

公益通報者保護制度について（論点ペーパー）

平成 14 年 11 月 5 日

1 . 現状評価	1
2 . 公益通報者保護制度の必要性と目的	2 3
3 . 検討課題	2 5
（ 1 ）公益の範囲について	2 5
（ 2 ）通報者の範囲について	2 9
（ 3 ）通報先について	3 3
（ 4 ）通報の手続きについて	3 5
（ 5 ）「不利益な扱い」の範囲と救済策について	3 9
（ 6 ）その他	4 3

1. 現状評価

論点1 近年、組織の法令違反等の不正行為が内部からの通報を通じて明らかになる事案が増えている（参考1）。こうした中で、法令違反等の情報を通報した者が、通報したことを理由として不利益を被ることがないように、通報者を保護する仕組みを検討すべきとの議論がなされている。

事業者の違法行為等を外部へ通報し、通報したことをもって不利益な扱いを受けた場合、現行法において、通報者は十分に保護されていると評価できるか。

- ・ 通報者に懲戒処分がなされた場合、その妥当性が懲戒権の濫用との関係でどう判断されるか。
- ・ 守秘義務違反や名誉毀損との関係はどうか。 等

(参考1) 国内における公益通報と関わる事例

	時期	事案	結果
三菱自動車工業(株)	2000年6月頃	旧運輸省の立入検査等において、クレーム情報について報告漏れがあり、結果的にリコール届出が遅れたこと、また、リコール届出がなされないまま回収・修理が実施(いわゆるリコール隠し)されたことが判明。	これら一連の不正行為に対する対応を行い、同年10月に過料が適用。
東京女子医科大学	2001年12月	2001年3月に同大学病院において発生した、心臓手術を受けた女児が、手術中に人工心肺装置が一時的に所定の作動をしなかったことにより術後3日後に死亡。	手術を担当した医師が業務上過失致死罪、証拠隠滅罪の疑いで逮捕
雪印食品(株)	2002年1月	BSE 保管対策事業に申請した牛肉において同社の関西ミートセンターで虚偽の原産地表示等を行った疑いがあることが発覚。	食品衛生法、JAS法、景表法違反として行政措置。
全農チキンフーズ(株)	2002年3月	輸入鶏肉に国産と表示して販売、また抗生物質使用鶏肉に「無薬飼料飼育」と表示して販売	食品衛生法、JAS法、景表法違反として行政措置。
協和香料化学(株)	2002年5月	工場において食品衛生法上認められていない物質(アセトアルデヒド等)を使用して香料を製造。	厚生労働省が営業禁止命令及び当該添加物製剤の回収命令。
株式会社ダスキン	2002年5月	食品衛生法上認められていない物質(TBHQ)を使用して製造した飲茶大肉まんを販売。	法人、事件に関与した個人を書類送検。
日本ハム(株)	2002年8月	BSE 保管対策事業に申請した牛肉において子会社の日本フード(株)の7営業部で不適格又はその可能性があるものが判明。	日本フード職員を刑事告発。
東京電力	2002年8月	自主点検作業において、ひび割れやその兆候等の発見、修理作業等についての不正な記載等が行われた疑いがあることが判明。	

(注) 各省資料等による

(参考2) 無効とされる解雇理由について

判例：解雇理由 = 正当かつ合理的な理由

判例1 <最高裁判所判決判昭和50年4月25日>

使用者の解雇権の行使も、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる。

判例2 <最高裁判所判決判昭和52年1月31日>

労働者に解雇事由がある場合においても、当該具体的事情の下で解雇に処することが著しく不合理で社会通念上相当と是認できないときには、解雇の意思表示は解雇権の濫用として無効となる。

<手続>

少なくとも30日前にその予告をするか、予告をしないときは平均賃金の30日分以上の支払いを要す。

労働基準法二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。

3 前条第二項の規定は、第一項但書の場合にこれを準用する。

<理由>

以下の解雇は禁止され、無効。

国籍、信条又は社会的身分を理由とする解雇

労働基準法第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

制限期間中の解雇

1) 業務上の傷病のため療養する期間及びその後30日間

2) 産前産後の休業期間及びその後30日間

労働基準法第十九条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

2 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

申告を理由とする解雇その他の不利益な取扱い

労働基準法第四百四条 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に

申告することができる。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

女性であること若しくは女子労働者の結婚、妊婦、出産又は産休を理由とする解雇

雇用機会均等法第八条

1 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

育児・介護休業の申出又は育児・介護休業をしたことを理由とする解雇

育児・介護休業法

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

労働組合活動を理由とする解雇

労働組合法第七条 使用者は、左の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。但し、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立をしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条第四項の規定による命令に対する再審査の申立をしたこと又は労働委員会がこれらの申立に係る調査若しくは審問をし、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

労働協約、就業規則に違反する解雇

信義則、権利の濫用、公序良俗に反する解雇

民法第一条 私権ハ公共ノ福祉ニ遵フ

2 権利ノ行使及ヒ義務ノ履行ハ信義ニ従ヒ誠実ニ之ヲ為スコトヲ要ス

3 権利ノ濫用ハ之ヲ許サス

第九十条 公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル事項ヲ目的トスル法律行為ハ無効トス

(参考3) 裁判例

1. 事業者組織内部からの通報の場合

(1) 通報者に対する懲戒処分を解雇権の濫用と判断した事例

<東京地裁判決平成7年11月27日>

1) 事実関係

病院内において抗生物質が過剰・不適切に投与され、これがいわゆるMRSA(院内感染原因とされる菌の一種)発生の原因になっているとの申告を保健所になした医師(原告)らに対する病院(被告)の解雇について、当該解雇を無効とし、原告らが雇用契約上の地位を有することの確認を求めた事案である。

2) 判決要旨

原告らは、A医師が、検査の結果とは関係なく抗生物質を連続的に投与していることに気づいたことから、A医師の許可を得ることなく無断で、検査報告書等をコピーして持ち出し・・・その分析結果から、院長にA医師の指導を上申したにも関わらず、A医師の診療方法等に变化はないことから、・・・その後、勤務時間中に保健所へ赴き、勤務している病院における治療方法、衛生状態等について内部告発をし、その指導改善を求めたものである。・・・A医師が抗生物質の過剰かつ不適切な投与を行うなどしていたこと・・・が医学的見地から誤りである蓋然性が高く、・・・死亡者も発生しており、(この)治療方法は入院患者の身体・生命の安全に直接関わる問題であることから、再三その指導改善を求めたが、診療方法に变化はなく、原告らは病院(被告)が診療方法等の改善をする気がないものと判断して、保健所による指導改善を期待して内部告発に及んだものであり、不当な目的は認められないこと、・・・以上によれば、原告らの保健所への申告を理由に、原告らを解雇するのは解雇権の濫用にあたると言うべきである。

(よって)、被告の原告らに対する本件解雇は無効であるから、被告は原告らに対し、既に支払期日が経過した分の賃金を支払うべき義務があり、・・・原告らの請求はこれを認容する。

3) 参照法令

民法第一条 私権ハ公共ノ福祉ニ遵フ

2 権利ノ行使及ヒ義務ノ履行ハ信義ニ従ヒ誠実ニ之ヲ為スコトヲ要ス

3 権利ノ濫用ハ之ヲ許サス

(2) 通報者に対する懲戒処分を懲戒権の濫用と認めなかった事例

<東京地裁判決平成9年5月22日>

1) 事実関係

原告は、道路公団(被告)が事業者となって実施することとなっていた建設工事につき、被告の職員として在職中、維持管理費等の観点から批判を加え、変更の上建設すべきであるとの意見を新聞紙上に投書した。被告は、名誉が毀損されたとして、就業規則に基づき原告を懲戒停職処分に処し、これに伴う年末特別手当を支給しなかったが、これを不服とした原告が被告に対し、自己の見解を新聞紙上に発表することは憲法21条で保障された表現の自由であり、法秩序の上で許容された社会的に相当な行為であると

して、本件懲戒停職処分の無効確認を求めるとともに、年末特別手当の不支給に対する労働基準法 91 条違反を主張した事案である。

2) 判決要旨

憲法 21 条は、国家が国民に対して保障した権利であって、企業と当該従業員との関係を直接規律するものではないから、・・・本件投書に対する本件懲戒停職処分が憲法 21 条に違反し無効であるとはいえない。

(なお、)例外的な場合を除き、・・・使用者はその違反に対し企業秩序維持の観点から懲戒処分を行うことができる。ここにいう例外的な場合とは、当該企業が違法行為等社会的に不相当な行為を秘かにを行い、その従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合に、右従業員がやむなく監督官庁やマスコミ等に対し内部告発を行い、右状態の是正を行おうとする場合等をいうのであり、・・・公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるか、あるいはその内容が真実ではないとしても同等な理由に基づくものであれば、・・・正当行為として・・・その責任を問うことは許されない。

しかし、使用者は懲戒処分に当たって、裁量を有するのであって、その処分が、使用者の業務に及ぼした影響等の諸事情に照らし、社会通念上妥当性を欠きその裁量を逸脱したと認められる場合に限り、懲戒権の濫用として違法となるものと解される。

本件については、原告の主張を認めるに足る証拠はなく、本件投書によって被告の業務の運営に対し重大な支障が生じていること・・・これらの諸事情を総合考慮すれば、被告が原告に対し、停職三か月の懲戒処分を行ったことは、処分として重きにすぎるとはいえず、その裁量を逸脱するものとはいえない。

(また、)原告は、年末特別手当を支給しないとしたことは労働基準法 91 条に違反する旨主張するが、就労した場合に通常の支給額以下の給与を支給することを定める減給の制裁に関する労働基準法 91 条の規定の場合と異なることから、原告の主張には理由がない。したがって、原告の訴えを棄却する。

3) 参照法令

憲法二十一条 集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。

労働基準法第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(3) 内部通報した元役員に対し、守秘義務違反と名誉毀損により、損害賠償を命じた事例

<東京地裁判決平成 11 年 2 月 15 日>

1) 事実関係

生命保険会社(以下「会社」という)の退任取締役(以下「元役員」という)が記者に対し、会社の社外秘にあたる内部情報(特定の融資先との取引内容)を提供するという行為を行ったことにより、これに基づく記事が掲載され、

その結果、会社が保険契約の解約等による損害(保険料収入の減少分及び名誉信用の毀損による慰謝料)を被ったとして、会社が元役員に対し損害の賠償を求め、一方、元役員は役員退任による年金受給権を取得したが、情報漏洩を理由に会社が不支給措置を採ったことから、元役員は精神的苦痛を被ったとして、会社に慰謝料を請求した。

2) 判決要旨

元役員は、(バブル期の乱脈融資に関する記事掲載のための)取材において、事実が正しく報道されれば、会社の改善と再生につながり、かつ、保険契約者の利益にもなると考えた。・・・(しかし、)会社の内部情報が公表されれば、会社の業務執行に支障を来たすことは明らかであり、これらの情報は、会社の機密に属する事項として法的保護の対象となる。・・・内部情報について、取締役の忠実義務の一内容として守秘義務を負うことは当然であり、役員退任後も、信義則上、在任中に知り得た会社の内部情報について守秘義務を負うと言うべきであり、本件情報漏洩は違法と言わざるを得ない。

また、元役員が記者に情報を提供すれば、・・・記事として掲載公表される蓋然性は相当高いはずであり、・・・本件情報漏洩と本件記事による名誉毀損との間には、相当因果関係があると言うべきである。したがって、会社の元役員に対する損害賠償請求を認容し、元役員の慰謝料請求を棄却する。

3) 参照法令

商法第二百五十四条ノ三 取締役ハ法令及定款ノ定並ニ總會ノ決議ヲ遵守シ会社ノ為忠実ニ其ノ職務ヲ遂行スル義務ヲ負フ

民法第七百九条 故意又ハ過失ニ因リテ他人ノ権利ヲ侵害シタル者ハ之ニ因リテ生シタル損害ヲ賠償スル責ニ任ス

民法第七百十条 他人ノ身体、自由又ハ名誉ヲ害シタル場合ト財産権ヲ害シタル場合トヲ問ハス前条ノ規定ニ依リテ損害賠償ノ責ニ任スル者ハ財産以外ノ損害ニ対シテモ其賠償ヲ為スコトヲ要ス

刑法第二百三十条 公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかかわらず、三年以下の懲役若しくは禁固又は五十万円以下の罰金に処する。

刑法第二百三十条の二 前条第一項の行為が公共の利益に関する事実に係り、かつ、その目的が専ら公益を図ることにあつたと認める場合には、事実の真否を判断し、真実であることの証明があつたときは、これを罰しない。

2. 継続的取引関係に関する事例

<名古屋高等裁判所判決昭和46年3月29日>

1) 事実関係

海苔の製造販売会社(被控訴人)とA市内の海苔、茶類等の販売会社(控訴人)の間で、控訴人に海苔をA地区内で一手販売させる内容の契約を結んだ。その後、卸売り百貨店が商品検査の際、商品管理上のミスを確認したので、その旨控訴人に通報し、その責任の所在をめぐって、被控訴人が控訴人に不信感を抱いたことなどから、被控訴人が控訴人に対して取引を

中止する旨解約申入れをしながら、突然納品拒否の措置を取ったことに対して、控訴人が被控訴人に対し損害賠償請求を求めた事例。

2) 判決要旨

かかる特定商品の継続的な一手販売供給契約にして、供給を受ける者において相当の金銭的出捐等をしたときには、期間の定めのないものといえども、供給をなす者において相当の予告期間を設けるか、または相当の損失補償をしない限り、供給を受ける者に著しい不信行為、販売成績の不良等の取引関係の継続を期待しがたい重大な事由（換言すれば已むを得ない事由）が存するのでなければ、供給をなす者は一方的に解約をすることができないものと解すべきである。けだし、右の如き契約は、期間の定めがないときといえども、その性質上相当長期間に亘り、且つ、・・・供給を受ける者が人的物的の投資をなすべきことが予期されるものであり、・・・供給をなす者において自由に解約をすることのできる権利に・・・相当の制限を加うべきものであることは公平の原則ないし信義誠実の原則に照してこれを相当とするからである。・・・

（ところで、）被控訴人は、海苔製品の内容および売価改訂に伴い、新商品を新価格で販売したが、・・・控訴人が卸している百貨店の商品検査の際に、新価格による海苔のセットの中に旧製品が混入していたので、控訴人にその旨通報した。控訴人は、被控訴人へ苦情の電話をし、被控訴人が検査したところ、・・・工場の作業システム等から考えて旧製品が新製品の中に混入することはあり得なかった。そこで被控訴人は、控訴人に対し控訴人に商品管理上の手落ちがある旨その不手際を非難したところ、両者の間で責任の所在をめぐって口論となり、遂に被控訴人は取引を中止する意向を示した。しかし、被控訴人においても、百貨店へ卸していたので、旧製品を新製品として納入することはなく、調査の結果、むしろ百貨店において、・・・誤って新製品に混入していたものと窺われるが、・・・被控訴人の控訴人に対する不信感は強く、・・・取引を打ち切る旨口頭で告げた。

本件においては、百貨店における商品管理上のミス・・・の責任の所在をめぐって多少の口論をなし、被控訴人に不信感を抱かせたことは否めないが、控訴人の手落ちでないのみならず、これにより何ら被控訴人の顧客に対する信用を毀損するとき虞れを生じていないから、右の事実をもって本契約を継続し難い程の不信行為があったものとなすに足りない。

したがって、被控訴人のなした解約申入れは本件取引の継続を期待しがたい重大な事由を欠き、しかも相当な予告期間を与えずしてなされたものと認められるから不当解除というべく、被控訴人は控訴人に対し、納品を拒否し取引を中止したことによって生じた損害を賠償すべき義務があるといわねばならない。

3) 参照法令

民法第一条 私権ハ公共ノ福祉ニ遵フ

二 権利ノ行使及ヒ義務ノ履行ハ信義ニ従ヒ誠実ニ之ヲ為スコトヲ要ス

三 権利ノ濫用ハ之ヲ許サス

論点 2

国内、海外の既存の公益通報者保護制度について、以下の観点からどのように評価するか。

通報者保護の実効性は担保されるようになったのか。

公益に影響を与えるような事件が回避されるようになったのか。

企業内でのヘルプライン等、未然防止のための体制整備は進んだのか。

(資料4) 国内における内部通報者保護に関する法令

法令名	核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律	(参考) 国家公務員倫理規程 (国家公務員倫理法の政令)
関係条文	(主務大臣に対する申告) 第 66 条の 2 精錬事業者、加工事業者原子炉設置者、使用済燃料貯蔵事業者、再処理事業者、廃棄事業者又は使用者が <u>この法律又はこの法律に基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、これらの者の従業者は、その事実を主務大臣に申告することができる。</u> 2 精錬事業者、加工事業者、原子炉設置者、使用済燃料貯蔵事業者、再処理事業者、廃棄事業者又は使用者は、前項の申告をしたことを理由として、 <u>その従業者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</u>	(各省各庁の長等の責務) 第 12 条 <u>各省各庁の長等は、法又はこの政令に定める事項の実施に関し、次に掲げる責務を有する。</u> 4 当該各省各庁又は特定独立行政法人に属する職員が法又は法に基づく命令(訓令及び規則を含む。)に違反する行為について倫理監督官その他の適切な機関に通知をしたことを理由として、 <u>不利益な取扱いを受けないよう配慮すること。</u>
法令違反の主な内容	(保安及び特定核燃料物質の防護のために講ずべき措置) 第 21 条の 2 加工事業者は、次の事項について、経済産業省令で定めるところにより、保安のために必要な措置を講じなければならない。 一 加工施設の保全 二 加工設備の操作 三 核燃料物質又は核燃料物質によって汚染された物の運搬、貯蔵又は廃棄 など	国家公務員倫理法 (職員が遵守すべき職務に係る倫理原則) 第 3 条第 3 項 職員は、法律により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。 など
罰則規定	第 78 条の 4 第 66 条の 2 第 2 項の規定に違反した者は、 <u>6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。</u>	

(注) 類似の制度として、労働基準法第 104 条、労働安全衛生法第 97 条をはじめ、いくつかの労働関連法において、労働時間や労働環境等に関して、違反する使用者の行為について、労働者が監督官庁等に申告した場合に、そのことを理由として不利益を与えてはならないと規定され、さらに、その規定に違反する使用者に対しては罰則を課す旨が規定されている。これらは公益保護というよりも労働者自らの地位保全や安全等に関わる違法行為を通報することを主目的とした規定と位置付けられる。

(参考5) 国内における事業者の対応状況

<内閣府による企業に対するアンケート調査結果>

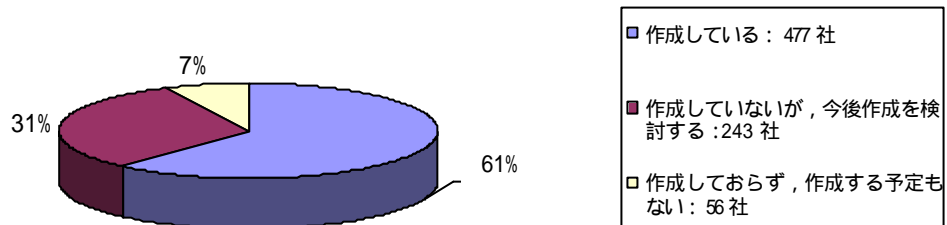
1. 調査実施時期：平成14年9月20日～10月22日
2. 対象企業：国内一部上場企業1,550社
3. 回答企業：776社(回収率：50.1%)
4. 調査結果

(1) 社内規程の策定状況

問1 貴社では、法令等を遵守するため、倫理規範、行動規範等の明文化された社内規程を作成していますか。(ひとつ選択)

倫理規範、行動規範等の明文化された社内規程を既に「作成している」と回答した企業が61%、「作成していないが、今後作成を検討する」と回答した企業が31%となっており、「作成しておらず、作成する予定もない」と回答した企業は7%であった。

問1 (N=776社)



(2) 社内通報ができる旨の規定の有無

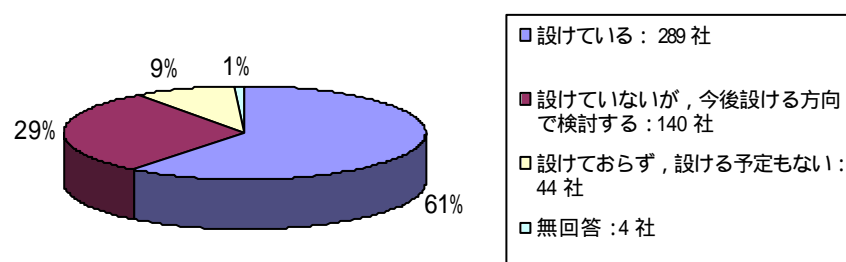
問2 倫理規範、行動規範等の社内規定において、会社内における法令違反等の未然防止と早期発見のために、従業員などが相談を行ったり、情報を通報することができる旨の規定に関してお伺いします。

<問1で「作成している」と回答した企業を対象>

(1) 貴社の倫理規範、行動規範等において、上記趣旨の規定を設けていますか。(ひとつ選択)

問1で社内規程を「作成している」と回答した企業(477社)のうち、従業員などが相談を行ったり、情報を通報することができる旨の規定を既に「設けている」と回答した企業が61%(全回答企業中37%)、「設けていないが、今後設ける方向で検討する」と回答した企業が29%(全回答企業中18%)となっており、「設けておらず、設ける予定もない」と回答した企業は9%であった。

問2(1) (N=477社)



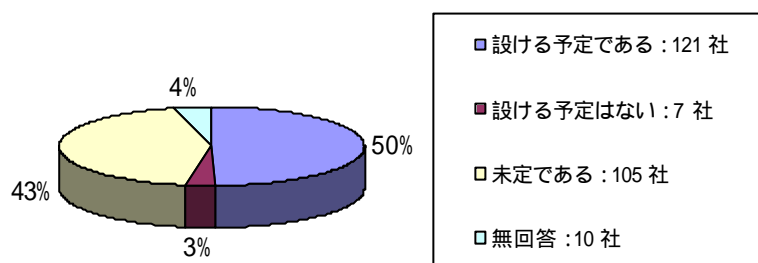
問2 倫理規範，行動規範等の社内規定において，会社内における法令違反等の未然防止と早期発見のために，従業員などが相談を行ったり，情報を通報することができる旨の規定に関してお伺いします。

<問1で「作成していないが，今後作成を検討する」と回答した企業を対象>

(2) 今後作成を検討される貴社の倫理規範，行動規範等において，上記趣旨の規定を設ける予定はありますか。(ひとつ選択)

問1で倫理規範，行動規範等の明文化された社内規程を「作成していないが，今後作成を検討する」と回答した企業(243社)のうち，従業員などが相談を行ったり，情報を通報することができる旨の規定を「設ける予定である」と回答した企業が50%(全回答企業中16%)，「未定である」と回答した企業が43%となっており，「設ける予定はない」と回答した企業は3%であった。

問2(2) (N=243社)



(3) 通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定の有無

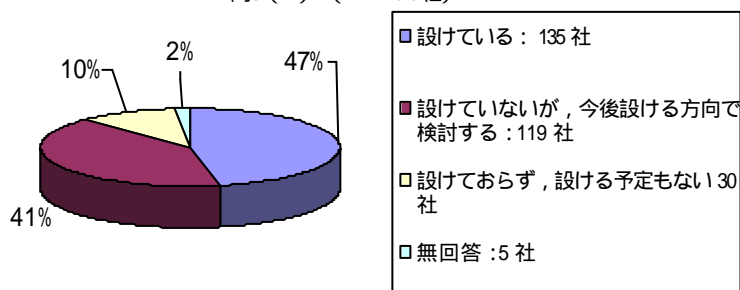
問3 従業員等により通報がなされた場合に，その通報者が，通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定に関してお伺いします。

<問2(1)で「設けている」と回答した企業を対象>

(1) 貴社の倫理規範，行動規範等において，上記趣旨の規定を設けていますか。(ひとつ選択)

問2(1)で「従業員などが相談を行ったり，情報を通報することができる旨の規定を設けている」と回答した企業(289社)のうち，通報者が，通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定を既に「設けている」と回答した企業が47%(全回答企業中17%)，「設けていないが，今後設ける予定である」と回答した企業が41%(全回答企業中15%)となっており，「設けておらず，設ける予定もない」と回答した企業は10%であった。

問3(1) (N=289社)



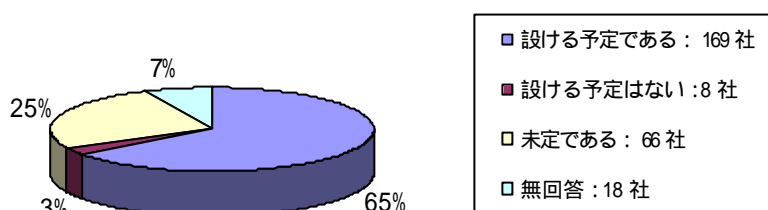
問3 従業員等により通報がなされた場合に、その通報者が、通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定に関しお伺いします。

<問2(1)で「設けていないが、今後設ける方向で検討する」あるいは、問2(2)で「設ける予定である」と回答した企業を対象>

(2) 貴社の倫理規範，行動規範等において，上記趣旨の規定を設ける予定はありますか。(ひとつ選択)

従業員などが相談を行ったり，情報を通報することができる旨の規定を問2(1)で「設けていないが，今後設ける方向で検討する」と回答，あるいは問2(2)で「設ける予定である」と回答した企業(261社)のうち，通報者が，通報したことを理由として解雇などの不利益を被らない旨の保護規定を「設ける予定である」と回答した企業が65%(全回答事業者中22%)，「未定である」と回答した企業が25%となっており，「設ける予定はない」と回答した企業は3%であった。

問3(2) (N=261社)

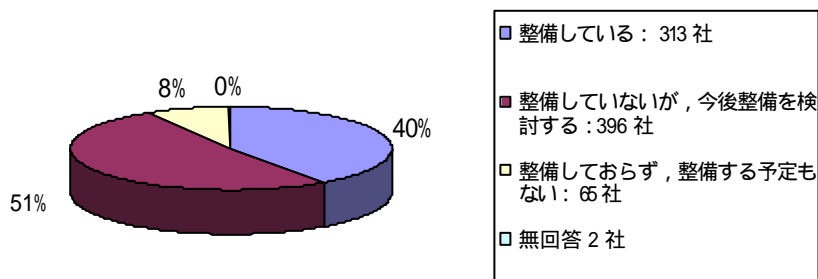


(4) ヘルプラインの整備状況

問4 会社内の法令違反等の未然防止と早期発見の方策として，従業員などからの相談・通報に必ず体制(いわゆるヘルプライン)を整備していますか。(ひとつ選択)

全回答企業(776社)のうち，ヘルプラインを「整備している」と回答した企業が40%，「整備していないが，今後整備を検討する」と回答した企業が51%となっており，「整備しておらず，整備する予定もない」と回答した企業は8%であった。

問4 (N=776社)



(参考6) 日本経団連企業行動憲章実行の手引きにおける

「企業倫理ヘルプライン(相談窓口)」の整備に関する記載

「企業行動憲章 - 社会の信頼と共感を得るために - 」(平成14年10月15日)

9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、関係者に周知徹底する。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。

「企業行動憲章 実行の手引き(第3版)」(抜粋)

2. 基本的心構え・姿勢

(2) 「社会の公器」についての認識と行動

経営トップは、企業は社会の構成員であることを改めて認識し、コンプライアンス(法令遵守)はもとより、高い志をもって企業運営にあたり、企業の経済的責任と共に、社会的責任を果たさねばならない。このため、経営トップは以下の事項を実施することが期待される。

行動指針の整備・充実

経営トップの基本姿勢の社内外への表明と具体的取り組みの情報開示

全社的な取り組み体制の整備

「企業倫理ヘルプライン(相談窓口)」の整備

教育・研修の実施・充実

企業倫理の浸透・定着状況のチェックと評価

3. 具体的なアクション・プランの例

(4) 「企業倫理ヘルプライン(相談窓口)」の整備

通常の上司を経由した報告ルートとは別に、重要情報が現場から経営層に伝わるルート「企業倫理ヘルプライン(相談窓口)」を設置し、面談、eメール、ファックス、手紙等の方法で受け付ける。相談内容については、企業倫理担当役員および経営トップに伝えるとともに、適切な改善措置を講ずる。

上記相談者の秘密保持と不利益扱いの禁止を第一義とする。

(参考7) 一般に対する意識調査

1. 実施期間：平成12年11月8日～平成12年11月30日
2. 対象：18歳以上の社会人550人及び学生71人 計621人
3. 回収状況：[有効回答数] 452人、[回収率] 72.8%
4. 調査実施機関：(社)日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会 消費生活研究所
5. 調査結果

内 容 ([]内は回答割合を示す)	
問1：あなたは内部告発についてどのように感じますか。(回答はひとつ)	
1. 公益のためであればよい[45.1%]
2. 一度内部で警告して、それで改善されなければ告発してもよい[38.1%]
3. 告発しなければいけないと思うが、自分の身を守りたい[4.7%]
4. 内部の不正や違法を告発するのは裏切りであり、よくない[2.1%]
5. その他[3.7%]
6. 個人的な恨みであっても、方法がなければ仕方がない[1.3%]
問2：内部告発者に報奨金を出したり、保護・保障したりしている国がありますが、それについてどう感じますか(回答はひとつ)	
1. 社会正義のためなら、よい[48.0%]
2. 公益といっても、裏切りを奨励するので、社会がギスギスしよくない[28.1%]
3. わからない・無回答[13.9%]
問3：組織内部で不正や違法行為が行われていることを知ったとき、あなたなら上司に通報しますか。(回答はひとつ)	
1. はい[79.0%]
2. いいえ[15.5%]
3. わからない・無回答[5.5%]
問4：問3で「はい」とお答えになった方におたずねします。もし上司が通報を無視した場合、告発しますか。(回答はひとつ)	
1. 重大なケースなら告発する[75.1%]
2. 新聞社や行政などに告発する[13.6%]
3. 仕方がないので、そのままにする[10.6%]
4. わからない・無回答[2.7%]
問5：問3で「いいえ」とお答えになった方におたずねします。それはなぜですか。(三つまで選択)	
1. 改善・改良をするとは信じられない[42.4%]
2. 上司や同僚からの仕返しや報復が怖い[27.1%]
3. 自分の立場を守りたい[25.4%]
4. 告発者として知られたくない[23.7%]
5. 誰に通報していいかわからない[22.0%]
6. その他・わからない・無回答[15.4%]
7. なぜ私がしなければならぬのか[13.6%]
8. 誰も企業倫理や正義について関心がない[10.2%]
9. 自分が通報したことがわかってしまう[8.5%]
10. 私の知ったことではない[6.8%]
11. 組織のために黙っている方がよい[5.1%]

(注) 宮本一子著「内部告発の時代」花伝社(2002年)から引用

(参考8) 諸外国(英, 米, 豪, ニューゼaland)における公益通報者保護法制の概要

国名	イギリス	アメリカ			オーストラリア(注3)	ニューゼaland	
包括法の有無					×(6州2特別地域のうち, 6カ所で法制化(2002年現在))		
法律名	公益開示法(1998年)	連邦法		州法	各州法(クィンズランド州, ビクトリア州, ニューサウスウェールズ州, 南オーストラリア州, ウェスタンオーストラリア州, オーストラリアキャピタル Territory)以上6カ所	開示保護法(2000年)	
		内部通報者保護法(1989年)	環境・原子力分野の個別法(注1)	サベンス・オースリー法(2002年)(806条)(注2)			各州法
適用範囲	民間・公的部門	公的部門	環境・原子力分野の民間部門に適用	上場会社及び証券会社	公的部門(15州以上が民間部門に適用)	一般的には, 公的部門での不正を対象(クィンズランド州法のみに民間部門の内部通報者も保護)	民間・公的部門
通報者の範囲	雇用契約その他の契約下の労働者(派遣労働者等を含む)	連邦政府職員(元従業員, 採用予定者を含む)	適用法ごとに異なる	上記会社における従業員	州によって異なる	・公的部門での不正について内部通報できる者は, ニューサウスウェールズ州は公務員に限定。 ・他の州法では, たれでも通報し, 法の保護を受けることができる。	組織の従業員(「組織」とは, 法人・非法人を問わず, 人が集合した団体を意味し, 1名の従業員, ならびに1名以上の従業員で構成される団体を含む)
通報対象行為	「犯罪行為」, 「法律上の義務違反」, 「人の健康又は安全に対する危険など	法令違反(詐欺・賄賂等), 資金の浪費, 権力の濫用, 国民の健康・安全への重大な危険など	適用法ごとに異なる	取引における詐欺, 上場基準違反, 株主に対する不正行為など	法の違反, 失政, 巨額の浪費, 職権濫用, 公衆の健康と安全に対する脅威など(州によっては, 特定の法違反に限る場合もある)	・各州法は, 一般的に公共の利害に係る通報に限定。 ・クィンズランド州法(公的部門だけでなく, 民間部門も含む)では「公務員による違法行為等」, 「公衆の衛生または安全に対する危険」, 「環境に対する危険」	「公共資金, 公共資源の違法等使用」, 「公衆衛生, 公衆安全または環境に重大な危険を及ぼす行為」, 「違法行為」など
通報相手先	雇用者等の内部への通報が前提(一定の要件の下, 報道機関等の外部への通報も保護の対象)	機関内外の誰かを問わない	一般に, 環境分野に関しては, 議会や行政機関など特定機関に対する内部通報を保護対象	・従業員に対する監督権を有する者, ・連邦議員, ・捜査当局など	いくつかの州において, 内部への事前通報要件規定あり。また, 事前通報必要なしと規定する州もある。	・各州法では, 特定機関への通報に限定。 ・ニューサウスウェールズ州法のみが, 特定機関への事前通報を前提に一定の要件の下, 報道機関への通報を許容。	組織の内部手続きに従って通報することを原則(一定の場合に, 関係当局, オンブズマンへの通報も保護対象)
不利益処分に係る救済方法	雇用審判所に申立(決定に不服がある場合は司法手続に移行)	特別助言所に申立(決定に不服がある場合は司法手続に移行)	労働省行政法審判局等に申立(決定に不服がある場合は司法手続に移行)	労働長官等に申立(決定が期限内に提示されない場合などにおいて, 司法手続に移行)	主に民事訴訟を提起(州によっては, 提起前に行政上の救済を受けることを要求する場合もある)	裁判所に提訴。	裁判所に提訴, あるいは労働問題を扱う苦情処理機関への申立のいずれか
救済内容	原職復帰, 再雇用又は補償金	原職復帰, 遡及賃金, 損害賠償など	原職復帰, 遡及賃金, 損害賠償など	原職復帰, 遡及賃金, 損害賠償など	原職復帰, 遡及賃金, 損害賠償懲罰的損害賠償など	損害賠償など(一部の州法においては, 通報者に対し十分な報復をした者は, 不法行為を理由として, それにより生じた損害の賠償義務のみならず, 刑事責任を問われる旨規定されている。)	原職復帰, 損害賠償など

(注1) 具体的には「大気清浄法」, 「連邦水質汚染管理法」, 「安全飲料水法」, 「有毒物質管理法」, 「エネルギー再編法」など, ほぼ環境と原子力関連の分野に限定されている。つまり広範囲にわたる影響が予想される領域で安全に対して敏感であることが求められるポジションにいる者に内部通報の保護規定が適用される。

(注2) 同法においては, 上記の従業員を直接, 保護する規定以外に, 連邦法に違反する行為を法執行官へ通報した如何なる組織の従業員に対しても不利益を与えることを禁止し, 違反した者に罰則を課すことが出来る旨, 規定されている。(1107条)

(注3) 森下忠 「オーストラリアの内部告発者保護法」 判例時報 1539(1995年)などによる。

(参考9) 米国連邦量刑ガイドラインについて

1. 概要 (「国民生活審議会消費者政策部会中間報告」(2002年4月22日)から関係部分を抜粋)

米国では司法の場で連邦法上有罪を受けた組織に対して懲罰的金額を算定する際の基準として、1991年に「連邦量刑ガイドライン」が発表された。

本ガイドラインにおいては、自主行動基準のような予防的手続きの成文化、倫理担当責任者の任命、教育・研修プログラムの実施、監査の実施、緊急対応策や再発予防策の確立などが7つの基準(以下2参照)として採用され、効果的なコンプライアンスプログラムを有する事業者は罰金額を20分の1まで軽減する一方、効果的なプログラムを有しない事業者は4倍まで増額される。

なお、当該基準には、従業員等が報復のおそれなく犯罪行為等を報告するシステムを事業者が設けていることも基準の一つとして含まれ、「公益通報者保護制度」を事業者内で確立する手段としても作用しているものと思われる。

2. 連邦量刑委員会が定めたコンプライアンスプログラム(7つの基準)

犯罪行為を合理的に予防することが可能となるような、遵守基準と手続きを設定すること。

(予防的手続きの成文化、倫理綱領の設定)

組織内で、遵守基準と手続きを監督する責任者として、特定の上位者を指名すること。

(企業倫理担当責任者の任命)

法律違反を行う恐れのある人物に、実質的に自由裁量的な権限を委譲しないよう適切な注意を払うこと。

(権限委譲者の適正な選任)

すべての従業員と関係者に、トレーニング・プログラムに参加させたり、資料配布するなど、遵守基準と手続きを周知徹底するために必要な措置をとること。

(教育・研修プログラムの実施)

基準遵守を達成するため合理的な手段として、犯罪的行為を発見できるように設定された監視システムや監査システム、あるいは従業員が報復を受けることなしに犯罪行為を報告できる報告システム等の合理的な措置を講ずること。

(企業倫理監査の実施、照会・報告ラインの運用)

適切な懲戒制度を通じて、成文化された基準の遵守を徹底すること。

(倫理綱領の周知徹底、罰則規定の整備)

犯罪行為を発見した場合に適切に対応できるよう、また将来同様の犯罪行為の再発を防止できるように、あらゆる合理的な措置を講ずること。

(緊急対応策と再発防止策の確立)

(注) 田中宏司「コンプライアンス経営」生産性出版 P136 より

(参考10) 海外におけるヘルプラインの整備状況について

1. イギリス

IRS employment 誌による 1999 年 5 月調査

(問) 内部告発手続を既に定めている、あるいは今後の規定を定めることを計画しているか。

(答) Yes : 公的機関 95% , 民間企業 63%

うち	1998 年の導入	16.6%
	1999 年前半の導入	16.6%
	1999 年後半の導入 (予定)	49.0%

2. カナダ

1998 年調査 (Schwartz, M.(1998), "Compliance and business ethics are coming of age in Canada")

(問) 貴社は雇用者のために不正を報告する仕組みを有しているか。

(答) Yes 38%

3. アメリカ

米国倫理担当役員協会 (EOA) による 2001 年調査 (会員向け)

(問) 倫理担当役員は何に責任を持つか。

(答) ホットライン、ガイドライン、内部報告制度の管理 89%

(問) 昨年中、倫理担当室にあった報告数は何件か。

(答) 一社当り年間平均 371 件¹。

資本金 50 ~ 100 億ドル規模の企業では一社当り年間平均 805 件。

非常勤役員が倫理担当の場合、209 件。

常勤役員が倫理担当の場合、525 件。

(問) 報告で多い分野は何か (複数回答) 。

(答) 個人の利害と組織の利害との葛藤 74%、資金の不正使用 57%、セクハラ 49%、贈答品 44%、差別 41%。

(問) 内部通報体制はどこに築いているか。

(答) 66%は完全に社内のみ、15%が外部のみ、19%は社内及び外部の両方。

¹ 1997 年に回答を寄せた大企業が 2000 年の調査では回答しなかったことが影響した可能性を EOA は指摘している。

(参考 1 1) 海外における公益通報者保護法制の活用状況

1. 英国公益開示法における事例(「職場における公益(Public Concern at Work)」²の2002年年度報告より)

(1) 裁判例

「内部手続も適正」として救済された事例

経験を有する看護師 A があるケアハウスでの仕事を始めて1ヶ月のうちに、看護水準に重大な疑問をもった。経営責任者にその問題を持ちかけると、自分が休暇から帰ったときに扱うので書面で出しておくように言われた。しかし、問題はその後も続いたため、その9日後に社会サービス検査官(SSI)に通報した。検査官はケアハウスを調査し、疑問が立証された。しかし、Aは専門職の責務違反として懲戒され、職を追われたため、Aは公益開示法に基づく申立てを行った。労働審査会はAによる内部、外部での通報は保護されるとの審判を行った。SSIへの通報までに時間が短かったのは確かだが、問題の本質とケアハウスに内部通報体制がなかったことからAによる通報は合理的であるとされた。Aは他の職を見つけると共に、23,000ポンド(約400万円)の損害賠償を得た。

「社内で不正に対する扱いに一貫性がない」として救済された事例

Bは米国電話通信会社の子会社で財務を担当していた。1997年、経営責任者に巨額の疑わしい請求をしていることをBが問い合わせたところ、目を瞑るように言われた。1999年末に請求額が30万ポンド(約5,500万円)を超えた時に、この問題を取締役会で指摘した。その後直ぐに彼は辞職するよう圧力を感じるようになり、それを拒否すると経営責任者の支出を許可した責任で懲戒させられた。そこでBは公益開示法による申立てを行った。経営責任者はBが勝訴するまでその地位に付いたままであった。審査会は彼の苦情が黙認され、内部通報の機会を奪われたと判断した。彼は既に58歳であり、類似の職に付く事は困難として、29万3千ポンド(約5,300万円)の損害賠償を認めた。

「社内で誠実な通報者を適正に扱わなかった」として救済された事例

Cはタイヤの取付の仕事をし、倉庫の在庫についても責任を負っていた。ある日、その倉庫への不法侵入により、在庫が盗まれたと彼は気付いた。上司が経営陣にその事実を隠して損失を取り返す予定であるとの話をCは聞き及び、

² 「職場における公益(Public Concern at Work)」は1993年に設立された英国の非営利団体で、職場における不正に関する従業員からの相談に対して助言・支援を行うこと、事業者に対して専門的見地からヘルプラインの設置・運営等について助言、訓練、コンサルタントを行うこと、公益通報に関する研究等を通じて政策提言を行うこと等を目的として団体。公益開示法成立の推進力となったとされる。政府からは一切の支援を受けておらず、個人、基金、事業者、労働団体等からの寄付により運営。理事会は国会議員等で構成され、スタッフは弁護士を中心に様々な分野から参画している。

その抗しがたい証拠を地域責任者に渡した。その結果、同僚からは冷たく扱われ、経営陣からは無視されたため、彼は辞職し、公益開示法に基づく請求を行った。雇用者は誠意ある通報者に対して不利益な扱いがないことを従業員に明確にする必要があるが、審査会は地方責任者が彼を支援することを怠ったとして、賠償を認める予定。

「内部手続を経なかった」として救済されなかった例

看護助手の D は施設の居住者の扱いに関する疑問を SSI に通報を行った後すぐに施設から解雇された。彼女は自分の職務に関する問題ではなかったため、内部で問題を指摘しなかった。D は公益開示法に基づく職場復権の請求を行った。審査会は内部で問題を指摘せず、またそうしなかった理由もないため、彼女の申立てを棄却した(ただし、SSI が公益開示法に基づき対処していたならば、結果は違っていただ可能性はあると指摘されている)。

「証拠不十分」として否認された例

E は運送会社の業務担当として仮採用中であった。彼の上司が業務上、大きな問題をおこしていることを E が警告してすぐ後に、地方事務所行きを命じられた。さらに彼の前の会社から彼がトラブルを起こしたことを告げられた次の日に彼は懲戒された。そこで E は「地方事務所長に不誠実で墮落した慣習を指摘した後に懲戒された」との手紙を経営責任者に書いたが、地方事務所長はそのことを議論するのを拒否した。そこで E は公益開示法による申立てを行った。労働審査会は E が懲戒されたのは通報したためではなく、彼の低生産性のためとして、E に対して 500 ポンドの審査費用を支払えと命じた。

(2) 「職場における公益」において扱った事例

金銭の着服

F は、老人ホームのケアアシスタントとして働いていた。彼と何人かの同僚は、マネージャーの一人 G が入居者の金銭を着服しているのではないかと心配していた。入居者の所持金の管理を見ている G は、いつ金額が払い出されたかを記録する台帳をつけていたが、F は数人の入居者がお金を受け取っていないにもかかわらず、払い出された金額が記録されているのを突き止めた。しばらく経って、その金額が膨らんでいったため、F はこの問題を提起しなければならないと考えた。

老人ホームの経営者にこの問題を持ち出すと、すぐに調査が始まり、F の申し出内容が正しいことが判明した。警察が捜査を開始し、G は解雇された。しかし、G の友人の中には密告に強く反対していた者がいたため、F とケアハウス内の人

間関係はぎくしゃくした。数週間も経たないうちに、今度は F が入居者を虐待した疑いで停職処分となった。F は我々に電話をかけてきた。

我々は、じっくりと構えて、かけられた疑いに正面から取り組むようアドバイスした。調査の結果、F に向けられた容疑は真実でないことが判明したが、経営者は F を別のホームに転勤させることにした。F はこの転勤を大変不満に思い、再び我々に電話をかけてきた。

我々は、1) F は当初のホームに残りたいと思っていること、2) 告発後に転勤を命じたことにより他の職員に「F は実際に虐待をしていた」との誤ったメッセージを送ることになることの 2 点を記した書状を経営者宛てに書くよう助言した。経営者は再考し、F は当初のホームに残ることができた。また、後日、F は我々に電話で、「G が入居者から 1,400 ポンドを盗んだ罪で有罪判決を受けた上、現在、ホームの雰囲気はかなり改善された」という連絡をしてきた。

解雇された証人

H は、小さな町の薬局で働く薬剤師の一人である。彼女の上司は薬局の経営者で、彼も薬剤師の資格をもっていた。処方した薬剤について NHS (英国の国民健康サービス) に割戻しを請求することは、経営者の仕事の一つになっている。NHS から時折電話がかかってきて、処方箋を一通りチェックしている。上司が不在の場合は H が回答していたが、彼女は薬局に有利になるような書類の間違いが少なからず紛れ込んでいることに気付いた。彼女は間違いを訂正し、上司に礼儀正しくそれを指摘した。間違いはなおも続き、NHS が H に問い合わせてくると、H はこれを正直かつ公正に返答した。

ある日、上司が不在のとき、二人の NHS 調査官が薬局を訪問し、請求した割戻金のいくつかを調査したいと H に面会を申し入れた。彼女は調査官に会うことを了承し、上司に伝えた。面談後、調査官の要請により、H は公式陳述書を作成した。彼女は、上司に事の経緯を再度伝えた。数週間後、上司は逮捕され、詐欺の疑いで起訴された。その翌日、H は弁護士から解雇通知を受け取った。弁護士は、H が薬局で勤務を続けたならば、上司は証人妨害で再度起訴される恐れがあると説明した。H は我々に電話をかけてきた。

我々は、NHS の検察官および関係当局と連絡をとり、こうしたやり方は、職場における不正行為を取り締まるとういう NHS の取組みを阻害するだけであると説明した。また、我々は、こうした状況を防ぐため、証人が迫害を受ける危険性を小さくするような保釈条件を当局が設けるべきだと提案した。

H の事例では、公益開示法に基づいて申立てを行い、正当な補償を受けられるよう積極的に活動してくれる弁護士と連絡をとるよう助言した。さらに、我々は、今後の雇用者に対するアプローチ方法を助言し、彼女は間もなく別の仕事

に就いた。

政策立案のための情報提供

Iは、研究コンサルタント会社の科学者として長年勤務している。会社がエネルギー効率に関する政策を政府に提言するという主要プロジェクトに取り組んでいるとき、Iは関連する科学研究を見直すよう要請された。見直しの過程で、彼女は、プロジェクトの中の重要な研究論文において、同僚の結論がデータを誤って解釈し、事実が結論を裏付けていないことに気付いた。そこで、Iは上司にその件を伝え、上司は調べてみると答えた。その後、Iは、別の同僚が分析結果に不満をもっていることを耳にした。

Iは、他の同僚たちから、政府の発表の日が押し迫っているため、プロジェクトの完成にはかなりの重圧がかかっていると聞かされた。疑惑の研究が政府の報告書で使われるかどうかを上司に尋ねたとき、彼女は、あなたには関係ないというニュアンスのことを言われた。しかし、Iは、政府の政策がそのような誤りに基づいて立案されることに不安を感じ、何かしなければならぬと考え、プロジェクトを運営する官僚に内密で手紙を書き、独立した裏付けがないと簡単にわかるような研究論文を信頼すべきではないと指摘した。

しかし、その官僚が、会社側にIの通報の手紙について伝えたため、一週間後、Iは解雇された。Iは我々に電話をかけてきた。

我々はIに公益開示法に基づき申立てを行うとともに、その省庁に対しては秘密漏洩の申立てをするよう助言した。我々は、同法の申請手続きを手伝い、手続きを完了するとともに、疑惑の研究が適正に処理されたことを確認した。Iはその後研究機関に復帰した。

マスコミの不誠実な対応

Jは5年間にわたり、公営リサイクル・プロジェクトの運営を手伝ってきた。上司が休みのとき、彼女は地元の病院のものと思われる患者の記録が入った何個かの袋を見つけた。彼女は病院に電話を掛け、袋はその日のうちに引き取られた。何枚かの記録が残っていたので、Jはそれを仕舞込んだ。Jは、病院が何かお礼を言ってくるだろうと考え、上司にメモを残したが、何も連絡はなかった。

数週間後、プロジェクトがマスコミへの公開日を設けた。放送局のレポーターがJに、プロジェクトをやっていて何か面白いことはなかったかと聞いたので、Jはこの話をした。するとレポーターは大変興奮し、公共の利益を強調して、「手元に残っている記録を見せろ」と迫ってきた。Jは気が進まなかったが、レポーターがあまりの剣幕だった上に、絶対に秘密にすると約束したので、レポ

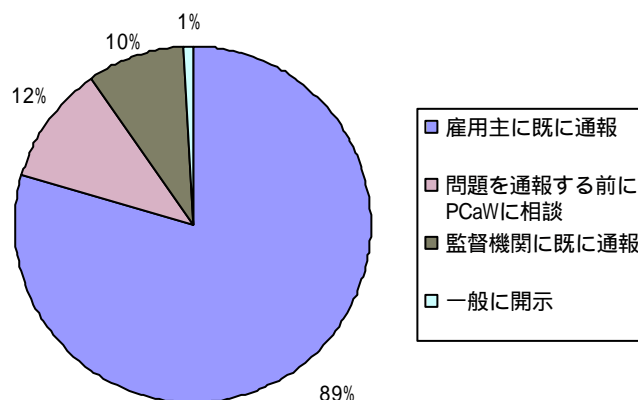
ーターに記録をコピーさせた。レポーターは夜のニュースでこの話を放送し、恥じた病院側は事件について公に謝罪し、レポーターに記録を返すよう求めた。職業上の規律とJとの約束を破り、レポーターはJがその書類を持っていることを明かしてしまった。病院は市に苦情を申し入れ、Jは関与を否定したが、甚だしい不品行として停職処分となった。混乱した彼女は我々に電話してきた。

優れた職歴をもつJは仕事を愛しており、職を失うことを非常に恐れていた。職を失った場合、彼女は放送局と市に対して申立てを行う正当な根拠があるが、それが不要になるような戦略を取った。我々は、彼女に市当局に事情を打ち明けるよう助言し、手紙を書かせた。組合と我々の支援により、市は事情を理解し、Jは仕事を失わずに済んだ。

2. 「職場における公益」の相談窓口への通報状況

		1993～1998年	1999～2000年
総数 法律相談総件数（年平均）		540件	800件
うち、公益に関する情報（年平均）		263件	437件
セクター別	公共部門	44%	49%
	民間部門	46%	40%
	非営利部門	10%	11%
問題点	金銭的な不正	36%	29%
	公共の安全性	15%	28%
	濫用	14%	15%
	その他（職場の安全性等）	35%	28%

通報者が「職場における公益」に相談する前に取っている行動（1999～2000年）



2. 公益通報者保護制度の必要性と目的

論点3

現状を踏まえ、法令違反等の情報を通報した者が、通報したことを理由として解雇等の不利益を被ることのないよう、通報者を保護する仕組み（いわゆる公益通報者保護制度）の必要性についてどう考えるか。

公益通報者保護制度は、何を目的とすべきか。

- ・（消費者の視点） 健康や安全など消費者利益の擁護
- ・（事業者の視点） 事業者のコンプライアンス経営の促進
- ・（行政の視点） （事前規制から事後チェックに重点が移る中での）公的監視体制の補完

（参考12）導入の必要性に関する意見について

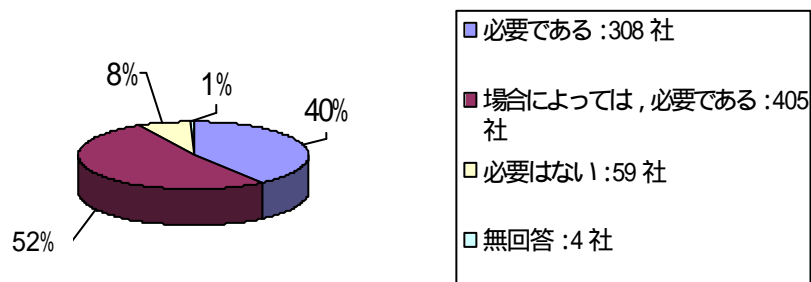
<内閣府による企業に対するアンケート調査結果（前掲）>

（1）法制化の要否

問8 アメリカ、イギリス、ニュージーランド等では、公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が導入されています。こうした法制度の必要性についてどのように考えますか。（ひとつ選択）

全回答企業（776社）のうち、公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が「必要である」と回答した企業が40%、「場合によっては、必要である」と回答した企業が52%となっており、「必要はない」と回答した企業は8%であった。

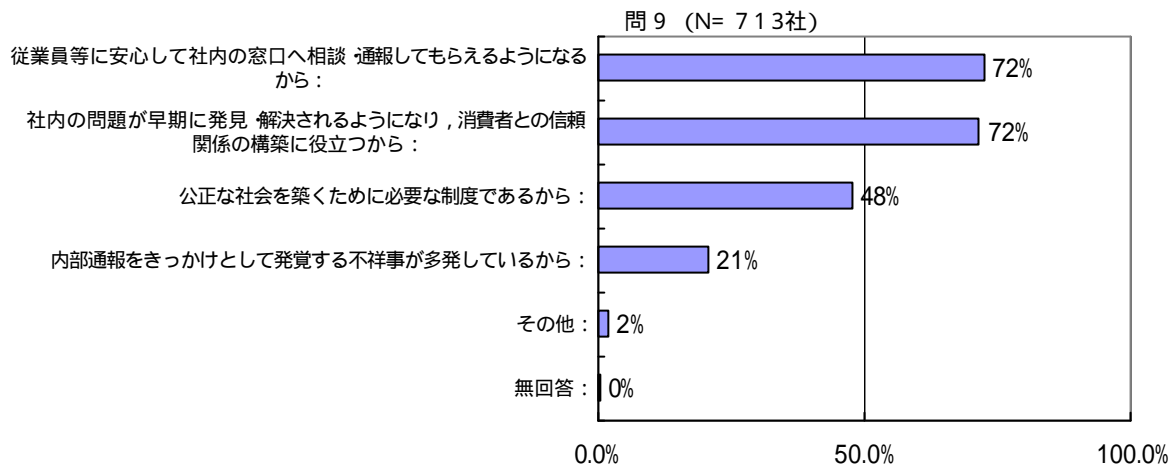
問8（N=776社）



(2) 法制度の必要な理由

問9 <問8で「必要がある」又は「場合によっては、必要である」と回答した企業を対象>
法律により通報者を保護する制度が必要であると考えられる理由はどのようなものですか。
(複数選択)

問8で公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が「必要である」または「場合によっては、必要である」と回答した企業(713社)に、法制度が必要と考える理由について聞いたところ、「従業員等に安心して社内の窓口へ相談・通報してもらえるようになるから」と回答した企業が72%、「社内の問題が早期に発見・解決されるようになり、消費者との信頼関係の構築に役立つから」と回答した企業が72%となっており、「公正な社会を築くために必要な制度であるから」と回答した企業は48%であった。

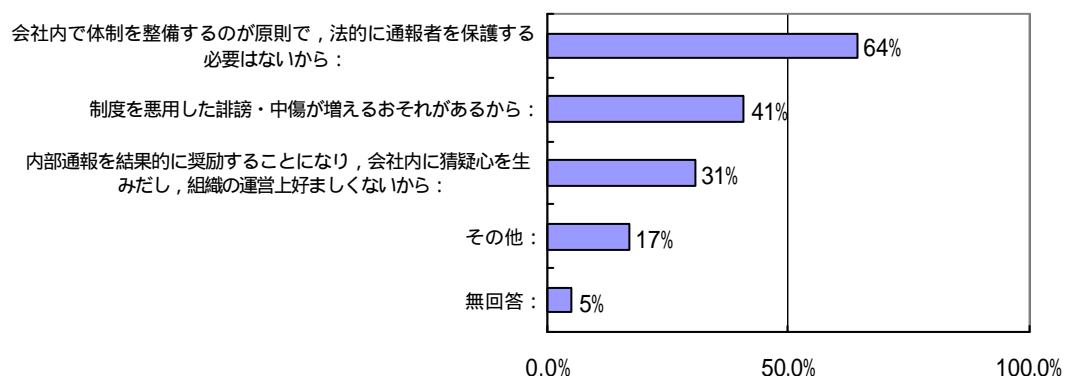


(3) 法制度が不要な理由

問12 <問8で「必要はない」と回答した企業を対象>
法律により通報者を保護する制度は必要ないと考える理由はどのようなものですか。
(複数回答)

問8で公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度は「必要はない」と回答した企業(59社)にその理由を聞いたところ、「会社内で体制を整備するのが原則で、法的に通報者を保護する必要はないから」と回答した企業が64%、「制度を悪用した誹謗・中傷が増えるおそれがあるから」と回答した企業が41%となっており、「内部通報を結果的に奨励することになり、会社内に猜疑心を生みだし、組織の運営上好ましくないから」と回答した企業は31%であった。

問12 (N=59社)



3 . 検討課題

(1) 公益の範囲について

論点 4

制度の必要性・目的に照らし、どのような公益に関し、通報者を保護する仕組みを検討すべきか。

- 人の健康又は安全が危険にさらされる場合
- 消費者の利益擁護を図る法令に違反する場合
- 環境に悪影響を及ぼす場合
- 広く法令全般に違反する場合

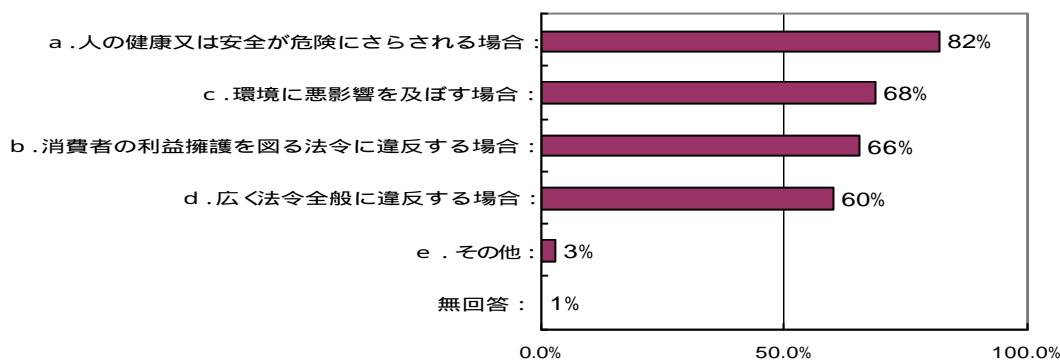
(参考13) 公益の範囲に関する意見について

<内閣府による企業に対するアンケート調査結果(前掲)>

問10 <問8で「必要がある」又は「場合によっては、必要である」と回答した企業を対象>
 どのような場合に、通報することに公益性があり、その通報者を保護する仕組みが必要であると考えますか。(複数選択)

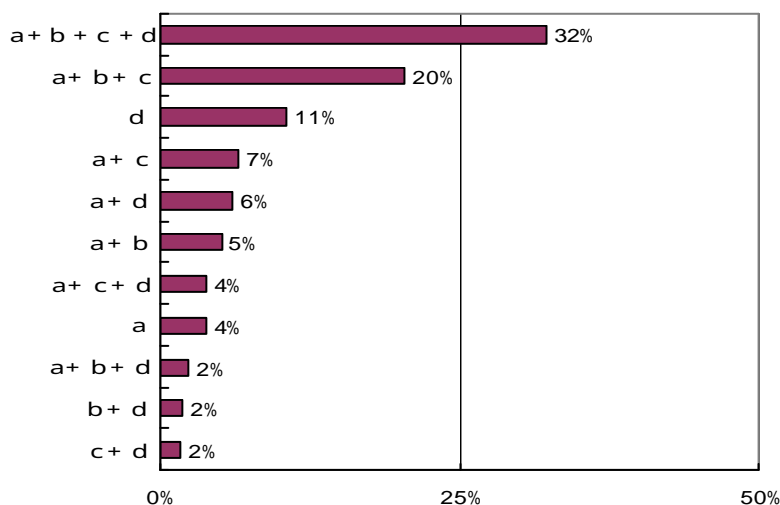
問8で公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が「必要である」または「場合によっては、必要である」と回答した企業(713社)に、どのような場合に、通報者を保護する仕組みが必要かを聞いたところ「人の健康又は安全が危険にさらされる場合」と回答した企業が82%、「環境に悪影響を及ぼす場合」と回答した企業が68%、「消費者の利益擁護を図る法令に違反する場合」と回答した企業が66%、「広く法令全般に違反する場合」と回答した企業が60%であった。

問10 (N=713社)



また、回答の組み合わせによる結果をみると、a~dすべてとして幅広い範囲(a+b+c+d)をあげる企業が32%、「人の健康又は安全が危険にさらされる場合、消費者の利益擁護を図る法令に違反する場合、環境に悪影響を及ぼす場合」の組み合わせ(a+b+c)をあげる企業が20%となっており、「広く法令全般に違反する場合」(d)のみをあげる企業は11%であった。

問10 組み合わせごとの回答結果(N=713社)



(参考14) 英国公益開示法における公益の範囲規定

43条B (保護適格性を有する開示)

(1) 本編における「適格性ある開示」とは、開示を行う労働者が合理的に信ずるところによれば、以下に該当する事項の少なくとも一つ以上を示すような情報の開示を意味する。

- (a) 犯罪が行われたこと、行われていること、あるいは行われる可能性の高いこと
- (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、あるいは違反する可能性の高いこと
- (c) 裁判の誤りが生じたこと、生じつつあること、あるいは生じる可能性の高いこと
- (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、あるいはさらされる可能性の高いこと
- (e) 環境が破壊されたこと、破壊されていること、あるいは破壊される可能性の高いこと
- (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、あるいは隠蔽される可能性の高いこと

(参考15) 諸外国法令における公益の範囲

国名：法律名 情報の内容	イギリス 公益開示法 (1998年) (注1)	ニュージーランド 開示保護法 (2000年)	豪 クイーンズランド州 内部通報者 保護法 (1994年)	アメリカ		
				連邦法	一部の州法	
				サーベンス・オクスリー 法(2002年)	ミシガン州法	ニュージャージー 州法
個人の健康又は安全に対する危害				×	×	×
違法行為			(注2)	(注3)	(注4)	(注5)
犯罪行為			×		×	×
環境破壊				×	×	×
裁判の偽証等		×	×	×	×	×
上記不正に関する隠匿		×	×	×	×	×
公務員による不当な行為(不正な公金の支出, 失策など)	×			×	×	×
法律上報告義務のある情報	×	×		×	×	×
証券取引所上場基準違反	×	×	×		×	×

(注1) 法に掲げる行為は、現に進行中の場合だけでなく、過去に行われたか、将来行われるおそれのあるときも、通報の対象となる。(法第43条B第1項)

(注2) 公務上の不法行為に限る。

(注3) 連邦法第1341条(詐欺等), 1343条(通信による詐欺), 1344条(銀行詐欺)に該当する場合に限る。

(注4) 違法のおそれがある場合も含む。

(注5) 違法等のおそれのある行為について通報も対象となる。

(2) 通報者の範囲について

論点 5

保護の対象たる通報者の範囲は、どこまでとすべきか。

- ・ 正規社員
- ・ パート等臨時社員
- ・ かつて社員であった者
- ・ 取引先 等

(参考 1 6) 労働契約上の「労働者」の定義

労働基準法

第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

(参考 1 7) 諸外国の法令における通報者の規定

1 . 英国 公益開示法(1998 年)

第 編 A 保護される開示

4 3 条 A (「保護される開示」の意義)

本法における「保護される開示」とは、4 3 条 C から 4 3 H のいずれかの規定に従って労働者が行う適格性ある開示を意味する。

4 3 条 K (第 編 A における「労働者」等の意義の拡張)

(1) 本編における「労働者」には、230 条(3)項で定義される労働者には該当しないが、以下のいずれかに該当する者も含まれる。

- (a) (i) 当該労働を行うために第三者により紹介されている、あるいは紹介された、または派遣されている、あるいは派遣されたという状況の下で、かつ、(ii) 当該労働を行うために約されている、あるいは約されていた契約の条件が、(略) 同人がその者のために働いている、あるいは働いた者により、あるいは第三者により、もしくはその両方により実質上実質的に決められている、あるいは決められたという状況の下で、ある者のために働いている、あるいは働いた者
- (b) ある者の業務のために、その者の統制あるいは管理下でない場所において労働を行うために契約している者、あるいは契約した者
- (c) 一般医療業務、一般歯科医療業務、一般眼科医療業務、あるいは薬

剤業務の提供者として労働しているか、労働した者

- (d) 職業訓練過程またはプログラムに従って提供される労働経験もしくは雇用のための訓練(または、その両方)の提供を受けているか、受けた者。

2. ニュージーランド 開示保護法(2000年)

第3条(定義)

d項 ある組織に関する「従業員」は、次の者を含む。

- (a) 元従業員
- (b) 1991年従業員契約法第2項の目的に属する在宅勤務者
- (c) その組織に派遣された者
- (d) その組織のために勤務するサービス契約に基づき、拘束された者または下請となった者
- (e) 組織の経営に関与する者

3. 豪クィーンズランド州 内部通報者保護法(1994年)

第19条

第1項 本条は、以下の情報を有する全ての者に適用する。

- a 障害をもつ者の健康又は安全に対する実質的で明白な危険
- b 別表(略)に規定に反する違法行為が、環境に対して実質的で明白な危険を引き起こす場合、若しくはその可能性がある場合、当該違反行為(略)

第2項 その者は、公益開示を行うことができる。

第20条 いかなる者も、次の場合、公益開示を行うことができる。

- a その者が、bに規定する行為に関する情報を有するとき。
- b 特定の行為が、報復行為に該当するとき。

4. 米連邦法 サーベンス・オクスリー法(2002年)

第806条 連邦法典タイトル18 [連邦法刑法典] 第63章の第1514条の後に以下を挿入して修正を行う。

第1514条A 詐欺事件における報復を防ぐための民事訴権

- (a)(内部通報を行った上場企業及び証券会社の従業員に対する保護)
(中略) 当該従業員に対し、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、その他の雇用条件上の不公平な取り扱いをしてはならない。

5. 米ミシガン州法：内部通報者保護法(1980年)

第 15.361 (定義)

第1項(a) 本法において、「被雇用者」とは、書面又は口頭による、明示又は黙示の雇用契約に基づき、賃金又はその他の報酬を得て職務を行う者をいう。

ただし、被雇用者には、州の機密部門に属する公務員を除くこととし、州又は州の行政的小区域によって雇用される者を含むこととする。

なお、同法第 15.362 において、「雇用者は、被雇用者又は被雇用者の代理人が、口頭又は書面により、法律若しくは当州、当州の行政的小区域、又はアメリカ合衆国の法律に基づき施行された規定又は規則の違反若しくは違反の疑いを公共機関に届け出たこと、又は届け出ようとしていることを理由として、被雇用者を解雇すること、脅迫すること、(～中略～)を禁じる」と規定されている。

6. 米ニュージャージー州法：永続的制定法タイトル 34 「労働者に対する補償」

第 19-2 (定義)

(b) 本法において、「被雇用者」とは、賃金又はその他の報酬を得て、雇用者の管理監督のもとで職務を履行する個人をいう。

なお、同法第 19 - 3 (報復的行動の禁止) において、「雇用者は、被雇用者が次のことを行ったことを理由に、報復的行動をとってはならない。(a) 監督者又は公共機関に対し、雇用者、または取引関係のある別の雇用者の活動、方針又は習慣の中で、被雇用者が、法律若しくは法律に従って公布された規則又は規則に違反すると合理的に確信する活動(～中略～)または開示すると警告したこと」と規定されている

(参考18) 諸外国法令における通報者の範囲

国名：法律名 通報者	イギリス	ニュージ-ランド*	豪キーンズランド州	アメリカ		
	公益開示法 (1998年)	開示保護法 (2000年)	内部通報者保護法 (1994年)	連邦法	一部の州法	
				サーベンス・オクスリー法 (2002年)	ミシガン州法	ニュージャ-ジー州法
法律上の通報者	労働者(worker)	従業員 (employee)	anybody	従業員 (employee)	従業員 (employee)	従業員 (employee)
従業員				(注4)		
パート、派遣労働者等		(注3)				
元従業員	(注1)				×	×
職業訓練生					×	×
経営に関わる者	×				×	×
取引先	×(注2)	×		×	×	×
その他不正等の事実を知りえた者	×	×		×	×	×

(注1) 同法は労働者の総合的権利を定めた雇用契約法(1996年)に追加する形式で立法化されているが、雇用契約法において「労働者(worker)」とは、「雇用契約、あるいは明示、黙示を問わず、また明示の場合には口頭、書面を問わず、個人が契約の相手方のために何らかの労働あるいは業務を引き受け、または個人による職業上または業務上の引き受けの依頼者あるいは顧客ではない契約の当事者となった者、あるいはそのような契約の下で労働する者(雇用が終了している場合には、労働した者)」と定義されている。

(注2) 契約の相手方が依頼人又は取引先であるような純粋な自営業者、ボランティア職員は同法の「労働者(worker)」には含まれない。(井田敦彦著「内部告発者の保護 - イギリス1998年公益開示法 - 」調査と情報第358号 国立国会図書館発行による)

(注3) 同法第3条d項d号において、「従業員(employee)」に「組織のために勤務するサービス契約に基づき、雇われた者または下請となった者」を含むと規定されている。

(注4) 同法上は定義がないため、従業員の範囲は現時点では不明である。

(3) 通報先について

論点 6 通報先をどうすべきか。

- ・ 組織内部の担当部署
- ・ 主務大臣
- ・ 捜査機関
- ・ 中立的な第三者機関 等

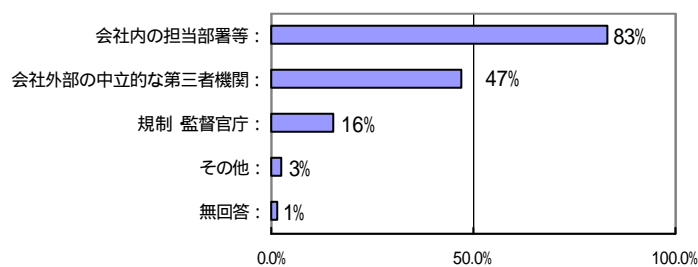
(参考 1 9) 通報先に関する意見

< 内閣府による企業へのアンケート調査結果 (前掲) >

問 11 < 問 8 で「必要がある」又は「場合によっては、必要である」と回答した企業を対象 >
通報先として、どのようなものが適切と考えますか。(複数選択)

問 8 で公共の利益を図るために会社内における法令違反等の情報を通報する者が、そのことを理由として不利益を被ることのないように法律により保護する制度が「必要である」または「場合によっては、必要である」と回答した企業 (7 1 3 社) に、法制度上の適切な通報先について聞いたところ、「会社内の担当部署等」と回答した企業が 8 3 % 、「会社外部の中立的な第三者機関」と回答した企業が 4 7 % となり、「規制・監督官庁」と回答した企業は 1 6 % であった。

問11 (N=713社)



(参考20) 諸外国法令における通報先の範囲

通報先	国名：法律名	イギリス	ニュージーランド	豪キーンズランド州	アメリカ	
		公益開示法 (1998年)	開示保護法 (2000年)	内部通報者保護法 (1994年)	連邦法	一部の州法
					サーベンス・オクスリー法 (2002年)	ミシガン州法 ニュージャージー州法
使用者又はその他の責任者				×		×
弁護士等の法律助言者			×	×	×	×
監督官庁		(注1)		×		×
主務大臣		(注2)		×	×	×
警察等の捜査機関				×		×
報道機関			×	×	×	×
公的機関		×	×	(注4)	×	
その他			オンブズマン (注3)	×	連邦議員又は連邦議 会委員会の委員	×

- (注1) 通商産業国務大臣の命令により、多くの事項に関して被指定人が指定されている(例えば、金融サービスに関連する事項につき、金融サービス庁)。ただし、全ての規制監督官庁が指定されているわけではない。
- (注2) 特殊法人に相当する組織の労働者のみが通報者となる場合の通報先
- (注3) 1975年オンブズマン法に基づき職務に従事するオンブズマンをいう。
- (注4) 豪キーンズランド州の「内部通報者保護法(1994年)」においては、第25条で「適切な機関に通報することができる」とされているが、第26条によって、「調査・救済権限を持っている、または他行政機関に移送できる公的機関」が「適切な機関」とされている。

(4) 通報の**手続**について

論点7 どのような**手続**で通報した場合に保護されるとすべきか。特に組織内部での通報をどう位置付けるのか。

(参考21) 組織外部への直接通報を認める旨の規定

米国サーベンス・オクスリー法(2002年)

第806条 連邦法典タイトル18 [連邦法刑法典] 第63章の第1514条の後に以下を挿入して修正を行う。

第1514条A 詐欺事件における報復を防ぐための民事訴権

(a)(内部通報を行った上場企業及び証券会社の従業者に対する保護)

証券取引法(1934年)第12条に基づき登録された株式の銘柄を上場する企業、若しくは同法第15条dに基づく報告を義務付けられている企業又はその企業の役員、従業者、請負人、下請人若しくは代理人は、従業者が以下に示す合法的な行為を行ったことを理由として、当該従業者に対し、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、その他の雇用条件上の不公平な取り扱いをしてはならない。

(1) 従業者が、[連邦法刑法典第63章] 第1341条、1343条、1344条、1348条、若しくは証券取引委員会の定める規則又は株主に対する詐欺行為に関する連邦法規定に違反する行為であると合理的に信じる行為に関して、以下に定める者に対して情報提供を行うこと、情報を得させる機会を作ること、その他調査に協力する行為

(A) 連邦規制機関又は連邦捜査当局

(B) 連邦議員又は連邦議会委員会の委員

(C) 従業者に対する監督権を有する者又は不正行為を調査し、発見し、差止める権限を有し、雇用者のために働く者

(以下略)

(注) 刑法典第63章 第1341条：詐欺

第1343条：通信による詐欺

第1344条：銀行詐欺

第1348条：証券詐欺(サーベンス・オクスリー法第807条)

(参考22) 英国公益開示法上の通報の手続き

労働者（雇用契約下にある被用者及びその他の者）

その他の者には、派遣労働者、医療関係者及び職業訓練生が含まれる。

通報する情報が法に定める事項に該当すると、合理的に信じていること。

通報が誠意をもってなされること。

通報された情報とそれに含まれる主張が本質的に真実であると、合理的に信じていること。

自己の利益のために通報を行うものでないこと。

次のいずれかの条件が満たされること。

- A 使用者や指定者(省令で指定される者)に開示したならば、その者によって不利益を被ると合理的に信じていること。
- B 指定者の定めのない場合で、使用者に開示したならば証拠隠匿・損壊の恐れがあると、合理的に信じていること。
- C 使用者又は指定者に既にその情報を実質的に開示していたこと。

事案のすべての事情からみて通報をなすことが合理的であること。

不正行為、過誤等が特に重大な性質のものであること。

内部ルートへの
通報を原則

内部ルートの通報
(internal disclosure)

<通報先によって必要な上記の要件>

使用者等： +

法律助言者：

省令で指定された監督官庁： + +

外部ルートの通報：警察，報道機関等
(external disclosure)

<上記のうち，必要な要件>

+ + + + A+

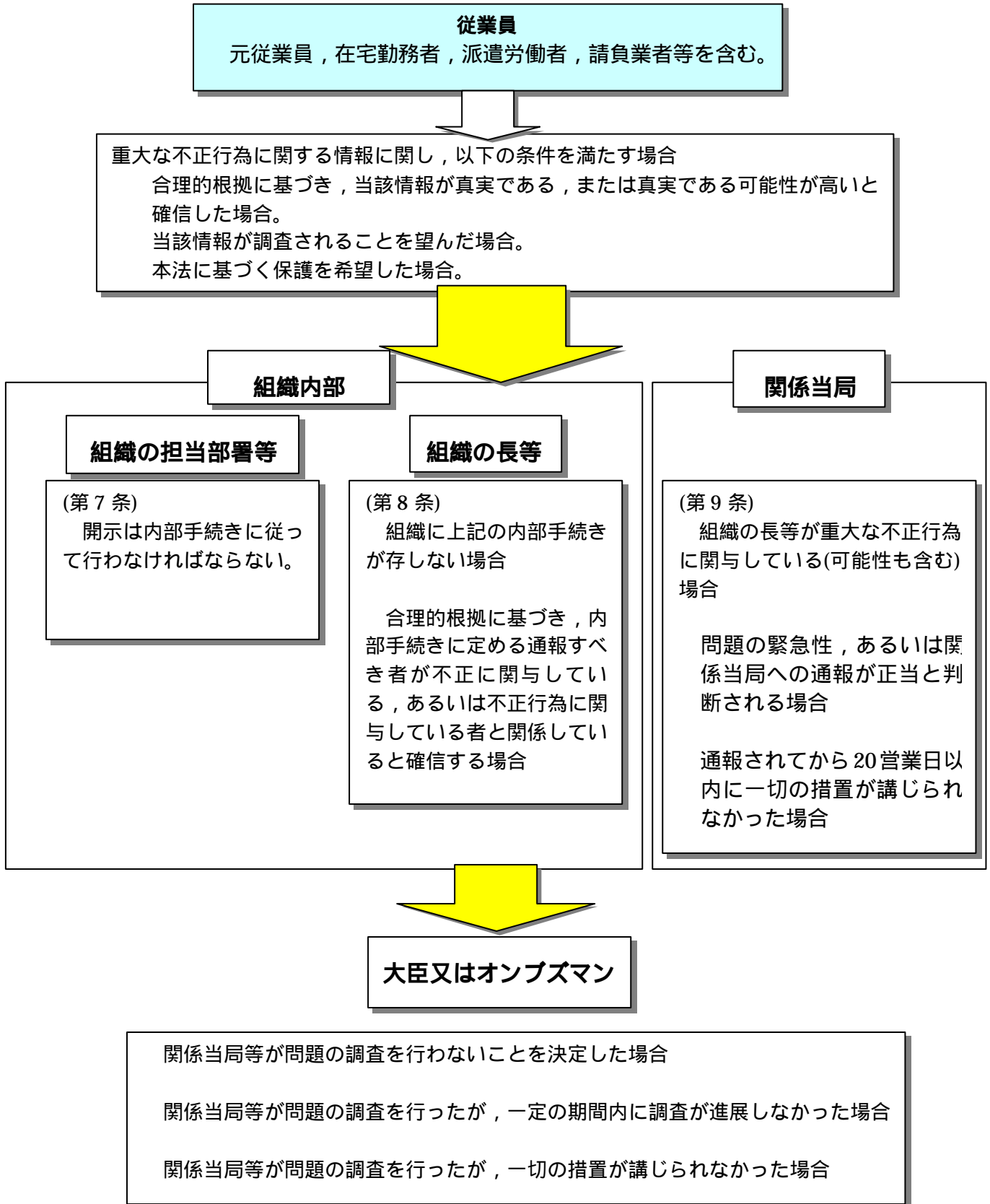
+ + + + B+

又は + + + + +

<上記のうち，必要な要件>

+ + + + C+

(参考23)「ニュージーランド開示保護法(2000年)」上の通報の手続き



(5) 「不利益な扱い」の範囲と救済策について

論点8 通報者がどのような「不利益な扱い」を受けた場合に、どのような、救済策を講ずべきか。

	< 「不利益な扱い」例 >	< 「救済策」例 >
(社員が通報した場合)	解雇, 配置転換, 減給等	再雇用, 賃金遡及支払 等
(取引先が通報した場合)	取引停止, 契約縮小等	関係の継続, 損害賠償 等

(参考24) 諸外国の法令における不利益な扱いの範囲及びその救済策

1. 英国「公益開示法(1998年)」における救済策等

同法が、労働者の権利について総合的に定めた1996年雇用権利法に、内部通報者保護条項を追加するという立法形式を採っていることから、救済策は1996年雇用権利法の関係規定に委ねられる。

(1) 救済を受ける根拠規定

(不利益を受けない権利)

第47条B 労働者は、保護される開示を行ったことを理由としてその使用者によってなされるいかなる行為、あるいは意図的な不作為による不利益な取り扱いを受けない権利を有する。

(雇用審判所への申立て)

第48条1A 労働者は、第47条Bに反して不利益な取り扱いを受けた旨を雇用審判所に対して申立てることができる。

(2) 救済措置の内容³

不当解雇の場合

雇用審判所は、不当解雇の申立てに正当な理由があると認めるときは、原職復帰、再雇用又は補償金支払を使用者に命ずる。

解雇以外の不利益処分の場合

雇用審判所は、解雇以外の不利益処分の申立てに十分な理由があると認めるときは、不利益処分の取消し及び補償金支払いを使用者に命ずる。

2. ニュージーランド「開示保護法(2000年)」における救済策等

(1) 救済を受ける根拠規定

第17条1項 保護された情報開示を行った従業員が、現雇用者又は元雇用者から報復的措置を受けたとき、その従業員は、

³ 井田敦彦「内部告発者の保護 - イギリス1998年公益開示法 -」調査と情報 第358号(2001.8.17)による。

- (a) その報復的措置が解雇で構成される場合、または解雇を含む場合、不当解雇の申立てを理由として、1991年雇用契約法第27条1項a号⁴に基づく苦情を申立てることができる。また、同法第 部が適宜適用される。
- (b) その報復的措置が、解雇以外の措置で構成される場合、または解雇に加え、その他の措置を含む場合、1991年雇用契約法第27条1項b号⁵に基づき、同法同項の苦情を申立てることができる。また、同法第 部が適宜適用される。

(2) 救済措置の内容

(1991年雇用契約法第 部第40条)

雇用審判所あるいは裁判所は、従業員が個人的苦情を有していると認められる場合は、その苦情を解決するにおいて、従業員に次に定める救済のいずれかを与えることができる。

- (a) 苦情の結果、従業員が失った賃金又はその他の報酬の一部あるいは全てに相当する金額の賠償
- (b) 従業員の以前の地位あるいは同等の地位に基づく職場への復帰
- (c) 使用者から支払われる補償として、次に定めるものへの補償を含む。
 - (i) 従業員が有した屈辱、名誉の毀損及び精神的苦痛
 - (ii) 金銭的な損失にかかわらず、個人的苦情が生じなければ、その従業員が得ていたと合理的に考えられる場合の損失

(3) 民事訴訟及び刑事訴訟の免責に関する規定

(民事訴訟及び刑事訴訟の免責)

第18条第1項 保護されるための情報開示を行った者、又は調査のため関係当局に対して保護されるための情報開示を回付した者は、その情報開示を行ったこと、またはその情報開示を回付したことを理由として、民事訴訟または刑事訴訟、若しくは懲戒手続を受けない。

⁴及び⁵ 1991年雇用契約法第27条1項：本法にいう苦情とは、次の各号に定める場合の申立てを理由として、従業員が現雇用者又は元雇用者に対して有する苦情をいう。

- (a) 従業員が不当に解雇された場合
- (b) 従業員の雇用あるいはそれ以外の状況において、従業員が使用者の不当な行為によって不利益を被った場合

3. 豪キーンズランド「内部通報者保護法(1994年)」における救済策等

(1) 救済を受ける根拠規定

第41条 報復と報復の根拠

- (1) 何人も公益開示を行ったことをもって、他人に損害をもたらす、損害を与えようとする、または共謀して損害を与えようとしてはならない。

第43条 報復のための損害賠償資格

- (1) 報復は不法行為であり、報復をなす者は、それにより不利益を被った者に対して損害賠償の責任を負う。
- (2) 不法行為に対して裁判所によって認められうる適切な救済は、報復に対しても裁判所によって認められうるものとする。
- (3) 損害賠償の請求が最高裁判所または地方裁判所における公判にもちこまれた場合、判事は陪審なしでそれを決定しなければならない。

(2) 救済措置の内容

裁判所は、企業に対し不法行為を理由とする損害賠償を命ずるほか、不法な報復を受けたこと、または受けるおそれがあることの申立てがなされた場合、審理の上、理由ありと認めるときは、報復措置を差止めるよう命ずることができる。

(3) 民事訴訟及び刑事訴訟の免責に関する規定

第39条 一般的責任制限

- (1) 公益のために開示をなした者は、民事上、刑事上、または行政訴訟手続上において責任を負わないものとする。
- (2) 前項の責任制限を超えて、
- (a) 名誉毀損事件においては、その者は、開示情報の公表により絶対的特権 (absolute privilege) の防御を有する。
- (b) その者が、法、宣誓、法律上または慣習上の規則に基づき開示情報に関する秘密性保持を要求される場合には、その者は、
- () 法、宣誓、法律上または慣習上の規則に違反せず、かつ、
- () 開示をなしたことにより懲戒行為の対象とならない。

(4) 通報者自身の法的責任

第40条 自身の行為の法的責任は公益開示を行ったことをもって免責されない。

(参考25) 英国公益開示法における雇用審判所(救済機関)の概要

1. 概要

雇用審判所とは、雇用関係立法(雇用権利法(1996年)を含む)に基づく訴訟の殆どについて管轄権を有する行政審判所の一種であり、雇用に関わる紛争においては、アクセスしやすく、迅速で、費用負担の少ない手続きを提供すべきであるとの理念の下に設置されている。

なお、公益を図るために開示(通報)を行う労働者が、その開示を理由として解雇等の不利益を被った場合は、救済手段として公益開示法第48条(1A)に基づき雇用審判所に申立てを行うことができる。

2. 構成及び手続き⁶

(1) 構成員

法曹資格を有する審判長と、使用者代表機関及び労働者代表機関により各一名ずつ指名される審判員から構成されるのが原則である。

(2) 手続き

雇用審判所への申立ては、書面により、解雇又は解雇以外の不利益処分を受けた日から原則として3か月以内になされなければならない。

による申立ての写しは、使用者側に送付され、使用者は21日以内に書面による応訴通知を行う。

をはじめとする書面の写しは、斡旋等を行う機関として「助言・調停・仲裁機関(the Advisory Conciliation and Arbitration Service)」に送付され、その機関の調停官が雇用審判所の審問を経ずに当事者間での解決を試みる。

により解決が図られない場合は、雇用審判所において調査・審問を行い、不当解雇等の申立てに正当な理由があると認めるときは、原職復帰や補償金の支払いを使用者に命ずる。

雇用審判所の判断に対しては、法律問題に関する限りにおいて、雇用控訴裁判所への上訴が認められている。

3. 問題点等

以前から、雇用審判所への申立件数の急増が問題となり、その解決策として「助言・調停・仲裁機関(the Advisory Conciliation and Arbitration Service)」による和解を積極的に活用することも指摘されていた。

最近の動向としては、些細な事件が提訴されるのを防止し、速やかな意思決定ができるよう雇用審判所の手続きが2002年雇用法によって改正された。⁷

⁶ 井田敦彦「内部告発者の保護 - イギリス1998年公益開示法 - 」調査と情報第358号(2001.8.17)による。

⁷ 斎藤憲司「2002年雇用法(海外法律情報)」ジュリスト 1232(2002.10.15)184項による。

(6) その他

論点9 その他どのような論点が考えられるか。

- ・ 通報者自身が違法行為に関与していた場合、行政措置等の免除・軽減等を考慮すべきか。
- ・ 通報内容の真偽などを誰が調査するのか。
- ・ 私欲などに基づく通報をどう排除するのか。 等