

改正公益通報者保護法に関する 地方公共団体向け研修会

令和3年度
消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室



目 次

- 1． 現行の公益通報者保護法及び改正法の概要… 2
- 2． 改正に伴うガイドライン等の整備… 19
- 3． 改正後のガイドラインの概要… 22

1. 現行の公益通報者保護法及び 改正法の概要

公益通報者保護法（平成16年法律第122号）の概要

1 公益通報

- 労働者が
- 不正の目的でなく
- 勤務先における(※1)
- 刑事罰の対象となる不正を(※2)
- 通報すること

※1 勤務先自体・勤務先の役員・従業員等についての

※2 国民の生命・身体・財産等の保護に関する法令(約480本)に規定する

①直接に刑事罰が科せられる行為

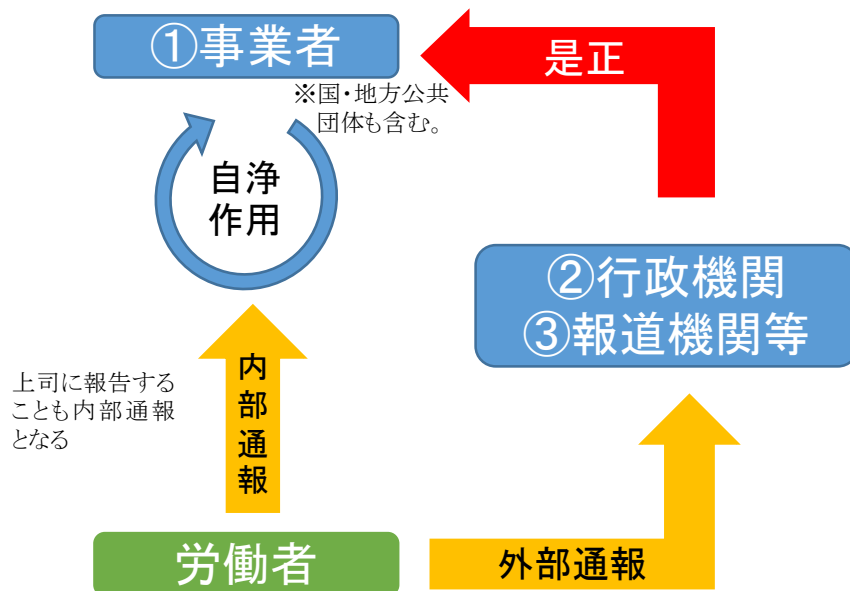
②最終的に刑事罰が科せられることにつながる行為

2 保護の内容

- 解雇は無効
 - 降格・減給その他の不利益な取扱い(※3)は禁止
- ↓
- 公益通報をしたことを理由として解雇や降格・減給をされた者は、裁判で争うことができる

※3 配置転換や嫌がらせなども禁止される

3 通報先と保護の条件



【保護の条件】 通報先により異なる

- ① 事業者(内部通報) ※国・地方公共団体も含む。
不正があると思料すること
- ② 行政機関
不正があると信じるに足る相当の理由があること
(例: 目撃した場合、証拠がある場合など)
- ③ 報道機関等
(通報対象事実の発生・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)
不正があると信じるに足る相当の理由があること
＋
以下のような事由があること
(例: 内部通報では解雇されそうな事由、生命・身体への危害が発生する事由など)

(現行) 公益通報者保護法に基づく各種ガイドライン

<公益通報の対象となる 通報対象事実>

※ 国民の生命、身体、財産等の保護に関わる法律で、本法及び政令で定めた法律（令和4年1月24日現在、480法律）に違反する「犯罪行為」又は「最終的に刑罰につながる行為」

民間事業者向けガイドライン

（民間事業者の法令遵守の確保に資する）

- ・ 国の行政機関向けガイドライン
- ・ 地方公共団体向けガイドライン

<内部の職員等からの通報>

（行政機関の法令遵守の確保に資する）

事業者

（行政機関を含む）



内部窓口

例. 社内のコンプライアンス窓口等

外部窓口

例. 事業者があらかじめ定めた法律事務所等

公益通報
（内部通報）



公益通報

（その他外部への通報）

公益通報

（行政機関への通報）

公益通報者

（労働者 <公務員を含む>）

報道機関、消費者団体等

（被害の発生・拡大防止のために必要と認められる者）

- ・ 国の行政機関向けガイドライン
 - ・ 地方公共団体向けガイドライン
- ### <外部の労働者等からの通報>

（事業者の法令遵守の確保に資する）

<保護の内容>

- ・ 解雇の無効
- ・ 不利益取扱いの禁止
- ・ 労働者派遣契約の解除の無効

通報窓口

処分等の権限を
有する行政機関
（捜査機関を含む）

公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年6月12日公布）

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → **早期是正**により**被害の防止**を図ることが必要

① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすく

- 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために**必要な体制の整備等**（窓口設定、調査、是正措置等）を義務付け。具体的内容は指針を策定【第11条】
※中小事業者（従業員数300人以下）は努力義務
- その実効性確保のために**行政措置**（助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表）を導入【第15条・第16条】
- 内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる**情報の守秘**を義務付け（同義務違反に対する刑事罰を導入）【第12条・第21条】

② 行政機関等への通報を行いやすく

- 権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】

（現行）	（改正）
信じるに足る相当の理由がある場合の通報	氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加
- 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】

（現行）	（改正）
生命・身体に対する危害	財産に対する損害（回復困難又は重大なもの）を追加
（なし）	通報者を特定させる 情報が漏れる可能性が高い場合 を追加
- 権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために**必要な体制の整備等**【第13条第2項】

内部通報・外部通報の実効化

③ 通報者がより保護されやすく

- 保護される人【第2条第1項等】

（現行）	（改正）
労働者	退職者（退職後1年以内）や、 役員（原則として調査是正の取組を前置）を追加

- 保護される通報【第2条第3項】

（現行）	（改正）
刑事罰の対象	行政罰の対象を追加

- 保護の内容【第7条】

（現行）	（改正）
（なし）	通報に伴う 損害賠償責任の免除 を追加

* 指針は、令和3年8月20日に公表（告示）。改正法は、令和4年6月1日に施行予定。

公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年6月12日公布）

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすく

- 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等（窓口設定、調査、是正措置等）を義務付け。具体的内容は指針を策定【第11条】
※中小事業者（従業員数300人以下）は努力義務
- その実効性確保のために行政措置（助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表）を導入【第15条・第16条】
- 内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け（同義務違反に対する刑事罰を導入）【第12条・第21条】

② 行政機関等への通報を行いやすく

- 権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】

(現行)	(改正)
信じるに足る相当の理由がある場合の通報	氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加
- 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】

(現行)	(改正)
生命・身体に対する危害	財産に対する損害（回復困難又は重大なもの）を追加
(なし)	通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加
- 権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等【第13条第2項】

内部通報・外部通報の実効化

③ 通報者がより保護されやすく

- 保護される人【第2条第1項等】

(現行)	(改正)
労働者	退職者（退職後1年以内）や、役員（原則として調査是正の取組を前置）を追加
- 保護される通報【第2条第3項】

(現行)	(改正)
刑事罰の対象	行政罰の対象を追加
- 保護の内容【第7条】

(現行)	(改正)
(なし)	通報に伴う損害賠償責任の免除を追加

事業者がとるべき措置（内部公益通報対応体制整備義務）

【現在・改正背景】

- 消費者庁が民間事業者向けガイドラインを策定、事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項を具体化・明確化
⇒ 事業者において消費者の安全・安心を損なうような不正行為が行われていたにもかかわらず、内部通報がされず、又は内部通報に適切に対応されなかった事案がみられた

【改正後】（改正法第11条、第15条及び第16条）

- 事業者（行政機関を含む。）に次の事項を義務付け（中小事業者（従業員数300人以下）は努力義務）
 - ・ **公益通報対応業務従事者（※）を定めること**
（※） 公益通報の受付、調査是正措置に関する業務に従事する者。例えば、コンプライアンス部門等に所属する者や担当役員などが想定される。
 - ・ 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**（窓口設定、調査、是正措置、不利益取扱い及び通報に関する情報の漏えいの防止のための措置等）をとること
- 上記の具体的な内容について**指針を策定**
- 実効性確保のために**行政措置**（助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表）を導入

通報者を特定させる事項についての守秘義務①

【現在・改正背景】

- 通報に関する情報の守秘義務が規定されていない（現行の民間事業者向けガイドラインでは「通報に係る秘密保持の徹底」が重要としている）
⇒ 通報者に関する情報が漏れた場合、通報者が不利益取扱いを受ける可能性が生じることから、通報者に対する不利益取扱いをその契機の段階から防止し、通報者が安心して通報する環境を整備する必要がある

【改正後】（改正法第12条及び第21条）

- 公益通報者を特定させる事項について守秘義務を導入
- 守秘義務に違反した場合、罰金30万円以下の刑事罰

＜守秘義務を負う者の範囲＞

- 事業者から公益通報対応業務従事者として定められている者
- 事業者から公益通報対応業務従事者として定められていた者

（※）事業者から公益通報対応業務従事者として定められていない者は対象外

通報者を特定させる事項についての守秘義務②

<守秘情報の範囲>

- ・ 公益通報者を特定させる事項

(例) ・ 氏名や社員番号

・ (場合によっては) 通報者の属性 (女性であること等) や通報内容

(※) 公益通報対応業務とは無関係に知ることができた情報は対象外

(例) 社員食堂でたまたま見聞きした事項は対象外

<正当な理由>

- ・ 下記の例のような場合は、違法性がなく「正当な理由」があるとして、守秘義務違反に当たらない

(例) ・ 公益通報者本人の同意がある場合

・ 警察からの捜査事項照会や、裁判所からの文書送付や調査の囑託への対応等、法令に基づく場合

・ 当該公益通報に関する調査等を担当する公益通報対応業務従事者の間での情報共有等、通報対応に当たって必要不可欠な場合

公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年6月12日公布）

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすく

- 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等（窓口設定、調査、是正措置等）を義務付け。具体的内容は指針を策定【第11条】
※中小事業者（従業員数300人以下）は努力義務
- その実効性確保のために行政措置（助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表）を導入【第15条・第16条】
- 内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け（同義務違反に対する刑事罰を導入）【第12条・第21条】

② 行政機関等への通報を行いやすく

- 権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】

（現 行）	（改 正）
信じるに足る相当の理由がある場合の通報	氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加
- 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】

（現 行）	（改 正）
生命・身体に対する危害	財産に対する損害（回復困難又は重大なもの）を追加
（なし）	通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加
- 権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等【第13条第2項】

内部通報・外部通報の実効化

③ 通報者がより保護されやすく

- 保護される人【第2条第1項等】

（現 行）	（改 正）
労働者	退職者（退職後1年以内）や、役員（原則として調査是正の取組を前置）を追加

- 保護される通報【第2条第3項】

（現 行）	（改 正）
刑事罰の対象	行政罰の対象を追加

- 保護の内容【第7条】

（現 行）	（改 正）
（なし）	通報に伴う損害賠償責任の免除を追加

権限を有する行政機関への公益通報の保護要件

【現在・改正背景】

- 労働者が行政機関に通報する場合の保護要件として、「通報対象事実の発生について信じるに足りる相当の理由（真実相当性）があること」が求められている
⇒ 通報に当たって真実相当性の判断が難しい、との指摘

【改正後】（改正法第3条第2号）

- 労働者・退職者が行政機関に通報する場合の保護要件に、**氏名や通報対象事実の内容等を記載した書面**を提出する場合を追加（真実相当性まで至らない場合でも保護）

（労働者・退職者が行政機関に通報する場合の保護要件）

真実相当性がある

又は

通報対象事実が生じ、又は生ずるおそれがあると思料すること
+ **氏名や通報対象事実の内容等を記載した書面**

※  が法改正によって保護の範囲に追加

（書面に記載する事項）

- 公益通報者の氏名又は名称及び住所又は居所
- 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

報道機関等への公益通報の保護要件

【現在・改正背景】

- 内部通報すると通報者を特定させる事項が漏れる可能性が高い場合は、報道機関等への通報の保護要件になっていない
⇒ 通報者を特定させる事項が漏れる可能性が高い場合、内部通報することは困難
- 財産に対する損害が生じる事案は、報道機関等への通報の保護要件になっていない
⇒ 財産に対する回復困難又は重大な損害が生じる事案が近年発生、報道機関等に対する通報を活用することにより未然防止、被害拡大防止が必要

【改正後】(改正法第3条第3号)

通報対象事実の発生について信じるに足りる相当の理由（真実相当性）がある

＋ 次のいずれか（役員の場合、3及び5は除く）

- | | |
|--|---|
| 1 通報に対して不利益取扱いがなされると信じるに足りる相当の理由がある | 4 事業者から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 |
| 2 通報すると証拠隠滅等が発生すると信じるに足りる相当の理由がある | 5 事業者から20日間通報に対する応答がない又は通報に対する調査が懈怠されている |
| 3 通報すると、事業者が通報者を特定させる事項を、それと知りながら漏えいすると信じるに足りる相当の理由がある | 6 生命・身体に対する危害又は財産に対する回復困難若しくは重大な損害が生じる急迫した危険があると信じるに足りる相当の理由がある |

※ が法改正によって保護の範囲に追加

行政機関がとるべき措置（外部通報対応体制整備）

【現在・改正背景】

- 公益通報（2号通報）を受けた行政機関は、必要な調査を行い、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らなければならない（現行法第10条第1項）
- 消費者庁がガイドラインを策定、2号通報を適切に取り扱うために行政機関が取り組むべき基本的事項を定める
⇒ 通報を受けた行政機関においても、通報の放置、不適切な調査、通報に係る秘密の漏えい等の不適切な対応がみられた

【改正後】（改正法第13条第2項）

- 行政機関（※）に対し、2号通報に応じ、適切に対応するために**必要な体制の整備その他の必要な措置**をとることを新たに義務付け
（※）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

公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年6月12日公布）

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすく

- 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等（窓口設定、調査、是正措置等）を義務付け。具体的内容は指針を策定【第11条】
※中小事業者（従業員数300人以下）は努力義務
- その実効性確保のために行政措置（助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表）を導入【第15条・第16条】
- 内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け（同義務違反に対する刑事罰を導入）【第12条・第21条】

② 行政機関等への通報を行いやすく

- 権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】

(現行)	(改正)
信じるに足る相当の理由がある場合の通報	氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加
- 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】

(現行)	(改正)
生命・身体に対する危害	財産に対する損害（回復困難又は重大なもの）を追加
(なし)	通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加
- 権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等【第13条第2項】

内部通報・外部通報の実効化

③ 通報者がより保護されやすく

- 保護される人【第2条第1項等】

(現行)	(改正)
労働者	退職者（退職後1年以内）や、役員（原則として調査是正の取組を前置）を追加

- 保護される通報【第2条第3項】

(現行)	(改正)
刑事罰の対象	行政罰の対象を追加

- 保護の内容【第7条】

(現行)	(改正)
(なし)	通報に伴う損害賠償責任の免除を追加

公益通報者の範囲

【現在・改正背景】

- 公益通報者は労働基準法第9条の労働者に限定
⇒ 退職者や役員による通報が期待された事案が発生する一方、退職者や役員が通報を理由として不利益取扱いを受ける事例も存在

【改正後】（改正法第2条第1項、第5条第3項及び第6条）

- **退職後1年以内に通報した退職者**を「公益通報者」の対象に
 - 派遣労働終了後1年以内の者や、取引先関連の業務終了後1年以内の者も含まれる
- **法人の役員**を「公益通報者」の対象に
 - 法人の役員であることが必要だが、法人の種類は問わない
 - 法律の規定に基づき法人の経営に従事していることが必要
 - 退任した役員は含まれない

役員の保護要件等

<保護の効果>

- ・ 解任については、損害賠償請求が可能
- ・ 解任を除く不利益取扱いの禁止

<事業者外部への通報の保護要件>

- ・ 事業者内部での調査是正措置の前置が原則
- ・ 行政機関への通報の保護要件は現行法を維持（真実相当性が必要）
- ・ 報道機関等への通報が認められる場合が労働者・退職者よりも限定

（労働者・退職者との対比）

通報先	通報の内容等	労働者・退職者の場合	役員の場合
行政機関	重大事案(※)以外	・ 真実相当性 ・ 通報者の氏名や通報対象事実等を記載した書面の提出	・ 真実相当性＋事業者内部での調査等前置
	重大事案(※)		・ 真実相当性
報道機関等	不利益取扱いのおそれ	・ 真実相当性	・ 真実相当性＋事業者内部での調査等前置
	証拠隠滅のおそれ		・ 真実相当性＋事業者内部での調査等前置
	公益通報者を特定させる事項を漏えいされるおそれ		
	通報妨害		・ 真実相当性＋事業者内部での調査等前置
	20日間通報放置又は調査懈怠		
	重大事案(※)		・ 真実相当性

(※) 生命・身体への危害、財産への重大な損害発生のおそれがある場合

通報対象事実の範囲

【現在・改正背景】

- 公益通報となるためには通報内容が刑事罰の対象となり得る行為であることが必要
⇒ 制裁が行政罰にとどまるものであっても、是正の必要性が高いとの認識が高まる

【改正後】(改正法第2条第3項)

- **過料の対象となり得る行為**についても、通報対象事実の範囲に含める

	法律に違反する行為	
	国民の生命、身体、財産その他の利益の保護を直接目的とした法律	国民の生命、身体、財産その他の利益の保護を直接の目的としていない法律
刑事罰により実効性が担保されている法律	対象法律の例 ○刑法 ○食品衛生法等	法令違反行為の例 ・恐喝に当たる債権回収 ・販売を禁止される有害食品等の販売 ・排出基準に適合しないばい煙の排出 ・廃棄物の投棄
	対象法律の例 ○大気汚染防止法 ○廃棄物処理法等	
刑事罰がない法律	○刑事罰規定はないが過料の対象となる行為 - 罰則(刑事罰、過料)の対象とならない規制違反行為 - 消費者基本法等の努力義務違反 - 民事ルール違反(公序良俗違反、不法行為、債務不履行等)	現行法の通報対象事実 <例> - 専ら法人の内部管理にかかわる法律(各種独立行政法人設置法等) - 専ら国家の機能にかかわる法律(各種税法、公務員法、補助金適正化法、入国管理法等) - 各種組織法・設置法等

<具体例>

既に対象法律となっている法律では、例えば、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行為(道路運送車両法第75条第4項違反)などを想定

新たな通報対象事実

損害賠償責任の免責

【現在・改正背景】

- 公益通報により発生した損害の賠償を請求された場合、本法を適用しても損害賠償義務を免れることができない
⇒ 通報により発生した損害について賠償を請求される事例が発生

【改正後】（改正法第7条）

- 公益通報により事業者が生じた損害について、賠償義務を免れる規定を新設

＜保護の効果＞

- 事業者に対する公益通報を理由とする損害賠償義務を免れる

＜留意点＞

- 公益通報者であれば種類を問わず保護
- 保護されるためには、通報が公益通報であるだけでは足りず、不利益取扱いから保護されるための要件（※）を満たすことが必要
（※）労働者及び退職者の場合は改正法第3条各号、役員の場合には改正法第6条各号の要件を満たすことが必要

2. 改正に伴うガイドラインの整備

(改正後の) 公益通報者保護法に基づく 指針等に関する検討会

- 改正法では、事業者（※）に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等（窓口設定、調査、是正措置等）が義務付けられることとなるが、具体的な義務の内容は指針で定めることとされている。
（※）中小事業者（従業員数300人以下）は努力義務

指針の内容については、内部通報体制の実効性の向上につながるよう、様々な立場の有識者等の意見も踏まえて検討する必要があることから、「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会」を開催。

（※） 令和2年10月～令和3年3月、5回開催。令和3年4月 検討会報告書公表

検討会報告書の概要

- 検討結果に基づき、指針の案文及びその背景となる考え方を検討会報告書として取りまとめ。
- 公益通報者の保護や公益通報を通じた法令遵守の取組が一層進展することなどを期待し、検討会報告書では以下の内容を提言。

<提言内容>

- ① 検討会報告書の内容に沿って指針を策定すること。
- ② 検討会報告書の内容を十分に参酌して指針の解説（※）を策定すること。
- ③ ガイドラインについては、指針の解説と性質が共通するため、指針の解説に統合するなど必要な整理を行うこと。

（※）事業者が指針に沿った対応をとるに当たり参考となる考え方、想定される具体的取組事項等を示す解説

「指針」の策定に伴う従前のガイドラインの整理のイメージ

<現行>

<改正後>

内部通報

(民間事業者)

民間事業者向けガイドライン
(推奨事項)

(統合)

指針等検討会報告書
(令和3年4月公表)

内部通報体制整備に関する指針
(法的義務)

指針の解説

民間事業者、国の行政機関、地方公共団体向けに指針に沿った対応をとるための具体的取組事項等を示す。
また、主に民間事業者を念頭においた推奨事項も記載

(行政機関)

国の行政機関向けガイドライン (内部)
(取り組むべき基本的事項)

(改訂)

国の行政機関向けガイドライン (内部)
(取り組むべき基本的事項)

地方公共団体向けガイドライン (内部)
(取り組むべき基本的事項)

(改訂)

地方公共団体向けガイドライン (内部)
(取り組むべき基本的事項)

ガイドラインを遵守することで指針も遵守することになるよう、指針の内容を取込む。

(注) 国の行政機関・地方公共団体は、新ガイドラインを遵守すれば指針も遵守する。

指針に関連する記載の解説や指針を超えた先進的な取組例については指針の解説を参照。

外部通報 (行政機関への通報)

国の行政機関向けガイドライン
(外部の労働者等からの通報)

法改正項目 (※) の
反映を想定

(改訂)

国の行政機関向けガイドライン
(外部の労働者等からの通報)

地方公共団体向けガイドライン
(外部の労働者等からの通報)

(改訂)

地方公共団体向けガイドライン
(外部の労働者等からの通報)

(※) 保護される公益通報の範囲の見直し (行政罰の対象を追加)、行政機関への通報の条件の見直し (氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加)

3. 改正後のガイドラインの概要

改正後の地方公共団体向けガイドライン(内部通報用)の概要

- 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）

1. 本ガイドラインの意義等

2. 通報対応の在り方

- (1) 内部公益通報対応体制の仕組みの整備及び運用
- (2) 総合的な窓口の設置
- (3) **公益通報対応業務従事者**の配置及び育成
- (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
- (5) 利益相反関係の排除
- (6) 通報対象の範囲
- (7) 通報者の範囲
- (8) 匿名による通報の取扱い

4. 通報者等の保護

- (1) 通報者等の保護
- (2) 通報者のフォローアップ
- (3) 職員への救済制度の周知

3. 通報への対応

- (1) 通報の受付
- (2) 調査の実施
- (3) 調査結果に基づく措置の実施等
- (4) 通報者への是正措置等の通知
- (5) 関係事項の公表
- (6) 是正措置等の実効性評価
- (7) 意見又は苦情への対応

5. その他

- (1) 通報関連資料の管理
- (2) 職員等への周知
- (3) 協力義務
- (4) 通報対応の評価及び改善
- (5) 消費者庁の役割
- (6) 都道府県の役割

(参考)公益通報者保護法に基づく指針等の概要

- 令和3年8月20日 内部通報体制に関する「指針」(告示) 公表
(※) 指針は、内部通報体制の整備等に関して、事業者(従業員が300名超。国の行政機関を含む。)がとるべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を記載
- 令和3年10月13日 「指針の解説」 公表
(※) 指針の解説は、事業者が指針に沿った対応をとるに当たり参考となるよう、想定される具体的取組事項等を記載

指針の概要

I 公益通報対応業務従事者の定め(法第11条第1項関係)

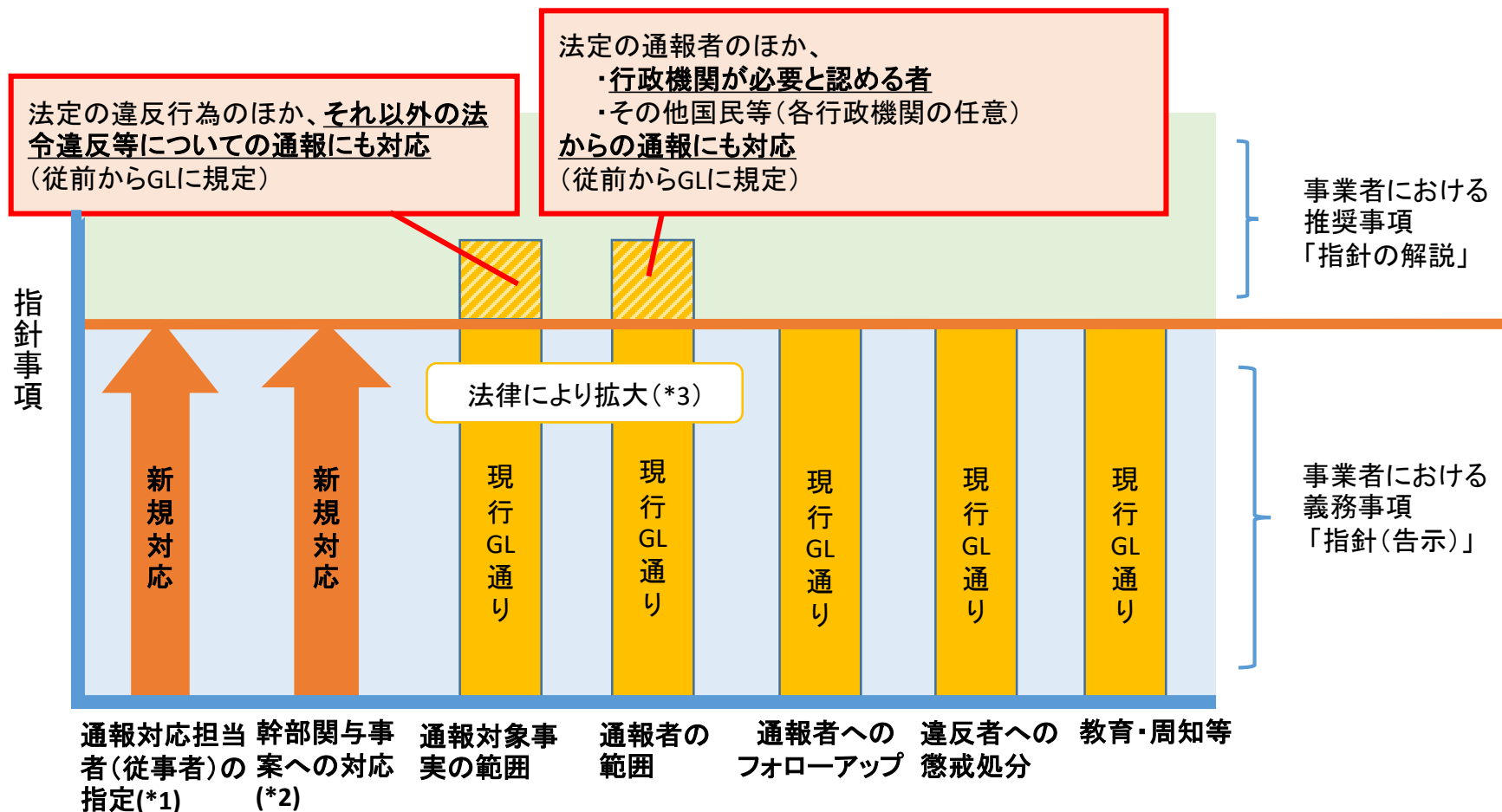
※従事者には、刑事罰付きの守秘義務(法第12条)が課される。

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その他の必要な措置(法第11条第2項関係)

1. 内部公益通報について部門横断的に対応する体制の整備に関する措置
 - (1) 内部公益通報受付窓口の設置等
 - (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
 - (3) 公益通報対応業務の実施に関する措置
 - (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
2. 公益通報者を保護する体制の整備に関する措置
 - (1) 不利益な取扱いの防止に関する措置
 - (2) 範囲外共有等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
 - (1) 労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置
 - (2) 是正措置等の通知に関する措置
 - (3) 記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等及び役員への開示に関する措置
 - (4) 内部規程の策定及び運用に関する措置

地方公共団体向けガイドライン(内部)の概要



- (*1) 法改正により、常時使用する労働者数が300名を超える事業者については、従事者を定める義務が新設。従事者は、刑事罰付きの守秘義務を負う。
- (*2) 法改正を踏まえた指針(告示)により、常時使用する労働者数が300名を超える事業者については、組織の長や幹部が関与する事案について、これらの者からの独立性を確保する措置をとる義務が新設
- (*3) 法改正により、通報対象事実の範囲として、通報対象法律(法律及び政令に列挙)に規定する犯罪行為に加えて過料対象行為が追加
法改正により、通報者の範囲として、労働者に加えて退職後1年以内の者及び役員が追加

- (1) 本ガイドラインの改正の経緯と内容 ※改正の経緯・考え方を明記
- (2) 内部公益通報制度の意義

<ガイドライン本文>

- 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。

➤ (1) 内部公益通報対応体制の整備及び運用 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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 to 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つては、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 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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（通報又は相談をしたことを理由として行われる懲戒処分その他不利益な取扱い（嫌がらせ等の事実上の行為を含む。）をいう。以下同じ。）、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つては、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。

➤ (2) 総合的な窓口の設置 ※指針策定に伴う修正

<ガイドライン本文>

- 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つては、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。

<ポイント>

（仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談について）

- ・ 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対応することのいずれも可能。

➤ (2) 総合的な窓口の設置 ※指針策定に伴う修正

内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置（第11条第2項関係）

—組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置—

<指針本文>

- 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。

<ポイント>

- ・ 組織の長その他幹部からの独立性を確保する方法の例として、例えば、外部の第三者にも報告を行うようにする、これらの者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。
- ・ 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る。

➤ (2) 総合的な窓口の設置 ※指針策定に伴う修正

内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置（第11条第2項関係）

—組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置—

<参考QA（現行法下）>

(Q7) 国の行政機関向けガイドラインにおいて、「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」とされていますが、具体的にどのような仕組みを想定しているのですか。

(A7) 内部の職員等や外部の労働者等から通報が寄せられ、法令違反等が明らかになった場合に、是正措置や再発防止策を適切に講じ、行政運営に反映させるためには、各行政機関の幹部の責任と主導の下、迅速かつ適切に通報対応を行うことが必要です。

また、通報の内容は多岐にわたる可能性があり、調査や是正措置等に複数の部局が関与することもあり得ることから、当該行政機関全体に対して指揮・監督等を行う権限を有する幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応することが可能な仕組みを整備することが必要と考えられます。この場合の「幹部」としては、部署間横断的な仕組みの整備・運用を統括するという観点から、一般的には各省庁内における総合調整機能を担う部局の指定職クラス(例えば公益通報関係省庁連絡会議の構成員等)などが想定され、仕組みについては、例えば、当該幹部を責任者として内部規程を整備し、大臣官房に通報対応の窓口を置くような体制などが想定されます。もっとも、窓口については、人事評価部門と事務の分掌や配置等を明確に分けることが望ましいと考えられます。

なお、制度の円滑かつ適切な運営に支障が生じないのであれば、内部の職員等からの通報に対応する仕組みと外部の労働者等からの通報に対応する仕組みのそれぞれに別の責任者を定めることを妨げるものではありません。

➤ (3) 公益通報対応業務従事者の配置及び育成 ※指針策定に伴う修正

<ガイドライン本文>

- 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、公益通報対応業務従事者（以下「従事者」という。）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。

- (3) 公益通報対応業務従事者の配置及び育成 ※指針策定に伴う修正
—「従事者」として定めなければならない者の範囲（法第11条第1項関係）—

<指針本文>

- 「従事者」とは、内部公益通報受付窓口において受け付ける（※1）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（※2）を伝達される者をいう

<ポイント>

- ・ 内部公益通報を「受け付ける」（※1）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。
- ・ 「公益通報者を特定させる事項」（※2）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。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。
- ・ 「公益通報対応業務」とは、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。

- (3) 公益通報対応業務従事者の配置及び育成 ※指針策定に伴う修正
—「従事者」として定めなければならない者の範囲（法第11条第1項関係）—

<ポイント>

- 部局の名称にかかわらず、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であるかを実質的に判断して、従事者として定める。
- 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。
また、それ以外の部門の担当者であっても、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者については、必要が生じた都度従事者として定める必要がある。

➤ (3) 公益通報対応業務従事者の配置及び育成 ※指針策定に伴う修正

－「従事者」を定める方法（法第11条第1項関係）－

<指針本文>

- 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。

<ポイント>

- ・ 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。
- ・ 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。

- (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 ※指針策定に伴う修正等
- ー範囲外共有の禁止ー

<ガイドライン本文>

- 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こと（以下「範囲外共有」という。）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、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、公益通報者を特定しようとする行為（以下「通報者の探索」という。）を行うことを防ぐ措置をとる。
- ③ ①及び②に加え、各地方公共団体は、秘密保持及び個人情報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。
- ④ 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。

- (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 ※指針策定に伴う修正等
ー範囲外共有の禁止ー

<ポイント>

- 範囲外共有を防ぐための措置の例として、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の必要最小限の限定とその範囲の明確な確認、通報事案に係る記録・資料の施錠管理、公益通報に関する記録の保管方法やアクセス権限等の規程における明確化、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の実施等。
- 通報者の探索を行うことを防ぐための措置の例として、通報者の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教育・周知すること等。
- 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。
- 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、書面（※）によるなど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。

（※）電子的方式、磁気的方式その他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。

➤ (5) 利益相反関係の排除 ※指針策定に伴う修正

<ガイドライン本文>

- 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。

<ポイント>

- ・ 「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と一定の親族関係がある者等。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。
- ・ 「関与させない措置」の方法の例として、「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。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。
- ・ 「事案に関係する者」であっても、公正さが確保できる者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。

➤ (6) 通報対象の範囲 ※法改正に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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」を含み、退職者は除く。））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 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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 ※指針策定に伴う修正

<ガイドライン本文>

- 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。

<ポイント>

- ・ 匿名通報も公益通報として受け付ける必要がある。匿名の公益通報者との連絡をとる方法の例として、受け付けた際に個人が特定できないメールアドレスを利用して連絡するよう伝える、匿名での連絡を可能とする仕組み（外部窓口から事業者へ公益通報者の氏名等を伝えない仕組み、チャット等の専用のシステム等）を導入する、といった方法等。

➤ (1) 通報の受付 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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保護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を行われないこと、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 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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 (変更なし)

＜ガイドライン本文＞

- 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 ※指針策定に伴う修正

<ガイドライン本文>

- 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。

<ポイント>

- ・ 通知の方法の例として、公益通報者個人に通知をする、全庁的な再発防止策をとる必要がある場合に職員等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、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る。
- ・ 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等）、是正措置等の通知のほかに内部公益通報の受付や調査の開始についても通知するなど、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を行うことが望ましい。

➤ (5) 関係事項の公表 (変更なし)

＜ガイドライン本文＞

- 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 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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。

＜ポイント＞

- ・ 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の例として、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等。

➤ (7) 意見又は苦情への対応 (変更なし)

＜ガイドライン本文＞

- 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。

➤ (1) 通報者等の保護 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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。範囲外共有や通報者の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等についても同様とする。

※ 「不利益な取扱い」：2. (2) ②「（通報又は相談をしたことを理由として行われる懲戒処分その他不利益な取扱い（嫌がらせ等の事実上の行為を含む。）をいう。」

➤ (2) 通報者のフォローアップ ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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。

＜ポイント＞

- ・ 不利益な取扱いを防ぐための措置の例として、職員等に対する教育・周知、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等。
- ・ 不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置の例として、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。
- ・ 1号通報のみならず、外部通報（いわゆる2号・3号通報）をする者についても、同様に不利益な取扱いが防止される必要があるほか、範囲外共有や通報者の探索も防止される必要がある。

➤ (3) 職員への救済制度の周知 (変更なし)

＜ガイドライン本文＞

- 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。

➤ (1) 通報関連資料の管理 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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について、全ての職員等に対し、十分に教育・周知する。
- 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。

<ポイント>

(職員等に対する教育・周知について)

- 教育・周知に当たっては、単に規程の内容を職員等に形式的に知らせるだけでなく、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職員等に十分に認識させることが求められる。
- 教育・周知を行う際には、その内容を職員等の立場・経験年数等に応じて用意する（階層別研修等）、周知のツールに多様な媒体を用いる（イントラネット、社内研修、携行カード・広報物の配布、ポスターの掲示等）など、実効的な方法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。
- 退職者に対する教育・周知の方法の例として、在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知すること等。

(従事者に対する教育について)

- 従事者に対する教育については、定期的な実施や実施状況の管理を行うなどして、通常の職員等と比較して、特に実効的に行うことが求められる。

➤ (3) 協力義務 (変更なし)

＜ガイドライン本文＞

- 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 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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 ※指針策定に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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。

改正後の地方公共団体向けガイドライン(外部通報用)の概要

- 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）

1. 本ガイドラインの意義及び目的

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
- (2) 通報受付窓口の設置
- (3) 担当者の配置及び育成
- (4) 秘密保持及び個人情報保護の徹底
- (5) 利益相反関係の排除
- (6) 通報対象の範囲
- (7) 通報者の範囲
- (8) 公益通報以外の通報の取扱い
- (9) 匿名による通報の取扱い

3. 通報への対応

- (1) 通報の受付と教示
- (2) 調査の実施
- (3) 受理後の教示
- (4) 調査結果に基づく措置の実施等
- (5) 通報者への措置の通知
- (6) 意見又は苦情への対応

4. 通報者等の保護

- (1) 通報者等の保護
- (2) 通報者のフォローアップ

5. その他

- (1) 通報関連資料の管理
- (2) 職員への周知
- (3) 事業者及び労働者等への周知
- (4) 協力義務
- (5) 通報対応の評価及び改善
- (6) 消費者庁の役割
- (7) 都道府県の役割

➤ (7) 通報者の範囲 ※法改正に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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は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 ※法改正に伴う修正

＜ガイドライン本文＞

- 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。

改正法の施行に向けたスケジュール

公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行
(令和4年6月1日)

- 改正法の施行に向け、以下の取組などを予定
 - ・ 動画コンテンツなどを活用した周知・広報、Q & Aの更新、改正法の内容を踏まえたハンドブックの見直し
 - ・ 保護される通報の範囲の拡大（行政罰の対象を追加）に伴い、行政罰の規定のある法律を通報対象法律に追加する政令の一部改正

各種情報については、随時、ウェブサイト等で御案内する予定です。

■ 消費者庁ウェブサイト（公益通報者保護制度）

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/