

# 公益通報者保護法制の最新動向と内部通報制度の見直しポイント

激増する内部告発への対応が急務 自浄作用の発揮を！  
内部通報制度を機能させる工夫と着眼点を分かりやすく学ぶ

## 【開催要領】

※講師とご同業の方のご参加はお断りする場合がございます。※最少催行人数に満たない場合、開催中止とさせて頂く場合がございます。

日時▶ 2020年 1月 31日(金) 10:00~16:00

会場▶ 企業研究会セミナールーム(東京・麹町)

<講師> 青山学院大学大学院法務研究科(法科大学院) 教授  
弁護士法人早稲田大学リーガル・クリニック 弁護士 浜辺陽一郎 氏

【講師ご略歴】青山学院大学法務研究科教授。1984年司法試験合格。1985年慶応義塾大学法学部卒業。1987年弁護士登録。1995年米国ニューヨーク州弁護士登録。都内の渉外法律事務所等を経て、現在、弁護士法人早稲田大学リーガル・クリニックにおいて企業法務を中心とした弁護士業務に携わる。主な著書に「現代国際ビジネス法」(日本加除出版)、「図解でわかる新民法(債権法)」(清文社)、「図解 新会社法のしくみ(第3版)」(執行役員制度一運用のための理論と実務(第五版))、「図解 コンプライアンス経営(第4版)」(東洋経済新報社)など多数。<受講者特典:当日、テキストとして、講師著「経営力アップのための企業法務入門」(東洋経済新報社)を配付します>

【申込方法】 当会ホームページ (<https://www.bri.or.jp>) からお申し込み下さい。

企業研究会 Q 検索

■受講料: 1名( 税込・資料代含 ) ※申込書をFAXでご送信いただく際は、ご使用のFAX機の使用方法(0発信の有無など)をご確認の上、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

正会員	41,800円(本体価格 38,000円)	一般	46,200円(本体価格 42,000円)
-----	-----------------------	----	-----------------------

191804-0303		公益通報者保護法制の動向と内部通報制度の見直しポイント	
ふりがな 会社名			
住所	〒		
TEL	FAX		
ふりがな ご氏名	所 属 職		
E-mail			

※申込書にご記入頂いた個人情報は、本研究学会に関する確認・連絡および当会主催事業のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

■申込・参加要領 : 当会ホームページからお申込みください。FAX、または下記担当者宛E-mailからもお申込み頂けます。

後日(開催日1週間~10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

※よくあるご質問(FAQ)は当会HPにてご確認ください。〔セミナー・会員研究会〕よくあるご質問〕

※お申し込み後のキャンセルはお受け致しかねますので、ご都合が悪くなった場合、代理出席をお願いします。

■お申込・お問合わせ先: 企業研究会 セミナー事業グループ 担当/民秋 E-mail:tamiaki@bri.or.jp

TEL: 03-5215-3514 FAX: 03-5215-0951 〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 MFPR 麹町ビル2F 【DM変更連絡】03-5215-3512

## ・プログラム・

### 第1部 内部通報制度の目的

(1) 不祥事発覚の発端はほとんど内部告発  
企業不祥事に見る失敗のパターン、対応ミスによる損失の拡大

(2) 内部告発の増加とその背景

(3) 法令における「内部告発」の取扱い (4) 司法における内部告発の取扱い

### 第2部 公益通報者保護法の趣旨と内容

1 公益通報者保護法の概要 2 公益通報者保護法の意義(その大きなインパクト)

3 内部通報制度の状況と法改正へ向けての議論と動向

### 第3部 民間事業者向けガイドラインの趣旨と内容

1 内部通報制度の機能活性化推進に向けた動き

2 公益通報者保護法の改正に向けた議論状況

3「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する  
民間事業者向けガイドライン」(平成28年12月9日)

### 第4部 内部通報制度の制度設計上の諸問題

コンプライアンス経営のための内部通報制度の構築と活用方法

1 内部通報制度の基本的考え方

2 内部通報制度を機能させるための工夫と着眼点

自浄を促し、有効に機能させるための設計上の留意点

(1) 通報を義務にするか、権利にするか? (2) 通報の対象を何にするか?

(3) 誰が通報者となるのか、その保護対象は?

(4) 受付部署=通報窓口(ホットライン)をどこに設置すべきか?

企業集団における内部通報制度の整備

監査役から内部通報に関する情報開示を求められた場合の対応方法は?

(5) 対応担当者の独立性 (6) 実名(顕名)通報を原則とするか、匿名通報を原則とするか

(7) 社内リエンシーの考え方 不正関与者本人からの通報の取扱い

(8) フィードバックのあり方 (9) ルール作り...透明性の高いルール策定

(10) 社内周知の徹底/社内研修の活用

### 第5部 運営上の諸問題

1 利益相反問題 会社が窓口を設けている意義と位置づけの整理

内部統制によるコンプライアンスの推進

2 調査方法 調査における匿名性確保

3 コンプライアンス・プログラム全体の中の位置づけと体制整備

4 内部通報の受付時の心得から調査段階における留意点

(1) 通報受領時の対応 (2) 調査・検討段階の諸問題

(3) 内部通報が調査の端緒であることを周りに伏せる配慮

5 通報が虚偽・不当な場合の対応 6 調査後の対応 通報者へのフィードバック

7 調査後の是正措置 8 内部通報制度の検証

9 内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)等の意義と活用

### 第6部 内部通報で問題となりやすい領域における具体的対応方法

調査困難なハラスメント事案における対応方法など



浜辺 陽一郎氏

(付録) 企業倫理ヘルプラインに関する規程(案)

裏面もご覧下さい! 一枚のパンフレットで  
2種類のセミナーをご案内しております。