

令和 8 年 5 月 15 日

改正指針及び指針解説のポイント

弁護士法人ほくと総合法律事務所
代表社員 弁護士 中原 健夫

はじめに

令和 7 年に改正された公益通報者保護法（以下「令和 7 年改正法」という。）が令和 8 年 12 月 1 日に施行されることに伴い、「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」（以下「指針」という。）及び「公益通報者保護法に基づく指針（令和 3 年内閣府令告示第 118 号）の解説」（以下「指針解説」という。）が改正され、その内容が令和 8 年 3 月 31 日に公表された。

本稿は、改正された指針及び指針解説のポイントについて、改正点を中心に紹介するものである。

通報妨害の防止に関する措置

令和 7 年改正法において通報妨害の禁止が定められたことを受けて（改正法第 11 条の 2 参照）、改正指針に通報妨害の防止に関する措置が新設されるとともに、改正指針解説に「指針を遵守するための考え方や具体例」として以下の記載が盛り込まれた。

通報妨害行為は、原則、許容されるものではなく、「正当な理由」は限定的な場合に留まるべきである。「正当な理由」については、例えば、労働者に対して、特段の根拠もないのに単なる思い込みで報道機関や取引先等に通報行為をしないよう文書または口頭で求めることは該当し得ると考えられる。

今後、「正当な理由」については、かかる解説を参考に判断することになるが、基本的には、通報妨害を行うことがないよう社内規程に明記するとともに、通報妨害の禁止について役職員に対する教育・指導を行うことが重要になると考えられる。この点、通報窓口に通報された案件との関係では、通報窓口を担当する部署の役職員によって適切な注意喚起が行われることが期待されるが、職制上のレポーティングラインとの関係では、当該ラインを担う役員・管理職によって適切な対応が行われるかが懸念される。そのため、改正法第 11 条の 2 に違反する事態を惹起しないよう、通報窓口を担当する部署の役職員のみならず、職制上のレポーティングラインを担う役員・管理職に対する教育・指導を行うことも重要になると考えられる。

また、通報妨害の防止にも関連しうる内容として、改正指針解説に「指針を遵守するための考え方や具体例」として以下の記載が盛り込まれた。

職制上のレポーティングラインにおける報告（いわゆる上司等への報告）は、内部公益通報受付窓口にご相談するに当たっての必須の要件ではなく、職制上のレポーティングラインにおける報告（いわゆる上司等への報告）をせずに最初から内部公益通報受付窓口にご相談することも可能である。「職制上のレポーティングラインにおける報告（いわゆる上司等への報告）をしなければ内部公益通報受付窓口にご相談できない」といった誤った理解がなされ、通報が躊躇されるといったことにならないよう、事業者においても周知等留意することが求められる。

そのため、通報窓口を利用する場合には、その前に職制上のレポーティングラインを利用しなければならない旨の設計としていた事業者があれば、かかる設計を変更することが必要になるし、かかる設計までしていなかったとしても、かかる誤解を生じさせることがないように周知内容について留意することが必要になると考えられる。

通報者探索の防止に関する措置

令和7年改正法において通報者探索の禁止が定められたことを受けて（改正法第11条の3参照）、従前、指針のみに定められていた通報者探索の防止に関する措置が拡充されるとともに、改正指針解説に「指針を遵守するための考え方や具体例」として以下の記載が盛り込まれた。

通報者探索は、原則、許容されるものではなく、「正当な理由」は限定的な場合に留まるべきである。「正当な理由」については、例えば、匿名の通報について、通報者が具体的にどのような局面で不正を認識したのか等を特定した上でなければ、必要な調査や是正ができない場合に、公益通報に対応する際、法第12条の規定により守秘義務を負う従事者が通報者の特定につながる事項を問うことは該当し得ると考えられる。

今後、「正当な理由」については、かかる解説を参考に判断することになるが、基本的には、通報者探索を行うことがないように社内規程に明記されていなければその旨を明記するとともに、通報者探索の禁止について役職員に対する教育・指導を行うことがいっそう重要になると考えられる。この点、通報窓口に通報された案件との関係では、通報窓口を担当する部署の役職員によって適切な注意喚起が行われることが期待されるが、職制上のレポーティングラインとの関係では、当該ラインを担う役員・管理職によって適切な対応が行われるかが懸念される。そのため、改正法第11条の3に違反する事態を惹起しないよう、通報窓口を担当する部署の役職員のみならず、職制上のレポーティングラインを担う役員・管理職に対する教育・指導を行うことも重要になると考えられる。

フリーランスの保護

令和7年改正法においてフリーランスも公益通報者に含まれる旨が定められたことを受けて（改正法第2条・第5条参照）、改正指針にフリーランスの定義及びその保護に関する定めが新設されるとともに、改正指針解説にもフリーランスに関する各種記載が盛り込

まれた。

そのため、既に通報窓口の利用対象者として取引先を含めている場合は、フリーランスも当然にその利用対象者に含まれることになるが、通報窓口の利用対象者として取引先を含めていない場合は、フリーランスを通報窓口の利用対象者に含まれるよう通報制度を新設又は改定することが必要になると考えられる。この点、役職員を利用対象者とする通報制度と別にフリーランスのみを利用対象者とする通報制度を設置することは現実的でないように思えるため、役職員を利用対象者とする通報制度にフリーランスも含める改定を行うか、フリーランスを含む取引先を利用対象者とする通報制度を新設するか、いずれかの対応をとることになるように思われる。

労働者等に対する周知に関する措置等

令和7年改正法におい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が明示されたことを受けて（改正法第11条第2項参照）、改正指針において周知・啓発を行うべき事項が数多く列挙され（第4-3（3）イないしリ参照）、改正指針解説にも周知・啓発に関する記載が盛り込まれた。

そのため、事業者による周知・啓発内容を改正指針及び指針解説に沿って見直すことが必要になると考えられる。

従事者指定の強化

令和7年改正法と直接関係するものではないが、改正指針及び指針解説に従事者を定める方法として、以下の下線部が加筆された。

事業者は、従事者を定める際には、書面により指定をするなど、従事者の地位に就くこと（それに伴い法第12条に定める守秘義務が課されること及び法第22条に定める罰則の適用対象となり得ることを含む。）が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。

そのため、包括指定にせよ、個別指定にせよ、従事者指定を行う際は、法第12条に定める守秘義務が課されること及び改正法第22条に定める罰則の適用対象となり得ることを明示することが必要になると考えられる。この点、過去の包括指定の際に、その旨を明示していない場合は、改めてその旨を明示した形式にて包括指定をし直すか、別途その旨を明示して注意喚起を行うか、いずれかの対応をとることになるように思われる。

また、改正指針解説に「指針を遵守するための考え方や具体例」として以下の記載が盛り込まれたので、必要に応じて従事者指定の記録方法も見直すことになると思われる。

従事者指定の事実を記録する観点から、従事者の氏名・所属部署・従事者に指定した日等を記載した書面を作成・管理しておくこと等が考えられる。

その他

その他、改正指針には法に定める「不利益な取扱い」として、地位の得喪に関すること、人事上の取扱いに関すること、経済待遇上の取扱いに関すること、精神上・生活上の取扱いに関することという4類型について、具体的に例示されることになり、改正指針解説にも不利益な取扱いに関する具体的な例示が盛り込まれた。そのため、不利益な取扱いに関する具体的な例示が社内規程に明記されていなければ、それらを明記するとともに、不利益な取扱いの禁止について役職員に対する教育・指導を行うことが重要になると考えられる。

また、改正指針解説には、範囲外共有の防止に関して「その他に推奨される考え方や具体例」として以下の下線部の改正がなされたので、通報に関する情報管理にあたり参考とすることが考えられる。

公益通報の受付時には、例えば、範囲外共有を防ぐために、受付時以降も含め、入室者が適切に管理されている専用の部屋を活用することや、電子メールでのやり取りであっても注意すべき事項がないか（システム上、通報メール等が外部窓口への送信であることに起因して上司等に同報されることになっていないか、詳細についてやりとりをするに当たり、メール本文への記載ではなくパスワード付きの添付ファイルを適宜利用する等）に留意すること、通報事案に係る記録・資料に記載されている関係者（公益通報者を含む。）の固有名詞を仮称表記・マスキングにすること等も考えられる。

おわりに

令和7年改正法は、令和2年改正法と比べて改正点は少ないが、その内容を詳しく分析すれば、社内規程等を改定したり、教育・指導を強めたりする必要のある点が含まれていることに気づくはずである。令和8年12月1日を施行日とする令和7年改正法、改正指針及び指針解説の施行は、事業者における体制整備をいっそう強化する絶好のタイミングと言えるので、各事業者において充実した取組みがなされることを期待したい。

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・狛法律事務所（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：2026年6月5日