

## 7. 公益通報者保護制度に係る電力総連の取り組み

全国電力関連産業労働組合総連合会（電力総連）

坂元 浩治

### 1. 公益通報者保護法施行に伴う電力総連の対応

電力総連は、平成 18 年 4 月 1 日に「公益通報者保護法」が施行されることに伴い、電力総連は各加盟組合が取り組む内容を周知した。

#### （1）基本認識

事業者が法律を的確に認識することや、内閣府が示すガイドラインにより企業内における制度の構築やその運用を図ること、加えて労働組合自らが事業者になり得るケースも考えられることから、法の趣旨や内容を理解することが大切である。あわせて、組合員および組合員以外の従業員にこの法律が正しく周知・理解されることが正しい企業活動につながるものと受け止める。

#### （2）加盟組合の取り組み

各加盟組合の実情に踏まえ、つぎのとおり取り組むこととする。

- ① 事業者に対して、実効性ある制度を構築するよう求めること
- ② 上記①の制度や法の内容について、組合員や従業員に周知すること
- ③ 労働組合自らが事業者となる場合の、制度の構築と運用方法について整備すること
- ④ 制度の適切な運用に向けて、適宜チェックを行うこと

#### （3）労働組合としての取り組みの留意事項

「公益通報者保護法」について、労働組合が、企業や各事業場などにおいて適切に対応するにあたっての留意すべき事項は次のとおり。

##### ① 法の概要とポイント

— 省略 —

##### ② 労働組合の具体的な取り組み事項

##### （ア）労働者への周知・理解活動の促進

事業者、労働組合双方から従業員・組合員へ適切な情報提供を行う。

### **(イ) 実効ある公益通報制度の整備**

相談窓口、通報窓口の設置と適切な運営をはかる。

### **(ウ) チェック機能の強化**

通報処理の仕組みが法に則って円滑に運用されているかをチェックする。

### **(エ) 労働者の保護と救済**

解雇や不利益取扱いがなされないよう、企業、事業所内での保護と救済を行う必要がある。

### **③ 労働組合が事業者となる場合の対応**

組合が自ら雇用する労働者や、派遣労働者等を雇用している場合、本法を踏まえた対応をとることが必要。

## **2. 法令遵守に徹し社会的信頼を回復するために、労働組合として何をなすべきか**

企業が不祥事を起こしたとき、当該の労働組合がどのようにしていたのか、ということが問われている。企業の不祥事は、経営側だけでは悪いことはできないわけで、労働組合員である従業員が介在する。

外部通報制度を活用する前に、労働組合としてそもそも企業が不祥事をおこさないよう何かできないのか。

電力各社は、発電設備に係るデータ改ざんや必要な手続きの不備などの問題がないか、過去に溯って点検・調査を行ない、本年3月末にこれまでの点検・調査結果を報告した。

電力総連は、これらの不祥事によって電力業界の信頼が大きく損なわれたとの受け止めをした上で、電力関連職場における法令遵守に徹した事業運営のための労働組合としての方策を検討してきた。

以下に主な取り組み内容を示す。

### **(1) 労使間の対応**

#### **① チェック機能の強化**

労働組合の役割としては、

- 組合員の雇用と労働安全も含めた総合的労働条件を守る。そのためにも、産業・企業の健全な発展を追求する。
- 社会の構成員として、当該企業が適切な経営行動をしているのかをチェックすることを通じて、社会的責任を果たす。  
ことなどがあげられる。

こうした役割を果たしていくためには、労働組合は労使協議や日常の労使間の対応などを通じて、

- 経営方針・計画が、健全な企業の発展につながるものとなっているか。
- 企業の事業運営全般が、法令遵守・社会的信頼の観点に立って行なわれているか。

などを問うていかなければならない。

そのためには、執行部による労使協議をしっかりと裏付けるものが必要であり、それは執行部と職場・組合員とのコミュニケーションの中で吸収される意見、職場の実態である。労働組合のチェック機能が問われているということは、言い換えれば労働組合自身が、組合員・職場の声なき声を吸収し受け止める組織であるか否かが問われているということである。

こうした観点に立って、各組合は、機関会議や職場懇談会の充実など、あらゆる方策を駆使して、風通しの良い労働組合づくりに取り組み、組合員と労働組合の相互の意思疎通ならびに情報伝達機能の維持・向上に取り組んでいくこととする。そして、吸収した意見や職場実態を踏まえ、労使協議を徹底していくこととする。

#### <統一的に対応する項目>

- 電力総連全体での対話活動強調月間の設定
- 執行部と職場との対話活動の充実・強化
- 電力総連、各構成総連に相談窓口の開設

#### <構成総連・各組合において主体的に対応する項目>

- 執行部による日常の世話役活動の充実
- 労働組合としての相談窓口(公益通報者保護法の対応も含む)、意見収集箱（Eメールなど）の設置

さらに、電力関連産業の中にも未だ労働組合の結成されていない企業も存在しており、雇用や総合的労働条件を守ることもさることながら、企業の経営行動をチェックするためにも、資本・人・仕事のつながりがある未組織企業を中心に労働組合の組織化に向けた運動を強力に推進することとする。

## ② 企業倫理の確立

企業倫理の確立には、企業倫理の確立に必要なことは、

- 経営者が構成員に対し、法令遵守、社会的信頼をベースとした事業運営・業務遂行なくして、企業の発展はあり得ないことを明確にアピールすること。
- 経営者がそのような考え方に立って、率先垂範すること。

- 取引企業間の適正な関係に基づいて、事業運営をすること。

であると思われる。

各組合は、こうした観点に立って、労使協議などの中で経営側の対応を求めていることとする。

＜統一的に対応する項目＞

- 企業倫理確立に向けた経営側との定期的な意見交換

＜構成総連・各組合において主体的に対応する項目＞

- グループ経営指針、法令遵守方策を踏まえた、グループ労使懇談会の実施
- 経営側が設ける法令遵守・企業倫理委員会等への参画
- 経営チェックの充実・強化をはかるための、各組合における日常活動の中での労使協議の徹底

## （２）労働組合の組織活動として

### ① 個々人の行動倫理の確立

内部論理に陥らず、自分の行動を客観視できるよう、組合員の意識改革に向けて、実効ある取り組みを行う。

＜統一的に対応する項目＞

- 個々の「自律」に向けた意識喚起のための啓発活動の実施  
（機関紙、ポスター）

＜構成総連・各組合において主体的に対応する項目＞

- 組合員研修会などの実施ならびに充実

### ② 従事者間の信頼関係の構築

電力関連産業は、数多くの労働者によって支えられており、労働者間の信頼関係、率直に話し合える関係を背景として、適切な業務遂行がされるものと考えられる。

こうした観点に立って、各組合は、関係する労組間の懇談会やそれぞれ内部の職場懇談を実施するなどして、未組織の労働者も含め、職場の声を吸収し、事業者側へ提起していくこととする。

＜統一的に対応する項目＞

- 各所における関連労組懇談会・労働者間交流の実施

＜構成総連・各組合において主体的に対応する項目＞

- 職場懇談会や職場意見交換会の開催

- 各所における関連労使懇談会の実施

### **(3) 方策のフォローアップ**

上記の取り組み方策をとり実効あるものとするため、次のとおりフォローアップしていく。

＜統一的に対応する項目＞

- 各方策の実施状況をチェック、フォローアップする仕組みの構築
- 好事例、不具合事例の情報の共有化と水平展開に向けた取り組み

＜構成総連・各組合において主体的に対応する項目＞

- 構成総連大での方策をフォローアップする委員会等の設置
- 労使における方策展開の点検と評価を行う委員会等の設置

### **3. まとめ**

企業不正の未然防止は労働組合の役割である。

「組合員＝従業員」であり、ルール違反は企業と労働組合の共同責任。労働組合の存在意義が問われている。企業の不正防止は労働組合にとっても正念場であると認識し、対応しなければならない。

労働組合が本来の機能を果たしていれば、公益通報者保護制度は「保険」的な役割である。

以上

内閣府「民間企業における公益通報者保護制度  
その他法令遵守制度の整備推進に関する研究会」報告

## 電力総連の取り組み

平成19年10月29日



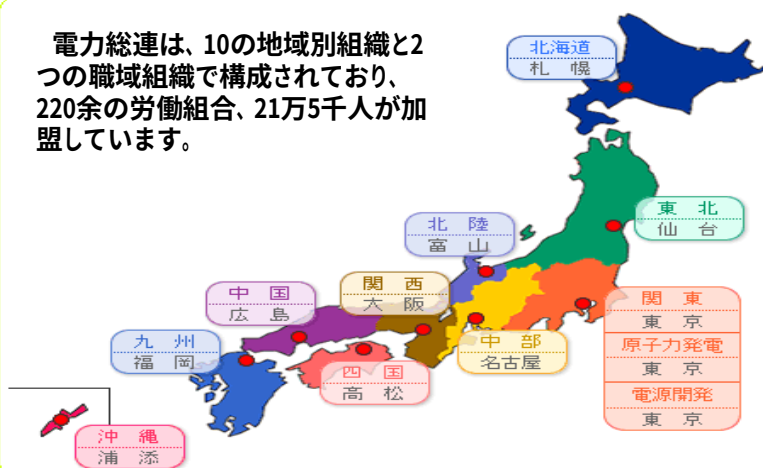
全国電力関連産業労働組合総連合  
社会・産業政策局長 坂元浩治

## 目 次

|      |                             |
|------|-----------------------------|
| P 3  | 電力総連の概要                     |
| P 4  | 電力総連加盟組合の主な業種               |
| P 5  | 電気事業の概要                     |
| P 6  | 法令遵守に徹し社会的信頼を回復するために何をなすべきか |
| P 7  | 労働組合活動としての対応                |
|      | ①チェック機能の強化                  |
|      | ②企業倫理の確立                    |
|      | ③個々人の行動倫理の確立                |
|      | ④従事者間の信頼関係の構築               |
|      | ⑤規制との関係                     |
| P 12 | 労働組合は企業の不正を防げるか             |
| P 13 | (参考) 電力各社報告の主な事案            |
| P 14 | (参考) データ改ざん等に至った背景          |
| P 15 | (参考) 経営の取り組み例               |

## 電力総連の概要

電力総連は、10の地域別組織と2つの職域組織で構成されており、220余の労働組合、21万5千人が加盟しています。



電力総連

3

## 電力総連加盟組合の主な業種

- 電力部門
- 電気工事部門
- 検針・集金部門
- 電気保安協会部門
- 発電所保守部門
- 設計・工事部門
- 不動産・ビル管理部門
- 環境部門

- 広告部門
- 計器・電気機器部門
- ポール部門
- 送配電線路部門
- 発電部門
- 燃料部門
- 交通・運輸部門
- 情報・通信部門
- サービス部門
- 一般部門

電力総連

4

## 電気事業の概要

### (10電力合計)

|       |           |
|-------|-----------|
| 資本金   | 26,558億円  |
| お客さま数 | 8,185万口   |
| 最大電力  | 18,269万kW |
| 販売電力量 | 8,826億kWh |
| 売上高   | 148,635億円 |
| 従業員数  | 128,067人  |

～電気事業連合会資料より～

### (発電設備 10電力合計)

|     |           |
|-----|-----------|
| 水力  | 1,160カ所   |
|     | 3,427万kW  |
| 火力  | 173カ所     |
|     | 12,057万kW |
| 原子力 | 15カ所      |
|     | 4,696万kW  |
| 合計  | 1,353カ所   |
|     | 20,180万kW |

(風力4カ所、太陽光1カ所を含む)

## 法令遵守に徹し、社会的信頼を回復するために、労働組合として何をなすべきか

<電力総連「法令遵守対策委員会」検討>

### <労使関係>

- ①チェック機能の強化
- ②企業倫理の確立

### <労働組合>

- ③個々人の行動倫理の確立
- ④従事者間の信頼関係の構築

### <社会との関係>

- ⑤規制との関係

対応策の  
実施  
&  
組織内外  
へ説明



## 労働組合活動としての対応

### ① チェック機能の強化

#### <労働組合の役割>

- 組合員の雇用と労働安全も含めた総合的労働条件を守る。そのためにも、産業・企業の健全な発展を追求する。
- 社会の構成員として、当該企業が適切な経営行動をしているのかをチェックすることを通じて、社会的責任を果たす。

この役割を  
果たすには

労使協議や日常の労使間の対応などを通じて、

- 経営方針・計画が、健全な企業の発展につながるものとなっているか。
  - 企業の事業運営全般が、法令遵守・社会的信頼の観点に立って行なわれているか。
- などを確認する。



電力経済連

7

## 労働組合活動としての対応

### ② 企業倫理の確立

#### <企業倫理の確立に必要なこと>

- 経営者が構成員に対し、法令遵守、社会的信頼をベースとした事業運営・業務遂行なくして、企業の発展はあり得ないことを明確にアピールすること。
- 経営者がそのような考え方に立って、率先垂範すること。
- 取引企業間の適正な関係に基づいて、事業運営をすること。

労使協議などの中で  
経営側の対応を求めていく。



電力経済連

8

## 労働組合活動としての対応

### ③ 個々人の行動倫理の確立

内部論理に陥らず、自分の行動を客観視できるよう、組合員の意識改革が必要。

こうした観点から

組合員の意識改革に向けた「啓発活動」「組合員研修」を実施する。

## 労働組合活動としての対応

### ④ 従事者間の信頼関係の構築

電力関連産業は、数多くの従事者によって支えられており、従事者間の信頼関係、率直に話し合える関係を背景として、適切な業務遂行がされるものと考えられる。

こうした観点から

関係する労働組合間の懇談会やそれぞれ内部の職場懇談を実施するなどして、未組織の労働者も含め、職場の声を吸収し、経営側へ提起していく。

## 労働組合活動としての対応

### ⑤規制との関係

#### ◆現行法規制との関係

電気事業を運営する上で、各種法令・規制等との関係について、業務実態と乖離がある場合は、その改善や科学的・合理的規制を当局に求めていく。

#### ◆新たな法規制等への対応

今後新たに検討される法規制等については、各種審議会における発言やパブリックコメントなど行政対応において意見を表明していく。

#### ◆地域との関係

地元自治体との協定や約束事項について、法規制との関係や社会通念上、妥当性・納得性があるか検討し、その上で、当該行政を通じた取り組みを進める。

規制は、万能か？  
意図的な不正行為は、規制強化では防止できない。



電力総連

11

## 労働組合は企業の不正を防げるか

- 企業不正の未然防止は労働組合の役割。
- 労働組合は、ルール違反の共同責任。  
組合員＝従業員
- 労働組合の存在意義が問われている。

不正防止は労働組合にとっても正念場

労働組合が本来の機能を果たしていれば、  
公益通報者保護制度は「保険」



電力総連

12

## (参考) 電力各社報告の主な事案

<平成19年3月末・経済産業省への報告内容より>

### [水力発電所]

- ダム・水路等の工事計画の無届 (電気事業法および河川法等)
- 堆砂、取水量などの各種記録および報告のデータ改ざん など

### [火力発電所]

- 電気事業法に基づく溶接事業者検査の未実施
- 温排水・配管減肉等のデータ改ざん など

### [原子力発電所]

- 制御棒の引き抜け事象および臨界に係る事故
- 国の検査における偽装・不正行為
- 原子炉自動停止の報告義務違反
- 工事計画の無届 など



13

## (参考) データ改ざん等に至った背景

### ◇電力会社の問題

- ・ 工程最優先 (電力供給) の誤った使命感
- ・ 対応に苦慮した経験から、説明を回避したいとの意識
- ・ 安全上の問題は無いとの専門家意識 (法令遵守意識の不足)
- ・ チェック体制の不備
- ・ 法に対する認識不足 (河川法)
- ・ 事業者側の勝手な解釈 (河川法)

### ◇原子力産業を取り巻く周辺環境

- ・ 一部に非効率で効果の乏しい規制
- ・ 原子力に厳しいマスコミ報道
- ・ 気になる地元の方々からの評判

### ◇水力発電を取り巻く状況

- ・ 現行河川法と職場実態の乖離
- ・ 電気事業法と河川法の不整合 (非合理)

<各電力労使において把握>



14

## (参考) 経営の取り組み例

### <コンプライアンス意識の一層の定着・浸透 ～個人の意識向上>

- 法令遵守に対する意識の一層の定着、浸透
- 法令教育等の実施

### <風通しの良いコミュニケーションの仕組みづくり ～組織風土の改善>

- データ改ざんをさせない企業風土、企業文化
- 風通しのよい職場づくり
- 何でも話せるコミュニケーションの仕組み
- 地域・社会との情報共有
- 品質保証・情報の共有化
- 社内、メーカー、協力企業での情報の共有化

### <不適切な事象を発生させない仕組みの充実 ～組織体質の改善>

- 不正をさせない業務運営
- トラブル情報・対応策の水平展開
- 社内業務管理体制の充実強化
- 規程の適正化
- 監査体制の強化

<電力各社の再発防止対策より>



15

## (参考) 経営の取り組み例 (具体例)

### <コンプライアンス意識の一層の定着・浸透 ～個人の意識向上>

- 法令遵守に対する意識の一層の定着、浸透
  - 社長メッセージの発信
  - 企業行動指針等への法令順守徹底の追加
- 法令教育等の実施
  - コンプライアンスに関する部門教育、研修カリキュラムの充実
  - コンプライアンス・インストラクターの養成
  - 技術者教育の徹底
  - 管理職のマネジメント能力・内部品質監査能力向上のための教育



16

## (参考) 経営の取り組み例 (具体例)

### <風通しの良いコミュニケーションの仕組みづくり ～組織風土の改善>

- データ改ざんをさせない企業風土、企業文化
  - ・ 社外機関による原子力安全文化に係る組織風土評価の実施
- 風通しのよい職場づくり
  - ・ 経営トップと従業員との直接対話
  - ・ 管理部門と現場業務機関とのコミュニケーション推進
- 何でも話せるコミュニケーションの仕組み
  - ・ コンプライアンス相談窓口等の設置、強化
  - ・ 職場内グループディスカッションの実施



17

## (参考) 経営の取り組み例 (具体例)

### <風通しの良いコミュニケーションの仕組みづくり ～組織風土の改善>

- 地域・社会との情報共有
  - ・ 発電所運用情報の公開、地域社会とのコミュニケーション活動の推進
  - ・ 情報公開基準の作成
- 品質保証・情報の共有化
  - ・ 不適合管理データのデータベース化
- 社内、メーカー、協力企業での情報の共有化
  - ・ 原子力施設情報公開ライブラリー (NUCIA) 情報の充実、事故情報連絡会の開催



18

## (参考) 経営の取り組み例 (具体例)

### <不適切な事象を発生させない仕組みの充実 ～組織体質の改善>

- 不正をさせない業務運営
  - ・ 技術部門間、事務・技術部門間の人事交流
  - ・ 外部機関によるピアレビュー、事業所間ピアレビューの実施
  - ・ 原子炉主任技術者の人事・組織面からの独自性確保
  - ・ コンプライアンス推進・危機管理担当副社長の設置
- トラブル情報・対応策の水平展開
  - ・ 発電設備点検結果の社内広報、「生きた教材化」
  - ・ 部門横断技術連絡会の実施

## (参考) 経営の取り組み例 (具体例)

### <不適切な事象を発生させない仕組みの充実 ～組織体質の改善>

- 社内業務管理体制の充実強化
  - ・ 発電本部業務品質管理推進会議の設置
- 規程の適正化
  - ・ 社内外への報告・運用方法に係る社内ルール、業務手順、マニュアル等の整備
- 監査体制の強化
  - ・ 内部品質監査の強化、管理項目の追加

## 公益通報者保護法 施行に伴う電力総連の対応について

公益通報者保護法施行に伴い、電力総連として以下のとおり取り組むこととする。なお、取り組みあたっては、各加盟組合の実情を踏まえ、対応を図っていくこととする。

### 1. 基本的スタンス

平成 18 年 4 月 1 日に「公益通報者保護法」が施行される。この法律は、近年、企業等の重大な不正が内部告発により発覚する事件が続発し、これを通報した労働者への解雇に関する裁判が増加したことなどを受け、平成 16 年 6 月に制定されたものである。この法により、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者および行政機関がとるべき措置が定められ、公益通報者の保護等を図ることとなった。

この法律は「努力義務」ではあるが、事業者が法律を的確に認識することや、内閣府が示すガイドラインにより企業内における制度の構築やその運用を図ること、加えて労働組合自らが事業者になり得るケースも考えられることから、法の趣旨や内容を理解することが大切である。あわせて、組合員および組合員以外の従業員にこの法律が正しく周知・理解されることが正しい企業活動に繋がるものと受け止める。

### 2. 法の概要とポイント

#### (1) 保護対象の公益通報者

- ① 事業主に雇用される労働者
- ② 派遣労働者
- ③ 請負労働者

#### (2) 保護対象となる通報の内容

企業の不正などのうち、指定する法律に違反する行為（「通報対象事実」）が、①生じているか、②まさに生じようとしているもの。

#### (3) 公益通報者が受けられる保護の内容

- ① 解雇の無効
- ② 不利益な取り扱いの禁止
- ③ 労働者派遣契約の解除の無効等

#### (4) 事業主に求められること

- ① 労働者からの通報を受け付ける通報窓口の設置や、通報処理の仕組みの整備
- ② 公益通報したことを理由とした、解雇等の不利益な取り扱いの禁止
- ③ 公益通報者に対して、自らが行った是正措置等の通知

### 3. 加盟組合の取り組み

各加盟組合の実情に踏まえ、つぎのとおり取り組むこととする。

#### (1) 事業者に対して、実効性ある制度を構築するよう求めること



- (2)上記(1)の制度や法の内容について、組合員や従業員に周知すること
- (3)労働組合自らが事業者となる場合の、制度の構築と運用方法について整備すること
- (4)制度の適切な運用に向けて、適宜チェックを行うこと

#### 4. 取り組みにあたっての留意点

労働組合としての取り組みの留意点を、別添のとおり示す。

以 上

## 公益通報者保護制度にかかる労働組合としての取り組みの留意点

平成 18 年 4 月 1 日に施行される「公益通報者保護法」（以下、「本法」という。）について、労働組合（以下、「組合」という。）が、企業や各事業場などにおいて適切に対応するにあたっての留意事項を示すものである。

### 1. 組合の基本スタンス

本法は、事業者の法違反や不正等に関する情報を内外に提供した労働者を保護する範囲と要件を定めたものである。

本法の運用にあたっては、組合の役割は、企業等（事業者）の事業運営全般が、法令遵守・社会的信頼の観点に立って行われているかをチェックしていくことが大切であるとともに、公益通報をした善意の労働者を保護することも重要な役割である。また、公益通報を考えている労働者に対しても、相談や助言、支援を行う役割も担っていく必要があるものと受け止める。

### 2. 法の概要とポイント（別紙 1「公益通報者保護法の概要」参照）

#### (1) 保護対象の公益通報者

① 事業者に雇用される労働者、② 派遣労働者、③ 請負労働者

#### (2) 保護対象となる通報の内容

企業の不正などのうち、指定する法律に違反する行為（「通報対象事実」）が、① 生じているか、② まさに生じようとしているもの。

#### (3) 労働者保護の内容

公益通報をしたことを理由とする、① 解雇の無効、② 労働者派遣契約解除の無効、③ 不利益取り扱いの禁止

#### (4) 通報先と保護の要件

① 内部通報（事業者または事業者が定めたもの～労働組合を含む～への通報）の場合

(a) 通報対象事実が生じているか、まさに生じようとしていると思われること

(b) 通報が金品を要求するなど不正の目的でないこと

② 行政への通報

行政への通報の場合は、内部通報の (a) (b) に加えて、次の要件が必要

(c) 通報内容が真実であると信じる相当の理由があること

（通報内容を裏付けられると思われる内部資料などの証拠を持つ場合などとされている）

③ 外部通報（労働組合を含む）

外部への通報の場合は、① 内部通報の (a) (b)、② 行政への通報の (c) に加えて、次のいずれかの要件が必要

- (d)-1 内部や行政への通報をすると不利益な扱いを受けるおそれがあること
  - (d)-2 内部通報では証拠隠滅などのおそれがあること
  - (d)-3 正当な理由がなく「内部や行政へ通報しないよう」要求されていること
  - (d)-4 内部に書面通報したが20日以内に調査開始の通知がない、又は調査しない場合
  - (d)-5 人の生命・身体への危害が発生する急迫した危険があること
- (5)労働基準法の解雇制限規定などとの関係  
他の法律による解雇無効、制限などは従来通り適用する。
- (6)法の見直し  
5年を目途に、施行状況を検討し、必要な措置を講ずる

### 3. 組合の具体的な取り組み事項

#### (1) 労働者への周知・理解活動の促進

公益通報者保護法の施行にあたって、労働者が正しく本法の趣旨や内容を理解することが重要である。組合は、事業者に対して従業員への適切な情報提供を行うことを申し入れる。

また、組合は、組合として組合員に対し、広く本法を周知徹底するとともに、組合員でない労働者に対しても、可能な限り情報提供および周知をはかることが必要である。

#### (2) 実効ある公益通報制度の整備

##### ① 相談窓口の設置と適切な運営

###### (a) 相談窓口の設置について

組合は、事業者「ガイドライン」(別紙2参照)に示されている相談窓口を設置し適切な運営をはかるよう求める。相談窓口は公益通報制度の「入り口」として重要であり、相談者のプライバシーを厳守するとともに、パート・派遣・請負など、事業場の労働者を広く対象とする。匿名の相談についても、実名のものと同様に受け付け、可能な範囲で内部調査を行うことなどを確認しておく。

###### (b) 組合としての相談窓口

組合の判断として、必要により組合としての相談窓口の設置あるいは担当者の配置などを行うものとする。これは、企業の相談窓口に相談することを躊躇する労働者のための役割を持つものであり、この場合も守秘義務の徹底が必要である。

また、単独で相談窓口の設置や相談業務が困難な場合は、上部団体や外部の相談窓口と連携して対応することも方策のひとつである。

##### ② 通報窓口の設置と適切な運営

###### (a) 通報窓口の設置確認

組合は、事業者「ガイドライン」に示されている通報窓口を設置し、適切な運営をするよう求める。通報窓口の設置について、「ガイドライン」は、(1)事業所内、(2)弁護士事務所など外部への委託、(3)労働組合、(4)グループ企業共通の一元的な窓口を示している。労使協議を通じて、事業者が適切な通報窓口を設置するよう求める。

(b) 外部に通報窓口を委託する場合

小規模事業者など単独で内部の通報窓口を設置することは困難な場合、外部委託という方法が考えられる。

外部委託をする場合には、いくつかの事業者が共同で費用負担し、1つの弁護士事務所へ委託することも可能である。

(c) 通報窓口の適切な運営

事業者に対し、通報窓口について労働者保護を重視して適切に運営するよう求めるとともに、組合はその窓口の運営に参加する、あるいは、それを適切にチェックすることが望ましい。

(d) 組合が内部通報窓口となる場合

事業者が組合を通報先として指定すれば、組合も内部の通報窓口となりうる事が可能である。必要においては、事業者に対して、組合も内部通報窓口として指定するよう求める。組合が内部通報窓口となった場合、以下の対応を行う。

- 事業者に対して、労使協議を通じた信頼性・実効性のある通報処理体制を構築するよう求める。
- 通報を受けた場合、その通報をすみやかに、事業者内部の通報処理体制へ反映させるよう努める。内部窓口で書面で通報してから20日以内に調査開始の通知がない場合には、マスコミなどの外部に通報する要件となる。
- 通報の処理まで担う必要はなく、社内のガイドライン、あるいは、通報処理システムに則って適正に通報処理がなされるよう事業者に働きかける。
- 通報者の秘密保持および社内コンプライアンス(法令遵守)の徹底に努める。
- 必要であれば、労使協議によって解決をはかる。

(e) 組合が外部通報窓口となる場合

組合は、内部通報先に指定されない場合には本法上は、外部通報先となる。

この法律による外部通報窓口の要件は、「法令違反の是正や被害拡大の防止の措置がとれること」であり、労働組合は通常その要件を満たすものであることから、電力総連、構成総連を含め、労働者からの通報が行われることが考えられる。

この場合、組合は、通報内容を十分把握し、法律上の要件を確認したうえで、事業者(経営者)に対して是正措置を求めるなどの適切な対応をとるものとする。

また、外部通報の場合、内部通報に比べ保護要件が厳しくなる(保護要件は、**別紙3「公益通報となるために必要な事項について」**参照)。

組合としては、こうした要件を満たし、外部通報対象であるかどうかを的確に判断する必要がある。要件を満たさない場合、労働組合は通報者に対して今後の対処方法を含め適切なアドバイスを行うことが重要である。

③ 通報手続きの整備

事業者「ガイドライン」に示されている、通報の受付と検討、調査の実施、是正措置の実施などの通報手続きを整備するよう求める。

この中で、通報手続きについては、ルールとして明示し周知をすることや、事業者への公益通報と処理の状況については、労働組合に通知することを労使協議で確認する。その場合には、相互に守秘義務を課すことを同時に確認する。

#### ④適切な通報処理の実現

事業者に対して、労使協議で確認された手順とルールに基づき、適切な通報処理を行うよう求める。

組合の通報窓口への通報については、事業者による通報処理手続きで適切に取り扱うよう求める、あるいは、労使の交渉と協議により解決するなど、事案や職場の状況により適切な対応を行う。

事業者による手続きについては、その進行状況を労働組合に通知することや、通報処理に関する件数や内容の種類、処理状況について、情報開示をするよう求める。

#### (3)チェック機能の強化

労働組合は、通報処理の仕組みが法に則って円滑に運用されているかをチェックする機能を有する。

また、企業倫理委員会やコンプライアンス推進会議等に積極的に参加し、必要に応じて体制の見直しを行うよう働きかけ、労働組合のチェック機能強化を図る。

さらに透明性を高めるため、労働組合は通報内容に応じて企業側に情報開示を求める。

また、労働組合に匿名の通報が寄せられた場合、情報提供として受け付け、可能な範囲で内部調査を行う。特に匿名の事案については調査にあたり、被通報者や調査に協力する者等に十分配慮する。調査の結果、通報対象事実であることが判明した場合は、通報窓口へ労働組合として届け出る。

#### (4)労働者の保護と救済

##### ①事業所内での保護と救済

この法律は、解雇や不利益取扱いの場合の労働者の救済を規定していない。まず、企業、事業所内での保護と救済を行う必要がある。そのため、労使の交渉を通じて、つぎの内容を確認する。

(a)不正の目的等でない通報に関しては、法の公益通報要件を満たさない場合にも不利益取り扱いをしないことを確認し、それが行われた場合には、労働者の救済を行うことを明らかにしておく。

(b)「公益通報をしたから懲戒する」という直接的なケースではなく、いわゆる「いじめ」、退職勧奨などが行われることもありうる。このような間接的なケースも(a)に含まれることを確認しておく。

##### ②労使協定と労働協約での対応

企業内で、公益通報に関する適切な制度を確立するため、以上の内容を踏まえ、必要なルールを別紙4-1「公益通報制度に関する協定・参考例（企業－労働組合間）」、別紙4-2「公益通報者保護制度の対応の流れ・参考例（企業－労組間）」あるいは労働協約のかたちで確認する。

##### ③労使交渉、公的制度による救済

事業場において、公益通報に伴い解雇や労働条件の不利益取り扱いが生じた場合には、上記の手続きを活用しつつ、労使の交渉と協議により解決をはかる。

なお、それが困難な場合には、裁判や労働審判制などの救済手段に訴えることができる。

#### 4. 組合が事業者となる場合の対応

組合が自ら雇用する労働者や、派遣労働者等を雇用している場合、本法を踏まえた対応をとることが必要となる。具体的には、上記2に準じた取り組みを行うとともに、労働者代表者に別紙4-2「公益通報制度に関する協定・参考例（労働組合－職員間）」や別紙5-2「公益通報者保護制度の対応の流れ・参考例（労組－職員間）」を説明のうえ、確認書を交わすことが望ましい。

以 上

## 公益通報者保護法の概要

平成17年4月  
内閣府

公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護等を図る。

### (1) 目的

公益通報者の保護を図るとともに、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り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資すること

### (2) 公益通報の対象

以下の事実が生じ又はまさに生じようとしている場合

- ① 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別表に掲げるもの（これらの法律に基づく命令を含む。）に規定する罪の犯罪行為の事実
- ② 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが①の事実となる場合における当該処分の理由とされている事実等

#### (別表)

刑法、食品衛生法、証券取引法、J A S 法、大気汚染防止法、廃棄物処理法、個人情報保護法、その他政令で定めた406本の法律

### (3) 公益通報者の保護

労働者（公務員を含む。）を以下のように保護

- ① 公益通報をしたことを理由とする解雇の無効
- ② 労働者派遣契約の解除の無効
- 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

#### **(4) 通報先と保護要件**

通報先に応じて保護要件を設定

- ① 事業者内部 : 1) 不正の目的でないこと
- ② 行政機関 : 1) のほか、2) 真実相当性を有すること
- ③ 事業者外部 : 1) 及び 2) のほか、3) 一定の要件（内部通報では証拠隠滅のおそれがあること、書面による内部通報後 20 日以内に調査を行う旨の通知がないこと、人の生命・身体への危害が発生する急迫した危険があることなど）を満たすこと

#### **(5) 通報者・事業者及び行政機関の義務**

- ① 公益通報者が他人の正当な利益等を害さないようにする努力義務
- ② 書面による公益通報に対して事業者がとった是正措置等について公益通報者に通知する努力義務
- ③ 公益通報に対して行政機関が必要な調査及び適切な措置をとる義務
- ④ 誤って公益通報をされた行政機関が処分権限等を有する行政機関を教示する義務

#### **(6) その他**

- ① 本法は、労働基準法第 18 条の 2（解雇権濫用の法理）の適用を妨げない
- ② 平成 18 年 4 月 1 日から施行し、施行後になされた公益通報について適用
- ③ 施行後 5 年を目途に見直しを行う



## 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

平成 17 年 7 月 19 日  
内閣府国民生活局

**1. 本ガイドラインの目的と性格**

本ガイドラインは、公益通報者保護法を踏まえて、事業者のコンプライアンス経営への取り組みを強化するために、労働者からの法令違反等に関する通報を事業者内において適切に処理するための指針を示すものである。

事業者が、本ガイドラインを踏まえ、事業者内部での通報処理の仕組みを整備することは、事業者内部の自浄作用を高めるとともに、事業者外部への通報による風評リスク等を減少させることにもつながる。

なお、本ガイドラインは、各事業者において一層充実した通報処理の仕組みを整備、運用することを妨げるものではない。

**2. 事業者内での通報処理の仕組みの整備****(仕組みの整備)**

- 通報の受付から調査、是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を処理する仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが必要である。

**(通報窓口の整備)**

- 通報窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを労働者等に対し、十分に周知することが必要である。
- 新たに通報窓口を設置する場合、法律事務所等に委託する(中小企業の場合、何社かが共同して委託することも考えられる。)など、事業者の外部に設置すること、労働組合を通報窓口として指定すること又はグループ企業ではグループ共通の一元的な窓口を設置することなども可能である。また、対象としている通報内容や通報者の範囲、個人情報の保護の程度等を確認の上、必要に応じ、既存の通報窓口を充実させて活用することも可能である。

**(相談窓口の設置)**

- 各事業者の通報処理の仕組みに関する質問等に対応する相談窓口を設置することが必要である。相談窓口は事業者の実情に応じて、通報窓口と一元化して

設置することも可能である。

**(内部規程の整備)**

- 内部規程に通報処理の仕組みについて明記し、特に、公益通報者に対する解雇や不利益取扱いの禁止を明記することが必要である。

**(秘密保持の徹底)**

- 情報を共有する範囲を限定すること、知り得た情報を口外しないこと等を各担当者に徹底させることが必要である。

**(利益相反関係の排除)**

- 受付担当者、調査担当者その他通報処理に従事する者は、自らが関係する通報事案の処理に関与してはならない。

### **3. 通報の受付**

**(通報受領の通知)**

- 書面や電子メール等、通報者が通報の到達を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対し、通報を受領した旨を通知することが望ましい。

**(通報内容の検討)**

- 通報を受け付けた場合、調査が必要であるか否かについて、公正、公平かつ誠実に検討し、今後の対応について、通報者に通知するよう努めることが必要である。

**(個人情報の保護)**

- 通報の受付方法としては、電話、FAX、電子メール等様々な手段が考えられるが、通報を受け付ける際には、専用回線を設ける、個室で面談するなど、通報者の秘密を守ることが必要である。

### **4. 調査の実施**

**(調査と個人情報の保護)**

- 調査の実施に当たっては、通報者の秘密を守るため、通報者が特定されない

よう調査の方法に十分に配慮することが必要である。

**(通知)**

- 調査中は、調査の進捗状況について適宜、被通報者（その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう。）や当該調査に協力した者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、通報者に通知するとともに、調査結果は、可及的速やかに取りまとめ、通報者に対し、その結果を通知するよう努めることが必要である。

## **5. 是正措置の実施**

**(是正措置と報告)**

- 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、速やかに是正措置及び再発防止策を講じるとともに、必要に応じ、関係者の社内処分など適切に対応することが必要である。また、さらに必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことが必要である。

**(通知)**

- 是正措置完了後、被通報者や当該調査に協力した者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、速やかに通報者に対し、是正結果を通知するよう努めることが必要である。

## **6. 解雇・不利益取扱いの禁止**

**(解雇・不利益取扱いの禁止)**

- 公益通報をしたことを理由として通報者に対し、解雇・不利益取扱い（懲戒処分、降格、減給等）をしてはならない。

## **7. フォローアップ**

**(フォローアップ)**

- 事業者は、通報処理終了後、法令違反等が再発していないか、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認するとともに、必要に応じ、通報処理の仕組みを改善すること、新たな是正措置及び再発防止策を講じることが必

要である。また、通報者に対し、通報したことを理由とした不利益取扱いや職場内で嫌がらせが行われたりしていないか等を確認するなど、通報者保護に係る十分なフォローアップを行うことが必要である。

## 8. その他

### （仕組みの周知等）

- 通報処理の仕組みやコンプライアンス（法令遵守）の重要性について、社内通達、社内報、電子メール等での広報の実施、定期的な研修の実施、説明会の開催等により、労働者、管理者等に対し、十分に周知することが必要である。特に、通報処理を行う担当者に対しては、十分な研修等を行うことが必要である。

また、職場の管理者等（通報者等の直接又は間接の上司など）に相談や通報が行われた場合に適正に処理されるような透明性の高い職場環境を形成することも重要である。

## 公益通報となるために必要な事項について

内閣府資料より

### (1) 事業者のどのような法令違反行為が公益通報の対象となりますか？

◇ 対象となる法律

「国民の生命、身体、財産等の保護にかかわる法律」として定められた 413 本の法律が、通報の対象となる法律です。

◇ 対象となる法令違反行為

① 刑罰規定に違反する行為（罰金や懲役等の刑罰が科される法令違反行為）

② 最終的に刑罰規定に違反する行為につながる法令違反行為

（例：「届出義務」⇒（届出義務違反）⇒「勧告」⇒（勧告違反）⇒「命令」⇒（命令違反）⇒「刑罰」）

### (2) 誰がどのような内容の通報をする場合に対象となりますか？

労働者が、その事業者（労務提供先）又は当該労務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者について、通報の対象となる法令違反が生じ、又はまさに生じようとしている旨を通報する場合です。

「労務提供先」（労務を提供する事業者）とは？

① 事業者において労働契約に基づき働いている一般の労働者（正社員、アルバイト、パートタイマー等）は、その雇用元の事業者

② 派遣労働者の場合は、派遣先の事業者

③ 取引契約に基づいて労務を提供する場合は、取引先の事業者を「労務提供先」としています。

事業者には、法人や個人事業者のほか、国、地方公共団体などの行政機関も含まれます。

「労働者」とは？

「労働者」には、正社員、派遣労働者、アルバイト、パートタイマーなどが含まれます。

「通報の対象となる法令違反が生じ、又はまさに生じようとしていること」とは？

通報対象となる法令違反が、現に生じている場合か、又は発生が切迫しており発生の蓋然性が高い場合のことです。

### (3) 通報先はどこですか？

「通報先」は、

- ① 事業者内部（労務提供先）
  - ② 行政機関（処分等の権限を有する行政機関）
  - ③ その他の事業者外部（被害の拡大防止等のために必要と認められる者）
- の3つであり、それぞれ保護要件が定められています。

#### ① 事業者内部（労務提供先）

労働者の労務提供先の違いにより、以下の3つに分かれます。

- (1) 労働者が雇用元の法令違反を通報しようとする場合  
雇用元の事業者です。
- (2) 派遣労働者が派遣先の法令違反を通報しようとする場合  
派遣先の事業者です。
- (3) 労働者が取引先の法令違反を通報しようとする場合  
取引先の事業者です。

なお、労務提供先の事業者が、あらかじめ通報先として、弁護士等を定めている場合には、そこへの通報も事業者内部への通報になります。

#### ② 行政機関（処分等の権限を有する行政機関）

通報先としての「行政機関（処分等の権限を有する行政機関）」とは、通報の対象となる法令違反行為について、法的な権限に基づく勧告や命令を行うことができる行政機関のことです。

どの行政機関が「処分等の権限を有する行政機関」に当たるかは、各法令に基づき定まっています。

（注）「行政機関」には、各省庁等のほか、都道府県などの地方公共団体も含まれます。

#### ③ その他の事業者外部（被害の拡大防止等のために必要と認められる者）

「その他の事業者外部」とは、通報の対象となる法令違反の発生や被害の拡大を防止するために必要と認められる者です。被害者又は被害を受けるおそれのある者を含みます。

例えば、

- ・報道機関
- ・消費者団体
- ・事業者団体
- ・労働組合
- ・周辺住民（有害な公害物質が排出されている場合）

など様々な主体が該当します。

ライバル企業など「労務提供先の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある者」は除かれます。

#### (4) 通報先ごとの保護要件はどのようなものですか？

3つの通報先に応じて、それぞれ保護要件が定められています。

① 事業者内部への通報を行おうとする場合

(1) 不正の目的で行われた通報でないこと

例えば、金品を要求したり、他人をおとしめるなどの目的の場合は保護されません。

② 行政機関への通報を行おうとする場合

以下の2つを満たす必要があります。

(1) 不正の目的で行われた通報でないこと

(2) 通報内容が真実であると信じる相当の理由があること

③ その他の事業者外部への通報を行おうとする場合

以下の3つを満たす必要があります。

(1) 不正の目的で行われた通報でないこと

(2) 通報内容が真実であると信じる相当の理由があること

(3) 次のいずれか1つに該当すること

ア 事業者内部又は行政機関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

イ 事業者内部に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

ウ 労務提供先から事業者内部又は行政機関に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

エ 書面（紙文書以外に、電子メールなど電子媒体への表示も含まれます。）により事  
業者内部に公益通報をした日から二十日を経過しても、当該対象事実について、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が正当な理  
由がなくて調査を行わない場合

オ 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

以 上

## 公益通報制度に関する協定・参考例（企業-労組間）

〇〇〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇〇〇労働組合（以下「組合」という）は、公益通報制度に関し、次のとおり確認する。

### 第1条（基本理念）

会社と組合は、コンプライアンスの確保のため、公益通報者保護法（以下「法」という）ならびにこれに関する内閣府のガイドライン（以下「ガイドライン」という）に基づき、公益通報制度を適正に運営するため相互に協力を行う。

### 第2条（適用範囲）

本協定は、組合員およびすべての従業員に適用する。また、会社において就労する派遣労働者、協力会社（請負）従業員についても適用する。

### 第3条（制度の適正な運営）

会社は、法とガイドラインを踏まえ、相談と通報の窓口を設置し、通報の適切な処理ならびに苦情処理と救済に関する手続き等を整備し、公益通報制度を適正に運営する。

### 第4条（内部相談窓口および通報窓口の指定）

会社は、法とガイドラインに基づく内部相談窓口および通報窓口として、〇〇、〇〇ならびに組合を指定する。

### 第5条（不利益取扱禁止）

会社は、不正等の目的でない通報に関しては、法の公益通報要件を満たさない場合にも従業員の解雇や労働条件等の不利益取り扱い、派遣労働者の派遣契約解除は行わない。

### 第6条（守秘義務の徹底）

会社ならびに組合は、公益通報に関する相談と通報処理等に関して、守秘義務を徹底する。

### 第7条（退職者、関連会社従業員の扱い）

会社ならびに組合は、退職者、関連会社従業員からの通報に関して、誠意を持って適切に対応する。

### 第8条（労使協議）

会社は、公益通報制度の整備と運営に関する事項については、労組と協議し、決定する。



第9条（情報開示）

会社は、個別の通報に関する守秘義務の徹底を前提に、公益通報制度の運営状況についての情報開示を行う。

第10条（有効期間）

この確認書の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 日までの〇年間とする。

平成 年 月 日

〇〇〇〇株式会社  
取締役社長 〇〇 〇〇

〇〇〇〇労働組合  
執行委員長 〇〇 〇〇

この案は、事業所で公益通報制度を適正に運営するための協定の参考資料である。制度の趣旨などから、協定内容を、派遣労働者、請負労働者などにも準用するかたちとしている。また内容は要点に限定しており、制度の手続きなどについては、さらに細目を確認する必要がある。

## 公益通報制度に関する協定・参考例（労組-職員間）

〇〇〇〇労働組合（以下「組合」という）と〇〇〇〇労働組合職員（以下「職員」という）は、公益通報制度に関し、つぎのとおり確認する。

### 第1条（基本理念）

組合と職員は、コンプライアンスの確保のため、公益通報者保護法（以下「法」という）ならびにこれに関する内閣府のガイドライン（以下「ガイドライン」という）に基づき、公益通報制度を適正に運営するため相互に協力を行う。

### 第2条（適用範囲）

本協定は、職員に適用する。また、組合において就労する派遣労働者等についても適用する。

### 第3条（制度の適正な運営）

組合は、法とガイドラインを踏まえ、相談と通報の窓口を設置し、通報の適切な処理ならびに苦情処理と救済に関する手続き等を整備し、公益通報制度を適正に運営する。

### 第4条（内部相談窓口および通報窓口の指定）

組合は、法とガイドラインに基づく内部相談窓口および通報窓口として、組合総務局長ならびに職員代表者を指定する。

### 第5条（不利益取扱禁止）

組合は、不正等の目的でない通報に関しては、法の公益通報要件を満たさない場合にも職員の解雇や労働条件等の不利益取り扱い、派遣労働者等の契約解除は行わない。

### 第6条（守秘義務の徹底）

組合ならびに職員は、公益通報に関する相談と通報処理等に関して、守秘義務を徹底する。

### 第7条（退職者）

組合ならびに職員は、退職者からの通報に関して、誠意を持って適切に対応する。

### 第8条（協議）

組合は、公益通報制度の整備と運営に関する事項については、職員と協議し、決定する。

第9条（情報開示）

組合は、個別の通報に関する守秘義務の徹底を前提に、公益通報制度の運営状況についての情報開示を行う。

第10条（有効期間）

この確認書の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 日までの〇年間とする。ただし、組合および職員は、期間満了の1ヶ月前までに文書で合意することにより、本確認書を更新することができる。

平成 年 月 日

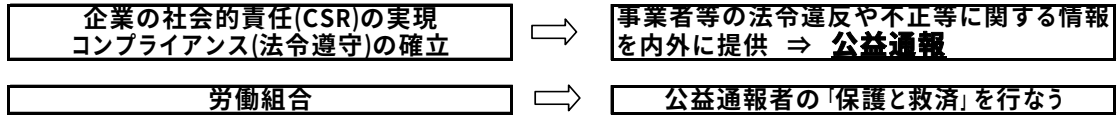
〇〇〇〇労働組合  
執行委員長 〇〇 〇〇

〇〇〇〇労働組合職員  
職員代表 〇〇 〇〇

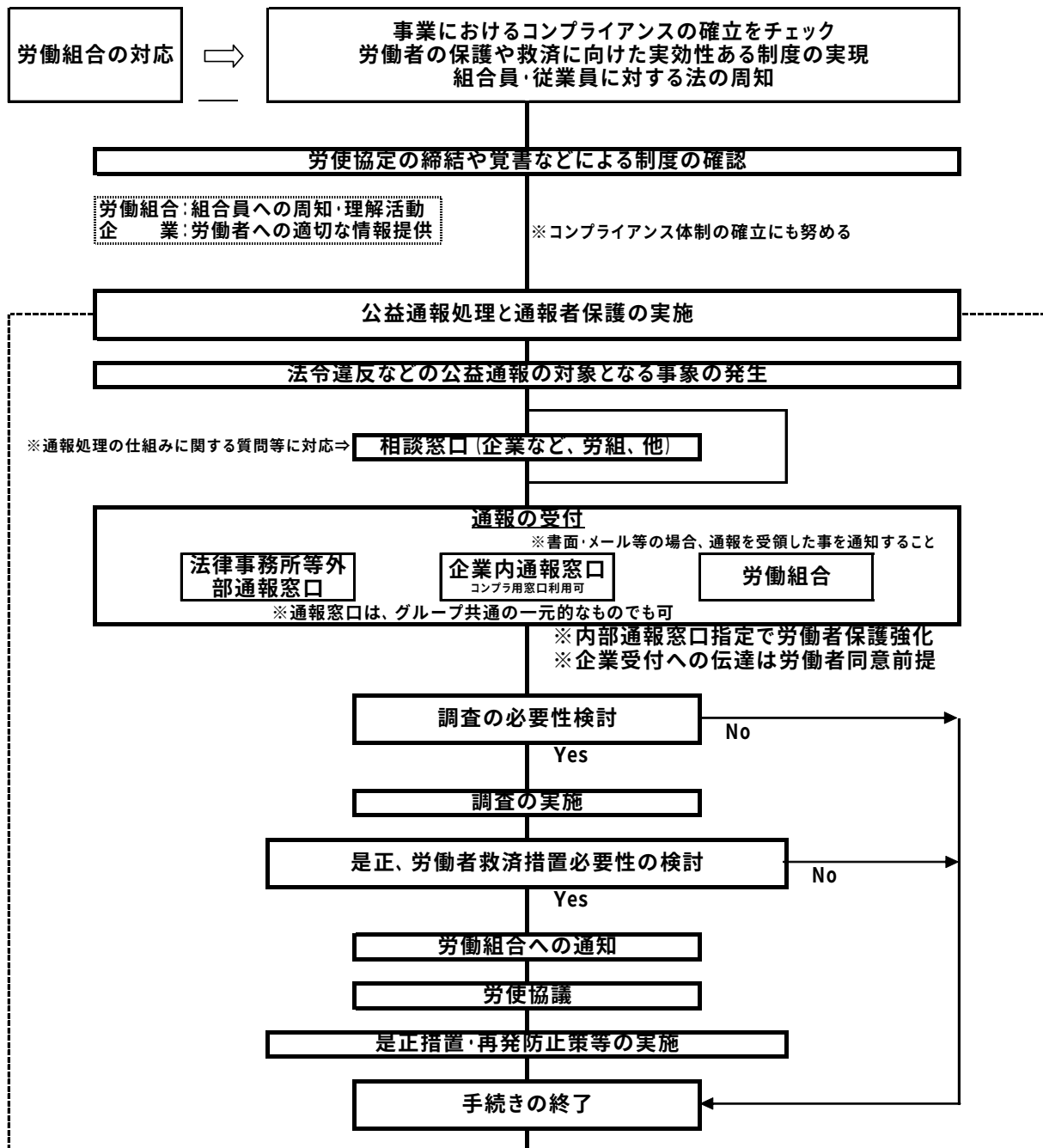
## 公益通報者保護制度への対応の流れ・参考例（企業-労組間）

〔労働組合の目的〕

企業の経営活動およびコンプライアンスのチェック機能を発揮する



### 公益通報者保護制度への対応の流れ(案)



**公益通報者保護制度への対応の流れ・参考例（労組-職員間）**

