

執筆者:

E-mail✉ [ドミニク クルーゼ](mailto:dominic.kruze@nshimura-asahi.com)E-mail✉ [石川 智也](mailto:tomokazu.ishikawa@nshimura-asahi.com)E-mail✉ [水谷 有希](mailto:mizutani@nshimura-asahi.com)E-mail✉ [ミリアム シュタインケ](mailto:miriam.schuetz@nshimura-asahi.com)

I 背景

2023年5月12日、ドイツで、EU 内部通報指令(Directive(EU)2019/1937)を国内法に移行した、新たな内部通報者保護法(Hinweisgeberschutzgesetz - HinSchG(以下「法」という))が可決された。この法律は、使用者に対し、内部通報ルートの設置と、通報者の身元の秘匿による通報者の保護を義務付けている。また、法は、解雇、警告、昇進の拒否、いじめなどの不当な差別も禁止している。同時に、法は、通報者が内部通報ルートを選択するインセンティブを設け、公表を一定の条件の下での二次的な選択としてのみ許容することで、企業や当局に対する風評被害のリスクに対処している¹。

II 通報者等の保護

1. 保護の対象者

通報者のみならず、通報対象者または通報により影響を受ける者が保護の対象である。関係する法人の権利および機密保持の利益も保護の対象となる²³。

2. 保護される通報

通報者は、通報が以下の要件を全て満たす場合に保護される。同様の要件は、他に影響を受ける者の保護にも適用される⁴。

- ・ 通報が、(i)ドイツ法の下で犯罪を構成する違反、(ii)生命、身体、健康、または従業員もしくはその代表者団体の権利を保護し、罰金の対象となる規定の違反、または(iii)法に列挙されているドイツ連邦法、州法もしくは直接適用される EU 法(資金洗浄、製品安全、環境保護、消費者保護、データ保護、金融サービス、税法等の規則を含む)の違反に関する内容であること⁵⁶
- ・ 通報者は、その職務に関連し、または先立って、当該違反に関する情報を入手したこと⁷

¹ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/hinweisgeberschutz-2064178>。立案時解説(2022年9月19日版)33頁、および立案時解説(2022年12月14日版)53頁f参照。

² 法第1条。

³ 立案時解説(2022年9月19日版)57頁。

⁴ 法第34条。

⁵ 「違反」および「違反情報」の定義については、法第3条第2項および第3項参照。

⁶ 法第2条。詳細は、立案時解説(2022年9月19日版)57頁以下参照。

⁷ 法第1条第1項。該当する個人の範囲は非常に広く、詳細は、立案時解説(2022年9月19日版)56頁f参照。

- ・ 法に規定されている安全保障の利益または守秘義務の優先性が存しないこと(たとえば、弁護士、公証人または医師の守秘義務を含むが、営業秘密の開示は一定の条件の下で許容される)⁸
- ・ 違反行為が法の適用範囲に含まれない場合、通報者は、少なくとも、通報当時において、違反行為が法の適用を受けると信ずるに足りる十分な理由を有していたこと⁹
- ・ 法に基づき提供される通報ルートに報告すること¹⁰
- ・ 通報内容が概ね真実であること(下記 6. で詳述する)¹¹

3. 通報方法

通報者は、内部の通報ルートと外部の通報ルートのいずれに違反を通報するか選択できるが、違反に効果的に対処でき、かつ、報復のおそれがない場合には、内部通報ルートに通報することが望ましいとされる¹²。

4. 違反に関する情報の公開

一定の条件を満たす場合、違反に関する情報が公表される可能性がある。この条件には、(i)外部通報にもかかわらず、適時の対応や適切なフォローアップ措置が講じられなかったことや、(ii)たとえば、人の身体的完全性に不可逆の損害を及ぼすリスクや証拠の喪失リスクなど、公益の利益に対する差し迫ったまたは明白な危険を含む例外的な状況を想定する十分な理由が存在したことが含まれる¹³。

5. 通報者の保護態様

通報者は、通報ルートにおける通報者の身元の秘匿により保護される¹⁴。また、通報者に対する報復、報復の試み、または報復する旨の脅しは禁じられている¹⁵。通報対象者が報復した場合、通報者の立証責任は軽減されることがあり、また、報復者は、発生した金銭的損害を通報者に賠償する義務を負う¹⁶。さらに、通報者は、(i)情報の入手またはアクセスが独立した刑事犯罪を構成しないかぎり、情報の入手またはアクセスに関して法的責任を負わず、また、(ii)開示制限の対象となる情報の開示が違反を暴くために必要と信ずる理由がある場合には、当該情報の開示に関しても法的責任を負わない¹⁷。

6. 通報者が虚偽の情報提供を行う場合への対処

原則として、通報者は、真実の情報を伝える場合にのみ法により保護される。故意または重大な過失により虚偽の情報を報告した場合、通報者の身元はもはや保護されず、通報者は発生した損害を被害者に賠償する義務を負う¹⁸。また、その他の保護の仕組みは、通報または開示の時点で、通報者が少なくとも提供した情報が真実であると信ずる理由があった場合にのみ適用され

⁸ 法第 5 条および第 6 条第 1 項および第 2 項。

⁹ 法第 8 条第 1 項第 1 号、第 33 条第 1 項第 1 号および第 3 号。

¹⁰ 法第 1 条第 1 項、第 8 条第 1 項第 1 号、第 33 条第 1 項第 1 号。

¹¹ 法第 33 条第 1 項第 2 号、第 9 条第 1 項。

¹² 法第 7 条第 1 項。

¹³ 法第 32 条。

¹⁴ 法第 8 条第 1 項第 1 号。

¹⁵ 法第 36 条第 1 項。詳細および例は、立案時解説(2022 年 9 月 19 日版)95 頁および EU 内部通報指令第 19 条参照。

¹⁶ 法第 36 条第 2 項、第 37 条第 1 項。非金銭的損害賠償は取り下げられた。立法過程での決定(2023 年 5 月 11 日)2 頁参照。

¹⁷ 法第 35 条。

¹⁸ 法第 9 条第 1 項、第 38 条。また、立案時解説(2022 年 9 月 19 日版)97 頁参照。

る¹⁹。故意に虚偽の情報を公表した場合、通報者には罰金が科される可能性がある²⁰。

Ⅲ 事業主の役割

1. 使用者の主な義務

定常的に50人以上の労働者を雇用する使用者²¹は、少なくとも1つ内部通報ルートを設置する必要がある²²。また、金融、保険等のセクター別の使用者は、特別法がすでに内部通報ルートの設置を規定していないかぎり、従業員数にかかわらず、上記義務を負う場合が多い²³。また、使用者は、これらの内部通報ルートをコンタクトできるものとし、当該ルートについて正確かつ容易にアクセスできる情報を提供でき、かつ、その利用に対するインセンティブを創出できる仕組みを構築しなければならない²⁴。

2. 遵守期限

法は、2023年7月2日に発効する²⁵。内部通報ルートの設置に関して、定常的に50人以上250人未満の従業員を雇用する小規模な民間事業者(ただし、セクター別として掲載されていない事業者に限る)には、2023年12月17日まで猶予期間が設けられている²⁶。

3. 従業員数の算定基準

法のいう「従業員」には、厳格な(限定された)法的意味における従業員のみならず、研修目的の者等も含まれる²⁷。従業者数は、特定の日を基準に決定するのではなく、過去の人員水準や今後の発展の見込みも踏まえて決定する²⁸。

その他にはガイダンスがほぼなく、このことはグループ企業や多国籍企業に関して顕著である。欧州委員会は、EU内部通報保護指令に関し、「従業員数が50名以上の法人は、グループ会社に属する場合であっても、内部通報のためのルートと手続を設定する必要がある」と述べたことがあるが²⁹、ドイツの立法者は、グループ全体で一つの内部通報制度を利用することでも十分と述べている³⁰。こうした背景の下で、従業員数をグループ規模で計算すべきか、親会社と各子会社とで分けて計算すべきかはいまだ不明である。同様に、ドイツ国内の労働者のみ従業員数に含めるかも不明である。企業は、以上の議論を踏まえて内部通報制度の設置を検討すべきであり、小規模な民間事業者に該当するか微妙なケースでは猶予期間を当てにすべきでないであろう。

4. 内部通報ルートの整備方法

内部通報ルートの業務は、1人の従業員、複数の従業員から成る単位、または第三者のいずれにも割り当てられるが、第三者

¹⁹ 法第33条第1項第2号。

²⁰ 法第40条第1項および第6項、第32条第2項。

²¹ 定義は、法第3条第9項参照。

²² 法第12条第1項および第2項。

²³ 法第12条第3項、第4条第1項、立案時解説(2022年9月19日版)78頁。

²⁴ 法第7条第3項、第16条第1項。

²⁵ ドイツ連邦法公告2023年第140号19頁、第10条第2項。<https://www.recht.bund.de/bgb/1/2023/140/VO.html>

²⁶ 法第42条第1項。

²⁷ 法第3条第8項。

²⁸ 立案時解説(2022年9月19日版)77頁。

²⁹ 欧州委員会、2021年6月29日、JUST/C2/MM/rp/(2021)4667786、1頁。

³⁰ 立案時解説(2022年9月19日版)79頁および立案時解説(2022年12月14日版)51頁。

に割り当てたからといって、違反を是正するために適切な措置を講じる義務から使用者が解放されるものではない³¹。ドイツの立法府によると、「第三者」には親会社等のグループ内の法人も該当しうる³²が、欧州委員会が従前反対の見解にあったことに照らし³³、上記見方が成り立つかは不明である。定常的に 50 人以上 250 人未満の従業員を雇う事業者は、共同の内部通報ルートを整備・運用できるが、違反是正のための措置を講じる義務と通報者に結果を報告する義務は個々の使用者に残る³⁴。

いずれにせよ、内部通報ルートの担当者は、独立性を有し、必要な専門知識を有する必要がある³⁵。また、内部通報ルートは、すべての従業員と一時労働者が利用できるようにしなければならない一方で、使用者が、職務の一環で接触している他の個人や匿名通報のために内部通報ルートを開放するかは自由である³⁶。内部通報ルートは、口頭またはテキスト形式での通報と、要請があれば対面での通報を認める必要がある。また、担当者のみが通報にアクセスできるように設計する必要がある³⁷。

5. 内部通報ルートの主な義務


担当者は、通報ルートを運用し、手続を管理し、法律上定められた方法と期限でフォローアップを行う必要があるほか、主に連邦政府と EU の通報手続によって確立された外部通報ルートに関する情報を提供しなければならない³⁸。また、担当者は、通報者の身元を秘匿し、報告書を作成する義務がある³⁹。データ保護の規律も遵守しなければならない⁴⁰。

6. 違反時のペナルティ

通報の妨害、不適切な報復、守秘義務違反等の法の違反に対して、個人または法人およびそれに相当する団体に罰金が科されることがある⁴¹。これには、事業者または企業の所有者が、故意または過失により適切な監督を行わなかったことも含まれる⁴²。2023 年 12 月 1 日までの猶予期間は、内部通報ルートの未設置の際の罰金規定に適用される⁴³が、企業は、内部通報ルートの設置義務を遵守するための期限が延長されたと考えるべきではないように思われる。法が発効すれば、通報者は、外部の通報ルートへの連絡と、先述した条件に従った情報の公開を行うことができるようになるためである。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ法律事務所 広報室 [E-mail](#) 

³¹ 法第 14 条第 1 項。

³² 立案時解説(2022 年 9 月 19 日版)79 頁。

³³ この点については、政府声明(2022 年 10 月 7 日版)48 頁 f 参照。

³⁴ 法第 14 条第 2 項。

³⁵ 法第 15 条。

³⁶ 法第 16 条第 1 項。

³⁷ 法第 16 条第 2 項および第 3 項。

³⁸ 法第 13 条第 1 項および第 2 項。内部通報手続の詳細は法第 17 条および第 18 条、外部の報告ルートは法第 19 条以下参照。

³⁹ 法第 8 条および第 11 条。

⁴⁰ 法第 10 条。

⁴¹ 法第 40 条、立案時解説(2022 年 9 月 19 日版)97 頁以下参照。

⁴² 立案時解説(2022 年 9 月 19 日版)97 頁。

⁴³ 法第 42 条第 2 項。