

公益通報 ハンドブック

目次

I. はじめに	1
1. 公益通報者保護法とは	1
2. 本ハンドブックについて	1
公益通報者保護のイメージ	2
II. 労働者の方へ	3
III. 事業者の方へ	5
IV. 「公益通報者保護法」の内容について	6
1. 公益通報となるために必要な事項	6
(1) 通報の主体と内容について	6
(2) 通報先について	9
2. 法に基づく保護を受けるための要件（保護要件）	10
3. 公益通報者の保護の内容	11
まとめ	12
4. 公益通報者保護法の保護の対象とならない通報の取扱い	13
5. 通報の際の注意事項	14
6. 通報を受けた事業者や行政機関の対応	15
(1) 事業者内部に通報があった場合	15
(2) 行政機関に通報があった場合	15
V. ご質問にお答えします!	17
【参考資料】	
公益通報者保護法	29
対象となる法律の一覧	32
公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン	37
公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）	43
公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（外部の労働者等からの通報）	47
公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）	52
公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（外部の労働者等からの通報）	57
公益通報者保護法の概要	62
お問い合わせ先等について	63

Ⅰ. はじめに

1. 公益通報者保護法とは？

国民生活の安心・安全を損なうような企業不祥事は、事業者内部の労働者からの通報をきっかけに明らかになることも少なくありません。

こうした企業不祥事による国民への被害拡大を防止するために通報する行為は、正当な行為として事業者による解雇等の不利益な取扱いから保護されるべきものです。

「公益通報者保護法」は、労働者が、公益のために通報を行ったことを理由として解雇等の不利益な取扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば保護されるのかという制度的なルールを明確にするものです。

2. 本ハンドブックについて

本ハンドブックは、「公益通報者保護法」の内容についてまとめたものです。

通報者となる労働者の皆様、通報を受け付ける事業者の皆様は、それぞれ「Ⅱ. 労働者の方へ」、「Ⅲ. 事業者の方へ」でポイントをまとめていますので、まずはそちらをご参照ください。

さらに公益通報者保護法の内容を詳しく知りたい方は、「Ⅳ. 「公益通報者保護法」の内容について」をご参照ください。

また、「Ⅴ. ご質問にお答えします!」では、公益通報者保護法についてのよくある質問と回答を掲載していますので、あわせてご参照ください。

ハンドブックの内容に関する質問やその他不明な点がある場合には、P63 に問い合わせ先等を記載していますので、そちらにお問い合わせください。

- (注) 「企業不祥事」や「不正」は、公益通報者保護法上、「通報対象事実」として定められています。
どのような「企業不祥事」や「不正」が公益通報の対象となるかについては、P7～8をご参照ください。

公益通報者保護のイメージ

公益通報者保護法は、
例えば以下のような場面で適用されます。

不正発見→通報



①勤務先の会社の不正を発見



②会社の窓口へ通報

会社において調査、
是正措置等

公益通報者の保護

×解雇

×降格

×不利益



通報したことを理由に、通報者に対して解雇等の不利益な取扱いをすることは禁止されます。

(例：解雇、降格、減給 など)



通報者は、解雇等の不利益な取扱いから保護されます。

通報する際にどういった点がポイントとなるかについては、
次ページ以降で紹介します。

I. はじめに

II. 労者の方へ

III. 事業者の方へ

IV. 「公益通報者保護法」の
内容について

V. この質問に
お答えします

参考資料

II. 労働者の方へ

公益通報とは、①労働者が、②労務提供先の不正行為を、③不正の目的でなく、④一定の通報先に通報することをいいます。

(公益通報となるかどうかは、以下のポイントをチェックしてください。)

ポイント① 「通報する人」(通報の主体)は、労働者 …………… P6 参照

「労働者」には、正社員、派遣労働者、アルバイト、パートタイマーなどのほか、公務員も含まれます。

ポイント② 「通報する内容」は、一定の法令違反行為 … P7～8 参照

「労務提供先」(※1)において「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律」(※2)に違反する犯罪行為又は最終的に刑罰につながる行為が生じ、又はまさに生じようとしている旨を通報する必要があります。

※1 「労務提供先」については、P6を参照して下さい。

※2 どの法律が対象となっているかは、P32～36を参照して下さい。

ポイント③ 「通報の目的」が不正の目的でないこと

不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的で通報した場合は、公益通報にはなりません。

ポイント④ 「通報先」は3つ …………… P9 参照

通報先は、①事業者内部、②権限のある行政機関、③その他の事業者外部のいずれかです。

※通報先ごとに保護を受けるための要件(保護要件)が異なりますので、注意してください(P10参照)。

⚠️ 公益通報とされない通報について …………… P13 参照

● 上記の要件を満たさない通報についても、労働契約法などの他の法令等によって通報者が保護される場合があります。

公益通報を行った労働者（公益通報者）は、公益通報を理由とした事業者による不利益な取扱いから以下のとおり保護されます。

…… P11 参照

① 解雇の無効

公益通報をしたことを理由として事業者が公益通報者に対して行った解雇は無効です。

② 解雇以外の不利益な取扱いの禁止

公益通報をしたことを理由として事業者が公益通報者に対して不利益な取扱いをすることも禁止されています。

※公益通報者が派遣労働者の場合、公益通報をしたことを理由として派遣先が行った労働者派遣契約の解除は無効であり、派遣先が派遣元に派遣労働者の交代を求めること等の不利益な取扱いも禁止されています。

また、公務員の場合も、公益通報をしたことを理由とする免職その他の不利益な取扱いが禁止されています。

実際に不利益な取扱いを受けた場合

- 実際に不利益な取扱いを受けた場合には、労働審判手続を申し立てたり、最終的に訴えを提起したりして、裁判所で解決を図っていくことになります。

Ⅲ. 事業者の方へ

ポイント

事業者の皆様には、自主的に通報対応の仕組みを整備し、コンプライアンス経営を推進することが期待されています。

こうした仕組みを整備することは、事業者内部の自浄作用を高めるとともに、事業者外部への通報による風評リスク等を減少させることにもつながります。

- 公益通報者保護法は、事業者に対して、**公益通報をしたことを理由とする解雇の無効やその他の不利益な取扱いの禁止**を定めています。また、公益通報者に対する是正措置等の通知などについても規定しています。
- このような公益通報者保護法の規定を踏まえ、労働者等から事業者内部へ通報があった場合に、その通報を事業者内部において適切に取り扱うための指針を示すものとして、消費者庁では、**民間事業者向けのガイドライン**を作成・公表しています（P37～42 参照）。
- ガイドラインには、主に以下のような事項が定められています。

① 通報対応の仕組みの整備

- 通報の受付・調査・是正措置の実施・再発防止策の策定までを適切に行うため、**通報に対応する仕組みを整備し、適切に運用**することが必要です。
- 事業者内部で通報対応の仕組みを整備するに当たっては、まず**通報を受け付ける窓口**を設置し、労働者等に広く周知する必要があります。

② 通報に関する秘密保持・個人情報保護の徹底

- 通報への対応に当たっては、通報者や通報の対象となった者（被通報者）の個人情報等を取り扱うことになります。情報を共有する者の範囲を限定するなど、**通報対応に従事する者に通報に関する秘密保持や個人情報保護を徹底させることが必要**です。

③ 通報者への対応状況の通知

- 通報への対応状況を通報者へ伝えることは、通報者の通報窓口への信頼を確保するためにも必要と考えられます。そのため、ガイドラインでは、通報への対応状況に応じて、例えば、**調査を行うか否かに加え、調査結果、是正結果などを通知するよう努める**こととしています（P37～42 参照）。

IV. 「公益通報者保護法」の内容について

1. 公益通報となるために必要な事項

(1) 通報の主体と内容について

ポイント

- 通報の主体は、①**労働者**
- 通報の内容は、②**労務提供先**（又はその役員、従業員、代理人その他の者）について③**通報対象事実（通報の対象となる法令違反）が生じ、又はまさに生じようとしている旨**

① 「労働者」とは

「労働者」とは、労働基準法第9条に規定する労働者のことをいいます。正社員、派遣労働者、アルバイト、パートタイマーなどのほか、公務員も含まれます。

※労働基準法（昭和22年法律第49号）
第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

② 「労務提供先」とは

「労務提供先」とは、労働者が労務を提供する事業者のことです。労働者の勤務形態に応じて以下の3通りあります。

- ①雇用元（勤務先）で働いている場合 → **雇用元（勤務先）の事業者**
- ②派遣労働者として派遣先で働いている場合 → **派遣先の事業者**
- ③雇用元の事業者と取引先の事業者の請負契約等に → **取引先の事業者**
基づいて当該取引先で働いている場合

I. はじめに

II. 労働者の方へ

III. 事業者の方へ

IV. 「公益通報者保護法」の内容について

V. 労働者の方へ

参考資料

③ 「通報対象事実」(通報の対象となる法令違反)とは

「通報対象事実」とは、**対象となる法律**（及びこれに基づく命令）に**違反する犯罪行為又は最終的に刑罰につながる行為**のことです。

ポイント 「対象となる法律」とは

国民生活の安心や安全を脅かす法令違反の発生と被害の防止を図る観点から、全ての法律が対象となるのではなく、「**国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律**」として公益通報者保護法の別表に定められた法律をいいます。（平成 29 年 9 月現在、462 本）（P 32 ～ 36 参照）

「対象となる法律」の例

分野	法律の例
個人の生命・ 身体の保護	○刑法 ○食品衛生法 ○道路運送車両法 ○核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律 ○家畜伝染病予防法 ○建築基準法 ○医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
消費者の 利益の擁護	○金融商品取引法 ○農林物資の規格化等に関する法律(※) ○食品表示法 ○特定商取引に関する法律 ○割賦販売法 ○電気事業法 ○不当景品類及び不当表示防止法
環境の保全	○大気汚染防止法 ○廃棄物の処理及び清掃に関する法律 ○水質汚濁防止法 ○土壌汚染対策法 ○悪臭防止法
公正な 競争の確保	○私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律 ○不正競争防止法 ○下請代金支払遅延等防止法
その他	○個人情報保護に関する法律 ○労働基準法 ○出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律 ○著作権法 ○不正アクセス行為の禁止等に関する法律

※「農林物資の規格化等に関する法律」は、平成 30 年 4 月 1 日から「日本農林規格等に関する法律」に改称されます。

ポイント

「対象となる法律に違反する犯罪行為又は最終的に刑罰につながる行為」とは

対象となる法律（及びこれに基づく命令）に違反する行為のうち、**犯罪行為（刑罰規定に違反する行為）、又は最終的に刑罰につながる（刑罰規定に違反する行為につながる）行為**をいいます。

①「犯罪行為」の例

- ・他人のものを盗んだり、横領すること（「刑法」違反）
- ・有害な物質が含まれる食品を販売すること（「食品衛生法」違反）
- ・自動車のリコールに関連する情報を隠ぺいすること（「道路運送車両法」違反）
- ・無許可で産業廃棄物の処分をすること（「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」違反）
- ・企業間で価格カルテルを結ぶこと（「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」違反）

上記のような行為に対しては、刑罰が科されます。

②「最終的に刑罰につながる行為」の例

（ 部分が公益通報の対象となる行為）

- ・「食品表示法」の義務規定違反の例

食品表示基準 ▶ 表示基準違反 ▶ 指示 ▶ 指示違反 ▶ 命令 ▶ 命令違反 ▶ 刑罰

**上記のような表示基準違反、指示違反に対して、
直接刑罰が科されることはありませんが、
違反を続けると、最終的に刑罰が科されます。**

I. はじめに

II. 労働者の方へ

III. 事業者の方へ

IV. 「公益通報者保護法」の
内容について

V. ご質問に
お答えします！

参考資料

(2) 通報先について

ポイント 以下の3つが定められています。

① 事業者内部

- 通報先としての「**事業者内部**」とは、「**労務提供先**」又は「**労務提供先があらかじめ定めた者**」（以下「**労務提供先等**」といいます。）です。
- 「**労務提供先**」については、P6を参照。
- 「**労務提供先があらかじめ定めた者**」とは、労務提供先が、社内規程に定める等すべての労働者が知り得る方法で、通報先を定めた場合をいい、例えば、グループ共通のヘルプライン、社外の弁護士、労働組合等を指定することができます。

② 行政機関

- 通報先としての「**行政機関**」とは、「**通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関**」、つまり通報対象事実について、法令に基づき勧告や命令を行うことができる行政機関（注1）です。
- どの行政機関が「**処分又は勧告等をする権限を有する行政機関**」（注2）に当たるかは、各法令の規定に基づき定まっています。

（注1）「行政機関」には、各府省庁等のほか、都道府県等の地方公共団体も含まれます。

（注2）「処分又は勧告等をする権限を有する行政機関」は、消費者庁の「**公益通報者保護制度ウェブサイト**」から、キーワードにより検索することができます。

【参考】公益通報者保護制度ウェブサイト

URL <http://www.caa.go.jp/planning/koueki/index.html>

③ その他の事業者外部

- 通報先としての「**その他の事業者外部**」とは、「**その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者**」です。（通報対象事実による被害者又は被害を受けるおそれのある者を含みます。）

例えば、

- ・報道機関、消費者団体、事業者団体、労働組合
- ・周辺住民（有害な公害物質が排出されている場合等）
などが該当します。

- なお、ライバル企業など「**労務提供先の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある者**」は除かれます。

2. 法に基づく保護を受けるための要件（保護要件）

ポイント

通報先に応じて、公益通報者保護法に基づく保護を受けるための要件（保護要件）が定められています。

① 事業者内部への通報を行おうとする場合

- ① 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料すること

② 行政機関への通報を行おうとする場合

- ② 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があること
単なる憶測や伝聞等ではなく、通報内容が真実であることを裏付ける証拠や関係者による信用性の高い供述など、相当の根拠が必要となります。

③ その他の事業者外部への通報を行おうとする場合

- ②（通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があること）に加えて、
- ③ (イ)～(ホ)のいずれか1つに該当すること
- (イ)事業者内部（労務提供先等）又は行政機関に公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合
例：以前、同僚が内部通報したところ、それを理由として解雇された例がある場合
- (ロ)事業者内部（労務提供先等）に公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合
例：事業者ぐるみで法令違反が行われている場合
- (ハ)労務提供先から事業者内部（労務提供先等）又は行政機関に公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合
例：誰にも言わないように上司から口止めされた場合
- (ニ)書面（紙文書以外に、電子メールなど電子媒体への表示も含まれます。）により事業者内部（労務提供先等）に公益通報をした日から20日を経過しても、当該通報対象事実について、当該労務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合
例：勤務先に書面で通報して20日を経過しても何の連絡もない場合
- (ホ)個人の生命又は身体に危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合
例：安全規制に違反して健康被害が発生する急迫した危険のある食品が消費者に販売されている場合

3. 公益通報者の保護の内容

ポイント

労働者が、保護要件を満たして公益通報をした場合、公益通報をしたことを理由とする解雇は無効です。また、その他の不利益な取扱いをすることも禁止されています。

① 解雇の無効

公益通報をしたことを理由として事業者（公益通報者を使用する事業者）が公益通報者に対して行った解雇は無効です。

② 解雇以外の不利益な取扱いの禁止

公益通報をしたことを理由として事業者（公益通報者を使用する事業者）が公益通報者に対して不利益な取扱いをすることも禁止されています。

「不利益な取扱い」の例

- | | |
|----------|----------------|
| ● 降格 | ● 給与上の差別 |
| ● 減給 | ● 退職の強要 |
| ● 訓告 | ● 専ら雑務に従事させること |
| ● 自宅待機命令 | ● 退職金の減額・没収 |

③ 労働者派遣契約の解除の無効等▶▶ (P12. CASE2の場合)

派遣労働者が公益通報をしたことを理由として、①派遣先が行った労働者派遣契約の解除は無効であり、②派遣先が派遣元に派遣労働者の交代を求めると等、公益通報者に対して不利益な取扱いをすることも禁止されています。

④ 公務員に対する取扱い

公務員についても、公益通報を理由とする不利益な取扱いが禁止されています。

まとめ

※これまでの内容を図にまとめると、以下のようになります。

CASE 1 労働者が雇用元(勤務先)の通報対象事実を通報しようとする場合



CASE 2 派遣労働者が派遣先の通報対象事実を通報しようとする場合



CASE 3 労働者が取引先の通報対象事実を通報しようとする場合



I はじめに

II 労働者の方へ

III 事業者の方へ

IV 「公益通報者保護法」の内容について

V 通報の手続き

参考資料

4. 公益通報者保護法の保護の対象とならない通報の取扱い

ポイント

公益通報者保護法の保護の対象とならない通報については、労働契約法などの他の法令等の中で通報者が保護されるか否かが判断され、公益通報者保護法の保護の対象とならない通報であっても、こうした他の法令等によって通報者が保護される場合があります。

- 公益通報者保護法は、法に基づく**保護を受けるための要件等を明確化**して、公益通報をしたことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いを禁止し、公益通報者の保護を図ろうとしています。
- 一方、労働契約法においては、使用者が権利を濫用したと認められる場合の解雇等を無効とするなど、解雇等について広く一般的に制限を加えており、**公益通報者保護法の保護の対象とならない通報であっても、こうした他の法令等によって通報者が保護される場合があります。**
- こうした趣旨を明確に示すために、公益通報者保護法(第6条)は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として解雇その他の不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令の規定や、労働契約法の規定(第14条～第16条)の適用を妨げるものではない旨を定めています。

(参考) 労働契約法

(出向)

第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

(懲戒)

第15条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したもとして、当該懲戒は、無効とする。

(解雇)

第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したもとして、無効とする。

5. 通報の際の注意事項

ポイント

公益通報の際には、他人の正当な利益や公共の利益を害することがないように注意する必要があります。

●公益通報の際、例えば、

- ・ 病院の患者の氏名や病歴など、第三者の個人情報
- ・ 通報内容とは関係のない事業者の営業の秘密
- ・ 国の安全にかかわる情報

などが併せて通報された場合には、他人の正当な利益や公共の利益が害されることも考えられます。

- また、通報内容が真実でなかった場合に、報道や公表を通じて、広く知られてしまうと、個人や事業者が取り返しのつかない損害を受けてしまうこともあります。
- このため、公益通報者保護法（第8条）では、公益通報者に対し、「他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない」としています。

I. はじめに

II. 労働者の方へ

III. 事業者の方へ

IV. 「公益通報者保護法」の内容について

V. ご質問にお答えします！

参考資料

6. 通報を受けた事業者や行政機関の対応

(1) 事業者内部に通報があった場合

ポイント

書面により公益通報を受けた事業者は、当該公益通報に係る通報対象事実に対する是正措置等について、**公益通報者に通知するよう努めなければなりません。**

- 法令違反の是正を期待して事業者内部に通報した公益通報者が、是正措置等が行われたかどうかを知りたいと考えるのは当然であり、**事業者は是正措置等の状況を公益通報者に通知するよう努めなければなりません。**
- 「書面により」とは、紙文書によるもののほか、電子メールなど電子媒体への表示によるものを含みます。



- なお、事業者が通報対応等を適切に行うための指針として、**民間事業者向けのガイドライン**を作成し、公表しています (P37～42 参照)。

(2) 行政機関に通報があった場合

ポイント

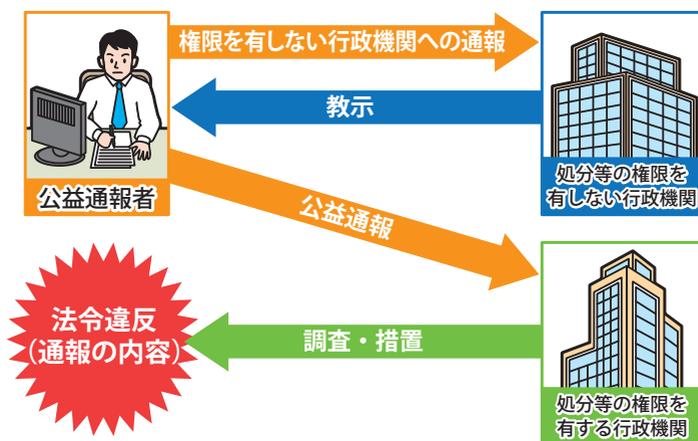
公益通報を受けた行政機関は、**必要な調査を行い、適切な措置をとらなければなりません。**

- 法令違反による国民への被害の未然防止や拡大防止を図るためには、公益通報を受けた行政機関が適切に通報を取り扱い、その是正機能を発揮することが重要であることから、**公益通報を受けた行政機関は、必要な調査を行い、通報対象事実があると認められる場合には、適切な措置をとらなければなりません。**

ポイント

通報が、誤って通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有しない行政機関に対してなされた場合には、その行政機関は**正しい行政機関を通報者に教示しなければなりません**。

- 公益通報は、通報対象事実について「処分又は勧告等をする権限を有する行政機関」になされることが必要です。
- そのため、通報が、**誤って通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有しない行政機関に対してなされた場合には、その行政機関は正しい行政機関を通報者に教示しなければなりません**。



(注)「処分又は勧告等をする権限を有する行政機関」は、消費者庁の「公益通報者保護制度ウェブサイト」から、キーワードにより検索することができます。

【参考】公益通報者保護制度ウェブサイト

URL <http://www.caa.go.jp/planning/koueki/index.html>

- なお、行政機関が内部の職員等及び外部の労働者等からの通報を適切に取扱うための指針として、**国の行政機関向けのガイドライン**や**地方公共団体向けのガイドライン**を作成し、公表しています (P43 ~ 61 参照)。

V. ご質問にお答えします！

① 労働者の方へ

■ 匿名による通報

Q1 匿名の通報でも保護の対象になりますか？ ----- 19

■ 退職者

Q2 退職者は、保護の対象になりますか？ ----- 19

■ 連名による通報

Q3 労働者の連名による通報は、保護の対象となりますか？ ----- 19

■ 家族による通報

Q4 労働者の家族が通報した場合、その労働者は保護の対象となりますか？ ----- 20

■ 通報の順番

Q5 まず事業者内部に通報してからでないと、事業者外部に通報しても保護されないのですか？ ----- 20

■ 通報先に伝える内容

Q6 通報先にはどの程度の内容を伝える必要がありますか？ ----- 21

■ 通報後の結果

Q7 事業者に通報後、調査結果や是正結果の通知がなく、進捗よく状況がわかりません。どうすればよいですか？ ----- 22

■ 通報者本人の秘密

Q8 行政機関に通報した場合、通報に関する秘密は守られますか？ ----- 23

■ 不利益な取扱いを受けたときの対応

Q9 公益通報を行った後に事業者から不利益な取扱いを受けた場合は、どうすればよいのですか？ ----- 24

■ 事業者への罰則

Q10 事業者が本法に違反しても、罰則はないのですか？ ----- 24

② 事業者の方へ

■ 事業者の規模

Q11 零細企業など企業規模によって、本法の対象外となる場合がありますか？ 25

■ 内部規程の内容

Q12 事業者外部へ通報する前に、必ず、通報を事業者内部の窓口にしなければならないとする規定を内部規程に定めてもよいのですか？ 25

■ 通報窓口の設置

Q13 事業者が通報窓口を新たに設置するときはどのようにしたらよいのですか？ 25

Q14 通報窓口を設置することは事業者の義務ですか？ 26

Q15 グループ企業では、親会社にグループ共通の通報窓口を設置してもよいのですか？ 26

■ 職場の上司の対応

Q16 職場の上司に通報が寄せられた場合、上司はどのように対応すればよいのですか？ 27

■ 本法の対象とならない通報

Q17 事業者において、本法の対象とならないような通報も受け付けるべきですか？ 27

■ 匿名通報への対応

Q18 匿名の通報にはどのように対応すればよいのですか？ 28

■ 請負契約の解除

Q19 請負契約先に労務提供している労働者が、そこでの不正行為を労務提供先（請負契約先）に通報したことによって、請負契約が解除されてしまいました。本法による保護を受けることはできないのですか？ 28

① 労働者の方へ

匿名による通報

Q1 匿名の通報でも保護の対象になりますか？

答

匿名の通報であっても、客観的に公益通報者保護法（以下、本編において「本法」といいます。）に定める要件を満たせば「公益通報」に該当します。

ただし、匿名の通報であれば、通報者本人が特定されず、解雇その他不利益な取扱いを受けないため、保護する必要が生じないのが通常です。

もっとも、匿名の通報でも、何らかの事情により通報者本人が特定され、公益通報をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを受けた場合には、保護の対象になります。

退職者

Q2 退職者は、保護の対象になりますか？

答

本法は、公益通報の主体を「労働者」としています。退職者は、通報時点では労働契約関係が既になく、「労働者」ではないので、本法の対象にはなりません。

一方、通報時点では「労働者」であり、その後何らかの理由で退職した退職者は、本法の対象になります。

なお、通報時点で「労働者」であった退職者への不利益な取扱いとしては、公益通報をしたことを理由とした退職金の没収・減額などが考えられます。

連名による通報

Q3 労働者の連名による通報は、保護の対象となりますか？

答

個々の労働者について本法の定める要件を満たすか否かを判断することになります。

家族による通報

Q4 労働者の家族が通報した場合、その労働者は保護の対象となりますか？

答

公益通報の主体は「労働者」に限定されていますが、家族が労働者の承諾のもと、代筆を行い、通報文書を郵送した場合など労働者の通報を代行しているにすぎない場合は、その労働者が通報したといえ、保護の対象となります。

通報の順番

Q5 まず事業者内部に通報してからでないと、事業者外部に通報しても保護されないのですか？

答

本法では、事業者内部、行政機関、その他の事業者外部の3つの通報先が定められています。

通報先に応じて、本法に基づく保護を受けるための要件（保護要件）が規定されていますが、通報に当たっては、それぞれの保護要件を満たしていれば保護されますので、その順番は問いません（P10 参照）。

I. はじめに

II. 労働者の方へ

III. 事業者の方へ

IV. 「公益通報者保護法」の内容について

V. ご質問に
お答えします！

参考資料

通報先に伝える内容

Q6 通報先にはどの程度の内容を伝える必要がありますか？

答

「公益通報」とは、労働者が、不正の目的でなく、労務提供先（事業者又はその役員、従業員等）について、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、通報先に通報することです。

通報対象事実については、法令の具体的な条項まで指定する必要はありませんが、どのような行為を行ったかなどを具体的に示さなければ、通報先は、その行為が法令に違反しているのかを判断できません。

このように、通報先には、通報が「公益通報」に該当するか否か判断できる程度に、またその後の調査や是正等が実施できる程度に具体的な事実を知らせる必要があります。

なお、通報内容が真実であるかどうかについて、

- ・事業者内部（労務提供先等）に通報しようとするときは、真実であると「思料する」ことで足りませんが、
- ・行政機関及びその他の事業者外部に通報しようとするときは、真実であると「信ずるに足りる相当の理由がある」ことが必要となりますので、単なる憶測や伝聞等ではなく、通報内容を裏付ける内部資料や関係者による信用性の高い供述など、相当の根拠が必要です（P10 参照）。

通報後の結果

Q7 事業者に通報後、調査結果や是正結果の通知がなく、進ちよく状況がわかりません。どうすればよいですか？

答

本法では、通報を受けた事業者は、通報対象事実があったときはこれに対する是正措置等について、通報対象事実がなかったときはその旨を、通報者に通知するよう努めなければならないと定められています(P15 参照)。

このため、まずは、事業者に対し通報事案に関する調査の進ちよく状況を問い合わせるのがよいでしょう。

なお、通報者が事業者に対し、調査や是正措置の進ちよく状況について何度問い合わせても合理的な理由なく回答がないような場合、その他の事業者外部への通報の保護要件である「正当な理由なく調査を行わない場合」(P10の③の(二))に該当する場合もあると考えられます。



I. はじめに

II. 対象の方へ

III. 事業者の方へ

IV. 「公益通報者保護法」の内容について

V. ご質問に
お答えします！

参考資料

通報者本人の秘密

Q8 行政機関に通報した場合、通報に関する秘密は守られますか？

答

行政機関の職員は、国家公務員法等の規定により、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならないとされており、通報に関する秘密は守られます。

また、行政機関が保有する個人情報については、

- ①「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」において、除外事由に該当しない限り、原則として不開示情報とされていること
 - ②「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」において、行政機関の利用目的ができる限り特定され、目的外の利用・提供が厳しく制限されていること
- から、通報者の氏名などの個人情報についても保護されることとなります。

なお、国の行政機関向けのガイドラインや地方公共団体向けのガイドラインにおいても、通報・相談に関する秘密保持や個人情報保護の徹底を図ることとされています（P43～61 参照）。

不利益な取扱いを受けたときの対応

Q9 公益通報を行った後に事業者から不利益な取扱いを受けた場合は、どうすればよいのですか？

答

公益通報者が事業者から解雇その他の不利益な取扱いを受けた場合には、労働審判手続を申し立てたり、最終的には訴えを提起したりして、裁判所で解決を図っていくことになります。

事業者への罰則

Q10 事業者が本法に違反しても、罰則はないのですか？

答

本法は、公益通報をしたことを理由とする解雇等の無効や不利益取扱いの禁止を定めた民事ルールであり、本法違反を理由に事業者に対して刑罰や行政処分が課せられることはありません。



I. はじめに

II. 対者の方へ

III. 事業者の方へ

IV. 「公益通報者保護法」の内容について

V. ご質問に
お答えします！

参考資料

② 事業者の方へ

事業者の規模

Q11 零細企業など企業規模によって、本法の対象外となる場合がありますか？

答

あらゆる事業者が本法の対象となりますので、企業規模等によって対象外となることはありません。

内部規程の内容

Q12 事業者外部へ通報する前に、必ず、通報を事業者内部の窓口にしなければならないとする規定を内部規程に定めてもよいのですか？

答

本法は、通報先（事業者内部、行政機関、その他の事業者外部）に応じて、それぞれ本法に基づく保護を受けるための要件（保護要件）を定めており、保護要件を満たしていれば、通報の順番を問わず公益通報者は保護されます。こうした本法の考え方からすると、通報先に順番をつけるような規定を内部規程に定めるのは適切ではありません。

通報窓口の設置

Q13 事業者が通報窓口を新たに設置するときにはどのようにしたらよいのですか？

答

事業者の内部に窓口を設置したり、事業者が指定した外部の法律事務所等に委託したりするなど、事業者の実情に応じて設置してください。

民間事業者向けのガイドラインでは、具体的な方策等について例示していますので、参考にしてください（P37～42参照）。

Q14 通報窓口を設置することは事業者の義務ですか？

答

義務ではありませんが、本法の趣旨を踏まえ、事業者がコンプライアンス経営を推進するために、通報窓口を設置し、自主的に通報対応の仕組みを整備することが期待されます。

通報対応の仕組みを整備することにより、事業者内部の問題を早期に発見し、問題が大きくなる前に解決するという自浄作用を十分に発揮することが可能になるとともに、その他の事業者外部への通報による風評リスク等を減少させることにもつながります。

実際に、消費者庁が平成 28 年に実施した「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」によれば、労務提供先で不正行為があることを知った場合に、「通報・相談する」又は「原則として通報・相談する」と回答した者のうち、最初の通報先として「労務提供先」と回答した者の割合は、全体では 53.3%であったのに対し、内部通報・相談窓口が設置されている事業者に勤務する従業員では 70.5%と高くなっています。

Q15 グループ企業では、親会社にグループ共通の通報窓口を設置してもよいのですか？

答

本法では、事業者内部への通報先を「労務提供先」又は「労務提供先があらかじめ定めた者」としています。したがって、グループ各社が、親会社の通報窓口を、あらかじめ事業者内部の通報先として指定することは可能です（P9 参照）。

■ 職場の上司の対応

Q16 職場の上司に通報が寄せられた場合、上司はどのように対応すればよいのですか？

答

本法では、事業者内部への通報先を「労務提供先」又は「労務提供先があらかじめ定めた者」としており、職場の上司（直接の上司に限られません。）は、「労務提供先」に該当しますので、寄せられた公益通報に対し、適切に対応することが求められます。

具体的には、必要に応じて自ら行える範囲で調査・是正したり、更なる上司への報告を行ったり、通報窓口へ相談したりするなどの対応が考えられます。

なお、通報を受けた上司が20日を超えてこれを放置した場合、その他の事業者外部への公益通報の保護要件（P10の③の（二））を満たす場合があります。

■ 本法の対象とならない通報

Q17 事業者において、本法の対象とならないような通報も受け付けるべきですか？

答

本法の目的の一つは、事業者における法令遵守等を図ることにあります。

事業者が通報対応の仕組みを整備し、コンプライアンス経営を強化するために、通報窓口で受け付ける通報を本法の範囲に限定せず、その範囲を拡大することは、むしろ望ましいことと考えられます。

匿名通報への対応

Q18 匿名の通報にはどのように対応すればよいのですか？

答

匿名の通報であっても法令遵守等のために有益な情報が寄せられると考えられること、また、通報者が特定されることを恐れて通報しないことにより、重大なリスク情報の把握が遅れることを避ける必要があることなどから、民間事業者向けのガイドラインにおいても、匿名の通報も受け付けることが必要であるとしています（P37～42 参照）。

他方、匿名の通報については、通報者に連絡がつかないために十分な調査ができないなど、実名に基づく通報と同様の対応を行うことが難しい場合も考えられます。このため、民間事業者向けのガイドラインにおいては、匿名の通報であっても、通報者と通報窓口担当者が双方向で情報伝達を行い得る仕組み（例えば、メールやウェブフォーム等を通報者の氏名等を特定しない形で運用することや、通報の受付は第三者による外部窓口で行い、事業者内の通報窓口担当者は通報者に関する個人情報を受け取らないこととすることなど。）を導入することが望ましいとしています。

請負契約の解除

Q19 請負契約先に労務を提供している労働者が、そこでの不正行為を労務提供先（請負契約先）に通報したことによって、請負契約が解除されてしまいました。本法による保護を受けることはできないのですか？

答

本法は、公益通報をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いからの保護を定めるものであり、請負契約等の契約解除一般からの保護については定められていませんので、本法の規定による保護を受けることはできません。

もっとも、本法の適用の対象外である請負契約等の契約解除については、民法等の適用があるため、公益通報をしたことを理由とした契約解除に対しては、損害賠償等を請求できる場合もあると考えられます。

公益通報者保護法（平成十六年法律第二百二十二号）

公布：平成十六年六月十八日

施行：平成十八年四月一日

（目的）

第一条 この法律は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「公益通報」とは、労働者（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条に規定する労働者をいう。以下同じ。）が、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、その労務提供先（次のいずれかに掲げる事業者（法人その他の団体及び事業を行う個人をいう。以下同じ。）をいう。以下同じ。）又は当該労務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該労務提供先若しくは当該労務提供先があらかじめ定めた者（以下「労務提供先等」という。）、当該通報対象事実について処分（命令、取消しその他公権力の行使に当たる行為をいう。以下同じ。）若しくは勧告等（勧告その他処分当たらない行為をいう。以下同じ。）をする権限を有する行政機関又はその者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者（当該通報対象事実により被害を受け又は受けるおそれがある者を含み、当該労務提供先の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある者を除く。次条第三号において同じ。）に通報することをいう。

一 当該労働者を自ら使用する事業者（次号に掲げる事業者を除く。）

二 当該労働者が派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第四条において「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）である場合において、当該派遣労働者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。第五条第二項において同じ。）の役務の提供を受ける事業者

三 前二号に掲げる事業者が他の事業者との請負契約その他の契約に基づいて事業を行う場合において、当該労働者が当該事業に従事するときにおける当該他の事業者

2 この法律において「公益通報者」とは、公益通報をした労働者をいう。

3 この法律において「通報対象事実」とは、次のいずれかの事実をいう。

一 個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として別表に掲げるもの（これらの法律に基づく命令を含む。次号において同じ。）に規定する罪の犯罪行為の事実

二 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが前号に掲げる事実となる場合における当該処分の理由とされている事実（当該処分の理由とされている事実が同表に掲げる法律の規定に基づく他の処分に違反し、又は勧告等に従わない事実である場合における当該他の処分又は勧告等の理由とされている事実を含む。）

4 この法律において「行政機関」とは、次に掲げる機関をいう。

一 内閣府、宮内庁、内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項若しくは第二項に規定する機関、国家行政組織法（昭和二十三年法律第二十号）第三条第二項に規定する機関、法律の規定に基づき内閣の所轄の下に置かれる機関若しくはこれらに置かれる機関又はこれらの機関の職員であって法律上独立に権限を行使することを認められた職員

二 地方公共団体の機関（議会を除く。）

(解雇の無効)

第三条 公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に掲げる事業者が行った解雇は、無効とする。

- 一 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると意料する場合 当該労務提供先等に対する公益通報
- 二 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合 当該通報対象事実について処分又は催告等をする権限を有する行政機関に対する公益通報
- 三 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合 その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報
 - イ 前二号に定める公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合
 - ロ 第一号に定める公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合
 - ハ 労務提供先から前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合
 - ニ 書面(電子的方式、磁気的方式その他の他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。第九条において同じ。)により第一号に定める公益通報をした日から二十日を経過しても、当該通報対象事実について、当該労務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合
 - ホ 個人の生命又は身体に危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合(労働者派遣契約の解除の無効)

第四条 第二条第一項第二号に掲げる事業者の指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が前条各号に定める公益通報をしたことを理由として同項第二号に掲げる事業者が行った労働者派遣契約(労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。)の解除は、無効とする。

(不利益取扱いの禁止)

第五条 第三条に規定するもののほか、第二条第一項第一号に掲げる事業者は、その使用し、又は使用していた公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 前条に規定するもののほか、第二条第一項第二号に掲げる事業者は、その指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、当該公益通報者に係る労働者派遣をする事業者に派遣労働者の交代を求めることその他不利益な取扱いをしてはならない。

(解釈規定)

第六条 前三条の規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として労働者又は派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令(法律及び法律に基づく命令をいう。第十条第一項において同じ。)の規定の適用を妨げるものではない。

2 第三条の規定は、労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)第十六条の規定の適用を妨げるものではない。

3 前条第一項の規定は、労働契約法第十四条及び第十五条の規定の適用を妨げるものではない。

(一般職の国家公務員等に対する取扱い)

第七条 第三条各号に定める公益通報をしたことを理由とする一般職の国家公務員、裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)の適用を受ける国会職員、自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第二条第五項に規定する隊員及び一般職の地方公務員(以下この条において「一般職の国家公務員等」という。)に対する免職その他不利益な取扱いの禁止については、第三条から第五条までの規定にかかわらず、国家公務員法(昭和二十二年法律第二十号。裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。)、国会職員法、自衛隊法及び地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)の定めるところによる。この場合において、一般職の国家公務員等の任命権者その他の第二条第一項第一号に掲げる事業者は、第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として一般職の国家公務員等に対して免職その他不利益な取扱いがされることのないよう、これらの法律の規定を適用しなければならない。

(他人の正当な利益等の尊重)

第八条 第三条各号に定める公益通報をする労働者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

Ⅰ はじめに

Ⅱ 労務提供先等

Ⅲ 事業者の方へ

Ⅳ 公益通報者保護法の
「第五条(二)」

Ⅴ 一般職の
国家公務員等

参考資料

(是正措置等の通知)

第九条 書面により公益通報者から第三条第一号に定める公益通報をされた事業者は、当該公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正のために必要と認める措置をとったときはその旨を、当該公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、当該公益通報者に対し、遅滞なく、通知するよう努めなければならない。

(行政機関がとるべき措置)

第十条 公益通報者から第三条第二号に定める公益通報をされた行政機関は、必要な調査を行い、当該公益通報に係る通報対象事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない。

2 前項の公益通報が第二条第三項第一号に掲げる犯罪行為の事実を内容とする場合における当該犯罪の捜査及び公訴については、前項の規定にかかわらず、刑事訴訟法(昭和二十三年法律第百三十一号)の定めるところによる。

(教示)

第十一条 前条第一項の公益通報が誤って当該公益通報に係る通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有しない行政機関に対してされたときは、当該行政機関は、当該公益通報者に対し、当該公益通報に係る通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関を教示しなければならない。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行し、この法律の施行後にされた公益通報について適用する。

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

別表(第二条関係)

- 一 刑法(明治四十年法律第四十五号)
- 二 食品衛生法(昭和二十二年法律第二百三十三号)
- 三 金融商品取引法(昭和二十三年法律第二十五号)
- 四 農林物資の規格化等に関する法律(昭和二十五年法律第七十五号)
- 五 大気汚染防止法(昭和四十三年法律第九十七号)
- 六 廃棄物の処理及び清掃に関する法律(昭和四十五年法律第三十七号)
- 七 個人情報の保護に関する法律(平成十五年法律第五十七号)
- 八 前各号に掲げるもののほか、個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として政令で定めるもの

※「農林物資の規格化等に関する法律」は、平成30年4月1日から「日本農林規格等に関する法律」に改称されます。

対象となる法律の一覧（平成 29 年 9 月現在）

（五十音順）

1 愛がん動物用飼料の安全性の確保に関する法律	42 化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律
2 悪臭防止法	43 化学兵器の禁止及び特定物質の規制等に関する法律
3 あへん法	44 核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律
4 奄美群島振興開発特別措置法	45 覚せい剤取締法
5 アルコール事業法	46 確定給付企業年金法
6 安全な血液製剤の安定供給の確保等に関する法律	47 確定拠出年金法
7 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律	48 貸金業法
8 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	49 ガス事業法
9 遺失物法	50 化製場等に関する法律
10 医師法	51 家畜改良増殖法
11 意匠法	52 家畜伝染病予防法
12 移植に用いる造血幹細胞の適切な提供の推進に関する法律	53 家畜取引法
13 石綿による健康被害の救済に関する法律	54 家畜排せつ物の管理の適正化及び利用の促進に関する法律
14 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律	55 学校教育法
15 遺伝子組換え生物等の使用等の規制による生物の多様性の確保に関する法律	56 割賦販売法
16 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律	57 家庭用品品質表示法
17 医療法	58 家内労働法
18 インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律	59 株式会社商工組合中央金庫法
19 牛の個体識別のための情報の管理及び伝達に関する特別措置法	60 貨物自動車運送事業法
20 栄養士法	61 貨物利用運送事業法
21 液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律	62 火薬類取締法
22 エコツーリズム推進法	63 観光圏の整備による観光旅客の来訪及び滞在の促進に関する法律
23 小笠原諸島振興開発特別措置法	64 看護師等の人材確保の促進に関する法律
24 卸売市場法	65 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律
25 温泉法	66 幹線道路の沿道の整備に関する法律
26 外国医師等が行う臨床修練等に係る医師法第十七条等の特例等に関する法律	67 義肢装具士法
27 外国為替及び外国貿易法	68 技術研究組合法
28 外国人漁業の規制に関する法律	69 技術士法
29 外国船舶製造事業者による船舶の不当廉価建造契約の防止に関する法律	70 気象業務法
30 外国倒産処理手続の承認援助に関する法律	71 軌道法
31 外国弁護士による法律事務の取扱いに関する特別措置法	72 揮発油等の品質の確保等に関する法律
32 介護保険法	73 救急救命士法
33 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律	74 急傾斜地の崩壊による災害の防止に関する法律
34 会社更生法	75 教育職員免許法
35 会社法	76 狂犬病予防法
36 海上運送法	77 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律
37 海上交通安全法	78 行政書士法
38 海賊行為の処罰及び海賊行為への対処に関する法律	79 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律
39 海洋汚染等及び海上災害の防止に関する法律	80 協同組合による金融事業に関する法律
40 海洋構築物等に係る安全水域の設定等に関する法律	81 協同組織金融機関の優先出資に関する法律
41 海洋生物資源の保存及び管理に関する法律	82 漁業災害補償法
	83 漁業法
	84 漁船損害等補償法
	85 漁船法
	86 銀行法
	87 金属鉱業等鉱害対策特別措置法
	88 金融機関等の更生手続の特例等に関する法律

Ⅰ はじめに

Ⅱ 労働者の方へ

Ⅲ 事業者の方へ

Ⅳ 公益通報者保護法の
内容について

Ⅴ ご質問に
お答えします！

参考資料

89	金融機関の合併及び転換に関する法律	140	航路標識法
90	金融機関の信託業務の兼営等に関する法律	141	港湾運送事業法
91	金融機能の再生のための緊急措置に関する法律	142	港湾労働法
92	金融業者の貸付業務のための社債の発行等に関する法律	143	小型船舶業法
93	金融商品取引法	144	国際航海船舶及び国際港湾施設の保安の確保等に関する法律
94	勤労者財産形成促進法	145	国際人道法の重大な違反行為の処罰に関する法律
95	空港法	146	国際的な協力の下に規制薬物に係る不正行為を助長する行為等の防止を図るための麻薬及び向精神薬取締法等の特例等に関する法律
96	クラスター弾等の製造の禁止及び所持の規制等に関する法律	147	国民健康保険法
97	クリーニング業法	148	国民年金法
98	携帯音声通信事業者による契約者等の本人確認等及び携帯音声通信役務の不正な利用の防止に関する法律	149	湖沼水質保全特別措置法
99	警備業法	150	個人情報の保護に関する法律
100	刑法	151	子ども・子育て支援法
101	計量法	152	古物営業法
102	下水道法	153	雇用対策法
103	検疫法	154	雇用保険法
104	健康増進法	155	ゴルフ場等に係る会員契約の適正化に関する法律
105	健康保険法	156	災害救助法
106	言語聴覚士法	157	災害対策基本法
107	原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律	158	細菌兵器（生物兵器）及び毒素兵器の開発、生産及び貯蔵の禁止並びに廃棄に関する条約等の実施に関する法律
108	原子力災害対策特別措置法	159	債権管理回収業に関する特別措置法
109	原子力損害の賠償に関する法律	160	再生医療等の安全性の確保等に関する法律
110	建設業法	161	採石法
111	建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律	162	最低賃金法
112	建設労働者の雇用の改善等に関する法律	163	作業環境測定法
113	建築基準法	164	サリン等による人身被害の防止に関する法律
114	建築士法	165	塩事業法
115	建築物における衛生的環境の確保に関する法律	166	歯科医師法
116	建築物用地下水の採取の規制に関する法律	167	歯科衛生士法
117	高圧ガス保安法	168	歯科技工士法
118	公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律	169	資金決済に関する法律
119	興行場法	170	資源の有効な利用の促進に関する法律
120	工業所有権に関する手続等の特例に関する法律	171	資産の流動化に関する法律
121	工業標準化法	172	私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律
122	鉱業法	173	自然環境保全法
123	工業用水道事業法	174	自然公園法
124	工業用水法	175	持続的養殖生産確保法
125	公共用飛行場周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律	176	下請代金支払遅延等防止法
126	航空機製造事業法	177	質屋営業法
127	航空法	178	実用新案法
128	鉱山保安法	179	私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律
129	公衆脅迫目的の犯罪行為のための資金等の提供等の処罰に関する法律	180	児童虐待の防止等に関する法律
130	公衆浴場法	181	自動車運転代行業の業務の適正化に関する法律
131	厚生年金保険法	182	自動車から排出される窒素酸化物及び粒子状物質の特定地域における総量の削減等に関する特別措置法
132	更生保護事業法	183	自動車損害賠償保障法
133	高速自動車国道法	184	自動車ターミナル法
134	港則法	185	自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律
135	公認会計士法	186	自動車の保管場所の確保等に関する法律
136	公認心理師法	187	児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び
137	小売商業調整特別措置法		
138	高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律		
139	高齢者の医療の確保に関する法律		

処罰並びに児童の保護等に関する法律	237 振動規制法
188 児童福祉法	238 じん肺法
189 視能訓練士法	239 信用金庫法
190 司法書士法	240 信用保証協会法
191 社会福祉士及び介護福祉士法	241 診療放射線技師法
192 社会福祉施設職員等退職手当共済法	242 森林組合法
193 社会福祉法	243 森林病害虫等防除法
194 社会保険労務士法	244 水銀による環境の汚染の防止に関する法律
195 社債、株式等の振替に関する法律	245 水産業協同組合法
196 獣医師法	246 水産資源保護法
197 獣医療法	247 水質汚濁防止法
198 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律	248 水洗炭業に関する法律
199 住宅の品質確保の促進等に関する法律	249 水道法
200 柔道整復師法	250 水防法
201 銃砲刀剣類所持等取締法	251 スパイクタイヤ粉じんの発生の防止に関する法律
202 集落地域整備法	252 製菓衛生師法
203 酒税の保全及び酒類業組合等に関する法律	253 生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律
204 出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律	254 生活困窮者自立支援法
205 種苗法	255 生活保護法
206 主要食糧の需給及び価格の安定に関する法律	256 青少年の雇用促進等に関する法律
207 障害者の雇用の促進等に関する法律	257 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律
208 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律	258 精神保健福祉士法
209 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律	259 税理士法
210 浄化槽法	260 石油コンビナート等災害防止法
211 使用済小型電子機器等の再資源化の促進に関する法律	261 石油需給適正化法
212 使用済自動車の再資源化等に関する法律	262 石油の備蓄の確保等に関する法律
213 商店街振興組合法	263 石油パイプライン事業法
214 消費者安全法	264 絶滅のおそれのある野生動植物の種の保存に関する法律
215 消費者契約法	265 瀬戸内海環境保全特別措置法
216 消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律	266 船員災害防止活動の促進に関する法律
217 消費生活協同組合法	267 船員職業安定法
218 消費生活用製品安全法	268 船員法
219 商標法	269 船員保険法
220 商品先物取引法	270 船主相互互保組合法
221 商品投資に係る事業の規制に関する法律	271 船舶安全法
222 消防法	272 船舶職員及び小型船舶操縦者法
223 職業安定法	273 船舶油濁損害賠償保障法
224 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律	274 騒音規制法
225 職業能力開発促進法	275 臓器の移植に関する法律
226 食鳥処理の事業の規制及び食鳥検査に関する法律	276 倉庫業法
227 食品衛生法	277 造船法
228 食品循環資源の再生利用等の促進に関する法律	278 測量法
229 食品表示法	279 組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律
230 植物防疫法	280 ダイオキシン類対策特別措置法
231 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	281 大気汚染防止法
232 飼料の安全性の確保及び品質の改善に関する法律	282 大規模小売店舗立地法
233 新型インフルエンザ等対策特別措置法	283 大規模地震からの復興に関する法律
234 心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律	284 大規模地震対策特別措置法
235 信託業法	285 対人地雷の製造の禁止及び所持の規制等に関する法律
236 信託法	286 大麻取締法
	287 タクシー業務適正化特別措置法
	288 宅地造成等規制法
	289 宅地建物取引業法
	290 たばこ事業法
	291 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法

Ⅰ はじめに

Ⅱ 消費者の方へ

Ⅲ 事業者の方へ

Ⅳ 公益通報者保護法の
内容について

Ⅴ ご質問に
お答えします！

参考資料

- 292 探偵業の業務の適正化に関する法律
- 293 担保付社債信託法
- 294 地域雇用開発促進法
- 295 地域における歴史的風致の維持及び向上に関する法律
- 296 駐車場法
- 297 中小企業退職金共済法
- 298 中小企業団体の組織に関する法律
- 299 中小企業等協同組合法
- 300 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律
- 301 中小企業の事業活動の機会の確保のための大企業者の事業活動の調整に関する法律
- 302 中小漁業融資保証法
- 303 長期信用銀行法
- 304 鳥獣の保護及び管理並びに狩猟の適正化に関する法律
- 305 調理師法
- 306 著作権等管理事業法
- 307 著作権法
- 308 地力増進法
- 309 賃金の支払の確保等に関する法律
- 310 通関業法
- 311 津波防災地域づくりに関する法律
- 312 積立式宅地建物販売業法
- 313 鉄道営業法
- 314 鉄道事業法
- 315 電気工事業の業務の適正化に関する法律
- 316 電気工事士法
- 317 電気事業法
- 318 電気通信事業法
- 319 電気用品安全法
- 320 電子記録債権法
- 321 電子署名及び認証業務に関する法律
- 322 電波法
- 323 統計法
- 324 投資信託及び投資法人に関する法律
- 325 動物の愛護及び管理に関する法律
- 326 道路運送車両法
- 327 道路運送法
- 328 道路交通法
- 329 道路整備特別措置法
- 330 道路法
- 331 特殊開錠用具の所持の禁止等に関する法律
- 332 特定外来生物による生態系等に係る被害の防止に関する法律
- 333 特定ガス消費機器の設置工事の監督に関する法律
- 334 特定家庭用機器再商品化法
- 335 特定機器に係る適合性評価手続の結果の外国との相互承認の実施に関する法律
- 336 特定空港周辺航空機騒音対策特別措置法
- 337 特定工場における公害防止組織の整備に関する法律
- 338 特定住宅瑕疵担保責任の履行の確保等に関する法律
- 339 特定住宅金融専門会社の債権債務の処理の促進等に関する特別措置法
- 340 特定商取引に関する法律
- 341 特定商品等の預託等取引契約に関する法律
- 342 特定水道利水障害の防止のための水道水源水域の水質の保全に関する特別措置法
- 343 特定電子メールの送信の適正化等に関する法律
- 344 特定特殊自動車排出ガスの規制等に関する法律
- 345 特定農林水産物等の名称の保護に関する法律
- 346 特定B型肝炎ウイルス感染者給付金等の支給に関する特別措置法
- 347 特定物質の規制等によるオゾン層の保護に関する法律
- 348 特定有害廃棄物等の輸出入等の規制に関する法律
- 349 毒物及び劇物取締法
- 350 独立行政法人等の保有する個人情報保護に関する法律
- 351 都市計画法
- 352 都市の低炭素化の促進に関する法律
- 353 土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律
- 354 土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法
- 355 土壌汚染対策法
- 356 土地家屋調査士法
- 357 と畜場法
- 358 特許法
- 359 内航海運業法
- 360 内水面漁業の振興に関する法律
- 361 成田国際空港の安全確保に関する緊急措置法
- 362 難病の患者に対する医療等に関する法律
- 363 入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を書すべき行為の処罰に関する法律
- 364 熱供給事業法
- 365 農業機械化促進法
- 366 農業協同組合法
- 367 農業災害補償法
- 368 農業信用保証保険法
- 369 農産物検査法
- 370 農住組合法
- 371 農水産業協同組合貯金保険法
- 372 農業取締法
- 373 農用地の土壌の汚染防止等に関する法律
- 374 農林中央金庫法
- 375 農林物資の規格化等に関する法律（※）
- 376 廃棄物の処理及び清掃に関する法律
- 377 売春防止法
- 378 排他的経済水域における漁業等に関する主権的権利の行使等に関する法律
- 379 破壊活動防止法
- 380 爆発物取締罰則
- 381 破産法
- 382 犯罪捜査のための通信傍受に関する法律
- 383 犯罪による収益の移転防止に関する法律
- 384 犯罪利用預金口座等に係る資金による被害回復分配金の支払等に関する法律
- 385 半導体集積回路の回路配置に関する法律
- 386 東日本大震災復興特別区域法
- 387 被災市街地復興特別措置法
- 388 P T A・青少年教育団体共済法
- 389 人質による強要行為等の処罰に関する法律

390 ヒトに関するクローン技術等の規制に関する法律
 391 人の健康に係る公害犯罪の処罰に関する法律
 392 美容師法
 393 肥料取締法
 394 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律
 395 武器等製造法
 396 不正アクセス行為の禁止等に関する法律
 397 不正競争防止法
 398 物価統制令
 399 不当景品類及び不当表示防止法
 400 不動産特定共同事業法
 401 不動産の鑑定評価に関する法律
 402 武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律
 403 武力紛争の際の文化財の保護に関する法律
 404 プログラムの著作物に係る登録の特例に関する法律
 405 フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律
 406 文化財保護法
 407 米穀等の取引等に係る情報の記録及び産地情報の伝達に関する法律
 408 平成二十三年三月十一日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により放出された放射性物質による環境の汚染への対処に関する特別措置法
 409 弁護士法
 410 弁理士法
 411 放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律
 412 放射線を発散させて人の生命等に危険を生じさせる行為等の処罰に関する法律
 413 放送法
 414 暴力行為等処罰に関する法律
 415 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律
 416 保険業法
 417 保健師助産師看護師法
 418 母体保護法
 419 墓地、埋葬等に関する法律
 420 ボリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法
 421 麻薬及び向精神薬取締法
 422 マンションの管理の適正化の推進に関する法律
 423 マンションの建替え等の円滑化に関する法律
 424 水先法
 425 未成年者飲酒禁止法
 426 未成年者喫煙禁止法
 427 密集市街地における防災街区の整備の推進に関する法律
 428 民間事業者による信書の送達に関する法律
 429 民事再生法
 430 無限連鎖講の防止に関する法律
 431 無差別大量殺人行為を行った団体の規制に関する法律
 432 無尽業法
 433 薬剤師法
 434 有害物質を含有する家庭用品の規制に関する法律
 435 遊漁船業の適正化に関する法律
 436 有線電気通信法
 437 郵便物運送委託法
 438 郵便法

439 輸出入取引法
 440 容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律
 441 養鶏振興法
 442 養蜂振興法
 443 預金等に係る不当契約の取締に関する法律
 444 預金保険法
 445 理学療法士及び作業療法士法
 446 流通食品への毒物の混入等の防止等に関する特別措置法
 447 理容師法
 448 旅館業法
 449 旅行業法
 450 林業種苗法
 451 林業労働力の確保の促進に関する法律
 452 臨床検査技師等に関する法律
 453 臨床工学技士法
 454 老人福祉法
 455 労働安全衛生法
 456 労働関係調整法
 457 労働基準法
 458 労働金庫法
 459 労働組合法
 460 労働者災害補償保険法
 461 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
 462 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

※「農林物資の規格化等に関する法律」は、平成30年4月1日から「日本農林規格等に関する法律」に改称されます。

Ⅰ はじめに

Ⅱ 労働者の方へ

Ⅲ 事業者の方へ

Ⅳ 公益通報者保護法の内容について

V ご質問にお答えします！

参考資料

「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する 民間事業者向けガイドライン」

平成 28 年 12 月 9 日
消費者庁

I. 内部通報制度の意義等

1. 事業者における内部通報制度の意義

公益通報者保護法を踏まえ、事業者が実効性のある内部通報制度を整備・運用することは、組織の自浄作用の向上やコンプライアンス経営の推進に寄与し、消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等を始めとするステークホルダーからの信頼獲得に資する等、企業価値の向上や事業者の持続的發展にもつながるものである。

また、内部通報制度を積極的に活用したリスク管理等を通じて、事業者が高品質で安全・安心な製品・サービスを提供していくことは、企業の社会的責任を果たし、社会経済全体の利益を確保する上でも重要な意義を有する。

2. 経営トップの責務

公正で透明性の高い組織文化を育み、組織の自浄作用を健全に発揮させるためには、単に仕組みを整備するだけではなく、経営トップ自らが、経営幹部及び全ての従業員に向け、例えば、以下のような事項について、明確なメッセージを継続的に発信することが必要である。

- ▶ コンプライアンス経営推進における内部通報制度の意義・重要性
- ▶ 内部通報制度を活用した適切な通報は、リスクの早期発見や企業価値の向上に資する正当な職務行為であること
- ▶ 内部規程や公益通報者保護法の要件を満たす適切な通報を行った者に対する不利益な取扱いを決して許されないこと
- ▶ 通報に関する秘密保持を徹底すべきこと
- ▶ 利益追求と企業倫理が衝突した場合には企業倫理を優先すべきこと
- ▶ 上記の事項は企業の発展・存亡をも左右し得ること

3. 本ガイドラインの目的と性格

本ガイドラインは、公益通報者保護法を踏まえて、事業者のコンプライアンス経営への取組を強化し、社会経済全体の利益を確保するために、事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項を具体化・明確化し、従業員等からの法令違反等の早期発見・未然防止に資する通報を事業者内において適切に取り扱うための指針を示すものである。

なお、本ガイドラインは、各事業者において一層充実した通報対応の仕組みを整備・運用することや各事業者の規模や業種・業態等の実情に応じた適切な取組を行うことを妨げるものではない。

II. 内部通報制度の整備・運用

1. 内部通報制度の整備

(1) 通報対応の仕組みの整備

(仕組みの整備)

- 通報の受付から調査・是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を取り扱う仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが必要である。

また、経営幹部の役割を内部規程等において明文化することが適当である。

(通報窓口の整備)

- 通報窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを経営幹部及び全ての従業員に対し、十分かつ継続的に周知することが必要である。

(通報窓口の拡充)

- 通報窓口を設置する場合には、例えば、以下のような措置を講じ、経営上のリスクに係る情報を把握

する機会の拡充に努めることが適当である。

- ▶ 法律事務所や民間の専門機関等に委託する（中小企業の場合には、何社かが共同して委託することも考えられる）等、事業者の外部に設置すること
- ▶ 労働組合を通報窓口として指定すること
- ▶ グループ企業共通の一体的な窓口を設置すること
- ▶ 事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の窓口を設置すること

- また、対象としている通報内容や通報者の範囲、個人情報の保護の程度等を確認の上、必要に応じ、既存の通報窓口を充実させて活用することも可能である。

（関係事業者全体における実効性の向上）

- 企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、例えば、関係会社・取引先を含めた内部通報制度を整備することや、関係会社・取引先における内部通報制度の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること等が適当である。

（通報窓口の利用者等の範囲の拡充）

- コンプライアンス経営を推進するとともに、経営上のリスクに係る情報の早期把握の機会を拡充するため、通報窓口の利用者及び通報対象となる事項の範囲については、例えば、以下のように幅広く設定することが適当である。

- ▶ 通報窓口の利用者の範囲：従業員（契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等を含む）のほか、役員、子会社・取引先の従業員、退職者等
- ▶ 通報対象となる事項の範囲：法令違反のほか、内部規程違反等

（内部規程の整備）

- 内部規程に通報対応の仕組みについて規定し、特に、通報者に対する解雇その他不利益な取扱いの禁止及び通報者の匿名性の確保の徹底に係る事項については、十分に明記することが必要である。

（2）経営幹部から独立性を有する通報ルート

- コンプライアンス経営の徹底を図るため、通常の通報対応の仕組みのほか、例えば、社外取締役や監査役等への通報ルート等、経営幹部からも独立性を有する通報受付・調査は正の仕組みを整備することが適当である。

（3）利益相反関係の排除

- 内部通報制度の信頼性及び実効性を確保するため、受付担当者、調査担当者その他通報対応に従事する者及び被通報者（その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう。以下同じ。）は、自らが関係する通報事案の調査・是正措置等に関与してはならない。
- また、通報の受付や事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避けることが必要である。

（4）安心して通報ができる環境の整備

（従業員の意見の反映等）

- 内部通報制度の整備・運用に当たっては、従業員の意見・要望を反映したり、他の事業者の優良事例を参照したりする等、従業員が安心して通報・相談ができる実効性の高い仕組みを構築することが必要である。

（環境整備）

- 経営上のリスクに係る情報が、可能な限り早期にかつ幅広く寄せられるようにするため、通報窓口の運用に当たっては、敷居が低く、利用しやすい環境を整備することが必要である。
- 通報窓口の利用者の疑問や不安を解消するため、各事業者の通報の取扱いや通報者保護の仕組みに関する質問・相談に対応することが必要である。相談対応は事業者の実情に応じて、通報窓口において一体的に対応することも可能である。
- 内部通報制度の運用実績（例えば、通報件数、対応結果等）の概要を、個人情報保護等に十分配慮しつつ従業員に開示することにより、制度の実効性に対する信頼性を高めることが必要である。

(仕組みの周知等)

- 通報対応の仕組みやコンプライアンス経営の重要性のみならず、公益通報者保護法について、社内通達、社内報、電子メール、社内電子掲示板、携帯用カード等での広報の実施、定期的な研修の実施、説明会の開催等により、経営幹部及び全ての従業員に対し、十分かつ継続的に周知・研修をすることが必要である。同様に、本ガイドラインの内容について十分かつ継続的に周知・研修をすることが望ましい。(透明性の高い職場環境の形成)
- 実効性の高い内部通報制度を整備・運用するとともに、職場の管理者等(通報者等の直接又は間接の上司等)に相談や通報が行われた場合に適正に対応されるような透明性の高い職場環境を形成することが重要である。
- 実効性の高い内部通報制度を整備・運用することは、組織内に適切な緊張感をもたらし、通常の報告・連絡・相談のルートを通じた自浄作用を機能させ、組織運営の健全化に資することを、経営幹部及び全ての従業員に十分に周知することが重要である。

2. 通報の受付

(通報受領の通知)

- 書面や電子メール等、通報者が通報の到達を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対し、通報を受領した旨を通知することが望ましい。ただし、通報者が通知を望まない場合、匿名による通知であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない(次項及びⅡ 3 (2) に規定する通知においても、同様とする。)

(通報内容の検討)

- 通報を受け付けた場合、調査が必要であるか否かについて、公正、公平かつ誠実に検討し、今後の対応について、通報者に通知するよう努めることが必要である。

3. 調査・是正措置

(1) 調査・是正措置の実効性の確保

(調査・是正措置のための体制整備)

- 調査・是正措置の実効性を確保するため、担当部署には社内における調査権限と独立性を付与するとともに、必要な人員・予算等を与えることが必要である。
- (調査への協力等)
- 従業員等は、担当部署による調査に誠実に協力しなければならないこと、調査を妨害する行為はしてはならないこと等を、内部規程に明記することが必要である。

(是正措置と報告)

- 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、速やかに是正措置及び再発防止策を講じるとともに、必要に応じ関係者の社内処分を行う等、適切に対応することが必要である。また、さらに必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことが必要である。

(第三者による検証・点検等)

- 通報対応の状況について、中立・公正な第三者等による検証・点検等を行い、調査・是正措置の実効性を確保することが望ましい。

(担当者の配置・育成等)

- 実効性の高い内部通報制度を運用するためには、通報者対応、調査、事実認定、是正措置、再発防止、適正手続の確保、情報管理、周知啓発等に係る担当者の誠実・公正な取組と知識・スキルの向上が重要であるため、必要な能力・適性を有する担当者を配置するとともに、十分な教育・研修を行うことが必要である。
- 内部通報制度の運営を支える担当者の意欲・士気を発揚する人事考課を行う等、コンプライアンス経営推進に対する担当者の貢献を、積極的に評価することが適当である。

(2) 調査・是正措置に係る通知

(調査に係る通知)

- 調査中は、調査の進捗状況について、被通報者や当該調査に協力した者(以下「調査協力者」という。)

等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、適宜、通報者に通知するとともに、調査結果について可及的速やかに取りまとめ、通報者に対して、その調査結果を通知するよう努めることが必要である。
(是正措置に係る通知)

- 是正措置の完了後、被通報者や調査協力者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、速やかに通報者に対して、その是正結果を通知するよう努めることが必要である。

(通報者等に対する正当な評価)

- 通報者や調査協力者（以下「通報者等」という。）の協力が、コンプライアンス経営の推進に寄与した場合には、通報者等に対して、例えば、経営トップ等からの感謝を伝えることにより、組織への貢献を正当に評価することが適当である。なお、その際には、窓口担当者を介して伝達する等、通報者等の匿名性の確保には十分に留意することが必要である。

III. 通報者等の保護

1. 通報に係る秘密保持の徹底

(1) 秘密保持の重要性

- 通報者の所属・氏名等が職場内に漏れることは、それ自体が通報者に対する重大な不利益になり、ひいては通報を理由とする更なる不利益な取扱いにもつながるおそれがある。また、内部通報制度への信頼性を損ない、経営上のリスクに係る情報の把握が遅延する等の事態を招くおそれがある。

このため、以下のような措置を講じ、通報に係る秘密保持の徹底を図ることが重要である。

- 情報共有が許される範囲を必要最小限に限定する
- 通報者の所属・氏名等や当該事案が通報を端緒とするものであること等、通報者の特定につながり得る情報は、通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、情報共有が許される範囲外には開示しない
- 通報者の同意を取得する際には、開示する目的・範囲、氏名等を開示することによって生じ得る不利益について明確に説明する
- 何人も通報者を探索してはならないことを明確にする
- これらのことを、経営幹部及び全ての従業員に周知徹底する
- なお、実効的な調査・是正措置を行うために、経営幹部や調査協力者等に対して通報者の特定につながり得る情報を伝達することが真に不可欠である場合には、通報者からの上記同意を取得することに加えて、
 - 伝達する範囲を必要最小限に限定する
 - 伝達する相手にはあらかじめ秘密保持を誓約させる
 - 当該情報の漏えいは懲戒処分等の対象となる旨の注意喚起をする等の措置を講じることが必要である。

(2) 外部窓口の活用

(外部窓口の整備)

- 通報者の匿名性を確保するとともに、経営上のリスクに係る情報を把握する機会を拡充するため、可能な限り事業者の外部（例えば、法律事務所や民間の専門機関等）に通報窓口を整備することが適当である。

(外部窓口担当者の秘密保持)

- 通報に係る秘密の保護を図るため、
 - 外部窓口担当者による秘密保持の徹底を明確にする
 - 通報者の特定につながり得る情報は、通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、事業者に対しても開示してはならないこととする等の措置を講じることが必要である。

(外部窓口の評価・改善)

- 外部窓口の信頼性や質を確保するため、外部窓口の運用状況について、
 - 中立・公正な第三者等による点検
 - 従業員への匿名のアンケート等を定期的に行い、改善すべき事項の有無を把握した上で、必要な措置を講じることが望ましい。

(3) 通報の受付における秘密保持

(個人情報の保護)

- 通報の受付方法としては、電話、FAX、電子メール、ウェブサイト等、様々な手段が考えられるが、通報を受け付ける際には、専用回線を設ける、勤務時間外に個室や事業所外で面談する等の措置を適切に講じ、通報者の秘密を守ることが必要である。
 - また、例えば、以下のような措置を講じ、個人情報保護の徹底を図ることが必要である。
 - 通報事案に係る記録・資料を閲覧することが可能な者を必要最小限に限定する
 - 通報事案に係る記録・資料は施錠管理する
 - 関係者の固有名詞を仮称表記にする
 - なお、通報に係る情報を電磁的に管理している場合には、さらに、以下のような情報セキュリティ上の対策を講じ、個人情報保護の徹底を図ることが望ましい。
 - 当該情報を閲覧することが可能な者を必要最小限に限定する
 - 操作・閲覧履歴を記録する
- (通報者本人による情報管理)
- 通報者本人からの情報流出によって通報者が特定されることを防止するため、自身が通報者であること等に係る情報管理の重要性を、通報者本人にも十分に理解させることが望ましい。
- (匿名通報の受付と実効性の確保)
- 個人情報保護の徹底を図るとともに通報対応の実効性を確保するため、匿名の通報も受け付けることが必要である。その際、匿名の通報であっても、通報者と通報窓口担当者が双方向で情報伝達を行い得る仕組みを導入することが望ましい。

(4) 調査実施における秘密保持

(調査と個人情報の保護)

- 通報者等の秘密を守るため、調査の実施に当たっては、通報者等の特定につながり得る情報（通報者の所属・氏名等、通報者しか知り得ない情報、調査が通報を端緒とするものであること等）については、真に必要不可欠ではない限り、調査担当者にも情報共有を行わないようにする等、通報者等が特定されないよう、調査の方法に十分に配慮することが必要である。
- 通報者等が特定されることを困難にするため、調査の端緒が通報であることを関係者に認識させないよう、例えば、以下のような工夫を講じることが必要である。
 - 定期監査と合わせて調査を行う
 - 抜き打ちの監査を装う
 - 該当部署以外の部署にもダミーの調査を行う
 - 核心部分ではなく周辺部分から調査を開始する
 - 組織内のコンプライアンスの状況に関する匿名のアンケートを、全ての従業員を対象に定期的に行う

2. 解雇その他不利益な取扱いの禁止

(解雇その他不利益な取扱いの禁止)

- 内部規程や公益通報者保護法の要件を満たす通報や通報を端緒とする調査に協力（以下「通報等」という。）をしたことを理由として、通報者等に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 前項に規定するその他不利益な取扱いの内容としては、具体的には、以下のようなものが考えられる。
 - 従業員たる地位の得喪に関すること（退職願の提出の強要、労働契約の更新拒否、本採用・再採用の拒否、退職等）
 - 人事上の取扱いに関すること（降格、不利益な配転・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格における不利益な取扱い、懲戒処分等）
 - 経済待遇上の取扱いに関すること（減給その他給与・一時金・退職金等における不利益な取扱い、損害賠償請求等）
 - 精神上生活上の取扱いに関すること（事実上の嫌がらせ等）
- 通報等をしたことを理由として、通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けたことが判明した場合、適切な救済・回復の措置を講じることが必要である。

(違反者に対する措置)

- 通報等をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを行った者に対しては、懲戒処分その他適切な措置を講じることが必要である。
また、通報等に関する秘密を漏らした者及び知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した者についても同様とすることが必要である。

(予防措置)

- 被通報者が、通報者等の存在を知り得る場合には、被通報者が通報者等に対して解雇その他不利益な取扱いを行うことがないよう、被通報者に対して、上記事項に関する注意喚起をする等の措置を講じ、通報者等の保護の徹底を図ることが必要である。

3. 自主的に通報を行った者に対する処分等の減免

- 法令違反等に係る情報を可及的速やかに把握し、コンプライアンス経営の推進を図るため、法令違反等に関与した者が、自主的な通報や調査協力をする等、問題の早期発見・解決に協力した場合には、例えば、その状況に応じて、当該者に対する懲戒処分等を減免することができる仕組みを整備することも考えられる。

IV. 評価・改善等

1. フォローアップ

(通報者等に係るフォローアップ)

- 通報者等に対し、通報等を行ったことを理由とした解雇その他不利益な取扱いが行われていないか等を確認する等、通報者等の保護に係る十分なフォローアップを行うことが必要である。その結果、解雇その他不利益な取扱いが認められる場合には、経営幹部が責任を持って救済・回復するための適切な措置を講じることが必要である。

(是正措置に係るフォローアップ)

- 是正措置等の終了後、法令違反等が再発していないか、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認するとともに、必要に応じ、通報対応の仕組みを改善することや、新たな是正措置及び再発防止策を講じることが必要である。

(グループ企業等に係るフォローアップ)

- 関係会社・取引先からの通報を受け付けている場合において、通報者等が当該関係会社・取引先の従業員である場合には、通報に係る秘密保持に十分配慮しつつ、可能な範囲で、当該関係会社・取引先に対して、通報者等へのフォローアップや保護を要請する等、当該関係会社・取引先において通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けないよう、必要な措置を講じることが望ましい。

また、当該関係会社・取引先に対して、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認する等、必要な措置を講じることが望ましい。

2. 内部通報制度の評価・改善

(評価・改善)

- 内部通報制度の実効性を向上させるため、例えば、
 - 整備・運用の状況・実績
 - 周知・研修の効果
 - 従業員等の制度への信頼度
 - 本ガイドラインに準拠していない事項がある場合にはその理由
 - 今後の課題等について、内部監査や中立・公正な第三者等を活用した客観的な評価・点検を定期的を実施し、その結果を踏まえ、経営幹部の責任の下で、制度を継続的に改善していくことが必要である。

(ステークホルダーへの情報提供)

- 各事業者における内部通報制度の実効性の程度は、自浄作用の発揮を通じた企業価値の維持・向上にも関わるものであり、消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等のステークホルダーにとっても重要な情報であるため、内部通報制度の評価・点検の結果を、C S R 報告書やウェブサイト等において積極的にアピールしていくことが適当である。

公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関する ガイドライン（内部の職員等からの通報）

平成 17 年 7 月 19 日
関係省庁申合せ
平成 26 年 6 月 23 日
一部改正
平成 29 年 3 月 21 日
一部改正

1. 本ガイドラインの意義及び目的

公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号。以下「法」という。）を踏まえ、国の行政機関が内部の職員等からの通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することは、内部監査機能の強化及び組織の自浄作用の向上に寄与するなど、国の行政機関の法令遵守の確保につながるものである。

また、内部の職員等からの通報を積極的に活用したりリスク管理等を通じて、国の行政機関が適切に行政事務を遂行していくことは、公務に対する国民の信頼の確保並びに国民生活の安定及び社会経済の健全な発展にも資するものである。

本ガイドラインは、以上の意義を踏まえて、国の行政機関において、内部の職員等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱うため、各行政機関が自主的に取り組むべき基本的事項を定めることにより、通報者の保護を図るとともに、国の行政機関の法令遵守を推進することを目的とする。

2. 通報対応の在り方

（1）通報対応の仕組みの整備及び運用

- ① 各行政機関は、内部の職員等からの通報事案への対応を、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、迅速かつ適切に行うため、その幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用する。
- ② 各行政機関は、通報対応の仕組みについて、内部規程を作成する。
- ③ 地方支分部局等を置いている行政機関にあっては、当該通報対応の仕組みの下で、各地方支分部局等においても適切に通報対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置を講じる。

（2）総合的な窓口の設置

- ① 各行政機関は、当該行政機関における職員等からの通報を受け付ける窓口（以下「通報窓口」という。）を、全部局の総合調整を行う部局又はコンプライアンスを所掌する部局等に設置する。この場合、各行政機関は、当該行政機関内部の通報窓口に加えて、外部に弁護士等を配置した窓口を設けるよう努める。
- ② 各行政機関は、通報に関連する相談に応じる窓口を設置する。

（3）担当者の配置及び育成

各行政機関は、当該行政機関の関係する部局に、通報対応に必要な適性及び能力を有する担当者を配置（当該部局の職員を担当者として指定することを含む。）し、所要の知識及び技能の向上を図るための教育、研修等を十分に行う。

（4）秘密保持及び個人情報保護の徹底

- ① 通報又は相談への対応に関与した者（通報又は相談への対応に付随する職務等を通じて、通報又は相談に関する秘密を知り得た者を含む。以下同じ。）は、通報又は相談に関する秘密を漏らしてはならない。
- ② 通報又は相談への対応に関与した者は、知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。
- ③ 各行政機関は、通報又は相談に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るため、通報対応の各段

階（3. に規定するもののほか、相談及び通報対応終了後の段階を含む。以下同じ。）において遵守すべき事項をあらかじめ取り決めて、通報又は相談への対応に関与する者に対して十分に周知するものとする。この場合、「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（平成28年12月9日 消費者庁。以下「民間事業者向けガイドライン」という。）Ⅲ. 1. に掲げる通報に係る秘密保持の徹底を図るための各種方策等を十分に踏まえた上で、当該行政機関の実情に応じて最も適切と考えられる方法により行うものとする。

(5) 利益相反関係の排除

- ① 各行政機関の職員は、自らが関係する通報事案への対応に関与してはならない。
- ② 各行政機関は、通報対応の各段階において、通報事案への対応に関与する者が当該通報事案に利益相反関係を有していないかどうかを確認するものとする。

(6) 通報対象の範囲

通報窓口において受け付ける通報は、以下のとおりとする。

- ア. 当該行政機関（当該行政機関の事業に従事する場合における職員、代理人その他の者を含む。）についての法令違反行為（当該法令違反行為が生ずるおそれを含む。）
- イ. ア. のほか適正な業務の推進のために各行政機関において定める事実

(7) 通報者の範囲

- ① 通報窓口では、当該行政機関の職員及び当該行政機関の契約先の労働者のほか、当該行政機関の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける。
- ② 通報窓口では、①に掲げる者のほか、国民等からの通報も受け付けることができる。この場合の通報対応の手続については、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、各行政機関が別に定める。

(8) 匿名による通報の取扱い

各行政機関は、通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るとともに、通報対応の実効性を確保するため、匿名による通報についても、可能な限り、実名による通報と同様の取扱いを行うよう努める。この場合、各行政機関は、通報者と通報窓口担当者との間で、適切に情報の伝達を行い得る仕組みを整備するよう努める。

3. 通報への対応

(1) 通報の受付

- ① 各行政機関に通報があったときは、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、誠実かつ公正に通報に対応しなければならない。正当な理由なく通報の受付又は受理を拒んではならない。
- ② 各行政機関において通報を受け付けたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、通報者の氏名及び連絡先（匿名による通報の場合を除く。）、通報の内容となる事実等を把握するとともに、通報者に対する不利益な取扱いはないこと、通報に関する秘密は保持されること、個人情報は保護されること、通報受付後の手続の流れ等を、通報者に対し説明する。ただし、通報者が説明を望まない場合、匿名による通報であるため通報者への説明が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない（以下、(1) ③及び④、(2) ①及び④、(4) ①及び②に規定する通知においても、同様とする。）。
 - ③ ②において、書面、電子メール等、通報者が通報の到着を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対して通報を受領した旨を通知するよう努める。
 - ④ 各行政機関において通報を受け付けた後は、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえて当該通報に対応する必要性について十分に検討し、これを受理したときは受理した旨を、受理しないときは受理しない旨及びその理由を、通報者に対し、遅滞なく通知しなければならない。

(2) 調査の実施

- ① 各行政機関において通報を受理した後は、調査の必要性を十分に検討し、適正な業務の遂行及び利害

関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がある場合を除き、調査を行う場合はその旨及び着手の時期を、調査を行わない場合はその旨及び理由を、通報者に対し、遅滞なく通知しなければならない。

- ② 調査の実施に当たっては、通報に関する秘密を保持するとともに、個人情報保護のため、通報者が特定されないよう十分に留意しつつ、遅滞なく、必要かつ相当と認められる方法で行う。
- ③ 調査の方法、内容等の適正性を確保するとともに、調査の適切な進捗を図るため、通報対応の仕組みの整備及び運用に責任を有する幹部等が調査について適宜確認を行う等の方法により、通報事案を適切に管理する。
- ④ 適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がある場合を除き、調査中は、調査の進捗状況について、通報者に対し、適宜通知するとともに、調査結果は可及的速やかに取りまとめ、その結果を、遅滞なく通知する。

(3) 調査結果に基づく措置の実施等

各行政機関は、調査の結果、法令違反等の事実が明らかになったときは、速やかに是正措置、再発防止策等（以下「是正措置等」という。）をとるとともに、必要があるときは、関係者の処分を行う。

(4) 通報者への是正措置等の通知

- ① 各行政機関が是正措置等をとったときは、その内容を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、通報者に対し、遅滞なく通知する。
- ② 各行政機関は、通報の受理から通報対応の終了までに要する標準的な期間を定め、又は必要と見込まれる期間を、通報者に対し、遅滞なく通知するよう努める。

(5) 関係事項の公表

各行政機関は、必要と認める事項を、適宜公表する。

(6) 是正措置等の実効性評価

各行政機関は、通報対応終了後、是正措置等が当該行政機関において十分に機能していることを適切な時期に確認し、必要があると認めるときは、新たな是正措置その他の改善を行うよう努める。

(7) 意見又は苦情への対応

各行政機関は、通報対応に関して通報者又は相談者（以下「通報者等」という。）から意見又は苦情の申出を受けたときは、迅速かつ適切に対応するよう努める。

4. 通報者等の保護

(1) 通報者等の保護

- ① 各行政機関は、通報者等に対し、通報又は相談をしたことを理由として懲戒処分その他不利益な取扱い（嫌がらせ等の事実上の行為を含む。以下同じ。）をしてはならない。
- ② 各行政機関は、通報者等に対し、通報又は相談をしたことを理由として懲戒処分その他不利益な取扱いを行った者に対し、懲戒処分その他適切な措置をとる。正当な理由なく、通報又は相談に関する秘密を漏らした職員及び知り得た個人情報の内容のみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した職員についても同様とする。

(2) 通報者のフォローアップ

各行政機関は、通報対応の終了後、通報者に対し、通報したことを理由とした不利益な取扱いが行われていないかを適宜確認するなど、通報者保護に係る十分なフォローアップを行う。その結果、不利益な取扱いが認められる場合には、通報者を救済するための適切な措置を講じる。

(3) 職員への救済制度の周知

各行政機関は、通報又は相談したことを理由とした不利益な取扱いについて、職員が不利益な取扱い

の内容等に応じて、人事院に対する不利益処分についての審査請求（国家公務員法（昭和22年法律第120号）第90条）、勤務条件に関する行政措置の要求（同法第86条）、苦情相談制度等を利用することができる旨を周知する。

5. その他

(1) 通報関連資料の管理

各行政機関は、各通報事案への対応に係る記録及び関係資料について、適切な保存期間を定めた上で、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意して、適切な方法で管理しなければならない。

(2) 職員等への周知

- ① 各行政機関は、幹部職員等のリーダーシップの下、職員に対する定期的な研修の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法及び本ガイドラインの内容、当該行政機関における通報窓口、通報対応の仕組み等について、全ての職員等に対し、十分に周知する。
- ② 各行政機関は、通報者の上司である職員が通報を受けた場合、当該職員が自ら行える範囲で必要に応じ調査を行うとともに、当該職員の上司への報告、通報窓口への通報その他適切な措置を遅滞なくとるべき旨を周知する。なお、この場合の上司については、必ずしも職制上直接に指揮監督を行う地位にある者であることを要しないものとする。
- ③ 各行政機関は、通報窓口及び通報対応の仕組みに対する職員等の信頼性の向上を図るため、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障が生じない範囲において、その運用実績の概要を職員等に周知する。

(3) 協力義務

- ① 各行政機関の職員は、正当な理由がある場合を除き、通報に関する調査に誠実に協力する。
- ② 各行政機関及び職員は、本ガイドラインに定める通報について、他の行政機関その他公の機関から調査等の協力を求められたときは、正当な理由がある場合を除き、必要な協力を行う。

(4) 通報対応の評価及び改善

- ① 通報対応の仕組みの運用状況についての透明性を高めるとともに、客観的な評価を行うことを可能とするため、各行政機関は、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障が生じない範囲において、当該行政機関における通報対応の仕組みの運用状況に関する情報（例えば、通報受付件数、通報事案の概要、通報事案の調査結果の概要、調査の結果とした措置、調査対応状況の概要、通報対応に要した期間等）を、定期的に公表する。
- ② 各行政機関は、通報対応の仕組みの運用状況について、職員等及び中立的な第三者の意見等を踏まえて定期的に評価及び点検を行うとともに、民間事業者向けガイドラインに掲げられた手法、他の行政機関及び事業者による先進的な取組事例等も参考にした上で、通報対応の仕組みを継続的に改善するよう努める。

(5) 消費者庁の役割等

- ① 消費者庁は、国の行政機関における通報対応の仕組みの適切な整備及び運用を図るため、又は個別の通報事案に対する適切な対応を確保するために必要があると認めるときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、各行政機関に対し、資料の提出、説明その他必要な協力を求めることができる。
- ② 消費者庁は、法の施行状況を把握するため、国の行政機関における通報窓口の設置及び運用状況、通報への対応状況、職員への研修の実施状況等について調査を行い、その結果を公表するものとする。
- ③ 消費者庁は、通報対応の仕組みの適切な整備及び運用に関して、各行政機関の職員への周知、研修等を実施するとともに、各行政機関が当該行政機関の職員等に対して同様の取組を行うに際して、資料の提供、説明その他必要な協力を行うものとする。

I. はじめに

II. 対象者の方へ

III. 事業者の方へ

IV. 公益通報者保護法の内容について

V. ご質問にお答えします！

参考資料

公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関する ガイドライン（外部の労働者等からの通報）

平成 17 年 7 月 19 日
関係省庁申合せ
平成 23 年 3 月 18 日
一部改正
平成 26 年 6 月 23 日
一部改正
平成 29 年 3 月 21 日
一部改正

1. 本ガイドラインの意義及び目的

公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号。以下「法」という。）を踏まえ、国の行政機関が外部の労働者等からの通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することは、事業者に対する行政の監督機能の強化並びにそれを契機とした事業者における内部通報制度の整備及び改善に向けた自主的な取組の促進に寄与するなど、事業者の法令遵守の確保につながるものである。

また、外部の労働者等からの通報を積極的に活用した情報の早期把握を通じて、国の行政機関が適切な法執行を行っていくことは、国民生活の安定及び社会経済の健全な発展にも資するものである。

本ガイドラインは、以上の意義を踏まえて、国の行政機関において、外部の労働者等からの法に基づく公益通報及びその他の法令違反等に関する通報を適切に取り扱うため、各行政機関が取り組むべき基本的事項を定めることにより、通報者の保護を図るとともに、事業者の法令遵守を推進することを目的とする。

2. 通報対応の在り方

（1）通報対応の仕組みの整備及び運用

- ① 各行政機関は、外部の労働者等からの通報事案への対応を、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、迅速かつ適切に行うため、その幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用する。
- ② 各行政機関は、通報対応の仕組みについて、内部規程を作成し公表する。
- ③ 地方支分部局等を置いている行政機関にあっては、当該通報対応の仕組みの下で、各地方支分部局等においても適切に通報対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置を講じる。

（2）通報受付窓口の設置

- ① 各行政機関は、外部の労働者等からの通報を受け付ける窓口（以下「通報窓口」という。）及び通報に関連する相談に応じる窓口を、通報者及び相談者（以下「通報者等」という。）に明確になるよう設置する。
- ② 通報を受け付ける部局と通報に基づく調査や法令に基づく措置をとる部局等が異なるときは、通報者との連絡が円滑に行われるような措置をとる。

（3）担当者の配置及び育成

各行政機関は、当該行政機関の関係する部局に、通報対応に必要な適性及び能力を有する担当者を配置（当該部局の職員を担当者として指定することを含む。）し、所要の知識及び技能の向上を図るための教育、研修等を十分に行う。

（4）秘密保持及び個人情報保護の徹底

- ① 通報又は相談への対応に関与した者（通報又は相談への対応に付随する職務等を通じて、通報又は相談に関する秘密を知り得た者を含む。以下同じ。）は、通報又は相談に関する秘密を漏らしてはならない。

- ② 通報又は相談への対応に関与した者は、知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。
- ③ 各行政機関は、通報又は相談に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るため、通報対応の各段階（3. に規定するもののほか、相談及び通報対応終了後の段階を含む。以下同じ。）において遵守すべき事項をあらかじめ取り決めて、通報又は相談への対応に関与する者に対して十分に周知するものとする。この場合、以下に掲げる事項については、特に十分な措置を講じるものとする。
 - ア. 情報を共有する範囲及び共有する情報の範囲を必要最小限に限定すること
 - イ. 通報者等の特定につながり得る情報（通報者等の氏名、所属等の個人情報のほか、調査が通報を端緒としたものであること、通報者等しか知り得ない情報等を含む。以下同じ。）については、調査等の対象となる事業者に対して開示しないこと（通報対応を適切に行う上で真に必要な最小限の情報を、ウ. に規定する同意を取得して開示する場合を除く。）
 - ウ. 通報者等の特定につながり得る情報を、情報共有が許される範囲外に開示する場合には、通報者等の書面、電子メール等による明示の同意を取得すること
 - エ. ウ. に規定する同意を取得する際には、開示する目的及び情報の範囲並びに当該情報を開示することによって生じ得る不利益について、明確に説明すること
 - オ. 通報者等本人からの情報流出によって通報者等が特定されることを防ぐため、通報者等に対して、情報管理の重要性について十分に理解させること

(5) 利益相反関係の排除

- ① 各行政機関の職員は、自らが関係する通報事案への対応に関与してはならない。
- ② 各行政機関は、通報対応の各段階において、通報事案への対応に関与する者が当該通報事案に利益相反関係を有していないかどうかを確認するものとする。

(6) 通報対象の範囲

通報窓口においては、法第2条第3項に規定する通報対象事実（以下「通報対象事実」という。）が生じ、又はまさに生じようとしている場合における通報のほか、（8）に規定する通報を受け付ける。

(7) 通報者の範囲

通報窓口では、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実に関係する事業者に雇用されている労働者、当該事業者を派遣先とする派遣労働者及び当該事業者の取引先の労働者のほか、当該事業者の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける。

(8) 公益通報以外の通報の取扱い

- ① 各行政機関は、法に基づく公益通報以外の通報であっても、以下に掲げる場合には、法に基づく公益通報に準ずる通報として、法第10条第1項に規定する必要な調査を行い、通報対象事実又はその他の法令違反の事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとるものとする。
 - ア. （7）に掲げる事業者の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者が、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対し、法第3条第2号に掲げる要件（以下「真実相当性の要件」という。）を満たして通報するものである場合
 - イ. （7）に掲げる者が、通報対象事実以外の法令違反の事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該法令違反の事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対し、真実相当性の要件を満たして通報するものである場合
- ② ①のほか、各行政機関は、法令遵守を図るため、法に基づく公益通報以外の通報を受け付けることができる。この場合において、通報対象となる事実や通報者の範囲、通報対応手続その他必要な事項については、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、各行政機関が別に定める。

(9) 匿名による通報の取扱い

各行政機関は、通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るとともに、通報対応の実効性を確

保するため、匿名による通報についても、可能な限り、実名による通報と同様の取扱いを行うよう努める。この場合、各行政機関は、通報者と通報窓口担当者との間で、適切に情報の伝達を行い得る仕組みを整備するよう努める。

3. 通報への対応

(1) 通報の受付と教示

- ① 各行政機関に通報があったときは、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、誠実かつ公正に通報に対応しなければならず、正当な理由なく通報の受付又は受理を拒んではならない。
- ② 各行政機関において通報を受け付けたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、通報者の氏名及び連絡先（匿名による通報の場合を除く。）、通報の内容となる事実等を把握するとともに、通報に関する秘密は保持されること、個人情報は保護されること、通報受付後の手続の流れ等を、通報者に対し説明する。ただし、通報者が説明を望まない場合、匿名による通報であるため通報者への説明が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない（以下、(1)③及び⑤、(2)④、(5)①及び②に規定する通知、(1)④に規定する教示、(3)に規定する教示及び資料の提供においても、同様とする。）。
- ③ ②において、書面、電子メール等、通報者が通報の到着を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対して通報を受領した旨を通知するよう努める。
- ④ 通報内容となる事実について、当該行政機関が権限を有しないときは、権限を有する行政機関を、通報者に対し、遅滞なく教示する。
- ⑤ 各行政機関において通報を受け付けた後は、法及び本ガイドラインの趣旨並びに当該行政機関の所管法令及び所掌事務を踏まえて当該通報に対応する必要性について十分に検討し、これを法に基づく公益通報又はそれに準ずる通報等として受理したときは受理した旨を、受理しないとき（情報提供として受け付けることを含む。）は受理しない旨及びその理由を、通報者に対し、遅滞なく通知しなければならない。
- ⑥ ⑤において、通報への対応の必要性について検討するに当たっては、真実相当性の要件が、通報内容を裏付ける内部資料、関係者による供述等の存在のみならず、通報者本人による供述内容の具体性、迫真性等によっても認められ得ることを十分に踏まえ、柔軟かつ適切に対応するものとする。

また、通報が真実相当性の要件を満たしているかどうか直ちに明らかでない場合においても、個人の生命、身体、財産その他の利益に重大な影響を及ぼす可能性が認められる場合には、同様に対応するものとする。

(2) 調査の実施

- ① 各行政機関において通報を受理した後は、必要な調査を行う。
- ② 調査の実施に当たっては、通報に関する秘密を保持するとともに、個人情報を保護するため、通報者が特定されないよう十分に留意しつつ、遅滞なく、必要かつ相当と認められる方法で行う。
- ③ 調査の方法、内容等の適正性を確保するとともに、調査の適切な進捗を図るため、通報対応の仕組みの整備及び運用に責任を有する幹部等が調査について適宜確認を行う等の方法により、通報事案を適切に管理する。
- ④ 適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がある場合を除き、調査中は、調査の進捗状況について、通報者に対し、適宜通知するとともに、調査結果は可及的速やかに取りまとめ、その結果を、遅滞なく通知する。

(3) 受理後の教示

通報事案の受理後において、当該行政機関ではなく他の行政機関が処分又は勧告等をする権限を有することが明らかになったときは、権限を有する行政機関を、通報者に対し、遅滞なく教示する。この場合において、当該教示を行う行政機関は、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、自ら作成した当該通報事案に係る資料を通報者に提供する。

(4) 調査結果に基づく措置の実施

各行政機関は、調査の結果、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実があると認めるときは、速やかに、法令に基づく措置その他適当な措置（以下「措置」という。）をとる。

(5) 通報者への措置の通知

- ① 各行政機関が措置をとったときは、その内容を、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、通報者に対し、遅滞なく通知する。
- ② 各行政機関は、通報の受理から通報対応の終了までに要する標準的な期間を定め、又は必要と見込まれる期間を、通報者に対し、遅滞なく通知するよう努める。

(6) 意見又は苦情への対応

各行政機関は、通報対応に関して通報者等から意見又は苦情の申出を受けたときは、迅速かつ適切に対応するよう努める。

4. 通報者等の保護

(1) 通報者等の保護

各行政機関は、正当な理由なく、通報又は相談に関する秘密を漏らした職員及び知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した職員に対し、懲戒処分その他適切な措置をとる。

(2) 通報者のフォローアップ

各行政機関は、通報対応の終了後においても、通報者からの相談等に適切に対応するとともに、通報者が、通報したことを理由として、事業者から解雇その他不利益な取扱いを受けていることが明らかになった場合には、消費者庁の公益通報者保護制度相談ダイヤル等を紹介するなど、通報者保護に係る必要なフォローアップを行うよう努める。

5. その他

(1) 通報関連資料の管理

各行政機関は、各通報事案への対応に係る記録及び関係資料について、適切な保存期間を定めた上で、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意して、適切な方法で管理しなければならない。

(2) 職員への周知

各行政機関は、幹部職員等のリーダーシップの下、職員に対する定期的な研修の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法及び本ガイドラインの内容、当該行政機関における通報対応の仕組み等について、全ての職員に対し、十分に周知する。

(3) 事業者及び労働者等への周知等

- ① 各行政機関は、当該行政機関の所管事業に係る事業者及び労働者等に対する広報の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法及び「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（平成 28 年 12 月 9 日 消費者庁。以下「民間事業者向けガイドライン」という。）の内容並びに当該行政機関における通報窓口、通報対応の仕組み等について、周知するよう努める。
- ② 各行政機関は、当該行政機関の契約の相手方又は補助金等の交付先（以下「相手方事業者」という。）における法令遵守及び不正防止を図るために必要と認められる場合（過去に不正が発生し同種の事案の再発防止の必要性が高い場合、事業者の専門性に大きく依存する事業など外部からの監督だけでは不正の発見が困難な場合、不正が発生すると個人の生命、身体、財産その他の利益が侵害されるおそれがある場合など。）には、相手方事業者に対して、民間事業者向けガイドラインに基づく取組の実施を求めることなどに努める。

(4) 協力義務等

- ① 各行政機関及び職員は、本ガイドラインに定める通報について、他の行政機関その他公の機関から調査等の協力を求められたときは、正当な理由がある場合を除き、必要な協力を行う。
- ② 各行政機関は、通報対象事実又はその他の法令違反の事実に関し、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関が複数ある場合においては、連携して調査を行い、措置をとるなど、相互に緊密に連絡し協

力する。

- ③ 各行政機関は、所管法令に違反する事実について処分又は勧告等をする権限を他の行政機関に委任等をしている場合において、当該所管法令違反の事実に関する通報がなされたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、当該他の行政機関と通報及び通報への対応状況に関する情報を共有し、通報対応への助言を行うなど、適切な法執行を確保するために必要な協力、支援等（委任庁が受任庁に対して指揮監督権限を有する場合においては、当該権限の適切な行使も含む。）を行うものとする。

(5) 通報対応の評価及び改善

- ① 通報対応の仕組みの運用状況についての透明性を高めるとともに、客観的な評価を行うことを可能とするため、各行政機関は、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該行政機関における通報対応の仕組みの運用状況に関する情報（例えば、通報受付件数、通報事案の概要、通報事案の調査結果の概要、調査の結果とった措置、調査対応状況の概要、通報対応に要した期間等）を、定期的に公表する。
- ② 各行政機関は、通報対応の仕組みの運用状況について、職員及び中立的な第三者の意見等を踏まえて定期的に評価及び点検を行うとともに、他の行政機関による先進的な取組事例等も参考にした上で、通報対応の仕組みを継続的に改善するよう努める。

(6) 消費者庁の役割等

- ① 消費者庁は、国の行政機関における通報対応の仕組みの適切な整備及び運用を図るため、又は個別の通報事案に対する適切な対応を確保するために必要があると認めるときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、各行政機関に対し、資料の提出、説明その他必要な協力を求めることができる。
- ② 消費者庁は、法の施行状況を把握するため、国の行政機関における通報窓口の設置及び運用状況、通報への対応状況、職員への研修の実施状況等について調査を行い、その結果を公表するものとする。
- ③ 消費者庁は、通報対応の仕組みの適切な整備及び運用に関して、各行政機関の職員への周知、研修等並びに事業者及び労働者等への広報、説明会等を実施するとともに、各行政機関が当該行政機関の職員並びに所管事業に係る事業者及び労働者等に対して同様の取組を行うに際して、資料の提供、説明その他必要な協力を行うものとする。

公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関する ガイドライン（内部の職員等からの通報）

平成 29 年 7 月 31 日
消 費 者 庁

1. 本ガイドラインの意義及び目的

公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号。以下「法」という。）を踏まえ、地方公共団体が内部の職員等からの通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することは、内部監査機能の強化及び組織の自浄作用の向上に寄与するなど、地方公共団体の法令遵守の確保につながるものである。

また、内部の職員等からの通報を積極的に活用したりリスク管理等を通じて、地方公共団体が適切に行政事務を遂行していくことは、地方自治に対する住民の信頼の確保並びに地域住民の生活の安定及び社会経済の健全な発展にも資するものである。

本ガイドラインは、以上の意義を踏まえて、地方公共団体において、内部の職員等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱うため、各地方公共団体において自主的に取り組むことが求められる基本的事項等を定めることにより、通報者の保護を図るとともに、地方公共団体の法令遵守を推進することを目的とする。

なお、本ガイドラインは、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的な助言として位置付けられるものであり、各地方公共団体において一層充実した通報対応の仕組みを整備及び運用すること、又は各地方公共団体の規模等の実情に応じた適切な取組を行うことを妨げるものではない。

また、本ガイドラインにおいて「法令」とは、各地方公共団体が制定する条例、規則その他の規程を含むものとする。

2. 通報対応の在り方

（1）通報対応の仕組みの整備及び運用

- ① 各地方公共団体は、内部の職員等からの通報事案への対応を、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、迅速かつ適切に行うため、その幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用する。
- ② 各地方公共団体は、通報対応の仕組みについて、内部規程（条例等を含む。）を作成する。
- ③ 支庁、地方事務所、支所、出張所等（以下「出先機関等」という。）を置いている地方公共団体においては、当該通報対応の仕組みの下で、各出先機関等においても適切に通報対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置を講じる。

（2）総合的な窓口の設置

- ① 各地方公共団体は、当該地方公共団体における職員等からの通報を受け付ける窓口（以下「通報窓口」という。）を、全部局の総合調整を行う部局又はコンプライアンスを所掌する部局等に設置する。この場合、各地方公共団体は、当該地方公共団体内部の通報窓口に加えて、外部に弁護士等を配置した窓口を設けるよう努める。
- ② 各地方公共団体は、通報に関連する相談に応じる窓口（以下「相談窓口」という。）を設置する。
- ③ 人員、予算等の制約により専用の通報窓口又は相談窓口を設置することが困難な地方公共団体においては、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意した上で、他の類似した目的のために当該地方公共団体に設置された窓口（例えば、職員の職務に係る倫理の保持、適切な労働環境の確保を目的とするもの等）を通報窓口又は相談窓口として活用することができる。
- ④ 人員、予算等の制約により単独で通報窓口又は相談窓口を設置することが困難な地方公共団体においては、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意した上で、他の地方公共団体と連携及び協力して事務を行う仕組み（例えば、協議会の設置、機関等の共同設置、事務の委託又は代替執行等）を活用して通報窓口又は相談窓口を設置することができる。

Ⅰ はじめに

Ⅱ 対象者の方へ

Ⅲ 事業者の方へ

Ⅳ 公益通報者保護法の
内容について

Ⅴ この質問に
お答えします！

参考資料

(3) 担当者の配置及び育成

各地方公共団体は、当該地方公共団体の関係する部に、通報対応に必要な適性及び能力を有する担当者を配置（当該部局の職員を担当者として指定することを含む。）し、所要の知識及び技能の向上を図るための教育、研修等を十分に行う。

(4) 秘密保持及び個人情報保護の徹底

- ① 通報又は相談への対応に関与した者（通報又は相談への対応に付随する職務等を通じて、通報又は相談に関する秘密を知り得た者を含む。以下同じ。）は、通報又は相談に関する秘密を漏らしてはならない。
- ② 通報又は相談への対応に関与した者は、知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。
- ③ 各地方公共団体は、通報又は相談に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るため、通報対応の各段階（3. に規定するもののほか、相談及び通報対応終了後の段階を含む。以下同じ。）において遵守すべき事項をあらかじめ取り決めて、通報又は相談への対応に関与する者に対して十分に周知するものとする。この場合、「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（平成28年12月9日 消費者庁。以下「民間事業者向けガイドライン」という。）Ⅲ. 1. に掲げる通報に係る秘密保持の徹底を図るための各種方策等を十分に踏まえた上で、当該地方公共団体の実情に応じて最も適切と考えられる方法により行うものとする。

(5) 利益相反関係の排除

- ① 各地方公共団体の職員は、自らが関係する通報事案への対応に関与してはならない。
- ② 各地方公共団体は、通報対応の各段階において、通報事案への対応に関与する者が当該通報事案に利益相反関係を有していないかどうかを確認するものとする。

(6) 通報対象の範囲

通報窓口では、以下の通報を受け付ける。

- ア. 当該地方公共団体（当該地方公共団体の事業に従事する場合における職員、代理人その他の者を含む。）についての法令違反行為（当該法令違反行為が生ずるおそれを含む。）
- イ. ア. のほか適正な業務の推進のために各地方公共団体において定める事実

(7) 通報者の範囲

- ① 通報窓口では、当該地方公共団体の職員及び当該地方公共団体の契約先の労働者のほか、当該地方公共団体の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける。
- ② 通報窓口では、①に掲げる者のほか、当該地方公共団体の住民等からの通報も受け付けることができる。この場合の通報対応の手続については、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、各地方公共団体が別に定める。

(8) 匿名による通報の取扱い

各地方公共団体は、通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るとともに、通報対応の実効性を確保するため、匿名による通報についても、可能な限り、実名による通報と同様の取扱いを行うよう努める。この場合、各地方公共団体は、通報者と通報窓口担当者との間で、適切に情報の伝達を行い得る仕組みを整備するよう努める。

3. 通報への対応

(1) 通報の受付

- ① 各地方公共団体に通報があったときは、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、誠実かつ公正に通報に対応しなければならず、正当な理由なく通報の受付又は受理を拒んではならない。
- ② 各地方公共団体において通報を受け付けたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、通報者の氏名及び連絡先（匿名による通報の場合を除く。）、通報の内容となる事実等を把握するとともに、通報者に対する不利益な取扱いはないこと、通報に関する秘密は保持されること、個人情報

報は保護されること、通報受付後の手続の流れ等を、通報者に対し説明する。ただし、通報者が説明を望まない場合、匿名による通報であるため通報者への説明が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない（以下、(1)③及び④、(2)①及び④、(4)①及び②に規定する通知においても、同様とする。）。

- ③ ②において、書面、電子メール等、通報者が通報の到着を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対して通報を受領した旨を通知するよう努める。
- ④ 各地方公共団体において通報を受け付けた後は、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえて当該通報に対応する必要性について十分に検討し、これを受理したときは受理した旨を、受理しないときは受理しない旨及びその理由を、通報者に対し、遅滞なく通知する。

(2) 調査の実施

- ① 各地方公共団体において通報を受理した後は、調査の必要性を十分に検討し、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がある場合を除き、調査を行う場合はその旨及び着手の時期を、調査を行わない場合はその旨及び理由を、通報者に対し、遅滞なく通知する。
- ② 調査の実施に当たっては、通報に関する秘密を保持するとともに、個人情報保護のため、通報者が特定されないよう十分に留意しつつ、遅滞なく、必要かつ相当と認められる方法で行う。
- ③ 調査の方法、内容等の適正性を確保するとともに、調査の適切な進捗を図るため、通報対応の仕組みの整備及び運用に責任を有する幹部等が調査について適宜確認を行う等の方法により、通報事案を適切に管理する。
- ④ 適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がある場合を除き、調査中は、調査の進捗状況について、通報者に対し、適宜通知するとともに、調査結果は可及的速やかに取りまとめ、その結果を、遅滞なく通知する。

(3) 調査結果に基づく措置の実施等

各地方公共団体は、調査の結果、法令違反等の事実が明らかになったときは、速やかに是正措置、再発防止策等（以下「是正措置等」という。）をとるとともに、必要があるときは、関係者の処分を行う。

(4) 通報者への是正措置等の通知

- ① 各地方公共団体が是正措置等をとったときは、その内容を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、通報者に対し、遅滞なく通知する。
- ② 各地方公共団体は、通報の受理から通報対応の終了までに要する標準的な期間を定め、又は必要と見込まれる期間を、通報者に対し、遅滞なく通知するよう努める。

(5) 関係事項の公表

各地方公共団体は、必要と認める事項を、適宜公表する。

(6) 是正措置等の実効性評価

各地方公共団体は、通報対応終了後、是正措置等が当該地方公共団体において十分に機能していることを適切な時期に確認し、必要があると認めるときは、新たな是正措置その他の改善を行うよう努める。

(7) 意見又は苦情への対応

各地方公共団体は、通報対応に関して通報者又は相談者（以下「通報者等」という。）から意見又は苦情の申出を受けたときは、迅速かつ適切に対応するよう努める。

4. 通報者等の保護

(1) 通報者等の保護

- ① 各地方公共団体は、通報者等に対し、通報又は相談をしたことを理由として懲戒処分その他不利益な取扱い（嫌がらせ等の事実上の行為を含む。以下同じ。）をしてはならない。
- ② 各地方公共団体は、通報者等に対し、通報又は相談をしたことを理由として懲戒処分その他不利益な

取扱いを行った者に対し、懲戒処分その他適切な措置をとる。正当な理由なく、通報又は相談に関する秘密を漏らした職員及び知り得た個人情報の内容のみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した職員についても同様とする。

(2) 通報者のフォローアップ

各地方公共団体は、通報対応の終了後、通報者に対し、通報したことを理由とした不利益な取扱いが行われていないかを適宜確認するなど、通報者保護に係る十分なフォローアップを行う。その結果、不利益な取扱いが認められる場合には、通報者を救済するための適切な措置を講じる。

(3) 職員への救済制度の周知

各地方公共団体は、通報又は相談したことを理由とした不利益な取扱いについて、職員が不利益な取扱いの内容等に応じて、人事委員会又は公平委員会に対する不利益処分についての審査請求（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第49条の2）、勤務条件に関する措置の要求（同法第46条）、苦情相談制度等を利用することができる旨を周知する。

5. その他

(1) 通報関連資料の管理

各地方公共団体は、各通報事案への対応に係る記録及び関係資料について、適切な保存期間を定めた上で、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意して、適切な方法で管理する。

(2) 職員等への周知

- ① 各地方公共団体は、幹部職員等のリーダーシップの下、職員に対する定期的な研修の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法及び本ガイドラインの内容、当該地方公共団体における通報窓口、通報対応の仕組み等について、全ての職員等に対し、十分に周知する。
- ② 各地方公共団体は、通報者の上司である職員が通報を受けた場合、当該職員が自ら行える範囲で必要に応じ調査を行うとともに、当該職員の上司への報告、通報窓口への通報その他適切な措置を遅滞なくとるべき旨を周知する。なお、この場合の上司については、必ずしも職制上直接に指揮監督を行う地位にある者であることを要しないものとする。
- ③ 各地方公共団体は、通報窓口及び通報対応の仕組みに対する職員等の信頼性の向上を図るため、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障が生じない範囲において、その運用実績の概要を職員等に周知する。

(3) 協力義務

- ① 各地方公共団体の職員は、正当な理由がある場合を除き、通報に関する調査に誠実に協力する。
- ② 各地方公共団体及び職員は、本ガイドラインに定める通報について、他の行政機関その他公の機関から調査等の協力を求められたときは、正当な理由がある場合を除き、必要な協力を行う。

(4) 通報対応の評価及び改善

- ① 通報対応の仕組みの運用状況についての透明性を高めるとともに、客観的な評価を行うことを可能とするため、各地方公共団体は、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障が生じない範囲において、当該地方公共団体における通報対応の仕組みの運用状況に関する情報（例えば、通報受付件数、通報事案の概要、通報事案の調査結果の概要、調査の結果とった措置、調査対応状況の概要、通報対応に要した期間等）を、定期的に公表する。
- ② 各地方公共団体は、通報対応の仕組みの運用状況について、職員等及び中立的な第三者の意見等を踏まえて定期的に評価及び点検を行うとともに、民間事業者向けガイドラインに掲げられた手法、他の行政機関及び事業者による先進的な取組事例等も参考にした上で、通報対応の仕組みを継続的に改善するよう努める。

(5) 消費者庁の役割

- ① 消費者庁は、地方公共団体における通報対応の仕組みの適切な整備及び運用並びに個別の通報事案に対する適切な対応を確保するため、各地方公共団体に対して必要な助言、協力、情報の提供その他の援助を行うものとする。
- ② 消費者庁は、法の施行状況を把握するため、各地方公共団体における通報窓口の設置及び運用状況、通報への対応状況、職員への研修の実施状況等について調査を行い、その結果を公表するものとする。
- ③ 消費者庁は、通報対応の仕組みの適切な整備及び運用に関して、各地方公共団体の職員への周知、研修等を実施するとともに、各地方公共団体が当該地方公共団体の職員等に対して同様の取組を行うに際して、資料の提供、説明その他必要な協力を行うものとする。

(6) 都道府県の役割

各都道府県は、当該都道府県の区域内の市区町村における通報対応の仕組みの適切な整備及び運用並びに個別の通報事案に対する適切な対応を確保するため、当該市区町村相互間の連絡調整及び当該市区町村に対する必要な助言、協力、情報の提供その他の援助を行うよう努める。

I. はじめに

II. 労働者の方へ

III. 事業者の方へ

IV. 「公益通報者保護法」の内容について

V. ご質問に
お答えします！

参考資料

公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関する ガイドライン（外部の労働者等からの通報）

平成 29 年 7 月 31 日
消 費 者 庁

1. 本ガイドラインの意義及び目的

公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号。以下「法」という。）を踏まえ、地方公共団体が国の行政機関との連携を図りつつ、外部の労働者等からの通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することは、事業者に対する行政の監督機能の強化並びにそれを契機とした事業者における内部通報制度の整備及び改善に向けた自主的な取組の促進に寄与するなど、事業者の法令遵守の確保につながるものである。

また、外部の労働者等からの通報を積極的に活用した情報の早期把握を通じて、地方公共団体が適切な法執行を行っていくことは、地域住民の生活の安定及び社会経済の健全な発展にも資するものである。

本ガイドラインは、以上の意義を踏まえて、地方公共団体において、外部の労働者等からの法に基づく公益通報及びその他の法令違反等に関する通報を適切に取り扱うため、各地方公共団体において取り組むことが求められる基本的事項等を定めることにより、通報者の保護を図るとともに、事業者の法令遵守を推進することを目的とする。

なお、本ガイドラインは、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的な助言として位置付けられるものであり、各地方公共団体において一層充実した通報対応の仕組みを整備及び運用すること、又は各地方公共団体の規模等の実情に応じた適切な取組を行うことを妨げるものではない。

また、本ガイドラインにおいて「法令」とは、各地方公共団体が制定する条例、規則その他の規程を含むものとする。

2. 通報対応の在り方

（1）通報対応の仕組みの整備及び運用

- ① 各地方公共団体は、外部の労働者等からの通報事案への対応を、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、迅速かつ適切に行うため、その幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用する。
- ② 各地方公共団体は、通報対応の仕組みについて、内部規程（条例等を含む。）を作成し公表する。
- ③ 支庁、地方事務所、支所、出張所等（以下「出先機関等」という。）を置いている地方公共団体においては、当該通報対応の仕組みの下で、各出先機関等においても適切に通報対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置を講じる。

（2）通報受付窓口の設置

- ① 各地方公共団体は、外部の労働者等からの通報を受け付ける窓口（以下「通報窓口」という。）及び通報に関連する相談に応じる窓口（以下「相談窓口」という。）を、通報者及び相談者（以下「通報者等」という。）に明確になるよう設置する。
- ② 人員、予算等の制約により専用の通報窓口又は相談窓口を設置することが困難な地方公共団体においては、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意した上で、当該地方公共団体に設置された総合窓口、公聴窓口、消費生活センター又は消費生活相談窓口等を通報窓口又は相談窓口として活用することができる。
- ③ 人員、予算等の制約により単独で通報窓口又は相談窓口を設置することが困難な地方公共団体においては、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意した上で、他の地方公共団体と連携及び協力して事務を行う仕組み（例えば、協議会の設置、機関等の共同設置、事務の委託又は代替執行等）を活用して通報窓口又は相談窓口を設置することができる。
- ④ 通報を受け付ける部局と通報に基づく調査や法令に基づく措置をとる部局等が異なるときは、通報者との連絡が円滑に行われるような措置をとる。

(3) 担当者の配置及び育成

各地方公共団体は、当該地方公共団体の関係する部局に、通報対応に必要な適性及び能力を有する担当者を配置（当該部局の職員を担当者として指定することを含む。）し、所要の知識及び技能の向上を図るための教育、研修等を十分に行う。

(4) 秘密保持及び個人情報保護の徹底

- ① 通報又は相談への対応に関与した者（通報又は相談への対応に付随する職務等を通じて、通報又は相談に関する秘密を知り得た者を含む。以下同じ。）は、通報又は相談に関する秘密を漏らしてはならない。
- ② 通報又は相談への対応に関与した者は、知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。
- ③ 各地方公共団体は、通報又は相談に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るため、通報対応の各段階（3. に規定するもののほか、相談及び通報対応終了後の段階を含む。以下同じ。）において遵守すべき事項をあらかじめ取り決めて、通報又は相談への対応に関与する者に対して十分に周知するものとする。この場合、以下に掲げる事項については、特に十分な措置を講じるものとする。
 - ア. 情報を共有する範囲及び共有する情報の範囲を必要最小限に限定すること
 - イ. 通報者等の特定につながり得る情報（通報者等の氏名、所属等の個人情報のほか、調査が通報を端緒としたものであること、通報者等しか知り得ない情報等を含む。以下同じ。）については、調査等の対象となる事業者に対して開示しないこと（通報対応を適切に行う上で真に必要な最小限の情報を、ウ. に規定する同意を取得して開示する場合を除く。）
 - ウ. 通報者等の特定につながり得る情報を、情報共有が許される範囲外に開示する場合には、通報者等の書面、電子メール等による明示の同意を取得すること
 - エ. ウ. に規定する同意を取得する際には、開示する目的及び情報の範囲並びに当該情報を開示することによって生じ得る不利益について、明確に説明すること
 - オ. 通報者等本人からの情報流出によって通報者等が特定されることを防ぐため、通報者等に対して、情報管理の重要性について十分に理解させること

(5) 利益相反関係の排除

- ① 各地方公共団体の職員は、自らが関係する通報事案への対応に関与してはならない。
- ② 各地方公共団体は、通報対応の各段階において、通報事案への対応に関与する者が当該通報事案に利益相反関係を有していないかどうかを確認するものとする。

(6) 通報対象の範囲

通報窓口では、法第2条第3項に規定する通報対象事実（以下「通報対象事実」という。）が生じ、又はまさに生じようとしている場合における通報のほか、(8) に規定する通報を受け付ける。

(7) 通報者の範囲

通報窓口では、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実に関係する事業者に雇用されている労働者、当該事業者を派遣先とする派遣労働者及び当該事業者の取引先の労働者のほか、当該事業者の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける。

(8) 公益通報以外の通報の取扱い

- ① 各地方公共団体は、法に基づく公益通報以外の通報であっても、以下に掲げる場合には、法に基づく通報に準ずる通報として、法第10条第1項に規定する必要な調査を行い、通報対象事実又はその他の法令違反の事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとるものとする。
 - ア. (7) に掲げる事業者の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者が、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する地方公共団体に対し、法第3条第2号に掲げる要件（以下「真実相当性の要件」という。）を満たして通報するものである場合
 - イ. (7) に掲げる者が、通報対象事実以外の法令違反の事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、

当該法令違反の事実について処分又は勧告等をする権限を有する地方公共団体に対し、真実相当性の要件を満たして通報するものである場合

- ② ①のほか、各地方公共団体は、法令遵守を図るため、法に基づく公益通報以外の通報を受け付けることができる。この場合において、通報対象となる事実や通報者の範囲、通報対応手続その他必要な事項については、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、各地方公共団体が別に定める。

(9) 匿名による通報の取扱い

各地方公共団体は、通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るとともに、通報対応の実効性を確保するため、匿名による通報についても、可能な限り、実名による通報と同様の取扱いを行うよう努める。この場合、各地方公共団体は、通報者と通報窓口担当者との間で、適切に情報の伝達を行い得る仕組みを整備するよう努める。

3. 通報への対応

(1) 通報の受付と教示

- ① 各地方公共団体に通報があったときは、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、誠実かつ公正に通報に対応しなければならず、正当な理由なく通報の受付又は受理を拒んではならない。
- ② 各地方公共団体において通報を受け付けたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、通報者の氏名及び連絡先（匿名による通報の場合を除く）、通報の内容となる事実等を把握するとともに、通報に関する秘密は保持されること、個人情報は保護されること、通報受付後の手続の流れ等を、通報者に対し説明する。ただし、通報者が説明を望まない場合、匿名による通報であるため通報者への説明が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない（以下、(1)③及び⑤、(2)④、(5)①及び②に規定する通知、(1)④に規定する教示、(3)に規定する教示及び資料の提供においても、同様とする。）。
- ③ ②において、書面、電子メール等、通報者が通報の到着を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対して通報を受領した旨を通知するよう努める。
- ④ 通報内容となる事実について、当該地方公共団体が権限を有しないときは、権限を有する行政機関を、通報者に対し、遅滞なく教示する。
- ⑤ 各地方公共団体において通報を受け付けた後は、法及び本ガイドラインの趣旨並びに当該地方公共団体が有する法令上の権限及び所掌事務を踏まえて当該通報に対応する必要性について十分に検討し、これを法に基づく公益通報又はそれに準ずる通報等として受理したときは受理した旨を、受理しないとき（情報提供として受け付けることを含む。）は受理しない旨及びその理由を、通報者に対し、遅滞なく通知する。
- ⑥ ⑤において、通報への対応の必要性について検討するに当たっては、真実相当性の要件が、通報内容を裏付ける内部資料、関係者による供述等の存在のみならず、通報者本人による供述内容の具体性、迫真性等によっても認められ得ることを十分に踏まえ、柔軟かつ適切に対応するものとする。
- また、通報が真実相当性の要件を満たしているかどうか直ちに明らかでない場合においても、個人の生命、身体、財産その他の利益に重大な影響を及ぼす可能性が認められる場合には、同様に対応するものとする。

(2) 調査の実施

- ① 各地方公共団体において通報を受理した後は、必要な調査を行う。
- ② 調査の実施に当たっては、通報に関する秘密を保持するとともに、個人情報を保護するため、通報者が特定されないよう十分に留意しつつ、遅滞なく、必要かつ相当と認められる方法で行う。
- ③ 調査の方法、内容等の適正性を確保するとともに、調査の適切な進捗を図るため、通報対応の仕組みの整備及び運用に責任を有する幹部等が調査について適宜確認を行う等の方法により、通報事案を適切に管理する。
- ④ 適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がある場合を除き、調査中は、調査の進捗状況について、通報者に対し、適宜通知するとともに、調査結果は可及的速やかに取りまとめ、その結果を、遅滞なく通知する。

(3) 受理後の教示

通報事案の受理後において、当該地方公共団体ではなく他の行政機関が処分又は勧告等をする権限を有することが明らかになったときは、権限を有する行政機関を、通報者に対し、遅滞なく教示する。この場合において、当該教示を行う地方公共団体は、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、自ら作成した当該通報事案に係る資料を通報者に提供する。

(4) 調査結果に基づく措置の実施

各地方公共団体は、調査の結果、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実があると認めるときは、速やかに、法令に基づく措置その他適当な措置（以下「措置」という。）をとる。

(5) 通報者への措置の通知

- ① 各地方公共団体が措置をとったときは、その内容を、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、通報者に対し、遅滞なく通知する。
- ② 各地方公共団体は、通報の受理から通報対応の終了までに要する標準的な期間を定め、又は必要と見込まれる期間を、通報者に対し、遅滞なく通知するよう努める。

(6) 意見又は苦情への対応

各地方公共団体は、通報対応に関して通報者等から意見又は苦情の申出を受けたときは、迅速かつ適切に対応するよう努める。

4. 通報者等の保護

(1) 通報者等の保護

各地方公共団体は、正当な理由なく、通報又は相談に関する秘密を漏らした職員及び知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した職員に対し、懲戒処分その他適切な措置をとる。

(2) 通報者のフォローアップ

各地方公共団体は、通報対応の終了後においても、通報者からの相談等に適切に対応するとともに、通報者が、通報したことを理由として、事業者から解雇その他不利益な取扱いを受けていることが明らかになった場合には、消費者庁の公益通報者保護制度相談ダイヤル等を紹介するなど、通報者保護に係る必要なフォローアップを行うよう努める。

5. その他

(1) 通報関連資料の管理

各地方公共団体は、各通報事案への対応に係る記録及び関係資料について、適切な保存期間を定めた上で、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意して、適切な方法で管理する。

(2) 職員への周知

各地方公共団体は、幹部職員等のリーダーシップの下、職員に対する定期的な研修の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法及び本ガイドラインの内容、当該地方公共団体における通報対応の仕組み等について、全ての職員に対し、十分に周知する。

(3) 事業者及び労働者等への周知等

- ① 各地方公共団体は、当該地方公共団体の区域内の事業者及び労働者等に対する広報の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法及び「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（平成28年12月9日 消費者庁。以下「民間事業者向けガイドライン」という。）の内容並びに当該地方公共団体における通報窓口、通報対応の仕組み等について、周知するよう努める。
- ② 各地方公共団体は、当該地方公共団体の契約の相手方又は補助金等の交付先（以下「相手方事業者」

という。)における法令遵守及び不正防止を図るために必要と認められる場合(過去に不正が発生し同種の事案の再発防止の必要性が高い場合、事業者の専門性に大きく依存する事業など外部からの監督だけでは不正の発見が困難な場合、不正が発生すると個人の生命、身体、財産その他の利益が侵害されるおそれがある場合など。)には、相手方事業者に対して、民間事業者向けガイドラインに基づく取組の実施を求めることなどに努める。

(4) 協力義務等

- ① 各地方公共団体及び職員は、本ガイドラインに定める通報について、他の行政機関その他公の機関から調査等の協力を求められたときは、正当な理由がある場合を除き、必要な協力を行う。
- ② 各地方公共団体は、通報対象事実又はその他の法令違反の事実に関し、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関が複数ある場合においては、連携して調査を行い、措置をとるなど、相互に緊密に連絡し協力する。
- ③ 各地方公共団体は、法令に違反する事実について処分又は勧告等をする権限を他の行政機関に委任等をしている場合において、当該法令違反の事実に関する通報がなされたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、当該他の行政機関と通報及び通報への対応状況に関する情報を共有し、通報対応への助言を行うなど、適切な法執行を確保するために必要な協力、支援等(委任庁が受任庁に対して指揮監督権限を有する場合においては、当該権限の適切な行使も含む。)を行うものとする。

(5) 通報対応の評価及び改善

- ① 通報対応の仕組みの運用状況についての透明性を高めるとともに、客観的な評価を行うことを可能とするため、各地方公共団体は、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該地方公共団体における通報対応の仕組みの運用状況に関する情報(例えば、通報受付件数、通報事案の概要、通報事案の調査結果の概要、調査の結果とった措置、調査対応状況の概要、通報対応に要した期間等)を、定期的に公表する。
- ② 各地方公共団体は、通報対応の仕組みの運用状況について、職員及び中立的な第三者の意見等を踏まえて定期的に評価及び点検を行うとともに、他の行政機関による先進的な取組事例等も参考にした上で、通報対応の仕組みを継続的に改善するよう努める。

(6) 消費者庁の役割

- ① 消費者庁は、地方公共団体における通報対応の仕組みの適切な整備及び運用並びに個別の通報事案に対する適切な対応を確保するため、各地方公共団体に対して必要な助言、協力、情報の提供その他の援助を行うものとする。
- ② 消費者庁は、法の施行状況を把握するため、各地方公共団体における通報窓口の設置及び運用状況、通報への対応状況、職員への研修の実施状況等について調査を行い、その結果を公表するものとする。
- ③ 消費者庁は、通報対応の仕組みの適切な整備及び運用に関して、各地方公共団体の職員への周知、研修等並びに各地域の事業者及び労働者等への広報、説明会等を実施するとともに、各地方公共団体が当該地方公共団体の職員並びにその区域内の事業者及び労働者等に対して同様の取組を行うに際して、資料の提供、説明その他必要な協力を行うものとする。

(7) 都道府県の役割

各都道府県は、当該都道府県の区域内の市区町村における通報対応の仕組みの適切な整備及び運用並びに個別の通報事案に対する適切な対応を確保するため、当該市区町村相互間の連絡調整及び当該市区町村に対する必要な助言、協力、情報の提供その他の援助を行うよう努める。

(参考) 公益通報者保護法の概要

① 公益通報をしたことを理由とする労働者の解雇の無効等、及び、② 公益通報に関し事業者・行政機関がとるべき措置を定める。

1. 目的

公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定・社会経済の健全な発展に資すること

2. 「公益通報」とは

- ① 労働者（公務員を含む。）が、② 不正の目的でなく、③ 労務提供先等について、④ 「通報対象事実」が、⑤ 生じ又はまさに生じようとする旨を、⑥ 「通報先」に通報すること

3. 「通報対象事実」(④)とは

- (1) 国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として法の別表に掲げる対象法律に規定する罪の犯罪行為の事実
(2) 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが(1)の事実となる場合における当該処分の理由とされている事実等

【対象法律の例】

刑法、食品衛生法、金融商品取引法、J A S 法、大気汚染防止法、廃棄物処理法、個人情報保護法、その他政令で定める法律（独占禁止法、消費者安全法等）＜合計 462 法律（平成 29 年 9 月現在）＞

4. 「通報先」(⑥)と保護要件

- (1) 事業者内部（法律事務所等事業者があらかじめ定めた者も含む）
：通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合
(2) 行政機関（通報対象事実について処分・勧告等の権限を有する行政機関）
：通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合（＊）
(3) 事業者外部（通報対象事実の発生等を防止するために必要であると認められる者 例：報道機関、消費者団体等）
：上記（＊）及び以下イ～ホのいずれかの要件を満たす場合
イ. 内部通報・行政機関への通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合
ロ. 内部通報をすれば証拠隠滅等のおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合
ハ. 労務提供先から内部通報・行政機関への通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合
ニ. 内部通報した日から 20 日を経過しても、調査を行う旨の通知がない又は正当な理由がなくて調査を行わない場合
ホ. 個人の生命・身体に危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合

5. 公益通報者の保護

「公益通報」をした労働者は、保護要件を満たす場合に、以下の保護を受ける。

- (1) 公益通報をしたことを理由とする解雇の無効・不利益な取扱いの禁止
(2) （公益通報者が派遣労働者である場合）公益通報をしたことを理由とする労働者派遣契約の解除の無効・不利益な取扱いの禁止

6. 事業者、行政機関及び公益通報者の義務

- (1) 公益通報に対して事業者がとった是正措置等を公益通報者に通知する努力義務
(2) 公益通報に対して行政機関が必要な調査及び適当な措置をとる義務
(3) 通報先を誤った通報を受けた行政機関が処分等の権限を有する行政機関を教示する義務
(4) 公益通報をする労働者が他人の正当な利益・公共の利益を害さないようにする努力義務

7. その他

本法は、労働契約法第 16 条（解雇権の濫用）等の他の法令の規定の適用を妨げない。

お問い合わせ先等について

① 公益通報者保護制度相談ダイヤル

消費者庁では、公益通報者保護制度の円滑な運用を図るため、専門の相談員を配置した「公益通報者保護制度相談ダイヤル」を設置し、労働者、事業者、行政機関等からの各種相談を受け付けています。

電話番号 (03)3507-9262 (平日 9:30 ~ 12:30、13:30 ~ 17:30)

受け付ける相談の内容

- 公益通報者保護法に関する相談（解釈など）
- 各種ガイドラインに関する相談
- 通報先（処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等）に関する相談 など

② 公益通報者保護制度ウェブサイト

消費者庁では「公益通報者保護制度ウェブサイト」において、公益通報者保護法に関する各種情報を提供しています。法律の条文、対象となる法律一覧、各種ガイドライン、Q & Aなどをご覧いただけます。

公益通報者保護制度ウェブサイト

URL <http://www.caa.go.jp/planning/koueki/index.html>

③ 通報先（処分又は勧告等をする権限を有する行政機関）の調べ方

上記「公益通報者保護制度ウェブサイト」の「公益通報の通報先・相談先 行政機関検索」では、対象となる法律ごとに、どの行政機関（府省庁、地方支分部局、都道府県、市区町村）が通報先（処分又は勧告等をする権限を有する行政機関）となるかについて、キーワードで検索することができます。

お問い合わせ先

消費者庁

公益通報者保護制度相談ダイヤル

〒100-8958 東京都千代田区霞が関 3-1-1 中央合同庁舎第4号館

TEL (03)3507-9262 (平日 9:30～12:30、13:30～17:30)

公益通報者保護制度ウェブサイト

URL <http://www.caa.go.jp/planning/koueki/index.html>