

海外拠点（インド）に関する内部通報制度と 通報対応の実務

(2022年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ニューデリー事務所

ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ニューデリー事務所が現地法律事務所 AsiaWise Group（AsiaWise 法律事務所・Wadhwa Law Offices）に作成委託し、2022年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび AsiaWise Group は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび AsiaWise Group が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ニューデリー事務所
E-mail：IND@jetro.go.jp

JETRO

目次

	項目	ページ
1	はじめに	1
2	内部通報制度の概要	1～2
3	インドにおける内部通報に関する法規制	2～4
4	日本の法規制から要請される内部通報制度について	4～6
5	具体的な内部通報制度の検討	6～9
6	内部通報が来た際の対応	9～10
7	まとめ	10～11

海外拠点（インド）に関する内部通報制度と通報対応の実務

1 はじめに

2020年に始まったコロナウイルスの蔓延以降、日系企業の海外現地法人では、駐在員を減らす傾向が続いており、インドにおいても、現地従業員をマネジメントに起用する例が増えている。また、工場等の現場以外においては、リモートワークが導入されて普及しており、現地の業務状況を直接監視することが難しくなっている。インド現地法人では、従前より従業員等による不正事件が頻発しており、日系企業としては、実効性のある対策をとる必要に迫られている。

他方、日本では、2022年6月に改正公益通報者保護法の施行が予定されており、これに伴って、国内のみならず海外拠点を含むグループ全体の内部通報制度のあり方を見直す企業が増えている。報告書では、内部通報制度に関して、インドおよび日本における内部通報制度に関する法規制、内部通報制度の設計、そして、実際に内部通報がなされた場合に検討すべき項目や留意点について詳述する。

2 内部通報制度の概要

(1) 内部通報制度とは

内部通報制度については、法律上明確な定義があるわけではないが、一般的に、従業員等が、会社の不正について、外部の者または会社の担当・処理部門の者などに対して直接に、すなわち通常の業務上のレポート経路と異なる経路で会社の不正について通報をすることができる制度をいう。

通常、専用の電話番号やメールアドレス等の連絡先を用意し、当該連絡先に対する通報の秘匿性を担保する。また、通報者に対し、通報に起因する不利益等がなされないことおよび、通報についての適切な調査について保証する。具体的な制度設計にあたっては、後述5のような事項について検討する必要がある。

(2) 現地法人における不正等と内部通報制度の有用性

現地法人における不正やコンプライアンス違反の多くはマネジメントの目の届かない部分で行われる一方、従業員の間では周知の事実となっているケースも多い。日本本社従業員がインド現地法人のマネジメントとして駐在する場合、所掌範囲が多岐にわたる反面、数年で任期を終えて入れ替わることから、現地法人の実態や従業員の特性を把握して、十分な信頼を得るにはハードルがある。加えて、言語の面でも、原則として英語が公用語として使われているとはいえ、現地従業員間で日常的に使われるヒンディー語その他の現地語については理解できないことの方が多い。そのため、マネジメン

トが細部まで情報を収集・管理して、不正やコンプライアンス違反を防ぐのは難しいのが実情である。

これに対し、内部通報制度は、現地従業員や現場レベルで認知されている不正等に関する情報が直接届けられる点で、不正探知のための有効な制度といえる。内部通報制度が適切に周知され、機能していれば、ほかの従業員から通報されるかもしれない可能性を考慮して、相互に監視効果も期待できる。

そのため、不正やコンプライアンス違反に悩むインド現地法人にとって、内部通報制度は、有効な方策の一つといえる。

3 インドにおける内部通報に関する法規制

インドの法令上、一定の類型の会社については、以下のとおり、監視通報体制および内部通報制度が義務とされており、その構築や内部通報が寄せられた際の対応について種々の規定が定められている。

(1) 2013 年会社法 (Companies Act, 2013) に基づく監視通報体制 (vigil mechanism)

2013 年会社法上、全ての上場会社、公衆から預金¹を受け入れている会社²、銀行または公共金融機関³から 5 億ルピー以上の借入れがある会社⁴について、「vigil mechanism」という監視通報体制の構築義務が定められている⁵。この制度では、対象会社は、取締役や従業員が懸念事項 (genuine concerns) を報告できるよう監視通報体制を構築しなければならないものとされている⁶。

そして、監査委員会 (audit committee) ⁷の設置が義務付けられている会社については、監査委員会を通じて監視通報体制を監督し、その他の会社の場合、取締役会が指名する取締役が監査委員会の役割を担うこととなる。

この監視通報体制については、利用する従業員および取締役の被害に対する適切な

¹ インド中央銀行の助言に従って規定された一定のものを除いた、会社による金銭の預託の受入れや借り入れ等 (2013 年会社法第 2 条第 31 項)

² The Companies and (Meetings of Board and its Powers) Rules, 2014 第 7 条第 1 項(a)

³ Life Insurance Corporation of India, Infrastructure Development Finance Company Limited などの金融機関 (2013 年会社法第 2 条第 72 項)

⁴ The Companies and (Meetings of Board and its Powers) Rules, 2014 第 7 条第 1 項(b)

⁵ 2013 年会社法第 177 条および The Companies and (Meetings of Board and its Powers) Rules, 2014 第 7 条

⁶ 2013 年会社法第 177 条第 9 項

⁷ 2013 年会社法第 177 条第 1 項、The Companies (Appointment and Qualification of Directors) Rules, 2014 第 4 条。過半数を独立取締役とする 3 人以上の取締役で構成される。

保護手段を提供すること、また、監査委員会の議長またはその役割を果たすために指名された取締役が直接アクセスできるようにするものとされている⁸。

なお、軽微な苦情が繰り返し提出された場合には、監査委員会またはその役割を果たすために指名された取締役は、当該取締役または従業員に対して譴責を含む適切な措置を講じることができるものとされている⁹。

(2) 2020年監査報告書に関する通達 (Companies (Auditor's Report) Order, 2020) に基づく監査人への報告義務

ア また、近時、企業省から発せられた 2020 年監査報告書に関する通達 (Companies (Auditor's Report) Order, 2020、以下「CARO 2020」という) により、一定の類型の会社は、内部通報を受けた場合や不正が確認された場合に、監査人が監査報告書により詳細に報告することが義務付けられている。その結果として、会社も、監査人に報告することを前提とした対応を採る必要がある。以下、概要について説明する。

イ CARO 2020 は、2020-21 会計年度に対応する 2021 年 4 月 1 日以降に開始される法定監査に適用されるものとされており、以下の類型を除く全ての会社に適用されるものとされている¹⁰。

(i) 銀行規制法 (1949 年) 第 5 項 (c) に定義される銀行会社

(ii) 1938 年保険法に規定される保険会社

(iii) 2013 年会社法第 8 条に基づき営業許可を受けた会社 (非営利目的企業等)

(iv) 2013 年会社法第 2 条第 62 項に規定する一人会社および同条第 85 項に規定される小規模会社

(v) また、以下の類型に該当する非公開会社も CARO 2020 の適用対象からは除外される。

- ・ 公開会社の持株会社や子会社でない非公開会社
- ・ 貸借対照表の算出日において、払込資本金と資本準備金の合算が 1,000 万ルピー以下である会社
- ・ 会計年度中のどの時点においても、銀行や金融機関からの借入金が 1,000 万ルピー以下である会社
- ・ 会計年度の 2013 年会社法別表第 3 記載の総収益 (非継続事業からの収益を含む) が 1 億ルピー以下である会社

ウ CARO2020 の対象となる会社のうち、上述のような監視通報体制 (vigil mechanism) の構築義務や後述の SEBI 規則に基づく内部通報制度の設置義務を負わない会社であ

⁸ 2013 年会社法第 177 条第 10 項

⁹ The Companies and (Meetings of Board and its Powers) Rules, 2014 第 7 条第 5 項

¹⁰ Guidance Note on The Companies (Auditor's Report) Order, 2020

っても、経営者または内部通報制度等を通じて、不正が報告され、または発見され、当該年度中に是正・対処された場合、そのような事例を全て監査人に報告する必要があり、監査人の検討対象とされる。

エ また、監視通報体制（vigil mechanism）の構築義務や後述の SEBI 規則に基づく内部通報制度の設置義務を負う会社については、監査人は、申し立てが適切に処理される仕組みとなっているかを詳細に確認することとなる。また、監査人は、監査に際して、会社に寄せられた全ての申し立てを考慮し、内部通報が会社によって適切かつ適時に調査、解決されているかどうかを評価する必要がある。

（3）上場会社に対する SEBI（インド証券取引委員会）の規制

また、SEBI（インド証券取引委員会）が定める 2015 年 SEBI（上場義務および開示要求）規則（SEBI (Listing Obligations and Disclosure Requirements) Regulations, 2015。以下「LODR 規則」という）によると、全ての上場会社は、取締役、従業員、その他の者が違法または非倫理的行為に関する懸念を自由に伝えられるよう、効果的な内部通報制度を設置することを義務づけられている¹¹。また、上場会社に対し、監視通報体制（vigil mechanism）や内部通報ポリシーを規定し、その詳細をウェブサイトで公表すること、監査委員会が内部通報制度の機能を確認することも規定されている¹²。

（4）汚職に関する通報者保護について

なお、公務員による汚職や権限の不正な利用等に関する通報については、通報者の保護に関する通報者保護法（Whistleblowers Protection Act, 2014）が規定されている。

4 日本の法規制から要請される内部通報制度について

上述 3 のインドにおける内部通報制度との要請とは別に、近年、グローバル規模で、海外のグループ会社に対しても個別の内部通報制度の導入し、あるいは、グループ共通の内部通報制度を導入する企業が増えてきている。これらの制度は、主に日本本社が主導して導入しているところ、日本法との関係では以下のように整理される。

（1）公益通報者保護法

日本の公益通報者保護法は、2022 年 6 月に改正予定であるところ、改正後の同法では、事業者に対し、公益通報対応業務従事者を定めることおよび内部通報に適切に対応

¹¹ LODR 規則第 4 条第 2 項(d)

¹² LODR 規則第 46 条第 2 項項(e)

するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとることを義務付けている（第 11 条第 1 項、第 2 項。ただし、常時使用する従業員が 300 人以下の事業者については努力義務とされる）。同法の規定は、日本国内の事業体に適用されるものであるため、日系企業が、海外のグループ会社のために内部通報制度を導入する義務を課すものではない。

（2）会社法による内部統制システム設置義務

日本の会社法では、大会社の取締役会設置会社について、いわゆる内部統制システム（「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制」）の整備をすべきものと規定している¹³。その具体的内容については、「損失の危険の管理に関する規程その他の体制」「使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制」「当該株式会社並びにその親会社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制」¹⁴等と規定されている。グローバル内部通報制度は、このような規制の趣旨に沿うものの、ただちに設置が義務づけられるわけではない。

もともと、例えば、内部通報制度の有無にかかわらず、海外子会社から内部通報が本社宛に寄せられた場合で、適切に調査がなされず、当該子会社に多大な損害を与え、結果としてグループとしても多大な損害を被ったようなケースでは、取締役の善管注意義務、忠実義務違反の有無の中で、内部統制システムの構築義務を果たしていたか、さらには、どのような内部通報制度が採られていたかが問題となりうる。

（3）コーポレート・ガバナンスコードおよびグループガイドライン

また、日本の株式市場に上場している会社に関しては、会社統治の観点からガイドラインとして参照すべき指針として、2019 年金融庁および東京証券取引所より、コーポレート・ガバナンスコードが策定・公表されている。この中で、内部通報に係る適切な体制整備および取締役会が体制整備を実現する責務を負い、その運用状況を監督すべきである旨が規定されている¹⁵。また、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とされている¹⁶。

¹³ 会社法第 362 条第 5 項、同第 4 項 6 号。

¹⁴ 会社法施行規則第 100 条第 1 項 2.4.5 号

¹⁵ コーポレート・ガバナンスコード【原則 2 - 5. 内部通報】

¹⁶ コーポレート・ガバナンスコード【補充原則 2 - 5 ①】

コーポレート・ガバナンスコードの趣旨をグループガバナンスの領域に敷衍させるものとして、経済産業省が2019年6月に公表した「グループ・ガバナンス・システムに関する実務指針」（以下、「グループガイドライン」）では、内部統制システムの構築における「3線ディフェンス」（three lines of defense）の考え方の紹介とあわせて、グループ本社が主導してグループ全体としての内部通報制度整備に取り組むべきことが推奨されている。

これらは、内部通報制度について、直接の法的義務を課すものではないものの、同制度の有用性を前提に、その設置・整備を推奨している。

（4）小括

以上のとおり、日本法上、海外グループ会社についての内部通報制度の導入、あるいはグローバル内部通報制度の構築することが義務となるものではない。もっとも、その重要性が認知されてきている現状に照らせば、海外グループ会社に関する不正等が生じた場合に、親会社、グループ会社の責任として、内部通報制度の整備および運用状況も重要な考慮要素になりうる。

5 具体的な内部通報制度の検討

（1）内部通報制度の策定にあたり、一般的に考慮すべき事項として、以下のような項目が挙げられる。会社の規模や業種・業態、グループとしてのポリシー等に応じて、種々の制度設計が考えられる。

ア 窓口の形式

（例：電話、メール、オンラインのシステム上の窓口、書面の郵送、Fax等）

イ 通報の対象

（例：不正やコンプライアンス違反の他、職場環境や人事上の処遇を含めるか等）

ウ 通報の主体（従業員以外に通報者に含める範囲）

（例：取締役、1年以内の退職者、取引先の追加等）

エ 通報内容の共有範囲および伝達経路

（例：担当部署の特定、外部専門家等）

オ 通報を受領した際に情報の守秘を徹底すること

（例：担当者の守秘義務、情報の秘匿性の担保の方法等）

カ 通報者の保護およびインセンティブの付与

（例：通報者への不利益処分の禁止、通報者への減免措置等）

キ 虚偽の通報をした者への処分

(例：通報者への保護措置の剥奪、懲戒処分の可能性への言及等)

ク 内部通報に関するポリシーの策定

(例：制度の目的、通報の指針等)

ケ 従業員への内部通報制度の告知方法

(例：職場や社内インフラへの掲示、従業員教育等)

(2) グローバル内部通報制度の検討

近時、海外拠点の通報者が、日本本社等に対して直接通報を行うことができる、グローバル内部通報制度を導入する会社が増えている。もっとも、受付可能な窓口として日本本社の連絡先を共有しているのみであったり、多言語や各国の時差に対応できる外部サービスを利用していたり、その様子はさまざまである。以下、日本本社がグローバル内部通報制度を導入する場合を想定して、その留意点等について解説する。

ア グローバル内部通報制度のメリット

グローバル内部通報制度の導入するメリットは、通報者に対して、当該海外拠点とは異なる、独立性、秘匿性のある窓口のオプションを提供する点にある。海外拠点の従業員にとっては、当該拠点の窓口や拠点内のほかの人物に情報共有しても、独立した十分な調査が行われない、あるいは、情報が漏洩してしまうという不安がある。グローバル窓口は、その不安の少ないオプションを提供することに意味がある。

また、これを導入する日本本社にとっても、日本本社からは見えにくい、海外拠点におけるグローバルコンプライアンスの状況を実態として把握することができること、現地マネジメント等から独立した調査が可能であること、各拠点からの情報を集約してデータを蓄積させることができること、などがメリットとして挙げられる。

イ グローバル内部通報制度の設計と留意点

上述のようなメリットがある反面、グローバル内部通報制度の導入にあたっては、以下のような留意点があり、どのような制度を設計すべきかが重要となる。

(ア) 調査体制の構築

まず、窓口に通報が寄せられた場合に、その調査を行う体制を整えておく必要がある。グローバル窓口に通報が行われる場合、通報者から、現地拠点への情報共有を控えるよう依頼されることが多い。そうすると、少なくとも初期的には、通報を受け付けた日本本社等が、秘密裏に調査を行う必要がある。現地拠点の不正やコンプライアンス違反について、日本本社から現地の調査を行うのは、距離的な制約や情報へのアクセスの点で困難を伴う反面、調査の客観性が期待でき、また、現地拠点よりは、調査のためのリソースを割きやすいといえる。後述のとおり、情報の集積・共有体制を構築しておけば、現地拠点よりもほかの部署と連携を取りやすく、過去の通報により得られた知見を活かすことも可能である。通報を受け取った後、どの部署が調査の指揮および進捗を管理するのか、どの範囲の者に情報共有して調査チームを編成するのか、外部の法律事務所

や調査会社をどのように使うのか、複数のシナリオを想定し、これに対応する体制を事前によく検討しておくことが重要である。

(イ) 現地拠点情報の集積と共有

上述のように、担当部署が秘密裏に調査を行うためには、通報が寄せられる以前から現地拠点に関する情報を集積しておくことが有益である。通報が寄せられた後に、当該現地拠点から情報を取り寄せようとしても、現地担当者に調査の動きを悟られずに情報を収集することには困難を伴う。事前に収集可能な基本的な情報、例えば、現地の就業規則や行動規範、拠点が用いている一般的な契約書フォーマットなどについては、あらかじめデータベース化しておくことが理想的である。これは、必ずしも、調査担当部署が直接収集しなければならないものではなく、事業単位で管理を行っている本事業部、法務、総務、経理といった管理部門、内部監査を担当する部門など、複数の部署間で横断的な情報共有を行うことで、効率的に情報収集を行うべきである。

(ウ) 現地拠点への窓口の周知

また、制度導入後の従業員への周知、啓発活動は、現地拠点の内部通報窓口以上に重要である。グローバルの内部通報窓口を設定しているものの、特に周知していない、あるいは導入時に通知したのみという例も少なくない。そもそも内部通報は、通報者にとって、本質的に後ろめたいもの、自身の地位や進退に影響を及ぼしかねないリスクのある行為であるため、その敷居を下げるための活動が必要である。具体的な周知、啓発の方法としては、職場やイントラサイトへの掲示、社内コンプライアンス研修を通じた内部通報制度の説明、アンケートによる内部通報制度の認知に関する意識調査等が考えられる。情報共有の範囲や調査の進め方についても可能な範囲で透明性を確保し、通報の秘匿性や通報による不利益がないことについて、従業員の信頼を得られるように努めるべきである。

この点に関して、人事や職場環境に関する愚痴、不平不満を通報として誘発してしまうことを懸念して、周知することを躊躇う会社もある。もっとも、通報対象を限定して周知することも可能であるし、反対に、あえて広く通報を受け付けることで、内部通報制度自体の浸透を図ることも考えられる。いずれにしても、内部通報制度を導入する以上は、想定外の通報が来ることは避けられないため、これを忌避しすぎない対応が望ましい。

ウ 小括

以上をふまえて、適切な制度設計を行った場合であっても、内部通報の性質上、通報件数が大きく増加するとは限らない。内部通報の件数のみを指標せずに、現地従業員に内部通報制度を認知させ、通報に対して適切な対応がなされるはずという信頼を得ることが重要である。

また、グローバル内部通報制度により得られた通報は、不正発覚の端緒となると共に、各拠点のコンプライアンスリスクを分析する上での有益な情報となる。その通報内容

の評価と共に、当該海外子会社の内部統制における重大な欠陥の有無、そしてほかのグループ会社においても同様の問題が潜在していないを分析するべきである。当該事案が終結した後は、一般化してデータを蓄積させ、業務改善等に活かすことができる。問題事例ほど、グループ企業他社への教訓としての価値は大きいため、その経験を分析して共有することが大切である。

6. 内部通報が来た際の対応

(1) 内部通報と不正調査

内部通報制度の有無にかかわらず、内部通報を受領した場合、まずは、当該通報の信憑性を確認するとともに、調査を行うべき内容か、その重要性について検討する必要がある。その後、通報について一定の信憑性があり、その内容に詳細な調査をおこなうべき不正やコンプライアンス違反が含まれている場合には、詳細な調査を行うこととなる。その結果、不正やコンプライアンス違反が認められる場合には、関与者への処分（社内処分、刑事手続き、民事手続き）や取引業者との契約解除等に至る場合もある。

内部通報を不正等の調査の端緒とする場合、まず、通報内容について、本格的な調査を行うべきか否か、その信憑性と重要性を吟味する必要があるところ、以下では、特に詳細な調査に至るまでに留意すべき事項について詳述する。なお、内部通報に限らず、不正の端緒が発見された場合の調査や関与者への処分については、ジェトロニューデリー事務所「インドにおける不正案件の予防策・事後対応策（2020年11月）」¹⁷も参照されたい。

(2) 通報者からの事実関係の確認および資料共有の要請

内部通報は、事実関係やどのような法令に違反しているか等について整理されずになされることが多く、一度の通報でその全容を理解することはなかなか難しい。また、通報者が、通報の相手方がどこまで信頼できるかを見極めるために、情報を小出しにしてくる場合もある。加えて、自己の労働条件や人間関係に関する不満のように、一見して不正やコンプライアンス違反に関係しない場合や、ほかの同僚への嫌がらせ等の目的で虚偽の情報を通報してくることもある。そのため、通報者としつかりとコミュニケーションを取り、信憑性および重要性の判断のために、必要な情報を引き出すことが重要である。

具体的には通報者に対し、通報内容にかかる事実の時期、対象者、内容を特定するよう求め、通報者の評価を含まない事実関係を把握することが重要である。そのためには、

¹⁷ <https://www.jetro.go.jp/world/reports/2020/02/124fab886f8978cb.html>

通報内容を裏付ける資料、例えば、社内決裁文書、メールや SNS のやり取り、録音音声、画像等の提出を求めることが有益である。

(3) 匿名の通報に対する対応

また、内部通報は匿名で行われることも多いが、内容の信憑性や事実関係の確認のハードルが上がるため、通報者の名前や役職を明らかにしてもらうことが望ましい。通報者が情報漏えいの恐れや報復行為、調査の適正性について懸念を示すときには、その心配はないことをしっかりと説明すべきである。ただし、匿名であることを理由に通報を受け付けない、調査を行わないといった対応を採ることは、内部通報制度や会社への信頼を損なうこととなるため、避けるべきである。

(4) 通報者の要望（情報共有の範囲、進捗状況の報告、自己や関係者の処遇等）への対応

通報者によっては、通報と同時に種々の要望を行ってくることもある。例えば、通報内容について、特定の人物のみの間で共有すること、調査の進捗状況を逐一報告すること、自分の処遇や職場環境を改善すること、関係者に対する処分を直ちに行うことなどである。

会社としては、このような要望に全て答える必要はないものの、さらなる情報提供や調査への協力を求める場合には、通報者からの信頼を失わないよう、通報者の要望にある程度対応することも選択肢となりうる。特に、情報の共有範囲に関する要望については、後述のように慎重に検討すべきである。

他方で、調査の状況や関係者の処分については、会社が適切なタイミングで実行すべきものであり、通報者であっても、これを共有することは情報漏えいのリスクがある。調査の進捗状況や予定を共有する場合、通報者から情報が漏れ伝わり、調査が阻害されたり、証拠を隠滅されたりする恐れがある。また、関係者の処分等に関する情報についても、通報者を通じて、従業員の間で噂話が蔓延し、社内が混乱に陥る恐れがある。

種々の要望を伝えてくる通報者に対しては、一定の距離感を保って期待値をコントロールしながら、適度なコミュニケーションを取り続けることが肝要となる。

(5) 内部通報の秘匿性

内部通報において、その秘匿性を維持することは、極めて重要である。これには、通報の内容だけでなく通報の有無も含まれる。内部通報に関する情報が漏洩してしまうと、当該通報内容の調査に支障をきたすのみならず、制度自体の信頼を失わせることになりかねない。調査を進める上で、当該内部通報に関する情報共有の範囲を広げる場合には、その必要性について慎重に検討し、共有される者にも秘密を保持するよう厳しく要求すべきである。

この点に関して、現地拠点に関する不正等の内部通報が日本本社に対して行われ、

現地拠点への情報共有をしないよう要求される場合がある。この場合、現地拠点に情報共有せずに調査を行うことが望ましい反面、調査を進める上で、現地拠点の者に情報共有せざるを得ない場合も生じうる。現地拠点に情報共有する場合でも、必要最小限の者に留める、通報者が特定される情報を共有しない、現地拠点の第三者から感知されない方法で情報共有を行う等の配慮をすべきである。また、この際に、通報者の要望に反して通報内容を共有する場合、通報者にそのことを告げるかも悩ましい問題となる。ケースバイケースではあるものの、原則としては、会社の裁量に属する事項であり、通報者の承諾が必須となるものではない。ただし、そのような情報共有によって通報者に不利益が生じないように配慮すべきであり、また、通報者の会社に対する信頼および調査に対する協力を損なわないよう注意する必要がある。

(6) 通報者の保護

内部通報者に対し、形式的にも実質的にも、内部通報を理由に不利益処分を課すべきでないことは既に述べたとおりである。同様の規定は前述のインドの通報者保護法等の法令や日本の公益通報者保護法等にも規定されている。

この点に関連して、通報者が、社内規程等に反する行為を行って証拠を収集してきたケースや、自らも不正に関与していた者が、ほかの共犯者を告発してきたケースなどについては、慎重な判断が求められる。形式的には処分の対象となるものの、内部通報を理由とした処分と解されないように注意すべきである。違反の程度の軽重や調査に対する通報者の協力の程度等によっては、通報者に対する処分を軽減することも考えられる。

通報者保護に関しては、ほかにも、通報者から報復の恐れを理由に個別の警備を求められた例や、不正に関与した取引業者が通報を行い、調査への協力の見返りに取引継続を要望してきた例などもある。いずれについても、ケースバイケースではあるものの、調査の必要性も考慮した上で、合理性な判断が求められる。

7 まとめ

在インド日系企業においては、形式的には自社あるいはグループとしての内部通報制度を有していることが多いものの、従業員の不平不満が殺到する恐れや調査の負担などから、内部通報制度の積極的な運用に二の足を踏んでいる会社が多い。内部通報は、日本人マネジメントや日本本社が発見できない、不正等発覚の端緒となりうるものであるので、既存の制度を積極的に活用すべきである。

加えて、内部通報制度は、それ自体がそれ自体有効な手段であるのみならず、ほかの仕組みと組み合わせることで、より網羅的に会社のコンプライアンスおよびガバナンスを把握することができる。通常のレポートライン、法定の定期監査、本社等による内部監査

など、ガバナンスのためのほかの方法と共に、それぞれの機能やカバーする範囲を検討し、相互に有機的に作用するような制度設計が理想的である。