

# グローバル内部通報体制の留意点

西村あさひ法律事務所

弁護士

山田 将之

弁護士

松本 絢子



## 1. グループ全体の内部通報体制の見直しの必要性

2020年6月に公益通報者保護法の改正法が成立し、2022年6月までに施行される予定である。改正後の公益通報者保護法では、事業者に対し、①公益通報対応業務従事者を定めること、および、②内部公益通報に応じ、適切に対応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、を求めている（11条1項、2項。常時使用する従業員が300人以下の事業者においては努力義務）。今般の公益通報者保護法により、内部通報体制の整備が法律上の義務（常時使用する従業員が300人以下の事業者においては努力義務）となり、かかる義務を適切に果たしていない場合には、助言・指導、勧告や公表等の対象となることとなった。

必要な措置等の中身等に関して、内閣総理大臣が必要な事項について指針を定めることとなっており（同条4項）、現在、消費者庁に設置された「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会」が、指針として定めるべき内容について検討を行っている。同検討会の2020年3月時点の報告書案では、「子会社や関連会社における法令違反行為の早期是正・未然防止を図るため、企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者及び役員からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置することも考えられる」と述べられている。

このように、公益通報者保護法の改正を契機として、グループ全体の内部通報体制の整備やそのあり方の見直しが求められている。

## 2. グローバル内部通報体制の構成

海外拠点を含めたグローバル内部通報体制の構成としては、①各拠点でそれぞれ通報受付窓口を設けるもの、②通報受付窓口を本社にのみ設けるもの、③各拠

点と本社で重複して通報受付窓口を設けるもの、の3つがありうる。

これらの構成には、それぞれにメリットとデメリットがあり、各社の状況を踏まえ、適切な制度を選択する必要がある。

①のメリットは、現地語で、時差なく、通報の受け付けや調査の実施を行える場合が多いことである。また、通報受付窓口が、現地の事情をよくわかっているため、調査等も効率的に進めやすい。さらに、内部通報体制に関して現地で法規制がある場合もあるが、そのような現地法の要請に沿った制度を作りやすい。

一方で、①のデメリットとしては、通報内容が（適時に）本社に報告されず、本社による現地リスク把握が困難になることがあげられる。また、海外拠点には必ずしも法務やコンプライアンスの知識・経験を有する者がいるわけではなく、社内のリソースだけでは実務が回らないといったことも生じうる。

これに対し、②の場合の最大のメリットは、リスク情報を本社がすべて吸い上げて一元管理できることである。一方で、言語や時差の点で利便性が劣ったり、対応能力を超える通報が一点に集中したりしてしまう等の問題も起こりうる。

③の場合は、運用次第で①②のいずれのメリット・デメリットも生じ得る。どのように運用するかを明確にしないと、拠点か本社か一方の制度があまり利用されない等、制度の無駄が生じる。また、制度を二重に設けることになるため、コストの負担が大きくなるというデメリットもある。

## 3. グローバル内部通報体制の内容

グローバル内部通報体制を整備するといっても、単に海外拠点の従業員が利用できる通報受付窓口を設置しておけばよいというものではない。

最低限、責任者を決めて、通報を受け付け、通報対

象事実について調査を行い、是正に必要な措置を講じることができるようにする必要がある。また、通報者を特定できるような情報の管理等についても定める必要がある。

このような必要な内容を伴った体制整備を怠った場合には、本社が海外拠点の従業員に対し直接民事責任を負う可能性もある。この点、2018年2月15日、最高裁判決は、子会社の契約社員が、同じ事業場内で勤務していた他の子会社の従業員から執拗に交際を求められ、付きまとわれているといった相談を親会社のコンプライアンス相談窓口に行ったものの、親会社が適切な措置を講じなかったとして、債務不履行または不法行為に基づき損害賠償を求めたという事案において、「本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為によって被害を受けた従業員等が、本件相談窓口（筆者注：親会社の相談窓口）に対しその旨の相談の申出をすれば、上告人（筆者注：親会社）は、相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があると解される」と判示し、グループ内部通報体制を構築しながら、子会社従業員からの相談に適切な対応をしなかった場合には、親会社が、子会社の従業員に対し損害賠償責任を負う場合があると判断した。

#### 4. グローバル内部通報体制とデータ保護規制

内部通報においては、他の役員や従業員に関する個人情報（事案によってはセンシティブ情報<日本の個人情報保護法上の「要配慮個人情報」等>に該当する場合もある）が通報内容に含まれることが多く、その情報の取扱いが問題となり得る。特にグローバル内部通報体制に関しては、日本の個人情報保護法だけでなく、関係各国のデータ保護規制に照らし検討する必要がある。

たとえば、①日本の本社がA国所在の海外拠点の従業員から内部通報を受け付けたり、②A国所在の海外拠点が現地従業員から受けた内部通報を日本の本社に報告したりする場合には、A国のデータ保護規制が（域外）適用されるかが問題となる。仮にA国のデー

タ保護規制が適用されるとなれば、A国のデータ保護規制に照らし、(i) ①の場合は日本の本社が、②の場合は当該海外拠点が、当該個人情報を適法に取得できるか、(ii) ①の場合は当該従業員から、②の場合は当該海外拠点から、日本の本社への域外移転を適法に行えるか（海外の主なデータ保護規制における域外移転が許容される場合は下表参照）、(iii) その他日本の本社および（②の場合）当該海外拠点において当該個人情報をどのように管理すべきか等が問題となる。また、中国やベトナム、インドネシア、ロシア等の国ではデータ・ローカライゼーション（当該国内でのデータ保管が義務付けられる規制）も問題となり得る。

そのため、グローバル内部通報制度を構築する際には、対象となる拠点が所在する国のデータ保護規制にも留意する必要がある。

#### 5. 結語

公益通報者保護法が施行されて15年が経過し、当時整備した内部通報体制は、最新の海外のデータ保護規制等に対応できていない恐れがある。公益通報者保護法の改正を契機として、制度全体を改めて検討するのが望ましい。



表 海外の主なデータ保護規制における域外移転が許容される場合

EU	①十分なデータ保護の水準を確保していると認められる国への移転、②BCR(Binding Corporate Rules：拘束的企業準則)やSCC(Standard Contractual Clauses：標準契約条項)等の適切な保護措置の提供、③データ主体の同意、④データ主体又は第三者の生命に関する利益保護のために必要な場合等
米国(カリフォルニア州)	域外移転規制なし(但し、域内外にかかわらず「売却」に関する規制あり)
ブラジル	①十分なデータ保護の水準を確保していると認められる国への移転、②BCRやSCC等の適切な保護措置の提供、③データ主体の同意、④データ主体又は第三者の生命・身体の保護のために必要な場合、⑤法的又は規制上の義務を遵守するのに必要な場合等
オーストラリア	①移転先との間でデータ移転契約等の合理的措置をとること、②移転先がオーストラリア法と実質的に同等のデータ保護を義務づける法律又は拘束的枠組みに服すること、③データ主体の同意、④救命、緊急対応など法定の事由がある場合、⑤オーストラリアの法律又は判決により必要又は許可される場合
タイ	①十分なデータ保護の水準を確保していると認められる国への提供、②企業グループ内の移転などについて個人情報保護ポリシーを定めて個人情報保護委員会に認証された場合、③適切な保護措置を備えた場合、④データ主体の同意等