

4

具体的に、どのような通報を受け付ければ良いですか？

公益通報者保護法では、すべての法律への違反が通報対象になるわけではありません。「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護」に関わる法律（約 500 本）に規定する犯罪行為もしくは過料対象行為、または最終的に刑罰もしくは過料につながる行為が対象になります。

公益通報者保護法上、通報の対象となる行為

犯罪行為

過料となる行為

刑罰・過料
につながる行為

公益通報者保護法上、通報対象となる行為の例

- ・部長が会社の資金を横領している
- ・自動車修理工場で自動車を故意に傷つけ、保険金を不正請求している
- ・役員が業務委託先の社員に性犯罪行為をしている
- ・安全基準を超える有害物質が含まれる食品を販売している
- ・残業代の不払いや労災隠しをしている
- ・無許可で産業廃棄物の処分をしている
- ・リコールに相当する不良車が発生したにも関わらず、虚偽の届出をしている
- ・法令上、資格が必要な検査に無資格者を従事させている



公益通報対象外の通報の扱い方

公益通報者保護法上の通報対象に含まれない通報については、労働法の一般法理が適用され、権利の濫用と認められる出向命令や懲戒、解雇は無効となる場合があります。取引先や消費者、従業員からの信頼の維持・確保に向けて、企業経営者が、法令違反行為全般、自社の内部規程違反などに関する通報も積極的に受け付けて調査・是正し、通報者を不利益な取扱いから保護する姿勢を示すことが望ましいでしょう。

5

通報者への対応にあたり、 守るべきことは何ですか？

以下の事項を内部規程などで明確に定め、企業経営者からのメッセージ発信や研修などで従業員や役員等に周知しましょう。また、行政機関や報道機関等の外部に通報した従業員・役員等も「通報者」の対象となり得る点にも注意しましょう。



通報を理由とする、通報者の**解雇は無効です**

(※) 労働者派遣契約の解除も無効です。



通報を理由とする、通報者に対する**不利益な取扱い**は禁止です

降格、減給、退職金の不支給・減額・没収、給与上の差別、訓告、自宅待機命令、退職の強要、専ら雑務に従事させることなど、不利益な取扱いは禁止されています

(※) 派遣先が派遣元に派遣労働者の交代を求めることなど、不利益な取扱いをすることも禁止されています。



通報を理由とする、通報者に対する**損害賠償請求はできません**



通報者を特定する**情報は、厳重に取扱いましょう**



通報者を**探してはいけません**



通報を**妨害してはいけません**



通報を受け付けた後の対応

通報を受け付けた場合、通報者には速やかに受付通知を行い、調査の結果、通報対象となった不正行為を是正した場合にはその旨を、通報対象となった事実がない場合にはその旨を速やかに通知しましょう。

6

通報が1件もないのは 良いことですね？

その場合、多くの従業員が通報することに不安を感じている可能性があります。経営トップのメッセージとして、通報者の秘密を守り、通報を理由とする不利益な取扱いをしないことを約束し、従業員等が職業倫理に照らして間違っていると思うことがあれば、「是非、声をあげて欲しい」と積極的に呼びかけましょう。



内部通報制度の導入・運用に悩んだ際の御相談はこちら▼



公益通報者保護制度相談ダイヤル（一元的相談窓口）

公益通報者保護制度に関する相談を受け付けています。

電話番号

03-3507-9262

受付時間

平日 9:30~12:30
13:30~17:30

URL

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

「内部通報制度導入支援キット」はこちら▼

消費者庁ウェブサイト はじめての公益通報者保護法

URL

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

- ・eラーニング動画（企業経営者向け、従業員向け、従事者向け）
- ・サンプル（従事者指定書、受付票、内部規程）



※本パンフレットは2023年11月現在の情報をもとに作成しています。また、初めて情報に触れる方にもわかりやすい表現とするため、一部厳密な法律用語などと異なる箇所がありますが、公益通報者保護法上の用語・用例について、新たに定義したり、解釈を示したりしているものではありません。