



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	イギリスにおける公益情報開示法の形成と展開：労働者による内部告発と企業活動のあり方に関する一考察
Author(s)	國武, 英生
Citation	北大法学研究科ジュニア・リサーチ・ジャーナル, 9, 1-32
Issue Date	2003-01
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/22336
Type	departmental bulletin paper
File Information	9_P1-32.pdf



イギリスにおける公益情報開示法の 形成と展開

— 労働者による内部告発と
企業活動のあり方に関する一考察 —

くに たけ ひで お
國 武 英 生

目次

序章	3
一 日本の問題状況	3
二 研究の考察対象と視角の設定	5
三 本稿の位置付けとその構成	5
第一章 公益情報開示法以前のコモン・ローの理論	5
第一節 公益に関する情報開示法理の形成過程	6
一 情報開示と労働者の守秘義務	6
二 公益に基づく正当事由の形成過程	7
第二節 正当事由の成立条件	8
一 開示内容とその正当事由	8
二 一般的考慮事由	9
小括	10
第二章 公益情報開示法の成立	10
第一節 公益情報開示法成立の背景	10
一 立法の背景	10
二 立法目的	11
第二節 公益情報開示法の基本構造	12
一 適用対象者	12
二 保護される情報開示	13
三 救済	16
第三節 公益情報開示法の意義	18
第三章 公益情報開示法以後の展開	18
第一節 労働法改革『職場における公正 (Fairness at Work)』との関連	18
第二節 紛争事例	19

一 Bladon v ALM Medical Services Ltd 事件	19
二 Azmi v Orbis Charitable Trust 事件	21
三 Fernandes v Netcom Consultants (UK) 事件	21
第三節 公益情報開示法の展開	22
一 仮救済	22
二 解雇事由の立証責任	22
三 推論	22
四 損害賠償	22
小括	23
終章	23
一 イギリス公益情報開示法の特徴 — 若干の比較法的考察	23
二 本稿のまとめと残された検討課題	24

序 章

本稿は、イギリスの The Public Interest Disclosure Act 1998 (以下、公益情報開示法) とその理論的背景を構成するコモン・ロー上の労働者による企業情報開示の基礎理論を分析・検討しようとするものである。本稿の分析・検討対象は、我が国において最近つとに社会現象として浮上りつつある「内部告発」と称されるものであり、現在、我が国においても内部告発者保護法の立法化が検討されている状況にある¹。

一 日本の問題状況

1 問題の所在

企業は、営利法人として法主体性を認められている以上、自然人と同様に法令を遵守しなければならない。法令の遵守は、企業に求められる最低限の基本的義務である。

しかしながら、近年、企業の不正行為が新聞紙面を賑わしていることは周知のとおりである。企業の不正行為は、水俣事件に代表される環境汚染公害によって顕在化し、大和銀行ニューヨーク支店の国債不正取引に代表される 1990 年代のバブル期から崩壊期における数々の不正融資事件を経て、近年の JOC 東海村臨界事故、雪印食中毒事件、三菱自動車工業のクレーム隠し事件、日本ハム輸入牛肉混入事件、東京電力原発検査虚偽記載事件まで脈々と続いている。

なぜ企業の不正行為は発生するのであろうか。主に、次の三点が単独または複合的な要因と考えられる²。

第一に、企業組織内に不正行為を是正しにくい雰囲気形成されているという事情があげられる。長期的な安定を重視する取引慣行や労使協調を強める労働組合とあいまって、日本の企業は、集団主義的、年功序列的労使関係秩序を形成してきた。そのような企業において労働者は、企業利益優先の行動に順応せざるをえない³。そのため、不正行為が存在しても、これを企業で内部的に是正しにくい雰囲気が企業組織内に形成されてい

る。結果的に、労働者の一部は、不正行為と知りながら会社への奉公の一部として不正行為に積極的に加担することになる。

第二に、企業監視機関が機能していないという事情があげられる。その最たる原因は、企業内部の情報が十分に公開されていないことである。経営内部の情報が閉鎖的に共有・管理されているために、監査役や外部監査機関、行政といった企業監視機関は、容易に企業内部の情報を収集しにくい状況にある。また、企業と監視機関のなれあいの関係も機能不全の一因と考えられる。

第三に、企業倫理が欠如しているという事情があげられる。不正行為を常態とする企業は少なくない。社会的責任を軽視した利益優先の企業姿勢が見え隠れしている。不正行為発生後の対応も、無責任といわざるをえないことが多い。

こうしたなか、平成 14 年の会社法改正により、「コーポレートガバナンス改革」が、従来の監査役制度と併存する形で立法化された⁴。これは、企業の不正行為防止強化をも視野に入れたものである。では、本稿の研究対象である労働者による内部告発は、これらの企業の不正行為防止策の中において、どのように位置付けられるであろうか。

一般的に、内部告発は、企業内部の不平不満分子もしくは組織から脱線した問題人物の行動といったネガティブなイメージをもたれる傾向にある。これは、内部告発が企業組織に背く行動であること、「密告」もしくは「告げ口」といった悪いイメージと重なること、組合闘争や私益・復讐目的で利用されていること、「和」を尊重する日本の精神に反すること、などの理由に起因する⁵。しかし、内部告発者は、企業の不正行為を是正のために行動する人、という側面を有する。この側面に着目すれば、内部告発は、コーポレート・ガバナンスや監査役といった不正行為防止策と同様の機能を果たしうる。もっとも、内部告発はこれらの制度と目的を異にしている。すなわち、コーポレート・ガバナンスおよび監査役の目的が企業を害する不正行為を是正することに焦点を置いているのに対して、内部告発の目的は、公共の利益(社会)

を害する企業の不正行為を是正することに焦点を置いている。

企業内で閉鎖的に情報が共有・管理されている現状においては、労働者からの不正行為に関する情報提供は、企業外の第三者を不正行為の被害から守るという公共の利益（社会）にとって有益である。また、企業にとっても、不正行為の未然防止、公正な企業活動維持の観点から有益である。

2 裁判例及び学説の動向

まず、わが国における内部告発に関する労働者及び使用者の基本的な法的関係を確認しておきたい。

労働者の内部告発は、(a)市民としての立場で行う言論・表現の自由（憲法 21 条）、もしくは、(b)組合活動権（憲法 28 条）に基づく権利行使と解されている⁶。もっとも、使用者は、経済活動にともなう社会的評価（名誉、信用）⁷、営業秘密⁸、企業秘密⁹ について法的保護を受ける権利を有する。そして、労働者は、就業規則や労働契約に定めがなくとも信義則上の付随義務の一環として守秘義務を負い、これに違反して企業情報を開示することはできない¹⁰。ただし、法令で企業の違法行為の情報開示が奨励されている場合、または情報開示に対する不利益取り扱いが立法ないし指針等で禁止されている場合、労働者は、法令の効果として守秘義務を免責される¹¹。

ここで、内部告発に関する裁判例について概観すると、組合活動として行われる場合と労働者個人の活動として行われる場合の 2 つのパターンに大別することができる。前者のパターンでは、ビラ配り、情宣活動といった組合活動の正当性が問題となる。

後者のパターンは、内部告発を理由とした懲戒解雇および普通解雇事例、解雇以外の懲戒処分事例、名誉毀損事例に大別できる。その多くは懲戒処分事案であり、就業規則に該当する企業秩序違反行為に対する懲戒処分の可否が争われている¹²。

裁判例では、開示情報の公益性を前提として、

労働者の開示した事実の真実性の有無が中心的な争点である。労働者の開示した事実が虚偽であり、労働者が真実であると信じることに相当の理由があるといえない場合、特段の事情のない限り、懲戒処分は有効とされている¹³。

これに対し、労働者の開示した事実が真実である場合、または、真実であると信じたことに相当の理由がある場合、多くの裁判例は、開示の主体、開示の相手方、公表の仕方、公表事実の内容、公表の目的、公表の経緯などを判断要素として、懲戒処分の効力を総合的に判断している。しかし、これらの要素がいかなる関係にあるかは必ずしも明らかではない。

いくつかの裁判例をみてもわかるように、労働者による内部告発が企業の不正行為防止策であるという共通理解が労使双方に存しない現状にある。労働者は組合活動の一環もしくは私益目的として内部告発を行い、他方、使用者は内部告発者の存在を嫌い、正当と認められるべき内部告発に対しても解雇や懲戒といった不利益処分を行う傾向にある。

たしかに、内部告発は、企業内外への企業情報の開示を伴う、使用者の社会的評価を一定程度侵害する行為である。また、個人情報に関する内部告発の場合には、企業・上司・同僚・顧客など利害関係者のプライバシーの権利と抵触する可能性を有することから、無制限に許される行為ではない¹⁴。

しかしながら、企業にコンプライアンス（法令遵守）経営が強く求められている現状に鑑みれば、労働者による内部告発は、企業自身の管理する不正行為防止策の一つとして、その意義を捉えなおされる必要がある¹⁵。そのためには、内部告発の法的性質、懲戒事由の判断基準、内部告発のルールといった問題について本格的に検討される必要がある。学説は、この問題についてまだ基本的な検討を行うにとどまる¹⁶。労働者による内部告発は、いわば、企業活動の社会性、労働者の社会的貢献の問題であり、さらには、企業情報管理のあり方や労働者の市民的表現の自由、プライバシーの

権利といった問題を含む、法的に包括的な検討に値する課題であると思われる。

二 研究の考察対象と視角の設定

本稿は、以上のような問題意識を前提に、イギリスにおける労働者による企業情報開示の法理を考察する。イギリス法を選択した理由は、次の三つである。

第一の理由は、19世紀後半から現在までに形成された労働者による企業情報開示に関するコモン・ローの法理が蓄積されていることである。それゆえ、この問題に対するイギリス法の理論状況を知ることは、日本の裁判例の検討において有意義な材料を提供すると思われる。

第二の理由は、1998年に内部告発者を保護する法律である公益情報開示法が制定されたことである。現在、労働者による内部告発は、世界的に重要な問題として取り扱われており、アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、南アフリカ等の世界各国において立法化されている¹⁷。しかし、その多くは公務員に対する規制を中心としている。その中であって、イギリスの公益情報開示法は、私企業を対象とした法律として注目に値する。

第三の理由は、同法が、トニー・ブレア政権下における新たな政府の哲学と計画に関する白書『職場における公正 (Fairness at Work)』の中で、イギリスの労働法改革の一つとして位置付けられたことである¹⁸。労働者による内部告発が、『職場における公正』を確立する手段として期待されている。

さて、本稿の目的は、イギリスにおける労働者による企業情報開示の法理を考察の対象として、これを以下の二つの視角から分析することにある。

第一に、コモン・ローの法理から立法、そしてその後の裁判例までの展開をたどることにより、労働者による企業情報開示を支える基本原理の形成過程を明らかにする。そこで、まずイギリスにおけるコモン・ローの法理を検討した上で、なぜ公益情報開示法が制定されたのか、同法の趣旨は

いかなるものかを明らかにする。

第二に、労働者による企業情報開示に関する問題のなかでも、特に労働者の権利義務関係に焦点をあてることによって、情報開示のルールを明らかにする。労働者は、使用者に対して重要な機密を漏洩しないという守秘義務を負い、また企業の名誉・信用を侵害しないという誠実義務を負っている。これらの義務は、情報の開示を抑制する機能をもつ。また、使用者には、社会的評価を高め企業秘密を保持しながら利潤を増大させるという企業の利益があり、さらには、社会的評価および秘密情報自体にも保護法益が認められている。このような労働者による企業情報開示をめぐる当事者の権利義務関係に焦点をあてることで、情報開示のルールを浮き彫りにすることが可能となる。

三 本稿の位置付けとその構成

イギリスの公益情報開示法についての先行研究はいくつか存在するものの、それらは同法の制度に焦点をあてたもので、本稿がめざすように、労働者による情報開示に関する法理の基本的特徴を解明しようという論理構築の試みはなされていない¹⁹。企業の不正行為が多発する日本の問題状況に鑑みれば、公益情報開示法を制定したイギリスの理論状況を検討することは、日本における労働者による内部告発法理の検討にあたって有意義であると思われる。

最後に、本稿の構成についてふれておきたい。第一章において、公益情報開示法以前の労働者による企業情報開示に関するコモン・ローの理論を検討し、その法理の形成過程を明らかにする。第二章において、公益情報開示法の成立の背景とその基本構造を明らかにする。第三章において、公益情報開示法成立後の展開について、裁判例を中心に検討する。以上の検討を踏まえた上で、終章において、イギリス法の分析と評価を試みたい。

第一章 公益情報開示法以前のコモン・ローの理論

1998年にイギリスにおいて成立した公益情報

開示法は、内部告発者を保護することを目的として制定された。同法の制定以前においては、労働者による情報開示はコモン・ロー上の処理に委ねられており、そこでは主に、労働者の守秘義務 (duty of confidence) 違反の有無が争われた。すなわち、労働者の開示した企業情報が守秘義務の対象となる情報が否か、また、守秘義務違反を理由とした解雇が許されるか否かが争われた²⁰。

そこで、本章では、労働者の負う守秘義務の内容を明らかにした上で、労働者による企業情報開示を正当化する法理である公益に基づく正当事由の形成過程を検討する(第一節)。次いで、コモン・ロー上、労働者による企業情報開示が保護される正当事由の成立条件を検討する(第二節)。

第一節 公益に関する情報開示法理の形成過程

一 情報開示と労働者の守秘義務

(1) 守秘義務の根拠

コモン・ロー上、労働契約の内容は、基本的に、当事者の明示的な合意(明示的契約条項)によって定められる²¹。契約当事者が明示的契約条項を定めていない場合には、裁判所が黙示的義務条項(implied terms)を個々の契約に読み込むことになる²²。この黙示的義務条項により、労働者は、明示的契約条項がなくとも誠実義務(the duty of fidelity)を負う。

学説では、この誠実義務は、全ての労働契約に黙示的に読み込まれる基本的な義務と解されている²³。通常、誠実義務の内容は、就業規則(works rules, company handbooks, etc.)または個別の契約を通じた労使間の合意によって明確にされる²⁴。この労働者の誠実義務には、守秘義務の他に、使用者に協力する義務、使用者の適法な命令に従う義務、使用者の財産に対し合理的な注意を支払う義務、賄賂を受け取らない義務、競争禁止義務などが含まれる²⁵。このように、労働者は、明示的契約条項がなくとも、黙示的義務条項として、守秘義務(duty of confidence)を負うと解されている。守秘義務とは、雇用の過程または雇用の結果得た営業秘密(trade secret)もしくは機密性の

ある情報を開示しない義務である²⁶。

ところで、コモン・ロー上、守秘義務が問題となる局面は二つある。一つは、在職中の守秘義務であり、もう一つは、退職後の守秘義務である。

まず、在職中にそれらの情報を開示する行為は、原則として守秘義務違反となる。たとえ、開示した情報が、退職後に守秘義務に服しない使用者の一般的な技術や知識であったとしても、守秘義務の対象となる。

そして、退職後にそれらの情報を開示する行為も、原則として守秘義務違反となる。もっとも、守秘義務の範囲は、在職中よりも制限される。すなわち、機密性のある情報は、営業秘密と同様に扱うべき機密性の高い情報と機密性のそれほど高くない情報の2つのタイプに分類され、退職後は原則として取引上の秘密に類似する程度の機密性の高い情報についてのみ、使用および開示しない義務を負う²⁷。

(2) 具体的守秘義務の発生要件

では、コモン・ロー上、具体的にいかなる場合に労働者は守秘義務を負うのであろうか。一般的に、労働者が守秘義務を負う要件は、①情報が機密性を有すること、②情報が守秘義務を課すような状況で開示されること、③情報の無権限使用が損害を与えることである²⁸。①の機密性とは、「公の財産(public property)でなく、公知(public knowledge)でない情報」と定義されている²⁹。したがって、公に入手可能な情報は機密性を有しない³⁰。もっとも、公に入手可能な情報を加工した結果、それと同じ過程を経なければ作成できないような情報になった場合には、その情報作成にかけた労力に価値を見出すことができることから、そのような情報は機密性を有する。たとえば、顧客情報や市販製品のリバース・エンジニアリングにより得られる情報である³¹。ただし、機密性を有する情報が、使用または複製により、労力をかけることなく容易に入手できるようになった場合には、機密性が否定される³²。このように、機密性のある情報を開示した場合、労働者は、原則として守秘義務違反となる³³。

もつとも、情報の開示に正当事由 (just cause) が認められる場合には、そのような情報開示は守秘義務違反にあたらない。この正当事由は、①労働者が明示または黙示に報告義務を負っている場合、②情報開示が公益とされる場合に成立する³⁴。

労働者が報告義務を負っている場合については、正当事由の該当性は比較的容易に判断できる。これに対して、情報開示が公益とされる場合については、正当事由の該当性は、以下で検討するように、明確に判断できない状況にある。そこで、次に、公益に基づく正当事由の法理がどのように形成されてきたかを概観する。

二 公益に基づく正当事由の形成過程

コモン・ロー上、公益に基づく正当事由の法理は、Gartside v. Outram 事件において、不正行為に関する情報開示の一般原則を定立したことからはじまる³⁵。本件は、詐欺的な方法で商売している使用者の行為を明らかにする資料の情報開示に対する差止請求の是非が争われた事件である。本件において Wood V.-C 判事は、犯罪および詐欺的行為等の不正行為に関する情報開示に機密は存在しないという一般原則を定立した。

この一般原則は、Initial Services Limited v. Putterill 事件においても維持された³⁶。本件は、クリーニング業者間の価格協定が法律に違反していること、および税金と相殺するという名目の価格引き上げが余剰利益を生み出していることを労働者が顧客に情報開示し、その後顧客から報道機関に情報開示されたことにつき、使用者が開示情報の差止命令、損害賠償、機密文書の引渡しを求めた事件である。控訴院において Denning M. R. 判事は、犯罪、詐欺的行為、非行の開示は、公益の観点から正当化されると判示した。

以後の裁判例においても、犯罪、詐欺的行為、非行等の不正行為に関する情報開示は、公益の観点から正当化されており、不正行為に関する情報開示の一般原則がコモン・ロー上確立している³⁷。

では、不正行為を含まない情報開示についても公益の観点から正当化されるであろうか。その後

の裁判例では、この点が争点となった。まず、否定的な見解をとる裁判例として、次のようなものがある。

その一は、Beloff v. Pressdram Limited 事件である。本件は、議会に関する新聞記者のメモ情報を無断で雑誌に載せた出版社の行為が著作権侵害にあたるかどうか争われた事件である。被告出版社は、一般市民には新聞記者の情報収集方法および議会の仕組みを知る公益があり、本件情報開示は守秘義務違反にあたらないと主張した。この事件において Ungood-Thomas J. 判事は、「公益は時として、法によって保護されている個人の権利 (著作権を含む) を無効にする機能を有する。法によって認められているこのような公益は、重大な非行や国にとって重要な事項等以外の事項に拡張されない」として被告出版社の主張を斥け、不正行為に関する情報開示の一般原則を維持した³⁸。

その二は、British Steel Corporation v. Granada Television Limited 事件である。本件は、労働者から開示された機密文書に基づいて1980年の鉄鋼ストライキ (a national steel strike) に関する番組を作成したテレビ局側に対し、使用者が秘密文書の引渡しと情報開示者の身元開示を請求した事件である。被告テレビ局側が、鉄鋼ストライキにおける経営の失敗と政府介入について一般市民に知らされるべき公益があると主張したのに対して、裁判所は、本件秘密文書に不正行為に関する情報が含まれていないことを理由に、不正行為に関する開示の一般原則を適用できないとして、被告テレビ局側の主張を斥けた³⁹。

これらの否定的な見解をとる裁判例に対し、不正行為を含まない情報開示であっても公益の観点から正当化されるとする裁判例も存在する。

その一は、Fraser v. Evans 事件である⁴⁰。本件において Denning M. R. 判事は、「不正行為は、守秘義務違反に対する正当事由が認められる単なる例示である。機密性のない場合であっても、公益の観点から開示されるべき事柄がある。」と判示した。

その二は、Lion Laboratories Limited v. Evans 事件である。不正行為に関する情報開示についてのみ公益の観点から正当化されるという使用者の主張に対して、O'Connor L. J 判事は、詐欺、犯罪行為、不正行為は、情報開示が正当化される例示にすぎず、使用者は守秘義務を主張する合理的理由を立証しなければならないと判示した⁴¹。

その三は、A-G v. Guardian Newspapers 事件である。同事件において Goff 判事は、労働者による不正行為以外の情報開示が保護される可能性について次のように判示した。「不正行為に関する情報開示が争われた裁判例は、情報開示の公益と使用者の利益を利益衡量している。機密性、守秘義務の存在、損害について使用者が立証した場合は、それを越える公益があることを労働者が立証しなければならないことは明らかである」とした上で⁴²、さらに、「現時点において、不正行為に関する一般原則は、公益の観点から情報開示されるべき事柄にまでその適用範囲を拡大していることは明らかである」と判示した⁴³。

以上のように、公益に基づく正当事由は不正行為に限られるとする不正行為に関する情報開示の一般原則は否定されつつある。情報開示に否定的な見解をとる裁判例は、不正行為の情報開示について機密は一切存在せず、犯罪や詐欺的行為を機密とすることはできないという一般原則を強調する。他方、情報開示に肯定的な見解をとる裁判例は、不正行為に関する情報開示の一般原則にとらわれず、不正行為を含まない情報の開示にも一定程度の公益性を認めている。

注目すべき点は、肯定的見解をとる裁判例において、情報開示の公益と使用者の利益の利益衡量を行っていることである。利益衡量によって正当事由を判断する結果、不正行為を含まない情報を開示する労働者は、使用者の利益を上回る情報開示の公益性を立証しなければならない⁴⁴。そのため、両者の利益を衡量する判断手法は、情報開示者側に加重な立証責任を負わせる結果となる。なお、この両者の利益を衡量する法的枠組みは、後述する公益情報開示法の成立に深く影響を与えて

いる（第二章第二節参照）。

第二節 正当事由の成立条件

広義の内部告発(whistleblowing)とは、在職中または退職後の労働者による、違法行為または怠慢行為等の職務に関する不正行為の情報開示、と定義できる⁴⁵。しかしながら、内部告発を考察する上で重要な点は、内部告発概念そのものではなく、情報開示の正当事由が成立する条件である。裁判所は、開示内容の他、いくつかの要素を考慮して情報開示の正当事由を判断している。そこで、本節では、コモン・ローにおける正当事由の成立条件がいかなるものかについて検討する。

一 開示内容とその正当事由

(1) 犯罪および詐欺的行為

犯罪および詐欺的行為は、不正行為 (iniquity) にあたる典型例である。犯罪および詐欺的行為に関する情報開示は公益の観点から正当化されている⁴⁶。Malone v. Commissioner of Police of the Metropolis 事件において Megarry V.-C 判事は、「不正行為が問題となっている場合、当該情報開示が守秘義務に該当しないことは明らかである。」と判示している⁴⁷。

犯罪および詐欺的行為に関する情報開示であるかどうかという点は、情報開示の正当事由を判断する上で重要な要素である。もともと、そのような情報開示が守秘義務違反となる場合も存在する。正当事由が認められるためには、犯罪および詐欺的行為の性質、告発の相手方、対抗関係にある公益などを考慮して、適切な状況において情報開示される必要があるとされているからである⁴⁸。たとえば、Weld-Blundell v. Stephens 事件において裁判所は、不正行為に程度の差があることに言及し、開示情報が中傷的内容を含むものであるとして、守秘義務違反の主張を認容した⁴⁹。また、Gartside v. Outram 事件において Warrington L. J. 判事は、組織的な詐欺行為であることを、および目的が将来の詐欺行為の防止であることを強調している。これは、軽い不正行為や一回限り

の不正の情報開示など、開示目的が将来の詐欺行為の防止とみなされない場合には、正当化されないことを示唆している⁵⁰。

(2) 権利侵害 (civil wrongs)

権利侵害 (civil wrongs) に関する情報開示についても、一定の条件の下で、公益の観点から正当事由とされている⁵¹。権利侵害に関する情報開示が問題となった事件としては、前述の Initial Services Limited v. Putterill 事件がある。使用者側は、犯罪や不正行為に関する情報開示にのみ公益の観点から正当事由が認められるのであり、本件法律違反は犯罪ではないのであるから、本件情報開示に正当事由は認められないと主張した。これに対して、裁判所はこの主張を認めず、本件情報開示は公益の観点から正当化されると判示した。

もっとも、権利侵害に関する情報開示であったとしても、中傷的な情報を含む開示の場合には、正当事由は認められていない⁵²。また、単なる不注意や能力がないことを情報開示する行為にも正当事由を認められていない⁵³。

(3) 内部規定違反

内部規定違反は、金融機関で特に問題となっている。会社の内部規定違反行為に関する情報開示は、少なくとも適切な利害関係にある相手方に情報を開示した場合には、正当化されている⁵⁴。

(4) 不道徳な行為 (immoral conduct)

不道徳な行為に関する情報は、機密性を認められていない⁵⁵。

(5) 公衆を誤らせる行為 (conduct misleading to the public)

裁判例において、公衆を誤らせる行為の情報開示は、正当事由を認められている。公衆を誤らせる行為とは、Initial Services Limited v. Putterill 事件における、税金のためとされていたクリーニングの価格上昇の目的が、実は余剰利益を生み出すためであった、というような場合である。

(6) 不正以外の公益に基づく保護

(a) 公衆の危険 (matters dangerous to the public)

不正行為でなくとも、生命、健康および環境

の危険に関する情報の開示は、たとえその情報が機密性を有していたとしても正当化されている⁵⁶。

(b) 預金者および投資家の危険 (danger to depositors/investor)

生命、健康および環境の危険と同様、預金者および投資家の危険に関する情報の開示も正当化されている⁵⁷。

(c) 裁判誤審の危険

裁判において誤審を招く危険に関する情報の開示も正当化されている。Lion Laboratories Limited v. Evans 事件では、労働者による飲酒検知器の信頼性に関する文書の開示に正当事由が認められるかが争われた。裁判所は、飲酒運転の判断において不当な検査結果を導く可能性を重視して、情報開示行為を正当と判断した⁵⁸。

二 一般的考慮事由

公益に基づく正当事由の判断にあたって、裁判所は、一般的に、(1)開示情報の重大性、(2)情報の秘匿特権性、(3)開示の相手方、(4)立証の程度、(5)開示の目的、(6)開示時期の6つの事由を考慮している。

(1) 開示情報の重大性

開示情報の重大性は、正当事由の判断にあたって重要な要素となる。この要素は、他の考慮事由と密接に関係している。たとえば、情報開示の相手方の考慮事由との関係において、使用者の犯した不正の程度によって、労働者の企業外部に対する情報開示行為が守秘義務違反を構成しない可能性もあるし、逆に、企業外部に対する情報開示が守秘義務違反を構成する可能性もある。

(2) 情報の秘匿特権性

開示情報が機密性を有するだけでなく、弁護士と顧客の間で交換された情報 (legal professional privilege) などのように秘匿特権を有する場合には、情報を開示しない公益が斟酌される。

(3) 開示の相手方

Initial Services Limited v. Putterill 事件において Denning 判事は、「犯罪の場合は警察といっ

たように、情報の開示は情報を受領する適切な利害関係にある相手方に対して行われなければならない。もっとも、公益がより広い公表を望む、もしくは、公益がより広い公表を少なくとも許す性質の犯罪もありうる。」⁵⁹ という規範を定立した。

コモン・ロー上、次の要素を総合的に判断して、適切な相手方かいないかが決定されている。すなわち、その要素とは、不正行為が重大であるか、開示内容についてのどの程度の立証がなされ、調査がなされているか、あらかじめ使用者に対して情報を開示したか、開示の相手方がその情報をどのように扱うか等である。このように、企業外部に対して情報を開示する前に、あらかじめ使用者もしくは利害関係のある相手方に対して情報を開示することが求められている。

(4) 立証の程度

労働者は、情報を開示するにあたって、その公益性を立証しなければならない。開示情報が世間一般に関心があるであろうという立証では不十分である⁶⁰。

(5) 開示の目的

開示の目的が悪意、報復、金銭目的の場合には、情報開示の公益性は認められない⁶¹。

(6) 開示時期

情報開示の時期は、原則として問われない⁶²。しかしながら、情報開示の時期は、情報開示の公益性を判断する上で重要な意味を持つ場合もある。特に、公衆に対する危険に関する事例において、情報開示の時期が重要視されている⁶³。

小 括

これまで検討してきたように、情報開示の正当事由は複数の考慮要素から判断されている。その中でも重要な要素は、①情報開示が公益の観点から行われたか、②情報開示が適切な相手方になされたかである⁶⁴。

まず、①情報開示が公益の観点から行われたかという点については、どのような情報開示が公益にあたるかという判断は不明確であると評価されている⁶⁵。なぜなら、裁判所は、開示情報が公にさ

れるべき事柄か、守秘義務の範囲内にある事柄かなどの複数の要素を考慮して情報開示の正当事由を判断するからである。

次に、②情報開示が適切な相手方になされたかという点については、情報開示は、まず使用者に対してなされなければならないとされている⁶⁶。情報開示者は、可能なかぎり、使用者に問題を是正する機会を与えるために、使用者に対して情報開示しなければならないと判断された例がある⁶⁷。また、報道機関に情報を開示する前に、適切な相手方である規制機関等に情報を開示すべきであり、報道機関に対する情報開示は基本的に許されるべきではないと判断された例もある⁶⁸。

以上のように、犯罪や不正に関する情報開示は、守秘義務の問題にならないという不正行為に関する情報開示の一般原則が確立しているものの、全ての事例において、複数の要素が総合的に考慮されている。どのような情報開示が公益に基づいて正当化されるかという判断基準は依然として不明確である。立法以前においては、労働者は情報開示に消極的にならざるをえなかったといえよう。

第二章 公益情報開示法の成立

前述のように、内部告発者を保護する法律である公益情報開示法が、1998年7月に制定され、1999年7月1日に施行された。同法は、1996年雇用権法（Employment Right Act 1996、以下、雇用権法）に挿入される形で立法化されている。

以下では、公益情報開示法成立の背景とその基本構造について検討する。

第一節 公益情報開示法成立の背景

一 立法の背景

イギリスで公益情報開示法が立法化された理由としては、次の点を指摘することができるであろう。

第一に、労働者からの内部告発によって、事前に回避できたと考えられる重大事件が数多く発生したという事情があげられる。

たとえば、1988年のクラファム鉄道事故では、列車正面衝突事故が発生し、35人が死亡、500人近くが負傷した⁶⁹。事故の主要な原因は、その事故前に線路を点検した労働者が、事故原因を発見していたにもかかわらず、報告による不利益を恐れてそれを放置したためであった。

また、1991年のBCCI銀行(Bank of Credit and Commerce International)事件では、20億ポンドの不正が発覚した。不正発覚の前年に、不正に関する情報を第三者に開示した労働者が、剰員整理を理由に解雇されている。他にも、1993年バーミンガム立病院ガン誤診事件、1994年ライム湾カヌー事故などにおいて、労働者による内部告発が封じられていたことが判明している。

第二に、内部告発者に対して、使用者が不利益処分を行うという事情があげられる。現在のところ、使用者は内部告発者に対して内部告発を理由に懲戒もしくは解雇する傾向にある⁷⁰。イギリスとアメリカにおける230人近くの内部告発者を対象とした最近の調査によれば、不正に関与しておらず、ただ事実を報告しただけにもかかわらず、84パーセントの労働者が不正報告後に職を失っている⁷¹。このような状況では、労働者は使用者の処分を恐れて内部告発しようとししない。

また、内部告発者に対する文化的な偏見も強い。内部告発者を「裏切り者(grass)」もしくは「密告者(sneak)」とみなす多くの組織文化の中で、同僚の労働者は、内部告発者をトラブル・メーカーとみなし、時として無視したり仲間外れにしたりする。さらに、この文化は、内部告発をしないことを約する条項を契約に組み込むことによって補完される場合もある。

第三に、公益情報開示法以前の法律が不十分であるという事情があげられる。たとえば、雇用保護法(Employment Protection (consolidation) Act 1978)は、労働環境における健康・安全に関する情報開示を理由とした解雇を不公正解雇とし⁷²、労働者を不利益に取り扱うことは許されないと規定している⁷³。しかしながら、その保護対象は、労働環境における健康・安全に関する場合に

限定されており、また、企業外部に対して内部告発した場合には適用されない。

また、国家秘密法(Official Secrets Act 1989)は、犯罪および不正について、公務員が情報を開示できることを定めているが、それ以外の情報開示は保護されない。このように、公益情報開示法以前の法律は、内部告発者に対して十分な保護を与えていなかった。

第四に、コモン・ローの法理が不明確であるという事情があげられる。第一章で検討したとおり、コモン・ローの判断は、複数の要素を考慮するために、いかなる場合に情報開示が許されるかという点は、必ずしも明らかではなかった。

二 立法目的

公益情報開示法は、以上のような状況の中で制定されたものである。同法は、次の三つの目的から立法化された。

その一は、情報開示者を勇気づけ、保護することにより、企業の不正行為の是正を促進し、公共の利益を図ることである。

その二は、労働者の意見を取り入れて適切な処をとる企業内部の問題解決機構の創設を奨励することである。企業内部の問題解決機構に対する労働者の自発的報告は、使用者にとっては、社会的評価を下げずに問題の端緒を発見できる行為であり、また、労働者にとっては、守秘義務に違反するかどうかを考慮する必要のない行為であることから、労使双方にとってメリットのある最も現実的な解決方法といえる。

公益情報開示法を管轄する独立外部団体であるPublic Concern at WorkとIndustrial Relation Servicesの調査によると、同法制定後、3分の2の私企業と10分の9の公共機関が、企業内部に問題解決機構を創設しているという⁷⁴。少なくとも、企業内部の問題解決機構の創設を推進した点において、同法の制定は企業組織に好影響を与えている。

もっとも、使用者からの不利益処分を恐れて労働者が企業内部の問題解決機構に対して報告しな

いという事態も当然予想される。そこで、同法は、企業内部の問題解決機構に対する報告を推進するとともに、企業外部に対して情報開示した場合の救済手段も強化している。

その三は、企業文化の変革推進である。前述の通り、情報開示者に対する偏見が企業内部に蔓延している。公益情報開示法の討議委員会において、Richard Shepherd 議員は、組織変革の必要性を次のように説いている。

「この法律が組織文化を変化させて、労働者が公衆の安全、患者の健康、公共財産、投資者の貯蓄を脅かす不正行為を発見したときに、労働者が警告するのは差し支えないこととされ、それが受け入れられることを願っている。言いかえれば、企業および国の公共機関の善良な労働者は、不正を報告した組織に、報告者についてではなく、報告内容について対応してもらおうことを願うのである。」⁷⁵

また、労働者が、誰に情報を開示すればいいか、企業外部に対して情報開示した場合にどのような救済を受けられるかについて理解していない可能性がある。同法は、情報を開示しようとする労働者の指針としての教育的機能を持つことも期待されているといえよう。

第二節 公益情報開示法の基本構造

詳細な検討に入る前に、公益情報開示法の概略を説明しておきたい。なお、本稿では便宜上、使用者および指定機関等に対する情報開示を「第一段階の情報開示」、企業外部の者に対する情報開示を「第二段階の情報開示」として記述する。

公益情報開示法の適用対象者は広範に規定されている。したがって、同法は様々な環境にいる人々に適用される。

情報開示が保護されるためには、労働者の情報開示が「保護される情報開示 (protected disclosure)」に該当しなければならない。「保護される情報開示」と認められるための要件は、次の二つである。

第一の要件は、開示内容が「適格性のある情報

開示 (qualifying disclosure)」に該当することである。「適格性のある情報開示」とは、情報開示者が合理的に信じて、a 犯罪、b 法律義務違反、c 誤審の発生、d 個人の健康または安全に対する危険、e 環境破壊、f 上記の項目に関係する情報の隠蔽に関する情報を開示することである。

第二の要件は、情報開示者が同法の定める手続にしたがって情報を開示することである。同法の特徴は、第二段階の情報開示が認められるための条件として、第一段階の情報開示を前もって行う、もしくは行おうとしなければならないと規定している点である。

保護される情報開示をした労働者は、保護される情報開示をしたことを理由に使用者からいかなる不利益を受けない権利を有する。また、保護される情報開示を理由とした解雇は、当然に不公正解雇とされる。さらに、同法の制定によって、情報開示者は仮救済を利用できるようになった。

それでは以下において、適用対象者、保護される情報開示、救済の順に、詳しく検討することにした。

一 適用対象者

同法は、「労働者 (worker)」の定義を拡大し、不正行為に遭遇すると考えられる様々な環境の人々を適用対象者としている⁷⁶。同法が適用される「労働者 (worker)」とは、雇用権法第 230 条(3)に定義される「労働者」に加えて、派遣労働者、請負労働者、医療関係者、職業訓練者をも含む包括的概念である。この他、公務員も同法の適用対象者に含まれる。

1 雇用権法第 230 条(3)に定義される「労働者 (worker)」

雇用権法第 230 条(3)は、労働者 (workers) を次のような契約を締結した個人と定義している。すなわち、労働者とは、(a)労働契約、または、(b)当該個人が、職業上または仕事上の顧客ではない相手方当事者に対して、個人的に労働またはサービスを行う、(口頭または文書による)明示もしくは

黙示の契約、を締結した個人である。ここに定義される「労働者」は、契約の相手方と顧客関係にある独立事業を営む者を除く、労働またはサービス提供者を全て包含し得る広い概念ある。

2 派遣労働者 (agency workers)⁷⁷

同条の定義する派遣労働者とは、派遣元 (the agency) に仕事を紹介されている、もしくはされていた者、または契約条項が派遣元もしくは派遣先に決定されている、もしくはされていた者である。使用者は、実質的に契約条件を決定している者であり⁷⁸、通常、労働者の勤務先である派遣先である⁷⁹。

3 請負労働者 (independent contractor)⁸⁰

請負労働者は、雇用権法 230 条(3)の定義する労働者に含まれる。請負労働者の定義は広範であり、自営業 (self employed) も含まれる⁸¹。そして、雇用権法 43 K 条(1)(b)は、さらに雇用権法 230 条(3)の適用範囲を広げ、「個人的か否かにかかわらず」ある者の業務目的のために、その者の統制または管理を受けない所で仕事を請け負う個人を適用対象者としている。ただし、形式的に同条に該当する場合でも、実質的にみて労働が契約の主要な目的 (dominant purpose) でないときは、労働者とみなされない⁸²。

4 医療関係者 (NHS)⁸³

同法の規定する医療関係者とは、NHS の下で医療サービス、歯科医療サービス、眼科医療サービス、薬剤サービスの提供者として働いている、もしくは働いていた個人である⁸⁴。通常これらの医療関係者は独立した専門職であるので、本来ならば同法の適用を受けない。しかし、医療関係に不正行為が多いことから医療関係者も同法の適用対象者とされた。

5 職業訓練者 (trainees)⁸⁵

同法の規定する職業訓練者とは、訓練コースもしくはプログラムに基づいて、業務体験または雇

用のための訓練の提供を受けている、もしくは受けていた個人である。ただし、雇用契約下にある場合、または、教育施設によって管理される訓練コースを受けている場合は、同条の適用対象外である⁸⁶。

6 その他

これらの労働者に加えて、公務 (crown employment) に従事する者も、同法の適用対象者である⁸⁷。ただし、軍事関係 (armed forces)⁸⁸ および国家安全保障関係 (national security)⁸⁹ に従事する者は適用を除外されている。警察関係者 (police officers)⁹⁰ も適用を除外されているが、警察に働く民間職員は適用対象者となる。

グレートブリテン以外で通常働いている者には、同法が適用されない⁹²。ただし、出張中に労働者が不正行為を発見した場合には、同法が適用される余地はあろう⁹³。

二 保護される情報開示

公益情報開示法を制定する上での最大の問題は、情報開示による公益と使用者の利益との調和をいかに行うか、ということである⁹⁴。

この両者の調和を求めた結果、公益情報開示法は、独自の構造と概念をもつ新しい保護法理を形成した。すなわち同法は、「保護される情報開示 (protected disclosure)」という概念とその要件を規定し、「保護される情報開示」を理由に不利益を受けない権利を創設した。

「保護される情報開示」の要件は、(1)開示内容が「適格性のある情報開示 (qualifying disclosure)」であること、(2)情報開示者が雇用権法 43 C 条から 43 H 条の規定にしたがって情報を開示することである⁹⁵。

1 適格性のある情報開示 (qualifying disclosure, 雇用権法 43 B 条)

労働者の情報開示が保護されるための第一の要件は、開示内容が「適格性のある情報開示 (qualifying disclosure)」に該当することである。「適格性

のある情報開示」とは、情報開示者が合理的に信じて、次の項目の一つ以上に該当する情報を開示することである⁹⁶。いつの出来事であるかは問われず、過去に行われた行為、現在進行している行為、未来に起こりうる行為のいずれにも、同法が適用される。「適格性のある情報開示」に該当する開示内容は、次のように広範に規定されている。

a 犯罪行為

あらゆる犯罪行為に関する情報がこの項目に該当する。重大な犯罪であるかどうかは関係なく、また、犯罪の発生地がどこにあるかも問われない。

b 法律義務違反行為

法令違反、契約上の義務違反、不正行為・名誉毀損などのコモン・ロー上の義務違反等に関する情報がこの項目に該当する。

c 誤審を発生させる可能性のある行為

偽証、証拠の不提出といった誤審を発生させる可能性のある行為に関する情報がこの項目に該当する。

d 個人の健康または安全に対する危険行為

労働者の健康と安全を侵害する労働環境に関する情報に限らず、公共スペースを利用する者やレストランの顧客といった個人の健康と安全を侵害する行為に関する情報もこの項目に該当する。

e 環境を破壊する行為

廃棄物投棄、森林伐採といった環境を破壊する行為に関する情報がこの項目に該当する。

f 上記の項目に関係する情報の隠蔽行為

上記項目に該当する情報を故意に隠蔽した事実に関する情報がこの項目に該当する。

同法には、規定にある6つのカテゴリー以外に開示内容に関する規定がない。したがって、規定に該当しない情報の開示は、同法によって保護されない。もっとも、そのような情報開示であっても、通常の不公正解雇による救済を求めることができる可能性はある。

「適格性のある情報開示」と認められるためには、情報開示者は、上記項目に該当する不正行為

が発生していると合理的に信じていなければならない (reasonable belief)。もっとも、労働者は、上記項目に該当する不正行為が発生していると合理的に信じていればよく、その情報が真実であることを証明する必要はない。

「適格性のある情報開示」の要件においては、情報の機密性、コモン・ロー上の守秘義務を免れる正当事由の有無、情報開示行為の合理性、労働者の行為態様は考慮されない。また、情報開示者は、開示の相手方が既知っている情報を開示してもかまわない⁹⁷。

2 第一段階の情報開示—使用者および指定機関等に対する開示 (雇用権法 43 C～F 条)

第一段階の情報開示とは、使用者、開示内容について法的責任を負う第三者、法律助言者、大臣、指定機関に対する情報開示である。

(1) 使用者等に対する情報開示

(a) 当該労働者の使用者⁹⁸、または、(b) 開示内容に関係すると労働者が合理的に信じる使用者以外の第三者、または、(c) 開示内容について法的責任を負うと労働者が合理的に信じる使用者以外の第三者に対して情報を開示した場合、労働者は、誠実 (good faith) に適格性のある情報開示を行えば保護される⁹⁹。誠実に情報開示していれば、たとえ怠慢もしくは不注意に情報開示を行っても保護される。もっとも、同僚への報復や使用者への恨みなど、不当な目的で行われた情報開示は、誠実とみなされない。

また、使用者の内部規定に使用者以外の者に対する開示について定めがある場合、その者に対して適格性のある開示をした労働者は、自己の使用者に対して適格性のある情報開示をしたものとみなされる¹⁰⁰。

(2) 法律助言者に対する情報開示

弁護士等の法律助言者にアドバイスを求めるために行われた情報開示は、適格性のある情報開示を行えば保護される¹⁰¹。この場合、使用者に対する情報開示の場合と異なり、誠実に情報を開示したか否かは考慮されない。

(3) 大臣に対する情報開示

使用者が法律に基いて大臣から任命されている団体である場合、および、使用者の構成員が同様の形で大臣から任命されている団体である場合、その団体に所属する労働者の情報開示は、大臣に対して誠実に適格性のある情報開示を行えば保護される¹⁰²。前者の団体の例として、電気・ガス・水道等の公共企業があり、後者の団体の例として、NHS (National Health Service ; 国民保険サービス) に基づく医療関係者、裁判所、省庁以外の公的組織等がある。

(4) 指定機関に対する情報開示

国務大臣 (the Secretary of State) の命令によって指定されている者に対して情報を開示する場合、労働者は、誠実に情報を開示することに加えて、①不正行為が指定されている者の管轄する事項であると合理的に信じていること、②開示した情報及びそこに含まれる主張が実質的に真実であると合理的に信じていることを立証しなければならない¹⁰³。本条の対象となる機関は、1999年公益情報開示規則 (The Public Interest Disclosure (Prescribed Persons) Order 1999) によって指定されている。

3 第二段階の情報開示—企業外部の者に対する情報開示 (雇用権法 43 G条)

第二段階の情報開示とは、警察、指定外の機関、報道機関等の企業外部の者に対する情報開示である。第二段階の情報開示が保護されるためには、(1)情報開示者の内心¹⁰⁵、(2)情報開示の状況¹⁰⁶、(3)情報開示の合理性¹⁰⁷ という3つの項目にしたがって適格性のある情報開示を行う必要がある。

(1) 情報開示者の内心

ここでは、以下の事由を満たすことが必要である。

- (a) 労働者が誠実 (good faith) に情報を開示しているか
- (b) 労働者が、開示した情報およびそこに含まれる主張が実質的に真実であると合理的に信

じているか

- (c) 労働者が私的な利益を図る目的で情報を開示していないか

(2) 情報開示の状況

ここでは、次のいずれかの状況にあったか否かが判断される。ただし、不正行為が特に重大な場合には、例外的に、この事由は判断されない (雇用権法 43 H条参照)。

- (a) 情報を開示する時点において、労働者が、使用者または指定機関に情報を開示するならば、使用者から不利益を受けるであろうと合理的に信じているか
- (b) 不正行為に関して、いかなる者も指定機関として指定されていない場合において、労働者が、使用者に情報を開示するならば、不正行為に関する証拠が隠滅されるおそれがあると合理的に信じているか
- (c) 労働者が、使用者もしくは指定機関に対して、既に実質的に同様の情報を開示しているか

(3) 情報開示の合理性

ここでは、全ての事情から鑑みて、労働者が情報開示を行ったことが合理的であったかどうか判断される。特に、次の項目が判断事由となる。

- (a) 情報を開示した相手方がいかなる者か
- (b) 不正行為が重大であるか
- (c) 不正行為が継続しているか、もしくは、将来不正行為が発生する可能性があるか
- (d) 使用者が第三者に対して負う守秘義務に違反する形で、情報開示が行われているか¹⁰⁹
- (e) 労働者が、使用者もしくは指定機関に対して、既に実質的に同様の情報を開示している場合、使用者もしくは指定機関が、当該情報開示を受けて何らかの対処を行ったか、または、何らかの対処を行うことが合理的に期待されるか
- (f) 使用者に情報を開示した場合、労働者が、使用者の定める手続にしたがったか

同法の特徴は、使用者もしくは指定機関に対して前もって情報の開示を行うこと、もしくは、使用者もしくは指定機関に対して情報の開示を行えない合理的な理由があることを企業外部者に対する情報開示が保護される条件としている点である。すなわち、同法は、企業外部者に対して情報を開示する前に、使用者または指定機関に対して情報を開示することを要求している。

さらに、注目すべきことは、コモン・ロー上問題となった「労働者が使用者に対して負う」守秘義務が、情報開示の合理性の考慮要素に含まれていないことであろう。同法の守秘義務に関する規定は、「使用者が第三者に対して負う」守秘義務に違反する形で、情報開示が行われているかという点のみである¹¹⁰。

三 救済

同法の制定により、保護される情報開示をしたことを理由に不利益を受けない権利があること、保護される情報開示を理由とした解雇が当然に不公正解雇とみなされること、仮救済制度が利用できること、情報開示をしない旨の合意は無効であることが明確に規定された。

1 不利益 (detriment) を受けない権利 (雇用権法 47 B 条)

(1) 権利内容

労働者は、保護される情報開示をしたことを理由に使用者からいかなる不利益を受けない権利を有する¹¹¹。不利益には、使用者の不作为も含まれる。保護される情報開示を理由とした昇格差別や賃金差別、懲戒処分、配転差別等が不利益に該当する。また、請負労働者など雇用関係にない労働者の場合は、契約解除が不利益に該当する。さらに、使用者による脅迫行為も不利益に該当すると考えられている¹¹²。

他方、同法は、保護される情報開示をしたことを理由とした採用差別を不利益としていない。したがって、情報を開示した者をトラブル・メーカーとみなして採用しない使用者の行為は、不利益に

該当しない。そのため、情報を開示しようとする労働者は、将来の雇用に不利益が生じるかもしれないというリスクを覚悟しなければならない。この点は、採用差別を禁止している 1975 年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975)、1976 年人種関係法 (Race Relations Act 1976)¹¹³、および、組合活動を理由とした採用差別を禁止している 1992 年労働組合労働関係 (統合) 法 (Trade Union and Labour Relations (consolidation) Act 1992)¹¹⁴ と対照的である。

(2) 雇用審判所 (Employment tribunal) への申立て (雇用権法 48 条)

保護される情報開示をしたことを理由に不利益処分を受けた労働者は、雇用審判所 (Employment tribunal) に提訴することができる¹¹⁵。雇用審判所以外の裁判所への提訴はできない。

この提訴は、不利益処分を受けた日または継続する不利益行為の最後の日から 3 カ月以内になされなければならない¹¹⁶。ただし、3 カ月以内の提訴が困難な場合には、審判所が合理的であると考える期間内に提訴することが許される¹¹⁷。この申立て期間の規定は、不公正解雇 (unfair dismissal) の提訴にも適用される。

(3) 救済方法

雇用審判所は、不利益取扱いの提訴に正当な理由があるときには、救済命令 (a declaration to that effect) または補償金の支払を命じることができる¹¹⁸。審判所は、その侵害およびその作為・不作为に帰することのできる損失に照らし、事案の全ての事情に鑑みて、公正平等と思量する補償金の裁定を行うことができる¹¹⁹。損失には、合理的範囲内の当該作為・不作为の結果被った経費および得べかりし利益を含む¹²⁰。

(4) 処分事由の立証責任

不利益というためには、保護される情報開示をしたことを理由とした不利益処分であることが立証されなければならない。不利益処分に関する立証責任は使用者にある¹²¹。使用者は、当該処分が保護される情報開示と無関係な理由であることを立証しなければならない。通常の訴訟では原告に

立証責任があるが、同法では使用者に立証責任が転換されている。その理由は、使用者だけが処分理由を知りうるからである。これは、保護される情報開示を行ったことが不利益処分の理由であるという推定が働くことを意味する。

2 保護される情報開示を理由とする解雇

労働者が保護される情報開示をしたことを理由に解雇された場合、当該解雇は当然に不公正解雇とされる¹²²。当然にという意味は、審判所は解雇の合理性について判断しないということである。解雇理由が複数ある場合は、保護される情報開示が解雇の真の理由 (principal reason for dismissal) であれば、当然に不公正解雇となる。解雇の真の理由は、解雇時における使用者の心理状態から判断される¹²³。また、剰員整理の際に、保護される情報開示をしたかどうかを基準に労働者を選択して解雇することは不公正解雇となる¹²⁴。

同法が適用されない情報開示の場合、情報開示を理由に解雇された労働者は、従前のように、雇用権法の規定に基づいて不公正解雇を主張できるに留まる¹²⁵。

3 仮救済 (Interim relief)

公益情報開示法の制定により、保護される情報開示をしたことを理由に解雇された労働者は、審判所に仮救済の申立てを行うことができるようになった¹²⁶。

この仮救済制度は、従来から次のような解雇理由の場合において利用されている。組合活動等を理由とする解雇、労働時間規制に違反する労働の拒否を理由とする解雇、健康または安全に関する活動を理由とする解雇、職域年金受託者の任務遂行を理由とする解雇、1992年労働関係労働組合(統合)法の剰員整理協議規定¹²⁷ および1981年営業譲渡(雇用保護)規則の協議規定¹²⁸ に関する労働者代表またはその候補者がその地位にもとづく活動することを理由とする解雇などの場合である。

この仮救済の申立ては、申立人の雇用終了日か

ら7日間以内に審判所に対してなされなければならない¹²⁹。審判所は、申請受領後すみやかに仮救済の決定をするものとされ¹³⁰、審問期日の遅くとも7日前までに、申請書のコピーに審問期日の時間と場所を記して使用者に通知する必要がある¹³¹。審判所は、例外的な事情がない限り、審問期間を延長できない¹³²。

審判所は、仮救済の審問において、申立人が保護される情報開示をしたことを理由に解雇されたと判断される見込みが強いと思量する場合は、再雇用、復職もしくは雇用継続命令を出すことができる¹³³。その結果、申立人は、賃金およびその他の利益 (normal benefit) の回復を受けることができる。このように、申立人に対して再雇用、復職もしくは雇用継続命令をだすことができる点で、公益情報開示法上、仮救済は重要な制度になるといわれている¹³⁴。

申立人は、その事件の本訴において勝訴しそう (likely) であること、すなわち、勝訴する「相当程度の可能性 (a pretty good chance)」を証明しなければならない。この「相当程度の可能性」は、組合活動を理由とした解雇が争われた裁判例において、「勝訴の合理的な見通し (a reasonable prospect of success)」以上の可能性であると解釈されている¹³⁵。

仮救済は、他の解雇理由に関する場合と同様の手続を経る。まず審判所は、仮救済の効力について労使双方に説明し¹³⁶、使用者に申立人を復職または再雇用する意思があるかどうかを確認する¹³⁷。使用者が申立人を復職させる意思を有する場合には復職を命じる¹³⁸。使用者が申立人を前職に劣らない雇用条件で再雇用する意思を有し、かつ、労働者がその再雇用を受け入れる場合には、再雇用を命じる¹³⁹。使用者が合理的理由にもとづいて再雇用を拒否する場合には、審判所はその事件の審問終了時まで労働者の雇用を継続する旨の命令を下すことができる¹⁴⁰。使用者が審問に出頭しない場合または申立人を復職ないし再雇用する意思を有しない場合も雇用継続を命ずることができる¹⁴¹。ただし、使用者が最終的に雇用継続命令

に従わない場合には、審判所は使用者に補償金の支払を命ずることしかできない¹⁴²。

仮救済は、労働者の復職または再就職を可能にする。しかしながら、労使の信頼関係がすでに失われている場合、または、他の労働者との関係が崩壊している場合には、審判所は復職または再就職は実行可能ではないと判断する¹⁴³。したがって、使用者が情報開示者を信頼していない場合や、同僚が情報開示に不満をもっている場合には、復職または再就職の実行可能性の判断が重要になる。

4 保護される情報開示をしないことを約する合意の効力（雇用権法 43 J 条）

保護される開示をしないことを約する労使間合意は、無効となる¹⁴⁴。この規定は、あらゆる労使間の合意に適用される¹⁴⁵。

第三節 公益情報開示法の意義

では、公益情報開示法の成立はいかなる意義を有するであろうか。同法成立の意義は次の五点に集約できよう。

第一に、労働者による情報開示が、企業内部における不正行為のチェック機構の一つとして承認されたことである。企業内部に問題解決機構を創設させるという同法の目的は、第一段階の情報開示の前置を第二段階の情報開示が認められる条件としている点に反映されている。このことから、労働者による情報開示は、企業内部の問題解決機構を機能させるための手段と位置付けられる。

第二に、情報開示のルールが確立したことである。労働者は、「保護される情報開示」の規定にしたがって情報を開示することを要求されている。「保護される情報開示」として認められるための要件は、(1)「適格性のある情報開示」であること、(2)情報開示者が同法の手続にしたがって情報を開示することである。

第三に、同法が、保護される情報開示の判断において、労働者の守秘義務を斟酌しないことを明確にしたことである。同法には、コモン・ロー上

問題となった「使用者と労働者との」守秘義務に関する規定がない。したがって、労働者は、守秘義務違反かどうかを考慮することなく情報を開示できるようになった。

第四に、不利益処分を受けない権利と仮救済の創設により、労働者の救済手段が強化されたことである。すなわち、保護される情報開示をしたことを理由に使用者からいかなる不利益を受けない権利が明確に規定された。また、保護される情報開示をしたことを理由とした解雇は、当然に不公正解雇になると規定された。さらに、仮救済の導入により、保護される情報開示をしたことを理由に不利益を被った労働者は、早急に救済を受けることが可能になった。

第五に、救済範囲が拡大されたことである。同法は、多様な人々を適用対象者としている。

第三章 公益情報開示法以後の展開

第一節 労働法改革『職場における公正 (Fairness at Work)』との関連

1997年、マーガレット・サッチャーおよびジョン・メージャーによる保守党政権の後、トニー・ブレアを首相とする労働党が政権を握った。グローバル化・個人生活の変貌をはじめとする変化の著しい現代に適合した社会を形成するために、トニー・ブレア労働党政権は、「第三の道」と称される政策を展開している¹⁴⁶。一言でいえば、社会的な公正、弱者救済など従来の労働党の政策を維持しつつ、効率、競争といった市場原理も重視する政策である。

「第三の道」の特徴として、主に以下の三点が指摘できるであろう。

第一に、市場原理を積極的に活用する一方、政府がその条件整備を行なっている点である。その例として、公的年金の縮小を図る一方で、民間が運営を担う個人年金を創設した年金改革があげられる。

第二に、福祉政策の重点を従来の福祉手当の支給から、人々の能力開発に移行した点である。こ

れは、ブレア政権の政策の一つである『福祉から就労へ (Welfare to Work)』に象徴される。

第三に、サッチャー時代の個人主義を修正して、社会の連帯を強調する点である。市民社会の再生のためには、個人の家族、地域社会、ボランティア団体など所属するコミュニティの充実が必要であるとする。そして、コミュニティ再生の条件として、犯罪の未然の防止は不可欠であり、その取り組みは社会的公正に寄与すると考えられている。

このような第三の道を構成する多様な政策の中で、ブレア政権は労働法改革を行っている。その方向性は、白書『職場における公正 (Fairness at Work)』に示されている¹⁴⁷。公益情報開示法は、このイギリス労働法改革の一つに位置付けられている。

白書では、労働法改革の目標は、「繁栄の創造 (Building Prosperity)」であると説明されている¹⁴⁸。すなわち、イギリスが将来一層繁栄するためには、国内外におけるイギリスの競争力の強化が不可欠であるとする。その競争力の強化にあたって、白書は、強い市場の創造、現代的企業の奨励、個人と企業が自己開発のために必要な危険を冒すことができる進取な国の創造という3つの戦略を立てている。これらの戦略を展開する上で、個別的、集团的労使関係の適正な発展が重要な政策となる。職場における強力なパートナーシップの発展が、「職場における公正」を向上させる最善の方法であり、以下の三つの枠組みが白書の主要部分を形成している。

その枠組みは、第一に、雇用に関する個人の権利の見直し、第二に、集团的な代表についての新たな手続の確立 (組合承認制度の再確立等¹⁴⁹)、第三に、就労の機会を保障するための『家族にやさしい政策 (family friendly policies)』である。

公益情報開示法は、白書において、第一の個人の雇用に関する権利の1つとして位置付けられている。すなわち、個人の雇用に関する権利を見直すことによって、労働者を正当に保護することが、責任と競争力の増大に寄与すると考えられてい

る。公益情報開示法は、その1つの具体化として位置付けられているのである。

第二節 紛争事例

公益情報公開法を専門とする外部団体である Public Concern at Work の調査によると、イギリスでは施行後から2000年6月初めまでの約1年間に200近くの相談件数があるという。以下では、同法施行後のリーディングケースとなる三件の紛争事例を紹介する。

一 Bladon v ALM Medical Services Ltd 事件¹⁵⁰

1 事実の概要

私設有料老人ホームYに婦長として勤務するXは、Yの経営、福祉、患者のケア、薬剤記録の懈怠、患者への暴行等について、YのマネージングディレクターAの助手Bに書面にして提言した。Bは休暇後に対応するとXに説明したが、Bはなかなか休暇から戻らなかった。その後、Xは患者のケアのさらなる悪化を知ったため、外部団体C・Dに電話し、患者への傷害、薬剤記録、スタッフレベル、患者の軽視等についての情報を開示した。C・DはYを調査し、Xが指摘した6つの事項のうち4つについてその問題性を確認した。C・Dは、Aに調査結果を書面で指摘し、調査の後返答するように要求した。

Yは、Xに対して、書面でCとの接触について警告した。その書面には、Xの職務能力欠如がすべての問題の原因であり、情報開示の動機はXの同僚との関係悪化にあると書かれていた。Aは、C・Dに対して、Xの指摘について異議がある旨返答した後、通常期待される職務能力より劣ることを理由にXを解雇した。

これに対し、Xは、解雇と書面による警告により受けた精神的損害の賠償と、当該解雇は、公益情報開示法に規定される保護される情報開示を理由とするものであり、不公正解雇であるとして提訴した。

2 判決の要旨

(1) 使用者に対する開示の保護の可否

まず、XがBに書面を提出した行為は、雇用権法 43 条 C(1)(a)の使用者に対する適格性のある情報開示と認められる。開示内容は、患者の健康と安全に関係している¹⁵¹。薬剤管理については、C、Dに対するAの返答が誤っており、法律義務違反の可能性ある(雇用権法 43 B条(a)(b)の規定に該当する可能性がある)。

Bの使用者性が問題となるものの、BがXを婦長に昇進させていたという事実から、Bは明らかにXの使用者として行動していたといえる。したがって、BはXの使用者と認められる。

そして、Xが合理的に信じていないという反対証拠がない点、C・Dの検査によって開示内容の問題性が証明された点からすると、Xは、適格性のある情報開示に該当する不正行為があると合理的に信じていたと考えられる。

さらに、Bに対する情報開示は(雇用権法 43 C条に該当するかどうかを判断すると)、「誠実 (good faith)」であったと認められる。Xは、仕事に対する責任感から、患者の福祉のために情報を開示したと考えられる。

(2) 外部への情報開示の合理性

C・Dが雇用権法 43 F条に該当する指定機関でないことは、重大な問題である。しかしながら、Xのそれらに対する情報開示は、雇用権法 43 G条が規定する外部に対する情報開示として保護される可能性がある。

Xは使用者であるBに対して、「誠実 (good faith)」に同様の事由を情報開示していることから、C・Dに対する情報開示には合理性があり、また、開示情報がC、Dの検査によって実証されているという事実を考慮すると、その内容は本質的に真実であったと認められる。

加えて、(a) Xは指定機関に情報を開示しなかったものの、責任ある調査団体C・Dに情報を開示し、C・Dに問題の処置を任せたと、(b)開示内容は重大な問題を含んでおり、C・Dの検査によりその問題性が証明されたこと、(c) Bが休暇から

戻ってくるのを待たずにXが行動したことは不合理であるとはいえず、またAにその情報を開示すると不利益を被るとXが考えるのは合理的であること、(d) Y内部に問題解決機構がないことから、雇用権法 43 G条に基づいた合理的な外部に対する情報開示であったと認められる。

Y内部に問題解決機構がなく、Yによる調査が行われないと考えられる本件では、調査団体C、Dに対して、責任ある専門的な立場から情報を開示したXの行為は合理的である。開示内容は重大な問題であり、使用者が調査を行っていない以上、外部機関に対する情報開示は合理性を認められるべきである。

(3) 情報開示を理由とする処分

Xの情報開示が保護される情報開示に該当することから、本件解雇は雇用権法 103 A条の規定に基づき、当然に不公正解雇となる。Xは不利益を被っており、雇用権法 47 B条に規定される不利益を受けない権利を侵害されている。その損害は、第一に、書面による警告であり、第二に、書面による警告に対する弁明の機会の剥奪である。さらに、当該解雇は捏造されたものであり、問題の隠蔽がその目的であったと認められる。

(4) 不公正解雇に対する損害

救済聴聞の機会を奪われた損害として£5500、不公正解雇による将来の損害として雇用権法 123条の計算に基づき£7500の賠償を認める。この判断にあたっては、同等の仕事を見つけて損害を軽減しようとして適切に試みたXの行為が考慮されるべきである。加えて、全証拠から判断すると、Xが期間の定めのない雇用を得られなかった唯一の理由は、Xが情報開示者という事実、より正確に言えば公益情報開示法に基づき訴訟を進行していたという事実、Xを採用しようとした使用者が、意識的であれ無意識であれ、影響されていたからであるという点が考慮される。

(5) 加重損害

書面による警告と弁明の機会剥奪を理由に、雇用権法 49条(2)の計算に基づきさらに£10000の賠償を認める。この損害賠償額は、Xの精神的損

害と使用者の不当な対応に基づく「加重損害 (aggravated damages)」からなる。懲戒理由を捏造し、問題に対する適切な対応を怠り、さらに問題をXの個人的責任のせいにしたYの行為は、加重損害に該当する。

二 Azmi v Orbis Charitable Trust 事件¹⁵²

1 事実の概要

アメリカに本部を持つ、全世界で眼に疾病を有する者を支援する慈善団体Yの財産管理者であるXは、Yの財産管理に疑問を持っていた。Xは、外部団体と前任の財産管理者から助言を受けながら、Y常務理事、Y監査役、およびYアメリカ本部に対して、Yの資産運用について批判した。これに対しYは、能力欠如を理由にXを解雇したため、Xは不公正解雇であるとして提訴した。

2 判決の要旨

Y監査役、外部団体に対する情報開示は、公益情報開示法の規定に該当しているかが問題となるものの、本件においてこの点は解雇理由と関係しない。Yはこれらの事実を知らなかったのであり、かかる事実は解雇理由となりえないからである。

アメリカ本部理事に対する情報開示は、雇用権法 43 C 条(1)(a)に規定されるXの使用者に対してなされた情報開示ではない。さらに、Xの苦情内容はアメリカ本部の行為と関係ないものであり、アメリカ本部に責任もない。したがって当該情報開示は、雇用権法 43 G 条に規定される使用者以外の者に対する保護される情報開示と認められない。

しかしながら、全証拠を考慮すると、XはYに対して 43 C 条(1)(a)に規定する誠実に使用者に対して情報を開示をしたことを理由に解雇されたといえる。すなわち、XはYの活動についてY常務理事を問い詰め、Y常務理事がそのような行為を不快に感じ、Xを排除しようとして能力欠如を理由に解雇したと結論づけられる。したがって、本件解雇は無効である。

三 Fernandes v Netcom Consultants (UK) 事件¹⁵³

1 事実の概要

アメリカの Xsource 社が所有する電気通信会社Yに会計主任として勤務するX（勤務4年目）は、新任常任取締役Aの不正出費および領収書不提出の事実、Yの税金未納および労働者の年金ファンドの滞納を発見した。Xは、その事実をXsource社と姉妹会社の経営会議のメンバーに開示した。これに対し、Yの会長であるBは、Xに調査終了までの自宅待機を命じた。社内の審問において、Yは明らかに憤慨しており、Xに対して、「全員の信頼を失った。」と述べた。その後、Yは電話でXに辞職をせよと求めたが、Xはこれに従わなかった。その後、Xは社内の懲戒審問に呼び出され、著しい非行を理由に解雇された。解雇通知書における解雇理由は、企業の税金の支払懈怠、年金ファンドの滞納、Aの不正出費を許したことであった。これに対し、Xは不公正解雇に基づく仮救済と損害賠償を請求した。

2 判決の要旨

(1) 解雇理由

Xには、仮救済に基づいて、雇用継続命令が認められる。Yの主張するXの解雇理由は、「煙幕 (smokescreen)」である。本当の解雇理由は、不正経理に関し、保護される情報開示をアメリカの経営会議のメンバーにしたことであると推論される。

そのような推論の根拠は、社内の審問におけるBのXに対する態度にある。その態度とは、懲戒審問前に辞職をせよと求めたこと、BがYの経営陣にXの手紙を報告しなかったこと、Xに対する対応と不正をしたAに対する対応が明らかに違うことである。

Bと最高財務執行役員が、Aの領収書、AとXの関係、Bの支出について何ら調査しなかったという事実から、今回の不正支出は、Y自身に原因のある避けられざる結果であり、Xsource社の経営者がXを排除しようとして決定したと考えられる。さらに、社内の審問におけるBのXに対する態度、

Xに辞職をせまったこと、その他の脅迫行為は、全てをもみ消すためであったことは明らかである。

(2) 損害

Xは不公正解雇の損害として、雇用権法 123 条および 124 条の計算に基づき、合計£293441 の賠償を認める。この賠償には、Xが 65 歳になるまでの残り 6 年間で従前の賃金と同様の職につくことは困難であるという予測が考慮されている。この結論に至るにあたって、Xが就職相談所に、「その年齢は就職に不利に働くだらう。」「裁判が終わるまで」職を探すのは待つべきであろうとアドバイスされたことが考慮される。そして、Xが 65 歳までに解雇される可能性、他の理由で退職する可能性を考慮すると、賠償額を減額するのは適切でなく公平に反する。

第三節 公益情報開示法の展開

1998 年に成立した公益情報開示法を評価するのは、おそらく時期尚早であろう。しかしながら、公益情報開示法制定後の裁判例を検討しておくことは、有意義であると思われる。本節では、上記の裁判例にみられる特徴を整理しておきたい¹⁵⁴。

一 仮救済

Bladon v ALM Medical Services Ltd 事件（以下、Bladon 事件）、Fernandes v Netcom Consultants (UK) 事件（以下、Fernandes 事件）では、仮救済の可否が争点となっている。Fernandes 事件では、仮救済が認容されたが、Bladon 事件では、具体的な証拠がないとして仮救済の申し立てが却下された。

Fernandes 事件のように、解雇以前に懲戒が行われているケースにおいては、仮救済は適切な救済手段であると思われる。他方、Bladon 事件のように、雇用権法 43 G 条に規定される外部に対する情報開示を含むケースの場合、雇用審判所は、全ての状況を考慮した上で外部に対する情報開示の合理性を判断しなければならない。そのため、雇

用審判所が情報開示者に勝訴の可能性を認めて、仮救済を認容する可能性は極めて低い。

二 解雇事由の立証責任

不公正解雇制度上、解雇事由の立証責任は、雇用期間の長短によって変化する。Bladon 事件、Azmi v Orbis Charitable Trust 事件（以下、Azmi 事件）のように、雇われて 1 年未満の労働者である場合には、解雇事由の立証責任は労働者にある。4 年近く雇われていた Fernandes 事件のように 1 年以上雇用されている場合には、解雇事由の立証責任は使用者にある¹⁵⁵。損害賠償に関しては、雇用期間に関係なく使用者が立証責任を負う¹⁵⁶。

三 推論 (Drawing inferences)

Fernandes 事件において、裁判所は推論の重要性を説示している。すなわち、同事件判旨は、「性差別事件や人種差別事件において、法律によって禁止されている理由に基づいて解雇したと使用者が認めることはほとんどない。このことからすると、労働者が保護される情報開示をした後に解雇された場合、裁判所が使用者に弁明を求め、その弁明を厳格に精査することは極めて常識的である。使用者の弁明が十分でない場合には、解雇理由は保護される情報開示をしたことであると推論することが可能であろう」と判断した。

四 損害賠償

Bladon 事件において、雇用審判所は Cleveland Ambulance NHS Trust v Blane 事件を引用した¹⁵⁷。同事件は、法律違反がある場合に損害賠償を認めることは公平、平等であるとして、精神的損害に対する賠償を認めた事例である。

もっとも、Bladon 事件では、「そのような損害の査定は加重損害の中に含む」ことができるとした。この判断は、人種差別事件である HM Prison Service v Jonson 事件といった従来の裁判例と異なる¹⁵⁸。

Bladon 事件における£10000 の損害賠償は、人

種差別事件、性差別事件、障害者差別事件における精神的損害の賠償額から比べると高額である（各事件の賠償額は£3730, £2907, £2543¹⁵⁹）なお、精神的損害に対する賠償は、損害賠償事件においてのみ認められ、不公正解雇事件においては認められていない。

小 括

以上、同法制定後の展開について簡単に紹介した。公益情報開示法の本格的に検討するためには、裁判例の蓄積を待つ必要があるが、上記三つの裁判例のいずれも労働者が勝訴している点が注目される。これらの事案は、有料老人ホームにおける介護実態、金銭経理上の不正行為という、日本でも問題となりうるものである。

最後に、裁判例の注目すべき点を整理しておきたい。

その一は、仮救済制度の実効性という点である。企業外部に対する情報開示を含むケースであった Bladon 事件は、企業外部に対する情報開示の合理性判断が困難であることから、仮救済を認めていない。今後も、企業外部に対して開示した場合に仮救済を認めないとすると、その実効性は疑わしくなる。

その二は、Fernandes 事件において、雇用審判所が性差別事件や人種差別事件を参考にして、解雇理由を推論している点である。雇用審判所は、使用者による弁明を厳格に精査し、それが十分でない場合には、解雇理由は保護される情報開示であると推論している。

その三は、人種差別事件、性差別事件、障害者差別事件と比べて、比較的が高額の損害賠償が認められている点である。もっとも、同法の制定後間もないことを鑑みれば、象徴的意味合いも含まれていると考えられる。

終 章

一 イギリス公益情報開示法の特徴 — 若干の比較法的考察

前述のように、アメリカ、オーストラリア等の世界各国において、内部告発者を保護する法律が存在する¹⁶⁰。そこで、イギリス法の評価に入る前に、イギリス公益情報開示法と他国の法律を簡単に比較しておきたい。他国の法律との比較によって、イギリス公益情報開示法の特徴が明らかになるからである。

イギリス公益情報開示法は、他国の法律と比較すると、次のような特徴を有する。

第一に、私企業の労働者を対象とした法律である点である。他国において公務員を対象とした法律は数多く存在するものの、私企業を対象とした法律は少ない。公益情報開示法が、世界で最も進んだ法律であるとされる所以である¹⁶¹。

第二に、使用者に対する報告を重視しつつ、企業の外部に対する情報開示をも保護対象とする二段階の法的評価の枠組を採用している点である。例えば、アメリカ・ミシガン州の法律、1981年ミシガン州内部告発者保護法（the Michigan Whistleblower Protection Act 1981）の保護範囲は、法律、規制違反に関する告発が公共機関に対して行われたときに限定されている¹⁶²。

第三に、立証責任の点である。イギリスでは、情報開示を理由とした不利益処分に関する立証責任が使用者側に転換されている。アメリカの連邦政府職員を対象とする法律である1989年内部告発者保護法（the Whistleblowing Protection Act 1989）では、内部告発者側が内部告発を理由とした不利益処分であることを立証しなければならない¹⁶³。もっとも、1994年の同法の改正によって、内部告発者の立証責任は緩和されている¹⁶⁴。南オーストラリアの法律、1993年内部告発保護法（The Whistleblowing Protection Act 1993）も同様に、立証責任が内部告発者側にある。

第四に、イギリスでは、法制度上、情報開示について弁護士等に相談する行為は、守秘義務違反

に該当しないとされている点である。アメリカでは、そのような保護はないという¹⁶⁵。

第五に、同法が社会的公益の観点に基づいて制定されている点である。そこに、他国にない特徴を見出すことができると考えられる。

二 本稿のまとめと残された検討課題

以上、イギリスにおける労働者による情報開示の法理について、①企業情報開示を支える基本原理の形成過程、②情報開示のルールという二つの点から検討してきたが、さしあたり次のようにまとめることができる。

労働者による情報開示のルールは、労働者の守秘義務に関するコモン・ローの判断において形成された。当初、情報開示の正当事由は、犯罪や詐欺的行為等の不正行為に関する情報開示にのみ認められていた。しかし、その後の裁判例の蓄積により、不正行為以外に関する情報開示についても、公益の観点から正当事由が認められるようになった(第一章第二節一)。その結果、コモン・ロー上、犯罪および詐欺的行為、権利侵害、内規違反、不道德な行為、公衆を誤らせる行為、公衆の危険、預金者および投資家の危険、裁判の誤審の危険等に関する労働者の情報開示に正当事由が認められている(第一章第二節一)。他方、情報開示の相手方という視点から、利害関係者等の適切な相手方になされなければならないという判断基準が形成された(第一章第二節二)。

このような開示情報の内容および情報開示の相手方に注目する判断基準の趣旨は、情報開示の公益と使用者の利益の利益調整である。しかしながら、両者を利益衡量する判断手法は、情報開示者側に加重な立証責任を負わせる結果となった。すなわち、情報開示者側は、使用者側の利益を上回る情報開示の公益性を立証しなければならなかった。

その後、労働者の報告がなされれば未然に防止できたと思われる重大事件の続発をきっかけに、内部告発者保護する法律の必要性が認識された(第二章第一節一)。その結果、公益情報開示法が

1998年7月に制定され、1999年7月1日に施行された。その立法趣旨は、不正是正の促進、組織内部の問題解決機構を創設することの奨励、内部告発者を差別する文化の変革である(第一章第一節二)。同法は、労働者による情報開示をチェック機構の一つとして承認した上で、情報開示のルールを明確にした点に意義がある。

立法以前のコモン・ローの法理と公益情報開示法を比較すると、次のような点が明らかになる。

第一に、公益情報開示法は、コモン・ローの法理を原則として修正していない。すなわち、同法は、コモン・ローにおいて正当事由を認められた開示内容を保護対象とし、開示の相手方によって異なる手続を与えるという、コモン・ローと類似した構造を有する。

第二に、同法制定により、情報開示による公益の位置付けが変化した。コモン・ローが情報開示の公益と使用者の利益の利益衡量から情報開示の正当事由を判断していたのに対し、同法は、情報開示による公益を使用者の利益より優先させる法的構造を有する。これは同法の守秘義務に関する規定から明らかになる。同法にはコモン・ロー上問題となった「労働者が使用者に対して負う」守秘義務に関する規定がない。すなわち、同法は、「保護される情報開示」に該当する限り、労働者の守秘義務が本法に影響しないことを明確にした。

第三に、同法制定により、不正行為以外に関する情報開示が保護対象となることが明確に示された。コモン・ローにおいて不正行為以外に関する情報開示の保護の可否は、情報開示者側の立証次第であったのに対し、公益情報開示法は、不正行為以外に関する情報開示を「適格性のある情報開示」に挿入し、不正行為に関する情報開示と同列に取り扱うことを明確にした。これにより、「保護される情報開示」として認められれば、不正行為以外の情報開示も保護されることになる。

第四に、同法制定により、情報開示のルールが明確化された。労働者による情報開示は、社会的公益を目的として、労働者が企業という社会的権力に対抗するという側面を有する。そのため、情

報開示のルール形成が不可欠である。公益情報開示法は、コモン・ローにおいて形成された法理を参考に、「保護される情報開示」という概念とその要件を規定した。コモン・ロー及び公益情報開示法に共通の特徴は、情報開示の公益と使用者の利益との調和を求めた結果、第二段階の情報開示の前に、第一段階の情報開示を行うことを求めている点にある。

最後に、公益情報開示法以後の裁判例の検討することにより、その特徴が明らかになった。性・人種・障害者差別事例の法理を参考にして、解雇理由の類推が行われている点が特徴的である。

さて、ここで労働者による企業情報開示を支える基本原理について考えてみたい。イギリスにおける労働者による企業情報開示を支える基本原理は、まさしく「社会的公益」である。公益情報開示法の制定は、情報開示の公益と使用者の利益の利益衡量判断から、特定の情報内容について情報開示の公益を優先させる判断へと判断枠組みを移行させた。

同時に、同法は、労働者による企業情報開示のパラダイムを転換させたといえよう。このパラダイム転換は、ブレア労働党政権の目指す政策によって、さらに強化されている。ブレア労働党政権の政策『職場における公正 (Fairness at Work)』は、「繁栄の創造」(Building Prosperity)を目的とし、国内外におけるイギリスの競争力の強化を志向する(第二章第一節)。その政策の中で、公益情報開示法は、コミュニティ再生のための条件である、犯罪の未然の防止、社会的公正に寄与すると位置づけられている。同法は、ブレア労働党政権の労働政策の重要な構成部分として評価される必要がある。

以上の検討により、イギリスにおける労働者による企業情報開示をめぐる法理の基本的特徴が明らかになったと思われる。最後に、今後の課題を提起して、本稿の結びにかえたい。

社会的公正(正義)を維持することは、法律学の目指すべき理想である。企業活動の濫用を抑止する施策として、労働者による内部告発は積極的

意義を見出すことができよう。しかし、イギリス法をモデルとして、わが国の立法政策が、社会的公益という視点から、いかなる政策的展開を構成しうるのかが一つの今後の課題である。その際には、コーポレートガバナンス、監査役、外部機関等との関係、および、著作権等の知的財産法の法理や不正競争防止法の仕組み等を踏まえた総合的考察を行うことにより、労働者による内部告発が果たすべき役割を明らかにする必要がある。

他方、労働者による内部告発は、労働者に社会における一個人としての自立を求める行為である。社会・経済の急激な変化により労使関係も大きく変容しつつある現代において、労働者による内部告発は、労使関係を考察する一つの視座として有意義であると思われる。さらには、労働者による内部告発は、労働者の市民的表現の自由の一つとして位置付けることも可能であり、その際には企業情報管理のあり方とプライバシーの権利が問題となる。企業および労働者の社会的役割という視点から、労使の社会的責任と社会的公益を担う企業活動のあり方について本格的に考察すべき時期がきているように思われる。

後注

- 2002年現在、内閣府は消費者保護基本法を改正し、内部告発者を守る「公益通報者保護制度」の導入を盛り込む方針を固めている(朝日新聞2002/5/21付)。なお、日本においても内部告発に関連する法律は存在する。原子炉等規制法66条の2は、原子力関係の従業者に主務大臣に対する告発権を認め、告発を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止している。また、国家公務員倫理規定(平成12年政令第101号)は、第13条第4項において、法または法令に違反する行為があった場合にその旨を行政機関等に係る主住の大臣等に報告するように規定している。
- 経済広報センターによる不祥事発生に関するアンケート(1997年5月14日)では、不祥事が発生する原因として、「問題があっても指摘しが

たい企業風土」(53.8%),「経営者の自覚が乏しい」(53.1%),「企業倫理,企業行動基準が明確でない」(36.9%),「チェック体制の不備」(33.8%)などが上位となっている。年代と役職が上がるほど経営者の自覚の乏しさを指摘し,他方一般社員になるほど企業風土の問題性を指摘する傾向にある。

- 3 日本の経営の構造については,基礎経済科学研究所編『日本型企業社会の構造』(労働旬報社,1992年),牧野富夫『日本型企業社会の神話』(新日本出版社,1993年),田尾雅夫『会社人間はどこへいく』(中公新書,1998年)。
- 4 平成14年の商法改正による「委員会等設置会社に関する特例」の詳細については,神作裕之「委員会等設置会社におけるガバナンスの法的枠組み」日本労働研究雑誌507号(2002年)4頁参照。他にも,コーポレート・ガバナンス,監査役に関する文献は数多くあるが,さしあたり,稲上毅・連合総研編『現代日本のコーポレート・ガバナンス』(東洋経済新報社,2000年),吉見宏『企業不正と監査』(税務経理協会,1999年),末永敏和「コーポレート・ガバナンスと健全性の確保」商事法務1542号(1999年)14頁参照。イギリスのコーポレート・ガバナンスの概要については,原田昌平・ニコラ・シヤンリー「英国におけるコーポレート・ガバナンスと監査」監査役345号(1995年)82頁,関孝哉「英国コーポレート・ガバナンスの国際性とハンベル中間報告書」商事法務1471号(1997年)23頁。
- 5 田尾・前掲書(注3)138頁以下参照。
- 6 辻村昌昭・敬愛学園事件評釈・季刊労働法175・176号(1995年)254頁,福島淳・首都高速道路公団事件評釈・労働法律旬報1436号(1998年)30頁以下。
- 7 労働者には,労働契約上の付随義務として,使用者の名誉・信用を毀損しない義務が肯定されている。菅野和夫『労働法 第五版』(弘文堂,1999年)74頁参照。
- 8 営業秘密と認められる要件は,①秘密管理性,②非公知性,③有用性である(不正競争防止法

2条4項)。詳しくは,田村善之『知的財産法』(有斐閣,1999年)34頁以下,小野昌延『不正競争防止法』(有斐閣,1994年)508頁以下参照。なお,不正に関する情報は,有用性の要件をみたさないで,不競法上の営業秘密として保護されない。

- 9 企業秘密と認められるためには,非公知性の要件を満たすことが必要である。山川隆一『雇用関係法 第2版』(新世社,1999年)80頁参照。
- 10 守秘義務は,転職や退職後の競業避止義務において特に問題となる。それらの問題の詳細については,土田道夫「労働市場の流動化をめぐる法律問題(上),(下)」ジュリスト1040号(1994年)53頁,同1041号(1994年)90頁,岩出誠「情報の管理」『講座21世紀の労働法第4巻労働契約』(有斐閣,2000年)114頁,川田琢之「競業避止義務」同133頁等参照。
- 11 犯罪(刑訴法230条),労組法7条4号,労基法104条,労安法97条,賃確法14条,家内労働法32条,派遣法49条の3,「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用上配慮すべき事項についての指針(平10・3・1労告19号)」,独禁法45条,国家公務員倫理規定13条4項等参照。
- 12 労働者個人の活動として行われた最近の内部告発事例として,清風階光が丘病院事件・山形地決酒田支部・平元・3・23労働判例541号73頁,医療法人思誠会(富里病院)事件・東京地判平7・11・27労働判例683号17頁,首都高速道路公団事件・東京地判平9・5・22労働判例718号17頁,同控訴事件・東京高裁平11・10・28判例時報1721号155頁,三和銀行事件・大阪地判平12・4・17労働判例790号44頁,群英学園(解雇)事件・前橋地判・平12・4・28労働判例794号64頁,日本経済新聞社(記者HP)事件・東京地判平14・3・25労働判例827号91頁。なお,懲戒について,判例法理は,企業秩序の維持確保のために企業外非行を規制の対象として,これを理由として従業員に懲戒処分を

- 行うことも許されると解しており、企業外非行も懲戒の対象となる。懲戒権上の問題については、福島淳「日本的労働関係の変質と懲戒権論上の課題」福岡教育大学紀要（第二分冊）45号（1996年）77頁参照。
- 13 関西電力事件・神戸尼崎支判昭49・2・8労働判例199号50頁，同控訴事件・大阪高判昭53・6・29労働判例302号58頁，同上告事件・最一小判昭58・9・8判例時報1094号121頁，中国電力事件・山口地判昭60・2・1労働判例447号22頁，同控訴事件・広島高判平元・10・23労働判例583号49頁，同上告事件・最一小判平4・3・3労働判例609号10頁，九十九里ホーム病院事件・千葉地判昭54・4・25判例時報944号120頁，大成会福岡記念病院事件・福岡地判昭58・6・7労働判例413号36頁，学校法人敬愛学園（国学館高校）事件上告審・最一小判平6・9・8労働判例657号12頁，群英学園（解雇）事件・前橋地判・平12・4・28労働判例794号64頁。
- 14 職場におけるプライバシーについては、道幸哲也『職場における自立とプライバシー』（1995年，日本評論社），同「自分らしく働く」法律時報73巻9号（2001年）23頁，山田省三「職場におけるプライバシー保護」日本労働法学会誌78号（1991年）33頁，島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法律時報66巻9号（1994年）48頁。
- 15 コンプライアンス概念については、久保利英明ほか「事業会社におけるコンプライアンスの進め方」商事法務1527号（1999年）4頁以下参照。
- 16 少し古くなるが、内部告発に関連する文献として、本多淳亮「労働者の企業外活動と職場規律」労働法律旬報765号（1971年）3頁，萬井隆令「企業に対する批判・告発活動」季刊労働法124号（1982年）114頁。関連裁判例の評釈としては、関西電力事件評釈・和田肇・ジュリスト801号（1983年）72頁，同・大沼邦博・労働法律旬報1083・4号（1983年）71頁，1085号（1983年）28頁，同・土田道夫・ジュリスト861号（1986年）142頁，敬愛学園事件・評釈・野田進・法律時報67巻10号（1995年）80頁，同・前掲・辻村（注6），医療法人思誠会（富里病院）事件・評釈・小宮文人・判例時報1585号219頁・判評456号（1997年）57頁，同・西崎健児・判例タイムズ945号（1997年）392頁，首都高速道路公団事件・評釈・福島淳・労働法律旬報1436号（1998年）30頁，三和銀行評釈・城塚健之・労働法律旬報1485号（2000年）14頁等。
- 17 経済協力開発機構（OECD）加盟30カ国中，13カ国で内部告発の法制度化が検討されているという。
- 18 Cm 3968, May 1998.
- 19 イギリスの公益情報開示法について書かれた文献に以下のものがある。齋藤憲司「内部告発者の保護——1998年公益利益開示法の制定」ジュリスト1148号（1999年）326頁，森下忠「イギリスの公益開示法」判例時報1696号（2000年）44頁，同「内部告発者の権利と保護」法令ニュースv. 35 n. 625（2000年）35頁，井田敦彦「イギリスにおける内部告発の保護」外国の立法209号（2001年）29頁，同「内部告発者の保護——イギリス1998年公益開示法——」調査と情報——ISSUE BRIEF-358号（2001年），宮本一子『内部告発の時代』（2002年，花伝社），白石賢「公益通報制度の体系的立法化に向けての一考察」ジュリスト1234号（2002年）96頁，長谷川聡「公益開示法における「保護される開示」」労働法律旬報1539号（2002年）46頁。
- 20 本稿では検討の対象としませんが，情報の開示により信頼関係が破壊されたとして，労働者の誠実義務違反の有無が争われることもある。
- 21 1996年雇用権法230条2項および1992年労働組合労働関係統合法（Trade Union and Labour Relations (consolidation) Act 1992）295条等において，労働契約は，「雇用契約（contract service）ないし徒弟契約（apprenticeship）を意味し，それが明示のものか黙示のものか，あるいは（明示の場合に）口頭によるか書

- 面によるかを問わない」と定義されている。
- 22 Michel Jefferson, *Employment Law* (1d ed. 1994), at 74. 黙示的義務条項の詳細については、唐津博「イギリス雇用契約における労働者の義務」同志社法学 33 巻 4 号 (1981 年) 608 頁以下、小宮文人『イギリス労働法』(法学の泉, 2001 年) 66 頁以下参照。
- 23 Bob Hepple, *The Duty of Loyalty Employee Loyalty in English Law*, 20 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 205, 205.
- 24 Ibid. この誠実義務は、18 世紀中葉から 19 世紀後半までに制定された主従法 (Master and Servant Act) において、職人の地位によって義務を定めたことに由来する。主従法は、職人の労務放棄および就労拒否に対して刑罰を科していた。1875 年不法共謀・財産保護法 (Conspiracy and Protection of Property Act 1875) の成立により主従法は廃止され、契約内容を決定するための団体交渉 (collective bargaining) が認められた。しかし、主従法における法的理解の遅れは、現代の誠実義務に深く影響を与えている。詳しい主従法の展開については、石田真『近代雇用契約法の形成』(日本評論社, 1994 年) 参照。
- 25 前掲書・小宮 (注 22) 68 頁以下参照。競争禁止義務については、石橋洋「イギリス法における営業制限法理の法的構造(1)」熊本法学 98 号 (2000 年) 67 頁, 同「労働契約上の競争禁止義務」季刊労働法 165 号 (1992 年) 140 頁, 早川徹「退職従業員の守秘義務・競争禁止義務(-)」関西大学法学論集第 47 巻第 6 号 (1998 年) 1 頁参照。
- 26 *Helmore v. Smith* (No. 2) [1887] Ch. 449; *Bents Brewery Co Ltd and others v. Luke Hogan* [1945] All. ER 570; *Faccenda Chicken Limited v. Fowler* [1984] I. C. R. 589(CA).
- 27 *Faccenda Chicken Ltd v. Fowler and Others*, [1987] Ch 117, [1986] 1 All ER 617 (CA).
- 28 *Saltman Engineering Co. Limited v. Campbell Engineering Co. Ltd* [1948] 65 R. P. C. 203 (CA); *Coco v. A. N Clark (Engineers) Ltd* [1969] R. P. C 41 at 47; *A.-G. v. Guardian Newspapers* (No. 2) [1990] 1 A. C. 109 (HL) at 258A-B, 268A-C; *R. v. Department of Health ex parte Source Informatics Limited*, *The Times*, June 14, 1999, Luthum J.
- 29 *Saltman Engineering Co v. Campbell Engineering Co Ltd*, [1963] 3 All ER 413, p 415, (CA) (1948).
- 30 *A.-G. v. Guardian Newspapers* (No. 2) [1990] 1 A. C. 109(HL).
- 31 *Ackroyds (London) Ltd v. Islington Plastics Ltd*, [1962] RPC 97.
- 32 これらの判断基準を維持した最近の事例として、投資銀行に対して会社の債務超過の実態を開示した元常務取締役の退職後の行為が守秘義務違反にあたるかどうか争われた *Brooks v. Olyslager OMS (U. K.) Limited* [1998] I. R. L. R. 590 (CA) 事件がある。控訴院は、原告会社が開示情報の機密性の点および情報が守秘義務を課すような状況で開示されたかどうかという点を立証していないこと、退職後の守秘義務は制限されること、開示情報が取引上の秘密に類似するような情報ではないことから、元常務取締役の開示行為は守秘義務違反にあたらないと判示した。
- 33 *A.-G. v. Guardian Newspapers* (No. 2) [1990] 1 A. C. 109 (HL).
- 34 *Tournier v. National Provincial and Union Bank of England* [1924] 1 K.. B. 461 (CA) per Bankes L. J. at 473.
- 35 *Gartside v. Outram* [1857] 26 LJ Ch 113.
- 36 *Initial Services Limited v. Putterill* [1968] 1 Q. B. 396 (CA) at 405-406.
- 37 この判断を踏襲した裁判例としては、*British Steel Corporation v. Granada Television Limited* [1981] A. C. 1096 (HL) at 1169B-C, at 1201C-F; *Beloff v. Pressdram Limited* (1973) 1 All E. R 241 at 260A-D; *Malone v. Commissioner of Police of the Metropolis* (No. 2)

- (1979) 1Ch. 344 at 362B-C, 377B.
- 38 *Beloff v. Pressdram Limited* (1973) 1 All E. R. 241 at 260G. もっとも、本件では、原告新聞記者が情報に関する著作権を有していなかったこと、出版物に不正および非行に関する情報が含まれていなかったことから、裁判所は公益に関して利益衡量せずに新聞記者の主張を斥けている。
- 39 *British Steel Corporation v. Granada Television Limited* (1981) A. C. 1096 (HL).
- 40 *Fraser v. Evans* (1969) 1Q. B. 349.
- 41 *Lion Laboratories Limited v. Evans* (1985) 1Q. B. 526. 同様の立場にたつ裁判例として、*Malone v. Commissioner of Police of the Metropolis* (No. 2) (1979) 1Ch. 344.
- 42 *A-G v. Guardian Newspapers* (No. 2) (1990) 1A. C. 109 (HL) at 268G-269D.
- 43 *ibid.*, at 282E-H.
- 44 *British Steel Corporation v. Granada Television Limited* (1981) A. C. 1096 (HL) per Lord Wilberforce at 1168G; *Lion Laboratories Limited v. Evans* (1985) 1Q. B. 526 per Stephenson L. J. at 537C.
- 45 David Lewis, *Whistleblowing at Work: On What Principles Should Legislation Be Based?*, 30 I. L. J. 169, at 169.
- 46 *Gartside v. Outram* [1857] 26 LJ Ch 113.
- 47 *Malone v. Commissioner of Police of the Metropolis* (No. 2) (1979) 1Ch. 344.
- 48 *Initial Services Limited v. Putterill* (1968) 1Q. B. 396, at 405.
- 49 *Weld-Blundell v. Stephens* (1919) 1. K. B. 520.
- 50 *Gartside v. Outram* [1857] 26 L. J. 同趣旨の裁判例として、*Kitson v. Playfair* (1896) *The Times* March 28.
- 51 公益情報開示法は、権利侵害を適格性のある情報開示として認めている。The employment Right Act 1996 (以下、The E. R. A) s43B.
- 52 *Weld-Blundell v. Stephens* [1919] 1 K. B. 520 (affd [1920] A. C. 956).
- 53 *Distillers Co. (Biochemicals) Ltd. v. Times News-papers Ltd.* [1975] 1 All E. R. 41 per Talbot J. at 50A.
- 54 *Company's Application* [1989] 1 Ch. 477.
- 55 *Stephens v. Avery* [1988] 1 Ch. 499.
- 56 *Hubbard v. Vosper* [1972] 2 Q. B. 84; *Church of Scientology of California v. Kaufman* [1973] R. P. C. 635.
- 57 *Price Waterhouse v. BCCI Holdings (Luxembourg) SA* [1992] B. C. L. C. 583.
- 58 *Lion Laboratories Limited v. Evans* (1985) 1Q. B. 526.
- 59 *Initial Services Limited v. Putterill* [1968] 1 Q. B. 396 (CA) at 405G-406B.
- 60 John Bowers QC & Jack Mitchell & Jeremy Lewis, *Whistleblowing: The New Law* (Sweet and Maxwell 1999), at 62
- 61 *Initial Services Limited v. Putterill* [1968] 1 Q. B. 396, per Lord Denning M. R. at 406; *Lion Laboratories Limited v. Evans*(1985) 1Q. B. 526 (CA) at 536G; *Woodward v. Hutchins* [1977] All E. R. 751 (CA) at 753G, 755F; *Khashoggi v. Smith* [1980] 124. S. J. 148 (CA).
- 62 *Initial Services Limited v. Putterill* [1968] 1 Q. B. 396, per Lord Denning M. R. at 405.
- 63 *Schering Chemicals Limited v. Falkman Limited* [1982] Q. B. 1 (CA).
- 64 Nicholas Rose, *Whistleblowing-time for change?*, 145 N. L. J. 113.
- 65 *Ibid.*
- 66 *Initial Services Limited v. Putterill* [1968] 1 Q. B. 396 (CA).
- 67 *Cornelius v. Hackney COIT4376/92/LS/A.*
- 68 *Blooks v. Olyslager OMS (U.K.) Limited* [1998] I. R. L. R590 (CA).
- 69 *Investigation into the Clapham Junction railway accident* Cm. 820 (1989).
- 70 *Jeremy Lewis & John Bowers QC, Protecting the Whistleblower*, 149 N. L. J. 1377.

- 71 *ibid.*
- 72 Employment Protection (consolidation) Act 1978 57A.
- 73 Employment Protection (consolidation) Act 1978 22A.
- 74 *The Guardian*, August 2, 1999.
- 75 Standing Committee, Richard Shepherd M. P., March 11, 1998, at 4.
- 76 1998年労働時間規制 (Working Time Regulations 1998) や 1998年全国最低賃金法など、最近の労働関係の法律は適用対象者を拡大する傾向にある。
- 77 The E.R.A. s43K(1)(a).
- 78 The E.R.A. s43K(2)(a).
- 79 これに対し、労働時間規制 (The Working Time Regulations 1998) は、賃金を支払っている者を使用者としている。
- 80 The E. R. A. s43K(1)(b), s230(3).
- 81 *Quinnen v. Hovells* (1984) I. C. R. 525 (EAT); *Loughran and Kelly v. Northern Ireland Executive* (1998).
- 82 *Uttley v. St John Ambulance* September 18, 1998 EAT/645/98.
- 83 The E. R. A. s43K(1)(c).
- 84 同法が適用される医療従事者とは、国民保険サービス法 (The National Health Service Act 1977) またはスコットランドの国民保険サービス法 (The National Health Service (Scotland) Act 1978) に基づいて、保健当局または保健委員会 (Health authority or board) により定められた手続に従って働いている者である (雇用権法 43条 K (1)(c)(i)(ii)). 保健当局または保健委員会が、それらの医療関係者の使用者となる (雇用権法 43 K (2)(b)条)。
- 85 The E. R. A. s43K(1)(d).
- 86 業務体験または訓練を提供する者が、職業訓練者の使用者となる (ERA 法 43 K (2)(c)条)。
- 87 The E. R. A. s191.
- 88 The E. R. A. s192.
- 89 The E. R. A. s193.
- 90 The E. R. A. s200(1).
- 92 The E. R. A. s196.
- 93 *Janata Bank Ltd v. Ahmed* [1981] I. R. L. R. 457.
- 94 *Hansard*, H. L., June 5, 1998, col. 614.
- 95 The E. R. A. s43A.
- 96 The E. R. A. s43B(1).
- 97 The E. R. A. s43L(3).
- 98 ここでいう使用者とは、情報開示した労働者より高い地位にある、明示もしくは黙示に経営責任を任された者であり、通常の使用者概念よりも広い。ただし同じ地位の同僚は使用者に含まれない。
- 99 The E. R. A. s43C(1).
- 100 The E. R. A. s43C(2).
- 101 The E. R. A. s43D.
- 102 The E. R. A. s43E.
- 103 The E. R. A. s43F.
- 105 The E. R. A. s43G(1)(a)~(c).
- 106 The E. R. A. s43G(2).
- 107 The E. R. A. s43G(1)(e)&(3).
- 109 労働者と使用者との間の守秘義務は、問題となっていない。
- 110 The E.R.A s43G(3)(d).
- 111 The E. R. A. s47B(1).
- 112 *Hansard*, H. L. June 5, 1998, col. 634.
- 113 Sex Discrimination Act 1975, s.6; Race Relations Act 1976, s4.
- 114 Trade Union and Labour Relations (consolidation) Act 1992, s137.
- 115 The E. R. A. s48(1), (1A). 雇用審判所は、1998年雇用権法によって名称変更されるまでは労使審判所 (industrial tribunal) と呼ばれていた。
- 116 The E. R. A. s48(3)(a).
- 117 The E. R. A. s48(3)(b).
- 118 The E. R. A. s49(1).
- 119 The E. R. A. s49(2).
- 120 The E. R. A. s49(3).
- 121 The E. R. A. s48(2).

- 122 The E. R. A. s103A.
- 123 *Abernethy v. Mott Hay and Anderson* [1974] I. C. R. 323. 不正解雇制度については、前掲書・小宮（注22）160頁以下、同『英米解雇法制の研究』（信山社、1992年）169頁以下参照。
- 124 The E. R. A. s105(1), s105(6A), s103A.
- 125 イギリスの不正解雇制度については、前掲書・小宮（注22）160頁以下。
- 126 The E. R. A. s128(1), s103A.
- 127 *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*, s188～s198.
- 128 *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981*, s10, s11.
- 129 The E. R. A. s128(2).
- 130 The E. R. A. s128(3).
- 131 The E. R. A. s128(4).
- 132 The E. R. A. s128(5).
- 133 The E. R. A. s129.
- 134 *John Bowers QC & Jack Mitchell & Jeremy Lewis*, supra note 60, at 55, 183.
- 135 *Taplin v C Shippam Ltd* (1978), I. R. L. R450.
- 136 The E. R. A. s129(2).
- 137 The E. R. A. s129(3).
- 138 The E. R. A. s129(5).
- 139 The E. R. A. s129(6)(7).
- 140 The E. R. A. s129(8).
- 141 The E. R. A. s129(9), s130.
- 142 The E. R. A. s132.
- 143 *East Coast Limited v. McGregor* EAT 473/76.
- 144 The E. R. A. s43J(1).
- 145 The E. R. A. s43J(2).
- 146 「第三の道」については、アンソニー・ギデンズ、佐和隆光訳『第三の道：効率と公正の新たな同盟』（日経新聞社、1999年）、佐和隆光『市場主義の終焉：日本経済をどうするのか』（岩波新書；新赤版692、2000年）、Miriam David “New Labour’s post-Thatcherite modernisation project: a Third Way?”, *Journal of Social Policy*, vol 29 no 1 (2000), pp 143-146 等参照。
- 147 *Fairness at Work*, Cm3986. ブレアの労働法改革の詳細については、デヴィッド・アンティル、パスカル・ロベール、小宮文人訳「イギリス労働党政権下における労働者の集団的・個別的権利の改革」*日本労働研究雑誌* 496号（2001年）63頁以下、藤森克彦『構造改革ブレア流』（TBSブリタニカ、2002年）参照。
- 148 *Fairness at Work*, Cm3986. at para 1. 3.
- 149 組合承認に関しては、小宮文人『イギリス労働法入門』（1996年、法学の泉）170頁。
- 150 2000. 4. 25 Case no. 2405845/99; *ALM (Medical Aervices) Ltd v Bladon* [2001] EWCA Civ 1183.
- 151 The E. R. A. s43B(d).
- 152 2000. 5. 4 Case no. 2200624/99.
- 153 2000. 5. 18 Case no. 2200060/00.
- 154 *Industrial Relation Law Bulletin* 648, at 6.
- 155 *Maund v Penwith District Council* (1984) IRLR24.
- 156 The E. R. A. s.48(2).
- 157 *Cleveland Ambulance NHS Trust v Blane*(1997) IRLR352.).
- 158 *HM Prison Service v Jonson* [1997] I. R. L. R162.
- 159 *Equal Opportunities Reviw* No. 86, July/August 1999, pp 14-15.
- 160 他国の内部告発に関する先行研究として、森下忠「口笛を吹く人の保護」*判例時報* 1499号（1994年）26頁、同「口笛を吹く権利」*判例時報* 1533号（1995年）21頁、同「米国の内部告発者保護法」*判例時報* 1536号（1995年）25頁、同「オーストラリアの内部告発者保護法」*判例時報* 1539号（1995年）30頁、藤本吉範、山本順一「アメリカ合衆国における行政機関によるwhistleblower保護制度の現状と問題点」『図書館情報大学研究報告』Vol. 16. No 1（1997年）p. 55。

- 161 Linda Tsang, Whistle while you work?, Law Society Gazette, Mar. 22, 2001, at 34; John Bowers QC & Jack Mitchell & Jeremy Lewis, *supra* note 60, at 249. アメリカでは, 1978年公務改革法 (Civil Service Protection Act 1978), 1989年連邦内部告発者保護法 (Federal Whistleblower Protection act 1989) は, 公務員のみを対象としている。もっとも, 州法レベルでは, 33の州法があり, そのうち15州は民間分野に保護範囲を拡大している。前掲論文・森下「口笛を吹く権利」(注160) 22頁。また, オーストラリアの4つの州法は, 誰でも (any-body) 告発することを許されているという。前掲論文・森下「オーストラリアの内部告発者保護法」(注160) 30頁。
- 162 John Bowers QC & Jack Mitchell & Jeremy Lewis, *supra* note 60, at 249.
- 163 Ibid., at 251. 1978年公務改革法 (Civil Service Protection Act 1978) では, 開示する前に, 違法行為が既に行われていなければならないとされている。もっとも, この点について, アメリカの連邦政府職員を対象とする法律である1989年内部告発者保護法 (the Whistleblowing Protection Act 1989) は, 不正の発生するおそれがあれば開示できるとしている。
- 164 *ibid.*, at 251. 同法改正により, 労働者は, 内部告発に関係したことが不利益処分の一因 (contributing factor) であることを立証すればよいとされている。
- 165 Ibid., at 249.

(くにたけ ひでお 北海道大学大学院法学研究科博士後期課程1年)