

II その他の効果及びその要件について

1 第1について

内部通報したら、社内で嫌がらせを受けている、不当な評価を受けているといった相談事例が多い。このような場合、企業内での自主的解決が望ましいが、実情は困難。そのようなときの簡易な救済申立制度として、都道府県労働局長による紛争解決援助、調整制度、勧告・公表制度を検討すべきである。このような制度は、労働分野においては、男女雇用機会均等法、育児介護法、パート労働法、障害者雇用促進など多数あり、各関係の不利益取扱いを受けた労働者に対する簡易な救済策として導入されている。労働審判制度は簡易とはいえ、司法手続きであり、解決の迅速性、柔軟性に欠ける。また、勧告・公表制度の前提として、行政機関による紛争解決援助制度による適正な資料収集が不可欠である。ちなみに、均等法での制度は以下のようなもので、他も大同小異。

① 制度概要

紛争が生じた場合の救済措置として、均等法が定めるのは、①苦情の自主的解決（雇均15条）、②都道府県労働局長による紛争解決援助（同法17条）、③調停制度（同法18条）④必要があるときに厚生労働大臣が行う助言、指導、勧告、勧告に従わなかった企業名の公表（同法29条・30条）。

② 苦情の自主的解決（均等法15条）

事業主は、均等法6条、7条、9条、11条1項、12条及び13条1項に定める事項（配置、昇進、降格、教育訓練、住宅資金の貸付その他これに準ずる福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント防止義務、母性健康管理措置）に関して労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に対して当該苦情の処理を委ねる等自主的な解決を図るよう努める。この苦情処理機関とは、事業主を代表するもの及び当該事業場の労働者を代表するものを構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関。セクシュアル・ハラスメントについては、対策として講じるべき措置が指針に定められている。

③ 都道府県労働局長による紛争解決の援助（均等法17条）

都道府県労働局長は、差別が禁止される均等法5条、6条、7条、9条、11条1項、12条及び13条に関する労働者と事業主との間の紛争（前掲2の対象となる事項に、募集・採用に関する事項を追加したもの）について、関係当事者の双方又は一方から解決の援助を求められたときは、関係当事者に対して必要な助言、指導又は勧告をすることができる。都道府県労働局長の勧告に従わなかった事業主に対しては、厚生労働大臣が助言、指導、勧告を行うことができ、勧告に従わなかったときは、厚生労働大臣が企業名を公表できる。

④ 調停制度（均等法18条）

都道府県労働局長は、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があり、紛争解決のため必要があると認めれば、紛争調整委員会（機会均等調停会議）に調停を行わせる。 通達では、申請が当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する措置の場合にはその終了した日）から1年を経過した紛争、申請に係る紛争が既に司法的救済又は他の行政救済に係属しているとき、調停は不相当としている。

調停の申請をしようとする者は、調停申請書を当該事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出する（雇均6条）。厚生労働省ホームページより、電子申請により申請することもできる。

調停が開始されると、紛争調整委員会（機会均等調停会議）は必要に応じて関係当事者の出頭を求め、事情聴取等を行うことができる。出頭を求められた者は委員会に出頭しなければならない（雇均則8条1項）。出頭の際は、主任調停委員の許可を得て代理人を立てることもできる（雇均則8条3項・4項）。委員会は、事実の調査のため必要があるときは、関係当事者に対して当該事件に関係のある文書又は物件の提出を求めること、管轄区域内に存する主要な労働者団体又は事業主団体を代表する者から意見を聴取することもできる（雇均21条）。

以上の事情聴取、事実調査、意見聴取等を踏まえて、委員会は調停案を作成し、関係当事者に対してその受諾を勧告することができる（雇均22条）。

調停は、当該行為が法律に抵触するか否かの確定的判断を下すものではなく、行為の結果生じた損害の回復等について現実的な解決策を提示して、当事者の歩み寄りにより当該紛争を解決することを趣旨とする。

調停による解決の見込みがない場合には調停を打ち切れ、関係当事者にその旨が通知される（以上、雇均23条）。調停不調の通知を受けた日から30日以内に調停の目的となった請求について訴訟ができ（雇均則9条）、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局雇用均等室の職員に委嘱することもできる（雇均則10条2項）。訴えが提起された場合には、時効中断に関しては、調停の申請のときに訴えの提起があったとみなされる（雇均24条）。

なお、労働者が均等法 17 条の都道府県労働局長による紛争解決制度を求め、あるいは均等法 18 条の調停申請を行ったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない（雇均 17 条 2 項・18 条 2 項）。

2 第 2 について

刑事罰まで設ける必要はないと考える。常軌を逸したような不利益取扱いがなされたときは、刑法で対応。

3 第 3 について

事業主が、組織として、通報者の秘密を守ることは、レストランがお客に腐った食べ物を提供してはならないのと同じくらい、当然のことであるが、様々な利害関係からこれが遵守されない、あるいは、迂闊に漏らしてしまうといった事例がある以上、この当然の理念を法律に明記する必要があると考える。しかし、それ以上に、個々の通報担当者をターゲットにした秘密遵守規定を定める必要はないと考える。

その理由は、法適用対象者の限定が困難なこと、対象者に個別の守秘義務を規定することにより通報受理側が委縮し、角を矯めて牛を殺すような結果となることが懸念されるからである。

したがって、守秘義務規定は、「通報の相談や通報を受けた事業主は、通報者の秘密をみだりに漏らしてはならず、従業員に通報者の秘密を守ることの重要性を十分に認識させなければならない」程度のものとし、民事・刑事の制裁規定も設けない。

外部通報については、これを受付け、調査するか否かは、あくまでも、通報を受けた外部機関の任意の判断であり、通報者の秘密に関しても、通報者と協議し、秘密の範囲や方法が決定されるものである。したがって、法律に外部機関の守秘義務を規定する必要はない。

外部通報するか否か、どの機関に通報するかは、通報者の選択であり、不適切な第三者に相談・通報すれば通報者の秘密が漏れるリスクが高まるが、それは、通報者が負わなければならないリスクであり、通報者に「適正な外部機関を選択する負担」を負わせることで、第三者通報が健全化すると考える。

4 第 4 について

そもそも、公益通報は、特定情報の持ちだし行為であるが、正当な公益通報は違法性が阻却されるのであるから、その手段としての証拠資料の持ち出しも、それが、第三者の利益を侵害するものでなければ、原則として違法性は阻却される。これまでの、裁判例も、この趣旨のものが多い。この理を条文化するか否かであるが、最近、内部通報においても、違法行為の存在を指摘されたバツの悪さからか、資料の持ち出しを

咎める事業者があり、正当な通報に対する報復は許されないことに対する脱法行為の感を呈している。ただ、資料収集の必要性やその態様は、通報事案ごとに千差万別で、適法な資料収集の要件を条文化するのは困難に感じる。むしろ、要件の曖昧な条文化により、これまで正当と判定されていた態様のものが違法と判断されることも懸念される。したがって、通達や解釈例規で、適法、違法となる場合を具体的に示すという方法を考えたい。

資料持ち出し行為の保護に関しては、以下のとおり。

- ① 正当な公益通報のための「適法な資料持ち出し」に対する不利益取扱いは、通報そのものに対する不利益取扱いと同様の法的保護を与える。
- ② 正当な公益通報のための資料の持ち出しだが、「限界を超えた持ち出し」として、そのことについて民事賠償・刑事制裁を求められた場合は、適正な公益通報の手段であったことが、違法性の減殺理由となると考える。
- ③ 不当な通報のための資料持ち出しであれば、通常の民事・刑事上の責任が発生する。

5 第5について

公益通報者保護法へのリーニエンシー制度導入は反対である。同制度を導入するとなれば、通報の主観的要件を再検討しなければならない。現状でも、「不正の目的なく」には私益と公益が混在したものが多いが、リーニエンシー制度が導入されれば、私益だけの通報も可となり、「公益通報」の性格そのものが変質するのではないか。

III その他の論点について

1 第1について

行政手続法 36 条の 3 に準拠すべき。これ以下にする合理的な理由が思い浮かばない。

2 第2について

最近、話題の次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法では、国が育成支援や活躍推進に関する指針を出し、一定規模以上の企業は、指針に沿った体制を整え、その内容を厚労省に届出、従業員に周知することを法的義務としており、違反すると勧告、公表を受け、その体制が一定の水準に達していると「認定マーク」が付与される。

公益通報制度についても、ここまで、やるかということであろうが、メリット制度を検討するのであれば、これらの制度を参考にする必要がある。