

番号	項目	論点	疑問点、具体的な解決方法の提示が必要な点
II.1.(1) IV.1.	<p>(関係事業者全体における実効性の向上)</p> <p>○ 企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、例えば、関係会社・取引先を含めた内部通報制度を整備することや、関係会社・取引先における内部通報制度の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること等が適当である。</p> <p>(グループ企業等に係るフォローアップ)</p> <p>○ ～前略～。また、当該関係会社・取引先に対して、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認する等、必要な措置を講じることが望ましい。</p>	<p>取引先を含めた内部通報制度を整備</p> <p>➤ 取引先における内部通報制度の整備・運用状況を定期的に確認・評価</p> <p>➤ 取引先に対して、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認</p>	<p>取引先の内部通報制度： 組織はどこまで取引先の組織運営に関与できるのか。</p> <p>取引先における内部通報制度の整備・運用状況の定期的な確認・評価： 組織が取引先の組織運営の整備状況、運用状況を定期的に確認・評価することが許されるのか。</p>
II.1.(1) IV.1.	<p>(通報窓口の利用者等の範囲の拡充)</p> <p>○ コンプライアンス経営を推進するとともに、経営上のリスクに係る情報の早期把握の機会を拡充するため、通報窓口の利用者及び通報対象となる事項の範囲については、例えば、以下のように幅広く設定することが適当である。</p> <p>➤ 通報窓口の利用者の範囲：従業員（契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等を含む）のほか、役員、子会社・取引先の従業員、退職者等</p> <p>➤ 通報対象となる事項の範囲：法令違反のほか、内部規程違反等</p> <p>(グループ企業等に係るフォローアップ)</p> <p>○ 関係会社・取引先からの通報を受け付けている場合において、通報者等が当該関係会社・取引先の従業員である場合には、通報に係る秘密保持に十分配慮しつつ、可能な範囲で、当該関係会社・取引先に対して、通報者等へのフォローアップや保護を要請する等、当該関係会社・取引先において通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けないよう、必要な措置を講じることが望ましい。～後略～</p>	<p>➤ 通報窓口の利用者の範囲：取引先の従業員</p> <p>➤ 取引先において通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けないよう</p> <p>通報窓口の利用者の範囲：退職者</p>	<p>取引先の従業員： 取引先の従業員が、通報したことに起因して取引先から不利益取扱いを受けた場合、組織はどのようにして取引先の従業員を保護することができるのか。たとえば、取引先が「通常の人事異動である」と主張した場合、組織にはそれを無効とする力があるのか。</p> <p>退職者： たとえば、退職してから10年経過した退職者からの申し立てを、証拠を確保しつつ正確に調査することができるのか。</p>
II.1.(4)	<p>(環境整備)</p> <p>○ 経営上のリスクに係る情報が、可能な限り早期にかつ幅広く寄せられるようにするため、通報窓口の運用に当たっては、敷居が低く、利用しやすい環境を整備することが必要である。</p>	<p>敷居が低く</p> <p>利用しやすい環境</p>	<p>敷居が低くの性質： 「どんなことでも気づいたら」という社内アナウンスは、個人の処遇に関する不満を内部通報制度で匿名のまま解決してくれる、という誤解を生み、企業の担当部署の負荷を増大させている。UKのPASのように、「不満は対象外であると労働者に説明すべき」という一文を明記すべきではないか。</p> <p>利用しやすい環境の仕様： 利用しやすい環境が、窓口の多チャネル、長時間開設ということであると、企業の費用負担が増大し一部の大企業を除いてガイドラインに準じた体制の構築が困難になる。</p>
II.3.(1)	<p>(第三者による検証・点検等)</p> <p>○ 通報対応の状況について、中立・公正な第三者等による検証・点検等を行い、調査・是正措置の実効性を確保することが望ましい。</p>	<p>中立・公正な第三者</p>	<p>中立公正な第三者の仕様： 中立公正の客観性はどれくらい求められているのか、また、その第三者はどのような基準を用いて評価すればよいのか。その具体性が示されないと対応が困難になる。</p>
II.3.(2)	<p>(通報者等に対する正当な評価)</p> <p>○ 通報者や調査協力者（以下「通報者等」という。）の協力が、コンプライアンス経営の推進に寄与した場合には、通報者等に対して、例えば、経営トップ等からの感謝を伝えることにより、組織への貢献を正当に評価することが適当である。なお、その際には、窓口担当者を介して伝達する等、通報者等の匿名性の確保には十分に留意することが必要である。</p>	<p>組織への貢献を正当に評価する</p> <p>匿名性の確保</p>	<p>通報者が首謀者であった場合の通報者の評価： 不正行為の首謀者が通報者自身であり、不正行為の行き詰まりを自覚したのちに、減罰を目的として通報した場合はどのように評価するか。（Ⅲ.3にも関連）</p> <p>匿名の定義： 匿名の定義をもう少し詳細化する必要があるのではないかと。以下の厳重な匿名を「匿名」と定義するのであれば、組織の対応が非常に難しくなるのではないかと。 ・厳重な匿名：企業の担当部署にさえ名前は明かさない→調査や対応が非常に難しくなる。通報者保護も難しくなる。 ・限定的な匿名：調査担当部署等への協力等、一部にはプロフィール</p>

番号	項目	論点	疑問点、具体的な解決方法の提示が必要な点
			<p>ルが開示される</p>
<p>Ⅲ.1.(1) Ⅲ.1.(3)</p>	<p>秘密保持の重要性 通報者の所属・氏名等が職場内に漏れることは、それ自体が通報者に対する重大な不利益になり、ひいては通報を理由とする更なる不利益な取扱いにもつながるおそれがある。また、内部通報制度への信頼性を損ない、経営上のリスクに係る情報の把握が遅延する等の事態を招くおそれがある。 このため、以下のような措置を講じ、<u>通報に係る秘密保持の徹底を図ることが重要である。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 情報共有が許される範囲を必要最小限に限定する ➢ 通報者の所属・氏名等や当該事案が通報を端緒とするものであること等、通報者の特定につながり得る情報は、<u>通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、情報共有が許される範囲外には開示しない</u> ➢ 通報者の同意を取得する際には、<u>開示する目的・範囲、氏名等を開示することによって生じ得る不利益について明確に説明する</u> ➢ 何人も通報者を探索してはならないことを明確にする ➢ これらのことを、経営幹部及び全ての従業員に周知徹底する 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 通報に係る秘密保持の徹底を計る ➢ 開示による不利益の明確な説明 <p>情報共有が許される範囲を必要最小限に限定</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 匿名解除の同意：通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、情報共有が許される範囲外には開示しない ➢ 開示による不利益の明確な説明 	<p>秘密保持によって不利益取り扱いが黙認されてしまう危険性： 組織の事実確認調査が拙い場合、通報者のプロフィールが伏されていても現場が勘づいてしまい、通報者が窮地に陥る可能性がある。通報者が組織内に開示され、通報者に対する不利益取り扱いが組織によって積極的に監視される、と明言するほうが、より強力に通報者を保護することができるケースもあるのではないかな。</p> <p>必要最小限の仕様： 情報共有が許される最小の範囲の具体例を示さないと、過小に設定して調査がままならない組織、過大に設定して“皆が知っている”という対局の状況が生じる組織が発生するのではないかな。</p> <p>通報者からの明示的な同意： 実際に運用してみると、この開示許可（匿名か顕名か）に関して何も記載しない通報の方が圧倒的に多い。通報者に確認を求めると無返答になるケースも多く、秘密保持に関するレベルを設定できないまま、その後の調査を効果的に進行させることが難しくなってしまう。大切なことは通報者を保護することであって、通報者や通報事実を秘密裏にすることではないのではないかな。 開示による不利益の明確な説明： 前述のとおり、非開示により不利益が生じるケースがあることも併せて明示すべきではないかな。</p>
<p>Ⅲ.1.(2)</p>	<p>（外部窓口の評価・改善） ○ 外部窓口の信頼性や質を確保するため、外部窓口の運用状況について、 ➢ <u>中立・公正な第三者等による点検</u> ➢ 従業員への匿名のアンケート 等を定期的に行い、改善すべき事項の有無を把握した上で、必要な措置を講じることが望ましい。</p>	<p>公正中立な第三者等による点検</p>	<p>外部窓口を第三者的に評価できる者の仕様： 組織は、外部窓口を選定する段階で、すでに組織からの独立性や客観性を考慮している。それに加えて、組織からも外部窓口からも客観性を保持し、外部窓口を評価する能力を有する組織を探索することは困難ではないかな。また、そのような第三者が用いる外部窓口評価の基準を明らかにすべきではないかな。</p>
<p>Ⅲ.2.</p>	<p>（解雇その他不利益な取扱いの禁止） ○ 内部規程や公益通報者保護法の要件を満たす通報や通報を端緒とする調査に協力（以下「通報等」という。）をしたことを理由として、<u>通報者等に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</u> ○ 通報等をしたことを理由として、<u>通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けたことが判明した場合、適切な救済・回復の措置を講じることが必要である。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 通報者等に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない ➢ 適切な救済・回復の措置を講じる 	<p>被通報者保護： 通報が事実であり、通報者の主張が正しく、被通報者が不正行為を実施していた、と判断されるまでは、当然被通報者も通報者と同様に保護されるべきであり、それが明示されていない。 また、被通報者に対する不利益取り扱いについても、通報者と同様に適切に救済されることを明示すべきではないかな。</p>
<p>Ⅲ.3.</p>	<p>自主的に通報を行った者に対する処分等の減免 ○ 法令違反等に係る情報を可及的速やかに把握し、コンプライアンス経営の推進を図るため、法令違反等に関与した者が、自主的な通報や調査協力をする等、問題の早期発見・解決に協力した場合には、例えば、その状況に応じて、<u>当該者に対する懲戒処分等を減免することができる仕組みを整備</u>することも考えられる。</p>	<p>当該者に対する懲戒処分等を減免することができる仕組みを整備</p>	<p>社内リニエンシー制度： どの組織もこの社内リニエンシー制度の適切な構築に頭を悩ませているようだ。どのように構築すればよいか、その仕様を示すべきではないかな。</p>

番号	項目	論点	疑問点、具体的な解決方法の提示が必要な点
NA	NA	行政等の公的な組織の運営による窓口の必要性	<p>組織の内部通窓口では吸収しきれない通報を受信して対応する公的な組織が運営する窓口が必要なのではないか：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特に中小企業においてトップの不正行為を告発することは、監査役や外部取締役への通報窓口を設置可能な大企業よりも困難ではないか ・ 大企業においても、トップが関与（主導）する不正行為を告発することは、実質的に難しいのではないか ・ UKのヘルプラインのように、通報者がふさわしい方法について相談できるような窓口も有用ではないか

以上