

はしがき

北海道の「白い恋人」、三重の「赤福」と、賞味期限の改ざん等をめぐり企業の不祥事が続いているが、これらが明らかになったのはいずれも関係者による内部告発を契機としている点で共通している。

従来から、内部告発は企業の派閥・人事抗争をめぐって用いられてきたが、社会的に注目を浴びてきたのは、労働組合の情宣活動の一環としての内部告発であった。しかし、「内部告発の時代」とも呼ばれる今日、内部告発の主体は労働組合から労働者個人へと移行しつつある。この背景に、企業への忠誠心よりも、消費者として、生活者としての心情を重視する労働者が増加していることを指摘することができるが、このような内部告発は、マスメディアを媒介して世論に好意的に受け入れられたこともあり、この間いわば内部告発の連鎖的発生とも称すべき事態が形作られてきたように見受けられる。

このような告発に対応すべく、公益通報者保護法は登場したはずであった。同法はネガティブなイメージを持つ「内部告発」という言葉にかえて、一定の要件をクリアすることを条件に、社会の利益に適うというイメージが付与される「公益通報」という概念を用意することで大きなアナウンスメント効果をもつことになったのである。それにもかかわらず、現実には、公益通報のための社内ルールを飛び越えて、報道機関等へのメール・投書などその匿名性を利用した手段による告発が後を絶たない。それはなぜなのか。

そもそも公益通報者保護法は、「公益」の概念を消費者保護の観点からとらえようとし、適用対象を罰

則を有する法違反に限定している。しかも、企業の就業規則のなかに企業内部に設置された苦情窓口への通報を義務付ける規定を置けば、合理的な就業規則は労働契約の内容になるという学説に基づくと、企業外への通報は困難になるという問題も生じるおそれすらある。このような法によるルール設定の仕方については、再考を促さざるをえない。

社会の発展にとつて、企業の違法行為が内部告発によつて日の目を浴びることが望ましいことについて、異論を唱えるものはいないであろう。そのために犠牲を払つて、自分のキャリアを棒にふるつてでも告発する労働者に対して企業の制裁から守るための手立てが必要なことも、いうまでもないことである。

しかし、今日の状況は、なにか——監視社会ではないが——匿名性を武器にした、告発者の側からの復讐という色彩を強めて進行している感も否めないのである。内部告発の多発化は企業社会にとつて決して正常な姿ではないであろう。そこで、今一度冷静に、内部告発がなぜ社会にとつて必要なのか、どのような内部告発であれば保護されるべきなのか、公益通報者保護法が機能不全に陥つていないとすれば、どこに問題があり、どのように改善していくべきなのか、検討し直す時期に差し掛かっているように思われてならない。

この点、筆者らはすでに『時の法令』（朝陽会刊）で二〇〇六年四月から一年間にわたり、「内部告発と公益通報者保護法」という題名で連載執筆する経験をもつ。その連載に不足していた外国法紹介の部分を追加し、今回一冊の本として上梓することにした。

本書は、研究者は言うに及ばず、内部告発をすべきか考えている労働者、内部告発される側としての企業、内部告発の主体にも、その窓口にもなりうる労働組合、匿名の内部告発を受け報道すべきかの判断を

迫られる報道機関、通報処理機関としての行政、さらには今後の公益通報者保護法の改正の際の議論にとっても十分な示唆を与えられるものと信じる次第である。

連載を本として纏めることをご快諾頂いた株式会社朝陽会、そして出版事情の悪いなか、困難な作業を引き受けてくださった法律文化社に厚く御礼申し上げます。また編集に際しては、連載時には雅粒社の坂本知枝美氏、そして本に纏めるにあたっては法律文化社の小西英央氏、尾崎和浩氏に大変お世話になったことを付記しておく。

筆者を代表して 編者記す