

## ケイ・アイ職員の権利

ケイ・アイ職員の皆さんは、報復を受けることなく、如何なる公的団体にも情報を提供できる法的権利があります。

内部告発者保護法、加州労働修正法第1102.5条（2014年1月1日発効）は、以下のように定めています。

• 雇用者が州法、連邦法、法律又は法規に違反したと合理的に認められるような報告を職員が政府、警察機関、又は公共団体に行った場合、又は職員が雇用者の内部報告手続を通して報告を行った場合、雇用者は、職員に対し報復措置を行ってはならない。このような活動（報告を行うこと等）は、報復法により保護されている。

（職員が敬愛の法律違反について政府や警察等に苦情したとしても、敬愛は、職員に仕返ししてはならない。職員が苦情報告を行うことは、仕返しを取り締まる法律により保護されている）

• さらに、雇用者が違反行為を犯しているとの疑いがある場合、職員が以下の報告を行うことも法律により保護されている。

(a) 職員に対し権限を有する人に、又は権限を有する別の職員に対し、「調査発見するよう又は報告された違反行為を是正するよう」施設内部で報告すること。

（敬愛内部での報告—上司や同僚に対し、敬愛が違反行為をしているかもしれないから調査するよう、又は違反行為を改めるよう報告した職員は、法律で守られている）

(b) 調査、聴聞又は取り調べを行う外部の公共団体に対し報告すること。

（外部への報告—調査やヒヤリングや取り調べを行う他の公共団体に報告した職員は、法律で守られている）

• 雇用者が法律、規律又は規制に違反したと合理的に認められる場合、雇用者は、職員がそれを公表することを禁ずるような規則、規制又は社針を定めてはならない。

（敬愛は、敬愛の法律違反について職員が公表することを禁ずるような規則を定めてはならない）

• 雇用者又はその代理人は、以下の理由で職員に対し報復措置を行ってはならない。すなわち、職員がこのような情報を公表したこと。職員が内部又は外部にこのような情報を報告した又は報告するだろうと雇用者が考えたこと。

（敬愛側は、職員が敬愛の法律違反について内部や外部に報告したこと、報告したと敬愛側が考えたこと、報告するかもしれないと敬愛が考えたことを根拠に職員に仕返しをしてはならない）

• 内部告発者を守るという法律上の保護は、そのような情報を公表することが職員の職務であるか否かに係わらず適用する。例えば、社則では職員が社内でのみ報告するよう義務付けられていたとしても、外部に告発した職員は法律で保護されている。

（敬愛の事を内部告発した職員は、そういう報告をすることがその人の仕事ではなくても、法律で守られている。例えば、社内の規則で社内でのみ報告するよう決められていても、外部に報告した職員は法律で守られている）

• 雇用者が受ける罰—民事法に違反した場合、違反一件につき最高1万ドルの懲罰金が課される。

(敬愛側が苦情を申し出た職員に対し仕返しを行った場合、それは法律違反となる。その場合、敬愛側は違反一件につき、一番多い額で一万ドルまでの罰金を払わされる)

医療安全法 1278.5(b)(1)(A)条は、以下のように定めている。  
いかなる医療施設も「同施設に対し抗議、苦情又は報告を提示した」人に対し差別行為又は報復行為を行ってはならない。

(医療安全に関する法律では、医療施設に苦情を申し出た人を差別したり、仕返しをしてはならないと定められている)

## 居住者及び患者の権利

居住者及び患者は、連邦法によりさらに強力に保護されています。

皆さんは、どのような公共団体又はその他団体に対し苦情を申し立てたとしても、いかなる報復からも守られるようになっています。

居住者に対し報復措置を行うことは、重犯罪です。

(敬愛の居住者や患者さんは、どこに苦情を申し立てても、仕返しされないよう国の法律で手厚く守られています。もし敬愛側が居住者や患者に仕返しするようなことがあれば、敬愛側は、重い罪に問われることとなります。)