

通報者の範囲	(1)退職者 P13	<ul style="list-style-type: none"> ・退職者を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべき。 ・保護の対象とする退職者の範囲については、期間制限を設けないことが望ましいが、退職後一定期間内の者に限定する場合には、法制的・法技術的な観点から整理を行い、実態等に照らして合理的な期間を設定すべき。
	(2)役員等 P14	<ul style="list-style-type: none"> ・役員等を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべき。 ・保護の対象とする役員等の範囲について、法制的・法技術的な観点から整理を行い、合理的な範囲の役員等を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべき。 ・役員等の解任については、例えば会社法上の役員のように、根拠法において解任に理由が不要とされている例もあり、一律に公益通報を理由とする解任を不利益取扱いとして位置付けることは、今後、必要に応じて検討。 ・他の法令で正当な理由のない解任に対して損害賠償請求が予定されている場合には、公益通報を理由とする解任に対し、損害賠償を請求することができることとすべき。
	(3)取引先等 事業者 P15	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、必要に応じて検討。
	(4)役員等、 取引先等 事業者で あった者 P16	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、必要に応じて検討。
	(5)その他の 通報者 P16	<ul style="list-style-type: none"> ・更なる立法事実の蓄積を待って、今後、必要に応じて検討。
通報対象事実の 範囲	(1)刑事罰の 担保による 限定 P16	<ul style="list-style-type: none"> ・最終的に刑事罰の対象とならない規制違反行為のうち、①法律の規定に基づく行政罰の対象となる規制違反行為の事実、②法律の規定に基づく行政処分の対象となる規制違反行為の事実については、通報対象事実の範囲に追加すべき。(※1)
	(2)法目的に よる限定 P17	<ul style="list-style-type: none"> ・法目的による限定を外すことに賛成する意見が多かった。 ・現行法でも「その他の利益」という広範な文言を含んでおり、実質的な限定として機能しているのか明らかでなく、まずは法目的による限定がどのような意味を有するのかを精査した上で、法制的・法技術的な観点から整理を行うべき。
	(3)規定の 方式 P18	<ul style="list-style-type: none"> ・対象となる法律を特定目的の法律に限定しない場合には、対象となる法律を列挙する方式を取りやめるべき。(※1) ・法制的・法技術的な観点から整理を行い、一定の分野の法律について、その性質等から公益通報者保護法の対象外とする必要性があると考えられる場合には、対象外となる法律のみを列挙する方式(ネガティブ・リスト)を採用すべき。
	(4)条例 P18	<ul style="list-style-type: none"> ・更なる立法事実の蓄積を待って、今後、必要に応じて検討。

※1については、反対意見あり。詳細は、本文参照。

外部通報の保護要件	(1)2号通報 P19	<ul style="list-style-type: none"> ・2号通報における真実相当性の要件を緩和すべきとのことで、おおむね合意。(※1) ・1号通報の保護要件との差を維持しつつ、真実相当性の要件を他の要件に置き換えるか、又は一定の事由に該当する場合には真実相当性を不要とすることで、おおむね合意。(※2) ・具体的な緩和の方法については、法制的・法技術的な観点から整理を行うべき。
	(2)3号通報 P20	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>真実相当性の要件</u> <ul style="list-style-type: none"> ・現時点では、真実相当性の要件を維持。 ○ <u>特定事由</u> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者が内部通報体制の整備義務を履行していない場合につき、外形的に判断可能な要件について法制的・法技術的な観点から整理を行い、当該要件を特定事由に追加することで、おおむね合意。 ・財産に対する危害のうち、例えば回復の困難性が認められるなど、一定のものについて、法制的・法技術的な観点から整理を行い、第3条第3号ホにおいて保護の対象とすべき。 ・現時点では、権限を有する行政機関に対する通報後一定期間が経過したにもかかわらず、当該行政機関が通報に対応しない場合を追加する必要はない。
	(3)通報者の範囲の拡大 P22	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>退職者</u> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者のものよりも保護要件を加重する必要はない。 ○ <u>役員等</u> <ul style="list-style-type: none"> ・原則として事業者の内部で是正措置を前置することを保護要件とすべき。 ・第3条第3号ホに該当する事由が存する場合には、例外的に内部での是正措置の前置を不要とすべき。 ・同号口に該当する事由が存する場合にも、内部での是正措置の前置を不要とすべきとの意見もあり、法制的・法技術的な観点から整理を行い、適切に例外を定めるべき。
	通報を裏付ける資料の収集行為 P23	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでに集積された通報を裏付ける資料の収集行為に関する裁判例を整理・分析し、当該収集行為に関する責任の有無についての実務上の運用の周知を進めるべき。
切迫性の要件 P23	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点では、切迫性の要件を維持。 ・緩和について、今後、必要に応じて検討。 	

通報体制の整備	(1) 内部通報体制 P24	<p>○ 民間事業者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間事業者に内部通報体制の整備を義務付けるべき。但し、常時雇用する労働者の数が300人以下の民間事業者については、事務負担等を勘案し、努力義務とすべき。 ・①内部通報受付窓口の設置など、内部通報を受け付ける運用、②内部通報受付窓口を組織内で周知する運用、③通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用、④公益通報をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いを禁止する運用が機能するような体制の整備を求めるべき。 ・新たに公益通報者保護法に基づき指針を策定することとし、当該指針の中で、上記①から④が機能する体制として考えられる具体例を示すとともに、その組織ごとの事情に応じて柔軟な体制を取り得ることを示すべき。 ・内部通報体制の整備義務を履行していない事業者に対する行政措置を導入すべき。 ・通報を理由として通報者に不利益取扱いをした事業者に対する行政措置と一体的に運用されることが想定されることに鑑み、行政措置の種類は、同様に、助言、指導、勧告及び公表とすべき。(※1) <p>○ 行政機関</p> <ul style="list-style-type: none"> ・規模にかかわらず、内部通報体制の整備を義務付けるべき。
	(2) 外部通報対応体制 P27	<ul style="list-style-type: none"> ・規模にかかわらず、外部通報対応体制の整備を義務付けるべき。 ・①外部通報受付窓口の設置など、外部通報を受け付ける運用、②外部通報受付窓口を対外的に周知する運用、③通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用が機能するような体制の整備を求めるべき。 ・新たに公益通報者保護法に基づき指針を策定することとし、当該指針の中で、上記①から③が機能する体制として考えられる具体例を示すとともに、各行政機関ごとの事情に応じて柔軟な体制を取り得ることを示すべき。
守秘義務	(1) 1号通報先 P29	<ul style="list-style-type: none"> ・通報窓口の担当者その他通報対応に関する業務に携わる者に守秘義務を課すことについては、現時点で様々な意見があるが、まずは事業者における内部通報体制の整備義務として、通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用を求めることとし、担当者個人の守秘義務の法定については、今後、必要に応じて検討。 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・守秘義務の対象となる情報の範囲については、通報者個人を特定し得る情報とすることが考えられる。 ・守秘義務を課すとしても、調査の必要性等との関係で適切に例外を設定することが考えられる。 ・現時点では、守秘義務に違反した場合に行政措置を行う仕組みや、守秘義務に違反した場合の刑事罰を規定する必要はないと考えられる。
	(2) 2号通報先 P31	<ul style="list-style-type: none"> ・公益通報に関する秘密や個人情報の漏えいが、公務員法上の守秘義務等、既に講じられている法律上の措置に抵触し得ることを周知。 ・公益通報者保護法でも守秘義務を課すことについては、更なる立法事実の蓄積を待って、今後、必要に応じて検討。
	(3) 3号通報先 P31	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点では、一律に守秘義務を負わせる必要はない。

※1については、反対意見あり。詳細は、本文参照。

一元的窓口	P31
-------	-----

- ・各行政機関の通報窓口において引き続き通報を受け付けて対応する体制を維持しつつ、当該窓口を補完するものとして、行政通報の一元的窓口を消費者庁に設置すべき。
- ・体制整備を図りつつ、以下の機能を担うべき。
 - (1) 消費者庁の既存の事務であり、今後、機能を拡充するもの
 - ① 公益通報に関する一般的な情報提供や相談対応については、これまでの公益通報者保護制度相談ダイヤルにおける対応の一層の充実を図る。
 - ② 引き続き、法の施行状況調査を実施し、地方自治体も含む通報件数や通報への対応状況を把握するほか、全府省庁の幹部級職員を構成員とする連絡会議の枠組みを活用しつつ、体制整備や職員への周知等の取組のフォローアップを行う。
 - ③ 公益通報を理由とする不利益取扱いを受けた者に対する情報提供や相談体制の充実を図るほか、公益通報者のニーズに沿った紛争の解決に適した手続を説明する。
 - (2) 一元的窓口として新たな機能を付与するもの
 - ① 今後、権限を有する行政機関の特定が通報者にとって難しい通報事案については、通報者からの相談がなされた場合に、一元的窓口が各行政機関と連携しつつ、権限を有する行政機関を特定し、通報者に教示する。
 - ② 今後、行政機関の不適切な対応(不当に通報を受理又は教示しない場合、明白に通報を放置された場合、秘密情報を漏洩された場合等)があった旨の通報者の苦情を受け付け、当該行政機関に事実関係を個別に確認するなどした上で、必要があると認めた場合、当該行政機関に注意喚起するなどして適切な対応を求める。

2号通報として保護の対象となる通報先の拡張	P32
-----------------------	-----

- ・2号通報の通報先を一元的窓口や権限を有しない行政機関へ拡張することは、今後、必要に応じて検討。
- ・外部通報対応体制の整備の具体的な方策も踏まえ、現行法の規定の範囲内で対応できるかどうかについて法制的・法技術的な観点から整理を行い、対応できない場合には、権限を有する行政機関があらかじめ指定した者を通報先に加えるべき。

不利益取扱いに対する行政措置	P33
----------------	-----

- ・不利益取扱いに対する抑止の観点から、通報を理由として通報者に不利益取扱いをした事業者に対する行政措置を導入すべき。
- ・行政措置の種類としては、助言、指導を行うほか、重大かつ悪質な事案を対象に勧告を行い、勧告に従わない場合には公表を行うことができることとすべき。(※1)
- ・命令制度まで導入することについては、今後、必要に応じて検討。

不利益取扱いに対する刑事罰	P34
---------------	-----

- ・命令制度の導入を前提とした刑事罰(間接罰)を導入することについては、今後必要に応じて検討。

不利益取扱いに関する紛争解決手続	P34
------------------	-----

- ・現時点では、限られた行政資源の中で、一元的窓口における相談体制、情報提供の充実を図り、既存のADRの活用等によって対応を図っていくべき。

※1については、反対意見あり。詳細は、本文参照。

立証責任の緩和	(1) 解雇 P34	・通報から一定期間内に行われた解雇につき、当該解雇が通報を理由とすることの立証責任を事業者側に転換することについては、現時点で様々な意見があり、 今後、必要に応じて検討。
	(2) その他の不利益取扱い P35	・労務管理実務への影響の内容、程度等について、更なる検討が必要であり、 今後、必要に応じて検討。
通報行為に伴う損害賠償責任 P36	・通報者が、不利益取扱いから保護される要件を満たしている場合、通報したことを理由として損害賠償責任を負わないとする規定を設けるべき。	
通報行為に伴う刑事責任 P36	・必要性や規定の内容について、更なる検討が必要であり、 現時点では、通報行為に伴う刑事責任を免責する規定を設ける必要はない。	
その他の論点	(1) 調査措置義務の対象 P36	・行政機関の負担の程度や、その負担に見合うだけの法令の遵守が図られるか等も踏まえ、 今後、必要に応じて検討。
	(2) 通報者の探索及び通報妨害 P37	・通報者の探索や通報妨害に関して別途規定を設けることについて、 今後、必要に応じて検討。
	(3) 通報者へのフィードバック P37	・通報者への通知を法的義務とすることについて、 今後、必要に応じて検討。