



# 公益通報者保護制度

---

令和4年度

指定障害福祉サービス事業者等に対する集団指導

札幌市障がい福祉課

# 公益通報者 保護制度とは

企業をはじめとする事業者による一定の違法行為などを、労働者が組織内の通報窓口や外部のしかるべき機関に通報することを「公益通報」といいます。

公益通報は、組織の違法行為を明るみにし、その是正を促すことで、被害の拡大を抑える効果があるとともに、社会に利益をもたらすこととなります。

また、事業者が通報に適切に対応することは、リスクの早期把握につながり、組織の質を高め、企業価値を向上させる効果があります。

しかしながら、通報者は、通報をしたことによって、事業者から解雇や降格などの不利益な取扱いを受けるおそれがあります。

「公益通報者保護法」は、このような観点から、通報者が、安心して通報が可能となるよう、どこへどのような内容の通報を行えば保護されるのかというルールを明確にするものです。

事業者においても、通報を受付けする窓口を設置し、当該窓口を従業員に周知するなどして、従業員に制度の理解を深めるよう取り組んでください。

(参考資料)

公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（令和4年6月1日消費者庁）  
通報者も企業も守る「公益通報者保護制度」

## 公益通報の条件

公益通報者保護法では、「誰が」「どのような事実について」「どこに通報するか」など、一定の要件を満たすものが公益通報とされ、保護の対象になります。

### ◆条件1

通報者が通報の対象となる事業者へ労務提供している**労働者**であること（正社員、パートタイマー、アルバイト、取引先の社員、退職後1年以内の労働者、役員）。

### ◆条件2

通報する内容が、特定の法律に違反する**犯罪行為**や**過料の対象となる行為**であること（通報対象事実）

対象となる法律は約500本あり、障害者総合支援法、児童福祉法も該当します。（その他の法律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」をご確認ください）

なお、通報先は事業者内部、行政機関、報道機関など3つが定められており、通報者が保護されるための要件がそれぞれに定められています。

## 通報者が 保護される条件 (勤務先に対する通報)

- ◆ 通報者が通報の対象となる事業者へ労務提供している労働者であること（正社員、パートタイマー、アルバイト、取引先の社員、退職後1年以内の労働者、役員）。
- ◆ 通報に不正の目的がないこと。
- ◆ 法令違反行為等が生じ、又はまさに生じよう思料する場合。
- ◆ 公益通報をしたことを理由にして、公益通報者に対して行った解雇は無効です。公益通報者が役員の場合は、公益通報をしたことを理由にして事業者が公益通報者を解任することは可能ですが、公益通報者は解任によって生じた損害賠償請求をすることができます。
- ◆ 公益通報をしたことを理由にして、公益通報者に対して、降格、減給、訓告、自宅待機命令等の不利益な取扱いをすることも禁止されています。

# 通報者が 保護される条件

(行政機関に対する通報)

公益通報者保護法に基づく保護を受けるための要件は、通報先ごとに異なります。行政機関に対する通報は事業者への通報とは条件が若干異なります。

- ◆ 通報者が通報の対象となる事業者へ労務提供している労働者であること（正社員、パートタイマー、アルバイト、取引先の社員、退職後1年以内の労働者、役員）。
- ◆ 通報に不正の目的がないこと。
- ◆ 法令違反事実について、札幌市が処分又は勧告等の権限を有していること（給付費の不正請求、人員基準違反、運営基準違反、虚偽の指定申請など）。
- ◆ 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
- ◆ 通報対象事実が生じ、もしくはまさに生じようとしていると思料し、かつ、かつ通報者の氏名、住所、通報対象事実の内容、通報対象事実が生じようとしていると思慮する理由などを記載した書面を提出すること。

※虐待通報は障害者虐待防止法に基づき、公益通報とは別に通報の義務と通報者を保護する規定があります。

公益通報者保護法に基づく保護を受けるための要件は、通報先ごとに異なります。報道機関等に対する通報は事業者への通報とは条件が若干異なります

- ◆ 通報者が通報の対象となる事業者へ労務提供している労働者であること（パートタイマー、退職後1年以内の労働者、役員）。
- ◆ 通報に不正の目的がないこと。
- ◆ 通報対象事実が生じ、又は生じようとしていると信ずるに足りる相当な理由がある場合であって、つぎの要件のいずれかを満たす場合。

- ① 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場合
- ② 公益通報をすれば当該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場合
- ③ 公益通報をすれば、役務提供先が、当該公益通報者について知り得た事項を、当該公益通報者を特定させるものであることを知りながら、正当な理由がなく漏らすと信ずるに足りる相当の理由がある場合
- ④ 公益通報をしないことを正当な理由がなく要求された場合
- ⑤ 書面により公益通報をした日から二十日を経過しても、当該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調査を行わない場合
- ⑥ 個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人の財産に対する損害が発生し、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

## 通報者が 保護される条件 (報道機関等への通報)

事業者は、公益通報をしたことを理由に従業者に不利益な扱いをしてはなりません。

- ◆公益通報をしたことを理由とする**解雇の無効**
- ◆公益通報をしたことを理由とする**派遣契約の解除の無効**
- ◆公益通報をしたことを理由とする**不利益な取扱いの禁止**

降格、減給、退職金の不支給・減額・没収、給与上の差別、訓告、自宅待機命令、退職の強要、専ら雑務に従事させることなど

#### ◆損害賠償請求の制限

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

ただし、法に基づく公益通報以外の通報の場合は、法に基づく保護の対象とはなりません。

# 通報者はどの ように保護され るか。

公益通報を理由とした解雇は無効となり、降格、減給、退職の強要などの不利益な取扱いは禁止されています。

また、事業者は、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義務を負います。（中小事業者は努力義務）

さらに、事業者は、通報者の保護のため、通報窓口の担当者や案件の調査を行う担当者のうち、通報者の氏名などが分かる情報を知る立場にある者を「従事者」として指定する義務を負います。「従事者」は、公益通報者保護法が定める守秘義務を負い、万一この義務に違反した場合は、従事者に罰金30万円が科せられることとなります。このような刑事罰によっても、通報者の秘密は保護されています。

民間事業者がこれらの義務に違反した場合、消費者庁から報告を求められたり、助言、指導、もしくは勧告を受けることがあります。民間事業者が勧告にも従わない場合、公表されることもあります。



## 通報者の 注意点

公益通報は不正の目的でないことが必要となります

例えば、通報を手段として金品をゆすりたがるなどの不正の利益を得る目的であったり、対象事業者や対象行為者の信用を失墜させるなどの有形無形の損害を加える目的であったりというのが、ここにいう「不正の目的」に当たります。

「不正の目的」がある場合は、公益通報にはなりません。

なお、「不正の目的」でないというためには、通報の主たる目的が上記のようなものでないと認められれば足り、純粋に公益を図る目的(通報対象事実による被害の拡大を防止するなどの公益を図る目的)でなければならないことを要するものではありません。単に交渉を有利に進めようとする目的や事業者に反感を抱いているというだけでは、ここにいう「不正の目的」があるとまではいえません。

# 公益通報に 関するQ&A①

この資料で紹介した事項以外のQ&Aは消費者庁のホームページを参考にしてください。

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistleblower\\_protection\\_system/faq/](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/faq/)

問1 匿名で公益通報することはできますか。

(回答)

匿名であっても、本法に定める要件を満たしていれば公益通報をすることができます。

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

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

問2 退職後、1年以内に通報した場合であっても、退職後1年を経過したタイミングから保護の対象ではなくなるのでしょうか。

(回答)

退職者は、退職後1年以内に通報すれば、その後は期間の定めなく本法の規定により保護されます。

## 公益通報に 関するQ&A②

この資料で紹介した事項以外の  
Q&Aは消費者庁のホームページ  
を参考にしてください。  
[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistleblower\\_protection\\_system/faq/](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/faq/)

問3 退任から1年以内の役員は公益通報の主体となる退職者に含まれますか。

(回答)

退任した役員は、公益通報の主体となる退職者には含まれません。

問4 行政機関に通報した場合、通報者の秘密は守られますか。

(回答)

行政機関の職員は、地方公務員法国家公務員法等の規定により、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならないとされており、通報者の秘密は守られます。

また、行政機関が保有する個人情報については、「行政機関の保有する情報の公開に関する法律(平成11年法律第42号)」において、除外事由に該当しない限り、原則として不開示情報とされていること「個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)」において、行政機関の利用目的はできる限り特定しなければならず、目的外の利用・提供が厳しく制限されていることから、通報者の氏名などの個人情報についても保護されることとなります。

このため、通報者本人の氏名など通報者の個人情報が、本人による明示の同意なく開示されることはありません。

## 公益通報に 関するQ&A③

この資料で紹介した事項以外の  
Q&Aは消費者庁のホームページ  
を参考にしてください。

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistle\\_blower\\_protection\\_system/faq/](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistle_blower_protection_system/faq/)

問5 「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」(本法第3条第2号及び同条第3号)がある場合とはどのような場合を指しますか。

(回答)

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の例としては、単なる憶測や伝聞等ではなく、通報内容を裏付ける内部資料等がある場合や関係者による信用性の高い供述がある場合などが考えられます。

なお、後日、紛争となった場合に、実際に本法の規定による保護を受けるためには、公益通報者の側が「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」があったことを立証することが必要と考えられます。

# 公益通報に 関するQ&A④

この資料で紹介した事項以外のQ&Aは消費者庁のホームページを参考にしてください。

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistleblower\\_protection\\_system/faq/](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/faq/)

問6 書面により行政機関へ通報する場合、書面に記載をする必要がある「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思料する理由」とはどのようなものですか。りますか。

(回答)

思料する理由については、単なる憶測や伝聞等ではなく、合理的な根拠に基づく客観的かつ具体的な記載が求められることとなります。

なお、合理的な根拠に基づき客観的かつ具体的に記載されていなかった場合は、行政機関は、公益通報者と連絡を取り、補正を求めることができます。補正の求めを受けたとしても、通報対象事実の内容を抽象的に示すにとどまったり、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考える合理的な根拠を示すことができなかつたりする場合は、保護要件を満たさず、本法の規定による保護を受けることはできません。

# 公益通報に 関するQ&A⑤

この資料で紹介した事項以外の  
Q&Aは消費者庁のホームページ  
を参考にしてください。

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistleblower\\_protection\\_system/faq/](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/faq/)

問7 零細企業など企業規模等によって、本法の規定の対象外となる場合がありますか。

(回答)

内部公益通報対応体制の整備義務等を除き、企業規模等によって対象外となることはありません。

なお、内部公益通報対応体制の整備義務等については、常時使用する労働者の数が300人以下の事業者に対し、義務ではなく努力義務が課されています。

問8 職場で行われたパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントについての通報は、公益通報に該当しますか。

(回答)

パワー・ハラスメントは労働施策総合推進法(昭和41年法律第132号)、セクシュアル・ハラスメントは男女雇用機会均等法(昭和47年法律第113号)においてそれぞれ規定されていますが、いずれも犯罪行為もしくは過料対象行為又は最終的に刑罰若しくは過料につながる法令違反行為とされていないことから、これらの法律違反についての通報は、公益通報には該当しません。

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

# 障がい福祉課 への通報

公益通報に該当しなくても、事業者に対する通報・相談を受けています。

〒060-8611

札幌市中央区北1条西2丁目

札幌市保健福祉局障がい福祉課 指定指導担当係

電話011-211-2938（午前8時45分～午後5時15分）

メールアドレス

s i d o u @ c i t y . s a p p o r o . j p

- ◆通報の際は、通報者氏名、住所、連絡先、事業者名、通報対象事実などの根拠資料の提供をしてください。
- ◆通報受理後は、通報者を特定されないように十分注意を払って調査を行います。
- ◆通報に関する秘密は保持されます。通報に係る個人情報には保護されます。