

コンプライアンス担当者の今後の課題と対応を考える Part.7

令和7年公益通報者保護法・法定指針改正への対応 Q&A、ケースで押さえる

遠藤輝好法律事務所
弁護士 遠藤輝好

1. はじめに

本日お話しするのは、直近の令和4年改正に続き、新たに施行される令和7年改正公益通報者保護法についてです。法律の改正とともに、実務担当者の皆様にとっては、いわゆる「法定指針」の改正も非常に重要となります。現在は指針案という段階ですが、早晩内容は固まりますので、本日は法律と法定指針案の双方について改正の重要ポイントをお話しします。

今回の改正公益通報者保護法の施行日は、**2026年(令和8年)12月1日**に決定しました。年末の施行に向け、社内規程の改定や運用体制の議論を加速させる必要があります。本日は「改正法の4つの柱と重要ポイント」と「改正法定指針(案)の実務担当者にとってのチェックポイント」の2つを中心にお伝えします。

2. 改正公益通報者保護法の4つの柱と重要ポイント

① 公益通報対応体制整備の徹底・実効化

令和4年の改正で、内部通報体制の整備が初めて法律上の義務となりました。今回はそれをさらに一歩進め、実効性を高める内容になっています。

- **従事者指定義務の違反:**

通報者を特定する情報を扱う「従事者」を定める義務が強化されました(従事者には通報者特定情報に対して重い守秘義務があり、違反には30万円以下の罰金が科せられます)。すなわち、300人超の事業者に対し、消費者庁が是正命令まで出せるようになり、これに従わない場合は、命令違反の刑事罰として30万円以下の罰金が科されます。さらに両罰規定として、責任者個人だけでなく、法人(会社)にも同様の罰金が科されます。

- **立入検査権限の新設**

消費者庁に強い検査権限が与えられ、報告懈怠、虚偽報告に加えて、検査拒否に対しても刑事罰(30 万円以下の罰金・両罰)が導入されました。

- **公益通報対応体制の周知義務**

内部通報制度の周知が法律に明記されました。この後に見るように、改正法定指針(案)では非常に詳細な内容まで周知することが求められています。

② 公益通報者の範囲の拡大

フリーランス(特定受託業務従事者)も通報主体とされました。

- **フリーランスの追加**

現職のフリーランスに加え、契約終了後 1 年以内のフリーランスも公益通報者に含まれました。自社の内部通報規程において、「通報できる者の範囲」にこのことを明記する必要があります。

③ 公益通報阻害要因への対応

今回の改正では罰則は設けられてはいませんが、以下の2点が明記されました。

- **通報妨害の禁止**

「公益通報しない旨の合意」を求めることや、通報した場合に不利益な取り扱いをすることを告げる行為が禁止されます。これに反する合意は法律上無効となります。

- **通報者探索の禁止**

いわゆる「犯人捜し」が法律レベルで明確に禁止されました。通報者が誰かを明らかにすることを求める行為も認められません。

④ 公益通報を理由とする不利益な取り扱い

ここが今回の改正の目玉ともいえる部分です。

- **通報と解雇などの関係性の推定**

通報後 1 年以内の解雇または懲戒は、原則として「公益通報を理由となされたもの」と推定されます。

- **違反者への直罰規定の導入**

公益通報を理由に解雇や懲戒を行った者に対し、6 ヶ月以下の拘禁刑または 30 万円以

下の罰金が科されます。対象者個人だけでなく、法人にも 3000 万円以下の罰金が科されます。事業者は通報後 1 年以内の処分について、極めて慎重な判断が求められます。

3. Q & A、ケーススタディから理解する実務について

Q1：当社では、内部通報受付窓口担当者を「従事者」として指定していますが、調査担当者については、必要に応じて個別に従事者指定することになっています。このような運用は従事者指定義務に違反することになりますか？

A1：従事者とは通報に対応する者であり、かつ、通報者を特定する情報を伝達される者です。通報者を特定する情報がなくても調査できる場合があり、この場合、調査担当者を従事者として指定しなくても調査が可能です。反対に、調査に通報者特定情報が必要なケースでは、その都度指定することも可能です。このような個別指定方式は、改正法の下でも認められます。

Q2：改正法の下では、通報後 1 年以内の解雇また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になりましたが、人事としてはどのような点に留意しておく必要がありますか？

A1：解雇や配置転換などの理由が公益通報ではないと立証できれば、この「推定」は打ち破ることができます。人事側はその根拠になる「証拠」を準備しておくことが大事で、解雇事由、懲戒事由に該当することを明確にしておく必要があります。

【ケース1】

当社の内部通報規程には、「通報を行おうとする者は、まず上司への相談を経なければ、通報制度を利用できない」旨の規定があります。

<問題点>

通常のレポートラインを利用することが一次的であるとするメッセージは、ともすると従業員にとっては内部・外部の窓口を使ってはいけないという誤ったメッセージになってしまう恐れがあります。今回の改正を踏まえて考えてみると、「通報妨害」であると評価される恐れがあり、明確に「優劣（一次的、二次的のように）」が就業規則に明記されているのであれば、不合理だと判断される可能性があります。

Q3: 改正法定指針(案)について、実務担当者がチェックすべきポイントはどのようなものでしょうか？

A3: 改正法定指針(案)について確認すべきポイントを解説します。

※別紙にて新旧対照表を用意しています。消費者庁のホームページからもダウンロード可能になっています。

① 内部通報規程に「不利益な取扱い」が具体的に規定されているか

解雇や退職強要だけでなく、「非正規雇用への変更強要」「事実上の嫌がらせ」など、指針が列挙する不利益な内容を規程に具体的に盛り込んでいるか。

② 従事者指定書に守秘義務および守秘義務違反が刑事罰の対象となることが記載されているか

従事者を指定する際、「守秘義務を負い、守秘義務違反は刑事罰の対象になる」旨まで明記して伝えているか。

③ 内部通報規程に通報者として「事業者と業務委託関係にあるフリーランス、終了後1年以内のフリーランス」が規定されているか

規程上の通報者の範囲を法改正に合わせて修正しているか。

④ 内部通報規程中、独立性確保措置、調査是正措置、利益相反の排除措置について、外部公益通報の場合も同様の措置をとることが規定されているか

内部通報だけでなく、監督官庁等への「外部通報」を契機とした調査等においても、独立性確保や利益相反排除の措置をとる旨を明記しているか。

⑤ 内部通報規程に通報妨害の防止措置が規定されているか

通報者探索の禁止に加え、通報妨害の防止措置が規定されているか。

⑥ 内部通報規程に「周知」措置が規定されているか (改正指針(案)第4の3(3)参照)

単に知らせる(周知)だけでなく、教育等を通じて気づきを与える「啓発」まで行う体制になっているか。

◆改正指針(案)第4の3(3) ※新設

(3) 労働者等に対する周知に関する措置等

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、法及び以下の事項(退職者及び特定受託業務従事者であった者については、チを除く。)につ

いて周知・啓発を行う。

- 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

【ケース2】

当社では、改正指針に対応するべく、「周知」措置について検討していますが、改正指針(案)第4の3(3)のイからリまでを内部通報規程に盛り込めば足りる、という認識です。

＜問題点＞

周知の方法として内部通報規程にすべて盛り込めば「周知」できるかもしれませんが、「啓発」という部分を視野に入れた検討が必要になると思われます。

今回の法改正は罰則の強化を含め、企業にとって非常に重い責任を課す内容となっています。施行までの1年弱で、実質的な意味での体制整備を進めていただくことを期待しております。

●質疑応答

【質問①】

通報後一年以内の解雇・懲戒について、通報受付ではコンプライアンス部門、解雇・懲戒は人事部門が所管しています。通報者の特定を避けるため、本人の同意がない限り、部門間では情報を開示していません。通報後1年以内なのかを確認する場合、両部門はどのような情報共有を行うべきでしょうか？

【回答】

通報後1年以内の解雇・懲戒なのかを人事として把握するために、通報受付窓口のコンプライアンス部門に問い合わせることになります。部門間での情報開示は、本人の同意があれば問題はないですが、仮に同意がなくても、人事が通報者が「1年以内」にあたるかどうかを確認する範囲では、業務上の正当な理由があるので、その範囲であれば、守秘義務違反は生じないと思われます。コンプライアンス部門としては、情報共有の際に、念には念を入れて、本人に人事からの問い合わせに応じることの承諾を得るに越したことはないと思います。

【質問②】

従事者指定の期限はいつまでがよいでしょうか？ また、異動や退職など場合はどうなるのでしょうか？

【回答】

従事者としての業務に従事している間は従事者として指定されるというのが一般的だと思います。社内で別の担当部署に異動した場合、あるいは退職した場合は従事者ではなくなりますが、従事者守秘義務はそのまま残ります。法の12条をご覧くださいと、守秘義務を負う主体というのは、従事者または「従事者であった者」という形で規定されていますので、異動や退職で従事者ではなくなったとしても、従事者守秘義務は未来永劫続くという点には注意が必要です。この意味で、従事者としての業務を行う期間と守秘義務を負う期間とは分けて考える必要があります。

【質問③】

当社では寄せられる内部通報のうち、コンプライアンス違反の類は1割にも満たず、ほとんどの通報が人間関係のいざこざです。こういった状況なので、まずは上司への相談を促す案内をしています。これも通報妨害と捉えられるのでしょうか？

【回答】

運用上、通報妨害になっているかどうかを、担当者としては確認する必要があると思います。その上で、上司への相談を促す案内をすること自体は通報妨害ではありません。ただ、上司に相談しなければ、通報制度を利用できないというメッセージになってしまっているとすると、それは通報妨害だと言われてしまう可能性があります。通常のレポートラインで事案を解決するというのはむしろ当然のことであり、それ自体は問題ないのですが、「通常のレポートライン」と「窓口への通報」にいわば優劣(序列)を設けて運用されているとすれば、改善が求められるでしょう。

【質問④】

周知・啓発は年に1回行っている内部通報に関する研修等では足りないでしょうか。また、持株会社に外部委託した内部通報窓口を設置している場合、参加会社への周知・啓発は各社で行って問題ないのか、持株会社が対応すべきなのでしょうか？

【回答】

周知・啓発について、年に 1 回研修を行っていくことで問題ないと思います。それから持株会社に委託した内部通報窓口を設置している場合でも、参加会社への周知啓発は各社で行うのが原則です。あくまで内部通報制度というのは、法人単位で管理運用されているものであって、それがたまたま持株会社の制度の中にビルトインしている場合でも、あくまでその参加会社ごとに内部通報制度の周知啓発活動を行うというのが原則だと思います。もっとも、實際上、持株会社が一括して参加会社の周知啓発活動を行うということもあるでしょう。しかし、その場合も、建付けとしては、あくまで参加会社による周知啓発活動であると理解されることになります（内部通報制度の整備運用はあくまで法人単位で行うということです）。