

平成 28 年度
労働者における公益通報者保護制度に関する
意識等のインターネット調査
報告書

消費者庁

目 次

I	調査の概要	1
1.	調査目的	1
2.	主な調査項目	1
3.	調査対象	1
4.	調査実施概要	2
5.	回答者の属性	3
6.	委託先	4
II	調査結果	6
1.	法の認知度	6
2.	法の認知媒体	9
3.	通報の意向	11
4.	通報しようと思う理由	14
5.	通報時の実名・匿名	16
6.	通報の最初の通報先	21
7.	信頼できる通報窓口の設置先	23
8.	労務提供先への通報後の行政機関又はその他外部への通報	26
9.	まず労務提供先へ通報しない理由	27
10.	行政機関又はその他外部に通報する場合の不安	29
11.	通報の取扱い結果を知ることへの意向	31
12.	通報しない理由	32
13.	同僚が通報することに対する考え方	34
14.	内部通報・相談窓口設置の有無	38
15.	労務提供先等へ通報・相談の経験	40
16.	転退職後の通報・相談の経験	49
17.	取引先の不正行為等に関する通報・相談の経験	51
18.	通報・相談後の調査・是正措置	54
19.	労務提供先における規程の整備状況	56
20.	労務提供先における周知活動	59
21.	通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと	61
22.	公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置	65
23.	公益通報者保護制度の浸透のために政府・行政機関が強化すべき取組	68
24.	通報受付専門の公的機関を設けることについて	70
25.	社内の不正発見の端緒	71
	【その他参考】	72
1.	通報・相談した後に、解雇等の不利益な取扱いを受けた場合の事業者側理由	72
2.	不利益な取扱いについての争い	73

3. (一人の労働者として) 他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者に勤務、転職したいと思うか	75
4. (一人の消費者として) 他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者の提供する商品・サービスを購入したいと思うか	76
5. 法の認知度（平成 24 年度調査との比較）	77
6. 通報の意向（平成 24 年度調査との比較）	78
7. 内部通報・相談窓口設置の有無（平成 24 年度調査との比較）	79
8. 労務提供先における規程の整備状況（平成 24 年度調査との比較）	80
III 調査票	81

目 次 (詳細版)

I	調査の概要	1
1.	調査目的	1
2.	主な調査項目	1
3.	調査対象	1
4.	調査実施概要	2
5.	回答者の属性	3
6.	委託先	4
II	調査結果	6
1.	法の認知度（問1）	6
図表 1	法の認知度（単一回答）／全体、雇用形態別	6
図表 2	法の認知度（単一回答）／勤務先の従業員数別	7
図表 3	法の認知度（単一回答）／勤務先の業種別	7
図表 4	法の認知度（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	8
2.	法の認知媒体（問2）	9
図表 5	法の認知媒体（複数回答）／全体	9
図表 6	法の認知媒体（複数回答）／勤務先の従業員数別	10
図表 7	法の認知媒体（複数回答）／法の認知度別	10
3.	通報の意向（問3）	11
図表 8	通報の意向（単一回答）／全体、雇用形態別	11
図表 9	通報の意向（単一回答）／勤務先の従業員数別	12
図表 10	通報の意向（単一回答）／法の認知度別	12
図表 11	通報の意向（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	13
4.	通報しようと思う理由（問4）	14
図表 12	通報しようと思う理由（複数回答）／全体	14
図表 13	通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別	15
図表 14	通報しようと思う理由（複数回答）／勤務先の従業員数別	15
5.	通報時の実名・匿名	16
(1)	通報時の実名・匿名（問5）	16
図表 15	通報時の実名・匿名（単一回答）／全体、雇用形態別	16
図表 16	通報時の実名・匿名（単一回答）／通報の通報先別	16
図表 17	通報時の実名・匿名（単一回答）／法の認知度別	17
(2)	実名で通報しようと思う理由（問6）	18
図表 18	実名で通報しようと思う理由（複数回答）／全体	18
図表 19	実名で通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別	19
図表 20	実名で通報しようと思う理由（複数回答）／勤務先の従業員数別	19
(3)	匿名で通報しようと思う理由（問7）	20

図表 21 匿名で通報しようと思う理由（複数回答）／全体	20
図表 22 匿名で通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別	20
6. 通報の最初の通報先（問8）	21
図表 23 通報の最初の通報先（単一回答）／全体、雇用形態別	21
図表 24 通報の最初の通報先（単一回答）／勤務先の従業員数別	22
図表 25 通報の最初の通報先（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	22
7. 信頼できる通報窓口の設置先（問9）	23
図表 26 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／全体	23
図表 27 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／雇用形態別	24
図表 28 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／勤務先の従業員数別	24
図表 29 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	25
8. 労務提供先への通報後の行政機関又はその他外部への通報（問10）	26
図表 30 労務提供先への通報後の行政機関又はその他外部への通報（単一回答）／全体、雇用形態別	26
図表 31 労務提供先への通報後の行政機関又はその他外部への通報（単一回答）／法の認知度別	26
9. まず労務提供先へ通報しない理由（問11）	27
図表 32 まず労務提供先へ通報しない理由（複数回答）／全体	27
図表 33 まず労務提供先へ通報しない理由（複数回答）／雇用形態別	28
図表 34 まず労務提供先へ通報しない理由（複数回答）／勤務先の従業員数別	28
10. 行政機関又はその他外部に通報する場合の不安（問12）	29
図表 35 行政機関又はその他外部に通報する場合の不安（単一回答）／全体、雇用形態別	29
図表 36 行政機関又はその他外部に通報する場合の不安（単一回答）／勤務先の従業員数別	30
図表 37 行政機関又はその他外部に通報する場合の不安（単一回答）／法の認知度別	31
11. 通報の取扱い結果を知ることへの意向（問13）	31
図表 38 通報の取扱い結果を知ることへの意向（単一回答）／全体	31
12. 通報しない理由（問14）	32
図表 39 通報しない理由（複数回答）／全体	32
図表 40 通報しない理由（複数回答）／雇用形態別	33
図表 41 通報しない理由（複数回答）／勤務先の従業員数別	33
13. 同僚が通報することに対する考え方	34
（1）同僚が通報することに対する考え方（問15）	34
図表 42 同僚が通報することに対する考え方（単一回答）／全体、雇用形態別	34
図表 43 同僚が通報することに対する考え方（単一回答）／通報の意向別	34
図表 44 同僚が通報することに対する考え方（単一回答）／勤務先の従業員数別	35
図表 45 同僚が通報することに対する考え方（単一回答）／法の認知度別	35
（2）同僚が通報することが望ましくないと考える理由（問16）	36
図表 46 同僚が通報することが望ましくないと考える理由（単数回答）／全体、勤務先の従業員数別	36
14. 内部通報・相談窓口設置の有無（問18）	38
図表 47 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／全体、雇用形態別	38
図表 48 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の従業員数別	38
図表 49 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の業種別	39

15. 労務提供先等へ通報・相談の経験	40
(1) 設置窓口に限らず通報経験の有無（問 19）	40
図表 50 設置窓口に限らず通報経験の有無（単一回答）／全体、法の認知度別	40
(2) 通報・相談した時の通報先（問 20）	41
図表 51 通報・相談した時の通報先（複数回答）／全体	41
図表 52 通報・相談した時の通報先（複数回答）／雇用形態別	41
(3) 通報・相談しなかった理由（問 21）	42
図表 53 通報・相談した時の通報先（複数回答）／全体	42
図表 54 通報・相談した時の通報先（複数回答）／雇用形態別	42
(4) 通報・相談を理由とした解雇等の経験（問 22）	43
図表 55 通報・相談を理由とした解雇等の経験（一般従業員：複数回答）／全体	43
図表 56 通報・相談を理由とした解雇等の経験（役員等：単一回答）／全体	43
(5) 労務提供先等へ通報・相談の内容（問 35）	44
図表 57 労務提供先等へ通報・相談の内容（複数回答）／全体	44
(6) 法令違反が対象法令か（問 36）	44
図表 58 法令違反が対象法令か（単一回答）／全体、法の認知度別	44
(7) 法令違反行為が公益通報者保護法通報対象外である場合の通報の有無（問 37）	45
図表 59 法令違反行為が公益通報者保護法通報対象外である場合の通報の有無（単一回答）／全体、雇用形態別	45
(8) 他の法制度で保護される場合があることの認知（問 38）	46
図表 60 他の法制度で保護される場合があることの認知（単一回答）／全体、雇用形態別	46
(9) 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体（問 39）	47
図表 61 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体（複数回答）／全体	47
図表 62 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体（複数回答）／法の認知度別	47
(10) 通報・相談をしたタイミング（問 40）	48
図表 63 通報・相談したタイミング（単一回答）／全体、法の認知度別	48
16. 転退職後の通報・相談の経験	49
(1) 転退職後の通報・相談の経験有無（問 28）	49
図表 64 転退職後の通報・相談の経験有無（単一回答）／全体	49
(2) 転退職後に通報・相談した理由（問 30）	49
図表 65 転退職後に通報・相談した理由（複数回答）／全体	49
(3) 転退職後に通報・相談しなかった理由（問 29）	50
図表 66 転退職後に通報・相談しなかった理由（複数回答）／全体	50
図表 67 転退職後に通報・相談しなかった理由（複数回答）／雇用形態別	50
(4) 転退職後の通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験（問 31）	51
図表 68 転退職後の通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験（複数回答）／全体	51
17. 取引先の不正行為等に関する通報・相談の経験	51
(1) 取引先の不正行為等に関する通報・相談の経験有無（問 32）	51
図表 69 取引先の不正行為等に関する通報・相談の経験有無（単一回答）／全体	51
(2) 取引先の不正行為等に関する通報・相談先（問 33）	52

図表 70 取引先の不正行為等に関する通報・相談先（複数回答）／全体	52
図表 71 取引先の不正行為等に関する通報・相談先（複数回答）／雇用形態別	52
(3) 取引先の不正行為等に関する通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験（問34）	53
図表 72 取引先の不正行為等に関する通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験（複数回答）／全体	53
18. 通報・相談後の調査・是正措置	54
(1) 労務提供先、取引先における不正行為等に関する通報・相談後の調査・是正措置の有無（問41）	54
図表 73 労務提供先、取引先における不正行為等に関する通報・相談後の調査・是正措置の有無（单一回答）／全体、雇用形態別	54
(2) 調査・是正措置が行われなかった場合の対応（問42）	55
図表 74 調査・是正措置が行われなかった場合の対応（複数回答）／全体	55
図表 75 調査・是正措置が行われなかった場合の対応（複数回答）／雇用形態別	55
19. 労務提供先における規程の整備状況（問43）	56
図表 76 労務提供先における規程の整備状況（单一回答）／全体、雇用形態別	56
図表 77 労務提供先における規程の整備状況（单一回答）／勤務先の従業員数別	56
図表 78 労務提供先における規程の整備状況（单一回答）／勤務先の業種別	57
図表 79 労務提供先における規程の整備状況（单一回答）／法の認知度別	57
図表 80 労務提供先における規程の整備状況（单一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	58
20. 労務提供先における周知活動（問44）	59
図表 81 労務提供先における周知活動（複数回答）／全体	59
図表 82 労務提供先における周知活動（複数回答）／勤務先の従業員数別	59
図表 83 労務提供先における周知活動（複数回答）／勤務先の業種別	60
図表 84 労務提供先における周知活動（複数回答）／法の認知度別	60
図表 85 労務提供先における周知活動（複数回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	60
21. 通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（問45）	61
図表 86 通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／全体	61
図表 87 通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／雇用形態別	62
図表 88 通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／勤務先の従業員数別	62
図表 89 通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／法の認知度別	63
図表 90 通報・窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別	63
図表 91 通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／通報の意向別	64
22. 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置（問47）	65
図表 92 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置（複数回答）／全体	65
図表 93 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置（複数回答）／雇用形態別	66
図表 94 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置（複数回答）／勤務先の従業員数別	67
23. 公益通報者保護制度の浸透のために政府・行政機関が強化すべき取組（問48）	68
図表 95 公益通報者保護制度の浸透のために政府・行政機関が強化すべき取組（複数回答）／全体	68

図表 96 公益通報者保護制度の浸透のために政府・行政機関が強化すべき取組（複数回答）／雇用形態別	69
図表 97 公益通報者保護制度の浸透のために政府・行政機関が強化すべき取組（複数回答）／勤務先の従業員数別	69
24. 通報受付専門の公的機関を設けることについて（問 17）	70
図表 98 通報受付専門の公的機関を設けることについて（単一回答）／全体、雇用形態別	70
25. 社内の不正発見の端緒（問 46）	71
図表 99 社内の不正発見の端緒（複数回答）／全体	71
図表 100 社内の不正発見の端緒（複数回答）／雇用形態別	71
 【その他参考】	72
1. 通報・相談した後に、解雇等の不利益な取扱いを受けた場合の事業者側の理由	72
（1）不利益な取扱いに対する事業者側の理由（問 23）	72
図表 101 不利益な取扱いに対する事業者側の理由（単一回答）／全体	72
（2）事業者側の理由が、通報・相談と関係の無い事情であった場合（問 24）	72
図表 102 事業者側の理由が、通報・相談と関係の無い事情であった場合（単一回答）／全体	72
2. 不利益な取扱いについての争い	73
（1）不利益な取扱いについての争いの有無（問 25）	73
図表 103 不利益な取扱いについての争いの有無（単一回答）／全体	73
（2）争った結果の解決内容（問 26）	73
図表 104 争った結果の解決内容（単一回答）／全体	73
（3）争うにあたっての苦労（問 27）	74
図表 105 争うにあたっての苦労（単一回答）／全体	74
3. (一人の労働者として)他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者に勤務、転職したいと思うか（問 49）	75
図表 106 (一人の労働者として)他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者に勤務、転職したいと思うか（単一回答）／全体、勤務先の従業員数別	75
4. (一人の消費者として)他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者の提供する商品・サービスを購入したいと思うか（問 50）	76
図表 107 (一人の消費者として)他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者の提供する商品・サービスを購入したいと思うか（単一回答）／全体、勤務先の従業員数別	76
5. 法の認知度（平成 24 年度調査との比較）（問 1）	77
図表 108 法の認知度（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別	77
6. 通報の意向（平成 24 年度調査との比較）（問 3）	78
図表 109 通報の意向（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別	78
7. 内部通報・相談窓口設置の有無（平成 24 年度調査との比較）（問 18）	79
図表 110 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別	79
8. 労務提供先における規程の整備状況（平成 24 年度調査との比較）（問 43）	80
図表 111 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別	80

I 調査の概要

1. 調査目的

公益通報者保護法（以下「法」という。）が平成18年4月に施行されてから10年以上が経過したが、この間旧内閣府国民生活局及び消費者庁においては、通報を適切に処理するためのガイドラインを作成し、法及びガイドラインに関する広報資料の作成・配布や説明会等を通じ制度の周知・啓発を図ってきたところである。

法の円滑な運用のためには、制度の普及状況及び運用状況並びに当事者である労働者の制度に関する意識等を定期的に調査し、現状を把握することが必要不可欠である。本調査は、労働者の通報に関する意識等を調査することにより、法及びガイドラインの更なる周知・啓発、並びに制度の実効性に向けた施策の立案等に資することを目的とする。

2. 主な調査項目

- (1) 法の認知状況及び認知した際の媒体
- (2) 通報に関する意識（通報の意思、通報先に対する考え方、同僚が通報することに対する考え方等）
- (3) 労務提供先の内部通報窓口の設置状況
- (4) 労務提供先の内部通報制度の運用状況（通報・相談経験の有無、規程の整備、周知方法、通報窓口利用に関する要望）
- (5) 転退職後の通報・相談の経験
- (6) 取引先の不正行為等に関する通報・相談の経験
- (7) 公益通報者保護制度の普及、実効性の向上に必要な事項

3. 調査対象

(1) 調査対象及び標本数

常時使用する従業員の数が3人以上の事業者（公的機関も含む）に勤務する、全国に居住する18歳～79歳の者。

インターネット調査会社に登録しているモニターに対して、メールで調査協力の依頼を行い、事前調査（スクリーニング調査）に応じた約10,000人の回答のうち、上記条件に適合するモニター3,000人の有効回答を得た。

(2) 標本抽出方法

総務省「平成 22 年国勢調査」の産業等基本集計都道府県結果に基づき、下記割付で回収した。

年代 居住地域	18歳以上 30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上 80歳未満	計
北海道・東北地区	54	72	74	80	64	344
関東地区	171	233	224	193	182	1003
北陸・東山・東海地区	97	130	127	120	114	588
近畿地区	79	105	103	91	87	465
中国・四国地区	42	58	55	58	55	268
九州地区	56	71	69	76	60	332
合計	499	669	652	618	562	3000

4. 調査実施概要

- (1) 調査期間 平成 28 年 7 月 29 日～同年 9 月 2 日
- (2) 調査方法 インターネットを利用したウェブアンケート方式による調査（インターネット調査）
- (3) 有効回収数 3,000 件
- (4) その他 消費者庁では、平成 24 年度にも、今回と同様の調査を行っている。詳細は、消費者庁『平成 24 年度公益通報者保護制度に関する労働者向けインターネット調査報告書』参照
URL: <http://www.caa.go.jp/planning/koueki/chosa-kenkyu/files/h24roudousha-chosa.pdf>

5. 回答者の属性

(1) 性別、年齢

上段：回答者数（人）、下段：構成比（%）

調査年度		計	18歳以上 20歳未満	20歳以上 30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上 80歳未満
平成28年度	計	3000	3	496	669	652	618	562
		100.0	0.1	16.5	22.3	21.7	20.6	18.7
	男性	1844	2	182	353	405	453	449
		61.5	0.1	6.1	11.8	13.5	15.1	15.0
	女性	1156	1	314	316	247	165	113
		38.5	0.0	10.5	10.5	8.2	5.5	3.8
平成24年度 (参考)	計	3000	24	475	669	652	618	562
		100.0	0.8	15.8	22.3	21.7	20.6	18.7
	男性	1716	12	251	393	368	351	341
		57.2	0.4	8.4	13.1	12.3	11.7	11.4
	女性	1284	12	224	276	284	267	221
		42.8	0.4	7.5	9.2	9.5	8.9	7.4

(2) 雇用形態等

上段：回答者数（人）、下段：構成比（%）

調査年度	計	会社役員(従業員兼務を含む)	正社員(公務員を含む)で管理職	正社員(公務員含む)で管理職以外	正社員以外(派遣労働者)	正社員以外(パート、アルバイトなど)※	その他
平成28年度	3000 100.0	204 6.8	434 14.5	1338 44.6	221 7.4	739 24.6	64 2.1
平成24年度 (参考)	3000 100.0	205 6.8	374 12.5	1418 47.3	217 7.2	769 25.6	17 0.6

※契約社員、嘱託等を含む

(3) 勤務先の従業員数

上段：回答者数（人）、下段：構成比（%）

調査年度	計	3人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 1000人未満	1000人以上 3000人未満	3000人以上 5000人未満	5000人以上
平成28年度	3000 100.0	970 32.3	360 12.0	447 14.9	383 12.8	268 8.9	132 4.4	440 14.7
平成24年度 (参考)	3000 100.0	955 31.8	329 11.0	470 15.7	421 14.0	278 9.3	133 4.4	414 13.8

(4) 勤務先の業種※

上段:回答者数(人)、下段:構成比(%)

調査年度	計	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信・運輸業	卸売・小売業	金融・保険・不動産業	サービス業	公務	その他
平成28年度	3000 100.0	179 6.0	534 17.8	37 1.2	318 10.6	325 10.8	208 6.9	1079 36.0	198 6.6	122 4.1
平成24年度 (参考)	3000 100.0	159 5.3	606 20.2	41 1.4	320 10.7	349 11.6	161 5.4	1107 36.9	209 7.0	48 1.6

※業種の区分は、「問E 労務提供先の業種」の回答を属性分析のために類型化したものである。

建設業	=建設業
製造業	=製造業
電気・ガス・熱供給・水道業	=電気・ガス・熱供給・水道業
情報通信・運輸業	=情報通信業(放送業除く)、情報サービス業(放送業含む)、運輸業
卸売・小売業	=卸売業、小売業
金融・保険・不動産業	=金融・保険業、不動産業
サービス業	=飲食業、宿泊業、医療・福祉(病院も含む)、教育、学習支援業(学校も含む)、複合サービス業、旅行業、その他サービス業
公務	=公務
その他	=農林・漁業・鉱業、その他

(5) 居住地域※

調査年度	計	北海道・東北地区	関東地区	北陸・東山・東海地区	近畿地区	中国・四国地区	九州地区
平成28年度	3000 100.0	344 11.5	1003 33.4	588 19.6	465 15.5	268 8.9	332 11.1
平成24年度 (参考)	3000 100.0	344 11.5	1003 33.4	588 19.6	465 15.5	268 8.9	332 11.1

※地区の分類は以下の通りである。

北海道地区	=北海道	(1道)
東北地区	=青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県	(6県)
関東地区	=茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	(1都6県)
北陸地区	=新潟県、富山県、石川県、福井県	(4県)
東山地区	=山梨県、長野県、岐阜県	(3県)
東海地区	=静岡県、愛知県、三重県	(3県)
近畿地区	=滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県	(2府4県)
中国地区	=鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県	(5県)
四国地区	=徳島県、香川県、愛媛県、高知県	(4県)
九州地区	=福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県	(8県)

6. 委託先

一般社団法人 新情報センター

[本報告書を読む際の注意事項]

(1) 回答率について

- ・ n は質問に対する回答者数で、100%が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- ・ 原則として%（パーセンテージ・百分率）で表記しており、小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記している。回答率を合算する場合、実数から改めて割合を算出するため、本文中に表記された数値の合計に一致しないものもある。

(2) 単数回答について

- ・ 1つだけ回答する質問（単数回答）であっても、四捨五入を行っていることにより、回答率の合計が100%とならない質問がある。

(3) 複数回答について

- ・ 2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）の場合、通常その回答率の合計は100%を超える。

(4) 質問文や選択肢の表記について

- ・ 本文、図表中の選択肢の表現は、選択肢が長いため一部省略されているものがある。

(5) 調査結果の解説について

- ・ 本調査はインターネット調査で実施したため、代表性（調査対象者が母集団を正しく反映した標本となっている場合、代表性があるという）に若干問題を残す。そのため、調査結果の活用においては留意が必要である。
- ・ 該当数が100人未満など少ない場合には、原則として分析を控えている。

(6) 調査結果の図表について

- ・ 図表は従業員数別、業種別等の属性別に作成しているが、属性の無回答等を除いているため全体の n 数と属性の計が合わないものがある。

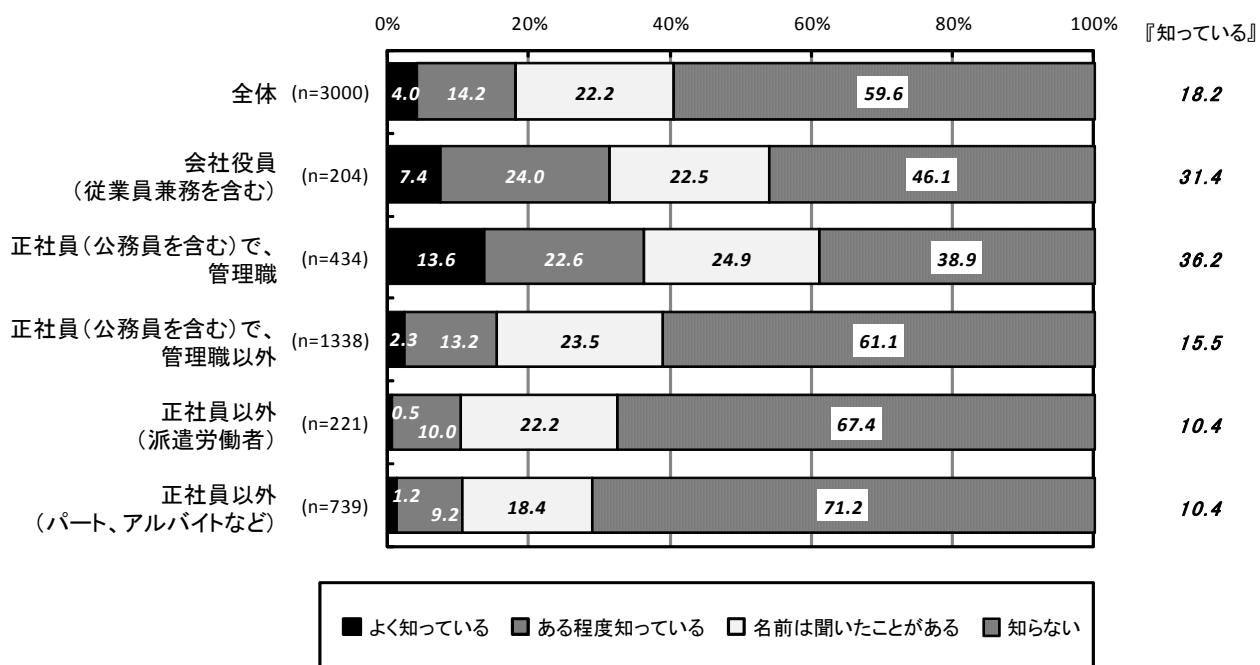
II 調査結果

1. 法の認知度（問1）

法を知っているかを尋ねたところ、「よく知っている」が4.0%、「ある程度知っている」が14.2%であり、これらの回答数を合わせた『知っている』割合は18.2%であった。さらに、「名前は聞いたことがある」(22.2%)も合わせると、40.4%となつた。一方、「知らない」は59.6%であった。

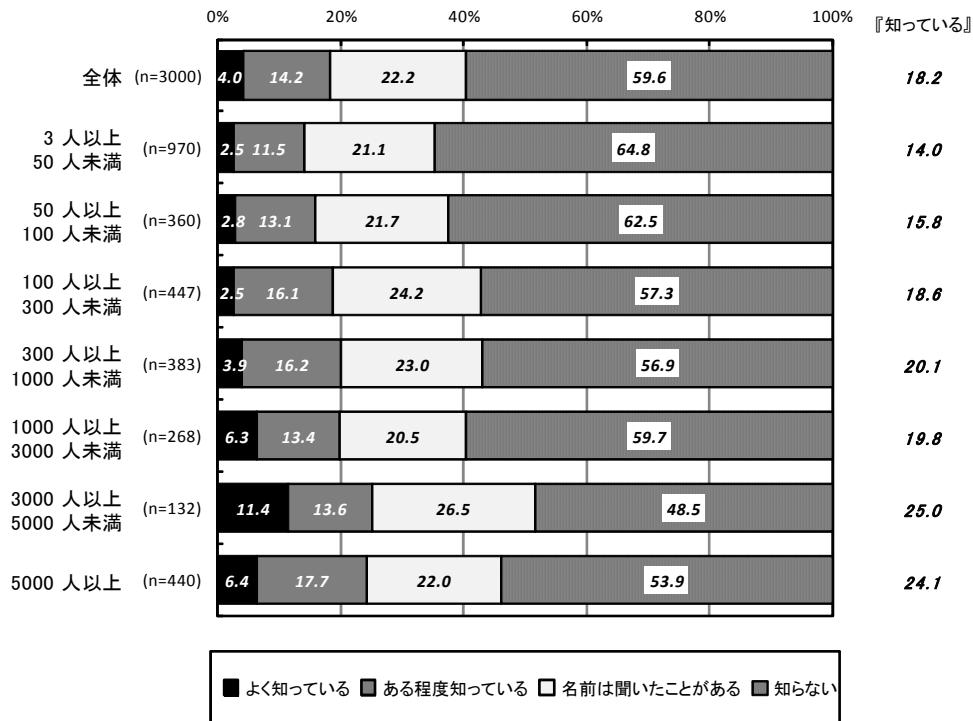
雇用形態別にみると、『知っている』割合は、“正社員（公務員を含む）で、管理職”と“会社役員（従業員兼務を含む）”が3割を超えており（それぞれ、36.2%、31.4%），“正社員（公務員を含む）で、管理職以外”が1割を超えて続いている（15.5%）。一方、「知らない」割合は正社員以外が7割前後と他の雇用形態の者と比較して高い傾向がみられる（派遣労働者は67.4%、パート、アルバイトなどは71.2%）。

図表1 法の認知度（單一回答）／全体、雇用形態別



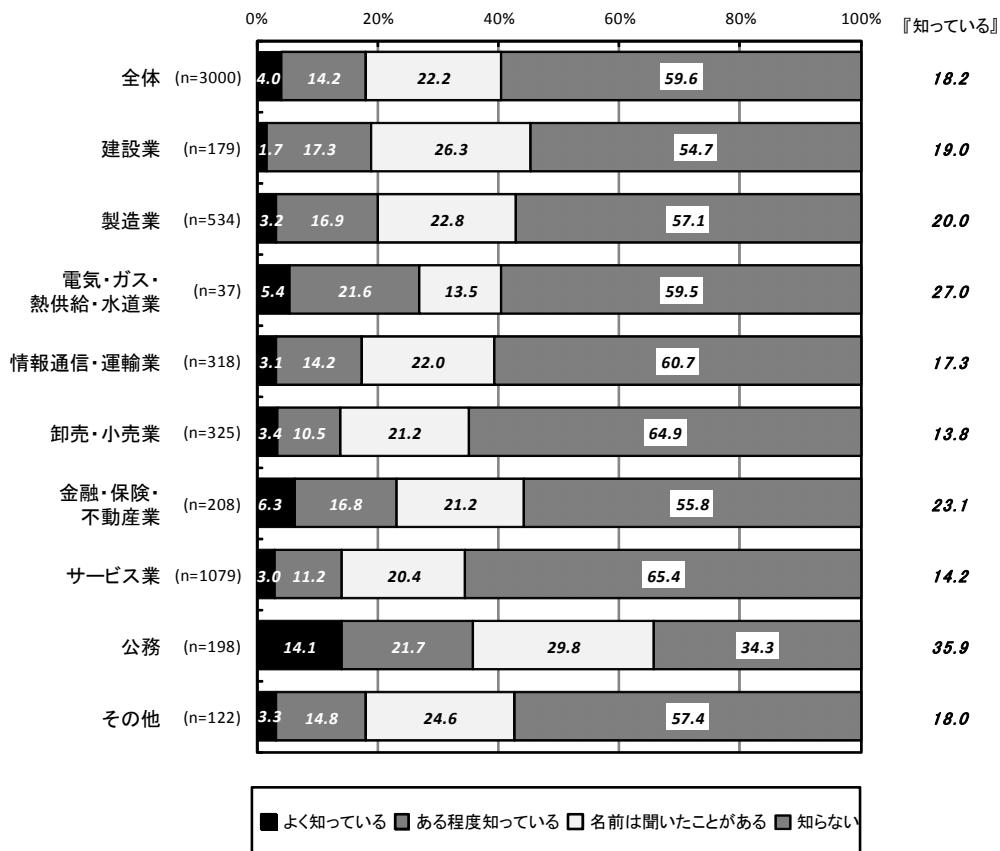
勤務先の従業員数別にみると、おおむね従業員数が多いほど、法を『知っている』割合が高い傾向がみられる。

図表2 法の認知度（単一回答）／勤務先の従業員数別



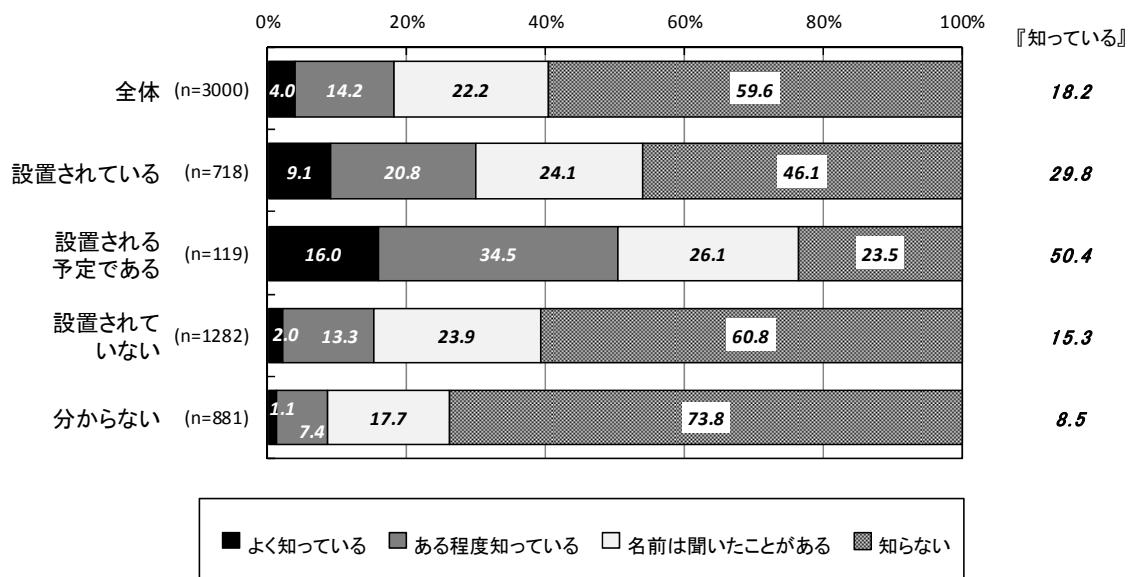
勤務先の業種別にみると、“公務”、“電気・ガス・熱供給・水道業”では、法を『知っている』割合が3割前後と全体と比較して高い（それぞれ、35.9%、27.0%）。

図表3 法の認知度（単一回答）／勤務先の業種別



内部通報・相談窓口設置の有無別にみると、“設置される予定である”、“設置されている”では、法を『知っている』割合が全体と比較して高い（それぞれ、50.4%、29.8%）。

図表4 法の認知度（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

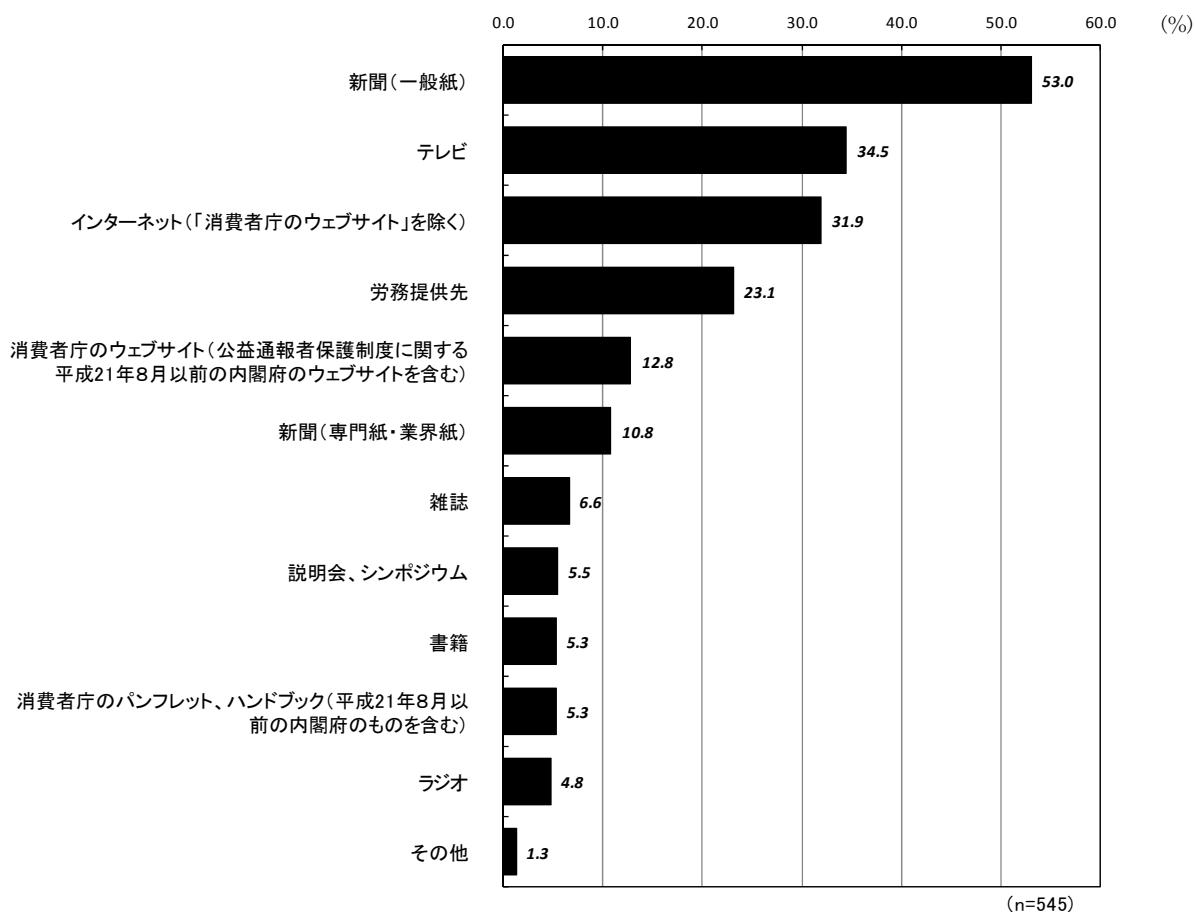


2. 法の認知媒体（問2）

法を「よく知っている」又は「ある程度知っている」と回答した者（545人）に対して、何から知ったかを尋ねた。

「新聞（一般紙）」が53.0%で最も高かった。次いで、「テレビ」（34.5%）、「インターネット」（「消費者庁のウェブサイト」を除く）（31.9%）、「労務提供先」（23.1%）と続く。

図表5 法の認知媒体（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 資格の勉強で（1000人以上3000人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 業務に必要、自宅学習の資料で（3人以上50人未満、公務、“パート、アルバイトなど”）
- 学生時代の授業で（3人以上50人未満、サービス業、正社員で管理職以外）

勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど、「労務提供先」の割合が高い傾向がみられる。一方、「インターネット」は従業員数による差はほとんどみられず、全ての従業員数区分で3割前後となっている。

図表6 法の認知媒体（複数回答）／勤務先の従業員数別

法の認知度別にみると、法を“よく知っている”と回答した者は、「労務提供先」から知った割合が35.0%と高い。

図表7 法の認知媒体（複数回答）／法の認知度別

3. 通報の意向（問3）

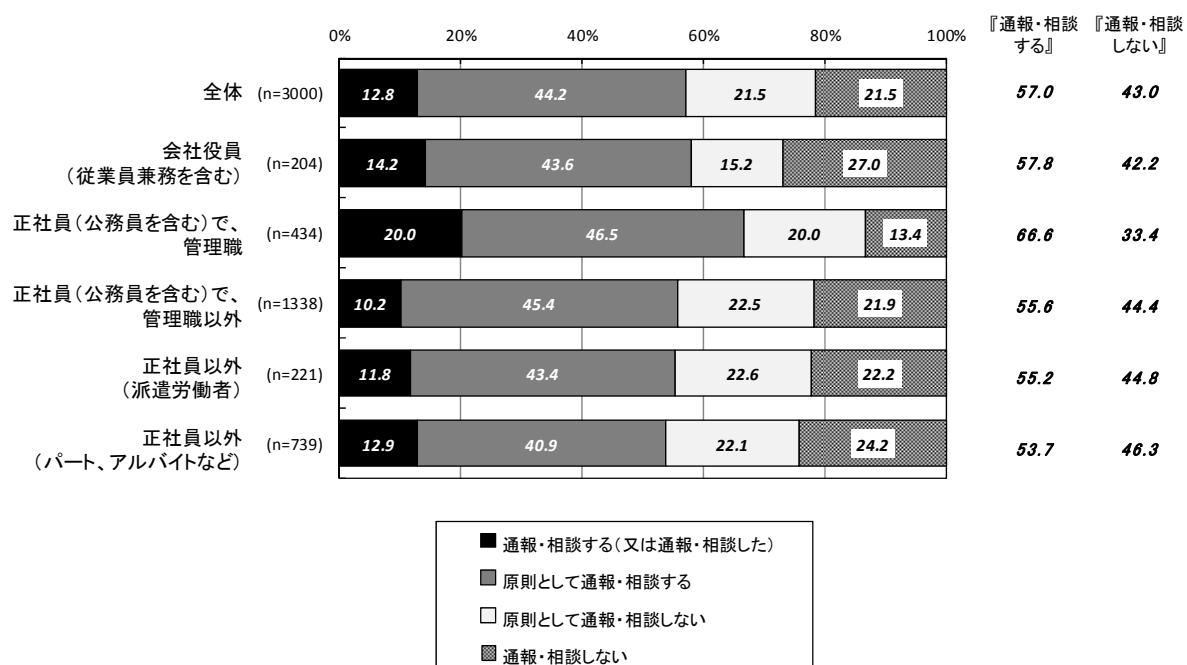
労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）に通報・相談しようと思うかを尋ねた。

「通報・相談する（又は通報・相談した）」が12.8%、「原則として通報・相談する」が44.2%であり、これらを合わせた『通報・相談する』割合が57.0%であった。

一方、「原則として通報・相談しない」(21.5%)、「通報・相談しない」(21.5%)を合わせた『通報・相談しない』割合は43.0%であった。

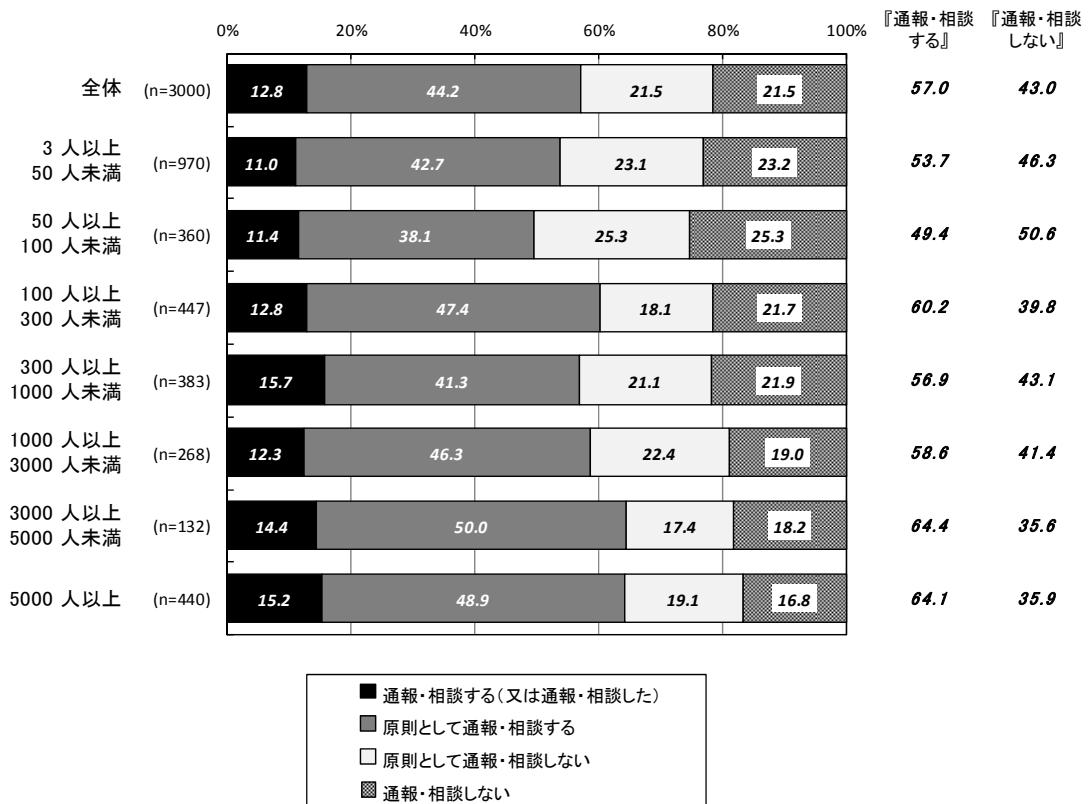
雇用形態別にみると、“正社員（公務員を含む）で、管理職”で『通報・相談する（又は通報・相談した）』が66.6%と7割近くに達し、他の雇用形態の者と比較して高い傾向がみられる。

図表8 通報の意向（單一回答）／全体、雇用形態別



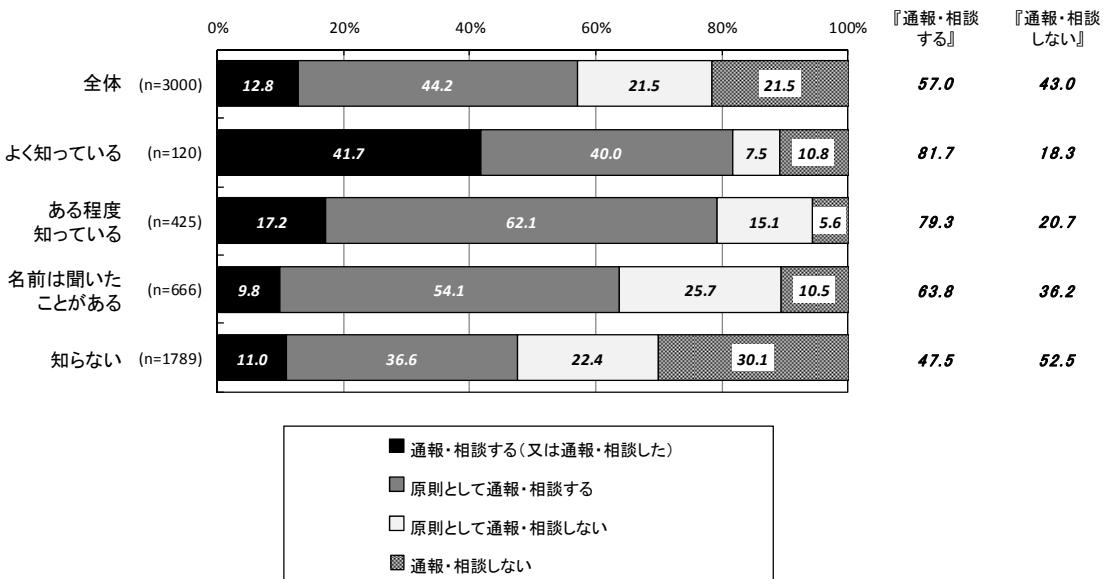
勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど『通報・相談する』割合が高い傾向がみられ、“3,000人以上”では、『通報・相談する』割合が6割を超える（3,000人以上 5,000人未満 64.4%、5,000人以上 64.1%）。

図表9 通報の意向（単一回答）／勤務先の従業員数別



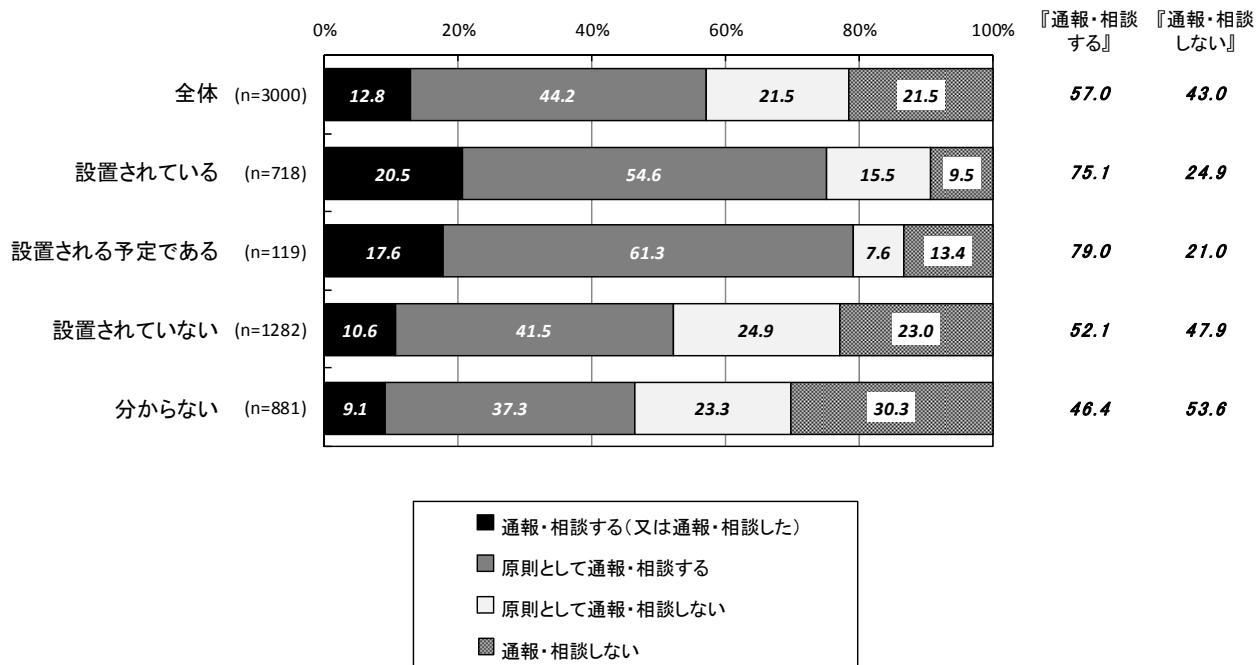
法の認知度別にみると、法に対する認知が進むほど『通報・相談する』割合が高く、法を“よく知っている”者の8割超（81.7%）が『通報・相談する』と回答した（「通報・相談する（又は通報・相談した）」41.7%、「原則として通報・相談する」40.0%）。

図表10 通報の意向（単一回答）／法の認知度別



後述の「14. 内部通報・相談窓口設置の有無」別にみると、『通報・相談する』割合は、“設置されている”と回答した者では 75.1%、“設置される予定である”と回答した者では 79.0%と 8割近くに達し、“設置されていない”と回答した者（52.1%）と比較して高くなっている。

図表 11 通報の意向（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

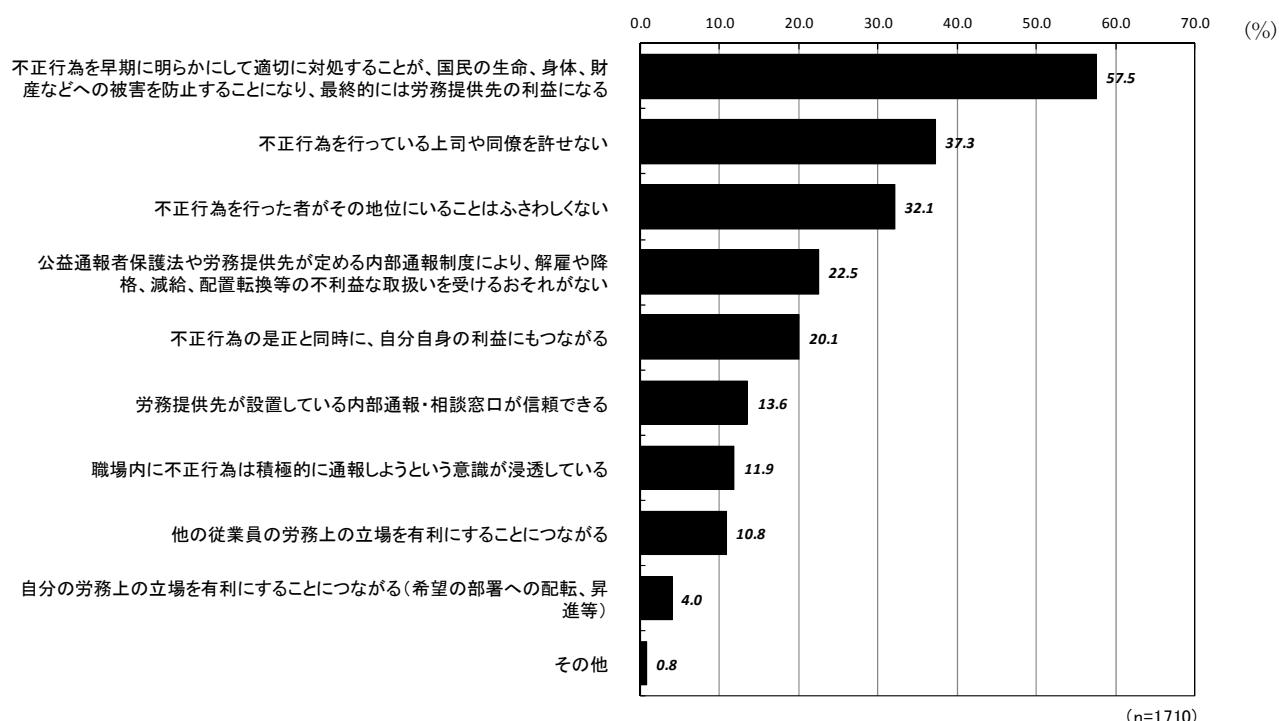


4. 通報しようと思う理由（問4）

労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関、消費者団体等）に「通報・相談する（又は通報・相談した）」又は「原則として通報・相談する」と回答した者（1,710人）に対して、通報しようと思う理由を尋ねた。

最も高かったのが「不正行為を早期に明らかにして適切に対処することが、国民の生命、身体、財産などへの被害を防止することになり、最終的には労務提供先の利益になる」で57.5%、次いで「不正行為を行っている上司や同僚を許せない」（37.3%）、「不正行為を行った者がその地位にいることはふさわしくない」（32.1%）、「公益通報者保護法や労務提供先が定める内部通報制度により、解雇や降格、減給、配置転換等の不利益な取扱いを受けるおそれがない」（22.5%）が続く。

図表12 通報しようと思う理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

●不正行為は組織のためにならない、早期に解決すべき

- 不正はいつかばれる。早く是正した方が企業も従業員もメリットが大きい（50人以上100人未満、製造業、正社員で管理職以外）
- 不正行為に対して適切な対応をすることが組織の信頼と評価に繋がると考える（50人以上100人未満、サービス業、正社員で管理職）
- 不正行為を続ける方がリスクが大きい（3人以上50人未満、製造業、会社役員（従業員兼務を含む））

●顧客の利益を守るため

- 顧客の利益を守るため（3人以上50人未満、サービス業、会社役員（従業員兼務を含む））

●その他

- 不正行為はいけないことだと思うから（50人以上100人未満、その他、“派遣労働者”）
- 社員であれば通報は当然（5000人以上、建設業、正社員で管理職以外）

雇用形態別にみると、「不正行為を早期に明らかにして適切に対処することが、国民の生命、身体、財産などへの被害を防止することになり、最終的には労務提供先の利益になる」の割合が全ての区分で高く、「不正行為を行っている上司や同僚を許せない」は、“正社員（公務員を含む）”で、管理職以外“派遣労働者”“パート、アルバイトなど”で4割を超える（それぞれ40.5%、46.7%、44.6%）。

図表13 通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別

		終な処不的どする正にへる行はのこ為被労害が早提を、期供防國に先止民明のすのら利る生か益こ命ににと、しなに身てるな体適り、切、財に最産対	n	る給内公お、部益そ配通報され置報報者が転換度ない等に法の不り、利、務益な取扱や先が扱い降がを格定め受け減る	談勞窓口が提供信賴が設置できる内部通報・相	と職場内に不正行為の是正が漫透している	う意に不正行為は積極的に通報しよう	益にもつながる	不正行為を行つている上司や同僚を許せ	等つ自分がのる労務上の立場を有利にする	他との従業員がる労務上の立場を有利にすることに	と不正行為を行つた者がその地位にいるこ	その他
全体	1710	57.5	22.5	13.6	11.9	20.1	37.3	4.0	10.8	32.1	0.8		
会社役員（従業員兼務を含む）	118	70.3	23.7	7.6	11.0	16.9	18.6	4.2	7.6	25.4	3.4		
雇用形態別	正社員（公務員を含む）で、管理職	289	64.4	32.9	22.5	20.8	17.3	22.8	3.1	8.3	20.1	0.7	
	正社員（公務員を含む）で、管理職以外	744	56.6	20.2	14.4	11.6	21.0	40.5	4.0	10.6	33.1	0.5	
	正社員以外（派遣労働者）	122	52.5	19.7	13.1	12.3	17.2	46.7	3.3	11.5	43.4	1.6	
	正社員以外（パート、アルバイトなど）	397	52.1	19.6	7.8	6.8	21.4	44.6	4.8	14.4	37.5	0.3	

勤務先の従業員数別にみると、従業員数3,000人以上では、「職場内に不正行為は積極的に通報しようという意識が浸透している」の割合が全体と比較して高い（“3,000人以上5,000人未満”は17.6%、“5,000人以上”は17.4%）。

図表14 通報しようと思う理由（複数回答）／勤務先の従業員数別

		終な処不的どする正にへる行はのこ為被労害が早提を、期供防國に先止民明のすのら利る生か益こ命ににと、しなに身てるな体適り、切、財に最産対	n	る給内公お、部益そ配通報され置報報者が転換度ない等に法の不り、利、務益な取扱や先が扱い降がを格定め受け減る	談勞窓口が提供信賴が設置できる内部通報・相	と職場内に不正行為の是正が漫透している	う意に不正行為は積極的に通報しよう	益にもつながる	不正行為を行つている上司や同僚を許せ	等つ自分がのる労務上の立場を有利にする	他との従業員がる労務上の立場を有利にすることに	と不正行為を行つた者がその地位にいるこ	その他
勤務先の従業員数	全体	1710	57.5	22.5	13.6	11.9	20.1	37.3	4.0	10.8	32.1	0.8	
	3人以上50人未満	521	55.9	21.7	8.8	8.3	22.1	38.0	3.1	11.5	32.2	1.0	
	50人以上100人未満	178	54.5	21.9	17.4	11.8	21.9	33.1	4.5	10.7	32.6	1.7	
	100人以上300人未満	269	59.1	23.4	10.4	10.8	21.6	33.8	6.7	11.9	30.5	1.1	
	300人以上1000人未満	218	60.1	21.1	16.1	11.5	18.3	40.8	4.1	11.5	32.6	-	
	1000人以上3000人未満	157	54.8	23.6	19.7	13.4	17.8	40.1	2.5	10.2	31.2	0.6	
	3000人以上5000人未満	85	63.5	28.2	18.8	17.6	21.2	34.1	4.7	10.6	31.8	-	
	5000人以上	282	58.9	22.3	16.0	17.4	16.0	38.3	3.2	8.5	33.3	0.7	

5. 通報時の実名・匿名

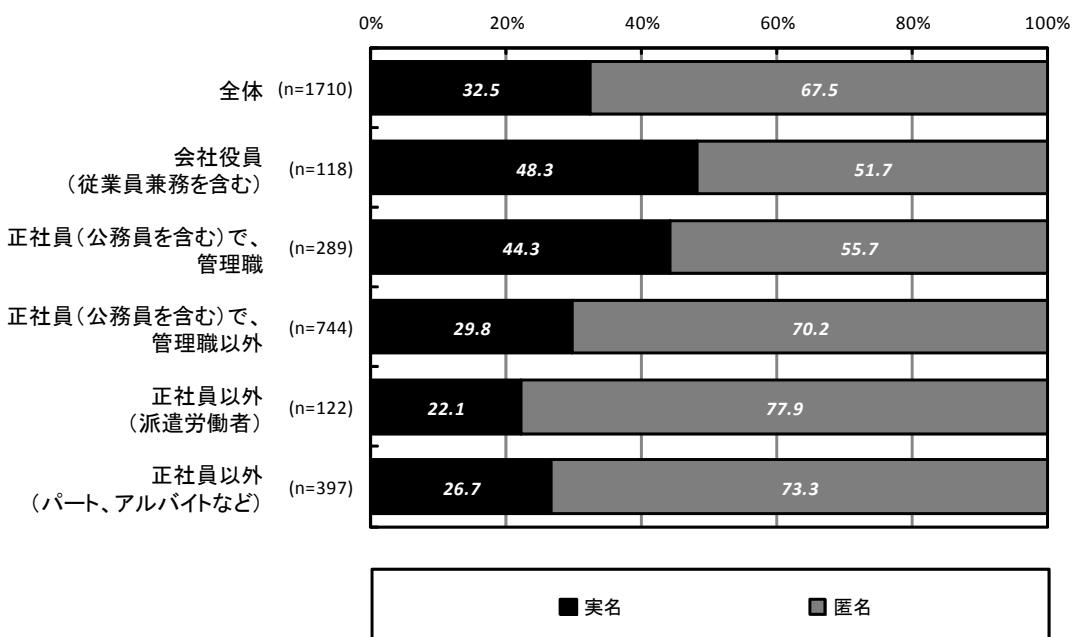
(1) 通報時の実名・匿名（問5）

労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関、消費者団体等）に「通報・相談する（又は通報・相談した）」又は「原則として通報・相談する」と回答した者（1,710人）に対して、通報する場合に名前を明らかにするかどうかを尋ねた。

「実名」（名前を明らかにする）が32.5%、「匿名」（名前を明らかにしない）は67.5%であった。

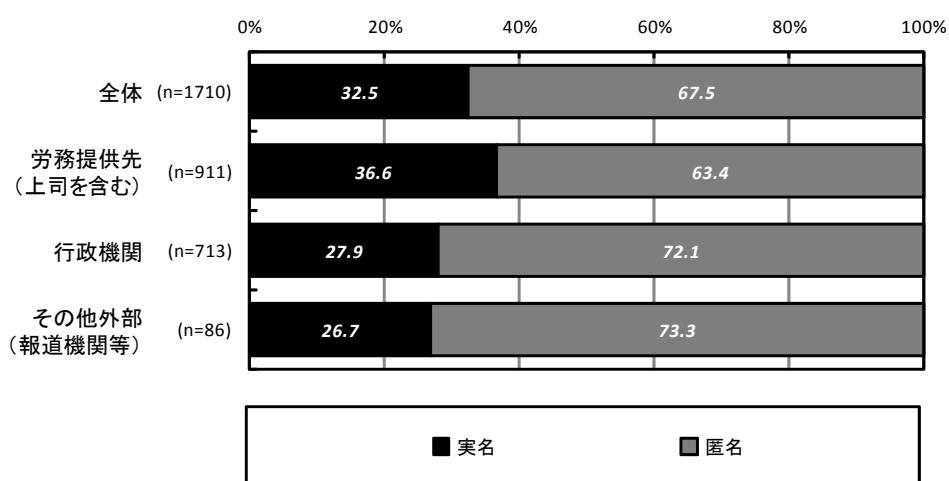
雇用形態別にみると、“会社役員（従業員兼務を含む）”でも5割以上が「匿名」（名前を明らかにしない）と回答した。

図表15 通報時の実名・匿名（単一回答）／全体、雇用形態別



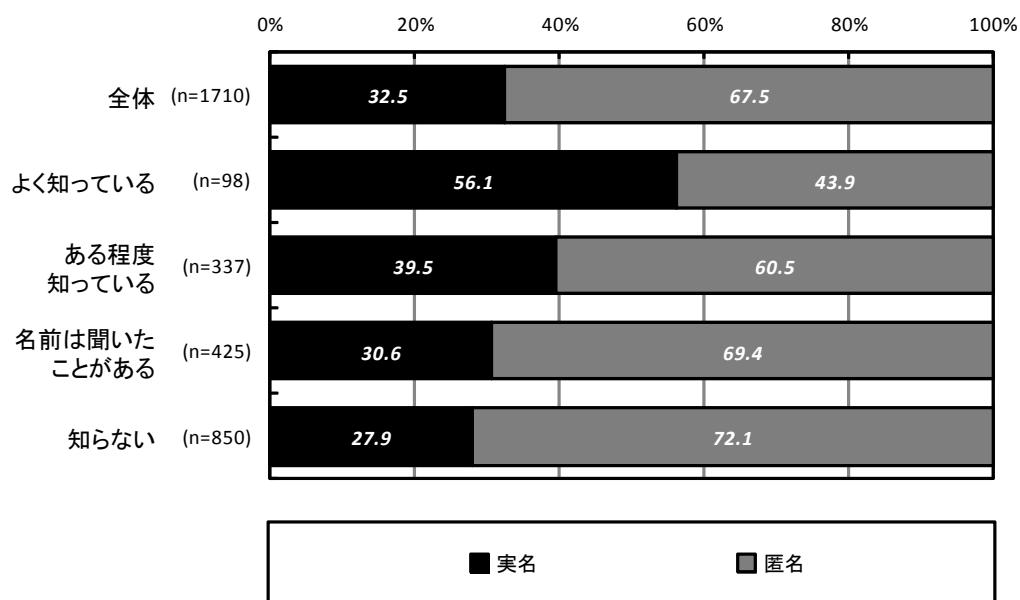
後述の「6. 通報の最初の通報先」別にみると、「実名」（名前を明らかにする）で通報する割合は、“労務提供先（上司を含む）”、“行政機関”、“その他外部（報道機関、消費者団体等）”の順に低くなっている。

図表16 通報時の実名・匿名（単一回答）／通報の通報先別



法の認知度別にみると、法の認知度が高いほど、「実名」通報の割合が高くなっている。

図表17 通報時の実名・匿名（単一回答）／法の認知度別

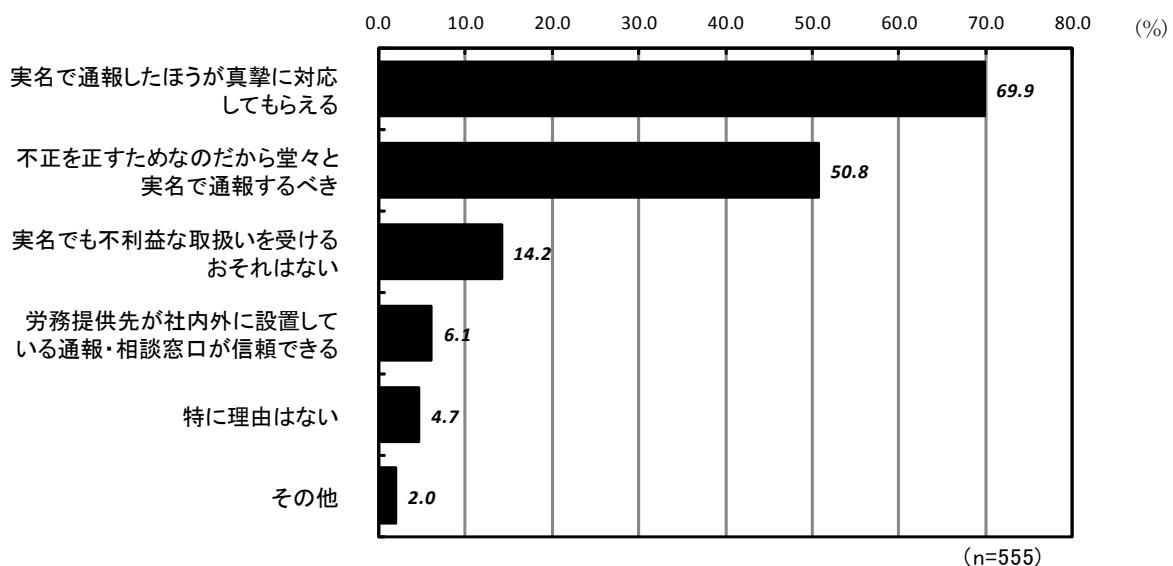


(2) 実名で通報しようと思う理由（問6）

労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知って通報・相談する場合に実名（名前を明らかにする）で通報すると回答した者（555人）に対して、実名で通報しようと思う理由を尋ねた。

「実名で通報したほうが真摯に対応してもらえる」が69.9%と最も高く、次いで「不正を正すためのだから堂々と実名で通報するべき」が50.8%で続く。「実名でも不利益な取扱いを受けるおそれはない」は14.2%、「労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できる」は6.1%にとどまる。

図表18 実名で通報しようと思う理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

●実名で通報するのは当然、匿名で通報する意味が分からぬ

- 別にやましいことをしているわけでもないのに、なぜ匿名にするのか（100人以上300人未満、情報通信・運輸業、“派遣労働者”）
- 匿名にする意味が分からぬ。恥ずかしいことではない。（100人以上300人未満、サービス業、正社員で管理職）
- 通報行為をするからには身分を明かす（1000人以上3000人未満、公務、正社員で管理職以外）

●その他

- それで解雇されても構わない（100人以上300人未満、情報通信・運輸業、“パート、アルバイトなど”）
- 会社規模からいって匿名でも通報内容から通報者が特定できる（300人以上1000人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職）
- 上司などに直接話をするしか方法がない。匿名で訴える場所があるのか不明（100人以上300人未満、サービス業、正社員で管理職以外）

雇用形態別にみると、全ての雇用形態で「実名で通報したほうが真摯に対応してもらえる」、「不正を正すためなのだから堂々と実名で通報するべき」との回答の割合が高い。

図表 19 実名で通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別

（%）									
	n	して ても らえ る	実名 で通 報し たほ うが 真摯 に對 応	不正 で通 報す るべ き	不正 を正 すた めな のだ から	お実 名で も不 利益 な取 扱い を受 ける	る労 務提 供・相 談窓 口が社 内に信 頼で置 きてい る	特 に理 由は ない	そ の他
全体	555		69.9	50.8	14.2	6.1	4.7	2.0	
雇用形態									
会社役員(従業員兼務を含む)	57		77.2	47.4	8.8	—	7.0	—	
正社員(公務員を含む)で、管理職	128		69.5	46.9	17.2	7.0	3.1	3.1	
正社員(公務員を含む)で、管理職以外	222		66.7	50.9	14.4	7.2	6.8	1.4	
正社員以外(派遣労働者)	27		85.2	48.1	14.8	3.7	—	3.7	
正社員以外(パート、アルバイトなど)	106		70.8	57.5	12.3	6.6	1.9	1.9	

勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多い事業者ほど「労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できる」と回答した割合が高い傾向がみられる。

図表 20 実名で通報しようと思う理由（複数回答）／勤務先の従業員数別

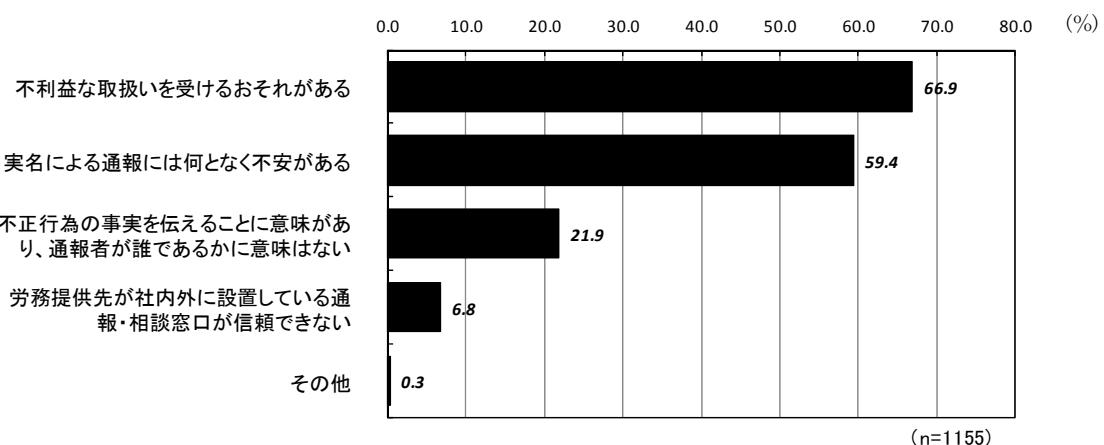
			不正を正すためながら堂々と 実名で通報するべき	不正を正すためながら堂々と 実名で通報するべき	おそれはない	特に理由はない	その他	
勤務先の従業員数	n	実名で通報したほうが真摃に対応 してもらえる	実名で通報したほうが真摃に対応 してもらえる	実名で通報しためながら堂々と おそれはない	実名で通報しためながら堂々と おそれはない	労務提供先が社内外に設置してい る通報・相談窓口が信頼できる	(%)	
	全体	555	69.9	50.8	14.2	6.1	4.7	2.0
	3人以上50人未満	167	67.1	53.9	12.0	2.4	4.8	1.8
	50人以上100人未満	55	63.6	60.0	9.1	3.6	10.9	1.8
	100人以上300人未満	86	73.3	50.0	8.1	4.7	2.3	3.5
	300人以上1000人未満	80	78.8	38.8	16.3	6.3	2.5	1.3
	1000人以上3000人未満	44	72.7	40.9	20.5	9.1	4.5	2.3
	3000人以上5000人未満	19	63.2	52.6	21.1	10.5	5.3	-
	5000人以上	104	68.3	54.8	20.2	12.5	4.8	1.9

(3) 匿名で通報しようと思う理由（問7）

労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知って通報・相談する場合に匿名（名前を明らかにしない）で通報すると回答した者（1,155人）に対して、匿名で通報しようと思う理由を尋ねた。

「不利益な取扱いを受けるおそれがある」が66.9%と最も高く、次いで「実名による通報には何となく不安がある」が59.4%と続く。

図表21 匿名で通報しようと思う理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 小さな組織なので、通報したという噂が流れたら職場を変えて働くしかない（3人以上50人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 恨まれたら嫌だから（3人以上50人未満、サービス業、“パート、アルバイトなど”）
- 内容にもよるが、いずれ実名は表に出る結果となる（100人以上300人未満、サービス業、正社員で管理職以外）

勤務先の雇用形態別にみると、“パート、アルバイトなど”では、「実名による通報には何となく不安がある」が高く、その他の区分では、いずれの雇用形態でも「不利益な取扱いを受けるおそれがある」が高い。

図表22 匿名で通報しようと思う理由（複数回答）／雇用形態別

雇用形態	n	れ不 が利 益有 るな 取扱 いを受 けるお そ	不実 安名 がに あるよ る通 報に は何 となく	あに不 る意 正 か味 にが為 の意 味り事 は、実 な通 い報 者え がる 誰こ でと	で労 きい務 行な か味行 にが為 の意 味り事 は、実 な通 い報 者え がる 誰こ でと	そ の 他
		（%）				
全体	1155	66.9	59.4	21.9	6.8	0.3
会社役員（従業員兼務を含む）	61	57.4	45.9	31.1	6.6	—
正社員（公務員を含む）で、管理職	161	64.6	53.4	24.8	6.8	—
正社員（公務員を含む）で、管理職以外	522	72.0	60.0	18.8	5.7	0.4
正社員以外（派遣労働者）	95	70.5	57.9	23.2	12.6	—
正社員以外（パート、アルバイトなど）	291	59.1	64.9	24.1	6.9	0.7

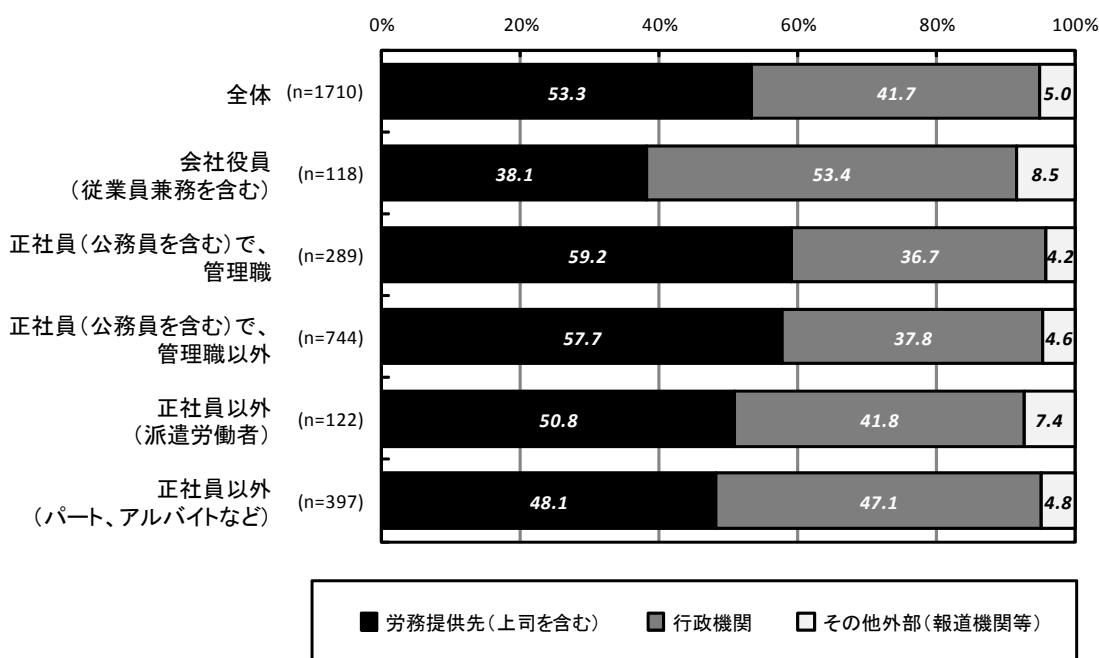
6. 通報の最初の通報先（問8）

労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合に、「通報・相談する（又は通報・相談した）」又は「原則として通報・相談する」と回答した者（1,710人）に対して、通報する場合の最初の通報先を尋ねた。

「労務提供先（上司を含む）」は53.3%、「行政機関」は41.7%、「その他外部（報道機関等）」は5.0%であった。

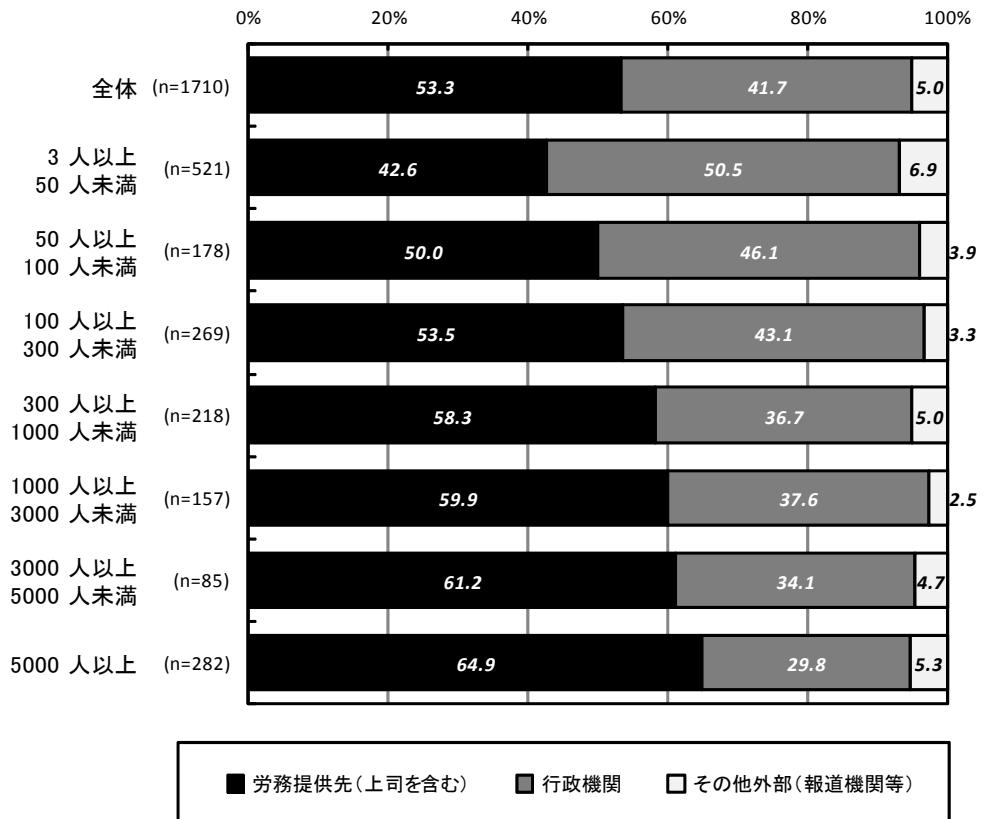
雇用形態別にみると、“正社員（公務員を含む）で、管理職”、“正社員（公務員を含む）で、管理職以外”は、全体と比較して、「労務提供先（上司を含む）」の割合が高い（それぞれ59.2%、57.7%）。

図表23 通報の最初の通報先（単一回答）／全体、雇用形態別



勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど、「労務提供先（上司を含む）」に通報する割合が高い傾向がみられる。

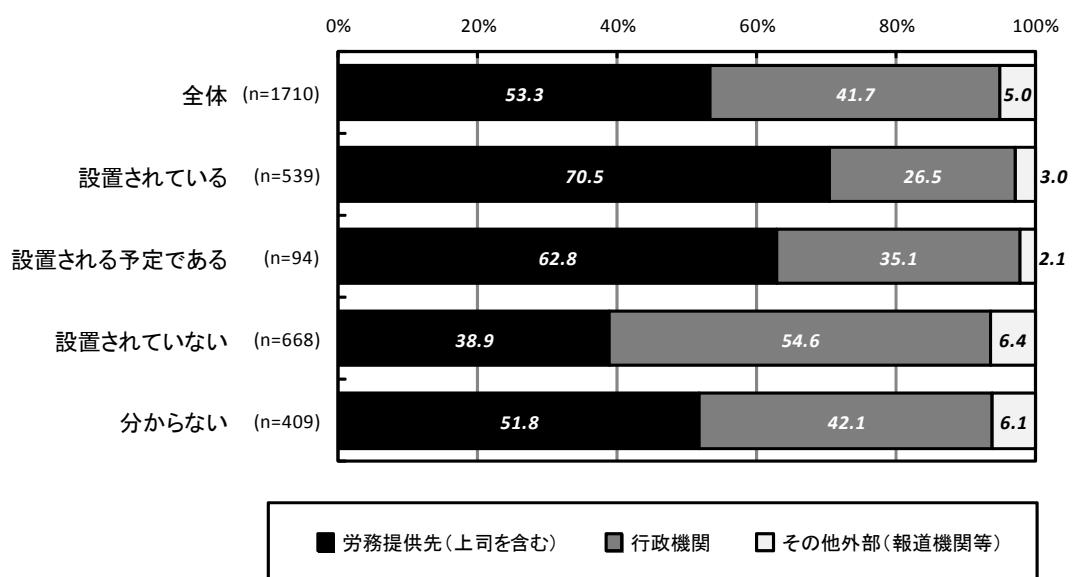
図表24 通報の最初の通報先（単一回答）／勤務先の従業員数別



後述の「14. 内部通報・相談窓口設置の有無」別にみると、“設置されている”と回答した者では「労務提供先（上司を含む）」に通報する割合が約7割を占める（70.5%）。

他方、“設置されていない”と回答した者では「行政機関」に通報する割合が半数を超える（54.6%）。

図表25 通報の最初の通報先（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

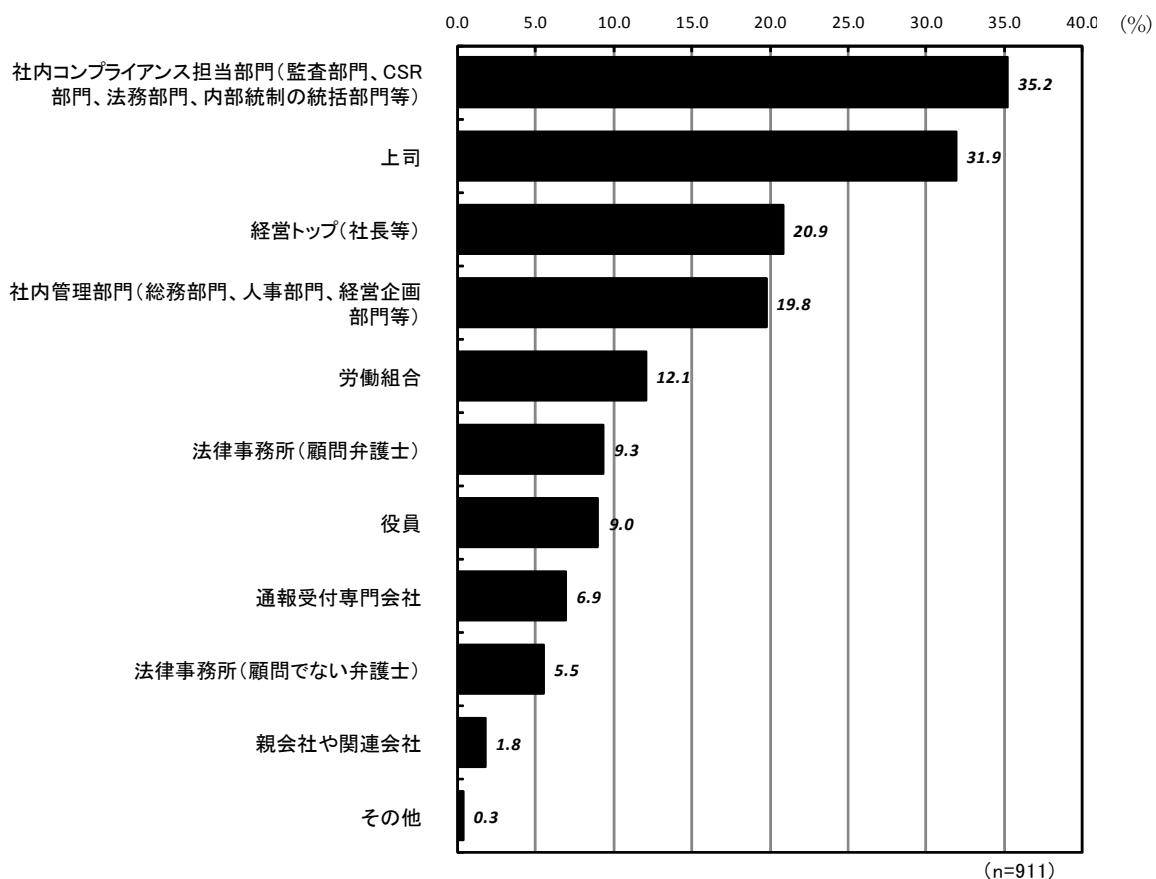


7. 信頼できる通報窓口の設置先（問9）

通報する場合に、まず労務提供先（上司を含む）に通報すると回答した者（911人）に対して、信頼できる通報窓口の設置先を尋ねた。

「社内コンプライアンス担当部門（監査部門、CSR部門、法務部門、内部統制の統括部門等）」が35.2%で最も高い。次いで「上司」（31.9%）、「経営トップ（社長等）」（20.9%）、「社内管理部門（総務部門、人事部門、経営企画部門等）」（19.8%）、「労働組合」（12.1%）と続く。

図表26 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／全体



雇用形態別にみると、“正社員（公務員含む）で、管理職”、“正社員（公務員含む）で、管理職以外”、“派遣労働者”では「社内コンプライアンス担当部門（監査部門、CSR部門、法務部門、内部統制の統括部門等）」が最も高く（それぞれ41.5%、38.0%、46.8%）、“会社役員（従業員兼務を含む）”では「経営トップ（社長等）」（55.6%）が、“パート、アルバイトなど”では「上司」（39.8%）が最も高い。

図表27 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／雇用形態別

		経営トップ（社長等）	役員	上司	門社内経理企画部門～総務部門～人事部	門へ社内監査コントローラー（統括部門、ラインスルーデ部分門、担当部門）	法律事務所（顧問弁護士）	法律事務所（顧問でない弁護士）	通報受付専門会社	親会社や関連会社	労働組合	その他	（%）
		n											
雇用形態	全体	911	20.9	9.0	31.9	19.8	35.2	9.3	5.5	6.9	1.8	12.1	0.3
	会社役員（従業員兼務を含む）	45	55.6	13.3	13.3	15.6	13.3	15.6	4.4	4.4	—	6.7	—
	正社員（公務員を含む）で、管理職	171	25.1	13.5	26.9	21.1	41.5	9.9	3.5	3.5	0.6	5.8	—
	正社員（公務員を含む）で、管理職以外	429	18.2	8.4	32.2	18.9	38.0	9.3	6.3	7.5	1.9	13.1	0.2
	正社員以外（派遣労働者）	62	14.5	4.8	32.3	21.0	46.8	8.1	8.1	9.7	4.8	8.1	—
	正社員以外（パート、アルバイトなど）	191	18.3	6.3	39.8	19.9	24.1	8.4	5.2	8.9	2.1	18.3	0.5

勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど「社内コンプライアンス担当部門（監査部門、CSR部門、法務部門、内部統制の統括部門等）」の割合が高く、従業員数が少ないほど「経営トップ（社長等）」の割合が高い傾向がみられる。

図表28 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／勤務先の従業員数別

		経営トップ（社長等）	役員	上司	門社内経理企画部門～総務部門～人事部	門へ社内監査コントローラー（統括部門、ラインスルーデ部分門、担当部門）	法律事務所（顧問弁護士）	法律事務所（顧問でない弁護士）	通報受付専門会社	親会社や関連会社	労働組合	その他	（%）
		n											
勤務先の従業員数	全体	911	20.9	9.0	31.9	19.8	35.2	9.3	5.5	6.9	1.8	12.1	0.3
	3人以上50人未満	222	37.4	10.4	32.0	13.1	15.3	7.7	6.3	8.6	1.8	10.4	0.5
	50人以上100人未満	89	25.8	13.5	33.7	14.6	24.7	11.2	7.9	7.9	4.5	7.9	—
	100人以上300人未満	144	21.5	14.6	33.3	22.2	22.9	6.3	6.3	6.9	0.7	12.5	0.7
	300人以上1000人未満	127	16.5	8.7	32.3	22.8	39.4	16.5	5.5	6.3	2.4	8.7	—
	1000人以上3000人未満	94	12.8	3.2	31.9	26.6	52.1	10.6	5.3	2.1	—	17.0	—
	3000人以上5000人未満	52	9.6	9.6	36.5	30.8	51.9	7.7	1.9	1.9	—	15.4	1.9
	5000人以上	183	8.2	3.8	28.4	19.7	57.9	7.7	3.8	8.7	2.2	14.8	—

後述の「14. 内部通報・相談窓口設置の有無」別でみると、“設置されている”と回答した者は「社内コンプライアンス担当部門（監査部門、CSR部門、法務部門、内部統制の統括部門等）」の割合が高い。

図表 29 信頼できる通報窓口の設置先（複数回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

		経営トップ（社長等）	役員	上司	部門 内 経 管 營 企 部 画 部 門 等 ） 部 門 （ 總 務 ） 部 門 、 人 事 部	部門 （ 監 査 部 内 部 統 制 の 統 括 部 門 等 ） 部 門 、 人 事 部	法律事務所（顧問弁護士）	法律事務所（顧問でない弁護士）	通報受付専門会社	親会社や関連会社	労働組合	その他	
全体		911	20.9	9.0	31.9	19.8	35.2	9.3	5.5	6.9	1.8	12.1	0.3
相内 置 談 部 の 窓 通 有 口 報 無 設 ・	設置されている	380	13.9	7.1	24.5	21.3	59.2	10.8	4.5	6.3	0.8	11.3	0.3
	設置される予定である	59	28.8	20.3	22.0	16.9	33.9	13.6	3.4	5.1	—	10.2	—
	設置されていない	260	31.5	9.6	39.2	16.5	11.9	7.3	6.2	8.5	3.1	11.9	—
	分からぬ	212	17.9	8.5	39.2	21.7	21.2	8.0	7.1	6.6	2.4	14.2	0.9

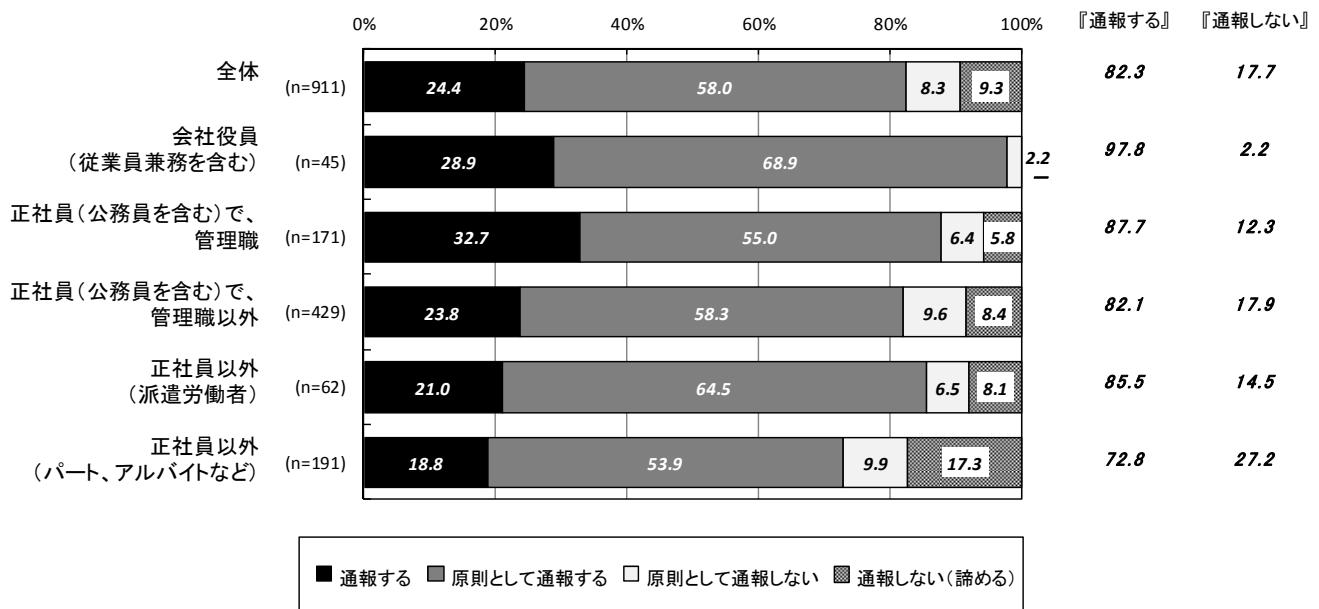
8. 労務提供先への通報後の行政機関又はその他外部への通報（問10）

通報する場合に、まず労務提供先（上司を含む）に通報すると回答した者（911人）に対して、労務提供先に通報後、状況が改善されない又は誠実な対応がなされない等の場合、更に行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報しようと思うかを尋ねた。

「通報する」（24.4%）、「原則として通報する」（58.0%）を合わせた『通報する』は82.3%であった。

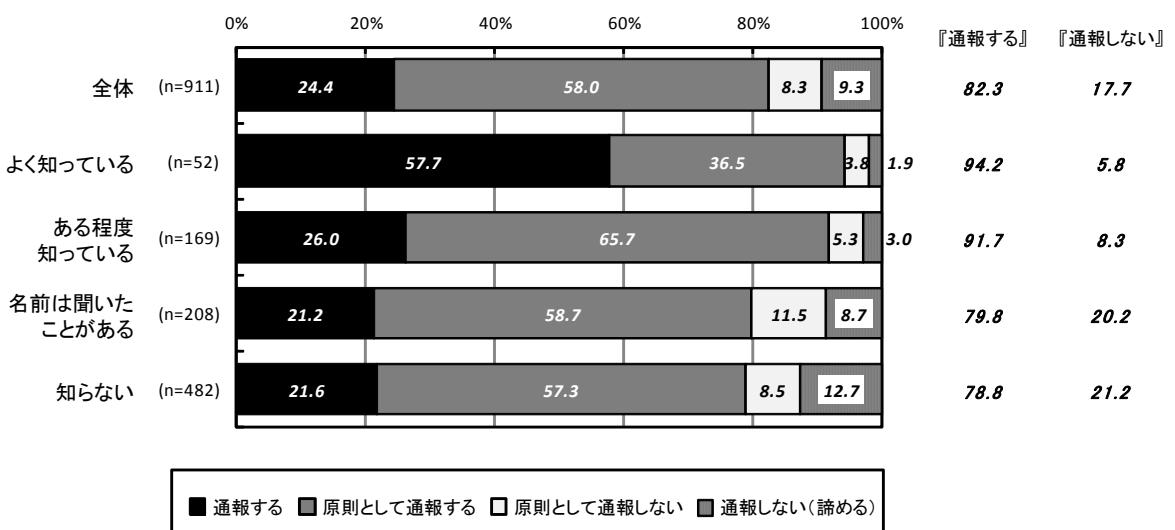
雇用形態別にみると、全ての雇用形態で『通報する』割合が高い。

図表30 労務提供先への通報後の行政機関又はその他外部への通報（単一回答）／全体、雇用形態別



法の認知度別にみると、“よく知っている”及び“ある程度知っている”と回答した者では『通報する』が9割を超えると比較して高い（それぞれ94.2%、91.7%）。

図表31 労務提供先への通報後の行政機関又はその他外部への通報（単一回答）／法の認知度別

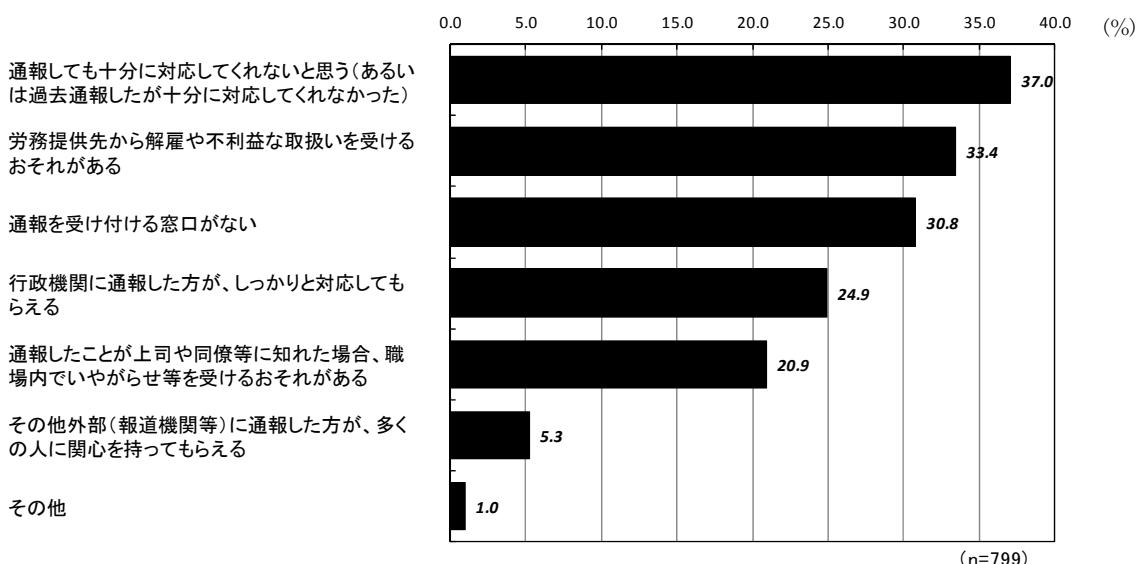


9. まず労務提供先へ通報しない理由（問 11）

通報する場合、まず行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報すると回答した者（799 人）に対して、まず労務提供先へ通報しない理由を尋ねた。

「通報しても十分に対応してくれないと思う（あるいは過去通報したが十分に対応してくれなかつた）」（37.0%）が最も高く、「労務提供先から解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」（33.4%）、「通報を受け付ける窓口がない」（30.8%）が3割を超え、「行政機関に通報した方が、しっかりと対応してもらえる」が24.9%で続く。

図表 32 まず労務提供先へ通報しない理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 隠蔽の恐れ（3人以上 50 人未満、サービス業、その他）
- 少人数で上司と呼べる人物は社長になるから（3人以上 50 人未満、卸売・小売業、“パート、アルバイトなど”）
- 自分の立場上（300 人以上 1000 人未満、サービス業、会社役員（従業員兼務を含む））

雇用形態別にみると、“派遣労働者”では、「通報したことが上司や同僚等に知れた場合、職場内で嫌がらせ等を受けるおそれがある」(35.0%) が全体と比較して高い。一方、“会社役員（従業員兼務を含む）”では、「行政機関に通報した方が、しっかりと対応してもらえる」(32.9%) をトップに挙げており、全体と比較しても最も高い。

図表33 まず労務提供先へ通報しない理由（複数回答）／雇用形態別

		（%）							
	通報を受け付ける窓口がない	n	れ通れ通な報かしいし つたとて たが思も ~十 分へ分 にあに 対る対 応い応 しはし て過て く去く	るな労 務取 扱い供 を先 受け けら る解 お雇 そや れ不 が利 益	らに通 せ知報 等れし をたた けた受 場こと けるが お職 上そ 場司 それ内 やがで あ嫌 僚るが等	し行 政機 関と に通 応報 してた もが らえ る	心通 そを報 の持 し他 つた外 て方部 もがへ ら、報 え多道 機の 関人等 に一 間に	そ の 他	
	全体	799	30.8	37.0	33.4	20.9	24.9	5.3	1.0
雇用形態	会社役員（従業員兼務を含む）	73	31.5	27.4	19.2	6.8	32.9	4.1	5.5
	正社員（公務員を含む）で、管理職	118	30.5	40.7	35.6	20.3	22.9	6.8	-
	正社員（公務員を含む）で、管理職以外	315	34.9	39.7	30.2	20.3	22.5	4.4	-
	正社員以外（派遣労働者）	60	30.0	35.0	40.0	35.0	21.7	3.3	1.7
	正社員以外（パート、アルバイトなど）	206	27.2	33.5	39.3	23.8	27.2	6.3	1.0

勤務先の従業員数別にみると、3,000 人以上では「労務提供先から解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」が4割前後と高い。

図表34 まず労務提供先へ通報しない理由（複数回答）／勤務先の従業員数別

		（%）							
	通報を受け付ける窓口がない	n	れ通れ通な報かしいし つたとて たが思も ~十 分へ分 にあに 対る対 応い応 しはし て過て く去く	るな労 務取 扱い供 を先 受け けら る解 お雇 そや れ不 が利 益	らに通 せ知報 等れし をたた けた受 場こと けるが お職 上そ 場司 それ内 やがで あ嫌 僚るが等	し行 政機 関と に通 応報 してた もが らえ る	心通 そを報 の持 し他 つた外 て方部 もがへ ら、報 え多道 機の 関人等 に一 間に	そ の 他	
	全体	799	30.8	37.0	33.4	20.9	24.9	5.3	1.0
勤務先の従業員数	3人以上50人未満	299	39.5	32.1	31.8	15.1	21.4	5.0	1.7
	50人以上100人未満	89	28.1	44.9	32.6	25.8	21.3	3.4	1.1
	100人以上300人未満	125	33.6	29.6	32.8	24.0	27.2	6.4	0.8
	300人以上1000人未満	91	31.9	40.7	28.6	22.0	23.1	4.4	1.1
	1000人以上3000人未満	63	15.9	55.6	34.9	22.2	28.6	4.8	-
	3000人以上5000人未満	33	27.3	36.4	39.4	27.3	27.3	3.0	-
	5000人以上	99	13.1	39.4	41.4	26.3	34.3	8.1	-

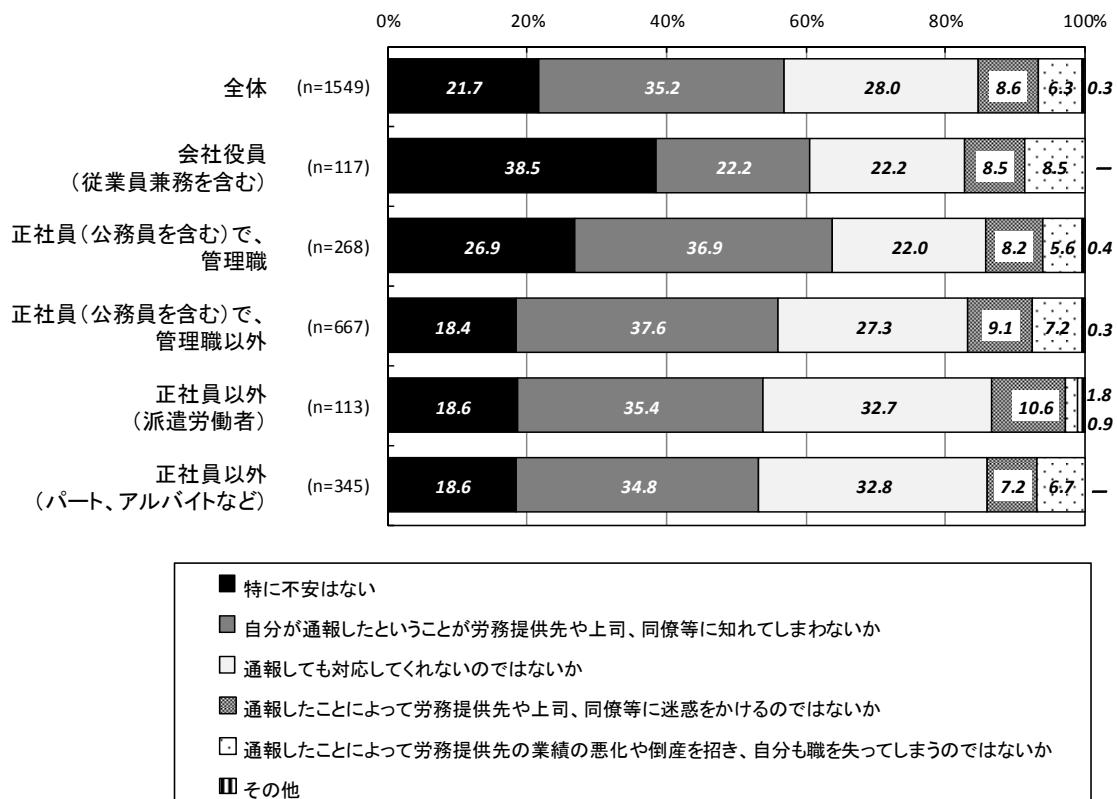
10. 行政機関その他外部に通報する場合の不安（問12）

通報する場合、まず行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報すると回答した者、及び労務提供先に通報後、状況が改善されない等の場合は更に行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報すると回答した者（1,549人）に対して、行政機関又はその他外部に通報する場合にどのような不安があるかを尋ねた。

最も高かったのは「自分が通報したということが労務提供先や上司、同僚等に知れてしまわないか」（35.2%）で、次いで「通報しても対応してくれないのではないか」（28.0%）となっている。「特に不安はない」と回答した者は2割超（21.7%）であった。

雇用形態別にみると、“会社役員（従業員兼務を含む）”では、全体と比較して、「特に不安はない」の割合が高く4割近い（38.5%）。一方で、“正社員（公務員を含む）で、管理職以外”、“派遣労働者”、“パート、アルバイトなど”では、「特に不安はない」は2割以下と全体と比較して低い（それぞれ18.4%、18.6%、18.6%）反面、特に正社員以外では「通報しても対応してくれないのではないか」という不安が全体と比較して高い（それぞれ32.7%、32.8%）。

図表35 行政機関その他外部に通報する場合の不安（単一回答）／全体、雇用形態別

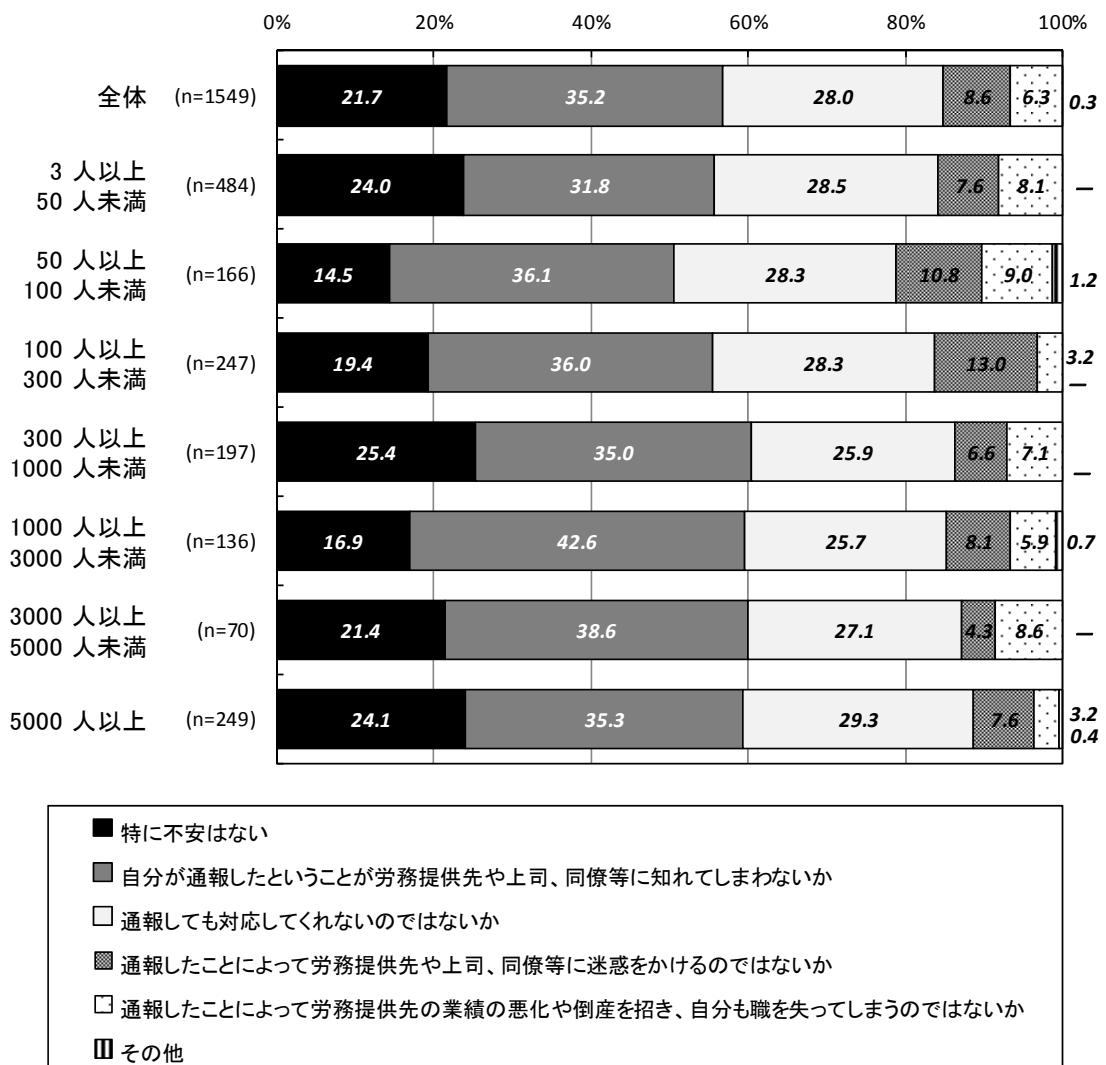


○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

➢ 正しい対応がなされるか不安（50人以上100人未満、その他、“派遣労働者”）

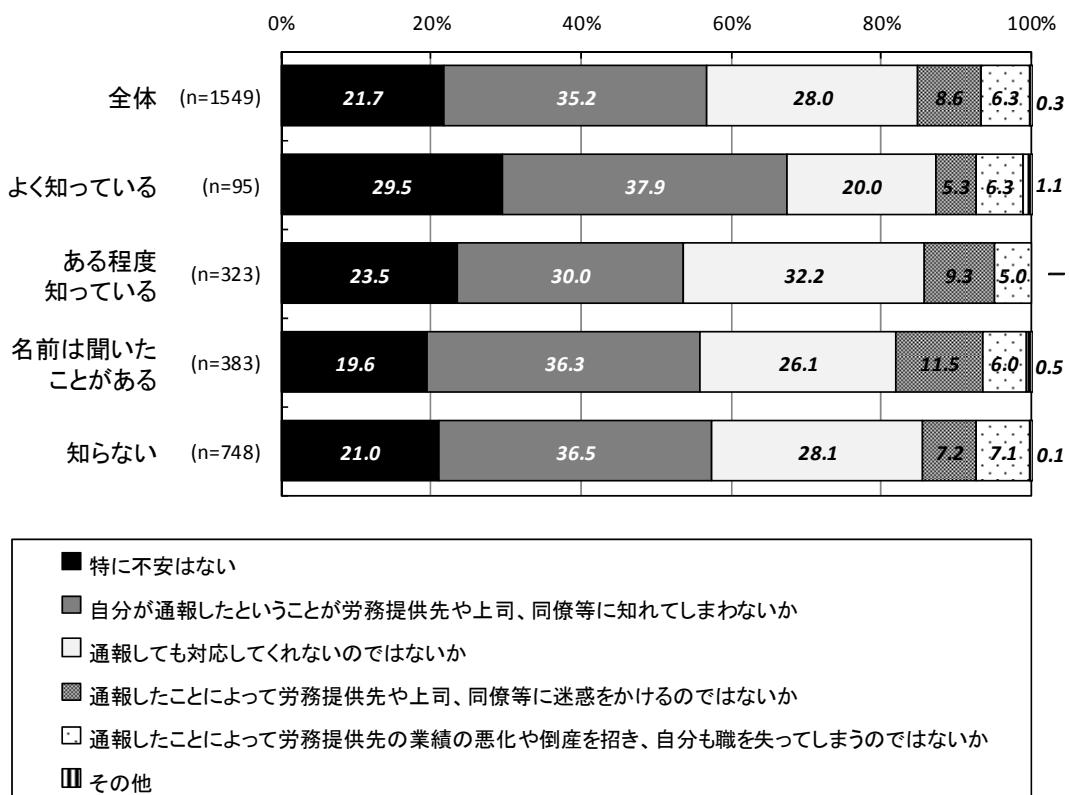
勤務先の従業員数別にみると、どの区分でも「自分が通報したということが労務提供先や上司、同僚等に知れてしまわないか」の割合が最も高く、従業員数“1,000人以上3,000人未満”では、4割を超えていている(42.6%)。

図表36 行政機関その他外部に通報する場合の不安(単一回答)／勤務先の従業員数別



法の認知度別にみると、法を“よく知っている”と回答した者では、全体との比較において「特に不安はない」(29.5%)が高い反面、「自分が通報したということが労務提供先や上司、同僚等に知れてしまわないか」(37.9%)との不安も高い。

図表37 行政機関その他外部に通報する場合の不安（単一回答）／法の認知度別

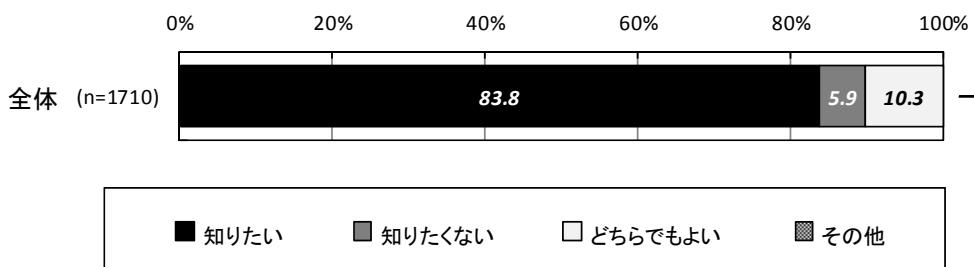


11. 通報の取扱い結果を知ることへの意向（問13）

労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）に「通報・相談する（又は通報・相談した）」又は「原則として通報・相談する」と回答した者（1,710人）に対して、通報した場合に、その通報がどのように取り扱われたかについての結果を知りたいかを尋ねた。

「知りたい」は83.8%、「知りたくない」は5.9%、「どちらでもよい」は10.3%であった。

図表38 通報の取り扱い結果を知ることへの意向（単一回答）／全体

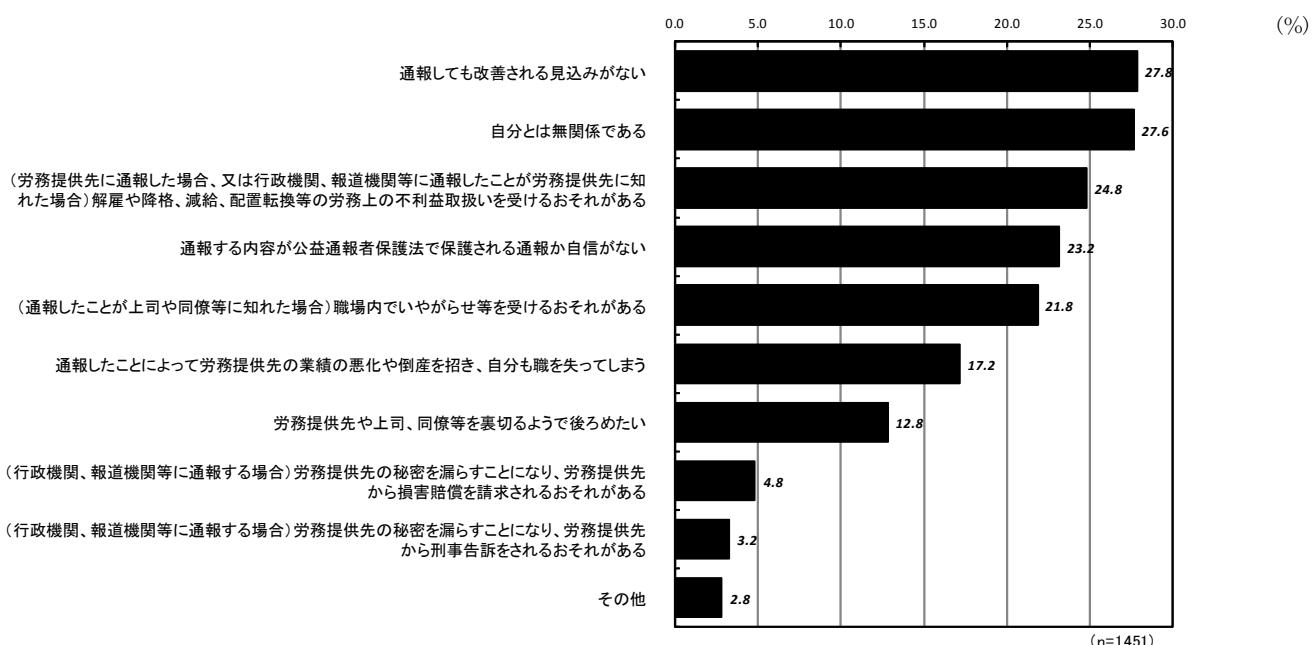


12. 通報しない理由（問14）

労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合、労務提供先（上司を含む）に「通報・相談しない」又は「原則として通報・相談しない」と回答した者（1,451人）に対して、通報しない理由を尋ねた。

上位2項目は「通報しても改善される見込みがない」（27.8%）、「自分とは無関係である」（27.6%）であり、次いで「（労務提供先に通報した場合、又は行政機関、報道機関等に通報したことが労務提供先に知れた場合）解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益取扱いを受けるおそれがある」（24.8%）、「通報する内容が公益通報者保護法で保護される通報か自信がない」（23.2%）が同程度で続く。

図表39 通報しない理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

●通報するようなことが想定できない

- 事例になるようなものが存在しない（300人以上1000人未満、製造業、正社員で管理職）
- 通報する事象がない（5000人以上、情報通信・運輸業、“派遣労働者”）

●通報は面倒

- 通報する窓口が分からず、通報する手間が面倒（50人以上100人未満、サービス業、“パート、アルバイトなど”）
- 上司に伝えれば、自分の立場としては十分（5000人以上、建設業、正社員で管理職以外）

●他の解決方法を試みる

- 労働組合があるので、先にそちらに相談する（300人以上1000人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職以外）
- 通報せずに解決を試みる（5000人以上、公務、正社員で管理職）

●その他

- 正社員時代であれば通報したと思うが、派遣社員となった今では会社に思い入れがなく、どうでもいいと思ってしまう（5000人以上、製造業、“派遣労働者”）
- 行政機関や報道機関をあまり信用していない（3人以上50人未満、サービス業、“パート、アルバイトなど”）

雇用形態別にみると、“正社員（公務員含む）で、管理職以外”、“パート、アルバイトなど”で「通報しても改善される見込みがない」が最も高く（それぞれ31.4%、30.2%），“派遣社員”では「自分とは無関係である」（33.3%）が最も高い。

図表40 通報しない理由（複数回答）／雇用形態別

		（%）										
		る等合たはへおのこに行労そ労解と政務務雇が機提が上や労務供の降務、先の不格提報に利、供道機報取給、先機開し扳に等たい配知に場を置れ通合、受転た報、け換場し又	等知へをれ通受た報受け場しる合たおこそ職とれ場が内上あで司るいや同が僚ら等せに	害するへ賠償と合政を請な労閑、さ、提報され労供道お提務先機提の機閑そ供秘等それ先密にがかを通あ先密にあかを通ら漏報る損らす	事するへ告場行訴と合政をに機をな労閑、されり務、提報お労供道お務先機提の機閑そ供秘等それ先密にがかを通あ先密にあかを通ら漏報刑らす	る労務提後先やめ上たい司、同僚等を裏切	もの通職業報し失つ悪化としま倒産をよつて招労務、提供自分先	い通報しても改善される見込みがな	自分とは無関係である	で通報される内容が公報か自通報者保護法	その他	
	全体	1451	24.8	21.8	4.8	3.2	12.8	17.2	27.8	27.6	23.2	2.8
雇用形態	会社役員（従業員兼務を含む）	87	16.1	14.9	4.6	3.4	11.5	17.2	10.3	33.3	31.0	8.0
	正社員（公務員を含む）で、管理職	166	24.1	21.1	5.4	4.8	13.3	22.9	17.5	16.9	27.1	4.8
	正社員（公務員を含む）で、管理職以外	671	28.5	25.5	4.2	3.3	13.1	15.1	31.4	25.9	20.4	1.6
	正社員以外（派遣労働者）	108	27.8	25.0	9.3	4.6	15.7	15.7	29.6	33.3	20.4	2.8
	正社員以外（パート、アルバイトなど）	394	20.6	16.8	4.3	1.8	12.2	19.5	30.2	30.7	25.6	2.3

勤務先の従業員数別にみると、100人未満の区分で「通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまう」の割合が、全体に比べて比較的高い。

図表41 通報しない理由（複数回答）／勤務先の従業員数別

		（%）										
		る等合たはへおのこに行労そ労解と政務務雇が機提が上や労務供の降務、先の不格提報に利、供道機報取給、先機開し扳に等たい配知に場を置れ通合、受転た報、け換場し又	等知へをれ通受た報受け場しる合たおこそ職とれ場が内上あで司るいや同が僚ら等せに	害するへ賠償と合政を請な労閑、さ、提報され労供道お提務先機提の機閑そ供秘等それ先密にがかを通あ先密にあかを通ら漏報る損らす	事するへ告場行訴と合政をに機をな労閑、されり務、提報お務先機提の機閑そ供秘等それ先密にがかを通あ先密にあかを通ら漏報刑らす	る労務提後先やめ上たい司、同僚等を裏切	もの通職業報し失つ悪化としま倒産をよつて招労務、提供自分先	い通報しても改善される見込みがな	自分とは無関係である	で通報される内容が公報か自通報者保護法	その他	
	全体	1451	24.8	21.8	4.8	3.2	12.8	17.2	27.8	27.6	23.2	2.8
勤務先の従業員数	3人以上50人未満	486	22.6	20.4	3.7	2.1	9.3	20.2	23.0	30.7	25.3	3.9
	50人以上100人未満	194	26.3	21.6	3.6	2.6	17.5	20.6	30.9	21.6	23.2	1.0
	100人以上300人未満	200	29.0	24.0	5.5	3.0	14.0	16.5	34.0	30.5	16.0	1.0
	300人以上1000人未満	186	20.4	18.8	3.8	1.6	12.9	11.3	28.5	31.7	28.0	3.2
	1000人以上3000人未満	132	31.1	24.2	6.8	6.8	15.2	20.5	23.5	27.3	22.0	1.5
	3000人以上5000人未満	62	25.8	27.4	9.7	8.1	14.5	14.5	32.3	11.3	19.4	3.2
	5000人以上	191	24.1	23.0	6.3	4.7	13.6	11.0	31.4	24.6	22.5	4.2

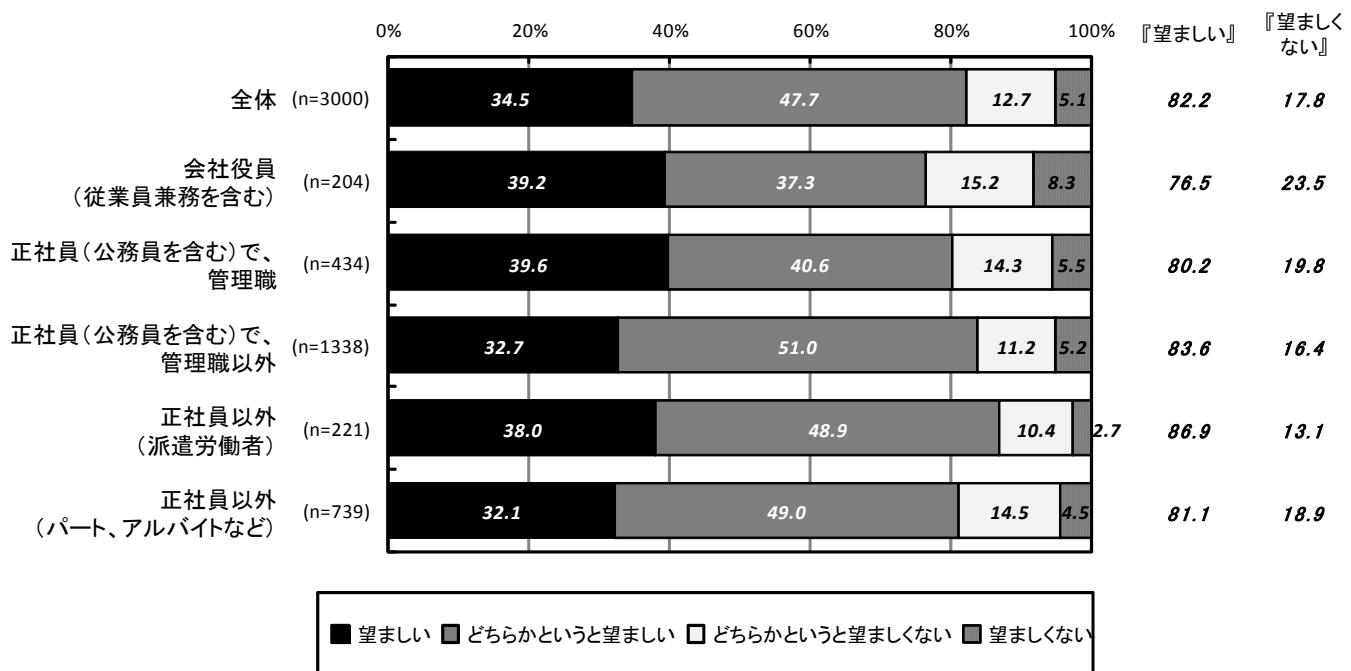
13. 同僚が通報することに対する考え方

(1) 同僚が通報することに対する考え方（問15）

職場で不正行為がある（あった）ことを知った場合に、同僚が労務提供先又は外部（行政機関、報道機関等）に通報することを望ましいと感じるかを尋ねたところ、「望ましい」が34.5%、「どちらかといふ」と望ましい」が47.7%となった。これらを合わせると、同僚が通報することを『望ましい』と考えている者は8割を超える（82.2%）。

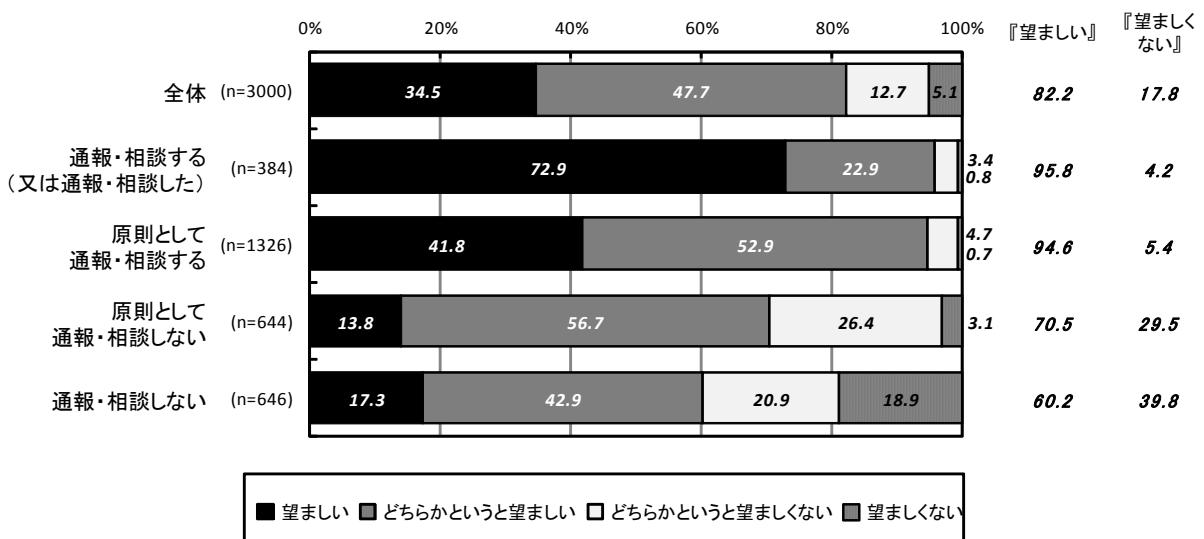
雇用形態別にみても、「望ましい」「どちらかといふ」と望ましい」の合計値はほぼ同じ傾向である。

図表42 同僚が通報することに対する考え方（単一回答）／全体、雇用形態別



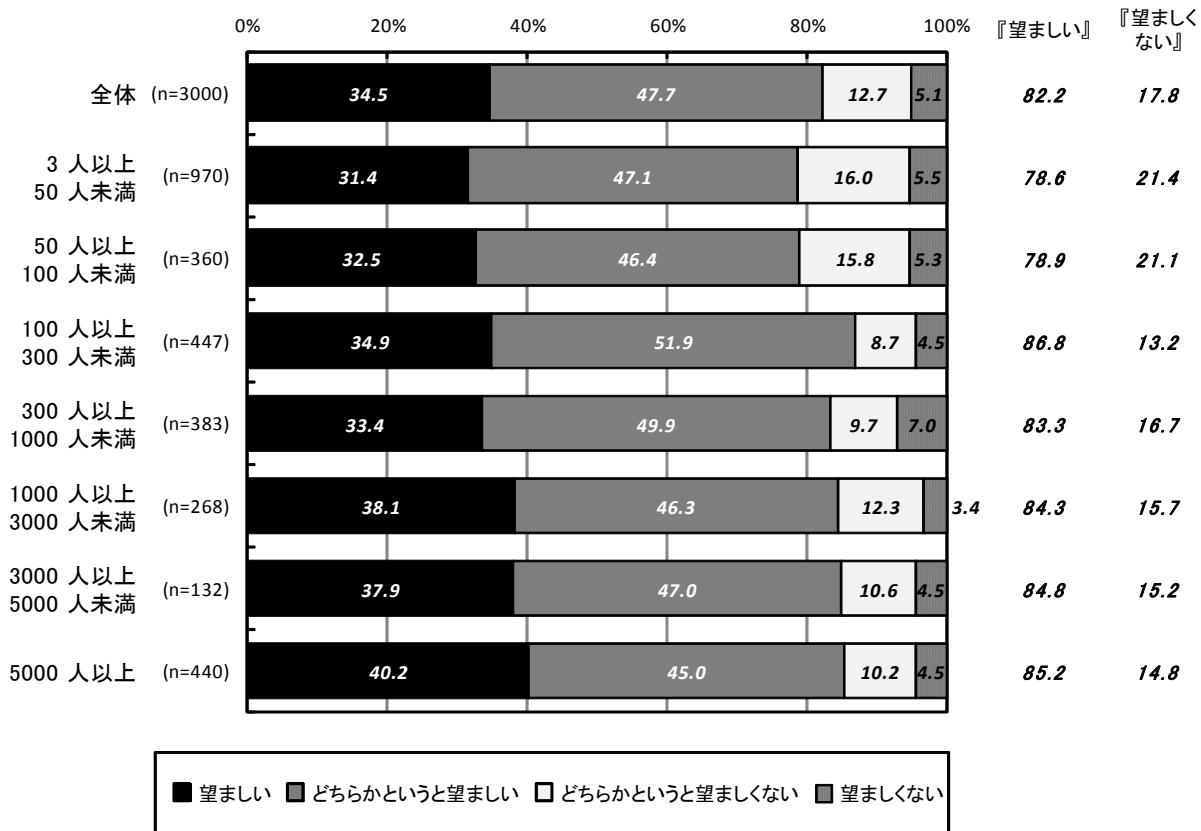
通報の意向別にみると、（自らの場合）労務提供先で不正行為等があること（あった）を知った場合に“通報・相談する（又は通報・相談した）”、“原則として通報・相談する”と回答した者は、同僚が通報することに対する『望ましい』の割合がそれぞれ95.8%、94.6%と極めて高い。

図表43 同僚が通報することに対する考え方（単一回答）／通報の意向別



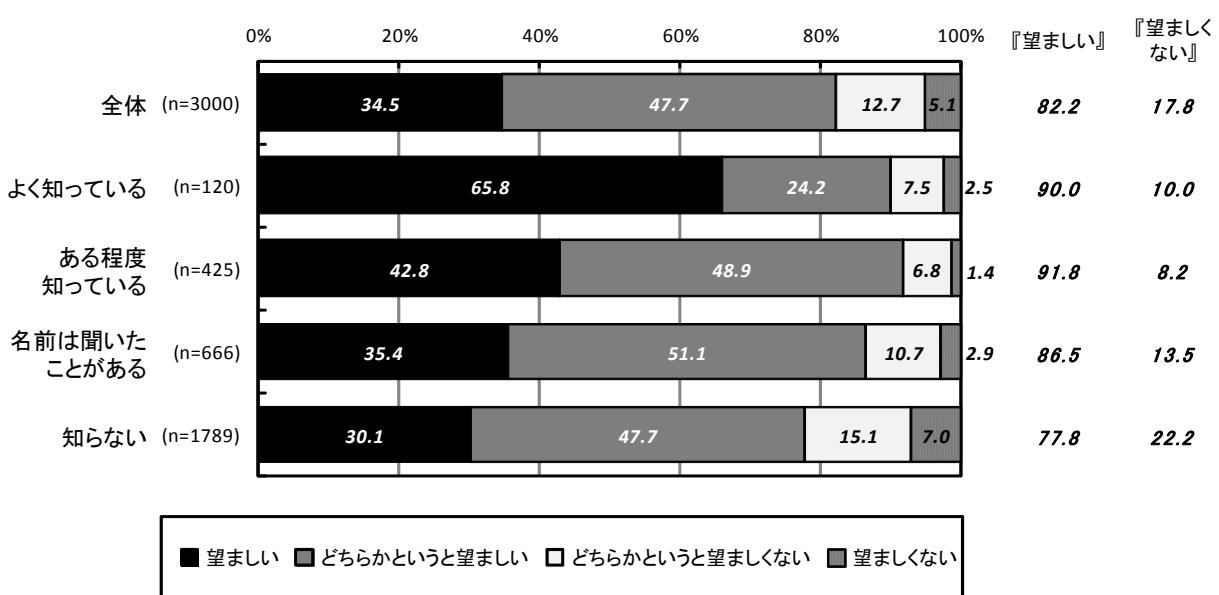
勤務先の従業員数別にみると、全ての区分で『望ましい』の割合が高く、従業員数100人以上では8割を超えている。

図表44 同僚が通報することに対する考え方（単一回答）／勤務先の従業員数別



法の認知度別にみると、法を“よく知っている”、“ある程度よく知っている”と回答した者は『望ましい』の割合が全体と比較して高い。

図表45 同僚が通報することに対する考え方（単一回答）／法の認知度別



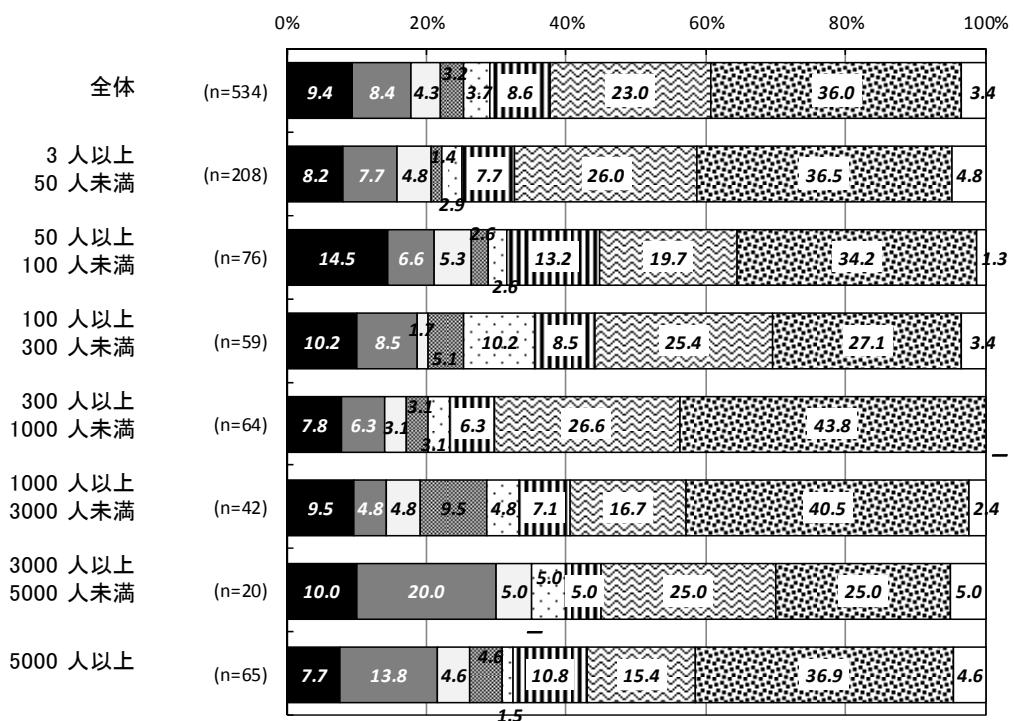
(2) 同僚が通報することが望ましくないと考える理由（問16）

同僚が労務提供先又は外部（行政機関、報道機関等）に通報することが「望ましくない」又は「どちらかというと望ましくない」と回答した者（534人）に対して、望ましくないと考える理由を尋ねた。

「通報しても改善される見込みがない」が36.0%と最も高く、次いで「同僚が通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまう」（23.0%）と続く。

勤務先の従業員数別にみると、どの区分でも「通報しても改善される見込みがない」が最も高くなっているが、“300人以上1,000未満”“1,000人以上3,000未満”では4割を超える全体と比較して高い（それぞれ43.8%、40.5%）。

図表46 同僚が通報することが望ましくないと考える理由（単数回答）／全体、勤務先の従業員数別



- (労務提供先に通報した場合、又は行政機関、報道機関等に通報したことが労務提供先に知れた場合)通報した同僚が解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益な取扱いを受けるおそれがある
- (通報したことが上司や同僚等に知れた場合)通報した同僚が職場内でのいやがらせ等を受けるおそれがある
- (行政機関、報道機関等に通報する場合)労務提供先の秘密を漏らすことになり、通報した同僚が労務提供先から損害賠償を請求されるおそれがある
- (行政機関、報道機関等に通報する場合)労務提供先の秘密を漏らすことになり、労務提供先から刑事告訴をされるおそれがある
- 自らも不正行為に関わっており、同僚が通報することによって当該不正行為についての責任を問われるおそれがある。
- 労務提供先や上司、同僚等を裏切るような行為であり慎むべき
- 同僚が通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまう
- 通報しても改善される見込みがない
- その他

○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

●通報する前に話し合うべき

- 通報する前に解決策を話し合うべき（50人以上100人未満、サービス業、“パート、アルバイトなど”）
- 自社内で自浄処理努力を行うことが肝要（3人以上50人未満、製造業、会社役員（従業員兼務を含む））

●巻き添えになる

- 巷き添えで忙しくなる（5000人以上、公務、正社員で管理職以外）
- その事実を知らないことの監督責任を問われる（3人以上50人未満、製造業、会社役員（従業員兼務を含む））

●その他

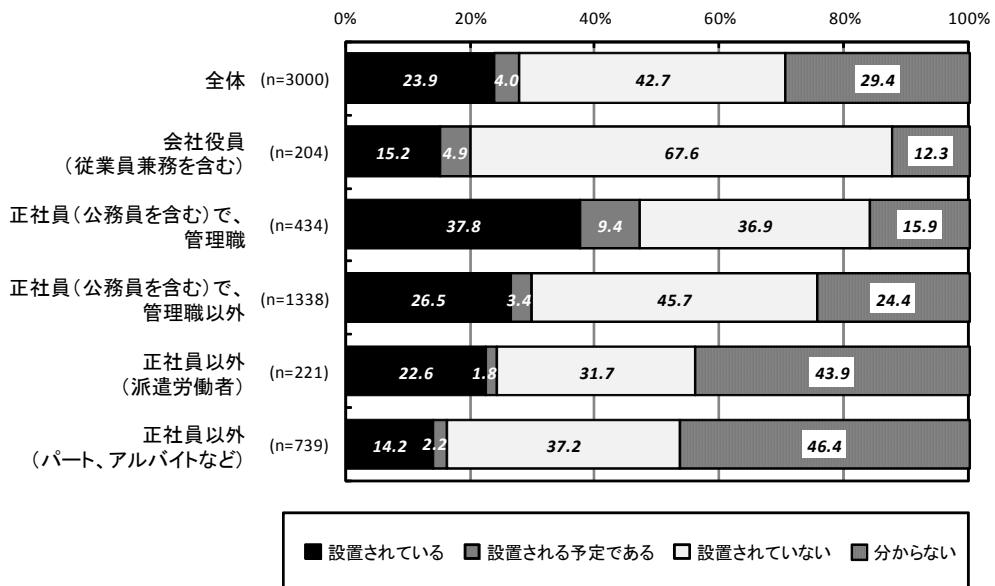
- 通報するに当たっては慎重に覚悟を持っての行動が必要になるため、安易に感情的には通報を行ってほしくない（100人以上300人未満、サービス業、正社員で管理職以外）

14. 内部通報・相談窓口設置の有無（問18）

労務提供先で不正行為に関する内部通報・相談窓口が設置されているかを尋ねたところ、「設置されている」は23.9%、「設置されていない」は42.7%であった。

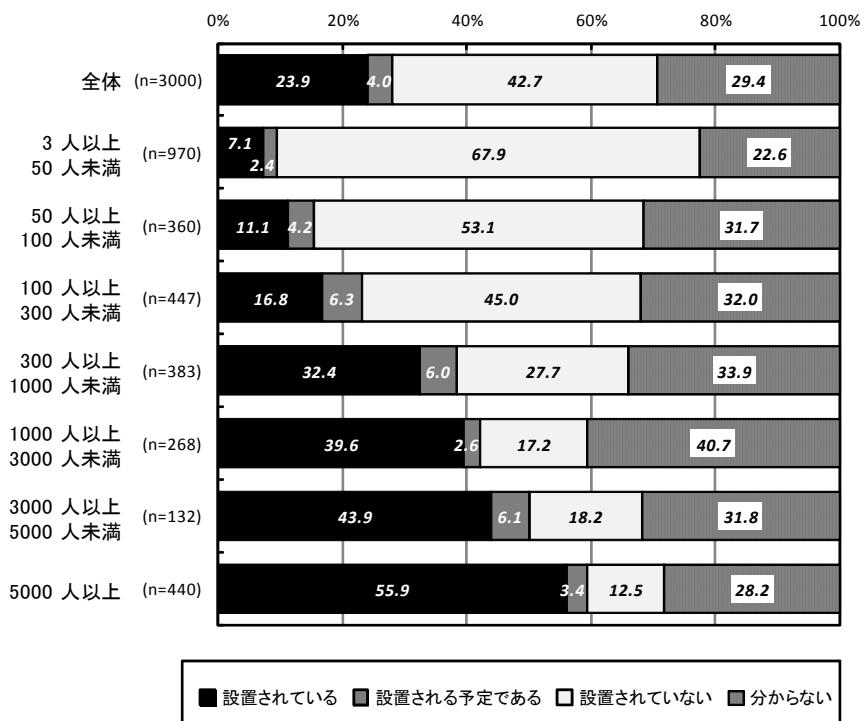
雇用形態別にみると、正社員以外では、「分からない」が4割を超えており（派遣労働者は43.9%、パート、アルバイトなどは46.4%）。

図表47 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／全体、雇用形態別



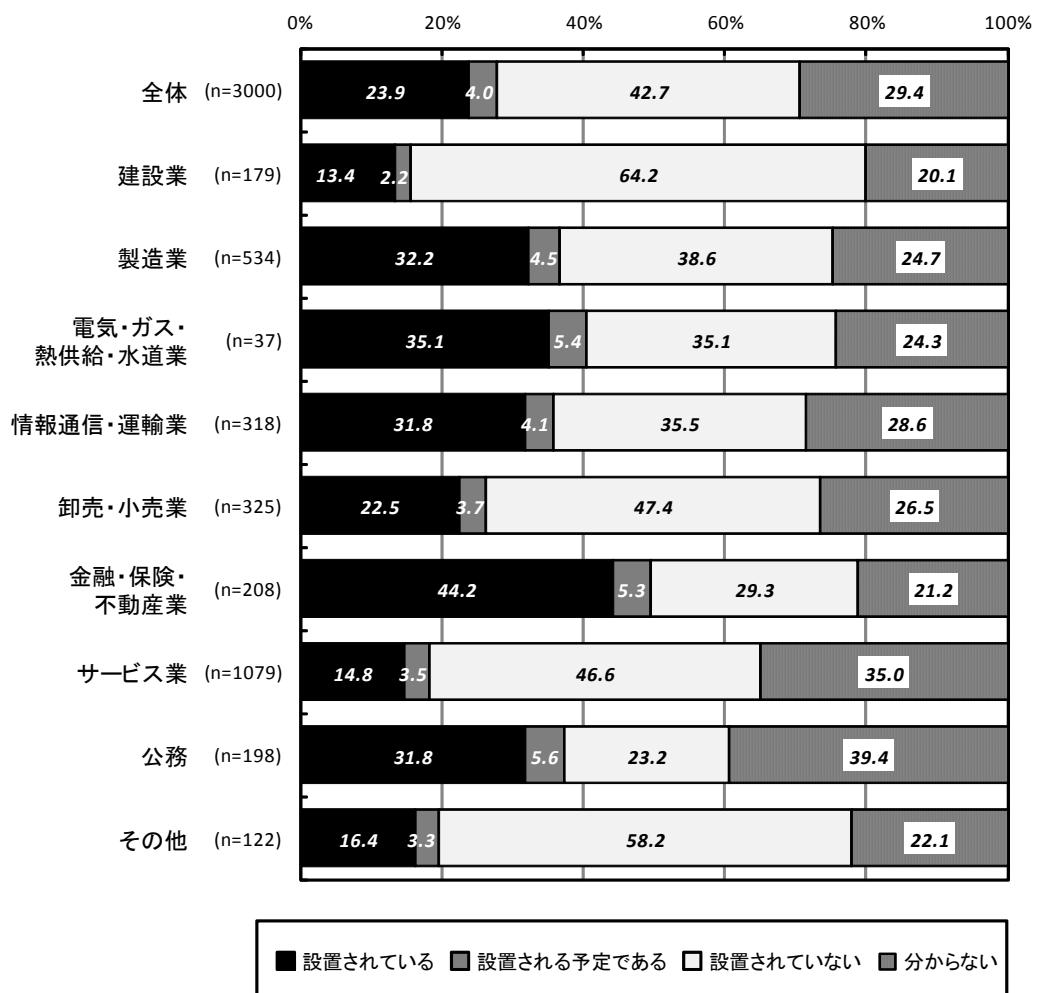
勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど「設置されている」割合が高い傾向がみられ、従業員数“5,000人以上”では過半数を占めている（55.9%）。一方、“3人以上50人未満”では「設置されている」が7.1%、“50人以上100人未満”では11.1%に止まっている。

図表48 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の従業員数別



勤務先の業種別にみると、「設置されている」割合は“金融・保険・不動産業”(44.2%)、“電気・ガス、熱供給・水道業”(35.1%)で、全体と比較して高い。一方、“建設業”では、「設置されていない」割合が全体と比較して高い(64.2%)。

図表49 内部通報・相談窓口設置の有無（单一回答）／勤務先の業種別



15. 労務提供先等へ通報・相談の経験

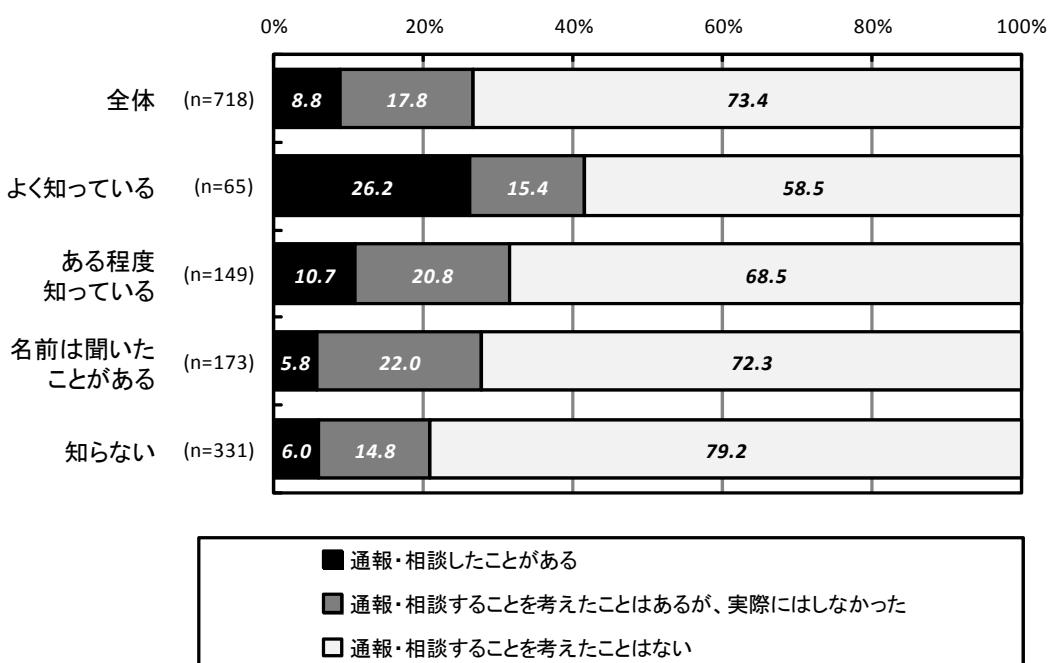
(1) 設置窓口に限らず通報経験の有無（問19）

労務提供先で不正行為に関する内部通報・相談窓口が「設置されている」と回答した者（718人）に対して、内部通報・相談窓口に限らず通報・相談をしたことがあるかを尋ねた。

「通報・相談することを考えたことはない」が527人（73.4%）、「通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」が128人（17.8%）、「通報・相談したことがある」が63人（8.8%）であった。

法の認知度別にみると、法を“よく知っている”と回答した者では「通報・相談したことがある」が全体と比較して高い（26.2%）。

図表50 設置窓口に限らず通報経験の有無（単一回答）／全体、法の認知度別

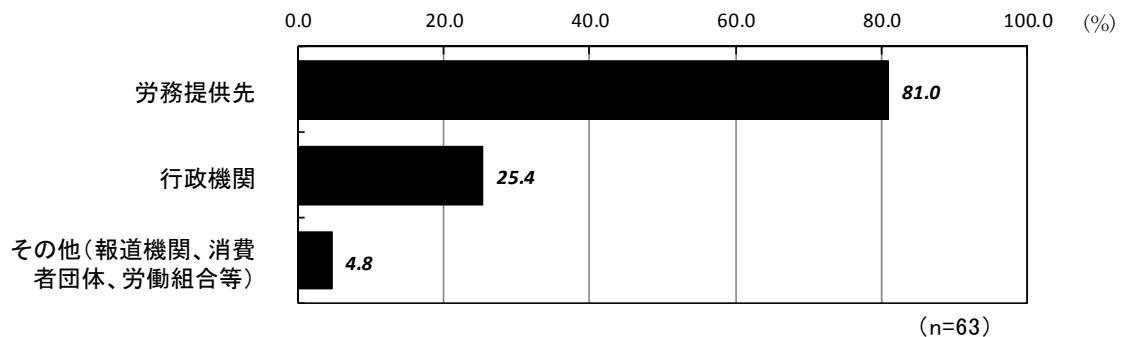


(2) 通報・相談した時の通報先（問20）

「通報・相談したことがある」と回答した者（63人）に対して、どこに通報したか尋ねた。

「労務提供先」が51人（81.0%）、「行政機関」が16人（25.4%）、「その他（報道機関、消費者団体、労働組合等）」が3人（4.8%）であった。

図表 51 通報・相談した時の通報先（複数回答）／全体



雇用形態別にみると、どの区分でも「労務提供先」の比率が高い。

図表 52 通報・相談した時の通報先（複数回答）／雇用形態別

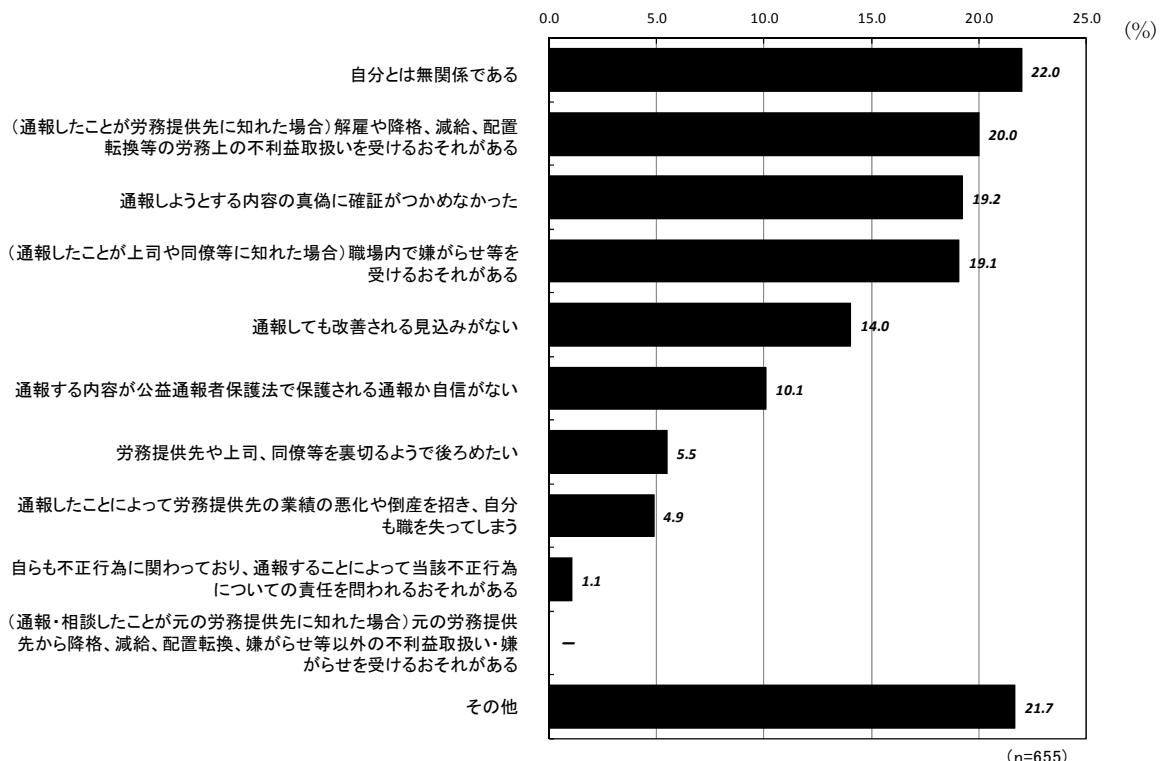
雇用形態	n	(%)			
		労務提供先	行政機関	労働組合（報道機関、消費者団体等）	
全体	63	81.0	25.4	4.8	
会社役員（従業員兼務を含む）	7	71.4	42.9	-	
正社員（公務員を含む）で、管理職	20	80.0	35.0	5.0	
正社員（公務員を含む）で、管理職以外	26	80.8	19.2	7.7	
正社員以外（派遣労働者）	3	100.0	-	-	
正社員以外（パート、アルバイトなど）	7	85.7	14.3	-	

(3) 通報・相談しなかった理由 (問21)

「通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」又は「通報・相談することを考えたことはない」と回答した者(655人)に対して、通報・相談をしなかった理由を尋ねた。

「自分とは無関係である」144人(22.0%)、「(通報したことが労務提供先に知れた場合)解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益取扱いを受けるおそれがある」131人(20.0%)、「通報しようとする内容の真偽に確証がつかめなかった」126人(19.2%)、「(通報したことが上司や同僚等に知れた場合)職場内で嫌がらせ等を受けるおそれがある」125人(19.1%)がそれぞれ2割前後を占めた。

図表 53 通報・相談しなかった理由(複数回答)／全体



雇用形態別にみると、“派遣労働者”では「自分と無関係である」が全体と比較して高い(36.2%)。

“会社役員(従業員兼務を含む)”、“正社員(公務員を含む)で、管理職”は「通報しようとする内容の真偽に確証がつかめなかった」が2割を超え全体と比較して高い(それぞれ28.0%、23.6%)。

図表 54 通報・相談しなかった理由(複数回答)／雇用形態別

雇用形態	n	通報・相談しなかった理由(複数回答)／雇用形態別 (%)											
		取扱い通報を格受理ける給とお、がそれ置務が転提ある等先のに労務れ上たの場不合利～益解	職場内報し嫌たがこと、が等上司や同僚等に知れ上たる場合)	せ転たへを換場通報受け嫌～そせ勞したが以提こと、の先が不か元利らの益降労取格務扱い減供・給先嫌～に配知らされ	るに自およらそつもれて不が当正にあ該行為が正に行わにつておつりの責任報をする問われと	め労務提供先や上司、同僚等を裏切るよう後ろ	や通報倒産を招き、自分も職を失つ供先の業績の悪化	通報しても改善される見込みがない	か通報したことを、自分も職を失つ供先の業績の悪化	自分とは無関係である	通報する内容がない公益通報者保護法で保護される	その他	
全体	655	20.0	19.1	—	1.1	5.5	4.9	14.0	19.2	22.0	10.1	21.7	
会社役員(従業員兼務を含む)	25	16.0	12.0	—	—	12.0	—	12.0	28.0	8.0	8.0	20.0	
正社員(公務員を含む)で、管理職	144	22.2	17.4	—	2.1	6.3	4.9	11.1	23.6	9.0	7.6	31.9	
正社員(公務員を含む)で、管理職以外	329	20.7	21.3	—	1.2	5.2	5.2	14.0	17.0	24.9	8.8	19.5	
正社員以外(派遣労働者)	47	25.5	19.1	—	—	8.5	6.4	19.1	14.9	36.2	14.9	10.6	
正社員以外(パート、アルバイトなど)	98	14.3	17.3	—	—	3.1	5.1	18.4	19.4	27.6	15.3	19.4	

(4) 通報・相談を理由とした解雇等の経験（問22）

労務提供先の内部通報・相談窓口に限らずに「通報・相談したことがある」と回答した者（63人※）に対して、通報・相談した後に、解雇されるなどの不利益な取扱いを受けたことがあるかを尋ねた。

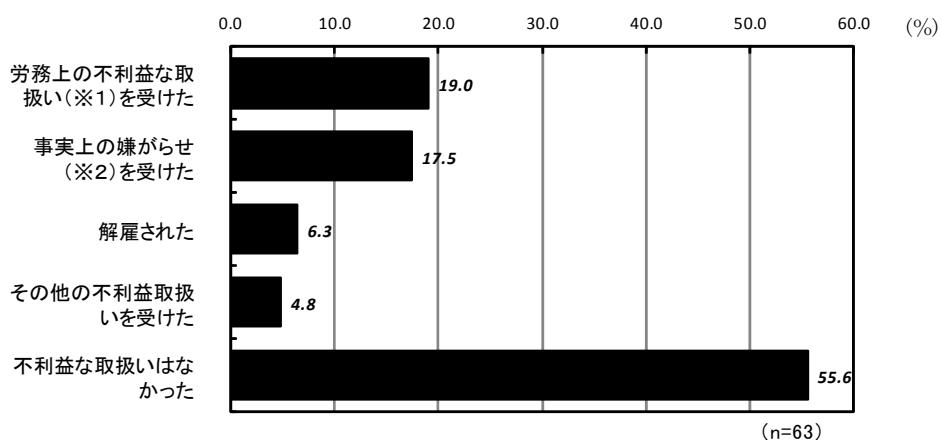
※一般従業員 56名、役員等（従業員兼務を含む）7名。

以下記述（一般従業員）は複数回答での表記。

一般従業員では、「不利益な取扱いはなかった」が35人（55.6%）であり、「労務上の不利益な取扱いを受けた」は19.0%（12人）、「事実上の嫌がらせを受けた」は11人（17.5%）、「解雇された」は4人（6.3%）であった。

役員等（従業員兼務を含む）では、「不利益な取扱いはなかった」、「事実上の嫌がらせを受けた」、「労務提供先の会社役員、法人理事としての地位を解任、解職された」がそれぞれ2人（3.2%）、「解雇された」は1人（1.6%）であった。

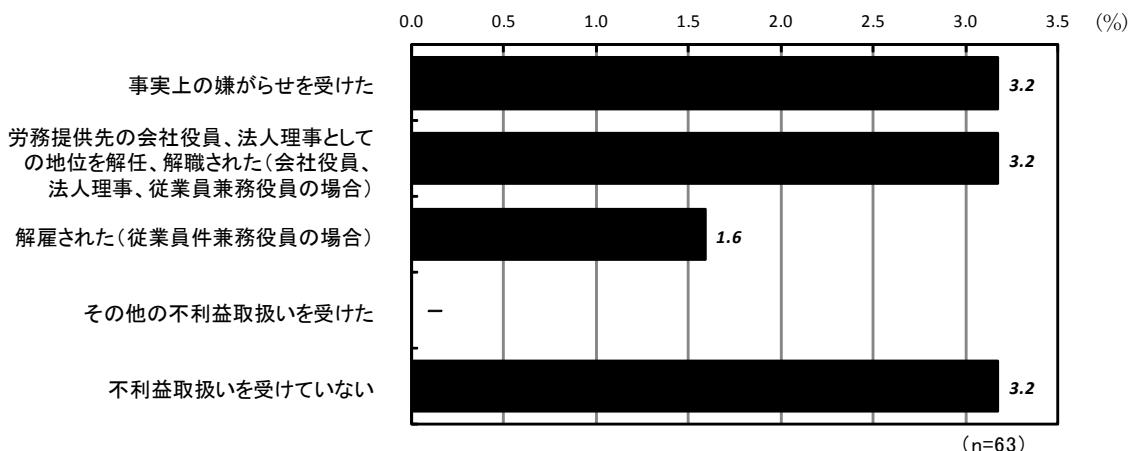
図表55 通報・相談を理由とした解雇等の経験（一般従業員：複数回答）／全体



※1 免職・停職・減給・戒告・訓告・厳重注意、配置転換、降格、退職金の減額等。

※2 仕事を与えない、専ら雑務に従事させる等。

図表56 通報・相談を理由とした解雇等の経験（役員等：単一回答）／全体

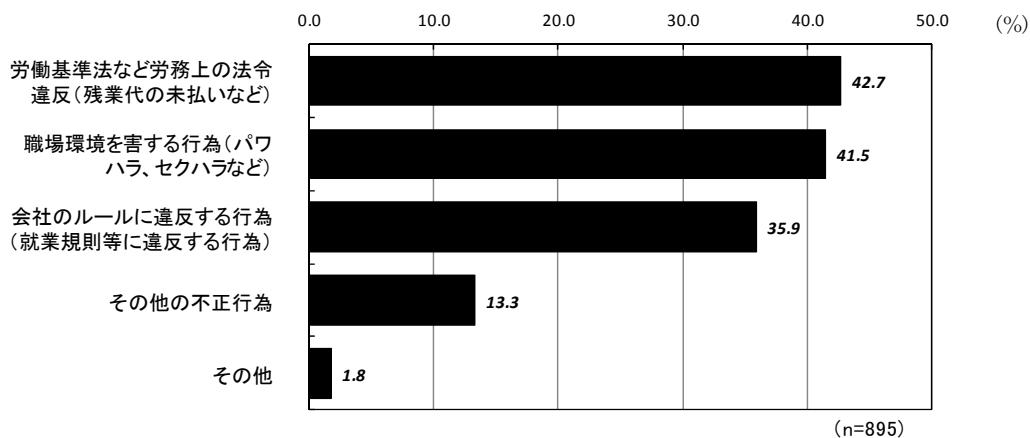


(5) 労務提供先等へ通報・相談の内容（問35）

労務提供先等へ「通報・相談したことがある」又は「通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」と回答した者（895人）に対して、通報・相談の内容を尋ねた。

「労働基準法など労務上の法令違反（残業代の未払いなど）」（42.7%）と「職場環境を害する行為（パワハラ、セクハラなど）」（41.5%）が4割超と高い。次いで「会社のルールに違反する行為（就業規則等に違反する行為）」（35.9%）、「その他の不正行為」（13.3%）と続く。

図表57 労務提供先等へ通報・相談の内容（複数回答）／全体



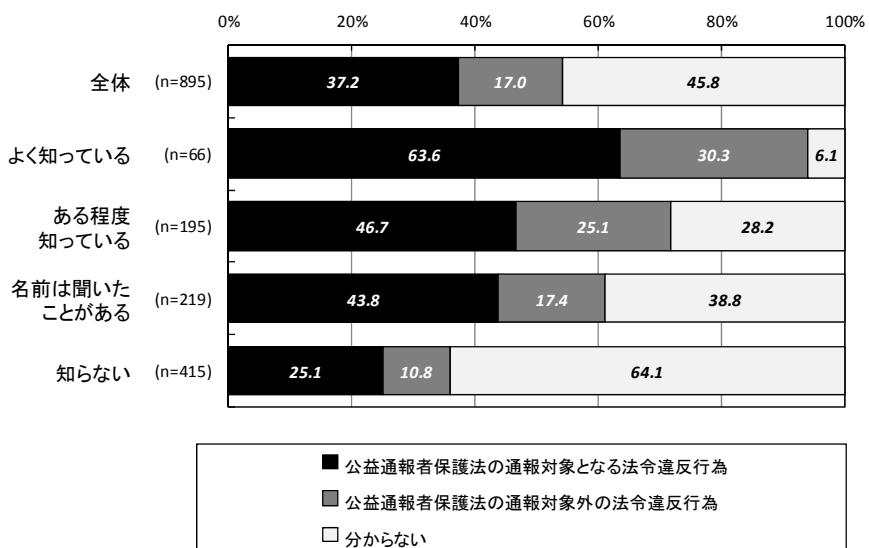
(6) 法令違反が対象法令か（問36）

労務提供先等へ「通報・相談したことがある」又は「通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」と回答した者（895人）に対して、どのような法令違反か尋ねた。

「公益通報者保護法の通報対象となる法令違反行為」が37.2%と、「公益通報者保護法の通報対象外の法令違反行為」よりも高い。また、「分からぬ」は45.8%と4割超を占めている。

法の認知度別にみると、法に対する認知が進むほど「公益通報者保護法の通報対象となる法令違反行為」、「公益通報者保護法の通報対象外の法令違反行為」とともに割合が高い。

図表58 法令違反が対象法令か（単一回答）／全体、法の認知別



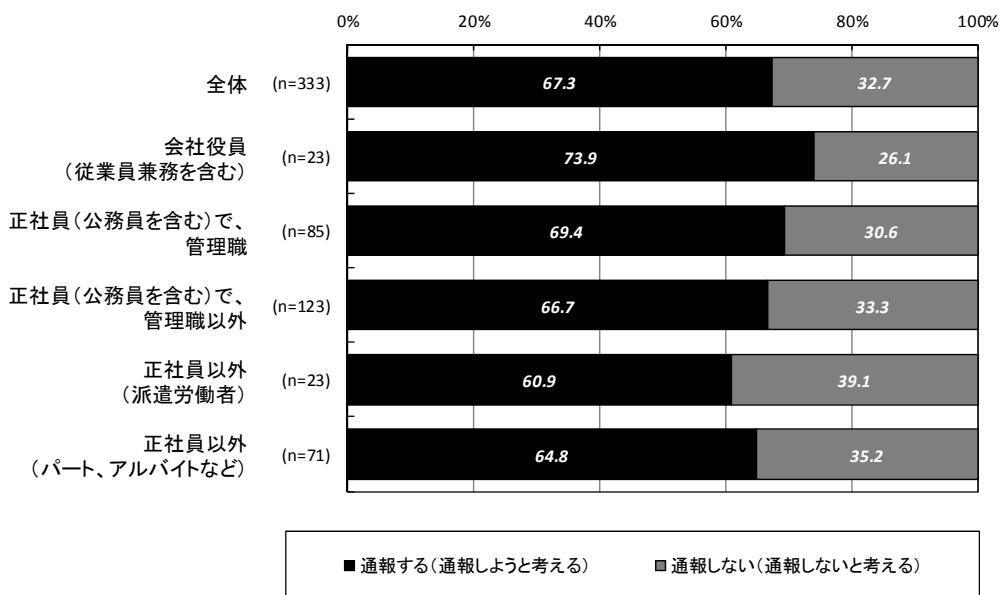
(7) 法令違反行為が公益通報者保護法通報対象外である場合の通報有無（問37）

労務提供先へ通報・相談した又はしようと考えたものが、公益通報者保護法の通報対象となる法令違反行為であると回答した者（333人）に対して、公益通報者保護法の通報対象でないとしたら、通報するか尋ねた。

「通報する（通報しようと考える）」が67.3%と、「通報しない（通報しないと考える）」（32.7%）の2倍以上高い。

雇用形態別にみると、どの雇用形態でも「通報する（通報しようと考える）」が6割を超えているが、 “会社役員（従業員兼務を含む）” では7割を超えている（73.9%）。

図表59 法令違反行為が公益通報者保護法通報対象外である場合の通報有無（单一回答）／全体、雇用形態別



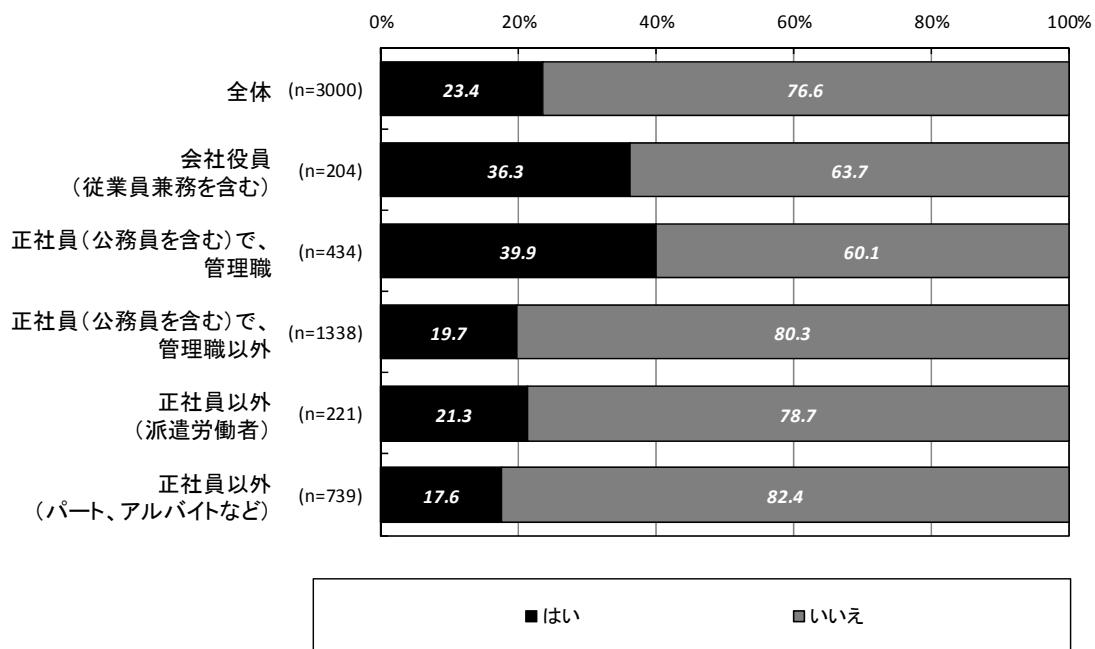
(8) 他の法制度で保護される場合があることの認知（問38）

公益通報者保護法で保護される通報対象外の通報であっても、他の法制度（労働契約法、労働基準法、原子炉等規制法等）で保護される場合があることを知っているか尋ねた。

「はい」は23.4%で、「いいえ」が76.6%と、認知度は低い。

雇用形態別にみると、“正社員（公務員を含む）で、管理職以外”、“派遣労働者”、“パート・アルバイトなど”で認知度が低い（それぞれ80.3%、78.7%、82.4%）。

図表60 他の法制度で保護される場合があることの認知（単一回答）／全体、雇用形態別

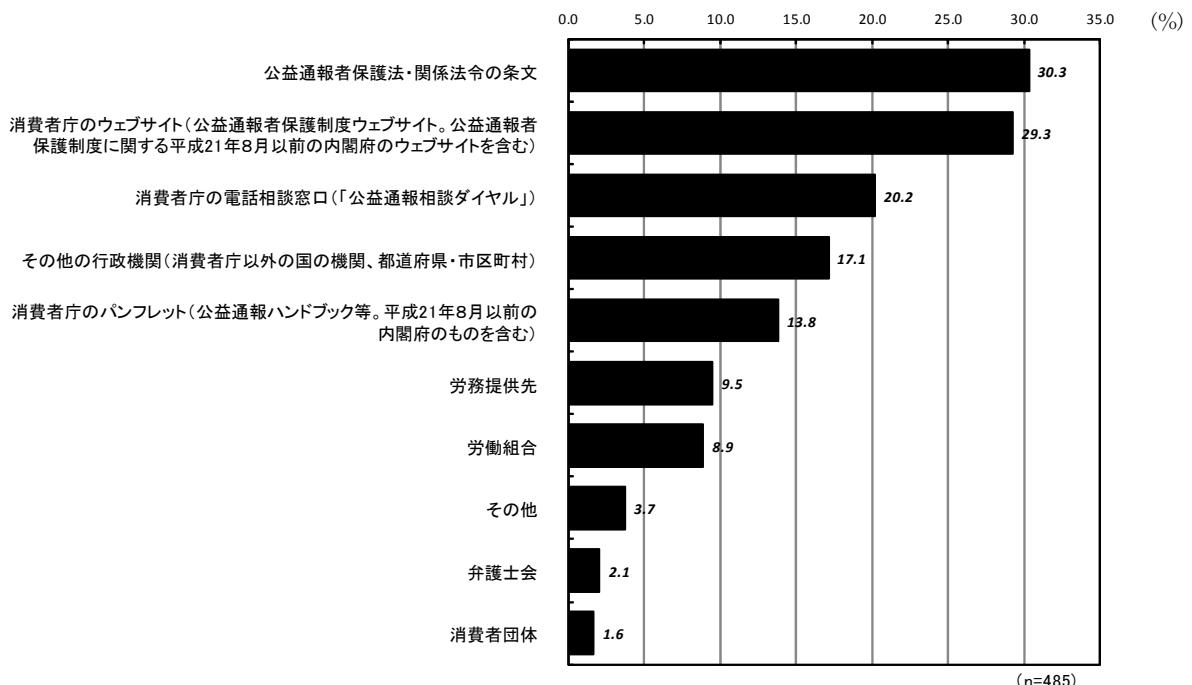


(9) 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体（問39）

通報・相談内容に係る法令違反の種類の認識について、「公益通報者保護法の通報対象となる法令違反行為」又は「公益通報者保護法の通報対象外となる法令違反行為」と回答した者（485人）に対して、公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体を尋ねた。

「公益通報者保護法・関係法令の条文」が30.3%、「消費者庁のウェブサイト（公益通報者保護制度ウェブサイト。公益通報者保護制度に関する平成21年8月以前の内閣府のウェブサイトを含む）」が29.3%、「消費者庁の電話相談窓口（「公益通報相談ダイヤル」）」が20.2%、「その他の行政機関（消費者庁以外の国の機関、都道府県・市区町村）」が17.1%であった。

図表61 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体（複数回答）／全体



法の認知度別にみると、法を“よく知っている”層では「公益通報者保護法・関係法令の条文」、「消費者庁の電話相談窓口（「公益通報相談ダイヤル」）」がそれぞれ48.4%、35.5%と高く、“名前は聞いたことがある”“知らない”層では「消費者庁のウェブサイト（公益通報者保護制度ウェブサイト。公益通報者保護制度に関する平成21年8月以前の内閣府のウェブサイトを含む）」が最も高い。

図表62 公益通報者保護法の通報対象に関する認知媒体（複数回答）／法の認知度別

	n	公益通報者保護法・関係法令の条文	消費者庁の電話相談窓口（「公益通報」）	内閣府のウェブサイト	内閣府の電話相談窓口（「公益通報」）	内閣府のパンフレット	のその他の行政機関（消費者庁以外の国の機関、都道府県・市区町村）	労務提供先	弁護士会	労働組合	消費者団体	その他
法の認知度	n											
全体会	485	30.3	20.2	29.3	13.8	17.1	9.5	2.1	8.9	1.6	3.7	
よく知っている	62	48.4	35.5	27.4	16.1	9.7	4.8	3.2	4.8	—	1.6	
ある程度知っている	140	34.3	20.0	32.1	17.9	10.0	11.4	2.9	8.6	1.4	2.1	
名前は聞いたことがある	134	29.1	19.4	31.3	11.9	19.4	9.0	2.2	10.4	0.7	3.0	
知らない	149	20.1	14.8	25.5	10.7	24.8	10.1	0.7	9.4	3.4	6.7	

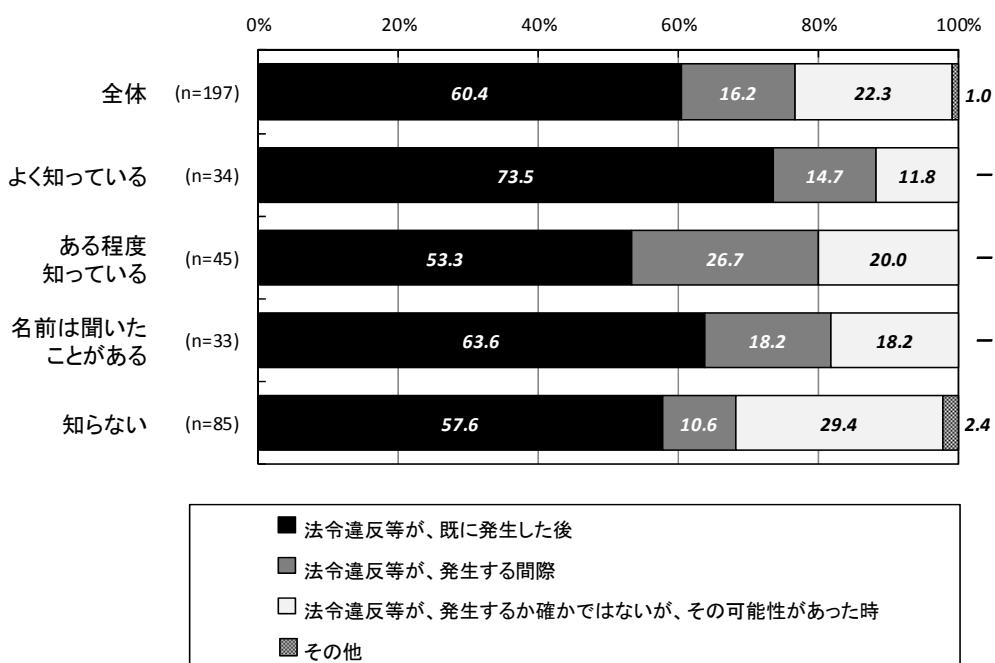
(10) 通報・相談をしたタイミング (問40)

労務提供先へ「通報・相談したことがある」と回答した者(197人)に対して、通報・相談をしたタイミングを尋ねた。

「法令違反等が、既に発生した後」が60.4%と最も高く、次いで、「法令違反等が、発生するか確かではないが、その可能性があった時」(22.3%)、「法令違反等が、発生する間際」(16.2%)となつた。

法の認知度別にみると、法を“よく知っている”者の7割超(73.5%)が「法令違反等が、既に発生した後」と回答し全体と比較して高い。

図表63 通報・相談をしたタイミング(単一回答)／全体、法の認知度別

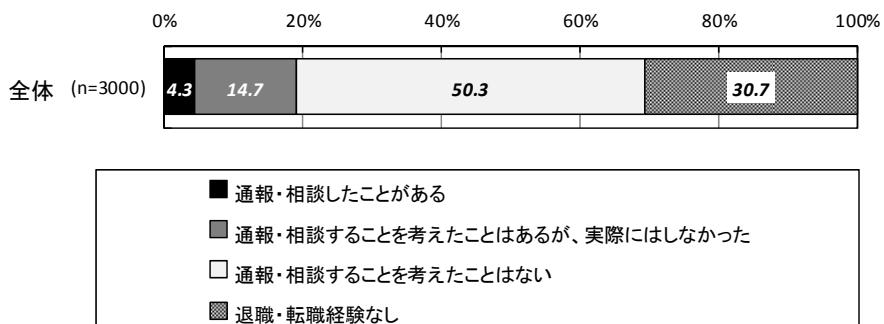


16. 転退職後の通報・相談の経験

(1) 転退職後の通報・相談の経験有無（問28）

退職後又は転職後に、以前に勤務していた労務提供先の不正行為について通報・相談したことがあるかどうか尋ねたところ、「通報・相談したことがある」が130人(4.3%)、「通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」が441人(14.7%)であった。一方、「通報・相談することを考えたことはない」は1,509人(50.3%)と過半数を占め、「退職・転職経験なし」は920人(30.7%)であった。

図表64 転退職後の通報・相談の経験有無（単一回答）／全体

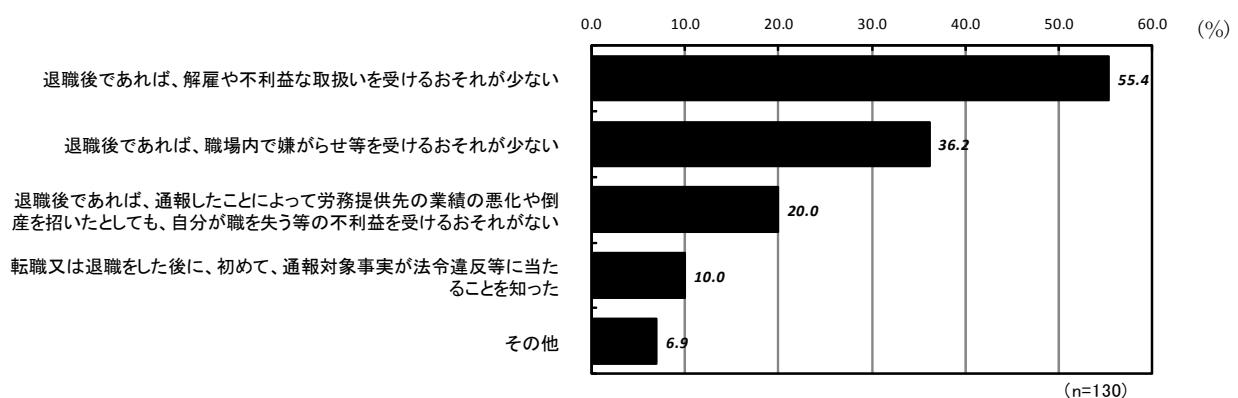


(2) 転退職後に通報・相談した理由（問30）

転退職後に元労務提供先の不正行為について通報・相談した経験があると回答した者（130人）に対して、転退職後に通報・相談を行った理由を尋ねた。

「退職後であれば、解雇や不利益な取扱いを受けるおそれが少ない」が72人(55.4%)、「退職後であれば、職場内で嫌がらせ等を受けるおそれが少ない」が47人(36.2%)であった。

図表65 転退職後に通報・相談した理由（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

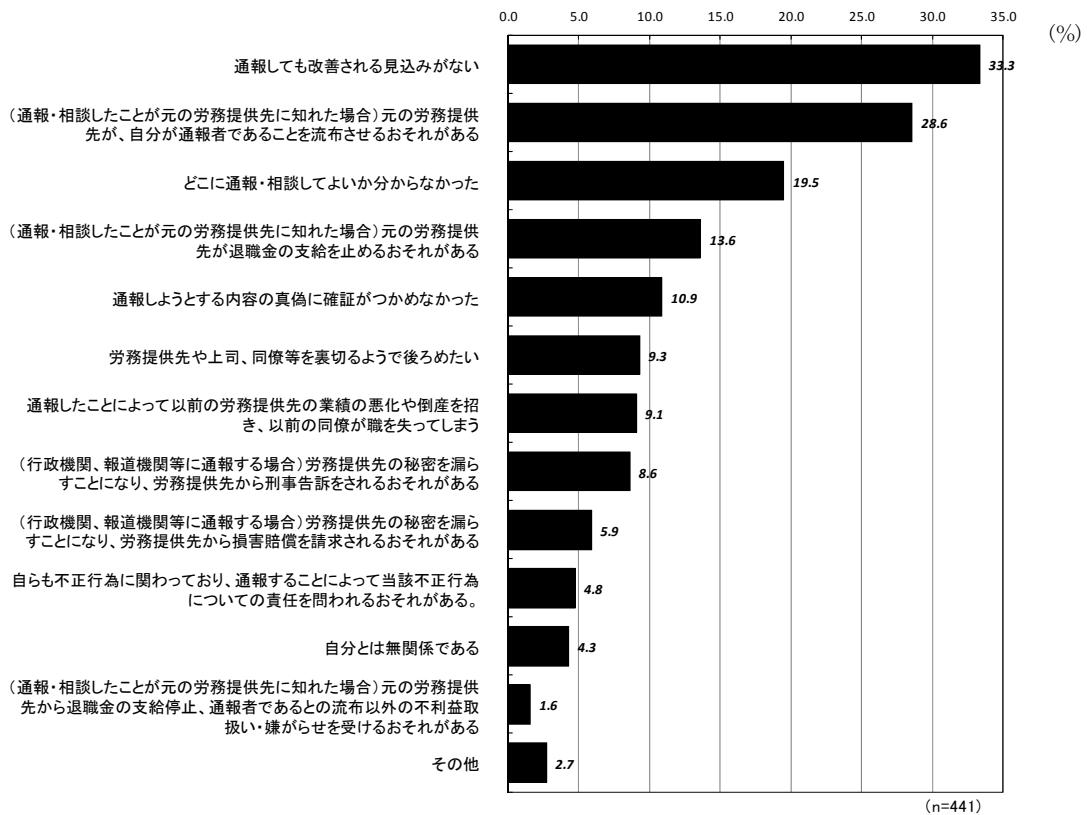
- 通報する前に、退職に至る環境に追い込まれた（100人以上300人未満、製造業、正社員で管理職以外）
- 不当解雇だったため（3人以上50人未満、サービス業、“派遣労働者”）
- 勤務中に役員会議で不正を糾したが、経営陣が握り潰したため（3人以上50人未満、製造業、会社役員（従業員兼務を含む））

(3) 転退職後に通報・相談しなかった理由 (問 29)

転退職後に元労務提供先の不正行為について通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかったと回答した者（441人）に対して、通報・相談しなかった理由を尋ねた。

「通報しても改善される見込みがない」が147人(33.3%)、以下は「(通報・相談したことが元の労務提供先に知れた場合)元の労務提供先が、自分が通報者であることを流布させるおそれがある」126人(28.6%)、「どこに通報・相談してよいか分からなかった」86人(19.5%)などが続く。

図表 66 転退職後に通報・相談しなかった理由（複数回答）／全体



雇用形態別にみると、“パート、アルバイトなど”では、「通報しても改善される見込みがない」が4割を超え高くなっている(42.5%)。

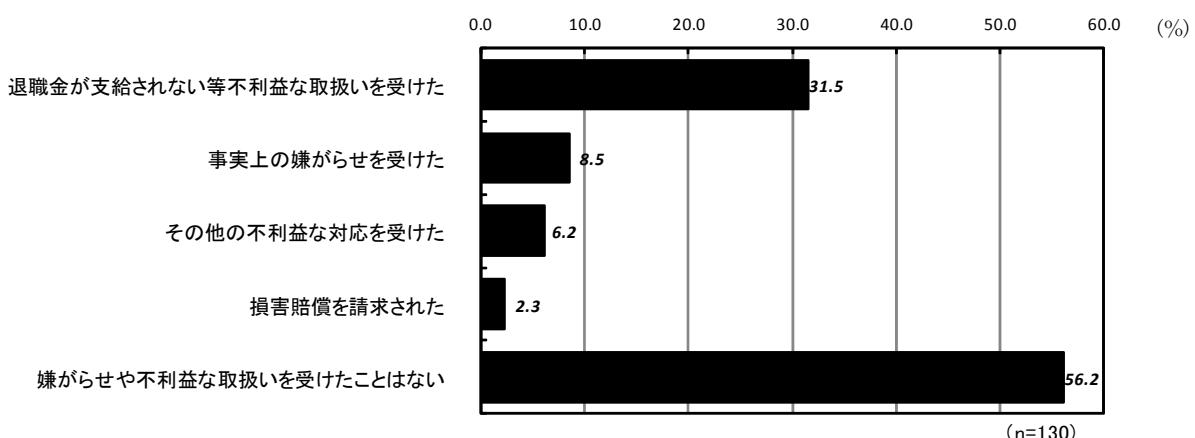
図表 67 転退職後に通報・相談しなかった理由（複数回答）／雇用形態別

(4) 転退職後の通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験（問31）

転退職後に元労務提供先の不正行為について通報・相談の経験があると回答した者（130人）に対して、通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験を尋ねた。

「嫌がらせや不利益取扱いを受けたことはない」が73人（56.2%）、「退職金が支給されない等不利益な取扱いを受けた」が41人（31.5%）、「事実上の嫌がらせを受けた」が11人（8.5%）となった。

図表68 転退職後の通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験（複数回答）／全体

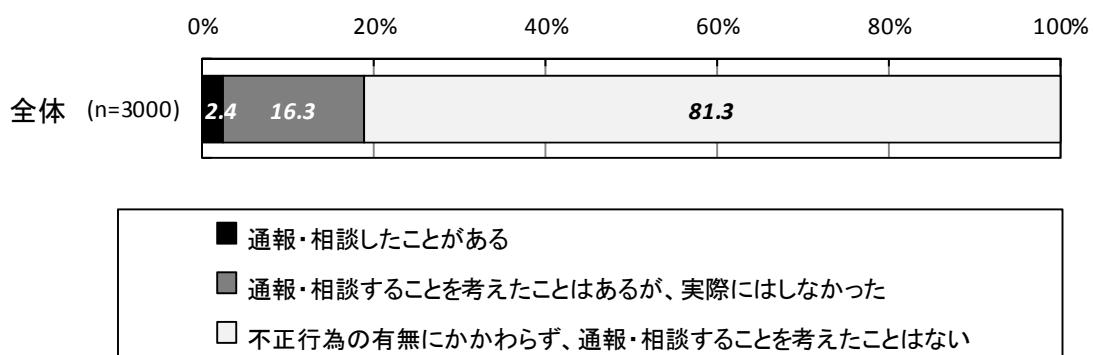


17. 取引先の不正行為等に関する通報・相談の経験

(1) 取引先の不正行為等に関する通報・相談の経験有無（問32）

取引先の不正行為等に関する通報・相談したことがあるかを尋ねたところ、「不正行為の有無にかかわらず、通報・相談することを考えたことはない」が8割超（81.3%、2,438人）であり、「通報・相談したことがある」は72人（2.4%）、「通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」は490人（16.3%）であった。

図表69 取引先の不正行為等に関する通報・相談の経験有無（単一回答）／全体

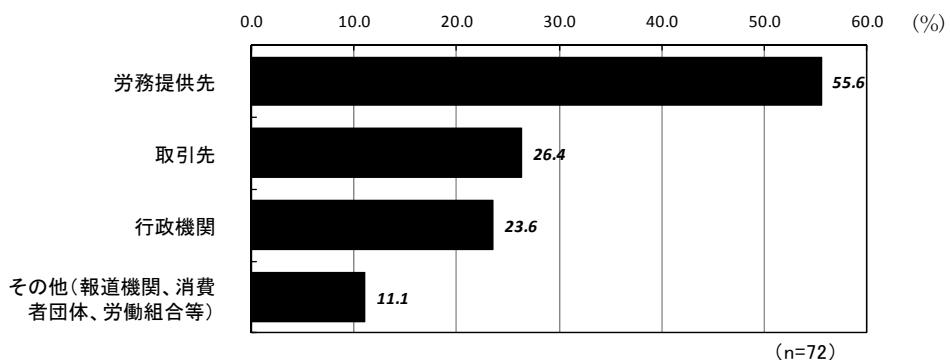


(2) 取引先の不正行為等に関する通報・相談先（問33）

取引先の不正行為に関して通報・相談したことが「ある」と回答した者（72人）に対して、その通報・相談先を尋ねた。

「労務提供先」が40人（55.6%）、「取引先」が19人（26.4%）、「行政機関」が17人（23.6%）、「その他（報道機関、消費者団体、労働組合等）」が8人（11.1%）となっている。

図表70 取引先の不正行為等に関する通報・相談先（複数回答）／全体



雇用形態別にみると、“正社員（公務員を含む）で、管理職以外”、“パート、アルバイトなど”では、「労務提供先」が6割以上である。

図表71 取引先の不正行為等に関する通報・相談先（複数回答）／雇用形態別

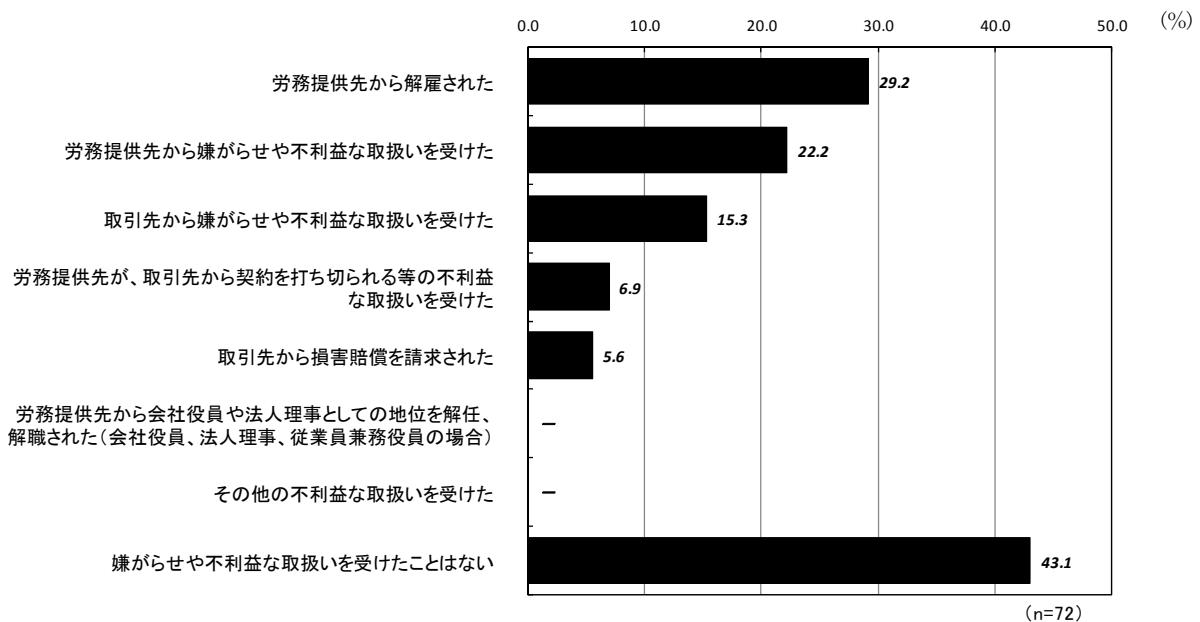
雇用形態	n	（%）				
		労務提供先	取引先	行政機関	労働組合（報道機関、消費者団体等）	
全体	72	55.6	26.4	23.6	11.1	
会社役員（従業員兼務を含む）	8	50.0	25.0	25.0	-	
正社員（公務員を含む）で、管理職	23	47.8	39.1	17.4	21.7	
正社員（公務員を含む）で、管理職以外	28	60.7	17.9	28.6	7.1	
正社員以外（派遣労働者）	1	100.0	100.0	100.0	-	
正社員以外（パート、アルバイトなど）	10	60.0	10.0	20.0	10.0	

(3) 取引先の不正行為等に関する通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験（問34）

取引先の不正行為に関して通報・相談したことが「ある」と回答した者（72人）に対して、通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験を尋ねた。

「嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことはない」が31人（43.1%）、「労務提供先から解雇された」が21人（29.2%）、「労務提供先から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた」が16人（22.2%）、「取引先から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた」が11人（15.3%）となっている。

図表72 取引先の不正行為等に関する通報・相談を理由とした嫌がらせ等の経験（複数回答）／全体会



18. 通報・相談後の調査・是正措置

(1) 労務提供先、取引先における不正行為等に関する通報・相談後の調査・是正措置の有無

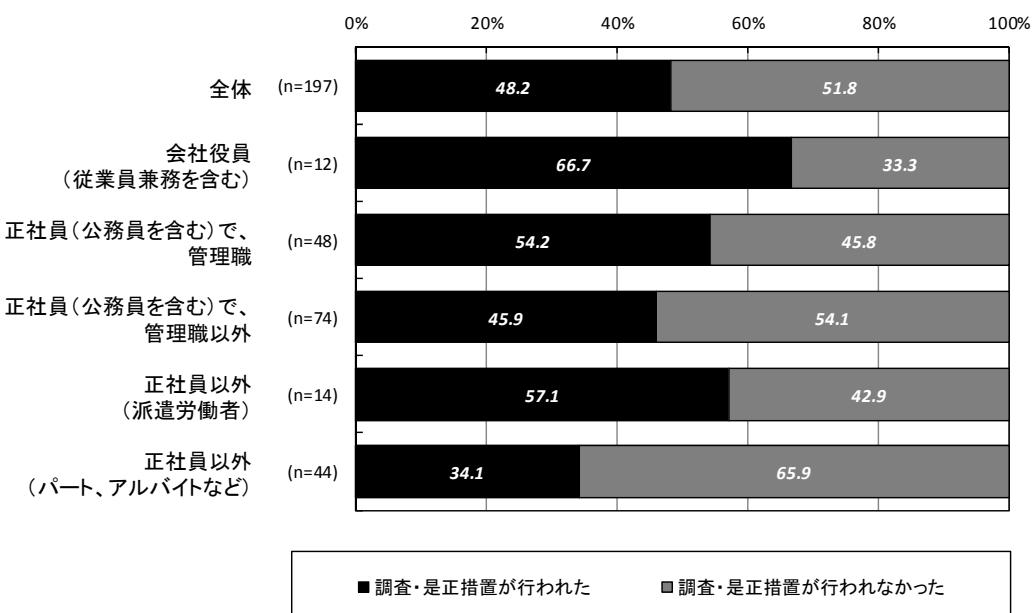
(問 41)

通報先、取引先の不正行為等に関して通報・相談したことがあると回答した者（197名）に対して、調査・是正措置が行われたかどうかを尋ねた。

「調査・是正措置が行われた」は95人（48.2%）、「調査・是正措置が行われなかった」が102人（51.8%）であった。

雇用形態別にみると、「調査・是正措置が行われた」は“会社役員（従業員兼務を含む）”が8人（66.7%）と多く、「調査・是正措置が行われなかった」は“パート、アルバイトなど”が15人（65.9%）が多い。

図表 73 労務提供先、取引先における不正行為等に関する通報・相談後の調査・是正措置の有無（単一回答）
／全体、雇用形態別

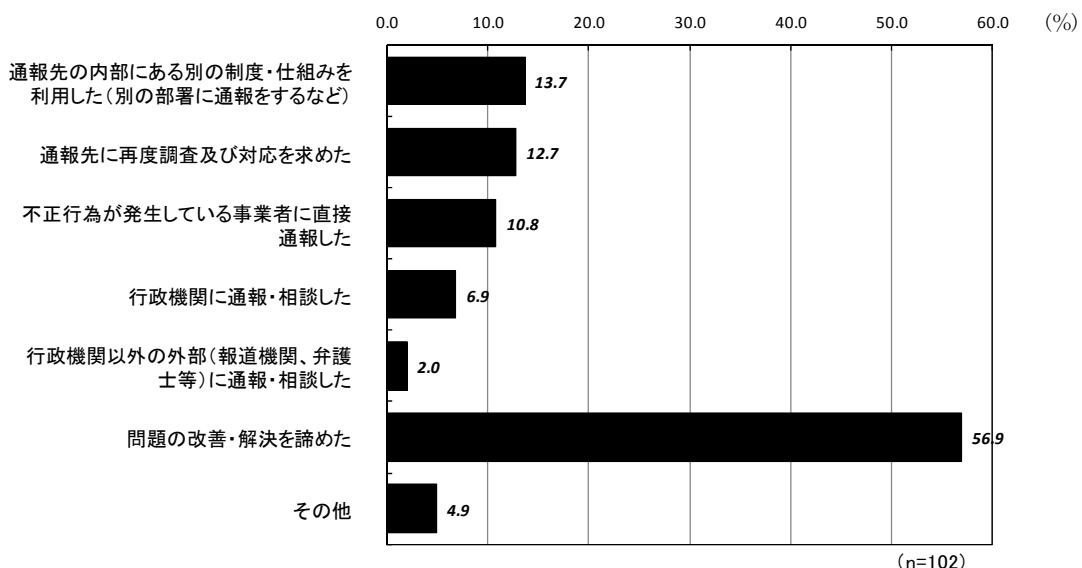


(2) 調査・是正措置が行われなかった場合の対応（問42）

調査・是正措置が行われなかったと回答した者（102名）に対して、その後、どのような対応をとったか尋ねた。

「通報先の内部にある別の制度・仕組みを利用した（別の部署に通報をするなど）」が14人（13.7%）、「通報先に再度調査及び対応を求めた」が13人（12.7%）、「不正行為が発生している事業者に直接通報した」が11人（10.8%）で続いている。一方、「問題の改善・解決を諦めた」は58人（56.9%）と過半数を占めた。

図表74 調査・是正措置が行われなかった場合の対応（複数回答）／全体



雇用形態別にみると、“派遣労働者”、“パート、アルバイトなど”では、「問題の改善・解決を諦めた」がそれぞれ5人（83.3%）、18人（62.1%）と高い。

図表75 調査・是正措置が行われなかった場合の対応（複数回答）／雇用形態別

雇用形態	n	通報先に再度調査及び対応を求めた	利通報したの内別部のある部署に通報制度をする仕組みを	報不正行為が発生している事業者に直接通	行政機関に通報・相談した	等行政機関以外の相談外した報道機関、弁護士	問題の改善・解決を諦めた	その他	(%)
全体	102	12.7	13.7	10.8	6.9	2.0	56.9	4.9	
会社役員（従業員兼務を含む）	4	-	-	50.0	25.0	-	50.0	-	
正社員（公務員を含む）で、管理職	22	18.2	22.7	13.6	-	4.5	40.9	-	
正社員（公務員を含む）で、管理職以外	40	15.0	12.5	10.0	7.5	2.5	57.5	2.5	
正社員以外（派遣労働者）	6	-	-	-	-	-	83.3	16.7	
正社員以外（パート、アルバイトなど）	29	10.3	13.8	6.9	10.3	-	62.1	10.3	

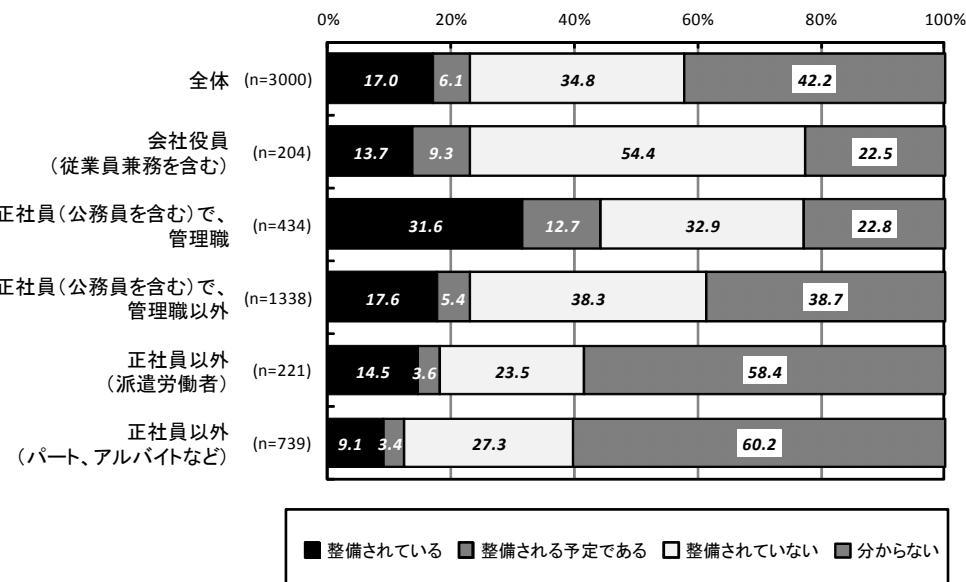
19. 労務提供先における規程の整備状況（問43）

労務提供先で、不正行為に関する通報処理の仕組みや通報者への解雇・不利益取扱いの禁止を定めた規程が整備されているかを尋ねた。

「整備されている」が17.0%、「整備される予定である」が6.1%、「整備されていない」が34.8%、「分からぬ」が42.2%であった。

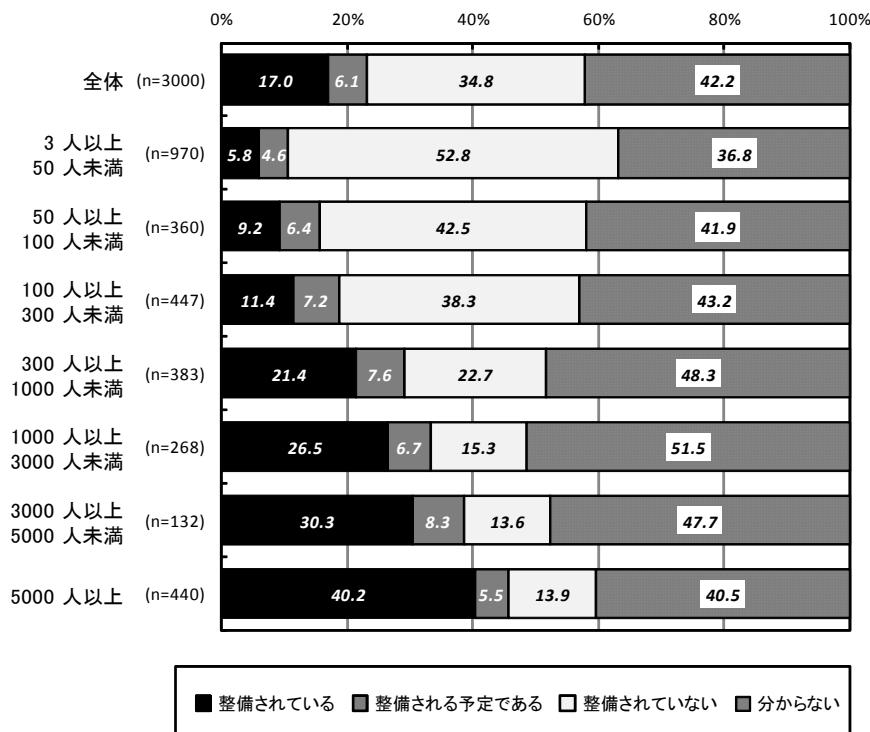
雇用形態別にみると、正社員以外では「分からぬ」の割合が半数を超えており（派遣労働者は58.4%、パート、アルバイトなどは60.2%）、会社役員や正社員と比べて高い。

図表76 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／全体、雇用形態別



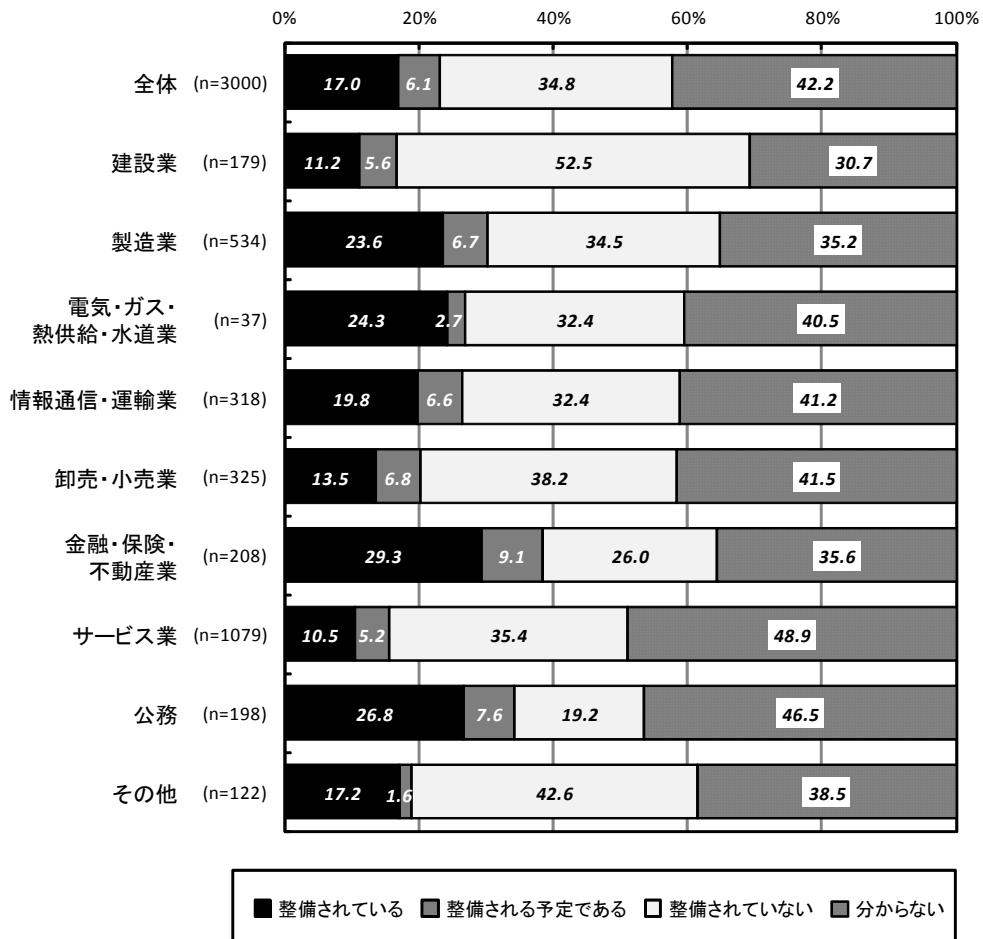
勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多いほど、「整備されている」割合が高い傾向がみられ、“5,000人以上”では4割（40.2%）を占めているのに対して、“3人以上50人未満”では5.8%と低い。

図表77 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の従業員数別



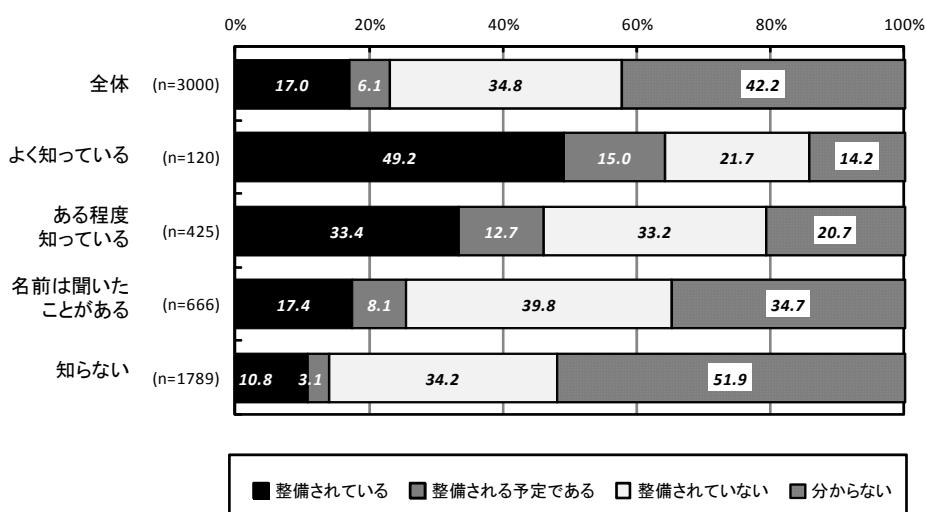
勤務先の業種別にみると、「金融・保険・不動産業」、「公務」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「製造業」では、「整備されている」割合が2割を超え（それぞれ29.3%、26.8%、24.3%、23.6%）、全体と比較して高い。一方、「サービス業」、「建設業」、「卸売・小売業」、では、「整備されている」割合が1割程度で全体と比較して低い（それぞれ10.5%、11.2%、13.5%）。

図表78 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の業種別



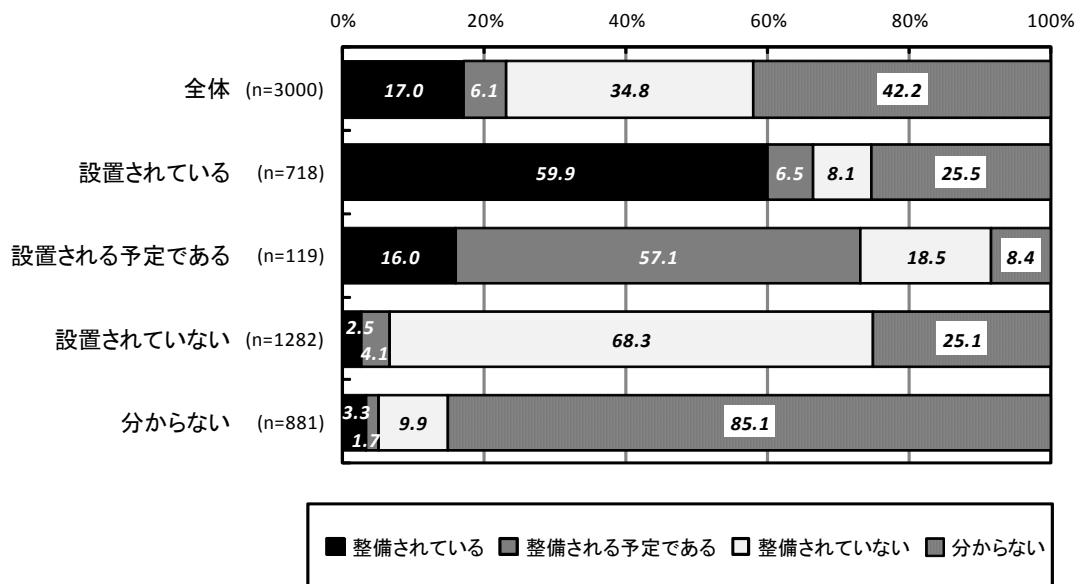
法の認知度別にみると、認知度が高いほど「整備されている」度合いが高く、法を“よく知っている”層の5割近く（49.2%）が「整備されている」と回答している。

図表79 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／法の認知度別



内部通報・相談窓口設置の有無別にみると、“設置されている”と回答した者では、“設置されていない”と回答した者と比較して、「整備されている」割合が高く、6割近くを占めている（59.9%）。

図表 80 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

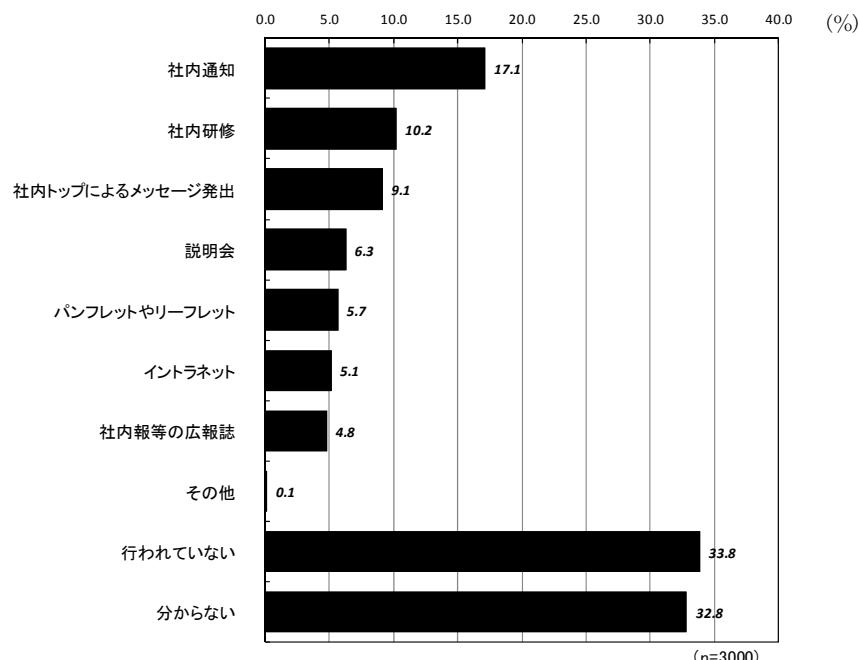


20. 労務提供先における周知活動（問44）

労務提供先で、内部通報制度で対象としている通報者に対し、通報処理の仕組み等についてどのような周知活動が行われているかを尋ねた。

「行われていない」(33.8%)、「分からぬ」(32.8%)が合わせて6割強を占めた(66.7%)。行われているものとしては、「社内通知」(17.1%)、「社内研修」(10.2%)、「社内トップによるメッセージ発出」(9.1%)、「説明会」(6.3%)、「パンフレットやリーフレット」(5.7%)の順で続く。

図表81 労務提供先における周知活動（複数回答）／全体



勤務先の従業員数別にみると、従業員数が少ないほど「行われていない」割合が高い傾向がみられ、「3人以上50人未満」では52.2%、「50人以上100人未満」では40.3%、「100人以上300人未満」では34.2%となっている。一方、従業員数1,000人以上では、いずれの周知活動の割合も全体と比較して高い傾向がみられる。特に「社内通知」、「社内研修」は、従業員数が多いほど割合が高い傾向がみられる。

図表82 労務提供先における周知活動（複数回答）／勤務先の従業員数別

		n	メ 社 内 セ ト 一 ツ ジ ブ 発 に 出 よ る	社 内 通 知	説 明 会	社 内 研 修	社 内 報 等 の 広 報 誌	リ パ ー ン フ レ レ ツ ト や	イ ン ト ラ ネ ツ ト	そ の 他	行 わ れ て い な い	分 か ら ぬ
全 体		3000	9.1	17.1	6.3	10.2	4.8	5.7	5.1	0.1	33.8	32.8
勤 務 先 の 従 業 員 数	3人以上50人未満	970	7.3	7.8	3.9	4.3	2.2	3.6	1.1	0.1	52.2	29.0
	50人以上100人未満	360	5.8	11.4	5.6	7.8	2.5	3.3	2.5	—	40.3	33.9
	100人以上300人未満	447	6.9	15.4	6.0	8.7	3.6	4.0	3.4	—	34.2	34.0
	300人以上1000人未満	383	10.7	21.7	8.4	11.2	5.7	6.5	7.3	—	24.3	36.3
	1000人以上3000人未満	268	9.0	25.7	7.5	15.3	9.3	7.5	7.8	—	17.9	36.6
	3000人以上5000人未満	132	14.4	31.8	9.8	20.5	6.8	9.8	11.4	—	19.7	29.5
	5000人以上	440	15.2	30.2	8.6	19.3	9.5	10.7	12.5	0.7	10.0	35.0

勤務先の業種別にみると、“電気・ガス・熱供給・水道業”、“金融・保険・不動産業”、“公務”では「社内通知」の割合が他の業種と比較して高い傾向がみられる（それぞれ 27.0%、26.0%、25.3%）。“建設業”では、「行われていない」が 5 割近い（48.0%）。

図表 83 労務提供先における周知活動（複数回答）／勤務先の業種別

		n	メ社 ツ内 セト ー ジブ 発に 出よ る	社 内 通 知	説 明 会	社 内 研 修	社 内 報 等 の 広 報 誌	リバ ー ン フ レ ッ ト や	イ ン ト ラ ネ ッ ト	そ の 他	行 わ れ て い な い	分 か ら な い	(%)
勤 務 先 の 業 種	全体	3000	9.1	17.1	6.3	10.2	4.8	5.7	5.1	0.1	33.8	32.8	
	建設業	179	8.4	16.2	6.7	10.1	3.4	2.8	2.2	—	48.0	25.1	
	製造業	534	12.2	22.5	8.6	12.4	6.7	7.5	8.6	—	33.3	25.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	37	13.5	27.0	8.1	2.7	8.1	8.1	16.2	—	24.3	32.4	
	情報通信・運輸業	318	11.6	18.6	7.5	14.2	5.3	6.6	8.5	—	29.9	31.1	
	卸売・小売業	325	8.9	16.0	7.4	8.6	8.3	6.5	4.9	0.3	36.6	31.4	
	金融・保険・不動産業	208	12.0	26.0	6.3	17.3	4.8	4.8	7.7	—	23.1	28.4	
	サービス業	1079	5.9	11.9	4.4	7.6	2.9	4.8	1.9	0.1	35.7	39.4	
	公務	198	10.6	25.3	7.6	12.1	4.5	7.6	6.6	1.0	20.7	34.3	
	その他	122	10.7	9.0	2.5	4.1	4.1	2.5	4.1	—	44.3	30.3	

法の認知度別にみると、“よく知っている”と回答した者の労務提供先では、いずれの周知活動も全体と比較して割合が高く、特に「社内通知」が行われている割合は 4 割を超えて（40.8%）。

図表 84 労務提供先における周知活動（複数回答）／法の認知度別

		n	メ社 ツ内 セト ー ジブ 発に 出よ る	社 内 通 知	説 明 会	社 内 研 修	社 内 報 等 の 広 報 誌	リバ ー ン フ レ ッ ト や	イ ン ト ラ ネ ッ ト	そ の 他	行 わ れ て い な い	分 か ら な い	(%)
法 の 認 知 度	全体	3000	9.1	17.1	6.3	10.2	4.8	5.7	5.1	0.1	33.8	32.8	
	よく知っている	120	33.3	40.8	15.8	28.3	10.0	15.8	10.0	1.7	12.5	6.7	
	ある程度知っている	425	16.7	30.8	13.4	17.4	10.8	6.8	8.5	0.2	31.8	12.5	
	名前は聞いたことがある	666	11.1	21.5	7.5	12.8	6.2	5.7	5.9	0.2	35.7	25.2	
	知らない	1789	5.0	10.6	3.5	6.3	2.5	4.7	3.7	—	35.0	42.3	

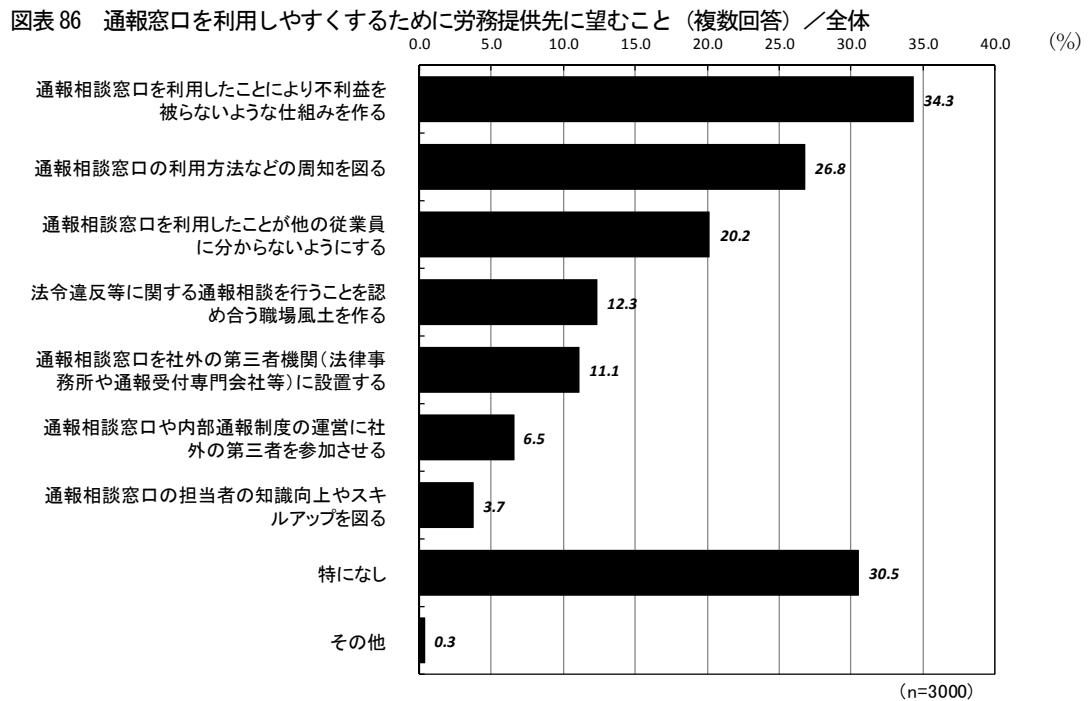
内部通報・相談窓口設置の有無別にみると、“設置されている”、“設置される予定である”と回答した者の労務提供先では、周知活動を行っている割合が高い傾向がみられる。“設置されない”と回答した者の労務提供先では、「行われていない」が 6 割を上回っている（62.1%）。

図表 85 労務提供先における周知活動（複数回答）／内部通報・相談窓口設置の有無別

		n	メ社 ツ内 セト ー ジブ 発に 出よ る	社 内 通 知	説 明 会	社 内 研 修	社 内 報 等 の 広 報 誌	リバ ー ン フ レ ッ ト や	イ ン ト ラ ネ ッ ト	そ の 他	行 わ れ て い な い	分 か ら な い	(%)
相 談 窓 口 設 ・ 無 設	全体	3000	9.1	17.1	6.3	10.2	4.8	5.7	5.1	0.1	33.8	32.8	
	設置されている	718	19.9	46.8	12.1	26.5	12.4	14.2	16.7	0.4	6.8	15.9	
	設置される予定である	119	27.7	36.1	25.2	24.4	16.0	11.8	4.2	—	4.2	11.8	
	設置されていない	1282	5.2	7.5	3.8	4.4	2.3	2.8	1.4	0.1	62.1	19.6	
	分からない	881	3.5	4.3	2.5	3.4	0.8	2.0	1.2	—	18.7	68.8	

21. 通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（問45）

通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むことを尋ねたところ、「通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みを作る」が34.3%で最も高い。次いで、「通報相談窓口の利用方法などの周知を図る」(26.8%)、「通報相談窓口を利用したことが他の従業員に分からないようにする」(20.2%)と続く。「特になし」も30.5%と高い。



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

➤ 窓口が無いのでまずは設置すること（50人以上100人未満、サービス業、“パート、アルバイトなど”）

雇用形態別で、「特になし」を除くと、どの区分でも「通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みを作る」、「通報相談窓口の利用方法などの周知を図る」が高いが、前者は“会社役員（従業員兼務を含む）”を除く全区分で最も高く、後者は“会社役員（従業員兼務を含む）”で最も高くなっている。

図表 87 通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／雇用形態別

勤務先の従業員数別にみると、従業員数“1,000人以上”で、「通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みを作る」の割合が4割前後を占め(1,000人以上 3,000人未満 40.3%、3,000人以上 5,000人未満 40.9%、5,000人以上 39.8%)、全体と比較して高い。

図表 88 通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／勤務先の従業員数別

法の認知度別にみると、全ての区分で「通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みを作る」、「通報相談窓口の利用方法などの周知を図る」が高いが、法を“よく知っている”と回答した者は、それぞれ 45.0%、41.7%と、全体と比較して高い。

図表 89 通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／法の認知度別

内部通報・相談窓口の設置の有無別にみると、「特になし」を除くといずれの区分でも「通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みを作る」が最も高く、“設置されている”と回答した者はその割合が44.6%と、全体と比較して高い。

図表90 通報窓口を利用しやすくなるために労務提供先に望むこと（複数回答）
 ／内部通報・相談窓口の設置の有無別

相談窓口の設置状況とその他の問題										(%)		
相談窓口の設置状況		その他の問題								特になし		
設置されている	n	の通報知相談窓口の利用方法など	なに通報するによる通報相組み不談窓口を作ること	うに通報するによる通報相組み不談窓口を作ること	が他の従業員を作ること	通報相談窓口を作ること	土を作ること	法令違反等を行ふこと	通報相談窓口を作ること	向上やスキルアップを図ること		
設置される予定である	n	の通報知相談窓口の利用方法など	なに通報するによる通報相組み不談窓口を作ること	うに通報するによる通報相組み不談窓口を作ること	が他の従業員を作ること	通報相談窓口を作ること	土を作ること	法令違反等を行ふこと	通報相談窓口を作ること	専門会社等による設置する		
設置されていない	n	の通報知相談窓口の利用方法など	なに通報するによる通報相組み不談窓口を作ること	うに通報するによる通報相組み不談窓口を作ること	が他の従業員を作ること	通報相談窓口を作ること	土を作ること	法令違反等を行ふこと	通報相談窓口を作ること	機関(法律事務所等)による設置する		
分からない	n	の通報知相談窓口の利用方法など	なに通報するによる通報相組み不談窓口を作ること	うに通報するによる通報相組み不談窓口を作ること	が他の従業員を作ること	通報相談窓口を作ること	土を作ること	法令違反等を行ふこと	通報相談窓口を作ること	その他の		
全体	3000		26.8	34.3	20.2	12.3	6.5	3.7	11.1	30.5	0.3	
相内設置の有無	設置されている		718	36.9	44.6	26.6	16.3	7.5	4.3	10.0	13.2	0.6
	設置される予定である		119	27.7	35.3	28.6	21.8	9.2	4.2	5.9	11.8	-
	設置されていない		1282	21.8	33.1	17.3	12.4	6.4	3.8	12.9	34.2	0.5
	分からない		881	25.7	27.6	17.9	7.6	5.6	3.1	9.9	41.7	-

通報の意向別にみると、労務提供先で不正行為等がなされていることを知った場合に“通報・相談する（又は通報・相談した）”、“原則として通報・相談する”と回答した者は「通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みを作る」、「通報・相談窓口の利用方法などの周知を図る」が1、2位を占める。一方、“原則として通報・相談しない”と回答した者は「通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みを作る」の次に「通報相談窓口を利用したことが他の従業員に分からないようにする」をあげている。

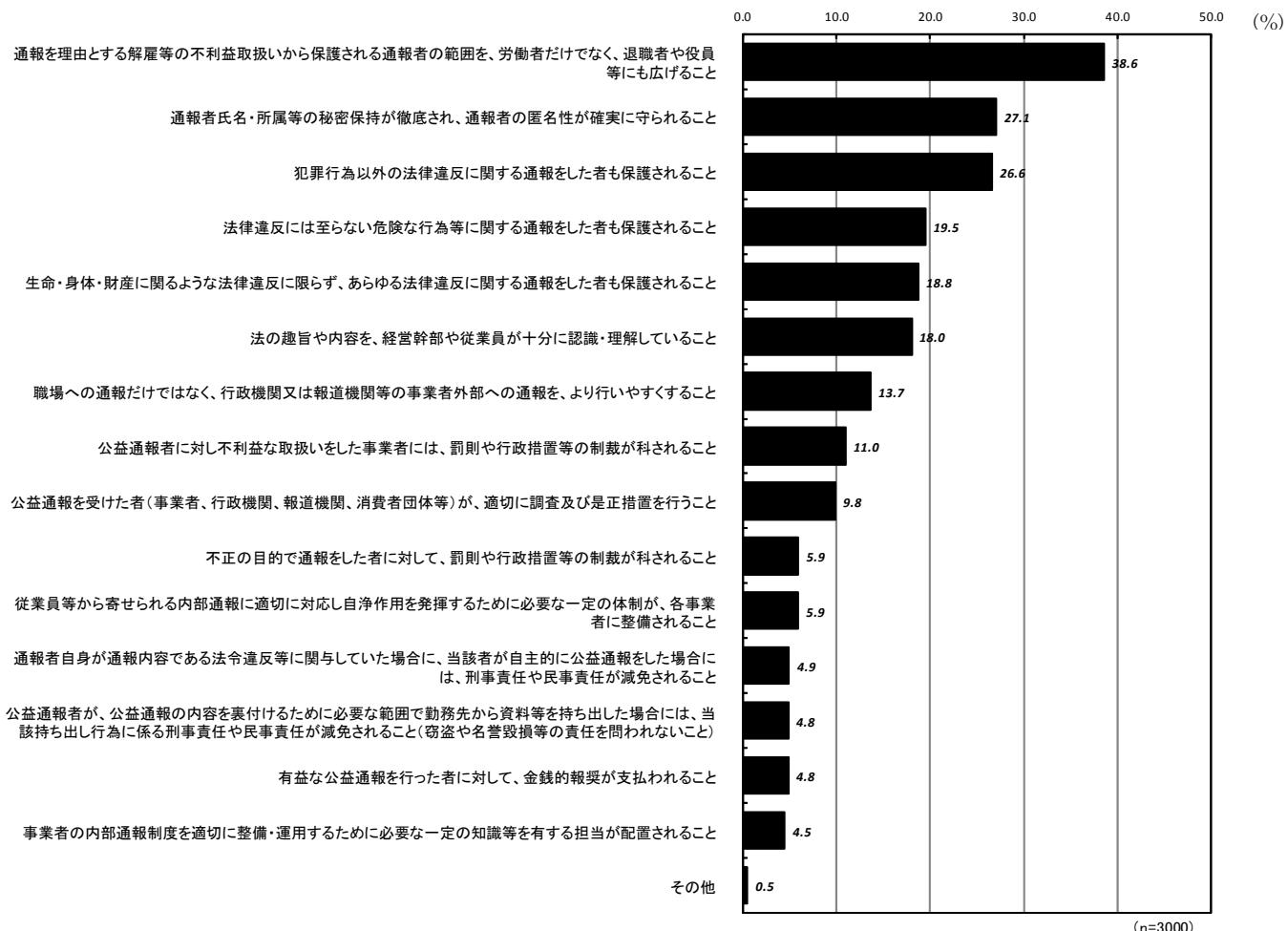
図表 91 通報窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと（複数回答）／通報の意向別

22. 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置（問47）

公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要なことを尋ねた。

「通報を理由とする解雇等の不利益取扱いから保護される通報者の範囲を、労働者だけでなく、退職者や役員等にも広げること」が最も高く（38.6%）、次いで「通報者氏名・所属等の秘密保持が徹底され、通報者の匿名性が確実に守られること」（27.1%）、「犯罪行為以外の法律違反に関する通報をした者も保護されること」（26.6%）と続く。

図表92 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置（複数回答）／全体



○その他の内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

- 窓口の明確な周知と、相談内容に関しての是非判断を段階的に慎重に相談できること（100人以上300人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 通報者への経済的な支援（3人以上50人未満、建設業、正社員で管理職以外）
- 100人以下の企業でワンマンの会社は何をしても無理（3人以上50人未満、サービス業、正社員で管理職以外）
- 個人事業主のような法人は非常に難しい（50人以上100人未満、製造業、“パート、アルバイトなど”）

雇用形態別にみると、全区分で「必要な措置」に対する大きな差はみられず「通報を理由とする解雇等の不利益取扱いから保護される通報者の範囲を、労働者だけでなく、退職者や役員等にも広げること」を1位にあげているが、“パート、アルバイトなど”では、「通報者氏名・所属等の秘密保持が徹底され、通報者の匿名性が確実に守られること」が35.2%と全体に比べて高い。

図表93 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置（複数回答）／雇用形態別

		（%）									
		く保通報、護報を理退され、職者や通する者等の解雇も、広げ、不る労利、と者取だ扱い、でかなら	者犯も、保護されること、や、役員者の法律違反に、関する通報をした	通法律違反には至らない危険な行為等に、関する通報をした	者ら生も、保護されゆる財産に、関する法律違反を、反しに限	や道職場へ、の通事業者、外部へ、の通報を、機関より又行はい報	通報者氏名、性が、確実に、秘密保持が、徹底され、	こ者公とに、は通報者、罰則、が、行政不利益措置等の取扱いが、科された事る業	免報と、通報者自身と、場合が、合に報、、内、刑、事、該、で、有、法、民、主、的、責、任、が、自、法、民、主、的、責、任、が、益、に、減、通、開	損やため、公、民、場に、益、の、事、責、に、要、報、任、は、な、範、が、問、減、當、因、は、に、報、、内、刑、事、該、で、公、れ、免、該、で、公、持、勤、益、通、開、る、し、先、報、の、と、こ、行、か、の、内、容、を、裏、料、を、付、名、事、持、け、誉、責、出、る、器、任、し、た	
全体		3000	38.6	26.6	19.5	18.8	13.7	27.1	11.0	4.9	4.8
雇用形態	会社役員(従業員兼務を含む)	204	43.6	25.0	20.6	17.6	10.3	21.1	4.4	4.9	2.9
	正社員(公務員を含む)で、管理職	434	40.6	29.0	21.9	16.1	12.0	21.2	13.1	6.0	5.3
	正社員(公務員を含む)で、管理職以外	1338	36.8	26.5	18.2	19.2	14.4	25.6	11.1	4.5	5.1
	正社員以外(派遣労働者)	221	43.0	27.1	19.9	15.4	16.3	25.3	10.9	2.3	4.1
	正社員以外(パート、アルバイトなど)	739	37.8	25.8	20.0	21.0	12.6	35.2	11.0	5.5	5.1

全体		3000	5.9	4.8	9.8	5.9	4.5	18.0	0.5		
雇用形態	会社役員(従業員兼務を含む)	204	4.4	4.4	7.8	4.4	5.9	22.5	0.5		
	正社員(公務員を含む)で、管理職	434	3.7	3.2	7.6	5.8	3.5	15.0	0.9		
	正社員(公務員を含む)で、管理職以外	1338	7.3	5.5	9.7	5.4	4.4	19.5	0.3		
	正社員以外(派遣労働者)	221	6.8	5.0	10.4	7.2	3.6	15.8	0.5		
	正社員以外(パート、アルバイトなど)	739	4.9	4.7	11.8	7.0	4.9	16.5	0.5		

勤務先の従業員数別にみると、区分ごとの大きな差はみられないが、全区分で1位にあげている「通報を理由とする解雇等の不利益取扱いから保護される通報者の範囲を、労働者だけでなく、退職者や役員等にも広げること」の割合が、従業員数“5,000人以上”で、44.1%と全体と比較して高い。

図表 94 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要な措置（複数回答）／勤務先の従業員数別

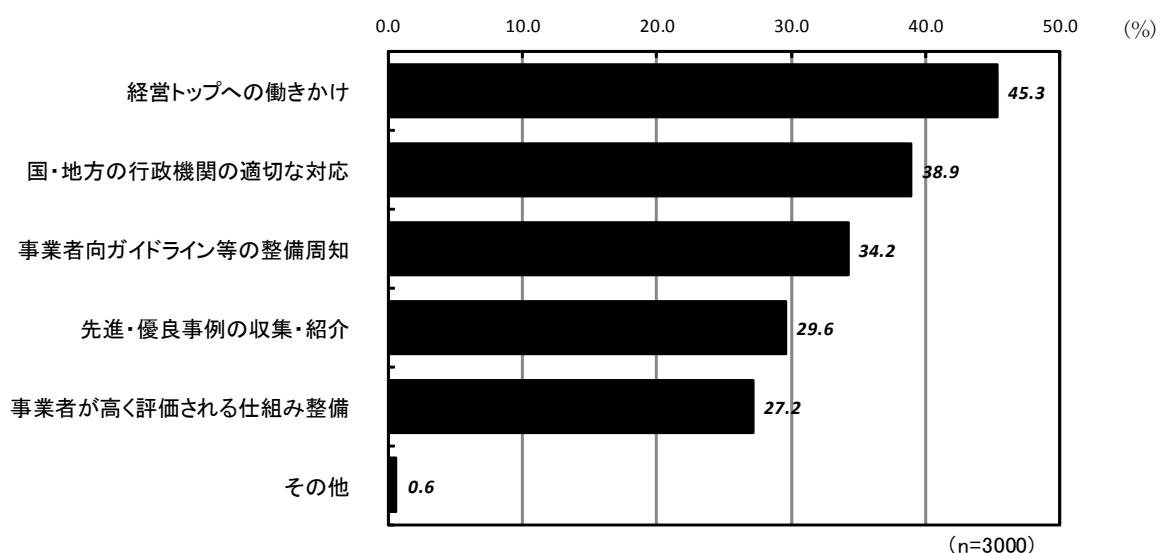
		不正の目的で通報をした者に対して、罰則や	有益な公益通報を行つた者に対して、金銭的報奨が支払われるること	是正措置を行うこと	道機関、消費者団体等へ報告を受けた者(事業者、行政機関、及び報査)が、適切に調査及び報	従業員等から寄せられた意見を發揮するため、整備された内部通報に必要な一切の対応	事業者の内部通報制度を適切に整備するため、必要な内部通報に適切に整備・運用がする担当者がす	法の趣旨や内容を、経営幹部や従業員が十分に認識・理解していること	その他
	n								
勤務先の従業員数	全体	3000	5.9	4.8	9.8	5.9	4.5	18.0	0.5
3人以上50人未満	970	6.0	4.8	10.6	5.5	4.1	19.9	0.5	
50人以上100人未満	360	7.2	4.7	8.6	5.8	3.1	18.9	0.3	
100人以上300人未満	447	5.8	4.5	9.6	5.1	4.7	15.4	0.7	
300人以上1000人未満	383	6.0	5.7	10.2	6.5	6.3	17.2	0.3	
1000人以上3000人未満	268	4.5	3.4	9.3	5.6	4.1	17.2	0.4	
3000人以上5000人未満	132	6.8	3.0	10.6	9.1	6.1	15.9	—	
5000人以上	440	5.5	5.9	9.1	6.4	4.3	17.7	0.7	

23. 公益通報者保護制度の浸透のために政府・行政機関が強化すべき取組（問48）

公益通報者保護制度の意義・重要性を社会経済全体に浸透させていくために、制度の運用面において政府・行政機関が強化すべき取組について尋ねた。

「経営トップ自らが内部通報制度の意義を認識し、企業経営におけるメリットや組織の発展・存亡をも左右し得ること等について、全ての経営幹部・従業員に対して明確かつ継続的にメッセージを発信するよう経営トップに働きかけること」が最も高く45.3%、次いで「国・地方の行政機関が自らに寄せられた事業者内部からの通報に対して適切に対応すること」(38.9%)、「公益通報者保護制度を踏まえて事業者が自主的に内部通報制度を適切に整備・運用していくための事業者向けガイドライン等を整備し、その周知・広報を強化すること」(34.2%)と続く。

図表95 公益通報者保護制度の浸透のために政府・行政機関が強化すべき取組（複数回答）／全体



○その他の主な内容（勤務先の従業員数、勤務先の業種、雇用形態等）

●運用面で取組を強化すべきこと

- 保護対象とする違反を分かりやすくする（300人以上1000人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職以外）
- 被通報者にも守秘義務を徹底させる（500人以上、公務、正社員で管理職）

●その他

- 意識は十分浸透していると思う。中小企業の従業員はクリーンな会社より、自分の生活維持のために必死である。通報して解雇されれば生活に困窮する。こんなことに公的機関がお金をかけている方が無駄な気がする（3人以上50人未満、情報通信・運輸業、正社員で管理職）
- 社内窓口が無いことを通報できる窓口を作る（50人以上100人未満、サービス業、“パート、アルバイトなど”）

雇用形態別にみると、“パート、アルバイトなど”を除く全ての区分で「経営トップ自らが内部通報制度の意義を認識し、企業経営におけるメリットや組織の発展・存亡をも左右し得ること等について、全ての経営幹部・従業員に対して明確かつ継続的にメッセージを発信するよう経営トップに働きかけること」の割合が最も高く、“会社役員（従業員兼務を含む）”では6割弱を占め（57.4%）、全体と比較して高い。また、“パート、アルバイトなど”では「国・地方の行政機関が自らに寄せられた事業者内部からの通報に対して適切に対応すること」が最も高く（45.2%）、全体と比較しても高い。

図表 96 公益通報者保護制度の浸透のために政府・行政機関が強化すべき取組（複数回答）／雇用形態別

		n	経営トップへの働きかけ	紹介・優良事例の収集・	の事業整備周知ガイドライン等	仕事組み整備が高く評価される	切国・地方の行政機関の適応	その他	(%)
全体		3000	45.3	29.6	34.2	27.2	38.9	0.6	
雇用形態	会社役員（従業員兼務を含む）	204	57.4	21.1	28.4	24.0	32.8	1.0	
	正社員（公務員を含む）で、管理職	434	46.8	37.1	32.7	24.7	29.0	0.9	
	正社員（公務員を含む）で、管理職以外	1338	43.4	29.7	33.1	28.6	38.9	0.4	
	正社員以外（派遣労働者）	221	48.9	24.0	37.6	29.0	39.4	0.9	
	正社員以外（パート、アルバイトなど）	739	43.3	28.1	37.3	26.5	45.2	0.5	

勤務先の従業員数別にみると、従業員数100人以上では、「経営トップ自らが内部通報制度の意義を認識し、企業経営におけるメリットや組織の発展・存亡をも左右し得ること等について、全ての経営幹部・従業員に対して明確かつ継続的にメッセージを発信するよう経営トップに働きかけること」の割合が最も高く、従業員数100人未満では、「国・地方の行政機関が自らに寄せられた事業者内部からの通報に対して適切に対応すること」の割合が高い。

図表 97 公益通報者保護制度の浸透のために政府・行政機関が強化すべき取組（複数回答）／勤務先の従業員数別

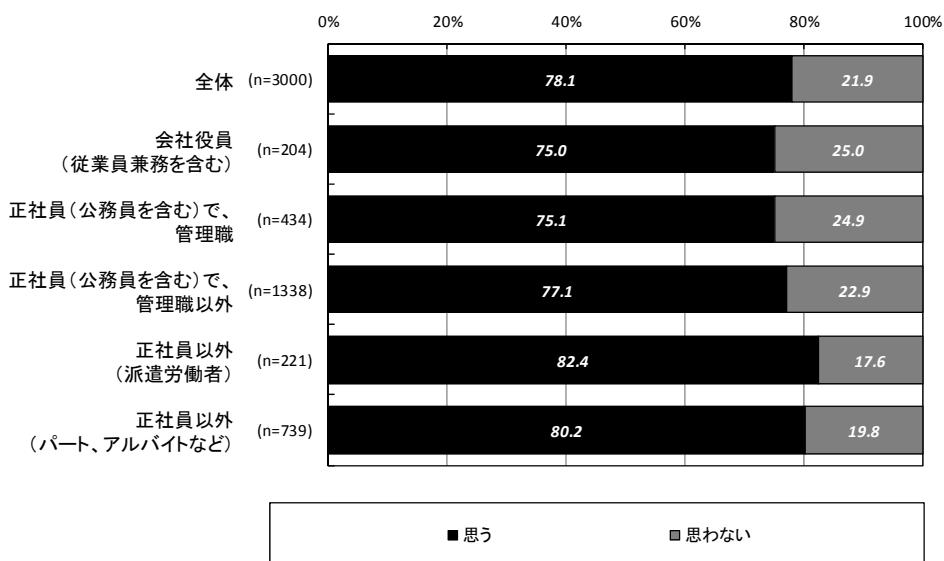
		n	経営トップへの働きかけ	紹介・優良事例の収集・	の事業整備周知ガイドライン等	仕事組み整備が高く評価される	切国・地方の行政機関の適応	その他	(%)
全体		3000	45.3	29.6	34.2	27.2	38.9	0.6	
勤務先の従業員数	3人以上50人未満	970	44.0	25.6	29.6	26.6	44.3	0.5	
	50人以上100人未満	360	40.6	28.9	31.9	28.3	43.3	0.6	
	100人以上300人未満	447	47.4	27.1	37.6	27.5	35.1	0.9	
	300人以上1,000人未満	383	47.5	31.1	36.8	23.5	35.5	0.3	
	1,000人以上3,000人未満	268	43.3	40.3	34.3	27.6	32.8	0.7	
	3,000人以上5,000人未満	132	49.2	37.9	40.2	31.8	27.3	0.8	
	5,000人以上	440	48.2	31.4	38.6	28.6	37.5	0.7	

24. 通報受付専門の公的機関を設けることについて（問17）

事業者外部に通報を専門に受け付ける公的な機関があれば、通報しやすいと思うか尋ねた。
通報しやすいと「思う」は78.1%を占め、「思わない」(21.9%)を大きく上回った。

雇用形態別にみても大きな差異は無いが、“派遣労働者”、“パート、アルバイトなど”で「思う」が8割を超えており（それぞれ82.4%、80.2%）。

図表 98 通報受付専門の公的機関を設けることについて（単一回答）／全体、雇用形態別

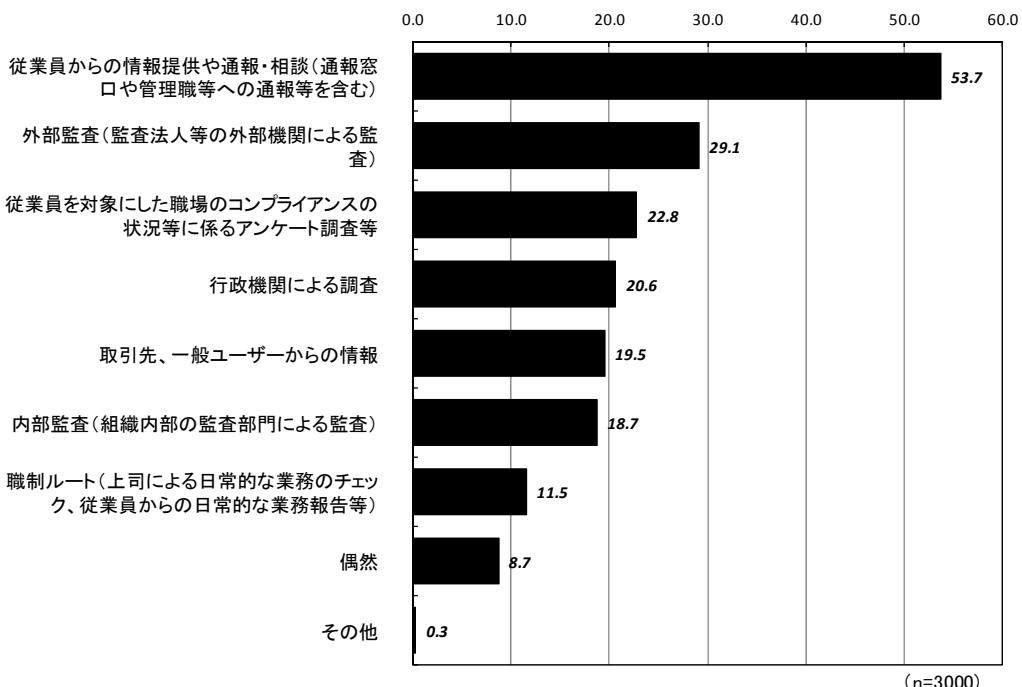


25. 社内の不正発見の端緒（問 46）

職場内の不正を発見する手段として、効果的だと思われるものを尋ねた。

「従業員からの情報提供や通報・相談（通報窓口や管理職等への通報等を含む）」が53.7%と高く、「外部監査（監査法人等の外部機関による監査）」（29.1%）、「従業員を対象にした職場のコンプライアンスの状況等に係るアンケート調査等」（22.8%）、「行政機関による調査」（20.6%）が続く。

図表 99 社内の不正発見の端緒（複数回答）／全体



雇用形態別にみても大きな差異は無く、ほぼ同じ傾向となっている。

図表 100 社内の不正発見の端緒（複数回答）／雇用形態別

		調査方法										調査結果			
		内部監査					外部監査					回答率			
		相談	報	取引先	報	内部監査	による監査	内部監査	による監査	外部監査	の状況	従業員	偶然	行政機関による調査	その他
		従業員からの情報提供や管理職等への通報等(通報窓口を含む)	の・	一般ユーチューザーからの情	報	内部監査(組織内部の監査部門)	による監査(監査法人等の外部機関による監査)	内部監査	による監査	外部監査(監査法)	の日常的な業務報告等	従業員から	のアンケート調査等	従業員を対象にした職場のコ	偶然
		n													
全体		3000	53.7	19.5	18.7	29.1	11.5	22.8	8.7	20.6	0.3				
雇用形態	会社役員(従業員兼務を含む)	204	54.9	22.5	16.2	19.1	7.4	16.7	9.8	19.6	1.0				
	正社員(公務員を含む)で、管理職	434	54.1	18.2	25.1	29.7	13.8	19.4	6.7	13.6	0.2				
	正社員(公務員を含む)で、管理職以外	1338	53.5	19.7	18.8	29.2	11.3	20.6	9.1	21.1	0.4				
	正社員以外(派遣労働者)	221	54.3	19.5	19.9	35.7	10.0	26.7	10.0	19.5	0.5				
	正社員以外(パート、アルバイトなど)	739	52.6	19.2	15.4	29.6	12.0	28.4	8.5	24.2	0.1				

【その他参考】

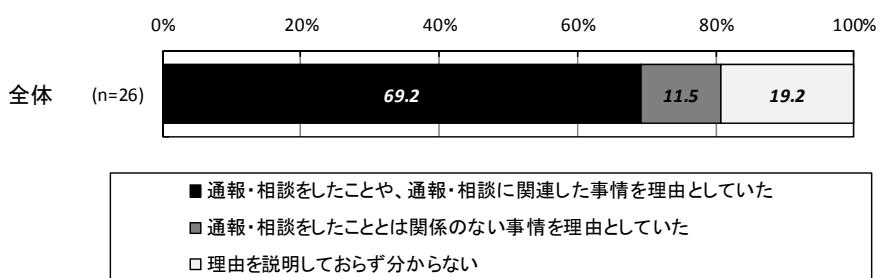
1. 通報・相談した後に、解雇等の不利益な取扱いを受けた場合の事業者側の理由

(1) 不利益な取扱いに対する事業者側の理由（問 23）

通報・相談した後に、不利益な取扱いを受けたと回答した者（26 人）に対して、事業者側は、不利益な取扱いの理由をどのように説明していたか尋ねた。

「通報・相談したことや、通報・相談に関連した事情を理由としていた」が 18 人（69.2%）、「通報・相談したこととは関係のない事情を理由としていた」は 3 人（11.5%）、「理由を説明しておらず分からず」は 5 人（19.2%）であった。

図表 101 不利益な取扱いに対する事業者側の理由（単一回答）／全体

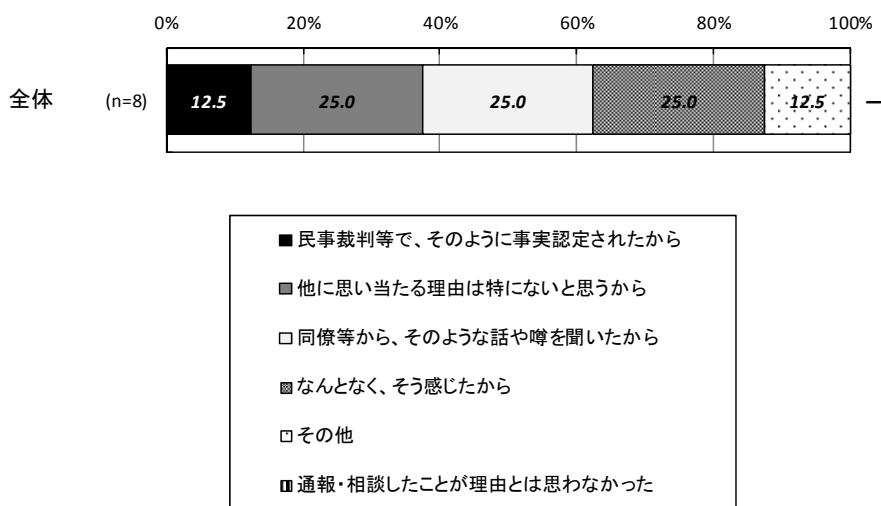


(2) 事業者側の理由が、通報・相談と関係の無い事情であった場合（問 24）

事業者による説明が、不利益な取扱いの理由は「通報・相談とは関係ない」又は「理由を説明していない」と回答した者（8 人）に対して、受けた不利益取扱いが、通報・相談を理由とするものだと思った理由を尋ねた。

「他に思い当たる理由は特にないと思うから」、「同僚等から、そのような話や噂を聞いたから」、「なんとなく、そう感じたから」が 2 人（25.0%）で並び、「民事裁判等で、そのように事実認定されたから」は 1 人（12.5%）であった。

図表 102 事業者側の理由が、通報・相談と関係の無い事情であった場合（単一回答）／全体



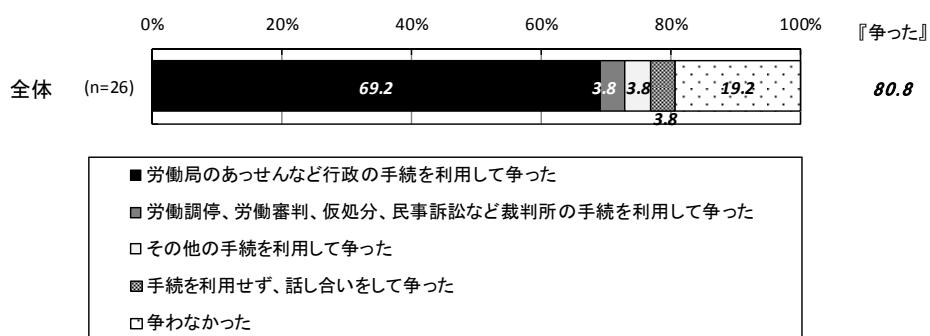
2. 不利益な取扱いについての争い

(1) 不利益な取扱いについての争いの有無 (問 25)

通報・相談した後に、不利益な取扱いを受けたと回答した者（26 人）に対して、不利益な対応について争ったか尋ねた。

『争った』は 21 人（80.8%）で、内訳は「労働局のあっせんなど行政の手続を利用して争った」が 18 人（69.2%）、「労働調停、労働審判、仮処分、民事訴訟など裁判所の手続を利用して争った」、「その他の手続を利用して争った」、「手続を利用せず、話し合いをして争った」であった（それぞれ 1 人（3.8%））。一方、「争わなかった」は 5 人（19.2%）であった。

図表 103 不利益な取扱いについての争いの有無（単一回答）／全体

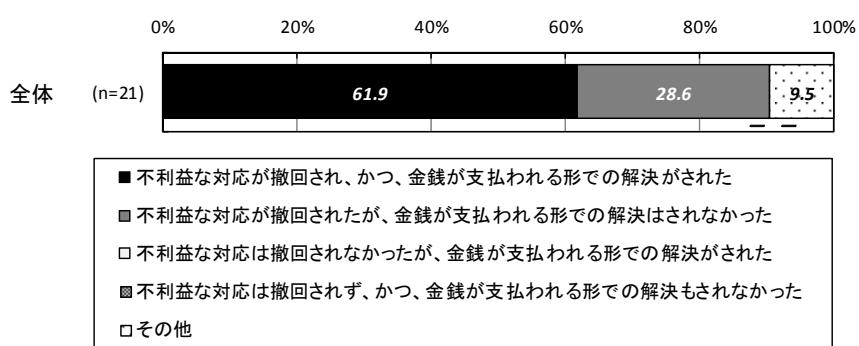


(2) 争った結果の解決内容 (問 26)

不利益な対応について争ったと回答した者（21 人）に対して、争った結果どのような解決になったか尋ねた。

「不利益な対応が撤回され、かつ、金銭が支払われる形での解決がされた」が 13 人（61.9%）、「不利益な対応が撤回されたが、金銭が支払われる形での解決はされなかった」は 6 人（28.6%）であった。

図表 104 争った結果の解決内容（単一回答）／全体

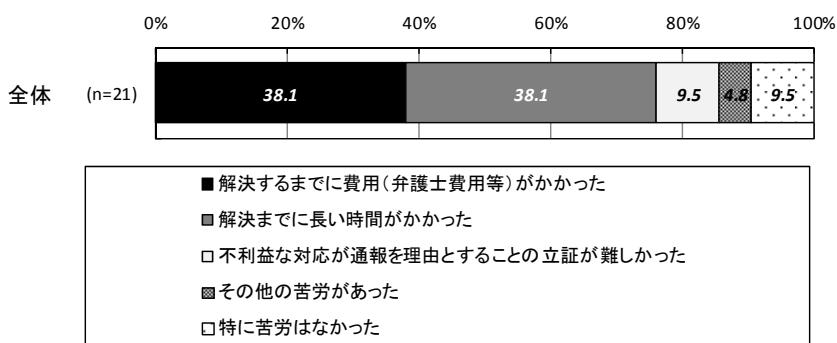


(3) 争うにあたっての苦労（問27）

不利益な対応について争ったと回答した者（21人）に対して、争うにあたり、どのような苦労があったか尋ねた。

「解決するまでに費用（弁護士費用等）がかかった」、「解決までに長い時間がかかった」が共に8人（38.1%）で、「不利益な対応が通報を理由とすることの立証が難しかった」は2人（9.5%）であった。「特に苦労はなかった」は2人（9.5%）であった。

図表 105 争うにあたっての苦労（単一回答）／全体



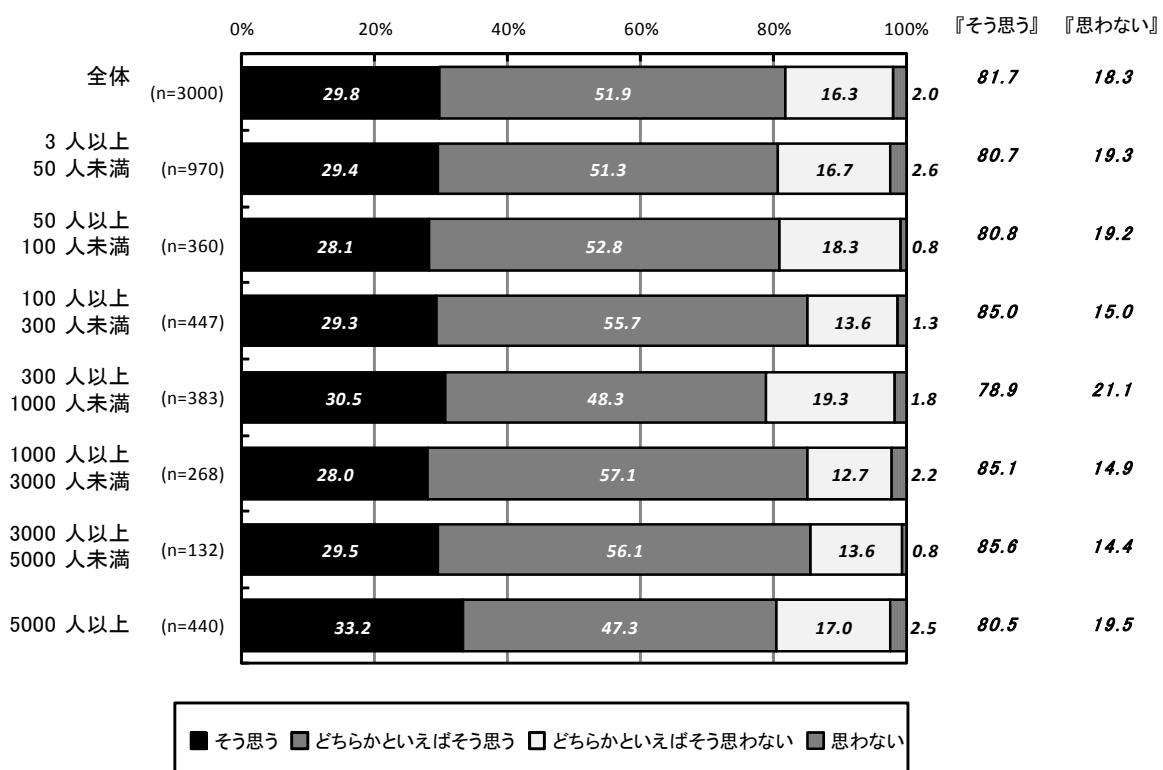
3. (一人の労働者として) 他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者に勤務、転職したいと思うか (問49)

他の条件が同じである場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者（消費者や株主等からの評判が良く、風通しが良い職場環境を有する可能性が高い事業者）に勤務、転職したいと思うか尋ねた。

「そう思う」が39.8%、「どちらかといえばそう思う」が51.9%であり、これらの回答数を合わせた『そう思う』割合は81.7%であった。

従業員数別にみても、大きな差異はみられない。

図表106 (一人の労働者として) 他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者に勤務、転職したいと思うか (单一回答)／全体、勤務先の従業員数別



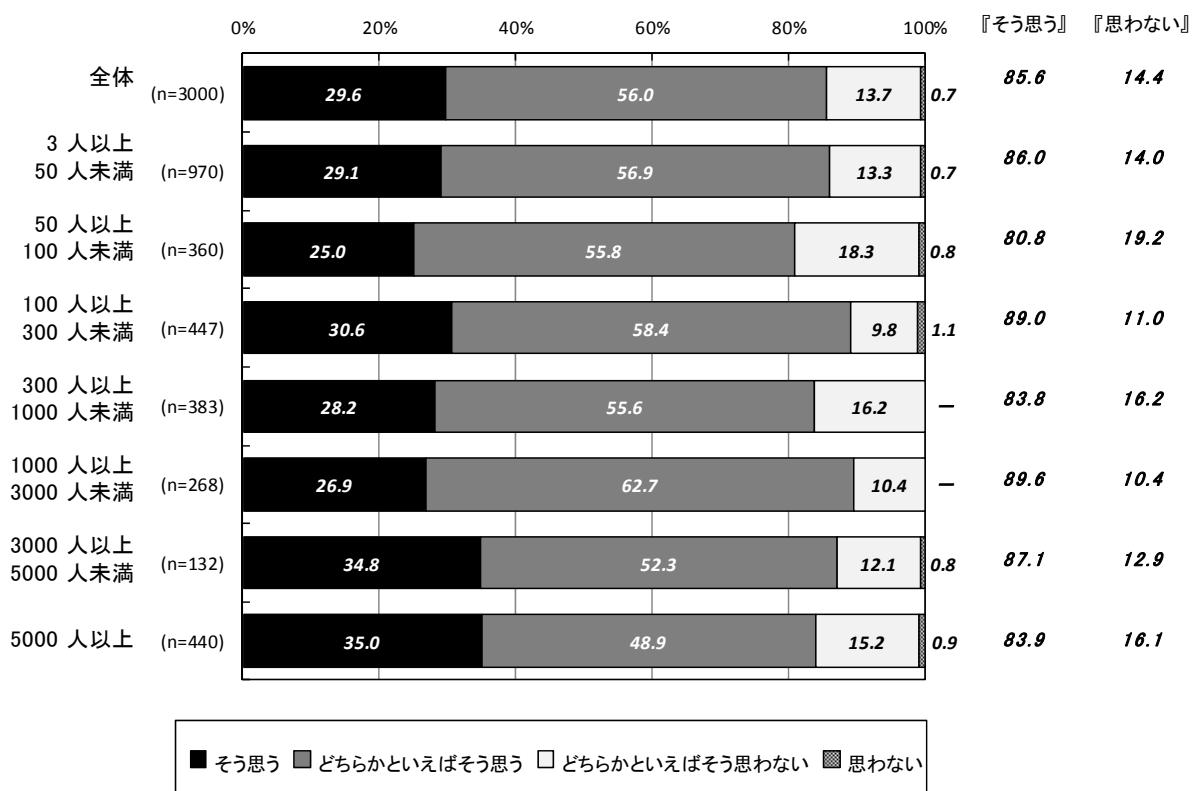
4. (一人の消費者として) 他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者の提供する商品・サービスを購入したいと思うか (問50)

他の条件が同じである場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者（安全・安心な製品・サービスを提供している可能性が高い事業者）の提供する商品・サービスを購入したいと思うか尋ねた。

「そう思う」が29.6%、「どちらかといえばそう思う」が56.0%であり、これらの回答数を合わせた『そう思う』割合は85.6%であった。

従業員数別にみても、大きな差異はみられない。

図表107 (一人の消費者として) 他の条件が同じ場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者の提供する商品・サービスを購入したいと思うか (単一回答)／全体、勤務先の従業員数別

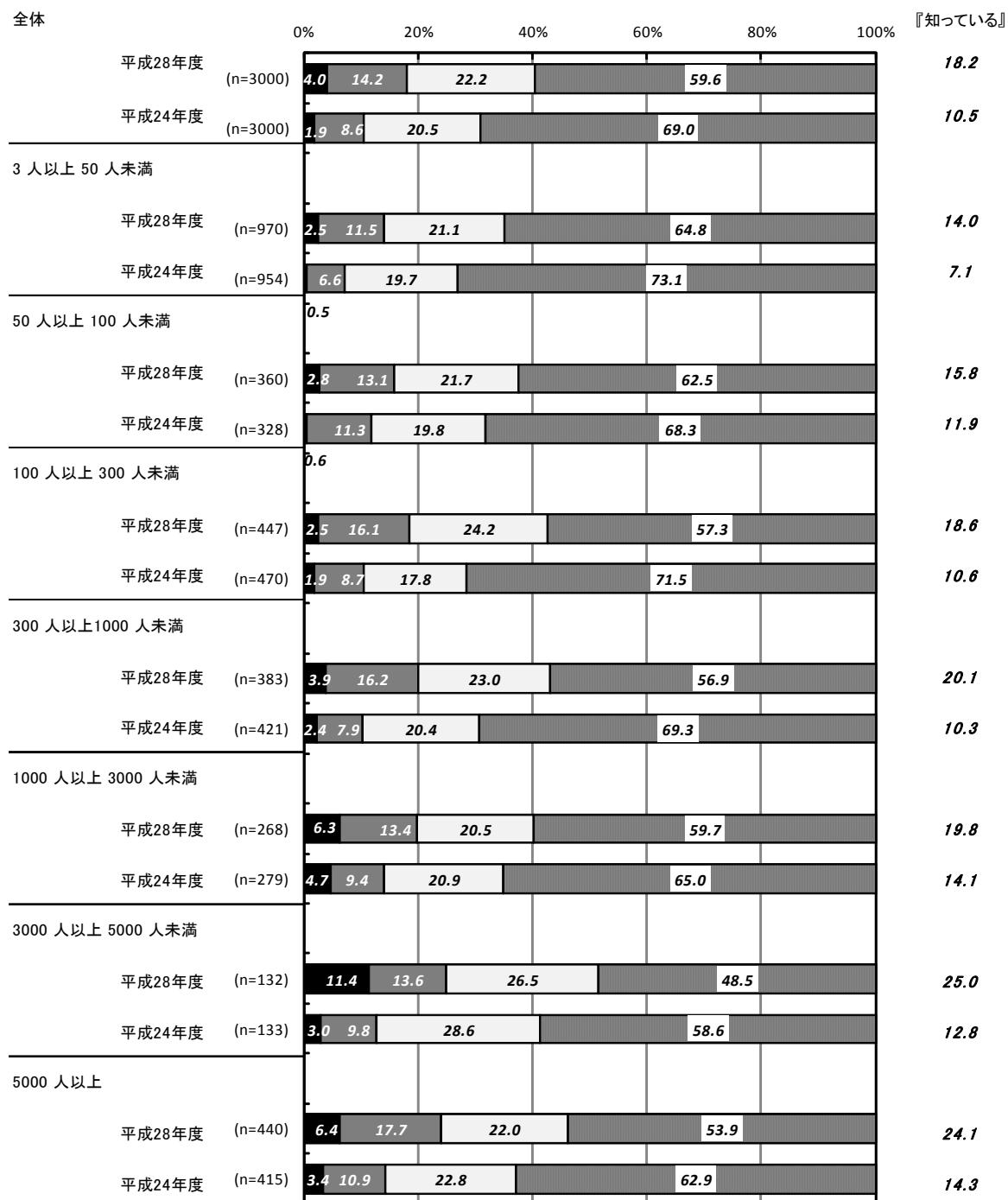


5. 法の認知度（平成24年度調査との比較）（問1）

平成24年度調査と比較すると、「よく知っている」(4.0%)、「ある程度知っている」(14.2%)の回答を合わせた『知っている』の割合が7.7%向上している。

勤務先の従業員数別にみると、全ての区分で『知っている』割合が増加しているが、増加ポイントの高い順に、「3,000人以上5,000人未満」(+12.2)、「5,000人以上」及び「300人以上1,000人未満」(+9.8)、「100人以上300人未満」(+8.0)となっている。

図表108 法の認知度（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別



■よく知っている ■ある程度知っている □名前は聞いたことがある ■知らない

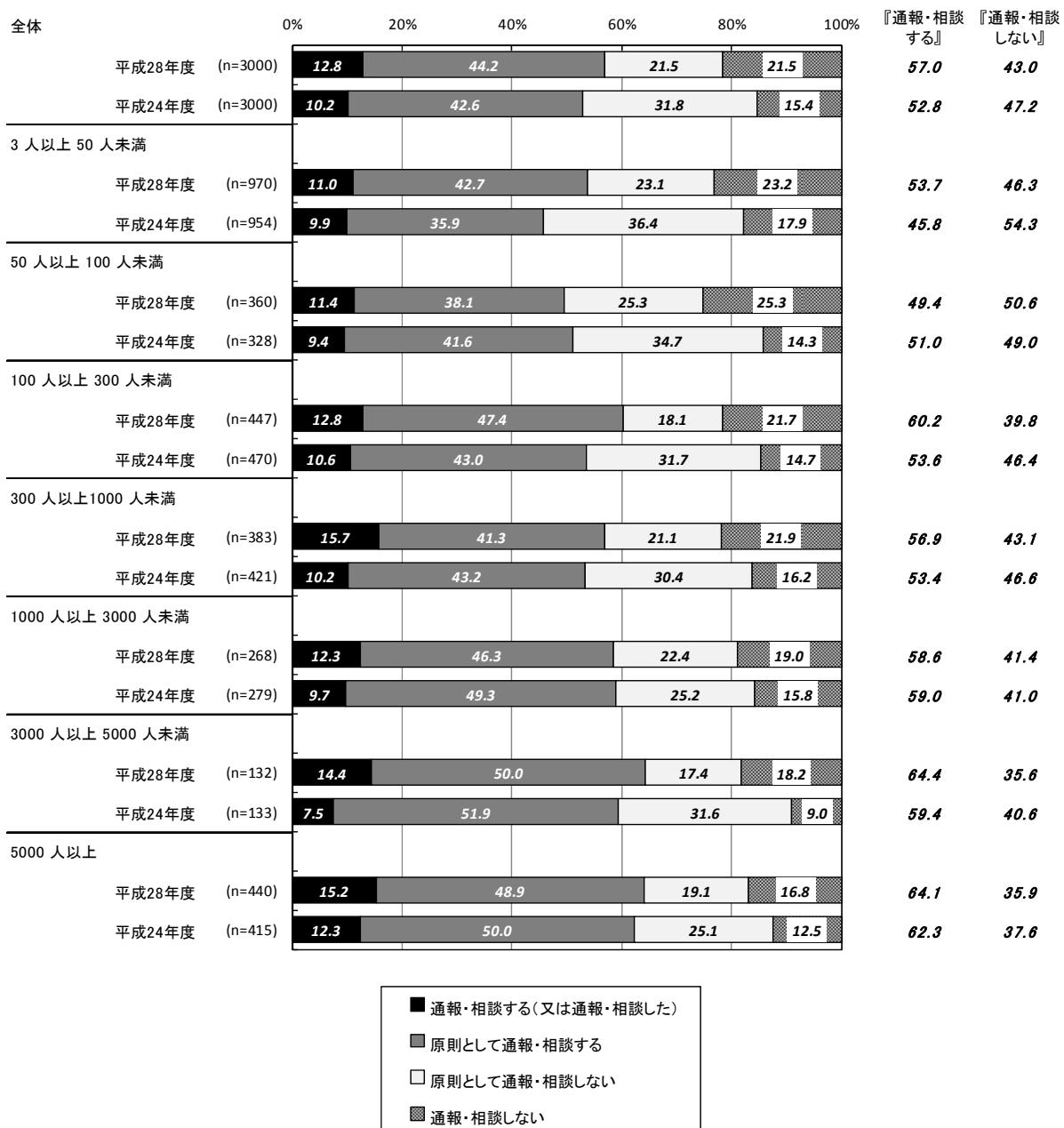
6. 通報の意向（平成 24 年度調査との比較）（問 3）

平成 24 年度調査と比較して、「通報・相談する（通報・相談した）」（12.8%）、「原則として通報・相談する」（44.2%）共に増加しており、両者を合わせた『通報・相談する』割合は 57.0%と、4.2 ポイント増加している。

勤務先の従業員数別にみると、全ての区分で「通報・相談する（通報・相談した）」の割合が増加している。

「原則として通報・相談する」を合わせた『通報・相談する』の割合の増加ポイントの高い順では、 “3 人以上 50 人未満” (+7.9)、“100 人以上 300 人未満” (+6.6)、“3,000 人以上 5,000 人未満” (+5.0) となっている。

図表 109 通報の意向（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別

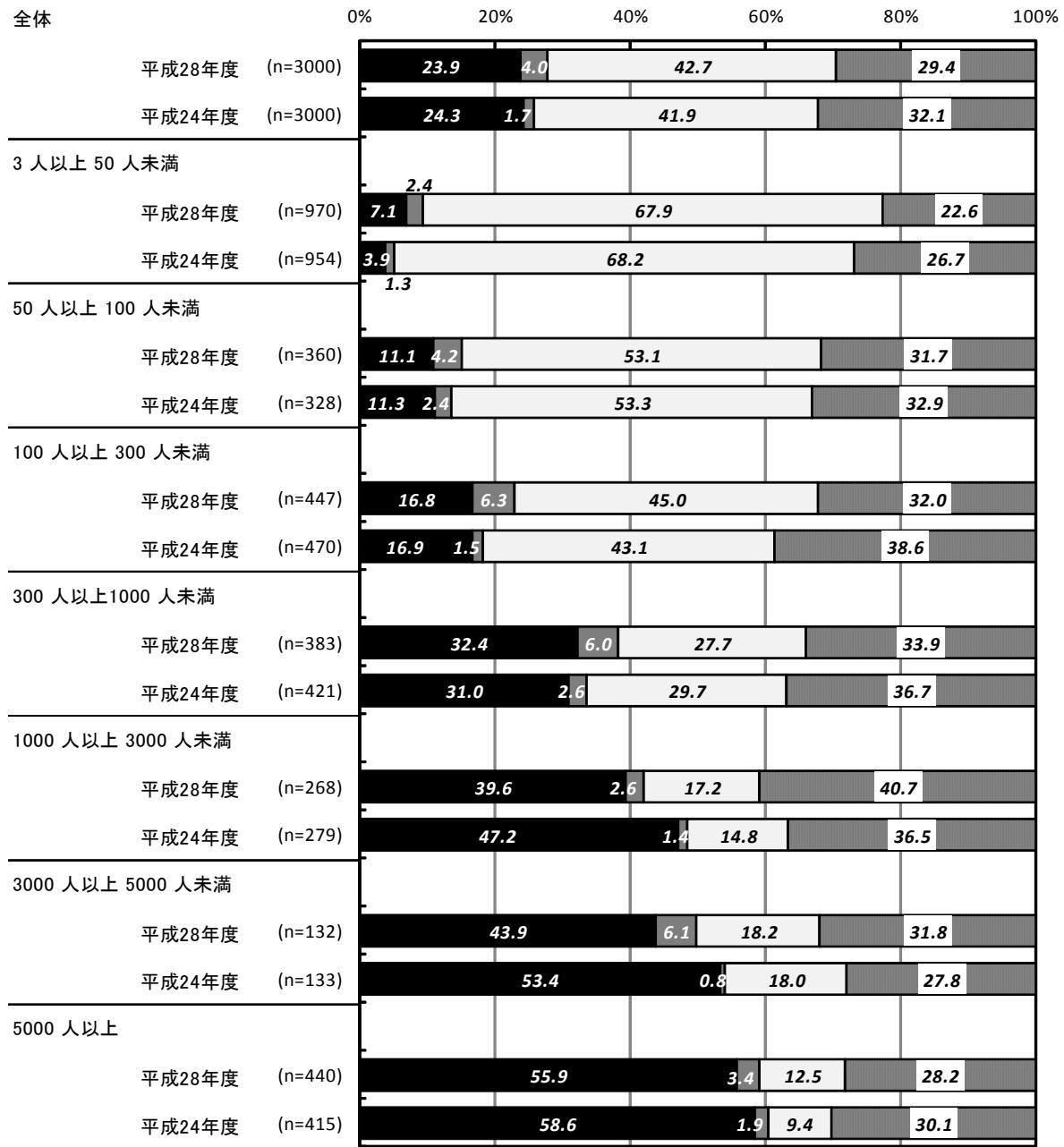


7. 内部通報・相談窓口設置の有無（平成 24 年度調査との比較）（問 18）

平成 24 年度調査と比較して、全体では「設置されている」割合は若干減少している。

勤務先の従業員数別にみると、“3 人以上 50 人未満”“300 人以上 1,000 人未満”の区分で増加しているが、従業員数 1,000 人以上の区分で減少傾向となっている。

図表 110 内部通報・相談窓口設置の有無（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別



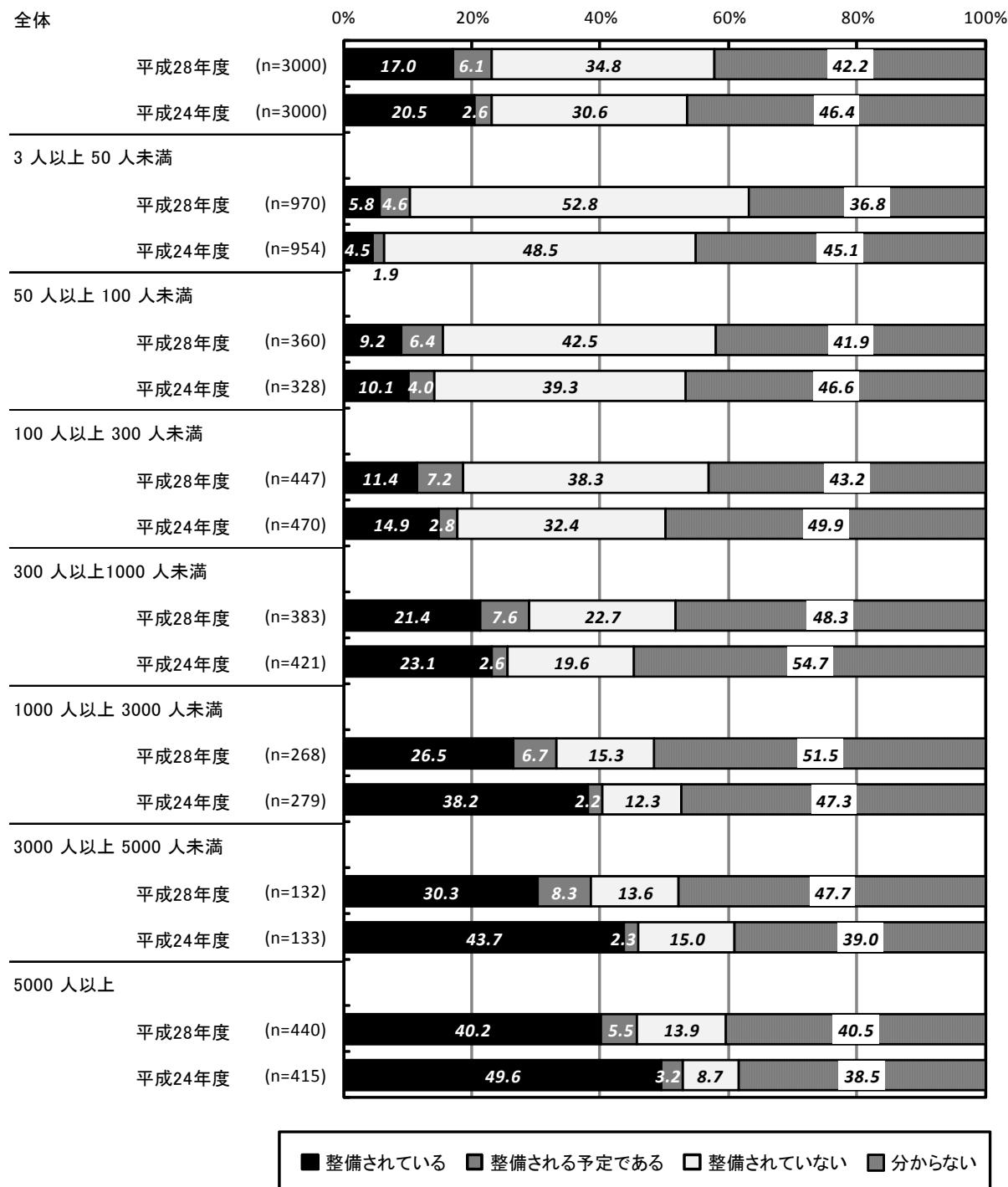
■ 設置されている ■ 設置される予定である □ 設置されていない ■ 分からない

8. 労務提供先における規程の整備状況（平成24年度調査との比較）（問43）

平成24年度調査と比較して、「整備されている」割合は若干減少している。

勤務先の従業員数別にみると、「整備されている」割合は、「3人以上50人未満」の区分で増加している。

図表111 労務提供先における規程の整備状況（単一回答）／勤務先の従業員数別、調査年度別



III 調査票

労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査

【スクリーニング】

あなたの勤務先は、常時使用する従業員数が3人以上の事業者（公的機関も含む）ですか。

- ア はい →調査票へ
- イ いいえ →対象外。終了。
- ウ 現在働いていない →対象外。終了。

【調査の背景及び目的】

本調査は、公益通報者保護制度について、労働者の方々に対し、公益通報者保護法の認知状況、通報に対する意識、労務提供先の通報窓口の設置状況等を調査することにより、今後の本制度の一層の普及・啓発、実効性の向上に向けた施策の立案等に資することを目的とするものです。

【質問内容】

問1 あなたは、公益通報者保護法を御存じですか。（当てはまるものを1つ選んでください。）

- ア よく知っている →問2へ
- イ ある程度知っている →問2へ
- ウ 名前は聞いたことがある →問3へ
- エ 知らない →問3へ

問2 (問1で「ア よく知っている」又は「イ ある程度知っている」を選択した方)
公益通報者保護法を何から知りましたか。（当てはまるもの全てを選んでください。）

- ア 労務提供先^{注)}
- イ 新聞（一般紙）
- ウ 新聞（専門紙・業界紙）
- エ 書籍
- オ 雑誌
- カ 消費者庁のウェブサイト（公益通報者保護制度に関する平成21年8月以前の内閣府のウェブサイトを含む）
- キ インターネット（「カ 消費者庁のウェブサイト」を除く）
- ク テレビ
- ケ ラジオ
- コ 消費者庁のパンフレット、ハンドブック（平成21年8月以前の内閣府のものを含む）
- サ 説明会、シンポジウム
- シ その他()

注)「労務提供先」とは、あなたを雇用している事業者のほか、派遣労働者の方は派遣先の事業者、請負契約等に基づいて取引先で働いている方は取引先の事業者をいいます。

なお、転職等を経験された方におかれましては、現在の「労務提供先」に限らず、以前の「労務提供先」であっても構いません。

→問3へ

問3 あなたは、今後、労務提供先で不正行為（※）があることを知った場合（現実に知っている場合も含みます。）、労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関、消費者団体等）に通報・相談（不正行為があることを情報提供する場合も含みます。）しようと思いませんか。（当てはまるものを1つ選んでください。）

（※）<参考>職場における不正行為の例

- ・労働基準法など労務上の法令違反（残業代の未払いなど）
- ・職場環境を害する行為（パワハラ、セクハラなど）
- ・会社のルールに違反する行為（就業規則等に違反する行為）
- ・不適切な会計処理
- ・消費者の生命・身体を損なうような法令違反行為
- ・その他の不正行為

ア 通報・相談する（又は通報・相談した） →問4へ

イ 原則として通報・相談する →問4へ

ウ 原則として通報・相談しない →問14へ

エ 通報・相談しない →問14へ

問4（問3で「ア 通報・相談する（又は通報・相談した）」又は「イ 原則として通報・相談する」を選択した方）通報しようと思う理由は何ですか。（当てはまるものを3つまで選んでください。）

ア 不正行為を早期に明らかにして適切に対処することが、国民の生命、身体、財産などへの被害を防止することになり、最終的には労務提供先の利益になる

イ 公益通報者保護法や労務提供先が定める内部通報制度により、解雇や降格、減給、配置転換等の不利益な取扱いを受けるおそれがない

ウ 労務提供先が設置している内部通報・相談窓口が信頼できる

エ 職場内に不正行為は積極的に通報しようという意識が浸透している

オ 不正行為の是正と同時に、自分自身の利益にもつながる

カ 不正行為を行っている上司や同僚を許せない

キ 自分の労務上の立場を有利にすることにつながる（希望の部署への配転、昇進等）

ク 他の従業員の労務上の立場を有利にすることにつながる

ケ 不正行為を行った者がその地位にいることはふさわしくない

コ その他（ ）

→問5へ

問5（問3で「ア 通報・相談する（又は通報・相談した）」又は「イ 原則として通報・相談する」を選択した方）通報する場合、実名（名前を明らかにする）で通報しますか、それとも匿名（名前を明らかにしない）で通報しますか。（可能性がもっとも高いと思われるものを1つ選んでください。）

ア 実名 →問6へ

イ 匿名 →問7へ

問6 (問5で「ア 実名」を選択した方) 実名で通報するのはなぜですか。(もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください。)

- ア 実名で通報したほうが真摯に対応してもらえる
- イ 不正を正すためなのだから堂々と実名で通報するべき
- ウ 実名でも不利益な取扱いを受けるおそれはない
- エ 労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できる
- オ 特に理由はない
- カ その他()

→問8へ

問7 (問5で「イ 匿名」を選択した方) 匿名で通報するのはなぜですか。(もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください。)

- ア 不利益な取扱いを受けるおそれがある
- イ 実名による通報には何となく不安がある
- ウ 不正行為の事実を伝えることに意味があり、通報者が誰であるかに意味はない
- エ 労務提供先が社内外に設置している通報・相談窓口が信頼できない
- オ その他()

→問8へ

問8 (問3で「ア 通報・相談する (又は通報・相談した)」又は「イ 原則として通報・相談する」を選択した方) 通報する場合、まずどこに通報しますか。(可能性がもっとも高いと思われるものを1つ選んでください。)

- ア 労務提供先 (上司を含む) →問9へ
- イ 行政機関 →問11へ
- ウ その他外部 (報道機関等) →問11へ

問9 (問8で「ア 労務提供先（上司を含む）」を選択した方) 労務提供先による通報窓口の設置先として、信頼できるものを選んで下さい。(もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください。)

(※1) 選択肢ア～才を「社内通報窓口」といい、労務提供先の組織内部に設置されている窓口のことをいいます。(例：社内総務部、法務部又はコンプライアンス担当部門などの社内の部署に設置された通報受付窓口)

(※2) 選択肢カ～コを「社外通報窓口」といい、労務提供先があらかじめ定め、かつ、労務提供先の組織外部に設置された窓口のことをいいます。(例：労務提供先があらかじめ定めた法律事務所や通報受付専門会社など、社外の第三者機関に設置された通報受付窓口)。

- ア 経営トップ（社長等）
- イ 役員
- ウ 上司
- エ 社内管理部門（総務部門、人事部門、経営企画部門等）
- オ 社内コンプライアンス担当部門（監査部門、CSR部門、法務部門、内部統制の統括部門等）
- カ 法律事務所（顧問弁護士）（※）
- キ 法律事務所（顧問でない弁護士）（※）
- ク 通報受付専門会社
- ケ 親会社や関連会社
- コ 労働組合
- サ その他()

(※) <参考>

顧問弁護士は、顧問先事業者から継続的に法律相談や委任を受ける関係にあり、顧問先事業者の業務概要などについてあらかじめ理解・把握している反面、利益相反のおそれがあることから、通報窓口として顧問弁護士以外の法律事務所に設置している事業者もあります。

また、「顧問弁護士を通報の窓口とすることは利益相反の観点から問題も指摘される」といった指摘もあります。(出典：「公益通報者保護制度に関する意見」(平成25年7月23日消費者委員会) 5頁)

→問10へ

問10 (問8で「ア 労務提供先（上司を含む）」を選択した方) 労務提供先に通報後、状況が改善されない又は誠実な対応がなされない等の場合、更に行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報しようと思いますか。(当てはまるものを1つ選んでください。)

- ア 通報する →問12へ
- イ 原則として通報する →問12へ
- ウ 原則として通報しない →問14へ
- エ 通報しない（諦める） →問14へ

問 11 (問8で「イ 行政機関」又は「ウ その他外部（報道機関等）」を選択した方) まず労務提供先へ通報しないのはなぜですか。(もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください。)

- ア 通報を受け付ける窓口がない
- イ 通報しても十分に対応してくれないと思う（あるいは過去通報したが十分に対応してくれなかつた）
- ウ 労務提供先から解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある
- エ 通報したことが上司や同僚等に知れた場合、職場内で嫌がらせ等を受けるおそれがある
- オ 行政機関に通報した方が、しっかりと対応してもらえる
- カ その他外部（報道機関等）に通報した方が、多くの人に関心を持ってもらえる
- キ その他()

→問 12 へ

問 12 (問8で「イ 行政機関」、「ウ その他外部（報道機関等）」のどちらかを選択した方又は問10で「ア 通報する」、「イ 原則として通報する」のどちらかを選択した方) 行政機関又はその他外部（報道機関等）に通報する場合、どのような不安がありますか。(もっとも当てはまるものを1つだけ選んでください。)

- ア 特に不安はない
- イ 自分が通報したということが労務提供先や上司、同僚等に知れてしまわないか
- ウ 通報しても対応してくれないのでないか
- エ 通報したことによって労務提供先や上司、同僚等に迷惑をかけるのではないか
- オ 通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまうのではないか
- カ その他()

→問 13 へ

問 13 (問3で「ア 通報する」又は「イ 原則として通報する」を選択した方) 通報した場合に、その通報がどのように取り扱われたかについての結果を知りたいですか。(当てはまるものを1つ選んでください。)

- ア 知りたい
- イ 知りたくない
- ウ どちらでもよい
- エ その他()

→問 15 へ

問14 (問3で「ウ 原則として通報・相談しない」、「エ 通報・相談しない」のどちらかを選択した方又は問10で「ウ 原則として通報しない」、「エ 通報しない(諦める)」のどちらかを選択した方) 通報しない理由は何ですか。(もっとも当てはまるものを3つ以内で選んでください。)

- ア (労務提供先に通報した場合、又は行政機関、報道機関等に通報したことが労務提供先に知れた場合、) 解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益取扱いを受けるおそれがある
- イ (通報したことが上司や同僚等に知れた場合、) 職場内で嫌がらせ等を受けるおそれがある
- ウ (行政機関、報道機関等に通報する場合) 労務提供先の秘密を漏らすことになり、労務提供先から損害賠償を請求されるおそれがある
- エ (行政機関、報道機関等に通報する場合) 労務提供先の秘密を漏らすことになり、労務提供先から刑事告訴をされるおそれがある
- オ 労務提供先や上司、同僚等を裏切るようで後ろめたい
- カ 通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまう
- キ 通報しても改善される見込みがない
- ク 自分とは無関係である
- ケ 通報する内容が公益通報者保護法で保護される通報か自信がない
- コ その他()

→問15へ

問15 あなたの職場で不正行為が行われた場合に、あなたの同僚が、労務提供先又は外部(行政機関、報道機関等)に通報することを望ましいと感じますか。(当てはまるものを1つ選んでください。)

- ア 望ましい →問17へ
- イ どちらかというと望ましい →問17へ
- ウ どちらかというと望ましくない →問16へ
- エ 望ましくない →問16へ

問16 (問15で「ウ どちらかというと望ましくない」又は「エ 望ましくない」を選択した方) 望ましくない理由はなんですか。(当てはまるものを1つ選んでください。)

- ア (労務提供先に通報した場合、又は行政機関、報道機関等に通報したことが労務提供先に知れた場合、) 通報した同僚が解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益な取扱いを受けるおそれがある
- イ (通報したことが上司や同僚等に知れた場合、) 通報した同僚が職場内で嫌がらせ等を受けるおそれがある
- ウ (行政機関、報道機関等に通報する場合) 労務提供先の秘密を漏らすことになり、通報した同僚が労務提供先から損害賠償を請求されるおそれがある
- エ (行政機関、報道機関等に通報する場合) 労務提供先の秘密を漏らすことになり、労務提供先から刑事告訴をされるおそれがある
- オ 自らも不正行為に関わっており、同僚が通報することによって当該不正行為についての責任を問われるおそれがある。
- カ 労務提供先や上司、同僚等を裏切るような行為であり慎むべき
- キ 同僚が通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまう
- ク 通報しても改善される見込みがない
- ケ その他()

→問 17 へ

問 17 外部に、通報を専門に受け付ける公的な機関があれば、通報しやすいと思いますか。

＜参考＞「各府省庁の窓口のほか、消費者庁に通報受付窓口を設置して、消費者庁が通報を受理し、受理した通報を調査・処分権限等を有する各府省庁に振り分け、各省庁において通報事案の調査を実施する。その上で、消費者庁が通報者からの申立てに応じて各行政機関に通報の対応状況について報告を求める等のモニタリングをする仕組み（中略）について、法の改正も含めて検討するべきである。」（「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」（座長：宇賀克也東京大学教授）第1次報告書（平成28年3月30日公表））

- ア 思う
- イ 思わない

→問 18 へ

問 18 あなたの労務提供先では、不正行為に関する内部通報・相談窓口が設置されていますか。（当てはまるものを1つ選んでください。）

- ア 設置されている →問 19 へ
- イ 設置される予定である →問 28 へ
- ウ 設置されていない →問 28 へ
- エ 分からない →問 28 へ

問 19 （問 18 で「ア 設置されている」を選択した方）労務提供先における不正行為を知った後、不正行為に関する通報・相談を、内部通報・相談窓口に限らず、したことはありますか。（当てはまるものを1つ選んでください。）

- ア 通報・相談したことがある →問 20 へ
- イ 通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった →問 21 へ
- ウ 通報・相談することを考えたことはない →問 21 へ

問 20 （問 19 で「ア 通報・相談したことがある」を選択した方）どこに通報をしましたか。（当てはまるものを全て選んでください。）

- ア 労務提供先
- イ 行政機関
- ウ その他（報道機関、消費者団体、労働組合等）

→問 22 へ

問21 (問19で「イ 通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」又は「ウ 通報・相談することを考えたことはない」を選択した方) 通報・相談をしなかった理由は何ですか。(当てはまるものを全て選んでください。)

- ア (通報したことが労務提供先に知れた場合) 解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益取扱いを受けるおそれがある
 - イ (通報したことが上司や同僚等に知れた場合) 職場内で嫌がらせ等を受けるおそれがある
 - ウ (通報・相談したことが元の労務提供先に知れた場合) 元の労務提供先からア・イ以外の不利益取扱い・嫌がらせを受けるおそれがある
-))
- エ 自らも不正行為に関わっており、通報することによって当該不正行為についての責任を問われるおそれがある。
 - オ 労務提供先や上司、同僚等を裏切るようで後ろめたい
 - カ 通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、自分も職を失ってしまう
 - キ 通報しても改善される見込みがない
 - ク 通報しようとする内容の真偽に確証がつかめなかった
 - ケ 自分とは無関係である
 - コ 通報する内容が公益通報者保護法で保護される通報か自信がない
 - サ その他()

→問28へ

問22 (問19で「ア 通報・相談したことがある」を選択した方) 通報・相談した後に、解雇されるなどの不利益な取扱いを受けたことがありますか。(ア～オについては当てはまるもの全てを選んでください。カ～コは当てはまるものを1つ選んでください。)

<一般従業員の場合>

- ア 解雇された
- イ 労務上の不利益な取扱い^(※1)を受けた
- ウ 事実上の嫌がらせ^(※2)を受けた
- エ その他の不利益取扱いを受けた(具体的に:)
- オ 不利益な取扱いはなかった

<役員等の場合>

- カ 解雇された(従業員兼務役員の場合)
- キ 事実上の嫌がらせ^(※2)を受けた
- ク 労務提供先の会社役員、法人理事としての地位を解任、解職された(会社役員、法人理事、従業員兼務役員の場合)
- ケ その他の不利益取扱いを受けた(具体的に:)
- コ 不利益取扱いを受けていない

(※1) 不利益な取扱いの例(労働者の地位・待遇に関する不利益な取扱いをいいます。):

免職・停職・減給・戒告・訓告・厳重注意、配置転換、降格、退職金の減額等

(※2) 事実上の嫌がらせの例:

仕事を与えない、専ら雑務に従事させる等。

ア～エ、カ～ケを回答 →問23へ

オ、コを回答 →問28へ

問 23 (問 22 でオ、コ以外を選択された方) 事業者側は、不利益な取扱いの理由をどのように説明していましたか。(当てはまるものを1つだけ選んでください。)

- ア 通報・相談したことや、通報・相談に関連した事情を理由としていた
- イ 通報・相談したこととは関係のない事情を理由としていた
(具体的には)
- ウ 理由を説明しておらず分からない

アを回答 →問 25 へ
イ、ウを回答 →問 24 へ

問 24 (問 23 で「イ 通報・相談したこととは関係のない事情を理由としていた」又は「ウ 理由を説明しておらず分からない」を選択された方) 受けた不利益取扱いが、通報・相談を理由とするものだと思いましたか。そう思った場合の理由はどれに当てはまりますか。(もっとも当てはまるものを1つだけ選んでください。)

- ア 民事裁判等で、そのように事実認定されたから
- イ 他に思い当たる理由は特ないと思うから
- ウ 同僚等から、そのような話や噂を聞いたから
- エ なんとなく、そう感じたから
- オ その他(具体的に)
- カ 通報・相談したことが理由とは思わなかった

→問 25 へ

問 25 (問 22 でア～エ、カ～ケを選択された方) 不利益な取扱について争いましたか。(もっとも当てはまるものを1つだけ選んでください。)

- ア 労働局のあっせんなど行政の手続を利用して争った
- イ 労働調停、労働審判、仮処分、民事訴訟など裁判所の手続を利用して争った
- ウ その他の手続を利用して争った(具体的に)
- エ 手続を利用せず、話し合いをして争った
- オ 争わなかった

ア～エを回答 →問 26 へ
オを回答 →問 28 へ

問 26 (問 25 でアからエを選択された方) 争った結果、どのような解決になりましたか。もっとも当てはまるものを1つだけ選んでください。

- ア 不利益な対応が撤回され、かつ、金銭が支払われる形での解決がされた
- イ 不利益な対応が撤回されたが、金銭が支払われる形での解決はされなかった
- ウ 不利益な対応は撤回されなかったが、金銭が支払われる形での解決がされた
- エ 不利益な対応は撤回されず、かつ、金銭が支払われる形での解決もされなかった
- オ その他()

→問 27 へ

問27 (問25でアからエを選択された方) 争うにあたり、どのような苦労がありましたか。(もっとも当てはまるものを1つだけ選んでください。)

- ア 解決するまでに費用（弁護士費用等）がかかった
- イ 解決までに長い時間がかかった
- ウ 不利益な取扱いが通報を理由とする立証が難しかった
- エ その他の苦労があった(具体的に)
- オ 特に苦労はなかった

→問28へ

問28 退職後又は転職後に、以前に勤務していた労務提供先の不正行為について通報・相談したことありますか。(当てはまるものを1つ選んでください。)

※通報・相談先には、元労務提供先（上司を含む）、行政機関、その他外部（報道機関等）を含みます。

- ア 通報・相談したことがある →問30へ
- イ 通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった →問29へ
- ウ 通報・相談することを考えたことはない →問32へ
- エ 退職・転職経験なし →問32へ

問29 (問28で「イ 通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」を選択された方) 退職後又は転職後に、以前に勤務していた労務提供先の不正行為について通報・相談しなかった理由は何ですか。(もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください。)

- ア (通報・相談したことが元の労務提供先に知れた場合) 元の労務提供先が退職金の支給を止めるおそれがある
- イ (通報・相談したことが元の労務提供先に知れた場合) 元の労務提供先が、自分が通報者であることを流布させるおそれがある
- ウ (通報・相談したことが元の労務提供先に知れた場合) 元の労務提供先からア・イ以外の不利益取扱い・嫌がらせを受けるおそれがある
具体的な内容()
- エ (行政機関、報道機関等に通報する場合) 労務提供先の秘密を漏らすことになり、労務提供先から損害賠償を請求されるおそれがある
- オ (行政機関、報道機関等に通報する場合) 労務提供先の秘密を漏らすことになり、労務提供先から刑事告訴をされるおそれがある
- カ 自らも不正行為に関わっており、通報することによって当該不正行為についての責任を問われるおそれがある。
- キ 労務提供先や上司、同僚等を裏切るようで後ろめたい
- ク 通報したことによって以前の労務提供先の業績の悪化や倒産を招き、以前の同僚が職を失ってしまう
- ケ 通報しても改善される見込みがない
- コ 通報しようとする内容の真偽に確証がつかめなかつた
- サ どこに通報・相談してよいか分からなかつた
- シ 自分とは無関係である

ス その他()

→問 32 へ

問 30 (問 28 で「ア 通報・相談したことがある」を選択した方) 退職後又は転職後に、以前に勤務していた労務提供先の不正行為について通報・相談したのはなぜですか。(もっとも当てはまるものを 2つ以内で選んでください。)

- ア 退職後であれば、解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある
- イ 退職後であれば、職場内で嫌がらせ等を受けるおそれがある
- ウ 退職後であれば、通報したことによって労務提供先の業績の悪化や倒産を招いたとしても、自分が職を失う等の不利益を受けるおそれがない
- エ 退職又は転職をした後に、初めて、通報対象事実が法令違反等に当たることを知った
- オ その他()

→問 31 へ

問 31 (問 28 で「ア 通報・相談したことがある」を選択した方) 退職後又は転職後に、通報・相談した後に、以前に勤務していた労務提供先から嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことがありますか。(当てはまるもの全てを選んでください。)

- ア 退職金が支給されない等不利益な取扱いを受けた()
- イ 事実上の嫌がらせを受けた(具体的に)
- ウ 損害賠償を請求された()
- エ その他の不利益な取扱いを受けた(具体的に)
- オ 嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことはない()

→問 32 へ

問 32 労務提供先自体ではなく、労務提供先の「取引先」の不正行為について通報・相談したことありますか。(当てはまるものを 1つ選んでください。)

- ア 通報・相談したことがある →問 33 へ
- イ 通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった →問 35 へ
- ウ 不正行為の有無にかかわらず、通報・相談することを考えたことはない →問 38 へ

問 33 (問 32 で「ア 通報・相談したことがある」を選択した方) どこに通報をしましたか。(当てはまるもの全てを選んでください。)

- ア 労務提供先
- イ 取引先
- ウ 行政機関
- エ その他 (報道機関、消費者団体、労働組合等)

→問 34 へ

問 34 (問 32 で「ア 通報・相談したことがある」を選択した方) 通報・相談したことを理由として、嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことがありますか。(当てはまるもの全てを選んでください。)

- ア 労務提供先から解雇された
- イ 労務提供先から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた
- ウ 労務提供先から会社役員や法人理事としての地位を解任、解職された（会社役員、法人理事、従業員兼務役員の場合）
- エ 取引先から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた
- オ 労務提供先が、取引先から契約を打ち切られる等の不利益な取扱いを受けた
- カ 取引先から損害賠償を請求された
- キ その他の不利益な取扱いを受けた()
- ク 嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことはない

→問 35 へ

問 35 (問 19・28・32 のいずれかで「ア 通報・相談したことがある」又は「イ 通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」を選択した方) これまで通報・相談をした（又はしようと考えた）ことがある場合、それはどのような内容に関するものでしたか。(もっとも当てはまるものを 2つ以内で選んでください。)

- ア 労働基準法など労務上の法令違反（残業代の未払いなど）
- イ 会社のルールに違反する行為（就業規則等に違反する行為）
- ウ 職場環境を害する行為（パワハラ、セクハラなど）
- エ その他の不正行為
- オ その他(具体的に)

→問 36 へ

問 36 (問 19・28・32 のいずれかで「ア 通報・相談したことがある」又は「イ 通報・相談することを考えたことはあるが、実際にはしなかった」を選択した方) 法令違反に関する通報・相談をした（又はしようと考えた）ことがある場合、それはどのような法令違反に関するものでしたか。(当てはまるものを 1つだけ選んでください。)

- ア 公益通報者保護法の通報**対象となる**法令違反行為 →問 37 へ
- イ 公益通報者保護法の通報**対象外**の法令違反行為 →問 38 へ
- ウ 分からない →問 38 へ

問 37 (問 36 で「ア 公益通報者保護法の通報**対象となる**法令違反行為」を選択した方) 通報・相談をした（又はしようと考えた）法令違反行為が、公益通報者保護法の通報対象でないとしたら、通報をしますか（又はしようと考えますか）。

- ア 通報する（通報しようと考える）
- イ 通報しない（通報しないと考える）

→問 38 へ

問 38 公益通報者保護法で保護される通報対象外の通報であっても、他の法制度（労働契約法、労働基準法、原子炉等規制法等）で保護される場合があることを知っていますか。

- ア はい
- イ いいえ

→問 39 へ

問 39 (問 36 で「ア 公益通報者保護法の通報対象となる法令違反行為」又は「イ 公益通報者保護法の通報対象外の法令違反行為」を選択した方) 通報・相談をした事項が、公益通報者保護法の通報対象に該当すること又は該当しないことを、何から知りましたか。(もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください。)

- ア 公益通報者保護法・関係法令の条文
- イ 消費者庁の電話相談窓口（「公益通報相談ダイヤル」）
- ウ 消費者庁のウェブサイト（公益通報者保護制度ウェブサイト。公益通報者保護制度に関する平成21年8月以前の内閣府のウェブサイトを含む）
- エ 消費者庁のパンフレット（公益通報ハンドブック等。平成21年8月以前の内閣府のものを含む）
- オ その他の行政機関（消費者庁以外の国の機関、都道府県・市区町村）
- カ 労務提供先
- キ 弁護士会
- ク 労働組合
- ケ 消費者団体
- コ その他()

→問 40 へ

問 40 (問 19・28・32 のいずれかで「ア 通報・相談したことがある」を選択した方) 通報・相談をしたのは、どのタイミングでしたか。(当てはまるものを1つだけ選んでください。)

- ア 法令違反等が、既に発生した後
- イ 法令違反等が、発生する間際
- ウ 法令違反等が、発生するか確かではないが、その可能性があった時
- エ その他()

→問 41 へ

問 41 (問 19・28・32 のいずれかで「ア 通報・相談したことがある」を選択した方) 通報・相談をしたことがある場合、調査・是正措置が行われましたか。(もっとも当てはまるものを1つ選んでください。)

- ア 調査・是正措置が行われた →問 43 へ
- イ 調査・是正措置が行われなかった →問 42 へ

問 42 (問 41 で「イ 調査・是正措置が行われなかった」を選択した方) その後、どのような対応をとりましたか。(当てはまるものをいくつでも選んでください。)

- ア 通報先に再度調査及び対応を求めた
- イ 通報先の内部にある別の制度・仕組みを利用した(別の部署に通報をするなど)
- ウ 不正行為が発生している事業者に直接通報した
- エ 行政機関に通報・相談した
- オ 行政機関以外の外部(報道機関、弁護士等)に通報・相談した
- カ 問題の改善・解決を諦めた
- キ その他()

→問 43 へ

問 43 あなたの労務提供先では、不正行為に関する通報処理の仕組みや通報者への解雇・不利益取扱いの禁止を定めた規程が整備されていますか。(当てはまるものを1つ選んでください。)

- ア 整備されている
- イ 整備される予定である
- ウ 整備されていない
- エ 分からない

→問 44 へ

問 44 あなたの労務提供先では、内部通報制度で対象としている通報者に対し、通報処理の仕組み等についてどのような周知活動を行っていますか。(この中からいくつでも選んでください。)

- ア 社内トップによるメッセージ発出
- イ 社内通知
- ウ 説明会
- エ 社内研修
- オ 社内報等の広報誌
- カ パンフレットやリーフレット
- キ イントラネット
- ク その他()
- ケ 行われていない
- コ 分からない

→問 45 へ

問 45 労務提供先が設置・運営する通報・相談窓口を利用しやすくするために、労務提供先に対してどのようなことを望みますか。（もっとも当てはまるものを2つ以内で選んでください。）

- ア 通報相談窓口の利用方法などの周知を図る
- イ 通報相談窓口を利用したことにより不利益を被らないような仕組みを作る
- ウ 通報相談窓口を利用したことが他の従業員に分からないようにする
- エ 法令違反等に関する通報相談を行うことを認め合う職場風土を作る
- オ 通報相談窓口や内部通報制度の運営に社外の第三者を参加させる
- カ 通報相談窓口の担当者の知識向上やスキルアップを図る
- キ 通報相談窓口を社外の第三者機関（法律事務所や通報受付専門会社等）に設置する
- ク 特になし
- ケ その他()

→問 46 へ

問 46 隠蔽性・密行性の高い職場内の不正を発見する手段として、効果的だと思うのは以下のうちどれですか。（もっとも当てはまるものを3つ以内で選んでください。）

- ア 従業員からの情報提供や通報・相談（通報窓口や管理職等への通報等を含む）
- イ 取引先、一般ユーザーからの情報
- ウ 内部監査（組織内部の監査部門による監査）
- エ 外部監査（監査法人等の外部機関による監査）
- オ 職制ルート（上司による日常的な業務のチェック、従業員からの日常的な業務報告等）
- カ 従業員を対象にした職場のコンプライアンスの状況等に係るアンケート調査等
- キ 偶然
- ク 行政機関による調査
- ケ その他(具体的に)

→問 47 へ

問47 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために、どのような措置が必要だと思いますか。
(3つ以内で○印)

(参考) 現在、消費者庁では、有識者検討会を開催し、法の見直しも含む、制度の実効性を向上のための方策について検討しています。

(検討会ウェブサイト) <http://www.caa.go.jp/planning/koueki/chosa-kenkyu/koujou.html>

- ア 通報を理由とする解雇等の不利益取扱いから保護される通報者の範囲を、労働者だけでなく、退職者や役員等にも広げること
- イ 犯罪行為以外の法律違反に関する通報をした者も保護されること
- ウ 法律違反には至らない危険な行為等に関する通報をした者も保護されること
- エ 生命・身体・財産に関する法律違反に限らず、あらゆる法律違反に関する通報をした者も保護されること
- オ 職場への通報だけではなく、行政機関又は報道機関等の事業者外部への通報を、より行いや
すくすること
- カ 通報者氏名・所属等の秘密保持が徹底され、通報者の匿名性が確実に守られること
- キ 通報者に対し不利益な取扱いをした事業者には、罰則や行政措置等の制裁が科されること
- ク 通報者自身が通報内容である法令違反等に関与していた場合に、当該者が自主的に公益通報
をした場合には、刑事責任や民事責任が減免されること
- ケ 通報者が、通報の内容を裏付けるために必要な範囲で勤務先から資料等を持ち出した場合には、当該持出し行為に係る刑事責任や民事責任が減免されること（窃盗や名誉毀損等の責任
を問われないこと）
- コ 不正の目的で通報をした者に対して、罰則や行政措置等の制裁が科されること
- サ 有益な通報を行った者に対して、金銭的報奨が支払われること
- シ 通報を受けた者（事業者、行政機関、報道機関、消費者団体等）が、適切に調査及び是正措
置を行うこと
- ス 従業員等から寄せられる内部通報に適切に対応し自浄作用を発揮するために必要な一定の体
制が、各事業者に整備されること
- セ 事業者の内部通報制度を適切に整備・運用するために必要な一定の知識等を有する担当が配
置されること
- ソ 法の趣旨や内容を、経営幹部や従業員が十分に認識・理解していること
- タ その他()

→問48へ

問 48 公益通報者保護制度の意義・重要性を社会経済全体に浸透させていくために、制度の運用面において政府・行政機関が強化すべき取組みは何だと思いますか。（3つまで○印）

- ア 経営トップ自らが内部通報制度の意義を認識し、企業経営におけるメリットや組織の発展・存亡をも左右し得ること等について、全ての経営幹部・従業員に対して明確かつ継続的にメッセージを発信するよう経営トップに働きかけること
- イ 内部通報制度を有効に活用している先進・優良事例を収集し、積極的に紹介すること
- ウ 公益通報者保護制度を踏まえて事業者が自主的に内部通報制度を適切に整備・運用していくための事業者向けガイドライン等を整備し、その周知・広報を強化すること
- エ 内部通報制度をリスク管理等に積極的に活用し、安全・安心な製品・サービスを提供する事業者が、社会経済やステークホルダーから高く評価されるための仕組みの整備（認証制度の創設や公共調達における有利な取計い等）を行うこと
- オ 国・地方の行政機関が自らに寄せられた事業者内部からの通報に対して適切に対応すること
- カ その他（ ）

→問 49 へ

【一人の労働者としてのお考えをお聞きします。】

問 49 他の条件が同じである場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者（消費者や株主等からの評判が良く、風通しが良い職場環境を有する可能性が高い事業者）に勤務、転職したいと思いますか。

- ア そう思う
- イ どちらかといえばそう思う
- ウ どちらかといえばそう思わない
- エ 思わない（理由を具体的に（ ））

→問 50 へ

【一人の消費者としてのお考えをお聞きします。】

問 50 他の条件が同じである場合、実効性が高い内部通報制度を整備している事業者（安全・安心な製品・サービスを提供している可能性が高い事業者）の提供する商品・サービスを購入したいと思いますか。

- ア そう思う
- イ どちらかといえばそう思う
- ウ どちらかといえばそう思わない
- エ 思わない（理由を具体的に（ ））

【この調査を統計的に分析するために、あなた御自身についてお聞きします】

A あなたの性別をお知らせください。(○は1つ)

- ア 男性
- イ 女性

B あなたの満年齢をお知らせください。(○は1つ)

- ア 20歳未満
- イ 20歳以上30歳未満
- ウ 30歳以上40歳未満
- エ 40歳以上50歳未満
- オ 50歳以上60歳未満
- カ 60歳以上

C あなたが現在お勤めになっている先の所在地(都道府県)をお知らせください。

北海道 青森県 岩手県 秋田県 宮城県 山形県 福島県 新潟県 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 山梨県 長野県 静岡県 愛知県 岐阜県 三重県 富山県 石川県 福井県 滋賀県 京都府 奈良県 和歌山県 大阪府 兵庫県 岡山県 鳥取県 広島県 岡山県 山口県 香川県 愛媛県 徳島県 高知県 福岡県 佐賀県 長崎県 大分県 熊本県 宮崎県 鹿児島県 沖縄県

D あなたは次のどれに当たりますか。(○は1つ)

- ア 会社役員(従業員兼務を含む)
- イ 正社員(公務員を含む)で、管理職
- ウ 正社員(公務員を含む)で、管理職以外
- エ 正社員以外(派遣労働者)
- オ 正社員以外(パート、アルバイトなど)
- カ その他(具体的に:)

E あなたの現在の労務提供先(注)の業種は次のどれに当たりますか。(○は1つ)

(注)「労務提供先」とは、あなたを雇用している事業者のほか、派遣労働者の方は派遣先の事業者、請負契約等に基づいて取引先で働いている方は取引先の事業者をいいます。

- | | |
|------------------|-------------------|
| ア 農林業・漁業・鉱業 | サ 不動産業 |
| イ 建設業 | シ 飲食業 |
| ウ 製造業 | ス 宿泊業 |
| エ 電気・ガス・熱供給・水道業 | セ 医療・福祉(病院を含む) |
| オ 情報通信業(放送業除く) | ソ 教育・学習支援業(学校を含む) |
| カ 情報サービス業(放送業含む) | タ 複合サービス事業(※) |
| キ 運輸業 | チ 旅行業 |
| ク 卸売業 | ツ その他サービス業 |
| ケ 小売業 | テ 公務 |
| コ 金融・保険業 | ト その他(具体的に) |

※「複合サービス事業」とは、上記の複数の分類にわたる各種のサービスを提供するもので、例えば、郵便局、農業協同組合等が該当します。

F あなたの現在の労務提供先（注）の従業員数（パート、非常勤職員等を含め、会社等の本社、支社等を合わせた全体の従業員数。）は次のどれに当たりますか（○は1つ）。

（注）「労務提供先」とは、あなたを雇用している事業者のか、派遣労働者の方は派遣先の事業者、請負契約等に基づいて取引先で働いている方は取引先の事業者のことといいます。

- ア 3人以上 50人未満
- イ 50人以上 100人未満
- ウ 100人以上 300人未満
- エ 300人以上 1000人未満
- オ 1000人以上 3000人未満
- カ 3000人以上 5000人未満
- キ 5000人以上

G 以上の御回答内容に関しまして、正確な調査を行うため（データクリーニング等）、一般社団法人新情報センターから問合せをさせていただく場合がございますので、差支えがなければ、お名前、御住所、連絡方法（メール、電話、FAXのいずれか）の御記入をお願いいたします。当欄に記入いただいた内容は同センター限りで厳重に取り扱い、消費者庁をはじめとする他所に開示することはありません。

お名前	
御住所	〒　　-
メールアドレス	@
電話／FAX	

以上で終了です。誠にありがとうございました。