

# 公益通報者保護法に基づく指針の解説

---

弁護士法人 三宅法律事務所  
弁護士 渡邊 雅之

弁護士法人三宅法律事務所 パートナー  
弁護士 渡邊 雅之  
TEL: 03-5288-1021  
Email: m-watanabe@miyake.gr.jp

# 関連URL

- [公益通報者保護法の一部を改正する法律\(令和2年法律第51号\)に関するQ&A\(改正法Q&A\)](#)
- [公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針\(令和3年8月20日内閣府告示第118号\)](#)
- [公益通報者保護法に基づく指針\(令和3年内閣府告示第118号\)の解説](#)

## 事業者がとるべき措置: 条文(改正法11条)

(事業者がとるべき措置)

- 第十一条 事業者は、第三条第一号及び第六条第一号に定める公益通報を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務(次条において「公益通報対応業務」という。)に従事する者(次条において「公益通報対応業務従事者」という。)を定めなければならない。
- 2 事業者は、前項に定めるもののほか、公益通報者の保護を図るとともに、公益通報の内容の活用により国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、第三条第一号及び第六条第一号に定める公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとらなければならない。
- 3 常時使用する労働者の数が三百人以下の事業者については、第一項中「定めなければ」とあるのは「定めるように努めなければ」と、前項中「とらなければ」とあるのは「とるように努めなければ」とする。
- 4 内閣総理大臣は、第一項及び第二項(これらの規定を前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この条において単に「指針」という。)を定めるものとする。
- 5 内閣総理大臣は、指針を定めようとするときは、あらかじめ、消費者委員会の意見を聴かななければならない。
- 6 内閣総理大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 7 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

# 事業者がとるべき措置(改正11条)

## 1. 公益通報対応業務従事者の設置義務(法11条1項): 常時使用する労働者数300人超

- 事業者は、労働者の1号通報(事業者通報)(法3条1項1号)及び役員1号通報(事業者通報)(法6条1号)を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、その是正に必要な措置をとる業務(「**公益通報対応業務**」)に従事する者(「**公益通報対応業務従事者**」)を定めなければならない。

## 2. 適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置(法11条2項): 常時使用する労働者数300人超

- 事業者は、公益通報対応業務従事者の設置のほか、公益通報者の保護を図るとともに、公益通報の内容の活用により国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、労働者の1号通報(事業者通報)(法3条1項1号)及び役員1号通報(事業者通報)(法6条1号)に応じ、**適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置**をとらなければならない。

※上記1・2の「**常時使用する労働者**」とは、常態として使用する労働者を指すことから、パートタイマーであっても、繁忙期のみ一時的に雇い入れるような場合を除いて含まれる。役員については、労働者ではないことから含まれない(Q&A2-3)。

## 3. 労働者数300人以下の事業者の努力義務(法11条3項)

- 常時使用する労働者の数が300人以下の事業者**については、**公益通報対応業務従事者の設置**(法11条1項・上記1)および**適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置**(改正11条2項・上記2)はいずれも**努力義務**となる。  
(趣旨)事業者の規模によっては公益通報への対応業務に従事する恒常的な人員が確保されているとは限らないため、一定規模以下の事業者については、公益通報対応業務従事者を定めることや内部通報体制の整備を努力義務にとどめる。  
※300人以下の子会社のあるグループで一元的な窓口を設ける(親会社に委託)ことができる。

## 4. 内閣総理大臣の指針(法11条4項)

- 内閣総理大臣は、**公益通報対応業務従事者の設置**(改正11条1項・上記1)および**適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置**(法11条2項・上記2)に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

## 5. 義務の履行確保措置(法15条・16条)

- 公益通報対応業務従事者の設置**(改正11条1項・上記1)および**適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置**(法11条2項・上記2)については、内閣総理大臣(消費者庁長官に権限委任(法19条))による**助言、指導、勧告の対象**となる(法15条)。
- 常時使用する労働者が300人を超える民間事業者**については、**勧告に従わない場合には公表の対象**となる(改正16条)。
- 公益通報対応業務従事者の守秘義務違反について個人には刑事罰を科す(改正12条・21条)が、内部通報体制の整備義務を担う事業者には両罰規定はない。

# 公益通報者保護法に基づく指針(令和3年8月20日内閣府告示第118号)

第1 はじめに

第2 用語の説明

第3 従業者の定め(法第11条第1項関係)

第4 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置(法第11条第2項関係)

1. 部門横断的な公益通報対応業務を行う体制整備としてとらなければならない措置

(1) 内部公益通報受付窓口の設置等

(2) 組織の長その他幹部から独立性の確保に関する措置

(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置

(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置

2. 公益通報者を保護する体制の整備としてとらなければならない措置

(1) 不利益な取り扱いの防止に関する措置

(2) 範囲外共有等の防止に関する措置

3. 内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置

(1) 労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置

(2) 是正措置等の通知に関する措置

(3) 記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等及び役員への開示に関する措置

(4) 内部規程の策定及び運用に関する措置

# 指針の用語

公益通報	法第2条第1項に定める「公益通報」をいい、 <b>処分等の権限を有する行政機関やその他外部への通報が公益通報となる場合も含む。</b>
公益通報者	法第2条第2項に定める「公益通報者」をいい、 <b>公益通報をした者</b> をいう。
内部公益通報	法第3条第1号及び第6条第1号に定める公益通報をいい、 <b>通報窓口への通報</b> が公益通報となる場合だけでなく、 <b>上司等への報告が公益通報</b> となる場合も含む。
事業者	法第2条第1項に定める「事業者」をいい、営利の有無を問わず、一定の目的をもってなされる同種の行為の反復継続的遂行を行う法人その他の団体及び事業を行う個人であり、法人格を有しない団体、国・地方公共団体などの公法人も含まれる。
労働者等	法第2条第1項に定める「労働者」及び「派遣労働者」をいい、その者の同項に定める「 <b>役務提供先等</b> 」への <b>通報が内部公益通報</b> となり得る者をいう。
役員	法第2条第1項に定める「役員」をいい、その者の同項に定める「 <b>役務提供先等</b> 」への <b>通報が内部公益通報</b> となり得る者をいう。
退職者	<b>労働者等であった者</b> をいい、その者の法第2条第1項に定める「 <b>役務提供先等</b> 」への <b>通報が内部公益通報</b> となり得る者をいう。
労働者及び役員等	労働者等及び役員のほか、法第2条第1項に定める「代理人その他の者」をいう。
通報対象事実	法第2条第3項に定める「通報対象事実」をいう。
公益通報対象業務	法第11条第1項に定める「公益通報対応業務」をいい、 <b>内部公益通報を受け、並びに当該内部公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務</b> をいう。
従事者	法第11条第1項に定める「 <b>公益通報対応業務従事者</b> 」をいう。
内部公益通報対応体制	法第11条第2項に定める、 <b>事業者が内部公益通報に応じ、適切に対応するために整備する体制</b> をいう。
内部公益通報受付窓口	<b>内部公益通報を部門横断的に受け付ける窓口</b> をいう。
不利益な取扱い	<b>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行う解雇その他不利益な取扱い</b> をいう。
範囲外共有	<b>公益通報者を特定させる事項を必要最小限の範囲を超えて共有する行為</b> をいう。
通報者の探索	<b>公益通報者を特定しようとする行為</b> をいう。

# 本解説の目的(本解説第1. I)

- 法第11条第1項及び第2項は、公益通報対応業務従事者を定めること及び事業者内部における公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとることを事業者<sup>1</sup>に義務付け、内閣総理大臣は、これらの事項に関する指針を定め(同条第4項)、必要があると認める場合には事業者に対して勧告等を行うことができる(法第15条)。
- 事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者等及び役員や退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る。そのため、法第11条第4項に基づき定められた指針においては、事業者がとるべき措置の個別具体的な内容ではなく、事業者がとるべき措置の概要が示されている。
  - 指針は、法11条1項・2項に定める事業者の義務の内容を事業規模に関わらず具体化。
  - 常時使用する労働者数が300人以下の事業者については、事業者の規模や業種・業態等の実情に応じて可能な限り本解説に記載の事項に従った内部公益通報対応体制を整備・運用する努力義務を負う。
- 事業者がとるべき措置の個別具体的な内容は、「指針を遵守するために参考となる考え方や指針が求める措置に関する具体的な取組例」を示すとともに、「指針を遵守するための取組を超えて、事業者が自主的に取り組むことが期待される推奨事項に関する考え方や具体例」についても併せて示す。
  - 法第2条第1項に定める「事業者」を対象。会社形態の営利企業のみならず、同様の状況にあるその他の形態の事業者も対象。
  - 本解説は法が定める内部公益通報への対応体制等を記載。内部公益通報に該当しない事業者が定める内部規程等に基づく通報についても、本解説で規定する内容に準じた対応を行うよう努めることが望ましい

## 事業者における内部公益通報制度の意義(本解説第1. II)

- 事業者が実効性のある内部公益通報対応体制を整備・運用することは、法令遵守の推進や組織の自浄作用の向上に寄与し、ステークホルダーや国民からの信頼の獲得にも資する。
- 内部公益通報制度を積極的に活用したリスク管理等を通じて、事業者が適切に事業を運営し、充実した商品・サービスを提供していくことは、事業者の社会的責任を果たすとともに、ひいては持続可能な社会の形成に寄与する。
- 以上の意義を踏まえ、事業者は、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、経営トップの責務として、法令等を踏まえた内部公益通報対応体制を構築するとともに、事業者の規模や業種・業態等の実情に応じて一層充実した内部公益通報対応の仕組みを整備・運用することが期待される。



# 本解説の構成:内容(本解説第2)

本解説の内容＝

「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会報告書」(令和3年4月21日公表)の提言内容を基礎

+

法を踏まえて事業者が**自主的に取り組むことが推奨される事項**を記載した「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日公表) (「民間事業者ガイドライン」)の規定を盛り込む

公益通報対応体制整備義務等及び指針を遵守するために必要な事項

⇒『**指針を遵守するための考え方や具体例**』の項目

事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項

⇒『**その他の推奨される考え方や具体例**』の項目

項目	概要
①『指針の本文』	指針の規定を項目ごとに記載した項目
②『指針の趣旨』	指針の各規定について、その趣旨・目的・背景等を記載した項目
③『指針を遵守するための考え方や具体例』	指針を遵守するために参考となる考え方(例:指針の解釈)や指針が求める措置に関する具体的な取組例を記載した項目
④『その他の推奨される考え方や具体例』	指針を遵守するための取組を超えて、事業者が自主的に取り組むことが期待される 推奨事項に関する考え方や具体例を記載した項目

※本解説は、指針に沿った対応をとるに当たり参考となる考え方や具体例を記載したものであり、本解説の具体例を採用しない場合であっても、**事業者の状況等に即して本解説に示された具体例と類似又は同様の措置を講ずる等、適切な対応を行っていれば、公益通報対応体制整備義務等違反となるものではない。**

# 民間事業者向けガイドライン(改正:平成28年12月9日)

○事業者のコンプライアンス経営を促進するため、検討会報告書の提言を踏まえ、主に以下の4つの視点からガイドラインを見直し、内部通報制度の実効性の向上に向け、事業者が取り組むことが推奨される事項を具体化・明確化。

## 1. 通報者の視点<安心して通報ができる環境の整備>

- 通報に係る秘密保持の徹底
- 通報者に対する不利益な取扱いの禁止の徹底
- 自主的な通報者に対する懲戒処分等の減免

## 2. 経営者の視点<経営幹部の主導による実効性の高い通報制度の整備・運用>

- 経営幹部が果たすべき役割の明確化
- 経営幹部からも独立性を有する通報ルート of 整備
- 内部通報制度の継続的な評価・改善

## 3. 中小事業者の視点<中小事業者の取組の促進>

- 規模や業種等の実情に応じた適切な取組の促進
- 関係事業者全体における実効性の向上

## 4. 国民・消費者の視点<制度の適切な運用を通じた企業の社会的責任の実践>

- 法令違反等に対する社内調査・是正措置の実効性の向上

# 従業者の定め(11条1項):従業者として定めなければならない者の範囲(第3. I. 1)

## (指針本文)

事業者は、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者を、従事者として定めなければならない。

## (指針の趣旨)

- 公益通報者を特定させる事項の秘匿性を確保し、内部公益通報を安心して行うためには、**公益通報対応業務のいずれの段階においても公益通報者を特定させる事項が漏れることを防ぐ必要**。
- 法第11条第2項において事業者内部公益通報対応体制の整備等を求め、同条第1項において事業者に従事者を定める義務を課した趣旨は、公益通報者を特定させる事項について、法第12条の規定により守秘義務を負う従事者による慎重な管理を行わせるため。
  - ➔同趣旨を踏まえれば、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して、**公益通報者を特定させる事項を伝達される者を従事者として定めることが求められる**。

## (指針を遵守するための考え方や具体例)

- **内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務を行う場合に、「公益通報対応業務」に該当。**
  - ※「公益通報の受付、調査、是正に必要な措置」に、主体的でなく、かつ、重要部分について関与していない者は該当しない。
  - (例)社内調査等におけるヒアリングの対象者、職場環境を改善する措置に職場内において参加する労働者等、製造物の品質不正事案に関する社内調査において品質の再検査を行う者等であって、公益通報の内容を伝えられたにとどまる者等
- コンプライアンス部、総務部等の所属部署の名称にかかわらず、**指針本文で定める事項に該当する者であるか否かを実質的に判断して、従事者として定める。**
- **内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して公益通報対応業務を行うことを主たる職務とする部門の担当者を、従事者として定める。**
- それ以外の部門の担当者であっても、事案により上記指針本文で定める事項に該当する場合には、**必要が生じた都度、従事者として定める。**

## (その他に推奨される考え方や具体例)

- **必要が生じた都度従事者として定める場合においては、従事者の指定を行うことにより、社内調査等が公益通報を端緒としていることを当該指定された者に事実上知らせてしまう可能性がある**。そのため、公益通報者保護の観点からは、従事者の指定をせずとも公益通報者を特定させる事項を知られてしまう場合を除いて、**従事者の指定を行うこと自体の是非について慎重に検討**。

## 従業者の定め(11条1項):従業者とを定める方法(第3. I. 2)

### (指針本文)

事業者は、従事者を定める際には、書面により指定をするなど、従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により定めなければならない。

### (指針の趣旨)

- 従事者は、法第12条において、公益通報者を特定させる事項について、刑事罰により担保された守秘義務を負う者であり、公益通報者を特定させる事項に関して慎重に取り扱い、予期に反して刑事罰が科される事態を防ぐため、自らが刑事罰で担保された守秘義務を負う立場にあることを明確に認識している必要。

### (指針を遵守するための考え方や具体例)

- 従事者を定める方法
  - ①従事者に対して個別に通知する方法
  - ②内部規程等において 部署・部署内のチーム・役職等の特定の属性で指定する方法
    - ➡この場合も従事者の地位に就くことを従事者となる者自身に明らかにする必要がある。
- 従事者を事業者外部に委託する際においても、従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により定める必要がある。

# 内部公益通報受付窓口の設置等(法11条2項)(第3. II. 1(1))①

## (指針本文)

内部公益通報受付窓口を設置し、当該窓口寄せられる内部公益通報を受け、調査をし、是正に必要な措置をとる部署及び責任者を明確に定める。

## (指針の趣旨)

- 事業者において、通報対象事実に関する情報を早期にかつ円滑に把握するためには、内部公益通報を部門横断的に受け付ける窓口を設けることが極めて重要。
- 公益通報対応業務が責任感を持って実効的に行われるためには、責任の所在を明確にする必要があるため、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関する公益通報対応業務を行う部署及び責任者を明確に定める必要がある。
- このような窓口及び部署は、職制上のレポーティングラインも含めた複数の通報・報告ラインとして、法令違反行為を是正することに資するものであり、ひいては法令違反行為の抑止にもつながる。

## (指針を遵守するための考え方や具体例)

- ある窓口が内部公益通報受付窓口にあたるかは、その名称ではなく、部門横断的に内部公益通報を受け付けるという実質の有無により判断される。
- 調査や是正に必要な措置について内部公益通報受付窓口を所管する部署や責任者とは異なる部署や責任者を定めることも可能。
- 内部公益通報受付窓口については、事業者内の部署に設置するのではなく、事業者外部(外部委託先、親会社等)に設置することや、事業者の内部と外部の双方に設置することも可能。
- 組織の実態に応じて、内部公益通報受付窓口が他の通報窓口(ハラスメント通報・相談窓口等)を兼ねることや、内部公益通報受付窓口を設置した上、これとは別に不正競争防止法違反等の特定の通報対象事実に係る公益通報のみを受け付ける窓口を設置することが可能。
- 調査・是正措置の実効性を確保するための措置を講ずることが必要。  
(例) 公益通報対応業務の担当部署への調査権限や独立性の付与、必要な人員・予算等の割当等の措置

## 内部公益通報受付窓口の設置等(法11条2項)(第3. II. 1(1))②

### (指針本文)

内部公益通報受付窓口を設置し、当該窓口寄せられる内部公益通報を受け、調査をし、是正に必要な措置をとる部署及び責任者を明確に定める。

### (その他に推奨される考え方や具体例)

- 内部公益通報受付窓口を設置する場合には、例えば、以下のような措置等を講じ、経営上のリスクにかかると把握する情報の拡充に努めることが望ましい。
  - 子会社や関連会社における法令違反行為の早期是正・未然防止を図るため、企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者等及び役員並びに退職者からの通報を受け付ける**企業グループ共通の窓口を設置**すること
  - 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、**関係会社・取引先を含めた内部公益通報対応体制を整備**することや、**関係会社・取引先における内部公益通報対応体制の整備・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
  - 中小企業の場合には、**何社かが共同して事業者の外部(例えば、法律事務所や民間の専門機関等)に内部公益通報受付窓口を委託**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内部公益通報受付窓口を設ける**こと
- 人事部門に内部公益通報受付窓口を設置することが妨げられるものではないが、**人事部門に内部公益通報**をすることを躊躇(ちゅうちょ)する者が存在し、そのことが**通報対象事実の早期把握を妨げるおそれ**があることにも留意する。

# 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置(法11条2項)(第3. II. 1(2))

## (指針本文)

内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に係る事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。

## (指針の趣旨)

- 組織の長その他幹部が主導・関与する法令違反行為も発生しているところ、これらの者が影響力を行使することで公益通報対応業務が適切に行われぬ事態を防ぐ必要があること、これらの者に関する内部公益通報は心理的ハードルが特に高いことを踏まえれば、組織の長その他幹部から独立した内部公益通報対応体制を構築する必要。  
※内部公益通報受付窓口を事業者の外部に設置すること等により内部公益通報の受付に関する独立性を確保するのみならず、調査及び是正に関しても独立性を確保する措置をとることが求められる。

## (指針を遵守するための考え方や具体例)

- 社外取締役や監査機関(監査役、監査等委員会、監査委員会等)にも報告を行うようにする、社外取締役や監査機関からモニタリングを受けながら公益通報対応業務を行う等
- 内部公益通報受付窓口を事業者外部(外部委託先、親会社等)に設置すること
- 単一の内部公益通報受付窓口を設ける場合には当該窓口を通じた公益通報に関する公益通報対応業務について独立性を確保する方法のほか、複数の窓口を設ける場合にはそれらのうち少なくとも一つに関する公益通報対応業務に独立性を確保する方法等、事業者の規模に応じた方法

## (その他に推奨される考え方や具体例)

- 企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者等及び役員からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置すること
- 関係会社・取引先を含めた内部公益通報対応体制を整備することや、関係会社・取引先における内部公益通報対応体制の整備・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
- 中小企業の場合には、すること何社かが共同して事業者の外部(例えば、法律事務所や民間の専門機関等)に内部公益通報窓口を委託
- 事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の内部公益通報受付窓口を設けること

# 公益通報対応業務の実施に関する措置(法11条2項)(第3. II. 1(3))①

## (指針本文)

内部公益通報受付窓口において内部公益通報を受け付け、**正当な理由がある場合**を除いて、**必要な調査を実施**する。そして、当該調査の結果、通報対象事実に係る法令違反行為が明らかになった場合には、**速やかに是正に必要な措置**をとる。また、是正に必要な措置をとった後、**当該措置が適切に機能しているかを確認**し、適切に機能していない場合には、**改めて是正に必要な措置**をとる。

## (指針の趣旨)

- 法の目的は公益通報を通じた法令の遵守にあるところ(法1条)、法令の遵守のためには、**内部公益通報に対して適切に受付、調査**が行われ、当該調査の結果、通報対象事実に係る法令違反行為が明らかになった場合には、**是正に必要な措置がとられる必要あり**。法令違反行為の是正後に再度類似の行為が行われるおそれもあることから、**是正措置が機能しているか否かを確認する必要あり**。
- 少なくとも、公益通報対応業務を組織的に行うことが予定されている内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報については、このような措置が確実にとられる必要あり。

## (指針を遵守するための考え方や具体例)

- 内部公益通報対応の実効性を確保するため、**匿名の内部公益通報も受け付けることが必要**。  
(例)①受け付けた際に個人が特定できないメールアドレスを利用して連絡するよう伝える仕組み、②匿名での連絡を可能とする仕組み(外部窓口から事業者へ公益通報者の氏名等を伝えない仕組み、チャット等の専用のシステム等)
- 公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能**。この場合、調査の前後において、公益通報者とコミュニケーションを十分にとるよう努め、プライバシー等の公益通報者の利益が害されないよう配慮。
- 調査を実施しない「正当な理由」がある場合**  
(例)解決済みの案件に関する情報が寄せられた場合、公益通報者と連絡がとれず事実確認が困難である場合等。  
※解決済みの案件か否かについては、解決に関する公益通報者の認識と事業者の認識が一致しないことがあるが、解決しているか否かの判断は可能な限り客観的に行われることが求められる。また、一見、法令違反行為が是正されたように見えても、案件自体が再発する場合や、当該再発事案に関する新たな情報が寄せられる場合もあること等から、解決済みといえるか、寄せられた情報が以前の案件と同一のものといえるかについては慎重に検討する必要あり。
- 是正に必要な措置が適切に機能しているかを確認する方法**  
(例)是正措置から一定期間経過後に能動的に改善状況に関する調査を行う、特定の個人が被害を受けている事案においては問題があれば再度申し出るよう公益通報者に伝える等
- 調査の結果、**法令違反等が明らかになった場合には、例えば、必要に応じ関係者の社内処分を行う等、適切に対応し、必要があれば、関係行政機関への報告等を行う。**



## 公益通報対応業務の実施に関する措置(法11条2項)(第3. II. 1(3))②

### (指針本文)

内部公益通報受付窓口において内部公益通報を受け付け、**正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施**する。そして、当該調査の結果、通報対象事実に係る法令違反行為が明らかになった場合には、**速やかに是正に必要な措置**をとる。また、是正に必要な措置をとった後、**当該措置が適切に機能しているかを確認し、適切に機能していない場合には、改めて是正に必要な措置**をとる。

### (その他に推奨される考え方や具体例)

- 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、内部公益通報受付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し、内部公益通報に該当しない通報についても公益通報に関する本解説の定めに準じて対応するよう努めることが望ましい。
  - 通報窓口の利用者の範囲：**法2条1項各号に定める者のほか、通報の日から1年より前に退職した労働者等、子会社・取引先の従業員(退職した者を含む)及び役員**
  - 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**
- 内部公益通報受付窓口を経由しない**内部公益通報を受けた労働者等及び役員**においても、例えば、事案の内容等に応じて、**自ら事実確認を行い是正する、公益通報者の秘密に配慮しつつ調査を担当する部署等に情報共有する等の方法**により、調査や是正に必要な措置を速やかに実施することが望ましい。
- 例えば、**内部公益通報対応体制の運営を支える従事者の意欲・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の推進に対する従事者の貢献を、積極的に評価することが望ましい**。
- 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等も考えられる**。
- 公益通報者等の協力が、**コンプライアンス経営の推進に寄与した場合には、公益通報者等に対して、例えば、組織の長等からの感謝を伝えること等により、組織への貢献を正当に評価することが望ましい**。なお、その際においても、**公益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**。

# 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置(法11条2項)(第3. II. 1(4))

## (指針本文)

内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関し行われる公益通報対応業務について、事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない措置をとる。

## (指針の趣旨)

- 内部公益通報に係る事案に関係する者が公益通報対応業務に関与する場合には、**中立性・公正性を欠く対応がなされるおそれ**があり(内部公益通報の受付や調査を行わない、調査や是正に必要な措置を自らに有利となる形で行う等)、法令の遵守を確保することができない。少なくとも、内部公益通報受付窓口に寄せられる内部公益通報については、実質的に公正な公益通報対応業務の実施を阻害しない場合を除いて、**内部公益通報に係る事案に関係する者を公益通報対応業務から除外する必要がある**。

## (指針を遵守するための考え方や具体例)

### ● 「関与させない措置」の方法の具体例

- 「事案に関係する者」を調査や是正に必要な措置の担当から外すこと等。
- 受付当初の時点では「事案に関係する者」であるかが判明しない場合には、「事案に関係する者」であることが判明した段階において、公益通報対応業務への関与から除外することが必要。
- 「事案に関係する者」であっても、公正さが確保できる部署のモニタリングを受けながら対応をする等、実質的に公正な公益通報対応業務の実施を阻害しない措置がとられている場合には、その関与を妨げるものではない。

## (その他に推奨される考え方や具体例)

- 想定すべき「事案に関係する者」の範囲については、**内部規程において具体的に例示**をしておくことが望ましい。
- 顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることについては、**顧問弁護士に内部公益通報をすることを躊躇(ちゅうちょ)する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることに留意**。
- 顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とする場合には、**例えば、その旨を労働者等及び役員並びに退職者向けに明示する**等により、**内部公益通報受付窓口の利用者が通報先を選択するに当たっての判断に資する情報を提供**することが望ましい。
- 内部公益通報事案の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、**事案の内容を踏まえて、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**ことが適当。

# 顧問弁護士と利益相反

## 民間事業者向けガイドライン

### Ⅱ. 内部通報制度の整備・運用

#### 1. 内部通報制度の整備

##### (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。

○高田政府参考人(衆議院:消費者問題に関する特別委員会:令和2年5月21日)

御指摘のとおり、ガイドラインでは、中立性、公平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ものを通報の外部窓口として起用することは避けるべきとしております。

いわゆる顧問弁護士が顧問先企業の外部窓口を受任することが利益相反等に該当するか否かは、個別の事案ごとに判断する必要がありますが、外部窓口の利用者である従業員の立場からは、中立性等に疑義が生じ得る委託先か否かが判断できることが重要です。

そのような観点からは、顧問弁護士への委託である場合には、その旨を従業員向けに明示するなどにより、外部窓口の利用者である従業員が通報先を選択するに当たっての判断に資する情報を提供することが望ましいと考えられます。

# 不利益な取扱いの防止に関する措置(法11条2項)(第3. II. 2(1))①

## (指針本文)

- イ 事業者の労働者及び役員等が不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置をとるとともに、公益通報者が不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置をとり、不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置をとる。
- ロ 不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

## (指針の趣旨)

- 労働者等及び役員並びに退職者が通報対象事実を知ったとしても、公益通報を行うことにより、不利益な取扱いを受ける懸念があれば、公益通報を躊躇することが想定される。このような事態を防ぐためには、労働者及び役員等による不利益な取扱いを禁止するだけでなく、あらかじめ防止するための措置が必要であるほか、実際に不利益な取扱いが発生した場合には、救済・回復の措置をとり、不利益な取扱いを行った者に対する厳正な対処をとることを明確にすることにより、公益通報を行うことで不利益な取扱いを受けないという認識を十分に労働者等及び役員並びに退職者に持たせることが必要である。

## (指針を遵守するための考え方や具体例)

- 「不利益な取扱い」の内容の具体例
  - 労働者等たる地位の得喪に関すること(解雇、退職願の提出の強要、労働契約の終了・更新拒否、本採用・再採用の拒否、休職等)
  - 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)
- 「不利益の取扱いを防ぐための措置」の具体例
  - 労働者等及び役員に対する教育・周知
  - 内部公益通報受付窓口において不利益な取扱いに関する相談を受け付けること
  - 被通報者が、公益通報者の存在を知り得る場合には、被通報者が公益通報者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、その旨の注意喚起をする等の措置を講じ、公益通報者の保護の徹底を図ること
- 「不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置」
  - 公益通報者に対して能動的に確認する。
  - 不利益な取扱いを受けた際には内部公益通報受付窓口等の担当部署に連絡するようその旨と当該部署名を公益通報者にあらかじめ伝えておく。
- 法2条に定める「処分等の権限を有する行政機関」や「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」に対して公益通報をする者についても、同様に不利益な取扱いが防止される必要があるほか、範囲外共有や通報者の探索も防止される必要がある。

## 範囲外共有等の防止に関する措置(法11条2項)(第3. II. 2(2))①

- イ 事業者の労働者及び役員等が**範囲外共有を行うことを防ぐための措置**をとり、**範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置**をとる。
- ロ 事業者の労働者及び役員等が、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、**通報者の探索を行うことを防ぐための措置**をとる。
- ハ **範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に**、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、**懲戒処分その他適切な措置**をとる。

### (指針の趣旨)

- 労働者等及び役員並びに退職者が通報対象事実を知ったとしても、自らが公益通報したことが他者に知られる懸念があれば、公益通報を行うことを躊躇(ちゅうちょ)することが想定される。このような事態を防ぐためには、範囲外共有や通報者の探索をあらかじめ防止するための措置が必要。
- 特に、実際に範囲外共有や通報者の探索が行われた場合には、実効的な救済・回復の措置を講ずることが困難な場合も想定されることから、範囲外共有や通報者の探索を防ぐ措置を徹底することが重要。
- そのような場合には行為者に対する厳正な対処を行うことにより、範囲外共有や通報者の探索が行われないという認識を十分に労働者等及び役員並びに退職者に持たせることが必要。

## 範囲外共有等の防止に関する措置(法11条2項)(第3. II. 2(2))②

- イ 事業者の労働者及び役員等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置をとり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる。
- ロ 事業者の労働者及び役員等が、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、通報者の探索を行うことを防ぐための措置をとる。
- ハ 範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

### (指針を遵守するための考え方や具体例)

#### ● 範囲外共有を防ぐための措置

- 通報事案に係る記録・資料を閲覧・共有することが可能な者を必要最小限に限定し、その範囲を明確に確認する
- 通報事案に係る記録・資料は施錠管理する
- 内部公益通報受付窓口を經由した内部公益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、内部公益通報を受け付ける際には、専用の電話番号や専用メールアドレスを設ける、勤務時間外に個室や事業所外で面談する
- 公益通報に関する記録の保管方法やアクセス権限等を規程において明確にする
- 公益通報者を特定させる事項の秘匿性に関する社内教育を実施する

※内部公益通報窓口に係る外部委託先も含まれる。

#### ● 公益通報に係る情報を電磁的に管理している場合の情報セキュリティ対策

- 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

#### ● 通報者の探索を行うことを防ぐための措置

- 通報者の探索は行ってはならない行為であって懲戒処分等の措置の対象となることを定め、その旨を教育・周知する。

#### ● 懲戒処分その他適切な措置を行う際の留意事項

- 範囲外共有が行われた事実の有無については慎重に確認し、範囲外共有を実際に行っていない者に対して誤って懲戒処分その他の措置を行うことのないようにする。

#### ● 内部公益通報受付窓口の担当者以外の者(いわゆる上司等)が内部公益通報を受ける場合

- 従事者として指定されていないことも想定されるが、この場合も事業者において整備・対応が求められる範囲外共有等を防止する体制の対象とはなるので、当該体制も含めて全体として範囲外共有を防止していくことが必要。

# 範囲外共有等の防止に関する措置(法11条2項)(第3. II. 2(2))③

- イ 事業者の労働者及び役員等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置をとり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる。
- ロ 事業者の労働者及び役員等が、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、通報者の探索を行うことを防ぐための措置をとる。
- ハ 範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

## (その他に推奨される考え方や具体例)

### <受付時の取組等について>

- 外部窓口を設ける場合、公益通報者を特定させる事項は、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できない等のやむを得ない場合を除いて、公益通報者の書面や電子メール等による明示的な同意がない限り、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ずる。
- 公益通報の受付時には、通報事案に係る記録・資料に記載されている関係者(公益通報者を含む。)の固有名詞を仮称表記にする。
- 公益通報者本人からの情報流出によって公益通報者が特定されることを防止するため、自身が公益通報者であること等に係る情報管理の重要性を、公益通報者本人にも十分に理解させる。

### <調査時の取組等について>

- 公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できない等のやむを得ない場合、公益通報者を特定させる事項を伝達する範囲を必要最小限に限定する(真に必要な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)ことは当然のこととして、以下のような措置等を講じ、公益通報者が特定されないよう、調査の方法に十分に配慮する。
  - 公益通報者を特定させる事項を伝達する相手にあらかじめ秘密保持を誓約させる
  - 公益通報者を特定させる事項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
- 調査等に当たって通報内容を他の者に伝える際に、調査等の契機が公益通報であることを伝えなければ、基本的には、情報伝達される相手方において、公益通報がなされたことを確定的に認識することができず、公益通報者が誰であるかについても確定的に認識することを避けることができる。その場合、結果として、公益通報者を特定させる事項が伝達されるとの事態を避けられることから、必要に応じて従事者以外の者に調査等の依頼を行う際には、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えない。

### 【調査の端緒が内部公益通報であることを関係者に認識させない工夫としての措置等の例】

- 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
- (タイミングが合う場合には、)定期監査と合わせて調査を行う
- 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、全ての労働者等及び役員を対象に定期的に行う

### <その他>

- 特に、ハラスメント事案等で被害者と公益通報者が同一の事案においては、公益通報者を特定させる事項を共有する際に、被害者の心情にも配慮しつつ、例えば、書面(電磁的方式を含む)による等、同意の有無について誤解のないよう、当該公益通報者から同意を得ることが望ましい。

## 労働者等・役員・退職者に対する教育・周知に関する措置(法11条2項)(第3. II. 3(1))①

- イ 法及び内部公益通報対応体制について、労働者等及び役員並びに退職者に対して教育・周知を行う。また、従事者に対しては、公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、特に十分に教育を行う。
- ロ 労働者等及び役員並びに退職者から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応する。

### (指針の趣旨)

- 内部公益通報が適切になされるためには、労働者等・役員・退職者において、法及び事業者の内部公益通報対応体制について十分に認識している必要がある。
- 公益通報対応業務を担う従事者は、公益通報者を特定させる事項について刑事罰で担保された守秘義務を負うことを踏まえ、法及び内部公益通報対応体制について、特に十分に認識している必要がある。
- 労働者等・役員・退職者の認識を高めるためには、事業者の側において能動的に周知するだけでなく、労働者等・役員・退職者が質問や相談を行った際に、適時に情報提供ができる仕組みも必要である。



# 労働者等・役員・退職者に対する教育・周知に関する措置(法11条2項)(第3. II. 3(1))②

- イ 法及び内部公益通報対応体制について、労働者等及び役員並びに退職者に対して教育・周知を行う。また、従事者に対しては、公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、特に十分に教育を行う。
- ロ 労働者等及び役員並びに退職者から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応する。

(指針を遵守するための考え方や具体例)

＜労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知について＞

- 公益通報受付窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを労働者等・役員に対し、十分かつ継続的に教育・周知する。
- 教育・周知に当たっては、規程の内容を労働者等・役員に形式的に知らせるだけでなく、組織の長が主体的かつ継続的に制度の利用を呼び掛ける等の手段を通じて、公益通報の意義や組織にとっての内部公益通報の重要性等を労働者等及び役員に十分に認識させる。

(制度の利用の呼び掛け事項の具体例)

- コンプライアンス経営の推進における内部公益通報制度の意義・重要性
- 内部公益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は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
- 内部公益通報対応体制の仕組みについて教育・周知を行う際には、単に内部公益通報受付窓口の設置先を形式的に知らせるだけでなく、以下のような内部公益通報対応体制の仕組み全体の内容を伝える。
  - 内部公益通報受付窓口の担当者は従事者であること
  - 職制上のレポーティングライン(いわゆる上司等)においても部下等から内部公益通報を受ける可能性があること
  - 内部公益通報受付窓口で内部公益通報した場合と従事者ではない職制上のレポーティングライン(いわゆる上司等)において内部公益通報をした場合とでは公益通報者を特定させる事項の秘匿についてのルールに差異があること等
- 法について教育・周知を行う際には、権限を有する行政機関等への公益通報も法において保護されているという点も含めて、法全体の内容を伝える。
- 教育・周知を行う際には、以下のような実効的な方法等を各事業者の創意工夫により検討し、実行する。
  - その内容を労働者等及び役員の立場・経験年数等に応じて用意する(階層別研修等)
  - 周知のツールに多様な媒体を用いる(イントラネット、社内研修、携行カード・広報物の配布、ポスターの掲示等)
  - 内部公益通報対応体制の内容、具体例を用いた通報対象の説明、公益通報者保護の仕組み、その他内部公益通報受付窓口への相談が想定される質問事項等をFAQにまとめ、イントラネットへの掲載やガイドブックの作成を行う
- 組織の長その他幹部に対しても、内部公益通報対応体制の内部統制システムにおける位置付け、リスク情報の早期把握がリスク管理に資する点等について教育・周知する
- 退職者に対する教育・周知の方法として、在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知する

# 労働者等・役員・退職者に対する教育・周知に関する措置(法11条2項)(第3. II. 3(1))③

- イ 法及び内部公益通報対応体制について、労働者等及び役員並びに退職者に対して教育・周知を行う。また、従事者に対しては、公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、特に十分に教育を行う。
- ロ 労働者等及び役員並びに退職者から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応する。

(指針を遵守するための考え方や具体例)

<従事者に対する教育について>

- 定期的な実施や実施状況の管理を行う等して、通常の労働者等・役員と比較して、特に実効的に行う。
- 法12条の守秘義務の内容のほか、通報の受付、調査、是正に必要な措置等の各局面における実践的なスキルについても教育する。
- 従事者に対する教育については、公益通報対応業務に従事する頻度等の実態に応じて内容が異なり得る。

<仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談について>

- 内部公益通報対応体制の仕組みの質問・相談(不利益な取扱いに関する質問・相談を含む。)については、内部公益通報受付窓口以外において対応することや、内部公益通報受付窓口において一元的に対応することのいずれも可能である。

(その他に推奨される考え方や具体例)

- 内部公益通報対応体制の利用者を労働者等・役員以外に対しても広く認めている場合には(例:企業グループ共通のホットラインを設ける。)、その体制の利用者全て(例:子会社の労働者等及び役員)に対して教育・周知を行う。

## 是正措置等の通知に関する措置(法11条2項)(第3. II. 3(2))

書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、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、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知する。

### (指針の趣旨)

- 内部公益通報をした者は、事業者からの情報提供がなければ、内部公益通報については是正に必要な措置がとられたか否かについて知り得ない場合が多いと考えられ、行政機関等に公益通報すべきか、調査の進捗を待つべきかを判断することが困難である。そのため、利害関係人のプライバシーを侵害するおそれがある等、内部公益通報をした者に対してつまびらかに情報を明らかにすることに支障がある場合を除いて、内部公益通報への対応結果を内部公益通報をした者に伝える必要がある。

### (指針を遵守するための考え方や具体例)

- 通知の態様は一律のものが想定されているものではなく、通知の方法として、公益通報者個人に通知をする、全社的な再発防止策をとる必要がある場合に労働者等及び役員全員に対応状況の概要を定期的に伝える等、状況に応じた様々な方法が考えられる。(※匿名の通報による場合は公益通報者への通知困難)
- 内部公益通報受付窓口の担当者以外の者(いわゆる上司等)が内部公益通報を受ける場合においても、公益通報者の意向も踏まえつつ当該内部公益通報受付窓口の担当者以外の者が内部公益通報受付窓口に連絡するように教育・周知する等、適正な業務の遂行等に支障がない範囲において何らかの通知がなされるようにする。

### (その他に推奨される考え方や具体例)

- 適正な業務の遂行等に支障が生じない範囲内において、公益通報者に対してより充実した情報提供を行う
  - 通知するまでの具体的な期間を示す(受付から20日以内に調査開始の有無を伝える等)
  - 是正措置等の通知のほかに、内部公益通報の受付や調査の開始についても通知

- イ 内部公益通報への対応に関する記録を作成し、適切な期間保管する。
- ロ 内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検を実施し、必要に応じて内部公益通報対応体制の改善を行う。
- ハ 内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を、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労働者等及び役員に開示する。

#### (指針の趣旨)

- 内部公益通報対応体制の在り方は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生するリスクの程度、ステークホルダーの多寡、労働者等・役員・退職者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得るものであり、状況に応じて、継続的に改善することが求められる。
- そのためには、記録を適切に作成・保管し、当該記録に基づき、評価・点検を定期的実施し、その結果を踏まえ、組織の長や幹部の責任の下で、対応の在り方の適切さについて再検討する等の措置が必要である。
- 内部公益通報が適切になされるためには、内部公益通報を行うことによって法令違反行為が是正されることに対する労働者等・役員の期待感を高めることが必要であり、そのためには、個人情報保護等に十分配慮しつつ、事業者の内部公益通報対応体制が適切に機能していることを示す実績を労働者等・役員に開示することが必要である。

## 記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等・役員への開示に関する措置(法11条2項)(第3. II. 3(3))②

- イ 内部公益通報への対応に関する記録を作成し、適切な期間保管する。
- ロ 内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検を実施し、必要に応じて内部公益通報対応体制の改善を行う。
- ハ 内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を、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労働者等及び役員に開示する。

### (指針を遵守するための考え方や具体例)

#### 【記録の保管期間】

- ・ 個々の事業者が、評価点検や個別案件処理の必要性等を検討した上で適切な期間を定める。

#### 【記録の保管の留意事項】

- ・ 記録には公益通報者を特定させる事項等の機微な情報が記載されていることを踏まえ、文書記録の閲覧やデータへのアクセスに制限を付す等、慎重に保管する。

#### 【定期的な評価・点検の方法の具体例】

- ・ 労働者等・役員に対する内部公益通報対応体制の周知度等についてのアンケート調査（匿名アンケートも考えられる。）
- ・ 担当の従事者間における公益通報対応業務の改善点についての意見交換
- ・ 内部監査及び中立・公正な外部の専門家等による公益通報対応業務の改善点等（整備・運用の状況・実績、周知・研修の効果、労働者等・役員の制度への信頼度、本指針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）の確認

#### 【運用実績の具体例】

- ・ 過去一定期間における通報件数
- ・ 是正の有無
- ・ 対応の概要
- ・ 内部公益通報を行いやすくするための活動状況

#### 【開示の内容・方法を検討する際の留意事項】

- ・ 公益通報者を特定させる事態が生じないよう十分に留意
- ・ 運用実績の労働者等・役員への開示に当たっては、公益通報とそれ以外の通報とを厳密に区別する必要はない。

### (その他に推奨される考え方や具体例)

- 各事業者における内部公益通報対応体制の実効性の程度は、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、労働者等・役員、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、運用実績の概要や内部公益通報対応体制の評価・点検の結果を、CSR報告書やウェブサイト等を活用して開示する等、実効性の高いガバナンス体制を構築していることを積極的に対外的にアピールしていくことが望ましい。

この指針において求められる事項について、内部規程において定め、また、当該規程の定めに従って運用する。

### (指針の趣旨)

- 事業者において、指針に沿った内部公益通報対応体制の整備等を確実に行うに当たっては、指針の内容を当該事業者において守るべきルールとして明確にし、担当者が交代することによって対応が変わることや、対応がルールに沿ったものか否かが不明確となる事態等が生じないようにすることが重要であり、その観点からはルールを規程として明確に定めることが必要となる。
- 調査の権限が定められていなければ、調査の対象者において調査に従うべきか疑義が生じ、実効的な調査が実施できない場合もある。
- 規程に沿って運用がされなければ規程を定める意味がない。

### (その他に推奨される考え方や具体例)

- 内部公益通報の受付から調査・是正措置の実施までを適切に行うため、幹部を責任者とし、幹部の役割を内部規程等において明文化する。
- 労働者等及び役員は、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。

2020年改正  
(2022年(令和4年)4月1日施行)

# 法改正の経緯

- 公益通報者保護法の制定後も、事業者において、長期間にわたって法令違反行為が行われたにもかかわらず、適切な通報がなされなかった結果、大きな問題が生じた事例がみられるなど、法が期待された役割を十分に果たしていないことが明らかとなった。

- 食品会社による食品偽装(2007年) ・精密機器会社による損失隠し(2011年) ・製紙による特別背任(2011年)
- 電機会社による防衛省等への不正請求(2012年) ・出版会社による景品水増し(2013年) ・素材会社による免震ゴム偽装(2015年)
- 総合電機による不正会計(2015年) ・医薬品財団による血液製剤に係る不正(2015年) ・自動車会社による燃費データ不正(2016年)
- 金融機関による不正融資(2016年) ・電器会社による不正会計(2017年) ・自動車会社による無資格検査(2017年)
- 運送会社による料金過大請求(2018年) ・輸送機器会社による製品検査データ改ざん(2018年)

- 消費者委員会の内閣総理大臣への答申「[公益通報者保護法の規律の在り方や行政の果たすべき役割等に係る方策についての答申](#)」(2018年12月)  
:『[公益通報者保護専門調査会報告書](#)』

⇒約1年間、幅広く関係者から意見聴取・改正の法技術的検討

- 「[公益通報者保護法の一部を改正する法律](#)」(令和2年6月12日法律第51号)  
(概要・要綱・法律・新旧対照条文・改正法Q&A)



# 改正法の概要

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

## ① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすく

- 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために**必要な体制の整備等**(窓口設定、調査、是正措置等)を義務付け。具体的内容は指針を策定【第11条】  
※中小事業者(従業員数300人以下)は努力義務
- その実効性確保のために**行政措置**(助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表)を導入【第15条・第16条】
- 内部調査等に従事する者に対し、**通報者を特定させる情報の守秘**を義務付け(同義務違反に対する刑事罰を導入)【第12条・第21条】

## ② 行政機関等への通報を行いやすく

- 権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】

(現行) 信じるに足りる相当の理由がある場合の通報	▷	(改正) 氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加
------------------------------	---	---------------------------------
- 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】

(現行) 生命・身体に対する危害	▷	(改正) 財産に対する損害(回復困難又は重大なもの)を追加
(なし)	▷	通報者を特定させる <b>情報が漏れる可能性が高い場合</b> を追加
- 権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために**必要な体制の整備等**【第13条第2項】

内部通報・外部通報の実効化

## ③ 通報者がより保護されやすく

- 保護される人【第2条第1項等】

(現行) 労働者	▷	(改正) 退職者(退職後1年以内)や、 役員(原則として調査是正の取組を前置)を追加
-------------	---	--------------------------------------------------
- 保護される通報【第2条第3項】

(現行) 刑事罰の対象	▷	(改正) 行政罰の対象を追加
----------------	---	-------------------
- 保護の内容【第7条】

(現行) (なし)	▷	(改正) 通報に伴う <b>損害賠償責任の免除</b> を追加
--------------	---	------------------------------------

# 「公益通報者」の追加

## 1. 退職から1年以内の労働者(改正2条1項1号~3号)

(通報先)旧雇用元、派遣先、請負先(1年以内)

(趣旨)

- 法令違反行為の早期是正を促すことをその目的の一つとしており、保護される通報を退職後一定の期間内のものに限定し、早期の通報を促していく必要あり。
- 実際に退職後の通報を理由として不利益取扱いを受けた事例のほとんどが退職後一年以内に通報された事案。
- 退職から長期間経過後の通報については、証拠の散逸等により、通報を受けた事業者が適切に対応することが困難。

## 2. 役員(法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事、清算人、法令に基づき法人の経営に従事している者) ×退職した役員は対象ではない。(改正2条2項4号)

(通報先)役員に職務を行わせる事業者、(役員が当該事業に従事する場合)請負先の事業者  
(調査是正措置義務の前置)

- 役員は、不正のおそれに気がついた場合、自らその調査、是正に当たる義務を負う。
  - 「**個人の生命身体への危害や財産に対する重大な損害が生じる場合**」に限り、調査是正措置を経ずに公益通報できる。(※事案の緊急性に着目)
- ⇒ 「**証拠隠滅等のおそれがある場合**」は、役員としては本来証拠隠滅等が生じないように注意して調査、是正に当たるべきであり、例外的な取扱いについては慎重な検討を要すると考え、証拠隠滅等のおそれがある場合については調査是正措置が前置される。

# 「通報対象事実」の拡大

**1. 退職から1年以内の労働者(改正2条1項1号~3号)**  
**(対象者)**退職から1年以内の労働者(雇用、派遣、請負)  
**(通報先)**旧雇用元、派遣先、請負先(1年以内)  
**(趣旨)**

- 法令違反行為の早期是正を促すことをその目的の一つとしており、保護される通報を退職後一定の期間内のものに限定し、早期の通報を促していく必要あり。
- 実際に退職後の通報を理由として不利益取扱いを受けた事例のほとんどが退職後一年以内に通報された事案。
- 退職から長期間経過後の通報については、証拠の散逸等により、通報を受けた事業者が適切に対応することが困難。

**2. 役員(改正2条2項4号)**  
**(対象者)**法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事、清算人、  
法令に基づき法人の経営に従事している者 (×退職した役員)  
**(通報先)**役員に職務を行わせる事業者、(役員が当該事業に従事する場合)  
請負先の事業者

**※役員的外部通報(2号通報・3号通報)は調査是正措置が原則として前置される(改正6条)。**

# 「通報対象事実」の拡大(改正2条3項)

(現行法)

□ 「対象となる法律」に違反する犯罪行為＋最終的に刑罰につながる行為

(改正法)

□ 「対象となる法律」に違反する犯罪行為＋最終的に刑罰につながる行為のこと

+

□ 「対象となる法律」において規定する過料の理由とされている事実＋最終的に過料につながる行為

(趣旨)

法の施行後、事業者において、犯罪行為以外の法令違反行為についても通報制度を通じて法令違反行為の是正を図ることが、法令遵守にとって有益であると意識が浸透してきたほか、過料対象行為により、国民の生命・身体・財産その他の利益に重大な影響を与えた事例が発生している。

## ※パワハラ・セクハラの通報

- パワハラやセクハラは、個別の国民の利益に関係するところがあると考えられ、例えば強制わいせつ罪や暴行罪等の刑事罰に結びつく場合であれば、本法による保護の対象となる。
- パワハラやセクハラについては、その相談を理由とする不利益取扱いが男女雇用機会均等法などの他の法律で禁止されているところであり、全体として相応に保護する制度が存在している。

## ※公文書の改ざんの通報

- 本法の目的等に鑑みまして、公文書管理法違反は該当しないが、ガイドラインにおいて、法令違反の通報を広く受け付けるということになっている。

## 2号通報(行政通報)の要件の緩和(改正3条2号)

改正	現行
<p>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信ずるに足りる相当の理由がある場合</p> <p>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思料し、かつ、次に掲げる事項を記載した書面(電子的方法、磁気的方法その他の他人の知覚によって認識することができない方式で作られる記録を含む)を提出する場合</p> <p>イ 公益通報者の氏名または名称および住所または居所</p> <p>ロ 当該通報対象事実の内容</p> <p>ハ 当該通報対象事実が生じ、またはまさに生じようとしていると思料する理由</p> <p>ニ 当該通報対象事実について法令に基づく措置その他適当な措置がとられるべきと思料する理由</p>	<p>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信ずるに足りる相当の理由がある場合</p>
<p>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等(※)に対する労働者の公益通報については解雇無効(+損害賠償の免除(改正7条))</p> <p>(※)改正により、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関があらかじめ定められた者も通報対象となる。</p>	<p>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する労働者の公益通報については解雇無効</p>

### (趣旨)

- 事業者への公益通報と同じ要件で行政機関に通報してよいということになると、事業者内部の自浄作用を高めることへのインセンティブが働かないことや、労働者が事業者に対して負う誠実義務とのバランスから、事業者に対する公益通報の要件と行政機関に対する公益通報の要件との間に一定の差を設けることが望ましい。
- 企業不祥事において事業者の経営陣が法令違反に関与しているなど、事業者内部の内部通報制度が機能不全で1号通報が期待できない場合もある。2号通報の真実相当性要件の該当性判断は消極的で通報を躊躇するケースもある。
- 改正法では、真実相当性がない場合でも、通報対象事実が生じ、または、まさに生じようとしている場合には、通報者への連絡が取れること(上記イ)、通報内容の合理的根拠が認められること(上記ロ・ハ)、行政処分や行政指導が行われるべき理由(上記ニ)が記載されている場合には、2号通報(行政通報)を認める。

# 3号通報(報道機関等への通報)できる場合の追加(改正3条3号)

改正	現行
<p>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信ずるに足りる相当の理由があること(、かつ、)</p> <p>②次のいずれかに該当する場合</p> <p>イ 1号通報・2号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</p> <p>ロ 1号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</p> <p>ハ 1号通報をすれば、<b>役務提供先が、当該公益通報者について知り得た事項を、当該公益通報者を特定させるものであることを知りながら、正当な理由がなくて漏らすと信ずるに足りる相当の理由がある場合</b></p> <p>ニ <b>役務提供先</b>から1号通報・2号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</p> <p>ホ 書面(電子的方式、磁気的方式そ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)により1号通報をした日から20日を経過しても、当該通報対象事実について、当該<b>役務提供先等</b>から調査を行う旨の通知がない場合又は当該<b>役務提供先等</b>が正当な理由がなくて調査を行わない場合</p> <p>へ 個人の生命又は身体に対する危害が発生し、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</p> <p>へ' <b>個人(事業を行う場合におけるものを除く。)の財産に対する損害(回復することができない損害又は著しく多数の個人における多額の損害であって、通報対象事実を直接の原因とするものに限る。)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</b></p>	<p>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信ずるに足りる相当の理由があること(、かつ、)</p> <p>②次のいずれかに該当する場合</p> <p>イ 1号通報・2号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</p> <p>ロ 1号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</p> <p>ハ 労務提供先から1号通報・2号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</p> <p>ニ 書面(電子的方式、磁気的方式そ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)により1号通報をした日から20日を経過しても、当該通報対象事実について、当該<b>労務提供先等</b>から調査を行う旨の通知がない場合又は当該<b>労務提供先等</b>が正当な理由がなくて調査を行わない場合</p> <p>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</p>

※上記の場合、労働者の解雇無効・損害賠償免責(趣旨)

事業者の利益を全く考慮しないのでは、かえって消費者の利益を損なうことになるため、事業者の正当な利益に配慮することも消費者の利益の確保にとって必要であるため、外部通報の保護要件は考えられているが報道機関に対する外部通報(3号通報)は、風評被害のおそれがあるため、行政機関に対する外部通報よりも加重された要件の下で保護することが適当。

# 役員の公益通報の要件

1号通報(役務提供先等)	通報対象事実が生じ、またはまさに生じようとしていると思料する場合
2号通報(行政通報) (①または②)	<p>①調査是正措置をとることに努めたにもかかわらず、なお当該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</p> <p>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り、かつ、<u>個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人(事業性個人を除く)の財産に対する損害が発生し、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</u></p>
3号通報(報道機関通報) (①または②)	<p>①調査是正措置をとることに努めたにもかかわらず、なお当該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、<u>次のいずれかに該当する場合</u></p> <p>(1) 1号・2号通報をすれば解任、報酬の減額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</p> <p>(2) 1号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</p> <p>(3) 役務提供先から1号・2号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</p> <p>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り、かつ、<u>個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人(事業性個人を除く)の財産に対する損害が発生し、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</u></p>

## ○役員的外部通報(2号通報・3号通報)は調査是正措置が原則として前置される(改正8条)。

- 役員は、不正のおそれ気がついた場合、「調査是正措置」をとることに努めることが求められる(改正8条2号イ・3号イ)。
- 「調査是正措置」とは善管注意義務をもって行う、通報対象事実の調査およびその是正のために必要な措置
- 「**個人の生命身体への危害や財産に対する重大な損害が生じる場合**」(改正8条2号ロ・3号ロ)に限り、調査是正措置を経ずに公益通報できる。(※事案の緊急性に着目)
- 「**証拠隠滅等のおそれがある場合**」は、役員としては本来証拠隠滅等が生じないように注意して調査、是正に当たるべきであり、証拠隠滅等のおそれがある場合については調査是正措置が前置される。

## ○役員を解任された場合の損害賠償請求(改正6条)

- 上記の要件に該当して役員を解任された場合は、役員は解任によって生じた損害を賠償請求をすることができる。「解任によって生じた損害」とは、残期間の役員報酬が典型。

## ○役員「不利益取扱い」の具体例(改正5条3項)

- 「報酬の減額」: 報酬額が具体的に定められた後に減額すること(株主総会で報酬決議がされる前などは含まれない)、退職金の不支給
- 取締役会の招集通知の不送付などの事実上の嫌がらせ
- 取締役として再任しないことは含まれない。

## 賠償請求の制限(免責)(改正7条)

- 事業者(2条1項各号)は、労働者の公益通報(3条各号)及び役員の公益通報(6条各号)によって損害を受けたことを理由として、当該公益通報をした公益通報者に対して、賠償を請求することができない(改正7条)。
- 改正法は、公益通報によって事業者が損害を受けたことを理由とした損害賠償の請求について公益通報者の責任を免責することとしているが、この免責は、公益通報によって生じた損害についてであり、通報を裏づける資料の収集行為によって生じた損害についてまで必ずしも及ばない。
- 通報を裏づける資料の収集については、通報を受けた者が調査や是正措置に着手するために重要な位置づけを占める一方、内部資料の持ち出しは事業者における情報管理や企業秩序に対して悪影響を及ぼす場合もあるため、これらのバランスをとることが必要である。
- 裁判例においては、問題となった収集行為が通報内容の立証のためになされたものであり、公益通報との間に因果関係が認められるとして通報者に責任はないとしたものがある一方、収集行為が不正行為とは無関係のものに対するものが多いこと等から、通報者の責任を認定したものもある。



# 通報者が損害賠償請求を受けた事例

**事例1** 勤務先が経営する特別養護老人ホームにおいて入所者へ虐待行為が行われている旨を、行政機関や労働組合、新聞社に情報提供をし、報道されたところ、100万円の損害賠償を請求された事例(札幌高判平成20年5月16日、上告審:最二小判平成21年10月23日判時1494号 1頁、差戻審:札幌高判平成22年5月25日)。

⇒通報者に対して、通報内容は虚偽である等として損害賠償請求がなされた事例。裁判では、通報内容は事実である等として通報者に対する損害賠償請求を棄却する原審の判断が維持された。

**事例2** 在職中に勤務先の内部書類を複写した上で、退職後に、東京国税局や取引先に情報提供したところ、元の勤務先から約4400万円の損害賠償を請求された事例(東京地判平成19年11月21日判時1994号59頁)。

⇒判決では、通報の根幹部分は事実であり、通報手段・方法も社会的相当性を逸脱しないとして、通報は正当行為に当たり、その違法性が阻却されるとされた。

**事例3** 元労働者が、元の勤務先において顧客に対し表示している内容と異なる工程でクリーニングしている事実を、新聞社の記者に明らかにしたところ、元の勤務先から5500万円の損害賠償を請求された事例(福岡高判平成19年4月27日判タ1252号285頁)。

⇒判決では、新聞社及び通報者に対する請求は棄却された。なお、当該業者は、通報者が建造物侵入及び名誉毀損を行ったとする刑事告訴も行った。

**事例4** 就労支援施設における虐待の事実を市に通報した男性が、施設から事実無根の中傷で名誉を毀損されたとして、約100万円の損害賠償を訴訟において請求された事例(平成27年11月報道)。

**事例5** 就労支援施設において、男性職員が、知的障害のある男性利用者の裸の写真を撮影し、職場の共用パソコンに保存したりするなどの行為している事実を、職員が市に通報し、市は虐待の事実を認定したが、施設が通報した職員に対し、約700万円の損害賠償を求める通知を行った事例(平成27年10月報道)。

## ※大阪高判 H21.10.16(判例集未掲載)

勤務先の法令違反に関する証拠書類を持ち出し、法務局へ通報したことによって、退職に追い込まれたとして、通報者が勤務先へ損害賠償請求を行った事例。

⇒判決では、本件は公益通報に当たり、通報に付随する資料持出しを理由に不利益取扱いをすることはできないとされた。

# 公益通報対応業務従事者の義務(改正12条): 刑事罰つき守秘義務

(公益通報対応従事者の義務)

**第12条** 公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者は、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはならない。

**第21条** 第12条の規定に違反して同条に規定する事項を漏らした者は、30万円以下の罰金に処する。

(趣旨)

- 誰が通報したのかという情報が漏れいされ、不利益取扱いにつながる事案が見られることから、不利益取扱いを抑止する観点からは、公益通報者に関する情報漏えいの防止が極めて重要。
- 消費者庁の調査によれば、通報をためらう理由として、誰が通報したかが知られてしまうことへの懸念が多く挙げられている。公益通報者が安心して通報する環境を整備する観点からも、情報漏えいの防止を十分図る必要がある。  
⇒このような実態を踏まえまして、守秘義務を設け、刑事罰の対象とすることで、公益通報者が不利益取扱いを受けることなく安心して通報できる環境を確保することとした。

(正当な理由)

- 公益通報者の保護を図りつつ法令遵守を促すとの観点からは、「公益通報者本人の同意がある場合」や「法令に基づく場合」のほか、「公益通報に関する調査等を担当する者の間での情報共有」等、通報対応に当たって必要な場合などを正当な理由がある場合として想定。

(過失犯)

- 刑事罰は過失犯の規定がない限り故意犯が対象となりますので、過失犯の規定を設けていない改正法では、過失による漏えいは処罰の対象外となる。

(公益通報に該当しない通報の守秘義務)

- 公益通報に該当しない通報であっても、不正行為のおそれに関する通報に関する秘密を保持することは、公益通報者保護制度の実効性を向上するに当たって重要である。そうした観点から、消費者庁において策定、公表している民間事業者向けガイドラインにおいても、例えば、法令違反のほかにも、内部規程違反等についても幅広く通報を受け付けることが適当であるとした上で、寄せられた通報に係る秘密保持の徹底を図ることが重要である旨を定めている。

## 改正法と通報の匿名性

- 改正法により、担当者に対する刑事罰付きの守秘義務を設けている(改正12条)ほか、事業者に対して事業者内部の公益通報に対応するための体制整備等を行う義務を設ける(改正11条)こととするとともに、報道機関等への通報が保護される場合として、事業者が公益通報者を特定させる事項を漏えいするおそれがある場合(改正3条3号ハ)を追加している。これらの措置によって、事業者における適切な情報管理に向けた取組が組織的にも促され、通報者の匿名性などが確保されると考えられる。
- 民間事業者ガイドラインにおいては、通報者保護の観点から匿名の通報も受け付けることが必要であり、かつ、匿名の通報の場合でも、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としている。
- 匿名の通報がなされた場合に通報者を探索することは、原則として通報者保護の観点から控えるべきであるが、事業者の利益が不当に害されているケースなど、一定の例外がある(※例えば、虚実織り混ぜた情報をSNSを用いて頻繁に情報発信する、報道機関に繰り返し投書する等の行為)。

# 附則関係

## 1. 施行期日

- 一部の附則規定を除き、公布の日（令和2年（2020年）6月12日）から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日からとされている（改正法附則1条）。
- （令和4年（2022年）4月1日を予定している。）

令和2年6月12日 公布

令和3年 指針、各種ガイドラインの作成

令和4年6月まで 施行予定

≒成資料

## 2. 経過措置

- 改正法による改正後の本法の規定は、この法律の施行後にされる公益通報について適用され、改正法の施行前にされた本法による改正前の公益通報については、なお従前の例による（改正法附則2条）。

## 3. 検討（改正法附則5条）

- 政府は、この法律の施行後3年を目途として、新法の施行の状況を勘案し、「公益通報」をしたことを理由とする「公益通報者」に対する不利益な取扱いの是正に関する措置の在り方及び裁判手続における請求の取扱いその他新法の規定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。

⇒不利益取扱いに対する行政措置（事後的な行政措置）の導入、刑事罰、立証責任の転換

※事実認定や執行体制に多くの課題があることから、今回の改正法案では導入が見送られた。