

これまでの検討を踏まえて現時点において考えられる方向性

方向性（案）	議論を踏まえた論点
<p>¹ <u>1. 公益通報²への対応体制について</u></p> <p>（1）公益通報受付窓口の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業者において³、1号通報⁴を部門横断的に受け付ける⁵窓口（以下、仮に「内部公益通報受付窓口」という。）の設置や、当該窓口に寄せられた1号通報について調査、是正措置及び再発防止策をとる部署及び責任者を定める。 ○ 役職員⁶から寄せられる内部公益通報対応体制の仕組み、不利益な取扱いに関する質問・相談にも対応する。 	<p>7</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 内部公益通報受付窓口が他の窓口（ハラスメント窓口等）と兼ねること、不正競争防止法等の特定の法令の違反のみ受け付ける窓口を設置することを可能とすることの是非。 ● 人事部門とは別の部門に設置することを求めることの是非。 ● 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受付窓口で対応することを求めることの是非。

¹ ○は、比較的多くの委員から同趣旨の意見が示された項目、★は様々な意見がみられた項目を意味する。

² 以下、本資料では、単に「公益通報」と記載した場合、事業者内部に対する公益通報（法第3条第1号及び第6条第1号に定める公益通報）を意味する。

³ 以下、方向性（案）における主語は事業者である。

⁴ 法第3条第1号及び第6条第1号に定める、事業者内部の役職員からの公益通報をいう。以下同じ。

⁵ 「部門横断的に受け付ける」とは、個々の事業部門から独立して、特定の部門からだけではなく、全部門ないしこれに準ずる複数の部門から受け付けることを意味する。

⁶ 「役職員」とは、役員及び労働者を総称するものを意味する。以下同じ。

⁷ ●は、これまでの議論を踏まえた論点を意味するが、これらの論点について何らかの記載が必要となる場合には、指針に記載するほかに、実施に当たっての具体例等として指針の解説の性質を有するものに記載することも考えられる。

方向性（案）	議論を踏まえた論点
<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織の長その他幹部から独立性を有する内部公益通報受付窓口を設置し、調査を行い、是正措置及び再発防止策の策定を行う仕組みを整備する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立性を有する仕組みの例として、外部窓口の設置のほか、監査役や監査等委員などに報告する仕組みを設ける、独立性を有する者からモニタリングを受けながら調査等の対応を行う等の具体的な方法を例示することの是非。 ● 小規模事業者についても、経営者の影響力が強い等の事情により、外部窓口を設置する必要性が高いという考え方を示すことの是非。
<p>（2）公益通報に対する受付、調査及び是正措置の実施、再発防止策の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 内部公益通報受付窓口において、1号通報（匿名通報を含む⁸）を受け付け、正当な理由がある場合を除いて、調査を実施する。 ○ 調査の結果、通報対象事実に係る法令違反が明らかになった場合には、速やかに是正措置及び再発防止策をとるほか、是正措置及び再発防止策が適切に機能しているかを確認する措置をとる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 匿名通報への対応方法の具体例を示すことの是非。 ● 案件が解決したか否かの判断が難しく、新たな事実や証拠がある場合には調査をする必要が生じ得ることや、公益性が高い案件については公益通報者の意向にかかわらず調査が可能である場合もあること、解決内容が公益通報者が望むものと一致しないことのみでは再調査の理由にはならない等の考え方を示すことの是非。 ● 是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認する措置の具体例として、一定期間違反行為が継続していないことの確認や、定期的

⁸ 匿名通報であっても「公益通報」（法第2条第1項）に該当し得る（消費者庁消費者制度課「逐条解説・公益通報者保護法」70頁）。

方向性（案）	議論を踏まえた論点
<ul style="list-style-type: none"> ○ 書面による1号通報に対しては、是正措置をとったときはその旨を、当該1号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1号通報をした者に対し、遅滞なく通知する。 	<p>なフォローアップだけではなく、事案の重大性の程度に応じて、法令違反が再発した際に申し出るよう公益通報者に伝えるなどの方法を示すことの是非。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 通知の具体例として、全社的な再発防止策の実行状況を監査室などがモニタリングする際に、その状況を社員に周知する方法を示すことの是非。
<p>(3) 通報対応における利益相反の排除⁹</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 内部公益通報受付窓口において受け付ける1号通報に対し、受付、調査、是正措置、再発防止策の策定のいずれかの業務を行う者（外部委託する場合も含む）について、利益相反を排除する措置をとる。 <p>ただし、再発防止策の策定等において、（外形的に関係し得る場合であっても）関与の必要性があり、公正さに支障が生じない事情がある場合には関与させることができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 利益相反となる場合を明確にするため、利益相反となり得る一定の類型（通報対象事実との関係での利益相反等）を示すことの是非。 ● 受付時に事案の全体像が判然としない場合など、事前に利益相反関係が明らかではない場合には、判明した時点において排除する措置をとれば足りるとの考え方を示すことの是非。
<p><u>2. その他公益通報対応を機能させる体制について</u></p> <p>(1) 不利益な取扱いを防止する体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業者の役職員が、1号通報をした者に対して、1号通報をしたことを理由として不利 	

⁹ 「利益相反の排除」とは、本資料においては、自身が関係する通報事案の調査・是正措置等に関与させないことを意味する。以下同じ。

方向性（案）	議論を踏まえた論点
<p>益な取扱いを行うことを防ぐための措置をとる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 不利益な取扱いがあった場合には、適切な救済・回復の措置をとる。また、公益通報者が不利益な取扱いを受けていないか把握できる措置をとる。 ○ 不利益な取扱いを行った者に対して、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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の具体例として、公益通報受付窓口等において不利益な取扱いへの相談体制を設けること、内部公益通報受付窓口を所管する部署において公益通報者に対し不利益な取扱いを受けた場合には申し出るよう伝える等の方法を示すことの是非。
<p>(2) 以上の公益通報対応の仕組みを適切に機能させるための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1号通報を活用して法令遵守を実現するための体制及び公益通報者を保護する体制については、内部規程として定め、また、当該規程の定めに従って運用する。 ○ 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教育・周知を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育・周知の具体例として、社内研修（階層別研修等）、広報物の配布等の方法を示すことの是非。 ● 公益通報を受け得る上司等に対しても、公益通報の取扱いについて教育することを求めることの是非。 ● 公益通報者保護法の周知にあたっては、「公益通報」に該当するか否かの判別の困難性に留意す

方向性（案）	議論を踏まえた論点
<ul style="list-style-type: none"> ○ 公益通報対応業務従事者（以下「従事者」ともいう）に対しては、公益通報者を特定させる事項に関する情報の取扱いについて、特に十分に教育・訓練を行う。 ○ 内部公益通報受付窓口に寄せられた1号通報に関する運用実績¹⁰の概要の開示、1号通報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評価・点検を定期的に実施し、必要に応じて改善を行う。 	<p>べきこと、行政機関も通報先であることを示すよう求めることの是非。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練の実効性を高めるために、その実施状況を管理することが重要である旨の考え方を示すことの是非。
<p><u>3. 公益通報対応業務従事者・秘密漏えい¹¹を防止する体制について</u></p> <p>（1）公益通報対応業務従事者として定めなければならない者の範囲</p> <p>★ 以下の全ての要件を満たす者を、従事者として定めるよう求めるという考え方はどうか。</p> <p>① 内部公益通報受付窓口において受け付ける1号通報に対して¹²、受付、調査、是正措置、再発防止策の策定のいずれかの業務を行う者</p> <p>② ①の業務に際して公益通報者を特定させる事項を伝達される者</p> <p>★ 臨時に上記調査、是正措置、再発防止策の策定の業務を行う者については、常に従事者として定めるのではなく、臨時に必要になった際に定める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 臨時の従事者への教育訓練の在り方について、具体例を示すことの是非。

¹⁰ 例えば、通報件数等が想定される。

¹¹ 「秘密漏えい」とは、本資料においては、公益通報者を特定させる情報が必要な範囲を超えて共有されることを意味する。以下同じ。

¹² このような要件とした場合、部下から法令違反行為の報告を受けた上司が、内部公益通報受付窓口に通報する場合、当該上司は公益通報者とはなり得るが、従事者にはあたらないことになる。

方向性（案）	議論を踏まえた論点
<p>（2）従事者を定める方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、従事者として定める。 	<ul style="list-style-type: none"> ●部署や役職で定める等の、定め方の具体的な方法を例示することの是非。 ●従事者以外の者に明らかとなる方法により定めることまで求めないことの是非。 ●従事者を外部委託する際の従事者の定め方の具体的な方法を例示することの是非。
<p>（3）秘密漏えいを防止する体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 上司を含む1号通報を受ける者が、公益通報者を特定させる事項について、1号通報の受付、調査、是正措置、再発防止策の策定等の全ての段階において、必要最小限の範囲を超えて情報共有することを防ぐための措置をとる。また、秘密漏えいがあった場合には、適切な救済・回復の措置をとる。 ○ やむを得ない場合を除いて、公益通報者が誰であるか特定しようとする行為（通報者の探索）を行わせない措置をとる。 ○ 秘密漏えいを行った者に対して、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ●必要最小限の範囲を超えて情報共有することを防ぐための措置の具体例として、社内規程において明示的に禁止すること、情報の保管方法やアクセス権の限定をすること等の方法を示すことの是非。