

「内部通報」の目

内部通報制度について

「偽」、「嘘」

少し前の話になるが、日本漢字検定協会が発表した平成十九年度の漢字は一位が「偽」、二位が「食」、三位は「嘘」であった。ご承知のように、これは昨年発生した食品業界のさまざまな事件や世相を反映したものである。一月の不二家問題、六月のミートホープ、そして八月には北海道の人気土産品石屋製菓「白い恋人」問題、十月伊勢の名物「赤福餅」問題、十一月に大阪の有名な料亭「船場吉兆」問題と立て続けに「食」企業の「ニセ」や「ウソ」が発覚した。食品業界だけでなく、建材耐火偽装、製紙業界の紙含有比率偽装が発覚して世の中を騒がせている。企業による法令遵守違反、モラル軽視などの結果がどのようなものか、例えば平成十三年に牛肉産地

偽装事件によって経営が破綻、翌年廃業に追い込まれた雪印食品株式会社例を見ても明らかである。しかしながら、このような問題が相変わらず毎年発生し、マスコミの前に頭を下げる関係者の映像が見られるのである。

「内部通報」の状況

これらの事件は殆どの場合、企業内部又は外部からの通報によって発覚している。通報に関しては通報者の保護を考慮してあまり公表されていないが、例えば雪印食品の場合、食品倉庫の関係業者からの内部通報によって事件が発覚している。また船場吉兆の場合、福岡市の中央保健所に、消費期限の張り替えをしているとの匿名の電話があり発覚したようである。

内部通報というと、わが国ではあまり良いイメージがない。今ま

では、日頃一緒に働いている仲間や会社をいわゆる「チクル」ことは、裏切りの行為であり、やるべきではないといった価値観があったし、今でもそのような考え方が一般的であろう。又善良な経営者にとっても突然社員から監督官庁に内部告発されたら、それこそ青天の霹靂であろうし、通報した従業員に対してあまり良い感じを持たないのが心情であろう。この結果、通報した従業員を閑職に追いやったり、退職を強要したりするなどの不利益な取り扱いを行うケースが多い。このような不利益な扱いに対しては富山県にあるトナミ運輸の従業員が通報したヤミカルテル事件や愛知県警内部の裏金つくりを通報した警察官に対する不当な配置転換事件等で経営側が敗訴している。

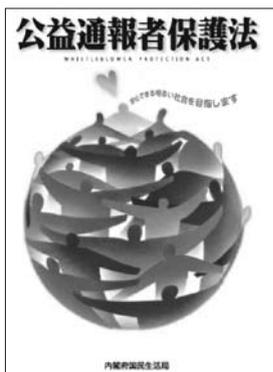
経営者としても内部通報に対してネガティブに考えたり、目をつ

ぶったりしてばかりいられなくなっているのである。

「内部通報者保護」の法整備

平成十六年六月公益通報者保護法が成立、施行され、内部通報に対して法律上の位置づけが明確にされた。この法律の目的は内部通報した者を保護することにあるが、一方で内部通報を社会的に必要な仕組みとして認知したのもとも言える。行き過ぎた内部通報は社会を混乱させることもあり、こ

公益通報者保護法パンフレット



の法律はいろいろな制約を設けている。例えば保護対象者は、民間企業等の従業員、退職者や取引先の労働者等。通報対象事実（通報内容）は、刑法、食品安全法、金融商品取引法等の違反が内容となっている。また通報の順番として、自分の勤務先で通報対象事実が行われた場合、まず勤務先や行政機関への通報を優先させるという条件を設けている。

このように内部通報は原則として先ず企業内で処理することとなっており、企業経営者としてもこの制度を企業のリスク管理の一部として前向きに活用することを考えることが必要になっている。

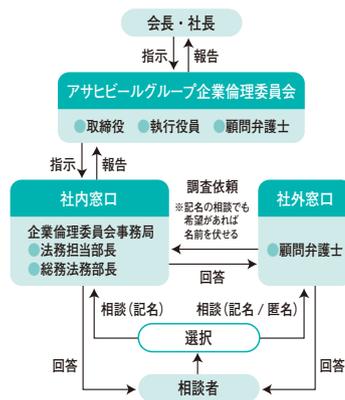
内部通報制度の具体例

社内の制度として内部通報制度を具体的にどのようにすればよいか。例としてアサヒビールのホームページにあるクリーン・ライン制度の概要は以下の通りである。

「アサヒビールグループは、企業活動に伴うリスクの早期発見を促し、重大な問題を未然に防ぐことをめざして、「クリーン・ライン制度」を設け、イントラネット

などで告知しています。これは、職場で各種法令や企業倫理規程などに違反するような行為、あるいは違反に該当するおそれがある事項について、何らかの理由により通常の職制ラインを通じて報告できない場合に報告・相談を受け付ける内部通報制度です。・・・（一部省略）

アサヒビールの内部通報制度
（ホームページより）



報告・相談内容は、企業倫理委員会が十分な調査、検討を行い、適切に処理されます。また、いかなる報告・相談であっても、通報者が不利益を被らないことを保証しています。」（同社ホームページ）

内部通報制度の課題

内部通報制度は平成十六年の内閣府の国内一部上場企業776社アンケート調査によると40%の企業が導入済み、51%の企業が検討中とのことであった。現時点では上場企業は内部統制制度の整備に伴い、内部通報制度を整備したのものである。

しかし問題は仏作って魂入れずになることであろう。考えられる課題としては以下のような問題点がある。

第一の課題は経営者自身のコンプライアンス意識である。経営者が自ら違法行為を行っている場合は内部通報制度を作っても機能しない。特に中小企業で絶対的なワンマン経営を行っている場合は、従業員は経営者に何も言うことが出来ないことが多いだろう。また、例えば従業員からの内部通報があっても、もみ消されるであろうし、通報した社員は不利益な扱いを受けることが予想される。こうなると社内の通報システムは意味が無く、監督官庁やマスコミなどを通して外部機関への通報しなくなる

。これによる企業の信頼性喪失の損害は計り知れなく、結局、経営者のコンプライアンス意識の欠如は何らかの形でしつぱ返しを食らうことになることは幾つかの事例を見ても明らかである。

第二の課題は従業員の意識の問題である。社内の仲間の行為を通報することは、やってはいけない行為をやっているかのように思われ、後ろめたい思いを抱くことである。その結果、そのような事実を目をつぶり、積極的な通報を行わなくなってしまう。経営者は内部通報が経営にとって大切なものであることを、継続して従業員に発信し、社内の管理活動として当たり前のことになるように、制度として定着させることが必要であろう。

通報される情報は、玉石混交かもしれないが、積極的に収集し、適切に処理することによって、経営のリスクをヘッジしていく姿勢が求められる。このことが結果的に経営破たんや信用失墜防止する手段となるのである。会社で起っている問題は、小さい芽のうちに摘んでしまうことが肝要である。

（中小企業診断士 安藤 孝）