

STRATEGIC COMPLIANCE INSIGHTS / 2026年3月号

法定指針の改正案において示された 公益通報を契機とした調査に係る 実効性確保措置



1. はじめに

消費者庁は、2025年6月の公益通報者保護法改正を踏まえて、同法に基づく「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」（令和3年8月20日内閣府告示第118号。以下「**法定指針**」という。）の改正案を公表し、意見募集手続（パブリックコメント）を実施しました¹（2025年11月10日から同年12月9日まで）。その後、2026年2月24日には、改正案に係る消費者委員会の意見聴取（公益通報者保護法11条7項）が行われ、消費者委員会からは、改正案については妥当である旨の回答が示され、今後、確定後の法定指針及び同指針の解説の公表が予定されています（2026年2月24日現在）。

現在公表されている法定指針の改正案では、既存の義務の範囲は縮減しない一方で、是正措置の適切性を担保することに向けた各種規制（組織の長その他幹部からの独立性の確保措置、利益相反の排除措置、是正措置の実効性の確認措置）の範囲を拡張することが予定されており、事業者の不正調査実務への影響が大きいことが予想されます。

2. 内部通報を契機とした調査において適切な是正措置を実施することの重要性

¹ 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の一部を改正する告示（案）に関する意見募集について

<https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=235040014&Mode=0>

(1) 内部通報制度を通じて不正を是正することの重要性

わが国では、事業者の法令違反について、「社会からの非難」という形で制裁を受ける慣行があります。そして、「社会からの非難」の程度は、社会がどのように考えるかという、社会からの評価に依拠するところ、内部通報により事業者自ら不正を是正した場合と、自ら不正を是正できずに行政機関や報道機関等の外部に不正に関する情報がもたらされた場合とでは、社会からの評価は大きく異なります。

近時は、内部通報制度を通じて適切に解決すれば、通常は社会の耳目を集めない職場におけるハラスメント事案であっても、内部で是正できなかったことにより報道機関等への通報に至り、社会の耳目を集め、企業価値が大きく毀損される事態が生じています²。外部への通報により企業価値が大きく毀損された場合には、企業価値の回復に向けて第三者委員会の設置等、多額の費用を伴う対応が求められることも少なくありません。同一の不正事案であっても、これが内部通報制度を通じて自浄作用により解決される場合と、外部通報（行政による措置や社会からの非難）を契機として解決される場合とでは、企業価値の毀損の程度や、その回復に要する費用に大きな差異が生じるのが実情であり、組織内の不正については内部通報制度を通じて是正を図ることが重要です³⁴。

(2) 適切な是正措置を実施することの重要性

そして、内部通報制度を通じて自浄作用により自社の不正を是正するためには、社内において声を上げやすくなること、すなわち、内部通報制度の利用が促進されることが重要です。

² 内部通報窓口を担当する者においては、内部通報窓口には重大な事案が寄せられないため、内部通報窓口に興味があるのか疑問を感じがちであるが、内部通報制度を通じて是正をしているために、重大な事案となっていないことに留意する必要がある。

³ 消費者庁の調査において、事業者に対し、社内の不正発見の端緒として多いものを尋ねたところ、従業員等からの内部通報（通報窓口や管理職等への通報）が 68.4%と最も多かった（次点の「上司による日常的なチェック、従業員等からの業務報告等」は 44.8%であった）（消費者庁「令和 5 年度 民間事業者等における内部通報制度の実態調査報告書」68 頁）。また、業務上の不正行為に関する 2024 年の米国公認不正検査士協会の報告書（REPORT TO THE NATIONS 2024 GLOBAL STUDY ON OCCUPATIONAL FRAUD AND ABUSE）24 頁によると、不正行為の発覚経路のうち 43%が Tip（内部者等からの情報提供）であり、最も多く（次点の内部監査 14%の約 3 倍である）、世界的にみても、内部通報の有用性に関する認識は共有されている。

⁴ このような内部通報制度の重要性に着目して、近時、日本証券取引所の上場審査においても、通報者の保護や社内規則の整備といった内部通報の体制が効果的に機能するかを審査対象に加えることが公表されている（日本経済新聞「企業の新規上場、内部通報制度の実効性を審査 JPX が発表」（2025 年 12 月 12 日）

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUB126D10S5A211C2000000/>

しかし、消費者庁の調査によれば、多くの事業者において、依然として内部通報制度の利用が十分に進んでいない実態が明らかとなっています⁵。同調査によれば、内部通報制度の利用を妨げる最大の要因として挙げられているのは、「通報しても是正が期待できない」という内部通報制度の利用者の認識です⁶。

確かに、組織内で適切な対応がなされる見込みがない場合、有形無形の不利益を被る可能性を懸念して、内部で声を上げることが躊躇するのは自然な心理であるといえます。このような状況を改め、内部通報制度の利用を促進するためには、内部通報制度を通じて調査および是正措置を実施するという実績を積み重ね、「内部通報制度を利用すれば、不正については是正が期待できる」という制度の利用者の信頼を醸成することが重要です。

そして、是正措置を実施するに際しては、形だけ取り繕うのではなく、客観的に適切な是正措置を実施することが必要です。事案に見合った適切な是正措置が実施されなければ、制度の利用者において、「やはり内部通報窓口に通報をしても意味がなかった」と感じることになり、内部通報制度への信頼が損なわれ、やがて誰も内部で声を上げなくなり、社会の耳目を集める不祥事に発展することになります。

3. 客観的に適切な是正措置を実施することに向けられた現行法の規制

内部通報を契機とする調査は、公益通報者保護法に基づく法的規制に沿って行う必要がありますが、公益通報者保護法では、内部通報を契機とする調査において是正措置の適切性を客観的に担保するための規制を設けています。

このうち代表的なものが、組織の長その他幹部からの独立性の確保措置、利益相反の排除措置、是正措置の実効性の確認措置（以下3つを総称する場合「独立性確保措置等」という）です。

⁵ 消費者庁「内部通報制度に関する意識調査- 就労者1万人アンケート調査の結果 -」（令和6年2月29日）24頁では、常時使用する労働者数300人超の事業者に勤める就労者において、内部通報窓口の設置を認知している割合すら、全体の半数未満という結果が示されている。

⁶ 消費者庁の調査において、就労者に対し、勤務先で重大な法令違反を知った場合、「最初に通報する先」として「勤務先以外」を選んだ理由を尋ねたところ、「勤務先に相談・通報しても適切な対応が期待できない」が全体の約5割であり、最も多かった（消費者庁「内部通報制度に関する意識調査- 就労者1万人アンケート調査の結果 -」（令和6年2月29日）11頁）

独立性確保措置等は、不正行為を調査する際の一般的な原則ですが、少なくとも、内部公益通報窓口を経由した公益通報については、独立性確保措置等をとることが法律上の義務として求められています（公益通報者保護法 11 条 2 項。従業員 300 人以下の事業者については努力義務にとどまります）。

(1) 組織の長その他幹部からの独立性の確保措置

コンプライアンスを担う部署であっても、当該部署の職員の人事権について組織の長その他幹部が有する場合においては、組織の長その他幹部が関与する不正行為に関して、適切な調査や是正措置を実施することは期待できません。組織の長その他幹部の不正に関する情報を取得したとしても、保身のため、不正行為について過小に評価し、結果として、「適切な是正」がなされないこととなります。

そのため、公益通報者保護法では、「内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。」として、内部通報を契機とした調査及び是正措置等について、組織の長その他幹部からの独立性確保措置が必要とされています（同法 11 条 2 項、法定指針第 4.1.(2)）。

(2) 利益相反の排除措置

自らが関与している不正行為、調査結果次第で自らの進退に影響が生じる事案等、調査の帰趨が自らの利益に影響する事案については、適切な調査や是正措置を実施することは期待できません。調査等の担当者において「不正行為がなかった、問題なかった」と考えて対応したいという動機から、「適切な是正」がなされないこととなります。

そのため、公益通報者保護法では、「内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関し行われる公益通報対応業務について、事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない措置をとる。」として、内部通報を契機とした調査及び是正措置等について、利害関係者を関与させない等の措置が必要とされています（同法 11 条 2 項、法定指針第 4.1.(4)）。

(3) 是正措置の実効性の確認措置

調査の結果、是正措置をとったとしても、その措置が当たり障りのない「形だけ」のものであり、実際には功を奏していないというケースは少なくありません。しかし、このように、形だけの対応にとどまれば、問題が再発するため、「適切な是正」がなされたとはいえません。

そのため、公益通報者保護法では、「是正に必要な措置をとった後、当該措置が適切に機能しているかを確認し、適切に機能していない場合には、改めて是正に必要な措置をとる。」として、内

部通報を契機とした是正措置を行った後に、是正措置の実効性を確認する措置が必要とされています（同法 11 条 2 項、法定指針第 4.1.(3)）。

4. 法定指針案において示されている独立性確保措置等の対象範囲の拡張

冒頭で言及した、消費者庁が公表している法定指針の改正案では、独立性確保措置等について、「当該内部公益通報以外の公益通報に係る通報対象事実についての調査及び是正等の対応が必要な場合においても、同様の措置をとる。」と付記されています。

この文言の具体的な意味内容は、消費者庁による今後の情報発信により明らかになることが見込まれますが、文言上は、これまで内部通報窓口経由の内部公益通報に限定されていた独立性確保措置等が、その他の内部公益通報（上司への報告等）や、外部への公益通報を契機として明らかとなった場合の調査及び是正に際しても必要となるように読めます。

独立性確保措置等は、不正行為を調査する際の一般的な原則であり、努力義務にとどまる中小規模の事業者、また、内部通報対応に限らず、不正行為の調査をする場合に社会通念上求められるものです。しかし、これまで、社内ルール等において十分に対応していなかった事業者も少なからずいると思われ、こうした事業者においては、対応に向けた準備の負担が一定程度大きいと考えられます。

5. その他の法定指針案において示されている改定内容

参考までに、独立性確保措置等以外の法定指針の改正案において示されている改正内容についても簡単に触れます。

(1) 特定受託事業者への対応の追加

法定指針の改正案では、特定受託事業者（いわゆるフリーランス）の通報が公益通報に含まれたことに伴い、公益通報者保護法上の各種義務について特定受託事業者による公益通報にも適用されることとなります。内部公益通報に関する運用実績の概要の開示、周知についても、特定受託事業者への対応が必要とされています。

(2) 周知事項の具体化

法定指針の改正案では、労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者への周知が必要な事項について、具体的に列挙され、明確化されています。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 公益通報対応業務の実施に関する措置の内容
- ・ 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
- ・ 不利益な取扱いの防止に関する措置の内容
- ・ 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
- ・ 是正措置等の通知に関する措置の内容
- ・ 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（退職者及び特定受託事業者であった者は除く）
- ・ 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

(3) 不利益な取扱いの具体例の列記

法定指針の改正案では、不利益な取扱いの具体例が列記されることで、不利益な取扱いの内容がより明確化されています。

(4) 従事者指定の方法

法定指針の改正案では、従事者の地位に就くことだけでなく、それに伴い公益通報者保護法 12 条に定める守秘義務が課されること及び同法 22 条に定める罰則の適用対象となり得ることも含めて、従事者となる者自身に明らかとなる方法により定めなければならないとされています。

(5) 通報妨害防止措置

法定指針の改正案では、事業者の労働者及び役員等が通報妨害行為を行うことを防ぐための措置をとることが必要とされています。

6. 終わりに

独立性確保措置等は、単に公益通報者保護法上の法的義務を履行するためだけに必要な措置ではなく、客観的に適切な是正措置を実現することで、企業価値を維持するために必要なものです。こうした観点から、改正法の施行日である 2026 年 12 月 1 日⁷までにまだ時間の余裕はあるものの、対応が進んでいない事業者においては、現時点から取り組みを進めていくことが望ましいといえます。

⁷ 「公益通報者保護法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令」（令和 7 年政令第 408 号）

最新情報 *2026/3/5時点

コンプライアンス無料相談会のご案内

以上のように、内部通報対応には多種多様の論点が含まれておりますところ、これを実務担当者が対応しなければならぬため、日頃から実務担当者の皆様のスキル向上・研鑽が重要となる上、それでも対応できないケースが生じた場合の対応策を、会社としては平時から検討しておくことが肝要です。

内部通報制度の実務において課題を感じている方々向けに、専門家による無料相談会を開催しています。

個別の具体的な状況に応じた対応策を提供しますので、ぜひご活用ください。

- 日時：毎週金曜日 15:00～17:00（要予約）
- 申込フォーム：[こちら](#)

掲載記事のご紹介

- 「会社法 A2Z」2026年3月号（第一法規）の「特集：実例から考察！不祥事の要因と再生策」に寄稿しました。
 - 有事対応の実務（会社の「課題」を見つける戦略的不正対応）
／山上秀明弁護士（顧問、第一東京弁護士会）、福田政人弁護士（パートナー、第二東京弁護士会）、磯部慎吾弁護士（パートナー、福岡県弁護士会）、土居文代弁護士（パートナー、第一東京弁護士会）
 - 平時対応の実務（不正予防の典型的課題と解決策）／三浦悠佑弁護士（パートナー、第一東京弁護士会）
<https://www.fujisan.co.jp/product/1281682157/new/>
- 「ビジネス法務」2026年3月号（中央経済社）の「【特集1】新人法務の「初めて」を成功させる——指導の現場から」に三浦悠佑弁護士が寄稿しました。
<https://www.biz-book.jp/isbn/402603>

セミナー開催予定

- 中野真弁護士（パートナー、東京弁護士会）が実施する「改正公益通報者保護法の下における内部通報対応の実務上の留意点」が2026年4月1日以降に配信予定です。
主催：株式会社プロネクサス 配信期間：2026年4月1日(水)～同年5月29日(金)
<https://ps.pronexus.co.jp/seminar/10689.html>
- 【会場およびオンライン】新任コンプライアンス担当者・育成ガイド 2026 ～ガバナンス・サイクルで解き明かす、マインドセット・スキルセットの全体像～
主催：金融財務研究会 開催日：2026年4月27日(月)
https://www.kinyu.co.jp/seminar_detail/?sc=k261163

開催済みセミナーのご紹介

- 中野真弁護士が、2026年2月19日に株式会社 Legal on technology 主催のセミナー「【フリーランスも保護対象に【2026年施行予定】改正公益通報者保護法の要点セミナー」に登壇しました。
<https://legal-learning.jp/seminar/028/>
- 三浦悠佑弁護士および福田政人弁護士が、2026年2月16日に当事務所主催のセミナー「【ヘルスケア企業向けコンプライアンスセミナー】なぜ不祥事は繰り返されるのか～医療機器業界を例として～現場理解から始める、企業価値を守るコンプライアンス戦略を考える」に登壇しました。
<https://www.aplawjapan.com/news-events/20260216>

執筆者・お問い合わせ先



弁護士 中野 真 (パートナー、東京弁護士会)

E-mail: makoto.nakano@aplaw.jp

2010年弁護士登録(東京弁護士会)。内部通報制度、不正調査、労働法務に関連する業務に主に従事。過去には、公益通報者保護法を所管する消費者庁において公益通報者保護制度の企画立案に5年半にわたり従事し、公益通報者保護法の一部を改正する法律案(2020年)の立案や同法に基づく事業者の義務の内容を定める指針案の立案等を担当。主著として『公益通報者保護法に基づく事業者等の義務への実務対応(第2版)』(商事法務、2025年)、『解説改正公益通報者保護法(第2版)』(弘文堂、共著、2023年)など。

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

瀧美坂井法律事務所・外国法共同事業 不正調査・リスクマネジメントプラクティスグループ

Email: crmpg@aplaw.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したのではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、瀧美坂井法律事務所・外国法共同事業(「瀧美坂井」)の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も瀧美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も瀧美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに瀧美坂井の弁護士にご相談ください。

東京オフィス | Tokyo Head Office

〒100-0011 東京都千代田区
内幸町 2-2-2
富国生命ビル(総合受付: 16F)



大阪提携オフィス |

Osaka Affiliate Office
(A&S 大阪法律事務所)
〒530-0005 大阪府大阪市北区
中之島 2-3-18
中之島フェスティバルタワー16階

福岡提携オフィス |

Fukuoka Affiliate Office
(A&S 福岡法律事務所)
〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神
2丁目 12-1 天神ビル 10階



ニューヨーク提携オフィス |

New York Affiliate Office
1120 Avenue of the Americas,
4th Floor
New York, New York 10036



ロンドンオフィス | London Office

85 Gresham Street,
London EC2V 7NQ, United Kingdom



フランクフルト提携オフィス |

Frankfurt Affiliate Office
Barckhausstraße 1 (8th Floor), 60325
Frankfurt am Main, Germany



ブリュッセルオフィス |

Brussels Office
CBR Building, Chaussée de la Hulpe
185, 1170, Brussels, Belgium



ホーチミンオフィス |

Ho Chi Minh Office
10F, The NEXUS building, 3A-3B Ton
Duc Thang Street, Sai Gon Ward, Ho
Chi Minh City, Vietnam

