

令和2年6月3日
立憲・国民・新緑風会・社民
田村まみ

公益通報者保護法の一部を改正する法律案 本会議質疑

国民民主党の田村まみです。
立憲・国民・新緑風会・社民の会派を代表して質問を致します。

質問に先立ち、新型コロナウイルス感染症で亡くなられた皆様のご冥福をお祈り申し上げます、ご家族の皆様にお悔やみを申し上げます。

また、闘病中の皆様にお見舞いを申し上げますとともに、自粛・休業要請の中でも感染への不安の中働いている方、自粛・休業要請に応じ積極的に感染拡大防止のために行動を変えて協力されている皆様に心から敬意を表し感謝申し上げます。

しかし、現実には劳いの気持ち、感謝の言葉だけでは生計は立ちません。
政府のコロナ対策は現場に様々な問題を生じさせています。

新型コロナ対策の柱である持続化給付金。5月1日から申請が始まり1カ月が過ぎたが、事業が継続できるかどうかの瀬戸際、大変な状況なのに申請に不備があるのかどうかもわからない、電話も通じない。持続化給付金は届かない。

持続化給付金の業務は実態のよくわからない、一般社団法人サービスデザイン推進協議会が中小企業庁から769億円で業務を委託され、このうち749億円が電通に再委託されている。

この差額の中抜きされた20億円について経済産業省に聞いたところ「協議会は事業の遂行能力があり、委託費は必要な額」との説明。具体的に何に必要なのか不透明です。

そもそもは国民の税金であり、緊急時に巨額の国のお金を使うのだから、公正さと透明性は大前提になります。利益を追求するものが絡めば、公正さはゆがみます。

会派でこの協議会を視察したところ、誰もいない、電話もない、ご丁寧に呼び鈴まで取り外されている。

しかも、直後の5月28日に「サービスデザイン推進協議会」の代表理事を、6月8日の社員総会で辞任すると。

その代表理事が、給付事業の受託についてまったく知らなかったと言っている。

事業の中身を、トップが知らない、説明すらできない、実態の見えない、でたらめで怪しげな法人に委託するのは、普通のこととは思えません。

「事業の遂行能力」とはコロナ禍のどさくさに紛れて、税金の無駄遣いや、疑惑を隠しおおす能力のことなのではないでしょうか。

第二次補正予算の予備費も同じです。10兆円もの巨額の予備費を積んでいますが、その用途について、政府に白紙委任状を与えることは財政民主主義や国民への説明責任の観点から大問題です。

先が見通せないなら、先に明確に不足しているところに対し予算を付けるべきです。

使い道が決まったら、その都度予算委員会をひらいて、国会に報告し、議論し、審議して、国民に説明をするべきです。でたらめな政府にお任せするわけにはいきません。

国民に説明するには、不都合でもあるのでしょうか？

以上を申し上げ、質問に移らせていただきます。

冒頭 1 問、消費者庁ホームページ等で広報されている『「新しい生活様式」の実践例を踏まえた新しい日常に向けて消費者に知っておいていただきたい事項』についてお伺いします。

緊急事態宣言時も国民生活を支えるために医療・介護、小売・サービス業で働く、仲間から、悲痛な声が私のところに多く届いています。マスク着用が当たり前の生活様式の中で、例えば、お買い物に来られたお客様からの問い合わせ・申し出が聞き取れず、従業員が「お客さま、もう一度よろしいですか？」と訪ねると、「一回で聞き取れ」といった威圧的な強い口調で迫ってきます。コロナ禍での急激な環境の変化からか、顧客からの迷惑行為(カスタマーハラスメント)は増えて従業員は疲弊しています。

5月14日の業界発表のガイドラインを受けて消費者庁は22日、緊急事態宣言が解除された後の「新しい生活様式」について、消費者や事業者が注意すべき点をまとめて公開しています。それぞれのガイドラインの入館者の健康チェックの項目、発熱がある、37.5度まで、平熱プラス1度など基準がバラバラです。利用する側には基準が不明確です。なぜあちはよくてこの施設はだめなのか？と現場での混乱が想定されます。その元となる業界団体の81のガイドラインには引用、参考や出典などが掲載されていないものが殆どです。消費者庁として内容の根拠等を確認されたうえでの対応なのではないでしょうか？

それでは法案の質問に入ります。

平成16年6月に制定された公益通報者保護法ですが衆・参議院内閣委員会では9つと6つの付帯決議がされました。その項目に『附則第二条の規定に基づく本法の見

直しは、通報者の範囲、通報対象事実の範囲、外部通報の要件及び外部通報先の範囲の再検討を含めて行うこと。』があります。5年を目途とする検討規定がおかれているにも関わらず、施行後、14年も改正案の提出に至らなかった明確な理由をお答えください。

〈事業者がとるべき措置〉として内部通報体制の整備を義務付ける項目が新設されましたが、300人以下の民間事業者・行政機関は努力義務とされました。内部通報体制については、会社法・東京証券取引所のコーポレートガバナンスコードの中に重複する部分があります。これに照らせば、大企業が企業防衛、法令遵守、株価値株主への利益対応のために内部通報制度を導入することは必然です。直近の消費者庁の調査によると内部通報制度の導入状況では大企業 99%で中小企業 40%。今回の新設項目は単に出来ていることを法文に書き込んだだけといえます。300人以下の根拠をお示してください。

一方中小事業者に整備義務を課したとしても人手不足等の理由から形骸化し、実際には機能しないことが懸念されます。さらなる制度の周知と現在のガイドラインの周知では、これまでの対応と同じで設置が広がらないのは14年間の結果をみれば明白です。中小に特化したガイドライン作成等、これまでとは違う具体的対策は検討されているのか、またはされるのでしょうか？

報告書ではすべての企業への対応を将来的に義務付け範囲の拡大していくことが期待されています。拡大に向けてのスケジュールについていかががお考えでしょうか。

次に内部体制整備の1つとして公益通報対応業務従事者を定める義務が課されます。そのうえで、事業者がとるべき措置や〈守秘義務〉の指針策定までは改正案となりました。特に12条に守秘義務が記載されているが、『正当な理由』があれば対象外になるとありますが、どのような理由があたるのですか。

また公益通報対応業務従事者には守秘義務に対して刑事罰が科されますが、事業者には刑事罰がありません。業務従事者も調査をする場合には業務を複数人で実施する場合もあれば、不正の是正を行う場合に他部署・組織の上役との連携も必要です。業務従事者のみへの刑事罰ではバランスも悪く、誰も通報対応する業務をやりたがらない、抑止効果を考えると事業主にも刑事罰等設けないのでしょうか。

〈通報対象事実の範囲〉についてお伺いします。

ガイドラインには通報対象となる事項の範囲として『法令違反のほか、内部規定等』と記載しています。なぜ行政処分の対象となる規則違反行為の事実は法律に盛り込まなかったのでしょうか。

この法律に基づき通報するのは一般国民です。しかし、通報の対象となる、過料の対象となる規則違反行為の事実が追加されましたが、行政処分の対象となる規則違反

行為の事実の追加は盛り込まれず限定的です。合わせて別表記載の 470 の法律が対象です。

対象法律の列挙のままとされた理由と、一般の国民がわかりづらく通報手前の対象法律かの確認作業の負担についての対策は検討されているのでしょうか。

対象になるとわかっていても本来より多くの人を使いやすい法律でなければ意味がありません。平成28年度の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に、不正行為があることを知った場合に通報しない理由が不利益扱いを受ける・嫌がらせを受けるという回答合計が4割をこえています。

しかし、〈通報を理由とする不利益取扱い〉に対する行政措置は導入されませんでした。その理由として、衛藤大臣は、「事後的な行政措置による不利益取扱いの是正ではなく、不利益取扱いの事前抑止を通じて制度の実効性を高めることが重要である」旨答弁しているが、つまり、その事前抑止の体制整備義務の履行が徹底されなければ、不利益取扱いを受けるおそれは払拭できないということになります。全国の実業者における内部通報体制の整備義務が実効的に機能する形で履行されていることを、どのような方法で調査、事実認定を行い、不利益取扱いが生じる前に、行政措置を行いますか。

事前抑止となる〈内部通報体制整備義務〉の実効性確保のための、より強力な措置、命令制度及び命令違反に対する刑事罰を設けるなど、制裁措置を強化すべきと考えますが、ご認識は如何ですか。

重ねて衛藤大臣は、通報を理由とする不利益取扱いに対する行政措置を導入しなかった理由を、「消費者庁では、裁判と同程度の事実認定を行うことが困難であることともに、執行体制に課題がある」旨答弁していますが、事実認定に関しては、法律に基づく調査権限を規定し、労働監督行政を担う厚生労働省や法令所管省庁の連携・協力を得れば可能と考えますが、連携協力は得られないのですか？

また、執行体制についても、関係省庁と連携・協力することや、法施行までの間に消費者庁の体制を拡充することで、十分可能です。本法律案により導入される内部通報体制整備義務違反に対する行政措置が執行できるのであれば、不利益取扱いに対する行政措置も執行できるのではないですか。不利益取扱いに対する行政措置を導入できなかった本当の理由は、通報者を絶対を守る、という姿勢とひいては消費者・公益に資するという認識がないといっても過言ではないのでしょうか。ご認識を伺います。

そしてもし不利益な取り扱いとして解雇や配置転換について訴訟を起こすとしても、(一個人が社内で得られる情報は限られ、)解雇などの不利益取り扱いを主張立証することは困難です。本法律案には施行後3年をめぐとする検討規定が置かれているが、衆議院における全会一致の修正により、この検討対象に、公益通報者に対する不利益な取扱いの「裁判手続における請求の取扱い」も明記された。これにより、政府には、立証責任の転換に関する規定の創設も視野に入れて検討することが義務付

けられますが、具体的なスケジュールと、検討方法をお示してください。

最後に、私が働いてきたサービス、商品を提供している最前線の労働者は、消費者からの改善を求める声に日々向き合い職場で改善に励んでいます。消費者の声によって知り得た自らの会社の異変やその予兆は真摯に受け止めています。しかし、職場での是正に努めるとき、会社から不当な扱いを受けるようであれば、その消費者の声も届きません。万人が公益に資する行動ができるための答弁を求め質問を終わります。