

ESG時代における内部通報制度の重要性

アムール法律事務所
弁護士 大淵 愛子氏

●はじめに SDGsとESG

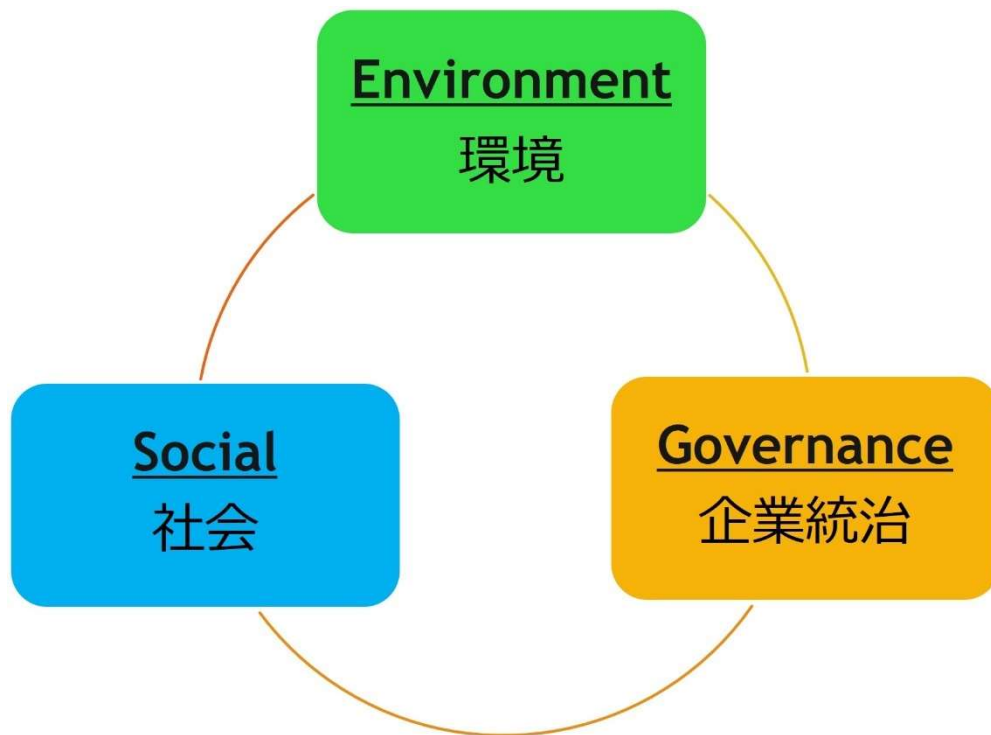
2000年に大学を卒業しまして、その後は中国の方に行きました。ちょうど中国の経済成長が著しい時期で、日本企業もたくさん中国に進出していましたので、語学を学びつつ、現地日本企業のコンプライアンスマニュアルを作る法務サポートをしていました。日本に戻ってきて、2010年独立をした頃は2006年に公益通報者保護法が施行された後で、様々な事件・ニュースがあり、内部通報について関心を持つようになりました。各企業と「どのようにして内部通報を活性化して機能させていくのか」という勉強会を定期的に関いて、情報交換などを通じてアップデートしてきました。公益通報者保護法は2006年に施行されてから2020年まで改正されていませんが、2020年に改正がなされて2022年から施行となりました。

【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開発目標**」
- ▶ 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

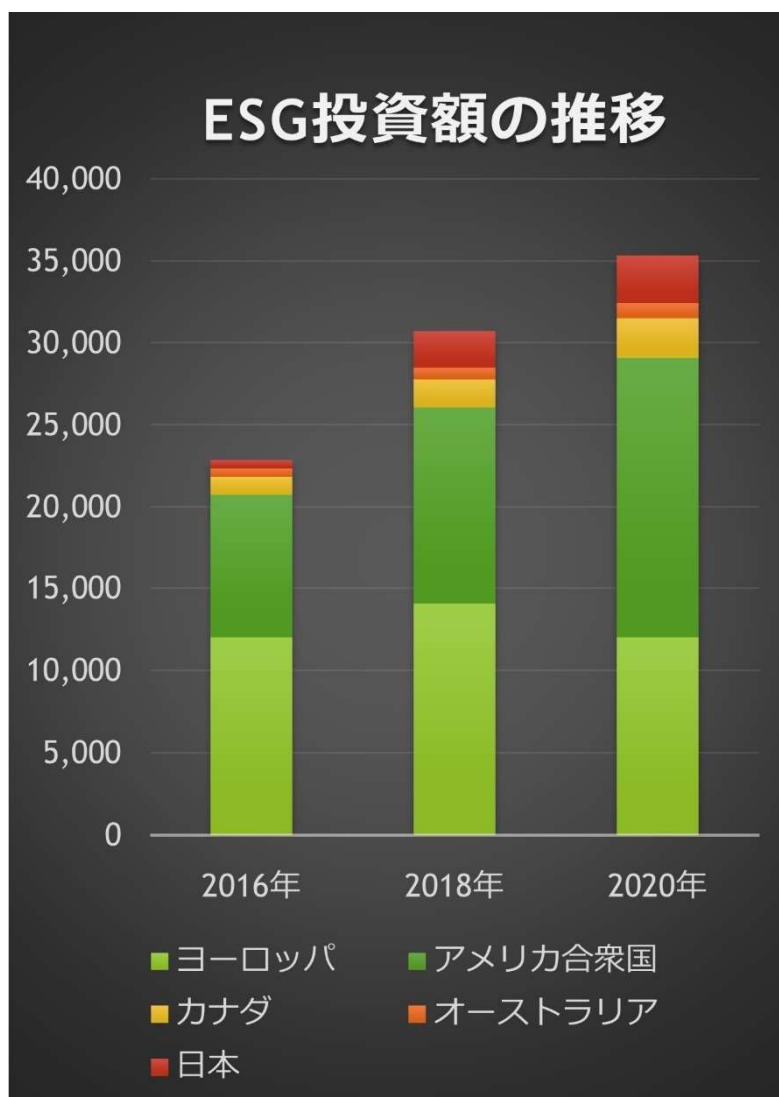
2015年に国連サミットで採択された2030年までに達成すべき持続可能な世界共通の開発目標をSDGsと呼んでいます。基本理念は地球上の誰一人取り残さないと言う素晴らしい理念で、17の目標と169のターゲットから構成されています。SDGsと言うと環境問題の解決という印象がありますが、ジェンダー平等の実現とか、働きがいのある人間らしい雇用といった、人権関係の目標というのも掲げられています。企業はSDGsについて、企業活動を通じた貢献、社会課題を解決することが期待されています。それは慈善活動としてやるのではなく、企業活動と融合させながら、経営戦略の中にSDGsへの貢献を入れていくのが望ましいと言われています。なので、各企業の中で優先課題を決めて、SDGsに取り組まなければなりません。SDGsが重要視されるのは、社会が持続可能な成長を続けていくためには、企業側が短期的な利益のみを追求してはいけないという強いメッセージが込められているからです。

【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



ESGというのは「環境」「社会」「ガバナンス」この頭文字から取られていて、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として、この三つが掲げられています。短期的な利益追求、経済成長だけを求めていくと、企業の持続的な成長ができなくなるという考えが世界にも浸透し、企業が必ず取り組まなければいけないテーマとなっています。

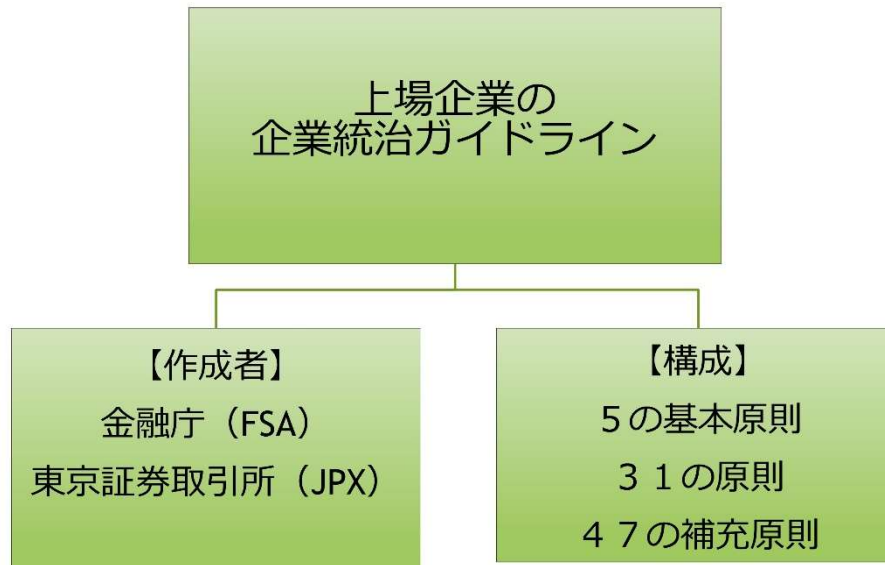
- ▶ 国連が2006年に責任投資原則（Principles for Responsible Investment）を公表
PRIに署名するアセットオーナーや運用機関などの数が増加
- ▶ ESG投資の存在感の増大
ESG投資とは、ESGの観点から企業を評価し、投資する企業を選択する投資方法
- ▶ 2018年～2020年までの2年間で世界全体のESG投資額は15.1%増加35兆3,010億米ドル（約3,900兆円）に到達



なぜ、このESGがそこまで重要視されているのかというと、国連が2006年に責任投資原則（PRI）というのを公表しまして、それを重要視するアセットオーナーや運用機関などの数が増加していることにあります。ESG投資という言葉はESGの観点で企業の評価を行い、投資する企業を選ぶこと。投資企業選定プロセスの中にESG課題への取り組みを評価する投資方法のことを言います。このESG投資の金額が非常に大きくなっていることが、グラフからも見て取れます。全体で見ると少ないですが、日本でも増加傾向です。ESGの要素が投資家の中で重視されていると、企業してもやはりESGを意識せざるをえないというところで、企業の方でもESGへの取り組みが不可欠になってきています。ガバナンスの部分で投資家は特に重視していると言われています。ガバナンスがしっかりしてないと不祥事が起きたり、企業成長が止まったり、淘汰されたりするリスクが非常に高まるので、どのように企業統治がなされているのかということに投資家は注目しています。

●ESG時代における内部通報ルール

【コーポレートガバナンスコード】



上場企業の企業統治ガイドラインである「コーポレートガバナンスコード」は金融庁と東京証券取引所で作成されたもので、構成としては5の基本原則、31の原則、47の補充原則という構成になっています。5の基本原則に関しては、すべての上場企業に適用されるものですが、31の原則と47の補充原則についてはプライムとスタンダードに上場している企業に適用されるものとなっています。

【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。

コーポレートガバナンスコードの「31の原則」の中の一つに内部通報という項目があり、上場会社はその従業員等が不利益を被ることなく、違法または不適切な行為に関する情報や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、内部通報にかかる適切な体制整備を行うべきであるとされています。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るべきであると定められています。注目すべきは、体制を整備する責務を負うだけでなく、その運用状況を監督するということです。作ってそのまま放置では意味がないわけで、しっかりと運用状況を監

督して、何か不備がないか、通報しにくいようなハードルはないのかと、運用状況を監督しながら改善を繰り返していくことが求められています。実際に作ってもほとんど機能しなければ全く意味がないですし、企業統治も内部統制もなされていないということになるので、効果を出すためにも内部通報制度をしっかりと機能するものにすることが記載されているわけです。

【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。

補充原則にも内部通報の規定があり、重要なポイントは経営陣から独立した窓口ということです。経営陣に従属している窓口であれば、経営陣に対する不正というのは追求しにくく、通報者から見ても経営陣のほうに情報が流れることがわかりますし、従業員の側からわからないとしても、調査する段階でストップがかかったり、隠蔽する方向に向いてしまい、本当に形だけで何の意味もないということになります。今では経営陣から独立した窓口を複数設置する企業も多くなり、社外と社内、社内の中でも何か所も窓口を設けていたり、グローバル窓口も設けているという企業も多くなってきています。多くの窓口を設置することで、従業員側で選択の幅が広がるということはメリットですが、ただ増やせばいいというわけではなくて、設けるデメリットもありますので、どういった形で窓口を設置するのがいいのかということは、各社内でしっかりと議論をして、意思決定を行うべきことだと思います。重要なことは経営人から独立していない窓口ばかりじゃ意味がないということで、例えば顧問弁護士を社外窓口に行っている場合、顧問弁護士というのは、経営陣から近い存在であるとされていて、会社側の代理人として、会社の紛争やトラブルを解決する立場にあり、従業員から通報を受けてしまうと、会社の味方ですから内容によっては利益相反が生じてしまうことになります。弁護士を窓口にするにしても顧問弁護士でないほうが良いというのは一般的に言われています。

【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

企業の不正を早期発見・対応するために、企業が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とるための仕組みが内部通報制度です。内部通報制度について初めて法律が制定されたのが2004年6月18日、その2年後、2006年4月1日に施行されました。そこから14年の月日が流れ、改正法の成立となります。

【「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とること

改正法の重要な条文が11条の1項と2項になります。公益通報対応業務従事者を定め、公益通報者の保護と体制の整備、その他必要な措置をとることが新たに定められました。ここで書かれている体制整備の具体的な内容としては窓口の設置、調査体制、情報漏えいの防止などに関することになりますが、ガイドラインのほうに詳しく内容が載っています。前出のコーポレートガバナンスコードにも同じような内容がありますが、従業員300名以下の企業については努力義務となっていて、301名を超える企業はすべて適用となります。超えてなくても努力義務はありますので、しっかり整備するように努めていただければと思います。

【「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。

次のポイントは行政処分が定められたことです。「内部通報制度を整備していない」と勧告をし

たにもかかわらず、従わないということを世間に公表されると、企業にとってダメージが大きく、対外的信用がガタ落ちとなりますので、強力な行政処分として定められたことは、大きな意味を持っていると思います。そして21条では情報公益通報者を特定させる情報を漏洩した場合には30万円以下の罰金に処するとされていて、これは刑事罰になり、前科がついてしまうかもしれないということで、強力な規定になっています。また、22条では行政が報告を求めた場合に拒否したり、それが虚偽だったりすると20万円以下の過料に処するというので、行政罰が定められました。16条が行政処分を、21条が刑事罰を、22条が行政罰を定めていることとなりますが、2004年に制定された公益通報者保護法にはこういった罰則が全く定められていませんでしたので、そういう意味ではすごく大きな変化になっています。罰則があることで、緊張感を持った対応が必要になり、公益通報に従事する者に対する教育の必要性を認識させるものになっています。

● 「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

この改正法成立に際しては重要な訴訟の存在がありました。公益通報者保護法の改正法の成立につながったオリンパス内部通報訴訟について概要をお話していきます。

【オリンパス内部通報訴訟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

内部通報をしたことや通報者情報が社内に漏洩され、組織的な報復が起こったという案件です。この当該社員は通報してから1年後の2008年に、会社に残ったまま、会社と上司を相手に訴訟を起こすという行動に出ました。普通であれば、反省点などを検証して、パワーハラスメント等をやめるように社内に対応がなされるはずなのに、さらにパワーハラスメントがエスカレートするという事態に陥りました。

【オリンパス内部通報訴訟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

2010年1月、第一審のオリンパス側の勝訴判決が下されました。配置転換などの会社裁量は非常に大きいので、そこを違法だと判断が出るのは難しいこと、しかも内部通報したことで配置転換の因果関係を証明するというのは至難の業だと考えられていました。しかし2011年の8月、第二審で逆転勝訴判決が出ました。事実を積み重ね、時系列で証拠を検証すると、通報をした時、通報者の情報が漏れた時を境に扱いが異なっているということが明らかでしたので、高裁ではオリンパス側の敗訴、当該社員側の勝訴という結論にいたりました。オリンパス側も上告をしましたが最高裁で2012年の6月に棄却され、第二審の判決が確定しました。この判決はニュースでも報道され、各方面から画期的な判決だということで注目を集めました。その後、会社での処遇や権利が改善されないと、再度訴訟を起こすという流れになりましたが、オリンパス側も態度を変え、改めて勝訴的和解にて8年に及ぶ会社と当該社員との係争が終了しました。ちょうどこの頃、並行してオリンパスの粉飾決算もニュースになっていて、世間を騒がせていたわけですが、膿を出し切って、変わるんだと全社挙げて改革に乗り出したことで、その後、再生を果たし、企業改革の成功例として今は語られています。最終的には会社にとってもすごく意義のある訴訟となりました。多くの人が通報をあきらめてしまうようなことであっても、こういった結論が出て、成功例が出ることによって、会社を良くしたい、不正は絶対許さないぞという思いがある人の中で、積極的に内部通報しよう考える人が増えてきています。企業研修では会社を良くしたい、このままじゃダメだという思いを抱えている人や、自分が手を染めることになってしまうかもしれないという不安を抱えている人、日々のハラスメント等で苦しんでいる人と出会います。会社の方が曖昧な調査、甘い調査で済ませてしまうと、大きな事になってしまうという事例も増えていますので、この改正法をきっかけにして、体制の見直しや運用状況の監督をすることで、通報体制が機能しているか、自浄作用をもたらすものになっているのかどうかぜひ検証して欲しいです。