

平成 30 年 11 月 22 日

公益通報者保護専門調査会 御中

英国公益開示法・E U 指令案についてのご紹介

弁護士 林 尚 美

1 不利益取扱い等に対する行政措置・刑事罰等について

(1) E U 指令案

EU 指令案は「a) 通報を妨げ、または妨げようとする、b) 通報者に報復措置をとる c) 報告人に不当な手続（乱訴）を提起する。d) 通報者の個人情報の守秘義務違反。」をする自然人または法人に対し、効果的で比例的、抑止効果のある不利益措置（penalties）を課さなければならないとしていて（17 条 1 項）、一定程度のペナルティを課すとしています。なお、「penalties」は、刑事罰に限定するわけではなく、行政罰なども意識しているとのことで参考となります。

2 立証責任の緩和について

(1) E U 指令案について

E U 指令案は、司法手続において、「通報者がその被害が通報または開示を行ったことに対する報復であったと信ずるに足る合理的な理由を提示するときは、報復措置をとった側が、その措置が通報の結果ではなく、もっぱら正当な根拠に基づくものであることを証明しなければならない。」（15 条 5 項）として立証責任の転換を明文で規定しています。欧州委員会の立案担当者や欧州議会の報告者など、多くの関係者が、立証責任の転換がなされなければ実質的な保護を図ることができず、立証責任を転換することが通報者の保護のために必要不可欠であるとの認識で一致しており、欧州議会における

指令案検討の議論状況においても、立証責任の転換の問題が大きく取り上げられているとのことでした。かかる状況を踏まえると、今後、EUにおいては、立証責任の転換を含むEU指令が制定される可能性が高いと思われます。

また、EU指令案では、通報者に対する報復禁止を定める条文で、「加盟国は、第13条に定める条件を満たす通報者に対して、直接・間接を問わず、とりわけ以下の形態を含む報復を禁止するために必要な措置を講じなければならない。」として具体的に、a) 停職、一時帰休、解雇または同等の措置。b) 降格又は昇進保留。c) 配置転換、転勤、減給、就業時間の変更、d) 研修保留。e) 業績評価または雇用推薦状での否定的評価。f) 金銭的不利益を含む、あらゆる懲戒、けん責その他の不利益を課すこと。g) 職場における強制、脅迫、嫌がらせ、村八分。h) 差別、不利または不公平な扱い。i) 臨時雇用契約を恒久雇用に変更しないこと。j) 臨時雇用契約の更新または早期終了をしないこと。k) 事業上の損害や収入源を含め、評判や経済的損失を含む損害賠償。l) 将来、その部門や業界で雇用を見つけるために必要な、その業界の非公式又は公式のブラックリストに掲載すること。m) 商品又はサービス契約の早期終了又は解消。n) 許認可の取り消し。とリストアップしているのが参考になります（EU指令案14条）。

（2）英国公益開示法

日本の公益通報者保護法制定時にモデルとされた英国公益開示法では、立証責任は緩和されていないものと見られていました。しかし、今回の現地調査によって、英国においては、明文の規定はないものの、労働法分野、特に差別的な不利益取扱いの場面における立証責任の転換ルールが判例法として確立しており、公益開示の分野でも、差別禁止立法の立証責任転換ルールに基づいた主張が展開されていて、判例上は確立していないものの、実務上は、判例法の考え方からすれば通報者の立証責任は転換・緩和されると解されて

おり、我が国のように全ての立証責任を通報者側が負うとは解されていないとのことでした。

また、実務上、立証責任が転換されることを前提に動いているとのことでした。具体的には、通報者は、「自分が要件を満たす公益開示を行ったこと」と「その後に人事処分を受けたこと」さえ立証すれば、それ以外の要件についての立証責任は事業者側に移転するものとされ、このことは解雇の場合に限定されておらず、期間制限などもないということでした。

いずれにしても、情報格差是正の法理から導かれる立証責任の転換については、不利益処分の種類如何は関係がなく、あらゆる不利益処分につき、処分をした者がその根拠・理由を主張立証する責任を負うことは当然のこととされています。

3 通報行為に伴う損害賠償責任について

(1) EU指令案

EU 指令案は、「EU 指令 2016/943 で付与されている措置、手続や対応策の免除に加えて、名誉毀損、著作権侵害、秘密漏洩、私法、公法、または労働法上の賠償請求に関する訴訟手続きにおいて、通報者は、本指令に基づいて通報または開示を行ったことに基づき、訴えの棄却を求める権利を有する」

(15条7項)としています。証拠収集過程での違法行為がある場合、免除する規定が明確に規定されているわけではないですが、他の条項を見るに好意的に対応される可能性が高く、違法性が阻却されることも考えられます。

(2) 英国公益開示法

コモンローでは、不正を隠ぺいするための法的アクションは禁じられています。また、会社が証拠を持ち出した者に対して責任を追及する裁判を起こすことは、会社の社会的評判を低下させることになり、適切ではないと考えられています。

4 その他

(1) 英国公益開示法

英国において、解雇無効の根拠として主張されることが多いものとして、①差別に基づく解雇、②内部通報に基づく解雇、という二つがあります。これらが解雇に関する攻撃防御方法として主張されやすいのは、差別・公益開示については補償の上限がないため、攻撃防御方法として主張されやすいという特徴があります。なお、イギリスでの雇用仲裁廷で判断される補償は、解雇により働けなくなった期間の失われた収入を補てんするという意味での純粋な補償となっています。

以上