

～改正公益通報者保護法を踏まえた 内部通報制度に関する監査役等の関り～

問題提起者

- キオクシアホールディングス(株)

常勤監査役

森田 功

コーディネータ

- 元 三菱電機システムサービス(株)

常勤監査役

菊谷 純



第253回 監査実務研究会

日時	10月28日(木) 14時～17時
テーマ	改正公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度に対する監査役等の関わり
問題提起者	キオクシアホールディングス(株)常勤監査役 森田 功氏
コーディネーター	元三菱電機システムサービス(株)常勤監査役 菊谷 純氏
開催形式	会場にて聴講(リアル)とオンライン(Zoom)併用(変更の可能性あり)
場所	文京シビックセンター5階 区民会議室A(定員20名)

概要 内部通報の重要性は、すでに周知の事項ではあるが、2020年に公布された改正公益通報者保護法が、2022年6月までに施行されることから、今後は、一層、内部通報制度の実効性が重要になってくる。今回は、改正公益通報者保護法のポイントを共有したうえで、改めて、内部通報の最新事情と課題等を総括し、監査役等の関わりを検討する。さらに、参加者の皆様との意見交換により、問題提起者を含め現役監査役等の監査役業務の参考になることを期待する。

久しぶりの、ZOOM、対面併用開催になりました。

1. 今回の発表の流れ ……内容（目次）

[1] はじめに	
[2] 内部通報に関する状況と一般的な課題	P. 4
[3] 改正公益通報者保護法(以下、改正保護法) の概要及びポイント	P. 5
(1)公益通報者保護法等の復習	P.18
(2)改正公益通報者保護法について	P.28
(3)改訂内容のまとめ、事業者がとるべき措置に関する「指針」	
[4] その他 内部通報に関連する状況等	P.43
[5] 改正保護法を踏まえた内部通報制度の運用（強化）と 監査役等の関り	P.50
[6] X社の内部通報制度の実体と監査役(会) の関わりの紹介	P.60
[7] まとめ	P.69
……その後……	
8. 参加者の皆様との意見、情報交換	

注記) 全体を把握するために、P.27までは、基礎編として、内部通報の課題や、公益通報者保護法の復習編としてまとめてありますが、一般的な内容であり、ポイントのみ、簡潔に紹介します。

1. はじめに（発表の目的）

特に、**現役監査役の方々**を対象に、
内部通報に関する最新事情、課題（一般的には、内部通報制度の機能不全）
来年に施行される公益通報者保護法のポイント等
を解説し、かつ
企業において、客観的に
内部通報制度の実効性を評価できるのは監査役等しかいない
という視点で
監査役等の内部通報制度に関する関わり
をまとめることにより、
改めて、それぞれの方々に**自分自身の関わりを整理すること（物差しを持つこと）**
のきっかけになればありがたいと思います。

OBの方々には、経験に基づく感想、参考意見等をいただけるとありがたいです。

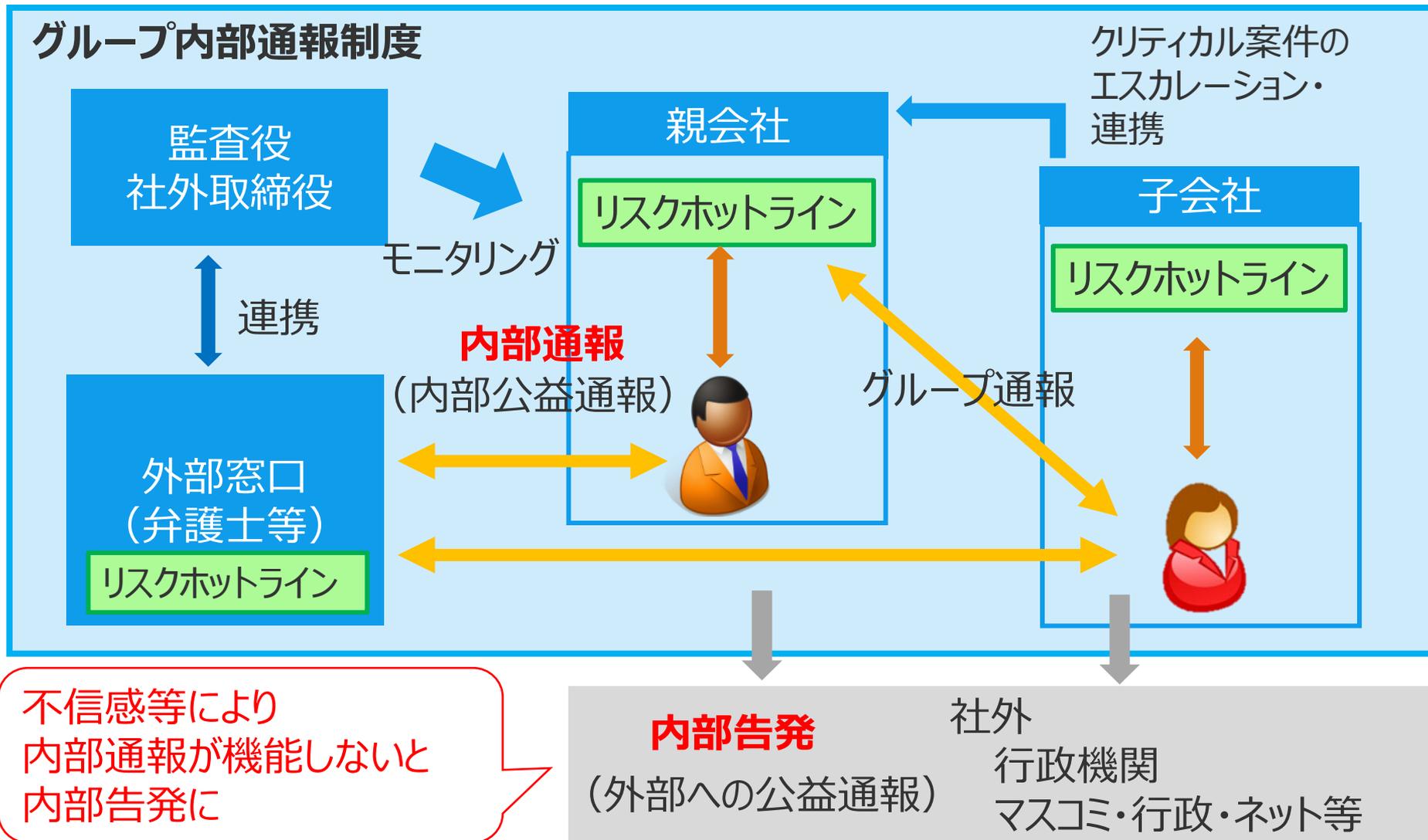
書いているうちに、監査役基礎講座向けの内容のような気もしてきました。。。。

2. 内部通報に関する状況と課題

内容

- (1)公益通報とは？ 内部通報と内部告発の関係
- (2)企業不正・不祥事と内部通報
- (3)内部通報の現状と課題

一般的な内部通報と内部告発について



注記) 一般に使用される「内部通報」「内部告発」は、公益通報者保護法での法律用語ではない。
「告発」は、あくまでも従業員等による行政機関、報道機関等への公益通報の一種

「内部通報制度の機能不全」

3000人以上の企業での内部通報制度の設置比率 実質100%

それでも、不正・不祥事が、減らない

第三者委員会報告書等 「内部通報制度の機能不全」を指摘する事例あり

最大の問題は、従業員からみた信頼・安心感がないこと

信頼・安心感とは？

(1) 通報しても、十分な対応をしてくれない（変わらない）だろう。

(2) 通報によって、自分が不利益を受ける不安（匿名通報したい）

通報者からみると



- それなら、外部に通報した方が良い
- 外部への通報の増加(いわゆる内部告発)

事業者からみると



- 不正・不祥事の早期発見、対策の遅れ
- 企業レピュテーションの低下
(準備不足による未熟な社外対応を含めて)



内部通報制度の実効性向上の必要性

消費者庁

令和1年10月11日 公表

2000年初めの食品偽装、自動車リコール隠しに端を發した公益通報者保護法の成立経緯、内容から、今に至る企業における内部通報制度の実効性を向上の必要性を総括的にわかりやすくまとめている。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/pr/pdf/pr_191018_0003.pdf

1. 公益通報者保護法制定の経緯と概要… 3
2. 企業経営における内部通報制度の意義・有用性…11
3. 内部通報制度の現状と課題…17
4. 内部通報制度の実効性向上に向けて…26
5. 公益通報者保護制度の実効性向上に向けて…34

主なデータの出典は、以下を活用

平成28年度民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書（消費者庁）

消費者庁

事業者 約15000社（有効回答数 約1500社）

労働者 約3000人のインターネット調査

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/pdf/research_190909_0002.pdf

(3)主な調査項目

- 公益通報者保護法の認知状況
- 内部通報制度の導入状況
- 内部通報制度導入事業者における取組状況(窓口設置場所、内部規程の内容等)
- 内部通報制度の信頼性・安心感向上のために事業者が講じている方策
- 通報・相談窓口を利用しやすくするために労務提供先に望むこと
- 公益通報者保護制度の実効性を向上させるために求められる措置

公益通報者保護法の成立背景は2000年代初めのリコール隠しや食品偽装

公益通報者保護法制定の経緯

1. 自動車のリコール隠しや食品偽装やなど、**消費者の安全・安心を損う企業不祥事が、組織内部からの通報を契機として相次いで明らか**になった。

通報を契機として明らかになった主な不祥事の例

事業者概要(時期)	発端(通報の経路)	不正の内容	是正結果
A社(自動車) (2000年6月頃)	社員 ⇒ 旧運輸省	リコール隠し	道路運送車両法違反 ⇒ 行政措置、刑事告発
B病院(大学病院) (2001年12月)	病院内部 ⇒ 大学理事長、患者遺族	医療事故隠蔽、カルテ改ざん	証拠隠滅罪等 ⇒ 逮捕
C社(食品) (2002年1月)	取引先 ⇒ 県警本部	牛肉・豚肉の偽装	JAS法等違反 ⇒ 行政措置
D社(食品) (2002年3月)	匿名 ⇒ 生協	鶏肉の偽装	JAS法等違反 ⇒ 行政措置 不正競争防止法違反 ⇒ 逮捕
E社(化学) (2002年5月)	匿名 ⇒ 東京都食品監視課	違法な物質を使用して香料を製造	食品衛生法違反 ⇒ 行政措置
F社(食品) (2002年5月)	社員 ⇒ 農林水産省	違法な物質を使用した食品を販売	食品衛生法違反 ⇒ 行政措置
G社(食品) (2002年8月)	関係者 ⇒ 農林水産省	牛肉の偽装	詐欺罪 ⇒ 刑事告発
H社(電力) (2002年9月)	発電所検査業者元社員 ⇒ 旧通産省	自主点検作業記録に関する不正	電気事業法等違反 ⇒ 行政措置

2. 事業者の**法令遵守を推進し、国民の安全・安心を確保するため、① 事業者内部の違法行為について通報を行った労働者に対する解雇等の不利益取扱いの禁止**や、**② 公益通報に関し事業者等がとるべき措置等**を定めた「公益通報者保護法」が制定された。(2004年6月公布、2006年4月施行)

※ 法施行後も、I社、J社(食品関係)による**食品偽装**(2007年)、K社(精密機器)による**損失隠し**(2011年)、L社(製紙)による**特別背任**(2011年)、M社(電機)による防衛省等への**不正請求**(2012年)、N社(出版)による**景品水増し**(2013年)、O社(素材)による**免震ゴム偽装**(2015年)、P社(総合電機)による**不正会計**(2015年)、Q財団(医薬品)による**血液製剤に係る不正**(2015年)、R社(自動車)による**燃費データ不正**(2016年)、S社(金融)による**不正融資**(2016年)、T社(電器)による**不正会計**(2017年)、U社(自動車)による**無資格検査**(2017年)、V社(運送)による**料金過大請求**(2018年)、W社(輸送機器)による**製品検査データ改ざん**(2018年)など、**内部通報制度が機能不全に陥っている事例**や**組織内部からの通報を契機として不祥事が発覚する事例**が散見される。

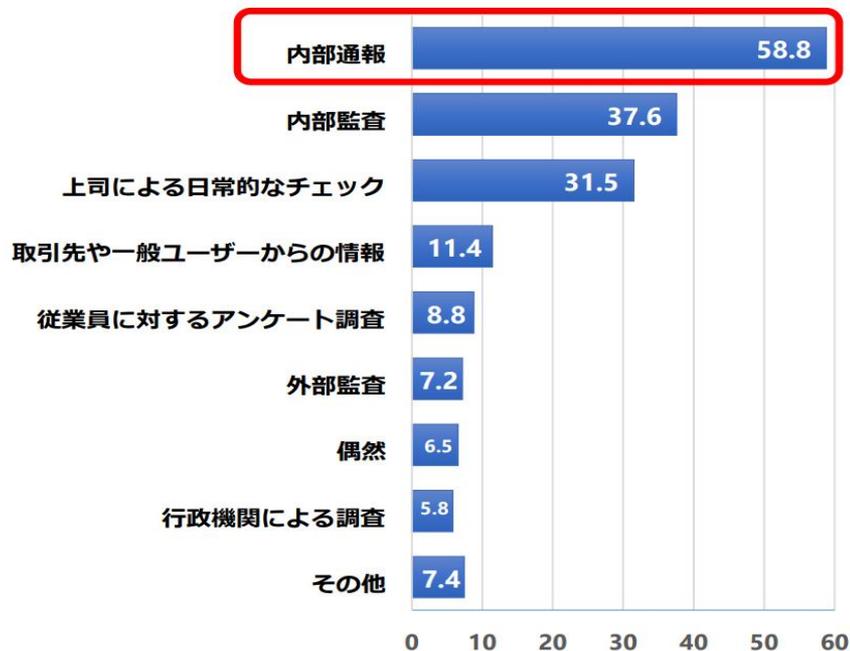
不正発見の端緒の第1位は、内部通報

内部通報制度の効果

不正発見の端緒の第1位は、内部通報。
内部監査の約1.5倍に上る。

不正発見の経緯

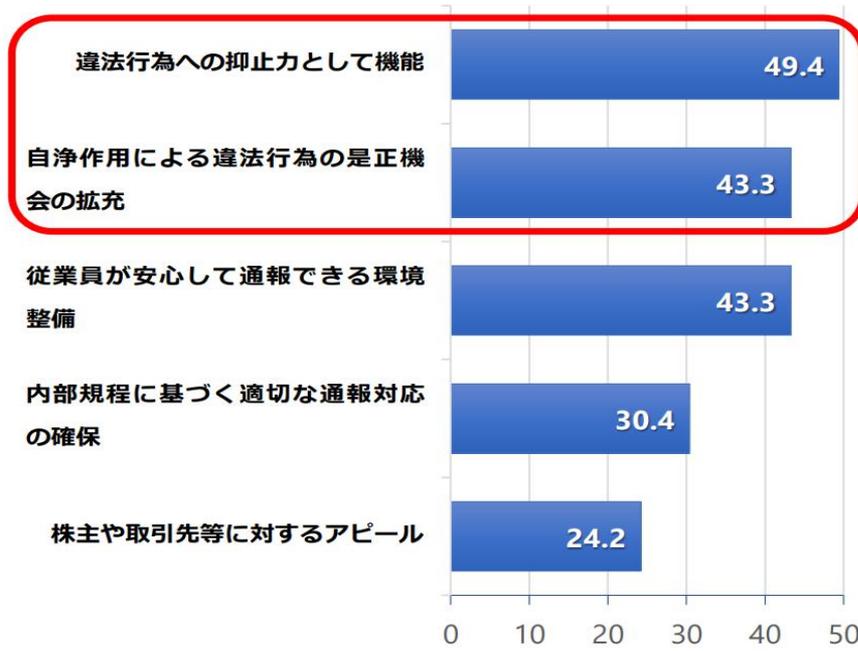
(複数回答、単位%)



導入の効果として、違法行為の抑止や
自浄作用の向上を挙げる事業者が多い。

内部通報制度を導入した効果

(複数回答、単位%)



出典: 「平成28年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」 (消費者庁)

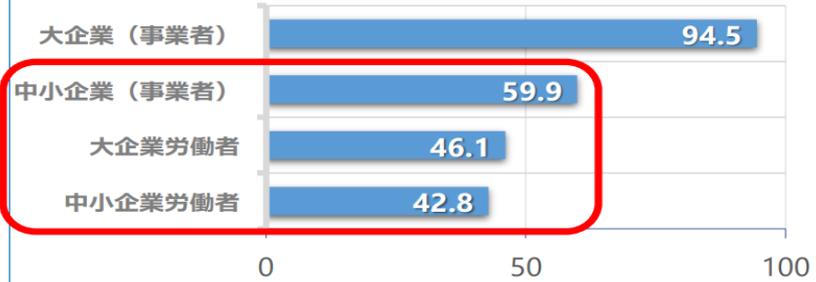
**通常の問題発見ルートでは容易に発覚し難い不正も多い。
内部通報制度は、リスクの早期把握や自浄作用の向上に大いに寄与。**

大企業での導入割合はほぼ100%、300人以下の中小規模では、40%以下

内部通報制度の普及・整備状況等 (平成28年度)

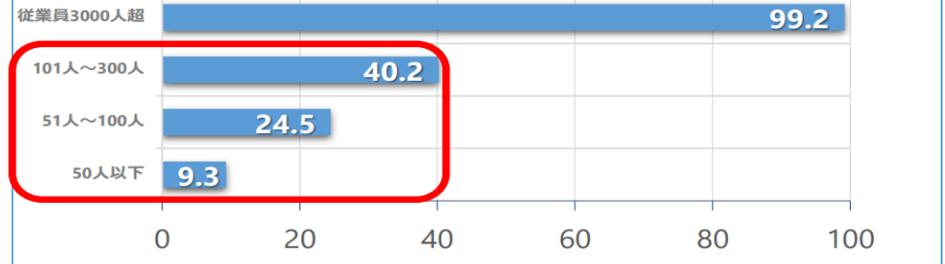
(1) 法の認知度

中小規模の事業者及び労働者で法の認知度が進んでいない。(単位%)



(2) 内部通報制度の導入割合

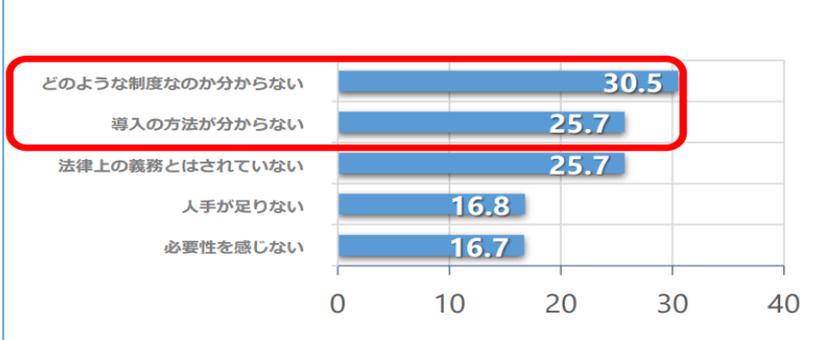
中小規模の事業者では「内部通報制度」の導入が進んでいない。(単位%)



注：上表(1)中「大企業」とは従業員数3000人超、「中小企業」とは従業員数101人から300人、「大企業労働者」の大企業とは従業員数5000人以上、「中小企業労働者」の中小企業とは従業員数100人以上300人未満の各事業者を指す。

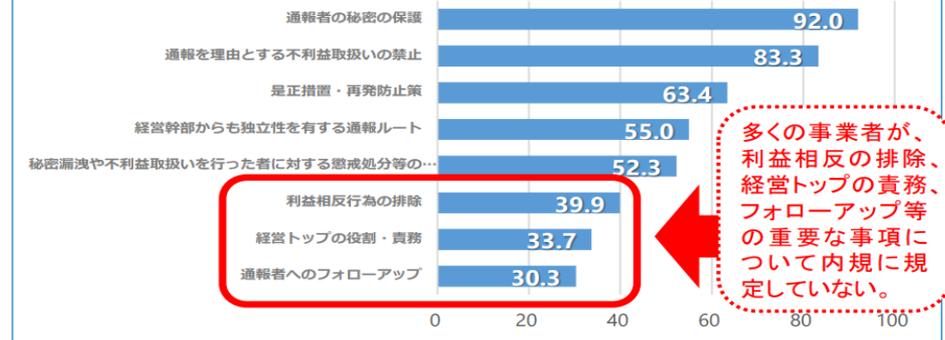
(3) 未導入の理由

内部通報制度未導入の理由の第1位は、基本的事項についての情報不足。(複数回答、単位%)



(4) 内部通報制度導入事業者においても整備状況は様々

通報処理に関する社内規程に定められている内容 (複数回答、単位%)



多くの事業者が、利益相反の排除、経営トップの責務、フォローアップ等の重要な事項について内規に規定していない。

出典：「平成28年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査」(消費者庁)

「平成28年度 労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査」(消費者庁)

第三者委員会報告でも、内部通報制度の機能不全を記載する事例が散見

企業の第三者委員会等における指摘事項

国民生活の安全安心を損なう近時の企業不祥事において、内部通報制度が機能せず、事業者内部に通報しても、問題の是正が期待できないと思われる事例が散見される。

【事例1】 建築基準法違反により製品の認定取消、不正競争防止法違反の容疑で捜査された事例

「約1年間、上位の幹部及び経営陣への情報の伝達が遅れており、その間、複数の従業員が本件の問題行為の疑いについて把握していたにもかかわらず、内部通報制度を利用した者はいなかった」

「内部通報制度についても、十分に機能が果たされなかったという反省の上で、活性化のための大幅な見直しが必要」

(A社 社外調査チーム「調査報告書」(平成27年6月19日)より抜粋)

【事例2】 金融商品取引法違反により約73億円の課徴金納付命令(過去最高額)を受けた事例

「内部通報窓口が設置されて(中略)いたが、本案件に関係する事項は何ら通報されていなかった」

「内部通報制度等による自浄作用が働かなかったのは、会社のコンプライアンスに対する姿勢について、社員の信頼が得られていないことも一因」

「内部通報制度は、内部統制制度の最後の砦ともいわれるものであり、通報者が信頼し、安心して意見を言える制度を見直して、十分活用すべき」

(B社 第三者委員会「調査報告書」(平成27年7月20日)より抜粋)

【事例3】 医薬品医療機器法違反により110日間の業務停止命令(過去最長)を受けた事例

「前理事長をはじめとする経営層自身が不整合や隠ぺいを指示又は承認するという状況では、内部監査や内部通報制度等の内部統制システムは無力であり、このような誤ったトップダウンが血漿分画部門全体に広がりかつ継続する不整合や隠ぺいの原因」

「ヘルプラインに(中略)情報が寄せられなかったことを踏まえ、役職員が通報窓口に対して通報した場合に、秘密が確実に守られ、後に人事上の不利益を被らないという安心感や、迅速かつ的確に対応してもらえるという期待感を抱くことができる通報制度に改善する必要がある」

(C社 第三者委員会「調査結果報告書」(平成27年11月25日)より抜粋)

【事例4】 建設業法違反により25日間の営業停止処分を受けた事例

「多くの社員が不正を認識しながら上位者への報告を行わず通報等も行わなかったことについては、当社役員・社員のコンプライアンスに対する意識が低かったということであり、内部統制システムの整備とコンプライアンスの徹底を十分に行わなかった経営陣の責任は重い」

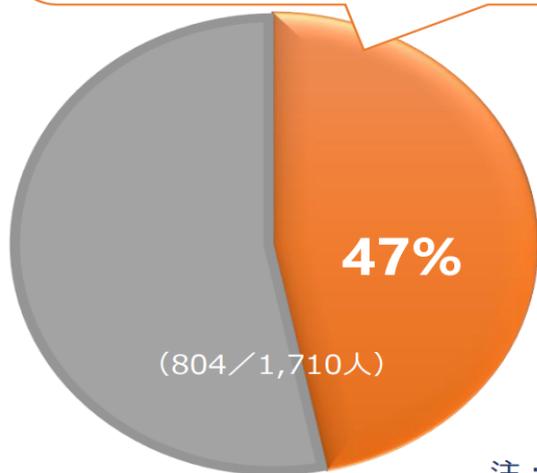
(D社 社内調査委員会「調査報告書」(平成28年7月26日)より抜粋)

内部通報制度への不信から、約半数が不正通報先として社外を選択

通報制度に対する労働者の信頼度①

- 勤務先の不正についての**最初の通報先として、勤務先以外（行政機関や報道機関等）**を選択する割合は、**約半数**に上る。
- 主な理由は「**十分対応してくれない**」「**不利益を受けるおそれがある**」。

勤務先の不正を知った場合の最初の通報先として、“**勤務先以外（行政機関、報道機関等）**”を選択する”と回答した労働者の割合



内部通報窓口有の場合：30%
内部通報窓口無の場合：61%

最初の通報先として勤務先以外を選択する理由 (複数回答、単位%)



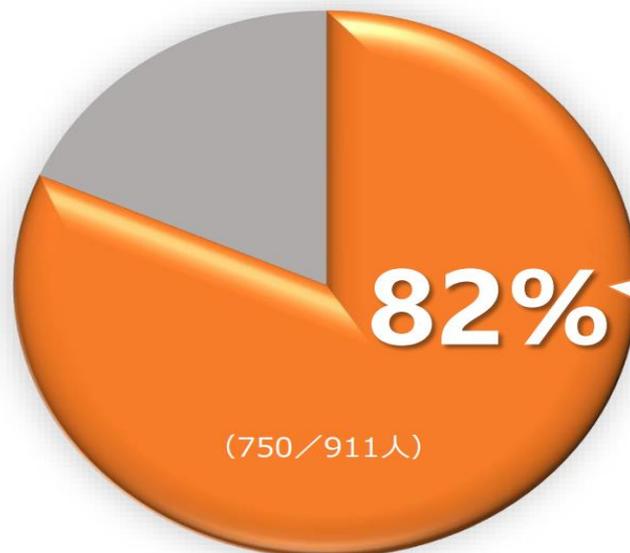
注：労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合、労務提供先、行政機関、報道機関等に通報・相談すると回答した労働者（1,710人/3,000人）に対する質問。

出典：「平成28年度 労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査報告書」（消費者庁）

内部通報での対応に満足しない従業員の80%は社外に通報する

通報制度に対する労働者の信頼度 ②

- 勤務先への通報後、状況が改善されない、誠実な対応がされない等の場合に、外部（行政機関や報道機関等）に通報しようと思う従業員は8割を超える。



勤務先に通報後、
・状況が改善されない
・誠実な対応がされない
等の場合には
“外部に通報する”
と回答した労働者の割合

注：通報する場合に、まず労務提供先（上司を含む）に通報すると回答した労働者（911人/1,710人）に対する質問。

出典：「平成28年度 労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査報告書」（消費者庁）

匿名希望者 約7割の懸念は、不利益な取り扱い

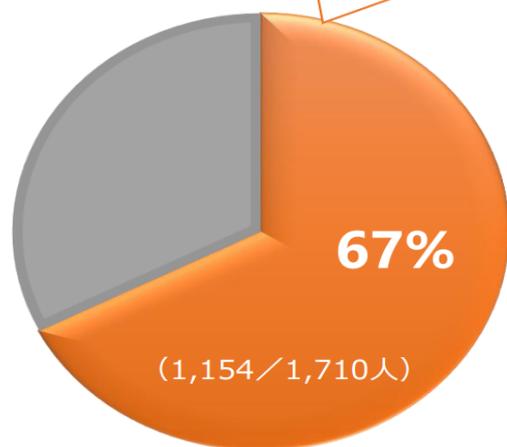
通報制度に対する労働者の信頼度 ③

- ・ 通報を行うに当たり、**匿名を希望する労働者の割合は約7割**に上る。
- ・ 主な理由は「**不利益を受けるおそれがある**」「**実名には不安がある**」。

勤務先の不正を通報をする場合

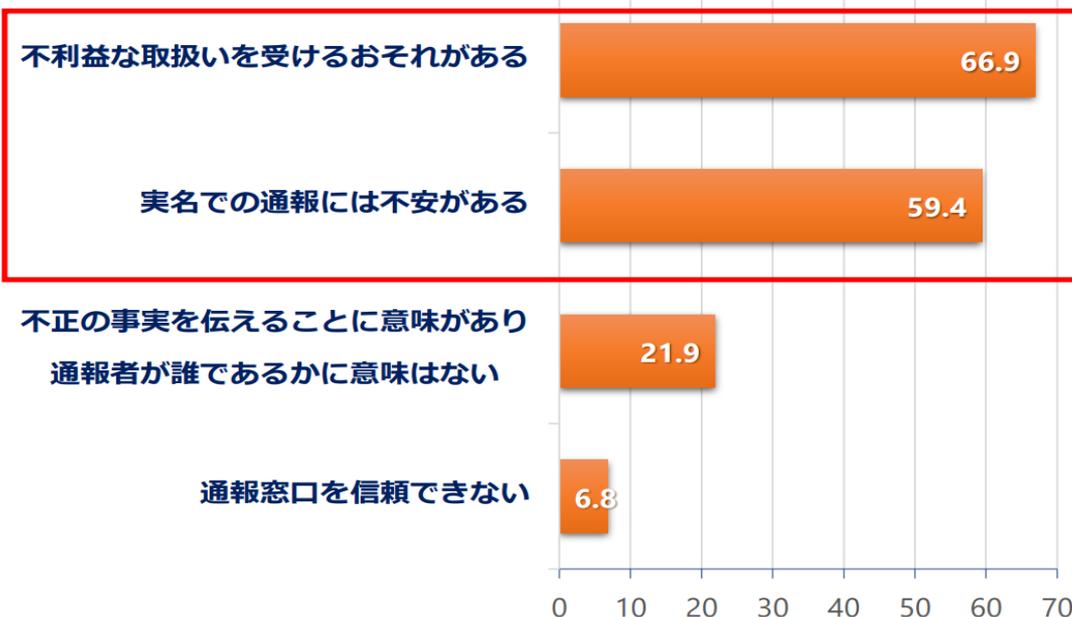
“匿名で通報したい”

と回答した労働者の割合



匿名で通報したい理由

(複数回答、単位%)



注：労務提供先で不正行為がある（あった）ことを知った場合、労務提供先、行政機関、報道機関等に通報・相談すると回答した労働者（1,710人/3,000人）に対する質問。

出典：「平成28年度 労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査報告書」（消費者庁）

信頼性向上の施策 (教育、トップメッセージ、第三者評価)

内部通報制度の実効性向上のために必要な施策

- 近時の企業不祥事において内部通報制度の機能不全が散見されているが、内部通報制度の実効性向上のために研修、改善、点検等を実施している企業は一部に止まる

内部通報制度の実効性の向上のために企業が実践していること
(複数回答、抜粋)



出典: 「平成28年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」 (消費者庁)

→ **ガイドライン**※を踏まえ、各企業が、PDCAによる改善や第三者評価等を活用し、内部通報制度の実効性の向上に積極的に取り組むことが必要

※ 「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」 (2016年12月9日消費者庁) 2016年12月に改正を行い、内容を大幅に拡充。

注記) 以下、改正保護法と記載

3. 改正公益通報者保護法の 概要及びポイント

内容

(1) 公益通報者保護法の復習

- 成立経緯と今までの流れ
- 現行 保護法の概要
- 民間事業者向けガイドライン、公益通報ハンドブックの紹介

(2) 改正保護法の改正内容

- 概要及びポイント
- 民間事業者がとるべき措置に関する指針(2021/8)

1. 公益通報者保護法とは？

国民生活の安心・安全を損なうような企業不祥事は、事業者内部の労働者からの通報をきっかけに明らかになることも少なくありません。

こうした企業不祥事による国民への被害拡大を防止するために通報する行為は、正当な行為として事業者による解雇等の不利益な取扱いから保護されるべきものです。

「公益通報者保護法」は、労働者が、公益のために通報を行ったことを理由として解雇等の不利益な取扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば保護されるのかという制度的なルールを明確にするものです。

(2) 公益通報者保護法の経緯

公益通報者保護法の現在までの経緯

三菱(みつびし)自動車のリコール隠しや雪印(ゆきじるし)乳業の偽装が表面化

2004年制定、2006年4月施行（改訂前）

企業不正、不祥事の度重なる発生を背景に、内部告発（公益通報）した従業員らを解雇などの不当な扱いから保護する法律

その後も、企業の不正・不祥事が発生

2015年～ 消費者庁「公益通報者保護制度の実効性向上」を目的とした検討開始
各種、ワーキンググループ、検討会等の検討を継続踏まえ、

2020年6月 **改正公益通報者保護法が公布（14年ぶり）**

2021年8月 **民間事業者がとるべき指針を公表**

（公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針）

2022年6月まで（公布から2年以内） **同、施行予定**

(1) 公益通報者保護法概要 1/2

まずは、用語の理解

消費者庁資料から

公益通報者保護法の概要

公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護等を図る。

(1) 目的

公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資すること

(2) 「公益通報」とは

(i) 労働者(公務員を含む。)が、(ii) 不正の目的でなく、(iii) 労務提供先等について(iv) 「通報対象事実」が(v) 生じ又は生じようとする旨を、(vi) 「通報先」に通報すること

(3) 「通報対象事実」(iv) とは

- ① 国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として別表に掲げるものに規定する罪の犯罪行為の事実
- ② 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが①の事実となる場合における当該処分の理由とされている事実等

(別表) 刑法、食品衛生法、金融商品取引法、JAS法、大気汚染防止法、廃棄物処理法、個人情報保護法、その他政令で定める法律(独占禁止法、道路運送車両法等)

(1) 公益通報者保護法概要 2/2

(4) 「通報先」(vi) と保護要件

- ① 事業者内部 (内部通報)
：通報対象事実が生じ、又は生じようとしていると思料する場合
- ② 通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関
：通報対象事実が生じ、又は生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合 (*)
- ③ 事業者外部 (通報対象事実の発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者)
：上記 (*) 及び一定の要件 (内部通報では証拠隠滅のおそれがあること、内部通報後 20 日以内に調査を行う旨の通知がないこと、人の生命・身体への危害が発生する急迫した危険があること等) を満たす場合

(5) 公益通報者の保護

保護要件を満たして「公益通報」した労働者 (公益通報者) は、以下の保護を受ける。

- ① 公益通報をしたことを理由とする解雇の無効・その他不利益な取扱いの禁止
- ② (公益通報者が派遣労働者である場合) 公益通報をしたことを理由とする労働者派遣契約の解除の無効・その他不利益な取扱いの禁止

(6) 公益通報者・事業者・行政機関の義務

- ① 公益通報者が他人の正当な利益等を害さないようにする努力義務
- ② 公益通報に対して事業者がとった是正措置等を公益通報者に通知する努力義務
- ③ 公益通報に対して行政機関が必要な調査及び適当な措置をとる義務
- ④ 誤って通報を受けた行政機関が処分等の権限を有する行政機関を教示する義務

(7) その他

- ① 本法は、労働契約法第 16 条 (解雇権濫用の法理) など他の法令の適用を妨げない
- ② 施行後 5 年を目途に見直しの検討

民間事業者向けガイドライン(H28(2016/12/9公表)の概要

「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」の概要

1. ガイドラインの趣旨

- 公益通報者保護法（平成16年6月公布、平成18年4月施行）を踏まえ、事業者のコンプライアンス経営への取組を強化するために、従業員等からの法令違反等に関する通報を事業者内において適切に取り扱うための指針を示すもの。
- 国会の附帯決議等において、コンプライアンス経営についての事業者の取組を積極的に促進すること等が求められていること等を踏まえ、有識者検討会において検討し、平成17年7月に内閣府国民生活局（当時）が公表。

2. 改正の経緯

- 法律の制定後も、企業の内部通報制度が機能せず、大きな不祥事に発展した事例が発生したこと等を背景として、「消費者基本計画」（平成27年3月24日閣議決定）に、公益通報者保護制度の見直しを含む必要な措置の検討を早急に行うこと等が決定されたことを踏まえ、「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」（座長 宇賀克也 東京大学法学部教授）を開催。
- 検討会第1次報告書（平成28年3月）を踏まえ消費者庁においてガイドラインの改定案を策定。パブリック・コメント実施の後、所要の調整を経て、平成28年12月9日に公表。

3. 主な改正の内容

- 事業者のコンプライアンス経営を促進するため、検討会報告書の提言を踏まえ、主に以下の4つの視点からガイドラインを見直し、内部通報制度の実効性の向上に向け、事業者が取り組むことが推奨される事項を具体化・明確化。

① 通報者の視点

- <安心して通報ができる環境の整備>
- 通報に係る秘密保持の徹底
 - 通報者に対する不利益な取扱いの禁止の徹底
 - 自主的な通報者に対する懲戒処分等の減免

② 経営者の視点

- <経営幹部の主導による実効性の高い通報制度の整備・運用>
- 経営幹部が果たすべき役割の明確化
 - 経営幹部からも独立性を有する通報ルートを整備
 - 内部通報制度の継続的な評価・改善

③ 中小事業者の視点

- <中小事業者の取組の促進>
- 規模や業種等の実情に応じた適切な取組の促進
 - 関係事業者全体における実効性の向上

④ 国民・消費者の視点

- <制度の適切な運用を通じた企業の社会的責任の実践>
- 法令違反等に対する社内調査・是正措置の実効性の向上

4. 今後の予定

- 消費者庁は、今後、
- 民間事業者向け説明会を実施するなど、本ガイドラインの内容等について積極的に周知広報
 - 平成29年度以降、各事業者において、本ガイドラインを踏まえた内部通報制度の整備・改善を順次進めていただくよう働き掛け。

注記) 今後、改正公益通報者保護法 指針を解説する「指針のガイドライン」に統合予定

民間事業者向けガイドライン

注記

- 1) **本報告での解説は割愛する**
- 2) **改訂公益通報者保護法にリンクして、この内容が、指針を含めて、新たなガイドラインとして公表予定**

民間事業者向けガイドライン

2016(H28)年8月20日に公表(消費者庁)

I. 内部通報制度の意義等	3	(2) 調査・是正措置に係る通知	7
1. 事業者における内部通報制度の意義	3	(調査に係る通知)	7
2. 経営トップの責務	3	(是正措置に係る通知)	7
3. 本ガイドラインの目的と性格	3	(通報者等に対する正当な評価)	7
II. 内部通報制度の整備・運用	4	III. 通報者等の保護	8
1. 内部通報制度の整備	4	1. 通報に係る秘密保持の徹底	8
(1) 通報対応の仕組みの整備	4	(1) 秘密保持の重要性	8
(仕組みの整備)	4	(2) 外部窓口の活用	8
(通報窓口の整備)	4	(外部窓口の整備)	8
(通報窓口の拡充)	4	(外部窓口担当者の秘密保持)	8
(関係事業者全体における実効性の向上)	4	(外部窓口の評価・改善)	9
(通報窓口の利用者等の範囲の拡充)	4	(3) 通報の受付における秘密保持	9
(内部規程の整備)	5	(個人情報の保護)	9
(2) 経営幹部から独立性を有する通報ルート	5	(通報者本人による情報管理)	9
(3) 利益相反関係の排除	5	(匿名通報の受付と実効性の確保)	9
(4) 安心して通報ができる環境の整備	5	(4) 調査実施における秘密保持	10
(従業員の意見の反映等)	5	(調査と個人情報の保護)	10
(環境整備)	5	2. 解雇その他不利益な取扱いの禁止	10
(仕組みの周知等)	6	(解雇その他不利益な取扱いの禁止)	10
(透明性の高い職場環境の形成)	6	(違反者に対する措置)	11
2. 通報の受付	6	(予防措置)	11
(通報受領の通知)	6	3. 自主的に通報を行った者に対する処分等の減免	11
(通報内容の検討)	6	IV. 評価・改善等	11
3. 調査・是正措置	6	1. フォローアップ	11
(1) 調査・是正措置の実効性の確保	6	(通報者等に係るフォローアップ)	11
(調査・是正措置のための体制整備)	6	(是正措置に係るフォローアップ)	11
(調査への協力等)	7	(グループ企業等に係るフォローアップ)	11
(是正措置と報告)	7	2. 内部通報制度の評価・改善	12
(第三者による検証・点検等)	7	(評価・改善)	12
(担当者の配置・育成等)	7	(ステークホルダーへの情報提供)	12

民間事業者向けガイドライン

2016(H28)年8月20日に公表(消費者庁)

2. 内部通報制度の評価・改善

(評価・改善)

- 内部通報制度の実効性を向上させるため、例えば、
 - 整備・運用の状況・実績
 - 周知・研修の効果
 - 従業員等の制度への信頼度
 - 本ガイドラインに準拠していない事項がある場合にはその理由
 - 今後の課題

等について、内部監査や中立・公正な第三者等を活用した客観的な評価・点検を定期的に実施し、その結果を踏まえ、経営幹部の責任の下で、制度を継続的に改善していくことが必要である。

(ステークホルダーへの情報提供)

- 各事業者における内部通報制度の実効性の程度は、自浄作用の発揮を通じた企業価値の維持・向上にも関わるものであり、消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等のステークホルダーにとっても重要な情報であるため、内部通報制度の評価・点検の結果を、CSR報告書やウェブサイト等において積極的にアピールしていくことが適当である。

内部通報制度に関する第三者評価等、開示例 (1)

丸紅 コンプライアンスマニュアルから

https://www.marubeni.com/jp/company/governance/measure/compliance/manual/pdf/compliance_manual_201810_jp.pdf

5.コンプライアンス相談窓口

コンプライアンス上問題がある行為に気付いた場合であって、職制ラインを通じて報告することが難しいときには、以下のコンプライアンス相談窓口へ報告・相談下さい。



1 相談「ホッ」とライン (旧称「勇気の扉」※) ※2018年度改称

報告資格者	当社及びグループ会社の役員・社員
報告対象	コンプライアンス全般
報告先	コンプライアンス委員会ライン
	社外弁護士ライン

2 Marubeni Anti-Corruption Hotline

報告資格者	当社及びグループ会社の役員・社員並びに当社グループのビジネスパートナーの役員・社員
報告対象	贈収賄、マネーロンダリング、不正な会計処理、インサイダー取引などの金融商品取引法違反、独占禁止法（競争法）違反、その他刑罰の適用を受けるような重大犯罪

※別途配布している「反贈収賄ハンドブック」もご覧ください。

- (1) ①コンプライアンス全般の窓口と②贈収賄、会計不正、独禁法等重要性が高い案件窓口の2本立
- (2) ①は、原則、顕名対応（匿名は、社外弁護士ラインを推奨）、②は、重要性から匿名も受付
- (3) 原則として、報告・相談を受け事項の処理内容を報告者にフィードバックすることを明記



企業倫理浸透のチェック体制

NTTグループでは社員のコンプライアンス意識の浸透度合いを把握するため、NTTの企業倫理担当がグループ会社を含めたアンケートを年1回実施するとともに、グループ各社内においては業務主管部門・コンプライアンス担当部門・内部監査部門・監査役による4層のモニタリングを通じ、……チェックを実施しています。

受付窓口の設置

不正や不祥事の未然防止を図るために、グループ各社において内部通報のための社内受付窓口を設けているほか、NTTが弁護士事務所に委託して、全グループ会社を対象とした「企業倫理ヘルプライン（社外受付窓口）」を設けています。本ヘルプラインでは、人権に関する相談や通報も受け付けています。

……通報したことで不当な人事（人事異動、降格など）といった不利益が生じないように保護することを「NTTグループ企業倫理憲章」に明記しています。……年1回以上の頻度でNTTの企業倫理委員会で全申告内容と対応状況を取りまとめ、取締役会に報告しています。

また、経営陣から独立した窓口として監査役への独立通報ルートを開設・運用しており、「企業倫理ヘルプライン（社外受付窓口）」を通じた通報は、原則として監査役へも同時に直接的な送付を行うとともに、監査役に対してのみ通報することも可能としています。

「内部通報制度に関するガイドライン」において実施を奨励されている、中立・公正な「第三者評価」を2017年5月に実施し、「おおむね、適切に整備・運用されている」という評価を得ました。

第三者評価の調査内容

- ヘルプラインの活用度や信頼性といった有効性を確認するため、制度と運用実態を調査
- 規程等の制定状況、申告者への対応状況等のサンプル調査
- 「内部通報制度に関するガイドライン」の遵守状況の確認
- 運用者へのヒアリング調査と運用上の課題等に関するディスカッション

公益通報 ハンドブック



公益通報者保護法の全体像、用語の定義等を理解するために、わかりやすくまとめられている
(改訂保護法の施行に合わせて、内容が更新されると理解)

公益通報者保護のイメージ

公益通報者保護法は、
例えば以下の

不正発見→通報



①勤務先の会社の不正を発見

公益通報とは、①労働者が、②労務提供なく、③一定の通報先に通報すること(公益通報となるかどうかは、以下のポイント)

ポイント①「通報する人」(通報の主)

「労働者」には、正社員、派遣労働者のほか、公務員も含まれます。

ポイント②「通報する内容」は、一

「労務提供先」(※1)において「国民保護にかかわる法律」(※2)に違反する行為が生じ、又はまさに生じようります。

※1「労務提供先」については、P6を
※2 どの法律が対象となっているかは

ポイント③「通報の目的」が不正

不正の利益を得る目的、他人に損害通報した場合は、公益通報にはなりません。

ポイント④「通報先」は3つ……

通報先は、①事業者内部、②権限のある外部機関、③消費者庁
いずれかです。

※通報先ごとに保護を受けるための留意してください(P10参照)。

⚠️ 公益通報とされない通報

●上記の要件を満たさない通報について、事業者等によって通報者が保護される場合があります。

Ⅱ. 労働者の方へ

Ⅲ. 事業者の方へ

ポイント

事業者の皆様には、自主的に通報対応の仕組みを整備し、コンプライアンス経営を推進することが期待されています。

こうした仕組みを整備することは、事業者内部の自浄作用を高めるとともに、事業者外部への通報による風評リスク等を減少させることにもつながります。

●公益通報者保護法は、事業者に対して、**公益通報をしたことを理由とする解雇の無効やその他の不利益な取扱いの禁止**を定めています。また、公益通報者に対する是正措置等の通知などについても規定しています。

●このような公益通報者保護法の規定を踏まえ、労働者等から事業者内部へ通報があった場合に、その通報を事業者内部において適切に取り扱うための指針を示すものとして、消費者庁では、**民間事業者向けのガイドライン**を作成・公表しています(P37～42参照)。

●ガイドラインには、主に以下のような事項が定められています。

① 通報対応の仕組みの整備

●通報の受付・調査・是正措置の実施・再発防止策の策定までを適切に行うため、**通報に対応する仕組みを整備し、適切に運用**することが必要です。

●事業者内部で通報対応の仕組みを整備するに当たっては、まず**通報を受け付ける窓口**を設置し、労働者等に広く周知する必要があります。

② 通報に関する秘密保持・個人情報保護の徹底

●通報への対応に当たっては、通報者や通報の対象となった者(被通報者)の個人情報等を取り扱うことになります。情報を共有する者の範囲を限定するなど、**通報対応に従事する者に通報に関する秘密保持や個人情報保護を徹底**させることが必要です。

③ 通報者への対応状況の通知

●通報への対応状況を通報者へ伝えることは、通報者の通報窓口への信頼を確保するためにも必要と考えられます。そのため、ガイドラインでは、通報への対応状況に応じて、例えば、**調査を行うか否かに加え、調査結果、是正結果などを通知するよう努める**こととしています(P37～42参照)。

どういったページ

改正公益通報者保護法の条文構成

現行保護法との比較

全11条構成から、5章全22条構成に
「新設」以外の条文の多くで、項目修正、追加

改正公益通報者保護法

第一章 総則 第1条、第2条

第1条 (目的)

第2条 (定義)

第二章 公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効及び不利益な取り扱いの禁止等

第3条 (解雇の無効)

第4条 (労働者派遣契約の解除の無効)

第5条 (不利益取り扱いの禁止)

第6条 (役員を解任された場合の損害賠償請求)

第7条 (損害賠償の制限)

第8条 (解釈規定)

第9条 (一般職の国家公務員等に対する扱い)

第10条 (他人の正当な利益等の尊重)

第三章 事業者がとるべき措置等

第11条 (事業者がとるべき措置)

第12条 (公益通報対応従事者の義務)

第13条 (行政機関がとるべき措置)

第14条 (教示)

第四章 雑則

第15条 (報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第16条 (公表)

第17条 (関係行政機関への照会等)

第18条 (内閣総理大臣による情報の収集、整理及び提供)

第19条 (権限の委任)

第20条 (適用除外)

第五章 罰則 第21条、第22条

第21条、第22条

新設

新設

新設

注記) 章立てが変わり、内容、構成がわかりやすくなった



公益通報者保護法の一部を改正する法律(令和2年法律第51号)

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → **早期是正**により**被害の防止**を図ることが必要

① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすく

- 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために**必要な体制の整備等**(窓口設定、調査、是正措置等)を義務付け。具体的内容は指針を策定【第11条】
※中小事業者(従業員数300人以下)は努力義務
- その実効性確保のために**行政措置**(助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表)を導入【第15条・第16条】
- 内部調査等に従事する者に対し、**通報者を特定させる情報の守秘**を義務付け(同義務違反に対する刑事罰を導入)【第12条・第21条】

② 行政機関等への通報を行いやすく

- 権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】

(現行) 信じるに足りる相当の理由がある場合の通報	▷	(改正) 氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加
------------------------------	---	---------------------------------
- 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】

(現行) 生命・身体に対する危害	▷	(改正) 財産に対する損害(回復困難又は重大なもの)を追加
(なし)	▷	通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加
- 権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために**必要な体制の整備等**【第13条第2項】

内部通報・外部通報の実効化

③ 通報者がより保護されやすく

- 保護される人【第2条第1項等】

(現行) 労働者	▷	(改正) 退職者(退職後1年以内)や、役員(原則として調査是正の取組を前置)を追加
-------------	---	--
- 保護される通報【第2条第3項】

(現行) 刑事罰の対象	▷	(改正) 行政罰の対象を追加
----------------	---	-------------------
- 保護の内容【第7条】

(現行) (なし)	▷	(改正) 通報に伴う損害賠償責任の免除を追加
--------------	---	---------------------------

※公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

改正公益通報者保護法のポイント

消費者庁公表のポイントがよくまとまっているが、これを改めて整理すると、ポイントは以下の通り

改正のポイント

内部通報、外部通報共通に実効性を上げ、早期是正、被害防止を図る

(1) 保護される通報範囲の拡大

① 通報者

退職者、役員を追加

通報に伴う損害賠償責任の免除

② 通報対象事実

刑事罰に加えて、**行政罰に拡大**

③ 通報内容

行政機関、報道機関等、事業者から見た**外部への公益通報要件の緩和**

(2) 事業者の内部通報体制整備義務

① 301人以上の企業に対して、体制（窓口、調査、、是正等）の設置義務

行政措置（助言、指導、勧告及び公表）の導入

② 公益通報対応業務従事者に対する**守秘義務と義務違反に対する刑事罰**の導入

通報対象事実とは？

対象となる法律（及びこれに基づく命令）に違反する犯罪行為又は最終的に刑罰（行政罰に拡大）につながる行為

公益通報として保護される通報者の対象が、労働者から、**退職者、役員に拡大**

[1] 公益通報として認められる「**通報者**」の範囲の拡大 (第2条)

改正前

労働者 (パートタイム、派遣、請負労働者を含む)

改正後

労働者に加えて、以下に拡大

(1) **退職者 (1年以内)**

想定される不利益 ……退職金の不支給

(2) **役員**

(会計監査人を除く、取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、清算人)

想定される不利益 ……解職、解任、報酬の減額等

労働者とは？

労働基準法第9条に規定する労働者。正社員、派遣労働者、アルバイト、パートタイムのほか、公務員も含まれる

労務提供先とは？

労働者が労務を提供する事業者

雇用元→勤務先事業者、 派遣→派遣先事業者、 請負→取引先の事業者

公益通報として保護される通報対象事実の範囲が、**行政罰**まで拡大

[1] 公益通報として保護される「**通報対象事実**」の範囲の拡大 (第2条)

改正前

対象となる法令 (約475本 2021/07/21現在) に関する刑事罰に相当する事実

改正後

加えて

**上記法令に関する行政罰 (過料) に対応するもの
例) 無資格者による完成品検査**

注記)

- 通報対象事実に係る通報をしたことを理由として解雇その他不利益な取り扱いをすることを禁止する他の法令の規定の適用を妨げるものではない (第8条(改訂前 第6条))
例) 労働基準法
- **パワハラ、セクハラについて** ……従来通り、対象となる法律への違反の有無で判断
パワハラ 生命や身体の安全を脅かす、暴行⇒刑法 (脅迫罪、暴行罪、傷害罪)
セクハラ 刑法 (強制わいせつ罪)、逆に、刑法に抵触する程度に至らない場合は適用対象にならない場合もある。通報に対して不利益な処分は、会社の懲戒権の乱用として無効になる場合もあり。

通報対象事実の拡大 -2 (改正後)

対象となる法律

R3(2021)/7/21 現在 475本

③ 「通報対象事実」(通報の対象となる法令違反)とは

「通報対象事実」とは、**対象となる法律**（及びこれに基づく命令）に**違反する犯罪行為又は最終的に刑罰につながる行為**のことです。

ポイント 「対象となる法律」とは

国民生活の安心や安全を脅かす法令違反の発生と被害の防止を図る観点から、全ての法律が対象となるのではなく、「**国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律**」として公益通報者保護法の別表に定められた法律をいいます。(平成 29 年 9 月現在、462 本) (P32～36 参照)

- 最終的に約500本に拡大する見込み
- 従来は、刑事罰が対象であったが、行政罰（過料）に拡大

出典) 公益通報ハンドブック

「対象となる法律」の例	
分野	法律の例
個人の生命・ 身体の保護	○刑法 ○食品衛生法 ○道路運送車両法 ○核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律 ○家畜伝染病予防法 ○建築基準法 ○医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
消費者の 利益の擁護	○金融商品取引法 ○農林物資の規格化等に関する法律(※) ○食品表示法 ○特定商取引に関する法律 ○割賦販売法 ○電気事業法 ○不当景品類及び不当表示防止法
環境の保全	○大気汚染防止法 ○廃棄物の処理及び清掃に関する法律 ○水質汚濁防止法 ○土壌汚染対策法 ○悪臭防止法
公正な 競争の確保	○私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律 ○不正競争防止法 ○下請代金支払遅延等防止法
その他	○個人情報保護に関する法律 ○労働基準法 ○出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律 ○著作権法 ○不正アクセス行為の禁止等に関する法律

公益通報ハンドブックより抜粋

行政機関及び第三者に対する保護される公益通報内容が拡大

[1] 行政機関に対する通報

改正前

通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとするに足りる相当の理由がある場合（真実相当性）

改正後

真実相当性がなくても（思料(推測)される場合には）、氏名、住所、通報事実の内容等を記載した書面を提出すれば保護対象に

[2] 第三者（報道機関、消費者団体、労働組合等）に対する通報

改正後

従来条件に加えて、以下の2項目が追加

- (1) 社内で内部通報をすると公益通報者を特定する情報漏洩されてしまう恐れがある場合
- (2) 個人の財産に対する回復不能な損害または著しく多数の個人における多額の損害が発生する恐れがある場合

改正後、「又は」以降が追加

書面を提出すれば、真実相当性（証拠等）がなくても、推測でも通報できるようになった

通報の種類	保護要件
規制権限のある行政機関に対する通報 （2号通報）	<p>通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合 又は 通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると 思料し、かつ、次に掲げる事項を記載した書面を提出する場合</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 公益通報者の氏名又は名称及び住所又は居所 ② 当該通報対象事実の内容 ③ 当該通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する理由 ④ 当該通報対象事実について法令に基づく措置その他適当な措置がとられるべきと思料する理由

改正後、③、⑥が追加

通報の種類	保護要件
<p>第三者（報道機関、消費者団体、労働組合等）に対する通報（3号通報）</p>	<p>通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合 ② 内部通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合 ③ <u>内部通報をすれば、役務提供先が、公益通報者を特定させる情報を、正当な理由がなく漏らすと信ずるに足りる相当の理由がある場合</u> ④ 役務提供先から公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合 ⑤ 書面により内部通報をした日から二十日を経過しても、役務提供先から調査を行う旨の通知がない場合又は正当な理由がなく調査を行わない場合 ⑥ <u>個人の生命若しくは身体に対する危害又は個人…の財産に対する損害（回復することができない損害又は著しく多数の個人における多額の損害であって、通報対象事実を直接の原因とするもの）に限る。…）が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合</u>

内部通報に関する体制整備義務 (新設)

[1] 事業者の内部通報体制整備義務 (第11条)

(1) 事業者は、

- ① 内部通報 (公益通報) を受け、・・・通報窓口を設けること
- ② 通報対象事実の調査を行い、
- ③ 是正に必要な措置をとる

業務に従事する者 (**公益通報対応業務従事者**) を定めなければならない

(2) 事業者は

前項に加えて、公益通報者の保護を図り、公益通報に応じて適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとらねばならない

従業員300人以下の事業者は努力義務

[2] 行政機関がとるべき措置 行政措置の導入

内閣総理大臣 (消費者庁長官に委任) は必要あれば、

- ① 内部通報に関する体制に関して、事業者に**行政措置**をとることができる (第15条)

(**報告**を求め、または、**助言**、**指導**もしくは**勧告**)

- ② 勧告を受けた者が従わなかったときは、**公表**ができる (第16条)

- ③ ①の規定による報告をしない、又は虚偽の報告をした者は、**20万円以下の過料** (第22条)

内部通報に関する体制整備義務 -2

[3] 内部通報従事者(公益通報対応業務従事者)の守秘義務と刑事罰の導入

(1) 守秘義務 (第12条)

公益通報対応業務従事者 (であった者を含む) は、公益通報者を特定させる情報を漏らしてはならない

(2) 刑事罰の導入 (第21条)

上記に違反したものに対して、30万円以下の罰金 (刑事罰)

補足事項

個人に対する初めての刑事罰の導入

内部通報担当者だけでなく、一連の対応に従事する者を含む

担当でなくなっても義務は継続

公益通報者を特定させる情報

氏名、従業員番号のみでなく、内容から、本人が特定できる場合を含む

正当な理由がある場合を除く

注記) 正当な理由とは、①通報者からの同意 ②公益通報に関する調査を行う上で
の必要不可欠な情報共有 ③警察、裁判所等、法令に基づく調査 と言われている

[4] 行政機関の体制整備を義務化 (第13条)

改訂後

権限を有する行政機関は、公益通報に応じて適切に対応するために必要な体制の整備
(追加部分) その他の必要な措置をとらなければならない

内部通報に関する通報者の保護

通報に伴う損害賠償責任の免除（第7条）新設

不利益な取り扱いとしての事業者から通報者への損害賠償請求について

改正前

解釈としては、不利益な取り扱いに含まれる との考え方

改正後

事業者は、公益通報によって損害を受けたことを理由として、**通報者に対して、賠償を請求することはできない（第7条）**

と明記された。

役員を解任された場合の損害賠償請求（第6条）新設

役員である公益通報者は、各号で規定される場合に公益通報をしたことを理由として解任された場合には、事業者に対し、解任によって生じた損害賠償を請求することができる。

（各号 省略）

事業者がとるべき措置に関する「指針」の内容 (1)

(事業者向け) 内部公益通報対応体制整備に関する指針

公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針)

2021年8月20日に公表

改正保護法第11条第4項に基づき、指針を策定、公表

第1 はじめに

第2 用語の説明

ポイント
書面により指定すること

第3 公益通報対応従事者の定め (第11条第1項関係)

書面に指定するなど従事者となるもの自身に明らかな方法で、公益内部通報対応従事者を定めなければならない

- (1) 内部公益通報に関して、通報対応業務を行う
- (2) 通報者を特定させる情報を伝達される者

ポイント
体制整備の具体的な内容は4つ

第4 内部公益通報対応体制の整備に必要な措置 (第11条第2項関係)

1. 体制の整備

- (1) 内部通報窓口の設置
窓口を設置して必要に応じた調査、是正調査をとる部門、責任者の明確化
- (2) 幹部からの独立性の確保
組織長その他幹部に関する事案に対する独立性の確保
- (3) 必要な調査の実施及び、必要に応じた是正措置の実施
- (4) 利益相反の排除 (事案に関与してる者を公益通報対応業務に従事させない
事案に係る者を関与させない)

事業者がとるべき措置に関する「指針」の内容 (2)

ポイント

有無を把握すること、必要なら、懲戒処分等の措置

2. 公益通報者を保護する体制の整備

(1) 不利益な取扱いの防止に関する措置

公益通報者に対する不利益な取扱いの有無の把握、及び把握した場合の適切な救済回復措置
当該行為を行った者に対する状況を考慮したうえでの懲戒処分その他の適切な措置

(2) 範囲外共有等の防止に関する措置

公益通報者の探索を防ぐための措置（特定しないと必要性の高い調査ができない等の場合を除く）
把握した場合は内部公益通報者に対する適切な救済・回復措置
当該行為を行った者に対する状況を考慮したうえでの懲戒処分その他の適切な措置

3. 内部公益通報体制を実効的に機能させるための措置

(1) 労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知

合わせて

公益通報対応従事者に対して、特に、公益通報者を特定させる事項の取扱いを十分に教育
寄せられる内部公益通報体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応

(2) 是正措置等の通知に関する措置

内部公益通報者に対する通知

書面で受けた場合、調査結果及び是正措置をとったときは、その内容を支障がない範囲で通知する

(3) 記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等及び役員への開示に関する措置

定期的な評価・点検の実施を実施し、必要に応じて改善を図る

支障がない範囲での運用実績の概要の開示

指針で求められる事項は、内部規定において定め、運用する

補足

1. 続けて「指針の解説」が公表予定

2. 従来の、「民間事業者向けガイドライン」は、「指針の解説」に盛り込まれる予定

ポイント

実効性を高めるための措置のポイントは、3つ

4. その他 内部通報に関連する状況等

内容

- (1) CGコードにおける内部通報制度
- (2) 不祥事予防のプリンシプルにおける内部通報制度
- (3) 司法取引制度（リニエンシー制度）
- (4) 内部通報認証制度

CGコードにおける内部通報制度（1）

コーポレートガバナンスコード

2021年6月に改訂

内部通報に関する記載内容は、変更なし

【原則 2－5． 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

補充原則

- 2－5 ① 上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

CGコードにおける内部通報制度（2）

投資家と企業の対話ガイドライン

2021年6月に改訂

内部通報の関連して、以下が追加されている

【監査役⁴の選任・機能発揮及び監査の信頼性の確保・実効性のあるリスク管理の在り方】

- 3-10. 監査役に、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する人材が、監査役会の同意をはじめとする適切な手続を経て選任されているか。
- 3-11. 監査役は、業務監査を適切に行うとともに、監査上の主要な検討事項の検討プロセスにおける外部会計監査人との協議を含め、適正な会計監査の確保に向けた実効的な対応を行っているか。監査役に対する十分な支援体制が整えられ、監査役と内部監査部門との適切な連携が確保されているか。
- 3-12. 内部通報制度の運用の実効性を確保するため、内部通報に係る体制・運用実績について開示・説明する際には、分かりやすいものとなっているか。

注記

(1) 下線は、21年6月改定の変更内容

(2) 民間事業者向けガイドラインにおける第3者評価に関しては、別スライド参照

「不祥事予防のプリンシプル」の構成・ポイント

原則 1 不祥事防止のための社内での制度・実態の**正確な把握**

原則 2 **トップのコンプライアンス経営のコミット・発信**
監査監督体制

原則 3 経営陣と現場部門のコミュニケーション
職場風土（現場が上司にモノを言えるか？）
現場のコンプライアンス経営の重要性の理解（×コンプラ疲れ）
↓
コミュニケーションを補完する内部通報制度

原則 4 原則 1 – 3 のPDCA
⇒実効的なコンプライアンス経営を現場に定着させる

原則 5 実態を考慮したリスク管理（リスクアプローチ）
本社（所管）との権限・機能分担の明確化

原則 6 取引先・下請け先等 業界慣行 vs 社会常識

司法取引制度の導入、周知によって、社内不正・不祥事の外部告発の可能性が高まる

日本版司法取引制度 2018年6月施行

行為者、事業者が他人の犯罪行為の供述等により、不起訴、軽い求刑を得る行為
（独占禁止法）課徴金減免制度（リニエンスー）

事業者が自己の違反事実を申告することによる課徴金の減免



贈収賄、経営層による金商法違反、その他 役員、一般従業員からの外部通報が増加する可能性あり。

3. 自主的に通報を行った者に対する処分等の減免

- 法令違反等に係る情報を可及的速やかに把握し、コンプライアンス経営の推進を図るため、法令違反等に関与した者が、自主的な通報や調査協力をする等、問題の早期発見・解決に協力した場合には、例えば、その状況に応じて、当該者に対する懲戒処分等を減免することができる仕組みを整備することも考えられる。

民間事業者向けガイドラインより



民間事業者向けガイドラインには、企業内で同様な仕組みを導入することも、紹介している。

事業者が自らの内部通報制度を評価して評価基準に適合している場合、当該事業者からの申請に基づき指定登録機関がその内容を確認した結果を登録し、所定のWCMSマークの使用を許諾する制度

認証基準 「内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」(消費者庁)
2018年12月 指定登録機関決定(公益社団法人商事法務研究会・消費者庁より)
2019年2月 登録申請受付開始

WCMS Whistleblowing Compliance Management System

現在の状況

登録開始して約2年半 登録企業数 約100社
(ANA、伊藤忠商事、鹿島建設、KDDI、三菱UFJ銀行、……)

その他

審査項目 38項目
有効期間 1年間。その後は更新手続き
グループ企業の場合、内部通報は、それぞれの法人ごとの審査

WCMSマーク



デロイト トーマツの「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）」登録について



2021年7月21日

デロイト トーマツ グループ（東京都千代田区、グループCEO：永田高士）は、グループ全体の内部通報制度の質の向上を進めており、その一環として、このたびグループの経営・ガバナンス機能を担うデロイト トーマツ合同会社が消費者庁所管の「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）」を受け、適合事業者として2021年7月16日付で登録されました。大手監査法人をグループ企業に有するビジネスプロフェッショナルグループにおいて本制度の登録は初めてであり、今後、グループ各社においても本認証の申請を進め、登録を目指していきます。



本認証は、企業の内部統制およびコーポレート・ガバナンスの重要な要素である内部通報制度の適切な整備・運用の促進を図るため、2019年より消費者庁が導入したものです。事業者が自己の内部通報制度を評価し、認証基準に適合している場合、当該事業者からの申請に基づき指定登録機関がその内容の確認結果を登録し、所定のWCMS（Whistleblowing Compliance Management System）マークの使用を許諾する制度です。

デロイト トーマツ グループでは、グループ共通のDeloitte Speak Up（通報窓口）を設置し、その連絡先をイントラネットや外部ウェブサイトにて公開することで、社内外からの通報を受ける体制を整えています。通報の取り扱いにあたっては、通報者が不利益を受けないように内部規程（報復禁止規程）を定め、また、エシックスオフィサーの監視の下、内部専任部隊もしくは弁護士、社会保険労務士など外部専門家が関与することで秘密保持を徹底しています。当グループは本認証の登録に加え、各種施策を通じて、今後も引き続き、内部通報制度の質の向上を追求し、グループ内外からの信頼性の向上に努めてまいります。

5. 改正保護法を踏まえた民間事業者の内部通報制度の見直しと監査役等の関り（監査役等の視点で）

内容

- (1) はじめに（目的）
- (2) 監査役としての行動のステップ
- (3) 内部通報に対する監査役等の関り チェックシート
- (4) 内部通報に対する従業員の信頼を獲得するために
- (5) その他

目的

現役監査役として、内部通報制度に対する監査役等の関りを、具体的な行動指針としてまとめること

背景

今や、多くの企業が内部通報制度を構築しているが、企業の内部通報制度の実効性の有無が、不正・不祥事を未然に防ぐ、もしくは、早期対応を図る面で、**企業を守る最後の砦**になっている。従って、全社視点で、執行業務の監査を担う監査役にとって、内部通報制度の運用の実態、実効性の確認、必要であれば、改善の提言は、欠かすことができない監査項目である。

すでに、現状の内部通報制度の課題、及び改正公益通報者保護法及び、民間事業者向け指針を紹介した。

以上を踏まえて

監査役の視点で、自社の内部通報制度に対する今後、必要とされる行動、関わり方をまとめてみたい。

関わり方

以下、二つの視点で

1. 改正公益通報者保護法施行までに必要な行動
2. 日常的な内部通報制度、運用等に対する関わり方

行動のステップ

現役監査役として、内部通報制度に対する監査役等の関りを、具体的な行動指針としてまとめること

ステップ

1. 内部通報制度の重要性

- 1) 内部通報制度の実効性の重要性を理解する
(監査役として、欠かすことのできない監査項目であることの認識)
- 2) 改正公益通報保護法（指針）のポイントを理解する

2. 現状把握と課題の抽出

- 1) 自社制度、運用状況等を把握する
- 2) 改訂保護法（指針）を踏まえた施行までの改善項目の有無を確認する
- 3) 監査役等として、従来までの日常のモニタリング方法、内容等の改善要否を検討する

3. 所管責任者へのインタビュー及び意見交換

(認識のすり合わせと改善ありの場合の変更予定等)

4. 自社 改訂変更内容の最終確認

5. 日常的なモニタリング活動の継続

内部通報に対する監査役等の関り方 チェックシート 1/4

Rev-00 20211022 IM

内部通報制度に対する監査役等の関り方 確認チェックシート

～企業内で内部通報制度の実効性を評価できるのは監査役だけだ！～

No.1

Yes/No

分類	設問例	自己判定	備考
現状把握編			
[1] 内部通報制度の重要性及び、監査役等として自身の認識を整理する			
1 内部通報制度に関する一般的な理解			
1) 現状の一般的な内部通報制度の課題を説明できるか？ 2) 一般的に課題は、「内部通報制度の機能不全」と言われることを知っているか？ 3) 機能不全の要因として、従業員から信頼されていない内部通報制度といわれるがその理由は？ 4) 「内部通報制度」が機能しないと、企業にとって何が問題なのか？			
2 現状の内部通報制度等を含めた法令、ガイドライン等の理解			
1) 公益通報とは何か？ 2) 改訂前公益通報者保護法のポイントを理解しているか？ 3) 民間事業者向けガイドラインを確認したことがあるか？ 4) 内部通報ハンドブック（消費者庁）の存在を把握しているか？ 5) CGコードにおける内部通報制度に位置付けを理解しているか？ 6) 内部通報制度実効性の第三者評価としてのWCMSを知っているか？ 7) 内部通報におけるリニエンシーとは何か？			
3 改訂公益通報者保護法の確認及び理解			
1) 2022年6月（頃）に施行されることを知っているか？ 2) 今回の改定の狙いとポイントを理解しているか？ 3) 事業者がとるべき措置に関する「指針」（2021年8月）のポイントを理解しているか？ （民間事業者向けガイドラインは、改訂保護法、「指針」を受けて、改訂される見込み） 4) 改訂保護法をふまえた社内規定等の見直しの要否確認			

内部通報に対する監査役等の関り方 チェックシート 2/4

<p>4 内部通報制度に対する法令等の全般 全体のポイントを理解できたか？</p>		
<p>[2] 内部通報制度に関する監査役等の関り（基本）</p> <p>1 自社の内部通報制度設計及び運用実態等の把握及び理解</p> <p>1) 内部通報制度の存在有無を把握しているか？</p> <p>2) 規定における自社の内部通報制度設計を理解しているか？</p> <p>① 窓口、内部通報入手後の調査、是正の動き等が明確に記載されているか？</p> <p>② 自社の内部通報制度における監査役の位置付けは明確か？</p> <p>3) 内部通報制度の運用実態の把握を把握しているか？</p> <p>① 通報件数の確認</p> <p>② 従業員規模等を考慮して、現在の通報件数は妥当なのか？ 注記）個人的には 1000人以上であれば、約1%（従業員数）が目安と考えている</p> <p>③ 自社の通報内容の一般的な特徴は何か？</p> <p>④ 特に、クリティカルな案件の有無、内容と対応結果等を把握しているか？</p> <p>⑤ どのようにして、この内容が監査役等に共有されたか？</p> <p>4) （親会社として）グループ会社での内部通報制度自社の関わり</p> <p>① 子会社の内部通報制度の有無、実態等の把握しているか？</p> <p>② 子会社の内部通報制度に対する自社の関わり方を把握しているか？</p> <p>5) （自社が子会社の場合）親会社と関わり方</p> <p>① クリティカルな案件等の共有、報告等のルールは明確か？</p> <p>② 親会社に報告した事例はあるか？</p> <p>6) 従業員に対する内部通報制度の周知・啓蒙等</p> <p>① 企業の取り組み、アクセス方法等は、従業員に明確に周知されているか？</p> <p>② 従業員教育等にはどのように展開されているか？</p> <p>③ 定例従業員調査を実施しているのであれば、どのように織り込まれているか？</p>		

内部通報に対する監査役等の関り方 チェックシート 3/4

No.2

能動的な関わり編（常勤監査役の視点）

自分自身でより積極的な関わりを定めるためのアクション例(参考)

1 自社 内部通報制度の実効性に関する課題の把握

1) 制度設計上の課題

① 改訂公益通報者保護法を含めて、規定、他見直しを必要とする項目は何か？

2) 運用上の課題

① 監査役として、認識する課題は何か？

② 監査役等として確認すべきこと

クリティカルな案件に対して、きちんとした対応がなされているか？

調査、是正のプロセス

守秘義務、通報者が特定されないための配慮と結果の確認

通報者へのフィードバック

経営TOPに対する情報のエスカレーションは的確になされているか？

内部通報がトリガになって、懲戒処分になった実例を把握しているか？

2 具体的な関り

3) 内部通報所管役員、担当者とのヒアリング、情報意見交換

① 現状の課題及び取り組み方針を確認できているか？

② 担当者の悩みは何か？

③ 改訂公益通報者保護法施行に対するアクションをの要否を確認できているか？

4) 子会社での運用実態と情報共有等の課題の把握

① グループ会社往査等で直接、実態を確認したことはあるか？

② 子会社の内部通報システムの課題は何か

例) 従業員数が少ない子会社での通報件数

5) 社長、所管役員等の内部通報制度に関する理解と関心度

① ヒアリング等において、確認できているか？

② 必要に応じて、監査役等から、課題をふまえた提言等をフィードバックしているか？

③ 社長として、従業員向けの発信等の有無は？

内部通報に対する監査役等の関り方 チェックシート 4/4

- | | | |
|--|--|--|
| <p>5) 監査役としての関係監査部門等との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 内部監査部門と（守秘義務を前提とした）やり取りを行ったことがあるか？ ② 会計監査人と（守秘義務を前提とした）やり取りを行ったことがあるか？ <p>6) 監査役が内部通報の実効性を重視していることの経営トップ、所管役員等へのアピール</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 実効性向上の一因に（執行側へのプレッシャ） <p>7) 監査役会での情報共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 非常勤監査役との情報共有はどのように ② 監査役会として、運用上の課題、クリティカル案件等を協議したことはあるか？ ③ 監査役会として、直接、対応した案件はあるか？ <p>8) 監査役会としての取締役会報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 内部通報制度の運用に関して、なんらかの形で、取締役会で報告したことはあるか？ <p>9) 監査役自身での最新動向の把握等</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 適宜、セミナー、研究会等から、最新状況等を把握することに努めているか？ | | |
|--|--|--|

内部通報制度に対する監査役等の関わりのまとめ

全体を通じた確認（まとめ）

1	企業の将来価値を毀損するリスクとして、内部通報制度が実効的に運用できていることが極めて重要であることを理解しましたか？		
2	「内部通報制度の実効性を内部で客観的に評価し、必要に応じて提言できるのは、監査役だけ！」と記載したことに賛同できますか？		
3	監査役等、特に、常勤監査役として、自社の内部通報制度全体を理解したうえで、自分自身の関わり方に対する物差しを持ち、具体的な行動指針を定めることができましたか？		

内部通報に対する従業員の信頼を獲得するために

1. 通報しやすい環境

- **匿名**でも受け付けられる内部通報システムの導入検討

2. 通報者へのフィードバック

- 95%以上の苦情等 クリティカルでない案件に対してもきちんと対応、回答
例) 大半は、規模の大きな拠点からの苦情的な対応。この場合でも、通報者に、拠点担当者に引き継ぐ許可を求めて、きちんと対応し、その結果を入手する
- 速やかな1次回答と必要な調査、是正を含めた結果、内容のフィードバック
- 感謝

3. 制度運用に関する一般従業員の理解、信用獲得を地道に行う

- 定例従業員一般教育等での制度、実績、実例を内容に配慮して開示
- 定期的な従業員調査（エンゲージメント調査等に織り込む）により、理解度を把握
- 運用実績の開示
 - ・ 半期ごとの全社委員会（リスクコンプライアンス委員会等）での情報共有
 - ・ 半期ごとの全社キックオフ等での経営トップからの説明

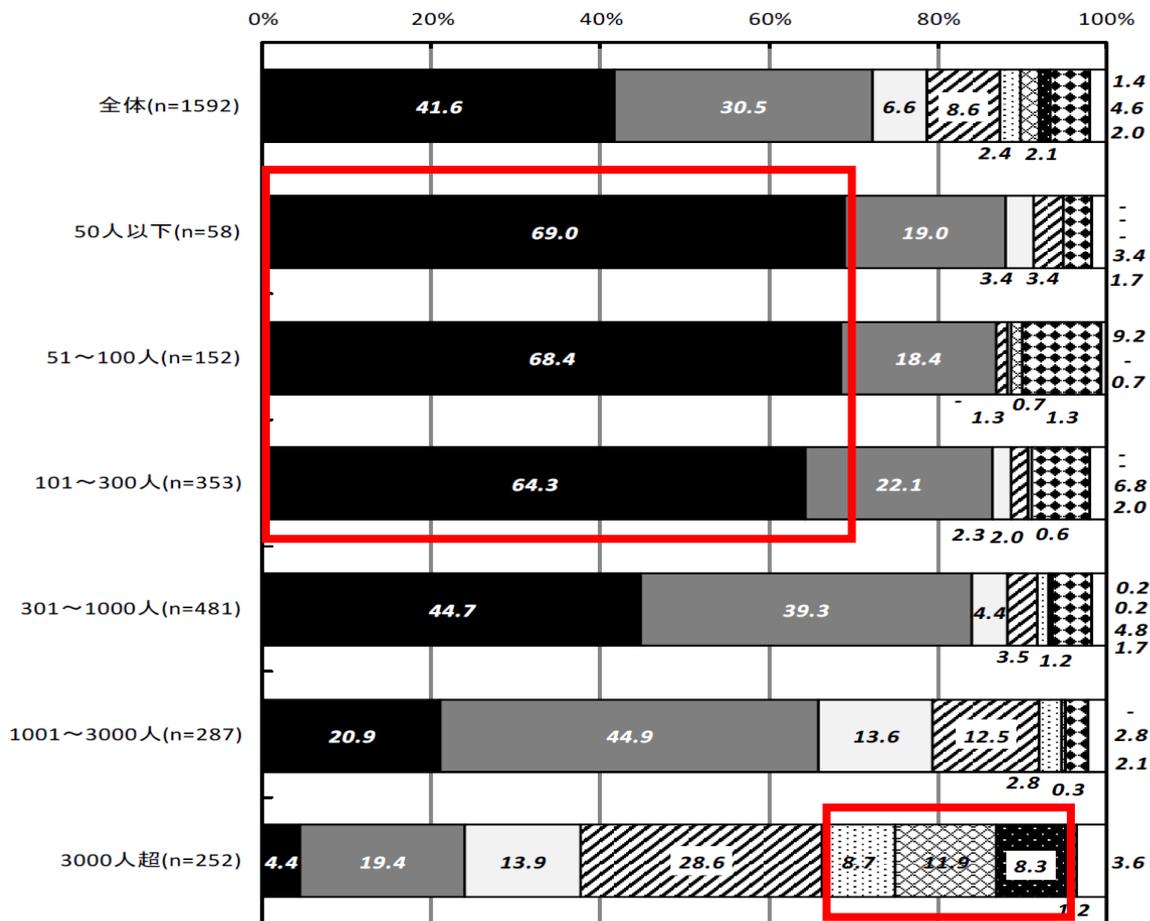


この視点で、チェック、確認するのも監査役の役目

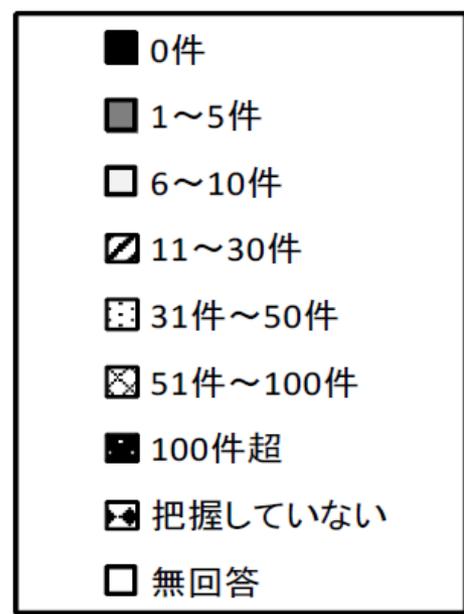
内部通報件数はどのくらいが適正なのか？

1000人以上であれば、従業員数の1%が一つの目安か。(森田)

図表 50 過去1年間に通報窓口寄せられた内部通報件数(社内外合計)(単一回答)
 / 全体、従業員数別



従業員数300人以下
 ⇒約70%が、0件
 3000人超
 ⇒約30%が、30件超
 (1%程度)



出典: 「平成28年度 労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査報告書」(消費者庁)

内部通報に関する法体系の主導は、なぜ、消費者庁なの？

もともと違和感あり

以下は、個人的な推測です。。。。

(出典) 内部通報制度の実効性向上の必要性 (R1/10/1 消費者庁)

公益通報者保護法制定の経緯

1. 自動車のリコール隠しや食品偽装やなど、消費者の安全・安心を損う企業不祥事が、組織内部からの通報を契機として相次いで明らかになった。
2. 事業者の法令遵守を推進し、国民の安全・安心を確保するため、① 事業者内部の違法行為について通報を行った労働者に対する解雇等の不利益取扱いの禁止や、② 公益通報に関し事業者等がとるべき措置等を定めた「公益通報者保護法」が制定された。(2004年6月公布、2006年4月施行)

成立経緯がリコール、食品偽装等の消費者の安全・安心を損なう企業不正・不祥事だったからこれが契機となり、公益通報全般に対する事業者がとるべき措置を定めている。
現在では、内部通報を含む公益通報のデファクトスタンダードになっている。

注意すること

今回、通報対象事実の範囲が、行政罰に拡大したが、刑罰に値しないレベルのセクハラ、パワハラは、通報対象事実には該当しない（消費者庁の管轄ではないから？）が、他の法令で通報者が保護される場合があるとの注意書きがある。

注記) 通報対象事実に該当する法令は約500本指定されている。

6. X社の内部通報制度の実態と 監査役(会)の関わりを紹介

内容

- (1) 常勤監査役の内部通報に対する考え方
- (2) どのように関わっているか
- (3) 活動の具体例の紹介
- (4) 最近の内部通報に関して感じること

注記

HP公開版では、一部スライドを削除しました

内部通報に関する自らの考え方

企業内部で、客観的に、内部通報制度の実効性を評価できるのは、監査役等だけ。。。。

執行側による実効性(内部) 評価

内部通報制度所管部門 ……当然、把握
担当役員、会社経営トップ

……重要性を理解していれば、一般総括、クリティカル案件の対応を通しての確認は可能
役員、経営幹部層

……定期報告（弊社の場合は、リスク・コンプライアンス委員会で半期を総括）等を通じた理解

客観的な実効性評価

内部監査部門や、会計監査人

……内部通報内容の詳細は、当然開示されない

監査役等

内容すべてをモニタリング可能（リアルタイムモニタリング、定期報告）

通報者と内部通報窓口のやりとり含む全数モニタリング

懸念案件の個別進捗確認と助言（監査役会として、進捗対応結果を正式依頼も可能） 等々

客観的にすべての情報、状況にアクセスできるのは、監査役等、特に、常勤監査役だけ

注意点

弊社の場合は、守秘義務の観点を含めて、基本は、常勤監査役が中心となり、監査役会では、懸念案件を中心に、所管部門より、状況を共有してもらい、必要に応じて、助言

監査役は、内部通報に対して、うるさい！と思ってもらうことも大切では。

別ページ記載の第3者評価を除く

内部通報に関する自らの考え方及び監査役の関わり

最も重要なこと

企業活動においては、内部通報にかかわらず、経営トップの方針とオープンな企業風土
職場から経営層に至るコミュニケーション（1st.LINE）の有効性
一方、企業として、一層、外部への告発が容易になる現状及び今後をふまえ、
内部通報は、最後の砦として、実効性をもって運用されなければならない。

監査役として、どのように関わるか？

- 監査役は、自社の内部通報制度の実効性に関心を持つのは必然
- その実態を監査役が実効的にモニタリングできる仕組みを構築
- 常勤監査役は、リアルタイム（システム）で内部通報をモニタリング
- 数は少ない、クリティカルな通報内容に関しては、この進捗を積極的にフォロー
- クリティカルな案件の芽に関しては、監査役会で共有、意見交換し、必要に応じて監査役会からの調査、報告を依頼
- 監査役が内部通報制度を注視していることを内部通報管理者、経営者に理解させる
- 執行側に対して
監査役会の中で、毎月の進捗状況を担当者から報告、全監査役で確認
必要に応じて、経営トップへのフィードバックとトップの認識確認
前向きな提案等は、経営トップ、担当役員、監査活動報告でも、共有
内部監査部門、会計監査人への一般的な共有（定例会、三様監査情報交換会等）
最新状況の啓蒙
- その他

X社 内部通報制度の概要（抜粋）（ご参考）

現在の運用規定から関連項目を抜粋。（見直し要否検討）

2種類の通報窓口・・・社内ホームページからアクセス

リスク相談ホットライン／社外弁護士ホットライン

その他、一般ホームページから、取引先様ホットライン

通報事案 情報とは、法令、社会規範、企業倫理、社内規程等に反する行為その他X社行動基準で禁止されている行為が行われている、またはその疑いがあるという情報

対象 当社グループ^①役職員（役員、従業員、嘱託、派遣社員）

匿名も可

結果の通知 受付窓口は、調査結果（調査をしない場合はその旨）について、通報者に対し連絡を行う。ただし、匿名による通報の場合はこの限りでない。・・・調査に時間を要する場合には、受付窓口は、通報者に対し、必要に応じ途中経過等を連絡

監査役との協議 取締役等当社の経営幹部が関与している疑いがある通報を受けた場合、その他重要な通報を受けた場合、事務局は、速やかに監査役に報告し、その対応について監査役と協議する。

処分の軽減 会社は、当該通報対象行為等に関与した役職員が通報を行った場合、自ら進んで通報した事実を、その事情に応じ、社内処分に際し、最大限斟酌する。

監査役へのアクセス権付与 事務局は、通報（通報者本人の承諾があった場合の通報者特定情報を含む。）についてのデータベースを整備し、監査役にアクセス権を付与しなければならない。

X社 最近の内部通報に関して感じること (1)

1. 現在の状況

現状の制度及び、運用状況（通報件数、内容、内部通報窓口等の対応等の運用実態）には、問題を感じていない。件数（従業員の約1%相当）を含めて、平均的なレベル

2. 今後の課題（執行側に提言している内容）

(1) 海外を含めたグループ会社を含めた グループホットラインの開設

特に、海外グループ会社は、販社、開発、製造支援系の会社が多く、規模は大きくない。一部、システム運用している会社もあるが、大半は、いわゆる「目安箱」、メールベース
監査役面談でも必ず確認するが、実態は大半がゼロ
（人数が少ないことによる通報者の特定が懸念？）

(2) 制度の信頼性、抑止視点での一般化した具体的な事例のフィードバック

e-Learningでの定期従業員教育素材に、具体例を記載すること

3. その他 所感等

(1) 「懲戒」案件について

某社は、懲戒案件は、社報で本人を特定できる形で、公表を実施
X社において、制度構築段階で

「US系のお客様から、取引先調査として、顕名公表は、人権上問題であるとの指摘あり」

⇒ 一般的に公表する仕組みを導入したが、抑止効果として、見ただけではよくわからない

⇒ 抑止視点での、前項の教育資料を含めた再考を助言している

X社 最近の内部通報に関して感じること (2)

(2) 役員による内部通報

現在まで、100%、従業員等からの通報であるが、現実的に、窓口所管部門を役員は把握しており、実際に、役員が通報してくるのだろうか？

(役員ならではのクリティカルな通報に対する内部通報に対する信頼面で)
そのためにも、監査役が内部通報をモニタリングしていることは重要だと考えている

(3) 最近の通報内容について

スタッフ部門 …… 基本 昨年来より、リモートワーク中心 (例 本社入社率20%以下(9/E))

製造拠点 …… スタッフ中心に、リモート対応を行うも、主は、従来通り。工場を止めない！

対策の徹底するも、感染者の増加(人員配置等に苦労)

従業員のストレスの増大

コロナ・ルール違反関連の件数が増加

(コロナ関連、従来からの苦情 (駐車場問題等ルール違反)

パワハラ、セクハラ等、件数は増えてはいない。

(製造部門管理者のストレスもその要因の一つと推察される案件もあるが)

(4) 背景がネガティブでも、問題が隠されていることもあるので、きちんと対応することが大切

同一人からの発信、職場グループでの確執、個人の恨み 等に起因する通網もあることに留意

(5) 「内部通報担当者は大変だ！」

状況を知っている監査役からも対応をねぎらうことも大切

時には、社長等にも、フィードバックしてあげることが有効

7. まとめ

まとめ (1) 改正公益通報者保護法のポイント(2022年6月施行予定)

狙い 従来の公益通報者保護法を前提として、その内容を強化すること

1. 通報者の保護の強化
2. 早期発見・是正のための事業者の体制整備及び運用強化（実効性）
3. 行政機関、マスコミ等、外部への公益通報（内部告発）を行いやすくする

ポイント

1. **300人超の事業者**に内部通報体制整備義務（300人以下は努力義務）
内部公益通報対応業務従事者への守秘義務の一層の強化（刑事罰の適用）
2. **保護される公益通報の拡大**
 - ① **通報者 労働者から、役員、退職者(1年以内)**
通報に伴う損害賠償責任の免除
 - ② **通報対象事実** 従来対象になる法令（約500本）で、刑事罰となる内容に加えて、**行政罰となりうる内容に拡大**
 - ③ **通報内容**
 - a)行政機関向け通報 証拠等の確実性がなくても、
疑わしい場合でも、氏名等記載の書面提出により通報が可能
 - a)マスコミ等第三者向け通報
通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合 他

まとめ (2) 内部通報制度とその運用、監査役の関わりについて

内部通報制度の課題

大企業は、通常、内部通報制度を構築している不正・不祥事を見るかぎり、問題は「内部通報制度」の機能不全

最も大きな問題は、

「内部通報制度が従業員に信頼されていないこと」

➡ 改訂公益通報者保護法の施行
企業には、内部公益通報体制の整備を義務付け、運用の実効性向上を期待
外部への公益通報内容を拡大

➡ 今まで以上に、外部への公益通報（内部告発）がしやすい環境になる



監査役

- 企業の中で、内部通報制度の実効性を客観的に評価できる立場にあり、
- 不正・不祥事の早期発見による企業の損失回避の視点で、これを確認し、必要であれば、助言できる立場

～自ら、具体的な関わり方を定めて、

これを日々の活動の一つとして対応することが重要だ！～

自社の内部通報制度運用の実効性を 内部で客観的には評価できるのは、監査役だけだ！

執行側メンバ

内部通報制度運用は、守秘義務の観点から、詳細は開示されない。
社長を含めて、その実態を把握しているのは、担当役員、担当者のみ。

監査視点

内部監査部門 ……内部通報制度運用そのものに踏み込むことはできない。
会計監査人 ……一層難しい（監査役等に、クリティカルな案件の有無等を確認するのみ）

監査役等(特に、常勤監査役)

監査役として、内部統制システム全般を確認、監視する立場であり、企業の不正・不祥事
早期発見につながる内部通報制度設計、運用をモニタリングすることは、重要なミッション
の一つ、その前提で
全ての情報にアクセス可能で、担当者のみならず、必要により社長との意見交換可能

心がけてること

- 将来の企業価値を毀損するリスク（不正・不祥事等の対応の遅れによるレピュテーションリスク等）を低減するために、実効性のある運用をしてほしいという監査役の気持ちを理解してもらう
- **内部通報制度は、あくまでも本来のレポートラインを補完するもの**であること

内部通報制度に対する監査役等の関わりのまとめ

全体を通じた確認 (まとめ)

1 企業の将来価値を毀損するリスクとして、内部通報制度が実効的に運用できていることが極めて重要であることを理解しましたか？

2 「内部通報制度の実効性を内部で客観的に評価し、必要に応じて提言できるのは、監査役だけ！」と記載したことに賛同できますか？

3 監査役等、特に、常勤監査役として、自社の内部通報制度全体を理解したうえで、自分自身の関わり方に対する物差しを持ち、具体的な行動指針を定めることができましたか？

参考資料

分類	資料名称	著者等	コメント	
消費者 庁関連	令和2年改正公益通報者保護法関連		概要 改訂対照表含む	インターネットで 容易に検索、 入手可能 (URL 省略)
	事業者がとるべき措置に関する「指針」 (2021/8)		必読	
	民間事業者向けガイドライン (2016/12)		必読	
	公益通報ハンドブック		改訂前の保護法 基本を容易に	
	平成28年度民間事業者における内部通報制 度の実態調査報告書		参考	
	内部通報制度の実効性向上の必要性 (2019/12)		参考	
セミナー	内部通報・司法取引時代の最新事情を検討 する (2019/2 監査懇話会監査セミナー)	弁護士 五味 祐子		
	内部通報制度の最新事情とその有効活用 (2019/3 監査役協会セミナー)	弁護士 山口 利明		
	改正公益通報者保護法及びその指針を踏ま えた内部通報制度の見直しと監査役等の役割 (2021/7)	弁護士 山内 洋嗣	改訂保護法をふま えた解説	
一般 書籍	実効的な内部通報制度	弁護士 山口 利明	内容が具体的でわ かりやすい	「ビジネス法務の部屋」も おすすめ

END of Presentation

ありがとうございました。

