



公益通報者保護法～コンプライアンス経営と内部告発に関するルール

●公益通報者保護制度とは？

Q

①私は派遣社員として、ある企業の経理部で仕事をしています。直属の上司より会計帳簿の修正指示を受けましたが、明らかに法令に違反しています。社長に報告した場合、現在の派遣契約を打ち切られるのではないかと不安です。どうすればよいのでしょうか。

②私はSE（システム・エンジニア）として仕事をしていたが、三カ月前に退職しました。勤務していた会社は、情報管理体制に不備が多く、また、いつも厳しい工期に追われ、意見を言う場もありませんでした。しかし、私が担当した仕事には大きな欠陥があり、このまま放置しておく、多くの人々に迷惑がかかるのではないかと心配です。すでに退職している私には、どうすることもできないのでしょうか。

A

食品会社の牛肉偽装事件や自動車メーカーのリコール隠し、建設会社の耐震偽装事件、IT系企業を中心に投資を行っていた投資会社の証券取引法違反事件など、企

業の不祥事は後を絶ちません。いずれも法令遵守と倫理感を持った少数の勇氣ある人々の内部告発によって発覚したものです。

内部告発はこのような企業の不正を正す手段として有効である反面、告発した人は異動させられ、また、解雇されて職を失うことが多々あります。

そこで、不正を告発した人を企業が解雇等の不利益な処分をすることを禁止する公益通報者保護制度が創設されました。これは公益性のある内部告発をした者を保護するための新しいルールで、二〇〇四（平成十六）年六月、公益通報者保護法として成立し、二〇〇六（平成十八）年四月一日より施行されることになりました。

■法の目的

この法律は、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的としています（法第一条）。つまり、内部告発者を保護することによって、企業などに法令を遵守させることがねらいです。

■公益通報者として保護される人

この法律によって保護される人は、①公

務員を含む労働者、②派遣労働者、③パートタイマー、④アルバイト、⑤退職者も含まれます。

しかし、取締役や監査役は保護されません。そもそも株主総会で選任され、企業内の不正を正すために設置されている機関であるからです（法第二条）。

■公益通報者を保護する措置

企業が公益通報者に対して不利益な処分を行った場合、この法律は、公益通報者保護のための具体的な措置を定めています。

すなわち、①公益通報をしたことを理由とする解雇の無効、②労働者派遣契約の解除の無効、③その他、降格、減給、派遣労働者の交代要求、④退職者の退職金の没収・減額等、不利益な処分を禁止しています（法第三条～七条）。

■公益通報の対象となる事実

この法律は、内部告発のすべてを保護するものではありません。企業の信用を毀損することや他人に損害を与える等の「不正の目的」で行った場合は、本法の対象となりません。

公益通報として保護されるためには、次の事実が生じ、または、生じようとしている場合に限ります。

- (1) 個人の生命、または、身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保、その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律に規定する罪の犯罪行為の事実（表参照）。
- (2) 法律の規定に基づく（表参照）処分に違反することが、上述(1)の事実となる場合、当該処分の理由とされている事実等。
- (3) なお、報道機関や消費者団体など、外部へ通報する場合は、保護される要件が厳しく規定されています。例えば、①証拠隠滅の恐れがある場合、②不利益な取り扱いを受ける可能性がある場合、③企業に告発したが、二〇日以上経っても調査が行われない場合、④個人の生命、身体に危害が生じる切迫した危険がある場合でなければなりません。

■企業が行うべき措置

公益通報者保護法が成立してから、国は企業に対して、内部告発を受け付け、調査及び是正措置を行う体制整備を求め、二〇〇五（平成十七）年七月、「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（<http://www.5cao.go.jp/seikatsu/koueki/kaiyo/files/minkan.pdf>） 内閣府国民生活指針」を策定しました。

〈表〉公益通報の対象となる犯罪事実

刑法	証券取引法	大気汚染防止法	個人情報保護法
食品衛生法	JAS法	廃棄物処理法	その他政令で定めた406本の法律

〈注〉これらの法律に基づく命令を含む。

企業は、二〇〇六（平成十八）年四月までに、この体制整備を進めなくてはなりません。CSR活動を積極的に推進している企業では、顧問弁護士に委託してホットラインを開設したり、総務部に「セクハラ一〇番」を設置したりして、電子メールや電話・FAXで告発を受け付ける体制を整えています。

しかし、ほとんどの企業は、内部通報窓口を社内の指揮命令系統とは独立しておらず、実効性に乏しいのが現状です。ホットラインを開設して半年も経過しているにもかかわらず、一件の相談もない事務所もあります。「制度の周知が徹底されていない」のではなく、制度の構築の仕方に問題があります。

組織内部での通報処理の仕組みを整備することは、組織の自浄作用を高め、外部へ通報される風評リスクを減少させることに資するものでなくてはなりません。