

内部告発者保護制度と企業統治

神奈川大学大学院
舟山 宜宏

キーワード●内部告発／内部告発者／内部告発制度／コーポレート・ガバナンス／従業員

1 はじめに

今日、内部告発に関する問題が盛んに議論されている。その背景として、多くの企業不祥事が内部告発によって発覚していることや、内部告発者が企業から不当な解雇や異動、降格や減給などの不利益な扱いを受けていることが挙げられる。そして、今日では世界的に内部告発への関心が高まり、多くの機関によって取り組みが行われている。

そのようななか、各国の政府機関や国内機関、国際機関が、内部告発に関する取り組みを行っている。具体的には、多くの機関によって、内部告発に関する会議の開催や文書の策定などが行われている。しかし、これまで内部告発に関する取り組みは、散発的に取り上げられてきたが、包括的に取り上げられた研究は少なかった。そこで、今後、企業が内部告発に関してどのような取り組みを行なっていくべきであるのかについて明らかにしたいとの思いが、本稿執筆の動機である。

本稿では、内部告発とコーポレート・ガバナンスの関係性に焦点をあてて、今後、企業に求められる取り組みを明らかにすることを目的とする。まず、内部告発に関する定義と取り組みの動向を考察し、今日に至るまでの取り組みを体系化する。

また、国際機関と国内機関における内部告発に関する取り組みを検討したい。そして、内部告発とコーポレート・ガバナンスの関係性を検討する。くわえて、企業に、今後求められるであろう内部告発に関する取り組みの将来像を考察したい。

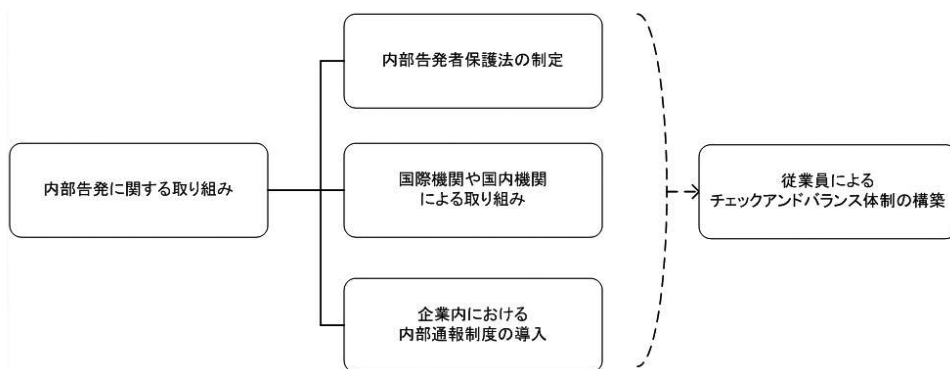
2 内部告発に関する取り組みの体系と系譜

2.1 内部告発に関する取り組みの体系

今日の内部告発に関する取り組みは、おおむね図1のように表すことができる。図1のように、内部告発に関する取り組みは、主に、各国の政府機関による内部告発者保護法の制定、国際機関や国内機関による取り組み、企業内における内部通報制度の導入が行なわれている。まず、内部告発者を保護する法律の制定は、オーストラリアや日本、ニュージーランドや南アフリカ、イギリスやアメリカなど、多くの国で行われている。各国の法律は、主に法律違反や生命・財産に関わる不正行為を通報した内部告発者の保護を目的としている。

また、国際機関や国内機関による取り組みとして、多くの機関において内部告発に関する会議の

図1 内部告発に関する取組の体系化



(出所) 著者作成。

開催や各機関が策定したコーポレート・ガバナンス原則（以下「原則」という）に盛り込むことなどが行われている。そして、企業による内部通報制度の導入は、企業内部の問題を通報できる通報窓口の設置や、調査体制の整備、企業行動規範などへ通報者の身分の保証などについて明文化することなどが行われている。また、現在では、内部告発者保護法において、企業内部を通報先として定めていることから、多くの企業において導入が進められている¹。

そのような、内部告発の取組みから、内部告発は、法律違反や生命・財産に関わる企業内の不正行為を、企業内部または企業外部へ通報することであると定義づけられよう²。そして、図1に示した取組みは、内部告発者が企業から不当な解雇や異動、降格や減給などの不利益な扱いを受けていたことを契機に行われていったのである。さらに、今日では、従業員によるチェックアンドバランスの体制を構築することが求められている。以下では、内部告発に関する取組みを詳しく検討するとともに、従業員によるチェックアンドバランスの体制がどのように求められているのかについても考察する。

2.2 内部告発に関する取組みの系譜

内部告発によって企業不祥事が発覚するにつれ、内部告発者が不利益な扱いを受けていることが明らかになっていった。そして、各国の政府機関による内部告発者保護法の制定や内部告発に関

する活動を行う市民団体が結成されるなど、内部告発者を保護する取組みが行われはじめた。このようにして、1980年代後半より内部告発に関する取組みが始まったのである。

内部告発に関する取組みは、表1のように、萌芽期（1988年—1993年）、形成期（1994年—1999年）、発展期（2000年—現在）、に分類することができる³。各期間における特徴は、まず、萌芽期では、オーストラリアやアメリカなどの一部の国で、内部告発者保護に関する取組みが行なわれはじめた⁴。つぎに、形成期では、内部告発への関心が高まりはじめた。そして、発展期に入ると、内部告発者保護法の制定や市民団体の活動、国際機関や国内機関による取組みが行われている。

内部告発に関する取組みの系譜は、オーストラリアやアメリカなどの一部の国において内部告発者保護法の制定が進められてきた。その後、市民団体の活動も加わり、内部告発者保護法を制定する流れが徐々に広がったことから、その関心が高まりはじめてきた。そして、今日では、エンロンやワールドコムをはじめとする企業不祥事が内部告発によって発覚したことなどにより、世界的に内部告発者を保護する機運にある。

3 国際機関と国内機関における内部告発に関する取組みの分類と特徴

3.1 内部告発に関する取組みの分類

表1 内部告発に関する取り組みの系譜

	萌芽期	形成期	活発期
年	1988年—1993年	1994年—1999年	2000年—現在
特徴	オーストラリアやアメリカなどの一部の国で取り組みが行なわれはじめる	内部告発への関心が高まる	世界的に取り組みが行なわれる
内容	(1) 内部告発者保護法の制定が行なわれはじめる (2) 市民団体が結成される	(1) 内部告発者保護法の制定が行なわれたほか、法律の制定にむけた取り組みが行なわれる (2) 市民団体などの活動により、関心が高まりはじめる	(1) 大型企業不祥事の内部告発による発覚から、内部告発者保護法の制定が行われている (2) 市民団体が結成される (3) 国際機関と国内機関による取り組みが行われている
法律の制定 (注)	内部告発者保護法 (米) 公益開示法、開示保護法、内部告発者保護法 [豪 (州法)]	開示保護法 [豪 (州法)] 公益開示法 (英)	公益開示法 (新) 開示保護法 (南ア) 公益開示法、内部告発者保護法 [豪 (州法)] 会社法 (豪) サーベンス・オクスリー法 (米) 公益通報者保護法 (日)
国際機関の取り組み	—	—	BIAC OECD TUAC GCGF
国内機関の取り組み	—	—	FRC (英) 連合 (日) 経団連 (日) BRT (米)
市民団体の結成	Whistleblower Australia (豪) PCaW (英)	—	ODAC (南ア) PISA (日)

(注) オーストラリアの州法は次のようになる。

オーストラリア首都特別地域 (ACT) 公益開示法 (1994年)、ニュー・サウス・ウェールズ州 開示保護法 (1994年)、クイーンズランド州 内部告発者保護法 (1994年)、サウスオーストラリア州 内部告発者保護法 (1993年)、タスマニア州 公益開示法 (2002年)、ヴィクトリア州 内部告発者保護法 (2001年)、ウェスタンオーストラリア州 公益開示法 (2003年)

(出所) 著者作成。

国際機関と国内機関は、図3のように分類することができる。まず、図3を詳しくみると、内部告発に関する取り組みを行なっている国際機関は、公的国際機関と私的国際機関に分類でき、私的国際機関は経営者団体と労働組合の2つに分類できる。また、国内機関は公的国内機関と私的国内機関に分類でき、私的国内機関は、各国の経営者団体や労働組合、市民団体の3つに分類で

きる。そして、細分された各機関における代表的な機関と取り組みは以下の通りである⁵。

- a. 公的国際機関には、経済協力開発機構 (OECD) やグローバル・コーポレート・ガバナンス・フォーラム (GCGF) などが挙げられる。これらの機関では、主に会議の開催や文書・提言の策定が行われている。

- b. 経営者団体の私的国内機関には、世界中の経営者団体などによって構成された経営諮問委員会 (BIAC) や国際商業会議所 (ICC) などが挙げられる。これらの機関では、主に公的国際機関の会議への参加や会議の開催、文書・提言の策定が行われている。
- c. 労働組合の私的国際機関には、世界中の労働組合 (ナショナルセンター) によって構成された労働組合諮問委員会 (TUAC) やユニコーン (Unicorn)、国際自由労連 (ICFTU) などが挙げられる。これらの機関では、主に公的国際機関の会議への参加や会議の開催、文書・提言の策定が行われている。
- d. 公的国内機関には、イギリスの Financial Reporting Council (FRC) などが挙げられる。公的国内機関では、主に上場規則への内部告発に関する規定や文書・提言の策定が行われている。
- e. 経営者団体の私的国内機関には、日本の経済団体連合会 (経団連) やアメリカのビジネスラウンドテーブル (BRT) などが挙げられる。これらの機関では、主に国際機関への参加や文書・提言の策定が行われている。
- f. 労働組合の私的国内機関には、日本の日本労働総合連合会 (連合) やアメリカのアメリカ労

働総同盟・産別会議 (AFL-CIO) などが挙げられる⁶。これらの機関では、主に国際機関への参加や文書・提言の策定が行われている。

- g. 市民団体には、オーストラリアのホイッスブローワー・オーストラリア (Whistleblower Australia) や日本の公益通報支援センター (PISA)、南アフリカのオープンデモクラシー・アドバイス・センター (ODAC) やイギリスのパブリック・コンサーン・アット・ワーク (PCaW)、アメリカのガバメント・アカウンタビリティ・プロジェクト (GAP) などが挙げられる。これらの機関では、主に、(企業などの) 従業員への内部告発に関する支援活動や企業へのレクチャー、調査活動や文書・提言の策定が行われている。

3.2 国際機関における内部告発に関する取り組み

まず、国際機関における内部告発に関する取り組みは、図3に示すような体系で行われている。国際機関では、公的国際機関や私的国際機関である経営者団体、労働組合によって取り組まれている。公的国際機関では、OECD を中心に取り組みが行われている。OECD は2000年に策定した『OECD 多国籍企業行動指針 (多国籍企業行動指

図2 各機関の内部告発に関する取り組みと分類

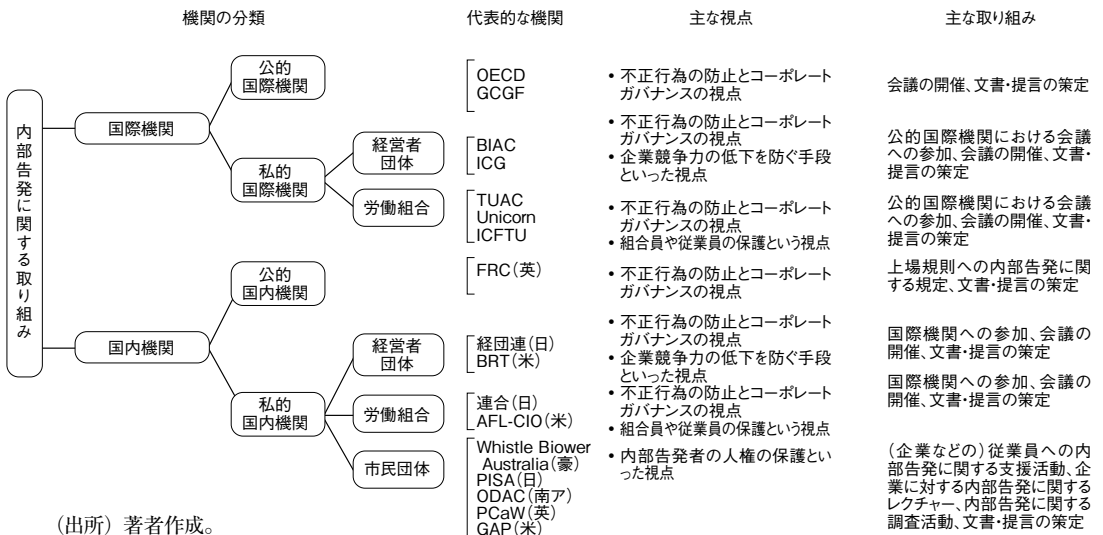


表2 BIACとTUACにおける内部告発に関する見解

	BIAC	TUAC
内部告発への認識	内部告発は不正行為を行なうことを思いとどまらせ、発見するのに有効な手段である。そして、そうした行為は、経営者の評判を損なうことがないような措置が執られるべきである。	従業員個人が内部告発を行なうことによって不正行為を防止し、摘発することになる。 従業員である（組織への忠誠と不正行為について意見を述べることの間で）のジレンマは実際に存在する。労働組合は、保護への取り組みを強く願う。
内部告発者保護に効果的な要素	<ul style="list-style-type: none"> a) 内部告発者が通報を行なった時は、その心情は誠実かつ合理的なものである場合は保護されるであろう。 b) 内部通報制度の仕組みは、その問題を内部において適切に取り組むことが通常において最良であるべきである。 c) どんな内部通報制度も信頼と機密性を認識し尊重するべきであり、内部告発者ははじめに問題を内部へ通報するべきである。 d) 外部への通報に関して、一般に抵抗はあるが、（通報先として）委任された機関（新しいオンブズマンなど）への通報はメディアへの通報よりは好ましい。 e) 委任された機関に通報があった場合は、企業の世評をどう保護するのかについて取り組み必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> a) 外部への通報がなければ、内部へ通報した場合に、経営者に対して（内部告発者が―筆者）不利益な扱いは受けることはないという信用を抱かないであろう。 b) 内部通報制度が整備されていたが、それを使用して十分に機能しなかった場合がある。その場合、経営者が不利益な情報は公表せずに解決してしまう恐れがある。 c) 内部通報制度は大規模な組合のある企業ならば有効に機能するかもしれないが、中小企業では、内部告発者が非常に危険にさらされるであろう。その場合、労働法が整っていても、通報は行われないであろう。 d) 規定の多くが内部告発を奨励する場合、企業に責任を持って行動することを要求するのではなく、外部への通報が、危害（不利益な扱い―筆者）を防ぐ唯一の方法である。

（出所）OECD [2000b] を基に一部修正して筆者が表を作成する。

針)』や2004年に策定した『OECDコーポレート・ガバナンス原則 (OECD原則-2004)』において、内部告発に関して明記している。

また、経営者団体の私的国際機関であるBIACと労働組合の私的国際機関であるTUACは、1999年にOECDによって開かれた内部告発に関する会議である「不正行為と闘うための内部告発」に参加した。そして、この会議では、表2に示すように、労使それぞれの立場から意見交換を行っていた。そして、それぞれが内部告発に関して「不正行為の防止という観点から一定の効果がある」と共通した見解を示している⁷⁾。

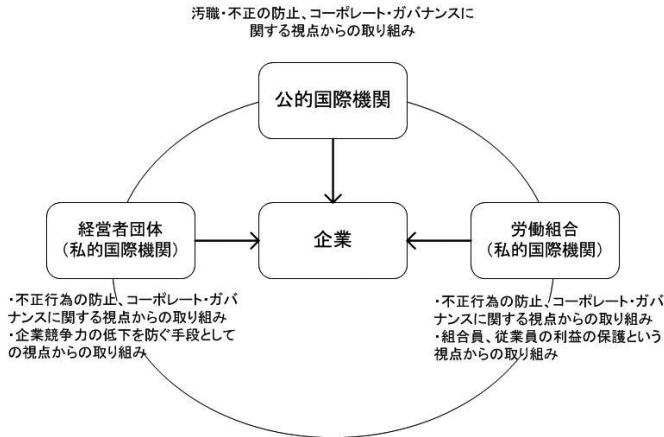
そして、他の国際機関では、内部告発に関して、個別の取り組みとともに、他の国際機関と間接的

に関わっている。2007年に、OECDと世界銀行がイニシアティブをとって設立されたGCGFでは、『内部告発：最近の展開と実行の問題』という文書を公表している⁸⁾。そして、他の国際機関として、経営者団体では、国際商業会議所 (ICC) などの機関がBIACと協力して取り組んでいる。そして、労働組合では、国際自由労連 (ICFTU) や Unicorn などの機関がTUACと協力して、内部告発に関して取り組んでいる⁹⁾。

3.3 国内機関における内部告発に関する取り組み

一方、国内機関における内部告発に関する取り組みは、図4に示すような体系で行われている。

図3 国際機関の内部告発に関する取り組みの体系



国内機関では、公的国内機関と経営者団体、労働組合と市民団体によって行われている。まず、公的国内機関では、イギリスのFRCによって2003年に改定された『改定統合規範』において内部告発に関する規定が定められている。また、改定統合規範では、従業員が不正に関する懸念を自由に発言できる体制を構築することを提唱している。つぎに、経営者団体の国内機関では、アメリカのBRTや日本の経団連が取り組みを行っている。そして、労働組合の国内機関では、日本の連合に

よって取り組みが行なわれている。さらに、各機関は、従業員が経営者に対して不正に関する懸念を自由に発言できる体制を構築することを提唱している。

くわえて、市民団体では、内部告発者の人権の保護といった視点から、内部告発者へのサポートや企業に対するレクチャー、国際機関や政府に対する提言や要求を行なっている。主な市民団体と活動は、表3のように示すことができる。そして、活動内容として、大きく2つの活動が行われてい

図4 国内機関の内部告発に関する取り組みの体系

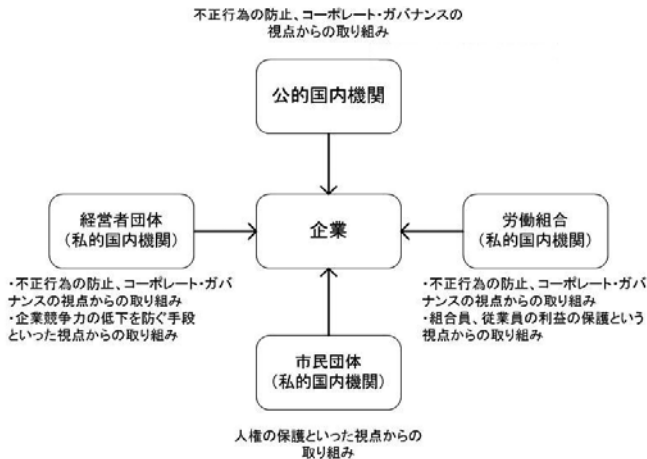


表3 内部告発に関する活動を行う主な市民団体と活動内容

団体名	Whistleblower Australia	PISA	ODAC	PCaW	GAP
国名	オーストラリア	日本	南アフリカ	イギリス	アメリカ
設立年	1991年	2002年	2001年	1993年	1977年
活動の内容	a) 内部告発者へのサポート b) キャンペーンの実施	a) 企業、団体、行政機関、市民団体などに対する講演・提案活動など b) 企業、団体、行政機関、外部機関などの運用状況等を調査、検証、公表 c) 制度への提言	a) 内部告発に関する助言 b) 内部告発者保護法・政策などへの提言 c) 企業や従業員に対するレクチャー	a) 従業員などに対する内部告発に関する助言 b) 経営者など雇用者に対するガイダンスの実施 c) 控除良俗の啓発活動 d) 自国や海外における講演活動	a) 報復行為からの保護 b) キャンペーンの実施 c) 効果的な内部告発者保護法の制定に向けた提言 d) 内部告発に関する事象の調査、検証、公表

(出所) 各団体のホームページおよびRichard Calland and Guy Dehn [2004] を基に筆者がまとめて表を作成する。

る。1つ目は、内部告発者への支援活動である。各市民団体は、弁護士などが中心となって結成されており、法的なアドバイスなどの相談が行われている。これは、従業員らが内部告発を行なったことによって不利益な扱いを受けないようにするための支援であるといえよう。2つ目は、内部告発に関する提言の作成や調査・検討といった活動である。各市民団体は、自国の内部告発に関する法律や国際機関などにおける取り組みについて、自身の見解を述べている。

3.4 国際機関と国内機関における内部告発に関する取り組みの特徴

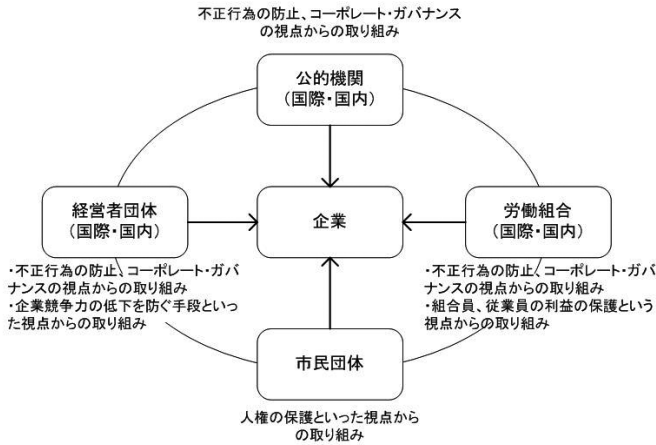
国際機関と国内機関における内部告発に関する取り組みの特徴は、各機関が個別に取り組んでいるのみならず、以下のような大きく3つの特徴を有している。1つ目は、直接的または間接的に協力して行われていることである。国際機関では、共同で会議を開催し意見交換を行なうなど、直接的または間接的に協力し合い行なわれていた。そ

して、国内機関では、企業に対する個別の取り組みとともに、国際機関への参加やパブリック・コメントの提出が行なわれていた。

また、2つ目は、従業員によるチェックアンドバランスの体制を構築することを要求していることである。国際機関と国内機関では、企業に対して、従業員が経営者や監査役（または監査委員会）に対して不正行為に関する懸念を自由に発言できるような体制を構築することを要求している¹⁰。くわえて、そうした要求は、会議や各機関が策定した原則などにおいて示しており、従業員が自由に取締役などに不正行為などについて意見できる体制を構築するべきであるという内容である。

そして、3つ目は、各機関が内部告発について共通した見解を有していることである。これは、内部告発が不正行為を防止するために一定の効果があるという共通の見解が存在しているということであるといえよう。さらに、各機関が直接的または間接的に協力関係にあることから、共通した見解を有していることがわかる。このような

図5 国際機関と国内機関の内部告発に関する取り組みの体系



(出所) 著者作成。

ことから、国際機関と国内機関では、図5のような体系から企業に対してアプローチを行っていると考えられる。

4 内部告発の制度化に向けた展開

4.1 コーポレート・ガバナンス原則と内部告発

ここまで、国際機関と国内機関における内部告発に関する取り組みを検討してきた。そして、各機関が協力関係にありながら、内部告発に関して取り組んでいた。また、多くの国際機関や国内機関が、各機関が策定した原則のなかで、内部告発に関する内容を明記している。そのような、原

則における従業員によるコーポレート・ガバナンスに関する内容は表4のように示すことができる。表4における内容は、以下のようにまとめられよう。

まず、公的国際機関では、OECDが策定した多国籍企業行動指針¹¹やOECD原則-2004-において記述がなされている。また、公的国内機関では、2003年にイギリスのFRCによって策定された改定統合規範に記述がなされている¹²。そして、国内機関の経営者団体では、BRTが策定した『コーポレート・ガバナンス原則 (Principles of Corporate Governance)』や2007年に経団連が改定した『企業行動憲章実行の手引き¹³』において記述がなされている。くわえて、国内機関の労働組合では、2003年に日本の労働組合である

図6 コーポレート・ガバナンス原則における内部告発に関する内容の特徴



- 【原則における内部告発に関する内容】
- (1) 従業員が自由に経営者らに対して不正行為の旨を通報できるコーポレート・ガバナンス体制を構築すること
 - (2) 不正行為を通報した従業員に対して報復行為を行わないこと

(出所) 著者作成。

連合が策定した『2004-2005 政策・制度要求と提言』に記述がなされている。

また、原則における内部告発に関する内容は、

図6のようにまとめることができよう。原則における従業員によるコーポレート・ガバナンスに関する内容は、おおむね、(1) 従業員が自由に経営

表4 コーポレート・ガバナンス原則における内部告発に関する内容

国際機関			
公的国際機関			
策定年	策定機関	原則名	内容
2000年	経済協力開発機構 (OECD)	OECD 多国籍企業行動指針	【Ⅱ 一般方針-9】 法律、行動指針又は企業の方針に違反する慣行について、経営陣又は適当な場合には所管官庁に善意の通報を行った従業員に対して、差別的又は懲戒的な行動をとることは慎む
2004年	経済協力開発機構 (OECD)	OECD コーポレート・ガバナンス原則	【Ⅳ 利害関係者の役割-E】 利害関係者は、個々の従業員およびそれ代表する団体を含め、違法な慣行や非倫理的な慣行についての懸念を自由に取締役会に伝えることができるべきであり、そうした行動をとることで、利害関係者の権利が損なわれることがあってはならない
国内機関			
公的国内機関			
策定年	策定機関	原則名	内容
2003年	Financial Reporting Council (FRC)	スミス報告書 (2003年改定)	【4.8 内部告発】 監査委員会は、会社の従業員が財務に関する報告またはその他の問題に関する懸念を内密に報告することができる仕組みを検討すべきである。監査委員会の目的は、そのような問題に対し相応かつ独立した調査と適切な事後対応が保証される仕組みを確保するものであろう
2003年	Financial Reporting Council (FRC)	改定統合規範	【C3 監査委員会と監査委員】 監査委員会は、会社の従業員が財務に関する報告またはその他の問題に関する懸念を内密に報告することができる仕組みを検討すべきである。監査委員会の目的は、そのような問題に対し相応かつ独立した調査と適切な事後対応が保証される仕組みを確保するものであろう
経営者団体			
策定年	策定機関	原則名	内容
2005年	ビジネスラウンドテーブル (BRT)	コーポレート・ガバナンス原則	【Ⅱ 取締役会と経営陣の役割】 従業員は、報復の恐れなく経営陣や取締役会に注意を喚起する手段を持っているべきである
2007年	日本経団連	企業行動憲章実行の手引き (第5版)	【9-4 通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン (相談窓口) を整備する】 公益通報者保護法の趣旨に鑑み、ヘルプラインの活用が企業のリスク管理に有効であることを認識し、自社の業容・業態にあわせ、現場や個々の従業員から経営トップに直接情報が伝わる特別のルートを常設し、利用を促進する

労働組合			
策定年	策定機関	原則名	内容
2003年	日本労働組合連 合会 (連合)	2004-2005 政 策・制度要求と 提言	【1経済と産業の再生と健全な発展 (産業政策) -2 (1)】 コーポレート・ガバナンス (企業統治) のあり方につ いては労働組合や従業員等を含むステークホルダー (利害 関係者) の利益の確保や意見反映がなされるものとする

(出所) 著者作成。

者らに対して不正行為の旨を通報できるコーポレート・ガバナンス体制を構築すること、(2) 不正行為を通報した従業員に対して報復行為を行わないこと、を企業に対して求めているといえよう。そして、企業には、内部告発によって多くの企業不祥事が発覚している現状や原則の内容から、内部告発に関する体制の構築が求められているのである。

4.2 コーポレート・ガバナンスと内部告発の関係

コーポレート・ガバナンスにおける企業不祥事への対処策は、第1に、企業内部 (経営者) によるセルフ・ガバナンスにより事前に不祥事の芽を摘むことであるとされている¹⁴。第2に、企業外部者によるチェックによって常に緊張感を持った企業経営を行なうことであるとされている¹⁵。そのように、コーポレート・ガバナンスにおける企業不祥事への対処策は、経営者によるセルフ・ガバナンスと企業外部者によるチェックであることがわかる。しかし、先に述べたように、多くの企業不祥事は内部告発によって発覚している。これは、企業不祥事が、コーポレート・ガバナンスにおける企業不祥事への対処策として想定されている機能以外で発覚しているということである。

つぎに、企業と従業員・顧客の関係を検討したい。第1に、企業と従業員は、従業員が労働サービスを提供し、労働サービスの対価として賃金を受け取るという労働契約に則った関係にある¹⁶。第2に、企業と顧客は、企業と経済的な取引をするという関係にある¹⁷。このように、企業法制度における企業と従業員や顧客の関係をみると、内部告発は企業法制度の基本的な作用として予定さ

れていないのである¹⁸。しかし、内部告発によって企業不祥事が発覚しているという事実から、従業員に企業経営のチェックアンドバランスを期待することが合理的であると考えられる¹⁹。

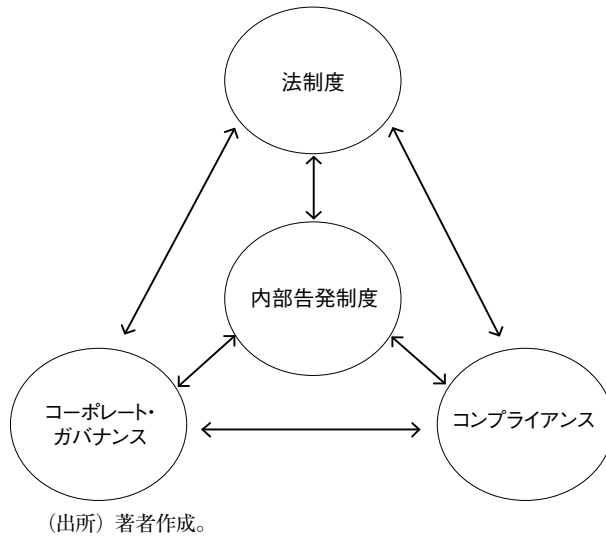
4.3 内部告発制度の体系化

本稿では、内部告発に関する取り組みをコーポレート・ガバナンスとの関係について焦点をあてながら検討してきた。そして、今後、内部告発制度は、図7のように、法制度とコーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの3つを中心として取り組まれていくことが必要であると考えられる。まず、法制度は政府機関が主体となって構築を目指していくものであるといえよう。また、コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスは、企業が主体となって構築を目指していくものであるといえよう。

そして、法制度については、今日多くの国々で内部告発者保護法が制定されているが、問題点も多く指摘されている²⁰。日本を例にあげると、通報範囲が狭いことや、保護の対象となる通報要件が狭いこと、企業外部への通報要件が厳しく企業外部へ通報することが困難なこと、などが挙げられる。また、コーポレート・ガバナンスについては、内部告発がコーポレート・ガバナンスの基本的な機能として想定されていないことから、内部告発をコーポレート・ガバナンスの機能とすることが求められよう。

さらに、企業の多くは、企業内に内部通報制度を構築しており、その多くが企業内のコンプライアンス部門を通報先としている。しかし、内部通報制度に関しても多くの問題点が指摘されている²¹。たとえば、通報対象行為の内容や通報の方法、

図7 内部告発制度の体系化



匿名による通報を認めるのかや内部通報制度の独立性をどのように確保するのか、などといった点である。つまり、内部通報制度を含めて、企業内のコンプライアンス体制に関して検討を行なっていく必要があると考えられる。

5 おわりに

これまで、国際機関や国内機関における内部告発に関する取り組みは、散発的に取り上げられてきたが、その取り組みを包括的に検討してきた研究は少なかった。そこで、各機関の取り組みを考察し、どのような体系で取り組みが行われているのかについて検討を行ったのである。そこで、本稿では、内部告発に関する定義や取り組みの系譜やコーポレート・ガバナンスとの関係性、国際機関や国内機関における取り組みの特徴や今後求められる取り組みについて検討してきた。

内部告発の現状や取り組みから、法律違反や生命・財産に関わる企業内の不正行為を、企業内部または企業外部へ通報することであると定義づけられよう。また、内部告発に関する取り組みは、1980年代後半から行われ、今日に至っている。また、国際機関や国内機関では、会議の開催や各機関が策定した原則において内部告発に関する内容

を定めるといった取り組みが行われていた。そして、企業に対して、従業員にチェックアンドバランスの役割を持たせ、経営者に対して不正行為の旨を通報ができる体制を構築することを求めているのである。

このように、多くの国際機関や国内機関が、内部告発を制度として確立することを求めている。しかし、現状として制度化されていない内部告発を制度化していく必要がある。そこで、内部告発を制度化していくためには、法律制度、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスを中心として構築を目指していくことが求められる。そして、今後は、内部告発制度の確立に向けて、これらを別々に検討するのではなく、体系的に検討していく必要があると考えられる。

最後に、今後の課題として (1) 具体的に従業員にチェックアンドバランスの役割をどのように持たせるのか、(2) 従業員によるコーポレート・ガバナンスを企業はどのように実践するのか、(3) イギリスやアメリカなど、内部告発者保護法の法整備が進んでいる国では、具体的にどのような取り組みが行われているのか、について検討が必要であると感じている。そのため、内部告発やコーポレート・ガバナンスに関する検討を継続して行なっていく、これらの課題について深く考察して

いきたい。

注

- 1 内部告発は、主として、企業の外部へ通報が行なわれており、そうした現状から、はたして内部通報制度が機能するののかについては疑問が生じる。
- 2 先行研究として、P.B.Jubb [1999] は、「内部告発は意図的で非義務的な開示行為で、公的に記録される行為であり、組織のデータや情報にアクセスする特権を持つまたは持っていた人によって、不正行為が行われているか、疑わしいか、予期されるのかを問わず、組織に関係し、統制下にある重大な違法行為やその他の不正行為について、それらの不正行為を正す可能性を持っている外部機関に対してなされる行為である」としている。また、宮本一子 [2002] は、「組織外部で行われている公益に害のある行為を、従業員が公に通報すること」と述べている。さらに、吉森賢 [2007] は、企業における内部告発を「違法行為の事実を知った社員（従業員—筆者）が、これを会社外部の行政・規制機関、報道機関などに、多くの場合匿名によりなされる通報である」と表している。
- 3 内部告発に関する取り組みは、アメリカでは、古くからケイ・タム (Qui Tam) 行為と呼ばれるような、違法行為を通報した者に対して報奨金を提供するということが行なわれていた。しかし、1980年代後半から、大型企業不祥事が、内部から危険を訴えられていたにもかかわらず発生したことや、内部告発を主目的とする法律が制定されはじめた点から、今日行われている内部告発に関する取り組みの萌芽期であると位置づけられよう。
- 4 この頃の大きな特徴として、イギリスで起こった企業不祥事が挙げられよう。イギリスでは、1980年代後半から1990年代前半にかけて、多くの企業不祥事が発生した。たとえば、1987年に起きたP&Oのフェリー転覆事故、1988年のクラフナム鉄道列車正面衝突事故やハイパーアルファ社のオイル工場爆発事故、1991年に起きたロンドンシティ列車の二重衝突事故やBCCI銀行事件、などが挙げられる。Richard Calland and Guy Dehn [2004]によると、これらの企業不祥事は、(1)現場の従業員などから事故が発生する危険があることを経営者に対して指摘されていたにもかかわらず、経営者に対応しなかったこと、(2)危険を認識していたが経営者に指摘しなかったこと、を要因にこれらの企業不祥事が発生したとの指摘がなされている。
- 5 本稿でいう労働組合とは、企業内労働組合ではなく、それらが集結した全国中央組織 (ナショナルセンター) の取り組みについて検討を行なう。
- 6 本稿では、検討していないが、AFL-CIOは、労働組合の国際機関であるTUACやUnicornへ参加するなどの取り組みを行なっている。

- 7 しかし、経営者と従業員という立場の違いからか、BIACが内部告発には企業内部で対応することを強調しているのに対して、TUACは企業外部への通報が危害 (内部告発に対する不利益な扱い—筆者) を防ぐ方法であるとしている。
- 8 GCGF [2007]
- 9 Unicornは、不正行為と闘うことを目的に、一部の国の労働組合組織や国際労働組合組織によって構成された国際機関であり、TUACやICFTUも参加している。
- 10 本稿では、経営者について、平田光弘 [2008] の見解に基づいて、意思決定や執行というライン活動のマネジメントに携わる取締役および執行役 (執行役員) を範囲として考えている。
- 11 『OECD多国籍企業行動指針』は、多国籍企業に対してOECD加盟国政府が共同して行なう望ましい企業行動の姿について勧告しているものである。
- 12 なお、2008年10月現在において、2008年6月に改定された統合規範が最も新しいものである。2008年6月に改定された統合規範においても、内部告発に関する規定はなされているが、ここでは、統合規範において、最初に内部告発に関する規定がなされた2003年6月改定の統合規範について触れていく。この改定統合規範は、1998年に策定された統合規範にロンドン証券取引所が、ヒッグス報告書やスミス報告書、ターンブル報告書の内容を加えて改定された原則である。また、統合規範などに関しては、関孝哉 [2006] で詳しく論じられている。加えて、統合規範の管轄は、ロンドン証券取引所の業務内容見直しが行なわれたことにより、現在ではFinancial Reporting Council (FRC) 内の上場監督機関に移っている。
- 13 この実行の手引きは、経団連の「企業行動憲章」を経団連会員企業が実践していくうえで必要と思われる項目を例示したものである。
- 14 小島大徳 [2007] 172頁。
- 15 小島大徳 [2007] 172頁。
- 16 小島大徳 [2008b] 168頁。
- 17 小島大徳 [2008b] 168頁。
- 18 小島大徳 [2008b] 168頁。
- 19 小島大徳 [2008b] 168-169頁。
- 20 たとえば、日本の公益通報者保護法に関しては、水谷英夫 [2004] や小西啓文 [2006] をはじめとして多くの研究者や実務家から指摘がなされている。
- 21 内部通報制度の問題点に関しては、久保利英明 [2004] をはじめとして多くの指摘がなされている。

参考文献

邦語文献

大内伸哉他著 [2004] 『コンプライアンスと内部告発』
社団法人日本労務協会。

奥山俊宏 [2004] 『内部告発の力』現代人文社。
 小澤徹夫 [2002] 「企業の内部告発システムの構築」『NBL』第750号, 商事法務研究会, 40-49頁。
 菊池敏夫・平田光弘編著 [2000] 『企業統治の国際比較』文眞堂。
 串岡弘昭 [2002] 『ホイッスルブローアー』桂書房。
 國武英生 [2002] 「イギリスにおける公益情報開示法の形成と展開」『北大法学研究科ジュニア・リサーチ・ジャーナル』第9号, 北海道大学, 1-32頁。
 久保利英明 [2004] 「内部統制システムの構築とホットライン」稲上毅・森淳二朗編著『コーポレート・ガバナンスと従業員』東洋経済新聞社。
 経団連 [2007] 『企業行動憲章実行の手引き (第5版)』日本経済団体連合会。
 小島大徳 [2008a] 「コーポレート・ガバナンス原則の隠れたる任務と使命」『国際経営フォーラム』第19号, 神奈川大学国際経営研究所, 55-77頁。
 小島大徳 [2008b] 「市民社会論と利害関係者論—研究者からの批判や意見への回答—」『国際経営フォーラム』第19号, 神奈川大学国際経営研究所, 163-186頁。
 小島大徳 [2008c] 「経営学と株式会社論」『国際経営論集』第35号, 神奈川大学経営学部, 13-25頁。
 小島大徳 [2007] 『市民社会とコーポレート・ガバナンス』文眞堂。
 小島大徳 [2004] 『世界のコーポレート・ガバナンス原則—原則の体系化と企業の実践—』文眞堂。
 小西啓文 [2006] 「公益通報者保護法の概要と検討課題」『時の法令』第1766号, 朝陽会, 59-67頁。
 齋藤実 [2005] 「我が国における内部告発者保護制度への提言-内部告発者保護制度を通じてのコンプライアンス確立の試み」『産能短期大学紀要』第38号, 産能短期大学紀要審査委員会, 61-71頁。
 境新一 [2003] 「内部告発者保護制度に関する諸問題—経営と法律の観点から—」『東京家政学院大学紀要』第43号, 東京家政学院大学・東京家政学院短期大学, 27-46頁。
 城塚健之 [2004] 「公益通報者保護法案の問題点」『労働法律旬法』第1572号, 旬法社, 6-12頁。
 関孝哉 [2006] 『コーポレート・ガバナンスとアカウントビリティ』商事法務。
 多田健象 [2003] 「コーポレート・ガバナンスにおける内部告発 (公益通報) の役割」『企業法学』第10号, 企業法学会, 336-352頁。
 平田光弘 [2008] 『経営者自己統治論—社会に信頼される企業の形成—』中央経済社。
 平田光弘 [2001] 「OECDのコーポレート・ガバナンス原則-デジュレ・スタンダード」『経営研究所論集』第24号, 東洋大学経営研究所, 277-299頁。
 堀田芳朗編著 [2002] 『世界の労働組合—歴史と組織—』日本労働研究機構。
 水谷英夫 [2004] 「『内部告発』と労働法」『日本労働研究雑誌』第46巻第9号, 労働政策研究・研修機

構, 11-23頁。

宮本一子 [2003] 「内部告発は企業文化をどう変えうるか」『世界』第710号, 岩波書店, 298-305頁。
 宮本一子 [2002] 『内部告発の時代—組織への忠誠か社会正義か』花伝社。
 吉森賢 [2007] 『企業統治と企業倫理』放送大学教育振興会。
 リチャード・T・ディジョージ著 永安幸正他訳 [1995] 『ビジネス・エシックス』明石書店。
 連合 [2003] 『2004-2005 政策・制度 要求と提言』日本労働組合総連合会。

外国語文献

BRT [2005], *Principles of Corporate Governance*, Business Round Table.
 FRC [2008], *The Combine Code on Corporate Governance*, Financial Reporting Council.
 FRC [2006a], *Good Practice Suggestions From The Higgs Report*, Financial Reporting Council.
 FRC [2006b], *The Combine Code on Corporate Governance*, Financial Reporting Council.
 FRC [2005], *Guidance on Audit Committees(The Smith Guidance)*, Financial Reporting Council.
 FRC [2003a], *Audit Committees - Combined Code Guidance (the Smith Report)*, Financial Reporting Council.
 FRC [2003b], *The Combine Code on Corporate Governance*, Financial Reporting Council.
 GCGF [2007], *Whistleblowing: Recent Developments and Implementation Issues*, Global Corporate Governance Forum.
 John Bowers [2007] *Whistleblowing: law and practice*, Oxford University Press.
 OECD [2004], *OECD Principles of Corporate Governance*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
 OECD [2000a], *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
 OECD [2000b], *Whistleblowing to Combat Corruption*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
 OECD [1999], *OECD Principles of Corporate Governance*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
 P.B.Jubb [1999], *Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation*, Journal of Business Ethics, vol.21, pp.77-94.
 Richard Calland and Guy Dehn [2004], *Whistleblowing Around The World: Law, Culture&Practice*, ODAC&PCaW.
 Richard.T.Degorge [1995], *Business Ethics(Fourth Edition)*, Prentice Hall.

Wim Vandekerckhove [2006] , *Whistleblowing and organizational social responsibility :a global assessment*, Ashgate.

BIAC <http://www.biac.org/>

GAP <http://www.whistleblower.org/template/index.cfm>

ODAC <http://www.opendemocracy.org.za/>

PCaW <http://www.pcaw.co.uk/>

PISA <http://www006.upp.so-net.ne.jp/pisa/>

TUAC <http://www.tuac.org/en/public/index.phtml>

Unicorn <http://www.againstcorruption.org/>

Whistleblower Australia <http://www.whistleblowers.org.au/>

インターネットサイト（最終アクセス日 2008年12月11日）