

公益通報者保護制度相談ダイヤル 相談事例集

平成 19 年 7 月

内閣府国民生活局企画課

目 次

「公益通報者保護制度相談ダイヤル」の運用状況について	1
相談主体別相談事例	
1 . 行政機関の方々より	3
Q 1 外部の労働者から行政機関に寄せられた通報で、真実相当性がないと判断したので、公益通報ではなく情報提供として受け付けました。その後、行政機関が調査を進めていく過程で法令違反行為が発見され、真実と認められるような証拠が出てきました。この場合は公益通報になるのでしょうか。	3
Q 2 行政機関の通報窓口に通報する通報者や情報提供者の中には公益通報であることを認識していない人がいます。その人達に対して、行政機関側から公益通報者保護制度のことを伝えてもよいのでしょうか。	3
Q 3 本法施行前の法令違反行為についての通報がありました。本法の通報対象事実となるのでしょうか。	4
Q 4 外部の労働者から行政機関に通報がありました。通報を受け付けた時点では現職の労働者でしたが、受理するかどうかを検討している間にその通報者は退職してしまいました。このような場合、公益通報に該当するのでしょうか。	4
Q 5 外部の労働者から行政機関(地方自治体)に通報が寄せられました。本法には受理の通知について規定がありませんので、受理の通知は義務ではないと考えてよいのでしょうか。 また、通知をするにあたって、通報者の事情により、文書で通知することが好ましくないと考えられる場合は、どのようにすればよいのでしょうか。	5
Q 6 「国の行政機関の通報処理ガイドライン(外部の労働者からの通報)」では、受理・不受理の通知をすることとなっていますが、通報者から通知は不要との意思表示があった場合、どのようにすればよいのですか。	5
Q 7 「国の行政機関の通報処理ガイドライン(外部の労働者からの通報)」には調査結果などを通報者に通知するように努めるとありますが、場合によっては、通知しないこともありえますか。	6
Q 8 行政機関に通報した時点では労働者であり、その後退職した通報者に対し、調査結果や是正措置の通知をする必要があるのでしょうか。	6
Q 9 ある公益通報の内容について、処分又は勧告等を行う権限を有する行政機関が複数存在する場合、教示はどのように行えばよいのでしょうか。	7
Q 10 内閣府から配布された「公益通報者保護法の通報(相談)先となる行政機関一覧」には、通報先が市町村となっている法律が少ないようですが、ここに記載されている法律以外の通報に関して市町村は通報先にならないと考えてよいのでしょうか。	7
Q 11 通報者が本当にその企業の社員であるかを調べるには、具体的にどのような方法が考えられますか。	8
Q 12 「国の行政機関の通報処理ガイドライン(外部の労働者からの通報)」にある利益相反関係の排除について、例えば通報対象事実について処分等の権限をもつ部署が当該事実に関与しているようなとき、どのような調査ができるのでしょうか。	8

Q13 外部の労働者からの通報に対応するため、一本化した総合的な窓口を設けなければいけないのでしょうか。	9
Q14 匿名であっても有用だと思われる通報は受け付けても良いとされていますが、その場合、どのように対応すればよいのでしょうか。	9
Q15 内部の職員等からの通報処理件数を行政機関として独自に公表することは差し支えないのでしょうか。	10
Q16 地方自治体において、公益通報に関して、被通報者から情報開示請求があった場合、どこまで開示すべきでしょうか。	10
Q17 内部通報窓口に通報があった場合、通報処理に関連する文書の保存期間は決まっているのですか。	11

2 . 事業者の方々より 11

Q18 本法では、事業者内に公益通報を受け付ける窓口を設置することを義務付けているのでしょうか。	11
Q19 事業者が本法に違反しても、罰則はないのでしょうか。	12
Q20 本法の対象となる「事業者」とは、営利目的の法人のみが対象ですか。	12
Q21 社長と従業員が1名しかいないような小さな会社ですが、この会社は本法の「事業者」に該当するのでしょうか。また、従業員が通報した場合、本法で保護されるのでしょうか。	13
Q22 辞表が受理され、退職間近の労働者からの通報がありました。まもなく退職してしまうので、事業者から不利益を受けることがないと思われます。公益通報として扱わなくてよいのでしょうか。	13
Q23 本法第2条第1項では、公益通報の主体を「労働者」としているにもかかわらず、本法第5条では「使用していた公益通報者」となっていますが、「退職者」については、どのような取扱いになるのでしょうか。	14
Q24 労働者本人の知らない間に、労働者の家族から通報が寄せられました。この労働者は本法による保護を受けられますか。	14
Q25 請負契約先に労務を提供している労働者が、そこの不正行為を労務提供先に通報したことによって、請負契約自体が解除されてしまいました。本法によって保護を受けることはできないのでしょうか。	15
Q26 事業者において、本法の対象とならないような通報も受け付けるべきでしょうか。	15
Q27 事業者内部の通報窓口には有益な通報を行った労働者に対し、事業者が報奨金を出すという制度は、本法の趣旨に反することになるのでしょうか。また、報奨金目的の通報は、「不正の目的」になるのでしょうか。	16
Q28 まず、事業者内部に通報してからでないと、事業者外部には通報できないのでしょうか。	16
Q29 内部通報窓口を整備中です。今まであるセクハラ、パワハラ窓口を使ってもよいのでしょうか。	17
Q30 内部規程で、通報は「まず第一に会社内部の通報窓口へ」と定めることは良くないのでしょうか。	17
Q31 当方には法律事務所などの外部の通報先はありません。例えば、通報窓口担当者が経営上の不正を知ってしまった場合、どのような所に通報すればよいのでしょうか。	18
Q32 通報窓口をこれから設置しようと思っていますが、小さい会社ですので、外部に設置するのは難しいかと思われます。外部に通報窓口を設置することが必要でしょうか。また、通報窓口と相談窓口を別々に設置するのは難しいと考えていますが、両方設置しなければいけないのでしょうか。	18

Q33	窓口を整備中です。社内に窓口を設けず、法律事務所のみを通報窓口としてもよいのでしょうか。19
Q34	通報した時の受理の通知は文書で行うべきですか。口頭で構いませんか。19
Q35	匿名の通報で調査中に実名がわかった場合、通知をしなければならないということはあるのでしょうか。20
Q36	匿名の通報で、通報先が調査内容等を通報者に通知できないことを理由に、事業者外部への通報をされた場合でも、匿名の通報者は本法の保護を受けることができるのですか。20
Q37	事業者内部に通報窓口を設置しています。この場合、職場の上司に通報が寄せられたら、上司はどのように対応すればよいのでしょうか。21
Q38	本法第3条第3号二における「二十日」の期間はいつの時点から起算されるのでしょうか。21
Q39	法令違反が著しいものであっても、事業者内部に通報が寄せられ、適切に通報を処理した(是正措置及び再発防止策をとった)場合には、行政機関へ報告しなくてもよいのですか。22
Q40	公益通報者保護制度ウェブサイトの通報・相談 Q&A にある「権限ある行政機関が複数ある場合は、いずれにも通報することが可能でしょうか。」という質問の答えの中で、「他の法令の規定に基づき、特定の法人等に対して監督権限等を有する行政機関も通報先としての行政機関になります。」とあります。他の法令とは何を指すのですか。22
Q41	本法第2条第1項第3号の請負契約やその他の契約に基づく事業に従事する際の労働者からの通報について、労務提供先との間に何らかの保護が定められていますか。23
Q42	労働者自らが法令違反をして犯罪行為に関わっていることを会社内部へ通報した場合の取扱いはどのようにすればよいのでしょうか。23
Q43	従業員の私生活に関する法令違反行為の通報がありました。本法の対象となりますか。24
Q44	通報窓口の内部規程の作成を検討中ですが、どのような内容を記載すればよいのでしょうか。また、必ず作成しなくてはならないのでしょうか。24

3 . 労働者の方々より25

Q45	ウェブサイト上に通報対象事実を掲載することは、その他の事業者外部への公益通報になりますか。25
Q46	事業者内部に通報しましたが、調査結果の通知がありません。本法第33条第3号二の要件の1つを満たすことになりますか。25
Q47	本法第3条第2号では、行政機関へ通報する際の保護要件として「通報内容が真実であると信じる相当の理由があること(真実相当性)」と規定していますが、これは、行政機関に通報するには必ず証拠(文書など)が必要ということなのですか。26
Q48	会社の労働基準法違反(サビズ残業)を労働基準監督署に通報しようと考えています。会社のファイルから営業マン全ての勤務時間がわかるものをプリントアウトして証拠として提出するという行為は会社から守秘義務違反に問われることはありませんか。26
Q49	会社の本部に公益通報をしたところ、本部より事案や通報者の名前が支店長に伝えられました。本法では、通報者の名前を漏らすことがないように定めていないのでしょうか。27

- Q50** 労働者が行政機関に通報した後、調査をする段階で、事業者に通報者の名前を言うことは無いでしょうか。27
- Q51** 会社の不正を警察に通報しました。会社を辞職した後に、警察が強制捜査に入りました。通報者が特定されてしまうことが心配ですが、本法において個人情報保護の規定はありませんか。28
- Q52** ある法令違反事実について、行政機関に公益通報しました。一ヶ月以上の間に、通報した行政機関から、何度か電話があり質問されたりしましたが、調査状況等詳しいことは教えてもらえませんでした。何日間ぐらいで処理できるものなのでしょうか。28
- Q53** 本法第3条第3号二に事業者外部への通報に関する保護要件として「書面での通報後、20日を経過しても調査を行う旨の連絡がない、又は正当な理由がなく調査を行わない場合」と規定されていますが、真実相当性が無いなど、内部通報の要件しか満たしていない場合でも、この要件に該当すれば、事業者外部へ通報しても保護されるのですか。29
- Q54** 会社に通報処理の仕組みを整備するよう要望していますが、なかなか聞き入れてもらえません。通報窓口がなければ、事業者外部に通報しても保護されるのでしょうか。29

「公益通報者保護制度相談ダイヤル」の運用状況について

1. 趣旨

公益通報者保護法が平成18年4月1日から施行されたことに伴い、労働者、事業者、行政機関等から寄せられる相談に対応するため、法を所管する内閣府国民生活局企画課に専門相談員を配置し、総合相談窓口を設置した。

2. 相談内容

公益通報者保護法に関する相談
各種ガイドラインに関する相談
通報先（権限を有する行政機関）に関する相談 など

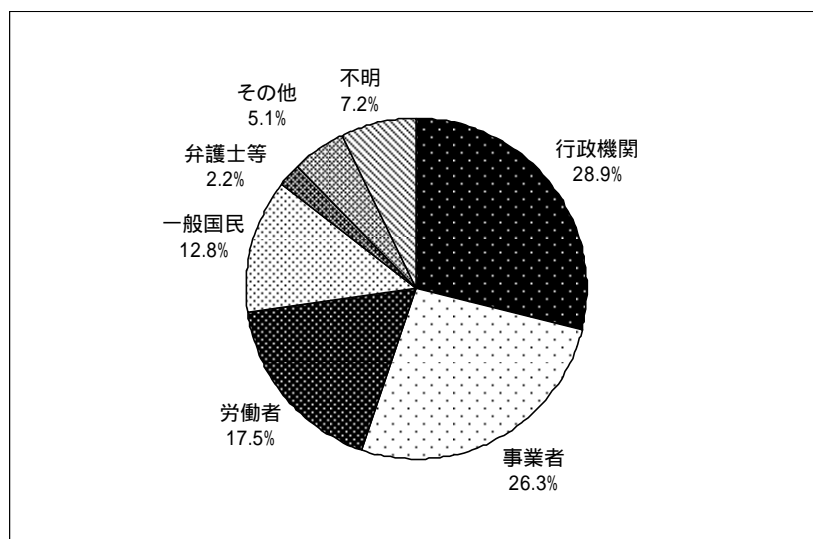
3. 相談概要

(1) 相談件数

平成19年3月までの一年間に「公益通報者保護制度相談ダイヤル」へ寄せられた相談の件数は1,950件。

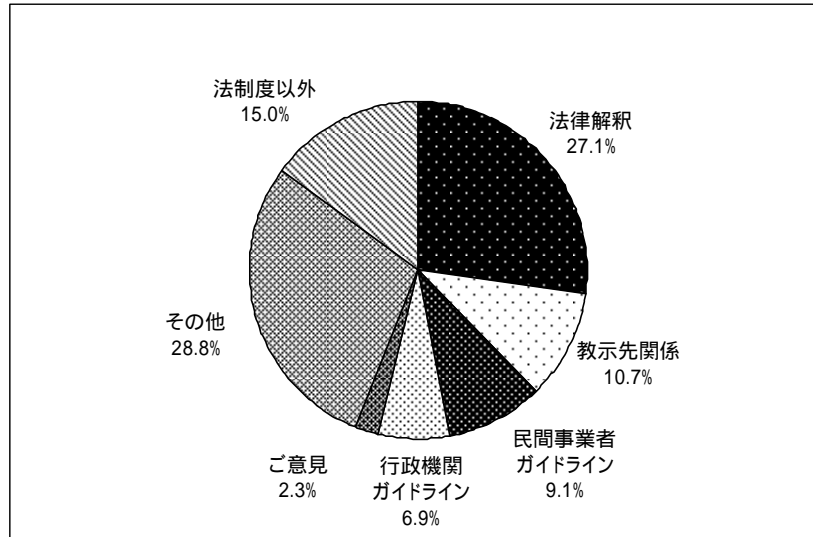
(2) 相談の構成割合

ア 相談主体構成比



相談主体別の構成をみると、行政機関からの相談が約 29%と最も多く、次いで事業者からの相談が約 26%を占めている。(「その他」は報道機関や業界団体等)

イ 相談内容構成比



相談内容の中では法律解釈に関する相談の割合が約 27%と最も高くなっている。(「その他」は各種調査結果に対する問い合わせ等)

Q1 行政機関より	
相談内容	<p>外部の労働者から行政機関に寄せられた通報で、真実相当性がないと判断したので、公益通報ではなく情報提供として受け付けました。その後、行政機関が調査を進めていく過程で法令違反行為が発見され、真実と認められるような証拠が出てきました。この場合は公益通報になるのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>通報者が、行政機関に通報するにあたって、真実相当性にあたる証拠等を示してきた場合は、公益通報として受け付けることとなります。しかし、ないのであれば情報提供で結構です。</p> <p>行政機関が調査することによって判明した真実相当性のある証拠等があるならば、情報提供のまま、行政機関の判断により法令違反行為の是正措置をとればよいでしょう。</p>

Q2 行政機関より	
相談内容	<p>行政機関の通報窓口に通報する通報者や情報提供者の中には公益通報であることを認識していない人がいます。その人達に対して、行政機関側から公益通報者保護制度のことを伝えてもよいのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>公益通報となると判断した場合は、そのように対応していただいて差し支えありません。</p>

Q3 行政機関より	
相談内容	<p>本法施行前の法令違反行為についての通報がありました。本法の通報対象事実となるのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法施行前の法令違反行為についても通報対象事実となります。また、既に公訴時効が過ぎている犯罪事実の通報も、本法の対象となります。</p>

Q4 行政機関より	
相談内容	<p>外部の労働者から行政機関に通報がありました。通報を受け付けた時点では現職の労働者でしたが、受理するか否かを検討している間にその通報者は退職してしまいました。このような場合、公益通報に該当するのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法第2条第1項では、労働者が行った通報を公益通報と規定しています。したがって、通報を受け付けた時点で労働者であり、公益通報の要件を満たしていれば、その後労働者でなくなっても、本法の対象となります。</p>

Q5 行政機関より	
相談内容	<p>外部の労働者から行政機関（地方自治体）に通報が寄せられました。本法には受理の通知について規定がありませんので、受理の通知は義務ではないと考えてよいのでしょうか。</p> <p>また、通知をするにあたって、通報者の事情により、文書で通知することが好ましくないと考えられる場合は、どのようにすればよいのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法は、受理の通知について特に規定していません。しかし、「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」では、通報者との信頼関係確保の観点から、受理・不受理等の通知をすることを定めており、地方自治体においても、これを参考に通知を行うことが望まれます。</p> <p>また、本法及び「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」は、通知の方法について特段の規定を設けておらず、ご質問のケースでは、書面でなく電話で通知を行うなど、事案に応じた通知の方法で良いと考えられます。</p>

Q6 行政機関より	
相談内容	<p>「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」では、受理・不受理の通知をすることとなっていますが、通報者から通知は不要との意思表示があった場合、どのようにすればよいのですか。</p>
相談への回答	<p>「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」は、あくまでも寄せられた通報を適切に処理するための指針です。通報者との信頼関係確保等のために通知の規定がありますが、通報者から通知は不要との意思表示があれば、通報者の意向を尊重し、通知を行う必要はありません。</p>

Q7 行政機関より	
相談内容	<p>「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」には調査結果などを通報者に通知するように努めるとありますが、場合によっては、通知しないこともありえますか。</p>
相談への回答	<p>「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」では、調査の進捗状況、調査結果、是正結果について通知するよう努めることとしております。ただし、適切な法執行の確保、利害関係人の営業秘密、信用、名誉及びプライバシー等への配慮から通知しないこともありうると考えられます。</p>

Q8 行政機関より	
相談内容	<p>行政機関に通報した時点では労働者であり、その後退職した通報者に対し、調査結果や是正措置の通知をする必要があるのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法第2条第1項において、通報時点で労働者であれば、公益通報者であると考えられます。「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」では、公益通報として受理、調査を行った事案について、その調査結果、是正結果等を通知するよう努めることとしております。このため、公益通報として受理したのであれば、調査結果や是正措置の通知を行うことが適当と考えられます。</p>

Q9 行政機関より	
相談内容	ある公益通報の内容について、処分又は勧告等を行う権限を有する行政機関が複数存在する場合、教示はどのように行えばよいのでしょうか。
相談への回答	処分権限を有する行政機関が複数存在する場合は、通報者に対し、全ての通報先を教示することになります。

Q10 行政機関より	
相談内容	内閣府から配布された「公益通報者保護法の通報（相談）先となる行政機関一覧」には、通報先が市町村となっている法律が少ないようですが、ここに記載されている法律以外の通報に関して市町村は通報先にならないと考えてよいのでしょうか。
相談への回答	<p>「公益通報者保護法の通報（相談）先となる行政機関一覧」は、公益通報の対象となる犯罪行為等を規定する法律をベースに作成しており、必ずしも通報先となり得る行政機関を網羅したものではなく、また全国に共通して適用される範囲しか記載されていません。</p> <p>さらに、対象法律の中には、各都道府県の条例により、都道府県から市町村へ処分等の権限が移されている場合があります。これらは、各都道府県によって適用範囲が異なります。</p>

Q11 行政機関より	
相談内容	<p>通報者が本当にその企業の社員であるかを調べるには、具体的にどのような方法が考えられますか。</p>
相談への回答	<p>例えば、なりすましのように入報者が労働者本人であるかについて疑義が生じた場合には、入報者の秘密の保持に配慮しつつ、例えば本人から職員証の写し等社員であることを証明する書類を提示してもらうこと等の方法が考えられます。</p>

Q12 行政機関より	
相談内容	<p>「国の行政機関の入報処理ガイドライン（外部の労働者からの入報）」にある利益相反関係の排除について、例えば入報対象事実について処分等の権限をもつ部署が当該事実に関与しているようなとき、どのような調査ができるのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>利益相反となるような部署が調査をすることは望ましくありません。受付の段階で関与が考えられる場合には、別の部署が担当する等の対応を行うことが適当と考えられます。</p>

Q13 行政機関より	
相談内容	<p>外部の労働者からの通報に対応するため、一本化した総合的な窓口を設けなければいけないのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法及び「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」には具体的な窓口設置形態についての規定はありません。一本化した総合的な窓口を設置して権限を有する部局等へ取り次ぐ形態や、直接権限を有する部局ごとに設置する形態等、各行政機関の実情に応じて設置することになります。</p>

Q14 行政機関より	
相談内容	<p>匿名であっても有用だと思われる通報は受け付けても良いとされていますが、その場合、どのように対応すればよいのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>匿名の通報である場合でも、行政機関の対応によって通報者が事業者等に特定されてしまう恐れや、利害関係人の営業秘密、信用、名誉及びプライバシー等を害する恐れがあることから、受け付けに際しては十分配慮をすることが望まれます。</p> <p>また、通報時には匿名でも、何らかの事情により、通報者本人が特定される場合には、本法による保護の対象となる可能性があります。</p>

Q15 行政機関より	
相談内容	<p>内部の職員等からの通報処理件数を行政機関として独自に公表することは差し支えないでしょうか。</p>
相談への回答	<p>特に問題はありません。</p> <p>なお「国の行政機関の通報処理ガイドライン（内部の職員等からの通報）」では、必要と認める事項を適宜公表することとしています。公表する事項としては、例えば、相談及び通報が寄せられた件数及びその概要、通報に基づき措置が行われた事案の件数及びその概要等が考えられます。</p>

Q16 行政機関より	
相談内容	<p>地方自治体において、公益通報に関して、被通報者から情報開示請求があった場合、どこまで開示すべきでしょうか。</p>
相談への回答	<p>地方自治体の情報公開条例又は個人情報保護条例に基づいて、各地方自治体において判断することとなります。</p> <p>なお、通報者等の個人情報の開示は公益通報者の保護の観点から特に慎重な取扱いが求められます。</p>

Q17 行政機関より	
相談内容	内部通報窓口に通報があった場合、通報処理に関連する文書の保存期間は決まっているのですか。
相談への回答	<p>本法及び「国の行政機関の通報処理ガイドライン（内部の職員等からの通報）」では、通報処理に関連する資料の保存期間について、具体的な保存期間を定めた規定はありません。各行政機関の文書管理規程などに則って、適切に保管することが望まれます。</p> <p>なお、職員等からの通報事案については、現在の運用例として、内閣府の法令遵守対応室の通報関連書類は、内閣府本府文書管理規則（平成13年1月6日訓令第22号）別表第17第3表8（1）「考査、監査に関するもの」等として、通報処理の終了後最低5年は保存すべきものとされています。</p>

Q18 事業者より	
相談内容	本法では、事業者内に公益通報を受け付ける窓口を設置することを義務付けているのでしょうか。
相談への回答	<p>通報窓口の設置は義務ではありません。しかし、本法の趣旨を踏まえ、事業者がコンプライアンス経営を推進するためには、通報窓口を設置し、自主的に通報処理の仕組みを整備することが期待されます。</p>

Q19 事業者より	
相談内容	事業者が本法に違反しても、罰則はないのでしょうか。
相談への回答	<p>本法は民事ルールを定めたものであり、本法違反を理由に事業者に対して刑罰や行政処分が課せられることはありません。</p> <p>なお、公益通報は、対象法律の犯罪行為等について通報するものであることから、通報の内容が真実であった場合は、対象法律違反として関係法令に基づき刑罰や監督官庁等から処分等が課せられることがあります。</p>

Q20 事業者より	
相談内容	本法の対象となる「事業者」とは、営利目的の法人のみが対象ですか。
相談への回答	<p>本法の「事業者」には、営利法人である株式会社だけでなく、公益法人、協同組合、特定非営利活動法人（NPO）のほか、個人事業者も含まれます。</p>

Q21 事業者より	
相談内容	<p>社長と従業員が1名しかいないような小さな会社ですが、この会社は本法の「事業者」に該当するのでしょうか。また、従業員が通報した場合、本法で保護されるのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法では、会社の規模による適用除外の規定はありません。したがって、ご質問の会社も本法で定める「事業者」になります。従業員が公益通報した場合、その従業員は本法による保護を受けることができます。</p>

Q22 事業者より	
相談内容	<p>辞表が受理され、退職間近の労働者からの通報がありました。まもなく退職してしまうので、事業者から不利益を受けることがないと思われまます。公益通報として扱わなくてよいのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>辞表が受理されても、まだ、退職をしていないのであれば、通報時点では労働者になるため、公益通報として扱う必要があります。通報者が退職した場合でも、通報をしたことを理由として退職金を減額・没収するなどの不利益取扱いが想定されるため、本法第5条では、「使用していた公益通報者」についても、不利益取扱いの禁止を規定しています。</p>

Q23 事業者より	
相談内容	<p>本法第2条第1項では、公益通報の主体を「労働者」としているにもかかわらず、本法第5条では「使用していた公益通報者」となっていますが、「退職者」については、どのような取扱いになるのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法第2条第1項では、公益通報の主体を「労働基準法第9条に規定する労働者」と規定しています。退職者は、通報時点では労働契約関係が既になく、「労働者」ではないので、本法の対象にはなりません。</p> <p>一方、本法第5条に規定する「使用していた公益通報者」とは、通報時点（本法第2条第1項の時点）では労働者であり、その後何らかの理由で退職した「退職者」を指します。この場合、通報時点で「労働者」であったため、本法の対象になります。</p> <p>なお、「使用していた公益通報者」への不利益取扱いとしては、公益通報したことを理由とする退職金を没収・減額することなどが考えられます。</p>

Q24 事業者より	
相談内容	<p>労働者本人の知らない間に、労働者の家族から通報が寄せられました。この労働者は本法による保護を受けられますか。</p>
相談への回答	<p>本法第2条第1項では、本法の保護を受けられる「公益通報」について、労働者本人が通報を行った場合と定義しています。したがって、ご指摘のケースの場合、労働者本人が通報したわけではないので、本法による保護を受けることはできません。</p> <p>なお、家族が通報文書の代筆を行った場合や、労働者の「代理」と認められる場合は、その労働者が通報したと判断され、保護の対象となることも考えられます。</p>

Q25 事業者より	
相談内容	<p>請負契約先に労務を提供している労働者が、そこでの不正行為を労務提供先に通報したことによって、請負契約自体が解除されてしまいました。本法によって保護を受けることはできないのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法は、公益通報を理由とする解雇の無効等、労働契約関係を規定するものです。これに対し、請負は取引契約のひとつの形態であり、本法の保護の対象にはなりません。</p>

Q26 事業者より	
相談内容	<p>事業者において、本法の対象とならないような通報も受け付けるべきでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法の目的の一つは、事業者によるコンプライアンスを促進することです。事業者が通報処理の仕組みを整備し、コンプライアンス経営を強化させるため、通報窓口で受け付ける通報を本法の範囲に限定せず、その範囲を拡大することはむしろ望ましいことと考えられます。</p>

Q27 事業者より	
相談内容	<p>事業者内部の通報窓口に有益な通報を行った労働者に対し、事業者が報奨金を出すという制度は、本法の趣旨に反することになるでしょうか。また、報奨金目的の通報は、「不正の目的」になるのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>報奨金を出すような制度であっても、本法の保護要件を満たす通報であれば、本法の対象となり、保護を受けることができます。</p> <p>なお、本法で保護の対象とならない「不正の目的」とは「不正すなわち公序良俗、信義則に反する形で自己又は他人の不当な利益を図る目的」であり、報奨金を得る目的が「不当な利益を図る」目的でなければ、「不正の目的」にはならないと考えられます。</p>

Q28 事業者より	
相談内容	<p>まず、事業者内部に通報してからでないと、事業者外部には通報できないのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法では、事業者内部、行政機関、その他の事業者外部の3つの通報先が定められています。定められた通報先に応じて、それぞれ保護要件が設定されていますが、通報に当たっては、それぞれの保護要件を満たしていれば保護されますので、それらの間の順番は問いません。</p>

Q29 事業者より	
相談内容	内部通報窓口を整備中です。今まであるセクハラ、パワハラ窓口を使っても良いでしょうか。
相談への回答	「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」において、対象としている通報内容や通報者の範囲、個人情報の保護の程度等を確認の上、必要に応じ、既存の通報窓口を充実させて活用することも可能としています。こうした趣旨に従って通報処理が行われる限りにおいては、セクハラ相談等の既存の窓口を活用して一体的に運用することも差し支えありません。

Q30 事業者より	
相談内容	内部規程で、通報は「まず第一に会社内部の通報窓口へ」と定めることは良くないのでしょうか。
相談への回答	事業者外部への通報の保護要件である「事業者から行政に通報しないことを正当な理由なく求められた場合」に該当することも考えられますので、そうした規定を定めるのは適切ではありません。

Q31 事業者より	
相談内容	<p>当方には法律事務所などの外部の通報先はありません。例えば、通報窓口担当者が経営上の不正を知ってしまった場合、どのような所に通報すればよいでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法では、事業者内部への通報先を「労務提供先等」としており、具体的な通報窓口については特に定めていません。職場の上司や役員は、「労務提供先」に該当しますので、職場の上司や経営上の不正を是正できる役員などに通報することも一つの方法です。</p>

Q32 事業者より	
相談内容	<p>通報窓口をこれから設置しようと思っていますが、小さい会社ですので、外部に設置するのは難しいかと思われます。外部に通報窓口を設置することが必要でしょうか。</p> <p>また、通報窓口と相談窓口を別々に設置するのは難しいと考えていますが、両方設置しなければいけないのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>通報窓口を外部に設置しなければならないというような規定はありません。事業者の実情に合わせて、通報窓口を整備してください。</p> <p>また、設置部署や配置する人員の問題もありますので、事業者の実情に応じて、通報窓口と相談窓口を一本化して設置することも可能です。</p>

Q33 事業者より	
相談内容	<p>窓口を整備中です。社内に窓口を設けず、法律事務所のみを通報窓口としてもよいのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>差し支えありません。法律事務所に窓口を設けることは労働者にとって職場内に通報するより心理的負担が少なくなり、通報しやすい場合もあります。</p>

Q34 事業者より	
相談内容	<p>通報した時の受理の通知は文書で行うべきですか。口頭で構いませんか。</p>
相談への回答	<p>本法や「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」では受理の通知の方法は特に定めていません。</p> <p>通知について「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」においては、書面や電子メール等、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、速やかに通報者に対し、受領した旨を通知することが望ましいとしています。</p>

Q35 事業者より	
相談内容	匿名の通報で調査中に実名がわかった場合、通知をしなければならないということはあるのでしょうか。
相談への回答	<p>通報時点で匿名であることから通知は原則として必要ないと考えられますが、通知するかどうかは各事業者の判断となります。</p> <p>なお、通報者が自らの氏名が明らかになったことを知らない場合や通報者が通知を望んでいない場合も考えられますので、それらを総合的に勘案して判断していただくこととなります。</p>

Q36 事業者より	
相談内容	匿名の通報で、通報先が調査内容等を通報者に通知できないことを理由に、事業者外部への通報をされた場合でも、匿名の通報者は本法の保護を受けることができるのですか。
相談への回答	<p>本法上の通報は原則として実名による通報を前提としています。</p> <p>匿名で連絡先がわからない以上、当然調査を行う旨の通知をすることも不可能であり、事業者外部への通報要件である本法第3条第3号二の要件を満たさないと考えられます。</p>

Q37 事業者より	
相談内容	<p>事業者内部に通報窓口を設置しています。この場合、職場の上司に通報が寄せられたら、上司はどのように対応すればよいのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法では、事業者内部への通報先を「労務提供先等」としており、具体的な通報窓口については特に定めていません。</p> <p>職場の上司は、本法上は「労務提供先」に該当しますので、寄せられた公益通報に対し、適切に対応することが求められます。</p> <p>具体的には、必要に応じて自らの行える範囲で調査・是正したり、更なる上司への報告を行ったり、通報窓口を紹介したりするなどが考えられます。</p> <p>なお、通報を受けた上司が20日を越えてこれを放置した場合、本法第3条第3号二の要件を満たす場合があります。</p>

Q38 事業者より	
相談内容	<p>本法第3条第3号二における「二十日」の期間はいつの時点から起算されるのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法は、意思表示の効力が生じる時点や期間の計算方法について、特段の規定を設けておりませんので、民法の原則が適用されます。このため、書面による公益通報は、事業者に到達した日に効力が生じます（民法第97条（到達主義））が、「二十日」の期間の計算方法については、民法の初日不算入の原則（民法第140条）に従って、「書面による公益通報が事業者に到達した日の翌日」から起算されることとなります。</p>

Q39 事業者より	
相談内容	<p>法令違反が著しいものであっても、事業者内部に通報が寄せられ、適切に通報を処理した（是正措置及び再発防止策をとった）場合には、行政機関へ報告しなくてもよいのですか。</p>
相談への回答	<p>本法は、事業者内部で発生した法令違反行為について行政機関に報告しなければならないという規定はありません。</p> <p>「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」では、必要であれば、関係行政機関への報告等を行うことが必要としています。個別の法律に報告義務があるものや監督行政機関から報告を求められている事案については、関係行政機関に報告する必要があると考えられます。</p>

Q40 事業者より	
相談内容	<p>公益通報者保護制度ウェブサイトの通報・相談 Q&A にある「権限ある行政機関が複数ある場合は、いずれにも通報することが可能でしょうか。」という質問の答えの中で、「他の法令の規定に基づき、特定の法人等に対して監督権限等を有する行政機関も通報先としての行政機関になります。」とあります。他の法令とは何を指すのですか。</p>
相談への回答	<p>例えば、独立行政法人の場合、独立行政法人通則法により、所管行政機関は当該独立行政法人に対して、法令違反を是正する権限を有しています。従って、独立行政法人職員は、対象法律に関する法令違反の事案について権限のある行政機関に通報することができますし、さらに独立行政法人を監督する権限のある行政機関にも通報することができます。このような場合、「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」においては、「各行政機関は、連携して調査を行い、又は措置をとるなど、相互に緊密に連絡し協力する。」としています。</p>

Q41 事業者より	
相談内容	<p>本法第2条第1項第3号の請負契約やその他の契約に基づく事業に従事する際の労働者からの通報について、労務提供先との間に何らかの保護が定められていますか。</p>
相談への回答	<p>労務提供先と当該労働者間の保護の規定はありません。労働者と労働契約を結んでいる雇用元との間での解雇の無効、不利益取扱いの禁止が規定されています。</p>

Q42 事業者より	
相談内容	<p>労働者自らが法令違反をして犯罪行為に関わっていることを会社内部へ通報した場合の取扱いはどのようにすればよいでしょうか。</p>
相談への回答	<p>公益通報を理由とした解雇など不利益取扱いは禁止されます。しかし、それとは別に、通報者が行っている法令違反を理由とした不利益取扱いについては、事例ごとの判断になります。</p>

Q43 事業者より	
相談内容	従業員の私生活に関する法令違反行為の通報がありました。本法の対象となりますか。
相談への回答	事業と全く関係のない従業員の私生活上の法令違反行為は対象となりません。

Q44 事業者より	
相談内容	通報窓口の内部規程の作成を検討中ですが、どのような内容を記載すればいいのでしょうか。また、必ず作成しなくてはならないのでしょうか。
相談への回答	内部規程の作成は義務ではありませんが、「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」を参考に、御社の事業規模、事業内容等に応じて記載する内容を定めることが望まれます。

Q45 労働者より	
相談内容	<p>ウェブサイト上に通報対象事実を掲載することは、その他の事業者外部への公益通報になりますか。</p>
相談への回答	<p>その他の事業者外部の通報先は、本法第2条第1項に「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」とされており、一般的には、ウェブサイト上に掲載することで不特定多数の者に通報対象事実を伝える行為は公益通報にならないと考えられます。</p> <p>しかし、例えば、商品を会員向けにネット上で販売している場合に、事業者内部の労働者が、その商品の危険情報をその会員だけが閲覧できる掲示板に書き込む場合など、本制度の保護の対象となり得る場合も考えられ、個々の事案に応じて判断すべきであると考えられます。</p>

Q46 労働者より	
相談内容	<p>事業者内部に通報しましたが、調査結果の通知がありません。本法第3条第3号二の要件の1つを満たすことになりますか。</p>
相談への回答	<p>通報を受けた事業者は、通報の対象となる事実がなかったときは、事実がない旨を通報者に通知するよう努めなければなりません。このため、通報者が事業者に対し、調査や是正措置の進捗状況について何度問い合わせても、単に「調査の準備中」又は「調査中」と告げられるような場合、その他の事業者外部への通報要件である「正当な理由なく調査を行わない場合」に該当する場合もあると考えられます。</p>

Q47 労働者より	
相談内容	<p>本法第3条第2号では、行政機関へ通報する際の保護要件として「通報内容が真実であると信じる相当の理由があること（真実相当性）」と規定していますが、これは、行政機関に通報するには必ず証拠（文書など）が必要ということなのですか。</p>
相談への回答	<p>真実相当性とは「通報の事実について単なる伝聞等ではなく通報内容を裏付けられる内部資料等の証拠を有する場合など、相当の根拠を有する場合」を言います。必ずしも書類を求めるものではありませんが、多くの場合、客観的に通報の事実を裏付けるような証拠として書類等がないと真実相当性の要件を満たさないと考えられます。</p>

Q48 労働者より	
相談内容	<p>会社の労働基準法違反（サービス残業）を労働基準監督署に通報しようと考えています。会社のファイルから営業マン全ての勤務時間がわかるものをプリントアウトして証拠として提出するという行為は会社から守秘義務違反に問われることはありませんか。</p>
相談への回答	<p>公益通報を理由とした解雇等の不利益取扱いは禁止されます。 一方、公益通報に付随する法令違反や就業規則違反については違法性阻却の可能性も含めて個別事例ごとに判断されます。</p>

Q49 労働者より	
相談内容	<p>会社の本部に公益通報をしたところ、本部より事案や通報者の名前が支店長に伝えられました。本法では、通報者の名前を漏らすことがないように定めていないのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>本法上には、通報者の個人情報の保護についての規定はありません。しかしながら、通報者保護の趣旨に鑑みれば、一般に通報者の名前をいわずらに漏らすような行為は不適切であり、「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」においても、通報処理の仕組みの整備時、通報の受付時、調査の実施時など、各段階において通報者の個人情報の保護に配慮することが必要とされています。</p>

Q50 労働者より	
相談内容	<p>労働者が行政機関に通報した後、調査をする段階で、事業者に通報者の名前を言うてしまうことはないでしょうか。</p>
相談への回答	<p>一般に行政機関の職員は国家公務員法等の規定により職務上知りえた秘密を漏らしてはならないとされています。また、行政機関が保有する個人情報については「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」において不開示情報としているほか、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」により目的外の利用提供を厳しく制限しているところです。本法においても個人情報の保護に留意するよう国会で附帯決議がなされたところであり、これを受け「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」においても、通報処理の各過程において個人情報の取扱いに留意する旨規定し、周知徹底を図っています。</p>

Q51 労働者より	
相談内容	<p>会社の不正を警察に通報しました。会社を辞職した後に、警察が強制捜査に入りました。通報者が特定されてしまうことが心配ですが、本法において個人情報保護の規定はありませんか。</p>
相談への回答	<p>本法には、通報者の個人情報を保護する規定はありませんが、各種ガイドライン等により通報者の個人情報の保護に配慮することが必要とされています。</p> <p>一方、本法第10条第2項で、捜査機関に犯罪行為を内容とする公益通報が寄せられた場合は、その犯罪行為の捜査及び公訴は刑事訴訟法の手続きによるとされています。</p>

Q52 労働者より	
相談内容	<p>ある法令違反事実について、行政機関に公益通報しました。一ヶ月以上の間に、通報した行政機関から、何度か電話があり質問されたりしましたが、調査状況等詳しいことは教えてもらえませんでした。何日間ぐらいで処理できるものなのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」においては、通報の受理から処理の終了までの標準処理期間を定めるよう努めることとしていますが、事務の性質上、標準処理期間を定めたり、見込み期間を通知することが、いずれも困難な場合もあり得ることから努力義務規定としています。</p> <p>また、事案により調査状況を詳しく通報者に通知できないこともあります。</p>

Q53 労働者より	
相談内容	<p>本法第3条第3号二に事業者外部への通報に関する保護要件として「書面での通報後、20日を経過しても調査を行う旨の連絡がない、又は正当な理由がなく調査を行わない場合」と規定されていますが、真実相当性がないなど、内部通報の要件しか満たしていない場合でも、この要件に該当すれば、事業者外部へ通報しても保護されるのですか。</p>
相談への回答	<p>本法による保護を受けるためには、本法第3条第3号二の要件だけでなく、不正の目的でないこと、真実相当性を有することも併せて満たすことが必要です。</p> <p>本法第3条第3号はその他の事業者外部へ通報しても保護される要件の1つを規定しているものであり、第3条第3号二の不作为をもって、外部への通報要件を満たすという訳ではありません。</p>

Q54 労働者より	
相談内容	<p>会社に通報処理の仕組みを整備するよう要望していますが、なかなか聞き入れてもらえません。通報窓口がなければ、事業者外部に通報しても保護されるのでしょうか。</p>
相談への回答	<p>事業者が通報窓口を設けることは本法上の義務ではありません。事業者内部に通報窓口がないという理由だけでは、その他事業者外部に通報しても保護される要件を満たすことになりません。</p>