



2025 年 8 月 No.111

公益通報者保護法改正を見据えた「公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱い」の認定について

弁護士 辺 誠祐

弁護士 杉江 裕太

弁護士 堀田 昇

はじめに

2025 年 6 月 4 日、「公益通報者保護法の一部を改正する法律案」が成立し、公益通報者保護法が前回の改正（2020 年 6 月）から約 5 年ぶりに改正されました。本改正公益通報者保護法（以下「**改正法**」といいます。）は、公布（2025 年 6 月 11 日）から 1 年 6 か月以内に施行されます。

改正法の中には、「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」¹するための措置として、公益通報をした日（行政機関又は報道機関等に対する公益通報の場合は、事業者が当該公益通報を知った日）から 1 年以内の解雇その他不利益な取扱い（解雇以外の不利益取扱いは、懲戒としてなされたものに限られます。以下「**解雇等特定不利益取扱い**」といいます。）は、公益通報を理由としてされたものと推定する規定や、公益通報を理由として解雇等特定不利益取扱いをした者に対して刑事罰を定める規定等が設けられています。

改正法において上記のような推定規定が設けられたことによる実務への影響については、改正法施行後の裁判例等の蓄積を注視する必要があるものの、各事業者においては、公益通報を理由とする不利益な取扱いが禁止されることを改めて周知徹底するとともに、今まで以上に、労働者に対する不利益処分の合理性を慎重に吟味することが重要となります。

本ニュースレターでは、このような改正法の動向を踏まえ、「公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱い」の該当性について、近時の裁判例においてどのように判断されているかを概説するとともに、改正法施行を見据えた実務上の留意点について検討します。

改正法の概要

消費者庁が 2024 年 5 月に設置した公益通報者保護検討会は、有識者による合計 9 回の議論を経て、同年 12 月 27 日、「公益通報者保護制度の実効性を向上し、国民生活の安心と安全を確保するための制度の見直しの方向性」についての提言をまとめた報告書²（以下「**本報告書**」といいます。）を公表しました。

改正法は、本報告書の提言を踏まえて策定されたものであり、その概要は表 1 のとおりです。

¹ 第 217 回国会（常会）提出法案資料「[公益通報者保護法の一部を改正する法律案（概要）](#)」

² 消費者庁「[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－](#)」（2024 年 12 月 27）

表 1 改正法の概要

項目	現行法の規定 ³	改正法の規定 ^{4,5}
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		
体制整備義務	・公益通報対応業務従事者の指定を義務化（現行法第 11 条第 1 項） ・内部公益通報に適切に対応するための体制整備を義務化（同条第 2 項）	・体制整備義務の例示として、整備した公益通報対応体制についての労働者等に対する周知を明示（改正法第 11 条第 2 項）
行政措置・刑事罰	・事業者による体制整備義務の履行を確保するため、行政機関による、報告徴求、助言、指導及び勧告の導入（現行法第 15 条）	・公益通報対応業務従事者の指定義務に違反する事業者に対し、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）を追加（改正法第 15 条の 2 第 2 項、同第 21 条第 2 項第 1 号、同第 23 条第 1 項第 2 号） ・事業者による公益通報対応業務従事者の指定義務の履行を確保するため、行政機関による立入検査権限を追加（同第 16 条第 1 項） ・事業者による公益通報対応業務従事者の指定義務の履行を確保するための報告徴求に対する報告懈怠・虚偽報告、立入検査拒否に対する刑事罰（30 万円以下の罰金、両罰）を追加（同第 16 条第 1 項、第 21 条第 2 項第 2 号、第 23 条第 1 項第 2 号）
②公益通報者の範囲拡大		
通報者の範囲	・労働者（派遣労働者を含む。以下同様）、退職後 1 年以内の労働者であった者及び役員（現行法第 2 条第 1 項各号）	・事業者と業務委託関係にある特定受託業務従事者（フリーランス）及び業務委託関係が終了して 1 年以内の特定受託業務従事者を追加（改正法第 2 条第 1 項第 3 号） ・上記特定受託業務従事者に対し、公益通報をしたことを理由として、業務委託に係る契約の解除、取引の数量の削除、取引の停止、報酬の減額その他不利益な取扱いをすることを禁止（同第 5 条）
③公益通報を阻害する要因への対処		
公益通報の阻害・妨害	—	・事業者が、労働者等に対し、正当な理由なく、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を無効とする（改正法第 11 条の 2 各項）⁶ ・事業者が、正当な理由なく、公益通報者を特定することを目的とする行為を禁止（同第 11 条の 3）

³ 2024 年 4 月発行の「[改正公益通報者保護法に関するアップデート—実態調査が示す施行後 2 年の現状確認と実務対応のポイント](#)」（NO&T Compliance Legal Update 89 号）

⁴ 前掲注 1

⁵ 第 217 回国会（常会）提出法案「[公益通報者保護法の一部を改正する法律](#)」及び提出資料「[公益通報者保護法の一部を改正する法律案要綱](#)」

⁶ 本報告書においては、「法において、事業者が、正当な理由なく、労働者等に公益通報をしないことを約束させるなどの公益通報を妨害する行為を禁止するとともに、これに反する契約締結等の法律行為を無効とすべき」と改正法第 11 条の 2 の基になったと考えられる提案がなされています。この「正当な理由」については、「事業者において、法令違反の事実の有無に関する調査や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ことなどが考えられる」

項目	現行法の規定 ³	改正法の規定 ^{4,5}
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		
公益通報を理由とした不利益な取扱いの禁止	・公益通報をしたことを理由として、公益通報者である労働者に対し事業者が行った解雇・労働者派遣契約の解除は無効とする（現行法第3条、第4条）	・公益通報をしたことを理由として、公益通報者である労働者に対し事業者が行った解雇等特定不利益取扱い・労働者派遣契約の解除は無効とする（改正法第3条第2項、第4条第2項） ・同第3条第2項の適用については、公益通報をした日（行政機関又は報道機関等への公益通報であって、事業者が当該公益通報を知って解雇等特定不利益取扱いをした場合は、当該事業者が当該公益通報を知った日）から1年以内の解雇等特定不利益取扱いは、当該公益通報を理由としてされたものと推定する（同第3条第3項）
刑事罰	—	・公益通報を理由として解雇等特定不利益取扱いをした者に対する刑事罰（個人に対する法定刑は6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、法人に対する法定刑は3,000万円以下の罰金、両罰規程）を追加（改正法第21条第1項、同第23条第1項第1号） ・公益通報を理由とする一般職の国家公務員等に対する分限免職又は懲戒処分をした者に刑事罰（6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金）を追加（同第9条・同第21条第1項）

「公益通報を理由とする」の解釈

現行法上は、公益通報者に対して解雇等特定不利益取扱いがなされ、当該公益通報者がその無効確認や損害賠償等を求める訴訟を提起した場合、当該不利益取扱いが「公益通報をしたことを理由として」行われたことについては、公益通報者側に立証責任があります。

一方、改正法の施行後は、公益通報者保護法所定の要件を満たす公益通報を行った役職員に対する解雇等特定不利益取扱いが、公益通報が行われた日（行政機関又は報道機関等に対する公益通報の場合は、事業者が当該公益通報を知った日）から1年以内になされたときは、当該不利益取扱いは公益通報したことを理由とするものと推定され、公益通報したことを理由としていないことを事業者が立証できなければ、当該解雇等特定不利益取扱いは無効となります。

また、上記推定規定はないものの、事業者が実施した解雇等特定不利益取扱いが、公益通報したことを理由としたものと認定された場合、個人と事業者双方に刑事罰が課されることになります。

なお、解雇等特定不利益取扱いの対象者が、公益通報をした労働者であることを事業者が把握していない場合や、公益通報をした労働者自身も当該通報に係る不適切事案に関与している場合等、事業者側に報復目的がなくても、その主張・立証が不十分であると、解雇等特定不利益取扱いが「公益通報をしたことを理由とし」たものと認定されるリスクがあり、留意が必要といえます。

改正法の施行によって、公益通報を理由とする不利益取扱いではないことを事業者側が積極的に立証しなければならなくなることを見据え、近年の裁判例におけるこの点に関する判断のあり方を把握しておくことは有益であり、以下で概説します⁷。

とした上で、「もっとも、事業者が公益通報者に不利益な取扱いをしようとしている場合や、法令違反の事実の隠蔽や証拠の隠滅等をしようとしている場合などには、事業者においては是正に向けた対応を行っているとは言えないため、労働者等に対し、法令違反の事実を口外しないように求めることは正当な理由に該当しない」と指摘されています（本報告書13-14頁本文及び脚注27）。

⁷ (1)及び(2)以外で不利益な取扱いが公益通報を理由とすることが争点となった裁判例については、消費者庁「[不利益取扱いが通報を](#)

(1) 東京高判令和 6 年 8 月 7 日（金融・商事判例 1706 号 17 頁）

小学校の教頭（原告・控訴人）が、当該小学校を設置する学校法人（被告・被控訴人）及びその役員に関して、公益通報者保護法所定の公益通報をしたところ、これを理由に、当該小学校でのいじめ問題への対応を強いられたり、個別面談の実施、職員会議による叱責、自宅待機及び給与不払等の不利益な取扱いを受け、最終的に解雇されたと主張して、損害賠償を請求した事案です。

裁判所は、公益通報者保護法 3 条及び 5 条における「理由として」との文言は、「一般に、客観的な因果関係ではなく、事業者における意思や動機を指すものと解され」、「事業者が公益通報をしたことを『理由として』解雇等の不利益取扱いを行ったか否かについては、当該解雇等の主たる動機が、公益通報をしたことに対する報復等を目的とするもの[と]」（※執筆者追記）認められるか否かにより決することが相当であり、その判断に当たっては、解雇等に至る経緯、解雇等の内容、上記の不当な動機が存在を基礎づける事業者側の言動の有無、他の正当な動機が存在を基礎付ける合理的な理由の有無などの諸事情を勘案すべきものと解される」と判示しました。

裁判所は、原告（控訴人）の主張する不利益な取扱いについて、経緯、合理的な理由の有無、公益通報との関係性、関係者の言動から、いずれも主たる動機が、公益通報をしたことに対する報復等を目的とするものではないと認定しました。

(2) 東京高判令和 6 年 7 月 18 日（LLI/DB 判例秘書 L07920291）

病院のリハビリ科において言語聴覚士として勤務する原告（被控訴人）が、同科において医療保険診療報酬の不正請求に係る不適切行為（リハビリ実施時間の過大申告）について、病院長や事務局に対し、是正を申し入れたところ、上司らから嫌がらせや誹謗中傷などを受けたとして、当該上司ら及び当該病院を設置・運営する学校法人（被告・控訴人）に対して、損害賠償を請求した事案です。

本裁判例では、「公益通報をしたことを理由とし」たかどうかの判断基準は明記されていませんが、上司ら（被告・控訴人）の各行為に根拠ないし必要性がないことを認定し、「不正行為が行われているとして是正を申し入れたり、リハビリ科管理職の方針に従わなかったことに対する報復として行われたと推認するのが相当」と判示しています。

実務対応上のポイント

(1) 公益通報を理由とする不利益な取扱いを禁止する旨の周知徹底

事業者がリスク情報をより早期に把握し、当該リスク情報への対応を適切に検討するためには、事業者内における内部通報制度の設計・運用において、利用者が報復リスクを懸念することなく安心して通報を行うことができる仕組みを整え、それを利用者に周知することが重要です。

加えて、改正法の施行後は、通報を行った従業員等に対する不利益な取扱いに対してより一層厳しい目が向けられる可能性があります。事業者は、通報を理由とする不利益な取扱いが禁止されること、そして、そのような報復的行為が懲戒処分の対象となり得ることを、社内規程等において明確に定めるとともに、従業員等（特に役員や管理職者）に対する研修等の機会に周知徹底することが必要です。

なお、上記立証責任の転換規定においては、懲戒処分以外の不利益な取扱い（例えば、不当な配置転換や人事権の行使としての降格、業務上の合理性がない過大又は過小な要求等）は、公益通報を理由とするとの推定の対象とはされていませんが、社内規程上の禁止される「不利益な取扱い」には、解雇その他の懲戒処分に限らず、職場内での嫌がらせや合理的な理由のない配置転換等も含まれることを明示しておくなどの対応も検討に値します。

[理由とすることが争点となった裁判例について](#)」（2024 年 10 月）参照

(2) 従業員に対して不利益処分を行う場合の留意点

上記で紹介した最近の裁判例に照らせば、公益通報を理由とする不利益処分か否かの判断にあたっては、不利益処分に至る経緯、不利益処分の内容、処分の合理的根拠・必要性等が重要な判断要素となっており、その他、関係者の言動等も含めた総合考慮をして、主たる動機が報復目的といえるかどうか判断されることが考えられます。

そして、改正法において上記立証責任の転換規定が設けられることによる実務への影響については、施行後の裁判例等の蓄積を注視する必要があるものの、事業者は、労働者に対し不利益な取扱い（特に解雇等特定不利益取扱い）を行う場合には、こうした裁判例における判断過程も意識し、その内容の合理性をより慎重に吟味しておくことが肝要です。そこで、以下、労働者に対して不利益な取扱いを実施する際の考えられる実務上の留意点を記載します。

ア 従業員に対し不利益処分をする際の留意点

仮に従業員が1年以内に公益通報を行っていたとしても、当該従業員がコンプライアンス違反を行ったのであれば、事業者としては、懲戒処分等の措置を検討する必要があるといえます。

もっとも、かかる処分を講じた場合、上記のとおり、当該処分は公益通報を理由としてされたものと推定されるため、事業者としては、そのような推定を覆すための客観的根拠を有しておく必要があるということになります。具体的には、処分の根拠事実たる懲戒事由及び処分の決定に至るまでの経緯・議論の状況について、しっかりとエビデンスを残すことが求められることになり、留意が必要といえます。

なお、公益通報をした事実は、公益通報者保護法が定める守秘義務（第12条）等により、厳格に情報管理されており、社内でも、それを知る者は限定的であることが少なくありません。そのため、制度設計によっては、不利益処分の決定を行う担当者・担当部署において、不利益処分の対象となる従業員が直近に公益通報を行ったことを知らずに処分を行うことも想定されますが、上記推定規定は、条文中、行政機関又は報道機関等に対する公益通報の場合を除き、事業者側の認識に関係なく適用されることとなっています。したがって、今回の改正を機に、公益通報の対応を行う担当者・担当部署や、懲戒処分に関与する担当者・担当部署等について適切に整理できているか、公益通報対応に関与しないものの懲戒処分に関与する担当者・担当部署への情報共有をどのように行かなど、自社の制度設計を改めて確認するなどの検討が重要になると考えられます。

また、公益通報をした労働者自身も当該通報に係るコンプライアンス違反に関与している場合については⁸、公益通報をしたことではなく、あくまで通報により確認されたコンプライアンス違反の存在を理由に、不利益処分を科すことを検討記録に明確に残すとともに、弁明の機会付与等のプロセスにおいて、対象者に対しても、その旨をしっかりと説明することが肝要といえます（懲戒処分の選択に際し、通報が不適切事案発見の端緒となったことについて、従業員に有利な事情として斟酌することは許されますが、一方で、通報者特定のリスクもあり、実務上は、慎重な対応が求められるところです。）。

イ 内部通報のために資料やデータを持ち出した従業員に対する処分

役職員が、内部通報のために社内の資料やデータ等を収集し、それを社外に持ち出して外部に公開・公表した場合、当該行為が秘密漏洩や名誉毀損に該当することを理由に懲戒処分をすることが考えられますが、こうした懲戒処分の有効性が争われた場合においても、改正法における推定規定が適用される可能性があります。

これまでの裁判例では、通報内容の真実性、通報の目的・手段・態様の相当性等を総合考慮し、当該行為が正当といえるかどうかを基準に懲戒処分の有効性を判断される傾向にあります。上記判例法理が改正法の上記推定規定によっていかなる影響を受けるかについては、改正法施行後の裁判例の傾向を注視する必要があるものの、社内資

⁸ 不正調査、企業風土検証等の一貫で、法務・コンプライアンス部門又は外部法律事務所等を窓口としたアンケート・ホットラインの設置を実施することがありますが、こうした窓口への回答も公益通報者保護法上の「公益通報」に該当し得るとの見解も示されています（山本隆司ほか「解説改正公益通報者保護法〔第2版〕」（弘文堂、2023年）128頁）。

料やデータの持ち出し等を理由とする懲戒処分の実施に際しては、より慎重な検討が求められることになるといえます。

ウ 濫用的通報に対する対応

改正法の施行後においては、自身が懲戒処分の対象となる可能性があることを察知した労働者が、全く根拠のない内部通報を行うなどの濫用的通報を行い、不当に上記推定規定による保護を得ようとするのが想定されます。

そのような濫用的な内部通報であったとしても、対応を誤れば、当該労働者に対する懲戒処分の目的が報復目的であると推認されてしまう可能性も否定できません。特に、そもそも一定の通報が濫用的であるかどうかの判断は非常に困難を伴います。

そのため、濫用ではないかと感じる内部通報についても、会社として適切に調査等の対応にあたるということは大前提とする一方で、濫用的な内部通報は許されないことを、制度上、明確に位置付けるなど、対応の仕組みを検討しておくことが重要といえます。

また、通報事案における通報者に対するヒアリングにおいては、なぜ通報のタイミングがその時期になったのかなど、濫用的な意図がないかについて確認し、慎重に検討することが求められることになります。

そして、仮に上記推定規定により懲戒処分等の有効性が争われた場合には、懲戒処分の検討が内部通報よりも先に行われていたこと等、時系列を明確にすることで、報復目的がないことを主張立証するとともに、場合によっては、内部通報自体が、懲戒処分を免れる目的であり、「不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的」（現行法・改正法第2条第1項）で行われたものと評価できるから、公益通報者保護法の保護の対象から外れ、推定規定の適用も及ばないといった主張を展開することも考えられるところです。

まとめ

内部通報制度の信頼性向上の観点からは、通報を理由とする不利益な取扱いが禁止されることを周知徹底することが何よりも重要です。

改正法の推定規定が持つ実務上のインパクトは現時点で不明といえ、特に改正法施行当初、事業者は、難しい判断を迫られる場面が多くなることが予想されます。

そのため、事業者としては、労働者に対する不利益な取扱いを実施する場合は、労働法の視点のみならず、公益通報者保護法の視点からも適切性を検討し、必要に応じて弁護士等の専門家の意見も取り入れ、慎重に対応していくことが必要になるといえます。

以上

[執筆者]



辺 誠祐（長島・大野・常松法律事務所 弁護士 パートナー）

tomohiro_hen@noandt.com

コンプライアンス・危機管理・企業不祥事対応、人事・労働法務、民事・商事争訟等を中心に、企業法務全般に関するアドバイスを提供している。コンプライアンス関連業務については、平時の内部統制・コンプライアンス体制の構築から、有事の事実調査・危機対応まで、著名な案件を含め豊富な経験を有している。また、企業不祥事に起因して発生する紛争・争訟問題の解決に関与することも多いほか、会見やメディア対応等、危機広報に関する助言も多数行っている。



杉江 裕太（長島・大野・常松法律事務所 弁護士）

yuta_sugie@noandt.com

危機管理・企業不祥事対応の分野、特に、アジア等の海外子会社を対象とする不正調査案件や、米国を含む海外の当局対応を要する複雑なクロスボーダーの調査・危機対応案件を多く取り扱っている。また、平時のコンプライアンス体制及びガバナンスに関するアドバイスも提供している。



堀田 昇（長島・大野・常松法律事務所 弁護士）

sho_hotta@noandt.com

品質不正・ハラスメント等の不正調査、平時における企業の社内規程・細則についてのアドバイスや法令遵守状況の調査等によるコンプライアンス体制の見直し、企業風土の検証等、危機管理・企業不祥事分野の幅広い案件に従事している。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

コンプライアンス・アセスメントのご案内

当事務所の危機管理・コンプライアンスチームでは、事業環境を踏まえ企業のコンプライアンスリスクを分析した上、社内規程その他のコンプライアンス体制の改善に向けたアドバイスを提供するコンプライアンス・アセスメントをご提供しています。対象とする分野を限定した初期的なアセスメントを実施することも可能です。

役員研修、コンプライアンス研修等のご案内

当事務所の豊富な実務経験を活かした実践的な研修プログラムを各種実施しています。最近の不祥事事件からの教訓や、コーポレートガバナンスコード対応を含む最新の法令動向を踏まえ、各社のニーズに沿った内容とさせていただきます。

ご興味をお持ちの場合や、さらに詳しい情報を知りたい場合は、遠慮なく下記編集者までお問い合わせください。

[編集者]

埜 尚義 パートナー
takayoshi_tao@noandt.com

眞武 慶彦 パートナー
yoshihiko_matake@noandt.com

工藤 靖 パートナー
yasushi_kudo@noandt.com

福原 あゆみ パートナー
ayumi_fukuhara@noandt.com

深水 大輔 パートナー
daisuke_fukamizu@noandt.com

辺 誠祐 パートナー
tomohiro_hen@noandt.com

渡辺 翼 パートナー
tsubasa_watanabe@noandt.com

長島・大野・常松 法律事務所
www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 J Pタワー
Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、600名以上の弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所として、企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供しています。東京、ニューヨーク、上海、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ*及びロンドンに拠点を構え、多種多様なニーズに迅速かつきめ細やかに対応する体制を整えており、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。(*提携事務所)

NO&T Compliance Legal Update 〜危機管理・コンプライアンスニュースレター〜の配信登録を希望される場合には、
<https://www.noandt.com/newsletters/nl_compliance/>よりお申込みください。本ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<newsletter-compliance@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承くださいませようお願いいたします。