

内部通報制度を導入していない場合、
消費者庁の行政措置がとられる可能性があります

2020 年 6 月の公益通報者保護法の改正により、従業員数（アルバイト、契約社員、非正規社員、派遣労働者等も含む）が 300 人を超える企業には、内部通報制度の整備が義務付けられています。また、従業員数が 300 人以下の企業は、内部通報制度の整備に努めることとされています。

企業の規模や従業員数に関わらず、内部通報制度を整備していない場合、消費者庁の行政措置（報告徴収、助言、指導、勧告）の対象となり、企業名が公表される場合もあります。また、報告徴収に対して何ら報告をせず、または、虚偽の報告をした場合には、20 万円以下の過料の対象になります。



消費者庁の対応



消費者庁

1 制度を未導入の場合

報告徴収、助言、指導、勧告、企業名公表

2 報告徴収に応じない又は虚偽報告をした場合

20 万円以下の過料



ハラスメント対策との違いは何ですか？

従業員等からの通報を受け・調査し、通報者を不利益な取扱いから保護する必要があるという共通点から、内部通報制度とハラスメント対策は混同されることがありますが、両者の目的は異なります。

	相違点	共通点
内部通報制度	企業による不正行為の早期発見及び是正が目的	- 従業員等からの通報・相談を受け付けて、調査を実施し、必要な措置を講じる - 通報者・相談者を保護するために、不利益な取扱いを禁止 - 通報者・関係者の秘密保持などの厳格な情報管理が必要
ハラスメント対策	職場環境の改善、職業生活と家庭生活の両立が目的	

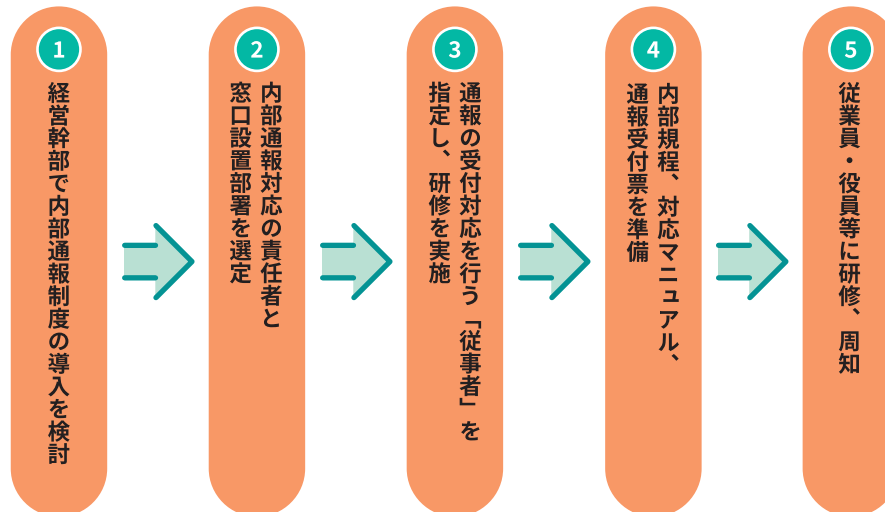
既にハラスメント対策を実施している企業においては、上記にあるような両者の目的の違いを理解することが重要です。

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、経営トップの責務として取り組むべきものです。経営幹部を集めて、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やすい部署や担当者を選びましょう。企業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。



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、経営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、経営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。