この認証公益通報制度を取っていただきたいと思います、また、認証制度ができるとすれば、公益財団とか一般財団の人もこの公益通報の制度の認証を是非受けられるようなシステムに作っていただきたいと思っています。

労働者だけではなくて、いろんな公益な場所で、多くの労働者が働いています。そこで中小企業で特に今問題になっております介護施設の問題は、恐らく言いたいけども言えないという事情がたくさんあると思います。病院関係者もたくさんあると思います。そこで認証制度は少しハードルを下げ、例えばABCのランクをつけて、うちは認証制度のCまで取り組みますと、Bまで取り組みますと、うちはAまで取り組みましたというように、段階をつけていただきたいです。

それからもう一点は、消費者庁の相談窓口を設置したいというようなお話がありました。私はこの覚悟を決められたのかと思って、非常に皆さんすごい頑張ったなと思っています。というのは、なかなか消費者庁って本当にそれほど大きくない官庁ですので、この人員と升田先生がおっしゃられるように人材の育成とか、その他諸々の予算を兼ねたものがどれだけ確保できるかによってその仕組みが私は変わってくるかと思っています。でも、とりあえず、まず一応仕組みを作って、そこから大きく育てるとかということも考えながらですね、是非やっていただきたいと思っています。現在消費者庁として、いろんなものに手を染めておられますが、そこで本当に消費者庁として何をすべきかということのきちとした選択を私は是非していただきたいと思っています。公益通報というのは、本当に多くの省庁が関与してきます。本当にそれができるのかということの升田先生の御懸念を私も思っています。そこを頑張るといふのであれば、それなりの覚悟とそれからあと、やはりお金ですね、予算が私は必要だと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかよろしいでしょうか。拝師委員どうぞ。

○拝師委員 先ほど升田委員がおっしゃっていた調査権限の話というのは、私も非常に重要だと思っています。それで一応整理しておきたいのは、調査する対象としては、大きくいうと二つに分かれるんじゃないかと思っています。一つは公益通報を受け

て、その通報内容そのものに関する調査の問題と、それから公益通報制度に関する調査というか、例えば通報者が通報したことで何らかの不利益処分を受けましたということについての調査ですね。前者のほうは、当然、通報の内容に応じて所管の官庁が普通はあるだろうということで、そこがやってくれば問題はないんですけども、やらなかった場合にどうするかという立て付けが基本になるのかなと。

後者については、やはり後でお話、議論するような行政処分権限との関係と直結する問題だと思いますけれども、こちらについては新たに消費者庁の権限として規定せざるを得ないだろうなというふうに思っております。いずれにしても、皆さん御指摘のように、調査するにはそれなりの人的な体制とかノウハウとかが必要ですので、庁が中心になってやるというのは当然ですけども、場合によっては、外部の委員等を委嘱して調査チームを作るとかですね、あるいは、必要に応じて関係省庁の情報提供であるとか、協力を求められるような権限は最低限必要かなというふうに思っていますので、この辺よく煮詰めて制度設計をしていただきたいなというふうに思います。

いずれにしても、各省庁が持っている権限であっても、現にそれが動かないというケースがある以上は、最終的には何らかの要件の下で消費者庁が自ら調査に入るという伝家の宝刀的なものは最低限必要かなというふうには思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかよろしいでしょうか。島田委員どうぞ。

○島田委員 今回の調査の問題なんですが、消費者庁が様々な窓口がいろんなところにある中で、包括的に受けるということ自体は適切だろうというふうに思うんですが、問題はその後どうするかということについては、対象法律との関係では、検討すべき点があるんじゃないのかと思うんですね。

ここに既に入っていますが、労働関係については、労働基準監督署や、あるいは労働局があって、相当な権限を持って実施し、これをもって機能していないと言われると、もう機能しているところはないんじゃないかって思うぐらい権限を持っているんだと思います。ですから、そういうところについてあえて屋上屋を重ねる必要は多分ないだろうと思いますし、そういうようなことをそれぞれについて検討してですね、その具体的な権限等は、今後検討、立法するかどうかは検討する必要があるんじゃないかというふうに思います。

それからもう一点は、こういう新しい法改正をしていく場合は、どうしても一方でその目的実現のために有効な手段を考えていくわけですが、他方で我々としては、それが濫用されたらどうかとかですね、そういうとこまで考えないと、この法を解釈していく場合と立法していく場合というのは、これはワーキングということなんで、そういう議論になっていくかもしれません、考慮すべき事項というのはかなり変わってくる側面がありますので、その点は是非御配慮いただきたいというふうに思います。

○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 さきほど升田委員がおっしゃったような調査の問題というのが一つの論点になると私も考えます。ただ、じゃあ今までなぜこの問題がここで余り位置付けが議論されてこなかったのかという点になると、私自身も数社のヘルプラインの外部窓口を担当しておりますけれども、その中には、いわゆる調査までは要らないよという形で私が委託を受けている会社と、いや、内部調査まで是非先生やってくださいという形で委託を受ける形とありまして、事業者によって、調査ということをやったり通報窓口と一体化しているものと、それから分断して考えるということは、やっぱり逆であるので、イメージとしてはなかなか想起しにくいというのが一点ございます。

それと、実際に調査をやるといってもその調査の中身というのが、これが多分、後半で議論をされるいわゆる要件効果、その要件の解釈や効果の解釈と非常に関連してくるのです。形式的な受理、通報を、いかに、どういう要件があれば会社としてこれを受理するかとか、つまり、受理するかどうかの要件充足のための調査の問題と、一体として受理した後の通報事実の有無に関する調査の問題というのも、やはりこれまた渾然一体とした問題が実際にはございまして。

例えば、すでに地裁や高裁の判決も出ておりますので具体的な名前を申し上げますけれども、サントリーホールディングス社のパワハラに関連する損害賠償請求事件、昨年東京高裁事件判決です。コンプライアンス室長の方が実際に通報に基づいてパワハラの有無を調査した、この調査をしたことの巧拙がいわゆるセカンドパワハラという形で争われて、現実にパワハラを受けたということから上司の方とともに調査担当者も不法行為で訴えられている例があります。このような裁判が実際に起こっていますので、本当に調査ということの許否も、当然やはり内部通報を議論するときにはあり得る話ですが、これはやはりだから、どこまでを内部通報の問題として、調査の問題でやられるかというのは、一概にはなかなかちょっと言いにくいところもあったり、難しいように思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。3のほうに時間をかけたいので、1及び2については、串岡委員の御質問で最後とさせていただきます。

○串岡委員 はい、分かりました。先ほどのちょっと続きなんですけれども、この法律には今、島田先生が言われたように労働基準法が一番成功している、だからここへの訴えが非常に多くて、労働者が回復される可能性が高いところであると思う。ですから、やっぱり罰則だけでは効果がないんでありまして、罰則のインフレみたいになっても困るわけで、そのうち全然効かなくなってしまって錆びついてしまっているのではないので、実質的な労働者を確保しなきゃならんという要請から基準監督官はそうしているんだろうと思います。そういうものも公益通報に入っております。

しかし、これは広義の広い意味での公益通報に該当しますが、個別的な労働関係で、個人の権利の回復ということの面が非常に強いわけでありまして、これまで数はうんと少ないわけですがけれども、国民、国家、あるいは消費者に大きな被害が及ぶような事案を公益というふうにいたしますと、これは単にですね、法律違反には限らないわけです。環境とかいろいろな面が入ってくるわけでありまして、公益を単に違法行為で罰則と決められたら労働基準法のような違反は入るわけですが、そうでない不正の分野でもあります。入ってないということが僕は極めて問題であると、不正でも、中には国民や消費者に大きな影響、悪影響を与えるようなものがありますから、ここはしっかり入れていただきたいというのはこの前申し上げました。

それと、ここにはちょっと入っていないんですけども、仮にやっぱり公益通報者が報復を受けたとなりますと、今の民事ルールで裁判を行わなきゃならないということになりますと、これも申し上げておるように挙証責任の転換というものをしているだけかなとなかなか証明し切れないという側面があると思います。この挙証責任の転換が行われなければ、裁判でも負けるという予想を立ててしまうし、また、裁判を行うまでに大変な労力をしなきゃならない。例えば、40代、50代の方は働いて子供を養っているし、その上で裁判をやるようなお金が出せるであろうかという点もありますので、その辺もしっかりしていただきたいです。

だから必ず報復をする場合は、企業は報復では人事行為を必ず行います。その人事行為が事前に公益通報した前から決めていたということであれば、それを証明するのを企業側に転換していただきたい。更に申せば、今の日本の裁判制度では、その不利益を受けた期間の金額で言えば、その金額の差額、不利益を受けた金額しか補償してくれません。だから、これもこのことから言えば、報奨金とか何かというのではなくてして、懲罰的課徴金を入れるということも考えていかないと、労働者という、大体どのぐらいの給料をもらっているか分かるわけですから、とても裁判までたどり着かないし、かなり勝てるんだという確率がないといけません。僕はこの法律のままだとだんだん公益通報をやれない方向に、皆、労働者は認識していただくだろうと、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。それではですね、今日、いろいろな御意見を伺いましたので、それを踏まえて事務局のほうで更に検討を進めていただきたいと思います。特に調査のところについては、いろいろな御意見がございましたので、事務局のほうで深掘りをしていただければと思います。

それでは、続きまして、「第3、通報者保護の要件・効果等」のほうに移りたいと思います。

まずは、この箇所の内容について、説明を資料を基に事務局のほうから願います。

○金谷企画官 それでは、資料を説明させていただきます。資料のほうで申し上げますと、29 ページからということになります。下のほうからでございますが、まず、不利益取扱い禁止に係る要件ということで整理させていただいています。一番下のところから、通報者の範囲についてまず議論を進めさせていただきたいと思っております。

本検討会では、通報者の範囲につきまして、労働者以外への拡大ということで、具体的には30 ページのところ退職者、それから31 ページのところの会社役員等、それから同じ31 ページ一番下、取引先事業者、それから32 ページのところその他の通報者ということで、特にここでは家族ということでまとめさせていただいています。

これらにつきましては、検討会での議論の状況等も書かせていただいておりますが、具体的にどのような不利益取扱いがあるのか、あるいはそれに対してどのような法的な保護を与えるべきなのか、こういうことを考えた上で、これらの退職者、役員、それから取引先事業者、それから家族等を含めるべきかどうかを引き続き検討すべきであると整理をしております。

それから、32 ページのところ、通報対象事実について書かせていただいております。これは今現在の公益通報者保護法の対象法律が政令で450 ぐらいは列挙しているという部分ですが、これにつきましては、これが分かりやすいかと言われれば、別に非常に分かりづらいと言う人もいます。

このところで通報対象事実を広げることによりまして、予見可能性の低下が懸念されるということも指摘されておりますが、仮に通報対象事実を広げるといたしましても、どこまでが通報対象事実として認められ、どこまでが通報対象事実として認められないのか、そのメルクマールが新たに必要になると考えておりますので、このメルクマールの設定の仕方につきまして、更に御議論、御検討をお願いしたいと思っております。

それから、(3) 切迫性の要件のところ、33 ページ一番下から34 ページにかけてですが、現行の「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨」につきましても、広げるべきではないかという御議論をいただきました。近時、不正行為が行われてから発覚するまで長期間かかっている事例も見受けられることから、不正行為を早期に発見・是正する必要が認められると書かせていただいた上で、保護すべき通報の範囲を明確にする必要があるという、この両方の観点から引き続き切迫性の要件の必要性についてワーキンググループで御検討いただければと思っております。

それから、(4) のところが1号通報でございますが、労務提供先への通報に関しては、グループ企業等で子会社の不正行為を親会社に通報する場合につきましてどう考えるかということで、ガイドラインにおいて対応することが適当なのではないか。ただし、グループ会社の中の窓口の在り方についても一律に決められるもので

はないことには留意するべきであろうというまとめ方をさせていただいております。

それから、(5) 通報先(2号通報)と書いております行政機関への通報につきましては、真実相当性が要るのかどうかということで御議論をいただきました。このところにつきましては、いろいろ御意見いただきましたが、裁判例なども踏まえて、もう少し検討を進めていきたいと考えております。

それから、37 ページ(6)、3号通報のところですが、この件につきましてはマスコミやあるいは消費者団体への通報について、大きく二つ問題点をいただいております。真実相当性が必要なのかどうか、これは2号通報の問題と同じです。

それから、もう一つが3号、イからホまでの要件についてどう考えるかということです。このイからホまでの要件をつけることについては、これが本当に必要なかどうかということと、それからこのイからホまでの内容が本当に合理的な内容になっているのかどうか、この二点につきまして、引き続きワーキングで御議論いただきたいと思っております。

それから、38 ページ、(7) 主観的要件ですが、これは保護される通報者が不正の目的でないということが要件となっています。この不正の目的の要件を削除した場合、社会のコンセンサスが得られるかということ。また、一般の裁判例におきましても、通報を正当化するに当たって、公益目的を要求しているということです。整合性をどう考えるかということについて検討するべきであると思っております。

それから、39 ページ(8)が先ほど串岡委員から御指摘いただきました、通報と不利益取扱いとの間の因果関係の推定です。串岡委員から御指摘があったように必要性があるという御意見と、例えば、不正行為を行った労働者が不利益取扱いを逃れるためには通報するというような不都合な事態も生じるのではないかという意見もありましたので、それらの整合性について検討が必要であろうと考えております。

それから、40 ページ、2. 不利益取扱い禁止の効果につきましては、刑事罰とそれから行政的措置について御議論いただきました。

まず42 ページのところですが、刑事罰には、仮に導入するのであれば、その行為の可罰性を十分に検討することが必要。また、どのような行為を刑事罰の対象とするのか、直罰とするのか両罰規定を設けるか、構成要件について詳細に検討する必要があると考えております。

それから、行政的措置につきましては、行政指導等何らかの措置が必要であろうということはおおむね意見の一致が見られたと考えておりますが、その一方で具体的にどこの機関がどのような内容をするのかについてももう少し詳細な検討をいただきたいと思っております。

それから、少し飛ばしまして、43 ページのところですが、資料の収集行為を理由とした不利益取扱いからの保護についても、行政機関等に通報する場合に、通報へ

の対応を確実なものとするためには、この資料の収集等が効果的であろうということから、一定の要件に免責することの是非につきまして、引き続き検討をお願いしたいと思っております。

それから、5のところ、通報に係る情報の保護については主に民間企業の窓口などを念頭に置いております。公務員等と違いまして守秘義務がかかっていませんが、民間であっても守秘義務が導入するべきではないかということで、検討を進めるべきであるというふうに整理をさせていただいています。ただ実際に導入するに当たっても、義務を負う者の範囲ですとか守秘義務を負う情報の範囲をどのように設定するかについては、なお検討が必要であろうと考えております。

それから、46ページにまいりまして、通報を促進するための通報者に対するインセンティブです。(1)がいわゆるリニエンシーについて整理しておりますが、社内リニエンシーの導入につきましては、皆様に賛同いただけたかと思っております。その一方で、法律上のリニエンシーを導入することにつきましては、肯定的な意見もいただきましたことから、導入することについて検討するべきであると考えております。

それから、46ページ一番下、報償金制度について書いておりますが、本検討会では賛同する意見がなかったと考えております。そのため少なくとも現時点の導入においては検討する必要がないとさせていただいております。

それから、7番として通報先の対応ということも整理させていただきまして、このところは通報へのフィードバック等について整理をさせていただきました。

とりあえず、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、只今の説明や資料等を基に、通報者保護の要件、効果等について御議論をお願いしたいと思います。井手委員どうぞ。

○井手委員 まず、そもそも、このワーキンググループを作るということについて、位置付け、立て付けについて確認をさせていただきたいと思います。そうじゃないと、これは、なかなか、はい、そうですかとはすぐには同意できない、ワーキングを作るので、今度はそちらでやりますからということに素直にはならないと考えております。

というのはですね、私は、この検討会とは違うんですけど、法律とか条例に基づく審議会に所属したこともあります。そうした審議会などの場合に小委員会とかを作るときは、座長のほうから諮問をするみたいな形で、きちっと検討項目を示し、更に小委員会の位置付けを決めて行われます。この検討会自体がアバウトということなんですけれども、公益通報者保護制度の全体を包括的に検討しましょうということなんですけれども、ワーキンググループを作るのであれば、ある程度、位置付けをはっきりする必要があります。

と言いますのは、せつかくここまで積み上げてきた検討会の議論がどうなるのか、

ワーキンググループの方向性を懸念しています。いままでの検討会の議論では、私などは通報を受け付ける立場の人間として、いつも、北城委員が情報漏えいは絶対にやっちゃいけないんだという御意見をおっしゃるたびに背筋がいつもぴんとなる思いを感じてきました。また、水尾委員からの御意見で、この第1次報告書に書いてありますが、通報者の家族も保護の対象に入れるべきだというような考え方は、私が考えつかないような御意見でした。だから、ワーキンググループが、いろいろな法律の要件について、ここまで積み重ねてきた議論を踏まえられて、技術的にこれが法律に書き込む時にはどうなるんだと検討されていくのか、例えば、先ほど来、議論がありました消費者庁の調査権限のこともそうなんですけども、検討会の議論を前向きにとらえて、本当に技術的な意味で建設的にやられるものなのか、それとも一から検討会の議論とは別に、そうしたものは関係ありませんよと、フィフティー・フィフティーで行きましょうという議論でやられるのか、そうした位置付けによっては全然話が違ってくるかと考えています。

せっかく前回第8回までやってきた検討会の議論を取りまとめた報告書というのは、不利益な取扱いを受けた通報経験者の方々とか、これから通報しようかどうか迷っているの方々とか、あるいは企業等や行政機関で通報を受け付けている立場の方々にアナウンスされ、強いメッセージになるのは確かです。それがワーキンググループが出される結果によっては、全く違う結論になるということになると、いかななものかなという疑問も抱くわけです。ワーキンググループで法律的な考え方ではこうだから、こうしかありませんよと結論を持ってこられて、最後に検討会を開いて、追認するしかないという流れだけは絶対に避けるべきだと考えています。こういうふうにすべきだと思うのは、例えば、ワーキンググループの議論の間でも検討会に御報告していただくとか、あるいはワーキンググループの議論をオープンに開示していくとか、そういうあり方です。恐らく、検討会とワーキンググループは、親と子の関係になるのかもしれませんが、全体会と小委員会という関係になるのかもしれないんですけど、ワーキンググループの検討の経緯がこちらの全体会のほうによく伝わって、全体会の検討会の中でも、ワーキンググループの検討の方向性について、中間で報告を伺った上で、そうだったら、もう少しここは工夫できませんかとかですね、建設的な議論をしていくということであれば、これは賛成です。というのは、今のままの検討会の議論では、とても法案の骨子とか、要するに外部に示すような形にはとても達していないというのは事実ですので、そういう意味では技術的に専門家の方が入って、いろんなものを詰められるというのは賛成ではありますけれども、その前には、ワーキンググループの位置付けをきちんとしておくのが大前提であるという意見です。

○宇賀座長 ありがとうございます。

○金谷企画官 今回の井手委員からの御質問といたしますか、御意見について回答させていた

だきたいと思いますが、基本的には建設的な方向でこのワーキンググループでは検討いただくということで考えております。我々もこれまで8回積み重ねてきたものを踏まえた上でワーキンググループで御検討いただきたいと思っておりますので、そのように考えていただければと思っております。

○井手委員 付け加えて、ワーキンググループに関して、要望したい点があります。この公益通報の問題というのは、常に法律論、つまり、通報をした方々が不利益な扱いを勤務先でされたとしても、裁判でどうなるのか、どういう判決になるのかとか、裁判例がどうあるのかということで議論される場合が多いと思います。当然、このワーキンググループでも現行法のもとでは裁判でどういう結論が導かれているのか、そこに問題はないのかとか、行政処分として、刑事罰としてそれが適当なのか、妥当性を欠くものなのか、あるいは他の法律との整合性がどうなのかというのが重要な論点になっていくのだと思います。しかし、実は、いま、抱える公益通報の問題点というのは、裁判以外の部分が大きいという点を見逃してほしくはないのです。不利益取扱いを受けても、裁判に訴えられる人っていうのは、ごくごく一部です。誰も裁判は嫌なわけです。費用や時間もかかりますし、泣き寝入りしているケースがほとんどなのが実情です。

それからもう一つ、忘れてはならないのは、私が主観要件のところなんかで出したんですけれども、通報は事実だけでも、あなたは派閥争いでこの通報を出したでしょうというだけで、逆に裁判にかけられて、被告になって、負けてしまう場合があることです。実際に消費者庁さんの実態調査の中では、通報をした方々が勤務先から裁判にかけられて被告になった例が挙がっています。この間なんですけれども、光学機器メーカーの社員の方で、会社からの不利益取扱いに関して、ずっと長いこと裁判をして、やっと、1,100万円の和解金をもらって和解をしたという事例がありまして、その方から私のところに直接お電話がありました。以前、取材したことがあり、電話をされてこられたわけです。その方に私は、多額の和解金が出てよかったですねと、現実を知らない上での感想を口にしましたが、その方は、8年間にわたる裁判で、1,100万円以上の裁判費用を使っていて、何の得もなかったとおっしゃられていました。その方は、以前に1度、最高裁で、左遷された身分、地位を回復するというところで勝訴されておりました。

ところが、会社は、その方が通報する前の営業職の課長級には戻さなかったんですね。通報の後に、現在の教育研究、研修に携わっている職なんですけど、会社は、課長級であるならば、そこにずっと置く、営業職ならば、課長級にはさせないということで、その方の希望を頑として受け入れませんでした。何とか元の営業職に戻してほしいということで、やむなく、もう一回訴訟を起こされて、地裁で勝ち、高裁で和解をしたわけです。その方は、最高裁に行けば勝つのは分かっているとおっしゃっていました。しかし、その方はもう55歳なんです。最高裁で勝訴しても、

すぐに定年退職になってしまい、意味がないと、その方は言われていました。会社がどうしても、その方を営業職で課長職に戻したくないということを甘んじて受け入れて、今の研修職でいいですという忸怩たる思いの和解であることが分かりました。これが公益通報の不利益取扱いの実態なんです。

要するに、裁判で勝ったらそれでいいんだ、裁判で補償すればいいんだというのは違うんじゃないかと思っています。法的な検討の際にも、是非、そうした視点に立っていただきたいと要望します。特に被告の立場に陥れられる人ですね。公益通報をして、真実を通報しているのにもかかわらず被告になってしまう問題を直視していただきたいのです。過去の検討会で障害者施設の通報の例があったと思います。消費者庁さんの資料でも紹介されていて、通報者の職員の方が、テレビ局に話したほんの一つの事実だけが違うとして、それだけで損害賠償請求訴訟を起こされたケースです。そういう事例を、このワーキンググループの法律の実務経験者の中でも視野において、あるいは消費者庁さんが今後、法改正のたたき台をつくる上でも視野に置いて検討していただきたい、そういうことを切望しておきます。

○宇賀座長 ありがとうございます。

○加納課長 今の井手委員の御指摘は、要するに、裁判を起こされる場合もあるということ踏まえて、その点についても検討してほしいということだと思いますので、今日の報告書の案の中にもそういうふうな論点は出しておりますので、そこは検討したいと思います。

それから、井手委員、先ほど、この詳細な検討の続きについて、どうかということをおっしゃって、企画官からも説明がありましたが、若干補足をいたしますと、井手委員も御指摘のとおり、現状でその制度的な話の検討についてはまだ十分じゃないというふうに私どもも認めざるを得ないと思っておりまして、やはりこれだけ御検討されて、しっかり検討してきたものをですね、何とか成果として結びつける方策を考えておるところです。

他方で、先ほど来、例えば本日も消費者庁が果たすべき役割についてどうかというのがございましたけれども、私どもとしては何らかの役割を果たさなければならないというふうに考えてはおりますが、御指摘がありましたように、他省庁との権限分配の問題というのは非常に重要な柱としてありまして、似たような話は当然消費者庁を創設する際にも既にございまして、消費者庁も既存の他省庁の権限を活用しながらすき間事案については消費者庁自らするかですね、あるいは他省庁がする、権限を行使するのに対して、それを後押しする中で消費者庁が管理するかですね、そういった役割分担も必要だということで。こういう公益通報についてもですね、当然、他省庁、あるいは地方公共団体との既に持っている権限との調整というのは必要でありまして、そういったことも含めてしっかりとした検討をしなければならないというふうに考えております。

井手委員がおっしゃったように、この検討会から離れてそのワーキングといいますが、別の検討が進むというのは好ましくないというふうに私どもとしては思っております、この別途の検討の成果については随時、この検討会にも御報告をするとかですね、その辺の問題は工夫をしていきたいと考えております。

○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 余り時間をとってはいけないんでしょうけど、先ほど、建設的かということで、お答えは建設的な方向でという話で、何を質問して、何をお答えになっているのか、さっぱり分からないわけですね。その前提として、現在あるといいますか、この検討会で今第3で議論しておられる、その法律の改正が必要な事項については法律の改正をすべきだという意見のもとで検討すべきかどうかということが質問としてはあるべきで、それについては、現在審議中で、しかもこの検討会でその最終的な報告書が一体、その多数決で全て決まるのか、あるいは全員一致しなければ決められないのか、あるいはその場合であっても、少数意見を付した上でまとまるのか、そういうところが恐らく最終的な問題になると思うわけでありまして。

そうしますと、現状で到底、全員で一致するという事はないわけでありまして、そうすると、先ほど申し上げましたように、全て立法事項として履行するという前提でワーキングで検討するという事にはならないと思っておりますので、そこやはりきちっと明確にさせていただかないと、建設的だとか、そういうことで話を進めると、更に先ほどおっしゃったように、この検討会にワーキンググループの検討内容の御報告があった場合に、それは建設的でないというようなことで、更にもめる気がしますので、そこはやはりきちっと明確にしておいたほうがいいのではないかと思います。

○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 今度はワーキンググループというのは、唐突にできた感があるんですけども、時間をかけてやらなければならないということについては、私は全く同感でありまして、いろんな検討項目がたくさんあるのをどうするんだろうと思っております。最初は検討会は8回ほどと聞いておりました。当初、この外部通報制度とか法改正のほうは後半にまわりまして3回ほどと言われてました。僕は最初、3年間、60時間ぐらいかけなきゃ駄目なんじゃないかというふうに、急がば回れで、そういうふうに思っておりましたから、ワーキンググループの結成にとっても賛成します。今からでもそれを検討するというのはいいことだと、とてもいいことだと思います。

ただ、14人の多彩なこの委員の方がおられる中で、誰がなられるのか知りませんが、私らには声がかかってないですから、かからなかった。これを仮にいろんな多彩な中におられる中で、ただ法律家だけでそれを議論して、果たしてしっかりした前向きな法改正の方向性が出てくるものなのかと思います。これははっきり申しまして、私は当初から常に原点に戻って、審議の段階のことに戻るわけでありましてか

ら、この法律はマイナスの法律であると考えています。公益通報は密告ではないんだということに貢献したことは、高く評価するけども、大体どこへ訴えてはいかんとかというようなことを法律で決めること自身が憲法の保障する言論の自由の精神に合致しているのかと疑問に思います。

もし、このような法律であれば、言論の自由を行使して、自らの判断でどこどこ、行政機関とメディアに訴えると思うんですよ。それはなぜかという、内部通報制度が失敗してからが公益通報なんです。そこら辺がよくはっきり分かっておられないんじゃないかと、この法律を成立させた人たちはですね。そういうことを申し上げておきたいのです。

それと、今、井手委員がおっしゃったようなことを申しますと、裁判で勝つということは、勝利をしたとしても、その労働者は元の生き生きと働いていた時点にまで戻らない、必ずしも完全に戻らないんだということを申し上げたい。ただ、違法行為があったと、原状回復しなさいというだけです。事業者が元に戻さないということになりますと、ここに新たな状況が僕は生まれてきたんじゃないかと思う。これにどう対応するべきかも問題です。事業所内に違法行為があつて、働いていた人が1,000人いたら、誰か一人言ったら、公益通報したといたら、それで差別を受けたり不利益を受けるわけです。あとの999人になれば昇格も昇進もあるわけですね。今、井手委員がおっしゃった人は、僕はもう1日に6回も7回も電話で相談を受けるような人ですが、この前もニューヨークに来てるんだって電話がありました。

もう一つ申し上げますと、家族が大変になっちゃったわけです。奥さんがもう持ちこたえられない、もう和解に応じざるを得ないという状況に追い込まれたんだというようなことも吐露しているわけですね。こういうことも考えてみると、裁判で勝ったからこれで救済されたというふうに思われるとしたら、これはもう全く僕は違うと思うんですよ。

それから、ちょっとあれと思いますが、全員、多数の中にはいろんな人の意見があるのは当然なんですけれども、どのように決めていくかというとき、重要な論点は絞って、やっぱり多数決しか決めようがないと思うんですね、方向性としてはですね。だから、そういうこともひとつ考えていただきたいというふうに思います。

それともう一つ、法律用語の点で、今野委員はあんまり発言されないんで僕のほうから言いますと、とても僕はいいことを言われたと思うんですよ。イギリスの法律は判例法が主体ですけども、それで、成文法は例外的な法律であるという面があると思う。でも、その成文法を作るときは非常に言葉を厳選してというか、解釈規定が決まっているような形で言葉が選ばれるし、同じことを何度も何度も繰り返していくという慣習が成立しておるわけですね。

だから、例えて言えば、真実相当性などというようなことは極めて分かりにくい。誰だってちょっと分かりにくいんですから、例えば不正であつて違法であつても、

確証を得ている、あるいは、確信をしている、あるいは、確認をしているというような、同じような意味の言葉を使用して、そういう一般の人も分かりやすい法律用語で公益通報というか、労働者の人、誰でも中学を出ているわけですから、中学程度で分かり得るような、こういうような文言にしていくということも僕は極めて重要だと思います。

○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 ワーキングの位置付けなんですけれども、先ほど建設的な方向でというような話がどうかという議論もありましたけれども、基本的には、ここでの検討会でおおむね確認されていることというのは、やはり現状の公益通報者保護法が十分に機能していない。本来の目的を果たしていないということについては、おおむねコンセンサスがとれているんだらうと。それを、法律の中身をきちんと検証して、更に具体的な議論につなげるためのワーキングだという位置付けについては、是非ここで確認をしていただきたいと思います。

先ほど井手委員がおっしゃられたように、その途中経過をきちっと、やはり明確にして、ワーキング以外の委員の方々にもきちんと了承していただきながら進めるということは非常に重要だと思いますので、中間報告的なものをやるとか、あるいは、当然、会議そのものもこういうオープンな形で進めるということは是非お願いしたいというふうに思います。

ちょっと中身の話なんですけれども、かなり積み残しの部分が多いので、ここで最終結論ということにはならないんだらうと思いますが、例えば、重要な点としては、刑事罰、行政処分について触れられていて、それもワーキングでの検証ということになるかと思うんですが、42 ページのところの今後の方向性及び検討課題の部分。行政措置についてはおおむね意見の一致が見られたところであるということで、ここは一步、検討会としては確認できたところだというふうに思ってます、評価しているんですが、重要なのは、やはり行政措置の中身として、例えば最終的な手段が公表にとどまるということでは、結局、マスコミに外部通報した場合と同じになってしまうので、そこの踏み込みはやはりきちんと考えて、議論を進めていくべきだというふうに思っています。

それから、これまでの議論の中で余り積極的な意見は出てなかったんですけれども、46 ページの報償金の話ですね。これについては、私ども、現状では積極的に推進すべきということは言えないとは思っているんですが、先ほど光前委員からお話のあったように、先にこの制度を取り組まれて、いろいろ問題があるのをまた改善して、法改正されて、これから進めていこうという韓国法などの状況をやはりきちんと見ていかなくはないだろうと思います。それから、今回、何らかの制度改正をして、更にまたそれを検証する段階で、社会的な情勢とか、公益通報制度に対する社会的な理解の状況、それから、通報した方の生活保障というか、そういう

通報者の支援といった視点から、やはり改めて検討する価値はあるだろうというふうに思っています。ここはもう少し後につながるような記載をしていただければというふうに思っています。

それと、井手委員、串岡委員からも出ていますが、やはり裁判で最終解決ができるから大丈夫だということについては私も非常に現状を見ていて問題があるというふうに思っていますので、なるべく裁判をやらずに、安心して通報ができるような仕組みという視点が非常に重要だと思っています。そういう意味では、裁判の枠組みの中だけでは守り切れていないということについては、どこか1項目つけて、視点として入れていただければいいのかなというふうに思っています。以上です。

○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 ありがとうございます。現時点での取りまとめ内容に基本的に賛成の上で、七点ほど確認を含めて意見を申し上げたいと思います。

31 ページ目のところですが、その前のページで退職者と記載されています。ここには、31 ページの②では会社役員とございまして、以前の論点には役員を退任した者、退任者という記述がありましたので、それらも含めてのものかというのが一点です。

二点目は33 ページ目であります。通報対象事実の範囲をどこまでとするべきかという中で、以前の議論の中では、内規違反、サービス違反の取扱いについて論点として挙げられておりましたので、その点についても言及する必要があるというのが二点目です。

そして、35 ページ目です。ここは1号通報の中にグループ会社の通報を入れるか否かについてであります。③番目に記載がありますとおり、一律に正当化することは困難であるというのはそのとおりだと思います。ただ、そのことをもって法律に盛り込むことを否定するのではなく、そのグループ会社に一定の要件を付すことを前提に法律に盛り込むことについても継続して検討していただけたらと思います。

それと、その下の例えばというところで、グループ会社内における窓口の在り方についてであります。この記載内容を見ますと、ガイドラインで一律に決められるものではないことにも留意すべきであるというところから、記載が必要ない、記載しないほうがいいという消極的な印象を受けました。7 ページ目の⑦にグループ会社の共通窓口について有益であるといった内容が紹介されておりますので、そうした共通窓口の設置をガイドラインで促すといった記述について御検討いただけたらと思います。

39 ページ目を御覧ください。これは主観的要件についてであります。②番目、第1段落の5行目のところで、主観的要件について削除すべきということと、その一方で、通報の目的については厳格に考えるべきという二つの意見がございまして、後者の点についてでありますけれども、追加といたしまして、不正の利益を得る目的、

単に損害を加える目的である通報をそのままこの公益通報だと認めるには、少々やはり違和感が残るところでもありまして、この点について削除すべきではないという意見もつけ加えていただけたらと思います。

その一方で、通報者の萎縮に対する観点から、例えばですが、不正の目的の存在についての証明責任は通報者に対して不利益な取扱いをなそうとする側が負うことを条文上、誰もが読み取れるように法律に明記することについて御検討いただけたらと思います。そうした内容を意見として申し上げます。

次に、41 ページ目についてであります。ここは前のページからあります不利益取扱い禁止の効果についてでございますが、②番目の記述内容では、法又はガイドラインに明記することについてはおおむね意見の一致が見られたところでございます。ここでの考え方としましては、不利益取扱いとは具体的にどういった内容なのかということなるだけ誰もが分かるように示すことは有益だ、ということがその理由だと思っております。従いまして、内容として、配転命令ですとか、これは以前、私は発言していなかったんですけども、嫌がらせなどのいわゆる様々なハラスメント、精神的な不利益についても、その不利益な内容に追加をし、明示をお願いしたいと思っております。

さらに、③番目では、ガイドラインに明記する方向で検討を進めるべきでございますが、法律を見ればそのことが分かるように、法律に明記する、もしくは法律又はガイドラインというように、法律に記載することについて可能性を残していただけたらというふうに考えています。

それと、この項目では、不利益取扱いの効果について記載の追加をお願いしたいと思います。現状、解雇の無効について法律に盛り込まれておりますが、それに加えまして、公益通報を理由とした懲戒処分や降格配転命令、先ほども申し上げましたハラスメントなどについていろいろあるわけございまして、ハラスメントの場合は別だと思っておりますが、懲戒処分や降格配転命令などは無効であることを法律で定めるべきだと考えています。

43 ページ目になりますが、ここでは現行法が予定していない不利益措置からの保護に関わる内容であります。以前の議論では、継続的取引の停止、解除といった報復的な不利益取扱いの無効について議論がされました。私が見落とししたのかもしれませんが、その点について記述が漏れていれば追加をお願いしたいと思います。

それとの関連で、取引先の従業員が通報を行った場合に、勤め先の会社による不利益取扱いを禁止することも重要だと思いますので、その点についても追加の御検討をお願いいたします。

最後、七点目であります。49 ページ目の通報へのフィードバックについてであります。この最後の段落のところなんですけど、まず、通報結果の職場へのフィードバックについては促す方向で検討を進めるべきだと、これまでの議論を踏まえた記述

だと思っております。その一方で、通報者が勤めている職場へのフィードバックを行う際には、やはりその通報者への配慮といったものも必要だと思っておりますので、例えば通報者保護に十分留意しながら、といった記述の追加をお願いしたいと思います。以上です。

○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 途中で失礼しますので、ちょっとこの段階で第3のところについて触れさせていただきたいと思えます。

先ほど来、何か非常に裁判に対する、あるいは裁判所に対する批判などがあるわけですが、多分、誤解しておられるのは、今回の不利益取扱いをされた場合に、された人が訴訟を起こすという場面だけを想定しておられると思うんですが、これは、そもそもそういう訴訟だけではなくて、仮にその前段階で何らかの行政的措置ないし諸々のことが行われた場合に、今度は、相手方も訴訟を提起したり、それに絡んでまた派生的に訴訟が起こると、こう幾つも訴訟が提起されるわけですね。しかも、訴訟を受けるというか、訴訟を利用するというのは、憲法上、裁判を受ける権利として誰でも保障されているんですね。

そうしますと、現在、気になっているところは、不利益取扱いをされた人の裁判だけのような議論なんですけど、そうではない、相手方ももちろん裁判を受ける権利があるわけですね。そうすると、裁判を、そもそも法制度ですから、最終的な解決は裁判でしかあり得ないわけですが、そういったことを抜きに、どうのこうのしても、それは非常に空疎な議論になるということと、それから、仮に、今おっしゃったようなというか、議論しておられるように、訴訟の前段階で何らかの対応をするとしても、最終的にやはり相手方が了解しなければ、それは訴訟に発展せざるを得ないということですので、やはり、訴訟を前提とした議論もやはりきちっとすべきではないかというのが第二点。

当然ですけれども、先ほど議論しておられます労働関係の問題であれば、労働契約の問題であれば、通常の民事訴訟以外にですね、それ以外の紛争解決の手続というのは裁判所でも認められていますし、その他でも利用できるものはあります。その他に、トラブル一般についても、最後、訴訟だけではなくて、広く言えば、裁判外の紛争解決手続というのはいろいろな形で利用できるようになっているわけですから、そういったことも前提で議論しなければ、いたずらに訴訟がどうのこうのというような議論で、必ずしも内容の合理性が担保されとは限らないという気がいたします。

それから、第3のところは、半分ぐらいは議論されているわけですが、残りのところがまだこれから議論になるということなんでしょうけれども、刑事罰については、これは大分前に話をしたこともあるんですが、やはり、刑事罰を認めるためには、実質的な違法性といいますが、可罰的違法性と多分言うと思うんで

すけれども、やはりそれが認められるというのが大前提でありますし、仮にそれが認められるとしても、犯罪構成要件をどう記載するかということと、最終的には運用が実際にスムーズにいくかどうかということもあるわけですね。

しかも、刑罰を受けるというのは、これは差別をした人がいることになりまして、これは個人を前提とするということになるんだらうと思いますけれども、個人を前提としまして、例えば人事上の差別的取扱いをしたときに、人事権を持っているのは誰なのかですね。それから、そこに決裁に関与する人もいるわけですね。あるいは、解雇だけではなく、解雇、懲戒処分だけではなくて、事実上の差別的取扱いについても、仮にそういう刑事罰を設けるとすれば、もう、一つの組織の相当部分の人がそれに引っ掛かってしまうという可能性もあるわけですね。

今回の議論で事業者がという差別的取扱いをするのはけしからん。じゃあ、事業者に科そうという場合でも、これは、事業者が個人である場合と法人である場合とは全然違うわけでありまして、個人であれば懲役の可能性も、それはもちろんあると思いますけど、法人を懲役に科すなどということはありません。これは単に罰金の問題になってしまうということになりますと、一体議論しておられる方の刑罰による制裁的効果が上げられるかどうかすら疑問に思うわけでありまして。

それから、立証責任の問題については、これは現在の法制度が、これはもう民事訴訟法において立証責任というのは、これはしばしば議論されることでありまして、これは法律の規定によるというのが現在の通説的な解釈であるわけですが、現在の法律の規定の仕方が、これがごく普通の書き方でありまして、これを転換するということになりまして、この転換の必要性、合理性、相当性、それから、推定規定が入るわけですから、前提となる事実と推定される事実、経験則、論理則とか、いろんなことが問題になりますし、最後には公平性が一体それで図られるのかということもあるわけですが、実際にこの不利益取扱いの問題になるような場合、事案の内容はさまざまでありまして、なかなか一律に立証責任を転換するというのは難しいところがあるわけですが、仮に立証責任を転換すると逆の不公平も生じるというのが従来からしばしば議論になるところでありまして、そういったところもやはり議論すべきだろうということで、これは消極的解釈だろうと思いますけれども。

最後に、今度、免責の問題が議論されて、されようとしているわけですが、これも最初のころに議論がありましたけれども、刑事、民事の免責について、法律上、認めると極めて弊害が多いわけでありまして、特に刑事の場合は、その目的や手段を正当化するという論理は、基本的には日本の刑事司法ではなじまないわけですね。やはり、これも先ほどお話ししましたように、行為がやはり犯罪に該当すれば、それは原則犯罪でありまして、いかなる手段を講じても、免責されるんだということとはむしろ犯罪を助長するようなものでありまして、現にそういうことが世界的に議

論されている問題なわけですね。

そうしますと、刑事が、違法行為によって持ち出しが行われたというような場合について、これは、日本の刑事訴訟法では、検察官が起訴便宜主義といいまして、相当広い裁量権を認められていまして、現実に起訴される事例というのは余り聞いたことがないわけですね。民事上の、双方のいろんな事情を考慮して、損害賠償責任を認めるというのが普通の裁判のやり方ですので、民事上もさほど問題になることはない。したがって、程度問題を抜きにして、一律にとかという議論は到底なじまないですし、仮に、法律上それを認めるということは、逆に弊害も多いということを指摘しておきたいと思います。

今後、具体的な議論になるとき、もうちょっと詰めた議論が必要かと思えますけれども、そういうことで問題は依然多いというふうに御意見を申し上げたいと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。井手委員、どうぞ。

○井手委員 升田委員がもうすぐ、この場を立ち去られるということですので、升田委員に反対する意見は、升田委員がいらっしゃる間に申し上げないといけないと思いましたが、述べさせていただきます。

升田委員が今、おっしゃった法的な原則というもの、それに反対するものではありません。特に刑事罰を科すということについては犯罪構成要件の記載の問題があるとか、あるいは訴訟については、逆に、間違っただけを通報されて損害を受けた方々のことも考えておかなければならないということは十分、理解できます。

ただ、この間、私は、ずっと、検討会で申し上げているんですけども、実例を重んじていただきたいと思うのです。現行法で救済できていない実例がたくさんあるわけです。現実問題として、消費者庁さんの実態調査で、役員、それから退職者、そういう方々の通報があると出ています。私は、最終的に、今度の、第2ステージになると思うんですけども、その結果で、保護の要件をどうするのかとか、不利益取扱いについてはどんな措置をとるのかとか、ということを決めますと、それが、日本社会における公益通報の保護に関して、ほぼ最終的な決定になるであろうということを常に議論の念頭に置いておかなければならないということをお願いいたします。要するに、最初にこの法を制定したときは、日本社会における通報に対する意識を変えるため、この制度を十分に周知するため、とりあえず、やってみましょうということでもよかったかもしれません。ただし、法制度が行き渡った段階で、実態を検証して、5年後にもう一度、法の見直しを含めて、考えましょうという附則が定められています。今度の場合ですね、その見直しの期限がかなり過ぎて、結論が出されるわけですから、今後、なかなか、変えようがない決定になると思うのです。そう考えてみると、例えば役員や退職者を保護の要件に加えるのは法的になじまず外すということを決めると、その決定が判例以上の結論になってしまうと

考えるのです。

あるいは刑事罰や行政罰の導入にしても、やっぱり法律上は整合性がとれないということで外すということが決定されると、こういう議論を経た上での結論ですから、将来、それが復活するというのは、大変、厳しいのだと推察できます。そうすると、もう、じゃあ、どういう手だてで、通報者を守っていくのか、制度を周知していくのか、という、意識の問題しかない、社会の意識の変化に頼りましょうということになるのではないかと思うわけです。だから、保護の要件にしろ、不利益取扱いに対する刑事罰、行政罰にしろ、入れるということにも覚悟が要りませうけれども、外すということに対しても相当な覚悟が要る話だということをお願いしたいのです。

現行法で保護の要件から外れていたり、不利益な取扱いに対するペナルティーがなかったりしたために、被害を被っている事例をどうみるのか、それはごくごく小さい、一部のケースではないかと言われるのかもしれませんが、私は、この検討会でそうした事例を提示してきたはずです。その事例が少ないから、あるいは、一人だからということで外すという結論になったら、私は、明確な説明をワーキンググループに求めていこうと思っています。被害の実例があるのに、それを外した理由って何ですかとお聞きしたいと考えています。検討会の議論としては、たとえ、法的な整合性を重視した上での結論であっても、その結論について妥当性がありますかということになるのではないかと思います。

それが、升田委員がいらっしゃる間に申し上げておきたかった意見です。

それから、「おわりに」の書き方で、意見を述べさせていただきます。

第3の書き方については、今のまでの議論を非常に丁寧に踏まえられていて、この項目ではおおむねこちらの意見が多かったとか、こういう意見が出たとか、少数意見に関しても反映した書き方になっていると読ませていただきました。逆に言えば、こういう書き方でしか、この第3については書けなかったのではないかとも思っています。消費者庁さんがこうして素案を作っていたいただいた、その御苦勞を認めてですね、私は大体、これで妥当だと思っています。

ただ、私は、新聞記者の立場なんで、この報告書を見て、取り上げる新聞記事に見出しをどうつけるんだと言われたら、非常に困ると思いました。

この素案では、「はじめに」は、1ページあるんですよ。「はじめに」には、何を話したか、何をテーマにしたのかということが1ページに詳細に書かれているわけです。それに比して「おわりに」というのは1ページの半分ほどしか書いていないわけですね。

さらに、言いたいのは、最後の締め言葉、「期待したい」ですね。これは他人事感があまりにも浮き出ているトーンです。せめて「求める」に変えてほしいんです。公益通報者の保護、制度の実効性の向上に関して「期待したい」というのは、私は、

この検討会の委員じゃなくても期待したいです。

私だけでなく、この検討会の委員の皆さんは、期待しているんじゃないくて、いろいろな選択に難しい検討事項をそれぞれの責任の下において議論をしていると思うのです。消費者庁さんが原案をお作りになっているので、配慮をした末にこのような表現になったと思うんですけども、私も文章を商売としていますので、日本語としてはやっぱり、「求める」で締めていただく方が、きちんとしたメッセージになると思います。

それから、先ほども申し上げましたように、この法改正、制度改正の話というのは、関係省庁が絡むわ、各業界が絡むわ、私ども報道機関というのも絡むんで、国民的な議論を巻き起こさなければならぬと考えています。そういう意味では、私は、消費者庁さんがこれから、いばらの道を歩むのかもしれないと思っているわけです。当然のことながら、2017年度の概算要求にも反映してほしい事項もたくさんありますし、消費者庁自体の組織改正にもつながるのかもしれない、本当に安倍内閣全体でも考えなきゃいけない重要テーマです。それから、北城委員が所属されておられるような経済界の協力も得なきゃいけない。中小企業さんとか、地方公共団体、それから、いつも建設的な意見をおっしゃっておられる川島委員が所属されている労働界にも協力を求めなきゃいけないと思うのです。

そういうことを考え合わせますと、やっぱり、「おわりに」には、もうちょっと、検討会の議論を踏まえた結論を書き足していばらの戦いに向かう消費者庁さんを後押しするような「おわりに」にするべきじゃないかなと思っているわけで、是非、そうしたいと考えています。

○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 一つ、労働基準法のことと、公益通報者保護の労働者のことを申し上げましたんですけども、私が感じるのは、労働基準法にこれだけの罰則があって、労働基準監督官が司法警察官の役であって、だから、非常に成功しているということが言えると。もし仮にですね、これ、罰則もなく、労働基準監督署も労働基準法もなければ、果たして労働者は守られるのだろうか。それと同じことが、公益通報者保護法には監督してくれるところもないし、罰則もないとなると、同じ労働者を守る、その法律、労働基準法と公益通報者の労働者に法の整合性が全くとれてないんじゃないかということを申し上げたいわけです。

労働基準法というのは、非常に厳しい法律になっておりまして、この前申し上げたと思いますけども、脅迫的なもので、刑法から引っ張ってきたような条項もありまして、それが一番厳しい。ですから、刑法の脅迫罪に対しては、特別法的な意味、役割を担っているんだろうと思います。

それから、両罰規定というのがございますね。これは労働基準法の121条であります。両罰規定というのは、法人たる、自然人たるを問わず、事業主又は使用者た

る地位に就いているということを理由として負う責任であって、犯罪者として負担する責任ではないわけですね。

したがって、それは普通の意味では、そのものに犯罪がないのに、刑罰だけを科する、特殊な場合となっております。それを例えば、推認説ではなくして、なぜ、そういう法律、事業者にまで罰する必要があるのか、擬制するもんだという、植松正という先生がいるわけです。この植松先生はですね、この両罰規定をですね、事業者の行政罰にとどめるべきじゃないかと主張されていた。立法論としてはそうです。だから、近代の刑法からいえば、刑罰を科するのは犯罪行為者のみに科せられるわけですね。

そうしますと、公益通報した労働者が不利益を受けた場合にはですね、民事上と刑事上とは分けて考えなきゃならないわけです。法人を牢屋にぶち込むなんてことはできっこないし、法人自身が名誉感情を持っているわけじゃないわけですから、当然にして、民事の場合は法人に罰則を科すということになりますし、一方の刑事罰は、その機関を代表する自然人に対する罰則になるということは、極めて当然のことだろうと思います。

だから、法制の整理という面でも、この両罰規定はですね、刑法の38条の第1項のただし書きで、「罪を犯す意思がない行為は、罰しない。」となっていますけど、「ただし、法律に特別の規定がある場合は、この限りではない。」というところから、これを引っ張ってきているということで、労働基準法によってはそれほど厳しくやっているならば、現在の公益通報者にもその整合性は是非とっていただきたいと考えます。そうでないと、とても言えないと、言わないほうが自分の出世ができるわけですから、そういうふうには私は常々思っています。

○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 先ほどから出ている、裁判の位置付けなんですけれども、決して裁判制度そのものを否定とか批判しているわけではなくてですね、現状の制度下だと非常に裁判に時間がかかると。しかも、裁判の対象になっているのが、場合によっては解雇とかですね、あるいは重大な配転命令であるとか、生活そのものも関わる中で、ある意味、生活の安定というのをリスクにさらしながら裁判をやらなくてはいけない。そういう現状があるというのを何とかしなくてはいけないというふうに思っているという趣旨です。

当然、最終的には、法律上のルールですから、最後は裁判で争って、その結果がどうなるかというところは当然詰めなければいけないと思うんですけれども、やはり観点としては、一つは裁判をやるまでもなく基本的な見通しが立つような制度設計にするということと、仮に裁判になったときに、迅速に解決ができるというような視点での要件立てが求められているのかなという趣旨で申し上げました。恐らくワーキングで詰めた議論をすることになるとは思います。当然、裁判上争ったとき

に、どういう結果になるのかということも睨みながら、ただ、それをより事前に予測が立つような、早く解決ができるような工夫を、知恵を絞ってやっていただければなというふうに思っています。

それから、当然、法律をいろいろ改定するときには、前提となる立法事実というのが必要になるわけですが、かなり消費者庁のほうでもヒアリング等をされて、具体的なケースの中で、現行法の問題点というのは出てきているというふうに思っています。

それから、前々回私が提出させていただいた資料の中で、現にあるケース、不祥事として社会的に注目を集めたケースの中でも、やはり、かなり、公益通報者保護法ができて以降もですね、なかなか通報されずに不祥事が続いてきたという実態も明らかになってきたというふうに思っています。

プラス、ほんとはもう少しボリューム的にどうかというのがあれば理想なんですが、やはり、そこはそもそも立法事実としては、表に出にくい性質のものだという、通報する方が泣き寝入りをして通報できないケースのボリュームを示すというのはなかなか大変なことです。そこは踏まえた上で、社会的な現象として今どういう状態にあるのかということを見なくてははいけないかなというふうに思っています。ボリュームがないから立法事実がないんだという、そういうことにはつながらないだろうというふうに思います。

当然、要件効果を検証する中では、具体的なケースをよく詰めながら、対応というのは考えるのは当然のことですので、そこはワーキングの中できちんとした議論はしなきゃいけないかなというふうには思っています。

○宇賀座長 ありがとうございました。島田委員どうぞ。

○島田委員 労働基準法のお話も出ましたので、ちょっと発言させていただきます。労働基準法が両罰規定を持っているという最大のポイントは、例えば、労働時間ということを見てもらえば分かると思うんですが、違法な残業を命令する人というのは、通常、事業主ではないというのが一般的なんで、そこで、そもそものところで、労働基準法は「使用者」という概念を極めて広くとっておりまして、要するに事業主のために行為する者というのは、全て「使用者」であるとしています。ですから、さっき御指摘があったように、実行行為者を処罰し、さらに、法人の責任を問うという仕組みになっています。

ただ、法人がきちんと対応していればそうではないということで、両罰規定のところはやっぱり故意犯を処罰するということになっていると思います。

その上で、もうちょっと述べますと、今、労働関係法規では、労働基準法タイプの刑罰規定ばかりかという、実は非常に大きく変わっています。例えば男女雇用機会均等法というのは特に罰則規定があるわけじゃありませんし、さまざまな労働関係法規というのを、直罰的な罰則ではないけれども、例えば勧告とか、公表に

よって実効性を担保しようという流れもある。これは我が国だけではなくて、国際的にそうで、今、詳しくは申し上げられませんが、必ずしも刑罰だけが実効性の確保に適切であるかということに対して、反省的な契機があったというふうに思っています。ですから、公益通報の問題にしても、実効性を上げていくために、刑罰も検討するにしても、その他様々なことがあるということを踏まえた検討が必要だろうというふうに思います。

先ほどから、裁判で勝ったというのが終わりではないんだというのは、これは法律学の中でも、労働法なんかでもよく検討されていることで、例えばハラスメントということがあったときに、その被害者が損害賠償を訴えて、損害賠償が認められたからといって解決するわけじゃなくて、その方が働きやすい職場が、その後形成されるのかということにポイントがあるわけで、そういう場合のアプローチというのが、むしろ、刑罰による強制というのではなくて、当事者とその後の職場環境作りに参加するとかですね。そういう方向もやや手続的なアプローチなんですけど、実効性という意味で、あるいは裁判だけではないという点では、そのようなことも含めて検討するのが適切ではないかと思います。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。水尾委員、どうぞ。

○水尾委員 この公益通報者保護法そのものの本来の意義を考えると、結局、公益通報者を守るということが一番の第一義だと思うんですね。その結果、会社は守られるし、そして社会にとっても保護をされるということにもつながるわけで、それは最終的に企業価値を高めることにもつながるわけですね。

ということを考えたら、やっぱり一般の社員であるとか、労働者がアクセシビリティという使いやすさということをやったり私は大前提に大きな視点に入れるべきじゃないかなと思います。

それを考えますとですね、43 ページの資料の収集行為を理由とした不利益な取扱い、この件について、軽微なものについては実はいいけれども、重篤な大きな問題についてはどうかという話がありました。それは当然のことであって、重篤な資料の持ち出しを、それに対して何らの罪を問わないということは、私は多分ないと思います。それは裁判においても既にこういう裏付け資料を持ったことによって真実性が担保されるということについては罪を問わない、免責されるということも出ています。一般的な資料の持ち出しについてはやっぱりそれは、免責されるべきです。そのことを言わないと、いわゆる真実性の担保であるとか、有無であるとか、そういうことを要求すればするほど、実は通報者というのは二の足を踏みます。そんな意味で、こここのところは、免責のところはきちっと私は言うべきだと思います。

当然のことながら、重篤な問題の資料について、それについては、多分、皆さんもそれは同じ理解で免責をされない。その辺のことは、やっぱりアクセシビリティ、なるべく使いやすさ、垣根の低さということを私は大前提に考えるべきじゃないか

などと思います。以上です。

○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 44 ページから始まる通報に係る情報の保護の問題なんですけれども、まず、通報者が不利益な処分を受けることがないようにということの点ですが、名前が知れること自体が不利益であって、したがって、全体の情報の保護の観点でももちろん当事者の名前を守るべきというのは確かに書いておくべきです。法律も作るべきなんですけど、とにかく名前が知れることが不利益なので、会社の中に、本人の名前を名乗って通報しなければならないような仕組みを前提に考えるべきではないということなんです。

いわゆる第三者経由で情報が提供される仕組みにすれば、会社の中には名前が知られないので、まず不利益になることは少ない。しかし、調査の過程で個人を特定できてしまうことがあるので、特定できたときに守秘義務があるということは必要なんですけど、まず、全体の書き方がどうしても内部通報窓口には本人の名前が知られるという前提で書いているし、また、知られた本人が不利益な対応を受けないようにということは盛んに議論しているんですけど、まず、大前提として、とにかく名前が知られない仕組みをまずは作るべきということなんです。万が一いろいろな理由で分かったときにもそれを明かしてはならないという形にすべきです。

それから、第三者機関において守秘義務があるということは余りここに書いていないので、守秘義務に関して言えば、第三者機関においても守秘義務があるということを検討していただきたい。

一方で、45 ページの下のほうに、法律上の守秘義務を導入する方向で検討を進めるべきということも適切なのですが、一番下に窓口担当者の負担を踏まえて人事評価に反映させることについては、ガイドラインに盛り込むべきと書いてありますが、窓口担当者は、個人の名前は実は知らないで、知らない人の名前の守秘義務を守っていることで、何かインセンティブを与えるべきという議論はおかしいと思います。ですから基本的には窓口にいる人は、誰が通報したかということには知らない。しかし、調査のいろんな過程で情報を得ることはあるということなんです。そこで、人事評価で高く評価してあげることが基本的には必要ないというような立て付けにしていただくほうがいいと思います。

○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 今後の方向性の確認も含めてなんですけど、私は第1次報告書案というのは、今までの議論を公正に記載していただいたものであると思っています。ただ、どうしても第3のところについては、まだ消化不足のところがあって、ワーキンググループでもう一回詰めて検討する必要があるのではないかとこのように思っています。

検討する方向については、この検討委員会そのものが通報制度が濫用されては困るという認識ではなくて、通報制度が、十分に、健全に運営されていないのはどう

してかということで始まった検討委員会ですから、当然、より使いやすく改正するにはどうしたらいいかという、そういうような建設的な意見を皆で出し合うワーキンググループでなければおかしいと思います。

それから、守秘義務の点については、私も北城委員と同じ意見なんですが、守秘義務が守られれば不利益処分は発生しないということなので、やはり守秘義務の厳格化というのは非常に重視すべきだと思っています。先ほど御紹介した韓国の通報制度の罰則規定を御覧いただいてもお分かりいただけると思うんですけども、韓国はまず秘密漏えいに対しては3年間の懲役あるいは3,000万ウォン以下の罰金なんですね。秘密漏えいに対して一番厳しい罰則を持っていて、その次が不利益措置の違反で、不利益措置の違反に対しては、2年以下の懲役、1,000万ウォン以下の罰金ということで、守秘義務に対してまず非常に厳しい規制をかけているんです。これは非常に参考になると思うので、立て付けの方向としても、やはり守秘義務の問題についてはもうちょっと厳格なものを期待したいと思います。

ただ、そうは言ってもどうしてもばれてしまうと、漏れてしまうと、漏れたときに不利益措置が発生してしまうということで、発生した不利益措置に対しても厳しい処分が規定しているというのは韓国だけなので、実際の問題としては守秘義務だけで通報者が守られるとは思わないんですが、やはり法律の立て付けとしては守秘義務は絶対守るんだというところの意思を明確にしていればと思っております。

○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 私も光前委員と同じで、ここからワーキングになるんですけども、ここでの議論が、いろいろ皆様からの改正に向けた意見であって、これがワーキングに入ってから、司法のところでは判例事例がないからということで、決して後退するようなことがあってはならないと思います。判例事例がないというのは、公益通報者保護法が使われなかったが故の判例事例の低さなので、ここはワーキングで、現在の今のここでの議論から、後退することがないように努めていっていただきたい。

それから、もう一点、通報先の外部の通報先ですけども、この両方とも外部の通報先、行政と外部ということで言いますと、真実相当性という言葉がよく言われているが通報したものが真実かどうかというようなことですが、これはやはりこのハードルを高くしてしまうと通報が非常に減ってしまうということもあります。相談から入ると思えば、むしろこの真実相当性は、私はむしろハードルを下げていると思っています。同時に資料ですが、持ち出しの資料です、この持ち出しの資料が不利益扱いの基になっているということなんですが、これはもう不利益扱いから外していいのではないかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。井手委員、どうぞ。

○井手委員 第三者機関の守秘義務というお話が出ましたが、私は、まさに第三者機関、報道機関に属している者なので、その立場から意見を述べさせていただきます。第1次報告書案の37ページに、検討会における議論の状況のイで、通報内容が真実であるか否かを確認するのは、通報を受けた報道機関の責務であり、誤報による名誉毀損を理由とした民事責任及び刑事責任を負うのは報道機関であるのだから、通報者に真実相当性を求めるべきではないというのは、まさに、過去の検討会で申し上げました私の意見です。この主張を掲載していただいたのは、有り難いと思っておりますが、前提として申し上げておきたいのは、あくまで、このような内部告発の通報をもとにした報道機関に対する訴訟というのは、ほとんど起きていないという事実です。それはなぜかという、まず、第一は、報道機関というのは、情報源の秘匿という非常に重い責務を科されており、その責務について侵した場合は、報道機関として成り立ちませんので、実名告発など特殊なケースを除いては、告発者の存在が分かること自体が許されないという点です。

さらに、第二は、前から検討会でお話をしているんですけども、通報、告発の取扱いについては、行政機関や捜査機関の発表を聞くというニュースとは根本から異なり、報道機関独自の責任で、それを真実かどうか真偽を確かめ、さらにその真偽の確かめ方も、社会的に問題があるとそしりを受けるような手法ではできないことです。もちろん通報者の方に御迷惑をかけるような調査や取材あるいは記事化において、通報者の存在が分かるような事態になれば、それだけで、我々報道機関は責任を問われるわけです。そういう報道機関のあり方を前提として成り立っている意見であり、報道機関への民事訴訟や刑事責任の追及が頻繁に起きているというような誤解を与えるのは、私の本旨とは違いますので、そういう前提は報告書で抑えていただければと思います。

それから、北城委員がおっしゃった守秘義務を負う窓口担当者の評価という点についての意見です。これは資料の45ページの⑤で書いてありまして、通報に適正に対応したことを人事評価に反映するなど窓口担当者に人事上の利益を与えるべきとの意見というのも、私が発言したことなのですけれども、北城委員の誤解を解きたいと考えています。私は、別に守秘義務を守ったから、それを評価してくださいということを行っているのではなくて、先ほど升田委員がお話になったように、本当に調査をする窓口の人がどうであるかによって、通報が活かされるのかどうか、方向が変わることは疑いようもない現実です。行政機関でも、企業の方でもそうなのですが、窓口で通報を受け付けて調査される部署にいる人は、どちらかという、企業の社内や行政機関の中で後ろ向きの仕事をしていると思われる部分があるのではないかと懸念もしています。

ですので、ちゃんとした調査をして、ちゃんとした結論を下した場合に、それが人事評価になったらいいんじゃないかという意見なのです。守秘義務を守る、

これは当たり前のことです。しかし、守秘義務を守った上で、その通報をちゃんと生かして国民の公益につなげるかどうかというのは、まさに調査窓口の人のセンスであり、その技術であり、そういうものを評価することによって、そうした技術を広く行き渡らせ、人材の育成にもつなげたいという意見です。

それから、もう一つ、土田委員、光前委員がおっしゃったように、私はこの検討会でのおおよその議論の雰囲気はずっと聞いていますと、やはり、いろんな課題はあるけれども、委員の皆さん、法改正の必要なものは、改正すべきではないかというのは、大体一致しておられるのではないかと思います。ただし、いろんな法改正をやっていくには法的な課題があるんだという御意見もあったと思うので、そういうことを、きちんと「おわりに」に書くべきではないかという考えを持っています。先ほど、「おわりに」をもう少し長くすべきだと申し上げたんですけれども、長くすべき部分というのは、こういう法改正に関わる箇所を、それをきちんと書けば、新聞の見出しの話も出しましたけれど、国民全体、それから、今後、調整をしていかなきゃいけない関係先にも強いメッセージとして伝わるのではないかと考えています。

「おわりに」の書き方を、もう少し、具体的に言いますと、一つは冒頭に申し上げましたように、消費者庁の果たすべき役割について、こうこうこういう議論をして、こういう方向性が出たんだと、ただし、こういう課題もあるんだということを書くことです。もう一つは、先ほど来、議論になっている法改正について、こうこうこういう方向性が出たんだけれども、こういう課題があったんだということを引きつら抑えておくことです。それから順番をどこにするのかは流れ次第ですが、検討会で実際に決めたことを書くのも重要だと思います。第1、第2で、民間事業者に対する取組の促進、それから行政機関の取組の促進について、インセンティブを設けるとか、行政機関のガイドラインをこういうふうに変えるとか、これはこれで、大変大きなことを決めているわけです。その部分に関しても何か、ちょっと宣伝が下手だとか、私はそういう印象を持ちました。やはり、検討会としては、通報に関わる方々はもちろん、国民や関係先にもメッセージを発しなければならないと考えていますので、成果として挙げるべきだと考えます。その上で、できるだけ早くやらなきゃいけないものもありますから、例えば予算とか組織の問題とかに反映するために、決まったものの実行を求めるみたいな書き方が一番いいと思います。もちろん少数意見もそこには反映しておかなきゃいけないと思うのですが、基本的には、そういう組立てで「おわりに」を書き換えていただきたいというのが私の意見です。

○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 全体として御議論を聴いておまして、土田委員、井手委員、串岡委員の御意見はもっともかと思えます。いろいろ今後ともワーキンググループで議論する中

で、意見が後退してはならないと。こういうふうな御議論がございますけれども、私、法律家としてこういうことを言うのも変ですけれども、決して後退するという感覚はあまり持っておりません。例えば法務省で3年ぐらい前に、自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律案の審議がなされました。いわゆる飲酒運転で大変悲惨な事故がたくさんあって、その中でいわゆる交通事故の新たな、過失運転の新法が審議されました。あの法案の成立過程を見ていて、法律家はみんな、こんなの無理ですよと。要するに、前にある法律と後にある法律との関係からすれば、こんな法律できませんよ、といった具合に最初は法案成立の実現性は乏しかったのですが、やっぱり世論の流れで、いわゆる法律には余り精通されていらっしゃる委員の方々のやっぱりこれおかしいんじゃないかという議論で、最終的には流れは新法が成立するというふうな流れになって、法律家がそこで非常に法律家って優秀だなと思ったのは、一旦できた流れの中で、そういったことが前の法律との間で矛盾がないように、齟齬がないようにということで、一生懸命そこでまた法律家の方が頭をひねったと。なかなか優秀だなと思いました。

こちらでの議論を、やはりワーキンググループは確かに法制度との関係ではいろいろ議論をしていく部分があって、今後もこれまでの議論との、他の法律との関係でいろいろと整理すべき問題があると思うのですが、今この法律が作らないといけないと、必要性というのはやっぱり今まで挙げてきたわけで、一般常識による立法事実を伴う必要性が認められるということは、やはり法律を改正するための大きな要因だと思うんですね。

ですから、こちらでの議論の中で、やはり実際に通報された方もいらっしゃいますし、それでやはり結局は10年経って、ここまでの役に立っているかどうか分からないような状況の中で、法律を変えていく必要性というものを前面に出していくのは、ここの委員会、検討委員会の大きな意義ではないかと思います。ワーキンググループでやることはあくまでも法制度の問題かもしれませんが、それ以上の問題、それ以上に今回のやはり世論をもって変えていくということでの役割は、この検討会のやはり立法事実も含めて、そういった必要性をどう国民に広くお聞きしていくのか。そこにあることが一番大事じゃないかなと思いますので、決して私はワーキンググループですからといって、何かそこで大きく変わるという意味ではなく、ただただそこで障害の一つ一つを何とか取り除くという作業だと考えています。以上です。

○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 島田先生と全く同じ意見のところもあるなと思いましたが、両罰規定のところは、植松先生が言っておられる、刑法学者が言っておられるのは、事業主の責任につき、刑罰を維持して過失主義をとるより、むしろ行政罰にとどめることが望ましいと、こう言っておられるわけで、私もそれに賛同しているわけです。行政上の、

ただし、行政上の制裁としては実行の期待ができるだけの厳しいものであることを要すると、先生が言っておられるので、それを引用したんですけど、労働基準法はそれほど厳しく労働者を守るようになっているのに対して、比較してというもので申し上げました。

それから、法の整合性という、いろいろこれから問題ができると思うんですけども、私、エイズ患者になった川田龍平議員のお母さんと非常に以前から懇意にしておりまして、この方が2001年ころ、この公益通報者を作るために一番努力をされて、最も進んだ法律案を提出されていた。あと、野党の人たちは公務員だけという、進んでいるんですけど公務員だけ対象で民間は全然対象じゃない。そういうところは僕は反対でした。

川田悦子さんは、当時衆議院議員だったんですけどね。これをちょっと読みますので、是非心に留めておいていただきたいと思うんです。

こういう法律を作るときには、現在ある法律との整合性ということの問題にして法律が作られていく、そのものもおかしいのではないかという問題提起があるんですね。法律というのは、今ある法律と矛盾しないような形で作られてきていますが、法律そのものが憲法違反のものもかなりあります。法律の専門家ではないから、ここら辺はちょっと極端かもしれません。しかし、次の一点は僕は非常に重要だと思うんです。

「実際はもっと私たちの理想をきちんと提示して、その中で法律案が出てきて、国会で議論されて、法律が作られなければならないと思います」というような意見を言っておられるわけですけども、理想を提示、本当に公益通報者が守られるというふうに、今も後退してはいけないとって皆さんの大体の一致を見ているので、そういうことをこの川田さんの文を反映していただくような形で、15から16年前の川田さんの意見も法律に反映出来ればありがたいと思っています。

○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 今、串岡委員の御意見を聞いていて思いましたのは、新しく法規制が新設される場合、対象となるべき生々しい現場、その周辺の人々の息吹みたいなものができるだけ抽象化せずに受け入れて、命を吹き込む、そういうお仕事にさせていただきたいとお願いしてまいりました。本当に皆さんよくそれを認識してくださったと思っております。

特に、このテーマに関しましては、議論を専門の中身に持ち上げていくのではなくて、むしろ言語化が難しい、実社会とかその周辺の一般大衆の人たちの混沌とした、その思いに寄り添いながら進んできた会としますので、その努力を忘れないで最後まで検討していただければというふうに思っています。

それから、ちょっと本質に外れてしまって申し訳ないのですが、今回消費者庁さんが、日々刻々変化するこの時代の大きなニーズに応じて、新しい使命に挑ま

れる、こんなすばらしい方々を集められて、このすばらしい議論に参加させていただいて、私は本当に感謝しております。そんな大きな感謝の中で、時々ふっと何か、不安な予感がよぎることもありました、それは、この国で私だけが体験したことなので聞き流していただければということなんですけれども。

かつて電電公社や国鉄の民営化の際に、全く前例のない仕事、世のため、人のため、国のためと考えて本当に一筋に頑張ってきた、そういう新しいニューサービス、ビジネスを求められるままに、喜んでいただけるものであればということで、いろいろと設計させていただいて、提案させていただいて、マニュアルも作って、全て教育研修も全部やらせていただいて、皆さんが今当たり前のように思っておられるサービス、そういうサービスをやってきました。

これは開発した私にとっては、喜び以外の何物でもないのですけれど、ふと気がついてみると、私たちの強力なライバルは国となり、私たちがとても太刀打ちできないので、ほかの方向に絶えず方向転換を迫られるということになりました。それから電話による情報課金制度というのも、その後、巨大な利益を生み出すものになりましたけれども、私たちが考えたことです。とっくに時効ですから、今さらそんなこと持ち出す気もなかったんですけれど、当時はそういう知的財産とか、そういう考えもないままに、一言の挨拶も、相談もなく、今に至っております。

やはり、今、安倍総理もいろいろとおっしゃっておられるように、これから新しい、この国を支えていくのはベンチャーです。実社会で苦しみながらも新しい発想を基に作られるニュービジネスだろうと思います。そういうものに対する配慮が大事ではないかと思っております。

このテーマとは何の関係もないことですが、私はどのような協力も全く惜しむつもりはありませんけれど、それを人生かけて開発した人たちの言うことに御配慮いただければ、せめて声をかけていただいて、僕たちもこういうことを一緒にやりたいと、一緒にやらないかということに、もしあの時代に、そういう声があればすばらしいサービスに今生まれ変わっているのは間違いないことです。

ということをどこかにちょっと記憶していただきながら、これからのこの仕事、ますますの御発展を願っております。最後に、感謝を込めて。

○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 二点申し上げます。先ほど議論がありました45ページ目にある窓口担当者の人事評価に関する記載内容です。この内容自体には違和感はないんですけど、法改正を議論する中に入っていることはいかなるものかと、最初見たとき思いました。提案なんですけど、10ページ目に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というのがあるんで、ちょうど（1）の一番最後の丸のところ、同じような問題意識からの似たような記述がありますので、このところで追記するといったまとめ方もあるんじゃないかと思いました。

二つ目は、表紙を拝見しますと、第1次報告書と書いてあります。それで「はじめに」と「おわりに」とをさらっと読むとですね、これ自体が最終報告書と誤解するような記述であると思いました。今後ワーキンググループが開催をされて、その結果を踏まえて検討会を再開して、いずれ最終報告書を取りまとめることになると思いますので、現時点での第1次報告書であるということを「はじめに」の中に明記すること、「おわりに」の中に今後のプロセスとして最終報告書を取りまとめるんだといったことを明らかにしていただけたらと思います。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、よろしいでしょうか。

それでは、本日はここまでといたしたいと思いますけれども、もし更に御意見がございましたら、事務局に御連絡していただければと存じます。

活発な御議論をいただきまして、どうもありがとうございました。

「民間事業者の取組の促進」及び「行政機関の取組の促進」につきましてはおおむね認識は共有されたと思われしますので、事務局は今回出されました御指摘を踏まえて第1次報告書の検討を更に進めていただければと思います。

「通報者保護の要件、効果等」につきましては、これまで出された御意見のほか、今回新たに出された御意見、いろいろございますので、それらを踏まえて第1次報告書の内容について更に検討を進めていただきたいと思います。

次回も引き続き本検討会の取りまとめについて御議論いただきたいと存じますが、事務局は本日出されました御意見を踏まえて第1次報告書の内容について検討を進めていただきたいと思います。

それでは、本日の議論はここまでとしたいと思います。貴重な御意見いただきましてどうもありがとうございました。

《 3. 閉会 》

○宇賀座長 最後に、事務局から事務連絡をお願いします。

○加納課長 本日も御議論いただきましてありがとうございました。次回の検討会の日程ですが、既に調整を進めさせていただいておりますけれども、改めて正式な開催案内を御通知したいと思いますので、よろしく願いいたします。

また、本日の議事要旨に関しては、各委員の皆様に御確認いただいた上で公開させていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○宇賀座長 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)