「従事者」とは、法第11条第１項に定める「公益通報対応業務従事者」をいう。

「内部公益通報対応体制」とは、法第11条第２項に定める、事業者が内部公益通報に応じ、適切に対応するために整備する体制をいう。

「内部公益通報受付窓口」とは、内部公益通報を部門横断的に受け付ける窓口をいう。

「不利益な取扱い」とは、法第３条第１項、第４条第１項、第５条及び第６条第１項の規定により禁止される行為の総称をいい、公益通報をしたことを理由としてされた、例えば、次に掲げるものが該当する。

・　地位の得喪に関すること（解雇、退職の強要、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要、期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に当該回数を引き下げること、本採用・再採用の拒否、懲戒解雇、休職、労働者派遣契約の解除、業務委託に係る契約の解除等）

・　人事上の取扱いに関すること（降格、不利益な配置の変更・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、不利益な自宅待機を命ずること、けん責等の懲戒処分、派遣労働者として就業する者について派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと、公益通報者に係る労働者派遣をする事業者に派遣労働者の交代を求めること等）

・　経済待遇上の取扱いに関すること（減給、賞与・一時金・退職金等において不利益な算定を行うこと、業務委託に係る取引の数量の削減、業務委託に係る取引の停止、業務委託に係る報酬の減額、役員報酬の減額等）

・　精神上・生活上の取扱いに関すること（事実上の嫌がらせ等）

「範囲外共有」とは、公益通報者を特定させる事項を必要最小限の範囲を超えて共有する行為をいう。

「通報妨害」とは、法第11条の２第１項に定める、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（以下「通報妨害行為」という。）によって、公益通報を妨げることをいう。

「通報者探索」とは、法第11条の３に定める、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いう。

第３　従事者の定め（法第11条第１項関係）

１　［略］

２　事業者は、従事者を定める際には、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。

第４　内部公益通報対応体制の整備、労働者等に対するその周知その他の必要な措置（法第11条第２項関係）

１　事業者は、部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の整備その他の必要な措置として、次の措置をとらなければならない。

⑴　［略］

⑵　組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置

内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。当該内部公益通報以外の公益通報に係る通報対象事実についての調査及び是正等の対応が必要な場合においても、同様の措置をとる。

「従事者」とは、法第11条第１項に定める「公益通報対応業務従事者」をいう。

「内部公益通報対応体制」とは、法第11条第２項に定める、事業者が内部公益通報に応じ、適切に対応するために整備する体制をいう。

「内部公益通報受付窓口」とは、内部公益通報を部門横断的に受け付ける窓口をいう。

「不利益な取扱い」とは、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行う解雇その他不利益な取扱いをいう。

「範囲外共有」とは、公益通報者を特定させる事項を必要最小限の範囲を超えて共有する行為をいう。

「通報者の探索」とは、公益通報者を特定しようとする行為をいう。

第３　従事者の定め（法第11条第１項関係）

１　［同左］

２　事業者は、従事者を定める際には、書面により指定をするなど、従事者の地位に就くこと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。

第４　内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置（法第11条第２項関係）

１　事業者は、部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の整備として、次の措置をとらなければならない。

⑴　［同左］

⑵　組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置

内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。