(3)　公益通報者に対する解雇等特定不利益取扱いが公益通報をした日等から一年以内にされたときは、(2)の規定の適用については、当該解雇等特定不利益取扱いは、当該公益通報をしたことを理由としてされたものと推定することとした。(第三条第三項関係)

(二)　派遣労働者に対する不利益取扱いの禁止等

第二条第一項第二号に定める事業者（当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けるものに限る。）は、その指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が第三条第一項各号に定める公益通報をしたことを理由として、労働者派遣契約の解除等をしてはならないこととした。(第四条第一項関係)

(三)　特定受託事業者に対する不利益取扱いの禁止

第二条第一項第三号に定める事業者は、その業務委託をし、又は業務委託をしていた特定受託事業者に係る特定受託業務従事者である公益通報者が第三条第一項各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該特定受託事業者に対して、業務委託に係る契約の解除その他不利益な取扱いをしてはならないこととした。(第五条関係)

(四)　解釈規定

(三)の規定は、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第五条及び第六条第三項等の規定の適用を妨げるものではないこととした。(第八条第三項関係)

(五)　一般職の国家公務員等に対する取扱い

一般職の国家公務員等については、(一)の(2)及び(3)の規定は適用せず、(一)の(1)及び５の(一)の規定を適用すること等とした。(第九条関係)

3　事業者がとるべき措置等

(一)　事業者がとるべき措置

事業者がとるべき措置の例示として、整備した体制についての労働者等に対する周知を追加することとした。(第一一条第二項関係)

(二)　通報妨害の禁止等

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その他の行為によって、公益通報を妨げてはならないこととし、これに違反してされた合意その他の法律行為は、無効とすることとした。(第一一条の二関係)

(三)　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こととした。(第一一条の三関係)

4　雑則

(一)　勧告及び命令等

内閣総理大臣は、公益通報対応業務従事者を定める義務（第一一条第三項の規定により努力義務とされる場合を除く。(二)において同じ。）に違反していると認めるときは、事業者に対して、その違反を是正するために必要な措置をとるべきことを勧告することができることとし、当該勧告を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、当該勧告を受けた者に対し、当該勧告に係る措置をとるべきことを命ずることができること等とした。(第一五条の二関係)

(二)　報告及び検査

内閣総理大臣は、公益通報対応業務従事者を定める義務の規定の施行に必要な限度において、事業者に対し、報告をさせ、又はその職員に、事業者の事務所その他の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させることができること等とした。(第一六条関係)

(三)　適用除外

(一)及び(二)の規定は、国及び地方公共団体には、適用しないこととした。(第二〇条関係)

5　罰則

(一)　２の(一)の(1)の規定に違反して解雇等特定不利益取扱いをしたときは、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑又は三〇万円以下の罰金に処することとした。(第二一条第一項関係)

(二)　４の(一)の規定による命令に違反したとき又は４の(二)の規定による報告をしなかったとき等は、当該違反行為をした者は、三〇万円以下の罰金に処することとした。(第二一条第二項関係)

(三)　両罰規定

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、(一)又は(二)の規定の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して罰金刑を科すること等とした。(第二三条関係)

6　施行期日

この法律は、一部の規定を除き、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとした。

◇労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（法律第六二号）（厚生労働省）

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正関係

1　職場における労働者の就業環境を害する言動に関する規範意識を醸成するための国による啓発活動

国は、職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策の充実に取り組むに際しては、何人も職場における労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことに鑑み、当該言動が行われることのない就業環境の形成に関する規範意識の醸成がなされるよう、必要な啓発活動を積極的に行わなければならないものとした。(第四条第四項関係)

2　治療と就業の両立支援対策

(一)　事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によって疾病又は負傷の症状が増悪することを防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとした。(第二七条の三第一項関係)

(二)　厚生労働大臣は、(一)の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を定め、これを公表するものとした。(第二七条の三第二項関係)

(三)　(二)の指針は、労働安全衛生法第七〇条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならないものとした。(第七条の三第三項関係)

(四)　厚生労働大臣は、(二)の指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができるものとした。(第二七条の三第四項関係)

3　職場における顧客等の言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

(一)　事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（以下４の(五)において「顧客等」という。）の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたもの（以下この(一)及び４の(一)において「顧客等言動」という。）により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、労働者の就業環境を害する当該顧客等言動への対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとした。(第三三条第一項関係)

(二)　事業主は、労働者が(一)の相談を行ったこと又は事業主による(一)の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとした。(第三三条第二項関係)

(三)　事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる(一)の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないものとした。(第三三条第三項関係)

(四)　厚生労働大臣は、(一)から(三)までの事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとした。(第三三条第四項関係)