



## 内部通報の受付窓口を設置していますか？～公益通報者保護法の改正について～

公益通報者保護法の一部を改正する法律が2025年6月11日に改正され、公布されました。施行は、公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日となります。

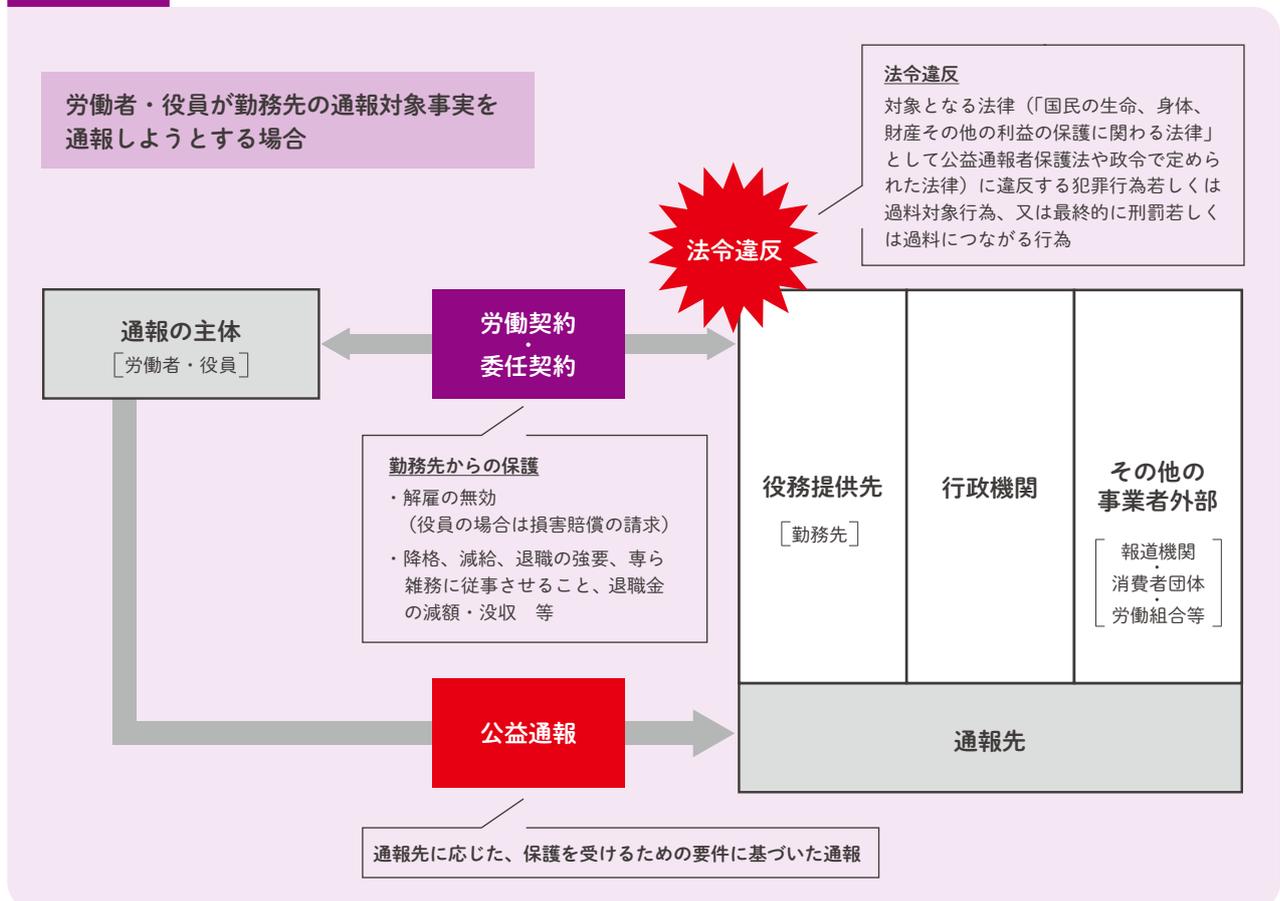
### 1 公益通報者保護法とは

2000年頃、事業者内部からの通報を契機として、企業不祥事（食品偽装、自動車会社のリコール隠し等）が相次いで明らかになりました。内部通報により国民の安全・安心が守られる一方、通報を行った労働者は、事業者により解雇等の不利益な取扱いを受け、退職せざるを得ない状況に置かれることもあります。

法令違反行為を労働者が通報した場合、解雇等の不利益な取扱いから保護し、事業者の法令遵守経営を強化するために施行されたのが、「公益通報者保護法」（2006年4月施行）です。

この法律では、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ルールを定めています。

#### 通報の例



## 2 主な改正の内容

### (1) 罰則の新設

- ① 従事者指定義務に違反する事業者（常時労働者数 300 人超）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）の新設

今まで、従事者指定義務に違反する事業者に対しては、助言、指導、勧告、公表の対象となるに過ぎなかったところ、今後は刑事罰の対象となります。

※窓口で通報を受け付ける者や、調査等に従事する者、是正措置を実施する者等であって、通報者氏名などを伝達される人のこと。従事者には、通報者氏名などの情報について漏らしてはならない、という守秘義務が法律上定められており、違反した場合には 30 万円以下の罰金が科される。

- ② 公益通報を理由として解雇又は懲戒をした者に対し、刑事罰（6 月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金、両罰）の新設（事業者規模要件なし）

今までは、公益通報を理由とした解雇又は懲戒自体が直接行政指導、行政処分等の対象となるわけではなく、内部公益通報対応体制の整備義務等に違反していると評価される場合等には、助言、指導、勧告又は公表の対象になり得るとされていました。改正により、今後は刑事罰の対象となります。公益通報を理由として解雇または懲戒をした者だけでなく、法人も罰則（3,000 万円以下の罰金）の対象となります。

### (2) 公益通報者範囲の拡大

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及び業務委託関係が終了して 1 年以内のフリーランスが追加されました。

### (3) 通報者の特定行為の禁止

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規定が新たに設けられました。

### (4) 裁判の立証責任を事業者側に転換

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されることとなりました。これにより、裁判となった際の立証責任が事業者側に転換されることとなります。



## 参考 公益通報者保護法の一部を改正する法律（概要）

### 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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

### 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。 ※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

- ① 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。
- ② 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。

### 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

- ① 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する（民事訴訟上の立証責任転換）。  
※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。
- ② 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。
- ③ 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。

#### 〈参考文献等〉

- ・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」  
・消費者庁ホームページ：「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\\_sys/overview/assets/consumer\\_partnerships\\_cms205\\_250611\\_01.pdf](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_sys/overview/assets/consumer_partnerships_cms205_250611_01.pdf) (2025/6/18 参照))  
・総務省ホームページ：「公益通報者保護・コンプライアンス」  
([https://www.soumu.go.jp/menu\\_sinsei/koekitsuho/index.html](https://www.soumu.go.jp/menu_sinsei/koekitsuho/index.html) (2025/06/18 参照))

発行元

 **辻・本郷 社会保険労務士法人**  
HONGO TSUJI HR CONSULTING

新宿 HR 事務所：〒160-0022 東京都新宿区新宿 3-1-1 世界堂ビル 7 階

TEL：03-5361-8061（代表）

TH letter for HR 担当：鈴木・須賀

当法人の詳細  
お問い合わせ



スマホで読み取り  
またはクリック！

