

グローバル企業に不可欠な「内部通報窓口」の最前線 (第4回) グローバル内部通報制度における弁護士の活用

2025年6月
OAL International Pte Ltd

はじめに：弁護士の専門性と独立性
内部通報制度は、企業の不正防止とコンプライアンスの中核をなす存在です。とりわけグローバルに事業を展開する企業にとっては、国や地域ごとの法制度や文化的背景の違いを踏まえた制度運用が求められます。



OALは日本だけでなく、世界中の法律事務所にいる弁護士らと提携しているため、実効性のあるグローバル内部通報制度を構築・運用するにあたり、現地弁護士による協力の必要性が非常に高いと考えております。弁護士が持つ法的知見と高い独立性は、内部通報制度を実効性あるものとし、企業に信頼と透明性をもたらす不可欠な要素です。そのため、本稿では、弁護士が支援する内部通報制度の意義と、実務上の活用方法について解説させていただきます。

第1. 弁護士が果たす役割とその強み

1. 法的知見と実務経験の融合

弁護士は、日本の公益通報者保護法に加え、米国のSOX法（企業改革法）、EUの通報者保護指令やGDPR、中国、タイ・インドネシア・ベトナムなどの個人情報保護法まで、多国間にまたがる法規制の理解と運用経験を有しています。この知識は、制度設計だけでなく、通報内容の適法性の判断、調査における証拠保全の方法、将来的な訴訟リスクの予測と対策など、あらゆる局面で重要です。

また、実際に多数の企業不正に対応した経験を通じ、弁護士は「形式上の通報」では見えにくいリスクの兆候を発見することができます。たとえば、海外子会社における経理処理の不透明性、現地マネージャーによる報復的処分、サプライヤーとの癒着といった事案において、表面的な事実の裏にある構造的問題を明らかにすることが可能です。

また、通報内容は往々にして情報が整理されていないことも多いのですが、弁護士は必要な事実を整理する能力にも長けています。そのため、弁護士が関与することにより、通報制度を「企業にとって有益な制度」として活かすことができます。

2. 経営陣からの独立性と通報者の安心感

社内の通報窓口では、上司や役員に関する通報が上がっても、内部で都合が悪いものがあれば、適切に調査が行われず、握りつぶされるという懸念が現実にあります。とりわけ、現地法人において本社との距離がある場合、そのリスクは一層高まります。

弁護士は、社外の第三者として企業と利害関係を持たず、通報の受付から対応方針の助言まで、中立かつ客観的な立場で関与できるため、通報者の心理的安全性が高まります。この信頼性は、制度の活用を促す最大の要素となります。

3. 守秘義務による厳格な情報管理

弁護士は、職務上の法的守秘義務を負っており、通報者の身元や内容が不適切に共有されることはありません。とくに匿名性の高い通報が必要とされる国や、報復が現実に起こり得る地域では、弁護士が窓口であることが大きな安心材料となります。

第2. 弁護士が提供する具体的支援内容

1. 制度設計・社内ルールを整備

多国籍企業では、国ごとに制度設計を変える必要があるケースもあります。弁護士は、各国の法制度と貴社の事業実態に即したルール・ポリシーを構築し、日英中など多言語での社内規程作成・翻訳支援まで一貫して行います。

作成の際には、匿名通報の可否や調査対象の範囲、報告義務の範囲など、細かな項目を明文化することで、現場での混乱を防ぎます。

2. 外部通報窓口の運営と調査支援

弁護士が外部通報窓口としてメール・Web フォーム等で通報を受け付け、リスク分類や初動対応方針の判断、調査の必要性の検討を行います。

調査が必要な場合、弁護士が指揮をとって、関係者のヒアリング、証拠保全（電子データ・帳簿など）、外部フォレンジックとの連携等を実施します。海外現地での調査に際しては、信頼できる現地弁護士と協力し、法的整合性と実務性を確保します。

加えて、通報対応にかかわる記録の整理・報告書の作成や、社内向けの是正提案、取締役会・監査委員会への報告補助など、実務レベルから経営層レベルまでの情報連携を支援する役割も担います。

3. 教育・周知・文化醸成の支援

制度があっても、従業員が「本当に使えるもの」と認識していなければ機能しません。弁護士は、従業員向け研修の実施、管理職への対応マニュアルの作成、トップメッセージの策定などを通じて、制度の理解と浸透を支援します。

また、国によって通報文化や上司との関係性に対する認識が異なる中、現地の文化や従業員のメンタリティを踏まえたコミュニケーション戦略を組み立てることも、弁護士の役割の一部です。

第3. 弁護士を起用することで得られる企業メリット

1. 法的・経営的リスクの最小化

初動対応の誤りは、労働訴訟や株主代表訴訟、取引先との取引中止などの深刻な結果を招きます。弁護士の関与により、コンプライアンス違反への対応の精度を高め、再発防止策を講じることで、企業の法務リスクとレピュテーションリスクを同時に抑制できます。

特に、近年の事例では、「外部通報制度が存在しなかった」「社内で握り潰されていた」という経緯がマスメディア報道によって明るみに出るケースもあり、制度の未整備自体が企業の説明責任を問われる時代になっています。

2. 社内リソースの負担軽減とコストの最適化

内部通報制度の運用は、法務部や人事部にとって大きな負担となることがあります。弁護士が外部窓口として対応することで、専門的対応を効率的にアウトソースでき、社内の負荷と人件費の抑制にも寄与します。

加えて、制度の設計・運用・見直しまでのプロセスが標準化されるため、拠点拡大や再編時にも柔軟に制度を展開可能です。

3. ESG・サステナビリティ対応への加点

投資家や ESG 評価機関は、内部通報制度の独立性や通報者保護の仕組みに注目しています。独立した弁護士による制度運営は、ガバナンス面の高評価につながり、企業のブランド価値と信頼性向

上に貢献します。

第4. 今後の展望と技術の活用

1. グローバル規制の強化

EU 通報者指令による匿名通報義務化や、日本の公益通報者保護法改正により、企業にはより高度な対応体制が求められています。加えて、インド・タイ・中国などの個人情報規制は、調査の進め方にも影響を与えており、制度運用の国際化が必須です。

2. 新技術との融合

AIによる通報分類・予測モデルは、件数の多いグローバル企業での効率的対応に有効です。ブロックチェーンによる記録管理は、改ざん不可能な通報ログを実現し、監査対応や第三者証明に活用できます。一方で、これらの技術はアルゴリズムのバイアスや匿名性確保の難しさといった課題も抱えており、導入には法的視点からの検証が不可欠です。

第5 最後に

グローバル内部通報制度は、単なるコンプライアンス対応を超えて、企業のサステナビリティと長期的価値向上を支える経営インフラです。とくに、海外事業の拡大に伴い、「見えないリスク」をどう管理するかが問われる時代において、信頼できる外部専門家との連携は不可欠です。弁護士は、制度設計から運用、調査、対応までを一貫して支援できる数少ない専門家であるため、必要に応じて弁護士の活用をご検討いただければ幸いです。

以 上

お問い合わせ : info@oneasia.legal