

平成30年8月17日

## 「内部通報制度認証」(W認証) 始まる

弁護士 遠藤 輝好

(内部通報制度に関する認証制度検討会委員)

※本稿はJSPS科研費15K03220の助成を受けたものです。

### I 「内部通報制度認証」導入の経緯

世間を震撼させるが如き企業不祥事が後を絶たない中、内部通報制度の実効性の向上は企業にとって今なお課題である。すなわち、内部通報制度がコンプライアンス経営や内部統制及びコーポレートガバナンスの重要な要素であることは認識されているものの、これが適切に「機能」しているかについては疑問の余地がある。例えば、東洋ゴム工業(株)免震積層ゴムの認定不適合に関する社外調査チーム「調査報告書」(平成27年6月19日)によれば、「約1年間、上位の幹部及び経営陣への情報の伝達が遅れており、その間、複数の従業員が本件の問題行為の疑いについて把握していたにもかかわらず、内部通報制度を利用した者はいなかった」ということである。また、(株)東芝 第三者委員会「調査報告書」(平成27年7月20日)によれば、「内部通報窓口が設置されて(中略)いたが、本案件に係る事項は何ら通報されていなかった」、「内部通報制度等による自浄作用が働かなかったのは、会社のコンプライアンスに対する姿勢について、社員の信頼が得られていないことも一因」ということである。

このような内部通報制度のいわば根詰まり状態を解消すべく、消費者庁は「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」(平成28年12月9日。以下、「民間ガイドライン」)[1]を公表し、内部通報制度の「PDCAサイクル」を示した。そして、同時期に公表された「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会 最終報告書(平成28年12月)」[2]は、「ガイドライン等にのっとった適切な取組を行う事業者を認証等し、消費者、取引先、株主等の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によって、事業者のインセンティブを高め、自主的な取組を促進することが有効である」と述べ(15頁)、民間ガイドラインをベースとした認証制度導入への方向性を打ち出していた。

---

<sup>1</sup> [http://www.cao.go.jp/consumer/kabusoshiki/koueki/doc/010\\_180223\\_sankou1.pdf](http://www.cao.go.jp/consumer/kabusoshiki/koueki/doc/010_180223_sankou1.pdf)

<sup>2</sup>

[http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/research/improvement/pdf/koujou\\_161215\\_0003.pdf](http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/improvement/pdf/koujou_161215_0003.pdf)

## II 「内部通報制度認証」の概要

内部通報制度認証の内容は、現時点でまだ確定していない。もっとも、「内部通報制度に関する認証制度の導入について（報告書）」（平成30年4月。以下、「報告書」）<sup>3</sup>及びその別添資料<sup>4</sup>によりある程度見通すことができる。そこで、次に、報告書のポイントを紹介しよう。

### 1 導入時期

円滑な導入・運用を図るため、平成30年度（秋頃）に比較的簡便な仕組みといえる「自己適合宣言制度」の導入から行い、その運用状況を踏まえつつ、平成31年度以降に「第三者認証制度」を導入することが予定されている。

自己適合宣言制度とは、登録機関（中立・公正な非営利機関）に自己適合宣言（「審査基準によるセルフチェックの結果」のイメージ）の登録申請をし、自己適合宣言の登録をする制度である。第三者認証制度とは、審査機関（第三者評価機関）に審査申請し審査を受け（セルフチェックではなく第三者チェックである。）、審査結果とともに第三者認証の登録申請を登録機関に行い、第三者認証の登録をする制度である。

自己適合宣言制度及び第三者認証制度が内部通報制度認証の2つの柱である。

### 2 シンボルマーク

内部通報（Whistleblowing）を活用したコンプライアンス経営等を推進するための優れた経営システムを構築する事業者であることを示すとともに、“右肩上がり”や“企業価値向上”といったイメージを伝えるという観点から、「W」を基調としたマークとなる（報告書4頁「（参考）認証制度のシンボルマークのイメージ」参照）。今後、「W認証」、「Wマーク」として定着していくことになろう。以下、本稿では「内部通報制度認証」（Whistleblowing Compliance Management System 認証：WCMS認証）を「W認証」と呼ぶ。

### 3 各事業者の実情に応じた取組の促進

審査基準としては、各事業者の実情に応じた制度整備を促進するため、必ずしもガイドラインの各項目に例示されている個々の具体的施策の実施の有無を問うのではなく、各項目の本質的な趣旨に適った取組を、各事業者が実情・実態に応じて行うこともできる基

<sup>3</sup>

[http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/research/study/review\\_meeting\\_001/pdf/review\\_meeting\\_001\\_180501\\_0001.pdf](http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/study/review_meeting_001/pdf/review_meeting_001_180501_0001.pdf)

<sup>4</sup>

[http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/research/study/review\\_meeting\\_001/pdf/review\\_meeting\\_001\\_180501\\_0002.pdf](http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/study/review_meeting_001/pdf/review_meeting_001_180501_0002.pdf)

準が想定されている。

これは、企業対応にとって重要なポイントであり、報告書の〔脚注〕10が「例えば、ある審査項目に関し、それに直接対応する取組はしていないものの合理的な代替措置等の履行が認められる場合には、実質的に当該審査項目を充たしている」と評価するという方向性も考えられる。また、審査基準に照らした各事業者の取組を審査する際においては、回答票に自由記入欄を設けたり、担当者等へのインタビューを行ったりするなどし、各事業者の取組を各々の実情に応じ柔軟に評価できるようにするという方向性も考えられる」としている点も重要である。

報告書別添資料（資料1）「審査基準の概要イメージ（案）」にも「趣旨」という箇所がある。この「趣旨」を充足しているか否かが実質的な審査基準となる。

#### 4 PDCAサイクルによる実効性の確保

内部通報制度の実効性確保及び形骸化防止の観点から、いわゆるPDCAサイクルによる内部通報制度の継続的な維持・改善を促す審査基準とすることが予定されている。

具体的には、制度の整備・運用に当たって必須であるといえる「P」（制度設計）及び「D」（整備された制度・規程等にのっとりた取組の実施）については全ての場合に求めることとし、より質の高い取組のための「C」（実施した取組の評価）及び「A」（評価結果を踏まえた維持・改善）については、より進んだ取組を目指す事業者の場合に審査対象とする（報告書4頁「（参考）上記考え方のイメージ」参照）。

すなわち、自己適合宣言においても第三者認証においても、審査項目について「P」及び「D」は必須である。そして、第三者認証においては、審査項目について「C」及び「A」も充足していると認められれば、より進んだ取組を行っている」と評価されることになる（「P」及び「D」の充足が「☆（星1つ）」ならば、「C」及び「A」まで充足していれば「☆☆（星2つ）」というイメージか。さらに、いわゆるグループ企業対応等（報告書別添資料1の「通し番号」39番以降）まで対応できれば「☆☆☆（星3つ）」というイメージになろうか。）。

この点について、実務的な関心は、審査対象となる「審査項目」は何か、ということであろう。報告書別添資料（資料1）には「通し番号」で「44」項目に亘る「審査項目」が示されている。このうち39番以降（主としてグループ企業対応）は「より進んだ取組を目指す事業者向けの取組項目」として整理されているが、では、38番までの審査項目全部について少なくとも「P」及び「D」を充足することが必要不可欠なのであろうか。報告書5頁によれば、「審査基準の概要イメージ（案）（別添資料（資料1）参照）には、現時点においては必ずしも広く一般的とは言えない取組等も含まれていると思われることから、全項目を一律に必須とするのではなく、一定の取組等については、少なくとも当面の間は任意の取組項目とすることが適当であると考えられる」ということであり、38番までの審査項目についても全項目が必須とされるものではないことが見込まれよう。

(もつとも、経営トップのコミットメントに係る項目、担当部署に対する権限・予算等の付与に係る項目、制度運用担当者や通報者・調査協力者の貢献に対する積極的評価に係る項目、社内リニエンシーに係る項目等を除き、30項目程度は必須となるのではないかと。民間ガイドラインは内部通報制度の整備・運用のエッセンスであるといえる。)

### Ⅲ W認証に向けての論点

#### 1 基本的な考え方

企業の実務担当者としては、(まずは自己適合宣言に向けて)自社の内部通報制度が「審査項目」の「P」及び「D」を充足するかをチェックすることになる。「審査項目」のうちどの項目が必須項目であるのかは現時点においては未確定であるが、民間ガイドラインは内部通報制度の整備・運用のエッセンスであるし、また、先に見たように報告書も「当面の間は」任意項目を設けるとしているにすぎないから、やはり全項目について対応を検討しておくのが適切である。その際、審査項目の「趣旨」を充足するか否かが重要であることもすでに見たとおりである。また、「例えば『P』(制度設計)の裏付けとなる文書等については、個々の審査項目の性質によっては、必ずしも、内部規程に明文化されたルール等に限られない場合もあると考えられ、当該項目に係る取組に対する組織としての継続性・一貫性・安定性等が看取できる何らかの一定の文書等が確認できれば可とすることも考えられる」(報告書5頁)とされていることも押さえられるべきである。すなわち、自社の「内部通報規程」に規定があるか否かをチェックするだけでなく、運用マニュアルや就業規則等の規定をトータルに把握し、審査項目の趣旨にコンプライしているかどうかを実質的にチェックすることが肝要であると考えられる。

以下では、企業からの相談の多い審査項目(いわばW認証の論点)のうちのいくつかを取り上げる。

#### 2 外部委託先は顧問弁護士でよいか(通し番号10)

通し番号10の審査項目(以下、「審査項目10」)は「通報対応に係る業務を外部委託する場合における中立性・公正性等の確保」であり、その趣旨は「通報対応における中立性・公正性等を確保し、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高め、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信する可能性を高めること」である。

審査項目10について問題となり得るのは、「外部窓口は顧問弁護士でよいか」ということである。外部窓口を設けている企業の多くで顧問弁護士が起用されているのが実態である。顧問弁護士は会社との繋がりが深く、また、通報事案によっては会社と利益相反関係を生じることから、「内部通報制度に対する従業員等の信頼」という趣旨から、審査をパスできないのではないかと、という問題である。

たしかに、顧問弁護士が外部窓口を担うことには前記のような懸念があるから、根本的対応としては、顧問弁護士とは異なる弁護士・法律事務所や民間の専門機関等を外部窓口

とすることが望ましい。「内部通報制度に対する従業員等の信頼」が趣旨であるから、「従業員等からどう見えるか」が重要であり、「C」及び「A」も視野に入れればなお一層のこと「顧問弁護士とは異なる弁護士・法律事務所や民間の専門機関等の起用」という流れになろう。

もっとも、外部窓口が顧問弁護士であることから審査項目10の「P」及び「D」をパスできないかといえ、そうではないと考える。中立性・公正性等を確保するために、例えば、「通報事案について、会社と利益相反関係が生じた場合には、外部窓口弁護士は顧問として業務を行わない」旨を明確化し（P）、これを従業員等に周知する（D）といった対応が考えられよう。

### 3 社内リニエンス（通し番号34）

通し番号34の審査項目（以下、「審査項目34」）は「法令違反等に関与した者による問題の早期発見・解決への協力の促進」であり、その趣旨は「一般に、法令違反等に関与した者自身が、最もその問題の早期解決に資する情報を持っていると考えられ、当該者による協力（例：自主的な通報や調査協力等）を促す為の措置を講じることによって、問題の早期発見・早期是正を図り、企業価値の維持・向上を図ること」である。

審査項目34については、「内部通報規程において『社内リニエンス』制度を設けなければならないか」が問題となる。

ここで注意すべきは、審査項目34には「社内リニエンス」という言葉は出ていないということである。前記趣旨に合う「P」及び「D」によって審査項目34は充足される。例えば、就業規則の「懲戒処分」の章に「情状に鑑み…規定により行うことのできる懲戒処分より軽い懲戒処分を行うことができる」といった規定があれば、これは「法令違反等に関与した者による問題の早期発見・解決への協力を促すために必要な事項の明文化」ということができるから、「P」を充足するものと考えられる。そして、このような運用を従業員等に適切に周知すれば「D」も充足するものと考えられるのである。「内部通報規程に『社内リニエンス』を整備しなければ審査をパスできない」と考える必要はないといえよう。

もっとも、筆者は社内リニエンス導入に積極的な立場である。もちろん、社内リニエンスには、「違法に手を貸した者に恩典を与えることにはステークホルダーの理解を得難い」、「処分減免の効果を狙って違法行為に及ぶ等の制度悪用の弊害（違法行為の助長）も懸念される」、「そもそも処分を減ずる余地のない違法行為（悪質な犯罪行為等）にどう対応するのか」といった疑問もあるであろう。しかし、日本版司法取引制度が導入され、会社の情報収集の不手際が許されない状況をも考慮すれば、やはり、一定の場合には社内リニエンスの活用を検討せざるを得ないのではないかと考える。今後、「C」及び「A」の検討とともに繰り返し議論すべきテーマであろう。

#### IV 結び

W認証については、上記に加え、動き出している公益通報者保護法の改正論議も踏まえ、また、コーポレートガバナンス・コード改訂等の議論も見据え、中長期的な視座で検討したいところである。もちろん、「コストに見合う具体的なメリットは何か」を問う必要もあろうが、「企業価値向上」は目の前の数字だけでは測り切れないものであることは、数々の不祥事の教えるところでもある。W認証を取りに行くにせよ、見送るにせよ、社内においてW認証を睨んだ真摯な議論を巻き起こしていただきたい。内部通報制度について真剣に考える—これもW認証の一つの意味だと思う。そして、積極的にW認証にチャレンジされることを期待したい。

以上

#### <筆者略歴>

慶応義塾大学法学部法律学科卒業、慶応義塾大学大学院法学研究科修士課程修了、中央大学法科大学院修了、2008年 弁護士登録（第二東京弁護士会）、2016年 遠藤輝好法律事務所開設、2017年 消費者庁内部通報制度に関する認証制度検討会委員

現在、東京三会公益通報者保護協議会委員、防衛省ヘルプライン、防衛装備庁ヘルプライン、中央大学ロースクール講師、同ビジネススクール講師、同法学部講師、専修大学エクステンションセンター講師、JSPS科研費15K03220研究協力者

最近の論文として、「企業価値向上型コンプライアンス—内部通報制度のデザインチェンジ論—」（共著『法学新報（玉國文敏先生古稀記念論文集）』2017年）ほか

掲載日：2018年9月6日