

グローバル企業に不可欠な「内部通報窓口」の最前線 (第2回) グローバル内部通報制度の法的基盤

2025年6月
OAL International Pte Ltd

はじめに：国際的な法規制の重要性
グローバル企業が内部通報制度を作る際には、各国・地域の法律やルールを守ることが非常に大切です。ここでは、日本、米国、EU（ヨーロッパ連合）、そしてアジア主要国の内部通報に関する主な法律と、実務で気をつけるべき点を見ていきましょう。



第1. 日本の公益通報者保護法

1. 法の概要

日本の「公益通報者保護法」は、内部通報をきっかけに企業の不正が明らかになることが増えたため、通報者を守り、不正を早く見つけて解決するために2004年に作られました。その後も不正が放置される事例があったため、2020年6月に法律が一部改正、2022年6月から施行されています（以下「2020年改正」といいます。）。また、直近では、2025年6月4日にも法改正が行われ（以下「2025年改正」といいます。）、同月11日付で公布されています（現時点では未施行）。

2. 2020年改正について

(1)主なポイントは3つです。

- ① 企業が自ら不正を直しやすくし、通報者が安心して通報できるようにすること。
- ② 行政機関（政府の役所など）への通報をしやすくすること。
- ③ 通報者がより保護されるようにすること。

具体的には、保護される対象が「労働者」だけでなく、「退職者（退職後1年以内）」や「役員」にも広がりました。また、通報を受けた人が通報者を特定できる情報を漏らさない「秘密保持義務」が導入され、違反すると罰金が科せられます。

(2)また、2020年改正では、従業員が300人を超える企業に対し、内部通報に適切に対応するための体制（仕組み）を整えることが義務付けられました（なお、従業員が300人以下の企業に対しては努力義務）。これには、社内に通報窓口を設けたり、調査や問題解決を行う部署や責任者を決めたりすることが含まれます。通報者が安心して通報できるように、通報内容の調査に関わる人は、通報者を特定できる情報を漏らしてはいけません。この秘密保持義務に違反すると、30万円以下の罰金が科せられます。

3. 2025年改正について

2025年改正は、フリーランスや業務委託終了後1年以内の人も保護対象に追加し、通報を理由とする解雇や懲戒を原則無効と明記しました。さらに、通報後1年以内の解雇・懲戒は「通報が理由」と推定し、企業側に立証責任を課すことで通報者保護を強化しています。また、企業が通報者に不利益な取扱いをした場合、法人には最大3,000万円以下の罰金など刑事罰が科されるようになりました。通報妨害や通報者の身元特定行為も禁止され、内部通報制度の体制整備や実効性向上も求められています。改正法は2026年中に施行予定です。

第2. 米国のSOX法（サーベンス・オクスリー法）

1. SOX法の概要と内部告発者保護

米国SOX法（サーベンス・オクスリー法）は、2002年に制定された法律で、企業が不正な会計報告をするのを防ぎ、投資家を守ることを目的としています。

この法律の重要な点は、強力な「内部告発者保護」の規定があることです。不正行為を報告した従業員は、SOX法によって報復（解雇、降格、嫌がらせなど）から守られます。これにより、従業員は安心して不正について声を上げることができ、企業内の透明性と責任感を高めることができます。

2. 違反時の罰則と著名な事例

SOX法を守らない企業は、法的措置や多額の罰金、評判の低下といった厳しい結果に直面します。例えば、虚偽の財務報告書を故意に提出したり、認証したりした役員には、最高で500万ドル（約7億5千万円）の罰金や最長20年の懲役刑が科せられる可能性があります。最近の事例では、UBS証券やウェルズ・ファーゴが内部告発者への報復行為で罰金を命じられたり、SEC（米国証券取引委員会）が内部告発者に多額の報奨金を与えたりしています。これらの事例は、SOX法が内部告発者保護を非常に重視しており、違反した場合の企業への影響が大きいことを示しています。

第3. EU公益通報者保護指令

1. 指令の目的と対象範囲

EU公益通報者保護指令は、EUの法律違反や職場での不正行為を報告する人を守るために、2021年12月17日に発効しました。この指令は、従業員が50人以上の民間企業や、金融サービスなど特定の分野の企業に適用されます。

公共調達、金融、環境保護、個人データ保護など、幅広い分野のEU法令に関する通報が対象となります。保護されるのは、従業員、自営業者、役員、ボランティアなど、業務上不正を知った人たちです。

2. 個人情報保護と報復からの保護

この指令は、通報者の身元情報を保護し、報復から守ることを特に重視しています。通報者の情報が漏れると、解雇や降格、脅迫などの報復につながる可能性があるため、厳重な秘密保持が求められます。企業は、通報者の個人情報が「GDPR」（EU一般データ保護規則）のルールに従って保護されていることを保証する必要があります。また、ホットライン（通報窓口）は、従業員が報復を恐れることなく、安心して匿名で利用できるようにする必要があります。

3. 加盟国の国内法化状況と実務上の影響

EU加盟国は、2021年12月17日までにこの指令を国内の法律にする義務がありましたが、各国で対応状況は異なります。例えば、ドイツはEU指令よりも手厚く通報者を保護する法律を制定し、従業員50人以上の企業に内部通報窓口の設置を義務付け、違反には罰則を定めています。企業は、透明性、安全性、機密性の高い通報手段を確立し、通報者へのフィードバックを確実にを行い、報復を防ぐ措置を実施する必要があります。多言語対応の通報システムを導入することも有効です。

第4. アジア主要国の動向（概要）

アジア諸国では、内部通報に関する包括的な法律がない場合もあれば、特定の法律で情報提供者保護が規定されている場合もあります。しかし、GDPRの影響もあり、各国で個人情報保護法の制定や改正が活発に行われています。

内部通報では、通報者だけでなく、通報対象者や関係者の個人情報が含まれることが多いため、各国の個人情報保護法制に注意が必要です。特に、中国では個人情報の越境移転（国境を越えたデータのやり取り）に厳しい規制があります。

匿名通報の扱いや報復禁止の範囲も国によって異なり、例えば韓国では原則として氏名記載が必須ですが、弁護士による代理申告は可能です。文化的な違いも通報行動に影響を与えるため、匿名通報の仕組みや外部窓口の活用が重要になります。

第5. 最後に

主要国の内部通報関連法規は、それぞれ異なる特徴を持っていますが、共通して通報者保護の重要性や企業の体制整備義務を強調しています。これらの法規を理解し、適切なグローバル内部通報制度を構築することが、国際的な事業活動において企業が直面するリスクを低減し、持続的な成長を実現するための鍵となります。

今回は、効果的なグローバル内部通報窓口を設計・運用するための具体的な要素について詳しく解説します。

以 上

お問い合わせ : info@oneasia.legal