

## 背景と事実 - E N E O S の内部通報制度をめぐる訴訟について

### 目次

- 1 通報内容と背景
- 2 通報者に対する通知
- 3 元社長不祥事後の通報対応
- 4 不適切な通報対応の整理
  - (1) 被通報者との接触と通報者の排除
  - (2) 不正確・不明確な情報を共有
  - (3) 不適切な会計処理で対応
  - (4) 是正措置等の不通知
  - (5) すり替えられた調査事項
  - (6) 隠し通した不正の有無
- 5 対外公表と乖離する実態

### 1 通報内容と背景

私が通報したのは、日本企業が本来支払う必要のないオーストラリアの消費税（G S T）を支払っていたという事実です。上司は、通報者に「還付手続きを進めている」と説明していましたが、実際にはその手続きを行っていませんでした。

通報を受けた E N E O S は、当該企業との間で、「オーストラリア企業が G S T を請求する権利を有する」との条文を含む契約を締結しました。この契約を締結したことについては、通報者である私には知らされませんでした。

この点について「通報者に対する通知義務違反」として訴訟を提起しました。

#### ※ ENEOSの内部通報制度の対象

ENEOSの内部通報制度は、「法令違反」だけでなく「契約違反」も対象です。さらに、その「おそれ」も対象となっています。また、「業務上必要なすべての記録および報告を、事実に基づき、正確に、遺漏なく、かつ適時に作成します」といったENEOSが定める「行動基準」の違反も対象とされています。

## 2 通報者に対する通知

ENEOSは、通報を受けた後、私が知らないうちに、被通報者である上司と接触しました。その後、「業務の移管」を名目に、私を通報に関する情報共有から排除しました。

そして、通報者である私には、次のような通知・説明がなされました。

- 「何を調査したのか」を説明をせず、「違反はなかった」と通知
- 「法改正があった」と説明したが、該当する法改正は確認できず
- 「海外子会社が代行して解決した」との印象を与える不明確な説明

要するに、通報者を通報に関する情報から排除して選別的・誘導的な情報提供を行うという、通報者を誤認させる行為がありました。

## 3 元社長不祥事後の通報対応

ENEOSでは、斎藤元社長によるセクハラ不祥事が発覚しました。

新たに就任した宮田社長は、これを契機に、社内改革プロジェクトの立ち上げを公表するとともに、内部通報制度の利用を従業員に呼びかけました。

私はこの呼びかけに応じ、通報の「解決策」とされた海外子会社を使った対応に会計不正の疑いがあるとして再通報しました。

しかし、返ってきた回答は、「解決済み」というわずか一言だけでした。これは、法定指針に反しているうえ、不正があったのかという点すら、通報者に隠しています。

#### ※ 消費者庁「指針の解説」から引用

「解決済みの案件が否かについては、解決に関する公益通報者の認識と事業者の認識が一致しないことがあるが、解決しているか否かの判断は可能な限り客観的に行われることが求められる。」

## 4 不適切な通報対応の整理

上記 1 ～ 3 を整理すると、E N E O S の不適切な対応は以下のとおりです。

### (1) 被通報者との協議と通報者の排除

E N E O S は、通報者が知らないうちに、被通報者と協議しました。その後、通報者は、「業務の移管」を名目に、通報に関する情報共有から排除されました。

### (2) 不正確・不明確な情報を共有

E N E O S は、2016年にG S Tの法改正が存在した旨の情報を通報者に共有しました。しかし、該当する「法改正」は未だに特定されていません。

### (3) 不適切な会計処理で対応

E N E O S は、通報に対して、海外子会社が本社のG S T還付請求を代行したとの名目で本社に送金を行うという対応をとりました。送金の事実は確認されていますが、実際に還付請求が代行されたことを示す証拠は確認されていません。

### (4) 是正措置等の不通知

E N E O S は、G S Tの支払に関し、当該オーストラリア企業との間で、「オーストラリア企業がG S Tを課すと判断した場合には、G S T込みで請求する権利を有する」という条文を追加した新しい契約を締結しましたが、これを通報者に通知しませんでした。

### (5) すり替えられた調査事項

通報者は、解決策として講じられた海外子会社による本社への送金に疑念を抱き、改めて通報しました（2度目の通報）。これに対してE N E O S は、「G S Tの還付をするか否かは任意であり、還付を受けない場合でも不正行為にはあたらない」とする調査結果を通知しました。

## (6) 隠し通した不正の有無

新社長の制度利用の呼びかけを受けて行った再通報（3度目の通報）に対しては、「解決済み」というわずか一言だけを通知しました。これは、法定指針に反しているうえ、不正があったのかという点すら、通報者に隠しています。

## 5 対外公表と乖離する実態

E N E O S は、元社長のセクハラ不祥事を受け、「コンプライアンスに関する取組みの再徹底に係る進捗について」という文書をリリースしました。さらにその後、従業員の働きやすさを目的とした取組みを公表しています。しかし、その実態は対外的な公表とかけ離れています。

私が提訴した目的は、内部通報制度の不適切な対応を社長に知らせることにありました。結果的には、訴訟ではなくタウンホールミーティングを通じて、その目的が叶いました。

社長が訴訟の存在を認識した後に、E N E O S が取った対応は、全社員に向けて「コンプライアンスホットラインは、会社を守るための制度です」と周知することでした。

※ [コンプライアンスに関する取組みの再徹底に係る進捗について - E N E O S ホールディングス株式会社](#)

※ [当社およびENEOSの取り組み「つなぐプロジェクト～働きやすさから働きがいへ～」 - E N E O S ホールディングス株式会社](#)

<https://minnanosaiban.github.io/hotline/fact/>