

【Q 公益通報者保護法の取扱い】

Q 「公益通報者保護法」が平成18年4月1日から施行されておりますが、その法律の概要と事業者として取組まなければならない事項等について教えてください。

A

「公益通報者保護法」は、多くの企業不祥事件が、匿名の告発がきっかけで明らかになっている状況の中で、事業者自らが法律違反を行っているにも関わらず、事業所内で発生している法令違反を告発した職員を解雇や昇進停止等の不利益な扱いから保護し、結果として事業者による法令遵守経営を推進させるとの観点で制定されました。

1 公益通報者保護法の概要

(1) 公益通報の定義

公益通報とは、事業者（又はその役員、従業者等）について、法令違反行為が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、そこで働く労働者が、不正の利益を得る目的その他不正の目的でなく、行政機関や事業者内・外部に通報することです。

(2) 労働者保護の具体的な内容

労働者の保護としては、

解雇の無効

公益通報をしたことを理由とした解雇は無効です。

解雇以外の不利益取扱いの禁止

公益通報をしたことを理由とした降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減額や没収等の不利益取扱いも禁止されています。

労働者派遣契約の解除の無効

派遣労働者が公益通報をしたことを理由とした労働者派遣契約の解除は、無効となり、また派遣労働者の交代を求めることも禁止されています。

2 事業者の取組み

このように同法は、直接的には労働者を保護する規定を定めるものですが、同法の目的が事業者による法令遵守経営の確保であることから、事業者に対しては、事業経営にあたって、全体的、網羅的な法令違反防止措置を講じることが要請されています。

企業防衛・危機管理のためにも、十分な準備と体制の構築が欠かせません。

事業者としては、実際に公益通報者が現れた場合には、同法の規定に沿った対応をすることはもちろん、内閣府国民生活局が発表している「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」等を参考にしながら、公益通報者保護制度を含む種々の規程、マニュアルの作成、組織体制の整備、責任者及び担当者の配置等の仕組みづくりをすることが肝要といえます。