

【速報】内部通報 UPDATE Vol.14

改正公益通報者保護法の成立

2025年6月5日

弁護士 坂尾 佑平

弁護士 榮村 将太

目次

1. はじめに
2. 主な改正点
 - (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（フリーランス等の追加）
 - (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
3. 今後想定される流れ

1. はじめに

2025年6月4日、「公益通報者保護法の一部を改正する法律案」が参議院で可決・成立しました（以下、この改正を「本改正」といい、本改正後の公益通報者保護法を「改正法」といいます。）。

公益通報者保護法は2004年6月に制定され、2020年6月の大きな改正があり、2022年6月1日に施行されたことは記憶に新しいと思います（2020年改正については、下記の記事にまとめておりますので、ご参照ください。）。

【参照リンク】

- ・ [「内部通報制度の『整備』・『運用』のポイント 改正公益通報者保護法対応」](#)（Business Lawyers、2022年6月1日）
- ・ [\[Alert\] The Amended Whistleblower Protection Act comes into effect on June 1, 2022](#)（三浦法律事務所、2022年5月18日）

本改正は、これに続く企業にとってインパクトの大きい改正と言えるでしょう。

消費者庁に設置された公益通報者保護制度検討会が公表した2024年12月27日付け「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。）において、事業者の体制整備の不徹底や実効性に関す

る課題が指摘されたことについては、【[内部通報 UPDATE Vol.13：公益通報者保護制度検討会報告書の公表](#)】で解説したとおりですが、本改正は本報告書に記載された課題及びそれに対する提言を踏まえたものとなっています。

本稿では、特に企業に影響が生じ得る改正内容を中心に解説します。

2. 主な改正点

本改正の経緯及び改正内容は以下の表にまとめられています。

公益通報者保護法の一部を改正する法律案(概要)	
近年の事業者の公益通報への対応状況及び公益通報者の保護を巡る国内外の動向に鑑み、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・救済を強化するための措置を講ずる。	
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	
<ul style="list-style-type: none"> 従事者指定義務に違反する事業者(常時使用する労働者の数が300人超に限る)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)を新設する。【第15条の2、第21条、第23条関係】 上記事業者に対する現行法の報告徴収権限に加え、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)を新設する。【第16条、第21条、第23条関係】 現行法の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する。【第11条関係】 	
2. 公益通報者の範囲拡大	
<ul style="list-style-type: none"> 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(※1)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する。【第2条、第5条関係】 <p>※1 フリーランスの定義は、「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条を引用して規定。</p>	
3. 公益通報を阻害する要因への対処	
<ul style="list-style-type: none"> 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することを禁止し、これに違反してされた合意等の法律行為を無効とする。【第11条の2関係】 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する。【第11条の3関係】 	
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	
<ul style="list-style-type: none"> 通報後1年以内(※2)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する(民事訴訟上の立証責任転換)。【第3条関係】 ※2 事業者が外部通報があったことを知って解雇又は懲戒をした場合は、事業者が知った日から1年以内。 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)を新設する。法人に対する法定刑を3,000万円以下の罰金とする。【第21条、第23条関係】 公益通報を理由とする一般職の国家公務員等に対する不利益な取扱いを禁止し、これに違反して分限免職又は懲戒処分をした者に対し、直罰(6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金)を新設する。【第9条、第21条、第23条関係】 	
<ul style="list-style-type: none"> この法律は公布の日から1年6月以内で政令で定める日から施行する。【附則第1条関係】 	

出典：消費者庁「[公益通報者保護法の一部を改正する法律案\(概要\)](#)」(2025年3月4日更新)

改正法は、本報告書の提言を踏まえ、企業の責任を拡大・加重する内容となっています。特に企業が押さえるべきポイントは、(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(フリーランス等の追加)、(3)公益通報を阻害する要因への対処、及び(4)公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化の4点と考えられます。

以下ではそれぞれの内容の概要を解説します。

(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

第1に、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に関する規定が盛り込まれました。

改正前の公益通報者保護法でも、公益通報対応体制整備義務（常時使用する労働者の数が301人以上の場合に限り、300人以下の事業者は努力義務）や公益通報対応業務従事者に関する定めが置かれ、「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「法定指針」といいます。）に整備すべき体制の詳細が列記されていましたが、当該義務を適切に履践していない企業や、内部通報制度が機能不全に陥っている企業の存在が問題視され、課題となっていました。このような状況を踏まえ、「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」に関する改正がなされるに至りました。

具体的には、(i) 従事者指定義務違反への刑事罰の追加、(ii) 行政機関の監督権限及び調査権限の強化、及び(iii) 労働者等に対する内部公益通報対応体制についての周知義務の明示（体制整備義務の例示）といった事項が盛り込まれています。

(2) 公益通報者の範囲拡大（フリーランス等の追加）

第2に、改正法には、**公益通報者の範囲拡大（フリーランス等の追加）**に関する規定が盛り込まれました。

改正前の公益通報者保護法では、労働者、派遣労働者、事業者が請負契約その他の契約に基づいて事業を行っていた場合における当該事業に従事していた労働者に加えて、役員や退職後1年以内の労働者等も公益通報者として保護される旨が定められていました。

改正法では、更に事業者と業務委託関係にある**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（フリーランス新法）第2条第2項に規定する特定受託業務従事者）**及び**業務委託関係が終了して1年以内のフリーランス**が公益通報者の範囲に加わることになりました。

本改正により、企業は、フリーランスに対しても、公益通報をしたことを理由とする業務委託契約の解除などといった不利益な取扱いをすることなどが禁じられることとなります。

(3) 公益通報を阻害する要因への対処

第3に、改正法には、「**公益通報を阻害する要因への対処**」として、(i) **事業者の公益通報を妨げる行為の禁止**、(ii) **公益通報者を特定することを目的とする行為の禁止（通報者の探索の禁止の明文化）**に関する規定が盛り込まれました。

(i) 事業者の公益通報を妨げる行為の禁止については、事業者が、労働者等に対し、正当な理由なく、公益通報をしない旨の合意を求めることなどによって公益通報を妨げる行為をすることを禁止し、これに違反してなされた合意等の法律行為を無効とする旨の規定が新設されました。違反者への罰則は用意されていないものの、正当な理由なく公益通報をしない旨の合意をした場合にはかかる合意は無効となるという民事上の効果が生じます。

(ii) 公益通報者を特定することを目的とする行為の禁止については、事業者が、正当な理由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する旨の規定が新設され、法定指針第4.2(2)口で企業等に防止措置が求められていた「通報者の探索」（公益通報者を特定しようとする行為）の禁止が明文化されました。

(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

第4に、改正法では、「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」として、

(i) 民事訴訟上の立証責任の転換、及び(ii) 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の新設に関する規定が盛り込まれました。

(i) 民事訴訟上の立証責任の転換については、公益通報がなされた日または事業者が公益通報を知った日から1年以内の公益通報者に対する解雇又は懲戒の不利益な取扱いは公益通報を理由としてなされたものと推定されることになります。

例えば、企業が、公益通報のなされた日または公益通報を知った日から1年以内に公益通報者を解雇し、その有効性が解雇無効訴訟等で争われた場合、企業側において、解雇の理由が公益通報をしたことではないことを立証する必要が生じることになります。

(ii) 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については、公益通報を理由として解雇又は懲戒をした者には、行政による是正命令等の手続を経ることなく直罰としての刑事罰が科される旨の規定（行為者に対しては6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、法人に対しては3000万円以下の罰金）が新設されました。

3. 今後想定される流れ

改正法は、公布日から1年6月以内に政令で定める日から施行されるとされており、施行日までに本改正を踏まえた法定指針及び「[公益通報者保護法に基づく指針（令和3年内閣府告示第118号）の解説](#)」の改訂が見込まれます。

改正法の施行日までに余裕をもって改正法対応の準備を進められるよう、改正法の内容に加えて、法定指針等の改訂についても適切に把握することが望まれます。

筆者らも動向を注視し、法定指針等の改訂についても、タイムリーに記事にしていきたいと考えております。

Authors

弁護士 坂尾 佑平（三浦法律事務所 パートナー）

PROFILE：2012年弁護士登録（第一東京弁護士会所属）、ニューヨーク州弁護士、公認不正検査士（CFE）。

長島・大野・常松法律事務所、Wilmer Cutler Pickering Hale and Dorr 法律事務所（ワシントン D.C.）、三井物産株式会社法務部出向を経て、2021年3月から現職。

危機管理・コンプライアンス、コーポレートガバナンス、ESG/SDGs、倒産・事業再生、紛争解決等を中心に、広く企業法務全般を取り扱う。

弁護士 榮村 将太（三浦法律事務所 アソシエイト）

PROFILE：2022年弁護士登録（第一東京弁護士会）

西村あさひ法律事務所・外国法共同事業を経て、2024年8月から現職。

従業員不正や当局対応等の危機管理・コンプライアンス案件、訴訟・紛争案件に加え、景品表示法を含む消費者法や人事労務等を中心に広く企業法務全般を取り扱う。

本ニュースレターは、法務等に関するアドバイスの提供を目的とするものではありません。
具体的な案件に関するご相談は、弁護士等の専門家へ必ずご相談いただきますよう、お願いいたします。
また、本ニュースレターの見解は執筆者個人の見解であり、当事務所の見解ではありません。