

# 「内部通報制度を考える日」2026 改正法が残した課題～濫用的通報の問題

遠藤輝好法律事務所  
弁護士 遠藤輝好氏

## 1. 法改正というサステナブル

### ～ 改正公益通報者保護法の4つの柱と重要ポイント ～

#### ■なぜ今このテーマなのか

- 最近、通報件数は増えていて、従事者が疲弊しているという声が多い。
- 2026年12月1日に改正法が施行されるタイミングでもあり、法改正そのものが“制度を持続可能にする動き”と捉えられる。
- そこで、以下の3点を整理します。
  1. 改正法の4つの柱
  2. 改正指針のポイント
  3. 濫用的通報の問題

#### ■1: 公益通報対応体制整備の徹底・実効化

体制整備が形だけのものではなく、実質的な義務として扱われる段階に入った。

#### ●従事者指定義務の強化

- 前回改正(令和4年)で初めて「内部通報制度」が法律に明記された
- 従事者には通報者特定情報の守秘義務が課され、違反すれば刑事罰
- 今回はさらに、以下の制度の“実効性”が強化された  
従事者を指定していない事業者(300人超)に対し、消費者庁が命令を出せる  
命令違反には30万円以下の罰金(両罰)の刑事罰

### ●立入検査権限の新設

- 報告拒否、虚偽報告、検査拒否に刑事罰

### ●周知義務の明確化

- 改正指針では、周知内容が非常に細かく規定された。
- 単なる周知ではなく「啓発」まで求められる点が大きな変更

## ■2:公益通報者の範囲拡大(フリーランスの追加)

- フリーランス法との整合性をとり、業務委託中のフリーランス+終了後 1 年以内のフリーランスが通報者として保護対象に
- 内部通報規程の「通報できる者の範囲」を修正する必要がある

## ■3:公益通報阻害要因への対応

### ●通報妨害の禁止

- 「通報しない旨の合意」や、不利益を示唆する行為は無効

### ●通報者探索の禁止

- いわゆる“犯人探し”が法律レベルで禁止に
- 例えば、役員が「誰が通報したか教えて」と従事者に迫るケースがあるが、従事者が漏らせば刑事罰(従事者守秘義務違反)、役員は従事者守秘義務違反罪の教唆犯の可能性
- 法に明記されたことで、社内で断りやすくなる

## ■4:公益通報を理由とする不利益取扱いの禁止

### ●通報後 1 年以内の解雇・懲戒は「通報が理由」と推定

- 配置転換は含まれないが、解雇・懲戒については推定される
- 人事部門と通報窓口の情報共有をどうするかが実務上の論点

### ●違反者への直罰

- 個人: 6 か月以下の拘禁刑または 30 万円以下の罰金
- 法人: 3000 万円以下の罰金
- 非常に重いペナルティで、企業の姿勢が問われる

## 2. 改正指針のポイント

- 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
  - 指針には詳細な例示がある
  - どこまで書くかは企業判断だが、最低限の具体化は必須
  
- 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
  - 「あなたは従事者であり、守秘義務違反は刑事罰」という文言が必要
  
- 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
  - 法改正に合わせて範囲を修正
  
- 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、監督官庁やマスコミなどの外部通報を契機とした調査でも独立性・利益相反排除を確保する必要
  
- 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
  - 新設概念のため、規程への反映が求められる
  
- ⑥ 内部通報規程に「周知」措置が規定されているか(改正指針第4の3(3)参照)
  - 以下の改正指針を踏まえ、「知らせる」だけでなく、理解させ、行動変容につなげる「啓発」が求められる

### 【改正指針】

○改正指針第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

### 3. 濫用的通報の問題

#### ■消費者庁の議論(令和6年12月27日報告書)

・濫用的通報の例として挙げられた4類型:

1. 通報内容が虚偽であると知りながら行う通報
2. 既に是正され、解決した事案であることを知りながら、専ら自己の利益を実現するために行う通報
3. 軽微な事実を殊更誇張して繰り返し行う通報
4. 窓口担当者に対して威圧的な態度で行う通報

・消費者庁の対応

公益通報者保護制度の健全な運営を確保する観点から、事業者の適切な内部通報対応を阻害したり、風評被害などの損害を生じさせるおそれがある濫用的通報の抑止が必要であり、消費者庁は、濫用的通報の実態を調査し、その結果を踏まえて、対応を検討すべきである。

→ 必要性は認めつつも、今回は法改正に至らず。

#### ■実務者としてどう向き合うか

##### ① そもそも「公益通報」かどうかをまず判断する

- ・ 「不正の目的で行う通報」は公益通報に当たらない
- ・ 「他人の正当な利益等の尊重」が努力義務として規定されているが使いづらい

##### ② 公益通報だとしても「濫用」かどうかを検討する

- ・ 法律で明確化されていないため、内部通報規程でどこまで定義できるかが課題

##### ③ どのフェーズで問題となるか

- ・ 受付→調査→是正のどの段階なのか

## ※「濫用の可能性がある通報者」への対応

・犯罪に該当する可能性を“一般論として”示すという手法

名誉毀損、虚偽告訴、業務妨害、強要など。ただし萎縮効果の観点から慎重に

・公益通報に該当しない場合は「真実相当性」を求めることも可能

- ハラスメントなど刑罰法規に触れないものは公益通報ではない
- その場合、「なぜそれを真実と考えたのか」を求めることで、濫用的通報の抑止につながる

・「濫用」について内部通報規程で明確にする！？

- 実際の「濫用」とは何なのかを規定に落とし込む難しさ  
「濫用」を構成する要素は何か？ 目的か、結果か、態様か、、、
- 通報妨害の禁止に抵触するか？  
規程の合理性が否定される可能性がある