

平成 24 年度
公益通報者保護制度に関する
労働者向けインターネット調査
報告書

消費者庁

目 次

I	調査の概要	1
	1. 調査目的	1
	2. 主な調査項目	1
	3. 委託先	1
	4. 調査対象	2
	5. 調査実施概要	3
	6. 回答者の属性	3
II	調査結果	6
	1. 法の認知度	6
	2. 法の認知媒体	9
	3. 公益通報の意向	11
	4. 通報しようと思う理由	14
	5. 公益通報時の実名・匿名	16
	6. 公益通報の通報先	21
	7. 信頼できる通報窓口の設置先	23
	8. 労務提供先通報後の行政機関その他外部への通報	25
	9. まず労務提供先へ通報しない理由	27
	10. 行政機関その他外部に通報する場合の不安	29
	11. 通報の取り扱い結果を知ることへの意向	31
	12. 通報しない理由	32
	13. 同僚が公益通報をすることに対する考え	35
	14. 内部通報・相談窓口設置の有無	38
	15. 労務提供先への通報・相談の経験	40
	16. 転退職後の通報・相談の経験	45
	17. 取引先の法令違反等に関する通報・相談の経験	47
	18. 労務提供先における規程の整備状況	48
	19. 労務提供先における周知活動	50
	20. 通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと	52
	21. 公益通報者保護制度が身近なものとなるために必要なこと	53
	【参考】平成 20 年度調査、平成 22 年度調査との比較	54
	1. 法の認知度	54
	2. 公益通報の意向	55
	3. 内部通報・相談窓口設置の有無	56
	4. 労務提供先における規程の整備状況	57
III	調査票	58

目次（詳細版）

I	調査の概要	1
1.	調査目的	1
2.	主な調査項目	1
3.	委託先	1
4.	調査対象	2
5.	調査実施概要	3
6.	回答者の属性	3
II	調査結果	6
1.	法の認知度	6
	図表 1 法の認知度（単一回答）／全体、雇用形態別	6
	図表 2 法の認知度（単一回答）／勤務先の従業員数別	7
	図表 3 法の認知度（単一回答）／勤務先の業種別	7
	図表 4 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／法の認知度別	8
	図表 5 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／法の認知度別	8
2.	法の認知媒体	9
	図表 6 法の認知媒体（複数回答）／全体	9
	図表 7 法の認知媒体（複数回答）／勤務先の従業員数別	10
	図表 8 法の認知媒体（複数回答）／法の認知度別	10
3.	公益通報の意向	11
	図表 9 公益通報の意向（単一回答）／全体、雇用形態別	11
	図表 10 公益通報の意向（単一回答）／勤務先の従業員数別	12
	図表 11 公益通報の意向（単一回答）／法の認知度別	12
	図表 12 公益通報の意向（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	13
4.	通報しようと思う理由	14
	図表 13 通報しようと思う理由（複数回答）／全体	14
	図表 14 通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別	15
	図表 15 通報しようと思う理由（複数回答）／勤務先の従業員数別	15
5.	公益通報時の実名・匿名	16
(1)	公益通報時の実名・匿名	16
	図表 16 公益通報時の実名・匿名（単一回答）／全体、雇用形態別	16
	図表 17 公益通報時の実名・匿名（単一回答）／公益通報の通報先別	16
	図表 18 公益通報時の実名・匿名（単一回答）／法の認知度別	17
(2)	実名で通報しようと思う理由	18
	図表 19 実名で通報しようと思う理由（複数回答）／全体	18
	図表 20 実名で通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別	19
	図表 21 実名で通報しようと思う理由（複数回答）／勤務先の従業員数別	19

(3) 匿名で通報しようと思う理由	20
図表 22 匿名で通報しようと思う理由 (複数回答) / 全体	20
図表 23 匿名で通報しようと思う理由 (複数回答) / 雇用形態別	20
6. 公益通報の通報先	21
図表 24 公益通報の通報先 (単一回答) / 全体、雇用形態別	21
図表 25 公益通報の通報先 (単一回答) / 勤務先の従業員数別	22
図表 26 公益通報の通報先 (単一回答) / 内部通報・相談窓口設置の有無別	22
7. 信頼できる通報窓口の設置先	23
図表 27 信頼できる通報窓口の設置先 (複数回答) / 全体	23
図表 28 信頼できる通報窓口の設置先 (複数回答) / 雇用形態別	23
図表 29 信頼できる通報窓口の設置先 (複数回答) / 勤務先の従業員数別	24
図表 30 信頼できる通報窓口の設置先 (複数回答) / 内部通報・相談窓口設置の有無別	24
8. 労務提供先通報後の行政機関その他外部への通報	25
(1) 労務提供先通報後の行政機関その他外部への通報意向	25
図表 31 労務提供先通報後の行政機関その他外部への通報意向 (単一回答) / 全体、雇用形態別	25
図表 32 労務提供先通報後の行政機関その他外部への通報意向 (単一回答) / 法の認知度別	25
(2) 労務提供先に通報後、行政機関その他外部機関へ通報しない理由	26
図表 33 労務提供先に通報後、行政機関その他外部機関へ通報しない理由 (複数回答) / 全体	26
9. まず労務提供先へ通報しない理由	27
図表 34 まず労務提供先へ通報しない理由 (複数回答) / 全体	27
図表 35 まず労務提供先へ通報しない理由 (複数回答) / 雇用形態別	28
図表 36 まず労務提供先へ通報しない理由 (複数回答) / 勤務先の従業員数別	28
10. 行政機関その他外部に通報する場合の不安	29
図表 37 行政機関その他外部に通報する場合の不安 (単一回答) / 全体、雇用形態別	29
図表 38 行政機関その他外部に通報する場合の不安 (単一回答) / 勤務先の従業員数別	30
図表 39 行政機関その他外部に通報する場合の不安 (単一回答) / 法の認知度別	30
11. 通報の取り扱い結果を知ることへの意向	31
図表 40 通報の取り扱い結果を知ることへの意向 (単一回答) / 全体	31
12. 通報しない理由	32
図表 41 通報しない理由 (複数回答) / 全体	32
図表 42 通報しない理由 (複数回答) / 雇用形態別	33
図表 43 通報しない理由 (複数回答) / 勤務先の従業員数別	34
13. 同僚が公益通報をすることに対する考え	35
(1) 同僚が公益通報をすることに対する考え	35
図表 44 同僚が公益通報をすることに対する考え (単一回答) / 全体、雇用形態別	35
図表 45 同僚が公益通報をすることに対する考え (単一回答) / 公益通報の意向別	35
図表 46 同僚が公益通報をすることに対する考え (単一回答) / 勤務先の従業員数別	36
図表 47 同僚が公益通報をすることに対する考え (単一回答) / 法の認知度別	36
(2) 同僚が公益通報することが望ましくないと考える理由	37
図表 48 同僚が公益通報することが望ましくないと考える理由 (単数回答) / 全体、勤務先の従業員数別	37

14. 内部通報・相談窓口設置の有無	38
図表 49 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／全体、雇用形態別	38
図表 50 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の従業員数別	38
図表 51 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の業種別	39
15. 労務提供先への通報・相談の経験	40
(1) 労務提供先への通報・相談の経験有無	40
図表 52 労務提供先への通報・相談の経験有無（複数回答）／全体	40
図表 53 労務提供先への通報・相談の経験有無（複数回答）／法の認知度別	40
(2) 労務提供先への通報・相談の内容	41
図表 54 労務提供先への通報・相談の内容（複数回答）／全体	41
図表 55 通報・相談内容に係る法令違反の種類の認識（単一回答）／全体	41
(3) 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体	42
図表 56 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体（複数回答）／全体	42
(4) 通報・相談をしたタイミング	43
図表 57 通報・相談をしたタイミング（単一回答）／全体	43
(5) 通報・相談の結果に対する考え、対応	43
図表 58 通報・相談の結果に対する考え、対応（単一回答）／全体	43
(6) 通報・相談を理由とした解雇等の経験	44
図表 59 通報・相談を理由とした解雇等の経験（複数回答）／全体	44
16. 転退職後の通報・相談の経験	45
(1) 転退職後の通報・相談の経験有無	45
図表 60 転退職後の通報・相談の経験有無（単一回答）／全体	45
(2) 転退職後に通報・相談した理由	45
図表 61 転退職後に通報・相談した理由（複数回答）／全体	45
(3) 転退職後の通報・相談を理由とした嫌がらせの経験	46
図表 62 転退職後の通報・相談を理由とした嫌がらせの経験（複数回答）／全体	46
17. 取引先の法令違反等に関する通報・相談の経験	47
(1) 取引先の法令違反等に関する通報・相談の経験有無	47
図表 63 取引先の法令違反等に関する通報・相談の経験有無（単一回答）／全体	47
(2) 取引先の法令違反等に関する通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験	47
図表 64 取引先の法令違反等に関する通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験（複数回答）／全体	47
18. 労務提供先における規程の整備状況	48
図表 65 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／全体、雇用形態別	48
図表 66 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の従業員数別	48
図表 67 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の業種別	49
図表 68 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	49
19. 労務提供先における周知活動	50
図表 69 労務提供先における周知活動（複数回答）／全体	50
図表 70 労務提供先における周知活動（複数回答）／勤務先の従業員数別	50
図表 71 労務提供先における周知活動（複数回答）／勤務先の業種別	51
図表 72 労務提供先における周知活動（複数回答）／法の認知度別	51

図表 73 労務提供先における周知活動（複数回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	51
20. 通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと	52
図表 74 通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／全体	52
21. 公益通報者保護制度が身近なものとなるために必要なこと	53
図表 75 公益通報者保護制度が身近なものとなるために必要なこと（複数回答）／全体	53

【参考】平成 20 年度調査、平成 22 年度調査との比較

1. 法の認知度	54
図表 76 法の認知度（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別、補正後	54
2. 公益通報の意向	55
図表 77 公益通報の意向（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別、補正後	55
3. 内部通報・相談窓口設置の有無	56
図表 78 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別、補正後	56
4. 労務提供先における規程の整備状況	57
図表 79 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別、補正後	57

Ⅲ 調査票

58

I 調査の概要

1. 調査目的

公益通報者保護法（以下「法」という。）が平成18年4月に施行されてから6年以上が経過したが、この間旧内閣府国民生活局及び消費者庁においては、通報を適切に処理するためのガイドラインを作成し、法及びガイドラインに関する広報資料の作成・配布や説明会等を通じ制度の周知・啓発を図ってきたところである。

法の円滑な運用のためには、制度の普及状況及び運用状況並びに当事者である労働者の制度に関する意識等を定期的に調査し、現状を把握することが必要不可欠である。本調査は、労働者の公益通報に関する意識等を調査することにより、法及びガイドラインの更なる周知・啓発に向けた施策の立案等に資することを目的とする。

2. 主な調査項目

- (1) 法の認知状況及び認知した際の媒体
- (2) 公益通報に関する意識（通報の意思、通報先に対する考え、同僚が公益通報することに対する考え等）
- (3) 労務提供先の内部通報窓口の設置状況
- (4) 労務提供先の内部通報制度の運用状況（通報・相談経験の有無、規程の整備、周知方法、通報窓口利用に関する要望）
- (5) 転退職後の通報・相談の経験
- (6) 取引先の法令違反等に関する通報・相談の経験
- (7) 公益通報者保護制度の普及に必要な事項

3. 委託先

株式会社ノルド 社会環境研究所

4. 調査対象

(1) 調査対象及び標本数

常時使用する従業員の数が3人以上の事業者（公的機関も含む）に勤務する、全国に居住する18歳～79歳の者。

インターネット調査会社に登録しているモニターに対して、メールで調査協力の依頼を行い、事前調査（スクリーニング調査）に応じた約 10,000 人の回答のうち、上記条件に適合するモニター3,000人の有効回答を得た。

【参考】

平成 20 年度調査¹

常時使用する従業員の数が 100人以上の事業者（公的機関も含む）に勤務する、全国に居住する 15歳以上の者。

インターネット調査会社に登録しているモニター4,638人に対して、インターネット上で調査協力の依頼を行い、3,035件の有効回答を得た。

平成 22 年度調査²

常時使用する従業員の数が 3人以上の事業者（公的機関も含む）に勤務する、全国に居住する 18歳以上の者。

インターネット調査会社に登録しているモニターに対して、メールで調査協力の依頼を行い、事前調査（スクリーニング調査）に応じた約 10,000 人の回答のうち、上記条件に適合するモニター3,000人の有効回答を得た。

(2) 標本抽出方法

総務省「平成 22 年国勢調査」の産業等基本集計都道府県結果に基づき、下記割付で回収した。

年代 居住地域	年代					合計
	18歳以上 30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上 80歳未満	
北海道・東北地区	54	72	74	80	64	344
関東地区	171	233	224	193	182	1,003
北陸・東山・東海地区	97	130	127	120	114	588
近畿地区	79	105	103	91	87	465
中国・四国地区	42	58	55	58	55	268
九州地区	56	71	69	76	60	332
合計	499	669	652	618	562	3,000

¹ 旧内閣府国民生活局では、労働者の法の認知状況や公益通報に関する意識等を把握するため、今回と同様の調査を行っている。詳細は、旧内閣府国民生活局『平成 20 年度公益通報者保護制度に関する労働者向けインターネット調査報告書』参照

URL: <http://www.caa.go.jp/seikatsu/koueki/chosa-kenkyu/files/h20roudousha-chosa.pdf>

² 消費者庁では、平成 22 年度にも、今回と同様の調査を行っている。詳細は、消費者庁『平成 22 年度公益通報者保護制度に関する労働者向けインターネット調査報告書』参照

URL: <http://www.caa.go.jp/seikatsu/koueki/chosa-kenkyu/files/h22rodosha-chosa.pdf>

5. 調査実施概要

- (1) 調査期間 2012年12月12日～12月18日
- (2) 調査方法 インターネットを利用した Web アンケート方式による調査（インターネット調査）
- (3) 有効回収数 3,000件

6. 回答者の属性

*上段：回答者数（人）、下段：構成比（%）

(1) 性、年齢、性・年齢

調査年度		計	18歳以上	20歳以上	30歳以上	40歳以上	50歳以上	60歳以上
			20歳未満 ※1	30歳未満	40歳未満	50歳未満	60歳未満	80歳未満 ※2
平成24年度	計	3,000	24	475	669	652	618	562
		100.0	0.8	15.8	22.3	21.7	20.6	18.7
	男性	1,716	12	251	393	368	351	341
	57.2	0.4	8.4	13.1	12.3	11.7	11.4	
	女性	1,284	12	224	276	284	267	221
	42.8	0.4	7.5	9.2	9.5	8.9	7.4	
平成22年度 (参考)	計	3,000	1	245	1,074	1,089	526	65
		100.0	0.0	8.2	35.8	36.3	17.5	2.2
	男性	1,864	0	90	582	730	407	55
	62.1	-	3.0	19.4	24.3	13.6	1.8	
	女性	1,136	1	155	492	359	119	10
	37.9	0.0	5.2	16.4	12.0	4.0	0.3	
平成20年度 (参考)	計	3,035	12	648	760	668	835	112
		100.0	0.4	21.4	25.0	22.0	27.5	3.7
	男性	1,716	3	342	451	370	470	80
	56.5	0.1	11.3	14.9	12.2	15.5	2.6	
	女性	1,319	9	306	309	298	366	32
	43.5	0.3	10.1	10.2	9.8	12.0	1.1	

※1平成20年度は15歳以上20歳未満

※2平成20年度、平成22年度は60歳以上

(2) 雇用形態等

調査年度	計	会社役員（従業員兼務を含む）	正社員（公務員を含む）で、管理職	正社員（公務員を含む）で、管理職以外	正社員以外（派遣労働者）	正社員以外（パート、アルバイトなど）※	その他
平成24年度	3,000	205	374	1,418	217	769	17
	100.0	6.8	12.5	47.3	7.2	25.6	0.6
平成22年度 (参考)	3,000	116	552	1,852	186	290	4
	100.0	3.9	18.4	61.7	6.2	9.7	0.1
平成20年度 (参考)	3,035	-	453	1,666	171	745	-
	100.0	-	14.9	54.9	5.6	24.5	-

※契約社員、嘱託等を含む

(3) 勤務先の従業員数

調査年度	計	3人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 1,000人未満	1,000人以上 3,000人未満	3,000人以上 5,000人未満	5,000人以上
平成24年度	3,000 100.0	955 31.8	329 11.0	470 15.7	421 14.0	278 9.3	133 4.4	414 13.8
平成22年度 (参考)	3,000 100.0	828 27.6	307 10.2	425 14.2	455 15.2	308 10.3	150 5.0	527 17.6
平成20年度 (参考)	3,035 100.0	-	-	719 23.7	797 26.3	527 17.4	220 7.2	772 25.4

(4) 勤務先の業種

調査年度	計	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信・運輸業	卸売・小売業	金融・保険・不動産業	サービス業	公務	その他
平成24年度	3,000 100.0	159 5.3	606 20.2	41 1.4	320 10.7	349 11.6	161 5.4	1,107 36.9	209 7.0	48 1.6
平成22年度 (参考)	3,000 100.0	195 6.5	695 23.2	43 1.4	381 12.7	295 9.8	181 6.0	924 30.8	263 8.8	23 0.8
平成20年度 (参考)	3,035 100.0	89 2.9	772 25.4	49 1.6	421 13.9	297 9.8	264 8.7	878 28.9	255 8.4	10 0.3

※業種の区分は、「問 38 労務提供先の業種」の回答を属性分析のために類型化したものである。

- 建設業 = 建設業
- 製造業 = 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業 = 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信・運輸業 = 情報通信業（放送業除く）、情報サービス業（放送業含む）、運輸業
- 卸売・小売業 = 卸売業、小売業
- 金融・保険・不動産業 = 金融・保険業、不動産業
- サービス業 = 飲食業、宿泊業、医療・福祉（病院も含む）、教育、学習支援業（学校も含む）、複合サービス業、旅行業、その他サービス業
- 公務 = 公務
- その他 = 農林・漁業・鉱業、その他

(5) 居住地域

調査年度	計	北海道・東北地区	関東地区	北陸・東山・東海地区	近畿地区	中国・四国地区	九州地区
平成24年度	3,000 100.0	344 11.5	1,003 33.4	588 19.6	465 15.5	268 8.9	332 11.1
平成22年度 (参考)	3,000 100.0	350 11.7	989 33.0	556 18.5	490 16.3	272 9.1	343 11.4
平成20年度 (参考)	3,035 100.0	251 8.3	1,347 44.4	481 15.8	599 19.7	190 6.3	167 5.5

※地区の分類は以下の通りである。

- 北海道地区 = 北海道 (1 道)
- 東北地区 = 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県 (6 県)
- 関東地区 = 茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県 (1 都 6 県)
- 北陸地区 = 新潟県、富山県、石川県、福井県 (4 県)
- 東山地区 = 山梨県、長野県、岐阜県 (3 県)
- 東海地区 = 静岡県、愛知県、三重県 (3 県)
- 近畿地区 = 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県 (2 府 4 県)
- 中国地区 = 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県 (5 県)
- 四国地区 = 徳島県、香川県、愛媛県、高知県 (4 県)
- 九州地区 = 福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県 (8 県)

〔本報告書を読む際の注意〕

(1) 回答率について

- ・ n は質問に対する回答者数で、100%が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- ・ 原則として%（パーセンテージ・百分率）で表記しており、小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記している。回答率を合算する場合、実数から改めて割合を算出するため、本文中に表記された数値の合計に一致しないものもある。
- ・ 回答者がいないものは、図表中で「－」と表記している。

(2) 単数回答について

- ・ 1つだけ回答する質問（単数回答）であっても、四捨五入を行っていることにより、回答率の合計が100.0%とならない質問がある。

(3) 複数回答について

- ・ 2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）の場合、通常その回答率の合計は100.0%を超える。

(4) 質問文や選択肢の表記について

- ・ 本文、図表中の選択肢の表現は、選択肢が長いため一部省略されているものがある。

(5) 調査結果の解説について

- ・ 本調査はインターネット調査で実施したため、代表性（調査対象者が母集団を正しく反映した標本となっている場合、代表性があるという）に若干問題を残す。そのため、調査結果の活用においては留意が必要である。
- ・ 該当数が100人未満など少ない場合には、原則として分析を控えている。

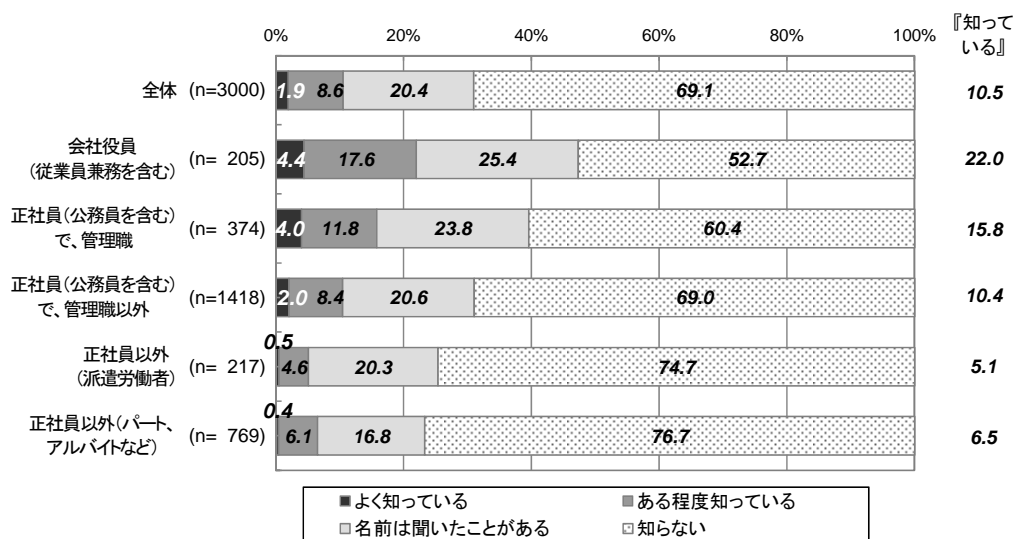
II 調査結果

1. 法の認知度

法を知っているかを尋ねたところ、「よく知っている」が 1.9%、「ある程度知っている」が 8.6%であり、これらの回答数を合わせた『知っている』割合は 10.5%であった。さらに、「名前は聞いたことがある」(20.4%) も合わせると、30.9%となった。一方、「知らない」は 69.1%であった。

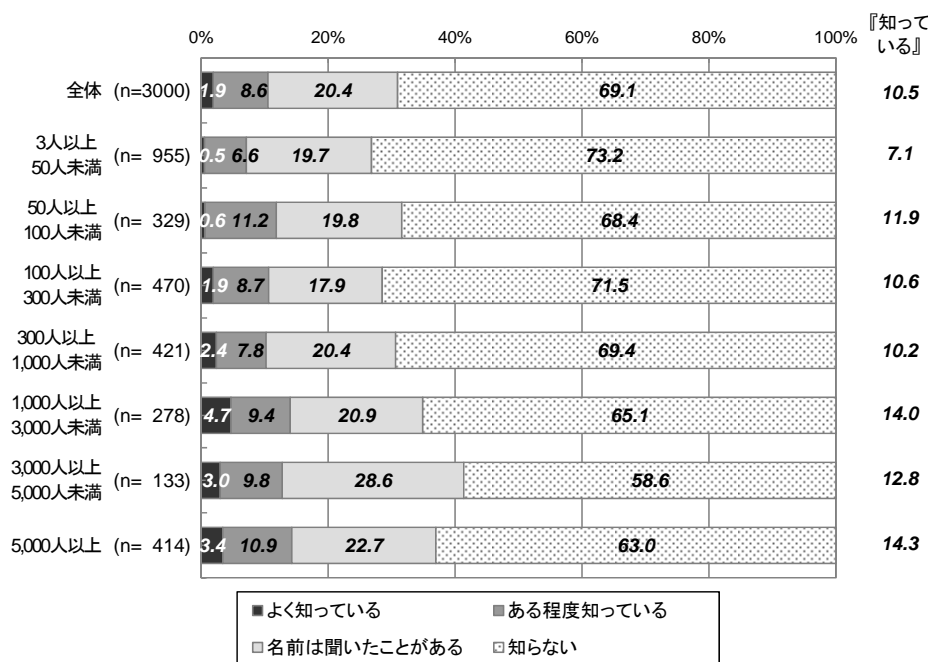
雇用形態別にみると、『知っている』割合は、“会社役員（従業員兼務を含む）”が2割を超え(22.0%)、“正社員（公務員を含む）で、管理職”、“正社員（公務員を含む）で、管理職以外”が1割を超えている(それぞれ、15.8%、10.4%)のに対し、正社員以外は1割にも満たない(派遣労働者は5.1%、パート、アルバイトなどは6.5%)。また、正社員以外は「知らない」割合が7割台と他の雇用形態の者と比較して高い傾向がみられる(派遣労働者は74.7%、パート、アルバイトは76.7%)。

図表 1 法の認知度（単一回答）／全体、雇用形態別



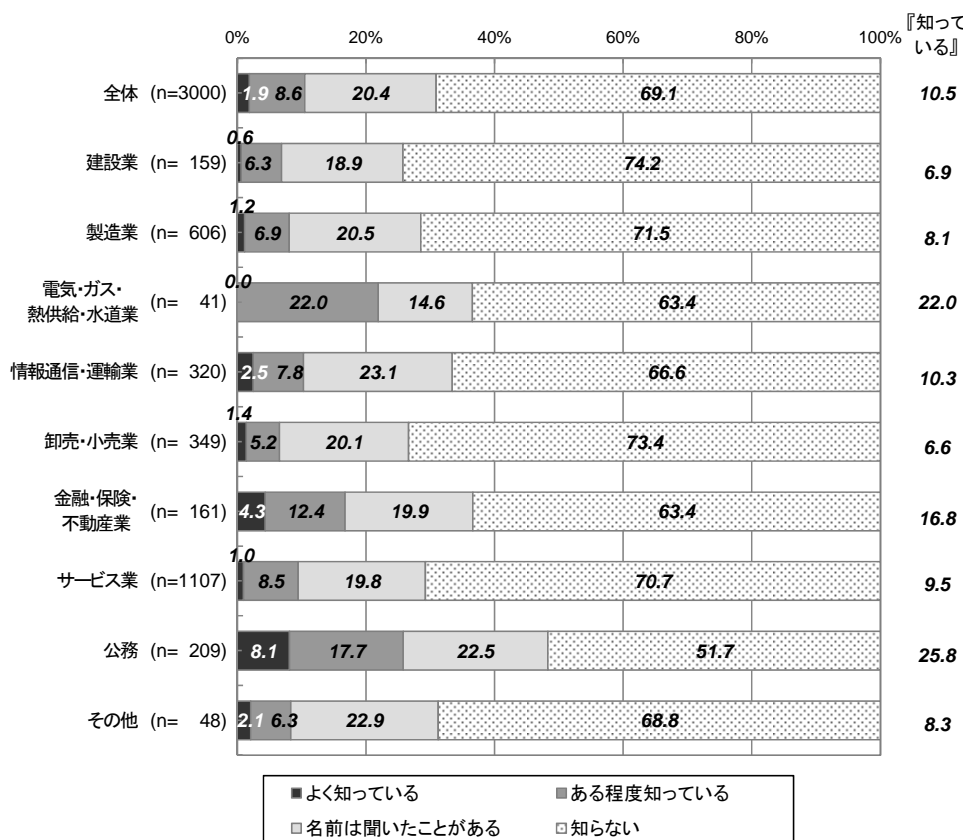
勤務先の従業員数別にみると、おおむね従業員数が多いほど、法を『知っている』割合が高い傾向がみられ、従業員数“3人以上50人未満”では法を『知っている』割合が1割未満（7.1%）と低い。

図表 2 法の認知度（単一回答）／勤務先の従業員数別



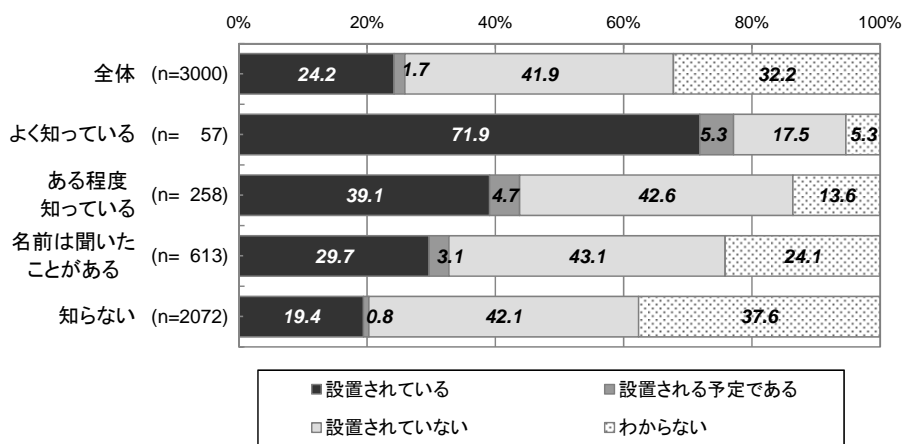
勤務先の業種別にみると、“公務”、“電気・ガス・熱供給・水道業”では、法を『知っている』割合が全体と比較して高く、2割を超えている（それぞれ、25.8%、22.0%）。

図表 3 法の認知度（単一回答）／勤務先の業種別



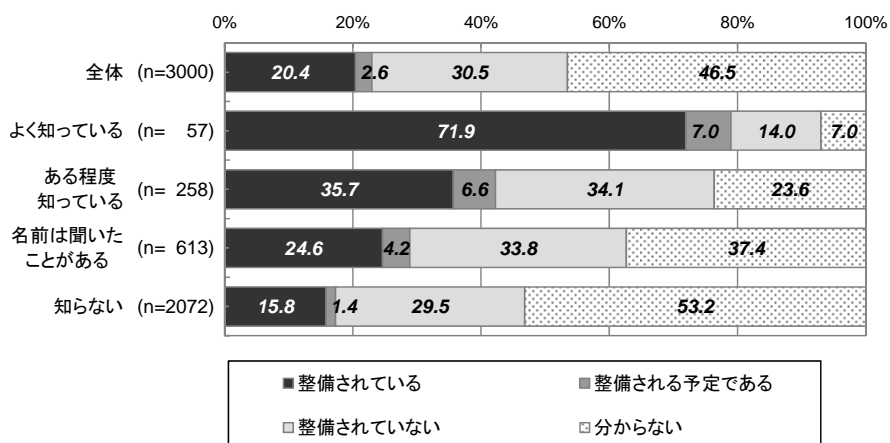
内部通報・相談窓口設置の有無について、法の認知度別にみると、法を“よく知っている”と回答した者の労務提供先では、内部通報・相談窓口が「設置されている」割合が71.9%と他の区分と比較して高い（“ある程度知っている”は39.1%、“名前は聞いたことがある”は29.7%、“知らない”は19.4%）。

図表 4 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／法の認知度別



労務提供先における内部通報制度に関する規程の整備状況について、法の認知度別にみると、法を“よく知っている”と回答した者の労務提供先では、規程が「整備されている」割合が71.9%と他の区分と比較して高い（“ある程度知っている”は35.7%、“名前は聞いたことがある”は24.6%、“知らない”は15.8%）。

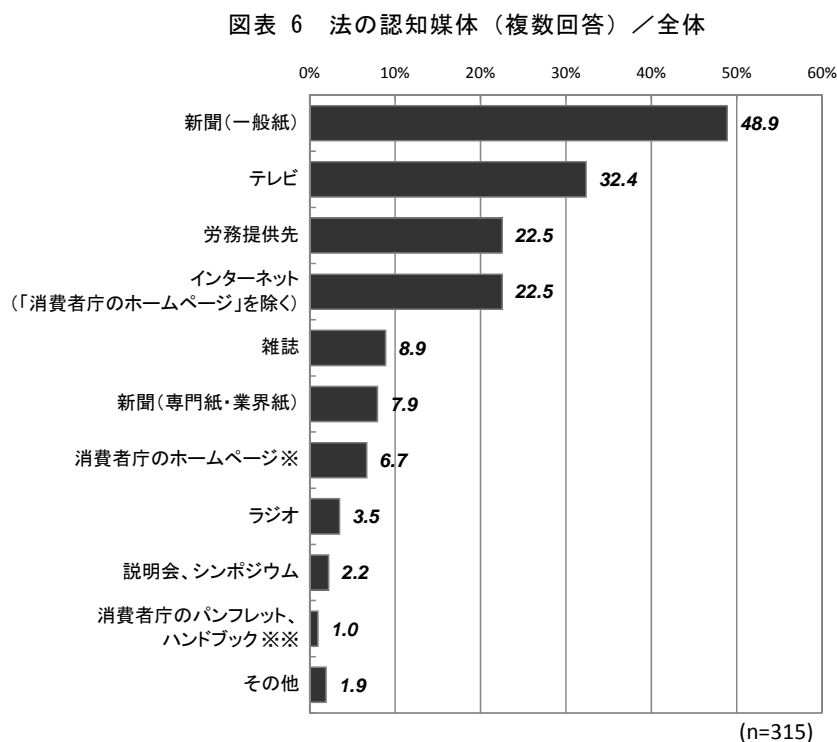
図表 5 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／法の認知度別



2. 法の認知媒体

法を「よく知っている」又は「ある程度知っている」と回答した者（315人）に対して、何から知ったかを尋ねた。

「新聞（一般紙）」が48.9%で最も高かった。次いで、「テレビ」（32.4%）、「労務提供先」・「インターネット」（いずれも22.5%）と続く。



※公益通報者保護制度に関する平成21年8月以前の内閣府のホームページを含む

※※平成21年8月以前の内閣府のものを含む

○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 技術者倫理に関するテキスト（3,000人以上5,000人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 行政書士試験の参考書（300人以上1,000人未満、情報通信・運輸業、正社員以外（パート、アルバイトなど））
- 業務で携わっていた（1,000人以上3,000人未満、公務、正社員以外（パート、アルバイトなど））

勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど、「労務提供先」の割合が高い傾向がみられる。一方で、従業員数 300 人未満では、「新聞（一般紙）」の割合が過半数を超える（“3 人以上 50 人未満”では 55.9%、“50 人以上 100 人未満”では 53.8%、“100 人以上 300 人未満”では 54.0%）。

図表 7 法の認知媒体（複数回答）／勤務先の従業員数別

		(%)											
		n	新聞（一般紙）	テレビ	労務提供先	除く（インターのホームネット（「消費」を）	雑誌	新聞（専門紙・業界紙）	消費者庁のホームページ	ラジオ	説明会、シンポジウム	消費者庁のパンフレット	その他
全体		315	48.9	32.4	22.5	22.5	8.9	7.9	6.7	3.5	2.2	1.0	1.9
勤務先の従業員数	3人以上50人未満	68	55.9	38.2	5.9	19.1	4.4	7.4	4.4	2.9	4.4	1.5	-
	50人以上100人未満	39	53.8	41.0	10.3	30.8	5.1	10.3	5.1	5.1	2.6	2.6	-
	100人以上300人未満	50	54.0	30.0	16.0	30.0	14.0	8.0	6.0	2.0	2.0	-	4.0
	300人以上1,000人未満	43	44.2	30.2	41.9	20.9	14.0	9.3	7.0	7.0	-	-	2.3
	1,000人以上3,000人未満	39	43.6	33.3	28.2	10.3	7.7	7.7	15.4	5.1	2.6	2.6	2.6
	3,000人以上5,000人未満	17	35.3	47.1	35.3	29.4	5.9	11.8	-	5.9	-	-	5.9
	5,000人以上	59	44.1	18.6	33.9	22.0	10.2	5.1	6.8	-	1.7	-	1.7

法の認知度別にみると、法を“よく知っている”と回答した者は、「労務提供先」から知った割合が 45.6%と高い。

図表 8 法の認知媒体（複数回答）／法の認知度別

		(%)											
		n	新聞（一般紙）	テレビ	労務提供先	除く（インターのホームネット（「消費」を）	雑誌	新聞（専門紙・業界紙）	消費者庁のホームページ	ラジオ	説明会、シンポジウム	消費者庁のパンフレット	その他
全体		315	48.9	32.4	22.5	22.5	8.9	7.9	6.7	3.5	2.2	1.0	1.9
法の認知度	よく知っている	57	38.6	19.3	45.6	28.1	12.3	10.5	15.8	3.5	3.5	1.8	5.3
	ある程度知っている	258	51.2	35.3	17.4	21.3	8.1	7.4	4.7	3.5	1.9	0.8	1.2

3. 公益通報の意向

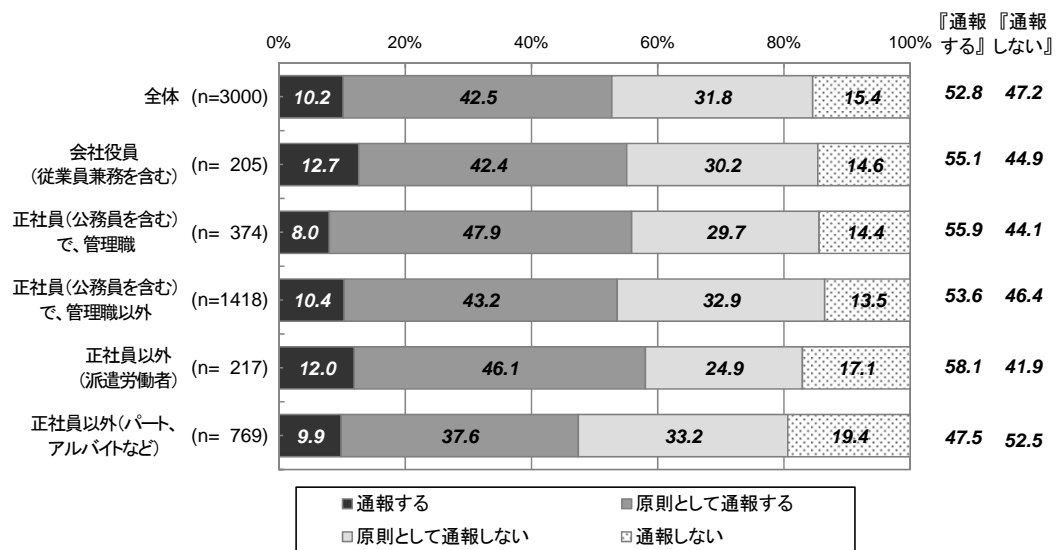
労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知った場合、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）に通報しようと思うかを尋ねた。

「通報する」が10.2%、「原則として通報する」が42.5%であり、これらを合わせた『通報する』割合が52.8%であった。

一方、「原則として通報しない」(31.8%)、「通報しない」(15.4%)を合わせた『通報しない』割合は47.2%であった。

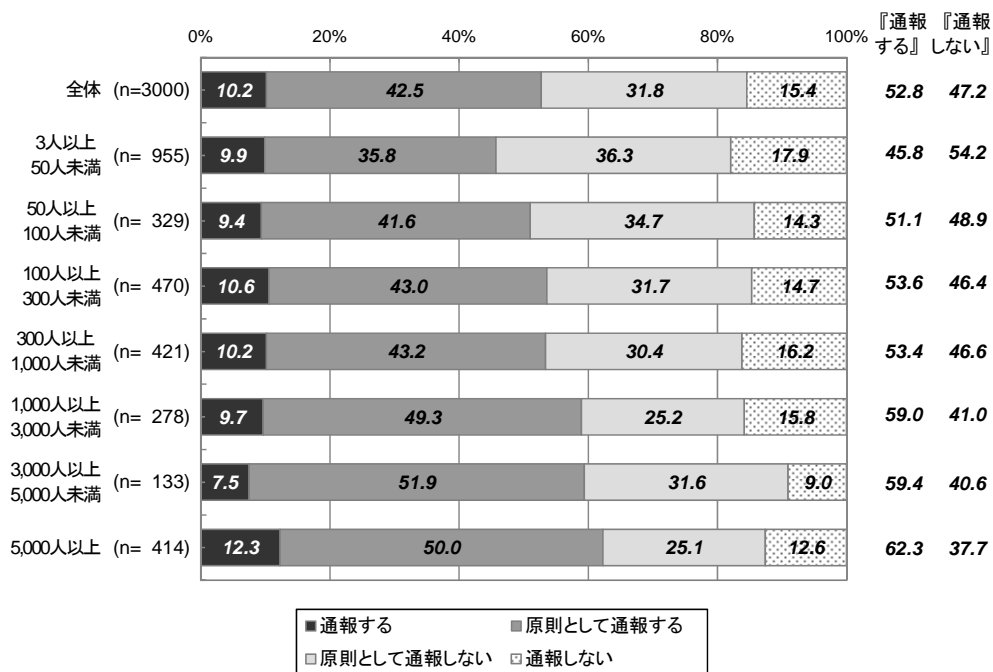
雇用形態別にみると、“正社員以外(パート、アルバイトなど)”では『通報しない』が52.5%と過半数を超え、他の雇用形態の者と比較して高い傾向がみられる。

図表 9 公益通報の意向（単一回答）／全体、雇用形態別



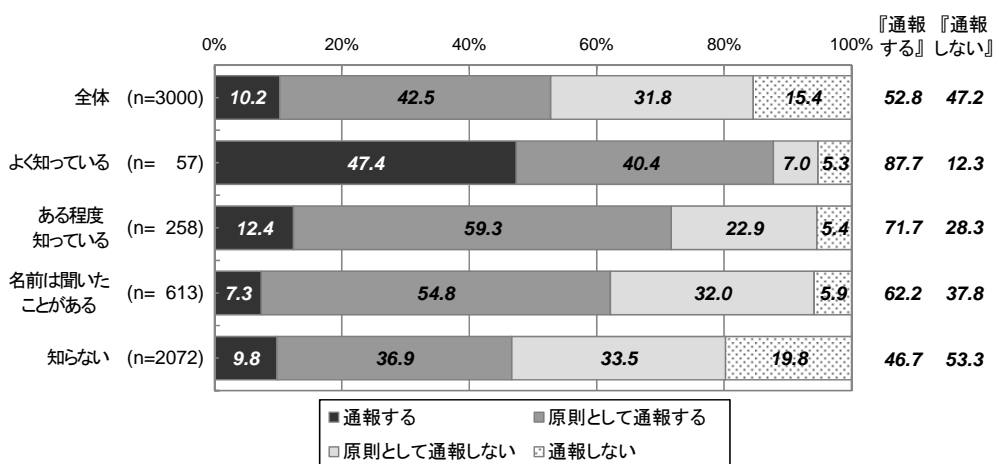
勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど『通報する』割合が高い傾向がみられ、“5,000人以上”では、『通報する』割合が6割を超える（62.3%）。

図表 10 公益通報の意向（単一回答）／勤務先の従業員数別



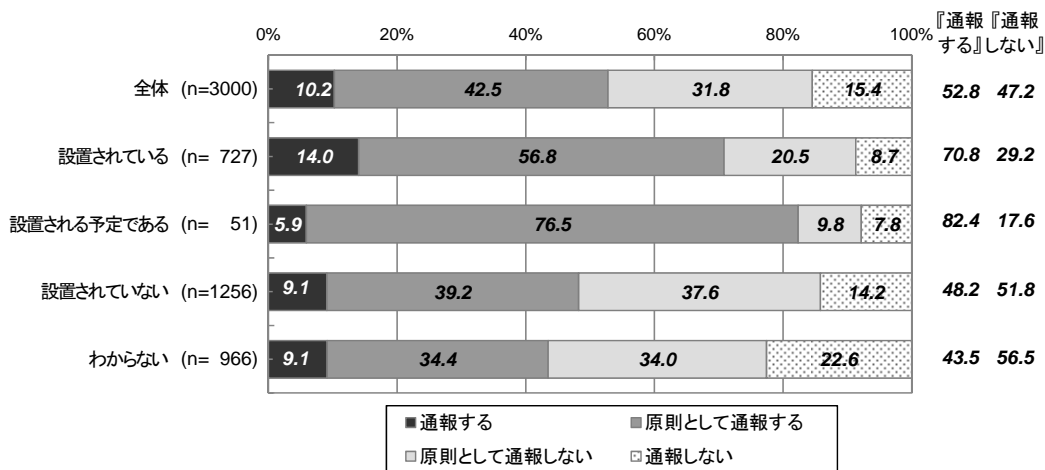
法の認知度別にみると、法に対する認知が進むほど『通報する』割合が高く、法を“よく知っている”と回答した者の約半数（47.4%）が「通報する」と回答し、「原則として通報する」と合わせた『通報する』割合は8割以上（87.7%）を占める。

図表 11 公益通報の意向（単一回答）／法の認知度別



後述の「14. 内部通報・相談窓口設置の有無」別にみると、『通報する』割合は、“設置されている”と回答した者では70.8%、“設置される予定である”と回答した者では82.4%と7割から8割を占め、“設置されていない”と回答した者（48.2%）と比較して高くなっている。

図表 12 公益通報の意向（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

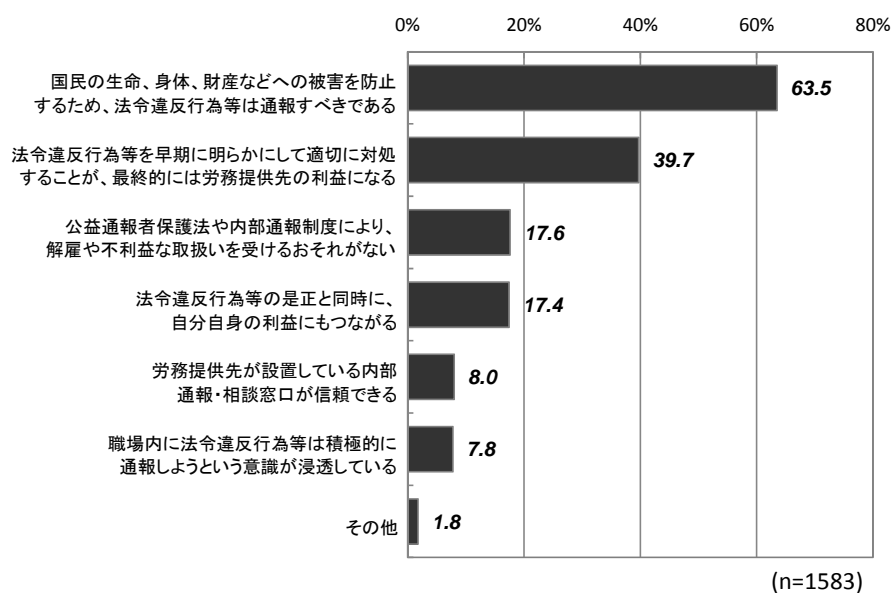


4. 通報しようと思う理由

労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知った場合、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）に「通報する」又は「原則として通報する」と回答した者（1,583人）に対して、通報しようと思う理由を尋ねた。

最も高かったのが「国民の生命、身体、財産などへの被害を防止するため、法令違反行為等は通報すべきである」で63.5%、次いで「法令違反行為等を早期に明らかにして適切に対処することが、最終的には労務提供先の利益になる」（39.7%）、「公益通報者保護法や内部通報制度により、解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがない」（17.6%）、「法令違反行為等の是正と同時に、自分自身の利益にもつながる」（17.4%）が続く。

図表 13 通報しようと思う理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 許せない、正義感から
 - 自分自身が許せない（1,000人以上3,000人未満、サービス業、正社員以外（パート、アルバイトなど））
 - 社会正義の観点から見逃すべきでない（5,000人以上、製造業、正社員以外（パート、アルバイトなど））
- 悪いことだから
 - 悪いことは改めるべき（50人以上100人未満、建設業、正社員で管理職以外）
- その他
 - 組織の存在意義を考えて（3人以上50人未満、金融・保険・不動産業、正社員で管理職以外）
 - 職場内ではどうにもならないから（300人以上1,000人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
 - 犯罪者が社会人面しているのが気に入らない（3人以上50人未満、製造業、正社員以外（パート、アルバイトなど））

雇用形態別にみると、“会社役員（従業員兼務を含む）”では、全体と比較して、「労務提供先が設置している内部通報・相談窓口が信頼できる」（15.0%）の割合が高い。

図表 14 通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別

		(%)											
	n	被害を防止するべきである	国民の生命、身体、財産などへの	的では適切に提供先を早期に	法令違反行為等が明らか	受けるおそれがない	公益通報者保護法や内部通報制度	法令違反行為等にもつながらず	自分自身の利益にもつながらず	報・相談窓口が設置されている内部通	てに通報しようという意識が浸透的	職場内に法令違反行為等は積極的	その他
全体	1583	63.5	39.7	17.6	17.4	8.0	7.8	1.8					
雇用形態	会社役員(従業員兼務を含む)	113	70.8	35.4	19.5	12.4	15.0	6.2	-				
	正社員(公務員を含む)で、管理職	209	63.6	48.3	18.2	12.4	5.7	10.0	1.0				
	正社員(公務員を含む)で、管理職以外	760	63.0	38.8	18.7	18.2	8.6	7.9	2.1				
	正社員以外(派遣労働者)	126	65.1	43.7	17.5	15.1	6.3	4.8	1.6				
	正社員以外(パート、アルバイトなど)	365	60.8	37.0	15.1	20.5	6.8	7.9	2.2				

勤務先の従業員数別にみると、従業員数 3,000 人以上では、「労務提供先が設置している内部通報・相談窓口が信頼できる」の割合が全体と比較して高い（“3,000 人以上 5,000 人未満”は 13.9%、“5,000 人以上”は 12.4%）。

また、従業員数 5,000 人以上では、「職場内に法令違反行為等は積極的に通報しようという意識が浸透している」の割合が 10.9%で全体と比較して高い。

図表 15 通報しようと思う理由（複数回答）／勤務先の従業員数別

		(%)											
	n	被害を防止するべきである	国民の生命、身体、財産などへの	的では適切に提供先を早期に	法令違反行為等が明らか	受けるおそれがない	公益通報者保護法や内部通報制度	法令違反行為等にもつながらず	自分自身の利益にもつながらず	報・相談窓口が設置されている内部通	てに通報しようという意識が浸透的	職場内に法令違反行為等は積極的	その他
全体	1583	63.5	39.7	17.6	17.4	8.0	7.8	1.8					
勤務先の従業員数	3人以上50人未満	437	66.6	37.1	15.3	18.8	4.3	5.9	1.8				
	50人以上100人未満	168	66.1	44.0	12.5	20.2	8.3	5.4	1.8				
	100人以上300人未満	252	61.9	39.3	17.1	17.9	6.7	7.5	2.4				
	300人以上1,000人未満	225	61.3	35.1	23.1	17.8	7.6	10.2	2.7				
	1,000人以上3,000人未満	164	63.4	44.5	22.6	14.6	10.4	6.1	-				
	3,000人以上5,000人未満	79	54.4	44.3	13.9	19.0	13.9	10.1	1.3				
	5,000人以上	258	62.8	41.5	18.6	14.0	12.4	10.9	1.6				

5. 公益通報時の実名・匿名

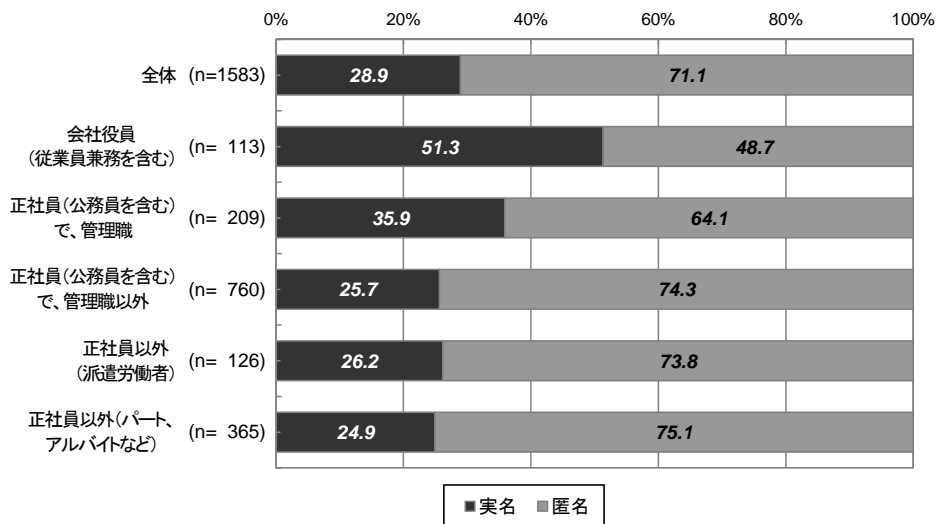
(1) 公益通報時の実名・匿名

労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知った場合、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）に「通報する」又は「原則として通報する」と回答した者（1,583人）に対して、通報する場合に名前を明らかにするかどうかを尋ねた。

「実名」（名前を明らかにする）が28.9%、「匿名」（名前を明らかにしない）は71.1%であった。

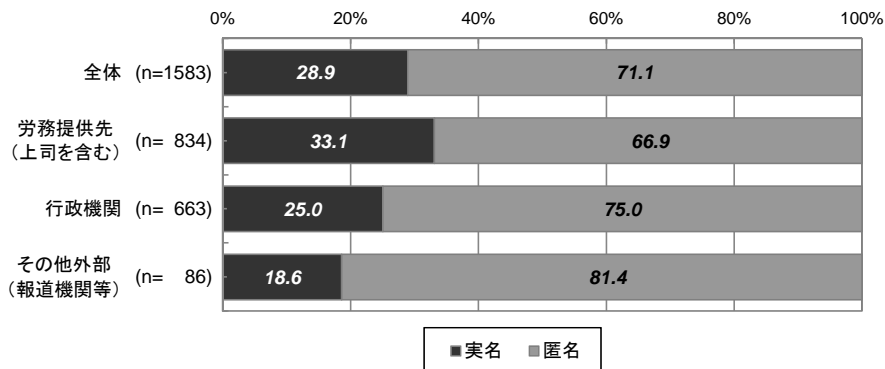
雇用形態別にみると、“会社役員（従業員兼務を含む）”では「実名」の割合が51.3%と全体と比較して高い。“正社員（公務員を含む）で、管理職”も35.9%と比較的高い。

図表 16 公益通報時の実名・匿名（単一回答）／全体、雇用形態別



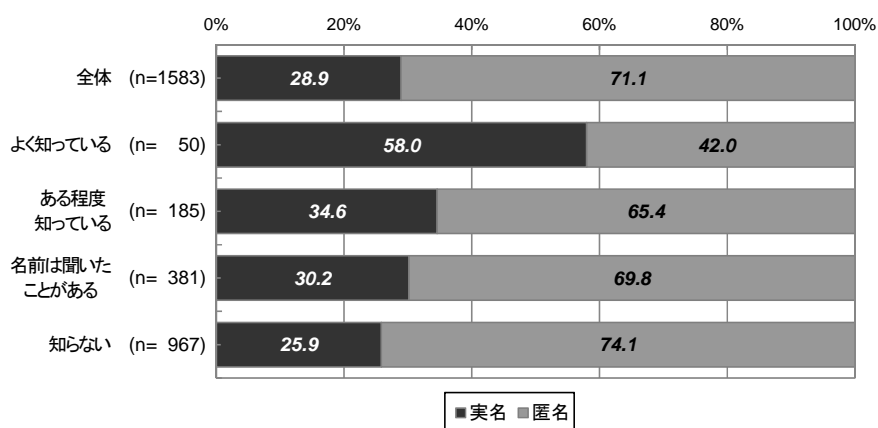
後述の「6. 公益通報の通報先」別にみると、“行政機関”、“その他外部（報道機関等）”に通報すると回答した者は、「匿名」の割合が75.0%、81.4%と、いずれも“労務提供先（上司を含む）”と回答した者（66.9%）と比較して高い。

図表 17 公益通報時の実名・匿名（単一回答）／公益通報の通報先別



法の認知度別にみると、“よく知っている”と回答した者は、「実名」の割合が58.0%と全体と比較して高い。

図表 18 公益通報時の実名・匿名（単一回答）／法の認知度別

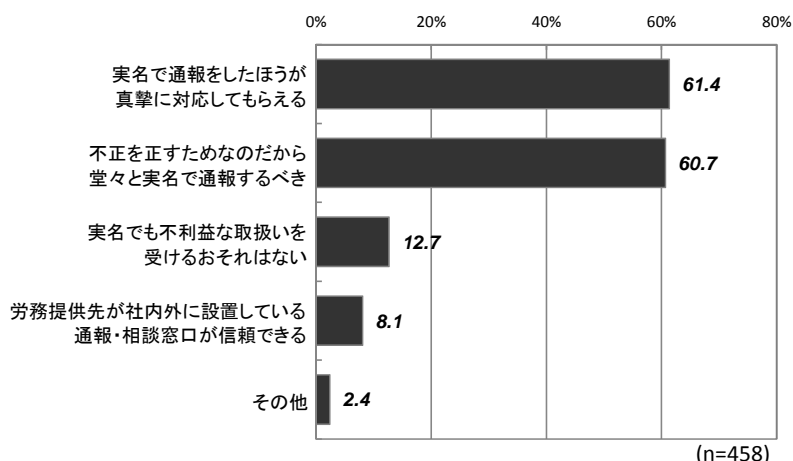


(2) 実名で通報しようと思う理由

労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知って通報する場合に名前を明らかにすると回答した者（458人）に対して、実名で通報しようと思う理由を尋ねた。

「実名で通報したほうが真摯に対応してもらえる」が61.4%と最も高く、次いで「不正を正すためなのだから堂々と実名で通報すべき」が60.7%と同程度で続く。「実名でも不利益な取扱いを受けるおそれはない」は12.7%、「労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できる」は8.1%にとどまる。

図表 19 実名で通報しようと思う理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 匿名にする理由がない（300人以上、1,000人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職以外）
- 匿名を突き通すのが難しい（5,000人以上、製造業、正社員で管理職以外）
- 上司を信頼できる（300人以上1,000人未満、製造業、正社員で管理職）
- そのために首になる恐れがあっても覚悟して（300人以上1,000人未満、公務、正社員以外（派遣労働者））
- 匿名で通報できるシステムがない（300人以上1,000人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職以外）

勤務先の雇用形態別にみると、「労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できる」と回答した者が、“会社役員（従業員兼務を含む）”では13.8%と“正社員（公務員を含む）で、管理職以外”（5.6%）と比較して高い。

図表 20 実名で通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別

		(%)					
	n	えが る真 撃名 に 通 対 報 を し て も ほ う	す か ら 正 を 正 す た め な 通 報 だ	い い 実 名 で も 不 利 益 な 取 扱	談 話 窓 口 が 信 頼 で き る	設 置 し て い る 通 報 先 が 社 内 外 に 相 互 に	そ の 他
全体	458	61.4	60.7	12.7	8.1	2.4	
雇用 形態							
会社役員(従業員兼務を含む)	58	60.3	62.1	12.1	13.8	-	
正社員(公務員を含む)で、管理職	75	64.0	49.3	13.3	10.7	4.0	
正社員(公務員を含む)で、管理職以外	195	60.5	62.1	9.7	5.6	3.1	
正社員以外(派遣労働者)	33	54.5	66.7	15.2	3.0	3.0	
正社員以外(パート、アルバイトなど)	91	61.5	65.9	17.6	9.9	1.1	

勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多い事業者ほど「労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できる」と回答した割合が高い傾向がみられる。

図表 21 実名で通報しようと思う理由（複数回答）／勤務先の従業員数別

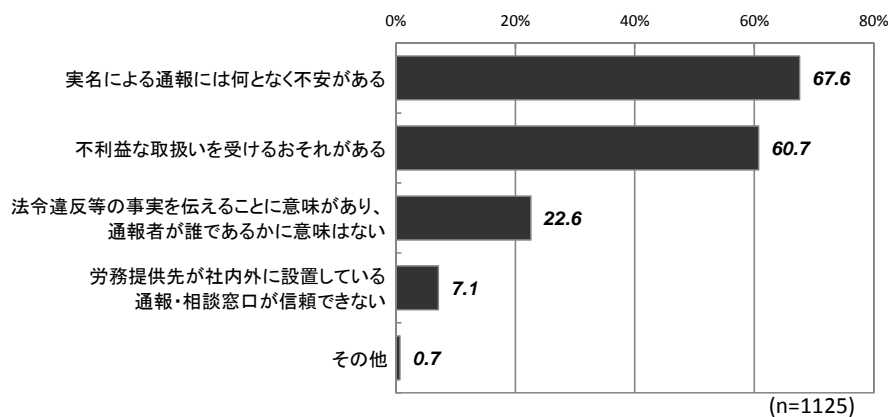
		(%)					
	n	えが る真 撃名 に 通 対 報 を し て も ほ う	す か ら 正 を 正 す た め な 通 報 だ	い い 実 名 で も 不 利 益 な 取 扱	談 話 窓 口 が 信 頼 で き る	設 置 し て い る 通 報 先 が 社 内 外 に 相 互 に	そ の 他
全体	458	61.4	60.7	12.7	8.1	2.4	
勤務 先 の 従 業 員 数							
3人以上50人未満	134	67.2	61.2	9.0	5.2	2.2	
50人以上100人未満	58	56.9	69.0	15.5	5.2	1.7	
100人以上300人未満	63	66.7	60.3	14.3	3.2	1.6	
300人以上1,000人未満	61	60.7	54.1	13.1	8.2	6.6	
1,000人以上3,000人未満	46	56.5	58.7	8.7	13.0	-	
3,000人以上5,000人未満	25	44.0	48.0	28.0	20.0	-	
5,000人以上	71	59.2	64.8	12.7	12.7	2.8	

(3) 匿名で通報しようと思う理由

労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知って通報する場合に名前を明らかにしないと回答した者（1,125人）に対して、匿名で通報しようと思う理由を尋ねた。

「実名による通報には何となく不安がある」が67.6%と最も高く、次いで「不利益な取扱いを受けるおそれがある」が60.7%と続く。

図表 22 匿名で通報しようと思う理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 同僚の目がこわい（5,000人以上、公務、正社員で管理職以外）
- プライバシーが守られない（100人以上300人未満、卸売・小売業、正社員以外（パート、アルバイトなど））
- 現勤務先を紹介してくれた個人・団体に迷惑が及ぶ恐れがあるから（5,000人以上、金融・保険・不動産業、正社員で管理職以外）
- 仕返しが怖い（3人以上50人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- まだピンときませんが、匿名希望です（3人以上50人未満、サービス業、正社員以外（パート、アルバイトなど））

勤務先の雇用形態別にみると、“正社員（公務員を含む）で、管理職”では、「法令違反等の事実を伝えることに意味があり、通報者が誰であるかに意味はない」が3割を超え、全体と比較して高い（32.1%）。

図表 23 匿名で通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別

	n	理由 (%)					その他
		不安がある	不利益がある	法令違反等の事実を伝えることに意味があり、通報者が誰であるかに意味はない	労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できない	その他	
全体	1125	67.6	60.7	22.6	7.1	0.7	
会社役員（従業員兼務を含む）	55	63.6	67.3	27.3	5.5	-	
正社員（公務員を含む）で、管理職	134	56.7	65.7	32.1	10.4	-	
正社員（公務員を含む）で、管理職以外	565	69.2	59.8	21.6	5.3	1.1	
正社員以外（派遣労働者）	93	62.4	67.7	18.3	15.1	-	
正社員以外（パート、アルバイトなど）	274	72.3	56.6	20.1	6.2	0.7	

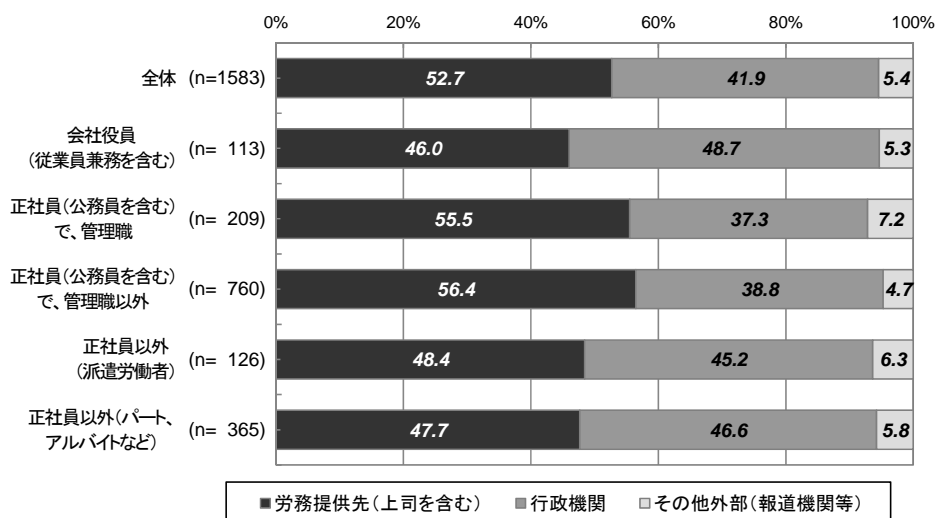
6. 公益通報の通報先

労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知った場合に、「通報する」又は「原則として通報する」と回答した者（1,583人）に対して、通報する場合の最初の通報先を尋ねた。

「労務提供先（上司を含む）」は52.7%、「行政機関」は41.9%、「その他外部（報道機関等）」は5.4%であった。

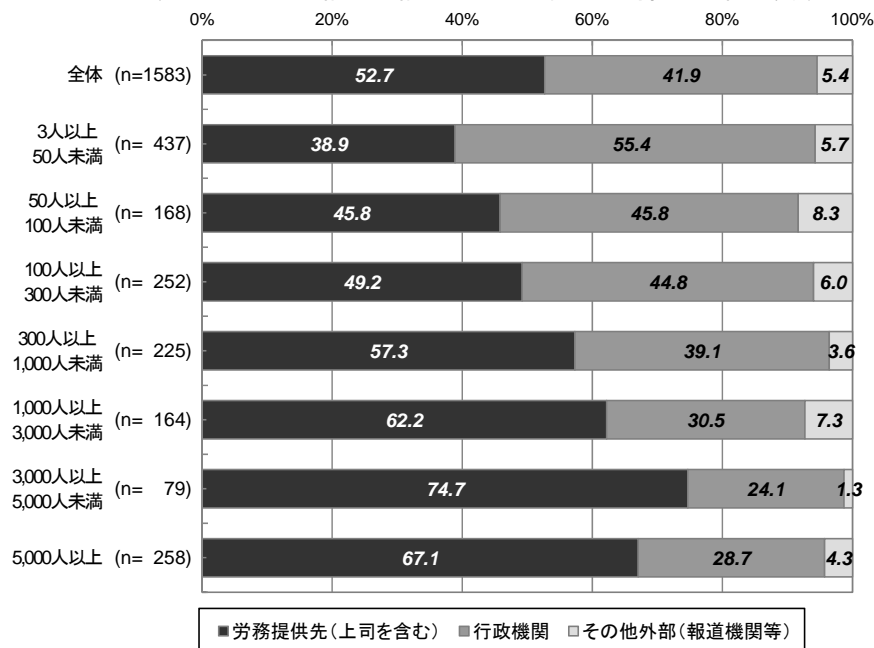
雇用形態別にみると、“正社員（公務員を含む）で、管理職以外”は、全体と比較して、「労務提供先（上司を含む）」の割合が高く（56.4%）、「行政機関」の割合が低い（38.8%）。

図表 24 公益通報の通報先（単一回答）／全体、雇用形態別



勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど、「労務提供先（上司を含む）」に通報する割合が高い傾向がみられる。

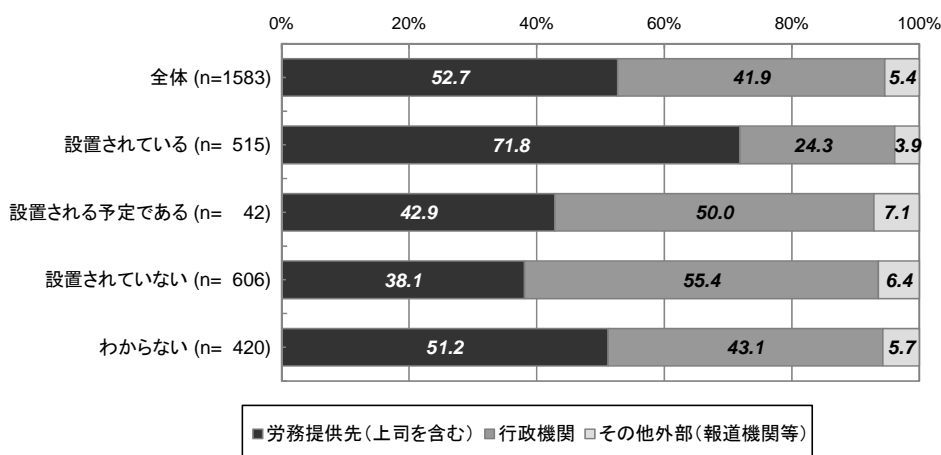
図表 25 公益通報の通報先（単一回答）／勤務先の従業員数別



後述の「14. 内部通報・相談窓口設置の有無」別にみると、“設置されている”と回答した者では「労務提供先（上司を含む）」に通報する割合が約7割を占めるが（71.8%）、他方、“設置されていない”と回答した者で「労務提供先（上司を含む）」に通報する割合は4割に満たない（38.1%）。

また、「行政機関」に通報する割合は、“設置されている”と回答した者では24.3%であるのに対し、“設置されていない”、“設置される予定である”と回答した者では半数を占め（それぞれ55.4%、50.0%）、その割合の差は2倍以上となっている。

図表 26 公益通報の通報先（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

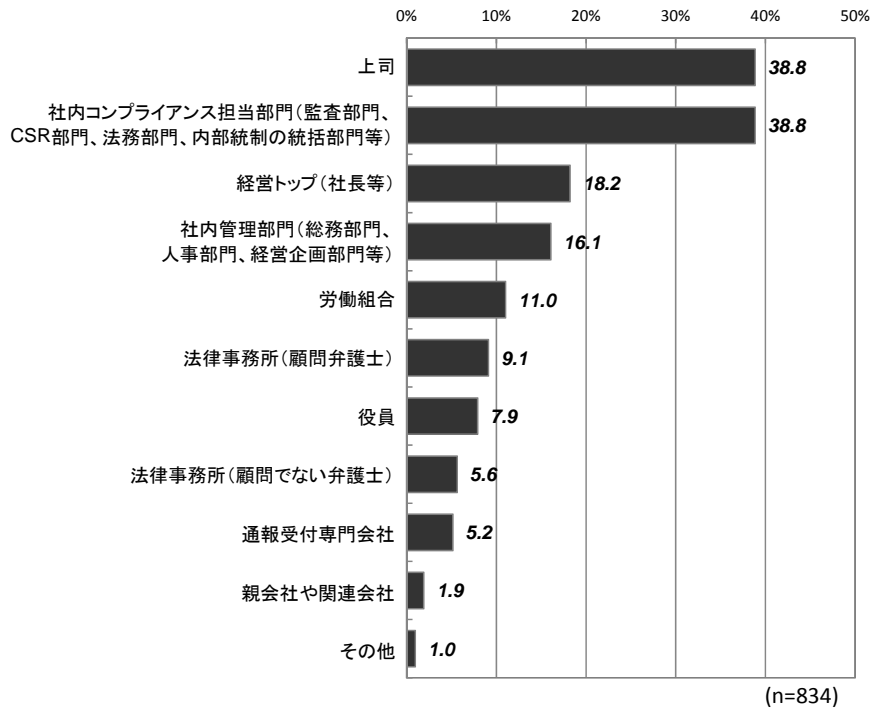


7. 信頼できる通報窓口の設置先

通報する場合に、まず労務提供先（上司を含む）に通報すると回答した者（834人）に対して、信頼できる通報窓口の設置先を尋ねた。

「上司」、「社内コンプライアンス担当部門（監査部門、CSR部門、法務部門、内部統制の統括部門等）」がいずれも38.8%で最も高い。次いで「経営トップ（社長等）」（18.2%）、「社内管理部門（総務部門、人事部門、経営企画部門等）」（16.1%）、「労働組合」（11.0%）と続く。

図表 27 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／全体



雇用形態別にみると、「会社役員（従業員兼務を含む）」では「経営トップ（社長等）」（51.9%）が、「正社員（公務員含む）で、管理職」では「社内管理部門」（27.6%）が全体と比較して高い。「正社員（公務員を含む）で、管理職以外」、「正社員以外（派遣労働者）」、「正社員以外（パート、アルバイトなど）」では「上司」と回答した割合が他の雇用形態の者と比較して高い（それぞれ、40.8%、45.9%、47.1%）。

図表 28 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／雇用形態別

雇用形態	n	設置先 (%)										
		上司	社内コンプライアンス担当部門（監査部門、CSR部門、法務部門、内部統制の統括部門等）	経営トップ（社長等）	社内管理部門（総務部門、人事部門、経営企画部門等）	労働組合	法律事務所（顧問弁護士）	役員	法律事務所（顧問でない弁護士）	通報受付専門会社	親会社や関連会社	その他
全体	834	38.8	38.8	18.2	16.1	11.0	9.1	7.9	5.6	5.2	1.9	1.0
会社役員（従業員兼務を含む）	52	19.2	38.5	51.9	17.3	1.9	7.7	17.3	3.8	7.7	-	1.9
正社員（公務員を含む）で、管理職	116	24.1	44.8	19.8	27.6	4.3	11.2	14.7	6.9	2.6	1.7	-
正社員（公務員を含む）で、管理職以外	429	40.8	39.6	15.6	14.0	13.5	9.8	6.3	5.4	4.9	2.1	0.9
正社員以外（派遣労働者）	61	45.9	42.6	14.8	3.3	13.1	11.5	3.3	4.9	9.8	1.6	3.3
正社員以外（パート、アルバイトなど）	174	47.1	31.6	14.9	17.8	11.5	5.7	5.7	6.3	5.2	2.3	0.6

勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど「社内コンプライアンス担当部門」の割合が高く、従業員数が少ないほど「経営トップ」の割合が高い傾向がみられる。

図表 29 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／勤務先の従業員数別

		(%)											
	n	上司	社内コンプライアンス担当部門、監査部門、CSR部門、統括部門等	経営トップ（社長等）	社内管理部門（総務部門、経営企画部門等）	労働組合	法律事務所（顧問弁護士）	役員	法律事務所（顧問でない弁護士）	通報受付専門会社	親会社や関連会社	その他	
全体	834	38.8	38.8	18.2	16.1	11.0	9.1	7.9	5.6	5.2	1.9	1.0	
勤務先の従業員数	3人以上50人未満	170	42.4	15.3	34.7	8.8	7.1	8.2	10.0	9.4	4.7	2.9	2.4
	50人以上100人未満	77	39.0	29.9	29.9	18.2	10.4	7.8	9.1	3.9	9.1	5.2	-
	100人以上300人未満	124	46.8	26.6	15.3	16.9	10.5	8.1	14.5	5.6	5.6	2.4	-
	300人以上1,000人未満	129	45.0	33.3	14.7	21.7	12.4	6.2	7.8	3.9	4.7	0.8	0.8
	1,000人以上3,000人未満	102	37.3	54.9	8.8	14.7	14.7	9.8	4.9	4.9	2.9	2.0	-
	3,000人以上5,000人未満	59	30.5	61.0	10.2	18.6	13.6	13.6	5.1	1.7	3.4	1.7	1.7
5,000人以上	173	28.9	61.8	9.8	17.3	11.6	11.6	3.5	5.8	5.8	-	1.2	

後述の「14. 内部通報・相談窓口設置の有無」別でみると、“設置されている”と回答した者は「社内コンプライアンス担当部門」の割合が高く（65.9%），“わからない”と回答したものは「上司」の割合が高い（55.3%）。

図表 30 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

		(%)											
	n	上司	社内コンプライアンス担当部門、監査部門、CSR部門、統括部門等	経営トップ（社長等）	社内管理部門（総務部門、経営企画部門等）	労働組合	法律事務所（顧問弁護士）	役員	法律事務所（顧問でない弁護士）	通報受付専門会社	親会社や関連会社	その他	
全体	834	38.8	38.8	18.2	16.1	11.0	9.1	7.9	5.6	5.2	1.9	1.0	
内部通報・相談窓口の有無	設置されている	370	27.3	65.9	8.4	15.7	11.6	11.1	4.9	5.9	4.1	1.4	0.8
	設置される予定である	18	33.3	27.8	27.8	16.7	11.1	5.6	22.2	5.6	11.1	-	-
	設置されていない	231	42.4	14.7	32.5	15.2	8.7	7.8	13.4	6.5	7.8	3.0	1.7
	わからない	215	55.3	19.1	19.1	17.7	12.6	7.4	6.0	4.2	3.7	1.9	0.5

8. 労務提供先通報後の行政機関その他外部への通報

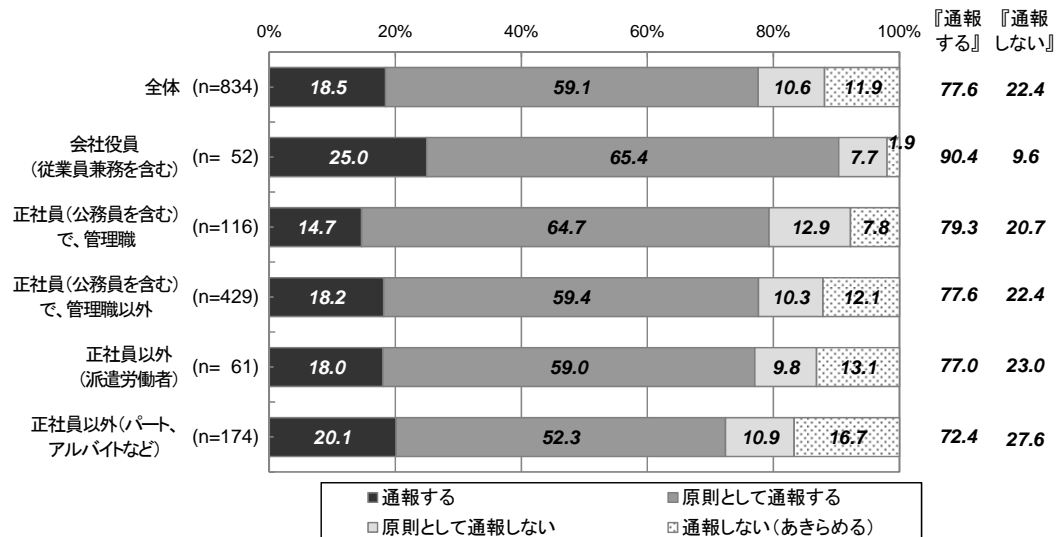
(1) 労務提供先通報後の行政機関その他外部への通報意向

通報する場合に、まず労務提供先（上司を含む）に通報すると回答した者（834人）に対して、労務提供先に通報後、状況が改善されない又は誠実な対応がなされない等の場合、さらに行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報しようと思うかを尋ねた。

「通報する」（18.5%）、「原則として通報する」（59.1%）を合わせた『通報する』は77.6%であった。

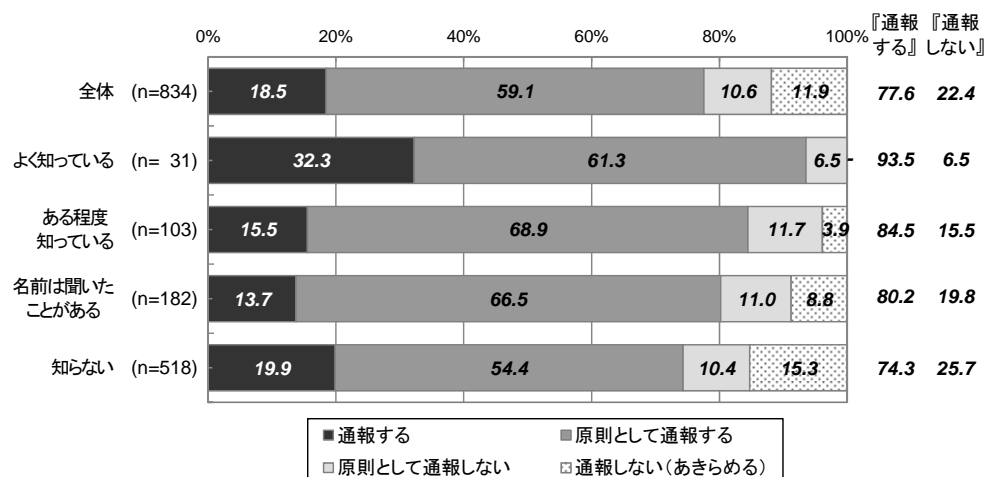
雇用形態別にみると、“正社員（公務員を含む）で、管理職以外”、“正社員以外（派遣労働者）”、“正社員以外（パート、アルバイトなど）”では「通報しない（あきらめる）」が、それぞれ12.1%、13.1%、16.7%となっており、会社役員や管理職（それぞれ1.9%、7.8%）と比較して高い傾向がみられる。

図表 31 労務提供先通報後の行政機関その他外部への通報意向（単一回答）／全体、雇用形態別



法の認知度別にみると、“よく知っている”と回答した者では『通報する』が93.5%と全体と比較して高い。

図表 32 労務提供先通報後の行政機関その他外部への通報意向（単一回答）／法の認知度別

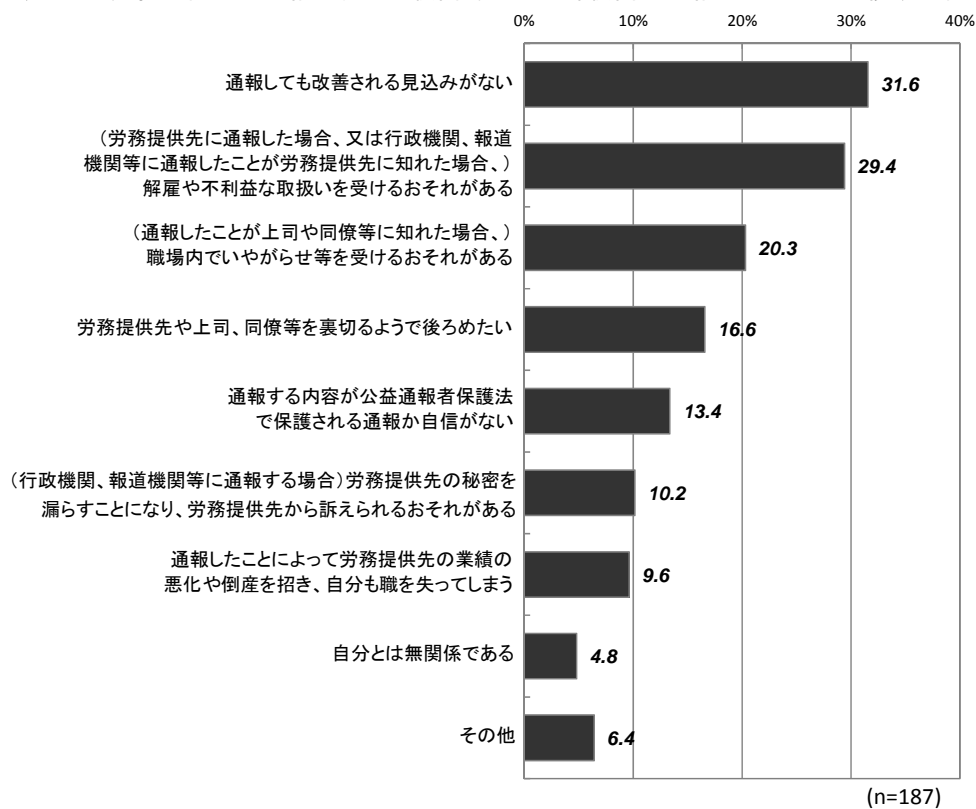


(2) 労務提供先に通報後、行政機関その他外部機関へ通報しない理由

労務提供先に通報後、状況が改善されない又は誠実な対応がなされない等の場合、さらに行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報しないと回答した者（187人）に対して、通報しない理由を尋ねた。

「通報しても改善される見込みがない」が31.6%で最も高く、次いで「（労務提供先に通報した場合、又は行政機関、報道機関等に通報したことが労務提供先に知れた場合、）解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」（29.4%）、「（通報したことが上司や同僚等に知れた場合、）職場内でいやがらせ等を受けるおそれがある」（20.3%）と続く。

図表 33 労務提供先に通報後、行政機関その他外部機関へ通報しない理由（複数回答）／全体

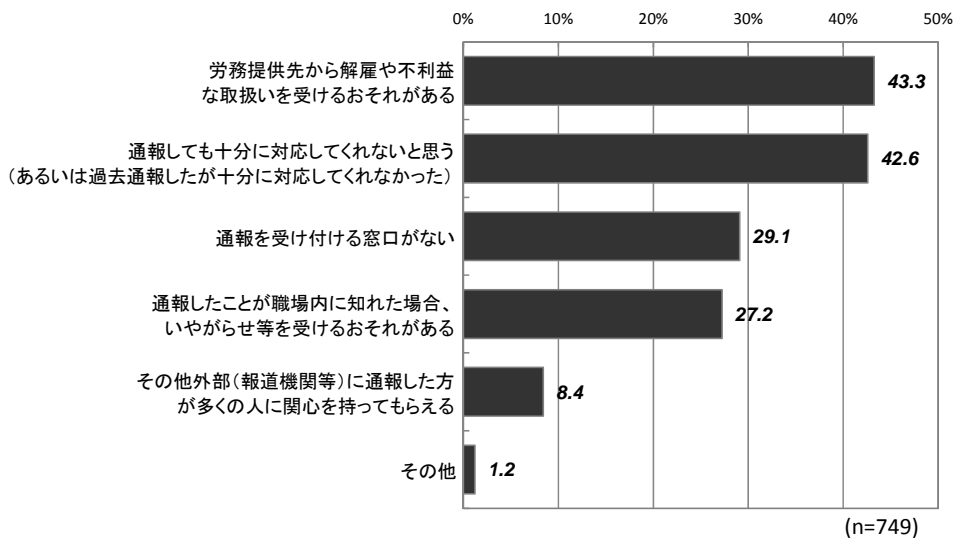


9. まず労務提供先へ通報しない理由

通報する場合、まず行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報すると回答した者（749人）に対して、まず労務提供先へ通報しない理由を尋ねた。

「労務提供先から解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」（43.3%）が最も高く、次いで「通報しても十分に対応してくれないと思う（あるいは過去通報したが十分に対応してくれなかった）」（42.6%）が同程度で続く。「通報を受け付ける窓口がない」は29.1%、「通報したことが職場内に知れた場合、いやがらせ等を受けるおそれがある」は27.2%、「その他外部（報道機関等）に通報した方が多くの人に關心を持ってもらえる」は8.4%であった。

図表 34 まず労務提供先へ通報しない理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- パワハラを受ける可能性大（300人以上1,000人未満、サービス業、正社員で管理職）
- 上司も一緒になって悪いことをしているから（3人以上50人未満、建設業、正社員で管理職以外）
- 行政の専用窓口相談の方がよい（100人以上300人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職以外）
- 愚痴がこぼせる（100人以上300人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 対個人で処理される恐れもあり、今後の同僚たちへの雇用の改善を促す為にも公な場所で話し合うべきである（3人以上50人未満、卸売・小売業、正社員で管理職）

雇用形態別にみると、「会社役員（従業員兼務を含む）」では、「労務提供先から解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」（31.1%）が全体と比較して低い。

図表 35 まず労務提供先へ通報しない理由（複数回答）／雇用形態別

		(%)						
	n	扱 い を 受 け る お そ れ が あ る	が 十 分 に 対 応 し て い な い	通 報 を 受 け 付 け る 窓 口 が な い	合 合 意 が あ ら ず あ る	通 報 し た こ と が あ ら ず あ る	も し た ら ば 多 く の 報 道 機 関 等 に 通 報 し て お け な い	そ の 他
全体	749	43.3	42.6	29.1	27.2	8.4	1.2	-
雇用 形 態								
会社役員(従業員兼務を含む)	61	31.1	36.1	39.3	21.3	14.8	-	-
正社員(公務員を含む)で、管理職	93	46.2	36.6	30.1	29.0	7.5	2.2	-
正社員(公務員を含む)で、管理職以外	331	41.4	42.3	30.2	26.6	6.6	2.1	-
正社員以外(派遣労働者)	65	56.9	43.1	23.1	36.9	9.2	-	-
正社員以外(パート、アルバイトなど)	191	45.0	47.1	25.1	26.7	9.4	-	-

勤務先の従業員数別にみると、従業員数が少ない事業者ほど、「通報を受け付ける窓口がない」の割合が高い傾向がみられる。

図表 36 まず労務提供先へ通報しない理由（複数回答）／勤務先の従業員数別

		(%)						
	n	扱 い を 受 け る お そ れ が あ る	が 十 分 に 対 応 し て い な い	通 報 を 受 け 付 け る 窓 口 が な い	合 合 意 が あ ら ず あ る	通 報 し た こ と が あ ら ず あ る	も し た ら ば 多 く の 報 道 機 関 等 に 通 報 し て お け な い	そ の 他
全体	749	43.3	42.6	29.1	27.2	8.4	1.2	-
勤務 先 の 従 業 員 数								
3人以上50人未満	267	37.1	46.4	36.7	21.7	8.6	1.5	-
50人以上100人未満	91	45.1	35.2	33.0	28.6	6.6	-	-
100人以上300人未満	128	40.6	41.4	39.8	27.3	4.7	1.6	-
300人以上1,000人未満	96	49.0	47.9	21.9	22.9	9.4	2.1	-
1,000人以上3,000人未満	62	51.6	32.3	11.3	35.5	12.9	1.6	-
3,000人以上5,000人未満	20	40.0	40.0	15.0	25.0	20.0	-	-
5,000人以上	85	52.9	42.4	9.4	42.4	8.2	-	-

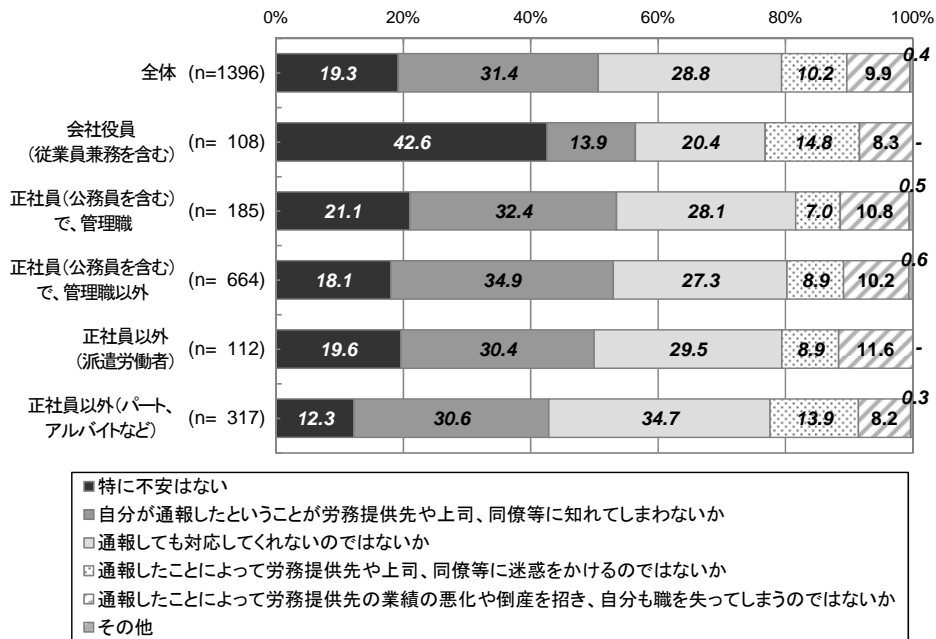
10. 行政機関その他外部に通報する場合の不安

通報する場合、まず行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報すると回答した者、及び労務提供先に通報後、状況が改善されない等の場合はさらに行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報すると回答した者（1,396人）に対して、行政機関又はその他外部に通報する際にどのような不安があるかを尋ねた。

最も高かったのは「自分が通報したということが労務提供先や上司、同僚等に知れてしまわないか」（31.4%）で、次いで「通報しても対応してくれないのではないか」（28.8%）となっている。「特に不安はない」と回答した者は約2割（19.3%）であった。

雇用形態別にみると、「会社役員（従業員兼務を含む）」では、全体と比較して、「特に不安はない」の割合が高く4割を超えている（42.6%）。一方で、「正社員以外（パート、アルバイトなど）」では、「特に不安はない」は全体と比較して低い（12.3%）。

図表 37 行政機関その他外部に通報する場合の不安（単一回答）／全体、雇用形態別



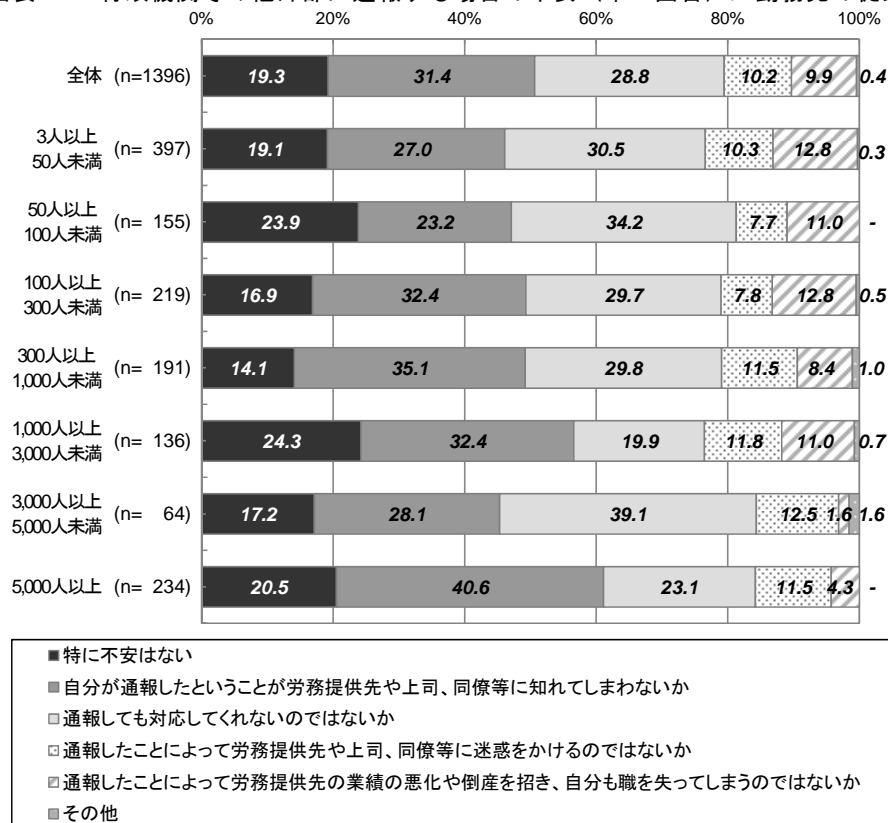
○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 報道機関の場合、誇張されて話が広がらないか（3,000人以上5,000人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 信頼性に疑問がある（300人以上1,000人未満、サービス業、正社員で管理職）
- 行政機関から通報内容が漏れる（1,000人以上3,000人未満、製造業、正社員で管理職外）
- 正しく対応してもらえないのか不安（100人以上300人未満、サービス業、正社員で管理職以外）

勤務先の従業員数別にみると、従業員数 3,000 人以上では「通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまうのではないか」の割合が全体と比較して低い（“3,000 人以上 5,000 人未満”は 1.6%、“5,000 人以上”は 4.3%）。

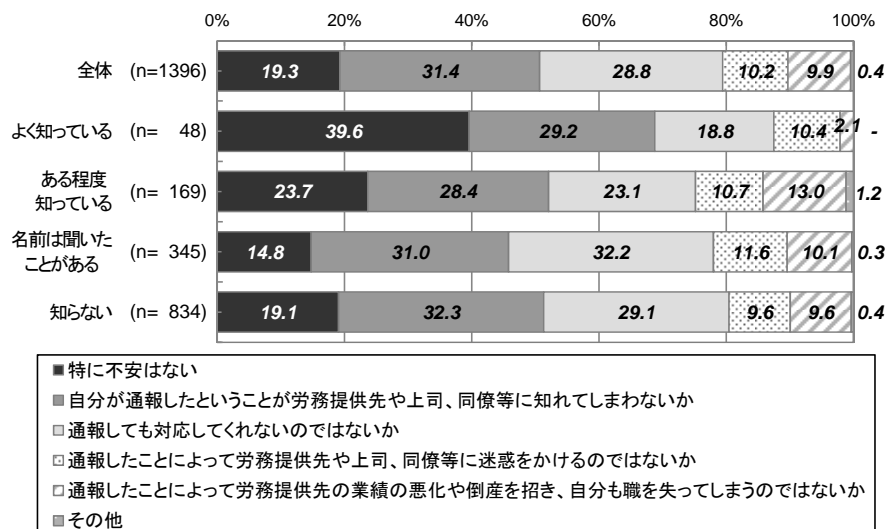
従業員数“5,000 人以上”では、「自分が通報したということが労務提供先や上司、同僚等に知れてしまわないか」の割合が他と比べて高く、4 割を超えている（40.6%）。

図表 38 行政機関その他外部に通報する場合の不安（単一回答）／勤務先の従業員数別



法の認知度別にみると、法を“よく知っている”と回答した者では、「特に不安はない」が 39.6%で全体と比較して高い。

図表 39 行政機関その他外部に通報する場合の不安（単一回答）／法の認知度別

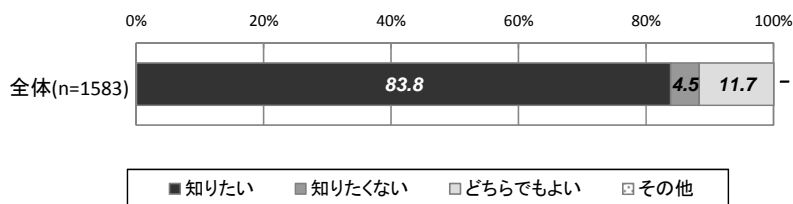


11. 通報の取り扱い結果を知ることへの意向

労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知った場合、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）に「通報する」又は「原則として通報する」と回答した者（1,583人）に対して、通報した場合に、その通報がどのように取り扱われたかについての結果を知りたいかを尋ねた。

「知りたい」は83.8%、「知りたくない」は4.5%、「どちらでもよい」は11.7%であった。

図表 40 通報の取り扱い結果を知ることへの意向（単一回答）／全体

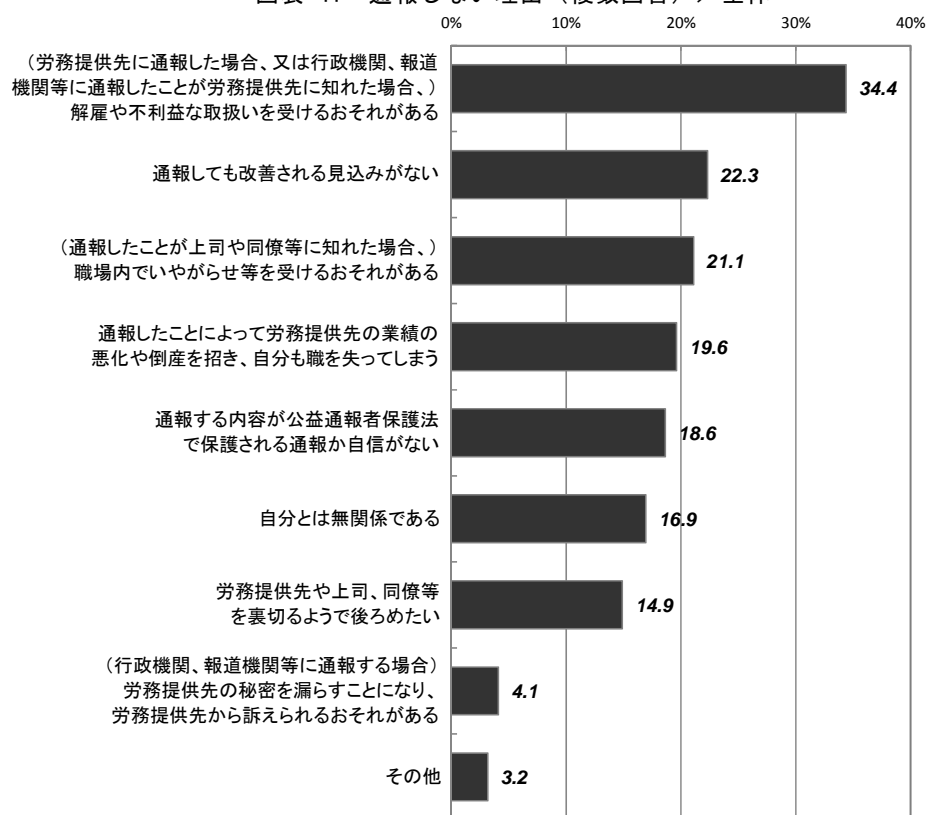


12. 通報しない理由

労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知った場合、労務提供先（上司を含む）に「通報しない」又は「原則として通報しない」と回答した者（1,417人）に対して、通報しない理由を尋ねた。

通報したことによって「(労務提供先に通報した場合、又は行政機関、報道機関等に通報したことが労務提供先に知れた場合、) 解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」が34.4%と最も高く、次いで「通報しても改善される見込みがない」(22.3%)、「(通報したことが上司や同僚等に知れた場合、) 職場内でいやがらせ等を受けるおそれがある」(21.1%)、「通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまう」(19.6%)が同程度で続く。

図表 41 通報しない理由（複数回答）／全体



(n=1417)

○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 通報せずに解決できないか検討すべきだから
 - 通報する前に改善を要求する（100人以上300人未満、サービス業、会社役員）
 - まずは信頼のおける人物と相談する（300人以上1,000人未満、電気・ガス・熱供給・水道業、正社員で管理職以外）
- 面倒だから
 - 面倒である（3人以上50人未満、金融・保険・不動産業、正社員で管理職以外）
- よく分からないから
 - 法律に詳しくないから自信がない（100人以上300人未満、製造業、正社員で管理職以外）
 - どこに通報してよいかわからない（300人以上1,000人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- その他
 - 事の内容・重要性による（3人以上50人未満、卸売・小売業、会社役員）
 - 他の人がすると思うから（50人以上100人未満、サービス業、正社員以外（パート、アルバイトなど））
 - 会社の利益があって、自分の給料が貰えるので、労働時間など基準通りにはいかないでしょう（1,000人以上3,000人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職以外）
 - そもそも公にできない事実が業界全体でまかり通っているから（3,000人以上5,000人未満、製造業、正社員で管理職以外）
 - 家族を守るため（100人以上300人未満、公務、正社員で管理職以外）

雇用形態別にみると、“会社役員（従業員兼務を含む）”では「解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」の割合が全体と比べて低い。

図表 42 通報しない理由（複数回答）／雇用形態別

		(%)									
		合機 、関等 ）解 雇や 不 利 益 な と し た こ と が 取 扱 い を 提 供 先 に お し ら れ た 場 合 、 報 道	通 報 し て も 改 善 さ れ る 見 込 み が な い	場 （ 通 報 し た こ と が 上 司 や 同 僚 等 に お し ら れ た 場 合 、 ） 職	産 通 を 招 き 、 自 分 も 職 を 失 つ て し ま う	か 通 報 す る 内 容 が 公 益 通 報 者 保 護 法 で 保 護 さ れ る 通 報	自 分 と は 無 関 係 で あ る	い 労 務 提 供 先 や 上 司 、 同 僚 等 を 裏 切 る よ う で 後 ろ め た	ら 先 （ 行 政 機 関 、 報 道 機 関 等 に 通 報 す る 場 合 ） ら 秘 密 を 漏 ら す こ と に な り 、 報 務 提 供 先 か ら 訴 え 供	そ の 他	
n											
	全体	1417	34.4	22.3	21.1	19.6	18.6	16.9	14.9	4.1	3.2
雇用 形 態	会社役員（従業員兼務を含む）	92	19.6	15.2	13.0	21.7	26.1	26.1	17.4	3.3	7.6
	正社員（公務員を含む）で、管理職	165	30.3	24.8	16.4	19.4	15.2	17.6	17.0	6.1	2.4
	正社員（公務員を含む）で、管理職以外	658	39.4	22.9	23.1	21.6	15.2	14.9	14.1	4.0	2.7
	正社員以外（派遣労働者）	91	42.9	19.8	24.2	19.8	19.8	17.6	6.6	1.1	3.3
	正社員以外（パート、アルバイトなど）	404	29.5	22.0	21.0	16.3	23.8	17.6	16.8	4.5	3.0

勤務先の従業員数別にみると、全ての従業員数区分で「解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」の割合が最も高くなっている。「通報をしたことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまう」の割合は、従業員数 5,000 人以上では、5,000 人未満に比べて低い。

図表 43 通報しない理由（複数回答）／勤務先の従業員数別

	n	（労務提供先に通報した場合、又は行政機関、報道機関等に通報したことが労務提供先におそれがある	通報しても改善される見込みがない	（通報したことが上司や同僚等におそれがある場合、）職	通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまう	か通報する内容が公益通報者保護法で保護される通報	自分とは無関係である	い労務提供先や上司、同僚等を裏切るようである	先（行政機関、報道機関等に通報する）から訴え	その他
全体	1417	34.4	22.3	21.1	19.6	18.6	16.9	14.9	4.1	3.2
勤務先の従業員数										
3人以上50人未満	518	29.2	20.3	18.0	23.6	21.0	18.0	16.2	3.5	2.7
50人以上100人未満	161	34.8	28.0	19.3	19.9	17.4	13.7	13.7	5.0	2.5
100人以上300人未満	218	40.4	22.5	23.4	21.1	15.1	12.4	18.3	4.6	4.1
300人以上1,000人未満	196	41.8	23.0	27.6	16.3	16.3	14.8	11.7	6.6	2.0
1,000人以上3,000人未満	114	30.7	23.7	16.7	16.7	21.9	21.9	9.6	2.6	4.4
3,000人以上5,000人未満	54	29.6	11.1	18.5	25.9	16.7	16.7	20.4	5.6	7.4
5,000人以上	156	37.8	25.0	26.3	8.3	17.9	22.4	12.8	1.9	3.2

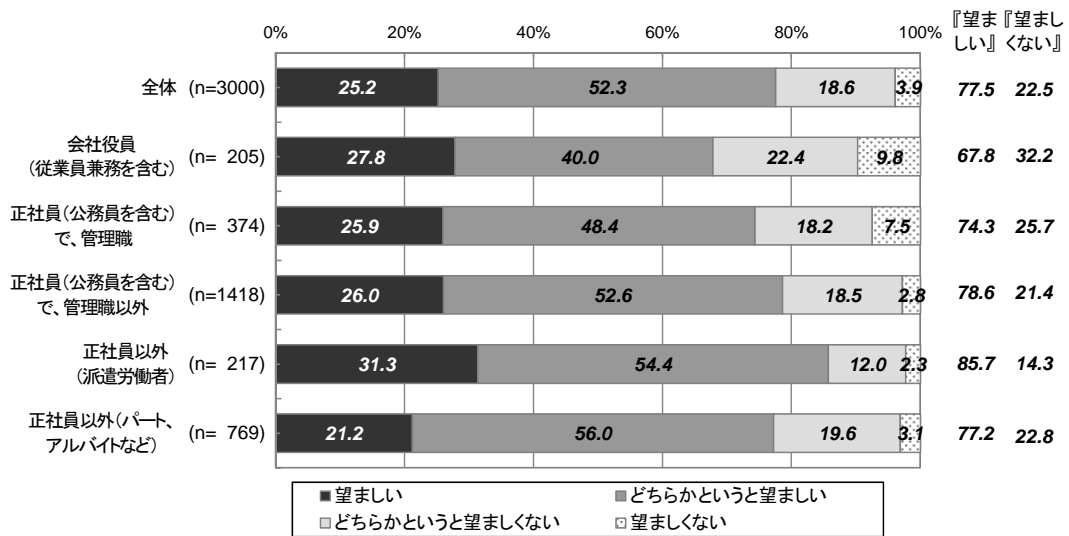
13. 同僚が公益通報をすることに対する考え

(1) 同僚が公益通報をすることに対する考え

職場で法令違反行為が行われた場合に、同僚が労務提供先又は外部に通報することを望ましいと感じるかを尋ねたところ、「望ましい」が25.2%、「どちらかという望ましい」が52.3%となった。これらを合わせると、同僚が通報することを『望ましい』と考えている者は7割を超える(77.5%)。

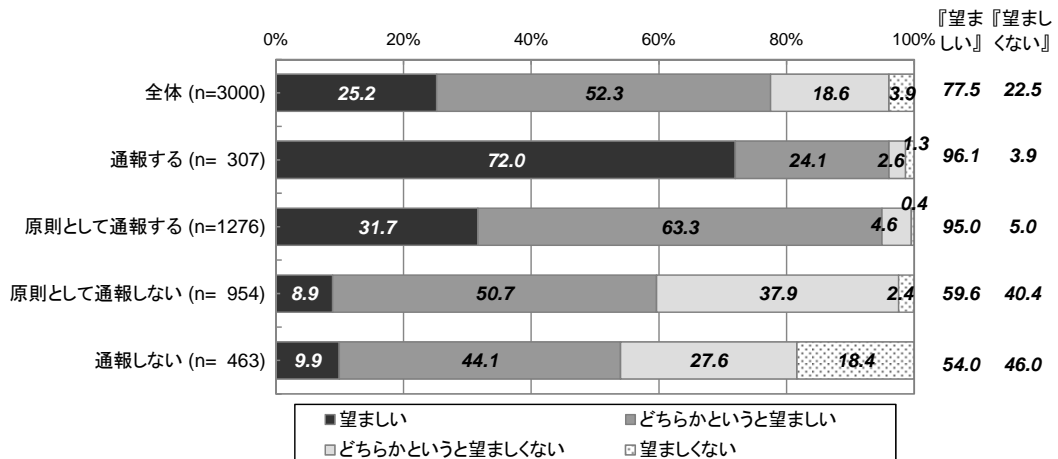
雇用形態別にみると、“会社役員(従業員兼務を含む)”では『望ましくない』の割合が3割を超え(32.2%)、全体と比較して高い。

図表 44 同僚が公益通報をすることに対する考え(単一回答) / 全体、雇用形態別



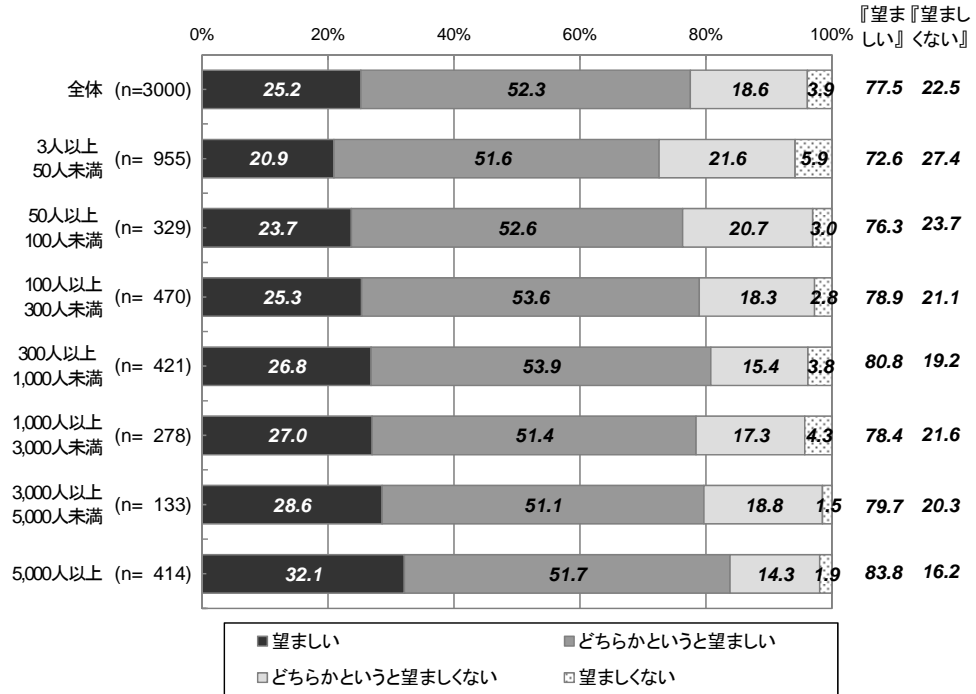
公益通報の意向別にみると、労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知った場合に“通報する”、“原則として通報する”と回答した者は『望ましい』の割合がそれぞれ96.1%、95.0%と、“原則として通報しない”、“通報しない”と回答した者(それぞれ59.6%、54.0%)より高い。

図表 45 同僚が公益通報をすることに対する考え(単一回答) / 公益通報の意向別



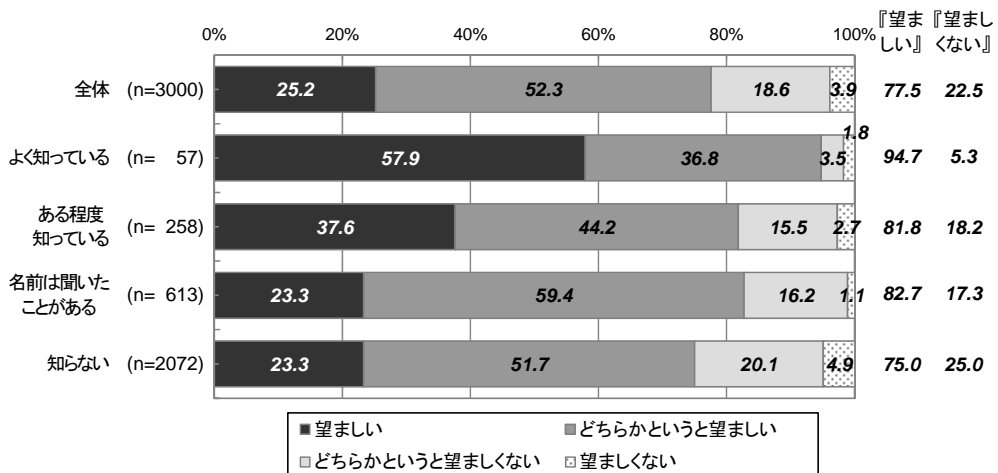
勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど、『望ましい』の割合が高い傾向がみられる。従業員数“5,000人以上”では、『望ましい』と回答した者が8割を超え（83.8%）、全体と比較して高い。

図表 46 同僚が公益通報をすることに対する考え（単一回答）／勤務先の従業員数別



法の認知度別にみると、法を“よく知っている”と回答した者は「望ましい」の割合が57.9%と半数を超え、全体と比較して高い。

図表 47 同僚が公益通報をすることに対する考え（単一回答）／法の認知度別



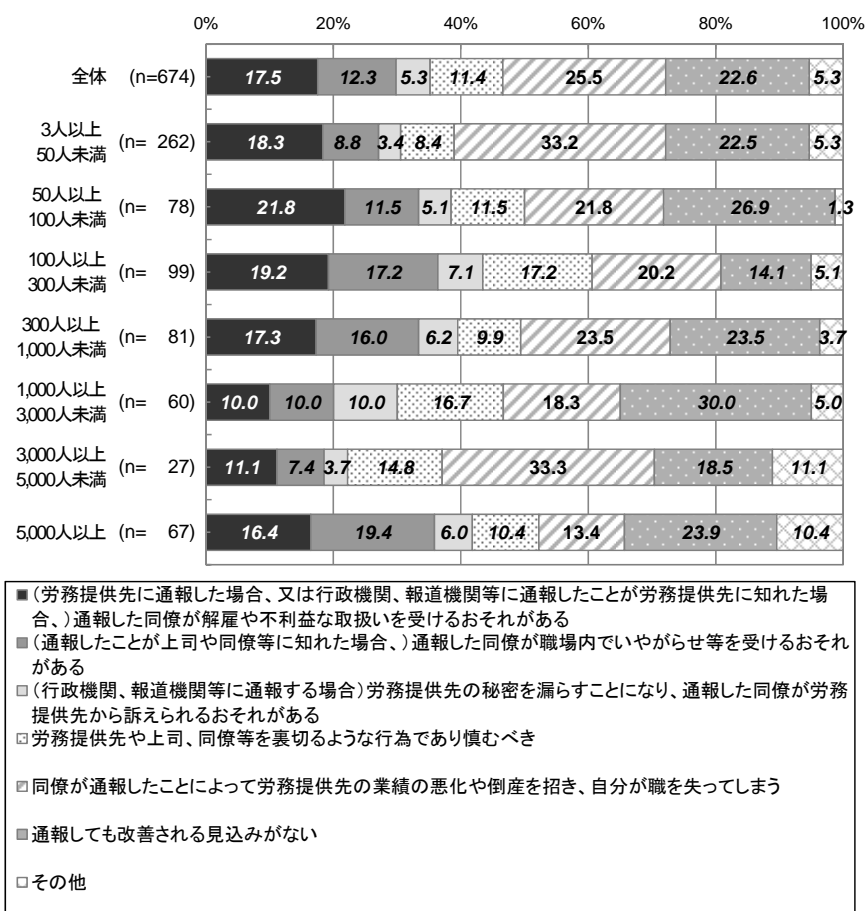
(2) 同僚が公益通報することが望ましくないと考える理由

同僚が労務提供先又は外部に通報することが「望ましくない」又は「どちらかという望ましくない」と回答した者(674人)に対して、望ましくないと考える理由を尋ねた。

「同僚が通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分が職を失ってしまう」が25.5%と最も高く、次いで「通報しても改善される見込みがない」(22.6%)と続く。

勤務先の従業員数別にみると、「5,000人以上」では、「同僚が通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分が職を失ってしまう」が13.4%と全体と比較して低い。

図表 48 同僚が公益通報することが望ましくないと考える理由(単数回答) / 全体、勤務先の従業員数別



○その他の主な内容(勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等)

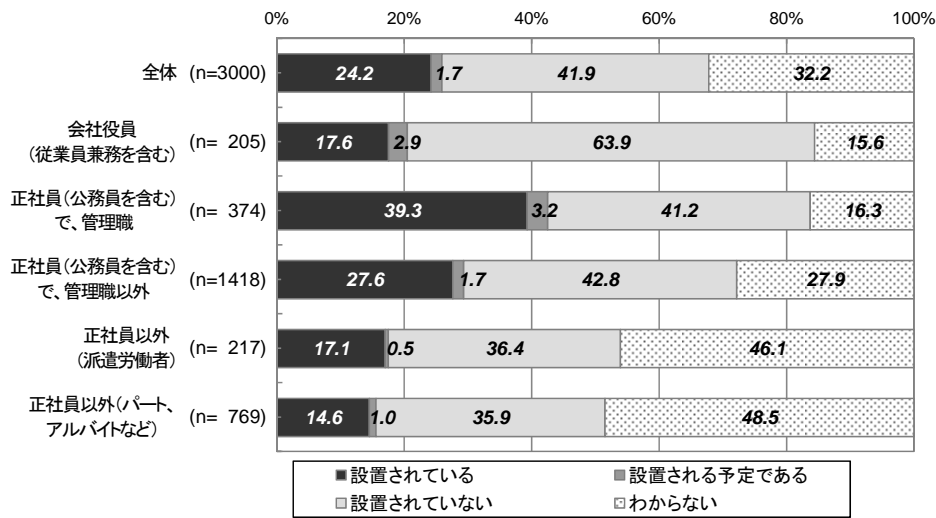
- 通報せずに解決できないか検討すべきだから
 - まずは当事者で解決すべきだと思うから(5,000人以上、製造業、正社員で管理職以外)
- 巻き込まれたくないから
 - 巻き添えになる(5,000人以上、その他、正社員で管理職以外)
- 自分自身で通報する
 - 自身で行うべきこと(100人以上300人未満、サービス業、正社員で管理職)
- その他
 - 程度による(3人以上50人未満、金融・保険・不動産業、会社役員)
 - 嫌なら自分が辞めればいい(300人以上1,000人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職以外)
 - 会社を訴えたところで、業績が上がる訳ではない(1,000人以上3,000人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職以外)

14. 内部通報・相談窓口設置の有無

労務提供先で法令違反等に関する内部通報・相談窓口が設置されているかを尋ねたところ、「設置されている」は24.2%、「設置されていない」は41.9%であった。

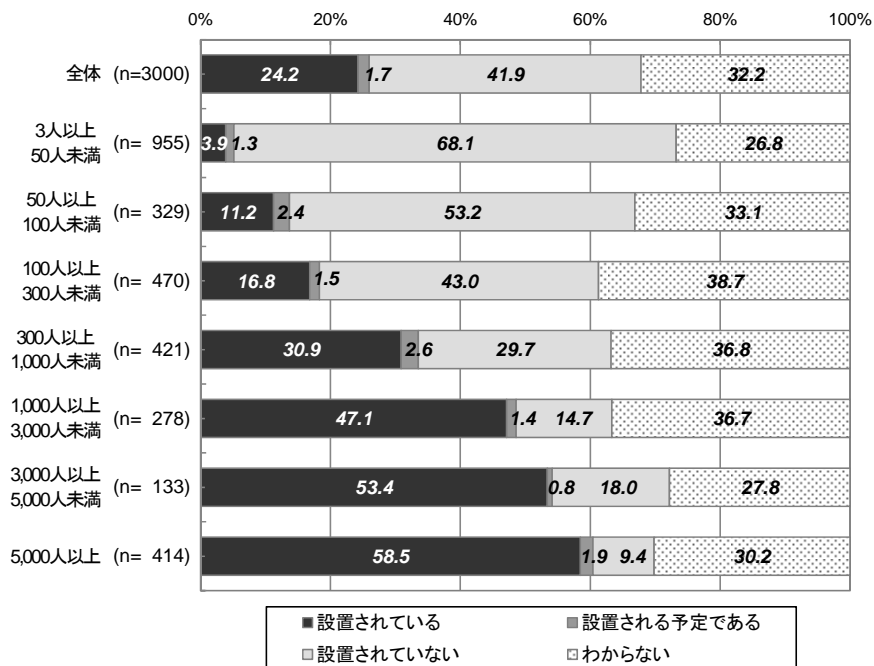
雇用形態別にみると、正社員以外では、「分からない」が4割を超えており（派遣労働者は46.1%、パート、アルバイトなどは48.5%）、「会社役員（従業員兼務を含む）」（15.6%）や「正社員（公務員を含む）で、管理職」（16.3%）よりも3倍ほど高い。

図表 49 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／全体、雇用形態別



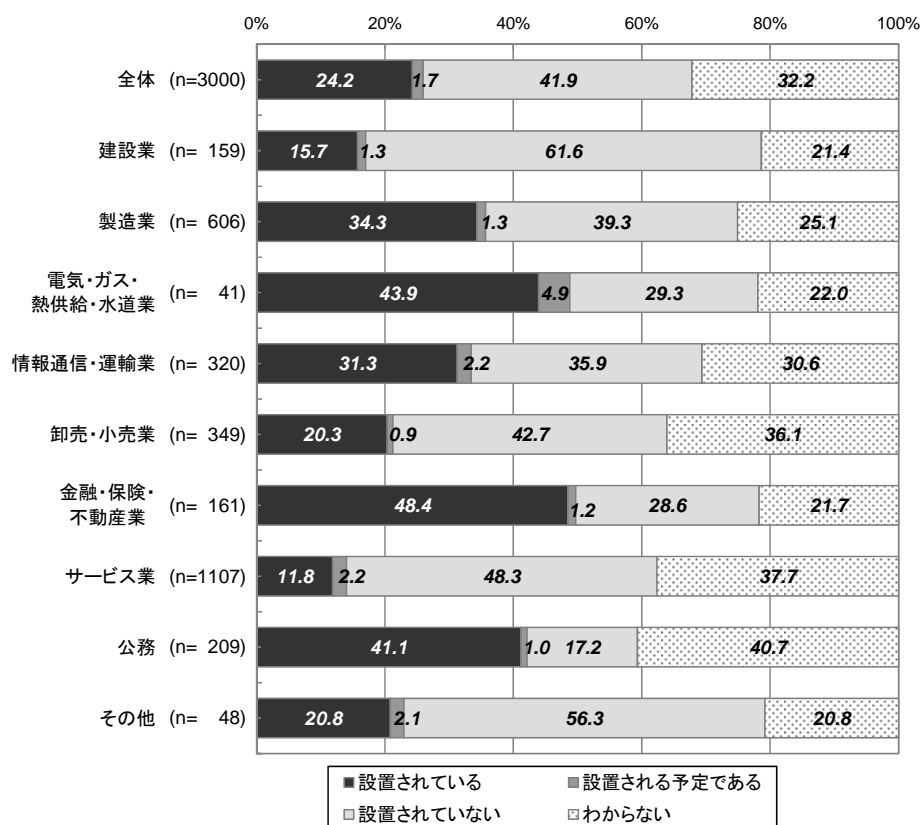
勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど「設置されている」割合が高い傾向がみられ、従業員数3,000人以上では過半数を占めている。一方、「3人以上50人未満」では「設置されている」が3.9%、「設置されていない」が68.1%となっている。

図表 50 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の従業員数別



勤務先の業種別にみると、「設置されている」割合は“金融・保険・不動産業”（48.4%）、“電気・ガス、熱供給・水道業”（43.9%）、“公務”（41.1%）で、全体と比較して高い。一方、“建設業”、“サービス業”では、「設置されていない」割合が全体と比較して高い（それぞれ 61.6%、48.3%）。

図表 51 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の業種別



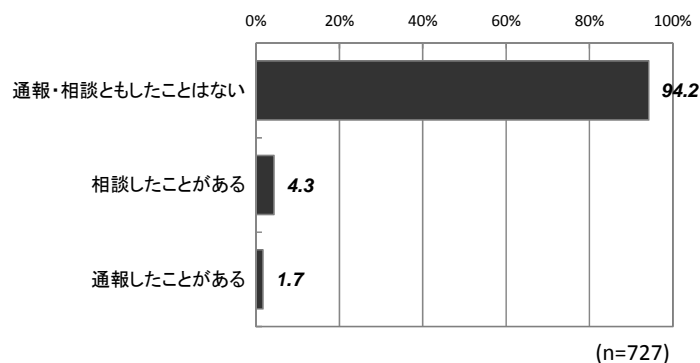
15. 労務提供先への通報・相談の経験

(1) 労務提供先への通報・相談の経験有無

労務提供先で法令違反等に関する内部通報・相談窓口が「設置されている」と回答した者（727人）に対して、窓口に通報・相談したことがあるかを尋ねた。

「通報・相談ともしたことはない」が94.2%（685人）、「相談したことがある」が4.3%（31人）、「通報したことがある」が1.7%（12人）であった。労務提供先へ「通報したことがある」又は「相談したことがある」と回答した者は、5.8%（42人）となった。

図表 52 労務提供先への通報・相談の経験有無（複数回答）／全体



法の認知度別にみると、法を“よく知っている”と回答した者では「通報したことがある」が4.9%、“ある程度知っている”が3.0%であった。

図表 53 労務提供先への通報・相談の経験有無（複数回答）／法の認知度別

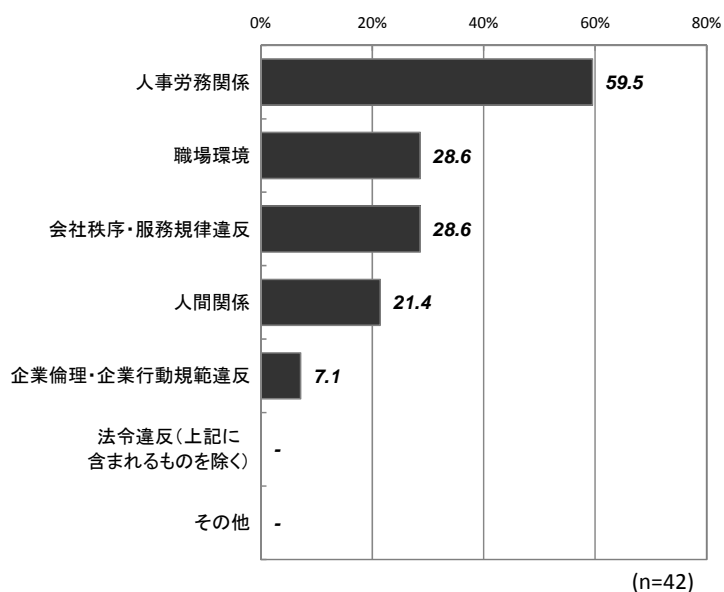
		(%)		
	n	とと通 はも報 なし・ いた相 こ談	と相 が談 あし るた こ	と通 が報 あし るた こ
全体	727	94.2	4.3	1.7
法の認知度				
よく知っている	41	90.2	7.3	4.9
ある程度知っている	101	92.1	5.0	3.0
名前は聞いたことがある	182	94.0	5.5	0.5
知らない	403	95.3	3.2	1.5

(2) 労務提供先への通報・相談の内容

労務提供先へ「通報したことがある」又は「相談したことがある」と回答した者（42人）に対して、通報・相談の内容を尋ねた。

「人事労務関係」が最も高く59.5%（25人）、次いで「職場環境」、「会社秩序・服務規律違反」（いずれも28.6%、12人）、「人間関係」（21.4%、9人）、「企業倫理・企業行動規範違反」（7.1%、3人）と続く。

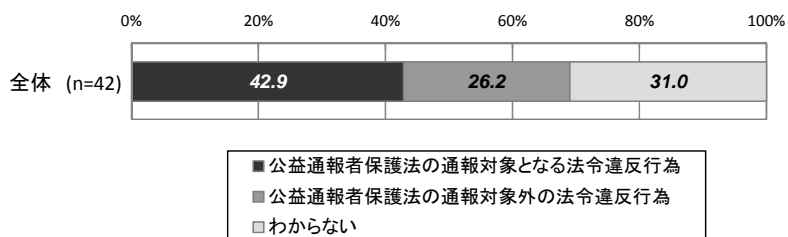
図表 54 労務提供先への通報・相談の内容（複数回答）／全体



また、労務提供先へ「通報したことがある」又は「相談したことがある」と回答した者（42人）に対して、それはどのような法令違反に関するものであったかを尋ねた。

「公益通報者保護法の通報対象となる法令違反行為」が42.9%（18人）、「公益通報者保護法の通報対象外の法令違反行為」が26.2%（11人）であり、合わせると約7割（69.0%）であった。一方、「わからない」は31.0%（13人）であった。

図表 55 通報・相談内容に係る法令違反の種類認識（単一回答）／全体

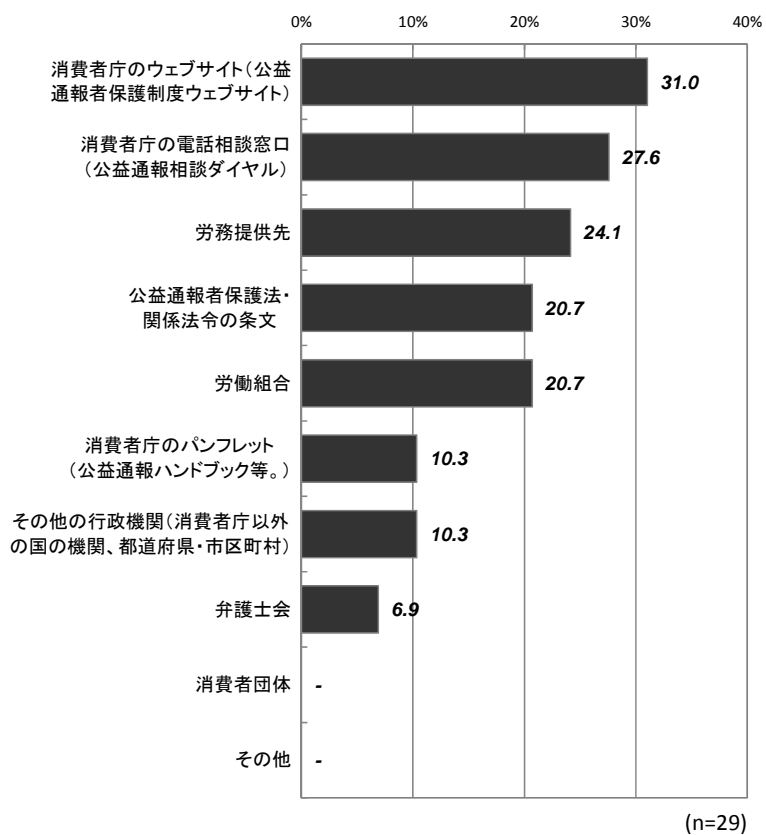


(3) 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体

通報・相談内容に係る法令違反の種類に関する認識について、「公益通報者保護法の通報対象となる法令違反行為」又は「公益通報者保護法の通報対象外の法令違反行為」と回答した者（29人）に対して、公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体を尋ねた。

「消費者庁のウェブサイト（公益通報者保護制度ウェブサイト）」が 31.0%（9人）、「消費者庁の電話相談窓口（公益通報相談ダイヤル）」が 27.6%（8人）、「労務提供先」が 24.1%（7人）であった。

図表 56 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体（複数回答）／全体

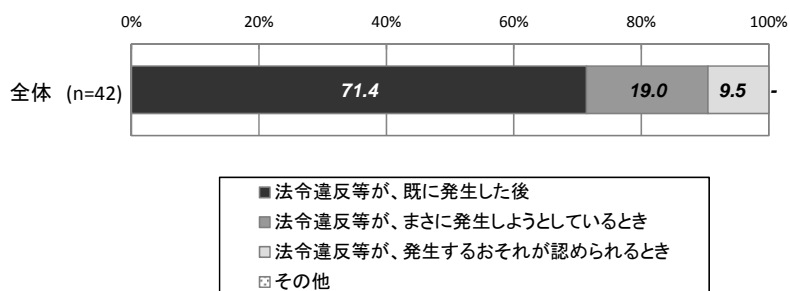


(4) 通報・相談をしたタイミング

労務提供先へ「通報したことがある」又は「相談したことがある」と回答した者（42人）に対して、通報・相談をしたタイミングを尋ねた。

「法令違反等が、既に発生した後」が71.4%（30人）と最も高く、次いで、「法令違反等が、まさに発生しようとしているとき」（19.0%、8人）、「法令違反等が、発生するおそれが認められるとき」（9.5%、4人）となった。

図表 57 通報・相談をしたタイミング（単一回答）／全体

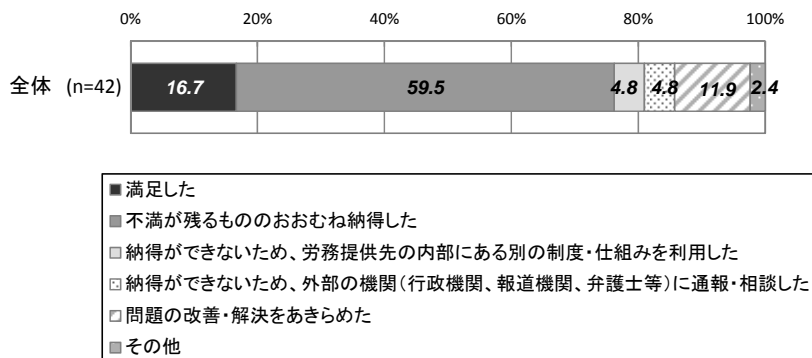


(5) 通報・相談の結果に対する考え、対応

労務提供先へ「通報したことがある」又は「相談したことがある」と回答した者（42人）に対して、通報・相談の結果に対する考え、対応について尋ねた。

「満足した」は16.7%（7人）、「不満が残るもののおおむね納得した」は59.5%（25人）となっており、7割5分以上（76.2%）の者が満足した又はおおむね納得したと回答している。

図表 58 通報・相談の結果に対する考え、対応（単一回答）／全体

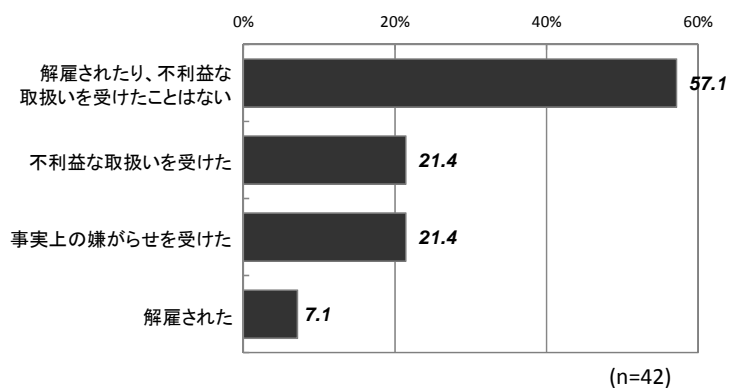


(6) 通報・相談を理由とした解雇等の経験

労務提供先の内部通報・相談窓口に、「通報したことがある」又は「相談したことがある」と回答した者(42人)に対して、通報・相談したことを理由として、解雇されたり、不利益な取扱いを受けたことがあるかを尋ねた。

「解雇されたり、不利益な取扱いを受けたことはない」が57.1%(24人)であり、「不利益な取扱いを受けた」、「事実上の嫌がらせを受けた」はいずれも21.4%(9人)、「解雇された」は7.1%(3人)であった。

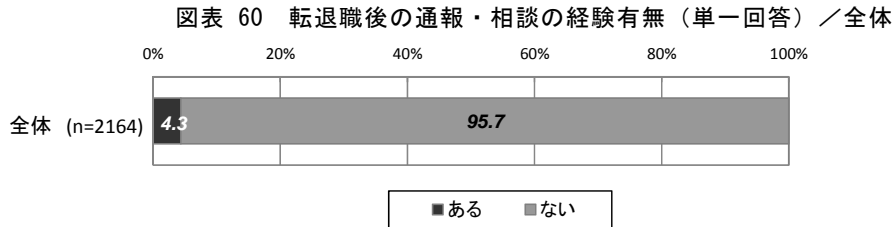
図表 59 通報・相談を理由とした解雇等の経験(複数回答) / 全体



16. 転退職後の通報・相談の経験

(1) 転退職後の通報・相談の経験有無

転退職をしたことがある者に対して、転退職後に、元労務提供先の法令違反等について通報・相談をしたことがあるかどうか尋ねたところ、「ある」が4.3% (94人)、「ない」が95.7% (2,070人)であった。

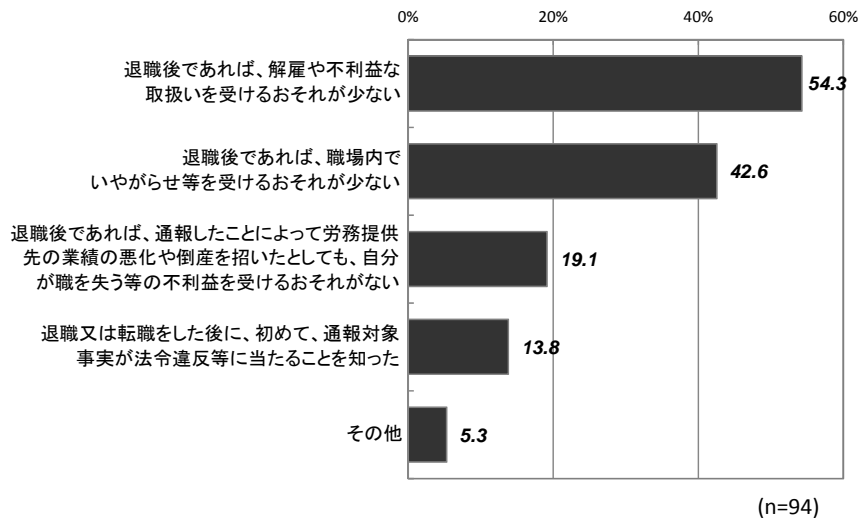


(2) 転退職後に通報・相談した理由

転退職後に元労務提供先の法令違反等について通報・相談した経験があると回答した者（94人）に対して、転退職後に通報・相談を行った理由を尋ねた。

「退職後であれば、解雇や不利益な取扱いを受けるおそれが少ない」が54.3% (51人)、「退職後であれば、職場内でいやがらせ等を受けるおそれが少ない」が42.6% (40人)であった。

図表 61 転退職後に通報・相談した理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

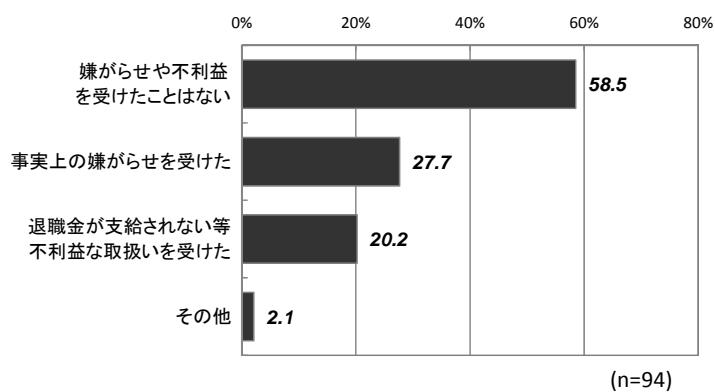
- 退職後に不当な扱いを受けたため（3人以上50人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 不利益な条件で退職したので、残った同僚たちが働きやすい職場に変わる事を願っての通報（3人以上50人未満、卸売・小売業、正社員で管理職以外）
- 解雇された理由が納得できなかったから（100人以上300人未満、製造業、正社員以外（パート、アルバイトなど））

(3) 転退職後の通報・相談を理由とした嫌がらせの経験

転退職後の元労務提供先に通報・相談の経験があると回答した者（94人）に対して、通報・相談を理由とした嫌がらせの経験を尋ねた。

「嫌がらせや不利益を受けたことはない」が58.5%（55人）、「事実上の嫌がらせを受けた」が27.7%（26人）、「退職金が支給されない等不利益な取扱いを受けた」が20.2%（19人）となった。

図表 62 転退職後の通報・相談を理由とした嫌がらせの経験（複数回答）／全体

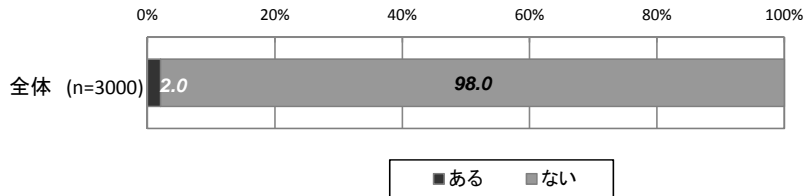


17. 取引先の法令違反等に関する通報・相談の経験

(1) 取引先の法令違反等に関する通報・相談の経験有無

取引先の法令違反等に関して通報・相談したことがあるかを尋ねたところ、「ある」は 2.0% (61 人)、「ない」は 98.0% (2,939 人) であった。

図表 63 取引先の法令違反等に関する通報・相談の経験有無 (単一回答) / 全体

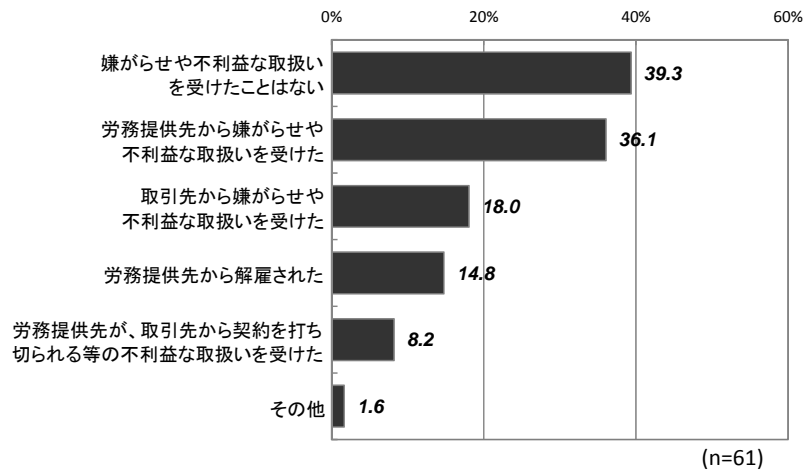


(2) 取引先の法令違反等に関する通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験

取引先の法令違反等に関して通報・相談したことが「ある」と回答した者 (61 人) に対して、通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験を尋ねた。

「嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことはない」が 39.3% (24 人)、「労務提供先から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた」が 36.1% (22 人)、「取引先から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた」が 18.0% (11 人)、「労務提供先から解雇された」が 14.8% (9 人)、「労務提供先が、取引先から契約を打ち切られる等の不利益な取扱いを受けた」が 8.2% (5 人) となっている。

図表 64 取引先の法令違反等に関する通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験 (複数回答) / 全体



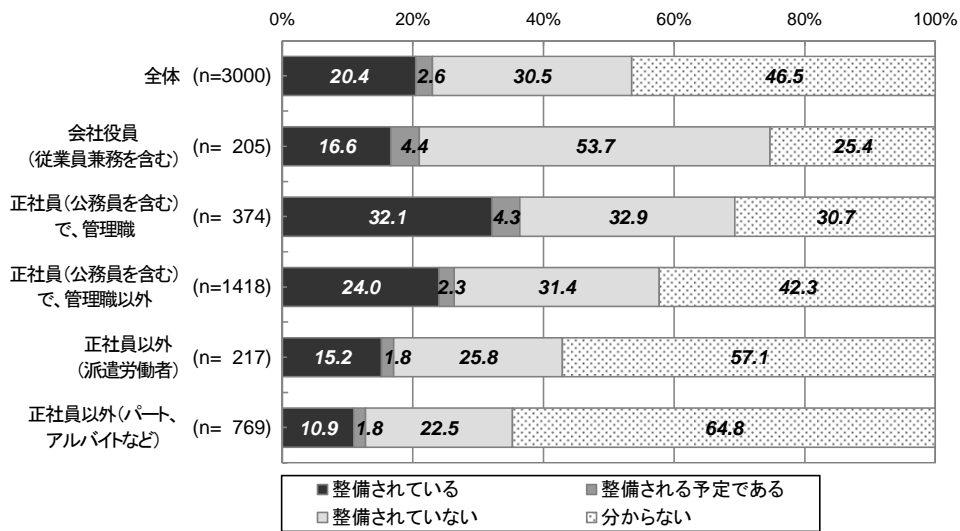
18. 労務提供先における規程の整備状況

労務提供先で、法令違反等に関する通報処理の仕組みや通報者への解雇・不利益取扱いの禁止を定めた規程が整備されているかを尋ねた。

「整備されている」が20.4%、「整備される予定である」が2.6%、「整備されていない」が30.5%、「分からない」が46.5%であった。

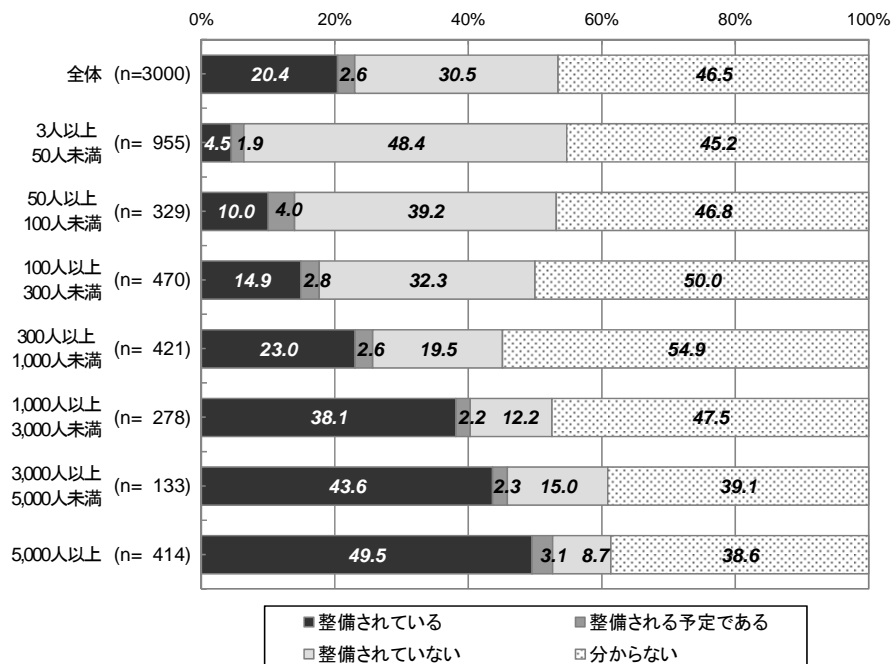
雇用形態別にみると、正社員以外では「分からない」の割合が半数を超えており（派遣労働者は57.1%、パート、アルバイトなどは64.8%）、会社役員や正社員と比べて高い。

図表 65 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／全体、雇用形態別



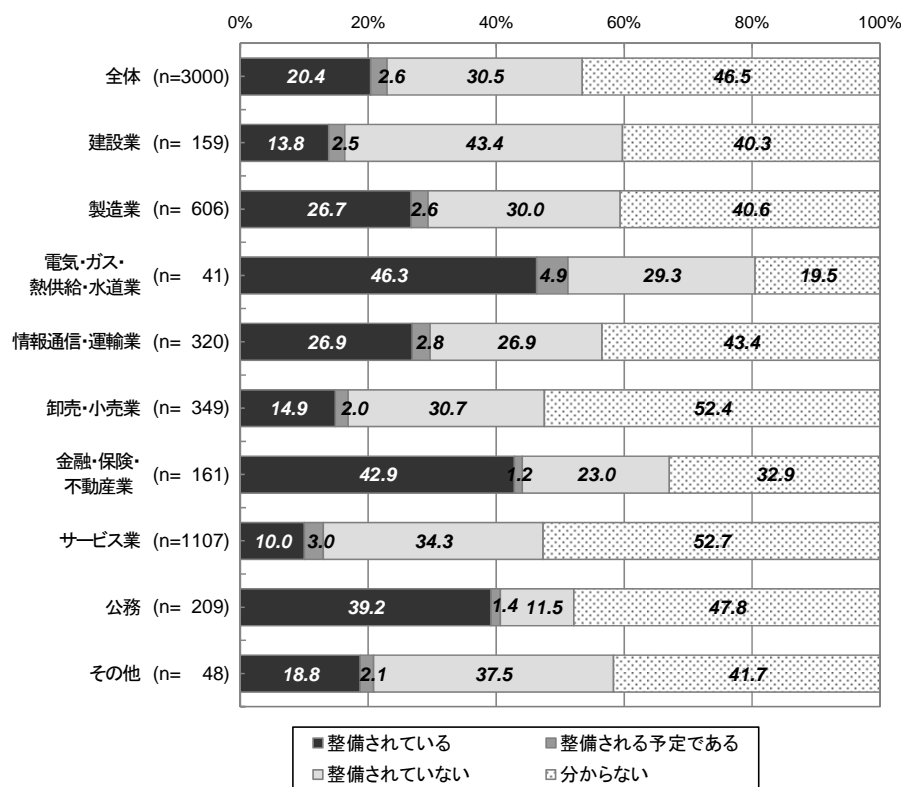
勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど、「整備されている」割合が高い傾向がみられ、“5,000人以上”では5割近く(49.5%)を占めているのに対して、“3人以上50人未満”では4.5%と低い。

図表 66 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の従業員数別



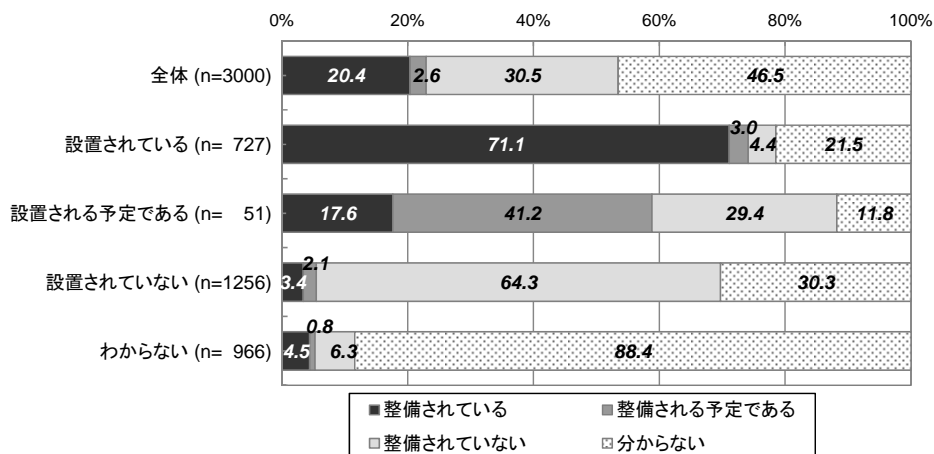
勤務先の業種別にみると、“電気・ガス・熱供給・水道業”、“金融・保険・不動産業”では、「整備されている」割合が4割を超え（それぞれ46.3%、42.9%）、全体と比較して高い。一方、“建設業”、“卸売・小売業”、“サービス業”では、「整備されている」割合が1割程度で全体と比較して低い（それぞれ13.8%、14.9%、10.0%）。

図表 67 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の業種別



内部通報・相談窓口設置の有無別にみると、“設置されている”と回答した者では、“設置されていない”と回答した者と比較して、「整備されている」割合が高く、7割以上を占めている（71.1%）。

図表 68 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

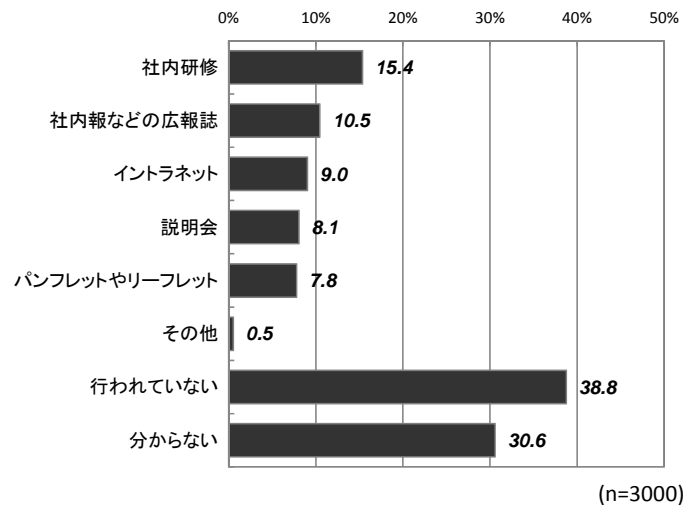


19. 労務提供先における周知活動

労務提供先で、法令違反等に関する通報処理の仕組み等について、どのような周知活動が行われているかを尋ねた。

「行われていない」(38.8%)、「分からない」(30.6%) が合わせて約7割を占めた(69.4%)。行われているものとしては、「社内研修」(15.4%)、「社内報などの広報誌」(10.5%)、「イントラネット」(9.0%)、「説明会」(8.1%)、「パンフレットやリーフレット」(7.8%)の順で続く。

図表 69 労務提供先における周知活動（複数回答）／全体



○その他の主な内容

メール・文書、ポスターなどの掲示、朝礼、確認テスト、組合大会など

勤務先の従業員数別にみると、従業員数が少ないほど「行われていない」割合が高い傾向がみられ、“3人以上50人未満”では60.3%、“50人以上100人未満”では46.5%、“100人以上300人未満”では40.6%となっている。一方、従業員数1,000人以上では、いずれの周知活動の割合も全体と比較して高い傾向がみられる。特に「社内研修」や「社内報などの広報誌」は、従業員数が多いほど割合が高い傾向がみられる。

図表 70 労務提供先における周知活動（複数回答）／勤務先の従業員数別

		(%)								
	n	社内研修	の社内報など	ネットラ	説明会	レットパンフレット	その他	な行われていない	分からない	
全体	3000	15.4	10.5	9.0	8.1	7.8	0.5	38.8	30.6	
勤務先の従業員数										
3人以上50人未満	955	4.6	2.6	0.9	2.1	2.6	0.1	60.3	30.2	
50人以上100人未満	329	11.9	6.7	4.6	6.1	3.0	-	46.5	33.4	
100人以上300人未満	470	12.6	8.1	7.4	8.1	6.4	0.6	40.6	32.8	
300人以上1,000人未満	421	19.7	11.2	8.6	8.8	9.0	-	31.6	32.1	
1,000人以上3,000人未満	278	24.1	18.3	15.8	17.6	10.4	1.1	16.9	31.7	
3,000人以上5,000人未満	133	24.8	24.1	28.6	14.3	18.8	0.8	15.8	27.1	
5,000人以上	414	32.9	23.9	22.7	14.3	18.6	1.9	10.1	25.8	

勤務先の業種別にみると、“金融・保険・不動産業”、“電気・ガス・熱供給・水道業”では「社内研修」の割合が他の業種と比較して高い傾向がみられる（それぞれ 36.0%、29.3%）。“建設業”では、「行われていない」が過半数を超える（52.8%）。

図表 71 労務提供先における周知活動（複数回答）／勤務先の業種別

		(%)								
		n	社内研修	の社内報誌など	ネットトラ	説明会	レトパンツリフレッツ	その他	行われていない	分からない
勤務先の業種	全体	3000	15.4	10.5	9.0	8.1	7.8	0.5	38.8	30.6
	建設業	159	11.3	5.7	7.5	5.7	5.0	0.6	52.8	25.8
	製造業	606	18.6	15.0	15.8	14.9	10.6	0.7	35.1	23.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	41	29.3	12.2	17.1	17.1	4.9	-	24.4	29.3
	情報通信・運輸業	320	22.8	15.3	10.3	11.9	11.3	-	34.1	24.7
	卸売・小売業	349	8.9	9.5	4.9	5.4	7.4	0.6	42.4	34.1
	金融・保険・不動産業	161	36.0	12.4	14.3	11.2	9.3	1.9	28.0	18.0
	サービス業	1107	9.8	6.8	4.1	3.3	4.6	0.5	44.1	37.2
	公務	209	19.6	12.4	15.8	9.1	12.9	0.5	22.5	35.4
	その他	48	14.6	12.5	10.4	12.5	10.4	-	39.6	25.0

法の認知度別にみると、“よく知っている”と回答した者の労務提供先では、いずれの周知活動も全体と比較して割合が高く、特に「社内研修」が行われている割合は4割を超えている（43.9%）。

図表 72 労務提供先における周知活動（複数回答）／法の認知度別

		(%)								
		n	社内研修	の社内報誌など	ネットトラ	説明会	レトパンツリフレッツ	その他	行われていない	分からない
法の認知度	全体	3000	15.4	10.5	9.0	8.1	7.8	0.5	38.8	30.6
	よく知っている	57	43.9	22.8	24.6	33.3	21.1	1.8	17.5	8.8
	ある程度知っている	258	29.1	16.7	15.5	12.0	12.0	0.4	37.6	9.3
	名前は聞いたことがある	613	18.4	14.7	13.5	10.8	9.8	0.8	37.8	22.7
	知らない	2072	12.0	8.1	6.5	6.1	6.3	0.4	39.8	36.2

内部通報・相談窓口設置の有無別にみると、“設置されている”、“設置される予定である”と回答した者の労務提供先では、いずれの周知活動も割合が高い傾向がみられる。“設置されていない”と回答した者の労務提供先では、「行われていない」が7割を占める（70.4%）。

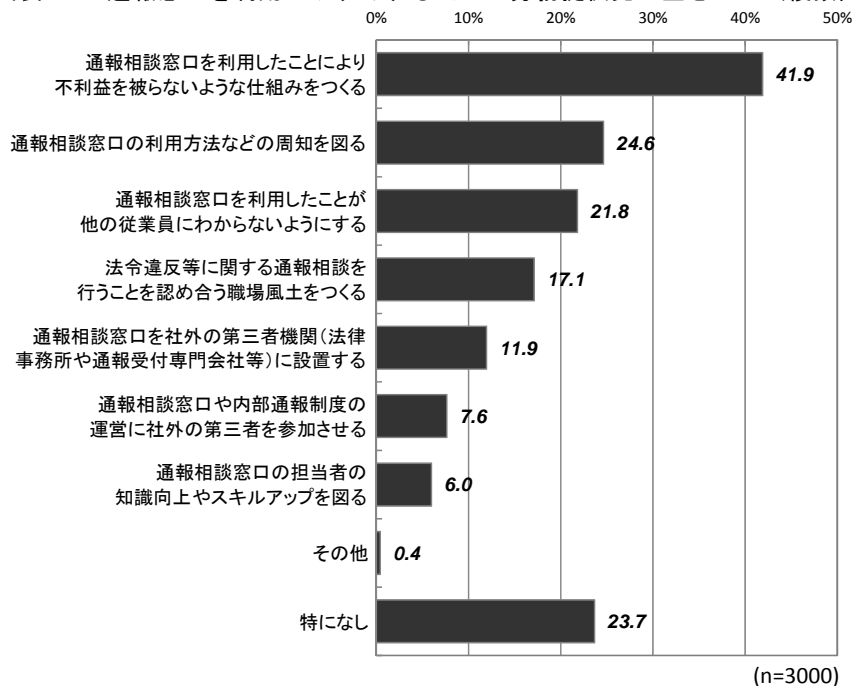
図表 73 労務提供先における周知活動（複数回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

		(%)								
		n	社内研修	の社内報誌など	ネットトラ	説明会	レトパンツリフレッツ	その他	行われていない	分からない
置相内の有無	全体	3000	15.4	10.5	9.0	8.1	7.8	0.5	38.8	30.6
	設置されている	727	43.7	31.9	30.5	23.9	22.3	1.7	4.8	9.9
	設置される予定である	51	43.1	27.5	11.8	25.5	15.7	-	11.8	13.7
	設置されていない	1256	4.6	2.9	2.1	2.8	2.9	0.2	70.4	18.2
	わからない	966	6.5	3.3	1.7	2.1	2.8	0.2	24.6	63.3

20. 通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと

通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むことを尋ねたところ、「通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みをつくる」が 41.9%で最も高い。次いで、「通報相談窓口の利用方法などの周知を図る」(24.6%)、「通報相談窓口を利用したことが他の従業員にわからないようにする」(21.8%)と続く。「特になし」も 23.7%と高い。

図表 74 通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

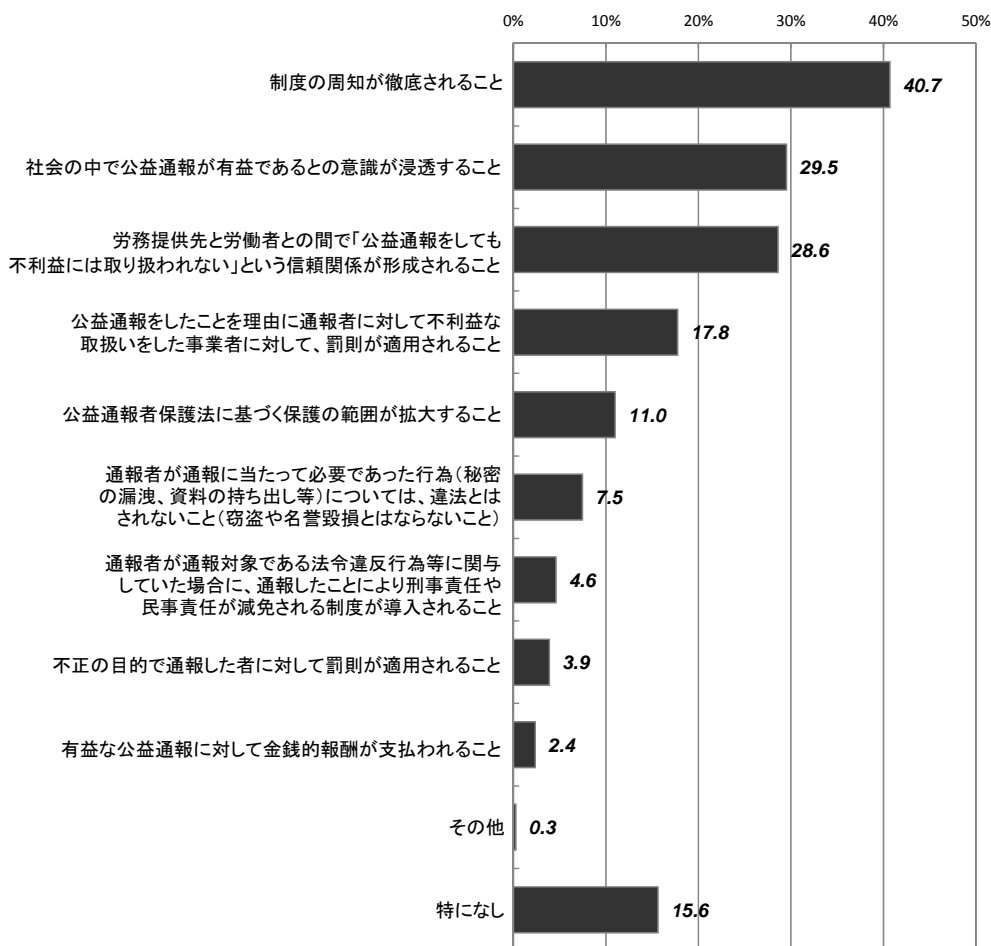
- ふだんからの話し合い（3人以上50人未満、サービス業、正社員以外（パート、アルバイトなど））
- 通報内容が法律上どうなのかわからない。門戸を低くしてほしい。（3人以上50人未満、サービス業、正社員以外（パート、アルバイトなど））
- 労働組合との連携（300人以上1,000人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 窓口担当者に公正な人物を配置する（5,000人以上、公務、正社員で管理職以外）
- 通報せずに済むよう管理責任者等への啓発の徹底（1,000人以上3,000人未満、製造業、正社員で管理職以外）
- 小さな組織で感じた事など、直接管理者と話し合っているので、特に相談窓口を必要としないと思う（3人以上50人未満、その他、正社員以外（パート、アルバイトなど））
- 通報したものがわからないようにするのはまず無理。詳しく知っている者が限定されるので（5,000人以上、卸売・小売業、正社員以外（パート、アルバイトなど））

21. 公益通報者保護制度が身近なものとなるために必要なこと

公益通報者保護制度がより身近なものとなるために必要なことを尋ねた。

「制度の周知が徹底されること」が最も高く 40.7%、次いで「社会の中で公益通報が有益であるとの意識が浸透すること」(29.5%)、「労務提供先と労働者との間で『公益通報をしても不利益には取り扱われない』という信頼関係が形成されること」(28.6%)と続く。

図表 75 公益通報者保護制度が身近なものとなるために必要なこと（複数回答）／全体



(n=3000)

○その他の内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- その使用のし方の徹底および、倫理観の醸成（3,000人以上5,000人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 社内で解決できる事が一番いい（3人以上50人未満、卸売・小売業、会社役員）
- 公的機関から褒賞金が掲示されていればいい（100人以上300人未満、サービス業、正社員以外（パート、アルバイトなど））
- 解雇された時国が生活を生涯保障する（3人以上50人未満、サービス業、正社員で管理職）
- 力を持った第三者である事。（3人以上50人未満、建設業、正社員以外（パート、アルバイトなど））
- 公益通報をしても甲斐がないというようなことがないこと（1,000人以上3,000人未満、公務、正社員で管理職以外）
- 通報しやすいしくみ（300人以上1,000人未満、製造業、正社員で管理職以外）

【参考】平成 20 年度調査、平成 22 年度調査との比較

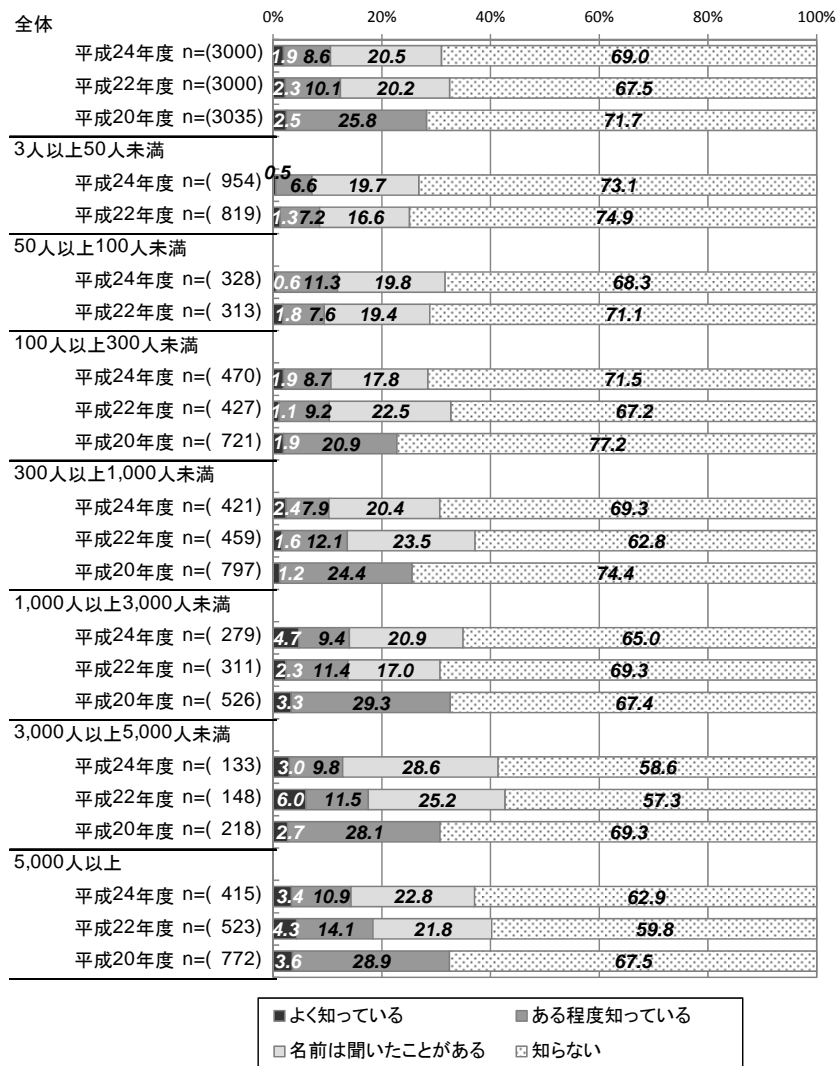
法の認知度、公益通報の意向、内部通報・相談窓口設置の有無、労務提供先における規程の整備状況について平成 20 年度調査（前々回）、平成 22 年度調査（前回）との比較を行った³。

1. 法の認知度

平成 20 年度調査と比較すると、「知らない」の割合が 2.7 ポイント減少している一方、平成 22 年度調査と比較すると 1.5 ポイント増加している。

勤務先の従業員数別にみると、「知らない」割合は、いずれの区分でも平成 20 年度調査より若干減少している。一方、平成 22 年度調査との比較では、100 人未満、“1,000 人以上 3,000 人未満”以外では、「知らない」割合は若干増加している。

図表 76 法の認知度（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別、補正後



注：平成 20 年度調査では、選択肢「名前は聞いたことがある」は設けていない。

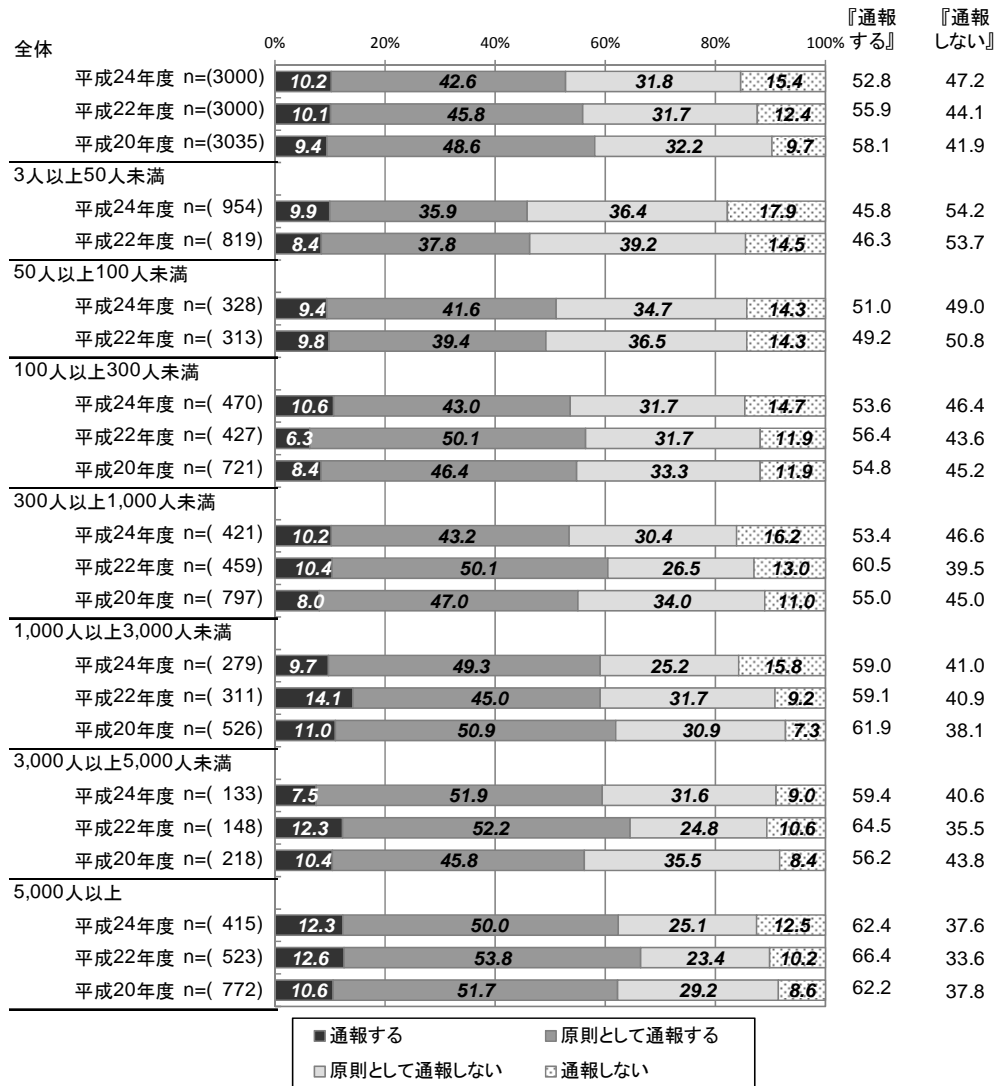
³ただし、標本抽出方法や、質問項目、選択肢等が今回の調査と一部異なる点に留意が必要である。（平成 20 年度調査、平成 22 年度調査の基本設計については、p2～p4 を参照。）雇用形態については、総務省「労働力調査」の各年平均結果の正規・非正規職員数の構成比に基づいて、各年度調査の正規・非正規職員数の構成比を補正するウェイトバック集計を行った。参考の p55～58 は補正後の値を示す。

2. 公益通報の意向

平成 20 年度調査、平成 22 年度調査と比較して、『通報する』割合は若干減少している。

勤務先の従業員数別にみると、“300 人以上 1,000 人未満”、“3,000 人以上 5,000 人未満”の区分において、『通報する』割合が平成 22 年度調査との比較では若干減少しているものの（それぞれ 7.1 ポイント、5.1 ポイント）、他の区分や平成 20 年度調査との比較では大きな差はみられない。

図表 77 公益通報の意向（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別、補正後

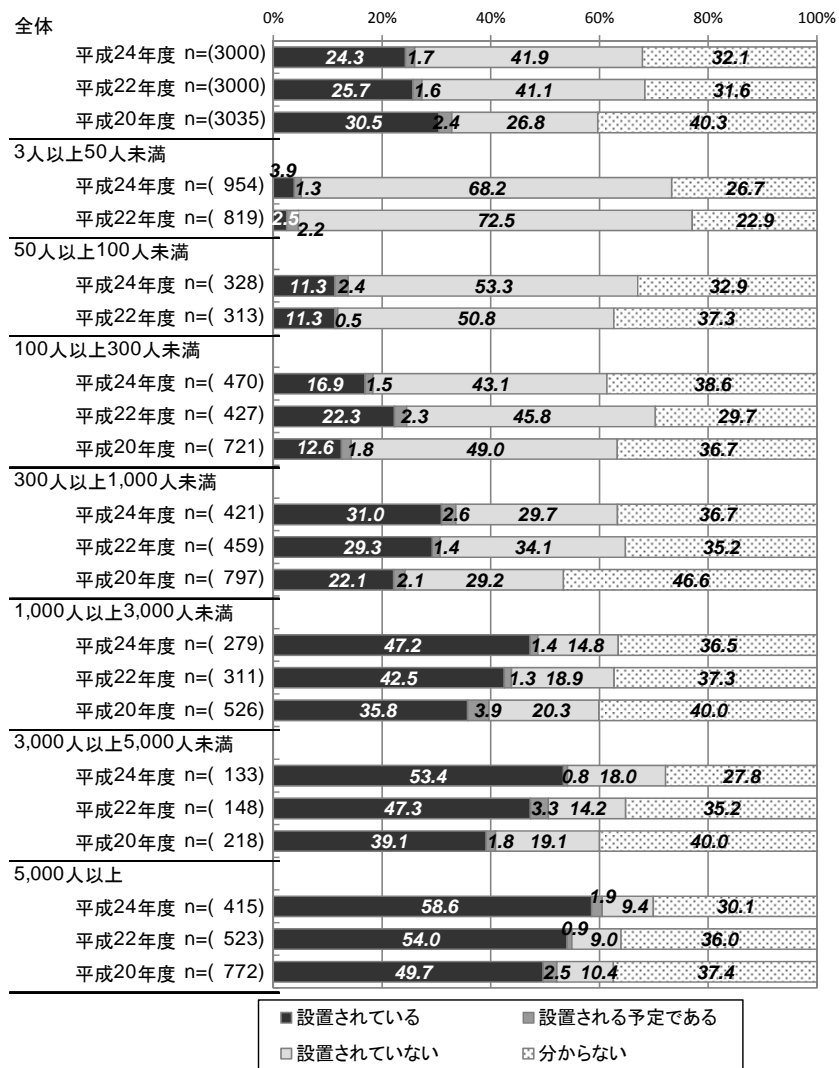


3. 内部通報・相談窓口設置の有無

平成20年度調査、平成22年度調査と比較して、全体では「設置されている」割合は若干減少している。

勤務先の従業員数別にみると、緩やかな増加傾向がみられる。

図表 78 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別、補正後



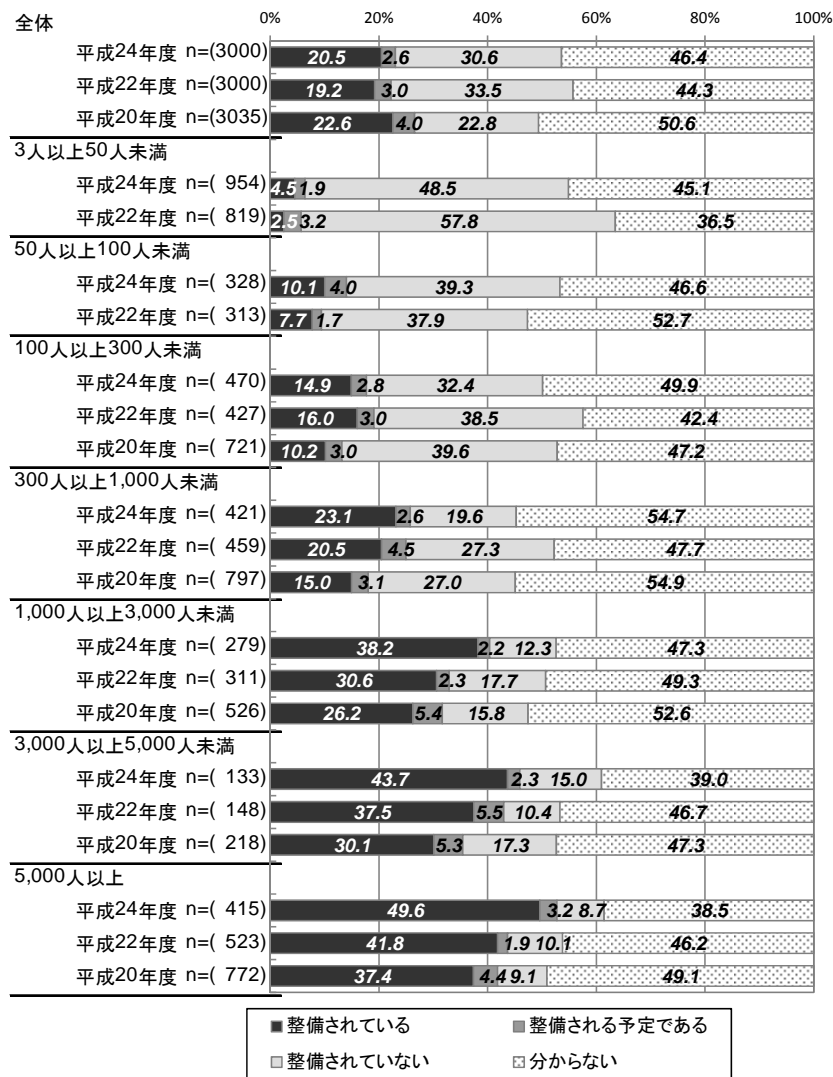
4. 労務提供先における規程の整備状況

平成20年度調査、平成22年度調査と比較して、「整備されている」割合はやや持ち直している。

勤務先の従業員数別にみると、「整備されている」割合は、“100人以上300人未満”で平成22年度調査から微減しているものの、他の区分では増加している。特に1,000人以上では他の区分と比較して増加幅が大きい。

各年度とも、従業員数が多いほど「整備されている」割合が高い傾向がみられる。

図表 79 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別、補正後



Ⅲ 調査票

公益通報者保護制度に関するインターネット調査

【スクリーニング】

SQ1. あなたの勤務先は、常時使用する従業員数が3人以上の事業者（公的機関も含む）ですか。

- ア はい →SQ2 へ
- イ いいえ →対象外。終了。

SQ2. あなたは、現在、国の機関が募集しているモニターに登録されていますか。

- ア はい →対象外。終了。
- イ いいえ →本調査へ

【調査の背景及び目的】

本調査は、公益通報者保護制度について、労働者の方々に対し、公益通報者保護法の認知状況、公益通報に対する意識、労務提供先の通報窓口の設置状況等を調査することにより、今後の本制度の一層の普及啓発に向けた施策の立案等に資することを目的とするものです。

【質問内容】

問1 あなたは、公益通報者保護法をご存知ですか（当てはまるものを1つ選んでください）。

- ア よく知っている →問2 へ
- イ ある程度知っている →問2 へ
- ウ 名前は聞いたことがある →問3 へ
- エ 知らない →問3 へ

問2 公益通報者保護法を何から知りましたか（この中からいくつでも選んでください）。

- ア 労務提供先^{注)}
- イ 新聞（一般紙）
- ウ 新聞（専門紙・業界紙）
- エ 雑誌
- オ 消費者庁のホームページ（公益通報者保護制度に関する平成21年8月以前の内閣府のホームページを含む）
- カ インターネット（「オ 消費者庁のホームページ」を除く）
- キ テレビ
- ク ラジオ
- ケ 消費者庁のパンフレット、ハンドブック（平成21年8月以前の内閣府のものを含む）
- コ 説明会、シンポジウム
- カ その他（ ）

注)「労務提供先」とは、あなたを雇用している事業者のほか、派遣労働者の方は派遣先の事業者、請負契約等に基づいて取引先で働いている方は取引先の事業者のことをいいます。

なお、転職等をご経験された方におかれましては、現在の「労務提供先」に限らず、以前の「労務提供先」であっても構いません。

→問3 へ

問3 あなたは、労務提供先で法令違反行為等がなされていることを知った場合、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）に通報しようと思いますか（当てはまるものを1つ選んでください）。

- ア 通報する →問4へ
- イ 原則として通報する →問4へ
- ウ 原則として通報しない →問14へ
- エ 通報しない →問14へ

問4 通報しようと思う理由は何ですか（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください）。

- ア 国民の生命、身体、財産などへの被害を防止するため、法令違反行為等は通報すべきである
- イ 公益通報者保護法や内部通報制度により、解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがない
- ウ 労務提供先が設置している内部通報・相談窓口が信頼できる
- エ 法令違反行為等を早期に明らかにして適切に対処することが、最終的には労務提供先の利益になる
- オ 職場内に法令違反行為等は積極的に通報しようという意識が浸透している
- カ 法令違反行為等の是正と同時に、自分自身の利益にもつながる
- キ その他（ ）

→問5へ

問5 通報する場合、実名（名前を明らかにする）で通報しますか、それとも匿名（名前を明らかにしない）で通報しますか（可能性がもっとも高いと思われるものを1つ選んでください）。

- ア 実名 →問6へ
- イ 匿名 →問7へ

問6 実名で通報をするのは何故ですか（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください）。

- ア 実名で通報をしたほうが真摯に対応してもらえる
- イ 不正を正すためなのだから堂々と実名で通報するべき
- ウ 実名でも不利益な取扱いを受けるおそれはない
- エ 労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できる
- オ その他（ ）

→問8へ

問7 匿名で通報をするのは何故ですか（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください）。

- ア 不利益な取扱いを受けるおそれがある
- イ 実名による通報には何となく不安がある
- ウ 法令違反等の事実を伝えることに意味があり、通報者が誰であるかに意味はない
- エ 労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できない
- オ その他（ ）

→問8へ

問8 通報する場合、まずどこに通報しますか（可能性がもっとも高いと思われるものを1つ選んでください）。

- ア 労務提供先（上司を含む） →問9へ
- イ 行政機関 →問11へ
- ウ その他外部（報道機関等） →問11へ

→問9へ

問9 労務提供先による通報窓口の設置先として、信頼できるものを選んで下さい（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください）。

- ア 経営トップ（社長等）
- イ 役員
- ウ 上司
- エ 社内管理部門（総務部門、人事部門、経営企画部門等）
- オ 社内コンプライアンス担当部門（監査部門、CSR 部門、法務部門、内部統制の統括部門等）
- カ 法律事務所（顧問弁護士）
- キ 法律事務所（顧問でない弁護士）
- ク 通報受付専門会社
- ケ 親会社や関連会社
- コ 労働組合
- サ その他〔(具体的に) _____〕

(※1) 選択肢ア～オを「社内通報窓口」といい、労務提供先の組織内部に設置されている窓口のことをいいます。(例：社内総務部、法務部又はコンプライアンス担当部門などの社内の部署に設置された通報受付窓口)

(※2) 選択肢カ～コを「社外通報窓口」といい、労務提供先が予め定め、かつ、労務提供先の組織外部に設置された窓口のことをいいます。(例：労務提供先が予め定めた法律事務所や通報受付専門会社など、社外の第三者機関に設置された通報受付窓口)。

→問10へ

問10 労務提供先に通報後、状況が改善されない又は誠実な対応がなされない等の場合、さらに行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報しようと思いませんか。（当てはまるものを1つ選んでください）

- ア 通報する →問12へ
- イ 原則として通報する →問12へ
- ウ 原則として通報しない →問14へ
- エ 通報しない（あきらめる） →問14へ

問11 まず労務提供先へ通報しないのはなぜですか（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください）。

- ア 通報を受け付ける窓口がない
- イ 通報しても十分に対応してくれないと思う（あるいは過去通報したが十分に対応してくれなかった）
- ウ 労務提供先から解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある
- エ 通報したことが職場内に知れた場合、いやがらせ等を受けるおそれがある
- オ その他外部（報道機関等）に通報した方が多くの人に關心を持ってもらえる
- カ その他（ _____ ）

→問12へ

問16 前問で、「どちらかというとな望ましくない」「望ましくない」を選んだ理由はなんですか（当てはまるものを1つ選んでください）。

- ア （労務提供先に通報した場合、又は行政機関、報道機関等に通報したことが労務提供先に知れた場合、） 通報した同僚が解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある
- イ （通報したことが上司や同僚等に知れた場合、） 通報した同僚が職場内でいやがらせ等を受けるおそれがある
- ウ （行政機関、報道機関等に通報する場合） 労務提供先の秘密を漏らすことになり、通報した同僚が労務提供先から訴えられるおそれがある
- エ 労務提供先や上司、同僚等を裏切るような行為であり慎むべき
- オ 同僚が通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分が職を失ってしまう
- カ 通報しても改善される見込みがない
- キ その他（ ）

→問17へ

問17 あなたの労務提供先では、法令違反等に関する内部通報・相談窓口が設置されていますか（当てはまるものを1つ選んでください）。

- ア 設置されている →問18へ
- イ 設置される予定である →問25へ
- ウ 設置されていない →問25へ
- エ わからない →問25へ

問18 労務提供先の法令違反等に関する内部通報・相談窓口にて、通報・相談したことはありますか（ア・イは両方選んでいただいてもかまいません）。

- ア 通報したことがある →問19へ
- イ 相談したことがある →問19へ
- ウ 通報・相談ともしたことはない →問25へ

問19 これまでに内部通報・相談窓口にて通報・相談をしたことがある場合、それはどのような内容に関するものでしたか（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください）。

- ア 人事労務関係
- イ 職場環境
- ウ 人間関係
- エ 会社秩序・サービス規律違反
- オ 企業倫理・企業行動規範違反
- カ 法令違反（上記ア～オに含まれるものを除く）
- キ その他（ ）

→問20へ

問20 法令違反に関する通報・相談をしたことがある場合、それはどのような法令違反に関するものでしたか（当てはまるものを1つ選んでください）。

- ア 公益通報者保護法の通報対象となる法令違反行為 →問21へ
- イ 公益通報者保護法の通報対象外の法令違反行為 →問21へ
- ウ わからない →問22へ

問2 1 通報・相談をした事項が、公益通報者保護法の通報対象に該当すること又は該当しないことを、何から知りましたか（もつとも当てはまるものを2つ以内で選んでください。）。

- ア 公益通報者保護法・関係法令の条文
- イ 消費者庁の電話相談窓口（公益通報相談ダイヤル）
- ウ 消費者庁のウェブサイト（公益通報者保護制度ウェブサイト。公益通報者保護制度に関する平成21年8月以前の内閣府のホームページを含む）
- エ 消費者庁のパンフレット（公益通報ハンドブック等。平成21年8月以前の内閣府のものを含む）
- オ その他の行政機関（消費者庁以外の国の機関、都道府県・市区町村）
- カ 労務提供先
- キ 弁護士会
- ク 労働組合
- ケ 消費者団体
- コ その他（ ）

→問2 2へ

問2 2 通報・相談をしたことがある場合、その通報はどのようなタイミングで行いましたか（当てはまるものを1つ選んでください。）。

- ア 法令違反等が、既に発生した後
- イ 法令違反等が、まさに発生しようとしているとき
- ウ 法令違反等が、発生するおそれが認められるとき
- エ その他（ ）

→問2 3へ

問2 3 通報・相談をしたことがある場合、その結果はいかがでしたか（もつとも当てはまるものを1つ選んでください。）。

- ア 満足した
- イ 不満が残るもののおおむね納得した
- ウ 納得ができないため、労務提供先の内部にある別の制度・仕組みを利用した
- エ 納得ができないため、外部の機関（行政機関、報道機関、弁護士等）に通報・相談した
- オ 問題の改善・解決をあきらめた
- カ その他（ ）

→問2 4へ

問2 4 通報・相談したことを理由として、解雇されたり、不利益な取扱いを受けたことがありますか。（ア～ウについては、複数選んでいただいてもかまいません。）

- ア 解雇された
- イ 不利益な取扱い^(※1)を受けた
- ウ 事実上の嫌がらせ^(※2)を受けた
- エ 解雇されたり、不利益な取扱いを受けたことはない

(※1) 不利益な取扱いの例（労働者の地位・処遇に関する不利益な取扱いをいいます）：

免職・停職・減給・戒告・訓告・厳重注意、配置転換、降格、退職金の減額等。

(※2) 事実上の嫌がらせの例：

仕事を与えない、専ら雑務に従事させる等。

→問2 5へ

問25 退職後又は転職後に、以前に勤務していた労務提供先の法令違反等について通報・相談したことはありますか（当てはまるものを1つ選んでください）。

※通報・相談先には、元労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）を含みます。

- ア ある →問26へ
- イ ない →問28へ
- ウ 転職退職経験なし →問28へ

問26 退職後又は転職後に、以前に勤務していた労務提供先の法令違反等について通報・相談したのはなぜですか（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください）。

- ア 退職後であれば、解雇や不利益な取扱いを受けるおそれが少ない
- イ 退職後であれば、職場内でいやがらせ等を受けるおそれが少ない
- ウ 退職後であれば、通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招いたとしても、自分が職を失う等の不利益を受けるおそれがない
- エ 退職又は転職をした後に、初めて、通報対象事実が法令違反等に当たることを知った
- オ その他（ ）

→問27へ

問27 退職後又は転職後に、通報・相談したことを理由として、以前に勤務していた労務提供先から嫌がらせや不利益を受けたことがありますか（当てはまるもの全てを選んでください）。

- ア 退職金が支給されない等不利益な取扱いを受けた
- イ 事実上の嫌がらせを受けた
- ウ その他（ ）
- エ 嫌がらせや不利益を受けたことはない

→問28へ

問28 労務提供先自体ではなく、労務提供先の「取引先」の法令違反等について通報・相談したことはありますか（当てはまるものを1つ選んでください）。

※通報・相談先には、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）を含みます。

- ア ある →問29へ
- イ ない →問30へ

問29 通報・相談したことを理由として、嫌がらせや不利益な取扱い等を受けたことがありますか（この中からいくつでも選んでください）。

- ア 労務提供先から解雇された
- イ 労務提供先から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた
- ウ 取引先から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた
- エ 嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことはない
- オ 労務提供先が、取引先から契約を打ち切られる等の不利益な取扱いを受けた
- カ その他（ ）

→問30へ

問30 あなたの労務提供先では、法令違反等に関する通報処理の仕組みや通報者への解雇・不利益取扱いの禁止を定めた規程が整備されていますか（当てはまるものを1つ選んでください）。

- ア 整備されている
- イ 整備される予定である
- ウ 整備されていない
- エ 分からない

→問31へ

問3 1 あなたの労務提供先では、法令違反等に関する通報処理の仕組み等について、どのような周知活動が行われていますか（この中からいくつでも選んでください）。

- ア 説明会
- イ 社内研修
- ウ 社内報などの広報誌
- エ パンフレットやリーフレット
- オ イン트라ネット
- カ その他（ ）
- キ 行われていない
- ク 分からない

→問3 2へ

問3 2 労務提供先が設置・運営する通報相談窓口を利用しやすくするために、労務提供先に対してどのようなことを望みますか（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください）。

- ア 通報相談窓口の利用方法などの周知を図る
- イ 通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みをつくる
- ウ 通報相談窓口を利用したことが他の従業員にわからないようにする
- エ 法令違反等に関する通報相談を行うことを認め合う職場風土をつくる
- オ 通報相談窓口や内部通報制度の運営に社外の第三者を参加させる
- カ 通報相談窓口の担当者の知識向上やスキルアップを図る
- キ 通報相談窓口を社外の第三者機関（法律事務所や通報受付専門会社等）に設置する
- ク その他（ ）
- ケ 特になし

→問3 3へ

問3 3 公益通報者保護制度がより身近なものとなるために、どのようなことが必要だと思いますか（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください）。

- ア 制度の周知が徹底されること
- イ 社会の中で公益通報が有益であるとの意識が浸透すること
- ウ 労務提供先と労働者との間で「公益通報をしても不利益には取り扱われない」という信頼関係が形成されること
- エ 公益通報者保護法に基づく保護の範囲が拡大すること
- オ 公益通報をしたことを理由に通報者に対して不利益な取扱いをした事業者に対して、罰則が適用されること
- カ 通報者が通報対象である法令違反行為等に関与していた場合に、通報したことにより刑事責任や民事責任が減免される制度が導入されること
- キ 通報者が通報に当たって必要であった行為（秘密の漏洩、資料の持ち出し等）については、違法とはされないこと（窃盗や名誉毀損とはならないこと）
- ク 不正の目的で通報した者に対して罰則が適用されること
- ケ 有益な公益通報に対して金銭的報酬が支払われること
- コ その他（ ）
- サ 特になし

→問3 4へ

【この調査を統計的に分析するために、あなた御自身についてお聞きします】

問34 あなたの性別をお知らせください（○は1つ）。

- ア 男性
- イ 女性

→問35へ

問35 あなたの満年齢をお知らせください（○は1つ）。

- ア 20歳未満
- イ 20歳以上30歳未満
- ウ 30歳以上40歳未満
- エ 40歳以上50歳未満
- オ 50歳以上60歳未満
- カ 60歳以上

→問36へ

問36 あなたが現在お勤めになっている先の所在地（都道府県）をお知らせください。

北海道 青森県 岩手県 秋田県 宮城県 山形県 福島県 新潟県 茨城県 栃木県 群馬県、埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 山梨県 長野県 静岡県 愛知県 岐阜県 三重県 富山県 石川県 福井県 滋賀県 京都府 奈良県 和歌山県 大阪府 兵庫県 岡山県 鳥取県 広島県 島根県 山口県 香川県 愛媛県 徳島県 高知県 福岡県 佐賀県 長崎県 大分県 熊本県 宮崎県 鹿児島県 沖縄県

→問37へ

問37 あなたは次のどれにあたりますか（○は1つ）。

- ア 会社役員（従業員兼務を含む）
- イ 正社員（公務員を含む）で、管理職
- ウ 正社員（公務員を含む）で、管理職以外
- エ 正社員以外（派遣労働者）
- オ 正社員以外（パート、アルバイトなど）
- カ その他（具体的に： _____）

→問38へ

問38 あなたの現在の労務提供先（注）の業種は次のどれにあたりますか（○は1つ）。

（注）「労務提供先」とは、あなたを雇用している事業者のほか、派遣労働者の方は派遣先の事業者、請負契約等に基づいて取引先で働いている方は取引先の事業者のことをいいます。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 農林・漁業・鉱業 | 11 不動産業 |
| 2 建設業 | 12 飲食店 |
| 3 製造業 | 13 宿泊業 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14 医療・福祉（病院を含む） |
| 5 情報通信業（放送業除く） | 15 教育、学習支援業（学校を含む） |
| 6 情報サービス業（放送業含む） | 16 複合サービス事業（※） |
| 7 運輸業 | 17 旅行業 |
| 8 卸売 | 18 その他サービス業 |
| 9 小売業 | 19 公務 |
| 10 金融・保険業 | 20 その他（具体的に _____） |
- ※「複合サービス事業」とは、上記の複数の分類にわたる各種のサービスを提供するもので、例えば、郵便局、農業協同組合等が該当します。

→問39へ

問39 あなたの現在の労務提供先（注）の従業員数（パート、非常勤職員等を含め、会社等の本社、支社等を合わせた全体の従業員数。）は次のどれにあたりますか（○は1つ）。

（注）「労務提供先」とは、あなたを雇用している事業者のほか、派遣労働者の方は派遣先の事業者、請負契約等に基づいて取引先で働いている方は取引先の事業者のことをいいます。

- ア 3人以上 50人未満
- イ 50人以上 100人未満
- ウ 100人以上 300人未満
- エ 300人以上 1000人未満
- オ 1000人以上 3000人未満
- カ 3000人以上 5000人未満
- キ 5000人以上

以上で終了です。誠にありがとうございました。

以上