

主要国の公益通報者保護制度と立証責任の転換について

日本（公益通報者保護法）		アメリカ（SOX 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）
民事上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 こと、人事上の取扱いに関する こと、経済待遇上の取扱いに関する こと、精神上・生活上の取扱いに 関することが含まれると解されて いる。	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））。	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）。	● 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）	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）
労働者が解雇その他不利益取扱いを受けた場合の民事訴訟上の扱い（一般的な取扱い）	● 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。 ● 配置転換については、解雇及び懲戒とは異なり、労働契約法上の権利濫用（同法第3条第5項）と認められるためには、判例上、「①業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が②他の不当な動機・目的をもつてなされたものであるとき若しくは③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合」でなければならない、①の業務上の必要性については、緩やかに解されている。	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。	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。	通常、不公正解雇については、労働者と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報復については、雇用主がその理由の立証責任を負う。	● 勤労基準法第23条第1項で「使用者は勤労者に正当な理由なしに解雇、休職、停職、転職、減給、その他の懲罰（以下“不当解雇等”という）をしてはいけない」と規定されており、大法院は、解雇無効確認（民事）ないし不当解雇救済（行政）請求訴訟で、これを提起した勤労者ではなく使用者がその正当性を立証しなければならず立証責任転換の効果を発生させていると判決している。 ● 「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」に関連した紛争解決での立証責任は事業主が負担することが規定されている（同法第30条）。
立証責任に関する通報者保護制度における取扱い	規定なし	各連邦法によって異なるが、SOX 法含め 11 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。（※49 U.S. Code § 42121 (b) (2) (B) (i)）	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法第 10－1 条第 3 項）	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れたものと推定される。（第 36 条 2 項）	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）	次の各号の事由がある場合、公益申告者等が当該公益申告等を理由に不利益措置を受けたものと推定される（法第 23 条）。 1. 公益申告者等を知ろうとしたり、公益申告等をしないよう妨害したり、公益申告等の取消を強要した場合 2. 公益申告等があった後、2 年以内に公益申告者等に対して不利益な措置を行った場合 3. 不利益措置の禁止勧告を受けたにもかかわらず不利益措置を行った場合 4. 公益申告者等が公益申告を行った後、委員会に保護措置を申請したり、裁判所に原状回復等に関する訴えを提起したりした場合

	日本（公益通報者保護法）	アメリカ（SOX 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）
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 <u>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）	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）。 ※申告者の申告当時を基準に客観的な一般人の基準に照らし、申告内容と同一の事実関係が存在するならば当該行為が公益侵害行為に該当する、あるい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ならば、このような場合には「公益侵害行為が発生する恐れがある場合」に該当する。
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>	代表者または使用者
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
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 <u>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</u> ④通報をしないことを <u>正当な理由がなく要求された場合</u> 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、 <u>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</u> 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。	真実相当性要件の他、以下の場合が保護対象となる。 ・ <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、 <u>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</u> （第 8 条第 3 項）	以下の場合、保護対象となる。 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 <u>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</u>	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。 ①公益に資する場合、 <u>以下の全てを満たすこと</u> ・ 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行わ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 ・ 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。

日本（公益通報者保護法）		アメリカ（SOX 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）
				い場合 （第 32 条）	②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	
【参考】						
雇用慣行	<u>一般的にメンバーシップ型雇用で、組織主導の定期・不定期の異動がある事業者が多い。</u> <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