発行日 2026.9.30
Vol.23

News Letter

ニュースレターVol.23をお届けいたします。



改正公益通報者保護法　－令和8年12月1日施行

「300人以下だから関係ない」は誤解です

文責　弁護士　岩永　隆之

目次:

改正公益通報者保護法
－令和8年12月1日施行 …… 1
団体交渉について④ …… 3
事業継続力強化計画の
ご案内 …… 4
ゴルフ格闘記と
「心は現在なるを要す」 …… 4
事務員コラム …… 5

令和7年6月に成立した改正公益通報者保護法（令和7年法律第62号）が、令和8年12月1日に施行されます。令和4年改正（体制整備の義務化）以来の実質的な見直しであり、通報者への報復に対する刑事罰の新設など、企業規模を問わず影響が及ぶ内容を含みます。今回はそのポイントを整理します。

1.公益通報者保護法とは

公益通報とは、労働者等が、勤務先事業者の法令違反行為を、その事業者や行政機関等に通報することをいいます。たとえば、従業員が、勤務先が食品表示を偽装している事実や、下請代金を不当に減額している事実を知り、社内窓口や監督官庁に届け出るような場合が典型例です。

公益通報者保護法は、このような通報を行った労働者等（公益通報者）が、通報を理由として解雇・懲戒・その他の不利益な取扱いを受けないよう保護するための法律です。

2. 今回の改正の主なポイント（5つの柱）

項目	改正内容	実務への影響
①	通報妨害・通報者探索の禁止	通報を思いとどまらせる言動、通報者詮索が行為規制の対象に

項目	改正内容	実務への影響
②	不利益取扱いの推定規定の新設	通報後1年以内の解雇・懲戒は通報を理由とするものと推定され、企業側に立証責任
③	解雇・懲戒への刑事罰の新設	6月以下の拘禁刑・30万円以下の罰金(法人は3000万円以下)
④	フリーランス(業務委託先)の保護対象化	業務委託契約・通報チャネルの見直しが必要に
⑤	従事者指定義務違反への是正命令・罰則の新設	勧告に従わない場合、命令、さらに命令違反で罰金(30万円以下)

3. 企業規模による適用範囲の違い

体制整備義務(窓口設置・従事者指定)は引き続き301人以上の事業者が対象ですが、不利益取扱いへの刑事罰・推定規定は企業規模を問わず全事業者に適用される点に注意が必要です。

義務の内容	具体的な内容	常時使用労働者301人以上	常時使用労働者300人以下
従事者指定・体制整備義務	通報窓口の設置、調査・是正措置の体制整備、後述の「従事者」の指定	**法的義務**	努力義務(変更なし)
不利益取扱いへの刑事罰・推定規定	通報を理由とする解雇・懲戒等を禁止し、違反に刑事罰。通報後1年以内の処分は通報が理由と推定	適用される	適用される
フリーランスの保護対象化	業務委託契約の解除・取引数量の削減・取引停止・報酬減額等を、通報を理由に行うことを禁止(契約終了後1年以内のフリーランスも対象)	適用される	適用される

※公益通報者への解雇・懲戒の禁止自体は、現行法でも企業規模を問わず適用されています。今回の改正で、これに刑事罰と推定規定が加わりました。

4. 従事者指定義務違反のペナルティ強化

「従事者」とは、内部通報の受付・調査・是正措置を担う者として事業者があらかじめ指定する者で、通報者を特定させる情報について厳格な守秘義務を負います(法11条1項、法12条)。この従事者指定義務に違反した場合、今回の改正で行政措置に新たに「是正命令」の段階が加わり、命令違反には30万円以下の罰金(法人両罰)が科されることになりました。他方、公益通報を理由に実際に解雇・懲戒等の不利益取扱いを行った場合には、これとは別に、6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金(法人は3000万円以下の罰金)という、より重い刑事罰の対象となります。

5. 今から準備いただきたいこと

●解雇・懲戒に関する社内手続の見直し:通報後1年以内の処分は「通報が理由」と推定されるため、処分理由を客観的資料で裏付けられる体制を整えておく

●業務委託契約書・就業規則の見直し:フリーランス・業務委託先も通報者として保護対象になることを踏まえた通報窓口の明示

●300人以下の事業者も対応が必要:体制整備は引き続き努力義務ですが、通報者への報復禁止と刑事罰は規模を問わず適用されます

●研修・周知の実施:管理職・人事担当者への周知を、施行日(令和8年12月1日)までに完了しておくことが望まれます

団体交渉について④

文責　弁護士　新富　崇央

1　はじめに

これまで、計3回にわたって、団体交渉とは何か、団体交渉における誠実交渉義務とは何か、労働組合との間で労働協約を締結した場合に生じる効力などを説明しました。今回は、使用者が誠実交渉義務に違反したり、使用者が労働組合の活動を妨害したと労働組合や組合員が考えた場合に、労働者や労働組合がその救済を申し立てるための手続について説明していきます。

2　不当労働行為救済手続とは

労働組合法は、使用者が労働組合の活動を妨害したり、組合員であることを理由に労働者を不利益に取り扱ったりする行為を「不当労働行為」として禁止しています（労働組合法第7条）。こうした不当労働行為があった場合、労働者や労働組合は、司法機関である裁判所に訴える（損害賠償請求等）だけでなく、行政機関である労働委員会に対し、その救済を申し立てるという行政上の救済手続を利用することができます。この手続を不当労働行為救済手続と言います。

不当労働行為救済手続は、民事訴訟手続とは異なり、労使関係の正常化・将来に向けた労使関係の秩序回復を目的とする行政手続です。そのため、不当労働行為の審査を行う労働委員会は、個々の権利義務の存否を確定するだけでなく、原状回復や再発防止のために必要な措置を柔軟に命じることができるという特徴があります。

3　労働委員会の構成

不当労働行為の審査を行うのは、各都道府県に設置される都道府県労働委員会と、国に設置される中央労働委員会です。労働委員会は、公益委員・労働者委員・使用者委員の三者で構成される、いわゆる三者構成の行政委員会であり、労使双方の実情に通じた委員が審査に関与する点に特色があります。

初審は都道府県労働委員会が管轄し、その命令に不服がある場合には中央労働委員会への再審査申立てが可能です。

4　不当労働行為救済手続の流れ

不当労働行為救済手続は、おおむね以下のような流れで進みます。

(1)申立て

不当労働行為があったとされる日（継続する行為の場合は終了した日）から1年以内に、労働組合が都道府県労働委員会に対して救済申立てを行います。この期間制限は除斥期間と解されており、経過後の申立ては原則として却下されます。

(2)調査

申立て後、労働委員会は「調査」期日を設定し、当事者双方から事情を聴取し、争点や証拠を整理する手続を行います。この調査期日は、通常複数回実施され、事案によっては長期に渡る場合もあります。

(3)審問

調査で整理された争点について、証人尋問等を通じて事実認定を行う「審問」が実施されます。審問は原則として公開で行われるため、労働組合が組合員に動員をかける場合もあります。審問では、最初に証人を申請した当事者による主尋問が行われ、そのうえで、相手方当事者による反対尋問が行われます。さらに、公益委員や労働者・使用者委員からも質問がなされます。

(4)命令

審問終了後、労働委員会は合議のうえで「命令」を発します。申立てに理由がある場合の救済命令の内容には、労働委員会に広い裁量が与えられており、職場への復帰やバックペイの支払、団体交渉応諾、ポスト・ノーティス（謝罪文の交付や掲示）などがあります。申立てに理由が無いと判断された場合は棄却命令が出され、申立て要件を欠いていると判断された場合、申立ては却下されます。

5　命令に対する不服申立て

都道府県労働委員会の命令に不服がある当事者は、命令書の交付を受けた日から15日以内に、中央労働委員会に対して再審査申立て行うか、命令書の交付を受けた日から30日以内（労働組合は6か月以内）に、裁判所に対して取消訴訟を提起し、司法の判断を仰ぐことが出来ます。中央労働委員会による命令は、不服のある当事者が上記提訴期間内に東京地方裁判所に取消訴訟を提起しない場合には、確定します。なお、使用者が命令に従わず、かつ取消訴訟を提起した場合、労働委員会の申立てにより裁判所が命令を発し、判決確定までの間、暫定的に命令の履行を強制することができる制度（緊急命令といいます）も設けられています。

6　実務上の留意点

不当労働行為救済手続は、通常の民事訴訟手続と比較して柔軟な解決が図られる一方で、司法機関ではない労働委員会により不当労働行為に該当する事実の有無や不当労働行為該当性が審理される手続でもあります。そのため、労働委員会によりどのような判断がなされるかの予測は、（弁護士等の法律の専門家であっても）極めて難しく、労使紛争予防の観点から、団体交渉や労働組合への対応においては、細心の注意を払うべきものと思われます。

事業継続力強化計画のご案内

事業継続力強化計画とは、中小企業が防災・減災対策をはじめとする事前準備をまとめ、国（経済産業省）から認定を受ける制度です。自然災害や感染症などのリスクに対して、事業を止めない、あるいは早期に復旧させる「事業継続力」を高めることを目的としています（https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/antei/bousai/keizokuryoku.html）。

●計画書の主な記載内容

被害想定、防災対策（設備の耐震化やデータのバックアップなど）、初動対応の体制、研修や訓練の実施計画

●認定の主なメリット

・設備投資に対する税制優遇（即時償却など）
・補助金（ものづくり補助金等）の加点措置
・日本政策金融公庫による低利融資などの金融支援
・国の認定企業としての信用力向上のPR（ホームページや名刺へのロゴ掲載）

企業にとって「BCP（事業継続計画）の入門編」として取り組みやすく設計されているのが特徴です。
計画書の策定についても当事務所までご相談ください。

ゴルフ格闘記と「心は現在なるを要す」

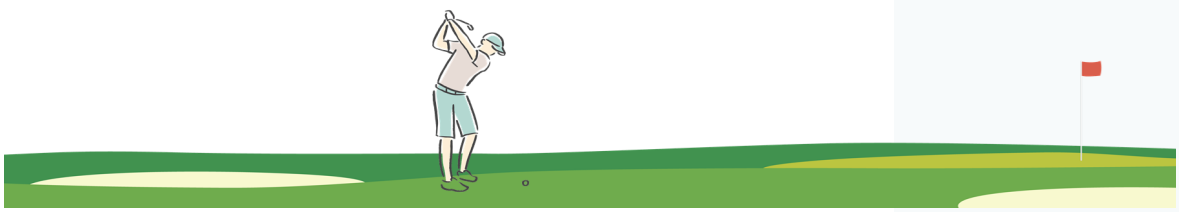
朝晩の風に秋の気配を感じる季節となりました。

個人的な近況ですが、昨年からゴルフを始めました。まだスコア120打程度で行ったり来たりの腕前ですが、なんとか上達しようと練習に励む日々です。ゴルフが趣味の皆様、ぜひお気軽にお声がけ・お誘いいただけますと幸いです！

さて、幕末の儒学者・佐藤一斎は『言志四録』において「心は現在なるを要す」と説きました。「過去のミスショットを悔やまず、まだ見ぬ未来の一打を恐れず、いま目の前のボールに集中する」という姿勢は、ゴルフはもちろん、日々の仕事においても全く同じだと痛感させられます。

季節の変わり目となりますので、皆様におかれましてもどうぞご自愛の上お過ごしください。

（文責　岩永）



事　務　員　コ　ラ　ム

7月18日(土)から9月27日(日)まで、九州国立博物館で開催されていた「氷河期展　人類が見た4万年前の世界」という特別展に行ってきましたので、ご紹介したいと思います。

今から4万年前、人類はマンモスなどの氷河期のメガファウナ(巨大動物群)と共存していました。ケナガマンモスやギガンテウスオオツノジカ、ホラアナライオンやホラアナグマといった動物の全身骨格が展示されており、その大きさに圧倒されました。ケナガマンモスの歯や牙に触れるコーナーもあり、臼歯が発達していて、とても硬く大きかったです。日本でも琉球列島を除いてナウマンゾウやヤベオオツノジカといったメガファウナの化石が見つかっており、琉球列島では小型の固有種が見つかっています。

ネアンデルタール人とクロマニョン人(ホモ・サピエンス)の実物の頭骨や最新の科学的知見を基に復元した模型もあり、前者はがっしりと筋肉質な姿、後者はほっそりとして手足が長い姿をしていて、姿形の特徴は結構異なるのだなと感じました。

最終氷期にメガファウナがなぜ絶滅するに至ったのか、ネアンデルタール人ではなくクロマニョン人(ホモ・サピエンス)が生き残ったのはなぜか、まだまだ謎が多くあり、解明される日が待ち遠しいです。



弁護士法人岩永・新富法律事務所

長崎本店　〒850-0055　長崎市中町5番23号　大久保中町第二ビル2階

博多支店　〒812-0012　福岡市博多区博多駅中央街5-11第13泰平ビル6階601-1号室

電話、FAX、メールにてご相談を承っております。

何かございましたら、お気軽にお問い合わせください。

無料法律相談のお電話はこちら　長崎本店　095－829－2120

博多支店　092－292－3693

FAXの方はこちら　長崎本店　095－829－2121

博多支店　092－292－3694

メールの方はこちら　長崎本店　iwanaga-ta@ace.ocn.ne.jp

博多支店　iwanaga-sintomi@arrow.ocn.ne.jp