

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（案）

令和3年●月

公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会

## (目 次)

はじめに .....	3
第1 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) .....	5
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 .....	5
(1) 内部公益通報受付窓口の設置等 .....	5
(2) 内部公益通報受付窓口経由の公益通報対応業務に関する規律 .....	7
2. 公益通報をする者を保護する体制の整備 .....	9
(1) 不利益な取扱いを防止する体制の整備 .....	9
(2) 範囲外共有等を防止する体制の整備 .....	10
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 .....	11
(1) 役職員及び退職者に対する教育・周知 .....	11
(2) 是正措置等の通知 .....	12
(3) 運用実績の役職員への開示、記録の保管、見直し・改善 .....	13
(4) 内部規程の策定及び運用 .....	14
第2 公益通報対応業務従事者の定め(法第11条第1項関係) .....	15
1. 従事者として定めなければならない者の範囲 .....	15
2. 従事者を定める方法 .....	16
○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(案) ..	17
委員等名簿 .....	20
開催経緯 .....	21

## はじめに

令和2年6月12日に公布された「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）においては、改正後の公益通報者保護法（平成16年法律第122号）（以下「法」ともいう。）第11条第1項に規定する公益通報対応業務従事者（以下「従事者」ともいう。）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（以下「内部公益通報」という。）に応じ、適切に対応するために必要な体制（以下「内部公益通報対応体制」という。）の整備その他の必要な措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について、内閣総理大臣が指針を定めることが求められている（同条第4項）。

この規定に基づき指針を策定するため、消費者庁に設置された「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会」（以下「当検討会」という。）において、令和2年10月から令和3年●月までの計●回にわたって会議を開催し、指針として定めるべき内容について検討を行ってきた。本報告書は、その検討結果に基づき、指針案及びその背景となる考え方を示すものである（指針案の全文は報告書本文の後に別添として掲載している。）。

従事者の定め及び内部公益通報対応体制の整備等に当たり、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（公務員も含む。）及び役員（以下「役職員」という。）や退職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る。そのため、指針案においては、事業者がとるべき措置の個別具体的な内容を示すのではなく、事業者がとるべき措置の概要を示すこととしている。

事業者がとるべき措置の個別具体的な内容については、各事業者の役職員において、上記のような諸要素を踏まえて、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主体的に検討し、十分な議論を行った上で、策定・運用することが必要である。この検討を後押しするため、政府においては、指針を策定するのみならず、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や、想定される具体的取組事項等を示す解説（以下「指針の解説」と仮称する。）を策定することが期待される<sup>12</sup>。そのため、本報告書においては、指針の

---

<sup>1</sup> 指針の解説には、指針において求められる義務の範囲を超えた推奨される取組事項等も併せて示すことが適当である。この場合、「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」（消費者庁、平成28年12月9日）等の既存の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することが期待される。

<sup>2</sup> 想定される具体的取組事項等を示すことは、中小企業をはじめとした中小事業者の取組の後押しにもつながり得るものである。

解説において言及すべき事項も併せて示している。

今後、指針については本報告書の内容に沿って、また、指針の解説についても本報告書の内容を十分に参酌して、策定されることが求められる。それらの内容を踏まえて、各事業者において十分な取組がなされ、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を期待したい。

## 第1 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

#### (1) 内部公益通報受付窓口の設置等

通常のリポーティングライン<sup>3</sup>も含め、内部公益通報に関する複数のラインを設けることは、事業者<sup>4</sup>において、通報対象事実に関する情報を早期かつ円滑に把握し、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<sup>5</sup>。このため、事業者において、部門横断的に内部公益通報を受け付ける<sup>6</sup>窓口(以下「内部公益通報受付窓口」という。)を設ける必要がある。そして、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(以下「公益通報対応業務」という。)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寄せられた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を明確に定める必要がある。

また、組織の長その他幹部が主導・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ること、これらの者に関する内部公益通報は心理的ハードルが特に高いことを踏まえれば、組織の長その他幹部から独立した内部公益通報対応体制を構築する必要がある。

そこで、以下の内容<sup>7</sup>を指針において定めることが適当である。

---

<sup>3</sup> 「通常のリポーティングライン」とは、ここでは、組織内において指揮監督権を有する上長等に対する報告系統のことを指す。こうした通常のリポーティングラインにおける報告やその他の役職員に対する報告についても公益通報に当たり得る。

<sup>4</sup> 「事業者」とは、法第2条第1項に定める「事業者」をいう。すなわち、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。以下同じ。

<sup>5</sup> 内部公益通報受付窓口を含む内部公益通報対応体制の整備を通じた法令違反行為の是正・抑止は、事業者にとって、企業価値の毀損を防ぐにあたり重要であるほか、これにより事業の持続可能性が確保される点に着目して取引の増加、優秀な人材の獲得、外部からの投資等が促され、企業価値が向上することも期待される場所である。

<sup>6</sup> 「部門横断的に受け付ける」とは、ここでは、個々の事業部門から独立して、特定の部門からだけでなく、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。

<sup>7</sup> 四角囲みの中のものを指す(指針において定めるべき内容を示すものであり、必ずしもこの文言のまま指針として定めることを求めるものではない。)。以下同じ。

## ア 部門横断的な窓口の設置等

- 事業者は、内部公益通報受付窓口を設置し、当該窓口寄せられた内部公益通報について調査をし、是正に必要な措置をとる部署及び責任者を明確に定めなければならない。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 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だけでなく、事業者外（外部委託先、親会社等）に設置することや、双方に設置することも可能であること。
- 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違反等の特定の通報対象事実に係る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必要があること。
- 「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い、調査や是正に必要な措置について別の部署や役職員が対応することも可能であること。

## イ 組織の長その他幹部からの独立性を確保する措置

- 事業者は、内部公益通報受付窓口寄せられた内部公益通報に係る公益通報対応業務を行うに当たって、組織の長その他幹部に係る事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとらなければならない。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 組織の長その他幹部からの独立性（以下単に「独立性」という。）を確保する方法として、監査機関（監査役・監査等委員・監査委員等）も報告ラインに加える、これらの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、といった方法が考えられること。
- 単一の内部公益通報受付窓口を設ける場合にはそれを經由する公益通

報対応業務に独立性を持たせるほか、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を経由する公益通報対応業務に独立性を持たせるなど、事業者の規模に応じた方法も考えられること。

- 法第 11 条第 2 項について努力義務を負うにとどまる小規模な事業者においても、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よう特に努めるべきであること。

## (2) 内部公益通報受付窓口経由の公益通報対応業務に関する規律

法の目的は公益通報を通じた国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令（以下単に「法令」という。）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、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、このような措置がとられる必要がある。

また、内部公益通報に係る事案に関係する者が公益通報対応業務に関与する場合には、公正さを欠く対応が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、公正さに支障が生じない事情がある場合を除いて、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排除する必要がある。

そこで、以下の内容を指針において定めることが適当である。

### ア 受付、調査、是正に必要な措置

- 事業者は、内部公益通報受付窓口において内部公益通報（匿名による場合を含む。）を受け付け、正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施しなければならない。
- 事業者は、上記の調査の結果、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らなければならない。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らなければならない。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 匿名の内部公益通報者との連絡をとる方法として、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、といった方法が考えられること。
- 調査を実施しない「正当な理由」がある場合として、解決済み<sup>8</sup>の案件に関する情報が寄せられた場合、匿名による内部公益通報であるために事実確認が困難である場合等が考えられること。
- 公益通報者の意向に反して調査を行うことが原則として妨げられるものではないが、公益通報者の意向に反して調査を行う場合においても、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に配慮すべきこと。
- 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は、是正措置から一定期間後に主体的に調査を行う方法のほか、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、状況に応じた様々な方法が考えられること。
- 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役職員においても、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等の方法により、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こと。

## イ 公益通報対応業務における利益相反の排除

- 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、公益通報対応業務を行う者（外部委託する場合も含む。）について、その者が関係する事案の公益通報対応業務に関与させない措置をとらなければならない。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 「その者」の具体的な範囲については、公正な公益通報対応業務の実

<sup>8</sup> 一見是正されたようにみえても、再発する可能性もあり、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。



施を阻害する事態を防ぐ観点から、各事業者において、法令違反行為の発覚や調査の結果により不利益を受ける者、公益通報者や被通報者<sup>9</sup>と一定の親族関係がある者等、適切な範囲を検討の上、内部規程において具体的な範囲を明確にすることが望ましいこと。

- 外形的に内部公益通報に係る事案と一定の関係を有する者であっても、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関与させることが妨げられないこと。
- 当初から内部公益通報に係る事案に関係するか判明しない場合には、事案に関係す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あること。

## 2. 公益通報<sup>10</sup>をする者を保護する体制の整備

### (1) 不利益な取扱いを防止する体制の整備

役職員や退職者が通報対象事実を知ったとしても、公益通報を理由とした解雇その他不利益な取扱い（以下「不利益な取扱い」という。）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、事業者の役職員、代理人等（以下「役職員等」という。）による不利益な取扱いを禁止するだけでなく、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役職員及び退職者に持たせることが必要である。

そこで、以下の内容を指針において定めることが適当である。

- 事業者は、その役職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・回復の措置をとらなければならない。
- 事業者は、不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った役職員等に対して、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らなければならない。

<sup>9</sup> その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう。

<sup>10</sup> 内部公益通報に限定されるものではない。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 不利益な取扱いを防ぐための措置の例としては、役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が考えられること。
- 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は、公益通報者に対して能動的に確認する方法のほか、不利益な取扱いを受けた際に内部公益通報受付窓口に連絡するよう公益通報者にあらかじめ伝えておく方法等が考えられること。

## (2) 範囲外共有等を防止する体制の整備

役職員や退職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。このような事態を防ぐためには、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こと（以下「範囲外共有」という。）や、公益通報をした者を特定しようとする行為（以下「通報者の探索」という。）をあらかじめ防止するための措置が必要であるほか、実際に範囲外共有や通報者の探索が行われた場合には、救済・回復の措置をとり、行為者に対する厳正な対処をとることにより、公益通報を行うことで範囲外共有や通報者の探索が行われないという認識を十分に役職員に持たせることが必要である。

そこで、以下の内容を指針において定めることが適当である。

- 事業者は、その役職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・回復の措置をとらなければならない。
- 事業者は、その役職員等が、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、通報者の探索を行うことを防ぐための措置をとらなければならない。
- 事業者は、範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、当該行為を行った役職員等に対して、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らなければならない。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 範囲外共有を防ぐための措置の方法としては、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、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等が考えられること。

- 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情報を共有する際に、当該公益通報者からの書面<sup>11</sup>による承諾をとることが望ましいこと。
- 範囲外共有及び通報者の探索を防止すべき「役職員等」には内部公益通報受付窓口に関する外部委託先も含むこと<sup>12</sup>。

### 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) 役職員及び退職者に対する教育・周知

内部公益通報を促すためには、内部公益通報を行うことが期待される役職員及び退職者において、公益通報者保護法及び事業者の内部公益通報対応体制に関する認識を十分に持っていることが必要である。

また、従事者は、公益通報対応業務を行う機会が通常の役職員よりも多く、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、公益通報者保護法及び内部公益通報対応体制について、特に十分に認識している必要がある。

そして、役職員及び退職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なく、役職員及び退職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。

そこで、以下の内容を指針において定めることが適当である。

- 事業者は、公益通報者保護法及び内部公益通報対応体制について、役職員及び退職者に対して教育・周知を行わなければならない。特に、従事者に対しては、公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、特に十分に教育を行わなければならない。
- 事業者は、役職員及び退職者から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応しなければならない。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

<役職員及び退職者に対する教育・周知について>

- 教育・周知に当たっては、単に規程の内容を役職員に形式的に知らせ

<sup>11</sup> 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。以下同じ。

<sup>12</sup> 外部委託先も従事者として定められる場合はあり得る（第2 1. 参照）。

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か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役職員に十分に認識させることが必要であること。

- 内部公益通報対応体制の仕組みを周知する際には、内部公益通報受付窓口の設置先、通常のレポーティングライン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で内部公益通報した場合と通常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の保護の差異についても、明確に示す必要があること。
- 教育・研修の内容を役職員の立場・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、実行する必要があること。
- 公益通報者保護法について教育・周知を行う際には、権限を有する行政機関等への公益通報も公益通報者保護法において保護されているという点も含めて、公益通報者保護法全体の内容を伝える必要があること。
- 退職者に対する教育・周知の具体例として、在職中に、退職後も公益通報ができることを教育・周知することが考えられること。

<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、実施状況の管理を行うなどして、通常の役職員と比較して、特に実効的に行う必要があること。
- 臨時に従事者となる者に対する教育については、実際に従事する業務の実態に応じて、常時の従事者への教育とは内容が異なり得ること。

<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の質問・相談については、内部公益通報受付窓口以外においても対応することが可能であること。
- 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においても対応することが適切であること。

## (2) 是正措置等の通知

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ず、事業者外部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、内部公益通報をした者に対して詳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。

そこで、以下の内容を指針において定めることが適当である。

○ 事業者は、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、遅滞なく通知しなければならない。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 通知の方法としては、通報者個人に通知をする方法のほか、全社的な再発防止策をとる必要がある場合に役職員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こと。
- 通報の受付や調査の開始についても通知する、通知するまでの具体的な期間を示すなど、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こと。
- 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得るが、内部公益通報を受けた者の立場に応じて、実施すべき通知の内容は変わり得るものであること（内部公益通報を受けた者が職制上の明確な権限を有しない者である場合には、通知を求められた場合に対応するなどの方法もあり得ること）。

### （3）運用実績の役職員への開示、記録の保管、見直し・改善

内部公益通報を促すためには、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役職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役職員に開示することが必要である。

また、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、役職員や退職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、記録を適切に保管し、当該記録に基づき、評価・点

検を定期的実施し、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などの措置が必要である。

そこで、以下の内容を指針において定めることが適当である。

- 事業者は、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役職員に開示するとともに、内部公益通報への対応に関する記録の作成・保管、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わなければならない。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 運用実績の役職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必ずしもないこと。
- 運用実績を役職員に対してのみならず外部にも開示することは、実効性の高いガバナンス体制を構築していることを対外的に示すことができるメリットがあること。
- 運用実績とは、例えば、過去一定期間における通報件数、是正の有無、対応の概要、内部公益通報を促すための活動状況等が考えられるが、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に十分に留意する必要があること。
- 記録の保管期限については、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べきであるが、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、文書記録の閲覧やデータへのアクセスに制限を付すなど、慎重に保管すべきこと。

#### (4) 内部規程の策定及び運用

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必要である。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。

そこで、以下の内容を指針において定めることが適当である。

- 事業者は、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しなければならない。

## 第2 公益通報対応業務従事者の定め（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

公益通報者を特定させる事項の秘匿性を高め、内部公益通報を促すためには、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内部公益通報に関して、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ことが相当といえる<sup>13</sup>。

そこで、以下の内容を指針において定めることが適当である。

- 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者で、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。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 上記の指針の内容を踏まえれば、内部公益通報受付窓口を経由した内部公益通報について、公益通報者を特定させる事項<sup>14</sup>を伝達された上で、臨時に公益通報対応業務を行う者については、常時に従事者として定める必要はなく、必要が生じた都度臨時に定める必要があること。

<sup>13</sup> 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得るが、内部公益通報受付窓口の担当者以外の者については、事業者において範囲外共有等を防止する体制（第1-2.（2））を整備し対応することで補完することが重要である。

<sup>14</sup> 「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、単に（既知情報と照合して）「想像」や「推測」ができるにすぎない場合には該当しない。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れることにより、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。

- コンプライアンス部、総務部等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、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必要があること。

## 2. 従事者を定める方法

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情報に関して慎重な取扱いをさせ、また、従事者に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。

そこで、以下の内容を指針において定めることが適当である。

- 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。

上記の内容に関し、以下の考え方等については、指針の解説において明らかにすることが適当である。

- 従事者を定める方法としては、個別に通知する方法のほか、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も可能であること。
- 従事者を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なければならないこと。
- 範囲外共有がされないとの安心感により内部公益通報を促すため、役員や退職者に対しても、従事者が誰であるのかを、業務の遂行等に支障が生じない範囲で明らかにすることが望ましいこと。



(別添)

○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（案）

## 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」をいう。すなわち、労働者、退職者、役員による不正の目的ではない通報対象事実に関する所定の通報先に対する通報を意味し、事業者内部における通報が公益通報となる場合だけでなく、行政機関やその他外部への通報が公益通報となる場合も含む。

「公益通報者」とは、法第 2 条第 2 項に定める「公益通報者」をいい、公益通報をした者をいう。

「内部公益通報」とは、法第 3 条第 1 号及び第 6 条第 1 号に定める公益通報をいい、通報窓口への通報が公益通報となる場合だけでなく、上司等への報告が公益通報となる場合も含む。

「事業者」とは、法第 2 条第 1 項に定める「事業者」をいう。すなわち、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。

「役職員」とは、法第 2 条第 1 項に定める「労働者」（公務員も含む。）、「役員」をいう。

「役職員等」とは、役職員のほか、法第 2 条第 1 項に定める「代理人その他の者」をいう。

「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、事業者が法第 3 条第 1 号及び第 6 条第 1 号に定める公益通報に応じ、適切に対応するために整備する体制を意味する。

「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。

「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ことをいう。

「通報者の探索」とは、公益通報をした者を特定しようとする行為をいう。

### 第3 従事者の定め（法第11条第1項関係）

- 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、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が従事者となる者自身に明らかとなる方法によらなければならない。

### 第4 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 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として、次の措置をとらなければならない。
  - イ 内部公益通報受付窓口を設置し、当該窓口寄せられた内部公益通報について調査をし、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。
  - ロ 内部公益通報受付窓口寄せられた内部公益通報に係る公益通報対応業務を行うに当たって、組織の長その他幹部に係る事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。
  - ハ 内部公益通報受付窓口において内部公益通報（匿名による場合を含む。）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、上記の調査の結果、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。
  - ニ 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、公益通報対応業務を行う者（外部委託する場合も含む。）について、その者が関係する事案の公益通報対応業務に関与させない措置をとる。
- 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。
  - イ 不利益な取扱いの防止に関する措置
    - (イ) 事業者の役職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、当該行為を行った役職員等に対して、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。

ロ 範囲外共有等の防止に関する措置

- (イ) 事業者の役職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) 事業者の役職員等が、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、通報者の探索を行うことを防ぐための措置をとる。
- (ハ) 範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、当該行為を行った役職員等に対して、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。

イ 役職員及び退職者に対する教育・周知に関する措置

- (イ) 法及び内部公益通報対応体制について、役職員及び退職者に対して教育・周知を行う。特に、従事者に対しては、公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、十分に教育を行う。
- (ロ) 役職員及び退職者から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応する。

ロ 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、遅滞なく通知する。

ハ 運用実績の役職員への開示、記録の保管、見直し・改善に関する措置

内部公益通報受付窓口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役職員に開示するとともに、内部公益通報への対応に関する記録の作成・保管、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。

ニ 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。

## 委員等名簿

(委員)

おがわ おさむ  
小川 修

岡山県総社市（全国市長会経済委員会委員長市）  
総務課課長補佐

かき ざき たまき  
柿 崎 環

（座長） 明治大学法学部教授

代理)

ごとう じゅん  
後藤 準

全国商工会連合会常務理事

ごみ ゆうこ  
五味 祐子

国広総合法律事務所 弁護士

たか いわお  
高 巖

（座長） 麗澤大学大学院経済研究科教授

たなか わたる  
田中 亘

東京大学社会科学研究所教授

つちだ あつ こ  
土田 あつ子

公益社団法人日本消費生活アドバイザー・コンサル  
タント・相談員協会 消費生活研究所 主任研究  
員

はやし なおみ  
林 尚美

弁護士、元 日本弁護士連合会 消費者問題対策委  
員会 製造物責任・公益通報者保護部会部会長

はると ゆういち  
春田 雄一

日本労働組合総連合会 総合政策局 経済・社会政  
策局長

まつうら しょうじ  
松浦 正治

一般社団法人日本経済団体連合会 経済法規委員  
会企画部会 公益通報者保護制度検討ワーキン  
グ・グループ委員、  
東京海上ホールディングス株式会社 法務コンプ  
ライアンス部 部長 兼 グローバルグループ マ  
ネージャー

（敬称略、五十音順。肩書は令和2年10月14日現在）

（オブザーバー）

全国市長会

全国町村会

（事務局）

消費者庁消費者制度課

## 開催経緯

開催日程	主な実施事項
第1回（令和2年10月19日）	・ 通報経験者及び事業者へのヒアリング
第2回（令和2年11月13日）	・ 指針に取り入れるべき項目に関する意見交換
第3回（令和2年12月23日）	・ 指針の方向性（案）に関する意見交換
第4回（令和3年2月9日）	・ 報告書（案）に関する意見交換
第5回（●）	・ 取りまとめ（※予定）