

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

新 旧 対 照 表

改正後	改正前
<p>第 1 はじめに</p> <p>この指針は、公益通報者保護法(平成 16 年法律第 122 号。以下「法」という。)第 11 条第 4 項の規定に基づき、同条第 1 項に規定する公益通報対応業務従事者の定め及び同条第 2 項に規定する事業者内部における公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、労働者等に対する<u>その周知</u>その他の必要な措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。</p>	<p>第 1 はじめに</p> <p>この指針は、公益通報者保護法(平成 16 年法律第 122 号。以下「法」という。)第 11 条第 4 項の規定に基づき、同条第 1 項に規定する公益通報対応業務従事者の定め及び同条第 2 項に規定する事業者内部における公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備<u>その他の必要な措置</u>に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。</p>
<p>第 2 用語の説明</p>	<p>第 2 用語の説明</p>

「公益通報」とは、法第2条第1項に定める「公益通報」をいい、処分等の権限を有する行政機関やその他外部への通報が公益通報となる場合も含む。

「公益通報者」とは、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」とは、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い、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。

「事業者」とは、法第2条第1項に定める「事業者」をいい、営利の有無を問わず、一定

「公益通報」とは、法第2条第1項に定める「公益通報」をいい、処分等の権限を有する行政機関やその他外部への通報が公益通報となる場合も含む。

「公益通報者」とは、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」とは、法第3条第1号及び第6条第1号に定める公益通報をいい、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。

「事業者」とは、法第2条第1項に定める「事業者」をいい、営利の有無を問わず、一定

の目的をもってなされる同種の行為の反復継続的遂行を行う法人その他の団体及び事業を行う個人であり、法人格を有しない団体、国・地方公共団体などの公法人も含まれる。

「労働者等」とは、法第2条第1項に定める「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」とは、法第2条第1項に定める「役員」をいい、その者の同項に定める「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」とは、労働者等であつた者をいい、その者の法第2条第1項に定める「役務

の目的をもってなされる同種の行為の反復継続的遂行を行う法人その他の団体及び事業を行う個人であり、法人格を有しない団体、国・地方公共団体などの公法人も含まれる。

「労働者等」とは、法第2条第1項に定める「労働者」及び「派遣労働者」をいい、その者の同項に定める「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」とは、法第2条第1項に定める「役員」をいい、その者の同項に定める「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」とは、労働者等であつた者をいい、その者の法第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。

「特定受託業務従事者」とは、法第2条第1項に定める「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。

「特定受託業務従事者であった者」とは、「特定受託業務従事者」であった者をいい、その者の法第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

提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者をいう。

いう。

「労働者及び役員等」とは、労働者等及び役員のほか、法第2条第1項に定める「代理人その他の者」をいう。

「通報対象事実」とは、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」とは、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」とは、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」

「労働者及び役員等」とは、労働者等及び役員のほか、法第2条第1項に定める「代理人その他の者」をいう。

「通報対象事実」とは、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」とは、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」とは、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」

とは、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」

とは、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」とは、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

とは、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」

とは、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」とは、公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して行う解雇その他不利益な取扱いをいう。

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

<p> <u>する者について派遣先が</u> <u>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</u> <u>者に派遣労働者の交代を</u> <u>求めること等)</u> </p> <ul style="list-style-type: none"> <u>・ 経済待遇上の取扱いに関する</u> <u>こと (減給、賞与・一時金・退職金等において</u> <u>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)</u> <u>・ 精神上・生活上の取扱いに関する</u> <u>こと (事実上の嫌がらせ等)</u> <p>「範囲外共有」とは、公益通</p>	<p>「範囲外共有」とは、公益通</p>
--	----------------------

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。

「通報妨害」とは、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（以下「通報妨害行
為」という。）によって、公益
通報を妨げることをいう。

「通報者探索」とは、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。

第 3 従事者の定め（法第 11 条
第 1 項関係）

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。

「通報者の探索」とは、公益
通報者を特定しようとする行
為をいう。

第 3 従事者の定め（法第 11 条
第 1 項関係）

<p>1 [略]</p> <p>2 事業者は、従事者を定める際には、書面により指定をするなど、従事者の地位に就くこと（それに伴い<u>法第12条に定める守秘義務が課されること及び法第22条に定める罰則の適用対象となり得ることを含む。</u>）が従事者となる者自身に明らかとなる方法により定めなければならない。</p> <p>第4 <u>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</u>その他の必要な措置（法第11条第2項関係）</p> <p>1 事業者は、部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の<u>整備</u>その他の必要な措置として、次の措置をとら</p>	<p>1 [同左]</p> <p>2 事業者は、従事者を定める際には、書面により指定をするなど、従事者の地位に<u>就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法</u>により定めなければならない。</p> <p>第4 <u>内部公益通報対応体制の整備</u>その他の必要な措置（法第11条第2項関係）</p> <p>1 事業者は、部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の<u>整備</u>として、次の措置をとらなければならない。</p>
---	---

<p>なければならぬ。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置</p> <p>内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に係る事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。<u>当該内部公益通報以外の公益通報に係る通報対象事実についての調査及び是正等の対応が必要な場合においても、同様の措置をとる。</u></p> <p>(3) 公益通報対応業務の実</p>	<p>(1) [同左]</p> <p>(2) 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置</p> <p>内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に係る事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。</p> <p>(3) 公益通報対応業務の実</p>
--	--

施に関する措置

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

施に関する措置

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

<p><u>正等の対応が必要な場合</u> <u>においても、同様の措置</u> <u>をとる。</u></p> <p>(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p> <p>内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関し行われる公益通報対応業務について、事案に係る者を公益通報対応業務に関与させない措置をとる。<u>当該内部公益通報以外の公益通報に係る通報対象事実についての調査及び是</u> <u>正等の対応が必要な場合</u> <u>においても、同様の措置</u> <u>をとる。</u></p> <p>2 事業者は、公益通報者を</p>	<p>(4) 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置</p> <p>内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関し行われる公益通報対応業務について、事案に係る者を公益通報対応業務に関与させない措置をとる。</p> <p>2 事業者は、公益通報者を</p>
--	--

<p>保護する体制の整備として、次の措置をとらなければならない。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) <u>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</u></p> <p>イ [略]</p> <p><u>ロ</u> 法第11条の2第1項の規定による正当な理由がある場合を除いて、事業者の労働者及び役員等が通報妨害行為を行うことを防ぐための措置をとる。</p> <p><u>ハ</u> 法第11条の3の規定による正当な理由がある場合を除いて、事業者の労働者及び役員等が、<u>通報者探索</u>を行う</p>	<p>保護する体制の整備として、次の措置をとらなければならない。</p> <p>(1) [同左]</p> <p>(2) <u>範囲外共有等</u>の防止に関する措置</p> <p>イ [同左]</p> <p>[加える。]</p> <p><u>ロ</u> <u>事業者の労働者及び役員等が、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのや</u></p>
---	---

<p>ことを防ぐための措置をとる。</p> <p><u>三 範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索</u></p> <p>が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。</p> <p>3 事業者は、内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置として、次の措置をとらなければならない。</p> <p>[削る。]</p>	<p><u>むを得ない場合を除いて、通報者の探索を行うことを防ぐための措置をとる。</u></p> <p><u>ハ 範囲外共有や通報者の探索</u>が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。</p> <p>3 事業者は、内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置として、次の措置をとらなければならない。</p> <p><u>(1) 労働者等及び役員並び</u></p>
---	--

<p>(1) [略]</p> <p>(2) 記録の保管、見直し・改善及び運用実績の労働者</p>	<p>に退職者に対する教育・周知に関する措置</p> <p>イ 法及び内部公益通報対応体制について、労働者等及び役員並びに退職者に対して教育・周知を行う。また、従事者に対しては、公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、特に十分に教育を行う。</p> <p>ロ 労働者等及び役員並びに退職者から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応する。</p> <p>(2) [同左]</p> <p>(3) 記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等及</p>
--	--

<p>等、<u>特定受託業務従事者</u>及び役員への開示に関する措置</p> <p>[イ・ロ 略]</p> <p>ハ 内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において<u>労働者等、特定受託業務従事者</u>及び役員に開示する。</p> <p><u>(3)</u> <u>労働者等</u>に対する周知に関する措置等</p> <p>労働者等、役員、退職者並びに<u>特定受託業務従事者</u>及び<u>特定受託業務従事</u></p>	<p>び役員への開示に関する措置</p> <p>[イ・ロ 同左]</p> <p>ハ 内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において<u>労働者等</u>及び役員に開示する。</p> <p>[加える。]</p>
---	---

者であった者に対し、法
及び以下の事項（退職者
及び特定受託業務従事者
であった者については、
チを除く。）について周
知・啓発を行う。

イ 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

ロ 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

ハ 公益通報対応業務の
実施に関する措置の内
容

ニ 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

ホ 不利益な取扱いの防

<p>止に関する措置の内容</p> <p>へ 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</p> <p>ト 是正措置等の通知に関する措置の内容</p> <p>チ 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及び役員への開示に関する措置の内容</p> <p>リ 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</p> <p><u>(4)</u> 労働者等からの質問・相談への対応等に関する措置</p> <p>労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事</p>	<p>[加える。]</p>
---	---------------

<p>者及び特定受託業務従事者であった者から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応する。</p> <p><u>(5)</u> 従事者に対する教育に関する措置</p> <p>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。</p> <p><u>(6)</u> [略]</p>	<p>[加える。]</p> <p><u>(4)</u> [同左]</p>
--	--------------------------------------