

# 諸外国の公益通報者保護制度の概要

平成21年度消費者庁委託調査「諸外国の公益通報者保護制度をめぐる立法・裁判例等に関する動向調査」より

## 【目次】

調査内容及び結果概要	2
各国の公益通報者保護制度の概要	
アメリカ	3
イギリス	4
カナダ	5
オーストラリア	6
ニュージーランド	7
フランス	8
ドイツ	9

平成22年9月  
消費者庁企画課

## 調査内容

- ① 我が国における公益通報者保護制度に係る検討を行う際に参考となると思われる7カ国(米国、英国、カナダ、フランス、ドイツ、オーストラリア、ニュージーランド)を対象とし、公益通報者保護制度の整備状況及び制度をめぐる議論の状況についての関連文献調査を実施
- ② ①に加え、英国及び米国については、同制度の実務的運用等の状況についてのヒアリング調査を実施

## 結果概要

### <アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド>

- ・ 公益通報者保護制度の整備が比較的進んでいる。  
(英米法系の労働法上、労働者の解雇が原則自由。)
- ・ イギリス、ニュージーランドは、民間部門・公的部門の両方に適用される包括的な法律が存在するが、アメリカ、カナダ、オーストラリアは、包括的な法律が存在せず、個々の法律に公益通報者保護に係る規定が定められている。

### <フランス、ドイツ>

- ・ 公益通報者保護制度の整備はあまり進んでいない。  
(労働法上解雇制限が規定されており不当な解雇は原則として許されない。)
- ・ 内部告発(密告)に対する強い抵抗感が存在する。

アメリカ	規定	<p>公的部門:内部告発者保護法(1989年)</p> <p>民間部門:個別法、不正請求禁止法(1863年)</p>
	通報者	<p>内部告発者保護法:行政部局の職員、元職員及び右職に応募している人</p> <p>サーベンス・オクスリー法(以下、「SOX法」。個別法の一例):証券取引を行うあらゆる企業の被用者</p> <p>不正請求禁止法:私人</p>
	通報対象事実	<p>内部告発者保護法:以下のいずれか</p> <p>①すべての法律、規則又は規制に対する違反</p> <p>②重大な著しく誤った管理、重大な資金の浪費、権利の濫用又は公衆の健康若しくは安全に対する実質的かつ具体的な危険</p> <p>SOX法:証券取引委員会の規定に反する行為その他連邦法に定められた株主の利益に反する不正行為</p> <p>不正請求禁止法:「不正請求」</p>
	主観的要件	<p>内部告発者保護法:当該情報が「合理的に信ずるに足る」こと</p> <p>不正請求禁止法:特になし</p>
	通報先	<p>内部告発者保護法:特定なし</p> <p>不正請求禁止法:連邦裁判所</p>
	効果	<p>内部告発者保護法:(不利益取扱い等に対する)是正措置、(不利益取扱い等をした者に対する)懲戒処分</p> <p>SOX法:(不利益取扱い等をした者に対する)刑罰</p> <p>不正請求禁止法:報奨金</p>
	有識者等より指摘されている課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (個別法による「パッチワーク状態」の保護と称される現状に対し)包括的・横断的に通報者保護について規定する法律の制定が必要</li> <li>・ 多くの通報者が形式的要件を満たしていないことを理由に訴えを却下されている</li> <li>・ 公益通報者として保護されるか否かを弁護士等の専門家に相談した上でしか安心して通報を行えない</li> </ul>

イギリス	規定	公益開示法(1998年)
	通報者	労働者(worker)
	通報対象事実	<p>「適格性ある開示」</p> <p>以下に該当する事項の少なくとも一つ以上に該当すると開示を行う労働者が合理的に信じている情報の開示</p> <p>(a) 犯罪が行われたこと、行われていること又は行われる可能性の高いこと</p> <p>(b) ある者が遵守すべき法的義務に違反したこと、違反していること又は違反する可能性の高いこと</p> <p>(c) 裁判の誤りが生じたこと、生じつつあること又は生じる可能性の高いこと</p> <p>(d) 個人の健康や安全が危険にさらされたこと、さらされていること又はさらされる可能性の高いこと</p> <p>(e) 環境が破壊されたこと、破壊されていること又は破壊される可能性の高いこと</p> <p>(f) 上記のいずれかに該当する事項を示すような情報が故意に隠蔽されたこと、隠蔽されていること又は隠蔽される可能性の高いこと</p>
	主観的要件	<p>※開示先に応じて要件が異なる。</p> <p>例)使用者又はその他の責任者に対する開示</p> <p>労働者が以下のいずれかの者に対して、誠実に開示を行うこと</p> <p>(i) その使用者</p> <p>(ii) (使用者が認めた手続による)使用者以外の第三者</p>
	通報先	<p>使用者又はその責任者、法律助言者、閣外相、指定機関、その他(限定なし)</p> <p>※開示先ごとに要件が異なる</p>
	効果	<p>不利益処分(取消、(不利益取扱い等により被った)損害の補償(慰謝料の支払いを含む)、原状回復、再雇用、差止の仮処分(解雇の場合))</p>
	有識者等より指摘されている課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 誠実さを要件とすることは開示者に対する保護のハードルを高くするものであり、通報の促進を妨げる</li> <li>• (内部通報を促す仕組みとなっている点について)不誠実な使用者に組織内の不正行為を隠蔽する機会を与えるおそれがある</li> <li>• 何が保護されるべき適格な開示であるかについて、雇用審判において事後的に判断される</li> <li>• 開示を行った労働者が名誉毀損の訴訟において確実に保護されるという保障はない</li> </ul>

カナダ	規定	<p>公的部門: 国家公務員開示者保護法</p> <p>民間部門: 刑法修正第425.1項、個別法</p>
	通報者	<p>国家公務員開示者保護法: 国家公務員</p> <p>刑法: 「被用者」(employee)</p>
	通報対象事実	<p>国家公務員開示者保護法: 「不正行為」</p> <p>刑法: 連邦法、州法及び規則に違反する行為</p>
	主観的要件	<p>国家公務員開示者保護法: 誠実に</p> <p>刑法: 連邦法、州法及び規則に違反する行為が行われた又は行われていると信じていること</p>
	通報先	<p>国家公務員開示者保護法:</p> <p>① 通報者の所属する部署で通報先として任命されている者</p> <p>② 公部門健全性の監査長官</p> <p>③ 報道機関などの公の機関</p> <p>刑法: 連邦法又は州法の執行の義務を持つ者</p>
	効果	<p>国家公務員開示者保護法: 復職、(復職措置に代わる)補償金の支払い、(不利益取扱い等により被った)損害の賠償、慰謝料の支払い、(不利益取扱い等をした者に対する)懲戒処分</p> <p>刑法: (不利益取扱い等をした者に対する)刑罰</p>
	有識者等より指摘されている課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 刑法第425.1項は使用者を罰する効果しかなく、通報者の救済を定める規定がない、同条項(2005年9月発効)が適用された裁判例はない</li> <li>→ 民間部門について包括的・横断的に通報者保護について規定する通報者保護法の制定が必要</li> </ul>

オーストラリア

規定	<p>公的部門:公務法(1999年) 民間部門:会社法(2001年)</p>
通報者	<p>公務法:公務員 会社法:会社の役員若しくは従業員又は会社に対して、役務を提供する者若しくはその従業員</p>
通報対象事実	<p>公務法:行為規範違反 会社法:その会社又はその役員若しくは従業員が会社法の規定(州及び準州の旧会社法の関連する規定を含む。)に違反し、又は違反した可能性があること</p>
主観的要件	<p>公務法:なし 会社法:会社法の規定の違反等を示すと疑うに足りる合理的な根拠を有すること、及び開示を誠実にを行うこと</p>
通報(開示)先	<p>公務法: ① コミッショナー又は同人により(報告を受ける)権限を与えられた者 ② 資格任用保護長官又は同人により(報告を受ける)権限を与えられた者 ③ 行政庁の長又は同人により(報告を受ける)権限を与えられた者 会社法: ① ASIC ② 会社の 監査役又は会社の監査を行っている監査チームのメンバー ③ 会社の取締役、秘書役又はシニアマネージャ ④ 会社によってその種の開示を受ける権限を付与された者</p>
効果	<p>公務法:(不利益取扱い等をした者に対する)刑罰 会社法:復職、民事上及び刑事上の責任免除、(不利益取扱い等により被った)損害の賠償</p>
有識者等より指摘されている課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>連邦法においてオーストラリア全土が共有できる通報者保護制度を制定すべき</li> </ul>

規定	開示保護法(2000年)
通報者	「労働者」(employee)
通報対象事実	<p>重大な不正行為</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公的部門組織での違法な、腐敗した又は不適當な資金の使用</li> <li>・公衆衛生、公共の安全又は環境に深刻な危険を及ぼす行為等</li> <li>・法令の維持に深刻な危険を及ぼす行為等</li> <li>・違法行為を構成する行為等</li> <li>・公務員による圧制的行為その他一定の行為等</li> </ul>
主観的要件	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 当該労働者が、合理的な根拠に基づき当該情報が真実であるか又は真実でありそうであると信じていること</li> <li>② 当該労働者が、該当する重大な不正行為に対する調査がなされうるために当該情報の開示を望んでいること</li> <li>③ 当該労働者が、当該情報の開示が保護されることを望んでいること</li> </ol>
通報先	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 内部規定に従った開示</li> <li>② 組織の長に対する開示</li> <li>③ 適切な権限を有する機関に対する開示</li> <li>④ 大臣又はオンブズマン等に対する開示</li> </ol> <p>※ 保安情報等についての例外規定あり</p>
効果	民事上・刑事上の責任の免責、解雇無効、(不利益取扱い等により被った)損害の賠償
有識者等より指摘されている課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 周知が不十分である</li> <li>・ 利用状況が低いことから、現行制度の適否の判断が困難</li> <li>・ (要件該当性が不明確であるため)保護の対象となるか否か不明確である</li> <li>・ 新しい制度であるため、裁判所の判断の蓄積がない</li> </ul>

フランス	規定	労働法
	通報者	労働者(L.1161-1条は、研修・訓練生、就職内定者を含む)
	通報対象事実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場における収賄行為</li> <li>・性別の違いを理由とする給与の差別</li> <li>・職場における嫌がらせ(性的・精神的)行為</li> <li>・職場における安全や生命の危険に関わる事項</li> </ul>
	主観的要件	良心に基づくもの
	通報先	(特段の規定なし)
	効果	解雇無効、(不利益取扱い等により被った)損害の賠償
	有識者等より指摘されている課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「フランスにおいて通報者保護制度は全く存在しない」</li> <li>・個人情報保護、労働者保護が確立されているため、通報者保護の概念自体の社会的浸透度が低い</li> <li>・内部通報制度の設置が国内法に抵触する可能性がある</li> </ul>

ドイツ	規定	特段の規定なし(既存の法律によって対応)
	通報者	(特段の規定なし)
	通報対象事実	(特段の規定なし)
	主観的要件	(特段の規定なし)
	通報先	(特段の規定なし)
	効果	(特段の規定なし)(訴訟によって解雇の正当性を争うことは可能)
	有識者等より指摘されている課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>合理的な被用者は通報しないといわれるほどに通報者保護制度は未整備</li> </ul>