

4.3 公益通報（公益通報者保護制度）

※本項における該当条文のみ表記の法令は、「公益通報者保護法」である。

1 公益通報者保護法

【公益通報者保護法（平成16年法律第122号）】は、公益のために、法令違反等国民生活の安全・安心を損う企業不祥事の防止を目的として、事業者や行政機関に通報を行った労働者に対する解雇等不利益な取扱いを禁止する法律であり、「公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置等を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかるわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする」と定められている【法第1条】。

また、消費者庁は、「公益通報ハンドブック」を策定し、労働者及び事業者等に最新の法の内容をまとめて提供している。法において事業主は、事業者内部の公益通報に適切に対応する体制を整備するなどの義務が課されており、その具体的な内容は【公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針】（令3.8.20内閣府告示第118号）で示されている。

☆ 「[公益通報者保護制度](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/)」（消費者庁ホームページ）

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/

☆ 「[公益通報ハンドブック 改正法（令和4年6月施行）準拠版](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_220705_0001.pdf)」（消費者庁ホームページ）

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_220705_0001.pdf

☆ 「[公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針](https://www.caa.go.jp/notice/assets/consumer_research_cms210_20210819_02.pdf)」（令和3年8月20日内閣府告示第118号）（消費者庁ホームページ）

https://www.caa.go.jp/notice/assets/consumer_research_cms210_20210819_02.pdf

2 公益通報とは

公益通報とは、労働者（労働基準法第9条に規定する「労働者」をいい、派遣労働者、パート・アルバイトのほか、公務員も含まれる。また、退職後1年以内に通報した退職者（派遣労働終了後1年以内の者や取引先関連の業務終了後1年以内の者を含む）、法人の役員（退任した者を除き、原則として事業所内部で調査・是正の取組みに努めたことを保護要件とする）も対象となる）が、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、その役務提供先又は当該役務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者について通報対象事実（※1）が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該役務提供先若しくは当該役務提供先があらかじめ定めた者、当該通報対象事実について処分若しくは勧告等を行う権限を有する行政機関（※2）又はその者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に通報することをいう【法第2条】。

（※1）「通報対象事実」とは、次のいずれかの事実をいう【法第2条第3項】。

ア 一定の法令違反行為・・・個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかるわる法律（刑法、労働基準法、労働安全衛生法、労働組合法、労災保険法等）。これらの法律に基づく命令を含

む)に規定する罪の犯罪行為の事実又はこれらの法律(当該法律に基づく命令を含む)に規定する過料(行政罰)の理由とされている事実

イ アの法律の規定に基づく処分に違反することがアの事実となる場合における当該処分の理由とされている事実

(※2)「行政機関」とは、次に掲げる機関をいう【法第2条第4項】。

ア 内閣府、官内庁、内閣府設置法第49条第1項若しくは第2項に規定する機関(公正取引委員会、個人情報保護委員会、金融庁、消費者庁等)、デジタル庁、国家行政組織法第3条第2項に規定する機関(厚生労働省、経済産業省等の各省庁)、法律の規定に基づき内閣の所轄の下に置かれる機関若しくはこれらに置かれる機関又はこれらの機関の職員であって法律上独立に権限を行使することを認められた職員

イ 地方公共団体の機関(議会を除く)

3 通報先と保護要件

通報先は大別すると次の3つであり、優先順序はなく、それぞれに保護されるための要件が定められている。

(1) 事業者内部(労務提供先若しくは労務提供先があらかじめ定めた者)への通報

ア 労働者が雇用元(勤務先)の法令違反を通報しようとする場合 → 雇用元の事業者

イ 派遣労働者が派遣先の法令違反を通報しようとする場合 → 派遣先の事業者

【法第2条第1項】

事業者内部の通報先としては、代表者のほか、事業者が設けているヘルpline、相談窓口、コンプライアンス本部に加え、労働者の上司、当該問題の責任者等が含まれる。なお、労務提供先の事業者があらかじめ通報先として弁護士等を定めている場合には、そこへの通報も事業者内部への通報となる。

保護要件は、「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合(真実相当性がある場合)」である【法第3条第1号】。

(2) 行政機関(処分等の権限を有する行政機関)への通報

通報先としての行政機関とは、通報の対象となる法令違反行為について法的な権限に基づく勧告や命令を行うことができる行政機関のことであり、各法令により定められている。なお、この「行政機関」には、各省庁のほか都道府県等の地方公共団体も含まれる。

(例:男女雇用機会均等法に関することは、都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)、労働基準法に関することは、各労働基準監督署、労働者派遣法に関することは、都道府県労働局または厚生労働省職業安定局・有期労働対策部需給調整事業課)

保護要件は、「通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合又は公益通報対象事実等を記載した書面を提出する場合」である【法第3条第2号】。すなわち、単なる憶測や伝聞等ではなく、通報内容が真実であることを裏付ける証拠や関係者による信用性の高い供述など、相当の根拠が必要となる。

公益通報をされた行政機関は、必要な調査を行い、当該公益通報に係る通報対象事実があると認めるときは、法令に基づく措置その他適切な措置をとらなければならない【法第13条】。

また、行政機関は、公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとることが義務付けられている【法第13条第2項】。

☆ [公益通報の通報先・相談先 行政機関検索\(消費者庁ホームページ\)](#)

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

(3) 事業者外部(通報対象事実の発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者)への通報

事業者外部とは、通報対象となる法令違反の発生やこれによる被害の拡大を防止するために必要と認められる者であり、被害者又は被害を受けるおそれのある者を含む。例えば、報道機関、消費者団体、事業者団体、労働組合、周辺住民（例：有害な公害物質が排出されている場合等）などが考えられる。なお、競業する他の事業者等「労務提供先の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれのある者」は除かれる。

保護要件は、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のア～カのいずれか1つに該当することである【法第3条第3号】。

- ア 事業者内部（役務提供先等）又は行政機関に公益通報をすれば、解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由があること
- イ 事業者内部（役務提供先等）に公益通報をすれば、通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由があること
- ウ 事業者内部（役務提供先等）に公益通報をすれば、役務提供先が通報者について知り得た事項を、通報者を特定させるものであると知りながら、正当な理由がなくて漏らすと信ずるに足りる相当の理由があること
- エ 役務提供先から事業者内部（役務提供先等）又は行政機関に公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求されたこと
- オ 書面により事業者内部（役務提供先等）に公益通報をした日から20日を経過しても、通報対象事実について、当該役務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該役務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わないこと
- カ 個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人の財産（事業を行う場合におけるものを除く）に対する損害（回復することができない損害又は著しく多数の個人における多額の損害であって、通報対象事実を直接の原因とするものに限る）が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由があること

4 公益通報者に対する保護の内容

保護要件を満たして公益通報をしたことを理由とする解雇や労働者派遣契約の解除は無効となる（役員の場合、解任は無効とはならないが、損害賠償請求をすることができる）。

また、公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給、自宅待機、退職の強要、退職金の減額その他不利益な取扱いをすることは禁止されており、派遣労働者である公益通報者が公益通報をしたことを理由として派遣先事業者が派遣契約を解除したり、派遣元事業者に対して派遣労働者の交代を求めることが他の不利益な取扱いをすることも禁止されている【法第4条、法第5条】。

なお、公益通報をした公益通報者に対して、賠償を請求することができない。ただし、例えば、入院患者の病歴情報など第三者の個人情報を本人の了解なく漏らしたりするなどの場合には、事業主以外の者に対する損害賠償義務を免れるものではない【法第8条】。

5 他人の正当な利益等の尊重

公益通報をする労働者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない【法第10条】。

例えば、公益通報に際し、病院の患者の氏名や病歴等、第三者の個人情報、通報する法令違反とは関連しない事業者の営業上の秘密、国の安全にかかわる情報等が併せて通報された場合は、他人の正当な利益や公共の利益が害されることも考えられる。また、真実相当性（通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由）のないまま報道機関や事業者外部に通報した場合、通報先の対処の仕方によっては事業者やその従業員、取引先等に回復しがたいダメージを与える可能性がある。そのため、通報者は、他人の正当な利益や公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

さらに、同法では通報者の刑事免責や民事免責に関する規定は設けられていないため、通報に当たり、個人情報を漏らす等、他人の正当な利益を害したり、窃盗罪等、他の犯罪行為を行ったり、不正の目的で通報を行った場合などには、通報者に刑事上・民事上の責任が発生することがある。

6 事業者がとるべき措置等

事業者（行政機関を含む）には次の事項が義務付けられている（従業員数300人以下の中小企業は努力義務）。

- ア 内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置（窓口の設置、調査、是正措置等）をとること
- イ 「公益通報対応業務従事者」を指定すること（通報の受付・調査・是正措置に関する業務に従事する者。例えば、内部通報窓口の担当者や責任者、コンプライアンス部門等に所属する者や担当役員、委託された弁護士等）【法第11条第1項】

なお、上記事項の実効性を確保するため、行政措置（助言・指導、勧告及びこれに従わない場合の公示）も定められている【法第15条、第16条】。

また、担当者や役員が「告発者探し」を行うなど不適切な対応をした場合、事業者は懲戒処分を行うなどの措置をとらなければならない。さらに、通報者を特定させる情報の守秘が義務付けられ、違反した場合には30万円以下の罰金を受けることもある【法第21条】。

ア 守秘義務を負う者の範囲

「公益通報対応業務従事者」（過去に従事者であった者を含む（退職後も同様）。従事者の指定を受けておらず、部下から通常の業務に関する相談として公益通報に関する相談を受けた上司は対象外）

イ 守秘情報の範囲

公益通報者を特定させる事項（氏名や社員番号、場合によっては性別などの属性や通報内容）

ウ 正当な理由がある場合

下記のような場合は、違法性がなく正当な理由があるものとして守秘義務違反に当たらない。

- ・公益通報者本人の同意がある場合
- ・警察からの捜査事項照会、裁判所からの文書送付や調査の嘱託への対応等、法令に基づく場合
- ・当該公益情報に関する調査等を担当する「公益通報対応業務従事者」の間での情報共有等、通報対応に当たって必要不可欠な場合

7 公益通報を受けた事業者の対応

事業者は、公益通報者の保護を図るとともに、公益通報の内容の活用により国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るために、公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他必要な措置をとらなければならない【法第11条第1項、第2項】、【公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関する指針】。

また、法の趣旨を踏まえて、事業者のコンプライアンス経営への取組みを強化するために従業員等からの法令違反等に関する通報を事業者内において適切に取り扱うための指針【公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン 平28.12.9 消費者庁】が定められており、事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項である内部通報制度の整備・運用、通報者等の保護、評価・改善等が具体的に示されている。

なお、内部通報行為に対する報復的な措置に関する判例として、取引先企業の従業員の雇入れについて社内のコンプライアンス室に内部通報を行った者に対してなされた配転命令が内部通報に反感を抱いて本来の業務上の必要性とは無関係に制裁的に行われたもので動機において不当であり、内部通報による不利益取扱いを禁止した社内の運用規定にも反し、人事権の濫用と認められるとの理由で無効とされ、不法行為の成立による損害賠償請求も認められたものがある【オリンパス事件 最一小判 平24.6.28】。

☆ 「[公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン](#)」
(消費者庁ホームページ)

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/ov

[erview/pdf/overview_190628_0004.pdf](#)

- ☆ [大阪弁護士会公益通報者サポートセンター電話相談](https://soudan.osakaben.or.jp/free/tel.html#a01) (大阪弁護士会ホームページ)
<https://soudan.osakaben.or.jp/free/tel.html#a01>
(無料電話相談：月曜 正午から14時、TEL:06-6364-6251)