

【速報】内部通報 Update Vol.15

令和 7 年公益通報者保護法改正を踏まえた法定指針・指針の解説の改正版の公表

2026 年 4 月 8 日

弁護士 坂尾 佑平

目次

1. はじめに
2. 改正法定指針のポイント
 - (1) 新設用語・定義の変更
 - (2) 従事者の定め
 - (3) 内部公益通報以外の公益通報に係る対応
 - (4) 通報妨害の防止
 - (5) 通報者探索の防止
 - (6) 労働者等への周知・啓発の内容
3. 改正指針解説のポイント
4. 改正法施行日までに企業が取り組むべき事項
 - (1) 内部通報規程の改訂
 - (2) 内部通報制度の運用面の点検
 - (3) 役職員全体への周知・教育内容の刷新
 - (4) 従事者教育の刷新

1. はじめに

2026 年 3 月 31 日、「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。）と「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」（以下「指針解説」といいます。）の改正版が公表されました（以下、それぞれの改正版を「改正法定指針」、「改正指針解説」といいます。）。各々の改正版と新旧対照表は、下記の消費者庁ウェブサイトにおいて公表されています。

【参照リンク】

- ① 法定指針

- [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 年内閣府告示第 118 号）](#)
- [【新旧対照表】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 年内閣府告示第 118 号）](#)

② 指針の解説

- [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](#)
- [【新旧対照表】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](#)

いずれも 2026 年 12 月 1 日に施行が予定されている令和 7 年改正公益通報者保護法（以下「改正法」といいます。）の内容を踏まえた改正内容となっており、改正法に合わせて施行日も同日とされています（改正法の概要は [【速報】内部通報 UPDATE Vol.14：改正公益通報者保護法の成立](#) をご参照ください）。

法定指針の内容は各企業の内部通報規程に網羅的に盛り込む必要があるため、企業のご担当者が押さえておく重要性が非常に高いものです。

2. 改正法定指針のポイント

改正法定指針は改正法を踏まえたアップデートがなされたものであるため、改正法の改正点と紐づけながら読み込むことで理解が深まります。

企業のご担当者にとって特に重要性の高いポイントは以下の 6 点です。

(1) 新設用語・定義の変更

改正法定指針第 2 の「用語の説明」において、定義が変更されたり、新たな用語が加わったりしている点は基本的な理解として押さえておく必要があります。

定義が変更された用語・新設された用語は、下表のとおりです。

■ 定義が変更された用語

内部公益通報	
旧法定指針	法第 3 条第 1 項第 1 号及び第 6 条第 1 項第 1 号に定める公益通報をいい、通報窓口への通報が公益通報となる場合だけでなく、上司等への報告が公益通報となる場合も含む。
改正法定指針	法第 3 条第 1 号及び第 6 条第 1 号に定める公益通報をいい、通報窓口への通報が公益通報となる場合だけでなく、上司等への報告が公益通報となる場合も含む。

労働者等	
旧法定指針	法第2条第1項に定める「労働者等」をいい、その者の同項に定める「役務提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者
改正法定指針	法第2条第1項に定める「労働者」及び「派遣労働者」をいい、その者の同項に定める「役務提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者
不利益な取扱い	
旧法定指針	公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して行う解雇その他不利益な取扱い
改正法定指針	<p>法第3条第1項、第4条第1項、第5条及び第6条第1項の規定により禁止される行為の総称をいい、公益通報をしたことを理由としてされた、例えば、次に掲げるものが該当する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 地位の得喪に関すること（解雇、退職の強要、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要、期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に当該回数を引き下げること、本採用・再採用の拒否、懲戒解雇、休職、労働者派遣契約の解除、業務委託に係る契約の解除等） 人事上の取扱いに関すること（降格、不利益な配置の変更・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、不利益な自宅待機を命ずること、けん責等の懲戒処分、派遣労働者として就業する者について派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと、公益通報者に係る労働者派遣をする事業者に派遣労働者の交代を求めること等） 経済待遇上の取扱いに関すること（減給、賞与・一時金・退職金等において不利益な算定を行うこと、業務委託に係る取引の数量の削減、業務委託に係る取引の停止、業務委託に係る報酬の減額、役員報酬の減額等） 精神上・生活上の取扱いに関すること（事実上の嫌がらせ等）
通報者探索	
旧法定指針	公益通報者を特定しようとする行為
改正法定指針	法第11条の3に定める、公益通報者である旨を明らかにすることを要求することその他の公益通報者を特定することを目的とする行為

■ 定義が新設された用語

改正法定指針における定義	
特定受託業務従事者	法第2条第1項に定める「特定受託業務従事者」をいい、その者の同項に定める「役務提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者
特定受託業務従事者であった者	「特定受託業務従事者」であった者をいい、その者の法第2条第1項に定める「役務提供先等」への通報が内部公益通報となり得る者（その者の同項に定める「役務提供先」が同項第3号又は第4号に定める事業者である者（労働者等、退職者又は特定受託業務従事者を除く。））

通報妨害	法第 11 条の 2 第 1 項に定める、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 ことその他の行為（以下「通報妨害行為」といいます。）によって、公 益通報を妨げること
------	---

(2) 従事者の定め

改正法定指針第 3.2 では、企業として公益通報対応業務に従事する者に対して「従事者の指定」を行うに際し、「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」と括弧書きで明記する旨の改正がなされています。

従事者は、刑事罰（罰金 30 万円）付きの守秘義務を負う責任の重い立場であるところ、指定に際してはその責任の重さを明確に伝える必要性が高いと言えます。

消費者庁ウェブサイト内の「[はじめての公益通報者保護法](#)」というページで公表されている「従事者指定書（サンプル）」には、上記改正部分の要請を満たす記載がなされているため、参考になります。

■ 消費者庁「従事者指定書（サンプル）」抜粋

公益通報者保護法上、公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者は、正当な理由がなく、その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を漏らしてはならない（公益通報者保護法第 12 条）こととされており、当該規定に違反した場合は、30 万円以下の罰金の対象となります（公益通報者保護法第 22 条）。この守秘義務は、従事者として指定される期間はもとより、従事者指定が解除された後であっても遵守しなければなりません。

このことを踏まえ、公益通報に関する情報については、慎重な取扱いをしてください。

(3) 内部公益通報以外の公益通報に係る対応

内部公益通報対応体制整備義務に関しては、①組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置（改正法定指針第 4.1（2））、②調査・是正措置・是正措置の機能検証（改正法定指針第 4.1(3)）、③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（改正法定指針第 4.1(4)）に「当該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」という記載が追加されています。

当該公益通報（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）以外の「公益通報」というのは、①行政機関への公益通報（いわゆる 2 号通報）、②その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生もしくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者（マスコミ、消費者団体等）への公益通報（いわゆる 3 号通報）、及び③レポーティングラインでの内部公益通報が想定されます。

この改正内容の趣旨につき、改正指針解説 9 頁、11 頁及び 13 頁では、「第 2 条第 1 項に定める『行政機関等』や『その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者』に対する公益通報、内部公益通報受付窓口を経由しない内部公益通報も不正発見の端緒となるもの」であることから、内部公益通報と同様の措置が必要であるという説明がなされています。

(4) 通報妨害の防止

改正法定指針第 4.2 (2) では、範囲外共有、通報者探索に並んで「通報妨害」も防止措置の対象に追加されています。これは改正法で通報妨害の禁止が法定化されたことを受けたものです。通報妨害の防止の必要性については、改正指針解説 16 頁に「あらかじめ誓約書等で公益通報をすることが禁止されていたり、公益通報をした場合には不利益取扱いをすると示唆されていたりした場合において、自発的な公益通報を望むことはできず、問題の是正が困難となることが想定される」という説明がなされています。

通報妨害行為が例外的に許容される要件である「正当な理由」は限定的な場合にとどまるべきとされており、改正指針解説 17 頁では、「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又は口頭で求めることは該当し得ると考えられる」と記載されています。

(5) 通報者探索の防止

通報者探索の防止に関しては、従前より法定指針では記載があったが、改正法では法律レベルで禁止が明記されることになった。これを受け、改正法定指針第 4.2 (3) における例外の定め方も「法第 11 条の 3 の規定による正当な理由がある場合を除いて」という書きぶりに変更されています。

通報者探索が例外的に許容される要件である「正当な理由」も限定的な場合にとどまるべきとされており、改正指針解説 17 頁では、「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」と記載されています。

(6) 労働者等への周知・啓発の内容

改正法において、労働者等への内部公益通報対応体制についての周知義務が明記されたことを受け、改正法定指針第 4.3 (3) では、周知・啓発の内容として以下の事項が列記されている（退職者や特定受託業務従事者であった者については、チ）を除く）。

- イ) 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
- ロ) 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
- ハ) 公益通報対応業務の実施に関する措置の内容
- ニ) 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
- ホ) 不利益な取扱いの防止に関する措置の内容
- ヘ) 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

- ト) 是正措置等の通知に関する措置の内容
- チ) 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
- リ) 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. 改正指針解説のポイント

改正指針解説は、①指針の本文、②指針の趣旨、③指針を遵守するための考え方や具体例、④その他に推奨される考え方や具体例という4本立ての構成自体は維持されており、改正内容の多くは、改正法や改正法定指針の変更点を反映させるものです。

それ以外にも、実務上問題になることが多い論点につき、方向性や注意点を示す記載が追加された箇所は押さえておくといよいでしょう。例えば、以下の点は実務上押さえておく必要性が高いと考えられます。

改正指針解説の 記載箇所	記載内容
7 頁	内部公益通報窓口とハラスメント通報・相談窓口を別に設ける場合はもとより、それらを兼ねる場合においても、当該内部公益通報窓口がハラスメント関連のみを対象としているものと誤解されないよう、周知等留意することが求められる。
8 頁	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と相談するに当たって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と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と相談できない」といった誤った理解がなされ、通報が躊躇（ちゅうちょ）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。
17-18 頁	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。

4. 改正法施行日までに企業が取り組むべき事項

(1) 内部通報規程の改訂

改正法定指針第 4.3 (6) では「この指針において求められる事項について、内部規程において定め、また、当該規程の定めに従って運用する」と定められており、改正法定指針の内容は網羅的に自社の内部通報規程に盛り込む必要があります。消費者庁ウェブサイト内の「[はじめての公益通報者保護法](#)」というページで公開されている「内部規程例（サンプル）」は、改正法定指針に基づきアップデートがなされています。

自社の内部通報規程の改訂作業の際、修正や新設が必要な条項の書きぶりを考える際に、上記「内部規程例（サンプル）」は参考になりますが、組み込み時に既存の条項との間で矛盾や不整合が発生しないよう注意が必要です。

(2) 内部通報制度の運用面の点検

上記のとおり改正法定指針第 4.3 (6) は、内部通報規程を定めた上で、その規程の「定めに従って運用する」ことを求めています。そのため、自社の内部通報制度の運用が規程どおりにできているか、機能不全や形骸化が発生していないかは改正を契機として立ち止まって見直すことが有用です。

(3) 役職員全体への周知・教育内容の刷新

上記のとおり、改正法定指針第 4.3 (3) では、労働者等への周知・啓発の内容が具体的に記載されるに至ったため、従前の役職員全体への周知文や教育・研修の内容を検証し、アップデートを行う必要があります。

内部通報制度は、1 件でも通報者への不利益取扱いや通報者探索、通報妨害等が発生してしまうと、それだけで信頼性が失墜してしまい、たちまち機能不全に陥る危険があります。そのため、全ての役職員に対し、改正法や改正法定指針の知識面のみならず、内部通報制度の存在意義（社内の不正の早期発見・牽制・自浄作用等）等を丁寧に伝えながら、古い考え方からの脱却（アンラーン）を図る必要があります。内部通報制度の存在意義については、5 年前の少し古い記事ですが、[内部通報 UPDATE Vol.1：迫る改正公益通報者保護法施行を見据えて①－なぜ内部通報制度は企業にとって重要なのか？－](#)をご参照ください。

(4) 従事者教育の刷新

従事者教育に関しては、法定指針第 4.3 (5) で「従事者に対しては、公益通報対応業務の内容及び公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、特に十分に教育を行う」と定められており、その記載内容自体は特に改正はなされていません。

しかし、改正法や改正法定指針のうち従事者の業務に影響するもの（例えば、公益通報者へのフリーランス等の追加、通報妨害の防止等）については、知識をアップデートする必要があります。

5. おわりに

改正法の施行日は 2026 年 12 月 1 日であり、まだ先のことにも思えますが、改正法定指針・改正指針解説が出揃った現時点から改正法対応は十分に実施できる状態になりました。

改正法・改正法定指針・改正指針解説の 3 点セットをしっかりと理解し、慌てずに施行日を迎えられるよう、余裕をもって着実にご準備いただければと思います。本稿がその一助になりましたら幸いです。

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。