

主要国の公益通報者保護制度と公益通報を理由とする不利益取扱いに対する刑事罰について

1. 主要国の制度との比較

	日本 (公益通報者保護法)	アメリカ (SOX 法・D-F 法)	フランス (サパンⅡ法)	ドイツ (内部通報者保護法)
禁止される不利益な取扱いの範囲	<ul style="list-style-type: none"> ● 公益通報を理由とする解雇/派遣契約解除は無効 (法第 3 条、第 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 (法第 5 条) <p>※労働者たる地位の得喪に関する事、人事上の取扱いに関する事、経済待遇上の取扱いに関する事、精神上・生活上の取扱いに関する事が含まれると解されている</p>	<p>SOX 法: 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))</p> <p>Dodd-Frank 法: 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))</p>	<p>労働者は、通報したことを理由として、報復の対象となり、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てはならない。(サパンⅡ法第 10 - 1 条第 2 項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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の否定的な評価 ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 通報者に対する報復、脅迫、報復の試みを禁止 (法第 36 条第 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 (法第 3 条第 6 項) <p>※例えば、雇用関係の終了、雇用契約やフリーランス契約の早期終了、更なる研修措置への参加拒否、雇用関係における警告、懲戒処分、損害(名誉毀損を含む)、経済的損失の発生がある。</p>

	日本 (公益通報者保護法)	アメリカ (SOX法・D-F法)	フランス (サパンII法)	ドイツ (内部通報者保護法)
罰則対象/罰則の内容	-	連邦犯罪の実行または実行の可能性に関する真実の情報を法執行官に提供することについて、報復の意図をもって、合法的な雇用または生計を妨害するなど、危害を加える行為を故意に行う者は、罰金または10年以下の懲役、またはその両方を科せられる。(18 U.S. Code§1513 (e))	通報を理由とする差別は、以下の場合、懲役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(刑法225-2条) <ul style="list-style-type: none"> 物品・サービス提供の拒否 経済活動の正常な遂行の妨害 雇用拒否、懲戒処分、解雇 物品・サービスの提供にあたり「要素(通報したこと)」を判断材料とすること 採用や研修にあたり「要素(通報したこと)」を判断材料とすること 社会保障法典に基づく研修受け入れ拒否 	報復及び報復未遂をした個人に50,000ユーロ以下の過料、法人に対しては、最高500,000ユーロの過料
通報を理由とする不利益取扱いが罰則対象となる場合の通報先	-	行政機関	事業者内部、行政機関、公開(報道機関を含む)	事業者内部、行政機関、公開(報道機関を含む)
1号通報の保護要件	<u>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</u>	法令違反があると合理的に信じていること	違反に真実相当性があること(真実であると信じるに足りる合理的な理由があること)	違反に真実相当性があること(真実であると信じるに足りる合理的な理由があること)
保護される内部通報先	上司や通報窓口等	上司や通報窓口等	上司や通報窓口等	<u>内部通報窓口</u>
2号通報の保護要件	通報対象事実が生じ又はまさに生じようとしていることについて、真実相当性があること 又は 要件を満たす書面を提出する場合、 <u>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</u>	内部通報と同じ	内部通報と同じ	内部通報と同じ

	日本 (公益通報者保護法)	アメリカ (SOX法・D-F法)	フランス (サパンII法)	ドイツ (内部通報者保護法)
3号通報の保護要件	<p>真実相当性要件の他、以下の要件の一つを満たす場合に保護される。</p> <p>①内部通報又は行政機関への通報では、不利益な取扱いを受けることに真実相当性がある場合</p> <p>②証拠隠滅等のおそれがあることに真実相当性がある場合</p> <p>③通報者を特定させる情報を正当な理由がなくて漏らすことに真実相当性がある場合</p> <p>④通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合</p> <p>⑤書面で事業者内部に通報をした日から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</p> <p>⑥個人の生命・身体に対する危害、個人の財産に対する回復不能な損害又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ことに真実相当性がある場合 (第3条第3号)</p>	<p>法律上は保護されていない。</p>	<p>真実相当性の要件の他、以下の場合に情報を公開に開示した場合に適用される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>所轄の公的機関に通報後 (事前の内部通報の有無を問わない)、一定の期間が経過しても適切な措置が講じられない場合</u> ・ 重大かつ差し迫った危険がある場合 ・ <u>所轄の公的機関に通報することにより、証拠隠滅のおそれ、公的機関が利益相反を有している又は違反者と共謀している若しくはそれらの事実に関与している可能性がある</u>と信じるにつき正当な理由がある等の理由により、通報者が不利益取扱いを受ける又は通報内容の適切な是正措置が妨げられるおそれがある場合 (第8条第3項) 	<p>違反に関する情報を開示する者は、以下の場合に、この法律の保護措置の対象となる。</p> <p>①行政機関に対し、<u>通報手続に従って通報したが、一定の期間内に適切な対応がなされなかった場合、又は通報者が適切な是正措置についてのフィードバックを受領していない場合</u></p> <p>②通報者に以下を信じるに足る合理的理由がある場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急性、回復不可能な損害のリスクその他これらと同視し得る状況から、差し迫った又は明白な公益に対する危険がある場合 ・ <u>行政機関に対する通報によれば報復のおそれがある場合</u> ・ <u>証拠隠滅のおそれがある場合、又は行政機関が違反者と共謀している可能性がある場合、又はその他特別な事情により行政機関に対する通報による適切な是正措置が講じられる可能性が低い場合</u> (第32条)

	日本（公益通報者保護法）	アメリカ（SOX法・D-F法）	フランス（サパンII法）	ドイツ（内部通報者保護法）
虚偽通報者に対する罰則	なし	なし	罰則あり	3号通報に限定して罰則（過料）あり
【参考】				
雇用慣行	一般的にメンバーシップ型雇用が多いと言われており、組織主導の定期・不定期の異動がある事業者が多い。 （採用時に勤務地や職務内容が定まっていな	一般的にジョブ型雇用が多いと言われている。 （採用時に勤務地や職務内容が決まっている。）	一般的にジョブ型雇用が多いと言われている。 （採用時に勤務地や職務内容が決まっている。）	一般的にジョブ型雇用が多いと言われている。 （採用時に勤務地や職務内容が決まっている。）

2. 主要国の制度との比較からの示唆

- ① 通報者保護制度で禁止されている不利益取扱いの範囲について、各国間で大きな差はないと考えられる。
- ② 1号通報、2号通報について、我が国では、フランス、ドイツの「真実相当性」要件がなく、緩やかな要件となっている。
- ③ 3号通報について、アメリカでは、法律上の保護要件が規定されていない。フランス、ドイツでは、保護要件が、緊急性が高い場合を除き、行政機関に通報しても是正が図られないことについて真実相当性がある場合に限定されており、我が国よりも厳格な内容と考えられる。
- ④ フランス、ドイツでは、虚偽だと知って通報した者に対する罰則を定めている（ドイツは3号通報に限定して過料の対象としている）。
- ⑤ 罰則の対象について、
 - ・ アメリカ、フランスは、民事上、禁止される不利益取扱いとは規定振りが異なる。
 - ・ アメリカでは、「真実の情報を法執行官に通報した場合」、ドイツでは、内部通報について、「内部通報窓口に通報した場合」に限定されている。

（参考）我が国の雇用慣行について

- ・ 2021年に実施された民間調査会社（パーソル総合研究所）の調査によると、年度ごとの定期異動がある企業は全体の70.1%。企業規模が大きいほど定期異動の導入率は高く、従業員人数5,000人を超えると導入率は80.7%。1年間に行われる一般社員層の異動

のうち1/4(2.5割)が定期異動で異動しており、残りの約3/4(7.5割)は事業の必要性に応じて随時異動している。

- ・ 会社主導の異動者の中で、納得してかつ異動をポジティブに受け取っている層は62.8%。納得していない、かつネガティブに受け取っている層は25.4%。会社主導の異動命令に対する受け入れ意向を尋ねると、「職種の変更を伴う異動」「事業部門の変更を伴う異動」について拒否する意向がある人は2割程度、「転勤を伴う異動」について拒否する意向がある人は3割程度。
- ・ 人事異動案の作成主体は、「ほとんど人事部で作成する」31.0%、「人事部と現場半々」47.2%、「ほとんど現場で作成する」21.8%。

3. 罰則対象となる不利益取扱いの範囲を検討する際の論点

- 公益通報者保護法は、他国と比べて、保護要件が緩やかな内容となっていることとの関係をどのように考えるか。
- 公益通報該当性や保護要件の充足性については、事業者による判断が必ずしも容易ではない場面もあり得る。例えば、「通報対象事実該当すること」、「通報内容に真実相当性があること」等については、事業者が必要な調査や通報者からのヒアリングを行った上で、通報者への対応の適否を判断する必要がある点との関係をどのように考えるか。
- 消費者庁の実態調査によると、内部通報の件数が多いほど、内部通報を「不正発見の端緒」と認識している事業者の割合が多いとの結果が出ているが、仮に、あらゆる不利益取扱いを罰則の対象とした場合、内部通報件数の多い事業者ほど、労働者から定期・不定期の異動や悪い人事評価が内部通報を理由とする不利益取扱いであると主張された場合に備えて、異動や人事評価の正当性を十分に説明出来るよう、慎重な準備をする必要がある点についてどのように考えるか。
- 嫌がらせについては、そうした行為自体が悪質なものと言える一方、公益通報を理由とする場合にのみ罰則対象とする必要性・許容性について、どのように考えるか。

(以上)