

『内部告発と公益通報者保護法への経営的対応』

<講師> 石寄信憲法律事務所 弁護士 丸尾 拓養 氏



今回の労働法研究会は、内部告発により明らかになる企業不祥事や2006年4月から施行される公益通報者保護法をめぐり、経営者をはじめ人事・労務・総務部門等が検討しなければならないリスク対策の諸問題に注目し、リスク管理における法的留意点について弁護士の丸尾拓養氏より解説いただいた。以下ポイントのみを抜粋する。

公益通報者保護法の概要

公益通報者の保護

1. 公益通報したことを理由とする解雇の無効
2. 労働者派遣契約法の解除の無効
3. その他の不利益な取扱い(降格、減給、派遣労働者の交代を求めること等)の禁止(退職者も含む)

通報先と保護要件

1. 事業者内部への通報

不正の目的ではない + 法律違反行為が生じ、又はまさに生じようとしていると思つた 労務提供先等に対して行った公益通報は保護される

2. 行政機関への通報

不正の目的ではない + 法律違反行為が生じ、又はまさに生じようとしていると信じたことに相当の理由がある
通報の対象となった法令違反行為について処分又は勧告等を行う権限のある行政機関への公益通報は保護される

3. 事業者外部への通報

不正の目的ではない + 法律違反行為が生じ、又はまさに生じようとしていると信じたことに相当の理由がある
通報の対象となった法令違反行為について被害の拡大等を防止するために必要であると認められる者(マスコミ等)への公益通報は保護される

内部告発とコンプライアンス

コンプライアンス(法令遵守)は企業経営における第一の要件であり、法律に違反してはいけないことは大前提である。内部告発は、明らかな法律違反に対する行為であり、逆に言えば、法律に沿っていれば告発されるものではない。公益通報者保護法は、明らかな法律違反に対する内部告発に対する制度である。

公益通報者保護法の成立

公益通報者保護法は、内部告発をした労働者への不利益処分を禁止することを主目的とする法律であり、どんな場合に内部告発に対する不利益処分が許されないのか、またどうゆう場合では許されるのか、の要件を明確化している。具体的には、前記各通報先の保護要件 と の要件があれば不利益処分はできないことになる。逆に と の要件がなければ法律の要件を満たしていないとしてその限りではないことになる。

また不利益な取扱いとしては、解雇、降格、減給、派遣者の雇い止め・交代が明記されているので、その他の処分はその限りではないと言える。

情報の入手方法の違法性と通報の正当性

これまでの判例から、情報の入手方法の違法性よりも、通報の正当性が優先されている。

実務的対応

窓口で誘導するテクニックなど人を動かす知恵が必要になる。誤解をしている労働者への対応も重要であり、何かアクションがあれば丁寧に返してやる。情報の共有も重要で、上司も普段からきちんと不平不満を吸い上げてやる。リスクマネジメントはリスクを減らすこと。減ったリスクは労働者が負い責任を伴う。わがままを言うことで労働者自身も損をするのである。

経営として大局的に考える

終身雇用や年功廃止などにより、労働者との信頼関係は薄れている傾向にある。一部の労働者が感情的になることも、ある程度会社の責任もある。しかし会社として守るべきは処分することではなく社内外に対する信用である。そのための仕組みづくりがこの機会に求められているのである。

(文責 事務局)