

Q1 公益通報者保護法とはどのような法律ですか。

A

公益通報者保護法は、労働者、退職者、役員が、役務提供先の事業者において法令違反を認識し、事業者の内部や外部(行政機関や報道機関等)へ通報をした場合に、通報をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば公益通報として法的に保護されるのかという制度的なルールを明確にするとともに、公益通報者の保護と法令の規定の遵守のために必要な措置等について定めた法律です。

Q2 公益通報の主体となるのはどのような者ですか。

A

公益通報の主体となるのは、労働者、退職者及び役員です。

労働者とは、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 9 条に規定する労働者のことをいいます。正社員、派遣労働者、アルバイト、パートタイマー、請負契約に基づき委託元から受託した事業を行う企業の社員や派遣労働者などのほか、公務員も含まれます。

退職者とは、通報の日前 1 年以内に雇用元(勤務先)で働いていた労働者であった者又は通報の日前 1 年以内に派遣先で働いていた派遣労働者であった者をいいます。

役員とは、法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人のほか、法令の規定に基づき法人の経営に従事している者(会計監査人を除く。)をいいます。

また、取引先の労働者や退職者については、現に契約に基づく事業に従事している者や 1 年以内に従事していた者が公益通報の主体になります。

Q3 どのような事実についての通報が保護されますか

A

本法の規定による公益通報の対象となる事実(通報対象事実)は以下のいずれかを指します。

- この法律及び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関わる法律として別表に掲げるもの(これらの法律に基づく命令を含む。以下同じ。)に規定す

る罪の犯罪行為の事実又はこの法律及び同表に掲げる法律に規定する過料の理由とされている事実

- 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが上記に掲げる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(当該処分の理由とされている事実が同表に掲げる法律の規定に基づく他の処分に違反し、又は勧告等に従わない事実である場合における当該他の処分又は勧告等の理由とされている事実を含む。)

なお、通報対象となる法律一覧については、消費者庁ウェブサイトの「公益通報者保護法において通報の対象となる法律について」ページを御覧ください。

Q4 どこに対して通報できますか。また、内部公益通報と外部通報とは、それぞれどのようなものですか。

A

本法では、通報先として、1.事業者内部、2.行政機関、3.その他の事業者外部を定めています。

1. 事業者内部は、役務提供先又は役務提供先があらかじめ定めた者(社外の弁護士や労働組合等)を指します。
2. 行政機関は、通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関及び当該行政機関があらかじめ定めた者を指します。
3. その他の事業者外部は、その者に対し通報対象事実を通報することがそ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(当該通報対象事実により被害を受け、又は受けるおそれがある者を含み、当該役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がある者を除く。)を指し、報道機関や消費者団体等が該当します。

また、内部公益通報と外部通報は法律上の分類ではありませんが、一般的には、内部公益通報には事業者内部への公益通報(いわゆる1号通報)が該当し、外部通報には、行政機関への公益通報(いわゆる2号通報)とその他の事業者外部への公益通報(いわゆる3号通報)が該当すると整理されます。

Q5 本法における事業者とは何を指しますか。営利法人のみが該当しますか。また、社長と従業員1名しかいないような小さな会社でも事業者には該当しますか。

A

本法における事業者は、法人その他の団体及び事業を行う個人を指し、株式会社などの営利目的の法人だけでなく、公益法人、協同組合、特定非営利活動法人(NPO)、個人事業主、国の行政機関、地方公共団体なども広範に含まれます。

また、事業者の範囲について規模による限定を設けてはおらず、社長と従業員 1 名しかいないような小さな会社でも事業者には該当します。

Q6「役務提供先」(本法第 2 条)とは具体的にはどのような者が該当しますか。

A

役務提供先とは、労働者や役員が役務を提供している(退職者の場合は提供していた)事業者のことです。具体的には、通報の主体や勤務形態に応じて、それぞれ以下の者を指します。

1. 労働者

- 雇用元で働いている場合→雇用元の実業者
- 派遣労働者として派遣先で働いている場合→派遣先の実業者
- 雇用元・派遣先の実業者と取引先の実業者との請負契約等に基づいて当該取引先で働いている場合→取引先の実業者

2. 退職者

- 雇用元で働いていた場合→雇用元の実業者
- 派遣労働者として派遣先で働いていた場合→派遣先の実業者
- 雇用元・派遣先の実業者と取引先の実業者との請負契約等に基づいて当該取引先で働いていた場合→取引先の実業者

3. 役員

- 役員を務めている実業者で働いている場合→役員を務めている実業者
- 役員を務めている実業者と取引先の実業者との請負契約等に基づいて当該取引先で働いている場合→取引先の実業者

Q7公益通報が保護されるための要件はどのようなものですか。

A

公益通報が保護されるための要件(保護要件)は、公益通報の主体や通報先に応じて異なります。

労働者及び退職者が、事業者内部に公益通報を行おうとする場合は、「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」(本法第3条第1号)に保護されます。

また、行政機関に公益通報を行おうとする場合は、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思料し、かつ、必要な事項を記載した書面を提出する場合(本法第3条第2号)に保護されます。

その他の事業者外部に公益通報を行おうとする場合は、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る場合であって、本法第3条第3号イからへまでに掲げる要件のいずれかを満たす場合に保護されます。

役員について、事業者内部に公益通報を行おうとする場合は、「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」(本法第6条第1号)に保護されます。

また、行政機関に公益通報を行おうとする場合は、調査是正措置をとることに努めたにもかかわらず、なお当該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る場合(本法第6条第2号イ)に保護されます。

その他の事業者外部に公益通報を行おうとする場合は、調査是正措置をとることに努めたにもかかわらず、なお当該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、本法第6条第3号イ(1)から(3)までに定める要件のいずれかを満たす場合に保護されます。

ただし、行政機関又はその他の事業者外部に公益通報を行おうとする場合について、個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人(事業を行う場合におけるものを除く。)の財産に対する損害(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場合(本法第6条第2号ロ及び同条第3号ロ)には、重大な利益の保護のため速やかに不正行為の是正を図る必要があることから、調査是正措置がとられていなくとも保護されます。

Q8 公益通報者は本法の規定によりどのように保護されますか。

A

公益通報をしたことを理由として、事業者が公益通報者に対して行った解雇は無効となります。

加えて、公益通報をしたことを理由として、事業者が公益通報者に対して行った解雇以外の不利益な取扱いをすることも禁止されます。

また、事業者は公益通報によって損害を受けたことを理由として、公益通報者に対して賠償を請求することはできません。

Q9 令和 2 年改正のポイントはどのようなものですか。

A

令和 2 年改正においては、事業者が自浄作用を発揮し、法令違反を早期に是正する観点から、新たに、常時使用する労働者の数が 300 人を超える全ての事業者に対し、内部公益通報対応体制の整備義務を課しています。

さらに、より安心して通報できるよう、事業者に対し、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者を公益通報対応業務従事者(従事者)に指定する義務を課し、従事者に指定された者には刑事罰付きの守秘義務を課すこととしました。

この他、より多くの通報者を保護する観点から、保護される公益通報者の範囲について、従前の労働者に加え、新たに役員と退職後 1 年以内の退職者も含めることとしました。また、保護される公益通報の対象となる法令違反行為について、従前の犯罪行為に加え、新たに過料対象行為を含めました。さらに、行政機関への通報を行いやすくする観点から、行政機関への通報が公益通報として保護される場合として、従前の信ずるに足りる相当の理由がある場合に加えて、新たに氏名等を記載した書面を提出する場合を規定しました。

Q10 令和 2 年改正により事業者には義務付けられた体制整備とはどのようなものですか。

A

常時使用する労働者の数が 300 人を超える事業者は、本法第 11 条により、内部公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制(内部公益通報対応体制)の整備その他の必要な措置をとることが義務付けられました。常時使用する労働者の数が 300 人以下の事業者には義務は課されていないものの努力義務は課されています。

内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置の具体的な内容は、「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(指針)」において規定されています。

消費者庁では、「指針を遵守するために参考となる考え方や指針が求める措置に関する具体的な取組例」や「指針を遵守するための取組を超えて、事業者が自主的に取り組むことが期待される推奨事項に関する考え方や具体例」

等を記載した「公益通報者保護法に基づく指針(令和3年内閣府告示第118号)の解説」(指針の解説)を消費者庁ウェブサイト上で公表しています。

常時使用する労働者の数が300人を超える事業者は、内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置をとるに当たって指針を遵守する必要があり、指針の解説も踏まえて対応することが求められます。

なお、指針の規定により、各事業者は体制整備の内容を内部規程として定める必要がありますが、民間事業者向けの内部規程例を消費者庁ウェブサイト上で公表していますので、内部規程の作成に当たって御参照ください。

また、行政機関については、行政機関向けのガイドラインや地方公共団体向けの内部規程例を消費者庁ウェブサイト上で公表しています。

Q11 常時使用する労働者の数が300人以下の地方公共団体に対しては、体制整備の義務は課されていないのですか。

A

常時使用する労働者の数が300人以下の事業者(地方公共団体を含む。)に対しては、内部公益通報対応体制の整備については努力義務にとどまりません。

他方、外部の労働者等からの通報(2号通報)については、令和2年改正において本法第13条第2項が新設されたことにより、通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関(法律上独立に権限を行使することを認められた検察官、海上保安官等の職員を除く。)は、その職員数の多寡にかかわらず、地方公共団体を含む全ての行政機関に対し、2号通報に応じ、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る義務が新たに課されています。

Q12 令和2年改正法の施行日はいつですか。

A

令和4年(2022年)6月1日です。