

2016年7月1日

監査役会通信 (No.4)

社外監査役 南 成人

企業統治に役立つ内部通報制度が必要

内部告発によって企業の不祥事が発覚する事案が多くなっています。そのことは、企業が不祥事を隠ぺいすることが困難な時代になったことを意味します。一方、その発覚によってもたらされる社会的な信用の失墜とブランドイメージの毀損は甚大なものになっています。東芝の巨額の粉飾決算も証券取引等監視委員会への外部通報で発覚しています。東芝は2003年に米国流の経営監視の仕組み「委員会等設置会社」に移行し、企業統治の優等生と言われてきました。これが見かけ倒しであったことが露呈してしまったのです。

このような企業環境のもとで、**企業統治の重要性**が叫ばれ、その中でも**内部通報制度は企業が不祥事を早期に把握し自浄する上で要となる手段**と考えられるようになっていきます。内部通報制度は、企業が従業員らから法令違反や不正行為などの情報提供を受け付け、不祥事の早期発見や是正につなげる仕組みです。

東証などが2015年に導入したコーポレートガバナンス・コード（**企業統治指針**）では、「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」の一環として**内部通報の適切な体制の整備を要請**しています。その中で、経営陣から独立した窓口として「社外取締役と監査役の合議体など」の設置や情報提供者の秘匿を求めています。

我が国では、2004年に公益通報者保護制度が制定され、内部通報制度が上場企業を中心に広がりました。しかし、内部通報制度が十分に機能していない事例も見受けられることから、不祥事の早期発見・是正のために、不祥事に関与しても内部通報すれば処分を軽くするなど、政府は指針を改正し内部通報制度の実効性を高める方針です。しかし、この様な小手先の改正ではなく、内部通報制度を形骸化させずに実効性ある制度とするためには、普段から言いたいことが自由に言える「**風通しの良い組織風土**」であり、その上で経営者は「**法令違反や不正行為の報告を真摯に受けとめる姿勢**」を示すことが肝要と考えます。

翻って、FunPepの組織風土はどうだろうか。**自由闊達に意見が言え、経営者は耳の痛いことも聞く耳を持つような組織風土が保たれているだろうか**。そういう視点で、社外監査役としての職責を果たし、FunPepの成長を支援したいと考えています。