



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（第2弾）



問題提起者

- キオクシアホールディングス(株)
コーディネータ
- 元（株）三通

常勤監査役

森田 功

常勤監査役

中井 淳夫氏

第280回 監査実務研究会

日 時 12月19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関する監査役等の関わり（第2弾）

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（株）三通(株) 常勤監査役 中井 淳夫氏

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 文京区民センター3階 3-D会議室

概要 2021年10月に、第1弾として改正公益通報者保護法のポイントを共有し、改めて、内部通報の最新事情と課題等を総括したうえで、監査役等の内部通報に対する関わりを検討報告した。その後2022年6月に改正法が施行されたが、最近でも、不正、不祥事は、内部告発から顕在化することが多く、その度に内部通報制度の機能不全が指摘されている。大企業においては、ほぼ100%に近い形で内部通報制度が構築されているが、実効性ある運用がなされているかが重要である。また、子会社を含めた小規模の会社では、通報者が特定されやすいことから、内部通報制度が実質機能していない場合も多いものとする。監査役としても、自社の内部通報制度が実効性をもった運用がなされているかを確認することは極めて重要である。 今回の第2弾は、第1弾から2年経過していることから、その後公表された事業者に対する運用指針の解説を含めて、改正公益通報者保護制度のポイントを復習したうえで、特に、内部通報制度の実効性改善をテーマに、監査役の関わりという視点で報告する。参加いただいた皆様との議論を含めて、特に、現役監査役に対して、何らかのヒントになることを期待している。



- はじめに P. 4
- Part I 改正公益通報者保護法を踏まえた内部通報の現状を理解する（改訂） P. 6
 - 1. 内部通報に関する現状理解
 - 2. 改正公益通報者保護法の概要及びポイント
 - 3. 内部通報に関連するソフトロー、他

注記）Part I 一部資料を更新していますが、公益通報制度に関する基本的な事項
第1弾発表から2年、改正保護法施行から1年経過しているので、復習編として、解説は、簡潔に
- Part II 内部通報制度に関する監査役等の関わり（改訂） P.42
 - 4. 改正保護法を踏まえた内部通報制度に関する監査役等の関わり
 - 5. X社の内部通報制度と監査役(会)の関わりの紹介
- Part III 監査役の関わりを含めたいくつかの論点、問題提起（New） P.54
 - 1. 監査役は、内部通報窓口になるべきか？
 - 2. 監査役は、公益通報対応業務従事者に指定されるべきか？
 - 3. ハラスメントは公益通報なのか？
 - 4. 最新調査機関の結果公表から何を読み取るべきか？
 - 5. 中小規模企業の内部通報制度の実効性をあげるには？
 - 6. 内部通報制度の実効性は、件数か？
- まとめ P.74
 - …… その後、参加者の皆様との意見、情報交換 ……



はじめに

第1弾では、**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）
昨年施行された改正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考えました。

第2弾の趣旨も、第1弾（2021年10月）と同じです。
後半 PartⅢでいくつかの問題提起をしました。参加いただいた皆様と情報・意見交換を行いたいと思います。

2023年話題になっている不正案件の一例（内部通報、告発視点）

2023年も、従来同様、内部通報の機能不全、社内対応の遅れ、内部告発による問題の顕在化、外部対応を含めた、2次不祥事失敗による大きな社会問題が発生している。

● ビックモータ社の保険金不正申告問題

2022年1月頃 従業員から現場を視察した副社長経由社長への**内部通報は実質無視**
損保協会への内部告発を契機に、損保2社から、BMへの実態調査依頼
BM社のその後の報告で理解得られず

2023年1月 **特別調査委員会**設置

[特別調査委員会報告書\(2023/6/26\)](#)
[research-report.pdf \(bigmotor.co.jp\)](#)

2023年6月 調査結果を公表

取締役会開催記録なし（取締役会設置会社、監査役会非設置）

監査役1名（親会社1名）（2時間程度の帳簿確認、工場長ヒアリングのみ）

形だけの内部通報制度（通報時の対応、体制が不明確） ⇒ 内部通報のもみ消し

2023年7月～9月 **消費者庁の動き**

1次ヒアリング、公益通報保護法に基づく報告要請及び、BM社の内部通報体制整備を確認

⇒ 6か月後の運用状況報告をするよう行政指導

● メディアファーム社の治験データ改ざん問題（2023/10/17 日経）

[治験123件で違反確認 メディアファーム創業以来か - 日本経済新聞 \(nikkei.com\)](#)

メディアファーム 治験123件で違反確認 創業以来か？

創業以来約10年、組織ぐるみで違反？（厚労省）

外部からの情報提供(内部告発)

[日大アメフト部大麻問題 学生の申告や告発・危機管理規程を無視 上層部は何を守ろうとしたか \(石川慶子\) - エキスパート - Yahoo!ニュース](#)

● 日大アメフト部の大麻問題

10/30 日本大学アメリカンフットボール部薬物事件対応に係る**第三者委員会報告書 (公表)**

2022年10月 大学側は、アメフト部の保護者からのメール(内部通報)で情報得る。

実質的に違法行為を放置し、上司への報告もなし？

● ダイハツ品質データ改ざん問題(2023年5月公表)

Part. I

改正公益通報者保護法を踏まえた 内部通報制度の現状を理解する (第1弾の改訂)

内容

1. 内部通報の現状理解
2. 改正公益通報者保護法の概要及びポイント
3. 内部通報に関連するソフトロー、他

1. 内部通報の現状理解

内容

(1) 消費者庁

- ① 内部通報制度の実効性の向上の必要性（R1-10-11）（第1弾）
- ② 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（第1弾）

(2) **2023年アジアパシフィック内部通報制度調査レポート（デロイト）（NEW）**

(3) 通報者から見た **内部通報**における課題のまとめ

内部通報制度の現状を理解するために

(1) 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発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

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

(2) 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

注記

事業者 約15000社（有効回答数 約1500社）

(1)(2)のポイントは、第1弾発表資料に記載

労働者 約3000人のインターネット調査

<https://www2.deloitte.com/jp/ja/pages/about-deloitte/articles/news-releases/nr20231020.html>

(3) 2023年アジアパシフィック内部通報調査レポート **(NEW)**

デロイト トーマツ

2023年10月20日公表

調査期間 2023年3月31日～5月1日

回答入手件数 509件

日本企業 169件（国内拠点71件、海外拠点98件）

海外企業 340件（中国、インド、韓国、マレーシア、オーストラリア等）



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）

具体的な結果の一例（詳細は、第1弾発表資料参照）

- ・ 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」。

- ・ 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。

➤ 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



3000人以上の企業での内部通報制度の設置比率 実質100%
最大の問題は、従業員からみた信頼・安心感がないこと

海外企業を含めた最新内部通報調査結果公表



(出典)

2023年アジアパシフィック内部通報調査レポート

2023年10月20日公表

デロイト トーマツ

調査期間 2023年3月31日～5月1日

回答入手件数 509件

日本企業 169件（国内拠点71件、海外拠点98件）

海外企業 340件

中国、香港、インド、インドネシア、日本、韓国、
マレーシア、ニュージーランド、オーストラリア、
フィリピン、シンガポール、台湾、タイ、ベトナムなど

<https://www2.deloitte.com/jp/ja/pages/about-deloitte/articles/news-releases/nr20231020.html>

上場企業

非上場企業

その他（公共、..）

様々な組織形態

44%
上場企業48%
非上場企業8%
その他

課題や困難を乗り越える

課題・困難

組織の内部通報制度が拘束している課題の上位3つを挙げてください

プロセス独立性

従業員・周知不足



60%

従業員が通報プロセスの独立性を



58%

従業員に対する内部通報制度の

報復不安

データセキュリティ



42%

報復行為に対する



16%

データセキュリティ（例：機密
データの流出、国外へのデータ

制度対応リソース不足

部門間での通報管理難



23%

内部通報制度の導入・通報の
実務に伴うリソース不足

15%

複数の部門間で内部通報を
どの部署が担当

多言語・リソース不足

その他



12%

多言語で内部通報に対応するための
リソース不足

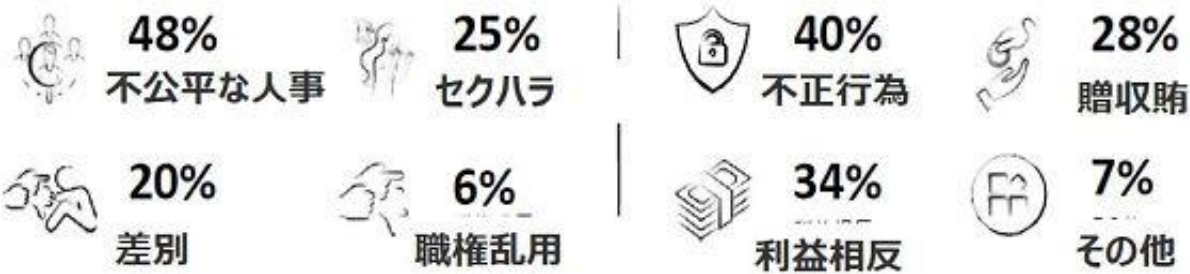
6%

その他

内部通報内容(全体)

過去2年間の内部通報の種類・傾向

(複数回答)

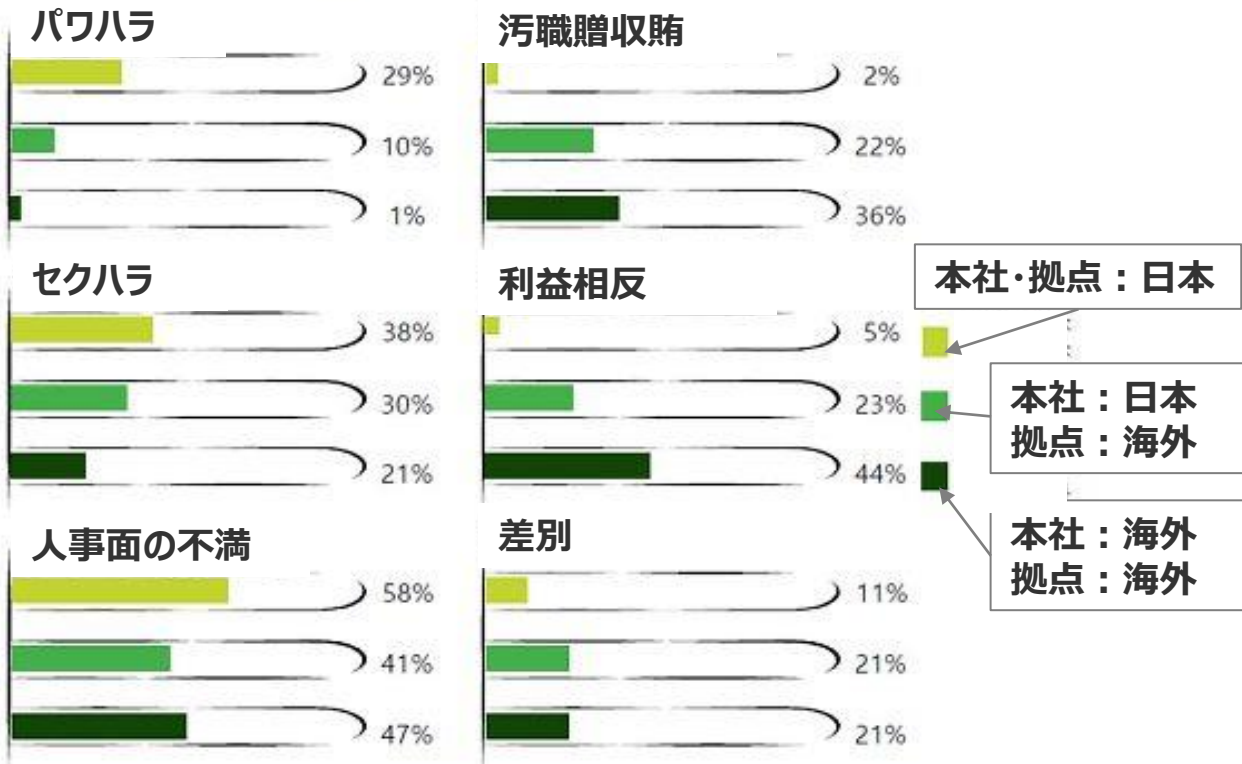


内部通報内容 (日本・海外)
意識の違い

過去2年間の内部通報の種類・傾向 (日本・海外)

日本企業国内拠点
「パワハラ」「セクハラ」「人事」
関連の不満が多い

海外企業
「贈収賄」「汚職」「利益相反」
等の内容が主体





「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3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)



2. 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経緯
- (2) 公益通報者保護法概要
- (3) 公益通報ハンドブック
- (4) 改正公益通報者保護法
 - 条文構成
 - 改正保護法のポイント
 - 事業者がとるべき「措置」に関する指針
 - 指針の解説



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 「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）

2021年10月 「公益通報者保護法に基づく指針の解説」を公表

2022年6月 （公布から2年以内） 改正保護法 施行

改正法に準拠して、「公益通報ハンドブック」改訂

その他・ハラスメント関連

2020年6月 改正労働施策推進法 施行（俗称）パワハラ強化法（ハラスメント全般）

2022年4月 すべての企業に職場のパワーハラスメント防止措置が義務化

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）

(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



公益通報 ハンドブック

改正法(令和4年6月施行)準拠版



公益通報者保護のイメージ

公益通報者保護法は、
例えば以下のような場面で適用されます。

不正発見→通報



①勤務先の会社の不正を発見

会社において調査、
是正措置等

公益通報者の保護



×解雇
×降格
×不利益

通報したこ
として解雇等
ことは禁止
(例: 解雇、

通報者は、
から保護さ

Ⅲ. 事業者の方へ

ポイント

事業者の皆様には、公益通報者保護法上、従業員内部の公益通報に適切に対応する体制を整備す(※)。義務の具体的な内容を定めるために指針指針の解説(P70～87)では具体的な取組例など(※)従業員数が300名以下の事業者については努力義務と事業者が、こうした体制を整備することは、事めるとともに、事業者外部への通報による風評りにもつながります。
また、通報の受付や調査などを担当する従業員を特定させる事項について守秘義務を負います。

①従事者を指定する義務…P19～20参照

・窓口で通報を受け付ける者や、調査等に従事する者等であって、通報者氏名などを伝達される人必要があります。
*従事者には、通報者氏名などの情報について漏らしては法律上定められており、違反した場合には30万円以下の罰金。

②公益通報に対応するための体制を整備す

・事業者に対し、事業者内から広く通報を受け付け体制を整備することが義務付けられています。
(例) 公益通報について部門横断的に受け付ける窓口でとした体制作り、受付案件についての調査、是正措置
・公益通報者を保護する体制の整備も義務付けられ
(例) 不利益な取扱いの禁止や通報者に関する情報の守秘
・内部公益通報対応体制を実効的に機能させるため
・内部
(例) 従業員等への教育・周知、通報者への通知、記録の内部規程の策定・運用

Ⅱ. 通報を考えている方へ

ポイント

「公益通報」とは、①労働者等が、②役務提供先の不正行為を、③不正の目的でなく、④一定の通報先に通報することをいいます。

①「通報する人」(通報の主体)は、労働者等(労働者・退職者・役員)…P6参照

「労働者」には、正社員、派遣労働者、アルバイト、パートタイマーなどのほか、公務員も含まれます。
「退職者」は、退職や派遣労働終了から1年以内の者に限ります。
「役員」は、取締役、監査役など法人の経営に従事する者をいいます。
※取引先の労働者、退職者、役員も「通報する人」に含まれます。

②「通報する内容」は、一定の法令違反行為…P7～8参照

「役務提供先」(※1)において一定の法令違反行為が生じ、又はまさに生じようとしている旨を通報する必要があります。
一定の法令違反行為とは、「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に關する法律」(※2)として公益通報者保護法や政令で定められた法律に違反する犯罪行為若しくは過料対象行為、又は最終的に刑罰若しくは過料につながる行為をいいます。

*1「役務提供先」については、P6を参照してください。

*2どの法律が対象となっているかは、【参考資料】「通報対象となる法律一覧」P53～66を参照してください。

③「通報の目的」が不正の目的でないこと

不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的で通報した場合は、公益通報にはなりません。

④「通報先」は3つ…P9参照

通報先は、①事業者内部、②権限を有する行政機関、③その他の事業者外部のいずれかです。

※通報先ごとに保護を受けるための要件(保護要件)が異なりますので、注意してください(P10～11参照)。

①公益通報とならない通報について…P14参照

●上記の要件を満たさない通報についても、労働契約法などの他の法令等によって通報者が保護される場合があります。

改訂公益通報者保護法施行に伴い内容が更新された。
法令、指針、指針の解説を含めて全体をわかりやすくまとめているので、まずは、一読をお勧めします。

1. 公益通報者保護法とは？

国民生活の安全・安心を損なうような企業不祥事は、事業者内部の労働者等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、労働者等が、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。

全116頁（本文39頁）

(1) 本文には、公益通報者保護法を理解するための情報、考え方、QAを整理

(2) 参考資料では、指針、指針の解説、対象法令等の関連資料が添付

目次

I. はじめに	1
II. 通報を考えている方へ	3
III. 事業者の方へ	5
IV. 「公益通報者保護法」の内容について	6
V. 「指針」・「指針の解説」について	18
VI. ご質問にお答えします！	26

【参考資料】

公益通報者保護法	40
公益通報者保護法の概要	48
公益通報者保護法の対象法律の選定基準について	51
通報対象となる法律一覧	53
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	67
公益通報者保護法に基づく指針（令和3年内閣府告示第118号）の解説	70
公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）	88
公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（外部の労働者等からの通報）	95
公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）	101
公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（外部の労働者等からの通報）	108
お問い合わせ先等について	115

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)	(改 正)
信じるに足りる相当の理由がある場合の通報	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)	(改 正)
生命・身体に対する危害	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)	(改 正)
労働者	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)	(改 正)
刑事罰の対象	行政罰の対象を追加
- 保護の内容【第7条】

(現 行)	(改 正)
(なし)	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。



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

① 300人超の企業に対して、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

300人以下の企業は、努力義務

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

刑事罰に相当する事実

対象となる法律

改正後

R 4 (2022)/6/1 現在 **493本**

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)

- 公益通報保護法の保護対象にならない通報でも他の法令により通報者が保護される場合がある。

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や、**労働契約法**の規定 (第14条(出向)、第15条(懲戒)、第16条(解雇)) の適用を妨げるものではない (第8条)

- **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。



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**違反する犯罪行為若しくは過料対象行為、又は最終的に刑罰若しくは過料につながる行為**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関わる法律**」として公益通報者保護法や政令で定められた法律をいいます。(令和4年6月1日現在、493本) (P53~66参照)

- 対象になる法律 493本
(2022(R4)/6/1 現在)
- 従来は、刑事罰が対象であったが、行政罰(過料)に拡大された

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 ○日本農林規格等に関する法律 ○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 ○土壤汚染対策法 ○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	○個人情報の保護に関する法律 ○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



ポイント

「対象となる法律に違反する犯罪行為若しくは過料対象行為、又は最終的に刑罰若しくは過料につながる行為」とは

対象となる法律（及びこれに基づく命令）に違反する行為のうち、**犯罪行為**（刑罰規定に違反する行為）若しくは**過料対象行為**（過料の理由となる行為）、又は最終的に刑罰若しくは過料につながる（刑罰規定に違反する行為又は過料の理由となる行為につながる）行為をいいます。



過料対象

- 世間で話題になった自動車会社における無資格者の完成品検査（道路運送車両法違反）はこれに該当

①「犯罪行為」の例

- ・他人のものを盗んだり、横領したりすること（「刑法」違反）
- ・有害な物質が含まれる食品を販売すること（「食品衛生法」違反）
- ・自動車のリコールに関連する情報を隠ぺいすること（「道路運送車両法」違反）
- ・無許可で産業廃棄物の処分をすること（「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」違反）
- ・企業間で価格カルテルを結ぶこと（「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」違反）

上記のような行為に対しては、**刑罰が科されます。**

②「過料対象行為」の例

- ・道路運送車両法で規制されている自動車会社が無資格者による完成検査を行うこと（「道路運送車両法」違反）
- ・金融商品販売業者等が勧誘方針を定めないこと（「金融サービスの提供に関する法律」違反）

上記のような行為に対しては、**過料が科されます。**

③最終的に刑罰又は過料につながる行為の例

（ 部分が公益通報の対象となる行為）

- ・「食品表示法」の義務規定違反の例

食品表示基準 ▶ 表示基準違反 ▶ 指示 ▶ 指示違反 ▶ 命令 ▶ 命令違反 ▶ 刑罰

上記のような表示基準違反、指示違反に対して、**直接刑罰が科されることはありませんが、違反を続けると、最終的に刑罰が科されます。**

出典）公益通報ハンドブック

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)	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 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
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）	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 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）



[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

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）



公益通報者保護法改正に伴い、運用マニュアルが改訂され、従来の民間事業者向けガイドラインが、新たな指針及びその解説に統廃合された。

消費者庁 公益通報者保護法関連

1. 制度の概要
2. **法令（改正）**
3. **運用マニュアル（改訂）**
3. 指針ガイドライン等（改訂）

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/

注記）その他、従来から、国の行政機関向けガイドライン、地方公共団体向けガイドラインが公開されているが、今回の発表は、民間事業者を対象にしているので、省略

- (1) 「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(H28)年12月9日
指針の解説に吸収

- (2) 「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会報告書」
2021(R3)年4月

- (3) 「**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(R3)年8月20日 内閣府告示第118号
事業者の内部公益通報設置義務の大要を示したもの

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_210820_0001.pdf

- (4) 「公益通報者保護法に基づく**指針**（令和3年内閣府告示第118号）**の解説**」
2021(R3)年10月
事業者の主体的な検討のために、指針の趣旨、遵守するための考え方、具体例、その他を示したもの

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_211013_0001.pdf



（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者

(2) 公益通報者を特定させる事項を伝達される者

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

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り扱いの有無の把握、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



指針の解説の位置付け

2021(R3)年10月公開

従来公開されていた「民間事業者向けガイドライン」の規定をふまえ、新たに、事業者の実情に応じた内部通報制度の主体的な検討・構築のために、先に公開した「指針」の趣旨、遵守するための考え方、具体例等を示したもの

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_211013_0001.pdf

指針の解説の構成

- ① 「指針の本文」 ……「指針」は、事業者がとるべき措置の概要を示したもの
- ② 「指針の趣旨」
- ③ 「指針を遵守するための考え方や具体例」
- ④ 「その他の推奨される考え方や具体例」

重要なこと

公益通報対応体制のあり方は、事業者固有の条件（規模、事業内容等）にふさわしいものを事業者自身が、「指針」や「指針の解説」を参照しながら、定めるもの。

解説の具体例を採用しなくても、同様な措置、適切な対応を行っていれば、公益通報対応体制整備義務違反にはならない。

https://kansakonwakai.com/wp/wp-content/uploads/members/kansa-seminar-20220909-shiryuu_kaiin-.pdf

本発表では、「指針の解説」の中身にはふれないが、関心ある方は、以下の参照をお勧めします。

□ 監査懇話会 監査セミナー（2022年9月9日）

青山学院大学教授法学部 教授 浜辺 陽一郎 弁護士

「内部公益通報制度における監査役等の果たすべき役割」

～ 監査役として押さえておくべき改正公益通報者保護法と企業への影響 ～

指針の解説を中心に、改正法のポイントを紹介

3. 内部通報に関連するソフトロー、他

内容

- (1) CGコードにおける内部通報制度（2021年6月改定）
- (2) 投資家と企業の対話ガイドライン（2021年6月改定）
- (3) 不祥事予防のプリンシプルにおける内部通報制度（2018年3月）
- (4) 司法取引制度（リニエンシー制度）（改訂）
- (5) 内部通報認証制度（2022年2月更新）(New)



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

- 2－5① 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。

投資家と企業の対話ガイドライン

2021年6月に改訂

内部通報に関連して、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

「(上場会社における) 不祥事予防のプリンシプル」の構成・ポイント

日本取引所自主規制法人 上場企業に対して

2016年2月 『不祥事対応のプリンシプル』…不祥事発生後の対応としての指針

2018年3月 『不祥事予防のプリンシプル』…不祥事の予防対応のための指針

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（**リニエンシー制度**）と内部通報制度（**社内リニエンシー**）

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（リニエンシー）

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。

公益通報者保護法に基づく指針の解説から（p.11）

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等も考えられる。



指針の解説でも、いわゆる社内リニエンシーを紹介。



導入する場合は、適切なリニエンシーであることが重要

例）上司と部下が共同して不正実行した場合

①上司が言いだし、部下が通報 ⇒適切

②部下が言いだし、上司が通報 ⇒上司は事前予防すべきで、不適切

（2022年9月9日 監査セミナー 浜辺教授(弁護士)）



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(2022年3月時点)

登録開始して約3年 登録企業数 約130社
(ANA、伊藤忠商事、鹿島建設、KDDI、三菱UFJ銀行、……)

WCMSマーク



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

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/review_meeting_002/



2022年2月1日 消費者庁
改正法における300人超の事業者には内部公益通報対応体制整備義務が課せられたことから、**認証制度の見直しを含めた休止**を発表。

Part. II

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わり (第1弾の改訂)

内容

- 4. 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わり
- 5. X社の内部通報制度と監査役(会) の関わりの紹介

4. 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わり

内容

- (1) 監査役等としての関わり
- (2) 内部通報に対する監査役等の関り チェックシート
- (3) 内部通報に対する従業員の信頼を獲得するために
- (4) 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、「指針」、「指針の解説」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・解説）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・解説）への対応ができているかを確認する
- 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



Rev-02 20231118 IM

Rev-01 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 改訂公益通報者保護法をふまえた法令、ガイドライン、指針等の理解 1) 公益通報とは何か？ 1) 2022年6月に改訂保護法が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」及び「指針」の解説のポイントを理解しているか？ 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？ 7) 内部通報におけるリエンシーとは何か？ 6) 内部通報制度の第3者評価としてのWCMSは、現在休止していることを知っているか？ 4) 改訂保護法をふまえた社内規定等の見直しは行われているか？			
3 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？			

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

[2] 内部通報制度に関する監査役等の関り（基本）

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

- 1) 内部通報制度の存在有無を把握しているか？
- 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？
 - 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？
 - 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？
- 3) 内部通報制度の運用実態の把握を把握しているか？
 - ① 通報件数の確認
 - 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）一般的には）1000人以上であれば、約10件（従業員数）が目安と考えている
 - ③ 自社の通報内容の一般的な特徴は何か？
 - 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？
 - ⑤ どのようにして、この内容が監査役等に共有されたか？
- 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
 - 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？
 - 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？
- 5) （自社が子会社の場合）親会社と関わり方
 - 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？
 - ② 親会社に報告した事例はあるか？
- 6) 従業員に対する内部通報制度の周知・啓蒙等
 - 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？
 - ② 従業員教育等にはどのように展開されているか？
 - 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？

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

1) 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？

2) 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

3) 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？

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

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 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？ | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 4) 監査役としての関係監査部門等との連携 <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？ 5) 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 <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） 6) 監査役会での情報共有 <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？ 7) 監査役会としての取締役会報告 <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？ 8) 監査役自身での最新動向の把握等 <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

全体を通した確認（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ていますか（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

5. X社の内部通報制度と 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



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）等を通した理解

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



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 最近の内部通報に関して感じること

1. 現在の状況

現状の運用に問題を感じていない。件数（従業員の約1%相当）を含め、平均的なレベル

2. 今後の課題

(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。
大半は、いわゆる「目安箱」、メールベースで、実態は大半がゼロ

(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

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、教育資料への反映等

(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？

(3) **「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も有効

Part III

内部通報制度に関する

いくつかの論点について (NEW)



パート III 監査役の関りを含めて、いくつかの論点を深堀してみたい。
(QAで皆様のご意見をうかがいたい)

背景として、内部通報制度に関わる監査役職務確認書改定（案）を共有

1. 監査役は、内部通報窓口になるべきか？
2. 監査役は、公益通報対応業務従事者に指定されるべきか？
3. ハラスメントは公益通報なのか？
4. 最新調査機関の結果公表から何を読み取るべきか？
5. 中小規模企業の内部通報制度の実効性をあげるには？
6. 内部通報制度の実効性は、件数か？

Ⅱ-5. 会社法に基づく内部統制監査

[確認事項]

- ☐ 4. 内部通報制度が公益通報者保護法の趣旨に沿って構築されていることを確認した。
- ☐ 5. 内部通報制度が従業員に周知され、内部通報した者が不利益にならないよう実効的に運営されていることを確認した。 (記載変更提案中…構築・運用の分離)

[説明]

- (5) 2022年6月施行の改正公益通報者保護法では、**常時雇用する労働者が300人を超える事業者**に**内部通報制度（公益通報体制）の整備及び公益通報対応業務従事者の設置**を義務付けている。当該従事者には、刑事罰付きの守秘義務が課せられことになり、通報者と通報内容の保護を促進することが期待されている。300人以下の事業者の場合、体制整備と対応業務従事者の設置は、法では努力義務としているが、対応業務従事者を設置した場合には、守秘義務は同様に課せられる（公益通報者保護法）。 (新設提案中)
- (6) 内部通報制度においては、内部通報された情報が監査役に伝達される体制が必要である。監査役を内部通報の窓口のひとつとする企業もある。監査役としては、通報者の不利益取扱いの禁止や秘密保持に関する内部通報制度の仕組みが明記された社内規程の整備、及び従業員等への周知徹底等の状況を確認する。 (変更なし)
- (7) 上場会社においては内部通報に係る適切な体制整備を行い、取締役会は、体制整備を実現するとともに、運用状況を監督することが求められている。(コーポレートガバナンスコード 原則 2-5、補充原則 2-5①) (新設提案中)

[監査のツボ]

- 3) 内部通報制度は内部統制システムの一部である。内部通報制度は内部統制システムの網の目から漏れた違法行為等のリスク情報を問題が大きくないうちに、通常の業務上の報告ルートとは別に**バイパスルート**を設けることによって吸い上げるものである。**会社自身の自浄作用**という重要な機能を果たす。内部告発により不祥事が表面化し、大きなダメージを受けている企業が多いが、内部通報制度の充実によりリスクの減少を図ることが重要である。 (記載変更提案中)

1. 監査役等は内部通報窓口になるべきか？ 1/2



日本監査役協会 アンケート結果(2022年5月18日公表)
(内部通報制度/監査役(会) 設置会社、監査等委員会) 抜粋
ポイント

- 内部通報制度設置比率 **約100%** (監査等委員会設置会社ともに、97-98%)
- 監査役等が内部通報窓口のひとつ
監査役(会) 設置会社 **約37% (1/3)** 監査等委員会設置会社 **約46%**



2022年5月18日公表

日本監査役協会

役員等の構成の変化などに関する第22回インターネット・アンケート結果

(監査役(会) 設置会社版、監査等委員会設置会社版 から)

問 17-2 監査役への通報窓口の有無

監査役設置会社 回答総数 3,359社

上段:社数 下段:縦%	全体		上場		非上場		大会社		大会社以外	
	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年
1.監査役も内部通報の 窓口の1つになっている	1,237	1,206	614	555	623	651	812	753	416	444
	36.6%	36.8%	42.2%	41.2%	32.3%	33.7%	35.0%	34.1%	40.2%	42.5%

問 17-2 監査等委員会への通報窓口の有無

監査等委員会設置会社 回答総数 699社

上段:社数 下段:縦%	全体		上場		非上場		大会社		大会社以外	
	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年
1.監査等委員会(もしくは 特定の監査等委員)も 内部通報の窓口の1つ になっている	283	322	254	284	29	38	230	254	52	67
	45.6%	46.3%	44.6%	45.4%	56.9%	54.3%	43.1%	43.7%	61.9%	59.3%



きっかけ

1/3以上の会社が、監査役等を内部通報窓口に行っている事実は想定外（①-⑤の比率は？）

監査役等が内部通報窓口になるパターンは？

考えられる窓口

- ① 内部窓口のみ（1種）
・・・従業員からみた信頼感・安心感
- ② **監査役等**のみ（1種）
・・・内部ではあるが、独立？
- ③ 内部窓口、社内に**監査役等窓口**を設置する場合（2種）
・・・実質社内に独立した窓口（外部弁護士よりは安価に独立した窓口を確保できる？）
- ④ 内部窓口、社外窓口（弁護士等）（2種）
- ⑤ 内部窓口、**監査役等窓口**、社外窓口（弁護士等）を設置する場合（3種）
・・・内部以外に独立した2つの窓口

懸念

- 監査役等を窓口とすることによって、従業員からの安心・信頼感は増加するのか？
監査役の立ち位置を理解した従業員はどれだけいるの？
監査等委員であれば、取締役で、かつ監査等委員会メンバなので期待できそう？⇒比率が高い理由？
- 少なくとも窓口にする場合、調査スタッフ、通報内容の指定等明確にしないと実質対応は難しい。
- 監査役等を指定する場合は、社外窓口は実質おかない？

個人的には

平時は、④の窓口体制で、2種の窓口から、実効的な監査役等への報告がなされ、監査役等の適切なモニタリングがなされることが重要ではないか。

注記 実務上は、グループ会社窓口、サプライチェーン窓口をどうするかの問題もあり

2. 監査役は公益通報対応業務従事者に指定されるべきか？ -1/6



事業者の**内部通報体制整備義務**（従業員300人以下は努力義務）

- ①公益通報対応従事者を定なければいけない
- ②事業者は、体制整備義務を負う。

監査役等は、公益通報対応業務従事者として、指定されなければいけないのか？



公益通報対応業務従事者の定義

「事業者は、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して**公益通報対応業務を行なう者**であり、かつ、当該業務に関して**公益通報者を特定させる事項を伝達される者**に従事者として定めなければいけない。」（指針第3 従事者の定め第1項）

□ 日本監査役協会 （2022年4月25日）

「改正公益通報者保護法施行に当たっての監査役等としての留意点

ー 公益通報対応業務従事者制度との関係を中心に ー

監査役協会が、消費者庁に照会した結果をまとめて公開

- 改正法が監査役の監査権限に及ぼす影響
- 監査役等が内部通報窓口の一つとなっている場合
- 監査役等が内部通報窓口になっていない場合

において、実際は、協会が、監査役職務のあるべき姿を前提に、具体的なケースを前提にして、監査役等が、公益通報対応業務従事者に選定されるべきかの消費者庁見解(解答) をまとめたもの

[「改正公益通報者保護法施行に当たっての監査役等としての留意点 —公益通報対応業務従事者制度との関係を中心に—」 | 監査実務支援 | 公益社団法人日本監査役協会 \(kansa.or.jp\)C](#)

□ 監査懇話会 監査セミナー （2022年9月9日）

青山学院大学教授法学部 教授 浜辺 陽一郎 弁護士

「内部公益通報制度における監査役等の果たすべき役割」

～ 監査役として押さえておくべき改正公益通報者保護法と企業への影響 ～

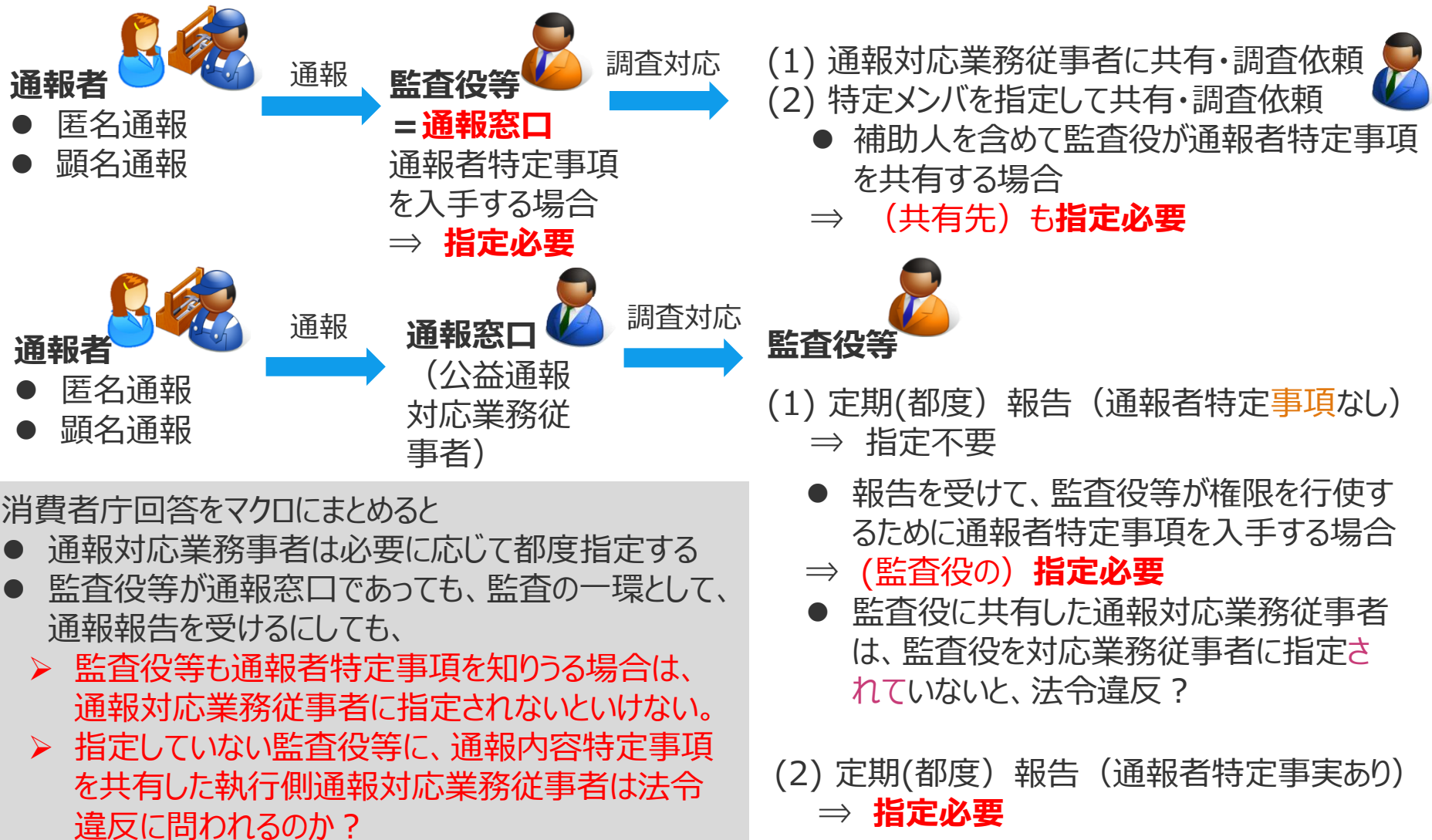
指針の解説を中心に、改正法のポイントを紹介、**監査役協会の上記文献を紹介**

以下、これをどう解釈するか？



当初の理解(森田)は？

定義の要件を満たす限り、**監査役等も公益通報対応業務従事者に指定される必要あり(?)**





監査役職務確認書委員会（監査役実務マニュアル委員会） 堀田委員長の問題提起は？

（個人的な見解との前提で、委員長の見解をいただく。ポイントを要約すると）

日本監査役協会レポートの前提

2. 会社法上の監査役等の権限及び責任 (P.4) ……監査役協会

監査役等の職責である取締役等の職務執行の監査の範疇において、制限はないものと解されている。

0. 前提(業務従事者の指定と監査役等の権限との関係) (P.4) ……消費者庁回答

Q0 業務従事者の指定の有無は監査役等の監査権限の範囲を変更するものではないとの理解で良いか。

A0 ……事業者が監査役等を業務従事者に指定すべき時に指定しない場合でも、それにより、当該事業者が、保護法第15条報告徴収並びに助言、指導及び勧告の対象となったり、第16条の公表の対象となることがあるにとどまり、監査役等の調査権限の行使がそれによって制約されるものではない。

堀田氏理解

監査役協会の理解を含めて、一般的には、監査役の監査において制限はないが、その行動には、**守秘義務を含めた善管注意義務**が課せられる。協会レポートは、この大前提の下での消費者庁の見解

(1) 監査役が内部通報窓口の一つになっている場合

監査役が通報受付窓口になっている場合、監査役は、監査役の職務として通報受付窓口になっており、執行側に指定された通報窓口を行うのではない。監査役は、通報内容に対して、監査役の責任と権限に従い、通報者に不利益を与えず、通報者を特定する事項を含め守秘義務を伴うという原則を踏まえた行動をとることになる。この原則に沿った行動をとらなかった場合、監査役の善管注意義務義務違反を問われるおそれがある。こうした考え方について、及び調査以後のプロセスにおいて執行側と協働する場合にも備えて、また執行側の法違反リスクをさけるためにも、通報者を特定する事項の伝達や取扱を含めプロセス全体を執行側と事前に明確にしておく必要がある。 一次スライドに続くー



(2) 監査役が、公益通報対応従事者等から、定期的（都度）報告を受ける場合

① 監査役が内部通報窓口ではなく、通報者特定事項を含まないで報告を受ける場合

監査役に通報者特定事項は共有されないので、保護法の下でも「対応業務従事者」に指定される必要はない。監査役は、報告を受ける場合、執行側の「対応業務従事者」に守秘義務違反を発生させないように留意する。

② 監査役が内部通報窓口ではなく、通報者特定事項を含んで報告を受ける場合

取締役が関係するような重要案件の場合は、取締役の職務執行の監査の一貫として関わる。

それ以外の案件は、通報者特定事項の報告は不要（匿名、仮称）として報告を受ける。

執行側の具体的な対応計画、その後の対応状況等の報告聴取を継続する。

執行側の対応が適切でないと判断した場合、監査役の権限に基づき調査等の行動に独自に移行する。

(1),(2)共通

監査役は、監査役への情報提供のあり方を執行側と認識を合わせておくことが重要

監査役等として、業務執行側に法令違反を発生させない配慮も大切

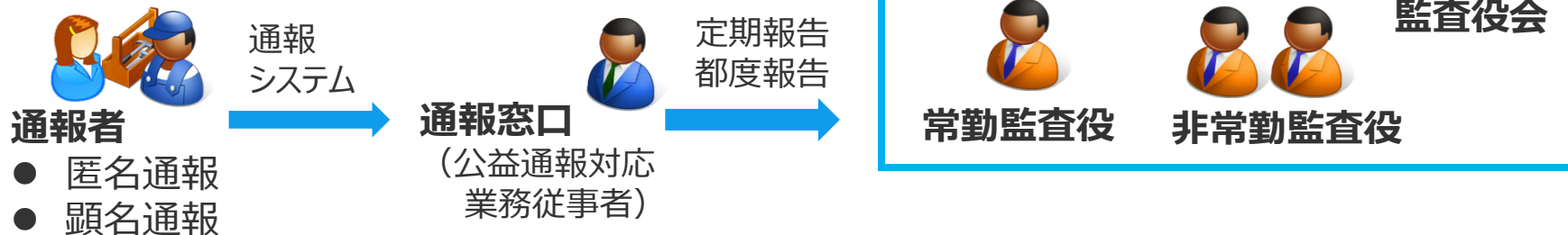
社外弁護士等の通報窓口の扱い(考え方)

改めて思うに(森田) ……

- 監査役の権限と義務…守秘義務は、善管注意義務にかかる監査役の基本的な義務
 - ✓ 少なくとも自身が窓口でなければ、現実的には、あえて通報対応業務従事者でなくても良い？
- **執行側の保護法違反リスク**を考慮すると、通報者特定情報は必要な場合のみ共有させる方が良い。
 - ✓ **監査役として、特定者特定事項を知る必要がある場合は？**
 - ⇒ 監査役自身のヒアリングを含めて、自ら調査を進めなければならない重要な案件に限定される？
 - ✓ 継続調査が必要な案件でも、執行部側が調査を進める限りは、通報者特定情報は不要だろう。



監査役としての内部通報に対する関わり方（森田の場合）



平時のモニタリング方法

(1) 常勤監査役は、リアルタイムで、専用システムでの通報、やりとりをモニタリング可能

- ① 通報者（匿名、顕名）は、専用ホットラインに通報
- ② 通報窓口とのやりとり開始

.....

(2) 監査役会で、通報対応従事者から、進捗状況管理表をベースに前月からのアップデートを月次報告（社内通報に加えて、必要に応じて社外弁護士等への社外通報を含む）

- ① 執行側対応案件（通常の場合）

新規案件の具体的な確認 / 継続対応調査案件に対する質疑、確認、助言 ⇒ クローズ

- ② 執行側対応案件（**監査役から見て重要度の高い案件**）

監査役アクション **必要に応じて、トップの認識を直接確認**

監査役会としての公式報告を求める（トップへの報告の場に、同席する）

- ③ 取締役の関与等、重要性が極めて高い、執行側の対応が適切でないと判断した案件

- a) 社外専門家の助言を得ながら、監査役自らが権限を行使して調査に着手
- b) 社内役員を含む調査チーム編成し、調査に着手

実際にここまでの経験はないが。



監査役としての内部通報に対する関わり方（森田の場合）に対するコメント

監査役が自ら通報窓口の一つになる場合の懸念

通報対象を明確に定義しないと対応しきれない

内部通報窓口通報件数のうち、重要通報はごくわずかでもすべてに適切な対応が必要

（結局は、執行側 対応業務従事者に依頼する必要あり）

一般の通報窓口を監査役窓口を分けた場合、一般従業員は監査役の立ち位置を理解しているか？

執行側と独立した窓口を望むのであれば、外部弁護士等の窓口設置が良いのでは？

⇒ 監査役は、窓口ではなく、実質的な監視を通して、内部通報制度が実効性をもって運用されているかを監視し、自らの調査等のアクションは、重要性の高い案件に限定させるべきでは。

監査役が意思をもって実態を直接、監視することにより、内部通報制度の実効性の向上に寄与できる

監査役の関わりを定常化することにより、執行側へのプレッシャにもなる

重要なリスク関連会議体（例 リスクコンプライアンス委員会）では、内部通報のポイントを定期報告させる
トップヘフィードバックが重要（個別案件のみでなく、全体課題、あるいは、好事例等も重要）

⇒ 監査役自らが、自社の内部通報制度の実効性を確認できる

ハラスメントは公益通報なのか？

消費者庁 公益通報ハンドブックから

Q2

職場で行われたパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントについての通報は、公益通報に該当しますか。

答

パワー・ハラスメントは労働施策総合推進法(昭和41年法律第132号)、セクシュアル・ハラスメントは男女雇用機会均等法(昭和47年法律第113号)においてそれぞれ規定されていますが、いずれも犯罪行為若しくは過料対象行為又は最終的に刑罰若しくは過料につながる法令違反行為とされていないことから、これらの法律違反についての通報は、公益通報には該当しません。

なお、ハラスメントが暴行・脅迫や強制わいせつなどの犯罪行為に当たる場合には、公益通報に該当し得ます。



監査役は、ハラスメントに関して、どのような監査を行うべきか？



2022年4月 すべての事業主にパワハラ防止措置が義務化

パワハラ防止法（改正 労働施策総合推進法）

- 2022年4月1日施行 パワーハラスメント防止措置がすべての企業に義務化

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント | 厚生労働省 ([mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp))

パワハラ防止のための事業主の義務

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
（行為者について厳正に対処する方針・対応の内容を含めた明確な方針を周知する）
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
（労働者への周知と適切な対応）
- ③ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
（事実確認、被害者配慮、行為者への措置及び再発防止）
- ④ そのほか併せて講ずべき措置
（相談者、行為者等のプライバシー保護、相談した労働者に対する不利益な取り扱いの禁止を周知）

セクハラ・マタハラ等も同様な取り扱いをすることが求められている



パワハラは公益通報なのか？

代表的な言動の6つの類型	
1 身体的な攻撃	暴行・傷害
2 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
3 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
4 過大な要求	業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
5 過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと
6 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

暴行罪・傷害罪となる①身体的な攻撃と、②精神的な攻撃のうちの脅迫罪・名誉棄損罪・侮辱罪となるものは、刑法で刑事罰が定められているため、**公益通報の対象事実**

②精神的な攻撃のうち脅迫罪・名誉棄損罪・侮辱罪に当たらないものや③～⑥は、刑法や他の法律で刑事罰や行政罰の対象とされていないため、**公益通報には該当しない**

注記

パワハラ防止法では、パワハラ行為をしたこと自体に対する刑事罰や行政罰を定めていない。

パワハラ防止法が行政罰を定めているのは、事業主がパワハラ防止に必要な体制や措置等について厚生労働大臣から報告を求められたにもかかわらず報告をしなかったり、虚偽の報告をしったりした場合だけです（同法41条、36条1項）
そのため、**脅迫罪等に当たらない精神的な攻撃によるパワハラ**についての通報や相談は、**公益通報の対象にはならない**。



Q 公益通報受付窓口寄せられた通報について、脅迫罪等に当たらない精神的な攻撃によるパワハラであるため公益通報の対象にならないと判断して、公益通報として受け付けませんでした。ところが、後日、通報者から脅迫罪に当たるパワハラであったと争われ、結果的に脅迫罪が認定されてしまった場合は、公益通報対応業務従事者は通報に関して、公益通報者保護法の守秘義務（罰則としての刑事罰）を負うことになるのか？

公益通報対象かの判断は慎重に

最終的に、公益通報対象でなければ、公益通報業務従事者の守秘義務対象にならないが。。。後から、公式に対象事実が認定された場合には、守秘義務が発生していたことに

守秘義務違反に対する刑事罰

客観的な要件 + 主観的な要件・・・故意（故意でなければ刑事罰の対象外）

⇒ 当初は、公益通報対象外と考えても、最終的に、刑事罰対象になりうる場合あり

ハラスメント

- 内部告発リスクが高い
- 公益通報対象でないとしても、慎重な対応が必要
- ハラスメント窓口を別に設置していたとしても、内部通報窓口では、これを受け付け、丁寧に、対応すべき

適切な対応の確認は、監査役等の重要な監査ポイントである！！



公益通報者保護制度に関する企業の意識調査
| TDB景気動向オンライン (tdb-di.com)

2023年11月30日 帝国データバンク 公表

「公益通報者保護制度に関する企業の実態調査」

公益通報の窓口を設置している企業は24% ～ 公益通報者保護制度の浸透、道半ば～

調査 2023年10月、調査有効回答企業数 約15,000社
結果要旨

- 窓口設置及び設置を検討している企業 約24%
- 改正公益通報者保護法を理解、必要な対応を行っている企業 8.8%
- 言葉も知らない企業 18.8%（約2割）
- 設置しない理由 「窓口がなくても法令違反などの問題あれば社内で共有される」 半数（約52%）

NHK News（2023年12月6日）

「公益通報者保護制度」対応している企業 2割以下にとどまる

消費者庁

公益通報者保護制度への理解や対応が十分に進んでいないことを受け、消費者庁では、内部通報制度を設ける事業者と通報する従業員の双方に向けた情報をまとめたウェブサイト「はじめての公益通報者保護法」を新たに公開。（3/3 参照）

単純に、周知のみが問題なのだろうか？
少し、深堀してみる……





⇒ 調査対象企業の構成比率から推測すると …

企業規模	内部通報設置比率
大企業（概ね、300人超え(業種により 100人超え) の企業)	95%以上
中小企業（概ね 300人(業種により 100人以下)の企業	25 - 30%
小規模企業（概ね 20人以下の企業)	10% 以下

⇒ 特に、**改正法の努力義務とされる300人以下の企業が課題**

- ✓ 内部通報制度の設置比率が極めて低い。
- ✓ 内部通報制度の理解が少ない。
- ✓ 内部通報制度に否定的

- ➡ **300人超の大企業は、すでに、100%近い設置率**
 - さらなる実効性（従業員から見た通報制度の信頼感・安心感）向上が課題
- ➡ **努力義務と言われる300人以下の中小企業、小規模企業**
 - 内部通報制度の「重要性の周知」 必要条件
 - 少人数による通報者特定懸念⇒信頼感、安心感確保がさらに難しいこと
 - グループ視点でも、特に、小規模な子会社（国内、海外）も同じ

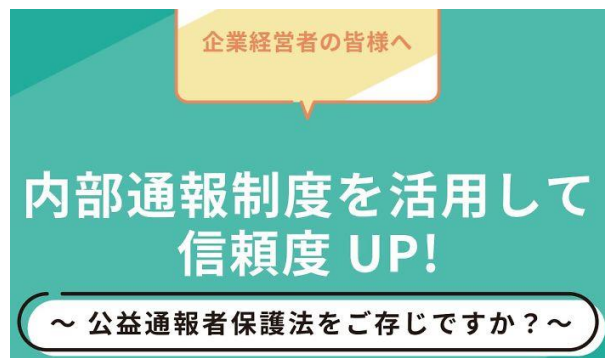
最新調査結果（報道）から何を読み取るべきか？ 3/3

内部通報制度の正しい理解と普及に向けた消費者庁の最新の動き(2023年12月)

～ 公益通報者保護制度をふまえた内部通報制度の周知のために ～

ウェブサイト「**はじめての公益通報者保護法**」を設置

動画(従業員向け、経営者向け)、解説リーフレット、ひな形を準備



No.	分類
1	内部通報制度の導入意義について理解
2	内部通報対応の責任者を選定
3	内部通報の受付窓口の設置
4	内部通報の受付方法の決定（例：メール、チャット、電話、匿名）
5	従事者の指定・研修
6	受付記録の保管場所、保管方法の決定
7	内部規程、対応マニュアル、受付票の策定
8	経営トップから従業員・役員等への周知
9	従業員・役員等への研修



[はじめての公益通報者保護法 | 消費者庁 \(caa.go.jp\)](https://caa.go.jp)

特に、300人以下で努力義務となっている中小企業
に対しては、知ることは、第一歩！（森田）

別資料に、添付

- 1) 公益通報対応従事者指定サンプル
- 2) (内部通報) 規定サンプル



従業員の少ない海外子会社等での内部通報制度の実効性をどのように上げたらよいのか？

なぜ、中小企業、小規模にこだわるのか？

海外販社での実例

複数のハラスメント案件（日本人幹部駐在員の現地従業員への長期パワハラ問題、他）、取引上の問題、...

共通して、**内部通報制度はあるが、機能せず、初期対応の遅れ、遠い子会社ほどリスクあり...**

小規模な会社（特に、数十人規模の海外子会社）に共通して

1. 課題

1) 通報制度の導入率が低い

内部通報制度は、大企業ではほぼ100%導入、300人以下の中小企業では、約30-40%、50人以下になると10%以下という調査結果

2) 内部通報制度(システム、投書箱(目安箱))を設置しても、実質上通報がない。(形だけ?)

2. 原因

1) 「通報するまでもなく、少ない人数でコミュニケーションがとれている」???

2) **人数が少ないために、通報しても通報者が特定されてしまう。**

3. 対応

1) 内部通報は日常のコミュニケーションを補完するもの ⇒ オープンなコミュニケーション、風土

2) 制度の実効性そのものに対する子会社対応は難しい？

どうすべきか？

⇒ **海外子会社であっても、親会社にグループ通報窓口を設置すべき**

(例) 次頁 トヨタ自動車グループ内部通報制度を設置 (2023年)

⇒ **海外子会社をカバーするグループ通報制度のハードル**

各国法令の遵守、通報者を含む個人情報保護を考慮するとますます難しくなっている？



中小規模企業における内部通報制度の実効性を上げるには？ 2/2

<http://yamaguchi-law-office.waynifty.com/weblog/2023/07/post-2eeca2.html>

トヨタ自動車が、ダイハツ工業の認証不正取得を受け、グループ企業・仕入れ先220社、30万人を対象とするグループ内部通報制度を設置(2023年6月公表)

… グループ内部通報制度は必要だろうが …

<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230628/k10014111831000.html>

NHK

トヨタが内部通報窓口設置 グループ内で相次ぎ不正発覚受け

2023年6月28日 18時26分

トヨタ自動車がグループ企業や仕入れ先などから直接、内部通報を受け付ける窓口を新たに設置したことがわかりました。子会社のダイハツ工業が国の認証を不正に取得するなどグループ内で相次いで不正が発覚したため、対象はおおよそ220社にのぼります。

トヨタ自動車のグループ会社では、ダイハツ工業が車の衝突試験で不正なデータを使って国の認証を取得していたことがことし明らかになったほか、日野自動車や豊田自動織機でも去年からことしにかけて、国の認証を得るための試験で不正が相次いで発覚しました。

再発防止と信頼の回復がグループ全体の課題となる中、関係者によりますと、トヨタが今月、グループ会社や販売会社、それに主な仕入れ先などおおよそ220社、30万人を対象に内部通報を受け付ける新たな窓口を設けたことがわかりました。



山口先生の「ビジネス法務の部屋」

ビジネス法務 山口 023年7月 4日 (火)

トヨタグループの内部通報制度の本気度はいかに

この1年、トヨタグループの日野自動車、ダイハツ、豊田自動織機、愛知製鋼で大規模な品質不正・性能不正事案が発覚しました。これらの不祥事を受けて、トヨタ自動車はグループ会社・取引先220社、合計30万人にグループ内部通報制度を設置するそうです。「オールトヨタスピークアップ窓口」なる名称だそうです（たとえば[日刊工業新聞ニュースはこちら](#)です）。

品質不正や会計不正に関する通報が当該窓口が届いた場合には、トヨタ自動車サイドで調査を行うということですが、グループ会社としては覚悟しておかなければいけませんね。改正公益通報者保護法によって過料等の行政罰の対象となる事実も「公益通報対象事実」に該当するようになりましたので、グループ会社における品質不正もトヨタ自動車への通報は「内部公益通報」となる可能性が高いと思われます（トヨタ自動車が自ら他社の調査を行うに当たり、トヨタ自動車とグループ会社との取り決めがどのようになっているのか興味深いところです）。トヨタ自動車に不正が疑われる自社の問題を通報したとしても、またその「疑い」が真実でなかったとしても、当該通報社員は自社から不利益を受けない、ということになるのでしょうか。もっと言えばトヨタ自動車はグループ会社社員の誰が通報したのか、その通報者の秘密を厳守することになると思います。ここまで大規模な通報制度は、おそらく日本郵政グループの制度を超えて、日本で最も大きな窓口ということになるのでしょうか。イデデン最高裁判決の影響はトヨタ自動車グループ通報制度にも及ぶはずなので（ハラスメント案件と品質不正案件や会計不正案件とは異なりますが）、グループ会社や取引先の社員とトヨタ自動車との間で、通報対応義務が信義則上発生する可能性もあります。そのようなことは当然承知のうえで運用を開始するはずですから、トヨタ自動車として、グループ全体、いやサプライチェーン全体のコンプライアンス経営を推進する「本気度」が示されているようです。実際に運営されとなれば、さまざまな課題も浮かび上がりますので、ぜひとも運営状況についても知りたいところです。

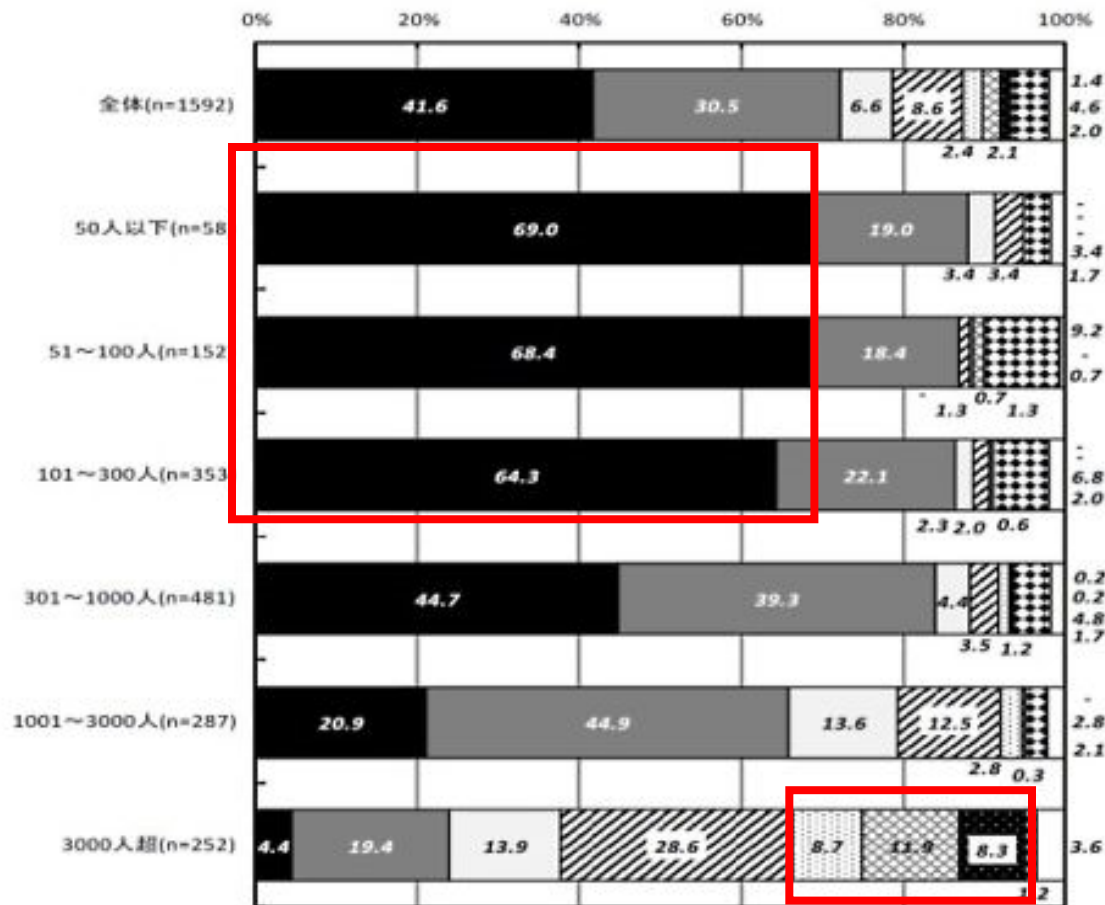
6. 内部通報制度の実効性は、件数か？ 1/2



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)

- 0件
- 1～5件
- 6～10件
- 11～30件
- 31件～50件
- 51件～100件
- 100件超
- 把握していない
- 無回答

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）

内部通報制度の実効性は、件数か？ 2/2

「内部通報が多い企業ランキング」TOP100社 通報しやすいオープンな会社1位は日産自動車 | CSR企業総覧 | 東洋経済オンライン (toyokeizai.net)



「内部通報が多い企業ランキング」TOP100社 通報しやすいオープンな会社1位は日産自動車

2023/5/28

適切な内部通報件数はどのくらいか？

一般に使われている基準はないが、**2011年度からこのデータを集めてきた経験から、通報できる人数が100人いれば年間1件くらいあることを1つの目安**

1位の日産自動車はグローバルベースの通報件数（1764件）で、連結従業員数13万4111人で考えると、1件当たり76.0人となる。「100人に1件」を上回る水準で通報数は一定レベル以上とみられる。
2位スギホールディングスは連結従業員数に臨時雇用者数を加えると4万5935人。これを通報件数1254件で割ると同36.6人となり高レベルの通報が集まっていると判断できる。

2023年5月29日 (月)

<http://yamaguchi-law-office.way-nifty.com/weblog/2023/05/post-32dc3d.html>

東洋経済「内部通報の多い企業トップ100」を読んで

山口先生 ビジネス法務の部屋から、興味ある方は一読を

内部通報件数が多い会社 (1~50位)

順位	社名	内部通報件数 (2021年度)	内部通報件数 (2020年度)	内部通報窓口 (社内)	内部通報窓口 (社外)	権利保護に 関する規定
1	日産自動車	1,764	1,166	他	他	○
2	スギホールディングス	1,254	832	○	○	○
3	アイシン	1,038	850	○	○	○
4	セブン&アイ・ホールディングス	1,024	1,144	○	○	○
5	日立製作所	1,023	639	○	○	○
6	パナソニック ホールディングス	638	570	○	○	○
7	ヤマトホールディングス	634	872	○	○	○
8	イオン	632	548	○	○	○
9	ファーストリテイリング	610	630	○	○	○
10	AGC	560	400	○	○	○
11	KDDI	556	671	○	○	○
12	ニトリホールディングス	542	394	○	○	○
13	明治安田生命保険	505	448	○	○	○
14	三菱UFJ フィナンシャル・グループ	441	570	○	○	○
15	日本製鉄	437	375	○	○	○
16	花王	424	304	○	○	○
17	ソニーグループ	407	370	○	○	○
18	リクルートホールディングス	407	323	○	○	○
19	りらいあコミュニケーションズ	403	356	○	○	○
20	すかいらくホールディングス	401	448	○	○	○
21	大和ハウス工業	381	138	○	○	○
22	ホンダ	358	350	○	○	○
23	ベルシステム24 ホールディングス	354	314	○	○	○
24	ティーガイア	351	328	○	○	○
25	大東建託	327	162	○	○	○
26	エーザイ	320	370	○	○	○
27	NIPPON EXPRESS ホールディングス	316	326	○	○	○
28	日本電信電話	314	346	○	○	○
29	T&Dホールディングス	309	320	○	○	○
30	LIXIL	303	343	○	○	○

↑ 10%以上増加

↑↑ 50%以上増加

まとめ



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



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

300人超の企業には、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



◆ 300人以下は努力義務なので関係ないとは言っていない時代

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
- **自社の通報制度の実効性等懸念があれば、積極的に、助言すべき。**

～ 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

参考資料

赤字は、第2弾で追加した資料

分類	資料名称	著者等	コメント	
消費者庁	令和2年改正公益通報者保護法	インターネット 容易に検索、 入手可能 (URL略)		
↑	事業者がとるべき措置に関する「指針」(2021/8)		必読	
↑	「指針」の解説 (2021/10)		必読	
↑	(改訂版) 公益通報ハンドブック (2022/6)		必読	
↑	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(2019/12)		参考	
厚労省	職場におけるハラスメント対策 (2022/11)		参考	パワハラ防止法
セミナ (監査懇)	「内部公益通報制度における監査役等の果たすべき役割」(2022/9 監査懇・監査セミナ)	教授・弁護士 浜辺 陽一郎	「指針の解説」ポイント	
↑	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・監査セミナ)	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)	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 協会セミナ)	弁護士 山内 洋嗣		
論文	改正公益通報者保護法施行・監査役等としての留意点	監査役協会		
↑	内部通報の件数が多い会社100社	東洋経済		
↑	2023年アジアパシフィック内部通報調査レポート(2023/10)	デロイトトーマツ		
↑	公益通報保護法に関する企業の意識調査(2023/11/30)	帝国データバンク		
記事等	日経新聞等	日経		
一般 書籍	実効的な内部通報制度 ((ブログ) 「ビジネス法務の部屋」もおすすめ)	弁護士 山口 利明	内容具体的	

END of Presentation



ありがとうございました。