弁護士法人　CHUO SOGO LPC
中央総合法律事務所

【公益通報者保護法の改正について】

令和７年６月 23 日
弁護士　野﨑　佐季
E-mail ： nozaki_s@clo.gr.jp

第１　はじめに

昨今、公益通報者保護法に関するニュースをよく耳にすると思います。同法の適用要件である公益通報とは、端的に言うと、労働者等がその役務提供先である「事業者」における法令違反行為について通報することを指すとされています。そして、「事業者」とは、法人その他の団体及び事業を行う個人を指すことから（現行法第２条第１項柱書）、事業を行う者が広く同法の適用を受けることになります。

2025 年６月４日、通報者の保護を強化するため、「公益通報者保護法の一部を改正する法律」（以下、「改正法」といいます。）が成立しました。

改正内容は、①公益通報を理由とする不利益取扱の禁止等の措置②公益通報にかかる事業者の措置の充実・強化③公益通報者の範囲拡大の３つの観点に区分することができることから、本稿ではそれぞれの項目に係る主な改正点について概説します。

第２　公益通報を理由とする不利益取扱の禁止等の措置

１　公益通報を理由とした不利益取扱の推定

現行法下では、裁判において、労働者が公益通報を理由とした不利益取扱が行われたことを主張立証する必要がありました。

しかし、労働者が事業者の動機を直接に立証することができないこと、情報や証拠資料が事業者側に偏在していることなどから、労働者は事業者の動機を立証するために様々な間接事実を立証しなければならず立証負担が重いといわれています。そして、民事訴訟における立証負担の重さは、公益通報制度の利用を躊躇する要因の一つにもなっているとされていました。[1]

そこで、本改正により、公益通報者に対する解雇等特定不利益取扱いが…公

[1] 公益通報者保護制度検討会「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-」（令和６年 12 月 27 日）25 頁

© 2025 CHUO SOGO LPC

益通報をした日…から一年以内にされたときには、当該公益通報をしたことを理由としてなされたものと推定する規定が設けられました（改正法第 3 条第 3 項）。ここでの解雇等不利益取扱いとは、解雇・懲戒を指すとされています（改正法第 3 条第 2 項）。

したがって、本改正の結果、公益通報を理由とする解雇・懲戒について事業者側に立証責任が転換されます。これに伴い、事業者としては、懲戒・解雇の理由が公益通報ではない他の事由にあり、当該事由を理由に、公益通報から 1 年以内に懲戒・解雇を実施する場合には、公益通報を理由とした解雇・懲戒でないことを示すための証拠の収集が必要となります。

２　不利益取扱について罰則規定の新設

現行法では、労働者である公益通報者が法の要件を満たす公益通報をしたことを理由として事業者が行った解雇は無効とすると規定されているところ（現行法第 3 条）、本条が適用された場合の効果について、解雇の意思表示が無効となる結果、事業者と労働者との労働契約が存続するとされています。また、本条は解雇の違法性を明確にする規定であることから、本条により無効となる解雇によって被った損害について、債務不履行又は不法行為責任に基づき、損害賠償請求が可能とされています。[2]

しかし、民事裁判を通じて事後的な救済を図る負担は大きく、依然として、労働者が通報を躊躇する要因となっていると指摘されています。[3]

そこで、本改正にて、「解雇等特定不利益取扱い」をした事業者に対する罰則（個人には 6 月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金、法人には 3000 万円以下の罰金）を新設しました（改正法第 21 条第 1 項、第 23 条第 1 項第 1 号）。

「解雇等特定不利益取扱い」とは、先述のとおり解雇・懲戒を指すことから、事業者が公益通報を理由に通報者を解雇・懲戒した場合には、罰則規定の適用対象となります。

第３　公益通報にかかる事業者の措置の充実・強化

１　通報者妨害の禁止規定の新設

本改正により、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、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によって、公益通報を妨げてはならないと規定されました（改正法第 11 条の 2 第 1 項）。

それでは、労働者等との間で公益通報をしない旨の合意をすること等につき「正

---

[2] 山本隆司ほか著「解説改正公益通報者保護法」第 2 版 148 頁
[3] 公益通報者保護制度検討会・前掲注１）19 頁

© 2025 CHUO SOGO LPC

当な理由」がある場合とはいかなる場合を指すのでしょうか。

この点、制度の課題を検討するために消費者庁に設置された公益通報者保護制度検討会が令和6年12月27日に取りまとめた報告書(以下、「報告書」といいます。)では、正当な理由の例として、事業者において、法令違反の事実の有無に関する調査や是正に向けた適切な対応を行っている場合に、労働者等に対して、当該法令違反の事実を事業者外部に口外しないように求める事などが考えられるとされています。具体的には、独占禁止法におけるカルテルに関する課徴金減免申請制度について、外部に情報が漏えいすることで同制度の適用が受けられなくなる可能性があることを正当な理由として挙げています。(独占禁止法第7条の6第6号)[4]

他方で、事業者と労働者との間における紛争において守秘義務契約を締結するような場合、かかる契約が「正当な理由」を有する「公益通報をしない旨の合意」に含まれるのか否かなど、適用範囲についていまだ不明確な部分があります。

したがって、「正当な理由」の適用範囲について、今後の動向を注視する必要があります。

2　通報者探索の禁止規定の新設

現行法では、事業者の体制整備義務の具体的措置として、役員等による探索防止措置をとること等が定められているところ（現行法第 11 条第 2 項、法定指針第4.2.(2)ロ・ハ[5]）、探索行為禁止の明確化のため、本改正によって、正当な理由がなく、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を禁止する規定が新設されました（改正法第 11 条の 3）

それでは、探索行為が許容されうる「正当な理由」がある場合とはいかなる場合を指すのでしょうか。この点、報告書において、正当な理由の例として、通報者がどの部署に所属し、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、通報内容の信憑性や具体性に疑義があり、必要性の高い調査が実施出来ない場合に従事者が通報者に対して詳細な情報を問う行為等が挙げられています。[6]

他方で、上記のような行為は公益通報の調査を進める前提として、確認する必要性が高い事項や行為等にあたることから、多くのケースで「正当な理由」が認められることになりかねません。

現に、衆議院の可決案に対する附帯決議では、事業者における通報の妨害及び通

---

[4] 公益通報者保護制度検討会・前掲注１）13 頁・14 頁

[5] 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）
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whisleblower_protection_system/overview/assets/overview_210820_0001.pdf

[6] 公益通報者保護制度検討会・前掲注１）12 頁

© 2025 CHUO SOGO LPC

報者探索の禁止対象とならない「正当な理由」について、考え方を明らかにするとともに、内閣総理大臣が定める指針等において、潜脱的な行為を防ぐため、その範囲を限定して規定した上で適切な周知を行うよう提言されており[7]、本規定についても、いかなる場合に、探索行為が許容される「正当な理由」に該当するかについて今後の動向を注視する必要があります。

３　従事者指定義務違反に対する罰則規定の新設

現行法では、常時使用する労働者の数が 300 人以上の事業者は公益通報にかかる通報対象事実を調査し、その是正に必要な措置をとる公益通報対応業務に従事する者（以下、「従事者」といいます。）を指定する義務（以下、「従事者指定義務」といいます。）があります（現行法第 11 条第 1 項）。そして、従事者指定義務に反した事業者には、報告徴収、指導・助言、勧告、勧告に従わない場合の公表がなされます。他方で、従事者又は従事者であった者が守秘義務に違反した場合、刑事罰が定められています（現行法第 12 条、第 21 条）。

このように、従事者の守秘義務違反には刑事罰を規定している一方で、事業者の従事者指定義務違反には刑事罰を規定しておらず、事業者の義務履行に対するディスインセンティブになっているとの指摘がありました。[8]

そこで、本改正により、常時使用する労働者の数が 300 人以上の事業者への立入検査権（改正法第 16 条第 1 項）及び勧告に従わない場合の命令権（改正法第 15 条の 2 第 2 項）が規定され、また、立入検査や是正命令違反への刑事罰（個人・法人に 30 万円以下の罰金）が規定されました（改正法 21 条第 2 項、23 条第 1 項第 2 号）。

その結果、事業者に対する従事者指定業務はより強化されたといえます。

第４　公益通報者の範囲拡大

本改正により通報者の主体として特定受託業務事業者いわゆるフリーランスである者または特定受託事業者であった者が法定されました（改正法第 2 条第 1 項第 3 号）。その結果、フリーランス又はフリーランスであった者に対して、公益通報したことを理由に業務委託契約にかかる契約の解除、取引の数量の削減、取引の停止、報酬の減額その他の不利益な取扱をすることが禁止されます（改正法第 5 条）。

第５　終わりに

---

[7] 衆議院「公益通報者保護法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」4 項（第 217 回国会閣法第 32 号）
https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Futai/shohisha0635D5DA2EF12EA449258C7600202E18.htm

[8] 公益通報者保護制度検討会・前掲注１）8 頁

© 2025 CHUO SOGO LPC

改正法は、公布から１年半以内に施行されます。
同法は、公益通報を理由とした解雇・懲戒について事業者に立証責任を転換させるなど事業者にとっての影響が大きいことから、改正のポイントを理解しておくことが肝要です。

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーはこちらに掲載しておりますので、あわせてご覧ください。
本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではございません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】
今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。
（clo_mlstop@clo.gr.jp）

© 2025 CHUO SOGO LPC