

II 安全確保における民間主体の役割

規制システムと 企業コンプライアンス活動との協働

——米国原子力事業の例と我が国への示唆

勸電力中央研究所主任研究員
兼社会技術研究開発センター研究員

田邊朋行

I はじめに¹⁾

近年、原子力に関連する不祥事や事故が多発している。これらにおいては、いずれも原子力事業者の品質保証体制の機能不全やコンプライアンス態勢の未確立が主たる原因の1つとされている²⁾。そのため、これら不祥事・事故が発生した後には、規制内容及び運用体制の強化・拡充がその都度図られるとともに、事業者に対してより一層の品質保証体制の確立が要請された³⁾。

しかし、規範的で文書化を重視する品質保証体制はともすれば形骸化してしまう可能性もある⁴⁾し、制約のある行政資源の下で保安規定遵守状況の検査を行わなければならないこと等を勘案するならば、法規制の強化のみを通じて、これら法的措置の実効性を確保することには一定の限界がある。以上から、我が国では、規制主体と事業者との一定の緊張関

係の下に、原子力安全の維持・向上に向けた、規制行政と事業者の品質保証活動・コンプライアンス活動との間に好ましい相互作用、すなわち協働関係を構築させることが重要な課題であると言える。

本稿では、この協働関係構築のドライビング・フォースとなり得る法制度として、JCO臨界事故を契機に、平成11年12月に原子炉等規制法に導入された「主務大臣等に対する申告」(66条の4)⁵⁾(いわゆる「内部告発者保護制度」)に着目し、その詳細制度設計及び運用のあり方について論じる。具体的には、原子力分野の内部告発者保護制度が、事業者によるコンプライアンス推進活動の原動力となった先行例として、米国連邦原子力安全規制における告発者保護制度を取り上げ、その理由を制度内容及び規制主体による運用の両面から分析・抽出し、そこから我が国にとって望ましい「主務大臣等に対する申告」制度の詳細制度設計及び運用のあり方についての含意

1) 本稿は、田邊朋行『原子力安全性維持向上のための規制と企業コンプライアンス活動との協働に関する研究』(2005年)(京都大学大学院エネルギー科学研究科博士学位論文)の3章及び4章5節を極めて圧縮した形で再構成の上、加筆・修正したものである。なお、本稿は筆者の所属する勸電力中央研究所の意見を代表するものではなく、その内容はすべて筆者個人の見解に基づくものである。

2) 例えば、平成16年8月に発生した関西電力美浜発電所3号機二次系配管破損死傷事故に関しては、原子力安全・保安院(2005)5章以下等。

3) この要請は、事業者の品質保証体制の保安規定への記載義務付け(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律〔以下、「原子炉等規制法」〕37条1項、実用炉規則16条14号)、及び保安規定遵守状況の検査(原子炉等規制法37条5項、実用炉規則16条の2)という形で、その法的根拠が与えられている(平成11年及び12年の法改正)。

4) 吉川榮和(2004)20-21頁等。

5) なお、導入時は申告先が主務大臣に限定されており、「主務大臣に対する申告」(66条の2)という名称であった。平成14年12月の法改正により原子力安全委員会が新たな申告先として加えられ、現在の名称及び条文番号となった。

を得る。

II 米国連邦原子力安全規制における内部告発者保護制度⁶⁾

本稿では、米国の原子力安全規制における内部告発者保護制度を、①規制当局である原子力規制委員会 (Nuclear Regulatory Commission, 以下 NRC) に対する、原子力の安全性・適法性への懸念の申出 (allegation: 内部告発) ⇒ NRC による調査⇒事業者等に対する是正措置、という一連の手続から成る告発プログラム (allegation program) 及び、②内部告発をしたことによる差別又は不利益の発生 ⇒ 労働省 (Department of labor, 以下 DOL) 又は NRC への差別の申立て (discrimination compliant) ⇒ DOL 及び NRC による差別事実確認のための調査⇒告発者の救済・差別是正措置、という一連の手続から成る告発者保護制度 (whistleblower protection system) に整理し、概観する⁷⁾。

1 告発プログラム

米国連邦原子力安全規制は、我が国原子炉等規制法 66 条の 4 に見られるような「[法令違反行為等を] 申告することができる」旨それ自体を明示的に規定する条文を有しているわけ

ではない。そのかわり、告発者に対する差別的処遇を違法とする規定が、エネルギー再編法 (Energy Reorganization Act, 以下 ERA) の中に設けられている (§211)⁸⁾。加えて、原子力施設における不安全情報及び法令不遵守情報の NRC への報告手続が NRC 規則 10 C.F.R. § 21 等⁹⁾において定められており、これら諸規定が告発プログラムの根拠規定を実質的に構成している。

告発プログラムの手続及び詳細内容は、NRC の内規である Management of Allegation Directive 8.8 及びそれに基づいて策定された運用ハンドブック (Management of Allegation Handbook 8.8)¹⁰⁾ がこれを規定しており、NRC スタッフは、これらに従ってプログラムの運用を行っている¹¹⁾。

(1) 告発の定義及び告発することができる者

NRC は、告発を、「NRC の規制対象となる、不適切又は不適当な (impropriety or inadequacy) 行為を申し出、供述又は表明すること」とする¹²⁾。事業者の敷地で行われている行為に対する、すべての者からの懸念が告発対象とされ、当該原子力発電所の従業員のみならず、連邦政府及び自治体の技術監査スタッフや関連組織 (法人) からの告発もプログラムの対象とされる¹³⁾。

6) 米国の連邦法レベルでの内部告発者保護制度は、内部告発者保護に関する包括的法である内部告発者保護法 (Whistleblower Protection Act) を擁する公的分野と、判例法及び個別法によって保護内容が定まる民間分野とでその法システムが大きく異なる。本稿で取り上げる連邦原子力安全規制における内部告発者保護制度は、原子力事業 (民間分野) 及びその従事者等を対象としており、後者に属する。

7) もっとも、NRC は告発者保護制度を告発プログラムの一部として制度上位置づけている (NRC の内規である Management of Allegation Directive 8.8 を参照のこと)。しかしながら、米国会計検査院 (Government Accountability Office, 以下 GAO) の報告書 (GAO (1997a) 及び (1997b)) 等は、本文で記述したように、2つの制度にそれぞれ異なる呼称を与え、それらを区分する形で分析・考察を加えている。一般的な分析視点としても、告発行為そのものに関する手続と告発者の差別を防止・救済するための手続とを分けて考察することは有意義であると考えられることから、本稿では、GAO による分類方法に従って論考を進めることとしたい。

8) 42 U.S.C. § 5851.

9) この規定のほか、例えば商業用発電施設の場合には、事業者 (licensee) に対して、Form3 と呼ばれる、内部告発の具体的方法及び連絡先等を記した様式を施設内に掲示することを要求する規定が NRC 規則の中に設けられている (10 C.F.R. § 50.7 (e))。

10) NRC (1996)。

11) また、NRC スタッフは、これらをもとに一般公衆及び事業者向けの手引書として、NRC (2003b) を刊行しており、現場における内部告発制度利用の一助としている。

12) なお、原子力の安全性に関係のない作業パフォーマンスや賃金上の問題等は、告発プログラムにおける告発の対象とはされない。NRC (1996) pp.G1-1 to G1-2.

(2) 匿名の告発及び匿名性の担保

告発者は、NRC に対して匿名の告発をすることができる¹⁴⁾。もっとも、NRC は、追加的な情報提供を求めたり、調査結果を通知したりするために、告発者に対して氏名及び連絡先の提供を求めるといった運用を実際には行っている¹⁵⁾。なお、NRC は、告発者の守秘をプログラム信頼性確保の根幹に関わる要素の1つであると認識しており¹⁶⁾、氏名等の告発者の特定に繋がる情報は、NRC から事業者へ告発内容が伝えられる場合（後述）であっても原則として守秘される¹⁷⁾。

(3) 社内通報を経ないでなされる NRC への直接告発の可否

違法行為等を発見した告発者は、雇用者や経営者への通報・改善提案等といった、会社内での対応をとることなく、直接 NRC に対して告発することができ¹⁸⁾、後述するように、そのことにより差別を被った場合には、社内通報を一旦経てなされた告発行為の場合と区別されることなく、それは保護の対象とされる¹⁹⁾。

しかしながら、①従業員（告発者）自身が原子力施設の安全運転に関する第一義的な責任

を負っていること、②告発者は安全性に対する懸念を経営者に対して直接かつ迅速に通報することができる最良の立場にあること、を理由として²⁰⁾、NRC は、告発者に対してまず自身の経営者へ問題を提起するよう働きかけるといった運用を実際には行っている²¹⁾。もっとも、この誘導は法的強制力や制度的誘引（例えば、社内通報を一旦経てなされた告発行為のみを保護の対象とする等）を伴うものではなく、告発をしようとする者が社内通報による差別や証拠隠滅等を主張する場合には、NRC は直接告発を受け入れ、社内通報を経た上でなされた告発と差別することなく、告発案件を処理するという運用を行っている²²⁾。

(4) NRC による調査手続及び調査期間、並びに NRC の人的資源

告発がなされると、NRC は告発内容の真偽、安全性への影響の有無、違法性の存否等について調査を行い、これらが認められた場合には、事業者に対して告発に基づく懸念内容（告発内容そのものではない）を記した照会書簡を送付し、事業者の対応（是正措置）を求めることとなる²³⁾。

NRC によって告発が受理されると、告発調

13) <<http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/what-is-allegation.html>> [last visited Nov. 30, 2005].

14) NRC (2003b) pp.5-7.

15) <<http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/faqs.html#provide-name>> [last visited Nov. 30, 2005]. もっとも、告発者はこれに応じる法律上の義務はない。

16) 例えば、NRC (2001) p.8. 等。

17) NRC (2001) p.8. See also, <<http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/faqs.html#notify-employer>> [last visited Nov. 30, 2005]. ただし、告発者自らが氏名等といった個人の特定に繋がる情報の公開を望む場合や、ニュースメディア等に個人の特定に繋がる情報を提供する場合等には、NRC の守秘義務は解除される（NRC (2003b) p6）。なお、情報の自由法（Freedom of Information Act）に基づき、特定の案件に関して第三者から情報公開の請求がなされることがごく稀にあるが、その場合には、証言者や関係者等を“墨塗り”した写しが提供されることになっている（David Lochbaum, Nuclear Safety Engineer, Union of Concerned Scientists. Interview conducted October 8, 2002.）。

18) NRC (2003b) p.10.

19) 例えば、DOL 審決である *Saporito v. Florida Power and Light*. (89-ERA-7,17 [Sec'y Sept. 7, 1995]) においては、告発者が安全性の懸念を原子力事業者に対して明らかにすることを拒否し、その懸念を施設管理者に先んじて NRC に対して報告した場合であっても、当該告発行為は保護対象に含まれるとされた。

20) <<http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/faqs.html#safety-concerns>> [last visited Nov. 30, 2005].

21) NRC (2003b) p.1.

22) こうした場合には、社内通報制度が何らかの理由で機能していない、と考えるのだという。Telephone interview with Division of Inspection Program Management, NRC-NRR, February 6, 2003.

23) NRC (1996) pp.1-44 to 1-72. なお、この照会書簡には告発者の特定に繋がる情報が記載されることはない（*Id.* at p. 1-56.）。

査委員会 (Allegation Review Board)²⁴⁾ が開催され、当該告発案件に関する調査方針の決定や調査局 (Office of Investigation) への調査指示等がなされる²⁵⁾。告発調査委員会は、告発の受理から 30 日以内に開催されなければならないとされる²⁶⁾、通常は 2 週間以内に開催され²⁷⁾、期限外に開催されることはほとんどない²⁸⁾。

告発調査委員会が開催され調査指針等が定まると、調査局による調査が行われる²⁹⁾。告発内容の技術的 (安全性) の検証 (違法性の検証ではない) に関しては、調査期間目標が設定されており、全告発案件の調査につき 70 % を 150 日以内に、90 % を 18 日以内に、100 % を 360 日以内に終了させなければならないとされている³⁰⁾。なお、安全性や重大なリスクに係わる深刻な問題に関しては、90 日以内に対応がとられなければならない、という目標が別途設定されている³¹⁾。

短期間での NRC 調査局による調査が可能とされる背景には、NRC の行政リソースと技術評価能力の裏づけがある。NRC (2001) によると、NRC の技術スタッフが告発の検証等に投入した時間は、2000 年度実績で延べ 5 万 6749 時間にも及んでいる³²⁾。

なお、一連の調査の進捗状況に関しては、NRC から告発者に対して「定期状況書簡 (報告)」として報告されることが義務付けられている³³⁾。

(5) 告発内容の事業者への通知

NRC は内部告発があったという事実を雇用者 (事業者) に対して通知しないという方針を基本に据えている³⁴⁾。しかしその一方で、事業者が問題を調査し解決することのできる最良の立場にあることにかんがみ、NRC は知り得た懸念情報を可能な範囲内で事業者に伝えるという姿勢もあわせてとっている³⁵⁾。

以上の点を踏まえ、NRC は、告発者の同意が得られた場合には、告発事実とその内容を事業者に対して通知するという運用を行っている。ただし通知される際に、告発者の氏名等、告発者の特定に繋がり得る情報が事業者に対して提供されることはない³⁶⁾。

過去の実績では、約 15 % の告発が事業者自らによる調査と対応を求めて事業者に対して伝えられ、残りの 85 % は事業者に伝えられることなく、NRC による通常の検査業務等を通じて調査・是正が図られている³⁷⁾。

24) 告発調査委員会は、委員長、告発局コーディネーター (Office Allegation Coordinator, 以下 OAC) 及び 1 人以上のその他適任者から構成される (*Id.* at p.I-28.)。

25) *Id.* at p.I-28 to I-32.

26) *Id.* at p.I-28.

27) NRC (2001) p.33.

28) 2004 年 (暦年) においては、626 件の申出のうち 30 日の期限が守られなかったのはわずか 2 件のみであった (NRC (2005) p.6.)。

29) NRC (2003b) Part III.

30) NRC (2005) p.7. なお、2001 年度までは、①告発内容の技術的 (安全性) 検証については平均 180 日、②告発内容の違法性の検証については平均 540 日、という調査期限目標がそれぞれ定められていた (NRC (2001) p.3, NRC (2002) p.4) が、2002 年 (暦年) より、本文に記述したような形に目標設定が変更されている。2004 年 (暦年) の実績では、全告発案件 (409 件) のうち、93 % (382 件) が 150 日以内に、98 % (399 件) が 180 日以内に、99 % (408 件) が 360 日以内に調査を終了させており、360 日の目標に達成することができなかったのは、連邦緊急事態管理庁 (Federal Emergency Management Agency, 以下 FEMA) による再審査が必要とされた 1 件のみであった。

31) NRC (1996) p.I-30.

32) NRC (2001) p.8.

33) NRC (1996) pp.I-73 to I-74.

34) <<http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/faqs.html#notify-employer>> [last visited Nov. 30, 2005].

35) *Ibid.*

36) *Ibid.*

37) *Ibid.*

2 告発者保護制度

告発による懸念情報の抽出、検証及び現場へのフィード・バックのシステムが整備されていたとしても、従業員等が告発を理由に差別や不利益を被るような事態が放置されれば、従業員は報復を恐れて告発を萎縮するようになり、告発プログラムそのものが利用されなくなる。したがって、内部告発を利用した安全規制の実効性を確保するためには告発者の保護を制度的に保証することが必要不可欠となる。

(1) 制度概要

1979年に、ERA §211³⁸⁾ (立法当初は§ 210)として導入された、連邦原子力安全規制における内部告発者保護制度³⁹⁾は、NRC等に内部告発を行った従業員等を、雇用者が差別す

ることを違法としている⁴⁰⁾。法律の規定により保護される従業員等の行為のことを、一般“保護行為”(protected activities)と言⁴¹⁾、§ 211は、法令違反をした雇用者の告発等、計6つの行為を列挙している⁴²⁾。

内部告発等の“保護行為”をしたことによって雇用者から差別を受けたとされる従業員等は、DOL長官に対して差別の申出をすることができる⁴³⁾。この申出を受けて、DOLは差別事実の真否について調査を実施し⁴⁴⁾、その事実を認定した場合には、①当該従業員に対する侵害を排除するための差別是正措置、②当該従業員の雇用に関する(バック・ペイを含む)補償及び復位等の措置を講じるものとされる⁴⁵⁾。

38) 42 U.S.C. § 5851.

39) なお、前年の1978年には、NRCが1954年原子力法(Atomic Energy Act, 以下AEA)の解釈運用の一環として、独自の内部告発者保護制度を導入していた(ただし、明文の規定に基づく法制度ではなかった[GAO(1997b) pp.4-5.])が、ERAの本規定は、これとは別にDOLの所管として法制度を整備したものである。NRCによるAEAの解釈・運用を通じた告発者保護制度では、NRCは、告発者の差別案件についての調査及び差別是正措置の権限を有しているとしていた(GAO(1997a) p.7, GAO(1997b) pp.4-5.)が、復位やバック・ペイ等の回復措置を命ずる権限はないとしていた。1979年のERAの中での告発者保護制度の明文(立法化)は、従前のAEAの解釈・運用を通じた保護制度では認められていなかった被差別告発者個人に対する救済の権限をDOL長官に対して付与するものであった(GAO(1997a) p.7, GAO(1997b) p.5.)。

40) なお、米国連邦法においては、これと同様の内部告発者保護制度が安全、環境規制等の分野で広く導入されている。労働省職業安全衛生局(Occupational Safety and Health Administration, 以下OSHA)により執行される個別保護規定を含む法律には、ERA(42 U.S.C. § 5851)のほか、職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act)(29 U.S.C. § 660(c))、陸上交通安全援助法(Surface Transportation Assistance)(49 U.S.C. § 31105)、アスベスト危険緊急対策法(Asbestos Hazard Emergency Response Act)(15 U.S.C. § 2651)、国際コンテナ安全法(International Safety Container Act)(46 U.S.C. App. § 1506)、大気浄化法(Clean Air Act)(42 U.S.C. § 7622)、飲料水安全法(Safe Drinking Water Act)(42 U.S.C. § 300j-9(i))、連邦水質汚濁防止法(Federal Water Pollution Control Act)(33 U.S.C. § 1367)、毒物管理法(Toxic Substance Control Act)(15 U.S.C. § 2622)、固形廃棄物処分法(Solid Waste Disposal Act)(42 U.S.C. § 6971)、包括的環境対処補償責任法(Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act)(42 U.S.C. § 9610)、21世紀に向けた航空投資改革法(Wendell H. Ford Aviation Investment and Reform Act)(49 U.S.C. § 42121)、サーベンス・オクスリー法(Sarbanes-Oxley Act)(18 U.S.C. § 1514A)、パイプライン安全改良法(Pipeline Safety Improvement Act)(49 U.S.C. § 60129)がある。

41) 例えば、GAO(1997b) p.4以下の記述等。

42) 42 U.S.C. § 5851(a)(1)(A) - (F)。“保護行為”には、①ERA § 211はERA又はAEAに違反する雇用者の告発、②雇用者が従業員に対してその違法性を示した上でERA又はAEAに違反する業務命令を出した場合における、当該業務への従事拒否、③ERA又はAEAの規定に基づいた、議会又は連邦若しくは州の法的手続における証言、④ERA又はAEAの下での訴訟での訴訟や、ERA又はAEAの下で要請される行政行為若しくは執行に対する訴訟の開始、⑤同訴訟手続における証言又は証言の試み、⑥同訴訟手続やERA又はAEAの目的のためにとられるそれ以外の行為に対する、何らかの援助、参加、又はこれらの試み、がある。内部告発をした者に対する保護の有無の判断は、その者による当該行為がここに列挙される“保護行為”に該当するか否かの解釈によって定まることとなる。

43) 42 U.S.C. § 5851(b)(1).

44) 42 U.S.C. § 5851(b)(2)(A).

45) 42 U.S.C. § 5851(b)(2)(B)。加えて、DOLは、差別を行った者に対して、当該従業員(内部告発者)への補償的損害賠償(compensatory damage)の支払を命じることができる。

D O L	N R C
-------	-------

DOL=米国労働省 (Department of Labor)
 DOJ=米国司法省 (Department of Justice)
 NRC=米国原子力規制委員会 (Nuclear Regulatory Commission)
 OALJ=行政法審判官局 (Office of Administrative Law Judge)
 OE=施行局 (Office of Enforcement)
 OI=調査局 (Office of Investigation)
 OSHA=労働安全衛生局 (Occupational Safety and Health Administration)

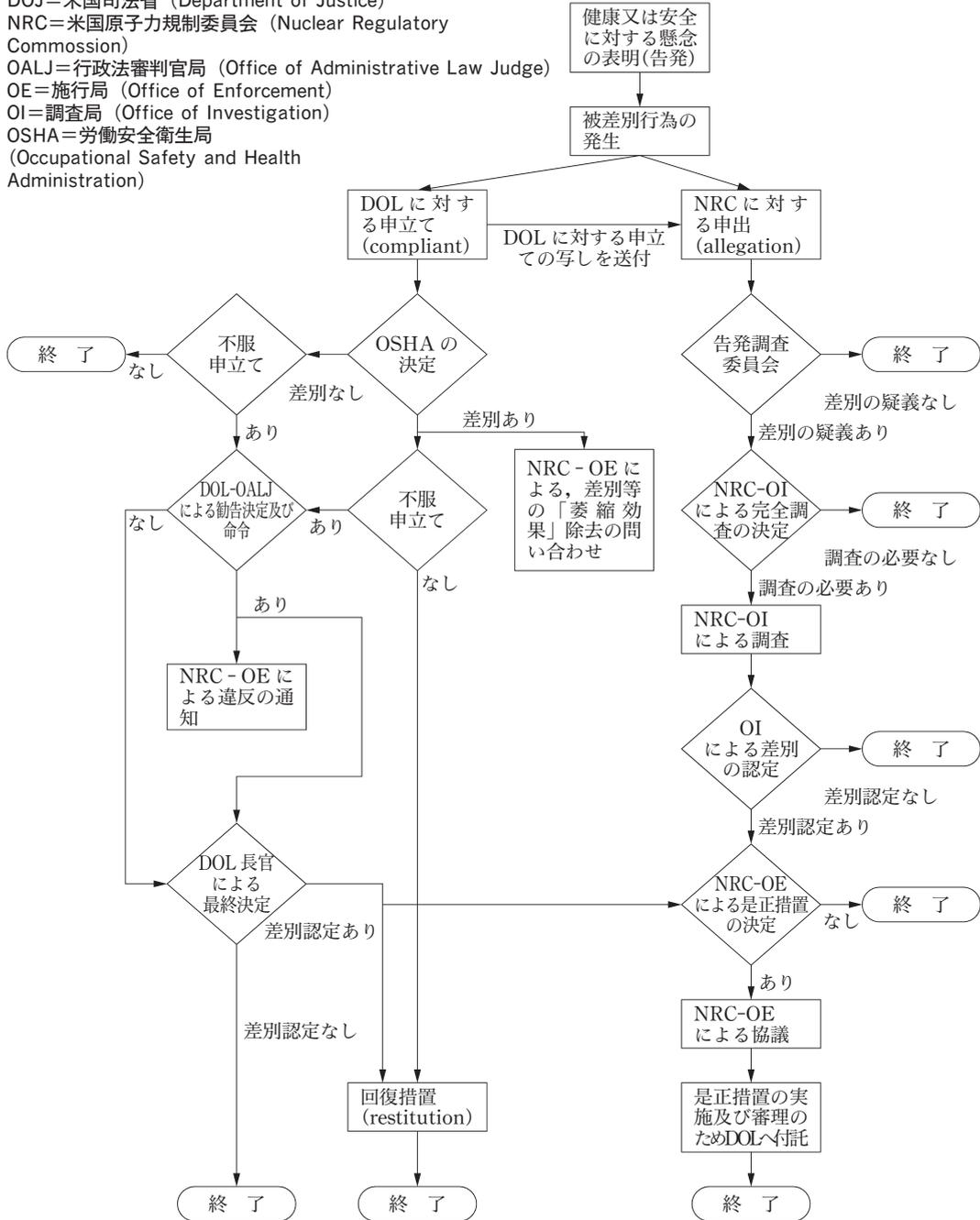


図1 米国の原子力カホイスルブローワー保護制度における DOL 及び NRC の手続の相互関係
 (GAO (1997 a) pp. 10-11. 等をもとに作成)

規制システムと企業コンプライアンス活動との協働

(2) 保護対象となる告発者及び“保護行為”の範囲

本制度の下で保護対象となる内部告発者の範囲は、先述の告発プログラムの下で告発可能な者の範囲と同一であり、民間の従業員であるか州・連邦政府の従業員であるかを問わないほか、当該事業者の契約者又は請負人の従業員等もそれに含まれる⁴⁶⁾。

なお、ERA § 211 は、“保護行為”の対象となる通報行為として、その通報先を規制主体に限定するような規定振りとはなっていない⁴⁷⁾。このため、社内での通報を経ないでなされる NRC への直接告発やマスコミ等への告発行為が、“保護行為”として認められ、保護の対象とされるか否か、が問題となる。

この点に関して、DOL 審決は、“保護行為”を告発者に対して有利なように広く解釈する傾向にある。例えば、Saporito v. Florida Power and Light では、安全性の懸念を原子力事業者に対して伝えることを拒否し NRC に直接それを伝えるという権利を告発者に認め⁴⁸⁾、loyd v. Arizona Public Service Co. では、告発者が新聞記者と会い、記者に安全性に関する書類を手渡したことを“保護行為”にあたるとした⁴⁹⁾。もっとも、こうした「告発者に有利な」決定は、事業者からの批判の対象となっている⁵⁰⁾。

(3) 手続及び効果

ERA § 211 制定の前年である 1978 年に、1954 年原子力法 (Atomic Energy Act, 以下 AEA) の解釈運用の一環として、NRC が独自の内部告発者保護制度を導入していたという立法的経緯⁵¹⁾から、同既定は、DOL のみならず、NRC もまた告発者保護制度を運用することを前提とした規定振り⁵²⁾となっている。そして、DOL 及び NRC による独立した運用が実際に行われ (図 1 参照)、双方の期間が個別の行政規則を用意している⁵³⁾。

従業員からの差別の申出を受けると、両連邦機関は当該原子力施設に対して別々に調査を実施する⁵⁴⁾。このとき、両者の調査目的は異なり、① DOL が健康又は安全に関して疑義を申し出たことにより差別を受けている従業員の救済を第一義的な目的として調査を実施し、原子力の安全確保を間接的に支援するのに対して、② NRC は、原子力の安全確保を第一義的な目的として調査を実施する⁵⁵⁾。

したがって、調査結果を踏まえてとられる措置も両者で異なっており、① DOL が従業員の回復措置等を講じることとされる⁵⁶⁾のに対して、② NRC は差別を行った事業者に対して制裁金を課したり、認可を一時停止あるいは取り消したりすることができる⁵⁷⁾。

46) 42 U.S.C. § 5851 (a)(2) (B) - (D)。なお、NRC や DOE に対して許認可申請中の会社の従業員による告発も保護の対象とされる (42 U.S.C. § 5851 (a)(2) (B))。

47) 42 U.S.C. § 5851 (a)(1)。

48) 89-ERA7,17 (Sec'y Sept. 7, 1995)。

49) 90-ERA-39 (Sec'y Sept. 23, 1994)。

50) GAO (1997b) pp.21-24。

51) *Id.* at 4-5., *See also supra note 39.*

52) 例えば、§ 211 (b)(1)は、差別申立手続において、DOL が申立書の中に記載された人物を NRC 及びエネルギー省 (DOE) に通知する旨を規定している (42 U.S.C. § 5851 (b)(1))。

53) DOL は DOL 規則である、29 C.F.R. § 24 を、NRC は NRC 規則である、10 C.F.R. § 19.20 (一般規定)、10 C.F.R. § 50.7 (商業用原子力施設の場合) 等をそれぞれ整備している。なお、前出注 7) において述べたように、NRC は、告発者保護制度を先述の「告発プログラム」の一部として制度的に位置づけており、内規等においてもそのような取扱いをしている。

54) したがって、従業員からの差別の申出があると、当該原子力施設は、DOL 及び NRC の両機関からそれぞれ調査を受けることとなる。この 2 つの機関による重複した調査手続に関しては、それが調査手続の長期化とそれに伴う事業遂行の中断を招くとして、事業者側からの不満も大きい (GAO (1997b) pp.9, 11-13.)。

55) GAO (1997b) p.7. このため、NRC による調査の内容は被差別告発者の通報内容の技術的検証に重点が置かれることとなる (*Ibid.*)。

56) 42 U.S.C. § 5851 (b)(2) (B)。

3 他分野における内部告発者保護制度との比較から見た特色

米国連邦原子力安全規制における内部告発者保護制度は、告発の受入れ及び調査、並びに告発者保護の両面において極めて詳細なプログラムとそれを支える豊富な人的資源（スタッフ）を擁している、という点において、他分野における告発者保護制度、殊に連邦環境保護庁（Environmental Protection Agency、以下 EPA）の所管する連邦環境規制におけるそれと大きく制度運用を異にしている。

例えば、EPA は、大気浄化法等 6 つの法律を所管する⁵⁷⁾が、先述の NRC による告発プログラムに見られるような、告発の受入れ及び調査に係る詳細な手続・プログラムを、これらの法律における告発者保護規定に関して用意していない⁵⁹⁾。また、告発者保護制度についても、連邦環境規制では労働者職業安全衛生局（以下 OSHA）がそれぞれの法律に対応した「内部告発者調査マニュアル」⁶⁰⁾を用意しているものの、EPA がこれと並存して、NRC が実施しているような独自の保護手続を用意することはなく、また差別を行った事業者に対して制裁金を課すなどの措置を講じることもない。

これらの違いを背景に、殊に米国の環境保護団体等は、EPA 所管の環境諸法の運用においても、NRC による ERA 運用体制に見られ

るような、体系的な告発プログラムを導入するとともに、EPA に対して告発者差別企業への制裁権限を付与すべきである、と主張している⁶¹⁾。

以上から、米国連邦原子力安全規制における内部告発者保護制度は、環境規制分野等のそれに比べ、問題行為の調査・是正（告発プログラム）及び内部告発者保護（告発者保護制度）の両面において信頼性ある制度枠組みの提供と制度運用を行っているとは評価できよう。

III NRC に対してなされた過去の内部告発件数の推移及びその背景

NRC は、1997 年より、各原子力発電施設（サイト）ごとに、(概ね過去 5 年間の) ①告発受理件数、②差別申出受理件数、③調査中の（未決）告発の件数、④立証された告発の件数、をそれぞれ集計しウェブ・サイト（インターネット）上で情報開示している⁶²⁾。

これをもとに、1997 年から 2005 年 10 月末時点までの NRC に寄せられた総告発件数及び告発内容の正しさが立証された件数の推移を図 2 に示す。この図から、総告発件数は、1997 年の年間 924 件から 2001 年の 393 件へと漸次減少傾向にあり、ここ数年は概ね 400 件前後で推移していることが理解される。米国の原子力関係者の多くは、1990 年代末にお

57) GAO (1997b) p.8. このように、NRC には、許認可と保護制度とを関連づけることが認められているが、これに対しては「安全性の問題が存在しなくても、差別的処遇が認められるからという理由のみをもってライセンスを剥奪することは法的バランスを失っているのではないか」という批判等が事業者からなされている (GAO (1997b) p.18.)。

58) 大気浄化法 (42 U.S.C. § 7622), 飲料水安全法 (42 U.S.C. § 300j-9 (i)), 連邦水質汚濁防止法 (33 U.S.C. § 1367), 毒物管理法 (15 U.S.C. § 2622), 固形廃棄物処分法 (42 U.S.C. § 6971), 包括的環境対処補償責任法 (42 U.S.C. § 9610) の 6 つである (前出注 40) もあわせて参照のこと。

59) ただし、主として EPA 職員からの告発を想定した、EPA の各規制プログラム (U.S. EPA Programs) に関する詐欺、浪費及び濫用等に関する通報については、EPA の監査局へのホットライン・プログラムが整備されている。これは、民間企業にいう、ホットライン、すなわち社内通報制度等の内部手続に類似したものであると言える。〈http://www.epa.gov/oig/ombudsman-hotline/about_ombudsman-hotline.htm〉 [last visited Nov. 30, 2005]. この制度の詳細については、田邊 = 北村 (2004) 125-126 頁を参照のこと。

60) OSHA Directives DIS 0-0.8 “whistleblower Investigation Manual.”

61) 例えば、Sanjour (1996) 等。

62) 〈<http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/statistics.html>〉 [last visited Nov. 30, 2005]. なお、ここで開示される情報の内容はあくまでも各サイトごとの件数に限定され、その具体的内容が開示されることはない。ただし、NRC は、原子力発電施設を毎年数施設ずつ取り上げ、各施設における内部告発件数の推移とその原因等を詳しく分析・紹介している (NRC (2000), NRC (2001), NRC (2003 a), NRC (2004), NRC (2005) を参照のこと)。

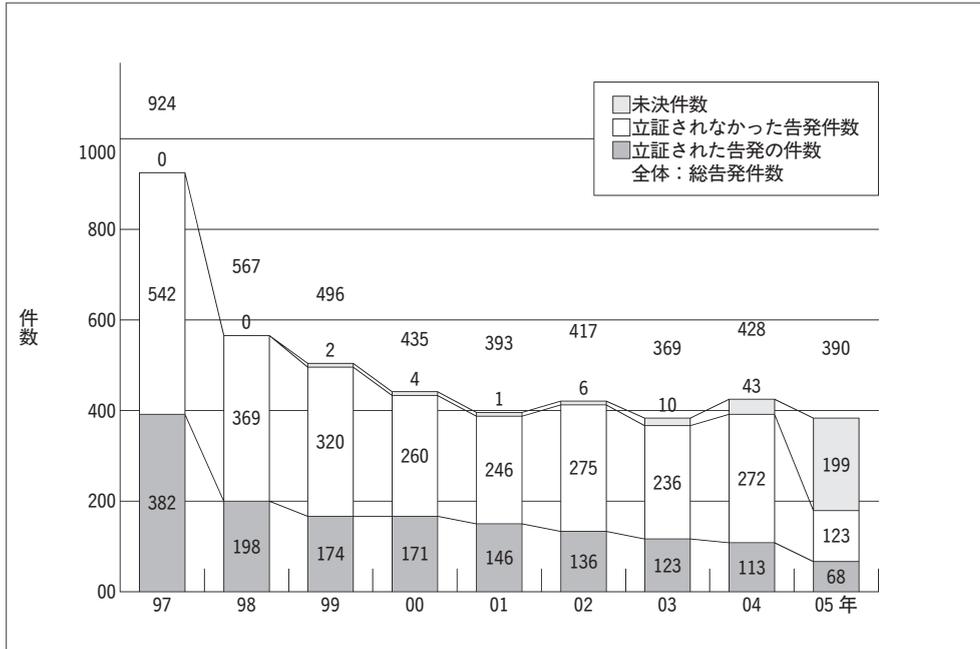


図2 米国 NRC への総合発件数の推移

ける内部告発件数の減少の背景に、事業者が「従業員懸念事項報告プログラム」(Employee Concerns Program, 以下 ECP) と呼ばれる社内通報制度を導入し、それが組織内での問題発見・対応ツールとして有効に機能した事実をあげている。すなわち、内部告発が原子力安全規制行政に活用されるようになったことを契機に、各事業者が自主的に ECP を導入して組織内での違法・不安全行為の発見と対応に努め、さらに 1997 年以降は、各サイトごとの告発受付件数と立証件数とが情報開示されるようになったため、情報開示によるステイグマを恐れた事業者が、ECP の強化・拡充に努めていると見ている⁶³⁾。

なお、2001 年以降、総告発件数が減少する

ことなく、400 件前後で推移していることについては、次の 2 つの理由によるものと NRC は分析している。第 1 は、電力自由化を契機とする原子力事業の再編やリストラに伴う告発増である。2001 年から 2002 年にかけての若干増は、リストラ逃れ、あるいはリストラされた者の報復による告発増であると見られている⁶⁴⁾。第 2 は、2001 年の「9.11 テロ」以降現在に至るまで、新しい包括的な安全保障上の規制が原子力施設に対して次々と課せられるようになったことにより、それに伴う告発の占める割合が増えたことによるものである⁶⁵⁾。

告発内容の正しさが立証された件数とそれが既決(調査済)件数(総告発件数から未決件数を除いたもの)に占める割合は、2003 年まで

63) Daniel J. Moss, Director of Research, Numark Associates, Inc., Interview conducted April 7, 2003. もっとも、原子力事業者の ECP 導入が本来の目的(問題事象に対して社内迅速な対応を図る)どおりに機能して、NRC への告発件数の減少をもたらしたとする見方については、異論も考えられる。NRC への告発とその件数の開示を恐れて、事業者が従業員に対する締め付けや報復を強化し、その結果として NRC への告発件数が減少したのではないかと、とする見方である。しかしながら、米国原子力事業における ECP の実態調査において、インタビュー調査等を行った原子力事業者を見る限りでは、NRC への告発を抑えるために、従業員に対する締め付けを強化したといった傾向は全く見受けられなかった。

64) NRC (2001) p.1.

65) NRC (2005) p.2.

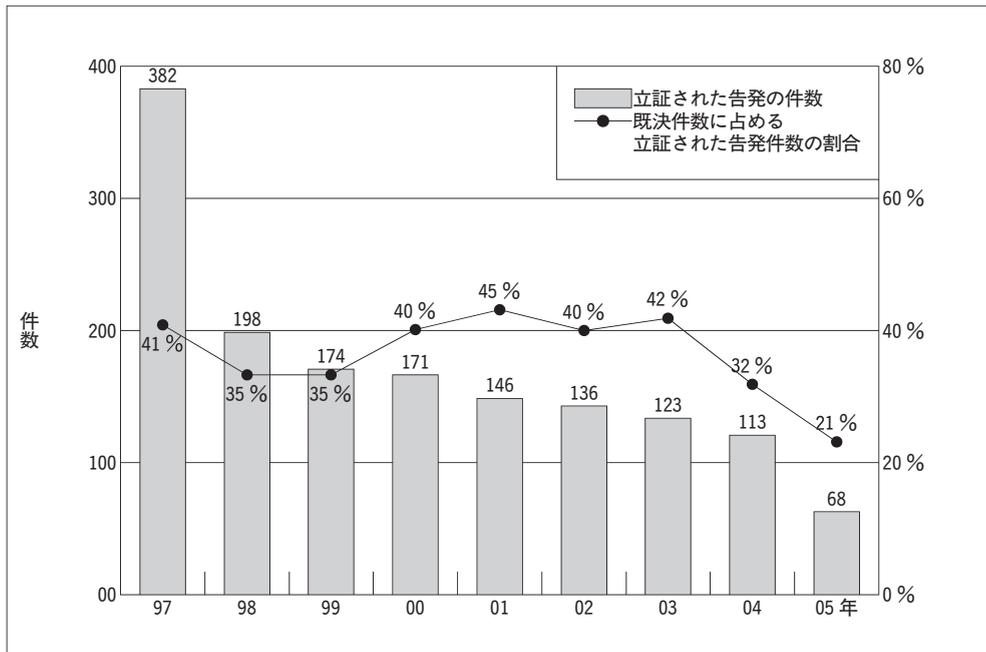


図3 立証された件数とそれが既決件数に占める割合の推移

は、概ね30%台後半から40%にかけて推移していたが、近年では減少する傾向にある(図3)。減少の理由は定かではないが、先述の安全保障関連の告発が「9.11 テロ」以降増加したことに関係があるように思われる⁶⁶⁾。なお、1997年から2005年10月末にかけての平均は、約36.4%となっており、これは、実際に行われた内部告発のうち、4割近くが正しい内容の告発であったことを意味している。これを素直に解釈するならば、4割の違法行為が内部告発によってNRCの知るところとなり、それに対して適切な対応が図られ、少なくない数の告発行為が安全性の維持・向上に寄与したこ

とを意味する⁶⁷⁾。また、この統計に表れることのない、事業者による自主的な対応、すなわちECPを通じた組織内部の告発とその対応が、原子力の安全性維持・向上に寄与したことも、NRCによって立証された告発件数が漸次減少傾向にあること等から推察することができよう。

以上述べてきたように、ECPの導入・拡充を通じた組織内対応の強化は、規制の実効性確保と(規制主体への告発件数の減少という形での)規制コストの削減という効果をもたらし得る。すなわち、米国の原子力安全規制においては、組織内のコンプライアンスの確立と規

66) *Ibid.*

67) もっとも、正しさが立証された告発のすべてが違法行為及び安全性に深刻な影響のある行為を意味するものではない。すなわち、NRCは、安全性への影響等に関係なく、実際に「NRCが正しいと認めた」内容の告発案件を単純にデータとして示しているにすぎない(NRC's Division of Inspection Program Management. Interview conducted February 7, 2003.)。NRCは、各告発案件の内容についてまで情報開示を行っているわけではなく、各告発案件の内容と摘発された違法行為や不安全行為の内容とを関連づけさせることができないため、内部告発が具体的にどのような形で安全性の維持・向上に寄与したか、について具体例を示すのは容易ではない。しかし、Millstone発電所のケースに見られるように、内部告発が契機となって故意の違法行為が発覚し、それに対して多額の罰金が科せられた例もある等、告発を通じて違法行為や不安全行為が特定され、その是正が図られた案件は多い。したがって、米国の原子力規制における内部告発の利用は、安全性の維持・向上に寄与している、と評価するのが素直な見方であろう。

制システムとの間に好ましい協働が生じ、その協働関係を促進するメカニズムの1つとしてECPが重要な役割を演じていると評価できる。

IV 米国原子力事業者における 従業員懸念事項報告プログラム (ECP)

ここでは、米国原子力事業者における社内通報制度であるECPの内容及び実態を概観するとともに、それがNRCによる規制運用の中でどのような位置づけを与えられているか、について分析し、原子力安全規制における内部告発者保護制度が事業者によるコンプライアンス推進活動の原動力となった理由について考察を加える。

1 ECPの概要

(1) 導入の背景

1973年に、当時の規制主体であった米国原子力委員会は、規制主体への通報等を行った従業員に対して事業者がHIRD (Harassment, Intimidation, Retaliation, Discrimination) を加えることを禁止する規則⁶⁸⁾を公布した。しかし、ほとんどの原子力事業者は、70年代の後半に至るまでこれに対応する社内プログラムを正式には採用してこなかった⁶⁹⁾。

ところが、1977年にNRC監督官に安全性の問題を通報した建設労働者が解雇されるといふ案件が発生したのを契機に、翌78年に、NRCが原子力法 (Atomic Energy Act) の解釈運用の一環として告発案件を調査し、その内容が正しければ適切な措置をとる、という

規制運用方針を打ち出した⁷⁰⁾。そして、この運用がその後の1979年のエネルギー再編法 (Energy Reorganization Act) § 210 (現 § 211)⁷¹⁾における内部告発者保護規定の導入に繋がった。

こうした規制動向に直面して、原子力事業者は、安全性の懸念に関する社内通報制度の不備を認め、制度整備の必要性を認識するに至った。すなわち、経営者は、懸念を表明した労働者がHIRDに遭わぬよう職場環境を整備しなければ、規制主体への通報によって、不測のリスクを負いかねないという事実を実感したのである。このことが、ECP導入を進める直接の契機に繋がったと見られる⁷²⁾。

以上のように、米国原子力事業におけるECPの導入は、原子力安全規制分野への内部告発者保護制度の導入等の規制環境の変化や組織リスク管理の強化等を理由に、事業者自らが進めたものであり、規制そのものが各事業者に対してECPの導入を義務付けたり、あるいは規制運用の場で規制主体であるNRCがその導入を事業者に対して強く要請したりした結果、導入が進んだという性質のものではない。

(2) 類型

ECPは、原子力事業者の間で広く一般的に用いられている呼称であるが、事業者によっては「社内オンブズマン・プログラム」(ombudsman program)あるいは「指定された中立部署への報告制度」(designated neutral)等とも呼ばれている⁷³⁾。

ECPの具体的内容は、各事業者の事業内容や経営姿勢等を反映して、事業者ごとに大きく異なっており、その典型的な形態を示す

68) 10 C.F.R. § 19.16 (c). ただし、同規則は報告内容の調査、報告内容 (違法行為等) の是正については明確な規定を設けていなかった。

69) これは、従来従業員が社内でも通報する案件のほとんどが、純粋な技術上の問題であり、プラントの技術・安全部門がその都度対応することで十分対応できたからであると見られる。

70) NEI (2002) p.6.

71) 42 U.S.C. § 5851.

72) 1978年におけるNRCの規制運用面での内部告発者保護制度の導入への対応が、各事業者の予防策としてのECP導入の直接的な契機になった点については疑いの余地がないとしても、その後のECP導入の拡大・拡充の背景には、信頼性・実効性ある社内通報制度の整備等の効果的な法令遵守プログラムを具備する企業に対する罰金等の減免を定める連邦量刑ガイドライン8章 (56 Fed. Reg. 22,786, 22,786-97. [May 16, 1991]) 等の影響も大きいと一般的には考えられる。

73) Daniel J. Moss, Director of Research, Numark Associates, Inc., Interview conducted April 7, 2003.

表1 米国原子力事業者が採用する ECP の類型

	社内オンブズマン・プログラム	法務部門によって運営されるプログラム	統合型問題対応プロセス
内容・特色	○職制ラインから独立した専門部署が通報窓口となり、通報者の守秘を確保しながら、社内調査を実施し、問題行為を是正。 ○社内調査手続や通報者の守秘に関する周到でフォーマルなプログラムが用意されている。	○LBU (Legal Business Unit) と呼ばれる法務部門が通報及び調査の窓口となる。 ○プログラムに関する詳細かつフォーマルな手続は用意されず、法律専門家にプログラムの運営を任せている。	○ECP 自体に調査・是正の権限を与えるのではなく、懸念を通報した従業員を適切な部署・プログラムに廻すためのチャンネルとしての役割を与える（情報伝達経路の拡充）。 ○既存部署・プログラムの活用
通報対象等	NRC の内部告発プログラムの通報対象となる違法行為等に限定されず、会社の財務や企業買収に関する懸念についても通報・調査の対象となり得る。	原則として、違法行為に限定される（社内オンブズマン制度に比べて通報対象範囲が狭い）。	社内オンブズマン制度と同様に、違法行為等に限定されず、幅広い内容が通報・調査の対象となり得る。
事業者が採用する理由	通報対象が幅広く設定されているため、従業員の抱える多種多様な懸念事項を吸い上げ、事業経営に反映させるのに適している。	○訴訟リスクを的確に回避できる。 ○通報者の守秘が徹底される。 ○通報内容の真偽検証のノウハウが法律専門家には備わっている。 ○事業者によっては通報案件のほとんどが法律問題。	○問題行為の調査・是正のために独立した体制を用意する必要のある従来型の ECP（社内オンブズマン制度）に比べてコスト効果的。 ○専門部署による迅速かつ適切な対応が期待できる。
プログラム運営の人員等	ECP マネージャーと呼ばれる責任者とそれをサポートする2名から3名の専属スタッフによって運営	社内又は社外の LBU（法務部門）がプログラム運営にあたる。	○ECP 専門部署は不要 ○既存の各部署が対応
採用規模	最も一般的な ECP プログラム。全事業者のうち約4分の3が採用	少なくない事業者が採用	近年社内オンブズマン制度から本プログラムへの変更を図る企業が増加
備考	NEI（全米原子力協会）のマニュアルは、このタイプの ECP をモデルとしている。		

ことは容易ではない。しかし、ECP はその社内での推進・運用体制の特質に応じて、表1に掲げる3つの類型に分けることができる。このうち、社内オンブズマン・プログラムは、ECP マネージャーと呼ばれる責任者とそれをサポートする2、3名の専属スタッフによって運営されるプログラムで、全米の原子力事業者のうち約4分の3がこのタイプを採用している⁷⁴⁾。同プログラムが広範に採用されてい

る理由は、通報及び調査の対象とされる従業員の懸念事項の範囲が広く設定されており⁷⁵⁾、経営者が従業員の抱える多種多様な懸念事項を現場から吸い上げ、事業経営に反映させるのに適しているからである、と見られる⁷⁶⁾。なお、事業者団体である全米原子力協会 (Nuclear Energy Institute, 以下 NEI) が、各事業者の参考のために提唱する ECP マニュアルも、このタイプのものをモデルとしている⁷⁷⁾。

74) *Ibid.*

75) ここでは、NRC「告発プログラム」での告発対象に限定されず、安全性に関する懸念に加え、会社の財務や企業買収等に関する懸念についても通報及び調査の対象とされる。Mark Burzynski, Manager, Corporate Licensing, Tennessee Valley Authority. Interview conducted February 4, 2003.

76) *Ibid.* 加えて、この類型においては、社内調査手続や通報者の守秘に関する周到でフォーマルなプログラムが組み立てられており、制度の信頼性が高いことも広範な利用がなされている大きな理由であると思われる。

77) NEI (2002).

なお、近年においては、既存の社内プログラム（例えば、雇用や品質管理等）の存在を前提に、通報受付窓口が通報者（従業員）の個人情報を守秘しつつ、通報者の代理人としてそれぞれの社内プログラムに懸念案件を報告し、その対応を求める、という統合型問題対応プロセス（Integrated Issues Resolution Process）を採用する事業者が増えつつある⁷⁸⁾。その背景には、調査・是正のために複雑な独立したプログラムを別途用意する必要のある社内オンブズマン・プログラムに比べて、既存部署・プログラムの活用という点でコスト効果的であるのみならず、専門部署による迅速な問題対応が可能である、といった理由がある⁷⁹⁾。また、このプログラムをいち早く取り入れた、アリゾナ公益事業局の Palo Verde 原子力発電所では、従業員等から NRC に対してなされた告発件数を 1992 年の年間 59 件から 2002 年の年間 5 件へと激減させており⁸⁰⁾、この成功もまた、本プログラムの普及に繋がったと見られる。

(3) 特色

先述のように、ECP の内容は各事業者によって異なるが、従業員からの懸念事項報告への対応に関しては、幾つかの共通点がある。

第 1 は、プロセスにみる共通性である。

従業員から懸念事項の通報が寄せられると、まず懸念内容の検証のための調査が開始される。そして、それが重要なものであると認識されると状況改善に向けての段階へと移行する。

通報内容の検証のための調査手続は、通常、①資料調査及び②インタビュー調査の 2 つから成る。資料調査においては、通報者や現場監督者から寄せられたインシデント・レポート等のほか、同種の他企業や政府機関等が採用している基準（NRC 規則である、10 C.F.R の類等）がレビューされる⁸¹⁾。一方、通報者や関係者へのインタビュー調査は、通報者が職場の同僚や上司に感知されたり、上司に敵意を抱かせたりすることのないよう、細心の注意の下で実施される⁸²⁾。調査は、ECP 担当部署が単独で実施する場合のほか、組織の他部門（例えば品質保証部門）や（契約関係にある）外部コンサルタントがこれを実施する場合もある。調査の結果、懸念内容の是正の必要性が認められると、具体的な是正措置がとられることとなる。このとき、当該案件についての是正のみならず、その根本原因の調査・是正まで実施するケースがある⁸³⁾。

第 2 は、プログラム濫用に関して穏便な対応が図られるという点である。

78) Daniel J. Moss, Director of Research, Numark Associates, Inc., Interview conducted April 7, 2003.

79) Peter Rail, Manager, Employee Concerns Program, Palo Verde Nuclear Generating Station. Interview conducted October 15, 2002.

80) *Ibid.* なお、2002 年まで継続的に NRC への告発案件の件数を減らしてきた Palo Verde 発電所であるが、2003 年には年間の総告発件数を前年の 5 件から 22 件へと劇的に増加させるという結果を招いてしまっている（<http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/statistics.html>） [last visited Nov. 30, 2005]。もっとも、NRC の調査によると、この告発のほとんどすべては、計測管理部門からの特定の案件についての告発であり、1 部門の 1 問題という限られた例外的な問題であることが報告されている（NRC (2004) p.16）。

81) 例えば、従業員が現場で適切な作業手順がとられていないことを通報してきた場合、ECP の調査担当者は、提出されたインシデント・レポートと各種基準とを照合しながら、その作業手順に基準違反がなかったかどうかを確認する。Daniel J. Moss, Director of Research, Numark Associates, Inc., Interview conducted April 7, 2003.

82) この点に関して、先述の NEI マニュアルは、良いインタビュー調査を実施することができるよう、幾つかのガイドラインを示している。そこでは、①興味と理解を示す場合であっても、中立的な表現とジェスチャーで望むこと、②相手の反応だけを見て結論を下してはならないこと、③相手にできるだけ多くのことを話させるように仕向けること、④インタビューの最中は個人的な見解を示してはならないこと、等が示されている（NEI (2002) pp.E-3 to E-7.）。

83) 例えば、TXU 電力会社の Comanche Peak 発電所では、「当該通報が真実であったか誤りであったか」という表層的な結果よりも、「その懸念が（問題解決にとって）有意義なものかそうでないか」という視点から ECP を運用する。そして、同発電所では懸念が有意義であった場合には、「行為是正プログラム」に従って、問題の根本的解決が図られることになる。一方、通報が有意義（valid）でなかった場合には、懸念を通報してくれたことについて通報者に対して礼を述べるとともに、当該案件を問題としなかった理由について丁寧な説明を行うという対応がなされている。Fred Madden, Licensing Manager, TXU Comanche Peak. Interview conducted April 9, 2003.

内部告発者保護制度に関してもっとも懸念される課題の1つに制度濫用（専ら自己利益のみのためになされる告発）の問題がある⁸⁴⁾が、社内通報制度である ECP においてもその濫用を懸念する事業者が多い⁸⁵⁾。

ECP の濫用を防止するためには、通報内容を厳格に定義しそれを従業員に周知徹底させた上で、専ら自己利益の目的でなされる告発や故意の虚偽告発に対して懲戒・解雇等を含む厳しい対応で臨むことが考えられるが、こうした対応方法は、従業員の ECP 利用の萎縮をもたらす。萎縮により ECP 利用が敬遠されるならば、事業者はそれを通じた安全性に関わる情報抽出と改善対応を図ることができなくなり、かえってリスクを高める結果を招く。以上の理由から、ほとんどの事業者は、虚偽情報の提供者やいわゆる濫用者に対しても、安全性に関わる懸念を通報してくれたことに対してまずは感謝の意を示し、その上でそれが安全性の問題と無関係であることの理由を本人が納得するまで説明を行う、という対応を図っている⁸⁶⁾。

2 規制運用における ECP の位置づけとその評価

先述のように、米国原子力事業者における ECP の導入・拡充を通じた組織内対応の強化は、規制の実効性確保及び告発件数の減少という形で、原子力安全性維持・向上と規制コストの削減に繋がり得る。殊に、原子力の安

全性という緊急性を要する問題に関して、組織内での迅速な対応が可能な ECP は、NRC による調査・是正の 절차를踏む告発プログラムの利用に比べて、時間的に有利である。

こうした点に着目して、NRC は、ECP の役割を高く評価し⁸⁷⁾、告発プログラムの実際の運用において、先の II 1 (3) で述べたように、告発者に対してまずは社内での通報を奨励する、すなわち ECP の利用を促す規制運用を行っている⁸⁸⁾。

もっとも、問題解決への迅速な対応という観点から ECP への誘導を図る規制政策を採用する場合であっても、その内容を十分に検証することなく無批判的に ECP へ初期対応を委ねてしまうことは、問題行為の隠蔽や通報者への報復等といった、事業者によるモラル・ハザードを招く危険性もある。加えて、ECP（組織内部）への通報を優先させる方法では、通報者の萎縮を招く危険性も高い⁸⁹⁾。

ECP への誘導を一方で図りつつも、事業者側のモラル・ハザードや従業員の通報萎縮効果を排除するための1つの方策は、規制主体が各 ECP の内容を細かくチェックした上で問題対応や通報者保護の実効性を兼ね備えたものについてのみの確性を付与し、“適格 ECP” が採用されている場合には、その従業員に自社 ECP の先行利用を義務付ける、すなわち、“適格 ECP” を経由しない NRC への直接告発はこれを「保護行為」（保護対象）とはしない、とする考え方である。しかし、規制主体に各

84) GAO (1997b) のヒアリング調査結果によると、多くの原子力事業者が、告発者保護制度は濫用されており個人がその責任を問われることがないと不満を述べている (NRC (1997 b) p.24.)。

85) Daniel J. Moss, Director of Research, Numark Associates, Inc., Interview conducted April 7, 2003.

86) Peter Rail, Manager, Employee Concerns Program, Palo Verde Nuclear Generating Station. Interview conducted October 15, 2002.

87) Telephone interview with Bruce Boger, Division of Inspection Program Management, NRC-NRR, February 6, 2003.

88) こうした運用姿勢は、NRC が開示している「告発に対してなされる NRC の応対（質問）例」の中においても見出すことができる。すなわち、告発を受けた際に NRC が告発者に対して行う質問の中には、「あなたは、この懸念事項に関して従業員懸念事項報告プログラム（社内通報制度）の代表と議論したか。もしもそうでないならば、それはなぜか。逆にもしも議論したとしたら、その対応はどうだったか」及び「もしも、あなたが従業員懸念事項報告プログラムの代表の対応に満足しないとすれば、それはなぜか」という質問項目が含まれている。NRC (2003b) p.4.

89) 組織外部への「内部告発」が後を絶たないのは、多くの場合、通報者が組織内部での通報をためらうから、という理由によるものと思われる。通報者が萎縮して懸念案件を通報しないようになると、違法行動や不安全情報の発見及び対応ができなくなり、内部告発を利用した規制システムの意味そのものが画餅に帰する結果を招く。組織内での通報を優先させることの問題点については、阿部 (2003) 40-43 頁を参照のこと。

ECP に対する適格性の審査権限を与えるこの方法は、規制主体に多大な負担を与えるのみならず、多種多様な ECP に対して画一的な審査基準を適用することにも繋がり、望ましい方法であるとは言い難い。加えて、この方法では、通報萎縮効果を完全には払拭することができない、という問題点も残る。

その意味で、ECP への誘導を図りつつも、NRC に対する (ECP を経由しない) 直接告発を認める現行の規制運用方法は、告発者に対して通報ルート of 最終的な選択権限を与えるものであり、①形式だけの ECP への通報が回避されること、②事業者は NRC への直接告発を回避するために、通報者に選択してもらえるような実効性ある ECP の構築に努めること⁹⁰⁾、といった効果が期待できる。すなわち、NRC によるこうした規制運用の方法は、事業者にも実効性ある ECP 導入に向けてのインセンティブと緊張感とを与えることに繋がり、規制システムと企業コンプライアンス活動との間の協働を生み出すことに繋がり得ると考えらる。

V 我が国原子炉等規制法における告発者保護制度への示唆

ここでは、これまで述べてきた米国における規制導入及び運用の先行事案の経験を踏まえ、信頼性・実効性ある社内通報制度の導入等の原子力事業者のコンプライアンス活動を促進し、規制の実効性及び原子力安全の維持・向上に向けた、規制とコンプライアンス活動との協働を生み出す、我が国原子炉等規制法における「主務大臣等に対する申告」(66 条の 4) 制度の詳細制度設計及び運用のあり方について考察を加える。

1 我が国制度の概要

原子炉等規制法 66 条の 4 の規定する「主務大臣等に対する申告」制度 (立法時は 66 条

の 2「主務大臣に対する申告」) は、平成 11 年 9 月に発生した JCO 臨界事故を契機として、同年 12 月に新たに導入された制度である。同制度は、2 つの項から構成されるわずか 1 条によって成り立っており (罰則を含めても 2 条しかない)、その規定振りも米国の ERA § 211⁹¹⁾ の条文のそれに比べてはるかに簡素である⁹²⁾。

原子炉等規制法 66 条の 4 では、「この法律又はこの法律に基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、これらの者の従業者は、その事実を主務大臣又は原子力安全委員会に申告することができ」(1 項)、事業者は、この「申告をしたことを理由として、その従業者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」(2 項) とされる。なお、同条 2 項に違反して、従業者に対して解雇その他不利益な取扱いを為した者は、78 条 28 号により刑事罰 (「1 年以下の懲役若しくは 100 万円以下の罰金に処し、又はこれを併科」) が科せられる。

保護対象とされる者を「従業員」ではなく、「従業者」としている理由は、原子炉等規制法の法定事業者の協力会社の従業員をも保護対象とするためである。原子炉等規制法 37 条 4 項等において、保安規定の遵守義務を有する者は「原子炉設置者及びその従業者」とされており、ここにいう「従業者」は、協力会社の従業員を当然含むものとして解釈運用されている。66 条の 4 にいう「従業者」もその文言にあわせ、協力会社従業員を含むものとしている⁹³⁾。

これにより、原子力事業者等の法律等違反行為を申告した協力会社従業員を、申告したことを理由に、当該原子力事業者が協力会社に対して当該従業員の解雇等「不利益な取扱い」を要求・命令することは、66 条の 4 第 2 項に違反することとなり、当該原子力事業者は処罰 (78 条 28 号) の対象となる⁹⁴⁾。

なお、現時点では、「主務大臣等に対する申告」制度は明文の行政規則等を有しておらず、

90) 組織内における通報システムと規制主体による告発プログラムとの間に好ましい制度間競争が生じる可能性がある。

91) 42 U.S.C. § 5851.

申告を受けてからの一連の調査手続等に関しては、原子力安全・保安院の内規である「原子力施設安全情報申告制度運用要領」(原子力安全・保安院(2005))がこれを規定している。ただし、申告者が事業者によって不利益な取扱いを受けた場合における救済手続については、同運用要領にその記述は見られない。

2 制度運用の実際

平成14年8月に発覚した東京電力原子力発電所自主点検データ不実記載問題における原子力安全・保安院での申告制度運用の反省を受け、同案件以降、原子炉等規制法におけ

る申告制度の運用は改善されている。ここでは、東電問題発覚に伴う申告制度の運用改善以前とそれ以降とに分け、制度運用の実際を概観する。

(1) 制度運用改善以前

東電問題発覚に伴う申告制度の運用改善以前にあっても、規制主体は、現場の安全情報を広く収集する、という立場から、特に申告等の受付時において申告者の利益になるように制度を柔軟に運用していた⁹⁵⁾。その意味において、少なくとも受付時の運用を見る限り、制度運用改善以前にあっても、制度運用の姿勢に問題点は見受けられない。

92) これは、原子炉等規制法における申告制度のアイデアが、先述の米国の制度を参考にしつつも(例えば、146回国会衆議院科学技術委員会3号[平成11年11月17日]における齊藤鉄夫政務次官[当時]の答弁等)、実質的には、我が国において既に労働諸法の分野において導入されていた申告者保護制度、とりわけ鉱山保安法38条(当時、現50条に相当)の規定を模して導入されたこと(146回国会衆議院科学技術委員会4号[平成11年11月19日]における中曽根弘文国務大臣[当時]答弁、平成13年5月21日に著者が実施した、原子力安全・保安院原子力保安管理課へのインタビュー調査等による)に起因する。原子炉等規制法における申告制度の範となった、鉱山保安法38条(当時)の規定する「鉱山保安監督部長等に対する申告」制度は、①各鉱山において人に危害を生じ又はそのおそれの多い場合に鉱山労働者がその事実を鉱山保安監督部長又は鉱務監督官に申告し得ること(1項)、及び②鉱業権者は上の申告を為したことを理由として鉱山労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと(2項)を規定しており、2つの項から成るその規制構造は、原子炉等規制法における申告制度と酷似している。しかしながら、両者は次の2点においてその相違を見る。第1は、鉱山保安法における申告先である鉱務監督官が刑事訴訟法の規定に従い司法警察員として職務を遂行する、いわゆる「特別司法警察職員」である(鉱山保安法37条[当時、現49条])のに対して、原子炉等規制法における申告先は主務大臣であり、特別司法警察職員ではないこと、すなわち、鉱山保安法における申告制度が、鉱山における違法行為の駆逐及び安全の確保の目的に加えて、特別司法警察職員たる鉱務監督官が鉱山における犯罪捜査の端緒を得るための手段の1つとして制度上位置づけられているのに対して、原子炉等規制法の場合はこのような位置づけはなされていないこと。第2は、鉱山保安法における申告制度が、申告を行うことができる場合の要件として、①法律等の違反事実及び②「危害」発生又はその蓋然性が高いとする事実の存在を規定しているのに対して、原子炉等規制法が、①のみで足りるとしており、少なくとも法律の規定の上では原子炉等規制法の申告制度のほうが申告が容易となっていること、である(ただし、鉱山保安法38条1項は広く解釈・運用されており、例えば、鉱山における産業廃棄物の廃棄事実の申告のように、危害を伴わない違法事実の申告がなされた場合であっても、規制主体による立入検査が実施されていた[平成13年4月6日に著者が実施した、原子力安全・保安院鉱山保安課へのインタビュー調査による]。なお、平成16年の改正により本制度の申告要件が、法律等「に違反する事実が生じ、又は生ずるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由があるとき」[50条1項]となり、その内容が緩和された)。

93) 平成13年5月21日に著者が実施した、原子力安全・保安院原子力保安管理課へのインタビュー調査による。

94) 平成13年5月21日に著者が実施した、原子力安全・保安院原子力保安管理課へのインタビュー調査による。ただし、協力会社自らが自発的に、当該従業員を原子力事業者等の法律等違反行為を申告したことを理由に解雇した場合には、法律上の文言を忠実に解する限り、その協力会社は処罰の対象とはならず、また、当該従業員もまた保護の対象とされない可能性が高い。この根拠として、66条の4第2項において不利益処分を禁止されている被規制対象は「製錬事業者、加工事業者、原子炉設置者、使用済燃料貯蔵事業者、再処理事業者、廃棄事業者又は使用者」とされており、文言上協力会社が含まれていないことが挙げられる。しかしながら、我が国の実際の原子力事業の現場においては、協力会社従業員が施設の設置・運転等において重要な役割を担っており、これらの者にこそ現場の安全情報等が蓄積されている可能性が高く、これらの者に保護を与えて、躊躇なく申告できるような法的環境を整えることの意義は大きい。また、申告を行った協力会社従業員に対しては、原子力事業者の意向如何に関わらず、協力会社自身が親会社である原子力事業者との良好な契約関係の維持を確保するために(契約が原子力事業者から破棄されてしまうことを恐れて)、解雇をしてしまう可能性が高いことは想像に難くない。したがって、この点に関しては、協力会社自身による当該通報者に対する不利益処分の禁止を担保するために法改正を行うか、現場から広く安全情報を求めるという本申告制度の制度趣旨(同原子力安全・保安院原子力保安管理課へのインタビュー調査による)にかんがみ、協力会社を刑事罰の対象とすることはできないにしても、規制主体が、こうした不利益な取扱いを禁止し当該申告者の保護を確保する等の柔軟な制度運用を行うか等が求められていると考える。

95) 平成13年5月21日に著者が実施した、原子力安全・保安院原子力保安管理課へのインタビュー調査による。

問題とされるべき点は、このような制度運用姿勢が見られたにもかかわらず、手続が申告者に対して十分に周知されていなかったことや実効性ある制度運用を担保するための行政資源（人的資源及び技術的評価能力）が不十分であったことである。このことが、結果的に、調査期間の遅延と申告者保護の実効性確保の阻害をもたらしたといえる。

第1の問題点は、当時の申告手続（特に調査等）が必ずしも明瞭ではなく⁹⁶⁾、また、手続がインターネット等を介して現場の従業員等（潜在的な申告者）に幅広く開示されていなかったことである⁹⁷⁾。

申告制度の実際の運用手続を定める原子力安全・保安院の内規である、「原子力施設に係わる安全情報申告制度運用要領」（当時）は、平成11年12月の原子炉等規制法における制度（当時は66条の2）導入から約1年後の平成13年1月に策定された。同運用要領は、原子力安全・保安院次長を委員長とし、申告情報に対する措置について審議・決定する「原子力施設安全情報申告調査委員会」を柱とする制度実施体制を定めるとともに、①申告の受付、②申告案件管理台帳等への記録、③原子力施設安全情報申告調査委員会の開催（1回目）、④申告者への対応方針の通知、⑤申告内容の調査、⑥原子力施設安全情報申告調査委員会の開催（2回目）、⑦申告対象事業者に対する措置、⑧申告者への調査結果等の通知、⑨措置の実施状況の確認、の一連の手続から

成る、申告案件の処理手続を規定している。なお、これらの実施体制及び処理手続は、米国連邦原子力安全規制におけるNRCの告発プログラム（先述）等を参考にして作られたものであるという⁹⁸⁾。

しかし、同要領に記述されているこれらの手続は、原子力施設安全情報申告調査委員会及び規制主体における各部署の業務掌握・フローの内容を形式的に記述した側面が強く、その内容も米国NRCにおける告発プログラムはいうに及ばず、現在の内規である「原子力施設安全情報申告制度運用要領」に比べても貧弱な内容であることは否めなかった。例えば、申告者の保護に関しては、「運用の基本的考え方」として「申告に係る従業員のプライバシーを保護する」⁹⁹⁾とだけ記載されており、現行要領のように、申告者の意図に反する形で申告者の個人情報が流通しないようにするための留意事項・手続¹⁰⁰⁾が詳細に定められていなかった。また、同要領は、インターネット等を通じて、現場等に広く開示されることもなかった¹⁰¹⁾。

第2の問題点は、当時の規制主体に告発制度を運用する十分な人的資源及び技術的評価能力が備わっておらず、このことが申告者のプライバシー保護の実効性阻害と長期間に及ぶ調査とをもたらしたと考えられる点である。

東電問題においては、平成12年7月に当時の通産省に対して寄せられた元GE社従業員による申告から、平成14年8月に不実記載等

96) 田邊（2002）。

97) 申告制度を利用した現場安全情報の抽出が有効に機能するためには、申告受付が柔軟に行われることも重要であるが、むしろそれ以降の制度運用手続、すなわち、申告内容の真偽及び安全性の検証、タイムスケジュール、申告者保護の方法等が、明瞭に規定され、その内容が現場従業員や事業者等に幅広く開示されていることが不可欠であるといえる。制度手続自体が不明瞭であったり、開示が十分に行われなかったりするならば、申告者は期待されたとおりの是正措置や保護が図られるかどうかについて不安を抱いたり、また制度そのものの利用の仕方を十分に把握できなかったりするなどして、制度自体を有効に活用することができなくなる。このことは、制度自体の信頼性が損なわれることを意味する。米国の法制例に比べて制度の根拠となる法律の規定の仕方ははるかに簡素な我が国においてこそ、制度運用手続を明確に規定し、それを現場に幅広く周知させる意義は大きいといえる。

98) 平成13年5月21日に著者が実施した、原子力安全・保安院原子力保安管理課へのインタビュー調査による。

99) 原子力安全・保安院原子力施設安全情報申告調査委員会（2001）5頁。

100) 原子力安全・保安院（2005）19-20頁。

101) このことは、内部告発の方法・連絡先等を記した様式を原子力施設に掲示することを要求し、NRC内規（Management of Allegation Directive 8.8）に基づく運用ハンドブックを従業員等のために、インターネット等を通じて広く開示している米国の運用例とは対症的であったといえる。

の事実が最終的に確認されるまでの間に、約2年の調査期間を要しており、NRCにおける調査期間の目標及び平均をはるかに下回っていた。平成13年5月という、東電問題についての調査が進行中であったと思われる時期に、原子力安全・保安院の原子力保安管理課（担当課）に対して実施したインタビュー調査に拠ると、制度運用の当時の担当スタッフはわずか4名であり、そのいずれもが他業務との兼務であった¹⁰²⁾。

こうした制度運用に係る行政資源の不足は、長期間に及ぶ調査のほか、事業者（東電）に対する申告者保護への配慮を欠いた問い合わせを招き、結果として申告者の特定に繋がりに得るような情報を事業者に提供してしまう¹⁰³⁾という結果を招く要因になっている。

以上述べてきたように、申告制度運用の初期段階においては、規制主体は、手続整備及び制度運用の両面で、極めて貧弱な体制しか用意しなかった。この理由が、制度運用開始時における申告件数の見込み違いによるものかどうか、については定かではないが、いずれにせよ、これまで述べてきた問題点の原因は、担当課職員の責任であるというよりも、むしろ規制主体における運営体制の構築ミスであると考えべきである。

(2) 制度運用改善以降

前節(1)で述べた問題点は、同案件の発覚を受けて平成14年9月に経済産業大臣の下に設置された「東京電力点検記録等不正の調査過程に関する評価委員会」の中間報告（同年10

月）の中でも指摘され、幾つかの改善提案がなされた¹⁰⁴⁾。これを踏まえ、原子力安全・保安院は、同年の10月30日に、申告制度の運用方法を規定した内規である「原子力施設安全情報申告制度運用要領」を大幅に拡充させた。そこにおける改善点は以下のとおりである。

第1は、申告と調査に係る手続をより一層明確化するとともに、原子力施設従業者等に対してその具体的手順を判りやすく示したこと。第2は、運用実施体制を、外部有識者から構成される「原子力施設安全情報申告調査委員会」での審議を中核に据えたものに改めたこと。第3は、申告者の保護に関して、詳細な留意事項と運用手続を用意したこと。第4は、申告処理手続に関して、調査の標準処理期間を申告の受付の日の翌日を含め6カ月目以内に開催される委員会の開催日までとしたこと。第5は、申告制度の運用状況に関して公表することとしたこと。

これらの制度運用の改善は、米国原子力安全規制におけるNRCの告発プログラム（先述）の制度内容及び運用等を参考にしてなされたものと推察されるが、米国の先例があるとは言え、短期間のうちに問題点の分析と改善策の提案を行い、それを実行に移したことは高く評価されてよい。なお、「原子力施設安全情報申告制度運用要領」は、新たな申告先として原子力安全委員会が追加されたことに伴い、平成15年3月26日に一部改訂が実施されている。

米国の制度運用を参考にする形で実施され

102) 平成13年5月21日に著者が実施した、原子力安全・保安院原子力保安管理課へのインタビュー調査による。

103) 平成14年10月28日に出された、東京電力点検記録等不正の調査過程に関する評価委員会の中間報告においても、この事実について触れられており、「保安院が、東京電力に対する調査指示書において、判読可能な署名を始め、氏名に関する情報など調査指示に必ずしも必要でない情報を示したことは、適切であったとは言えない。また、個人のプライバシーに関する情報を示したことは、個人情報管理の観点から、極めて不適切であった」と規制主体の行為を厳しく批判している（東京電力点検記録等不正の調査過程に関する評価委員会（2002）7-8頁）。これに対して、原子力・安全保安院は、155回国会衆議院経済産業委員会9号（平成14年11月27日）議事録の中で、佐々木宜彦政府参考人（当時）が、吉井英勝委員の「内部告発された方のことを企業に内通した責任について」どう考えるか、という追及に対して、「今御指摘の、申告人と推定される資料を電力会社側に渡したという私どもの行為について、この評価委員会におきましても、申告者本人が再就職ができた後、自分の名前を関係者に示してもいいということではありましたが、申告者の保護という観点から申し上げまして、私どもの行った行動が極めて不適切であったというふうに御指摘もいただいているところでございまして、その点では、我々の今回の申告案件の処理におきまして、反省をしているところでございます」と述べ、申告者に関する情報の不適切な事業者への提供を認めるとともに、それを反省する旨を明らかにしている。

104) 東京電力点検記録等不正の調査過程に関する評価委員会（2002）9頁以下。

た制度運用要領の改訂であるが、米国の制度のように詳細な規定が定められていないことや内部告発により違法な（原子炉等規制法 66 条の 4 第 2 項違反）差別を被った者に対する救済措置が規定されていない等の問題点も少なくない。しかしながら、その一方で、調査済の申告案件について、個別案件ごとにその申告内容及び対応措置を、中には敷地名まで特定する形で、インターネットを通じて開示している¹⁰⁵⁾点は、米国とは大きく異なっており、これはある意味で、米国よりも“進んだ”取組であると見ることも可能である¹⁰⁶⁾。

平成 18 年 2 月 1 日現在、原子力安全・保安院での申告案件の受理の受理・処理状況は、処理中案件が 1 件、累計処理案件数が 30 件（平成 14 年度 7 件、平成 15 年度 8 件、平成 16 年度 10 件、平成 17 年度は 18 年 2 月 1 日現在で 5 件）となっている¹⁰⁷⁾。開示されている調査済申告案件（現在 30 件）においては、そのほとんどすべてにおいて、いずれも法令違反や安全上の問題は認められないとの調査結果を得ている。もっとも、「東京電力(株)柏崎刈羽原子力発電所の管理区域からの物品搬出に関する申告について」（平成 16 年 10 月 19 日公表）の例に見られるように、調査によって、社内ルールが徹底されていたとは言えない状況や社内ルールが明確にされていたとは言えない状況が認められ、改善が指示されるケース等もあり、申告制度が事業者のコンプライアンスの実効性確保に寄与したと評価される先例も見受けられる。

なお、平成 17 年に入ってから、原子力安全・保安院は、米国 NRC における運用と同様に、事業者における社内通報制度の利用をまずは促すという制度運用姿勢をウェブ・サ

イトにて表明するようになった¹⁰⁸⁾。

3 問題点の指摘及び改善提案

以上述べてきた、「主務大臣等に対する申告」制度運用を東電問題に伴う制度改善前後で比較し、さらにそれを米国における内部告発者保護制度と対比させたものを表 2 に示す。

表 2 からは、東電問題発生に伴う制度改革によって、告発者のプライバシーの保護等の点で制度信頼性向上に繋がる改善が見られたことが読み取れるが、米国の制度と比較すると残された課題も多いことが理解される。特に、①我が国では、制度改革以降も依然として申告に係る手続は内規によって進められており、手続が法文及び行政規則によって詳細に規定されている米国に比べると、内規の運用は規則の運用ほど厳格さが求められないという意味での不明瞭さが若干残る、また、②申告者が差別を受けた場合の具体的な救済手続が必ずしも明確に定められておらず、厚生労働省の関与・協力も予定されていない、等の点において、米国の制度に比べて制度信頼性に関わる課題が残されている。

社内通報制度の導入等といった企業コンプライアンスの取組を推進するためには、申告制度に関わる制度信頼性を向上させ、事業者に対して一定の緊張感を付与することが望まれる。申告制度の信頼性が向上するならば、事業者は、申告制度が利用されるより前に、現場情報等を把握し改善措置をとるべく、信頼性・実効性ある社内通報制度の構築に努めたり、また、法令遵守等の徹底を図ったりすると考えられるからである¹⁰⁹⁾。

本節ではこの問題意識に基づき、申告制度の信頼性向上のために改善が望まれる点につ

105) <http://www.nisa.meti.go.jp/4_inquiry/shinkoku_kouhyou.html> [last visited Nov. 30, 2005].

106) 先述のように、米国における運用では、各敷地ごとの告発件数等のみが開示対象とされており、個別具体的な告発内容やそこでとられた是正措置等は、開示対象とはされていないためである。

107) <http://www.nisa.meti.go.jp/4_inquiry/shinkoku_kouhyou.html> [last visited Nov. 30, 2005].

108) 原子力安全・保安院はその申告制度のガイド・ページにおいて、「申告をお考えのみなさま」に対して、「原子力安全・保安院（中略）は、原子力事業者の従業者が知ることのできた原子力の安全上の問題に関する情報について、保安院に申告することを歓迎するとともに、まず原子力事業者に報告することを奨励します。なぜなら、原子力事業者は、原子力の安全について一義的な責任を有し、必要な措置を迅速に講ずることが可能な立場にあるからです」と述べている。<http://www.nisa.meti.go.jp/4_inquiry/shinkoku_minasama.html> [last visited Nov. 30, 2005].

表2 東電問題に伴う「主務大臣等に対する申告」制度の改善及び米国制度との比較

	日 本		米 国
	東電問題以前	東電問題以降	
根拠規定	原子炉等規制法 66 条の 4		ERA § 211 DOL 規則, NRC 規則
規制の特色	2 項のみの簡潔な規定 政令・規制は整備されず, 手続は内規		手続が法文及び行政規則により詳細に規定
法文の焦点	規制主体への違法事実の申告の保証		差別事実の調査及び是正
救済手続	規定なし (厚労省の関与なし)		DOL 規則 (一部 NRC 規則)
告発者プライバシーの保護	精神論のみ (内規)	留意事項・手続の整備 (内規)	規制・内規で実効性確保
従業員への周知	特になし	ウェブでの情報提供	Form 3 の施設内掲示 ウェブでの情報提供
社内通報制度	ウェブサイトにて重要性を認識する旨を言明		一定の役割を与える運用
目標期間設定	特になし	6 カ月以内 (標準期間の設定)	安全性検証 180 日以内 違法性検証 540 日以内
行政資源	担当者 4 名	スタッフ拡充	5 万 6749 時間投入 (2000 年度)
調査結果公表	特になし	内容まで開示	サイトごとに件数のみ開示

いて考察を加え、もって事業者のコンプライアンス活動を推進する、申告制度の詳細制度設計及び運用のあり方について具体的提案を行うこととしたい。

(1) 告発者保護の一層の確保のための救済手続等整備の必要性

申告制度の信頼性向上においては、申告者の保護の確保が極めて重要な課題となる。東電問題での反省を受けて、「原子力施設安全情報申告制度運用要領」が、申告者の保護に関して詳細な留意事項と運用手続を用意したことについては、既に述べたところである。

しかし、これらの改善点は、いずれも申告者のプライバシー保護に関する事項であり、主務大臣等への申告によって事業者等から差別を受けた者に対する救済手続に関しては規

定が定められていない。この点は、労働省 (DOL) との連携・権限調整を図った上で、差別を受けた告発者に対する保護・救済に関して詳細な規定を用意する米国の例とは、大きく異なっている。

「原子力施設安全情報申告制度運用要領」が差別を受けた申告者の保護・救済に関して、何ら規定を設けていない理由は、それが基本的に、民事上の問題、すなわち個々の従業員と原子力事業者との間の問題として認識されていることによると見られる¹¹⁰⁾。

しかし、原子炉等規制法 66 条の 4 第 2 項の定める「申告をしたことを理由として、その従業員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」という文言が画餅に帰してしまう¹¹¹⁾とすると、心ない事業者の報復を招

109) すなわち、組織の従業員にとっては、外部への通報 (申告制度の利用) を行うか、社内での通報 (社内通報制度の利用) を行うか、という選択肢が生まれ、この 2 つの制度の好ましい“制度間競争”により、それぞれの制度がより高次の信頼性を獲得していくことが期待される。

110) 原子力安全・保安院 (2005) 21 頁。

111) 先述のように、原子炉等規制法は、78 条 28 号が、66 条の 4 第 2 項違反に対して刑事罰を科すことを通じて、事業者が告発を行った者に対して不利益な取扱いをすることに厳しいサンクションを課している。しかしながら、こうした刑事罰は、事業法の本旨 (事業法としての原子炉等規制法は刑事罰を通じて原子力事業者を取り締まることを本来の目的としているわけではない) や行政資源上の制約 (刑事罰を課するための証拠集めが困難であること等) などから、事業者に対して頻繁に発動されるものではなく、またそうすべきではない。こうした刑事罰の規定が事業者に対する一種の威嚇として機能する点は軽視されるべきではないが、実際には行政指導や改善命令等が実効性のある不利益取扱いの是正措置として機能することが期待される。

く等、事業者のコンプライアンス意識の醸成を阻害する結果を招くほか、不利益処分を恐れた従業員が安全に重大な影響を及ぼす可能性のある事象・行為等を申告しなくなり、結果として制度そのものの実効性や意義を大きく損ねてしまう（申告制度を通じた現場情報の収集というメカニズムが機能しなくなる）ことにも繋がる。

申告者の救済の問題は、原子力安全・保安院の所管というより厚生労働省の所管の問題であるから、むしろ同省に対して法規制なり内規なりの整備を求めるのが本来の議論である、という反論は当然成り立ち得る。また、米国の告発者保護の運用に関しては、事業者側から、NRCとDOLによる重複した調査手続が大きな負担となること¹¹²⁾や、労働省における差別認定が告発者保護に傾きすぎており公平性を欠くこと等、幾つかの問題点も指摘されている。しかしながら、米国の制度運用の実態を他山の石としつつも、我が国でも厚生労働省等、他省庁への働きかけや連携を視野に入れつつ、申告者の救済・保護に関する具体的な手続の整備を図っていくことが必要であろう。具体的には、以下の諸点に関する対応が望まれよう。

第1に、厚生労働省との連携等をも視野に入れた上で、原子力安全・保安院は同省との調整を行い、何らかの形で、正当な理由に基づかない不利益処分を受けた申告者に対する救済措置、すなわち、遡及的賃金の支払（バック・ペイ）を含む補償、復職・復位のための手続やそれが適用される要件等を整備すべきである。

第2に、原子力安全・保安院は、運用要領

において、告発者に不利益が生じるであろうことを十分に予想した上で告発者探しを行ったり、告発者差別を行ったり意図的に差別を放置したりした事業者に対する行政指導や改善命令等が行える旨を明記すべきである。

(2) 制度濫用への対応の必要性

上に述べたような形で申告者保護の徹底が図られると、正当な理由に基づく解雇を逃れるために、制度を利用しようとする従業員が現れる可能性が高まる。

したがって、申告者の保護・救済手続が将来的に徹底された場合には、それとあわせて、専ら自己目的のため（故意）になされた虚偽申告に対する措置についても、「原子力施設安全情報申告制度運用要領」において明確な形で規定しておく必要があると考える¹¹³⁾。

故意の虚偽申告に対する措置を規定することは、申告を企図する者に不安感を抱かせることに繋がるから望ましくない、という考え方もあろうが、故意の虚偽申告によって制度が濫用されてしまうこともまた、制度の信頼性を大きく損ねるのだという点も軽視されるべきではない¹¹⁴⁾。

(3) 協力会社との間の取引関係保護の必要性

当該事業者の従業員以外の者、例えば、取引会社の従業員などから申告があった場合にも、申告者個人に加えて、当該取引業者が不当な取扱いを受けることのないように、制度設計や運用方法の整備を図る必要がある¹¹⁵⁾。東電問題においても、申告は内部社員（事業者の従業員）からではなく、メーカーの社員からなされている。

上述の東京電力の例のみならず、我が国の原子力事業は当該事業者だけでなく、関連会

112) 前出注54)を参照。

113) 米国の制度においては、特にこのような規定は設けられていないが、GAO(1997b)のヒアリング調査によると、多くの原子力事業者が、内部告発者保護制度が従業員によって濫用されている点を指摘し、これに対する対策を求めている。GAO(1997b) pp.24. et seq.

114) もっとも、過失によって真実とは異なる申告をしてしまった従業員が、故意の虚偽申告者として不利益を受けてしまうことを避けるため、故意の虚偽申告に対する措置の運用は慎重を期すべきであることは言うまでもない。

115) 高(2002)。なお、米国では、事業者の敷地で行われている行為に関しては、取引先や自治体技術監査スタッフらを含むすべての個人・組織が保護対象となる告発者として規定されていることについては既に述べたとおりである。もっとも、協力会社の従業員による告発行為により、当該協力会社との間の取引関係等が破棄された場合に、それを取り消すことができるか、すなわち、当該取引関係もまた個人と同様に保護対象とされるか、については、米国の規制においても明確な規定は置かれていない。

社や取引先等の協力会社によって実際の運営がなされ、それらの従業者が重要な現場情報を把握しているケースが少なくない。これらの従業者が、自分の所属する会社が取引関係等から排除されてしまうことを恐れて申告をためらうようになるならば、やはり申告制度そのものの信頼性が阻害され、事業者に対してコンプライアンス確立に向けての緊張感を与えることができない。したがって、殊に、申告がなされた後に、当該協力会社の取引関係等が破棄されることのないよう、規制主体は適切な指導を行う必要があると考える。

(4) 規制内容や規制運用の改善の確保

原子力安全・保安院によって情報開示されている調査済申告案件を概観すると、具体的技術案件に関して、現行規制制度と現場との齟齬や改善必要性を指摘しているような申告も見受けられる。そして原子力安全・保安院の調査結果の文書においても、申告内容を受け、より望ましい規制・制度のあり方に関して、政策提言に繋がり得る結論を導いているものも少なからずある¹¹⁶⁾。

原子力安全規制の分野に見られるように、安全確保のための選択肢が数多く存在する場合にあっては、画一的な規制内容あるいは規制の不存在にとらわれることなく、現場から

問題点や建設的な改善提案を提出させ、議論を喚起させることが肝要である。これまでの申告案件にあっても、こうした議論の萌芽となり得るような例が見受けられるようになってきている。

以上のように、申告制度には、現場からの安全提案と規制内容・運用の見直し・改善の機能が備わっている。すなわち、申告（内部告発）が契機となって、不合理な規制内容や現場と乖離した規制内容が見直される可能性がある。事実、東電問題では、いわゆる「維持基準」が明確に規定されておらず¹¹⁷⁾、またトラブル等の報告徴収等の基準についても不明瞭であったことが、現場の誤った判断を結果として誘発したという事実がその後の事故調査分析で明らかにされ¹¹⁸⁾、電気事業法が改正されることにより（55条3項の追加）、合理的な「維持基準」の規制を担保する「健全性評価」の規定が盛り込まれることとなった¹¹⁹⁾。

被規制者から尊重されない非合理的な規制や運用に対して、内部告発者保護制度等のコンプライアンスのインセンティブとなる法的手段を導入したとしても、事業者の真のコミットは得られず、最悪の場合、不合理な規制の重圧に堪えかねた被規制者が規制の抜け穴等を探す誘因を与えるなどして、かえって法

116) 例えば、「核計装検出器・信号ケーブル間のコネクタに関する申告について」（平成15年4月9日公表）は、違法性や安全性の問題を惹起させるものではなかったが、原子力安全・保安院はその結論において、「安全機能を有するコネクタ、電磁弁等の電気品の選定基準及び管理基準に関して、環境条件を反映した規定がJEAG、JEAC等の日本の民間規格において統一的に整備されれば、我が国においても各事業者の器具選定及び器具管理の判断が容易となり、合理的となると思われることから、整備されることが望ましいと考える」と述べている。また、「原子炉格納容器圧力抑制室の塗装に関する申告について」（平成15年5月14日公表）においても、「原子炉格納容器内の塗料の選定基準及び塗装の管理基準に関しては、環境条件を反映した規定をJEAC、JEAG等の日本の民間規格において統一的に整備すれば〔ママ〕、我が国においても各事業者の塗料選定の判断が容易となり、合理的となると思われることから、整備されることが望ましいと考える」と結論付けている。

117) 事業用電気工作物の維持を規定する電気事業法39条は、その1項において「事業用電気工作物を設置する者は、事業用電気工作物を経済産業省令で定める技術基準に適合するように維持しなければならない」と規定する。そして、その「経済産業省令で定める技術基準」である、「発電用原子力設備に関する技術基準を定める省令」（昭和40年通商産業省令62号）は、9条において、「原子炉施設……に属する容器、管、主要ポンプ若しくはこれらをサポートする主要な構造物又は原子炉圧力容器内の燃料体を支持する構造物の材料及び構造は、別に告示する区分に応じ、別に告示する規格〔告示501号：著者注〕に適合するものでなければならない」と規定し、附則（平成9年通商産業省令54号）において、「この省令の施行の際現に施設し、又は施設に着手した電気工作物については、なお従前の例による」と規定する。すなわち、原子力施設に属するこれらのものは、告示501号に合致することが、電気事業法39条の規定によって求められているが、同告示は、法律上の維持基準ではあるものの、内容が建設上の要求であるため、炉心支持構造物の割れを一切認めず、劣化を許容しない要求となっている（雑駁な表現をするならば、常に建設時の状態のまま炉心支持構造物を維持せよという基準となってしまっている）。このため、割れの進展を把握すれば運転継続に全く支障のない割れが許容されない、という不都合な結果を招くことに繋がってしまった。

118) 原子力安全・保安院（2002）7頁。

制度そのものに対する信頼性を損なう結果を招く。このような状況にあっては、規制と企業コンプライアンス活動との協働を生み出すことは難しい。

申告制度（内部告発者保護制度）は、運用次第で、遵守すべき法規制そのものの内容や運用の適正化を生み出すことが可能となる。こうして規制内容そのものが適正化されれば、その適正な法制度の下で、申告制度を通じて規制の実効性がさらに高まることとなり、申告制度をいわば“推進力”として、規制システムと企業コンプライアンス活動との協働をより一層適正な方向へと加速化させることができる。

上に述べた申告制度の有する規制内容そのものや規制運用に対する改善提案機能の側面にも着目し、制度運用にあたっては、以下の点に留意すべきだろう。

第1に、より広い範囲からの申告や提案が行えるようにするために、申告者に対する心理的申告抑制効果を取り除くことが必要である。そのためにも先述のような申告者保護のより一層の徹底が望まれる。事業者もまた、申告によって規制の適正化が実現することの意義（最終的には事業者の利益にも繋がり得る）を正しく認識し、従業員による申告を不適切な形で阻害することは是非とも避けねばなるまい。

第2に、申告内容が遵守すべき法規制・基準の内容や運用についての改善を示唆するようなものであれば、規制主体はこれを専門的見地から検証した上で、法規制・基準の見直しに向けた取組を実施すべきである。また、このようなメカニズムを「原子力施設安全情

報申告制度運用要領」に盛り込むなどして、文章化・制度化することが肝要であると考え

(5) 立入検査の実施とその場合の留意点

申告制度の具体的運用においては、申告案件に対する調査方法として、主に、事業者等への任意調査と電気事業法106条に基づく報告徴収といった手段が用いられており、「原子力施設安全情報申告制度運用要領」において、調査方法として「立入検査」（原子炉等規制法68条）が認められているにもかかわらず¹²⁰⁾、これがなされた案件は無い。このため、規制主体は十分な調査を行うことができず、結果として、事業者が提出する報告をそのまま踏襲してしまうのではないかと、懸念する向きもある¹²¹⁾。

規制主体による立入検査の実施は、申告案件についての技術的検証（安全性の確認等）をより信頼性のあるものとするのは勿論、事業者に対して緊張感を与えることにも繋がる。たとえ、原子力安全・保安院（主務官庁）が立入検査を結果的に実施しない場合であっても、申告のあった原子力施設に対して立入検査の可能性を示唆すれば、報告徴収において、より精緻な内部調査等の報告を事業者から受け取ることが期待できる。この意味において、単なる「原子力施設安全情報申告制度運用要領」上の文言にとどまらず、立入検査の実効性を確保する意義は大きいと考える。

しかしながらその一方で、立入検査の実施は、事業者に申告案件に関する報告徴収を求める場合よりも、申告者保護を阻害する可能性を有している。すなわち、現場への立入検査等は、現場で働く従業員に対してより明確

119) すなわち、改正電気事業法では、定期事業者検査制度を導入し、同検査において「特定電気工作物が第39条第1項の経済産業省令で定める技術基準に適合していることを確認しなければならない」（55条2項）とするとともに、「定期事業者検査を行う特定電気工作物を設置する者は、当該定期事業者検査の際、原子力を原動力とする発電用の特定電気工作物であって経済産業省令で定めるものに関し、一定の期間が経過した後に第39条第1項の経済産業省令で定める技術基準に適合しなくなるおそれがある部分があると認めるときは、当該部分が同項の経済産業省令で定める技術基準に適合しなくなると見込まれる時期その他の経済産業省令で定める事項について、経済産業省令で定めるところにより、評価を行い、その結果を記録し、これを保存するとともに、経済産業省令で定める事項については、これを経済産業大臣に報告しなければならない」（55条3項）とし、旧規定のような「建設時の状態のまま状態を維持せよ」という考え方からの脱却を図るとともに、対象物の劣化を前提として認めた上で、それを評価・報告するシステムを取り入れることとした。

120) 原子力安全・保安院（2005）14-15頁。

121) 例えば、平成16年9月23日付け毎日新聞朝刊3面「JCO臨界事故から5年——教訓は生かされたか No.3」など。

な形で申告事実があったことを知らしめてしまう可能性を有している¹²²⁾。

さらに、立入検査の実施は、事業者に対して大きな負担を強いることにも繋がる。申告案件があげられるごとに立入検査が実施されるならば、その間の原子力施設の運転は支障を来すこととなる。さらに、申告案件が出されるごとに立入検査が実施され、調査の結果それが真実ではないとされた場合にあっては、とすれば申告者が「偽計業務妨害」(刑 233 条)の罪に問われる可能性もある。申告者が頻繁に「偽計業務妨害」の罪に問われることとなれば、そのことを恐れて従業員は安全に関する懸念の申告をためらうようになり、申告制度自体が利用されなくなることにも繋がり得る。

したがって、申告案件に関する事業者・原子力施設の立入検査に関しては、安全性の検証のより一層の確保及び事業者に対する緊張感の付与の観点から、その実効性を確保する一方で、その実施にあたっては、それが実施される場合の見極めと実施される場合の申告者保護及び事業者への配慮を十分に行うべきであると考え。いずれにせよ、安易な立入検査の回避や、逆に安易な立入検査の実施はともに望ましくないと考え。

(6) 案件公表に関する留意点

先述のように、我が国における申告制度の運用においては、米国の例とは異なり、調査済案件につきその内容が事業者名及び施設名を含む形で開示される。したがって、そのことが、原子力事業者のスティグマに繋がることのないよう、公表文書の記載には十分な配慮が必要であると考え¹²³⁾。

万が一違法事実や不安全事実等が確認された場合にはそれを正しく公表するのは当然のことだが、安全性に深刻な影響を及ぼすものでないことが判明すれば、一般公衆やマスコミ

等に誤解を与えることのないように、そのことを主として技術的な見地から正しく公表する必要があると考える。現在の公表の仕方に特段の問題は無いと思われるが、結果内容の信頼性を高めるために、必要に応じて参考技術情報等を添付する等の配慮も今後必要になると考えられる。また、このような措置は、調査結果の内容に関して疑問を抱く立場への説明責任を果たすことにも繋がり得る。

また、事業者及び発電施設が特定される形で結果が開示される場合もあることから、裁判等を抱える発電施設等に関して、一種の政治的デモンストレーションを狙った申告案件(例えば、原子力反対派と目される者による匿名の申告)が今後増加する可能性もある。裁判等を抱える施設からの申告であっても、そこには真に有益な情報が含まれているケースも当然あり得るから、このような施設からの申告を手続当初の段階から偏見をもってみることは避けるべきである。しかし、こうした施設に関して、ほぼ同一内容の申告が匿名の形で不自然に多数寄せられるようになったら、あわせて1件として取り扱う(デモンストレーション効果をなくす)等の対応をとる必要があると考える。

(7) 事業者内部で対応が図られた場合の規制主体への報告

申告制度の信頼性向上と事業者の自主的な取組とが功を奏し、事業者における信頼性ある社内通報制度の整備が進んだ場合であっても、解決すべき課題は未だある。すなわち、信頼性ある社内通報制度が構築され、その下で問題が事業者において内部的に解決された場合、案件に関する不安全情報等が規制主体に伝わらない可能性があるという点である。こうした情報は、将来事故の未然防止のための法整備や基準策定等に有益であることも少なくないため、規制主体に遅滞無く報告され

122) 米国 NRC の告発プログラムの運用では、告発者保護にかんがみ、過去の実績で約 85 % のケースについては告発事実を事業者に対して知らせることなく、通常の検査等を通じて調査を実施していることについては、既に指摘したとおりである。(<<http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/faqs.html#notify-employer>> [last visited Nov. 30, 2005].

123) 米国における先例では、告発及び立証案件等の件数等が原子力発電所サイトごとにプレス・リリースされることにつき、それがスティグマに繋がると懸念を示している (GAO (1997b) p.15.)。

ることが望まれる。

したがって、安全規制違反や安全基準の恒常的かつ大幅な違反は当然として、特に安全規制行政上安全情報の提供が要請されるような案件に関しては、法規制等への違反事実が特段認められない場合であっても、報告が求められる場合の要件を指針等の形で明確化した上で、事業者から規制主体への報告がなされるような体制を構築することが望ましいと考える。

もっとも、報告が要求される場合には、報告によって事業者による自主的な解決が阻害されたり、規制主体による厳格な不利益処分によって報告自体が阻害されたりすることのないよう、これらの点に十分に配慮した制度設計及び運用が行われるべきであるのはいうまでも無い。具体的には、特に法令等への違反事実が認められない場合の情報提供に関しては、その情報を行政処分等には用いないことを保証すべきあると考える。

VI むすび

以上、本稿では、米国の連邦原子力安全規制における内部告発者保護制度についてその運用面までを含めて分析を加えた。そして、告発者保護制度の整備を契機に事業者内部の通報システムである ECP の整備が進み、事業者による問題行為への自主的かつ迅速な対応が可能になっていると見られることを示した。すなわち、米国では、規制システムと企業コンプライアンス活動との間に、規制の実効性確保と原子力安全性維持向上に向けた、好ましい協働関係が構築されていると推察され、規制主体である NRC もまた制度運用において ECP に一定の役割・位置づけを与える等、このような協働関係を利用・促進する形の運用をとっていることが理解された。

制度濫用の可能性や調査手続等における事業者への負担等、米国においても解決すべき課題は少なくない。しかしながら、NRC に比べて、相対的に人的資源の乏しい我が国の原子力安全規制実施体制にとって、このような

協働関係を構築することの意義は大きい。したがって、本章で提案した制度改革を実施することによって、この協働関係をより推進する形で「主務大臣等に対する申告」制度を運用していくことが望まれよう。

ただし、申告制度（内部告発者保護制度）の充実（制度の信頼性向上）のみによって社内通報制度の整備等の企業コンプライアンス活動の推進を図ることには限界があるし、申告制度自体もまたそのことのみを目的としているわけではない。申告制度の充実は、企業コンプライアンスの実効性を高め、その規制システムとの協働を推進する要となる施策であることには変わりはないがあくまでもその手段にすぎない。

したがって、連邦量刑ガイドライン等に見られるようなインセンティブ型の規制や、企業コンプライアンスに関する民間規格等、社内通報制度を含む企業コンプライアンスの取組を支援する外部環境（規制環境及び民間支援等）の整備をもあわせて行っていく必要があると考える。

本稿が成るにあたっては、安全法研究会（主査：城山英明東京大学助教授）の皆様方、阿部泰隆中央大学教授との議論が大変有益であった。心から御礼申し上げたい。

【参考文献】

- 阿部泰隆（2003）『内部告発「ホイッスルブローワー」の法的設計』（信山社）
- 原子力安全・保安院原子力施設安全情報申告調査委員会（2001）『原子力施設に係わる安全情報申告制度運用要領（平成13年1月6日）』
- 原子力安全・保安院（2002）『原子力発電所における自主点検作業記録の不正等の問題についての中間報告』
- 原子力安全・保安院（2005）『原子力施設安全情報申告制度運用要領（平成17年6月22日改訂）』
- 高巖（2002）『『法令順守』はトップの責任』朝日新聞「私の視点」特集：原発事故隠しの波紋（平成14年9月22日付け朝刊）
- 高巖（2003）『コンプライアンスの知識』（日本

- 経済新聞社)
- 田邊朋行 (2002) 「内部告発制度の明瞭化必要」朝日新聞「私の視点」特集：原発事故隠しの波紋 (平成 14 年 9 月 22 日付け朝刊)
- 田邊朋行 = 北村喜宣 (2004) 「米国連邦環境・原子力規制における内部告発制度の意義及び課題——我が国への政策的含意を求めて」環境法政策学会編『総括環境基本法の 10 年——その課題と展望』(商事法務, 2004) 121-146 頁。
- 田邊朋行 (2005) 「原子力安全性維持向上のための規制と企業コンプライアンス活動との協働に関する研究」京都大学大学院エネルギー科学研究科博士学位論文
- 東京電力点検記録等不正の調査過程に関する評価委員会 (2002) 『中間報告』
- 山川隆一 (2003) 「アメリカ合衆国における『内部告発 (whistleblowing)』の法的保護」労働旬 1552 号 52-61 頁。
- 吉川榮和 (2004) 「『安全文化』の醸成と『リスクコミュニケーション』を考える——原子力の社会の安全と安心確保, その向上に向けて」月刊エネルギー 37 巻 10 号 20-23 頁。
- Dworkin, Terry M. (2002b) “Whistleblowing, MNC’s and Peace,” *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, vol.3, No.2, 457-486.
- GAO (1997a) Nuclear Employee Safety Concerns: Allegation System Offers Better Protection, but Important Issues Remain, GAO/HEHS - 97 - 51. United States General Accounting Office.
- GAO (1997b) Nuclear Power Safety: Industry Concern With Federal Whistleblower Protection System, GAO/HEHS-97-162. United States General Accounting Office.
- NEI (2002) Nuclear Power Plant Personnel- Employee Concerns Program: Process Tools in a Safety Conscious Work Environment, Revised, Nuclear Energy Institute.
- NRC (1994) Report to the Review Team of Reassessment of the NRC’s Program for Protecting Allegers Against Retaliation, United States Nuclear Regulatory Commission.
- NRC (1996) Management of Allegation Handbook 8.8, United States Nuclear Regulatory Commission.
- NRC (2000) Status of Allegation Program: Fiscal Year 1999 annual Report, United States Nuclear Regulatory Commission.
- NRC (2001) Status of Allegation Program: Fiscal Year 2000 annual Report, United States Nuclear Regulatory Commission.
- NRC (2002) Status of Allegation Program: Fiscal Year 2001 annual Report, United States Nuclear Regulatory Commission.
- NRC (2003a) Status of Allegation Program: Calendar Year 2002 annual Report, United States Nuclear Regulatory Commission.
- NRC (2003b) Reporting Safety Concerns to the NRC, NUREG/BR-0240, Revision2. United States Nuclear Regulatory Commission.
- NRC (2004) Status of Allegation Program: Calendar Year 2003 annual Report, United States Nuclear Regulatory Commission.
- NRC (2005) Status of Allegation Program: Calendar Year 2004 annual Report, United States Nuclear Regulatory Commission.
- Sanjour, William (1996) “Citizens Could Improve Feeble Enforcement at U.S. Environmental Protection Agency,” *Patchel’s Environment & Health Weekly*, 484. <<http://www.ejnet.org/rachel/rehw484.htm>> [last visited Nov. 30, 2005]
- Vaughin, Robert G. (1999) “State Whistleblower Statutes and the Future of Whistleblower Protection,” *Administrative Law Review*, vol.51, No.2, 581-625.

(たなべ・ともゆき)