

公平公正を期するために責任者には第三者も！匿名の窓口設置を！ 「社内通報手続の整備について」業務委員会

3月13日、本部は「社内通報手続の整備について」業務委員会を開催しました。平成18年4月1日に「公益通報者保護法」が施行されます。この法律は国民の生命、健康、財産に不利益を被らせないための法令で413の法令があります。内閣府よりガイドラインが求められているためJR東海においても「社内通報手続の整備」を行うことにしたというものです。説明については会社資料を参照して下さい。

以下、会社資料の付随説明の一部です。

資料中

- | | |
|---------------|---|
| 2. (1). ①について | 集団的労使関係には適用しない。 |
| (2). ①について | 虚偽の報告、うわさなど。 |
| ②について | 人事異動等人事上の不満、個人的な苦情。 |
| ③について | 個人の人格能力を否定する誹謗中傷。
「セクハラ」については既存の窓口がある。 |
| 3. (2)について | 団体や労組は適用しない。 |
| 5. (1)について | 「不利益」とは解雇、退職強要、懲戒処分など。
「不正」とは虚偽により第三者を陥れるものなど。 |
| 6. について | 取り扱い規程等を掲示で明示する。 |

以下、主な議論です。

組合：書面についてフォーマットは現場で出せるのか。

会社：Jネットでするので職場で受け取れる。

組合：フォーマットにこだわらず手紙で送ることも可能なのか。

会社：やぶさかではない。その場合も氏名、連絡先、内容等明記が必要。

組合：受理、不受理の通知は郵送か。

会社：そうだが、電話による通知もある。

組合：受理、不受理の通知は個人に通知するのか。

会社：そうである。

組合：労使間のことについては扱わないのか。

会社：集団的労使関係については協約に基づき行う。

組合：総括責任者は「社長が命ずる役員」とあるが具体的には誰なのか。

会社：副社長、一名である。

組合：調査を行う担当者は社内だけなのか。

会社：そうである。

組合：社内のことを社内の人が調査することになると、結果として公平公正が損なわれるおそれがある。公平公正を期するために部外の、第三者を入れることが必要ではないか。

会社：是正するのは会社。会社が責任をもって行う。

組合：現在苦情処理申告制度があるが、事実関係の認証をめぐって対立する 경우가多々ある。会社の責任者が通報内容の対象になった場合同じようなことが想定できる。

会社：体制構成も経営幹部が適切につくり公正に行う。責任をもってやるので十分な体制である。

組合：企業ぐるみの不正を防止し、公平公正を期するためにも部外の第三者を入れることが望ましいことを主張しておく。

組合：調査内容に納得できない場合は再調査する機関を社内におくのか。

会社：社内で適切に調査した結果であるので、そのような機関を設置する考えはない。

組合：納得いかない場合、部外に通報したとしても不利益な扱いはされないと理解して良いか。

会社：法令の解釈とおおりである。

組合：通報内容が結果として事実と相違があった場合、通報者は処罰されるのか。

会社：ケースバイケースである。

組合：パワーハラスメントに関する事柄は扱うのか、又は窓口は別か。

会社：職場の中で解決できるのであればそれが良いが、業務に支障があれば対象除外ではない。

組合：せつかくの法令を生かすためには実名のみならず、匿名の窓口も設けるべきである。

会社：法令に基づいて行う。

組合：匿名の窓口も設けるべきであることを主張する。その方が制度が活かせる。また再度主張するが、社内だけに責任者を任命するのではなく第三者も含めた責任者を任命すべきである。。

以上