

アジアにおける効果的な内部通報制度の構築

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
シニアパートナー
(ニューヨーク州、カリフォルニア州弁護士)
弁護士 藤本豪

●はじめに

今回は、アジア各国で効果的な内部通報制度を構築するために、インド、シンガポール、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム、フィリピン、中国の関連法令、社会的・文化的背景、構築のヒントなどを解説します。

各国について、まず制度に関連する法令の概要、次に制度利用に関する社会的背景、利用状況に触れたうえで、最後に考察として、その国における内部通報制度構築のために必要、また有益と考えられることについてお話します。このうち社会的背景の部分は、現地の弁護士、その他の識者が行っている論説や議論を集めて、私の方で取捨選択した上でまとめたものです。つまり現地で行われている議論の一部を切り取ったものですので、その国の社会や文化の全体を表しているものではないし、真実の姿を適切に捉えているという保証はありません。あくまで考える材料として、捉えて欲しいと思います。

●Section 1 : 内部通報制度の意義

■内部通報制度は、なぜ求められているのか？

1, 企業自身のため

→企業としては、社内の問題点をできるだけ早期に発見し、事態が悪化する前に自浄作用を発揮するための契機です。

2, 社会的な要請

→被害が未然に防がれ、最小化されること、問題点が是正されて被害が再発しなくなることが社会的に重要です。

3. 法律面での要請、義務付け

→このような社会的な要請を踏まえ、さまざまな法令やガイドラインで内部通報制度の構築を要請し、あるいは義務付けているという実状です。

■公益通報者保護法

従業員 300 人超の事業者は、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の必要な措置をとらなければならない(従業員 300 人以下の事業者は努力義務)(11 条 1 項から 3 項)

第十一条 事業者は、第三条第一号及び第六条第一号に定める公益通報を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務(次条において「公益通報対応業務」という。)に従事する者(次条において「公益通報対応業務従事者」という。)を定めなければならない。

2 事業者は、前項に定めるもののほか、公益通報者の保護を図るとともに、公益通報の内容の活用により国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、第三条第一号及び第六条第一号に定める公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとらなければならない。

3 常時使用する労働者の数が三百人以下の事業者については、第一項中「定めなければ」とあるのは「定めるように努めなければ」と、前項中「とらなければ」とあるのは「とるように努めなければ」とする。

従業員 300 人超の事業者は公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備、その他の必要な措置を取らなければならない、企業の内部通報制度の構築を求めています。従業員 300 人超企業は構築が義務付けられており、300 人以下の企業は努力義務とされています。

■コーポレートガバナンス・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。

【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。

次に上場会社に関係するのがコーポレートガバナンス・コード。これは東京証券取引所のガイドラインであり、法的拘束力はないのですが、上場会社はここに書かれた内容を守るか、守らない場合には正当な理由を株主やその他ステークホルダーに説明しなければならない。と事実上義務付けられています。ただし、グロース市場の会社は基本原則のみが適用され、原則と補充原則が適用されません。コーポレートガバナンス・コードでは、いわゆるプリンシプルベースアプローチというものがとられていて、抽象的な表現のために、幅広い解釈の余地があり、各社の状況を踏まえて解釈・適用できるようになっています。

■パワーハラスメント防止法

パワハラ防止法(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、**当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

労働法の分野では、パワハラ防止法がパワーハラスメントに関する内部通報制度の構築を義務付けています。また、通報対応への協力を理由とする不利益扱いの基準を定められています。

■男女雇用機会均等法

第11条事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※「女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動」についても同様(同法 11 条の 3)。

※「職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動」についても同様(育児・介護休業法 25 条)。

同様に、男女雇用機会均等法によりセクシャルハラスメントや妊娠出産、育児休業等に関するハラスメント、介護に関するハラスメント等についても内部通報制度構築が義務付けられていて、通報や通報対応への協力を理由とする不利益扱いの禁止も定められています。

加えて、近年では人権や環境等の分野において、サプライチェーンのデューデリジェンスが要求されるケースが増えています。デューデリジェンスを簡単に言えば、問題点を発見するための活動を行い、発見されたら是正するということ。最近では自社に留まらず、自社のかわるサプライチェーン全体におけるデューデリジェンスが求められてきています。ドイツとフランスでは一定以上の規模の企業に法律で義務づけられていて、近いうちに EU 全体で義務化される予定です。日本では現在のところ、経産省のガイドラインに書かれているくらいで、法的な義務ではないですが、将来の法制化に向けての動きがあり、自社内のデューデリジェンス手段の一つとして、取引先の内部通報制度や、その運用状況も重要になってきます。また、日本だけのことでなく、アジア各国を含め、全世界で共通して、こういう傾向がみられます。

内部通報制度の「利用しやすさ」に影響すると考えられる要素

- ① 文化的・社会的背景(内部通報に関する法令の有無・内容を含む)
- ② 企業文化、企業内の先例
- ③ 個々の従業員の価値観や事情

せっかくコストをかけて構築するのですから、内部通報制度にはその実効性が求められます。実効性については各企業の事情によって異なりますが、共通して言えるのは、内部通報制度というのが通報者から通報を募るものである以上、その利用しやすさが重要であるということ。そして、利用しやすさに影響すると考えられる要素として、文化的社会的背景、企業文化や企業内における先例、そして個々の従業員の価値観や事情が挙げられます。特に各国の文化的・社会的背景にどのような議論があるのかを探ることが、効果的な内部通報制度構築のヒントとなると考えられます。また、日本の公益通報者保護法に相当する法令の有無や内容が、通報のしやすさに影響すると思われます。アジア各国では主に政府機関への通報について規定したものが多く、社内での内部通報制度と重ねにくいところもあるのですが、そうであっても、制度自体の存在や内容、それに対しての国内の議論、政府による宣伝活動が間接的に人々の意識に影響している可能性もあると考えられます。

●Section2: 各国における内部通報制度

■おことわり

これからお話する中で、法制度に関する内容は各国法令の最新内容を調査したものであって、客観的な内容となっています。これに対し、社会的・文化的背景については、対象が非常に広い話であるため、各国においてなされている議論の一部を切り取ったもので、その取捨選択に主観が入ることは避けられません。今回お話しする内容が各国の社会や文化の全体を表しているものではありませんし、真実の姿を適切に捉えているという保証もありません。あくまで考える材料として、現地ではこういう指摘があるということをお伝えしますので、特に社会的、文化的背景の部分につきましては、仮にそのような傾向が実際に存在するのだとしたら、という前提で、内部通報制度の制度設計において参考にさせていただければと思います。

インド

■関連法令

●インドでは、内部通報者の保護を一般的に定める法律がまだ制定されておらず、内部通報者が秘密情報の開示や報復を恐れることなく報告できるような、適切で安全なルートや仕組みが確立されていない。

●Whistle Blowers Protection Act 2014

適用対象が公務員及び公共部門事業に限られている。

●Companies Act

公益通報者保護方針の導入を義務付けているが、適用対象は主に上場企業に限られる。

通報の手続きやその仕組みが明記されていない

Whistle Blowers Protection Act 2014 の欠点

- ・適用対象が公務員及び公共部門事業に限られている。
- ・匿名での通報や虚偽の身元を提供した通報は認められない。
- ・通報者の保護は、通報後にのみ提供されるものであり、それ以前には提供されない。したがって、通報を妨害することについては制裁がない。
- ・当局は、適切な措置を講じ、当該公務員または公的機関(警察を含む)に対し、通報者が被害者とならないよう、適切な指示を与えることができる。ただし、「被害」に関する基準や定義が明確にされておらず、所轄官庁の判断に委ねられるため、実効性に疑問がある
- ・所轄官庁に、通報者に対する物理的な嫌がらせや攻撃について、加害者に対し民事上又は刑事上の制裁を課す権限を与えていない
- ・通報者に対する報復の種類ごとの救済措置が列挙されていない。
- ・通報者に対するフォローアップの義務や調査の正確な条件が存在しない。
- ・通報先は、同法に規定された管轄当局に限られており、通報をあつかうのは通常、被通報者の上級職員である。
- ・被害に関する苦情を申し立てることができる権限のある当局は、通常、被通報者の上級職員である。そのため、通報者が報復を訴えたり、保護を受けたりすることは困難である

上記は、インドの人たちの中で、例えば弁護士によって指摘されている問題です。中には細かい指摘もありますが、インドの法律は具体例を交えて細かく定められているものが多く、インド弁護士の基準から見ると、抽象的で具体性に欠けると感じるのでしょう。各企業の事情に応じて、取捨選択をしつつ、インドにおける内部通報制度の構築に活かしてください。

●2020年、企業省(Ministry of Corporate Affairs)は、2013年 Companies Act の下でのコーポレート・ガバナンスの枠組みを強化するという目的に沿って、2020年監査報告書要求(Companies Auditor's Report Order) (「CARO2020」)を交付した。CARO2020は、2013年会社法に規定される外国会社を含むすべての会社に適用される。

●CARO2020 は、対象会社の監査役におけるデューデリジェンスと情報開示の強化を義務付け、対象会社の財務状況に透明性をもたらすことを目的としている。また、この改正により、特に年度中に寄せられた内部通報に関する情報を監査役と共有し、監査役の検討に供することが企業に求められ、監査役は通常、会社がそのような告発にどのように対処してきたか(告発の内容や金額など)を確認することになる。

ここで規定される外国会社というのは、インド国内に拠点を持つか、またはインド国内で事業活動を行っている外国会社を指します。

●インドには、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する問題に対処するための詳細な枠組みを規定した「2013 年インドの職場におけるセクシャル・ハラスメント(予防・禁止および救済)法」という独立した法律がある。セクシュアル・ハラスメントに関する苦情が内部通報ホットラインで受理された場合、法律上、社内の苦情処理委員会(10人以上の従業員を雇用する事業所はすべて社内苦情処理委員会の設置を義務づけられている)に必ず付託されなければならないとされている。

●2019年12月より、インド証券取引委員会(SEBI)は、インサイダー取引法違反をSEBIに報告した情報提供者に対する一種の誘因として報奨金制度を導入した。

■社会的背景

●給与の支払の差し控えや拒否、雇用の打ち切りなどの報復や不利益処分リスクとは別に、歴史的に、インドの内部通報者は、特に詐欺や不正に関連する公的機関が関与する問題において、死亡や身体的傷害のリスクにも直面してきた。

●内部通報者はいまだに十分に保護されておらず、ほとんどの場合、自分や家族に降りかかるかもしれない影響を恐れて、匿名を好んでいる。

●インドでは、内部通報者が脅迫されたり、嫌がらせを受けたり、さらには詐欺を告発したために殺害されたりした事例が数え切れないほどある。

・2003年8月、インド国道庁のプロジェクト・ディレクターに任命されたインド・エンジニアリング・サービス(IES)の職員であったサティエンドラ・ドゥベイは、インフラプロジェクトである「黄金の四角形プロジェクト」の一部である高速道路の建設を、ジャールカンド州コダーマ地区で担当していた。ドゥベイは、プロジェクト運営における大手請負業者による財務上の不正を告発し、請負業者による3人のエンジニアの停職処分を引き起こした。2003年11月27日、ドゥベイは、バラナシでの結婚式から帰る途中、ガヤに到着したところで射殺された。

・インド石油公社(IOC)の公務員であったシャンムガン・マンジュナートは、ウッタル・プラデーシュ州ラキンプル・ケリにある2つのガソリンスタンドの不正を通報した。彼はその権限で、粗悪な燃料を販売していた2つのガソリンスタンドを封鎖し、1ヵ月後に営業を再開した際には抜き打ち捜査を行った。2005年11月19日、マンジュナートは、6発の銃弾で射殺され、遺体はガソリンスタンドの従業員2人が運転する自分の車の後部座席で発見された。

・ラリット・メータは、ジャールカンド州パラム県で「食料への権利」キャンペーンの活動に積極的に参加した。メータは、マハトマ・ガンジー全国農村雇用保証制度の運営における汚職を暴露した。彼は経済学者の協力を得てこの制度の社会調査を行ったが、2008年5月15日、不正の全容を解明する前に、マディヤ・プラデーシュ州チャタルプル地区を自転車で移動中に襲撃され死亡した。

・2012年、インド警察(IPS)のナレンドラ・クマール・シンは、良質な建設用砂の産地として知られるマディヤ・プラデーシュ州モレナ県で鉱山の不正を摘発した。彼は2009年にモレナに赴任し、何度も脅迫を受けながらも、違法に砂を採掘していたマフィアの活動を積極的に追跡していた。2012年3月8日、違法に採掘された石がトラクターで運ばれているとの通報を受け、仲裁に入ろうと現場に到着したとき、シンはトラクターに轢かれ、その場で死亡した。

モディ政権のもと、さまざまな改革が進んでいますが、社会はそう簡単に変わるものではないと思われま。重要なのは、過去にこのようなことがあったということがニュースとして残っているという事実で、それがインドの人々の意識に影響を与えている可能性というのは充分考えられます。

●インドは多くの矛盾を内包する多様性の国である。様々な宗教、哲学、文化、習俗、慣行、言語、階層が1つの大国の中にある、複雑極まりない社会。それらの間には多くの矛盾が存在するし、また、過去の伝統と現代的な価値観との矛盾も存在する。

●政府機構は、国レベル、州レベル、地域レベルいずれにおいても官僚的であり、古い法令の刷新がなかなか図られない、と言われている。

●アジア経済研究所の報告によれば、近年、「立法府は審議の空洞化と議会手続きの無視が常態になり、司法府は政府の決定を追認するような判断を繰り返し示し、捜査機関は反対勢力を「合法的」に弾圧するための手段として政府に利用され、選挙委員会や会計検査院などの監視機構は独立性を失ったのではないかと疑いの目を向けられ、テレビ・新聞といった主要メディアはアメとムチによって巧みにコントロールされ、そして、市民社会組織は法規制

の厳格化により活動を制約されるようになってきている。」(湊一樹編『インドのポピュリズムモデー政権下の「世界最大の民主主義」』調査研究報告書アジア経済研究所 2021 年)。
民主主義体制から権威主義体制への移行が懸念されている。

■内部通報制度の利用状況

●上場企業については、内部通報の事例は近年ますます一般的になりつつあり、内部通報が増加している。と言われている。

●他方、非上場企業については、企業の中に内部通報制度が存在しないか、又は存在するとしても従業員にあまり認識されていないことが多い。

■考察

●内部通報者は、その情報が正しい精神で扱われ(すなわち、抜け穴のない、効果的かつ完全な調査が実施され)、内部通報者の安全が保証されると確信した場合にのみ、名乗り出て報告する。

●従業員が守秘義務や匿名性を信頼しなければ、内部通報を行うリスクを取ることはめったにない。

●内部通報への対応を担当する企業内組織のメンバー構成によっては、従業員が内部通報を行うことを妨げることがある。

●企業は、報復防止方針や匿名性の確保といった形で、内部通報者に対する十分な保護を提供する必要がある。

●会社や経営陣に損害を与えることを目的とした内部通報や悪意のある内部通報の可能性も存在するため、内部通報ポリシーのバランスをとる必要がある。

●コンプライアンス文化を醸成し、通報の重要性に焦点を当て、報復防止策を強化する必要がある。従業員に「安全」を感じさせることが必要。

●内部通報制度において、人々がどのように懸念を表明することができるかを示し、次に何が起るかを説明し、いかなる報復からも内部通報者を保護すべくどのような措置が講じられているかについての情報を提供すべき。秘密厳守の報告ルートと明確で強固な調査プロセスを確立し、示す。これにより、従業員が声を上げる準備ができたときに、組織が耳を傾ける用意があることを示すことができる。

- 役職員全員に対し、以下を含む研修を行う。
 - ・従業員に求められる倫理基準の概要
 - ・これらの基準に対する違反について、どのように(そしてなぜ)通報することができるか
 - ・通報がどのように扱われ、処理されるか
 - ・通報者はどのように保護されるか

- 特に、内部通報者が報復からどのように保護されるかについて従業員を訓練することで、恐怖を和らげることができ、より多くの通報が寄せられ、懸念を組織外に持ち出すことを防ぐことができる。

- 研修でケーススタディを使用することも効果的。通報があったときに何が起り、その直接の結果として何が起るかを示すことで、通報を取り巻く恐怖や不安の多くを払拭することができる。

- 内部通報者は、報復を報告するよう奨励されなければならない、また、匿名を希望する場合には、いかなる時点においても身元を明らかにすることを強制されるべきではない。

- 内部通報に基づいて行われるすべての調査は、「自然正義」の原則(the principles of 'natural justice')に従わなければならない。調査の最終段階において、告発された個人は、偏見があると推定されない中立的な人物による十分な聴取の機会を与えられなければならない。これは極めて重要なことである。というのも、調査に従って従業員の雇用が打ち切れ、その決定に対して従業員が異議を唱えた場合、裁判所は自然正義の原則が守られていなかったという理由で、雇用主の決定を容易に覆することができるからである。調査委員会の構成も重要であり、一般的には、疑われる不正行為の性質や重大性にもよるが、社内メンバーと必要な専門知識を持つ社外専門家の混合で構成されることがある。

- 調査担当者／調査委員会は、調査の一部をオフィスの敷地外でビデオ会議によって行うことを選択することが多い。

- 報復の恐れがある場合は、内部通報者／被通報者の異動などの暫定措置を行うこともあり、時には、被通報者に対しガーデンリーブ(退職まで仕事をしなくても給料が支払われる期間)に入るよう促すこともある。

シンガポール

■関連法令

●シンガポールには、内部通報に関する包括的な法律が存在しない。シンガポール政府は、具体的な内部通報保護法の制定を断固として拒否している。

●包括的な法律はないが、1960年汚職防止法や1973年麻薬乱用法などの特定の法律には、情報提供者を保護するための保護措置が含まれている。

●一定の例外を除き、1960年汚職防止法は内部通報者に匿名性を与えている。

●コーポレートガバナンス・コードに基づき、上場企業は内部通報制度の存在を公表し、従業員に伝達することが義務付けられている。

●上記のとおり、情報提供者に対する法令に基づく保護は部分的であり、汚職等を除けば重要な分野をすべてカバーしているわけではない。汚職、労働安全、人権侵害といったトピックにとどまらない報告については、法令に基づく保護は存在しない。

インドの次にシンガポールを持ってきたのは、インドという巨大な国と対照的な都市国家であるということ、同じ英米法、特に同じイギリスを受け継いだ国でありながら、対照的に法律の状況が異なっているからです。

●シンガポールの法令には、企業の不正行為を政府機関に通報する善意の通報者に対する明示的な雇用保護がないが、内部通報者に限定的な保護を適用するよう解釈されている法令条項がいくつかある。1960年汚職防止法では、民事訴訟や刑事訴訟で証言する証人は情報提供者の身元を開示する必要はなく、また開示することも認められていない。さらに、シンガポール競争委員会(CCS)は、自らが関与している腐敗行為を通報した者に減免措置を与えるだけでなく、同機関に情報を通報した内部通報者に金銭的インセンティブを与えることで、内部通報を奨励している(2004年競争法)。

●裁判所は、当局に虚偽の情報を提供した悪意の情報提供者に対して懲罰的判決を下している。PP v Mohd Ghalib (2010) SGDC 316 の件において、被告人は、会社役員の実行に関与する虚偽の供述を提供し、実のない無駄な捜査を開始させたとして禁固6ヶ月の判決を受けた。

●シンガポールでは、内部通報制度の導入につき法令による義務付けが存在しない一方で、ガイドラインのレベルでは奨励されている。例えば、「シンガポールにおける監査委員会のためのガイドブック」(Guidebook for Audit Committees in Singapore)は、すべてのシンガポール企業に対し、不正会計の内部通報を奨励し、不適切な行為に関する懸念を通報した従業員を保護し、情報提供者の秘密を保証する内部通報ポリシーを採用することを強く推奨している。

■社会的背景

●多国籍企業の誘致を国策としているシンガポールでは、アングロサクソン型のグッド・コーポレート・ガバナンス・モデルにより合致するよう、関連法令の改正に向けた圧力がかかっている一方で、企業のコンプライアンス・コストやリスクの上昇を抑えたいとの要請がある。

●そこで、シンガポールは、企業に厳格な説明責任を課すとともに、ガイドラインのレベルで内部通報制度の導入を推奨することにより、企業の実態に応じた扱いを可能にさせ、もって不正が外部に報告される以前に企業の自浄作用が発揮されることを期待するという、中間の立場を模索している。

●文化的背景として、シンガポール企業の従業員には華人が多く、儒教的な価値観が影響しているのではとされている。ここで「儒教的な価値観」とは、共有された見解や規範、社会的関係の維持を重視する集団主義的な文化を指す。そのような価値観のもとでは、会社内部の汚点を社外に報告することは集団に対する裏切り行為として忌避されやすいと推測される。

●その他の背景として、シンガポールは国家として国民に高い規律を要求しており、国民の倫理のレベルが一般に高いことが挙げられる。

■内部通報制度の利用状況

●すべての政府機関及び多くの民間企業は、内部通報制度を設けている。

●シンガポールの従業員は、内部通報を活発に行っている。とされている。

■考察

●いわゆる儒教的な価値観(共有された見解や規範、社会的関係の維持を重視する集団主義的な文化)の影響が果たして本当にあるのか、また、あるとしてもどの程度なのかは不明だが、もし影響があると仮定するならば、内部通報制度の運用において、以下の点を従業員に明瞭なメッセージとして伝えることが有効と考えられる。

- ・内部通報制度は、自浄作用の発揮によって会社がより良い会社となることを目的としていること
- ・社内で不正を発見したら内部通報を行うのが、最も会社(全従業員)のためになること
- ・自浄作用によって不正のない会社にしていくことが、会社(全従業員)にとっても社会にとっても非常に重要であること
- ・会社は、社会の中で、社会の期待に応えて活動しており、社会に対して責任を負う存在であること

インドと比較すると、公益通報についての凄惨な報復行為という社会的事情が存在せず、内部通報制度の構築運用について、シンガポール社会特有の問題点についての議論がありません。

タイ

■関連法令

- タイには、内部通報者を保護したり、内部通報を奨励するための具体的な法律や規則はない。
- 2003年に制定された「刑事事件の証人保護法」(Witness Protection Act, B.E. 2546)に基づき、汚職防止事件の証人は「特別保護」措置を受けることができる。ただし、同法は、特に内部通報を奨励するようには設計されておらず、内部通報者が報復を恐れずに通報を行えるような安心と信頼を提供するものではないといわれている。
- 法令ではなくガイドラインのレベルでは、国家汚職行為防止委員会(NAAC)のガイドラインの中で、8つの基本的な腐敗防止対策のうち1つが、贈収賄の疑いがある場合の通報を奨励するコミュニケーション・メカニズムとされている。

■社会的背景

- 文化的な特質から、タイでは内部通報があまり活発でないといわれている。
- 仏教における輪廻転生と因果応報の観念、権威を重んじる文化、家族主義で年長者を重んじる文化、「気にしない」(mai pen rai)文化が影響？
輪廻転生と因果応報というのは、悪いことをする人は現世また来世できっと悪い目に会うのだから、現世で理不尽な出来事を見かけても、何もせずにじっと黙っていたほうが良いという価値観を取りやすくなるのではと考えられるためです。

■内部通報制度の利用状況

- 多くの企業が内部通報制度を設けている。
- タイの従業員は内部通報をあまり利用しないと言われている。

■考察

- タイの従業員は内部通報を利用するとしても匿名での通報が一般に好まれるようである。
- したがって、匿名性を確保する仕組みをつくったうえで、匿名性が具体的にどのように確保されるのかを従業員に伝えることが重要と考えられる。
- また、不正を会社の自浄作用によって解消させるために内部通報を行うことは、正しい行い、善行なのだ、というメッセージを従業員に伝えることも、有効と考えられる。

マレーシア

■関連法令

- マレーシアには、2010 年内部通報者保護法(WPA2010:Whistleblowers Protection Act 2010 (Act 711))という、内部通報に関する包括的な法律がある。
- WPA2010 は、公共部門及び民間部門における不正行為、特に汚職に関連する不正行為の内部通報を対象としている。同法による内部通報者保護には、秘密情報の保護、民事・刑事訴訟からの免責、不利益な行為からの保護の 3 つがある。
- もっとも、WPA2010 の内容は、以下の点で不十分と評されている。
 - ・通報の経路が限定されている。(「執行機関」に対してなされた通報のみが同法に基づき保護される。「執行機関」とは、捜査および執行機能を有する政府機関および法定機関と定義され、現在までに、マレーシア王立警察、マレーシア汚職防止委員会(MACC)、王立関税局、入国管理局、道路交通法、マレーシア企業委員会(SSM)、治安委員会(SC)の 7 つの執行機関が同法を行使している。)
 - ・通報に対応する組織の独立性が確保されていない。
 - ・情報開示行為が他の法律で犯罪とされていること(具体的には、刑法第 203A 条第 1 項及び第 2 項が、職務中に入手した秘密情報や事項を開示することを犯罪としていること)に対処できていない。

■社会的背景

- 主要な「執行機関」であるマレーシア王立警察やマレーシア汚職防止委員会(MACC)は、内部通報の対象事項につき有効な捜査を行わない、あるいは内部的に腐敗していると、多くの人に思われている(国民からの信用度が低い)
- 報復、嫌がらせ、逮捕などの事例があまりにも多いため、内部通報に消極的になるのも当然であると評されている
- マレーシアは、マレー系、中国系(多くの地域の出身者を含む)、インド系(多くの民族を含む)、「オラン・アスリ」(少数先住民族)等から構成される多民族国家であり、各民族の文化や慣習がほとんど融合しないまま併存している、多様性の国である。
- 多様性を受け容れる寛容な文化が特徴である。
- 一般的には、家族主義で年長者を重んじる文化、権威を重んじる文化があるといわれている。

■内部通報制度の利用状況

- WPA2010に基づき、2011年から2021年の間に、合計73,545件の通報が執行機関に提出された。そのうちの大多数は匿名の通報で、顕名の通報はわずか527人であった。
→マレーシアの人口規模約3300万人を考えると、それなりに多い数字だと言えるのでは。

■考察

- デロイトの作成した調査報告書(2023 Asia Pacific Conduct Watch Survey Report)によれば、マレーシアの回答者の80%が、通報プロセスの独立性に対する従業員の懸念が課題として残っていると回答したとのことである。
- 以上の点からは、内部通報への対応につき独立性を確保する仕組みをつくったうえで、独立性が具体的にどのように確保されるのかを従業員に伝えることが重要と考えられる。

インドネシア

■関連法令

- インドネシアには、内部通報制度に関する一般的な法律はない。

●内部通報者(証人)の保護は、2006年インドネシア証人及び被害者保護法に規定されている。同法第39条は、証人又は被害者が裁判手続において真実の情報を提供したことを理由として証人又は被害者を失職させた者は、最高7年の禁固及び最高5億ルピアの罰金に処せられると規定している。また、同法第42条Aは、違反が企業によって行われた場合、制裁は3倍になると規定している。

●2003年インドネシア雇用法(法律第13号)第153条第1項(h)は、雇用主は、従業員が雇用主による犯罪行為の疑いを関係当局に報告したことを理由として、従業員を解雇することはできないと規定している。第169条は、雇用主が労働者／労働者に法令に抵触する行為を行うよう説得および／または命令した場合、被雇用者は解雇を求めることができ、解雇された従業員は、退職金、報奨金、補償金を受け取る権利があると規定している。

●汚職案件の内部通報者に報奨金を与える規則があるが、報奨金の上限額が低いため、ほとんど利用されていない。

■社会的背景

●一般に、インドネシア従業員は内部通報に消極的である。多くのリスクに直面することを恐れて内部通報者になりたがらない。主なリスクは、内部通報者の身元が明らかになること、解雇、上司・同僚との関係悪化、通報が犯罪(例えば名誉棄損)として起訴される可能性である。

●2018年に発表されたインドネシアの公共部門勤務者の意見に関する調査では、内部通報者が利用できる権利と救済措置が実際にどれほど有用であるかについて疑問が呈されている。

●他の調査(2016年から2017年にかけて、税務総局の職員を対象に600件以上のアンケートを実施)では、金銭的なインセンティブは内部通報を促すが、内部通報者に対する保護や組織的支援がなければ、どのような報奨制度であっても無意味であることが示された。

●上記調査の回答者は、組織全体の方針と高位のリーダーの行動のみが、内部通報者に十分な保護を与え、報告された不正行為が最終的に調査されることを保証できると報告している。

●上記調査の結果、従業員の大多数が、出身地や家族の近くへの転居を、内部通報に対する最も魅力的な報奨と考えていることがわかった。これは金銭的なインセンティブよりも重要であった。

●インドネシアには、ムディック(Mudik)という習慣がある。これは、地元を離れて働いている者たちが大型連休中(特にラマダン(断食月)明けの連休中)に里帰りすることである。

●上記調査において、回答者は、内部通報の文化を生み出すものとして、不正行為に対して発言するという道徳的信念と並んで、仕事の保証と、故郷のポストへの移転の重要性を強調した。

●インドネシアは、約 13,500 の島々からなる世界最大の島嶼国家。300 以上の民族、700 以上の言語があり、国民の約 87%がイスラム教徒だが、その他、キリスト教(カトリック・プロテスタント)、ヒンズー教、仏教、儒教等の宗教がある。

●上記のような多様性のもと、伝統的には寛容な文化が形成されてきた。(ただし、近年では少数者差別の傾向が問題視されている。)

●インドネシアでは、家族主義の文化及び相互扶助の文化(ゴトン・ロヨン gotong royong)が強く、社会を大きな家族とみる傾向、社会規範を遵守する傾向があるといわれている。

■内部通報制度の利用状況

●企業による内部通報制度の導入状況は不明。もっとも、インドネシアの従業員は一般に、内部通報に消極的といわれている。

■考察

●インドネシアでは、従業員が内部通報制度について十分に認知・理解していない可能性が高い。したがって、従業員に対し、内部通報制度の目的や内容につき丁寧かつ明確に説明することが重要と考えられる。

●経営トップそして組織全体の方針として内部通報を奨励するとのメッセージを従業員に伝えることが重要。

●匿名性及び秘密情報の保護を含め、内部通報制度において通報者が具体的にどのように守られるのか、及び、内部通報がなされた後で案件がどのように扱われるのかを、従業員に対し丁寧かつ明確に説明することが重要と考えられる。

ベトナム

■関連法令

●告発権は、2013年憲法で国民の基本的権利として認められている。「すべての人は、権限を有する機関、団体または個人に、機関、団体または個人の違法行為に関する苦情または告発を申し立てる権利を有する。」

●憲法の規定を制度化するために、告発法、腐敗防止法、刑法、刑事訴訟法、及びそれらの指導文書など、多くの法律が制定されている。

●内部通報は、主に告発法(Law on Denunciation) (25/2018/QH14号)、刑事訴訟法(19/2003/QH11号)、汚職防止法(Law on Anticorruption) (36/2018/QH14号)に従って取り扱われる。

●告発法は、告発者保護の法的枠組みを定めている。2018年に改正。

●2019年7月1日付け政令第59/2019/ND-CP号は、2018年改正汚職防止法の多くの条文の実施について詳述・指導しており、内部通報者の保護に関する一般的な規定も設けている。

●告発法(Law on Denunciation)及び汚職防止法(Law on Anticorruption)のもとでは、匿名による通報が認められていない。

●内部通報者を保護する責任は、多くの異なる国家機関に割り当てられ、様々な法的文書で定義されている。内部通報者の保護を担当する独立機関がないため、多くの当局が関与し、その機能は重複している。

■社会的背景

●多くの場合、内部告発者が国家機関の検査、検証、糾弾処理に躊躇したり、怖がったり、積極的に協力しなかったりする。

●2013年の世界腐敗バロメーターでは、腐敗行為に関するベトナム市民の見解と経験について、回答者の38%しか腐敗行為を糾弾する意思がないことが示された。ベトナム市民が汚職を通報したがる理由については、回答者の51%が「通報しても何も変わらないから」、28%が「結果が怖いから」と回答している(Towards Transparency (TT), National Contact of Transparency International (TI) in Vietnam, the 2013 Global Corruption Barometer – Views and experiences from Vietnamese citizens)。

●政府監査院と世界銀行が2013年に実施した調査（Government Inspectorate and World Bank, Corruption from the views of citizens, enterprises and officials and civil servants, 2013, p. 68）によると、ベトナムの回答者の62%が、報復を恐れて汚職の告発をためらっていると答えている。

●クアンナム省ケディエンの森林伐採事件を告発したレ・フオック・カム氏はこう打ち明けた：「私は孤独を感じています。私は村に証拠を持って行ったのですが、村は黙ったままでした。コミューンの党委員会も同じように黙ったままでした。私は地区レベルの当局に告発しましたが、彼らは情報を漏らしました。私の家族全員の生活と幸福が直接脅かされたときでさえ、私が明確に保護を求めたにもかかわらず、当局から直接的な保護措置は受けなかった……」

●2015年、高速道路の建設現場の警備員として働いていたファム・タン・ルック氏は、勤務先である中国の請負業者による不正を当局やベトナム高速道路公社に何度も告発したが、何の反応もなかった。この告発の過程で、彼は賄賂で誘惑され、暴行を受け、見知らぬ筋からも現場の労働者からも殺害予告を受けた。やがて彼は暴行を受け、数日間の入院を余儀なくされた。自宅にも石を投げ入れられた。

●2017年、バクニン省のグエン・ティエン・ラン氏とグエン・コン・ウアン氏は、3,000通の偽造戦傷病者手帳が国から分不相応な財政援助を受けるために使用されていることを告発した後、家に尿や便をかけられ、ザボンの木を切り倒された。

●2018年の法改正後、社会状況は改善の方向？

■内部通報制度の利用状況

●2012年10月3日から2015年3月31日までの間に、所管機関は699件の内部告発者保護要請（うち99件は汚職内部告発者保護要請）を受けた。

●企業による内部通報制度の導入状況は不明。もっとも、ベトナムの従業員は一般に、内部通報に消極的といわれている。

■考察

●匿名性及び秘密情報の保護を含め、内部通報制度において通報者が具体的にどのように守られるのか、及び、内部通報がなされた後で案件がどのように扱われるのかを、従業員に対し丁寧かつ明確に説明することが重要と考えられる。

フィリピン

■関連法令

●フィリピンではこの 10 年程、内部通報に関する法令の制定が望まれており、多数の草案が提出されてきた。2022 年に上院の委員会に提出された通報者保護法案(Whistleblower Protection, Security and Benefit Act of 2022)もその一つ。現時点では、なお成立に至っていない。

●2019 年会社法(Corporation Code)は、会社法違反の行為につき真実の情報を提供する者に対して報復の意図で不利益扱いを行った場合、10 万から 100 万ペソの罰金が課せると定めている(169 条)。(なお、会社法は詐欺的商法や汚職・贈収賄への取締役の関与を禁止しているため、会社による詐欺や汚職への取締役の関与について通報した者への報復は、上記に該当する。)

■社会的背景

●デロイトの「2023 年アジア太平洋地域コンダクトウォッチ調査報告書」(2023 Asia Pacific Conduct Watch Survey Report)において、デロイト・フィリピンは、「不正行為や利益相反が依然として情報開示の大きな割合を占めている一方で、内部通報のチャンネルが人事に関する懸念を報告するために使われることが増えている」と述べた。

●これらの懸念事項のうち、回答者の 48 パーセントが人事上の苦情を、25 パーセントがセクシャルハラスメントを最重要課題として挙げている。

●伝統的に、共同体における相互扶助慣行(バヤニハン bayanihan)があり、かつ、家族を大事にする。(バヤニハンはマレー系の祖先から、親密な家族関係は中国人から受け継いだものといわれている。)

●歴史上、スペインやアメリカの文化の影響が強いといわれている。国民の約 93%がキリスト教徒で、その内の約 83%がローマカトリック教徒である。

●一般に、忍耐力の強い人が多いといわれている。

■内部通報制度の利用状況

●企業による内部通報制度の導入状況は不明。

■考察

● 共同体における相互扶助慣行の伝統や家族主義といった文化的背景が実際に影響しているかは不明であるが、仮にそれらの影響があるとすると、以下の点を従業員に明瞭なメッセージとして伝えることが有効と考えられる。

- ・ 内部通報制度は、自浄作用の発揮によって会社がより良い会社となることを目的としていること
- ・ 社内で不正を発見したら内部通報を行うのが、最も会社(全従業員)のためになること
- ・ 自浄作用によって不正のない会社にしていくことが、会社(全従業員)にとっても社会にとっても非常に重要であること
- ・ 会社は、社会の中で、社会の期待に応えて活動しており、社会に対して責任を負う存在であること

中国

■関連法令

● 中国には現在、内部通報に関する包括的な法律はない。ただし、分野や業種に特化した規制の下で、食品・医薬品の安全性、製品の品質、独占禁止法、証券、労働・雇用等に関する法令違反の案件を政府機関に報告することが奨励されている(奨励金の授与)。

● 2008年に制定された中国版 SOX(企業内部統制基本規範)(財界[2008]7号)(企業内部控制基本规范)は、次の内容を定めている(43条)。ただし、対象となるのは国内の証券取引所に上場している企業に限られる。

・ 企業は、通報・クレーム制度及び通報者保護制度を構築し、通報ホットラインを設け、通報への対応の手続、処理の期限及び処理の完結の必要性について明確にしなければならない。

・ 通報・クレーム制度及び通報者保護制度は、速やかに全従業員に伝えられなければならない。

● 2019年9月、国務院は「工程内及び事後規制の強化・標準化に関する指導意見」(国発[2019]18号)(国务院关于加强和规范事中事后监管的指导意见)を発表し、省レベルの人民政府及び国務院傘下の各委員会及び直属機構に対し、内部通報制度を確立し、重大な法律違反や重大な潜在的リスクを通報した者に報奨を与え、保護するよう求めた(16項)。

● 2021年7月、国家市場監督管理総局(SAMR)と財政部は、「市場監督管理分野における重大違法行為の通報に対する報奨に関する暫定弁法」(市场监管领域重大违法行为举报奖励暂行办法)を公布した(2021年12月1日施行)。本弁法は、違法行為を政府機関に通報した者が報奨

金を得るための基準、要件、範囲等を規定したものである。一定の条件を満たした場合、内部通報者に 100 万人民币を上限とする報奨金が与えられる。(各地域の法令により上乗せされている。)

<「市場監督管理分野における重大違法行為の通報に対する報奨に関する暫定弁法」の概要>

●通報可能な「重大違法行為」は、犯罪行為や、生産・事業の強制停止、強制閉鎖、許認可の取消、多額の罰金等の行政処罰に処せられる行為と定義されている(2条2項)。

●報告すべき「重大違法行為」は、次の4つのカテゴリーに分類されている(3条)。

- ・食品、医薬品、特殊設備、工業製品の品質と安全性に関する重大な法令違反
- ・地域的・体系的リスクのある重大な法令違反
- ・市場監督管理分野における、社会的影響が大きく、他人の生命、身体、財産に重大な危険を及ぼす法令違反
- ・犯罪の疑いがあり、刑事責任の追究のために司法機関に移送される法令違反

●匿名の通報も可能(5条)。

●市場監督管理部門(AMR)は、案件処理の完了又は刑事責任追究のための移送後、報奨の条件を満たす場合には、15営業日以内に通報者に通知しなければならない(15条)。

●AMR は、内部通報者の適法な権利利益を保護し、通報者の秘密を厳守しなければならず、通報者の秘密を漏洩してはならない(21条)。

●AMR は、内部通報者が資料を偽造したり、通報に関連する事実を隠したりして報奨金を得た場合、報奨金を撤回することができる。また、内部通報者が故意に事実を捏造して他人を誣告(ぶげん)したり、報奨金を詐取した場合には、刑事責任を問われる可能性がある。(23条)

●「中華人民共和国民法典」(2021年1月1日施行)は、セクシャル・ハラスメントに対する合理的な予防、苦情の受付、調査処分等の措置を講じることを企業に義務付けている(1010条2項)。

●雇用主が内部通報者に対して報復行為を行った場合、労働局は雇用主に対してその行為の是正を求める権限を有する(労働保障監察条例30条)。

●労働法は、内部通報者に対して報復を行った企業に対して罰金を科す権利を労働管理局に認めており(101条)、労働保障監察条例(2004年12月1日施行)は、内部通報者に対して報復を行った企業に対して、2,000人民元から20,000人民元の罰金を科すことを規定している(30条)。

■社会的背景

●前記のとおり、中国政府は政府機関への通報を強く奨励している。企業の自浄作用に期待するよりも、政府の統治権力によって社会の問題を解決していくという方針のように見える。

●もともと中国には儒教的な価値観(ここでは、共有された見解や規範、社会的関係の維持を重視する集団主義的な文化を指す)の影響が強かったと推測されるが、現代中国(中華人民共和国)では、文化大革命の時代に極端な形で現れたように、周りの者が国家の定めた法に違反したときには国家に通報するのが愛国的で正しい行為であるとの社会的教育がなされている。

●中国では、自己の問題を解決するために様々な手段を用いる(手段を実行することの心理的ハードルが比較的低い)人が多い。そのため、企業や政府機関とのコミュニケーションで満足 of いく回答が得られない場合には、ソーシャルメディアへの投稿や伝統的なメディアへの持ち込みによって世間の注目を受け、これにより企業や政府機関に圧力をかけるということが、比較的行われやすい。

■内部通報制度の利用状況

●多くの企業が内部通報制度を設けており、近年ますます多くの従業員が内部通報を行っている。

●企業内の内部通報制度を利用する従業員が増えている一方で、政府機関に通報を行う従業員や、ソーシャルメディアへの投稿(又は伝統的なメディアへの持ち込み)を行う従業員も増加している。

■考察

●政府機関への通報やソーシャルメディアへの投稿(又は伝統的なメディアへの持ち込み)の可能性が比較的高いため、それらを防止すべく、企業の内部通報制度をいかに使いやすいものにするか、そしてそのことを従業員に対していかに効果的に伝えられるかが鍵となる。

●内部通報制度においては、従業員から信頼を得るために、プロセスの期限を明示することが望ましい。例えば、「案件の調査は、30 営業日以内に完了する。ただし、調査期間を延長する必要がある場合には、通報者に状況を説明の上、延長することができるが、最長で 90 営業日を超えることはできない。」「通報案件の調査及び処理が完了した後、5 営業日以内に、処理結果を通報者に書面で通知する」等。中国版 SOX(企業内部統制基本規範)43 条に基づき、中国の上場会社の内部通報制度には具体的な期限が規定されていることもあり、中国では、多くの従業員が、内部通報制度における対応期限の設定を当然のものと捉えている。

●ソーシャルメディアの使用方法(何が許容され、何が許容されないか)と、会社の秘密を保持す

る義務について、従業員を教育することが望ましい。

●Section3:効果的な内部通報制度を構築するために

■まとめ

8 か国について比較すると以下の要素が国によって異なることが分かります。

- ・ 国の制度による社内／社外通報の促進の有無・内容
- ・ 国の制度による通報者保護の有無・内容
- ・ 報復可能性の大小、想定される報復の内容
- ・ それらを踏まえた、通報を行うことのリスク、通報者の不安
- ・ 通報を行うか否かの意思決定に影響を与える可能性のある文化的背景
(運命を甘受 vs 行動により変革、規範を重視 vs 集団内の人間関係を重視、集団外の規範を重視 vs 集団内の規範を重視、など)
- ・ 内部通報制度についての知識、理解
- ・ 内部通報制度の内容に関する従業員からの要求・要望

各国における内部通報制度の構築にあたっては、日本のガイドライン、消費者庁のガイドラインなどに準拠して作成したものに上記内容を加味した調整を行うことでローカライズするという方法が考えられます。ただし、各国において、従業員の理解度や懸念点が異なることから、従業員への説明の仕方は、各国の事情に応じて変えることが望ましいです。

また、SNS などのインターネットサービスの利用が全世界的に増加しているという傾向に鑑み、みだりに社外への通報がなされないよう、秘密情報の管理やソーシャルメディアの利用に関する社内ルールを整備したり、従業員への説明を行うことも検討することが望ましい。

●質疑応答

Q: 今回紹介いただいた国々の中で、民間企業に社内の苦情処理機能＝社内通報窓口の設置を義務付ける法令を有するのはインドと中国の2カ国で、いずれもセクハラ対応を目的としたものと理解したが、その理解で合っているか？ またガイドラインやコーポレート・ガバナンス・コードとして、民間企業に社内の通報窓口を義務付けているのは、シンガポールと中国の2カ国との理解で合っているかと。

A: 断言はしかねますが、基本的な認識としては合っていると考えます。私の調査の範囲ではそのように認識していますが、具体的に設置に動かれる場合は、各社で必要な地域に対し、正式な調査を行った上で、結論を出していただきたいと思います。

Q: 現地からの通報を日本本社に設置した窓口にて受け付ける体制にした場合、この通報は現地の内部通報に関する法令の適用があるでしょうか？

A: 現地からの内部通報には通報者保護に関する現地法令の適用があると考えられます。また、従業員の個人情報を扱うということになりますので、現地の個人情報保護法への配慮というのも必要になると考えられます。

Q: 国内通報窓口では通報に制限をかけず、全ての通報を受け付けていますが、海外窓口も同じ対応を取った方が良いでしょうか？ もしくは不正行為に限定するなどしたほうが良いでしょうか？

A: まずは窓口を広く設けた上で、実際に上がってくる通報内容の中身を見て、場合によっては不正行為などに限定をかけていくという二段階で考えてもいいかもしれません。実際、私も海外からの通報窓口の一部を担当しているのですが、会社によっては、従業員の個人的な不満ばかりが日本の本社に上がってくるということもあります。他方、現地法人における違法行為の通報が上がってくる会社もありますので、まずは間口を広げた状態で始められることをお勧めします。

Q: 匿名での通報を認める法制度を設けている国において、企業として顕名での通報を義務付けることは法的に問題がありますか？

A: まず匿名の通報を認めるといっても、その法律の具体的な内容が問題になると思います。匿名での通報も企業は受け付けなければならないという内容の法令を制定している国があったとすると、顕名での通報義務付けは問題があるということになります。ただし、政府機関に対する匿名の通報を保護するという法令については、民間企業に対する通報については何も言ってないということになりますので、顕名のみとしても法令に違反しないということになります。

Q: 今回言及がなかったが、被通報者の個人情報の取り扱いについて留意すべきことがあれば教えて頂きたい。

A: 被通報者というのは通報内容に書かれた個人ですね。通報者自身の個人情報は、あまり問題がないことが多いのですが、被通報者については、本人が同意していない状況で、勝手に情報が処理されることには問題があり、例えば、日本本社で通報受付システムを設けている場合には、個人情報の国外移転といった問題もあります。この被通報者である従業員の個人情報がどのように扱われるかということについて、あらかじめ現地法に基づき同意を取っておく必要があります。従業員は誰でも通報される可能性があり、通報に基づき、各国の現地法人従業員のデータが取り扱われること、また、場合によっては国外の法人、具体的には日本本社などにも情報が共有されて、通報への対応に使われること。このようなことを各国従業員に対して通知した上で同意を取っていくことが必要だと考えます。

Q: 各国の規定を作成するうえで日本の規定をもとに作成すれば良いでしょうか？ 従事者指定等は必要でしょうか？

A: 日本の規定をもとに作成すれば良いと思います。日本のガイドラインはかなり懇切丁寧に細かいところまで書かれているので、グローバル基準に充分対応できる内容になっています。他方、従事者指定というのは、日本の公益通報者保護法に対応するために秘密保持義務の範囲を明確にする必要性から設けられていますので、日本以外の国では不要だと思います。ただ、内部通報制度を機能させる上で、やりやすいという場合は、実情に応じて検討ください。

Q: 社内窓口で通報を受け付けた場合に、調査前の真偽不明な段階でも当局に報告が必要な国はありますか？

A: 今回取り上げた各国の範囲では、そのような国はありません。ただし、例えばアフリカで独裁的な体制の国などもあるので、報告が義務付けられている可能性はあるかもしれません。

Q: 本日ご紹介された地域の中には、内部通報を適切に取り扱う文化がまだ醸成されていないところもあることを理解しました。実際に調査を行う場合、現地経営陣の巻き込みが不可欠だと思いますが、適切に調査を行えるか、通報者に不利益を及ぼさないかが心配にもなりま

す。すべてを日本から直接調査することが現実的ではありませんが、適切に調査を行う体制について助言があればお願いいたします。

A: 人数の少ない現地法人ですと、かなり難しいところがあって、人数が少なければ少ないほど日本から補う必要があると考えられます。すべてを日本から直接調査することは現実的でないで、実際には現地に日本から派遣している幹部の従業員と一緒にやっていくことになると思います。難しいのはその幹部が被通報者である場合で、その場合には、案件処理をできるだけ日本でしっかりコントロールしていくしかありません。現地法人のトップなどの場合には、日本からそれより立場が上の人が出て行かざるを得ませんので、日本側のどこまで高い立場の方を巻き込めるかというのが課題になってくると思います。