

改正公益通報者保護法の概要解説

弁護士法人ほくと総合法律事務所
弁護士 中 原 健 夫

2025 年 7 月 9 日、株式会社インテグレックスにより主催された企業行動勉強会の前半テーマとして、当職が「改正公益通報者保護法の概要解説」を行わせていただいたので、その内容について本論稿にまとめさせていただいた。

今後、読者の皆様が所属する事業者において、本年成立した改正公益通報者保護法への対応を検討していく上で、何らかの参考となれば幸いである。

1. 令和 2 年改正法の概要

まず、令和 2 年に改正された公益通報者保護法の概要を振り返りたい。

当時、大きく 3 つの義務、すなわち、①体制整備義務、②従事者指定義務、③守秘義務の 3 つが新設されたという点がポイントである。②の従事者指定は、内部公益通報受付窓口寄せられた通報を対象としており、③の守秘義務は、指定された従事者に対して課されるものであるから、いわゆる職制上のレポーティングラインに寄せられた通報を対象としていないが、①の体制整備は、この職制上のレポーティングラインに寄せられた通報も対象とされている点が大きな違いである。

そのため、職制上のレポーティングラインに寄せられた通報との関係でも、㊦範囲外共有（原則として通報者が特定される情報を伝えないこと）を防止しなければならないし、㊧通報者を探索してはならないし、㊨通報を理由とした不利益な取扱いを行ってはならないことに留意しなければならない。なお、あなたが職場を預かる管理職であれば、自分が留意するだけでなく同じ職場の同僚・部下にも留意させなければならないのである。

令和4年6月1日施行 改正公益通報者保護法のポイント	
項目	概要
体制整備義務	内部公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備（窓口設置・調査・是正措置等）を義務付け
従事者指定義務	指定しなければならないのは… ㊦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て ㊨公益通報対応業務を行う者であり ㊩当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者
守秘義務	主体：㊦受付㊧調査㊨是正措置（公益通報対応業務）従事者 対象：「公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるもの」※氏名に限られない 行為：第三者に漏らす行為 ※第三者は自分以外 除外事由：「正当な理由」のある場合 ※典型例は本人同意

職制上のレポーティングラインの通報も、法が定める「公益通報」に該当する
⇒ 法が定める「体制整備義務」の対象！

Q 職制上のレポーティングラインの留意点は？

A ㊦範囲外共有禁止（通報者同意等がない限り通報者特定情報を伝えない）
㊧探索禁止（通報者を探索せず探索させない）
㊨不利益取扱い禁止（通報理由の不利益取扱いを行わず行わない）

2. 令和7年改正法の概要と強化ポイント

(1) はじめに

令和2年に改正された公益通報者保護法が令和4年6月1日に施行された以降、約3年が経過したところで、令和7年の本改正が行われることとなった。本改正は、主として、「体制整備の徹底と実効性の向上」「公益通報を阻害する要因への対処」「公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化」という3つの観点から通報者の保護がより図られることとなったと言える。

(2) 体制整備の徹底と実効性の向上

まず、従事者指定義務の違反事業者に対して、勧告に従わない場合の命令権やその違反に対する刑事罰を設けるとともに（改正法15条の2、21条、23条）、立入検査権限に加えて、報告懈怠・虚偽報告・検査拒否に対する刑事罰を設けた（改正法16条、21条、23条）。そのため、事業者としては、従事者指定義務に違反することがないように、従事者指定の徹底を図ることが必要になる。

次に、体制整備義務の例示として、労働者等に対する公益通報対応体制の周知義務が明示されることとなった（改正法11条2項）。そのため、事業者としては、内部通報制度のみならず職制上のレポーティングラインについても、いっそう周知を図ることが必要になるため、併せて通報を受けた場合の留意点についても周知を図ることが必要になる。

改正法の概要と強化ポイント

①体制整備の徹底と実効性の向上

(1)従事者指定義務の違反事業者への対応

【改正法】

- 従事者指定義務に違反する事業者に対し、現行法の指導・助言、勧告権限に加え、勧告に従わない場合の命令権及び命令違反時の刑事罰(30万円以下の罰金、両罰)を新設(15条の2、21条、23条)
- 上記事業者に対する現行法の勧告権限に加え、立入検査権限を新設するとともに、報告懈怠・虚偽報告、検査拒否に対する刑事罰(30万円以下の罰金、両罰)を新設(16条、21条、23条)

→ 従事者指定(包括指定・個別指定)の漏れがないかどうかを再点検

(2)体制整備の実効性向上のための対応

【改正法案】

- 体制整備義務の例示として、労働者等に対する事業者の公益通報対応体制の周知義務を明示(11条2項)

→ 内部通報制度や職制上のレポーティングラインの周知&留意点徹底

Copyright 2023 Hokuto Law Office. All Rights Reserved.

5

(3) 公益通報を阻害する要因への対処

まず、労働者等に対し、正当な理由がなく、公益通報を妨げる行為を禁止し、これに違反してされた合意等の法律行為を無効とする旨が定められた（改正法11条の2）。そのため、事業者としては、内部通報制度のみならず職制上のレポーティング

ラインにおいても、通報を妨害する行為が行われないよう徹底することが必要になる。

次に、正当な理由がなく、公益通報者を特定することを目的とする行為を禁止する旨が定められた（改正法 11 条の 3）。そのため、事業者としては、内部通報制度のみならず職制上のレポーティングラインにおいても、通報者を探索する行為が行われないよう徹底することが必要になる。

改正法の概要と強化ポイント



②公益通報を阻害する要因への対処

(1) 公益通報を妨害する行為の禁止

【改正法】

- 事業者が、労働者等に対し、正当な理由がなく、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること等によって公益通報を妨げる行為を禁止し、これに違反してされた合意等の法律行為を無効とする（11 条の 2）

→ 公益通報妨害禁止の徹底

(2) 公益通報者を探索する行為の禁止

【改正法】

- 事業者が、正当な理由がなく、公益通報者を特定することを目的とする行為をすることを禁止（11 条の 3）

→ 探索禁止の徹底

Copyright 2023 Hokuto Law Office. All Rights Reserved.

6

(4) 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化

まず、通報後 1 年¹⁾ 以内の解雇又は懲戒について、公益通報を理由としてされたものと推定する旨が定められた（改正法 3 条 3 項）。そのため、事業者は、通報者に対して特に通報後 1 年以内に解雇又は懲戒を行う場合には、それが通報を理由としたものではないことを証明できなければならない（そうでないと、推定を覆すことができない）が、実務的には、通報後 1 年を超えたとしても、また、解雇又は懲戒以外であったとしても、同様の感覚を持つべきである。

次に、公益通報を理由として解雇又は懲戒をした者に対する刑事罰が設けられ、個人について 6 月以下の拘禁刑や 30 万円以下の罰金とされ、事業者について 3000 万円以下の罰金とされた（改正法 21 条、23 条）。そのため、事業者は、通報を理由として特に解雇又は懲戒を行わないようにしなければならないが、実務的には、解雇又は懲戒以外であったとしても、同様の感覚を持つべきである。

¹⁾ 事業者が外部通報を知って解雇又は懲戒した場合は、事業者が知った日から 1 年とされた。

改正法の概要と強化ポイント



③公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化

(1) 不利益な取扱いからの救済

【改正法】

- 通報後1年以内(※)の解雇又は懲戒は公益通報を理由としてされたものと推定(民事訴訟上の立証責任転換)(3条3項)

(※) 事業者が外部通報があったことを知って解雇又は懲戒した場合は、事業者が知った日から1年以内

→ 解雇・懲戒等が「公益通報を理由とするものではないこと」の証明について要検討

(2) 不利益な取扱いの抑止

【改正法】

- 公益通報を理由として解雇又は懲戒をした者に対し、直罰(6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、両罰)を新設(21条、23条)

→ 法人に対する法定刑は3000万円以下の罰金

→ 公益通報を理由とする不利益な取扱い禁止の徹底

Copyright 2025 Hokuto Law Office. All Rights Reserved.

7

(5) その他

その他の改正点としては、公益通報者の範囲に、事業者と業務委託関係にあるフリーランス及び業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスが追加され、公益通報を理由とする業務委託契約の解除その他の不利益な取扱いが禁止されたという点を挙げることができる。そのため、事業者の中には、フリーランスに限らず取引先からの通報を受け付ける仕組みを導入するところが増えると思われる。

なお、令和7年の改正公益通報者保護法の施行日は、公布の日から1年6月を超えない範囲内において政令で定められることとなっている。

改正法の概要と強化ポイント



④その他

(1) 公益通報者の範囲拡大

【改正法】

- 公益通報者の範囲に、事業者と業務委託関係にあるフリーランス(※)及び業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスを追加し、公益通報を理由とする業務委託契約の解除その他不利益な取扱いを禁止(2条、5条)

(※)「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条を引用して定義

→ フリーランスを含めた取引先からの通報受付&保護について要検討

(2) 施行日他

【改正法】

- 公布の日から1年6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行
- 施行後3年を目途に次の検討

→ 現在、指針&指針解説の改定中と史料

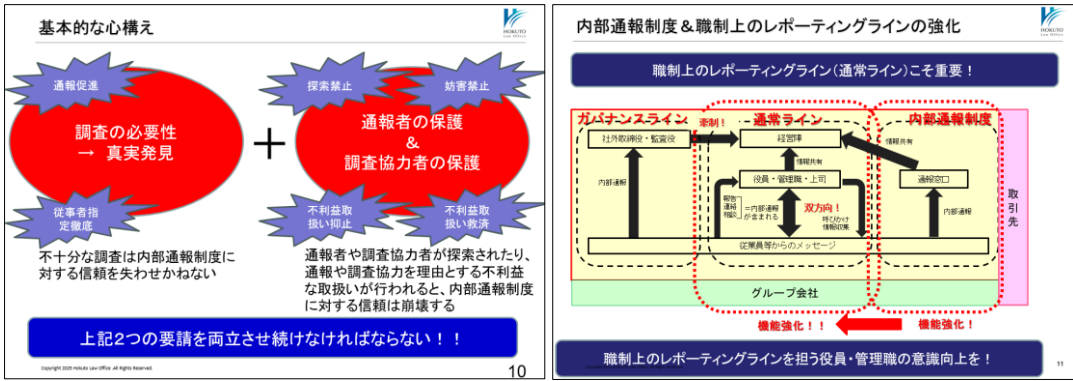
Copyright 2025 Hokuto Law Office. All Rights Reserved.

8

3. まとめ

本改正によっても、公益通報保護法への対応として本質的に重要な点については相違がない。つまり、事業者としては、内部通報を促すことにより問題点を早期に発見するとともに、通報者及び調査協力者を保護して内部通報しやすい環境を整備することが非常に重要であると言える。

もっとも、本改正の内容からすると、内部通報制度の受付窓口に寄せられた通報への対応よりも、職制上のレポーティングラインに寄せられた通報への対応の方が、留意点は多くなるし、また、違反も生じやすいと考えられるため、従事者に対する研修にとどまらず、役員・管理職を中心とした職制上のレポーティングラインに対する研修が強化されるべきと考えられる。当職は、多数の事業者において、かかる趣旨からの研修を実施しているので、必要に応じてお声掛けいただければ幸いである。



以上

<筆者略歴>

【中原 健夫（なかはら たけお）】

弁護士法人ほくと総合法律事務所 代表パートナー

1993 年 早稲田大学法学部 卒業

1998 年 弁護士登録、原田・尾崎・服部法律事務所（現在の尾崎法律事務所） 入所

2002 年 アメリカンファミリー生命保険会社（現在のアフラック生命保険株式会社） 企業内弁護士

2005 年 あさひ・粕法律事務所（現在の西村あさひ法律事務所） 入所

2007 年 のぞみ総合法律事務所 パートナー

2008 年 弁護士法人ほくと総合法律事務所を設立、代表パートナー 就任

企業コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、社内・第三者委員会調査、保険業務、倒産・事業再生、M&A、不動産取引、紛争対応等。 内部通報その他コンプライアンスに関する講演・著書・論考多数。

掲載日：2025 年 8 月 14 日