

ESG時代における 内部通報制度の重要性

The Importance of Whistleblowing System In The ESG Era

2023 / 3 / 10
アムール法律事務所
弁護士 大淵 愛子
講師 濱田 正晴

自己紹介

弁護士 大淵 愛子

2000年3月	中央大学法学部卒
2001年10月	弁護士登録（東京弁護士会）、「糸賀・曾我法律事務所」入所
2001年～2003年	中国北京にて語学留学及び業務研修
2003年～2004年	米国イリノイにて語学留学
2005年～2008年	中国北京・上海にて企業法務に従事
2008年～2009年	東京にて企業法務に従事
2010年1月	独立
2010年～現在	企業法務及び個人案件に従事 内部通報制度等の企業制度構築に関する講演・講義多数

第一章 SDGsとESG

1 SDGs

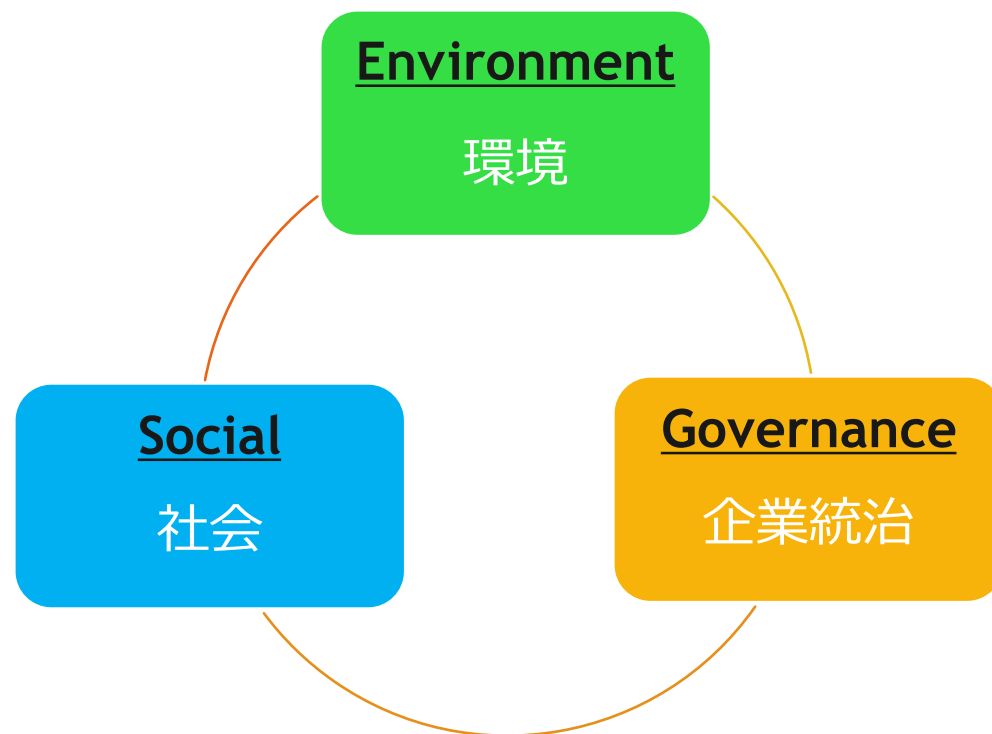
【SDGs】 (Sustainable Development Goals)

- ▶ 2015年に国連サミットで採択された、
「**2030年までに達成すべき 持続可能な世界共通の目標**」
- ▶ 基本理念は地球上の「誰一人取り残さない (Leave no one behind) 」
- ▶ 17の目標と、169のターゲット (それぞれの目標に10個程度の達成基準)
から構成される

2 ESG

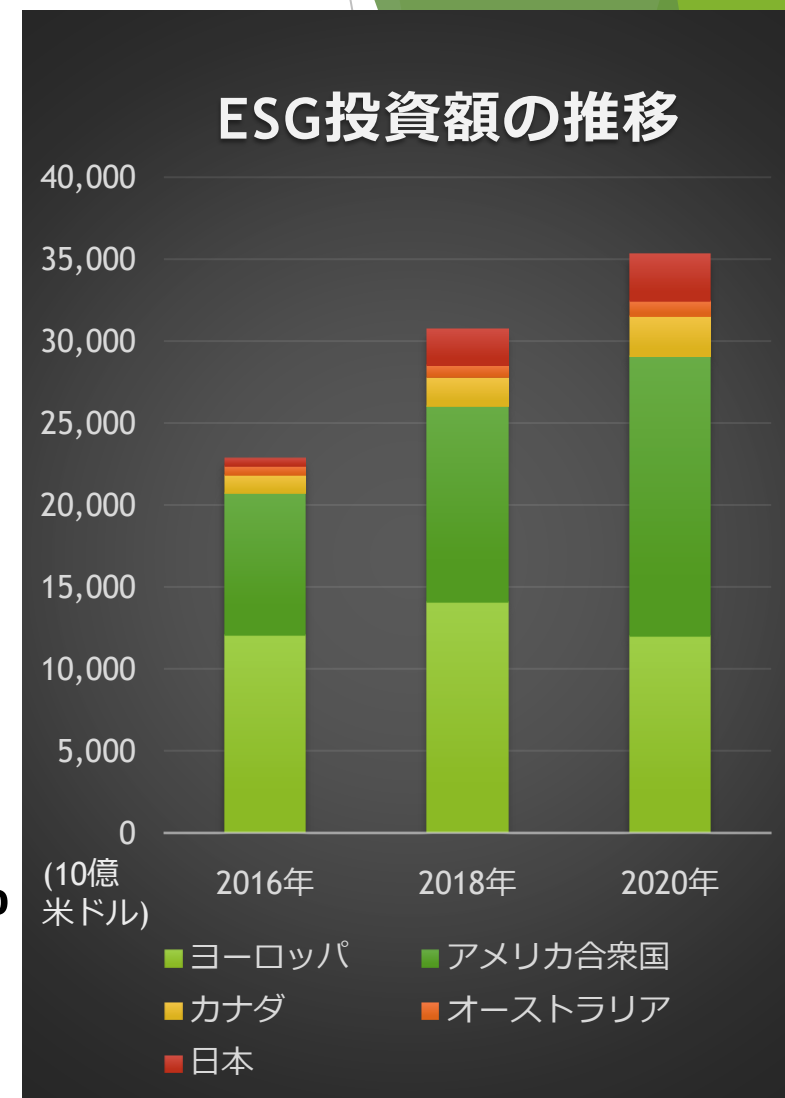
【ESG】

Environment（環境） Social（社会） Governance（企業統治）
企業が持続可能な経営手法に変えていくために取り組むべき課題



3 ESGの重要性

- ▶ 国連が2006年に責任投資原則 (Principles for Responsible Investment)を公表
PRIに署名するアセットオーナーや運用機関などの数が増加
- ▶ ESG投資の存在感の増大
ESG投資とは、ESGの観点から企業を評価し、投資する企業を選択する投資方法
- ▶ 2018年～2020年までの2年間で**世界全体のESG投資額は15.1%増加35兆3,010億米ドル（約3,900兆円）**に到達

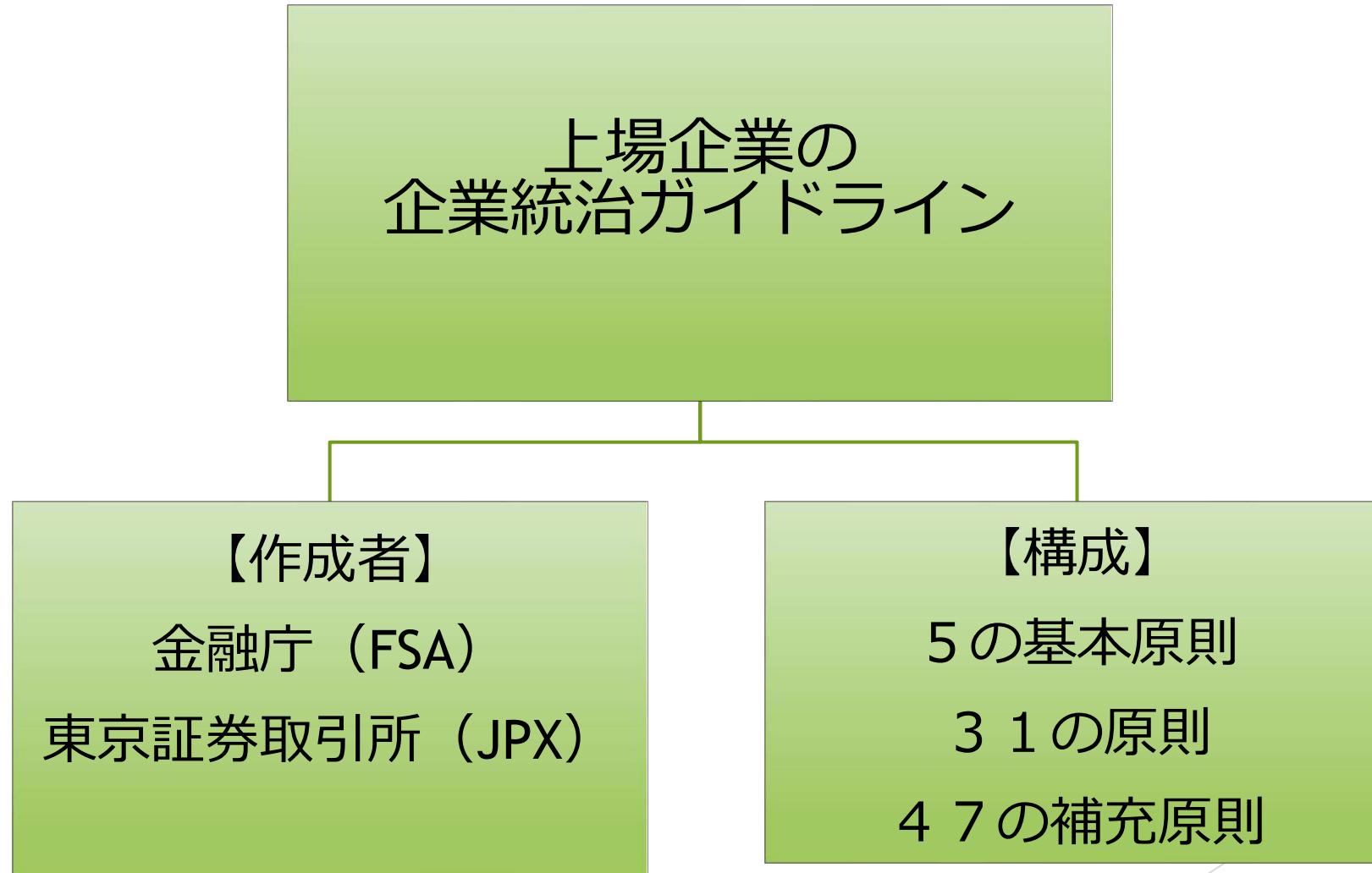


(GSIA調べ)

第2章

ESG時代における内部通報ルール

1 コーポレートガバナンス（CG）コード



2 CGコード【原則2－5】内部通報

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、**その運用状況を監督すべきである。**

3 CGコード 補充原則 2－5①

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、**経営陣から独立した窓口**の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

4 内部通報に関する法律

- ▶ 企業の不正を早期発見・早期対応をするため、企業自ら不正報告の窓口を設置し、不正報告に対して適切な対応を取るための仕組み

2004年6月18日 「公益通報者保護法」 成立

2006年4月1日 同法施行

2020年6月4日 同法改正法が成立

2022年6月1日 同法改正法が施行

- ▶ 最も重要なことは、**通報者の保護**

5 「公益通報者保護法」改正法の概要①

第11条第1項

公益通報を受け、通報対象事実の調査をし、是正に必要な措置をとる業務に従事する者（**公益通報対応業務従事者**）を定めること

第11条第2項

公益通報者の保護を図り、公益通報に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他必要な措置を取ること

6 「公益通報者保護法」改正法の概要②

第16条

これらの義務の履行状況について、行政機関が報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることがある。勧告を受けた事業者が勧告に従わなかった場合には、その旨公表することができる。

第21条

公益通報対応業務従事者が公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏洩した場合には、**30万円以下の罰金**に処する。

第22条

報告を求められても報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、**20万円以下の過料**に処する。

第3章

「公益通報者保護法」改正法の成立に繋がった オリンパス内部通報訴訟

1 オリンパス内部通報訴訟（その1）

- ①2007年、オリンパス株式会社の社員（以下「当該社員」）がコンプライアンス内部通報窓口で上司の不正疑惑を内部通報
- ②当該社員の氏名が無断で漏洩され、**未経験の部署への3度の違法な配転命令やパワーハラスメント**など、内部通報を理由とした組織的報復が行われる
- ③2008年、当該社員が会社にとどまったまま会社と上司を相手に訴訟提起
- ④**さらにパワーハラスメントがエスカレート**

2 オリンパス内部通報訴訟（その2）

- ⑤2010年1月、**第一審**：オリンパス側の勝訴判決
- ⑥2011年8月、**第二審**：当該社員側の**逆転勝訴**判決
- ⑦2012年6月、**最高裁**：オリンパス側上告棄却判決により第二審判決確定
- ⑧会社での処遇や権利が改善されなかったことから当該社員が**再び訴訟提起**
- ⑨2016年、**勝訴的和解**にて8年に及ぶ会社と当該社員の**係争が終了**

END