

令和8年5月29日時点

公益通報者保護制度 Q & A

消費者庁

参事官（公益通報・協働担当）

1. はじめに

公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和7年法律第62号）が、令和8年12月1日に施行される。

本改正（令和7年改正）では、公益通報を理由とした解雇又は懲戒をした者に対する直罰規定や、公益通報をした日から1年以内の解雇又は懲戒について公益通報を理由としてされたものと推定する規定を新設するとともに、公益通報者の範囲に特定受託業務従事者（フリーランス）を追加するなど、公益通報者の保護が強化されたほか、事業者においては体制整備の徹底を求められることとなる。

こうしたことから、消費者庁では、これまで公表していた公益通報者保護制度に関する各種Q&Aを改めて整理した上で、本改正の内容を盛り込み、「公益通報者保護制度Q&A」として作成し、公表するものである。

なお、利用者の利便性向上のため、後述するとおり、本改正の内容を含め、「本法」と記載している。

2. 凡例

本Q&Aでは、特別の断りがない限り、以下の用語を用いる。

また、本改正の事項を含むQ&Aは、本Q&A中、「Q●（※）」と表記する。

用語	説明
本法	公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和7年法律第62号）（令和8年12月1日施行）による改正後の公益通報者保護法（平成16年法律第122号）をいう。なお、本Q&Aの公表日である令和8年5月29日から施行日（令和8年12月1日）までの間は、その改正内容を除いたものを本法という。
指針	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年内閣府告示第118号）をいう。
指針の解説	「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」や「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」等を記載した「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」をいう。
1号通報	本法第3条第1項第1号及び第6条第1項第1号に定める役務提供先等への公益通報をいう。
2号通報	本法第3条第1項第2号及び第6条第1項第2号に定める権限を有する行政機関等への公益通報をいう。
3号通報	本法第3条第1項第3号及び第6条第1項第3号に定めるその他の外部通報先への公益通報をいう。
公益通報	本法第2条第1項に定める「公益通報」をいう。処分等の権限

用語	説明
	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。
公益通報者	本法第2条第2項に定める「公益通報者」をいい、公益通報をした者をいう。
内部公益通報	本法第3条第1項第1号及び第6条第1項第1号に定める公益通報をいう。通報窓口への通報が公益通報となる場合だけでなく、上司等への報告が公益通報となる場合も含む。
外部公益通報	本法第3条第1項第2号及び第6条第1項第2号に定める権限を有する行政機関等への公益通報並びに本法第3条第1項第3号及び第6条第1項第3号に定めるその他の外部通報先への公益通報をいう。
事業者	本法第2条第1項に定める「事業者」をいう。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。
行政機関	本法第2条第4項に定める「行政機関」をいう。
行政機関等	本法第2条第1項に定める「行政機関等」をいう。
労働者	労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する労働者をいう。
派遣労働者	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。
労働者等	本法第2条第1項第4号に定める「労働者等」をいい、その者の同項に定める「役務提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者をいう。
役員	本法第2条第1項第5号に定める「役員」をいい、その者の同項に定める「役務提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者をいう。
退職者	労働者等であった者をいい、その者の本法第2条第1項に定める「役務提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者をいう。
業務委託事業者	特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）第2条第5項に規定する、特定受託事業者に業務委託をする事業者をいう。
特定受託事業者	特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第2条第1項に規定する「特定受託事業者」をいう。

用語	説明
特定受託業務従事者 (フリーランス)	本法第2条第1項第3号に定める「特定受託業務従事者」をいい、その者の同項に定める「役務提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者をいう。
フリーランスであった者	特定受託業務従事者であった者をいい、その者の本法第2条第1項に定める「役務提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者（その者の同項に定める「役務提供先」が同項第3号又は第4号に定める事業者である者（労働者等、退職者又は特定受託業務従事者を除く。))をいう。
労働者及び役員等	労働者・派遣労働者及び役員のほか、本法第2条第1項に定める「代理人その他の者」をいう。
労働者及びフリーランス等	労働者、派遣労働者、役員、退職者、特定受託業務従事者（フリーランス）、フリーランスであった者をいう。
通報対象事実	本法第2条第3項に定める「通報対象事実」をいう。
公益通報対応業務	本法第11条第1項に定める「公益通報対応業務」をいい、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をいう。
従事者	本法第11条第1項に定める「公益通報対応業務従事者」をいう。
内部公益通報対応体制	本法第11条第2項に定める、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をいう。
内部公益通報受付窓口	内部公益通報を部門横断的に受け付ける窓口をいう。
不利益な取扱い	<p>本法第3条第1項、第4条第1項、第5条及び第6条第1項の規定により禁止される行為の総称をいい、公益通報をしたことを理由としてされた、例えば、次に掲げるものが該当する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地位の得喪に関すること（解雇、退職の強要、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要、期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に当該回数を引き下げることを、本採用・再採用の拒否、懲戒解雇、休職、労働者派遣契約の解除、業務委託に係る契約の解除等） ・人事上の取扱いに関すること（降格、不利益な配置の変更・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、不利益な自宅待機を命ずること、けん責等の懲戒処分、派遣労働者として就業する者について派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと、公益通報者に係る労働者派遣をする事業者に派

用語	説明
	<p>遣労働者の交代を求めること等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経済待遇上の取扱いに関すること（減給、賞与・一時金・退職金等において不利益な算定を行うこと、業務委託に係る取引の数量の削減、業務委託に係る取引の停止、業務委託に係る報酬の減額、役員報酬の減額等） ・ 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）
範囲外共有	<p>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をいう。</p>
通報妨害	<p>本法第 11 条の 2 第 1 項に定める、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすることを告げることその他の行為によって、公益通報を妨げることをいう。</p>
通報妨害行為	<p>本法第 11 条の 2 第 1 項に定める、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすることを告げることその他の行為をいう。</p>
通報者探索	<p>本法第 11 条の 3 に定める、公益通報者である旨を明らかにすることを要求することその他の公益通報者を特定することを目的とする行為をいう。</p>
令和 2 年改正法	<p>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）（令和 4 年 6 月 1 日施行）による改正後の公益通報者保護法をいう。</p>
内部の職員等	<p>国の行政機関及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）における通報主体をいう。</p>
外部の労働者等	<p>国の行政機関及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）における通報主体をいう。</p>

3. 目次

公益通報者保護法に関する Q&A（基本的事項）	1
Q1 (※) 本法はどのような法律ですか。	1
Q2 (※) 公益通報とはどのようなものですか。	1
Q3 (※) 公益通報の主体となるのはどのような者ですか。	1
Q4 (※) 本法における「役務提供先」とはどのような者を指しますか。	1
Q5 (※) どのような事実についての公益通報が保護されますか。	2
Q6 「不正の目的」での通報とはどのようなものですか。	3
Q7 どこに対して公益通報できますか。また、内部公益通報（1号通報）と外部公益通報（2号通報及び3号通報）とは、それぞれどのようなものですか。	3
Q8 本法における「事業者」とはどのような者を指しますか。営利法人のみが該当しますか。また、社長と従業員1名しかいないような会社でも事業者には該当しますか。	3
Q9 (※) 公益通報者が、不利益な取扱いから保護されるための要件はどのようなものですか。 ..	4
Q10 (※) 公益通報者はどのような保護を受けられますか。	4
Q11 公益通報者が利用できる救済手段は、民事裁判以外に存在しますか。	5
Q12 (※) 事業者には義務付けられている体制整備とはどのようなものですか。	5
Q13 (※) 行政機関にはどのような体制整備が求められていますか。	5
Q14 (※) 令和7年改正（令和8年12月1日施行）のポイントはどのようなものですか。	6
Q15 前回改正である令和2年改正のポイントはどのようなものですか。	6
通報対象事実（通報の内容）に関する Q&A	8
Q1 (※) 「本法及び「対象となる法律」の規定に基づく処分に違反することが犯罪行為又は過料対象行為となる場合における当該処分の理由とされている事実」とは、どのような意味ですか。	8
Q2 公益通報を行う際に、通報先には通報対象事実についてどの程度の内容を伝える必要がありますか。	8
Q3 職場で行われたパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントについての通報は、公益通報に該当しますか。	8
Q4 従業員の私生活上の法令違反行為についての通報は、公益通報に該当しますか。	8
Q5 (※) 過去に生じた通報対象事実を公益通報することはできますか。	9
Q6 事業者（A社）が取引先事業者（B社）との契約に基づいて事業を行っている場合、当該契約とは無関係の法令違反行為が取引先事業者（B社）において生じていることを、B社の事業に従事するA社の労働者（C）が、取引先事業者（B社）に対して公益通報をする場合、通報対象事実となりますか。	9
Q7 通報対象事実には該当しない事実に関する通報であれば、内部公益通報受付窓口で受け付けたり、不利益な取扱いからの保護の対象としたりする必要はないのですか。	10
公益通報者に関する Q&A	11

Q 1	匿名で公益通報をすることはできますか。	11
Q 2 (※)	公益通報ができる退職者は退職から 1 年以内の者に限られるようですが、具体的にどのような者が該当しますか。	11
Q 3	退職後 1 年以内に公益通報をした場合であっても、退職後 1 年を経過したタイミングから、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象ではなくなりますか。	11
Q 4	退任から 1 年以内の役員は公益通報の主体となる「退職者」に含まれますか。	11
Q 5	執行役員は公益通報の主体となる「役員」に含まれますか。	12
Q 6	いわゆる使用人兼務取締役が公益通報した場合、本法の規定によりどのように保護されますか(役員と労働者のいずれの立場として保護されますか)。	12
Q 7	いわゆる使用人兼務取締役ではなく、役員のみ該当する者は、労働者としては保護されないのですか。	12
Q 8	労働者の連名による通報は、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。	12
Q 9 (※)	労働者の家族等の第三者が通報をした場合、その労働者は本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。	12
Q 10 (※)	大工等の一人親方や車持ちトラック運転手のように、従業員がおらず、一人で事業を行っている者(個人事業主)が、役務提供先である元方事業者(いわゆる元請)における法令違反行為を通報した場合、その通報者は本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。	13
Q 11 (※)	「事業者が他の事業者との請負契約その他の契約に基づいて事業を行」う場合(本法第 2 条第 1 項第 4 号)のその他の契約には、具体的にどのような契約関係が該当しますか。	13

通報先に関する Q&A 14

Q 1	通報者が、職場の上司や役員等に公益通報をすることはできますか。	14
Q 2	通報者が、職場の上司や役員等に通報をした場合は、通報を受けた上司や役員等はどのように対応すればよいですか。	14
Q 3	その他の外部通報先とはどのような者を指しますか。	14
Q 4	自らの勤務先の労働組合への通報は、本法に定める 3 つの通報先(事業者内部、権限を有する行政機関等、その他の外部通報先)のうちどこへの通報と位置付けられますか。	14
Q 5	自らの勤務先の法令違反行為について取引先事業者に通報をした場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。	15
Q 6	取引先事業者の法令違反行為について、自らの勤務先に通報をした場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。	15
Q 7	自らの勤務先と取引先事業者とが共謀して行っている法令違反行為について自らの勤務先に通報をした場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。	15
Q 8 (※)	自らの勤務先の売買契約の相手方事業者の法令違反行為について、当該相手方事業者に通報をした場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。	15
Q 9	職場内部で不正発生の可能性がある場合、通報先として、まずは職場の上司に相談・報告してくださいと案内するのは避けた方がよいですか。	16

- Q10 (※) まず内部公益通報（1号通報）をしてからでないと、外部公益通報（2号通報及び3号通報）をすることはできませんか。..... 16
- Q11 行政機関に通報した場合、通報者の秘密や個人情報を守られますか。..... 16
- Q12 法令違反行為が犯罪行為の場合、通報先となる行政機関は捜査機関に限られますか。..... 16
- Q13 法令違反行為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が複数存在する場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護を受けるためにはどの行政機関に2号通報をするべきですか。..... 16
- Q14 (※) 対象法律ではない法令の規定により事業者の監督権限等を有する行政機関に対し、当該事業者の労働者及びフリーランス等が2号通報をすることはできますか。..... 17
- Q15 インターネットを利用して不特定多数の者に通報対象事実を伝える行為は、その他の外部通報先への公益通報（3号通報）になりますか。..... 17

保護要件に関する Q&A 18

- Q1 (※) 「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」（本法第3条第1項第2号及び第3号）がある場合とはどのような場合を指しますか。..... 18
- Q2 書面により2号通報する場合、書面にはどのような事項を記載する必要がありますか。..... 18
- Q3 (※) 「公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合」（本法第3条第1項第3号イ）としては、どのような場合が考えられますか。..... 18
- Q4 (※) 「公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合」（本法第3条第1項第3号ロ）としては、どのような場合が考えられますか。..... 19
- Q5 (※) 「公益通報をすれば、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」（本法第3条第1項第3号ハ）としては、どのような場合が考えられますか。..... 19
- Q6 (※) 「前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合」（本法第3条第1項第3号ニ）としては、どのような場合が考えられますか。..... 20
- Q7 (※) その他の外部通報先への公益通報（3号通報）の保護要件の1つである本法第3条第1項第3号ホの「書面により第一号に定める公益通報をした日から二十日を経過し（た）」については、どのように計算しますか。..... 20
- Q8 (※) 1号通報を匿名で行い、事業者との連絡方法も有していなかったことにより、事業者から調査を行う旨の通知がなされない場合であっても、通報者は通報先から20日以上通知がないことを理由に、本法第3条第1項第3号ホの規定に基づき、その他の外部通報先へ公益通報（3号通報）を行うことができますか。..... 20
- Q9 (※) 「回復することができない損害」、「著しく多数の個人における多額の損害」（本法第3条第1項第3号ヘ）とはどのようなものですか。..... 20
- Q10 (※) 役員が外部公益通報を行う場合の保護要件の1つである「調査是正措置」（本法第6条第1項第2号イ及び第3号イ）とは、具体的にどのような措置を指しますか。..... 21
- Q11 (※) 通報内容の一部が通報対象事実該当する場合において、不正な目的でなく、かつ真実相

- 当性が存在するのであれば、本法第3条第1項第3号の保護要件を満たすということによい
 ですか。 21
- Q12 (※) 通報時点では証拠や情報源を示していなかったとしても、通報者において、通報内容が真
 実であるとする根拠があれば、本法第3条第1項第3号の「信ずるに足りる相当の理由」に該
 当するということがよいですか。 21
- Q13 (※) 仮に本法第3条第1項各号に規定する不利益取扱いからの保護要件を満たさない場合、通
 報者探索の禁止（本法第11条の3）の規定も適用されないのですか。 21

不利益な取扱いに関する Q&A 23

- Q1 (※) 不利益な取扱いとはどのようなものですか。 23
- Q2 (※) 労働者のみに適用される、立証責任の転換（本法第3条第3項）とはどのような規定です
 か。 23
- Q3 (※) 公益通報をした後に、事業者から不利益な取扱いを受けた場合には、どうすればよいです
 か。 24
- Q4 公益通報をした労働者を、就業規則上の守秘義務違反により懲戒処分できますか。 24
- Q5 公益通報をするために、労働者が法令や内部規程に違反して、通報対象事実を証明する資料等
 を持ち出した場合、資料等を持ち出したことを理由とした当該労働者に対する不利益な取扱い
 は禁止されますか。 24
- Q6 (※) 公益通報がなされた場合、その公益通報者に以前から解雇その他の懲戒処分等に相当する
 問題があった場合であっても、その公益通報者に対して解雇その他の懲戒処分等を行うことは
 禁止されますか。 24
- Q7 外部公益通報がなされた結果、事業者の社会的信用が損なわれた場合は、通報者に対して解雇
 等の処分を行うことや損害賠償を請求することはできますか。 25
- Q8 ある事案が通報対象事実該当するかなどについて、内部公益通報受付窓口に指定されている
 外部の弁護士等に相談したことを理由として、事業者から不利益な取扱いが行われた場合、本
 法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。 25
- Q9 労働者が自ら行った法令違反行為について公益通報をした場合、本法の規定により不利益な取
 扱いは禁止されますか。 25
- Q10 (※) 請負契約先に役務を提供している労働者が、そこでの法令違反行為を請負契約先に通報し
 たことによって、請負契約が解除されてしまいました。本法の規定による不利益な取扱いからの
 保護を受けることはできますか。 25
- Q11 (※) 請負契約に基づき取引先事業者（A社）に役務を提供しているB社の労働者（X）が、取
 引先事業者（A社）における法令違反行為を取引先事業者（A社）に通報した場合、取引先事
 業者（A社）の行う不利益な取扱いから通報者（X）は保護されますか。 26
- Q12 (※) 本法第3条第1項に「・・・事業者は・・・公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞ
 れ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、解雇その他不
 利益な取扱いをしてはならない。」と定められていますが、大部分が重複した内容の2号通報や
 3号通報と内部公益通報が同時になされている場合、内部公益通報として通報された不正事案
 の調査結果が出る前に、2号通報や3号通報が本法上保護される公益通報に該当しないと判断

して、懲戒処分を行うことは第3条第1項に抵触する違反行為と考えますが、そのような理解でよいですか。 27

内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置に関する Q&A 28

- Q1 (※) 内部公益通報対応体制とはどのようなものですか。 28
- Q2 (※) 「労働者等に対するその周知」(本法第11条第2項)とはどのようなものですか。また、その周知・啓発の対象は誰ですか。 28
- Q3 (※) 「その他の必要な措置」(本法第11条第2項)とはどのようなものですか。 28
- Q4 (※) 「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」をとるに当たっては、どのようなものを踏まえて対応すればよいですか。 28
- Q5 「常時使用する労働者」(本法第11条第3項)とはどのような者を指しますか。 29
- Q6 パート、アルバイト、契約社員、非正規社員、出向者や派遣労働者は「常時使用する労働者」に含まれますか。 29
- Q7 指針第4の1の柱書にある「部門横断的」とは具体的にどのような意味合いですか。 29
- Q8 どのような部署に内部公益通報受付窓口を設置する必要がありますか。 29
- Q9 内部公益通報受付窓口と、他の窓口(ハラスメント通報・相談窓口等)を兼ねることは可能ですか。 30
- Q10 内部公益通報受付窓口のほかに、ハラスメント通報・相談窓口も設けている場合、当該窓口は内部公益通報受付窓口となりますか。 30
- Q11 いわゆる企業グループで共通した内部公益通報受付窓口を利用することはできますか。 30
- Q12 子会社における公益通報対応業務について管理・統括する責任者を、親会社の責任者が兼務することはできますか。 31
- Q13 人事部門に内部公益通報受付窓口を設置することはできますか。 31
- Q14 (※) 顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることはできますか。 31
- Q15 内部公益通報があった場合に、調査等を外部機関に業務委託する場合の留意点を教えてください。 31
- Q16 例えば、海外事業者の本邦現地法人の場合、親会社である国外の事業者にも内部公益通報受付窓口を設置することはできますか。 31
- Q17 「公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる」(指針第4の1(2))とありますが、どのような措置が考えられますか。 31
- Q18 外部の弁護士等を配置した内部公益通報受付窓口は設置すべきですか。 32
- Q19 公益通報対応業務の実施に関する措置として、「正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施する」(指針第4の1(3))とありますが、「正当な理由」とはどのようなものが考えられますか。例えば、公益通報者が匿名であることは、調査を実施しない正当な理由に該当しますか。 32
- Q20 公益通報者の意向に反して調査を行うこともできますか。 32
- Q21 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することは、どのよう

- な方法で行えばよいですか。..... 32
- Q22 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、どのように対応すればよいですか。... 33
- Q23 「事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない」（指針第4の1（4））とありますが、「事案に関係する者」とはどのような者を指しますか。..... 33
- Q24 (※) 指針では「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」、「公益通報対応業務の実施に関する措置」、「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」について、内部公益通報受付窓口以外にも、従事者ではない上司等に対する内部公益通報、2号通報及び3号通報についても、一定の場合には、内部公益通報受付窓口において受け付けた公益通報と「同様の措置」をとるとされていますが、具体的には、（1）事業者は、どのような場合に「同様の措置」をとらなければならないですか。（2）「同様の措置」とは、どのような措置ですか。 33
- Q25 事業者が、報道等により3号通報がなされたことを知った場合において、本法第3条第1項に規定する不利益な取扱いからの保護要件を満たしているか不明であることを理由とし、「調査及び是正の対応が必要な場合」ではないと判断（あるいは判断を留保）してもよいですか。 34
- Q26 「不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置」（指針第4の2（1）イ）とはどのような措置が考えられますか。..... 34
- Q27 「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」（指針第4の2（1）イ）とはどのような措置が考えられますか。..... 34
- Q28 範囲外共有とはどのような行為を指しますか。..... 35
- Q29 (※) 「範囲外共有を行うことを防ぐための措置」（指針第4の2（2）イ）とはどのような措置が考えられますか。..... 35
- Q30 (※) 通報妨害とはどのようなことを指しますか。また、「正当な理由」としてどのようなものが考えられますか。..... 35
- Q31 (※) 社内で情報が漏洩し、通報者が不利益な取扱いを受けないようにするため、従事者が、通報者に対し、「こちらの窓口にご相談いただいたことは、社内のどなたにもお伝えしないようお願いいたします。」と伝える行為は、「正当な理由」のない通報妨害に該当しますか。..... 36
- Q32 (※) 労働者と事業者の間で労働関係等に関する紛争が生じ、合意（和解）で解決する場面で、和解条項の中に守秘義務条項を設けられることがあります。このような守秘義務条項を設けることは、必ずしも「正当な理由」のない通報妨害に該当しないと理解してよいですか。..... 36
- Q33 (※) 「通報妨害行為を行うことを防ぐための措置」（指針第4の2（2）ロ）とはどのような措置が考えられますか。..... 36
- Q34 (※) 通報者探索とはどのような行為を指しますか。また、「正当な理由」としてどのようなものが考えられますか。..... 36
- Q35 (※) 電話で匿名通報を受けた従事者が、対象事実の詳細を聞くなどのために折り返しの連絡先を尋ねる行為は、「正当な理由」のない通報者探索に該当しますか。..... 37
- Q36 (※) 事業者が匿名の内部公益通報を受けて調査を進めた場合、その調査の中で、通報者が特定できる事項を調査せざるを得ないことが想定されます。このような調査を行うことは「正当な理由」のない通報者探索には該当しないと理解して差し支えないですか。..... 37
- Q37 (※) 本法では「公益通報者を特定することを目的とする行為」（通報者探索）が禁止されていますが、事業者が、表面上、別の目的を掲げさえすれば、「正当な理由」のない通報者探索には

該当しないのですか。	37
Q38 (※) 事業者の行った内部調査が「正当な理由」のない通報者探索に該当した場合、どのようなリスクがありますか。	38
Q39 (※) 事業者内部の不正について報道がなされた場合、一見して、外部通報（3号通報）による情報提供があったのか、情報管理上の問題（情報漏えい）により生じたものなのか分からないと思いますが、このような場合においても、情報漏えいの有無や原因について調査してはいけないのですか。	38
Q40 (※) 「通報者探索を行うことを防ぐための措置」（指針第4の2（2）ハ）とはどのような措置が考えられますか。	38
Q41 不利益な取扱いや範囲外共有が行われた場合の「適切な救済・回復の措置」（指針第4の2（1）イ及び第4の2（2）イ）とはどのような措置が考えられますか。	38
Q42 (※) 不利益な取扱いや範囲外共有、通報妨害行為又は通報者探索が行われた場合の「懲戒処分その他適切な措置」（指針第4の2（1）ロ及び第4の2（2）ニ）とはどのような措置が考えられますか。	38
Q43 内部公益通報受付窓口の外部委託先において、範囲外共有が行われた場合の「懲戒処分その他適切な措置」（指針第4の2（2）ニ）とはどのような措置が考えられますか。	39
Q44 (※) 「是正措置等の通知」（指針第4の3（1））は文書で行う必要がありますか。	39
Q45 内部公益通報を受け付けた際、その旨を公益通報者に通知する必要がありますか。また、通知をするに当たって、公益通報者から通知は不要との意思表示があった場合は、どのようにすればよいですか。	39
Q46 公益通報者が匿名の場合にも是正措置等の通知は必要ですか。	39
Q47 連絡先不明の匿名の公益通報者からの内部公益通報について、調査中に通報者の身元が判明した場合、是正措置等の通知を行うべきですか。	40
Q48 是正措置等の通知に関して留意すべき「利害関係人」（指針第4の3（1））には具体的にどの程度の範囲の者が含まれますか。	40
Q49 是正措置等の通知に関する措置は、「書面により内部公益通報を受けた場合において」行う（指針第4の3（1））とされていますが、電話による内部公益通報も対象に含まれますか。	40
Q50 内部公益通報への対応に関する記録を保管する「適切な期間」（指針第4の3（2）イ）とはどの程度の期間を指しますか。	40
Q51 (※) 「内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検」（指針第4の3（2）ロ）はどのような方法で行えばよいですか。	41
Q52 「内部公益通報受付窓口寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要」の開示（指針第4の3（2）ハ）は、どのような内容が考えられますか。	41
Q53 (※) 「労働者等に対する周知に関する措置等」（指針第4の3（3））に関連して、具体的にどのような点を周知・啓発すればよいのですか。	41
Q54 (※) 労働者及びフリーランス等に対する周知について、指針第4の3（3）において、「法及び以下の事項」とありますが、「法」についてはどういった点を周知すればよいのですか。 ..	41
Q55 (※) 労働者等及び役員に対する周知・啓発は、どのような方法で行えばよいですか。	42
Q56 (※) 特定受託業務従事者（フリーランス）に対する周知・啓発はどのような方法で行えばよい	

ですか。	42
Q57 (※) 退職者に対する周知・啓発の方法はどのようなものが考えられますか。	42
Q58 (※) フリーランスであった者に対する周知・啓発の方法はどのようなものが考えられますか。	42
Q59 (※) 退職者及びフリーランスであった者に対する周知について、令和7年改正で周知義務が設けられましたが、令和7年改正の施行日（令和8年12月1日）時点で、退職又は業務委託契約が解除されている場合においても、周知を行うことは必須ですか。	43
Q60 「従事者に対しては、公益通報対応業務の内容及び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」（指針第4の3（5））とはどのような内容の教育を行うことが考えられますか。	43
Q61 「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」る（指針第4の3（6））必要があるとのことですが、〇〇規程という名称により定める必要がありますか。	43
Q62 外部公益通報をする前に、必ず、内部公益通報しなければならないとする規定を内部規程に定めてもよいですか。	43
Q63 指針は、本法に基づいて策定されたものであることから、指針に反する行為は違法行為となりますか。	44
Q64 民間企業の経営責任者です。自社の役員や従業員に、本法に違反する行為（通報者探索や公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱い等）を行わせないため、効果的な方法はありますか。	44
Q65 組織のトップや従事者自身が不正やハラスメントの当事者である場合に備え、内部公益通報対応体制はどのように設計すべきですか。	44

従事者に関する Q&A **45**

Q1 (※) 従事者として定めなければならないのはどのような者ですか。	45
Q2 (※) 常時使用する労働者の数が301人以上の事業者であるにもかかわらず、従事者を指定しなかった場合には、どのような措置の対象となりますか。	45
Q3 (※) 従事者指定義務に違反した場合の消費者庁の措置について、令和7年改正（令和8年12月1日施行）で変更された点はありますか。	46
Q4 公益通報対応業務にはどのような業務が該当しますか。	46
Q5 従事者を指定する際には、内部規程や社内で用いる名称においても「従事者」又は「公益通報対応業務従事者」という名称を用いなければなりませんか。	46
Q6 従事者を定める際の、従事者となる者自身に明らかとなる方法とはどのような方法ですか。従事者に対する書面の交付は必須ですか。	46
Q7 従事者を特定の部署や外部の法人等の単位で指定することはできますか。	46
Q8 内部公益通報受付窓口に関する業務を外部の弁護士等に委託した場合、当該弁護士等を従事者として定める必要がありますか。	47
Q9 取締役会や監査役会に対し、公益通報者を特定させる事項を含む形で内部公益通報に関する情報が報告される体制を構築していますが、取締役会や監査役会は報告を受けるのみで、個別の通報案件に係る対応には関与しません。この場合、取締役や監査役を従事者に指定する必要はない	

ですか。	47
Q10 職制上のレポーティングラインにいる者（上司等）に対し、内部公益通報が行われた場合、当該者を従事者として定める必要がありますか。	47
Q11（※） 調査を担当する従事者が、情報管理や公益通報者の特定を防ぐなどの観点から留意すべき事項の具体例として、どのような事項が考えられますか。	47
Q12 従事者の守秘義務が解除される「正当な理由」（本法第 12 条）がある場合とは、具体的にどのような場合が該当しますか。	48
Q13 「従事者が公益通報者を特定させるものを漏らす」（本法第 12 条）とは、具体的にどのような行為を指しますか。	48
Q14 会社法上の監査役の調査権や報告徴求権に基づき、従事者が監査役に対して公益通報者を特定させる事項を共有する場合には、「正当な理由」（本法第 12 条）が認められ、守秘義務違反となりますか。	49
Q15 従事者であった者は、いつまで守秘義務が課されますか。	49
Q16 当社では、既に従業員を従事者として指定していますが、その際、本法第 12 条に定める守秘義務が課されること及び本法第 22 条に定める罰則の適用対象となり得ることについて、従事者自身に明らかとなる方法で指定していなかった場合、令和 7 年改正の施行日である令和 8 年 12 月 1 日以降、再度、同じ従業員を従事者に指定し直す必要がありますか。	49
Q17 事業者の経営責任者として、従事者が公益通報対応業務に従事するに際して、留意することはありますか。	50

事業者における通報対応に関する Q&A 51

Q 1 内部公益通報受付窓口で公益通報に該当しない通報を受け付けた場合、どのように対応すればよいですか。	51
Q 2 例えば、通報受付時点で通報対象事実か否かが判然としない場合等、受付時に本法が適用されるか否か（1号通報に該当するか否か）不明であったとしても、公益通報として取り扱う必要がありますか。	51
Q 3 内部公益通報受付窓口では、匿名の 1 号通報を受け付ける必要がありますか。	51
Q 4 内部公益通報受付窓口における受付方法には、どのような方法がありますか。	51
Q 5 「不正の目的」での通報にはどのように対処すべきですか。	52
Q 6 通報者が、同一事案について繰り返し通報を行って業務を妨害する場合や、通報において関係者の中傷を繰り返す場合等には、どのように対処すればよいですか。	52
Q 7 通報の背景に事業者や被通報者に対する不満や怨恨があると認められる場合、「不正の目的」による通報に該当しますか。	52
Q 8 内部公益通報に対する是正措置の通知の制度を悪用して、事業者から通報内容と無関係な企業秘密や個人情報等を不当に収集しようとする者に対しては、どのように対処すればよいですか。	53
Q 9 派遣労働者から、派遣先の事業者の法令違反行為について、派遣元の事業者にご相談が寄せられた場合、派遣元の事業者はどのように対応すればよいですか。	53
Q10（※） 内部公益通報受付窓口へ寄せられた通報が、本当に労働者及びフリーランス等からのもの	

- であるかについて疑義が生じた場合、どのような確認方法がありますか。..... 53
- Q11 労働者自らが法令違反行為等に関わっていることを内部公益通報した場合の取扱いはどのようにすればよいですか。 54
- Q12 通報受付当時は1号通報ではないと判断していた通報について、後に1号通報の要件を当初から満たしていたことが判明した場合には、どのようにしたらよいですか。 54

行政機関向け Q&A (全般) 55

- Q1 (※) 公務員について、本法の適用が除外される規定はどれですか。 55
- Q2 (※) 行政機関について、本法の適用が除外される規定はどれですか。 55
- Q3 国の行政機関向けガイドラインの位置付け・趣旨について教えてください。 55
- Q4 地方公共団体向けガイドラインの位置付け・趣旨について教えてください。 55
- Q5 (※) 本法と国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインはどのような関係にありますか。 56
- Q6 (※) 公益法人や独立行政法人は、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインの対象となりますか。 56
- Q7 地方支分部局等においては、どのような体制整備を行うべきですか。 57
- Q8 内部公益通報受付窓口及び2号通報の受付窓口が、他の窓口（行政相談窓口やハラスメント通報・相談窓口等）を兼ねることは可能ですか。 57
- Q9 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインにおいて、通報対応の責任者は幹部とするものとされていますが、幹部とは具体的にどのような者を想定していますか。 57
- Q10 内部規程には、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインに記載されている事項を全て盛り込む必要がありますか。 57
- Q11 内部規程に、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインに記載されている事項よりも充実した取組について盛り込んでもよいですか。 58
- Q12 内部規程については、どのような形式で定める必要がありますか。地方公共団体においては条例で定めなければなりませんか。 58
- Q13 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）では、本法よりも通報対象の範囲や通報者の範囲が拡大されているのはなぜですか。 58
- Q14 (※) 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）では、通報者の範囲について、職員等のほか、「必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける」としていますが、「必要と認められるその他の者」とは、具体的にはどのような者を指しますか。 58
- Q15 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインに従い、本法の定める公益通報以外の通報についても各行政機関において受理等を行った場合、公益通報者以外の通報者についても本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となるとの誤解を招くのではないですか。 59
- Q16 公益通報対応業務に関与する者が利益相反関係を有していないかどうかの確認はどのように行えばよいですか。 59
- Q17 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインにおいては、通報を受け付けた際の説明事項の1つとして、通報受付後の手続の流れが挙げられていますが、具体的にはどのようなこと

	を説明すべきですか。	59
Q18	調査結果の通知と是正措置等の通知は一括で行うこともできますか。	59
Q19	通報の受理から通報対応の終了までに要する標準的な期間はどのように定める必要がありますか。また、必ず定める必要がありますか。	59
Q20	各行政機関が職員等に対する周知を行う場合、消費者庁はどのような協力を行いますか。 ...	60
Q21	国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインに定める、他の行政機関その他公の機関に対する協力が必要となるのはどのような場合ですか。	60
Q22	国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインにおいては、通報対応体制の運用状況について、「職員等及び中立的な第三者の意見等を踏まえて定期的に評価及び点検を行う」とされていますが、具体的にはどのような方法により行えばよいですか。また、中立的な第三者についてはどのような者を想定していますか。	60
Q23	国の行政機関向けガイドラインにおいては、消費者庁が国の行政機関に対して、「資料の提出、説明その他必要な協力を求めることができる」旨が規定されていますが、具体的にどのような場合にそのような要請を行いますか。	61
Q24	通報内容等に関して、被通報者から情報開示請求があった場合、どのような対応となりますか。	61
Q25	一部事務組合において、どのような体制整備を行えばよいですか。	61
Q26	(※) 行政機関の職員が行った（行わせた）内部調査が、「正当な理由」のない通報者探索に該当した場合、どのようなリスクがありますか。	61

行政機関向け Q&A（内部の職員等からの通報） 62

Q 1	公務員が公益通報を行うことは、国家公務員法や地方公務員法に定める守秘義務に反すること はありますか。	62
Q 2	(※) 公務員に対する「不利益な取扱い」とはどのようなものですか。	62
Q 3	(※) 国の行政機関や地方公共団体において、公益通報の主体となる役員に該当する者は想定さ れますか。	64
Q 4	国の行政機関及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）に「部署間横断的 に受け付ける窓口」を設置するとありますが「部署間横断的」とは具体的にどのような意味合い ですか。	64
Q 5	企業であれば、従業員 301 人以上の関係会社が複数ある場合、関係会社ごとに内部公益通報受 付窓口を設けなければならないと理解していますが、地方公共団体は、市長事務部局、教育委員 会、公営企業等の集合体であり、各任命権者がそれぞれ人事権等を保有し、職員を任命していま す。 この場合、従業員 301 人以上の各任命権者単位で公益通報の内部公益通報受付窓口を設 置する必要はありますか。	65
Q 6	国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）において、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とされていますが、事案に関係 する者とは具体的にどのような者を指しますか。	65
Q 7	行政機関の代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると きも通報ができることになってはいますが、その他の者とは、具体的にどのような者を想定してい	

- ますか。 65
- Q 8 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）において通報対象の範囲とされている、「適正な業務の推進のために各行政機関において定める事実」とはどのような事実を想定していますか。 65
- Q 9 指針では、「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」、「公益通報対応業務の実施に関する措置」、「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」について、内部公益通報受付窓口において受け付けていない公益通報に関しても、一定の場合には、内部公益通報受付窓口において受け付けた公益通報と「同様の措置」をとるとされていますが、具体的には、
（１）事業者は、どのような場合に「同様の措置」をとらなければならないのですか。（２）「同様の措置」とは、どのような措置ですか。 66
- Q10 内部公益通報受付窓口において、各行政機関の職員等と、国民等や地方公共団体の住民等からの通報は同じ基準で受け付ける必要がありますか。 66
- Q11 (※) 本法第 2 条第 1 項第 4 号に規定する、「請負契約その他の契約に基づいて事業を行」う場合には、行政機関が民間委託を行っている場合は含まれますか。 66
- Q12 (※) 本法第 2 条第 1 項第 4 号に規定する、「請負契約その他の契約に基づいて事業を行」う場合には、指定管理者制度に基づいて管理者を指定した場合は含まれますか。 66

行政機関向け Q&A（外部の労働者等からの通報） 67

- Q 1 本法第 13 条第 2 項では、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等は、2 号通報に応じ、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と規定されていますが、必要な体制の整備その他の必要な措置とはどのようなものですか。 67
- Q 2 個別の分野において、既に他の法令等に基づき、独自の通報対応手続が定められている場合、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）の手続と個別の分野の規定はどちらが優先されますか。 68
- Q 3 各行政機関において、2 号通報について通報・相談を受け付ける窓口は、どのように設置すればよいですか。 68
- Q 4 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）において、各行政機関は「関係する部局に、通報対応に必要な適性及び能力を有する担当者を配置」とされていますが、「関係する部局」とは、具体的にどのような範囲を指していますか。 68
- Q 5 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）における「公益通報に準ずる通報」として受け付ける場合において、どのような点に気をつければよいですか。 69
- Q 6 対象法律のうち、犯罪行為以外の箇所についても、通報を受け付けることはできますか。 ... 69
- Q 7 外部の労働者等からの通報に対応するに際して、通報又は相談に関する秘密保持や個人情報保護の徹底を図るためには、どのような点に留意することが必要ですか。（注）とりわけ、2 号通報を受けて所管部署が事業者調査に入るに際し、事業者の納得性の観点からも事業者へ通報の情報を伝えて差し支えありませんか。少なくとも情報提供があったことを伝えないと、事業者は納得して調査に応じないことが懸念されます。 69
- Q 8 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）において、

- 「自らが関係する通報事案への対応に関与してはならない」とされていますが、「自らが関係する」とは具体的にどのような場合を指しますか。 70
- Q9 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）に規定する「利益相反関係の排除」について、例えば、通報の内容となった事実について処分又は勧告等をする権限を有する部署がその事実に関与していることが疑われるときには、どのようにしたらよいですか。 70
- Q10 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）に規定する、通報の受付や受理を行わない場合の「正当な理由」としてはどのようなものが考えられますか。 70
- Q11 受理はしても調査をしない場合としてはどのような場合が考えられますか。 71
- Q12 本法に規定されている「教示」（本法第14条）はどのように行えばよいですか。 71
- Q13 「教示」（本法第14条）をするための、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等は、どのようにして調べればよいですか。 71
- Q14 消費者庁ウェブサイトの「公益通報の通報先・相談先 行政機関検索」ページでは、通報先が市町村となっている法律が少ないようですが、記載されている法律以外の通報に関して市町村は通報先にならないと考えてよいですか。 71
- Q15 ある通報の内容について、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等が複数存在する場合、どのように対応（本法第14条「教示」を含む。）すればよいですか。 72
- Q16 ある行政機関に通報された事実について、刑罰規定に違反していることが伺われ、警察が対処することが適切だと考えられますが、通報された事実について当該行政機関も処分又は勧告等をする権限を有しています。どのように対処すればよいですか。 72
- Q17 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）では、通報が真実相当性の要件（本法第3条1項第2号又は第6条1項第2号に規定する、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）を満たしているかが直ちに明らかでない場合でも、個人の生命、身体、財産その他の利益に重大な影響を及ぼす可能性が認められる場合には、柔軟かつ適切に対応すべきことを規定していますが、具体的にはどのような場合を想定していますか。 72
- Q18 2号通報に関して、通報者や相談者を不利益な取扱いから保護するために、各行政機関では特にどのような対応を行うことが必要ですか。 73
- Q19 (※) 2号通報に関し、所管事業に係る事業者や区域内の事業者及びそれらの労働者及びフリーランス等に対して制度の周知を行う際に、具体的にどのような方法で周知を行うべきですか。 73
- Q20 契約の相手方や補助金等の交付先となる事業者に本法、指針及び指針の解説に基づく取組の実施を求める際に、具体的にどのような方法で行うべきですか。 73
- Q21 本法及び国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）の対象とならない通報者からの通報については、どのように取り扱うべきですか。 73
- Q22 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）では、労働者以外の者からの通報や本法が定める通報対象事実以外の法令違反等の事実に関する通報についても適切に対応することが求められていますが、行政手続法上の「処分等の求め」との関係で

- は、どのような点に留意することが必要ですか。 74
- Q23 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）では、本法が定める通報対象事実以外の法令違反等に関する通報についても適切に対応することが求められていますが、各行政機関に処分又は勧告等をする権限がない法令違反等についても対応する必要がありますか。 74
- Q24 国民等や地方公共団体の住民等からの情報提供や苦情・相談についても、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）に沿った通報対応を行う必要がありますか。 74
- Q25 各行政機関の通報窓口に通報する通報者や情報提供者の中には、それが公益通報に該当することを認識していない人がいます。そのような人に対して、各行政機関の側から公益通報者保護制度のことを伝えてもよいですか。 75
- Q26 行政機関の職員等からの通報であっても、外部の労働者等からの通報として取り扱うことが適当な場合はありますか。 75
- Q27 2号通報を行っても、何らの措置もなされないことを理由として、公益通報者は審査請求をすることができますか。 75
- Q28 2号通報について、旧氏（旧姓）を使用して通報を行うことはできますか。 75
- Q29 行政機関に対し、外部の労働者等からの通報があった場合における、受付・受理・（受け付けた行政機関に権限等がなかった場合における）教示の先後関係について教えてください。 75
- Q30 例えば、2月1日に通報者から相談があり、通報者も相談を受け付けた各行政機関も、当初は通常の情報提供であると認識していましたが、追加で確認する中で、4月1日時点の追加情報により2号通報に該当する（又は該当する可能性がある）と判断できた場合、4月1日の時点で「受理」になると思いますが、2月1日の「受付」時点では、2号通報として取り扱わなくてよいですか。 76

罰則その他事項に関する Q&A 77

- Q 1 (※) 本法の規定に違反した場合、刑罰や行政処分等の対象となりますか。 77
- Q 2 (※) 公益通報をしたことを理由とした解雇又は懲戒に関する法人に対する刑事罰は「3,000万円以下」であり、個人に対する刑事罰（6ヶ月以下の拘禁刑・30万円以下の罰金）よりも重くなっていますが、その理由は何ですか。 77
- Q 3 従事者が過失により、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た場合、刑事罰の対象となりますか。 78
- Q 4 従事者の指定を受けていない者が公益通報者を特定させる事項を漏らした場合、刑事罰の対象となりますか。 78
- Q 5 (※) 本法に定める要件を満たさない通報の場合は、不利益な取扱いから保護されませんか。 78
- Q 6 零細企業等、企業規模等によって、本法の規定の対象外となる場合はありますか。 79
- Q 7 本法の地理的な適用範囲はどのようになりますか。 79
- Q 8 行政機関以外のその他の外部通報先向けの通報対応ガイドラインはありますか。 79
- Q 9 行政機関以外のその他の外部通報先が公益通報を受けた場合、どのような点に留意して対応す

- るとよいですか。..... 79
- Q10 本法と、法令違反を通報した労働者を保護する個別の法律との適用関係はどうなりますか。 80
- Q11 (※) 公益通報をしたことを理由として就業規則に定めるけん責（懲戒処分的一种）を行った場合、刑事罰が適用されますか。..... 80
- Q12 (※) 公益通報をしたことを理由とする配置転換や人事上の減給は、本法上禁止されていますが、さらに刑事罰の対象にもなりますか。..... 80
- Q13 (※) 万が一、公益通報をしたことを理由として公益通報者を解雇又は懲戒をしてしまった場合、解雇又は懲戒に至る決裁ルートには複数人が関与していますが、具体的には誰に罰則が科されることになりますか。..... 80
- Q14 (※) 公益通報をしたことを理由として行われた解雇又は懲戒について、代表取締役が公益通報の存在を知らない中で稟議が進み、代表取締役名義で解雇又は懲戒に係る処分通知書が発出された場合、通知書の名義人である代表取締役は刑事罰の対象となりますか。..... 80
- Q15 (※) 公益通報をしたことを理由とする解雇又は懲戒がなされた場合、どのようなプロセスで処罰されるのですか。..... 81

フリーランスに関する Q&A 82

- Q1 (※) 本法における通報主体となるのは、特定受託事業者、特定受託業務従事者（フリーランス）のどちらですか。..... 82
- Q2 (※) 本法における通報主体となる「特定受託業務従事者（フリーランス）」とは具体的にどのような者が該当するのですか。..... 82
- Q3 (※) 本法における不利益な取扱いからの保護対象となる「特定受託事業者」とは、具体的にどのような事業者が該当するのですか。..... 82
- Q4 (※) どうして特定受託業務従事者（フリーランス）と特定受託事業者に本法を適用することになったのですか。..... 82
- Q5 (※) 業務委託事業者が 301 先以上の特定受託事業者と業務委託契約を締結している場合、本法第 11 条第 1 項に定める従事者指定義務と本法第 11 条第 2 項に定める「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」ととらないといけないのですか。 83
- Q6 (※) 発注事業者（A）から業務委託を受けた事業者（B）がさらに事業者（C）に再委託を行った場合において、事業者（C）から業務委託を受けた特定受託事業者の特定受託業務従事者（フリーランス）は、どの事業者に対して、公益通報（1号通報）を行うことができるのですか。..... 83
- Q7 (※) 特定受託事業者（A）が特定受託事業者（B）に業務委託した場合において、業務委託を受けた特定受託事業者（B）の特定受託業務従事者（フリーランス）は、本法の通報主体となるのですか。..... 84
- Q8 (※) 製造事業者（A）が、配送手配事業者（B）に業務委託を行い、配送手配事業者（B）から業務委託を受けた特定受託事業者（C）が存する場合において、特定受託事業者（C）の特定受託業務従事者（フリーランス）から配送手配事業者（B）に対して、製品の安全性に係る通報があった場合、配送手配事業者（B）が製品の安全性に係る業務を何ら行っていない場合（配送手配のみ行っている場合）、配送手配事業者（B）はどのように対応したらよいのですか。.. 84

- Q9 (※) 製造事業者(A)が、配送手配事業者(B)に業務委託を行い、配送手配事業者(B)から業務委託を受けた特定受託事業者(C)が存する場合において、特定受託事業者(C)の特定受託業務従事者(フリーランス)から製造事業者(A)に対して、搬送の安全性に係る通報があった場合、製造事業者(A)はどのように対応したらよいのですか。..... 84
- Q10 (※) 飲食事業者1社(A)から配送に係る業務委託を受けている特定受託事業者2社(B、C)が存する場合において、特定受託事業者(B)が無免許運転による配送業務を行っていること(道路交通法第64条違反)を他の特定受託事業者(C)が知った場合、特定受託事業者(C)の特定受託業務従事者(フリーランス)は、飲食事業者(A)に対し、1号通報を行うことができるのですか。..... 84
- Q11 (※) 飲食事業者2社(A、B)から業務委託を受けている特定受託事業者1社(C)が存する場合において、特定受託事業者(C)が飲食事業者(A)からの委託業務を実施中に、他の飲食事業者(B)の不正行為を知ったときには、特定受託事業者(C)の特定受託業務従事者(フリーランス)は、どの事業者に対して、当該不正行為(飲食店(B)の不正行為)について、公益通報を行うことができるのですか。..... 85
- Q12 (※) 特定受託業務従事者(フリーランス)やフリーランスであった者への周知方法はどのようなものがあるのですか。..... 85
- Q13 (※) 「業務委託事業者」が、取引先から発注を受け、特定受託事業者に再委託するような事業を営む場合において、「業務委託事業者」が取り組むべき措置はどのようなものがあるのですか。..... 85
- Q14 (※) 業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスであった者は公益通報者の範囲に含まれますが、その起算日はいつになるのですか。..... 85
- Q15 (※) 特定受託事業者の責めに帰すべき事由により、当初合意した契約期間が途中で打ち切られた場合でも、当該特定受託事業者の特定受託業務従事者(フリーランス)は、「業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスであった者」として本法の適用対象になるのですか。..... 85
- Q16 (※) 特定受託業務従事者(フリーランス)の通報が公益通報として取り扱われるためには、本法の施行日(令和8年12月1日)以降に通報することが必要ですか。..... 86
- Q17 (※) 特定受託業務従事者(フリーランス)は、本法の施行日(令和8年12月1日)以前に生じた不正行為についても、公益通報を行うことができるのですか。..... 86
- Q18 (※) 事業者(A)が、事業者(B)に業務委託を行い、事業者(B)から業務委託を受けた特定受託事業者(C)が存する場合において、事業者(A)が、特定受託事業者(C)の特定受託業務従事者が公益通報をしたことを理由として事業者(B)との業務委託契約を解除した場合、本法が規定する不利益な取扱いとなるのですか。..... 86

公益通報者保護法に関する Q&A（基本的事項）

Q1（※） 本法はどのような法律ですか。

A 本法は、労働者及びフリーランス等が、役務提供先である事業者における法令違反を認識し、事業者の内部や外部（権限を有する行政機関等や報道機関等）へ公益通報をした場合に、公益通報をしたことを理由として不利益な取扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば公益通報として法的に保護されるのかを明確にするとともに、公益通報者の保護と法令の規定の遵守のために必要な措置等について定めた法律です。

Q2（※） 公益通報とはどのようなものですか。

A 公益通報とは、労働者及びフリーランス等が、役務提供先の不正行為を、不正の目的でなく、一定の通報先に通報することをいいます。

Q3（※） 公益通報の主体となるのはどのような者ですか。

A 公益通報の主体となるのは、労働者及びフリーランス等です。具体的には、それぞれ以下のとおりです。

- ・労働者とは、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 9 条に規定する労働者のことをいいます。正社員、アルバイト、パートタイマー等のほか、公務員も含まれます。
- ・派遣労働者とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 2 条第 2 号に規定する派遣労働者をいいます。
- ・退職者とは、労働者等であった者をいい、通報の日前 1 年以内に雇用元（勤務先）で働いていた労働者であった者又は通報の日前 1 年以内に派遣先で働いていた派遣労働者であった者をいいます。
- ・役員とは、法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人のほか、法令の規定に基づき法人の経営に従事している者（会計監査人を除く。）をいいます。
- ・特定受託業務従事者（フリーランス）とは、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和 5 年法律第 25 号）第 2 条第 2 項に規定する特定受託業務従事者をいいます。
- ・フリーランスであった者とは、業務委託事業者との業務委託契約が終了して 1 年以内の特定受託事業者の特定受託業務従事者（フリーランス）をいいます。
なお、取引先事業者の労働者及びフリーランス等については、それぞれ、次の場合には公益通報の主体となります。
 - ・労働者・派遣労働者・退職者・特定受託業務従事者（フリーランス）・フリーランスであった者→現に請負契約その他の契約に基づく事業に従事し、又は通報の日前 1 年以内に従事していた場合。
 - ・役員→現に請負契約その他の契約に基づく事業に従事する場合。

Q4（※） 本法における「役務提供先」とはどのような者を指しますか。

A 本法における「役務提供先」とは、労働者・派遣労働者・役員・特定受託業務従事者（フ

リーランス)が役務を提供している(退職者、フリーランスであった者の場合は役務を提供していた)事業者を指し、具体的には、通報の主体や勤務形態に応じて、それぞれ以下の者を指します。

1. 労働者

- ・雇用元で働いている場合→雇用元の実業者
- ・雇用元が請負契約等に基づき取引先実業者から受託等した事業に従事している場合→取引先実業者

2. 派遣労働者

- ・派遣労働者として派遣先で働いている場合→派遣先の実業者
- ・派遣先の実業者が請負契約等に基づき取引先実業者から受託等した事業に従事している場合→取引先実業者

3. 退職者

- ・雇用元で働いていた場合→雇用元の実業者
- ・派遣労働者として派遣先で働いていた場合→派遣先の実業者
- ・雇用元・派遣先の実業者が請負契約等に基づき取引先実業者から受託等した事業に従事していた場合→取引先実業者

4. 役員

- ・役員を務めている実業者で働いている場合→役員を務めている実業者
- ・役員を務めている実業者が請負契約等に基づき取引先実業者から受託等した事業に従事している場合→取引先実業者

5. 特定受託業務従事者(フリーランス)

- ・業務委託元である業務委託実業者から業務委託を受けている場合→業務委託元である業務委託実業者
- ・業務委託元である業務委託実業者が請負契約等に基づき取引先実業者から受託等した事業に従事している場合→取引先実業者

6. フリーランスであった者

- ・業務委託元である業務委託実業者から業務委託を受けていた場合→業務委託元である業務委託実業者
- ・業務委託元である業務委託実業者が請負契約等に基づき取引先実業者から受託等した事業に従事していた場合→取引先実業者

Q5 (※) どのような事実についての公益通報が保護されますか。

A 通報対象事実は以下のいずれかを指します。

- ・本法及び個人の生命又は身体保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律として別表に掲げるもの(これらの法律に基づく命令を含む。以下同じ。)に規定する罪の犯罪行為の事実又は本法及び同表に掲げる法律に規定する過料の理由とされている事実
- ・本法及び別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが上記に掲げる事実となる場合における当該処分の理由とされている事実(当該処分の理由とされている事実が本法及び同表に掲げる法律の規定に基づく他の処分に違反し、又は勧告等に従わない事実である場合における当該他の処分又は勧告等の理由とされている事実を含む。)

なお、別表についてはe-Gov (<https://www.e-gov.go.jp/>)に掲載の本法条文を、通報対象となる法律一覧については、消費者庁ウェブサイト (<https://www.caa.go.jp/>)の

「公益通報者保護法において通報の対象となる法律について」を御覧ください。

Q6 「不正の目的」での通報とはどのようなものですか。

A 「不正の目的」での通報とは、以下のような目的でなされる、社会通念上違法性が高い通報が考えられます。

1. 不正の利益を得る目的

公序良俗に反する形で自己又は他人の利益を図る目的。

なお、報奨金や情報料を得る目的であっても、それが公序良俗に反する不正な利益といえるようなものでない場合には、ここにいう「不正の利益を得る目的」には当たりません。

2. 他人に不正の損害を加える目的

他の従業員その他の他人に対して、社会通念上通報のために必要かつ相当な限度内にとどまらない財産上の損害、信用の失墜その他の有形無形の損害を加える目的。

なお、「不正の目的でない」というためには、上記のような「不正の利益を得る目的」や「他人に不正の損害を加える目的」の通報と認められなければ足り、専ら公益を図る目的の通報と認められることまで要するものではありません。単に、交渉を有利に進めようとする目的や事業者に対する反感等の公益を図る目的以外の目的が併存しているというだけでは、「不正の目的」であるとはいえないことに留意が必要です。

Q7 どこに対して公益通報できますか。また、内部公益通報（1号通報）と外部公益通報（2号通報及び3号通報）とは、それぞれどのようなものですか。

A 本法では、通報先として、1. 事業者内部、2. 権限を有する行政機関等、3. その他の外部通報先を定めています。

1. 事業者内部（1号通報における通報先）は、本法第2条第1項に定める「役務提供先」又は「当該役務提供先があらかじめ定めた者」（社外の弁護士や労働組合等）を指します。

2. 権限を有する行政機関等（2号通報における通報先）は、通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関及び当該行政機関があらかじめ定めた者を指します。

3. その他の外部通報先（3号通報における通報先）は、その者に対し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（当該通報対象事実により被害を受け、又は受けるおそれがある者を含み、当該役務提供先の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある者を除く。）を指し、報道機関や消費者団体等が該当します。

Q8 本法における「事業者」とはどのような者を指しますか。営利法人のみが該当しますか。また、社長と従業員1名しかいないような会社でも事業者には該当しますか。

A 本法における「事業者」とは、法人その他の団体及び事業を行う個人を指し、株式会社等の営利目的の法人だけでなく、公益法人、協同組合、特定非営利活動法人（NPO）、個人事業主、国、地方公共団体等も含まれます。

また、本法は事業者の範囲について規模による限定を設けてはおらず、社長と従業員1名しかいないような会社でも「事業者」に該当します。

Q9 (※) 公益通報者が、不利益な取扱いから保護されるための要件はどのようなものですか。

A 公益通報者が保護されるための要件(保護要件)は、公益通報の主体や通報先に応じて、それぞれ以下のとおり異なります。

1. 労働者・派遣労働者・退職者・特定受託業務従事者(フリーランス)・フリーランスであった者

1号通報を行おうとする場合は、「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合」(本法第3条第1項第1号)に保護されます。

2号通報を行おうとする場合は、通報対象事実が生じ、若しく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、又は通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると思料し、かつ、必要な事項を記載した書面を提出する場合(本法第3条第1項第2号)に保護されます。

3号通報を行おうとする場合は、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であって、本法所定の要件のいずれかを満たす場合(本法第3条第1項第3号)に保護されます。

2. 役員

1号通報を行おうとする場合は、「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合」(本法第6条第1項第1号)に保護されます。

また、2号通報を行おうとする場合は、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(本法第6条第1項第2号イ)に保護されます。

3号通報を行おうとする場合は、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、所定の要件のいずれかを満たす場合(本法第6条第1項第3号イ)に保護されます。ただし、2号又は3号通報を行おうとする場合において、個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人(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(本法第6条第1項第2号ロ及び第3号ロ)には、重大な利益の保護のため速やかに不正行為の是正を図る必要があることから、調査是正措置がとられていなくとも保護されます。

なお、上記各保護要件の該当性とは関係なく、本法第2条第1項の要件を満たす「公益通報」を行った公益通報者を特定することを目的とする行為(通報者探索)等は、本法において禁止されています。

Q10 (※) 公益通報者はどのような保護を受けられますか。

A 公益通報をしたことを理由として、事業者が公益通報者に対して不利益な取扱いをすることは禁止されています(本法第3条第1項、第4条第1項、第5条及び第6条第1項)。

また、公益通報をした日から1年以内にされた解雇又は懲戒は、公益通報をしたこと

を理由としてされたものと推定され、事業者の側で、当該解雇又は懲戒は、公益通報をしたことを理由としてされたものでないことの立証責任を負います（本法第3条第3項）。

事業者は公益通報によって損害を受けたことを理由として、公益通報者に対して賠償を請求することはできません（本法第7条）。

公益通報をしたことを理由として、公益通報者に対して解雇又は懲戒をした者及び法人は、刑事罰の対象となります（本法第21条第1項及び第23条第1項第1号）。懲戒として行われるものであれば、戒告やけん責等、懲戒処分の種類を問わず含まれます。

なお、公益通報者が役員の場合、公益通報をしたことを理由とした解任は無効とはなりません。公益通報者は解任によって生じた損害の賠償を請求することができます（本法第6条第2項）。

Q11 公益通報者が利用できる救済手段は、民事裁判以外に存在しますか。

A 事業者が公益通報をしたことを理由として不利益な取扱いを行った場合や通報者探索がなされた場合等において、公益通報者は、民事裁判以外の手段として、民事調停に加え、公益通報の主体や状況に応じて、個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）等を利用することも可能です。

Q12（※） 事業者に義務付けられている体制整備とはどのようなものですか。

A 常時使用する労働者の数が301人以上の事業者は、本法第11条の規定により、内部公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制（内部公益通報対応体制）の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置をとることが義務付けられています（常時使用する労働者の数が300人以下の事業者に対しては努力義務）。

内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置の具体的な内容は、指針において規定されています。

消費者庁では、「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」や「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」等を記載した指針の解説を消費者庁ウェブサイト上で公表しています。

常時使用する労働者の数が301人以上の事業者は、内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置をとるに当たって指針を遵守する必要がある。指針の解説も踏まえて対応することが求められます。

なお、指針の規定により、各事業者は体制整備の内容を内部規程として定める必要がありますが、民間事業者向けの内部規程サンプルを消費者庁ウェブサイト上で公表していますので、内部規程の作成に当たって御参照ください。

また、行政機関については、国の行政機関向け及び地方公共団体向けのガイドライン等を消費者庁ウェブサイト上で公表しています。

Q13（※） 行政機関にはどのような体制整備が求められていますか。

A 行政機関も事業者として、内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置をとることが義務付けられています（常時使用する労働者の数が300人以下の事業者に対しては努力義務）。

また、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は、2号通報に応じ、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義務が

課されています。

Q14 (※) 令和7年改正(令和8年12月1日施行)のポイントはどのようなものですか。

A 近年の事業者の公益通報への対応状況及び公益通報者の保護を巡る国内外の動向に鑑み、①事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上、②公益通報者の範囲拡大、③公益通報を阻害する要因への対処、④公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済を強化するための措置を講じました。

具体的には次のとおりです。

- ①事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上として、
 - ・従事者指定義務に違反する事業者(常時使用する労働者の数が301人以上に限る)に対し、現行法(令和7年改正前の本法をいう。以下、本問において同じ。)の指導・助言、勧告権限に加え、勧告に従わない場合の命令権及び命令違反時の刑事罰(30万円以下の罰金、両罰)を新設する。
 - ・上記事業者に対する現行法の報告徴収権限に加え、立入検査権限を新設するとともに、報告懈怠・虚偽報告、検査拒否等に対する刑事罰(30万円以下の罰金、両罰)を新設する。
 - ・体制整備義務の例示として、労働者及びフリーランス等に対する事業者の公益通報対応体制の周知義務を明示する。
- ②公益通報者の範囲拡大として、
 - ・公益通報者の範囲に、事業者と業務委託関係にある特定受託業務従事者(フリーランス)及びフリーランスであった者を追加し、公益通報を理由とする業務委託契約の解除その他不利益な取扱いを禁止する。
- ③公益通報を阻害する要因への対処として、
 - ・事業者が、労働者及びフリーランス等に対し、正当な理由がなく、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること等によって公益通報を妨げる行為をすることを禁止し、これに違反してされた合意等の法律行為を無効とする。
 - ・事業者が、正当な理由がなく、公益通報者を特定することを目的とする行為をすることを禁止する。
- ④公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化として、
 - ・通報後1年以内の解雇又は懲戒は公益通報を理由としてされたものと推定する(民事訴訟上の立証責任の転換)。
 - ・公益通報を理由として解雇又は懲戒をした者に対し、直罰(6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金)を新設する。法人に対する法定刑を3,000万円以下の罰金とする。
 - ・公益通報を理由とする一般職の国家公務員等に対する不利益な取扱いを禁止し、これに違反して分限免職又は懲戒処分をした者に対し、直罰(6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金)を新設する。

Q15 前回改正である令和2年改正のポイントはどのようなものですか。

A 前回改正である令和2年改正においては、事業者が自浄作用を発揮し、法令違反を早期に是正する観点から、新たに、常時使用する労働者の数が301人以上の事業者に対し、内部公益通報対応体制の整備義務が課されました。内部公益通報対応体制整備義務違反等の事業者に対しては、行政措置(助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合、その旨の

公表)をとることができることとされました。

さらに、より安心して通報できるよう、事業者に対し、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に指定する義務が課され、従事者に指定された者には違反した場合には刑事罰が科され得る守秘義務が課されました。加えて、事業者が、公益通報者に対して、公益通報をしたことを理由とする損害賠償請求をすることができないことについて、明記されました。

このほか、より多くの通報者を保護する観点から、保護される公益通報者の範囲について、従前の労働者に加え、新たに役員と退職後1年以内の退職者も含めることとされました。また、保護される公益通報の対象となる法令違反行為について、従前の犯罪行為に加え、新たに過料対象行為が含まれることになりました。さらに、権限を有する行政機関等への公益通報(2号通報)を行いやすくする観点から、権限を有する行政機関等への通報が公益通報として保護される場合として、従前の信ずるに足りる相当の理由がある場合に加えて、新たに氏名等を記載した書面を提出する場合が規定されました。

通報対象事実（通報の内容）に関する Q&A

Q1（※） 「本法及び「対象となる法律」の規定に基づく処分に違反することが犯罪行為又は過料対象行為となる場合における当該処分の理由とされている事実」とは、どのような意味ですか。

A 「最終的に刑事罰や過料につながる行為」のことを指します。

例えば、対象法律の一つである騒音規制法（昭和 43 年法律第 98 号）には「騒音は基準内とすること」という定めがあるところ、この規定自体には罰則等はないものの、当該基準が遵守されず是正命令（騒音を基準内に収めなさいという命令）が発出されたにもかかわらず、当該是正命令に従わなかった場合には、罰則が規定されています。

このような場合において、「基準外の騒音を出している」ことが通報対象事実になります。

Q2 公益通報を行う際に、通報先には通報対象事実についてどの程度の内容を伝える必要がありますか。

A 公益通報の対象となる事実については、具体的な法令名や条項を明示する必要まではありませんが、当該通報が「公益通報」に該当するか否か判断できる程度に、またその後の調査や是正等が実施できる程度に具体的な事実を知らせる必要があります。

Q3 職場で行われたパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントについての通報は、公益通報に該当しますか。

A パワー・ハラスメントは労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）、セクシュアル・ハラスメントは雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）においてそれぞれ規定されていますが、いずれも犯罪行為若しくは過料対象行為又は最終的に刑罰若しくは過料につながる法令違反行為とされていないことから、これらの行為については通報対象事実には該当せず、これらの行為に係る通報は公益通報には該当しません。

なお、これらの行為が暴行・脅迫や不同意わいせつ等の犯罪行為に該当する場合には、公益通報に該当し得ます。

Q4 従業員の私生活上の法令違反行為についての通報は、公益通報に該当しますか。

A 本法第 2 条第 1 項において、役務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を通報することを公益通報と規定されていることから、役務提供先の事業と無関係な従業員の私生活上の法令違反行為についての通報は、公益通報には該当しません。

Q5 (※) 過去に生じた通報対象事実を公益通報することはできますか。

A 過去に生じた通報対象事実を公益通報することも可能です。

また、平成18年4月1日（本法の原始法の施行日）より前に生じた法令違反行為や既に公訴時効が過ぎている犯罪事実について公益通報をすることも可能です。ただし、平成18年4月1日より前にされた通報については、公益通報に該当しません。また、令和2年改正法の施行前（令和4年6月1日より前）にされた公益通報については、原始法の規定が適用されます。

なお、令和2年改正法の施行後にされた公益通報については、原則として本法の規定が適用されます（公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和7年法律第62号）附則第2条（※））。

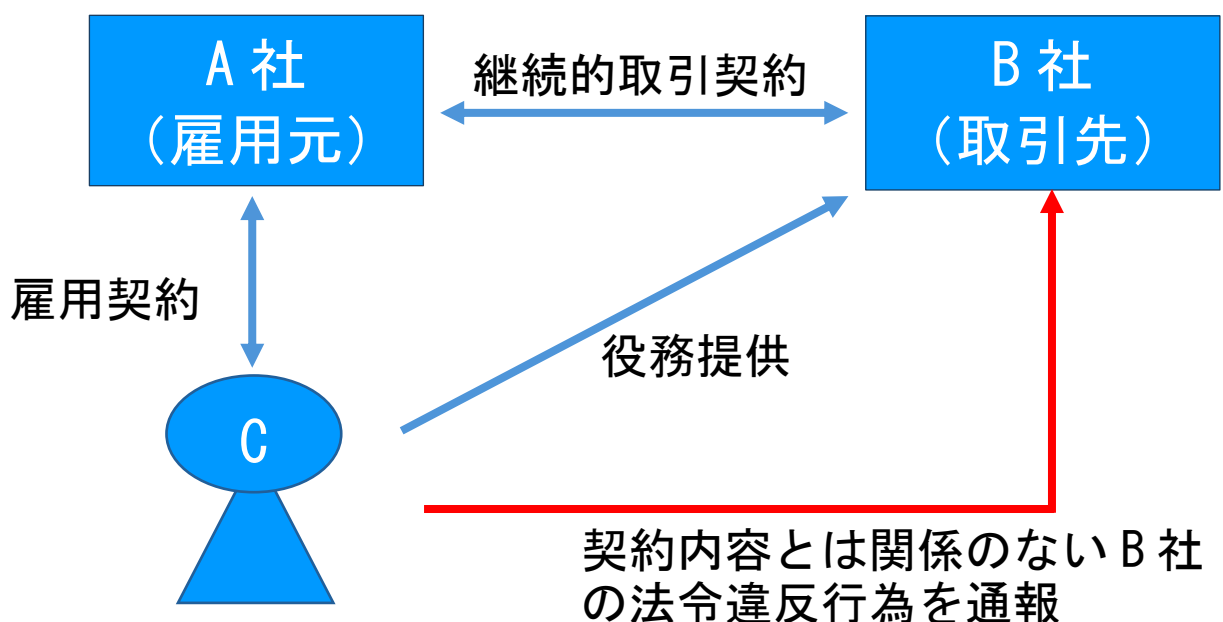
（※）附則第2条

この法律による改正後の公益通報者保護法…の規定（罰則を除く。）は、この附則に特別の定めがある場合を除き、この法律の施行前にされたこの法律による改正前の公益通報者保護法…第2条第1項に規定する公益通報にも適用する。

Q6 事業者（A社）が取引先事業者（B社）との契約に基づいて事業を行っている場合、当該契約とは無関係の法令違反行為が取引先事業者（B社）において生じていることを、B社の事業に従事するA社の労働者（C）が、取引先事業者（B社）に対して公益通報をする場合、通報対象事実となりますか。

A 取引先事業者（B社）において生じている法令違反行為が取引先事業者（B社）と事業者（A社）との契約内容と無関係のものであっても、当該法令違反行為が本法が定める通報対象事実該当する場合は、当該労働者（C）の役務提供先である取引先事業者（B社）に通報する行為は、本法に定める公益通報となり得ると考えられます。

例えば、清掃事業者（A社）において清掃業務に従事する労働者（C）が、清掃業務の委託元事業者（役務提供先事業者（B社））において危険物の不適切な管理の事実を発見した場合、清掃業務の委託元事業者（B社）に対して通報することが考えられます。



Q7 通報対象事実に該当しない事実に関する通報であれば、内部公益通報受付窓口で受け付けたり、不利益な取扱いからの保護の対象としたりする必要はないのですか。

A 通常、通報の受付時点では、公益通報該当性が明確である通報は少ないと考えられますので、コンプライアンス（法令遵守）やリスク管理の観点から、まずは、受け付けた通報が公益通報であるとの前提で対応される必要があると考えられます。

なお、仮に、通報対象事実に該当しない事実に関する通報であっても、コンプライアンス（法令遵守）やリスク管理の観点から、受付、調査、是正に必要な措置等をとるなど、可能な限り本法の規定に準じて対応することが望ましいと考えられます。

公益通報者に関する Q&A

Q1 匿名で公益通報をすることはできますか。

A 本法は、一部の通報を除き、匿名であっても、本法に定める要件を満たしていれば公益通報をすることができます。

具体的には、以下のとおりです。

【匿名通報ができる類型】

- ・ 1号通報（内部公益通報）
- ・ 2号通報（権限を有する行政機関等に対する外部公益通報）のうち下記【匿名通報ができない類型】以外の通報
- ・ 3号通報（その他の外部公益通報）

【匿名通報ができない類型】

- ・ 2号通報（権限を有する行政機関等に対する外部公益通報）のうち、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、必要な事項を記載した書面を提出する場合の通報（本法第3条第1項第2号の後段部分をいう。）（※）

（※） 書面の記載事項に「氏名・名称」が含まれているためです。

ただし、例えば、1号通報において、通報先が匿名の公益通報者との連絡手段を事業者として有していないような場合には、通報先から調査結果や是正結果の通知を受けられないため、匿名で公益通報を行う際には、通報先からの連絡を受けられるようにするなど留意が必要です。

なお、実際に不利益を受けた場合に本法の規定による保護を受けるためには、裁判所等で自らがその公益通報者であることを明らかにすることが必要と考えられます。

Q2（※） 公益通報ができる退職者は退職から1年以内の者に限られるようですが、具体的にどのような者が該当しますか。

A 本法における「退職者」については、退職日が「当該通報の日前1年以内」（本法第2条第1項第1号、第2号及び第4号）である者が該当します。例えば、令和4年6月1日になされた通報については、令和3年6月1日以降に退職した者が「退職者」に該当します。

Q3 退職後1年以内に公益通報をした場合であっても、退職後1年を経過したタイミングから、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象ではなくなりますか。

A 退職者は、退職後1年以内に公益通報すれば、その後は期間の定めなく本法の規定により不利益な取扱いから保護されます。

Q4 退任から1年以内の役員は公益通報の主体となる「退職者」に含まれま

すか。

A 退任した役員は、公益通報の主体となる「退職者」には含まれません。

Q5 執行役員は公益通報の主体となる「役員」に含まれますか。

A 本法では、「役員」は、法令の規定に基づき法人の経営に従事している者と定義されており、執行役員が当該定義に該当しない場合には、「役員」には該当しません。

他方、例えば、執行役員が事業者と労働契約を締結している場合には、労働者に該当するため、役員ではなく労働者として公益通報することが可能と考えられます。

Q6 いわゆる使用人兼務取締役が公益通報した場合、本法の規定によりどのように保護されますか（役員と労働者のいずれの立場として保護されますか）。

A 公益通報者が使用人兼務取締役の場合には、使用人（従業員）としての地位に対する不利益な取扱いに対しては労働者として保護され、取締役（役員）としての地位に対する不利益な取扱いに対しては役員として保護されることとなります。

例えば、使用人兼務取締役が、公益通報をしたことを理由として事業者から取締役を解任され、かつ、使用人としても解雇された場合には、本法第6条の規定に基づき取締役の解任を理由とする損害賠償を求めるとともに、本法第3条第2項の規定に基づき使用人としての地位についての解雇は無効となると考えられます。

Q7 いわゆる使用人兼務取締役ではなく、役員のみ該当する者は、労働者としては保護されないのですか。

A 形式的に役員としての地位のみを有している場合（例えば、事業者と雇用契約を締結しておらず、法人の使用人としての職制上の地位も有していない者等）、原則として労働者として保護されませんが、例外的にその実態が労働者に該当する場合であれば、労働者として保護されると考えられます。

Q8 労働者の連名による通報は、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。

A 通報が連名によりなされたものであっても、個々の労働者が本法の定める要件（労働基準法第9条の該当性や通報先の妥当性等）を満たす場合、通報者全員はそれぞれ、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となると考えられます。

他方、通報が連名によりなされたものであり、本法の定める要件を満たさない者がいる場合、当該者は不利益な取扱いからの保護の対象にはならないと考えられます。

Q9（※）労働者の家族等の第三者が通報をした場合、その労働者は本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。

A 本法では、労働者及びフリーランス等が公益通報をした場合の保護を定めており、労働者及びフリーランス等以外の者が通報をした場合には不利益な取扱いからの保護の対象となりません。

ただし、例えば、労働者の家族等の第三者が、当該労働者本人の承諾の下で本人の意思に基づいて通報を代行している場合、当該労働者は本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となり得ると考えられます。

Q10 (※) 大工等の一人親方や車持ちトラック運転手のように、従業員がおらず、一人で事業を行っている者（個人事業主）が、役務提供先である元方事業者（いわゆる元請）における法令違反行為を通報した場合、その通報者は本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。

A 本法では、労働者及びフリーランス等が公益通報をした場合の保護を定めています。そのため、個人事業主が、特定受託業務従事者（フリーランス）やフリーランスであった者に係る特定受託事業者に該当する場合は、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となり得ます。

また、例えば、当該個人事業主が元方事業者と形式的に請負契約や業務委託と称する契約を結んでいたとしても、当該個人事業主が実態として労働者に該当する場合には、当該個人事業主は「労働者」として本法の規定による、不利益な取扱いからの保護の対象となり得ると考えられます。

他方で、仮に、特定受託業務従事者（フリーランス）に係る特定受託事業者や労働者に該当しない個人事業主が通報主体の場合には、原則として本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象とならないと考えられます。

Q11 (※) 「事業者が他の事業者との請負契約その他の契約に基づいて事業を行」う場合（本法第2条第1項第4号）のその他の契約には、具体的にどのような契約関係が該当しますか。

A 例えば、卸売業者との継続的な物品納入契約、清掃業者との継続的な役務提供契約、コンサルティング会社との継続的な顧問契約等が該当すると考えられます。

他方、販売を業としない者による一度限りの販売契約等については、その他の契約に該当しない場合があると考えられます。

通報先に関する Q&A

Q1 通報者が、職場の上司や役員等に公益通報をすることはできますか。

A 内部公益通報受付窓口のほか、職場の上司や経営上の不正を是正できる役員（取締役や監査役等）等への通報も内部公益通報に該当し得ます。

なお、通報対象事実と疑われる行為の内容について職制上のレポーティングライン（いわゆる上司等）やその他の労働者（例えば、同僚や他部署の管理職等）・役員に対して報告がなされた場合、仮に、報告という形をとっていたとしても内部公益通報に該当し得ると考えられます。

Q2 通報者が、職場の上司や役員等に通報をした場合は、通報を受けた上司や役員等はどのように対応すればよいですか。

A 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上司や役員等においては、例えば、公益通報者の意向を踏まえつつ内部公益通報受付窓口に連絡するほか、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などの方法により、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と考えられます。

Q3 その他の外部通報先とはどのような者を指しますか。

A その他の外部通報先（3号通報における通報先）とは、「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者」を指し、犯罪行為やその他の法令違反行為の内容等に応じて様々な通報先が考えられます。

例えば、事案に応じ、

- ・ 消費者利益の擁護のために活動する消費者団体
- ・ 加盟事業者の公正な活動を促進する事業者団体
- ・ 行政機関による不正行為等を監視する各種オンブズマン団体
- ・ 弁護士や公認会計士が運営する公益通報者支援団体
- ・ 国政調査権を行使する国会の議員や、地方議会の議員
- ・ 多数の者に対して事実を知らせる報道機関

等が考えられます。

Q4 自らの勤務先の労働組合への通報は、本法に定める3つの通報先（事業者内部、権限を有する行政機関等、その他の外部通報先）のうちどこへの通報と位置付けられますか。

A その労働組合が、事業者からあらかじめ通報先に指定されていれば、事業者内部への公益通報（1号通報）として取り扱われます。

なお、指定がない場合は、通報の内容等にもよりますが、労働組合はその者に対し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者として、その他の外部通報先への公益通報（3号通報）に該当すると考えられま

す。

Q5 自らの勤務先の法令違反行為について取引先事業者に通報をした場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。

A 当該取引先事業者との取引が請負契約その他の契約に基づいた事業に該当しない場合（以下Q8参照）においては、自らの勤務先の法令違反行為を取引先事業者に通報する行為は、1号通報に該当せず、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象とはならないと考えられます。

他方で、当該取引先事業者が自らの勤務先に業務の一部を委託しているような場合等においては、自らの勤務先が取引先事業者の事業を行う場合における法令違反行為であって、通報者がその事業に従事する場合であれば、1号通報として、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となり得ると考えられます。

Q6 取引先事業者の法令違反行為について、自らの勤務先に通報をした場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。

A 当該取引先事業者との取引が請負契約その他の契約に基づいた事業に該当しない場合（以下Q8参照）において、取引先事業者の法令違反行為を自らの勤務先に通報する行為は、原則として公益通報に該当せず、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象とはならないと考えられます。

他方で、自らの勤務先が当該取引先事業者に自らの業務の一部を委託している場合等においては、取引先事業者が自らの勤務先の事業を行う場合における法令違反行為であれば、1号通報として、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となり得ると考えられます。

Q7 自らの勤務先と取引先事業者とが共謀して行っている法令違反行為について自らの勤務先に通報をした場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。

A 御指摘の例では、1号通報として、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となり得ると考えられます。

Q8 (※) 自らの勤務先の売買契約の相手方事業者の法令違反行為について、当該相手方事業者に通報をした場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。

A 売買契約について、例えば、自らの勤務先が、事業として反復継続的に物品納入を行っている場合等は、本法第2条第1項第4号に規定する「請負契約その他の契約」に該当するため、当該契約に基づく事業に従事する者による、当該契約の相手方事業者に対する当該相手方事業者の法令違反行為についての通報は、1号通報として、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となり得ると考えられます。

他方、例えば、販売を業としない者による一度限りの物品販売等は、同号に規定する「請負契約その他の契約に基づいて事業を行」う場合に該当せず、契約の相手方事業者への通報は役務提供先への公益通報とはならないため、本法の規定による不利益な取扱

いからの保護の対象とはならないと考えられます。

Q9 職場内部で不正発生の可能性がある場合、通報先として、まずは職場の上司に相談・報告してくださいと案内するのは避けた方がよいですか。

A 公益通報に関して、例えば、「まずは上司に通報」、「内部公益通報受付窓口へ通報するには、その前に、上司への通報が必須」、「優先順位としてまずは上司に通報すべき」というような案内は公益通報者保護制度の趣旨にそぐわないと考えられるため、このような案内は避けるべきものと考えられます。(本 Q&A・Q10 も参照)。

Q10 (※) まず内部公益通報(1号通報)をしてからでないと、外部公益通報(2号通報及び3号通報)をすることはできませんか。

A 本法では、通報先として、1号通報の通報先(事業者内部)、2号通報の通報先(権限を有する行政機関等)、3号通報の通報先(その他の外部通報先)が規定されていますが、順番を問わず、いずれの通報先に対しても公益通報をすることができます。

なお、事業者が、例えば、労働者及びフリーランス等に対して外部公益通報を禁じたり、まず内部公益通報をするよう公益通報の順序を強制したりすることは、本法で禁止されている通報妨害(本法第11条の2)に該当し得るとともに、仮に、事業者がこのような内部規程を作成した場合は、3号通報の保護要件である「役務提供先から前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合」(本法第3条第1項第3号二)にも該当し得ると考えられます。(本 Q&A・Q9 も参照)

Q11 行政機関に通報した場合、通報者の秘密や個人情報を守られますか。

A 国家公務員法(昭和22年法律第120号)や地方公務員法(昭和25年法律第261号)の規定等により、行政機関の職員は職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならないとされており、通報者の秘密は保護されます。

また、行政機関が保有する個人情報については、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)の規定により通報者の秘密は保護されます。

これらに加えて、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン(外部の労働者等からの通報)においても、通報に関する秘密保持や個人情報保護の徹底を図ることとしています。

Q12 法令違反行為が犯罪行為の場合、通報先となる行政機関は捜査機関に限られますか。

A 犯罪行為については、一般的には、警察、検察等の捜査機関が通報先となる行政機関となりますが、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が別にある場合には、その行政機関に2号通報をすることもできます。

Q13 法令違反行為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が複数存在する場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護を受け

るためにはどの行政機関に2号通報をするべきですか。

A 1つの通報対象事実について複数の行政機関が処分又は勧告等をする権限を有している場合には、その複数の行政機関のいずれに2号通報をしてもよいこととなり、処分又は勧告等をする権限を有する複数の行政機関に2号通報をすることもできます。

なお、このような場合、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）においては、「各行政機関（各地方公共団体）は、（中略）連携して調査を行い、措置をとるなど、相互に緊密に連絡し協力する」としています。

Q14（※） 対象法律ではない法令の規定により事業者の監督権限等を有する行政機関に対し、当該事業者の労働者及びフリーランス等が2号通報をすることはできますか。

A 対象法律ではない法令の規定により行政機関が事業者の監督権限等を有する例として、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）の規定により、所管行政機関は、独立行政法人に対して、法令違反を是正する権限を有することが挙げられます。

独立行政法人の職員は、対象法律に関する法令違反の事案について、通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等に2号通報をすることもできますし、その独立行政法人に対する監督権限のある行政機関に2号通報をすることもできます。

Q15 インターネットを利用して不特定多数の者に通報対象事実を伝える行為は、その他の外部通報先への公益通報（3号通報）になりますか。

A 本法の定めるその他の外部通報先（3号通報の通報先）は、通報対象事実の発生・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とされており、一般的には、インターネットを利用して不特定多数の者に通報対象事実を伝える行為はいずれの公益通報にも該当しない場合が多いと考えられます。

しかし、例えば、その商品が広く流通していて誰もが被害者になり得る場合や、顧客のみが利用できる会員サイト上のインターネット掲示板に書き込みを行う場合等について、公益通報となり得る場合も考えられ、個々の事案に応じて判断されることになると考えられます。

保護要件に関する Q&A

Q1 (※) 「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」(本法第3条第1項第2号及び第3号)がある場合とはどのような場合を指しますか。

A 「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」の例としては、単なる憶測や伝聞等ではなく、通報内容を裏付ける内部資料等がある場合や関係者による信用性の高い供述がある場合等が考えられます。

なお、後日、紛争となった場合に、実際に本法の規定による不利益な取扱いからの保護を受けようとするためには、公益通報者の側が、「通報時点で「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」があったこと」を自ら立証することが必要と考えられます。

Q2 書面により2号通報する場合、書面にはどのような事項を記載する必要がありますか。

A 書面により2号通報する場合、書面には以下の事項を記載することが求められます。

- ・公益通報者の氏名(旧氏(旧姓)を含む。行政機関向けQ&A(外部の労働者等からの通報)・Q28参照。)又は名称及び住所又は居所
- ・通報対象事実の内容
- ・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思料する理由
- ・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

「思料する理由」については、単なる憶測や伝聞等ではなく、合理的な根拠に基づく客観的かつ具体的な記載が求められることとなります。

合理的な根拠に基づき客観的かつ具体的に記載されていなかった場合、2号通報先である権限を有する行政機関等は、公益通報者と連絡を取り、補正を求めることができます。

なお、補正の求めを受けたとしても、通報対象事実の内容を抽象的に示すのみにとどまったり、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考える合理的な根拠を示すことができなかつたりする場合は、保護要件を満たさず、本法の規定による不利益な取扱いからの保護を受けることはできないと考えられます。

Q3 (※) 「公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合」(本法第3条第1項第3号イ)としては、どのような場合が考えられますか。

A 「公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由」は、個別の事案ごとに判断する必要があり一概にいけないものの、例えば、

- ・過去に不祥事について1号通報をした従業員が不利益な取扱いを受けたケースが実際にあった場合
- ・事業者の内部規程に公益通報者に対する不利益な取扱いの防止や範囲外共有等の防止について規定されていないなど、事業者の内部公益通報対応体制が指針に沿って整備・

運用されていない場合

- ・法令違反行為の実行又は放置について経営者の関与が疑われる場合
 - ・事業者内部の多数の者が法令違反行為に関与している場合
 - ・既に発生している法令違反行為が重大であるため、それが明らかとなれば経営陣の処分につながるなどの事業者に対する極めて大きな影響がある場合
- 等の場合が考えられます。

Q4 (※) 「公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合」(本法第3条第1項第3号ロ)としては、どのような場合が考えられますか。

A 「公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合」は、個別の事案ごとに判断する必要があり一概にいけないものの、例えば、

- ・過去に事業者内部になされた公益通報(1号通報)について、証拠が隠滅されたケースが実際にあった場合
- ・法令違反行為の実行又は放置について証拠を保有している者や経営者の関与が強く推認される場合
- ・事業者内部の多数の者が法令違反行為に関与している場合
- ・既に発生している法令違反行為が重大であるため、それが明らかとなれば経営陣の処分につながるなどの事業者に対する極めて大きな影響がある場合

等の場合には、証拠隠滅等のおそれがあると信ずるに足りる相当の理由があると考えられます。

また、証拠隠滅等のおそれがあると信ずるに足りる相当の理由の有無を判断する際の考慮事情としては、例えば、

- ・重要な証拠が適切に管理されていないなど、証拠隠滅等を行おうとすれば容易に行い得る状況にあること
- ・事業者の内部規程に利益相反の排除や範囲外共有等の防止について規定されていないなど、内部公益通報対応体制が指針に沿って整備・運用されていないこと
- ・事業者にとって不利益な事実について、虚偽の報告・公表や不利益な部分を恣意的に伏せた報告・公表がなされたケースが実際にあったこと

等が考えられます。

Q5 (※) 「公益通報をすれば、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」(本法第3条第1項第3号ハ)としては、どのような場合が考えられますか。

A 「公益通報をすれば、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」は、個別の事案ごとに判断する必要があり一概にいけないものの、例えば、過去に不正行為の調査又は是正措置の過程で公益通報者の氏名等が正当な理由なく当該調査又は是正措置の対象者に伝えられた事案が実際に発生したにもかかわらず、事業者において適切な再発防止策がとられていない場合等が考えられ

ます。

Q6 (※) 「前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合」(本法第3条第1項第3号二)としては、どのような場合が考えられますか。

A 「前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合」は、個別の事案ごとに判断する必要があり一概にいえないものの、例えば、

- ・上司から、役務提供先の通報対象事実について、正当な理由なく、1号通報や2号通報を行うことを口止めされた場合
- ・事業者の内部規程で、外部公益通報が禁止されている場合
- ・社内調査によって通報対象事実の存在が明らかになったにもかかわらず、正当な理由なく、事業者の方針として行政機関への報告及び公表を行わないことを決定した場合等が考えられます。

Q7 (※) その他の外部通報先への公益通報(3号通報)の保護要件の1つである本法第3条第1項第3号ホの「書面により第一号に定める公益通報をした日から二十日を経過し(た)」については、どのように計算しますか。

A 意思表示の効力が生じる時点や期間の計算方法について、本法には特段の規定が設けられていませんので、民法(明治29年法律第89号)の原則によることとなります。

このため、書面による1号通報は、事業者には到達した時に効力が生じます(民法第97条)が、「二十日」の期間の計算方法については、民法の初日不算入の原則(民法第140条)に従って、書面による1号通報が事業者には到達した日の翌日から起算されることとなります。例えば、4月1日に書面による公益通報が事業者には到達した場合において、「二十日を経過した」日は4月1日の翌日(4月2日)から起算し、4月22日が「二十日」を経過した日に該当します。

Q8 (※) 1号通報を匿名で行い、事業者との連絡方法も有していなかったことにより、事業者から調査を行う旨の通知がなされない場合であっても、通報者は通報先から20日以上通知がないことを理由に、本法第3条第1項第3号ホの規定に基づき、その他の外部通報先へ公益通報(3号通報)を行うことができますか。

A 本法第3条第1項第3号ホにおいて、「調査を行う旨の通知がない場合」が保護要件とされた趣旨は、公益通報者に対して外部公益通報をするかどうかの判断の機会を与えるためです。よって、匿名通報のため事業者から通知を行えない場合や公益通報者があらかじめ通知を不要としていた場合等、公益通報者の側が事業者からの通知を受けないような対応をとった場合には、調査を行う旨の通知がなかったことを理由に、3号通報をしたとしても、本法の規定による不利益な取扱いからの保護を受けることはできないと考えられます。

Q9 (※) 「回復することができない損害」、「著しく多数の個人における多

額の損害」(本法第3条第1項第3号へ)とはどのようなものですか。

A 「回復することができない損害」や「著しく多数の個人における多額の損害」について具体的な基準等があるわけではありませんが以下のように考えられます。

「回復することができない損害」とは、事業者の賠償責任によってその損害が償われないような場合のほか、事業者との取引が国外を経由している、事業者の財産が国外にあるなどの事情により費用や手数等からみて回復が相当困難な場合等が考えられます。

「著しく多数の個人における多額の損害」とは、基本的には、1,000人程度の個人に対し、各人において数十万円程度の損害が生じることであれば該当すると考えられます。

Q10 (※) 役員が外部公益通報を行う場合の保護要件の1つである「調査是正措置」(本法第6条第1項第2号イ及び第3号イ)とは、具体的にどのような措置を指しますか。

A 調査是正措置の例としては、取締役会への付議や監査役会への報告等、善管注意義務の履行として行われる措置が該当します。

Q11 (※) 通報内容の一部が通報対象事実に該当する場合において、不正な目的でなく、かつ真実相当性が存在するのであれば、本法第3条第1項第3号の保護要件を満たすということによいですか。

A 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、本法第3条第1項第3号イからへまでのいずれかに該当する場合には、同号の保護要件を満たすことになると考えられます。

事案によりますが、複数の事実を含む一つの通報において、全ての内容に真実相当性があるかは明らかにされていないものの、主要な事実については真実と信じるについて相当な理由があった等として、通報者が保護された判例が複数存在します。

Q12 (※) 通報時点では証拠や情報源を示していなかったとしても、通報者において、通報内容が真実であると考えられる根拠があれば、本法第3条第1項第3号の「信ずるに足りる相当の理由」に該当するというによいですか。

A 公益通報者が本法第3条第1項第3号に定める「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報」を行う場合の保護要件として、「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」がある場合があります。

この例としては、単なる憶測や伝聞等ではなく、通報内容を裏付ける内部資料等がある場合や関係者による信用性の高い供述がある場合等が考えられ、また、通報時において、通報対象事実と併せてその根拠となるものを示していることが求められているものではないと考えられます。

Q13 (※) 仮に本法第3条第1項各号に規定する不利益取扱いからの保護要件を満たさない場合、通報者探索の禁止(本法第11条の3)の規定も適用

されないのですか。

- A 本法第3条第1項各号の要件を満たしていなかったとしても、本法第2条第1項に規定する「公益通報」を行った「公益通報者」であれば、通報者探索の禁止（本法第11条の3）の規定は適用されます。

不利益な取扱いに関する Q&A

Q1 (※) 不利益な取扱いとはどのようなものですか。

A 公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱いの内容としては、本法のほか、指針や指針の解説において、例示（凡例ページも参照）していますが、例えば、退職者に対する退職金の減額や役員に対する取締役会招集通知の不送付も考えられるなど、あくまで例示にすぎないことに留意が必要です。

【参考】不利益な取扱いに係る凡例ページの記載（抜粋）

本法第3条第1項、第4条第1項、第5条及び第6条第1項の規定により禁止される行為の総称をいい、公益通報をしたことを理由としてされた、例えば、次に掲げるものが該当する。

- ・地位の得喪に関すること（解雇、退職の強要、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要、期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に当該回数を引き下げること、本採用・再採用の拒否、懲戒解雇、休職、労働者派遣契約の解除、業務委託に係る契約の解除等）
- ・人事上の取扱いに関すること（降格、不利益な配置の変更・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、不利益な自宅待機を命ずること、けん責等の懲戒処分、派遣労働者として就業する者について派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと、公益通報者に係る労働者派遣をする事業者が派遣労働者の交代を求めること等）
- ・経済待遇上の取扱いに関すること（減給、賞与・一時金・退職金等において不利益な算定を行うこと、業務委託に係る取引の数量の削減、業務委託に係る取引の停止、業務委託に係る報酬の減額、役員報酬の減額等）
- ・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）

Q2 (※) 労働者のみに適用される、立証責任の転換（本法第3条第3項）とはどのような規定ですか。

A 公益通報をした日から1年以内に公益通報者が解雇又は懲戒された場合、当該解雇又は懲戒は、訴訟上、公益通報をしたことを理由としたものと「推定」されます。

訴訟では、原告と被告がそれぞれの主張を行います。この「推定」がされると、訴訟上、事業者の側で「公益通報をしたことを理由とした解雇又は懲戒ではない」と十分に主張立証できなかった場合、事業者の不利益な認定がなされる（つまり、公益通報をしたことを理由とする解雇又は懲戒であることが認定される）こととなります。

推定規定は公益通報をした「労働者」のみに適用される場所、通常は、「公益通報をしたことを理由として解雇又は懲戒されたこと」については、原告となる労働者自身が主張立証する必要がありますが、公益通報を行った後に解雇や懲戒がなされたとしても、人事関係の資料を事業者が保有している限り、労働者の側から「公益通報をしたことを理由として解雇又は懲戒されたこと」を主張・立証することは困難と考えられますので、こういった点に対応した規定です。

Q3 (※) 公益通報をした後に、事業者から不利益な取扱いを受けた場合には、どうすればよいですか。

A 通報者が事業者から不利益な取扱いを受けた場合には、公益通報の主体や状況に応じて、都道府県労働局における個別労働紛争解決制度を利用したり、裁判所における紛争解決制度(労働審判手続、仮処分手続、民事訴訟手続等)を利用したりするなどして、自ら解決を図っていくこととなります。(公益通報者保護法に関する Q&A (基本的事項)・Q11 参照)

なお、公益通報者が「労働者」の場合、公益通報後1年以内にされた解雇又は懲戒は、公益通報をしたことを理由としてされたものと推定され、事業者の側が「当該解雇又は懲戒は公益通報をしたことを理由としてされたものではないこと」について立証責任を負うこととなります(本法第3条第3項)。

また、公益通報者が「労働者」の場合、公益通報をしたことを理由として解雇又は懲戒を行った場合、当該解雇又は懲戒を行った個人及び法人は、刑事罰(拘禁刑又は罰金刑)の対象となります(本法第21条1項及び第23条第1項第1号)。(罰則その他事項に関する Q&A・Q15 参照)

Q4 公益通報をした労働者を、就業規則上の守秘義務違反により懲戒処分できますか。

A 本法における公益通報の対象は犯罪行為やその他の法令違反行為という反社会性が明白な行為であり、秘密として保護するに値しないと考えられることから、通常、これらの事実について本法に定める要件に該当する公益通報をしても、守秘義務違反を問われることはないと考えられます。

なお、公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱いは本法の規定により禁止されますが、その他の法令違反や内部規程違反を理由とした解雇その他の懲戒処分等の当否については、事案ごとに判断されることとなります。

Q5 公益通報をするために、労働者が法令や内部規程に違反して、通報対象事実を証明する資料等を持ち出した場合、資料等を持ち出したことを理由とした当該労働者に対する不利益な取扱いは禁止されますか。

A 公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱いは本法の規定により禁止されていますが、その他の法令違反や内部規程違反を理由とした解雇その他の懲戒処分等の当否については、事案毎に判断されることとなります。

Q6 (※) 公益通報がなされた場合、その公益通報者に以前から解雇その他の懲戒処分等に相当する問題があった場合であっても、その公益通報者に対して解雇その他の懲戒処分等を行うことは禁止されますか。

A 本法では、公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱いが禁止されています。また、公益通報者が「労働者」の場合、公益通報後1年以内の解雇又は懲戒処分は公益通報を理由としてされたものと推定する、との規定(本法第3条第3項。本 Q&A・Q2 参照)も適用されます。公益通報をしたこと以外の理由に基づいて解雇その他の懲戒処分等を行うことは本法の禁止規定に抵触しませんが(他の法理により制限される場合はあり得

ます。)、後の紛争を防止するために、解雇その他の懲戒処分等が公益通報をしたことを理由とするものではないことについて、事業者において、客観的で合理的な根拠を示すことができるようにしておくことが考えられます。

Q7 外部公益通報がなされた結果、事業者の社会的信用が損なわれた場合は、通報者に対して解雇等の処分を行うことや損害賠償を請求することはできますか。

A 本法の規定により、公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱いは禁止され、また、公益通報によって損害を受けたことを理由として公益通報者に対して賠償を請求することはできないとされています。

なお、本法の要件を満たさない通報の場合であっても、通報者に対する解雇や損害賠償請求が直ちに可能となるわけではなく、他の法理(労働契約法(平成19年法律第128号)第16条、判例法理等)により制限される場合があります。

Q8 ある事案が通報対象事実に該当するかなどについて、内部公益通報受付窓口に指定されている外部の弁護士等に相談したことを理由として、事業者から不利益な取扱いが行われた場合、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となりますか。

A 本法の定める公益通報とは、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を所定の通報先に知らせる行為とされています。例えば、法令違反行為の具体的事実を知らせない一般的な内容で行われる相談は、公益通報には当たらないものと考えられます。

しかし、仮に、相談という形をとっていても、本法に定める通報先に対して、保護要件を満たして、事業者名・通報対象事実と疑われる行為の内容・行為の実行者名等の具体的事実を知らせた場合には、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となり得ると考えられます。

もっとも、本法の規定による不利益な取扱いからの保護を受けることができない場合であっても、相談したことを理由として事業者から不利益な取扱いを受けた場合には、労働契約法や権利濫用等の一般法理によって保護されることがあります。

Q9 労働者が自ら行った法令違反行為について公益通報をした場合、本法の規定により不利益な取扱いは禁止されますか。

A 公益通報者が自ら行った法令違反行為に係る公益通報についても、その公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱いは禁止されます。

しかし、それとは別に、公益通報者が行った法令違反行為自体を理由とした解雇その他の懲戒処分等の当否については、事案毎に判断されることとなります。

Q10 (※) 請負契約先に役務を提供している労働者が、そこでの法令違反行為を請負契約先に通報したことによって、請負契約が解除されてしまいました。本法の規定による不利益な取扱いからの保護を受けることはできますか。

A 本法は、公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱いからの公益通報者の保護を

定めるものであり、本法に定めのない請負契約等の契約解除一般（特定受託事業者を当事者とする業務委託契約等を除く）からの保護については定められていませんので、本法の規定による不利益な取扱いからの保護を受けることはできません。

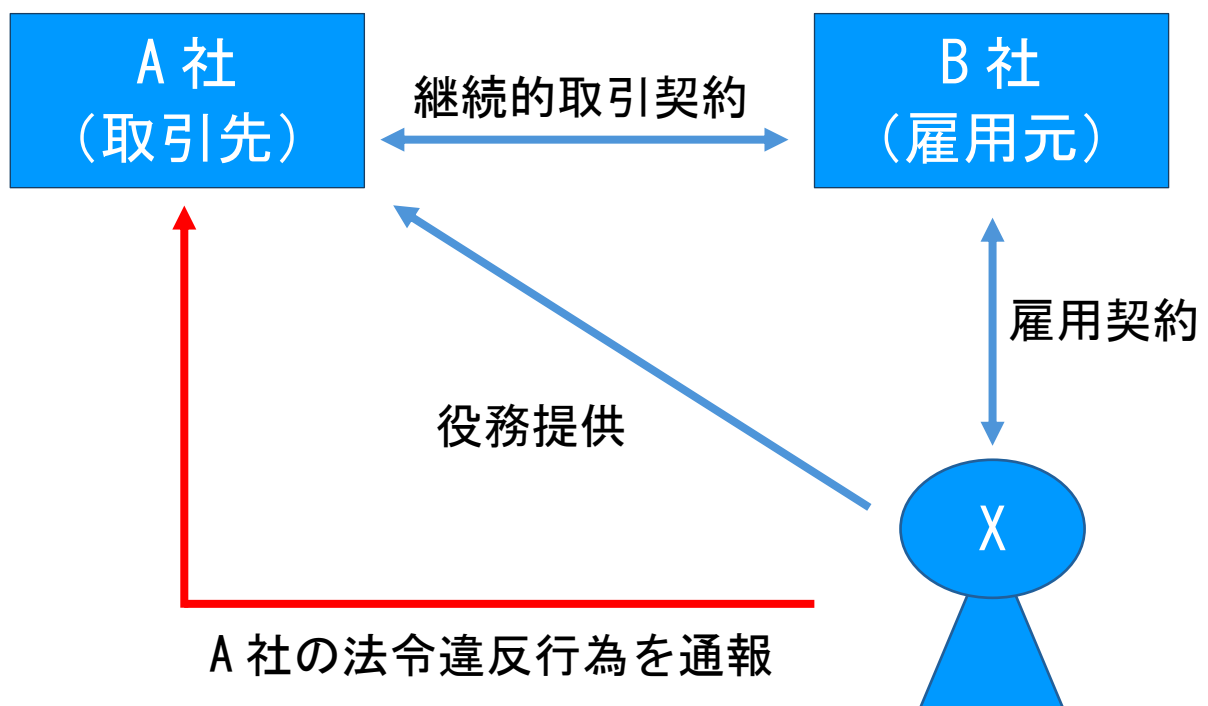
もっとも、本法の適用の対象外である請負契約等の契約解除については、民法(明治29年法律第89号)等の適用があるため、公益通報をしたことを理由とした契約解除に対しては、損害賠償等を請求できる場合もあると考えられます。

Q11 (※) 請負契約に基づき取引先事業者（A社）に役務を提供しているB社の労働者（X）が、取引先事業者（A社）における法令違反行為を取引先事業者（A社）に通報した場合、取引先事業者（A社）の行う不利益な取扱いから通報者（X）は保護されますか。

A 労働者（X）による通報が公益通報としての要件を満たす場合、事業者（A社）は本法第2条第1項第4号の「他の事業者」として本法第2条第1項柱書の「役務提供先」に当たり、労働者（X）が事業者（A社）における法令違反行為を通報することは、本法第2条第1項柱書の「公益通報」に当たり、労働者（X）による通報は公益通報として保護されます。この場合、実際に信用毀損により損害を被るのは、労働者（X）の雇用元（B社）ではなく、事業者（A社）であることから、事業者（A社）が労働者（X）に対して、不法行為に基づく損害賠償請求を行うことが想定されます。この点、事業者（A社）は、労働者（X）に対して、公益通報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Xに対し、損害賠償請求をすることはできません（本法第7条）。

なお、労働者（X）は、本法第7条による保護の効果が得られ、事業者（A社）からその他の不利益な取扱いを受けることはないと考えられることから、公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱いを禁止している本法第3条は取引先事業者には特段適用されることとはなっていない。

また、雇用元（B社）が、労働者（X）が事業者（A社）に対してした公益通報を理由として不利益な取扱いをしようとする場合、労働者（X）は、本法第3条の規定により、雇用元（B社）が通報者（X）に対して行う不利益な取扱いから保護されると考えられます。



Q12 (※) 本法第3条第1項に「…事業者は…公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」と定められていますが、大部分が重複した内容の2号通報や3号通報と内部公益通報が同時になされている場合、内部公益通報として通報された不正事案の調査結果が出る前に、2号通報や3号通報が本法上保護される公益通報に該当しないと判断して、懲戒処分を行うことは第3条第1項に抵触する違反行為と考えますが、そのような理解でよいですか。

A 公益通報者が、本法第3条第1項各号に規定する要件を満たし、本法による不利益な取扱いからの保護の対象となるか否かについては、個別の通報の内容や通報先に応じて判断されることになると考えられます。

内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置に関する Q&A

Q1 (※) 内部公益通報対応体制とはどのようなものですか。

A 内部公益通報対応体制とは、本法第 11 条第 2 項に定める、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をいいます。

常時使用する労働者の数が 301 人以上の事業者に対しては「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」が義務付けられています（常時使用する労働者の数が 300 人以下の事業者に対しては努力義務）。

Q2 (※) 「労働者等に対するその周知」（本法第 11 条第 2 項）とはどのようなものですか。また、その周知・啓発の対象は誰ですか。

A 事業者は、公益通報の主体となり得る者である労働者及びフリーランス等に対し、本法及び公益通報への対応体制（内部公益通報受付窓口の設置に関する事項等）について、周知・啓発を行う必要があります。（詳細については、本 Q&A・Q53 参照）

Q3 (※) 「その他の必要な措置」（本法第 11 条第 2 項）とはどのようなものですか。

A 「その他の必要な措置」とは、「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」（本法第 11 条第 2 項）に求められるものです。ここでの「公益通報者」には、内部公益通報を行った者のみならず、処分等の権限を有する行政機関（2号通報先）やその他外部（3号通報先）への公益通報を行った者も含まれます。

「その他の必要な措置」として、「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」（指針第 4 の 1（2））、「公益通報対応業務の実施に関する措置」（指針第 4 の 1（3））、「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」（指針第 4 の 1（4））や、「不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置」（指針第 4 の 2（1）イ）、「範囲外共有を行うことを防ぐための措置」（指針第 4 の 2（2）イ）、「通報妨害行為を行うことを防ぐための措置」（指針第 4 の 2（2）ロ）、「通報者探索を行うことを防ぐための措置」（指針第 4 の 2（2）ハ）等が求められます。

Q4 (※) 「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」をとるに当たっては、どのようなものを踏まえて対応すればよいですか。

A 「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」については、本法第 11 条第 4 項の規定に基づき指針が策定されているところ、事業者は指針に従って対応する必要があります。

また、「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」や、「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、指針の解説に示しています。

なお、事業者がとるべき措置の個別具体的な内容については、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、労働者及びフリーランス等の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と考えられるところ、各事業者は、指針及び指針の解説に記載された事項を踏まえ、各事業者において主体的に検討を行った上で、公益通報対応体制を整備・運用する必要があります。

Q5 「常時使用する労働者」（本法第 11 条第 3 項）とはどのような者を指しますか。

A 本法で規定する「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ものであり、繁忙期のみ一時的に雇い入れるような場合は該当しません。

また、「使用する」とは、各事業者と指揮命令関係がある場合であり、「労働者」とは、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 9 条に規定する労働者に該当する者を指します。

Q6 パート、アルバイト、契約社員、非正規社員、出向者や派遣労働者は「常時使用する労働者」に含まれますか。

A 短時間労働者（いわゆるパートタイム労働者）、アルバイト、契約社員、非正規社員及び出向者が常時使用する労働者に含まれるかどうかは、それらの者が、常態として使用する、労働者に該当するか否かによって、個別に判断されます。パートタイム労働者・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、「常時使用する労働者」に含まれます。

なお、派遣先における派遣労働者については、派遣先及び派遣元の双方において、「常時使用する労働者」に含まれます。

Q7 指針第 4 の 1 の柱書にある「部門横断的」とは具体的にどのような意味合いですか。

A 通報の内容によっては通報を受け付けた部署だけでは十分な調査等ができないおそれがありますので、そうした点に備え、各部署が連携して通報に対応する仕組みの整備を求める趣旨です。

Q8 どのような部署に内部公益通報受付窓口を設置する必要がありますか。

A 内部公益通報受付窓口とは、内部公益通報を部門横断的に受け付ける窓口であり、個々の事業部門から独立して、特定の部門からだけでなく、全部門ないしこれに準ずる複数の部門から受け付けることが可能な部署に設置する必要があります。

その際、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、いわゆる企業グループの親会社等に当該企業グループの共通窓口を設置し、当該企業グループに属する事業者（子会社や関連会社、関係会社等）が当該共通窓口を自社の内部公益通報受付窓口とすること、事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の窓口を自社の内部公益通報受付窓口として設置すること等も可能です。

Q9 内部公益通報受付窓口と、他の窓口（ハラスメント通報・相談窓口等）を兼ねることは可能ですか。

A 組織の実態に応じて、例えば、法令に従って従事者を配置した内部公益通報受付窓口が他の窓口（ハラスメント通報・相談窓口等）を兼ねることや、本法に基づく内部公益通報受付窓口を設置し従事者を定めた上で、これとは別に通報対象事実以外に関する相談を受け付ける窓口（ハラスメント通報・相談窓口等）を設置することは可能と考えられます。

なお、内部公益通報受付窓口とハラスメント通報・相談窓口を別に設ける場合はもとより、それらを兼ねる場合においても、当該内部公益通報受付窓口がハラスメント関連の事案のみを対象としているものと誤解されないよう、周知等留意することが求められます。

Q10 内部公益通報受付窓口のほかに、ハラスメント通報・相談窓口も設けている場合、当該窓口は内部公益通報受付窓口となりますか。

A 事業者は、内部公益通報受付窓口の設置を義務付けられているところ、ある窓口が内部公益通報受付窓口にあたるかどうかは、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ます。そのため、例えば、ハラスメント通報・相談窓口等において、事業者の全従業員から通報対象事実に係る通報（例：暴行・脅迫に該当するパワー・ハラスメントや不同意わいせつに該当するセクシュアル・ハラスメントの通報）を受け付ける場合には、部門横断的に内部公益通報を受け付ける窓口として、内部公益通報受付窓口該当し得ると考えられます。

他方、事業者は、内部公益通報受付窓口には該当しない通報窓口を別途設けることも可能です。ただし、このような窓口を設ける場合、通報者の保護の観点から、通報者が通報先の窓口が内部公益通報受付窓口であるか、内部公益通報受付窓口該当しない窓口（非内部公益通報受付窓口）であるかを明確に認識・理解できることが必要になります。

そのため、事業者は、例えば、

- ・非内部公益通報受付窓口であることを事業者内に周知し、当該窓口の利用者に対して明確に示す
- ・非内部公益通報受付窓口を内部公益通報受付窓口と誤解して通報してきた通報者に対し内部公益通報受付窓口を教示する
- ・非内部公益通報受付窓口への通報者に対し、当該窓口と内部公益通報受付窓口とでは、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を明確に伝える

といった措置を講ずることが必要になると考えられます。

なお、このような非内部公益通報受付窓口への通報についても、本法で定める条件を満たせば公益通報に該当する場合がありますので、その場合、不利益な取扱いや範囲外共有等は禁止されると考えられます。

Q11 いわゆる企業グループで共通した内部公益通報受付窓口を利用することはできますか。

A 子会社や関連会社において、企業グループ共通の窓口を自社の内部公益通報受付窓口とすることも可能です。

なお、企業グループ共通の窓口を設けた場合であっても、当該窓口を経由した公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者は、子会社や関連会社自身において明確に定めなければなりません。

Q12 子会社における公益通報対応業務について管理・統括する責任者を、親会社の責任者が兼務することはできますか。

A 親会社の責任者が子会社や関連会社の責任者を兼務することは禁止されていませんが、子会社や関連会社の内部規程等において、例えば、親会社の責任者が子会社や関連会社の責任者を兼務する旨を明確に定めること等が求められると考えられます。

Q13 人事部門に内部公益通報受付窓口を設置することはできますか。

A 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ありませんが、例えば、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留意することが必要と考えられます。

Q14 (※) 顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることはできますか。

A 顧問弁護士等(事業者が継続的に法律相談等を行う弁護士等をいい、以下、本問において同様とします。)を内部公益通報受付窓口とすることについては、例えば、顧問弁護士等が事業者側に立つのではないかとの懸念等から、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することが必要と考えられます。

また、顧問弁護士等を内部公益通報受付窓口とする場合には、例えば、その旨を労働者及びフリーランス等向けに明示するなどにより、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と考えられます。

Q15 内部公益通報があった場合に、調査等を外部機関に業務委託する場合の留意点を教えてください。

A 内部公益通報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と考えられます。

Q16 例えば、海外事業者の本邦現地法人の場合、親会社である国外の事業者は内部公益通報受付窓口を設置することはできますか。

A 国外の事業者は内部公益通報受付窓口を設置することは可能ですが、その場合においても、従事者の指定や範囲外共有等の防止に関する措置等、指針の定める措置を適切に行う必要があります。

Q17 「公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる」(指針第4の1

(2))とありますが、どのような措置が考えられますか。

A 組織の長その他幹部からの独立性を確保する措置として、例えば、以下のような方法が考えられます。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

Q18 外部の弁護士等を配置した内部公益通報受付窓口は設置すべきですか。

A 外部の弁護士等を配置した内部公益通報受付窓口は必ず設置しなければならないものではありません。他方、組織の長その他幹部からの独立性を確保する方法の一環として、例えば、外部の弁護士等を配置した内部公益通報受付窓口を設置することも考えられます。

Q19 公益通報対応業務の実施に関する措置として、「正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施する」（指針第4の1(3))とありますが、「正当な理由」とはどのようなものが考えられますか。例えば、公益通報者が匿名であることは、調査を実施しない正当な理由に該当しますか。

A 調査を実施しない正当な理由がある場合の例として、以下のような場合が考えられます。

- ・ 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取れず事実確認が困難である場合

ただし、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ります。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ます。

また、公益通報者と連絡が取れず事実確認が困難である場合についても、事実確認が困難である実態が必要であり、例えば、匿名であることのみをもって調査を実施しない正当な理由には該当しないと考えられます。

Q20 公益通報者の意向に反して調査を行うこともできますか。

A 公益通報者の意向に反して調査を行うことも可能ですが、例えば、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することが必要と考えられます。

Q21 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することは、どのような方法で行えばよいですか。

A 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として、例えば、以下のような方法が考えられます。

- ・ 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

Q22 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、どのように対応すればよいですか。

A 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、法令違反行為の是正に必要な措置をとるとともに、例えば是正措置が機能しているか否かを確認する必要があると考えられます。また、必要に応じ、関係者の社内処分を行うほか、必要に応じて、関係行政機関への報告等を行うこと等が考えられます。

Q23 「事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない」（指針第4の1（4））とありますが、「事案に関係する者」とはどのような者を指しますか。

A 事案に関係する者とは、一定の理由から公正な公益通報対応業務の実施を阻害し得る者をいいます。

典型的には、法令違反行為の発覚や調査の結果により実質的に不利益を受ける者、公益通報者や被通報者（法令違反行為を行った、行っている又は行おうとしているとして公益通報された者）と一定の親族関係がある者等が考えられます。

Q24（※） 指針では「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」、「公益通報対応業務の実施に関する措置」、「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」について、内部公益通報受付窓口以外にも、従事者ではない上司等に対する内部公益通報、2号通報及び3号通報についても、一定の場合には、内部公益通報受付窓口において受け付けた公益通報と「同様の措置」をとるとされていますが、具体的には、

（1）事業者は、どのような場合に「同様の措置」をとらなければならないのですか。

（2）「同様の措置」とは、どのような措置ですか。

A （1）事業者において、内部公益通報受付窓口以外にも、従事者ではない上司等に対する内部公益通報、2号通報及び3号通報がなされたこと（その可能性がある場合を含む。）を認知し、かつ、「通報対象事実についての調査及び是正等の対応が必要」と判断される場合、「同様の措置」をとる必要があります。

なお、事業者においてこれらの通報がなされたこと（その可能性がある場合を含む。）を認知する端緒としては、例えば、以下のような場合が挙げられます。

- ・従事者ではない上司等に対する内部公益通報について、当該上司等を経由して内部公益通報受付窓口に対して当該内部公益通報の内容が伝えられた場合
- ・権限を有する行政機関等に対して行われた外部公益通報（2号通報）について、当該行政機関等による調査が実施され、かつ、当該行政機関等が事業者内部の労働者及びフリーランス等しか知り得ない事情を把握していることが判明した場合
- ・報道機関に対して行われた外部公益通報（3号通報）につき、当該報道機関が当該通報事実に関する報道を行ったところ、当該報道において事業者内部の労働者及びフリーランス等しか知り得ない事情が含まれている場合や、当該報道において外部公益通報がなされたことが明記されている場合

（2）例えば、事業者において、以下のような措置を取ることが考えられます。

- ① 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置
 - ・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）に報告を行った上で、当該社外取締役や監査機関からモニタリングを受けながら対応を行う 等
- ② 公益通報対応業務の実施に関する措置
 - ・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
 - ・調査の結果、法令違反等が明らかになった場合に、必要に応じ関係者の社内処分を行う
 - ・調査の結果、法令違反等が明らかになった場合に、必要があれば、関係行政機関への報告等を行う 等
- ③ 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
 - ・「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 等

Q25 事業者が、報道等により3号通報がなされたことを知った場合において、本法第3条第1項に規定する不利益な取扱いからの保護要件を満たしているか不明であることを理由とし、「調査及び是正等の対応が必要な場合」ではないと判断（あるいは判断を留保）してもよいですか。

A 本法第3条第1項に規定する不利益な取扱いからの保護要件を満たしているか否かは「調査及び是正等の対応が必要な場合」の判断を行うに当たって必須の情報ではありません。

また、「調査及び是正等の対応が必要な場合」であるか否かは、3号通報の内容等に鑑みて、事業者において判断する必要があります（詳細は本Q&A・Q24参照）。

Q26 「不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置」（指針第4の2（1）イ）とはどのような措置が考えられますか。

A 不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置として、例えば、以下のようなものが考えられます。

- ・労働者等及び役員に対する周知・啓発
- ・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、公益通報者等の存在を知り得る場合には、被通報者が公益通報者等に対して不利益な取扱いを行うことがないように、被通報者に対して、その旨の注意喚起をするなどの措置を講じ、公益通報者等の保護の徹底を図ること

なお、内部公益通報受付窓口以外にも、従事者ではない上司等に対する内部公益通報、2号通報及び3号通報についても、不利益な取扱いが防止される必要があり、「不利益な取扱いの防止に関する措置」（指針第4の2（1））に関して同様の措置をとる必要があります。

Q27 「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」（指針第4の2（1）イ）とはどのような措置が考えられますか。

A 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として、例えば、以下のようなものが考えられます。

- ・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

Q28 範囲外共有とはどのような行為を指しますか。

A 範囲外共有とは、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を指します。

必要最小限の範囲とは、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（公益通報対応業務）の遂行に当たり公益通報者を特定させる事項を共有することが必要となる最小限の範囲であり、具体的な範囲は事案ごとに異なるため、各事案に応じて適切に判断する必要があると考えられます。

Q29（※） 「範囲外共有を行うことを防ぐための措置」（指針第4の2（2）イ）とはどのような措置が考えられますか。

A 範囲外共有を行うことを防ぐための措置として、例えば、以下のようなものが考えられます。

- ・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経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
 - ・受付時以降も含め、入室者が適切に管理されている専用の部屋を活用する
 - ・電子メールでのやり取りであっても注意すべき事項がないか（システム上、通報メール等が外部窓口への送信であることに起因して上司等に同報されることになっていないか、詳細についてやり取りをするに当たり、メール本文への記載ではなくパスワード付の添付ファイルを適宜利用する等）に留意する
 - ・内部公益通報に関する記録の保管方法やアクセス権限等を内部規程において明確にする
 - ・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・マスキングにする
 - ・内部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
 - ・内部公益通報に係る情報を電磁的に管理している場合には、公益通報者を特定させる事項を保持するため、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、といった情報セキュリティ上の対策等を講ずる
- なお、内部公益通報受付窓口以外にも、従事者ではない上司等に対する内部公益通報、2号通報及び3号通報についても、範囲外共有が防止される必要がある「範囲外共有、通報妨害及び通報者探索の防止に関する措置」（指針第4の2（2））に関して同様の措置をとる必要があります。

Q30（※） 通報妨害とはどのようなことを指しますか。また、「正当な理由」

としてどのようなものが考えられますか。

A 通報妨害とは、「公益通報をしない旨の合意をすることを求めること、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすることを告げることその他の行為（通報妨害行為）によって、公益通報を妨げること」を指し、例えば、社内での不正を発見した労働者に対し、事業者が、不正を隠蔽するために、公益通報をしないように誓約書を書かせる行為や、退職の際に業務上知った不正について、内部公益通報受付窓口や所管の行政機関等に通報しないことを条件として、退職金を支払う旨の合意をすること等が考えられます。

通報妨害行為は、原則、許容されるものではなく、「正当な理由」は限定的な場合に留まるべきであると考えられます。「正当な理由」については、例えば、労働者に対して、特段の根拠もないのに単なる思い込みで報道機関や取引先等に通報行為をしないよう文書又は口頭で求めることは該当し得ると考えられます。

Q31（※） 社内で情報が漏洩し、通報者が不利益な取扱いを受けないようにするため、従事者が、通報者に対し、「こちらの窓口にご相談いただいたことは、社内のどなたにもお伝えしないようお願いいたします。」と伝える行為は、「正当な理由」のない通報妨害に該当しますか。

A 通常は、「正当な理由」のない通報妨害に該当しないと考えられますが、通報者に伝える際には、2号通報や3号通報を妨げる趣旨であると誤解されないよう、特に留意する必要があると考えられます。

Q32（※） 労働者と事業者の間で労働関係等に関する紛争が生じ、合意（和解）で解決する場面で、和解条項の中に守秘義務条項を設けられることがあります。このような守秘義務条項を設けることは、必ずしも「正当な理由」のない通報妨害に該当しないと理解してよいですか。

A 「正当な理由」のない通報妨害に該当するかどうかは個別具体の事案に即して判断されるため、一概に判断することは困難ですが、その上で、少なくとも、裁判上、両当事者の合意の下で行った和解について、事後的に違法性が認定されることや、和解内容が一律に無効となる可能性は高くないと考えられます。

Q33（※） 「通報妨害行為を行うことを防ぐための措置」（指針第4の2（2）口）とはどのような措置が考えられますか。

A 通報妨害行為を行うことを防ぐための措置として、例えば、通報妨害行為は行ってはならない行為であって懲戒処分その他の措置の対象となることを内部規程に定め、その旨を周知・啓発することや、実際に通報妨害行為が行われた場合には内部規程に基づき行為者に対する厳正な対処を行うこと等が考えられます。

なお、内部公益通報受付窓口以外にも、従事者ではない上司等に対する内部公益通報、2号通報及び3号通報についても、通報妨害行為が防止される必要があり、「範囲外共有、通報妨害及び通報者探索の防止に関する措置」（指針第4の2（2））に関して同様の措置をとる必要があります。

Q34（※） 通報者探索とはどのような行為を指しますか。また、「正当な理

由」としてどのようなものが考えられますか。

A 通報者探索とは、「公益通報者である旨を明らかにすることを要求することその他の公益通報者を特定することを目的とする行為」を指します。例えば、公益通報をした可能性がある人に対して、公益通報をしたか否か問う行為や、公益通報者を特定するために、従業員の端末やサーバーの内容を確認する行為等が考えられます。

通報者探索は、原則、許容されるものではなく、「正当な理由」は限定的な場合に留まるべきであると考えられます。

「正当な理由」については、例えば、匿名の通報について、通報者が具体的にどのような局面で不正を認識したのかなどを特定した上でなければ、必要な調査や是正ができない場合に、公益通報に対応する際、本法第12条の規定により守秘義務を負う従事者が通報者の特定につながる事項を問うことは該当し得ると考えられます。

Q35 (※) 電話で匿名通報を受けた従事者が、対象事実の詳細を聞くなどのために折り返しの連絡先を尋ねる行為は、「正当な理由」のない通報者探索に該当しますか。

A 法律上の守秘義務を負う従事者が、公益通報対応業務を進めるに際して、通報者の意向を前提とした上で、支障のない連絡先（例：私用電話番号、業務用でなく、かつ文字列が個人とひも付かないメールアドレス等）を尋ねる行為については、「正当な理由」のない通報者探索には該当しないものと考えられます。

他方で、通報者においては、従事者に連絡先を問われたとしても、回答しない又は回答した上で匿名を維持してもよいことにつき、留意が必要です。また、事業者においては、匿名であることのみをもって調査を実施しない理由とはならないことに留意が必要です。（本 Q&A・Q19 参照）

Q36 (※) 事業者が匿名の内部公益通報を受けて調査を進めた場合、その調査の中で、通報者が特定できる事項を調査せざるを得ないことが想定されます。このような調査を行うことは「正当な理由」のない通報者探索には該当しないと理解して差し支えないですか。

A 最終的には個別具体の事情による判断とはなりますが、一般論としては、従事者が、通報対象事実を是正するための合理的な目的を有する調査を行うことについて、本法に違反するものではないと考えられます。

Q37 (※) 本法では「公益通報者を特定することを目的とする行為」（通報者探索）が禁止されていますが、事業者が、表面上、別の目的を掲げさえすれば、「正当な理由」のない通報者探索には該当しないのですか。

A 例えば、別の目的を掲げているのは表面上のみであり、実際には通報者探索目的で調査していたのであれば、「正当な理由」のない通報者探索に該当し得ると考えられます。具体的には、通報者探索目的を有しながらこれを秘匿した上でアンケート等を利用して調査を行う行為も、「正当な理由」のない通報者探索に該当し得ると考えられます。

他方で、真に通報者探索を目的としない調査を行っていたところ、意図せず、結果的に通報者が判明してしまったような場合には、一般論としては、「正当な理由」のな

い通報者探索には該当しないものと考えられます。

Q38 (※) 事業者の行った内部調査が「正当な理由」のない通報者探索に該当した場合、どのようなリスクがありますか。

A 民事上の違法行為となりますので、風評被害のリスクが顕在化することはもちろんのこと、損害賠償請求を受けることや株主から経営責任を追及されるなど、会社運営上、様々なリスクがあると考えられます。

Q39 (※) 事業者内部の不正について報道がなされた場合、一見して、外部通報（3号通報）による情報提供があったのか、情報管理上の問題（情報漏えい）により生じたものなのか分らないと思いますが、このような場合においても、情報漏えいの有無や原因について調査してはいけないのですか。

A 情報漏えいに関する調査を行うに当たっては、通報者の特定に繋がらない調査方法や調査事項を検討する（例：アンケートを匿名式で実施する、調査事項をあくまで資料の保管場所や保管方法等の一般的事項にとどめる）などの方法により、当該調査が、「公益通報者を特定することを目的とする行為」（本法第11条の3）に該当する可能性を勘案するなど、本法の趣旨を踏まえ、慎重に判断する必要があると考えられます。

Q40 (※) 「通報者探索を行うことを防ぐための措置」（指針第4の2（2）ハ）とはどのような措置が考えられますか。

A 通報者探索を行うことを防ぐための措置として、例えば、通報者探索は行ってはならない行為であって懲戒処分その他の措置の対象となることを内部規程に定め、その旨を周知・啓発することや、実際に通報者探索が行われた場合には内部規程に基づき行為者に対する厳正な対処を行うこと等が考えられます。

なお、内部公益通報受付窓口以外にも、従事者ではない上司等に対する内部公益通報、2号通報及び3号通報についても、通報者探索が防止される必要があり、「範囲外共有、通報妨害及び通報者探索の防止に関する措置」（指針第4の2（2））に関して同様の措置をとる必要があります。

Q41 不利益な取扱いや範囲外共有が行われた場合の「適切な救済・回復の措置」（指針第4の2（1）イ及び第4の2（2）イ）とはどのような措置が考えられますか。

A 不利益な取扱いや範囲外共有が行われた場合の適切な救済・回復の措置として、例えば、情報の回収や損害賠償等が考えられます。ただし、実際には、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、不利益な取扱いや範囲外共有を防ぐ措置を徹底することが重要と考えられます。

Q42 (※) 不利益な取扱いや範囲外共有、通報妨害行為又は通報者探索が行われた場合の「懲戒処分その他適切な措置」（指針第4の2（1）ロ及び第

4の2(2)ニ)とはどのような措置が考えられますか。

A 懲戒処分の典型例としては、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、出勤停止、減給、戒告・けん責等があるとされていますが、これらに加えて、悪質性の程度も踏まえながら、例えば、不利益な取扱いを行った者の配置転換や、同様の行為を繰り返し行わないことを誓約させるなどの措置も考えられます。

Q43 内部公益通報受付窓口の外部委託先において、範囲外共有が行われた場合の「懲戒処分その他適切な措置」(指針第4の2(2)ニ)とはどのような措置が考えられますか。

A 内部公益通報受付窓口の外部委託先において、範囲外共有が行われた場合の懲戒処分その他適切な措置とは、例えば、損害賠償請求や外部委託先による再発防止策の提出、委託先の変更等が考えられます。また、外部委託先の従事者については本法第12条の違反として本法第22条の罰則が科される可能性も考えられますが、実際に範囲外共有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、範囲外共有を防ぐ措置を徹底することが重要と考えられます。

Q44(※) 「是正措置等の通知」(指針第4の3(1))は文書で行う必要がありますか。

A 是正措置等の通知の方法について特段の規定はありません。
また、通知の態様についても、一律のものが想定されているものではなく、例えば、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、特定受託業務従事者(フリーランス)及び役員全員に対応状況の概要を定期的に伝えるなど、状況に応じた様々な方法が考えられます。

Q45 内部公益通報を受け付けた際、その旨を公益通報者に通知する必要がありますか。また、通知をするに当たって、公益通報者から通知は不要との意思表示があった場合は、どのようにすればよいですか。

A 内部公益通報の受付の通知について特段の規定はありません。しかし、指針の解説においては、公益通報の受付や調査の開始についても通知することを推奨される取組として示し、また、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインでは、通報を受理したときは受理した旨、受理しないときは受理しない旨及びその理由を、通報者に対し、遅滞なく通知することを定めています。

なお、指針の解説及び国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインにおける公益通報者への通知に関する規定は、公益通報者との信頼関係の確保等の観点から定められたものであるため、公益通報者から通知は不要との意思表示があれば、公益通報者の意向を尊重し、通知を行わないこととしても差し支えありません。

Q46 公益通報者が匿名の場合にも是正措置等の通知は必要ですか。

A 公益通報者が匿名でありかつ通報者から連絡先についての情報提供も拒まれているなど公益通報者への通知が実質的に困難である場合には、是正措置等の通知を行わないこ

ともやむを得ないと考えられます。

なお、指針の解説においては、匿名の内部公益通報であっても公益通報者と内部公益通報受付窓口の担当者が連絡を取る方法として、例えば、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、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）を導入すること等を求めています。

Q47 連絡先不明の匿名の公益通報者からの内部公益通報について、調査中に通報者の身元が判明した場合、是正措置等の通知を行うべきですか。

A 指針の解説においては、匿名の内部公益通報であっても公益通報者と内部公益通報受付窓口の担当者との連絡を取ることができる仕組みを導入することを求めており、匿名の内部公益通報であっても是正措置等の通知が可能であると考えられます。匿名の公益通報者が、こうした仕組みを使わず、内部公益通報の受付時点では連絡先が不明であったものの、調査中に当該公益通報者の身元が判明した場合には是正措置等の通知を行うかどうかは、個別の事案ごとの判断となりますが、通報者が自ら名乗り出ない限り、通報者が誰であるか判明していない前提で調査等を行うことが必要であり、通報者が誰であるかを不必要に共有するような行為は控えるべきと考えられます。

また、匿名の公益通報者が上述の連絡の仕組みがあることを認識しているかどうか不明である場合には、当該公益通報者の身元を誤るなどして通知をすることによって内部公益通報に係る秘密を漏えいしてしまうおそれがあるため、これらの事情を考慮して判断することが考えられます。

Q48 是正措置等の通知に関して留意すべき「利害関係人」（指針第4の3（1））には具体的にどの程度の範囲の者が含まれますか。

A 利害関係人には、内部公益通報に関して利害関係を有する関係者が広く含まれます。具体的には、被通報者のほか、調査協力者（調査の過程で聞き取り調査を行った被通報者の上司・同僚等）、取引先事業者等も含まれます。

Q49 是正措置等の通知に関する措置は、「書面により内部公益通報を受けた場合において」行う（指針第4の3（1））とされていますが、電話による内部公益通報も対象に含まれますか。

A 電話による内部公益通報は、書面による内部公益通報には該当しないため、是正措置等の通知に関する措置の対象に含まれませんが、例えば、電話による連絡を行うことも考えられます。

Q50 内部公益通報への対応に関する記録を保管する「適切な期間」（指針第4の3（2）イ）とはどの程度の期間を指しますか。

A 記録を保管する適切な期間とは、個々の事業者が、見直し・改善や評価・点検のサイクル、内部監査・外部監査・業所管省庁等の検査・監督上の要請、個別案件処理に当たっての必要性、労働関連法令や自らの事業に関する法令等を総合的に検討した上で、適切と判断する期間を指します。

Q51 (※) 「内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検」(指針第4の3(2)ロ)はどのような方法で行えばよいですか。

A 内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検の方法として、例えば、以下のような方法が考えられます。

- ・労働者等、特定受託業務従事者(フリーランス)及び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、特定受託業務従事者(フリーランス)及び役員の制度への信頼度、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

Q52 「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」の開示(指針第4の3(2)ハ)は、どのような内容が考えられますか。

A 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としては、例えば、以下のようなものが考えられます。

- ・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

なお、開示の内容・方法を検討する際には、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する必要があります。

Q53 (※) 「労働者等に対する周知に関する措置等」(指針第4の3(3))に関連して、具体的にどのような点を周知・啓発すればよいのですか。

A 労働者及びフリーランス等に対し、本法及び指針に規定される次の事項について周知・啓発を行うことが求められます。

- ・内部公益通報受付窓口の設置に関する事項並びに連絡先及び連絡方法
- ・組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置の内容
- ・公益通報対応業務の実施に関する措置の内容
- ・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の内容
- ・不利益な取扱いの防止に関する措置の内容
- ・範囲外共有、通報妨害及び通報者探索の防止に関する措置の内容
- ・是正措置等の通知に関する措置の内容
- ・記録の保管、見直し・改善及び運用実績の労働者等、特定受託業務従事者(フリーランス)及び役員への開示に関する措置の内容(この事項は、退職者及びフリーランスであった者への周知・啓発の事項からは除かれます。)
- ・公益通報に係る通報対象事実についての調査への協力に関する事項

Q54 (※) 労働者及びフリーランス等に対する周知について、指針第4の3(3)において、「法及び以下の事項」とありますが、「法」についてはどう

いった点を周知すればよいのですか。

A 労働者及びフリーランス等、すなわち、労働者・派遣労働者・退職者・役員・特定受託業務従事者（フリーランス）・フリーランスであった者が安心して内部公益通報を行うことができるよう、本法の概要（少なくとも、通報者の保護内容や各通報先、通報先ごとの保護要件等）について周知する必要があります。

なお、事業者において、本法の通報対象事実ではない事実に関する通報も受け付けている場合には、事業者で受け付けている通報が本法の適用範囲と異なっていることも、併せて周知する必要があります。

Q55（※） 労働者等及び役員に対する周知・啓発は、どのような方法で行えばよいですか。

A 各事業者においては、経営幹部・契約に基づき事業者の事業に従事している、又は従事していた取引先事業者の労働者等を含めた全ての労働者等に対して周知・啓発を行うこととなりますが、事業者と周知・啓発の対象者との関係（情報伝達の容易さ等）は事業者ごとに、また、（同一の事業者においても）対象者ごとに異なることから、それらの実情に応じた方法によって行うことが必要と考えられます。

周知・啓発の実効的な方法として、例えば、以下のような方法が考えられます。

- ・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、理解度テスト等）
- ・周知のツールに多様な媒体を用いる（社内イントラネット、社用PCのスクリーンセーバー、自社ウェブサイト（インターネット）、社内研修、携行カード・広報物の配布、ポスターの掲示、外部専門家を活用した動画による研修実施等）
- ・内部公益通報対応体制の内容、具体例を用いた通報対象事実の説明、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、社内イントラネットや自社ウェブサイトへの掲載やガイドブックの作成を行う

Q56（※） 特定受託業務従事者（フリーランス）に対する周知・啓発はどのような方法で行えばよいですか。

A 特定受託業務従事者（フリーランス）に対する周知・啓発の方法として、例えば、業務委託契約に係る書面やメール等に公益通報受付窓口の連絡先等を記載することや、特定受託業務従事者（フリーランス）が定期的に関連するイントラネット等において公益通報受付窓口の連絡先等を記載すること等が考えられます。

Q57（※） 退職者に対する周知・啓発の方法はどのようなものが考えられますか。

A 退職者に対する周知・啓発の方法として、例えば、在職中に、退職後も公益通報ができることを周知・啓発することやインターネット上の自社ウェブサイトに記載すること等が考えられます。

Q58（※） フリーランスであった者に対する周知・啓発の方法はどのような

ものが考えられますか。

A フリーランスであった者に対する周知・啓発の方法として、例えば、業務委託期間中に、業務委託契約終了後も公益通報ができることを周知・啓発すること等が考えられます。

Q59 (※) 退職者及びフリーランスであった者に対する周知について、令和7年改正で周知義務が設けられましたが、令和7年改正の施行日（令和8年12月1日）時点で、退職又は業務委託契約が解除されている場合においても、周知を行うことは必須ですか。

A 退職者に対する周知・啓発の方法としては、在職中に退職後も公益通報ができることを周知・啓発すること等が考えられ、フリーランスであった者に対する周知・啓発の方法としては、業務委託期間中に業務委託契約終了後も公益通報ができることを周知・啓発すること等が考えられます。

令和7年改正の施行日時点で「在職中」又は「業務委託期間中」ではない場合に、不可能を強いる趣旨ではないものの、施行日より前倒しで周知する方法や退職等後も把握している連絡先に連絡を行う等の方法により、事業者において可能な限り周知を行うことが考えられます。

Q60 「従事者に対しては、公益通報対応業務の内容及び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」（指針第4の3（5））とはどのような内容の教育を行うことが考えられますか。

A 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、内容が異なると考えられますが、本法第12条の守秘義務の内容のほか、例えば、内部公益通報の受付、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こと等が考えられます。

Q61 「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」る（指針第4の3（6））必要があるとのことですが、〇〇規程という名称により定める必要がありますか。

A 内部規程の名称について特段の規定はありません。

なお、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、その観点からルールを規程として明確に定めることが必要です。

Q62 外部公益通報をする前に、必ず、内部公益通報しなければならないとする規定を内部規程に定めてもよいですか。

A 通報先に順序を付けるような規定を内部規程に定めることは、本法の趣旨に反するものです。（詳細は「通報先に関するQ&A」・Q10参照）

Q63 指針は、本法に基づいて策定されたものであることから、指針に反する行為は違法行為となりますか。

A 指針は本法第11条第4項により定められた告示であり、法令の一部です。指針に反する行為は、事案の重大性にもよりますが、事業者に課せられている公益通報に関する体制整備義務等に違反する行為になり得ると考えられます。

Q64 民間企業の経営責任者です。自社の役員や従業員に、本法に違反する行為（通報者探索や公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱い等）を行わせないため、効果的な方法がありますか。

A 当庁が実施した実態調査において、トップメッセージの発出と研修の両方を実施している事業者は、どちらか一方の取組みしかしていない又はどちらも実施していない事業者と比べて、窓口の通報件数が多い傾向にあることが明らかになっているなど、これらの取組は、事業者における公益通報者保護制度の運用の実効性向上につながっています。そのため、定期的な研修・教育を実施するとともに、経営トップからも様々なメッセージを発信するといったことが、本法の違反行為を防止するための方策の一つであると考えられます。

Q65 組織のトップや従事者自身が不正やハラスメントの当事者である場合に備え、内部公益通報対応体制はどのように設計すべきですか。

A 具体的には、例えば、通報事案毎に、必要に応じて、組織の長その他幹部に対する情報共有を中止し、あるいは、通報事案の内容の詳細が判明し次第、通報事案に関わっている（すなわち、利益相反関係にある）従業員に対する情報共有を中止、当該通報の担当者からも外す等の措置がとれるよう、あらかじめ内部規程を定めることや、従事者に周知しておくなどの体制整備をしておくことが考えられます。

なお、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等の各種措置については、内部公益通報受付窓口以外にも、従事者ではない上司等に対する内部公益通報、2号通報及び3号通報においても、同様の措置をとる必要があること（本Q&A・Q24、Q26、Q29、Q33及びQ40参照）に留意が必要です。

従事者に関する Q&A

Q1 (※) 従事者として定めなければならないのはどのような者ですか。

A 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、従事者として定める必要があります。

具体的には、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必要があります。また、それ以外の部門の担当者であっても、事案により、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に該当する場合には、必要が生じた都度、当該担当者を従事者として定める必要があります。

他方、内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、主体的に行っておらず、かつ、重要部分について関与していない者は、公益通報対応業務を行っているとはいえないことから、従事者として定めるべき対象には該当しません。

例えば、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、内部公益通報の内容を伝えられたにとどまる者等は、内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、主体的に行っておらず、かつ、重要部分について関与していないことから、たとえ調査上の必要性に応じて公益通報者を特定させる事項を伝達されたとしても、従事者として定めるべき対象には該当しないと考えられます。

ただし、従事者以外の労働者及び役員等についても、通報妨害の禁止（本法第 11 条の 2）、通報者探索の禁止（本法第 11 条の 3）や指針における範囲外共有の禁止措置等は同様に及び、違反した場合には懲戒処分その他の措置を受け得ることには留意が必要です。

Q2 (※) 常時使用する労働者の数が 301 人以上の事業者であるにもかかわらず、従事者を指定しなかった場合には、どのような措置の対象となりますか。

A 本法では、常時使用する労働者の数が 301 人以上の事業者であるにもかかわらず従事者指定を行わない場合には、以下の措置の対象となり得ます。

- ・ 助言、指導（本法第 15 条）
- ・ 報告徴収（本法第 16 条第 1 項）
- ・ 立入検査（本法第 16 条第 1 項）
- ・ 是正勧告（本法第 15 条の 2 第 1 項）

また、正当な理由なく是正勧告（本法第 15 条の 2 第 1 項）にかかる措置をとらない場合、是正命令（本法第 15 条の 2 第 2 項）及び命令した旨の公表（本法第 15 条の 2 第 3 項）の対象となり得ます。

さらに、是正命令（本法第 15 条の 2 第 2 項）に違反した場合や、報告徴収（本法第 16 条第 1 項）の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は立入検査（本法第 16 条第 1 項）の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したときは、刑事罰（本法第 21

条第2項、第23条第1項第2号)の適用対象となり得ます。

このように、従事者指定義務違反については、最終的に刑事罰等の対象となることが規定されています。(「罰則その他事項に関するQ&A」Q1参照)

Q3 (※) 従事者指定義務に違反した場合の消費者庁の措置について、令和7年改正(令和8年12月1日施行)で変更された点がありますか。

A 令和7年改正において、それまでの助言、指導、勧告及び報告徴収の権限に加えて、次の規定が導入されています。

- ・ 正当な理由なく勧告にかかる措置をとらない場合の命令、命令した旨の公表及び命令違反時の刑事罰(本法第15条の2、第21条、第23条)を新設
- ・ 立入検査の権限を新設するとともに、報告徴収の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は立入検査の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したときに對する刑事罰(本法第16条、第21条、第23条)を新設

Q4 公益通報対応業務にはどのような業務が該当しますか。

A 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、主体的に行う業務又は当該業務の重要部分について関与する業務が、公益通報対応業務に該当します。

Q5 従事者を指定する際には、内部規程や社内で用いる名称においても「従事者」又は「公益通報対応業務従事者」という名称を用いなければなりませんか。

A 事業者内部における従事者の名称・呼称については必ずしも「従事者」又は「公益通報対応業務従事者」である必要はありませんが、従事者を指定する場合には、守秘義務に違反した場合には刑事罰が科され得る立場にあることを明確に認識できるように、例えば、書面による交付を始め、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指定する必要があると考えられます。

Q6 従事者を定める際の、従事者となる者自身に明らかとなる方法とはどのような方法ですか。従事者に対する書面の交付は必須ですか。

A 例えば、従事者となる者自身に対し、個人名を明示した書面を交付する方法が考えられます。また、個人名は明示せず、当該者は内部公益通報受付窓口の担当者になること及び内部公益通報受付窓口の担当者は従事者であることが記載された書面を交付する方法等も考えられます。

従事者に対する書面の交付は義務ではありませんが、守秘義務が課されること及び違反時に刑事罰が科され得ることについて、従事者として指定された者に明確に伝わるような方法で対応される必要があります(なお、消費者庁ウェブサイト(<https://www.caa.go.jp/>)において、従事者指定書の書式(サンプル)を掲載しています)。

なお、事業者としては、従事者指定の事実を記録する観点から、従事者の氏名・所属部署・従事者に指定した日等を記載した書面を作成・管理しておくこと等も考えられます。

Q7 従事者を特定の部署や外部の法人等の単位で指定することはできますか

か。

A 従事者を定める方法として、例えば、従事者に対して個別に通知する方法のほか、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ことも考えられます。

ただし、後者の場合においても、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などの事態を防ぐため、従事者の地位に就くこと、本法第 12 条に定める守秘義務が課されること、本法第 22 条に定める罰則の適用対象となり得ること等が従事者となる者自身に明らかとなる方法により指定する必要があります。

Q8 内部公益通報受付窓口に関する業務を外部の弁護士等に委託した場合、当該弁護士等を従事者として定める必要がありますか。

A 当該弁護士等が公益通報対応業務に関して、例えば、公益通報者を特定させる事項を伝達される場合（その可能性がある場合を含みます。）には、当該弁護士等を従事者として定める必要があると考えられます。

Q9 取締役会や監査役会に対し、公益通報者を特定させる事項を含む形で内部公益通報に関する情報が報告される体制を構築していますが、取締役会や監査役会は報告を受けるのみで、個別の通報案件に係る対応には関与しません。この場合、取締役や監査役を従事者に指定する必要はないですか。

A 「公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について、主体的に行っておらず、かつ、重要部分について関与していない者は、『公益通報対応業務』を行っているとはいえないことから、従事者として定める対象には該当しない」（指針の解説注釈 8）と規定しているところ、事業者の業務執行全般（内部公益通報対応体制の在り方を含む。）について責任を負う取締役や、事業者の業務の適法等（公益通報対応業務が本法を遵守しているかを含む。）の監査を業務とする監査役が、内部公益通報について報告を受ける場合に、公益通報対応業務に主体的に関与せず、かつ重要部分に関与しないと評価されることは基本的には想定しがたいと考えられます。

そのため、取締役や監査役について、仮に、公益通報者を特定させる事項を含む形で内部公益通報に関する報告を受けるのであれば、原則として従事者に指定する必要があると考えられます。

Q10 職制上のレポーティングラインにいる者（上司等）に対し、内部公益通報が行われた場合、当該者を従事者として定める必要がありますか。

A 仮に、内部公益通報受付窓口の担当者でない上司等に対し内部公益通報がされた場合、当該内部公益通報は「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」ではないため、事後に、当該上司等を従事者として定める必要はないと考えられます。

なお、内部公益通報受付窓口の担当者でない上司等についても、指針に定める範囲外共有の禁止の措置等の対象となるため、通報に関する情報の取り扱い等について留意する必要があります。

Q11（※） 調査を担当する従事者が、情報管理や公益通報者の特定を防ぐな

どの観点から留意すべき事項の具体例として、どのような事項が考えられますか。

A 例えば、以下の事項等が考えられます。

- ・ 公益通報者を特定させる事項、内部公益通報に関する秘密や個人情報についての情報管理を徹底する
 - ・ 公益通報者が特定されないような方法で調査を行う
 - ・ 公益通報者と接触するに当たって時間や場所を適切に定める
 - ・ 自らが刑事罰を科され得る守秘義務を負う立場にあること、従事者であった期間に知り得た事項に係る守秘義務については期限の定めなく課されることを常に意識する
- また、公益通報者を特定されないための工夫として、例えば、以下の事項が考えられます。
- ・ 公益通報者を特定させる事項を伝達する相手には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れいは懲戒処分等の対象となる旨の注意喚起をする
 - ・ 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、当該調査等が内部公益通報を契機としていることを伝えない
 - ・ 調査の端緒が公益通報であることを関係者に認識させない措置をとる（例えば、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、）定期的な監査、職場環境調査、上司等による人事面談等といった各種の定期的な機会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、特定受託業務従事者（フリーランス）及び役員を対象に定期的に行う）

Q12 従事者の守秘義務が解除される「正当な理由」（本法第 12 条）がある場合とは、具体的にどのような場合が該当しますか。

A 従事者の守秘義務が解除される正当な理由がある場合については、例えば、以下のような場合が該当すると考えられます。

- ・ 公益通報者本人の同意がある場合
- ・ 法令に基づく場合
- ・ 調査等で必要な範囲において従事者間で情報共有する場合
- ・ 調査又は是正措置の実施に際し、従事者の指定を受けていない者（例えば、通報対象事実に係る業務執行部門の関係者等）に対し公益通報があったことも含めて公益通報者を特定させる事項を伝えなければ、調査又は是正措置を実施することができない場合（例えば、ハラスメント事案において刑法犯等に該当する行為が行われたため、当該ハラスメント事案の通報が公益通報に該当する場合等において、公益通報者が通報対象事実に係る被害者と同一人物であること等のために、調査等を進める上で、公益通報者の排他的な特定を避けることが著しく困難であり、当該調査等が法令違反の是正等に当たってやむを得ないものである場合）

なお、行政機関が 2 号通報を受けた場合も同様の考え方によると考えられます。

Q13 「従事者が公益通報者を特定させるものを漏らす」（本法第 12 条）とは、具体的にどのような行為を指しますか。

A 「公益通報者を特定させるもの」とは、公益通報をした人物が誰であるか「認識」する

ことができる事項をいい、「認識」とは刑罰法規の明確性の観点から、公益通報者を排他的に認識できることを指します。公益通報者の氏名、社員番号等のように当該人物に固有の事項が典型例ですが、性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを照合させることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合には該当します。例えば、大阪支店における女性社員が1名のみの事業者において、「大阪支店の女性が内部公益通報を行った」という情報は、公益通報者を特定させる事項に該当すると考えられます。

また、「漏らす」とは、一般に知られていない事実を一般に知らしめること、又は知らしめるおそれのある行為をすることを指します。「漏らす」方法については、文書であるか口頭であるか問わず、また、作為であるか不作為であるか問わず該当します。公益通報者を特定させる事項を漏らす対象は、不特定多数の人々である場合はもちろん、特定の人を対象とした場合であっても、その者を通じて広く流布されるおそれがある以上「漏らす」に該当することになるため、例えば、上司、同僚等の他の労働者や社外の知人・家族等に知らせること等も、「漏らす」に該当することになると考えられます。

Q14 会社法上の監査役の調査権や報告徴求権に基づき、従事者が監査役に対して公益通報者を特定させる事項を共有する場合には、「正当な理由」（本法第12条）が認められ、守秘義務違反となりますか。

A 監査役への情報提供が、会社法（平成17年法律第86号）等の法令に基づく情報提供として行われる場合であれば、正当な理由が認められることになると考えられます。ただし、公益通報者保護の観点から、例えば、監査業務遂行上の支障がない限り、公益通報者を特定させる事項は情報提供の範囲から外すなど、公益通報者を特定させる事項が共有される範囲を限定することが望ましいと考えられます。

なお、法令に基づく情報提供として正当な理由が認められる場合であっても、当該情報提供により、監査役を従事者に指定すべき条件を満たした場合には、当該監査役を従事者に指定する必要があると考えられます。

Q15 従事者であった者は、いつまで守秘義務が課されますか。

A 従事者であった者が、従事者であった期間に知り得た事項に係る守秘義務については、期限の定めなく課されることとなります。そのため、従事者指定が解除された後も守秘義務は引き続き課されることとなります。

Q16 当社では、既に従業員を従事者として指定していますが、その際、本法第12条に定める守秘義務が課されること及び本法第22条に定める罰則の適用対象となり得ることについて、従事者自身に明らかとなる方法で指定していなかった場合、令和7年改正の施行日である令和8年12月1日以降、再度、同じ従業員を従事者に指定し直す必要がありますか。

A 一般論としては、例えば、従事者に指定されたことが書面等で本人に明確になる形で行われていた場合には、必ずしも再度指定をし直すことまでは求められるものではないと考えられます。

他方で、従事者となった者が予期に反して刑事罰が科されるなどの事態とならないよう、例えば、本法第12条に定める守秘義務が課されること及び本法第22条に定める罰

則の適用対象となり得ることについて、速やかに従事者として指定された者に明らかにすることが必要と考えられます。

Q17 事業者の経営責任者として、従事者が公益通報対応業務に従事するに際して、留意することはありますか。

A 本法第12条に定める守秘義務の遵守や1号通報に対する適切な受付、調査、是正の措置等、本法や指針等で求められる事項が徹底されるよう留意する必要があります。

その上で、従事者は、事業者における内部公益通報対応体制の実効性の確保、向上の要であり、例えば、従事者の意欲・士気を発揚する人事考課を行うなど、コンプライアンス（法令遵守）経営やリスク管理の推進に対する従事者の貢献について、積極的に評価することが望ましいと考えられます。

事業者における通報対応に関する Q&A

Q1 内部公益通報受付窓口で公益通報に該当しない通報を受け付けた場合、どのように対応すればよいですか。

A 例えば、事業者内の内部規程違反のような、本法が規定する公益通報に該当しない通報についても、コンプライアンス（法令遵守等）やリスク管理の観点から、受付、調査、是正に必要な措置等をとるなど、可能な限り本法の規定に準じて対応することが望ましいと考えられます。

Q2 例えば、通報受付時点で通報対象事実か否かが判然としない場合等、受付時に本法が適用されるか否か（1号通報に該当するか否か）不明であったとしても、公益通報として取り扱う必要がありますか。

A 通常、通報の受付時点では、公益通報該当性が明確である通報は少ないと考えられますので、コンプライアンス（法令遵守）やリスク管理の観点から、まずは、受付した通報が公益通報であるとの前提で対応される必要があると考えられます。

なお、仮に、通報対象事実に関連しない事実に関する通報であっても、コンプライアンス（法令遵守）やリスク管理の観点から、受付、調査、是正に必要な措置等をとるなど、可能な限り本法の規定に準じて対応することが望ましいと考えられます。

Q3 内部公益通報受付窓口では、匿名の1号通報を受け付ける必要がありますか。

A 本法は、公益通報を顕名（実名）の通報に限定しておらず、匿名であっても、本法に定める要件を満たせば公益通報に該当することから、内部公益通報受付窓口では、匿名の1号通報を受け付ける必要があります。

他方、匿名の1号通報については、例えば、公益通報者に連絡がつかないために十分な調査ができないなど、顕名の1号通報と同様の対応を行うことが難しい場合も考えられます。

このため、指針の解説においては、匿名の1号通報であっても公益通報者と連絡を取る方法として、例えば、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、匿名での連絡を可能とする仕組み（外部窓口から事業者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）を導入すること等を求めています。顕名の1号通報のみを受け付ける内部公益通報受付窓口を設けることも可能ですが、その場合には、別途匿名の1号通報を受け付ける内部公益通報受付窓口を設置する必要があります。

なお、調査を実施しない正当な理由がある場合の例として、公益通報者と連絡が取れず事実確認が困難である場合がありますが、事実確認が困難である実態が必要であり、匿名であることのみをもって調査を実施しない正当な理由には該当しません。

また、匿名であっても、調査等の際の対応によって公益通報者が特定されてしまうおそれがあることから、調査の実施に当たっては十分に配慮することが必要です。

Q4 内部公益通報受付窓口における受付方法には、どのような方法がありますか。

すか。

A 本法上、受付方法について特段の規定はありません。

受付方法について、例えば、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、具体的な方法は事業者の判断に委ねられています。ただし、内部公益通報を受け付ける際には、例えば、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など、公益通報者の秘密を守るための措置を適切に講ずることが必要と考えられます。

また、匿名の通報も公益通報に該当し得ることから、匿名の内部公益通報も受け付けられる体制を整備することが必要です。

Q5 「不正の目的」での通報にはどのように対処すべきですか。

A 「不正の目的」による通報とは、社会通念上違法性が高く、「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」すなわち事業者における通報対象事実の未然防止や是正という法目的には適合しない通報を指します。専ら不正の利益を得る目的や他人に不正の損害を加えるような目的を持った通報がなされた場合には、指針に基づく通知等を行う必要はなく、また、悪質な場合には、例えば、そのような通報者に対しては、就業規則に従って懲戒処分を行うなどの対応も考えられます。

ただし、「不正の目的」による通報、すなわち公益通報に該当しない通報であるかどうかは最終的には裁判所の判断に委ねられることになるため、各事業者においては慎重な判断が求められます。

Q6 通報者が、同一事案について繰り返し通報を行って業務を妨害する場合や、通報において関係者の中傷を繰り返す場合等には、どのように対処すればよいですか。

A 例えば、通報制度を濫用して、専ら不正の利益を得る目的や他人に不正の損害を加えるようなこと自体が目的であると認められる悪質な通報がなされた場合、そのような通報者に対しては、本法第2条第1項に規定する「不正の目的」による通報であり本法の保護対象外であるとして、就業規則に従って懲戒処分を行うなどの対応も考えられます。

もっとも、通報者は通報内容が真実であると信じている場合も多いと考えられることから、同一事案について繰り返し通報を行う者に対しては、例えば、通報対応における事実認定の仕組みやそれを踏まえた対応について丁寧に説明すること等の対応も考えられます。

Q7 通報の背景に事業者や被通報者に対する不満や怨恨があると認められる場合、「不正の目的」による通報に該当しますか。

A 通報の動機としては複数の動機が併存していることが通常であると考えられることから、本法第2条第1項に規定する「不正の目的」による通報であるというためには、単に、交渉を有利に進めようとする目的や事業者に対する反感等の公益を図る目的以外の目的が併存しているというだけでは足りず、通報が専ら不正の利益を得る目的や他人に不正の損害を加える目的によるものであると認められる場合でなければなりません。そのため、通報の背景に事業者や被通報者に対する不満や怨恨があると認められる場合であつ

ても、最終的に裁判等で「不正の目的」が認定されず、その結果、公益通報に該当する可能性もありますので、各事業者においては慎重な判断が求められます。

Q8 内部公益通報に対する是正措置の通知の制度を悪用して、事業者から通報内容と無関係な企業秘密や個人情報等を不当に収集しようとする者に対しては、どのように対処すればよいですか。

A 指針において、是正措置の通知は、「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」こととされていることから、事業者としては、例えば、調査結果の詳細については企業秘密や個人情報の保護等の観点から明らかにできない旨を説明することが考えられます。

なお、「不正の目的」による通報、すなわち専ら不正の利益を得る目的や他人に不正の損害を加えるような目的を持った通報は、公益通報には該当せず、本法による保護の対象外となります。そのため、そのような通報がなされた場合には、指針に基づく通知等を行う必要はなく、また、悪質な場合には、例えば、そのような通報者に対しては、就業規則に従って懲戒処分を行うなどの対応も考えられます。

Q9 派遣労働者から、派遣先の事業者の法令違反行為について、派遣元の事業者と相談が寄せられた場合、派遣元の事業者はどのように対応すればよいですか。

A 本法においては、派遣労働者である労働者の1号通報における通報先を役務提供先である派遣先の事業者と定めており、原則として派遣元の事業者は1号通報における通報先には該当しません。

派遣元の事業者と相談が寄せられた場合、派遣元の事業者は、それぞれの保護要件の違い等にも留意しつつ、例えば、派遣先の事業者における適切な通報受付窓口で1号通報を行うことができることを、又は、2号通報、3号通報を行うことができることを、派遣労働者に助言するなどの対応をすることが考えられます。

Q10 (※) 内部公益通報受付窓口へ寄せられた通報が、本当に労働者及びフリーランス等からのものであるかについて疑義が生じた場合、どのような確認方法がありますか。

A 例えば、なりすましのようには通報者が労働者及びフリーランス等であるかについて疑義が生じた場合には、通報者探索の禁止（本法第11条の3）にも留意しつつ、社員名簿で確認する、改めて折り返しの連絡を行う、社員証の写し等を提出させる、労働者及びフリーランス等であれば知っている情報の確認を行うなどの方法をとることが考えられます。

その際、どの程度本人確認を行うかについては、各事業者において判断することになりますが、各事業者においては、コンプライアンス（法令遵守等）やリスク管理の観点から、労働者及びフリーランス等以外の者からの通報であっても、法令遵守等に資する通報を受け付け、調査を行い、重大性や切迫性等に応じて問題があれば是正をするなど、適切に対応することが重要です。

なお、本法では匿名の公益通報も認められているところ、厳格な本人確認を求めるこ

とで実質的に匿名の公益通報を受け付けていないと評価されるなどの場合には、本法の趣旨に反するおそれがあるので留意が必要です。

Q11 労働者自らが法令違反行為等に関わっていることを内部公益通報した場合の取扱いはどのようにすればよいですか。

A 本法の規定により、公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱いは禁止されます。しかし、公益通報者が行った内部公益通報以外の事由（例えば、法令違反行為等）を理由とした懲戒処分等については、本法において特段の規定はなく、具体的な違反法令や各事業者の内部規程の規定等に即して事案ごとに取扱いを判断することになります。

なお、指針の解説では、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、自主的に公益通報や調査協力をするなど、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旨を示しています。

Q12 通報受付当時は1号通報ではないと判断していた通報について、後に1号通報の要件を当初から満たしていたことが判明した場合には、どのようにしたらよいですか。

A このような場合には、当初の判断が誤りであったことになり、調査を行う旨の通知や調査を行っていないければ、3号通報の保護要件を満たす可能性があります。

受付段階で1号通報に該当しないことが一見して明確な通報は多くはないと考えられるため、公益通報該当性については慎重に判断する必要があります。

あらかじめ、本法に定める公益通報に該当するか否かにかかわらず、例えば、必要に応じて通知や調査を行うこととしておくことが考えられます。

行政機関向け Q&A（全般）

Q1（※） 公務員について、本法の適用が除外される規定はどれですか。

A 一般職の国家公務員、裁判所職員臨時措置法（昭和 26 年法律第 299 号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和 22 年法律第 85 号）の適用を受ける国会職員、自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）第 2 条第 5 項に規定する隊員及び一般職の地方公務員については、公益通報をしたことを理由とする解雇・懲戒の無効（本法第 3 条第 2 項）、公益通報から 1 年以内の解雇・懲戒は公益通報を理由とするものと推定するいわゆる立証責任の転換（本法第 3 条第 3 項）が適用されません。

国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）等では、例えば、人事上の不利益処分に対する独自の審査請求制度が設置されていること（一般職の国家公務員、裁判所職員、国会職員、自衛隊員（条件附採用期間中の隊員、臨時的に任用された隊員、学生及び生徒を除く。）及び一般職の地方公務員）、この審査請求制度が訴訟に前置されていること（一般職の国家公務員、裁判所職員、自衛隊員（条件附採用期間中の隊員、臨時的に任用された隊員、学生及び生徒を除く）及び一般職の地方公務員）、処分庁が審査請求に係る判定等に故意に従わない場合に刑事罰の罰則の対象となること（一般職の国家公務員、裁判所職員、一般職の地方公務員）等、民間労働者とは異なっていることに加え、この審査請求制度においては、公正中立な立場からの真相究明が要求されるため、審査主体（人事院や人事委員会等）が職権に基づき調査・判断を行うことも可能であるなど、当事者が主張・立証する事実のみ斟酌（しんしゃく）される民事訴訟とは異なる審理構造が取られていることから、民間労働者と公務員では救済方法等において状況が異なることを踏まえたものです。

Q2（※） 行政機関について、本法の適用が除外される規定はどれですか。

A 国及び地方公共団体については、助言及び指導（本法第 15 条）、勧告及び命令等（本法第 15 条の 2）並びに報告及び検査（本法第 16 条）という行政措置が適用されません。また、公益通報をしたことを理由として労働者を解雇・懲戒した場合における、法人に対する刑事罰（3,000 万円以下の罰金刑。本法第 23 条第 1 項第 1 号）も適用されません。

Q3 国の行政機関向けガイドラインの位置付け・趣旨について教えてください。

A 国の行政機関向けガイドライン（内部の職員等からの通報）及び国の行政機関向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）は、本法の制定に際する国会の附帯決議において、「公益通報を受けた行政機関がとるべき対応について、ガイドラインの作成等により（中略）適切な対応を確保すること。」（平成 16 年 5 月衆議院内閣委員会）等と指摘されたこと等を踏まえ作成されたもので、国の行政機関において内部の職員等及び外部の労働者等からの通報を適切に取り扱うため、関係省庁間の申合せにより策定されています。

Q4 地方公共団体向けガイドラインの位置付け・趣旨について教えてください

い。

A 地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）は、本法の制定に際する国会の附帯決議において、「公益通報を受けた行政機関がとるべき対応について、ガイドラインの作成等により（中略）適切な対応を確保すること。」（平成16年5月衆議院内閣委員会）等と指摘されたこと等を踏まえ作成されたもので、地方公共団体において内部の職員等及び外部の労働者等からの通報を適切に取り扱うため、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的な助言として策定されています。

Q5（※） 本法と国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインはどのような関係にありますか。

A 本法では、各行政機関に対して、内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置及び2号通報に応じ、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義務付けています。

「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」については、指針において具体的な内容が規定されており、各行政機関は指針を遵守する必要があります。

他方、2号通報に応じ、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については、通報対象事実に係る法律の規定による権限の行使に関わるものであり、一義的には処分又は勧告等をする権限を有する各行政機関で判断されるべき事項であることから、「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」とは異なり、指針を策定することとされておらず、各行政機関はそれぞれの実情等も勘案し、本法が求める措置を講ずる必要があります。

これに対し、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインは、「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」及び2号通報に応じ、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等について定めており、いずれも法的拘束力があるものではありません（国の行政機関向けガイドラインは関係省庁間における申合せ、地方公共団体向けガイドラインは技術的な助言）が、各行政機関は、同ガイドラインの規定も踏まえながら、本法に定める上記の義務を遵守するための措置を検討することが考えられます。

Q6（※） 公益法人や独立行政法人は、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインの対象となりますか。

A 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインは、国の行政機関及び地方公共団体を対象としたものです。

このため、国の行政機関及び地方公共団体ではない公益法人や独立行政法人は、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインの対象とはなりません。

ただし、職員に国家公務員の身分が与えられている法人（行政執行法人）は、公益性も高く、職員の身分については一般職の国家公務員とされており、これら行政機関と同様、本法第9条の規定の対象となっているところ、このような法人において「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」をとる際は、人事院の救済制度の周知等の項目が含まれている国の行政機関向けガイドラインも参考にされる

のがよいと考えられます。

Q7 地方支分部局等においては、どのような体制整備を行うべきですか。

A 国の行政機関向けガイドラインでは、地方支分部局等を置いている国の行政機関にあつては、その通報対応の仕組みの下で、各地方支分部局等においても適切に内部公益通報及び2号通報への対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置を講ずることを定めています。

この場合の体制整備に当たって、必ずしも各地方支分部局等ごとに通報窓口を設置することのみを意図したのではなく、例えば、本省における一元化された窓口等を前提とした通報対応の仕組みの下で、各地方支分部局等における通報対応の手順についての内部規程を整備したり、担当者を指定して必要な知識・技能を修得させたりすること等、様々な方法が含まれます。

ただし、例えば、各地方支分部局等に公益通報があつた場合に、単に本府省庁の窓口を紹介するというだけにとどまるのではなく、地方支分部局等の実態を踏まえた実効的な公益通報対応が実質的にとれるよう、各行政機関の実情に応じて、各地方支分部局等においても本府省庁と同等に対応できるような体制整備を検討することが必要です。

Q8 内部公益通報受付窓口及び2号通報の受付窓口が、他の窓口（行政相談窓口やハラスメント通報・相談窓口等）を兼ねることは可能ですか。

A 組織の実態に応じて、内部公益通報受付窓口及び2号通報の受付窓口が、他の通報窓口（行政相談窓口やハラスメント通報・相談窓口等）を兼ねることや、内部公益通報受付窓口及び2号通報の受付窓口を設置した上で、これとは別に不正競争防止法（平成5年法律第47号）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や本法で定める通報対象事実以外の法令に関する通報・相談を受け付ける窓口（ハラスメント通報・相談窓口等）を設置することは可能です。

また、国の行政機関においては、各府省等倫理監督官宛て国家公務員倫理審査会会長通知（平成17年3月31日付け倫参第22号）に記述されているとおり、職員の職務に係る倫理の保持のための通報制度と一体化することも差し支えありません。

Q9 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインにおいて、通報対応の責任者は幹部とするものとされていますが、幹部とは具体的にどのような者を想定していますか。

A 幹部としては、部署間横断的な仕組みの整備・運用を統括するという観点から、一般的には各行政機関内における総合調整機能を担う部局の指定職クラス等が想定されます。なお、制度の円滑かつ適切な運営に支障が生じないのであれば、内部の職員等からの通報に対応する仕組みと外部の労働者等からの通報に対応する仕組みのそれぞれに別の責任者を定めることを妨げるものではありません。

Q10 内部規程には、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインに記載されている事項を全て盛り込む必要がありますか。

A 国の行政機関向けガイドラインは関係省庁間の申合せにより策定されたものであり、

同ガイドラインに記載されている事項については、基本的に、各省庁が定める内部規程に盛り込む必要があります。他方、地方公共団体向けガイドラインは技術的な助言であり、同ガイドラインに記載されている事項については、基本的に、各地方公共団体が定める内部規程に盛り込むことが望ましいものと考えられます。

また、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインにおいて、具体例として示している部分や一定の留保事項を付している部分等については、同ガイドラインの趣旨を十分踏まえた上で、各行政機関の実情に応じて内部規程に盛り込む内容を定めることとなりますが、「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」をとるに当たっては指針を遵守する必要があり、指針の解説も踏まえて対応することが求められます。

なお、2号通報に応じ、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（本法第13条第2項）の内部規程については、「行政機関向けQ&A（外部の労働者等からの通報）」・Q1において、記載すべき項目の具体例を示していますので参照ください。

Q11 内部規程に、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインに記載されている事項よりも充実した取組について盛り込んでもよいですか。

A 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインの趣旨を踏まえ、各行政機関の実情に応じて、更に充実した取組を内部規程に盛り込むことは適切であり、望ましいと考えられます。

Q12 内部規程については、どのような形式で定める必要がありますか。地方公共団体においては条例で定めなければなりませんか。

A 内部規程について形式に定めはなく、地方公共団体の場合、議会の議決を要する条例により定める必要はありませんが、訓令・規則・要綱等、組織として意思決定がなされた形式で定めることが必要です。

Q13 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）では、本法よりも通報対象の範囲や通報者の範囲が拡大されているのはなぜですか。

A 業務運営におけるリスクに係る情報の早期把握の機会の拡充、各行政機関における一層のコンプライアンス（法令遵守）やリスク管理を図る観点等から、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）では、本法よりも通報対象の範囲や通報者の範囲を拡大しています。

Q14（※） 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）では、通報者の範囲について、職員等のほか、「必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける」としていますが、「必要と認められるその他の者」とは、具体的にはどのような者を指しますか。

A 「必要と認められるその他の者」とは、各行政機関や事業者において、法令違反行為等の存在を知り得る立場にあり、法令遵守を確保する上で有益な情報提供を行う可能性の高い者を指し、例えば、退職後1年以上経過した者や、業務委託契約の終了から1年以上

経過した特定受託業務従事者（フリーランス）、取引先事業者等が該当し得ると考えられます。

Q15 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインに従い、本法の定める公益通報以外の通報についても各行政機関において受理等を行った場合、公益通報者以外の通報者についても本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となるとの誤解を招くのではないですか。

A 各行政機関がこれらガイドラインに基づき通報の受理等を行ったとしても、本法の定める公益通報者以外の通報者については、本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象とはなりません。なお、公益通報以外の通報についても他の法理による不利益な取扱いからの保護の対象となる場合がありますが、いずれの通報についても、本法や一般法理による不利益な取扱いからの保護の対象となるかどうかについては、最終的には裁判所の判断に委ねられています。

よって、通報者に誤解を与えることを避けるため、各行政機関において通報が受理等されることは、必ずしも当該通報者が本法の規定による不利益な取扱いからの保護の対象となることを意味しない旨等について、通報・相談窓口の案内に注記したり、通報受付時に説明したりすることが適当と考えられます。

Q16 公益通報対応業務に関与する者が利益相反関係を有していないかどうかの確認はどのように行えばよいですか。

A 利益相反関係を有していないかどうかの確認については、例えば、通報事案との関係を自己申告させるとともに、過去の勤務経歴等によって確認することが一般的と考えられますが、具体的には個別のケースごとに各行政機関において検討することになります。なお、利益相反関係の確認を行う際は、通報者が特定されないよう留意する必要があります。

Q17 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインにおいては、通報を受け付けた際の説明事項の1つとして、通報受付後の手続の流れが挙げられていますが、具体的にはどのようなことを説明すべきですか。

A 一般的には、これらガイドラインに掲げられている一連の手続の流れや個別の所管法令に定められた手続等を説明することが考えられます。これらのうち定型的なものについては、例えば、各行政機関のウェブサイト等に掲載し、これを案内し確認してもらうこと等も考えられます。

Q18 調査結果の通知と是正措置等の通知は一括で行うこともできますか。

A 調査結果を踏まえて、是正措置等を速やかにとることが可能であれば、通報者への通知を一括で行っても差し支えありません。

Q19 通報の受理から通報対応の終了までに要する標準的な期間はどのよう

に定める必要がありますか。また、必ず定める必要がありますか。

A 標準的な期間を定める場合、具体的にどのような期間が妥当なのかについては、問題となる法令ごとに異なります。各所管法令に基づく事務の特性に応じて、各行政機関において適正と判断する期間を定めることとなります。

その上で、通報の受理から通報対応の終了までに要する標準的な期間については、これを定めることが難しい場合もあるため、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインでは、通報者に対し、必要と見込まれる期間を通知することでもよいとしています。

なお、事務の性質上、見込み期間を通知することも困難な場合があり得ることから、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインでは、当該標準的な期間の定め及び見込み期間の通知については努力義務規定としています。

Q20 各行政機関が職員等に対する周知を行う場合、消費者庁はどのような協力を行いますか。

A 消費者庁ではこれまでも累次にわたり各行政機関の職員向けの研修を行っているほか、各行政機関の求めに応じて個別に説明会を開催することや必要な教材等を提供するなどの協力を行っているところであり、今後もその充実に努めることとしています。

もっとも、制度の実効性を向上させるためには、各行政機関において、各々の所管業務の実情や通報対応の仕組み等に応じた教育・研修や資料作成等を行うことが何よりも重要です。

Q21 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインに定める、他の行政機関その他公の機関に対する協力が必要となるのはどのような場合ですか。

A 例えば、複数の行政機関で共管する法律があり、複数の行政機関の所管部分にまたがって法令違反行為が行われているとの通報がなされた場合や、通報された事実が複数の行政機関で所管する複数の法律に抵触する場合、特定の地域に関する法令違反について地方支分部局ではなく本省に通報がなされた場合等には、関係する行政機関は、例えば、情報共有をすることや立入検査等の日程を調整するなどの協力をする必要と考えられます。

Q22 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドラインにおいては、通報対応体制の運用状況について、「職員等及び中立的な第三者の意見等を踏まえて定期的に評価及び点検を行う」とされていますが、具体的にはどのような方法により行えばよいですか。また、中立的な第三者についてはどのような者を想定していますか。

A 定期的な評価及び点検の方法として、例えば、以下のようなもの等が考えられます。

- ・職員等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、職員等の制度への信頼度、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

また、中立的な第三者としては、例えば、本法・労働関係法令・組織ガバナンス・コンプライアンス等に知見を有する法律事務所・学識経験者・有識者等を活用することが考えられます。

Q23 国の行政機関向けガイドラインにおいては、消費者庁が国の行政機関に対して、「資料の提出、説明その他必要な協力を求めることができる」旨が規定されていますが、具体的にどのような場合にそのような要請を行いますか。

A 本規定は、通報制度の実効性向上のために消費者庁が果たすべき役割を明確化するため、消費者庁及び消費者委員会設置法（平成 21 年法律第 48 号）において消費者庁の権限として定められている事項を確認的に記載したものです。

本規定に基づき、制度の適切な整備・運用については、例えば、各行政機関において本法、指針及び国の行政機関向けガイドラインの趣旨を踏まえた適切な取組を行っていることを確認することが必要な場合に、資料の提出や説明等を求めること等が考えられます。

Q24 通報内容等に関して、被通報者から情報開示請求があった場合、どのような対応となりますか。

A どの程度まで開示すべきかについては、行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成 11 年法律第 42 号）の規定を踏まえて判断されることとなります。

Q25 一部事務組合において、どのような体制整備を行えばよいですか。

A 事業者としての内部通報対応に係る対応体制の整備等（本法第 11 条第 1 項、第 2 項。常時使用する労働者の数が 300 人以下の場合は努力義務）、外部通報対応に係る対応体制の整備（本法第 13 条）の 2 種類を実施する必要があります。

内部通報対応に係る対応体制の整備等であれば、従事者の配置、内部公益通報受付窓口の設置、利益相反の排除等を例規に規定する必要があります。（外部通報対応に係る対応体制の整備項目については、行政機関向け Q&A（外部の労働者等からの通報）・Q 1 参照）

Q26（※） 行政機関の職員が行った（行かせた）内部調査が、「正当な理由」のない通報者探索に該当した場合、どのようなリスクがありますか。

A 本法上の違法行為となりますので、探索した者（探索を指示した者を含みます。）について公務員関係法令上の懲戒事由に該当し得るなど、様々なリスクがあると考えられます。

行政機関向け Q&A（内部の職員等からの通報）

Q1 公務員が公益通報を行うことは、国家公務員法や地方公務員法に定める守秘義務に反することはありますか。

A 国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 100 条第 1 項や地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 34 条第 1 項等に規定する秘密とは、非公知の事実であって、実質的にもそれを秘密として保護するに値すると認められるものと解されています。

公益通報等の対象となる法令違反行為は、犯罪行為等の反社会性が明白な行為であり、秘密として保護するに値しないことや、公務員には刑事訴訟法（昭和 23 年法律第 131 号）第 239 条第 2 項により犯罪の告発義務が課されている趣旨にも鑑みれば、公益通報をしても守秘義務に反しないと考えられます。

Q2（※） 公務員に対する「不利益な取扱い」とはどのようなものですか。

A 指針及び指針の解説においては、主として、民間企業に所属する労働者及びフリーランス等に対する不利益な取扱いの例を示しているところ、公務員と民間企業に所属する労働者及びフリーランス等では人事制度に関して適用される法令やその体系が異なるため、単純に当てはめることは困難ですが、本法により禁止されている、公務員に対する不利益な取扱いの内容を指針及び指針の解説における分類に準じて考えるとすると、例えば、以下のようなものが挙げられます。

なお、指針及び指針の解説の記載事項（下記【参考】）の中には、公務員関係制度で直ちに例を示すことは困難なものもありますが、下記で例示しているもののほかにも事実上これらに類する行為があれば、不利益な取扱いに該当することとなるケースは公務員においてもあり得ます。

また、国の行政機関又は地方公共団体（以下、本問において「国の行政機関等」といいます。）が派遣労働者を受け入れた又は特定受託事業者に業務委託した場合における、当該派遣労働者又は特定受託事業者に対する不利益な取扱いの具体例については、以下のように民間事業者と同様の立場で適用されます。

1. 地位の得喪に関すること（例）

公益通報をしたことを理由として、

- ・懲戒処分（免職）（国家公務員法第 82 条・地方公務員法第 27 条及び第 29 条）を行うこと
- ・分限処分（免職）（国家公務員法第 75 条及び第 78 条・地方公務員法第 27 条及び第 28 条）を行うこと
- ・任期を定めて採用された職員について任期の更新をしないこと（人事院規則 8-12・地方公務員法第 22 条の 2 ほか） 等

なお、指針の記載中、「労働者派遣契約の解除」（※派遣労働者の場合）は国の行政機関等が派遣労働者を受け入れた場合においては民間事業者と同様の立場で適用され、また、「業務委託に係る契約の解除」（※特定受託事業者の場合）は国の行政機関等が特定受託事業者に業務委託した場合においては、民間事業者と同様の立場で適用されることとなります。

2. 人事上の取扱いに関する事（例）

公益通報をしたことを理由として、

- ・懲戒処分（停職・戒告）（国家公務員法第 82 条・地方公務員法第 27 条及び第 29 条）又は各府省の内規による矯正措置等を行うこと
- ・分限処分（降任）（国家公務員法第 75 条及び第 78 条・地方公務員法第 27 条及び第 28 条）を行うこと
- ・人事評価において不当に低い評語を付すこと（国家公務員法第 70 条の 2・地方公務員法第 23 条）
- ・昇任、転任、出向、併任、再任用等に関する任用上の差別取扱い（国家公務員法第 27 条及び第 33 条ほか、地方公務員法第 13 条及び第 15 条）を行うこと 等

なお、指針の記載中、「派遣労働者として就業する者について派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと」、「公益通報者に係る労働者派遣をする事業者が派遣労働者の交代を求めること」（※いずれも派遣労働者の場合）は、国の行政機関等が労働者派遣を受け入れた場合においては、民間事業者と同様の立場で適用されることとなります。

3. 経済待遇上の取扱いに関する事（例）

公益通報をしたことを理由として、

- ・懲戒処分（減給）（国家公務員法第 82 条・地方公務員法第 27 条及び第 29 条）を行うこと
- ・分限処分（降給（降格、降号））（国家公務員法第 75 条・地方公務員法第 27 条及び第 28 条）を行うこと
- ・昇格、昇給、勤勉手当、退職手当等に関する給与上の差別取扱いを行うこと 等

なお、指針の記載中、「業務委託に係る取引の数量の削減」、「業務委託に係る取引の停止」、「業務委託に係る報酬の減額」（※いずれも特定受託事業者の場合）は、国の行政機関等が特定受託事業者に業務委託した場合においては、民間事業者と同様の立場で適用されることとなります。

4. 精神上・生活上の取扱いに関する事（事実上の嫌がらせ等）（例）

公益通報をしたことを理由として、各省庁や各地方公共団体の長を始めとする上司等が、各行政機関の職員等に対して、

- ・職務に従事させないこと
- ・専ら雑務に従事させること 等

【参考：指針及び指針の解説の記載】

1. 地位の得喪に関する事（例）

（労働者に関する事）解雇、退職の強要、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要、期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に当該回数を引き下げること、本採用・再採用の拒否、懲戒解雇、休職

（派遣労働者に関する事）労働者派遣契約の解除

（フリーランスに関する事）業務委託に係る契約の解除

2. 人事上の取扱いに関すること（例）

（労働者に関すること）降格、不利益な配置の変更・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、不利益な自宅待機を命ずること、けん責等の懲戒処分

（派遣労働者に関すること）派遣労働者として就業する者について派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと、公益通報者に係る労働者派遣をする事業者派遣労働者の交代を求めること

3. 経済待遇上の取扱いに関すること（例）

（労働者に関すること）減給、賞与・一時金・退職金等において不利益な算定を行うこと

（フリーランスに関すること）業務委託に係る取引の数量の削減、業務委託に係る取引の停止、業務委託に係る報酬の減額

（役員に関すること）役員報酬の減額

4. 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）（例）

（共通）業務に従事させないこと、専ら雑務に従事させること等の行為

※保護主体毎に便宜上分類していますが、上記分類で記載のほか、例えば、派遣労働者に対する不利益な自宅待機命令が出されることも想定されるなど、あくまで便宜上の分類であることに留意ください。

Q3（※） 国の行政機関や地方公共団体において、公益通報の主体となる役員に該当する者は想定されますか。

A 本法では、役員は、民間事業者の役員を想定しており、国の行政機関や地方公共団体の公務員が役員に該当することは想定されていません（役員については民間事業者の役員と事業者との関係性（委任関係であり原則としていつでも解任が可能、労働者と比べて重い善管注意義務や忠実義務を負う等）を踏まえ、役員の定義、保護要件及び保護内容が規定されています。）。

他方で、「職業の種類を問わず、事業又は事務所（略）に使用される者で、賃金を支払われる者」（労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条）に該当する場合には、労働者として公益通報が可能であるところ、公務員については、（個別の事例ごとに上記の該当性が判断されることとなりますが、）原則として労働者に該当すると考えられますが、例えば、国の行政機関や地方公共団体における特別職等の幹部公務員等の中には、労働者に該当しない者が存在することも想定されます。

国の行政機関や地方公共団体においては、本法の趣旨を踏まえ、これらの幹部公務員等からの通報について、例えば、労働者及びフリーランス等からの公益通報と同様に、通報対応等を行うことが望ましいものと考えられます。

Q4 国の行政機関及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）に「部署間横断的に受け付ける窓口」を設置するとありますが「部署間横断的」とは具体的にどのような意味合いですか。

A 通報の内容によっては通報を受け付けた部署だけでは十分な調査等ができないおそれ

がありますので、そうした点に備え、各部署が連携して通報に対応する窓口の整備、設置を求める趣旨です。

Q5 企業であれば、従業員 301 人以上の関係会社が複数ある場合、関係会社ごとに内部公益通報受付窓口を設けなければならないと理解していますが、地方公共団体は、市長事務部局、教育委員会、公営企業等の集合体であり、各任命権者がそれぞれ人事権等を保有し、職員を任命しています。

この場合、従業員 301 人以上の各任命権者単位で公益通報の内部公益通報受付窓口を設置する必要はありますか。

A 例えば、地方公共団体の部署間横断的に総合的な内部公益通報受付窓口を設置すること、各任命権者がそれぞれ人事権を保有し、職員を任命している場合は、任命権者ごとに内部公益通報受付窓口を設置することも考えられます。

Q6 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）において、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とされていますが、事案に関係する者とは具体的にどのような者を指しますか。

A 事案に関係する者とは、一定の理由から公正な公益通報対応業務の実施を阻害し得る者をいいます。

典型的には、法令違反行為の発覚や調査の結果により実質的に不利益を受ける者、公益通報者や被通報者（法令違反行為を行った、行っている又は行おうとしているとして公益通報された者）と一定の親族関係がある者等が考えられます。

なお、公益通報対応業務に関与する者が、自らが事案に関係する者に該当するか否かの判断ができるように、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、基準となる考え方や具体的な例示を明らかにしておくことが望ましいと考えられます。

Q7 行政機関の代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしているときも通報ができることになっていますが、その他の者とは、具体的にどのような者を想定していますか。

A 本法第2条第1項に規定するその他の者としては、例えば、行政事務が民間委託されている場合に、委託を受けてその事務を行う民間事業者が含まれ得ると考えられます。

Q8 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）において通報対象の範囲とされている、「適正な業務の推進のために各行政機関において定める事実」とはどのような事実を想定していますか。

A 「適正な業務の推進のために各行政機関において定める事実」とは、各行政機関の実情に応じて定めることが可能ですが、例えば、公務員倫理規程違反の事実、懲戒処分の対象となる非違行為の事実等が考えられます。これらの事実を放置する場合には、行政に対

する信頼失墜につながるのみならず、場合によってはこのような不作為が違法と評価されることもあり、適切に対処することが望まれます。

Q9 指針では、「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」、「公益通報対応業務の実施に関する措置」、「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」について、内部公益通報受付窓口において受け付けていない公益通報に関しても、一定の場合には、内部公益通報受付窓口において受け付けた公益通報と「同様の措置」をとるとされていますが、具体的には、

(1) 事業者は、どのような場合に「同様の措置」をとらなければならないのですか。

(2) 「同様の措置」とは、どのような措置ですか。

A 民間事業者と同様の対応を取ることが考えられますが、いずれにしましても行政機関の規模・特性を踏まえ適切に対応することが必要です。(内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置に関する Q&A・Q24 参照)

Q10 内部公益通報受付窓口において、各行政機関の職員等と、国民等や地方公共団体の住民等からの通報は同じ基準で受け付ける必要がありますか。

A 内部公益通報受付窓口で受け付ける通報の基準については、内部規程を策定する各行政機関の判断において、通報者の属性等に応じて、一定の差異を設けることはあり得ます。

Q11 (※) 本法第2条第1項第4号に規定する、「請負契約その他の契約に基づいて事業を行」う場合には、行政機関が民間委託を行っている場合は含まれますか。

A 民間委託も契約に基づいて行われていると考えられることから、このような事例の場合も含まれると考えられます。

Q12 (※) 本法第2条第1項第4号に規定する、「請負契約その他の契約に基づいて事業を行」う場合には、指定管理者制度に基づいて管理者を指定した場合は含まれますか。

A 管理者の指定は契約とは異なると考えられることから、本法上は含まれません。ただし、法令遵守を図る観点から、各行政機関で定める内部規程等により、指定管理者内部の労働者及びフリーランス等からの通報を受付の範囲に含めることも考えられます。

行政機関向け Q&A（外部の労働者等からの通報）

Q1 本法第13条第2項では、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等は、2号通報に応じ、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と規定されていますが、必要な体制の整備その他の必要な措置とはどのようなものですか。

A 2号通報について、本法第13条第2項は、通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する全ての行政機関（常時使用する労働者の人数に関わりません。）に対し、これに応じ、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義務付けています。

この義務については、通報対象事実に係る法律の規定による権限の行使に関わるものであり、一義的には処分又は勧告等をする権限を有する各行政機関で判断されるべき事項であることから、内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置とは異なり、指針を策定することとされておらず、各行政機関はそれぞれの実情等も勘案し、本法が求める措置を講ずる必要がありますが、内部規程において、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）に記載の以下の事項を定め、適切に運用することが考えられます。

また、これらガイドラインでは、当該内部規程について、公表することを求めています。

なお、これらガイドラインを踏まえた内部規程の規定例は次のとおりですが、各行政機関の規模・特性を踏まえ、実効性のあるものとしていただくようお願いします。

【内部規程の規定例】

1. 目的及び定義

- ・ 内部規程の制定目的
- ・ 各用語の定義 等

2. 通報対応の在り方

- ・ 部署間横断的に通報に対応する仕組み
- ・ 通報・相談窓口の設置及び当該窓口の公表場所（媒体）
- ・ 通報を受け付ける部局と通報に基づく調査や法令に基づく措置をとる部局等が異なるときの措置
- ・ 通報又は相談に関する秘密保持の遵守
- ・ 秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るため、通報対応の各段階で遵守すべき事項
- ・ 事案に関係する職員の排除
- ・ 利益相反関係の確認及び確認方法
- ・ 通報対象となる事実の範囲
- ・ 通報者の範囲
- ・ 公益通報以外の通報についての調査、措置
- ・ 上記の公益通報以外の通報に関して、通報対象となる事実や通報者の範囲等を、上記に加え別に定めた場合はその内容 等

3. 通報への対応

- ・ 通報の受付と教示
- ・ 調査の実施
- ・ 受理後の教示
- ・ 調査結果に基づく措置の実施
- ・ 通報者への措置の通知 等

4. 通報者等の保護

- ・ 通報又は相談に関する秘密を漏らした場合等の措置
- ・ 通報者のフォローアップ

5. その他

- ・ 事業者及び外部の労働者等への周知等
- ・ 他の行政機関との協力義務等
- ・ 通報対応の評価及び改善 等

※文書管理や研修の実施等については、各行政機関において、別途、別の内部規程等で定めている場合もあると考えられ、そのような対応でも差し支えありません。

Q2 個別の分野において、既に他の法令等に基づき、独自の通報対応手続が定められている場合、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）の手続と個別の分野の規定はどちらが優先されますか。

A これらガイドラインは、法的な拘束力を持つものではないため、既存の法令等に基づく個別の分野の規定が優先されるといえます。ただし、適切な通報対応を確保するため、個別の分野の規定に十分な定めがない事項やそれぞれの規定間で食い違いがない事項については、できる限りこれらガイドラインの趣旨を踏まえた運用をすることが望ましいと考えられます。

Q3 各行政機関において、2号通報について通報・相談を受け付ける窓口は、どのように設置すればよいですか。

A 本法及び国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）には2号通報についての具体的な窓口設置の形態について特段の規定はなく、一本化した総合的な窓口を設置して、処分又は勧告等をする権限を有する部局等へ取り次ぐ形態や、処分又は勧告等をする権限を有する各々の部局等にそれぞれ直接窓口を設ける形態、他の類似目的のために設置された既存の窓口を利用する形態等により、各行政機関の実情に応じて設置することとなります。

なお、これらの窓口については、ウェブサイトや庁内掲示板等を用いる方法により、通報者及び相談者に対して明確になるように設置する必要があります。

Q4 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）において、各行政機関は「関係する部局に、通報対応に必要な適性及び能力を有する担当者を配置」とされていますが、「関係する部

局」とは、具体的にどのような範囲を指していますか。

- A** 関係する部局には、通報の受付、調査、法令に基づく措置その他適当な措置の実施等、通報対応に係る一連の業務や意思決定に関与する可能性のある全ての部局が含まれます。しかしながら、2号通報に関しては、通報内容に応じて関係する部署はまちまちとなると考えられるところ、それら関係し得る全ての部局に専任の担当者を配置することまで求めるものではなく、関係部局において通報対応に関連する業務や総括的な業務を担当する職員等を指定して、兼務させること等も考えられます。

Q5 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）における「公益通報に準ずる通報」として受け付ける場合において、どのような点に気をつければよいですか。

- A** 行政機関としては、例えば、本法が適用されないことを十分に説明したうえで、通報者が誰であるかが分からないような手法で調査を行うなど、事業者による通報者に対する不利益な取扱いがなされないように注意することを始めとして、通報者の保護に留意することが重要であると考えられます。

Q6 対象法律のうち、犯罪行為以外の箇所についても、通報を受け付けることはできますか。

- A** 通報者の保護を拡大する観点から、行政機関内で通報対象を拡大する取扱いは可能です。他方、拡大した箇所については、本法の保護が及ばないことに留意が必要です。

Q7 外部の労働者等からの通報に対応するに際して、通報又は相談に関する秘密保持や個人情報保護の徹底を図るためには、どのような点に留意することが必要ですか。

（注）とりわけ、2号通報を受けて所管部署が事業者へ調査に入るに際し、事業者の納得性の観点からも事業者へ通報の情報を伝えて差し支えありませんか。少なくとも情報提供があったことを伝えないと、事業者は納得して調査に応じないことが懸念されます。

- A** 通報に関する秘密保持や個人情報保護の徹底を図るため、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）では、通報対応の段階ごとに遵守すべき事項をあらかじめ取り決めて、通報又は相談への対応に関与する者に対して十分周知することとしています。これらガイドラインは、通報への対応を行うに際して共通して遵守すべき事項のうち、特に重要なものとして、
- ・ 情報を共有する範囲及び共有する情報の範囲を必要最小限に限定すること
 - ・ 通報者等の特定につながり得る情報（通報者等の氏名、所属等の個人情報のほか、調査が通報を端緒としたものであること、通報者等しか知り得ない情報等を含む。）については、調査等の対象となる事業者に対して開示しないこと
 - ・ 調査等の対象となる事業者に対し、通報対応を適切に行う上で真に必要な最小限の情報を開示する場合には、通報者等の書面、電子メール等による明示の同意を取得すること

・上記の同意を取得する際には、開示する目的及び情報の範囲並びに当該情報を開示することによって生じ得る不利益について、明確に説明すること等を例示的に掲げています。

このように、これらガイドラインでは、当該調査が通報を端緒としたものであること等、通報者の特定につながり得る情報については、調査等の対象となる事業者に対して開示しないことが定められており、通報等があったことを事業者に伝えることも適切ではありません。仮に、やむを得ず伝えることが必要な場合には、通報者の意向を確認するため、通報者本人の書面、電子メール等による明示の同意を取得することが必要と考えられます。

Q8 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）において、「自らが関係する通報事案への対応に関与してはならない」とされていますが、「自らが関係する」とは具体的にどのような場合を指しますか。

A 「自らが関係する」とは、例えば、以下に該当する場合があります。

- ・法令違反行為を行った当事者である場合
- ・法令違反行為の意思決定に関与した場合
- ・通報者や法令違反行為を行った者の親族である場合

Q9 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）に規定する「利益相反関係の排除」について、例えば、通報の内容となった事実について処分又は勧告等をする権限を有する部署がその事実に関与していることが疑われるときには、どのようにしたらよいですか。

A 利益相反関係のある部署が通報事案への対応に関与することは適切ではありません。仮に、受付の段階で関与が疑われる場合には、別の部署が通報事案への対応を担当するなどの調整を行うことが適切と考えられます。

なお、これらガイドラインにおいては、利益相反関係の排除を徹底するため、「通報対応の各段階において、通報事案への対応に関与する者が当該通報事案に利益相反関係を有していないかどうかを確認する」としていることから、通報対応の各段階において利益相反関係が疑われることが判明した場合には、その段階で適切な対応をとることが必要です。

Q10 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）に規定する、通報の受付や受理を行わない場合の「正当な理由」としてはどのようなものが考えられますか。

A 正当な理由として、例えば、

- ・通報窓口において受け付ける通報の要件を満たさないことが通報時において明らかな場合
- ・適切に確認を行ったとしても通報内容が著しく不分明な場合
- ・事実でないことが明白な場合

- ・中傷等、不正の目的であることが明らかな場合
- ・各行政機関が対応することが適切でない場合

等、そもそも通報の受付や受理を行っても当該行政機関が適切な措置をとることが困難であることが通報窓口で容易に判断できる場合等が考えられます。

また、通報者等に対して口頭で回答すれば解決するような場合についても、必ずしも受付や受理を行う必要はないと考えられます。

Q11 受理はしても調査をしない場合としてはどのような場合が考えられますか。

A 各行政機関において通報対象の範囲として定められている事実が通報され、調査等を行う必要があると判断された場合には、通報窓口としては受理する必要があります。

しかし、その事案を検討した上で、例えば、調査等を行う必要性がないことが判明した場合（既に調査を行っていた場合等）や、調査を行わない正当な理由がある場合（過去の事案で当時の事実関係を調べる方法がないことが判明した場合等）には、調査を行わないとの判断をすることも考えられます。

Q12 本法に規定されている「教示」（本法第14条）はどのように行えばよいですか。

A 通報者が何度も行政機関の間を行き来することがないように、例えば、具体的な通報内容及び教示先に関する資料等に基づき適切な行政機関を紹介することが考えられます。

Q13 「教示」（本法第14条）をするための、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等は、どのようにして調べればよいですか。

A 消費者庁ウェブサイトの「公益通報の通報先・相談先 行政機関検索」ページで検索して調べることができます。

なお、御不明な点については、消費者庁の公益通報者保護制度相談ダイヤル（一元的相談窓口）に問い合わせることも可能です。

Q14 消費者庁ウェブサイトの「公益通報の通報先・相談先 行政機関検索」ページでは、通報先が市町村となっている法律が少ないようですが、記載されている法律以外の通報に関して市町村は通報先にならないと考えてよいですか。

A 消費者庁ウェブサイトの「公益通報の通報先・相談先 行政機関検索」ページは、公益通報の対象となる犯罪行為等を規定する法律をベースに作成しており、通報先となり得る行政機関を網羅したものではありません。

また、対象法律の中には、各都道府県の条例により、都道府県から市町村へ処分又は勧告等をする権限が移されている場合があります。これらは、各都道府県によって適用範囲が異なりますので、「公益通報の通報先・相談先 行政機関検索」ページでは、全国に共通して適用される範囲のみ掲載しています。

市町村を含む各行政機関は、自らの有する処分又は勧告等をする権限を踏まえ、適切に2号通報に対応する必要があります。

Q15 ある通報の内容について、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等が複数存在する場合、どのように対応（本法第14条「教示」を含む。）すればよいですか。

A 通報を受けた各行政機関に処分又は勧告等をする権限がなく、他に処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等が複数存在する場合は、通報を受けた行政機関は、通報者に対し、それら複数の行政機関を教示することになります。

これに対し、通報を受けた各行政機関が、処分又は勧告等をする権限を有する複数の行政機関の1つである場合には、その行政機関が自ら当該他の行政機関と協力しながら調査を行い、措置をとることが求められますが、その場合は、当該他の行政機関を教示する必要はありません。

また、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実に関し、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等が複数ある場合には、各行政機関が、連携して調査を行い、措置をとるなど、相互に緊密に連絡し協力することが必要です。

Q16 ある行政機関に通報された事実について、刑罰規定に違反していることが伺われ、警察が対処することが適切だと考えられますが、通報された事実について当該行政機関も処分又は勧告等をする権限を有しています。どのように対処すればよいですか。

A 処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等は、法令違反に関する有益な情報提供を受けた場合には、その法令違反が本法の対象法律の違反であるか否かにかかわらず、法令に基づいて調査や処分等を行うなどして適切に対処する必要があります。もっとも、刑罰規定に違反していることが疑われるような場合には、警察等の捜査機関を教示することも考えられます。なお、法令違反が通報対象事実当該するものである場合には、このような教示を行っても、当該行政機関が本法第13条第1項の規定に基づく義務を履行する必要がなくなるわけではありませんので、法令に基づく措置その他適切な措置をとることが求められます。

Q17 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）では、通報が真実相当性の要件（本法第3条1項第2号又は第6条1項第2号に規定する、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）を満たしているかが直ちに明らかでない場合でも、個人の生命、身体、財産その他の利益に重大な影響を及ぼす可能性が認められる場合には、柔軟かつ適切に対応すべきことを規定していますが、具体的にはどのような場合を想定していますか。

A 個人の生命、身体、財産その他の利益に重大な影響を及ぼす可能性が認められる場合としては、例えば、製品の重大な欠陥に関するリコール隠しが行われていることや、人体に極めて有害な物質が食品に混入していることに関する情報等、個人の生命、身体、財産等に修復困難な損害を与える可能性のある事実に関する通報がされた場合等が考えられますが、具体的には、個々の事案ごとに各行政機関において適切に判断することになります。

Q18 2号通報に関して、通報者や相談者を不利益な取扱いから保護するために、各行政機関では特にどのような対応を行うことが必要ですか。

A 2号通報に関して、通報者や相談者への不利益な取扱いを防ぐための措置として、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）では、「各行政機関は、正当な理由なく、通報又は相談に関する秘密を漏らした職員及び知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した職員に対し、懲戒処分その他適切な措置をとる」と定めています。

加えて、これらガイドラインは、通報対応の終了後においても、通報者が不利益な取扱いを受けていないかを確認するなどの必要なフォローアップを行うよう努めることとし、このようなフォローアップ等のなかで、事業者による不利益な取扱いが明らかになった場合には、各行政機関としては、例えば、

- ・各行政機関が事業者による不利益な取扱いに対する指導・勧告等を行う権限を有する場合、当該事業者に対し必要な措置を講ずる
- ・不利益な取扱いを受けた場合の救済手続として、公益通報の主体や状況に応じて、行政機関等を通じた救済手続（都道府県労働局や都道府県労働委員会における相談対応、あっせん等）、裁判所を通じた救済手続（民事訴訟、民事調停、労働審判、仮処分等）や、弁護士等の法律専門家に相談する方法等があることを教示する
- ・消費者庁の公益通報者保護制度相談ダイヤル（一元的相談窓口）等を紹介する等の対応をとることが考えられます。

Q19（※） 2号通報に関し、所管事業に関係する事業者や区域内の事業者及びそれらの労働者及びフリーランス等に対して制度の周知を行う際に、具体的にどのような方法で周知を行うべきですか。

A 例えば、関連する資料等を各行政機関が行う事業者向けの説明会等の場で配布したり、当該行政機関のウェブサイトにおける通報窓口に関するページに掲載したりすること等が考えられますが、各行政機関の実情に応じた運用をすることとなります。

Q20 契約の相手方や補助金等の交付先となる事業者には本法、指針及び指針の解説に基づく取組の実施を求める際に、具体的にどのような方法で行うべきですか。

A 各行政機関においては、例えば、契約事務の取扱いに関する規則や補助金交付要綱等に、本法、指針及び指針の解説に基づく取組の実施を求める趣旨の規定を盛り込んだ上で、契約の締結や補助金の交付に際して相手方事業者から当該取組を行っている旨の確認書の提出を求めること等が考えられます。

Q21 本法及び国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）の対象とならない通報者からの通報については、どのように取り扱うべきですか。

A そのような通報を受けた際の手続等については、例えば、所管法令や所掌事務の実情等を踏まえ、各行政機関において別途内部規程を定めることが適当と考えられます。ただし、そのような場合においても、通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底や利益

相反関係の排除等については十分留意されるべき普遍的な理念であることから、できる限り本法や同ガイドラインの趣旨を踏まえた内容とすることが望ましいと考えられます。

Q22 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）では、労働者以外の者からの通報や本法が定める通報対象事実以外の法令違反等の事実に関する通報についても適切に対応することが求められていますが、行政手続法上の「処分等の求め」との関係では、どのような点に留意することが必要ですか。

A 本法及びこれらガイドラインに基づく通報は、所管法令違反行為等に関する幅広い事実をその内容とすることから、行政手続法（平成5年法律第88号）第36条の3の規定に基づく処分等の求めの申出もできる場合があります。いずれの手続により対応を進めるかは、各行政機関における内部規程、通報者の意思や個々の事案の性質を踏まえて適切に判断することになりますが、これらガイドラインにおいて定められている通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底や利益相反関係の排除等については、処分等の求めの手続においても十分留意されるべき事項であることから、特段の事情のない限り、これらガイドラインの趣旨を踏まえた対応を行うことが求められます。

Q23 国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）では、本法が定める通報対象事実以外の法令違反等に関する通報についても適切に対応することが求められていますが、各行政機関に処分又は勧告等をする権限がない法令違反等についても対応する必要がありますか。

A これらガイドラインでは、各行政機関による適切な通報対応を確保するため、本法に基づく公益通報以外の通報であっても、一定の要件を満たすものについては、本法第13条第1項に規定する必要な調査を行い、法令に基づく措置その他適切な措置をとることを求めています。ただし、そのためには、各行政機関が処分又は勧告等をする権限を有することが前提となりますので、そのような権限がない法令違反等（例えば、民事ルール違反や努力義務規定違反等）についてまで対応を求めるものではありません。なお、通報内容となる事実について、通報を受けた各行政機関が処分又は勧告等をする権限を有しないときは、本法第14条の規定に基づき、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等を、通報者に対し、遅滞なく教示する必要があります。

Q24 国民等や地方公共団体の住民等からの情報提供や苦情・相談についても、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）に沿った通報対応を行う必要がありますか。

A 情報提供や苦情・相談が、本法及びこれらガイドラインが対象とする通報に関連するものである場合には、これらガイドラインに沿った通報対応を行う必要があります。それ以外の情報提供又は苦情・相談の取扱いについては、各行政機関が自主的に定めることとなりますが、この場合においても、本法及びこれらガイドラインの趣旨を踏まえることが適当と考えられます。

Q25 各行政機関の通報窓口に通報する通報者や情報提供者の中には、それが公益通報に該当することを認識していない人がいます。そのような人に対して、各行政機関の側から公益通報者保護制度のことを伝えてもよいですか。

A そのように対応して差し支えありません。

Q26 行政機関の職員等からの通報であっても、外部の労働者等からの通報として取り扱うことが適当な場合がありますか。

A 所属する職員等から各行政機関が通報を受けた場合は国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（内部の職員等からの通報）に従って通報に対応することが原則となります。

他方、所属する職員等から各行政機関に監督官庁としての権限行使を前提とした通報があった場合（例えば、職員のインサイダー取引について証券取引等監視委員会の窓口に通報された場合等）には、当該行政機関は、国の行政機関向け及び地方公共団体向けガイドライン（外部の労働者等からの通報）に従って通報に対応することとなります。

Q27 2号通報を行っても、何らの措置もなされないことを理由として、公益通報者は審査請求をすることができますか。

A 本法第13条第1項において、各行政機関は「必要な調査を行い、当該公益通報に係る通報対象事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない」と規定されていますが、これは、公益通報者に対して各行政機関へ適正な通報対応を求める具体的権利を直接的に付与しているわけではないことから、本法第13条等の規定を根拠に審査請求をすることはできません。

Q28 2号通報について、旧氏（旧姓）を使用して通報を行うことはできますか。

A 書面により2号通報を行う場合、「公益通報者の氏名又は名称及び住所又は居所」等を記載することになりますが、ここでいう「公益通報者の氏名」については、他の書類等により本人との同一性が担保できれば足り、通常は戸籍謄本等により同一性が担保できると考えられることから、原則として、2号通報において、旧氏（旧姓）の使用は妨げられないと考えられます。

Q29 行政機関に対し、外部の労働者等からの通報があった場合における、受付・受理・（受け付けた行政機関に権限等がなかった場合における）教示の先後関係について教えてください。

A 行政機関としては、まず通報を「受け付け」、その際に、受け付けた行政機関においてその権限の有無等を確認した上で、当該行政機関に権限等がないのであれば、正しい通報先を「教示」する、という流れになると考えられます（本法第14条）。

なお、「受理」の判断については、権限等を有する行政機関等が通報を受け付けた際に、当該行政機関等が行うものと考えられます。

Q30 例えば、2月1日に通報者から相談があり、通報者も相談を受け付けた各行政機関も、当初は通常の情報提供であると認識していましたが、追加で確認する中で、4月1日時点の追加情報により2号通報に該当する（又は該当する可能性がある）と判断できた場合、4月1日の時点で「受理」になると思いますが、2月1日の「受付」時点では、2号通報として取り扱わなくてよいですか。

A 通報の受付時点では、通報対象事実の該当性や保護要件の有無が明確でないことが多いため、法令遵守の観点から、受付時（ご指摘の例では2月1日）より2号通報として取り扱うことが考えられます。（事業者における通報対応に関するQ&A・Q2参照）

罰則その他事項に関する Q&A

Q1 (※) 本法の規定に違反した場合、刑罰や行政処分等の対象となりますか。

A 以下の場合に刑罰又は行政処分等の対象となります。

(公益通報をしたことを理由とした解雇又は懲戒)

労働者に対し、本法の規定に違反して、公益通報をしたことを理由として解雇又は懲戒を行った場合、当該解雇又は懲戒を行った個人及び法人は、刑事罰（拘禁刑又は罰金刑）の対象となります（本法第 21 条第 1 項及び第 23 条第 1 項第 1 号）。

(従事者指定義務違反)

本法第 11 条第 1 項の従事者指定義務に違反した場合等には、助言、指導、勧告又は報告徴収の対象となります。また、常時使用する労働者の数が 301 人以上の事業者（以下、「義務対象事業者」といいます。）については、これらに加え、勧告に従わない場合には命令及び命令した旨の公表の対象となるほか、立入検査の対象となります。（従事者に関する Q&A・Q2 及び Q3 参照）

義務対象事業者が命令違反をした場合、また、報告徴収について、報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は、立入検査について、検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合には、刑事罰（罰金刑）（本法第 21 条第 2 項、第 23 条第 1 項第 2 号）の対象となります。

常時使用する労働者の数が 300 人以下の事業者（以下、本章において「努力義務事業者」といいます。）が報告徴収について、報告をせず、又は虚偽の報告をした場合には過料の対象となります（本法第 24 条）。

(体制整備義務違反)

本法第 11 条第 2 項の内部公益通報対応体制の整備義務等に違反した場合等には、助言、指導、勧告又は報告徴収の対象となります。また、義務対象事業者については、これらに加え、勧告に従わない場合には公表の対象となります。

義務対象事業者、努力義務事業者ともに、報告徴収について、報告をせず、又は虚偽の報告をした場合には、過料の対象となります（本法第 24 条）。

(従事者の守秘義務違反)

従事者又は従事者であった者が、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た場合には、刑事罰（罰金刑）の対象となります（本法第 22 条）。

なお、不利益な取扱いが行われたことが内部公益通報対応体制の整備義務等に違反していると評価される場合等には、別途本法第 15 条以下に定める助言、指導、勧告又は公表等の対象になり得ます。また、通報対象事実となる法令違反行為については、別途関係法令に基づき刑事罰が科されたり、行政処分が課されたりすることがあると考えられます。

Q2 (※) 公益通報をしたことを理由とした解雇又は懲戒に関する法人に対する刑事罰は「3,000 万円以下」であり、個人に対する刑事罰（6 ヶ月以下の拘禁刑・30 万円以下の罰金）よりも重くなっていますが、その理由は何

ですか。

A 一般的に、行為者個人の資力と比較した場合、事業者の資力の方が大きい場合がほとんどであると考えられます。

また、公益通報をしたことを理由とする解雇又は懲戒は、主に、行為者自身の個人的な利益の実現のためというよりも、事業者にとって不都合な事実の隠蔽やこれを露見させた者に対する報復等、事業者の利益を目的とした解雇又は懲戒であることが想定されま

す。
以上の理由から、事業者に対する規制を設け、本法の実効性をより高めるため、いわゆる「法人重科」の規定を導入しています。

Q3 従事者が過失により、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た場合、刑事罰の対象となりますか。

A 本法には過失犯処罰の規定がなく、その場合は刑事罰の対象とはなりません。ただし、行為態様によっては、範囲外共有として各事業者の内部規程に基づく懲戒処分その他適切な措置の対象となる場合も想定されると考えられます。

Q4 従事者の指定を受けていない者が公益通報者を特定させる事項を漏らした場合、刑事罰の対象となりますか。

A 従事者の指定を受けていない者が公益通報者を特定させる事項を漏らした場合、本法第22条の規定による刑事罰の対象とはなりません。

ただし、当該行為は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として、指針に定める範囲外共有に該当する可能性があり、行為態様によっては、当該範囲外共有を行った者は事業者の内部規程等に従い懲戒処分等の対象となる場合も想定されると考えられます。

Q5 (※) 本法に定める要件を満たさない通報の場合は、不利益な取扱いから保護されませんか。

A 本法に定める要件を満たさない通報であっても、解雇について客観的に合理的な理由がなく社会通念上相当であると認められない場合に無効とする労働契約法（平成19年法律第128号）第16条等、他の法理により通報者の保護が判断されます。

こうした趣旨を明確に示すために、本法（第8条第2項、第3項、第4項）では、通報を理由とした出向、懲戒、解雇について、労働契約法の規定（第14条、第15条、第16条）の適用を妨げず、また、通報を理由とするなど、特定受託事業者の責めに帰すべき事由のない報酬の減額等、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）の規定に違反する事実がある場合に、特定受託事業者が公正取引委員会や中小企業庁長官、厚生労働大臣に申出をしたことを理由とした取引の数量の削減、取引の停止その他の不利益な取扱いについて、同法の規定（第5条、第6条第3項（第17条第3項において準用する場合を含む。））の適用を妨げず、さらに、通報を理由とした役員の解任について、このような解任により生じた損害の賠償を認めた他の法令の規定の適用を妨げるものではない旨が定められています。

なお、本法第2条第1項の要件を満たす公益通報については、本法第3条第1項各号又は第6条第1項各号の要件を満たすか否かにかかわらず、通報者探索の禁止等、本法における一定の保護を受けることとなります。

Q6 零細企業等、企業規模等によって、本法の規定の対象外となる場合はありますか。

A 本法は、公益通報対応体制の整備義務等を除き、事業者の範囲について規模による限定を設けていませんので、企業規模等によって対象外となることはありません。

なお、公益通報対応体制の整備義務等については、常時使用する労働者の数が300人以下の事業者に対しては、努力義務となっています。

Q7 本法の地理的な適用範囲はどのようになりますか。

A 本法には、民事法、刑事法及び行政法に関連する規定が設けられており、本法の適用範囲は各規定の性質により異なります。

民事法関連の規定についての国際的な事案における適否については、法の適用に関する通則法（平成18年法律第78号）の規定によることとなり、例えば、公益通報をしたことを理由とする解雇の有効性についての準拠法は、労働契約の効力についての準拠法を定める法の適用に関する通則法第12条の規定によって判断されることとなります。

刑事法関連の規定については、刑法（明治40年法律第45号）の規定によることとなり（刑法第8条）、日本国内において罪を犯した全ての者に適用されます（刑法第1条）。

行政法関連の規定については、本法が、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図ることを目的としていることから、本法による保護等の対象となることとなる「公益通報者」からの「通報対象事実」に係る本法第3条第1項に規定する公益通報の通報先となり得る事業者に適用されます。

したがって、原則として国内の事業者に対して適用されます。

なお、事業者が、国外で雇用している「常時使用する労働者」の数え方については、原則として、労働者の人数に応じて判断されますが、雇用形態等個別に判断する必要があります。（内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置に関するQ&A・Q5及びQ6参照）

Q8 行政機関以外のその他の外部通報先向けの通報対応ガイドラインはありますか。

A その他の外部通報先は多種多様であるとともに、消費者庁がガイドラインを定めることが適当でない場合もあると考えられることから、ガイドラインは設けられていません。

Q9 行政機関以外のその他の外部通報先が公益通報を受けた場合、どのような点に留意して対応するとよいですか。

A 本法には、その他の外部通報先が公益通報を受けた場合の対応についての規定はありませんが、通報内容が事実であれば、問題を是正するために適切な対応をすることや通報者に対して本法に関する適切な情報提供を行うこと等が求められます。

また一般的に、公益通報は、事業者の社会的信用や営業秘密、公益通報者の個人情報等に関係することから、それらに十分配慮して対応することが求められます。

Q10 本法と、法令違反を通報した労働者を保護する個別の法律との適用関係はどうなりますか。

- A** 通報者の保護を規定した個別の法律としては、例えば、
- ・労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
 - ・鉱山保安法（昭和 24 年法律第 70 号）
 - ・核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律（昭和 32 年法律第 166 号）
 - ・労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）
- 等があります。

これらの法律に違反する事実を通報した労働者の保護については、それぞれの法律における通報者保護の規定が適用されるとともに、当該通報が公益通報に該当し、保護要件を満たす場合には、本法における保護の規定も適用されます。

Q11 (※) 公益通報をしたことを理由として就業規則に定めるけん責（懲戒処分的一种）を行った場合、刑事罰が適用されますか。

- A** 刑事罰が適用される可能性があります。懲戒として行われるものであれば、戒告やけん責等、懲戒処分の種類を問わず、刑事罰の適用対象に含まれます。

Q12 (※) 公益通報をしたことを理由とする配置転換や人事上の減給は、本法上禁止されていますが、さらに刑事罰の対象にもなりますか。

- A** 刑事罰の対象は、当罰性及び明確性の観点から、不利益であることが客観的に明確で、かつ、不利益の程度が比較的大きく、事業者として特に慎重な判断が求められているものとして、解雇・懲戒に限定しています。このため、配置転換や人事上の減給等は刑事罰の対象とはなりません。

Q13 (※) 万が一、公益通報をしたことを理由として公益通報者を解雇又は懲戒をしてしまった場合、解雇又は懲戒に至る決裁ルートには複数人が関与していますが、具体的には誰に罰則が科されることになりますか。

- A** 公益通報をしたことを理由とする解雇又は懲戒を実質的に決定した者、つまり実質的な意思決定者が、正犯として処罰の対象となり得ます。具体的には、代表取締役等、稟議書に名前が載っている決裁権者が含まれ得ることに加えて、処分の方針を決定し、実際にその判断に関与した者全般を指し、典型的には、解雇又は懲戒の処分を起案した事業部の従業員や人事部門の責任者がこれに該当し得ると考えられます。

また、公益通報をしたことを理由とする解雇又は懲戒に関与した者も、共犯として処罰の対象となり得ると考えられます。

ただし、形式的に該当したとしても、実際に刑事罰が科されるのは故意がある者に限られます。（本 Q&A・Q14 参照）

Q14 (※) 公益通報をしたことを理由として行われた解雇又は懲戒について、

代表取締役が公益通報の存在を知らない中で稟議が進み、代表取締役名義で解雇又は懲戒に係る処分通知書が発出された場合、通知書の名義人である代表取締役は刑事罰の対象となりますか。

A 仮に、解雇又は懲戒の実質的な意思決定者等に該当したとしても、刑事罰が適用される対象は、故意がある者に限られるため、公益通報に該当することやそれを理由とする解雇又は懲戒であること等の認識や認容がなければ、処罰はされないと考えられます。

したがって、最終的な判断は個別具体の事案によりますが、一般的には、通知書の名義が代表取締役であったとしても、少なくとも、代表取締役が真に公益通報がなされたことを知らないのであれば、刑事罰の対象とはならないものと考えられます。

Q15（※） 公益通報をしたことを理由とする解雇又は懲戒がなされた場合、どのようなプロセスで処罰されるのですか。

A 公益通報をしたことを理由とする解雇又は懲戒が行われた場合には、当該公益通報者が捜査機関に対して被害申告や刑事告訴を行う場合や、それ以外の者が刑事告発を行う場合も考えられます。

その後、起訴・不起訴の判断がなされ、起訴の場合は刑事裁判に進み、最終的に裁判所において処罰の有無及び程度が判断されると考えられます。

フリーランスに関する Q&A

Q1 (※) 本法における通報主体となるのは、特定受託事業者、特定受託業務従事者（フリーランス）のどちらですか。

A 本法は、労働者等を始め事業者に対して弱い立場にある「個人」を公益通報者として、公益通報を理由とする不利益な取扱いから保護する法律であり、主要先進国においても、公益通報者は自然人に限定されています。

他方で、公益通報をしたことを理由として業務委託事業者から受ける可能性がある不利益な取扱いとしては、例えば、業務委託に係る契約の解除、取引の数量の削減、取引の停止、報酬の減額が想定されます。

このため、本法の通報主体は、特定受託業務従事者（フリーランス）をいい、不利益な取扱いからの保護対象は、特定受託事業者をいいます。

なお、同様に、業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスであった者も本法の通報主体となり、業務委託関係が終了して1年以内の特定受託事業者も不利益な取扱いからの保護対象となります。

Q2 (※) 本法における通報主体となる「特定受託業務従事者（フリーランス）」とは具体的にどのような者が該当するのですか。

A 本法の通報主体となる特定受託業務従事者（フリーランス）については、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和5年法律第25号)第2条の解釈に従います。

具体的には、業務委託の相手方であって、次のいずれかに該当する事業者（すなわち特定受託事業者）である個人（①の場合）又は当該特定受託事業者が法人である場合には代表者（②の場合）が該当します。

①個人であって、従業員を使用しないもの

②法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないもの

Q3 (※) 本法における不利益な取扱いからの保護対象となる「特定受託事業者」とは、具体的にどのような事業者が該当するのですか。

A 本法の不利益な取扱いからの保護対象となる特定受託事業者については、業種や業界の限定はないため、様々な事業者が対象となります。特定受託事業者に該当する例として、次のような事業者があげられます。

①建設会社から住宅建設の業務の一部を受託する一人親方

②フードデリバリーサービスの提供事業者が消費者から受注した飲食物の配達を受託する、当該サービスに登録して配送を行う者

③企業から同社の訴訟の代理を受託する弁護士

※これらの例はいずれも従業員を使用しないものに限ります。（詳細は本 Q&A・Q2 参照）

Q4 (※) どうして特定受託業務従事者（フリーランス）と特定受託事業者
に本法を適用することになったのですか。

A 我が国において、働き方の多様化が進展し、従業員のいない個人事業者や一人社長等、

いわゆる“フリーランス”と呼ばれる働き方が増えており、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が施行されるなど国内外で保護が進みました。

また、大部分の特定受託事業者は、特定の取引先と継続的な関係を持ちつつ、経済的に依存する傾向に陥りやすく、特に特定受託事業者としての事業が主たる生計の手段である場合、発注事業者から指示を受け役務を提供し、収入を依存することとなるなど、事業者と特定受託事業者・特定受託業務従事者（フリーランス）の関係は、その実質は、使用者と労働者との関係に類似するものとなっています。

すなわち、特定受託業務従事者（フリーランス）は、業務取引先の従事者として事業者の不正を目撃しやすい立場にあり、労働者に類似した立場にありながら、現状（令和2年改正法施行後）、公益通報者の範囲に含まれておらず、公益通報をしたことを理由とする契約の解除等の不利益な取扱いから保護されていないことから、公益通報を行うことによって仕事を失うなどの危険性に晒されていることを踏まえて、本法を改正し、保護することとしました。

※業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスであった者も同様です。

Q5（※） 業務委託事業者が301先以上の特定受託事業者と業務委託契約を締結している場合、本法第11条第1項に定める従事者指定義務と本法第11条第2項に定める「内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置」をとらないといけないのですか。

A 前提として、事業者は、常時使用する労働者の数が301人以上の場合に本法第11条第1項、第2項に定める措置をとる義務を負います（常時使用する労働者の数が300人以下の事業者は努力義務）。

また、「常時使用する労働者」の該当性は、常態として使用する、労働者に該当するかどうかによって、個別に判断されます。（内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置に関するQ&A・Q5及びQ6参照）

（注）形式的には雇用契約を締結せず、請負契約や準委任契約等の契約で仕事をする場合であっても、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、各法令における「労働者」に該当するかどうか判断されることとなります。

このため、業務委託事業者が契約している業務委託先（個人事業主等）が、このような個別判断を経た上でも「常時使用する労働者」と認められない場合（真に特定受託事業者に該当する場合等）であれば、業務委託事業者において、こうした措置は努力義務となるものと考えられます。

なお、この場合、業務委託先の労働者性のみならず、業務委託事業者自身で雇用している、「常時使用する労働者」の数にも留意する必要があります。

Q6（※） 発注事業者（A）から業務委託を受けた事業者（B）がさらに事業者（C）に再委託を行った場合において、事業者（C）から業務委託を受けた特定受託事業者の特定受託業務従事者（フリーランス）は、どの事業者に対して、公益通報（1号通報）を行うことができるのですか。

A いずれの事業者も本法における役務提供先に該当することを前提にして、発注事業者（A）、事業者（B）又は事業者（C）のいずれにおいて通報対象事実が生じているかに応じ、事業者（C）から業務委託を受けた特定受託事業者の特定受託業務従事者（フリーランス）は、各事業者に対して1号通報を行うことができると考えられます。

Q7 (※) 特定受託事業者 (A) が特定受託事業者 (B) に業務委託した場合において、業務委託を受けた特定受託事業者 (B) の特定受託業務従事者 (フリーランス) は、本法の通報主体となるのですか。

A 委託した側の特定受託事業者 (A) が業務委託事業者に該当することを前提にして、業務委託を受けた特定受託事業者 (B) の特定受託業務従事者 (フリーランス) は、本法の通報主体になると考えられます。

Q8 (※) 製造事業者 (A) が、配送手配事業者 (B) に業務委託を行い、配送手配事業者 (B) から業務委託を受けた特定受託事業者 (C) が存する場合において、特定受託事業者 (C) の特定受託業務従事者 (フリーランス) から配送手配事業者 (B) に対して、製品の安全性に係る通報があった場合、配送手配事業者 (B) が製品の安全性に係る業務を何ら行っていない場合 (配送手配のみ行っている場合)、配送手配事業者 (B) はどのように対応したらよいのですか。

A 配送手配事業者 (B) が本法における「役務提供先」に該当しないことを前提として、配送手配事業者 (B) は、例えば、通報者である特定受託事業者 (C) の特定受託業務従事者 (フリーランス) に対して、役務提供先として、製造事業者 (A) へ1号通報を行うことを案内する対応が考えられます。

※その他、外部公益通報を案内する対応も考えられます。

Q9 (※) 製造事業者 (A) が、配送手配事業者 (B) に業務委託を行い、配送手配事業者 (B) から業務委託を受けた特定受託事業者 (C) が存する場合において、特定受託事業者 (C) の特定受託業務従事者 (フリーランス) から製造事業者 (A) に対して、搬送の安全性に係る通報があった場合、製造事業者 (A) はどのように対応したらよいのですか。

A 製造事業者 (A) が本法における「役務提供先」に該当しないことを前提として、製造事業者 (A) は、例えば、通報者である特定受託事業者 (C) の特定受託業務従事者 (フリーランス) に対して、役務提供先として、配送手配事業者 (B) へ1号通報を行うことを案内する対応が考えられます。

※その他、外部公益通報を案内する対応も考えられます。

Q10 (※) 飲食事業者1社 (A) から配送に係る業務委託を受けている特定受託事業者2社 (B、C) が存する場合において、特定受託事業者 (B) が無免許運転による配送業務を行っていること (道路交通法第64条違反) を他の特定受託事業者 (C) が知った場合、特定受託事業者 (C) の特定受託業務従事者 (フリーランス) は、飲食事業者 (A) に対し、1号通報を行うことができるのですか。

A 本法第2条第1項において、「役務提供先」の「事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨」を通報することが、公益通報と定義されていますので、特定受託事業者 (C) の特

定受託業務従事者（フリーランス）は、飲食事業者（A）に対して、当該不正行為（特定受託事業者（B）の無免許運転）について、1号通報を行うことができると考えられます。
※特定受託事業者（C）の特定受託業務従事者（フリーランス）としては、当該不正行為について、外部公益通報を行うことも考えられます。

Q11（※） 飲食事業者2社（A、B）から業務委託を受けている特定受託事業者1社（C）が存する場合において、特定受託事業者（C）が飲食事業者（A）からの委託業務を実施中に、他の飲食事業者（B）の不正行為を知ったときには、特定受託事業者（C）の特定受託業務従事者（フリーランス）は、どの事業者に対して、当該不正行為（飲食店（B）の不正行為）について、公益通報を行うことができるのですか。

A 飲食事業者（A）が不正行為に関与していないことを前提として、飲食事業者（B）の不正行為である（飲食事業者（B）において「通報対象事実が生じ」ている）以上、飲食事業者（B）に対して、1号通報を行うことができると考えられます。
※特定受託事業者（C）の特定受託業務従事者（フリーランス）としては、当該不正行為について、外部公益通報を行うことも考えられます。

Q12（※） 特定受託業務従事者（フリーランス）やフリーランスであった者への周知方法はどのようなものがあるのですか。

A 特定受託業務従事者（フリーランス）に対する周知・啓発の方法として、例えば、業務委託契約に係る書面やメール等に公益通報受付窓口の連絡先等を記載することや、特定受託業務従事者（フリーランス）が定期的に関連するイントラネット等において公益通報受付窓口の連絡先等を記載すること等が考えられます。
また、フリーランスであった者に対する周知・啓発の方法として、例えば、業務委託期間中に、業務委託契約終了後も公益通報ができることを周知・啓発すること等が考えられます。

Q13（※） 「業務委託事業者」が、取引先から発注を受け、特定受託事業者に再委託するような事業を営む場合において、「業務委託事業者」が取り組むべき措置はどのようなものがあるのですか。

A 「業務委託事業者」においては、特定受託業務従事者（フリーランス）及びフリーランスであった者が本法の通報主体に該当することや、本法の概要等について、特定受託業務従事者（フリーランス）及びフリーランスであった者に周知することが重要であると考えられます。

Q14（※） 業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスであった者は公益通報者の範囲に含まれますが、その起算日はいつになるのですか。

A 業務委託契約終了の翌日が起算日となります。

Q15（※） 特定受託事業者の責めに帰すべき事由により、当初合意した契約

期間が途中で打ち切られた場合でも、当該特定受託事業者の特定受託業務従事者（フリーランス）は、「業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスであった者」として本法の適用対象になるのですか。

A 業務委託契約終了の翌日が起算日となり本法が適用されます。

Q16（※） 特定受託業務従事者（フリーランス）の通報が公益通報として取り扱われるためには、本法の施行日（令和8年12月1日）以降に通報することが必要ですか。

A 特定受託業務従事者（フリーランス）の通報が公益通報として取り扱われるためには、本法の施行日（令和8年12月1日）以降に通報することが必要となります。

Q17（※） 特定受託業務従事者（フリーランス）は、本法の施行日（令和8年12月1日）以前に生じた不正行為についても、公益通報を行うことができるのですか。

A 本法の施行日（令和8年12月1日）以前に生じた不正行為であっても、特定受託業務従事者（フリーランス）が施行日以降に通報した場合は、「公益通報者」として保護されます。

Q18（※） 事業者（A）が、事業者（B）に業務委託を行い、事業者（B）から業務委託を受けた特定受託事業者（C）が存する場合において、事業者（A）が、特定受託事業者（C）の特定受託業務従事者が公益通報をしたことを理由として事業者（B）との業務委託契約を解除した場合、本法が規定する不利益な取扱いとなるのですか。

A このような業務委託の解除が本法の不利益な取扱いに該当するかについては、事業者間の契約内容や当事者の意図等を含め、個別の事案ごとに判断されるものであり、一概にいえません。

もっとも、本法の適用の有無にかかわらず、例えば、特定受託事業者（C）に対して損害を与えることのみを目的として、あえて業務委託契約を解除した場合には、民法等の適用がなされ、損害賠償等の対象となる場合もあり得るものと考えられます。