

2018年11月27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）

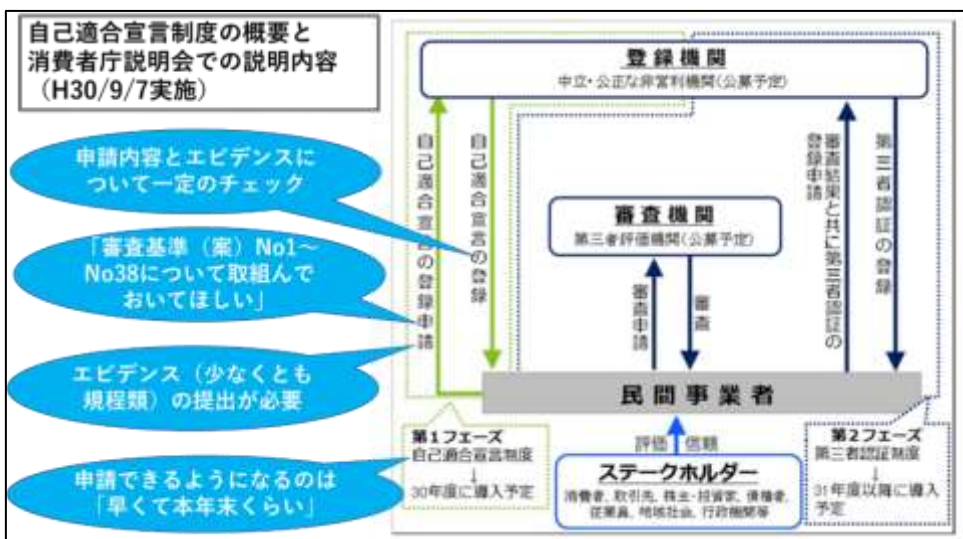
横瀬大輝（弁護士法人ほくと総合法律事務所 弁護士）

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2部 シンポジウム  
「認証取得に向けた課題と対策」

1. 自己適合宣言制度



中原：それでは第2部の「認証取得に向けた課題と対策」に進んで参りたいと思います。ここからは資料としては、先程、遠藤先生のお話の中でも使っていた別添資料「審査基準の概要イメージ（案）」を引用することがありますので、お手元に置いておいてください。自己適合宣言制度と第三者認証制度、これら2つの制度が段階的に走り始める訳ですが、自己適合宣言制度について横瀬弁護士から簡単におさらいをしてもらおうと思います。前のスライドをご覧ください。

横瀬：弁護士の横瀬です。私からはまず簡単に自己適合宣言制度について、遠藤先生のお話と重なってしまうところもあるかもしれませんが、改めて簡単にお話をさせていただきます。スライドは先程ご紹介のあった報告書に記載されている図になります。図の右上「登録機関」というものがありますが、ここに各企業が内部通報制度毎にこの自己適合宣言の登録申請をして、この登録機関が登録をする、という手続的なフローが想定されております。先日実施された消費者庁の説明会に参加いたしましたが、そこで説明された話とか、あるいは強調されたところをピックアップできればと思っております。まず一つ目は、先程、遠藤先生のお話にもございましたが、この導入時期がいつ頃だろうか、というところなんです。この図の左下には「平成30年度に導入予定」とありますが、説明会では、申請できるようになるのは早くて2018年末くらい、という説明がありました。元々は「秋頃」という話もありましたが、今現在準備中で、申請できるのが秋から年末、ということのようです。

次に、この登録の申請という手続のところでは、エビデンスが必要であるというように消費者庁の説明がありました。少なくとも、というような表現で話されていましたが、それがどこまで広がりがあるものなのかというのは、現時点では明らかではありません。皆様の方でも自己適合宣言をするためのエビデンスをしっかりと準備していくことが今後求められるかなと思います。単に「宣言をする」ということでは足りないようです。

次に、一番上の吹き出しのところですが、申請内容についてはエビデンスについて一定のチェックをする、というように消費者庁も説明していました。単に自分の内部通報制度が適合していますと言うだけではなくて、登録機関の側での審査が必要になってくるということです。その審査の程度にもよろうかなと思いますが、場合によっては申請が認められないということも、理論的にはあり得るのかなと思っています。

次に、どれくらい審査をするんでしょうかっていうところについては、この吹き出しの上から2つ目に記載があります。消費者庁の説明によれば、「審査基準（案）No.1～No.38について取り組んでおいてほしい」というような話でした。これは、この項目を全て満たしてください、という表現ではもちろんなくて、何をやったらよいですかと聞かれればNo.1～No.38については取り組んでおいてほしい、という形だったかなと思います。

中原：以上が自己適合宣言制度の概要と、今後予定されている審査・登録プロセスです。本  
当であれば本年秋くらいから始めるとされており、今日が9月25日なので、このセ  
ミナーを企画した際には今日の時点では既に公表されているだろうと思ってスケジ  
ュールを組んだのですが、未だに公表されていません。そのため確定的なことは言え  
ないと思うのですが、ディスカッションを進めてまいりたいと思います。まず、私自  
身の感覚で言うと、自己適合宣言制度と第三者認証制度という2本柱になったこと  
が、何故なのかなあ、何故第三者認証制度に一本化しなかったのかなあ、何故わざわざ  
自己適合宣言制度というプロセスを設けたのかなあ、2本柱にしたということは、  
自己適合宣言制度を利用することが、将来第三者認証制度を利用する際に何らか企業  
にとってメリットがあるのかなあ、という疑問を抱きました。遠藤先生、自己適合宣  
言制度を行う企業のメリットは、どんなものだと考えればよいのでしょうか。

遠藤：そうですね、この認証制度は自己適合宣言と第三者認証と2本の柱で成り立って  
おりまして、ここにいらしている企業様からすると、第三者認証も当然視野に入ってい  
る、ということだと思います。そうすると、自己適合宣言は、基本的には第三者認証  
のための準備、という考え方になるのかなと。ただ制度設計としては、このガイドラ  
インが出来た当初から論点の一つではありましたが、ガイドラインは全企業が対象な  
んです。上場している企業もあれば、いわゆる中小企業と呼ばれているところもあ  
る中で、全企業が対象になる。中小企業の方が、第三者認証は検討していない、うち  
は毎年自己適合宣言でやっていくよ、とそういう選択肢もあるということで、規模感  
というところから元々枝分かれがあったのかなと思います。大きい企業様にとっ  
ては第三者認証の準備という意味が大きいのかなと、そんなふうに思います。

中原：秋山さん、自己適合宣言を行う企業がインテグレックスの顧客企業の中にも出てくる  
のではないかと、そういうお声も耳にされたりもするのではないかなと思うのですが、  
どういう点をメリットとして考えていると思われませんか。

秋山：現段階で、自己適合宣言をすると明言している企業について具体的には聞いていま  
せんが、もちろんあり得ると思います。自己適合宣言の意義が何なのかということに  
ついては、第三者認証に先駆けて自己適合宣言が始まるということで、今の自社の内  
部通報制度に関して、規程が十分に整備されているかであるとか、そういったことも  
含めて、自社のセルフチェックが行えるということが一つあると思います。自己適合  
宣言が先行するというので、恐らく第一段階としては、自己適合宣言を行うことが、  
企業の内部通報制度に対する一定の評価にはなるのかなというふうに思われます。先  
程お話のあった第三者認証の前段階の準備期間という意味ももちろんあると思いま  
すが、裏を返せば、第三者認証の実際の評価のプロセスや基準の詳細がわからない中  
で、少なくとも自己適合宣言であれば自社内で実施可能ですから、自己完結できる  
という意味で、まず取り組めるといった意味はあるのかなと思います。

中原：ありがとうございます。遠藤先生、例えば第三者認証の制度設計として、自己適合宣言すらしていない企業については第三者認証は受け付けませんよ、というような制度設計をしたら、自己適合宣言をする企業が増えるとは思いますが、この点はまだ決まっていないということなのでしょう。

遠藤：そうですね、正式には決まっていないと思います。中原先生の仰るように自己適合宣言をしているところが第三者認証できると、そういう設計はある意味で自然なのかなとも思います。けれども、一応「2本の柱」という言い方からすると、別立てで第三者認証をするということも可能なだろうと想像しております。

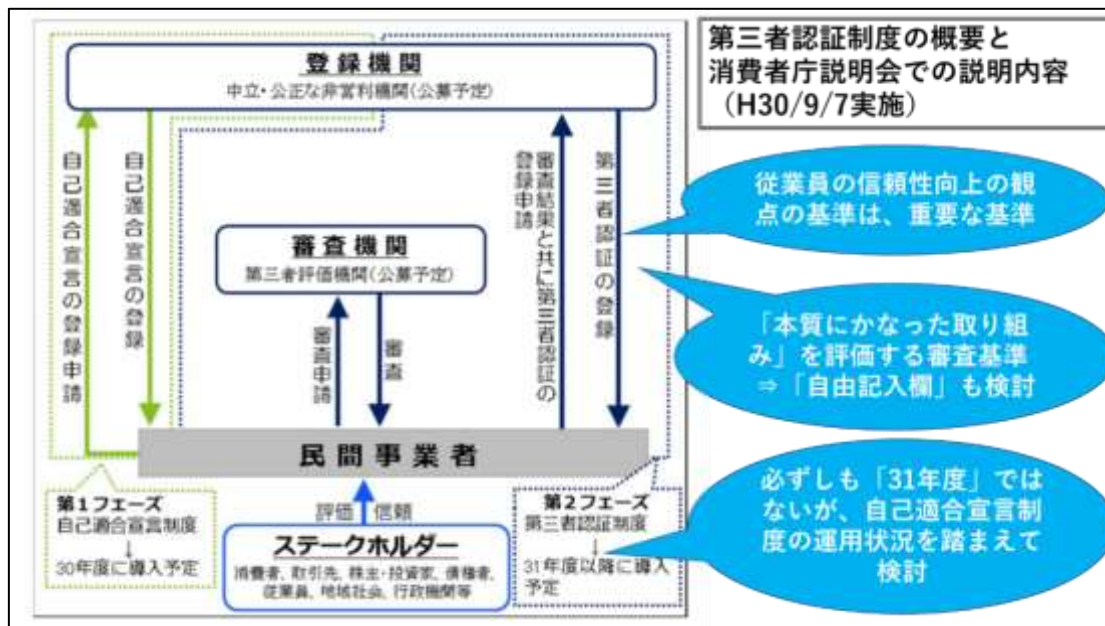
中原：わかりました。私は、自己適合宣言をしたいという企業からの相談を受けることがあるのですが、その際に、「自己適合宣言をしたいけれども、会社の中でどうメリットを説明したらいいのか？」という質問を受けることがあります。私が個人的な意見として申し上げているのは、自己適合宣言も、「P」「D」の部分をどこまで突っ込んだ審査になるかは不明ではあるものの、横瀬弁護士が説明したとおり、勝手に宣言するだけの制度ではなくて、一応のチェックを受けることになるので、将来的に第三者認証を受ける時に、一応のチェック済ということになって、第三者認証を受けられるスピードが速くなるのではないかと、手続が簡略化されることになるのではないかと、少なくともそういう違いが生じることになるのではないかと考えているのですが、その辺の感覚はどういうものなのでしょうか。

遠藤：そうですね、ないわけではないと思いますが、私としては「2本の柱」ということで別立てなのではないかと考えています。しかも、恐らく自己適合宣言の添付資料については、実質的な審査というところまでではないと思うんですよね。だから、それを経ているから第三者認証にプラスになる、という建て付けでの話ではないのかなと思っております。

中原：そうすると、自己適合宣言制度が出来て、企業として宣言しようと思えば宣言できる環境になったのに、宣言する企業と宣言しない企業に二分化された場合に、宣言している企業の方が信頼度は高くなるはず、というあたりが企業にとっての大きなメリットということなのでしょう。

遠藤：そうですね、そうなると思います。

## 2. 第三者認証制度



中原：次に、横瀬弁護士から、第三者認証についても簡単におさらいをしてもらおうと思います。

横瀬：再び同じ図になりますけども、第三者認証について重なるところもあるとは思いますが、概要をご説明させていただきます。同じように手続的には登録機関というものがあまして、そこに第三者認証の登録の申請を行います。まず導入時期に関してですが、右下に「平成31年度以降に導入予定」とありますが、この辺は以前の消費者庁の説明会での説明によると、必ずしも平成31年度ではないが、自己適合宣言制度の運用状況を踏まえて検討する、という説明でした。準備をいろいろしている状況のようではございますが、時期については「平成31年度以降」というような話のようです。

次に、この点は遠藤先生の先程のお話にもございましたけれども、本質にかなった取組を重視する、というのを消費者庁の説明会でも強調しておりました。報告書でも何回も記載されていますし、説明会の中でも繰り返しこういった説明をされていました。その中でも、報告書の脚注にも記載がありますが、「自由記入欄」ということを想定しているようです。単に「〇×」というものではなくて、各企業様の取組、いろんな取組があるということなので、しっかりと自分はこういうふうに行っているんだというものを書ける欄として「自由記入欄」というものも検討されているようです。単に〇×ではなくて、皆様の企業の中でどういった取組を、ガイドラインの本質にかなった取組をどういうふうに行っているのか、というものを改めて思い返していただいて、申請をしていただく、ということになるのかなと思っております。

3つ目の吹き出しですが、消費者庁はこの点も強調していました。従業員の信頼性向上の観点ということですね。これも報告書に記載がございましたけれども、この点も説明会で強調していました。結局、制度を作ったとしても、従業員に信頼されてそれが使われなければ意味がない、ということだと思います。信頼性の向上のために何ができるのか、何をすべきなのかを、各企業に考えていただく必要があるのかな、と思っております。

### 認証制度における「審査基準の概要イメージ（案）」の考え方

No	GL	審査項目	趣旨	制度設計（P）
1	1.1	内部通報制度の意義・目的の明確化	内部通報制度の根本的な意義・目的を組織として明確にすることにより、経営上のリスクに係る情報を、従業員等から可及的早期に受信して、企業価値の維持を図るための基本的な環境を整備すること。	内部通報制度の意義・目的の明文化
2	1.2	経営トップによるメッセージの発信	経営上のリスクに係る情報を、従業員等から可及的早期に受信して企業価値の維持・向上を図るためには、従業員等が安心して内部通報制度を利用できる環境を確保する必要があるが、そのために、コンプライアンス経営推進における内部通報制度の意義・重要性等に対する経営トップの本気度を従業員等に明確に示すこと。	内部通報制度の整備、運用及びその実効性の向上を経営トップの責務とすること及び経営トップが果たすべき役割の明文化
...	...	.....	.....	.....
37	4.22	内部通報制度の整備・運用状況等のステークホルダーへの情報提供	内部通報制度の整備・運用状況、評価・改善の結果等を示すことによって、従業員等を含むステークホルダーからの信頼を高め、企業価値の維持・向上を図ること。	内部通報制度の整備・運用状況や評価・改善の結果等を、ステークホルダーに提供するために必要な事項の明文化

No 1～37のすべての項目で「明文化」が求められている？

次に、別添資料の「審査基準の概要イメージ（案）」をご覧くださいいただければと思います。1から37の項目の（P）の欄をよく見ると、全てについて「明文化」というものが記載されています。この内部規定、マニュアル、わかりませんが「明文化」というものが「審査基準の概要イメージ（案）」には全て書かれているというところが一つ特徴的なものかなと思っています。ただ、「明文化」、読んで字の如く「明文化」が必要なのかどうかというところは、現時点の情報からは明らかではないですが、今の時点の考え方としては、こういうイメージを持っているというところは皆様も念頭に置いておいていただければと思います。

## 段階審査に関する私案

【内部通報制度に関する認証制度の導入について（報告書）p4】

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ことが考えられる。**

	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	★★
審査基準（案）No39～No44					★★★

【同p5】

なお、子会社や取引先等の内部通報制度の整備促進に係る事項については、より進んだ取組を目指す事業者における取組項目とすることも考えられる。

次に、先程も遠藤先生から「星1つ」「星2つ」といったようなお話がございましたけれども、審査の時に段階的になるのだろうか、というところについて、報告書の記載と私の知見を交えてお話しさせていただきます。報告書の4頁に記載のある、この「P」「D」「C」「A」サイクルというのが非常に重要です、というお話です。この表では自己適合宣言の欄と認証制度の欄というのは、①②2つに分かれています。「P」「D」については第三者審査、「C」「A」については自己審査とするのが第三者認証の1つ目の段階。「P」「D」「C」「A」の全てについて審査をするのが認証制度の2つ目の段階。イメージで言えば、こういう「P」「D」をとってれば星1つ、「C」「A」をとってれば星2つといったようなイメージになってくるのかなと思います。さらに報告書の5頁をご覧くださいと、「子会社や取引先等の内部通報制度の整備促進」について「より進んだ取組を目指す事業者における取組項目とすること」が考えられます。別添資料の「審査基準の概要イメージ（案）」でいえば、No.39以降ですね。スライドの緑色のNo.39からNo.44、これが上の第三者認証①②のさらに下にくっついてくるというイメージなのかなと思っています。このNo.39からNo.44まで取得できれば星3つに増えると、この星2つからNo.39以降クリアできれば星3つになる、そんなようなイメージになるのかなというふうに思っております。

中原：遠藤先生、先程は、「星1つ」「星2つ」「星3つ」と、段階を付けるという意味をわかりやすい言葉で仰ってくださったと思うのですが、実際のマークは星マークではなくて「W」マークでしたよね。段階によって「W」の色が変わるのではないかという話を聞いたことがあるのですが。そういうことなんですか。

遠藤：どうなんですか...。

中原：見た目として、星1つの段階の企業なのか、星3つの段階の企業なのかは、区別できるようにはするのですよね。

遠藤：当然そういう方向でなければ。

中原：そうですね。今、横瀬弁護士が説明してくれたように、現時点では、44項目の全てについて「P」「D」「C」「A」が出来ているというレベルが星3つのイメージ、として受け止めて一応いいのでしょうか。

遠藤：一応そう思います、はい。

中原：それと、遠藤先生のお話の中に「当面の間、任意とする取組項目」というのがあったと思うのですが、「当面の間」というのはどのように考えていたらよいのでしょうか。

遠藤：そうですね。報告書の5頁をご覧くださいと、自己適合宣言は1年単位、年に1回行う、第三者認証は2年だと。これ、仮に基本的な年数はここに書かれているとおりでと思うんですけど、例えば、星の数によっては2年ではなく1年延びるとか、そういうバリエーションはあるんだろうなと思っておりまして、そうすると第三者認証が始まるまで、とかというスピード感よりは、少しく2年サイクルとか、何周りかする、一周り二周りくらいのタイミングまでを、「少なくとも当面の間」とそんなイメージで理解しております。

中原：なるほど、ありがとうございます。秋山さん、第三者認証制度で段階的に星が付くというのは珍しいと思うのですが、やはり企業行動としては、星1つ、2つ、3つという段階があるならば、星3つを目指せということになると考えておいた方がいいですよね。

秋山：目指すものとしては、そういうことだと思います。ただ、全ての企業が最初からそれを目指すかということと必ずしもそうではないかもしれません。もちろん最初から星3つを目指す企業もあると思います。特に、内部通報制度をすでに長く運用していて、規程も含めて制度が制度としてきちんと確立されていて、通報への対応にも実績があるような、内部通報制度にかなり自信があります、といった企業であれば、最初から一番高い目標を目指すこともあるかと思います。とは言っても、現実的に、認証の細かい部分はまだこれから、というようなこともありますし、今伺ったお話だけでも、星3つというのは全ての審査基準を「P」「D」「C」「A」までクリアしているということになりますと、必ずしも全ての企業がそのレベルをいきなり狙うかどうか、というのは言いにくいのかな、という気がします。企業の規模によっても違うと思いますし、認証制度をきっかけに制度をより良く改善していこうとか、新たにしっかり作っていかうとかいう企業もあるだろうと思われまして、そういった企業にとっては、最初から1つ2つと段階を登っていくというやり方もあると思います。そのあたりは企業によりけりなのかなと思います。



中原：ありがとうございます。ここからは、少し各論的なことで質問させていただこうと思います。皆様のお手元の「審査基準の概要イメージ（案）」の項目の8番目（12頁）をご覧ください。8番目に「経営幹部から独立性を有する通報受付及び調査・是正の仕組み」というものが項目として挙げられています。その横の欄に趣旨が書かれているのですが、そこを見ると「明文化」と書かれています。まだ審査基準（案）なので、このまま確定するかどうかはわかりませんが、これが確定したとなると、どの程度まで明文化すればよいのかというのが実務レベルでの課題になると思っています。私が非常に簡単に思いつくものとしては、皆様の企業には既存の内部通報窓口がすでにあるわけですから、そこに監査役や監査等委員を窓口として追加をして、そのような窓口に通報された事案のうち、内容次第で監査役や監査等委員が責任を持つというルートに乗せて、そのレベルに至らないものは通常の内部通報窓口のルートに戻して処理をする、というものが考えられると思うのですが、遠藤先生、どのようなイメージでしょうか。

遠藤：そうですね、今、中原先生のご指摘のような、監査役に一役買ってもらって窓口を作ると、そういったことが可能であれば、当然それはいいと思うんです。ただ、例えば、外部窓口として第三者の企業にお願いしているということであれば、それは経営から独立した立場での通報窓口ということになりますし、ここは後でまた別の論点で問題になるかもしれませんが、顧問弁護士でない弁護士に外部窓口を委託しているということであれば、要は経営トップが不祥事を起こした時に、誰がどう物を言うんだということですよ...。その際に経営陣からちゃんと独立して行動とれるよという、そういう設計の元、構成されているものであれば、非常務執行役員が窓口になることがマストだということにはなっていないのかなと。まさに趣旨としては、経営トップの不正を是正するためのルートが確保されているかどうか、そういう理解なのかなと思っています。

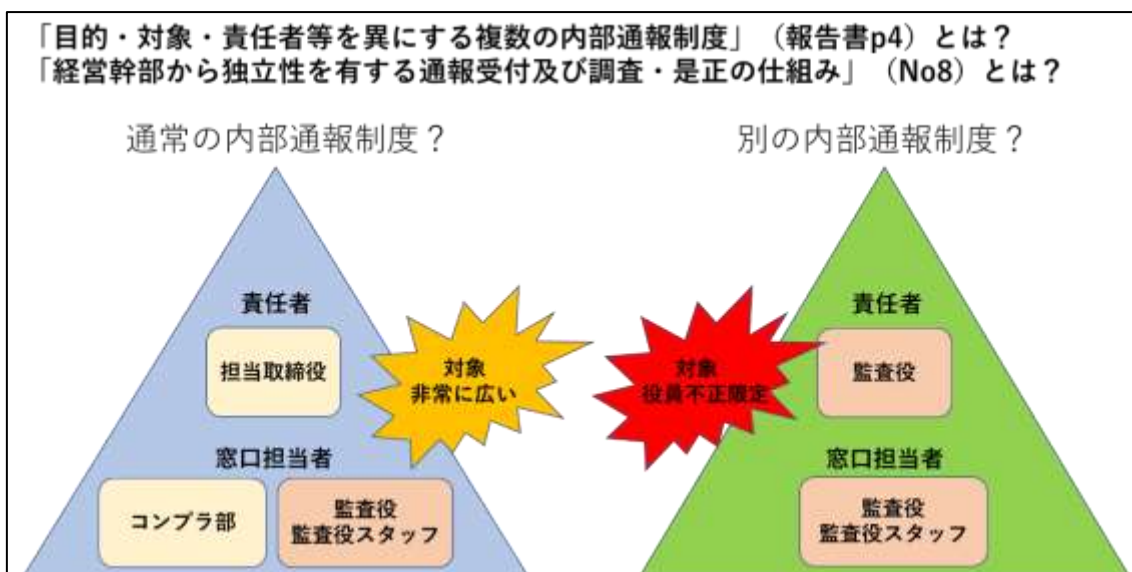
中原：ただ、企業の中で、経営トップの暴走を止めようとする役割を法律的に担える人と言うと、かなり制度上は限定されていると思います。今のお話ですと、その人自身が窓口にならなくても、そういったレベルの案件はその人のところに確実に情報が上がるような設計にした上で、その人からの牽制を働かせるという設計であれば、形式的には監査役や監査等委員が窓口になっていなかったとしても、趣旨を踏まえた本質的な取組にはなっているというような説明ができるのではないかと、という感じでしょうか。

遠藤：そうですね、仰るとおりです。

中原：秋山さん、インテグレックスには監査役ホットラインというサービスがあると思うのですが、概要をご説明いただいてもよろしいですか。

秋山：はい。私どもの監査役ホットラインは、窓口としては、外部窓口という建て付けになります。外部の窓口である弊社が通報の受付を行い、受け付けた通報が監査役に行く

という流れで、その意味で、通報先が監査役のホットライン、ということになります。前提としては、企業の通常の内部通報制度がすでに設置されていることが条件としてありまして、従来のラインとは別に、独立したラインとして提供しているということになります。従来のラインの通報先の一つに監査役を追加するという考え方もあるかとは思いますが、通報者から見た場合に、独立したラインと言えるのか、という部分もありまして、通常のと申しますか、従来のラインとは別に、独立したところに監査役ラインがある、というところに一つ意味があるのかなというふうに考えております。その場合、監査役ラインにはどんな情報でも上げていいということではなく、通報内容の交通整理が現実として必要になります。監査役ラインでは、経営陣の不正であるとか、経営に関することのみを受け付けますというように、何を受け付け、何を受け付けないかということ、きちんとして整理して周知する必要があります。また、監査役ラインの事務局といったものも現実として必要になると考えられます。監査役ラインに上がった通報が、内容としては通常のラインで受け付けるべきものであった場合には、通報者に説明をしたうえで、通常のラインに回すとか、通常のラインと連携して対応する、といった現実的な運用というのは必要になってくると思います。



中原：ありがとうございます。ここでスライドの図を見ていただきたいと思います。遠藤先生のお話の中で、例として、通常の内報制度の話と、人事部が所管するようなハラスメントに特化したホットラインの2つがある場合は、認証対象は2つ別々になるというお話があったかと思いますが。監査役ラインを、スライドの左側の図のイメージのような形で設計するとなると、通常の内報制度の内側になるけれども、監査役が責任者となり、監査役ならではの制度設計をしようとすると、通常の内報

通報制度とは別の内部通報制度を作り出すことになって、認証対象としては別になるということかもしれないと考えています。通常の内部通報制度の認証基準の1項目として、経営陣から独立した通報受付・調査・是正の仕組みというものが挙げられているので、消費者庁が想定しているのは左側のイメージかもしれないという気がしていたのですが、遠藤先生、どうでしょうか。

遠藤：そうですね。左側を主に想定しているんでしょうね。こちらの右側のように責任者が変わってくるということになると、これらは2つの内部通報制度というふうに考える方が自然で、厳密に言えば2つ申請しないとおかしいということになります。...そこまで想定が具体的にされているかどうか、ということになります。

中原：わかりました。現在、経営陣から独立性を有する通報ルートを既に設けたという企業もあると思いますし、現在検討中という企業も多いと思いますし、私も相談を受けることがあります。その時に将来的に第三者認証を一本化したいということだとすると、どの程度の独立性を持たせるかという工夫は様々あってもよいと思うものの、総論としてはスライドの左側の図をベースにして説明できるような制度設計をしておいた方がよいと考えるのか、それとも、第三者認証の一本化にこだわらず、むしろ、別々のラインにした方がより経営陣からの独立性を確保できるので、よりよいと考えるのか。そのあたりは企業の価値判断ということになるのでしょうか。

遠藤：そうですね。今独立したラインを持っている会社が、例えば第三者認証を申請して、左側の内部通報制度について、この8番目の項目を満たさない、という判断はされないはずですよ。

中原：それはそうですね。それは、趣旨を踏まえた本質的な取組を行っているということになるということですね。このスライドの図を作ってみて思ったのですが、人事部が所管しているハラスメントホットラインは明らかに責任者が違いますし、制度としての生い立ちも違うので、明らかに通常の内部通報制度とは別のラインなのだろうと思っていて、そうすると認証対象となる内部通報制度を多くの企業が少なくとも既に2つは持っている可能性があると考えています。第三者認証制度は、ハラスメントに特化したホットラインの認証申請を受け付けないという制度ではないですよ。

遠藤：そうですね。

中原：そうすると、企業として何となく気になりそうなのは、2つのホットラインがあるのに、そのうちの1つだけを申請して、その1つについて認証を受けることができた、という時に、どういう表示になるのだろうか、という点ではないかと思います。例えば、2つあるけれども、そのうちの1つだけは認証を受けることができたということが、わかりやすく伝わるような表示だとしたら、2つとも認証を受けないといけないという展開になりそうな気が何となくしています。この表示については、どのように考えておいたらよいでしょうか。

遠藤：そうですね... これも本当にわからない話ではありますが、「2つのうち1つしかとっていません」というようなメッセージが出るような表示にはならないですよね...。小さい文字か何かで「当社はコンプライアンス窓口について認証を取得しています」という注意書きが付してある、そんな表示になるんじゃないかと思いますが。

中原：「W」マークを表示するときに、どういうことを併せて表示しないと駄目ですよ、という条件が付くのですかね。つまり、「W」マークは企業全体に対して与えられているものではなく、認証対象となる内部通報制度に対して与えられるものなのだから、この制度について認証を受けていますと表示しなさい、というイメージでしょうか。

遠藤：そうですね。

中原：わかりました。次に、審査基準の概要イメージ（案）の項目の10番目を見ていただきたいと思います。10番目の項目には、「通報対応に係る業務を外部に委託する場合において、中立性・公正性や利益相反関係の排除を確保するために必要な事項の明文化」するということが制度設計の「P」として記載されています。先程のお話の中で、顧問弁護士の話が少しだけ出ましたけれど、これは顧問弁護士だからといって企業の全ての案件を知っているわけではないので、顧問弁護士との契約上、顧問弁護士として関わった案件は顧問弁護士が受け付ける通報の対象外とするというような簡単な手当てだけで10番目の項目の要請を満たすことになるのかというと、遠藤先生、どのように考えればよいと思われませんか。

遠藤：そうですね、顧問弁護士との契約書等を証拠として申請することになりますから、今中原先生が仰ったような特約事項がちゃんと契約書に盛り込まれているということであれば、ひとまず「P」はクリアできるのだと思っています。ただ問題なのは「C」「A」「P」「D」「C」「A」を回していく過程で、今中原先生が仰ったようなその程度でいいのかという不安は、従業員の方も同じように持つに至れば、本当に大丈夫なのかという意見も出てきて、それに応じて改善していこうということになれば、やっぱり次の第2段階、第3段階に進む過程で、顧問弁護士以外の弁護士になるのかなと。こういう議論は自ずと出てくる、そういう中で変わっていくものなのかなと。ひとまず、「P」という観点では、ちゃんと特約で利益相反が排除されていれば「P」は通過するものなんだろうというふうには思っております。

中原：わかりました。実際のところ、顧問弁護士には様々な役割の弁護士がいると思っております。例えば、かなり経営者に対して苦言を呈することもできる人と、そうではなくて経営者が言ったことを忠実に実現するような人がいると思います。ただ、第三者機関はそのような顧問弁護士の個々の役割や人柄まで判断しきれないですよ。

遠藤：そうですね。

中原：そうだとすれば、例えば、顧問弁護士も窓口にしても、インテグレックスのような外部機関に窓口を設けていけば、それは10番目の項目の「P」「D」がクリアでき

るという理解でよいでしょうか。

遠藤：そうですね、クリアできる。

中原：顧問弁護士に通報を受け付けてもらっているのを止めなければいけないという話ではないですね。

遠藤：そうですね。

中原：次に、どのような項目であっても、「P」「D」は基準を見ながら企業の規程・運用と照らし合わせれば、この項目は出来ているので問題がないとか、この項目は出来ていないのでどういう補足説明をしたらよいか、という事前準備は比較的しやすいのではないかと個人的には思っています。しかし、「C」「A」の評価のイメージが沸かないのです。まだ第三者認証機関の審査のあり方が具体化されていないので、イメージが沸かなくても仕方がないのかもしれないのですが、現段階ではどのようなイメージを持っておけばよいのか、ということについて、遠藤先生、教えていただいてもよいでしょうか。

遠藤：典型的なのは、アンケートと、アンケート結果を踏まえて改善の必要があるのかどうかの検討対応、ということになるかと思います。

中原：あと考えられるとすれば、個別に通報を受け付けた事案を、どのように処理していくのか、また、その処理していく中で成功事例と失敗事例を踏まえて内部通報制度の規程や運用を改訂していく、というイメージでしょうか。

遠藤：そのとおりだと思います。

中原：そうすると、アンケートをとって、どういう評価をしてどういう取組をしたかとか、どういう通報を受け付けて、どういう処理をして、どういう改善をしたかしないか、ということを記録化しておいて、そのような取組を将来的に第三者認証の申請書類に記載し、第三者認証機関によるインタビューを受ける、というようなイメージをしておけばよいでしょうか。

遠藤：そうですね、仰るとおりだと思います。

中原：わかりました。今回、私からは個別論点としては8番と10番の項目を取り上げてみました。「審査基準の概要イメージ(案)」に限らなくても結構ですが、第三者認証制度について、私以外の3名から、少し気になっている点や関心を持っている点について説明をしていただこうと思っています。まず遠藤先生からお願いできますか。

遠藤：はい。やはり一番議論が多かったのは、34番の社内リニエンシーが問題だと思うんです。社内リニエンシーは第1部でもご説明させていただいたように、なかなか理解を得られにくいところもある中で、しかし1項目、審査項目として求められていると。これをどのように対応すればよいのか、というところが気になるところかと思えます。一つの案として、先程も申し上げたとおり、就業規則の懲戒規程も踏まえて、自分の会社に「P」に相当するものがあるのかどうか、それを周知しているのかどう

かと、そういうチェックをするというのも一つだと思います。また、社内リニエンシーというと仰々しい訳ですが、多くの会社で当然、いわゆる平時ではなくて有事対応、ということになれば、期間を限定して「この問題について知っている人は情報をください、お答めなしです」ということは規程になくてもやる話だと思うんですね。だとすれば、このタイミングで当然予想される一種のリニエンシーについては規程化を検討するとか、そういう対応も一つなのかなと。一口にリニエンシーといっても、対象を限定する、期間を限定する、いろんなバリエーションのある制度だと思いますので、あまり一般的にリニエンシーを捉えずに、当然予定されているものをこの機会に明文化するというのも一つなのかな、というふうに思っております。

中原：次に秋山さんからお願いします。

秋山：一番気になる点としては、項目の一つひとつというより、現実として実際にどういう認証が行われるのか、認証機関がどういったところを確認して評価していくのか、ということです。今日お話に出た部分は理解できますし、大枠はこの44の項目の「P」「D」「C」「A」が出来ているかを確認するのだということはわかるのですが、例えば規程があるとか体制が整っているということは、外部の認証機関が確認することができると思いますが、本当の意味で「P」「D」「C」「A」が回っているかを評価するってとても難しいことだと思うんですね。例えばある企業で、規程は整っています、運用態勢もしっかりしています、周知もしています、「C」として、認知度の確認のための従業員へのアンケート等も行っています、でも実際の通報はほとんどありません、といった場合、通報が少ないことが悪いと言っているのではなくて、そういった通報件数が少ないということが評価に影響するのか、といったことです。また、現実の実務としての通報への対応については、通報内容によって対応が一つひとつ異なるということもあります。もちろん対応としてのあるべき姿はありますし、通報者の個人情報の保護のような全てのケースで共通してマストの部分はあるにしても、必ずしも対応が一樣ではないという中で、先程の中原先生のお話の中にもあったように、一つひとつのケースを第三者機関に開示するというのはおかしなことであるわけですが、そういった現実の一つひとつの対応も評価の対象になるのか、とかですね、現状においては、まだ見えにくい部分が多いので、そういったところは気になる場所ですね。

中原：最後に横瀬弁護士からお願いします。

横瀬：はい。重なっていないところで言いますと、秘密保持の観点と、研修の必要性という観点が重要かなと思っています。公益通報者保護法は、現在、改正作業中のようにですけど、会社への内部通報については、通報者個人を特定する情報については、守秘義務を課すべきじゃないかということが議論されていますし、義務自体は定められる方向性なのかなと思っています。義務違反の効果がどこまでなのかなということについては、議論がいろいろあるようですけれども、守秘義務自体については設けられる

方向性かなと思っております。別添資料の「審査基準の概要イメージ(案)」でも23番や25番の項目にも、通報者の秘密に関する秘密保持義務といったものが規定されています。秘密保持で悩ましいのは、私自身も窓口の担当業務を担当したり、あるいは調査案件、企業の不祥事を調査するといった案件で内部通報を受けることが何回もあります。そういったところでその通報者の秘密を守るためにはどうしたらいいだろうか、というのは日々案件毎に悩みをいつも持っています。そういったものはテキストだけで見てもなかなかイメージが湧かないものでもありますので、やはりケーススタディを含めた研修を受けていくことが必要なかなと思っております。

また、別添資料の最終頁の30頁、エビデンスの例というものが列挙されています。その中でも通報者の保護秘密保持、そういうものは大きな項目として上から2番目に書かれています。その【実施】(D)のエビデンスの例として、研修の実施記録、こういったものが挙げられています。他にも研修は、エビデンスの例の中には登場するんですけど、秘密保持というのは通報者にとって重要ですし、それが信頼性向上に直結する一つの重要な要素かなと思っております。公益通報者保護法の改正動向も踏まえると、やはりこのあたりについて会社として研修を充実させて、実務的な対応というものを十分に取組をできるということが重要なかなと思っております。

中原：ありがとうございました。ところで、遠藤先生、第三者認証を受けた企業がいわゆる不祥事を起こしてしまったという時に第三者認証がどうなるのか、という点についてお伺いしたいと思います。例えば、実は内部通報されていたのに不祥事が隠蔽されていた、ということが判明したようなケースだと、第三者認証は取り消されるのではないかなと思っております。不祥事を起こしたからといって常に取り消される訳ではないと考えているところです。不祥事を起こしたことが第三者認証に対してどのような影響を与えるかということについて、現時点のお考えがあればお聞かせいただけますか。

遠藤：はい。不祥事があったから、要するに結果が悪かったから駄目なんだということではないんだと思うんですね。もちろん、自浄作用として通報が然るべきところに到達していたかとかですね、そういったところはチェックされると思いますけれども、やはり自浄作用が、認証を取っていたのに発揮されていないということになれば、それは認証の取消だとか、そういったことにつながることは起こりえるかなあと。ただ、基本的には認証取得の時にどういう制度であるかというチェックのはずですので、結果責任、つまり結果が悪かったから全部ひっくり返るよと、そういった考え方ではないだろうと思います。

中原：不祥事について、内部通報制度が利用される場合もあれば、利用されないこともあると思いますが、何故利用されなかったのかという説明は非常に難しいと思っております。ただ、それまでどういう取組をして内部通報制度を周知してきたかとか、内部通報制

度の利用実績はどうかとか、そういった点を踏まえて、第三者認証をそのまま維持するという判断はあり得るという理解でよいのでしょうか。

遠藤：そうですね。

中原：それと、不祥事を起こした場合には、役員の責任が議論されることがあります。その不祥事について内部通報制度が利用されなくて、役員として不祥事を早期に把握できなかったという場合でも、役員の責任追及がなされることがあり得る訳です。不祥事を知っていて放置したり隠蔽したりした役員がいれば、責任を問われても当然だという考え方はあると思っていますが、不祥事に関する情報を収集する努力をしてきた役員は責任追及されにくいようにしないとイケないのではないかと問題意識があります。今回の第三者認証制度に関しては、内部通報制度について認証を受けている企業と認証を受けていない企業とで、不祥事が起こった場合の役員の責任という観点からも、何か言えることがあるように思っているのですが、どうでしょうか。

遠藤：そうですね。まさに善管注意義務を尽くしているということの一要素になってくるだろうとは思いますが。

中原：そうですね。私は、企業に対して、第三者認証を取得するべきだと言っています。それには様々な理由があるのですが、理由の一つに、役員の責任を果たすため、という観点があります。つまり、自己適合宣言と異なり、第三者認証は第三者認証機関が認証してくれる制度なのです。企業としてガイドラインに沿った取組をしているということを第三者の立場で確認してくれて、その結果、取得できるものなのです。もちろん、「C」や「A」の審査レベルにもよるかもしれませんが、基本的には企業の役員が不祥事に関する情報を真剣に収集する努力を尽くさなければ、第三者認証を受けることはできないのではないかと考えています。そうすると、第三者認証を受けることができているかどうかは、企業の役員の責任論にも直結するのではないかと考えているところです。

(※ 質疑応答は省略)

中原：どうもありがとうございました。では、これでインテグレックス企業行動勉強会を終わりにさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

以上

掲載日：2018年12月13日