リスク管理

問題社員への対応(下)

企業の雇用リスクマネジメント 18

繰り返し通報を認めるな

第一芙蓉法律事務所
弁護士　本下　潮音

問題社員の中には、各企業が設置しているコンプライアンス通報窓口などに通報を繰り返し、通報窓口担当者を困惑させたり、自分が求めた結果が出ないことを不当だとして訴えたりする者がいる。例えば、自分の人事評価が低いことなどを上司による差別やパワハラであると決めつけ、そのような差別やパワハラを行った上司を処罰するように通報を繰り返す場合などである。

本来、コンプライアンス通報窓口は、職場で行われている法令や定款違反の行為を通報することによって、企業や従業員の不正行為を防止し、企業のリスクコントロールを行うことが目的の窓口である。法令や定款違反行為の中には業務上横領や独占禁止法違反など業務内容そのものが違法性を帯びるものが該当するのが原則である。公益通報者保護法では公益通報とは、そこで働く労働者が、不正の目的でなく、事業者について法令違反行為が生じ、またはまさに生じようとしている旨を、「事業者内部」、「行政機関」、「その他の事業者外部」のいずれかに通報することとされている。

通報の対象となる法令は430余りを数えるが、いずれも刑事罰の対象となるものである。

問題社員が通報する内容は、このような具体的な法令違反を申し出るものではない。自分に対する上司や同僚の行為が差別やパワハラであることを申し出るのであるが、それがなぜコンプライアンス問題かというと、そのような行為が、就業規則等社員として遵守すべきルールに反しているということを主張するのである。そもそも、コンプライアンス通報の目的は、通報者自身の人事処遇上の不満などを解決するものではないのであるが、多くの通報内容は自己の不利益を主張するものになっているのが実態のようである。

このような通報の中にも、職場の実態として真にパワハラや業務上の不正が含まれていることがあり得るので、自らの不満を主張する通報であるからといって直ちに通報を不当ということはできず、多くの企業では、まず事実確認を行い、その結果を通報者に報告している。ところが、およそ具体的な事実を確認できないような通報内容であったり、憶測に基づく通報であったりすると事実確認をするまでもなく、通報に根拠がないと判断せざるを得ない場合がある。

このような場合、通報窓口の担当者が通報者に通報内容が事実と確認できないことを告げると窓口担当者が業務怠慢であるとして、その事実をさらにコンプライアンス通報窓口に通報するといった繰り返しに陥る場合がある。結果として自分の通報が受け入れられないこと自体を自分に対する不当な取り扱いであると主張して、さらに通報対象者を拡大していくなど際限なく対応を求められて困惑している事例もある。このような問題社員の行動に対処するためには、繰り返しの通報を認めない、すでに解決済みの問題の蒸し返しは許さないなどの取り扱いが必要である。コンプライアンス通報窓口の機能を維持することが重要である。