

事業者  
の  
皆様へ

# 内部通報制度 を活用して信頼度UP!

～内部通報制度を導入しましょう!～



改正法（令和8年12月施行）準拠版

# 目次

1. 内部通報制度とはどのようなものですか？	P 2
2. 内部通報制度の導入手順を教えてください	P 6
ステップ① 制度導入の検討	P 6
ステップ② 内部通報対応の責任者と窓口設置場所の選定	P 6
ステップ③ 窓口や調査の担当者（従事者）の指定と研修	P 8
ステップ④ 内部規程や対応マニュアル、受付票の準備	P 8
ステップ⑤ 従業員・役員等に周知・研修	P 9
3. 誰からの通報を受け付ければよいですか？	P11
4. 具体的に、どのような通報を受け付ければよいですか？	P12
5. 通報者への対応にあたり、守るべきことは何ですか？	P13
6. 通報が1件もないのはよいことですか？	P14
7. チェック項目	裏表紙

# 1

## 内部通報制度とはどのようなものですか？

内部通報制度は、事業者内の不正を早期に発見・是正して事業者と従業員を守ることに繋がる制度です

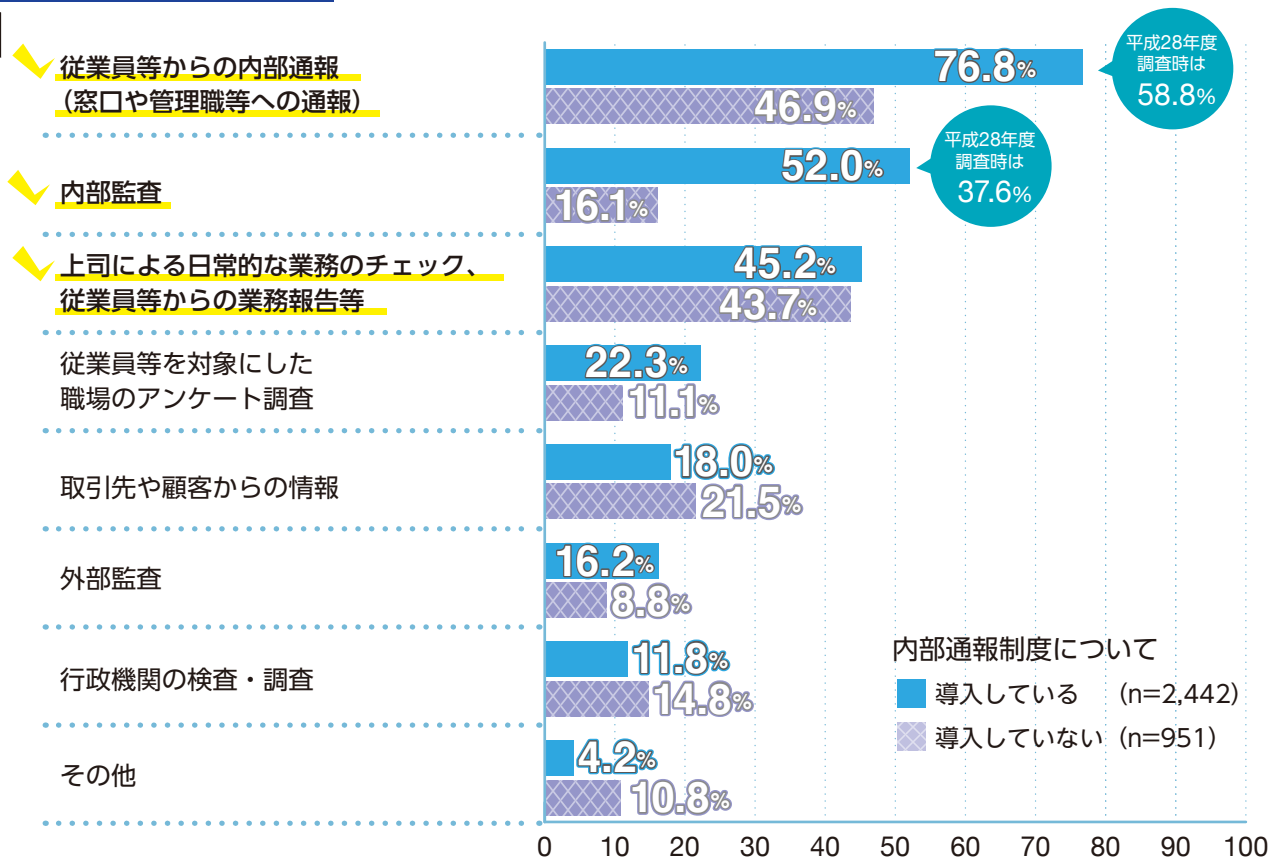
組織内の法令違反等、不正行為を放置すれば、それが発覚したとき、取引先や消費者からの信用を失って経営が悪化し、最悪の場合、経営者や従業員は職や地位を失うことになるかもしれません。

保険金の不正請求、  
性犯罪、  
粉飾決算、  
産地偽装、  
品質データ改竄、  
融資審査稟議書の改竄、  
不法投棄、  
経費流用、  
公文書偽造…

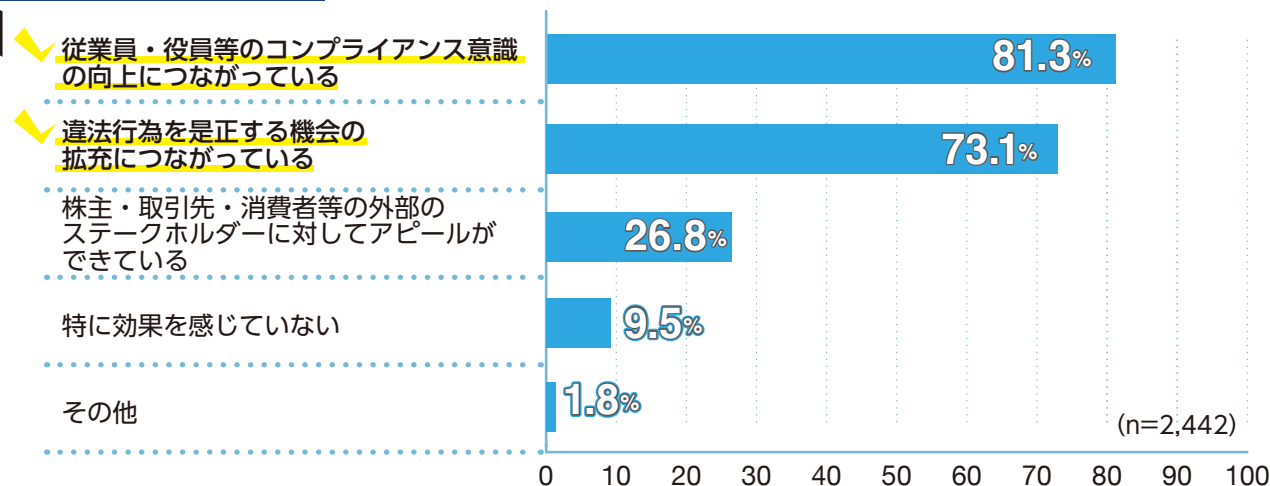


これまでに数多くの不祥事が、従業員による行政機関や報道機関への内部告発によって発覚してきました。不祥事が発覚した結果、経営体制の抜本的見直しや市場からの撤退を余儀なくされた企業もありました。事業者が、組織内の不正行為に関する従業員等からの通報を受け付け・調査・是正する制度として、「内部通報制度」があります。消費者庁が令和5年度に実施した実態調査では、不正発見の端緒の第1位は、「内部通報」で、「内部監査」を上回っています。また、公益通報対応体制が整備されている事業者の多くが、内部通報制度の導入効果として、「コンプライアンス意識の向上」、「違法行為を是正する機会の拡充」に繋がっていると回答しています。通報者の秘密を守ることや不利益な取扱いをしないことを従業員等に約束し、内部通報制度を積極的に活用している企業は、投資家からも高く評価されています。

### 不正発見の端緒について 複数回答可



### 内部通報制度導入の効果 複数回答可



出典：民間事業者の内部通報対応 -実態調査結果概要- (2024年 消費者庁)

一方、不祥事が発覚した事業者では、内部通報制度を導入していなかったり、導入していても、「従業員からの通報が1件もなかった」、「従業員が通報窓口の存在を知らなかった」など、制度が形骸化していることが多い状況です。

近年のSNSの普及により、事業者内の不正行為といったネガティブな情報は、いったん外部に流出すると、瞬く間に拡散するようになりました。内部通報制度を積極的に活用すれば、事業者内の不正行為を早期に発見し、情報が外部流出する前に是正を図ることができます。これは、事業者に対する信用の失墜を防ぐとともに、事業者と従業員を守ることに繋がります。



## 従事者の未指定・内部通報制度未導入の場合、消費者庁の行政措置がとられたり、罰金や過料の対象となる可能性があります

### ▶ 従事者を指定する義務

事業者には、窓口で通報を受け付ける者や、調査等に従事する者、是正措置を実施する者等であって、通報者氏名等を伝達される人を、従事者として指定する必要があります（常時使用する労働者が300人以下の事業者については努力義務）。



- \* 従事者には、通報者氏名等の情報について漏らしてはならないという守秘義務があり、違反した場合には30万円以下の罰金が科されることがあります。
- \* 本従事者指定義務に関しては、消費者庁による報告徴収、立入検査や助言、指導、勧告、是正命令等の権限が規定されています。虚偽報告や検査忌避等を行った場合や是正命令違反を行った場合、過料や罰金が科されることがあります。

### ▶ 公益通報に対応するための体制を整備する義務等

公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置をとる必要があります（常時使用する労働者が300人以下の事業者については努力義務）。

具体的な措置の内容は、

- 内部公益通報受付窓口の設置
- 調査等に際しての、組織の長その他幹部からの独立性の確保や利益相反の排除に関する措置
- 禁止行為である、不利益な取扱いや公益通報を妨げること（通報妨害）、公益通報者を特定することを目的とする行為（通報者探索）の各々防止に関する措置
- 労働者等に対する周知に関する措置
- 内部規程の策定及び運用に関する措置 等です。

- \* 上記措置（内部公益通報受付窓口の設置等、一部の措置を除く。）については、内部公益通報受付窓口を経由しない公益通報（上司等への内部公益通報、行政機関やその他外部通報先への外部公益通報）への対応においても同様の措置等をとる必要があります。
- \* 本体制整備義務に関しては、消費者庁による報告徴収や助言、指導、勧告等の権限が規定されています。虚偽報告等を行った場合、過料が科されることがあります。

### よくある質問

内部公益通報受付窓口とハラスメント窓口を一本化してもよいですか。その場合の注意点はありますか。

事業者の実態に応じて、内部公益通報受付窓口が他の通報窓口（ハラスメント通報・相談窓口等）を兼ねることや、内部公益通報受付窓口を設置した上、これとは別に不正競争防止法違反等の特定の通報対象事実に係る公益通報のみを受け付ける窓口を設置することは可能です。

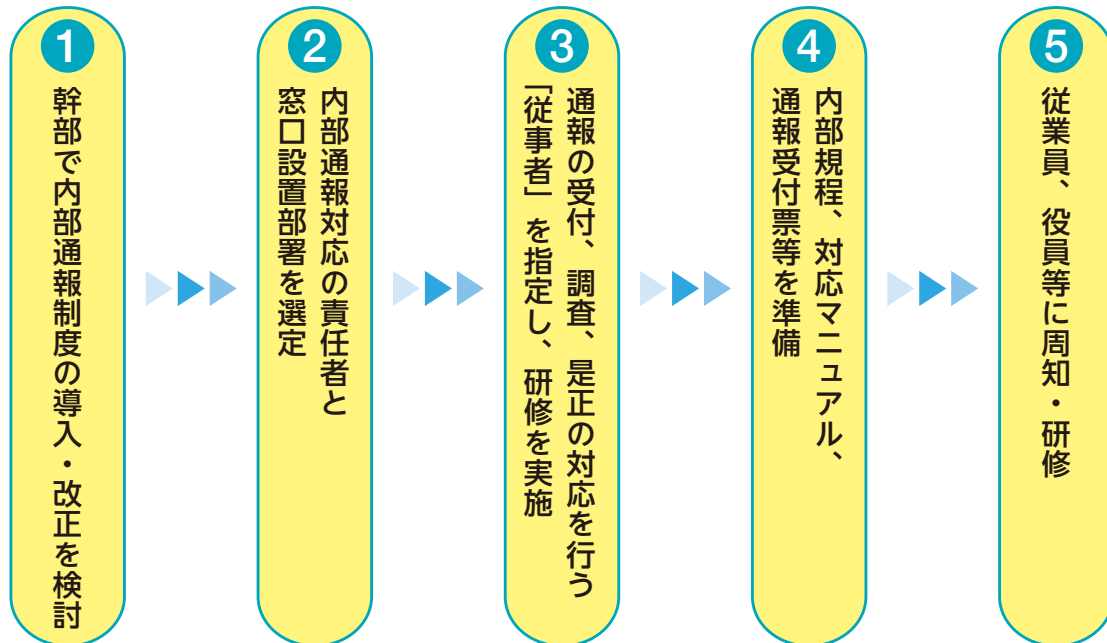
なお、内部公益通報受付窓口がハラスメント窓口を兼ねるような場合、当該内部公益通報窓口がハラスメント関連のみを対象としているものと誤解されないよう、周知等留意することが求められます。

## 2

# 内部通報制度の導入手順を教えてください

下記の手順を参考にしてください。

## 内部通報制度の導入プロセス



### ステップ① 制度導入の検討

内部通報制度の導入は、事業者のトップの責務として取り組むべきものです。幹部を集めて、制度の導入を検討しましょう。

### ステップ② 内部通報対応の責任者と窓口設置場所の選定

内部通報を受け付け、調査を実施し、是正に必要な措置をとる責任者と担当部署を決めましょう。その際、従業員が心理的に通報し易い部署や担当者を選びましょう。事業者の外部に窓口を設置することやハラスメント窓口と兼ねることも可能です（ハラスメント窓口と兼ねる場合の注意点は、P5のよくある質問をご参照ください。）。

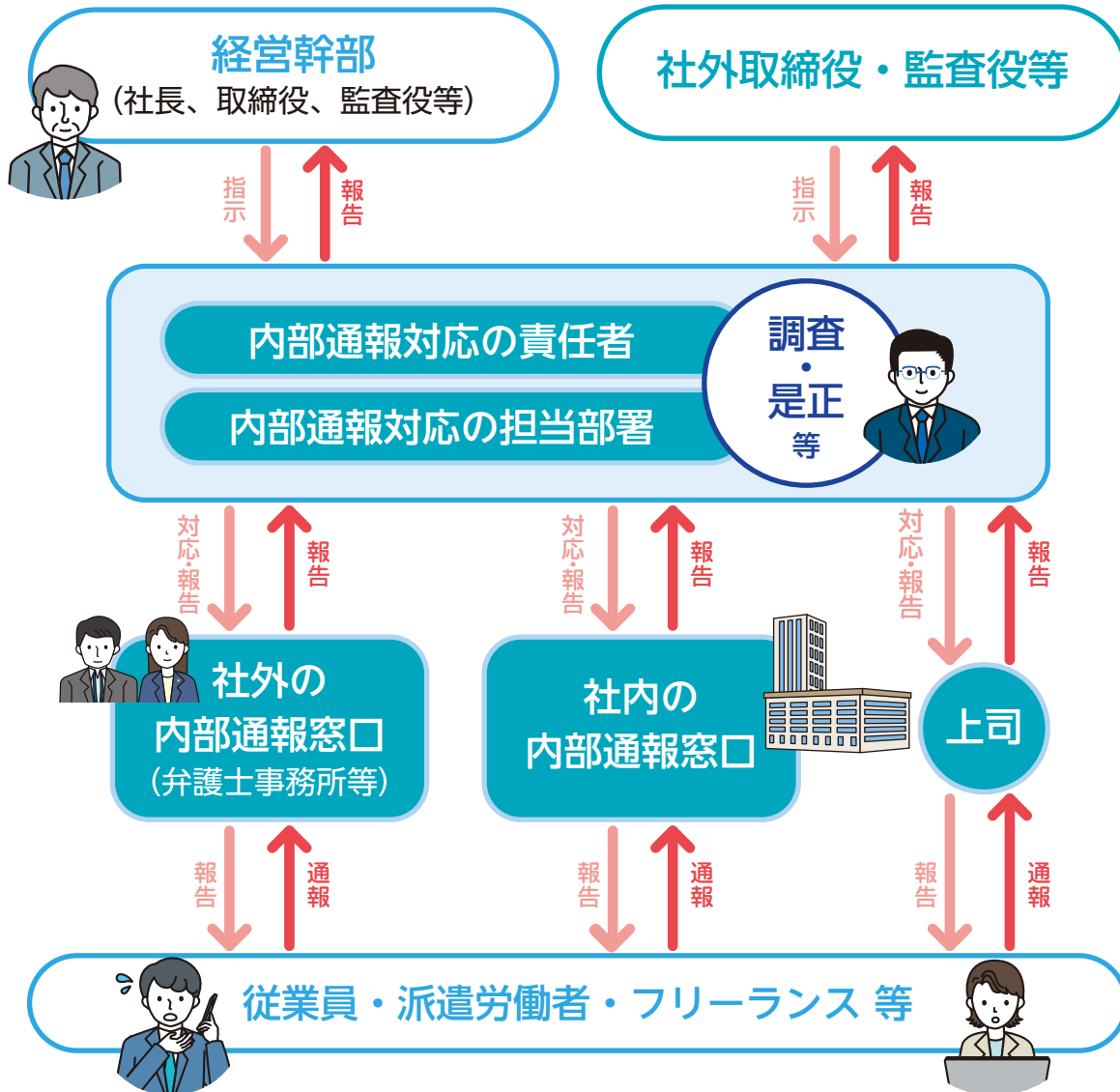
#### 内部通報窓口を外部に設置する例

- ・ 通報受付専門会社に委託
- ・ 企業から独立した外部の弁護士に委託
- ・ 子会社、関連会社でグループ本社に窓口を一括
- ・ 事業者団体や同業者組合等で共通の窓口を設置

なお、事業者の幹部が関与する不正が発生する場合があります。この場合に備えて、事業者の幹部から独立した報告体制を構築する必要があります。例えば、窓口の担当者が、通報内容を社外取締役や監査役などに報告する体制とすることが考えられます。

## 内部通報制度のイメージ

不正の早期発見・是正による自浄作用の向上により、  
取引先や消費者、従業員からの信頼度UPを図る



企業の信頼度に関心

## ステークホルダー

(消費者、取引先、株主・投資家、従業員、債権者、地域社会、行政機関 等)

## 内部通報の受付方法

内部通報の受付方法は、対面の他、メールや電話、チャット等、様々な手段があると、不正行為に関する情報収集に有効です。従業員等が安心して通報できるよう、匿名での通報も受け付ける必要があります。



## 情報管理に関する注意点

事業者には、通報者が特定できる情報を閲覧できる者を必要最小限にするなど、対策を講じる義務があります。例えば、作成した記録は、パスワードを設定し、電子ファイルへのアクセスを制限する、紙の場合には、鍵をかけて保管・管理するなど、情報管理を徹底しましょう。なお、いくつかの情報を組み合わせることで、通報者が特定できるようなケースもありますので、ご注意ください。



## ステップ⑤ 従業員・役員等に周知・研修

内部通報制度が整ったら、事業者のトップから窓口の設置場所や内部規程の内容（以下参照）について、従業員・フリーランス・退職者・フリーランスであった者・役員に周知しましょう（常時使用する労働者が301人以上の事業者は義務となります。）。

事業者は、従業員・フリーランス・退職者・フリーランスであった者・役員に対して、公益通報者保護法の概要及び指針上の事項（退職者及びフリーランスであった者については、チを除きます。）について、周知・研修を行う必要があります。

### ▶ 公益通報者保護法の概要の周知・啓発について

内部通報制度の実効性向上のため、公益通報者保護法の概要を周知しましょう。

消費者庁ウェブサイトには、公益通報者保護法の概要を記載したポスターやリーフレット、5分でわかる解説動画があるので、こちらもお活用ください。



Check! 令和8年12月1日に改正法が施行!

経営者・お勤めの方・フリーランスの方必見!

### 公益通報者保護法の改正で何が変わるの?

法改正により、公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済が強化されます!

- ☑ 公益通報者の範囲にフリーランスが追加!
- ☑ 従業員等に対する事業者の公益通報対応体制の周知が義務化!
- ☑ 公益通報を理由として解雇・懲戒を行った個人・法人に対し刑事罰が科される可能性があります! 公益通報後1年以内の解雇・懲戒は公益通報を理由としてされたものと推定されます!

5分でわかる動画はこちら

経営者の方向け動画 | お勤めの方向け動画 | フリーランスの方向け動画

消費者庁 更に詳しい情報はこちら 消費者庁 公益通報者保護法

## ▶ 指針上（※1）の周知・啓発事項

- イ 内部公益通報受付窓口の設置に関する事項並びに連絡先及び連絡方法
- ロ 組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置の内容
- ハ 公益通報対応業務の実施に関する措置の内容
- ニ 公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置の内容
- ホ 不利益な取扱いの防止に関する措置の内容
- ヘ 範囲外共有、通報妨害及び通報者探索の防止に関する措置の内容
- ト 是正措置等の通知に関する措置の内容
- チ 記録の保管、見直し・改善及び運用実績の労働者等、特定受託業務従事者及び役員への開示に関する措置の内容
- リ 公益通報に係る通報対象事実についての調査への協力に関する事項（※2）

（※1）指針：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

（※2）リについて  
 協力に関する事項とは、公益通報をきっかけとした調査・是正が円滑に進むよう、担当部署による調査に誠実に協力しなければならないことや、調査を妨害する行為はしてはならないこと等が考えられます。

内部規程を適切に作成して、その内容を十分に周知しましょう。  
 消費者庁ウェブサイトの「内部通報制度導入支援キット」の中に  
 内部規程のサンプルがあるので、こちらもご活用ください。



従業員・役員等の関心が維持・向上するよう、事業者側からも継続的に情報発信し、利用を促進することが大切です。

消費者庁ウェブサイトには、従業員・役員等への周知・啓発等にご利用いただける解説動画や資料もあります。ぜひご活用ください。

# 3

## 誰からの通報を受け付ければよいですか？

公益通報者保護法上、通報を理由とする従業員の解雇等の不利益な取扱いは禁止されています。不利益な取扱いから保護される「従業員」には、正社員や派遣社員、アルバイト、パートタイマーの他、公務員も含まれ、また、業務委託先の従業員等も含まれます。

また、保護の対象には取締役や監査役などの「役員」や「フリーランス」も含まれます。

「退職者」、つまり、現に勤務先で働いている従業員だけではなく、勤務先を退職してから1年以内の元従業員や、派遣先での勤務終了から1年以内の者、また、業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスも含まれます。

### 公益通報者保護法上、保護の対象となる通報者の範囲



#### 従業員

正社員、派遣社員、  
アルバイト、  
パートタイマー、  
業務委託先の従業員や  
派遣社員



#### 役員

取締役や監査役などの  
経営に携わっている人



#### フリーランス

事業者と業務委託関係  
にあるフリーランス<sup>(※)</sup>  
及び業務委託関係が  
終了して1年以内の  
フリーランス



#### 退職者

退職して1年以内の  
従業員

※フリーランスの定義は、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」第2条を引用して規定。

上記の他にも、子会社や取引先の従業員、役員等の通報を積極的に受け付け、企業グループ全体の不正行為の早期発見と是正に積極的に取り組みましょう。

# 4

## 具体的に、 どのような通報を受け付ければよいですか？

公益通報者保護法では、すべての法律への違反が通報対象になるわけではありません。公益通報者保護法及び「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護」に関わる法律(約500本)に規定する犯罪行為もしくは過料対象行為、または最終的に刑罰もしくは過料につながる行為が対象になります。

### 公益通報者保護法上、通報の対象となる行為

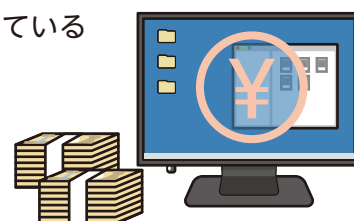
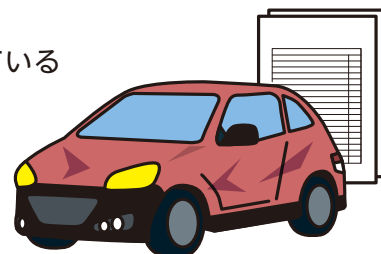
犯罪行為

過料となる行為

刑罰・過料  
につながる行為

#### ▶ 公益通報者保護法上、通報対象となる行為の例 ◀

- ❖ 部長が会社の資金を横領している
- ❖ 自動車修理工場で自動車を故意に傷つけ、保険金を不正請求している
- ❖ 役員が業務委託先の社員に性犯罪行為をしている
- ❖ 安全基準を超える有害物質が含まれる食品を販売している
- ❖ 残業代の不払いや労災隠しをしている
- ❖ 無許可で産業廃棄物の処分をしている
- ❖ リコールに相当する不良車が発生したにも関わらず、虚偽の届出をしている
- ❖ 法令上、資格が必要な検査に無資格者を従事させている



#### 公益通報対象外の通報の扱い方

公益通報者保護法上の通報対象に含まれない通報については、労働契約法等の他の法令等の中で通報者が保護されるか否かが判断され、権利の濫用と認められる出向命令や懲戒、解雇は無効となるなどの場合があります。取引先や消費者、従業員等からの信頼の維持・確保に向けて、事業者のトップが、法令違反行為全般、自社の内部規程違反などに関する通報も積極的に受け付けて調査・是正し、通報者を不利益な取扱いから保護する姿勢を示すことが望ましいでしょう。

# 5

## 通報者への対応にあたり、 守るべきことは何ですか？

以下の事項を内部規程などで明確に定め、事業者のトップからのメッセージ発信や研修等で従業員や役員等に周知しましょう。また、行政機関や報道機関等の外部に通報した従業員・役員等も「通報者」の対象となり得る点にも注意しましょう。



**通報を理由とする、通報者の解雇や懲戒処分は無効です**

(※) 労働者派遣契約の解除も無効です。



**通報を理由とする、通報者に対する不利益な取扱いは禁止です**

解雇、退職の強要、労働者派遣契約の解除、業務委託に係る契約の解除、降格、不利益な配置の変更・出向・転籍・長期出張等の命令、公益通報者に係る労働者派遣をする事業者  
に派遣労働者の交代を求めること、減給、賞与・一時金・退職金等において不利益な算定  
を行うこと、業務委託に係る取引の停止、役員報酬の減額、事実上の嫌がらせ（専ら雑務  
に従事させること等）などの不利益な取扱いは禁止されています。

※不利益な取扱いの例示は、指針（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）もご参照ください。



**通報を理由とする、通報者に対する損害賠償請求はできません**



**通報者を特定する情報は、厳重に取り扱きましょう**



**通報者を探してはいけません**



**通報を妨害してはいけません**

### 通報を受け付けた後の対応

通報を受け付けた場合、通報者には速やかに受付通知を行い、調査の結果、通報対象となった不正行為を是正した場合にはその旨を、通報対象となった事実がない場合にはその旨を速やかに通知しましょう。

# 6

## 通報が1件もないのはよいことですよね？

その場合、多くの従業員等が通報することに不安を感じている可能性があります。事業者のトップのメッセージとして、通報者の秘密を守り、通報を理由とする不利益な取扱いをしないことを約束し、従業員等が職業倫理に照らして間違っていると思うことがあれば、「是非、声をあげて欲しい」と積極的に呼びかけましょう。なお、多くの従業員等が通報窓口の存在を知らない可能性もあり、定期的に社内に窓口を周知することも重要です。



内部通報制度の導入・運用に悩んだ際の御相談はこちら▼



### 公益通報者保護制度相談ダイヤル（一元的相談窓口）

公益通報者保護法の解釈や公益通報制度についての御質問（通報方法、通報者の保護要件、各種ガイドライン等）を受け付けるダイヤル

**電話番号** 03-3507-9262

**受付時間** 平日 9:30～12:30、13:30～17:30（土日祝日及び年末年始を除く）

**【注意事項】** 個別の通報の受付は行なっておりませんのでご注意ください。

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



### 公益通報の通報先・相談先 行政機関検索

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



※本パンフレットは2026年6月現在の情報をもとに作成しています。また、初めて情報に触れる方にもわかりやすい表現とするため、一部厳密な法律用語などと異なる箇所がありますが、公益通報者保護法上の用語・用例について、新たに定義したり、解釈を示したりしているものではありません。

## 内部通報制度の導入・活用に向けたチェック項目

- |                          |                                 |         |
|--------------------------|---------------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | 内部通報制度の導入意義について理解               | P 2~P 5 |
| <input type="checkbox"/> | 内部通報対応の責任者を選定                   | P 6     |
| <input type="checkbox"/> | 内部通報の受付窓口の設置                    | P 6     |
| <input type="checkbox"/> | 内部通報の受付方法の決定 (例：メール、チャット、電話、匿名) | P 7     |
| <input type="checkbox"/> | 従事者の指定・研修                       | P 8     |
| <input type="checkbox"/> | 受付記録の保管場所、保管方法の決定               | P 9     |
| <input type="checkbox"/> | 内部規程、対応マニュアル、受付票の準備             | P 8     |
| <input type="checkbox"/> | 事業者のトップから従業員・役員等への周知            | P9~P13  |
| <input type="checkbox"/> | 従業員・役員等への周知・研修                  | P9~P13  |

## 消費者庁ウェブサイト「はじめての公益通報者保護法」

5分でわかる解説動画や内部通報制度導入支援キットを掲載しています

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

