

この報告書は、消費者庁の委託を受けた TMI 総合法律事務所が調査して取りまとめたものである。

消費者庁 御中

# 海外の通報者保護制度及び実態に係る調査業務 最終報告書

令和 6 年 3 月 15 日

TMI 総合法律事務所

## 目次

第1 はじめに.....	1
第2 調査内容.....	3
I アメリカの公益通報者保護制度について .....	4
1. SOX 法.....	4
2. ドッド=フランク法.....	11
II イギリスの公益通報者保護制度について .....	20
III フランスの公益通報者保護制度について .....	44
IV EU の公益通報者保護制度について .....	69
1. EU 公益通報者保護指令を踏まえた EU 加盟国における国内法整備状況の概要..	69
別紙1 担当者 .....	76
別紙2 ヒアリング先及び日程.....	77
別紙3 雇用審判所への申立て状況.....	778
別紙4 雇用審判所による処理結果状況 .....	79
別紙5 「4. 加盟国の措置」の仮日本語訳.....	81

## 第1 はじめに

「海外の通報者保護制度及び実態に係る調査業務最終報告書」（以下「本報告書」という。）は、消費者庁の委託を受けて、TMI 総合法律事務所<sup>1</sup>が行ったアメリカ（但し、連邦法に限る。）、イギリス、フランス及び EU 加盟国（以下総称して「本調査対象国・地域」という。）における通報者保護制度及び実態に関する調査（以下「本調査」という。）の結果を報告するものである。

我が国では、公益通報者保護法が 2004 年に制定され、2006 年から施行されている。同法においては、公益通報を行ったことを理由とする通報者の解雇や不利益取扱いを禁止するとともに、公益通報に対して事業者や行政機関がとるべき措置が定められている。しかし、公益通報者保護法の制定後も、長期間にわたって法令違反行為が行われたにもかかわらず、適切な通報がなされなかった事例がみられるなど、同法が期待された役割を十分に果たしていないのではないかという懸念があった。そこで、利用者が安心して通報することができるようにするなど、通報者を保護するための措置を強化する観点から、公益通報者保護法の一部を改正する法律が 2020 年に成立し、2022 年に施行された。

世界に目を転じると、公益通報者保護法が未整備の国も多数ある一方で、先進諸国を中心に公益通報者保護法が整備されつつある。しかしながら、その制度設計は国によって様々である。例えば、アメリカにおいては、公益通報者保護を図るための単一の法典が存在するわけではなく、複数の法律によって、通報対象の種類や組織の性質に応じた公益通報者保護の仕組みが定められている。EU においては、公益通報者保護法が整備されている国とそうでない国があり、公益通報者保護の水準が区々であったところ、EU 全体において同一水準の公益通報者保護法制の整備を図るため、2019 年 10 月 7 日に EU 公益通報者保護指令が欧州評議会において承認された。その後、大多数の EU 加盟各国は、同指令に基づいて国内における公益通報者保護法制を整備した。

本調査は、2024 年 3 月 15 日を基準日（以下「本調査基準日」という。）として、上記の公益通報者保護法改正に係る国会審議における附帯決議<sup>2</sup>も踏まえ、我が国の公益通報者保護制度の実効性向上のための検討に資する情報収集の一環として、海外の通報者保護制度の

---

<sup>1</sup> 担当者については、別紙 1 参照

<sup>2</sup> 公益通報者保護法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（参議院）

十三 本法附則第五条に基づく検討に当たっては、行政処分等を含む不利益取扱いに対する行政措置・刑事罰の導入、立証責任の緩和、退職者の期間制限の在り方、通報対象事実の範囲、取引先等事業者による通報、証拠資料の収集・持出し行為に対する不利益取扱い等について、諸外国における公益通報者保護に関する法制度の内容及び運用実態を踏まえつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。

整備状況及び実態（行政機関における執行体制を含む。）等についての調査を実施し、その結果をまとめたものである。本調査では、本調査対象国・地域における通報者保護制度や実態を明らかにするため、文献調査並びに本調査対象国・地域の当局及び有識者に対する聞き取り調査を実施した。なお、聞き取り調査を行った当局及び有識者の見解は聞き取り時点（別紙2 参照）における見解であり、当該見解が同時点以降においても維持されることを保証するものではない。また、本報告書記載の当該見解と、今後裁判所によって行われる判断とが一致することを保証するものでない。

また、本報告書は、文献調査及び本調査対象国・地域における当局及び有識者による調査結果を踏まえた上で作成されたものであり、専門家としての法的助言は含まれていない点に留意されたい。

## 第2 調査内容

本調査では、本調査対象国・地域ののうちアメリカ、イギリス及びフランスについて、以下の事項を調査した。

- ① 通報者保護制度の名称の現地語表記及び日本語訳
- ② 成文法がある場合は当該法の所管官庁の名称及び所管官庁が権限を有する事務の概要
- ③ 通報者保護制度の制定の経緯・背景
- ④ 保護される通報者の範囲・理由
- ⑤ 保護される通報内容・方式・通報対象事実の範囲
- ⑥ 事業者の定義、事業者の規模や業種等による位置づけの差異があるか否か、事業者に対するインセンティブ付与制度の有無及びその内容
- ⑦ 被通報者への通報と被通報者以外への通報との保護要件の異同
- ⑧ 通報と通報者に加えられた不利益取扱いとの因果関係に関する立証責任の分配に関する規定ぶり
- ⑨ 直近 5 年以内に立証責任が争点となった裁判例の有無及び裁判例が存在する場合はその概要
- ⑩ 禁止される不利益取扱いの範囲
- ⑪ 保護の効果
- ⑫ 通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任
- ⑬ 通報を受けた者の当該通報に関する守秘義務
- ⑭ 事業者及び行政機関における通報受付体制の整備義務
- ⑮ 司法手続以外の通報者救済の制度
- ⑯ 行政機関への通報についての一元的窓口の制度
- ⑰ 通報者に対するリニエンシー制度・報奨金制度
- ⑱ 通報への対応結果を通報者へ通知する義務
- ⑲ 不正な目的での通報・濫用的な通報を防ぐための制度
- ⑳ 通報者保護制度を所管する行政庁に付与されている法執行権限の範囲
- ㉑ 通報者保護制度所管省庁の法執行体制
- ㉒ 通報者保護制度の運用・利用状況
- ㉓ 通報者保護制度について指摘されている課題・問題点
- ㉔ 行政機関における通報者保護制度への対応状況等
- ㉕ 通報者保護制度の普及・啓発の取組

EU については、EU 公益通報者保護指令を踏まえた EU 加盟国における国内法整備状況の概要を調査した。

## I アメリカの公益通報者保護制度について

## 1. SOX 法

No.	調査事項	調査結果
1.	通報者保護制度の名称の現地語表記及び日本語訳 (成文法の有無、成文法が一般法か個別法かの別、対象国内で適用される単一の法か各州法かの別を含む。)	- サーベンス・オクスリー法 (Sarbanes-Oxley Act of 2002。以下「SOX 法」という。) <sup>3</sup> は、米国における通報者保護制度を規律する法令の一つである。同法は、米国合衆国議会によって制定された成文法であり、連邦法である。また、主に証券取引関連の法令違反に関する通報に適用される個別法である。
2.	成文法がある場合は当該法の所管官庁の名称及び所管官庁が権限を有する事務の概要 (所管官庁の名称を記載する際、所管官庁の組織法又はこれに類するものの表題及び URL を引用した。)	- SOX 法は、米国証券取引委員会 (U.S. Securities and Exchange Commission。以下「SEC」という。) が所管している。SEC は、1934 年証券取引所法 (Securities Exchange Act of 1934) <sup>4</sup> に基づき、連邦証券取引法を司り、執行する行政権を有する。その他、連邦議会の授権に基づいて、法的効力を有する規則を制定する権限も有する。
3.	通報者保護制度の制定 (一部又は全部の改正がなされた場合、当該改正内容を含む。) の経緯・背景	- SOX 法は、2000 年代初頭に、エンロン社による粉飾決算に代表される会計不正の多発を受けて、企業会計及び財務諸表の信頼性を向上させ、株式市場の透明性を高めて、投資家を保護することを目的として制定された法律であり、企業の会計監査の監視強化、財務状況の開示の強化、証券詐欺に対する刑罰強化等の企業犯罪の防止に重点が置かれている。 - その中で、当該会計不正が通報者の通報によって発覚したことを踏まえて、企業に対して通報者に不利益取扱いをすることを禁止する規定を盛り込んだ <sup>5</sup> 。
4.	保護される通報者の範囲・理由 (匿名通報の取扱い、「取引先等事業者」が含まれるかどうか及びその理由、退職者の退職後の年数制限の有無及びその理由を含む。)	- 上場会社の「労働者」が保護される <sup>6</sup> 。「労働者」には、上場会社の労働者の他に、上場会社の請負業者、下請業者等の労働者も含まれると解されているため、当該労働者も保護される <sup>7</sup> 。退職者に係る特段の規定はない。 - SOX 法の適用対象となる上場会社は、監査委員会において、①会計等に係る労働者の申立てを受理し、対応するための手続及び②会計又は監査に係る事項についての照会を労働者が秘密裏かつ匿名でなすことができる手続を定める必要がある <sup>8</sup> 。

<sup>3</sup> <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-1883/pdf/COMPS-1883.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-1885/pdf/COMPS-1885.pdf>

<sup>5</sup> Legal Information Institute, Sarbanes-Oxley Act, [https://www.law.cornell.edu/wex/sarbanes-oxley\\_act](https://www.law.cornell.edu/wex/sarbanes-oxley_act)

<sup>6</sup> United States Code (以下「合衆国法典」という。) 第 18 編第 1514A 条第(a)項

<sup>7</sup> 2014 年 3 月 4 日付け米国連邦最高裁判決 Lawson v. FMR LLC, <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/571/12-3/case.pdf>

<sup>8</sup> 合衆国法典第 78j-1 条第(m)項第(4)号(A)、同号(B)

No.	調査事項	調査結果
5.	<p>保護される通報内容・方式・通報対象事実の範囲            (「通報の方式」については、インターネット上やSNSを用いた通報の保護の範囲についても含まれるか否か、「通報対象事実の範囲」については、通報対象の規定方式はどのようなものか、通報対象として国内法、一定の地域に適用される法(例:EU法)、条例等を含むか否か、刑事罰・行政罰・行政処分等が通報対象事実の分水嶺となっているか否か、通報対象事実について法目的による限定が付されているか否か、についての調査を含む。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 郵便、通信、銀行若しくは証券の詐欺行為を禁じる連邦法、SEC規則又は株主の不正手段に係る連邦法の規定に違反すると合理的に信じる労働者が、①連邦司法当局若しくは警察当局、②連邦議会の議員若しくは委員会又は③当該労働者に対して監査・監督権限を有する者<sup>9</sup>に対して行う情報提供が保護される<sup>10</sup>。そのため、郵便、通信、銀行若しくは証券の詐欺行為を禁じる連邦法、SEC規則又は株主の不正手段に係る連邦法の違反に係る情報提供行為であっても、例えば、報道機関に対する情報提供であれば、上記①、②及び③の者に該当しないため、SOX法上、保護されない。</li> <li>- 通報の方式に係る特段の規定はない。</li> </ul>
6.	<p>事業者の定義、事業者の規模や業種等による位置づけの差異があるか否か            (義務の内容に差異があるか(努力義務かどうか)、事業者に対するインセンティブ付与制度の有無及びその内容)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 証券市場に上場している会社に対して適用される<sup>11</sup>。事業者に対するインセンティブ付与制度は存在しない。</li> </ul>
7.	<p>被通報者(通報内容に係る不正の行為者であるとして通報された者をいい、その所属先及び当該所属先が指定した者を含む。以下同じ。)への通報と被通報者以外への通報との保護</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 被通報者への通報と被通報者以外への通報との保護要件の異同に係る特段の規定はない。なお、通報の保護要件については、「No.4 保護される通報者の範囲・理由」及び「No.5 保護される通報内容・方式・通報対象事実の範囲」のとおりである。</li> </ul>

<sup>9</sup> 例えば、通報者が所属する会社の上司、当該会社の通報窓口等が挙げられる。

<sup>10</sup> 合衆国法典第18編第1514A条第(a)項第(1)号

<sup>11</sup> 合衆国法典第15編第78l条第(a)、合衆国法典第15編第78j-1条第(f)、合衆国法典第15編第78j-1条第(m)項第(4)号(A)、同号(B)、合衆国法典第18編第1514A条第(a)項

No.	調査事項	調査結果
	要件の異同	
8.	通報と通報者に加えられた不利益取扱いとの因果関係に関する立証責任の分配に関する規定ぶり	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報者たる「労働者」が不利益取扱いを受けた場合、当該不利益取扱いがなされてから 180 日以内に労働長官<sup>12</sup>に不服申立てを行わなければならない。かかる不服申立ての手續について、①連邦司法当局若しくは警察当局に対してなされた通報に係る申立ては、合衆国法典第 49 編第 42121 条(b)が定める規則及び手續に従う旨<sup>13</sup>、並びに②連邦議会の議員又は委員会に対してなされた通報に係る申立てにおける立証責任は、合衆国法典第 49 編第 42121 条 (b)が定める立証責任に従う旨が規定されている<sup>14</sup>。合衆国法典第 49 編第 42121 条(b)においては、通報者が一応の証明 (prima facie) の責任を一旦負うものの、それが示されれば使用者側が明確かつ説得的な証拠をもって、仮に通報者が通報を行わなかったとしても同様の不利益取扱いがなされたことを証明しなければならないと規定されており、一定程度労働者の立証責任は軽減されている。</li> </ul>
9.	直近 5 年以内に立証責任が争点となった裁判例の有無及び裁判例が存在する場合はその概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2023 年 10 月 10 日に米国最高裁判所で弁論が行われた Murray v. UBS Securities, LLC,において、使用者が「報復的意図」をもって労働者に対して不利益取扱いを行ったことを、労働者側で立証する必要があるかについて、米国最高裁判所が判断した。本件は、労働者が、自らが勤務する企業が投資家に対して詐欺的行為を行っていることを通報したところ、その後解雇されたため、当該労働者が、かかる解雇が通報を行ったことを理由とするものであり、SOX 法に反するとして元勤務先を提訴した事案である。これに対して、企業側は、当該労働者の解雇は、通報に対する報復的措置ではなく、組織再編の一環であったと主張した。</li> <li>- 第一審は労働者側が勝訴したが、第二審において、連邦第 2 巡回区控訴裁判所は、労働者は企業による解雇が報復的意図をもって行われたことを立証できていないと判断して第一審判決を破棄し、審理を差し戻した。</li> <li>- これに対する上告審において、米国最高裁判所は、2024 年 2 月 8 日、上記控訴審判決を破棄し、労働者は、労働者による通報が使用者による不利益取扱いに影響したことを示す必要はあるものの、使用者が「報復的意図」をもってかかる不利益取扱いを行ったことまでを証明する必要はないと判示した<sup>15</sup>。この判決により、労働者は、労働者による通報が不利益取扱いの要因であり、報復的意図に基づくものである可能性を示せば足りることになり、通報者の立証責任が軽減された。</li> </ul>
10.	禁止される不利益取扱いの範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報者たる「労働者」に対して、上場会社又はその役職員、請負業者若しくは下請業者等が、合法的な通報を理由とする解雇、降格、停職、脅迫、嫌が</li> </ul>

<sup>12</sup> 労働長官から職業安全衛生局 (Occupational Safety and Health Administration) の局長に内部通報制度に係る権限が委任されている (連邦規則集第 29 巻第 1980.101 条 (29C.F.R.§1980.101))。

<sup>13</sup> 合衆国法典第 18 編第 1514A 条第(b)項第(2)号(A)

<sup>14</sup> 合衆国法典第 18 編第 1514A 条第(b)項第(2)号(C)

<sup>15</sup> [https://www.supremecourt.gov/opinions/23pdf/22-660\\_7648.pdf](https://www.supremecourt.gov/opinions/23pdf/22-660_7648.pdf)

No.	調査事項	調査結果
		らせその他の差別的な行為をすることを禁止している <sup>16</sup> 。
11.	保護の効果（その実効性担保措置（刑事罰や行政措置（命令・勧告等）等）の有無（民事効にとどまるか否か）を含む。）	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報者は、不利益取扱いを受けた場合には、原状回復に必要な救済として、①同等の役職への復帰、②利子を含む期限経過給与の支払い、③不利益取扱いの結果被った、訴訟費用、鑑定人報酬及び合理的な弁護士報酬を含む特別損害の補償等を受けることができる<sup>17</sup>。</li> <li>- なお、かかる不利益取扱いを受けた場合、通報者は、当該不利益取扱いがなされてから 180 日以内に労働長官に対して不服申立てを行わなければならない。また、労働長官がかかる不服申立てがなされてから 180 日以内に最終決定を出さず、また、かかる遅滞が通報者の悪意を理由とするものである旨が示されていない場合には、通報者は、連邦裁判所に対して訴訟を提起することができる<sup>18</sup>。</li> <li>- 連邦犯罪又は連邦犯罪と見受けられる行為に関し、真実の情報を法執行機関に提供することについて、故意に、報復の目的で、個人の正当な雇用又は生活の妨害等の危害を加える行為をした者は、罰金刑又は 10 年以下の禁固刑若しくはその両方に処せられる<sup>19</sup>。</li> </ul>
12.	通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任	- 通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任について定めた特段の規定はない。
13.	通報を受けた者の当該通報に関する守秘義務（当該義務を負う者の範囲、その実効性担保措置（刑事罰や行政措置（命令・勧告等）等）の有無（民事効にとどまるか否か）を含む。）	- 通報を受けた者の当該通報に関する守秘義務に係る特段の規定はない。
14.	事業者及び行政機関における通報受付体制の整備義務	- SOX 法の適用対象となる上場会社は、監査委員会において、①会計等に係る労働者の申立てを受理し、対応するための手続及び②会計又は監査に係る事項についての照会を労働者が秘密裏かつ匿名でなすことができる手続を定める必要がある <sup>20</sup> 。もっとも、会社の個々の状況に照らして適切な手続を導入すべきとの考えから、会社内における通報制度の具体的内容については、個々の会社に委ねられており、①及び②の手続以外の特定の手続の導入は義務付けられておらず <sup>21</sup> 、また、SEC によって具体的なガイドラインなども公表されていない。
15.	司法手続以外の通報者救済	- 司法手続以外の通報者救済の制度としては、「No.11 保護の効果」のとおり、

<sup>16</sup> 合衆国法典第 18 編第 1514A 条第(a)項

<sup>17</sup> 合衆国法典第 18 編第 1514A 条第(c)項

<sup>18</sup> 合衆国法典第 18 編第 1514A 条第(b)項第(1)号(A)、同号(B)

<sup>19</sup> 合衆国法典第 18 編第 1513 条第(e)項

<sup>20</sup> 合衆国法典第 15 編第 78j-1 条第(m)項第(4)号(A)、同号(B)

<sup>21</sup> SEC, Standards Relating to Listed Company Audit Committees, Rel. No. 34-47654(Apr. 9, 2003) II C

<https://www.sec.gov/rules/final/33-8220.htm#procedures>

No.	調査事項	調査結果
	済の制度（体制・権限・実務運用等）	労働長官に対する不服申立てが挙げられる。
16.	行政機関への通報についての一元的窓口の制度	- 行政機関への通報についての一元的窓口の制度に係る特段の規定はない。
17.	通報者に対するリニエンシー制度・報奨金制度	- 通報者に対するリニエンシー制度・報奨金制度に係る特段の規定はない。
18.	通報への対応結果を通報者へ通知する義務	- 通報への対応結果を通報者へ通知する義務に係る特段の規定はない。
19.	不正な目的での通報・濫用的な通報を防ぐための制度	- 不正な目的での通報・濫用的な通報を防ぐための制度に係る特段の規定はない。
20.	通報者保護制度を所管する行政庁に付与されている法執行権限の範囲	- SEC は、米国において証券取引の監督を行う独立した連邦機関である。SEC の委員長は、米国大統領によって任命され、米国議会上院がその任命を承認する <sup>22</sup> 。 - SEC は、米国連邦政府のその他の機関と連携して、証券取引関連規制の捜査を行い、必要な場合には、刑事事件として起訴することができる <sup>23</sup> 。 - SEC は、通報者による通報を端緒として、証券取引規制関連の捜査を行うことがある。
21.	通報者保護制度所管省庁の法執行体制（中央・地方、それぞれの法執行対応体制（組織上の位置づけ、職員の人数等））	- SOX 法を所管する SEC は、米国連邦政府の機関であり、4,500 人を超える職員を擁している <sup>24</sup> 。
22.	通報者保護制度の運用・利用状況	- SOX 法の運用・利用状況について、職業安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration。以下「OSHA」という。） <sup>25</sup> は、そのホームページ上において、管轄法令が規定する通報制度に係る統計情報を公開している <sup>26</sup> 。本調査基準日においては、2023 年度の統計情報が公開されており、同年度の SOX 法に基づく通報に係る不服申立ての受理件数は 106 件で、OSHA が管轄する各法令が定める通報制度に基づく通報に係る不服申立ての受理件数としては第 4 位である。 - また、OSHA は、本調査基準日においては、2018 年から 2023 年までの期間における、管轄法令に基づく通報に係る不服申立ての受理件数、当該不服申

<sup>22</sup> <https://www.sec.gov/strategic-plan/about>

<sup>23</sup> <https://www.sec.gov/enforcement/how-investigations-work>

<sup>24</sup> SEC, FY 2023 Congressional Budget Justification/Annual Performance Plan and FY 2021 Annual Performance Report, 13 頁  
[https://www.sec.gov/files/FY%202023%20Congressional%20Budget%20Justification%20Annual%20Performance%20Plan\\_FI\\_NAL.pdf](https://www.sec.gov/files/FY%202023%20Congressional%20Budget%20Justification%20Annual%20Performance%20Plan_FI_NAL.pdf)

<sup>25</sup> OSHA は、労働省長官より内部通報制度に係る権限が付与されている。

<sup>26</sup> [https://www.whistleblowers.gov/factsheets\\_page/statistics](https://www.whistleblowers.gov/factsheets_page/statistics)

No.	調査事項	調査結果																																																								
		<p>立てに係る審査の完了件数、当該審査の結果に係る内訳の件数についての統計資料（OSHA Whistleblower Statistics FY2018-FY2023）<sup>27</sup>も公表している。当該統計資料によれば、過去6年間にSOX法に基づく通報に係る不服申立てとして受理した件数は、155件（2018年度）、125件（2019年度）143件（2020年度）、69件（2021年度）、85件（2022年度）、106件（2023年度）と推移している。</p> <h3>Whistleblower Docketed Cases Received: FY2018 – FY2023</h3>  <table border="1" data-bbox="571 629 1305 1064"> <caption>Whistleblower Docketed Cases Received: FY2018 – FY2023</caption> <thead> <tr> <th>Fiscal Year</th> <th>OSHA</th> <th>STAA</th> <th>FRSA</th> <th>SOX</th> <th>AIR21</th> <th>FSMA</th> <th>EPA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FY2018</td> <td>1870</td> <td>322</td> <td>15</td> <td>336</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>FY2019</td> <td>2084</td> <td>341</td> <td>15</td> <td>215</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>FY2020</td> <td>2539</td> <td>308</td> <td>15</td> <td>143</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>FY2021</td> <td>1891</td> <td>202</td> <td>15</td> <td>69</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>FY2022</td> <td>2140</td> <td>223</td> <td>15</td> <td>85</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>FY2023</td> <td>2309</td> <td>361</td> <td>15</td> <td>106</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table> <p>28</p>	Fiscal Year	OSHA	STAA	FRSA	SOX	AIR21	FSMA	EPA	FY2018	1870	322	15	336	8	5	24	FY2019	2084	341	15	215	8	5	30	FY2020	2539	308	15	143	8	5	39	FY2021	1891	202	15	69	8	5	28	FY2022	2140	223	15	85	8	5	35	FY2023	2309	361	15	106	8	5	41
Fiscal Year	OSHA	STAA	FRSA	SOX	AIR21	FSMA	EPA																																																			
FY2018	1870	322	15	336	8	5	24																																																			
FY2019	2084	341	15	215	8	5	30																																																			
FY2020	2539	308	15	143	8	5	39																																																			
FY2021	1891	202	15	69	8	5	28																																																			
FY2022	2140	223	15	85	8	5	35																																																			
FY2023	2309	361	15	106	8	5	41																																																			
23.	通報者保護制度について指摘されている課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報者保護制度について指摘されている大きな課題・問題点は特にない<sup>29</sup>。</li> </ul>																																																								
24.	行政機関における通報者保護制度への対応状況等	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SECは、ウェブサイト上に通報を受け付けるフォームを設置している<sup>30</sup>。SECが受けた通報は、SECの市場情報部において、その内容を精査し、信用性などを評価した上で、通報事実に関してSECによる調査を行うべきかを判断する。</li> <li>- SECが調査を行わないと判断した場合であっても、通報内容はSECのデータベースにおいて保管され、のちに同種の通報がなされ、調査を行うこととなった場合には、過去の通報内容を再度検討して調査を進めることがある。</li> <li>- SECの通報窓口では、2023年は18,000件の通報を受領した。</li> <li>- SECの通報窓口への通報は、新型コロナウイルス感染症の流行期間中、多くの人が職を失ったり、在宅勤務を余儀なくされたりした結果、通報者が通報しやすい環境が整ったことによって大幅に増加した。もっとも、新型コロナウイルス感染症が沈静化し、多くの労働者が入社するようになった現在</li> </ul>																																																								

<sup>27</sup> [https://www.whistleblowers.gov/factsheets\\_page/statistics/FY2023](https://www.whistleblowers.gov/factsheets_page/statistics/FY2023)

<sup>28</sup> [https://www.whistleblowers.gov/factsheets\\_page/statistics/FY2023](https://www.whistleblowers.gov/factsheets_page/statistics/FY2023)

<sup>29</sup> 本調査における米国の有識者等への聞き取り調査においても、SOX法とドッド＝フランク法との違いを指摘する意見はあったものの、SOX法の改正の必要性等に関する意見は特段なかった。

<sup>30</sup> <https://www.sec.gov/whistleblower/submit-a-tip>

No.	調査事項	調査結果
		<p>においても、SEC の通報窓口寄せられる通報の件数は高い水準を維持している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- OSHA も不利益取扱いを受けた通報者からの申立てを受け付けている<sup>31</sup>。ただし、かかる申立ては不利益取扱いがなされた日又は通報者が不利益取扱いについて知った日のいずれか遅い日から 180 日以内になされなければならない。</li> </ul>
25.	<p>通報者保護制度の普及・啓発の取組（ガイドラインやグッドプラクティス集等の成果物を取りまとめている場合、当該成果物の概要を含む。）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SEC の通報担当部門は、外部に対して通報者保護のプログラムに関する説明を行い、通報者保護制度の普及・啓発を図っている。また、SEC は、利用者にとって使いやすいウェブサイトを用意しており、オンライン上でも情報の発信を行っている<sup>32</sup>。</li> </ul>

<sup>31</sup> 29 C.F.R. § 1980.103

<sup>32</sup> <https://www.sec.gov/whistleblower/frequently-asked-questions>

## 2. ドッド=フランク法

No.	調査事項	調査結果
1.	通報者保護制度の名称の現地語表記及び日本語訳 (成文法の有無、成文法が一般法か個別法かの別、対象国内で適用される単一の法か各州法かの別を含む。)	- 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 of 2010。以下「ドッド=フランク法」という。) <sup>33</sup> は、米国における通報者保護制度を規律する法令の一つである。同法は、米国合衆国議会によって制定された成文法であり、連邦法である。また、主に証券取引関連の法令違反に関する通報に適用される個別法である。
2.	成文法がある場合は当該法の所管官庁の名称及び所管官庁が権限を有する事務の概要 (所管官庁の名称を記載する際、所管官庁の組織法又はこれに類するものの表題及び URL を引用した。)	- ドッド=フランク法は、米国証券取引委員会 (U.S. Securities and Exchange Commission。以下「SEC」という。) が所管している。SEC は、1934 年証券取引所法 (Securities Exchange Act of 1934) <sup>34</sup> に基づき、連邦証券取引法を司り、執行する行政権を有する。その他、連邦議会の授権に基づいて、法的効力を有する規則を制定する権限も有する。
3.	通報者保護制度の制定 (一部又は全部の改正がなされた場合、当該改正内容を含む。) の経緯・背景	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ドッド=フランク法は、2008 年秋のリーマンショックを契機とする国際金融危機の再発防止を目的として、2010 年に制定された。企業の問題の早期発見と是正が金融安定化に資するとの考えから、同法に基づき、1934 年証券取引所法に通報者保護に関する条項が追加された。</li> <li>- 2022 年 10 月にドッド=フランク法の規則 21F-3<sup>35</sup>が改正された。規則 21F-3 の改正前においては、通報内容が、SEC 以外の機関が実施する通報者保護制度の対象となる通報内容の場合には、通報者が受け取ることができる報奨金の額がドッド=フランク法に基づくものと比較して大幅に低くなることもあり、これによって、通報者が通報を躊躇してしまうのではないかと懸念があった。そこで、通報者が通報を躊躇することがないように、通報内容が SEC 以外の機関の通報者保護制度の対象となる通報内容である場合であっても、SEC がかかる内容の通報を受け付け、通報者に対して、報奨金を支払うことを定めることで、通報をより促すために規則 21F-3 が改正された (改正後の内容については、「No.5 保護される通報内容・方式・通報対象事実の範囲」参照)。</li> <li>- また、同じく 2022 年にドッド=フランク法の規則 21F-6 も改正された。規則 21F-6 の改正前においては、SEC が通報者に支払う報奨金の額の決定プロセスに関する情報は、多くは公開されていなかったため、SEC が恣意的</li> </ul>

<sup>33</sup> <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-9515/pdf/COMPS-9515.pdf>

<sup>34</sup> <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-1885/pdf/COMPS-1885.pdf>

<sup>35</sup> 17 CFR§240.21F-3

No.	調査事項	調査結果
		<p>に報奨金の額を減額しているのではないかという疑いによって、通報者が通報を躊躇しているとの懸念があった。そこで、報奨金を減額する要素を明確にすることでかかる懸念を解消し、通報者による通報を促進するために、規則 21F-6 が改正された（改正後の内容については、「No.17 通報者に対するリニエンシー制度・報奨金制度」参照）。</p>
4.	<p>保護される通報者の範囲・理由 （匿名通報の取扱い、「取引先等事業者」が含まれるかどうか及びその理由、退職者の退職後の年数制限の有無及びその理由を含む。）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ドッド＝フランク法は、SEC に対して情報提供をした者を「通報者」として定義しており、所定の方法で SEC に対して情報提供した者がかかる情報提供を理由として不利益取扱いを受けた場合には、ドッド＝フランク法上の保護を受ける<sup>36</sup>。連邦最高裁判所は、保護される通報者の範囲について、SEC に対して潜在的な違反を直接通報した者に限定される旨判示している<sup>37</sup>。保護される「通報者」に取引先事業者や退職者が含まれるかについては、特段の規定はなく、個別具体的な事情により判断される。</li> <li>- SEC 及びその職員等は、通報者によって提供されたものを含めて個人の特定につながると合理的に思われる情報を開示してはならない<sup>38</sup>。</li> <li>- 匿名通報は、代理人を選任すること等の条件のもと認められているが、報奨金を受領する場合には、SEC に対して身元を明らかにしなければならない<sup>39</sup>。</li> </ul>
5.	<p>保護される通報内容・方式・通報対象事実の範囲 （「通報の方式」については、インターネット上や SNS を用いた通報の保護の範囲についても含まれるか否か、「通報対象事実の範囲」については、通報対象の規定方式はどのようなものか、通報対象として国内法、一定の地域に適用される法（例：EU 法）、条例等を含むか否か、刑事罰・行政罰・行政処分等が通報対象事実の分水嶺となっているか否か、通報対</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ドッド＝フランク法に基づく保護は、証券法令違反に関連する情報に係る通報を対象とする<sup>40</sup>。法令違反の効果としての刑事罰、行政罰、行政処分等の有無は、通報対象事実の要件とはなっていない。</li> <li>- 通報の方法としては、SEC のウェブサイト上、郵送、ファックスなどでの通報が認められているが<sup>41</sup>、口頭による通報は認められていない<sup>42</sup>。</li> <li>- 2022 年 10 月にドッド＝フランク法の規則 21F-3 が改正された。これにより、SEC 以外の行政機関や業界団体による報奨金制度の対象となる場合において、(1)当該報奨金制度によって受け取ることができる金額が SEC の報奨金制度によって受け取ることができる金額より著しく低く、(2)当該報奨金制度の要件を満たしていたとしても、実際に報奨金が支払われるかについて裁量があり、かつ、(3)SEC が支払うことになる可能性のある報奨金の額が 500 万ドルを超えないときには、ドッド＝フランク法に基づき、SEC に対する通報が可能となった<sup>43</sup>。</li> </ul>

<sup>36</sup> United States Code（以下「合衆国法典」という。）第 78u-6 条第(a)項第(6)号

<sup>37</sup> Digital Realty Trust, Inc. v. Somers, 538 U.S. (2018)

<sup>38</sup> 合衆国法典第 78u-6 条第(h)項(2)号(A)

<sup>39</sup> 17 C.F.R. §240.21F-7(b)

<sup>40</sup> 合衆国法典第 78u-6 条第(a)項第(6)号

<sup>41</sup> 17 CFR § 240.21F-9 (a)

<sup>42</sup> 17 CFR § 240.21F-2 (a)(1)

<sup>43</sup> <https://www.sec.gov/files/rules/final/2022/34-95620.pdf>

No.	調査事項	調査結果
	象事実について法目的による限定が付されているか否か、についての調査を含む。）	
6.	事業者の定義、事業者の規模や業種等による位置付けの差異があるか否か (義務の内容に差異があるか(努力義務かどうか)等)、事業者に対するインセンティブ付与制度 <sup>44</sup> の有無及びその内容	- 事業者の定義、事業者の規模や業種等による位置付けの差異はない。
7.	被通報者(通報内容に係る不正の行為者であるとして通報された者をいい、その所属先及び当該所属先が指定した者を含む。以下同じ。)への通報と被通報者以外への通報との保護要件の異同	- ドッド=フランク法の通報者に該当するためには、SEC に対して通報する必要がある。ドッド=フランク法に基づく不利益取扱いに係る保護を受けるためには、SEC に対して通報を行うことにより、ドッド=フランク法上の通報者に該当する者が、かかる通報を理由として不利益取扱いを受けた場合であれば足りる <sup>45</sup> 。 - SEC は、2019 年 5 月 24 日、通報者が直接 SEC に対して通報したわけではないものの、通報者が自らの所属する会社に対して匿名での通報を行い、当該会社に対する通報から 120 日以内に SEC に同様の情報が提出された事案において、当該通報者に対し、450 万ドル以上の報奨金を付与した旨発表した <sup>46</sup> 。SEC は、当該報奨金の付与は、通報者に対して法令遵守及び通報制度を適切に活用することを奨励する SEC 規則 21-4 に基づくものと説明している。
8.	通報と通報者に加えられた不利益取扱いとの因果関係に関する立証責任の分配に関する規定ぶり	- 通報と通報者に加えられた不利益取扱いとの因果関係に関する立証責任の分配に係る特段の規定はない。
9.	直近 5 年以内に立証責任が争点となった裁判例の有無及び裁判例が存在する場合はその概要	- ドッド=フランク法については、立証責任が問題となった事例はない。
10.	禁止される不利益取扱いの範囲	- 通報者が、(1)SEC に情報提供したこと、(2)当該情報に基づく、若しくは関連する SEC の調査、若しくは司法的・行政的行為を開始させること、これ

<sup>44</sup> この点については、公益通報者保護法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(参議院)に「二 内部通報制度に対する労働者等の信頼性を高め、かつ、内部通報制度の導入に向けた事業者のインセンティブの向上を図るため、第三者認証制度の創設も含め、内部通報制度認証の更なる普及促進を図ること。」とある。

<sup>45</sup> 17 CFR § 240.21F-2 (b)

<sup>46</sup> 2019 年 5 月 24 日付プレスリリース <https://www.sec.gov/news/press-release/2019-76>

No.	調査事項	調査結果
		らにおいて証言すること、若しくはこれらを支援すること、又は(3)2002年SOX法、1934年証券取引法等、SECが所管する法令上要請される開示をしたことを理由として、使用者が当該通報者に対して解雇、降格、停止、脅迫、直接的・間接的な嫌がらせその他の方法で差別することを禁止している <sup>47</sup> 。
11.	保護の効果（その実効性担保措置（刑事罰や行政措置（命令・勧告等）等）の有無（民事効にとどまるか否か）を含む。）	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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労働者等は、同等の地位への復職、遡及賃金の倍額、訴訟費用及び弁護士費用等の請求が可能である<sup>48</sup>。</li> <li>- 通報者は、救済を受けるために連邦地方裁判所に訴えを提起することが可能である。提訴期間は、不利益取扱いを禁止する条項の違反が起きた日から6年間、又は訴訟提起のために重要な事実を知り、又は合理的に知り得た日から3年間（但し、違反が起きた日から10年以内に訴えを提起する必要がある。）である<sup>49</sup>。</li> </ul>
12.	通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任について定めた特段の規定はない。</li> </ul>
13.	通報を受けた者の当該通報に関する守秘義務（当該義務を負う者の範囲、その実効性担保措置（刑事罰や行政措置（命令・勧告等）等）の有無（民事効にとどまるか否か）を含む。）	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SEC及びSECの職員等は、原則として、通報者から提供された情報や、通報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を開示してはならないとされている<sup>50</sup>。</li> <li>- ドッド＝フランク法は、あくまでSECに守秘義務を定めるものであり、刑事罰に関する規定はない。</li> </ul>
14.	事業者及び行政機関における通報受付体制の整備義務	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SECに対し、通報者に係る情報の秘匿義務を定めるなど、匿名で通報できる体制の整備が義務付けられている<sup>51</sup>。但し、通報者が匿名で通報した場合であっても、実際に報奨金が支払われる段階では身元を明らかにしなければならない。</li> <li>- 他方で、ドッド＝フランク法は、事業者に対して通報受付体制の整備義務を課するものではない。</li> </ul>
15.	司法手続以外の通報者救済の制度（体制・権限・実務運用等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報者に対する不利益取扱い等の禁止についてSECが訴追することも可能である<sup>52</sup>。例えば、2014年6月16日には、SECが初めて通報者に対する不利益取扱いを理由に、通報者に対して職務内容の変更等の不利益取扱いを行ったとされるヘッジファンドアドバイザー業者及びそのオーナーを訴追した<sup>53</sup>。この事案は、当該ヘッジファンドアドバイザー業者及び当該オーナーが通報者に対して220万ドルを支払うことで和解が成立した。</li> </ul>

<sup>47</sup> 合衆国法典第78u-6条第(h)項第(1)号(A)

<sup>48</sup> 合衆国法典第78u-6条第(h)項第(1)号(C)

<sup>49</sup> 合衆国法典第78u-6条第(h)項第(1)号(B)

<sup>50</sup> 合衆国法典第78u-6条第(h)項第(2)号(A)

<sup>51</sup> 合衆国法典第78u-6条第(h)項第(2)号

<sup>52</sup> 2014年6月16日付SECプレスリリース <https://www.sec.gov/news/press-release/2014-118>

<sup>53</sup> 2014年6月16日付SECプレスリリース <https://www.sec.gov/news/press-release/2014-118>

No.	調査事項	調査結果
16.	行政機関への通報についての一元的窓口の制度	- SEC に対する情報提供は、SEC のウェブサイト上又は郵送若しくはファックスで行うことができる <sup>54</sup> 。
17.	通報者に対するリニエンシー制度・報奨金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報者に対するリニエンシー制度に係る特段の規定はない。</li> <li>- 通報者が、SEC の定める手続に従い、SEC が把握していなかった独立の情報源に基づく情報提供を自主的に行った場合において、SEC が 100 万ドルを超える制裁金の取得に成功したとき、SEC が当該通報者に対して当該制裁金の 10～30%に相当する額の報奨金を支払うとしている<sup>55</sup>。報奨金は、SEC の投資家保護基金から支払われる。通報者は、情報が自らの最大限知る限り、及び信じる限り、正確である旨を宣誓し、また、SEC が追加の説明、情報、証言、守秘義務契約の締結等を求めた場合には、協力することが求められる<sup>56</sup>。</li> <li>- また、2022 年にドッド＝フランク法の規則 21F-6 が施行され、SEC が報奨金の額を増額又は減額する際に考慮すべき要素を規定した<sup>57</sup>。</li> <li>- 報奨金を増額する際に考慮される要素としては、以下のようなものが挙げられる<sup>58</sup>。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 通報者によって提供された情報の重要性</li> <li>➢ 通報者の SEC による捜査への協力の程度</li> <li>➢ 通報された事実に関する法執行に係る利益の程度（報奨金を支払うことによって投資家保護が図られる程度や、高額な報奨金を支払うことによって将来的により質の高い情報提供につながる事案であることは、報奨金の額を増額する要素となる。）</li> <li>➢ SEC に対する通報と同時に、又はそれ以前に会社内部の通報窓口にも通報を行ったこと。</li> </ul> </li> <li>- 他方で、報奨金を減額する際に考慮される要素としては、以下のようなものが挙げられる<sup>59</sup>。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 通報者自身が違反行為に関して責任があること。</li> <li>➢ 合理的な理由なく通報が遅れたこと。</li> <li>➢ 会社内部の通報制度を妨害したこと。</li> </ul> </li> </ul>
18.	通報への対応結果を通報者へ通知する義務	- 通報への対応結果を通報者へ通知する義務に係る特段の規定はない。
19.	不正な目的での通報・濫用的な通報を防ぐための制度	- 通報内容に重大な虚偽があると知りながら通報を行った場合には、報奨金が支払われない <sup>60</sup> 。また、SEC は、虚偽の通報を行った者及び 3 回以上根拠のない通報を行った者に対しては、報奨金制度の参加を永久に禁止することが

<sup>54</sup> <https://www.sec.gov/whistleblower/submit-a-tip>

<sup>55</sup> 合衆国法典第 78u-6 条第(b)項第(1)号

<sup>56</sup> 17 C.F.R. §240.21F-8(b)

<sup>57</sup> 17 CFR § 240.21F-6

<sup>58</sup> 17 CFR § 240.21F-6 (a)

<sup>59</sup> 17 CFR § 240.21F-6 (b)

<sup>60</sup> 17 CFR § 240.21F-8 (c)(7)

No.	調査事項	調査結果
		<p>できる<sup>61</sup>。加えて、報奨金制度の適用を受けるためには、偽証罪の制裁を伴う宣誓を行った上で通報を行わなければならない<sup>62</sup>。</p>
20.	<p>通報者保護制度を所管する行政庁に付与されている法執行権限の範囲</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SEC は、米国において証券取引の監督を行う独立した連邦機関である。SEC の委員長は、米国大統領によって任命され、米国議会上院がその任命を承認する<sup>63</sup>。</li> <li>- SEC は、米国連邦政府のその他の機関と連携して、証券取引関連規制の捜査を行い、必要な場合には、刑事事件として起訴することができる<sup>64</sup>。</li> <li>- SEC は、通報者による通報を端緒として、証券取引関連規制の捜査を行うことがある。また、ドッド＝フランク法で禁止されている通報を妨害する行為及び不利益取扱いについても、通報者の通報を端緒として、SEC が捜査を行うことがある。</li> </ul>
21.	<p>通報者保護制度所管省庁の法執行体制（中央・地方、それぞれの法執行対応体制（組織上の位置づけ、職員の数等））</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ドッド＝フランク法を所管する SEC は、米国連邦政府の機関であり、4,500 人を超える職員を擁している<sup>65</sup>。</li> </ul>
22.	<p>通報者保護制度の運用・利用状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SEC の 2022 年度の年間報告書（SEC Whistleblower Office Announces Results for FY 2022）<sup>66</sup>によると、SEC は、2022 年、103 件の通報に対して、計およそ 2 億 2900 万ドルの報奨金を付与した。これは、報奨金を付与した件数及び金額ともに過去最高のものとなった。</li> <li>- 2022 年度において最も高額な報奨金が付与された事例は、2021 年 10 月 15 日、2 人の通報者に対して合計 4,000 万ドルの報奨金が付与されたというものである。また、被通報者とは関係性を有しない外部の通報者が、数週間にもわたる努力と調査によって、SEC が認識することができなかった違反事実を発見した事案において、当該通報者に 350 万ドルの報奨金を支払った事例が存在する。</li> <li>- なお、2022 年度に付与された報奨金付与事例のうち上位 5 件については、以下のグラフのとおりである。</li> </ul>

<sup>61</sup> 17 CFR § 240.21F-8 (e)(1)

<sup>62</sup> 17 CFR § 240.21F-9 (b)

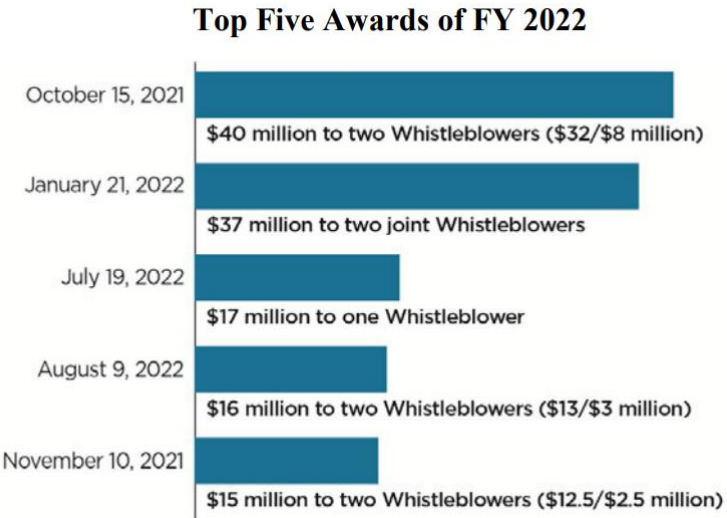
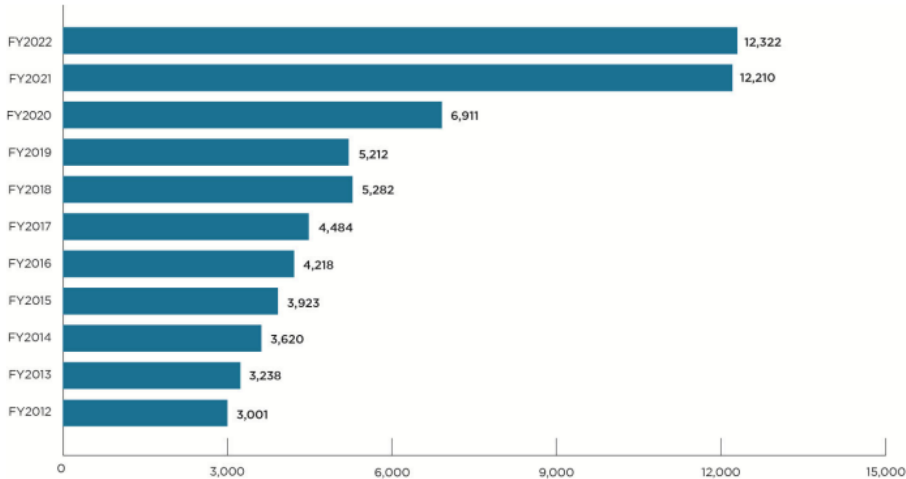
<sup>63</sup> <https://www.sec.gov/strategic-plan/about>

<sup>64</sup> <https://www.sec.gov/enforcement/how-investigations-work>

<sup>65</sup> SEC, FY 2023 Congressional Budget Justification/Annual Performance Plan and FY 2021 Annual Performance Report, p. 13,

[https://www.sec.gov/files/FY%202023%20Congressional%20Budget%20Justification%20Annual%20Performance%20Plan\\_FI\\_NAL.pdf](https://www.sec.gov/files/FY%202023%20Congressional%20Budget%20Justification%20Annual%20Performance%20Plan_FI_NAL.pdf)

<sup>66</sup> [https://www.sec.gov/files/2022\\_ow\\_ar.pdf](https://www.sec.gov/files/2022_ow_ar.pdf)

No.	調査事項	調査結果
		<p style="text-align: center;"><b>Top Five Awards of FY 2022</b></p>  <p style="text-align: center;">SEC Whistleblower Office Announces Results for FY 2022 (3 頁)</p> <p>- また、当該年間報告書によると、2022 年度において SEC が受理した通報の件数は、12,322 件である。2012 年度以降、SEC は、64,000 件以上の通報を受け付けている。特に、2021 年度以降は毎年 10,000 件以上の通報を受け付けており、通報件数は増加傾向にある。</p> <p style="text-align: center;"><b>【過去 11 年間にドッド＝フランク法に基づき受理した通報の件数】</b></p>  <p style="text-align: center;">SEC Whistleblower Office Announces Results for FY 2022 (5 頁)</p> <p>- ドッド＝フランク法上の通報の受理件数増加の背景には、ドッド＝フランク法においては、SOX 法と異なり、通報者への報奨金制度が規定されているという点、報復に対する保護の申立てを、職業安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration）を介さず、直接 SEC に対して行うことができる点、期間制限や保護の効果の面でもドッド＝フランク法が SOX 法より</p>

No.	調査事項	調査結果
		も強力な通報者保護制度を備えている点 <sup>67</sup> 等が関係していると考えられている。
23.	通報者保護制度について指摘されている課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ドッド=フランク法上の通報者に該当するためには、SEC に対して通報を行う必要があるため、通報を検討する者としては、自身が勤務する企業が設けている内部通報窓口ではなく、直接、SEC に対して通報を行う傾向にある。</li> <li>- 一方で、企業だけではなく、当該企業で働く労働者も、SEC のような公的な外部機関に突然通報を行うのではなく、企業内部の通報窓口で内部通報を行った上で、まずは企業が自発的に違反行為を是正することを望んでいることが多い。しかし、上述のとおり、通報者が通報の結果、不利益取扱いを受けた場合に、ドッド=フランク法に基づく保護を受けるためには、不利益取扱いを受ける前に SEC に対して通報を行っている必要があるところ、通報者（又は通報者を代理する専門家）としては、不利益取扱いを受けた場合に、ドッド=フランク法に基づく保護を受けるために、企業の内部通報窓口がある場合であっても、SEC に対して通報せざるを得ないという現状がある。</li> <li>- このような状況は、企業だけでなく、多くの通報者にとっても望ましい状況ではないのではないかと指摘する意見がある。</li> </ul>
24.	行政機関における通報者保護制度への対応状況等	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SEC はウェブサイト上に通報を受け付けるフォームを設置している<sup>68</sup>。SEC が受けた通報は、SEC の市場情報部において、その内容を精査し、信用性などを評価した上で、通報事実に関して SEC による調査を行うべきかを判断する。</li> <li>- SEC が調査を行わないと判断した場合であっても、通報内容は SEC のデータベースにおいて保管され、のちに同種の通報がなされ、調査を行うこととなった場合には、過去の通報内容を再度検討して調査を進めることがある。</li> <li>- SEC の通報窓口では、2023 年は 18,000 件の通報を受領した。</li> <li>- SEC の通報窓口への通報は新型コロナウイルス感染症の流行期間中、多くの人が職を失ったり、在宅勤務を余儀なくされたりした結果、通報者が通報しやすい環境が整ったことによって大幅に増加した。もっとも、新型コロナウイルス感染症が沈静化し、多くの労働者が出社するようになった現在においても、SEC の通報窓口へ寄せられる通報の件数は高い水準を維持している。</li> </ul>
25.	通報者保護制度の普及・啓発の取組（ガイドラインやグッドプラクティス集等の成果物を取りまとめた	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SEC の通報者事務所（Office of the Whistleblower）は、そのホームページにおいて、通報手続、報奨金の申請方法等を説明するとともに、年間報告書の公開、FAQ の掲載等を通して情報提供を行っている<sup>69</sup>。</li> </ul>

<sup>67</sup> 不服申立ての期間について、SOX 法においては、不利益取扱いがなされてから 180 日以内という短期間での不服申立てが義務付けられている。

<sup>68</sup> <https://www.sec.gov/whistleblower/submit-a-tip>

<sup>69</sup> [https://www.sec.gov/files/2022\\_ow\\_ar.pdf](https://www.sec.gov/files/2022_ow_ar.pdf)

No.	調査事項	調査結果
	いる場合、当該成果物の概要を含む。)	

## II イギリスの公益通報者保護制度について

No.	調査事項	調査結果
1.	<p>通報者保護制度の名称の現地語表記及び日本語訳（成文法の有無、成文法が一般法か個別法かの別、対象国内で適用される単一の法か各州法かの別を含む。）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- イギリスにおける通報者保護制度は、公益情報開示法（Public Interest Disclosure Act 1998）<sup>70</sup>、雇用権法（Employment Rights Act 1996）<sup>71</sup>、企業規制改革法（Enterprise and Regulatory Reform Act 2013）<sup>72</sup>及び小規模事業雇用法（Small Business, Enterprise and Employment Act 2015）<sup>73</sup>によって規律されているが、そのうち中心となるのは公益情報開示法である。同法は、労働者の解雇の要件を規定する雇用権法に、第4部A（PART IVA）として「保護される通報（Protected disclosures）」を追加するなどの修正を加え、「保護される通報」を行ったことを理由として、解雇その他の不利益を受けない権利を労働者に保障するものである。</li> <li>- なお、企業規制改革法及び小規模事業雇用法についても、いずれも公益情報開示法と同様に、雇用権法の規定（特に、同法の規定のうち、公益情報開示法によって追加された「保護される通報」に関する規定）を修正することを内容とする法令である。</li> <li>- 上記の各関連法令のうち、公益情報開示法及び雇用権法は、一部の規定を除いて北アイルランド以外の地域でのみ適用されるものであり、北アイルランドについては、独自の法令が規定されている。イギリス法（コモン・ロー）上、（契約上の規定に従う限り）労働者の解雇は原則として自由とされているものの、雇用権法は、これを修正し、解雇は公正なものでなければならないとし、不公正解雇（unfair dismissal）をされない権利を労働者に保障している<sup>74</sup>。公益情報開示法は、「保護される通報」を行ったことを理由とした解雇は不公正な解雇に該当すると規定している<sup>75</sup>。また、同法により、解雇以外の不利益取扱いについても、「保護される通報」を行ったことを理由としてこれを受けない権利が労働者に保障されている<sup>76</sup>。</li> </ul>
2.	<p>成文法がある場合は当該法の所管官庁の名称及び所管官庁が権限を有する事務の概要（所管官庁の名称を記載する際、所管官庁の組織法又はこれに類するものの</p>	<p>公益情報開示法その他の関連法令に係る単一の所管官庁はないものの、ビジネス・通商省（Department for Business and Trade。以下「DBT」という。）<sup>77</sup>がイギリスの通報者保護法制を担当している。DBTは、経済成長に関する部門であり、企業の投資、成長及び輸出並びに雇用機会の創出を支援している<sup>78</sup>。</p>

<sup>70</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>

<sup>71</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

<sup>72</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/24/contents/enacted>

<sup>73</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26/contents/enacted>

<sup>74</sup> 雇用権法第94条第1項

<sup>75</sup> 公益情報開示法第5条による改正後の雇用権法第103条A

<sup>76</sup> 公益情報開示法第2条による改正後の雇用権法第47条B第1項

<sup>77</sup> <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-business-and-trade>

<sup>78</sup> DBT, About us, <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-business-and-trade/about>

No.	調査事項	調査結果
	表題及び URL を引用した。)	
3.	通報者保護制度の制定（一部又は全部の改正がなされた場合、当該改正内容を含む。）の経緯・背景	<ul style="list-style-type: none"> <li>- イギリスにおいて、内部通報者保護法制が導入されることとなった端緒は、1980年代から1990年代半ばにかけて立て続けに発生した一連のスキャンダル及び事故である。このうち、主なものとしては、ロンドン南西部・クラパムの列車衝突事故（1988年）、BCCI銀行の経営破綻（1991年）等が挙げられる。当時、組織内部の労働者は危険の発生に気づいていたものの、萎縮してしまい警鐘を鳴らし得なかったことや、通報はされたものの、その方法や通報先が適切でなかったといった点が指摘されている。</li> <li>- 公益情報開示法は、議員立法法案として議会に提出され、成立した。これを推進したのは、Mr. Richard Shepherd（庶民院）と Borrie 卿（貴族院）である。イギリスにおいては、公益情報開示法の制定以前には、守秘義務を負っていたとしても労働者に違法行為を開示する権利があるという法的認識は乏しく、通報者たる労働者は解雇の危険にさらされていた。保健、安全、労働者の権利行使、性別や人種に基づく差別等の領域で、通報者を保護する立法がされていたが<sup>79</sup>、通報者保護に関する包括的な立法はされていなかった。公益情報開示法は、企業規制改革法及び小規模事業雇用法によって改正されている。このうち、企業規制改革法では、通報が公益のためになされたものであるとの「公益性」の要件が新規に導入されたが、これは、旧法下において、金融業界における個人的な労働関係トラブルに基づく通報といった、私益のための通報が公益通報と認定されたことで、公益通報が法の目的に反し濫用されているとの批判が生じたことを一因としている。なお、契約上の機密保持義務条項は、労働者による通報を阻害するものとして世論及び議会の批判的な注目を受けてきたが、近年では、#MeToo 運動との関連でも関心の対象とされており、2019年3月には、政府内において機密保持義務条項の規定に関する検討が開始されているが、本調査基準日において機密保持義務条項の規定に関する改正はなされていない。</li> <li>- 通報者保護制度に関する改革を求める声が上がっていることも背景に、DBT が主導して、現状の通報者保護制度が導入当初の目的を達成する上で有効かどうかに関する検証作業を進めている<sup>80</sup>。この検証作業は、2024年で完了する予定である。</li> </ul>
4.	保護される通報者の範囲・理由 （匿名通報の取扱い、「取引先等事業者」が含まれる	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 保護される通報者の範囲は「employee」ではなく「worker」とされており<sup>81</sup>、雇用契約の存在は必要とされていない。そのため、雇用契約を締結し、これに基づいて労働する労働者に加え、雇用契約以外の契約に基づいて労働し、</li> </ul>

<sup>79</sup> 一例として、Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 がある。

<sup>80</sup> DBT, Review of the whistleblowing framework: terms of reference, <https://www.gov.uk/government/publications/review-of-the-whistleblowing-framework/review-of-the-whistleblowing-framework-terms-of-reference>

<sup>81</sup> 公益情報開示法第 1 条による改正後の雇用権法第 43 条 A

No.	調査事項	調査結果
	かどうか及びその理由、退職者の退職後の年数制限の有無及びその理由を含む。	<p>又はサービスを提供する者が広く含まれる<sup>82</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- また、これに加え、保護される通報の文脈における「worker」の定義は、雇用権法一般における「worker」の定義よりも拡大されており、派遣労働者、研修生、退職者、役員等も含まれ得る<sup>83</sup>。退職者について、退職後、「worker」に含まれる年数に制限はないが、雇用権法に基づき保護される通報に関連した申立てを行う場合、不公正解雇に関する申立ては、解雇の効力発生日から3か月以内に、不利益取扱いに対する申立ては、当該不利益取扱いが最初に行われた日若しくは行われなかった日から、又は、一連の類似の行為若しくは不作為の場合は、その最後のものから3か月以内に行う必要がある<sup>84</sup>。なお、この一次的な時間制限は、申立者が助言仲裁斡旋機関（Advisory, Conciliation and Arbitration Service。以下「Acas」という。）<sup>85</sup> <sup>86</sup>に早期調停を依頼した場合、申立てを提出するための時間が延長される。また、裁判所は、申立てが時間内に提出されることが「現実的に不可能」であった場合、不利益取扱い又は不公正解雇に関する申立てのための時間を延長することができる<sup>87</sup>。</li> <li>- 取引先等事業者の労働者が、通報に係る他の会社の「worker」として保護されるかは、不利益取扱いや解約の性質・原因、保護される通報の内容、通報対象者との関係（取引先等事業者の労働者が提供する役務の内容を含む。）等によって異なる。</li> <li>- なお、保護される通報の文脈における「worker」の範囲は、国务大臣（Secretary of State）の定める命令（order）によって追加することができるものとされている<sup>88</sup>。また、2019年に、厳密には「worker」に含まれない裁判官について、雇用権法上の通報者としての保護を認めた最高裁判例がある<sup>89</sup>。</li> <li>- 匿名通報に対する DBT としての公式見解はないが、イギリス政府のガイド<sup>90</sup>には「匿名で使用者や指定機関に申し立てることは可能だが、必要な情報を全て提供しなかった場合、使用者・指定機関は、それ以上その申立てに対処することができないことがある。」「匿名で懸念を通報した場合、不当な取扱いが通報を理由とするものであると主張することがより難しいことがある。」と記載されている。</li> </ul>

<sup>82</sup> 雇用権法第 230 条第 3 項

<sup>83</sup> 公益情報開示法第 1 条による改正後の雇用権法第 43 条 K 第 1 項各号

<sup>84</sup> 雇用権法第 111 条第 2 項(a)、第 48 条第 3 項

<sup>85</sup> 助言仲裁斡旋機関(Acas)とは、DBT 傘下の公的機関である Advisory, Conciliation and Arbitration Service のことをいう。2014 年 5 月以降は、雇用審判所へ不服申立て（保護される通報に関する申立てに限らない。）を行う前に、Acas で訴訟前調停手続を行うことが義務付けられた（但し、一定の例外がある）。（<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/dl/t3-07.pdf>、<https://www.acas.org.uk/making-a-claim-to-an-employment-tribunal>）

<sup>86</sup> Acas を利用することのメリットは、調停手続であるため、証拠提出義務や立証責任が課されず、話し合いの中で解決できる点にある。この制度の特徴として、申立ての期間制限、すなわち 3 か月以内の申立てが必要である点を挙げることができる。

<sup>87</sup> 雇用権法第 48 条第 3 項(b)

<sup>88</sup> 企業規制改革法第 20 条第 7 項による改正後の雇用権法第 43 条 K 第 4 項

<sup>89</sup> Gilham v Ministry of Justice [2019] UKSC 44 (Oct. 16, 2019)

<sup>90</sup> GOV.UK, Whistleblowing for employees, <https://www.gov.uk/whistleblowing>

No.	調査事項	調査結果
5.	<p>保護される通報内容・方式・通報対象事実の範囲</p> <p>（「通報の方式」については、インターネット上や SNS を用いた通報の保護の範囲についても含まれるか否か、「通報対象事実の範囲」については、通報対象の規定方式はどのようなものか、通報対象として国内法、一定の地域に適用される法（例：EU 法）、条例等を含むか否か、刑事罰・行政罰・行政処分等が通報対象事実の分水嶺となっているか否か、通報対象事実について法目的による限定が付されているか否か、についての調査を含む。）</p>	<p>公益情報開示法に基づき保護されるためには、通報内容が以下の 6 つのカテゴリ（以下「通報対象事実」という。）のいずれかに該当する必要がある<sup>91</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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が高いこと。</li> <li>- 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が高いこと。</li> <li>- 裁判の誤りが生じたこと、生じつつあること、又は生じる可能性が高いこと。</li> <li>- 個人の健康や安全が危険にさらされたこと、危険にさらされていること、又は危険にさらされる可能性が高いこと。</li> <li>- 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が高いこと。</li> <li>- 以上の事項を示す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が高いこと。</li> </ul> <p>通報が保護されるか否かの判断においては、通報対象事実に関する法的解釈が問題となり得るものの、どの法令（国内法、一定の地域に適用される法、条例等）に違反するか、法令違反に対して刑事罰・行政罰・行政処分等が設定されているかなどは通報対象事実の該当性には関係がなく、通報対象事実について法目的による限定もない。</p> <p>「通報の方式」については、インターネットや SNS を用いた通報も保護の範囲に含まれ得るが、通報内容に通報対象事実が含まれている必要がある。例えば、単に懸念を表明するだけでは、通報内容に通報対象事実が含まれていると評価できない。</p>
6.	<p>事業者の定義、事業者の規模や業種等による位置づけの差異があるか否か</p> <p>（義務の内容に差異があるか（努力義務かどうか）、事業者に対するインセンティブ付与制度<sup>92</sup>の有無及びその内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- イギリスでは、事業者に内部通報制度・内部通報窓口の設置は義務付けられておらず、その設置に関するインセンティブ・プログラムもない。そもそも、公益情報開示法は、通報者に対して保護を与えるものであり、事業者に対して直接的な義務を課するものではない。</li> <li>- 一方で、特定の事業者、特に大規模な事業者や、金融関連事業者にとっては、内部通報制度・内部通報窓口の設置がグッドプラクティスとされており、大企業や上場企業が内部通報制度の導入・内部通報窓口の設置をしていることは一般的である。</li> <li>- 規制機関の中には、そのセクター内の特定の事業者に対し、特定の内部通報制度を実施することを要求するものがある。例えば、健全性規制機構（Prudential Regulation Authority。以下「PRA」という。）と金融行動監視機構</li> </ul>

<sup>91</sup> 公益情報開示法第 1 条による改正後の雇用権法第 43 条 B 第 1 項各号

<sup>92</sup> この点については、公益通報者保護法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（参議院）に「二 内部通報制度に対する労働者等の信頼性を高め、かつ、内部通報制度の導入に向けた事業者のインセンティブの向上を図るため、第三者認証制度の創設も含め、内部通報制度認証の更なる普及促進を図ること。」とある。

No.	調査事項	調査結果
		(Financial Conduct Authority. 以下「FCA」という。)は、特定の金融サービス会社に対して内部通報制度に関する追加的な義務を課している。
7.	被通報者（通報内容に係る不正の行為者であるとして通報された者をいい、その所属先及び当該所属先が指定した者を含む。以下同じ。）への通報と被通報者以外への通報との保護要件の異同	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 公益情報開示法に基づき保護されるための要件は、通報先によって異なり、被通報者への通報と被通報者以外への通報との間でも保護要件は異なる。</li> <li>- 具体的には、まず、事業者内部への通報の場合、①通報が公益性を有していること、②通報対象事実の一つ以上に該当する可能性があることが必要である<sup>93</sup>。一方、国務大臣（Secretary of State）による命令に基づき指定された機関（prescribed persons. 以下「指定機関（prescribed persons）」という。）<sup>94</sup>への通報の場合、これらに加え、通報内容が概ね真実であると合理的に通報者が信じていることが必要であり<sup>95</sup>、その他の外部者に対する通報の場合には、さらに個人的利益を得る目的でないこと、及びあらゆる事情<sup>96</sup>から通報を行うことに係る合理的な理由が求められる<sup>97 98</sup>。</li> </ul>
8.	通報と通報者に加えられた不利益取扱いとの因果関係に関する立証責任の分配に関する規定ぶり	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 不利益取扱いが通報を「理由とすること」に係る立証責任は、当該不利益取扱いが正当な理由に基づくことを使用者が立証しなければならない<sup>99</sup>という意味において、使用者にある。もっとも、使用者が正当な理由の立証に失敗した場合に、雇用審判所は、当該不利益取扱いが通報をしたことを理由になされたものと推測（infer）することができるにすぎず、推測することが義務とまではされていないことから、ここにおける「立証責任」とは、使用者が正当な理由の立証に失敗した場合、その事実を要件とする法律効果が使用者に認められないという厳格な意味までは有しないことに留意が必要である。</li> <li>- 立証構造は、次のとおりとなる。すなわち、通報者が、通報をしたことを理由に不利益取扱いを受けたとして、雇用審判所に提訴した場合、「申立人は蓋然性の均衡（balance of probability）<sup>100</sup>に従って主張の立証責任を負う」とする一般原則に従い、通報者は、公益情報開示法に基づき保護される通報（protected disclosure）をしたこと、及び不利益取扱いがあったことを立証す</li> </ul>

<sup>93</sup> 企業規制改革法第 17 条による改正後の雇用権法第 43 条 B 第 1 項

<sup>94</sup> 例えば、金融関係については金融行動監視機構（The Financial Conduct Authority（FCA））、データ保護については英国個人情報保護監督機関（Information Commissioner's Office（ICO））が指定機関として指定されている。なお、最新の指定機関のリストはイギリス政府のホームページ上で公表されている（GOV.UK, Whistleblowing: list of prescribed people and bodies, <https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>）。

<sup>95</sup> 公益情報開示法第 1 条による改正後の雇用権法第 43 条 F 第 1 項第(b)号(ii)

<sup>96</sup> 具体的な考慮要素は、公益情報開示法第 1 条による改正後の雇用権法第 43 条 G 第 3 項各号に規定される。

<sup>97</sup> 公益情報開示法第 1 条による改正後の雇用権法第 43 条 G 第 1 項第(b)号、同項第(c)号、同項第(e)号、企業規制改革法第 18 条第 2 項による改正後の雇用権法雇用権法第 43 条 G 第 1 項第(b)号、雇用権法 43 条 G 第 1 項第(c)号、同項第(e)号

<sup>98</sup> さらに、以下のいずれかの要件も具備する必要がある（公益情報開示法第 1 条による改正後の雇用権法第 43 条 G 第 1 項第(d)号、第 2 項）。

①使用者又は指定機関（prescribed persons）に通報すれば不利益取扱いを受けると合理的に信じていること。

②指定機関（prescribed persons）が存在せず、使用者への通報だと証拠隠滅等の可能性があるとして合理的に信じていること。

③当該労働者がすでに使用者又は指定機関（prescribed persons）に通報していること。

<sup>99</sup> 公益情報開示法第 3 条による改正後の雇用権法第 48 条第 1A 項、雇用権法第 48 条第 2 項

<sup>100</sup> 立証の程度に関する基準であり、問題となる事実が 50%以上あり得ると証明できた場合には、当該事実があったことを認定することができるとするものである。

No.	調査事項	調査結果
		<p>る責任を負っている。これに対して、使用者は、当該不利益取扱いの理由、根拠を立証する責任を負い<sup>101</sup>、使用者が、当該不利益取扱いが正当な理由に基づくことの立証に失敗した場合、雇用審判所は、当該不利益取扱いが通報をしたことを理由になされたものと推測することができるとされている(但し、推測することは義務ではない)。したがって、不利益取扱いが通報を「理由とすること」に係る立証責任は、当該不利益取扱いが正当な理由に基づくことを使用者が立証しなければならないという意味において、使用者に課されることになる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 他方、通報者が不公正解雇を理由に雇用審判所に提訴した場合<sup>102</sup>、当該解雇が通報を「理由とすること」の立証責任が通報者と使用者のいずれに課されるかは、当該通報者の勤続年数によって異なり<sup>103</sup>、勤続年数が2年以上の場合には、当該解雇が正当な理由に基づくことの立証責任を使用者が負い<sup>104</sup>、勤続年数が2年未満の場合には、当該解雇が通報を「理由とすること」の立証責任を通報者が負うことになる<sup>105</sup>。</li> <li>- なお、公益活動団体及びロビイング団体である Protect<sup>106</sup>は、公益情報開示法に対する改正案の草案を作成しているところ、当該草案において、通報に基づく不利益取扱いや不公正解雇があったことについては、いかなる訴訟又は審判所における手続においても、立証責任が使用者に転換されることを確保することを目的として、①訴訟手続や雇用審判所における手続で、不利益取扱いや不公正解雇を受けたと主張する者が、通報を行ったこと、及び不利益取扱い又は解雇を受けたことについて証明すれば、当該不利益取扱い又は解雇は当該通報に対する報復として行われたものと推測すること、②かかる場合において、当該不利益取扱いや解雇を行った者が当該不当取扱いや解雇が正当な理由に基づくものであったことを証明しなければならないことを雇用権法の新規定として設けることが提案されている<sup>107</sup>。</li> </ul>
9.	直近5年以内に立証責任が争点となった裁判例の有無及び裁判例が存在する場合はその概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 項目8に記載したとおり、法令及び判例法において立証責任の所在が確立されている。したがって、直近5年以内に立証責任が争点となった裁判例は確認されなかった。</li> </ul>
10.	禁止される不利益取扱い	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報をしたことに基づくいかなる不利益取扱い<sup>108</sup>も禁止される。</li> </ul>

<sup>101</sup> 公益情報開示法第3条による改正後の雇用権法第48条第1A項、雇用権法第48条第2項

<sup>102</sup> 公益情報開示法は、「保護される通報」を行ったことを理由とした解雇は不公正解雇 (unfair dismissal) に該当すると規定している (公益情報開示法第5条による改正後の雇用権法第103条A)。

<sup>103</sup> 勤続年数による立証責任の区別は、法令上定められたものではなく、判例法上確立されたものである。

<sup>104</sup> Kuzel v Roche Products Ltd [2007] IRLR 309 (EAT), and Kuzel v Roche Products Ltd [2008] IRLR 530

<sup>105</sup> Smith v Hayle [1978] IRLR 41; Ross v Eddie Stobart Ltd UKEAT/0068/13/RN

<sup>106</sup> <https://protect-advice.org.uk/>

<sup>107</sup> “WHISTLEBLOWING BILL – Updated May 2022”<sup>12</sup> 頁, <https://protect-advice.org.uk/campaign-for-a-new-whistleblowing-bill/>

<sup>108</sup> 法令上保護される通報をしたことを主たる理由とする解雇等 (公益情報開示法第2条による改正後の雇用権法第47条B第1項)

No.	調査事項	調査結果
	の範囲	<p>- 法文上、「不利益取扱い」の定義は存在しないが、実務上、「不利益取扱い」があったか否かについては、合理的な労働者が、自身に対する取扱いについて、あらゆる状況を考慮したときに不利益と感ずるかどうかという基準で判断されている<sup>109</sup>。</p> <p>- 以下、不利益取扱いの典型的な類型<sup>110</sup>の一部として、①解雇、②停職処分、③使用者の代理人や通報者の同僚が通報者に対して損害を与える行為(職場いじめ・嫌がらせ)、④採用段階における差別的取扱いについて詳述する。</p> <p>① 解雇</p> <p>解雇の主たる理由が保護される通報を行ったことに起因する場合、使用者は不公正解雇 (unfair dismissal) をしたものとみなされる。この場合において、雇用審判所は、復職若しくは再雇用の命令又は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には、補償額について上限は課されない<sup>111 112</sup>。</p> <p>② 停職処分</p> <p>雇用審判所において、ケア・クオリティ委員会 (Care Quality Commission (CQC)) の調査に関与していた医師が、通報を行った結果、停職処分を受けたことにより、離職が不可避な状況に陥り、上記調査への関与が不可能になるという事実上の影響が生じた場合に、その停職処分は不利益取扱いに該当すると判断された事例がある<sup>113</sup>。</p> <p>③ 使用者の代理人や通報者の同僚が通報者に対して損害を与える行為 (職場いじめ・嫌がらせ (bullied and harassed))</p> <p>通報者は、使用者からの直接の不利益取扱いだけでなく、以下の不利益取扱いを受けない権利を保障されている。通報者が以下の不利益取扱いを受けた場合、使用者は、かかる不利益取扱いを自ら行ったものとして責任を負い、かかる不利益取扱いについて知っていたか、又は承認を与えたかは重要ではないと規定されている (代位責任 (vicarious liability))<sup>114</sup>。</p> <p>(1)通報者の使用者が使用する他の労働者が、当該使用者との間の雇用</p>

<sup>109</sup> Shamoon v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary (2003)

<sup>110</sup> 不利益取扱いの類型として、昇進させないこと、研修を受けさせないこと、厳しく監督されること、仲間外れにされること、リソースへのアクセスを制限されること、希望していない配置転換又は転勤、降格、停職、懲戒処分、いじめや嫌がらせ、虐待、解雇、適切な資料を提供しないこと、今後の懸念に関する調査をしないことが挙げられている (Whistleblowing Commission 作成の Code of Practice (2013年)、<https://whistleblowingnetwork.org/WIN/media/pdfs/Standards-Guides-and-Codes-EUR-2013-Code-of-Practice.pdf>)。

<sup>111</sup> 公益情報開示法第5条による改正後の雇用権法第103条A、雇用関係法 (Employment Relations Act 1999) 第37条による改正後の雇用権法第124条 (1A)、日野勝吾「イギリス公益情報開示法と公益通報者の保護」尚美学園大学総合政策論集第24号138~139頁 (2017年6月)。なお、不公正解雇以外に対する補償の裁定においては、雇用審判所は補償額について、①105,707ポンド又は②当該従業員の1週間分の賃金の52週分のいずれか低い方を上限としなければならない (雇用権法第124条 (1ZA))。

<sup>112</sup> 聞き取り調査では、補償額に上限が課されないことに加えて、不公正解雇されない権利を雇用初日から取得できること (通常、不公正解雇されない権利の取得には2年間の雇用が条件となる) からは、誠実な通報者に対し手厚い保護を与え、使用者に対する抑止力を高めることを目的としているという有識者からのコメントがあった。

<sup>113</sup> Dr S Kumar v Care Quality Commission [2022] 8 WLUK 203

<sup>114</sup> 企業規制改革法第19条による改正後の雇用権法第47条B(1A)~(1C)、日野勝吾「尚美学園大学総合政策論集第24号イギリス公益情報開示法と公益通報者の保護」尚美学園大学総合政策論集第24号139頁 (2017年6月)。

No.	調査事項	調査結果
		<p>契約に基づく業務の中で行った行為（又は意図的な不作為）による不利益取扱い</p> <p>(2)通報者の使用者の権限について代理権を授与された者が行った行為（又は意図的な不作為）による不利益取扱い</p> <p>但し、(a)の場合、使用者は、当該他の労働者が当該行為を行うことを防止するためのあらゆる合理的な対応を行ったことを証明することにより、代位責任を免れることができる<sup>115</sup>。かかる規定により、通報を行ったことに起因する同僚からの職場いじめや嫌がらせなどの不利益取扱いが禁止され、使用者は、かかる職場いじめや嫌がらせなどを防止するための合理的な対応を行ったことを立証できない限り、これらについて代位責任を負うこととされるため、職場いじめや嫌がらせなどの不利益取扱いを防止するための実効性が担保されていると考えられている。</p> <p>④ 採用段階における差別的取扱い</p> <p>法令上、国務大臣 (Secretary of State) は、国民保健サービス (National Health Service (NHS)) に関連する法定の公共団体<sup>116</sup>における使用者が、採用活動において、「応募者が過去に保護される通報を行ったと考えられること」を理由として、差別的な取扱いをしてはならないことを規則で制定できる<sup>117</sup>。なお、ここにいう「差別的な取扱い」とは、採用を拒否するほか、同じ契約、事業所又はポジションに関して、当該応募者を、他の応募者に対する取扱いよりも不利に取り扱うことと規定されている<sup>118</sup>。これを受け、1996年雇用権法の2018年規則<sup>119</sup>において、当該差別的取扱いの禁止が規定されている。</p> <p>⑤ その他</p> <p>雇用審判所において、ある教師が通報を行った結果、使用者がその通報者の教師としての適性についてスコットランド総合教育評議会 (General Teaching Council for Scotland) に悪意ある根拠のない照会を行ったことを不利益取扱いと判断した事例がある<sup>120</sup>。</p>
11.	保護の効果（その実効性担保措置（刑事罰や行政措置（命令・勧告等）等）の有	- 労働者は、保護される通報を行ったことを理由に、使用者がある行為を行ったこと、又は行為を故意に行わないことにより生じた不利益を受けた場合には、雇用審判所に対して不服申立てをすることができる <sup>121</sup> 。雇用審判所は、

<sup>115</sup> 企業規制改革法第19条によって改正された雇用権法第47条B(1D)

<sup>116</sup> NHS England, integrated care board, Special Health Authority, NHS Trust など13団体（小規模事業雇用法第149条による改正後の雇用権法第49条B(7)）。

<sup>117</sup> 小規模事業雇用法第149条による改正後の雇用権法第49条B

<sup>118</sup> 小規模事業雇用法第149条による改正後の雇用権法第49条B(1)及び(3)。「保護される通報を行ったこと」ではなく、「保護される通報を行ったと考えられること」を理由とする差別的取扱いを禁止することで、現実的に起こり得る採用時の差別的取扱いを広く禁止する趣旨と考えられる。

<sup>119</sup> The Employment Rights Act 1996 (NHS Recruitment – Protected Disclosure) Regulations 2018 第3条（2018年5月2日成立、同月23日施行）。（<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2018/579/made>）

<sup>120</sup> McNicholas v Care and Learning Alliance [2023] EAT 127

<sup>121</sup> 公益情報開示法第2条による改正後の雇用権法第47条B、第48条第1A項

No.	調査事項	調査結果
	無（民事効にとどまるか否か）を含む。）	<p>申立人が明確に同意した場合に、通報に関する不服申立ての詳細を関係する指定機関（prescribed persons）に直接送付することができる。そして、申立人が同意すれば、雇用審判所は申立書（ET1<sup>122</sup>）から他の申立事項に関する箇所を削除して、当該申立書（又はその抜粋）の写しを指定機関（prescribed persons）に交付する。指定機関（prescribed persons）は、申立書の中で言及されている通報の対象事項が調査を要するかを判断する。当該調査は雇用審判所の手続とは別になされる。</p> <p>① 不公正解雇</p> <p>使用者によって不公正解雇された労働者が雇用審判所に対して不服申立てを行い、不服申立てに理由があると判断された場合には、不服申立てをした労働者の要求に従い、雇用審判所は、復職若しくは再雇用の命令又は補償の裁定をすることができる<sup>123</sup>。</p> <p>労働者が復職又は再雇用の命令を雇用審判所に対して望んだ場合、雇用審判所はまず、復職の命令を出すべきかを判断し<sup>124</sup>、復職の命令を出すべきではないと判断した場合には、再雇用の命令を出すべきかを検討し<sup>125</sup>、いずれの命令も出さない場合には、使用者に対して、不公正解雇に対する補償の裁定を行う<sup>126</sup>。また、復職又は再雇用命令を出したにもかかわらず、命令の条件の全てが履行されないとき、又は労働者が復職若しくは再雇用されないときにも、雇用審判所は使用者に対して補償<sup>127</sup>の裁定を行う<sup>128</sup>。労働者が復職又は再雇用されない場合の補償は、基礎額（basic award）及び損失補填額（compensatory award）から構成され<sup>129</sup>、保護される通報を行ったことにより解雇された場合には、損失補填額は無制限となる<sup>130</sup>。しかし、通報が誠実に行われなかったことが判明した場合には、あらゆる状況を考慮して、補償について25%以下の減額をすることができる<sup>131</sup>。</p> <p>基礎額とは、①解雇の効力発生日に終了するまでの継続雇用期間を決定し、②同期間の終了時から遡って、同期間内の雇用年数を計算し、③各雇用年数に対して適切な額を割り当てることによって、計算される<sup>132</sup>。雇用</p>

<sup>122</sup> 使用者、使用者になる可能性のある者又は労働組合から不公正な取扱いを受けた場合に、雇用審判所に対して申し立てるための申立書式をいう（GOV.UK, Make a claim to an employment tribunal: Form ET1, <https://www.gov.uk/government/publications/make-a-claim-to-an-employment-tribunal-form-et1>）。

<sup>123</sup> 雇用権法第 112 条、第 113 条

<sup>124</sup> 雇用権法第 116 条第 1 項

<sup>125</sup> 雇用権法第 116 条第 2 項

<sup>126</sup> 雇用権法第 112 条第 4 項

<sup>127</sup> 保護される通報によるものか否かにかかわらず、不公正解雇に対する賠償金には慰謝料は含まれない（Dunnachie v Kingston upon Hull City Council(2004)）。しかし、解雇に至るまでの不利益取扱いに対しては慰謝料を請求することができる。

<sup>128</sup> 雇用権法第 117 条第 1 項、第 3 項

<sup>129</sup> 雇用権法第 118 条第 1 項

<sup>130</sup> 雇用関係法第 37 条による改正後の雇用権法第 124 条第 1A 項。なお、金額が無制限になる理由として、労働者にとって魅力的なものにし、他方で使用者に対して脅威を与えることが挙げられる。

<sup>131</sup> 企業規制改革法第 18 条第 5 項による改正後の雇用権法第 123 条第 6A 項

<sup>132</sup> 雇用権法第 119 条第 1 項

No.	調査事項	調査結果
		<p>年数が 20 年間に達している場合には、同 20 年よりも前の雇用年数は算入することができない<sup>133</sup>。③における「適切な額」とは、(1) 労働者が 41 歳以上では、雇用年数 1 年間につき 1 週間半の給料、(2) 22 歳以上 41 歳未満では、雇用年数 1 年間につき 1 週間の給料、(3) (1)及び(2)以外の年齢の人では、雇用年数 1 年間につき半週間分の給料を意味する<sup>134</sup>。</p> <p>損失補填額は、解雇の結果として申立人が被った損失が使用者の行動に起因する限り、その損失を考慮して、全ての事情の下で、雇用審判所が公正かつ公平と考える金額にしなければならない。この損失には、解雇の結果として申立人が合理的に負担した費用及び逸失利益を考慮しなければならない。但し、この損失補填額は、解雇に関して、その支払額が基礎額を超えた金額のみに限られる<sup>135</sup>。</p> <p>また、保護される通報を行ったことにより不公正解雇された労働者は、雇用審判所に対して、雇用契約が終了した日から 7 日以内であれば、復職や再雇用等の暫定的救済を求めることもできる<sup>136</sup>。</p> <p>② 不利益取扱い</p> <p>申立人が違法な不利益取扱いの申立てに成功した場合には、雇用審判所は、その旨宣言しなければならず、上限なく補償を与えることができる<sup>137</sup>。これには慰謝料を含めることができ、申立人が職を失わなかった際には、多くの場合、慰謝料が補償の主な要素になる。慰謝料を算定する際には、雇用審判所 (Employment Tribunals (England &amp; Wales)及び Employment Tribunals (Scotland)) が公開しているガイドライン<sup>138</sup>が参考にされる。当該ガイドラインにおいては、三つの賠償額帯を設定しており、それぞれ、最低賠償額帯を 1,100 ポンドから 11,200 ポンド、中間賠償額帯を 11,200 ポンドから 33,700 ポンド、最高賠償額帯を 33,700 ポンドから 56,200 ポンドまでとしている。但し、例外的な場合には、56,200 ポンドを超過することもできる。しかし、開示が誠実に行われなかったことが判明した場合には、あらゆる状況を考慮して、補償賠償金額について 25%以下の減額をすることができる<sup>139</sup>。</p> <p>申立人が使用者との間で雇用契約を締結していない場合には、不公正</p>

<sup>133</sup> 雇用権法第 119 条第 3 項

<sup>134</sup> 雇用権法第 119 条第 2 項

<sup>135</sup> 雇用権法第 123 条第 1 項から第 3 項まで

<sup>136</sup> 雇用関係法第 12 条第 8 項による改正後の雇用権法第 128 条第 1 項、雇用権法第 128 条第 2 項

<sup>137</sup> 雇用権法第 49 条第 1 項

<sup>138</sup> 慰謝料を三つの賠償額帯に分けて提示した初めての事例である *Vento v Chief Constable of West Yorkshire Police (No 2)* [2003] IRLR 102 に因んで「Vento bands」や「Vento guidelines」と呼ばれている。本文に記載した金額は、2023 年 4 月 6 日以降に適用されるものであるが、各賠償額帯の具体的な金額幅は、随時更新されている。本報告書作成時の「Vento bands」は、以下ウェブサイト参照。<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2023/03/Vento-bands-presidential-guidance-April-2023-addendum.pdf>

<sup>139</sup> 企業改革法第 18 条第 4 項による改正後の雇用権法第 49 条第 6A 項

No.	調査事項	調査結果
		<p>解雇の申立てを行う権利がないために、契約の終了は不利益取扱いのケースとして取り扱われる。しかし、この場合であっても、補償額は保護される通報を行ったために使用者と雇用契約を締結している労働者が解雇された場合に受けられる額を超えることはできない<sup>140</sup>。</p> <p>- 通報者が、通報に際して、通報内容に関する資料として、自己が守秘義務を負う情報を第三者に開示した場合に、かかる守秘義務違反についての民事上又は刑事上の責任を負うかについては、以下のとおりである。</p> <p>ア 民事責任</p> <p>契約等に基づく使用者に対する民事責任（例えば、守秘義務契約に基づく守秘義務や契約に定める目的外使用の禁止条項の違反に関する責任）については、公益情報開示法第 1 条による改正後の雇用権法第 43 条 J において、いかなる合意も通報者が保護される通報を行うことを妨げる限度で無効としているため、通報者は、保護される通報によって、契約等に定める義務の違反行為を行ったとしてもその責任を負わない。また、たとえ通報が保護要件を充足しない場合であっても、コモン・ロー上、公益目的での秘密情報の開示を守秘義務違反の例外とする原則があるため、この観点からも、特に通報に伴う秘密情報の開示については、通報者は責任を負わないと解されている<sup>141</sup>。したがって、使用者が通報に伴う機密文書の複写や持出しなどを理由に、通報者に対して解雇その他の懲戒処分を行うことは認められないと考えられる。</p> <p>イ 刑事責任</p> <p>法令上、通報者が通報を行うことにより罪を犯すことになる場合は、当該通報は、法令上の保護される通報として取り扱われない<sup>142</sup>。また、上述の雇用権法第 43 条 J は、通報を妨げる範囲で、民事上の合意を無効とすることにとどまるため、刑事責任に係る免責の効力は生じない。そのため、理論上は、通報者が通報に伴い何らかの刑事上の罪を犯した場合、当該事由に基づき刑事責任を追及される可能性がある<sup>143</sup>。</p>
12.	通報を裏付ける資料の取	- 通報者は、通報時に通報を裏付ける資料を収集・提出する必要はない <sup>144</sup> 。も

<sup>140</sup> 公益情報開示法第 4 条第 3 項による改正後の雇用権法第 49 条第 6 項

<sup>141</sup> 但し、コモン・ロー上の観点からの守秘義務の例外がいかなる場合に認められるかについては、ガイドラインがなく、個別具体的な事案において都度の判断により決される。

<sup>142</sup> 公益情報開示法第 1 条による改正後の雇用権法第 43 条 B 第 3 項

<sup>143</sup> 但し、聞き取り調査において、詳細については検討が必要であるとしながらも、通報者が誠実に通報をした場合においては、現実的な運用として、当該通報に関する行為について刑事責任が追及される可能性は非常に低いとの有識者のコメントを得ている。

<sup>144</sup> 法令上、通報者は通報した事実を裏付ける証拠を提出することを要求されておらず（雇用権法第 43 条 B から同条 H（同条 FA については小規模事業雇用法第 148 条第 2 項による改正後のもの）、実務上も、通報を受けた使用者が通報された事実及びこれに関連する事実の情報収集等の調査を行う責任を負うこととされている。ビジネス・エネルギー・産業戦略省（Department for Business, Energy and Industrial Strategy）及び DBT（当時はビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills））が使用者向けに公表している 2015 年 3 月付けガイダンス「Whistleblowing: Guidance for

No.	調査事項	調査結果
	集行為に関する責任	<p>つとも、関連する情報を開示するように直接指示された場合に、労働者がこれを拒否することは不合理と考えられることはあり得、きわめて限定的な場合ではあるものの、懲戒処分の対象となる可能性はある。また、通報者が、保護される通報を行ったことを理由に不公正解雇又は不利益取扱いを受けたとして不服申立てをする場合には、通報者は少なくとも自身の通報が保護要件を充足すること（すなわち、保護される通報に該当すること。）を証明する必要があり、その証明のために通報の関連情報を開示することになる場合がある。</p>
13.	通報を受けた者の当該通報に関する守秘義務（当該義務を負う者の範囲、その実効性担保措置（刑事罰や行政措置（命令・勧告等）の有無（民事効にとどまるか否か）を含む。）	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 公益情報開示法上、通報を受けた者の当該通報に関する守秘義務に係る特段の規定はない。但し、ビジネス・エネルギー・産業戦略省（Department for Business, Energy &amp; Industrial Strategy）及び DBT が策定した Code of Practice<sup>145</sup> においては、使用者に対するベストプラクティスとして、法令上開示が義務付けられていない限り、通報者を特定し得る情報を秘匿することが示されている。</li> <li>- コモン・ロー上、使用者は、労働者に対して一般的な守秘義務を負う。労働者は、雇用中、使用者に対する誠実・忠誠義務の一環として、黙示の守秘義務に服することがあり、雇用終了後も限定的な守秘義務が課されることがある。雇用契約（又はそれに付随する契約）又はスタッフハンドブックで追加の守秘義務が定められることもある。</li> <li>- 通報者の情報を含む個人データの侵害については、英国一般データ保護規則（UK GDPR）及び 2018 年イギリスデータ保護法によって規律されており、違反に対しては世界総年間売上額の 4%又は 1750 万ポンドのいずれか多い額を上限とする制裁金が課されるほか、英国個人情報保護監督機関によって個人データ処理や個人データの域外移転の差止めなどの制裁が課される<sup>146</sup>。</li> </ul>
14.	事業者及び行政機関における通報受付体制の整備義務	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ア 社内規程の整備 <p>2016 年 9 月 7 日発行のイギリスの金融当局である PRA や FCA の規則やガイダンス<sup>147</sup>の適用がある巨大な金融サービス会社を除き、使用者が書面による内部通報規程を整備する一般的な義務はない。そのため、通報者は、使用者が既に整備したあらゆる既存の手続を用いることができる。他方で、通報者は、通報するために会社が整備した通報手続を必ずしも用いなければならないわけではない。</p> <p>もっとも、以下のとおり、公共団体には通報受付体制の整備について一定の義務が別途課されている。すなわち、衛生分野や金融部門といった特定の</p> </li> </ul>

Employers and Code of Practice」7-8 頁、11-12 頁の記載も同様の趣旨と解される

([https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/415175/bis-15-200-whistleblowing-guidance-for-employers-and-code-of-practice.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/415175/bis-15-200-whistleblowing-guidance-for-employers-and-code-of-practice.pdf))。

<sup>145</sup> ビジネス・エネルギー・産業戦略省（Department for Business, Energy and Industrial Strategy）及び DBT 使用者向けに公表したガイダンス（Guidance for Employers and Code of Practice）の中で規定されている法的拘束力を有しない実務指針

<sup>146</sup> GDPR 第 83 条第 4 項乃至第 6 項

<sup>147</sup> FCA, Whistleblowing in deposit-takers, PRA-designated investment firms and insurers, <https://www.fca.org.uk/publication/policy/ps-15-24.pdf>

No.	調査事項	調査結果
		<p>産業では、2013年及び2014年に発生したスキャンダルに起因して、規制官庁や監督官庁が内部通報制度を普及させるための追加の規則を制定している場合がある。そして、規制官庁や監督官庁は、通報に関する年間報告書を発行する義務を負う<sup>148</sup>。なお、当該義務は、負担が重すぎるとの理由で、個々の会社には適用されていない<sup>149</sup>。</p> <p>なお、多くの使用者は、以下の理由により、通報に関する社内規程を整備した方がよいとされている。</p> <p>(ア) 早い段階で不正に対する懸念事項が通報される企業文化を促進することで、経営陣は当該懸念事項を解消するために効果的な措置をとることができ、深刻な規制違反やレプテーションダメージを回避することができる。</p> <p>② リスクマネジメントの観点からは、効果的な社内の内部通報規程を整備し、社内への通報を促進することによって、労働者による外部機関（特に報道機関）への通報を回避し、通報内容が公になる前に社内で解決を図ることができる。</p> <p>③ 内部通報規程の整備により、使用者が職場において十分な賄賂防止措置を講じていたことを証明するための手段の一つとなり得るなど、職場での不正行為に係る使用者に対する責任追及がなされた場合における、使用者側の抗弁となり得る。</p> <p>また、2017年金融犯罪法（Criminal Finances Act 2017）に基づく脱税防止違反を内容とする新たな会社犯罪の導入により、内部通報者保護のような「合理的な防止措置（reasonable prevention procedures）」を整備していることを示せば、組織の自己防衛になることとされた。この犯罪に関係するイギリスの歳入関税庁（HM Revenue &amp; Customs）のガイダンス<sup>150</sup>において、組織は、「合理的な防止措置」の一部として、明確な内部通報手続を持つべきであるとされている。</p> <p>- イ 通報を裏付ける資料の収集</p> <p>通報を受け、当該通報に関する調査を開始することを決定した場合、使用者は、通報に係る情報の収集においては、自らの通報者保護方針及び自らが所属する業界等において定められた指針に従いかかる資料の収集を行うべきとされる。かかる収集行為において、使用者は、通報者の希望に従い、個人情報その他の情報の機密性を、適用法令に従い、常に確保しなければなら</p>

<sup>148</sup> 例えば、歳入関税庁長官による「Whistleblowing: Prescribed Person Report 2022 to 2023」

(<https://www.gov.uk/government/publications/whistleblowing-prescribed-person-report-2022-to-2023/whistleblowing-prescribed-person-report-2022-to-2023>)

<sup>149</sup> ビジネス・エネルギー・産業戦略省（Department for Business, Energy and Industrial Strategy）に対するヒアリング

<sup>150</sup> [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/672231/Tackling-tax-evasion-corporate-offences.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/672231/Tackling-tax-evasion-corporate-offences.pdf)

No.	調査事項	調査結果
		ない <sup>151</sup> 。
15.	司法手続以外の通報者救済の制度（体制・権限・実務運用等）	- 本調査基準日では、通報者が従事している産業分野次第で、通報者が更なる保護を受け得ることがある。例えば、会社が社内の内部通報手続を確立する目的で、金融分野では雇用権法の要求事項を超える規制体制がとられている。そして、労働者にはこれらの手続が周知され、労働者による通報を阻まないよう配慮されている <sup>152</sup> 。
16.	行政機関への通報についての一元的窓口の制度	- 行政機関への通報についての一元的窓口の制度に係る特段の規定はない。なお、指定機関（prescribed persons）のリスト（Whistleblowing: list of prescribed people and bodies） <sup>153</sup> が公表されている。
17.	通報者に対するリネンシー制度・報奨金制度	<p>- 通報者に対する一般的なりネンシー制度・報奨金制度に係る特段の規定はない。イギリスにおける通報者保護制度は、通報者に対して直接又は間接に与えられる保護に依拠しており、かつ、通報を奨励する上では通報者に保護を与えることで足りると考えられている。また、報奨金制度を新たに導入する動きも低調である。その理由としては、以下のものが挙げられている<sup>154</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ イギリスの文化及び哲学にそぐわないこと</li> <li>▶ 報奨金制度の導入によって、通報者の倫理的な立ち位置を損なうこと</li> <li>▶ 虚偽の通報を招きかねないこと</li> <li>▶ 刑事又は民事の訴訟において通報者が証人として証言する際の信用性判断に悪影響を及ぼすこと</li> <li>▶ 通報者に対するイメージを損なうこと</li> <li>▶ イギリスにおける既存の報奨の体系にそぐわないこと</li> </ul> <p>- また、通報に関して金銭的なインセンティブを与えた場合には、通報者が、報奨金の額を大きくするために、（不正行為の実行前にそれに気付いたとしても）不正行為が実行されるまで待ってから通報をする可能性があることも、報奨金制度に対する批判として指摘されている<sup>155</sup>。</p> <p>- 競争法分野では、競争・市場庁（Competition and Markets Authority。以下「CMA」という。）が、違法なカルテル活動をCMAに通報した者に対し、最大£250,000までの報奨金を与えることがある<sup>156</sup>。また、CMAは、カルテルに参加していた事業者又は個人が、特定の条件を満たした場合に、カルテルに関する情</p>

<sup>151</sup> ビジネス・エネルギー・産業戦略省（Department for Business, Energy & Industrial Strategy。当時はビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills）及びDBTが使用者向けに公表している2015年3月付けガイダンス「Code of Practice」（<https://www.gov.uk/government/publications/whistleblowing-guidance-and-code-of-practice-for-employers>）12頁、公益通報者保護に取り組む公益活動団体及びロビイング団体Protect（発行当時は「Public Concern at Work」）が発行するCode of Practice 5(d), 7(d)(iv)（[https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/public-concern-at-work/wp-content/uploads/images/2018/11/26145923/PCaW\\_COP\\_FINAL.pdf](https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/public-concern-at-work/wp-content/uploads/images/2018/11/26145923/PCaW_COP_FINAL.pdf)）

<sup>152</sup> “Whistleblowing in deposit-takers, PRA-designated investment firms and insurers”, <https://www.fca.org.uk/publication/policy/ps-15-24.pdf>

<sup>153</sup> <https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2/whistleblowing-list-of-prescribed-people-and-bodies>

<sup>154</sup> PcaW. (2013). Report on the effectiveness of existing arrangements for workplace whistleblowing in the UK, 14

<sup>155</sup> J. Lewis et al., Whistleblowing Law and Practice, 4<sup>th</sup> edition (Oxford: Oxford University Press, 2022), 972.

<sup>156</sup> GOV.UK, Blowing the whistle on cartels, <https://www.gov.uk/government/news/blowing-the-whistle-on-cartels>

No.	調査事項	調査結果
18.	通報への対応結果を通報者へ通知する義務	<p>報を提供することで制裁を免れ得るリニエンス制度も設けている<sup>157</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 法令上、通報への対応結果を通報者へ通知する義務に係る特段の規定はない。</li> <li>- もっとも、通報者が通報後の経過や通報を受けて実施された変更について知り得る状態にするプロセスを保持しておくことは使用者にとってグッドプラクティスとされている。ビジネス・エネルギー・産業戦略省 (Department for Business, Energy and Industrial Strategy)<sup>158</sup>及び DBT が使用者向けに公表しているガイダンス<sup>159</sup>においても、内部規程及び手続の中でフィードバックを提供することはベストプラクティスであるとされており、通報者が自らの通報がどのように扱われ、処理されたかを理解することは重要であるとされている。</li> <li>- 保護される通報が、労働者の苦情 (Grievance) の一部を構成する場合には、例えば、使用者は、当該苦情に関する判断を、不合理に遅延することなく書面で労働者に通知する必要がある<sup>160</sup>などの義務を課せられることがある。</li> <li>- FCA の苦情処理委員 (Complaints Commissioner) が、2020 年 6 月 15 日、FCA に対し、以下の提案を行い、FCA は当該提案を受諾した<sup>161</sup>。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ FCA は、提供された情報を十分に理解していることを通報者に示し、通報者に補足情報と説明を提供する機会を与えることの重要性を検討すること。</li> <li>➢ FCA は、通報者に、その通報が適切に追及されたという確信を持たせるために、通報案件が終了したときに、通報者により十分な情報を提供できるかどうかを検討すること。</li> <li>➢ FCA は、全ての通報案件について、通報者に 12 週ごとに最新情報を提供することで十分であるかを検討すること。</li> </ul> </li> </ul>
19.	不正な目的での通報・濫用的な通報を防ぐための制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 雇用権法が定める通報者保護制度上、不正な目的での通報・濫用的な通報を</li> </ul>

<sup>157</sup> GOV.UK, Leniency and no-action applications in cartel cases:

OFT1495, <https://www.gov.uk/government/publications/leniency-and-no-action-applications-in-cartel-cases>

<sup>158</sup> ビジネス・エネルギー・産業戦略省 (Department for Business, Energy and Industrial Strategy) は、2023 年、エネルギー安全保障・ネットゼロ省 (Department for Energy Security & Net Zero)、科学・イノベーション・技術省 (Department for Science, Innovation & Technology) 及び DBT に再編された。

<sup>159</sup> Whistleblowing: Guidance for Employers and Code of Practice of Department for Business Innovation & Skills, March 2015, <https://www.gov.uk/government/publications/whistleblowing-guidance-and-code-of-practice-for-employers>

<sup>160</sup> Acas Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures (<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-for-disciplinary-and-grievance-procedures/html>)

雇用審判所の審理において考慮される規範であり、使用者が当該規範に不合理に違反した場合には、労働者に対する損害賠償の金額について 25%以下の増額ができ、他方、労働者が当該規範に不合理に違反した場合には、25%以下の減額をすることができる。

<sup>161</sup> Final report by the Complaints Commissioner (2020 年 6 月 15 日) (<https://frccommissioner.org.uk/wp-content/uploads/FCA00584-final-report-for-publication-150620.pdf>)

No.	調査事項	調査結果
		<p>防ぐための制度は存在しない<sup>162</sup> <sup>163</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- もっとも、通報者が、保護される通報をしたことを理由に使用者から不利益取扱いを受けた、又は解雇されたとして、雇用審判所に不服申立てをした場合に、その通報が誠実に（「in good faith」）なされたものではないと雇用審判所が判断したときは、通報者に対する損害賠償の金額について 25%以下の減額をすることができる<sup>164</sup> <sup>165</sup>。</li> </ul>
20.	通報者保護制度を所管する行政庁に付与されている法執行権限の範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DBT がイギリスの通報者保護法制を担当しているものの、法執行権限が付与されているわけではなく、同制度は、基本的に雇用審判所が関連法令を具体的な事件において適用することにより実施されている。</li> </ul>
21.	通報者保護制度所管省庁の法執行体制（中央・地方、それぞれの法執行対応体制（組織上の位置づけ、職員の人数等））	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 法執行権限が付与された省庁はない。</li> </ul>
22.	通報者保護制度の運用・利用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (1) 雇用審判所への申立て状況及び雇用審判所による処理状況統計情報（別紙 3 参照）によれば、2007 年から 2022 年の間、毎年、約 1,400 件から 3,100 件の幅の中で、保護される通報に関する雇用審判所への申立てが行われている<sup>166</sup>。また、統計情報（別紙 4 参照）によれば、2007 年から 2020 年の間<sup>167</sup>、毎年、約 1,300 件から約 2,700 件の幅の中で、雇用審判所は、保護される通報に関する申立てを処理している<sup>168</sup>。処理結果の内訳をみると、毎年、申立ての 20%から 30%は、Acas における和解で完結しており、行政機関が一定の役割を果たしていることが伺える。なお、2012 年に申立件数がピークを迎え、その後減少しているが、2013 年以前は無料であった雇用審判所の手続に、2013 年に手数料が導入されたからであると考えられる。もっとも、政府は、2018 年に雇用審判所への申立ての手数料を再度廃止しており、その後申立件数は再度増加している。</li> </ul>

<sup>162</sup> 企業規制改革法第 17 条による改正後の雇用権法 43 条 B 第 1 項により、通報が保護されるためには、その通報が、公共の利益（“public interest”）のためになされた必要がある。この要件により、不正な目的での通報や濫用的な通報は、一定程度抑止できると考えられる。しかし、この要件が導入された本来の理由は、通報者が自身の雇用契約違反を通報した場合に、その通報者が保護されると判断した裁判例（Parkins v Sodexo [2002]）を覆すためであった（Call for Evidence の Annex A 参照（<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c02ff40f0b63f7572acac/bis-13-953-whistleblowing-framework-call-for-evidence.pdf>））。

<sup>163</sup> もっとも、不正な目的での通報や濫用的な通報をした場合、その通報者は懲戒処分を受ける可能性がある多くの規則（例として、“Whistleblowing Policy for the Crown Prosecution Service”）では定められているとのコメントが DBT よりあった。

<sup>164</sup> 企業規制改革法第 18 条第 4 項による改正後の雇用権法第 49 条第 6A 項、企業規制改革法第 18 条第 5 項による改正後の雇用権法第 123 条第 6A 項

<sup>165</sup> 判例法によれば、この減額は、通報者が公益のために通報していると合理的に信じているにもかかわらず、その他の隠された動機のために通報するという稀なケースでのみ生じる可能性が高いとの有識者のコメントを得ている。

<sup>166</sup> Main Tables (July to September 2023)参照。（<https://www.gov.uk/government/statistics/tribunals-statistics-quarterly-july-to-september-2023>）

<sup>167</sup> 2021 年以降の統計情報は、本報告書作成時点では公開されていない。

<sup>168</sup> Main Tables (July to September 2023)参照。（<https://www.gov.uk/government/statistics/tribunals-statistics-quarterly-july-to-september-2023>）

No.	調査事項	調査結果
		<p>- (2) 通報者保護制度の認知度とスキャンダル</p> <p>公益活動団体及びロビイング団体である Protect が、国際的なオンライン・リサーチ・データ及びアナリティクス・テクノロジー・グループである YouGov に委託した調査では、通報者保護制度の認知度は着実に高まっており、2013年：26%、2015年：33%、2018年：38%、2021年：48%となった<sup>169</sup>。また、現地法律事務所へのヒアリング結果によれば、イギリス全体において、通報者保護制度の基本的な仕組みや同制度において通報者が有する一般的な権利についての理解は浸透していると思われる。その中でも、特に、世間の注目を浴びるようなスキャンダルや高額な制裁金が課される結果となるような事例が公になったことが、人々の通報者保護制度への認識を高めることに寄与したことは否めない。近時の例でいえば、(i)2015年から2016年にかけて、ある病院で続いた新生児の不審死について医師が通報を行ったものの、病院の経営者から約1年間無視され、結果として看護師が7人の新生児を殺害し、6人の新生児の殺害を企図していた事例<sup>170</sup>、(ii)2017年6月に公営住宅である「グレンフェル・タワー」で発生した火災で、その延焼原因になった可能性がある外装材を製造した企業において、この外装材の性能について通報がされていた可能性がある事例<sup>171</sup>、(iii)2018年5月に、PRA及びFCAがパークレイズのジェス・ステアリー・グループ CEO 個人に対し、自己が関係する事件につき、匿名で通報がなされた際に、当該通報者を特定するために行動を起こしたことなど、同社内の通報の対応に不適切な行為があったとして、合計642,430ポンドの制裁金<sup>172</sup>が課された事例がある。</p> <p>- (3) 指定機関 (prescribed persons) による年間報告書記載の事例</p> <p>雇用権法 43FA 条に基づく下位規範である「The Prescribed Persons (Reports on Disclosures of Information) Regulations 2017」により、指定機関 (prescribed persons) は、年間報告書を公表する義務を負っている。例えば、指定機関 (prescribed persons) に指定されている Bank of England の年間報告書 (2023年6月付)<sup>173</sup>では、別紙において、GDPR の遵守が無視されており、違反のおそれがあることや、正確な財務会計記録の維持が困難であることなどの通報事例が掲載されている。</p>

<sup>169</sup> Protect, Attitudes to whistleblowing over the years, <https://protect-advice.org.uk/attitudes-to-whistleblowing/>

<sup>170</sup> THE CONVERSATION “Lucy Letby: child murder case highlights need to regulate managers and improve whistleblowing procedures” (2023年8月25日)

<sup>171</sup> 日経アーキテクチュア Web 版 「ロンドン火災、大規模改修が被害を拡大」 (2017年7月5日)

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO18499940V00C17A7000000/>, BBC NEWS “Grenfell Tower inquiry: ‘Whistleblower’ refusing to give evidence” (2020年12月20日)

BBC, Grenfell Tower inquiry: ‘Whistleblower’ refusing to give evidence, <https://www.bbc.com/news/uk-55382056>, The Guardian “Grenfell fire: Arconic says its cladding made less heat than contents of flats” (2022年11月8日)

The Guardian, Grenfell fire: Arconic says its cladding made less heat than contents of flats, <https://www.theguardian.com/uk-news/2022/nov/08/grenfell-fire-arconic-says-its-cladding-made-less-heat-than-contents-of-flats>

<sup>172</sup> 金融サービス市場法 (Financial Services and Markets Act 2000) 66 条に基づき、経営者等が不正行為を行った場合に、PRA 及び FCA は当該経営者等に対して、適切と判断される制裁金を科すことができるとされている。

<sup>173</sup> <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/annual-report/2023/prescribed-persons-reports-on-disclosures-of-information-regulations-annual-report-2023.pdf>

No.	調査事項	調査結果
23.	通報者保護制度について指摘されている課題・問題点	<p>- (1) 公益活動団体及びロビイング団体である <b>Protect</b> は、公益情報開示法に対する改正案の草案（2022年5月改案）を作成しており、主な提案内容は以下のとおりである<sup>174</sup>。</p> <p>(a) 公益情報開示法に基づく通報として保護される通報者の範囲を拡大し、保護される通報を行う者、行うとみなされる者、支援する者、準備する者<sup>175</sup>を通報者として保護する。</p> <p>(b) 公益情報開示法に基づく通報として保護される通報の範囲を拡大し、公的資金の重大な濫費若しくは不適切な管理、公共調達における職権の濫用若しくは汚職、動物に対する虐待、ネグレクト若しくは残虐行為、市場の濫用若しくは不正操作、職権の深刻な濫用又は使用者の社会的名声若しくは財政上の健全性に対し害悪を及ぼし、若しくは及ぼし得る行為及び法規制違反に関する通報も保護する。</p> <p>(c) 一定の規模を超える使用者や金融サービスなどの分野で事業を営んでいる使用者に対し、内部通報者保護に関する通報窓口や通報の報告及び管理に係る手続を整備する義務を課す。</p> <p>(d) 公益情報開示法に基づく通報として保護される法的助言を求めるための通報として、現在、労働組合（Trade Union）の代表者に対する通報は含まれておらず、労働組合の弁護士に対する通報のみが含まれているが、労働者はまず労働組合の代表者に対して懸念を伝えることが考えられることから、労働組合の代表者に対する法的助言を求めるための通報も保護する。</p> <p>(e) 一定の要件を満たす通報コミッショナーに対する通報も、公益情報開示法に基づく通報として保護する。</p> <p>(f) 懲罰と登録の権限を持つ全ての専門規制機関を、指定機関（prescribed persons）とする。</p> <p>(g) 指定機関（prescribed persons）による安全で機密が保持される通報経路の確立や、通報者に対するフィードバックを義務付ける規則を作成し、指定機関（prescribed persons）に一定の情報公開を義務付ける。</p> <p>(h) 契約上の守秘義務に関する条項が、保護される通報を禁止することはないことを、より明確な形で規定する。</p> <p>(i) 保護される通報を行ったことを理由とする差別を禁止する。</p> <p>(j) 通報者が保護される通報を行い、不利益を被ったことが立証されれば、当該不利益は、通報に対する報復として行われたものと推定され、使用者はその行為に正当な理由があったことを証明しなければならないとする。</p> <p>(k) 保護される通報を行われたことを理由に不利益を被った者に対して、不</p>

<sup>174</sup> Protect, WHISTLEBLOWING BILL – Updated May 2022, <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fpublic-concern-at-work.s3.eu-west-1.amazonaws.com%2Fwp-content%2Fuploads%2Fimages%2F2022%2F05%2F05163015%2FProtect-draft-Whistleblowing-Bill-reviewed-May-2022-1.docx&wdOrigin=BROWSELINK>

<sup>175</sup> 草案では「any person who makes or is perceived to make, assist with or prepare a qualifying disclosure」と記載され、具体的にどのような者が含まれているか例示している。

No.	調査事項	調査結果
		<p>利益を与えた者への不法行為責任に基づく請求権を認める。</p> <p>(l) 不利益取扱いの内容を明確にし、解雇が不利益取扱いかどうかを判断する基準を「通報が解雇の唯一又は主たる理由であるかどうか」<sup>176</sup>から、「通報に基づき解雇がされたかどうか」に緩和する。</p> <p>(m) 通報コミッショナーの制度を確立する。</p> <p>(n) 不利益取扱いに対する暫定的救済について、不公正解雇に係る請求のみから不利益に係る請求にも拡大する。</p> <p>- (2) 下院議員の超党派調査グループである「公益通報制度に関する下院議員のための超党派グループ」(All Party Parliamentary Group on Whistleblowing (APPG on Whistleblowing)) は、2019年7月付け調査報告書を作成しており、かかる報告書において通報者保護制度に対する改正提案が行われ<sup>177</sup>、2020年1月28日には公益通報者庁の設置に関する提案が行われた<sup>178</sup>。また、2022年4月26日、APPG on Whistleblowing の議長であるメアリー・ロビンソン議員は、「通報者保護法案 (Whistleblowing Bill)」を議会に提出した<sup>179</sup>。当該法案は、主に以下の内容を定めている。</p> <p>(a) 通報者である、又は通報者であった、若しくは通報者であると認識されている全ての市民と、通報者に関連する人々の保護について</p> <p>(b) 保護される通報の方針と手続、調査に関する最低基準の義務化について</p> <p>(c) 通報に起因する紛争を解決するための新しい司法手続について</p> <p>(d) 通報者に対する差別や報復を行った個人や組織に対する多額の罰金と罰則について</p> <p>(e) 全ての市民が自らの権利とその利用方法を知ることができるようにするための、専用のヘルプライン、市民や組織に対する教育・支援、継続的な啓発キャンペーンの実施について</p> <p>- (3) 2019年7月3日の下院ウェストミンスター討論会において、通報者保護制度に関する課題・問題点の指摘がされており<sup>180</sup>、その主な内容は以下のとおりである。</p> <p>(a) 通報の定義の明確化</p> <p>現行法の下では、保護される通報の定義が十分でないため、自身の通報が保護されるものかどうか不明確である。公益情報開示法に基づく通報として</p>

<sup>176</sup> 公益情報開示法第5条による改正後の雇用権法雇用権法第103条A

<sup>177</sup> All Party Parliamentary Group, Whistleblowing; The Personal Cost of Doing the Right Thing and the Cost to Society of Ignoring it, [https://www.appgwhistleblowing.co.uk/files/ugd/88d04c\\_9754e54bc641443db902cd963687cb55.pdf](https://www.appgwhistleblowing.co.uk/files/ugd/88d04c_9754e54bc641443db902cd963687cb55.pdf)

<sup>178</sup> OFFICE OF THE WHISTLEBLOWER BILL, Whistleblowing Bill, [https://www.appgwhistleblowing.co.uk/files/ugd/88d04c\\_2ff0949589f0435d918dd6792d707c7f.pdf](https://www.appgwhistleblowing.co.uk/files/ugd/88d04c_2ff0949589f0435d918dd6792d707c7f.pdf)

<sup>179</sup> Whistleblowing Bill, [https://www.appgwhistleblowing.co.uk/files/ugd/4d9b72\\_4490728b5bc747e28770ed8efbe475e3.pdf](https://www.appgwhistleblowing.co.uk/files/ugd/4d9b72_4490728b5bc747e28770ed8efbe475e3.pdf)

<sup>180</sup> GOV.UK, Whistleblowing for employees, <https://hansard.parliament.uk/Commons/2019-07-03/debates/AA9B34FC-1CA3-4A24-9EEBE37F6DE8EBF2/Whistleblowing> 但し、使用者が通報を受け、通報に係る事実の調査を行う場合、かかる調査における情報収集に関する責任は使用者が負う。

No.	調査事項	調査結果
		<p>保護される通報の定義を法令において明記するべきである。</p> <p>(b) 通報者の定義の明確化・拡大  現行法の下では、いかなる者が通報者として保護されるか不明確であるので、明確な定義をすべきである。また、現行法の下では通報者の範囲に含まれていない、養育者、求職者、ボランティア活動者、聖職者<sup>181</sup>、非業務執行取締役等も通報者として保護されるように通報者の範囲を拡大すべきである。</p> <p>(c) 保護される者の範囲の拡大  現行法の下では、通報により不利益取扱いを受けない権利を有するのは通報者のみである。しかし、通報者と親しい関係にある者、自ら通報してはいないが通報者を支援したことで不利益を受けた者及び実際には通報していないのに通報者と誤解され不利益取扱いを受けた者についても、通報者と同様に保護されるべきである。</p> <p>(d) 通報者に対する支援の強化  現行法の下では、通報者は、通報により不利益取扱いを受けた後の事後的な救済措置のみが受けられるにすぎないが、かかる事後的な救済によっては、失われたキャリアなどの通報者の損害を完全に回復することはできない。また、雇用審判所の手続における通報者側の勝率が3%程度と極めて低く、通報者の多くは通報後に解雇されているにもかかわらず不利益取扱いに対する補償を求めるために高額な費用が必要であることに鑑みると、雇用審判所の手続による救済では足りない。したがって、通報者に対する支援を、事後的な救済に限定するべきではない。</p> <p>(e) 通報促進策  健全な経済及び金融業界の実現並びに国民の安全のために、通報を支援するべきである。そこで、通報者に対し、通報することのインセンティブを得る権利を付与するべきである。</p> <p>(f) 通報先の明確化・周知の徹底  現状において、通報先が周知されていないため、通報者がどの組織に通報したらよいか分からず、また、自分の通報が保護されるかどうかについて不安を持っている。通報者がどの組織に通報を行うべきか理解できるよう、通報先を明確に設定するべきである。また、かかる通報先に対する通報は、公益情報開示保護法に基づく通報として保護されることを十分に周知するべきである。</p> <p>(g) 指定機関 (prescribed persons) に関する適切な体制確保のための調査の実施  過去において、指定機関 (prescribed persons) に対して通報しても適切に処理されなかった事案が散見されるため、改善が必要かを確認する必要がある。</p>

<sup>181</sup> 過去数十年において、聖職者による児童虐待が多数発生しているところ、これらは聖職者からの通報があれば予防できたとの主張に基づき、通報者の範囲に含むべきとの議論がされている。

No.	調査事項	調査結果
		<p>る。現状の指定機関（prescribed persons）のリストが十分なものであるか、また、当該指定機関（prescribed persons）において、通報を受け適切に対応するための制度が整っているか、調査すべきである。</p> <p>(h) 使用者側の義務の制定 過去、多くの事案において、使用者は、通報がされた後に、これを適切に取り扱ってこなかったことが問題を大きくし、通報者に大きな損害を与えている。そのため、使用者が通報に関連して行うべき行為の基準を設けるべきである。そこで、全ての使用者に対し、自己の労働者等をどのように取り扱うか、自己に関する違法行為を報告することなどについての行動規範（Code of Ethics）を設定させるべきである。</p> <p>(i) 通報を所管する独立した国家機関の新設 過去において、通報がされた場合に、対応すべき組織が、使用者側との間に密接な関係があったり、自身の保身を優先したりしたために、通報に関する適切な調査を行わず、むしろ通報者に対して不利益取扱いを行った事案が散見される。そこで、通報に関する現状を把握し、通報者保護に関する基準を設定し、通報者を保護・支援する機能を有する、使用者側からは独立した国家機関の設置をするべきである。</p> <p>- (4) これら以外にも、以下の指摘がある。</p> <p>(a) 使用者に対し、通報を受けた事項について自ら行動を起こすべき直接的な義務が課されていないことが通報の実効性を確保する上で課題となっている<sup>182</sup>。</p> <p>(b) 使用者は、通報者の不利益取扱いをしないための保護を行う必要があるが、実際の保護指針の策定やその運用はその自由裁量にゆだねられており、使用者によってその内容に大きな差がある。このため、労働者らがどのように不正を通報してよいか分かっていない場合、使用者が事業場において内部通報者保護指針の周知をしていない場合や、通報内容をどう取り扱うかについて不透明な場合がある。</p>
24.	行政機関における通報者保護制度への対応状況等	<p>- 通報者は、国務大臣（Secretary of State）による命令に基づき指定された指定機関（prescribed persons）に、通報することができる。最新の指定機関（prescribed persons）のリストは、イギリス政府のホームページ上で公表されている<sup>183</sup>。</p> <p>- 雇用権法 43FA 条に基づく下位規範である「The Prescribed Persons (Reports on Disclosures of Information) Regulations 2017」により、指定機関（prescribed persons）は、年間報告書を公表する義務を負っている。参考までに、以下に</p>

<sup>182</sup> 近年、かかる点についての改正の議論を呼んだものとして、Gosport War Memorial Hospital において、20 年以上も看護師らが問題提起を行っていたにもかかわらず、医療上の正当な理由なく致死量の鎮痛剤が患者に投与され、そのうち少なくとも 456 人が死亡している事例がある。

<sup>183</sup> GOV.UK, Whistleblowing: list of prescribed people and bodies (<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies-2>)

No.	調査事項	調査結果
		<p>一部の指定機関（prescribed persons）の2022年4月から2023年3月までの通報受付件数を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ FCA：1,086件<sup>184</sup></li> <li>➢ イングランド銀行/健全性規制機構（Bank of England / PRA）：197件<sup>185</sup></li> </ul>
25.	<p>通報者保護制度の普及・啓発の取組（ガイドラインやグッドプラクティス集等の成果物を取りまとめている場合、当該成果物の概要を含む。）</p>	<p>内部通報者保護制度の理解を高めるため、労働者、使用者及び指定機関（prescribed persons）向けにそれぞれガイダンスが公表されている。以下、それぞれを簡単に概説する。</p> <p>(1) 労働者向けガイダンス（Whistleblowing for employees）<sup>186</sup></p> <p>労働者向けガイダンスには、誰が通報者となり得るか、保護される通報の対象となる事実が記載されているほか、通報の対象とならない事実（いじめ、ハラスメント、差別等で公益と無関係の事実）、通報の通報先が記載されており、メディアへ通報した場合には、多くの場合、通報としての保護を得られなくなる旨の注意喚起もなされている。また、不利益取扱いを受けた場合についての情報も記載されている。その中で、雇用審判所への申立てが可能であること、Acas や Citizen Advise、Protect からより詳細な情報が得られること、不公正解雇の場合には3か月以内の申立てが必要であることが簡潔に明記されている。これに加えて、匿名での通報の場合には、通報の結果として不利益取扱いを受けたと主張することが難しくなるとの注意喚起も記載されている。</p> <p>(2) 使用者向けガイダンス（Whistleblowing: guidance for employers and code of practice）<sup>187</sup></p> <p>使用者向けガイダンスには、通報に関して使用者が負っている責務、社内規程の必要性及び以下に記載のとおり、具体的な記載事項が記載されているほか、社内規程については制定するだけでは不十分で、全社的に周知させる必要性を強調しており、周知させる方法についても、列挙されている<sup>188</sup>。その他、実際に通報がなされた場合の処理方法としてグッドプラクティスとされるものの列挙や守秘義務の厳守に関する記載もある。社内規程の具体的記載事項として、以下の事項が挙げられている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 通報の意義</li> <li>➢ 通報を処理するための手続の概要</li> <li>➢ 通報を処理する者への訓練を実施すること</li> <li>➢ 通報は一貫かつ公平に取り扱うこと。通報者から要望がある場合には、通報者との守秘義務を維持するために、適切な措置をとること</li> </ul>

<sup>184</sup> <https://www.fca.org.uk/data/prescribed-persons-annual-report-2022-23>

<sup>185</sup> <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/annual-report/2023/prescribed-persons-reports-on-disclosures-of-information-regulations-annual-report-2023.pdf>

<sup>186</sup> <https://www.gov.uk/whistleblowing>

<sup>187</sup> <https://www.gov.uk/government/publications/whistleblowing-guidance-and-code-of-practice-for-employers>

<sup>188</sup> 例えば、社内規程に関する社内セッションを開催すること、社内イントラネット上に掲載することでアクセスを容易にすること、ポスターの掲示等が例示として挙げられている。

No.	調査事項	調査結果
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 和解における秘密保持義務条項が、労働者が通報を行うことを禁止するものではないことの明確化</li> <li>➤ 通報者が受領すべきフィードバックの内容</li> <li>➤ 匿名による通報は、通常フィードバックを受けられないこと、通報に対する対応が限定的になること</li> <li>➤ 通報者に対する報復は許されないこと</li> <li>➤ 通報を処理するための期間、必ずしも通報者が証拠を提出する必要はないこと</li> <li>➤ 政府、Acas、Public Concern at Work や労働組合が公表しているガイダンスなどの情報</li> <li>➤ 指定機関（prescribed persons）に対する通報に関する情報</li> </ul> <p>(3) 指定機関（prescribed persons）向けガイダンス（Whistleblowing: guidance for prescribed persons）<sup>189</sup></p> <p>指定機関（prescribed persons）向けガイダンスには、通報対象の概要等の基本的な事項が記載されているほか、労働者や使用者向けガイダンスと異なる点としては、指定機関（prescribed persons）が果たすべき役割が明記されている点が挙げられる。具体的には、指定機関（prescribed persons）の役割は、使用者に対して通報することができないと感じている通報者に、独立した機関への通報を可能とする仕組みを提供することにあるとし、その他、当該通報者が公益情報開示法上の保護に値するかの判断<sup>190</sup>や、通報を受け付けることに加えて、当該通報者と事業者との間の解決に関与することまでの責務は負わないとされている。また、指定機関（prescribed persons）の役割が使用者以外への通報の仕組みを提供することであり、ひいては、通報者が安心して通報できる環境を築くことが求められていることに鑑み、通報者の期待や予見をうまくコントロールするための施策が例示されている。具体的には、通報がなされた後の具体的な手続に関する情報<sup>191</sup>をあらかじめ公表しておくこと<sup>192</sup>、秘密保持の範囲を明確にしておくこと<sup>193</sup>が挙げられている。匿名での通報については、完全な匿名での通報も受け付けるべきであるとしているが、匿名での通報の場合には、法的な保護を受けることが難しくなる可能性があることを明確にしておくことが望ましいとしている。フィードバックについても可能な限り実施することを推奨しているものの、多くの場合にはフィードバックは限定的となるため、その場合には、フィードバックが限定</p>

<sup>189</sup> <https://www.gov.uk/government/publications/whistleblowing-guidance-for-prescribed-persons>

<sup>190</sup> なお、当該判断は、究極的には雇用審判所の役割であるとされている。

<sup>191</sup> 例えば、どのような調査が行われるのか、通報者が提供した情報がどのように利用される可能性があるのか、といった情報が挙げられる。

<sup>192</sup> 当該ガイダンスの中で、指定機関（prescribed persons）の一つである FCA が公表している通報の手続の概要（<https://www.fca.org.uk/publication/corporate/how-we-handle-disclosures-from-whistleblowers.pdf>）を模範例として挙げている。

<sup>193</sup> 秘密保持の範囲が広範囲となる場合には、指定機関（prescribed persons）から助言できる範囲が限定的 になることを明確に伝えることも含む。

No.	調査事項	調査結果
		的なものになってしまった理由を伝えることが推奨されている。また、Acasは、職場における通報に関するガイダンスを公表しており <sup>194</sup> 、2023年にアップデートした。このガイダンスでは、関連法令の概要、通報対象事実、通報方法、通報対応、内部規程等に関する説明がなされている。

---

<sup>194</sup> Acas, Whistleblowing at work The law, <https://www.acas.org.uk/whistleblowing-at-work>

## III フランスの公益通報者保護制度について

No.	調査事項	調査結果
1.	<p>通報者保護制度の名称の現地語表記及び日本語訳（成文法の有無、成文法が一般法か個別法かの別、対象国内で適用される単一の法か各州法かの別を含む。）</p>	<p>- フランスにおける通報者保護制度は、透明性、腐敗の防止及び経済生活の近代化に関する 2016 年 12 月 9 日付法律 2016-1691 (LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Loi Sapin II)。以下「サパン II 法」という。) <sup>195</sup>及び通報者の保護強化を目指す 2022 年 3 月 21 日法律 2022-401 (Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte) <sup>196</sup>並びに通報者からの通報の収集及び処理手続及び通報者の保護強化を目指す 2022 年 3 月 21 日法律 2022-401 により設定された外部機関のリストに関する 2022 年 10 月 3 日付デクレ 2022-1284 (Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte。以下「サパン II 法デクレ」という。) <sup>197</sup>によって規律されている。</p> <p>- サパン II 法は、一般法であり、一定の企業・公的機関・省・地方自治体等において、通報制度の導入が義務付けられ、その条件が定められている。フランス本土及びグアドループ島やフランス領ギアナなどの海外圏をはじめ、フランス領ポリネシア、ウォリス・フツナやニューカレドニアなどの海外領土でも適用される。</p>
2.	<p>成文法がある場合は当該法の所管官庁の名称及び所管官庁が権限を有する事務の概要（所管官庁の名称を記載する際、所管官庁の組織法又はこれに類するものの表題及び URL を引用した。）</p>	<p>- 従業員数が 500 名以上かつ売上又は連結売上が 1 億ユーロを超えるフランス企業、フランスグループ企業のフランス本社又は商工業的性格を有する公施設においては<sup>198</sup>フランス汚職防止機構 (Agence Française Anticorruption。以下「AFA」という。) <sup>199</sup>に対して「行動規定の策定」、「内部通報制度の導入」、「セクター別・地域別の汚職リスクマッピングの作成」、「取引先のリスク評価」、「会計監査手続の確立」、「管理職への教育」、「違反時の罰則規定」、「汚職防止対策の内部管理・評価手続」の 8 項目を報告する義務を負う<sup>200</sup>。このため、上記企業については、AFA が内部通報制度の完備を監督することになる<sup>201</sup>。AFA は、2016 年のサパン II 法により独立機関として創設された。内部通報制度を導入しないなど<sup>202</sup>サパン II 法の違反がある場合には、AFA の制裁委員会<sup>203</sup>は 20 万ユーロ（法人は 100 万ユーロ）の罰金を命</p>

<sup>195</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033558528>

<sup>196</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388745>

<sup>197</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046357368>

<sup>198</sup> サパン II 法第 17 条第 I 項

<sup>199</sup> 組織図： <https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/organisation>、権限を有する事務の概要：

<https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/missions>、概要パンフレット：[https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/2018-10/AFA\\_Presentation\\_Janvier.pdf](https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/2018-10/AFA_Presentation_Janvier.pdf)

<sup>200</sup> サパン II 法第 17 条第 II 項

<sup>201</sup> サパン II 法第 17 条第 III 項及び第 4 条

<sup>202</sup> 2017 年 6 月 1 日から設置が義務付けられている。

<sup>203</sup> <https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/commission-des-sanctions>

No.	調査事項	調査結果
		<p>令することができる<sup>204</sup>。但し、罰金を科すのはあくまでも最終的な段階であり、違反が確認された場合、まずは企業に見解を確認し、警告や期限付き（最長3年）で内部の遵守手続の採択を命令する勧告等を経た後、場合により、違反の程度及び財務状況に応じて罰金が科される<sup>205</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 労働者数が500人未満の企業については、サパンII法に基づく内部通報制度の整備や運営を監督する所管官庁は存在しない。</li> </ul>
3.	通報者保護制度の制定（一部又は全部の改正がなされた場合、当該改正内容を含む。）の経緯・背景	<ul style="list-style-type: none"> <li>- フランスにおいては、2016年のサパンII法制定により公益通報者保護制度が規定される前は、個別法が、一定分野における通報の権利義務<sup>206</sup>や通報者保護に係る規定を設けていたにすぎず、包括的な公益通報者保護制度は存在しなかった。</li> <li>- 2002年に米国でSOX法が制定され、2005年及び2006年に米国の上場企業の外国の子会社及び米国で上場する外国企業に適用が拡大されると、米国上場企業傘下のフランス子会社を中心に、SOX法に適合するようにするために、内部通報制度を導入する必要が生じることとなった。しかし、内部通報制度の導入にあたって個人情報の処理が不可欠であるところ、当初、個人情報保護の監督機関であるCNILは、内部通報制度の事前承認に係る申請について不承認の決定を下していた<sup>207</sup>。そのため、米国の規制を遵守するため内部通報制度の導入を義務付けられるフランス企業は、内部通報制度を導入する必要があるができないというジレンマに陥ることとなった。そこで、かかる状況を打開するため、CNILは、米国のSECら及び欧州の同等の機関らとの協議を経て、職業上の通報制度に係る一括承認（包括承認<sup>208</sup>）AU-004を出して、フランスの「情報処理と自由に関する法律」<sup>209</sup>を遵守した通報制度の条件を定め、かかるジレンマの解消を図った<sup>210</sup> <sup>211</sup>。この包括承認AU-004は、</li> </ul>

<sup>204</sup> サパンII法第17条第V項。AFAやCNIL、独禁法違反を取り締まる競争委員会等をはじめとする行政機関が決定する罰金は「行政罰」である。権利擁護機関の内部通報制度責任者によると、AFAの懲罰委員会は活動的でないため、罰則を課すことはあまりない。

<sup>205</sup> サパンII法第17条

<sup>206</sup> 刑事訴訟法典第40条により、職務の遂行において重罪又は軽罪を知った憲法上の諸機関（地方自治体の長、執行部、議員、独立行政機関等）、公官吏又は公務員は、共和国検事に直ちに意見し、一切の関連する情報、調書等を提供することが義務付けられている。また、労働法典においても、労働者は、労働状況が生命若しくは健康に重大かつ急迫した危険を呈すると合理的に判断する理由がある場合、又は保護システムに欠陥を認めた場合に、直ちに使用者にかかる労働状況又は欠陥を通報するものとし、通報した労働者はかかる状況から撤退する権利が認められている（労働法典L4131-1条以下）。かかる撤退権の行使に対する制裁又は給与の減額は禁止される。

<sup>207</sup> CNILの2005年5月26日付決定第2005-110号及び第2005-111号。CNILは、承認申請に付された通報制度について、職場の告発を組織化した制度を導入することになり、「情報処理と自由に関する法律」（情報処理、ファイル及び自由に係る1978年1月6日付法律第78-17号）の第1条に規定される基本原則に反すると考えた。同条は、「情報処理は、個々の市民に奉仕するものでなければならない。その発展は国際協力の枠内で行わなければならない。情報処理が人間のアイデンティティ、人権、私生活、及び個人的又は公的な自由を侵害するものであってはならない。」と規定している。

<sup>208</sup> 包括承認は、包括承認に定める条件を遵守する旨の簡易適合誓約書をCNILにオンライン申告することで、内部通報制度を導入できるというものである。

<sup>209</sup> 情報処理、ファイル及び自由に係る1978年1月6日付法律第78-17号

<sup>210</sup> 職業通報制度における個人情報の処理の包括承認に係る2005年12月8日付決定第2005-305号（包括承認決定第AU-004号）

<sup>211</sup> CNILの2005年度の活動報告書（[https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/20171116\\_rapport\\_annuel\\_cnil\\_-\\_rapport\\_dactivite\\_2005\\_vd.pdf](https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/20171116_rapport_annuel_cnil_-_rapport_dactivite_2005_vd.pdf)）。

No.	調査事項	調査結果
		<p>その適用範囲内の分野に係る通報のための制度における個人情報の処理に包括承認を与えるものである。当初、包括承認 AU-004 は、適用範囲が限定されていたが、2010 年及び 2014 年の決定により徐々に適用範囲が拡張された<sup>212</sup> <sup>213</sup>。もっとも、包括承認の適用範囲に含まれない場合には、CNIL の個別の承認を受ける必要があった。</p> <p>- 当時、フランス企業内に導入された内部通報制度は、内部通報制度を規定する固有の法令に基づくものではないものの、労働法、個人情報保護法等の各個別法の適用を受け、裁判所の判例、労働法分野の管轄官庁である労働審査局 (inspection du travail) 及び個人情報保護法分野の管轄官庁である CNIL 等の判断・見解等により、解釈や運用が確立されていった<sup>214</sup>。また、通報者保護に係る規定については、汚職防止に関する 2007 年 11 月 13 日付法律第 2007-1598 号により労働法典に通報者の保護が規定<sup>215</sup>されたほか、公務員及び軍人の通報<sup>216</sup>、公衆衛生・環境分野<sup>217</sup>、労働法<sup>218</sup>等に関連して複数の通報者保護の規定が置かれていた<sup>219</sup>。しかし、これらの法令は、断片的かつ不完全であり、通報者の有効な保護が保証されていないとの批判があった<sup>220</sup>。欧州評</p>

<sup>212</sup> 適用範囲は、当初は会計、財務、金融、監査、汚職に限定されていたが、2010 年に反競争行為、日本版 SOX 法等が含められ、次いで 2014 年に職場におけるハラスメント及び差別、職場における安全、健康、衛生、環境保護が含められた。

<sup>213</sup> 2007 年 3 月 8 日の CNIL のプレスリリースによれば、約 600 社が CNIL の包括承認を遵守した申告を行ったとされている。

<sup>214</sup> 倫理規範、職業上の通報措置及び内部規則に係る 2008 年 11 月 19 日付の DGT (Direction générale du travail/労働総局) 通達第 2008-22 号 ([https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30122008/TRE\\_20080012\\_0110\\_0004.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30122008/TRE_20080012_0110_0004.pdf))。

<sup>215</sup> 汚職防止に関する 2007 年 11 月 13 日付法律第 2007-1598 号により、労働法典 L1161-1 条に汚職に係る証言・通報を行った労働者の保護が規定された (サパン II 法第 15 条により廃止)。さらに、脱税及び経済・財務の重大犯罪防止に係る 2013 年 12 月 6 日付法律第 2013-1117 号により、労働法典 L1132-3-3 条に軽罪又は重罪に係る証言・通報を行った労働者の不利益取扱いの禁止及び訴訟における立証責任の転換が規定された (サパン II 法第 10 条により改正)。また、透明性及び公共生活に係る 2013 年 10 月 11 日付法律第 2013-907 号第 25 条に一定の利益相反状況に係る通報者の保護規定がおかれた (サパン II 法第 15 条により廃止)。利益相反は、「ある公共の利益と他の公共又は私的な利益が衝突する状況で、職務の独立した、公正で客観的な遂行に影響を与え又は与えると思われる一切の状況」と定義される (法律第 2013-907 号第 2 条)。

<sup>216</sup> 公務員の権利義務に係る 1983 年 7 月 13 日付法律第 83-634 号第 6 ter A 条 2 項 (軽罪若しくは重罪又は利益相反を構成しうる事実に係る証言・通報を行った公務員の不利益取扱いの禁止) (サパン II 法第 10 条により改正)。**公務員の倫理及び権利義務に係る 2016 年 4 月 20 日付法律第 2016-483 号**により、国防法典第 L.4122-4 条に利益相反に係る証言・通報を行った軍人の不利益取扱いの禁止が規定された (サパン II 法第 15 条により改正)。利益相反は、「ある公共の利益と他の公共又は私的な利益が衝突する状況で、職務の独立した、公正で客観的な遂行に影響を与え又は与えると思われる一切の状況」と定義される (法律第 83-634 号第 25 bis 条、国防法典第 L.4122-3 条)。

<sup>217</sup> 薬剤及び健康製品の公衆衛生安全の強化に係る 2011 年 12 月 29 日付法律第 2011-2012 号及び健康及び環境分野の鑑定の独立性並びに通報者の保護に係る 2013 年 4 月 16 日付法律第 2013-316 号により、公共衛生法典 L5312-4-2 条及び第 L1351-1 条に公衆衛生及び環境に対する重大なリスクなどに係る証言者・通報者の不利益取扱いの禁止が規定された (2 条文ともサパン II 法第 15 条により廃止)。**健康及び環境分野の鑑定の独立性並びに通報者の保護に係る 2013 年 4 月 16 日付法律第 2013-316 号**により、労働法典第 L4133-5 条に公衆衛生又は環境への重大なリスクを通報する労働者又は従業員代表者の不利益取扱いの禁止が規定された (サパン II 法第 15 条により廃止)。

<sup>218</sup> 雇用関係における性的権威濫用並びに労働法典及び刑事手続法典を改定する 1992 年 11 月 2 日付法律第 92-1179 号により労働法典第 L. 1153-3 条 (旧第 L122-46 条)、社会の近代化に係る 2002 年 1 月 17 日付法律第 2002-73 号により同法典第 L. 1152-2 条 (旧第 L122-49 条)、及び差別防止に係る 2001 年 11 月 16 日付法律第 2001-1066 号により同法典第 L. 1132-3 条 (旧第 L122-45 条) に、セクハラ (性的嫌がらせ)、モラルハラスメント (精神的嫌がらせ) 及び差別行為の証言・報告を理由とする不利益取扱いの禁止が規定された。

<sup>219</sup> 各個別法の規定や表現の自由等に基づく裁判所の判断により通報者の保護が図られた (2016 年 6 月 30 日の破毀院労働部判決 (No.15-10.557) (欧州人権条約第 10 条第 1 項に定める表現の自由に基づき解雇の無効について判断した判決)、2017 年 6 月 21 日の破毀院労働部判決 (No.15-21.897) (旧労働法典第 1161-1 条の適用により解雇の無効について判断した判決) 等)。

<sup>220</sup> 2016 年 4 月公表の憲法院 (Conseil d'Etat) の報告書「通報の権利：通報し、処理し、保護する。」(Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger) (<https://www.conseil-etat.fr/publications-colloques/etudes/le-droit-d-alerte-signaler-traiter-protoger>)

No.	調査事項	調査結果
		<p>議会<sup>221</sup>やフランス国務院等が公益通報者制度の「包括的かつ一貫性のある枠組み」や「共通の基盤」の制定を推奨し、欧州人権裁判所の判例により一定の基準が示され<sup>222</sup>、また、欧州でも既に英国やアイルランドなどが法整備を行っていた中、フランスでも統一された通報者の保護の必要性の認識が高まった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- サパン II 法は、政治及び公共事業の分野での透明性を強化した汚職防止並びに経済生活及び公的手続の透明性に係る 1993 年 1 月 29 日付法律第 <b>93-122 号</b> (通称「サパン法」、透明性及び公共生活に係る 2013 年 10 月 11 日付法律第 2013-907 号、脱税及び経済・財務の重大犯罪防止に係る 2013 年 12 月 6 日付法律第 2013-1117 号といった、透明性と汚職の防止を目的とした一連の法律制定の流れを受けて、より強化する法律との位置付けであり、広範な規定を含んでいる法律である。そして、サパン II 法は、2016 年 12 月 11 日より施行され<sup>223</sup>、通報者の案内及び保護のための <i>Défenseur des droits</i> (以下「権利擁護機関」という。)の権限に係る 2016 年 12 月 9 日付組織法律第 2016-1690 号及び多数の施行令により補完されている。サパン II 法第 8 条第 III 項の定める、行政機関、一定の地方自治体及び企業等における通報制度の導入義務については、2017 年 4 月 19 日制定のデクレ<sup>224</sup>により、2018 年 1 月 1 日から施行された。また、サパン II 法により、通報者保護に係る個別法の規定の一部が改正又は廃止された<sup>225</sup>。</li> <li>- EU 公益通報者保護指令 (以下「EU 指令」という。)<sup>226</sup>が制定され、加盟各国は 2021 年 12 月 17 日までに国内法化することが義務付けられた<sup>227</sup>。しかし、期限を過ぎても国内法への取込みが不十分であったため、欧州委員会は、フランスを含む対象 15 加盟国 (フランスのほか、ブルガリア、チェコ、エストニア、フィンランド、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ポーランド、スロバキア、スペイン) に対して、意見書を 2022 年 7 月 15 日付で送付し、満足のいく回答がない場</li> </ul>

<sup>221</sup> 2014 年 4 月 30 日付で採択された欧州評議会 (Council of Europe) 閣僚委員会公表の勧告「Recommendation CM/Rec(2014)7 on the protection of whistleblowers and explanatory memorandum」(英語版：<https://rm.coe.int/16807096c7>、フランス語版：<https://rm.coe.int/16807096c8>)。

<sup>222</sup> 欧州人権裁判所 2008 年 2 月 12 日判決「グジャ対モルドバ」(14277/04)、欧州人権裁判所 2011 年 11 月 21 日判決「Heinisch v Germany」(28274/08)

<sup>223</sup> 法律の執行にあたり別途施行令の制定を必要とする条文を除く。

<sup>224</sup> 公法人、私法人又は行政機関における通報者による通報受付手続に係る 2017 年 4 月 19 日付施行令 (デクレ) 第 2017-564 号 (サパン II 法デクレにより廃止)

<sup>225</sup> サパン II 法第 10 条及び第 15 条。具体的には、汚職防止に関する 2007 年 11 月 13 日付法律第 2007-1598 号による労働法典の通報者保護規定、公務員及び軍人の通報及び公衆衛生・環境分野の保護規定が、脚注 21、22 及び 23 記載のとおり改廃された。また、サパン II 法第 16 条により、通貨金融法典第 L634-1 条以下に、金融市場庁 (*Autorité des marchés financiers/AMF*) 及び健全性監督機構 (*Autorité de contrôle et de résolution/ACPR*) に通報制度の導入を義務付け、通報者保護の規定が置かれた。銀行・証券会社等の金融機関にも同様の義務が定められた。

<sup>226</sup> Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937>

<sup>227</sup> EU 指令第 26 条

No.	調査事項	調査結果
		<p>合は、欧州司法裁判所に提訴すると通知した<sup>228</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 当時のサパン II 法は、主に、保護される通報者の要件<sup>229</sup>、通報者を支える第三者<sup>230</sup>の保護、段階的な通報制度の遵守義務について、EU 指令が保証する通報者保護の基準を満たしていなかったため、フランスでは、国内法を早急に整備する必要があった。また、権利擁護機関の役割が拡大されることに伴い、同機関の組織法を改正する必要も生じた<sup>231</sup>。憲法院 (Conseil d'Etat) の合憲性審査を経て<sup>232</sup>、通報者の保護強化を目指す 2022 年 3 月 21 日法律 2022-401 及び通報者の保護にかかる権利擁護機関の権限強化を目指す 2022 年 3 月 21 日付組織法律第 2022-400 号が公布された<sup>233</sup>。EU 指令を国内法化する改正後のサパン II 法は、2022 年 9 月 1 日から施行された。</li> <li>- さらに、サパン II 法上、労働者である通報者が不利益的取扱いを受けたとして労働裁判所に提訴した場合、その他の罰則に加え、使用者が当該労働者の職業訓練個人口座 (Compte Personnel de Formation、CPF)<sup>234</sup>に 8,000 ユーロまでの積み立てを命じることが可能となるため<sup>235</sup>、労働者通報者の職業訓練個人口座の積み立てに関する 2022 年 12 月 28 日付デクレ 2022-1686 が公布され、法的枠組が完備された<sup>236</sup>。</li> </ul>
4.	保護される通報者の範囲・理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 保護される通報者の範囲は、通報すべき事実を業務上知り得た<sup>237</sup>、又は業務上知り得た情報ではない場合には自ら知り得た自然人である。私法人・公法</li> </ul>

<sup>228</sup> 欧州委員会 7 月違反決定パッケージ (European Commission, July Infringements package: key decisions) ,[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/inf\\_22\\_3768](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/inf_22_3768)

<sup>229</sup> 改正前サパン II 法においては「重大な」公益の侵害を保護要件としていたが、改正サパン II 法においては「重大な」という文言がなくなり、公益の侵害一般が適用要件とされた。さらに、改正前サパン II 法においては、通報者は、利害関係がないことが条件とされていたが、何らかの利害関係があれば通報者に含まれないことになってしまうため、改正サパン II 法においては、当該条件に代えて「直接的な金銭的な見返り」がないことが条件とされた。

<sup>230</sup> 「ファシリテーター」と呼ぶ。

<sup>231</sup> 通報者から権利擁護機関に対するサポートや窓口案内に関する問い合わせ件数の推移は以下のとおりであり、件数は基本的に増加している。唯一減少している 2020 年は、新型コロナウイルス感染症による経済及び司法当局の活動低下により減少したものと考えられている。

年度	通報に関する問い合わせ件数	前年度比	年度	通報に関する問い合わせ件数	前年度比
2017	71	-	2020	61	- 27 % (*)
2018	84	+ 18 %	2021	89	+ 45.9 %
2019	84	=	2022	134	+ 51 %

(\*)

2021 年 7 月 7 日付国民議会報告書 (4325) 第 3 部 : [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion\\_lois/115b4325\\_rapport-information#\\_Toc256000114](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/115b4325_rapport-information#_Toc256000114)

権利擁護機関年次報告書 :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications?title=Rapport%20annuel%20d%27activit%C3%A9&tid=7>

<sup>232</sup> 憲法院 2022 年 3 月 17 日判決 (No. 2022-839) (Décision n° 2022-839 DC du 17 mars

2022) ,<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388778> 及び憲法院 2022 年 3 月 17 日判決 (No. 2022-838) (Décision n° 2022-838 DC du 17 mars 2022) ,<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388769>

<sup>233</sup> 同組織法 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388740>) により、権利擁護機関に関する 2011 年 3 月 29 日付組織法が改正された。<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023781167>

<sup>234</sup> 2014 年に導入された「職業訓練を受ける個人の権利 (DIF)」に代わる制度として 2015 年から導入された。キャリア形成を目的とする職業訓練を受ける権利を管理する個人口座で、就労形態 (フルタイム又はパートタイム) により、積立額の上限が異なる。

<sup>235</sup> サパン II 法第 12 条第 2 項

<sup>236</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046829194>

<sup>237</sup> 周知の事実や風評あるいは風聞は除外される (EU 指令前文第 43 段落参照)。

No.	調査事項	調査結果
	(匿名通報の取扱い、「取引先等事業者」が含まれるかどうか及びその理由、退職者の退職後の年数制限の有無及びその理由を含む。)	<p>人<sup>238</sup>のいずれに所属する者も、保護される通報者に含まれる。また、当該法人の内部者でも（これには、在籍する労働者、退職者<sup>239</sup>及び求職者並びに取締役をはじめとする経営を担う役員<sup>240</sup>や監視委員も含まれる。）、当該法人の外部関係者である場合（株主等議決権を有する者、派遣労働者、実務研修者・研修生、出向者、取引先<sup>241</sup>、委託先、下請業者（取引先、委託先、下請業者が法人の場合は、その経営陣））でも、通報者として保護される<sup>242</sup>。他方、通報者が自然人に限定されていることから、法人、労働組合等の団体は公益通報者保護制度の対象となる通報者とはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 直接的に金銭的見返りを得る意図をもって<sup>243</sup>、又は善意でなく通報した自然人は、保護の対象とはならない<sup>244</sup>。改正前のサパン II 法においては、利益を得る意図でなされた通報が保護の対象とはならなかった。「利益」とは「有利になるもの」全般を意味し、金銭的利益に限定されないことから、使用者と紛争関係にある労働者が通報する場合、かかる通報を行うことにより係属中の訴訟を有利に進める意図があると裁判官に判断されるおそれがあり、このような過度の裁量権を裁判官に与えることが問題視された<sup>245</sup>。これを受けて、改正サパン II 法では、「直接的な金銭的見返りを得る意図」という、より客観的な判断基準に修正された。</li> <li>- なお、通報すべき事実が業務上知り得たものではない場合、通報者は、自ら察知した事実を通報しなければならない<sup>246</sup>。</li> <li>- 匿名通報もサパン II 法の保護対象であることが明文化された<sup>247</sup>。当初は匿名であった通報者の身元が後日判明した場合、実名通報者と同様の保護を受けることになる<sup>248</sup>。</li> </ul>

238 サパン II 法第 6 条。文民のみならず、軍人も含む。但し、国防法典第 L4122-4 条に従い、軍人による通報には、一般公務員と異なりサパン II 法第 8 条は適用されないが、通報を理由とする不利益な取扱いは禁じられている。2020 年 6 月 29 日付「国防省中央行政の組織変更に伴う措置に関するアレテ」により改定された「透明性、腐敗の防止並びに経済生活の近代化に関する 2016 年 12 月 9 日付法律第 8 条第 3 項及び第 15 条第 1 項の適用に関する国防省内部通報制度にかかる 2018 年 8 月 23 日付施行令」。<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037359496/2020-07-01> が軍人による通報手順や保護効果等を規定するが、旧サパン II 法に準ずる内容となっており、改正サパン II 法が 2022 年に施行されたことをうけ、今後修正されるものと考えられる。

239 退職後の年数制限は無い。

240 経営陣の一人として積極的に不正行為に加担した者が、解雇後に不正行為を通報したが、「善意」の要件を満たさないため保護される通報者とは認められなかった事案があった。不正行為の共犯者であってもより受動的な形での関与であれば、通報者として保護される可能性がないわけではない。破毀院社会部 2020 年 7 月 8 日判決（18-13.593）によると、通報内容が虚偽であることを知りながら通報することを「悪意の通報」といい、通報事実が立証されなかったことをもって「悪意の通報」とは解釈しない。

241 当該法人と契約関係にあるもの全てが対象となるので、フランチャイジーも当然に含まれる。

242 サパン法第 8 条

243 転職活動中の労働者が、より高額報酬を転職先から約束されている状況で現在努めている会社の不正行為を通報する場合は、間接的な見返りであるとして、通報者の定義に当てはまり、保護され得る。

244 サパン II 法第 6 条

245 通報者の保護強化を目指す法案にかかる両院同数混合委員会、2022 年 2 月 1 日（上院報告書 424 号、国民議会報告書 4979・4980 号）<https://www.senat.fr/rap/l21-424/l21-424.html>

246 サパン II 法第 6 条 I

247 サパン II 法第 7-1 条

248 通報受付機関においては、通報者及び通報内容にかかる守秘義務を遵守するとともに、通報が保護要件を満たしておらず調査

No.	調査事項	調査結果
		<p>- フランスの個人情報保護機関である、情報処理及び自由に関する国家委員会 (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés. 以下「CNIL」という。) は、2023年7月6日付 CNIL 指標<sup>249</sup>において、匿名通報が明文化されたことを受け、通報受付機関がデータ処理者との間でデータ処理契約 (DPA) を締結している場合、匿名通報が可能な環境を構築することの重要性を指摘している<sup>250</sup>。</p>
5.	<p>保護される通報内容・方式・通報対象事実の範囲  「通報の方式」については、インターネット上や SNS を用いた通報の保護の範囲についても含まれるか否か、「通報対象事実の範囲」については、通報対象の規定方式はどのようなものか、通報対象として国内法、一定の地域に適用される法 (例: EU 法)、条例等を含むか否か、刑事罰・行政罰・行政処分等が通報対象事実の分水嶺となっているか否か、通報対象事実について法目的による限定が付されている</p>	<p>- (1)犯罪<sup>251</sup> (重罪又は軽罪のみを意味しており、違警罪 (Contravention) は含まれない。以下同じ。)、(2)公益に対する脅威又は侵害、(3)フランスが批准・承認した国際条約の違反又は違反を隠匿する企て、(4)かかる条約に基づく、国際機関による一方的行為に対する違反又は違反を隠匿する企て、(5)EU 法令の違反又は違反を隠匿する企て、(6)フランス法令の違反又は違反を隠匿する企てが通報の内容となる<sup>252</sup>。国土全体に適用される法令、国際条約及び EU 法令の違反が通報対象事実として列挙されていることから、一定のコミューン (最小行政区画をいう。以下同じ。) やデパルトマン (県) 域内に適用されるアレテ (条例) は含まれないと考えられる<sup>253</sup>。「公益に対する脅威又は侵害」以外は、上記の法令等の違反等があれば通報対象事実となり、法目的による限定は付されていない。</p> <p>- 通報が、サパン II 法以外の法令又は EU 指令附属書第 II 部に列挙する EU 法令に基づき行われる場合は、これら特別法の定める公益通報制度及び通報者保護制度が適用され、サパン II 法の適用は受けない<sup>254</sup>。しかし、通報者保護を最大限に確保する観点から、サパン II 法の保護要件 (通報対象事実の範囲) を満たしていない通報がなされた場合であっても、サパン II 法に基づく (1) 不利益取扱いの禁止<sup>255</sup>、(2) 通報したことにより雇用契約を解除された労働者が労働裁判所のレフェレ裁判 (急速審理手続<sup>256</sup>) を提起できる権</p>

が行われなかったこと、又は調査を開始したものの通報事実が確認できず調査が終了したこと、又は調査の結果通報事実を確認し、行うべき (すでに行われた) 是正措置について通報者に通知しなければならない (サパン II 法デクレ第 4 条第 II 項、第 III 項)。

<sup>249</sup> [https://www.cnil.fr/sites/cnil/files/2023-07/referentiel\\_alertes\\_professionnelles.pdf](https://www.cnil.fr/sites/cnil/files/2023-07/referentiel_alertes_professionnelles.pdf)

<sup>250</sup> CNIL 指標 5.3、GDPR 第 25 条第 2 項 (データ保護バイデザイン・データ保護バイデフォルト)

<sup>251</sup> 犯罪は、その重さによって、「重罪 (Crime)」、「軽罪 (Délit)」、「違警罪 (Contravention)」の 3 つに区分される。例えば、同じく「人を殺す」結果を招いた行為であっても、殺人の故意があれば「重罪」であるが、過失致死であれば「軽罪」となる。また、「単純窃盗」は軽罪だが、「組織化した者らによる窃盗」や「凶器による窃盗」は重罪となる。違警罪は、その重さにより、一番軽い 1 階級 (第三者が聞き得ない、当事者間だけで行われた暴言行為等) から最も重い 5 階級 (慎重義務又は安全義務違反を知りながら怪我をさせた場合等) に分類される。重罪、軽罪及び違警罪に適用される刑罰については、フランス刑法典が規定する。

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20191223>

<sup>252</sup> サパン II 法第 6 条 I。政治判断及び非退行原則 (EU 指令第 25 条第 2 項の Principle of non-regression) により、改正サパン II 法に基づく通報対象事実の範囲は EU 指令の要件を遥かに超えて広範囲に及ぶ (国務院 2021 年 11 月 4 日付意見 404001 号ポイント 19) [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion\\_lois/115b4664\\_rapport-fond.pdf](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/115b4664_rapport-fond.pdf)

<sup>253</sup> 地域限定型アレテは「県知事のアレテ」、次いで「市町村長のアレテ」という序列となり、県知事のアレテ違反は違警罪 (contravention) であり犯罪を構成しないことから、条例違反は通報対象事実とはならないことが説明できる。

<sup>254</sup> サパン II 法第 6 条第 III 項。なお、EU 指令に基づく公益通報者保護制度は、特別法により特定分野で運用されている通報制度を廃止して「共通の基盤」に統合させることを意図しておらず、特別法に基づく通報者保護を同等の水準まで強化することを目指している (EU 指令前文第 20 段落)。

<sup>255</sup> サパン II 法第 10-1 条

<sup>256</sup> フランスにおける仮処分命令の制度をいう。

No.	調査事項	調査結果
	か否か、についての調査を含む。）	<p>利<sup>257</sup>、(3) サパン II 法に基づく保護を制限又は放棄させる趣旨の事前の取り決めの無効<sup>258</sup>が、通報者にとってより有益であるような場合、サパン II 法の適用を受ける通報者と同様の保護が保証される<sup>259</sup>。同様に、かかる特別法に基づく通報制度において、通報を妨げる行為に対する罰則<sup>260</sup>や通報者に圧力をかける目的の報復的訴訟<sup>261</sup>に対する罰則規定<sup>262</sup>が存在しない場合、サパン II 法に基づく通報者と同様の保護が保証される。また、特別法に基づく通報についても、通報者の民事責任及び刑事責任の免責が保証され<sup>263</sup>、不当解雇を含む労働上の不利益取扱いに対する救済措置<sup>264</sup>等が同じく適用される。</p> <p>- 改正後のサパン II 法は段階別通報制度を採用していないため<sup>265</sup>、内部通報を経ることなく<sup>266</sup>、直接、外部通報することができる。内部通報を優先させることにより、違反がより適切に是正される見込みがあり、かつ、使用者からの報復措置がない場合等は、内部通報を行うことが推奨されている。外部通報先は、サパン II 法デクレが定める<sup>267</sup>行政機関、独立公共機関、独立行政機関、業界団体、通報の受付及び処理を担う公共サービス実施事業者をはじめ、権利擁護団体、司法当局及び EU 法令違反の受付先となる EU 機関・EU 組織・EU 団体に限られる（限定列挙）<sup>268</sup>。通報者が不適切な通報先に通報をした場合、又は複数の組織・団体が権限を有する通報内容の場合、受付機関は、正しい通報先機関又は権利擁護団体に通報を転送する<sup>269</sup>。なお、デクレが定める外部通報先機関や団体は、通報制度の利用状況について、年次報</p>

257 サパン II 法第 12 条

258 サパン II 法第 12-1 条

259 国家安全保障に関係する情報機関に従事する公務員は、国家安全法典第 L.861-3 条に従い、国家情報技術管理委員会 (Commission Nationale de Contrôle des Techniques de Renseignement) に通報することが保護要件となっている。

260 サパン II 法第 13 条第 I 項に基づき、外部通報への妨害行為は拘禁刑 1 年、罰金 15,000 ユーロである。また、同条第 II 項に基づき、通報（又は公表）事実を理由に通報者に対して訴訟が提起され、(1) 刑事事件として通報者の犯罪が立証できなかった場合（予審判事又は控訴院予審部の免訴決定、あるいは直接召喚 (citation directe) を経て被告に対して無罪判決が下った場合）、又は (2) 民事裁判所が、原告の権利濫用又は引き延ばし目的の裁判だと判断した場合、60,000 ユーロの罰金を命じることができる。さらに、刑法典第 131-35 条に従い、同条違反者の身元は官報をはじめ日刊紙や電磁的方法で公表される。なお、刑事裁判所が下す罰金命令には、刑事罰と民事罰の 2 つの性格があるが、民事罰としての罰金は、私訴原告 (Partie civile) をのみ対象とし、被告に命じられる罰金は刑事罰の性格を有する。

261 通報者を威嚇する目的で、通報者を名誉棄損罪や侮辱罪として訴追するように予備判事に予審開始を請求することや、通報者を裁判所に直接召喚して訴訟を起こすことが多い（権利擁護機関ガイド：[https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd\\_guide-la-23\\_EN\\_20230713.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd_guide-la-23_EN_20230713.pdf)。）

262 サパン II 法第 13-1 条

263 サパン II 法第 10-1 条

264 サパン II 法第 12 条

265 内部通報は通報者に対する報復措置を招く大きな要因であると指摘されていた。民間企業・団体の 51%が内部通報体制を整備し、3 万人以上の人口を有するコミューンのうち 2018 年度末に通報受付体制を整備していたのは、3 割に満たないことが明らかとなった。2021 年 12 月 15 日付上院報告書 (299) <https://www.senat.fr/rap/121-299/121-2991.pdf>

266 サパン II 法第 8 条 I

267 サパン II 法デクレ別紙

268 サパン II 法第 8 条 II

269 サパン II 法第 8 条 II

No.	調査事項	調査結果
		<p>告書を権利擁護団体に提出する<sup>270</sup>。また、内部通報と外部通報を並行して行うことも可能である<sup>271</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 内部通報及び外部通報の具体的な方法は、通報先企業や外部通報先機関が定めることになっており、口頭での通報が可能な場合は、電話や音声メッセージなどの使用の可否や、通報者から要望があればビデオ会議や対面で通報できるのかを定める<sup>272</sup>。</li> </ul> <p>【主要企業の通報方法<sup>273</sup>】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ サンゴバン・グループ：BKMS プラットフォームを利用<sup>274</sup></li> <li>➢ EDF：BKMS プラットフォームを利用<sup>275</sup></li> <li>➢ LVMH：BKMS プラットフォームを利用<sup>276</sup></li> <li>➢ ダノン・グループ：Convercent プラットフォームを利用<sup>277</sup></li> <li>➢ ORANO グループ：独自のオンラインプラットフォームを利用<sup>278</sup></li> <li>➢ エアバス・グループ：Compliance Solutions GmbH が運営するオンラインプラットフォームを利用<sup>279</sup></li> <li>➢ ミシュラン：Navex が提供する Ethics Point プラットフォームを利用<sup>280</sup></li> </ul> <p>【外部機関への通報方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 権利擁護機関<sup>281</sup>：封書、当局ウェブサイトのフォーム<sup>282</sup>、電話による通報</li> <li>➢ CNIL<sup>283</sup>：封書、Eメール、電話による通報</li> <li>➢ 労働総局<sup>284</sup>：封書、Eメールによる通報</li> <li>➢ AFA<sup>285</sup>：当局ウェブサイト上のフォームから通報</li> </ul>

270 サパン II 法第 8 条 II。これら団体から提出を受けた報告書をもとに、権利擁護団体は、大統領、国民議会議長及び上院議長に対して自らの報告書を提出する（組織法第 36 条 II）。

271 権利擁護機関ガイド 10 頁：[https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd\\_guide-la-23\\_EN\\_20230713.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd_guide-la-23_EN_20230713.pdf)

272 サパン II 法デクレ第 4 条第 I 項、第 10 条第 I 項

273 外部者が利用可能な通報手段はプラットフォームに限られていたとしても、内部の労働者に対しては内部コンプライアンス窓口も通報先として選択することができるようにしている場合もある。サパン II 法第 8 条第 I 項 B 及びサパン II 法デクレ第 7 条第 I 項により、外部業者に通報受付業務を委託できることが名言化されたことから、欧州大手 EQS グループの提供する Business Keeper Monitoring System をはじめ、第三者プラットフォームを経由して内部通報する体制が一般的である。

274 <https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=CwmSdg&c=-1&language=eng>

275 <https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=5edf6&c=jp&language=eng>

276 <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=12LVMH8&c=-1&language=eng>

277 <https://app.convercent.com/en-us/Anonymous/IssueIntake/LandingPage/bc7fab94-835f-ec11-a985-000d3ab9f296>

278 <https://oranoethic.signalement.net/signalement>

279 <https://www.airbusopenline.com/>

280 <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/38522/index.html>

281 <https://www.defenseurdesdroits.fr/orienter-et-protoger-les-lanceurs-dalerte-180>

282 [https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/formulaire\\_saisine/?locale=en\\_GB](https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/formulaire_saisine/?locale=en_GB)

283 <https://www.cnil.fr/fr/lanceurs-dalerte-adresser-une-alerte-la-cnil>

284 <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-des-conflits-individuels-et-collectifs/article/lanceurs-d-alerte-quand-et-comment-adresser-une-alerte-a-la-dgt>

285 <https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/form/signalement>

No.	調査事項	調査結果
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 競争委員会<sup>286</sup>：当局ウェブサイトのフォーム<sup>287</sup>、電話、封書による通報</li> <li>➤ 情報システムセキュリティ庁（ANSSI）<sup>288</sup>：封書、Eメール、電話による通報</li> <li>➤ 医師会<sup>289</sup>：封書、Eメール、電話による通報</li> </ul> <p>- 通報受付先企業における通報制度の不整備・欠如により、内部通報ができない場合、通報者は、上司（直属の上司である必要はない）、使用者又は担当者に通報することができる<sup>290 291</sup>。</p>
6.	<p>事業者の定義、事業者の規模や業種等による位置づけの差異があるか否か</p> <p>（義務の内容に差異があるか（努力義務かどうか）等）、事業者に対するインセンティブ付与制度<sup>292</sup>の有無及びその内容</p>	<p>- 公務員が 50 人以上在籍する公法人（但し、人口が 1 万人未満のコミューン、管轄人口が 1 万人未満の公施設法人及び人口が 1 万人以上のコミューンを含まない複数コミューンの共同公施設法人を除く。）、国家行政機関、労働者が 50 人以上在籍する私法人及び法人格を有さない個人が経営する事業体や匿名団体<sup>293</sup>等複数の者が経営する事実上の会社並びに EU 指令附属書第 I 部 B 及び II に記載する分野に属する組織・団体は、サパン II 法に定める内部通報制度を整備する義務を負う<sup>294</sup>。これは、努力義務ではなく、法的義務である。</p> <p>- 労働者（公務員を含む。）が 50 人以上在籍する公法人及び私法人における内部通報制度の導入については、労使対話機関<sup>295</sup>に諮問した後、所定の手続に従うことになる<sup>296</sup>。</p> <p>- 中央官庁、全国管轄部局及び所轄官庁の出先機関における内部通報制度の導入については、管轄大臣のアレテ（政令）により規定され、50 人以上が所属する特別独立行政機関及び独立行政機関における内部通報制度の導入については、社会委員会に諮問した後、各々の行政機関の手続に従うことになる<sup>297</sup>。</p>

<sup>286</sup> <https://www.autoritedelaconurrence.fr/en/press-release/autorite-de-la-conurrence-provides-whistleblowers-framework-collecting-and>

<sup>287</sup> <https://www.autoritedelaconurrence.fr/en/fr/contact-guichet/signalement-statut-lanceur-alerte>

<sup>288</sup> <https://www.ssi.gouv.fr/actualite/signalement-par-un-lanceur-dalerte-adresser-une-alerte-a-lanssi/>

<sup>289</sup> <https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/actualites/lanceur-dalerte>

<sup>290</sup> サパン II 法第 8 条第 II 項 B、権利擁護機関ガイド 10 頁、16-17 頁

<sup>291</sup> 使用者が内部通報制度設置義務を怠った場合、労働者は、雇用契約の不誠実な履行を理由に、裁判所に損害賠償請求を提訴することができると考えられる（労働法典第 L.1222-1 条違反）。民法典第 2274 条に基づき「善意（bonne foi）は常に推定されるため、悪意があると主張する者が立証責任を負う」ことから、使用者が不誠実に雇用契約を履行したと主張する労働者が立証責任を負う（グルノーブル控訴院 2022 年 1 月 27 日付判決 19/03981）。

<sup>292</sup> この点については、公益通報者保護法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（参議院）に「二 内部通報制度に対する労働者等の信頼性を高め、かつ、内部通報制度の導入に向けた事業者のインセンティブの向上を図るため、第三者認証制度の創設も含め、内部通報制度認証の更なる普及促進を図ること。」とある

<sup>293</sup> 「Société en participation」の和訳「匿名組合」は、フランス貿易投資庁が運営するビジネスフランスガイド（14 頁 III.2）にならった。[https://www.welcometofrance.com/app/uploads/2019/10/DB\\_Business\\_Livret-1\\_japonais\\_2017.pdf](https://www.welcometofrance.com/app/uploads/2019/10/DB_Business_Livret-1_japonais_2017.pdf)

<sup>294</sup> サパン II 法第 8 条第 I 項 B 第 III 項、サパン II 法デクレ第 1 条、第 3 条

<sup>295</sup> 公法人の労使対話機関を社会委員会（Comité social）といい、私法人の労使対話機関を社会経済委員会（Comité social et économique、CSE）という。

<sup>296</sup> サパン II 法デクレ第 3 条第 I 項。私企業については、社会経済委員会に諮問した後、就業規則は労働審査局（Inspection du travail）に送付され、形式的な審査を受けた後、労働裁判所書記課に提出され、職場労働者に対して周知を徹底する（労働法典第 L1321-4 条、R1321-1 以降）。

<sup>297</sup> サパン II 法デクレ第 3 条第 II 項及び第 III 項

No.	調査事項	調査結果
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 以上は、内部通報制度に関する一般法であるサパン II 法が定める内部通報制度の整備であるが、サパンII法第 17 条の適用を受ける、労働者数が 500 名を超え、かつ、売上高又は連結売上高が 1 億ユーロを超えるフランス企業・フランスグループ企業は、汚職防止措置の導入が義務付けられており、その一環として、サパン II 法の内部通報制度を同じく設置する必要がある (No.2 参照)。</li> <li>- 内部通報制度認証等の事業者のインセンティブ向上を図る制度は存在しない。</li> </ul>
7.	被通報者 (通報内容に係る不正の行為者であるとして通報された者をいい、その所属先及び当該所属先が指定した者を含む。以下同じ。) への通報と被通報者以外への通報との保護要件の異同	改正後のサパン II 法は段階的通報制度を採用していないため、被通報者に対して内部通報をせずに、直接、被通報者以外の通報先に外部通報することができる。被通報者への通報と被通報者以外への通報との保護要件について異同はない。
8.	通報と通報者に加えられた不利益取扱いとの因果関係に関する立証責任の分配に関する規定ぶり	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報したことにより不当な取扱いを受けたと主張する労働者 (公務員を含む) が、通報がサパン II 法第 6 条乃至第 8 条に基づき通報事実を通報したと認定するに足る事実を提示した場合、主要事実の立証責任の所在が原告から被告に転換される。すなわち、不利益な取扱いをした使用者 (被告) は、不当な取扱いを受けたとする被用者 (原告) の主張・証言は誤っており、被用者が受けた取扱いは通報が理由ではないことを客観的事実により立証する責任を負う<sup>298</sup>。</li> <li>- なお、通報事実が真実ではないと知りながら (すなわち悪意を持って) 通報を行った者は、5 年の拘禁刑及び 45000 ユーロの罰金が科せられる<sup>299</sup>。通報事実が通報先機関による調査や裁判において、結果的に確認・立証できなかったことをもって、通報者が悪意を持って通報したとはみなされない<sup>300</sup>。</li> </ul>
9.	直近 5 年以内に立証責任が争点となった裁判例の有無及び裁判例が存在する場合はその概要	<p>(1) 破毀院社会部 2023 年 2 月 1 日付判決<sup>301</sup></p> <p><b>【事実・下級審の判断】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- タレスグループ会社の供給・輸出部門責任者は、2019 年 3 月に同僚や上司が贈収賄行為に関与していることを倫理委員会に通報した。翌年 2 月に、通報された事実は確認されないとの回答を同委員会から受けた。</li> <li>- 同責任者は、2020 年 3 月、解雇の事前面談に召喚され、同年 5 月に解雇通</li> </ul>

<sup>298</sup> サパン II 法第 10-1 条第 III 項、権利擁護機関ガイド 24 頁

<sup>299</sup> 刑法典第 226-10 条第 1 項。誹謗中傷の被害者は、国家訴追主義に基づき、公訴権を有する検察 (Ministère public) に告発する。検察官は、一連の調査を行い、事件の起訴・不起訴が決定されることになる (起訴便宜主義)。

<sup>300</sup> 破毀院社会部 2020 年 7 月 8 日付判決 (18-13.593) 及び 2023 年 2 月 15 日付判決 (21-20.342)、国務院 2022 年 4 月 27 日付判決 (437735)

<sup>301</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000047096648?page=1&pageSize=10&query=21-](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000047096648?page=1&pageSize=10&query=21-24.271&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

[24.271&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000047096648?page=1&pageSize=10&query=21-24.271&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

No.	調査事項	調査結果
		<p>知を受領した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 同年7月、同責任者は労働裁判所にレフェレ裁判を提訴し、かかる解雇は通報者保護規定に違反するものであるとして、解雇の取消しを求めた。</li> <li>- 第一審及びベルサイユ控訴審は、「解雇の無効」、「職場復帰」、「解雇通知期間満了日から職場復帰までの未払賃金・賞与の支払い」、「損害賠償」を求めた原告の主張を退けた。</li> </ul> <p><b>【破毀院における原告の主張】</b></p> <p>「レフェレ判決は、労働者が提出した証拠書類だけでは、通報行為と解雇の明白な因果関係及び報復措置が通報者にとられたことが立証できておらず、通報者を保護する労働法典第 L1132-3-3 条<sup>302</sup>の違反はなく、解雇の正当性については本訴の裁判官が評価すべき事項であると判断したが、レフェレ裁判官は、通報者を解雇するという『明白に違法な妨害』を阻止すべき立場にあり、サパン II 法の要件を満たした通報が行われた事実を認定した上で、使用者が、通報とは無関係の客観的な理由により解雇決定を正当化する要素を提出したか否かを見極める義務がある」と述べ、「サパン II 法の保護対象となる通報が行われたことを認定しながら、解雇の正当性は本訴で争うべき事項とし、本訴裁判官が通報事実とは何ら関係のない客観的な理由で解雇に至ったことを評価すべきだと判断して原告の解雇無効請求を退けるのは、労働法典第 L1132-3-3 条及び L1132-4 条違反であり」、「原告が、サパン II 法を遵守した通報を行ったと判断するに足る事実を提示した場合、被告は、自らの決定が通報とは一切無関係な理由であることを立証する責任を負う」と主張した。</p> <p><b>【破毀院の判断】</b></p> <p>通報者に対する不利益取扱いの禁止及びかかる決定の無効を定める労働法典第 L1132-3-3 条及び L1132-4 条を根拠条文として、「レフェレ裁判官は、重大な異議がある場合でも、通報を理由に雇用関係が解消されるなどという明白に違法な妨害を阻止しなければならない、労働者が犯罪事実について誠意ある供述を行ったこと、又はサパン II 法の要件を満たした通報を行ったと判断できる要素を評価し、そのあと、使用者が、解雇を決定するにあたり、労働者が行った通報とは無関係の理由により、かかる決定を下したことを立証したかを認定しなければならない」と述べ、「労働者が、サパン II 法により保護される通報を労働者が行ったと思われる証拠を提出していたと認めながら、使用者が通報とは無関係な客観的な理由により解雇を決定したことを立証できていたか否かを明確にしなかった控訴院の判決は違法である」として、控訴院の判決を破棄し、差し戻した。</p>

<sup>302</sup> 通報者に対する不利益取扱いの禁止及び無効を定める。

No.	調査事項	調査結果
		<p>(2) 破毀院社会部 2021 年 7 月 7 日付判決<sup>303</sup></p> <p><b>【事実・下級審の判断】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 児童・青少年・成人保護を活動目的とする団体の職員であり、後見人部署責任者として従事していた労働者が、2012 年 11 月 14 日に出勤停止を命じられ、解雇事前面談に召喚された。当該労働者は、同月 20 日に、当該団体の活動を監督する立場にある当局に対して、刑法の処罰対象となる行為が当該団体内で行われていることを通報したところ、同年 12 月に能力不足を理由に解雇された。</li> <li>- これを不服として、当該労働者は、解雇は、通報を原因とする不当解雇であると労働裁判所に訴えた。</li> <li>- ナンシー控訴院は、労働者の通報が解雇の事前面談よりも後に行われたことからすると、通報と解雇決定とが同じ時期に行われたものの、これをもって、解雇と通報との関連性が十分に立証されたとはいえないと判断し、解雇の無効、職場復帰、未払賃金支払を求める原告の請求を退けた。</li> </ul> <p><b>【破毀院の判断】</b></p> <p>控訴審は、労働者が、解雇事前面談に先立ち、上司に不法行為を報告し、当局に通報を行う意思があることを伝えていたことを考慮せず、労働者が、犯罪を構成すると思われる事実・行為を誠意をもって通報していたかも認定せず、使用者が通報とは無関係な客観的理由により解雇を決定したことを立証できたか否かを明確にしていないと指摘した上、控訴院の判決は法的根拠を欠くと判断し、判決を破棄した。</p>
10.	禁止される不利益取扱いの範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>- サパン II 法第 6 条及び第 8 条の要件を満たした通報又は情報開示をしたことを理由として、雇用関係にある者に対して、採用、インターンシップ、職業訓練の対象から除外したり、懲戒処分又は解雇の対象としたりすることは禁止される<sup>304</sup>。また、当該通報又は情報開示をしたことを理由として、報酬（基本給、最低賃金、利益、現物支給等が含まれる。）<sup>305</sup>、被用者への利益配分（アンテレスマン）<sup>306</sup>、社員持株制度における株式の交付、研修、被用者の再配置、配属先、職能資格、職位、昇進、労働時間、職能評価、異動又は契約更新について、直接的又は間接的に、差別的な取扱いをしてはならず<sup>307</sup>、公務員や軍人に対して<sup>308</sup>、報復措置の一環として、採用、正式採用、失職、報酬、研修、職能評価、懲戒、再配置、昇進、配属、労働時間、異動等に関する決定を下すことが禁じられている。加えて、当該通報又は情報開</li> </ul>

<sup>303</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043782031?init=true&page=1&query=19-25.754&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043782031?init=true&page=1&query=19-25.754&searchField=ALL&tab_selection=all)

<sup>304</sup> サパン II 法第 10-1 第 II 項、労働法典第 1121-2 条

<sup>305</sup> 労働法典第 L.3221-3 条

<sup>306</sup> 労働者を企業の成果・業績に参加させる任意制度

<sup>307</sup> サパン II 法第 10 条第 II 項、労働法典 L 第.1121-2 条

<sup>308</sup> 公務員に対して、通報を理由に労働時間、労働時間及び異動に関する措置をとることは禁じられているが、軍人については、左記の措置は禁止されている不利益取扱いに含まれない（国防法典第 L.4122-4 条第 III 項）。

No.	調査事項	調査結果
		<p>示をしたことを理由として、サパン II 法第 10-1 条第 II 項 11°（広報等において通報者の評判に傷をつけたりするような行為や通報者に仕事を与えず収入減に追い込むような行為）、13°（物品調達及び業務提供契約の中途解約又は解除）、14°（許認可の取消し）、15°（精神科医や心療内科への受診を執拗にすすめる行為）の報復措置をとることが禁じられている。通報者がサパン II 法第 6 条及び第 8 条に従って通報・公表をするにあたり通報者をサポートする自然人や労働組合、アソシエーション、NPO などの非営利私法人（「ファシリテーター」）<sup>309</sup>をはじめ、被通報者と雇用関係又は取引関係にある通報者の同僚や身内等の自然人<sup>310</sup>並びに通報者が支配する企業、通報者が就労する企業又は通報者と業務上関係する企業<sup>311</sup>も、通報者と同じく、(1) 不利益取扱いの禁止<sup>312</sup>、(2) 通報したことにより雇用契約を解除された労働者が労働裁判所のレフェレ裁判（急速審理手続<sup>313</sup>）を提起できる権利<sup>314</sup>、(3) サパン II 法に基づく保護を制限又は放棄させる趣旨の事前の取り決めの無効<sup>315</sup>、そして (4) 報復的訴訟の禁止が保証される。</p>
11.	<p>保護の効果（その実効性担保措置（刑事罰や行政措置（命令・勧告等）等）の有無（民事効にとどまるか否か）を含む。）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報したことにより雇用契約を解除された労働者は、労働裁判所のレフェレ裁判（急速審理手続）を提起できる<sup>316</sup> <sup>317</sup>。</li> <li>- 不当解雇と判断された場合、裁判所は使用者に対し、当該労働者の職業訓練個人口座（Compte Personnel de Formation、CPF）に 8,000 ユーロまでの積み立てを命じることが可能となった<sup>318</sup>。</li> <li>- また、使用者が通報者に対して不当な取扱いなどの報復措置をとった場合、労働法典第 L.1132-4 条に基づき、かかる報復措置は無効となる。したがって、通報を理由に不当解雇があった場合、裁判所は、不当解雇に基づく損害</li> </ul>

<sup>309</sup> サパン II 法第 6-1 条, 1°。EU 指令は業務関係にある自然人をファシリテーターと定義するが、サパン II 法は非営利私法人にもファシリテーターの地位を付与する。

<sup>310</sup> サパン II 法第 6-1 条, 2°

<sup>311</sup> サパン II 法第 6-1 条, 3°

<sup>312</sup> サパン II 法第 10-1 条第 II 項 1°乃至 15°、すなわち、1°：雇用契約の一時停止、出勤停止、解雇等に相当する措置、2°：降格又は昇進拒否、3°：職務や勤務地の変更、減給、労働時間の変更、4°：研修の中止、5°：職能のマイナス評価又は否定的な内容の労働証明を行うこと、6°：懲戒処分、金銭的処罰を含む叱責や処罰、7°：強制的措置、威嚇、ハラスメント又は仲間外れ、8°：差別的取扱い、不利益又は不当な対応、9°：有期雇用契約又は人材派遣会社を介した派遣契約にある者が、無期雇用契約への転換が十分に期待できる状況下において、無期雇用への道を閉ざすこと、10°：有期雇用契約又は人材派遣契約の不更新又は解約、11°：広報等において通報者の評判に傷をつけるような行為や通報者に仕事を与えず収入減に追い込むような行為、12°：一定の事業セクターにおいて通報者が将来にわたり就職ができないように、公式又は非公式な合意に基づき通報者をブラックリストに登録すること、13°：物品調達及び業務提供契約の中途解約又は解除、14°：許認可の取消し、15°：精神科医や心療内科への受診を執拗にすすめる行為

<sup>313</sup> フランスにおける仮処分命令の制度をいう。

<sup>314</sup> サパン II 法第 12 条

<sup>315</sup> サパン II 法第 12-1 条

<sup>316</sup> サパン II 法第 12 条第 1 項

<sup>317</sup> 不利益取扱いに対する裁判の原告は労働者本人である。従業員代表機関である社会経済委員会（Comité social et économique、CSE）は、紛争が労働法典に基づく任務・権限の範囲内であり、利害関係を証明できる場合に限り、訴訟を提起できる。このため、不利益取扱いを受けた労働者に代わって訴訟を提起したり、労働者が提起した訴訟に参加したりすることはできない。

<sup>318</sup> サパン II 法第 12 条第 2 項

No.	調査事項	調査結果
		<p>賠償及び被用者の会社への復帰を命ずることができる<sup>319 320</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 法が守秘義務を定めている場合であっても、通報者が公益保護のために必要な範囲及び手続に従って当該守秘義務の対象となる秘密を漏洩したときには、刑事責任を負わない。同じく、通報を目的として、通報者が合法的に知り得た情報が記録される資料及び媒体を、抜き取ったり、流用したり、隠匿したりしても、刑事責任を負わない<sup>321</sup>。但し、国家防衛機密、医師の守秘義務の対象となる患者に関する情報及び弁護士の守秘義務の対象となる依頼者に関する情報を漏洩した場合は、免責の対象とならない。</li> <li>- 報復措置の不当性を提訴した通報者は、当事者双方の経済的状況に応じて、訴訟関連費用を相手方が負担することを裁判官に求めることができ、そして、通報（又は公表）したことにより金銭的に逼迫した状況にある場合、相手方に生活費の負担を求めることができる。かかる請求があった場合、裁判官は早急に判断を示す<sup>322</sup>。</li> <li>- 民事訴訟や刑事訴訟において、通報者がサパン II 法第 6 条及び第 8 条に基づき通報事実を通報したと判断できるに足る事実を提示し、かつ、通報者を被告とする係属中の訴訟がかかる通報や通報事実の公表を妨げる意図で提訴された場合、通報者は、当事者双方の経済的状況に応じて、訴訟関連費用を相手方が負担することを裁判官に求めることができ、そして、通報（又は公表）したことにより金銭的に逼迫した状況にある場合、相手方に生活費の負担を求めることができる。かかる請求があった場合、裁判官は早急に判断を示す<sup>323</sup>。</li> <li>- サパン II 法に基づく保護を制限又は放棄させる趣旨の事前の取り決めは無効であり<sup>324</sup>、外部通報を妨げるような行為があった場合、1 年の拘禁刑及び 15,000 ユーロの罰金が科される<sup>325</sup>。さらに、通報（又は公表）事実を理由に通報者に対して訴訟が提起され、(1) 刑事事件として通報者の犯罪が立証できなかった場合（予審判事又は控訴院予審部の免訴決定、あるいは直接召喚（citation directe）を経て被告に対して無罪判決が下った場合）<sup>326</sup>又は (2) 民事裁判官が、原告（使用者）の権利濫用又は引き延ばし目的の裁判だと判断した場合<sup>327</sup>、通常の罰金の上限が 60,000 ユーロに引き上げられる。</li> </ul>
12.	通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報者は、通報時に、通報内容を証明する証拠（その形式・媒体を問わない。）を提出し、通報先機関は、匿名通報の場合を除き、通報がサパン II 法の要件（通報内容及び通報主体の規定）を満たしていることを確認できる資料の提</li> </ul>

<sup>319</sup> サパン II 法第 11 条が引用する行政裁判法典第 L911-1-1 条、労働法典第 L1235-3 条

<sup>320</sup> リヨン労働裁判所 2019 年 4 月 17 日判決

<sup>321</sup> サパン II 法第 7 条、刑法典第 122-9 条

<sup>322</sup> サパン II 法第 10-1 条 III 項 A

<sup>323</sup> サパン II 法第 10-1 条 III 項 B

<sup>324</sup> サパン II 法第 12-1 条

<sup>325</sup> サパン II 法第 13 条第 I 項

<sup>326</sup> 刑事訴訟法典第 177-2 条、第 212-2 条、第 392-1 条に従い 15,000 ユーロの罰金が科せられる。

<sup>327</sup> 民事訴訟法典第 32-1 条に従い 10,000 ユーロの民事罰が科せられる。

No.	調査事項	調査結果
		<p>出を求めることができる<sup>328</sup>。通報先機関は、まず、受領した通報が、サパン II 法の定める客観的要件を満たしていることを調査し<sup>329</sup>、通報先機関がグループに属し、同一グループ<sup>330</sup>の別法人が通報事実に関与していた（又は関与する可能性がある）場合、当該別法人に対しても同様に通報を行うように通報者に勧めることができる。また、当該別法人が単独で通報を処理するのがより効率的であると判断した場合、通報先機関は、自社に対する通報を取り下げるように通報者に勧めることができる<sup>331</sup>。通報先機関は、通報を受けてから 7 日以内に通報者に対して受領証を発行する<sup>332</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- サパン II 法の保護要件を満たしている通報であることが確認できた場合、通報先機関は通報事実の信ぴょう性を評価するために必要となる情報の提供を求めることができる<sup>333</sup>。通報事実が確認できた場合、通報先機関は、通報事実を是正すべく、適切な措置を講ずることになる。具体的には、通報受領証の日付から 3 か月以内に<sup>334</sup>、通報事実の裏付けや是正措置に関する情報、動機を明らかにして、通報者に通知しなければならない<sup>335 336</sup>。なお、外部通報が司法当局や EU 機関に対して行われた場合、あるいは、別の外部機関に取次ぐ目的で通報が権利擁護機関に対して行われた場合、これら当局又は機関は通報を受け付けてから 6 か月以内に通報者に対して報告する義務を負う<sup>337</sup>。</li> <li>- 通報の客観的要件の審査主体と通報事実の調査主体は同一の法人又は部門であることは不要であり、外部のサービス提供者に業務委託することもできる<sup>338</sup>。</li> <li>- サパン II 法が適用される、労働者が 50 人以上在籍する私法人のうち、労働者が 250 人未満のものについては、複数の法人が連携して共通窓口を設け、通報の受付及び通報事実の信ぴょう性の調査を行うことができる<sup>339</sup>。この場合であっても、通報の客観的要件の審査と是正措置の実施や通報者に対する内</li> </ul>

328 サパン II 法デクレ第 4 条第 I 項

329 匿名通報の場合、通報主体の確認は行われない。

330 連結決算の対象となるグループ会社で商業法典第 L.233-16 条に定める単独又は共同支配関係にあるものをいう。ある法人が別法人について、①直接的又は間接的に議決権の過半数を有するとき、②2 事業年度を通じて過半数の経営陣の選任権を有するとき、③経営に決定的な影響を有するときに独占支配関係にあるとみなされ、限定された株主らが共同で支配権を行使するときに共同支配関係にあるとみなされる。

331 サパン II 法デクレ第 4 条第 II 項

332 サパン II 法デクレ第 4 条第 I 項。通報がサパン II 法の要件を満たしていないと判断された場合、通報先機関はかかる判断に至った動機を通報者に通知しなければならない（同条第 I 項）。

333 サパン II 法デクレ第 4 条第 III 項

334 外部通報の場合、通報の内容やその複雑性により、より総合的な調査を要するような特別の事情がある場合、調査期間はさらに 3 か月延長されることになる（サパン II 法デクレ第 10 条第 III 項）。

335 サパン II 法デクレ第 4 条（内部通報）、同デクレ第 10 条（外部通報）

336 通報事実を 3 か月以内に解決まですることが要求されているわけではない（権利擁護機関ガイド 17 頁、21 頁）。

337 サパン II 法デクレ第 15 条、権利擁護機関ガイド 21 頁

338 サパン II 法デクレ第 7 条

339 サパン II 法第 8 条第 I 項 B、サパン II 法デクレ第 7 条第 II 項。同デクレ冒頭の「概要 (Notice)」から、同一グループに属する労働者数 250 人未満の子会社が、親会社等に設けた代表窓口を介して、通報受付審査及び通報事実調査を共通化するシチュエーションを想定していると思われる。なお、親会社が EU 域外に所在する場合には、個人データの親会社への移転にあたっては、GDPR に基づき適切な保護措置を講じる必要がある。

No.	調査事項	調査結果
		<p>部通報制度に基づく処理完了報告は、各々の法人が個別に行い、守秘義務をはじめ、公明正大な対応、通報手続の周知徹底に責任を負う<sup>340</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (1) 外部通報を行った結果、所定の期間内に<sup>341</sup>、通報事実の信ぴょう性を評価するために行った調査や通報事実の是正に向けた措置及び理由について、書面での通知<sup>342</sup>がなかった場合若しくは適切だと思われる対応がなかった場合<sup>343</sup>、(2) 通報事実が業務上知り得たものではなく、重大かつ差し迫った危機に直面している場合<sup>344</sup>、(3) 外部機関に通報することにより通報者への報復措置のリスクが顕在化している、あるいは、証拠隠滅のおそれなどの特別な事情により公表事実が適切に処理されないおそれがある場合、又は外部機関が利益相反関係にある、若しくは被通報者と結託・関与していると考えられる十分な根拠がある場合<sup>345</sup>、又は(4) 通報事実が業務上知り得たもので、緊急性を要し、不可逆的な損害リスクを伴うなど、公共の利益が差し迫った明らかな危機に直面している場合<sup>346</sup>に限り、通報者は通報を公表することができる。</li> <li>- 誹謗中傷罪が確定した場合、拘禁刑 5 年及び罰金 45000 ユーロの刑罰<sup>347</sup>に課せられる危険があることに鑑み、通報に先立ち、弁護士及び権利擁護機関等の助言を受け、証拠収集等を行うことが強く勧められている<sup>348</sup>。</li> <li>- 次に、通報者が、通報を裏付けるために証拠等の収集・提出を行った場合、サパン II 法により、民事免責<sup>349</sup>及び刑事免責<sup>350</sup>が認められる。他方、国家防衛機密、医師の守秘義務の対象となる患者に関する情報及び弁護士の守秘義務の対象となる依頼者に関する情報は、公益通報者保護制度の対象外であることが明記されている<sup>351</sup>。そのため、サパン II 法に基づく通報を行うに際</li> </ul>

<sup>340</sup> サパン II 法デクレ第 6 条及び第 8 条

<sup>341</sup> 通報日から 3 か月以内又は通報受付機関が 7 日以内に受理証を交付した場合は、受理通知から 3 か月以内。但し、外部通報が司法当局や EU 機関に対して行われた場合、あるいは、別の外部機関に取り次ぐ目的で通報が権利擁護機関に対して行われた場合は、6 か月以内となる（サパン II 法デクレ第 15 条）。

<sup>342</sup> サパン II 法第 8 条 II、サパン II 法デクレ第 10 条

<sup>343</sup> サパン II 法第 8 条第 III 項 1°、権利擁護機関ガイド 12 頁

<sup>344</sup> サパン II 法第 8 条第 III 項 2°

<sup>345</sup> サパン II 法第 8 条第 III 項 3°

<sup>346</sup> サパン II 法第 8 条第 III 項

<sup>347</sup> 刑法典第 226-10 条「民事罰、行政罰又は懲戒の対象となる行為について、その全部又は一部について不確かであることを認識しながら、特定の者を非難する場合、その非難が裁判官、警察（行政警察又は司法警察を問わない）、監督機関又はその者の使用者に対してなされたとき、拘禁刑 5 年及び罰金 45000 ユーロに罰する。」

<sup>348</sup> Transparency International France の実践手引書（<https://transparency-france.org/wp-content/uploads/2017/12/Guide-lanceur-dalerte2-2017.pdf>）14 頁

<sup>349</sup> 商法典第 L.151-8 条第 2 号「善意の通報者が、公益を目的に、不正な行為、過失に基づく行為又は非難すべき行為を暴露（サパン II 法の要件を満たした通報を含む。）するにあたり、営業秘密を取得、利用又は開示したとしても、営業秘密侵害の責任を負責される。」

<sup>350</sup> サパン II 法第 7 条により、刑法典第 122-9 条「サパン II 法に従って内部通報を行うにあたり、通報者が、法により保護される秘密を持ち出すことになった場合、かかる漏洩が、公益保護の為に必要な範囲でなされたとき、刑事責任を負わない。」が新設された。また、改正サパン法第 7 条により、刑法典第 122-9 条第 2 項「サパン II 法に従った通報を目的として、通報者が合法的に知り得た情報が記録される資料及び媒体を、抜き取ったり、流用したり、隠匿したりしても、刑事責任を負わない」が新設された。

<sup>351</sup> サパン II 法第 6 条

No.	調査事項	調査結果
		<p>し、これらの秘密情報を開示するに至った者は、刑法典第 122-9 条に規定する免責条項の適用を受けず、守秘義務違反により刑事責任を負うことになる<sup>352</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- また、私訴原告人<sup>353</sup>が、予審判事又は控訴院予審部に対して、通報者を被告とする名誉棄損の訴えを提起し、審査の結果、かかる訴えが、私訴原告人による権利の濫用であったと判断された場合には、私訴原告人は、通常の法定罰金額の 2 倍金額の罰金を科せられる<sup>354</sup>。</li> </ul>
13.	<p>通報を受けた者の当該通報に関する守秘義務（当該義務を負う者の範囲、その実効性担保措置（刑事罰や行政措置（命令・勧告等）等の有無（民事効にとどまるか否か）を含む。）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報者の身元や通報の対象となった者の身元及び通報に含まれる第三者の身元をはじめ、通報を受けた者が収集した情報は厳重に守秘情報として取扱う必要がある<sup>355</sup>。</li> <li>- 通報者の身元については、司法当局への開示が義務となっている場合を除き<sup>356</sup>、本人の同意なくして開示してはならない。通報対象者の身元については、司法当局を除き、通報内容が審査に値するものであることが判明した場合に限り、開示することができる。</li> <li>- 守秘義務違反があった場合、拘禁刑 2 年及び罰金 3 万ユーロの刑事罰が科せられる<sup>357</sup>。サパン II 法は、守秘義務に違反した者に対して身体の自由を拘束する刑事罰を科するなど、厳しい罰則を定め、守秘義務の実効性の担保を図っている。</li> <li>- 通報は、その処理や通報者自身をはじめ通報対象者や通報に含まれる第三者の保護のために必要な期間に限り保管するが、その際に、補足調査が将来必要となる場合もあることを考慮しなければならない。通報関係者の身元が識別されない（識別できない）状態であれば、当初の保管期間を超えて通報を保管することも可能となる<sup>358</sup>。通報に関する個人情報がデータ処理される場合、GDPR の規定を遵守して保管しなければならない<sup>359</sup>。</li> </ul>
14.	<p>事業者及び行政機関における通報受付体制の整備義務</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 労働者（公務員を含む。）が 50 人以上在籍する法人や法人格を有しない個人が経営する事業体や匿名団体等複数の者が経営する事実上の会社、国家行政機関、1 万人以上の人口を有するコミューン、EU 指令の附属書第 I 部 B 及び II に記載する分野に属する組織・団体は、サパン II 法に定める内部通報</li> </ul>

<sup>352</sup> サパン II 法第 7 条

<sup>353</sup> フランス刑法の下では、訴追権者として、公訴権を行使し、法律の適用を求める検察官と、予審判事（Juge d'instruction）に予審開始請求ができるほか、被告人を直接裁判所に呼び出すことができる私訴原告（Partie civile）が存在する。

<sup>354</sup> サパン II 法第 13 条第 II 項、刑事訴訟法典第 177-2 条及び第 212-2 条

<sup>355</sup> サパン II 法第 9 条第 I 項

<sup>356</sup> 刑事訴訟法第 40 条「職務を遂行する際に犯罪や軽犯罪を知った当局、公務担当者、公務員は、遅滞なく共和国検事に通報し、かかる犯罪に関する一切の情報、調書、証書を提出しなければならない。」等。司法手続の妨げとなる場合を除き、通報者は、自らの身元が司法当局に開示されたことについて報告を受ける。

<sup>357</sup> サパン II 法第 9 条第 II 項

<sup>358</sup> サパン II 法第 9 条第 III 項。CNIL は、個人を特定できない形で保存されたデータは匿名データと同一視できるとし、匿名化されたデータに保管期限を設けていない（CNIL 指標 7.2）。

<sup>359</sup> 一方 CNIL は、通報の対象となった者や権利を濫用した通報者に対する懲戒処分が実行された場合を想定して、個人データにかかる処罰が確定するまで保管することや、税務上や会社法上の法的義務の履行や通報処理手続に関する監査目的で、アーカイブすることを推奨している（CNIL 指標 7.1）。

No.	調査事項	調査結果
		<p>制度を整備する義務を負う<sup>360</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 公務員の権利義務に関する基本法は、従前、公務員の権利義務に係る 1983 年 7 月 13 日付法律第 83-634 号<sup>361</sup>であった。旧サパン II 法の施行を受け、同法第 6 ter A 条に「サパン II 法に基づく通報をしたことにより、直接的又は間接的に、懲戒処分又は差別的な取扱いを受けてはならない」との規定が含まれた。さらに、公務員制度改革にかかる 2019 年 8 月 6 日付法律第 2019-828 号第 80 条<sup>362</sup>により、上記の 1983 年 7 月 13 日付法律に第 6 quater A 条が新設され、国・地方・公施設法人においては、暴力行為、差別、ハラスメントそして性的差別行為の被害者からの通報制度を整備し、適切な相談窓口の紹介、被害者の支援保護、通報事実の処理が義務付けられた。公人であるか私人であるかを問わず、サパン II 法を通報に関する「共通の基盤」と位置付ける政策の中、公務員に適用される多岐にわたる法律が「公務員一般法典」<sup>363</sup>に統合され、公務員の権利義務に係る 1983 年法律、地方公務員の身分に関する 1984 年法律<sup>364</sup>及び国家公務員や病院に所属する公務員の身分に関する各種法律が廃止された。</li> <li>- 軍人を含む公務員は、刑事訴訟法典第 40 条に基づき、職務の遂行において重罪又は軽罪を知った場合、共和国検事に直ちに意見し、一切の関連する情報、調書等を提供することが義務付けられており<sup>365</sup>、これと平行して行政機関にも通報できる<sup>366</sup>。職務上知り得た利益相反<sup>367</sup>については、上司又は倫理担当責任者（Réfèrent déontologique）にも通報することができる<sup>368</sup>。公務員がこれらの通報<sup>369</sup>を行った場合、サパン II 法に基づく通報ではないが、同法と同等の保護が保証される<sup>370</sup>。</li> <li>- 同じく、暴力行為、差別、ハラスメントそして性的差別行為を受けた公務員が、上司や裁判所に対して、かかる行為が誠実にかかる行為の停止を求めたり、誠意をもって陳述や証言をしたりした場合も、サパン II 法に基づく通報ではないが、同法と同等の保護が保証される<sup>371</sup>。</li> </ul>
15.	司法手続以外の通報者救	- 通報者が、通報したことを理由として、禁止される不利益取扱いを受けた場

<sup>360</sup> サパン II 法第 8 条第 I 項 B

<sup>361</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704>

<sup>362</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000038889268](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000038889268)

<sup>363</sup> 2022 年 3 月 1 日から施行。 [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000044416551](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551)  
<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/document/1669214869/code-general-fonction-publique.pdf>（解説文）

<sup>364</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434>

<sup>365</sup> 一般公務員法典第 L.121-11 条

<sup>366</sup> 一般公務員法典第 L135-1 条、国防法典第 L4122-4 条第 I 項

<sup>367</sup> 一般公務員法典第 L121-5 条により、利益相反とは、ある公共の利益と他の公共又は私的な利益が衝突する状況で、職務の独立した、公正で客観的な遂行に影響を与え、又は与えると思われる一切の状況を指す。

<sup>368</sup> 一般公務員法典第 L135-3 条、国防法典第 L4122-4 条第 II 項。なお、危害を加える目的又は部分的に事実とは異なると知りながら、悪意をもって利益相反があるなどと陳述したり、証言したりした者は、刑法典第 226-10 条第 1 項に従い、5 年の拘禁刑及び 45000 ユーロの罰金に罰される。

<sup>369</sup> 一般公務員法典第 L135-1 条及び L.135-3 条に基づく通報

<sup>370</sup> 一般公務員法典第 L135-4 条、権利擁護機関ガイド 35 頁

<sup>371</sup> 一般公務員法典第 L135-6A 条。これら行為の加害者又はかかる行為を強制した者は、同条に基づき懲戒処分の対象となる。

No.	調査事項	調査結果
	済の制度（体制・権限・実務運用等）	<p>合には、権利擁護機関に救済を求めることができる<sup>372</sup>。同機関は、あくまでも独立行政機関であり、司法権を有する裁判所ではない。しかしながら、申請人（同権利擁護機関に救済を求めた通報者）と被申請人は、対審の原則に基づき、当局からの要請があれば、証拠資料の提出に応じる義務を負う<sup>373</sup>。当局は、被申請者の敷地内で現場調査を行うこともできる。権利擁護機関は、調停や和解による当事者間での自主的な解決を優先させるが、必要に応じて、勧告（Recommandation）を行い、期限内の対応や回答を命じることができる。勧告を行ったにもかかわらず当事者から応答がない場合、権利擁護機関は特別報告書を作成し、公表することができる<sup>374</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- この結果、不当な取扱いをした使用者が、任意に、勧告に従った措置を講じなかった場合、申請人は、請求の内容により、管轄権を有する労働裁判所（Conseil de Prud'hommes）又は地方裁判所（Tribunal de Grande Instance）に訴えを提起する必要がある。当局は、当事者又は補助参加人ではないが、訴訟係属中、オブザーバーとして、自らが所持する調査資料等を裁判所に提出したり、裁判官に対して意見したりすることができる。</li> <li>- 2022 年からは権利擁護機関は通報者の資格認定をすることができるようになった。サパン II 法に基づく保護要件を満たす通報者には認定証が発行され、通報者は当該認定証を裁判所や使用者に提出することができる。</li> </ul>
16.	行政機関への通報についての一元的窓口の制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 行政機関への通報についての一元的窓口の制度は存在しない。しかし、サパン II 法デクレに列挙される外部機関が通報を受けた場合で、当該機関が、通報が自らの管轄外であると判断する場合、又は他の外部機関の管轄でもあると判断する場合は、当該機関は、管轄を有する外部機関又は権利擁護機関に通報を移送する。かかる移送の条件及び外部機関の間の情報交換の条件は、デクレに定める<sup>375</sup>。</li> </ul>
17.	通報者に対するリニエンシー制度・報奨金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>- サパン II 法上、通報者に対するリニエンシー制度・報奨金制度に係る特段の規定はない。</li> <li>- 競争委員会（Autorité de la concurrence）においては、談合やカルテルなど独禁法違反行為の一方当事者が、違反行為の摘発に向けて当局に情報を提供するなど積極的に協力したとき、罰金の全部又は一部免除などの独自の寛容プログラム（Programme de clémence）が従前から存在する<sup>376 377</sup>。</li> <li>- 公共財政総局（Direction générale des finances publiques）は、クロスボーダーの脱税行為について通報奨励金制度（Avisseurs fiscaux）を 2016 年 12 月 29</li> </ul>

<sup>372</sup> 2011 年 3 月 29 日付権利擁護機関に関する組織法（n° 2011-333）第 5 条第 3 号

<sup>373</sup> 被申請人が資料提出に応じない場合、当局はレフェレ裁判官に、資料提出仮命令を求めることができるのはもとより、妨害罪として刑事裁判所に訴えることもできる。権利擁護機関の情報収集方法については、権利擁護機関に関する組織法第 20 条以降を参照。

<sup>374</sup> 権利擁護機関に関する組織法第 25 条、Protection des droits, <https://www.defenseurdesdroits.fr/protection-des-droits-372>

<sup>375</sup> サパン II 法デクレ第 10 条第 II 項

<sup>376</sup> 商業法典第 L464-2 条第 IV 項

<sup>377</sup> 競争委員会、リニエンシー制度について（Autorité de la concurrence, What is the leniency programme?）, <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/en/what-leniency-programme>

No.	調査事項	調査結果
		<p>日付法律第 2016-1917 号 109 条<sup>378</sup>により 2 年間に限り試験的に導入した。効果が認められたため、2018 年 10 月 23 日付法律第 2018-898 号<sup>379</sup>により恒久化され、租税手続法典（Livres des procédures fiscales）第 L10-0 AC 条に脱税通報奨励金制度が法典化された。2021 年 1 月 25 日付デクレ第 2021-61 号<sup>380</sup>は付加価値税の脱税行為も通報奨励金制度の対象とし、100,000 ユーロを超える脱税行為の通報者に対して奨励金が付与される仕組みとなり、2022 年度予算法により 2 年間に限り試験的に導入された。かかる暫定措置は 2023 年 12 月 31 日に期限を迎えるが、通報奨励金制度の恒常化、脱税行為の対象となる税種の拡大、報奨金上限の引上げを盛り込んだ法律修正案が提出される予定だと現地メディアで報道されている。</p>
18.	通報への対応結果を通報者へ通知する義務	<p>- サパン II 法デクレにより、通報を受けた法人・外部機関等は、以下の期限内に対応結果を通報者に通知しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 内部通報制度の場合<sup>381</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 通報の受領から 7 日営業日以内に、通報を受領したことを書面で通知する。</li> <li>◇ 通報の条件を満たしていないと判断した場合は、通報者にその理由を通知しなければならない。</li> <li>◇ 通報の受領通知から 3 か月を超えない合理的な期間内、又は通報の受領通知がない場合には、通知から 7 営業日の期間の満了から 3 か月以内に、通報内容が正確であることを評価し、場合により通報の目的及び理由となった事実を是正するために予定される措置又は講じた措置について、通報者に書面で通知しなければならない。</li> <li>◇ 通報の内容が不正確、若しくは根拠がない場合、又は通報の対象がなくなった場合、通報対応を結了し、かかる結了について通報者に通知しなければならない。</li> </ul> </li> <li>➤ 外部機関への通報の場合<sup>382</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 通報の受領から 7 営業日以内に、通報を受領したことを書面で通知する（但し、通報者が明確に通知の受領を放棄する場合、又は通報の受領により通報者の身元の秘密性を害すると合理的な理由により判断する場合には、その限りではない。）。</li> <li>◇ 通報を受けた外部機関が、自らの管轄ではないと判断した場合、又は他の機関も管轄を有すると判断した場合には、直ちに外部機関又は権利擁護機関に移送し、かかる移送について、通報者に通知しなければならない。</li> </ul> </li> </ul>

<sup>378</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000033734287](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000033734287)

<sup>379</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037518803/>

<sup>380</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043053500>

<sup>381</sup> 改正サパン II 法第 8 条

<sup>382</sup> サパン II 法デクレ第 10 条

No.	調査事項	調査結果
		<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 通報の条件を満たしていないと判断した場合は、通報者にその理由を通知しなければならない。</li> <li>◇ 通報の受領通知から 3 か月を超えない合理的な期間内、又は通報の受領通知がない場合には、通知から 7 営業日の期間の満了から 3 か月以内に、通報内容が正確であることを評価し、場合により通報の目的及び理由となった事実を是正するために予定される措置又は講じた措置について、通報者に書面で通知しなければならない。事案の特別な事情がある場合には、当該期間は 6 か月に延長される。その場合、外部機関は、通報者にかかる事情について通知する。</li> <li>◇ 外部機関は、講じられた措置の最終結果を通報者に書面で通知する。</li> <li>◇ 通報の内容が不正確、若しくは根拠がない場合、又は通報の対象がなくなった場合、通報対応を結了し、かかる結了について通報者に通知しなければならない。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 改正サパン II 法により匿名通報も保護対象であることが明文化されたが、匿名の通報又は公表の場合には、対応結果の通知義務は免除される<sup>383</sup>。</li> <li>- 通報者への最終的な報告書の提供義務については、法律に明記されていない<sup>384</sup>。</li> </ul>
19.	不正な目的での通報・濫用的な通報を防ぐための制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 改正サパン II 法により、通報者の民事免責に関する一般的な規定が追加され、通報者は、通報により公表した情報を通報又は公表した時点で、かかる通報・公表が関係する利益の保護に必要であると信じるに足る合理的な理由があった場合には、かかる通報・公表によって生じた損害について民事責任を負わないことが明記された<sup>385</sup>。「合理的な理由」がないと判断された場合には、濫用的な通報として民事責任を免れない可能性がある。</li> <li>- 改正サパン II 法により、匿名通報もサパン II 法の保護対象であることが明文化された<sup>386</sup>。</li> </ul>
20.	通報者保護制度を所管する行政庁に付与されている法執行権限の範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報者保護制度を所管する行政庁はなく、同制度は、基本的に裁判所が関連法令を具体的な事件において適用することにより実施されている。</li> <li>- 権利擁護機関は、サパン II 法及び同法と同日に制定された組織法により、通報者への案内（オリエンテーション）及び保護の権限を付与された。具体的には、通報者保護の権限は、同機関の強力な調査権、裁判へのオブザーバーとしての参加の権限により通報者を保護する権限であり、案内（オリエンテーション）については、同機関は、通報者に対して、サパン II 法の通報者の定義に該当するかどうかについて検討・助言し、保護を受ける通報者に</li> </ul>

<sup>383</sup> 改正サパン II 法第 7-1 条

<sup>384</sup> サパン II 法デクレ第 4 条。B&B へのヒアリングによれば、ほとんどの企業が通報者に最終報告書を提供していないものとみられる。特に、通報の対象となった個人の処分（解雇等）や犯罪行為については、企業は通報者への通知を控えている。

<sup>385</sup> 改正サパン II 法第 10-1 条

<sup>386</sup> サパン II 法第 7-1 条、並びにサパン II 法デクレ第 4 条及び第 10 条

No.	調査事項	調査結果
		<p>該当すると判断すれば管轄の機関へ案内する役割を担う。サパン II 法の改正により、新たに通報の受付も権利擁護機関の権限に加わった。また、2022年3月21日付組織法律第2022-400号により、権利擁護機関は、通報者に認められる保護について「認定」する権限を有することになった。権利擁護機関は、通報者のステータスが認められるかどうか又は「ファシリテーター」などの別のステータスで保護を享受できるかどうかについて意見の請求を受けた後、6か月以内に意見を発出する。権利擁護機関の2022年の活動報告書によれば、2022年3月から12月までの期間に、30件以上の認定の請求が同機関に対してなされた。そのうちの複数案件は、報復措置に対する通報者からの保護の請求について同機関にて処理中の案件であった。認定制度は、特に、将来の報復措置に備えて、通報者がサパン II 法の保護を受けられるかどうかを予め確認することに役立つとされる。適用される通報者保護措置は、報復措置の時点で享受できる保護措置に照らして判断される。</p>
21.	<p>通報者保護制度所管省庁の法執行体制（中央・地方、それぞれの法執行対応体制（組織上の位置づけ、職員の数等））</p>	<p>通報者保護制度を所管する行政庁はない。</p>
22.	<p>通報者保護制度の運用・利用状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- サパン II 法デクレの別表において、通報を受け付ける外部の当局が指定された。権利擁護機関（Défenseur des droits）も外部通報受付機関として、従来の役割に加えて、一定の分野<sup>387</sup>において直接通報を処理する権限を有することになった。</li> <li>- 同デクレ別表に指定された52の当局には、権利擁護機関のほか、CNIL、労働総局（Direction générale du travail）、AFA、金融市場当局（AMF）、競争・消費・不正取締り総局（Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes）等が含まれる。</li> <li>- これらの外部当局は、通報制度を設けてウェブサイトに掲載しなければならない。最低限、以下の情報を掲載しなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 当局の管轄の範囲</li> <li>➢ 通報先の情報（郵送先住所、電話番号、メールアドレス）</li> <li>➢ 通報者が提出しなければならない情報</li> <li>➢ 通報の秘密を保護するための留意事項</li> <li>➢ 通報が処理される手段（郵送、電子メール等）</li> <li>➢ 権利擁護機関の連絡先</li> </ul> </li> <li>- デクレの別表に列挙された外部当局は、3か月以内に最初の回答を行う義務を負う（特別な事情がある場合には6か月に延長される）。当局は、同期限内に通報を処理する義務はなく、通報に現実性があることの評価及び通報さ</li> </ul>

<sup>387</sup> 権利擁護機関は、①国の行政機関、地方自治体、公的機関及び公共サービスを任務とする機関との関係における権利及び自由、②子供の権利、③差別並びに④セキュリティ活動を行う者の倫理の4分野について通報を処理する権限を有する。

No.	調査事項	調査結果
		<p>れた状況の是正のために予定される対応又は講じられた対応について、通報者に知らせる義務を負う。デクレの別表に列挙されない3機関（司法当局、案内（オリエンテーション）の請求を受けた権利擁護機関、欧州連合の機関）については、回答期限は義務付けられていない。</p>
23.	<p>通報者保護制度について指摘されている課題・問題点</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EU指令により、加盟各国には特定分野に関する通報を除外する権限が認められており、国防等の国家機密がこれに含まれる。例えば、武器取引において贈収賄行為が行われた場合、国防分野に関する「一切の不正行為」がサパン II 法により保護される通報事実に該当しないことから、かかる贈収賄行為に関与した者を通報することができない。</li> <li>- 取締役等の会社役員にも通報者としての資格が認められているが、自らが関与した不正行為について、その後改心し、通報をした場合に、保護を受けられるかについて、先例がなく不透明である。</li> </ul>
24.	<p>行政機関における通報者保護制度への対応状況等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 国の行政機関（省庁）等の一定の行政機関、地方自治体等、並びに欧州連合の機関は、サパン II 法第 8 条第 I 項 B に基づき内部通報制度の設置が義務付けられている。導入しないことによる制裁の規定はないが、制度の不備により外部に公表されることになればレピュテーションにとって重大な影響を与えることとなる可能性がある。</li> <li>- 2017 年 4 月 19 日付デクレ第 2017-564 号<sup>388</sup>第 1 条に基づき、省等においては省令（アレテ）により、独立行政機関等においてはその内部規程等により、通報受付制度を定めるものとされていたが、サパン II 法デクレにより、同条文の規定を維持しつつ、行政機関の既存の労使委員会を統合して新設された行政社会委員会（Comité social d'administration）の諮問手続を導入した<sup>389</sup>。また、2018 年 7 月 19 日付通達において、サパン II 法第 6 条乃至第 15 条に基づき行われる公務員（公職員）等の通報に関して、適用範囲（通報者の範囲、通報の対象となる行為及び事実、被通報者）、通報手続並びに保護及び保証等について詳細に説明されている<sup>390</sup>。</li> </ul>
25.	<p>通報者保護制度の普及・啓発の取組（ガイドラインやグッドプラクティス集等の成果物を取りまとめている場合、当該成果物の概要を含む。）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 権利擁護機関は、サパン II 法の改正を受けて、2017 年 7 月公表のガイドを更新する形で、2023 年 3 月に通報者ガイド（「Guide du lanceur d'alerte」）を公表した<sup>391</sup>。同ガイドは、通報制度及び通報者保護制度の概要を説明し、権利擁護機関による支援制度にも触れている。</li> <li>- CNIL は、通報制度の導入にあたり GDPR を遵守して個人情報の処理がなされることを目的とする CNIL 指標を公表しているが、サパン II 法の改正を受けて、同指標の改定版が採択された。2019 年 7 月に公表された指標と同</li> </ul>

<sup>388</sup> サパン II 法デクレにより廃止

<sup>389</sup> サパン II 法デクレ第 3 条 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046357368>)

<sup>390</sup> 行動・公会計省大臣及び副大臣の「透明性、腐敗の防止並びに経済生活の近代化に係る 2016 年 12 月 9 日付法律第 2016-1691 号の第 6 条乃至第 15 条にしたがって行われる公務員（公職員）の通報手続、並びに公務において公務員に付与される保護及び保証に係る 2018 年 7 月 19 日付通達」 (<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=43813>)  
[http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/07/cir\\_43813.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/07/cir_43813.pdf))

<sup>391</sup> 権利擁護機関のガイドは、同機関のウェブサイト上で、フランス語版と英語版が公表されている (<https://www.defenseurdesdroits.fr/guide-du-lanceur-dalerte-314>)。

No.	調査事項	調査結果
		<p>様に、FAQ とともに CNIL のサイトに掲載されている<sup>392</sup>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 110 か国にネットワークを有する NGO である Transparency International（本部ベルリン）は、2023 年 11 月 8 日付で報告書「How well do EU countries protect whistleblowers?」<sup>393</sup>を発表し、2023 年 9 月時点の EU 加盟各国における内部通報制度を独自の基準で比較・検証している。</li> <li>- AFA は、2023 年 3 月、PNF（Parquet national financier）と共同で、汚職に関する内部通報後の措置としての内部調査についてのガイドを公表した<sup>394</sup>。</li> <li>- パリ弁護士会評議会は、内部通報後の措置としての内部調査に関与する弁護士へのガイドを改定している<sup>395</sup>。全国弁護士会も、内部調査に関するガイドを公表した<sup>396</sup>。</li> </ul>

<sup>392</sup> 関する係る通報措置の実施のための個人情報処理に関する指標（「Référentiel relative aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en oeuvre d'un dispositif d'alerte」、2023 年 7 月 6 日採択、[https://www.cnil.fr/sites/cnil/files/2023-07/referentiel\\_alertes\\_professionnelles.pdf](https://www.cnil.fr/sites/cnil/files/2023-07/referentiel_alertes_professionnelles.pdf)）

<sup>393</sup> <https://transparency-france.org/wp-content/uploads/2023/11/2023-How-well-do-EU-countries-protect-whistleblowers-REVISED.pdf>

<sup>394</sup> AFA と PNF が共同で作成した「汚職内部調査」ガイドは、AFA のウェブサイト上で公表されている（[https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/files/AFA\\_Guide\\_EnqueteInterne\\_Web.pdf](https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/files/AFA_Guide_EnqueteInterne_Web.pdf)）。

<sup>395</sup> パリ弁護士会評議会「内部調査に関与する弁護士の便覧（Vademecum de l'avocat chargé d'une enquête interne）」（2016 年 9 月 13 日発行、2019 年 12 月 10 日改定、<https://www.avocatparis.org/conseil-de-l-ordre/annexe-xxiv-vademecum-de-lavocat-charge-dune-enquete-interne-0>）

<sup>396</sup> 全国弁護士評議会「フランス弁護士と内部調査（L'avocat français et les enquêtes internes）」（2020 年 6 月 12 日発行、[https://www.cnb.avocat.fr/sites/default/files/guide-cnb\\_enquetes-internes\\_juin2020.pdf](https://www.cnb.avocat.fr/sites/default/files/guide-cnb_enquetes-internes_juin2020.pdf)）

## IV EUの公益通報者保護制度について

1. EU 公益通報者保護指令<sup>397</sup>を踏まえた EU 加盟国における国内法整備状況の概要

国名 <sup>398</sup>	法令名 (原題)	法令 URL	施行日
オーストリア	特定の法分野における法違反に関する情報に係る手続と保護に関する連邦法 (公益通報者保護法 – HSchG) (Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (HinweisgeberInnenschutzgesetz – HSchG))	<a href="https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVII/I/1921/fname_1513765.pdf">https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVII/I/1921/fname_1513765.pdf</a>	2023年2月25日施行
ベルギー <sup>399</sup>	① 連邦当局及び統合警察における誠実義務違反に係る通報チャネル及び通報者の保護に関する法律 (Loi relatif aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée) ② 民間部門の法人における EU 法又は国内法違反の通報者の保護に関する法律 (Loi sur la protection des	① <a href="https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-08-decembre-2022_n2022034749">https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-08-decembre-2022_n2022034749</a> ② <a href="https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-28-novembre-2022_n2022042980">https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-28-novembre-2022_n2022042980</a>	① 2023年1月2日施行 ② 2023年2月15日施行

<sup>397</sup> Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937>

<sup>398</sup> アルファベット順

<sup>399</sup> 欧州委員会への聞き取り調査によれば、ベルギーでは、まだ多くの分野で国内法化措置が欠けているとのことであった。

国名 <sup>398</sup>	法令名 (原題)	法令 URL	施行日
	personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé)		
ブルガリア	違反に関する情報の通報者又は公開者の保護に関する法律 (ЗАКОН ЗА ЗАЩИТА НА ЛИЦАТА, ПОДАВАЩИ СИГНАЛИ ИЛИ ПУБЛИЧНО ОПОВЕСТЯВАЩИ ИНФОРМАЦИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ)	<a href="https://lex.bg/bg/mobile/ldoc/2137231156">https://lex.bg/bg/mobile/ldoc/2137231156</a>	2023年5月4日施行
クロアチア	不正の通報者の保護に関する法律 (Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti)	<a href="https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_04_46_572.html">https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_04_46_572.html</a>	2022年4月23日施行
キプロス	2022年EU法及び国内法違反の通報者の保護に関する法律 (N.6(I)/2022) (Ο περί της Προστασίας Προσώπων που Αναφέρουν Παραβάσεις του Ενωσιακού και Εθνικού Δικαίου Νόμος του 2022 (N.6(I)/2022))	<a href="https://www.cylaw.org/nomoi/arith/2022_1_006.pdf">https://www.cylaw.org/nomoi/arith/2022_1_006.pdf</a>	2023年2月4日施行
チェコ	公益通報者保護に関する2023年6月2日法律第171号 (171 ZÁKON ze dne 2. června 2023 o ochraně oznamovatelů)	<a href="https://www.zakonyprolid.cz/cs/2023-171">https://www.zakonyprolid.cz/cs/2023-171</a>	2023年8月1日施行
デンマーク	公益通報者保護法 (Lov om beskyttelse af whistleblowere)	<a href="https://www.retsinformat.dk/eli/ta/2021/1436">https://www.retsinformat.dk/eli/ta/2021/1436</a>	2021年12月17日施行

国名 <sup>398</sup>	法令名 (原題)	法令 URL	施行日
エストニア	EU 法違反に係る公益通報者の保護に関する法案 257SE ( Tööalasest Euroopa Liidu õiguse rikkumisest teavitaja kaitse seadus 257 SE)	<a href="https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/cd8d14cd-35e1-4fd6-81f1-f23ce9e35a57/tooalasest-euroopa-liidu-oiguse-rikkumisest-teavitaja-kaitse-seaduse-eelnou-257-se">https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/cd8d14cd-35e1-4fd6-81f1-f23ce9e35a57/tooalasest-euroopa-liidu-oiguse-rikkumisest-teavitaja-kaitse-seaduse-eelnou-257-se</a>	未定
フィンランド	EU 法及び国内法違反の通報者の保護に関する法律 (Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta)	<a href="https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221171">https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221171</a>	2023年1月1日施行
フランス	<p>① 透明性、腐敗の防止及び経済生活の近代化に関する2016年12月9日付法律 2016-1691 (LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Loi Sapin II))</p> <p>② 通報者の保護強化を目指す2022年3月21日法律 2022-401 (Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte)</p>	<p>① <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033558528">https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033558528</a></p> <p>② <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388745">https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388745</a></p>	<p>① 2016年12月11日施行</p> <p>② 2022年9月1日施行</p>
ドイツ	通報者保護の強化に関する法律 (公益通報者保護法 –HinSchG) (Gesetz für einen besseren Schutz	<a href="https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/BJNR08C0B0023.html">https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/BJNR08C0B0023.html</a>	2023年7月2日施行

国名 <sup>398</sup>	法令名 (原題)	法令 URL	施行日
	hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgese tz - HinSchG))		
ギリシャ	EU 法違反を通報する者の 保護—2019年10月23日 欧州議会及び理事会指令 (EU) 2019/1937 (L 305) その他の緊急規則の実施 ( Προστασία προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις ενωσιακού δικαίου - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1937 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Οκτωβρίου 2019 (L 305) και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.)	<a href="https://www.apdhp-dm.gov.gr/images/yppa/yp-pa-n4990-2022.pdf">https://www.apdhp- dm.gov.gr/images/yppa/yp pa-n4990-2022.pdf</a>	2022年11月11日施行
ハンガリー	申立て、通報及び通報に関 連する規定に関する 2023 年法律第 XXV 号(2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról)	<a href="https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/6bbe329db1ee2d1c621b47a3e099084503a9e560/megtekintes">https://magyarkozlony.hu /dokumentumok/6bbe329 db1ee2d1c621b47a3e099 084503a9e560/megtekint es</a>	2023年7月24日施行
アイルランド	① 2014 年保護開示法 ( Protected Disclosures Act 2014) ② 2022 年保護開示 (改 正) 法 ( Protected Disclosures (Amendment) Act 2022)	① <a href="https://revisedacts.lawreform.ie/eli/2014/act/14/revised/en/pdf?annotations=false">https://revisedacts.la wreform.ie/eli/2014/a ct/14/revised/en/pdf? annotations=false</a> ② <a href="https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/act/2022/27/eng/enacted/a2722.pdf">https://data.oireacht as.ie/ie/oireachtas/ac t/2022/27/eng/enacte d/a2722.pdf</a>	① 2014年7月15日施行 ② 2023年1月1日施行
イタリア	2023年3月10日政令	<a href="https://www.gazzettauffic">https://www.gazzettauffic</a>	2023年3月30日施行

国名 <sup>398</sup>	法令名 (原題)	法令 URL	施行日
	第 24 号 (Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24)	<a href="http://ialeg.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg">ialeg.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg</a>	
ラトビア	公益通報法 (Trauksmes celšanas likums)	<a href="https://likumi.lv/ta/id/329680-trauksmes-celsanas-likums">https://likumi.lv/ta/id/329680-trauksmes-celsanas-likums</a>	2022 年 2 月 4 日施行
リトアニア	① 公益通報者保護法第 XIII-804 号 (Lietuvos Respublikos Pranešėjų Apsaugos Įstatymas Nr. XIII-804) ② 公益通報者保護法第 XIII-804 号を改正する法律 (Pranešėjų apsaugos įstatymo Nr. XIII-804 pakeitimo įstatymo projektas (nauja redakcija))	① <a href="https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/3832a702d8ea11e782d4fd2c44cc67af/asr">https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/3832a702d8ea11e782d4fd2c44cc67af/asr</a> ② <a href="https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/ad4bf270487211eca8a1caec3ec4b244">https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/ad4bf270487211eca8a1caec3ec4b244</a>	① 2019 年 1 月 1 日施行 ② 2022 年 2 月 15 日施行
ルクセンブルク	EU 法違反を通報する者の保護に関する 2019 年 10 月 23 日欧州議会及び欧州理事会指令 (EU) 2019/1937 を国内法化する 2023 年 5 月 16 日付法律 (Loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.)	<a href="https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/05/16/a232/jo">https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/05/16/a232/jo</a>	2023 年 5 月 21 日施行
マルタ	① 公益通報者保護法 (Protection of the Whistleblower Act) ② 公益通報者保護法	① <a href="https://legislation.mt/eli/cap/527/eng">https://legislation.mt/eli/cap/527/eng</a> ② <a href="https://legislation.mt/eli/act/2021/67">https://legislation.mt/eli/act/2021/67</a>	① 2013 年 9 月 15 日施行 ② 2021 年 12 月 24 日施行

国名 <sup>398</sup>	法令名 (原題)	法令 URL	施行日
	(Cap. 527) を改正する法律 (AN ACT to amend the Protection of the Whistleblower Act, Cap. 527.)		
オランダ	公益通報者保護法 (Wet bescherming klokkenluiders)	<a href="https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/english">https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/english</a>	2023年2月18日施行
ポーランド	法違反の通報者の保護に関する法案 (Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa)	<a href="https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12352401/katalog/12822887#12822887">https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12352401/katalog/12822887#12822887</a>	未定
ポルトガル	12月20日法律第93/2021号 (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro)	<a href="https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/93-2021-176147929">https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/93-2021-176147929</a>	2022年6月18日施行
ルーマニア	公益通報者の保護に関する法律 2022年12月16日 第361号 (Lege nr. 361 din 16 decembrie 2022 privind protecția avertizorilor în interes public)	<a href="https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262872">https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262872</a>	2022年12月22日施行
スロバキア	① 法律集第54/2019号 (54/2019 Z. z.) ② 法律集第189/2019号 (189/2023 Z. z.)	① <a href="https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/54/">https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/54/</a> ② <a href="https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2023/189/20230701.html">https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2023/189/20230701.html</a>	① 2019年3月1日施行 ② 2023年7月1日施行
スロベニア	公益通報者保護法 (ZZPri) (Zakon o zaščiti prijaviteljev (ZZPri))	<a href="https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2023-01-0301/zakon-o-zasciti-prijaviteljev-zzpri">https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2023-01-0301/zakon-o-zasciti-prijaviteljev-zzpri</a>	2023年2月22日施行
スペイン	法違反を通報する者の保護及び汚職との闘いに関する2月20日法律第	<a href="https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4513">https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4513</a>	2023年3月13日施行

国名 <sup>398</sup>	法令名 (原題)	法令 URL	施行日
	2/2023 号 (Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.)		
スウェーデン	不正行為の通報者の保護に関する法律 (2021:890) (Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden)	<a href="https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2021890-om-skydd-for-personer-som-sfs-2021-890/">https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2021890-om-skydd-for-personer-som-sfs-2021-890/</a>	2021 年 12 月 17 日発効

## 別紙1 担当者

本調査及び本報告書の作成は、TMI 総合法律事務所の以下の弁護士及び外国法弁護士により行われたものである。

### 【統括責任者】

- ・ 戸田謙太郎

### 【アメリカ担当】

- ・ 植野公介
- ・ 白泰成
- ・ 杉浦翔太
- ・ 久保田雅哉

### 【イギリス担当】

- ・ 工藤明弘
- ・ 岡田奈々
- ・ 野間啓佑
- ・ 池知貴大

### 【フランス担当】

- ・ 花枝裕美子
- ・ 今野ブデン泰子
- ・ 千田多美
- ・ 櫛田紗希

### 【EU 担当】

- ・ 工藤明弘
- ・ 野間啓佑
- ・ Maria Gonçalves

別紙2 ヒアリング先及び日程

本調査において、当職らは、以下の公的機関及び法律事務所に対して、ヒアリングを行った。

【アメリカ】

ヒアリング先の名称	ヒアリング日	担当者
Arnold & Porter Kaye Scholer LLP	2024年2月27日（日本時間）	Jane Norberg Adrien K. Anderson
Covington & Burling LLP	2024年1月18日（日本時間）	Gerald Hodgkins Michelle A. Barineau

【イギリス】

ヒアリング先の名称	ヒアリング日	担当者
Department for Business & Trade	2024年1月18日（日本時間）	Sophie HOULT Grace O'Driscoll Ned Mazhar
Bird & Bird	2023年12月20日（日本時間）	Emily Clark Stephanie Creed

【フランス】

ヒアリング先の名称	ヒアリング日	担当者
Défenseur des droits	2023年11月29日（日本時間）	Laure Maisonneuve Cécile Barrois de Sarigny
Bird & Bird	2024年1月25日（日本時間）	Thomas Oster Claire Burlin

【EU】

ヒアリング先の名称	ヒアリング日	担当者
欧州委員会	2024年1月17日（日本時間）	Zeta Georgiadou Christel Mercade Piqueras

別紙3 雇用審判所への申立て状況

**Table ET\_1 Employment Tribunal - Total number of receipts by jurisdiction, 2007/08 to Q2 2023/241**

Financial Year	Total Claims Accepted <sup>2,3</sup>	Public Interest Disclosure
2007/08	189,303	1,498
2008/09	151,028	1,773
2009/10	236,103	2,008
2010/11	218,096	2,048
2011/12	186,331	2,517
2012/13	191,541	2,754
2013/14	105,803	2,226
2014/15	61,308	1,395
2015/16	83,031	1,400
2016/17	88,476	1,497
2017/18	109,698	2,191
2018/19	121,075	2,599
2019/20	103,973	2,827
2020/21	117,926	3,128
2021/22 <sup>2</sup>	..	..
2022/23	85,301	2,694

**Notes**

- 1) From September 2022, the Employment Tribunal has moved to a new case management system (Reform ECM). Cases in the new system are not included in the statistics.
- 2) Employment Tribunal (ET) data for Q1 2021/22 (and therefore 2021/22) is not available due to migration to a new case management system. From next quarter, data on Receipts, Disposals and Outstanding from both old and new case management systems will be published at a national level. This data will not include jurisdictional breakdown as this is still in the process of being engineered. The data will be published as soon as the work is completed, and the data has been checked and quality assured.
- 3) A claim may be brought under more than one jurisdiction or subsequently amended or clarified in the course of proceedings but will be counted only once.

別紙 4 雇用審判所による処理結果状況

Table ET\_3 Employment Tribunal - Percentage of disposals by outcome and jurisdiction1, 2007/08 to 2020/21

Financial Year	Quarter	Outcome	All	Public Interest Disclosure
<b>2007/08</b>	<b>Annual Total</b>		<b>157,493</b>	<b>1,297</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	29%	36%
		<i>Withdrawn</i>	33%	37%
		<i>Successful at hearing</i>	13%	5%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	7%	14%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	11%	4%
		<i>Default judgment</i>	4%	1%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	2%	3%
<b>2008/09<sup>2</sup></b>	<b>Annual Total</b>		<b>172,944</b>	<b>1,493</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	32%	40%
		<i>Withdrawn</i>	33%	33%
		<i>Successful at hearing</i>	13%	5%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	8%	15%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	7%	4%
		<i>Default judgment</i>	4%	0%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	2%	3%
<b>2009/10</b>	<b>Annual Total</b>		<b>226,968</b>	<b>1,606</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	31%	43%
		<i>Withdrawn</i>	32%	32%
		<i>Successful at hearing</i>	13%	5%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	6%	12%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	9%	5%
		<i>Default judgment</i>	7%	1%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	2%	2%
<b>2010/11</b>	<b>Annual Total</b>		<b>243,952</b>	<b>1,945</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	29%	40%
		<i>Withdrawn</i>	32%	32%
		<i>Successful at hearing</i>	12%	4%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	9%	14%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	10%	6%
		<i>Default judgment</i>	6%	0%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	2%	2%
<b>2011/12</b>	<b>Annual Total</b>		<b>229,968</b>	<b>2,231</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	33%	42%
		<i>Withdrawn</i>	27%	29%
		<i>Successful at hearing</i>	12%	4%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	7%	15%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	13%	6%
		<i>Default judgment</i>	6%	1%

Financial Year	Quarter	Outcome	All	Public Interest Disclosure
<b>2015/16</b>	<b>Annual Total</b>		<b>102,551</b>	<b>1,338</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	31%	34%
		<i>Withdrawn</i>	24%	24%
		<i>Successful at hearing</i>	6%	5%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	6%	18%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	1%	3%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	14%	6%
		<i>Default judgment</i>	3%	0%
		<i>Dismissed Rule 27</i>	0%	0%
		<i>Dismissed Upon Withdrawal</i>	14%	10%
		<i>Case Discontinued</i>	0%	0%
<b>2016/17</b>	<b>Annual Total</b>		<b>88,922</b>	<b>1,315</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	27%	37%
		<i>Withdrawn</i>	20%	21%
		<i>Successful at hearing</i>	6%	4%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	6%	14%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	1%	2%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	11%	6%
		<i>Default judgment</i>	4%	1%
		<i>Dismissed Rule 27</i>	0%	0%
		<i>Dismissed Upon Withdrawal</i>	24%	15%
		<i>Case Discontinued</i>	0%	0%
<b>2017/18</b>	<b>Annual Total</b>		<b>86,664</b>	<b>1,369</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	24%	35%
		<i>Withdrawn</i>	12%	19%
		<i>Successful at hearing</i>	10%	3%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	6%	15%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	1%	2%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	18%	7%
		<i>Default judgment</i>	4%	1%
		<i>Dismissed Rule 27</i>	0%	0%
		<i>Dismissed Upon Withdrawal</i>	24%	17%
		<i>Case Discontinued</i>	1%	0%
<b>2018/19</b>	<b>Annual Total</b>		<b>94,332</b>	<b>1,882</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	25%	31%
		<i>Withdrawn</i>	24%	23%
		<i>Successful at hearing</i>	9%	3%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	6%	13%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	1%	3%

Financial Year	Quarter	Outcome	All	Public Interest Disclosure
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	2%	3%
<b>2012/13</b>	<b>Annual Total</b>		<b>225,896</b>	<b>2,520</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	33%	41%
		<i>Withdrawn</i>	28%	29%
		<i>Successful at hearing</i>	11%	3%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	7%	13%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	12%	7%
		<i>Default judgment</i>	6%	0%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	3%	7%
<b>2013/14</b>	<b>Annual Total</b>		<b>275,561</b>	<b>2,658</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	21%	40%
		<i>Withdrawn</i>	48%	24%
		<i>Successful at hearing</i>	7%	3%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	5%	14%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	2%	3%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	9%	8%
		<i>Default judgment</i>	3%	1%
		<i>Dismissed Rule 27</i>	0%	0%
		<i>Dismissed Upon Withdrawal</i>	5%	7%
		<i>Case Discontinued</i>	0%	0%
<b>2014/15</b>	<b>Annual Total</b>		<b>386,465</b>	<b>1,676</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	8%	35%
		<i>Withdrawn</i>	16%	24%
		<i>Successful at hearing</i>	3%	5%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	2%	18%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	0%	2%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	67%	8%
		<i>Default judgment</i>	1%	0%
		<i>Dismissed Rule 27</i>	0%	0%
		<i>Dismissed Upon Withdrawal</i>	4%	8%
		<i>Case Discontinued</i>	0%	0%

Financial Year	Quarter	Outcome	All	Public Interest Disclosure
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	12%	9%
		<i>Default judgment</i>	5%	0%
		<i>Dismissed Rule 27</i>	0%	0%
		<i>Dismissed Upon Withdrawal</i>	16%	16%
		<i>Case Discontinued</i>	2%	1%
<b>2019/20</b>	<b>Annual Total</b>		<b>110,663</b>	<b>2,228</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	22%	28%
		<i>Withdrawn</i>	20%	25%
		<i>Successful at hearing</i>	9%	3%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	5%	11%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	1%	3%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	12%	12%
		<i>Default judgment</i>	5%	1%
		<i>Dismissed Rule 27</i>	0%	1%
		<i>Dismissed Upon Withdrawal</i>	22%	16%
		<i>Case Discontinued</i>	2%	1%
<b>2020/21</b>	<b>Annual Total</b>		<b>92,709</b>	<b>1,961</b>
		<i>Acas Conciliated Settlements</i>	24%	33%
		<i>Withdrawn</i>	23%	28%
		<i>Successful at hearing</i>	8%	3%
		<i>Unsuccessful at hearing</i>	5%	10%
		<i>Dismissed at a preliminary hearing</i>	1%	2%
		<i>Struck Out (not at a hearing)</i>	9%	10%
		<i>Default judgment</i>	6%	1%
		<i>Dismissed Rule 27</i>	1%	1%
		<i>Dismissed Upon Withdrawal</i>	19%	11%
		<i>Case Discontinued</i>	3%	1%

## Notes

- 1) An issue discovered with the extraction process has resulted in some disposals being incorrectly grouped in 'Others'. This issue has been fixed for data from 2019/20 onwards but not for historical data. As the data is sourced from a live database it is not possible to correct previous quarters.
- 2) 2008/09 excludes a small proportion of cases due to a change of computer system during the year.
- 3) Jurisdictional breakdowns data from 2021/22 are still undergoing more rigorous checks after the migration to a new case management system and will not be presented until the checks are complete.

#### 4. Member State measures

#### 4. 加盟国の措置

##### *Towards comprehensive whistleblower protection in Member States*

加盟国における包括的な通報者保護に向けて

Whistleblower protection brings value added when it comes to better enforcement of EU law in certain areas, but its benefits for protecting the public interest are wider and also extend beyond the realm of EU law. This is why many Member States have introduced national frameworks for whistleblower protection. An effective, comprehensive approach to whistleblower protection requires legal certainty and a consistent approach to, for instance, combat fraud, corruption and other unlawful activities affecting public budgets, including national funds. In the lead-up to the adoption of the proposed Directive, the Commission encourages Member States to apply the Council of Europe's principles in its Recommendation cited above and the European Court of Human Rights case-law on the right to freedom of expression. These, together with the principles set out in the proposed Directive, can serve as a common framework for those Member States who intend to ensure, in a broadly consistent way, the effective protection of whistleblowers also beyond the areas covered by the proposal.

通報者の保護は、EU法の一定の分野におけるより良い執行に関して付加価値をもたらすが、公共の利益を守ることに関する通報者保護のその利点はより広範であり、EU法の領域を超えても及ぶ。このため、多くの加盟国が国内における通報者保護のための枠組みを導入している。効果的かつ包括的な通報者保護へのアプローチには、法的確実性と、例えば、不正行為、腐敗その他の公共予算（国内基金を含む。）に影響する違法活動と戦うための、一貫したアプローチが必要である。提案された指令の採用に向けて、欧州委員会は、上記の勧告で引用された欧州評議会の原則と、表現の自由に関する欧州人権裁判所の判例法を加盟国が適用することを奨励する。これらは、提案された指令に規定された原則とともに、その提案によってカバーされていない領域を超えて、通報者の効果的な保護を広範に一貫した方法により確保することを意図する加盟国にとって、共通の枠組みとなり得る。

Comprehensive and consistent national rules on whistleblower protection bring a number of benefits:

- They enhance accountability, transparency and good governance, and aid the fight against corruption.
- They benefit the investment climate and increase trust in public institutions.
- They give citizens the necessary clarity and legal certainty on the protection available, reassuring potential whistleblowers and encouraging them to come forward.

通報者保護に関する包括的かつ一貫した国内ルールは、一定の利益をもたらす：

- 説明責任、透明性及び良いガバナンスを強化し、腐敗との闘いを支援する。
- 投資環境に利益をもたらす、公的機関への信頼を高める。
- 利用可能な保護に関して市民に必要な明確さと法的確実性を与え、潜在的な通報者を安心させ、申し出ることを促す。

### *Awareness raising*

#### 認識向上

Experience at national level and available evidence show that rules on whistleblower protection also need to raise awareness effectively. In addition to adopting the proposed Directive, the Commission encourages Member States to consider further measures including practical ones, such as raising awareness and general public information. The aim would be to:

- promote a positive perception of whistleblowers as people acting for the public good and out of loyalty to their organisation and society; and
- provide general information about available reporting channels and protection.

国レベルでの経験と利用可能な証拠によれば、通報者保護に関するルールも、効果的に認識を高めることを必要とする。提案された指令の採用に加え、欧州委員会は、認識の向上や一般公開された情報等、実用的な措置を含むさらなる措置を検討することを加盟国に奨励している。その目的は次のとおりである：

- 通報者が、公共の利益のために行動し、自らの組織や社会への忠誠心から行動する人々であるとの肯定的な認識を促進すること。
- 利用可能な通報チャンネルや保護に関する一般的な情報を提供すること。

Effective whistleblower protection on the ground may also benefit from more targeted, tailor-made measures. Inspiration may be drawn from existing international standards and recommendations<sup>400</sup>

---

<sup>400</sup> E.g., in addition to the Council of Europe Recommendation on Protection of Whistleblowers, the OECD (2016) Report Committing to Effective Whistleblowers Protection <http://www.oecd.org/corporate/committingto-effective-whistleblower-protection-9789264252639-en.htm>, the UN Resource guide on good practices in the protection of reporting persons [https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2015/15-04741\\_Person\\_Guide\\_eBook.pdf](https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2015/15-04741_Person_Guide_eBook.pdf); the G20 Compendium of best practices and guiding principles for legislation on the protection of whistleblowers <https://www.oecd.org/g20/topics/anti-corruption/publicationsdocuments/2/>; the Transparency International 'International Principles for Whistleblower Legislation' (2013), the 2003 OECD Recommendation on Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service <http://www.oecd.org/development/governance-development/33967052.pdf> and the 'Best practice guide for whistleblowing legislation' (2018) [https://www.transparency.org/whatwedo/publication/international\\_principles\\_for\\_whistleblower\\_legislation](https://www.transparency.org/whatwedo/publication/international_principles_for_whistleblower_legislation)

and from measures taken in different national contexts.

現場での効果的な通報者保護は、よりターゲットを絞った、個別化された措置からも恩恵を受け得る。既存の国際基準や勧告、異なる国の文脈でとられた措置から、インスピレーションを得ることができる。

### *Guidance for the work context*

#### *労働の文脈に関するガイダンス*

Employees of public and private organisations and all other categories of people who come in contact with such organisations in their work need user-friendly information on the rules so that they understand their meaning and practical implications<sup>401</sup>. A public and easily accessible list of authorities indicating which authority is best placed to handle a specific issue in view of its role and mandate may also increase the legal certainty of potential whistleblowers<sup>402</sup>.

公私の組織の従業員及び職務上当該組織とコンタクトする他の全てのカテゴリーの人々は、ルールの意味と実際上の意義を理解できる、当該ルールに関するユーザーフレンドリーな情報を必要としている。役割や権限に照らして特定の問題を扱うのに最も適した当局を示す、公開かつ容易にアクセス可能な当局のリストも、潜在的な通報者の法的確実性を高め得る。

Guidance to employers in both public and private organisations can help them understand their rights and responsibilities when setting up and running reporting procedures, handling and investigating

---

例：欧州評議会の通報者の保護に関する勧告に加え、OECDの「効果的な通報者保護へのコミットメントに関するレポート」(2016) (<http://www.oecd.org/corporate/committingto-effective-whistleblower-protection-9789264252639-en.htm>)、国連の「通報者の保護のためのグッドプラクティスに関するリソースガイド」([https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2015/15-04741\\_Person\\_Guide\\_eBook.pdf](https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2015/15-04741_Person_Guide_eBook.pdf))、G20の「通報者の保護に関する立法のためのベストプラクティスと指針原則の要約」(<https://www.oecd.org/g20/topics/anti-corruption/publicationsdocuments/2/>)、トランスペアレンシー・インターナショナルの「通報者保護法制のための国際原則」(2013)、OECDの「公共サービスにおけるコンフリクトの管理ガイドラインに関する勧告」(2003) (<http://www.oecd.org/development/governance-development/33967052.pdf>) 及び「通報者保護法制のためのベストプラクティスガイド」(2018) ([https://www.transparency.org/whatwedo/publication/international\\_principles\\_for\\_whistleblower\\_legislation](https://www.transparency.org/whatwedo/publication/international_principles_for_whistleblower_legislation)) 等

<sup>401</sup> E.g. the UK Government Whistleblowing ‘Guidance for employees’ <https://www.gov.uk/whistleblowing>; Ireland’s Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice on Protected Disclosures Act 2014) for employers, workers and their representatives <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/si/464/made/en/print>.

例：イギリス政府の通報者に関する「労働者向けガイダンス」(<https://www.gov.uk/whistleblowing>)、アイルランドの使用者、労働者及び従業員代表者向けの1990年労働関係法(2014年保護開示法に基づく実務規範) (<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/si/464/made/en/print>) 等

<sup>402</sup> E.g. ‘Whistleblowing: list of prescribed people and bodies’ in the UK <https://www.gov.uk/whistleblowing>

例：イギリスにおける「公益通報：指定された人員及び組織のリスト」(<https://www.gov.uk/whistleblowing>)

reports and preventing and addressing retaliation<sup>403</sup>

公私の両組織における使用者へのガイダンスは、通報手続の設定及び運用、通報の処理及び調査並びに報復の防止及び対処に関し、その権利と責任を理解する助けとなる。

Even where law, policies and guidelines exist, potential whistleblowers may have questions about how these might apply to their specific case. Advisory and support services to whistleblowers may be provided by independent public authorities<sup>404</sup> or by civil society<sup>405</sup> and trade unions, possibly for free or with public support.

法律、政策及びガイドラインが存在していても、潜在的な通報者は、それらが自らの特定のケースにどのように適用されるかについて疑問をもつことがある。通報者への助言と支援のサービスは、独立した公的機関又は市民社会及び労働組合によって提供される得るものであり、無料又は公的支援を伴うものであり得る。

*Support to business, in particular small and medium-sized companies*

事業者、特に中小企業への支援

Guidance for business and industry can make the business case for whistleblowing in terms of preventing and addressing damage to reputation and performance. Codes of good practices can help instil a consistent level of best practice across organisations and help businesses create whistleblowing policies adapted to organisation size<sup>406</sup>. Such codes have been developed internationally<sup>407</sup> and in

---

<sup>403</sup> E.g. the Code of Practice on Protected Disclosures Act 2014 in Ireland, cited above, and the UK Government Whistleblowing ‘Guidance and code of practice for employers’

<https://www.gov.uk/whistleblowing>.

例：上述のアイランドの2014年保護開示法に関する実務規範と、イギリス政府の通報者に関する「労働者向けガイダンスおよび実務規範」(<https://www.gov.uk/whistleblowing>)

<sup>404</sup> Such as the Défenseur des Droits in France or the Whistleblowers Authority in the Netherlands. フランスの権利擁護機関、オランダの公益通報機関等

<sup>405</sup> Examples include the whistleblowing charity Public Concern at Work in the UK and Transparency International, which operates Advocacy and Legal Advice Centres across the world. 例として、イギリスの通報支援団体「Public Concern at Work」や、世界中で「Advocacy and Legal Advice Centres」を運営するトランスペアレンシー・インターナショナルが挙げられる。

<sup>406</sup> E.g. the practical guide to SMEs by the French Business Confederation MEDEF on how to meet obligations under French law on whistleblower protection, including on setting up internal reporting channels

<http://www.medef.com/uploads/media/node/0001/13/7365147ef346ac642e4b03566a9b94306eee839f.pdf>

例：フランスのビジネス連盟 MEDEF による中小企業向けの実用ガイドでは、内部通報チャネルの設置を含む、通報者保護に関するフランス法下での義務をどのように満たすかについて説明している。

(<http://www.medef.com/uploads/media/node/0001/13/7365147ef346ac642e4b03566a9b94306eee839f.pdf>)。

<sup>407</sup> E.g. the Anti-corruption ethics and compliance handbook for business by OECD, UNODC and the World Bank (2013) <http://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>

International Chamber of Commerce guidelines on whistleblowing. (2008) <https://iccwbo.org/publication/icc-guidelines-onwhistleblowing/> and the OECD Guidelines for

national contexts, by private<sup>408</sup> and public actors<sup>409</sup>.

事業者及び業界向けのガイダンスは、レピュテーションや業績への損害を防止し、対処するという観点から、通報に関するビジネスケースを提供し得る。グッドプラクティスコードは、組織全体に一貫した水準のベストプラクティスを導入し、事業者が組織の規模に応じた内部通報ポリシーを策定する助けとなり得る。このようなコードは、国際的にも、国内の文脈においても、民間及び公共のアクターが発展させている。

SMEs setting up and/or managing reporting channels may need financial, technical or other practical support. Member States could, for instance, entrust a body with the task of providing reporting channels for such businesses<sup>410</sup>. SMEs may also be encouraged to pool their resources to share (external) confidential counsellors and investigative capacity. Employer organisations and trade unions, sector-specific associations, umbrella and professional organisations may also be encouraged to provide support by taking on and centralising the role of providing persons of confidence/legal experts to provide advice, receive reports and even carry out investigations.

通報チャンネルの設置及び／又は管理を行う中小企業は、財務的又は技術的支援その他実務的支援を必要とすることがある。加盟国は、例えば、このような事業者のための通報チャンネルを提供する業務を団体に委託することができる。中小企業は、(外部の) 秘匿性のあるカウンセラーや調査能力を共有するために、リソースをプールしておくことも良いかもしれない。使用者団体や労働組合、業界固有の協会、統括・専門組織も、助言を提供してくれる

---

Multinational Enterprises (2011)

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm>.

例：OECD、UNODC 及び世界銀行による事業者向けの「反腐敗倫理およびコンプライアンスハンドブック」(2013) (<http://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>)、国際商業会議所による通報に関するガイドライン (2008) (<https://iccwbo.org/publication/icc-guidelines-onwhistleblowing/>)、OECD の多国籍企業向けガイドライン (2011)

(<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm>) 等

<sup>408</sup> E.g. the Whistleblowing arrangements Code of practice developed by Public Concern at Work in collaboration with the British Standards Institution (2008)

[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-386-5339?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-386-5339?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)

例：Public Concern at Work が英国規格協会と共同で作成した「通報の取扱いに係る実務規範」(2008)

([https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-386-5339?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-386-5339?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)) 等

<sup>409</sup> E.g. the Practical guides related to Integrity in Practice by the Dutch Whistleblowers Authority, specifically ‘The reporting procedure’ and ‘Towards an ethical culture’ <https://huisvoorklokkenluiders.nl/whistleblowersauthority-huis-voor-klokkenluiders-english/>; and the UK Whistleblowing ‘Guidance and code of practice for employers’, cited above.

例：オランダの通報当局による「Integrity in Practice」に関連した実務ガイド、特に「通報手続」と「倫理的文化へ」(<https://huisvoorklokkenluiders.nl/whistleblowersauthority-huis-voor-klokkenluiders-english/>)、上述のイギリス政府の通報者に関する「使用者向けガイダンス及び実務規範」等

<sup>410</sup> Paragraph 62 of the 2014 Council of Europe Recommendation on Protection of Whistleblowers cited above.

上述の欧州評議会の通報者の保護に関する勧告 (2014) の第 62 段落

信頼できる者／法律専門家を提供し、通報を受領し、さらには調査を実施する役割を引き受け、結集することによって支援を提供することが推奨され得る。

### *Guidance to staff of national authorities*

#### *国内当局の職員へのガイダンス*

Guidance may also benefit staff at national authorities receiving and handling whistleblower reports. Such authorities may range from tax authorities to regulatory agencies on environmental protection and food safety. Guidance can help them understand their role and responsibilities in their specific fields, and provide them with good practice beyond the legislation<sup>411</sup>.

ガイダンスは、通報者の通報を受領して処理する国内当局の職員にも利益をもたらし得る。そのような当局には、税務当局から環境保護や食品安全性に関する規制機関まで含まれ得る。ガイダンスは、当該職員が特定の分野における自らの役割及び責任を理解するのに役立つ、法律を超えたグッドプラクティスを提供し得るものである。

### *Training*

#### *研修*

Dedicated staff within competent authorities receiving and handling reports clearly need appropriate training<sup>412</sup>. Public officials may also benefit more generally from training as part of induction and on-the-job training courses on integrity standards<sup>413</sup>. Guidance for the private sector could also set minimum training standards for organisations and give employers a responsibility to properly promote the policy among employees<sup>414</sup>. Training for judges and legal practitioners may be particularly important to ensure effective implementation of the legislation.

通報を受領して処理する権限をもつ当局内の専門職員は、適切な研修を明らかに必要とし

---

<sup>411</sup> E.g. UK [Prescribed Persons guidance](#) and Ireland: [Guidance for the purpose of assisting public bodies in the performance of their functions](#).

例：イギリスの指定された機関に関するガイダンス、アイルランドの公的機関の機能実行を支援する目的のガイダンス等

<sup>412</sup> Ireland has made it possible for public bodies to get training on how to deal with protected disclosures <https://irl.eu-supply.com/app/rfq/publicpurchase.asp?PID=112518>

アイルランドでは、公的機関が保護される通報の取扱いについての研修を受けることが可能になった (<https://irl.eu-supply.com/app/rfq/publicpurchase.asp?PID=112518>)。

<sup>413</sup> See OECD Recommendation on Public Integrity (2017)

<http://www.oecd.org/gov/ethics/Recommendation-Public-Integrity.pdf>

OECDによるPublic Integrityに関する勧告（2017）参照

（<http://www.oecd.org/gov/ethics/Recommendation-Public-Integrity.pdf>）

<sup>414</sup> See recommendation by Transparency International in the 2018 ‘Best practice guide for whistleblowing legislation’ cited above.

上述のトランスペアレンシー・インターナショナルによる「通報者保護法制のためのベストプラクティスガイド」（2018）における勧告参照

ている。公務員は、より一般的に、倫理基準に関する新任研修や OJT コースの一環としての研修から利益を得ることもできる。民間部門向けのガイダンスは、組織向けの最低研修基準を設定し、従業員間でポリシーを適切に促進させる責任を使用者に対して与えることもできるだろう。法律の効果的な実施を確保するためには、裁判官や法律専門家向けの研修が特に重要となり得る。