

2018年11月7日

インテグレックス企業行動勉強会
「内部通報制度の認証取得に向けて」

【概要】

日時： 2018年9月25日(火) 16時～18時

場所： ベルサール田町 Room4+5

第1部 基調講演

「内部通報制度認証制度（W認証制度）の概要とその対応」

遠藤輝好（遠藤輝好法律事務所 代表弁護士）

第2部 シンポジウム

「認証取得に向けた課題と対策」

司会 中原健夫（弁護士法人ほくと総合法律事務所 代表弁護士）

出席者 遠藤輝好（遠藤輝好法律事務所 代表弁護士）

横瀬大輝（弁護士法人ほくと総合法律事務所 弁護士）

秋山をね（株式会社インテグレックス 代表取締役社長）

【講演録】

第1部 基調講演

「内部通報制度認証制度（W認証制度）の概要とその対応」

遠藤輝好（遠藤輝好法律事務所 代表弁護士）

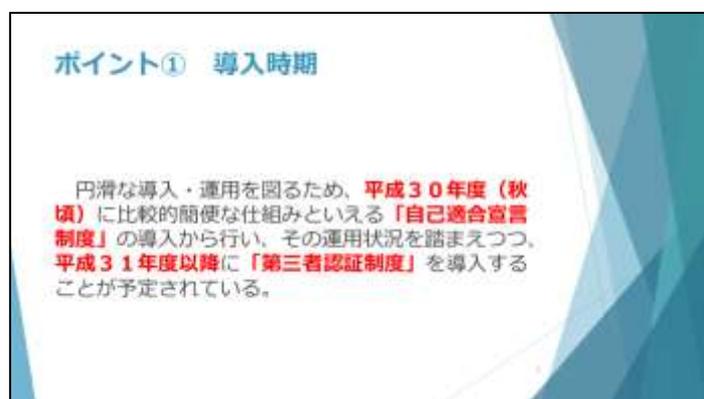


弁護士の遠藤です。本日は、「内部通報制度認証制度（W認証制度）の概要とその対応」というテーマでお話しさせていただきます。内部通報というのは英語で「Whistleblowing」といいますが、ここに「W認証」と記載したのは、この認証制度が「ダブリュ認証」とか「ホイッスル認証」などと呼ばれ親しみやすく定着していけばいいなという思いからです。

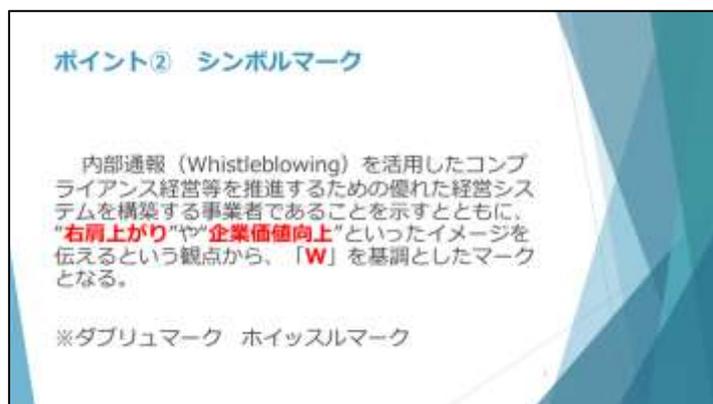
さて、出鼻をくじいてしまうようですが、本日は公表されている資料以上に明らかとなっていることは少ないのですが、報告書の作成に関与したのものとして、W 認証制度を少しでも見通せるようなお話をさせていただければと思っております。

まず、報告書 p1 の「1. はじめに」については、ご覧いただければ結構かと存じます。民間ガイドラインを普及させようというのが W 認証制度でございます。

報告書 p2 の「2. (1) 認証制度の全体の構成に関する考え方の方向性」をご覧くださいますと、「事業者自らが自身の内部通報制度を審査した結果を登録する」制度として「自己適合宣言制度」があります。これが認証制度の柱の 1 つです。次に「中立公正な第三者機関が事業者の内部通報制度を審査・認証する制度」として「第三者認証制度」があります。これがもう 1 つの柱です。

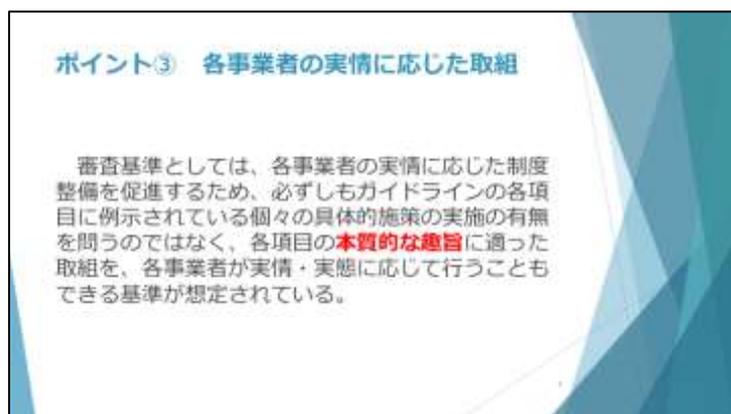


パワーポイント p1 をご覧ください。「ポイント① 導入時期」として、自己適合宣言制度の導入時期は「平成 30 年度 (秋頃)」となっていて、昨日が中秋の名月ですので、もうすでに秋じゃないかとも思えますが、9月上旬に開催された消費者庁の説明会では、早ければ年内に申請ができるようになるであろうという説明でした。そして、平成 31 年度以降に第三者認証制度が導入されるということが想定されています。自己適合宣言制度については、間もなく始まるというタイミングになっているといえます。



次に、報告書 p3 の「(2) 認証制度の名称及びシンボルマークに関する考え方の方向性」をご覧ください。内部通報制度認証は、英語で「Whistleblowing Compliance Management System 認証」といい、「WCMS 認証」というのが正式名称になるようです。もっとも、「WCMS 認証」というのは少し言いにくいのかな… 先程述べたとおり「W 認証」、「ダブルリユ認証」あるいは「ホイッスル認証」という呼び方で定着していくのかなと。

パワーポイントの赤字でも記載している通り、「W」のシンボルマークは「右肩上がり」や「企業価値向上」というものをイメージしています。ただ、W マークの取得のためにかかったコストに見合う効果を得ることができるのか、というところは皆さんご懸念なのかなと思います。もっとも、CSR、ESG の時代ですし、消費者庁が行ったアンケートでも、コンプライアンスをしっかりとやっている会社に入りたい人が多いというデータもあるところですので、内部通報制度が整備されているということをアピールできるのは効果があると思います。

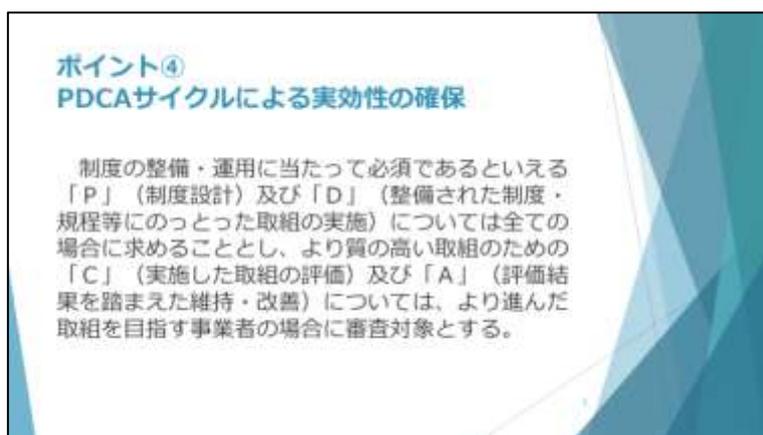


報告書 p4 の「(3) 審査基準に関する考え方の方向性」の1つ目の○をご覧ください。「必ずしもガイドラインの各項目に例示されている個々の具体的施策の実施の有無を問うのではなく、各項目の本質的な趣旨に適った取組を、各事業者が実情・実態に応じて行うこともできる基準とすることが考えられる」とされ、「本質的な趣旨」に適った取組をすることを審査基準としています。

この点について報告書 p8 の脚注 10 をご覧ください。この報告書は脚注が詳しいという特徴がありまして、脚注に多くのヒントがあると思います。なかなか脚注までは読み込む機会は少ないかもしれないので、ご紹介させていただきます。脚注 10 には、「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」と記載されています。このように、報告書は「合理的な代替措置等」というものを認めており、必ずしも「○・×」(まる・ばつ)ではなく、実質的に審査をして、「○相当」という評価もなされることとされています。「○相当」でも審査をパスするわけです。

次に、報告書 p4 の「(3) 審査基準に関する考え方の方向性」の 2 つ目の○をご覧ください。誤解されている向きもあるのでお伝えすると、W 認証は法人に与えられるものではないということです。一つの法人の中において、「目的・対象・責任者等を異にする複数の内部通報制度」がある場合には、それぞれの内部通報制度毎に W 認証の対象となります。要は、「法人単位」ではなく、「内部通報制度単位」である、ということです。

次に、報告書 p4 の「(3) 審査基準に関する考え方の方向性」の 3 つ目の○です。「内部通報制度の実効性確保及び形骸化防止の観点からは、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考えられる。なお、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・規程等にのっとった取組の実施)については全ての場合に求める」とされています。また、「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ことが考えられる」とされています。



なかなかわかりにくい文章だと思いますが、報告書の p4 の（参考）というところに、この「考え方のイメージ」という図表があります。

	P	D	C	A
自己適合宣言	自己審査	自己審査	(任意)	(任意)
第三者認証①	第三者審査	第三者審査	自己審査	自己審査
第三者認証②	第三者審査	第三者審査	第三者審査	第三者審査

一番左側の列に、「自己適合宣言」、「第三者認証①」、「第三者認証②」という列があります。「自己適合宣言」すなわちセルフチェックにおいても、「P」「D」はちゃんとやっただきます、ということになっています。「C」「A」については自己適合宣言については任意でやっていただくと。まさにセルフチェックですから、「C」「A」についてもチェックしていただくのは大いに結構です。後でみるように「自己適合宣言」も全くの無チェックという訳ではなくて、一定の提出書類を揃えて「自己適合宣言」の申請を行うことになろうかと思しますので、その際にはですね、「P」「D」についてのセルフ資料等は揃えないといけない、ということになります。平成 31 年度以降、「第三者認証制度」が始まるということになれば、「第三者認証①」、いわば「☆1 つ」においては、「P」「D」の部分は第三者の審査機関のチェックを受けてもらいます。さらにイメージ的に言えば、「☆2 つ」、より上を狙っていくよということであれば、「P」「D」だけじゃなく、「C」「A」の部分、ちゃんと内部通報制度が回っていますかということも、資料を揃えて審査機関に説明することが必要になってくる、という建て付けになっています。

さらに報告書の p5 を続けて見ていただきたいと思いますが、「P」というのは一体何だろうということ。セルフチェックするにしても、第三者の審査を受けるとしても、「P」をちゃんと充たしているということを言うためには、何が必要なのか。「制度設計」という言葉になっていますが、分かりやすく言えば、やはり根拠としての文書、そういうイメージになるかと思います。この文書については、内部通報規程に書かれてないと駄目なのかと。内部通報規程は、最近は詳細な内部通報規程を準備されている会社もありますけれども、私の知る限り、十数条くらいのシンプルな規程であったり、あるいは、行動指針というものに委ねて、あまり細かな規程はあえて作らない、そういう会社もあるように思います。内部通報規程に全てを盛り込まないといけないとなるとハードルが高いと思います。内部通報規程、これは場合によっては取締役会で審議していただかないとならないということになるわけですが、「P」「D」「C」「A」にいうところの「P」の文脈においては、内部通報規程に書かれてなくても構わないと。内部通報制度を実際にワークさせるためには、担当者がお使いになるマニュアルのようなものもございますよね。そういったマニュアルのようなものに、ちゃんと継続的に取り組む根拠といえるような記載があれば、それは認証との関係では「P」をクリアするということになるかと思います。

それから、別添資料 p11 以降をご覧くださいと思います。1 番上の行の「通し番号」と「ガイドラインの該当箇所」、ここは民間ガイドラインとの対応関係が示されています。その次が「審査項目」になります。その次に「趣旨」が記載されています。先程申し上げたようにガイドラインに 1 個 1 個に即している必要はないよと、本質的な趣旨にのっとっていけば構わない、合理的な代替処置で十分です、というコンセプトですから、この「趣旨」の部分をどう読み解くかというのが大きなポイントということになってくるかと思えます。その後「P」「D」「C」「A」という欄が設けられています。

さらに、この別添資料の資料 1 の頁を少しめくっていただいて、p19 にひとつ壁のようなものがありまして、通し番号で言うと、38 番と 39 番で区分がもう既にできているということになります。要は、39 番以降は、より進んだ取組を目指す事業者向けの取組項目となっています。内容をご覧くださいとおわかりかと思いますが、グループ会社、いわゆる企業集団における取組ということです。39 番以降について、まさに「P」「D」「C」「A」が回っているということになれば、これは「☆3 つ」というイメージで、より進んだ取組と評価されることがイメージされていると思います。逆に言うと、当面は 38 番までの審査項目で、「P」「D」、あるいは「☆2 つ」であれば「C」「A」も、第三者認証に向けて構えておくということになるかと思えます。そうすると、実務的な最大の関心事は、この 38 項目は全部について「P」「D」をクリアしないと第三者認証は通らないのか、こういう問題になってくると思えます。あるいは「☆2 つ」を狙いに行くのであれば、この 38 項目全てについて「P」「D」「C」「A」を揃えておかないといけないのかと、そういう問題です。

恐らく消費者庁の考え方としては、民間ガイドラインは内部通報制度のエッセンスであるということです。エッセンスという言葉が消費者庁が公に使っているわけではないんですが、エッセンスだと理解してよいだろうと思えます。エッセンスについては、全項目、38 項目について「P」「D」ないし「P」「D」「C」「A」が求められる、と考えるのが自然です。エッセンスと言っておきながら、別にやらなくていいよ、というのは少しおかしいのかなと思うわけです。

ただ、先程申し上げたように、新しい民間ガイドラインは非常に内容が豊富で先進的なところもある訳です。その全てについて、「○相当」で構わないと言っても、38 項目全てについて求めるというのはやや酷なところもあるのかな、というところもあると思えます。この点、報告書はどういうふうに記載しているのかということ、報告書の p5 の上から 2 段落目をご覧くださいと思います。「審査基準の概要イメージには、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」ということですね。ですので、今後、消費者庁の公のアナウンスに着目すべきなのは、この 38 項目のうち何項目が必須項目なのか、というところですね。W 認証対応をご担当される方にとっては大きな関心事かと思えます。

報告書 5 頁

「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」

ただ、先程も申し上げたように、民間ガイドラインはやはり内部通報制度のエッセンスでありますから、いずれはコンプライトしていただく、というのが自然かなと思います。ですので、この報告書も、「少なくとも当面の間は」と猶予を付けているわけです。この「当面の間」について、例えば W 認証制度が一周りするまでなのか、それとも二周りなのか…そのあたりもウォッチする必要があると思っております。

任意の取組項目？

- ・ 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

では、私のパワーポイントの 7 枚目をご覧くださいと、現時点で少なくとも当面の間は任意になりそうな項目はどのあたりなんだろうな、ということをお書きしました。恐らく皆さんのお悩みの部分ということになるかと思いますが、大体 4 つくらいの項目、テーマについては、現時点で「P」「D」ないし「P」「D」「C」「A」を必須だと言いくい、そういう実情があるのかなと思います。

1 つ目「経営トップのコミットメントに係る項目」、2 つ目「担当部署に対する権限、予算等の付与に係る項目」、3 つ目「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」、4 つ目はまさに皆さんお悩みの項目じゃないかと思いますが「社内リニエンシーに係る項目」、このあたりについてどうするか。このあたりについては、ガイドラインでは全て推奨している項目ということになりますけれども、認証を取得するに当たって必須なのかというと、少し議論があるところじゃないかと思います。

例えば、別添資料の資料 1 をご覧いただきますと、この「経営トップのコミットメントに係る項目」の具体的な審査項目という、審査項目の通し番号、2 番、3 番、「経営トップによるメッセージの発信」、「経営トップの責務及び役割の明確化」です。もちろん経営トップのメッセージはコンプライアンスの肝ですから、経営トップがどういうメッセージを発信するのかが担当者からしても非常に関心が高いところでありますけど、実際に内部通報規程に経営トップがこういうことを言わないといけないという根拠規定が現状あるかという、私が知る限りなかなか明文で規定しているところは少ないと思います。そうすると、認証を取得するために、言ってみれば社長が内部通報制度の重要性について発信しなければならないという明文を作るというのは、意外と実務的にはハードルが高いんじゃないかなということで、疑問があるところかなと思います。

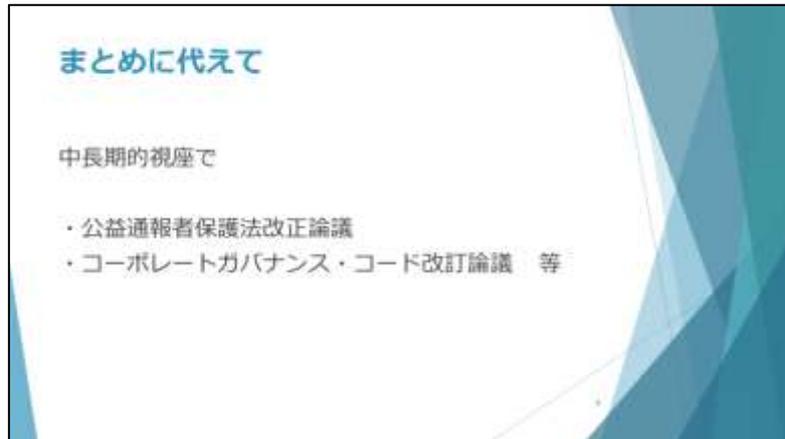
それから 2 つ目の「担当部署に対する権限、予算等の付与に係る項目」というのは、例えば審査項目の通し番号で言うと、17 番、「趣旨」中のカッコ書きの中に、(例：権限、独立性、人員、予算等)、そんな言葉が登場しています。これもやはり権限とか予算について、明確に、例えば、コンプライアンス推進室にこれこれの権限がありいくら予算がある、といった根拠規定が内部通報規程の中にある、そういう規定は少ないだろうと思います。ただ、ここも別に年間いくら予算を付けるとか、そういう具体的なことを書く必要はなくて、例えば「内部通報規程を運用管理しているコンプライアンス推進室は、必要に応じて外部有識者を調査員にすることができる」等のこれくらいの一般的な規定、要するにコンプライアンス推進室の判断で調査チームを組めることがはっきりしていれば、それは当然、権限、予算を伴っている明文というふうに読めますので、この種の規定があれば何も恐れるに足りないということになります。このような規定もあるところの方が少ないか、必ずしも多くないという言い方でしょうか、「担当部署に対する権限、予算等の付与に係る項目」は、ひとまず当面の間は任意の項目に落ちてくる可能性もあるのかなと思っております。

3 つ目の「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」、これは通し番号で言うと 21 番、22 番ですね。私もヘルプライン業務に携わっております。実際に窓口等をご担当されている方の苦労を身に沁みてわかっているつもりでおりますが、やはり通報は適切に処理して、問題なく処理できて当たり前だろうという空気になりがちです。通報がうまく処理できたからこそ、うまくできた場合はそれが明るみにならない、そういう性質のものであります。しかし、コンプライアンス経営という観点からは重要な役割であって、そこにもっと経営トップが目を向けて、内部通報制度を運用している者、通報者、あるいは調査に協力した者に対して、もっと光を当てていくということが必要じゃないかと。ただ、これもわかる話ではあるんですけど、他の業務に就かれている人からすると、何で内部通報を担当している人だけそんなに評価されなきゃいけないの、そういう疑問も一方ではあるところですね。なかなか「P」「D」化していくのは難しいところでもあるのかなと。この点については、Huawei という企業のトップが内部通報者を 2 階級昇進

させた等というニュースもあって、この種のメッセージが発信されることは非常にコンプライアンスにとって強い大きなインパクトを与える、まさに自浄作用を発揮するには必要であることでもありますので、社内でも認証制度をきっかけとして、Huawei の事案等を研究されるというのも面白いんじゃないかというふうに思っています。

それから4つ目が「社内リニエンシーに係る項目」、通し番号で言うと34番、これは今、公益通報者保護法の改正論議も並行して進んでおりますが、公益通報者保護法の中に、独禁法のような法律上のリニエンシーを設けることは見送られます。法律上のリニエンシーは見送りだとしても、社内ルールとしてリニエンシーは活用していこうよ、というのが新しい民間ガイドラインの推奨事項であります。リニエンシーに関しては私個人的には積極的に活用したいという考え方ではありますが、やはり不正に手を染めた人を何で守らないといけないのか等、なかなか説明しにくいところもあり、社内リニエンシーを現在このタイミングで明文化していくということには実際難しい面があるかと思えます。ですから、任意項目に落ちてくるんじゃないかと思えます。

ただ、社内リニエンシーについて、どうも「社内リニエンシー」という言葉が一人歩きしている感が否めない訳ですが、例えば就業規則の懲戒規程をご確認いただくと、その中に「情状によっては懲戒処分の重さを重くすることもできる、あるいは軽くすることもできます」という内容の規定があるかと思えます。その軽くする方法で当社は不正発見に協力した人については懲戒を軽くする方向です、ということであれば、懲戒規程の規定が「P」として使えます。さらに社内的にアナウンス等していれば、同時に「D」の部分も充たしてくるということかなと。そうすると「社内リニエンシー」というタイトルのもとに内部通報規程の中に規定がなければアウトだということでもない。このあたりの感覚はぜひ共有していただけるとよいと思います。皆さんW認証を検討することになると、内部通報規程にばかり目が行って、当社の内部通報制度は自己適合宣言も危ないんじゃないかと思われることにもなりかねませんが、就業規則その他のマニュアル、そういったものをトータルに「趣旨」を実現している、そういうエクस्पラインができるのかどうか、そういう観点で社内ルールを見直していただくと、それほどハードルが高いものではないよということだと思えます。



最後に「まとめに代えて」ということですが、ここでは「中長期的な視座で」と、生意気なことを書かせていただいております。「『今』☆を取りにいくのか」という目先の議論よりも、「P」「D」をしっかりと確認しながら「C」「A」を適切に回しつつ、従業員の方（制度利用者）からの様々なご意見も踏まえて、「『これから』内部通報制度をどのように充実させていくか」という議論を継続すべき性質のものなのかなと思っています。ですから、ご自身が担当されている間にこのW認証をなんとかしようということ、それも一つのあり方だと思いますけれども、その後W認証制度が二周り目、三周り目した時のイメージを持っていただいて、そういう中で中長期的に「P」「D」「C」「A」をうまく回す、引き継ぎながらですね、民間ガイドラインの趣旨をコンプライートしていく、そして内部通報制度を充実させていく、そういう方向性もあるのかなと。

ここに2つほど書かせていただいておりますが、公益通報者保護法が改正のテーブルに着いております。公益通報者保護法が変われば、やはり内部通報制度に対するインパクトもあるだろうと。ですから、法改正の議論状況もウォッチしていかなくてはならないということになります。ガバナンス・コードにも内部通報についてのコードがありまして、今回6月のガバナンス・コードの改訂には消費者庁のガイドラインは特に記載されるに至りませんが、東京証券取引所「『フォローアップ会議の提言を踏まえたコーポレートガバナンス・コードの改訂について』に寄せられたパブリック・コメントの結果について」は「原則2-5が求める『内部通報に係る適切な体制整備』に当たっては、それぞれの上場会社の判断により、政府の指針である『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』（消費者庁 2016年12月9日）を踏まえることが考えられます」としており、今後のガバナンス・コードも注目です。いずれにしても内部通報制度を取り巻く環境は、今まさに動いているタイミングですので、中長期的な視座で、社内でも大いに議論していただくとよいと思っております。

駆け足で雑駁な話になってしまっていて恐縮ではございますが、第1部は以上とさせていただきます。ご静聴ありがとうございました。 以上

掲載日：2018年11月22日