

## 立法後の米国及び欧州における公益通報者保護制度の状況

### 第 1 米国

1 米国では、本法施行後において、民間向けとしては、2010年にドッド＝フランク・ウォール街改革・消費者保護法（Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act）が、行政機関向けとしては2012年には内部通報者保護強化法（Whistleblower Protection Enhancement Act of 2012）が制定されるなど、民間・行政機関のいずれにおいても内部通報者の保護の強化が図られている。

2 ドッド＝フランク・ウォール街改革・消費者保護法（Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act）

#### （1）概要

ドッド＝フランク・ウォール街改革・消費者保護法（以下「ドッド＝フランク法」という）は、国際金融危機の再発防止を目的に、2010年に制定された法律である<sup>1</sup>。

同法は、後述のSOX法と異なり、公開会社に限らずに適用され、また、不利益取扱い等から保護される対象となる内部告発者（Whistleblower）については、「あらゆる個人」と定義しており、限定をしていない（15 U.S.C § 78u-6(a)(6)）。

#### （2）不利益取扱いの禁止

同法は、民間会社の従業員等がSEC（米国証券取引委員会）が所管する法令違反について、SECに情報提供したこと等を理由として、当該従業員に対して不利益取扱いをすることを禁止している（15 U.S.C § 78u-6(h)(1)(A)）。

不利益取扱いに対する民事上の救済措置として、不利益取扱いを受けた従業員等は、同等の地位への復職、遡及賃金の倍額等の請求が可能である（15 U.S.C § 78u-6(h)(1)(C)）。

#### （3）その他の特徴

その他、同法の特徴として、以下のものがある。

##### ア 守秘義務規定

SECは内部告発者が委員会に提供した情報や、内部告発者の身元が明らかになることが合理的に予想できる情報について、一定の場合を除いて開示してはならない（15 U.S.C § 78u-6(h)(2)）。

##### イ 報償金制度

通報者がSECに提供した情報をもとに、SECが100万ドルを超える制裁金を取得した場合は、SECは通報者に制裁金の10%以上かつ30%を超えない金額の報償

<sup>1</sup> 東京弁護士会公益通報者保護特別委員会編・ここがポイント事業者の内部通報トラブル 73頁以下の情報を参考にした。

金を支払う（15 U.S.C § 78u-6(b)(1)）。

ウ 通報妨害の禁止

従業員がSECの職員に接触することを妨げることを禁止する規定がある（17 C.F.R. §240.21F-17）。

エ 内部通報体制の整備

匿名で通報できる体制整備の義務付けなど、内部通報者保護制度の整備を企業に義務付けていることは、SOX法と同じである。

3 内部通報者保護強化法（Whistleblower Protection Enhancement Act of 2012）

内部通報者保護強化法は、法令違反行為等に関する政府職員による通報を、これに対する不利益取扱いを禁止するなどして保護する、内部通報者保護法（Whistleblower Protection Act of 1989）<sup>2</sup>の保護内容を強化するため、2012年に成立したものであり、OSC（特別顧問室）が被雇用者の訴訟の支援をすることを可能にする等の改正がなされている（2007年と2012年を比べると、連邦政府の従業員によって報告された新たな開示の数は482件から1148件に増加している<sup>3</sup>）。

4 米国における、内部告発者を保護する他の主要な法律としては、不正請求禁止法（False Claims Act）、サーベンス・オクスリー法（Sarbanes-Oxley Act of 2002）が存在する。

（1）不正請求禁止法（False Claims Act）

同法は、連邦政府に対する不正請求等を知った者が、当該情報を元に連邦政府のために、不正請求等を行っている者に対して、民事訴訟（キイタム訴訟）を提起し、これにより政府が得た収益の最大30%を報償金として得ることができるとするものである（31 U.S.C § 3730(d)(2)）。また、訴訟を提起された被用者等が労働者等に対し不利益取扱いをすることを禁止し、不利益取扱いを受けた者は、同等の地位での復職や遡及賃金の倍額の請求等が可能である（31 U.S.C § 3730(h)）。

（2）サーベンス・オクスリー法（Sarbanes-Oxley Act of 2002）

サーベンス・オクスリー法（以下「SOX法」という）は、米国証券取引所公開会社・関連会社等の従業員による通報行為を、これに対する不利益取扱いを禁止するなどして保護するものである。

同法は、不利益取扱いに対して、同等の役職への復帰、遡及賃金の支払い等の民事的な保護をするだけでなく（18U.S.C § 1514A(c)）、一定の場合に刑事罰をも科し

---

<sup>2</sup> 内部通報者保護法は、退職者による通報も保護しており、また、連邦政府内部・外部のいかなる者に通報した場合であっても同法の保護対象となり得る。通報対象事実の範囲も、全ての法律、規則又は規制に反する違反、著しく誤った管理、資金の重大な浪費、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を発生させるおそれと広い。

<sup>3</sup> “Annual Reports to Congress (Fiscal Year 2012),” U.S. Office of Special Counsel. (<https://osc.gov/Resources/ar-2012.pdf>)

ている (18U.S.C § 1513 (e))。

また、疑わしい会計等について、匿名で通報できる仕組みなど、内部通報者保護制度の整備を米国公開会社に義務付けている (18U.S.C78j-1(m)(4))。

## 第2 英国

1 英国における内部告発者を保護する法律としては、公益開示法 (public Interest Disclosure Act 1998) がある。同法は、公共・民間部門の公益通報者に対する包括的な保護法であり、労働者等による通報を、これに対する不利益取扱いを禁止するなどして保護している。同法は、2013年に成立した企業規制改革法 (Enterprise Regulatory Act) 及び 2015年に成立した小規模事業者及び雇用法案 (Small Business, Enterprise and Employment Bill) により改正がされている。

### 2 公益開示法 (public Interest Disclosure Act 1998) の概要

ア 同法により、通報者は、保護の対象となる通報を理由として不利益取扱いを受けない権利を有し (第 47 条 B)、また、解雇の主たる理由が通報である場合には、不当解雇とみなされる (第 103 条 A)。

不当な解雇がなされた場合、雇用審判所は、復職や再雇用の命令、補償の裁定をすることができるが、補償の裁定がなされる場合、解雇の理由が保護の対象となる通報を理由とするものであれば、補償額について上限は課されなくなる (第 124 条 (1 A)、第 103 条 A)。

#### イ 通報者の範囲

同法は、保護の対象とする通報者の範囲について「労働者」と規定しているが (第 43 条 C)、雇用関係にある労働者に限らず、派遣労働者 (第 43 条 K(1)(a))、請負労働者 (43 条 K(1)(b))、職業訓練者 (第 43 条 K(1)(d)) なども広く「労働者」に含めて保護している。

#### ウ 通報対象事実

同法は、犯罪行為、法的義務違反、裁判の誤り、個人の健康又は安全に対する危険、環境破壊、以上に関する隠蔽に関する情報について、通報対象事実としている (第 43 条 B)。日本の公益通報者保護法と異なり、通報対象事実を罰則付きの行為に限定しておらず、また、過去に行われた行為、現在進行している行為、未来に起こり得る行為が含まれるため、かなり広範な事実を通報対象事実としている。

#### エ 通報先に係る要件

同法は、通報先として内部通報、行政通報、その他外部への通報を規定しているが、日本の公益通報者保護法と同様に、行政通報、外部通報の要件を内部通報よりも厳しくしている (第 43 条 C~G)。また、問題に気づいた通報者が法的助言を得ることができるようにするため、法的助言を得る過程で法律助言者に情報を開示することを保護する規定も設けている (第 43 条 D)。

#### オ 通報妨害の禁止

同法には、通報を妨げる趣旨の合意を無効とする旨の規定がある（第 43 条 J）

### 3 その後の改正

企業規制改革法（Enterprise Regulatory Act 2013）の改正では、通報の要件として公益性が要求されるとともに、従来要求されていた「誠実性」の要件について削除され、各通報要件が修正された<sup>4</sup>。他方、開示が誠実に行われていなかったことが裁判所に明らかとなった場合、裁判所は、全ての状況を考慮して、労働者の請求について 25%以下の減額をすることができることとされた（第 49 条、第 123 条）。また、使用者が知らないところで、別の労働者が、通報をした労働者に対し、通報を行ったことを理由に損害を与える行為についても禁止された（第 47 条 B）。

また、小規模事業雇用法（Small Business Enterprise and Employment Act 2015）では、国民保健サービス（NHS）の公共団体である雇用主に、応募者が過去に内部告発を行ったことを理由とする差別的取り扱いをすることを禁止するなどの改正があった（49 条 B）。

## 第 3 欧州（英国以外）

欧州評議会では、閣僚委員会から加盟各国への公益通報者保護に関する勧告が 2014 年に出され（Recommendation of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers）、同勧告において、欧州評議会加盟各国が国内法を検討する際の指針となる原則が、概要以下のとおり提示されている（もともと、欧州の全ての国が、同勧告に基づいて公益通報者保護規定を定めているわけではない）。

### 1 通報者の範囲

労働者のほか、退職者や求人活動中・契約前の交渉段階にある者も含むべきである。

### 2 通報対象事実の範囲

公益通報とは、公益に対する脅威・害悪となる行為や不作為に関する情報の通報を意味する。

### 3 通報に関する秘密保持

公正な裁判が保障されるよう、通報者が誰であるか、その身元に関しては秘密が保持されるべきである。

### 4 報復措置に対する保護の内容

#### （1）報復措置の範囲

通報者は、直接的であるか間接的であるかを問わず、あらゆる形での使用者からの報復措置から保護されるべきである。係る報復措置には、解雇、停職、降格、昇進の機会の喪失、懲罰的な異動、減給、ハラスメント、その他懲罰的・差別的な取

---

<sup>4</sup> 東京弁護士会公益通報者保護特別委員会編・ここがポイント事業者の内部通報トラブル 120 頁以下の情報を参考にした。

扱が含まれ得る。

(2) 真実相当性に基づく通報の保護

通報者が通報の重要性を見誤っていたり、通報により発覚した公益への脅威が実際には発生しなかったとしても、通報者がそのように信じたことに合理的な根拠がある場合、通報者への保護は取り消されるべきではない。

(3) 内部通報規定整備と通報者保護の関係

使用者が内部通報制度を整備したにもかかわらず、通報者が当該制度を利用せずに通報に及んだ場合、そのことは、通報者に対する救済や保護の水準を決定する際に考慮される可能性がある。

(4) 通報と報復措置との因果関係の立証に関する特則

通報者が被った不利益に関する法的手続きにおいて、当該不利益が通報に対する報復措置であると信ずるに足りる相当な理由がある場合、使用者は、当該不利益が通報を理由とするものでないことを証明すべきである。

(5) 通報者に対する暫定的救済制度の整備

通報に対する報復措置の犠牲者、特に解雇者については、民事手続きの結果が出るまでの間の暫定的な救済措置を利用できるようにするべきである。

以 上