

事業者等における通報体制の整備について

平成 30 年 10 月 25 日
消 費 者 庁

第 1 公益通報者保護専門調査会における審議の中間整理

平成 30 年 7 月 18 日に開催された第 17 回公益通報者保護専門調査会においては、これまでの審議を踏まえた今後の検討に向けて、当該時点において概ね方向性が示された事項及び検討課題として残されている事項が中間的に整理された。

内部通報体制及び外部通報体制の整備に係る事項の「中間整理（概要）」を抜粋して示すと以下のとおりである。^{【参考 1】}

1. 事業者

(1) 内部通報体制の整備義務を課すことの是非

- ・ 大規模の事業者と中規模・小規模の事業者とでは分けて考える必要があるが、事業者には内部通報体制の整備義務を課す方向で検討すべき。

(2) 対象とする事業者の範囲

- ・ 少なくとも大規模の事業者には内部通報体制の整備義務を課すべき。
- ・ 中規模・小規模の事業者にどのようなレベルで義務を課すかについて、引き続き検討。

(3) 履行すべき義務の内容

- ・ 履行すべき義務の内容は事業者の規模や業種等によって様々であり、義務の内容を画一的に定めることは相当でなく、また、各事業者の実情に即した創意工夫による取組は抑制すべきでない。
- ・ 義務の内容や、具体的な規定方法について、引き続き検討。

(4) 義務の履行を確保するための措置

- ・ 義務の履行を確保するための措置に関しては、事業者において内部通報体制が整備されていない場合、2号通報について「思料する」だけで通報できるようにする、内部通報体制を整備していないことを3号通報の特定事由に追加するなど、2号通報及び3号通報の要件緩和と結び付けていくべき¹。
- ・ 上記以外の義務の履行を確保するための措置（行政措置等）について、引き続き検討。

¹ 外部通報の保護要件を検討する際に、別途説明予定。

2. 行政機関

- ・ 通報体制(内部通報体制・外部通報受付体制)の整備義務を課す方向で検討すべき。
- ・ 通報体制の整備義務を課すことについて、地方自治法との関係を踏まえて、関係機関との調整を踏まえつつ検討。

第2 中間整理に対する関係団体等・関係省庁の意見

1. 関係団体等の意見

平成30年9月5日に開催された第18回公益通報者保護専門調査会及び同月19日に開催された第19回公益通報者保護専門調査会においては、関係団体等から上記第1の中間整理に対する意見を聞くためのヒアリングが行われた。

内部通報体制及び外部通報体制の整備についての意見を要約すると以下のとおりである。

(1) 一般社団法人日本経済団体連合会²

- ・ 内部通報体制の整備義務を事業者に課すことについては反対であり、その必要性を再検討すべき。
- ・ 万が一、内部通報体制の整備義務を課すとしても、その担保措置として、体制整備の有無を2号通報の要件緩和と結びつけたり、3号通報の特定事由とすべきではなく、行政措置や罰則も不要。
- ・ また、具体的な制度内容・運用方法は各事業者に委ねるべき。
- ・ 現在消費者庁にて準備中の「内部通報制度に関する認証制度」は、整備の有無の指標とすべきではない。

(2) 全国中小企業団体中央会²

- ・ 内部通報制度が徐々に周知されてきており、「法的義務ではないから内部通報制度の導入割合が増加していない」とみることは可能であると思われる。
- ・ しかしながら、中小企業等において、事業者側に内部通報体制整備の法的義務を課すことは、以下の点から適当でないと考える。
 - ① 人的・資源的要因から対応が困難。
 - ② 通報に関する秘密保持に対する疑念を払拭する体制を構築することが困難。
 - ③ 全ての中小企業等の役員等に対して、法令等の十分な理解と適切な行動を求めることは現実的でない。
 - ④ 立法事実の存在に疑問。
- ・ 中小企業等の事業者が能動的に公益通報制度を活用する体制を整備するためには、体制整備(導入)を推進するインセンティブを付与することが有効と考える。
- ・ 業界団体や組合に通報窓口を設置することについては、機能的・人的限界があるため適当でないと考える。

² 平成30年9月5日 第18回公益通報者保護専門調査会

- ・ 通報体制の整備においては、中小企業等に遍く法的義務を課すのではなく、行政機関への通報(2号通報)体制を充実させることが現実的かつ効率的であると考え。このような法的義務による規制の線引き(大企業と中小企業との線引き)としては、300人以下の中小企業で区分けするようお願いしている。
- ・ 市区町村の通報・相談窓口の設置率が低い水準にとどまっている要因についても調査・分析する必要があると考える。

(3) 特定非営利活動法人消費者機構日本³

- ・ 事業者に通報体制の整備義務を課すことについて賛成。ただし、小規模事業者については、努力義務とすることもやむを得ないと考える。なお、通報窓口については、社内での体制が取れない場合であっても、守秘義務を負っている弁護士などと契約して通報窓口とすることも可能であることなども示し、可能な限り設置をすすめるようにすべき。
- ・ 行政機関についても、通報体制の整備義務を課すことに賛成。

(4) 岡山県総社市³

- ・ 公益通報者保護制度に対する事業者の意識改革、啓発、未然防止のため、内部通報体制を整備する必要はあるが、まず本制度の周知を十分に行うことが必要ではないか。
- ・ 内部通報体制の整備義務を課すに当たっては、大規模の事業者と中規模・小規模の事業者とで分けて考える、更に細分化して事業者実態に沿った整備義務を課すなど、義務化に向けて慎重に検討する必要がある。
- ・ 国や都道府県と比べ、通報窓口の設置率が低いことを理由に通報体制整備の義務を課すのは、あまりに短絡的発想ではないか。地方自治体のみならず国民に広く周知し、本制度が活用される環境を整えるのが第一義ではないのか。

2. 関係省庁の意見

内部通報体制及び外部通報体制の整備に係る関係省庁の意見を要約して示すと以下のとおりである。

- ・ 行政機関における通報体制の整備義務を課すこととした場合、組織の規模等を踏まえた除外規定を盛り込むなどすべき。
- ・ 事業者内部での自浄作用を高めることを促すことが公益通報者保護制度の趣旨であるとするれば、むやみに2号通報、3号通報を促進させるのではなく、むしろ1号通報として事業者になされる通報の要件の緩和や、事業者に対するサンクションの加重(行政措置の導入等)、内部通報体制の整備に対するインセンティブの付与等の観点から通報者の保護を図ることをまず検討することが適切ではないか。

³ 平成30年9月19日第19回公益通報者保護専門調査会

第3 事実関係

1. 立法時の考え方

(1) 公益通報者保護法における内部通報に対応するための体制整備の基本的な考え方

公益通報者保護法（以下「法」という。）は、労務提供先等（民間事業者及び行政機関）への内部通報に対応するための体制（以下「内部通報対応体制」という。）の整備については特段の定めを置いていない。^{【参考2】}

法の制定時においては、公益のために通報した労働者を保護することを法的に明確化することで、コンプライアンス経営という民間事業者及び行政機関の自主的な取組と合わせて、これらがより真摯に労働者からの問題提起に対応することが期待され、遵法意識が高まり、通報対応体制を含むコンプライアンス体制が自ら整備されるため、内部通報対応体制の整備を義務付ける必要がないものと考えられていた。^{【参考3】}

(2) 法における外部通報に対応するための体制整備の基本的な考え方

法は、処分又は勧告等をする権限を有する行政機関（以下「権限を有する行政機関」という。）への外部通報に対応するための体制（以下「外部通報対応体制」という。）の整備についても特段の定めを置いていない。

(3) 衆・参内閣委員会における附帯決議

衆・参内閣委員会でなされた法に対する附帯決議においては、政府に対し、

- ・（衆議院）法の適用に当たっては、通報をしようとする者が事前に相談できる場が必要であることから、国、地方を通じて行政機関における通報・相談の受付窓口の整備・充実に努めること^{【参考4】}
- ・（参議院）事業者において、通報をしようとする者が事前に相談できる窓口が整備されるよう促進すること。また、公益通報を受けた事業者が、通報対象事実についての調査結果及び是正措置等を公益通報者に通知するよう、公益通報受付体制の整備を図ること^{【参考5】}

などが求められた。

(4) 各種ガイドラインの策定

以上の経緯を踏まえ、法制定後において、政府として各種ガイドラインを策定し、民間事業者及び行政機関が通報に対応するための仕組みの整備の必要性を示した上で、それぞれの仕組みの在り方について具体的な指針を定めた。^{【参考6】}

2. 立法後に明らかとなった問題

(1) 通報受付窓口

① 内部通報受付窓口の設置状況

ア 民間事業者

消費者庁の平成 28 年度民間事業者における内部通報制度の実態調査（以下「平成 28 年度民間事業者調査」という。）において、民間事業者が内部通報を受け付け、通報者の保護を図りつつ、適切な調査、是正及び再発防止策を講じる仕組みの整備率を調査した結果、従業員数の規模が小さくなるにつれて整備率が低くなる傾向にあるが、特に従業員数 300 人以下の中小規模民間事業者からその傾向が顕著であった。

平成 28 年度民間事業者調査

内部通報を受け付け、通報者の保護を図りつつ、適切な調査、是正及び再発防止策を講じる仕組みの整備率

民間事業者の規模		整備率
従業員数	3,000 人超	99.2%
	1,001～3,000 人	93.5%
	301～1,000 人	70.5%
	101～300 人	40.2%
	51～100 人	24.5%
	50 人以下	9.3%
全体平均		46.3%

こうした仕組みを整備していないと回答した民間事業者にその理由を尋ねたところ、主として、法律上の義務ではないこと、人手が足りないことなどが挙げられた。このほかには、制度の不知や理解の不足に関わるものも多く挙げられた。

平成 28 年度民間事業者調査

内部通報を受け付け、通報者の保護を図りつつ、適切な調査、是正及び再発防止策を講じる仕組みを整備していない理由

項目	従業員数						全体平均
	3,000 人超	1,001～3,000 人	301～1,000 人	101～300 人	51～100 人	50 人以下	
法律上の義務とはされていない	—	36.8%	33.5%	33.8%	28.9%	13.5%	25.7%
経営陣が導入に慎重又は反対である	—	—	2.0%	2.1%	0.4%	0.2%	1.0%
同規模の同業他社等も導入していない	—	10.5%	12.7%	13.5%	18.4%	14.2%	14.8%
（規模・組織の状況等からみて）通報者の秘密が守れない	—	10.5%	11.7%	11.8%	13.4%	6.9%	10.5%
効果が期待できない	—	5.3%	2.5%	1.0%	3.4%	2.9%	2.4%

い							
人手が足りない	100%	10.5%	15.7%	19.3%	16.6%	15.2%	16.8%
金銭的負担がかかる	—	—	1.0%	5.2%	4.4%	4.5%	4.2%
従業員間の不和の元となる	—	5.3%	11.2%	12.6%	11.7%	8.8%	10.8%
制度がなくても、法令違反等を明らかにし適切に対応する社内風土や仕組みが既に醸成されている	—	21.1%	18.3%	18.9%	14.7%	9.0%	14.3%
必要性を感じない	—	21.1%	8.6%	8.2%	13.2%	29.2%	16.7%
どのような制度なのか分からない	—	21.1%	25.9%	28.4%	31.9%	33.4%	30.5%
どのようにして導入すればよいか分からない	—	21.1%	31.0%	27.3%	25.8%	23.2%	25.7%
その他	—	10.5%	5.6%	4.6%	3.1%	7.1%	5.2%
無回答	—	5.3%	2.5%	2.7%	2.3%	3.6%	3.1%

なお、上記の仕組みを整備していると回答した民間事業者に内部通報受付窓口の設置状況を尋ねたところ、ほぼ全ての民間事業者が社内・社外いずれかの内部通報受付窓口を設置していた。

平成 28 年度民間事業者調査

内部通報を受け付け、通報者の保護を図りつつ、適切な調査、是正及び再発防止策を講じる仕組みを整備していると回答した民間事業者から、さらに内部通報受付窓口を設置していると回答された状況

民間事業者の規模		分布
従業員数	3,000 人超	100%
	1,001～3,000 人	99.3%
	301～1,000 人	99.6%
	101～300 人	98.8%
	51～100 人	97.5%
	50 人以下	95.1%
全体平均		99.0%

(注) 少なくとも社内・社外いずれかに設置しているとの回答を基に算出

イ 行政機関

消費者庁の平成 28 年度行政機関における公益通報者保護法の施行状況調査（以下「平成 28 年度行政機関調査」という。）において、各府省庁、都道府県及び市区町村の内部通報受付窓口の設置率については、府省庁や都道府県では設置が完了し、政令指定都市、中核市、特別区のように比較的規模の大きな市区では設置がおおよそ完了していた一方、市町村の規模が小さくなるにつれて設置率が低くなる傾

向にあった。

平成 28 年度行政機関調査

行政機関の規模等に応じた内部通報受付窓口の設置率

行政機関の規模等		設置率
府省庁		100%
都道府県		100%
市	指定都市	100%
	中核市	98.1%
	上記以外	71.1%
特別区		95.7%
町		36.5%
村		17.7%

こうした窓口を設置していないと回答した行政機関にその理由を尋ねたところ、主として、人手が足りないことなどが挙げられた。このほかには、制度の不知や理解の不足に関わるものも挙げられた。

平成 28 年度行政機関調査

内部通報受付窓口を設置していない理由

項目	理由の分布
人手が足りない	38.0%
同規模の市区町村も設置していない	34.9%
(規模・組織の状況等からみて) 通報者の秘密が守れない	22.8%
効果が期待できない	16.3%
どのようにして設置すればよいか分からない	13.1%
職員間の不和の元となる	8.1%
予算の手当てがない	7.0%
どのような制度か分からない	4.1%
必要性を感じない	2.7%
その他	11.4%

② 外部通報受付窓口の設置状況

平成 28 年度行政機関調査において、外部通報受付窓口の設置率については、府省庁や都道府県では設置が完了し、政令指定都市、中核市、特別区のように比較的規模の大きな市区では設置がほぼ完了していた一方、市町村の規模が小さくなるにつれて設置率が低くなる傾向にあった。

平成 28 年度行政機関調査

権限を有する行政機関の規模等に応じた外部通報受付窓口の設置率

行政機関の規模等		設置率
府省庁		100%
都道府県		100%
市	指定都市	85.0%
	中核市	81.5%
	上記以外	45.9%
特別区		87.0%
町		16.8%
村		8.6%

こうした窓口を設置していないと回答した、権限を有する行政機関にその理由を尋ねたところ、主として、人手が足りないこと、各所管法令担当部署で通報対応しているので特に必要性を感じないことなどが挙げられた。後者のような事例については、事実上、外部通報受付窓口が機能しているとも評価できるが、外部の労働者等には通報先として認識されていない可能性がある。また、この他には、制度の不知や理解の不足に関わるものも挙げられた。

平成 28 年度行政機関調査

外部通報受付窓口を設置していない理由

項目	理由の分布
人手が足りない	36.7%
同規模の市区町村も設置していない	35.5%
各所管法令担当部署で通報対応しているので特に必要性を感じない	21.6%
必要性を感じない	18.8%
どのようにして設置すればよいか分からない	15.9%
予算の手当てがない	5.5%
どのような制度か分からない	4.6%
その他	6.1%

③ 通報受付窓口が設置されていないことによる問題

消費者庁の平成 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（以下「平成 28 年度労働者調査」という。）において、調査に協力した労働者のうち、内部通報受付窓口が設置されていない、あるいは内部通報受付窓口が設置されているか分からないと回答した者の半数近くが、労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合であっても、内部通報をしないと回答している。

平成 28 年度労働者調査

内部通報受付窓口設置の有無に応じた通報・相談の意向

内部通報・相談窓口設置の有無	通報相談 する	通報相談 しない
設置されている	75.1%	24.9%
設置される予定である	79.0%	21.0%
設置されていない	52.1%	47.9%
分からない	46.4%	53.6%

内部通報受付窓口が設置されていない(又は設置していることが労働者に知られていない) ことにより、組織内部で自浄作用を働かせる数多くの機会を逸してしまいかねないことも明らかとなっているのであり、かかる事態は、公益の実現の支障となり、また、立法時の考え方に沿うものではないと考えられる。また、こうした通報受付窓口の有無に係る労働者の認識が通報をしようかどうかの行動に大きな影響を及ぼし得ることは、外部通報受付窓口にも当てはまると理解することが自然であると考えられる。

(2) 通報対応

① 内部通報に適切に対応されないことによる問題

平成 28 年度労働者調査において、労務提供先で不正行為に関する内部通報受付窓口が設置されていると回答した者のうち、さらに、通報することを考えたが実際にはしなかったと回答した者にその理由を尋ねたところ、通報したことが労務提供先や上司・同僚等に知られると人事上の不利益や嫌がらせ等を受けるおそれ、通報しても改善される見込みがないことなどが挙げられた。

平成 28 年度労働者調査

内部通報受付窓口があると回答した者のうち、通報することを考えたが実際にはしなかった回答者の理由

理由	分布
自分とは無関係である	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うけるおそれがある	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	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	19.1%
通報しても改善される見込みがない	14.0%

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	10.1%
労務提供先や上司、同僚等を裏切るようで後ろめ たい	5.5%
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	4.9%
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	1.1%
その他	21.7%

なお、同調査において、通報する場合、まず労務提供先へ通報しないと回答した者にその理由を尋ねたところ、通報に十分に対応してくれない、労務提供先から解雇や不利益な取扱いを受けるおそれ、労務提供先や上司・同僚等から人事上の不利益や嫌がらせ等を受けるおそれがあることなどが挙げられた。

平成 28 年度労働者調査

通報する場合、まず労務提供先へ通報しない理由

理由	分布
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%
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%
行政機関に通報した方が、しっかりと対応しても らえる	24.9%
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	20.9%
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	5.3%
その他	1.0%

現実の問題として、法制定後においても、内部通報対応体制が整備された事業者であってもその制度が適切に機能しなかった事例や内部通報者が組織内で特定されてしまった事例がみられ、消費者庁に設置した公益通報者保護制度相談ダイヤル(以下「相談ダイヤル」という。)には、直近5か年(2013~2018年)で確認できるもので、少なくとも、内部通報先からの情報漏えいに関する相談33件、通報を理由とした不

利益取扱いに関する相談 323 件が寄せられており、また、内部通報対応体制に不信感を抱いている旨の相談も寄せられている。

内部通報対応体制が整備されていたにもかかわらず、当該制度が機能しなかった事例

事例 1 内部通報制度が設けられていた大手企業において、運送代金の過大請求が問題となった件について、この問題に係る内部通報があり、役員にも情報共有されていたが、チェック機能が十分に働かず、結局、当事子会社に対応を任せ、全社的に適切な調査、確認を行わなかった（平成 30 年 8 月の当該大手企業における第三者委員会報告書を抽象化して引用）。

事例 2 大手企業において、不適切な融資が問題となった件について、内部通報制度が整備され、多くの社員が当該制度が存在することを認識していたが、このような深刻な問題について誰も通報したことがなかった。通報すれば改善されるのではないかという期待が従業員には全くなかったことを意味していると思われるし、むしろ利用することへの恐怖が先立った可能性がある（平成 30 年 9 月の当該大手企業における第三者委員会報告書を抽象化して引用）。

内部通報を受けた者による不適切な対応により内部通報者が特定されてしまった事案例

事例 1 行政機関内部の職員から組織外受付窓口宛てにメールでなされた通報が、同窓口から公益通報担当課に転送された。転送されたメールの本文（通報内容）では通報者が特定される情報は伏せられていたが、当該情報を記載したファイルが添付されていた。公益通報担当課が同添付ファイルの内容を十分確認しないまま関係部局に転送した結果、関係課の所属職員が通報者名等を知るところとなった（平成 30 年 9 月の当該行政機関公表資料を抽象化して引用）。

事例 2 会社の相談窓口の担当者が、相談者の氏名や雇用問題についての相談内容を相談の対象となった店舗に伝えたことで、氏名や相談の内容を秘匿してもらえないことについての法的利益を侵害され、精神的苦痛を被ったことを認めることができるとされた事案（大阪高判平成 24 年 6 月 15 日）。

事例 3 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）。

事例 4 勤務先が設けている社外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しまった（相談ダイヤルに寄せられた相談例）。

事例 5 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、私と取引をしないよう伝えている（相談ダイヤルに寄せられた相談例）。

事例 6 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てしまった（相談ダイヤルに寄せられた相談例）。

事例 7 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（相談ダイヤルに寄せられた相談例）。

事例 8 管理職の不正について勤務先の内部通報窓口に通報したが、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（相談ダイヤルに寄せられた相談例）。

内部通報対応体制への不信やその他の支障により労働者等が外部通報を検討した事案例

(相談ダイヤルに寄せられた相談例)

事例1 勤務先で違法行為が行われているが、上司も、社内でもみ消そうとしている。会社の内部通報窓口には不信感があるので、行政機関への通報を考えている。

事例2 勤務先の違法行為について、通報を考えている。会社内部へ通報する窓口も無く、社長や上司に言うことは考えていないが、会社の行為を是正してほしいので、行政機関に通報したい。

事例3 勤務先の会社では違法行為が行われているが、上司も「これは法律に抵触する」と言いながらも平然と違法な行為を続け、利益を得ている。上司に「こんなことは止めた方がよいのではないかと申し出たが「そんな人は辞めてもらうことになる」などと取り合ってもらえなかった。行政機関に通報をしたい。

内部通報に対する不適切な対応により通報者が外部通報に至った例

(相談ダイヤルに寄せられた相談例)

事例1 勤務先の施設で、施設利用者に対する虐待があったため、上司に改善するよう伝えたが、改善されなかったため、行政機関に告発した。その結果、行政機関の調査により、施設に問題があるとのことで、是正を求められた。

事例2 最近退職した会社では、腐った食品を商品として取引先に卸していた。このままでは消費者へ危害が及ぶと思ひ、会社内部に通報したが、「そのようなことは他の会社もやっている当然のこと」と言い相手にされなかった。そこで、取引先に商品に危険性があることを伝えた。

以上を整理すると、労働者は、通報者を特定可能な情報が漏えいしたり、通報を理由に解雇その他不利益な取扱いを受けること、また、通報しても適切に対応してくれなかったり、改善されないことを懸念しているが、実際、このような懸念が現実のものとなってしまっている事実がみられ、内部通報をしようと考えた労働者が、このような事実を目の当たりにすれば、内部通報することを躊躇しかねないと考えられる。

② 外部通報に適切に対応されないことによる問題

平成 28 年度労働者調査において、通報する場合、まず労務提供先へ通報しないと回答した者の 24.9%が、権限を有する行政機関に通報した方がしっかりと対応してもらえるとしている。

一方で、さらに権限を有する行政機関や報道機関等に通報する場合の不安について尋ねたところ、自分が通報したということが労務提供先や上司・同僚等に知られてしまうのではないかと、通報しても対応してくれないのではないかなどが挙げられた。

平成 28 年度労働者調査

まず労務提供先に通報しないと回答した者の、権限を有する行政機関や報道機関に通報する場合の不安

不安な点	分布
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うのではないかと	35.2%
通報しても対応してくれないのではないかと	28.0%
特に不安はない	21.7%

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	8.6%
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	6.3%
その他	0.3%

現実の問題として、法制定後においても、権限を有する行政機関に通報した外部通報者が組織内で特定されてしまった報道例がみられ、相談ダイヤルには、直近5か年（2013～2018年）で、少なくとも、権限を有する行政機関からの情報漏えいに関する相談31件が寄せられている。

外部通報を受けた行政機関による不適切な対応により外部通報者が特定されてしまった事案例

事例1 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えいした事案（平成29年7月の当該行政機関公表資料を抽象化して引用）。

事例2 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）。

事例3 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）。

事例4 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）。

事例5 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通報した。私の名前を出さないでほしいと念を押して、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しまったら不利益取扱いを受けるのではないかと不安である（相談ダイヤルに寄せられた相談例）。

事例6 ある施設の関係者が不正を行っていることを市に通報した際、通報者であることを、特定されてしまうので、施設側には伝えないでほしいと伝えたのに、市が施設側に伝えてしまった。これを機に施設側から民事訴訟を起こされている（相談ダイヤルに寄せられた相談例）。

たとえ、外部通報受付窓口が権限を有する行政機関に設置されていたとしても、不安を抱えた労働者が、このような行政機関からの情報漏えいや通報しても適切に対応してくれないこと等の懸念を現実のものとして目の当たりにすれば、外部通報することを躊躇しかねないと考えられる。

第4 検討及び結論

1. 内部通報対応体制整備義務

(1) 内部通報対応体制の整備義務を課すことの是非

第3 事実関係で示したとおり、内部通報受付窓口が設置されていない（又は設置していることが労働者に知られていない）こと、また、たとえ、これが設置されていたとしても、内部通報が適切に対応されないことは、労働者が内部通報することを躊躇しかねない。このことは、法目的の達成に支障を来すことを踏まえ、民間事業者及び行政機関に対して内部通報受付窓口等の内部通報対応体制の整備を義務付けるべきとの考えについて、どうか。

(2) 対象とする事業者の範囲

① 基本的な考え方

内部通報に適切に対応されない事案は企業規模に関わらず生じているところであり、内部通報への適切な対応は、本来、全ての事業者において行われるべきものと考えられるが、内部通報受付窓口を設置していないと回答した民間事業者においては、その理由として人手不足を挙げる回答が多数みられることを踏まえ、中小規模の民間事業者の事務負担等を勘案して、これらは努力義務にとどめる必要があるとの考えもできるが、どうか。

② 内部通報対応体制整備の義務・努力義務の区分の考え方

内部通報者の主たるものとして想定される労働者の保護という観点で親和性のある労働関係法令の本則において、義務・努力義務の区分を設けている法律例としては、

- ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）
【参考7】
- ・ 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）【参考8】

が挙げられる。いずれも、女性活躍や仕事と子育ての両立を図るための行動計画の策定等について、中小企業の事務負担等を勘案し、立法時は、常時雇用する労働者の数が 300 人を超える一般事業主に義務を課しているが、本来、こうした計画の策定等は、企業規模を問わず、全ての事業主において行われるべきものであることから、常時雇用する労働者数が 300 人以下の一般事業主についても努力義務としている。

また、国及び地方公共団体に係る行動計画については、努力義務にとどめることなく、特定事業主としての義務とされ、一般事業主に対し率先垂範する観点から、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられている。【参考9】

本法においても、中小規模の民間事業者の事務負担等を勘案し、常時雇用する労働者数が 300 人を越える民間事業者に内部通報対応体制整備を義務付ける一方、本来、内部通報への適切な対応は、企業規模を問わず、全ての事業者において行われるべき

ものであることから、常時雇用する労働者数が300人以下の民間事業者についても努力義務とすることとしてはどうか。

また、内部通報先の事業者たる行政機関については、上記で列挙した他法律と同様に、民間事業者に対し率先垂範することに大きな意義があると考え、これらはすべからず義務付けるべきとの考えについて、どうか。

(3) 履行すべき義務の内容

第3 事実関係で示したとおり、

- ・ 内部通報受付窓口が設置されていないこと、
 - ・ 内部通報受付窓口が設置されているが労働者に知られていないこと、
- や、たとえ内部通報受付窓口が設置されていたとしても、
- ・ 通報者を特定可能な情報が漏えいすること、
 - ・ 通報を理由に解雇その他不利益な取扱いを受けること、
 - ・ 通報しても十分に対応してくれないことや改善されないこと、
- への懸念により、労働者が内部通報することを躊躇しかねない。このことは、法目的の達成に支障を来すことを踏まえ、

ア 内部通報受付窓口の設置など内部通報を受け付ける運用

イ 内部通報受付窓口を組織内周知する運用

ウ 通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用

エ 公益通報をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いを禁止することの徹底

オ 必要に応じて、調査・是正措置の実施及びこれらの進捗に係る内部通報者への通知を行う運用

が機能するような体制を整備すべきものとして求めるべきとの考えについて、どうか。

上記アからオで示した事項が機能する体制については、その組織ごとの事情や規模等により様々であることが想定され、例えば、これらの事項が適切に機能するならば、既存の内部社員・職員からの問合せや情報提供、相談を受ける窓口、本社や本省・本庁等の上部組織の窓口、通常の人事的な措置を取り扱う人事担当部署の体制等を活用することも可能と考えられるが、法文上にこれら全てを規定することは難しいと考えられる。そこで、新たに法に基づき指針を策定することとし、指針の中で、これらが機能することができる体制として考えられる具体例とともにその組織ごとの事情に応じて柔軟な体制を取り得ること^{【参考10】}を示すべきとの考えについて、どうか。

(4) 内部通報対応体制の履行を確保するための措置

現在、不利益取扱いに対する抑止策として行政措置等の導入が審議されており、内部通報対応体制の履行を確保するための措置についても、不利益取扱いに対する抑止策と合わせて検討してはどうか⁴。

⁴ 行政措置を検討する際に、別途説明予定。

2. 外部通報対応体制整備義務

(1) 外部通報対応体制の整備義務を課すことの是非

権限を有する行政機関における外部通報受付窓口の設置状況は、内部通報受付窓口の設置状況とほぼ同じ傾向にあり、これが設置されていないことによる問題、また、たとえ、これが設置されていたとしても、外部通報に適切に対応されないことによる問題は、いずれも内部通報について示したものと本質的には同じであると考えられることを踏まえ、権限を有する行政機関に対して外部通報対応体制の整備を義務付けるべきとの考えについて、どうか。

(2) 対象とする行政機関の範囲

権限を有する行政機関における外部通報対応体制整備に努力義務を設けるべきかどうかについては、市町村が処分、勧告等の権限を行使することとされている場合、その規模にかかわらず一律に権限が付与されることも一般的にみられるところ、行政機関の規模により法令違反行為の通報対応に差が生じることは適当ではないと考えられることを踏まえ、外部通報対応体制整備は中小規模であっても努力義務にとどめず、権限を有する行政機関はすべからず義務付けるべきとの考えもできるが、どうか。

(3) 履行すべき義務の内容

上記第3 事実関係で示したとおり、権限を有する行政機関に外部通報受付窓口が設置されていないことによる問題（設置されていることが労働者に知られていないことによる問題を含む。）、また、たとえ、これが整備されていたとしても、外部通報に適切に対応されないことによる問題は、いずれも内部通報について示したものと本質的には同じであると考えられることを踏まえ、

ア 外部通報受付窓口の設置など外部通報を受け付ける運用

イ 外部通報受付窓口を対外的に周知する運用

ウ 通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用

エ 必要に応じて、調査・是正措置及びこれらの進捗に係る外部通報者への通知を行う運用

が機能するような体制を整備すべきものとして求めるべきとの考えについて、どうか。

上記アからエで示した事項が機能する体制については、その組織ごとの事情や規模等により様々であることが想定され、例えば、これらの事項が適切に機能するならば、既存の外部からの問い合わせや情報提供を受ける窓口、広域連合等による共同窓口、通常の方法執行を行う体制等を活用することも可能と考えられるが、法文上にこれら全てを規定することは難しいと考えられる。そこで、新たに法に基づき指針を策定することとし、指針の中で、これらが機能することができる体制として考えられる具体例とともにその組織ごとの事情に応じて柔軟な体制を取り得ること^{【参考10】}を示すべきとの考えについて、どうか。

(4) 制度の周知・啓発

体制整備はそれ自体が目的化されるべきものではなく、整備された体制がいかに活用されるかが重要である。そこで、消費者庁においては、こうした体制整備の進捗と並行して、制度の周知・啓発の取組を一層充実させ、本制度が有効に活用される環境を整えることとする。

(5) 地方公共団体に対する義務付けと地方分権との関係

地方公共団体に対して、(内部通報対応体制整備義務及び)外部通報対応体制整備義務を課すこととした場合、地方分権との関係で、以下について整理する必要がある。

① 必置規制の見直し

必置規制とは、国が地方公共団体に対し、法令や法令に基づかない補助要綱等により、

- ・ 特定の資格又は職名がある職員
- ・ 地方公共団体の行政機関又は施設
- ・ 審議会等の附属機関

を必ず置かなければならないことなどを義務付けているものをいう。

地方分権推進委員会第2次勧告(平成9年7月8日)を踏まえた地方分権一括法の施行等により、国が地方公共団体における組織や職の設置を義務付けている必置規制については、地方公共団体の自主組織権を尊重する観点から、その廃止や緩和が図られることとなった⁵。

ところで、地方公共団体に内部通報対応体制及び外部通報対応体制の整備を求めることについては、いずれも通報者の保護に最大限留意することなどが求められるものの、このような特定の資格又は職名がある職員や特定の機関を必置することまでを想定していないため、必置規制の見直しに抵触するものではないと考えられる。

② 義務付け・枠付けの見直し

義務付け・枠付けの見直しとは、自治事務のうち、国の法令によって義務付け・枠付け(地方公共団体の活動について手続、判断基準等の枠付けを行うこと)をし、条例で自主的に定める余地を認めていないものを条項単位で抽出し、所定のメルクマール^{【参考11】}に該当しない条項については、

ア 廃止(単なる奨励にとどめることを含む。)

イ 手続、判断基準等の全部の条例委任又は条例補正(「上書き」)の許容

ウ 手続、判断基準等の一部の条例委任又は条例補正(「上書き」)の許容

のいずれかの見直し(アからウの順序で見直すべき)を求めるものをいう。

地方分権改革推進委員会第2次勧告(平成20年12月8日)を踏まえた地方分権一括法の施行等により、義務付け・枠付けの見直しが図られることとなった⁵。

まず、地方公共団体に内部通報対応体制の整備を求めることについては、これが地

⁵ 内閣府ホームページ等から引用

方公共団体の内部の組織運営に関わるものであるから、『義務付け・枠付けの存置を許容する場合のメルクマール』のiii「地方自治に関する基本的な準則（・・・地方自治体の統治構造の根幹）に関する事務を処理する場合・・・」に該当すると考えられる。

一方の外部通報対応体制の整備を求めることについては、そもそも外部の労働者等から当該地方公共団体が受ける通報対象事実が、当該地方公共団体が処分又は勧告等をする権限を有する法令に関するものであるため、その処理・対応については、当該地方公共団体における通常の法執行業務の一環であると考え得る。また、通報者の保護に最大限留意するための体制については、『「義務付け・枠付けの存置を許容する場合のメルクマール」非該当だが、残さざるを得ないと判断するもののメルクマール』のA「地方自治体による行政処分など公権力行使・・・に当たっての私人保護・・・に係る規定」に該当すると考えられる。

このため、地方公共団体に内部通報対応体制及び外部通報対応体制の整備を求めることについては、いずれも義務付け・枠付けの見直しに抵触するものではないと考えられる。

以 上

【参考 1】

○公益通報者保護専門調査会 中間整理（平成 30 年 7 月 消費者委員会 公益通報者保護専門調査会）
（抜粋）

Ⅱ 個別論点

7 通報体制の整備

（1）事業者

ア 内部通報対応体制の整備義務を課すことの是非

大規模の事業者と中規模・小規模の事業者とは分けて考える必要があるが、事業者に内部通報対応体制の整備義務を課す方向で検討すべきであるとの意見が多かった。

主な意見としては、内部通報対応体制の整備・運用の在り方については消費者庁のガイドラインで示されているが、ガイドラインだけでは不十分であるとするもの、内部通報対応体制の整備を法律上の義務にすれば、その導入が促進され、事業者のコンプライアンス経営の推進にとっても望ましいとするもの、公益通報者保護制度に対する事業者の意識改革のためにも、内部通報対応体制の整備義務を課す必要があるとするものがあった。

イ 対象とする事業者の範囲

対象とする事業者の範囲について、少なくとも大規模の事業者には内部通報対応体制の整備義務を課すべきであるとの意見が多かった。

中規模・小規模の事業者については、内部通報対応体制を導入していない理由として、法律上の義務とされていないことが挙げられていることから、これらの事業者についても何らかの方策を採ることが必要であるとして、原則として全ての事業者に法律上の義務を課すべきであるとの意見があった。他方で、とりわけ小規模の事業者については、制度が導入されても形骸化し、ほぼ利用されないという可能性もあるので、実態に即して、中規模・小規模の事業者については努力義務にとどめることも考えられるとの意見もあった。

また、とりわけ小規模事業者の通報先については、行政機関（2号通報）にある程度役割を担わせることが現実的ではないかとの意見もあった。

なお、業界団体や守秘義務を負っている弁護士など、事業者の外部に通報窓口を設置することが考えられるとの意見もあったが、これに対しては、業界団体は競争相手となる他の事業者から出向している者が組織の運営を担っている場合も多く、外部への通報と同じ感覚であること、実際に通報の対象となった事業者の内部で何が行われているかは外部からは分からないので、結局は当該事業者が調査をすることになること、業界団体も人員が少なく、対応に限界があることから、現実的でないと意見があった。

以上を踏まえて、中規模・小規模の事業者にどのようなレベルで義務を課すかについて、引き続き検討することとされた。

ウ 履行すべき義務の内容

履行すべき義務の内容は事業者の規模や業種等によって様々であり、義務の内容を画一的に定めることは相当でなく、また、各事業者の実情に即した創意工夫による取組を抑制すべきでないとの意見が多かった。

主な意見としては、まず、履行すべき義務の内容については、通報窓口の設置、不利益取扱いの禁止、秘密保持等を内容とする規程の整備、制度の周知、担当者の配置等が考えられるとするもの、それらに加えて、担当者の教育についても求めるべきであるとするもの、単に制度の導入を求めるだけでなく、その実効性についても担保できる内容とすべきであるとするものがあった。

また、具体的な規定方式に関しては、法律で抽象的な規定を置き、詳細な部分についてはガイドライン等で手当をするなど、それぞれの事業者が規模等の実情に応じて実施するという形になるのではないかとの意見があった。

以上を踏まえて、義務の内容や、具体的な規定方式について、中規模・小規模の事業者にどのようなレベルで義務を課すか等に留意しつつ、引き続き検討することとされた。

エ 義務の履行を確保するための措置

義務の履行を確保するための措置に関しては、事業者において内部通報対応体制が整備されていない場合には、2号通報について「思料する」だけで通報できるようにすべきであるとの意見や、内部通報対応体制を整備していないことを3号通報の特定事由に追加することが考えられるとの意見があり、2号通報及び3号通報の要件緩和と結び付けていくべきであるとの意見が多かった。

義務の履行を確保するためのその他の措置としては、勧告・公表や行政処分のような行政措置を導入し、段階的に行っていくべきであるとの意見があり、これらの措置を導入することの是非について、引き続き検討することとされた。

そのほか、公共調達の際に加点する等のインセンティブを設けることが考えられるとの意見や、内部通報対応体制の整備・運用に関する認証制度と関連させて検討することも一つの方策であるとの意見もあった。

(2) 行政機関

行政機関における通報体制（内部通報対応体制・外部通報受付体制）の整備については、通報体制の整備義務を課す方向で検討すべきであるとの意見が多かった。

他方で、行政機関に通報体制の整備義務を課すことについては、地方自治法との関係や、関係機関との調整を踏まえて検討する必要があるとの意見があった。

【参考2】

○逐条解説 公益通報者保護法（消費者庁消費者制度課編）（抜粋）

第2章 総論

5 通報処理の仕組みの整備

本法は、事業者及び行政機関における通報処理の仕組みについては特段の定めを置いていないが、会社法においては、取締役会等の職務として、職務執行が法令に適合することを確保するための体制

の整備を規定しており（会社法第 348 条・第 362 条・第 416 条）、取締役の善管注意義務（民法第 644 条、会社法第 355 条）の内容として、通報を処理する体制整備も求められているものと考えられる。

【参考 3】

○平成 16 年 4 月 27 日衆議院本会議における大臣答弁

宮下一郎君 ……さまざまな不祥事事件を考えると、事業者の自主的な体制整備だけに任せるのではなく、それを後押しする対応も必要であると考えます。……このように、本法案は、事業者みずからが法令を遵守する体制、いわゆるコンプライアンス体制を整備することを後押しするとともに、国民の利益向上を図ることを目的としていると考えますが、大臣の御認識を伺いたいと思います。

国務大臣（竹中平蔵君） ……本法案は、以上の認識のもと、公益通報者の保護を通じまして、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図りますとともに、広く国民に被害が及ぶのを防止することを目的とするものであります。本制度の整備によりまして、事業者による自主的なコンプライアンスへの取り組みが一層促進されていくというふうに考えております。

【参考 4】

○平成 16 年 5 月 21 日衆議院内閣委員会附帯決議

一・二 （略）

三 公益通報を受けた行政機関がとるべき対応について、ガイドラインの作成等により、公益通報者に対する調査結果の通知等適切な対応を確保すること。

四・五 （略）

六 いわゆるコンプライアンス経営についての事業者の取組を積極的に促進すること。

七 （略）

八 本法の適用に当たっては、通報をしようとする者が事前に相談できる場が必要であることから、国、地方を通じて行政機関における通報・相談の受付窓口の整備・充実に努めること。

また、民間における相談窓口の充実に関し、日本弁護士連合会等に協力を要請すること。

九 （略）

【参考 5】

○平成 16 年 6 月 11 日参議院内閣委員会附帯決議

一～三 （略）

四 事業者及び行政機関において、通報をしようとする者が事前に相談できる窓口が整備されるよう促進すること。また、公益通報を受けた事業者及び行政機関が、通報対象事実についての調査結果及び是正措置等を公益通報者に通知するよう、公益通報受付体制の整備を図ること。

五・六 （略）

【参考 6】

○内部通報に関するガイドライン

➤ 公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等から

の通報) (平成 17 年 7 月 19 日関係省庁申合せ) (平成 29 年 3 月 21 日一部改正)

本ガイドラインは、国の行政機関が自主的に取り組むべき基本的事項を定め、内部の職員等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱うことを求めるもの。

- 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 (内部の職員等からの通報) (平成 29 年 7 月 31 日消費者庁)

本ガイドラインは、地方自治法第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的な助言として、各地方公共団体が自主的に取り組むべき基本的事項を定め、内部の職員等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱うことを求めるとともに、各地方公共団体において当該事項を一層充実させること、あるいは各地方公共団体の規模等の実情に応じて適切に取り組むことを求めるもの。

- 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 (平成 28 年 12 月 9 日消費者庁)

本ガイドラインは、各事業者が自主的に取り組むべき基本的事項を定め、内部の労働者等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱うことを求めるとともに、各事業者において当該事項を一層充実させること、あるいは各事業者の規模や業種・業態等の実情に応じて適切に取り組むことを求めるもの。

(基本的な事項)

- ・ 内部通報の受付から調査・是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うための仕組みの整備・運用
- ・ 内部通報に関する秘密を保持する仕組みの整備・運用
- ・ 内部通報を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止する仕組みの整備・運用 等

○外部通報に関するガイドライン

- 公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン (外部の労働者等からの通報) (平成 17 年 7 月 19 日関係省庁申合せ) (平成 29 年 3 月 21 日一部改正)

本ガイドラインは、国の行政機関が自主的に取り組むべき基本的事項を定め、外部の労働者等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱うことを求めるもの。

- 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 (外部の労働者等からの通報) (平成 29 年 7 月 31 日消費者庁)

本ガイドラインは、地方自治法第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的な助言として、各地方公共団体が自主的に取り組むべき基本的事項を定め、外部の労働者等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱うことを求めるとともに、各地方公共団体において当該事項を一層充実させること、あるいは各地方公共団体の規模等の実情に応じて適切に取り組むことを求めるもの。

(基本的な事項)

- ・ 外部通報の受付から調査・是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うための仕組みの整備・運用
- ・ 外部通報に関する秘密を保持する仕組みの整備・運用 等

【参考7】

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）（抄）

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

○均等法・育介法・パートタイム労働法 基本法令・通達集（労務行政研究所編）（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係抜粋）

解釈例規

■一般事業主行動計画を策定する場合の留意点

（1）基本的考え方

（略）一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の厚生労働大臣に対する届出については、中小

企業の事務負担等を勘案し、常時雇用する労働者数が300人を超える一般事業主について義務を課しているが、本来、一般事業行動計画の策定、実施を始めとする女性の活躍の推進に関する取組は、企業規模を問わず、全ての事業主において行われるべきものであることから、常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主についても努力義務としていること。(略)

○女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（建議）（平成26年9月30日付け労審発第764号）（抜粋）

4 新たな法的枠組みの構築

(3) 事業主における状況把握・課題分析・行動計画の策定・女性の活躍の現状に関する情報公表

社会全体で着実に女性の活躍を前身させていく必要性とともに、新たに創設される制度であることから事務負担が大きく、普及啓発に要する期間等を勘案し、大企業（301人以上）については義務、中小企業（300人以上）については努力義務とすることが適当である。

【参考8】

○次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）（抄）

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

○児童福祉法等の一部を改正する法律案の国会審議（平成20年11月25日参議院厚生労働委員会における政府答弁）（抜粋）

島尻安伊子君（略）現行の次世代育成支援対策推進法において義務付けられております一般事業主行動計画の内容について、どうとらえて、どう評価されているのか、お聞かせをいただきたいと思いま

す。

政府参考人（村木厚子君） それぞれの企業で従業員の方の子育て支援をしっかりとさせていただくというのは大変大事なことだというふうに思っております。

今の次世代法では、とりわけ大きい企業ではそういった取組を早く進められるだろうということで、従業員規模三百人以上の企業において次世代計画を作っていただくということを義務付けをしているわけでございます。

この一般事業主行動計画でございますが、（略）三百人以上の企業についてはほぼ届出が一〇〇％していただけるような状況になったということで、この面での浸透は非常に成果が大きかったというふうに考えておりますが、中小企業の方への浸透がこれから残された課題というふうに考えているところでございます。

○児童福祉法等の一部を改正する法律（平成二十年法律第八十五号）（抄）

第四条 次世代育成支援対策推進法の一部を次のように改正する。

第十二条第一項中「三百人」を「百人」に改め、同条第四項中「三百人」を「百人」に改め、「（第十六条第一項及び第二項において「中小事業主」という。）」を削る。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一～三 （略）

四 第四条中次世代育成支援対策推進法第十二条及び第十六条の改正規定並びに附則第八条の規定
平成二十三年四月一日

○均等法・育介法・パートタイム労働法 基法令・通達集（労務行政研究所編）（次世代育成支援対策推進法抜粋）

解釈例規

■一般事業主行動計画の策定等

（1）基本的考え方

（略）一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の厚生労働大臣への届出については、中小企業の事務負担等を勘案し、常時雇用する労働者数が100人を超える一般事業主についてのみ、義務を課しているが、本来、一般事業主行動計画の策定、実施を始めとする次世代育成支援対策のための取組は、企業規模を問わず全ての事業主において行われるべきものであることから、常時雇用する労働者数が100人以下の一般事業主についても努力義務としていること。（略）

【参考9】

○事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第1号）（抜粋）

第三部 特定事業主行動計画

第一 女性の活躍の意義及び現状

一 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることである。特に公務部門での女性の活躍は、我が国の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。また、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させる。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和(以下「ワーク・ライフ・バランス」という。)の推進に積極的に取り組む必要がある。

特定事業主の女性の活躍状況は一般事業主も注目しており、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられる。

○行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第1号）（抜粋）

八 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1 特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

（6）社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取組を推進することが必要である。

【参考10】

○体制の整備その他の必要な措置を講じるよう義務付け、その具体例を指針で示している他法律の例

1 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）（抄）

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（指針）

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

【解釈例規】

■雇用管理上講ずべき事項

指針第二の十四の（二）は、事業主が雇用管理上講ずべき措置として十三項目挙げていること。

また、措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列挙ではないこと。

（出典）均等法・育介法・パートタイム労働法 基法令・通達集（労務行政研究所編）

2. 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 （略）

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第十一条の二 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 （略）

【解釈例規】

■職場における性的な言動に起因する問題（セクシュアルハラスメント）に関する雇用管理上の措置
指針3は、事業主が雇用管理上講ずべき措置として十項目挙げており、これらについては、企業の規模や職場の状況の如何を問わず必ず講じなければならないものであること。

また、措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列挙ではないこと。

■妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

指針3は、事業主が雇用管理上講ずべき措置として十三項目挙げていること。

また、措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列挙ではないこと。

（出典）均等法・育介法・パートタイム労働法 基法令・通達集（労務行政研究所編）

義務付け・枠付けの存置を許容する場合等のメルクマール

義務付け・枠付けの存置を許容する場合のメルクマール	「義務付け・枠付けの存置を許容する場合のメルクマール」 非該当だが、残さざるを得ないと判断するもののメルクマール
i 地方自治体が私有財産制度、法人制度等の私法秩序の根幹となる制度に関わる事務を処理する場合	<p>ア 地方自治体による行政処分など公権力行使(これに準ずるものを含む)に当たっての私人保護(行政不服審査の一般ルール及びその特例、行政手続の一般ルール及びその特例、行政強制、行政罰、斡旋・調停・仲裁等の準司法手続、公権力行使に当たっての身分証携帯義務、刑事手続における人身拘束に当たっての人権擁護、個人情報保護に限る。)、地方自治体による事実証明(証明書、手帳交付)、及び地方自治体が設置する公物、付与剥奪する資格、規制する区域、徴収する税、保険料等の記録に係る規定</p> <p>イ 全国的に通用する士業の試験、資格の付与剥奪、及び全国的な事業の許認可・届出受理、並びにこれらに伴う指導監督に係る規定</p> <p>ウ 国民の生命、身体等への危険に対して国民を保護するための対人給付サービスの内容・方法等に係る規定のうち、金額、仕様等に関する定量的な基準、個別具体的な方法等含まないもの(政省令、告示への委任規定を含む規定を除く。)</p> <p>エ 義務教育に係る規定のうち、教育を受ける権利及び義務教育無償制度を直接に保障したもの</p> <p>オ 必要不可欠であるが周辺地域に多大な環境負荷をもたらす施設の設置の許可等の手続・基準であって、全国的に統一して定めることが必要とされる場合の事務の処理に係る規定</p> <p>カ 刑法で一般には禁止されている行為を特別に地方自治体に許容するための条件設定に係る規定</p> <p>キ 計量、公共測量及び国土調査の精度の確保並びに住居表示に係る規定のうち、全国的に統一して定める必要のあるもの</p>
ii 補助対象資産又は国有財産の処分に関する事務を処理する場合	
iii 地方自治に関する基本的な準則(民主政治の基本に関わる事項その他の地方自治体の統治構造の根幹)に関する事務を処理する場合、及び他の地方自治体との比較を可能とすることが必要と認められる事務であって全国的に統一して定めることが必要とされる場合	
iv 地方自治体相互間又は地方自治体と国その他の機関との協力に係る事務であって、全国的に統一して定めることが必要とされる場合	
a 地方自治体が他の地方自治体と水平的に共同して、又は地方自治体の主体的な判断で広域的に連携して事務を実施するために必要な仕組みを設定しているもの	
b 全国的な総量規制・管理のために必要な仕組みを設定しているもの	
c 地方自治体に義務付けられた保険に係る規定(保険と整合的な給付を含む)のうち、地方自治体以外の主体に対して義務付けられた保険と一体となって全国的な制度を構築しているもの	
d 指定・登録機関の指定・登録(地方自治体の事務そのものを行わせるものに限る)に係るもの	
e 国・地方自治体間、地方自治体相互間の情報連絡・意見聴取(協議・調整を除く)に係る規定のうち、都道府県に対して国への情報連絡を義務付けるもの、市町村に対して国・都道府県への情報連絡を義務付けるもの、また、都道府県に対して国の意見反映を義務付けるもの、市町村に対して国・都道府県の意見反映を義務付けるもの(民間事業者と同等の情報連絡を義務付けているものを除く)以外のもの	
f 地方自治体間の権限配分に関する相互間調整及び紛争解決のための裁定の手続に関するもの	
g 国・地方自治体間の同意(地方分権推進計画(平成10年5月)第2の4(1)カ(ア)a、bに該当するものに限る。)、及び許認可・承認(同計画第2の4(1)キ(ア)a～eに該当するものに限る。)に係る規定(第1次勧告の第2章重点行政分野の抜本的な見直しの勧告事項として盛り込まれた事項及びそれと同様の整理が必要な事項を除く。)	
v 国民の生命、身体等への重大かつ明白な危険に対して国民を保護するための事務であって、全国的に統一して定めることが必要とされる場合	
vi 広域的な被害のまん延を防止するための事務であって、全国的に統一して定めることが必要とされる場合	
vii 国際的要請に係る事務であって、全国的に統一して定めることが必要とされる場合	

出典：内閣府ホームページ