

通報とは市民社会を実現するための第一歩

元運輸会社社員 通報経験者
串岡弘昭氏

私が会社を内部告発した年に、その告発が取り上げられた読売新聞の記事にアメリカの経営大学院で学んだ方のコメントが掲載されました。

「あなたが働く企業内で不正や反社会的な行為があるのを見たとき、1人の人間として黙ってはいけません。それは組織人としての倫理を超えた人間としての義務だ。内部告発は裏切行為ではなく、社会正義だと教わったのです」と、将来の企業幹部が集まる授業で、このようなことを教えることに私は驚きました。

この「人間としての義務」、これこそが市民社会を実現するための第一歩だと私は考えております。

もし、内部通報制度が機能していないとすれば、これは公益通報者保護法で設置が義務付けされたから設置しただけとなります。それから中小企業では、努力義務だから設置の必要はないというふうと考えられがちになります。ヨーロッパやイギリス、アメリカなどでは、まず企業風土を変えてから法律制定に向かう順序で法律を作りますが、日本の場合は、企業風土を変えないうちに、法律を作るので、大きな変化を生むことができない状況にあります。まさに日本の公益通報者保護法はそんな状況だと思わざるを得ないわけです。

中小企業でいえば、日本の労働者の6割以上が中小企業に勤務しています。大企業は通報制度を持っているけれども、中小企業勤務の人たちに対しては、配慮されていないわけで、問題があると思います。

通常であれば、経営方針というものは上意下達で、経営トップから幹部、そして従業員に下りてくるわけですが、内部通報制度の場合は、反対の方向でなければならぬと考えています。上意下達ではなく、下意上達でなければならぬ、従業員の人たちからの意見をもとに、内部通報制度を作り上げる必要があります。

どのような内部通報制度を持つかという議論をするときは、入社年次の若い人たちからまず発言してもらい、女性が多い企業であれば男性の方から最初に意見を出してもらい、年長者や管理職、トップが先に発言すると、下の人たちはそれを

忬度し、自分の意見を封印してしまいます。自由闊達に意見を言うことこそが、より良い内部通報制度を作るためには必要です。若い人はその会社の中で、これから一番長く働く可能性のある人だと思いますし、まだ会社に染まっていない純粋で素晴らしい考えの持っているはずで、だからこそ、若手を議論の中心に置かれたらいいかと思えます。

朝日新聞出版「ルポ 内部告発」にダイヤル・サービス今野社長、郷原弁護士が以下のように紹介されています。

「今野は近年、長い歴史のある企業から中小企業まで、企業が次々と生じて姿を消すのに心を痛めた。企業不祥事をどうしたらなくせるか。スタッフと話し合っただけで、企業倫理ホットラインだったという」

「企業を取り巻く環境の急変に経営者がついていけず、古い慣習を引きずって津波に飲まれることもある。表面的な通報の裏に潜む本当の矛盾や不正の情報を吸い上げるには、対話を通じて掘り下げるしかない。そういうコミュニケーション重視のスタイルを、企業コンプライアンスに詳しい桐蔭横浜大学教授で、弁護士の郷原信郎は高く評価する」

という記述がありました。単に通報窓口だけを作っても意味はなく、いかに通報者から組織に潜む不正情報を引き出し、改善に結びつけるか。そのために情報を引き出すプロが果たす役は大きいと思っております。

もう一つ、この本には重要なことが書いてありまして、

「最も多い人間関係をめぐるトラブルは、必ずしも公益につながるが、そういう通報の裏にシステムの不備や労働環境の問題が隠れていることがあり、おろそかにできない」

「企業倫理ホットラインのスタッフは法律や経済の専門家ではない。相手に教えてもらいながら、共通認識を作っていく作業だ」

正しく把握して企業に伝えることに徹するということが書かれていて、大変重要なポイントだと思っております。

ところで、公益通報者保護法が成立したのは2004年、施行されたのは2006年ですが、施行から19年が過ぎました。2025年に公益通報者保護法改正の審議が行われています。しかし残念なことに公益通報者が守られたという事例を聞いたことがありません。その要因は、公益通報者保護の必要性、重要性への認識が高くなかったからだとは私では考えております。国会においては1年に100本とか200本もの新法案、改正法案が成立していますが、この法律の重要性が認識されていないとは言えませんでした。

ある法律が国民の注目を集めるときというのは、何か大きな事件が起こった時です。それが2024年に起きた、兵庫県幹部の内部告発事件でした。兵庫県知事は副知事に告発者を特定させ、県の顧問弁護士も通報者を特定することに合意しています。結果的に、この幹部は停職3カ月の懲戒処分となったのですが、県知事の通報者探しが副知事の段階で阻止されず、弁護士の段階でも阻止されず、ついに通報者が特定されてしまったのです。これは県の内部通報制度が全く機能しなかったことが引き起こしたケースであり、通報者は自らの通報が真実であることを示すために死をもって抗議しました。知事は1人の公益通報者を死に追いやったのです。私はテレビのインタビューを受けまして、命を懸けてまで、自らが真実であると訴えざるを得ないまでに追い込んだ知事の責任は誠に重いと答えています。兵庫県知事は公益通報者保護法など、頭の片隅にもなかったのでしょうか。

現実の内部通報制度がいかにあるべきかについて、2025年6月1日に内部通報制度を考える日が制定されたことは、日本の内部通報制度が実質的に機能する方向へ向かう日として、長く記憶されることだろうと思います。

私がダイヤル・サービスに期待するのは、公平公正な社外窓口としての存在です。社内の内部通報制度が機能していないのであれば、外部窓口にぜひ相談していただきたい。兵庫県にその機能があれば、あの局長も命を落とすまでのことはなかったのかもしれないと思います。中小企業こそ内部通報制度を持つべきであって、中小企業にも普及していくように、ダイヤル・サービスにはそういう啓蒙活動を通じて、従業員が声を上げられるような制度にしていてもらいたい。

資金的に困難であっても工夫できる余地はあるはずです。例えば、従業員が数人の商店が集まれば、商店街単位で窓口を設置することも可能です。どんな環境にあっても、そこで働く人たちが自由にものを言えるような風土を作る必要があるのです。