

なぜ今、グローバル内部通報制度が不可欠なのか？
現代の企業を取り巻く環境は、かつてないほど複雑化し、変化のスピードも増えています。グローバルに事業を展開する企業にとって、予期せぬトラブルや不正は、単なる損失に留まらず、企業の存続そのものを揺るがしかねない深刻なリスクとなり得ます。
かつての「内部告発」という言葉は、ネガティブなイメージを伴うことが少なくありませんでした。しかし、現在、企業活動の透明性や健全性が強く求められる中で、内部通報制度は、企業自らが問題を早期に発見し、解決するための重要な仕組みとして、その認識が大きく変わってきています。



第1. 企業を取り巻く環境変化とコンプライアンスの重要性

近年、企業には、法令遵守（コンプライアンス）だけでなく、より広範な社会的責任を果たすことが強く求められています。具体的には、環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）という3つの側面から企業を評価する「ESG経営」が、投資家や消費者、そして従業員から重視されるようになりました。

このESG経営の「G」、すなわちガバナンス（企業統治）において、内部通報制度は極めて重要な役割を担います。不正や不祥事が起こりやすい企業体質では、いくら環境に配慮したり、社会貢献活動を行っても、その信頼性は揺らいでしまいます。健全なガバナンス体制を構築するためには、組織内の不正や問題の芽を摘み、従業員が安心して声を上げられる仕組みが不可欠なのです。

たとえば、海外の子会社で従業員がハラスメントを受けている、あるいは現地の法令に違反するような慣習が根付いているといった状況があったとします。もし適切な内部通報窓口がなければ、これらの問題は表面化せず、事態が深刻化するまで放置されてしまうかもしれません。結果として、企業の評判が傷つき、事業の継続性にも影響が及ぶ可能性があります。

第2. リスクの早期発見・早期是正の要：内部通報窓口

企業活動におけるリスクは、単なる売上減少や利益の低下だけではありません。法令違反、ハラスメント、情報漏洩といった不正行為は、企業のブランドイメージを著しく傷つけ、市場からの信頼を失わせる「レピュテーションリスク」に直結します。

また、不祥事が発覚すれば、行政処分や巨額の損害賠償、株価の下落など、財務的な打撃も避けられません。さらに、消費者や取引先、そして優秀な人材の流出を招く可能性もあります。
このようなリスクを最小限に抑えるためには、問題の早期発見と早期是正が何よりも重要です。内部通報窓口は、社内で発生した不正や問題が外部に漏れる前に、企業自身がその兆候を察知し、迅速に対応するための「命綱」とも言える役割を果たします。従業員が安心して通報できる環境があれば、問題が拡大する前に芽を摘むことができ、結果として企業が被る損害を劇的に減らすことが

できます。

次に、具体例として内部通報が企業の危機を救ったケースをみていきましょう。

過去、日本を代表する企業で発覚した不正会計問題の多くは、外部の指摘や内部告発がきっかけで表面化しました。例えば、2011年に発覚したオリンパスの巨額損失隠蔽問題では、元外国人役員による「週刊文春」での告発が、事件の全貌を明らかにする端緒となりました。もし、企業内に適切に機能する内部通報窓口があれば、もっと早期に問題が是正され、企業が被った社会的信用の失墜や巨額の損失を最小限に抑えられたかもしれません。

また、2017年に表面化したヤマト運輸のサービス残業問題では、労働組合の内部告発がきっかけとなり、未払い賃金の支払いや労働環境の改善に繋がりました。このように、内部通報制度が機能することで、企業は法令違反を自ら是正し、従業員の信頼を取り戻す機会を得ることができます。内部通報は、単に不正を摘発するだけでなく、企業の自浄作用を促し、健全な組織へと導くための重要な役割を担っているのです。

第3. グローバル内部通報制度が企業価値を高める

では、なぜ「グローバル」である必要があるのでしょうか。現代の企業は、国境を越えて事業を展開しています。一つの国で発生した不正が、瞬く間に世界中に広がり、企業のグローバルなブランドイメージを毀損する時代です。

グローバルな内部通報制度は、各国・地域の法規制や文化に配慮しつつ、一貫した通報・調査体制を構築することで、以下のような多大な価値を企業にもたらします。

(1)企業価値の向上と投資家からの評価獲得

健全なガバナンス体制は、ESG投資家にとって重要な判断基準です。内部通報制度の整備は、企業がリスク管理と透明性を重視している証となり、長期的な企業価値向上に貢献します。

たとえば、国内外の機関投資家は、投資判断の際に企業のコンプライアンス体制や倫理観を重視します。消費者庁が発行している資料「令和5年度 企業における公益通報制度の実態調査」でも、内部通報制度の整備が、企業のESG評価においてプラスに作用することが示唆されています。内部通報制度が適切に機能している企業は、不祥事リスクが低いと評価され、より安定した投資先として選ばれる可能性が高まります。

(2)従業員の安心とエンゲージメントの向上

従業員が不正を目撃した際に、安心して声を上げられる窓口があることは、組織に対する信頼感を高めます。これにより、従業員のモラルが向上し、企業文化の健全化にも繋がります。もし、不正を見ても「通報しても無駄だ」「報復されるかもしれない」と感じるような組織であれば、従業員の会社への帰属意識は低下し、ひいては離職率の増加や生産性の低下にも繋がります。逆に、通報が適切に処理され、通報者が保護される実績が積み重なれば、従業員は安心して業務に集中でき、よりポジティブな企業文化が育まれるでしょう。

(3)レピュテーションリスクの低減とブランド価値の保護

外部からの情報漏洩や報道による不祥事発覚は、企業の信用を失墜させます。内部通報制度を通じて問題を早期に解決することで、こうしたレピュテーションリスクを大幅に低減し、企業が築き上げてきたブランド価値を守ることができます。

記憶に新しい不祥事の事例を思い浮かべてみてください。多くの場合、問題が発覚した際にはすで

¹https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240326_0002.pdf

に深刻な状態にあり、企業のイメージ回復には多大な時間と費用がかかります。しかし、内部通報制度が機能していれば、その問題がまだ小さいうちに、あるいは外部に漏れる前に対応することが可能になります。

例えば、日産自動車は、グローバル規模で「SpeakUp」という内部通報システムを導入し、年間で1700件以上の通報が寄せられていると報告されています。このように多くの通報が寄せられるということは、従業員が安心して声を上げられる環境が整備されており、それが組織の健全性維持に貢献している証拠と言えるでしょう。

内部通報制度は、もはや「あればよい」というレベルのものではありません。グローバルに事業を展開する現代企業にとって、それは持続的な成長と企業価値向上のために不可欠な戦略的ツールなのです。今回は、主要国における内部通報関連法規の具体的なポイントについて掘り下げていきます。

以 上

お問い合わせ：info@oneasia.legal