

New Whistleblower Legislation in New Zealand

The Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Bill 2022, which was first introduced to the Parliament of New Zealand in 2020, has received royal assent as of 13th May 2022. The Bill will come into force as the Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 (“PDA 2022”) on 1st July 2022, replacing the Protected Disclosures Act 2000 (“PDA 2000”). The PDA 2022 will continue the purpose of the PDA 2000, which is to facilitate the disclosure and investigation of serious wrongdoing in the workplace, and to provide protection for employees and other workers who report concerns. However, the PDA 2022 makes changes to address identified issues and improve protections for whistleblowers, as explained below.



1, Expansion of the definition of ‘serious wrongdoing’

The current definition of ‘serious wrongdoing’ will be expanded to include private sector use of public funds and authority.¹ The PDA 2000 defines ‘serious wrongdoing’ as meaning (among other things) unlawful, corrupt or irregular use of funds or resources of a public sector organisation.

The new definition will also cover oppressive, improperly discriminatory, or grossly negligent conduct or gross mismanagement by any person performing a function or duty or exercising a power on behalf of a public sector organisation or the Government.² Currently, this type of conduct only applies in relation to public officials, but this change will ensure that private sector bodies are also captured by the new definition.

Thirdly, ‘serious wrongdoing’ will also include behaviour that is a serious risk to the health and safety of any individual (which could include instances of bullying and harassment).³

2, Disclosers able to report serious wrongdoing directly to an appropriate authority at any time

Under the PDA 2000, disclosers may only report serious wrongdoing to an appropriate authority in certain circumstances. Namely, if they believe on reasonable grounds that the head of the organisation is involved in the serious wrongdoing, that the matter is urgent or that there has been no action on the matter within 20 working days after the date on which the disclosure was made.⁴

¹ Section 10(d) of the PDA 2022.

² Section 10(e)(ii) of the PDA 2022.

³ Section 10(b)(iii) of the PDA 2022.

⁴ Section 9 of the PDA 2000.

The PDA 2022 stipulates that a discloser is entitled to protection for a protected disclosure made to an appropriate authority at any time. It also includes a new schedule containing examples of the most likely appropriate authorities and examples of the nature of concerns they deal with.⁵

3, Clarification of the definition of ‘protected disclosure’

The PDA 2022 clarifies the definition of ‘protected disclosure’ as follows:

A disclosure of information is a protected disclosure if the discloser (a) believes on reasonable grounds that there is, or has been, serious wrongdoing in or by the discloser’s organisation, and (b) discloses information about that in accordance with this Act; and (c) does not disclose it in bad faith.⁶

4, Internal procedure requirements for public sector organisations

Every public sector organisation must have appropriate internal procedures that set out the process for the organisation to follow as the receiver of a protected disclosure and identify who in the organisation a protected disclosure may be made to. These procedures must be published widely and republished at regular intervals.⁷ The PDA 2022 imposes an additional requirement to include a description of how the organisation will provide practical assistance and advice for disclosers (for example, by having a support person assess any risks to a discloser) within the internal procedures.⁸

5, Clarification of potential forms of adverse conduct faced by disclosers

The PDA 2022 introduces an obligation on employers not to retaliate against disclosers,⁹ and an obligation (applicable to all persons) not to treat the discloser less favourably than they would other persons.¹⁰

Under the PDA 2022, ‘retaliate’ means doing or organising to do any of the following: (i) dismissing the employee; (ii) refusing or omitting to offer to the employee the same terms of employment, conditions of work, fringe benefits or opportunities as are made available to other employees who are at the same or similar level; (iii) subjecting the employee to any unusual detriment or disadvantage; (iv) retiring the employee, or requiring or causing them to retire or resign.

Under the second new obligation relating to victimisation, a person must not treat (or threaten to treat) the discloser less favourably than they would treat other persons in similar circumstances because the

⁵ Schedule 2 of the PDA 2022.

⁶ Section 9 of the PDA 2022.

⁷ Section 11 of the PDA 2000 and section 27 of the PDA 2022.

⁸ Section 27(2)(c)(vi) of the PDA 2022.

There are no similar requirements for private sector organisations, however it is recommended that they establish similar internal procedures for protected disclosures.

⁹ Section 19 of the PDA 2022.

¹⁰ Section 20 of the PDA 2022.



discloser (or their relative or associate): (i) intends to make, or has made, a protected disclosure under the Act; (ii) has encouraged another person to make a protected disclosure; or (iii) has given information in support of, or relating to, a protected disclosure. This obligation also applies where the person believes or suspects that the discloser (or their relative or associate) intends to do, or has done, anything described in (i), (ii) or (iii).

One Asia Lawyers

One Asia Lawyers is a network of independent law firms created expressly to provide seamless, comprehensive legal advice for Japanese clients. We are legal specialists in the myriad and very complex laws in each of all ASEAN countries. With our member firms in each ASEAN country as well as Japan, we provide an accessible and efficient service throughout the region. For any enquiry regarding this article, please contact us by sending an email to: info@oneasia.legal

Authors



Tetsuo Kurita
Representative Lawyer, One Asia Lawyers Group
Lawyer (Singapore, Japan and NY, USA)

After working at a leading law firm in Japan, Tetsuo joined one of Singapore’s top law firms as a partner. He then became the head of Asian operations of an international law firm. Since the establishment of One Asia Lawyers Group in July 2016, he has provided legal advice on various cross-border legal transactions, including M&A and international trade disputes. In 2014, he became the first qualified Japanese lawyer to advise Singapore commercial law (Foreign Practitioner certificate for Foreign Lawyer to Practise both Singapore Law and Foreign Law in Singapore (Section 36B))

tetsuo.kurita@oneasia.legal
+65 8183 5114



Maya Bush
One Asia Lawyers Group Legal Assistant (UK Graduate Diploma in Law)
Supporting lawyers and paralegals in Singapore, Australia and New Zealand offices.

maya.bush@oneasia.legal

ニュージーランドにおける新公益通報者保護法

2022年6月

One Asia Lawyers Group

コンプライアンス・ニューズレター（日本語版）

2020年にニュージーランド議会に提出された公益通報者保護に関する法案、「Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Bill 2022」は、2022年5月13日付で国王の裁可を受けました。本法案は「Protected Disclosures Act 2000」（以下「旧法令」）に代わり、2022年7月1日に「Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022」（以下「新法令」）として施行される予定です¹。新法令は、職場における重大な不正行為（serious wrongdoing）の開示と調査を促進し、懸念を報告する従業員やその他の労働者を保護するという旧法令の目的を継続します。新法令には特定された問題に対処し、内部告発者の保護を改善するための変更が加えられています。



1 「重大な不正行為」（serious wrongdoing）の定義の拡大

改正案では現行の「重大な不正行為」（serious wrongdoing）の定義が拡大され、公的資金や権限の民間利用が含まれるようになります²。旧法令にて、「重大な不正行為」とは、公共部門の組織の資金や資源を違法、汚職、不正に使用することと定義されています。

新しい定義では、公共部門組織や政府のために職務や義務を遂行したり、権力を行使したりする者による抑圧的、不適切な差別的、重大な怠慢な行為や重大な不始末も対象となります³。現在、この種の行為は公務員にのみ適用されていますが、本変更により、民間団体も新しい定義に取り込まれることとなります。

また、「重大な不正行為」には、個人の健康や安全に対する重大なリスクとなる行為（いじめや嫌がらせの事例も含まれる）も含まれるようになります⁴。

2 開示者はいつでも重大な不正行為を適切な当局に直接報告することができる

¹ Protected Disclosures Act 2000 の詳細については、前回のニューズレターをご覧ください：
<https://oneasia.legal/7262>

² Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 第 10 条(d)項。

³ Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 第 10 条(e)(ii)項

⁴ Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 第 10 条(b)(iii)



旧法令の下では、開示者は特定の状況においてのみ、重大な不正行為を適切な当局に報告することができます。すなわち、組織のトップが重大な不正行為に関与していること、またはその問題が緊急であること、または開示が行われた日から 20 営業日以内にその問題に対する措置がとられなかったことを合理的な根拠をもって判断した場合に限定されています⁵。

新法令においては、適切な当局に対して行われた保護される開示について、開示者がいつでも保護を受ける権利を有すると規定しています。また、最も適切と思われる当局の例と、その当局が扱う懸念の性質の例を含む新しい付則も含まれています⁶。

3 「保護される開示」 (protected disclosure) の定義の明確化

新法令は、「保護される開示」 (protected disclosure) の定義を次のように明確化しています。

情報開示者は、(a)開示者の組織内または組織による重大な不正行為がある、またはあったことを合理的な根拠に基づいて判断し、(b)それに関する情報を本法に従って開示し、(c)悪意を持って開示しない場合、情報の開示は「保護される開示」となります⁷。

4 公共部門組織の内部手続きの要件

すべての公共部門組織は、保護される開示の受領者として組織が従うべきプロセスを定め、保護される開示を組織内の誰に行うことができるかを明らかにする適切な内部手続きを有していなければなりません。これらの手続きは広く公開され、定期的に再公開されなければなりません⁸。新法令は、組織が開示者に実用的な支援と助言を提供する方法（例えば、支援者が開示者のリスクを評価するなど）を社内手続きに含めるという追加要件を課しています⁹。

5 開示者が直面する不利な行為の潜在的形態の明確化

新法令においては、雇用主に対して開示者に報復しない義務¹⁰と、開示者を他の人よりも不利に扱わない義務（全ての人に適用）¹¹を導入しています。

⁵ Protected Disclosures Act 2000 第 9 条

⁶ Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 付則 2

⁷ Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 第 9 条

⁸ Protected Disclosures Act 2000 第 11 条、Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 第 27 条

⁹ Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 第 27 条第 2 項(c)(vi)

民間企業には同様の要件はありませんが、保護される情報開示のための同様の社内手続きを確立することが推奨されています。

¹⁰ Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 第 19 条

¹¹ Protected Disclosures (Protection of Whistleblowers) Act 2022 第 20 条



新法令の下では、「報復する」(retaliate)とは、次のいずれかを行うこと、または行うよう画策することを意味します。(1) 従業員を解雇すること、(2) 同レベルまたは類似レベルの他の従業員が利用できるのと同じ雇用条件、労働条件、付加給付、機会を従業員に提供することを怠るまたは省略すること、(3) 従業員に不利益や不利を与えること、(4) 従業員を退職させる、または退職、もしくは辞職を要求するもしくはそうさせる、ことです。

被害者に関する 2 つ目の新しい義務の下、いかなる者も、以下のいずれかの理由により、開示者（または本人の親族や関係者）を、同様の状況にある他の者よりも不利に扱ってははいけません（または扱うように脅してはいけません）。開示者には、(1) 本法に基づく保護される開示を行うつもりである、または既に行った、(2) 他の人物に保護される開示を行うよう奨励した、(3) 保護される開示を支援し、関連する情報を提供した。本義務は、その者が、開示者（または本人の親族や関係者）が(1)、(2)もしくは(3)に記載された事項を意図している、または行ったと信じ、または疑う場合にも適用されます。

以上



◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers」は、日本および ASEAN 各国の法律に関するアドバイスを、シームレスに、一つのワン・ファームとして、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 法務特化型の法律事務所です。当事務所メンバーは、日本および ASEAN 各国の法律実務に精通した専門家で構成されています。日本および ASEAN 各国にオフィス・メンバーファームを構えることにより、日本を含めた各オフィスから ASEAN 各国の法律を一括して提供できる体制を整えることに注力しております。

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

info@oneasia.legal

< 著者 >



栗田 哲郎

One Asia Lawyers Group 代表

シンガポール・日本・USA/NY 州法弁護士

日本の大手法律事務所に勤務後、シンガポールの手法律事務所にパートナー弁護士として勤務。その後、国際法律事務所アジアフォーカスチームのヘッドを務め、2016年7月 One Asia Lawyers Group を創立。シンガポールを中心にクロスボーダーのアジア法務全般（M&A、国際商事仲裁等の紛争解決等）のアドバイスを提供している。2014年、日本法弁護士として初めてシンガポール司法試験に合格し、シンガポール法のアドバイスも提供している。

tetsuo.kurita@oneasia.legal

+65 8183 5114



ブッシュ マヤ

One Asia Lawyers Group リーガルアシスタント

英国ロースクール(Graduate Diploma in Law)卒業

シンガポール、オーストラリア・ニュージーランド事務所の弁護士・パラリーガルのサポート業務を行う。

maya.bush@oneasia.legal