

公益通報者保護法に関する 国の行政機関向け研修会

令和4年度
消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室



目 次

1. 公益通報者保護法の概要	… 2
2. 国の行政機関向けガイドラインの概要	… 17
(1) 内部の職員等からの通報ガイドライン	… 19
(2) 外部の労働者等からの通報ガイドライン	… 55
3. 参考情報	… 84

1. 公益通報者保護法の概要

公益通報者保護法の概要

1 公益通報

- 労働者・退職者・役員が
- 不正の目的でなく
- 勤務先における(※1)
- 刑事罰・過料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490本)に規定する

①直接に刑事罰又は過料が科せられる行為

②最終的に刑事罰又は過料が科せられることにつながる行為

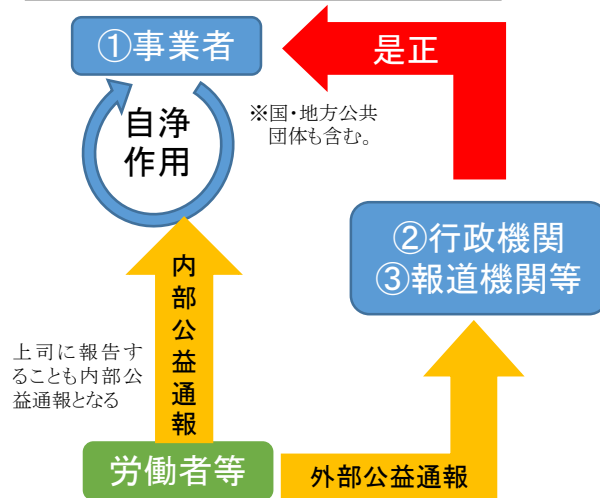
2 保護の内容

- 解雇は無効(※3)
 - 降格・減給その他の不利益な取扱い(※4)は禁止
 - 損害賠償請求の制限
- ↓
- 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 役員について、解任は無効とされないが、損害賠償請求が可能

※4 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(内部公益通報) ※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
不正があると思料するに足り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)
又は
不正があると思料し、氏名などを記載した書面を提出すること
- 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)
不正があると思料するに足りる相当の理由があること
及び
次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、財産への重大な損害が発生する事由 など)

4 事業者の体制整備義務

- 事業者(※5)に、内部公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等(窓口設置、「従事者」の指定、内部規程の策定等)を義務付け
- 体制整備義務違反等の事業者には行政措置(助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表)
- 内部調査等の従事者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け(違反した場合には30万円以下の罰金)

※5 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

公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第51号）

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**（窓口設置、「従事者」の指定、内部規程の策定等）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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
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】

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

(改正前)	(改正後)
(なし)	通報に伴う 損害賠償責任の免除 を追加

公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第51号）

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（窓口設置、「従事者」の指定、内部規程の策定等）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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
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】

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

(改正前)	(改正後)
(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）

【改正前・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】（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

公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第51号）

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**（窓口設置、「従事者」の指定、内部規程の策定等）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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
刑事罰の対象	行政罰の対象を追加

- 保護の内容【第7条】

(改正前)	(改正後)
(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（2号通報）の保護要件

【改正前・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】（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（3号通報）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】（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 (外部公益通報に係る体制整備)

【改正前・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（改正前法第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】（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年法律第51号）

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**（窓口設置、「従事者」の指定、内部規程の策定等）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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
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】

(改正前)	(改正後)
刑事罰の対象	行政罰の対象を追加

- 保護の内容【第7条】

(改正前)	(改正後)
(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

【改正前・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】(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改正前法を維持（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

【改正前・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】(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 ○大気汚染防止法 ○廃棄物処理法等	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
	＜例＞ ○ 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）等	＜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）等 - 各種組織法・設置法等

改正前法の通報対象事実

新たな通報対象事実

＜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

損害賠償責任の免責

【改正前・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】(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

法定指針の概要（内部公益通報）

- 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（法定指針）

➤ 用語の説明

➤ 従事者の定め（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
2. 従事者を定める方法

➤ 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）

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
 - (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
 - (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

2. 国の行政機関向けガイドラインの概要

Q 公益通報者保護法と行政機関向けガイドラインはどのような関係にありますか。

A 本法では、行政機関に対して、内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置及び2号通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとることを義務付けています。内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置については、指針において具体的な内容が規定されており、行政機関は指針を遵守する必要があります。

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

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

(1)内部の職員等からの通報ガイドライン

内部GLの概要

○ 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）

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) 消費者庁の役割等

【内部GL】 1. 本ガイドラインの意義等

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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

➤ (1) 内部公益通報対応体制の整備及び運用

＜ガイドライン本文＞

- 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つては、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。

Q 行政機関向けガイドラインにおいて、通報対応の責任者は幹部とするものとされていますが、具体的にどのような者を想定していますか。

A 幹部としては、部署間横断的な仕組みの整備・運用を統括するという観点から、一般的には**行政機関内における総合調整機能を担う部局の指定職クラス**などが想定されます。

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

➤ (2) 総合的な窓口の設置

<ガイドライン本文>

- 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（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。

<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

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。

➤ (3) 公益通報対応業務従事者の配置及び育成

<ガイドライン本文>

- 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、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。

【内部GL】 2. 通報対応の在り方

- (3) 公益通報対応業務従事者の配置及び育成
 - 「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） —

- 「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。

【内部GL】 2. 通報対応の在り方

➤ (3) 公益通報対応業務従事者の配置及び育成

－「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。

従事者として定めなければならない者の範囲

当該者は、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か否か

当該公益通報が寄せられた窓口は、**部門横断的に**内部公益通報を受け付ける窓口ですか？

はい

当該者は公益通報の受付、調査、是正に必要な措置について**主体的に行い、かつ重要部分に関与**していますか？

はい

当該者は、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か否か

当該者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伝達される者ですか？

はい

従事者指定必要

いいえ

その場合、部門横断的に内部公益通報を受け付ける窓口として設置した内部公益通報受付窓口の情報共有することも検討してください。

いいえ

社内調査等におけるヒアリングの対象者、社内調査の一環で製造物の品質の再検査を行う労働者等は該当しません

いいえ

従事者指定不要

【内部GL】 2. 通報対応の在り方

- (3) 公益通報対応業務従事者の配置及び育成
 - －「従事者」を定める方法（法第11条第1項関係）－

- 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
ー範囲外共有の禁止ー

＜ガイドライン本文＞

- 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 各行政機関は、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、各行政機関は、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。

- (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
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、磁氣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

<ガイドライン本文>

- 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。

<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。

Q 利益相反関係を有していないかどうかの確認はどのように行えばよいですか。

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

➤ (6) 通報対象の範囲

<ガイドライン本文>

- 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行政機関において定める事実

➤ (7) 通報者の範囲

<ガイドライン本文>

- 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。

Q 行政機関向けガイドラインでは、本法よりも通報対象の範囲や通報者の範囲が拡大されているのはなぜですか。

A 業務運営におけるリスクに係る情報の早期把握の機会の拡充、行政機関における一層の法令遵守を図る観点などから、行政機関向けガイドライン(内部の職員等からの通報)では、本法よりも通報対象の範囲や通報者の範囲を拡大しています。

Q 行政機関向けガイドラインでは、通報者の範囲について、職員等のほか、必要と認められるその他の者からの通報を受け付けるとしていますが、**必要と認められるその他の者**とは、具体的にはどのような者を指しますか。

A 必要と認められるその他の者とは、**行政機関や事業者において、法令違反行為等の存在を知り得る立場にあり、法令遵守を確保する上で有益な情報提供を行う可能性の高い者**を指し、例えば、**退職後1年以上経過した者**や**取引先事業者**等が該当します。

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

A 適正な業務の推進のために各行政機関において定める事実とは、各行政機関の実情に応じて定めることが可能ですが、例えば、公務員倫理規程違反の事実、懲戒処分の対象となる非違行為の事実等が考えられます。これらの事実を放置する場合には、行政に対する信頼失墜につながるのみならず、場合によってはこのような不作為が違法性を帯びることもあり、適切に対処することが望まれます。

Q 行政機関向けガイドラインに従い、本法の定める公益通報以外の通報についても各行政機関において受理等を行った場合、公益通報者以外の通報者についても本法の規定による保護の対象となるとの誤解を招くのではないですか。

A 行政機関が本ガイドラインに基づき通報の受理等を行ったとしても、**本法の定める公益通報者以外の通報者については、本法の規定による保護の対象とはなりません。**

なお、公益通報以外の通報についても一般法理(民法(明治29年法律第89号)(信義則、権利濫用、公序良俗、不法行為)や労働契約法(平成19年法律第128号)などの他の法令や判例規範など)による保護の対象となる場合がありますが、いずれの通報についても、本法や一般法理による保護の対象となるかどうかについては、最終的には裁判所の判断に委ねられています。

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

➤ (8) 匿名による通報の取扱い

<ガイドライン本文>

- 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。

<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

＜ガイドライン本文＞

- 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ない、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が行われないこと、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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

➤ (2) 調査の実施

- 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。

<ポイント>

- ・ 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。

➤ (3) 調査結果に基づく措置の実施等

＜ガイドライン本文＞

- 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

<ガイドライン本文>

- 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。

<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

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

＜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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

➤ (1) 通報者等の保護

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

＜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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

➤ (1) 通報関連資料の管理

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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通報対応の仕組み等について、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。

<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

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- ① 内部公益通報対応体制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、内部公益通報対応体制等通報対応の仕組み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、民間事業者向けガイドラインに掲げられた手法、他の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通報対応の仕組みを継続的に改善するよう努める。

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

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

➤ (5) 消費者庁の役割等

＜ガイドライン本文＞

- 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。

Q 通報内容等に関して、被通報者から情報開示請求があった場合、どの程度まで開示すべきですか。

A どの程度まで開示すべきかについては、行政機関の保有する情報の公開に関する法律(平成11年法律第42号)、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)及び本法の規定を踏まえて、各行政機関において判断することとなります。

なお、通報に関する秘密や通報者等の個人情報の開示については、通報者等の保護の観点から特に慎重な取扱いが求められます。

(2)外部の労働者等からの通報ガイドライン

外部GLの概要

○ 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）

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
- (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等
- (4) 協力義務等
- (5) 通報対応の評価及び改善
- (6) 消費者庁の役割等

<ガイドライン本文>

- 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。

➤ (1) 通報対応の仕組みの整備及び運用

＜ガイドライン本文＞

- 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、内部規程を作成し公表する。
- ③ 地方支分部局等を置いている行政機関にあつては、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

＜ガイドライン本文＞

- 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、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

＜ガイドライン本文＞

- ① 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

＜ガイドライン本文＞

- 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

通報に関する秘密保持・個人情報保護

- 「通報に関する秘密」も「個人情報」も、漏らしてはならない
(外部G L 2. (4) 秘密保持及び個人情報保護の徹底)
- 「通報」のみならず、「相談」に関しても、漏らしてはならない
(外部G L 2. (4) 秘密保持及び個人情報保護の徹底)
- 遵守すべき事項をあらかじめ取り決めて、
通報・相談対応に関与する者に対し、十分に周知
 - ・ 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
 - ・ 通報者等の特定につながり得る情報については、調査等の対象となる事業者に対して開示しないこと
 - ・ 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、明示の同意を取得すること
(外部G L 2. (4) 秘密保持及び個人情報保護の徹底)
- 正当な理由なく、通報・相談に関する秘密・個人情報を漏らし、
不当目的利用等を行った職員に対し、懲戒処分その他適切な措置をとる
(外部G L 4. (1) 通報者等の保護)

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

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

➤ (5) 利益相反関係の排除

＜ガイドライン本文＞

- 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。

Q 例えば通報の内容となった事実について処分又は勧告等をする権限を有する部署がその事実に関与していることが疑われるときには、どのようにしたらよいですか。

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

なお、行政機関向けガイドライン(外部の労働者等からの通報)においては、利益相反関係の排除を徹底するため、通報対応の各段階において、通報事案への対応に関与する者が当該通報事案に利益相反関係を有していないかどうかを確認しなければならないとしていることから、通報対応の各段階において利益相反関係が疑われることが判明した場合には、その段階で適切な対応をとることが必要です。

➤ (6) 通報対象の範囲

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜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

＜ガイドライン本文＞

- 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 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 号イから二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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

➤ (1) 通報の受付と教示

＜ガイドライン本文＞

- 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。

➤ (1) 通報の受付と教示

＜ガイドライン本文＞

- 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。

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

A 例えば、

- 通報窓口において受け付ける通報の要件を満たさないことが通報時において明らかな場合
- 通報内容が著しく不分明な場合
- 事実でないことが明白な場合
- 中傷など不正の目的であることが明らかな場合
- 行政機関が対応することが適切でない場合

など、**そもそも通報の受付や受理を行っても当該行政機関が適切な措置をとることが困難であることが通報窓口で容易に判断できる場合等**が考えられます。また、通報者等に対して口頭で回答すれば解決するような場合についても、必ずしも受付や受理を行う必要はないと考えられます。

Q 通報が真実相当性の要件を満たしているかが直ちに明らかでない場合でも、**個人の生命、身体、財産その他の利益に重大な影響を及ぼす可能性が認められる場合**には、柔軟かつ適切に対応すべきことを規定していますが、具体的にはどのような場合を想定していますか。

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

➤ (2) 調査の実施

＜ガイドライン本文＞

- 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

Q 受理はしても調査をしない場合としてはどのような場合が考えられますか。

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

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

➤ (3) 受理後の教示

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

- 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。**
(外部G L 3. (1) 通報の受付と教示④)
- 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。**
(外部G L 3. (3) 受理後の教示)

＜参考＞ 法第14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。

Q ある通報の内容について、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関が複数存在する場合、どのように対応(本法第14条「教示」を含む。)すれば良いでしょうか。

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

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

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

➤ (5) 通報者への措置の通知

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

➤ (1) 通報者等の保護

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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

➤ (1) 通報関連資料の管理

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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。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。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

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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

＜ガイドライン本文＞

- 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。

3. 参考情報

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）

電話：03-3507-9262 【平日：9:30～17:30（12:30～13:30を除く）】

公益通報者保護法に基づく指針及び指針の解説

- ・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)

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_210820_0001.pdf

- ・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

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_211013_0001.pdf

公益通報の通報先・相談先 行政機関検索システム

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

※ この検索システムでは、規制権限のある行政機関に対して法第3条第2号に規定する公益通報をするときの通報先・相談先となる行政機関を調べることができます。

公益通報者保護法解説資料

- ・ 公益通報ハンドブック（改正法準拠版）

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_220705_0001.pdf

- ・ 公益通報者保護法 Q & A 集

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