

公益通報者保護制度の実効性の向上
に関する検討会
第3回議事録

消費者庁消費者制度課

公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会（第3回）

1. 日時 平成27年8月24日（月） 14:00～16:20

2. 場所 消費者庁記者会見室

3. 出席者

（委員）

宇賀座長、升田座長代理、井手委員、川島委員、北城委員、串岡委員、光前委員、
今野委員、島田委員、土田委員、拝師委員、水尾委員、山口委員、若杉委員

（消費者庁）

板東長官、井内審議官、加納課長、望月企画官、大友課長補佐

4. 議事

（1）開 会

（2）議 事

・事業者の通報処理体制の整備促進のための方策等について

（3）閉 会

<資料一覧>

資料1 事業者の取組の促進について（案）

参考1 ガイドラインの各条項に関連するヒアリング結果・内部規程の実例等

参考2 内部通報制度に関するモデル内部規程（案）

≪ 1. 開会 ≫

○宇賀座長 それでは定刻でございますので、ただいまより第3回「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」を開催いたします。

まず、事務局から、委員の出欠状況の報告と資料の確認をお願いいたします。

○加納課長 委員の出欠状況ですが、本日は、全委員に御出席いただいております。次に、本日お配りをしている資料の確認をさせていただきます。

お手元の資料の一番上の「議事次第」の下に、順に、「資料1」事業者の取組の促進について(案)、「参考1」ガイドラインの各条項に関連する有識者ヒアリング結果・内部規程の実例等、「参考2」内部通報制度に関するモデル内部規程(案)をお配りしておりますので御確認いただきたいと思います。また、委員の皆様の上には、御参考として、第2回検討会の議事録をお配りしております。

事務局からの資料は以上ですが、不足等がございましたらお知らせください。

○宇賀座長 資料のほうはよろしいでしょうか。それでは冒頭の写真撮影のほうはこれまでとさせていただきますので、報道関係者の方は御協力をお願いいたします。

さて、本日は、御都合により第1回、第2回の検討会を御欠席されていましたが、水尾委員が御出席されています。第1回、第2回の検討会では、各委員の皆様から制度の実効性の向上を図っていく上で、特に重要だとお考えになる点などにつきまして、それぞれお話しいただきましたので、同様に水尾委員からも御発言をいただきたいと思います。

それでは水尾委員、よろしくをお願いいたします。

○水尾委員 ただいま御紹介いただきました水尾でございます。最初の1回目、2回目と、大学の授業の関係で代理出席となりまして大変失礼をいたしました。まず私のほうから、2点ほどお話をさせていただきたいのですが、その前にちょっと簡単な自己紹介をさせていただきたいと思います。

私は資生堂で29年間勤務をいたしまして、その後大学に移り、今年で16年目でございます。資生堂の折に、1997年に、日本の企業では最初になりますけれども、企業倫理委員会を設置いたしました。当時IBMとか3Mとか外資系の企業は、もう30年も40年も前から取り組んでいたのですが、純粋な日本企業では第1号でございます。その時に最初の事務局のリーダーを務めさせていただきました。そんなことで当時いわゆる資生堂の企業倫理基準(資生堂コード)の浸透・定着、そして旗振り役、あるいは相談役という意味で、コードリーダーという仲間たちの組織を作りました。それが411名、最初の年97年です。彼等、彼女達と一緒に企業倫理の浸透・定着を進めてきたわけですが、その中の一つに、資生堂の相談ルームであるとか、あるいは後で弁護士事務所の設置を通しまして、相談・通報体制の整備でいわゆるコミュニケーションの設定ということも推進してきました。今日は、そんな体験を基に二つのこととお話ししようと思います。

公通法（公益通報者保護法）の実効性を高めるという意味で、第一はハードとソフトという点について、私の考えをお話ししていきたいと思っています。

まずソフト面です。いわゆる公益通報者保護法という制度そのものが、公益通報者のホットラインや、ヘルプラインなどを通して有効に機能する前提となる、社内のコミュニケーションの重要性についての問題です。風通しのいい組織風土が、やっぱり大事です。それはまさにソフト面ということになるかと思います。そのためには、リーダーのリーダーシップの問題であるとか、それから上司と部下が、相談のできるオープンな企業風土あるいは企業文化が、ヘルプラインとかホットラインをソフト面からバックアップする実は大きな背景になるかと思います。本来これがきちんとできていれば、ホットラインとかヘルプラインとかは無くても済むのですけれども、そういう意味では大前提として、お互いの自由な文化、企業風土が大事じゃないかなと思います。

それを踏まえてということで、いわゆるハード面について述べます。これは本会議で議論がなされている法整備の問題であるとか、認証マークなどの制度を充実させてグッドカンパニーをめざすことです。

そしてハードとソフトを補完する飴と鞭の制度です。

飴の部分は、いま述べた認証制度などをおして社会から高い評価やよいレピュテーションを受ける仕組みです。

次に鞭という部分では、まさに違反企業の公開などは社会からの制裁も受けるだろうし、逆に業績の悪化にもつながるかと思います。このような飴と鞭のハードとソフトの充実ということが第一だと思います。

今議論されておりますリニエンシー制度といった、既に独禁法の問題でも適用されている制度なども飴と鞭の両方をもちあわせている制度です。

そして第二は、資生堂時代からいつも考えていることですが、本来企業倫理やコンプライアンスは、最終の目的は、違反を起こさない、トラブルを起こさないということだと思います。ですから、この公益通報者保護法についても事件が、あるいはトラブルが発生した後、通報をされるということも大事ですが、それ以前に未然の予防策というものが私は最も大事じゃないかと考えています。そういう意味で事前の相談制度といったものの充実も極めて大事だと思います。

そのためには二つあるのですが、一つは相談制度の垣根を低くして自由に相談ができる風土、文化を作ることです。例えばテルモという会社には相談通報の窓口で「ロバの耳」という制度があります。「ロバの耳」というのは王者のロバの耳は、大きく開けることによって、自由に周りからの意見を聞くという意味です。このような「ロバの耳」をヘルプラインとかホットラインとして自由に使いましよう、と社員に提案しています。

それからもう一つは既に議論にもなっていますが、事前の相談制度の充実

という視点から相談員の適性や配置に関する問題だと思いますね。例えばカウンセラーの資格を持っている人であるとか、特に人間的に、人格的な問題で相手のことをきちんと聞くという、そういう姿勢を持った人であるとか、そんなこともやっぱり任命者が考えるべき問題じゃないかと思います。

こうしたことを通じて事前の相談制度の充実が二つ目の問題です。こういったハードとソフト、飴と鞭、そして未然の予防ということを常々考えています。今までの資生堂の体験の中、そして大学に移りましての研究などを背景に色々と意見を述べさせていただければと考えています。どうもありがとうございました。

《 2. 事業者の通報処理体制の整備促進のための方策等について 》

○宇賀座長 どうもありがとうございました。

さて、スケジュールによりますと、今回は前回に引き続きまして、事業者における内部通報制度の促進のための方策を中心に御議論いただく予定となっております。事務局には前回の検討会で委員の皆様からいただきました御意見などを踏まえまして、「事業者の取組の促進」のための方向性について、更に整理してもらいましたので、事務局から説明をお願いしたいと思います。それではよろしくお願いたします。

○大友課長補佐 それでは、お配りしている資料のポイントを、御説明させていただきます。

まず、お手元の「資料1」と書かれた「事業者の取組の促進について」という資料を御覧ください。前回の検討会では、大きな方向性については御了承いただいたものと理解いたしておりますので、今回の資料は、全体的に、前回までの御議論を踏まえつつ、各施策の具体化の方策について、前回の資料をベースに整理・追記したかたちとなっております。

それでは、順を追って、各項目を御説明いたしたいと思います。まず、「資料1」2ページ目の、ローマ数字Ⅰ、「事業者における実効性のある内部通報制度の整備・運用の促進の必要性」を御覧下さい。

これは、前回、前々回にも御説明しました、事業者の取組を促進する必要性の背景などを改めて確認したものでございますが、簡単に申し上げますと、食品表示偽装、リコール隠しなど、組織内部からの通報によって明らかになった企業不祥事は少なくないわけですが、

まず、(1)にありますとおり、事業者における適切な通報処理体制の整備・運用が進むことは、組織の自浄作用の向上や企業価値の向上につながるのみならず、国民生活の安全・安心の向上にも資するなど、社会全体の利益を図る上でも重要な意義を有するといえます。

しかし、(2)にありますとおり、この制度の認知は進んでおらず、内部通報制度導入済みの企業でもその内容は必ずしも十分とはいえないほか、通報に適切に対応されなかった事案も見受けられるという状況にあります。

また、次のページ(3)にありますとおり、近時の閣議決定等でも、公益通報者保護法を踏まえた事業者の取組の促進が求められており、消費者基本計画工程表には、制度の認知度、内部通報制度導入企業の割合、ガイドラインへの準拠状況を向上させることが掲げられております。

これらのことから、(4)にありますとおり、事業者における実効性のある内部通報制度の整備・運用の促進は重要な課題といえます。

そして、これまでの有識者ヒアリング結果や検討会での御議論などを踏まえ、課題解決の方向性としては、事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項を具体化・明確化した上で、その自主的な取組を促進するためのインセンティブを導入し、更に、制度運用の前提となる事項については法制度上の手当てを検討することによって、これらの施策があいまって、事業者の取組の促進を効果的な形で進めることができるのではないか、ということになります。そして、この大きな方向性については、前回の検討会で、概ね御認識は共有していただけたものと理解しております。

それでは、この三つの方向性それぞれについて、前回から変わっている点を中心に、資料にそって御説明をさせていただきます。

それでは、次のページを御覧ください。ローマ数字Ⅱの「事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項の具体化・明確化」についてでございます。

「1. 概要」のところは、前回の確認になりますが、調査によると、内部通報制度を導入していない理由として「どのような制度なのか分からない」、「どのように導入して良いかわからない」、また、「制度の設置・運営に関するマニュアル」を求める声も多いことから、ガイドラインの改正や、ガイドライン細則、手引き等を策定し、事業者の自主的な取組を支援してはどうかということになります。

次の5ページから6ページには、ガイドライン見直しに当たっての具体的な方向性として、(1)～(4)という4つの視点と、①～⑬までのポイントが記されております。(1)通報者の視点、(2)、経営者の視点、(3)中小企業の視点は前回のままであり、変更はございませんが、6ページに、前回の検討会で御指摘がありました、(4)「国民・消費者の視点」及び⑬を新たに追加しております。

これは、この制度の究極的な目的である、「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」ということの実現を図るため、内部通報を受けた事業者が行う調査・是正の実効性を高めていくことの必要性について述べたものでございます。

また、「社内への制度の周知・研修」などに当たっては、内部通報制度の適切な整備・運用によって、国民・消費者に安全・安心な製品・サービスを提供していくこと

は、企業の社会的責任を果たしていく上で必要不可欠であり、さらに、国民・消費者との信頼関係の構築に資する取組であるという意識の徹底を、経営幹部を含め図っていくことが必要ではないかということでございます。

そして、ここに掲げた①～⑬のポイントについては、「参考1」に論点や関連資料をまとめておりますので、簡単に御紹介したいと思います。

それでは、「参考1」を御覧ください。

ここには、現行のガイドラインの条項と、関連するヒアリング結果や、実際に企業で用いられている内部規程の実例などを、①～⑬の各ポイントごとに一通り整理しておりますが、前回までの御議論を踏まえ、全ての論点について、取組の方向性・考え方及び【対応案】などを追記しております。

例えば、2ページ目の、「①通報者の匿名性の確保、個人情報の保護」を御覧いただきますと、上の四角で囲った部分が、現行のガイドラインの関係する条項の引用でございます。そして、その下の、黒い右を向いた矢印が、これまでの御議論等を踏まえた取組の方向性・考え方を示したものでございまして、新たな部分となっております。更に、その下に【対応案】として、手当が必要と考えられる論点をいくつか追記しておりますが、この部分も、前回までの御議論などを踏まえ、今回新たに追加された部分となっております。

そして、その下には、関連するヒアリング結果や、実際に企業で用いられている内部規程の実例などを御紹介しているという構成になっておりますが、この部分は、前回から特に変更はございません。

そして、今御紹介した①のみならず、残りの②から⑬も全て同様の構成となっておりますが、お時間の関係もございまして、いくつか、ポイントだけ御説明させていただきたいと思っております。

それでは、少々、飛びますが、12ページの「④ 通報の促進」を御覧ください。

ここは、現行ガイドラインに規定はございませんので、新設ということになります。これは、これまで委員の皆様から多数御指摘がございました、不正を早期に把握するため、また、見て見ぬふりを良しとしないという観点から、通報の促進をしてはどうかということございまして、【対応案】にもいくつか論点を提示しております。なお、その下の「*検討課題」に記載しておりますが、なかには、匿名性確保や通報者保護が徹底されていない事業者もあると思われるので、通報を促進する際には、その点については、よく留意する必要があるのではないかと考えられます。

続きまして、24ページの「⑨経営幹部を責任者とする通報処理の仕組みの整備」を御覧ください。

内部通報制度を機能させるためには、経営幹部のコミットメントやリーダーシップが重要であることから、経営幹部の関与をより促すことが必要ということでございますが、他方で、昨今、経営幹部自身が不正に関与していたという企業不祥事も見

受けられますので、経営幹部からも独立した通報ルートの整備を促す必要性についても、検討する必要があるのではないかと考えてございます。

続きまして、36ページの「⑫中小企業の取組の促進」を御覧ください。

中小企業においても、コンプライアンス経営推進などの観点から、企業規模に応じた適切な通報処理の仕組みの整備を促進・支援していただくことが必要ではないかと考えてございます。

対応案には、共同窓口の整備促進やサプライチェーンを通じた取組促進との記載がございますが、サプライチェーンについては、前回の資料にもございましたが、39ページにイオングループの取組を紹介しております。これは、イオンが、委託先事業者での不正に関する通報を受け付ける一元的な窓口を整備し、委託先の従業員から通報があった場合には、その通報者の保護から、不正内容の調査・是正にまでイオンが関与するという仕組みでございまして、企業グループ全体として通報制度の実効性を高める非常に示唆に富む取組ではないかと思われまます。

そして、こういった取組が広まるよう支援をしていくことが重要だと思われまますが、その支援、特に財政的支援に関しましては、次のページの40ページの中ほどに、消費者庁の施策を紹介しておりますので御覧ください。

具体的には、「地方消費者行政推進交付金」の中の先駆的プログラムという支援策でございます。40ページの下の方の右下の該当部分に下線を引いておりますが、「事業者等のコンプライアンスの強化」という項目の中に、「公益通報者保護制度の推進」というメニューが本年度より追加されております。これは、昨年度の有識者ヒアリングで中小企業への支援措置の必要性が指摘されたことなどをを受けて今年度より新たに設けられたものとなっております。

具体的な支援対象の例としましては、次のページ、41ページの一番下にありますとおり、「事業者の外部通報窓口の設置に対する支援」なども交付金の対象となっておりまして、例えば、中小企業が、民間の専門機関などに外部窓口を設置する際などに積極的に御活用いただければというふうに考えております。

なお、前回の検討会で、窓口の整備に関し、行政の関与について御議論がございましたが、こういった支援をもっと国が積極的に行っていくべきではないか、という御指摘だと理解をいたしております。

以上が、ガイドラインの見直しに関する部分の資料の御説明でございます。

それでは、続きまして、「資料1」に戻りまして、7ページ目のローマ数字Ⅲの「事業者の自主的な取組を促進するためのインセンティブの導入」について御説明いたします。

背景を改めて御説明しますと、第1回の検討会や過去の調査・ヒアリングなどにおいて、事業者の取組を促進するための、インセンティブの必要性が多数指摘されていたということがございます。

しかしながら、現状としましては、民間事業者向けガイドラインなどは、参照するか否かは各事業者の任意であり、遵守を促すためのインセンティブ等の仕組みが何ら存在していないという状況です。

そこで、有識者ヒアリング結果等から示唆される方向性として、ガイドラインなどを踏まえた実効性のある取組を行っている事業者を認証・顕彰し、消費者、取引先、株主・投資家、債権者、行政機関などの様々なステークホルダーからの評価・信頼の向上につなげることで、事業者のインセンティブを高め、自主的な取組を支援するというところでございます。

また、あわせて、従業員が安心して通報を行うことができる環境を整備しリスク管理等に積極的に活用する事業者が、社会的に高く正当に評価される社会環境を醸成していくことが重要であろうということでございます。

大きな枠組みは、前回と変わっておりませんが、前回までの御議論などを踏まえまして、9ページ以降の「取組の方向性」に、評価基準・評価方法・評価結果の活用等について、具体的な記載を追加しております。

なお、前回の検討会では、一定の認証等を受けた事業者については、公共入札等で有利に評価してはどうかという御意見や、まずは、消費者庁の入札でそれを率先して実施してはどうかという御指摘を頂戴しましたが、現在、内部で前向きに検討を進めさせていただいておりますので、御報告をいたします。

それでは、続きまして、「資料1」の12ページ、ローマ数字Ⅳの「制度運用の前提となる事項の更なる取組の促進（法制度上の手当）」に進みたいと思います。

これは、公益通報者保護制度の運用の前提となる一定の重要な事項、例えば、体制整備、社内への関係法令の周知、責任者の配置については、法制度上の手当も検討し、更なる取組の促進を図るというものでございます。

13ページ以降に、取組の方向性を記しておりますが、前回の検討会では特に御議論はございませんでしたので、特に実質的内容に追加等はしておりませんが、参考情報を一部整理・拡充しております。例えば、18ページや24ページには、これは景品表示法の例でございますが、法制度上の手当をするに当たって、中小企業に一定の配慮をしている例などを御参考までに追加しております。具体的には、18ページの一番下に、「小規模企業者やその他の中小企業者においては、その規模や業態等に応じて、不当表示等を未然に防止するために十分な措置を講じていけば、必ずしも大企業と同等の措置が求められる訳ではない。」とございますが、体制整備等を求めていくに当たっては、こういった配慮も必要ではないか、ということでございます。

それでは、続きまして、「資料1」最終ページ、ローマ数字Vの「公益通報者保護制度の意義等についての更なる周知啓発の必要性」に進みたいと思います。

これは、先週に、委員の皆様へ資料をお送りしたのちに、御指摘を頂戴したため、御指摘を踏まえ追記をさせていただいたものです。

今後、この検討会で御検討いただいた施策を実施して行くに当たっては、検討会の成果・アウトプットを広く周知していく必要がございますし、また、そもそもの、この制度の意義・重要性や、内部通報制度の適切な整備・運用は、国民・消費者との信頼関係の構築に資する取組であるといったことなどを、改めて、全国の経営幹部や実務担当者の皆様に、全国の関係機関とも連携しながら、積極的に周知広報する必要があるのではないか、ということがございます。以上が、「資料1」の御説明でございました。

それでは、最後に、「参考2」内部通報制度に関するモデル内部規程（案）について御説明いたします。これは、法制定当時よりウェブサイトに参加イメージとして掲載していたモデル内部規程を、この度、通報者の個人情報保護などをより徹底するといった観点から、若干リバイズすることとしましたので、御参考までに配布させていただくものです。近々、消費者庁のウェブサイトに掲載したいと考えております。

事務局からの資料の説明は以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。本日は、まずガイドラインの見直しに関する議論を行い、続いてインセンティブの導入について、最後に法制度上の手当について議論することとしたいと存じます。

それでは、はじめに、「事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項の具体化・明確化」、具体的にはガイドライン見直しの方向性について御議論いただきたいと存じます。前回までの議論からいたしますと、「資料1」の5ページから6ページの(1)から(4)の視点につきましては、コンセンサスが得られていると存じますので、本日は「参考1」に整備されております①から⑬の各論点につきまして、いくつかのポイントに絞って御議論いただきたいと存じます。

これまでの御議論を踏まえまして、特に御意見をいただきたい点を概ね5つ程度に絞りたいと存じます。具体的には前回までに特に御意見が多かった点である、①の通報者の匿名性の確保、⑨の経営幹部を責任者とする通報処理の仕組みの整備、⑫の中小企業の取組の促進、そして現行のガイドラインには直接的な規定はございませんが、③の社内リネンシー制度の導入、それから④の通報の促進、これを中心に順に「参考1」の冊子を使って、御議論いただければと存じます。

それでは、まず、「参考1」の2ページにあります「①通報者の匿名性の確保」につきまして、資料にあります対応案や、参考資料をもとに御議論をお願いしたいと存じます。

北城委員、どうぞ。

○北城委員 匿名性の確保に関して、「参考2」にモデル内部規程というのがありますが、現在の規程では通報処理の窓口をどこに設置するかを中心に書いていますが、ガイドラインの中心は通報窓口を外部に設置するというほうが良いと思います。法律事務所を指定するという例が書いてありますが、なにも法律事務所だけでなく、通報の窓口を置く事業者もあると思うので、ガイドラインの中心は外部に設置するというほうが良いと思います。内部に置くとどうしても窓口の人には社内の誰が通報したかというのが分かっけてしまいます。一つは、外部に設置するということと、設置された弁護士事務所なり外部の事業者は、誰が通報したかということを教えなくて、匿名性を守った上で、企業の処理をする窓口で連絡を取るというガイドラインの方が良いと思います。第7条で、「相談又は通報において知り得た情報は、〇〇室の室員及び調査チームの構成員に限り」とガイドラインに書かれていますが、社内でも何人もの人が名前を知ることが不利益になる可能性があるため、基本は窓口から誰が通報したかというのは伝えられないという制度にすべきです。必要に応じて共有するとか、限定した人間にしか教えない、あるいは知った人間は漏らしてはならないというよりも、この調査をする部門は通報者の名前が分からない前提の下で調査をするような仕組みを作るべきだと思います。もちろん、御本人が、自分の名前を名乗ってもいい、あるいは、調査の過程で必要があるので開示してもいいと言ったときは開示してもいいと思うのですが、社内の人には誰が通報したかということは分からないという制度で、匿名性を守った上で調査するという仕組みにすべきです。どんな制度を作っても社内の人を知ってしまうということは不利益になるのではないかとこの恐れから、こういう制度が利用されないことが起きると思います。匿名性の確保について、検討していただけたらと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。では、光前委員、どうぞ。

○光前委員 非常に参考となる御意見だったと思うのですが、前回もお話ししましたとおり、通報の匿名性は、調査の過程でどうしてもばれてしまうわけで、調査のときにどういう形で匿名性を確保するかということが重要だと思うのです。調査では本人からのヒアリングというのがありますから、調査部署は、そこで、通報者の名前を知ってしまうわけです。このモデル内部規程でお示しいただいた案は、第4条で、相談窓口及び通報窓口を設置するという一方で、その2項で、「〇〇室」に窓口を設置するというようになっており、さらに、第13条では、調査も「〇〇室」が行うということになっているので、通報を受け付けた窓口が、その後、調査も行うということになっていると思われませんが、外部窓口を設けて通報を受け付け匿名で情報を流したとしても、調査室が調査するわけですから、ここで匿名性が失われるわけで、窓口での匿名性を云々しても、あまり意味がないということになります。むしろ外部窓口を設置して匿名性を確保しようとするならば、外部窓口がどこまで匿名性を確保した調査をす

るかということになると思うのです。外部窓口が調査をして、その調査結果を匿名性を守りながら企業に通報するというのであれば、一定程度は匿名性が守られると思いますが、実際に現在外部窓口がやっている業務というのは、基本的には、通報の中継ぎといいますか、こういう通報がありましたよ、というだけのものです。結局外部窓口がやっているということは、メッセージ的なことしかやっていないわけですから、いかに匿名性を守って情報提供しても、調査の段階では匿名性が失われてしまうということ、その辺のポイント、つまり外部窓口がどういう仕事をするのかということ、これを議論する必要があるとあって、東京弁護士会なんかでは、外部窓口は基本的に、調査行為をやった方が望ましいということを言っているんですが、実際にはそこまでやっているところはなかなかないという現実です。ですから、匿名性の確保というのは、単に外部窓口を設けたからといって、それできちっと守られるというわけではないという気がしております。

○宇賀座長 ありがとうございます。北城委員、どうぞ。

○北城委員 まず外部窓口で受け付けて、匿名性を守って社内の通報窓口に伝えます。これは第28条のところに関係するのかもしれないのですが、相談の窓口になったところは調査の過程で本人の名前を特定しないような形で、調査をしなければならないのです。匿名性を守る研修を十分行うべきです。例えば、ある部門から内部通報が来た時に、多分この人だろうと思う人に話を聞いたのではいけないわけで、その部門の人全員に調査をするなどというように、相談業務に携わる人が十分な研修を受けて、匿名性を守りながら問題の本質を見つけることが出来るような研修をやるべきだと思います。外部の弁護士や外部の調査機関に調査を依頼するというのは費用もかかるでしょうし、外部の人は会社の内部の事はよくわからないので、調査するのも非常に難しいと思います。外部に調査を依頼するよりは、社内の相談業務を行う人たちに十分な研修をして、個人を特定しないで調査を行うよう訓練をすべきです。勿論、外部に調査を依頼してもかまいません。

○宇賀座長 ありがとうございます。升田委員、どうぞ。

○升田委員 前回の立法のときから同じ問題が続いているのですけれど、公益通報というのはなにも、窓口になんか言ったらそれで終わるというプロセスではなくて、それに伴って調査をするかどうか、どういう調査をするのか、あるいは、それをどう評価するのかですね。その結果どう判断するのかという非常に時間のかかるプロセスなわけですね。ですから、全体をどう動かすかということ、これを前提に議論しないと、やはり機能しないのではないかと、これが恐れられるわけですね。そうしますと、窓口をどこにするかというのは非常に形式的な問題でありまして、前回も申し上げましたけれど、今回、別に大企業だけでなく、中小企業を含めて全体的にこういうシステムを導入していただきたいという前提で考えるのであれば、やはり窓口が外部にあるかどうかという一言のためにですね、あまり制限的に考えるべきではなくて、むしろ

企業の規模とか企業文化それぞれあるわけですし、そういったところにもうちょっと裁量を認めてしかるべきではないかと思うわけです。先ほどの全体的なプロセスの中でどう考えるかといいますと、最初の窓口の段階ではですね、先ほどもありましたけれども、匿名でおやりになりますか、それとも実名でおやりになりますかということは、大体ふつうは聞いているわけですね。それに反する取扱いをするところがあるとすればですね、それなりの制裁を加えなければですね、聞いて「はい、わかりました」と安心できるというわけではないと思うんですね。そうしますと窓口で、匿名にしてほしいと言った後も、プロセスをどうするかですけれども、これは現実の取扱いの問題もいろいろあると思うんですけれども、やはり片方にはいろんなことで知りたいという欲求があると、それからいろんな事情から容易に推察、推測できる場合もあるわけなんですね。ですからそういった事態を踏まえて、やはりどうシステムとして保護できるかといったことを、もう少し考えるべきではないかという気がします。そのシステム自体がですね、企業のそれぞれの実情に応じて、きちっと機能するようなことをもうちょっと考えないと、やはり一律にこうすればいいというわけにはいかないと思いますので、そういう裁量のある程度踏まえてシステムを作っていくというのが重要ではないかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。他いかがでしょうか。山口委員どうぞ。

○山口委員 今日は一番最初に通報者の匿名性の確保ということについての議論なので、一言だけちょっと申し上げると、やはり窓口サイドで、匿名でも受け付ける会社と、実名だけ、匿名は一切受け付けないと、窓口レベルでは実名を述べていただかないと我々の会社はヘルプラインとしては受け付けないという会社と、大きく二つに分かれておりますので、それぞれにとって匿名性の確保というのは配慮できると思うんですけれども、一律に匿名でなければ受け付けないという前提でお話ししていると、かなり現状の企業実務にも影響を受けるのではないかと私は懸念をしているところであります。その辺の議論を少し整理した上で、御配慮いただければと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。島田委員、どうぞ。

○島田委員 今の山口委員のことと関連して、当初から通報者が匿名であるという、その状態を確保するという問題と、通報の段階で名前を明らかにするのは「顕名」なのだけれども、それが拡散しないということは、区別する必要があると思いますので、ガイドラインの場合にはその辺を明らかにしたほうがいいと思います。

それから、窓口で外部といった場合に、具体的に何をもって外部なのか、何が内部なのかっていうのはなかなか微妙なところがあるのかなというふうに思いますので、ガイドラインのレベルでは、必ずしも外部と限定するのではなく、様々な解説の中で、具体例を示すという方がよろしいのではないかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。北城委員、どうぞ。

○北城委員 外部では費用がかかるというのですが、調査をするような外部委託であればお金がかかると思うのですが、窓口で受けて、名前の匿名性を守って企業の窓口で連絡をするのであれば、あまりお金がかからないと思います。外部は非常にお金がかかるという理由で外部ではないところで通報を受け付けるというのであれば、問題を提起する人にとっては、とにかく自分の名前が社内で分かってしまうのではないかという懸念が残ります。基本は外部を使うべきだと思います。もちろん内部でやる時には特別な仕組みを作って、内部でも十分匿名性を守る仕組みを作れるかもしれませんが、私は基本は外部にすべきだと思います。外部は匿名性だけを守って、会社の中の調査窓口で依頼をするというだけにすれば外部への費用はあまりかかりません。もちろん弁護士事務所に調査まで依頼したら大変なお金がかかるでしょうけれど、基本は外部は調査はしないとすべきです。それから内部の窓口になるところは匿名性を守って、実名は外部が押さえていますから、匿名で来たものを調査する仕組みを社内でいろいろ検討すべきです。また、受け入れは、実名でも匿名でも受け入れる方がいいと思います。匿名で来たものも基本的には受け入れて、重要な問題であれば、匿名でも調査をして、結果を本人に返せないで、広く社内で問題が解決したことを伝えるようなことをすれば、匿名でも対応できます。私は受け入れは匿名でも実名でも受け入れるべきだし、窓口は基本外部に設置しなければ内部ではいくら努力しても名前が知れるというリスクがあって、使われない可能性が高いと思います。何社か関係している会社で聞きましたけれども、とにかく社内で名前が知れるっていうこと自体が不利益になる可能性があるので、いくら窓口の人間が少数でも社内の内部通報の窓口は嫌われると思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。水尾委員、どうぞ。

○水尾委員 私も今の北城委員と同じような意見です。これについては、実際に企業倫理委員会の委員もしていますけれども、やっぱり通報者が一番守ってほしいのは、自分の身の安全です。ということを考えたら、彼らは内部への通報というのは一番躊躇します。それはもしかして自分が告発したことが発覚したら報復を受けるのではないかとか、身の安全というのを考えてみたときに、そのことを一番気にします。そういう意味で企業の内と外と両方に私は設けるべきだと思います。しかも匿名性の確保です。ただし、匿名だったら後でフォローは出来ないよということはきちっと付け加えないといけないので、相談を受けたときに後でフォローは出来ませんよ、後であなたに報告も出来ませんよと伝え、それでもいいですかといったときに、相談者が了解すれば匿名でもいいです。いや、それは結果報告が欲しいといったときには、それは実名にする必要があります。そういうことで、両方、実名でも匿名でも受けることが出来るとした方がいいと私は思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。今野委員、どうぞ。

○今野委員 北城委員と水尾委員お二人の意見に全く賛成ですが、一つだけ、通報者の匿名

に関して、外部窓口でもですね、最初はほとんどの人が匿名を希望されますが、こちらでも親身になって聞いて、そのお願いしたことをすぐに通報しましょうねということで、通報します。こんな大事なことですから会社の方もちゃんと対応されると思いますから、その時あなたにどうなったかちゃんとお伝えしたいので、ということで外部窓口とその通報者との間では最初は匿名希望でも、かなりの割合で、その関係では、ちゃんと名乗ってくださることが多いです。ですから外部から内部にお伝えするときは、もちろん完全に匿名性を守りますが、場合によっては企業さんの方もこんな大事なことをよくぞ教えてくれたということで、是非会社が感謝していることをしっかりと伝えて欲しいということで、おっしゃるケースも結構ありまして、そういうことはきちんとお伝えすることが出来ます。外部と通報者との連絡はとれておりますので。その場合やはり一番大事なものは、三者間、つまり内部と外部窓口、外部と通報者、それぞれの関係においてどれくらい約束と信頼がきちっと守られるかという、その仕組みを守り抜くということがとっても大事だと思います。それから企業さんでもですね、どれくらい本気で社内からいろんな情報を受け取りたいと思っておられるか、その本気度によって、制度がうまく機能するか、形だけで破綻することもあるかということの分かれ道になるような気がいたします。最近では新入社員をはじめ、派遣とかパートとかそういう方々が現場で、経営者の知らない小さな破綻を見つけてしまって、こんなことを、これでいいのですか、と直属の上司に言うと、そんなことは君たちの考えるべきことではないからと言って、そこで、バンと蓋をされてしまうということが、結構後日大きく広がって話題になって、マスコミにも知られるという段階になって、もはや後戻りできないというようなことになりますので、本当にこれだけ消費者庁さんも力を入れてくださるので、かなり受け取る企業さんの方も本気でこれを考えてくださるようになると思いますけれど、本当に一番大事なものは、本気度です。ですから内部の調査委員の方の高い見識、それから、そこから信頼されて一番最前線の情報を受け取る外部の人たち、それから、そういうものを本気で導入しようと思われる経営者、そういう三位一体の信頼関係みたいなものが、一番大事かなと思っております。やはり外部窓口のところでも、全部匿名オクケーではなくて、おっしゃるように、ちゃんとした答えを受け取ったらお知らせできるようにしましょうねということで、そこは信頼関係の上で名乗ってもらう必要はあると思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。北城委員、どうぞ。

○北城委員 ちょっと言い漏らしたのですけれど、5ページの23条にその他正当な理由がない限り情報を漏らしてはならないと書かれていますが、「その他の正当な理由」というのはとるべきだと思うのです。とにかく通報者の承諾がない限り漏らしてはならないのです。正当な理由がない限りと書いた場合には、会社に正当な理由だと言われたら漏れるということになります。この文章も良くないので、これも削除していただきたいと思います。

○宇賀座長 はい、分かりました。ありがとうございました。それでは続きまして、「参考1」10ページの「③社内リニエンシー制度」について資料にあげられております対応案や、参考資料をもとに御議論いただきたいと思います。

山口委員どうぞ。

○山口委員 今までのガイドラインにはこういうのがなかったということで、非常に関心は高いですけど、基本的にはリニエンシーを入れるかどうかは、企業によってそれぞれという扱いでよいのではないかと考えております。このようにモデル案を見ると、ある程度このようなシステムに社内できちんと対応できる人的資源を持っている会社であればいいのかなと思うのですけれど、中小企業を含めて検討していかないと、今日の本当の目的である国民や消費者の利益のためにこういった制度を作っていくということにはつながらないと思うのですね。その時に、例えばガイドラインの中身はかなり緩いけれど、その分、消費者庁がペナルティとかそういうところで頑張ってもらって、行政処分等で実効性を高めていくとか、認証とか表彰制度をもってこういったものを周知していくと同時に、中小の意識も高めていくと。細かいことまでぎちぎちにガイドラインで決めて、高いものを求めていくということが、行政における柔軟な対応を束縛してしまうことを懸念しておりますので、最低限ここまで、というところをガイドラインに載せて、その後の部分はきちんと法制度で整備する、もしくは行政の対応で、そういった中小企業へも柔軟に浸透させるような取り扱いをとっていく、というようなことも、一つの方法かなと考えておまして、例えばリニエンシー制度も、何か必ずこういうものを実行しなければならないということよりも、その辺は、企業によって対応を任せの方がいいのではないかなという意見を持っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。島田委員どうぞ。

○島田委員 今の山口委員の意見に関連してちょっと思ったのですけれど、もともとこの内部通報制度に関するモデル内部規程というのは、この法を制定したことに付随して内部通報制度を促進していこうという目的でして、まあ、そうはいつでも内部通報制度はどうやって決めたらいいか分からないといった中で、原案としてホームページに出したという経緯があったかと思うのです。今、山口委員もおっしゃっていたかと思うのですけれど、我々が作成していくのにここをかなり精査していくのか、あるいは具体的にガイドラインというレベルで、何を書いていくのかというので、だいぶ議論の仕方が変わってくるのかなと思おまして、そういう意味では、今、一つ一つのことについてモデル規程を議論すべき段階なのか、あるいはガイドラインの中身として詰めていくのか。どちらかと言えば、要綱的なレベルで議論した方がいいのではないかなという印象を持ちました。

○宇賀座長 ありがとうございます。井手委員、どうぞ。

○井手委員 ガイドラインの総論的なお話が出ているので、それに対する意見を一言だけ

申し上げておきます。やはり行政機関のガイドラインとの比較も必要だと思うのです。今のガイドラインは行政機関のガイドラインと相当かけ離れています。企業の方のガイドラインは、ある程度現実性に基づいて緩く、という指摘の趣旨は分かりますけれど、根本のポイントは守らなければいけないと思います。例えば、先ほどから出ている匿名性の確保だとか、調査の問題であるとか、そういう義務の問題であるとか、そこはやはり、行政機関のガイドラインと合わせる必要があると思うのです。一方で行政の方が厳しくて、企業の方が現実に任せて甘いというのは、いかがかと思っていますので、島田委員のおっしゃるとおり、法改正の議論とか、次回の検討会から入る行政機関の監督のあり方の検討とか、それに従って、少し柔軟に考えたらいかがかなと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。では升田委員、どうぞ。

○升田委員 今のお話しにも関連するのですが、今回の検討でガイドラインなりもう一つの内部通報制度に関するモデル内部規程なり、どの程度の強制力、というところ強いかもかもしれませんが、影響力があるかということやはり前提に検討しないといけないと思いますね。単に情報提供する、今後こういう方向で参考に提供したいということであればいろいろな議論があってもいいと思うのですが、先ほど大友課長補佐からも説明がありましたように、仮にこのガイドラインなり、あるいは規程にある程度沿ったものでなければ、例えば、公的な入札について何らかのポイントあるいは事実上マイナスになってしまうようなポイントに影響するとなれば、単に情報提供に済まないわけですね。そうしますと、事実上、間接的にはある程度の強制的な効果が発生するということになりますと、やはり企業経営自体にも影響が出てきますし、入札、あるいは契約の仕方についてはいろいろな議論があって、いろいろなやり方が考慮されて、公正かつ適切な入札、契約の提携が行われているわけですが、その中に突然この問題を評価することになると、影響するところも多々あるわけですし、企業の中でも、大企業はそれに対応することが出来るのでさほど問題はないとしても、先ほど来議論がありますように、やはり中小企業になりますと、まさに事業に深刻な影響を及ぼす恐れが十分にあるわけですから、そういった影響力を前提に話をすることになりますと、もうちょっと慎重かつ柔軟に企業が対応できるような内容にさせていただくことが重要なのではないかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、よろしいでしょうか。

それでは、続きまして、「参考1」の12ページの「④ 通報の促進」に関しまして資料にあげられております対応案、検討課題、参考資料をもとに御議論いただきたいと思います。

拝師委員どうぞ。

○拝師委員 今の総論的な議論とも少し関連するのですが、12 ページのアスタリスクの検討課題のところに触れてありますように、「匿名性確保や通報者保護が徹底され

ていない事業者もあることと通報の促進との関係」という指摘があります、非常に重要な指摘だと思いますが、通報者保護が不十分な状態で、促進ばかりをすると逆に反組織的な人をあぶりだすためだけの装置になってしまって、ほとんど本来の趣旨に役立たない、逆効果ばかりのシステムにもなりかねないと思います。一つはいろんな指標を作ってその窓口がどのくらいきちんとしたものかというのを分かりやすくするというのも大事なのですけれども、やはり限界があると思っていて、側面的な指標だけで本質的な部分まできちんと評価しきるとするのは限界があるという前提で考えなくてはいけないと思います。そうするとガイドラインの議論をしていますけれども、一つはやはり最後の担保を法律的にどのように考えるのかというのとセットで考えなければいけない。今のガイドラインの議論をするのであれば、この通報の促進と合わせて、内部通報の仕組みだけではなくて、法制度としてはこういうものがあって、最低限こういうものが担保されていますよというような、あるいは外部の通報の余地もありますよというような告知もセットでしていかななくてはならない。内部だけの仕組みをひたすら促進させて、行政であるとか外部への通報の可能性を教えないままそこに行ってしまうのは怖いかなという気がするので、ガイドラインでやるのであれば、制度全般の告知も含めてセットでやるのが必要かと思います。

それと総論的な議論を先程しておりますので少し触れさせていただきますと、やはり法制度の大きな枠組みが出来て、その枠組みの中で各企業がどのように努力するかというのが順番だと思うので、これまでの議論は企業がそれぞれどういう努力があり得て、どういう姿が望ましいのかというイメージ作りに役立っている議論だと思うのですが、やはりある程度骨格が決まったあたりで、それを前提としてガイドラインとしてどうしていくのかというディテールの振り返りをやる必要があるのではないかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。水尾委員、どうぞ。

○水尾委員 1998年ですから、今から17年前になるのですが、内部通報や相談などコミュニケーションの問題では、日本にはまだどこも取組がなかったものですから、アメリカの企業をリサーチにいきました。アメリカの企業では既に、この内部相談とか通報に係るツールがいっぱい導入されていました。今日この会議に持参したのですけれども、例えばこれは「ホンダアメリカ」のメモ用紙です。このふだん使うメモ用紙の右上にヘルプラインの電話番号が入っています。このような物を通してヘルプラインの促進をしています。また、これは他のアメリカの企業ですけれども、これもやはりヘルプラインの番号がポストイットに入っています。こういったふだん使うものに入っているので、「困ったな」「何かトラブルが起きそうだな」といったときにヘルプラインがあったと思っただして利用することが出来るのですね。あるいは、アメリカの企業というのはこういった問題に家族ぐるみで取り組んでいます。これはスクレーパーです、いわゆる霜取りなんですけれども、これにも実はヘルプラインの

電話番号が入っています。そしてメッセージも入っています。「いつでも必要な時にはここに電話してくださいね。あなたのそばにいますよ。」というメッセージが入っていて、困ったらいつでも電話してくださいと。これも一つのツールですよ。他にもあるのです。先ほど申し上げました「ホンダアメリカ」です。これはボールペンにヘルプラインの番号が入っています。こうやってふだん仕事で使うものを通して、ヘルプラインやホットラインにアクセスしやすいような雰囲気、文化を作り上げているという、こういったツールも有効ではないかと思えます。

最近では日本でも大企業はほとんどそういうツールを利用しているのですけれども、やはり問題は中小企業ですよ。中小企業は窓口はなく、もちろんこういったツールも全くない。ということをお考えすると、私たちの議論は大企業は既にこういった制度があってマニュアルも整備していますから、底辺を広げるという意味で中小企業の取組を促進するという、ターゲットをある程度絞った方がいいかなという気もします。大企業は、この間も聞きましたけれども、「BERC」のCSR研究部会で28名にこの話をしました。公益通報者制度に関してホットラインあるいはヘルプラインを導入していますかと聞いたのです。28社中28社全部導入です。それで、マニュアルは整備していますかと、ほとんどが整備しています。というような状況を考えてみると、やっぱり中小企業、零細企業を、日本企業の間から底辺というのはまさにそこですからね、そこに広げることを念頭に議論されていった方がいいのではないかと思えます。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。土田委員、どうぞ。

○土田委員 私もいろいろお話を伺っていて、中小企業にどうやって普及させるのかという点が、私はこれからの大きな課題であろうと思っています。大企業は日本でも既にいろいろな施策をうっているんで、通報の窓口をもっているというのはこの前の調査結果からも明らかです。むしろ中小企業がこれからどうやって取り組んでいくかというのがこれからの一番の課題だと、私は思っています。

そうしますと、中小企業が取り組みやすい方法にしていただかないと広まらないと思います。一つは中小企業も加入している業界団体もありますので、そこで業界団体等を活用するというのを考えてもいいと思います。中小企業に内部通報をさせるというのでなくても、外部であっても身近なところに通報する場があるというのは、私は一番大事だと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。串岡委員、どうぞ。

○串岡委員 いろいろ議論を聞いておまして、今の土田委員と同じ意見であります。前回は同じようなことを言ったと思いますけれど、日本の99.7%が中小企業です。雇用の面でも中小企業で働いている方は労働者人口の70パーセントを超えているのではないのでしょうか。そこがごっそり抜け落ちてしまうようではいけないと思うのですね。中小企業にも内部外部通報制度を設けるというのは非常に重要なことだと思います。

ます。時代の要請として、それは法律の中に入れなければならないと考えています。ガイドラインから入って内部通報の中身を充実させる方向に向かっているわけですが、その形さえ作られていないのが中小企業であって、多くの人が中小企業で働いているわけですから、そこが充実されないというのであれば、こういう表現がいいのかわかりませんが、片手落ちだということになります。

それから水尾委員からいろいろ御説明を受けましたけれども、アメリカの例をおっしゃっていました。直接いただいたのではないですけれども間接的にいただいた、水尾委員が書かれた論文があります。「企業の内部通報制度化」に関する論文でした。これは現在の公益通報者保護法の基になったとも、御自身が言うておられます。この論文の中に、アメリカの大学の80%以上で企業倫理に関する講座を設けているということが書いてあります。日本の大学はほんのわずかしか、そのような講座が設けられていません。アメリカでは、この会社に内部通報制度がありますか、と問う大学生がいることを紹介している記事も読んだことがあります。就職活動をする大学生が、そのような意識をもっています。日本では就職活動でそんなことを会社に問えば、会社に警戒されて撥ねられてしまうかもしれません。そういう現実があると思いますので、中小企業の対策ということでも、是非これは考えていただきたいと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。北城委員どうぞ。

○北城委員 中小企業に対する配慮が必要だというのは私もその通りだと思うのですが今作られているモデル内部規程は、大企業も中小企業も小規模の企業も全て実行すべきだと思います。そんなに難しいことは書いていないので、中小企業の場合には通報窓口は社長とすることも出来ます。別な例もありますけれども、書いてあることは普通のことしか書いていないので、そんなに難しいことをやれともなんにも書いてないので、私はモデル内部規程は大企業向けで中小企業には別の制度、というよりも、これはどんな企業でもやるべきで、窓口が社長しか作れない場合には社長でもいいとすれば中小企業でも十分対応できると思います。それから外部の窓口も単に通報された情報だけを匿名性を守って伝えるだけにすれば費用もあまりかからないし、そういう事業者も調査をしないのであれば安く引き受けてくれると思います。中小企業であれば社員も少ないので年に1件も通報がないかもしれないということで、外部を使ったらお金がかかるという理由で、不十分な制度を作るべきではなく、内部規程が難しいというのも間違いだと思います。

一方で、規定は作っているけれども使われていない、あるいは、知られていないというのも問題です。それから匿名性の確保が十分に機能する仕組みではないので社員が使わないという例もあります。また、通報が来ても匿名で来るという会社もあります。大体実名を出さずに匿名で内部通報がたくさん来る会社というのは制度が信頼されていないのだと思います。そういう意味で、中小企業も大事だし大企業への徹

底方法も今後検討すべきだと思います。大企業は大丈夫だとは言えないと思います。

○宇賀座長 はい、井手委員どうぞ。

○井手委員 実は中小企業に関する議論のところで言おうと思っていたのですが、既に中小企業論が出ていますので、ここで申し上げたいのですが、私は中小企業が現実に運営が出来ないからこの制度を緩めるといふのには絶対反対です。大反対です。基本的に公益通報者保護法では通報者を守らなければいけない、公益に係る事柄というのは大企業でも中小企業でも区別なしに起こるわけです。だから、絶対に基本的なものは外してほしくないです。

私が言いたいのは、この法律改正を考えるとときに重要視しなければならないポイントというのは、2006年に法律が出来て、5年で見直しを検討すると言っていたものをしないで、9年経っているという状況です。この検討会のタイムスケジュールからいって、法改正案を出す国会というのは早くて来年の秋の臨時国会、ひょっとしたら2017年の通常国会になるかもしれない。そうすると法律が施行されるのは2017年であろうというのは間違いないと思われま。そういうタイムスケジュールを考えると、出来るものをやるというだけの法改正ではとても不十分だと思います。今でも、問題がいっぱいあるわけです。実際に不利益な扱いを受けて守られていない通報者とか、あるいは内部告発が運用できていないとか。それを根本的に直して、少なくとも2030年くらいを視野に入れるべきだと思います。法律を改正するというのは相当なエネルギーがいるので、10年とか20年とかそれに耐えうる制度を作るべきなのです。今できないから、今現実問題として、制度が浸透していないからという論理が先にありきになるのは反対です。北城委員あるいは申岡委員がおっしゃったように、逆に何か先に形を作ってそれに合わせていくように誘導すべきでしょう。そこができないのであれば、国が支援をすとか、あるいは、研究者や消費者団体を含めていろんな人が協力をしてですね、できるようにしていくことを努力すべきです。もちろん、罰則とかの面では、事情を斟酌して緩めるところは緩めるといふことは理解できます。しかし大きな公益のために国民の利益のためにこの法律があるのだといふことは大前提にしなければいけないと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。水尾委員、どうぞ。

○水尾委員 少し言葉足らずで誤解を生じているかもしれません。私は大企業はもういいと、この議論は中小企業に特化すべきだと、そういうことは全く言っているつもりではありません。大企業も中小企業もそういう制度を作り、担当者も配置をした、担当トップも決めた、しかしそれでも不祥事が起こるといふことであれば、やっぱりそこを補完するコミュニケーションのツールが必要ではないかなと、そこで今言ったような事例を申し上げただけです。このガイドラインが全く必要ないとか、そういうことを言ったつもりはなくて、ただこれを作る上でやっぱり中小企業にも今以上に配慮したものが必要と申し上げたわけです。例えば土田委員の言われたように、業界内

でのホットラインとかの窓口を作るとか、団体で作るというのも必要ではないかなと思います。

たまたま、この前も調べたのですけれども、東京商工会議所でもそれを設置しようかという議論はあったのです。ところが今の時点では傘下の中小企業ではあまりそういうこともないし、ちょっと時期尚早かなと。いずれはそういったことも必要だなと言っていました。それから例えば、薬の製薬工業協会ですね、製薬協というのがあるので、これは1980年に薬の倫理規程を作っていました、業界での取組は非常に進んでいるところなのですけれども、実はそこも業界団体としてのホットライン、ヘルプラインの機能はあるけれども、外から受けるものはない。外からのものは企業にやってもらっているのだと話していました。業界団体といっても製薬業は結構大手もあるという状況なのですけれども、例えば中小企業、零細企業だけの団体というのがありますからそういったところは促進をしてあげる、インセンティブとか報奨制度とかそういうのも必要ではないかなと思います。決して大企業は議論にいらないとかそういうことを言っているわけではありません。

○宇賀座長 ありがとうございます。升田委員、どうぞ。

○升田委員 簡単にお話ししますけれども。本題がいささか混線しているような気がします。最初に座長の方から論点を絞ってというお話もありましたので、やはり論点を絞って議論した方がいいと思うのですけれども、法律を守らなければいけないというのは法律の規定の内容にもよりますけれども、それは当然のことであって、問題は、現実のガイドラインをどうするかということであって、法律を守る方法としてガイドラインしかないのかという問題はあるわけですね。ガイドラインの内容の決め方にもよるのですけれども、ガイドラインの中で裁量を許すようなことがあれば、相当な規範性も持つわけですが、そうでないとすれば、いろいろな方法で守ることはできるわけで、ガイドラインしかないという考え方で今回の議論は進んでいくのか、あるいはそうでないのか、それも前提に踏まえて議論すべきであろうと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。はい、光前委員どうぞ。

○光前委員 私も升田委員と全く同じ考え方で、今議論されていることというのは前回もやったことの確認事項で、通報の促進方法として、ここで書かれた内容で意思統一されたと思っているのです。実際にそれをガイドラインでやるのかその他の方法でやるのか、そこを具体的に議論していかなければならないのではないかと考えていますので、そこをもっと掘り下げた議論を、串岡委員は法令でやるべきだとおっしゃっていますし、ガイドラインをもっと徹底すべきだという方もいらっしゃいますし、あるいはガイドラインと両方がいいという方もおられますし、そこを深く突っ込んだ議論をさせていただきたいと思っていますけれども。

○宇賀座長 はい、山口委員どうぞ。

○山口委員 今の光前委員のお答えで、今の問われている論点に一つだけ意見を述べさせ

ていただくと、この通報の促進ということであれば、奨励というレベルで考えるのか、それともやはりガイドライン等での義務化とか法制化の中で取り入れるか、検討するときに通報の義務とここにも出てくるのですけれど、通報の義務というのは現行の公益通報者保護法の第3条3号において、例えば会社は正当な理由なく通報の範囲を狭めるようなことをすれば、第三者への保護要件が満たされて、第三者へ通報してもいいんだと、例えば行政機関に対して、通報しようとしても社内への通報義務があったら、これはやはり社内に通報しなければいけないのではないかなとなれば、そこで解釈上の問題とかも出てくるのではないかと思います。ですからこの通報の促進は奨励の範囲で止めるのか、それ以上に義務化するのか、法制度化するのか、そこを区別するにあたっては、現行の公益通報者保護法との抵触の問題はまだ残っていると理解をしておりますので、その辺はちょっと検討する余地があるのかなと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。それではですね、「参考1」24ページの「⑨ 経営幹部を責任者とする通報処理の仕組みの整備」につきまして、資料に挙げられております対応案、検討課題、参考資料をもとに御議論いただきたいと思います。

はい、若杉委員どうぞ。

○若杉委員 内部通報というのは、もう少し大きな目で見ると内部統制という分野に入るわけですね。内部統制というのは、企業の目的や目標を達成するために、従業員全体が守らなければならない職掌規程や規則や仕組みのことです。内部統制に関しては今一番重視されているのが、統制環境ということです。統制環境というと耳慣れない言葉ですけども、内部統制に関する企業風土や企業文化と考えたらいいと思います。従業員一人ひとりが規則を守ることやミスを行わないことの重要性をどこまで理解し、ルールを守り、ミスを犯さないためにどこまで積極的な気持ちを持っているかを言います。統制環境を作るのは誰かということ、それはトップです。企業目的の達成に責任を負っているのはトップだからです。トップがこの会社では不正は許さないとか、ミスは許さないとか、あるいは、それを見過ごしたり見逃したりするのは許さないということを従業員にしつこく言うことが大事です。私もいくつかの会社の取締役や監査役をやってきましたけれども、その辺は後回しにされ結局は忘れられているように思います。統制環境が整っていれば、細々とした規程や規則を定めたり、それらが順守されているかをチェックする内部監査が簡素化されたりする。その結果、自由な雰囲気の中で各従業員の職務が効率よくかつミスが少なく遂行される。内部統制の土台はいわば統制環境だということになります。先ず土台をしっかり作ることが大事です。しかし、実際は理想通りにはいかないわけですから、詳細な規程・規則やそれに違反したときの罰則も不可欠です。違反を見つける方法が、内部監査とならぶ内部通報だと考えられます。トップのコミットメントを得るためには内部統制そして統制環境からアプローチするのが有効だと思います。内部通報だけを取り

上げて強調すると問題が矮小化されてしまうのではないのでしょうか。私たちが報告を行うときには、大事なのは統制環境を整えることだと、それは経営者の役割だということ、いの一番に言っていただきたいと思います。それを実現するための重要なツールの一つが内部通報であるという位置づけです。このモデル内部規程でも、第1条に目的とあり、内部通報制度をもってコンプライアンス経営を強化すると書いてありますが、そうではなくて、コンプライアンス経営を実践することがトップの責任であり、それを支える一つの制度として内部通報があるのだという書き方をしているのでしょうか。繰り返しになりますが、大事なことは、従業員一人ひとりがこのことを骨の髄まで理解することですから、トップは通り一遍でなく、従業員がそのことを忘れないように、何度でも繰り返して言うことだと思います。先ほど水尾委員が同じ趣旨のことに触れておられたと思います。もう一つ蛇足ながら付け加えさせていただきます。アメリカの会社については経験がありませんが、大学については多少知っております。アメリカの大学では学生に対してはステューデントコードを定めており、学生がなすべきこと、してはいけないことを、違反したときの罰則とともに詳細に決めています。そして、それを学生にしつこく説明します。日本の大学も規則を詳細に定めていますが、自分で読んでおくように言うだけなのでほとんどの学生は読んでいないと思います。そこが日本の大学とアメリカの大学の統制環境の違いです。最後にもう一つ付け加えさせていただきます。この検討会においても、すぐれた内部統制あつての内部通報であるということを経営者が共有することが重要なのではないのでしょうか。

○宇賀座長 ありがとうございます。井手委員、どうぞ。

○井手委員 私は、経営幹部を責任者とする通報処理には反対です。一方で、経営幹部を責任者とする仕組みの整備には賛成です。なぜか、今、開会から1時間25分になるのですけれども、マスコミの人も多く傍聴されている中で、まだ、議論されていない問題を通じて、説明します。前回の検討会から今回にかけて企業に関して、内部通報での大きな動きがあったというのは、東芝の不適切会計の問題です。それから前回の検討会で、山口委員がおっしゃった東洋ゴムの問題があります。いずれも経営幹部が内部通報の仕組みに悪影響を与えている事例なのですね。東芝の事例というのは皆さん御存知の通り、証券取引等監視委員会つまりSESCにですね、東芝の社員の方が公益通報されたということから始まっています。それで、室町さんという副会長を中心とする会社の中の委員会で調査をすることができずに、第三者委員会が立ち上がったわけです。更に東芝の場合は、「言わずもがな」ですけれども、歴代三代の社長が社員に「チャレンジ」という目標を課していた。そして、監査委員会も全く無機能であったということです。こうした状況で、東芝の当該社員の方が内部の窓口に通報したとしても、機能したのかどうか。社長は潰すに決まっていたと、容易に推測できます。東洋ゴムでいえば、内部通報はなかったのですけれども、社長も入った会議で、

内部通報をしそうな人間をリストアップしていたのですね。これは報告書で明らかになっていることです。したがって内部通報の仕組み、先ほど、若杉委員がおっしゃった内部統制の仕組みを整備するのはもちろん経営者の責任だと思います。しかし運営まで社長が関わるかというのは非常に大きな疑問があります。東芝は改革の中でですね、新しい監査役のところには内部通報の窓口を持ってこようとしています。そういう時に政府がモデル内部規程として、この第2条で本規程の運用に関しては、社長を責任者とする、というのは世論の流れとも全く逆じゃないかと思います。ちょっと長くなりますけれども、この検討会での通報に関する議論が、個人レベルの労働の環境の問題から、国家を揺るがすものまでごちゃ混ぜになっている気がいたします。東芝の問題、この検討会での議論を経る上でいい例が出たと思っています企業の観点からすると困ったものが出たのかもしれませんが、国民、消費者の視点からは、外せない事例です。この法律が施行された時を思い出していただいたら、と思います。ある自動車会社のリコール隠しとか、それからある電力会社のデータ隠しとか、要するに国家を揺るがす通報に関してそれを通報する人をどう守っていこうかという議論だったと思うのです。国家の公益を考えても、この東芝の問題は無視できないと思います。東芝は、公益通報に関する運用状況を自社のホームページで紹介しています。ホームページの内容を引用しますが、「通報に基づき調査を行い、対処した主要な事例は以下の通りです」、と三例挙げています。一例は、「休暇申請等の勤務管理が適切に行われていないことが判明したため、当該事業場を所轄する労働基準監督士に状況を報告すると同時に従業員への給与差額支払い等の是正をし、再発防止を徹底しました」とあります。それから別の事例として、ある事業場において採用時に身上調査をしていたという指摘に対して、「調査内容を改め、徹底しました。なお、当該事業場の採用結果にあたり影響を与えた事実はありません」としています。要するにですね、このような個人レベルの労働環境の問題の通報であれば、企業が持っていらっしゃる現行の内部統制機能とか、それから外部に設けた窓口に言いに行って、企業の内部で調査を進めて改善ができるわけです。だけど、検討会で一番考えていかなければいけない、焦点を当てる通報というのは、私はやはり、今回の不適切会計みたいな内容だと思います。会社の経営の根幹に関わる通報のような事例をどうやって守っていくのか、どうやって促進していくのか、そういう議論を優先すべきだと考えます。そういう意味でも、振り戻りますけれども、経営幹部を責任者とする通報処理というのはですね、今、行われようとしています会社法の改正内容とも全然方向性が違いますし、反対です。

○宇賀座長 ありがとうございます。では川島委員、どうぞ。

○川島委員 ありがとうございます。今の井手委員の御発言と少し重なると思いますが、経営幹部を責任者とする通報処理とした場合に、やはりこれは上がるべき情報が上がっていないというのが危惧されるところでありまして、それに対してどう対応を

行うのか、ということをお述べさせていただきたいと思います。この24ページの対応案の下に検討課題というのがありまして、そこに、経営幹部から独立した通報ルートの必要性という項目があります。これについては今後の議論にもなりますが、対応案の中に格上げするというので、検討をしていただけたらと思います。今日の資料の26ページ目の一番上に記載されていますが、この6月から適用されているコーポレートガバナンス・コードの中にも、経営陣から独立した窓口の設置を行うべき、とあります。こういった取組を行うことが企業の持続的な発展につながるとか中長期的な価値の向上にもつながるといこともございますので、この点について、どこまで縛りを厳しくするかといったところは議論の余地があると思いますが、方向性としては盛り込むということで検討させていただきたいと思います。以上です。

○宇賀座長 ありがとうございます。それでは続きまして「参考1」の36ページ、「⑫中小企業の取組の促進」につきまして資料に挙げられております対応案をもとに御議論いただきたいと思います。

はい、北城委員どうぞ。

○北城委員 中小企業の場合には法律事務所に委託するというのは構わないのですが、中小企業の場合には何社か共同で委託することも考えられるとまで言う必要はないと思います。委託がそんなにお金がかかるということでないとなれば、業界団体でやる必要もないし、商工会議所でやる必要もなくて、内部通報の窓口を行う会社はいっぱいあるので、そこに委託すれば良いと思います。しかし、調査は難しいと思います。調査をすればお金がかかるので、業界団体なんかで対応していただいてもいいと思うのですが、通報窓口を設置するという点に関していえばあまりお金はかからないと思うし、多くの企業が利用すれば、費用も安くなると思います。何社か共同で委託するというと非常にお金がかかる窓口と想定しているので、そうではない方がいいと思います。一方で、通報を受けた後の調査の仕組みをどう作るかっていうのはまた別問題だということです。

○宇賀座長 ありがとうございます。升田委員どうぞ。

○升田委員 先ほど来申し上げておりますように、中小企業と申しましても、先ほど御指摘がありましたように、まだ零細企業というのもありますし、個人企業のようなものもありますし、全て同じ法律が適用されるということになりますと、もうちょっと柔軟性を持った定めにした方がいいわけですね、一律に、決めつけてはないわけですが、もうちょっと柔らかい表現の方が適当かなと思いますし、むしろその方が機能するという気がいたします。それからですね、先ほど申し上げましたように、公益通報というのは、なにも窓口で通報を受け取るだけではなくて、最終的に結果を出すといいますか、何らかの判断行動まで含めますとですね、そういった全体的な過程を踏まえた上で議論する必要があると思います。ですので、事が窓口だけであってもですね、一律に決めるというのは実際に機能しないという気がいたします。また、中小

企業にそれを課すというのも問題があるというふうに感じます。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。はい、光前委員、どうぞ。

○光前委員 これはまた後で議論になると思うのですが、日本の法律というのはどういうわけか内部通報を原則にしているわけなのですが、そこから議論が発生しているわけで、そこで中小企業にも内部通報を促進させたらいいじゃないかということになるわけです。私は通報には内部通報と行政通報と外部通報と三つあるわけで、三つのバランスをどうとるかということが重要だと思うのです。内部通報制度をシステムとして構築できない企業は外部通報の危険にさらされることを甘んじるしかないと思います。内部通報のシステムを構築できない企業に無理なシステムを求めるよりは、システムを構築しないまま違法な行為をしていけば、外部通報あるいは行政通報される危険があるのだという形で対応していくしかないんだと思っているのですね。そういう意味では、内部通報を義務化してどうのこうのというのではなくて、もう少し三つの通報のバランスを考えた方がいいのではないかと、それが企業にとっても、あるいは国民、消費者にとってもいいのではないかと、という考え方を持っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。井手委員どうぞ。

○井手委員 私も基本的に光前委員と同意見です。後の議論になるとは思いますが、内部通報と行政通報と、我々報道機関や今野委員のところのような外部通報のバランスの問題でいうと、外部通報はすごくハードルが高いんですね。先ほど言われたように、牽制機能として、ある程度外部通報の要件のハードルを低くして、より外部通報とか行政通報に行きやすい形にするという方向で法改正を進めるということになるのだらうと思っています。企業としても、不祥事を外部通報や行政通報に出されればデメリットを被るということで、ディスインセンティブというの分かりませんが、それで内部通報の整備が進むという考え方を前提にした上でのガイドライン策定であると考えた方がいいと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。串岡委員、どうぞ。

○串岡委員 通報制度の部分で北城委員が何度も繰り返し言うておられますけれども、あまりお金がかからないのではないかとことです。私もそうだと思います。仮にかかったとしても、我々一個人が我が子のために、もし死んだらということで生命保険を掛けています。自分の収入からいえば高いものですが、掛けます。それと同じで、中小企業も内部通報制度を持つ必要があると思うのです。法律の施行からもう9年、法律の5年の見直し時にも何ら改正の方向が出なかった。であればもうこの辺でこういう制度を持つように中小企業にもなってもらわなければなりません。その時、私は今野委員が経営されている民間企業に期待するところは、内部通報を受けて、その企業に通知するときに、「通報者本人は、本当に企業のために思っているのですよ」ということを伝えてもらいたいわけです。通報者は、社会人としての行動を優先している。「良き会社人である前に良き社会人であれ」というのは、水尾委員も本に書いて

ていることです。直接、社内の社長なんかになると感情論になって、君は組織の裏切り者だということになりかねません。日本の中小企業の考え方はまだまだそういうことだと思いますよ。アメリカが大恐慌の時代、1930年代にもIBMは利益を出すような会社でした。1940年代、同社は大卒女性を大量に採用しました。ゆえにアメリカの保守派は「女性を家庭から追い出すのか」とIBMに非難を浴びせたそうです。また、日本で言うところの社訓、アメリカでは企業文化、あるいは企業信条も部長以上の全員の協力を得て変えてしまう会社です。社風のどこを残したらいいかを議論して、創業者が築いた社訓も変えました。北城委員は、そのように名実共に優れた会社の社長でした。北城氏は、何万人に一人か、日本に一人くらいの優れた経営者ですから、それを参考にするのもちょっと無理があります。僕はそういう意味で、今野委員の会社、それから前回の検討会で言ったイギリスのPCAWのようなところ、それから無料で相談に乗ってくれる弁護士が主催するNPO団体は必要です。弁護士事務所も敷居が高くないようになっていかなければいけない。こういう複数のところに相談できないと、私はよくなっていかないのではないかと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。土田委員、どうぞ。

○土田委員 私も今の串岡委員のお話しと全く同じで、それと井手委員がおっしゃったことにも同意をしますのですけれども、内部通報制度だけがピックアップされて注目を浴びるのではなくて、内部通報窓口と同じように外部の通報窓口があるよ。行政もあるよ、弁護士会もあるよということをきちっと分かってもらわないと、通報者は内部優先とどうしても思ってしまうと思います。そうではなくて、内部で言えない時は外部もある、他のところもあるということのを並列のような感じで仕組みを作っていたと良いと思っております。

○宇賀座長 ありがとうございます。拝師委員、どうぞ。

○拝師委員 今いろいろお話しに出ている行政通報、外部通報のハードルを下げていくという視点ですね。これは非常に重要で、内部通報をより充実させていくためには他の選択肢をきちんと整備して使いやすくしていくというのが不可欠だろうと思っています。ただし、ここでの議論はあくまで中小企業の取組の促進ということなので、今、井手委員とか光前委員がおっしゃったことというのは、おそらく中小企業だけの問題ではなくて、他の大企業も含めて通報窓口を充実させるための方法として議論しなければならないことだろうなと思っています。ここでは、中小企業の取組の促進ということなので、この点について考えると、外部や行政窓口にもアクセスしやすくする改善をしていったときに、中小企業がなんとか自分のところに通報してほしいというインセンティブが出てくる。そのときに、それでも大企業と比べると、費用とかノウハウの面でハードルが高いと。それを行政なりがどうフォローするか、あるいは選択肢としてどのような内部通報の充実のさせ方があるのかについてヒントをきちんと示していく。この意味では、決してここで中小企業だけを取り出す意味がないの

ではなくて、そういう視点での指摘というのは重要ななと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。それではですね、これまで取り上げた五つのポイント以外のところでも御意見があるかと思いますが、時間の関係もございますので、それ以外の部分につきまして御意見がございましたら、それにつきましては、事務局の方に御連絡していただければと存じます。

このガイドラインの見直しにつきまして今日、様々な御議論をいただきましたので、今日いただきました御議論を踏まえまして、事務局の方で検討していただければと思います。

それでは次の項目であります、「事業者の自主的な取組を促進するためのインセンティブの導入」の方に進みたいと思います。前回の議論を踏まえまして、「資料1」の7ページに、取組の「概要」、そして資料9ページに「取組の方向性」として(1)から(5)が整備されておりますので、これについて御意見をいただければと存じます。

井手委員どうぞ。

○井手委員 このインセンティブの導入の方向性については賛成します。先ほども申し上げましたけれど、法改正というのは順調に進んでも2017年くらいにずれ込むのではないのでしょうか。その場合、法改正を待たずにどんどん運用できるものは行っていくべきだと思います。そうした意味で、このインセンティブ導入の方向性というのは理にかなったものだと思っておりますので、賛成します。ただ、一つだけ申し上げたいのは、誰が評価をするのか、特に公共調達のようなものについての問題もありますので、誰が推薦していくのか、きちんと信頼性のおけるものということになるとですね、それが消費者庁の現組織の中でできるのかというののが一つの大きなポイントかなと思うのです。ですから専門的な組織、研究者の方とか法律家とかが、実際に内部通報制度を運用している企業を評価するときちゃんと調査するようなことも必要かなと思っています。先ほど中小企業のところで言い忘れたのですけれども、「参考1」の40ページに消費者庁さんの「地方消費者行政推進交付金」という非常に素晴らしい制度があって、ここの中で外部通報窓口の設置についても交付金で支援できるという制度が今年度からできているということで、そういうものも運用の一つだし、是非積極的に推し進めてほしいと思います。こうした取り組みが消費者庁の現体制の中で進めにくいということであれば、どういう仕組みがいいのかということも是非御検討していただきたいなと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。川島委員どうぞ。

○川島委員 10ページ目の(4)に「評価結果の活用」というのがありまして、そのところに前回意見を申し上げました、公共調達の際に取組状況に対する評価を盛り込むということが入っております。一つお願いしたいのですが、ここの記述内容は、優良企業を評価する、優良企業に対して加点などをして評価するということですが、内

部通報制度の裾野を広げる、普及させるという観点からは、優良企業でない場合についても簡単な手続きのもとで評価をするといった仕組みを検討いただきたいと思います。具体的には社内規程があるかないか、あるいは窓口があるかないか、といったような単純で分かりやすい要件を公共調達の際の加点評価に盛り込むといったことも有用ではないかと考えておりますので、御検討をお願いしたいと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。串岡委員どうぞ。

○串岡委員 このグッドプラクティスの顕彰は是非していただきたいと思っています。社内体制の整備の促進についてですが、昨年行われた消費者庁でのヒアリングの際に高巖先生がおっしゃっていることに同感ですけれども、こんなことをおっしゃっています。「既に取り組んでいる良い会社のものを取り出してきて、ガイドンスを作ったらどうかということなので、既にやっているところについては、それほどの負担はなく、逆に遅れているところは、どうやったらいいのかということ、そこから学んでもらえればと思う。」です。そのためには顕彰された企業に学びに行くというような啓蒙的な役割を果たしてほしいと思います。私は、是非いいことはやっていったらいいという立場であります。ただ、言葉については、いろいろ検討してふさわしい文言に決めればよいと考えます。

○宇賀座長 ありがとうございます。土田委員どうぞ。

○土田委員 今の串岡委員の顕彰ということだったのですけれど、私はこの顕彰制度は問題があると思っています。といいますのは、もうちょっとレベルを低くして認証くらいにして、それを広く普及させるということで、顕彰となると誰がどうやって評価するのかという問題が出てきて、その顕彰された企業が2年後3年後まで絶対に不正を侵さないという保証もないので、下手に顕彰をしてしまいますと消費者庁さんの問題にもなりますし、顕彰というのはもう少し考えてからにしていきたいと思っています。

○宇賀座長 ありがとうございます。升田委員どうぞ。

○升田委員 どういう範囲でこれをやるかという基本的な問題もあるのですが、その前にこういう認証にしる顕彰にしる、ある種の格付けを設けるということになるのですが、その場合に一体何を格付けしたのかというのを、例えば、ただ単に規程が整備されているというだけなのか、良好な運用がなされているかということなのか、あるいは全くそういう事例がなかったのかですね。事例が沢山あってそれを適切に対処しているというのであればむしろ事例が沢山あること自体が問題になるのでしょうか、事例が全く無くてというのであれば、それは運用で何の評価をしているのか、などなどですね、問題も生じますし、また先ほどの調達の面で、そういうことを評価するとなると調達制度全体の中でもう少し慎重に実態を踏まえて、これは消費者庁だけの問題ではないので、いろんなところに影響も及ぶわけですから、もう少し広い視野から考える必要があるのではないかと思います。これをやること自体

反対という意見を持っているわけではないのですけれども、こういうことを作りま
すと独り歩きしてしまって、結局、最終的に優良であったところがそうでなかったこ
とが後で判明しますと、たちまち制度の信頼性にもかかわってきますので、もう少し
幅広く検討すべきではないかという意見です。

○宇賀座長 ありがとうございます。北城委員どうぞ。

○北城委員 今の御意見にも近いのですが、規格とか認証は非常に難しいと思います。何を
どう判断するかというのは非常に難しいので、どこかの組織が認証するというより
も、若杉委員がおっしゃったのですが、企業の内部統制の仕組みとして内部通報制度
がうまく運用されているかどうかを、内部統制を行う責任者に承認してもらおうとい
うことが良いと思います。特に公開会社においては、監査委員会あるいは監査役等が
内部統制が的確に運用されているかどうかというのを監査することになっているので、
内部統制の一項目として、この内部通報制度の運用が的確に出来ているかどうか
を決算報告のときに報告してもらえば、経営者が責任をもって内部通報制度が的確
に機能しているかどうかを確認をすることになると思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。水尾委員どうぞ。

○水尾委員 基本的には認証・顕彰の枠組みには賛成しますけれども、ただ時間のかかるも
の、例えば規格なんかの場合には、制度を作り、どう評価してどうするかということ
では、かなり時間がかかります。長期で取り組むものと短期で取り組むものと二つに
分けて考えた方がいいかなと思います。短期の場合だと、例えばコーポレートガバナ
ンス・コードできちんと報告する。そんなことも早急に働きかけたいですね、そうい
うところからピックアップをして、まさにプルアップのためのインセンティブとい
うことで表彰とかをすることも可能になるのではないかなと思うわけですね。それ
ともう一つは、私も初めて知ったのですけれども、中小企業の取組を支援するために、
「地方消費者行政推進交付金」の活用とあるのですけれども、これはかなり有効だと思
います。これがどれだけ企業の方に認知度が高いのか、そののところをもっともっ
とアピールすべきではないのかなと思うのですね。先ほど北城委員がお金はかから
ないと言いつつも、やはりいくらのお金はかかるわけですから、そういうことのバ
ックアップにもこれはなると思うのですね。

○宇賀座長 ありがとうございます。それではこの部分につきましてはですね、インセン
ティブを導入するという総論的な方向といたしましては、コンセンサスは出来てい
るかと思います。ただ、顕彰というやり方がいいのかどうか、それから形だけのもの
にならないようにといったところで、幾つか重要な御指摘をいただきましたので、事
務局の方でその辺に留意して整理していただきたいと思います。

それでは、次の項目であります、「公益通報者制度運用の前提となる事項の更なる
取組の促進、法制度上の手当て」のほうに進みたいと思います。前回の議論を踏まえ
まして、「資料1」12 ページに全体の「概要」、それからまた「取組の方向性」とし

て13ページの(1)に体制の整備、19ページの(2)に関連規程等の周知、21ページの(3)に責任者の配置についてそれぞれ参考資料として整理されておりますので、これらを中心に御議論いただきたいと存じます。なお、予定した時間が迫っておりますので、御用のある方は御遠慮なく御退席いただければと存じます。多少時間を延長させていただければと思います。よろしく願いいたします。

それではまず、13ページの(1)につきまして14ページ以降の参考資料等をもとに御議論いただきたいと思います。

島田委員、どうぞ。

○**島田委員** 前も申し上げたのですが、ここで法改正をするのであれば、これまでは内部通報制度というのは法の表に出ておりませんでしたので、是非ともそれをガイドラインの根拠規定を含めて入れていただきたい、それをどういう中身にするかについては議論いただければと思います。それから周知についても内部通報制度のみならず、公益通報者保護制度自体の周知を従業員に対して義務づけると、そういう仕組みを検討いただけると幸いです。

○**宇賀座長** ありがとうございます。はい、山口委員どうぞ。

○**山口委員** 平成18年に施行されて以来まだ改正がされていないということで今回は是非法改正ということを進めていただきたいと思います。特に今、島田委員がおっしゃったように、内部統制構築義務をこの条項の中に取り入れてですね、できたら内部通報制度を一生懸命やっている会社にとって有利な効果を得られるような、そういう建付けになるような、法制度の改正に向けて積極的な議論をしていただけたらなと思います。特に、今までコンプライアンスという問題があるとどうしても内部通報制度に関する企業の取組が世の中の関心になり、ここでも今まで関心になってきたわけですが、よくよく考えてみると公益通報者保護の法律的な性格といたしますか、それと企業における内部通報制度の関係はあまり分かっていない部分が沢山あって、ここで後半に保護要件等についても議論されると思うのですが、法改正をするに当たっては、そのあたりの内部通報制度の取組と、公益通報者保護法との関係をですね、一つ一つ整理していく必要があるかと思っておりますので、おそらくこのガイドラインとかマニュアルとか顕彰とか、そういったこととは少し性質が違ってくるかもしれませんが、法改正に向けてのいろいろな実効性確保のための議論をできたらこの検討会でやっていただけたらなと思います。

○**宇賀座長** ありがとうございます。はい、拝師委員どうぞ。

○**拝師委員** 16ページの(参考2)のところに「適切な体制整備の有無と外部通報の保護要件との関連について」ということで、先ほど議論になった点と若干関係すると思うのですが、外部通報の保護要件について触れられています。一番下の結論の部分で、「内部通報に適切に対応する体制が整備・運用されていない場合にも、本号の趣旨…に該当し、上記要件を満たす蓋然性も高いといえるのではないか」ということ

で、ひとつ、内部通報制度がきちんとしていない場合には、外部通報できる余地が現行法でもあるよという指摘だと思うのですが、この点については、これはこれでそうなのだろうなと思っています。あとは、前提としての内部通報制度がきちんとしていくかどうかを、どのような基準をもって判断していくか、その辺の詰めも必要かなと思っています。問題は、逆の場合についてはちょっと注意が必要だということです。この企業は内部通報に適切に対応できているとなった場合に、だから外部通報はなるべくやめて、内部にしましょうという建付けにはならないように気を付けていただきたいということですね。先ほど土田委員からも、一回顕彰してその時は素晴らしい体制だと思っても、後で不祥事があるというようなことはあり得るわけで、なかなか完璧な内部通報システムが出来上がっているかどうかというのは分かりにくいわけですので、その時点で内部通報の仕組みが整っていると思われるとしても、やはり外部に通報する余地というのは残しておかないとちょっと危ないのではないかなと思います。その点を御注意いただければと思います。外部通報の保護要件については更に議論する場があると思っていますので、この場では、記載があったのでこの点だけ指摘させていただければと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。はい、光前委員どうぞ。

○光前委員 私は、今の法律は内部通報に対する基本的なスタンスを全く明確にしていないくて、立法担当者の説明によれば内部通報を奨励するものでも抑圧するものでもありません、ニュートラルですということを言われているわけですね。そこがやはり根本的な問題になっていると思っています、今日の議論の中からも共通の認識になっていると思うのですが、内部通報というのは今の社会において非常に有益なツールなのだということが共通の認識になっているわけですから、法律の中で、内部通報は国としてもきちんと保護して支持するものだとうたっていただきたいなと思います。通報者がなにかあった場合には国が支援するのだと、そういうことを総論あるいは目的の中にきちんとうたっていただいて、各個別の規定を定めていくというスタンスにしていきたいなと思います。

○宇賀座長 ありがとうございます。はい、升田委員どうぞ。

○升田委員 せっかくの議論に水を差すわけではないのですけれども、法制度としては内部通報は広い意味で内部統制の一部だろうと思うのですね。そうしますと、会社法制のもとで定められていて、いろんな会社によって選択も認められているという制度になっているわけですが、もし立法化するとしてもそちらの方にちょこっと文言を入れてしまえばそれはもう、自主的な取組として事業報告などでも最終的には報告されるということで担保されると、こういう筋立てになっているわけですね。そうしますと、今回この公益通報者保護制度のもとで、どう立法化を図るというのがやはりそちらとの関係を全く無視して、無関係なものとして検討するのはちょっと問題が残るのではないかという気がします。もちろんそれは、所管省庁が違うわけで、

相互の関係を調整しなければいけない場面もあるのかもしれませんが、そうしますと、この法律自身で改正するという、その固有の意味というものがあるかどうか、立法的にですね、ということをもまずは検討して、あるとすればそれはどういう内容なのかという検討のプロセスが必要ではないかという気がいたします。

○宇賀座長 ありがとうございます。はい、井手委員どうぞ。

○井手委員 私は、公益通報者保護法の中に、内部通報に関する体制の整備はもちろん、原案として挙げられている三項目を是非入れていただきたいという立場です。

それはなぜかという、私は、今野委員と同じく、外部通報先を代表する人間なのですけれども、外部通報先を代表する人間からみると、この法律は、内部通報がうまく機能していない時に外部通報ができますよ、外部通報されますよという建付けなわけですね、ところが、法律では、おおもとの内部通報に関しては何も言っていないわけですね。これはやはり不備だと思うのです。やはり、まず内部通報のしかるべき前提や仕組みをですね、法律で担保して、内部通報を企業が整えなさいという法律にある程度していただいて、その上で外部通報があるのだということにしないと、外部通報側からいうと、内部通報の仕組みの整備がなにも法律で規定されないのであれば、通報は一番最初に外部通報に来てもいいんじゃないですかという議論になるわけですね。その点を言いたいのが一点と、もう一つは、法改正に組み込む内容の3番の一定の知識・能力等を有する責任者の配置についての意見は先ほどから、あまりなかったのですけれども、この3番も是非入れていただきたいという点です。升田委員が、受付の窓口の問題だけじゃありませんよという点をおっしゃられていましたが、私も思うんですけれども、むしろ、受付後の調査、これが大事なわけですね。それから更に、先ほど経営者の議論の際に言い忘れたんですけれども、経営者の責任というのは、その調査した結論を持ってこられたものを遵守して改善策を執行するというのが、まさに経営者の責任だと思うんです。その一連のサイクルがきちんとなつてこそ、内部統制だと思うんです。そういう意味では、この一定の知識・能力等を有する責任者の配置というの、一連のサイクルを制度として仏に魂を入れる意味で必要不可欠だと思っておりますので、是非入れていただきたいと考えます。

○宇賀座長 ありがとうございます。はい、島田委員どうぞ。

○島田委員 井手委員の本筋ではないところで言うので申し訳ないのですが、井手委員のようないわゆる報道機関での「外部通報」と今野委員のような、いわば内部通報の窓口を外部に設けるというのは、根本的に違うと思っております。ですから、今後の用語法の問題なんですけれども、そこはやはり整理された方が、「外部窓口」というのはいいのですけれども、「外部通報」とはだいぶ性格が違うのではないかと思いますので、大変恐縮ですが。

○井手委員 御指摘の趣旨は、分かりました。

○宇賀座長 12 ページの(2)の関係規程等の周知と 21 ページの(3)の責任者の配置に

についてはこの後、御議論いただこうと思っていたのですが、既にそれについても御議論が出ていますので、そのあたりも御議論いただいて結構です。

はい、山口委員どうぞ。

○山口委員 先ほど升田委員から出たように、これは私自身、法制度化するとなるとおそらくこれは内部通報の体制整備というのは情報として入れるにふさわしいか、私なんかは割と安易な形で景表法の第7条ができて、あのような商品表示に関して、企業の法令遵守義務の一つを景表法の中にはめ込んだ体制が去年法制化されたということもあったので、解釈の中の一部をこういった形で取り込んで、情報の中に入れるということもできるんじゃないかなど。今後こういった議論もさせていただきたいなと思っております。それともう一つ、やはり実効性としてですね、法制化していく中で大事なことは、内部通報制度をきちんとやりましょうという法律を作るのだとしたら、その法律が行為規範として、努力義務なのか、それとも行為規範なのか、裁判規範になるのか、裁判だったら、例えば裁判官が内部通報制度が出来たのか出来てないのかということを判断するのかとか、いろいろその辺難しい問題が出てくると思うので、おそらくこの検討会の後半ではですね、今まさにおっしゃったような部分は、ちゃんと議論していかないと法制化にはつながらないのかなと思っております。以上でございます。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほか、よろしいでしょうか。串岡委員どうぞ。

○串岡委員 座長代理がおっしゃられたことなのですけれども、これは私のように実際に内部告発を行った者から見れば、その法律の法案を検討された時、国会審議の時、5年の法律の見直し時、全く意見が言えませんでした。そして今回初めて委員として入っていただいた立場から言えば、これはもう改正をせざるを得ない。この法律の最初の前文だけが非常にいいのであります。国家、国民に内部告発というのは密告ではないのだということを広めていただいたのと、それから法律ができたことによって、これをメルクマール(規準標識)として、どう改正したらよいか、という基準が出来たという意味において、この点で非常に評価をしております。しかしながら、実際に法律の中身に入って検討するに、マイナスからの出発であると考えています。特に、今言いましたように、コンプライアンス体制を整備すればよしとするような法律になってしまっているといえます。コンプライアンス体制の整備であるならば法律にする必要が無いわけです。法律にするなら何らかの強制力を持ったものにしなければならぬのであります。これを改正しないなどと、しかももう9年も経って、実際に公益通報者が守られていない実態があっては、これはもう断固として改正してもらわなければならないというのが私の立場です。

○宇賀座長 今野委員どうぞ。

○今野委員 先ほど串岡委員がおっしゃった、就職活動の時に、そういう窓口があるかどうかというのも一つの企業を選ぶ選択肢にしたいという考え方は、私、これ本当に大事

なことじゃないかなと思っております。日本でここにきて突然こういうことが議論され始めてきて、これはこれで良かったと思うのですけれども、その裾野をもうちょっと健全に支えるものとして、若い人たちに学校で、こういう教育に組み込みながら考えを広めていく、アメリカでは IPO する時に、こういう社内制度を導入していなければ、資格も認められないと。それからさっき水尾委員がおっしゃったような、もっともっと進んでいるのだと。ボールペンからポストイットまで社員の意識に呼びかける努力をしていると。そういうことも全部ひっくるめてですね、あまりとんがったところだけを考えるのではなくて、もうちょっと広い視野で裾野を教育していくということも合わせて考えていったらいいかなと、考えています。

○宇賀座長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか。法整備上の手当てにつきまして非常に積極的にやっていくべきだという意見をいろいろいただきましたが、他方で、内部統制との関係について十分整理する必要があるという御指摘もいただきましたので、それを踏まえて事務局で整理していただければと思います。

《 3. 閉会 》

○宇賀座長 それでは時間も超過しておりますので、本日の議論はここまでとしたいと思います。活発な御意見をいただきまして、どうもありがとうございました。本日いただきました御意見につきましては、事務局の方で整理していただきたいと存じます。また、今後の進め方について、また事務局の方でよく検討していただきたいと思えます。それでは最後に事務局から事務連絡をお願いします。

○加納課長 いろいろと御意見をありがとうございました。冒頭のところは整理が不明確なところがあったかと思えますので、私どもでは今回は事業者の取組促進というテーマでさせていただいたつもりで、法改正とは別にガイドラインで出来ることとしてどのようなことがあるかということで整理をさせていただいたつもりでしたが、ガイドラインといえどもですね、事実上の拘束力があるのではないかと、中小企業に対する波及とかですね、そういうのを考えて慎重に議論をしなければいけないという御指摘が結構あったということで、そこを踏まえて、どこまで出来るのかと。法改正とは別に、ガイドラインでどこまでいけるかという観点が議論の中でありましたけれども、そこら辺、少し詰めが足りないとの御指摘であったかと思えますので、そこはもう一度整理をした上で、また改めて御提示をさせていただきたいと思えます。

次回の日程等につきましては、既に調整等をさせていただいておりますが、後日、

正式な開催案内を送らせていただきたいと思います。

また、本日の議事内容については皆様に御確認をいただいた上で、公開させていただくことにしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○宇賀座長 ありがとうございました。

それでは、本日はこれにて閉会といたします。お忙しいところお集まりいただきまして、どうもありがとうございました。次回以降もよろしく願いいたします。

(以上)