公益通報ハンドブック

改正法（令和８年12月施行）準拠版

消費者庁
Consumer Affairs Agency, Government of Japan

目　次

Ⅰ はじめに …… 1

Ⅱ 通報を考えている方へ …… 3

Ⅲ 事業者の方へ …… 6

Ⅳ「公益通報者保護法」の内容について …… 8

Ⅴ「指針」・「指針の解説」について …… 27

Ⅵ よくあるご質問（FAQ） …… 45

【参考資料】

1.公益通報者保護法 …… 61

2.通報対象となる法律一覧 …… 77

3.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 97

4.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 … 103

5.公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報） …… 129

6.公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（外部の労働者等からの通報） …… 139

7.公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報） …… 148

8.公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（外部の労働者等からの通報） …… 158

Ⅰ はじめに

1. 公益通報者保護法とは？

国民生活の安全・安心を損なうような企業不祥事は、事業者内部の労働者等からの通報をきっかけに明らかになることも少なくありません。

こうした企業不祥事による国民への被害拡大を防止するために通報する行為は、正当な行為として事業者による不利益な取扱いから保護されるべきものです。

「公益通報者保護法」は、労働者等が、公益のために通報を行っ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保護されるのかという制度的なルールを明確にするものです。

なお、公益通報者保護法は令和７年６月に改正され、改正法が令和８年12月１日から施行されます。

本ハンドブックは、こちらの改正法に対応しています。

(注) 公益通報の対象となる「企業不祥事」や「不正」は、公益通報者保護法上、「通報対象事実」として定められています。
どのような「企業不祥事」や「不正」が「通報対象事実」となるかについては、P9～11をご参照ください。

2. 本ハンドブックについて

本ハンドブックは、公益通報者保護法の内容についてまとめたものです。

公益通報を考えている労働者等の皆様、通報を受け付ける事業者の皆様は、それぞれ「Ⅱ. 通報を考えている方へ」、「Ⅲ. 事業者の方へ」でポイントをまとめていますので、まずはそちらをご参照ください。

さらに公益通報者保護法の内容を詳しく知りたい方は、「Ⅳ.「公益通報者保護法」の内容について」や「Ⅴ.「指針」・「指針の解説」について」をご参照ください。

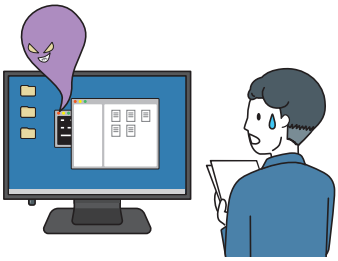
また、「Ⅵ. よくあるご質問（FAQ）」では、公益通報者保護法についての基本的な質問と回答を掲載していますので、あわせてご参照ください。

ハンドブックの内容に関する質問やその他不明な点がある場合には、裏表紙に問合せ先等を記載していますので、そちらにお問い合わせください。

公益通報者保護のイメージ

公益通報者保護法は、
例えば以下のような場面で適用されます。

不正発見 ➡ 通報



❶ 勤務先の会社の不正を発見

❷ 会社の窓口に通報

会社において調査、
是正措置等

公益通報者の保護

- ✕ **解雇**
- ✕ **懲戒**
- ✕ **その他不利益な取扱い**

公益通報をしたことを理由に、通報者に対して解雇等の不利益な取扱いをすることは禁止されています。
（例：解雇、懲戒、降格、減給　等）

※ 不利益な取扱いの具体例についてはP34～35をご参照ください。

通報者は、解雇等の不利益な取扱いから保護されます。

通報する際にどういった点がポイントになるかについては、
次ページで紹介します。

Ⅱ 通報を考えている方へ

ポイント

「公益通報」とは、①労働者等が、②役務提供先の不正行為を、③不正の目的でなく、④一定の通報先に通報することをいいます。

①「通報する人」(通報の主体) は、労働者・フリーランス・退職者・フリーランスであった者・役員

P8参照

「労働者」には、正社員、派遣労働者、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。「フリーランス」とは、事業者と業務委託関係にある特定受託事業者の特定受託業務従事者（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）をいいます。「退職者」とは、退職や派遣労働終了から1年以内の者をいいます。「フリーランスであった者」とは、業務委託関係が終了して１年以内のフリーランス（特定受託業務従事者）をいいます。「役員」とは、取締役、監査役など法人の経営に従事する者をいいます。

※ 取引先の労働者、フリーランス、退職者、フリーランスであった者、役員も「通報する人」に含まれます。

②「通報する内容」は、一定の法令違反行為

P9~11参照

「役務提供先」（※１）において一定の法令違反行為が生じ、又はまさに生じようとしている旨を通報する必要があります。一定の法令違反行為とは、公益通報者保護法及び「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律」（※２）として公益通報者保護法や政令で定められた法律（「対象となる法律」）に違反する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行為をいいます。

※１「役務提供先」については、P9を参照してください。

※２ どの法律が対象となっているかは、【参考資料】「通報対象となる法律一覧」P77～96を参照してください。

③「通報の目的」が不正の目的でないこと

不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的で通報した場合は、公益通報にはなりません。

④「通報先」は3つ

P12参照

通報先は、①事業者内部、②権限を有する行政機関、③その他の事業者外部のいずれかです。

※ 通報先ごとに不利益な取扱い等からの保護を受けるための要件（保護要件）が異なりますので、注意してください（P14~16参照）。

⚠ 公益通報とならない通報について

P22~23参照

上記の要件を満たさない通報についても、労働契約法等の他の法令等によって通報者が保護される場合があります。

ポイント

公益通報を行った者（公益通報者）は、以下のとおり、通報者探索の禁止(※)に加えて、保護要件を満たした場合には公益通報をしたことを理由とした事業者による不利益な取扱い等から保護されます（P13~20参照）。

※ その他公益通報を妨げること（通報妨害）も禁止されています（P13参照）

① 通報者探索の禁止

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）を行うことは禁止されています。

② 解雇・懲戒の無効

労働者が保護要件を満たす公益通報を行った場合、公益通報をしたことを理由として、事業者が当該公益通報者に対して行った解雇・懲戒は無効となります（公務員には適用されません）。

（※）派遣労働者に係る労働者派遣契約の解除も同様。

③ 不利益な取扱いの禁止

保護要件を満たす公益通報を行った場合、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（解雇、懲戒、降格、減給、退職金の不支給、役員の報酬減額等（P17~20参照））をすることが禁止されます。

（※）公益通報をしたことを理由とする解雇・懲戒が行われた場合には、当該解雇・懲戒を行った（又は実質的に関与した）個人及び事業者に対し、罰則が科される可能性があります。

④ 損害賠償の制限

保護要件を満たす公益通報を行った場合、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損害の賠償を請求することはできません。

⑤ 立証責任の転換

労働者が保護要件を満たす公益通報を行った場合、公益通報をした日から１年以内にされた解雇・懲戒は、民事裁判上、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ます（公務員には適用されません）。

⚠ 不利益な取扱いを受けた場合の手続

不利益な取扱いを受けた場合には、公益通報者は、個別労働紛争解決制度や労働審判、調停、裁判等で権利の回復を図っていくことになります。

Ⅲ 事業者の方へ

ポイント

事業者の皆様には、公益通報者保護法上、従事者を指定する義務や、公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置をとる義務が課されています(※)。これら義務の具体的な内容を定めるために指針が策定され、指針の解説において具体的な取組例等を記載しています。

事業者が、こうした体制を整備することは、事業者内部の自浄作用を高めるとともに、事業者外部への通報による風評リスク等を減少させることにもつながります。

なお、これらの義務に関しては、公益通報者保護法上、消費者庁による各種の行政措置の権限等が規定されていることや、上記従事者には、通報者が誰であるかを特定させる事項について守秘義務があること等に留意が必要です。

※ 常時使用する労働者が300人以下の事業者については努力義務となっています。

① 従事者を指定する義務

P28~29参照

窓口で通報を受け付ける者や、調査等に従事する者、是正措置を実施する者等であって、通報者氏名等を伝達される人を、従事者として指定する必要があります（常時使用する労働者が300人以下の事業者については努力義務）。

＊ 従事者には、通報者の氏名等、通報者が誰であるか認識することができる事項について漏らしてはならないという守秘義務があり、違反した場合には30万円以下の罰金が科されることがあります。

＊ 本従事者指定義務に関しては、消費者庁による報告徴収、立入検査や助言、指導、勧告、是正命令等の権限が規定されています。虚偽報告や検査忌避等を行った場合や是正命令違反を行った場合、過料や罰金が科されることがあります。

② 公益通報に対応するための体制を整備する義務等

P30~44参照

公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置をとる必要があります（常時使用する労働者が300人以下の事業者については努力義務）。

具体的な措置の内容は、

- 内部公益通報受付窓口の設置
- 調査等に際しての、組織の長その他幹部からの独立性の確保や利益相反の排除に関する措置
- 禁止行為である、不利益な取扱い、公益通報を妨げること（通報妨害）、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）の各々防止に関する措置
- 労働者等に対する周知に関する措置
- 内部規程の策定及び運用に関する措置 等

です。

＊ 上記措置（内部公益通報受付窓口の設置等、一部の措置を除く）については、内部公益通報受付窓口を経由しない公益通報（上司等への内部公益通報、行政機関やその他外部通報先への外部公益通報）への対応においても同様の措置等をとる必要があります。

＊ 本体制整備義務に関しては、消費者庁による報告徴収や助言、指導、勧告等の権限が規定されています。虚偽報告等を行った場合、過料が科されることがあります。

Ⅳ 「公益通報者保護法」の内容について

1. 通報者が「公益通報者」として保護されるために必要な事項

(1) 通報の主体と内容について

ポイント

- 通報の主体は、①労働者・フリーランス・退職者・フリーランスであった者・役員
- 通報の内容は、②役務提供先（又はその役員、従業員、代理人その他の者）について③通報対象事実（通報の対象となる法令違反）が生じ、又はまさに生じようとしている旨

①「労働者」・「フリーランス」・「退職者」・「フリーランスであった者」・「役員」とは

「労働者」とは、労働基準法第９条に規定する労働者のことをいいます。正社員、派遣労働者、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。

「フリーランス」とは、事業者と業務委託関係にある特定受託事業者の特定受託業務従事者（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）をいいます。

「退職者」とは、通報の日前１年以内に雇用元（勤務先）で働いていた者をいいます。派遣労働者については、通報の日前１年以内に、派遣労働者として派遣先で働いていた者をいいます。

「フリーランスであった者」とは、業務委託関係が終了して１年以内のフリーランス（特定受託業務従事者）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。

※ 取引先事業者の労働者、フリーランス、退職者、フリーランスであった者、役員も通報の主体に含まれます。「取引先事業者」は、請負契約の相手方事業者のほか、卸売業者等との継続的な物品納入契約、清掃業者等との継続的な役務提供契約、コンサルティング会社等との継続的な顧問契約等の相手方事業者もこれに当たります。

②「役務提供先」とは

「役務提供先」とは、労働者やフリーランス、役員が役務を提供している（又は、退職者、フリーランスであった者の場合は過去提供していた(※)）事業者のことです。

通報の主体や勤務形態に応じて、「役務提供先」は以下のとおりです。

① 労働者として雇用元（勤務先）で働いている場合→雇用元（勤務先）の事業者

② 派遣労働者として派遣先で働いている場合→派遣先の事業者

③ フリーランスとして業務を受託している場合→業務委託元の事業者

④ 役員を務めている事業者（勤務先）で働いている場合→役員を務めている事業者（勤務先）

⑤ 勤務先・派遣先・業務委託元の事業者が請負契約等に基づき取引先事業者から受託等した事業に従事している場合→取引先の事業者

※ 退職者の場合は、通報の１年前まで働いていた・従事していた①②⑤のいずれかの事業者が「役務提供先」となります。

※ フリーランスであった者の場合は、通報の１年前まで業務委託関係にあった・従事していた③⑤のいずれかの事業者が「役務提供先」となります。

③「通報対象事実」（通報の対象となる法令違反）とは

「通報対象事実」とは、「対象となる法律」（次ページ参照）に違反する犯罪行為や過料対象行為、又は最終的に刑罰若しくは過料につながる行為のことです。

ポイント　「対象となる法律」とは

国民生活の安心や安全を脅かす法令違反の発生と被害の防止を図る観点から、全ての法律が対象となるのではなく、公益通報者保護法及び「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律」として公益通報者保護法や政令で定められた法律をいいます（以下「対象となる法律」といいます）。

P77~96参照

「対象となる法律」の例	
分野	法律の例
個人の生命・身体の保護	○刑法 ○食品衛生法 ○道路運送車両法 ○核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律 ○家畜伝染病予防法 ○建築基準法 ○医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
消費者の利益の擁護	○金融商品取引法 ○日本農林規格等に関する法律 ○食品表示法 ○特定商取引に関する法律 ○割賦販売法 ○電気事業法 ○不当景品類及び不当表示防止法
環境の保全	○大気汚染防止法 ○廃棄物の処理及び清掃に関する法律 ○水質汚濁防止法 ○土壌汚染対策法 ○悪臭防止法
公正な競争の確保	○私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律 ○不正競争防止法 ○製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律
その他	○個人情報の保護に関する法律 ○労働基準法 ○出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律 ○著作権法 ○不正アクセス行為の禁止等に関する法律

ポイント　**「対象となる法律」に違反する犯罪行為や過料に当たる行為、又は最終的に刑罰若しくは過料につながる行為とは**

「対象となる法律」に違反する行為のうち、犯罪行為（刑罰規定に違反する行為）若しくは過料対象行為（過料の理由となる行為）、又は最終的に刑罰若しくは過料につながる行為（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行為）をいいます。

①「犯罪行為」の例

- 他人のものを盗んだり、横領したりすること（「刑法」違反）
- 有害な物質が含まれる食品を販売すること（「食品衛生法」違反）
- 自動車のリコールに関連する情報を隠ぺいすること（「道路運送車両法」違反）
- 無許可で産業廃棄物の処分をすること（「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」違反）
- 企業間で価格カルテルを結ぶこと（「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」違反）

上記のような行為に対しては、刑罰が科されます。

②「過料対象行為」の例

- 道路運送車両法で規制されている自動車会社が無資格者による完成検査を行うこと（「道路運送車両法」違反）
- 金融商品販売業者等が勧誘方針を定めないこと（「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」違反）

上記のような行為に対しては、過料が科されます。

③最終的に刑罰又は過料につながる行為の例

（　　部分が公益通報の対象となる行為）

- 「食品表示法」の義務規定違反の例

食品表示基準 ▶ 表示基準違反 ▶ 指示 ▶ 指示違反 ▶ 命令 ▶ 命令違反 ▶ 刑罰

上記のような表示基準違反、指示違反に対して、直接刑罰が科されることはありませんが、違反を続けると、最終的に刑罰が科されます。

(2) 通報先について

ポイント

通報先として、以下の３つが定められています。

① 事業者内部

- 通報先としての「事業者内部」とは、「役務提供先」又は「役務提供先があらかじめ定めた者」(以下「役務提供先等」といいます。) です。
- 「役務提供先」については、P9 を参照。
- 「役務提供先があらかじめ定めた者」とは、役務提供先が、社内規程に定めるなど全ての労働者等が知り得る方法で、通報先を定めた場合をいい、例えば、グループ共通のホットライン、社外の弁護士、労働組合、業界団体等の共通窓口等を指定することが考えられます。

② 権限を有する行政機関

- 通報先としての「行政機関」とは、「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」、つまり通報対象事実について、法令に基づき命令や勧告等を行うことができる行政機関(注1)又は当該行政機関があらかじめ定めた者です。
- どの行政機関が「処分又は勧告等をする権限を有する行政機関」(注2)に当たるかは、各法令の規定に基づき定まっています。

(注1)「行政機関」には、各府省庁等のほか、都道府県等の地方公共団体も含まれます。
(注2)「処分又は勧告等をする権限を有する行政機関」は、消費者庁の「公益通報者保護制度ウェブサイト」から、キーワードにより検索することができます。

【参考】公益通報の通報先・相談先 行政機関検索

URL https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/search_system/

③ その他の事業者外部

- 通報先としての「その他の事業者外部」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」です。(通報対象事実による被害者又は被害を受けるおそれのある者を含む。)
- 例えば、
  - ・報道機関、消費者団体、事業者団体、労働組合
  - ・周辺住民の代表者(有害な物質が排出されている場合等)等が考えられます。
- なお、ライバル企業等「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」は除かれます。

2．公益通報者の保護の内容

（1）通報妨害の禁止、通報者探索の禁止

ポイント

事業者においては、通報者が保護要件（P14~16）を満たすか否かに関係なく、公益通報者保護法第２条に定める「公益通報」、「公益通報者」に関しては、以下の行為をすることが禁止されています。

・勤務先や業務委託元等の事業者は、労働者・フリーランス・退職者・フリーランスであった者・役員に対し、正当な理由なく、公益通報をしない旨の合意を求める、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすると告げるなどの行為により、公益通報を妨害してはなりません（通報妨害の禁止）。

・勤務先や業務委託元等の事業者は、正当な理由なく、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）を行ってはなりません（通報者探索の禁止）。

① 通報妨害の禁止

勤務先や業務委託元等の事業者は、正当な理由なく、以下の行為をすることにより、公益通報を妨げることが禁止されています。

・公益通報をしない旨の合意を求めること
・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　等

【正当な理由が認められ得る場面（例）】：非常に限定的

・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。

② 通報者探索の禁止

勤務先や業務委託元等の事業者は、正当な理由なく、公益通報者を特定することを目的とする行為（例：公益通報者であることを明らかにすることを要求すること）をすることが禁止されています。

【正当な理由が認められ得る場面（例）】：非常に限定的

・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、公益通報者保護法第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。

（２）保護要件を満たした場合の公益通報者の保護

保護要件について

ポイント

公益通報者が、公益通報をしたことを理由とした解雇・懲戒の無効や不利益な取扱いの禁止等の保護を受けるためには、通報先に応じ、公益通報者保護法が定める保護要件を満たす必要があります。

① 事業者内部への通報を行おうとする場合

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こと

② 権限を有する行政機関への通報を行おうとする場合

以下 (1) 又は (2) のいずれかの要件を満たす場合

⑴ 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由(※)があること

(※) 単なる憶測や伝聞等ではなく、通報内容が真実であることを裏付ける証拠や関係者による信用性の高い供述等、相当の根拠が必要となります。
通報者が役員の場合は、個人の生命・身体、財産保護の急迫な危険がある場合を除き、当該役員が自ら調査・是正に必要な措置（調査是正措置）をとることに努めることも必要となります。

⑵ 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料し、かつ、次の事項を記載した書面を提出すること

- 通報者の氏名（旧氏（旧姓）を含む。）又は名称、住所又は居所
- 通報対象事実の内容
- 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
- 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

(注) 通報者が役員の場合は、②⑵の保護要件の対象外となります。

③ その他の事業者外部への通報を行おうとする場合

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、(1) ～ (6) のいずれか１つに該当すること

⑴ 事業者内部（役務提供先等）又は行政機関に公益通報をすれば、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こと

(注) 通報者が役員の場合は、当該役員が調査是正措置をとることに努めることも必要となります。

例：以前、同僚が内部通報したところ、それを理由として解雇された例がある場合

⑵ 事業者内部（役務提供先等）に公益通報をすれば、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こと

(注) 通報者が役員の場合は、当該役員が調査是正措置をとることに努めることも必要となります。

例：事業者ぐるみで法令違反が行われている場合

⑶ 事業者内部（役務提供先等）に公益通報をすれば、役務提供先が通報者について知り得た事項を、通報者を特定させるものであると知りながら、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こと

(注) 通報者が役員の場合は、当該保護要件の対象外となります。

例：以前、同僚が内部通報したところ、通報受付担当者が社内全員に通報者名を周知したことがあったが、適切な再発防止策がとられていない場合

⑷ 役務提供先から事業者内部（役務提供先等）又は行政機関に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こと

(注) 通報者が役員の場合は、当該役員が調査是正措置をとることに努めることも必要となります。

例：誰にも言わないように上司から口止めされた場合

⑸ 書面により事業者内部（役務提供先等）に公益通報をした日から 20 日を経過しても、通報対象事実について、当該役務提供先等から調査を行う旨の通知がないこと又は当該役務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わないこと

(注) 通報者が役員の場合は、当該保護要件の対象外となります。

例：勤務先に書面で通報して 20 日を経過しても何の連絡もない場合

⑹ 個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人の財産（事業を行う場合におけるものを除く。）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こと

例： 安全規制に違反して健康被害が発生する急迫した危険のある食品が消費者に販売されている場合

保護要件を満たす公益通報を行った通報者に対する保護

ポイント

保護要件を満たした場合、労働者・フリーランス・退職者・フリーランスであった者・役員に対する、公益通報をしたことを理由とした不利益な取扱いを行うことが禁止されます。

また、労働者に対する公益通報をしたことを理由とする解雇・懲戒（及び派遣労働者に係る労働者派遣契約の解除）は無効です。さらに、公益通報をした日から１年以内の解雇・懲戒については事業者側に立証責任が一部転換されます。役員が、保護要件を満たして公益通報をした場合には、公益通報をしたことを理由とする解任は禁止されませんが、解任について損害賠償を請求することができます。

① 勤務先からの保護（労働者：民間事業者）

●解雇・懲戒の無効、立証責任の転換

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事業者が当該公益通報者に対して行った解雇・懲戒は無効です。また、公益通報をした日から１年以内の解雇・懲戒については事業者側に立証責任が一部転換されます。

●不利益な取扱いの禁止

事業者は、労働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うことが禁止されています。

「不利益な取扱い」の例
解雇（懲戒解雇含む。）／退職の強要／正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要／降格／不利益な配置の変更等／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／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 等

●損害賠償請求の制限

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（労働者）に対して賠償を請求することはできません。

② 勤務先からの保護（労働者：公務員）

●不利益な取扱いの禁止

事業者は、公務員（＝労働者）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うことが禁止されています。

「不利益な取扱い」の例
懲戒処分（免職）／分限処分（免職）／懲戒処分（停職・戒告）又は各府省の内規による矯正措置／人事評価において不当に低い評語を付すこと／懲戒処分（減給）等

●損害賠償請求の制限

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（公務員＝労働者）に対して賠償を請求することはできません。

（※）公益通報をしたことを理由として、勤務先が、労働者に対し、解雇・懲戒（公務員の場合は、分限免職・懲戒処分）を行った場合、当該解雇・懲戒を行った（関与した者を含む。）個人及び事業者に対し、罰則（個人については6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、法人（国の行政機関及び地方公共団体を除く。）については3000万円以下の罰金）が科されることがあります。

③ 派遣先からの保護（派遣労働者）

●労働者派遣契約の解除の無効

派遣労働者が公益通報をしたことを理由として、派遣先が行った労働者派遣契約の解除は無効です。

●不利益な取扱いの禁止

事業者は、派遣労働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うことが禁止されています。

「不利益な取扱い」の例
労働者派遣契約の解除／派遣労働者の交代を求めること／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 等

●損害賠償請求の制限

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（派遣労働者）に対して賠償を請求することはできません。

④ 業務委託元事業者からの保護（フリーランス）

● 不利益な取扱いの禁止

事業者は、フリーランス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うことが禁止されています。

「不利益な取扱い」の例
業務委託に係る契約の解除／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 等

●損害賠償請求の制限

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（フリーランス）に対して賠償を請求することはできません。

⑤ 勤務先からの保護（役員）

●不利益な取扱いの禁止等

事業者は、役員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うことが禁止されています。なお、公益通報をしたことを理由とした解任は禁止されませんが、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。

「不利益な取扱い」の例
役員報酬の減額 等 ※ 事業者による「解任」は禁止されませんが、役員（公益通報者）は、事業者に対し解任によって生じた損害について賠償請求を行うことができます。

●損害賠償請求の制限（事業者側）

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（役員）に対して賠償を請求することはできません。

まとめ　※これまでの内容を図にまとめると、以下のようになります。

CASE 1　労働者・フリーランス・役員が勤務先・業務委託元事業者の通報対象事実を通報しようとする場合

CASE 2　派遣労働者が派遣先の通報対象事実を通報しようとする場合

CASE 3　労働者・派遣労働者・フリーランス・役員が取引先の通報対象事実を通報しようとする場合

3．公益通報者保護法の保護の対象とならない通報の取扱い

ポイント

公益通報者保護法の保護の対象とならない通報については、労働契約法等の他の法令等の中で通報者が保護されるか否かが判断され、公益通報者保護法の保護の対象とならない通報であっても、こうした他の法令等によって通報者が保護される場合があります。

- 公益通報者保護法は、法に基づく保護を受けるための要件等を明確化して、公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、公益通報者の保護を図ろうとしています。
- 一方、労働契約法においては、使用者が権利を濫用したと認められる場合の解雇等を無効とするなど、解雇等について広く一般的に制限を加えており、公益通報者保護法の保護の対象とならない通報であっても、こうした他の法令等によって通報者が保護される場合があります。
- こうした趣旨を明確に示すために、公益通報者保護法は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令の規定や、労働契約法の規定（第14条～第16条）、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス法）の規定（第5条及び第6条第3項（同法第17条第3項において準用する場合を含む。））等の適用を妨げるものではない旨を定めています。

(参考) 労働契約法

(出向)

第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

(懲戒)

第15条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

(解雇)

第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

(特定業務委託事業者の遵守事項)

第5条 特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託 (政令で定める期間以上の期間行うもの…をした場合は、次に掲げる行為…をしてはならない。

一～五 (略)

2 (略)

(申出等)

第6条 1・2 (略)

3 業務委託事業者は、特定受託事業者が第一項の規定による申出をしたことを理由として、当該特定受託事業者に対し、取引の数量の削減、取引の停止その他の不利益な取扱いをしてはならない。

4．通報の際の注意事項

ポイント

公益通報の際には、他人の正当な利益や公共の利益を害することがないように注意する必要があります。

- 公益通報の際、例えば、
  - 病院の患者の氏名や病歴等、第三者の個人情報
  - 通報内容とは関係のない事業者の営業の秘密
  - 国の安全に関わる情報

  等が併せて通報された場合には、他人の正当な利益や公共の利益が害されることも考えられます。
- また、通報内容が真実でなかった場合に、報道や公表を通じて、広く知られてしまうと、個人や事業者が取り返しのつかない信用上の損害を受けてしまうこともあり得ます。
- このため、公益通報者保護法では、「第３条第１項各号及び第６条第１項各号に定める公益通報をする者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない」としています。

5．通報を受けた事業者や行政機関の対応

(1) 事業者内部に通報があった場合

ポイント

事業者は、内部公益通報受付窓口等において公益通報を受け付け、必要な調査を実施し、是正に必要な措置をとらなければなりません。

- 事業者は、公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとらなければなりません。
- 指針及び指針の解説は、公益通報を受けた事業者がとるべき措置の具体的な内容を定めています(P27参照)。

(2) 行政機関に通報があった場合

ポイント

権限を有する行政機関は、外部の労働者等から通報を受けた場合には、必要な調査を行い、適切な措置をとらなければなりません。

- 行政機関は、外部の労働者等からの公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとらなければなりません。

ポイント

通報が、誤っ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しない行政機関に対してなされた場合には、その行政機関は正しい行政機関を通報者に教示しなければなりません。

- 公益通報は、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」に対してなされることが必要です。
- そのため、通報が、誤って通報対象事実について処分又は勧告等をする

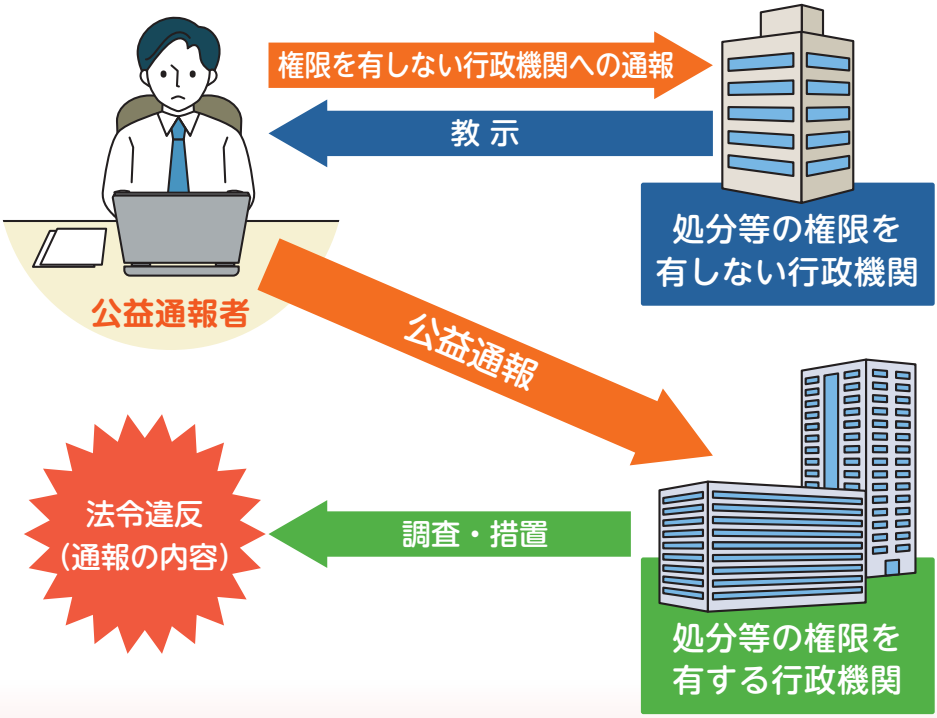
権限を有しない行政機関に対してなされた場合には、その行政機関は正しい行政機関を通報者に教示しなければなりません。

(注) 法律ごとの「処分又は勧告等をする権限を有する行政機関」は、消費者庁の「公益通報者保護制度ウェブサイト」から、キーワードにより検索することができます。

【参考】公益通報の通報先・相談先 行政機関検索

URL https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/search_system/

● なお、内部の職員等及び外部の労働者等から行政機関に対して通報がなされた場合の対応に関する事項を示した、国の行政機関向けのガイドラインや地方公共団体向けのガイドラインを作成し、公表しています (P129~167参照)。



V 「指針」・「指針の解説」について

1. 指針の位置づけ

公益通報者保護法は、事業者に対して、公益通報対応業務従事者の定め及び公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置をとる義務等を定めています(同法第11条)。

指針はその義務の具体的な内容を定めており、指針の解説では指針の内容を遵守するための考え方や具体例等を記載しています。

事業者の皆様は、それぞれ状況等を勘案して指針に沿った対応をとるための検討を行った上で、公益通報に対応するための体制を整備・運用することが求められます。

なお、以下、本章(V)においては、「指針」や「指針の解説」の内容を正確にご理解いただく観点から、「指針」の「第２　用語の説明」の定義を用います。例えば「労働者等」は法第２条第１項に定める「労働者等」を指し、「労働者及び役員等」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」を指します。

2. 指針の概要

Ⅰ 従事者の定め(指針・第３)

1 従事者として定めなければならない者の範囲
2 従事者を定める方法

Ⅱ 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(指針・第４)

1 部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の整備その他の必要な措置
内部公益通報受付窓口の設置等／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

2 公益通報者を保護する体制の整備
不利益な取扱いの防止に関する措置／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

3 内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置
是正措置等の通知に関する措置／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／労働者等に対する周知に関する措置等／労働者等からの質問・相談への対応等に関する措置／従事者に対する教育に関する措置／内部規程の策定及び運用に関する措置

3. 指針の内容

Ⅰ 従事者の定め

1 従事者として定めなければならない者の範囲

ポイント

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

- 内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務を行う場合に、「公益通報対応業務」に該当します。
- 事業者は、コンプライアンス部、総務部等の所属部署の名称にかかわらず、指針本文で定める事項に該当する者であるか否かを実質的に判断して、従事者として定める必要があります。
- 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。それ以外の部門の担当者であっても、事案により指針本文で定める事項に該当する場合には、必要が生じた都度、従事者として定める必要があります。
- 「公益通報者を特定させる事項」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を伝達される場合が典型例ですが、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。「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。

・仮に、その会社の総務部に、男性/女性が１名しかいない場合、「総務部には男性/女性が１名しかいない」という事項と「総務部の男性/女性が通報をした」という事項とを照合

→ 排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる。

2 従事者を定める方法

ポイント

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（それに伴い公益通報者保護法第12条に定める守秘義務が課されること及び同法第22条に定める罰則の適用対象となり得ることを含む。）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りません。

- 従事者を定める方法として、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が考えられます。後者の場合においても、従事者の地位に就くことを従事者となる者自身に明らかにする必要があります。また、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が考えられます。
- 従事者を事業者外部に委託する際においても、同様に、従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により定める必要があります。

Ⅱ 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

1 部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の整備その他の必要な措置

(1) 内部公益通報受付窓口の設置等

ポイント

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

- ある窓口が内部公益通報受付窓口に当たるかは、その名称ではなく、部門横断的に内部公益通報を受け付けるという実質の有無により判断されます。
- 調査や是正に必要な措置について内部公益通報受付窓口を所管する部署や責任者とは異なる部署や責任者を定めることも可能です。
- 内部公益通報受付窓口については、事業者内の部署に設置するのではなく、事業者外部（外部委託先、親会社等）に設置することや、事業者の内部と外部の双方に設置することも可能です。
- 組織の実態に応じて、内部公益通報受付窓口が他の通報窓口（ハラスメント通報・相談窓口等）を兼ねることや、内部公益通報受付窓口を設置した上、これとは別に不正競争防止法（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を設置することが可能です。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。
- 調査・是正措置の実効性を確保するための措置を講ずることが必要です。

例えば、公益通報対応業務の担当部署への調査権限や独立性の付与、必要な人員・予算等の割当等の措置が考えられます。

- 職制上のレポーティングラインにおける報告（いわゆる上司等への報告）は、内部公益通報受付窓口に相談するに当たって必須の要件ではなく、職制上のレポーティングラインにおける報告をせずに最初から内部公益通報受付窓口に相談することも可能です。「職制上のレポーティングラインにおける報告をしなければ内部公益通報受付窓口に相談できない」といった誤った理解がなされ、通報が躊躇（ちゅうちょ）されるといったことにならないよう、事業者においても周知等留意することが求められます。

(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

ポイント

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必要があります。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、同様の措置をとる必要があります。

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

(3) 公益通報対応業務の実施に関する措置

ポイント

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必要があります。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必要があります。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必要があります。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、同様の措置をとる必要があります。

- 内部公益通報対応の実効性を確保するため、匿名の内部公益通報も受け付けることが必要です。匿名の公益通報者との連絡をとる方法として、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に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）を導入するなどの方法が考えられます。
- 公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能です。公益通報者の意向に反して調査を行う場合においても、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求められます。
- 調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例として、例えば、解決済みの案件に関する情報が寄せられた場合、公益通報者と連絡がとれず事実確認が困難である場合等が考えられます。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が、解決しているか否かの判断は可能な限り客観的に行われることが求められます。また、一見、法令違反行為が是正されたように見えても、案件自体が再発する場合や、当該再発事案に関

する新たな情報が寄せられる場合もあること等から、解決済みといえるか、寄せられた情報が以前の案件と同一のものといえるかについては慎重に検討する必要があります。

- 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、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などが考えられます。
- 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、例えば、必要に応じ関係者の社内処分を行うなど、適切に対応し、必要があれば、関係行政機関への報告などを行うことが考えられます。

(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

ポイント

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

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

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。

2 公益通報者を保護する体制の整備

(1) 不利益な取扱いの防止に関する措置

ポイント

事業者の労働者及び役員等が不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置をとるとともに、公益通報者が不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置をとり、不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置をとる必要があります。

また、不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる必要があります。

以上は、事業者内部への通報以外の通報（権限を有する行政機関又はその他の事業者外部への通報）への対応においても、同様の措置をとる必要があります。

- 「不利益な取扱い」とは、公益通報者保護法第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します。
  - 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に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）

- 「不利益な取扱い」のうち、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）の例としては、公益通報をしたことを理由として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が考えられます。
- 不利益な取扱いを防ぐための措置として、例えば、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、公益通報者の存在を知り得る場合には、被通報者が公益通報者に対して不利益な取扱いを行うことがないよう、被通報者に対して、その旨の注意喚起をするなどの措置を講じ、公益通報者の保護の徹底を図ること等が考えられます。
- 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、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などが考えられます。

(2) 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

ポイント

事業者の労働者及び役員等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置をとり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる必要があります。

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必要があります。

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、通報者探索を行うことを防ぐための措置をとる必要があります。

また、範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる必要があります。

以上は、事業者内部への通報以外の通報（権限を有する行政機関又はその他の事業者外部への通報）への対応においても、同様の措置をとる必要があります。

● 範囲外共有を防ぐための措置として、例えば以下のようなもの等が考えられます。

- 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
- 公益通報に関する記録の保管方法やアクセス権限等を規程において明確にする
- 公益通報者を特定させる事項の秘匿性に関する社内教育を実施する

- 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、例えば、以下のような情報セキュリティ上の対策等を講ずることが考えられます。
  ・当該情報を閲覧することが可能な者を必要最小限に限定する
  ・操作・閲覧履歴を記録する
- 通報妨害行為は、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。
- 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等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、公益通報者保護法第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。
- 正当な理由のない通報妨害行為及び通報者探索を行うことを防ぐための措置として、例えば、通報妨害行為及び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定め、その旨を周知・啓発すること等が考えられます。
- 懲戒処分その他適切な措置を行う際には、範囲外共有が行われた事実の有無については慎重に確認し、範囲外共有を実際に行っていない者に対して誤って懲戒処分その他の措置を行うことのないよう留意する必要があります。
- 内部公益通報受付窓口の担当者以外の者（いわゆる上司等）も内部公益通報を受けることがあります。これら内部公益通報受付窓口の担当者以外の者については、従事者として指定されていないことも想定されますが、その場合であっても、事業者において整備・対応が求められる範囲外共有等を防止する体制の対象とはなるものであり、当該体制も含めて全体として範囲外共有を防止していくことが必要です。

3 内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置

（1）是正措置等の通知に関する措置

ポイント

書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知する必要があります。

- 通知の態様は一律のものが想定されているものではなく、通知の方法として、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及び役員の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。
- 事業者は、内部公益通報受付窓口の担当者以外の者（いわゆる上司等）が内部公益通報を受ける場合においても、例えば、公益通報者の意向も踏まえつつ当該内部公益通報受付窓口の担当者以外の者が内部公益通報受付窓口に連絡するように周知・啓発するなど、適正な業務の遂行等に支障がない範囲において何らかの通知がなされるようにすることが求められます。

（2）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

ポイント

事業者は、内部公益通報への対応に関する記録を作成し、適切な期間保管する必要があります。

また、内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検を実施し、必要に応じて内部公益通報対応体制の改善を行う必要があります。

さらに、内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において労働者等、特定受託業務従事者及び役員に開示する必要があります。

- 記録の保管期間については、個々の事業者が、評価点検や個別案件処理の必要性等を検討した上で適切な期間を定めることが求められます。記録には公益通報者を特定させる事項等の機微な情報が記載されていることを踏まえ、例えば、文書記録の閲覧やデータへのアクセスに制限（人事異動に伴う適時の権限解除も含む。）を付すなど、慎重に保管する必要があります。
- 定期的な評価・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。
  - 労働者等、特定受託業務従事者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ます。）
  - 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

● 運用実績とは、例えば、以下のようなもの等が考えられます。
・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。
● 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当たっては、公益通報とそれ以外の通報とを厳密に区別する必要はありません。

(3) 労働者等に対する周知に関する措置等

ポイント

事業者は、労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に対して、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、チを除きます。）について周知・啓発を行う必要があります。

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止に関する措置の内容
ヘ 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
ト 是正措置等の通知に関する措置の内容
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
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

＜周知・啓発について＞

● 公益通報受付窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に対し、十分かつ継続的に周知・啓発することが必要です。

● 周知・啓発に当たっては、単に規程の内容を労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に形式的に知らせるだけではなく、組織の長が主体的かつ継続的に制度の利用を呼び掛けるなどの手段を通じて、公益通報の意義や組織にとっての内部公益通報の重要性等を労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に十分に認識させることが求められます。例えば、以下のような事項について呼び掛けること等が考えられます。

・ コンプライアンス経営の推進における内部公益通報制度の意義・重要性
・ 内部公益通報制度を活用した適切な通報は、リスクの早期発見や企業価値の向上に資する正当な職務行為であること
・ 内部規程や法の要件を満たす適切な通報を行った者に対する不利益な取扱いは決して許されないこと
・通報に関する秘密保持を徹底すべきこと
・ 利益追求と企業倫理が衝突した場合には企業倫理を優先すべきこと
・ 上記の事項は企業の発展・存亡をも左右し得ること

＜周知・啓発の内容について＞

● 内部公益通報対応体制の仕組みに関し、指針に定められている事項の周知・啓発を行う際には、単に内部公益通報受付窓口の設置先を形式的に知らせるだけではなく、以下のような内部公益通報対応体制の仕組み全体の内容を伝えること等が求められます。

・ 内部公益通報受付窓口の担当者は従事者であること
・ 職制上のレポーティングライン（いわゆる上司等）においても部下等から内部公益通報を受ける可能性があること
・ 内部公益通報受付窓口に内部公益通報した場合と従事者ではない職制上のレポーティングラインにおいて内部公益通報をした場合とでは公益通報者を特定させる事項の秘匿についてのルールに差異があること 等

● 法について周知・啓発を行う際には、権限を有する行政機関等への公益通報も法において保護されているという点も含めて、法全体の内容を伝えることが求められます。
● 調査への協力に関する事項について、例えば、担当部署による調査に誠実に協力しなければならないこと、調査を妨害する行為はしてはならないこと等を周知・啓発することが求められます。

＜周知・啓発の方法について＞
● 周知・啓発を行う際には、例えば、以下のような実効的な方法等を各事業者の創意工夫により検討し、実行することが求められます。
  ・ 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（イントラネット、社用PCのスクリーンセーバー、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等）
  ・ 内部公益通報対応体制の内容、具体例を用いた通報対象の説明、公益通報者保護の仕組み、その他内部公益通報受付窓口への相談が想定される質問事項等をFAQにまとめ、イントラネットへの掲載やガイドブックの作成を行う。
● 組織の長その他幹部に対しても、例えば、内部公益通報対応体制の内部統制システムにおける位置付け、リスク情報の早期把握がリスク管理に資する点等について周知・啓発することが求められます。
● 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・啓発すること等が考えられます。
● 特定受託業務従事者に対する周知・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が定期的に閲覧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。
● 特定受託業務従事者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。

(4) 労働者等からの質問・相談への対応等に関する措置

ポイント

労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事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・相談に対応する必要があります。

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

(5) 従事者に対する教育に関する措置

ポイント

事業者は、従事者に対して、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必要があります。

- 従事者に対する教育については、例えば、従事者指定の際も含め定期的な実施や実施状況の管理を行うなどして、通常の労働者等及び役員と比較して、特に実効的に行うことが求められます。守秘義務の内容及び罰則の適用対象となり得ることのほか、例えば、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。
- 従事者に対する教育については、公益通報対応業務に従事する頻度等の実態に応じて内容が異なり得ることにご留意ください。

(6) 内部規程の策定及び運用に関する措置

ポイント

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

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

- なお、消費者庁ウェブサイト「はじめての公益通報者保護法」において、体制整備に役立つ「導入支援キット」を公表しておりますので、ご活用ください。

URL https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/hajimete/

Ⅵ よくあるご質問（FAQ）

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日に施行されます。

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ります。

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、消費者庁ウェブサイトにおいて公表しています。

本ハンドブックには、公表しているQ&Aのうち「公益通報者保護法に関するQ&A（基本的事項）」の内容を、抜粋して掲載しています。その他のQ&A及び最新情報につきましては、消費者庁ウェブサイトをご確認ください。

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」と記載しています。

【参考】公益通報者保護制度Q&A

URL https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/faq/

2．凡例

本Ｑ＆Ａでは、特別の断りがない限り、以下の用語を用います。

また、本改正の事項を含むＱ＆Ａは、本Ｑ＆Ａ中「Ｑ●（※）」と標記します。

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。

用語	説明
指針	本法第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はなく、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、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。

用語	説明
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。

用語	説明
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。
特定受託業務従事者（フリーランス）	本法第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。
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。

用語	説明
不利益な取扱い	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に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）
通報者探索	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。

3．Q&A（公益通報者保護法に関するQ&A（基本的事項））

Q 1 (※) 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。

Q 2 (※) 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。

Q 3 (※) 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→雇用元の事業者
・雇用元が請負契約等に基づき取引先事業者から受託等した事業に従事している場合→取引先事業者

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→派遣先の事業者
・派遣先の事業者が請負契約等に基づき取引先事業者から受託等した事業に従事している場合→取引先事業者

３．退職者
・雇用元で働いていた場合→雇用元の事業者

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

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

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事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事業者
・業務委託元である業務委託事業者が請負契約等に基づき取引先事業者から受託等した事業に従事している場合→取引先事業者

6．フリーランスであった者
・業務委託元である業務委託事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事業者
・業務委託元である業務委託事業者が請負契約等に基づき取引先事業者から受託等した事業に従事していた場合→取引先事業者

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の保護、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」をご覧ください。

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が、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、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ご参照ください。

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。

参考資料 1

公益通報者保護法

（平成十六年六月十八日）
（法律第百二十二号）
第百五十九回通常国会
第二次小泉内閣

改正　平成一八年　六月一四日法律第　六六号
同　一九年一二月　五日同　第一二八号
同　二四年　四月　六日同　第　二七号
同　二五年　六月二八日同　第　七〇号
同　二九年　六月二三日同　第　七〇号
令和　二年　六月一二日同　第　五一号
同　　三年　五月一九日同　第　三六号
同　　七年　六月一一日同　第　六二号

公益通報者保護法をここに公布する。

公益通報者保護法

目次

第一章　総則（第一条・第二条）
第二章　公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱いの禁止等（第三条―第十条）
第三章　事業者がとるべき措置等（第十一条―第十四条）
第四章　雑則（第十五条―第二十条）
第五章　罰則（第二十一条―第二十四条）
附則

第一章　総則

（令二法五一・章名追加）

（目的）

第一条　この法律は、公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱いの禁止等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置等を定めることにより、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り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする。

（令二法五一・令七法六二・一部改正）

（定義）

第二条　この法律において「公益通報」とは、次の各号に掲げる者が、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、当該各号に定める事業者（法人その他の団体及び事業を行う個人をいう。以下同じ。）（以下「役務提供先」という。）又は当該役務提供先の事業に従事する場合におけるその役員（法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人並びにこれら以外の者で法令（法律及び法律に基づく命令をいう。以下同じ。）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。）をいう。以下同じ。）、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、当該役務提供先若しくは当該役務提供先があらかじめ定めた者（以下「役務提供先等」という。）、当該通報対象事実について処分（命令、取消しその他公権力の行使に当たる行為をいう。以下同じ。）若しくは勧告等（勧告その他処分に当たらない行為をいう。以下同じ。）をする権限を有する行政機関若しくは当該行政機関があらかじめ定めた者（次条第一項第二号及び第六条第一項第二号において「行政機関等」という。）又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（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。次条第一項第三号及び第六条第一項第三号において同じ。）に通報することをいう。

一　労働者（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条に規定する労働者をいう。以下同じ。）又は労働者であった者　当該労働者又は労働者であった者を自ら使用し、又は当該通報の日前一年以内に自ら使用していた事業者（次号に定める事業者を除く。）

二　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（昭和六十年法律第八十八号。第四条第一項第一号において「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）又は派遣労働者であった者　当該派遣労働者又は派遣労働者であった者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。第四条第一項において同じ。）の役務の提供を受け、又は当該通報の日前一年以内に受けていた事業者

三　特定受託業務従事者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下同じ。）又は特定受託業務従事者であった者　当該特定受託業務従事者に係る特定受託事業者（同条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下同じ。）又は

特定受託事業者であった者に業務委託（同条第三項に規定する業務委託をいう。以下この号及び第五条において同じ。）をし、又は当該通報の日前一年以内に業務委託をしていた事業者

四　前三号に定める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い、又は行っていた場合において、当該事業に従事し、又は当該通報の日前一年以内に従事していた労働者若しくは派遣労働者（以下この号及び第十一条第二項において「労働者等」という。）若しくは労働者等であった者又は特定受託業務従事者若しくは特定受託業務従事者であった者　当該他の事業者

五　役員　次に掲げる事業者

イ　当該役員に職務を行わせる事業者

ロ　イに掲げる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において、当該役員が当該事業に従事するときにおける当該他の事業者

2　この法律において「公益通報者」とは、公益通報をした者をいう。

3　この法律において「通報対象事実」とは、次の各号のいずれかの事実をいう。

一　この法律及び個人の生命又は身体の保護、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。以下この項において同じ。）に規定する罪の犯罪行為の事実又はこの法律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

二　この法律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前号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この法律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。）

4　この法律において「行政機関」とは、次に掲げる機関をいう。

一　内閣府、宮内庁、内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項若しくは第二項に規定する機関、デジタル庁、国家行政組織法（昭和二十三年法律第百二十号）第三条第二項に規定する機関、法律の規定に基づき内閣の所轄の下に置かれる機関若しくはこれらに置かれる機関又はこれらの機関の職員であって法律上独立に権限を行使することを認められた職員

二　地方公共団体の機関（議会を除く。）

（平二四法二七・令二法五一・令三法三六・令七法六二・一部改正）

第二章　公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱いの禁止等

（令二法五一・章名追加、令七法六二・改称）

（労働者に対する不利益取扱いの禁止等）

第三条　前条第一項第一号に定める事業者は、その使用し、又は使用していた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。

一　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　当該役務提供先等に対する公益通報

二　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、次に掲げる事項を記載した書面（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。次号ホにおいて同じ。）を提出する場合　当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等に対する公益通報

イ　公益通報者の氏名又は名称及び住所又は居所

ロ　当該通報対象事実の内容

ハ　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

ニ　当該通報対象事実について法令に基づく措置その他適当な措置がとられるべきと思料する理由

三　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、次のいずれかに該当する場合　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

イ　前二号に定める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

ロ　第一号に定める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

ハ　第一号に定める公益通報をすれば、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

ニ　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

ホ　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ても、当該通報対象事実について、当該役務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該役務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合

ヘ　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。以下このヘにおいて同じ。）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。第六条第一項第二号ロ及び第三号ロにおいて同じ。）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

2　前項の規定に違反して前条第一項第一号に定める事業者が行った解雇その他不利益な取扱い（解雇以外の不利益な取扱いにあっては、懲戒（労働基準法第八十九条（第九号に係る部分に限る。）の規定に基づき事業者が就業規則に定めた制裁又は事業者と労働者との間の労働契約に定めた制裁をいう。）としてされたものに限る。次項及び第二十一条第一項において「解雇等特定不利益取扱い」という。）は、無効とする。

3　公益通報者に対する解雇等特定不利益取扱いが第一項各号に定める公益通報をした日（前条第一項第一号に定める事業者が第一項第二号又は第三号に定める公益通報がされたことを知って当該解雇等特定不利益取扱いをした場合にあっては、当該事業者が当該公益通報を知った日）から一年以内にされたときは、前項の規定の適用については、当該解雇等特定不利益取扱いは、当該公益通報をしたことを理由としてされたものと推定する。

（令二法五一・令七法六二・一部改正）

（派遣労働者に対する不利益取扱いの禁止等）

第四条　第二条第一項第二号に定める事業者（当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けるものに限る。次項において同じ。）は、その指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が前条第一項各号に定める公益通報をしたことを理由として、次に掲げる行為をしてはならない。

一　当該公益通報者に係る労働者派遣契約（労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。次項において同じ。）を解除すること。

二　前号に掲げるもののほか、当該公益通報者に対して、当該公益通報者に係る労働者派遣をする事業者に派遣労働者の交代を求めることその他不利益な取扱いをすること。

2　前項（第一号に係る部分に限る。）の規定に違反して第二条第一項第二号に定める

事業者が行った労働者派遣契約の解除は、無効とする。

（令七法六二・全改）

（特定受託事業者に対する不利益取扱いの禁止）

第五条　第二条第一項第三号に定める事業者は、その業務委託をし、又は業務委託をしていた特定受託事業者に係る特定受託業務従事者である公益通報者が第三条第一項各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該特定受託事業者に対して、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、報酬の減額その他不利益な取扱いをしてはならない。

（令七法六二・全改）

（役員に対する不利益取扱いの禁止等）

第六条　第二条第一項第五号に定める事業者（同号イに掲げる事業者に限る。次項及び第八条第四項において同じ。）は、その職務を行わせ、又は行わせていた役員である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、報酬の減額その他不利益な取扱い（解任を除く。）をしてはならない。

一　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　当該役務提供先等に対する公益通報

二　次のいずれかに該当する場合　当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等に対する公益通報

イ　調査是正措置（善良な管理者と同一の注意をもって行う、通報対象事実の調査及びその是正のために必要な措置をいう。次号イにおいて同じ。）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

ロ　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、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

三　次のいずれかに該当する場合　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に対する公益通報

イ　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、次のいずれかに該当する場合

(1)　前二号に定める公益通報をすれば解任、報酬の減額その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合

(2)　第一号に定める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

(3)　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

ロ　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、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

2　役員である公益通報者は、前項各号に定める公益通報をしたことを理由として第二条第一項第五号に定める事業者から解任された場合には、当該事業者に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

（令二法五一・追加、令七法六二・一部改正）

（損害賠償の制限）

第七条　第二条第一項各号に定める事業者は、第三条第一項各号及び前条第一項各号に定める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公益通報者に対して、賠償を請求することができない。

（令二法五一・追加、令七法六二・一部改正）

（解釈規定）

第八条　第三条から前条までの規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として第二条第一項各号に掲げる者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令の規定の適用を妨げるものではない。

2　第三条の規定は、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十四条から第十六条までの規定の適用を妨げるものではない。

3　第五条の規定は、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第五条及び第六条第三項（同法第十七条第三項において準用する場合を含む。）の規定の適用を妨げるものではない。

4　第六条第二項の規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として第二条第一項第五号に定める事業者から役員を解任された者が当該事業者に対し解任によって生じた損害の賠償を請求することができる旨の他の法令の規定の適用を妨げるものではない。

（平一九法一二八・一部改正、令二法五一・旧第六条繰下・一部改正、令七法六二・一部改正）

（一般職の国家公務員等に対する取扱い）

第九条　一般職の国家公務員、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員、自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員及び一般職の地方公務員については、第三条第二項及び第三項の規定は適用せず、同条第一項及び第二十一条第一項の規定の適用については、第三条第一項中「解雇」とあるのは「懲戒免職、分限免職」と、第二十一条第一項中「解雇等特定不利益取扱い」とあるのは「分限免職又は懲戒処分」とする。

（令二法五一・旧第七条繰下・一部改正、令七法六二・一部改正）

（他人の正当な利益等の尊重）

第十条　第三条第一項各号及び第六条第一項各号に定める公益通報をする者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

（令二法五一・旧第八条繰下・一部改正、令七法六二・一部改正）

第三章　事業者がとるべき措置等

（令二法五一・章名追加）

（事業者がとるべき措置）

第十一条　事業者は、第三条第一項第一号及び第六条第一項第一号に定める公益通報を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務（第十二条において「公益通報対応業務」という。）に従事する者（第十二条において「公益通報対応業務従事者」という。）を定めなければならない。

2　事業者は、前項に定めるもののほか、公益通報者の保護を図るとともに、公益通報の内容の活用により国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、第三条第一項第一号及び第六条第一項第一号に定める公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、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ければならない。

3　常時使用する労働者の数が三百人以下の事業者については、第一項中「定めなければ」とあるのは「定めるように努めなければ」と、前項中「とらなければ」とあるのは「とるように努めなければ」とする。

4　内閣総理大臣は、第一項及び第二項（これらの規定を前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において単に「指針」という。）を定めるものとする。

5　内閣総理大臣は、指針を定めようとするときは、あらかじめ、消費者委員会の意見を聴かなければならない。
6　内閣総理大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
7　前二項の規定は、指針の変更について準用する。
（令二法五一・追加、令七法六二・一部改正）
（通報妨害の禁止等）
第十一条の二　第二条第一項各号に定める事業者は、当該各号に掲げる者に対して、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、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、公益通報を妨げてはならない。
2　前項の規定に違反してされた合意その他の法律行為は、無効とする。
（令七法六二・追加）
（通報者探索の禁止）
第十一条の三　第二条第一項各号に定める事業者は、正当な理由がなく、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してはならない。
（令七法六二・追加）
（公益通報対応業務従事者の義務）
第十二条　公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者は、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはならない。
（令二法五一・追加）
（行政機関がとるべき措置）
第十三条　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は、公益通報者から第三条第一項第二号及び第六条第一項第二号に定める公益通報をされた場合には、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。
2　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（第二条第四項第一号に規定する職員を除く。）は、前項に規定する措置の適切な実施を図るため、第三条第一項第二号及び第六条第一項第二号に定める公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとらなければならない。
3　第一項の公益通報が第二条第三項第一号に掲げる犯罪行為の事実を内容とする場合における当該犯罪の捜査及び公訴については、前二項の規定にかかわらず、刑

事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）の定めるところによる。
（令二法五一・旧第十条繰下・一部改正、令七法六二・一部改正）
（教示）
第十四条　前条第一項の公益通報が誤って当該公益通報に係る通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有しない行政機関に対してされたときは、当該行政機関は、当該公益通報者に対し、当該公益通報に係る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を教示しなければならない。
（令二法五一・旧第十一条繰下）
第四章　雑則
（令二法五一・追加）
（助言及び指導）
第十五条　内閣総理大臣は、第十一条第一項及び第二項（これらの規定を同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業者に対して、助言又は指導をすることができる。
（令二法五一・追加、令七法六二・一部改正）
（勧告及び命令等）
第十五条の二　内閣総理大臣は、第十一条第一項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を除く。）の規定に違反していると認めるときは、事業者に対して、その違反を是正するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
2　内閣総理大臣は、前項の規定による勧告を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、当該勧告を受けた者に対し、当該勧告に係る措置をとるべきことを命ずることができる。
3　内閣総理大臣は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公表することができる。
4　内閣総理大臣は、第十一条第一項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合に限る。）及び第二項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業者に対して、勧告をすることができる。
5　内閣総理大臣は、第十一条第二項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を除く。）の規定に違反している事業者に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、その旨を公表することができる。
（令七法六二・追加）

（報告及び検査）

第十六条　内閣総理大臣は、第十一条第一項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を除く。）の規定の施行に必要な限度において、事業者に対し、報告をさせ、又はその職員に、事業者の事務所その他の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

2　内閣総理大臣は、第十一条第一項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合に限る。）及び第二項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の施行に必要な限度において、事業者に対し、報告を求めることができる。

3　第一項の規定により職員が立ち入るときは、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

4　第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

（令七法六二・全改）

（関係行政機関への照会等）

第十七条　内閣総理大臣は、この法律の規定に基づく事務に関し、関係行政機関に対し、照会し、又は協力を求めることができる。

（令二法五一・追加）

（内閣総理大臣による情報の収集、整理及び提供）

第十八条　内閣総理大臣は、公益通報及び公益通報者の状況に関する情報その他その普及が公益通報者の保護及び公益通報の内容の活用による国民の生命、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に資することとなる情報の収集、整理及び提供に努めなければならない。

（令二法五一・追加）

（権限の委任）

第十九条　内閣総理大臣は、この法律による権限（政令で定めるものを除く。）を消費者庁長官に委任する。

（令二法五一・追加）

（適用除外）

第二十条　第十五条から第十六条までの規定は、国及び地方公共団体には、適用しない。

（令二法五一・追加、令七法六二・一部改正）

第五章　罰則

（令二法五一・追加）

第二十一条　第三条第一項の規定に違反して解雇等特定不利益取扱いをしたときは、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

2　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第十五条の二第二項の規定による命令に違反したとき。

二　第十六条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

（令七法六二・追加）

第二十二条　第十二条の規定に違反して同条に規定する事項を漏らした者は、三十万円以下の罰金に処する。

（令二法五一・追加、令七法六二・旧第二十一条繰下）

第二十三条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、次の各号に掲げる規定の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人に対して当該各号に定める罰金刑を、その人に対して各本項の罰金刑を科する。

一　第二十一条第一項　三千万円以下の罰金刑

二　第二十一条第二項　同項の罰金刑

2　前項（第一号に係る部分に限る。）の規定は、国及び地方公共団体には、適用しない。

（令七法六二・追加）

第二十四条　第十六条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

（令二法五一・追加、令七法六二・旧第二十二条繰下・一部改正）

附　則

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行し、この法律の施行後にされた公益通報について適用する。

（平成一七年政令第一四五号で平成一八年四月一日から施行）

（検討）

第二条　政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附　則　（平成一八年六月一四日法律第六六号）　抄

この法律は、平成十八年証券取引法改正法の施行の日から施行する。

（施行の日＝平成一九年九月三〇日）

附　則　（平成一九年一二月五日法律第一二八号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（平成二〇年政令第一〇号で平成二〇年三月一日から施行）

附　則　（平成二四年四月六日法律第二七号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（平成二四年政令第二一〇号で平成二四年一〇月一日から施行）

附　則　（平成二五年六月二八日法律第七〇号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（平成二七年政令第六七号で平成二七年四月一日から施行）

附　則　（平成二九年六月二三日法律第七〇号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（平成三〇年政令第二号で平成三〇年四月一日から施行）

附　則　（令和二年六月一二日法律第五一号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、附則第三条及び第四条の規定は、公布の日から施行する。

（令和四年政令第八号で令和四年六月一日から施行）

（経過措置）

第二条　この法律による改正後の公益通報者保護法（以下「新法」という。）の規定は、この法律の施行後にされる新法第二条第一項に規定する公益通報について適用し、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二条第一項に規定する公益通報については、なお従前の例による。

第三条　内閣総理大臣は、この法律の施行前においても、新法第十一条第四項から第七項までの規定の例により、事業者がとるべき措置に関する指針を定めることができる。

2　前項の規定により定められた指針は、この法律の施行の日において新法第十一条第四項の規定により定められたものとみなす。

（政令への委任）

第四条　前二条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第五条　政府は、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行の状況を勘案し、新法第二条第一項に規定する公益通報をしたことを理由とする同条第二項に規定する公益通報者に対する不利益な取扱いの是正に関する措置の在り方及び裁判手続における請求の取扱いその他新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附　則　（令和三年五月一九日法律第三六号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、令和三年九月一日から施行する。ただし、附則第六十条の規定は、公布の日から施行する。

（処分等に関する経過措置）

第五十七条　この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。以下この条及び次条において「旧法令」という。）の規定により従前の国の機関がした認定等の処分その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、この法律の施行後は、この法律による改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。以下この条及び次条において「新法令」という。）の相当規定により相当の国の機関がした認定等の処分その他の行為とみなす。

2　この法律の施行の際現に旧法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、この法律の施行後は、新法令の相当規定により相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3　この法律の施行前に旧法令の規定により従前の国の機関に対して申請、届出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前に従前の国の機関に対してその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、この法律の施行後は、これを、新法令の相当規定により相当の国の機関に対してその手続がされていないものとみなして、新法令の規定を適用する。

（命令の効力に関する経過措置）

第五十八条　旧法令の規定により発せられた内閣府設置法第七条第三項の内閣府令

又は国家行政組織法第十二条第一項の省令は、法令に別段の定めがあるもののほか、この法律の施行後は、新法令の相当規定に基づいて発せられた相当の第七条第三項のデジタル庁令又は国家行政組織法第十二条第一項の省令としての効力を有するものとする。

（政令への委任）

第六十条　附則第十五条、第十六条、第五十一条及び前三条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附　則　（令和七年六月一一日法律第六二号）

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、附則第八条の規定は、公布の日から施行する。

（令和七年政令第四〇八号で令和八年一二月一日から施行）

（経過措置の原則）

第二条　この法律による改正後の公益通報者保護法（以下「新法」という。）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（附則第六条において「旧法」という。）第二条第一項に規定する公益通報にも適用する。

（労働者に対する不利益取扱いに関する経過措置）

第三条　新法第三条第一項及び第二項の規定は、この法律の施行後にされた解雇その他不利益な取扱いについて適用し、この法律の施行前にされた解雇その他不利益な取扱いについては、なお従前の例による。

２　新法第三条第三項の規定は、解雇以外の不利益な取扱いについては、この法律の施行後に懲戒（同条第二項に規定する懲戒をいう。）としてされたものについて適用する。

３　この法律の施行前にされた解雇に係る新法第三条第三項の規定の適用については、同項中「前項」とあるのは、「公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和七年法律第六十二号）による改正前の第三条」とする。

（派遣労働者に対する不利益取扱いに関する経過措置）

第四条　新法第四条第一項（第一号に係る部分に限る。）の規定は、この法律の施行後にされた同号に掲げる行為について適用し、この法律の施行前にされた同号に掲げる行為に相当する行為については、なお従前の例による。

（通報妨害に係る法律行為の無効に関する経過措置）

第五条　新法第十一条の二第二項の規定は、この法律の施行後にされた公益通報をし

ない旨の合意その他の法律行為について適用し、この法律の施行前にされた当該法律行為については、適用しない。

（報告及び勧告に関する経過措置）

第六条　この法律の施行前に旧法第十五条の規定により報告を求められ、かつ、この法律の施行の際現に報告がされていないものについては、なお従前の例による。

2　この法律の施行前に旧法第十五条の規定による勧告を受けた事業者が当該勧告に従わなかった場合における公表については、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第七条　この法律の施行前にした行為及び前条第一項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第八条　附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第九条　政府は、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行の状況を勘案し、新法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

別表（第二条関係）

（平一八法六六・平二五法七〇・平二九法七〇・令二法五一・一部改正）

一　刑法（明治四十年法律第四十五号）

二　食品衛生法（昭和二十二年法律第二百三十三号）

三　金融商品取引法（昭和二十三年法律第二十五号）

四　日本農林規格等に関する法律（昭和二十五年法律第百七十五号）

五　大気汚染防止法（昭和四十三年法律第九十七号）

六　廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和四十五年法律第百三十七号）

七　個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）

八　前各号に掲げるもののほか、個人の生命又は身体の保護、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政令で定めるもの

参考資料２

通報対象となる法律一覧

（令和８年６月１日現在）

	法　律　名
あ	愛玩動物看護師法（令和元年法律第五十号）
	愛がん動物用飼料の安全性の確保に関する法律（平成二十年法律第八十三号）
	空家等対策の推進に関する特別措置法（平成二十六年法律第百二十七号）
	悪臭防止法（昭和四十六年法律第九十一号）
	あへん法（昭和二十九年法律第七十一号）
	奄美群島振興開発特別措置法（昭和二十九年法律第百八十九号）
	アルコール事業法（平成十二年法律第三十六号）
	安全な血液製剤の安定供給の確保等に関する法律（昭和三十一年法律第百六十号）
	あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律（昭和二十二年法律第二百十七号）
い	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）
	遺失物法（平成十八年法律第七十三号）
	医師法（昭和二十三年法律第二百一号）
	意匠法（昭和三十四年法律第百二十五号）
	移植に用いる造血幹細胞の適切な提供の推進に関する法律（平成二十四年法律第九十号）
	石綿による健康被害の救済に関する法律（平成十八年法律第四号）
	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成十八年法律第四十八号）
	遺伝子組換え生物等の使用等の規制による生物の多様性の確保に関する法律（平成十五年法律第九十七号）
	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（昭和三十五年法律第百四十五号）
	医療分野の研究開発に資するための匿名加工医療情報及び仮名加工医療情報に関する法律（平成二十九年法律第二十八号）
	医療法（昭和二十三年法律第二百五号）
	インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律（平成十五年法律第八十三号）

	法　律　名
う	牛の個体識別のための情報の管理及び伝達に関する特別措置法（平成十五年法律第七十二号）
え	栄養士法（昭和二十二年法律第二百四十五号）
	液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律（昭和四十二年法律第百四十九号）
	エコツーリズム推進法（平成十九年法律第百五号）
お	小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和四十四年法律第七十九号）
	卸売市場法（昭和四十六年法律第三十五号）
	温泉法（昭和二十三年法律第百二十五号）
か	外国医師等が行う臨床修練等に係る医師法第十七条等の特例等に関する法律（昭和六十二年法律第二十九号）
	外国為替及び外国貿易法（昭和二十四年法律第二百二十八号）
	外国人漁業の規制に関する法律（昭和四十二年法律第六十号）
	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）
	外国船舶製造事業者による船舶の不当廉価建造契約の防止に関する法律（平成八年法律第七十一号）
	外国倒産処理手続の承認援助に関する法律（平成十二年法律第百二十九号）
	外国弁護士による法律事務の取扱い等に関する法律（昭和六十一年法律第六十六号）
	介護保険法（平成九年法律第百二十三号）
	介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号）
	会社更生法（平成十四年法律第百五十四号）
	会社法（平成十七年法律第八十六号）
	海上運送法（昭和二十四年法律第百八十七号）
	海上交通安全法（昭和四十七年法律第百十五号）
	海賊行為の処罰及び海賊行為への対処に関する法律（平成二十一年法律第五十五号）
	海洋汚染等及び海上災害の防止に関する法律（昭和四十五年法律第百三十六号）
	海洋構築物等に係る安全水域の設定等に関する法律（平成十九年法律第三十四号）
	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（昭和四十八年法律第百十七号）
	化学兵器の禁止及び特定物質の規制等に関する法律（平成七年法律第六十五号）

	法　律　名
か	核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律（昭和三十二年法律第百六十六号）
	覚醒剤取締法（昭和二十六年法律第二百五十二号）
	確定給付企業年金法（平成十三年法律第五十号）
	確定拠出年金法（平成十三年法律第八十八号）
	貸金業法（昭和五十八年法律第三十二号）
	ガス事業法（昭和二十九年法律第五十一号）
	化製場等に関する法律（昭和二十三年法律第百四十号）
	家畜遺伝資源に係る不正競争の防止に関する法律（令和二年法律第二十二号）
	家畜改良増殖法（昭和二十五年法律第二百九号）
	家畜伝染病予防法（昭和二十六年法律第百六十六号）
	家畜取引法（昭和三十一年法律第百二十三号）
	家畜排せつ物の管理の適正化及び利用の促進に関する法律（平成十一年法律第百十二号）
	学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）
	割賦販売法（昭和三十六年法律第百五十九号）
	家庭用品品質表示法（昭和三十七年法律第百四号）
	家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）
	株式会社商工組合中央金庫法（平成十九年法律第七十四号）
	貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）
	貨物利用運送事業法（平成元年法律第八十二号）
	火薬類取締法（昭和二十五年法律第百四十九号）
	簡易郵便局法（昭和二十四年法律第二百十三号）
	観光圏の整備による観光旅客の来訪及び滞在の促進に関する法律（平成二十年法律第三十九号）
	看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）
	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成十年法律第百十四号）
	幹線道路の沿道の整備に関する法律（昭和五十五年法律第三十四号）
	がん登録等の推進に関する法律（平成二十五年法律第百十一号）

	法　律　名
き	義肢装具士法（昭和六十二年法律第六十一号）
	技術研究組合法（昭和三十六年法律第八十一号）
	技術士法（昭和五十八年法律第二十五号）
	気象業務法（昭和二十七年法律第百六十五号）
	軌道法（大正十年法律第七十六号）
	揮発油等の品質の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第八十八号）
	救急救命士法（平成三年法律第三十六号）
	急傾斜地の崩壊による災害の防止に関する法律（昭和四十四年法律第五十七号）
	教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）
	狂犬病予防法（昭和二十五年法律第二百四十七号）
	行政書士法（昭和二十六年法律第四号）
	行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成二十五年法律第二十七号）
	協同組合による金融事業に関する法律（昭和二十四年法律第百八十三号）
	協同組織金融機関の優先出資に関する法律（平成五年法律第四十四号）
	漁業災害補償法（昭和三十九年法律第百五十八号）
	漁業法（昭和二十四年法律第二百六十七号）
	漁船損害等補償法（昭和二十七年法律第二十八号）
	漁船法（昭和二十五年法律第百七十八号）
	銀行法（昭和五十六年法律第五十九号）
	金属鉱業等鉱害対策特別措置法（昭和四十八年法律第二十六号）
	金融機関等の更生手続の特例等に関する法律（平成八年法律第九十五号）
	金融機関の合併及び転換に関する法律（昭和四十三年法律第八十六号）
	金融機関の信託業務の兼営等に関する法律（昭和十八年法律第四十三号）
	金融機能の再生のための緊急措置に関する法律（平成十年法律第百三十二号）
	金融業者の貸付業務のための社債の発行等に関する法律（平成十一年法律第三十二号）
	金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律（平成十二年法律第百一号）
	金融商品取引法（昭和二十三年法律第二十五号）
	勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）

	法　律　名
く	空港法（昭和三十一年法律第八十号）
	クラスター弾等の製造の禁止及び所持の規制等に関する法律（平成二十一年法律第八十五号）
	クリーニング業法（昭和二十五年法律第二百七号）
け	携帯音声通信事業者による契約者等の本人確認等及び携帯音声通信役務の不正な利用の防止に関する法律（平成十七年法律第三十一号）
	警備業法（昭和四十七年法律第百十七号）
	刑法（明治四十年法律第四十五号）
	計量法（平成四年法律第五十一号）
	下水道法（昭和三十三年法律第七十九号）
	検疫法（昭和二十六年法律第二百一号）
	健康増進法（平成十四年法律第百三号）
	健康保険法（大正十一年法律第七十号）
	言語聴覚士法（平成九年法律第百三十二号）
	原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成六年法律第百十七号）
	原子力災害対策特別措置法（平成十一年法律第百五十六号）
	原子力損害の賠償に関する法律（昭和三十六年法律第百四十七号）
	建設業法（昭和二十四年法律第百号）
	建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律（平成十二年法律第百四号）
	建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）
	建築基準法（昭和二十五年法律第二百一号）
	建築士法（昭和二十五年法律第二百二号）
	建築物における衛生的環境の確保に関する法律（昭和四十五年法律第二十号）
	建築物用地下水の採取の規制に関する法律（昭和三十七年法律第百号）
こ	高圧ガス保安法（昭和二十六年法律第二百四号）
	公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成十八年法律第四十九号）
	公益信託に関する法律（令和六年法律第三十号）
	公益通報者保護法（平成十六年法律第百二十二号）
	興行場法（昭和二十三年法律第百三十七号）
	工業所有権に関する手続等の特例に関する法律（平成二年法律第三十号）
	鉱業法（昭和二十五年法律第二百八十九号）

	法　律　名
こ	工業用水道事業法（昭和三十三年法律第八十四号）
	工業用水法（昭和三十一年法律第百四十六号）
	公共用飛行場周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律（昭和四十二年法律第百十号）
	航空機製造事業法（昭和二十七年法律第二百三十七号）
	航空法（昭和二十七年法律第二百三十一号）
	鉱山保安法（昭和二十四年法律第七十号）
	公衆等脅迫目的の犯罪行為等のための資金等の提供等の処罰に関する法律（平成十四年 法律第六十七号）
	公衆浴場法（昭和二十三年法律第百三十九号）
	厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）
	更生保護事業法（平成七年法律第八十六号）
	高速自動車国道法（昭和三十二年法律第七十九号）
	港則法（昭和二十三年法律第百七十四号）
	公認会計士法（昭和二十三年法律第百三号）
	公認心理師法（平成二十七年法律第六十八号）
	小売商業調整特別措置法（昭和三十四年法律第百五十五号）
	高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成十八年法律第九十一号）
	高齢者の医療の確保に関する法律（昭和五十七年法律第八十号）
	航路標識法（昭和二十四年法律第九十九号）
	港湾運送事業法（昭和二十六年法律第百六十一号）
	港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）
	小型船造船業法（昭和四十一年法律第百十九号）
	国際航海船舶及び国際港湾施設の保安の確保等に関する法律（平成十六年法律第三十一号）
	国際人道法の重大な違反行為の処罰に関する法律（平成十六年法律第百十五号）
	国際的な協力の下に規制薬物に係る不正行為を助長する行為等の防止を図るための麻薬及び向精神薬取締法等の特例等に関する法律（平成三年法律第九十四号）
	国民健康保険法（昭和三十三年法律第百九十二号）
	国民生活安定緊急措置法（昭和四十八年法律第百二十一号）
	国民年金法（昭和三十四年法律第百四十一号）

	法　律　名
こ	湖沼水質保全特別措置法（昭和五十九年法律第六十一号）
	個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）
	子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号）
	古物営業法（昭和二十四年法律第百八号）
	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（昭和四十七年法律第百十三号）
	雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）
	ゴルフ場等に係る会員契約の適正化に関する法律（平成四年法律第五十三号）
さ	災害救助法（昭和二十二年法律第百十八号）
	災害対策基本法（昭和三十六年法律第二百二十三号）
	細菌兵器（生物兵器）及び毒素兵器の開発、生産及び貯蔵の禁止並びに廃棄に関する条約等の実施に関する法律（昭和五十七年法律第六十一号）
	債権管理回収業に関する特別措置法（平成十年法律第百二十六号）
	再生医療等の安全性の確保等に関する法律（平成二十五年法律第八十五号）
	採石法（昭和二十五年法律第二百九十一号）
	最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）
	作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）
	サリン等による人身被害の防止に関する法律（平成七年法律第七十八号）
	産業標準化法（昭和二十四年法律第百八十五号）
し	塩事業法（平成八年法律第三十九号）
	歯科医師法（昭和二十三年法律第二百二号）
	歯科衛生士法（昭和二十三年法律第二百四号）
	歯科技工士法（昭和三十年法律第百六十八号）
	事業性融資の推進等に関する法律（令和六年法律第五十二号）
	資金決済に関する法律（平成二十一年法律第五十九号）
	資源循環の促進のための再資源化事業等の高度化に関する法律（令和六年法律第四十一号）
	資源の有効な利用の促進に関する法律（平成三年法律第四十八号）
	資産の流動化に関する法律（平成十年法律第百五号）
	私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（平成二十六年法律第百二十六号）

	法　律　名
し	自然環境保全法（昭和四十七年法律第八十五号）
	自然公園法（昭和三十二年法律第百六十一号）
	持続的養殖生産確保法（平成十一年法律第五十一号）
	質屋営業法（昭和二十五年法律第百五十八号）
	実用新案法（昭和三十四年法律第百二十三号）
	私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和二十二年法律第五十四号）
	児童虐待の防止等に関する法律（平成十二年法律第八十二号）
	自動車運転代行業の業務の適正化に関する法律（平成十三年法律第五十七号）
	自動車から排出される窒素酸化物及び粒子状物質の特定地域における総量の削減等に関する特別措置法（平成四年法律第七十号）
	自動車損害賠償保障法（昭和三十年法律第九十七号）
	自動車ターミナル法（昭和三十四年法律第百三十六号）
	自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律（平成二十五年法律第八十六号）
	自動車の保管場所の確保等に関する法律（昭和三十七年法律第百四十五号）
	児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成十一年法律第五十二号）
	児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）
	視能訓練士法（昭和四十六年法律第六十四号）
	司法書士法（昭和二十五年法律第百九十七号）
	社会福祉士及び介護福祉士法（昭和六十二年法律第三十号）
	社会福祉施設職員等退職手当共済法（昭和三十六年法律第百五十五号）
	社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）
	社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）
	社債、株式等の振替に関する法律（平成十三年法律第七十五号）
	獣医師法（昭和二十四年法律第百八十六号）
	獣医療法（平成四年法律第四十六号）
	就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）
	住宅宿泊事業法（平成二十九年法律第六十五号）
	住宅の品質確保の促進等に関する法律（平成十一年法律第八十一号）

	法　律　名
し	柔道整復師法（昭和四十五年法律第十九号）
	銃砲刀剣類所持等取締法（昭和三十三年法律第六号）
	集落地域整備法（昭和六十二年法律第六十三号）
	酒税の保全及び酒類業組合等に関する法律（昭和二十八年法律第七号）
	出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律（昭和二十九年法律第百九十五号）
	種苗法（平成十年法律第八十三号）
	主要食糧の需給及び価格の安定に関する法律（平成六年法律第百十三号）
	障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）
	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年法律第百二十三号）
	障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第六十五号）
	浄化槽法（昭和五十八年法律第四十三号）
	使用済小型電子機器等の再資源化の促進に関する法律（平成二十四年法律第五十七号）
	使用済自動車の再資源化等に関する法律（平成十四年法律第八十七号）
	商店街振興組合法（昭和三十七年法律第百四十一号）
	消費者安全法（平成二十一年法律第五十号）
	消費者契約法（平成十二年法律第六十一号）
	消費者の財産的被害等の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律（平成二十五年法律第九十六号）
	消費生活協同組合法（昭和二十三年法律第二百号）
	消費生活用製品安全法（昭和四十八年法律第三十一号）
	商標法（昭和三十四年法律第百二十七号）
	商品先物取引法（昭和二十五年法律第二百三十九号）
	商品投資に係る事業の規制に関する法律（平成三年法律第六十六号）
	消防法（昭和二十三年法律第百八十六号）
	職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）
	職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成二十三年法律第四十七号）
	職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）

	法　律　名
し	食鳥処理の事業の規制及び食鳥検査に関する法律（平成二年法律第七十号）
	食品衛生法（昭和二十二年法律第二百三十三号）
	食品循環資源の再生利用等の促進に関する法律（平成十二年法律第百十六号）
	食品表示法（平成二十五年法律第七十号）
	植物防疫法（昭和二十五年法律第百五十一号）
	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）
	所有者不明土地の利用の円滑化等に関する特別措置法（平成三十年法律第四十九号）
	私立学校法（昭和二十四年法律第二百七十号）
	飼料の安全性の確保及び品質の改善に関する法律（昭和二十八年法律第三十五号）
	新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成二十四年法律第三十一号）
	人工衛星等の打上げ及び人工衛星の管理に関する法律（平成二十八年法律第七十六号）
	心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律（平成十五年法律第百十号）
	信託業法（平成十六年法律第百五十四号）
	信託法（平成十八年法律第百八号）
	振動規制法（昭和五十一年法律第六十四号）
	じん肺法（昭和三十五年法律第三十号）
	信用金庫法（昭和二十六年法律第二百三十八号）
	信用保証協会法（昭和二十八年法律第百九十六号）
	診療放射線技師法（昭和二十六年法律第二百二十六号）
	森林組合法（昭和五十三年法律第三十六号）
	森林病害虫等防除法（昭和二十五年法律第五十三号）
	森林保険法（昭和十二年法律第二十五号）
す	水銀による環境の汚染の防止に関する法律（平成二十七年法律第四十二号）
	水産業協同組合法（昭和二十三年法律第二百四十二号）
	水産資源保護法（昭和二十六年法律第三百十三号）
	水質汚濁防止法（昭和四十五年法律第百三十八号）
	水洗炭業に関する法律（昭和三十三年法律第百三十四号）
	水道法（昭和三十二年法律第百七十七号）
	水防法（昭和二十四年法律第百九十三号）

	法　律　名
す	スパイクタイヤ粉じんの発生の防止に関する法律（平成二年法律第五十五号）
	スマートフォンにおいて利用される特定ソフトウェアに係る競争の促進に関する法律（令和六年法律第五十八号）
せ	製菓衛生師法（昭和四十一年法律第百十五号）
	生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律（昭和三十二年法律第百六十四号）
	生活関連物資等の買占め及び売惜しみに対する緊急措置に関する法律（昭和四十八年法律第四十八号）
	生活困窮者自立支援法（平成二十五年法律第百五号）
	生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）
	青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）
	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第百二十三号）
	精神保健福祉士法（平成九年法律第百三十一号）
	製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（昭和三十一年法律第百二十号）
	性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和五年法律第六十七号）
	税理士法（昭和二十六年法律第二百三十七号）
	性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律（令和四年法律第七十八号）
	石油コンビナート等災害防止法（昭和五十年法律第八十四号）
	石油需給適正化法（昭和四十八年法律第百二十二号）
	石油の備蓄の確保等に関する法律（昭和五十年法律第九十六号）
	石油パイプライン事業法（昭和四十七年法律第百五号）
	絶滅のおそれのある野生動植物の種の保存に関する法律（平成四年法律第七十五号）
	瀬戸内海環境保全特別措置法（昭和四十八年法律第百十号）
	船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）
	船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）
	船員法（昭和二十二年法律第百号）
	船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）
	船主相互保険組合法（昭和二十五年法律第百七十七号）

	法　律　名
せ	船舶安全法（昭和八年法律第十一号）
	船舶職員及び小型船舶操縦者法（昭和二十六年法律第百四十九号）
	船舶の再資源化解体の適正な実施に関する法律（平成三十年法律第六十一号）
	船舶油濁等損害賠償保障法（昭和五十年法律第九十五号）
そ	騒音規制法（昭和四十三年法律第九十八号）
	臓器の移植に関する法律（平成九年法律第百四号）
	倉庫業法（昭和三十一年法律第百二十一号）
	造船法（昭和二十五年法律第百二十九号）
	測量法（昭和二十四年法律第百八十八号）
	組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律（平成十一年法律第百三十六号）
た	ダイオキシン類対策特別措置法（平成十一年法律第百五号）
	大気汚染防止法（昭和四十三年法律第九十七号）
	大規模小売店舗立地法（平成十年法律第九十一号）
	大規模災害からの復興に関する法律（平成二十五年法律第五十五号）
	大規模地震対策特別措置法（昭和五十三年法律第七十三号）
	対人地雷の製造の禁止及び所持の規制等に関する法律（平成十年法律第百十六号）
	大麻草の栽培の規制に関する法律（昭和二十三年法律第百二十四号）
	タクシー業務適正化特別措置法（昭和四十五年法律第七十五号）
	宅地造成及び特定盛土等規制法（昭和三十六年法律第百九十一号）
	宅地建物取引業法（昭和二十七年法律第百七十六号）
	脱炭素成長型経済構造への円滑な移行のための低炭素水素等の供給及び利用の促進に関する法律（令和六年法律第三十七号）
	たばこ事業法（昭和五十九年法律第六十八号）
	炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和四十二年法律第九十二号）
	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）
	探偵業の業務の適正化に関する法律（平成十八年法律第六十号）
	担保付社債信託法（明治三十八年法律第五十二号）

	法　律　名
ち	地域雇用開発促進法（昭和六十二年法律第二十三号）
	地域における一般乗合旅客自動車運送事業及び銀行業に係る基盤的なサービスの提供の維持を図るための私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律の特例に関する法律（令和二年法律第三十二号）
	地域における歴史的風致の維持及び向上に関する法律（平成二十年法律第四十号）
	駐車場法（昭和三十二年法律第百六号）
	中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）
	中小企業団体の組織に関する法律（昭和三十二年法律第百八十五号）
	中小企業等協同組合法（昭和二十四年法律第百八十一号）
	中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）
	中小企業の事業活動の機会の確保のための大企業者の事業活動の調整に関する法律（昭和五十二年法律第七十四号）
	中小漁業融資保証法（昭和二十七年法律第三百四十六号）
	中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等に係る共済事業に関する法律（令和三年法律第八十号）
	聴覚障害者等による電話の利用の円滑化に関する法律（令和二年法律第五十三号）
	長期信用銀行法（昭和二十七年法律第百八十七号）
	鳥獣の保護及び管理並びに狩猟の適正化に関する法律（平成十四年法律第八十八号）
	調理師法（昭和三十三年法律第百四十七号）
	著作権等管理事業法（平成十二年法律第百三十一号）
	著作権法（昭和四十五年法律第四十八号）
	地力増進法（昭和五十九年法律第三十四号）
	賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）
	賃貸住宅の管理業務等の適正化に関する法律（令和二年法律第六十号）
つ	通関業法（昭和四十二年法律第百二十二号）
	通訳案内士法（昭和二十四年法律第二百十号）
	津波防災地域づくりに関する法律（平成二十三年法律第百二十三号）
	積立式宅地建物販売業法（昭和四十六年法律第百十一号）
て	鉄道営業法（明治三十三年法律第六十五号）
	鉄道事業法（昭和六十一年法律第九十二号）

	法　律　名
て	電気工事業の業務の適正化に関する法律（昭和四十五年法律第九十六号）
	電気工事士法（昭和三十五年法律第百三十九号）
	電気事業法（昭和三十九年法律第百七十号）
	電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）
	電気用品安全法（昭和三十六年法律第二百三十四号）
	電子記録債権法（平成十九年法律第百二号）
	電子署名及び認証業務に関する法律（平成十二年法律第百二号）
	電波法（昭和二十五年法律第百三十一号）
と	統計法（平成十九年法律第五十三号）
	盗難特定金属製物品の処分の防止等に関する法律（令和七年法律第七十五号）
	投資事業有限責任組合契約に関する法律（平成十年法律第九十号）
	投資信託及び投資法人に関する法律（昭和二十六年法律第百九十八号）
	動物の愛護及び管理に関する法律（昭和四十八年法律第百五号）
	道路運送車両法（昭和二十六年法律第百八十五号）
	道路運送法（昭和二十六年法律第百八十三号）
	道路交通法（昭和三十五年法律第百五号）
	道路整備特別措置法（昭和三十一年法律第七号）
	道路法（昭和二十七年法律第百八十号）
	特殊開錠用具の所持の禁止等に関する法律（平成十五年法律第六十五号）
	特定外来生物による生態系等に係る被害の防止に関する法律（平成十六年法律第七十八号）
	特定ガス消費機器の設置工事の監督に関する法律（昭和五十四年法律第三十三号）
	特定家庭用機器再商品化法（平成十年法律第九十七号）
	特定機器に係る適合性評価手続の結果の外国との相互承認の実施に関する法律（平成十三年法律第百十一号）
	特定空港周辺航空機騒音対策特別措置法（昭和五十三年法律第二十六号）
	特定興行入場券の不正転売の禁止等による興行入場券の適正な流通の確保に関する法律（平成三十年法律第百三号）
	特定工場における公害防止組織の整備に関する法律（昭和四十六年法律第百七号）
	特定住宅瑕疵担保責任の履行の確保等に関する法律（平成十九年法律第六十六号）

	法　律　名
と	特定住宅金融専門会社の債権債務の処理の促進等に関する特別措置法（平成八年法律第九十三号）
	特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）
	特定商取引に関する法律（昭和五十一年法律第五十七号）
	特定水産動植物等の国内流通の適正化等に関する法律（令和二年法律第七十九号）
	特定水道利水障害の防止のための水道水源水域の水質の保全に関する特別措置法（平成六年法律第九号）
	特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律（令和二年法律第三十八号）
	特定電気通信による情報の流通によって発生する権利侵害等への対処に関する法律（平成十三年法律第百三十七号）
	特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）
	特定特殊自動車排出ガスの規制等に関する法律（平成十七年法律第五十一号）
	特定農林水産物等の名称の保護に関する法律（平成二十六年法律第八十四号）
	特定Ｂ型肝炎ウイルス感染者給付金等の支給に関する特別措置法（平成二十三年法律第百二十六号）
	特定複合観光施設区域整備法（平成三十年法律第八十号）
	特定物質等の規制等によるオゾン層の保護に関する法律（昭和六十三年法律第五十三号）
	特定有害廃棄物等の輸出入等の規制に関する法律（平成四年法律第百八号）
	毒物及び劇物取締法（昭和二十五年法律第三百三号）
	都市計画法（昭和四十三年法律第百号）
	都市の低炭素化の促進に関する法律（平成二十四年法律第八十四号）
	土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律（平成十二年法律第五十七号）
	土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法（昭和四十二年法律第百三十一号）
	土壌汚染対策法（平成十四年法律第五十三号）
	土地家屋調査士法（昭和二十五年法律第二百二十八号）
	と畜場法（昭和二十八年法律第百十四号）
	特許法（昭和三十四年法律第百二十一号）

	法　律　名
な	内航海運業法（昭和二十七年法律第百五十一号）
	内水面漁業の振興に関する法律（平成二十六年法律第百三号）
	成田国際空港の安全確保に関する緊急措置法（昭和五十三年法律第四十二号）
	難病の患者に対する医療等に関する法律（平成二十六年法律第五十号）
に	二酸化炭素の貯留事業に関する法律（令和六年法律第三十八号）
	二十歳未満ノ者ノ飲酒ノ禁止ニ関スル法律（大正十一年法律第二十号）
	二十歳未満ノ者ノ喫煙ノ禁止ニ関スル法律（明治三十三年法律第三十三号）
	日刊新聞紙の発行を目的とする株式会社の株式の譲渡の制限等に関する法律（昭和二十六年法律第二百十二号）
	日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律（令和五年法律第四十一号）
	日本農林規格等に関する法律（昭和二十五年法律第百七十五号）
	入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律（平成十四年法律第百一号）
ね	熱供給事業法（昭和四十七年法律第八十八号）
の	農業協同組合法（昭和二十二年法律第百三十二号）
	農業信用保証保険法（昭和三十六年法律第二百四号）
	農業保険法（昭和二十二年法律第百八十五号）
	農産物検査法（昭和二十六年法律第百四十四号）
	農住組合法（昭和五十五年法律第八十六号）
	農水産業協同組合貯金保険法（昭和四十八年法律第五十三号）
	納税貯蓄組合法（昭和二十六年法律第百四十五号）
	農薬取締法（昭和二十三年法律第八十二号）
	農用地の土壌の汚染防止等に関する法律（昭和四十五年法律第百三十九号）
	農林中央金庫法（平成十三年法律第九十三号）
は	廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和四十五年法律第百三十七号）
	売春防止法（昭和三十一年法律第百十八号）
	排他的経済水域における漁業等に関する主権的権利の行使等に関する法律（平成八年法律第七十六号）
	破壊活動防止法（昭和二十七年法律第二百四十号）
	爆発物取締罰則（明治十七年太政官布告第三十二号）

	法　律　名
は	破産法（平成十六年法律第七十五号）
	犯罪捜査のための通信傍受に関する法律（平成十一年法律第百三十七号）
	犯罪による収益の移転防止に関する法律（平成十九年法律第二十二号）
	犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律（昭和五十五年法律第三十六号）
	犯罪利用預金口座等に係る資金による被害回復分配金の支払等に関する法律（平成十九年法律第百三十三号）
	半導体集積回路の回路配置に関する法律（昭和六十年法律第四十三号）
ひ	東日本大震災復興特別区域法（平成二十三年法律第百二十二号）
	被災市街地復興特別措置法（平成七年法律第十四号）
	PTA・青少年教育団体共済法（平成二十二年法律第四十二号）
	人質による強要行為等の処罰に関する法律（昭和五十三年法律第四十八号）
	ヒトに関するクローン技術等の規制に関する法律（平成十二年法律第百四十六号）
	人の健康に係る公害犯罪の処罰に関する法律（昭和四十五年法律第百四十二号）
	美容師法（昭和三十二年法律第百六十三号）
	肥料の品質の確保等に関する法律（昭和二十五年法律第百二十七号）
ふ	風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第百二十二号）
	武器等製造法（昭和二十八年法律第百四十五号）
	不正アクセス行為の禁止等に関する法律（平成十一年法律第百二十八号）
	不正競争防止法（平成五年法律第四十七号）
	物価統制令（昭和二十一年勅令第百十八号）
	不当景品類及び不当表示防止法（昭和三十七年法律第百三十四号）
	不動産特定共同事業法（平成六年法律第七十七号）
	不動産の鑑定評価に関する法律（昭和三十八年法律第百五十二号）
	プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律（令和三年法律第六十号）
	武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律（平成十六年法律第百十二号）
	武力紛争の際の文化財の保護に関する法律（平成十九年法律第三十二号）
	プログラムの著作物に係る登録の特例に関する法律（昭和六十一年法律第六十五号）

	法　律　名
ふ	フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律（平成十三年法律第六十四号）
	文化財保護法（昭和二十五年法律第二百十四号）
へ	米穀等の取引等に係る情報の記録及び産地情報の伝達に関する法律（平成二十一年法律第二十六号）
	平成二十三年三月十一日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により放出された放射性物質による環境の汚染への対処に関する特別措置法（平成二十三年法律第百十号）
	弁護士法（昭和二十四年法律第二百五号）
	弁理士法（平成十二年法律第四十九号）
ほ	放射性同位元素等の規制に関する法律（昭和三十二年法律第百六十七号）
	放射線を発散させて人の生命等に危険を生じさせる行為等の処罰に関する法律（平成十九年法律第三十八号）
	法人等による寄附の不当な勧誘の防止等に関する法律（令和四年法律第百五号）
	放送法（昭和二十五年法律第百三十二号）
	暴力行為等処罰に関する法律（大正十五年法律第六十号）
	暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）
	保険業法（平成七年法律第百五号）
	保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）
	母体保護法（昭和二十三年法律第百五十六号）
	墓地、埋葬等に関する法律（昭和二十三年法律第四十八号）
	ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法（平成十三年法律第六十五号）
ま	麻薬及び向精神薬取締法（昭和二十八年法律第十四号）
	マンションの管理の適正化の推進に関する法律（平成十二年法律第百四十九号）
	マンションの再生等の円滑化に関する法律（平成十四年法律第七十八号）
み	水先法（昭和二十四年法律第百二十一号）
	密集市街地における防災街区の整備の促進に関する法律（平成九年法律第四十九号）
	民間あっせん機関による養子縁組のあっせんに係る児童の保護等に関する法律（平成二十八年法律第百十号）

	法　律　名
み	民間公益活動を促進するための休眠預金等に係る資金の活用に関する法律（平成二十八年法律第百一号）
	民間事業者による信書の送達に関する法律（平成十四年法律第九十九号）
	民事再生法（平成十一年法律第二百二十五号）
む	無限連鎖講の防止に関する法律（昭和五十三年法律第百一号）
	無差別大量殺人行為を行った団体の規制に関する法律（平成十一年法律第百四十七号）
	無尽業法（昭和六年法律第四十二号）
や	薬剤師法（昭和三十五年法律第百四十六号）
ゆ	有害物質を含有する家庭用品の規制に関する法律（昭和四十八年法律第百十二号）
	遊漁船業の適正化に関する法律（昭和六十三年法律第九十九号）
	有限責任事業組合契約に関する法律（平成十七年法律第四十号）
	有線電気通信法（昭和二十八年法律第九十六号）
	郵便切手類販売所等に関する法律（昭和二十四年法律第九十一号）
	郵便物運送委託法（昭和二十四年法律第二百八十四号）
	郵便法（昭和二十二年法律第百六十五号）
	輸出入取引法（昭和二十七年法律第二百九十九号）
よ	容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律（平成七年法律第百十二号）
	養鶏振興法（昭和三十五年法律第四十九号）
	養蜂振興法（昭和三十年法律第百八十号）
	預金等に係る不当契約の取締に関する法律（昭和三十二年法律第百三十六号）
	預金保険法（昭和四十六年法律第三十四号）
	預託等取引に関する法律（昭和六十一年法律第六十二号）
り	理学療法士及び作業療法士法（昭和四十年法律第百三十七号）
	流通食品への毒物の混入等の防止等に関する特別措置法（昭和六十二年法律第百三号）
	理容師法（昭和二十二年法律第二百三十四号）
	旅館業法（昭和二十三年法律第百三十八号）
	旅行業法（昭和二十七年法律第二百三十九号）
	林業種苗法（昭和四十五年法律第八十九号）

	法　律　名
り	林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）
	臨床研究法（平成二十九年法律第十六号）
	臨床検査技師等に関する法律（昭和三十三年法律第七十六号）
	臨床工学技士法（昭和六十二年法律第六十号）
ろ	老人福祉法（昭和三十八年法律第百三十三号）
	労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）
	労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）
	労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）
	労働金庫法（昭和二十八年法律第二百二十七号）
	労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）
	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（昭和四十一年法律第百三十二号）
	労働者協同組合法（令和二年法律第七十八号）
	労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）
	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（昭和六十年法律第八十八号）
	労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）

※ 公益通報者保護法別表第八号の法律を定める政令第二百八十一号「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」（昭和六十年法律第八十八号）については、「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等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」（平成二十七年政令第三百四十号）第五条により、「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の一部を改正する法律」（平成二十七年法律第七十三号）が含まれる。

参考資料３

公益通報者保護法第１１条第１項及び第２項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針

令和３年８月20日内閣府告示第118号
令和８年３月31日一部改正内閣府告示第15号

第１　はじめに

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、労働者等に対するその周知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。

第２　用語の説明

「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はなく、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」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に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）

「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）

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

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。）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。

第４　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（法第11条第２項関係）

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整備その他の必要な措置として、次の措置をとらなければならない。

(1)　内部公益通報受付窓口の設置等

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

(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

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。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。

(3)　公益通報対応業務の実施に関する措置

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正等の対応が必要な場合においても、同様の措置をとる。

(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

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

2　事業者は、公益通報者を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。

(1)　不利益な取扱いの防止に関する措置

イ　事業者の労働者及び役員等が不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置をとるとともに、公益通報者が不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置をとり、不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置をとる。

ロ　不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

(2)　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

イ　事業者の労働者及び役員等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置をとり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる。

ロ　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。

ハ　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、通報者探索を行うことを防ぐための措置をとる。

二　範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

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。

(1)　是正措置等の通知に関する措置

書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知する。

(2)　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

イ　内部公益通報への対応に関する記録を作成し、適切な期間保管する。

ロ　内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検を実施し、必要に応じて内部公益通報対応体制の改善を行う。

ハ　内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において労働者等、特定受託業務従事者及び役員に開示する。

(3)　労働者等に対する周知に関する措置等

労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事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止に関する措置の内容

ヘ　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

ト　是正措置等の通知に関する措置の内容

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

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

(4)　労働者等からの質問・相談への対応等に関する措置

労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事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。

(5)　従事者に対する教育に関する措置

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。

(6)　内部規程の策定及び運用に関する措置

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

参考資料４

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
～指針に沿った対応をとるに当たり参考となる考え方や具体例～

令和３年10月13日（施行日：令和４年６月１日）
令和８年３月31日一部改正（施行日：令和８年12月１日）

第１　はじめに

Ⅰ　本解説の目的

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１項及び第２項は、公益通報対応業務従事者を定めること及び事業者内部における公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、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を事業者（国の行政機関及び地方公共団体を含む。）に義務付け（以下「公益通報対応体制整備義務等」という。）、内閣総理大臣は、これらの事項に関する指針を定め（同条第４項）、必要があると認める場合等には事業者に対して助言・指導・勧告・命令等をすることができる（法第15条、第15条の２及び第16条）。

事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者の法第11条第２項に定め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、労働者等に対するその周知その他の必要な措置（以下「公益通報対応体制」という。）の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得る。そのため、法第11条第４項に基づき定められた「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」[1]（令和３年内閣府告示第118号。以下「指針」という。）においては、事業者がとるべき措置の個別具体的な内容ではなく、事業者がとるべき措置の大要が示されている[2]。

事業者がとるべき措置の個別具体的な内容については、各事業者において、指針に沿った対応をとるためにいかなる取組等が必要であるかを、上記のような諸要素を踏まえて主体的に検討を行った上で、公益通報対応体制を整備・運用することが必要である。本解説は、事業者におけるこのような検討を後押しするため、

1　指針において定める事項は、法第11条第１項及び第２項に定める事業者の義務の内容を、その事業規模等にかかわらず具体化したものである。
2　常時使用する労働者数が300人以下の事業者については、事業者の規模や業種・業態等の実情に応じて可能な限り本解説に記載の事項に従った公益通報対応体制を整備・運用するよう努める必要がある。

「指針を遵守するために参考となる考え方や指針が求める措置に関する具体的な取組例」を示すとともに、「指針を遵守するための取組を超えて、事業者が自主的に取り組むことが期待される推奨事項に関する考え方や具体例」についても併せて示すものである[3][4]。

Ⅱ　事業者における公益通報制度の意義

事業者が実効性のある公益通報対応体制を整備・運用することは、法令遵守の推進や組織の自浄作用の向上に寄与し、ステークホルダーや国民からの信頼の獲得にも資するものである。また、公益通報制度を積極的に活用したリスク管理等を通じて、事業者が適切に事業を運営し、充実した商品・サービスを提供していくことは、事業者の社会的責任を果たすとともに、ひいては持続可能な社会の形成に寄与するものである。

以上の意義を踏まえ、事業者は、公正で透明性の高い組織文化を育み、組織の自浄作用を健全に発揮させるため、経営トップの責務として、法令等を踏まえた公益通報対応体制を構築するとともに、事業者の規模や業種・業態等の実情に応じて一層充実した公益通報対応体制を整備・運用することが期待される。

第２　本解説の構成

本解説は、「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会報告書」（令和３年４月21日公表）（以下「指針等検討会報告書」という。）の提言内容を基礎に、事業者のコンプライアンス経営への取組強化と社会経済全体の利益確保のために、法を踏まえて事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項を記載した「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（平成28年12月９日公表）（以下「民間事業者ガイドライン」という。）の規定を盛り込んだものである。

そのため、本解説には、公益通報対応体制整備義務等及び指針を遵守するために必要な事項に加え、そのほかに事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項が含まれている。指針の各規定の解説を記載した「第３　指針の解説」（構成は下記のとおり。）では、両者の区別の明確化のため、前者は『指針を遵守するための考え方や具体例』の項目に、後者は『その他に推奨される考え方や具体例』の項目にそれぞれ記載した。

3　本解説は、法第２条第１項に定める「事業者」を対象とするものである。本解説では、一般的な用語として用いられることの多い「社内調査」「子会社」等の表現を用いているが、これらが典型的に想定する会社形態の営利企業のみならず、同様の状況にあるその他の形態の事業者においても当てはまるものである。

4　本解説では、法が定める公益通報への対応体制等について記載しているが、公益通報には該当しない、事業者が定める内部規程等に基づく通報等についても、本解説で規定する内容に準じた対応を行うよう努めることが望ましい。

その後、令和７年６月11日、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）が公布された。これに伴う指針の改正を受けて本解説の内容を一部加筆及び修正した。

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

前述のとおり、指針を遵守するために事業者がとるべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者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。公益通報対応体制整備義務等が義務付けられている事業者は、従業員数300名程度の事業者から５万人を超えるグローバル企業まで多種多様であるところ、指針及び本解説において画一的に事業者がとるべき措置を定め、一律な対応を求めることは適切ではなく、また、現実的ではない。そのため、本解説は、指針に沿った対応をとるに当たり参考となる考え方や具体例を記載したものであり、本解説の具体例を採用しない場合であっても、事業者の状況等に即して本解説に示された具体例と類似又は同様の措置を講ずる等、適切な対応を行っていれば、公益通報対応体制整備義務等違反となるものではない。

事業者においては、まずは『指針を遵守するための考え方や具体例』に記載されている内容を踏まえつつ、各事業者の状況等を勘案して指針に沿った対応をとるための検討を行った上で、公益通報対応体制を整備・運用することが求められる。他方で、『その他に推奨される考え方や具体例』に記載されている内容についても、法の理念の達成や事業者の法令遵守の観点からは重要な考え方や取組であり、事業者がこれらの事項について取り組むことで、事業者のコンプライアンス経営の強化や社会経済全体の利益の確保がより一層促進することが期待される。

なお、本解説に用いる用語の意味は、本解説本文で定義している用語以外については指針において用いられているものと同様である。

第３　指針の解説

Ⅰ　従事者の定め（法第11条第１項関係）

１　従事者として定めなければならない者の範囲

①　指針本文

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

②　指針の趣旨

公益通報者を特定させる事項の秘匿性を確保し、内部公益通報を安心して行うためには、公益通報対応業務のいずれの段階においても公益通報者を特定させる事項が漏れることを防ぐ必要がある。

また、法第11条第２項において事業者に内部公益通報対応体制の整備等を求め、同条第１項において事業者に従事者を定める義務を課した趣旨は、公益通報者を特定させる事項について、法第12条の規定により守秘義務を負う従事者による慎重な管理を行わせるためであり、同趣旨を踏まえれば、内部公益通報受付窓口において受け付ける[5]内部公益通報に関して、公益通報者を特定させる事項[6]を伝達される者を従事者として定めることが求められる。

③　指針を遵守するための考え方や具体例[7]

・　内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務を行う場合に、「公益通報対応業務」に該当する。

・　事業者は、コンプライアンス部、総務部等の所属部署の名称にかかわらず、上記指針本文で定める事項に該当する者であるか否かを実質的に判断して、従事者として定める必要がある。

・　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る。それ以外の部門の担当者であっても、事案

5　内部公益通報を「受け付ける」とは、内部公益通報受付窓口のものとして表示された連絡先（電話番号、メールアドレス等）に直接内部公益通報がされた場合だけではなく、例えば、公益通報対応業務に従事する担当者個人のメールアドレス宛てに内部公益通報があった場合等、実質的に同窓口において内部公益通報を受け付けたといえる場合を含む。

6　「公益通報者を特定させる事項」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う。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を伝達される場合が典型例であるが、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、該当する。「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す。

7　実効性の高い内部公益通報制度を運用するためには、公益通報者対応、調査、事実認定、是正措置、再発防止、適正手続の確保、情報管理、周知啓発等に係る担当者の誠実・公正な取組と知識・スキルの向上が重要であるため、必要な能力・適性を有する者を従事者として配置することが重要である。

により上記指針本文で定める事項に該当する場合には、必要が生じた都度、従事者として定める必要がある[8]。

④　その他に推奨される考え方や具体例

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

2　従事者を定める方法

①　指針本文

事業者は、従事者を定める際には、書面により指定をするなど、従事者の地位に就くこと（それに伴い法第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。）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。

②　指針の趣旨

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

③　指針を遵守するための考え方や具体例

・　従事者を定める方法として、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が考えられる。後者の場合においても、従事者の地位に就くことを従事者となる者自身に明らかにする必要がある。また、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が考えられる。

・　従事者を事業者外部に委託する際においても、同様に、従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により定める必要がある。

8　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。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、公益通報の内容を伝えられたにとどまる者等は、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。ただし、このような場合であっても、事業者における労働者等及び役員として、内部規程に基づき（本解説本文第3. Ⅱ. 3. (6)「内部規程の策定及び運用に関する措置」参照）範囲外共有（本解説本文第3. Ⅱ. 2. (2)「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」参照）をしてはならない義務を負う。

Ⅱ　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（法第11条第2項関係）

1　部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の整備その他の必要な措置

(1)　内部公益通報受付窓口の設置等

①　指針本文

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

②　指針の趣旨

事業者において、通報対象事実に関する情報を早期にかつ円滑に把握するためには、内部公益通報を部門横断的に受け付ける[9]窓口を設けることが極めて重要である。そして、公益通報対応業務が責任感を持って実効的に行われるためには、責任の所在を明確にする必要があるため、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関する公益通報対応業務を行う部署及び責任者[10]を明確に定める必要がある。このような窓口及び部署は、職制上のレポーティングライン（いわゆる上司等）[11]も含めた複数の通報・報告ラインとして、法令違反行為を是正することに資するものであり、ひいては法令違反行為の抑止にもつながるものである。

③　指針を遵守するための考え方や具体例

- ある窓口が内部公益通報受付窓口に当たるかは、その名称ではなく、部門横断的に内部公益通報を受け付けるという実質の有無により判断される。
- 調査や是正に必要な措置について内部公益通報受付窓口を所管する部署や責任者とは異なる部署や責任者を定めることも可能である。
- 内部公益通報受付窓口については、事業者内の部署に設置するのではなく、事業者外部（外部委託先、親会社等）に設置することや、事業者の内部と外部の双方に設置することも可能である。
- 組織の実態に応じて、内部公益通報受付窓口が他の通報窓口（ハラスメント通報・相談窓口等）を兼ねることや、内部公益通報受付窓口を設置した上、これとは別に不正競争防止法（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を設置することが可能である。なお、内部公益通報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、当該内部公益通報窓口がハラスメント関連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る。

9　「部門横断的に受け付ける」とは、個々の事業部門から独立して、特定の部門からだけではなく、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を意味する。

10　「部署及び責任者」とは、内部公益通報受付窓口を経由した内部公益通報に係る公益通報対応業務について管理・統括する部署及び責任者をいう。

11　「職制上のレポーティングライン」とは、組織内において指揮監督権を有する上司等に対する報告系統のことをいう。職制上のレポーティングラインにおける報告（いわゆる上司等への報告）やその他の労働者等及び役員に対する報告についても内部公益通報に当たり得る。

・　調査・是正措置の実効性を確保するための措置を講ずることが必要である。例えば、公益通報対応業務の担当部署への調査権限や独立性の付与、必要な人員・予算等の割当等の措置が考えられる。

・　職制上のレポーティングラインにおける報告（いわゆる上司等への報告）は、内部公益通報受付窓口に相談するに当たって必須の要件ではなく、職制上のレポーティングラインにおける報告（いわゆる上司等への報告）をせずに最初から内部公益通報受付窓口に相談することも可能である。「職制上のレポーティングラインにおける報告（いわゆる上司等への報告）をしなければ内部公益通報受付窓口に相談できない」といった誤った理解がなされ、通報が躊躇（ちゅうちょ）されるといったことにならないよう、事業者においても周知等留意することが求められる。

④　その他に推奨される考え方や具体例[12]

・　内部公益通報受付窓口を設置する場合には、例えば、以下のような措置等を講じ、経営上のリスクにかかる情報を把握する機会の拡充に努めることが望ましい。

▶　子会社や関連会社における法令違反行為の早期是正・未然防止を図るため、企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置すること[13]

▶　サプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、関係会社・取引先を含めた内部公益通報対応体制を整備することや、関係会社・取引先における内部公益通報対応体制の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること

▶　中小企業の場合には、何社かが共同して事業者の外部（例えば、法律事務所や民間の専門機関等）に内部公益通報受付窓口を委託すること

▶　事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の内部公益通報受付窓口を設けること

・　人事部門に内部公益通報受付窓口を設置することが妨げられるものではないが、人事部門に内部公益通報をすることを躊躇（ちゅうちょ）する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意する。

12　経営上のリスクに係る情報が、可能な限り早期にかつ幅広く寄せられるようにするため、内部公益通報受付窓口の運用に当たっては、敷居が低く、利用しやすい環境を整備することが望ましい。また、実効性の高い公益通報対応体制を整備・運用するとともに、職場の管理者等（公益通報者又は公益通報を端緒とする調査に協力した者の直接又は間接の上司等）に相談や通報が行われた場合に適正に対応されるような透明性の高い職場環境を形成することが望ましい。

13　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ためには、その旨を子会社や関連会社自身の内部規程等において「あらかじめ定め」ることが必要である（法第２条第１項柱書参照）。また、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らない。

(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

①　指針本文

内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に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。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。

②　指針の趣旨

組織の長その他幹部[14]が主導・関与する法令違反行為も発生しているところ、これらの者が影響力を行使することで公益通報対応業務が適切に行われない事態を防ぐ必要があり、これらの者から独立した内部公益通報対応体制を構築することが公益通報をしようとする者の萎縮を防ぎ、法令違反行為の是正にも資するものであり、事業者において対応が求められる[15]。法第２条第１項に定める「行政機関等」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生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」（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。以下同じ。）に対する公益通報、内部公益通報受付窓口を経由しない内部公益通報も不正発見の端緒となるものであるところ、組織の長その他幹部による影響力の行使により、調査及び是正等の対応が適切に行われない事態が生じるおそれが同様に存在するため、調査及び是正等の対応が必要な場合には、同様の措置をとることが求められる。

③　指針を遵守するための考え方や具体例[16]

- 組織の長その他幹部からの独立性を確保する方法として、例えば、社外取締役や監査機関（監査役、監査等委員会、監査委員会等）にも報告を行うようにする、社外取締役や監査機関からモニタリングを受けながら公益通報対応業務を行う等が考えられる。
- 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、内部公益通報受付窓口を事業者外部（外部委託先、親会社等）に設置することも考えられる[17]。単一の内部公益通報受付窓口を設ける場合には当該窓口を通

14 「幹部」とは、役員等の事業者の重要な業務執行の決定を行い又はその決定につき執行する者を指す。

15 上記指針本文が求める措置は、内部公益通報受付窓口を事業者の外部に設置すること等により内部公益通報の受付に関する独立性を確保するのみならず、調査及び是正に関しても独立性を確保する措置をとることが求められる。

16 法第11条第２項について努力義務を負うにとどまる中小事業者においても、組織の長その他幹部からの影響力が不当に行使されることを防ぐためには、独立性を確保する仕組みを設ける必要性が高いことに留意する必要がある。

17 事業者外部への内部公益通報受付窓口の設置においては、本解説第３．Ⅱ．１．（４）④の２点目及び３点目についても留意する。

じた公益通報に関する公益通報対応業務について独立性を確保する方法のほか、複数の窓口を設ける場合にはそれらのうち少なくとも一つに関する公益通報対応業務に独立性を確保する方法等、事業者の規模に応じた方法も考えられる。

④　その他に推奨される考え方や具体例

・　組織の長その他幹部からの独立性を確保するために、例えば、以下のような措置等をとることが考えられる。

▶　企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置すること[18]

▶　関係会社・取引先を含めた公益通報対応体制を整備することや、関係会社・取引先における公益通報対応体制の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること

▶　中小企業の場合には、何社かが共同して事業者の外部（例えば、法律事務所や民間の専門機関等）に内部公益通報受付窓口を委託すること

▶　事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の内部公益通報受付窓口を設けること

(3)　公益通報対応業務の実施に関する措置

①　指針本文

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

②　指針の趣旨

法の目的は公益通報を通じた法令の遵守にあるところ（法第１条）、法令の遵守のためには、内部公益通報に対して適切に受付、調査が行われ、当該調査の結果、通報対象事実に係る法令違反行為が明らかになった場合には、是正に必要な措置がとられる必要がある。また、法令違反行為の是正後に再度

18　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ためには、その旨を子会社や関連会社自身の内部規程等において「あらかじめ定め」ることが必要である（法第２条第１項柱書参照）。また、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らない（脚注13再掲）。

類似の行為が行われるおそれもあることから、是正措置が機能しているか否かを確認する必要もある。少なくとも、公益通報対応業務を組織的に行うことが予定されている内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報については、このような措置が確実にとられる必要がある。法第２条第１項に定める「行政機関等」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生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」に対する公益通報、内部公益通報受付窓口を経由しない内部公益通報も不正発見の端緒となるものであり、調査及び是正等の対応が必要な場合には、同様の措置をとることが求められる。

③　指針を遵守するための考え方や具体例

- 内部公益通報対応の実効性を確保するため、匿名の内部公益通報も受け付けることが必要である[19]。匿名の公益通報者との連絡をとる方法として、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[20]から事業者に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[21]等）を導入する等の方法が考えられる。
- 公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能である。公益通報者の意向に反して調査を行う場合においても、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求められる。
- 調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例として、例えば、解決済みの案件に関する情報が寄せられた場合、公益通報者と連絡がとれず事実確認が困難である場合等が考えられる。解決済みの案件か否かについては、解決に関する公益通報者の認識と事業者の認識が一致しないことがあるが、解決しているか否かの判断は可能な限り客観的に行われることが求められる。また、一見、法令違反行為が是正されたように見えても、案件自体が再発する場合や、当該再発事案に関する新たな情報が寄せられる場合もあること等から、解決済みといえるか、寄せられた情報が以前の案件と同一のものといえるかについては慎重に検討する必要がある。
- 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、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、

19　匿名の通報であっても、法第３条第１項第１号及び第６条第１項第１号に定める要件を満たす通報は、内部公益通報に含まれる。

20　「外部窓口」とは、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）に設置した場合における当該窓口をいう。

21　匿名で公益通報者と事業者との間の連絡を仲介するサービスを提供する事業者も存在する。

特定の個人が被害を受けている事案においては問題があれば再度申し出るよう公益通報者に伝える等が考えられる。

・　調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、例えば、必要に応じ関係者の社内処分を行う等、適切に対応し、必要があれば、関係行政機関への報告等を行う。

④　その他に推奨される考え方や具体例

・　コンプライアンス経営を推進するとともに、経営上のリスクに係る情報の早期把握の機会を拡充するため、内部公益通報受付窓口の利用者及び通報対象となる事項の範囲については、例えば、以下のように幅広く設定し、内部公益通報に該当しない通報についても公益通報に関する本解説の定めに準じて対応するよう努めることが望ましい。

▶　通報窓口の利用者の範囲：法第２条第１項各号に定める者のほか、通報の日から１年より前に退職した労働者等及び通報の日から１年より前に業務委託契約が終了した特定受託業務従事者[22]並びに子会社・取引先の従業員、特定受託業務従事者（いずれも退職した者及び業務委託契約が終了した者を含む。）及び役員

▶　通報対象となる事項の範囲：法令違反のほか、内部規程違反等

・　内部公益通報受付窓口を経由しない内部公益通報を受けた労働者等及び役員においても、例えば、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。

・　例えば、内部公益通報対応体制の運営を支える従事者の意欲・士気を発揚する人事考課を行う等、コンプライアンス経営の推進に対する従事者の貢献を、積極的に評価することが望ましい。

・　法令違反等に係る情報を可及的速やかに把握し、コンプライアンス経営の推進を図るため、法令違反等に関与した者が、自主的な通報や調査協力をする等、問題の早期発見・解決に協力した場合には、例えば、その状況に応じて、当該者に対する懲戒処分等を減免することができる仕組みを整備すること等も考えられる。

22　なお、事業者への通報が内部公益通報となり得る退職者は、当該通報の日前１年以内に退職した労働者等である（法第２条第１項第１号、第２号）。また、事業者への通報が内部公益通報となり得る、特定受託業務従事者であった者は、当該通報の日前１年以内に業務委託契約が終了した特定受託業務従事者である（同項第３号）。

・　公益通報者等[23]の協力が、コンプライアンス経営の推進に寄与した場合には、公益通報者等に対して、例えば、組織の長等からの感謝を伝えること等により、組織への貢献を正当に評価することが望ましい。なお、その際においても、公益通報者等の匿名性の確保には十分に留意することが必要である。

(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

①　指針本文

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

②　指針の趣旨

内部公益通報に係る事案に関係する者[24]が公益通報対応業務に関与する場合には、中立性・公正性を欠く対応がなされるおそれがあり（内部公益通報の受付や調査を行わない、調査や是正に必要な措置を自らに有利となる形で行う等）、法令の遵守を確保することができない。少なくとも、内部公益通報受付窓口に寄せられる内部公益通報については、実質的に公正な公益通報対応業務の実施を阻害しない場合を除いて、内部公益通報に係る事案に関係する者を公益通報対応業務から除外する必要がある。法第２条第１項に定める「行政機関等」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生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」に対する公益通報、内部公益通報受付窓口を経由しない内部公益通報も不正発見の端緒となるものであるところ、事案に関係する者が調査等に関与し中立性・公正性が損なわれるおそれが同様に存在するため、調査及び是正等の対応が必要な場合には、同様の措置をとることが求められる。

③　指針を遵守するための考え方や具体例

・　「関与させない措置」の方法として、例えば、「事案に関係する者」を調査や是正に必要な措置の担当から外すこと等が考えられる。受付当初の時点では「事案に関係する者」であるかが判明しない場合には、「事案に関係する者」であることが判明した段階において、公益通報対応業務への関与

23 「公益通報者等」とは、公益通報者及び公益通報を端緒とする調査に協力した者（以下「調査協力者」という。）をいう。

24 「事案に関係する者」とは、公正な公益通報対応業務の実施を阻害する者をいう。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る。

から除外することが必要である。ただし、「事案に関係する者」であっても、例えば、公正さが確保できる部署のモニタリングを受けながら対応をする等、実質的に公正な公益通報対応業務の実施を阻害しない措置がとられている場合には、その関与を妨げるものではない。

④　その他に推奨される考え方や具体例

・　想定すべき「事案に関係する者」の範囲については、内部規程において具体的に例示をしておくことが望ましい。

・　いわゆる顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることについては、顧問弁護士に内部公益通報をすることを躊躇（ちゅうちょ）する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意する。また、顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とする場合には、例えば、その旨を労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者向けに明示する等により、内部公益通報受付窓口の利用者が通報先を選択するに当たっての判断に資する情報を提供することが望ましい。

・　内部公益通報事案の事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、事案の内容を踏まえて、中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避けることが適当である。

2　公益通報者を保護する体制の整備[25]

(1)　不利益な取扱いの防止に関する措置

①　指針本文

イ　事業者の労働者及び役員等が不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置をとるとともに、公益通報者が不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置をとり、不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置をとる。

ロ　不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

②　指針の趣旨

労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者が通報対象事実を知ったとしても、公益通報を行うことにより、

25 （公益通報者だけでなく、）調査協力者に対しても、調査に協力をしたことを理由として不利益な取扱いを防ぐ措置をとる等、本項の定めに準じた措置を講ずることが望ましい。

不利益な取扱いを受ける懸念があれば、公益通報を躊躇（ちゅうちょ）することが想定される。このような事態を防ぐためには、労働者及び役員等による不利益な取扱いを禁止するだけではなく、あらかじめ防止するための措置が必要であるほか、実際に不利益な取扱いが発生した場合には、救済・回復の措置をとり、不利益な取扱いを行った者に対する厳正な対処をとることを明確にすることにより、公益通報を行うことで不利益な取扱いを受けることがないという認識を十分に労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に持たせることが必要である。法第２条第１項に定める「行政機関等」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生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」に対する公益通報についても、不利益な取扱いが防止される必要があり、同様の措置がとられる必要がある。

③　指針を遵守するための考え方や具体例

・　「不利益な取扱い」のうち、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）の例としては、公益通報をしたことを理由として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が考えられる。

・　不利益な取扱いを防ぐための措置として、例えば、以下のようなもの等が考えられる。

▶　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[26]

▶　被通報者が、公益通報者の存在を知り得る場合には、被通報者が公益通報者に対して不利益な取扱いを行うことがないよう、被通報者に対して、その旨の注意喚起をする等の措置を講じ、公益通報者の保護の徹底を図ること

・　不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置として、例えば、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等が考えられる。

④　その他に推奨される考え方や具体例

・　関係会社・取引先からの通報を受け付けている場合[27]において、公益通報者が当該関係会社・取引先の労働者等、特定受託業務従事者又は役員である場合には、通報に係る秘密保持に十分配慮しつつ、可能な範囲で、当

26　本解説本文第３．Ⅱ．３．（４）③参照
27　本解説本文第３．Ⅱ．１．（１）④参照

該関係会社・取引先に対して、例えば、以下のような措置等を講ずることが望ましい。

▶　公益通報者へのフォローアップや保護を要請する等、当該関係会社・取引先において公益通報者が不利益な取扱いを受けないよう、必要な措置を講ずること

▶　当該関係会社・取引先において、是正措置等が十分に機能しているかを確認すること

・　公益通報者を特定させる事項を不当な目的に利用した者についても、懲戒処分その他適切な措置を講ずることが望ましい。

(2)　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

①　指針本文

イ　事業者の労働者及び役員等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置をとり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる。

ロ　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。

ハ　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、通報者探索を行うことを防ぐための措置をとる。

ニ　範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

②　指針の趣旨

労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者が通報対象事実を知ったとしても、自らが公益通報したことが他者に知られる懸念があれば、公益通報を行うことを躊躇（ちゅうちょ）することが想定される。また、あらかじめ誓約書等で公益通報をすることが禁止されていたり、公益通報をした場合には不利益取扱いをすると示唆されていたりした場合において、自発的な公益通報を望むことはできず、問題の是正が困難となることが想定される。このような事態を防ぐためには、範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索をあらかじめ防止するための措置が必要である[28]。特に、実際に範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索が行われた場合には、実効的な救済・回復の措置を講ずることが困難な場合も想定されることから、範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索を防ぐ措置を徹底

28　範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索を防止すべき「労働者及び役員等」には内部公益通報受付窓口に関する外部委託先も含む。また、外部委託先も従事者として定められる場合があり得る。

することが重要である。また、そのような場合には行為者に対する厳正な対処を行うことにより、範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索が行われないという認識を十分に労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に持たせることが必要である。

法第２条第１項に定める「行政機関等」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生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」に対する公益通報についても、範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索が防止される必要があり、同様の措置がとられる必要がある。

③　指針を遵守するための考え方や具体例

・　範囲外共有を防ぐための措置として、例えば、以下のようなもの等が考えられる[29]。

▶　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

▶　公益通報に関する記録の保管方法やアクセス権限等を規程において明確にする

▶　公益通報者を特定させる事項の秘匿性に関する社内教育を実施する

・　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、例えば、以下のような情報セキュリティ上の対策等を講ずる。

▶　当該情報を閲覧することが可能な者を必要最小限に限定する

▶　操作・閲覧履歴を記録する

・　通報妨害行為は、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。「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る。

・　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。「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等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

29　当該措置の対象には、外部窓口も含む。

応する際、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る。

- 正当な理由のない通報妨害行為及び通報者探索を行うことを防ぐための措置として、例えば、通報妨害行為及び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定め、その旨を周知・啓発すること等が考えられる。
- 懲戒処分その他適切な措置を行う際には、範囲外共有が行われた事実の有無については慎重に確認し、範囲外共有を実際に行っていない者に対して誤って懲戒処分その他の措置を行うことのないよう留意する必要がある。
- 内部公益通報受付窓口の担当者以外の者（いわゆる上司等）も内部公益通報を受けることがある。これら内部公益通報受付窓口の担当者以外の者については、従事者として指定されていないことも想定されるが、その場合であっても、事業者において整備・対応が求められる範囲外共有等を防止する体制の対象とはなるものであり、当該体制も含めて全体として範囲外共有を防止していくことが必要である。

④ その他に推奨される考え方や具体例

＜受付時の取組等について＞

- 外部窓口を設ける場合、例えば、公益通報者を特定させる事項は、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できない等のやむを得ない場合を除いて、公益通報者の書面や電子メール等による明示的な同意がない限り、事業者に対しても開示してはならないこととする等の措置を講ずることも考えられる。
- 公益通報の受付時には、例えば、範囲外共有を防ぐために、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ことや、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、詳細についてやりとりをするに当たり、メール本文への記載ではなくパスワード付きの添付ファイルを適宜利用する等）に留意すること、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・マスキングにすること等も考えられる。
- 公益通報者本人からの情報流出によって公益通報者が特定されることを防止するため、自身が公益通報者であること等に係る情報管理の重要性を、公益通報者本人にも十分に理解させることが望ましい。

＜調査時の取組等について＞

・　公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できない等のやむを得ない場合、公益通報者を特定させる事項を伝達する範囲を必要最小限に限定する（真に必要不可欠ではない限り、調査担当者にも情報共有を行わないようにする）ことは当然のこととして、例えば、以下のような措置等を講じ、公益通報者が特定されないよう、調査の方法に十分に配慮することが望ましい。

▶　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えいは懲戒処分等の対象となる旨の注意喚起をする

・　調査等に当たって通報内容を他の者に伝える際に、調査等の契機が公益通報であることを伝えなければ、基本的には、情報伝達される相手方において、公益通報がなされたことを確定的に認識することができず、公益通報者が誰であるかについても確定的に認識することを避けることができる。その場合、結果として、公益通報者を特定させる事項が伝達されるとの事態を避けられることから、必要に応じて従事者以外の者に調査等の依頼を行う際には、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えないことが考えられる。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工夫としては、例えば、以下のような措置等が考えられる。

▶　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など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及び役員を対象に定期的に行う

＜その他＞

・　特に、ハラスメント事案等で被害者と公益通報者が同一の事案においては、公益通報者を特定させる事項を共有する際に、被害者の心情にも配慮しつつ、例えば、書面[30]による等、同意の有無について誤解のないよう、当該公益通報者から同意を得ることが望ましい。

30　電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。

3　内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置

(1)　是正措置等の通知に関する措置

①　指針本文

書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知する。

②　指針の趣旨

内部公益通報をした者は、事業者からの情報提供がなければ、内部公益通報について是正に必要な措置がとられたか否かについて知り得ない場合が多いと考えられ、法第２条第１項に定める「行政機関等」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生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」に公益通報すべきか、調査の進捗を待つべきかを判断することが困難である。そのため、利害関係人のプライバシーを侵害するおそれがある等[31]、内部公益通報をした者に対してつまびらかに情報を明らかにすることに支障がある場合を除いて、内部公益通報への対応結果を内部公益通報をした者に伝える必要がある。

③　指針を遵守するための考え方や具体例[32]

- 通知の態様は一律のものが想定されているものではなく、通知の方法として、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及び役員の全員に対応状況の概要を定期的に伝える等、状況に応じた様々な方法が考えられる。
- 事業者は、内部公益通報受付窓口の担当者以外の者（いわゆる上司等）が内部公益通報を受ける場合においても、例えば、公益通報者の意向も踏まえつつ当該内部公益通報受付窓口の担当者以外の者が内部公益通報受付窓口に連絡するように周知・啓発する等、適正な業務の遂行等に支障がない範囲において何らかの通知[33]がなされるようにすることが求められる。

31　調査過程において誰が何を証言したか、人事処分の詳細な内容等はプライバシーに関わる場合もあるため、公益通報者に内部公益通報への対応結果を伝えるべきではない場合も想定される。

32　是正措置等の通知を行わないことがやむを得ない場合としては、例えば、公益通報者が通知を望まない場合、匿名による通報であるため公益通報者への通知が困難である場合等が考えられる。

33　例えば、内部公益通報を受けた者が公益通報者の上司等である場合において、公益通報者から単なる報告ではなく公益通報であるとしてその受領の通知を求められている場合には、公益通報者のプライバシー等に配慮しつつ内部公益通報受付窓口にその通報内容を伝え、公益通報者本人にこれを行った旨を通知することも考えられる。

④　その他に推奨される考え方や具体例

・　通知するまでの具体的な期間を示す（受付から20日以内に調査開始の有無を伝える[34]等）、是正措置等の通知のほかに、例えば、内部公益通報の受付[35]や調査の開始についても通知する[36]等、適正な業務の遂行等に支障が生じない範囲内において、公益通報者に対してより充実した情報提供[37]を行うことが望ましい。

(2)　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

①　指針本文

イ　内部公益通報への対応に関する記録を作成し、適切な期間保管する。
ロ　内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検を実施し、必要に応じて内部公益通報対応体制の改善を行う。
ハ　内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において労働者等、特定受託業務従事者及び役員に開示する。

②　指針の趣旨

内部公益通報対応体制の在り方は、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生するリスクの程度、ステークホルダーの多寡、労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者の内部公益通報対応体制の活用状況、その時々における社会背景等によって異なり得るものであり、状況に応じて、継続的に改善することが求められる。そのためには、記録を適切に作成・保管し、当該記録に基づき、評価・点検を定期的に実施し、その結果を踏まえ、組織の長や幹部の責任の下で、対応の在り方の適切さについて再検討する等の措置が必要である。

34　書面により内部公益通報をした日から20日を経過しても、事業者から通報対象事実について調査を行う旨の通知がない場合等には、報道機関等への公益通報を行った者は、不利益な取扱いからの保護の対象となる（法第３条第１項第３号ホ）。

35　内部公益通報受付窓口を経由する内部公益通報について、書面や電子メール等、公益通報者が通報の到達を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに公益通報者に対し、通報を受領した旨を通知することが望ましい。

36　公益通報者が通知を望まない場合、匿名による通報であるため公益通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りではない。

37　内部公益通報受付窓口にて通報を受け付けた場合、調査が必要であるか否かについて、公正、公平かつ誠実に検討し、今後の対応についても、公益通報者に通知するよう努めることが望ましい。また、調査中は、調査の進捗状況について、被通報者や調査協力者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、適宜、公益通報者に通知するとともに、調査結果について可及的速やかに取りまとめ、公益通報者に対して、その調査結果を通知するよう努めることが望ましい。

また、内部公益通報が適切になされるためには、内部公益通報を行うことによって法令違反行為が是正されることに対する労働者等、特定受託業務従事者及び役員の期待感を高めることが必要であり、そのためには、個人情報の保護等に十分配慮しつつ、事業者の内部公益通報対応体制が適切に機能していることを示す実績を労働者等、特定受託業務従事者及び役員に開示することが必要である。

③　指針を遵守するための考え方や具体例[38]

・　記録の保管期間については、個々の事業者が、評価点検や個別案件処理の必要性等を検討した上で適切な期間を定めることが求められる。記録には公益通報者を特定させる事項等の機微な情報が記載されていることを踏まえ、例えば、文書記録の閲覧やデータへのアクセスに制限（人事異動に伴う適時の権限解除も含む。）を付す等、慎重に保管する必要がある。

・　定期的な評価・点検[39]の方法として、例えば、以下のようなもの等が考えられる。

▶　労働者等、特定受託業務従事者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及び役員の制度への信頼度、本指針に準拠していない事項がある場合にはその理由、今後の課題等）の確認

・　運用実績とは、例えば、以下のようなもの等が考えられる。

▶　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る。

・　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当たっては、公益通報とそれ以外の通報とを厳密に区別する必要はない。

④　その他に推奨される考え方や具体例

・　各事業者における内部公益通報対応体制の実効性の程度は、自浄作用の

38　内部公益通報対応体制の整備・運用に当たっては、労働者等、特定受託業務従事者及び役員の意見・要望を反映したり、他の事業者の優良事例を参照したりする等、労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者が安心して通報・相談ができる実効性の高い仕組みを構築することが望ましい。

39　評価・点検の対象には、外部窓口も含む。

発揮を通じた企業価値の維持・向上にも関わるものであり、消費者、取引先、労働者等・特定受託業務従事者・役員、株主・投資家、債権者、地域社会等のステークホルダーにとっても重要な情報であるため、運用実績の概要や内部公益通報対応体制の評価・点検の結果を、ＣＳＲ報告書やウェブサイト等を活用して開示する等、実効性の高いガバナンス体制を構築していることを積極的に対外的にアピールしていくことが望ましい。

(3)　労働者等に対する周知に関する措置等

①　指針本文

労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事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止に関する措置の内容
ヘ　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
ト　是正措置等の通知に関する措置の内容
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
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

②　指針の趣旨

内部公益通報が適切になされるためには、労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者において、法及び事業者の内部公益通報対応体制について十分に認識している必要がある。

事業者においては、法第11条第２項の規定を踏まえ、法及び指針に規定される事項の周知・啓発を行うことが求められる。

③　指針を遵守するための考え方や具体例[40]

＜労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に対する周知・啓発について＞

・　公益通報受付窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に対し、十分かつ継続的に周知・啓発することが必要である。

40　実効性の高い内部公益通報制度を整備・運用することは、組織内に適切な緊張感をもたらし、通常の報告・連絡・相談のルートを通じた自浄作用を機能させ、組織運営の健全化に資することを、労働者等、特定受託業務従事者及び役員に十分に周知することが重要である。

・　周知・啓発に当たっては、単に規程の内容を労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に形式的に知らせるだけではなく、組織の長が主体的かつ継続的に制度の利用を呼び掛ける等の手段を通じて、公益通報の意義や組織にとっての内部公益通報の重要性等を労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に十分に認識させることが求められる。例えば、以下のような事項について呼び掛けること等が考えられる。

▶　コンプライアンス経営の推進における内部公益通報制度の意義・重要性

▶　内部公益通報制度を活用した適切な通報は、リスクの早期発見や企業価値の向上に資する正当な職務行為であること

▶　内部規程や法の要件を満たす適切な通報を行った者に対する不利益な取扱いは決して許されないこと

▶　通報に関する秘密保持を徹底すべきこと

▶　利益追求と企業倫理が衝突した場合には企業倫理を優先すべきこと

▶　上記の事項は企業の発展・存亡をも左右し得ること

＜周知・啓発の内容について＞

・　内部公益通報対応体制の仕組みに関し、指針に定められている事項の周知・啓発を行う際には、単に内部公益通報受付窓口の設置先を形式的に知らせるだけではなく、以下のような内部公益通報対応体制の仕組み全体の内容を伝えること等が求められる。

▶　内部公益通報受付窓口の担当者は従事者であること[41]

▶　職制上のレポーティングライン（いわゆる上司等）においても部下等から内部公益通報を受ける可能性があること

▶　内部公益通報受付窓口に内部公益通報した場合と従事者ではない職制上のレポーティングライン（いわゆる上司等）において内部公益通報をした場合とでは公益通報者を特定させる事項の秘匿についてのルールに差異があること[42]等

・　法について周知・啓発を行う際には、権限を有する行政機関等への公益通報も法において保護されているという点も含めて、法全体の内容を伝えることが求められる。

41　内部公益通報をする先が従事者であることが分かれば、公益通報者を特定させる事項がより慎重に取り扱われるといった安心感により内部公益通報を行いやすくする効果が期待できる。

42　具体的には、内部公益通報受付窓口に内部公益通報した場合においては、刑事罰付の守秘義務を負う従事者が対応することとなること、職制上のレポーティングラインにおける報告（いわゆる上司等への報告）や従事者以外の労働者等及び役員に対する報告も内部公益通報となり得るが従事者以外は必ずしも刑事罰で担保された守秘義務を負うものでないこと、従事者以外の者については社内規程において範囲外共有の禁止を徹底させていること等が考えられる。

・　調査への協力に関する事項について、例えば、担当部署による調査に誠実に協力しなければならないこと、調査を妨害する行為はしてはならないこと等を周知・啓発することが求められる。

＜周知・啓発の方法＞

・　周知・啓発を行う際には、例えば、以下のような実効的な方法等を各事業者の創意工夫により検討し、実行することが求められる。

▶　その内容を労働者等及び役員の立場・経験年数等に応じて用意する（階層別研修、理解度テスト等）

▶　周知のツールに多様な媒体を用いる（イントラネット、社用PCのスクリーンセーバー、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等）

▶　内部公益通報対応体制の内容、具体例を用いた通報対象の説明、公益通報者保護の仕組み、その他内部公益通報受付窓口への相談が想定される質問事項等をFAQにまとめ、イントラネットへの掲載やガイドブックの作成を行う

・　組織の長その他幹部に対しても、例えば、内部公益通報対応体制の内部統制システムにおける位置付け、リスク情報の早期把握がリスク管理に資する点等について周知・啓発することが求められる。

・　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・啓発すること等が考えられる。

・　特定受託業務従事者に対する周知・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が定期的に閲覧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る。

・　特定受託業務従事者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る。

④　その他に推奨される考え方や具体例

・　内部公益通報対応体制の利用者を労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者以外に対しても広く認めている場合（例：企業グループ共通のホットラインを設ける場合）には、その体制の利用者（例：子会社の労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者）全てに対して周知・啓発を行うことが望ましい。

(4)　労働者等からの質問・相談への対応等に関する措置

①　指針本文

労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事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。

②　指針の趣旨

内部公益通報対応体制について労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者の認識を高めるためには、事業者の側において能動的に周知するだけではなく、労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者が質問や相談を行った際に、適時に情報提供ができる仕組みも必要である。

③　指針を遵守するための考え方や具体例

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

(5)　従事者に対する教育に関する措置

①　指針本文

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。

②　指針の趣旨

公益通報対応業務を担う従事者は、公益通報者を特定させる事項について刑事罰で担保された守秘義務を負うことを踏まえ、法及び内部公益通報対応体制について、特に十分に認識をしている必要がある。

③　指針を遵守するための考え方や具体例

・　従事者に対する教育については、例えば、従事者指定の際も含め定期的な実施や実施状況の管理を行う等して、通常の労働者等及び役員と比較して、特に実効的に行うことが求められる。法第12条の守秘義務の内容のほか、例えば、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る。

・　従事者に対する教育については、公益通報対応業務に従事する頻度等の実態に応じて内容が異なり得る。

(6)　内部規程の策定及び運用に関する措置

①　指針本文

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

②　指針の趣旨

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

③　その他に推奨される考え方や具体例

・　内部公益通報の受付から調査・是正措置の実施までを適切に行うため、幹部を責任者とし、幹部の役割を内部規程等において明文化することが望ましい。

・　労働者等及び役員は、例えば、担当部署による調査に誠実に協力しなければならないこと、調査を妨害する行為はしてはならないこと等を、内部規程に明記することが望ましい。

参考資料５

公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）

平成17年７月19日
関係省庁申合せ
令和８年５月29日最終改正

１．本ガイドラインの意義等

（１）本ガイドライン改正の経緯と内容

公益通報者保護法（平成16年法律第122号。以下「法」という。）は、令和２年改正において、公益通報対応業務従事者を定めること（法第11条第１項）及び事業者内部における公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとること（法第11条第２項）を事業者に義務付けることとし（常時使用する労働者の数が300人以下の事業者については努力義務）、さらに、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「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。令和８年３月31日一部改正内閣府告示第15号。以下「指針」という。）が策定された。

指針は、事業者における公益通報対応体制等の具体的な内容について定めているところ、国の行政機関における公益通報への対応体制については、指針を踏まえつつ、国の行政機関による申合せにより「公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）」（平成17年７月19日関係省庁申合せ）を作成し、各行政機関は、本ガイドラインを踏まえて内部公益通報への対応体制等を含む通報への対応の在り方を定めてきた。今般、令和７年６月に「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）が公布され、これに伴い指針も改正を行ったことを踏まえ、指針の改正との整合性を確保するため、本ガイドラインについても、指針の改正内容を踏まえた改正のほか、必要最小限の修正を行った。

国の行政機関は、本ガイドラインを踏まえながら、各行政機関の実情等も勘案し、法及び指針が求める措置を講ずる必要がある。また、指針が求める事項の検討に当たっては「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」（令和３年10月13日消費者庁。令和８年３月31日最終改正。以下「指針の解説」

という。）も踏まえる必要がある。

なお、本ガイドラインは、国の行政機関の内部の職員等からの通報及び相談に関する各種の措置や対応等を記載しているものであるが、指針及び指針の解説にも明記されているとおり、例えば、組織の長その他幹部からの独立性の確保や利益相反の排除、不利益取扱いの防止及び範囲外共有・通報妨害・通報者探索の防止措置等については、内部公益通報以外の公益通報に対する対応においても、同様の措置等を取る必要があることに特に留意されたい。

加えて、令和７年６月の法改正により、公益通報を理由として分限免職又は懲戒処分が行われた場合、任命権者であるか否かを問わず、実質的な意思決定をした者やそれに関与した者が罰則の対象になり得る（ただし、形式的に分限免職又は懲戒処分の意思表示をした者が直ちに罰則の対象となるわけではない）ことにも特に留意されたい。

（２）内部公益通報制度の意義

国の行政機関が職員等（法第２条第１項に定める役務提供先等への通報が内部通報となり得る者。以下同じ。）からの通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することは、内部監査機能の強化及び組織の自浄作用の向上に寄与するなど、国の行政機関の法令遵守の確保につながるものである。

また、職員等からの通報を積極的に活用したリスク管理等を通じて、国の行政機関が適切に行政事務を遂行していくことは、公務に対する国民の信頼の確保並びに国民生活の安定及び社会経済の健全な発展にも資するものである。

以上の意義も踏まえ、国の行政機関において、職員等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱い、通報者の保護を図るとともに、国の行政機関の法令遵守を推進することが求められる。

なお、本ガイドラインにおいて使用されている用語は、本ガイドラインにおいて定義されている用語を除き、指針及び指針の解説の例による。

２．通報対応の在り方

（１）内部公益通報対応体制の整備及び運用

① 各行政機関は、内部公益通報を部署間横断的に受け付ける窓口（以下「内部公益通報受付窓口」という。）を設置し、当該窓口に寄せられる内部公益通報を

受け、調査をし、是正に必要な措置をとる部署及び責任者を明確に定める。なお、責任者は幹部とする。

② 各行政機関は、法、指針及び本ガイドラインにおいて求められる事項について、内部規程を作成し、また、当該規程の定めに従って運用する。

③ 地方支分部局等を置いている行政機関にあっては、当該行政機関が定める内部公益通報対応体制の下で、各地方支分部局等においても適切に通報対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置をとる。

④ 内部公益通報体制の整備及び運用にあたっては、指針の解説に掲げる事項も踏まえた上で、各行政機関の実情に応じて最も適切と考えられる方法により行う。

(2) 総合的な窓口の設置

① 各行政機関は、内部公益通報受付窓口を、全部局の総合調整を行う部局又はコンプライアンスを所掌する部局等に設置する。この場合、各行政機関は、当該行政機関内部の内部公益通報受付窓口に加えて、外部に弁護士等を配置した内部公益通報受付窓口を設けるよう努める。

② 各行政機関は、職員等から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱い、その他通報に関連する質問・相談に応じる窓口を設置し、これらに対応する。

③ 各行政機関は、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係る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。

(3) 公益通報対応業務従事者の配置及び育成

① 各行政機関は、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。

② 各行政機関は、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。）が従事者となる者自身に明らかとなる方法により定める。

③ 各行政機関は、公益通報対応業務に必要な適性及び能力を有する者を従事者として定める。

④　各行政機関は、従事者に対し、所要の知識及び技能の向上を図るための教育、研修等を十分に行い、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は特に十分に教育を行う。

（4）範囲外共有等の防止、秘密保持及び個人情報保護の徹底

①　各行政機関は、職員等（法第２条第１項に定める「代理人その他の者」を含み、退職者は除く。②及び③においても同じ。）が範囲外共有を防ぐための措置をとり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる。

②　各行政機関は、職員等が、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、通報妨害行為を行うことを防ぐための措置をとる。

③　各行政機関は、職員等が、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、通報者探索を行うことを防ぐ措置をとる。

④　①から③までに加え、各行政機関は、秘密保持及び個人情報の保護のために次の事項を徹底する。

ア．通報又は相談への対応に関与した者（通報又は相談への対応に付随する職務等を通じて、通報又は相談に関する秘密を知り得た者を含む。以下同じ。）は、通報又は相談に関する秘密を漏らしてはならないこと。

イ．通報又は相談への対応に関与した者は、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てはならないこと。

⑤　各行政機関は、通報又は相談に関する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（３．に規定するもののほか、相談及び通報対応終了後の段階を含む。以下同じ。）において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に周知する。

（5）利益相反関係の排除

①　各行政機関は、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行われる公益通報対応業務について、事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない措置をとる。

②　各行政機関は、通報対応の各段階において、公益通報対応業務に関与する者が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。

（6）通報対象の範囲

各行政機関が設置した内部公益通報受付窓口において受け付ける通報は、以下のとおりとする。

ア．当該行政機関（当該行政機関の事業に従事する場合における職員等（法第２条第１項に定める「代理人その他の者」を含む。））についての法令違反行為（当該法令違反行為が生ずるおそれを含む。）

イ．ア．のほか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

（7）通報者の範囲

① 各行政機関が設置した内部公益通報受付窓口では、職員等のほか、当該行政機関の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける。

② 各行政機関が設置した内部公益通報受付窓口では、①に掲げる者のほか、国民等からの通報も受け付けることができる。この場合の通報対応の手続については、法、指針及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、当該行政機関が別に定める。

（8）匿名による通報の取扱い

各行政機関は、通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るとともに、通報対応の実効性を確保するため、匿名による通報についても、実名による通報と同様の取扱いを行う。この場合、各行政機関は、通報者との間で、適切に情報の伝達を行い得る仕組みを整備する。

3．通報への対応

（1）通報の受付

① 各行政機関に通報があったときは、法、指針及び本ガイドラインを踏まえ、誠実かつ公正に通報に対応しなければならず、通報の受付を拒んではならない。

② 各行政機関において通報を受け付けたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、通報者の氏名及び連絡先（匿名による通報の場合を除く。）、通報の内容となる事実等を把握するとともに、通報者に対して不利益な取扱いは行われないこと、通報に関する秘密は保持されること、個人情報は保護されること、通報受付後の手続の流れ等を、通報者に対し説明する。た

だし、通報者が説明を望まない場合、匿名による通報であるため通報者への説明が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない（以下、（1）③及び④、（2）①及び④、（4）①及び②に規定する通知においても、同様とする。）。

③　②において、書面、電子メール等、通報者が通報の到着を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対して通報を受け付けた旨を通知するよう努める。

④　各行政機関において通報を受け付けた後は、法、指針及び本ガイドラインを踏まえて当該通報に対応する必要性について十分に検討し、これを受理したときは受理した旨を、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、遅滞なく通知しなければならない。

（2）調査の実施

①　各行政機関において通報を受理した後は、調査の必要性を十分に検討し、指針第４．１（３）に定める正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施する。また、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ある場合を除き、調査を行う場合はその旨及び着手の時期を、調査を行わない場合はその旨及び理由を、通報者に対し、遅滞なく通知しなければならない。

②　調査の実施に当たっては、通報に関する秘密を保持するとともに、個人情報を保護するため、通報者が特定されないよう十分に留意しつつ、遅滞なく、必要かつ相当と認められる方法で行う。

③　調査の方法、内容等の適正性を確保するとともに、調査の適切な進捗を図るため、内部公益通報対応体制の整備及び運用に責任を有する幹部等が調査について適宜確認を行う等の方法により、通報事案を適切に管理する。

④　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ある場合を除き、調査中は、調査の進捗状況について、通報者に対し、適宜通知するとともに、調査結果は可及的速やかに取りまとめ、その結果を、遅滞なく通知する。

（3）調査結果に基づく措置の実施等

各行政機関は、調査の結果、法令違反等の事実が明らかになったときは、速やかに是正措置、再発防止策等（以下「是正措置等」という。）をとるとともに、必要があるときは、関係者の処分を行う。

（4）通報者への是正措置等の通知

① 各行政機関が是正措置等をとったときはその内容を、内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、通報者に対し、速やかに通知する。

② 各行政機関は、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を定め、又は必要と見込まれる期間を、通報者に対し、遅滞なく通知するよう努める。

（5）関係事項の公表

各行政機関は、必要と認める事項を、適宜公表する。

（6）是正措置等の実効性評価

各行政機関は、通報対応終了後、是正措置等が当該行政機関において十分に機能していることを適切な時期に確認し、必要があると認めるときは、新たな是正措置その他の改善を行う。

（7）意見又は苦情への対応

各行政機関は、通報対応に関して通報者又は相談者（以下「通報者等」という。）から意見又は苦情の申出を受けたときは、迅速かつ適切に対応するよう努める。

4．通報者等の保護

（1）通報者等の保護

① 各行政機関は、職員等（法第２条第１項に定める「代理人その他の者」を含み、退職者は除く。②においても同じ。）が、通報者等に対し、不利益な取扱いを行うことを防ぐ措置をとる。

② 各行政機関は、通報者等に対し不利益な取扱いを行った者に対し、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。範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索を行った職員等、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等並びに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等についても同様とする。

(2) 通報者のフォローアップ

各行政機関は、通報対応の終了後、通報者に対し、不利益な取扱いが行われていないかを適宜確認するなど、通報者保護に係る十分なフォローアップを行う。その結果、不利益な取扱いが認められる場合には、適切な救済・回復の措置をとる。

(3) 職員への救済制度の周知

各行政機関は、職員が、不利益な取扱いの内容等に応じて、人事院に対する不利益処分についての審査請求（国家公務員法（昭和２２年法律第１２０号）第９０条）、勤務条件に関する行政措置の要求（同法第８６条）、苦情相談制度等を利用することができる旨を周知する。

5．その他

(1) 通報関連資料の管理

各行政機関は、各通報事案への対応に係る記録及び関係資料を作成し、これらについて、適切な保存期間を定めた上で、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意して、適切な方法で管理しなければならない。

(2) 職員等への周知

① 各行政機関は、幹部職員等のリーダーシップの下、職員等に対する定期的な研修の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法、指針及び本ガイドラインの内容、当該行政機関における内部公益通報受付窓口、内部公益通報対応体制等（指針第４．３（３）イからリまでに定める事項を含む。）について、全ての職員等に対し、十分に周知・啓発する。

② 各行政機関は、通報者の上司である職員が通報を受けた場合、当該職員が自ら行える範囲で必要に応じ調査を行うとともに、当該職員の上司への報告、内

部公益通報受付窓口への通報その他適切な措置を遅滞なくとるべき旨を周知する。なお、この場合の上司については、必ずしも職制上直接に指揮監督を行う地位にある者であることを要しない。

③　各行政機関は、内部公益通報受付窓口及び内部公益通報対応体制に対する職員等（退職者は除く。本項において同じ。）の信頼性の向上を図るため、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに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生じない範囲において、その運用実績の概要を職員等に周知する。

（3）協力義務

①　各行政機関の職員は、正当な理由がある場合を除き、通報に関する調査に誠実に協力する。

②　各行政機関及びその職員は、本ガイドラインに定める通報について、他の行政機関その他公の機関から調査等の協力を求められたときは、正当な理由がある場合を除き、必要な協力を行う。

（4）通報対応の評価及び改善

①　内部公益通報対応体制の運用状況についての透明性を高めるとともに、客観的な評価を行うことを可能とするため、各行政機関は、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに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生じない範囲において、当該行政機関における内部公益通報対応体制等の運用状況に関する情報（例えば、通報受付件数、通報事案の概要、通報事案の調査結果の概要、調査の結果とった措置、調査対応状況の概要、通報対応に要した期間等）を、定期的に公表する。

②　各行政機関は、内部公益通報対応体制等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ともに、指針の解説や事業者による先進的な取組事例等も参考にした上で、必要に応じて、内部公益通報対応体制を継続的に改善する。

（5）消費者庁の役割等

①　消費者庁は、国の行政機関における内部公益通報対応体制の適切な整備及び運用を図るため、又は個別の通報事案に対する適切な対応を確保するために必

要があると認めるときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、各行政機関に対し、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。

② 消費者庁は、法の施行状況を把握するため、国の行政機関における内部公益通報受付窓口の設置及び運用状況、通報への対応状況、職員等への研修の実施状況等について調査を行い、その結果を公表する。

③ 消費者庁は、内部公益通報対応体制の適切な整備及び運用に関して、各行政機関の職員への周知、研修等を実施するとともに、各行政機関が当該行政機関の職員等に対して同様の取組を行うに際して、資料の提供、説明その他必要な協力を行う。

改正履歴

平成17年7月19日制定
平成26年6月23日一部改正
平成29年3月21日一部改正
令和4年6月1日　一部改正

参考資料6

公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（外部の労働者等からの通報）

平成17年7月19日
関係省庁申合せ
令和8年5月29日最終改正

1．本ガイドラインの意義及び目的

公益通報者保護法（平成16年法律第122号。以下「法」という。）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に対し、外部通報に応じ、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る（法第13条第2項）。

国の行政機関が外部の労働者等からの通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することは、事業者に対する行政の監督機能の強化並びにそれを契機とした事業者における内部通報制度の整備及び改善に向けた自主的な取組の促進に寄与するなど、事業者の法令遵守の確保につながるものである。

また、外部の労働者等からの通報を積極的に活用した情報の早期把握を通じて、国の行政機関が適切な法執行を行っていくことは、国民生活の安定及び社会経済の健全な発展にも資するものである。

本ガイドラインは、以上の意義も踏まえて、国の行政機関において、外部の労働者等からの法に基づく公益通報及びその他の法令違反等に関する通報を適切に取り扱うため、各行政機関が取り組むべき基本的事項を定め、もって通報者の保護を図るとともに、事業者の法令遵守を推進することを目的とし、各行政機関においては、本ガイドラインを踏まえながら、各行政機関の実情等も勘案し、法が求める措置をとる必要がある。

2．通報対応の在り方

（1）通報対応の仕組みの整備及び運用

① 各行政機関は、外部の労働者等からの通報事案への対応を、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、迅速かつ適切に行うため、その幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に

運用する。

② 各行政機関は、通報対応の仕組みについて、内部規程を作成し、ウェブサイト等を用いる方法により、外部の労働者等に対して公表する。

③ 地方支分部局等を置いている行政機関にあっては、当該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通報対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置をとる。

(2) 通報受付窓口の設置

① 各行政機関は、外部の労働者等からの通報を受け付ける窓口（以下「通報窓口」という。）及び通報に関連する相談に応じる窓口を、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（以下「通報者等」という。）に明確になるよう設置する。

② 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は、通報者との連絡が円滑に行われるような措置をとる。

(3) 担当者の配置及び育成

各行政機関は、当該行政機関の関係する部局に、通報対応に必要な適性及び能力を有する担当者を配置（当該部局の職員を担当者として指定することを含む。）し、所要の知識及び技能の向上を図るための教育、研修等を十分に行う。

(4) 秘密保持及び個人情報保護の徹底

① 通報又は相談への対応に関与した者（通報又は相談への対応に付随する職務等を通じて、通報又は相談に関する秘密を知り得た者を含む。以下同じ。）は、通報又は相談に関する秘密を漏らしてはならない。

② 通報又は相談への対応に関与した者は、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てはならない。

③ 各行政機関は、通報又は相談に関する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（3．に規定するもののほか、相談及び通報対応終了後の段階を含む。以下同じ。）において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に周知する。この場合、以下に掲げる事項については、特に十分な措置をとる。

ア．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

イ. 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。以下同じ。）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（通報対応を適切に行う上で真に必要な最小限の情報を、ウ. に規定する同意を取得して開示する場合を除く。）

ウ. 通報者等の特定につながり得る情報を、情報共有が許される範囲外に開示する場合には、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

エ. ウ. に規定する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

オ. 通報者等本人からの情報流出によって通報者等が特定されることを防ぐため、通報者等に対して、情報管理の重要性について十分に理解させること

（5）利益相反関係の排除

① 各行政機関の職員は、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。

② 各行政機関は、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。

（6）通報対象の範囲

通報窓口においては、法第２条第３項に規定する通報対象事実（以下「通報対象事実」という。）が生じ、又はまさに生じようとしている場合における通報のほか、（8）に規定する通報を受け付ける。

（7）通報者の範囲

通報窓口では、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実に関係する事業者に雇用されている労働者又は通報の日前１年以内に当該労働者であった者、当該事業者を派遣先とする派遣労働者又は通報の日前１年以内に当該派遣労働者であった者、当該事業者の取引先の労働者又は通報の日前１年以内に当該労働者であった者、当該事業者から業務委託を受けている特定受託事業者の特定受託業務従事者又は通報の日前１年以内に当該特定受託事業者の特定受託業務従事者であった者、当該

事業者の役員のほか、当該事業者の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける。

（8）公益通報以外の通報の取扱い

① 各行政機関は、法に基づく公益通報以外の通報であっても、以下に掲げる場合には、法に基づく公益通報に準ずる通報として、法第13条第1項に規定する必要な調査を行い、通報対象事実又はその他の法令違反の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る。

ア.（7）に掲げる事業者の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者が、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、当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対し、法第3条第1項第2号に掲げる要件（（ⅰ）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（以下「真実相当性の要件」という。）、又は（ⅱ）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、法第3条第1項第2号イからニまでに掲げる事項を記載した書面を提出する場合（以下、（ⅰ）と（ⅱ）を併せて「保護要件」という。））を満たして通報するものである場合

イ.（7）に掲げる者が、通報対象事実以外の法令違反の事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該法令違反の事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対し、保護要件を満たして通報するものである場合

② ①のほか、各行政機関は、法令遵守を図るため、法に基づく公益通報以外の通報を受け付けることができる。この場合において、通報対象となる事実や通報者の範囲、通報対応手続その他必要な事項については、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、各行政機関が別に定める。

（9）匿名による通報の取扱い

各行政機関は、通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るとともに、通報対応の実効性を確保するため、匿名による通報についても、可能な限り、実名による通報と同様の取扱いを行うよう努める。この場合、各行政機関は、通報者と通報窓口担当者との間で、適切に情報の伝達を行い得る仕組みを整備するよう努める。

3．通報への対応

（1）通報の受付と教示

① 各行政機関に通報があったときは、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、誠実かつ公正に通報に対応しなければならず、正当な理由なく通報の受付又は受理を拒んではならない。

② 各行政機関において通報を受け付けたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、通報者の氏名及び連絡先（匿名による通報の場合を除く。）、通報の内容となる事実等を把握するとともに、通報に関する秘密は保持されること、個人情報は保護されること、通報受付後の手続の流れ等を、通報者に対し説明する。ただし、通報者が説明を望まない場合、匿名による通報であるため通報者への説明が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない（以下、（1）③及び⑤、（2）④、（5）①及び②に規定する通知、（1）④に規定する教示、（3）に規定する教示及び資料の提供においても、同様とする。）。

③ ②において、書面、電子メール等、通報者が通報の到着を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対して通報を受領した旨を通知するよう努める。

④ 通報内容となる事実について、当該行政機関が権限を有しないときは、権限を有する行政機関を、通報者に対し、遅滞なく教示する。

⑤ 各行政機関において通報を受け付けた後は、法及び本ガイドラインの趣旨並びに当該行政機関の所管法令及び所掌事務を踏まえて当該通報に対応する必要性について十分に検討し、これを法に基づく公益通報又はそれに準ずる通報等として受理したときは受理した旨を、受理しないとき（情報提供として受け付けることを含む。）は受理しない旨及びその理由を、通報者に対し、遅滞なく通知しなければならない。

⑥ ⑤において、通報への対応の必要性について検討するに当たっては、真実相当性の要件については、通報内容を裏付ける内部資料、関係者による供述等の存在のみならず、通報者本人による供述内容の具体性、迫真性等によっても認められ得ることを十分に踏まえ、柔軟かつ適切に対応する。

また、通報が真実相当性の要件を満たしているかどうかが直ちに明らかでない場合においても、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、同様に対応する。

（2）調査の実施

① 各行政機関において通報を受理した後は、必要な調査を行う。

② 調査の実施に当たっては、通報に関する秘密を保持するとともに、個人情報を保護するため、通報者が特定されないよう十分に留意しつつ、遅滞なく、必要かつ相当と認められる方法で行う。

③ 調査の方法、内容等の適正性を確保するとともに、調査の適切な進捗を図るため、通報対応の仕組みの整備及び運用に責任を有する幹部等が調査について適宜確認を行う等の方法により、通報事案を適切に管理する。

④ 適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がある場合を除き、調査中は、調査の進捗状況について、通報者に対し、適宜通知するとともに、調査結果は可及的速やかに取りまとめ、その結果を、遅滞なく通知する。

（3）受理後の教示

通報事案の受理後において、当該行政機関ではなく他の行政機関が処分又は勧告等をする権限を有することが明らかになったときは、権限を有する行政機関を、通報者に対し、遅滞なく教示する。この場合において、当該教示を行う行政機関は、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、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、自ら作成した当該通報事案に係る資料を通報者に提供する。

（4）調査結果に基づく措置の実施

各行政機関は、調査の結果、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実があると認めるときは、速やかに、法令に基づく措置その他適当な措置（以下「措置」という。）をとる。

（5）通報者への措置の通知

① 各行政機関が措置をとったときは、その内容を、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、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、通報者に対し、遅滞なく通知する。

② 各行政機関は、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を定め、又は必要と見込まれる期間を、通報者に対し、遅滞なく通知するよう努める。

（6）意見又は苦情への対応

各行政機関は、通報対応に関して通報者等から意見又は苦情の申出を受けたときは、迅速かつ適切に対応するよう努める。

4．通報者等の保護

（1）通報者等の保護

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。

（2）通報者のフォローアップ

各行政機関は、通報対応の終了後においても、通報者からの相談等に適切に対応するとともに、通報者が、通報したことを理由として、事業者から解雇その他不利益な取扱いを受けていることが明らかになった場合には、消費者庁の公益通報者保護制度相談ダイヤル等を紹介するなど、通報者保護に係る必要なフォローアップを行うよう努める。

5．その他

（1）通報関連資料の管理

各行政機関は、各通報事案への対応に係る記録及び関係資料について、適切な保存期間を定めた上で、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意して、適切な方法で管理しなければならない。

（2）職員への周知

各行政機関は、幹部職員等のリーダーシップの下、職員に対する定期的な研修の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法及び本ガイドラインの内容、当該行政機関における通報対応の仕組み等について、全ての職員に対し、十分に周知する。

（3）事業者及び労働者等への周知等

① 各行政機関は、当該行政機関の所管事業に係る事業者及び労働者等に対する広報の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法、「公益通報者保護法第

11条第１項及び第２項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」（令和３年８月20日内閣府告示第118号。令和８年３月31日一部改正内閣府告示第15号。以下「指針」という。）及び「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」（令和３年10月13日消費者庁。令和８年３月31日最終改正。以下「指針の解説」という。）の内容並びに当該行政機関における通報窓口、通報対応の仕組み等について、周知するよう努める。

② 各行政機関は、当該行政機関の契約の相手方又は補助金等の交付先（以下「相手方事業者」という。）における法令遵守及び不正防止を図るために必要と認められる場合（過去に不正が発生し同種の事案の再発防止の必要性が高い場合、事業者の専門性に大きく依存する事業など外部からの監督だけでは不正の発見が困難な場合、不正が発生すると個人の生命、身体、財産その他の利益が侵害されるおそれがある場合など。）には、相手方事業者に対して、法、指針及び指針の解説に基づく取組の実施を求めることなどに努める。

（４）協力義務等

① 各行政機関及び職員は、本ガイドラインに定める通報について、他の行政機関その他公の機関から調査等の協力を求められたときは、正当な理由がある場合を除き、必要な協力を行う。

② 各行政機関は、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が複数ある場合においては、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。

③ 各行政機関は、所管法令に違反する事実について処分又は勧告等をする権限を他の行政機関に委任等をしている場合において、当該所管法令違反の事実に関する通報がなされたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、当該他の行政機関と通報及び通報への対応状況に関する情報を共有し、通報対応への助言を行うなど、適切な法執行を確保するために必要な協力、支援等（委任庁が受任庁に対して指揮監督権限を有する場合においては、当該権限の適切な行使も含む。）を行う。

（５）通報対応の評価及び改善

① 通報対応の仕組みの運用状況についての透明性を高めるとともに、客観的

な評価を行うことを可能とするため、各行政機関は、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、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、当該行政機関における通報対応の仕組みの運用状況に関する情報（例えば、通報受付件数、通報事案の概要、通報事案の調査結果の概要、調査の結果とった措置、調査対応状況の概要、通報対応に要した期間等）を、定期的に公表する。

② 各行政機関は、通報対応の仕組みの運用状況について、職員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ともに、他の行政機関による先進的な取組事例等も参考にした上で、通報対応の仕組みを継続的に改善するよう努める。

（6）消費者庁の役割等

① 消費者庁は、国の行政機関における通報対応の仕組みの適切な整備及び運用を図るため、又は個別の通報事案に対する適切な対応を確保するために必要があると認めるときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、各行政機関に対し、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。

② 消費者庁は、法の施行状況を把握するため、国の行政機関における通報窓口の設置及び運用状況、通報への対応状況、職員への研修の実施状況等について調査を行い、その結果を公表する。

③ 消費者庁は、通報対応の仕組みの適切な整備及び運用に関して、各行政機関の職員への周知、研修等並びに事業者及び労働者等への広報、説明会等を実施するとともに、各行政機関が当該行政機関の職員並びに所管事業に係る事業者及び労働者等に対して同様の取組を行うに際して、資料の提供、説明その他必要な協力を行う。

改正履歴

平成17年7月19日制定
平成23年3月18日一部改正
平成26年6月23日一部改正
平成29年3月21日一部改正
令和4年6月1日　一部改正

参考資料７

公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）

平成29年７月31日
令和８年５月29日最終改正
消費者庁

１．本ガイドラインの意義等

（１）本ガイドライン改正の経緯と内容

公益通報者保護法（平成16年法律第122号。以下「法」という。）は、令和２年改正において、公益通報対応業務従事者を定めること（法第11条第１項）及び事業者内部における公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとること（法第11条第２項）を事業者に義務付けることとし（常時使用する労働者の数が300人以下の事業者については努力義務）、さらに、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「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。令和８年３月31日一部改正内閣府告示第15号。以下「指針」という。）が策定された。

指針は、事業者における公益通報対応体制等の具体的な内容について定めているところ、地方公共団体における公益通報への対応体制については、指針を踏まえつつ、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「公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）」を作成し、各地方公共団体は、本ガイドラインを踏まえて内部公益通報への対応体制等を含む通報への対応の在り方を定めてきた。今般、令和７年６月に「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）が公布され、これに伴い指針も改正を行ったことを踏まえ、指針の改正との整合性を確保するため、本ガイドラインについても、指針の改正内容を踏まえた改正のほか、必要最小限の修正を行った。

地方公共団体は、本ガイドラインを踏まえながら、各地方公共団体の実情等も勘案し、法及び指針が求める措置を講ずる必要がある。また、指針が求める事項の検討に当たっては「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」（令和３年10月13日消費者庁。令和８年３月31日最終改正。以下「指針の

解説」という。）も踏まえる必要がある。

なお、本ガイドラインは、地方公共団体の内部の職員等からの通報及び相談に関する各種の措置や対応等を記載しているものであるが、指針及び指針の解説にも明記されているとおり、例えば、組織の長その他幹部からの独立性の確保や利益相反の排除、不利益取扱いの防止及び範囲外共有・通報妨害・通報者探索の防止措置等については、内部公益通報以外の公益通報に対する対応においても、同様の措置等を取る必要があることに特に留意されたい。

加えて、令和７年６月の法改正により、公益通報を理由として分限免職又は懲戒処分が行われた場合、任命権者であるか否かを問わず、実質的な意思決定をした者やそれに関与した者が罰則の対象になり得る（ただし、形式的に分限免職又は懲戒処分の意思表示をした者が直ちに罰則の対象となるわけではない）ことにも特に留意されたい。

（２）内部公益通報制度の意義

地方公共団体が職員等（法第２条第１項に定める役務提供先等への通報が内部通報となり得る者。以下同じ。）からの通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することは、内部監査機能の強化及び組織の自浄作用の向上に寄与するなど、地方公共団体の法令遵守の確保につながるものである。

また、職員等からの通報を積極的に活用したリスク管理等を通じて、地方公共団体が適切に行政事務を遂行していくことは、地方自治に対する住民の信頼の確保並びに地域住民の生活の安定及び社会経済の健全な発展にも資するものである。

以上の意義も踏まえ、地方公共団体において、職員等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱い、通報者の保護を図るとともに、地方公共団体の法令遵守を推進することが求められる。

なお、本ガイドラインは、地方自治法第245条の４第１項の規定に基づく技術的な助言として位置付けられるものであり、各地方公共団体において一層充実した通報対応の仕組みを整備及び運用すること、又は各地方公共団体の規模等の実情に応じた適切な取組を行うことを妨げるものではない。

また、本ガイドラインにおいて「法令」とは、各地方公共団体が制定する条例、規則その他の規程を含むものとし、その他本ガイドラインにおいて使用されている用語は、本ガイドラインにおいて定義されている用語を除き、指針及び指針の解説の例による。

2．通報対応の在り方

（1）内部公益通報対応体制の整備及び運用

① 各地方公共団体は、内部公益通報を部署間横断的に受け付ける窓口（以下「内部公益通報受付窓口」という。）を設置し、当該窓口に寄せられる内部公益通報を受け、調査をし、是正に必要な措置をとる部署及び責任者を明確に定める。なお、責任者は幹部とする。

② 各地方公共団体は、法、指針及び本ガイドラインにおいて求められる事項について、内部規程（条例を含む。）を作成し、また、当該規程の定めに従って運用する。

③ 支庁、地方事務所、支所、出張所等（以下「出先機関等」という。）を置いている地方公共団体にあっては、当該地方公共団体が定める内部公益通報対応体制の下で、各出先機関等においても適切に通報対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置をとる。

④ 内部公益通報体制の整備及び運用に当たっては、指針の解説に掲げる事項も踏まえた上で、各地方公共団体の実情に応じて最も適切と考えられる方法により行う。

（2）総合的な窓口の設置

① 各地方公共団体は、内部公益通報受付窓口を、全部局の総合調整を行う部局又はコンプライアンスを所掌する部局等に設置する。この場合、各地方公共団体は、当該地方公共団体内部の内部公益通報受付窓口に加えて、外部に弁護士等を配置した内部公益通報受付窓口を設けるよう努める。

② 各地方公共団体は、職員等から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱い、その他通報に関連する質問・相談に応じる窓口（以下「相談窓口」という。）を設置し、これらに対応する。

③ 各地方公共団体は、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係る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。

④ 人員、予算等の制約により専用の内部公益通報受付窓口又は相談窓口を設置することが困難な地方公共団体にあっては、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意した上で、他の類似した目的のために当該地方公共団体に設置された窓口（例えば、職員の職務に係る倫理の保持、適切な労務環境の確保を目的とするもの等）を内部公益通報受付窓口又は相談窓口として活用することができる。

⑤　人員、予算等の制約により単独で内部公益通報受付窓口又は相談窓口を設置することが困難な地方公共団体にあっては、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意した上で、他の地方公共団体と連携及び協力して事務を行う仕組み（例えば、協議会の設置、機関等の共同設置、事務の委託又は代替執行等）を活用して内部公益通報受付窓口又は相談窓口を設置することができる。

（3）公益通報対応業務従事者の配置及び育成

①　各地方公共団体は、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。

②　各地方公共団体は、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。）が従事者となる者自身に明らかとなる方法により定める。

③　各地方公共団体は、公益通報対応業務に必要な適性及び能力を有する者を従事者として定める。

④　各地方公共団体は、従事者に対し、所要の知識及び技能の向上を図るための教育、研修等を十分に行い、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は特に十分に教育を行う。

（4）範囲外共有等の防止、秘密保持及び個人情報保護の徹底

①　各地方公共団体は、職員等（法第２条第１項に定める「代理人その他の者」を含み、退職者は除く。②及び③においても同じ。）が範囲外共有を防ぐための措置をとり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる。

②　各地方公共団体は、職員等が、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、通報妨害行為を行うことを防ぐための措置をとる。

③　各地方公共団体は、職員等が、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、通報者探索を行うことを防ぐ措置をとる。

④　①から③までに加え、各地方公共団体は、秘密保持及び個人情報の保護のために次の事項を徹底する。

ア．通報又は相談への対応に関与した者（通報又は相談への対応に付随する職務等を通じて、通報又は相談に関する秘密を知り得た者を含む。以下同じ。）は、通報又は相談に関する秘密を漏らしてはならないこと。

イ．通報又は相談への対応に関与した者は、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てはならないこと。

⑤　各地方公共団体は、通報又は相談に関する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（３．に規定するもののほか、相談及び通報対応終了後の段階を含む。以下同じ。）において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に周知する。

（５）利益相反関係の排除

①　各地方公共団体は、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行われる公益通報対応業務について、事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない措置をとる。

②　各地方公共団体は、通報対応の各段階において、公益通報対応業務に関与する者が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。

（６）通報対象の範囲

各地方公共団体が設置した内部公益通報受付窓口では、以下の通報を受け付ける。

ア．当該地方公共団体（当該地方公共団体の事業に従事する場合における職員等（法第２条第１項に定める「代理人その他の者」を含む。））についての法令違反行為（当該法令違反行為が生ずるおそれを含む。）

イ．ア．のほか適正な業務の推進のために各地方公共団体において定める事実

（７）通報者の範囲

①　内部公益通報受付窓口では、職員等のほか、当該地方公共団体の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける。

②　各地方公共団体が設置した内部公益通報受付窓口では、①に掲げる者のほか、当該地方公共団体の住民等からの通報も受け付けることができる。この場合の通報対応の手続については、法、指針及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、当該地方公共団体が別に定める。

（８）匿名による通報の取扱い

各地方公共団体は、通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るとともに、通報対応の実効性を確保するため、匿名による通報についても、実名による通

報と同様の取扱いを行う。この場合、各地方公共団体は、通報者との間で、適切に情報の伝達を行い得る仕組みを整備する。

3．通報への対応

（1）通報の受付

① 各地方公共団体に通報があったときは、法、指針及び本ガイドラインを踏まえ、誠実かつ公正に通報に対応しなければならず、通報の受付を拒んではならない。

② 各地方公共団体において通報を受け付けたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、通報者の氏名及び連絡先（匿名による通報の場合を除く。）、通報の内容となる事実等を把握するとともに、通報者に対して不利益な取扱いは行われないこと、通報に関する秘密は保持されること、個人情報は保護されること、通報受付後の手続の流れ等を、通報者に対し説明する。ただし、通報者が説明を望まない場合、匿名による通報であるため通報者への説明が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない（以下、（1）③及び④、（2）①及び④、（4）①及び②に規定する通知においても、同様とする。）。

③ ②において、書面、電子メール等、通報者が通報の到着を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対して通報を受け付けた旨を通知するよう努める。

④ 各地方公共団体において通報を受け付けた後は、法、指針及び本ガイドラインを踏まえて当該通報に対応する必要性について十分に検討し、これを受理したときは受理した旨を、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。

（2）調査の実施

① 各地方公共団体において通報を受理した後は、調査の必要性を十分に検討し、指針第４．１（３）に定める正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施する。また、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ある場合を除き、調査を行う場合はその旨及び着手の時期を、調査を行わない場合はその旨及び理由を、通報者に対し、遅滞なく通知する。

② 調査の実施に当たっては、通報に関する秘密を保持するとともに、個人情報を保護するため、通報者が特定されないよう十分に留意しつつ、遅滞なく、必要かつ相当と認められる方法で行う。

③　調査の方法、内容等の適正性を確保するとともに、調査の適切な進捗を図るため、内部公益通報対応体制の整備及び運用に責任を有する幹部等が調査について適宜確認を行う等の方法により、通報事案を適切に管理する。

④　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ある場合を除き、調査中は、調査の進捗状況について、通報者に対し、適宜通知するとともに、調査結果は可及的速やかに取りまとめ、その結果を、遅滞なく通知する。

（3）調査結果に基づく措置の実施等

各地方公共団体は、調査の結果、法令違反等の事実が明らかになったときは、速やかに是正措置、再発防止策等（以下「是正措置等」という。）をとるとともに、必要があるときは、関係者の処分を行う。

（4）通報者への是正措置等の通知

①　各地方公共団体が是正措置等をとったときはその内容を、内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、通報者に対し、速やかに通知する。

②　各地方公共団体は、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を定め、又は必要と見込まれる期間を、通報者に対し、遅滞なく通知するよう努める。

（5）関係事項の公表

各地方公共団体は、必要と認める事項を、適宜公表する。

（6）是正措置等の実効性評価

各地方公共団体は、通報対応終了後、是正措置等が当該地方公共団体において十分に機能していることを適切な時期に確認し、必要があると認めるときは、新たな是正措置その他の改善を行う。

（7）意見又は苦情への対応

各地方公共団体は、通報対応に関して通報者又は相談者（以下「通報者等」という。）から意見又は苦情の申出を受けたときは、迅速かつ適切に対応するよう努める。

4．通報者等の保護

（1）通報者等の保護

① 各地方公共団体は、職員等（法第２条第１項に定める「代理人その他の者」を含み、退職者は除く。②においても同じ。）が、通報者等に対し、不利益な取扱いを行うことを防ぐ措置をとる。

② 各地方公共団体は、通報者等に対し不利益な取扱いを行った者に対し、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。範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索を行った職員等、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等並びに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等についても同様とする。

（2）通報者のフォローアップ

各地方公共団体は、通報対応の終了後、通報者に対し、不利益な取扱いが行われていないかを適宜確認するなど、通報者保護に係る十分なフォローアップを行う。その結果、不利益な取扱いが認められる場合には、適切な救済・回復の措置をとる。

（3）職員への救済制度の周知

各地方公共団体は、職員が、不利益な取扱いの内容等に応じて、人事委員会又は公平委員会に対する不利益処分についての審査請求（地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号）第４９条の２）、勤務条件に関する措置の要求（同法第４６条）、苦情相談制度等を利用することができる旨を周知する。

5．その他

（1）通報関連資料の管理

各地方公共団体は、各通報事案への対応に係る記録及び関係資料を作成し、これらについて、適切な保存期間を定めた上で、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意して、適切な方法で管理する。

（2）職員等への周知

① 各地方公共団体は、幹部職員等のリーダーシップの下、職員等に対する定期的な研修の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法、指針及び本ガイ

ドラインの内容、当該地方公共団体における内部公益通報受付窓口、内部公益通報対応体制等（指針第４．３（３）イからリまでに定める事項を含む。）について、全ての職員等に対し、十分に周知・啓発する。

② 各地方公共団体は、通報者の上司である職員が通報を受けた場合、当該職員が自ら行える範囲で必要に応じ調査を行うとともに、当該職員の上司への報告、内部公益通報受付窓口への通報その他適切な措置を遅滞なくとるべき旨を周知する。なお、この場合の上司については、必ずしも職制上直接に指揮監督を行う地位にある者であることを要しない。

③ 各地方公共団体は、内部公益通報受付窓口及び内部公益通報対応体制に対する職員等（退職者は除く。本項において同じ。）の信頼性の向上を図るため、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに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生じない範囲において、その運用実績の概要を職員等に周知する。

（３）協力義務

① 各地方公共団体の職員は、正当な理由がある場合を除き、通報に関する調査に誠実に協力する。

② 各地方公共団体及びその職員は、本ガイドラインに定める通報について、他の行政機関その他公の機関から調査等の協力を求められたときは、正当な理由がある場合を除き、必要な協力を行う。

（４）通報対応の評価及び改善

① 内部公益通報対応体制の運用状況についての透明性を高めるとともに、客観的な評価を行うことを可能とするため、各地方公共団体は、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに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生じない範囲において、当該地方公共団体における内部公益通報対応体制の運用状況に関する情報（例えば、通報受付件数、通報事案の概要、通報事案の調査結果の概要、調査の結果とった措置、調査対応状況の概要、通報対応に要した期間等）を、定期的に公表する。

② 各地方公共団体は、内部公益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ともに、指針の解説や行政機関及び事業者による先進的な取組事例等も参考にした上で、

必要に応じて、内部公益通報対応体制を継続的に改善する。

（5）消費者庁の役割

① 消費者庁は、地方公共団体における内部公益通報対応体制の適切な整備及び運用並びに個別の通報事案に対する適切な対応を確保するため、各地方公共団体に対して必要な助言、協力、情報の提供その他の援助を行うものとする。

② 消費者庁は、法の施行状況を把握するため、各地方公共団体における内部公益通報受付窓口の設置及び運用状況、通報への対応状況、職員等への研修の実施状況等について調査を行い、その結果を公表する。

③ 消費者庁は、内部公益通報対応体制の適切な整備及び運用に関して、各地方公共団体の職員への周知、研修等を実施するとともに、各地方公共団体が当該地方公共団体の職員等に対して同様の取組を行うに際して、資料の提供、説明その他必要な協力を行う。

（6）都道府県の役割

各都道府県は、当該都道府県の区域内の市区町村における内部公益通報対応体制の適切な整備及び運用並びに個別の通報事案に対する適切な対応を確保するため、当該市区町村相互間の連絡調整及び当該市区町村に対する必要な助言、協力、情報の提供その他の援助を行うよう努める。

改正履歴

平成29年7月31日制定
令和4年6月1日一部改正

参考資料８

公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（外部の労働者等からの通報）

平成29年７月31日
令和８年５月29日最終改正
消費者庁

１．本ガイドラインの意義及び目的

公益通報者保護法（平成16年法律第122号。以下「法」という。）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に対し、外部通報に応じ、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る（法第13条第２項）。

地方公共団体が国の行政機関との連携を図りつつ、外部の労働者等からの通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することは、事業者に対する行政の監督機能の強化並びにそれを契機とした事業者における内部通報制度の整備及び改善に向けた自主的な取組の促進に寄与するなど、事業者の法令遵守の確保につながるものである。

また、外部の労働者等からの通報を積極的に活用した情報の早期把握を通じて、地方公共団体が適切な法執行を行っていくことは、地域住民の生活の安定及び社会経済の健全な発展にも資するものである。

本ガイドラインは、以上の意義も踏まえて、地方公共団体において、外部の労働者等からの法に基づく公益通報及びその他の法令違反等に関する通報を適切に取り扱うため、各地方公共団体において取り組むことが求められる基本的事項等を定め、もって通報者の保護を図るとともに、事業者の法令遵守を推進することを目的とし、各地方公共団体においては、本ガイドラインを踏まえながら、各地方公共団体の実情等も勘案し、法が求める措置を講ずる必要がある。

なお、本ガイドラインは、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位置付けられるものであり、各地方公共団体において一層充実した通報対応の仕組みを整備及び運用すること、又は各地方公共団体の規模等の実情に応じた適切な取組を行うことを妨げるものではない。

また、本ガイドラインにおいて「法令」とは、各地方公共団体が制定する条例、規則その他の規程を含むものとする。

2．通報対応の在り方

（1）通報対応の仕組みの整備及び運用

① 各地方公共団体は、外部の労働者等からの通報事案への対応を、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、迅速かつ適切に行うため、その幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用する。

② 各地方公共団体は、通報対応の仕組みについて、内部規程（条例を含む。）を作成し、ウェブサイト等を用いる方法により、外部の労働者等に対して公表する

③ 支庁、地方事務所、支所、出張所等（以下「出先機関等」という。）を置いている地方公共団体にあっては、当該通報対応の仕組みの下で、各出先機関等においても適切に通報対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置をとる。

（2）通報受付窓口の設置

① 各地方公共団体は、外部の労働者等からの通報を受け付ける窓口（以下「通報窓口」という。）及び通報に関連する相談に応じる窓口（以下「相談窓口」という。）を、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（以下「通報者等」という。）に明確になるよう設置する。

② 人員、予算等の制約により専用の通報窓口又は相談窓口を設置することが困難な地方公共団体にあっては、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意した上で、当該地方公共団体に設置された総合窓口、公聴窓口、消費生活センター又は消費生活相談窓口等を通報窓口又は相談窓口として活用することができる。

③ 人員、予算等の制約により単独で通報窓口又は相談窓口を設置することが困難な地方公共団体にあっては、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意した上で、他の地方公共団体と連携及び協力して事務を行う仕組み（例えば、協議会の設置、機関等の共同設置、事務の委託又は代替執行等）を活用して通報窓口又は相談窓口を設置することができる。

④ 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は、通報者との連絡が円滑に行われるような措置をとる。

（3）担当者の配置及び育成

各地方公共団体は、当該地方公共団体の関係する部局に、通報対応に必要な適性及び能力を有する担当者を配置（当該部局の職員を担当者として指定することを含

む。）し、所要の知識及び技能の向上を図るための教育、研修等を十分に行う。

（4）秘密保持及び個人情報保護の徹底

① 通報又は相談への対応に関与した者（通報又は相談への対応に付随する職務等を通じて、通報又は相談に関する秘密を知り得た者を含む。以下同じ。）は、通報又は相談に関する秘密を漏らしてはならない。

② 通報又は相談への対応に関与した者は、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てはならない。

③ 各地方公共団体は、通報又は相談に関する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（３．に規定するもののほか、相談及び通報対応終了後の段階を含む。以下同じ。）において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に周知する。この場合、以下に掲げる事項については、特に十分な措置をとる。

ア．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

イ．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。以下同じ。）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（通報対応を適切に行う上で真に必要な最小限の情報を、ウ．に規定する同意を取得して開示する場合を除く。）

ウ．通報者等の特定につながり得る情報を、情報共有が許される範囲外に開示する場合には、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

エ．ウ．に規定する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

オ．通報者等本人からの情報流出によって通報者等が特定されることを防ぐため、通報者等に対して、情報管理の重要性について十分に理解させること

（5）利益相反関係の排除

① 各地方公共団体の職員は、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。

② 各地方公共団体は、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。

（6）通報対象の範囲

通報窓口では、法第２条第３項に規定する通報対象事実（以下「通報対象事実」という。）が生じ、又はまさに生じようとしている場合における通報のほか、（8）に規定する通報を受け付ける。

（7）通報者の範囲

通報窓口では、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実に関係する事業者に雇用されている労働者又は通報の日前１年以内に当該労働者であった者、当該事業者を派遣先とする派遣労働者又は通報の日前１年以内に当該派遣労働者であった者、当該事業者の取引先の労働者又は通報の日前１年以内に当該労働者であった者、当該事業者から業務委託を受けている特定受託事業者の特定受託業務従事者又は通報の日前１年以内に当該特定受託事業者の特定受託業務従事者であった者、当該事業者の役員のほか、当該事業者の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける。

（8）公益通報以外の通報の取扱い

① 各地方公共団体は、法に基づく公益通報以外の通報であっても、以下に掲げる場合には、法に基づく公益通報に準ずる通報として、法第13条第１項に規定する必要な調査を行い、通報対象事実又はその他の法令違反の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る。

ア.（7）に掲げる事業者の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者が、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、当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する地方公共団体に対し、法第３条第１項第２号に掲げる要件（（ⅰ）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（以下「真実相当性の要件」という。）、又は（ⅱ）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、法第３条第１項第２号イからニまでに掲げる事項を記載した書面を提出する場合（以下、（ⅰ）と（ⅱ）を併せて「保護要件」という。））を満たして通報するものである場合

イ.（7）に掲げる者が、通報対象事実以外の法令違反の事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該法令違反の事実について処分又は勧告等をする権限を有する地方公共団体に対し、保護要件を満たして通報するものである場合

② ①のほか、各地方公共団体は、法令遵守を図るため、法に基づく公益通報以外の通報を受け付けることができる。この場合において、通報対象となる事実や通報者の範囲、通報対応手続その他必要な事項については、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、各地方公共団体が別に定める。

(9) 匿名による通報の取扱い

各地方公共団体は、通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るとともに、通報対応の実効性を確保するため、匿名による通報についても、可能な限り、実名による通報と同様の取扱いを行うよう努める。この場合、各地方公共団体は、通報者と通報窓口担当者との間で、適切に情報の伝達を行い得る仕組みを整備するよう努める。

3. 通報への対応

(1) 通報の受付と教示

① 各地方公共団体に通報があったときは、法及び本ガイドラインの趣旨を踏まえ、誠実かつ公正に通報に対応しなければならず、正当な理由なく通報の受付又は受理を拒んではならない。

② 各地方公共団体において通報を受け付けたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、通報者の氏名及び連絡先（匿名による通報の場合を除く。）、通報の内容となる事実等を把握するとともに、通報に関する秘密は保持されること、個人情報は保護されること、通報受付後の手続の流れ等を、通報者に対し説明する。ただし、通報者が説明を望まない場合、匿名による通報であるため通報者への説明が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない（以下、(1) ③及び⑤、(2) ④、(5) ①及び②に規定する通知、(1) ④に規定する教示、(3) に規定する教示及び資料の提供においても、同様とする。）。

③ ②において、書面、電子メール等、通報者が通報の到着を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対して通報を受領した旨を通知するよう努める。

④ 通報内容となる事実について、当該地方公共団体が権限を有しないときは、権限を有する行政機関を、通報者に対し、遅滞なく教示する。

⑤　各地方公共団体において通報を受け付けた後は、法及び本ガイドラインの趣旨並びに当該地方公共団体が有する法令上の権限及び所掌事務を踏まえて当該通報に対応する必要性について十分に検討し、これを法に基づく公益通報又はそれに準ずる通報等として受理したときは受理した旨を、受理しないとき（情報提供として受け付けることを含む。）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。

⑥　⑤において、通報への対応の必要性について検討するに当たっては、真実相当性の要件については、通報内容を裏付ける内部資料、関係者による供述等の存在のみならず、通報者本人による供述内容の具体性、迫真性等によっても認められ得ることを十分に踏まえ、柔軟かつ適切に対応する。

また、通報が真実相当性の要件を満たしているかどうかが直ちに明らかでない場合においても、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、同様に対応する。

（2）調査の実施

①　各地方公共団体において通報を受理した後は、必要な調査を行う。

②　調査の実施に当たっては、通報に関する秘密を保持するとともに、個人情報を保護するため、通報者が特定されないよう十分に留意しつつ、遅滞なく、必要かつ相当と認められる方法で行う。

③　調査の方法、内容等の適正性を確保するとともに、調査の適切な進捗を図るため、通報対応の仕組みの整備及び運用に責任を有する幹部等が調査について適宜確認を行う等の方法により、通報事案を適切に管理する。

④　適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がある場合を除き、調査中は、調査の進捗状況について、通報者に対し、適宜通知するとともに、調査結果は可及的速やかに取りまとめ、その結果を、遅滞なく通知する。

（3）受理後の教示

通報事案の受理後において、当該地方公共団体ではなく他の行政機関が処分又は勧告等をする権限を有することが明らかになったときは、権限を有する行政機関を、通報者に対し、遅滞なく教示する。この場合において、当該教示を行う地方公共団体は、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、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、自ら作成した当該通報事案に係る資料を通報者に提供する。

（4）調査結果に基づく措置の実施

各地方公共団体は、調査の結果、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実があると認めるときは、速やかに、法令に基づく措置その他適当な措置（以下「措置」という。）をとる。

（5）通報者への措置の通知

① 各地方公共団体が措置をとったときは、その内容を、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、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、通報者に対し、遅滞なく通知する。

② 各地方公共団体は、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を定め、又は必要と見込まれる期間を、通報者に対し、遅滞なく通知するよう努める。

（6）意見又は苦情への対応

各地方公共団体は、通報対応に関して通報者等から意見又は苦情の申出を受けたときは、迅速かつ適切に対応するよう努める。

4．通報者等の保護

（1）通報者等の保護

各地方公共団体は、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。

（2）通報者のフォローアップ

各地方公共団体は、通報対応の終了後においても、通報者からの相談等に適切に対応するとともに、通報者が、通報したことを理由として、事業者から解雇その他不利益な取扱いを受けていることが明らかになった場合には、消費者庁の公益通報者保護制度相談ダイヤル等を紹介するなど、通報者保護に係る必要なフォローアップを行うよう努める。

5．その他

（1）通報関連資料の管理

各地方公共団体は、各通報事案への対応に係る記録及び関係資料について、適切な保存期間を定めた上で、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意して、適切な方法で管理する。

（2）職員への周知

各地方公共団体は、幹部職員等のリーダーシップの下、職員に対する定期的な研修の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法及び本ガイドラインの内容、当該地方公共団体における通報対応の仕組み等について、全ての職員に対し、十分に周知する。

（3）事業者及び労働者等への周知等

① 各地方公共団体は、当該地方公共団体の区域内の事業者及び労働者等に対する広報の実施、説明会の開催その他適切な方法により、法、「公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」（令和3年8月20日内閣府告示第118号。令和8年3月31日一部改正内閣府告示第15号。以下「指針」という。）及び「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」（令和3年10月13日消費者庁。令和8年3月31日最終改正。以下「指針の解説」という。）の内容並びに当該地方公共団体における通報窓口、通報対応の仕組み等について、周知するよう努める。

② 各地方公共団体は、当該地方公共団体の契約の相手方又は補助金等の交付先（以下「相手方事業者」という。）における法令遵守及び不正防止を図るために必要と認められる場合（過去に不正が発生し同種の事案の再発防止の必要性が高い場合、事業者の専門性に大きく依存する事業など外部からの監督だけでは不正の発見が困難な場合、不正が発生すると個人の生命、身体、財産その他の利益が侵害されるおそれがある場合など。）には、相手方事業者に対して、法、指針及び指針の解説に基づく取組の実施を求めることなどに努める。

（4）協力義務等

① 各地方公共団体及び職員は、本ガイドラインに定める通報について、他の行政機関その他公の機関から調査等の協力を求められたときは、正当な理由がある場合を除き、必要な協力を行う。

② 各地方公共団体は、通報対象事実又はその他の法令違反の事実に関し、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関が複数ある場合においては、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。

③ 各地方公共団体は、法令に違反する事実について処分又は勧告等をする権限を他の行政機関に委任等をしている場合において、当該法令違反の事実に関する通報がなされたときは、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、当該他の行政機関と通報及び通報への対応状況に関する情報を共有し、通報対応への助言を行うなど、適切な法執行を確保するために必要な協力、支援等（委任庁が受任庁に対して指揮監督権限を有する場合においては、当該権限の適切な行使も含む。）を行う。

（5）通報対応の評価及び改善

① 通報対応の仕組みの運用状況についての透明性を高めるとともに、客観的な評価を行うことを可能とするため、各地方公共団体は、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護並びに適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、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、当該地方公共団体における通報対応の仕組みの運用状況に関する情報（例えば、通報受付件数、通報事案の概要、通報事案の調査結果の概要、調査の結果とった措置、調査対応状況の概要、通報対応に要した期間等）を、定期的に公表する。

② 各地方公共団体は、通報対応の仕組みの運用状況について、職員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ともに、他の行政機関による先進的な取組事例等も参考にした上で、通報対応の仕組みを継続的に改善するよう努める。

（6）消費者庁の役割

① 消費者庁は、地方公共団体における通報対応の仕組みの適切な整備及び運用並びに個別の通報事案に対する適切な対応を確保するため、各地方公共団体に対して必要な助言、協力、情報の提供その他の援助を行う。

② 消費者庁は、法の施行状況を把握するため、各地方公共団体における通報窓口の設置及び運用状況、通報への対応状況、職員への研修の実施状況等について調査を行い、その結果を公表する。

③ 消費者庁は、通報対応の仕組みの適切な整備及び運用に関して、各地方公共団体の職員への周知、研修等並びに事業者及び労働者等への広報、説明会等を実施するとともに、各地方公共団体が当該地方公共団体の職員並びにその区域内の事業者及び労働者等に対して同様の取組を行うに際して、資料の提供、説明その他必要な協力を行う。

(7) 都道府県の役割

各都道府県は、当該都道府県の区域内の市区町村における通報対応の仕組みの適切な整備及び運用並びに個別の通報事案に対する適切な対応を確保するため、当該市区町村相互間の連絡調整及び当該市区町村に対する必要な助言、協力、情報の提供その他の援助を行うよう努める。

改正履歴

平成29年7月31日制定
令和4年6月1日一部改正

お問い合わせ先

消費者庁 公益通報者保護制度相談ダイヤル
（一元的相談窓口）

〒100-8958　東京都千代田区霞が関３-１-１ 中央合同庁舎第４号館

TEL (03)3507-9262　（平日 9：30 ～ 12：30 13：30 ～ 17：30）

公益通報者保護制度ウェブサイト

URL https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/

公益通報の通報先・相談先 行政機関検索

URL https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/search_system/