

内部告発者保護制度と企業コンプライアンス活動との相互作用 米国原子力事業を例として

Synergy of Whistleblower Protection System in U.S. Nuclear Regulations and Corporate Compliance Activities at U.S. Utility Companies

田邊 朋行¹・鈴木 達治郎²・城山 英明³

¹(財)電力中央研究所 経済社会研究所 (E-mail:t-tanabe@criepi.denken.or.jp)

²(財)電力中央研究所 経済社会研究所 (E-mail:tatsu@s-tech.co.jp)

³東京大学大学院 法学政治学研究科助教授 (E-mail:siroyama@j.u-tokyo.ac.jp)

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の導入は、ECP(Employee Concerns Program)と呼ばれる社内通報体制の導入・整備を原子力事業者に対して促した。これを背景に、近年では、規制主体である NRC(原子力規制委員会)に寄せられる総告発件数は漸次減少の傾向にある。すなわち、米国原子力安全規制における内部告発者保護制度の導入は、規制システムと企業コンプライアンス(遵法)活動との間の好ましい相互作用を生み出したと言える。NRC に比べて相対的に人的資源に乏しい日本の原子力安全規制にとって、こうした相互作用は、殊に大きな意義を有する。日本においても、こうした相互作用を促進する形での施策がとられることが強く望まれる。

キーワード：原子力安全規制，内部告発者保護制度，Employee Concerns Program

1. 問題の所在及び本研究の目的

平成 14 年 8 月に東京電力の原子力発電所点検・補修作業における不祥事が明らかになった直接の契機は、平成 12 年 7 月に旧通産省に対してなされた“内部告発”であった。JCO 臨界事故の反省から、平成 11 年 12 月に、原子力事業の現場における不安全・違法な行為を早期に発見し是正すること等を目的として、原子炉等規制法の中に内部告発者保護の規定(同法第 66 条の 2「主務大臣等への申告」制度)が新たに盛り込まれたが、同告発はその最初の適用案件であった。この事案では、安全や不正にかかわる情報の抽出という制度の目的の一つは一応達成されたと評価しても良い。

一般国民・消費者保護の観点から、行政による監督や規制執行を補完するものとして、内部告発者保護制度を導入して規制行政等に内部告発を積極的に活用すべきである¹⁾、とする意見がある。しかしその一方で、規制における内部告発の活用は慎重であるべきだとする意見も多い²⁾。平成 14 年 9 月に月刊エネルギー誌が原子力開発利用に携わる有識者に対して実施したアンケート調査においても、制度濫用の危険性や現場でのモラルの低下等を理由に、原子力安全規制での内部告発の活用に消極的な意見が数多く見られた³⁾。

一般に内部告発を利用した規制システムに関しては、告発者に対する道義的な反発や“密告”を連想させるネ

ガティブなイメージ等から、それを客観的に評価することが難しくなっている。原子力規制における内部告発利用に係る政策決定及び制度運用のあり方に関する議論では、価値観に基づくバイアスを極力排除し、制度本来の趣旨を見据えた上での冷静かつ客観的な議論を展開することが肝要である。

そこで、本研究は、米国における制度の先行導入例(連邦原子力規制における内部告発者保護制度; Federal Whistleblower Protection System)での運用実態及び効果について分析を加え、日本の原子炉等規制法における「主務大臣等に対する申告」制度の制度設計及び運用のあり方について政策的含意を得ることとしたい。

2. 本研究論文の構成及び方法論

本研究論文の構成及び方法論は以下のとおりである。

第 3 章においては、米国の原子力安全規制における内部告発制度を概観する。ここでは、法律及び連邦規則の概要はもとより、これらの制度が NRC(Nuclear Regulatory Commission; 原子力規制委員会)及び DOL(Department of Labor; 労働省)によって実際に現場でどのように運用されているか、についても明らかにする。

第 4 章では、NRC が Web(インターネット)上で公開しているデータ等を基に、全米の商業用原子力発電施設に

において、過去の程度告発制度が利用されてきたか、について概観する。ここでは、近年、NRC に寄せられる総告発件数が漸次減少傾向にある事実を、統計データを基に示す。

第5章では、この告発件数減少の背景として、米国の原子力事業者が告発者保護の連邦規制に対応して自主的に導入している、「従業員による懸念事項報告プログラム」(Employee Concerns Program; ECP)と呼ばれる社内通報制度について着目し、米国の主要事業者及び業界団体へのインタビュー調査等を基に、その概要について述べる。ここでは、各社がどのような体制の下で、現場から提起された法令違反行為等の告発への対応を行っているか、また、告発の濫用に関してはどのような対策を講じているか、等について述べる。

最後に第6章において、米国における経験から得られる、日本への含意について考察を加える。

3. 米国原子力安全規制における内部告発制度

米国の原子力安全規制における内部告発制度は、

「原子力安全の規制主体である NRC に対する「違法・不安全行為」の懸念の申し出(allegation; 内部告発) NRC による真偽等の調査 事業者等に対する是正措置」という一連の手から成る告発プログラム(allegation program)及び、

「内部告発をしたことによる差別又は不利益の発生 DOL 又は NRC への差別の申立て(discrimination complaint) 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)

に整理することができる⁴⁾。

3.1. 告発プログラム

(1) 根拠規定

日本の原子炉等規制法第66条の2第1項の規定振りとは異なり、米国の原子力安全規制は、「(法令違反行為等を)告発することができる」旨それ自体を明示する実定法上の規定を有していない。

ERA(Energy Reorganization Act of 1974; 197年エネルギー再編法)Sec.211(42 U.S.C. § 5851.)の内部告発者保護規定(詳細については後述)を受けて規定される、NRC の行政規則である 10 C.F.R. § 50.7(商業用発電施設の場合)は、事業者 licensee)に対して、Form 3 と呼ばれる、内部告発の方法・連絡を記した様式を施設内に掲示することを要求している(10 C.F.R. § 50.7 (e))が、この規定が NRC による告発プログラムの実質的な根拠規定となっているもの

と見られる。

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⁵⁾に規定されており、NRC は、これらに従って、プログラムの運用を行っている。また、NRC は、これらを基に、一般公衆及び事業者 (licensees) 向けの手引書 (brochure) として、NUREG/BR-0240 “Reporting Safety Concerns to the NRC”を Web(インターネット)上で公開する⁶⁾等して、現場における内部告発制度利用の一助としている。

(2) 告発の定義、及び告発をすることができる者

NRC は、告発(allegation)を、「NRC の規制対象となる、不適切又は不適當な(impropriety or inadequacy)行為(以下、「違法・不安全行為」と略する 筆者注)を申し出、供述又は表明すること」と定義している⁵⁾。原子力の安全性に関係の無い作業パフォーマンスや賃金上の問題等は、対象とされない。

当該原子力事業所サイトに関する行為であれば、個人・組織を問わず如何なる者(公務員、非公務員を問わない)も告発することができる⁷⁾。

(3) 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。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を提供するよう先ずは要請する、という運用を実際には行っている⁸⁾。

(4) 内部告発の通報先

内部告発の通報先として、NRC の中に担当窓口が設けられているが、それは、告発の内容が緊急性を有しているかどうかによって異なる。すなわち、原子力施設での事故や放射性物質の紛失等の緊急時の場合には、24 時間対応の「事故対応センター」(Incident Response Operations Center)への電話連絡が、それ以外の非緊急時の場合には、「無料セーフティー・ホットライン」(NRC’s Toll-free Safety Hotline)への電話連絡(東部時間で朝7時から夕方5時までの対応)又は email が、それぞれ通報先となる¹⁰⁾。

(5) NRC への直接告発の可否

NUREG/BR-0240 “Reporting Safety Concerns to the NRC”は、違法・不安全行為を発見した従業員が、雇用者や経営者への通報・改善提案等といった、社内での対応をとることなく、直接 NRC に対して告発を行うことを認めている⁶⁾。しかしながら、制度運用上、NRC は告発者に対して、まず自らの経営者へ技術的な安全性の問題を提

起するよう働きかけを行うことを基本としている。

NRCは、こうした“社内での通報”を制度運用上優先させる理由を、従業員自身が、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、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速やかに通報することができる最良の立場にあること、に求めている¹¹⁾。

(6) 調査手続・期間・人的資源等

NRCにおいて告発が受理されると、「告発調査委員会」(Allegation Review Board)が開催され、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⁵⁾。同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が、実務では、通常2週間以内に開催されるという⁹⁾。

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(OI)による調査が行われる。調査期間に関しては目標が定められており、告発内容の技術的(安全性)検証については、180日、告発内容の違法性(wrongdoing)の検証については、540日とされている⁹⁾。もっとも2000年度の実績では、前者については、わずか平均106日、後者については、平均344日で調査が終了したと言う⁹⁾。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。

このような短期間に、NRC調査局による調査・検証が可能となる背景には、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の技術スタッフは告発の検証等に投入した時間は、2000年度実績で延べ56,749時間にも及んだとされる⁹⁾。

なお、こうした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)」(Periodic Status Letters)として報告されることが義務付けられている⁵⁾。

(7) 告発内容の事業者への通知

NRCは、基本的に、内部告発があったという事実を事業者(雇用者)へ通知しない、という立場をとっている。雇用者から告発者への報復を避けるためである。

しかしその一方で、先述のように、事業者が問題を調査し解決することができる最良の立場にあることに鑑み、NRCは可能な範囲で、告発された懸念事項を事業者に対して伝え、事業者による自主的な是正を求めるという方針もとっている¹²⁾。具体的には、NRCは、告発者の同意が得られた場合に限り、告発事実とその概要を事業者に対して通知することとしている。もっとも、その場合であっても、告発者の氏名等、告発者の特定に繋がるような情報が事業者に対して提供されることは無い。

NRCによると、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%に関しては、NRCが(通常の検査等を通じて)調査を実施していると言う¹²⁾。

(8) 情報の守秘

NRCは、告発者の守秘を、告発プログラムの信頼性に係わる本質的要素の一つであると考えている⁹⁾。したがって、氏名等の告発者の特定に繋がる情報は、NRCから事業者に告発内容が伝えられる場合であっても守秘される。但し、告発者自らが氏名等の個人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ついては、この限りではない⁶⁾。

また、NRCは、原則として、特定の告発に係る内容の詳細と結果を一般公衆に公開することは無い。情報の自由法(Freedom of Information Act)に基づき、係る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”(black out)した写しが提供されるという¹³⁾。

3.2. 告発者保護制度¹⁴⁾

(1) 意義及び根拠規定

告発による安全情報の抽出、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画餅に帰してしまう。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。

米国連邦原子力安全規制における告発者保護制度は、1979年ERAの中に新たにSec. 211(42 U.S.C. § 5851)。(立法当初はSec. 210)が設けられることにより、法律の規定に基づく制度として正式に導入された¹⁵⁾。なお、前年の1978年にはNRCがAEA(Atomic Energy Act of 1954; 1954年原子力法)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¹⁶⁾が、ERAの規定は、これとは別に、DOLの所管の下に法制度を整備したものである。

これと同様の内部告発者保護に係る法制度・法規定は、連邦原子力規制の分野の他、大気浄化法等、環境・安全に関わる連邦規制や多くの州労働法等、米国では比較的広範に導入されている(詳細については田邊他(2003b)¹⁷⁾を参照のこと)。

(2) 制度概要

連邦原子力規制における内部告発者保護制度は、前節の告発プログラムの場合とは異なり、法律レベルで制度

の骨子がある程度明確かつ詳細に規定されている。

ERA Sec.211(42 U.S.C.§5851.) は、社内の違法・不安全行為を告発する等した従業員等を、事業者が差別することを違法としている。こうした、法律の規定により保護される従業員等の行為のことを、一般に“保護行為”(protected activities)と言い、Sec. 211 は、内部告発行為他、議会での証言等、合計 6 つの行為を列挙している(42 U.S.C.§5851(a)(1)(A)-(F).)。内部告発をした従業員が保護されるかどうかについての判断は、法律上、従業員が行った当該行為がここに列挙される“保護行為”に該当するかどうかの解釈によって定まる。

内部告発等の“保護行為”をしたことによって事業者(雇用主)から差別を受けたと信ずる従業員は、差別があった日から 180 日以内に、DOL 長官に対して差別の申し出を行うことができる(42 U.S.C.§5851(b)(1).)。この申し出を受けて DOL は、差別事実の存否に関して調査を行い、それを認定した場合には、従業員に対する侵害(violation)を排除するための差別是正措置(affirmative action)、従業員の雇用に関する遡及的賃金(back pay)を含む補償(compensation)及び復位等の措置を講じるものとされる(42 U.S.C.§5851(b)(2)(B).)。

(3) 保護対象となる告発者・保護行為の範囲

本制度の下で保護の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ができる者の範囲と同じである。

先述のように、NRC は、従業員が社内での通報を経ることなく NRC に直接通報することを認める一方で、制度運用上、通報してきた従業員に対してまず社内での対応をとることを働きかけている。

なお、ERA Sec. 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(42 U.S.C.§5851(a)(1).)。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”として保護の対象とされるかどうか、が問題となる。

この点に関して、DOL の行政法審判官による審決は、“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¹⁶⁾。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(89-ERA-7,17 (Sec’y Sept. 7. 1995)), Floyd 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」にあたりと判断した(90-ERA-39 (Sec’y Sept. 23. 1994))。

もっとも、DOL の審決における、こうした「告発者に有利な」決定は、主として事業者側からの批判も大きい。

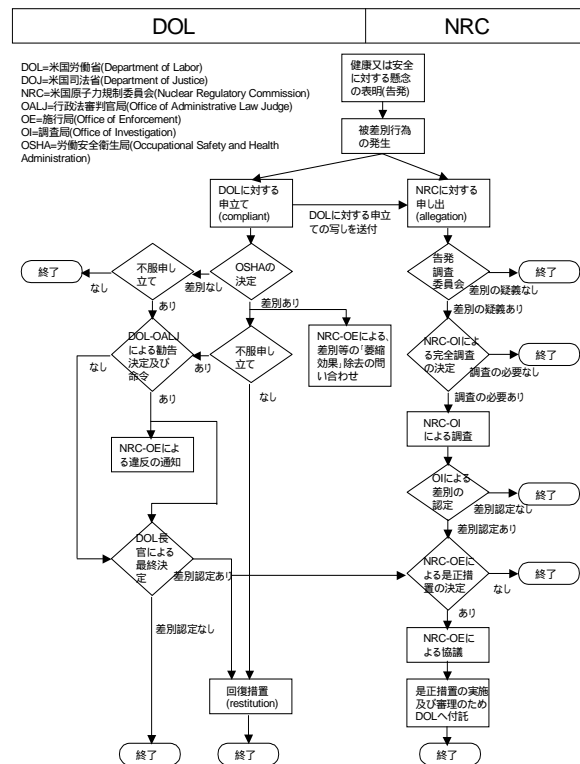


図1 米国の原子力ホウソップローワー保護制度におけるDOL及びNRCの手続の相互関係 (GAO(1997a)pp.10-11.等をもとに作成)

(4) DOL 及び NRC による二本立ての制度運用

先述のように、ERA における内部告発者保護規定が設けられる(1979年)前年に、NRC が AEA の解釈運用の一環として内部告発者保護制度を導入していた。この立法上の経緯から、ERA Sec. 211 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となっている(例えば、42 U.S.C.§5851(b)(1).)。そして、DOL 及び NRC による二本立ての運用が実際に行われており、それぞれの機関が、個別の行政規則を用意している(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、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⁶⁾。

従業員からの差別の申し出を受けると DOL 及び NRC のそれぞれが調査の要否を判断し、調査の必要があるとした場合には、個別に調査手続を開始する。このとき、両者の調査目的は異なる。すなわち、DOL が、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しているのに対して、NRC は、原子力の安全確保を第一義的な目的として、不安全事故提供者への差別の存否を調査する¹⁶⁾。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¹⁶⁾。

調査結果を踏まえてとられる措置も両者で異なる。す

表1 近年の米国原子力発電施設における内部告発件数等の推移

| | 1997年 | 1998年 | 1999年 | 2000年 | 2001年 | 2002年 | 累計 | |
|---------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 稼働中() | 総告発件数(A) | 753 | 491 | 441 | 404 | 377 | 434 | 2900 |
| | 差別申し出件数(B) | 99 | 65 | 85 | 87 | 65 | 74 | 475 |
| | B/A | 13.1% | 13.2% | 19.3% | 21.5% | 17.2% | 17.1% | 16.4% |
| | 未決件数(C) | 0 | 0 | 5 | 7 | 20 | 157 | 189 |
| | C/A | 0.0% | 0.0% | 1.1% | 1.7% | 5.3% | 36.2% | 6.5% |
| | 既決件数(A-C) | 753 | 491 | 436 | 397 | 357 | 277 | 2711 |
| | 立証された告発の件数(D) | 312 | 181 | 164 | 158 | 133 | 96 | 1044 |
| | D/(A-C) | 41.4% | 36.9% | 37.6% | 39.8% | 37.3% | 34.7% | 38.5% |
| 非稼働中() | 総告発件数(A) | 171 | 76 | 55 | 31 | 29 | 14 | 376 |
| | 差別申し出件数(B) | 34 | 15 | 19 | 6 | 8 | 3 | 85 |
| | B/A | 19.9% | 19.7% | 34.5% | 19.4% | 27.6% | 21.4% | 22.6% |
| | 未決件数(C) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 |
| | C/A | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 3.4% | 42.9% | 1.9% |
| | 既決件数(A-C) | 171 | 76 | 55 | 31 | 28 | 8 | 369 |
| | 立証された告発の件数(D) | 70 | 17 | 14 | 13 | 5 | 1 | 120 |
| | D/(A-C) | 40.9% | 22.4% | 25.5% | 41.9% | 17.9% | 12.5% | 32.5% |
| 合計(+) | 総告発件数(A) | 924 | 567 | 496 | 435 | 406 | 448 | 3276 |
| | 差別申し出件数(B) | 133 | 80 | 104 | 93 | 73 | 77 | 560 |
| | B/A | 14.4% | 14.1% | 21.0% | 21.4% | 18.0% | 17.2% | 17.1% |
| | 未決件数(C) | 0 | 0 | 5 | 7 | 21 | 163 | 196 |
| | C/A | 0.0% | 0.0% | 1.0% | 1.6% | 5.2% | 36.4% | 6.0% |
| | 既決件数(A-C) | 924 | 567 | 491 | 428 | 385 | 285 | 3080 |
| | 立証された告発の件数(D) | 382 | 198 | 178 | 171 | 138 | 97 | 1164 |
| | D/(A-C) | 41.3% | 34.9% | 36.3% | 40.0% | 35.8% | 34.0% | 37.8% |

なお、総告発件数(A)は、差別申し出件数(B)を含む件数である。

出所：<http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/statistics.html> を基に、田邊が集計したもの

なわち、DOL が差別を認定した場合には従業員の回復措置等を講じる(42 U.S.C. §5851(b)(2)(B).)のに対して、NRC は差別を行った事業者に対して制裁金を課したり、NRC の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¹⁶⁾。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制度上認められている。

なお、NRC と DOL との間の協力体制に関しては、1982 年に両者の間で覚書が取り交わされており、被用者からの差別の申し出に対する調査及び情報交換等に関する協力と責任配分が決められている。そして、この協定にもとづき、DOL あるいは NRC の片方に差別の申し出がされた場合には、その内容がそれぞれの機関に連絡されることとされている。

DOL と NRC による保護手続の一連のフローを図示すると図1のとおりとなる。

(5) 制度濫用への対応

原子力事業者に対するインタビュー調査を基に作成された議会提出レポートである、GAO(1997b)¹⁶⁾によると、リストラ逃れや人事・解雇への不満・報復のために、内部告発者保護制度を濫用する労働者が多いことを指摘する事業者も多い。

米国の内部告発者保護制度それ自体は、制度濫用に関する明確な規定及び手続を有しているわけではない。この点に関して、米国の識者は、自称告発者が故意に誤った情報を通報する等、極端な場合には処罰の対象とされる、としているが、実際にはこうした処罰がなされたことはこれまで皆無だったと言う¹⁹⁾。これは、制度濫用を証明することが法律的に難しいことに加え、告発者を処罰することにより、告発者に心理的な負担を与え、正当な告発行為まで阻害してしまうことを避けるためであると見られる。

4. 連邦原子力規制の下での過去の内部告発件数等の推移

NRC は、各発電所毎に、告発受理件数、差別申し出受理件数、調査中の(未決)告発の件数、立証された告発の件数、をそれぞれ集計し、それらを Web(インターネット)上等で情報開示している²⁰⁾。これらのデータを基に、各年における告発件数等を整理すると表1のとおりとなる²¹⁾。

この表から、1997 年から 2002 年までに、未決件数を含め総計 3,276 件の告発が全米の原子力発電所から NRC に対して寄せられており、ここ数年だけみても、毎年 400 件を超える告発があることが理解される。もっとも、

97 年から 01 年までの総告発件数は漸次減少傾向にあることが理解される。この理由は、後述のように、原子力事業者が内部告発プログラムへの対応として「従業員による懸念事項報告プログラム」(Employee Concerns Program; ECP)と呼ばれる自主的な社内通報制度を導入し、それが機能しているからである、と見られる。また、01 年から 02 年にかけて件数が若干増加している背景には、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があると考えられる。

また、表1からは、毎年 70 件から 100 件程度の差別の申し出が内部告発者から出されていることが理解される。その総告発件数に占める割合は概ね 20%前後で推移しており、非稼働中の原子力発電所における割合の方が、稼働中の原子力発電所におけるそれよりもやや高い。

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、概ね 30%台後半から 40%にかけて推移しており、97 年から 02 年にかけての平均では約 37.8%となっている。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。

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²²⁾(各告発案件の内容についてまで情報が開示されているわけではない)。そうとは言え、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もある²³⁾。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。

5. 米国原子力事業者における ECP(社内通報制度)

前章で示したように、全米の原子力発電所から NRC に対して寄せられる内部告発の件数は、近年漸次減少の傾向にある。米国における原子力関係者の多くは、この減少の背景には、原子力事業者が自主的に導入した「従業員による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の成功がある、と見ている²⁴⁾。さらに近年では、NRC に寄せられる告発件数と立証件数とが各原子力施設サイト毎に NRC によって公表されるようになったため、公表によるステイグマをおそれた各事業者が社内通報体制の一層の整備に努めている、と見られている。

そこで、本章では、米国原子力事業者の ECP の概要及びその実際の運用について、事業者等への電話インタビュー調査で得られた知見等を基に述べ、それがどのように規制システムの中で機能しているか(規制システムを補完しているか)について分析を加える。

5.1. ECP 導入の背景

ECP(Employee Concerns Program)とは、安全性に関わる問題や機微な案件等を従業員が社内の特定の部署に対して通報・報告することを保証する社内制度(プログラム)のことを言うが、1970 年代後半まで、殆どの米国の原子力事業者はこれには採用してこなかった。従業員から報告される案件の殆どは純然たる技術案件であり、プラントの技術・安全部門がその都度対応することで足りていたからである。

しかしながら、1970 年代後半になって事態は一変する。NRC の監督官に安全性の問題を報告した建設労働者が解雇されるという案件が発生した(1977 年)のを契機に、NRC が、AEA の様々な規定の解釈運用の一環として、告発案件を調査しそれが正しい場合には適切な措置をとる、という方針を打ち出したからである²⁵⁾。NRC は、当該案件に関して、事業者に対し、調査が許可されるまで建設を一時中断しなかった理由を明らかにするよう、行政命令を発したが、当該事業者はこの命令に関して聴聞手続を要求した。そして、この手続において、許可委員会(Licensing Board)及び請願委員会(Appeal Board)の両者が、AEA が NRC に対して安全性の問題を通報した従業員を差別した事業者又は契約者に向けて行政措置を行使する権限を付与していることを是認したのである²⁶⁾。これが先述の ERA における内部告発者保護制度の導入に繋がったのは言うまでも無い。

こうした規制動向に直面して、原子力事業者は、安全性の懸念の報告に関する社内体制の不備を自覚し(先の解雇案件においても、こうした社内体制がとられなかったことにより、建設労働者がやむを得ず NRC へ通報したのだと認識した)、体制整備の必要性をあらためて認識するに至った。

加えて、事業者は、従業員からの懸念が技術上あるいは安全上の問題に限定されないこと、そしてこうした懸念についても労働者の潜在的な権利の表れとして、適切な対応をとることが必要不可欠であることも認識した。そして、経営者は、こうした懸念を表明した労働者が HIRD(Harassment, Intimidation, Retaliation or Discrimination)を感じることはないよう、職場環境整備をしなければ不測のリスクを負いかねないことを、身をもって実感したのである。これが ECP 導入の背景である。

5.2. ECP の種類

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、「社内オンブズマン制度」(ombudsman)あるいは「指定された中立部署への通報制度」(designated neutral)等とも呼ばれている。

ECP の内容は、その事業者の事業内容や経営方針等を反映して、事業者毎に大きく異なっており、その典型的な内容をここで示すことは容易ではない。しかしながら、ECP はその社内推進・運用体制によって、幾つかの類型に分けることができる。

(1) 社内オンブズマン制度

本制度は、最も一般的な ECP の類型であり、職制ラインのマネジメントから独立した専門部署が通報の受け皿となり、通報してきた従業員の守秘を確保しつつ、社内調査を実施し適切な対応を図る、という制度である。社内調査手続や通報者の守秘に関して周到かつフォーマルなプログラムが組み込まれているのが通例である。全米の原子力事業者のうち、約 4 分の 3 の事業者がこのタイプの ECP を採用しているものと見られる²⁴⁾。

本プログラムの最大の特徴は、通報及び調査の対象となる従業員の懸念事項の範囲が広い、という点にある。すなわち、社内オンブズマン制度においては、安全性に関する懸念はもとより、会社の財務や M&A に関する懸念についても通報・調査の対象となる²⁶⁾。

多くの事業者が社内オンブズマン制度を選択する理由は、それが従業員を抱える多種多様な懸念を吸い上げ、事業経営に反映させるのに適した方法であるからと見られる²⁶⁾。NEI(Nuclear Energy Institute; 全米原子力協会)が提唱する ECP マニュアルも、このタイプのものをモデルとしている²⁵⁾。

なお、こうした公式のプログラムを導入している事業

者の殆どが、プログラムを実施するために、ECP マネージャと二人から三人の専属スタッフを擁している²⁴⁾。

(2) 法務部門(LBU)による非公式プログラム

本プログラムは、LBU(Legal Business Unit)と通常呼ばれる法務部門が通報・調査の窓口となる、というもので、先の社内オンブズマン制度のような詳細な手続を用意しているものではない。また、通報の対象となる懸念案件が違法行為等に限定される等、社内オンブズマン制度に比べて対象が限定されている。

しかしながら、経営者が抱く訴訟リスクを、LBU の法律専門家が的確に回避することができること、通報者の守秘が確保される(弁護士は守秘義務を負うため)という意味で、LBU は従業員にとって最も信頼のおける通報先の一つであること、通報内容を検証するノウハウがLBU に備わっている場合が多い、といった理由から、本プログラムを採用する事業者も多い²⁶⁾。

(3) 統合型プログラム

先の社内オンブズマン制度に代表される周到な ECP を多大なコストをかけて社内に整備するよりも、安全性と労働環境の問題を解決する部署間ネットワークを構築し、その中で ECP を運用していこうとする新しい動きも事業者の間に広まりつつある。こうしたプログラムをいち早く取り入れた、アリゾナ公益事業委員会の Palo Verde 原子力発電所では、これを IIRP(Integrated Issues Resolution Process)と呼んでいる。

統合型プログラムの特色は、ECP 自体に調査・是正といった一連の手続に係る包括的な役割を与えるかわりに、ECP に、懸念を報告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、という点にある。すなわち、統合型プログラムの下では、ECP は、通報の最初の窓口となるものの、通報(懸念)の内容を特定した上で、それに応じて従業員を適切な部署・プログラムへと誘導することとなる。その際、当該従業員が守秘を希望する場合には、ECP の担当職員はそれを保証しつつ誘導しなければならない。

統合型プログラムは、従業員の懸念に対して、既存の部署間のネットワークを強化することによって適切な対応を図る、というものであり、調査・是正のために複雑かつ独立したプログラムを用意する従来型の ECP に比べて、コスト効果的であるという評価がなされている。このため、近年では、従来型の ECP から統合型プログラムへと変更する事業者が増えつつあるという²⁷⁾。

5.3. NEI による ECP マニュアル

先述のように NEI(全米原子力協会)は、社内オンブズマン制度を範とした ECP マニュアルを策定し、各事業者

への参考としている²⁵⁾。

本マニュアルの中で、NEI は、ECP の実効性を高めるために、各原子力プラントの CEO 又は原子力最高責任者(CNO; Chief Nuclear Officer)が責任ある ECP マネージャを任命することを推奨している。ECP マネージャは、ECP プログラムの管理及び運営の全般、ECP への従業員からの申立てや相互間の情報のやり取りが不当な干渉から保護されること、従業員の懸念事項を迅速に調査し、その調査結果を従業員に対して報告すること、すべての懸念事項が適切に分析・評価されること、特定の懸念(ECP が重大だと考えるもの等)については、上級管理者に、懸念の受理、調査状況及び解決を逐次報告すること、プラントの「行為是正プログラム」(CAP; Corrective Action Program)に従って、懸念内容が ECP の中で適切に処理されること、について責任を負うこととされる²⁵⁾。すなわち、NEI マニュアルにおいては、ECP マネージャは、通報体制から通報に基づく現場の問題行為の是正についてまで、総括的に把握しその責任を負うことが期待されている。

また、NEI は、良い ECP は、調査対象とされる懸念内容の範囲が明確に定められている、責任が明確にされている、問題の重要性に応じてすべての懸念内容について時間的な優先順位が決められている、匿名の報告が認められる、プログラム利用者が手続への満足度を表明できるフィードバック・メカニズムがある、人事部や法務部といった社内の他部署との間に明確な相互連携関係がある、といった特色を有するとしている²⁵⁾。

さらに、NEI は、法務部門に拠らない ECP(社内オンブズマン制度)に拠る場合であっても、従業員が ECP の独立性に不安を抱いているような場合には、(独立性と守秘とが担保される)法務部門による調査を認めるべきである、としている²⁵⁾。

5.4. ECP における通報への対応

従業員から懸念の報告・通報があった場合、各 ECP はそれに対してどのような対応をとるか。先述のように ECP の内容は各事業者毎に異なるものの、通報への対応に関しては、幾つかの共通要素が見られる。

従業員から懸念の報告・通報が寄せられると、懸念内容の検証のための調査が開始され、その懸念が重要なものとして認識されると状況改善に向けての段階へと移行する。告発内容の検証のための調査手続は、通常、資料調査及びインタビュー調査の二つから成る。

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・レポート等の他、同種の他企業や政府機関等が採用している基準(例えば、10 C.F.R の類等)がレビューされる。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突合せ、当該手順に基準違反等がなかったかどうかを確認する²⁴⁾。

インタビュー調査は、適切に行わないと、通報者の上司に、通報者に対する敵意や疑念を抱かせることにも繋がりが得る。これは通報者及び上司のどちらにとっても望ましいことではない。そこで、実際のインタビュー調査は、情報者と秘密裡に行われる等、極めて慎重に実施されるのが通例である。

また、インタビュー調査に関して、NEI マニュアルは、良いインタビューであるための幾つかのガイドラインを示している。すなわち、興味及び理解を示す場合には、中立的な表現とジェスチャーで臨むこと、相手の反応だけを見て、結論を下さないこと、相手にできるだけ多くのことを話させること、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、といった点である²⁵⁾。

調査は、ECP の担当部署が単独で行う場合もあるが、組織の他部門が協力することもある。例えば、社内の品質保証部門によって実際の調査が実施される ECP もあれば、当該企業と契約関係にある外部コンサルタントによって調査が実施される ECP 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。このとき、当該案件についての是正に留まらず、根本原因の調査・是正まで実施する ECP もある。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」という表面的な結果よりも「その懸念が問題解決にとって有効なもの(valid)かそうでないか」という立場で ECP を運用しているという。そして、同発電所では、懸念が有効(valid)であった場合には、CAP(行為是正プログラム、前出)に従って、問題の根本解決が図られるという。そして、通報が valid でなかった場合には、懸念を表明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、何故、当該案件を問題としなかったかに関して丁寧に説明をするという²⁸⁾。

5.5. プログラムの濫用への対応

先述のように、内部告発制度における告発の濫用を指摘する事業者は多い。社内の ECP においても、濫用の危険性はあり、事実、ECP の濫用を問題視する事業者も依然多いという²⁴⁾。それに対して、各事業者はどのような対応をとっているか。

ECP 利用の濫用を避けるために、通報内容を厳格に定義しそれを各従業員に対して周知徹底させたり、また、誤った情報を通報してきた従業員を厳しく罰したりするならば、従業員は萎縮し、ECP を利用しなくなり、かえって事業者はリスクを増大させることとなる。なぜならば、ECP を通じた安全性に関わる情報抽出と改善が図れ

なくなるからである。

そこで、殆どの事業者が、濫用者や誤った情報を通報する者に対して、“柔軟な”対応をしている。すなわち、虚偽の情報や誤った情報を寄せた従業員に対しては、安全性への懸念を表明したことに対して感謝の意を表し、それが何故安全性の問題と関係ないか、について納得のいく説明を加えるという²⁷⁾。

また、濫用を防止するために、ECP によって自己利益を受ける可能性のある従業員に対しては、多くの事業者が、「作業グループ」(work group)あるいは「マンツーマン・セラピー」(one-on-one therapy)といった、従業員カウンセリングのプログラムを組んでいる。通常、こうしたプログラムでは、虚偽通報により仕事上の不満を発散させる傾向にある従業員をグループにして、サマー・キャンプのような形で、経営者との親睦と研修が実施される。この目的は、経営者と従業員との間に大きな信頼関係を構築することにある。従って、プログラムでは、集団での山登りやカヌー下りといった、チームワークを重視したレクリエーションが行われ、こうした活動を通じて、経営者と従業員との間の信頼関係の構築が育まれることが期待されている²⁶⁾。

なお、繰り返し ECP を濫用する傾向にある個人従業員に対しては、1対1の面談(one-on-one session)が行われる。そこでは、ECP のマネージャが、直接、濫用常習者に対して、なぜ通報が受け入れられないのか、また、なぜそれが他の従業員に対しても受け入れられるものでないのか、について根気よく説明が行われるという²⁶⁾。

5.6. 小括

米国の原子力事業者が自主的に ECP を導入し、その体制を継続的に改善してきたことにより、NRC に対する告発件数が減少傾向にあることを、NRC 及び事業者の両者が歓迎している²⁹⁾。例えば、先述の Palo Verde 原子力発電所(アリゾナ公益事業委員会)では、新しい統合型のプログラム(IIRP)の導入により、NRC に対する告発件数が、1992 年の 59 件から 2002 年には 5 件へと減少したという²⁷⁾。NRC もまた、先述のように、告発があった場合には、社内での通報を先ずは行うよう働きかける制度運用を行っており、事実上 ECP を補完する“最後の通報先”(安全弁)としての役割を担っている²⁹⁾。もっとも、NRC は、ECP を経ないで持ち込まれた告発についても、ECP が何か上手く機能していないためだという認識から、何ら他の告発と差別することなく、対応しているという²⁹⁾。

6. 企業コンプライアンスの促進手段としての内部告発者保護制度 日本への含意

前章で明らかにしたように、米国においては、原子力安全規制への内部告発(者保護)制度の導入の契機として、事業者が自主的に社内通報制度(ECP)を導入し、それが、NRC への告発件数の減少、すなわち、事業者自らによる早期の段階での違法・不安全行為の是正を可能とした。NRC もまた、告発件数が減少したことによって、より多くの行政資源を、一つの案件の調査やその他の安全行政の執行に割くことが可能になったと考えられる。

このように、米国の原子力規制においては、内部告発者保護制度の導入が企業のコンプライアンス推進体制の整備を促し、そして企業コンプライアンスが法令遵守を通じた原子力の安全性向上と規制行政(NRC)の負担軽減をもたらす、という規制システムと企業の経営システムとの間の好ましい相互作用を観察することができる。こうした相互作用は、日本の「主務大臣等への申告制度」(原子炉等規制法第 66 条の 2)においても期待されるものである。現に、日本の原子力事業者の多くが相談窓口制度を導入・強化する等して、社内通報体制の整備と通報への対応を積極的に図りつつある³⁰⁾。また、原子力規制の分野だけでなく、消費者保護や環境規制等の分野においても、内部告発を利用した規制を導入することによって、こうした相互作用が期待できるのは言うまでもない。

では、企業コンプライアンス確立の有効なインセンティブの一つとして、内部告発(者保護)制度を捉えた場合、どのような制度設計・運用のあり方が望ましいか。この課題における鍵となる論点の一つが、ECP のような社内通報体制・制度を内部告発制度の制度設計・運用の中でどのように位置づけるか、という点である。

この点について、事業者に対して社内通報体制の整備をもっとも促す規制政策は、通報者に対して先ずは ECP のような社内通報制度を利用することを義務付け、社内通報により不利益を被る危険性がある場合や通報によっても事態が改善されない場合に限り、規制主体や外部機関への通報を認める(保護の対象とする)、という方法である。事業者は、外部に通報された内容が事実確認なしに公にされたり、通報を契機に規制主体から厳しい処分を受けたりすることを恐れるから、必ず信頼性ある社内通報制度を整備するであろう、というのがこの方法の背後にある考え方である。

しかしながら、社内通報の前置を通報者に原則として義務付けるというこの方法では、従業員に対して心理的な通報抑制効果を与えてしまう恐れがある。先述のように、NRC が事業者内の ECP を経ないで通報された案件についても、何ら差別することなく対応にあたっているのは、こうした心理的通報抑制効果を通報者に対して与えないようにするためである、と考えられる。社内通報体制に疑念を抱く従業員からの情報提供に対しても対応可能な法システムを構築しなければ、重大な不安全情報

を逃し、結果的に大きな事故や損害に結びついてしまう危険性がある。

したがって、法律の明文によって、社内通報利用の前置を義務付けるよりも、米国 NRC における制度運用に見られるように、規制主体への直接告発を認めつつ、社内での改善努力(通報)を働きかける、といった方法に拠るほうが、現時点では現実的かつ妥当であるように思われる。従業員に対する心理的通報抑制効果を取り除くことは何よりも増して重要であるからである。なお、我が国の「主務大臣等に対する申告」制度では、「内容に関して、上司等と話し合ったか」及び「保安院以外に対し申告の内容を明らかにした(あるいはする意思がある)か」を申告者に対して確認する、といった運用が行われており、社内通報の利用を強制するようなことはない³¹⁾。

上述の内部告発(者保護)制度の適切な制度設計・運用によって、信頼性ある社内通報体制の整備が進み、規制システムと企業の経営システムとの間に好ましい相互作用が生まれたとしても、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体制の下で問題が社内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、将来の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が求められる案件等に関しては、特段の違反事実が無い場合であっても、報告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、この場合には、その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、規制主体による厳しい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、最大限の工夫を講じるべきであるのは言うまでもない。具体的には、殊に違反事実が無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。

7. おわりに

本論文では、米国の原子力安全規制における内部告発制度の導入が、企業コンプライアンス推進の一つの規制的環境として機能し、それが規制執行運用に対しても好ましい影響を与える、という規制システムと企業経営システムとの間の好ましい相互作用を生み出したことを明らかにした。

制度濫用への対応等、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日本の原子力安全規制運営体制にとって、こうした相互作用は、大きな意義を有すると考える。日本においても、こうした相互作用を促進する形での施策がとられることが強く望まれる。

そして、そのためには、「主務大臣等に対する申告」制度の運用を、従業員に対して心理的通報抑制効果を与えないように十分留意しながら、社内通報体制の整備へのインセンティブとなるような形で行うとともに、米国の原子力事業者における ECP 等の社内体制を詳細に分析し、そのエッセンスを日本の事業者が積極的に取り入れていくことが重要であろう。

参考文献

- 1) 阿部泰隆(2002)「不正告発者の保護制度と通報褒賞金を提案する(1)-(3)」自治研究 78(12), 3-27, 79(1)3-21, 79(2)3-17.
- 2) 内閣府国民生活局(2002)「公益通報者保護制度に関する企業へのアンケート調査結果」
- 3) 月刊エネルギー(2002)「内部告発システムは必要か?」『月刊エネルギー』(2002.10), 13-15.
- 4) 田邊朋行他(2003a)「米国の原子力安全規制における内部告発制度の実態とわが国への示唆」『電力経済研究』49, 11-27.
- 5) NRC (1996). *Management of Allegation Handbook* 8.8.
- 6) <http://www.nrc.gov/reading-rm/doc-collections/nuregs/brochures/s/br0240/r1/> [2003, May 30].
- 7) <http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/what-is-a-llegation.html> [2003, May 30].
- 8) <http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/faqs.html#provide-name> [2003, May 30].
- 9) NRC(2001). *Status of Allegation Program: Fiscal Year 2000 annual Report*.
- 10) <http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/safety-concern.html> [2003, May 30].
- 11) <http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/faqs.html#safety-concerns> [2003, May 30].
- 12) <http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/faqs.html#notify-employer> [2003, May 30].
- 13) David Lochbaum, Nuclear Safety Engineer, Union of Concerned Scientists. Interview conducted October 8, 2002.
- 14) 田邊朋行他(2002)「原子力安全規制におけるホイットスルプロワー保護制度の日米比較」『公益事業研究』54(2), 59-71.
- 15) GAO(1997a). *Nuclear Employee Safety Concerns: Allegation System Offers Better Protection, but Important Issues Remain*. GAO/HEHS-97-51. United States General Accounting Office.
- 16) GAO(1997b). *Nuclear Power Safety: Industry Concern With Federal Whistleblower Protection System*. GAO/HEHS-97-162. United States General Accounting Office.
- 17) 田邊朋行他(2003b)「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」『環境法政策学会 2003 年度学術大会論文報告要旨集』
- 18) NRC and DOL(1982). *Memorandum of Understanding Between NRC and Department of Labor, Employee Protection*.
- 19) Ellen Ginsberg, Attorney, Nuclear Energy Institute. Interview conducted October 7, 2002.
- 20) <http://www.nrc.gov/what-we-do/regulatory/allegations/statistics.html> [2003, May 30].
- 21) 田邊朋行(2003c)「米国原子力安全規制におけるNRCの「告発プログラム」」『原子力 eye』49(5), 30-34.
- 22) NRC's Division of Inspection Program Management. Interview conducted February 7, 2003.
- 23) <http://www.boston.com/globe/specialreports/1996/sept/nukes/monday.htm> [2003, May 30].
- 24) Daniel J. Moss, Director of Research, Numark Associates, Inc., Interview conducted April 7, 2003.
- 25) Nuclear Energy Institute(2002). *Nuclear Power Plant Personnel- Employee Concerns Program: Process Tools in a Safety Conscious Work Environment, Revised*.
- 26) Mark Burzynski, Manager, Corporate Licensing, Tennessee Valley Authority. Interview conducted February 4, 2003.
- 27) Peter Rail, Manager, Employee Concerns Program, Palo Verde Nuclear Generating Station. Interview conducted October 15, 2002.
- 28) Fred Madden, Licensing Manager, TXU Comanche Peak. Interview conducted April 9, 2003.
- 29) Telephone interview with Bruce Boger, Division of Inspection Program Management, NRC-NRR, February 6, 2003.
- 30) <https://www2.rikuden.co.jp/rinri/gamen1.html> [2003, May 30].
- 31) 経済産業省原子力安全・保安院(2003)『原子力施設安全情報申告制度運用要領』

謝辞

本論文が成るにあたっては、Numark Associates, Inc.の Daniel J. Moss 氏に資料提供等で大変お世話になった。ここに心から謝意を表したい。

Synergy of Whistleblower Protection System in U.S. Nuclear Regulations and Corporate Compliance Activities in U.S. Utility Companies

Tomoyuki TANABE¹, Tatsujiro SUZUKI², and Hideaki SHIROYAMA³

¹Central Research Institute of Electric Power Industry (E-mail:t-tanabe@criepi.denken.or.jp)

²Central Research Institute of Electric Power Industry (E-mail:tatsu@criepi.denken.or.jp)

³Associate Professor, The University of Tokyo, Faculty of Law (E-mail:siroyama@j.u-tokyo.ac.jp)

Introduction of whistleblower protection system in U.S. federal nuclear safety regulations has encouraged developments ECP (Employee Concerns Program) as corporate allegation programs at utilities companies in the U.S. As ECPs improve, fewer and fewer complainants are going to the NRC each year. We can see from this that the introduction of whistleblower protection generates synergy of regulatory whistleblower protection and corporate compliance activities. We recognized this synergy effect is indeed needed in Japanese nuclear safety regulatory system, because the Japanese regulatory authority has fewer human resources than U.S. A measure that promotes this synergy effect should be taken in implementing Japanese regulatory whistleblower system.

Key Words: *Nuclear Safety Regulations, Whistleblower Protection, Employee Concerns Program*