

よくある質問の解説

令和4年7月20日
消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室
公益通報者保護制度担当



Q1 職場で行われたパワハラやセクハラについての通報は、公益通報に該当しますか。

答 パワハラは労働施策総合推進法、セクハラは男女雇用機会均等法においてそれぞれ規定されていますが、いずれも犯罪行為若しくは過料対象行為又は最終的に刑罰若しくは過料につながる法令違反行為とされていないことから、これらの法律違反についての通報は、公益通報には該当しません。

なお、ハラスメントが暴行・脅迫や強制わいせつなどの犯罪行為に当たる場合には、公益通報に該当し得ます。

Q2 匿名で公益通報をすることはできますか。

答 本法は対象となる通報を顕名(実名)の通報に限定しておらず、匿名であっても、本法に定める要件を満たしていれば公益通報をすることができます。

ただし、例えば、通報先が匿名の公益通報者と連絡が取れないような場合には、通報先から調査結果や是正結果の通知を受けられないため、匿名で公益通報を行う際には、通報先からの連絡を受けられるようにするなど留意が必要です。

なお、実際に不利益を受けた場合に本法の規定による保護を受けるためには、裁判所等で自らがその公益通報をした者であることを明らかにすることが必要です。

【参考 公益通報を受け付ける事業者の対応について】

匿名の公益通報者と通報窓口担当者が連絡を取る方法として、例えば、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等が考えられます。

なお、調査を実施しない正当な理由がある場合の例として、公益通報者と連絡が取れず事実確認が困難である場合がありますが、事実確認が困難である実態が必要であり、匿名であることのみをもって調査を実施しない正当な理由には該当しません。

また、匿名であっても、調査等の際の対応によって公益通報者が特定されてしまうおそれがあることから、調査の実施に当たっては十分に配慮することが必要です。

Q3 通報者が、(内部公益通報受付窓口ではなく、)職場の上司や役員に通報をした場合は、通報を受けた上司や役員はどのように対応すればよいですか。

答 職制上のレポーティングラインにおける報告(いわゆる上司等への報告)やその他の労働者等(例えば、同僚や他部署の管理職等)及び役員に対する報告についても内部公益通報に該当し得ます。

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労働者及び役員においても、例えば、事案の内容等に応じて、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と考えられます。

Q4 職制上のレポーティングラインにいる者(上長等)に対し、内部公益通報が行われた場合、当該者を従事者として定める必要がありますか。

答 内部公益通報受付窓口の担当者でない上長等に対し内部公益通報がされた場合、当該内部公益通報は「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」ではないため、当該上長等を従事者として定める必要はありません。

Q5 企業グループ^⑤で共通した内部公益通報受付窓口を利用することはできますか。

答 子会社や関連会社において、企業グループ^⑤で共通した内部公益通報受付窓口を利用することも可能です。

その場合、その旨を子会社や関連会社自身の内部規程等においてあらかじめ定めることが必要であり、また、当該窓口を経由した公益通報対応業務に関する子会社や関連会社の責任者は、子会社や関連会社自身において明確に定めなければなりません。

Q6 外部の弁護士等を配置した内部公益通報受付窓口は設置すべきですか。

答 外部の弁護士等を配置した内部公益通報受付窓口は必ず設置しなければならないものではありません。他方、組織の長その他幹部からの独立性を確保する方法の一環として、外部の弁護士等を配置した内部公益通報受付窓口を設置することも考えられます。

Q7 「公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に関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」とありますが、どのような措置が考えられますか。

答 組織の長その他幹部からの独立性を確保する措置として、例えば、以下のような方法が考えられます。

- ・社外取締役や監査機関(監査役、監査等委員会、監査委員会等)にも報告を行う
- ・社外取締役や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
- ・内部公益通報受付窓口を事業者外部(外部委託先、親会社等)に設置する

Q8 内部公益通報受付窓口の他に、ハラスメント通報・相談窓口も設けている場合、当該窓口は内部公益通報受付窓口となりますか。

答 事業者は、内部公益通報受付窓口の設置を義務付けられているところ、ある窓口が内部公益通報受付窓口に当たるかは、その名称ではなく、部門横断的に内部公益通報を受け付けるという実質の有無により判断されます。

そのため、例えば、ハラスメント通報・相談窓口等において、会社の全従業員から通報対象事実の通報(例:暴行・脅迫に該当するパワー・ハラスメントや強制わいせつに該当するセクシュアル・ハラスメントの通報)を受け付ける場合には、部門横断的に内部公益通報を受け付ける窓口として、内部公益通報受付窓口に該当し得ます。

他方、事業者は、通報対象事実の通報を受け付ける窓口であっても内部公益通報受付窓口には該当しない窓口を設けることも可能です。ただし、このような窓口を設ける場合、通報者の保護の観点から、通報者が通報先の窓口が内部公益通報受付窓口であるか、内部公益通報受付窓口以外の窓口(非内部公益通報受付窓口)であるかを明確に認識・理解できることが必要になります。

そのため、事業者は、例えば、

- ・非内部公益通報受付窓口であることを事業者内に周知し、当該窓口の利用者に対して明確に示す
非内部公益通報受付窓口を内部公益通報受付窓口と誤解して通報してきた通報者に対し内部公益
通報受付窓口を教示する
- ・非内部公益通報受付窓口への通報者に対し、当該窓口と内部公益通報受付窓口とでは、公益通報
者を特定させる事項の秘匿についてのルールに差異があることを明確に伝える
といった措置を講ずることが必要になると考えられます。

なお、このような非内部公益通報受付窓口への通報についても、公益通報に該当する場合がありますので、不利益な取扱いや範囲外共有等は禁止されます。

Q9 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、どのように対応すればよいですか。

答 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、法令違反行為のは正に必要な措置をとるとともに是正措置が機能しているか否かを確認する必要があります。また、必要に応じ、関係者の社内処分を行うほか、関係行政機関への報告等を行うこと等が考えられます。

Q10 外部通報をする前に、必ず、内部公益通報しなければならないとする規定を内部規程に定めてよいですか。

答 本法では、通報先に応じて、それぞれ本法の規定に基づく保護を受けるための要件(保護要件)を定めており、保護要件を満たしていれば公益通報者は保護されます。公益通報者は保護要件を満たしていれば、どの通報先に公益通報してもよく、また、どの順序で公益通報しても構いません。このような本法の考え方からすると、通報先に順序を付けるような規定を内部規程に定めることは、本法の趣旨に反するものであり、事業者がこのような規程を作成した場合は、その他の事業者外部(報道機関等)への通報の際の保護要件である「役務提供先から前二号に定める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場合」(本法第3条第3号二)にも該当し得ると考えられます。

Q11 外部通報がなされた結果、事業者の社会的信用が損なわれた場合は、通報者に対して解雇等の処分を行うことや損害賠償を請求することはできますか。

答 本法の規定により、公益通報をしたことを理由とした解雇その他不利益な取扱いは禁止され、また、公益通報によって損害を受けたことを理由として公益通報者に対して賠償を請求することができないとされています。

なお、本法の要件を満たさない通報の場合であっても、通報者に対する解雇や損害賠償が直ちに可能となるわけではなく、他の法理(労働契約法(平成19年法律第128号)第16条、判例法理等)により制限される場合があります。

Q12 範囲外共有とはどのような行為を指しますか。

答 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行為を指します。

必要最小限の範囲とは、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(公益通報対応業務)の遂行に当たり公益通報者を特定させる事項を共有することが必要となる最小限の範囲であり、具体的な範囲は事案ごとに異なるため、各事案に応じて適切に判断する必要があります。

Q13 不利益な取扱いとはどのようなものですか。

答 不利益な取扱いの内容としては、本法第3条から第7条までに定めるものを含め、例えば、以下のようなものが考えられます。

- ・労働者たる地位の得喪に関するここと(解雇、退職願の提出の強要、労働契約の終了・更新拒否、本採用・再採用の拒否、休職等)
- ・人事上の取扱いに関するここと(降格、不利益な配転・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格における不利益な取扱い、懲戒処分等)
- ・経済待遇上の取扱いに関するここと(減給その他給与・一時金・退職金等における不利益な取扱い、損害賠償請求等)
- ・精神上・生活上の取扱いに関するここと(事実上の嫌がらせ等)

なお、退職者に対する不利益な取扱いとしては、例えば、公益通報をしたことを理由とした退職金の減額や損害賠償請求、嫌がらせなどが考えられます。

また、役員に対する不利益な取扱いとしては、例えば、報酬の減額や取締役会招集通知の不送付、嫌がらせなどが考えられます。

Q14 本法の規定に違反した場合、刑罰が科されたり、行政処分が課されたりしますか。

答 内部公益通報対応体制の整備義務等に違反した場合等には、助言、指導又は勧告の対象となり、勧告に従わない場合には公表の対象となり得ます。また、報告徴収について、報告をせず、又は虚偽の報告をした場合には、20万円以下の過料が科されます。

また、公益通報対応業務従事者が、正当な理由なく、公益通報者を特定させる事項を漏らした場合には、刑事罰として30万円以下の罰金が科されます。

なお、本法の規定に違反し、公益通報者に対して解雇その他不利益な取扱いを行った場合、このこと自体が直接行政指導、行政処分等の対象となるわけではありませんが、当該不利益な取扱いが行われたことが内部公益通報対応体制の整備義務等に違反していると評価される場合等には、助言、指導、勧告又は公表の対象になります。また、通報対象事実となる法令違反行為については、関係法令に基づき刑罰が科されたり、行政処分が課されたりすることがあります。

Q15 従事者が過失により公益通報者を特定させるものを漏らした場合、刑事罰の対象となりますか。

答 本法には過失犯処罰の規定がなく、その場合は刑事罰の対象とはなりません。ただし、行為態様によっては範囲外共有として各事業者の内部規程に基づく懲戒処分その他適切な措置の対象となる場合も想定されます。

Q16 従事者の指定を受けていない者が公益通報者を特定させる事項を漏らした場合、刑事罰の対象になりますか。

答 本法第12条違反の刑事罰の対象は、公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者であるため、従事者の指定を受けていない者が公益通報者を特定させる事項を漏らした場合には、刑事罰は科せられません。

ただし、当該行為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行為として、指針に定める範囲外共有に該当する可能性があり、当該範囲外共有を行った者は事業者の内部規程等に従い懲戒処分等の対象になると考えられます。