

グローバル内部通報制度の活用

～欧米を中心とした制度導入と運用～

弁護士法人 GIT法律事務所
弁護士 西垣 建剛

0. はじめに Speak Up 文化の重要性

本講演は以下の流れで進めていきます。

- I、 グローバル内部通報制度の実務 なぜ必要なのか？導入の方法は？
- II、 EU 公益通報者保護指令とその国内法化の最新情報
(Professor Dr. Michael Pils)
- III、 米国での内部通報実務
- IV、 質疑応答

■内部通報に対する認識の変化

従前は、内部通報に対して消極的な捉え方がされていた。

しかし、2001年のエンロン事件、2008年のリーマンショックを通じて、内部通報制度がアメリカ中心に発展し、日本もEUもその国際的な潮流に乗ってきているというのが大きな背景になっている。

→米国においては通報者に対して多額の報奨金を与える制度がある（ドッド・フランク法）

日本でも2004年に公益通報者保護法が制定（2006年に施行）。今年の6月にも300人超の企業に対しては、内部通報制度を整備しなければならないと、さらに厳しくなった。

- ・ トナミ運輸の社員がトラック業界のカルテルを告発したところ（営業所所長、副社長に問題の是正を求めたが相手にされず、マスコミに告発）、

32年間も閑職しか与えられなかった事例（20数年以上、他の社員とは離れた2階個室に席を配置され、研修生の送迎等の雑務しか与えられず）

確信が持てなくとも内部通報を行うことこそが、誠実かつ忠実な行為である。

- 短期的には業務に支障が生じるが、問題が大きくなる前に発見・是正することの方が企業にとって重要である。
- 東芝不正会計事件は、証券取引等監視委員会に内部通報がなされたことにより発覚。このような大事になる前に是正の機会があったはずである。近時の日野自動車の認証不正も同様。

■Speak Up文化の重要性

- 内部通報について消極的な見方をしない。
- 内部通報を含め職場で声を上げることに関して消極的な雰囲気を示さない（特に、経営陣及び管理職）。
- 確実な証拠はないが、不正の可能性がある場合の通報も歓迎される。
- 調査対象者又は関係者となった場合、不正調査を受け入れ、誠実に対応する。
- 報復禁止を徹底する（実質的に通報者の地位を守る）→公益通報者保護法の改正

（参考）平成28年度消費者庁 民間事業者による内部通報制度の実態調査報告書

<不正発覚の端緒：内部通報 58.8%、内部監査37.6%>



不正発覚の端緒となる「内部通報」を

グローバルに導入することが重要になっている。

I. グローバル内部通報制度の実務

なぜ必要なのか？ 導入の方法は？

■グローバル内部通報制度とは？



グローバル内部通報制度とは、各国拠点から日本に置いてある通報窓口（例えばダイヤル・サービスなど）に直接通報することができる制度のことを言う。よくあるケースとして、各国それぞれに通報窓口を設置し、専門の弁護士などが対応している場合があると思うが、現地子会社の経営層にその情報が上がるわけで、現地経営陣が不正を行っていた場合、現地内部通報は機能しない。重要な不正を日本本社が把握することができないので、統一的な通報窓口を持つことは最重要なのである。

■グローバル通報窓口の設置状況

●デロイトの2019年調査

グローバル内部通報制度については、

- ・「全拠点で導入、運用している」11%
- ・「一部の拠点で導入運用している」5.5%
- ・「制度の設計中あるいは導入予定である」6.6%

→欧米の国際的企業は、ほぼグローバル内部通報制度を設けている。

■グローバル内部通報制度を持つメリット

●海外拠点の不祥事に関する情報収集を、グループ全体で統一的に実施することが可能

→海外拠点が主導する内部通報制度では、海外拠点のマネジメント層が関与する事件の情報収集ができない。

●グローバル内部通報制度で取得した情報をもとに、日本主導で対応を決定することができる。

→現地マターとして現地に委ねるか、本社マターとして、本社主導で不正調査などを行う。

●外部通報されると、会社のコントロールの範囲外になってしまう（独禁法のリニエンシーの申請もできない）

→早期発見と会社内での対応が可能な点が最大のメリット

■企業にとって通報が特に重要である事項

- 贈収賄
- 独禁法違反（カルテル等）
- 会計・税務不正
- 利益相反（キックバック）
- 品質・検査偽装
- 重要機密情報の漏洩
- 架空取引
- 業法違反
- 横領、背任、詐欺、窃盗
- 人権侵害

■基本的な導入のステップ



弁護士が絡む部分はステップ1の選定やステップ3、4、現地説明会などの運営も行う場合がある。

■「企業不正・不祥事の予防・発見・対応に関する評価基準」

(日経新聞と共同作成)

3 不正・不祥事の早期発見体制

自社での取り組み度合いを確認

- A 内部通報制度**
国内外のグループ企業の役職員が、グループ親会社により直接管理される内部通報システムに通報することができる制(グローバル内部通報制度)を導入しているか。
- B 制度の周知と「Speak Up」文化の醸成**
内部通報制度の周知徹底を積極的に行い(電子メール、イントラネットによる告知、ポスター掲示、研修の実施など)、不祥事に関する問題につき自由に問題提起することができ、通報しやすい「Speak Up」文化の醸成に向けて継続的に努めているか。
- C 通報の頻度**
通報の頻度として、役職員100名に対して年間1件程度の通報を受領しているか。
- D 通報者保護の徹底**
通報者を特定させる情報の秘密管理その他の通報者への報復禁止措置を徹底し、通報者に対して通報したことに対しては不利益な取扱いも行っていないか。
- E リソースの充実**

日経新聞と共同で行った評価基準作成では50ほどの項目を選定し、どのように不正を防ぐのか、どう対応するのか、社内のリスクアセスメントをする際のツールとしても使えるものを作成した。内部通報について、どのような体制を構築していくべきかまとめている。

II. Update Whistleblowing Law

Professor Dr. Michael Johannes Pils

■ Whistleblowing And European Culture

- **Basic Conflict:** Reputation of employer/trade secret protection vs. duties of employees and freedom of speech
- **History:** Several cases in Germany showed low protection of whistleblower: Generally, it is illegal to report internal affairs to externals (damaging of the reputation of the employer), e.g.:
 - Alte Apotheke Bottrop-Case: Whistleblowing regarding fraudulent behavior of a pharmacy in context with cancer therapy
 - DZBank and Ms Andrea Fuchs (insider information etc.) – 20 dismissals
 - Berlin DRK hospital case: Billing fraud in hospital X-ray department
 - Haus der Geborgenheit: Working time fraud of care service center
- **European Court of Human Rights:** Federal State of Germany has been punished to pay EUR 10,000 as a compensation due to violation of Human Rights (freedom of speech) – decision 28274/08

内部通報のバックグラウンドを理解するうえで、ヨーロッパ・ドイツのカルチャー、内部通報に対する見方を理解する必要がある。第二次世界大戦や旧東ドイツなど歴史的背景もあり、会社の内部の情報を従業員が外部に漏らすことに消極的であった。情報を外部にリークした従業員に対する保護も十分ではなく、報復禁止などをしっかり実施してこなかったことをEUの裁判所が認定し、ペナルティを課すという判断もあった。

■ Overview about Basic Regulations for Whistleblowers

Key word	Explanation
Applicability	Internal reporting channels (companies more than 50 employees: Internal reporting channels, Art. 8; companies with more than 250 employees: as of December 2021; mid-sized companies between 50-249: As 17 December 2023 at the latest)
Respond/Reporting	Internal reports to be responded within three months at the latest (Art. 9), i.e.: Investigation obligation of management; companies can appoint own departments or external parties to manage the reporting/response procedure
Grievance	Violation of EU laws, e.g. environmental protection, tax law, money laundry, consumer protection, product, food/feed safety, public health protection (Art. 2)
Protection	Protection of whistleblower (irrelevant of reporting channel, even if in case of public disclosure), especially against dismissals, degradations, comparable discrimination (Art. 19); burden of proof against the company (Art. 21 para. 5)

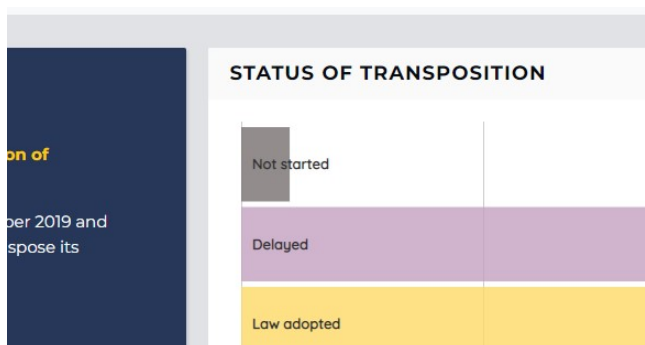
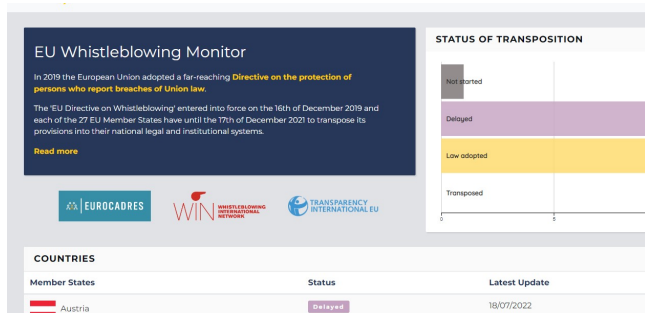
2019年にEUで内部通報者保護指令が出て、それに基づいてEU加盟国が内部通報者保護の法律を作らなければならなくなった。すでに昨年12月が期限とされていて、各国で法制化が進んでいる。2021年には250名以上、2023年には従業員50名以上の会社は通報窓口を作ること、3カ月以内に調査等完了させ、その内容を通報者に伝えること、第三者を使って調査を行ってもいい等が指示されている。また、通報対象事項はEUの法律に基づいていて、例えば環境規制や税法、資金洗浄、消費者の保護などの違反について通報できるとしている。各国の国内法の違反についても通報項目にできるとされている。

■ Implementation Status of EU law

Directive (EU) 2019/1937 of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law, – implementation delayed...

→ www.whistleblowingmonitor.eu

Member State	Status	Update
Germany	Delayed	To be expected soon; significant deviations of the directive, e.g. wide applicability – not only employers but also, for instance suppliers; group-wide central whistleblowing department
Austria	Delayed	Draft was heavily criticised as too complex and unclear. Applicability: Companies over 50 employees.
France	Law adopted	New law as of 4 October 2022; external rights to report to specific authorities; the new law has been already criticised
Italy	Delayed	The Italian Parliament has approved a new delegation law to enable the government to restart the implementation of several directives, inter alia the whistleblower directive; a new law might be to be expected within 10 months.
The Netherlands	Delayed	A respective bill has been provided to the Parliament in Summer 2021, however, the discussions are still ongoing; infringement proceedings against the Netherlands have been initiated by the EU Commission.



Status (November 2022):

Not started: **1/27**

Delayed: **16/27**

Law Adapted: **10/27**

各国の状況がまとめてあるが、基本的にはかなり遅れていて、各国内では大きな議論になっている。フランスは新しい法律が出ているが、主要国ではかなり遅れているのが実情である。

■ Whistleblowing System: Benefits for companies

A well operating whistleblowing system is a central component of an effective **compliance management system**. In addition to identifying compliance violations, the whistleblowing system also serves to determine whether the preventive compliance measures taken are effective and prospective misconduct can be effectively avoided.

A whistleblowing system also helps **to identify necessary adjustments and improvements** to the compliance management system and, at the same time, to maintain **early-stage-knowledge** of the facts underlying the violation to the benefit of the company concerned and, if necessary, to be able to address the situation promptly.

- **Setting up a compliance management system is a core duty of management!**
- Without an adequate system, the Manager her/himself will be liable (cf. Higher Regional Court Nürnberg, 30 March 2022, 12 U 150/19)

マイケル教授が2016年に同志社大学と一緒に調査したところによると、内部通報制度はコンプライアンスのマネジメントシステムにおいて重要な意味があり、従業員のメリットだけでなく、会社にとってもこのような体制を作ることはメリットがあり、法律上の義務として定められている。

■ Whistleblowing – Legal Framework

The implementation and operation of a whistleblowing system must comply with the following **legal framework**, which is a result of EU parameters:

Compliance	Labor law	Data privacy
<p>A whistleblower office provides a source of knowledge for violations of regulations</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ It prevents the initial leakage of critical information. The company therefore retains the initiative for investigation, but also must investigate in this event. 	<p>The company's management is legally obligated to investigate reported violations of regulations, sanction them if necessary, and to take measures to prevent future violations</p> <p>→ Otherwise there is a risk of liability due to organizational negligence</p>	<p>The introduction of a whistleblower office must be implemented effectively under labor law</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Without labor law commitment in terms of technology and processes, the regulatory obligation to implement cannot be fulfilled effectively ▪ The worker's council has a right of co-determination if a web-based whistleblower tool is introduced. Other co-determination rights are in dispute.
		<p>When operating a whistleblower system, the data of the whistleblower as well as the accused persons or other third parties have to be protected from a data protection perspective and processed in conformity with the DSGVO.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Otherwise, there is a risk of fines and claims for damages by the persons affected.

内部通報に関する法的な枠組みは、体制を作ることが法的な義務になること、そしてコンプライアンスの一環として経営陣が制度を作る義務があること。労働法上の観点では、ヨーロッパでは一般的となっている、一定数以上の従業員がいる会社で作られているワークス・カウンシル (works council) で協議され、国によって協議は必要だが同意は不要とされるなど、その位置づけは各国さまざまである。例えばドイツでは、その了解を得ないと内部通報制度が導入できないとされている。ワークス・カウンシルはドイツ国内ではかなり活発な動きになっていて、ここで協議・同意されていないと、後に無効・差し止めを要求される可能性がある。

■ Whistleblowing – Legal Framework (Germany)

Important details of the current draft of the German Whistleblower Protection Act (Draft Bill No 20/3r442 of 19 September 2022; first hearing on 29 September 2022):

Scope	Group-wide whistleblowing	Fine framework
<ul style="list-style-type: none"> Initially, only companies with at least 250 employees will be required to set up internal reporting offices; as of December 17, 2023, this will apply to companies with at least 50 employees. Violations covered (in addition to EU law): criminal offences and misdemeanors (where there is a public interest); e.g. product liability, environmental protection 	<p>The German draft explicitly does not follow the EU Commission:</p> <p>According to the German draft, it is permissible</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ to establish a central internal reporting office at the parent company ✓ To outsource the internal reporting office to third parties. <p>However, the responsibility for the examination and investigation of the reporting cases should remain local.</p> <p>Independency/no conflict of interests; detailed reporting obligations.</p>	<p>The range of fines has been expanded (§ 40).</p> <ul style="list-style-type: none"> Those who do not set up an internal reporting office risk a fine of up to 20,000 €. Reprisals against whistleblowers and obstruction of whistleblower reporting can be punished with a fine of up to 1,000,000 €. Enforcement by authorities (currently under discussion) However, the reversal of the burden of proof in favor of the whistleblower shall not apply in administrative fine proceedings, but in labor law disputes.

今ドイツではEUの内部通報者保護指令に基づき法制化を進め、法案が出ている段階であるが、例えば日本が管轄しているグローバル内部通報制度を導入している企業グループが、ドイツ国内にその制度を導入しようとするとうとEUの内部通報者保護指令の内容を反映させることが難しく、ドイツ国内でグローバル通報制度にマッチした個別の法制化を進めるべきというのがEU側の基本的な解釈である。でも、これはあまり現実的ではなく、ドイツではグローバル内部通報制度に親和性のある法制度になっているというのが一つの特徴となっている。ただし、個人情報保護やワークス・カウンシルなどの問題を考慮しないで、ただ導入しただけでは現地法上の違反になってしまうことには注意が必要である。

■ Germany: Internal vs. External Channel

- **Whistleblower (employee) can select internal or external whistleblower channel (§ 7)**
- **Nota bene:** *Previously, the Federal Labour Court stated that internal channels have to be used first (cf. Federal Labour Court, 5 December 2019, 2 AZR 240/19; 15 December 2016, 2 AZR 42/16); third parties reporting was allowed in case of criminal proceedings, serious crimes conducted by the employer or in cases where the whistleblower could not expect any help from the employer.*
- However: The new German Law provides only a very limited circle of external channels:
 - Federal office of Justice https://www.bundesjustizamt.de/EN/Home/Home_node.html
 - Contact offices (to be implemented by the federal states)
 - Federal Financial Supervisory Authority https://www.bafin.de/EN/Homepage/homepage_node.html
 - Bundeskartellamt (competition authority) https://www.bundeskartellamt.de/EN/Home/home_node.html
 - Further external channels of the Federal German Republic to be implemented (cf § 23)
- Information of press/public channels only:
 - If the whistleblower does not receive an adequate reaction within three/six months (§ 29) or
 - If there is an obvious and direct danger towards public interests.
- Main challenge: Trade Secrets can be also disclosed to external channels under certain circumstances (§ 6)

ドイツでは外部通報に対して消極的な立場をとっていて、法律上は外部と内部の窓口を選択できるようになっているが、今制定中の法律では外部通報窓口が非常に限定されている。例えば法務省やコンタクトオフィス（今後設置予定）が明記されているが、会社の中で内部の通報窓口をしっかりと機能させることが期待されていると思われる。

■Rights & Duties of the Recipient

Recipient of the whistleblower report must be determined in advance (internal /external; legal or compliance department) and should be trained on how to deal with the reports.

- The whistleblower shall be notified within seven days after the receipt of the report
- Checking whether the reported violation falls within the scope of application
- Maintaining contact / dialogue with the whistleblower
- The whistleblower shall be provided with feedback on the status of the investigation and any corrective measures no later **than three** months after the confirmation of receipt.
- Duty to maintain confidentiality → Caution: risk of personal fine under the current draft of the Whistleblower Protection Act!
- Duty of investigation and duties of remedy (in consultation, if necessary) with Management, Legal und HR.

■Rights & Duties of the Whistleblower

- Duty to provide truthful information exclusively based on subjective standards.
- Duty to cooperate in clarifying the facts of the case
- Comprehensive protection against sanctions under labor law, e.g.
 - discrimination or exclusion

- negative performance appraisal
- official warning, dismissal, transfer, suspension, demotion.

EUの姿勢やドイツ法では通報者保護のためにやらなければならないことが大変多い。例えば、通報受領から7日以内に通知しなければならない、通報内容が対象事項に合致しているか、3カ月以内に調査完了しないといけないなど、社内に対応する部署の人々への教育なども含めて、体制構築を行わなければならない。

■Confidentiality

- Each report must be treated as strictly confidential. The compliance officer should explicitly commit to this in a separate declaration.
- Consideration of the Least Privilege / Need to know – principle.
- Confidentiality not only with regard to the identity of the whistleblower but also with regard to all persons named in the whistleblowing report.

Recommendation:

Conclusion of a separate confidentiality agreement for all employees who might be in contact with data and / or documents of the internal investigation.



■Confidentiality

How to deal with anonymous reports?

According to the EU Guideline, the receipt and clarification of anonymous reports are not obligatory.

Advantage

for companies when receiving anonymous reports:

Higher incentive effects for reports, sovereignty of interpretation over content, employees are thus discouraged from turning to external reporting offices.

Disadvantage

for companies: More difficult possibilities of clarification and increased processing effort.

Best Practice:

Allow anonymity, dialogue with anonymous whistleblowers and "counselling" about possible consequences of anonymity (e.g. in labour court proceedings), never persuade the whistleblower to give up anonymity.

内部通報制度を実施するにおいて、秘密保持というのが非常に重要になってくるが、どこまでが秘密なのか、情報シェアの範囲などの検討が必要となる。特に匿名通報について、日本では受付義務があるが、EU各国では国・会社が受付の可否を決めることができるとされている。匿名通報は調査が難しい場合が多いが、ベストプラクティスとして匿名通報は受け付けた方がいい。

■ Application of the GDPR

- **GDPR applies to personal data processing in context of reporting** (Art. 17), e.g. principles of lawfulness, purpose limitation and data minimization
- This applies to personal data of reporting persons as well as any **persons accused** by the report and other involved persons
- Art. 19 of the Whistleblowing Directive highlights that **only personal data necessary for the handling of reports** may be collected and processed
- Applicability of the GDPR entails **competence of supervisory authorities** and the **applicability of the GDPR sanctions regime**
- **Organizational obligations** to taken into account when establishing a reporting channel include
 - Introduction of technical and organizational measures
 - Establishment of deletion routines, efficient procedures for dealing with **data subjects' rights**, as well as **requests from supervisory authorities**
 - Maintaining a register of data processing activities

■ Challenges: GDPR Compliance and Whistleblowing Directive

- Where reports include accusations against particular persons, companies will have an interest to **investigate without information of the accused person** in

order to prevent concealment and destruction of evidence

- However, where personal data is processed, controllers are required to **inform data subjects of such processing due to Art. 14 GDPR**

- Art. 14 para. 5 GDPR contains exception if information would counteract the processing purpose; restrictive handling required

- Similar tensions arise when **data subjects actively request information in accordance with Art. 15 GDPR**

- Generally a balancing of interests will be required, especially relating to the disclosure of the identity of the whistleblower

- Right to erasure

- After closure of internal investigations, all personal data relating to the report generally must be deleted after 2 months

- This leaves companies without defence/evidence if accusations arise in the aftermath

- Reports relating to multinational companies and activities outside the EU

- As far as possible, reports should be dealt with *locationally* only, or at least within EU borders

- If absolutely necessary to transfer data outside the EU, **compliance with Chapter V of the GDPR must be ensured**

- Particular attention required regarding **Schrems II judgement**, according to which controllers are subject to comprehensive examination obligations and **must ensure that sufficient data protection standards** exist in the country of destination

データ越境移転の問題が生じた場合、GDPRを順守することは勿論、ドイツ国内では別に個人情報保護規制というのがあり、ともに考慮する必要がある。例えばドイツのデータを日本国内に移転させる際、日本はGDPRの十分性認定を受けていて越境移転にはならないが、GDPRに基づく情報の管理や技術的組織的な情報保護を行う必要がある。

Ⅲ. 米国での内部通報実務

■米国法の特殊性

- 日本の公益通報者保護法、EUのWhistleblower Protection Directive（その国内法化されたもの）のような統一的な法制度はない。

●しかし、2001年のエンロン事件を契機に制定されたSarbanes-Oxley Act（ソックス法）により

①米国の公開企業（及びその関連会社）の従業員に関しては、公益通報を行ったことに関して、解雇、降格、その他の不利益取扱いを禁止された。

②公開会社に関して、監査委員会が主体となって、会計、内部会計管理、監査事項に関して、公開会社が受領した申立を受領、維持、対応し、かつ、疑わしい会計又は監査関連問題の懸念事項を公開会社の従業員が秘密かつ匿名で提出できる手続を構築する義務が課せられた。

→これにより、米国の公開会社を中心に、グローバル内部通報制度の構築が進展した。

●リーマンショックを契機に、2010年7月、ドッド・フランク法が制定された。これにより、通報者に対する報奨金制度が定められた。

①証券取引法違反につき、SEC（証券取引委員会）が知らない情報を提供することで、司法手続又は行政手続で100万ドル超の金銭的懲罰に至った場合、通報者に対して、その金額の10%以上30%以下の報償金を支払う。

②「証券取引法違反」の範囲は広く、FCPAなどの法律も含まれる。

→パナソニックに対して280万ドルの制裁が行われたが、その10%の28万ドルが通報者に支払われた（2021年5月SEC発表）。

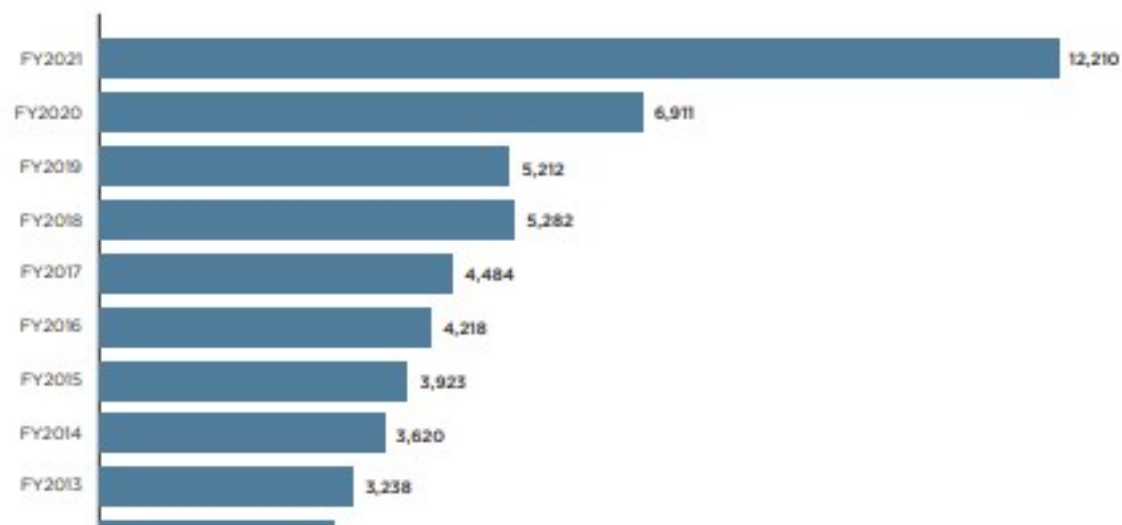
●FCA法（不正請求禁止法）

①米国連邦政府に対する不正請求を行った者に対する制裁を課す法律（製薬会社を中心に、保険制度に関する事例では時に数千億円もの制裁が科せられる）

②個人が企業に対して、Qui Tam訴訟を提起し、それを当局が引き継いで訴訟追行し、その結果、金銭制裁が行われた場合には、その15%から25%の報奨金が与えられる（個人が継続した場合は最高35%）。

→2016年のオリンパスのFCPA及び反キックバック法に基づくケースでは、米国のチーフコンプライアンスオフィサーに対して、約44万ドルの報奨金が与えられた。

■SECへの通報件数（SECのホームページより）



2021年は1万2000件を超える通報があり、108人の個人に合計564百万ドルが支払われた。政府は内部通報を奨励する立場を取り、専門に申し立てを行う弁護士事務所も存在し、その後押しをしている。

■司法省発表のEvaluation of Corporate Compliance Program

（企業コンプライアンス制度の評価）に基づく体制の構築

米国内で企業が内部通報など一定のコンプライアンス制度を持っていると、法令違反などが生じた場合に罰金額が減免されたりするという、一定のベネフィットを与えている。司法省がその認定される基準を具体的に示しているのが、このプログラムである。内部通報体制の具体的指針は以下を参照

●秘密性が保たれた通報制度及び調査プロセス

- ・従業員が匿名又は秘密性を保ち、企業の行動規範、規則の違反又は実際の不正若しくは不正の疑いを通報することができる効率的で信頼される制度

- ・企業の通報対応制度として、報復の恐れがない職場の雰囲気、報告の提出を適正に行う制度、及び内部通報者保護制度を構築するための、積極的な方策が含まれるか？

- ・検察官は、適切な担当者に通報を委ね、徹底的な調査を素早く完了し、適切な事後対応及び懲戒を行うことなど、通報に関する調査を実施する企業制度

●通報制度の実効性

- ・企業には匿名の通報制度があるか？ ない場合、その理由は？
- ・企業の従業員及びその他第三者への通報制度の告知方法は？ 利用されたことがあるか？
- ・企業は従業員の通報制度の認知度及びその使い勝手を検証する方策をとっているか？
- ・企業は受け取った通報内容の深刻さを分析しているか？
- ・コンプライアンス部門は通報及び調査情報に100%アクセスできているか？

●資格のある担当者による適正に範囲設定された調査

- ・企業はどの通報又はレッド・フラッグをさらに調査すべきかを決定しているか？
- ・企業は如何にして調査範囲の適切な設定を確保しているか？
- ・企業はどのようにして調査の独立性、客観性、適切な実施及び適正な書面化を確保しているか？
- ・企業は調査担当者をどのように決定しているか？ その決定は誰が行っているか？

●調査の対応

- ・企業は迅速対応を確保するために時間軸を設定しているか？
- ・企業は調査結果をモニターする制度、及び発見事項又は推奨事項対応へのアカウントビリティを確保するための制度を持っているか？

●リソース及び結果の検証

- ・通報制度及び調査制度に対して十分な資金が提供されているか？
- ・企業は、その通報制度から得られる情報を収集、確認、分析及び活用しているか？
- ・企業は、不正行為のパターンその他コンプライアンス上の脆弱性を示すレッド・フラッグに関して、通報又は調査発見事項を定期的に分析しているか？
- ・企業は、例えば通報の最初から最後までを追跡するなど、通報制度の実効性を定期的に検証しているか？

V. 質疑応答

Q: ドイツ国内のグループ会社に対して内部通報があり、その調査に日本の本社のコンプライアンス部門が関与する場合、GDPRのみならず、ドイツ国内法に留意すべきとのことでしたが、具体的な法律・項目を教えてください。

A: Employee Data Protection Lawという国内法があり、GDPRと大きな差があるわけではないが、特別な配慮が必要である。導入時期にワークス・カウンシルと協議することや、共同で同意していること、秘密情報の保持や営業機密についての法律にも注意が必要である。また、ドイツ国内ではEU内部通報者保護指令に基づく法制化を進めているところではあるが、既存の法制度との整合性をどのように図るかが大事になっている。