

公益通報者保護法の改正について

2026年1月21日

One Asia Lawyers 東京オフィス

弁護士 黒崎 裕樹
弁護士 楠 悠汎
弁護士 山本 博人
弁護士 山村 韶
弁護士 柴崎 秀之

第1 はじめに

近年、企業不祥事の早期発見や早期是正、さらにはコーポレート・ガバナンスの強化の観点から、内部通報制度の重要性が一層高まっています。このような背景の下、公益通報者保護法（以下「現行法」といいます。）は、段階的な見直しが行われてきました。

直近では、2020年に同法の改正がなされたものの（2022年施行）、令和6年に消費者庁が実施した実態調査¹の結果等を踏まえると、その実効性が十分ではありませんでした。そこで、当該調査結果も踏まえた検討がなされて、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、以下「改正法」といいます。）が2025年6月4日に成立、同月11日に公布され、2026年12月1日から施行されることとなっております。

改正法は、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こと²を目的としています。

本稿では、まず現行法の基本的な枠組みを整理した上で、改正法の概要を説明します。なお、弊所では、改正法や近時の実務を踏まえたグローバル内部通報制度（(Global Whistle-Blowing System: GWS、以下「GWS」といいます。URL: <https://wb.oneasia.legal/>）を提供しておりますので、末尾にてご紹介させていただきます。

第2 現行法の概要

1 制度の趣旨

現行法第1条が規定する同法の目的は以下のとおりです。

¹ 消費者庁「民間事業者の内部通報対応 一実態調査結果概要一」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240426_0001.pdf

² 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

「公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効及び不利益な取扱いの禁止等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置等を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする。」

簡単に言えば、現行法は、「労働者等が、公益のために通報を行ったことを理由として解雇等の不利益な取扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば保護されるのかという制度的なルールを明確にするもの³」であるといえます。

2 現行法の保護対象

通報をした者が現行法による保護を受けるためには、当該通報が「公益通報」（現行法 2 条 1 項）に該当するものである必要があります。

敷衍すれば、公益通報とは、公益通報の主体に該当する者（労働者等）が、不正の目的ではなく、役務提供先（又は当該役務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者）について、通報対象事実が生じ又は生じようとしている旨を一定の通報先に通報することをいいます。その概要については、以下のとおりです（厳密な定義は省略しておりますので、該当性については、適宜法令等をご参照ください。）。

なお、現行法の対象とならない通報であっても、他の法令等によって通報者が保護される場合もあります⁴。

- ・ **通報主体**：現行法 2 条 1 項各号に掲げる者
 - 「労働者…又は労働者であった者」
 - 「派遣労働者…又は派遣労働者であった者」
 - 「役員」
- ・ **通報内容**：現行法 3 条 3 項各号が定める「通報対象事実⁵」
 - 「この法律及び個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律として別表に掲げるもの…に規定する罪の犯罪行為の事実又はこの法律及び同表に掲げる法律に規定する過料の理由とされている事実」
 - 「別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが前号に掲げる事実となる場合における当該処分の理由とされている事実…」
- ・ **通報目的**：現行法 2 条 1 項柱書
「不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他不正の目的でない」こと
- ・ **通報先**：
 - 現行法 2 条 1 項柱書が定める「役務提供先等」（いわゆる 1 号通報）

³ 消費者庁「公益通報ハンドブック（改正法（令和 4 年 6 月施行）準拠版）」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_220705_0001.pdf

⁴ 例えば、法は、労働契約法 14 条乃至 16 条の適用を妨げるものではないと規定していることから（法 8 条 2 項及び同条 3 項）、通報を理由とする出向命令、懲戒又は解雇が有効であるか否かは、これら労働契約法の規定に照らして別途判断されることとなります。

⁵ 2025 年 12 月 18 日時点では、合計 506 の法律が対象となっております。URL:

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/subject/assets/consumer_partnerships_cms205_260107_01.pdf



- ❖ 同項「各号に定める事業者…又は当該役務提供先の事業に従事する場合におけるその役員…、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該役務提供先若しくは当該役務提供先があらかじめ定めた者
- 現行法 2 条 1 項柱書が定める「行政機関等」（いわゆる 2 号通報）
 - ❖ 「当該通報対象事実について処分…若しくは勧告等…をする権限を有する行政機関若しくは当該行政機関があらかじめ定めた者」
- 「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」（いわゆる 3 号通報）

上記のとおり、役務対象先等だけではなく、外部への通報（いわゆる外部公益通報）も公益通報の対象となっています。また、通報先ごとに保護を受けるための要件が異なるため、注意が必要です。

3 事業者の基本的義務

事業者には、次のような義務が課されています。

- ・ 「公益通報対応業務従事者」の指定（現行法 11 条 1 項）
 - 常時使用する労働者の数が 300 人以下の事業者については、努力義務となります。
 - 公益通報対応業務従事者は、公益通報者を特定させる事項について守秘義務を負い、違反した場合には 30 万円以下の罰金の対象となります。
- ・ 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置（現行法 11 条 2 項）
 - この措置については、指針⁶において概要が示されております。

第3 2025 年法改正の内容（改正点の全体像）

1 改正の概要

前述のとおり、2025 年法改正は、令和 6 年に消費者庁が実施した実態調査の結果等を踏まえて、より公益通報制度の実効性を高めることなどを目的として行われました。

具体的には、以下の図のとおりです。

⁶ 「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ついて、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
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_210820_0001.pdf



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、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

- 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】
- ※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。

3. 公益通報を阻害する要因への対処

- 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

- 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】

(消費者庁「公益通報者保護法の一部を改正する法律(概要)」より、URL:

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/consumer_partnerships_cms205_250611_01.pdf)

2 各改正の内容

(1) 上記1.について

ア 現行法は、上述した公益通報対応業務従事者の指定義務違反があった場合には、消費者庁長官は、当該事業者に対し、報告徴収、助言・指導、勧告をすることができる旨規定していましたが、改正法ではこれらに加え、①事業者に対する立入検査(改正法16条)、②立入検査等に従わない場合の刑罰(改正法21条2項、23条)、③勧告に従わない場合の命令権及び違反時の罰則(改正法15条の2、21条、23条)等についての規定などが新設されました。

イ また、現行法は、事業者に対し体制整備義務を課していましたが、改正法では、その例示として、事業者に対し、当該事業者の公益通報対応体制を労働者等に対して周知することを義務付けました(改正法11条2項)。この義務に違反した場合には、上述のとおり報告徴収等や刑罰の対象となります。

(2) 上記2.について

現行法では、公益通報の主体として特定受託業務従事者(フリーランス)を対象としておりませんでしたが、改正法では、「特定受託業務従事者…又は特定受託業務従事者であった者」も公益通報の主体となりました。特定受託業務従事者の定義等については、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和5年法律第25号)によることとなります。

(3) 上記3.について

ア 改正法では、通報妨害の禁止・無効に関する規定が設けられました(改正法11条の2)。これは、現行法においても、通報妨害をしてはならないことは実務上明らかでしたが、明示的な規程が無かったために公益通報を躊躇する要因となっているのではな



いかといった議論がありました。そのため、改正法においては、通報妨害の禁止・無効に関する規定を明示したものです。

イ また、通報者探索の禁止に関する規定も改正法で新設されました（改正法 11 条の 3）。

2020 年改正の際には、「公益通報者保護法には、通報者の探索や通報妨害を禁止する明示的な規定はないが、通報者の探索が通報を理由として行われた場合には、同法第 5 条（不利益取扱いの禁止）により違法となり得ます。また、通報妨害があった場合、同法第 3 条第 3 号ハ（労務提供先から正当な理由なく公益通報しないことを要求された場合）に該当するとされている。これらを踏まえ、通報者の探索や通報妨害に関して別途規定を設けることについては、今後、必要に応じて検討を行うべきである⁷」といった議論がなされていました。本改正では、上述のとおり、公益通報者保護制度の実効性を確保するために、従前議論されていた点について、法律に規定を設けることになりました。

(4) 上記 4.について

ア 改正法により、公益通報者が解雇又は懲戒の無効を主張する場合において、公益通報後 1 年以内にされた解雇又は懲戒は公益通報をしたことを理由としてされたものと推定される旨の規定が追加されました（改正法 3 条 3 項）。つまり、事業者が、当該解雇又は懲戒が公益通報をしたことを理由としてされたものではないとの立証責任を負うこととなります。

この点、背景事情として、2020 年改正時点においても上記推定規定の導入が検討されており⁸、当時の専門調査会では賛成する意見が多かったものの、最終的に「今後、必要に応じて検討を行うべきである。」と言及されるにとどまっていたという事情がありました。本改正においてようやく、公益通報者保護制度の実効性をより担保するために、上記推定規定が導入されることとなりました。

今後は、企業側が、公益通報後 1 年以内に解雇又は懲戒を行った場合、公益通報をしたことを理由として実施したものではないことを立証しなければなりません。

イ また、改正法では、公益通報を理由として解雇又は懲戒をしたものに対する罰則が規定されました（改正法 21 条、23 条）。

この点についても、2020 年改正の際には、「公益通報者保護法の施行後、通報者が公益通報をしたことを理由に不利益取扱いを受けた事案が多数生じており、現行の民事ルールだけでは、不利益取扱いに対する抑止の効果が不十分である。したがって、不利益取扱いに対する抑止の観点から、通報を理由として不利益取扱いを行った事業者に対する行政措置を導入すべきである⁹」といった声や、「行政措置を導入するとしても、まずは助言、指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表により是正を図っていくことが適当であり、命令制度の導入、ひいてはそれを前提とした刑事罰（間接罰）を導入することについては、今後、必要に応じて検討を行うべきである¹⁰」といった声があつたことから、本改正において、ようやく行政措置や刑事罰の規定が導入されることになります。

⁷ 消費者委員会 公益通報者保護専門調査会「公益通報者保護専門調査会報告書」（平成 30 年 12 月）、37 頁、URL: https://www.cao.go.jp/consumer/kabusoshiki/koueki/doc/20181227_koueki_houkoku.pdf

⁸ 上掲 6 と同様、35 頁

⁹ 上掲 6 と同様。34 頁

¹⁰ 上掲 6 と同様。35 頁

第4 内部通報制度について

弊所においては、グローバル内部通報制度 ((Global Whistle-Blowing System: GWS) URL: <https://wb.oneasia.legal/>) を提供しております。

その背景には、以下のような問題意識があります。

- ① 令和 6 年に消費者庁が実施した実態調査の結果によると、内部通報が不正発見の端緒として最も有用であることや、内部通報制度導入によって役職員のコンプライアンス意識の向上に繋がっているといった調査結果が得られた。
- ② 一方で、令和 6 年に消費者庁が実施した実態調査の結果によると、国外拠点からの通報受付体制として多言語で受け付けている企業は 43% 程度に留まった。
- ③ 各種ガイドラインの制定及び改定、並びに監査実務の強化・向上を踏まえ、グローバルガバナンスの重要性は年々高まっており、日本本社として海外子会社を管理しなければならないものの、割けるリソースに限りがある。

この点、弊所の GWS は、弊所の強みを生かして、日本語・英語だけでなく、各国における現地語での外部機関による内部通報窓口として対応することが可能である点や、各国の個人情報保護法や通報者保護規定を踏まえた内部通報導入支援が可能である点、内部通報の実効性を高めるための各種施策に取り組んでいる点等に特徴があります。

本改正、公益通報者制度を含む内部通報制度の構築の重要性がより高くなっていますが、弊所の GWS を導入することで、自社の内部通報制度やコンプライアンス体制をより強固なものとすることが可能です。

第5 おわりに

2025 年改正は、公益通報者保護法の基本構造を維持しつつ、事業者に求められる対応の水準を実質的に引き上げる改正といえます。企業においては、形式的な内部通報制度の整備にとどまらず、内部通報制度の実効性が担保されているかを改めて点検することが重要となるでしょう。内部通報制度の整備にあたっては、弊所の GWS が極めて有用と考えておりますので、興味をお持ちのご担当者様は、是非お気軽にご連絡ください。

以上

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group」は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的な情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的な事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

<著者>

	<p>黒崎 裕樹 弁護士法人 One Asia 東京オフィス</p> <p>2011年12月に弁護士登録後、個人から中小企業までを顧客とする法律事務所に所属したのち、中小企業から大企業までを主たる顧客とする国内法律事務所にて、企業間の紛争解決や企業法務全般（主に、会社法、労働法、破産法、電気通信事業法、特定商取引法等）に従事していた。その後、証券取引等監視委員会事務局開示検査課にて、約2年間、上場企業における不適正な会計処理の有無や内部統制の不備の有無等を調査する業務に従事し、架空取引、循環取引、実取引に仮装した資金貸付取引、連結外し等、大小様々な案件に携わった。現在は、訴訟等の紛争解決、企業法務全般、各種契約書のリーガルチェック等、幅広く様々な業務を取り扱っている。 yuki.kurosaki@oneasia.legal</p>
	<p>山本 博人 One Asia Lawyers Tokyo Office アソシエイト弁護士 日本法</p> <p>2022年に弁護士登録、OneAsia 法律事務所（東京オフィス）に入所。入所後は、労働法関係の業務、金融関係法の業務を中心に企業法務全般に携わる。また、近時では、AI や WEB3 技術を取り扱う企業からの相談や個人情報管理に関する相談等に対応している。 bakuto.yamamoto@oneasia.legal</p>

	<p>山村 韶 One Asia Lawyers Tokyo Office アソシエイト弁護士 日本法</p> <p>2023 年に弁護士登録。登録後は東京都内の弁護士事務所に所属し、主に、交通事故、労災、労働（労働者側）、離婚事件を多く取り扱う。 2025 年 9 月に、弁護士法人 One Asia 東京オフィスに入所。入所後は、労働者側の代理人として活動していた経験を活かし、業務に取り組む。</p> <p>hikiki.yamamura@oneasia.legal</p>
	<p>楠 悠牙 One Asia Lawyers Tokyo Office アソシエイト弁護士 日本法</p> <p>2025 年 4 月に弁護士登録後、One Asia 法律事務所 東京オフィスに入所。各法域の弁護士と連携し、国内外問わず、企業法務を中心とする幅広い案件に取り組む。</p> <p>2022 年に HSK6 級を取得しており、3 か国語に対応可能。</p> <p>yugo.kusu@oneasia.legal</p>
	<p>柴崎 秀之 One Asia Lawyers Tokyo Office アソシエイト弁護士 日本法</p> <p>海外の大学院にて政治理論・規範理論を研究し、アフリカ・スーダン共和国財務省にて JICA 短期ボランティアとして勤務。2015 年にサウジアラビア・リヤドに移り、日本大使館の専門調査員として現地の社会・宗教情勢等調査の他各種外交事業に携わる。帰国後、法科大学院を経て、ベルギー・ブリュッセルの大手ローファームにて競争法チームのインターン、米国 E ディスカバリや現地法人の内部調査に携わるなど、先進国・発展途上国問わず多様な経験を有する。</p> <p>2025 年に One Asia 法律事務所に入所。クロスボーダー案件を中心に国内外問わず幅広い分野に従事。</p> <p>hideyuki.shibasaki@oneasia.legal</p>