

## 「事業者の取組の促進」に関連する第1回検討会における主な御意見の概要

### 1. 事業者における内部通報制度の整備促進の必要性

- 本制度の重要性は益々高まっているという状況。企業の自浄作用を高め、持続的で健全な発展につなげていくためにも、本制度の意義を再確認するとともに、コーポレート・ガバナンス・コードに基づき、上場会社において内部通報に関わる体制整備が進められることが期待される中で、特に 中小企業における体制整備や実効性の向上を図るために何をなすべきかについて検討を進めることが重要。

### 2-1. 事業者の取組促進のための方策（ガイドラインの具体化）

- 会社が良い内部通報制度を持つということが大事。そのためには経営者のコミットメントが不可欠。企業価値を高めるうえでこの内部通報制度は重要だが、そういうことを経営者が心底理解することが大事。経営者が、快く受け入れられるような分かりやすく具体的なガイドラインが大事。
- 実際処理体制をどういうふうに整備するのか、ガイドラインを具体的に作ったほうがいい。ガイドラインも既にあるようだが、どのような制度を作らなければいけないのか、そしてその処理体制をどのように行うのか、これを具体的に作って企業等がそれを参照すれば、自分の制度がすぐできるというようなガイドラインを作ったほうがいい。

### 2-2. 具体的なガイドラインのあり方（各論）

#### （1）通報者の視点

##### （匿名性の確保、通報者保護）

- ガイドラインの中には特に匿名性の確保の仕組みについて具体的に整備したほうがいい。名前が知れること自体が組織の中では大きな不利益になるので、匿名性の確保という言葉だけではなくて、どういうふうにすれば匿名性が確保できるのかということも含めて、ガイドラインに含めるべき。
- 報復を受けないことと、告発者が誰か分からないことも非常に重要。

##### （リニエンシー制度）

- 共犯者の方が、良心に基づいて後悔して情報を出してくれるということは、リニエンシーの制度でフォローしてあげることで、うまく回っていく。

##### （通報者、対象範囲の拡大）

- 内部統制ということを考えると、法律に違反する、しないにかかわらず、とにかく通報内容は幅広くどんな内容でも提言していい。提言する人も、従業員に限らず、どんな人でもいい。とにかく幅広く通報制度を整備したほうがいい。

### (通報の促進)

- 隣の人が不正をしているということを見つけた時、知った時に、それを報告するのが従業員の義務であるという、報告義務を課したほうがいい。ともかくおかしいことがあったら 早く報告することが組織のために、長い目ではいいことなんだということを、従業員によく伝えて、報告は従業員の義務である、というぐらいにしないと、なかなか通報を躊躇してしまう。
- 従業員の一つの義務として皆に意識させることも大事。

### (通報者への是正結果等の通知)

- 例えば企業経営者が、内部通報によって大きな問題が防げたら、お礼の手紙を出せばいい。本人の匿名性を守っても、企業経営者の感謝の気持ちは伝えられるし、従業員としては自分の行いで会社が守れて、経営者からもそれを誉められたということがインセンティブになると思う。
- 会社側が「本当によく言ってくれた。調べたら、通報してくれなかったら大変だった。名前は分からないけれども、くれぐれも会社が感謝していることをしっかり伝えてください」とお伝えすると、すごく喜ばれて、良かったと。一番大事なのは、会社側と働く人たちのいい関係、関係性をどうつくるかということ。

## (2) 経営者の視点

### (経営幹部を責任者とする内部通報制度の整備、社内への周知)

- 内部通報制度というのは内部統制、リスクマネジメントのひとつのパーツ。その重要性を、経営者自身が正しく理解して、会社のすみずみまできちんと周知することが必要。内部統制の統制環境を作るのは経営者だから、経営者が徹底的に従業員に言うということが重要。
- 組織のトップが、「不祥事が起きないようにすることが、自分の組織にとって重要なことである」、「不正をしてもお金を儲ければいいというような企業経営者では、会社は存続できない」、「本当に正しいことをして、事業を行うことが、会社が存続するために重要」、こういうメッセージを出し続けることが非常に重要。

### (通報窓口担当者の知識・能力の向上)

- 特に運用の面の問題だと、周知ではなくて、むしろ 理解度とか習熟度が不足している ということがある。この10年間でも、運用をめぐる不祥事も時々発覚している。例えば窓口になっている弁護士が、通報者の氏名を企業に通知するなどという誠に杜撰な事例もある。
- 調査が適切に行われていないという事例も少なからずある。重要な情報をせっかく、どこかに通報されているのに、その情報をどうやって利用するのかということ自体が、的確・適切に行われているのかということのも非常に問題。
- 告発を受けるのに習熟していない人間が受ければ大変なことになる。告発者の

名前が漏れたり、風評被害をもたらしたり、とか。受ける側、受ける人間、窓口の人間の対処がポイント。実行できる人を、いっばいつくらない限りは、内部統制とかそういうところの話じゃない。

#### (内部通報制度の評価・改善)

- 処理体制が本当に整備されて適切に運営されているかどうかは、内部統制の一部として監査したほうがいい。実効性のある内部通報制度を作って実施しているかどうかを、監査役が監査意見を出すときに表明すれば、経営者はそこで不適正と書かれたら、株主総会の時に困るので、当然対応することになり、内部通報制度を充実するインセンティブになる。
- 従業員にPRして、従業員が利用しているかどうかということも、ガイドラインの中に入れるべき。制度を作っただけではなくてよくPRして、社員が使っているかどうかということも、確認するような仕組みも入れるべき。

### (3) 中小企業の視点

#### (中小企業の取組の促進)

- 中小企業における体制整備や実効性の向上を図るために何をなすべきかについて検討を進めることが重要。

### 3. 事業者の取組を促進するためのインセンティブ

- グッドプラクティスの企業は表彰をしてもいい。そういう表彰制度は、それほど審議に時間を要しなくても、早くできるのではないか。

### 4. 内部通報制度に係る法制度上の手当

- 内部通報制度自体を法の中に具体的に取り込まないで、いわば行政指導という形でやってきた側面が非常に強かった。そのところを今後どう取り入れていくのか、というのもこの検討会で考えていただきたい。

以上