

主要先進国の公益通報者保護法について

本資料は第2回公益通報者保護制度検討会の「資料8」を、第3回公益通報者保護制度検討会用に配布するものです。

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
 通報者保護を規定した法律 【1】	- 単一の法典は存在せず、証券法や労働安全衛生法（OSH 法）、水質汚濁防止法、安全飲料水法、パイプライン安全改善法、消費者製品安全改善法、食品安全近代化法など、20 本超の各連邦法において個別に内部通報者の保護規定が設けられている - 証券法 ➢ SOX 法（2002 年成立）¹ ➢ Dodd-Frank 法（2010 年成立）²	1996 年雇用権法（公益開示法（1998 年公布）及び企業規制改革法（2013 年公布）及び小規模事業雇用法（2015 年公布）により一部修正）	- サパン II 法（2016 年公布、EU 指令を踏まえ 2022 年一部改正）¹ - サパン II 政令（2022 年制定）	内部通報者保護法（EU 指令を踏まえ 2023 年公布）¹（以下「GWPA」という）	2001 年会社法（Corporations Act 2001 の 2019 年一部改正の 9.4AAA 章（1317AA 条から 1317 AK 条）	- 公益通報者保護法（2004 年公布、2020 年一部改正） - 労働基準法、鉱山保安法、障害者虐待防止法、原子炉等規制法、労働安全衛生法等で行政機関への申告者保護を規定
 法目的 【2】	- 証券法 ➢ SOX 法：エンロン社の粉飾決算等の会計不正の多発を受け、企業会計及び財務諸表の信頼性を向上させ、株式市場の透明性を高め、投資家を保護する ➢ Dodd-Frank 法：リーマンショック後の金融危機を受け、企業の問題を早期に発見できるようにする	（公益開示法） - 労働者が内部通報を行うためのルートを提供する - 通報を行った労働者を不利益や解雇から保護し、そのような事態が発生した場合の救済ルートを提供する - 通報のメリットが認識され、雇用主やその他の人々の行動につながるような、より広範な文化的変化を支援する	- 公的な意思決定プロセス及び経済活動における透明性を強化する - 国際的な汚職撲滅に向けた効果的な対策を実施する - 投資家保護及び経済活動の現代化を図る	GWPA の範囲内の違反に関する情報を、職業上の活動に関連して又は職業上の活動に先立って入手し、GWPA に規定された通報窓口に通報する者を保護する	（9.4AAA 章） - 通報者は、不正行為及び消費者や地域社会に対する危害を特定し、それを告発するという重要な役割を担っているところ、通報者がその懸念を表明することを奨励し、保護する	- 国民の生命、身体及び財産等の保護に関わる法令の遵守を図る - 公益通報者を解雇等の不利益な取扱いから保護する（1 条）
 所管省庁 【3】	各連邦政府機関 ※ ただし、違反に関する通報を理由とする不利益取扱いの申立てについては、各連邦法に基づき労働安全衛生庁（OSHA）が、Dodd-Frank 法に基づき証券取引委員会（SEC）が受付け、調査することができる	ビジネス・貿易省（DBT）	- 人権擁護庁（DDD ; Défenseur des droits） - 汚職防止機構（AFA ; Agence Française Anticorruption） ※ ただし、違反に関する通報を理由とする不利益取扱いの申立てについては、DDD が受付け、当事者に資料提出を命じることができる	連邦司法省（Ministry of Justice）	証券投資委員会（ASIC）	- 消費者庁 - その他法令については各所管官庁

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
 保護される者（通報者等） 【４】	- SOX 法：米国に上場する会社及びその子会社・関連会社の従業員、上場会社の請負業者、下請業者等の従業員（§1514A. (a) (1)） 従業員とは、「現在若しくは過去に上場会社及びその子会社・関連会社の下で働いていた個人、働くことを志願している個人、又はそれらの会社が雇用に影響を与える可能性のある個人」を言う（29 CFR Part 1980）101(g)） - Dodd-Frank 法：SEC に証券法の違反について情報提供した者（特段限定をしていない）（§78u-6 (a) (6) ） - その他の連邦法：各連邦法に規定される通報先に通報を行った従業員等	- 労働者（"Worker"）：過去又は現在において以下に該当する者（雇用権法 43K 条及び 230 条 3 項）であり、雇用契約の存在は必要とされていない - 従業員（雇用契約を締結している者） - 役員（非業務執行取締役を除く） - 派遣労働者、契約社員 - 研修生 - 退職者 - 保護される worker の範囲は、国務大臣の定める命令によって追加することができる	通報すべき事実を業務上知り得た又は業務上知り得た情報ではない場合には自ら知り得た以下の自然人が通報者として保護される。法人の場合は通報者にはならないが、不利益取扱いからは保護される - 従業員、元従業員（雇用関係が終了した者で当該雇用関係継続中に情報を得た者） - 求職者（当該法人に応募し、応募の過程で情報を得た者） - 当該法人の株主、パートナー、総会における議決権保有者 - 当該法人の役員 - 当該法人の取引先及びその役職員 - 内部通報者が就労する企業や業務上関係する企業 - 内部通報者の通報を支援する個人又は法人 - 内部通報者の関係者（個人及び法人） （サパンⅡ法 6-1 条、8 条、10-1 条）	- 職業上の活動に関連して、又は職業上の活動に先立ち、違反に関する情報を入手し、通報した自然人（GWPA1 条 1 項） - 通報又は開示の対象者、及び通報又は開示により影響を受ける者（GWPA1 条 2 項） - 通報に関連し、通報者を支援する者及び通報者と関係のある第三者/法人（GWPA34 条）	現在又は過去において以下に該当する自然人 - 従業員 - 役員（通常、取締役及び秘書役） - 取引先（個人）又は取引先の従業員 ※有給無給を問わず、フリーランスやボランティアも含む - 関連会社又は関連組織の者（通常、会社又は組織と協働して活動する会社又は組織をいう） - 上記の者の配偶者、親族、扶養家族、又はその配偶者の扶養家族（1317AAA 条）	- 労働者、退職者（１年以内）、役員（２条 1 項 1 号、2 号及び 4 号イ） - 取引先事業者の労働者・退職者（請負契約等に基づく事業に現に従事し、又は 1 年以内に従事していた者）、役員（現に請負契約等に基づく事業に従事している者）（２条 1 項 3 号及び 4 号ロ）
 保護対象となる通報先 【５】	- SOX 法： - 従業員に対して監査・監督権限を有する者 ※ 上司や通報窓口等 - 連邦司法当局、連邦規制当局 - 連邦議会の議員 （§1514A. (a) (1) (A) to (C) 、(2)） - Dodd-Frank 法：SEC（§78u-6. (h) (1) (A)） - その他の連邦法: 各連邦法によって異なるが、通常、雇用主や連邦政府、州政府又は検察官などが含まれる	- 雇用主又はその他の責任者（雇用権法 43C 条） - 弁護士（雇用権法 43D 条） - 通報者が、法令で定められた個人又は組織に雇用されている場合は、イギリス又はスコットランド政府の各大臣（例－通報者が NHS や公共団体に雇用されている場合）（雇用権法 43E 条） - 指定機関（FCA¹ や HMRC² 等）（雇用権法 43F 条） - 外部メディア等（雇用権法 43G 条）	- 事業者内部（直接又は間接的な上司又は雇用主が指定した連絡先：内部通報） - 所轄の公的機関（外部通報） - 公開 （サパンⅡ法 8 条）	- 事業者内部（雇用主の法人内の内部通報窓口への通報：内部通報） - 所轄の行政機関（外部通報） - 公開 （GWPA1 条 1 項）	- 事業者内部の適格受領者¹（1317AAC 条 1 項） - 規制当局²（1317AA 条 1 項） - 弁護士（通報者保護に関する法的助言又は代理を目的として通報を受ける場合）（1317AA 条） - 公益に資する場合又は緊急の場合（詳細は下記「報道機関等への外部通報の要件」参照）に限り、上記に加え、 - ジャーナリスト（1317AAD 条 3 項で定義） - 連邦、州又は準州議会の議員（1317AAD 条）	- 事業者内部（限定はない） - 権限を有する行政機関 - 報道機関等 （２条 1 項柱書）

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
 通報対象 事実 【6】	- SOX 法：証券詐欺、株主詐欺、銀行詐欺、郵便詐欺又は通信詐欺を禁じる連邦法違反や SEC 規則の違反（§1514A. (a) (1)） - Dodd-Frank 法：SOX 法、1934 年証券取引法等、SEC が所管する証券法令違反に関連する情報（§78u-6. (a) (6)） - その他の連邦法：対象法令に違反すると合理的に疑われる事実	- 犯罪 - 遵守すべき法的義務への違反 - 裁判の誤り - 個人の健康や安全への危険 - 環境の破壊 - 以上の事項を示す情報の故意の隠蔽（雇用権法 43B 条 1 項）	- 犯罪行為 - 一般公益に対する脅威又は危害 - EU 法/規制又は国際公約の違反 - 違反を隠蔽する企て（サパン II 法 6 条）	- 犯罪行為 - 生命、身体、健康又は従業員若しくは従業員の代表者（ワークスカウンシルのメンバー等）の権利を保護する法令の規定により行政罰の対象となる違反行為 - 特定分野（マネーロンダリング及びテロ資金供与防止、製品安全、道路・鉄道・航空海上交通の安全、危険物輸送、環境保護、放射線防護、再生可能エネルギー及びエネルギー効率、食品及び飼料の安全、臓器及びヒト由来物質・材料の質と安全性、タバコ製品、消費者保護、プライバシー及び電子通信、GDPR、情報システムの安全性、株主及び株式会社の権利、会計監査、公共調達、金融規制監視、税法等）の連邦法及び州法の違反 - EU の条約・法・規則の違反（GWPA2 条）	- 以下を含む、企業又は団体の不正又は不適切な状態 - 会社法及び金融セクターに関する法律の違反又は抵触 12 か月以上の懲役刑が科せられる可能性のある連邦法の犯罪 - 公衆又は金融システムへの危害（1317AA 条 4 項及び 5 項）	- 対象法律に違反する①犯罪行為又は過料対象行為、②最終的に刑罰又は過料につながる行為 - 対象法律は、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律を法の別表・政令で規定（2 条 3 項）
 通報対象 に含まれないもの 【7】	規定なし	依頼者が法的助言を得るために弁護士に提供した法的特権の及ぶ情報（雇用権法 43B 条 4 項） ※ 雇用権法上、公務員のうち、国防部門、情報機関及び政府通信本部における者は worker から除外されている	- 国防機密情報 - 諜報機関の機密情報 - 医療機密情報 - 弁護士と依頼人との間の機密情報 - 司法の審議の機密情報 - 捜査の機密情報（サパン II 法 6 条 2 項）	- 国家の安全保障に関する情報 - 諜報機関の機密情報 - 公共契約の受注に関する情報 - 裁判官、弁護士、弁理士、公証人、医師、歯科医師、薬剤師及び医療専門職の職業上の秘密の対象となる情報（GWPA4 条及び 5 条）	個人的な業務に関する苦情（1317AADA 条で定義） もっとも、個人的な業務に関する苦情は、通報者の現在又は過去の雇用に関連し、かつ通報者個人にのみ影響を及ぼすものと狭く定義され、当該通報が会社にとってより広範な意味を持つ場合、他の従業員にも関係するものである場合、又は通報者であること若しくは通報者であるとの疑いをかけられたことにより被った不利益に関するものである場合は、通報対象となる（1317AADA 条）	- 刑事罰、過料の対象ではない行為 - 対象外法律 - 専ら国家の機能に関わる法律（公職選挙法、税法等） - 専ら法人の内部管理に関わる法律（独立行政法人通則法等） - 各種事業の振興や促進のための法律

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
 保護要件 （内部又は行政機関への通報） 【8】	- SOX 法：対象となる法令違反がある又はあったと合理的に信じて雇用主や当局に通報することや当局の調査に協力すること（§1514A. (a)） - Dodd-Frank 法：通報の態様が合法的であること（§78u-6. (h) (1) (A)） - その他の連邦法：各連邦法令の違反がある又はあったと合理的に信じて雇用主や当局に通報することや当局の調査に協力すること	- 通報対象事実が過去に起きたことか、現在起きていることか、今後起きる見込みがあることであるかどうかは問わない（雇用権法 43B 条 2 項） - 通報が犯罪を構成しないこと（雇用権法 43B 条 3 項） - 事業者内部（雇用主又は雇用主以外の責任者）、弁護士、又はイギリス若しくはスコットランド政府の各大臣への通報（雇用権法 43B 条 1 項、43C 条及び 43E 条、企業規制改革法 17 条） - 公益性があること、かつ、 - 保護の対象となる通報内容に該当する可能性があると合理的に考えられること ※ 企業規制改革法により「誠実性要件」（in good faith）は削除され、雇用審判所の裁定で補償金額を最大 25%減額できる要素となっている - 指定機関への通報（雇用権法 43F 条） - 上記 2 要件に加え、かつ、 - 通報内容が当該指定機関の取扱う事項であると合理的に考えられること - 当該通報内容やこれに関連する申立てが真実相当と考えられること	- 善意であり、直接的に金銭的見返りを得る意図ではないこと - 通報対象事実が発生した、または発生する可能性が非常に高いこと（サパンⅡ法 6 条、8 条 1 項、10 条 1 項） ※ 通報者は直接行政機関に通報することができるが、内部通報を優先させることにより、違反がより適切に是正される見込みがあり、かつ、雇用主からの報復措置がない場合等は、内部通報を行うことが推奨されている（サパンⅡ法 8 条 I）	- 通報時に通報内容（違反に関する情報）が真実であると信じるに足る合理的な理由があること - 通報内容が GWPA の適用範囲内であること、又は通報者/支援者が通報内容が GWPA の適用範囲内であると信じるに足る合理的な理由があったこと（GWPA33 条 1 項及び 34 条 1 項）	- 不正行為又は不適切な状態若しくは状況があると疑うに足る合理的な根拠があること - 通報は善意で行われる必要はない。私益（会社から利益を得るため、解雇の可能性を阻止するため等）により行われる場合等、通報の動機は関係なく、通報者自身が疑うに足る合理的な根拠を有することが必要とされる（1317AA 条 4 項）	- 不正の目的ではないこと（2 条） - 事業者内部（3 条 1 号） - 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料すること - 権限を有する行政機関への通報 以下のいずれか（3 条 2 号） - 通報対象事実が生じ、又は生じようとしていると信ずるに足る相当の理由があること、又は - 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料し、かつ、通報者の氏名等を含む所定の内容の書面を提出すること ※ 役員の外部通報には、調査是正措置前置の要件が追加されている

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
 通報者の保護 （禁止される報復行為） 【9】	- SOX 法: 上場会社(国内外の子会社・関連会社を含む)及びその役員、従業員等は、従業員による合法的な行為を理由として、当該従業員に解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、または雇用条件におけるその他の差別を行ってはならない (§1514A. (a)) - Dodd-Frank 法: 雇用主は、内部告発者が行った合法的な行為を理由として、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、直接的または間接的な雇用条件における差別、その他いかなる差別も行ってはならない (§78u-6. (h) (1) (A)) - その他の連邦法: 各法で雇用主や連邦政府、州政府又は検察官などに対する通報を理由とする報復行為を禁止している ※ OSHA の Investigation Manual Chapter 2 V. C. (27 頁) FAQ によれば、報復行為の例として、解雇又はレイオフ、降格、残業又は昇進の拒否、給与又は時間の削減、昇進の見込みに影響を与える配置転換、懲戒処分、手当の拒否、雇用又は再雇用の不履行、ブラックリスト（従業員の将来の就職を意図的に妨害すること）、威圧的／嫌がらせ、脅迫が挙げられている	- 従業員（雇用権法 230 条 1 項が規定する、雇用契約に基づき労務を提供する者）は、解雇の（唯一の）理由又は 2 つ以上の理由がある場合にはその主な理由が、保護される通報を行ったことである場合、不公正解雇とみなされる（雇用権法 103A 条） (コモン・ロー上、労働者の解雇は原則自由だが、)従業員には不公正に解雇されない権利がある（雇用権法 94 条 1 項） - 労働者は、通報をしたことにより、いかなる不利益取扱いも受けない権利を有する（雇用権法 47B 条 1 項） - 法文上、不利益取扱いの定義は規定されていないが、実務上、不利益な取扱いがあったか否かは、合理的な労働者が、自身に対する取扱いについて、あらゆる状況を考慮したときに不利益と感じるかどうかという基準で判断されている - 雇用審判所の判断で以下が通報を理由とする不利益取扱いとされた事例がある ➤ 停職処分 ➤ シフト制の労働者のシフト時間を減らすこと ➤ 職場におけるいじめやハラスメント ➤ 過去に通報を行ったことを理由とする採用段階における差別的取扱い ➤ 通報者の職業の適性について雇用主が悪意ある根拠のない照会を行うこと ➤ 通報後に調査が実施されないこと	- 労働者等は、この法律に規定される条件の下で通報したことを理由として、報復の対象となったり、特に以下のような形態でそのような措置を講じようとする脅迫や企てを受けたりしてはならない ➤ 出勤停止、レイオフ、解雇その他それに準じる措置 ➤ 降格又は昇進の却下 ➤ 配置転換、転勤、減給、就業時間の変更 ➤ 研修の停止 ➤ 業績評価又は在職証明における否定的な評価 ➤ 金銭的不利益を含む、懲戒処分、譴責その他の処分 ➤ 強制、脅迫、嫌がらせ、無視 ➤ 差別、不利又は不公平な取り扱い ➤ 有期から無期の雇用契約への変更に正当な期待を有している場合に、無期雇用契約に変更しないこと ➤ 有期又は臨時雇用契約の不更新又は早期終了 ➤ 信用毀損を含む経済的損害 ➤ 非公式又は公式のブラックリストへの掲載 ➤ 商品又はサービスに関する契約の早期解除又は解約 ➤ ライセンス又は許認可の取消し ➤ 不適切な精神科又は医療への紹介 （サパンⅡ法 10 - 1 条 2 項）	- 通報者に対する報復、脅迫、報復の試みを禁止する（GWPA36 条 1 項） - 報復とは、通報を理由として、通報者に対して不当な不利益を与えること又は与えるおそれのある職務上の作為又は不作為をいう（GWPA3 条 6 項）	- 通報（通報したとの疑いを含む）を理由とする不利益取扱いを禁止する（1317AC 条） - これに限らないが、「不利益取扱い」は以下の内容を含む - 解雇 - 勤務中の負傷 - 地位または職務を不利な条件で変更すること - 他の従業員との間の差別 - 嫌がらせまたは脅迫 - 精神的危害を含む、危害または傷害 - 財産に対する損害 - 個人の名誉を傷つける行為 - 個人の事業または財務上の損害 - その他の損害 （1317ADA 条） ※ 取引先である個人との取引契約の終了も含むと解される	- 事業者による公益通報を理由とする解雇/契約解除は無効（3 条、4 条） - 降格、減給、退職金の不支給その他不利益取扱いは禁止（5 条） ※地位の得喪、人事上の取扱い、経済待遇上の取扱い、精神上・生活上の取扱いが含まれると解されている ※役員の解雇は禁止されていない

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
 通報者の 地位・損 害の回復 ・救済プ ロセスに おける行 政当局の 関与 【10】	- SOX 法その他の連邦法：通報者たる労働者が不利益取扱いを受けた場合、当該不利益取扱いがなされてから 180 日以内に労働省長官（OSHA（労働安全衛生庁）の局長に権限を委任）に不服申立てを行い、救済を求めることができる（§ 1514A.(a)など） - SOX 法その他の連邦法：法律の規定に基づき、OSHA は、通報に関して不利益な取扱いを受けた労働者等の通報窓口かつ調査機関となり、事業者に救済措置を命じることができる。OSHA が 180 日以内に最終決定を行わない場合、通報者は地方裁判所に提訴することができる	公益通報に関する申立てに限らず、2014 年 5 月以降、雇用審判所に不服申立てを行う前に、ビジネス・貿易省 (DBT) 傘下の独立した公的機関である労働紛争の助言仲裁斡旋機関 (Advisory, Conciliation and Arbitration Service: Acas) で訴訟前調停手続きを行うことが義務づけられている（雇用審判法 18A 条 1 項） ※ 助言・調停・仲裁サービス（Acas）は、より良い雇用関係を通じて組織と労働生活を改善することを目的として 1974 年に設立された公的機関で、雇用主、被雇用者、労働組合に無料の法的アドバイス等をしている	- 通報者が、通報を理由に禁止される不利益取扱いを受けた場合には、DDD（人権擁護庁）に救済を求めることができる - 申請人と被申請人は、DDD からの要請があれば、証拠資料の提出に応じる義務を負う - 資料提出要求に応じない場合、DDD は、緊急審理裁判官に資料提出仮命令を求めることができる他、妨害罪として刑事裁判所に提訴できる - DDD は、雇用主に対する職場復帰、補償の勧告を行うことができる（ただし、法的な拘束力はない）他、オブザーバーとして裁判に参加し、裁判所で見解を述べることを要求できる - DDD 又は所轄の公的機関による心理的支援を行い、また、通報の結果、通報者の財政状況が著しく悪化したと認めるときは、一時的な経済的援助を与えることができる。（サパンⅡ法 14 条 1 項）	規定なし	規定なし	
 民事訴訟 を通じた 不利益取 扱いから の救済規 定 【11】	- SOX 法:通報を理由とする不利益取扱いに関する訴訟で勝訴した被雇用者は、原状回復に必要なすべての救済（差別がなければ従業員が有していたはずの年功序列と同じ地位での復職、利息を伴うバックペイ、及び、訴訟費用、専門家証人費用及び合理的な弁護士費用など、差別の結果として被った特別損害の補償を含む）を受ける権利がある（§1514A.(c)） - その他の連邦法:連邦法によって異なるが、復職、前払金、バックペイ、補償的損害賠償、懲罰的損害賠償、弁護士費用、利息、非金銭的救済措置などが法律で規定されている	- 通報により解雇その他の不利益な取扱いを受けた者は、解雇の場合、効力発生から 3 か月以内、その他の不利益取扱いの場合、当該不利益取扱いが最初に行われた日から 3 か月以内に雇用審判所に申立てを行うことができる（雇用権法 111 条 2 項（a）、48 条 3 項） （通常の不当解雇の申立てには 2 年間の継続雇用要件があるが、）通報を理由とする不当解雇については、2 年間の継続雇用要件が適用されない（雇用権法 103A 条）	- 通報したことにより雇用契約を解除された労働者は、労働裁判所のレフェレ裁判（急速審理手続-フランスにおける仮処分命令の制度）を提起することができる（サパンⅡ法 12 条） - 通報を理由に不当解雇があった場合、解雇は無効であり、裁判所は、不当解雇に基づく損害賠償及び職場への復帰を命ずることができる（サパンⅡ法 11 条） - 労働者である通報者が通報を理由とする不利益取扱いの申立てを行った場合、労働審判所は、他の制裁に加え、雇用主に対し、従業員の職業訓練個人口座	不利益取扱い禁止に違反した場合、雇用主は、通報者に損害を賠償しなければならない（GWPA37 条）	- 不利益取扱いに対する補償や救済について、裁判所は以下を含む命令を行う可能性がある ➢ 損失、損害に対する賠償金 ➢ 解雇された場合、同一又は同等の地位への復職 ➢ 損害・妨害行為の差止め ➢ 謝罪 ➢ 懲罰的損害賠償 ➢ 裁判所が適切と認めるその他命令（1317AE 条）	- 事業者による通報を理由とする解雇/契約解除は無効（3 条、4 条） - 降格、減給、退職金の不支給その他不利益取扱いは禁止（5 条） ※ 公益通報を理由に不利益取扱いを受けた者は、民法 709 条等に基づき、事業者に対し、損害賠償を請求することができる

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
	Dodd-Frank 法: 通報者は救済を受けるために連邦地方裁判所に訴えを提起することができる。提訴期間は不利益取扱いを禁止する条項の違反が起きた日から 6 年間、又は訴訟提起のための重要な事実を知り、又は合理的に知り得た日から 3 年間（ただし、違反が起きた日から 10 年以内に）以内でなければならない。また、通報を理由とする不利益取扱いに関する訴訟で勝訴した被雇用者の救済には、差別がなければ付与されていた当該通報者の年功序列に応じた地位での復職、バックペイの 2 倍の金額（利子付き）、訴訟費用、専門家証人費用、妥当な弁護士費用の補償が含まなければならない（§78u–6.(h)(1)(B) and (C)）	- 通報者の申立てが雇用審判所に正当と認められた場合、通報者の要求に従い、雇用審判所は、復職若しくは再雇用の命令又は補償（慰謝料を含む）の裁定をすることができる。通常の不当解雇に適用される補償の上限額（週に 700 ポンド）がなく、慰謝料を含めることができる（雇用権法 103 条 A、108 条 3 項、112 条、113 条、及び 118 条から 124 条 1A 項） - 通報が誠実に行われなかった場合には、補償額を 25% まで減額することができる（雇用権法 49 条 6A 項、123 条 6A 項） - 通報者は、雇用主からの直接の不利益取扱いだけではなく、通報者の雇用主が使用する他の労働者が、当該雇用主との間の雇用契約に基づく業務の中で行った不利益取扱いを受けない権利が保障されている。雇用主は上記不利益取扱いを自ら行ったものとして責任（代位責任）を負い、かかる不利益取扱いについて知っていたか、又は、承認を与えたかは重要ではない（雇用権法 47B 条 (1A)～(1C)） - 雇用主は、当該他の労働者が当該行為を行うことを防止するためのあらゆる合理的な対応を行ったことを証明することにより、代位弁済を免れることができる（雇用権法 47B 条（1D））	に 8,000 ユーロまで積み立てを命じることができる （サパン II 法 12 条 2 項）			
 通報者の立証責任の分配に	※ 通常、不公正解雇やその他の不当な扱いについては、第一に労働者が立証責任を負う 各連邦法によって異なるが、多くの連邦法が通常の訴訟における標準的な立証責任の基準である「あれなければこれなし」	※ 通常、不公正解雇（勤続年数 2 年以内の場合に申立てがが可能）については、雇用主が正当な理由の立証責任を負うが、差別による不当な扱いについては、第一に労働者が立証責任を負う	※ 通常、不公正解雇や差別による不当な扱いについては、労働者の立証責任が軽減されており、雇用主が正当な理由の立証責任を負う 通報者に対する報復措置について申立てが行われた場合、通報	※ 通常、不公正解雇や差別による不当な扱いについては、雇用主が理由の立証責任を負う 通報者が通報したことを理由に不利益取扱いを被ったことを主張する場合、その不利益取扱いは通報に対する報復としてなさ	※ 通常、不公正解雇については、労働者がその理由の立証責任を負っている。他方で、職場における権利の行使（職場への苦情申し立て、懸念の提起、最低限の資格に関する問い合わせなど）を理由とする解雇その他の	※ 解雇権濫用の裁判実務では、労働者から何ら落ち度なく勤務してきたこと等の概括的な主張があれば、解雇権濫用の評価根拠

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
関する規定 【12】	（通報がない場合には不利益な取扱いを受けなかったこと）の基準（But For Standard）よりも立証のハードルが低い寄与因子（Contributing Factor）の基準³又は動機づけ要因（Motivating Factor）の基準⁴を採用しているものの、労働者は通報と不利益取扱いの因果関係について一応の証明責任（prima facie）を負っている - SOX 法：寄与因子（Contributing Factor）の基準が用いられる。 （※49 U.S. Code § 42121（b）(2)(B)(i)） - Dodd-Frank 法：規定なし	- 通報者が通報したことを理由に不利益取扱いを受けたとして、雇用審判所に提訴した場合、「申立人は、蓋然性の均衡に従って主張の立証責任を負う」という一般原則がある - 通報者は、公益開示法に従い、保護される通報をしたこと、及び、不利益取扱いがあったことを立証する責任を負い、雇用主は、当該不利益取扱いの理由を立証する責任を負う 雇用主が通報者に対する不利益取扱いについて正当な理由を証明できない場合、雇用審判所はその不利益取扱いが通報に起因するものであると推定する（infer）ことができる（推定することが義務ではない） （雇権法第 48 条 2 項）	者が通報対象事実を通報したと推定できる証拠を提出する場合には、当該報復措置の理由の立証責任は雇用主にある （サパンⅡ法 10－1 条 3 項）	れたものと推定される （GWPA36 条 2 項）	報復については、雇用主がその理由の立証責任を負う 通報者が不利益取扱いを受けたと主張（不利益取扱いが行われた際に、雇用主が、通報者が通報したことを信じていた又は疑っていた可能性を合理的に示唆する証拠を提出）した場合、雇用主（又は不利益取扱いを行った個人）は通報を理由とする不利益取扱いがなかったことを立証する責任を負う （1317AD 条 2B 項）	事実として具体的事実の主張があったものとされ、雇用主に、解雇権濫用の評価障害事実を主張立証させる運用が一般的とされる。 規定なし
 公益通報や公益通報に伴う行為についての責任の免除 【13】	通報の態様は合法的である必要がある	- いかなる合意も通報者が保護される通報を行うことを妨げる限度で無効としている（雇権法 43 条 J） - 通報に伴い何らかの刑事上の罪を犯した場合、刑事責任は免責されない（雇権法 43 条 B 第 3 項） ※ たとえ通報が保護要件を充足しない場合であっても、コモン・ロー上、公益目的での秘密情報の開示を守秘義務違反の例外とする原則があるため、この観点からも、特に通報に伴う秘密情報の開示については、通報者は責任を負わないと解されている。このため、雇用主が通報に伴う機密文書の複写や持出などを理由に、通報者に対して解雇その他の懲戒処分を行うことは認められないと考えられる	- 善意の通報者が、法の要件を満たした通報を行うにあたり、営業秘密を取得、利用又は開示したとしても、営業秘密侵害の責任を免責される（商法 L.151－8 条 2 号） - 法が守秘義務を定めている場合であっても、かかる漏洩が公益のために必要な範囲でなされたとき、刑事責任を負わない。また、合法的に知り得た情報を含む文書またはその他の媒体を持ち去り、流用し、隠匿した場合にも、刑事責任を負わない。（サパンⅡ法 10－1 条 1 項、7 条、刑法 122 条の 9） - 通報者に対する悪意ある訴訟は 60,000 ユーロ以下の民事制裁金（サパンⅡ法 13 条） ※ 国家防衛機密、患者の機密情報、弁護士の守秘義務の対象となる依頼者に関する情報は、免責の対象外	- 情報の入手自体が犯罪を構成する場合（例えば、情報を入手するために不法侵入をした場合）を除き、通報または開示した情報の取得またはアクセスに対して法的責任を負わない（GWPA35 条 1 項） - 通報者は、通報または開示の過程でなされた情報の開示が犯罪の発見に必要であると信じるに足りる相当な理由があった場合に限り、開示の制限に違反せず、法的責任を問われない（GWPA35 条 2 項）	- 通報者は、通報を理由として民事、刑事、行政上の責任（懲戒処分を含む）を負わない - 通報者に対し、通報を理由として契約上の救済措置の要求又は権利の行使ができない - 通報に伴う行為の免責については、特段の規定はない （1317AB 条）	- 事業者は、公益通報によって損害を受けたことを理由として、公益通報者に対して損害賠償を請求することはできない（7 条） - 通報に伴う行為の免責については、特段の規定はない

 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
通報者に関する情報漏洩の禁止 【14】	- SOX 法：守秘義務の規定はないが、上場会社(国内外の子会社及び関連会社を含む)には、企業の疑わしい会計又は監査の懸念を従業員が秘密裏かつ匿名で提出することができる手続きを定める義務がある (Section 301 (m) (4) (A) and (B)) ※ ただし、近年の裁判において、通報者の身元を暴いたり開示したりするだけでも、SOX 法では通報を一要因とする不利益取扱いにあたる、と判示されている。	- 通報者に関する情報漏洩に関し、通報者を特定可能な情報を守秘する法的義務はない ※ コモン・ロー上、雇用主は労働者に対して、一般的な守秘義務を負う ※ 通報者の情報を含む個人データの侵害については、英国一般データ保護規則及び 2018 年イギリスデータ保護法によって規律されており、違反に対しては制裁金等が課される	- 内部通報窓口や上司（内部通報手続に関する定めがない場合）について、通報者に関する情報の守秘義務があり、通報者を特定し得る情報は、司法当局に開示する場合を除き、通報者の同意がある場合のみ開示することができる (サパンⅡ法 9 条 1 項) - 通報で言及された人物に関する情報の守秘義務もあり、通報された人物を特定し得る情報は、司法当局に開示する場合を除き、通報が十分な根拠があることが確認された場合にのみ、開示することができる (サパンⅡ法 9 条 1 項)	- 内部通報窓口は内部通報者、通報対象者、通報で言及された者に関する情報の守秘義務あり (GWPA8 条) - 内部通報者を特定可能な情報を通報窓口担当者以外の者と共有することは、GWPA9 条に基づく例外が適用されない限り、守秘義務違反とみなされる可能性がある。但し、(i)フォローアップ措置に必要であり、かつ、(ii) 内部通報者の同意がある場合には、通報窓口担当者以外に開示可 (GWPA8 条)	- 通報者を特定可能な情報の開示は犯罪（通報者本人が同意した場合、又は ASIC、APRA、オーストラリア連邦警察若しくは弁護士に報告する場合を除く） (1317AAE 条) - 従事者は通報者を特定させる事項について守秘義務を負う（12 条）
通報妨害の禁止 【15】	- SOX 法及びその他の連邦法：通報を理由とする不利益な取扱いを受けない権利および救済は、いかなる合意、方針、または雇用条件によっても放棄することはできない - Dodd-Frank 法：通報の妨害が禁止されている (Rules§ 240.21F-17)	通報を妨害する趣旨の合意（守秘義務、情報の目的外使用禁止等）は無効（雇用権法 43J 条）	サパンⅡ法に基づく保護を制限又は放棄させる趣旨の事前の取決めは無効 (サパンⅡ法 12- I 条)	- GWPA の下で保護される情報提供者または個人の権利を制限する協定は無効 (GWPA39 条) - 通報や通報者と通報窓口との連絡を妨害したり、妨害しようとする行為は禁止 (GWPA7 条)	- 特段の規定はないが、通報妨害は、不利益取扱いやその脅迫に該当する可能性がある - 特段の規定はない
内部通報対応の体制整備義務 【16】	- 連邦量刑ガイドライン（裁判所が量刑を判断するにあたり、一定のコンプライアンス・プログラムを備えていた企業には、量刑上の軽減を認める指針） ：企業のコンプライアンス体制の存否を制裁金額の決定の考慮要因としている。実効的なコンプライアンス・プログラムの一環として、企業は、従業員その他の代理人が企業内の他の者の違法行為を報復の恐れなく通報・相談できる制度（例えば、秘密裏に匿名で通報できる制度を含む）を構築し、周知しなければならない。	規定なし (ただし、金融機関等の一定の事業者を除く)	2 事業年度連続で従業員 50 人以上の基準を満たした場合、企業は内部通報の受領、処理のための手続きを策定する義務がある (サパンⅡ 8 条) - 上記手続きを策定するに際しては、社会経済委員会（労働者代表機関）との事前協議が必要 (サパンⅡ 8 条) - 従業員数が 500 名以上で、かつ連結売上高が 1 億ユーロを超える企業の場合、その子会社も含め、 ① 行動規範を定め、内部規程と統合すること	- 従業員が 50 名以上の雇用主に内部通報窓口の設置義務あり (GWPA12 条 2 項) - 金融機関は従業員数にかかわらず、内部通報窓口の設置義務あり (GWPA12 条 3 項)	- 上場会社、非公開大会社及び登録年金法人の受託者は内部通報規程の制定義務を負う - 大会社とは、当該会社及び当該会社が支配する他の会社が、以下の要件のうち 2 つ以上を満たすものをいう ➢ 年間売上高が合計 5,000 万豪ドル以上 ➢ 総資産が合計 2,500 万豪ドル以上 ➢ 従業員が合計 100 名以上 - 内部通報規程は、以下の内容を含んでおり、役員・従業員が入手できる必要がある - 従業員数 300 人超の事業者には、内部通報に適切に対応するための体制整備義務がある (11 条 1 項及び 2 項) - 従業員数 300 名以下の事業者は努力義務 (11 条 3 項) ※ コーポレートガバナンス・コードでは、上場会社に内部通報窓口の設置が求められている

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
	(§ 8B2.1. (B)(5)(c)) - 司法省「企業コンプライアンス・プログラム評価」ガイダンス（2023 年 3 月改訂）Section I.D. ：検察官が司法取引を締結する際に考慮する違反企業の既存のコンプライアンス・プログラムの評価要素の一つとして、匿名性を確保した内部通報制度の整備状況についての記載がある - SOX 法：上場会社（国内外の子会社・関連会社を含む）は、監査委員会が主体となり、以下の制度／手続を定める義務がある ① 会計、管理会計、監査事項に関して、従業員の申立てを受理し、対応し、かつ、 ② 疑わしい会計又は監査の懸念を従業員が秘密裏かつ匿名で提出することができる手続き (Section 301 (m) (4) (A)、(B)) - Dodd-Frank 法：規定なし		② 従業員に研修を実施すること ③ 行動規範に反する行為等に関する従業員からの報告を受けるための内部通報制度を整備すること 等の汚職防止措置を講ずる義務がある (サパンⅡ 法第 17 条) - 内部通報制度とは、行動規範違反の可能性のある行為や状況について、従業員が専任の窓口に通報できるようにするために企業が実施する手続き(AFA 指針) - 企業は、以下の内容を含む内部通報受付対応の手続きを策定する必要 ① 受付担当者と対応責任者 ② 通報者を特定する情報や通報内容の保秘 ③ 通報者に必要な手続き ④ 通報の受領通知や対応に要する期間や調査のために取られる行動 ⑤ 通報者を特定するデータの取扱 (AFA 指針)		➢ 通報者が利用できる保護の内容 ➢ 誰に、どのように通報を行うことができるか ➢ 会社がどのように通報者を支援し、不利益取扱いから保護するか ➢ 会社がどのように通報内容が調査するか ➢ 通報内容に含まれる従業員、又は通報に関連する従業員の公正な処遇を確保する方法 ➢ 役員及び従業員に対して、内部通報規程をどのように周知させるか ➢ 本項の目的のために規則で定める事項 (1317AI 条)	
 罰則 (刑事罰・行政罰) 【17】	内部通報の体制整備義務違反 ① 裁判所が量刑を判断する際に考慮する違反企業の既存のコンプライアンス・プログラムの評価要素の一つとなっている ② SOX 法：上場会社(国内外の子会社及び関連会社を含む)による内部通報手続きの策定義務違反は SEC による行政処分や民事罰の対象となる	規定なし	内部通報対応などの体制整備義務違反 ① 従業員数 500 名以上等の AFA による警告・勧告等を経た後、自然人には最大 20 万ユーロ、法人には 100 万ユーロ以下の罰金（サパンⅡ 法 17 条） 通報を理由とする不利益取扱い ① 通報を理由とする差別は、以下等の場合、懲	内部通報対応などの体制整備義務違反 ① 内部通報窓口未設置の雇用主には 20,000 ユーロ以下の過料 通報を理由とする不利益取扱い ① 報復又は報復未遂に対して、個人に 50,000 ユーロ以下の過料	内部通報規程の整備義務違反（1317AI 条 1 項から 3 項） ➢ 個人-60 罰金単位（18,780 豪ドル） ➢ 法人-600 罰金単位（187,800 豪ドル） 通報を理由とする不利益取扱い又はその脅迫（1317AC 条 1 項から 3 項） ➢ 以下のいずれか又は両方	内部通報対応の体制整備義務違反 ① 規定なし（15 条、16 条に指導、助言、勧告、勧告に従わない場合の公表措置の規定あり） 通報を理由とする不利益取扱い

 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
③ Dodd-Frank 法：内部通報に関する規定なし ■ 通報を理由とする不利益取扱い/通報の妨害 ① 連邦犯罪又は連邦犯罪と見受けられる行為に関し、真実の情報を法執行機関に提供することについて、故意に、報復の目的で個人の正当な雇用又は生活を妨害した者は罰金又は 10 年以下の懲役、若しくはその両方 (§1513 (e)) ② Dodd-Frank 法：証券法違反の可能性について個人が SEC に通報することに対する不利益取扱いや SEC 職員と直接やり取りすることを妨げる行為は、民事罰の対象となる (§ 78u(d)(3)) ■ 悪意のある通報者に対する罰則 ① SOX 法：軽率または悪意を持って苦情を申し立てた従業員は、最高 1,000 ドルの弁護士費用を負担する可能性がある ② Dodd-Frank 法：虚偽の通報を行った者及び 3 回以上根拠のない通報を行った者に対しては、SEC は、報奨金制度への参加を永久に禁止することができる (§ 240.21F-8(e)(1))。加えて、報奨金制度の適用を受けるためには、偽証罪の制裁を伴う宣誓を行わなければならない (§ 240.21F-9(b))		役 3 年及び 45,000 ユーロの罰金、法人の場合は 225,000 ユーロの罰金（フランス刑法 225-2 条） ➢ 商品またはサービスの提供を拒否すること； ➢ 経済活動の正常な実施を妨害すること； ➢ 雇用の拒否、懲罰、解雇； 差別的拒否が、公衆に開放された場所、または立ち入りを禁止する目的で行われた場合、罰則は 5 年の禁固刑と 75,000 ユーロの罰金に引き上げられる。 ■ 通報の妨害 ① いかなる形であれ通報を妨害した者は 1 年以下の拘禁刑及び 15,000 ユーロの罰金、法人の場合は 75,000 ユーロの罰金。さらに追加的に刑事判決について内部又は外部への公表措置（サパンⅡ法 13 条） ■ 通報者を特定する情報の守秘義務違反 ① 個人に対しては 2 年以下の拘禁刑及び/又は 30,000 ユーロ以下の罰金 ② 法人に対しては 150,000 ユーロ以下の罰金（サパンⅡ法 9 条） ■ 悪意のある通報者に対する罰則 ① 通報事実が真実ではないと知りながら（すなわち悪意を持って）通報を行った者は、刑法により 5 年の拘禁刑及び 45,000 ユーロの罰金（刑法 226-10 条 1 項）	② 法人に対しては、報復、報復未遂について最高 500,000 ユーロの過料 ■ 通報の妨害 ① 通報やその後の連絡を妨害した場合、又は妨害しようとした場合 50,000 ユーロ以下の過料 ② 法人に対しては、最高 500,000 ユーロの過料 ■ 通報者を特定する情報の守秘義務違反 ① 故意又は過失により守秘義務に違反した場合、個人に 50,000 ユーロ以下の過料 ② 法人に対しては最高 500,000 ユーロの過料 ■ 悪意のある通報者に対する罰則 ① 故意に不正確な情報を外部メディア等へ開示した場合、20,000 ユーロ以下の過料（GWPA40 条）	① 240 罰金単位（75,120 豪ドル） ② 懲役 2 年 （1644A 条及び別表 3、並びに租税管理法 14ZZY 条） ■ 通報者を特定可能な情報の秘密保持義務違反（1317AAE 条 1 項） ➢ 個人に対し、以下のいずれか又は両方 ③ 60 罰金単位（18,780 豪ドル） ④ 懲役 6 か月 （1644A 条及び別表 3、並びに租税管理法 14ZZW 条） ※ 通報妨害に関する規定はないが、事案によっては、不利益取扱いの(e)脅迫に該当する可能性がある ※ 上記の他、ASIC による民事罰として、通報を理由とする不利益取扱い又はその脅迫や通報者を特定する情報の守秘義務違反に対し、民事制裁金が課される可能性がある	① 公益通報者保護法の罰則規定はないが、<u>行政機関に通報した者の保護</u>を規定した他の法令において、違反時の刑事罰あり ■ 通報の妨害 ① 規定なし ■ 通報者を特定する情報の守秘義務違反 ① 従事者の故意による守秘義務違反は、30 万円以下の罰金（21 条） ■ 悪意のある通報者に対する罰則（刑法） ① 信用毀損罪 ② 偽計業務妨害罪

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
 事業者に対する 通報者への報告義務 【18】	規定なし	義務なし（ガイダンスにおいて、グッドプラクティスとして位置づけられているに留まる）	- 内部通報手続きには、事業体は、通報の受領通知から3ヶ月以内、又は受領通知がない場合は通報後7営業日の経過から3ヶ月以内の合理的な期間内に、通報の正確性を評価し、適切な場合には通報の対象を是正するために想定され又は講じられた措置に関する情報及びこれらの措置の理由を、通報者に書面で通知しなければならないことを規定している。 - 内部通報の申立が不正確または根拠のないものである場合、または内部通報がその目的を失った場合、事業体は対応を終了しなければならない。内部通報手続きは、内部通報者に対応の終了を書面で通知することを規定している。 （サパンⅡ政令4条）	- 内部通報窓口は、 ① 遅くとも7日以内に内部通報者に通報の受領を確認する ② 通報された犯罪が重要な範囲に含まれるかどうかを確認する ③ 内部告発者と連絡を取る ④ 受理した通報の妥当性を確認する ⑤ 必要に応じて内部通報者にさらなる情報を求める ⑥ 適切なフォローアップ措置を講じる - 内部通報窓口は、通報の受領を確認してから3ヶ月以内に、受領が確認されなかった場合は、通報の受領から3ヶ月と7日以内に、内部通報者にフィードバックを提供しなければならない - フィードバックには、アフターフォローの措置が計画され、または既に講じられたこと、およびその理由の通知が含まれるものとする - フィードバックは、内部調査や捜査に影響を及ぼさず、かつ通報の対象者または通報に名を連ねる者の権利を損なわない範囲においてのみ、内部通報者に提供することができる （GWPA17条）	- 会社法には規定なし - ASIC が公表する内部通報規程に関するガイドライン（Regulatory Guide 270 - Whistleblower policies）において、事業者が取る手順を定めることや、調査結果を通報者に伝達することを記載するよう求めている。	法定指針において、体制整備義務の一環として、通報者に対する是正措置等の通知を義務付けている
 匿名通報の扱い 【19】	SOX 法：上場会社(国内外の子会社及び関連会社を含む)は、会計又は監査に係る事項についての懸念を従業員が秘密裏かつ匿名で提出することができる手続きを定めることが義務付けられている (Section 301(m)(4)(A),(B))	規定なし	内部通報窓口において、匿名通報を可能にし、通報者の秘密を保証しなければならない（サパンⅡ政令4条、サパンⅡ法7条1項）	内部通報窓口は、匿名通報についても取扱うべきだが、匿名通報が可能な窓口を用意する義務はない（GWPA16条1項）	- 会社法には規定なし - ASIC が公表する内部通報規程に関するガイドラインにおいて、内部通報規程に以下の通り記載することが要求されている ➤ 匿名で通報しても会社法上保護される旨を含むこと	- 法律上の規定なし - 指針解説において、「匿名の内部公益通報も受け付けることが必要である」と明記

 アメリカ		 イギリス		 フランス		 ドイツ		 オーストラリア		 日本	
				可能性があると思じる正当な理由がある場合 (サパンⅡ法 8 条 3 項)		➤ 証拠隠滅のおそれがある、又は政府機関が違反者と共謀している可能性がある、又はその他特別な事情により外部通報による適切な是正措置が講じられる可能性が低い (GWPA32 条)		機関等への通報行う旨を書面により通知すること ➤ ジャーナリスト又は国会議員に通報する情報の範囲が、受領者に当該通報内容を認識させるために必要な範囲を超えないこと ▪ 緊急の場合、以下の全てを満たすこと ➤ ジャーナリスト及び議員を除く、保護対象となる通報先に事前に通報していること ➤ 通報者に、1 人以上の健康や安全、又は自然環境に対する実質的かつ差し迫った危険に関するものであると考えるに足る合理的な根拠があること ➤ 最初の通報先に、緊急の通報を行う旨を書面により通知すること ➤ ジャーナリスト又は国会議員に通報する情報の範囲が、受領者に当該通報内容を認識させるために必要な範囲を超えないこと (1317AAD 条)		➤ 通報者を特定させる情報を正当な理由がなくて漏らすと信ずるに足る相当の理由がある場合 ➤ 通報をしないことを正当な理由がなく要求された場合 ➤ 書面により事業者内部への通報をした日から 20 日を経過しても、調査を行う旨の通知がない場合又は正当な理由がなくて調査を行わない場合 ➤ 個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人の財産に対する回復不能な損害若しくは著しく多数の個人における多額の損害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足る相当の理由がある場合 (3 条 3 号)	
 通報インセンティブの付与 【21】		▪ Dodd-Frank 法：報奨金制度あり (SEC が課す制裁金(>\$1M) の 10～30%相当) ※SEC に対する通報の前又は同時に勤め先の内部通報窓口に通報を行っている場合、通報者に対する報奨金の額を増額する要素となる		▪ 規定なし		▪ 規定なし		▪ 規定なし		▪ 規定なし	

	 アメリカ	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 オーストラリア	 日本
脚注	1. サーベインス・オクスリー法（Sarbanes-Oxley Act）又は上場会社会計改革及び投資家保護法（Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act of 2002）（18 U.S.C.） 2. ドッド・フランク・ウォールストリート改革及び消費者保護法（Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act）（15 U.S.C.） 3. Contributing Factor の基準では、従業員は、通報行為が不利益な取扱いに何らかの寄与をしたことを示すことで足り、不利益な取扱いの主要な要因であることを示す必要はないとされる。これに対して、不利益な取扱いをしたとされる者は、明白かつ説得的な証拠に基づき、通報行為がなかったとしても同様の取扱いをしたという高度の蓋然性を示さなければならない。 4. Motivating Factor の基準では、従業員は、通報行為が、不利益な取扱いの実質的な要因であったことを示さなければならない。これに対して、不利益な取扱いをしたとされる者は、通報行為がなかったとしても同様の取扱いをした可能性の方が高いということを示せば足りる。 5. U.S. Department of Justice Criminal Division Evaluation of Corporate Compliance Programs (updated March 2023)	1. Financial Conduct Authority/金融行為規制機構 2. Her Majesty's Revenue and Customs/歳入税関庁 3. その事実が存在する確率が、存在しない確率をわずかでも上回ると審理体が考えた場合、当該事実が立証されたとする基準 4. 不当解雇以外の不利益取扱いの場合には、まずは労働者が、通報を行ったこと、及び不利益取扱いを受けたことを証明する必要がある。これに対し、雇用主が、「不利益取扱い」が（正当な）理由に基づくことを証明する必要がある。雇用主が正当な理由の立証に失敗した場合、雇用審判所は、当該不利益取扱いが通報を理由になされたものと推定できる。	1. LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (1) - Légifrance (legifrance.gouv.fr) 2. 勤続年数に応じて金銭という形で職業訓練の権利を付与する制度	1. Hinweisgeberschutzgesetz /German Whistleblower Protection Act	1. 取締役、役員、上級管理職、監査役（又は監査チームの構成員）、アクチュアリー、関連会社で上記役職に就いている者、内部通報専用ホットラインや通報窓口等、通報を受け付ける権限を会社から付与された者 2. ASIC、オーストラリア健全性規制庁（APRA）、連邦の指定機関（例—税金に関する事項はオーストラリア国税庁（ATO））	

（注）本資料は、消費者庁委託調査事業の成果物（ベーカー＆マッケンジー法律事務所が受託）を消費者庁において加筆修正したものです