

令和元年、法友会会員の皆さんとの間で、内部通報制度認証とりわけ、すでに登録が開始されている自己適合宣言登録制度が話題となることが多かった。すでに登録済、現在申請中、申請しない、と各社さまざまと思うが、このところの「民間事業者向けガイドライン（以下「ガイドライン」）」（消費者庁）の改正、「コーポレートガバナンス・コード」（東証）上の記載、公益通報者保護法の改正に向けた動き、パワーハラスメント対策の法制化といった情勢のほか、現実に企業不祥事が絶えないといった事情もあり、内部通報制度（以下「通報制度」）そのものに対する企業の関心は高いだろう。

「平成28年度民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」（消費者庁）によると、通報制度は、遅くとも公益通報者保護法の施行（平成18年）後2年間までの間に導入した企業が約60%（問3-2）であり、すでに10年以上の期間が経過していることになる。この度の内部通報制度認証（第三者認証制度を含む）の導入を機に、企業としては認証制度への対応要否の検討にとどまらず、ガイドラインをもとに自社の通報制度を振り返り、認証対応しない場合でも自己適合宣言の認証基準に適合しているか自己検証することも意義のあることと思う。

同報告書によると、各企業の通報制度は公益通報者保護法における公益通報制度を基礎としつつも、通報対象事実を同法の対象となる法令違反以外の法令違反や社内規程違反等にも拡大しており（問7）、実際の通報内容もむしろ同法の本来の通報対象以外のものが多いようである。（問16、17）。このように対応対象を拡大した制度設計は、コンプライアンス経営の強化の観点から重要なことである。一方で、通報制度の運用上の課題や負担として「通報というよりも不満や悩みの窓口となっている」という回答がトップとなっている（問19）。通報の中には通報制度によらずとも職場の中で解決できるもの、解決すべきものも相当数あろう。にもかか

わらず敢えて通報制度が利用される背景を把握し、通報制度の趣旨の周知にとどまらず、上司、同僚らに相談しやすい職場風土の醸成が必要だ。通報制度担当者の負担を軽減し、通報制度の実効性を高めることにもなる。

いうまでもなく通報制度においては、信頼性の確保が何よりも重要である。企業としては、しっかりとした制度を整備し、運用も適切に行っているつもりでも、従業員が通報制度に対する信頼感を有していなければ一方的で不十分な制度となってしまう。とくに秘密保持、不利

法務の眼 Legal Eyesight

内部通報制度の充実に向けて

東京地下鉄株式会社
総務部 法務・コンプライアンス推進室長

向井 拓 (Mukai Taku)

益取扱いの禁止を徹底していることを従業員に信用してもらうためには、平時の業務遂行における経営幹部や管理職の真摯な言動の積み重ねによるところが大きいのと思う。

通報制度の充実のためには、ガイドラインや認証基準を参考とするのはもちろんであるが、他企業の通報制度、運用実態等を具体的に知ることにも有用である。認証基準では、「外部の利害関係者に対する情報開示」（基準37）という項目があるところ、本来の制度趣旨は、消費者、取引先、従業員、株主・投資家らへ情報提供し、通報制度の実効性を確保することであるが、副次的には他企業の参考情報知得の機会の一つとなろう。また、支障のない範囲で消費者庁などから具体的事例、取組みが示されるとありがたい。法友会会員の皆さんからもこうした情報をご教示いただきながら、引き続き、通報制度の充実、信頼性向上に努めていきたい。