



弁護士 [藤原 宇基](#)

2025年3月4日、政府は、公益通報者保護法の改正案を閣議決定し、国会に提出しました。本稿では、公益通報者保護法改正の背景、改正の概要、改正後に求められる対応について解説いたします。

1 公益通報者保護法改正の背景

公益通報者保護法の令和2年(2020年)改正では、新たに事業者の体制整備義務や従事者指定義務及び従事者の守秘義務が規定されました。令和2年改正の際に、内部通報規程を整備したことは記憶に新しく、また、内部通報制度における厳格な情報管理、従事者指定、迅速な調査といった運用も徐々に各企業に浸透してきているところであると思います。

一方で、公益通報者保護制度をめぐる国内外の環境の変化や改正後の公益通報者保護法の施行状況を踏まえると、公益通報者保護制度にはまだ課題が認められることから、その検討のために、消費者庁が、学者、使用者団体、労働組合、弁護士等の有識者からなる公益通報者保護制度検討会を設置し、2024年5月から12月にわたり議論が進められ、同年12月27日に報告書が取りまとめられました。

報告書では、令和2年改正について以下のような課題が認められるとされています(下線は筆者)。

- 従業員数が数千人を超える事業者においても、内部通報制度が十分に機能せず、外部通報によって、国民生活の安心と安全を脅かす重大な不祥事が発覚している。その中には、事業者が従事者指定義務や体制整備義務を一切履行せず、不正について内部で指摘

があったものの、特段の対処をせず、是正までに時間を要した事案があった。

- 非上場の義務対象事業者の 10.7%は「(従事者指定の) 義務を知っているが、担当者を指名していない」と回答し、その理由について、その約半数が「上司などに情報が共有されており、特段不都合もないため」を選択しており、義務を履行する意識が低い事業者が一定程度存在する。
- 内部通報制度を「導入している」と回答した事業者の 30.0%が、内部通報窓口の年間受付件数を「0 件」と回答しており、内部通報窓口の利用は限定的である。従業員数 3,000 人超の事業者であっても、その 12.3%が、年間受付件数を「0 件」又は「1~5 件」又は「把握していない」と回答している。直近 5 年以内に企業から公表された不祥事に関する第三者委員会等の調査報告書では、内部通報窓口の認知率の低さや通報件数の少なさが内部通報制度の実効性を阻害する課題として指摘されている。

また、同報告書では、2019 年 8 月に公表された OECD 贈賄作業部会の第 4 期対日審査報告書における勧告、国連ビジネスと人権の作業部会が 2024 年 5 月に公表した訪日調査報告書における勧告、2019 年 12 月に施行した EU 通報者保護指令や同年 6 月の G20 大阪サミットで採択された「効果的な公益通報者保護のためのハイレベル原則」を踏まえると、国際的な潮流と比べて、日本の公益通報者の保護は依然として弱い状況であるとされています。

その上で、同検討会は、公益通報者保護法については引き続き課題が多いため、制度の高度化を図るために制度見直しが必要であるとの提言を行いました。

2 令和 5 年改正の概要

上記の報告書を受けて、作成された法案の概要は以下のとおりです。

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
 - 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、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）、立入検査権限、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。
 - 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の明示。
2. 公益通報者の範囲拡大
 - 公益通報者の範囲にフリーランス（業務委託関係が終了して 1 年以内の者を含む）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。
3. 公益通報を阻害する要因への対処
 - 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等によって公益通

報を妨げる行為を禁止し、そのような合意を無効とする。

- 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。

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

- 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）。
- 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。法人に対する法定刑を 3,000 万円以下の罰金とする。
- 公益通報を理由とする一般職の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。

3 今後の展望

改正のうち、もっとも影響が大きいのは「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」の部分です（上記下線部）。

多くの企業の内部通報制度では、公益通報に該当する不正の告発と、自身の被害救済の通報（主に人事労務系の通報）を区別せずに内部通報窓口で受け付けており、自身の被害救済の通報が圧倒的に多いという現状があります。

また、ハラスメントに関する通報等、基本的には公益通報に該当しないものの犯罪行為に当たる場合は公益通報に該当するというように、公益通報とそれ以外の通報との区別が難しい場合も少なくありません。

そのような状況の中で、公益通報について取扱いを誤った場合には厳しい刑罰を科されることとなったことから、企業としては、これまで以上に公益通報に該当する通報と公益通報に該当しない通報を区別し、それぞれの目的に沿った通報対応を行うことが求められます。

【執筆者】



[藤原 宇基](#)（弁護士）

E-mail: hfujiwara@iwatagodo.com

2003年東京大学法学部卒業。

2008年弁護士登録。

労働法、内部通報制度、企業不祥事に関する危機管理対応、コーポレートガバナンス・内部統制システムに関する法的助言を行う。

岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。弁護士110余名のほか、日本語対応可能な外国法事務弁護士（中国法、フランス法、米国法）も所属し、特別顧問として元金融庁長官中島淳一氏、特別招聘顧問として元最高裁長官大谷直人氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング 15階
岩田合同法律事務所 広報： newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。