

## ～パネルディスカッション～

### 論点についてのディスカッション

遠藤弁護士（以下：遠藤）  
サントリーホールディングス 近藤様（以下サントリー）  
小松製作所 金子様（以下コマツ）  
日本コープ 共済生活協同組合連合会 甲斐様（以下コープ）  
HOYA 齋藤様 栗島様（以下 HOYA）

#### 論点① 従事者指定について

遠藤：コマツ様、サントリー様の発表でも触れられていました従事者指定の考え方についてポイントを教えてください。

コマツ：従事者については極めて限定した形にしたいと考えています。コンプライアンス室と外部窓口のダイヤル・サービス様に限定して、調査においては各事業所・グループ会社担当者には通報者個人を特定できる情報はできるだけ開示せず、開示が必要な場合のみ一時的な従事者として指定するようにしています。従事者には刑事罰付きの守秘義務が発生するので、そのリスクにさらされる人間はできるだけ少なくしたい思いがあります。また、私の前職場である工場は1200人規模でしたが、コンプライアンス室からの調査依頼は3年間で2件のみで、通報者の名前を聞く必要のない事案でした。このようなことから、従事者を常々任命しておく必要はなく、個々に対応すればいいと考えています。

遠藤：指針の解説は、内部公益通報の受付を主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務が公益通報対応業務であるとしており、受付窓口業務もそれに該当すると思います。外部受付窓口のダイヤル・サービス様も従事者に指定するということですか？

コマツ：外部窓口として通報者と直接やり取りが発生しますので、従事者として指定したいと思っています。

サントリー：制度を正しく理解し、対応トレーニングを受けた責任者として業務にあたるものが従事者であると考えています。

遠藤：それにコンプライアンス室のマネージャー職が該当するということですか？

サントリー：従事者は公平公正な判断ができ、責任感を持ち、守秘義務を守れるなどのスキルを有する必要があるという観点から、それがマネージャー職レベルだということです。通報者からもマネージャー職が対応するという安心感も生まれます。

遠藤：コープ様の場合、事案類型ごとに従事者が決まるという制度になっています。具体的に教えてください。

コープ：弊会の場合、委員会などの組織はなく、事案ごとに従事者選定を行っていますが、従事者指定の方法について課題があると考えていて、事案ごとに個別選定する今のフローとあらかじめ役割ごとに従事者を決めておく方法とで検討中です。

遠藤：事案ごとに従事者を決めるというのは特徴的ですが、範囲外共有の防止についてはどのようにしていますか？

コープ：通報を受け付けた後、法務・コンプライアンス部で振り分けを行っていて、法務・コンプライアンス部長から担当部署の部長へ引き継ぐ形に限定しています。また、規定の中では通報者の探索の禁止が盛り込まれていて、情報漏洩には懲戒などの罰職規程を設けています。範囲外共有というテーマで、今後対応検討しなければいけない項目として考えられるのが、通報窓口担当者以外に通報が入ってしまった場合があります。

遠藤：案件ごとに対応部門が変わる中で、ファイルの管理はどのように行っていますか？

コープ：記録は法務で一元管理しています。通報履歴やメールの閲覧制限などもかけています。

## 論点② 独立性の確保について

遠藤：HOYA 様の場合は監査機関が受付窓口を運用されているということで、独立性の確保がしっかりされていると思います。その運用の難しさやメリット・デメリットがあれば教えてください。

HOYA：メリットは万が一、執行役トップに不祥事あった場合、監査委員長の判断を仰ぐことでより公正な対応ができることです。執行側と分離していることで事業部長クラスの不正を窓口内で判断することが可能になります。デメリットは感じることはないのですが、懲戒事案については事業部門が最終判断・対応を行っていて、執行側のメンバーに関与し

てもらふこととなります。その際、調査結果を共有してから、各部門で改めて追加調査を実施しています。監査委員会はその調査結果や最終判断をモニターしていて、場合によっては判断を差し戻し、再検討を要請する場合があります、時間がかかってしまう傾向があります。最終結果に至る時間の短縮や事業部門との連携が今後の課題だと考えています。

遠藤：案件によっては最初から事業部門と連携することはありますか？

HOYA：調査方法などある程度固めてから部門に依頼する場合と初めから連携する場合と2パターンあります。

遠藤：コマツ様、サントリー様の発表にあった常勤監査役への報告について詳しくお願いします。

コマツ：この報告は毎月1回の頻度で行っているもので、個人情報や伏せたうえで、通報案件を共有しています。「独立性の確保」の考え方は経営層の違反行為を独立して調査するということだと考えますが、当社の場合、社長に不正があったときに本人に気が付かれないで調査をすることは可能だと思っています。指針で対応を求められていますが、実際、独立調査は可能な組織ですし、常勤監査役への報告で機能していると思います。グループ会社の社長については親会社に通報窓口がありますので、それで担保しています。

サントリー：独立性確保は以前は任意項目でしたので、当社の取組課題になっています。改正への対応ということで、今は監査役への報告も行うようになっていますが、現状は案件報告レベルに留まっています。今後は意見を求めるなど内容を充実させて、監査役の関与を深めていきたいと考えています。また、社外弁護士に社外受付窓口を担っていただいているのですが、調査依頼はしていないので、監査役や外部窓口体制の検討などを通して独立性の確保を進めなければと思っています。

遠藤：真の意味での独立性の確保は、受付から調査、是正まですべてのフェーズにおいて独立していることです。受付だけ外部においてそれで終わりではなく、各フェーズで独立性の確保が担保されているのかチェックが必要です。

### 論点③ グループ会社への対応や浸透について

遠藤：グループ会社への対応についてお話しいただきます。

コマツ：公益通報者保護法は国内法ですので、海外に多くにグループ会社を持つ当社では

国内12社に限定される話だと考えています。以前からグループ会社の通報を受けてきている経緯もありますし、今までの積み上げもあり、グループ各社がまったく別の動きをしているとは感じていません。先般もグループ担当者が集まり、法改正への対応方法について議論する場を持ちました。グループ会社の中にはこれを機会に独自の窓口を廃止する動きも出てきていますし、コマツ本体のホットライン窓口がグループ会社の外部窓口という位置づけになっています。

HOYA：弊社でもグループ会社を含めてヘルプラインが利用できることを周知しています。教育については発生ベースで従事者が変わりますので、事前に対象者範囲をある程度決めて教育を実施する予定です。

サントリー：グループ会社独自に窓口を持っていますので、各々で従事者が指定されますが、その際の教育・啓発をどうしていくのかと、300人超の会社には体制や規程を整える必要があり、施行の時間が迫っている中で大変です。

#### 論点④ 他部署とのやり取りについて

遠藤：コープ様の部門間連携について、連携の機会や頻度など教えてください。

コープ：通報事案について各部門で動きがあれば、法務・コンプライアンス部に報告共有いただいています。メールのやり取りは最小限として、基本的には部門長同士でのやりとりになります。

遠藤：内部公益通報受付窓口の他にも窓口を持っている場合、例えばコンプライアンス窓口の他にハラスメント窓口を持っている場合などで、ハラスメント窓口には公益通報が入った場合の対応方法なども検討が必要になると思われます。

#### 論点⑤ 記録の保管について

HOYA：記録の保管については、鍵のかかるロッカーでの保管など細かな規定がありましたが、保管期間については定めていませんでした。本日のお話の中で5年程度が妥当だと思いましたので、今後規定したいと考えています。

コープ：現状、保管規定は定めていますが、保管期間は定めていませんので、今後決定していきたいと考えています。

コマツ：保管期間については設けず、今までの案件記録はすべて保管しています。従事者が退職しても守秘義務は続くわけですから、記録も期限を切らずに保管するべきだと思います。

ます。

サントリー：セキュリティを担保したうえで、類似案件が発生した場合などを想定し、長めの10年と規定しています。確かに守秘義務は永遠だとは思いますが、物理的記録は10年でいいと判断しています。

#### 論点⑥ 運用実績の開示について

サントリー：運用実績の開示というのは窓口が公平・公正に運用されているという証になるので、件数やカテゴリーを共有しています。また、窓口への信頼性を上げるために、対応事例をイントラネットなどに掲示しています。

コマツ：コンプライアンスポータルで件数推移や内容別のグラフを掲示しています。社内報としての「みんなのコンプライアンス」は教育や窓口利用促進に役立てています。

コープ：常勤役員会では事案発生の都度、理事会では年間報告として共有開示の場を設定しています。職員向けの開示は今後の取組テーマになります。

HOYA：監査委員会に向けては4半期に一度報告をしております、社員向けには通報傾向や対応案件などの共有をQ&Aにして、情報発信しています。

#### 最後に 各社からのメッセージ

サントリー：今回の改正はかなりインパクトのあるものでした。今までもそうですが、これからもいかに窓口の信頼性を上げるかに尽きると思います。従事者のメンタル面も心配ですが、いかにその努力に報いていくのかも大事なことだと思います。

コマツ：通報制度の究極の目的は「不正を見つけ、正す」ということだと思います。その意味で当社経営トップが自らが通報者を守ると宣言し、それを発信しているというのは良いことだと思います。

コープ：改正対応について参考になる話が聞けて助かりました。同じような悩みを持っている会社もあって、時間がない中ですが対応を急ぎたいと思います。

HOYA：大変参考になりました。6月までに急ぎ対応していきたいと思います。

## 視聴者からの質問

### ■常時の従事者の数を教えてください。

サントリー：2万人の従業員数に対して、窓口従事者は3名。飲料グループの共通窓口にも3名置いていますので、常時合計6名です。

コマツ：国内グループ全社員合わせて約2万人です。常時の従事者はコンプライアンスグループの社員10名と室長、コンプライアンス管掌役員の常務と合わせて12名になります。国内グループ各社では、単独で通報窓口を持たない会社は①および②が従事者を兼ねる予定です。単独で通報窓口を有する会社は、①および②に加え、各社の窓口担当者を従事者に任じる予定です。

コープ：窓口となりうる法務・コンプライアンス部メンバーと部長を合わせて最大7名となります。現状、通報業務に従事している者とする3名程度になります。

HOYA：社内で常時関与しているのは2名とチーフコンプライアンスオフィサーが3名おりますので、5名となります。

### ■上司に通報が入った場合はどのような扱いになるのか？

遠藤：通報窓口ではなく通常のレポートラインに公益通報が入る場合は想定されますし、上司への通報も要件を満たしていれば公益通報となります。ただし、上司は「内部公益通報受付窓口」ではなく「従事者」ではないので、法律上の守秘義務はなく、規程などで漏洩防止を担保する必要があります。

了