

ガバナンス研究部会（第215回）議事録

日時：平成27年11月20日（金）15:00～17:00

場所：学士会館309号会議室

出席者：今井、上原、大関、小方、岡本、勝田、河口、嶋多、中嶋、林、山本、山脇、井上

【定例研究発表】

1. 「新 COSO における原則・着眼点と旧 COSO の統制要因の対比」（大関 誠部会員） ＜概要説明＞

- 1992年に公表されたCOSO内部統制のフレームワークが、2013年5月に全面的に改訂された。その改訂内容の概要について前年1月の当部会で報告したが、今回はより詳細に報告したい。
- 主要な改訂点は、1) 統制目的は従来通り業務・報告・遵守の三つの範疇に分けられているが、報告については財務報告にとどまらず非財務報告まで拡大、2) 内部統制の構成要素の定義に「原則主義」を採用、3) 内部統制の上位概念としてERMを置き、更にそれらを含む上位概念としてガバナンスを想定、4) 独立的評価を担うモニタリング活動で、内部監査の重要性を強調、5) 不正防止への対応を強化、6) グローバル化の進展への対応を拡充。特に注目すべき点は、フレームワークの定義に「原則主義」を採用していることである。
- 1992年版と2013年版の新旧比較を行ってみたが、その内容そのものに大きな違いはない。新COSOは旧と同様に五つの構成要素を持つが、各要素について[原則]と[着眼点]が新たに加わり、より具体性をもった内容となっている。これにより、企業が内部統制システムの見直しを行う際に参考的基準とすることができる。
- 企業の内部統制システムは、会社法及び金融商品取引法の規制を受けて、実務レベルまで定着している筈である。しかし、未だに内部統制システムが機能を発揮せず大きな不祥事が発生している。企業経営者が新COSOの原則、着眼点を再読し、深く吟味することで内部統制の実効性を高めることが求められる。

＜討議・意見＞

- 新COSOは「原則主義」を採用しているが、CGコードと同様に“comply or explain”を求められるのだろうか？ ⇒ そういう性格のものではない。あくまで企業の参考ガイドライン的位置づけのもの。
- 旧COSOが公表されて20年経過した。その間、企業経営の複雑化、ITの発達、経営のグローバル化が急速に進展しているから、そうした新たな事態に対応するために新COSOができた。
- 内部監査の重要性が高まっているのは注目すべきだが、東芝の例を見ても内部監査のレポーティングラインが社長とか担当役員でいいのだろうか。監査委員会とか監査役にするべきではないか。
- 元来内部監査は取締役や業務執行に付属するもの。しかし、新COSOでは、「是正措

置を講じる責任を負う者」に報告するようたっており、その範囲に監査委員や監査役が入っていると理解される。

- リスク評価についても具体的な手法を示している。各部署の責任者が洗い出したリスクを経営の力で具体的に改善や解消をはかる取組みが何よりも大切である。

2. 「ヘルプライン（内部通報窓口）の現状と課題」（河口洋徳部会員）

<概要説明>

- 公益通報者保護法が施行されて10年になろうとしているが、改めて内部通報窓口の現状と課題を整理し、企業不祥事の抑制や防止のために内部通報が今後果たすべき役割と課題を報告したい。
- 内部通報窓口は、大企業では、内部と外部の双方に設置することが一般的である。外部窓口は、顧問弁護士以外の弁護士事務所が増えているが、コンサルティングファーム、コールセンター運営会社等が行う例も増えている。
- 受付相談内容であるが、①社員行動基準や規範に対する確認・相談、②企業における不正行為、不祥事等についての通報・相談が元々期待されていたが、実際には職場の人間関係のトラブルや仕事の不満等が多く寄せられている。従来「ハラスメント案件は人事部門へ」とする会社が多かったが、最近の動向としては、ヘルプライン部門での「ハラスメントを含むあらゆる相談」を受け付ける企業が増えている。実名での通報を原則としつつも、匿名通報を認めているところも多い。
- 消費者庁及び内閣府による同法への検討委員会<公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会>が始まっている。BERCでも委員を送り出している。この検討会では、公益通報者保護法以前の問題として、如何にして制度のさらなる浸透を図って行くか、通報者の匿名性の確保徹底と人権保護の問題が議論されている。
- 内部通報制度に関し検討すべき課題としては、①ヘルプラインの組織形態、②制度充実に踏まえた要員、③外部通報窓口との連携、④記録の正確な記載と保管、⑤海外展開対応、⑥人権保護のための継続的フォローなどが挙げられている。こうした課題を解決しながら、さまざまな事案に適時的確に対応するとともに、企業活動のグローバル化、窓口担当者教育の充実に図っていかなければならない。

<討議・意見>

- いくら良い制度を作っても、東芝のように経営トップが腐敗していると誰も内部通報窓口を信用しないし、相談もしないということになる。経営者の心構えが問われる制度だ。
- 人間関係のトラブル相談は本来の内部通報事案ではないかもしれないが、それを放置すると、重大な事件や不祥事につながることもあるから、軽視できない。
- 会社における個人的な不満や人間関係のトラブルなどであっても、誰かが聞いてあげる必要があり、それが内部通報窓口であるのは、むしろヘルシーだと思う。こじれて外部に持って行かれるのがまずい。
- 「内部通報」と「内部告発」は区別して考えた方がいい。社外の下請等が問題を感じる場合、「内部告発」となる。

次回開催日】12月18日（金）午後3時 学士会館309号会議室