

『内部通報制度』と弁護士の役割

弁護士 田中 宏

1 内部通報制度

大王製紙・オリンパスと、近年東証一部上場企業での不祥事が続いています。大王製紙の創業者の孫は、会社法違反で懲役4年の実刑判決を受けています（平成24年10月10日）。どうして内部的な牽制ができなかったのでしょうか。オリンパスは、2000億円もの損失を飛ばした粉飾決算を行いました。常勤監査役がこの粉飾決算に関わっていたのですから、話になりません。勿論これは、犯罪（金融商品取引法違反）です。元社長・元常勤監査役らの刑事裁判は、始まったばかりです。オリンパスでは、内部通報が全く機能しなかったばかりか、内部通報を行った従業員は左遷（配置転換）され制裁を受けています。オリンパスの配転は無効とされました（東京高判平成23年8月31日、最判平成24年6月28日）。

大手スーパーの西友は、2008年から医薬品登録販売者の受験資格がない200名超の従業員が、不正に受験し、合格させていたことが判明しました（平成24年11月6日）。なぜこんなことが可能だったのでしょうか。記者会見で頭を下げた役員は、「組織ぐるみではなかった」と弁解していますが、問題は組織ぐるみかどうかではなく、なぜこのような違法行為が4年間も続けられたかです。西友には、内部通報制度はなかったか、あっても機能していなかったのでしょうか。

企業のコンプライアンスは、大企業だけでなく、全ての企業において求められています。例外はありません。

もともと内部通報制度は、（ア）企業が、社内における法令違反その他不正行為の発生に関し、未然に法令違反や不正行為を防止する。または発生した法令違反や不正行為に適切に処理するための制度です。（イ）その一方で企業が内部通報者を制度的に保護するものです。（ウ）そして企業は、通報対象事実を調査し、不正行為の予防や早期に不正行為の是正、適切な対応策の策定、そしてそ

れらによってコンプライアンスを図る制度なのです。通報制度は、内部統制には不可欠の制度なのです。しかし、我が国においては、上記の不祥事を見ると、どうも内部通報制度が有効に機能していないように思われます。これはなぜなのか。

2 内部統制システム

内部通報制度は、企業の内部統制システムのなかでコンプライアンス体制を構築するために不可欠な制度です。大和銀行ニューヨーク支店巨額損失事件をきっかけとして、会社法は、企業の取締役は、内部統制システムを構築する義務を負わせています（会社法348・362条）。もし適切な内部統制システムを構築することなく、企業不祥事があり、企業に損害を与えるならば、取締役は、株主代表訴訟で敗訴することは必定です。

また、平成18年4月施行の公益通報者保護法も内部通報制度の整備を促進させる内容となっており、企業の取締役は内部通報制度を整備しなければならない責任があります。しかし、いくら制度を作っても、オリンパスのように通報した従業員が制裁として配置転換を強制されるのでは話になりません。実効性のある内部通報制度、血の通う通報制度の構築が重要です。

我が国の企業風土の中で、内部通報は勇気がいるというのも一面の真理です。内部通報をすることは、企業を裏切ると受け止める人も少なからずいらっしゃいます。しかも、次に述べるように、通報窓口が通報者の氏名や秘密を企業（具体的には担当役員や所属長）に伝えないとも限りません。勇気ある人しか内部通報ができないという組織風土は改めていかねばなりません。風通しのよい組織にしなければならないのです。

3 内部通報者制度の設計

(1) 通報受理窓口

まず、内部通報の受理窓口を設置することが必要です。通報受理者は企業内スタッフ（例えばコンプライアンスを専門にする部署、それがなければ総務あるいは人事担当部署）ではなく、社外の第三者である弁護士ないし法律事務所に委嘱するのが望ましいと思います（内閣府国民生活局・公益通報者

保護法に関する民間事業者ガイドラインも、法律事務所に委託するなど事業者の外部に設置することを指針としています)。また、監査法人が通報窓口となっている例もあります。通報者の不安を払拭するためにも、第三者であるほうが望ましいと思います。通報窓口が弁護士であれば、弁護士は、弁護士法上も弁護士倫理からも、知り得た秘密を守る義務を負っているのです。特に通報者の不安の払拭に有効です。しかし、通報窓口が第三者であっても、2002年の東京電力の原子力発電所でのトラブル隠しの際に、通報を受けた原子力安全保安院は、通報者を東電に通知していたり、2007年には、北海道のミートホープ社が品質表示偽装を行っていたことの通報がありましたが、道が1年以上放置したという例もあります。2006年には、通報先の法律事務所が内部通報者の名前を聞きだし、通報者を自宅待機処分にしたトヨタ系列の販売会社の事件もありました。とんでもないことです。この法律事務所は弁護士法に違反しているのですから、懲戒処分にすべきです。制度を全く理解していないといっても過言ではありません。「仏つくって魂入れず」とはこのことです。

(2) 通報者の保護の制度的保証

公益通報者保護法は、通報者の保護をその目的としています(同法3条は解雇を、同法5条は不利益取り扱いを禁止しています)。通報者が内部通報によって不利益な取扱いを受けないことを明記した社内規程も制定し(前出内閣府国民生活局のガイドライン)、これを実行あらしめなければなりません。オリンパスのような例があってはならないのです。

(3) 規程の整備と制度の開示

内部通報した場合、受理窓口からどのような手続で調査され、どのように対応されるのかの仕組みを明確にして全従業員に開示しておくことが必要です。そのためには、社内規制を策定し、従業員に周知させることが必要です。調査の実施にあたっては、通報者の秘密を守るため、通報者が特定されないよう調査方法に十分配慮する必要があります。前出の東電やトヨタ販売会社の例は、内部通報者を委縮させるだけで、制度が生かされません。

(4) コンプライアンス委員会

内部通報された情報に基づき事実関係を調査し、判明した事実関係に基づきどのような措置を行うのかを審議する機関・コンプライアンス委員会を設置することも必要です。総務や人事の担当者が事実関係の調査をするのは不適切です。この場合、コンプライアンス委員会は代表取締役もしくは取締役会の諮問機関として位置付けられます（いわゆる横出し）。また、その構成メンバーに弁護士を選任するとしても、内部通報の受理者とは別の弁護士を選任することが望ましい。そうでなければ、裁判官と検察官が一緒になってしまいます。通報窓口の弁護士事務所内の弁護士が、分担して行うことも可能です。現に、私の事務所では、窓口の弁護士と、コンプライアンス委員会の弁護士は、別人です。両弁護士の間には、chinese wall とか fire wall という目に見えない壁を設けており、一方の情報が他方に流出することはありません。

- (5) その他、内部通報制度を有効に機能させるために、通報者の匿名性確保、はもちろんのこと、フォローアップが大事です。通報処理終了後、法令違反などが再発していないか、再発防止策は機能しているのか、新たな追加的措置が必要かどうかを常に検討し続けることが大事です。この仕事もコンプライアンス委員会の仕事です。また、制度を生かすも殺すも全ての人に帰着するので、社員教育も不可欠です。いくら制度を作っても運用する者において制度の意義を理解していなければ、制度は機能しません。

4 弁護士事務所の役割

当事務所は、これまでクライアントの皆様との内部統制システム構築プロジェクトに関するご相談に対応しておりますが、更に個別적으로는、内部通報制度の整備維持において、クライアントの皆様から以下の業務の受託をしております。

(1) 内部通報の窓口の受理者としての業務

- ①通報先として、当事務所内の電話番号及びEメールアドレスを従業員に開示します。
- ②内部通報を受理すれば、所定の報告書を作成し、コンプライアンス委員会へ提出します。

(2) コンプライアンス委員会の社外委員としての業務

- ①コンプライアンス委員会へ出席し意見を述べます。
- ②コンプライアンス委員会の委託により、個別案件 につき事実調査を行うこともあります。併せて、判明した事実関係に基づく鑑定意見書を作成することもあります。

既に、当事務所としては、いくつものクライアントと業務委託契約書を締結し、実績もあります。どうぞ当事務所を御社の内部統制システムの中に位置づけていただき、当事務所をご利用ください。具体的な内容や実際上の運営の詳細等については遠慮なくご質問ください。

