

## 通報に関する秘密の保護に係る調査結果・参考事案等

平成 30 年 5 月 16 日

消 費 者 庁

## 1. 通報に関する秘密の保護への要請に関する調査結果

## (1) 労働者の匿名通報への志向

- 消費者庁が労働者に対して行った調査において、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、通報する場合に名前を明らかにするかどうかを尋ねたところ、「匿名」で通報をすると回答した者は約 7 割（67.5%）であった<sup>1</sup>。
- 上記匿名で通報すると回答した者に、その理由を尋ねたところ、約 7 割（66.9%）が「不利益な取扱いを受けるおそれがある」ことを理由として挙げている<sup>2</sup>。

## (2) 通報に関する秘密が漏洩されることへの労働者の懸念

- 消費者庁が労働者に対して行った調査において、労務提供先における不正行為を知った場合に、通報・相談をしない理由を尋ねたところ、「（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」が 24.8%、「（通報したことが上司や同僚等に知れた場合）職場内でいやがらせ等を受けるおそれがある」が 21.8%であった<sup>3</sup>。
- また、同調査において、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ところ、最も多かったのは「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%）という回答であった<sup>4</sup>。

## (3) 事業者の意識

- 消費者庁が事業者に対して行った調査において、通報窓口を社内若しくは社外に設置している事業者に対し、内部通報制度の信頼性や安心感を向上させるためにとっての方策を尋ねたところ、「秘密が守られることを従業員に周知している」（82.7%）が最も多く、「窓口担当者に守秘義務を課している」（81.9%）が 2 番目に多かった<sup>5</sup>。

1 消費者庁「平成 28 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」（以下「平成 28 年度労働者調査」という）16 頁

2 平成 28 年度労働者調査 20 頁

3 平成 28 年度労働者調査 32 頁

4 平成 28 年度労働者調査 29 頁

5 消費者庁「平成 28 年度民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」（以下「平成 28 年度民

- また、同調査において、事業者に対し、公益通報者保護制度の実効性を向上させるために必要と考えられる措置を尋ねたところ、「通報者の氏名・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」(44.2%)が最も高かった<sup>6</sup>。

## 2. 通報を受けた者による不適切な対応により通報者が特定された事案の例

- 所管区域内の会社の従業員からファクスやメールで寄せられた産業廃棄物の処理に関する内部告発について、行政機関職員が当該会社に事実関係を確認する際に、当該会社が告発者名を既に把握していると誤信し、当該会社に告発者名などの個人情報漏洩した事案(平成29年7月報道)。
- 通報を受けた行政機関の職員が、被通報事業者に対する講習会の際に、通報者の氏名を明らかにしたところ、これが違法と判断された事案(東京地判平成29年5月24日)
- 施設職員が上司の行為を行政機関に内部告発したところ、行政機関が告発者の了解を得ずに、当該文書を、告発者の実名を記したまま施設の運営法人に提供した事案(平成28年12月報道)。
- 行政機関の外部通報窓口が、通報者の氏名を行政機関に伝えたものの、氏名を行政機関に伝えることの同意の存在について、通報者と外部通報窓口の認識が異なっていた事案(平成28年3月報道)。
- 大学病院の医療過誤に関して行政機関の職員に通報したところ、通報を受けた職員が、通報者の氏名、所属について、大学病院側に伝えた事案(平成26年12月報道)。
- 研究プロジェクトのメンバーが、同プロジェクトにおいて、研究データが改ざんされた事実を行政機関にメールで告発したものの、告発を受領した職員が、当該メールを研究チームの責任者に転送した事案(平成26年1月報道)。
- 会社の相談窓口の担当者が、相談者の相談内容を相談の対象となった店舗に伝え、その後、相談者が、相談の対象となった店舗での就労を拒否された事案(大阪高判平成24年6月15日)。
- 会社の通報受付窓口が通報者の氏名等を通報者の上司に伝えたところ、通報者が不利益な配転命令を受けた事案(東京高判平成23年8月31日)。
- 会社の通報受付窓口が通報者の氏名を会社に伝えたところ、通報者が自宅待機命令を受けた事案(平成20年3月報道)。

## 3. 公益通報者保護制度相談ダイヤルに寄せられた相談の例(匿名性確保のため、内容を抽象化している。)

- 勤務先が設けている外部の通報窓口に通報したが、調査を行う際に、通報窓口が、私が通報したという事実を私の上司に伝えていた。
- 所属先の事業者が、取引先に対し、私が通報したという情報を伝え、私と取引をしな

---

間事業者調査」という。) 34 頁

<sup>6</sup> 平成28年度民間事業者調査 60 頁

いよう伝えている。

- 職場での不祥事について行政機関に通報し、調査が進んでいるが、上司が憶測で、私が通報者であると職場で言いふらしている。
- 勤務先の職員の不正行為について、勤務先が設けている通報窓口にて通報したところ、私が通報したことを公の場で明らかにされた。
- 勤務する会社で行われている不正行為について、社内窓口にて通報したが、担当者が被通報者に私の名前を伝えてしまったことで居づらくなり、自ら退職を願い出た。
- 管理職の不正について勤務先の内部通報窓口にて通報したが、私の上司にそのことが伝わってしまい、現在、組織を裏切ったような目で見られている。
- 勤務している事業所の不正について、行政機関の担当部署にて通報した。私の名前は出さないで欲しいと念を押して、実名で通報し、事業所は先日、行政機関の調査を受けた。もし、私が通報したことが分かっていたら不利益取扱いを受けるのではないかと不安である。

#### 4. 通報経験者等へのヒアリングにおける指摘事項や事業者等の通報実態に関する意見

##### (1) 通報経験者、労働者等からの意見

###### ア 通報者であることが明らかになったことにより不利益を受けたという体験談

- 公益通報を実名で行ったが、私に対して、組織に盾突く、何か人間性にも問題があるのではないかという先入観を持たれ、就職先を見つけるのは簡単ではない。
- 公益通報において名前を出したことによって、大きな弊害が出ている。職を探したが、市内はなかなか難しい。田舎というか、非常にコミュニティが濃い所では、裁判をやるとか、あるいは情報を持ち出したとかということがフレームアップされて、生活上は非常に厳しい。
- 社内の窓口にて通報したという事実が社内に漏れ、それ以降、不利益な取扱いを受けるようになった。社内外の関係者との接触を禁じる業務命令が出されたり、最低水準の人事評価をされたり、生産性のない仕事の命令をされた。

###### イ 通報者であるという情報が通報者の同意なく漏洩されたという体験談

- 社内のコンプライアンスヘルプライン通報制度に基づいて不正を通報した。ところが、驚くべきことに通報後、通報者である私の名前が当事者の上司や人事部長に無断で漏えいされ、私は違法な配転命令で閑職に追いやられたほか、退職に追い込もうとする組織的な嫌がらせが始まった。
- 行政機関にて通報したところ、行政機関職員が、私に断りもなく、被通報者に対し、私が通報したことに関する問い合わせを行ったので、実際上は、行政機関職員であっても、通報者を保護することや、情報について秘密を保持しようという意識は低いと思う。自分が通報したことについて秘密が守られないのでは、通報する人はいないであろう。安心して通報をしてもらうためには、公益通報者保護法に守秘義務の規定を入れることが必要である。

## ウ 秘密が守られたことにより通報しても不利益を受けなかったという体験談

- 社内の不正を知ったため、内部通報ルートを使って本社に通報した。本社はそれを公に発表し、是正措置を講じた。通報者の秘密は完全に保護されており、誰か通報したのかはどこにも漏れなかったし、処遇の変化等の不利益も一切受けなかった。
- 匿名で連絡したが、通報者の秘密が最後まで完全に守られたので、自分に不利益は何も起こらなかった。

## エ 守秘義務の履行を担保するための手段に関する意見

- 誰からの通報であるか安易に漏えいしたり、通報者に不利益な取扱いをした企業には、企業経営に支障が生じるような何らかのサンクションがないと、企業側の意識は変わらないのではないかと。
- 通報者の氏名等が事業者内で共有されることを阻止する法律が存在していないのに、公益通報者保護法には、無断漏えいを阻止する条項がない。この条項がないことは、公益通報者保護法の重大な問題であり、通報者の氏名等、通報者の情報を社内で無断で漏えいした事業者には罰則を科す条項の追加が必須である。
- 漏洩を防ぐためには刑事罰と行政罰が必須である。国家公務員法、地方公務員法や不正競争防止法など他の法令と重複しても、重めの刑罰を規定して防止すべきである。

## (2) 事業者からの意見

### ア 通報に関する秘密保護への対応状況について

- 実名通報でも、通報窓口担当者以外には通報者が誰かが分からないように隠してほしいというものもある。その場合には、通報記録には通報者が特定されるような情報を残さないようにし、相談者の意に沿うような形で対応している。
- 窓口担当者が本社から出張に来たというだけで、誰かが何かを通報したに違いないということで犯人探しが始まったりすることもあるので、できる限りの工夫・配慮をしている。例えば、通報を受けて地方の事業所の問題を調査する場合には、勤務時間外に事業所外で話を聞くなどしている。なお、通報者の秘密に関する守秘義務の徹底は、この制度の一番のポイントなので、役員・社員からの窓口担当者への開示要求は一切禁止している。
- 通報者を特定する行為は、社内規程で禁じており、違反した場合には懲戒処分等の対象となる。
- 会社に名前を知られたくない場合は、外部の通報窓口を利用してもらっている。外部窓口を委託している弁護士は通報者の名前や連絡先等を会社側には一切知らせず、当社は弁護士から通報の内容を聞くだけという仕組みになっている。
- 通報受付専門会社である。契約企業から、しっかりした調査を実施したいので、通報者の氏名を教えてくれないかとの話が来ることもある。その場合、会社側の意向

を通報者に知らせ、通報者に確認をとるようにしている。通報者に無断で教えることはない。

- 匿名でかつ調査をしないで欲しいという通報者もいる。例えば、ハラスメント系の相談で、自分が不利益を被る可能性があるので、全社的に一般論として注意喚起するようにして欲しいなどの要望もある。

#### イ 秘密を保持したままの調査の限界を指摘する意見

- 通報者が誰であるかが絶対に分からないようにして欲しいという通報が多いが、事案によっては、それでは意味のある調査はできないと返答せざるを得ないこともある。
- 小規模の企業や支社などについては、通報者の氏名が企業側の事実調査の過程で明らかになってしまうおそれがあるが、そこはなかなか難しい問題である。

以 上