

主要先進国の労働法制（主に解雇規制）に関する比較

資料1-8

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
 【1】 労働法制の概要・特徴	<ul style="list-style-type: none"> ● コモン・ローでは『Employment at will(随意雇用)』の原則により、いかなる理由でも、いつでも自由に雇用関係解消が可能。その後、以下①、②の動き等があり、差別等を理由とする解雇が制限されるようになった。 ①1930年代～全国労働関係法(NLRA)の制定により、団結権等の保護と不当労働行為を禁止。団体交渉により労働協約の締結にまで至れば、協約による不当解雇の制限も働く。 ②1960年代～「差別」(人種、性別、障がい、年齢等)を理由とした解雇には厳格な基準がある(※1964年公民権法第7編 Title VII等)。連邦法と州法が競合した場合には、労働者に有利な方が適用される。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働組合発祥の地であり、伝統的に「集団的自由放任主義(collective laissez-faire)」であり、国は最小限の介入を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 解雇には「現実かつ重大な事由」を要する。 ● 裁判等で解雇無効とされた場合も救済は金銭解決が原則(復職は権利ではない)だが、法律上の禁止事由に該当する解雇は復職が原則。 ● 経済的解雇(整理解雇)については特に厳しい規制があり、社会経済委員会(Comité Social et Economique)への諮問など、追加で手続が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「存続保護」の法思想、社会的に不当な解雇は無効の原則(解雇無効原則、解雇制限法1条1項)実際には、大半の解雇事件は、労働裁判所の和解弁論手続において金銭解決によって終了する。 ● 普通解雇及び整理解雇ともにワークスカウンシル/事業所委員会(従業員代表委員会)による意見聴取がある。 <p>※ワークスカウンシルは、企業の形態や規模を問わず、事業所ごとに置かれる。18歳以上の従業員が5名以上の場合、従業員側での設置が可能。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2009年公正労働法の制定により、民間労働者の不公正解雇は、連邦法によって規律されることになった。 ● 不公正解雇の規制のほか、一般的保護(general protection)による規制が定められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 従来の日本的雇用システムでは、雇用の安定化を図り、重大な非違行為や深刻な経営難がない限り従業員を解雇しないという長期雇用慣行を維持してきたが、近年非正規労働者の増加等により状況に変化が生じている。 ● 解雇権濫用法理(労働契約法第16条)により、実務上解雇の具体的理由については事業者が立証責任を負う。
 【2】 労働法制に関する主な法律	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国労働関係法(NLRA) ● 公正労働基準法(FLSA) ● 1964年公民権法第7編(Title VII) ● 障がいを持つアメリカ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1996年雇用権法 ● 2002年雇用法 ● 2010年均等法 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働法典(Code du travail) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 民法典 ● 営業法 ● 解雇制限法 ● 一般均等待遇法 ● パート・有期労働法 ● 労働時間法 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2009年公正労働法(Fair work Act) ※全ての労働者に適用 ● 連邦及び州の差別禁止法 ● 会社法(Corporations Act 2001) ※民間企業 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働基準法をはじめとする労働関係諸法規(雇用機会均等法、労働法、労働者派遣法、雇用保険法、労働施策総合推進法等) ● 労働組合法等

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
	<p>人法 (ADA)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生法分野 OSH 法 ● 家族・医療休暇法 (FMLA) <p>※連邦労働法のみで 180 以上存在。</p>			<ul style="list-style-type: none"> ● 連邦育児手当・育児休暇法 ● 最低賃金法 ● 労働者派遣法 ● 家内労働法 ● 労働協約法 ● 事業所組織法 ● 労働裁判所法 	<p>の経営陣の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 全国雇用基準 (National Employment Standards NES) : 国により定められた基本的な労働条件に関する基準。 ● Modern Awards(現代化された労使裁定)で、業種ごとに最低賃金等を定めており、公正労働委員会が作成・見直しをしている。 	
 【3】 ①解雇規制全般	<ul style="list-style-type: none"> ● 解雇規制：特になし <p>※随意雇用の原則（解雇自由の原則）により、<u>正当事由は不要で自由に解雇可能</u>（予告手当等もなく、即時解雇が可能）。そのため、上記各法において労働者の権利保護を図っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 解雇規制：あり <p>※勤続 2 年未満の労働者は適用除外。ただし、権利行使に対する報復的解雇等の当然に不公正解雇とされる場合は、勤続年数にかかわらず適用。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 解雇規制：あり <p>※試用期間中の労働者は適用除外。</p> <p>※経済的解雇（整理解雇）については特に厳しい規制があり、社会経済委員会(Comité Social et Economique)への諮問など、追加で手続が必要。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 解雇規制：あり <p>※常時 10 人以下（2004 年 1 月 1 日以降に雇用された労働者の場合）または 5 人以下（2003 年 12 月 31 日以前に雇用された労働者の場合）の労働者を雇用する事業所・勤続 6 か月以下の労働者は適用除外。</p> <p>※いずれの解雇も「ワークスカウンシル（事業所委員会）」に対する事前の情報提供必要（事業者組織法 102 条 1 項）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 解雇規制：あり <p>※小規模企業（15 人未満の労働者）以外では勤続 6 か月未満の労働者、小規模企業では勤続 1 年未満の労働者が適用除外。</p> <p>※有期契約の期限満了等の場合は対象外。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 解雇規制：あり <p>※適用除外については規定なし。</p>
【3】② 普通解雇が認められる要件（不公正解雇に該当しないための要件）	<ul style="list-style-type: none"> ● 普通解雇（勤務態度や能力不足による解雇）の規制：なし。 <p>※「差別」による解雇ではない等、禁止される解雇に当たらないことの根拠が必要。</p> <p>※コモン・ローでも、パブ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 普通解雇（不公正解雇）の規制：あり ● 要件：使用者が解雇理由を立証し、下記のいずれかに該当するかどうかで判断される（1996 年雇用権法 98 条） <p>①仕事に必要な能力又は資</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 普通解雇（不公正解雇）の規制：あり ● 要件：「現実かつ重大な事由」があること ● 「現実の事由」：以下の 3 要素を中心に判断 <p>①客観的事由であり、使用者の好き嫌いから独</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 普通解雇（不公正解雇）の規制：あり ● 要件：「社会的に正当な事由」が必要。①から③のいずれかに該当しなければ、「社会的に正当な事由」なしとして不公正解雇に該当。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 普通解雇（不公正解雇）の規制：あり ● 要件：以下の事項を勘案のうえ、合理的・正当な理由があること <p>以下の事項を勘案</p> <p>①労働者の能力・行為に関する有効な解雇理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 普通解雇（不公正解雇）の規制：あり ● 要件：解雇権濫用法理に基づき、①客観的合理性（労働能力の欠如や規律違反行為の存在等）と②社会相当性（労働者側の情状、他の労働者への対応例の

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
	<p>リックポリシー法理等の例外法理に基づき、一定の場合に解雇を制限する州が多くなっている。</p> <p>【パブリックポリシー法理】使用者からの違法行為の指示に反した労働者の解雇のように公序に反する解雇について制限。</p> <p>【契約法理】契約上正当事由がなければ解雇しないと定めている場合の解雇に関しての法理。</p>	<p>格</p> <p>②労働者の行為 ③労働者の退職 ④労働者が余剰人員であること ⑤法律上の義務・制限により職務継続が不可能であること ⑥その他の解雇を正当づける実質的な理由がある場合</p>	<p>立したものであること ②現に存在するものであること ③正確なものであること</p> <p>● 「重大な事由」：一定の重大さを備える事由であり、企業に損害を与えることなくして労働を継続することを不可能にする程度の事由</p>	<p>①労働者の一身上の事情に関する事由 ②労働者の行為・態度に関する事由 ③緊急の経営上の必要性</p> <p>● 上記①～③の存否について次の4段階の審査</p> <p>i. 解雇事由それ自体の存否 ii. 解雇事由の将来にわたっての存否（将来予測の原則） iii. 解雇のみによって除去が可能か（最後の手段の原則） iv. 解雇による使用者側の利益と労働者側の利益の比較考量</p>	<p>の存否 ②解雇理由の労働者への通告 ③労働者への弁明の機会の付与 ④解雇についての協議時の第三者の立会い ⑤能力を理由とする解雇の場合の事前警告 ⑥解雇手続を実践することの企業への影響 ⑦その他の解雇に関する事情</p>	<p>比較等)による判断</p>
【3】③ 不公正解雇に該当した場合の救済	<ul style="list-style-type: none"> ● パブリックポリシー法理違反の解雇と認定された場合：解雇は不法行為として懲罰的賠償も請求可。 ● 契約法理違反の解雇と認定された場合：逸失利益の賠償請求可。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現職復帰+解雇期間中の逸失賃金支払。 ● 現職復帰が相当でないと判断された場合、補償金による救済。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不当解雇補償金の支払い（原則） ● 補償金については、法定の表に基づき、賃金相当額の最低月数と最高月数の範囲で算定。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現職復帰。労働関係の継続が期待できない場合、補償金の支払いによって労働関係の解消を命じることができる（解雇制限法9条、10条）規定もあるが、利用率は低い。 ● 補償金については、勤続年数や月給に基づき算定。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現職復帰+解雇から原職復帰までの賃金相当額の補填（原則） ● 原則復帰に代わる金銭補償については労働者の勤続年数等の事情を考慮し、労働者の解雇前26週分の賃金相当額および年間賃金総額に関する上限額の範囲で算定。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 解雇無効（現職復帰）、解雇期間中の逸失賃金支払等。
【3】④ 整理解雇の要件	<ul style="list-style-type: none"> ● 整理解雇に関する規制（lay-offなど）：あり ● 大規模な人員整理の場合、60日前の通知が必要となる場合もある。（連邦労働者調整・再訓練予告法（通称：WARN法）） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 整理解雇に関する規制：あり ● 要件 <ul style="list-style-type: none"> ①人員削減の必要性（会社が倒産しそう・著しい赤字といったところまでは立証不要） ②解雇回避努力（「その人に適した仕事」を探せば足り 	<ul style="list-style-type: none"> ● 整理解雇に関する規制：あり ● 経済的理由による解雇については一般的な解雇規制に加え特別な規制（一部の手続規制への違反は解雇無効をもたらす） ● 要件：「現実かつ重大な 	<ul style="list-style-type: none"> ● 整理解雇に関する規制：あり ● 要件： <ul style="list-style-type: none"> ①雇用機会が失われること ②配転の可能性がないこと（当該従業員のポジションより低いポジションでも提案することが必要） ③社会的に適切な人選（社 	<ul style="list-style-type: none"> ● 整理解雇に関する規制：あり ● 要件： <ul style="list-style-type: none"> ①当該企業の運営上、人員整理の対象となる労働者の仕事が不要となっていること：他の労働者を当該仕事のために雇用・労働者を他の適当な仕事に 	<ul style="list-style-type: none"> ● 整理解雇に関する規制：あり ● 要件： <ul style="list-style-type: none"> ①人員削減の必要性 ②解雇回避努力 ③人選の合理性 ④手段の妥当性

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合のある事業者では対象者につき先任権がある。 	<p>る)</p> <p>③人選の合理性（勤務成績によって行うのが通常）</p> <p>※手続について「20人以上の従業員を90日以内に解雇する場合労働組合や従業員代表と協議の必要」等の要件が定められている。</p>	<p>事由」があり、</p> <p>①職業訓練・適応措置の実施や再配置等あらゆる努力が実施された、あるいは企業ないもしくは企業の属するグループ内でその労働者の再配置が実現できないこと</p> <p>②経済的事由の重大性があること（「注文または取引高の顕著な低下」等の要素を考慮。企業の規模に応じて判断基準が異なる）義務を</p> <p>③被解雇者の選定基準が適正であること（家族の有無や在職年数等を考慮）</p> <p>（労働法典 1233-3 条）</p>	<p>会的選択）であること</p> <p>→大規模な整理解雇の場合、付加的要件として「連邦雇用エージェンシーへの事前通知」要。</p> <p>※労働者20人以上の企業において、労働者に本質的な不利益を及ぼし得る事業所閉鎖等の「事業所変更」が行われる場合には、使用者は事業所委員会と協議し（「利益調整」）、不利益を補填するための「社会計画」を作成しなければならない（事業所組織法 111 条～113 条）。</p> <p>※「利益調整」において、使用者と事業所委員会が整理解雇の対象となる労働者の名簿を作成したときは、整理解雇事由の存在が推定され、社会的選択（人選基準の合理性）は重大な瑕疵の有無のみが審査される（解雇制限法 1 条 5 項）。</p>	<p>配置転換しない場合は当該要件に該当せず。</p> <p>②当該企業に適用される新仲裁裁定または企業協定の定めに従って必要な協議を行っていること</p>	
 <p>【4】① 法律上定められる解雇禁止事由（主なもの）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人種、性、年齢、障害等 産前産後、育児休業等 公益通報 労働組合への参加及び活動 安全衛生活動（違法な労働慣行に対する反対の意思を示したこと） 使用者への申立・訴訟手続における証言 	<ul style="list-style-type: none"> 性、年齢、人種、障害等 産前産後、育児休業等 公益通報 従業員代表（の活動のための休業等） 労働組合への参加及び活動 安全衛生活動（労働時間、深夜労働、休憩、年次有給休暇に関する違反、日曜就業の拒否、フレキシブルワーク請求等）を理由とする 	<ul style="list-style-type: none"> 差別的解雇（性、年齢、人種、健康状態、障害、組合活動、スト権の正常な行使、政治的意見、宗教的信条、陪審への参加等を理由とする解雇等）、モラルハラスメント・セクシュアルハラスメントの被害者等の解雇等 妊娠中及び母親休暇（産前産後休業）期間とその後 10 週以内の解 	<ul style="list-style-type: none"> 性、年齢、人種、障害等 産前産後、育児休業等 従業員代表 労働組合への参加及び活動 使用者への申立 重度障害者（統合局の許可が必要） 法律または良俗違反の解雇（民法典） 	<ul style="list-style-type: none"> 性、年齢、人種、障害等 産前産後、育児休業等 業務上の傷病 労働組合への参加及び活動 信条 	<ul style="list-style-type: none"> 性、国籍、社会的身分 産前産後、育児休業等 公益通報 業務上の傷病 労働組合の組合員であること等 信条 労働基準監督署への申告、地方労働局長へのあつせん申請等 通常の労働者と同視す

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
	<ul style="list-style-type: none"> ● 陪審への参加 ● 遺伝子情報 	<p>もの</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 使用者への申し立て（転職・訓練受講・通学・公務等のための休暇請求を理由とするもの） ● 陪審への参加 ● 信条 	<p>雇、子の出生後 10 週以内の解雇</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 業務上の傷病（療養期間中の解雇禁止）、各種従業員代表・組合代表委員等の要保護労働者（行政官庁の許可を受けない解雇の禁止）、労働者の基本的自由を侵害する解雇、公益通報 			<p>べきパートタイム労働者につき、パートタイム労働者を理由とするもの</p>
<p>【4】② 法律で禁止する解雇に該当した場合の救済</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止される解雇に該当するとされた場合、各法に従って救済 <p>例：人種・性別等による「意図的な差別取扱い」とされた場合</p> <p>→損害賠償請求認容による救済等 1964 年公民権法第 7 編</p> <p>例：職業安全衛生法違反の申告等を理由とする解雇</p> <p>→再雇用・バックペイ付復職等（OSH 法）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止される解雇に該当するとされた場合、各法に従って救済 <p>例：性、年齢、障害等を理由とする差別的解雇と認定された場合</p> <p>→権利の確認、補償金の支払命令、一定の措置の勧告等（2010 年均等法）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止される解雇（licenciement prohibé）に該当するとされた場合、各法に従って救済 ● 無効となった場合：復職＋解雇期間中の賃金相当額の損害賠償。 ● 労働者が復職を希望しない等、賃金 6 ヶ月分相当額を下回らない補償手当を未払賃金と別途支払う必要がある場合もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止される解雇に該当するとされた場合、強行法規違反として無効 ● 普通（不公正）解雇と同様、原職復帰及び解雇中の未払賃金支払等。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人種・性等による差別的解雇、労働組合員であることなどによる解雇等に関しては一般的保護の対象として、公正労働委員会に対する救済申立が可能。 ● 一般的保護違反の解雇についても、原職復帰等の救済対象。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止される解雇に該当するとされた場合、各法に従って救済 <p>例：産前産後を理由とする解雇→無効（労基法）</p> <p>例：妊娠・出産から 1 年以内の解雇→無効（雇用機会均等法）</p>
<p> 【5】 解雇等につき争う手段</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1964 年公民権法第 7 編など連邦の差別禁止立法違反(人種・宗教・性・出身国・身体的障害・年齢等に基づく雇用差別) <p>→EEOC（雇用機会均等委員会）へ申立前置あり。調停不調の場合のみ民事訴訟の提起が可能</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用審判所への申立 →事前に Acas（助言あっせん局）へのあっせん申立が必要。不公正解雇に関する出訴期間は 3 カ月。 ● 民事裁判所 <p>対象：契約違反の訴え（ボーナス請求や退職後の競業禁止義務違反の訴え）等。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働審判所への申立 調停前置であり、調停不調の場合のみ審判移行。出訴期間は 1 年。 ● 行政裁判所 <p>例）行政官庁による雇用保護計画の承認・認可の決定、要保護労働者の解雇に対する許可に関する不服申立て等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働裁判所への不服申立 解雇の場合、出訴期間は 3 週間（書面による解約告知到達後） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公正労働委員会（fair work commission）への申立（公正労働法に定める不公正解雇等②労働者の一般的保護制度違反の不利益取扱い等の場合） <p>→不公正解雇等についての救済申立は、まず公正労働委員会に行う必要があり、直接連邦裁判所への</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 民事訴訟提起 ● 労働審判申立 →いずれも選択可能であり、地方裁判所等に申立て。 ● 出訴期間：なし

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
	<p>能。(出訴期間：180日)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公正労働基準法及び家族利用休暇法違反 →労働省長官に申立 (出訴期間：2年(故意犯の場合は3年)) ● 職業安全衛生法違反 →OSHA(連邦労働省職業安全衛生局)に申立 (法違反があった日から30日以内) 				<p>訴訟提起はできない</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 連邦裁判所 公正労働委員会の決定は最終的なものとされ、決定に重大な事実誤認がある場合等例外的な場合に再審査請求可能。当事者は再審査請求に不服がある場合や使用者が委員会の決定に従わない場合といった限られた場合に申立が可能。 	
 【6】 解雇等の不利益取扱いを訴訟等で争う場合における立証責任の所在	<ul style="list-style-type: none"> ● 立証責任：労働者にある。 ● 1964年公民権法第7編違反の解雇を主張する場合、差別的取扱い法理による審理等がされ立証責任の分配につき一定程度考慮されている。 <p>【判断枠組み】</p> <p>差別的取扱いの法理</p> <p>①原告による一応の証明</p> <p>②被告による非差別的理由の提示</p> <p>③原告による「口実」の証明(被告が主張する解雇事由(生産性の向上等)が違法な解雇の口実であることの証明)</p> <p>請求が認められた場合：バ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 立証責任：使用者にある。 ● 解雇の公正・不公正の決定のため、まず使用者が解雇理由または主な理由を立証する義務を負う(1996年雇用権法98条第1項)。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 立証責任：使用者にある。 ● 「解雇の現実かつ重大な事由につき」、「疑義が存在するときには、労働者の利益に帰する」(労働法典1235-1条) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 立証責任：使用者にある(立証責任の緩和)。 ● 解雇無効請求においては、使用者が解雇を基礎づける事実(解雇の客観的事由)を立証しなければならない(解雇制限法1条2項4文)。これに対して、労働者は、社会的選択(整理解雇における人選基準)が不当であることについて立証責任を負う(解雇制限法1条3項3文)。その他、個々の解雇事由によって立証責任のルールが確立しているが、一般的には次のような原則を適用。 <p>①労働者が、解雇制限法の適用の要件について立証</p> <p>②使用者が、解雇を基礎づける事実(解雇の客観的事由)を立証</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 立証責任：労働者にある。(一般的な不当解雇の事案の場合) ● 例外：一般的保護違反の主張(職場における権利の行使(職場への苦情、懸念の提起、最低限の資格に関する問い合わせなど)に対する不利な措置として解雇や解雇以外の報復行為が行われたとするもの)に関しては、使用者側に立証責任があるとされている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 立証責任：解雇権濫用については、裁判実務上、労働者は問題なく勤務してきたことなどの概括的な主張をすれば評価根拠事実の主張をしたものと扱われ、使用者側に評価障害事実の主張立証が求められる。 ● 例外：男女雇用機会均等法9条4項では、妊娠中及び出産後1年以内の女性労働者の解雇を無効とし、立証責任を事業者側に転換する規定を置いている。

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
	<p>ックペイ付の復職が原則。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 意図の不要な差別的インパクト（差別的効果）法理（1991年公民権法） <p>それ自体としては差別を含まない中立的な制度や基準であっても、人種や性別によって不均等な効果をもたらすならば違法な差別となりうるとする法理。間接差別の事案において適用される。</p>			<p>③解雇事由が労働者側にあるのか使用者側にあるのかによって異なる。個人的および行動を理由とする解雇においては、使用者が、労働者の雇用継続に対する利益を上回る自己の労働関係解消の利益を立証。整理解雇では、利益衡量は行われず、社会的選択において、使用者側の一定の裁量がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 一般均等待遇法 22 条、遺伝子検査法、民法典 612a などの法律においても同様に立証責任の緩和が認められている。 ● 例外：通報者保護法では、不利益取扱いは通報を理由とする不利益取扱いであることが推定されるとされ（36 条）、立証責任の実質的な転換が図られている特異な立法例とされる。 		

本資料は、次の各国労働法の有識者の御協力のもと消費者庁の責任において作成したものである。

- ・ 國武英生先生（小樽商科大学企業法学科 教授）
- ・ 河野奈月先生（関西大学法学部・法学科 准教授）
- ・ 中窪裕也先生（獨協大学法学部国際関係法学科 特任教授）
- ・ 橋本陽子先生（学習院大学法学部法学科 教授）
- ・ 日野勝吾先生（淑徳大学コミュニティ政策学部コミュニティ政策学科 教授）

本資料は公益通報者保護制度検討会の参考資料として使用するために作成されたものであり、それ以外の目的による使用について、消費者庁は何ら責任を負うものではない。