



- I. 公益通報者保護専門調査会による報告書の提出・公表
- II. 競争法遵守体制、贈収賄防止体制等におけるリスクベース・アプローチ
- III. 最近の危機管理・コンプライアンスに係るトピックについて

2019年  
1月号

## I. 公益通報者保護専門調査会による報告書の提出・公表

執筆者: 山田 将之

公益通報者保護法の規律のあり方や行政の果たすべき役割等に係る方策に関する事項について調査審議を行ってきた公益通報者保護専門調査会が、平成30年12月27日の消費者委員会本会議で報告書を提出しました。本報告書では、公益通報者保護法に関する事項について措置すべき内容等の現時点での方向性が示されています。

企業における内部通報制度については、コーポレートガバナンス・コードなどで体制整備を行うべきとされているものの、体制整備を直接義務付ける法律上の根拠はありませんでした。公益通報者保護法も、通報を行った者の保護を主眼としており、体制整備について定めたものではありませんでした。

しかし、本報告書では、民間事業者(常時雇用する労働者の数が300人を超える場合)及び行政機関に対し、内部通報体制の整備を義務付けるべきであるとの意見が示されています。整備すべき内部通報体制としては、窓口の設置や組織内での周知、情報の管理、不利益取扱い禁止等が想定されています。行政機関については、外部通報対応体制の整備も義務付けるべきとされています。

また、従前から議論のあった、通報したことを理由に通報者に不利益取扱いをした事業者に対する措置について、本報告書では、行政措置を導入すべきとしており、具体的には、助言、指導を行うほか、勧告を行い、勧告に従わない場合には公表を行うことができるとされています。一方、刑事罰については、今後、必要に応じて検討を行うべきとするに留められています。

そのほか、本報告書には、内部通報制度について、見直しの方向性が、その審議内容の概要も含めて記載されており、企業において内部通報制度の整備や見直しをするに当たり、参考となります。例えば、本報告書では、通報したことを理由とした不利益取扱いから保護される対象者には、現役の従業員だけでなく、退職者や役員等も含めるべきとしている一方、取引先等事業者については、保護の必要性はあるものの、不利益取扱いかどうかを見極めるのが容易ではなく、保護を要する対象者を限定する場合の合理的な基準の検討も必要になることから、取引先等事業者を保護対象に含めるかどうかは、今後、必要に応じて検討を行うべきとするに留められています。企業において内部通報制度を設ける場合、通報制度を利用できる対象者の範囲をどうするか問題になりますが、かかる審議の内容は、内部通報に関する社内規程が適用される対象を考える上で参考となります。

本報告書で検討されている事項の項目は、以下のとおりです。

- 1 不利益取扱いから保護する通報者の範囲
- 2 通報対象事実の範囲

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-6250-6201 E-mail: [newsletter@jurists.co.jp](mailto:newsletter@jurists.co.jp))

- 3 外部通報の保護要件
- 4 通報を裏付ける資料の収集行為に関する責任
- 5 切迫性(通報対象事実が「まさに」生じようとしている)の要件
- 6 通報体制の整備
- 7 守秘義務
- 8 行政通報の一元的窓口の設置
- 9 2号通報(行政機関に対する通報)として保護の対象となる通報先の拡張
- 10 不利益取扱いをした事業者に対する行政措置、刑事罰
- 11 不利益取扱いに関する紛争解決手続
- 12 不利益取扱いが通報を理由とすることの立証責任の緩和
- 13 通報行為に伴う損害賠償責任
- 14 通報行為に伴う刑事責任
- 15 その他の論点(行政による調査措置義務の対象となる通報者の範囲、通報者の探索及び通報妨害、通報者へのフィードバック)



やまだ まさゆき  
山田 将之

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士  
[m2\\_yamada@jurists.co.jp](mailto:m2_yamada@jurists.co.jp)

2005年弁護士登録。2012-2013年、ピルズベリー・ウインスロップ・ショー・ピットマン法律事務所。国内外の企業不祥事発覚時の事実調査・対応助言等の危機管理案件のほか、平時における社内体制作り・内部監査・ビジネスの相手方に対するコンプライアンスの観点からのデューデリジェンス等のコンプライアンス案件を手掛ける。

## Ⅱ. 競争法遵守体制、贈収賄防止体制等におけるリスクベース・アプローチ

執筆者: 沼田 知之

グローバルにビジネスを展開する企業が直面するコンプライアンス上のリスクは多岐に渡りますが、その中でも、各国の独禁法・競争法や、FCPA・UKBA等の贈収賄関連法令に違反した場合、多額の罰金・制裁金や、個人に対する刑事処罰の対象ともなり得ることから、多くの企業において、競争法遵守や贈収賄防止のための体制整備を図っているものと思います。競争法遵守や贈収賄防止のための体制整備を図ったり、見直しを進める企業から頂くことの多い質問が「何を、どこまでやれば体制として必要十分か？」というものです。

例えば、競争法遵守体制の一環として行われる競合他社との接触管理や、業界団体への加盟・参加については、

- ・ 事前申請を要するか、事後届出で足りるとするか、一括申請を認めるか
- ・ 対面での接触に留まらず、電話やメール等での連絡も含めるか
- ・ 記録をどのように残すか、単に競争上センシティブな情報の遣り取りがなかったことを記載すれば足りるのか、具体的なコミュニケーション内容まで記載する必要があるのか
- ・ 競合他社と取引関係にもある場合、日常の取引に伴って発生する接触をどのように取り扱うか
- ・ 営業担当者以外が出席する、技術的な会合についても管理の対象とするか

といった点について、頭を悩ませることが多いのではないのでしょうか。

また、贈収賄防止体制の一環として行われる、代理店等の第三者に対する反贈収賄デュー・デリジェンスについても、

- ・ いわゆるエージェントやコンサルタントのみならず、JVパートナー、下請企業、仕入先等も対象とするか
- ・ 国、地方政府、国営企業のみならず、民間企業向けのビジネスに関与する第三者も対象とするか
- ・ 対象企業のバックグラウンドを調査するに当たって、データベースによるチェックだけで足りるのか、調査会社を起用して実地調査まで行う必要があるのか
- ・ 贈収賄リスクを判断する上で対象者に質問を行う場合、質問票の送付で足りるのか、コンプライアンス担当者又は弁

護士によるインタビューを要するのか

- ・ 対象者との契約書に、贈収賄防止のためにどのような条項を盛り込むべきか、例えば、贈収賄が発覚した場合には直ちに契約を解除できることに加え、損害賠償請求やJVパートナーに対する株式買取請求権までを定める必要があるか

など、様々な点について決める必要があり、手続の負担を軽減したい営業部門とコンプライアンス部門との間で意見が分かれることもあるかもしれません。

このような、競争法遵守体制・贈収賄防止体制の整備に当たって「何を、どこまでやれば必要十分か」を検討する上で、参考になる考え方が「リスクベース・アプローチ」です。リスクベース・アプローチとは、組織におけるリスク管理体制を構築するに当たって、当該組織が置かれた状況に照らし、どのようなリスクがあるのかを特定・評価し、当該リスクに見合った対策を講じるという考え方を指します。法的リスクとの関係では、特にマネー・ロンダリング防止(Anti-Money Laundering。以下「AML」という。)の分野において広く受け入れられている考え方で、マネー・ロンダリング監視の国際機関である FATF(Financial Action Task Force)が 2012 年に改訂した勧告においてリスクベース・アプローチを採用して以来、日本の金融庁のガイドライン(平成 30 年 2 月 6 日付「マネー・ロンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」II-1)も含め、標準的なアプローチとされています。また、医薬品の規制や、食品の衛生管理など、法的リスク以外のリスク管理についても、様々な場面でリスクベース・アプローチの考え方が提唱されています。リスク管理に当たって、限られた資源を有効に分配するためには、ある意味で当然の考え方ともいえます。

競争法遵守体制・贈収賄防止体制の整備に当たっても、リスクベース・アプローチを採用することは有益です。例えば、先ほどの競合他社との接触管理についていえば、対象となるビジネスにおけるカルテルリスクの程度(過去の違反事例、市場シェア、過去の接触頻度、担当者どうしの人的関係等)や、価格決定プロセス等に照らしてセンシティブ情報の交換が行われやすい場面等を考慮し、リスクの高い接触場面については厳格な管理を行い、リスクが相対的に小さいものについては接触管理による担当者の負担等も考慮して合理的範囲に留めることが考えられます。同様に、反贈収賄デュー・ディリジェンスについても、事業が行われる国の汚職リスク(著名な指標として、Transparency International が公表している腐敗認識指数[CPI])、事業の規模、対象となる第三者や当該業界における過去の贈収賄事案の有無等を考慮して、どこまでのデュー・ディリジェンスを実施するかを検討することが有用でしょう。

リスクベース・アプローチを採用するためには、その前提として、当該企業が置かれたリスクを正しく特定し、評価する必要があります。このリスクの特定・評価に当たっては、対象となるビジネス、顧客、取引先等の第三者に対する深い理解と、各国における法令や規制の実務動向についての理解の双方が欠かせません。このため、実効的な競争法遵守体制・贈収賄防止体制の整備に当たっては、ビジネスを深く理解した企業の法務担当者(場合によってはビジネスサイドの担当者)と、専門性を有する弁護士の双方が緊密に協力することが重要になります。



ぬまた ともゆき  
沼田 知之

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士  
[t\\_numata@jurists.co.jp](mailto:t_numata@jurists.co.jp)

2007 年弁護士登録。主たる業務分野は企業の危機管理、独禁法(企業結合・業務提携等を含む)。危機管理分野では、海外公務員贈賄、国際カルテルを含む独禁法違反、製造業の品質問題等の案件に従事するほか、贈収賄防止体制、競争法管理体制、従業員のメールモニタリング等、法令遵守の仕組み作りへの助言を行っている。

### Ⅲ. 最近の危機管理・コンプライアンスに係るトピックについて

執筆者: 木目田 裕、高林 勇斗、西田 朝輝、松本 佳子

危機管理又はコンプライアンスの観点から、重要と思われるトピックを以下のとおり取りまとめましたので、ご参照ください。なお、個別の案件につきましては、当事務所が関与しているものもありますため、一切掲載を控えさせていただきます。



【2018年12月20日】

### スポーツ庁、スポーツ・インテグリティの確保に向けたアクションプランを公表

[http://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/sports/mcatetop10/list/detail/1412109.htm](http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop10/list/detail/1412109.htm)

同アクションプランの主な概要は以下のとおりです。

- ① 2019年春を目処に、「スポーツ団体ガバナンスコード」(以下「コード」といいます。)を策定する。コードには、スポーツ団体による相談窓口の設置を盛り込み、守秘義務の存在や不利益取扱いの禁止を明記することで、選手等による相談窓口の利用を促す。
- ② 公益財団法人日本スポーツ協会、公益財団法人日本オリンピック委員会及び公益財団法人日本障がい者スポーツ協会(以下、3団体を総称して「中央競技団体」といいます。)は、2020年度から、加盟団体に対するコードへの適合性審査を行う。これに先立ち、スポーツ庁は、中央競技団体に対し、審査基準の制定等に関する支援を行う。
- ③ 独立行政法人日本スポーツ振興センター(以下「JSC」という。)が、中央競技団体に対するモニタリングを着実に実施する。
- ④ JSCが、中立性、公正性及び専門性が確保された第三者調査機能を担う「スポーツ団体ガバナンス調査支援パネル(仮称)」を設置した上、必要な調査支援等を行う仕組みを2019年度中に創設し、2020年度以降、本格実施する。

【2018年12月26日】

### 労働政策審議会、高度プロフェッショナル制度の関係規定に係る答申を公表

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000091421\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000091421_00003.html)

労働政策審議会は、高度プロフェッショナル制度<sup>1</sup>に係る労働基準法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱に関し、おおむね妥当と考える旨の答申を公表しました。今後、厚労省は、この答申を踏まえ、上記省令の制定を行う予定です。同省令案における改正労働基準法施行規則の概要は以下のとおりです。

- ・ 改正労働基準法41条の2第1項1号の「対象業務」は、金融商品の開発業務、資産運用の業務又は有価証券の売買等で投資判断を伴う業務、有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務、顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務、研究開発業務とし、当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けるものは除くものとする。
- ・ 改正労働基準法41条の2第1項2号に定める年収要件は、1,075万円とする。
- ・ 改正労働基準法41条の2第1項3号の「健康管理時間」は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法で把握するとともに、事業場外において労働した場合であって、やむを得ない理由があるときは、自己申告によることができるものとする。

【2018年12月27日】

### 公取委、農業協同組合の活動に関する独占禁止法上の指針を改訂

<https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/h30/dec/181227.html>

同改正指針の主な概要は以下のとおりです。

- ・ 単位農協が、当該単位農協以外に出荷した組合員に対して、販売事業の利用に係る条件又は実施について、他の組合員よりも不利な取扱いをする場合には、取引条件等の差別取扱いとして不公正な取引方法に該当し、違法となるおそれがある(独占禁止法2条9項、一般指定4項)。
- ・ 単位農協が、当該単位農協のみに出荷する組合員と比較して、当該単位農協以外にも出荷する組合員の負担金が大きくなるような経費徴収を行うなど、取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、自己と継続的な取引関係にある組合員に対して、自己のために金銭・役務等の経済上の利益を提供させること等は、不公正な取引方法に該当し、違法となるおそれがある(独占禁止法2条9項5号)。

<sup>1</sup> 同制度に係る働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行日は、2019年4月1日とされています。同法の内容については、[本ニューズレター2018年7月号](#)(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律、公布)をご参照ください。

【2018年12月27日】

**経産省、電力の小売営業に関する指針を改訂**

<http://www.meti.go.jp/press/2018/12/20181227008/20181227008.html>

同改正指針は、スイッチング<sup>2</sup>期間において取戻し営業行為を行うことは、これによりスイッチングを阻害し、電気事業の健全な発達に支障が生じるおそれがあるものとして、問題となるとしています。「取戻し営業行為」とは、需要家が切替え後の小売電気事業者にスイッチングを申し込んでから、スイッチングが完了し、切替え後の小売電気事業者による小売供給が開始されるまでの間に、切替え前の小売電気事業者が、当該需要家が切替え後の小売電気事業者へのスイッチングを申し込んだ旨の情報を知りながら、当該需要家が既に申し込んだスイッチングを撤回させることを目的とする行為をいいます。

【2018年12月27日】

**消費者委員会、公益通報者保護専門調査会報告書を公表**

<https://www.cao.go.jp/consumer/iinkaikouhyou/2018/index.html#lst12>

消費者委員会は、公益通報者保護法の改正に向けた報告書をまとめました。同報告書の主な概要は以下のとおりです。

- ① 不利益取扱いから保護する通報者の範囲
  - ・ 退職者については、不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべきである。保護の対象とする退職者の範囲については、期間制限を設けないことが望ましいが、退職後一定期間内の者に限定する場合には、実態等に照らして合理的な期間を設定すべきである。
  - ・ 役員については、不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべきである。保護の対象とする役員等の範囲について、合理的な範囲の役員等を不利益取扱いから保護する通報者の範囲に含めるべきである。会社法 339 条 2 項等の法令で正当な理由のない解任に対して損害賠償請求が予定されている場合には、公益通報を理由とする解任に対し、損害賠償を請求することができることとすべきである。
- ② 通報対象事実の範囲
  - ・ 最終的に刑事罰の対象とならない規制違反行為のうち、法律の規定に基づく行政罰及び行政処分の対象となる規制違反行為の事実については、通報対象事実の範囲に追加すべきである。
- ③ 外部通報の保護要件
  - ・ 公益通報者保護法 3 条 2 号における「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合」との要件(以下「**真実相当性の要件**」という。)は緩和すべきである。
  - ・ 公益通報者保護法 3 条 1 号の「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合」との通報の保護要件との差を維持しつつ、公益通報者保護法 3 条 2 号の**真実相当性の要件**を他の要件に置き換えるか、又は一定の事由に該当する場合には**真実相当性の要件**を不要とするべきである。
  - ・ 公益通報者保護法 3 条 3 号イからホが規定する保護要件に、以下の場合を追加すべきである。
    - ✓ 事業者が内部通報体制の整備義務を履行していないことが客観的・外形的に判断可能な場合
    - ✓ 財産に対する危害につき、回復が困難な場合
- ④ 通報体制の整備
  - ・ 民間事業者内部通報体制の整備を義務付けるべきである。
  - ・ 具体的には、①内部通報受付窓口の設置など、内部通報を受け付ける運用、②内部通報受付窓口を組織内で周知する運用、③通報者を特定可能な情報の共有を必要最小限の範囲にとどめる運用、④公益通報をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いを禁止する運用が機能するような体制の整備を求めるべきである。
  - ・ 内部通報体制の整備義務を履行していない事業者に対する助言、指導、勧告及び公表などの行政措置を導入すべきである。
- ⑤ 不利益取扱いに対する行政措置
  - ・ 通報を理由として通報者に不利益取扱いをした事業者に対し、助言、指導を行うほか、重大かつ悪質な事案を対象に勧告を行い、勧告に従わない場合には公表を行うことができることとすべきである。

<sup>2</sup> 需要家が自らに対して小売供給を行う小売電気事業者を他の小売電気事業者に切り替えることを指す。

【2018年12月28日】

### 中小企業庁、改正振興基準を策定

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinkoukijyun.htm>

中小企業庁は、下請事業者と親事業者の望ましい取引関係に関する「振興基準」を改正しました。振興基準の主な概要は以下のとおりです。

- ・ 大企業間の支払方法  
大企業が率先して、大企業間取引における手形等のサイトの短縮や現金払いなどの支払条件の見直しなどを進め、サプライチェーン全体で下請事業者への支払方法を改善する。
- ・ 型代金の支払  
親事業者が下請事業者に型を製造委託した場合、受領した日から60日以内に代金全額を支払う。親事業者は、下請事業者が専ら親事業者に納品する製品の製造のためだけに使用される型の代金について一括払いを要望したときには、可能な限り速やかに一括で支払うよう努める。
- ・ 働き方改革への対応  
親事業者は、下請事業者の働き方改革を阻害し、不利益となるような取引や要請を行わない。やむを得ず短納期発注又は急な仕様変更などを行う場合には、親事業者が残業代等の適正なコストを負担する。

【2018年12月28日】

### 経産省、「事業報告等と有価証券報告書の一体的開示のための取組の支援について」を公表

<http://www.meti.go.jp/press/2018/12/20181228006/20181228006.html>

内閣官房、金融庁、法務省及び経済産業省は、2017年12月28日、事業報告等及び有価証券報告書の記載を統一し、1つの書類として開示することを促すための取組を公表しました<sup>3</sup>。その取組について、経済産業省が、2018年12月28日、1つの書類として開示する場合の記載例を公表しました。

経済産業省は、以下の2つの例を公表しています。

- ① 有価証券報告書の項目と項目順ベースで、事業報告等の記載内容を含む有価証券報告書(一体書類)を作成し、会社法上の株主総会招集通知発送期限までに開示する例。
- ② 事業報告等を、これまでの構成を大きく変えずに作成して、株主総会招集通知発送期限までに開示した上、株主総会終了後、有価証券報告書の全項目の記載内容を追加して一体書類を作成し、有価証券報告書として開示する例。

【2018年12月28日】

### 厚生省、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」を公表

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html)

厚生労働省は、2018年12月28日、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律47条の11及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律15条1項の規定に基づき、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号)を公表しました。

同指針は、原則として、通常の労働者(派遣労働者の場合、派遣先に雇用される通常の労働者)と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で、基本給、賞与、手当、福利厚生等に差異を設けてはならないとしています。また、通常労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に一定の相違がある場合であっても、その相違に応じた取扱いをしなければならないとしています。

同指針は、2020年4月1日から適用される予定ですが、中小事業主<sup>4</sup>に対する短時間・有期雇用労働者に係る規定の適用は、

<sup>3</sup> 上記の内容については、[本ニューズレター2018年1月号](#)(内閣官房、金融庁、法務省及び経産省、事業報告等と有価証券報告書の一体的開示を行いやすくするための対応を公表)をご参照ください。

<sup>4</sup> 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第3条第1項に規定する「中小事業主」をいいます。具体的には、その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主をいいます。

2021年4月1日からとなる予定です。

【2018年12月28日】

**働き方改革の一環として、労働施策基本方針を閣議決定**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_03094.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03094.html)

厚生労働省は、働き方改革を踏まえ改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」<sup>5</sup>に基づき、労働施策基本方針を取りまとめました。

同基本方針は、労働時間の短縮等の労働環境の整備、均衡のとれた待遇の確保、育児・介護・治療と仕事との両立支援、転職・再就職支援等を「労働施策に関する基本的な事項」とし、労働基準法改正等、働き方改革に向けたこれまでの取組を簡潔にまとめています。また、違法な長時間労働により過労死等を生じさせた事業者に対し、書類送検を行うこと等、今後の取組又は権限行使の方向性についても、その概要を簡潔に述べています。

【2019年1月17日】

**法制審、会社法改正において、社外取締役の設置を義務付ける方針を公表**

<http://www.moj.go.jp/shingi1/shingi04900394.html>

法務省の法制審議会会社法制(企業統治等関係)部会は、2019年1月16日、「会社法制(企業統治等関係)の見直しに関する要綱案」を決定しました。同要綱案は、監査役会設置会社(公開会社かつ大会社であるものに限る。)であって有価証券報告書提出義務を負う会社に対し、社外取締役を設置することを義務付けるとしています。

同要綱案は、社外取締役の設置義務化のほか、株主総会資料をインターネットで提供する措置を新設すること、株主総会での株主提案権を10議案以下とすること、一定の会社<sup>6</sup>において、取締役会で取締役の報酬等の決定方針を決定すること等が記載されています。

【2019年1月22日】

**金融庁、「会計監査についての情報提供の充実に関する懇談会」の報告書を公表**

<https://www.fsa.go.jp/news/30/singi/20190122.html>

金融庁は、2019年1月22日、「会計監査についての情報提供の充実に関する懇談会」の報告書を公表しました。

同報告書は、会計監査人が、会計監査の最終的な受益者である株主・投資家等の財務諸表利用者に、自ら行った監査に係る説明を行うことを会計監査人の職責とし、会計監査人に対し、自らの説明責任を十分に果たすことを求めています。この目的を果たすため、同報告書は、企業及び会計監査人に対して、以下の具体的な対応を求めています。

- ・ 通常とは異なる監査意見等(限定付適正意見、不適正意見、意見不表明)を表明する場合、監査報告書において、意見の根拠を十分かつ適切に記載する。
- ・ 会計監査人は、株主総会での意見陳述の機会を活用し、追加的な説明を行う。企業側も、株主総会の議事運営にあたり、会計監査人の意見陳述の機会を尊重する。

また、同報告書は、会計監査人が株主等に対して必要な説明・情報提供を行うことは、公認会計士法上の「正当な理由」に該当し、守秘義務違反とならないことを明確化しています。

<sup>5</sup> 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」は、2018年7月6日公布の「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」によって改正されました。同法の改正内容については、[本ニューズレター2018年7月号](#)(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律、公布)をご覧ください。

<sup>6</sup> 監査役会設置会社(公開会社かつ大会社であるものに限る。)であって有価証券報告書提出義務を負う会社及び監査等委員会設置会社について、取締役会で取締役の報酬等の決定方針を決定することとされています。



【2019年1月23日】

**日 EU 間の相互の円滑な個人データ移転を図る枠組み発効**

<https://www.ppc.go.jp/enforcement/cooperation/cooperation/310123/>

2018年7月に個人情報保護委員会と欧州委員会との間で成立した合意に基づき<sup>7</sup>、個人情報保護委員会は、EUに対して、個人情報保護法24条に基づく指定を行うことを決定しました。また、欧州委員会においても、同日、日本に対し、GDPR45条に基づく十分性認定を行うことを決定しました。

これにより、EU諸国は、「外国」(個人情報保護法24条)に該当しないこととなります。したがって、今後、日本の事業者が、EU諸国内の事業者に対し、個人データを提供する場合であっても、本人から、「外国にある第三者への提供を認める旨の同意」を取得する必要がなくなります。

【2019年1月25日】

**厚生省、裁量労働制の不適正な運用に関する指導の実施及び企業名の公表を行う場合の手続を公表**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_03366.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03366.html)

厚生労働省は、2018年12月28日に閣議決定された労働施策基本方針<sup>8</sup>を踏まえ、裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められた企業名の公表を行う手続を定め、公表しました。同省は、併せて、このような企業のトップに対する都道府県労働局長の指導についても、その手続を定めています。手続の概要は、以下のとおりです。

まず、都道府県労働局は、複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業の一事業所に対する監督指導において、「不適正な運用実態」が認められた場合、その企業の本社及び支社等に対する全社的な監督指導を実施し、裁量労働制の運用状況を確認します。本社及び支社等に対する監督指導において、不適正な運用実態が組織的に複数の事業場で認められ、当該企業が裁量労働制を相当数の労働者に適用している場合、当該企業の代表取締役等が、労働局から呼出しを受け、労働局長から早期に法違反の是正に向けた全社的な取組を実施するよう指導を受けることとなります。また、このような指導を実施した場合、労働局は、当該企業に対し指導を実施した旨公表します。

規制の対象となる「不適正な運用実態」は、以下の3つを指します。

- ① 裁量労働制の対象労働者の概ね3分の2以上について、対象業務に該当しない業務に従事していること。
- ② 上記①に該当する労働者の概ね半数以上について、労働基準法32・40条(労働時間)、35条(休日労働)又は37条(割増賃金)に違反したこと。
- ③ 上記②に該当する労働者の1人以上について、1か月当たり100時間以上の時間外・休日労働が認められること。

<sup>7</sup> 合意の内容については、[本ニューズレター2018年7月号](#)(個人情報保護委員会、日EU間の相互の円滑な個人データ移転を図る枠組み構築に係る最終合意を確認)をご覧ください。

<sup>8</sup> 本号の「働き方改革の一環として、労働施策基本方針を閣議決定」をご参照ください。





きめだ ひろし  
**木目田 裕**

西村あさひ法律事務所 パートナー 弁護士  
[h.kimeda@jurists.co.jp](mailto:h.kimeda@jurists.co.jp)

主たる業務分野は、企業の危機管理・争訟。危機管理の観点からは、決算訂正問題やインサイダー取引事案、役員不祥事、情報漏洩案件、海外公務員贈賄案件、独禁法違反案件の対応等について種々の案件でアドバイスしている。争訟の観点からは、税務争訟や証券訴訟、会社争訟(責任追及訴訟、敵対的買収防衛)、独禁法関係争訟等を手掛けている。なお、法令案・政策案の立案案件にも従事。



たかばやし ゆうと  
**高林 勇斗**

西村あさひ法律事務所 弁護士  
[y.takabayashi@jurists.co.jp](mailto:y.takabayashi@jurists.co.jp)

2013年弁護士登録。入所以来、企業不祥事対応等の危機管理案件、訴訟案件、一般企業法務案件等に従事している。危機管理分野では、情報漏洩案件、独禁法違反案件、金商法違反案件への対応等に携わっている。



にしだ あさき  
**西田 朝輝**

西村あさひ法律事務所 弁護士  
[a.nishida@jurists.co.jp](mailto:a.nishida@jurists.co.jp)

2015年弁護士登録。入所以来、企業不祥事対応等の危機管理案件、訴訟案件、一般企業法務案件等に従事している。危機管理分野では、独禁法違反案件、制裁法違反案件、金商法違反案件への対応等に携わっている。



まつもと けいこ  
**松本 佳子**

西村あさひ法律事務所 弁護士  
[ke.matsumoto@jurists.co.jp](mailto:ke.matsumoto@jurists.co.jp)

2017年弁護士登録。入所以来、企業不祥事対応等の危機管理案件、訴訟案件、一般企業法務案件等に従事している。

当事務所危機管理プラクティスグループは、経営責任追及が想定される重大な紛争・不祥事等の危機発生時の対応についてリーガルサービスを提供しています。具体的には、(1)関係当局による調査・捜査への対応、(2)適時開示を含めた証券取引所対応、(3)監督官庁等の官公庁対応、(4)マスコミ対応、に関する助言をするほか、国際的な案件では、外国法律事務所等との連携のもとに対応策を助言します。また、紛争・不祥事発生の原因となった事実関係の調査をするとともに、対応策の一環として再発防止策の策定等を行います。これらの業務を遂行するに当たっては関係当局での勤務経験を有する弁護士が関与することにより、実践的な対応を心がけています。危機予防的観点から、コンプライアンス・リスクマネジメント・内部統制に係る体制整備についての助言も行います。

本ニュースレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく、危機管理分野に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。