

Q & A

ご質問にお答えします

Q-1 匿名の通報でも保護の対象になりますか？

A 匿名の通報であれば、通常は通報者本人が特定されず、不利益な取扱いを受けないため保護する必要が生じません。
ただし、通報時には匿名でも、何らかの事情により、通報者本人が特定され、解雇その他の不利益な取扱いを受けた場合には、保護の対象になります。

Q-2 どの対象法律違反になるか、どの行政機関が処分等の権限を有しているのか分からない場合、どのように調べればよいのですか？

A 公益通報者保護制度ウェブサイトでは、法令違反に関するキーワードで、法の対象法律及び権限を有する行政機関を検索することができます(8頁参照)。通報先を確認する際のご参考にしてください。また、公益通報者保護制度相談ダイヤル(8頁参照。)でも、そのような相談を受け付けています。

Q-3 事業者内部に通報してからでないと行政機関に通報できないなど、通報先に順番はありますか？

A 通報先に順番はありません。法は、通報先(事業者内部、行政機関、その他の事業者外部)に応じて、それぞれ保護要件を定めていますので、その保護要件を満たしていれば、保護されます。

Q-4 公益通報を行った後に事業者から不利益な取扱いを受けた場合は、どうすればよいのですか？

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

Q-5 通報窓口を設置することは事業者の義務ですか？

A 義務ではありませんが、法の趣旨を踏まえ、事業者がコンプライアンス経営を促進させるためには、通報窓口を設置し、自主的に通報処理の仕組みを整備することが期待されます。
通報処理の仕組みを整備することにより、事業者内部の問題を早期に発見し、問題が大きくなる前に解決するという自浄作用を十分に発揮することが可能になるとともに、事業者外部への通報による風評リスク等を減少させることにもつながります。

Q-6 事業者が通報窓口を新たに設置するときはどのようにしたらよいのですか？

A 事業者の内部に窓口を設置したり、事業者が指定した外部の法律事務所に委託するなど事業者の実情に応じて設置してください。(詳しくは「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン(7頁参照。)」などを参考にしてください。)

Q-7 グループ企業では、親会社にグループ共通の通報窓口を設置してもよいのですか？

A 法は、事業者内部の通報先を、「事業者又は事業者があらかじめ定めた者」としています。したがって、親会社をグループ共通の通報窓口とする場合は、グループ各社があらかじめ事業者内部の通報先として指定しておけばよいでしょう。

公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン

(平成17年7月19日 内閣府国民生活局)

1 本ガイドラインの目的と性格

本ガイドラインは、公益通報者保護法を踏まえ、事業者のコンプライアンス経営への取り組みを強化するために、労働者からの法令違反等に関する通報を事業者内において適切に処理するための指針を示すものである。
事業者が、本ガイドラインを踏まえ、事業者内部での通報処理の仕組みを整備することは、事業者内部の自浄作用を高めるとともに、事業者外部への通報による風評リスク等を減少させることにもつながる。
なお、本ガイドラインは、各事業者において一層充実した通報処理の仕組みを整備、運用することを妨げるものではない。

2 事業者内での通報処理の仕組みの整備

【仕組みの整備】
● 通報の受付から調査、是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を処理する仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが必要である。
【通報窓口の整備】
● 通報窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを労働者等に対し、十分に周知することが必要である。
● 新たに通報窓口を設置する場合、法律事務所等に委託する(中小企業の場合、何社かが共同して委託することも考えられる。)など、事業者の外部に設置すること、労働組合を通報窓口として指定すること又はグループ企業ではグループ共通の一元的な窓口を設置することなども可能である。また、対象としている通報内容や通報者の範囲、個人情報の保護の程度等を確認の上、必要に応じ、既存の通報窓口を充実させて活用することも可能である。

【相談窓口の設置】
● 各事業者の通報処理の仕組みに関する質問等に対応する相談窓口を設置することが必要である。相談窓口は事業者の実情に応じて、通報窓口と一元化して設置することも可能である。

【内部規程の整備】
● 内部規程に通報処理の仕組みについて明記し、特に、公益通報者に対する解雇や不利益取扱いの禁止を明記することが必要である。

【秘密保持の徹底】
● 情報を共有する範囲を限定すること、知り得た情報を口外しないこと等を各担当者に徹底させることが必要である。

【利益相反関係の排除】
● 受付担当者、調査担当者その他通報処理に従事する者は、自らが関係する通報事案の処理に関与してはならない。

3 通報の受付

【通報受領の通知】
● 書面や電子メール等、通報者が通報の到達を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対し、通報を受領した旨を通知することが望ましい。

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

【個人情報の保護】
● 通報の受付方法としては、電話、FAX、電子メール等様々な手段が考えられるが、通報を受け付ける際には、専用回線を設ける、個室で面談するなど、通報者の秘密を守ることが必要である。

4 調査の実施

【調査と個人情報の保護】
● 調査の実施に当たっては、通報者の秘密を守るため、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ことが必要である。

【通知】
● 調査中は、調査の進捗状況について適宜、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。)や当該調査に協力した者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、通報者に通知するとともに、調査結果は、可及的速やかに取りまとめ、通報者に対し、その結果を通知するよう努めることが必要である。

5 是正措置の実施

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

【通知】
● 是正措置完了後、被通報者や当該調査に協力した者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、速やかに通報者に対し、是正結果を通知するよう努めることが必要である。

6 解雇・不利益取扱いの禁止

【解雇・不利益取扱いの禁止】
● 公益通報をしたことを理由として通報者に対し、解雇・不利益取扱い(懲戒処分、降格、減給等)をしてはならない。

7 フォローアップ

【フォローアップ】
● 事業者は、通報処理終了後、法令違反等が再発していないか、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認するとともに、必要に応じ、通報処理の仕組みを改善すること、新たな是正措置及び再発防止策を講じることが必要である。また、通報者に対し、通報したことを理由とした不利益取扱いや職場内で嫌がらせが行われたりしていないか等を確認するなど、通報者保護に係る十分なフォローアップを行うことが必要である。

8 その他

【仕組みの周知等】
● 通報処理の仕組みやコンプライアンス(法令遵守)の重要性について、社内内達、社内報、電子メール等での広報の実施、定期的な研修の実施、説明会の開催等により、労働者、管理者等に対し、十分に周知することが必要である。特に、通報処理を行う担当者に対しては、十分な研修等を行うことが必要である。
また、職場の管理者等(通報者等の直接又は間接の上司など)に相談や通報が行われた場合に適正に処理されるような透明性の高い職場環境を形成することも重要である。