

～パネルディスカッション～

内部通報制度概要について

齋藤佳代子氏

栗島玲子氏

HOYA 株式会社 監査委員会事務局

①HOYA グループの概要

【日本】法人数：10社 従業員数：約7,000名（非正規雇用含） 通報件数：年間50～70件

【海外】法人数：130社以上（35か国以上） 従業員数：約33,000人 通報件数：年間70～100件

HOYA ヘルプラインはすべての従業員の通報窓口となっており、調査・是正措置を管理しています。



光学ガラスやクリスタルガラス製品に始まり、ハイテク製品やヘルスケア・メディカルケア分野へ事業ポートフォリオを多角化し、現在に至っています。

ヘルスケア分野

メガネレンズ、アイシティ、コンタクトレンズ

メディカル分野

医療用内視鏡、腹腔鏡手術器具、白内障用眼内レンズ、骨補填剤、インプラント

エレクトロニクス分野

半導体用ブランクス・マスク、液晶パネル用フォトマスク、HDD 用ガラスディスク

映像分野

光学ガラス・レンズ、色ガラスフィルター、レーザー発振器、UV 光源

その他の事業

音声合成ソフトウェア、クラウド業務サービス、コーポレートベンチャーキャピタル

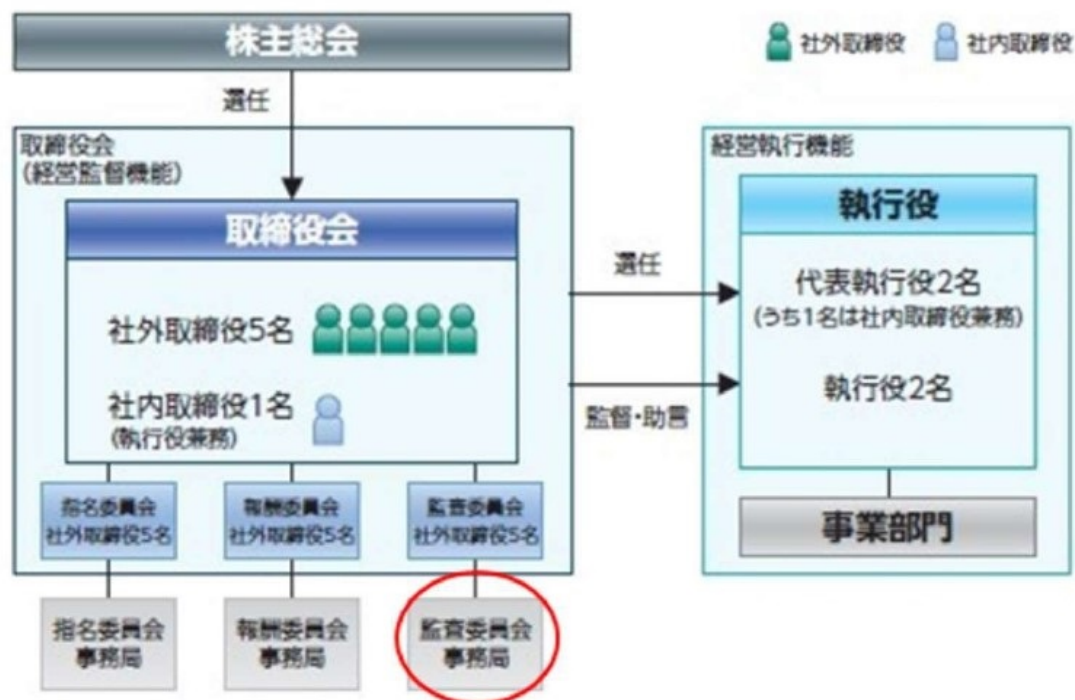
②コンプライアンスとコーポレートガバナンス

HOYA グループではグローバルで統一した「HOYA 行動基準」を作成し、主要27言語版を35か国以上に配布しています。

下図は HOYA のコーポレートガバナンス体制図となっていて、内部通報を受付・対応する組織（ヘルプライン）は赤丸で囲った社外取締役5名で構成されている監査委員会に属し、執行側と分離されています。通報案件は執行側に通報者が特定されぬよう対象者の名前や所属をマスキングして、週報として報告しています。監査委員会へは4半期に一回、集計・分析した報告書にまとめて報告しています。また、執行役に関係する内部通報が発生した場合は、直接、監査委員長の指示を仰ぐことになっています。

このように、HOYA の内部通報窓口は経営幹部からの独立性を確保し、公正な判断ができる体制をとっています。

コーポレートガバナンス体制模式図（2021年3月31日現在）



②法改正に伴い現在検討中の運用規定の改正について

■従事者範囲の指定

■ヘルプライン受付対象者の拡大

■子会社の運用規定の作成

■通報窓口担当者の利益相反の対応

■公益通報の記録の保管期間

③従業員への教育と、調査従事者となる可能性のある事業所の人事・総務・管理担当者への教育

■社内イントラネットへの記事掲載と掲示での教育

■調査従事者となる可能のある事業所の担当者への教育

④改正法への対応に関する質問

※遠藤弁護士の回答部分には 「遠藤：」 と示します。

●調査従事者の守秘義務誓約書は絶対必要か？

調査の為に通報者名や通報者が特定できる情報を通報窓口以外の部門の人と共有する場合、その人は調査従事者となり刑法上の責任を負うことを説明すれば、守秘義務書の提出は絶対必要ではないのか？ それとも守秘義務誓約書の提出を求めたほうが安全か？

遠藤：法の要請としては誓約書は必要ありません。従事者に対しては法律上の義務として守秘義務が課されていますので、誓約書を重ねて取ることまでは必須ではないと思います。

●従事者を指定後に社内公表することや、従事者を明らかにして教育啓示することは絶対必要か？ 公表する場合の発表方法 範囲はどうしたらよいか？

従事者を定めた場合、書面により指定する、または従事者であることを明らかにする方法により定めるとされているが、従事者本人に自覚を持ってもらう形で書面による指定を行えば、従事者が誰であるかについて全社的に従事者の名前を公表して教育啓蒙する必要はないか？ 刑事罰を負う立場にいる人を公表する際のリスクはないか？

遠藤：従事者の指定はあくまで本人がそれを理解することが基本的な趣旨ですので、特に社内に公表する必要があるというわけではありません。なお、刑事罰を負うことについては守秘義務をしっかりと守っていれば問題はないので、リスクと捉える必要はないように思います。

●退職者への周知は在籍中の周知で良いか？

受付対象者の拡大として、退職後1年以内の元従業員を含める際に、在籍中に周知していれば良いか？ それとも個別の退職手続きごとに知らせる必要があるか？

遠藤：退職手続時に個別に知らせることができればベターですが、在職中の周知でいいと思います。

●子会社の運用規定の作成は必要か？

個々の子会社に内部通報に関する規定を作成する必要があるか？ グループ本社の規定のみでカバーし、周知すればよいのか？

遠藤：指針では従業員数300人を超える事業者には内部通報体制を整備し規程を明確にすることが求められていますので、300人超の子会社は作成する必要があります。コマツ様からは、従業員数に関わらずこの機に国内グループ会社すべて整備する、というお話がありましたね。

●通報窓口担当者の利益相反の対応として、通報窓口担当者への通報が発生した場合は、誰に繋ぐのが良いか？

弊社の通報窓口は執行側と分離している組織であるため、執行側の誰かに繋ぐのはおかしいように感じている。その場合、通報窓口担当者の組織の上司（監査委員会事務局長）に通報が行く形でも良いのか？

利益相反の対応フローについては運用規定中にも明記する必要があるか？

遠藤：利益相反の排除というのは具体的事案ごとに関与してはいけない者を排除するということで、HOYA 様の場合はこれに即して、上司に繋ぐということで問題ないと思います。フローについてはマニュアルなどに規定することになりましょう。

●従業員への教育のタイミング、どのように、どこまで詳しく教育する必要があるか？

内部通報窓口が公益通報者保護法の対応窓口であることは周知しているが、今回の改正後も公益通報者保護法の対応窓口は変わらないことを周知する必要があると考えている。その際、どのポイントをどのように周知するのが良いか？

遠藤：教育周知については、指針の解説に詳しく記載がありますので、それらを実践していくことになります。

●公益通報記録の保管期間はどのくらいに設定するのが良いか？

事案がバラエティに富んでいて一概に言えないかもしれないが、具体的にどのくらいの保管期間を設定すれば良いか知りたい。

遠藤：会社の実情に応じて決定すればよいと思います。目安になるものと言え、例えば重要書類といえる労働者名簿などは労働基準法上3年の保管が必要とされていますが、少し短いということであれば5年くらいが目安になるかもしれません。