

STRATEGIC COMPLIANCE INSIGHTS / 2026 年 10 月号

公益通報者保護法の改正概要及び 改正に伴う対応の留意点について



1 はじめに

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）が令和7年6月4日に成立し、同月11日に公布されており、その施行が令和8年12月1日に予定されています。

本稿では、公益通報者保護法の一部を改正する法律の施行日が迫っているため、今回の改正概要を述べるとともに、改正に伴う対応の留意点等をまとめておりますので、参考にしていただけますと幸いです。

2 従事者指定義務に違反する事業者に対する刑事罰の新設等

事業者は、公益通報者保護法上の公益通報を受け、並びにその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、つまり公益通報対応業務従事者（以下「従事者」といいます。）を定めなければならないとされています（従事者指定義務、現行法11条1項）¹。

これまでは、従事者指定義務に違反する事業者に対し、助言、指導、勧告、報告を求めることができるにとどまり、これらに従わなかった場合の刑事罰は規定されていませんでした。

¹ 常時使用する労働者の数が 300 人以下の事業者は努力義務とされています（現行法 11 条 3 項）。

今回の改正により、法的義務である従事者指定義務に違反する事業者²が勧告に従わない場合における命令権及び命令違反時の刑事罰が新設され（改正法15条の2第2項、21条2項1号、23条1項2号）、さらに、このような事業者に対する立入検査権限が新設されるとともに、報告懈怠・虚偽報告、検査拒否等に対する刑事罰も新設されました（改正法16条、21条2項2号、23条1項2号）。それに伴い、従事者指定義務違反の事実、公益通報の対象となる通報対象事実（改正法2条3項）となりました。

今回の改正は、従事者指定義務に違反した場合の刑事罰等を新設したことで、規制が強化されたものといえます。なお、新設された刑事罰の中には、両罰規定、つまり法人が処罰を受ける規定も含まれています。

企業の皆様におかれましては、従事者指定義務の違反により、場合によっては刑事罰を科されることがあることをご認識いただき、これまで以上に、従事者指定義務の履行に遺漏がないよう徹底していただければと思います³。

3 公益通報対応体制の周知義務の明示

事業者は、公益通報に応じ、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を講じなければならないとされています（体制整備等義務、現行法11条2項）。

これまでは、法定指針において、その体制整備等義務の内容の一つとして、労働者等及び役員並びに退職者に対して内部公益通報対応体制の周知を行うことが記載されていましたが、今回の改正により、法律に労働者等に対する事業者の公益通報体制の周知義務が明記されました（改正法11条2項）。また、改定された法定指針の第4の3(3)において、事業者が労働者等、役員、退職者並びに特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者に対して周知・啓発すべき具体的事項が記載されました⁴。

² 常時使用する労働者の数が 300 人を超える事業者に限ります。

³ 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 8 月 20 日内閣府告示第 118 号））第 3 の 2 において、従事者指定をする際に、従事者の地位に就くことに加え、それに伴い法 12 条に定める守秘義務が課されること及び法 22 条に定める罰則の適用対象となり得ることを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とされており、こちらもご留意願います。

⁴ 法定指針においては、公益通報者保護法及び以下の事項について周知・啓発を行うこととされています。

企業の皆様におかれましては、法定指針に記載された事項をご確認いただき、実効的な周知・啓発を心がけていただければと思います⁵。

4 公益通報者の範囲拡大

今回の改正により、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（特定受託業務従事者⁶）、取引先事業者との間に業務委託関係がある特定受託業務従事者及びそれぞれの業務委託関係が終了して1年以内の者が追加され（改正法2条1項3号、4号）、公益通報を理由とする業務委託契約の解除、取引の数量の削減、取引の停止、報酬の減額その他不利益な取扱いをすることが禁止されました（改正法5条）。

また、上述のとおり、事業者が公益通報体制の周知・啓発をすべき対象に、特定受託業務従事者及び特定受託業務従事者であった者が追加されています。

企業の皆様におかれましては、内部通報制度に関する社内規程を改正するなどして、特定受託業務従事者等を通報対象者に追加していただくとともに、特定受託業務従事者等に対して、内部通報体制の周知・啓発⁷を行っていただければと思います。

-
- 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

⁵ 周知・啓発の内容、方法の具体例については、「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」第3Ⅱ3(3)③に記載されています（指針の解説の改正）。

⁶ 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項参照

⁷ 特定受託業務従事者に対する周知・啓発の方法としては、業務委託契約に係る書面やメール等に公益通報受付窓口の連絡先等を記載することや、特定受託業務従事者が定期的に閲覧するイントラネット等において公益通報受付窓口の連絡先等を記載すること等が考えられ、特定受託業務従事者であった者に対する周知・啓発の方法としては、業務委託期間中に、業務委託契約終了後も公益通報ができることを周知・啓発すること等が考えられます（前記指針の解説第3Ⅱ3(3)③参照）。

5 公益通報を阻害する要因への対処に関する規定の新設

今回の改正により、公益通報を阻害する要因への対処に関する規定として、以下の2点が法律に追加されました。

1点目として、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と規定されました（通報妨害の禁止等、改正法11条の2）。通報妨害行為の具体例としては、社内の不正を発見した労働者に対し、事業者が、不正を隠蔽するために、公益通報をしないように誓約書を書かせる行為、退職の際に業務上知った不正について、内部公益通報受付窓口や所管の行政機関等に通報しないことを条件として、退職金を支払う旨の合意をすること等が考えられます⁸。

2点目として、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禁止すると規定されました（通報者探索の禁止、改正法11条の3）。これまでは体制整備義務として通報者の探索防止措置が義務付けられていましたが、今回の改正により民事上の規律として法律に禁止規定が定められることとなりました。通報者探索の具体例としては、公益通報をした可能性がある人に対して、公益通報をしたか否か問う行為や、公益通報者を特定するために、従業員の端末やサーバーの内容を確認する行為等が考えられます⁹。

また、法定指針の改正により、事業者は、労働者及び役員等が通報者探索だけではなく、通報妨害行為を行うことを防ぐための措置をとらなければならないとされています（法定指針第4の2(2)イロ）。

企業の皆様におかれましては、正当な理由のない通報妨害行為及び通報者探索行為は行ってはならない行為であること（懲戒処分その他の措置の対象となること）を社内規程等で定め、

⁸ 通報妨害行為が許容される「正当な理由」は、限定的な場合に留まるものと考えられており、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ます（「公益通報者保護制度 Q&A」35 頁 Q30 参照）。

⁹ 通報者探索が許容される「正当な理由」も、限定的な場合に留まるものと考えられており、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など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 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ます（前記 Q&A36 頁 Q34 参照）。

その旨を周知・啓発するなど¹⁰、労働者及び役員等が通報妨害行為及び通報者探索を行うことを防ぐための措置を講じていただければと思います。

6 公益通報を理由とした解雇及び懲戒における立証責任の転換

現行法においては、労働者に対して保護要件を満たす公益通報をしたことを理由として行った解雇を無効とするものと規定されていましたが（現行法3条）、立証責任に関しては規定がないため、民事訴訟等においては、解雇された労働者側で、公益通報が理由で解雇されたことを立証する必要があるものと考えられていました。

今回の改正により、保護要件を満たす公益通報をしたことを理由とした解雇に加えて懲戒も無効とし（改正法3条2項）、さらに、通報後1年以内の解雇又は懲戒は公益通報を理由としたものと推定する（改正法3条3項）、つまり、通報後1年以内の公益通報者に対する解雇又は懲戒については、民事訴訟等において、企業側が公益通報を理由とするものではないことを立証しなければならないこととなりました。

企業の皆様におかれましては、公益通報を理由とした解雇又は懲戒でないことを明確にするために、解雇や懲戒を行う部門に公益通報者を特定させる事項等の公益通報情報を伝えないよう徹底していただき、その上で、本人の申告等により通報後1年以内の公益通報者であることが判明した場合には、公益通報を理由とした解雇又は懲戒でないことを立証するに足りるだけの証拠を収集・保存していただくようにしていただければと思います。

7 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等

今回の改正により、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（法人を処罰対象とする両罰規定を含みます¹¹）が新設されるとともに（改正法21条1項、23条1項1号）、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する刑事罰が新設されました（改正法9条、3条1項、21条1項）。

¹⁰ 前記指針の解説第3Ⅱ2(2)③参照

¹¹ 公益通報を理由として解雇又は懲戒した者の罰則が6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金であるのに対し、法人に対する罰則が3000万円以下の罰金とされています。

公益通報を理由として解雇又は懲戒をした場合、実質的な意思決定者が処罰の対象となり得ます。具体的には、代表取締役等、稟議書に名前が載っている決裁権者が含まれ得ることに加えて、処分の方針を決定し、実際にその判断に関与した者全般を指し、典型的には、解雇又は懲戒の処分を起案した事業部の従業員や人事部門の責任者がこれに該当し得ると考えられます

¹²。

企業の皆様におかれましては、公益通報を理由として解雇又は懲戒をした者が刑事罰を科され得ることや、その場合に法人が重い罰金刑を科され得ることを意識していただき、これまで以上に、公益通報を理由とした解雇や懲戒を含む不利益取扱いをしないよう徹底していただければと思います。

8 おわりに

以上が令和8年12月1日に施行される公益通報者保護法の一部を改正する法律の概要と改正に伴う対応の留意点となります。

本稿を閲読いただき、企業内における公益通報者保護法の改正対応に役立てていただければ幸いです。

¹² 前記 Q&A80 頁 Q13 参照

最新情報 *2026/10/7時点

コンプライアンス無料相談会のご案内

内部通報対応には多種多様の論点が含まれておりますところ、これを実務担当者が対応しなければならないため、日頃から実務担当者の皆様のスキル向上・研鑽が重要となる上、それでも対応できないケースが生じた場合の対応策を、会社としては平時から検討しておくことが肝要です。

内部通報制度の実務において課題を感じている方々向けに、専門家による無料相談会を開催しています。

個別の具体的な状況に応じた対応策を提供しますので、ぜひご活用ください。

- 日時：毎週金曜日 15:00～17:00（要予約）
- 申込フォーム：[こちら](#)

セミナー開催予定

- 【オンライン・会場（東京）】 真にコンプライアンス活動を浸透させ、不祥事を防止する コンプライアンス研修の設計術

～企業のコンプライアンス戦略、研修手法を踏まえて～

主催：SMBC コンサルティング株式会社 開催日時：2026 年 10 月 6 日(火) 14:00-17:00

講師：三浦悠佑弁護士（パートナー、第一東京弁護士会）

https://www.smbcc-education.jp/seminar_detail/?eventNo=TS0S1-B0004

- 【オンライン】 法務の仕事は注目されない？ 法務を輝かせる社内ブランディング実践録

主催：JCXAS 株式会社 開催日時：2026 年 10 月 28 日(水) 20:00-22:00

講師：三浦悠佑弁護士（パートナー、第一東京弁護士会）

https://jcxas.com/news/woYe_5le

執筆者・お問い合わせ先



弁護士 中村 裕史（オブ・カウンセル、東京弁護士会）

E-mail: hirofumi.nakamura@aplaw.jp

2015年から2025年までの間、検事として多数の捜査・公判に従事し、特別捜査部や特別刑事部での捜査も経験。2025年弁護士登録。検事としての職務経験や企業のコンプライアンス部門への出向経験を活かし、不正調査・不祥事対応案件、内部通報案件、刑事告訴案件などを担当。

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 不正調査・リスクマネジメントプラクティスグループ

E-mail: crmpg@aplaw.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。

東京オフィス
Tokyo Head Office
〒100-0011 東京都千代田区
内幸町 2-2-2
富国生命ビル（総合受付：16F）


大阪提携オフィス
Osaka Affiliate Office
（A&S 大阪法律事務所）
〒530-0005 大阪府大阪市北区
中之島 2-3-18
中之島フェスティバルタワー16階

福岡提携オフィス
Fukuoka Affiliate Office
（A&S 福岡法律事務所）
〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神
2丁目 12-1 天神ビル 10階


ニューヨーク提携オフィス
New York Affiliate Office
1120 Avenue of the Americas,
4th Floor
New York, New York 10036


ロンドンオフィス
London Office
85 Gresham Street,
London EC2V 7NQ, United Kingdom


フランクフルト提携オフィス
Frankfurt Affiliate Office
Barckhausstraße 1 (8th Floor), 60325
Frankfurt am Main, Germany


ブリュッセルオフィス
Brussels Office
CBR Building, Chaussée de la Hulpe
185, 1170, Brussels, Belgium


ホーチミンオフィス
Ho Chi Minh Office
10F, The NEXUS building, 3A-3B Ton
Duc Thang Street, Sai Gon Ward, Ho
Chi Minh City, Vietnam
