

内部通報制度に関する民間事業者向けガイドライン説明会
2018年2月9日 福岡会場

企業経営における内部通報制度の重要性



山口利昭法律事務所

弁護士 山口 利 昭(大阪弁護士会)



内部通報制度に関する 民間事業者経営幹部のホンネ

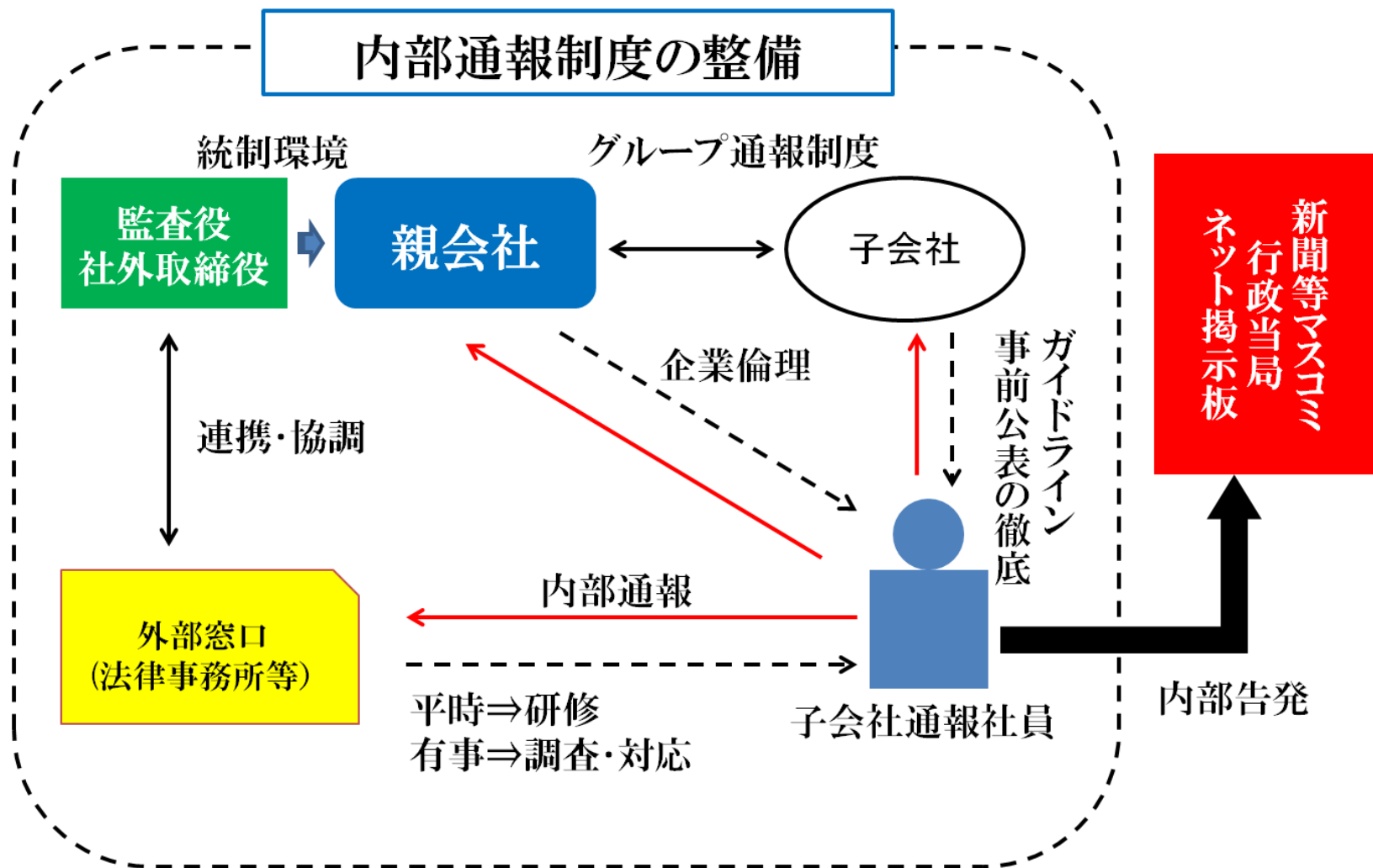
最近の企業不祥事の報道から、内部通報制度を整備することが重要であることは理解しているが・・・

- ・うちは従業員も少ないし、企業風土もいいから必要ない
- ・うちは銀行さんや監督官庁から監視されているから必要ない
- ・これまで問題が発生していないから必要ない
- ・うちは家族経営で、そもそも従業員を解雇することなどないので必要に迫られることはない

(消費者庁「民間事業者における内部通報制度の実態調査」
平成28年度版 17頁より)



内部通報と内部告発との関係について





私の経験からみたコンプライアンスの視点

不正・不祥事には必ず「不祥事の芽」が存在する

不祥事の芽、二次不祥事リスクを知ることが大切



一次不祥事はどこの組織でも発生する。しかし、一次不祥事で止めることができる企業は「自浄能力あり」と評価される。そして二次不祥事こそ防がねばならない(早期発見の必要性) → 内部通報制度が機能することで不正の早期発見につながり、社会から自浄能力ある企業として信用される。



内部通報制度の充実で企業価値を守る

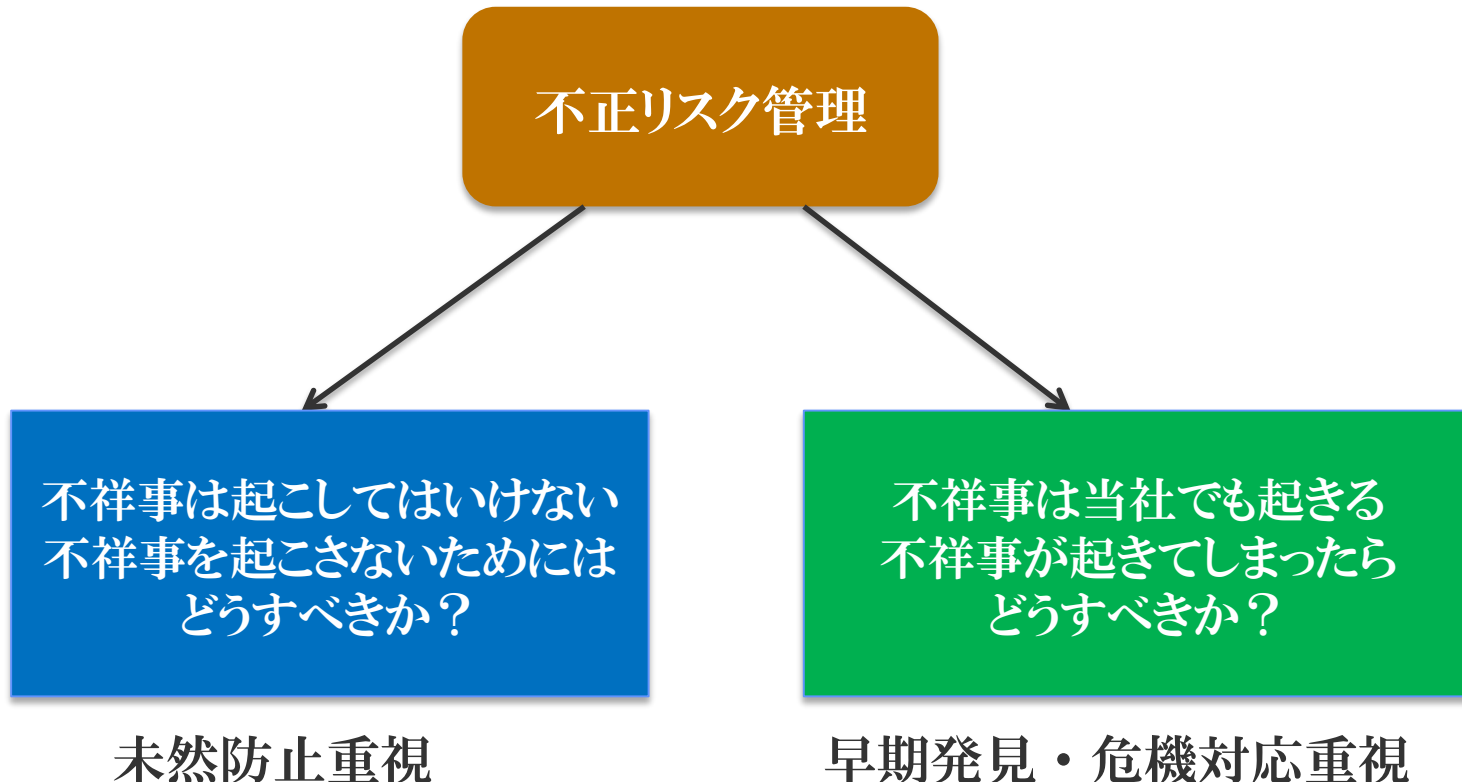
御社でも企業不祥事は起きる！

内部通報による不祥事発覚	内部告発による不祥事発覚
<p>経営者は早期に不祥事を発見できる。 社内調査を速やかに行い、通報の真偽を判断できる。 監督官庁への報告の要否、ステイクホルダーへの公表の要否を慎重に判断できる。</p> <p>→自浄作用を発揮できる。</p>	<p>マスコミや監督官庁、取引先企業から問い合わせが来るまで不祥事を発見できない(不正を放置)。 不祥事公表の要否を判断する間もなく、調査不足のまま公表しなければならない。</p> <p>内部通報への対応が遅れると、不祥事隠ぺい企業と評価される。 →自浄能力なき企業と評価される。</p>
企業の社会的信用を守る	いわゆる「二次不祥事」を発生させた企業として社会的信用を毀損することになる



上司に都合の悪い情報は上がってこない現実 「意見」ではなく「事実(ファクト)」に目を向けよ

不正リスク管理にあたり、経営幹部が考えるべきこと
「情報」にも必ず「意見」が含まれることを知るべき





内部通報制度に関する 民間事業者社員のホンネ

内部通報制度を活用することが重要であることは理解しているが・・・

- そもそも通報しないといけないような事実がない
- 通報してもどうにもならないと思う
- 通報しないといけないほどに会社を大切と思っていない
- 労働組合に相談に行くから、通報制度は活用しない
- 手間が面倒だし、どこに通報窓口があるのかわからない

(消費者庁「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」平成28年度版 32頁)



なぜ内部通報制度は 労働者によって活用されないのか？

① 信頼されていないから	② 信頼されたとしても、活用する動機が見当たらないから
匿名通報、実名通報とも、通報者の氏名が社内で特定されてしまう →秘密が保持されないおそれ	なぜ自分がやらねばならないのか？ 誰かがやってくれるのを待っているのがトク(フリーライドの発想)
人事上の評価、処遇、そして日常の管理にしても、何が事実上の不利益なのか立証することは困難	なぜそこまで会社のことを思わねばならないのか？ 課せられた仕事を精一杯務めることで自分のプライドは満足している
正しいことをしたとしても、同じ部署の仲間達からは「裏切り者」と思われ、特別視される立場に立たされる	そこまでして会社に留まる理由はどこにあるのか？そんなに嫌なら会社を辞めて、恨みがあるなら告発をすればよいではないか



内部通報制度を 労働者に活用してもらうために

<p>① 信頼されていないことへの対応</p>	<p>公益通報者保護法の実効性向上に関する検討会での提言</p> <ul style="list-style-type: none">・通報者の秘密だけでなく、通報の秘密も守る・外部窓口の活用、利益相反の排除・経営者が重要性について宣言する・不利益取扱い禁止の立証責任の軽減(法改正)
<p>② 信頼されたとしても、活用する動機が見当たらないことへの対応</p>	<ul style="list-style-type: none">● 社会システムの大きな変化<ul style="list-style-type: none">・パワハラ、長時間労働規制、雇用形態の多様化、同一労働同一賃金等への関心の高まり→職場環境は助け合いで自律的に守る● 社会から尊敬される組織で働く気持ち<ul style="list-style-type: none">・なぜ退職者による内部告発が増えるのか？・なぜ家族が増えた瞬間に内部告発をするのか？・なぜ自身の関与する不正を内部通報するのか？



内部通報制度を活用している事例

積極的に取り組む会社	活用事例
A社(東証1部) ストーリーをイメージさせた事例	社員が工場における性能偽装を内部通報。社内調査の末、自ら公表。社長が赴き、通報社員に対して「ありがとう、あなたのおかげで会社が救われた」
B社(東証1部) 会社の取組の本気度を示す事例	全社員の給与明細に内部通報窓口、外部窓口の連絡先を記載して「なにかおかしいと感じたらすぐに連絡を」と通報を促す
C社(非上場、製薬会社)	通報専用電話を開設。窓口担当者が別室にて通報に対応する。 メンタルヘルスの専門家を外部窓口を選任
D社(小規模事業者)	他社と共同で外部窓口を設置する。 「ハラスメント窓口」として、従業員にわかりやすいシステムを導入する



ご清聴ありがとうございました。

〒530-0047

大阪市北区西天満5丁目1番9号 新日本曾根崎ビル8階

T E L 06-6367-5381 F A X 06-6367-5382

toshi@lawyers.jp 山口利昭法律事務所 弁護士 山口 利 昭

日本弁護士連合会 業務改革委員会 幹事

同 司法制度調査会 社外取締役ガイドラインPT幹事

日本内部統制研究学会 理事

日本公認不正検査士協会 (ACFE JAPAN) 理事

日本コーポレートガバナンス・ネットワーク 理事

消費者庁 公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会 委員