

イギリスの公益情報開示法

國武英生 北海道大学大学院

一 はじめに

一九九八年七月二日、イギリスにおいて、内部告発者を保護する法律である公益情報開示法(The Public Interest Disclosure Act 1998)が、一九九六年雇用権法(Employment Right Act 1996)に挿入される形で制定され、労働者による内部告発に関する法制は大きな変貌を遂げることとなった。同法は、「第三の道」と称される政策を展開するブレア政権の白書『職場における公正(Fairness at Work)』のなかで、イギリス労働法改革の一つとして位置づけられており、政策的にも重要な立法であるといえる^①。

労働者による内部告発は、世界的にも重要な問題として取り扱われている。イギリスの他にも、アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、南アフリカ、韓国等の世界各国において、内部告発者を保護する法律が立法化されている^②。そのなかにあつて、イギリス公益情報開示法は、私企業の労働者を対象とした法律として

注目に値するものであり、世界で最も進んだ法律であると評価されている^③。

折しも、日本でも、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で顕在化し、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一九九〇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。なかには、労働者による内部告発をきっかけに、企業の不正行為が発覚したケースもある。このように、企業の不正行為が社会問題化したこと、労働者による内部告発の重要性が認識されたことにもない、わが国においても内部告発者の保護に向けた動きが始まっている^④。現在、内部告発者の権利を守る「公益通報者保護制度」に関する議論が、内閣府主導で行なわれており、早ければ二〇〇三年の通常国会に関連法案が提出され

る見込みである。加えて、公務員を対象とした「内部告発者保護法」が、民主党によって二〇〇二年の通常国会に上程され、現在継続審議されている。また、労働者による内部告発に関する裁判例も散見される^⑤。このような状況のもとで、イギリスの動向は、日本においても、内部告発の法規制のあり方を考えるうえで参考になる点が多いと思われる。そこで、本稿では、重要な立法である公益情報開示法に焦点をあてて、同法の内容を紹介し、若干の考察を試みることにしたい^⑥。

二 公益情報開示法制定の背景

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^⑦。

第一に、労働者による内部告発によって、事前に事故等を回避できたと考えられる事件が数多く発生したという事情が挙げられる。たとえば、一九八八年に発生したクラファム鉄道列車正面衝突事故では、三五人が死亡、五〇〇人近くが負傷した^⑧。事故の主要な原因は、事故発生前に線路を点検した労働者が、事故の危険性を認識したにもかかわらず、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。他にも、一九九一年のBCCI銀行事件、一九九三年のバーミンガム王立病院ガン誤診事件、一九九四年のライム湾カーン事故などにおいて、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、第一の点と関係するが、内部告発者に対する文化的な偏見が強いという事情があげられる。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。また、同僚の労働者は、内部告発者をトラブル・メーカーとみなして排除する傾向にある。このような組織文化のもとでは、労働者が企業の不正行為を情報開示することは困難であるといわざるをえない。

第三に、公益情報開示法制定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、職場における健康・安全に関する情報開示を理由とした解雇を不正解雇とし、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⁹⁾。しかし、その保護対象は、労働環境における健康・安全に関する情報開示のみに限定されており、また、労働者が企業の外部へ情報を開示した場合には適用されない。また、国家秘密法 (Official Secrets Act 1989) は、公務員が犯罪および不正について情報開示できると定めているが、犯罪および不正以外の情報開示は保護されない。このように、公益情報開示法制定以前の法律は、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。同法制定以前におい

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、主に、労働者が守秘義務 (duty of confidence) に違反しているかどうか¹⁰⁾が争われた。そこでは、複数の事情を考慮して判断されるために、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¹¹⁾。

公益情報開示法は、以上のような状況のなか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対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、社会的評価を下げることなく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。なお、使用者からの報復を恐れて、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、企業文化の変革を推進することで

ある。企業内部において、情報開示者に対する偏見が蔓延している状況は前述の通りである。同法は、このような企業文化を改善するために制定された。

以上のような目的で立法化された公益情報開示法は、適用対象者を広範に規定しただけでなく、情報開示ルールを明確にし、情報開示者に対する救済手段を強化している。

三 公益情報開示法の内容

1 適用対象者

同法は、不正行為に遭遇すると考えられる様々な労働者を適用対象者としている (四三K条)。同法が適用される「労働者 (worker)」とは、雇用権法第二三〇条(3)項に定義される「労働者」¹²⁾だけでなく、派遣労働者 (agency workers)、請負労働者 (independent contractor)、NHS (National Health Service, 国民保険サービス) のもとで従事する医療関係者、職業訓練者 (trainees) を含む包括的概念である。さらに、公務 (crown employment) に従事する者も、同法の適用対象者である (一九一条)。ただし、軍事関係 (armed forces)、国家安全保障関係者 (national security)、警察関係 (police service) に従事する者は適用を除外されている (一九二条、一九三条、二〇〇条)。このように、同法の適用対象者は、通常の労働者の概念より広く定義さ

れている。

2 保護される情報開示 (protected disclosure)

公益情報開示法を成立させるうえで最大の問題は、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なうか、ということである¹⁰。この両者の利益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、情報開示者に「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という権利を創設した。

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)情報開示者が四三C条から四三H条の規定(情報開示の相手方に関する規定)にしたがって情報を開示することである(四三A条)。

(1) 要件①—適格性のある情報開示 (qualifying disclosure)

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、労働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(四三B条(1))。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。いつの出来事であるかは問われず、過去に行なわれた行為、現在進行中の行為、未来に起こりうる行為のいずれも、本条の対象行為となる。

(a) 犯罪行為

あらゆる犯罪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で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、不法行為・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) 個人の健康と安全に対する侵害行為

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) 前記の項目に該当する情報の隠蔽行為

前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。

労働者は、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ぬ (reasonable belief)。もともと、労働者は、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、守秘義務を免れる正当な事由の有無、開示行為の合理性、労働者の行為態様は問われない。また、労働者は、情報開示の相手方がすでに知っている情報を開示してもかまわない(四三J条(3))。

(2) 要件②—情報開示の相手方

労働者の情報開示が保護されるための第二の要件は、情報開示者が四三C条から四三H条の規定(開示の相手方に関する規定)にしたがって情報を開示することである。本稿では、記述の便宜上、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。

(A) 第一段階の情報開示—使用者および指定機関等に対する情報開示

第一段階の情報開示とは、使用者、法律助言者 (legal adviser)、大臣 (minister of crown)、指

定機関 (regulator) に対する情報の開示である。

(a) 使用者等に対する情報開示

当該労働者の使用者、もしくは、情報開示者が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、もしくは、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する場合、情報開示者は、誠実 (good faith) に適格性のある情報開示を行なえば保護される (四三〇条(1))。

この場合、たとえ情報開示者が不注意に情報を開示したとしても、誠実に情報を開示していれば保護される。もっとも、同僚への報復や使用者への恨みなど、不当な目的で行なわれた情報開示は、誠実とはみなされず、保護されない。使用者が、使用者以外の第三者に対する開示手続を定めている場合、その手続にしたがって情報を開示した労働者は、使用者に対して適格性のある開示をしたものとみなされる (四三〇条(2))。

(b) 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なわれた情報開示は、適格性のある情報開示を行なえば保護される (四三〇条)。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。

(c) 大臣に対する情報開示

使用者が法律にもとづ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なえば保護される (四三〇条)。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のもとで従事する医療関係者、裁判所、省庁以外の公的組織等がある。

(d) 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ことを立証しなければならぬ (四三〇条)。本条の対象となる機関は、一九九九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。

(b) 第二段階の情報開示—企業外部の者に対する

情報開示

第二段階の情報開示とは、報道機関、警察、指定外の機関等の外部への開示である。第二段階の情報開示が保護されるためには、(a)情報開示者の内心、(b)情報開示の状況、(c)情報開示の合理性という三つの項目にしたがって適格性のある情報開示を行なわなければならない (四三

G条)。

(a) 情報開示者の内心

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のなか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

(b) 情報開示の状況

ここでは、使用者または指定機関に対して情報開示を前もって行なったか、もしくは、使用者または指定機関に対して情報開示を行なえない合理的な理由があるかという点が判断される。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 (四三〇条)。

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、すでに実質的に同一の情報を開示しているか

(c) 情報開示の合理性

すべての事情から鑑みて、労働者が情報開示を行なったことが合理的であったかどうかを判断される。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、情報開示が行なわれているか
- e. 労働者が、すでに使用者もしくは指定機関に対して実質的に同一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なったか、または、何らかの対処をとることが合理的に期待されるか
- f. 使用者に情報開示している場合、労働者が、使用者の定める手続に従ったか

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なうこと、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なえない合理的な理由があることを、企業外部者に対して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求めている。このように使用者等に対する情報開示

が重視された理由は、企業外部者に対して情報を開示したことによる信用低下等の使用者の不利益を抑制すべきであるとともに、企業で内部的に問題を解決することが望ましいという価値判断にある。

3 救 済

同法の制定により、保護される情報開示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) 保護される情報開示を理由に不利益を受けない権利

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も受けない権利を有する(四七B条(1))。不利益の例としては、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、また、請負労働者等に対する契約解除等があげられる。さらに、使用者の不作为による不利益も含まれる。ただし、保護される情報開示を理由とした採用差別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、将来の雇用にも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ぬ。

保護される情報開示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(四八条(1))。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三ヶ月以内になさなければならない(四八条(3))。ただし、三ヶ月以内の提訴が困難な場合は、雇用審判所が合理的と考える期間内の提訴が許される。

雇用裁判所は、不利益取扱いの申立てに正当な理由が認められるときには、救済命令(declaration of that effect)または補償金の支払いを命じることができる(四九条(1))。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、事案のすべての事情に鑑みて、公正平等と思量する補償金の裁定を行なうことができる(四九条(2))。考慮できる損失は、合理的にみて当該作為・不作为の結果被った経費および合理的にみて得べかりし利益の損失を含む(四九条(3))。

不利益処分に関する立証責任は使用者にある(四八条(2))。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行なわれたことを立証しなければならない。通常、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立場にあるからである。これは、保護される情報開示を行な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理由に解雇された場合、当該解雇は当然に不公正解雇とみなされる(一〇三A条)。当然に不公正解雇になるという意味は、審判所が解雇の合理性について判断しないということである。解雇理由が複数考えられる場合は、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、当然に不公正解雇になる。また、剩員整理の際に、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、不公正解雇になる。

(3) 仮救済 (Interim relief)

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、雇用審判所に仮救済の申立を行なうことができる(一二八条)。申立人は、雇用の終了日から七日間以内に審判所に対して仮救済の申立てを行なわなければならない。雇用審判所は、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判断した場合に、再雇用、復職もしくは雇用継続命令を出すことができる(一二九条)。その結果、申立人は、賃金およびその他の利益(normal benefit)を受けることができる。このように、再雇用、復職もしくは雇用継続命令を出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¹⁵⁾。

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

労働者が保護される情報開示をしないことを約する労使間の合意は、その目的の限りにおいて、無効となる(四三丁条)。

四 まとめにかえて

最後に、イギリスの公益情報開示法の特徴を総括することで、日本に示唆的な点を抽出することとしたい。同法の特徴は、次の五点に要約できる。

第一に、私企業の労働者が適用対象者とされた点である。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、私企業の労働者を適用対象者とした法律は少ない¹⁶⁾。この点が、世界で最も進んだ法律と評価されている所以である。

第二に、使用者に対する情報開示を重視しつつ、企業外部に対する情報開示を保護対象とする二段階の法的枠組みが採用された点である。企業内部の問題解決機構の創設を奨励するという同法の目的は、第二段階の情報開示の保護条件として、企業外部者に情報を開示する前に、まず使用者または指定機関に対して情報開示することを求めている点に反映されている。労働者による内部告発は、企業内部の問題解決機構

を機能させるための手段として位置づけられる。

第三に、保護される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た点である。労使間において情報の不均衡があることを理由に立証責任を使用者側に転換しているイギリス法の法的枠組みは、日本の内部告発の立証責任論を考える際にも参考となると思われる。

第四に、労働者の救済手段が強化された点である。保護される情報開示を理由として使用者からいかなる不利益も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になることが明確に規定された。さらに、仮救済の導入により、保護される情報開示を理由に不利益を受けた労働者は、早急に救済を受けることが可能になった。

第五に、労働者の使用者に対する守秘義務が同法の保護を否定する要素とならないことが明確にされた点である。同法には、従来「ロー上争点となった「労働者が使用者に対して「守秘義務に関する規定がなく、第二段階の情報開示の要件に、「使用者が第三者に対して「負う」守秘義務に違反するか否かという判断基準があるのみである。したがって、保護される情報開示に該当する限り、労働者は、使用者から守秘義務違反を問われることはない。

以上見てきたようなイギリスの公益情報開示法が、イギリスと文化の異なる日本において、どの程度のインプリケーションをもつかは定か

ではない。しかし、日本の内部告発に関する論調と比較すれば、同法が企業内部の問題解決機構の創設を奨励している点、企業外部者に対して情報開示する前に、まず使用者または指定機関に情報開示することを求めている点が示唆的である。同法がこのような法的枠組みを採用した理由は、情報開示による公益のみを重視したのではなく、使用者の利益にも配慮したことにもとづく。日本の内部告発に関する議論は、もっぱら企業外部者に対する内部告発者の保護のあり方に集中しがちである。しかし、労使関係が信頼関係にもとづいた継続的契約関係であること、企業外部に対する内部告発は長期的視点からその影響を考慮すべきことからすれば、使用者または指定機関に対する情報開示を重視するイギリスの法的枠組みは、日本の内部告発法理を検討するうえでも、有意義な検討材料を提供するものと思われる。

- (1) Fairness at Work, Cm 3986,ブレア政権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团的・個別的権利の改革」日本労働研究雑誌四九六号(二〇〇一年)六三頁以下参照。
- (2) イギリス以外の諸外国の内部告発に関する邦語文献としては、森下忠「口笛を吹く人の保護」判例時報一四九九号(一九九四年)二六頁、同「口笛を吹く権利」判例時報一五三三三号(一九九五年)

二二頁、同「米国の内部告発者保護法」一五三六号(一九九五年)二五頁、同「オーストラリアの内部告発者保護法」判例時報一五三九号(一九九五年)三〇頁、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一六巻一号(一九九七年)五五頁。

(3) Linda Tsang, Whistle while you work?, LAW SOCIETY GAZETTE, Mar.22,2001, at 34

(4) わが国においても、内部告発に関連する法律はすでに存在する。原子炉等規制法六六条の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(平成二二年政令第百一号)は、第一三条四項において、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任の大臣等に報告するように規定している。

(5) 内部告発に関する最近の裁判例として、首都高速道路公団事件・東京地判平九・五・二二(労働七一八号一七頁、同控訴事件・東京高判平一一・〇・二八判時一七二二号一五五頁、三和銀行事件・大阪地判平一一・四・一七(労働七九〇号四四頁、群英学園(解雇)事件・前橋地判・平一一・四・二八(労働七九四号六四頁、日本経済新聞社(記者HP)事件・東京地判平一四・三・二五(労働八二七号九一頁等がある。

(6) イギリスの公益情報開示法について書かれた邦語文献に以下のものがある。齋藤憲司「内部告発

者の保護——一九九八年公益利益開示法の制定」ジュリスト一一四八号(一九九九年)三二六頁、森下忠「イギリスの公益開示法」判例時報一六九六号(二〇〇〇年)四四頁、同「内部告発者の権利と保護」法令ニュース三五卷六二五号(二〇〇〇年)三五頁、井田敦彦「イギリスにおける内部告発の保護」外国の立法二〇九号(二〇〇一年)一九頁、宮本一子「内部告発の時代」(二〇〇二年)花伝社)、白石賢「公益通報制度の体系的立法化にむけての一考察」ジュリスト一一三四号(二〇〇二年)九六頁、長谷川聡「公益開示法における『保護される開示』労働法律旬報一五三九号(二〇〇二年)四六頁。

(7) 以下の記述では次の文献を参照しているが、特に必要とするもの以外は紙幅の都合上、個々の引用は省略する。

John Bowers QC & Jack Mitchell & Jeremy Lewis, Whistleblowing: the New Law (Sweet and Maxwell,1999); Jeremy Lewis & John Bowers QC, Protecting the Whistleblower, 149 N.L.J. 1377,(1999); Michel Jefferson, Employment Law,(1 d ed,1994); David Lewis, Whistleblowing at Work: On What Principles Should Legislation Be Based?,30 I.L.J. 169; Bob Heple, The Duty of Loyalty Employee Loyalty in English Law, 20 Comp. Lab. L. & Pol'y J.205; Nicholas Rose, Whistleblowing-time for change?, 145 N.L.J. 113.

(8) Investigation into the Clapham Junction railway accident Cm.820 (1989).

(9) Employment Protection (consolidation) Act 1978, 22 A, 57 A.

(10) 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」同志社法学三三巻四号(一九八一年)六〇八頁以下、小宮文人「イギリス労働法」(法学の泉、二〇〇一年)六六頁以下参照。

(11) 誌面の関係上本稿では検討しないが、労働者による情報開示に関するコモン・ロー上の法理の詳細については、拙稿「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——」ジュニア・リサーチ・ジャーナル九号北海道大学大学院法学科(二〇〇二年)六頁以下参照。

(12) 雇用権法第二三〇条(3)項は、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なう、(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事業を営む者を除く、労働またはサービス提供者をすべて包含しうる広い概念である。

(13) Hansard, H.L., June 5, 1998, col. 614.

(14) 前掲・小宮注(10)一六一頁以下参照。

(15) John Bowers QC & Jack Mitchell & Jeremy Lewis, supra note 7 at 55, 183.

(16) アメリカの一九七八年公務改革法(Civil Service

Protection Act 1978)一九八九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、三三の州法があり、そのうち一五州は民間分野に保護範囲を拡大しているという。前掲・森下忠「口笛を吹く権利」注(2)二二頁参照。また、オーストラリアの四つの州法は、誰でも(any-body)告発することを許されているという。前掲・森下忠「オーストラリアの内部告発者保護法」注(2)三〇頁参照。