sorala.

経営コンサルティング｜管理部門の仕組み化支援

令和8年12月1日施行・令和7年法律第62号

改正公益通報者保護法
対応の手引き

> 令和7年法律第62号が中小・中堅企業の経営者・人事・総務に与える影響と、施行日までにやること



発行　株式会社sorala
発行年月　2026年11月

木嶋 敦教（sorala 代表）
sayhello@sorala-msc.com

はじめに

令和8年12月1日、改正公益通報者保護法が施行されます。令和7年法律第62号として公布されたこの法律は、会社の規模にかかわらず適用される規制と、常時使用する労働者の数が300人を超える会社に義務として課される規制の両方を含んでいます。

本資料の読者は、従業員300人以下の中小企業と300人を超える中堅企業の経営者・人事・総務担当者を想定しています。目的は一つです。「自社に何が当てはまるか」「施行日（令和8年12月1日）までに何をやるか」が判断できる状態にすること。

第3章では会社規模別の対応を整理し、各節に「施行日までにやること」のチェックリストを置いています。第4章では、社内規程・周知文・契約書の見直し箇所を表形式で示しています。

本資料に記載した内容は、公表済みの法令・消費者庁資料・改正法定指針に基づく解説であり、個別事案への法的助言ではありません。適用可否の最終確認は、弁護士・社会保険労務士等の専門家にご相談ください。

第1章　なぜ今、確認が必要か

1-1　施行日と改正の経緯

改正公益通報者保護法は、令和7年3月4日に国会に法案が提出され、同年4月24日に衆議院で修正議決、同年6月4日に参議院で可決・成立しました。その後、同月11日に令和7年法律第62号として公布されています（出典：消費者庁「制度の概要」）。

施行期日を定める政令は令和7年12月10日に公布されており（消費者庁新着情報）、**施行日は令和8年12月1日**です。

改正法とあわせて、法定指針（令和3年内閣府告示第118号）も改正されています。改正後の法定指針は令和8年3月31日に公表され、同じく令和8年12月1日から施行されます（出典：消費者庁「法定指針（改正後本文）」PDF）。

1-2　早期確認が必要な理由

「施行してから動く」では間に合わないタスクがあります。

ひとつは、雇用関連書類・業務委託契約書への「通報しない旨」条項の確認です。今回の改正（第11条の2）により、施行後にそのような合意を求めることが禁止されます。また、施行後にされた当該合意は無効となります（附則第5条）。既存の書類に類似の条項がないか、施行前に棚卸しをしておく必要があります。

もうひとつは、300人超の会社における従事者の書面指定です。現在の指定が口頭・慣例によるものであれば、施行日までに書面化が必要です。

こうした作業は、一度確認して終わりにはなりません。規模が成長するにつれて義務の内容が変わり、フリーランスとの取引が増えれば周知の対象も広がります。施行を機に、現状を棚卸しする良いタイミングです。

第2章　改正の全体像——4本柱と条番号

消費者庁「改正概要（公益通報者保護法、法定指針）」PDFには、今回の改正の骨格として次のとおり示されています。

> 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。

2-1　体制整備の徹底と実効性の向上（第11条、第15条の2、第16条、第21条、第23条）

現行法（2022年施行版）では、常時使用する労働者が300人超の事業者に対し、①従事者の指定義務（第11条第1項）と②体制整備義務（第11条第2項）が課されています。今回の改正で新設される命令・立入検査と罰則は、このうち①従事者の指定義務を対象とします（第15条の2・第16条第1項は「第十一条第一項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を除く。）」を対象と定めています）。②体制整備義務については、報告徴収・助言・指導・勧告と、勧告に従わない場合の公表が定められています（消費者庁「改正概要」）。

新設された行政措置（300人超の会社の従事者指定義務が対象）

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**命令権限**と、命令違反時の**刑事罰（30万円以下の罰金・両罰規定）**が新設されます（第15条の2、第21条、第23条）。

また、現行法の報告徴収権限に加えて**立入検査権限**が新設されます。報告の懈怠・虚偽報告・検査拒否に対しても刑事罰（30万円以下の罰金・両罰規定）が新設されます（第16条、第21条、第23条）。

体制整備義務への周知の明示（第11条第2項）

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**」が明示されます（第11条第2項）。

消費者庁の概要資料には次のとおり記載されています。

> 常時使用する労働者の数が300人超の事業者に対し、以下を義務付け ①内部通報の受付・調査等の業務を担う従事者（守秘義務あり）の指定 ②内部通報窓口の設置や内部規程の策定等、公益通報に適切に対応するための体制整備、労働者等に対する周知 等 ／ 300人以下の事業者は努力義務

なお、従事者が内部通報者を特定させる情報を漏らした場合の守秘義務違反（30万円以下の罰金、第22条）は現行法から維持されています。この守秘義務は、従事者として定められた者であれば会社規模にかかわらず適用されます。

2-2　公益通報者の範囲拡大（第2条、第5条）

改正前の保護対象は、労働者・派遣労働者・退職後1年以内の退職者・役員でした。今回の改正では、これに**フリーランス**（特定受託業務従事者）と**業務委託関係が終了して1年以内のフリーランス**が追加されます（第2条、第5条）。

消費者庁の概要資料の記載は次のとおりです。

> 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。

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条を引用して規定されています。

第5条（フリーランスへの不利益取扱いの禁止）は、**会社規模にかかわらず全事業者に適用されます**（第3章3-1で整理します）。

2-3　公益通報を阻害する要因への対処（第11条の2、第11条の3）

今回の改正で新設された条文のうち、**規模を問わず全事業者に適用**される重要な規定が2つあります。

第11条の2（通報妨害行為の禁止・合意の無効）

改正法本文は次のとおりです（第11条の2第1項・第2項）。

> 第二条第一項各号に定める事業者は、当該各号に掲げる者に対して、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。２　前項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。

この規定のポイントは2点です。①「通報しない旨の合意を求めること」自体が禁止されること（第1項）、②施行後にそのような合意がされた場合、その合意は法律上**無効**になること（第2項）。

なお、**附則第5条**の定めにより、第11条の2第2項（合意の無効）は「この法律の施行後にされた」合意に適用されます。施行前に締結した合意文書には、この無効規定は直接適用されません。ただし、施行後に通報を妨げる行為を行うことは、施行前の合意の有無にかかわらず、第11条の2第1項の禁止事項に当たります。

第11条の3（通報者探索の禁止）

> 第二条第一項各号に定める事業者は、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してはならない。

「誰が通報したのか」を特定しようとする行為が明文で禁止されます。この規定も会社規模にかかわらず全事業者に適用されます。

2-4　不利益な取扱いの抑止・救済の強化（第3条第3項、第21条第1項、第23条）

立証責任の転換（第3条第3項）

通報後1年以内（外部通報については事業者が通報があったことを知った日から1年以内）に解雇または懲戒が行われた場合、**公益通報を理由としてされたものと推定**されます。

これは民事訴訟上の立証責任の転換です。推定を覆すには、通報とは関係のない解雇・懲戒である事由を事業者側が示す必要が生じます。この推定規定は会社規模にかかわらず適用されます。

附則の適用範囲（附則第3条第3項）：推定規定（第3条第3項）は、**解雇については施行前・施行後を問わず**適用されます（附則第3条第3項の読み替えによる）。一方、**懲戒については施行後にされたものに限り**適用されます。なお、第3条第1項・第2項（不利益取扱いの禁止と無効）は施行後にされた解雇その他不利益な取扱いに適用されます。

直罰の新設（第21条第1項、第23条）

公益通報を理由として解雇または懲戒をした者に対し、**六月以下の拘禁刑または三十万円以下の罰金**が新設されます。法人に対しては、両罰規定により**三千万円以下の罰金刑**が定められます（第21条第1項、第23条）。

附則第7条の定めにより、第21条第1項の直罰は**施行後に行われた行為に適用**されます。この罰則規定は会社規模にかかわらず全事業者に適用されます。

第3章　規模別の対応

法改正に伴う規制の種類は、「会社規模にかかわらず全社に適用されるもの」と「300人超の会社のみ義務になるもの」に分かれます。各節の末尾に、施行日までのチェックリストを置いています。

改正法の規模別適用一覧

消費者庁の概要資料・改正法条文から作成した規模別の整理は次のとおりです。

項目	300人超	300人以下
従事者の指定（第11条第1項）	義務。違反は指導・勧告→命令→罰金30万円以下（両罰）、立入検査の対象	努力義務（命令・立入検査の対象外）
体制整備・周知（第11条第2項）	義務（周知義務を明示）	努力義務
通報妨害の禁止・合意無効（第11条の2）	対象（規模不問）	対象（規模不問）
通報者探索の禁止（第11条の3）	対象（規模不問）	対象（規模不問）

項目	300人超	300人以下
フリーランスへの不利益取扱い禁止（第5条）	対象（規模不問）	対象（規模不問）
1年以内の解雇・懲戒の推定（第3条第3項）	対象（規模不問）※	対象（規模不問）※
解雇・懲戒への直罰（第21条第1項・第23条）	施行後の行為のみ（附則第7条）・規模不問	同左（規模不問）

出典：消費者庁「改正概要」PDF・改正法条文（e-Gov法令検索）

※ 推定（第3条第3項）の適用範囲：解雇は施行前・施行後を問わず（附則第3条第3項）、懲戒は施行後のみ。

3-1　規模を問わず全社にかかること

上記の表で「対象（規模不問）」と示した規制は、常時使用する労働者の数にかかわらず、すべての事業者に適用されます。

特に注意が必要なのは、**第11条の2（通報妨害の禁止・合意無効）と第11条の3（通報者探索の禁止）**です。これらは今回の改正で新設された規定であり、施行日（令和8年12月1日）から適用されます。

また、**第5条（フリーランスへの不利益取扱い禁止）**も規模を問わず適用されます。業務委託契約を締結しているすべての事業者が対象です。

施行日までにやること（全社共通チェックリスト）

- □ 雇用関連書類（入社誓約書・退職合意書・秘密保持契約書等）に「通報しない旨」「告発しない旨」等の条項が含まれていないか確認する（第4章4-3参照）
- □ 業務委託契約書・フリーランスとの契約書に同様の条項が含まれていないか確認する（施行後は第11条の2第1項違反となる）
- □ 施行後に新規締結する書類のひな型から上記条項を削除または修正する準備をする
- □ 「通報者が誰か」を探索することの禁止を、担当する管理職・調査担当者に対して周知する
- □ 現在の内部通報窓口が、フリーランスや退職後1年以内の元従業員からの連絡にも対応できる体制になっているか確認する
- □ フリーランスに対して、窓口の存在・連絡先を案内できているか確認する（第4章4-4参照）

3-2　300人以下の会社

従事者の指定（第11条第1項）と体制整備・周知（第11条第2項）については、300人以下の事業者は**努力義務**です。

改正法第11条第3項の規定は次のとおりです。

> 常時使用する労働者の数が三百人以下の事業者については、第一項中「定めなければ」とあるのは「定めるように努めなければ」と、前項中「とらなければ」とあるのは「とるように努めなければ」とする。

この規定により、第15条の2（勧告・命令）と第16条（報告・立入検査）に基づく行政措置は、300人以下の事業者には適用されません（第15条の2・第16条第1項は「第十一条第一項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を除く。）」を対象としているため）。

ただし、努力義務にとどまるのは従事者指定と体制整備の部分です。**3-1で示した規模不問の規定は、300人以下の会社にも同様に適用されます**。

300人以下の会社の現状（参考）

消費者庁が令和5年12月に実施した民間事業者の内部通報対応実態調査（令和6年4月公表）によると、従業員数300人以下の事業者（1,488者）のうち**47%が制度を「導入している」**と回答しています。前回調査時（26%）から21ポイント増加しました。一方、従業員数300人超の事業者（1,905者）では92%が「導入している」と回答しています（出典：消費者庁「民間事業者の内部通報対応―実態調査結果概要―」令和6年4月）。

制度を整備済みの会社でも、改正内容が規程・周知文に反映されているかの点検が必要です。

施行日までにやること（300人以下の会社チェックリスト）

- □ 3-1（全社共通）のチェックリストをまず確認・対応する
- □ 社内に通報窓口（担当者または外部の専門家等）が設けられているか確認する
- □ 通報窓口の存在・連絡先を従業員・フリーランスに知らせているか確認する
- □ 従事者として指定している（または担当している）者がいる場合、その指定が書面によるものかを確認する（法定指針は書面による指定などの方法を定めている。努力義務の範囲でも同じ方法をとっておけば、300人超になったときにそのまま使える）
- □ 将来、規模が300人超になった場合に義務が切り替わることを見越して、体制の骨格だけ設計しておく

3-3　300人超の会社

300人超の事業者には、従事者の指定義務と体制整備義務が課されており、今回の改正でその実効性を担保する行政措置と罰則が強化されています。

義務の内容（第11条第1項・第2項）

義務	内容	条番号・根拠
従事者の指定義務	内部通報対応業務を担う従事者を書面で指定する。指定を受けた者には守秘義務（第12条）と罰則（第22条、30万円以下の罰金）が適用される	第11条第1項、法定指針

義務	内容	条番号・根拠
体制整備義務	内部通報窓口の設置・内部規程の策定・運用、および労働者等への周知	第11条第2項

従事者の書面指定の要件（法定指針）

改正後の法定指針（令和8年3月31日公表）には次のとおり定められています。

> 書面により指定をするなど、従事者の地位に就くこと（それに伴い法第12条に定める守秘義務が課されること及び法第22条に定める罰則の適用対象となり得ることを含む。）が従事者となる者自身に明らかとなる方法により定めなければならない。

口頭や慣例的な役割分担では要件を満たしません。発令書・任命書等により、守秘義務と罰則の内容を本人が認識できる形で指定する必要があります。

周知の対象範囲（法定指針）

改正後の法定指針では、周知の対象は次のとおりです。

> 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。

退職者（退職後1年以内）とフリーランスも周知の対象に含まれます。既存の周知文・案内が「現従業員のみ」を対象として設計されている場合は、対象範囲の見直しが必要です。

周知事項の内容（法定指針）

改正後の法定指針は、周知すべき具体的な事項としてイ〜リの9項目を定めています。この「労働者等に対する周知に関する措置」の項は、今回の指針改正で新たに設けられたものです（消費者庁「法定指針 新旧対照表」）。

記号	周知事項	備考
イ	内部公益通報受付窓口の設置に関する事項、連絡先・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	

記号	周知事項	備考
ニ	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・通報者探索の防止に関する措置の内容**	通報妨害・通報者探索は改正法で新設された禁止（第11条の2・第11条の3）に対応
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・運用実績の開示に関する措置の内容	退職者と、業務委託が終了したフリーランスには周知不要（現に業務委託関係にあるフリーランスは対象）
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	

とくに「ヘ」は、改正法で新設された通報妨害の禁止（第11条の2）・通報者探索の禁止（第11条の3）に対応する事項です。現在の周知文がイ〜リを網羅しているか、とくに「ヘ」が含まれているかを確認してください。

施行日までにやること（300人超の会社チェックリスト）

- □ 3-1（全社共通）のチェックリストをまず確認・対応する
- □ 従事者の指定が**書面**によるものであることを確認する。口頭・慣例のみで行っている場合は書面化する
- □ 指定を受けた従事者が、守秘義務の内容と罰則（30万円以下の罰金）の対象であることを認識しているか確認する
- □ 内部通報規程（内部規程）に、改正法・改正法定指針が求める事項が反映されているか点検する（第4章 4-1の確認表参照）
- □ 周知の対象がフリーランス・退職後1年以内の退職者まで広がることを確認し、周知方法を見直す
- □ 法定指針の9項目の周知事項のうち、「ヘ（範囲外共有・通報妨害・通報者探索の防止に関する措置の内容）」が現在の周知文に含まれているか確認する
- □ 通報者探索・範囲外共有を防ぐための具体的な措置（担当者研修・規程への明文化等）を整備する

第4章　規程・周知文・契約書の見直し箇所一覧

施行日までに見直す社内文書と契約書類を、種類別に示します。

4-1　内部通報規程の見直し箇所

確認箇所	確認の観点	関連条文・根拠
通報対象者の定義	フリーランス（特定受託業務従事者）と業務委託終了後1年以内の者が含まれているか	第2条、第5条
従事者の指定方法	「書面による指定」を明記しているか。守秘義務と罰則の告知を含む指定手続きになっているか	第11条第1項、法定指針
通報妨害の禁止規定	担当者・役員等が通報妨害行為を行わないことを定めているか。「正当な理由がない限り通報を妨げてはならない」旨の条文があるか	第11条の2第1項、法定指針
通報者探索の禁止規定	通報者の特定を目的とする行為を禁止する旨が盛り込まれているか	第11条の3、法定指針
範囲外共有の防止	通報情報を必要な範囲外に共有しないことを定めているか	法定指針
不利益取扱いの禁止の明記	解雇・降格・業務委託解除等の不利益取扱いを明示的に禁止しているか	第3条、第5条
違反者への措置	通報妨害・通報者探索・範囲外共有を行った者への懲戒処分等の措置を定めているか	法定指針

法定指針（改正後）には次のとおり記載されています。

> 法第11条の２第１項の規定による正当な理由がある場合を除いて、事業者の労働者及び役員等が通報妨害行為を行うことを防ぐための措置をとる。（中略）範囲外共有、通報妨害行為及び通報者探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して…懲戒処分その他適切な措置をとる。

4-2　就業規則の懲戒条項の運用確認

今回の改正で、通報後1年以内の懲戒は（施行後のものに限り）公益通報を理由とするものと**推定**されます（第3条第3項、附則第3条第3項）。解雇については施行前・施行後を問わず推定が適用されます。

就業規則の懲戒条項そのものを直ちに変更しなければならないわけではありません。ただし、通報者に対して懲戒処分を検討する場面では、処分の理由が公益通報とは切り離された独立した事由によるものであることを示す記録の整備が求められることがあります。

具体的な対応方針は、個別の事情を踏まえて弁護士等の専門家にご相談ください。

4-3　誓約書・退職合意書・業務委託契約書の条項確認

規模を問わず全社が最優先で着手すべき確認事項です。

書類の種類	確認事項	対応の方向
入社誓約書	「社内の問題を社外に公言しない」「会社の名誉を傷つける行為をしない」等の条項の中に、実質的に公益通報を妨げる内容が含まれていないか確認する	施行後（令和8年12月1日以降）に新規締結するひな型から同様の条項を削除または修正する。既存の合意への第11条の2第2項（合意無効）の適用は附則第5条により施行後の合意のみ。ただし施行後の行為は第11条の2第1項の禁止対象
退職合意書（退職時の誓約書等を含む）	「在職中の事実を口外しない」「会社に対する請求権を放棄する」等の条項が、実質的に公益通報を妨げないか確認する	施行後に取り交わすひな型は修正が必要。都度使用する書類のため、施行前に改訂を準備しておくことを推奨
業務委託契約書（フリーランスとの契約）	「業務遂行中に知り得た情報を第三者に開示しない」等の秘密保持条項が、公益通報をしない旨の合意として機能しないか確認する	第5条により通報を理由とした業務委託解除等の不利益取扱いが禁止される。また第11条の2第1項の通報妨害禁止も適用される
秘密保持契約（NDA）	「報道機関・行政機関・監督官庁への情報提供を禁止する」等の条項が含まれていないか確認する	公益通報の対象先への通報を妨げる内容は第11条の2違反となりうる

附則第5条の解釈（重要）

施行前に締結した誓約書・退職合意書等にすでに「通報しない旨」の条項が含まれている場合、附則第5条の定めにより、**第11条の2第2項（合意の無効）の規定はこれらの施行前合意には適用されません**（附則第5条：「新法第十一条の二第二項の規定は、この法律の施行後にされた公益通報をしない旨の合意その他の法律行為について適用し、この法律の施行前にされた当該法律行為については、適用しない。」）。

ただし、**施行後（令和8年12月1日以降）に通報を妨げる行為を行うことは、施行前の合意の有無にかかわらず、第11条の2第1項により禁止**されます。既存の書類の扱いは、4-2と同じく弁護士等の専門家に確認してください。

4-4　フリーランスへの窓口周知

今回の改正でフリーランスが公益通報者の範囲に追加されました。既存の内部通報窓口の案内（社内イントラ・規程・入社時書類等）がフリーランスに届いているかを確認します。

確認事項	内容
窓口のアクセス方法	フリーランスが内部通報窓口に連絡する方法が、業務委託契約書や業務委託開始時の案内に含まれているか確認する
周知ルートの確認	社内イントラにしか窓口案内がない場合、フリーランスには届いていない可能性がある。契約書への記載・メールでの案内等の方法を検討する

確認事項	内容
窓口の受付範囲	現在の窓口が「従業員向け」として設計されている場合、フリーランスからの通報も受け付けられる体制になっているか確認する
改正後の周知対象の範囲	法定指針により、退職後1年以内の退職者・業務委託終了後1年以内のフリーランスも周知対象に含まれる。案内をどのタイミング・どの方法で届けるかを設計する

4-5　従事者の書面指定（300人超の会社）

法定指針（改正後）が求める書面指定の要件を確認します。

確認項目	要件	確認方法の例
指定の方式	書面（発令書・任命書等）による指定であること	現在の指定記録を確認する
本人への告知（守秘義務）	第12条の守秘義務が課されることが本人に明らかになっていること	発令書・指定書面に守秘義務の内容が記載されているか確認する
本人への告知（罰則）	第22条の罰則（30万円以下の罰金）の適用対象となりうることが本人に明らかになっていること	同上。研修等による告知でも可だが、記録を残しておくことを推奨
内部規程への記載	内部通報規程に従事者の指定手続きが定められているか	規程の該当箇所を確認する

4-6　通報者探索・範囲外共有の防止（全社共通）

通報者の探索と範囲外共有の防止は、規模を問わず全社が取り組むべき事項です。

改正後の法定指針には次のとおり定められています。

> 法第11条の３の規定による正当な理由がある場合を除いて、事業者の労働者及び役員等が、通報者探索を行うことを防ぐための措置をとる。

確認項目	内容
通報者探索の禁止の周知	調査担当者・管理職に対し、「誰が通報したかを特定しようとすること」の禁止を周知しているか
通報情報の共有範囲の管理	通報情報を知り得た者が、必要な範囲を超えて共有しないためのルール（共有範囲の指定・記録の管理等）を整備しているか
違反行為への対応方針	通報者探索・範囲外共有が行われた場合の対応（懲戒処分等）が、規程または内規で定められているか

第5章　優先順位と15分の壁打ち

5-1　施行日（令和8年12月1日）までの優先順位

会社規模ごとに、着手の優先順位を整理します。

すべての会社が令和8年11月末までに完了すること

① 雇用関連書類・業務委託契約書の「通報しない旨」条項の棚卸しと施行後用ひな型の修正

施行後は、正当な理由なく通報しない旨の合意を求めることが禁止され（第11条の2第1項）、これに違反してされた合意は無効になります（同条第2項）。毎回使用する退職合意書・誓約書・フリーランス向け業務委託契約書は、施行前に内容を確認しひな型を修正しておく必要があります。

② フリーランスへの通報窓口の周知方法の確認と整備

フリーランスが保護対象に加わります（第5条、第2条）。現在の窓口案内がフリーランスに届いているかを確認し、届いていない場合は施行前に周知方法を準備します。

③ 通報者探索・通報妨害行為の禁止の管理職・調査担当者への周知

新設された第11条の2・第11条の3は施行日から適用されます。現場の管理職が「通報者を探ることの禁止」「通報妨害行為の禁止」を理解していない状態は、施行後のリスクになります。

300人超の会社が令和8年11月末までに完了すること

④ 従事者の書面指定の確認と整備

現在の指定が口頭・慣例によるものであれば、書面指定に切り替えます。発令書・任命書等のひな型を整備するだけで対応できます。

⑤ 内部通報規程の点検と修正

通報妨害の禁止・通報者探索の禁止・フリーランスの追加・周知事項の追加が規程に反映されているかを確認します（第4章4-1の確認表参照）。

⑥ 周知文の更新（イ〜リ、とくに「ヘ」）

改正後の法定指針は周知すべき事項をイ〜リの9項目で定めています。現在の周知文を9項目と突き合わせ、とくに「範囲外共有・通報妨害・通報者探索の防止に関する措置の内容（ヘ）」が抜けていれば追記します。

5-2　15分の壁打ちから始める

本資料を読んで、「自社に何が当てはまるか」「どこから手をつければいいか」が具体的に見えてきた場合は、**15分の壁打ちセッション**をご活用ください。

次の3点を一緒に整理します。

1. **自社の雇用形態・委託契約の実態の棚卸し**（フリーランスの活用状況、誓約書・退職合意書の現状、通報窓口の設置状況）
2. **今すぐ確認が必要な項目の特定**（規模・現状をもとに優先項目を絞り込む）
3. **施行後の運用方針の初期設計**（規程改訂・書面指定・周知方法の段取りを大枠で整理する）

内部通報規程の改訂、従事者の指定、周知文の更新は、総務・労務の規程運用そのものです。soralaは、決めた規程と周知が担当者の交代後も回る運用に落とし込むところまでを支援します。この15分で、貴社の現状を一緒に確かめます。「うちには関係なかった」という結論になる場合もあります。

改正公益通報者保護法への対応の進め方を確認する：
sorala-msc.com/shared-cao

木嶋 敦教（sorala 代表）
メール：sayhello@sorala-msc.com

会社情報

株式会社sorala

soralaは、中小企業の管理部門（経理・労務・総務・採用の仕組み化）を、「設計・統括・監修とAI実装」で仕組み化する支援を行っています。soralaが担うのは、規程の設計・運用フローの構築・周知の仕組み化です。個別事案の法律判断や法律事務は弁護士の職務であり、soralaは行いません。法的な判断が必要な場面では、弁護士との役割分担を整理したうえで進めます。

窓口が一つで、設計から実装・監修までを一貫して担うため、複数業者を調整する手間とコストが生じません。

なお、soralaは自社のバックオフィスをAI・自動化ツールで仕組み化してきた実績があります（GAS自動化による経理フローの仕組み化・sorala自社実績）。「自分たちで試して動いた手順」が、クライアントへの提供の基盤です。

ウェブサイト： https://sorala-msc.com
お問い合わせ： sayhello@sorala-msc.com

出典一覧

消費者庁「公益通報者保護法（制度の概要）」

発行者：消費者庁
URL：https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/overview/
閲覧日：2026年10月28日

消費者庁「改正概要（公益通報者保護法、法定指針）」PDF

発行者：消費者庁
URL：https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/overview/assets/consumer_partnerships_cms205_260501_01.pdf
閲覧日：2026年10月28日

改正法本文（令和7年法律第62号）PDF

発行者：消費者庁
URL：https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/overview/assets/consumer_partnerships_cms205_250611_03.pdf
閲覧日：2026年10月28日

公益通報者保護法（e-Gov法令検索）

URL：https://laws.e-gov.go.jp/law/416AC0000000122
閲覧日：2026年10月28日

消費者庁「法定指針（改正後本文）」PDF（令和3年内閣府告示第118号・令和8年3月31日公表）

発行者：消費者庁
URL：https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/overview/assets/consumer_partnerships_cms205_260331_01.pdf
閲覧日：2026年10月28日

消費者庁「法定指針 新旧対照表」PDF（令和8年3月31日公表）

発行者：消費者庁
URL：https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/overview/assets/consumer_partnerships_cms205_260331_02.pdf
閲覧日：2026年10月28日

消費者庁「民間事業者の内部通報対応―実態調査結果概要―」令和6年4月

発行者：消費者庁
URL：https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/research/assets/research_240426_0001.pdf
閲覧日：2026年10月28日