

中間論点整理（案）を踏まえて、御議論頂きたい事項

※ より議論を深めていくべき論点をビュレットポイントで明記。

1. 事業者における体制整備の徹底と実効性の向上

(1) 従事者指定義務の違反事業者への対応

(2) 体制整備の実効性向上のための対応

- 従事者指定と法の概要の周知を体制整備の中核的役割を果たす措置と位置づけ、行政措置強化の対象とすることで良いか。

(3) 体制整備義務の対象となる事業者の範囲

- 義務対象の範囲を拡大する必要性や課題について、どう考えるか。

2. 公益通報を阻害する要因への対応

(1) 公益通報者を探索する行為の禁止

- 禁止の必要性や課題について、どう考えるか。

(2) 公益通報を妨害する行為の禁止

- 禁止の必要性や課題について、どう考えるか。

(3) 公益通報のために必要な資料収集・持ち出し行為の免責

- 免責の必要性や課題について、どう考えるか。
- 許容される資料収集の範囲
- 許容される資料持ち出しの範囲

(4) 公益通報の刑事免責

- 免責の必要性や課題について、どう考えるか。

(5) 濫用的通報者への対応

- どのような通報者を濫用的通報者と捉えるべきか。
- 罰則の必要性や課題について、どう考えるか。

3. 公益通報を理由とする不利益取扱い（報復）の抑止・救済

(1) 不利益取扱いの抑止

- 刑事罰の対象となる不利益取扱いの範囲について、どう考えるか。
 - 解雇や降格、減給、退職金の不支給、配置転換、懲戒処分、その他の不利益取扱い
- 間接罰か、直罰か
- 解雇や降格、減給、退職金の不支給、配置転換などは労働者を想定した人事上の措置だが、労働者以外について、派遣契約の解除や派遣の交代を求めること、役員の報酬減額

といった不利益取扱いの抑止については、どう考えるか

(2) 不利益取扱いからの救済

- 立証責任を緩和する対象となる不利益取扱いの範囲について、どう考えるか。
 - 解雇や降格、減給、退職金の不支給、配置転換、懲戒処分、その他の不利益取扱い
 - 通報からの期間を制限する必要性、具体的な期間設定

(3) 不利益取扱いの範囲の明確化

- 解雇や降格、減給、退職金の不支給に加え、配置転換を法令上規定する必要性について、どう考えるか。

4. その他の論点

(1) 通報主体や保護される者の範囲拡大

- 以下の者を保護対象とすることの必要性や課題について、どう考えるか。
 - 1年超の退職者
 - フリーランス
 - 下請け事業者
 - 親族、同僚、代理人や公益通報者を支援する者
- フリーランスや下請け事業者に対する不利益取扱いとして、どのようなことが考えられるか。

(2) 通報対象事実の範囲の見直し

- 直接の法目的による限定を外す必要性と課題について、どう考えるか。
 - 公益通報者保護法が国民生活の安全・安心を損なう法令違反行為の未然防止・拡大防止を目的として立法された経緯との関係をどう考えるか。
 - 国民の生命・身体・財産等の保護を直接の法目的としていないものの、国民生活の安全・安心を損なうような法令違反行為として、具体的にどのようなものがあるか。
- 刑事罰、過料の限定を外すことやポジティブリストからネガティブリストに変更することの必要性や課題について、どう考えるか。

(3) 行政機関に対する公益通報の保護要件

- 書面で行う公益通報について、メールアドレス等による匿名での通報を可能とすることの必要性や課題について、どう考えるか。
- 書面で行う公益通報について、弁護士が代理人となる場合には匿名での通報を可能とすることの必要性や課題について、どう考えるか。

(以 上)