

令和7年改正公益 通報者保護法の概要と 実務対応のポイント

大江橋法律事務所 弁護士
中野 陽介

▶ PROFILE

yosuke.nakano@ohebash.com

第1 はじめに

令和7年6月4日、「公益通報者保護法の一部を改正する法律(令和7年法律第62号)」が成立し、同月11日に公布されました。これにより、公益通報者保護法(以下「現行法」といいます。)が改正され、令和7年改正公益通報者保護法(以下「改正法」といいます。)が、令和8年12月1日から施行されます。

企業においては、改正法が施行されるまでに、改正法の内容を踏まえた社内規程の改訂、社内規程の周知や研修方法等の見直し、内部通報(公益通報)対応プロセスの再確認・整備などについて、具体的に検討・準備することが求められます。

本稿では、令和7年改正の概要をご説明するとともに、企業にとって実務上重要と考えられる事項について実務対応のポイントをご紹介します。

しかし、消費者庁が令和5年度に実施した調査等(以下「実態調査等」といいます。)を通じて、内部通報制度の整備義務が十分に履行されていないこと、通報窓口の認知率が低く通報件数も少ないこと、不正行為関与者の内部通報対応への関与や、通報者として特定され不利益を被る懸念があるなど、内部通報制度の実効性に課題があることが明らかになってきました。

こうした状況を踏まえ、消費者庁は、公益通報者保護制度検討会を設置し、令和6年12月27日には、その検討結果として「公益通報者保護制度検討会報告書―制度の実効性向上による国民生活の安心と安全の確保に向けて―」(以下「本報告書」といいます。)を公表しました。

令和7年改正は、本報告書の内容を踏まえたものであり、大きく分けて、以下の4項目に分類することができます^{注)1}。

- ①事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上
- ②公益通報者の範囲拡大
- ③公益通報を阻害する要因への対処
- 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

以下では、現行法と改正法の概要を簡単に紹介しつつ、実務対応のポイントを順にご紹介いたします。

第2 改正の背景、改正法の概要

平成16年6月に制定された公益通報者保護法は、令和2年6月に初めて大きな改正が行われました(以下、この改正のことを「令和2年改正」といいます。)。令和2年改正では、事業者自ら不正を是正しやすい体制を整えるとともに、通報者が保護され、安心して通報できる体制等を整備することを目的に、一定規模以上の事業者に対し、内部通報制度(通報窓口の設置、調査、是正措置等)の整備が義務付けられました。また、公益通報者の範囲拡大や守秘義務の強化など、制度の基本設計が策定されました。

注)1 消費者庁「公益通報者保護法の一部を改正する法律(概要)」(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/consumer_partnerships_cms205_250611_01.pdf、2025年12月17日最終閲覧)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのものに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

第3 事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上

■ 従事者指定義務違反への命令権及び命令違反時の刑事罰並びに立入検査権限及び検査拒否時等の刑事罰の新設

(1) 現行法と改正法の概要

現行法
● 消費者庁長官は、事業者の従事者指定義務 ^{注2} 等に関し必要がある場合、事業者に対し、報告徴収、助言・指導、勧告、勧告に従わない場合の公表という行政措置をとることができます（現行法15条、16条）
改正法
● 現行法の行政措置に加えて、消費者庁長官に対し、勧告に従わない場合の命令権（改正法15条の2第2項）、立入検査権（改正法16条1項）が付与されます ● 命令に違反した事業者及び立入検査を拒否した事業者に対する刑事罰（30万円以下の罰金）が新設されます（改正法21条2項1号、23条1項2号）

現行法では、事業者による従事者指定義務違反には刑事罰がなく、事業者の義務の履行に対する抑止力が弱いという指摘がなされていたほか、実態調査等を通じ、従事者指定義務の履行が徹底されていないことも明らかになってきていました。

こうした状況を踏まえ、改正法では、従事者指定義務が現行法よりも重い法的義務として位置付けられ、違反時のペナルティが強化されています。

(2) 実務上のポイント

企業においては、従事者指定の適正な履行が一層求められ、以下の観点から従事者指定の状況を改めて確認することが重要です。

- 誰を・どの事案の従事者に指定しているかが明確になっているか
- 指定内容や指定日などを示す書面や記録が適切に作成・保管されているか

特に、外部通報窓口の担当者に係る従事者指定、担当者の交代時の指定更新、調査過程で通常の担当者以外の部署に協力を求める場合の指定などは、指定漏れが生じやすいポイントであると思われます。

また、発生した事案に関して利益相反がなく、適切に通報対応を行える専門性を有する従事者を確保できているかといった観点から、内部通報制度全体の見直しが必要になる場合もあります。

なお、従事者指定義務は、常時使用する労働者数が300人超の事業者に課され、300人未満の事業者については努力義務とされています。しかし、令和7年改正の検討過程では、常時雇用する労働者の数が100人超300人以下の事業者も対象事業者に含まるべきとの意見もあり、将来的に範囲が拡大される可能性があります。

大企業のみを対象とする法規制と考えるのではなく、中小企業においても、今後を見据えた体制整備という観点から、早めに対応を検討しておくことは有用であると思われます。

注2 事業者（常時使用する労働者の数が300人超の事業者に限る）は、公益通報を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務に従事する者（以下「従事者」といいます。）を指定する義務が課されています（現行法11条1項）。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

2 事業者の公益通報対応体制の周知義務の明示

(1) 現行法と改正法の概要

現行法
<ul style="list-style-type: none">● 内部通報制度の整備等の義務として、「適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置」とをとることのみが定められています(現行法11条2項)● 具体的措置の内容は「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」といいます。)に定められています
改正法
<ul style="list-style-type: none">● 内部通報制度の整備等の義務として、「労働者等に対するその周知その他の必要な措置」という点が法律上明示されます(改正法11条2項)

実態調査等を通じ、通報窓口を設置している事業者であっても、内部通報制度の存在自体を知らないという従業員が相当数いることが明らかになってきていました。こうした状況を踏まえ、現行法においては「法定指針」にしか定められていない労働者等に対する内部通報制度の周知が、改正法では、法律上の義務として明示されました。

(2) 実務上のポイント

改正法において、内部通報制度の周知が法律上の義務として明記された趣旨を踏まえると、社内ポータルやイントラネットに掲載するだけでは、十分な周知とは評価されない可能性もあります。

企業においては、こうした周知にとどまらず、定期的な内部通報制度研修、説明資料の配布などを通じた継続的な周知活動はもちろんのこと、従業員アンケートにより内部通報制度の認知度・利用状況を定期的に確認するなど、内部通報制度が実質的に利用できる状況にあるかを確認し、改善していく取組みが求められます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをとお受け頂ければと存じます。

第4 公益通報者の範囲拡大

(1) 現行法と改正法の概要

現行法
<ul style="list-style-type: none">● 公益通報の主体は、労働者、派遣労働者、退職後1年以内の者、役員、一定の取引先労働者等と定められています(現行法2条1項各号)
改正法
<ul style="list-style-type: none">● 公益通報の主体として、フリーランス(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律2条2項に規定する特定受託業務従事者^{注)3})が追加されます(改正法2条1項3号)

発注事業者とフリーランスは、実質的には使用者と労働者と類似した関係にあり、取引先企業の不正を知り得る立場にある一方で、不利益な取扱いを受けるおそれがある弱い立場に置かれることが多いという状況を踏まえ、改正法では、フリーランスが労働者等と同様に公益通報者として追加されました。

(2) 実務上のポイント

近年、個人の働き方等の多様化に伴い、フリーランスとの取引機会は着実に増加しています。今後は、フリーランスからの通報についても、従業員等と同様に適切な対応を行い、フリーランスの保護を図る体制を構築することが不可欠です。

具体的には、まずは、社内規定の見直し・改訂が必要です(通報対象者へのフリーランスの追加や、通報を理由とする不利益な取扱いの禁止の明記など)が必要です。これに加えて、フリーランスからの通報時の調査・対応の流れを改めて検討しておくことも有用であると思われます。

注)3 特定受託業務従事者とは、従業員を使用しない個人、代表者以外に他の役員がなく、かつ従業員を使用しない法人の代表者をいいます(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律2条1項、2項)。

また、内部通報制度が実質的に利用できる状況にあるかという観点から、フリーランスに対して内部通報制度が周知され通報窓口等の情報が届いているか、社内システム等にアクセスできないフリーランスでも、利用可能な通報窓口が用意されているかなどを再確認することが必要です。

第5 公益通報を阻害する要因への対処

1 正当な理由のない公益通報を妨げる行為の禁止

(1) 現行法と改正法の概要

現行法
● 公益通報を行うこと自体を妨害する行為を禁止する明文規定はありません
改正法
● 正当な理由なく、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすることを告げることなど、公益通報を妨害する行為は禁止され、当該行為が法律行為である場合、当該法律行為は無効とされます(改正法11条の2)

(2) 実務上のポイント

改正法において、どのような行為が違法と評価され、どのような行為が許されるかを判断する重要な要件が「正当な理由」です。

本報告書では、正当な理由が認められる場合として、「法令違反の事実の有無に関する調査や是正に向けた適切な対応を行っている場合に、労働者等に対して、当該法令違反の事実を事業者外部に口外しないように求めること」が挙げられています。この点について、消費者庁は、「労働者に対して、不正行為について、特段の根拠なく単なる思い込みで報道機関や取引先などに通報しないよう文書又は口頭で求めること」は、正当な理由のない公益通報を妨げる行為に該当し得るとしています。

例えば、濫用的通報者や虚偽通報者に対し、繰り返される濫用的通報や虚偽通報を抑えるよう求める場合、どの程度の調査等を実施すれば「正当な理由」が認められるのか、その具体例や解釈については、今後の実務の動向等を注視することが必要であると思われます。

もっとも、事業者が正当な理由を広範に解釈することは許されず、正当な理由が認められるのは例外的かつ限定的な場合に限定され则认为られている点には十分な留意が必要です。少なくとも、企業においては、通報を妨げる行為が社内規程違反のみならず、違法行為に該当し得ることを従業員に教育・周知することが必要であると思われます。

2 正当な理由のない公益通報者を特定することを目的とする行為の禁止

(1) 現行法と改正法の概要

現行法
● 法定指針において、事業者がとるべき措置として、公益通報者の探索行為を防ぐための措置、探索行為があった場合は懲戒処分等の適切な措置をとることが定められています(法定指針 第4・2(2)ロ、ハ)
改正法
● 正当な理由なく、公益通報者である旨を明らかにするよう要求する行為など、公益通報者を特定することを目的とする行為が禁止されます(改正法11条の3)

通報後、事業者内で通報者の探索行為が行われると、通報者自身が脅威に感じるだけでなく、通報を行うことを検討している他の労働者を萎縮させるなど、制度の実効性に深刻な悪影響を及ぼします。こうした点を踏まえ、改正法では、通報者を特定することを目的とする行為が明文で禁止されました。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスを御受け頂ければと存じます。

(2) 実務上のポイント

公益通報を妨害する行為と同様、どのような行為が違法と評価され、どのような行為が許されるかを判断する重要な要件が「正当な理由」です。

本報告書では、正当な理由がある場合の例示として、「通報者がどの部署に所属し、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、通報内容の信憑性や具体性に疑義があり、必要性の高い調査が実施できない場合に従事者が通報者に対して詳細な情報を問う行為」が挙げられています。

匿名通報や情報の具体性が欠ける場合、調査が困難となることは少なくありません。このような場合に、通報者に対して詳細な情報を問う行為は許容されるべきですが、どこまでの情報収集が許容されるかという点は慎重に検討する必要があります。調査の必要性を理由に安易に通報者情報を収集することは避けるべきであり、通報者を特定し得る情報へのアクセスが必要な場合は、誰が・どのような目的で・どの範囲の情報にアクセスするかを記録化し、アクセス範囲は最小限にとどめることが重要であると思われます。

第6 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

公益通報を理由とした解雇又は懲戒の推定、 公益通報を理由とする解雇又は懲戒に対する 刑事罰の新設

(1) 現行法と改正法の概要

現行法

- 不利益取扱いが公益通報を理由とすることについての立証責任は公益通報者である労働者等が負います
- 不利益取扱いに関する救済は、民事的な事後救済のみです

改正法

- 公益通報から1年以内の解雇又は懲戒について、当該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されます(改正法3条3項)
- 公益通報を理由とした解雇又は懲戒をした個人に対する刑事罰(6か月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金)及び事業者に対する刑事罰(3000万円以下の罰金)が新設されます(改正法21条1項、23条1項1号)

近年の裁判例でも、労働者に対する不利益取扱いが、不正行為を通報したことに対する制裁を目的としたものと認定された事案がある一方で、民事裁判による事後的救済には大きな負担が伴い、これが通報を躊躇する大きな要因となっていました。こうした状況を踏まえ、改正法では、公益通報から1年以内の解雇又は懲戒については、公益通報を理由としてされたものと推定され、立証責任が事業者に転換されます。また、公益通報を理由とした解雇又は懲戒をした個人又は事業者の刑事罰を新設し、事業者に広い裁量が認められる人事権の行使のうち特に重大な不利益処分については、刑罰による抑止力を導入することで、公益通報の実効性確保が図られています。

(2) 実務上のポイント

公益通報から1年以内の解雇や懲戒については、改正法により公益通報を理由とするものと推定され、立証責任が事業者に転換されます。このため、通報との関連を疑われかねないタイミングでの人事的措置は、慎重な判断が求められます。実際に解雇又は懲戒を行う場合には、当該措置が通報を理由とするものではないこと(通報以外の合理的理由による処分であること)を立証できるだけの資料、記録を残すことが不可欠になります。

そのほか、企業においては、解雇や懲戒処分が予想される事案の調査や処分決定プロセスが適切に定められているか、そのプロセスが適切に運用されているかを再確認することが重要です。加えて、現行のプロセスよりも厳格かつ精緻なプロセスを新

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

たに整備する必要があるかどうかを検討することも有用であると思われます。

第7 おわりに

本稿では紙面の都合上、改正法の概要に絞ってご説明いたしましたが、改正法を遵守するだけでは企業の取組みとして十分とは言えない時代が近づいています。法令対応はあくまで最低限の基盤であり、制度の実効性を高めるための継続的な改善や、企業文化としてのコンプライアンス意識の醸成は不可欠です。

改正法の附則においても、改正法が施行後3年を目途に見直しが予定されているとおり、企業においても、一度整備した制度を固定化するのではなく、定期的かつ継続的に内部通報制度の整備状況を確認し、その時点の状況に応じてアップデートしていくことが重要です。

今後、法定指針の改訂、裁判例や行政解釈、実務の動向、各企業の取組みの事例など、最新情報を踏まえた対応が求められます。こうした実務に有用な情報を継続的にご提供できるよう努めるとともに、本稿を含む情報提供が内部通報制度の確認・見直しなどの取組みの一助となりましたら幸いです。

以上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをいただければと存じます。