

「国民生活研究」第 65 巻第 2 号（2025 年 12 月）

〔法令解説〕

公益通報者保護法の一部を改正する法律の 概要および実務への影響

三宅 好浩ⁱ、岩田 朋子ⁱⁱ、篠原 克生ⁱⁱⁱ、倉本 想^{iv}

公益通報者保護法の一部を改正する法律は、公益通報者保護法令和 2 年改正法の検討規定に基づき実施した有識者による検討会の報告書を反映して立案され、令和 7 年 6 月 4 日可決・成立、同月 11 日に公布された。

新法は、近年の事業者の公益通報への対応状況およ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（従事者指定義務違反に係る立入検査権限、命令権及び刑事罰の新設、周知義務の明示等）、②公益通報者の範囲拡大（フリーランス等の追加）、③公益通報を阻害する要因への対処（通報妨害行為の禁止、通報者探索の禁止等）、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（公益通報等の後 1 年以内の解雇又は懲戒に係る推定規定の新設、公益通報をしたことを理由として解雇又は懲戒をした者に対する刑事罰及び両罰規定の新設等）を講ずるものである。

I はじめに

II 改正の経緯

III 改正法の概要

IV おわりに

i みやけよしひろ（消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室参事官補佐・公認内部監査人）

ii いわたともこ（消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室政策企画専門官・弁護士）

iii しのはらかつみ（消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室政策企画専門官・弁護士）

iv くらもとそう（消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室主査）

I はじめに

令和 7 年 6 月 4 日、公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 62 号。以下「改正法」といい、改正法による改正後の公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号）を「新法」、改正法による改正前の公益通報者保護法を「現行法」といい、区別の必要がない場合は「法」という）が可決・成立し、同年 6 月 11 日に公布された。改正法は、一部の附則規定を除き、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から施行することとされ（改正法附則 1 条）、今後、具体的な施行日が定められる。本稿では、改正の経緯および改正法の概要を説明するとともに、現時点で考えられる実務への影響についても言及することとしたい。

なお、本稿中、意見にわたる部分は筆者らの個人的見解である。

II 改正の経緯

1 公益通報者保護法の沿革

法は、事業者による食品偽装やリコール隠し等、国民生活の安全・安心を損なう事業者の不祥事が相次いだことを受け、事業者の法令違反の発生と被害拡大を防止するため、平成 16 年に制定された。その後、令和 2 年に一度改正され、当該改正法の附則において、施行後 3 年を目途とする検討規定が設けられた。

2 公益通報者保護制度検討会および法案提出

消費者庁は、令和 2 年改正法の附則の検討規定に基づき、公益通報者保護制度を巡る近年の国内外の動向を踏まえた我が国の制度の課題と対応について検討を行うため、公益通報者保護制度検討会（座長・山本隆司東京大学大学院法学政治学研究科教授。以下「検討会」という）を設置した。

検討会では令和 6 年 5 月から同年 12 月まで 9 回にわたって有識者による議論が行われ、同年 12 月 27 日、検討会の提言をまとめた報告書が公表された。さらに、令和 7 年 3 月 4 日、当該報告書を踏まえた「公益通報者保護法の一部を改正する法律案」が閣議決定され、第 217 回国会に提出された。なお、当該法案は、検討会において具体的な方向性が得られた事項を全て反映し、立案されたものである。

3 国会審議

衆議院では、令和 7 年 4 月 15 日に本会議で改正法案の趣旨説明および質疑が行われた後、消費者問題に関する特別委員会に付託され、同日、提案理由説明が行われた。さらに、同月 17 日に質疑が行われ、同月 22 日に参考人の意見陳述および質疑が行われた。

後、同月 23 日に、野党からの修正案¹⁾の提出および質疑が行われた。同月 24 日の質疑の後、前日 23 日に提出された修正案が撤回され、附則規定の検討年限に関する修正案が与野党共同で提出され、全会一致により当該修正案および修正部分を除く改正法案が可決、同月 24 日の衆議院本会議において議了・修正議決となった。

参議院では、令和 7 年 5 月 14 日に本会議で改正法案の趣旨説明および質疑が行われた後、消費者問題に関する特別委員会に付託され、同日、提案理由説明が行われた。さらに、同月 16 日に質疑が行われ、同月 23 日に参考人の意見陳述および質疑が行われた。同年 6 月 2 日には、質疑の後、全会一致により改正法案が可決され、同月 4 日の参議院本会議において議了・可決となった。

これらの審議は、衆議院では約 12 時間、参議院では約 10 時間行われた。なお、委員会採決にあたっては、衆議院 9 項目、参議院 9 項目の附帯決議が付された。

Ⅲ 改正法の概要

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) 従事者指定義務に係る消費者庁の権限強化

現行法では、常時使用する労働者の数が 300 人超の事業者（以下「義務対象事業者」という。）に対し、内部からの公益通報を受け、当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、その是正に必要な措置をとる業務に従事する者（以下「従事者」という）を定める義務（以下「従事者指定義務」という）を課している（常時使用する労働者の数が 300 人以下の事業者については努力義務）。

また、法において従事者は、公益通報者を特定させる事項の守秘義務を負っており、守秘義務違反には罰則が規定されている。しかしながら、事業者の従事者指定義務違反には罰則が規定されておらず、従事者指定のディスインセンティブとなっていること、また、消費者庁の実態調査等²⁾から、従事者指定義務の履行が徹底されておらず、義務を履行する意識が低い事業者が一定程度存在することが明らかになったことを踏まえ、改正法では、従事者指定義務違反に関する消費者庁の行政措置権限を強化することとした。具体的には、勧告に従わない場合の命令（新法 15 条の 2 第 2 項）、命令した旨の公表（同条 3 項）、立入検査（新法 16 条 1 項）を規定し、命令違反および検

¹⁾ 修正案は、①公益通報をするために必要な行為をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止等を規定、②「不当な配置転換」について立証責任の転換および刑事罰を規定、③体制整備義務の対象となる事業者の範囲を、常時使用する労働者数 100 人超の事業者に拡大、④通報妨害および通報者探索について指針の策定にかかる規定、⑤行政措置に係る国および地方公共団体の適用除外規定を削除、⑥附則規定の検討年限を 3 年とするとともに検討事項を明記、というものであった。

²⁾ 消費者庁「令和 5 年度民間事業者等における内部通報制度の実態調査報告書」（令和 6 年 4 月）、消費者庁「内部通報制度に関する意識調査-就労者 1 万人アンケート調査の結果-〈全体版〉」（令和 6 年 2 月 29 日）及び DT 弁護士法人「外部に委託した企業不祥事における内部通報制度の実効性に関する調査・分析業務調査報告書」（令和 6 年 1 月 31 日）等。

査拒否等に対する罰則（新法 21 条 2 項）を規定することとした。なお、現行法 11 条 2 項に基づき、義務対象事業者が従事者指定義務以外にとるべき措置に関する消費者庁の行政措置の権限については、現行法からの変更はない【表 1】。

なお、改正法の施行により、新たに従事者指定義務違反が新法上の通報対象事実となるため、義務対象事業者の従事者指定義務違反に関する公益通報が見込まれる³⁾。

【表 1】新法 11 条 1 項および 2 項の義務に対する消費者庁の権限（改正法による変更部分につき、太字及び下線部）

	従事者指定義務に対する措置	従事者指定義務以外の義務に対する措置
義務対象事業者	<ul style="list-style-type: none"> ■助言・指導 ■勧告 ■<u>勧告に従わない場合の命令</u> ⇒<u>命令違反に対して刑事罰</u> ■<u>命令した旨の公表</u> ■<u>立入検査・報告徴収</u> ⇒<u>検査拒否、報告懈怠等に対して刑事罰</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ■助言・指導 ■勧告 ■<u>勧告に従わない場合の公表</u> ■報告徴収 ⇒報告懈怠等に対して過料
努力義務対象事業者	<ul style="list-style-type: none"> ■助言・指導 ■勧告 ■報告徴収 ⇒報告懈怠等に対して過料 	

(2) 周知義務の明示

内部通報制度の実効性向上には、内部通報制度が利用者に認知され、信頼されることが必要不可欠である。しかしながら、令和 5 年度の消費者庁の実態調査によると、義務対象事業者に勤める就労者のうち、内部通報制度を理解している割合や内部通報窓口を認知している割合は全体の半数に届いていない。一方で、内部通報制度の理解度が高いと考えられる就労者は、その多くが「勤務先における研修や周知」が理解のきっかけであると回答しており、重大な法令違反を目撃したと仮定した場合の通報意欲が高く、実際に通報した経験も相対的に多いという状況が明らかになった。

改正法は、事業者が整備した公益通報への対応体制に関する周知義務を明示することとした（新法 11 条 2 項）。このような周知義務については、現行法下においても、

³⁾ この趣旨で、新法 2 条 3 項 2 号に「この法律及び」の文言を追加することとした。

すでに法定指針⁴⁾第 4 の 3(1)イに基づき求められているものであるが、周知が徹底されるよう法律で明示したものである。

もっとも具体的な周知の内容等については、法定指針で定めることが予定されている。

2 公益通報者の範囲拡大（フリーランスの追加）

近年、働き方の多様化が進展し、従業員のいない個人事業者や一人社長等、いわゆるフリーランスという働き方が増えているところ、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和 5 年法律第 25 号）の制定等により、フリーランスの保護が強化されている。

公益通報との関係においても、フリーランスは労働者と同様、取引先の不正を知り得る立場にあるが、他方で、検討会の提言をまとめた報告書では、多くのフリーランスは特定の取引先（委託元事業者）と継続的な関係を持ち経済的に依存する傾向にあり、委託元事業者の指示で役務を提供し、収入先を依存するという構造において使用者と労働者との関係に類似することが多く、労働者に準じる弱い立場にあることが多いことが指摘されている。そのため、委託元事業者から公益通報をしたことを理由とする業務委託契約の解除や取引の数量の削減等の不利益な取扱いを受ける懸念があり、公益通報を躊躇する可能性がある。

そこで、改正法では、公益通報の主体に、①事業者と業務委託関係にあるフリーランスおよ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するとともに（新法 2 条 1 項 3 号）、②取引先事業者と業務委託関係にあるフリーランスおよ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（同項 4 号）、公益通報をしたことを理由として、事業者が当該フリーランスに対して、業務委託契約の解除、取引の数量の削減、取引の停止、報酬の減額その他不利益な取扱いを行うことを禁止することとした（新法 5 条）【表 2】。

【表 2】公益通報主体（改正法による変更部分につき、**太字及び下線部**）

①	労働者または退職後 1 年以内の者
②	派遣労働者または派遣終了から 1 年以内の者
③	業務委託を受けている特定受託業務従事者 または業務委託終了から 1 年以内の特定受託業務従事者であった者
④	役員
⑤	取引先における①～④の者

⁴⁾ 「公益通報者保護法第 11 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」（令和 3 年内閣府告示第 118 号）

なお、法では、個人を通報者として保護していることから、公益通報の主体であるフリーランスは、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 2 条 2 項に規定する「特定受託業務従事者」を指すこととしており、法人成りしているフリーランスの場合はその代表者である個人を指す。一方で、委託元事業者からの不利益な取扱いが取引関係において行われることが想定されることから、不利益な取扱いから保護されるフリーランスは、同条 1 項に規定する「特定受託事業者」を指すこととしており、法人成りしているフリーランスの場合は法人を指す⁵⁾。

3 公益通報を阻害する要因への対処

(1) 通報妨害行為の禁止および無効

誓約書や契約によって、労働者に公益通報をしないことを約束させるなど、公益通報を妨害する行為は、公益通報者の保護を図る法の趣旨に大きく反する行為である。

しかしながら、現行法では、そうした行為を直接禁止する規定はなく、3 号通報⁶⁾の保護要件⁷⁾の一つとして、役務提供先から公益通報（1 号通報⁸⁾または 2 号通報⁹⁾をしないことを正当な理由がなく要求された場合を規定し（現行法 3 条 3 号ニ）、そのような行為を間接的に抑止するにとどまっている。

他方で、労働者に公益通報をしないことを約束させる契約や合意は、そもそも民法等の一般法理により無効となりうると考えられるが、労働者にとっては当該合意の有効性は必ずしも明らかではなく、公益通報を躊躇する要因となる。

そこで、改正法では、事業者が「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、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすることを告げることその他の行為によって、公益通報を妨げてはならない。」として、通報妨害行為の禁止を明記し（新法 11 条の 2 第 1 項）、この規定に違反してされた合意その他の法律行為は無効とすることとした（同条 2 項）。

なお、公益通報を妨げる行為は、原則許容されるものではないため、「正当な理由」は、例外的かつ限定的な場合に留めるべきである。「正当な理由」に該当しう状況の例としては、労働者に対し、特段の根拠なく、単なる思い込みで報道機関や取引先等に通報しないよう文書または口頭で求めること、つまり、3 号通報の保護要件を充足しない場合が考えられる。

⁵⁾ すなわち、法人成りしているフリーランスの代表者が公益通報を行った場合において、委託元事業者においては、代表者（個人）が公益通報をしたことを理由とする法人に対する不利益取扱いが禁止されることとなる。

⁶⁾ その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生またはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報をいう。

⁷⁾ 現行法 3 条各号において「…場合」として掲げられている状況を、便宜上「保護要件」と呼称している。

⁸⁾ 役務提供先または当該役務提供先があらかじめ定めた者に対する公益通報をいう。

⁹⁾ 当該通報対象事実について処分もしくは勧告等をする権限を有する行政機関または当該行政機関があらかじめ定めた者に対する公益通報をいう。

(2) 通報者探索の禁止

公益通報がなされた後、事業者内で公益通報者の探索行為が行われることは、公益通報者自身が脅威に感じることはもちろん、公益通報を行うことを検討している他の労働者を萎縮させるなどの悪影響があり、公益通報を躊躇する要因になる。

このため、法定指針において、体制整備義務として通報者探索を防止する措置をとることが求められているが、裁判事例等から、通報者の探索行為をすべきではないことが事業者には十分理解されていない懸念がある。

そこで、改正法では、事業者が「正当な理由がなく、公益通報者である旨を明らかにすることを要求することその他の公益通報者を特定することを目的とする行為」をすることの禁止を明記した（新法 11 条の 3）。通報者探索が行われた場合には、不法行為に基づく損害賠償請求（民法 709 条）等の対象となりうるどころ、本条により、通報者探索の違法性が明確化されたことになる。

なお、通報者探索についても、原則許容されるものではないため、「正当な理由」は、例外的かつ限定的な場合に留めるべきである。「正当な理由」に該当しうる状況の例としては、匿名の通報について、通報者が具体的にどのような局面で不正を認識したのかなどを特定した上でなければ、必要な調査や是正ができない場合に、公益通報に対応する従事者が通報者の特定につながる事項を問うことが考えられる。

4 公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化

(1) 立証責任の転換

公益通報をしたことを理由とする労働者に対する不利益取扱いについては、解雇は無効とされ（現行法 3 条）、解雇以外の不利益取扱いは禁止されているが（現行法 5 条 1 項）、実際に不利益取扱いを受けた労働者は、自ら民事訴訟等によって権利の回復を図る必要がある。

民事訴訟においては自己に有利な法律効果の発生要件となる事実について立証責任を負うことが原則とされており、公益通報をした者が権利の回復を図る際には、「公益通報をしたこと」や「不利益な取扱いが行われたこと」等について立証する必要がある。

公益通報による不正行為の未然防止・拡大防止の受益者は事業者や社会である一方、公益通報をしたことを理由として不利益な取扱いを受けた場合の民事訴訟上の立証責任は公益通報者個人にあり、その立証負担が重いことが、公益通報を躊躇する要因の一つになっている。また、多くの主要先進国では、人権意識の高まり等を背景に、不利益な取扱いをした理由の立証責任の転換について法律上の措置がなされている。

そこで、改正法では、公益通報者個人の立証負担を軽減すべく、公益通報をした日から 1 年以内に解雇または懲戒¹⁰⁾がされたときは、無効規定の適用については、当該解雇または懲戒は「公益通報をしたことを理由としてされたものと推定する」とことと

¹⁰⁾ 改正法においては、解雇と懲戒を総称して「解雇等特定不利益取扱い」と定義することとした（新法 3 条 2 項）。

した（新法 3 条 3 項）。2 号通報および 3 号通報については、公益通報がされてから事業者がそれを認識するまでに時間のずれが生じることから、事業者が 2 号通報または 3 号通報がされたことを知って解雇または懲戒をした場合には、事業者が当該公益通報を知った日が起算点となる。

この推定規定により、公益通報者が解雇または懲戒の無効を主張する場合には、事業者が、それが公益通報をしたことを理由としてされたものでないことの立証責任を負うこととなる【表 3】。

【表 3】民事訴訟において公益通報等から 1 年以内に行われた解雇等特定不利益取扱いの無効を争う場合の立証責任のイメージ（改正法による変更部分につき、太字及び下線部）

通報者（原告）が立証責任を負う事項	事業者（被告）が立証責任を負う事項
<p>■「公益通報」をしたこと（「不正の目的」以外） （内訳）通報主体該当性、通報対象事実該当性、通報先該当性、通報したこと</p> <p>■通報先に応じた保護要件該当性</p> <p>■公益通報をした日または公益通報がされたことを知った日から 1 年以内に解雇等特定不利益取扱い（解雇または懲戒）がなされたこと¹¹⁾</p>	<p>■<u>当該解雇等特定不利益取扱い（解雇または懲戒）が公益通報をしたことを理由として行われたものではないこと</u></p> <p>■「不正の目的」があること¹²⁾</p>

立証責任の転換の対象が解雇または懲戒に限定されたのは、労働訴訟実務上、解雇無効（労働契約法 16 条）や懲戒無効（同法 15 条）について、事業者に重い立証負担があることを踏まえたものである。一方で、解雇または懲戒以外の不利益取扱い（配転や嫌がらせ等）については、我が国において、不利益な取扱いとして例示した法律の規定がなく¹³⁾、これらの措置の対象範囲、その適法性・違法性に関する立証責任の所在が明確に定められているわけではないこと等も踏まえ、改正法において立証責任の転換の対象とはしていない。

また、労働法制において立証責任を転換した規定例や、公益通報後、近接した時期

¹¹⁾ 実際には、通報者が解雇等特定不利益取扱いの無効を主張する前提として、事業者が、当該通報者に対して解雇または懲戒をしたことを主張立証することになると考えられる。

¹²⁾ 大阪高裁平成 21 年 10 月 16 日判決に基づく整理。

¹³⁾ 立証責任の転換は民事訴訟上の立証責任の所在に関する原則的な考え方に対して例外を設けるものであり、実際に我が国の法律において立証責任を転換している事例は、妊娠中または出産後 1 年以内の解雇（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 9 条 4 項）等に限られている。

に公益通報者に対して解雇または懲戒が行われた場合には、公益通報をしたことを理由として行われた蓋然性が高いことを踏まえ、公益通報をした日から 1 年以内にされた解雇または懲戒を、推定規定の対象としている。

(2) 刑事罰の導入

公益通報における通報対象事実は犯罪行為等の一定の重大な法令違反である。公益通報をしたことを理由として公益通報者に対し不利益な取扱いを行うことは、それ自体違法性が高いのみならず、公益通報をしようとする他の者を萎縮させることとなり、抑止すべきものである。

法では、通報を理由とする不利益取扱い（解雇、降格、減給等）について、3 条以下で無効または禁止の規定を設け、その抑止を図っているものの、法制定以降、近年においても、不利益な取扱いが通報を理由とするものと認められた裁判例があるほか、通報者の身元が明らかになった場合の不利益な取扱いへの労働者等の懸念が依然として根強いなど、禁止規定のみでは抑止力として十分とはいえない。

そこで、改正法では、公益通報者が新法 3 条 1 項各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して解雇または懲戒をしたときは、当該違反行為をした者に刑事罰を科すことを規定するとともに（6 月以下の拘禁刑または 30 万円以下の罰金）、両罰（事業者が法人の場合 3,000 万円以下の罰金、個人の場合 30 万円以下の罰金）を規定することとした（新法 21 条 1 項・23 条）。

罰則を導入するに当たっては、当罰性および明確性の観点から、不利益であることが客観的に明確で、かつ、不利益の程度が比較的大きく、事業者として特に慎重な判断が求められているものとして、解雇または懲戒¹⁴⁾、¹⁵⁾を対象としている。

本規定では過失犯処罰規定はなく故意犯が罰則対象である。また、労働者に対して、形式的に解雇または懲戒の意思表示をした者が直ちに「当該違反行為をした者」に該当するものではなく、公益通報をしたことを理由とする解雇または懲戒の実質的な意思決定者が処罰対象となり得る¹⁶⁾。

また、今回刑事罰を新設することに伴い、現行法では、解雇について「無効」のみ規定されており（現行法 3 条）、「禁止」とは規定されていないところ、解雇についても禁止規定の対象とするなど（新法 3 条 1 項）、不利益取扱いの禁止等の規定の構造の見直しを行っている¹⁷⁾。

なお、現行法では、公益通報をしたことを理由とする一般職の国家公務員等に対する免職その他不利益取扱いの禁止は、公益通報者保護法の適用が除外され、国家公務員法等の定めるところによると規定されているが（現行法 9 条）、国家公務員法等にお

¹⁴⁾ 懲戒として行われる限りは、懲戒の種類を問わず、新法における刑事罰の対象となる。

¹⁵⁾ 前掲注 10 のとおり、改正法においては解雇と懲戒を総称して「解雇等特定不利益取扱い」と定義することとしている（新法 3 条 2 項）。

¹⁶⁾ 加えて、これに関与した者は共犯として処罰対象となり得る。

¹⁷⁾ 改正法では、通報主体ごとに不利益取扱いの禁止等を規定することとしている（新法 3 条～6 条）。

いては、民間事業者における解雇または懲戒に相当する、分限免職または懲戒処分に対する罰則は定められていない。このため、改正法では民間部門と公的部門との平仄をとる観点から、一般職の国家公務員等についても、公益通報をしたことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、これに違反して分限免職または懲戒処分をした者を刑事罰の対象とすることとしている（新法 9 条）。

5 附則規定

(1) 施行日

改正法は、一部の附則規定を除き、公布の日（令和 7 年 6 月 11 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から施行することとされている（改正法附則 1 条）。これを受けて、今後、政令において具体的な施行日が定められる。

(2) 経過措置

原則として、“改正法施行前にされた公益通報”にも新法が適用される（改正法附則 2 条）。

もともと、新設された罰則規定（新法 21 条・23 条）については、遡及処罰禁止の観点から“改正法施行前にされた公益通報”には適用されないこととされている（改正法附則 2 条かつ書き）。

また、“改正法施行前にされた公益通報”をしたことを理由として改正法施行前にされた不利益取扱いについても、現行法が適用される（改正法附則 3 条 1 項・4 条）。

他方で、公益通報をした日または当該事業者が当該公益通報を知った日から 1 年以内になされた解雇等特定不利益取扱いに関する推定規定（新法 3 条 3 項）については、現行法で無効規定がある解雇と、現行法で無効規定がない懲戒とで取り扱いが異なる。

具体的には、改正法施行前にされた解雇¹⁸⁾については施行後に当該推定規定が適用されるが、改正法施行前にされた懲戒¹⁹⁾については当該推定規定が適用されない（改正法附則 3 条 2 項・3 項）²⁰⁾。

(3) 検討規定

政府は、改正法の施行後 3 年を目途として²¹⁾、新法の施行の状況を勘案し、新法の

¹⁸⁾ 正確には「“改正法施行前にされた公益通報”をしたことを理由とする改正法施行前にされた解雇」であるが、時系列上、改正法施行「前」の解雇が“改正法施行「後」にされた公益通報”を理由とすることは考えられないため、表記を簡略化した。

¹⁹⁾ 前注と同様に表記を簡略化した。

²⁰⁾ なお、“改正法施行「前」にされた公益通報”をしたことを理由として改正法施行「後」にされた解雇等特定不利益取扱いについては、解雇、懲戒のいずれについても新法が適用される（改正法附則 3 条 2 項・3 項）。

²¹⁾ 内閣提出法案では検討規定の年限について「施行後 5 年」とされていたが、衆議院の審議において「施行後 3 年」に修正された。

規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされている（改正法附則 9 条）。

なお、衆議院および参議院における附帯決議として、以下の事項等についての検討が求められている。

- ・公益通報をしたことを理由とした不利益取扱いに関し、通報に対する報復を目的とした配置転換についての無効、民事裁判における立証責任の転換および刑事罰
- ・資料の持ち出し等のいわゆる「公益通報に付随する行為」についての不利益取扱いの禁止、無効、民事裁判における立証責任の転換および刑事罰
- ・公益通報対応体制整備義務の対象事業者の拡大
- ・濫用的通報の実態調査およびその結果を踏まえた必要な措置
- ・通報対象事実の範囲の抜本的な見直し

6 実務への影響

改正法により、通報主体の拡大（フリーランス等の追加）、通報対象事実の範囲拡大（従事者指定義務違反の追加等）、推定規定の導入、事業者が整備した公益通報の対応体制の周知・徹底がなされること等から、今後、公益通報の通報件数の増加が見込まれ、消費者庁による法執行のさらなる実効性向上に繋がることが期待される。

また、上記記載のとおり、労働者等に対する公益通報への対応体制の周知徹底を始め、改正法の施行により、事業者の実務に一定の影響を与えることが予め想定される事項がある一方、いわゆる濫用的通報への対応のように、消費者庁において、まずはその実態を把握する必要がある事項も存在する。

いずれにせよ、消費者庁としては、公益通報者保護制度が実効的に機能するよう、事業者の取組を支援するなど、改正法の施行に向けて、適切な対応を行ってまいりたい。

IV おわりに

消費者庁では、現行法の適正な執行に加え今後は改正内容の周知をはじめ、法定指針やガイドラインの見直し等、施行に向けた準備を行うこととしている。法定指針の見直しについては、改正法の内容を踏まえた改正案のパブリック・コメント（意見公募手続）を実施したところであり、その結果等を踏まえ、施行までの間に一定程度の周知期間をもって公表できるよう、準備を進めてまいりたい。

