

通報処理結果の概要

受付番号	5
受付日	2025年4月18日
通報内容	パビリオン運営主体等およびその他の関係者における不当な取り扱いに対する申し立て
対応状況／結果	2026年3月19日に処理手続終了の旨通報者に通知し、本通報受付窓口における手続きを終了しました。
経緯	<p>通報受付窓口は2025年4月18日に通報者より通報フォームを受領しました。通報者は、勤務先における1)ハラスメント・差別、2)負傷に対する初期対応の不十分さ、3)不当解雇、4)賃金の不完全な支払いが調達コード不遵守であると主張しました。</p> <p>当窓口は、通報対応アドバイザー会議の助言を踏まえ、4月30日に処理開始を決定し、その旨を通報者に送付しました。あわせて、案件処理の過程で中立の立場から助言等を得るため、専門家3名による助言委員会を設置しました。さらに、通報者のこれらの主張が調達コード不遵守に該当するか事実関係の確認のため、通報者(1名)・被通報者(2社)・証人(3名)に対しそれぞれヒアリング(電話、オンライン会議、または対面形式)し、また現地訪問も併せて実施しました。</p> <p>情報収集の結果、助言委員会は、通報者が主張する4つの論点(ハラスメント・差別、負傷に対する初期対応の不十分さ、不当解雇、賃金の不完全な支払い)のうち、2つの論点(不当解雇、賃金の不完全な支払い)については調達コード不遵守の可能性があると判断をしました。このため、2025年8月21日および22日に、当窓口は通報者および被通報者宛てに助言委員会の意見書を発行し、その旨を伝えました。各論点に関する助言委員会の判断は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 論点1(ハラスメント・差別)および2(負傷に対する初期対応の不十分さ)：通報者および被通報者の主張が異なるため、これ以上の事実確認は困難である。また、この問題が継続する場合、これらの事実認定は法的手続きによって行われるべき。なお、論点2については、雇用者および使用者の安全配慮義務の観点から疑念が残る状況であったため、被通報者は負傷に対する初期対応を含む安全衛生上の責任を再確認し、労働者がためらうことなく事故を報告し、必要な治療を受けられる環境を確保することが求められる。</li> <li>● 論点3(不当解雇)および4(賃金の不完全な支払い)：調達コード不遵守の可能性があり、直接雇用関係にある被通報者1社は通報者と対話を行うことが強く推奨される。</li> </ul> <p>助言委員会の意見を踏まえ、2025年9月～2026年2月にかけて当窓口は対話による解決を図るため、被通報者に対し対話に応じるよう20回にわたり連絡・要請を行うなど、継続的に働きかけを行いました。また、これと並行して、以下の対応を実施しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通報者が通報受付窓口にて要請した詳細調査について助言委員会と対応を協議し、調査結果が結論に影響しないことから要請を却下した。</li> <li>● 対話の実施について被通報者から反応が得られなかったことから、通報者との対話に先立ち、当窓口および助言委員と被通報者のオンライン会議を提案し、助言委員の見解について改めて説明を実施した。</li> </ul>

	<p>その後、被通報者は通報受付窓口を介さず通報者と直接連絡をとることを希望しましたが、通報者は通報受付窓口を通じた対話を希望しました。このため、当窓口は被通報者に通報受付窓口を通じた対話の実施を促しましたが、通報受付窓口の運用期間中に両者の合意には至らず対話は実現しませんでした。</p> <p>当窓口は、通報者・被通報者に対し、2026年3月19日に、今後の対応について、専門の相談窓口または法的手続きを講じること等の選択肢を示し、本通報受付窓口としての対応を終了する旨を通知しました。</p>
備考	