

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）	オーストラリア（会社法）	韓国（公益申告者保護法）
禁止される不利益な取扱いの範囲	● 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） ※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が含まれると解されている。	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)）。 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)）。	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）。 ・ 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	● 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）。 ※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。	● 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。 (a) 解雇 (b) 勤務中の負傷 (c) 地位または職務を不利な条件で変更すること (d) 他の従業員との間の差別 (e) 嫌がらせまたは脅迫 (f) 精神的危害を含む、危害または傷害 (g) 財産に対する損害 (h) 個人の名誉を傷つける行為 (i) 個人の事業または財務上の損害 (j) 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。	● なんびと何人も、公益申告者等に対し、以下に掲げる不利益措置を行ってはならない（法第 2 条第 6 号、第 15 条第 1 項）。 ア. 罷免、解任、解雇、その他身分喪失に該当する身分上の不利益措置 イ. 懲戒、停職、減給、降格、昇進の制限、その他不当な人事措置 ウ. 転任、転勤、職務を賦与しない、職務の再配置、その他本人の意思に反する人事措置 エ. 成果評価または同僚評価等における差別とそれに伴う賃金または賞与等の差別的支給 オ. 教育または訓練などの自己啓発の機会の取消、予算または人員などの利用可能な資源の制限または排除、セキュリティ情報または秘密情報の使用の停止または取扱資格の取消、その他勤務条件などに悪影響を及ぼす差別または措置 カ. 注意対象者名簿の作成またはその名簿の公開、いじめ、暴行または暴言、その他精神的・身体的損害をもたらす行為 キ. 職務に対する不当な監査または調査やその結果の公表 ク. 許認可等の取消、その他行政上の不利益を与える行為 ケ. 物品契約または役務契約の解約、その他経済的不利益を与える措置

日本（公益通報者保護法）		アメリカ（SOX 法・D-F 法）	フランス（サバンⅡ法）	ドイツ（内部通報者保護法）	オーストラリア（会社法）	韓国（公益申告者保護法）
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） ・ 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 ①240 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） ※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。	● 被申告者の人的事項等を含む届出内容を公開した者、公益申告者等の人的事項や公益申告者等であることが推知できる事実を他人に知らせ、又は、公開または報道した者は 5 年以下の懲役または 5 千万ウォン以下の罰金 ● 公益申告者等に対して罷免、解任などの身分上の不利益措置を行った者、確定した保護措置決定を履行しない者は 3 年以下の懲役または 3 千万ウォン以下の罰金 ● 公益申告者等に対し、身分上の不利益措置以外の不当な人事措置、賃金などの差別的取扱いなどの不利益措置を行った者。申告等を妨害し、公益申告等を取り消すよう強要した者は 2 年以下の懲役または 2 千万ウォン以下の罰金 ● 過料（行政罰） 1) 委員会からの資料要求、出席要求、陳述書提出要求に違反し、資料提出、出席、陳述書の提出を拒否した者に 3 千万ウォン以下の過料を課し、 2) 内部公益申告者を保護するための特別保護措置決定を履行しない者に 2 千万ウォン以下の過料を課す。

日本（公益通報者保護法）		アメリカ（SOX 法・D-F 法）	フランス（サバンⅡ法）	ドイツ（内部通報者保護法）	オーストラリア（会社法）	韓国（公益申告者保護法）
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）	● 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)	● 公益侵害行為を行う人や機関・団体・企業などの代表者または使用者 ● 公益侵害行為に対する指導・監督・規制または調査等の権限を有する行政機関や監督機関（以下「調査機関」という。） ● 捜査機関 ● 国民権益委員会 ● 国会議員 ● 公益侵害行為に関連する法律に基づいて設置された公社・公団などの公共団体
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>	<u>法令違反があると合理的に信じていること</u>	違反に真実相当性があること（真実であると信じるに足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る合理的な理由があること）	● 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 (1317AA 条 4 項)	● 何人も公益侵害行為が発生し、発生する恐れがある場合、公益申告をすることができ、法律に基づいて公益申告を行った者は「公益申告者」として法律に基づく保護を受ける（法第 2 条第 4 号、第 6 条）。 ※恐れがある場合：申告内容と同一の事実関係が存在する場合または公益侵害行為が存在する可能性が合理的に推論できる場合
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>	<u>事業者内部の適格受領者</u>	<u>代表者または使用者</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	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（サバンⅡ法）	ドイツ（内部通報者保護法）	オーストラリア（会社法）	韓国（公益申告者保護法）
3 号通報の保護要件	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。 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 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 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 ④通報をしないことを正当な理由がなく要求された場合 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 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）	法律上は保護されていない。	真実相当性の要件の他、以下の場合に情報を公に開示した場合に適用される。 ・ <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)	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。 ①行政機関に対し、 <u>通報手続に従って通報したが</u> 、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 ②通報者に以下を信じるに足る合理的理由がある場合 ・ 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> ・ 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 (第 32 条)	報道機関等への通報は、公益に資する場合又は緊急の場合にのみ許容される。 公益に資する場合、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、当該通報から 90 日以上経過したこと ・ 通報者に、通報内容に対処するための措置が現在又は既に取られていると考える合理的な根拠がないこと ・ ジャーナリスト又は国会議員に懸念を報告することが公益に資すると考える合理的な根拠があること ・ 最初の通報から 90 日経過後に、最初の通報先に、報道機関等への通報行う旨を書面により通知すること 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	法律上は保護されていない。
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	なし	なし

日本（公益通報者保護法）		アメリカ（SOX 法 ・ D-F 法）	フランス（サバンⅡ法）	ドイツ（内部通報者保護法）	オーストラリア（会社法）	韓国（公益申告者保護法）
【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。 <u>（採用時に勤務地や職務内容が定まっていない。）</u>	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。）	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。）

（以上）