「公益通報者保護法」(平成18年4月施行)への戦略的対応

経営を守る「コンプライアンス経営」「労務管理」の基礎知識

「公益通報者保護法」という法律が、平成１８年４月から施行されます。この法律は、まだ、十分に周知されていません。この法律は、「公益通報者の保護を図る」ことで「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」を図ることを目的にしています。自分が所属している会社、派遣先の会社、外注先の会社で法律違反があることを見つけたり、おかしいと思える理由があれば「公益通報」つまり「内部告発」しても、それを理由として解雇されないこととされる法律です。

この制度の内容をふまえて、経営者として必要な対処すべきことは何かについて考えてみましょう。

●多発する「企業不祥事」

近年、消費者や一般市民の利害に直接・間接に影響する企業不祥事が続発しています。

事業社名	発端	結果
M工業㈱ 2000年6月	運輸省に寄せられた社員からと思われる匿名の通報	道路運送車輌法違反として行政措置及び過料。
U食品㈱ 2002年1月	取引業者（倉庫会社）社長の兵庫県への通報	ＪＡＳ法違反として行政措置。会社幹部が詐欺の疑いで逮捕。
Zフーズ㈱ 2002年3月	全国農業協同組合連合会の会員生協への匿名による通報	ＪＡＳ法、景品表示法違反として行政措置。
K化学㈱ 2002年5月	東京都食品監視課に匿名の投書	食品衛生法違反として、行政措置。
㈱D 2002年5月	農林水産省に寄せられた社員と思われる匿名の通報	食品衛生法違反として、行政措置。
Nハム㈱ 2002年8月	農林水産省近畿農政局に寄せられた関係者からの通報	日本フード職員を詐欺罪で刑事告発。

日経連は「なぜ、続発しているのか」について、次の３点を示しました。

①　業績利益追求を重視し法令遵守が疎になった。

②　法令から考えず、業界横並び意識で、「他社と同じ事をしていると問題はない」と考える。

③　企業内部の情報化が、広範囲で深く情報展開されており、監査体制が及んでいないこと。

●「公益通報者保護法」の目的

この法律は、「公益通報者の保護を図る」ことで「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」を図ることを目的にしています。

●「公益通報」とは

では、「公益通報」はどういうものでしょうか。内容を理解することが、対応の基本となります。

①　労働者が	労基法でいうところの労働者（①自社社員 ②請負会社の従業員　③派遣労働者）
②　通報目的	不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的など、ではないこと
③　労務提供先又は役員、従業員、代理人その他の者	会社及びそこで働く人や代理人、関係者も含めて
④ 通報対象事実	生じ、又はまさに生じようとしている旨を
⑤　次のいずれかに通報すること	ａ）当該労務提供先若しくは当該労務提供先があらかじめ定めた者
	ｂ）当該通報対象事実について処分勧告等をする権限を有する行政機関
	ｃ）通報必要者＝報道機関、消費者団体、事業者団体、消費者など

突き詰めると、自分が所属している会社、派遣先の会社、外注先の会社で法律違反があることを見つけたり、おかしいと思える理由があれば「公益通報」つまり「内部告発」しても、それを理由として解雇されないこととされる法律です。

●「通報対象事実」とは

４００を超える法律が対象

個人の生命又は身体の保護、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として、刑法、食品衛生法、証券取引法、農林物資の規格化及び品質表示の適正化に関する法律、大気汚染防止法、廃棄物の処理及び清掃に関する法律、個人情報の保護に関する法律など、政令で４００を超える法律が指定されています。

通常の生活をしていると影響を受ける法律のほとんど全てが網羅されていると言えます。

●「公益通報者保護法」の法的効果

結論から言いますと、「公益通報をしたことを理由として行われた**解雇は無効**」となりますし、また、解雇までに至らずとも減給や配置転換等の処分も無効とされます。なお、保護される条件としては、通報先によって内容が異なります。

重要なことは、自社内の社員だけではなく、派遣を受け入れている派遣社員、業務を委託している先の従業員にも法律が適用されることです。

通報先	保護のための一定要件
①　労働者の労務提供先	通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている**思料する場合**
②　行政機関（監督官庁）	通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると**信ずるに足りる相当の理由がある場合**
③　通報必要者＝報道機関、消費者団体、事業者団体、消費者など	上記の②の要件だけではなく、 ＋ イ　①、②に公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合 ロ　①への公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合 ハ　労務提供先から①や②の公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合 ニ　書面（電子メールなども含む）により①への公益通報をした日から２０日を経過しても、当該通報対象事実について、当該労務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合 ホ　個人の生命又は身体に危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合

●懸念される事項

この法律に対しては、否定的見方と肯定的見方の両極端があります。

否定的な見方	●他の目的に乱用されかねない。内部の派閥乱闘に利用されたり、人間関係の面白くないことを外に出して混乱させられるなど。 ●企業内で猜疑心を生み、和を尊重する風土に合わない雰囲気が広がる。 ●あまり確認しないで情報を流されかねない。
肯定的な見方	●企業は「自浄作用」を優先させるべきであり、この制度によって企業のコンプライアンス体制の確立につながる。 ●企業内での解決を優先させることでバランスが取れる。

●戦略的に留意すべきこと

（１）内部通報制度の整備

まず、内部でよく話し合うことが優先されている制度です。通報を受け付ける窓口を社内外で設けましょう。意見がだされたら必ず２０日以内に回答をしましょう。

（２）懲戒処分をおこなう場合の留意点

まず、厳正な懲戒処分のための手順を定めた「就業規則」を作成しましょう。懲戒処分を行う場合は、厳正な「解雇実務」が必要です。その第一歩が就業規則です。

特に、すでに公益通報を行った者を、その後に「就労状況」等を理由にした解雇をしたい場合は要注意です。通報したことを理由にした仕返しの処分であるとして「無効」とされかねません。

解雇を言い渡した後に「別の理由」を言っても無効であること。

（３）「報連相」で「攻め」のコンセンサス形成

① 「何のために経営しているのか」「何のために働くのか」を鮮明にした経営理念の共有化を図ること。

② 風通しの良い「報連相」を活用した情報によるマネジメントの技術の理解と実践。

こうして「攻め」のコンセンサスを形成し、単なる命令ではなく道理と納得を基礎とした経営を推進することが極めて重要です。