

表-2: 内部通報者(告発者)の不利益事例

	企業名	年月日	不利益内容	経緯
1	トヨタ自動車系列の販売会社「大阪トベック」	2006年6月	10日間自宅待機	公益通報者保護法に基づいて設置された販売会社グループの通報窓口、「販売手法に不正な点がある」と内部告発した直後、同社から自宅待機を指示。窓口を務めた弁護士事務所から告発者の氏名が同社に伝わっていたという。
2	トヨタ車体精工(TSK)	2006年9月	不採用	労災隠しと偽装請負が発覚したトヨタ自動車グループの部品会社「トヨタ車体精工」(TSK)が、派遣労働者を直接雇用しに切り替える際、内部告発した男性らに採用面接の機会を与えず不採用にしたことがわかった。ほかの労働者は大半がTSKに採用された。
3	トヨタ系自動車部品メーカー「ジェコー」	2008年10月22日	契約更新3日前に会社から「雇止め」を通告された。	7年間夜勤を続けて「うつ病」にかかった期間従業員の女性が10月22日、欠勤が多いことを理由に契約更新3日前に会社から「雇止め」を通告された。この女性は昨年、ジェコーの偽装請負を告発、会社は派遣社員のほぼ全員を期間工として直接雇用した。雇止めは内部告発の報復措置なのか。女性らは11月4日、埼玉地方裁判所熊谷支部に、雇止めの無効を求めジェコーを提訴。
4	トヨタ自動車	2014年11月	労災申請を取り下げよう圧力「注意書」まで発し、懲戒処分をちらつかせた。	自身が経験した会社の執拗な「労災隠し」に憤慨し、実名告発に踏み切った。その内容は、作業中に膝をケガして治療したところ、上司が病院窓口まで出かけて労災を健保に変えようとしたり上司5人が個室に染谷氏を呼び労災申請を取り下げよう圧力をかけた、というもの。事実の公表に対し管理職は「情報を漏いしたのか」と染谷氏を問い詰め、15年3月17日には「注意書」まで発し、懲戒処分をちらつかせた。それにも屈せず同年6月19日、豊田労基署宛に「労働安全衛生違反申告書」を提出、8月後半には労災支給が決定した。結局、トヨタは10月1日に傷病見舞金を染谷氏に支払った。
5	三菱重工業	2004年7月	設計補助担当を外されて約半年間仕事を与えられず、その後は書類整理などを命じられた。	神戸造船所(神戸市兵庫区)に勤めていた04年7月、同造船所の複数の社員が虚偽の実務経験証明書を国土交通省の外郭団体に提出し、「監理技術者」の資格者証を不正に取得したとして、社内のコンプライアンス委員会にメールで通報した。その3カ月後、西村さんは設計補助担当を外されて約半年間仕事を与えられず、その後は書類整理などを命じられた。コンプライアンス委員会は04年12月、適正な実務経験を確認できない事例があることを認めた上で、「該当者は監理技術者として起用しない」と西村さんに回答した。
6	オリンパス	2018年1月	異動降格	オリンパス中国法人が中国で贈賄の疑いがある金銭支払いを行っていたとして、この中国法人の法務本部長が調査を求めたところ、突然東京に新設された部署への異動が内示された。
7	オリンパス	2013年10月	配置転換、降格	上司の違法行為を内部通報したため報復人事を受けた濱田正晴さん(52)のケースだ。会社に在籍したまま配転無効を訴えた裁判は昨年6月、最高裁がオリンパスの上告を退け、配転は報復だったとする高裁判決が確定、濱田さんが勝訴。ところがその後も濱田さんは報復を受け続け、なんとチームリーダーの職位を解職され、平社員にされた。
8	宮城県の食品加工会社		犯人捜しと嫌がらせ	会社がタラバガニなどの賞味期限を偽装していることに気づいた。Aさんと仲間は不正の証拠を密かに集めて地元の保健所に提出した。4か月後、立ち入り検査に来た保健所は「不正は認められなかった」とした。「犯人探しが行われ、嫌がらせをされて終わりだった。怒りだけです。告発しなきゃよかった」とAさんはいう。しかし、河北新報記者の斉藤隼人さんが見ていた。「検査官は1分くらい出てきましたからね」と話す。斉藤さんが県の食品担当課に通報して、ようやく不正が明らかになった。
9	トナミ運輸	1974年～2002年1月～2017年2月	32年間の閑職	1974年にトラック業界の間カルテルを告発したトナミ運輸元社員(2006年9月20日定年退職) 串岡弘昭が、告発が匿名でされなかったために、32年間も閑職しか与えられなかった。串岡はこの処遇を内部告発に対する不当な報復行為として、2002年1月にトナミ運輸に対して訴訟を起こし、2005年に勝訴判決を得ている(富山地判平成17年2月23日)。
10	千葉県がんセンター	2010年	業務(手術時の麻酔施術)がまったく与えられなくなり、後には遠隔地の病院への配転が命ぜられ、通勤が困難なことから退職	麻酔科医のS氏が、同センターで常態化していた歯科医師の麻酔科研修が厚生労働省のガイドラインどおりに実施されていないことに懸念を抱いていた。このことが誘引となった医療事故をきっかけに「このままでは患者の安全にかかわる」と確信して、直属の上司を外してセンター長に通報したのが平成22年春のこと。しかし、取り合ってくれないどころか、それまでの業務(手術時の麻酔施術)がまったく与えられなくなり、後には遠隔地の病院への配転が命ぜられ、通勤が困難なことから退職をせざるをえなくなった。
11	雪印乳業	2002年1月	年商約2億円の西宮冷蔵も深刻な経営難に陥った。長年の取引先が相次いで契約を打ち切った。西宮冷蔵は休業。	輸入牛肉の保管先だった西宮冷蔵で「偽装工作」を密に行う。豪州産を「国産」という箱に次々と詰め替えたのである。それを知った西宮冷蔵の社長、水谷さんは雪印側に対し、「『買い上げ申請の牛に間違いで輸入牛が混じっていた』と謝るべきだ」と告げたという。雪印食品が応じることはなかった。西宮冷蔵が調べたところ、同社の倉庫内では計13トン、買い上げ価格ベースで約1500万円の偽装工作が行われた。雪印食品全体の偽装は計約2億円分上がったことが後に判明。雪印食品が応じることはなかったため、西宮冷蔵水谷社長は新聞社などに偽装の事実を連絡した。雪印食品も事実関係を認めて経営が急速に悪化し、告発から3か月後に同社は解散。

12	大王製紙	2013年3月	配置転換や降格処分を受けた末に懲戒解雇	社員は昨年9月、同社の業績見通しの発表の内容に偽りがあるとして、上司に申し出たが聞き入れられず、同年12月、金融庁などに内部告発した。
13	自治労共済島根県支部	2015年9月	解雇及び賃金相当分(1270万円)の返還	職員が組織の不正を内部告発したのですが、その際に組織の内部資料を外部へ持ち出した行為は違法なものだった、と裁判所で認定されました。広島地裁松江支部は、(職員が社内パソコンから会社情報を持ち出した、という)社内規則違反を根拠とする自治労側の解雇権行使について、「合理的かつ社会的相当性あるもの」と判断したそうです。一審の判決に従って職員に支払った賃金相当分(1270万円)も返還せよ、とのこと。告発者は国家賠償を求め提訴し、係争中だ。
14	金沢大学医学部	2006年1月	締め出し 授業もさせず	小川准教授と大学側との緊張関係は、2度の内部告発に起因する。最初は2006年1月。東北大学の助手から金沢大学の助教授(当時)に転じた数カ月後だった。研究室の上司にあたる教授から「薬品業者との架空取引で研究室の裏金をつくらせている」と聞かされた。「半ば慣行のようなもの」「捕まらないから大丈夫」とも言われた。だが、小川さんは東北大時代、研究室の経理を適正化するための講習や指導を受けており、不正を容認する考えはなかった。不正について教授に直言しても聞き入れられる状況ではなかった。そのため、小川さんは大学本部に通報し、求めに応じて証拠となる書類も提出したという。「通報には相当の勇気が必要でした。でも、黙っていたら不正の片棒を担ぐことになる。ところが(その直後)、大学側は通報者が私であることや、証拠書類が学長にまで上がっていることを当の教授にすべて漏らしたんです」大学側は通報の2カ月後、調査の結果、不正はなかったという結論を出す。そして、このころから教授らによる嫌がらせ、パワハラが本格化したという。状況はまもなく地元メディアの知るところとなり、発端となった裏金疑惑について大学側は再調査に追い込まれた。結局、約525万円の不正経理が認定され、教授は出勤停止2カ月の懲戒処分。大学側も会見で「非常に重大なこと。再発防止に努めたい」と謝罪した。
15			授業数はゼロにされた。金沢地裁判決では賠償金約220万円の支払いを命じ、翌月確定した。厚労省の専門官も「内部告発者の情報を漏えいした」として、守秘義務違反で戒告処分を受けた。	小川准教授は第2、第3の死亡事故が発生する。医療ミスの隠蔽は見逃ごせない」と思い、厚生労働省に電話連絡した。同省に調査を促し、再発防止を図るためである。ところが、電話の相手だった同省の先進医療専門官はその翌日、少女の主治医だった教授に対し、「内部告発者は小川さん」とメールで漏らしたのである。厚生労働省に不信感を抱いた小川さんは、少女の死に関する一連の出来事を報道機関に伝えた。
16	和歌山県美浜町の老人保健施設	2015年	解雇	施設を運営する医療法人理事長が、入所者に悪口を言われたことに腹を立て、この入所者に暴行を加えた。入所者の視力に問題が生じたという。同年12月に警察の捜査が始まり、現場に居合わせた複数の職員が事情を聴かれた。しかし、理事長の仕返しを恐れ、職員たちは本当のことを話せなかったという。それに疑問を抱いたのがこの男性である。男性は職員に集まってもらい、「この施設を良くするため、私はこれから警察に行き知っていることを話していきます。賛同してくれる人は一緒に行きましょう」と呼び掛けた。7人の職員が同行してくれたという。それを知った理事長は翌日、この男性に対し、解雇をほめめかしながら退職を迫った。別の日には「あすから来なくていい。解雇通知は郵送した」と言ってきた。
17	A都市銀行		懲戒解雇	A都市銀行のX従業員が貸付先である〇〇社への不正融資の疑いを抱き、その事実確認及び資料収集の目的のため、ホストコンピューターにアクセスし、〇〇社の借入金残高、延滞情報等をプリントアウトしました。そのプリントアウトした資料を議員秘書に渡し公になったため、A都市銀行も内部調査をせざるを得なくなり、その不正融資の事実が判明し、関係者の処分が行われました。その後、A都市銀行において告発者の特定を行い、その告発者であるX従業員に対して「機密文書を不正に入手し漏えいした。」として、就業規則の懲戒解雇理由に当たるとし懲戒解雇した。

* 海外の内部告発者に対する不利益&利益例

1	「希望工程」等/中国		中国でこうした社会の良心といべき人々は国家によって残酷に踏みつけられ、その悲惨な代価を払わせられました。楊柳女史は長年の迫害の後、重い病気で世を去り、高勤栄記者は8年間、無実の罪で牢に放り込まれ、孫さんは1988年にはじまった核汚染と役人腐敗問題の後に、尾行、監視、脅迫、住居破壊、殴打されるのが日常生活となり、最後には労働教育所に送られました。更に悲惨なのはこうした人々は孤立無援の立場に置かれ、例えば孫さんの周囲の放射能汚染の被害者たちは権力を恐れ、脅され孫一家を孤立させる側に回ったのでした。	「希望工程」(*民間の篤志を募って、貧しい子供達を進学援助する運動組織)の腐敗を告発した楊柳女史、山西のスプリングラー灌漑システムのインチキを告発した新華社記者の高勤栄さん、放射能汚染を告発して残酷な迫害に遭った甘肅省送部県のウラン鉱山職員の孫小弟です。中国では、体制の受益者側から「内部告発」は全く期待できません。統治集団はとくに特権的な利益を共有する運命共同体化しているからです。一番紅色特権貴族たちの腐敗を承知しているのは紅二代のメンバーですが、その中から現体制に「ノー」と言うなどみたくもありません。それどころか彼らは懸命にそうした体制を擁護しようとしています。普通の人間や記者が内部告発などしようものなら、ひどい目にあうのがオチです。この体制の代表はそうした社会的責任感を感じた人々を守るところか、官僚と一体になって結託して彼らを潰しにかかります。こうした迫害を受けた人々のリストをつくったらとんでもない長さになるでしょう。
2	Huawei/中国	2017年9月	会社は梁山広氏のランクを即日2つ昇進させ16Aとし、そのほかの昇進や一般査定に影響しないものとする。自らの職位を選べ、研究所での仕事を許諾。鄧泰華氏の保護下に置かれ、打撃や報復を受けられないものとした。	ナチュラルUIの開発に関する問題だとみられる。しかしHuaweiがこうした内部告発や対策を一般世間に公開した点に関して、社内および中国国内から多数の賞賛の声が寄せられている。
3	グラクソスミスクライン/アメリカ		解雇 彼女自身も内部告発の協力対価として9,600万ドル(96億円)を与えられています。	プラントの1つで製造工程の問題を発見し、上司に相談したものの真剣に取り扱ってもらえず、やがて解雇されてしまいます。その後、米国政府に問題を相談したところグラクソスミスクラインに対する訴訟に至り、2010年に7億5,000万ドル(750億円)の和解となりました。

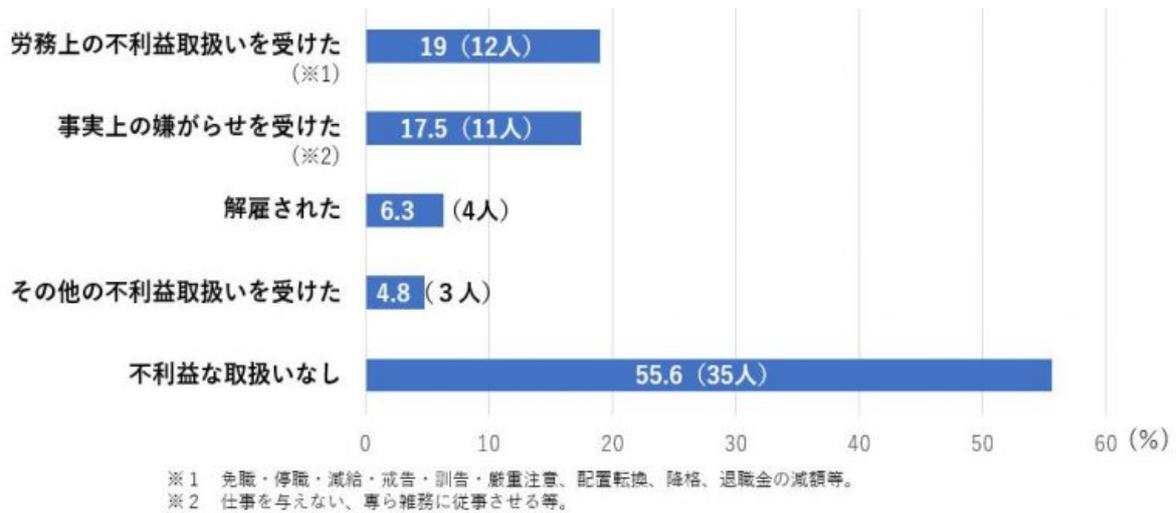
表一：海外の内部告発者の保護及び内部告発者に対する報奨金等

<p>2001年12月、米国7位の売り上げを誇ったエネルギー大手、エンロンが破綻申請した。その引き金を引いた粉飾決算に気づき、内部告発したのがワトキンスさんである。エンロン事件は10人以上が服役した米経済史を代表する不祥事だが、裁判手続きを経ない限り、事件化が難しかった。「(エンロンで用いられた)複雑な金融商品を用いた簿外取引は外部者には分からない」とワトキンスさんは説明する。</p> <p>最近是不動産融資に関連した不正を告発した企業と3人の個人が合計で1億7千万ドル(約200億円)もの「報酬」を受け取っている。</p>
<p>SOX法は、エンロン事件、ワールドコム事件などを受けて、企業会計・財務諸表の信頼性を向上させ、株式市場の透明性を高めて、投資家を保護することを目的として2002年に制定された法律である。同法は、「上場会社又はその役員、請負業者、下請け業者等が、「従業員(employe)」に対し、合法的な内部通報・内部告発を理由とする解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、及びその他の差別的な行為をすることを禁止している。保護される内部通報・内部告発は、郵便・通信・銀行・証券の詐欺行為を禁じる連邦法、SEC規則、又は株主の不正手段に係る連邦法の規定に違反すると合理的に信じる従業員が、当該従業員に対して監督権限を有する者等(当該会社の上司、内部通報窓口のほか、会計監査人や当局等も含む)に対して行う情報提供である。例えば、FCPA違反について社内窓口で情報提供するような場合もこれに含まれる。</p>
<p>ドッド＝フランク法は、2008年秋のリーマンショックを契機とする国際金融危機の再発防止を目的として、2010年に制定された。企業の問題の早期発見と是正が金融安定化に資するとの考えから、同法に基づいて1934年証券取引所法(Securities Exchange Act of 1934)に内部告発に関する条項が追加された。ドッド＝フランク法は、一定の要件の下、SECが内部告発者に対し報奨金を与えるとしている点特徴的である。すなわち、SECに対し証券法の違反に関して情報を提供した者を「内部告発者(whistleblower)」と定義し、内部告発者が、SECが定めるフォームに従って、SECが把握していなかった独立の情報源に基づき情報提供を自主的にを行い、その結果SECが100万ドルを超える制裁金の取得に成功した場合には、SECが当該内部告発者に対し、当該制裁金の10～30%に相当する額の報奨金を支払うとしている。SECの内部告発者部(Office of the Whistleblower, OWB)が公表したドッド＝フランク法の内部通報プログラムの2013年度の報告書(注2)によれば、ドッド＝フランク法の報奨金支払い条項に基づき、2013年度中にSECが受領した情報提供フォーム(FORM TOR)は3,238通であり、日本からも3件の情報提供があったとのことである。そして、2012年8月に本報奨金制度に基づき最初の報奨金の支払いをして以降、これまで18人の内部告発者に報奨金を支払っており、2013年度には4人の内部告発者に対し計約1500万ドルを支払ったとのことである。</p>
<p>米国証券取引委員会(US Securities and Exchange Commission, SEC)【以下、SECと称す】は24日、2011年に内部告発者報奨金プログラムを開始して以来、過去最高となる400万ドルの報奨金を匿名の外国人内部告発者に支給したことを明らかにした。 内部告発者の匿名性を確保するために、情報提供の詳細やSECによる法執行の内容、また内部告発者の身元はほとんど明かされていない。 この内部告発者報奨金プログラムでは、2012年に最初の報奨金を支給して以来、合計で3億2,600万ドル超の報奨金が内部告発者に支払われている。また、SECは内部告発者の情報提供に従い法執行も行っており、これまでSECが取得した民事制裁金は約17億ドルになるとされる。 内部告発は、米国商品先物取引委員会(US Commodity Futures Trading Commission, CFTC)やSECといった米国の規制当局にとって、不正調査を行う上で不可欠な要素となりつつある。どちらの規制当局も内部告発者報奨金プログラムを採用し、調査を円滑に進める上で、有用な情報を提供した内部告発者へ報奨金を提供している。またSECにおいては、内部告発者による自発的な情報提供をきっかけとして、企業に対し100万ドル以上の民事制裁金を課す法執行がなされた場合、徴収された制裁金の10%から30%が内部告発者に支払われることになっている。</p>
<p>米商品先物取引委員会(CFTC)は12日、内部告発者報奨金として過去最高額となる3000万ドル(約34億円)の支払いを認めたと発表した。CFTCは告発された銀行や告発者を特定していないが、告発者の情報提供が顧客への説明時の利益相反を巡る米銀JPモルガン・チェースへの処分につながった。 内部告発者の代理人を務めるエドワード・シードル弁護士によれば、JPモルガンは資産運用を望む顧客を特に同行にとって利益となる投資に誘導していることを開示しなかったとして、当局に対し計3億6700万ドルの支払いをすることで2015年12月に合意。報償金はこの決着を受けたものだと同弁護士は説明した。</p>

<p>米国の国税庁にあたるIRSが、スイスの銀行による不正を内部告発した男性に、1億400万ドル(1ドル80円換算で83億2000万円)の報奨金を支払ったと報じられた。報奨金の支払いは2008年改正の税法による措置で、税法違反の摘発に有益な情報を提供した者に対して、IRSが追徴課税額等の最大3割を支払うというものである。IRSは、B氏の内部告発をもとに、スイス最大のUBS銀行が米国人顧客の脱税に加盟していたことを摘発。UBSは追徴を回避するために加盟の事実を認め、7億8000万ドル(624億円)を支払うとともに、4700口座のデータをIRSに引き渡した。それにより、数万人の米国人が恩赦を求めて海外の隠し口座を自主的に開示。IRSは計50億ドル(4000億円)以上の追徴課税に成功した。IRSはさらなる実態解明に乗り出し、少なくとも11行が米国内で捜査を受けており、多数の銀行関係者や米国人納税者が罪に問われている。</p>
<p>米国で自動車の欠陥に関する内部告発の新制度が始動し、品質不正に揺れる日本の製造業に新たな脅威が出てきた。タカタの欠陥エアバッグ問題を契機に成立した法律が根拠となり、米連邦捜査局(FBI)など米当局が直接、品質不正の内部告発を受け付けて捜査に活用する。今後は予先が日本車メーカーに向かう可能性が高い。2015年末に成立した「自動車安全公益通報者法」の第1号として、タカタの元社員2人が内定したことが27日、分かった。2人には報奨金として113万ドル(約1億2000万円)が支払われる。</p>
<p>韓国は5年前、公益通報者の保護制度を作った。大統領直属の国民権益委員会の中に専門部署を設けた。申し立てを受けた委員会は担当行政機関に調査を要請する。結果の報告も義務付けられる。不利益を受けた告発者の保護もやる。4年前、大手通信会社の不正を告発したイ・ヘガンさんは、懲戒解雇されたため保護を申請し、委員会は解雇を無効とした。会社は不服として国を提訴したが、解雇無効の判決が出た。2年かかったが、いさんに負担はなかった。グァク・ジンヨン副委員長は「告発は勇気がある。だからこそ安心して通報できるよう保護制度が必要なのです」という。この制度で、韓国では告発が以前の30倍になり、その約4割で不正が見つかったという。今韓国では、2011年に公益通報者保護法が成立。同法は解雇など内部告発者に不利な扱いを行った企業、官庁に対して、罰金や懲役を含む刑罰を定めています。そのうえ、不利な扱いによって発生した経済的損失(裁判費用などを含む)の補てんも含まれます。まさに韓国は「〜バラチ」の全盛期だ。2001年に交通違反のドライバーをカメラに捉えて警察に届ける「カバラチ」が登場して以来、現在までに50余りの通報に対する褒賞金制度が設けられたためだ。スパラチ(ごみの不法投棄)、ボンバラチ(ポリ袋の無料提供)、食バラチ(食品衛生法の違反)から、選バラチ(不正選挙運動)、株バラチ(不正な証券取引)、課バラチ(高額な私教育)に至るまで、その種類も様々だ。政府の各部署(日本の省庁に当たる)や地方自治体が先を争って通報褒賞金制を新設したり、支給額の上限を上方修正し、褒賞金を「だ」にした政策がありとあらゆる分野に広がっている。現在、中央政府、地方政府が導入した通報褒賞金制度はおよそ60種類に達する。現政権が発足して以来、全体褒賞金額の半分に当たるおよそ30種類が新設されるほど、通報褒賞金制度はますます脚光を浴びている。最近でも、今月23日に国会・財政経済委員会の租税審査小委員会が、国税滞納者が隠匿した財産を通報する者に最高1億ウォンの褒賞金を支給する国税基本法改正案(政府提出)を可決した。企画予算処は、これまで公務員に適用した予算の無駄遣い通報褒賞金制度を、今年から全国民を対象に拡大し、褒賞金も2000万ウォンから3900万ウォンに引き上げた。来月からは、首都圏などの土地取引許可区域から許可を受けているのとは違う用途で土地を使用している土地所有者を通報すれば50万ウォンの褒賞金を与える、いわゆる「土バラチ」も実施される。法務部は、今年5月31日行われる全国地方選挙運動から違法な選挙運動行為を通報した者に支給する報奨金を現行の5000万ウォンから5億ウォンに引き上げる方針だ。</p>
<p>中国では2016年に内部告発に関する新たな制度が導入されました。そこには米国と同じく内部告発に報奨金(20~50万元)を出すこととともに、内部告発者の保護の強化も含まれます。共産党の中央規律検査委員会が内部告発の窓口となっており、同委員会はスマートフォン向けアプリも導入して内部告発を受け付けています。また、内部告発者への不利な扱いには、行政処分だけでなく、場合によっては刑事罰も適用されることになっています。中国の脱税告発奨励金、というのは、「納税者の税收违法行為の告発に対する奨励暫定弁法(国家税務総局・財政部令・第18号)」というのに基づくもので、平たく言えば、「脱税してそんな人を税務局に告発(匿名はだめ)する事を奨励する制度で、これが微税に繋がった場合は、金額に応じて賞金を出しましょう」というもの。ここまで堂々と、告発行為に賞金を設定するのはすごい事だ。賞金の払い方は色々あるが、例えば、過少申告・不申告に対する報奨金は以下の通り。 <ul style="list-style-type: none"> ● 徴収された税金が1億元以上の場合、10万元以下の報奨金。 ● 5千万円以上~1億元未満の場合、6万元以下の報奨金。 ● 1千万円以上~5千万円未満の場合、4万元以下の報奨金。 ● 500万元以上~1千万円未満の場合、2万元以下の報奨金。 ● 100万元以上~500万元未満の場合、1万元以下の報奨金。 ● 100万元以下の場合、5千元以下の報奨金。 <p>中国の首都・北京市が新たに施行した、一般市民によるスパイ行為の通報を奨励する規則。事件の摘発につながる情報提供者には、最高で日本円にして約800万円もの報奨金が支払われます。無料メルマガ『石平(せきへい)のチャイナウォッチ』の著者で中国出身の評論家・石平さんは、この高額の報奨金目当てに、外国人を監視し嘘の情報を打ちつけて通報する者が続出する可能性もあり、中国・北京市には気安く近づくべきではないとの警告を発しています。</p> </p>
<p>カナダ最大の証券取引監視委員会であるオンタリオ証券委員会は、内部告発者の部署を立ち上げた。これはカナダの証券取引監視当局による最初の報奨金を出す内部告発者制度になる。この制度によって、オンタリオは、訴訟につながる情報を提供した内部告発者に最大500万ドルの報奨金を出す、カナダで最初の州になる。しかし、報奨金には一定の条件が適用される。OSCIは、内部告発者にいくら支払われるかを定める権利を有している。金額は当局によって回収された収入の5~15%の間になる。</p>
<p>いわゆる「大陸ヨーロッパ型」は、労働法上解雇制限が規定されており不当な解雇は原則として許されないとされているため、公益通報者保護に係る特定の法律を制定すべき必要性が低いこと、またナチスドイツ時代の歴史的経験から内部告発(密告)に対する強い抵抗感があることなどから、「アングロサクソン型」に比して公益通報者保護制度の整備はあまり進んでおらず、同制度に関する議論も否定的なものが多い。* フランスでは、労働法上労働者が非常に手厚く保護されているため、裁判になった場合の勝算が確実でない限り、使用者が解雇等しないことがある。* 英国においては、民間部門の労働者と公務員とを問わずすべての労働者に適用される包括的な公益通報者保護に係る法律である「公益開示法」(1998年)が制定されている。外部通報よりも内部通報の保護要件を緩和する規定は「公益開示法」の特徴の一つであるが、この規定は企業に対して内部通報制度を整備するインセンティブを与え、企業の自浄作用に期待するものとして公益通報者保護制度に対する企業側の理解を得やすいものになっている。このため、労使双方を含む関係者が現行の「公益開示法」に対して総じて満足を示しており、現時点においては運用面での手続の改訂以外に大幅な法改正の動きは見られない。労働者は、保護の対象となる開示を行ったことを理由として、不利益な取扱いを受けない権利を有し(47条B)、解雇の主たる理由が「開示」による場合には、不正解雇をしたものとみなされる。そして、解雇又は不利益な取扱いを受けたときは、雇用審判所は、復職や再雇用の命令、補償の裁定をすることができるが、補償の裁定がなされる場合、解雇の理由が保護の対象となる開示を理由とするものであれば、補償額について上限は課されなくなる。* ドイツにおいては、ナチスドイツ時代と旧東ドイツ時代の密告に関する苦い歴史的経験から内部告発の問題が非常にセンシティブな問題であることもあり、公益通報者保護制度の整備について消極的である。包括的な公益通報者保護に係る法律は存在せず、裁判所が既存の法律によって個別の案件ごとに通報者保護が適正かどうかについて判断するに留まっている。加えて、これまでの裁判例の多くは、被用者の守秘義務を重視する立場を示しているため、被用者は解雇等自己のリスクが不確実なまま公益通報をしなければならず、合理的な被用者は公益通報を行わないと言われていた。</p>

図-3: 通報・相談を理由とした不利益扱いの経験/デロイト・トーマツリスクサービス株式会社

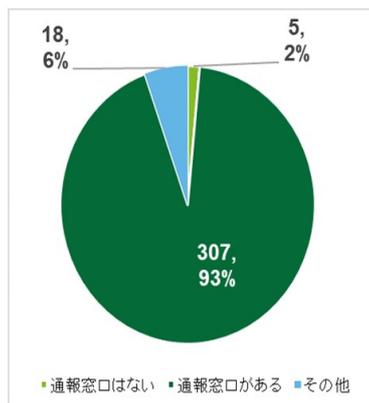
通報・相談を理由とした不利益取扱いの経験 (複数回答 n=63)



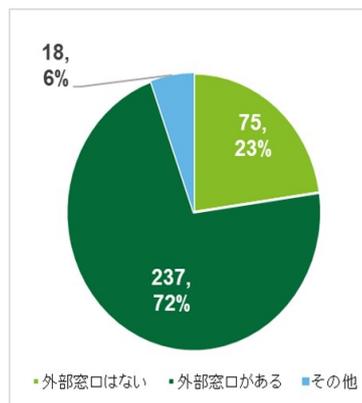
【平成 28 年度 労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査（消費者庁）より】

図一10: デロイトトーマツリスクサービス株式会社による「内部通報制度の整備状況に関するアンケート調査」結果

図表1 通報窓口の有無 (N=330社)



図表2 外部通報窓口の有無 (N=330社)



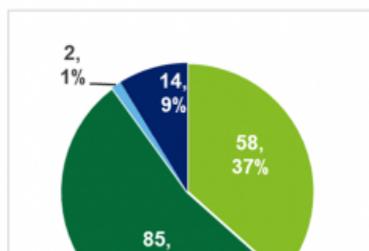
© 2018. For information, contact Deloitte Tohmatsu Risk Services Co., Ltd.

「通報窓口がある」との回答は、307社93%となり、特殊な状況で窓口を設置しているその他(6%)を加えると、2017年の調査時の99%と同様となり、ほぼすべての企業が窓口を設置しています(図表1)。外部通報窓口の設置は72%に上り、こちらも特殊な状況で外部窓口を設置しているその他(6%)を加えると、2017年(79%)と同様です。外部通報窓口は組織内の人員ではないため通報者の安心感を高めるとともに、匿名通報を可能にすることから、多くの企業が採用していると考えられます(図表2)。

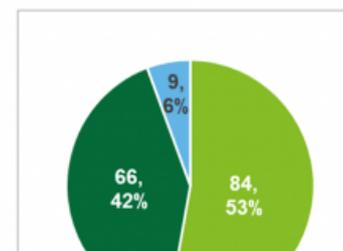
なお、特殊な状況とは、単体としては有していないが親会社等が設置する窓口(外部を含む)を利用可能といったことを指します。

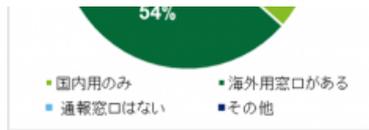
デロイトトーマツリスクサービス株式会社による「内部通報制度の整備状況に関するアンケート調査」結果

図表3 海外通報の窓口-海外進出推定企業 (N=159社)



図表4 グローバル内部通報の運用有無-海外進出推定企業 (N=159社)



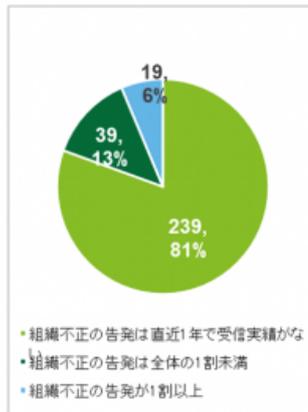


© 2018 For information, contact Deloitte Tohmatsu Risk Services Co., Ltd.

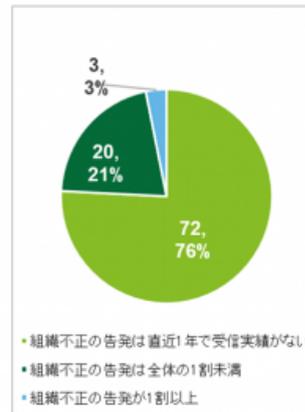
回答企業で海外に進出していると推定される企業「以下、海外進出推定企業(*1)」159社のうち、海外からの通報を受け付ける窓口を有しているのは85社54%でした。海外通報の窓口の設置は道半ばですが、特殊な状況で窓口を設置しているその他(9%)を加えると2017年(60%)より微増となります(図表3)。グローバル内部通報を運用しているという企業も2017年とほぼ同様の比率となっています(図表4)。

デロイトトーマツリスクサービス株式会社による「内部通報制度の整備状況に関するアンケート調査」結果

図表5 国内の不正の告発受信比率(国内において、窓口はないと回答した企業をのぞくN=297)



図表6 海外の不正の告発受信比率-海外進出推定企業(海外において、窓口はないと回答した企業をのぞくN=95)

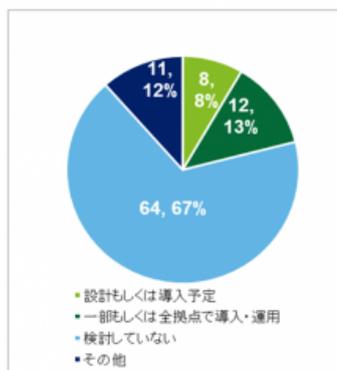


© 2018 For information, contact Deloitte Tohmatsu Risk Services Co., Ltd.

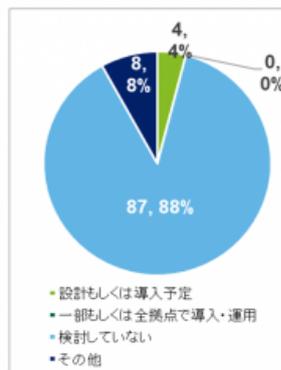
日本国内の通報に関しては、窓口はないと回答した33社をのぞく297社のうち、239社81%が直近1年間で不正の告発を受信していません(図表5)。海外進出推定企業159社における海外通報においても、窓口はないと回答した64社をのぞく95社のうち、72社76%が直近1年間で不正の告発を受信していないと回答しました(図表6)。このことから、日本企業の内部通報制度は制度の本来の目的である不正の告発とは離れ、待遇や人間関係に対する通報者の個人的な不満を多数受信しているものと推察できます。そういった状態が継続すると、通報者が不満の表明を行う場合も公益通報者保護法により自分が保護されると誤解して通報対応に強い不満を抱く、あるいは企業とのトラブルが発生する、といった弊害が懸念されます。この状況が長期的に続くと、日本企業の内部通報制度の品質や信頼性が徐々に低下していくことが予測されます。

デロイトトーマツリスクサービス株式会社による「内部通報制度の整備状況に関するアンケート調査」結果

図表8 グローバル内部通報制度におけるリエンシー制度の状況-海外進出推定企業(内部通報制度はないと回答した企業をのぞくN=95社)



図表9 グローバル内部通報制度における報奨制度の状況-海外進出推定企業(内部通報制度ないあるいは把握していないと回答した企業をのぞくN=99社)



© 2018 For information, contact Deloitte Tohmatsu Risk Services Co., Ltd.

グローバル内部通報制度を構築・導入・運営する上で検討すべき課題として、リエンシー制度(*1)および報奨制度(*2)の導入があります。実際に米国では行政が内部告発者に対して数十倍の報奨金を支給する事例が報告されており、日本国内においても同法取引制度の事例が発生しています。

行政が内部通報者に対して取り締まりを施すと同様な報奨金と支給する事例が報告されており、日本国内において内部通報制度の実効性が低下している。企業としてこういった社会情勢に対応していく必要がある一方で、不正の主体者を許容することにつながるリエンシー制度や、密告した者を報奨する制度が風土や文化に与えるマイナスの影響を懸念する声も多くあります。海外拠点は無いあるいは内部通報制度はないと回答した64社をのぞく95社のうち、リエンシー制度を導入する企業は12社13%(図表8)にとどまり、報奨制度を導入する企業はありませんでした(図表9)。

※1 リエンシー制度:自ら不正を告発した者への懲罰の減免が検討される制度
 ※2 報奨制度:通報者への謝金や昇給等の付与が検討される制度

消費者庁:平成28年度「労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査」

表一6:社内の不正発見の端緒

内部通報	58.80%
内部監査	37.60%
職制ルート	31.50%
取引先等	11.40%
社内アンケート	8.80%
外部監査	7.20%
偶然	6.50%
行政機関による調査	5.80%
その他	7.40%
無回答	10.00%

* 内部通報が最も不正発見の端緒になっていることが明白であり、更なる充実が図られることが不正が小さい内には是正することに極めて重要である。

表一7:公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置

通報者の匿名性が確実に守られること	44.20%
法の趣旨や内容を、経営幹部や従業員が十分に認識・理解していること	30.60%
不利益取扱いから保護される通報者の範囲を、通報者や役員等にも広げること	21.20%
自浄作用を発揮するために必要な一定の体制が、各事業者に整備されること	19.40%
公益通報を受けた者が、適切に調査及び是正措置を行うこと	15.10%
あらゆる法律違反に関する通報をした者も保護されること	15.00%
犯罪行為以外の法律違反に関する通報をした者も保護されること	14.90%
不正の目的で通報をした者に対して罰則や行政措置等の制裁が科され、内部通報制度を適切に整備・運用するために必要な一定の知識等を有する担当が配置されること	11.50%
行政機関又は報道機関等の事業者外部への通報をより行いやすくすること	11.10%
法律違反に至らない危険な行為等に関する通報をした者も保護されること	10.70%
不利益な取扱いをした事業者には罰則や行政措置等の制裁が科されること	10.20%
通報内容である法令違反等に関与していた場合に、当該者が自主的に公益通報をした場合には、刑事責任や民事責任が減免されること	9.10%
公益通報者が、公益通報の内容を裏付けるために必要な範囲で勤務先から資料等を持ち出した場合には、当該持ち出し行為に係る刑事責任や民事責任が減免されること	5.40%
有益な公益通報を行った者に対して、金銭的報奨が支払われること	1.20%
その他	2.00%
無回答	7.10%

* 通報者の保護に関する項目が、これだけ多く、これだけ高い数値になっていることは、それだけ通報者の保護に未だ問題があることの証左である。その抜本的な改善が必要である。