

弊社CSR業務に関して、新聞紙上において以下のように紹介されております。

2006年3月20日（月）日本経済新聞 法務インサイド

内部告発どう生かすか

公益通報者保護法 来月スタート

内部告発者を保護し、解雇などの不当な扱いを禁止する「公益通報者保護法」が四月から施行される。法施行をにらみ、企業は「ホットライン」「ヘルプライン」などの通報窓口を設け、社員から違法行為などの情報を吸い上げる仕組みを整えつつある。しかし、窓口の設置だけでは情報は得られない。保護法を効果的に活用するポイントは何だろうか。

一昨年、ある企業の地方工場が作業ラインに危険な工程を残したまま操業を続け、労働基準監督署の立ち入り検査を受けた。しかし検査直前、工場長が部下に作業記録などの隠ぺいを指示した。立ち入り翌日、従業員の一人が会社のホットラインに隠ぺいを通報し、調査チームが調べたところ、工場長は事実を認めた。会社は工場長を降格、社長が給与を返上するなど関係者を処分。事態を公表したが、社会的に大きな批判を浴びるには至らなかった。この事例ではホットラインが法の趣旨にかなう機能を果たした。だが、通報窓口が常に有効に働くとは限らない。

検証体制を整備 自浄能力に不安 昨年、大阪市北区の大型複合施設「大阪アメニティパーク」(OAP)建設予定地の土壌汚染隠ぺい事件を受け、三菱地所は「コンプライアンス特別委員会」を発足させたが、委員からはヘルプライン機能への疑問の声が出た。同社は一九九七年に総会屋への利益供与事件を契機に渉外監理室を設置、九九年にはヘルプラインを設けた。しかし、土壌汚染隠ぺいのような深刻な問題の通報はなかった。出田裕蔵CSR推進部副長は「社内で何か問題があると感じたら、ささいなことでも連絡してもらおうよう従来以上に強く訴える」と語る。一方、弁護士や公認会計士が内部通報者へのアドバイスを行う「公益通報支援センター」(PISA、大阪市)事務局長の阪口徳雄弁護士は「企業に窓口を設けても、大事件の情報は得られないのではないかと手厳しい。「談合のような犯罪は、トップも含め組織的に関与している場合も多い」と、情報が握りつぶされることを案ずる。運輸業界の不正を内部告発したため閑職に追いやられたとして、トナミ運輸を相手取り、損害賠償と謝罪を求めて提訴した串岡弘昭氏。七四年に「カルテルの疑いがある」と、大手全国紙を通じて告発。今年二月の名古屋高裁金沢支部での和解までに三十年以上を要した。串岡氏は「告発はマスメディアに行うべきだ。社内に情報を伝えるのは最も危険」と語り、会社の自浄能力が前提の保護法は甘いと批判する。

社員に周知徹底 経営側から変革 「社風を変えようと継続的に取り組む姿勢があつてこそホットラインは機能する」。雪印乳業の日和佐信子取締役は「事件後四年余りで雪印は変わったと実感した」と振り返る。二〇〇一年の食中毒事件を全国消費者団体連絡会事務局長として強く批判した日和佐氏が、同社の社外取締役に就任したのは、〇二年夏だった。〇一年度のラインへの通報件数は十三件。日和佐氏は「後ろ向きの情報だけでなく、会社への提言など前向きな情報も伝えて」と全国の本支社・工場を行脚して訴えた。〇二年度の件数は三十四件に伸び、以降も二十件以上で推移した。各工場でコンプライアンス確立のための自主活動も始まった。雪印は通報者の半年後の処遇も検証し、結果を倫理委員会に報告することも義務付けた。通報者が左遷など不利益を被らないよう二重三重のチェックを行っている。内閣府で保護法のガイドライン作りを手がけたジョーンズ・デイ法律事務所の米津航弁護士は「雪印のように経営側が通報制度を活用しようという姿勢を明確に打ち出すことが大事だ」と語る。定期的な社員アンケートで、通報窓口の認知度をチェックすることも重要で、「ラインの認知度が低くて相談件数も少ない企業は赤信号」という。

窓口を複数設置 仕組み常に更新 「通報ラインの複数設置も有効」という。調査会社「インテグレーション」(東京・渋谷)は第三者機関としての業務を請け負い、契約先の社員から原則メールで受けた通報内容を会社に伝え、会社その後適切に対応するかどうかチェックしている。既に三百社以上の契約があるという。企業のコンプライアンス(法令順守)に詳しい国広正弁護士は「企業に法令順守の土壌がなければ保護法は絵に描いたモチ。不祥事を隠ぺいするのではなく、内部通報する社員と協力して会社を変革すべきだ」と語る。通報窓口を設けるだけでなく、それを常に検証して更新する体制をとり続けることが公益通報者保護法の有効活用につながるといえそうだ。