

# 公益通報者保護法

## 1. 制定の趣旨

この法律が制定された背景には、企業などの組織内部の不正や法令違反行為が、国民の生命、身体、財産などの利益を脅かす事態が相次ぎ発生したことがあります。

内部の事情をよく知る労働者からの通報は、不正行為の早期発見・是正に極めて有効ですが、通報者が解雇などの不利益な取り扱いを受けるリスクがありました。

そこで、通報者が不利益を被ることなく、安心して通報できる制度を確立し、組織の自浄作用を促すことで、国民生活の安定と社会経済の健全な発展に寄与することを目的に、平成 16 年(2004 年)に制定され、平成 18 年(2006 年)に施行されました。

## 2. 法律の概要

公益通報者保護法は、公益通報者が公益通報を行ったことを理由として、事業者(企業など)から不利益な取扱いを受けることを禁止し、通報者を保護するための法律です。

令和2年(2020 年)には、保護の対象範囲の拡大や、事業者に通報対応体制の整備を義務付けるなどの改正が行われ、令和 4 年(2022 年)6 月に施行されました。

## 3. 公益通報者保護法の主要なポイント

項目	詳細な説明
1. 保護の対象となる通報者	<ul style="list-style-type: none"><li>* 労働者(正社員、パート、アルバイト、派遣労働者など、すべての雇用形態)に加え、退職後 1 年以内の元労働者、役員も対象となりました。</li></ul>
2. 保護される通報(公益通報)	<ul style="list-style-type: none"><li>* 勤務先の不正行為に関する通報であること。</li><li>* 通報対象事実(刑事罰または過料の対象となる法令違反行為)が生じ、またはまさに生じようとしていること。</li><li>* 不正の目的でないこと(私的な恨みなど不正の目的での通報は保護対象外)。</li><li>* 通報先ごとの要件(後述)を満たしていること。</li></ul>
3. 禁止される不利益な取扱い	<ul style="list-style-type: none"><li>* 解雇の無効化(最も重要な保護規定)。</li><li>* 降格、減給、退職金の不支給・減額などの不利益な人事上の取扱い。</li><li>* 損害賠償請求、ハラスメントなどのその他の不利益な取扱い。</li></ul>
4. 保護の対象となる通報先	通報先は主に以下の 3 つがあり、それぞれ要件が異なります。

① 事業者内部（勤務先）	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 最も保護が手厚い通報先です。</li> <li>* 通報対象事実について、真実であると信じるに足りる相当の理由があれば保護されます。</li> </ul>
② 行政機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 通報対象事実について、真実であると信じるに足りる相当の理由があること。</li> <li>* 通報先に、通報対象事実について処分または勧告などをする権限を持つ行政機関を選ぶ必要があります。</li> </ul>
③ 報道機関など外部	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 最も要件が厳しい通報先です。以下のいずれかの要件を満たす必要があります。</li> <li>* ①または②に通報すると不利益な取扱いを受けるおそれがある。</li> <li>* ①に通報しても調査などが行われないと信じるに足りる相当の理由がある。</li> <li>* 個人の生命・身体に重大な被害が発生するおそれがあるなど、緊急性が高い場合。</li> </ul>
5. 事業者の義務（改正で追加）	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 従業員数 300 人超の事業者に対し、通報対応のための体制整備（通報窓口の設置、調査・是正措置、秘密保持の義務付けなど）が義務化されました（300 人以下の事業者は努力義務）。</li> <li>* 通報者の特定情報（氏名など）の秘密保持が義務付けられました。</li> </ul>

#### 4. 厚生労働省における公益通報対応の流れ

厚生労働省が所管する法令（労働基準法、食品衛生法、医療法など）に関する公益通報（法第 2 条第 3 項の「通報対象事実」に関する通報）を受けた場合、以下のステップで対応します。

##### (1) 通報受付・初期対応

- **権限の確認**: 通報内容が、通報を受けた部署（労働局、地方厚生局など）が処分または勧告などをする権限を持つ法令違反（通報対象事実）であるかを確認します。
  - 権限がない場合は、通報者に対し、権限を持つ行政機関を教示します（法第 14 条）。
- **秘密保持の徹底**: 通報者の氏名、所属など、通報者を特定し得る情報について、職員は秘密保持義務を負います。通報者の同意がない限り、事業者（通報対象組織）や他の職員へも特定情報を漏らしてはなりません（法第 12 条、訓令）。

##### (2) 調査の実施

- **迅速かつ公正な調査**: 通報対象事実の存否を確認するため、立ち入り検査、事業者への報告徴収、関係者への聴取など、必要な調査を迅速かつ公正に行います。
  - 匿名の通報であっても、内容に信頼性があり、国民の生命・健康等への被害の恐れがあるなど重要性が高い場合は、実名通報に準じた取り扱いを行います。

##### (3) 是正措置（処分・勧告など）

調査の結果、**通報対象事実(法令違反行為)**があると認められた場合、その事実に係る法令に基づき、以下の措置をとらなければなりません(法第 13 条第 1 項)。

- **処分**:業務停止命令、許可の取消しなどの**公権力の行使に当たる行為**。
- **勧告**:法令違反是正のための指導、勧告、助言などの**処分に当たらない行為**。
- **その他適当な措置**:違反の是正に必要な措置。

#### (4)通報者への通知(フィードバック)

- 行政機関は、適切な法執行や利害関係人のプライバシー保護などに支障がない範囲で、**調査の進捗状況や結果、講じた措置の内容**について通報者に通知するよう努めます。

#### (5)体制整備の義務化

厚生労働省などの行政機関は、上記の通報対応を適切に実施するため、以下の体制を整備することが義務付けられています(法第 13 条第 2 項)。

- 通報窓口の**設置・周知**
- 通報対応に関わる職員に対する**研修の実施**
- 通報情報の適切な**管理と秘密保持の徹底**
- 通報者への**不利益な取扱いが発生しないよう配慮**

この体制整備は、通報をきっかけとして、行政の是正機能が確実に働くようにするための重要な基盤となります。

(参考)「厚生労働省における外部の労働者等からの通報に対する事務手続に関する訓令」(厚生労働省訓第11号)で定められた体制・役割(長野労働局の場合)

名称	役割	該当者
総括通報事務管理者	通報への対応に関する規程類の整備、教育研修の実施、調査の進捗等の管理その他の通報への適切な対応の確保に関する事務を総括する	雇用環境・均等室長
主任通報事務管理者	同上(総括通報事務管理者の事務を行わせることができることとされている)	雇用環境改善・均等推進監理官
通報相談窓口	外部の労働者等からの通報及び相談を受け付ける窓口	雇用環境・均等室

## 5. 令和 7 年改正について(施行:令和 8 年 12 月 1 日)

令和7(2025)年 6 月に公益通報者保護法が改正され、令和8(2026)年 12 月 1 日から施行される予定です。この改正により、通報者の保護が強化され、企業の内部通報制度に大きな影響を与えます。

### (1)改正の背景

最近の調査では、労働者が不正行為を目撃しても通報をためらう状況が確認され、通報者を保護する仕組みの不足が指摘されていました。

## (2)主な改正ポイント

- **内部通報制度の義務化:** 従業員数が301人以上の企業は、内部通報を受け付け、調査・是正を行う業務に従事する者を指定する義務があります。これに違反した場合、行政命令や刑事罰が科される可能性があります。
- **通報者の保護強化:** 通報後1年以内に解雇や懲戒処分が行われた場合、それが通報に起因するものと推定されるようになります。これにより、通報者が不利益を被るリスクが軽減されます。
- **通報妨害の禁止:** 企業は、通報者を特定することを目的とした行為や、通報をしないことの合意を求めるとを禁止されます。これに違反した場合、その合意は無効とされます。
- **通報内容の範囲:** 公益通報は、違法行為や不正行為に関するものであり、企業内外の不正を早期に発見・是正するための制度です。

### 公益通報者保護法の一部を改正する法律(概要)

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。

#### 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。【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】
- この法律は公布の日から1年6月以内で政令で定める日から施行する。【附則第1条関係】