



2026 年 10 月 23 日

各 位

会社名 株 式 会 社 東 京 衡 機
代表者名 代表取締役社長 小塚 英一郎
(コード番号 7719 東証スタンダード)
問合せ先 取締役財務管掌 伊集院 功
(TEL. 050-3529-6502)

調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ

当社において 2025 年 7 月及び同年 8 月に内部通報（同年 7 月に行われた内部通報を、以下「内部通報 1」、同年 8 月に行われた内部通報を、以下「内部通報 2」といい、内部通報 1 及び内部通報 2 をあわせて、以下「本件」といいます。）が行われたことを受け、当時の当社監査等委員である取締役（独立社外取締役。いずれも既に退任済み。以下「前監査等委員」といいます。）は、外部弁護士に対し、本件に関する調査を委託しました。

その後、当社は、2026 年 4 月 22 日付「調査委員会の設置に関するお知らせ」（以下「2026 年 4 月 22 日付プレスリリース」といいます。）にて公表したとおり、2025 年 11 月に外部弁護士から本件に関する調査報告書（以下「調査報告書 1」といいます。）を受領し、その内容等を踏まえ、一部の規程改定や組織・体制整備等の再発防止策の検討・実施を進めてまいりました。なお、2026 年 5 月に前監査等委員からも本件に関する調査報告書を受領しております。

一方、再発防止策の前提となる本件に関する事実認定、評価、原因分析等（以下「事実認定等」といいます。）の一部について、一部関係者から調査報告書 1 の事実認定等とは異なる見解が示されたことから、当社は、当該事実認定等の妥当性等について、独立性及び中立性を確保した第三者により客観的な検証等（以下「本調査」といいます。）を行う必要があると判断し、2026 年 4 月 22 日付プレスリリースにて公表したとおり、同日開催の取締役会において、外部弁護士及び現在の当社監査等委員である取締役（独立社外取締役）で構成される調査委員会（以下「本調査委員会」といいます。）を設置することについて決議しました。

その後、当社は、2026 年 6 月 15 日付「調査委員会の委員選任に関するお知らせ」にて公表したとおり、本調査委員会の委員を選任し、本調査委員会による本調査に全面的に協力してまいりました。

今般、2026 年 10 月 5 日、本調査委員会より本調査の調査報告書を受領いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 本調査委員会の調査結果

本調査委員会の調査結果につきましては、添付の「調査報告書（概要版）」（以下「本調査報告書」といいます。）をご参照ください。なお、本調査報告書につきましては、個人情報および機密情報保護の観点から、部分的に非開示情報措置を講じたうえで公表しております。

本調査報告書内の「代表取締役」は、小塚代表取締役社長、「G 氏」は伊集院取締役管理担当（現取締役財務管掌）、「H 氏」は、渡辺社外取締役監査等委員（常勤、当時）です。

2. 本調査報告書の要旨

(1) 通報者 1 及び内部通報 1 に対する当社の対応

① 内部通報 1 の公益通報該当性等

本調査委員会は、内部通報 1 は、公益通報者保護法及び内部通報規程上の「相談」ではなく「通報」に該当すると認定しました。

② 通報者 1 の異動に向けた行動

内部通報 1 の後、通報者 1 の異動に向けた行動（配置転換に関する面談の実施等）が行われたところ、本調査委員会は、当該異動に向けた行動は公益通報者保護法・内部通報規程に抵触する可能性のある行為であったと認定し、ガバナンスの観点からは相当性を欠くものであった

と評価しました。また、渡辺社外取締役監査等委員(当時)(既に退任済み。)が上記行動を知りながら事前に防止しなかったのは、取締役の善管注意義務に違反すると評価されていますが、最終的に当該異動は実施されておらず、同法及び同規程に違反する人事異動は行われていないと認定されています。

③情報入手阻害行為

調査報告書1では、伊集院取締役管理担当の通報者1に対する一部発言について、情報入手を阻害する趣旨であると評価されていましたが、本調査委員会は、当該発言を情報入手阻害行為と評価することは相当ではないと判断しました。

④守秘義務違反

本調査委員会は、内部通報1を受けた内部通報対応業務従事者が伊集院取締役管理担当に対し、内部通報1の内容を開示した行為は、公益通報者保護法及び内部通報規程に違反すると評価しました。また、渡辺社外取締役監査等委員(当時)(既に退任済み。)が上記行為を見逃したことは取締役の忠実義務及び善管注意義務に違反すると評価されています。

⑤通報者1に対する内部通報1の内容等に関する面談

内部通報1の後、通報者1に対する内部通報1の内容等に関する面談が実施されたところ、調査報告書1では、当該面談が内部通報1に対する通報妨害に該当すると評価されていましたが、本調査委員会は、当該面談が通報妨害行為であったとまでは認められないと評価しました。なお、通報者に対する働きかけはそれ自体誤解を招く行動であり、内部通報1の内容について問題がないのであれば、敢えて通報者1と面談をする必要はないのであり、ガバナンス上、必ずしも相当であったとはいえないと評価されています。

⑥内部通報の捏造及び調査妨害

調査報告書1では、渡辺社外取締役監査等委員(当時)(既に退任済み。)が内部通報1の調査を妨害する目的で、内部通報を捏造したと評価されていました。他方で、本調査委員会は、不適當な対応であったものの、調査報告書1における内部通報の捏造が調査妨害目的であったとの評価は首肯できないと評価しました。

⑦外部通報窓口である外部弁護士事務所への訪問

調査報告書1では、伊集院取締役管理担当、渡辺社外取締役監査等委員(当時)(既に退任済み。)および社員が本件の外部通報窓口である外部弁護士事務所を訪問した行為が調査妨害を目的とするものと評価されていました。他方で、本調査委員会は、当該訪問は調査妨害との誤解を招きかねない行為であり、公益通報者保護法や内部通報制度の重要性に鑑みれば、ガバナンス上、不適切であったと認められるものの、当該訪問自体に調査妨害の意図があったとまでは認められないと評価しました。

(2) 通報者2及び内部通報2に対する当社の対応

①通報者2に対する異動命令(内示)

当社は、内部通報2の後、通報者2に対して異動の内示を行いました。本調査委員会は、当該異動の内示は内部通報2をしたことを理由とするものではなく、内部通報規程に違反するものではなく、また、懲戒権の濫用は認められないと評価しました。なお、当該異動の内示は、一部社内規程に違反するものであるが、最終的に異動命令は発令されておらず、社内規程違反状態は残存していないと評価されています。

②交際費

事前申請した交際費を超える交際費使用が繰り返されていたこと等について、本調査委員会は、ガバナンス・コンプライアンス上問題があると評価しました。

③従業員に対する叱責

本調査委員会は、小塚代表取締役社長が当社従業員を叱責した行為について、短時間かつ1回限りの行為であり、一般的な不法行為等としてのパワーハラスメントの該当性については評価が分かれるところであるが、ハラスメント防止規程のパワーハラスメントには該当すると評

価しました。

3. 原因分析及び調査委員会の提言

(1) 原因分析

本調査委員会は、上記2で問題点が指摘された各役職員も、その時々において法令や社内規程を意識しており、本件における会社側の対応方針等について、複数の法律事務所の弁護士意見を聴取するなどしていたことなどからすれば、内部通報制度及びガバナンス・コンプライアンスの重要性に対する認識や意識が欠如していたとまでは認められないものの、上記2の各行為は、弁護士からのアドバイスの真の意味を捉えることなく、自らの都合の良い解釈を行ったものもあり、軽率であったと評価しています。また、上記2の各行為は根拠なく行われたものとは認められないものの、顧問弁護士及び外部通報窓口である外部法律事務所の弁護士から内部通報だと考えるよう告げられていたのであるから、少なくとも早い段階で内部通報1を内部通報と取り扱った上で、その調査が完了するまでは、内部通報やその調査の妨害と評価される行為は控えるべきであったと評価されています。そして、リスクのある事柄に関してはより慎重に対応すべきという危機管理対応の誤りとも言え、内部通報制度を正しく理解することはもちろんであるが、そうでなくともガバナンス・コンプライアンスを強く意識していれば、その優先順位の付け方を誤らなかったと評価されています。

(2) 提言

本調査委員会は、上記原因分析を踏まえ、

- ①役職員のガバナンス・コンプライアンス意識の向上
 - ②内部通報制度の実効性の再検証
 - ③社内規程の見直し及び遵守状況を継続的に確認する PDCA の構築
- を提言しました。

4. 再発防止策

(1)すでに実施している再発防止策

当社は、2026年2月以降、外部専門家の助言を得ながら再発防止策の検討及び実施を進め、同年3月以降は定例取締役会において、その進捗及び規程・運用の見直し内容を継続的に審議・報告してきました。同年6月15日には、専門家及び関係所管部による再検証を経た規程改定等を取締役会で決議しました。主な取組みは、次のとおりです。

①組織及び所管の見直し

2026年6月1日付で法務・コンプライアンス部を新設し、内部通報制度の所管を同部へ移管しました。これにより、通報対応を監査業務から分離し、制度運営の責任部署を明確にしました。

②内部通報制度の再整備

2026年7月1日付でグループ内部通報規程を改定し、内部窓口を法務・コンプライアンス部に一本化するとともに、業務執行取締役又は同部に関する通報は外部窓口で受け付ける体制としました。また、受付、事実調査、是正措置及び対応完了報告までの流れ、関係者の役割・責任、秘密保持、通報者等の保護、記録の管理並びに取締役会及び監査等委員会への報告手続を明確にしました。

③経費管理の強化

2026年6月15日、接待交際費規程の改定及びグループ取締役経費規程の新規制定を取締役会で決議しました。交際費については、事前承認額を超過した場合等の例外的な事後承認手続、必要な証憑及び承認時の確認事項を明文化しました。取締役経費については、事前・事後承認、精算及び証憑管理を定め、代表取締役と管理部門管掌取締役による相互牽制並びに監査等委員への定期報告の仕組みを設けました。

④内部統制評価及びモニタリングの強化

財務報告に係る内部統制評価について、評価の客観性及び品質を高めるため、外部専門機関の支援を導入しました。また、改善策の運用状況を含む法令・社内規程の遵守状況を継続的に点検し、必要な是正につなげる体制整備を進めています。

⑤教育及び取締役会による監督

内部通報制度、情報管理及び経費管理等に関する周知・教育を進めるとともに、再発防止

策の検討・実施状況を定例取締役会に継続して報告し、取締役会及び監査等委員会による監督の下で運用改善を進めています。

(2)今後の対応

当社は、本調査委員会の提言と実施済みの改善策を照合した上で、制度を追加すること自体を目的とせず、既存施策の定着及び実効性の検証を中心に、次の取組みを進めます。

①内部通報制度の実務検証

通報該当性の判断が難しい相談を含む具体的な事例を用いて、受付、初期評価、利益相反の排除、情報共有、調査、是正及び終結までの実務フローを検証し、必要に応じて判断基準、記録様式及び業務マニュアルを整備・見直します。

②教育及び効果測定

役職員に対し、内部通報・公益通報制度、情報管理、ハラスメント防止及び関係規程の遵守に関する研修を、ケーススタディ等も活用して継続的に実施します。研修後は、理解度及び実務への定着状況を確認し、必要な追加教育を行います。

③規程遵守の点検及びPDCA

内部通報対応、経費承認その他の重要な業務について、規程・業務フローに沿った運用、情報アクセス、例外処理及び記録の状況を定期的に点検します。点検結果及び是正状況は取締役会及び監査等委員会へ報告し、必要に応じて規程又は運用を見直します。

関係者への対応については、調査報告書の認定、既に講じた是正措置、各行為の結果その他の事情を踏まえ、当社規程及び適正な手続に従って検討します。

今後、追加して開示すべき事項が生じた場合は、速やかにお知らせします。

5. 今後の見通しおよび業績に対する影響について

現時点において、本件が当社の2027年2月期の連結業績に与える影響は軽微と見込んでおりますが、今後開示すべき事項が発生した場合には速やかにお知らせいたします。

当社は、本件を真摯に受け止め、取締役会及び監査等委員会の監督の下、実施済みの改善策を着実に運用し、その実効性を継続的に高めることにより、信頼の回復に努めてまいります。

6. 役員報酬の自主返上等

(1)今回の事態を厳粛に受け止め、本件事案の責任を明確にするために、本日開催の取締役会において、下記取締役より報酬の自主的な返上の申し出がありました。

代表取締役社長小塚英一郎

月額役員報酬の10% 3ヶ月分

取締役財務管掌伊集院 功

月額役員報酬の10% 3ヶ月分

(2)今回の事案に関与した社員につきましては、就業規則に則り厳正に処分することといたします。

以 上

令和8年10月5日

株 式 会 社 東 京 衡 機 御 中

株式会社東京衡機調査委員会

委 員 長 前 川 晶
(弁護士・法律特許事務所イオタ)

委 員 鶴 由 貴
(社外取締役監査等委員)
(弁護士・弁護士法人協和総合パートナーズ法律事務所)

委 員 清 水 美 紀 音
(社外取締役監査等委員)
(弁護士・番町スクエア法律事務所)

委 員 廣 田 朱 音
(弁護士・法律特許事務所イオタ)

調 査 報 告 書 (概要版)

第1 本調査に至る経緯

1 内部通報以降の経緯

株式会社東京衡機（以下、「東京衡機」という。）において、令和7年7月10日（A氏による通報。以下、「第1通報」という。）及び同年8月5日（B氏による通報。以下、「第2通報」という。）にグループ内部通報規程第2条3項に該当する内部通報が行われた¹。

その後、グループ内部通報規程に基づき社外取締役監査等委員から外部弁護士であるX弁護士（以下、「X弁護士」という。）に調査を委託し、令和7年11月にX弁護士による調査報告書（以下、「調査報告書1」という。）を受領した。

2 再発防止策の策定と一部関係者からの異論

東京衡機は、調査報告書1の調査結果を踏まえ、外部専門家の助言も得ながら、一部の規程改定（グループ内部通報規程及び交際費規程の改定）や組織・体制整備等の再発防止策の検討・実施を進めた。

他方で、調査報告書1に対しては、令和7年12月23日から同月28日にかけて代表取締役社長、取締役管理担当及び取締役監査等委員（常勤）から監査等委員会に反論書が提出された。

そして、令和8年4月22日付監査等委員会作成の監査報告書では、「監査の結果」として、「内部統制システムに関する取締役会の決議の内容は相当であると認めます。なお、上記②記載のとおり、経営陣取締役らによる違法行為の関与の疑義が生じたため、当事業年度末日時点において、当社グループの内部統制システムは適正であるとは認められません。」との記載がされると共に、「監査等委員Hの個別意見」として調査報告書1に疑義を呈した上で「本報告書中の③、『経営陣取締役らによる違法行為の関与の疑義が生じたため、当事業年度末日時点において、当社グループの内部統制システムは適正であるとは認められません。』との評価は、その前提を欠くと考えられます。」との記載が並記されるという異例な事態が生じた。

¹ なお、令和7年12月1日にもC氏による内部通報（以下、「第3通報」という。）がなされたが、同8年1月14日に同氏が東京衡機を退職した後、同年5月28日に社外取締役監査等委員に対して内部通報を撤回する旨のメールを送っている。本調査においてC氏に撤回の意思が真意に基づくものかを確認するために連絡を試みたが、返信がなく、その協力を得ることができなかった。したがって、後述のとおり、本調査の対象外とせざるをえなかったが、その通報内容についても通報1及び2に関係する範囲で調査・検討を行った。

3 調査委員会設置の経緯

調査報告書1における事実認定、評価等について、一部関係者から異なる主張（異論）がなされたため、東京衡機の取締役会は、さらなる客観性及び透明性を確保する観点から、第三者の視点を取り入れた再検証を行うことが必要であると判断し、令和8年4月22日、外部専門家（弁護士）と独立社外取締役監査等委員候補者（弁護士）による調査委員会を設置することを決議した。

この決議に基づき、株式会社東京衡機調査委員会（以下、「本委員会」という。）が設置され、本委員会が調査（以下、「本調査」という。）を行った結果、今般本報告書を提出するに至ったものである。

第2 本調査の概要

1 調査の目的

本委員会は、日本弁護士連合会策定の「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」に則って調査を行った。

したがって、本調査の目的は、東京衡機におけるガバナンス及びコンプライアンス態勢を検証し、是正すべき点があれば指摘して、最終的には「企業等の信頼と持続可能性を回復すること」にある。

ただし、その目的を達するためには各関係者の納得・理解・認識を得ることも重要であるため、本委員会は、調査報告書1の内容とそれに対する異論を虚心坦懐に精査した上で、各関係者の主張を十分に聴取することにも重点を置いて調査を行った。

2 調査の範囲

本調査の範囲は、第1通報及び第2通報の各関係者に対する東京衡機役職員の対応である。その対応が公益通報者保護法・労働法制等の法令、グループ内部通報規程等の社内規程、さらに東証スタンダード上場企業としての社会的要請に照らして適法・適切であったか否かを検討した。

また、調査報告書1については、各関係者からの反論も踏まえ、その事実認定と法的判断について再検討を行った。

3 調査の方法

（1）資料の精査

本委員会は、末尾の調査対象資料リストにある第1通報及び第2通報に関する資料（書類、電子データ、録音記録等。以下同じ。）、調査報告書1及びその添付資料並びに作成時に参照された資料、本調査中に東京衡機に要請して提出を得た資料の精査を行った。

（2）関係者のヒアリング

本調査では、調査報告書1及び2のヒアリング記録で再聴取の必要性を判断した結果、第1通報及び第2通報の時点で在任していた役員のヒアリングを行った。

第3 争点（役員・元役員からの反論等）に対する判断

1 A氏及び第1通報に対する会社の対応

本件では、令和7年7月10日にA氏が[]であるB氏に社長の交通費精算について相談をしたが、調査報告書1は同時点で通報があったと評価している。他方、A氏自身が正式に内部通報を行ったのは同年8月であり、通報がいつ行われたのかという点で、A氏及びX弁護士、元社外監査等委員の認識と、代表取締役、G氏、H氏の認識において齟齬がある。そこで、最初にA氏の通報がいつあったと考えるべきであるかを検討する。

（1）公益通報該当性等

本件では、令和7年7月10日、A氏は、[]のB氏に対して、代表取締役が休日に私用で行ったゴルフの高速料金等を経費精算している疑いがあることを告げており、法令違反行為²の具体的事実及び事業者名等を知らせているから、上記A氏の行為は、相談ではなく、公益通報者保護法の通報に該当すると考えられる。なお、結果として同年5月18日の代表取締役の経費精算に問題はなかったが、行政機関等に対する通報と異なり、1号通報は、通報者に通報対象事実が生じている等と信ずるに足りる相当理由があることを要件としていない。そして、A氏は労働者であり、不正の目的もなく、役員の法令違反行為の疑いを役務提供先に通報しているのであるから、A氏の上記行為は公益通報に該当する。

これに対し、グループ内部通報規程では、通報以外に相談についても規定しているが、同規程は通報及び相談についての定義は設けておらず、か

² 詐欺罪等。なお、調査報告書1で特別背任罪、社外監査等委員作成の報告書では法人税法違反が指摘されている。

つ、規定ぶりも「通報又は相談」と同列に記載し、同規程第2条第4号においては「通報者：内部通報又は相談を行う者」としていることも勘案すると、両者を同様に解釈するのが文理上合理的であるほか、消費者庁の逐条解説の解釈に照らしても、上記A氏の行為はグループ内部通報規程の「通報」と同様に扱われるべきである。加えて、令和7年7月10日、A氏は、B氏に対し、通報者として保護されたい旨伝えている。

以上のことからすると、A氏の行為は、公益通報者保護法の「公益通報」及びグループ内部通報規程における「通報」に該当し、A氏は通報者として、同法及び同規程の保護対象となると考えられる。

(2) 代表取締役、G氏、H氏及びD■■■■の第1通報に対する認識

次に、G氏らは、A氏の訴えは相談であり通報とは思っていなかった旨主張することから、同人らの認識について検討する。

令和7年7月24日には顧問弁護士からA氏の相談について外部窓口の弁護士が正式に通報を受理したと説明を受けていたこと、同年8月12日、G氏、H氏及びD■■■■は、X弁護士から、A氏のB氏に対する相談は公益通報に該当し、社外監査等委員が調査すべきことであること、D■■■■がG氏らに情報共有したことは公益通報者保護法上の守秘義務違反に該当すること、G氏のA氏に対する注意は公益通報者に対する圧力であることなどを説明され、同日、G氏がX弁護士の見解を代表取締役に報告したところ、代表取締役は「厳しい法律だな」という反応を示している。

かかる事実に照らすと、遅くとも、令和7年8月12日には、G氏、H氏、D■■■■及び代表取締役は、同年7月10日のA氏がB氏に対する相談が公益通報に該当するもしくはその可能性があることを認識したことが認められる。

加えて、同年7月10日、G氏は、直接A氏の発言を聞いており、同発言には代表取締役が私用で経費精算している疑いがある等の具体的事実が含まれていた。同様に、代表取締役も同日、G氏から上記事実についての報告を受け、D■■■■もB氏から同様の報告を受けた。G氏は、同月11日にD■■■■からA氏のB氏に対する相談の事実の報告を受け、同日、代表取締役に報告をした。更に、H氏は、同月24日にG氏及びD■■■■から当該事実を知らされた。これらの事実からすると、D■■■■は令和7年7月10日頃、代表取締役及びG氏は令和7年7月11日頃、H氏は同月24日頃に、公益通報に該当する事実を認識したと認められる。

(3) A氏の異動に向けた行動

ア 令和7年9月3日及び19日、G氏は、A氏と面談し、A氏の■■■■への異動についての面談を行なった。

既述のとおり、A氏は、公益通報者に該当するところ、公益通報者保護法第3条は、「労働者である公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に定める事業者が行った解雇は、無効とする。一 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 当該役務提供先等に対する公益通報」と規定し、さらに、第5条において、「第三条に規定するもののほか、第二条第一項第一号に定める事業者は、その使用し、又は使用していた公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給、退職金の不支給その他不利益な取扱いをしてはならない。」と規定する。

ここで、第5条第1項の「その他不利益な取扱い」とは、同項に掲げる事由に限られるものではなく、使用者と「労働契約関係」にある公益通報者が、同懲戒処分（出勤停止、降格、減給等）のほか、事実上の行為も含まれ、人事権の行使（降格、配転、出向、転籍等）、労働契約の内容の変更（減給、有期契約への変更等）なども含まれると解されている。また、同項にいう「不利益な取扱い」は、一般不法行為に該当するような、社会通念上許容される範囲を超えた不利益を与える行為に至らない不利益を与える行為も含まれると解されている。一般の不法行為に該当するまでの不利益を要するのであれば、民法709条が適用されるものであり、本項の適用場面が限られるからである³。

また、グループ内部通報規定は、第10条において、「当社グループ及び従業員等は、通報者に対して、この規程に基づき内部通報したことを理由に不利益な取扱いをしてはならない。」と規定しており、ここでの不利益な取扱いについても、公益通報者保護法と同様に解するのが相当である。

これを本件についてみると、A氏に対する[]から[]への配置転換は、形式的には懲戒処分とはいえないが、引越を伴うばかりでなく、A氏本人も異動を承諾していなかったこと、A氏が昇格、昇給等をするような事実がなかったことからすると、事実上の不利益扱いと言える。イ では、A氏の異動が内部通報をしたことを理由とした人事異動と認められるか。

会社内での人事異動は、通常業務上の必要性から行われるものであるところ、内部通報をしたことを理由とした不利益な取扱いについて、通報者が事業者の動機を直接には立証することができないことから、様々な間接事実（事業者が公益通報を知った時期、事業者が不利益な取扱いの検討を

³ 消費者庁解説及び山本隆司ら著「解説改正公益通報者保護法」166頁～167頁

開始した時期、公益通報と不利益案取扱いとの時間的接着性、事業者の公益通報に対する嫌悪の態度、事業者の主張する不利益な取扱いの必要性が高くはないこと等）を主張立証することになると考えられる⁴。また、公益通報者に対する人事異動について、裁判例は、公益通報者に対して公益通報後間もない時期の転勤転籍人事について、間接証拠の立証により報復目的であることを推定しており（オリンパス事件。東京高判平成23年8月31日）、さらに、施行前ではあるが、令和7年6月11日公布の改正公益通報者保護法は、第3条第3項において、公益通報をした日から一年以内にされたときは、解雇等不利益取扱いは、当該公益通報をしたことを理由としてされたものと推定すると規定している。

これらの裁判例及び改正法の趣旨等に照らすと、A氏への異動の打診が第1通報の約2か月後に行われたことに加え、令和7年8月6日、G氏が、第1通報を契機として、顧問弁護士にA氏の処遇について相談し、同月7日、G氏が、H氏及びD■■■■（cc代表取締役）に宛てて、メールで、A氏に対しては、B氏の面談の延長線上において言動を戒め、けん責処分で始末書を出させ、全社的な異動のタイミングで異動させるとの顧問弁護士に電話で問い合わせた結果を共有し、以後、これに従ってH氏及びG氏によるB氏及びA氏に対する複数回の面談が行われ、両者に対する異動等に関する行動がとられたという一連の流れからすれば、G氏が第1通報に関連してA氏の異動を計画したことが認められ、よって、A氏に対する異動は内部通報をしたことを理由とするものとの推定が働く。

確かに、当時、■■■■では人員不足に陥っており、E■■■■が本社管理部門からの人員補充を要望していた事実は認められるが、上記G氏のメールの内容に照らせば、たまたま人員補充の要望と異動の計画のタイミングが合ったことから、G氏が■■■■へのA氏の異動を決めたとも考えられる。そうすると、内部通報を理由とするものではないとの客観証拠は認められず、よって、A氏の■■■■への異動の目的は、第1通報を理由とするものと認められる。

なお、A氏の異動に関して、代表取締役がG氏に指示するなど主体的に行動した証拠はない。また、代表取締役がE■■■■に代わり人員要望書案を作成した点については、従前から相模原工場の人員補充をE■■■■が口頭で要望していた経緯に照らすと、必ずしもA氏の異動を意図したものとは言いきれない。

しかし、代表取締役は、前社長の裁判に関連してA氏と距離を置きたい

⁴ 山本隆司ら著「解説改正公益通報者保護法」137頁

と考えていたところ、遅くとも8月7日の時点で、A氏を現職から異動させる旨のG氏の報告を受け、同人の方針を了承したと認められる。かかるG氏からの報告について、代表取締役は記憶にない旨供述するが、G氏は第1通報に限らず社内での決定や方針に関して逐一代表取締役に報告しており、上記報告に関して代表取締役からG氏に対し、異論を述べた形跡は認められない。

ウ 小括

以上のとおり、代表取締役の了承の下で行われたG氏のA氏の異動に向けた一連の行動は、公益通報者保護法及びグループ内部通報規程に抵触する可能性のある行為であったが、最終的には、A氏の承諾が得られなかったため、異動の計画は取りやめとなった。これにより、結果として、公益通報者保護法及びグループ内部通報規程に違反する人事異動は行われていない。

ただし、これらの行為は、ガバナンスの観点からは相当性を欠くものであったと認める。

エ H氏は、8月6日の顧問弁護士との面談及び7日のG氏からのメールを通じて、G氏がA氏の言動を問題視し、同人の異動を意図する「会社の方針」を知ったにもかかわらず、これを止めなかった。既述のとおり、A氏の異動はグループ内部通報規程及び公益通報者保護法に違反する行為であり、取締役が法令違反行為を行おうとしていることを知りながら事前に防しなかったのは、常勤監査等委員の善管注意義務に違反する。

この点、H氏は、上記8月7日のメールは顧問弁護士の見解を伝えるものであり、G氏から送られたメールの方針が正式なものとして伝えられたとの認識はなく、よって、善管注意義務に違反しない旨主張する。しかし、H氏は、同月6日の顧問弁護士との面談にG氏と共に赴き面談においてG氏がA氏の取扱いについて顧問弁護士に相談していること、及び翌日に顧問弁護士に見解を尋ねた内容の共有を受けていること、G氏からの相談に対して顧問弁護士が面談及びメールで、B氏の面談の延長線上においてA氏の言動を戒め、けん責処分で始末書を出させ、全社的なタイミングで異動させるのが妥当であるとの意見を示したという一連の状況を把握している。そして、上記面談及びG氏が上記メールを8月7日午後1時3分に送信した直後の同日午後1時36分頃から、H氏がB氏を内部通報対象者とする同氏に対する面談を開始し、上記面談及びメールの内容に即した行動をとっていることからすれば、B氏の面談の延長線上でA氏に対する処分を行おうとするG氏の方針を認識していたといえる。

なお、仮に、H氏が、上記メールの内容をG氏の方針として受け止めて

いなかったとしても、既述の通り A 氏に対する不利益処分を行うことは公益通報者保護法に違反するため、常勤監査等委員である H 氏には、法令及び規則に違反せず慎重に手続を進めるよう G 氏に働きかけ、また、G 氏から A 氏が異動に前向きであったという報告を受けた場合でも、特に内部通報がなされる可能性があると考えていた時期であったため、そのまま異動させても問題がないか、十分に検討及び判断すべきであったといえ、善管注意義務の成立は免れない。

加えて、H 氏は、顧問弁護士からアドバイスを求めるなどし、A 氏が内部通報を行う前の段階にあるとの誤った認識に至り、8 月 12 日に X 弁護士から明確に第 1 通報が公益通報に該当すると告げられた後もその認識を変えなかったが、自己の見解と異なる専門家の見解が示され、それによると取締役の法令違反行為が行われつつあるという可能性が生じた以上、常勤監査等委員としては、当該行為を差し止めるよう取締役に対して働きかけを行うべきであった。

したがって、H 氏の不作為は、善管注意義務に違反するものであったが、上記のとおり異動の計画は取りやめられている。

(4) G 氏の情報入手阻害行為

調査報告書 1 では、令和 7 年 7 月 10 日頃、G 氏が A 氏に対し、「社長の経費については社長本人に直接聞くように述べたこと」が情報入手を阻害する趣旨で評価されている。

しかし、第 1 通報は、A 氏が B 氏に相談したことまでを含んでおり、G 氏がこれを認識したのは同年 7 月 11 日頃である。よって、同月 10 日の時点で G 氏は第 1 通報に係る事実を認識しておらず、かつ、上記 G 氏の発言は、交際費使用については本人に聞くのが最も確実であるとの趣旨で発せられたものと考えられ、加えて、A 氏に対し、代表取締役の交際費に関する情報入手自体を禁止している訳でもないから、当該発言を情報入手阻害行為と評価することは相当ではない。

(5) D 〇〇の守秘義務違反

ア 〇〇 令和 7 年 7 月 11 日、D 〇〇は、G 氏と面談し、A 氏が第 1 通報について B 氏に相談したことなどを報告し、同月 24 日、X 法律事務所で B 氏が第 1 通報について話した内容及びその内容について、G 氏に報告した。同日、D 〇〇は、H 氏とも第 1 通報等についての情報共有を行なった。G 氏は、第 1 通報についてのそれまでの経過及び顧問弁護士のアドバイスの内容等をメールで代表取締役に報告した。これにより、遅くともこの時点までに、D 〇〇、G 氏、H 氏、代表取締役の全員が第 1 通報についての情報を共有した。

さらに、[] 同年7月25日、D[]はA氏とルノアールで面談し、A氏から、社外監査等委員にメールで通報することを考えているとD[]に話したところ、D[]は、面談でのA氏の発言内容について、G氏及びH氏に報告した。

グループ内部通報規程第12条は、社内通報窓口、外部通報窓口、内部監査部、常勤監査等委員、社外監査等委員、調査協力者、その他内部通報に関与した者は、内部通報に関して知るに至った個人のプライバシー又は機密情報を他に漏らしてはならないと規定しており、D[]の上記一連の行為は、同規程に違反する。

また、当時、[]の職にあったD[]が、「その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らす行為に該当するものであり、D[]の行為は、公益通報者保護法第12条の規定する公益通報対応業務従事者の守秘義務にも違反する。

イ H氏は、D[]が公益通報対応業務に従事する者であって、第1通報に関する情報を自己やG氏らに共有されていることを知りながらこれを止めなかった。内部通報者保護は内部統制における重要な制度的保障の一つであり、内部統制の守護者であるべき常勤監査等委員が、当該違反を見逃すことは取締役の適正な職務執行を阻害する行為といえ、その忠実義務及び善管注意義務に違反する行為（不作為）と認められる。

もっとも、H氏らがD[]から情報共有を受けた時点では、H氏は、まだX弁護士の見解を聞いておらず、D[]の情報共有を法令違反行為と考えていなかったと考えられるが、既述のとおり、H氏は、第1通報に係る事実については認識した上で誤った見解を有していたのであり、かかる事情は善管注意義務等の違反の成立を妨げない。

(6) 令和7年8月1日のA氏に対する交際費に関する面談

調査報告書1において、令和7年8月1日のA氏に対する交際費に関する面談が第1通報に対する通報妨害に該当するとされていることから、検討する。

通報妨害についての規定は、公益通報者保護法及びグループ内部通報規程にない。しかるに、グループ内部通報規程では、第4条第1項において、「従業員等は、当社の業務及び職務の執行に関わる法令違法行為等の発生又はそのおそれを認めたときは、すみやかに内部通報を行わなければならない」と定めており、内部通報を行いやすくするために社内通報窓口（第3条第2項）及び外部通報窓口（第3条第3項）を設けており、かつ、通報者の保護（第10条）を定めていることからすると、従業員等に対し必要な内部通報を積極的に行ってもらい、法令違反行為等の早期発見

及び是正を図り、東京衡機グループの社会的信頼の維持及び業務の公正性の確保に資することを目的としており（第1条）、通報を阻害するような行為をすることは、内部通報制度の制定趣旨に反するものである。また、施行前の改正公益通報者保護法11条の2は、通報者に対して、正当な理由がなく、公益通報をしない旨の合意を求めること、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすることを告げることその他の行為によって、公益通報を妨げてはならないと規定していることから、上記通報妨害は、一般的な不法行為又はガバナンス違反との意味合いで論じられているものと推察される。

当該面談は、第1通報について対策を講じなければならないと考えたG氏、H氏及びD氏が、A氏の代表取締役の交際費使用の疑念を晴らすために実施したもので、間接的に内部通報者に対し影響を与えるものであったことは否定できない。

しかしながら、当該面談では、主としてH氏がA氏に対し、代表取締役の接待ゴルフ及び経費精算の正当性等について説明しているが、H氏はA氏に対し、内部通報をしない旨の合意を求めたり、公益通報をした場合に不利益な取扱いを告げるなどしていない。

確かに、A氏は、H氏からの圧力を感じ、「本ミーティングの目的は、要するに、私が何か行動を起こすのを思いとどまってもらいたいということなのか。」と発言したが、H氏は、「そういう意味ではなくて、色々と疑念や懸念等を持っていたようだったので、丁寧に説明し、正しくご理解いただきたいということです。」と言っていることからすると、直ちに当該面談が通報妨害の意図の下に実施されたとも言い難い。

よって、当該面談が通報妨害行為であったとまでは認められない。但し、通報者に対する働きかけはそれ自体誤解を招く行動であり、かつ、社長の接待交際について問題がないのであれば、敢えてA氏と面談をする必要はないのであり、ガバナンス上、必ずしも相当であったとはいえないと考えられる。

（7）H氏の内部通報の捏造及び調査妨害

調査報告書1では、令和7年8月7日、H氏が第1通報の調査を妨害する目的で、B氏に対するD氏の内部通報を捏造したと評価しているので、検討する。

H氏は、B氏に対する面談を行う口実として、D氏がB氏のグループ内部通報規程違反及び権限逸脱行為を内部通報したことへのヒアリングとの体裁をとることにし、また、ヒアリングの目的を果たした後、当該内部通報が取り消されたことに照らすと、かかる行為を持って内部通報の捏造と

評価することには相当な理由がある。

他方で、当該面談において、H氏は、B氏のA氏の第1通報への関与について質問しているが、第1通報は同年7月10日に既に行われていることに加え、同月22日にB氏による第1通報がX弁護士に伝えられており、これらによって通報自体は終了しているのであるから、仮にH氏に通報を妨害する意図があったとしても、客観的に通報妨害行為に該当しえない。加えて、調査妨害の意図があったか否かについても、H氏が当該面談の時点で第1通報の調査が開始されているとの認識を有していたとの証拠もないから、調査妨害の目的を認定する確たる根拠もない。

この点、H氏は、当該内部通報の目的はB氏の越権行為（社内規程及び業務指示に基づかない調査）を阻止することにあった旨説明しているが、その目的を達するためには、本来、B氏の直属の上司であるD■■■■、管理担当取締役であるG氏、さらに代表取締役である代表取締役から業務命令を発して是正すべきであり、それでも従わなければ懲戒処分などを検討するのが通常であり、本件でもそうすべきであった。それにもかかわらず、役員主導で従業員を内部通報して是正を図ろうとしたものであり、内部通報制度の本来的な趣旨から逸脱した利用といわざるをえない。その意味では不適当な対応であったことは明らかであるが、調査報告書1における「H氏による内部通報の捏造が調査妨害目的であった」との評価は首肯できない。

(8) G氏らのX法律事務所の訪問

調査報告書1において、G氏らが令和7年8月12日にX法律事務所を訪問した行為が調査妨害を目的とするものであると評価されているので、検討する。

グループ内部通報規程第5条の4によれば、外部通報窓口は、内部通報を受けたときは、同条第1項各号の定める者に連絡し、調査の可否、調査が必要な場合の具体的な調査内容等をともに検討するとされている。よって、外部通報窓口であるX法律事務所は、同日の時点で既に第1及び第2通報を受け付けているので、社外監査等委員に内部通報を連絡し、調査の可否及び調査が必要な場合の具体的な調査内容等を検討する立場にあったことが認められる。

他方で、G氏らがX法律事務所において第1通報等の調査を行なっているとの認識を有していた証拠は見当たらず、かつ、当該訪問は、G氏らが、D■■■■からのB氏が第1通報の内容をX弁護士に伝えたとの事前の情報のもと、G氏らの認識する事実を伝える目的で訪問したもので、X弁護士に対し、第1通報に対する調査をしないよう要望するなどの言動は認めら

れないから、それ自体に調査妨害の意図があったとまでは認められない。

しかしながら、G氏らの「事実を伝える」の意味は、A氏の訴えは誤解で、代表取締役の経費精算に正当理由があるとの会社側の見解を伝えることにあり、訪問前のH氏の「Xを抑える」旨の発言は、その文脈で発せられたと考えられるところ、これらの見解は本来であれば調査の過程で主張すべき事柄であるから、この時点でX弁護士法律事務所を訪問して会社の見解を伝えることは調査妨害との誤解を招きかねない行為であり、公益通報者保護法や内部通報制度の重要性に鑑みれば、ガバナンス上、不適切であったと認められる。

2 B氏及び第2通報に対する会社の対応

(1) 第1通報への関与

B氏は、第1通報以降、A氏にアドバイスを行い、X弁護士に第1通報を伝えるなどしていることから、公益通報者保護法の通報者に準じて扱われる調査協力者⁵に含まれるか、第1通報におけるB氏の位置付けについて検討する。

B氏は社内内部通報窓口である内部監査部の職員であるが（グループ内部通報規程第3条第2項）、代表取締役である代表取締役に関する内部通報は、常勤監査等委員又は社外監査等委員が担当部署となる（同規程第5条の5）ことから、B氏は常勤監査等委員又は社外監査等委員に第1通報を公益通報対応従事者として連絡すべき立場にある。

そして、既述のとおり、B氏は令和7年7月10日、A氏と面談し、通報内容を文章にまとめ、D■■■■に報告、協議した後、同月16日及び22日、第1通報をメール及び口頭で外部通報窓口のX弁護士に伝えているが、それ自体は公益通報対応従事者としての業務に過ぎない。

よって、B氏は、公益通報者保護法の調査協力者とはいえず、第1通報に関して公益通報者保護法の保護対象とならない。

なお、社外監査等委員の調査決定以降、B氏はX法律事務所の調査に協力していたようであるが、G氏らは、令和7年9月20日以前において、内部通報の調査が開始されていることを知らず、よって、B氏の調査協力を知る機会がなかった。

⁵ 公益通報者保護法に基づく指針の解説 14 ページ脚注 25

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/consumer_partnerships_cms205_260331_03.pdf

(2) 第2通報

令和7年8月5日、B氏はX弁護士に対しメールを送信し、①Dの守秘義務違反、②B氏に対する業務命令違反、解雇、自宅待機等の不当な処分（後の嚴重注意及び配置転換処分）、③令和7年8月1日のA氏に対する面談（通報妨害）等についての第2通報を行なった。

第2通報には、公益通報者保護法別表記載の法令違反に該当する事実が含まれないため同法の公益通報に該当しないが、グループ内部通報規程の「通報」に該当する。

(3) 本件異動命令（内示）は、内部通報を理由とするか

ア グループ内部通報規程第10条1項は、内部通報者に対して内部通報をしたことを理由とする不利益な取扱いを禁止しているところ、本件異動命令は不利益な取扱いに当たるかについて検討する。

本件異動命令は、B氏の職務上の不適切行為との解任及びへの異動を内容とし、降格等を伴わないことから、形式的には懲戒処分ではない。

しかしながら、本件異動命令の通知書には、尚書きで、「今回の処分は懲戒対象に準ずる嚴重なものであることを認識してください。」と記載してあること、職務上の不適切行為を理由として現職を解任し、遠方のへの転籍を命じていることからすれば、事実上の不利益処分といえ、懲戒処分に準じて検討するのが相当である。

よって、本件異動命令は、不利益な取扱いに該当する。

イ 内部通報をしていたことを理由とするか

上記規程10条によると、禁止される不利益な取扱いは内部通報をしたことを理由とするものでなければならない（公益通報者保護制度Q&AのQ6にも、公益通報をしたこと以外の理由に基づいて解雇その他の懲戒処分等を行うことは本法の禁止規定に抵触しないとしている⁶）。

当該異動命令を決定した経緯は、G氏からB氏が代表取締役の交際費を権限なく調査しているとの報告を受けた代表取締役が、上記通知書の前案を作成してG氏に送付し、G氏が代表取締役の意向に従って、B氏の令和7年10月1日付への配置転換を決定し、同通知書をB氏に交付したことである。

また、代表取締役らは、同年9月16日に社外監査等委員からB氏の異

⁶ 消費者庁ウェブサイト

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/faq/assets/consumer_partnerships_cms205_260529_01.pdf

動命令に対する差止請求が行われ、同月20日に、社外監査等委員から報告書を受け取るまで、B氏からX弁護士になされた第2通報の存在を知らなかったことが認められる。

この点について、調査報告書1は、G氏らは、顧問弁護士の制止を振り切って本件異動命令を敢行したと評価されている。確かに、同年8月6日頃、顧問弁護士からB氏に対する自宅謹慎処分等のリスクについてアドバイスを受け、本件異動命令の違法性を認識していたとするが、当該アドバイスの内容は、B氏が通報を妨害されたとして態度を硬化させ、「会社相手に訴訟を起こすリスク」「自主規制法人への通報に踏み切る」リスクが高いというものであった。そして、ここでの通報とは、第2通報ではなく、第1通報のことを指しているが、B氏が第1通報に関して公益通報者保護法の保護対象でないことは既述のとおりである。

そうすると、G氏らは、B氏が何らかの行動を起こす可能性があるという限度で、本件異動命令にリスクがあると認識したにとどまるから、結局、G氏らが第2通報をしたことを理由としてB氏に対する異動命令を行なった事実は認められない。

したがって、本件異動命令は、内部通報を理由とするものではなく、よって、グループ内部通報規程第10条第1項に違反するものではない。

(4) 懲戒権の濫用の有無

前記のとおり、本件異動命令は、内部通報を理由としないものではあるが、念の為、本件異動命令が、労働契約法上の懲戒権の濫用に該当するかについても検討する。

労働契約法第15条は、使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効とする旨定めている。

本件についてみると、XXXXXXXXXXB氏は、平田前社長の交際費調査を社長の特命を受けて実施していたが、代表取締役に対する交際費を調査する特命は受けていなかった。内部監査規程第9条は、「内部監査は、原則として予め定められた内部監査計画に基づいて実施する。ただし、不正調査など臨時に監査を行う必要がある場合は、社長又は監査等委員会の指示により特命監査を実施する。」と規定しているところ、特命を受けずに代表取締役の交際費調査することは、同条に違反する。しかも、B氏は、G氏及び上司であるDXXXXから代表取締役の交際費調査を止めるよう注意されていたにもかかわらず、これを無視して調査を継続してい

たのであるから、当該 B 氏の行為は、内部監査規程に違反する。

そして、本件異動命令は、上記の B 氏の違反を主たる根拠としており、よって、客観的に合理的な理由が認められる。

また、処分内容については、厳重注意及び配置転換で、厳密には降格等を伴う懲戒処分ではなく、あくまで事実上の不利益取扱いであることに照らすと、社会通念上相当性を欠くともいえない。

よって、本件異動命令について、懲戒権の濫用は認められないと考える。

(5) 監査等委員会の同意について

内部監査規程第 4 条第 5 項は、「内部監査部の人事（採用、配置及び異動並びに人事評価及び昇給・昇格等の判断）については、監査等委員会の同意を要するものとする。」と規定しており、B 氏に対する配置転換通知において監査等委員会の同意を得ずに行われた同通知は、上記規程に違反する。

この点、G 氏らは、通知書交付後に監査等委員会の同意を得るつもりであったなどとも主張するが、本規程は会社が特定注意市場銘柄の解除に向けて内部統制の仕組みを整備する中で自主規制法人の指導により導入された重要な規程であることや、社会通念上、重要な事柄については、同意は事前に得ることが原則であり、事前同意が得られない緊急の場合等に例外的に事後同意が認められることからすると、上記 G 氏らの主張は合理性がない。

(6) 小括

以上のとおり、本件異動命令（内示）は、内部監査規程第 4 条第 5 項に違反するものではあるが、発令前の令和 7 年 9 月 18 日に撤回されており、社内規程違反状態は残存していない。

3 代表取締役の交際費について

調査報告書 1 が、代表取締役が事前申請した交際費を超える交際費使用を繰り返していたこと、G 氏がこれを承認決裁していたこと、及び H 氏が異議を述べなかったことを接待交際費規程に違反するとしている点について、H 氏は、経営判断を尊重すべき旨及び H 氏が事後チェックを行い問題のないことを確認していた旨反論する。

しかし、そうであれば規程を改定するなどの対策を講じるべきであるところ、それを放置し、規程違反を常態化させるのは、ガバナンス・コンプライアンス上も問題がある。

4 C氏に対する雇止め及び叱責について

(1) C氏は令和7年2月1日に初めて東京衡機の社長車運転手として雇用された者であるが、同人の雇用契約は令和8年1月31日までの1年間の有期契約であり、期間満了前に同人との間で継続雇用の約束もなかったのであるから、仮に期間満了で契約が終了したとしても、雇止めは問題とならない（実際は、C氏は期間満了前に自主退職している）。

(2) パワーハラスメントについて

ア パワーハラスメント防止規程第2条第2項は、「パワーハラスメント」とは、職場における優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を超え、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること、と規定する。この定義は、厚生労働省のパワハラ防止指針とも整合しており、相当である。

イ 令和7年7月10日に代表取締役がC氏を叱責した行為について、代表取締役は業務上の必要性があり、かつ相当な行為であった旨主張する。

確かに、社長車の車内においては、会社の営業秘密に関わる会話などがされる可能性があり、運転手が、車内で行われた会話の内容について、正当な理由なく口外することは適切ではなく、よって、運転手に対し、車内の会話の外部への漏洩を禁じ、守秘義務誓約書を提出させることは、業務の一環として合理性を有する。また、本件では、従前からC氏が社長車内で話した内容を外部に口外することがあり、代表取締役がC氏を注意していた状況も窺われる。

しかしながら、本件に限って言えば、C氏は、A氏から経費精算のために休日の社長車の行き先等について尋ねられ、それに対して回答したものであり、また、当該回答が第1通報の根拠となったことに照らすと、C氏が社長車の行き先や同乗者をA氏に伝えたことには、正当な理由が認められる。

加えて、叱責の態様が相当程度であったか否かを見るに、確かに、代表取締役のC氏に対する叱責は、3分から5分程度の短時間で、かつ1回限りのものであり、同様の叱責が長時間ないし長期間にわたり繰り返されたという事実はないことから、一般的な不法行為等としてのパワーハラスメント該当性については評価が分かれるところである。

しかしながら、広くはない社長室内で、G氏が同席する中、代表取締役は同室の入口付近に立っていたC氏に対し、「ふざけんな。」「社長車の中のことを話すこと自体、言語道断だ。こういったことがあるんだったら、社長車の運転手は勤まらない。」などと机を叩いて大声で言っており、これはC氏に対する威圧的行為と認められる。しかも、上記発言がされた経過

を見るに、代表取締役は、言い訳をするわけでもなく謝罪したC氏に対して上記発言に及んでおり、C氏が反論するなど当該発言を誘発した事情も認められないから、一方的な恫喝と評価しうる（ハラスメント防止規程6条7号に該当）。

加えて、代表取締役は、上記叱責後の間もない頃に、「(C氏に関する支出は) 毎月50万以上の支出でハイヤーより高いコスト」、「もし、どうしても話してしまうなら、早めに退職してください」とのメッセージをC氏の携帯電話に送っているが、かかるメッセージは、条件付きではあるがC氏の早期退職を促す趣旨のものである（ハラスメント防止規程6条9号に該当）。

さらに、C氏がA氏に伝えた内容には上記のとおり正当理由があり、かつ、C氏がA氏以外に同事実を口外した事実が認められないことからすれば、そもそも注意すべき事柄であったのかとの疑問もある。仮に、車内の情報を話さないようにとの守秘義務上の一般的な指導をするのであれば通常の注意で足りるはずであり、よって、代表取締役のC氏に対する一連の行動はいささか相当性を逸脱していると考えられる。

よって、令和7年7月10日に代表取締役がC氏を叱責した行為及びその後の行動は、職場における優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を超えた、パワーハラスメント防止規程第6条7号及び9号のパワーハラスメントに該当すると考える。

第4 各問題の原因分析

1 本件における各当事者の対応

問題点が指摘された各役職員も、その時々において法令や社内規程を意識しており、本件における会社側の対応方法等について、2つの法律事務所の弁護士意見を聴取するなどしていたことなどからすれば、内部通報制度及びガバナンス・コンプライアンスの重要性に対する認識や意識が欠如していたとまでは認められない。

しかし、第1通報について①公益通報者保護法の通報に該当する事実及びグループ内部通報規程が適用される可能性を認識しながら、これらが適用されるか否かを十分に調査検討しないまま、通報者の通報（相談）内容について公益通報対応従事者以外の者との間で情報を共有し、複数名で通報者（グループ内部通報規程2条（4）では相談者も含まれる。）と面談する、②遅くとも令和7年8月12日にX弁護士から内部通報があったも

のと考えられる旨を告げられた後に配置転換を打診する、③通報者からの伝達を受けて調査を行っていた[]に対し、管理担当役員からの適切な業務命令とそれに従わない場合には懲戒処分の検討という本来あるべきプロセスを講じることなく、厳重注意を行い、配置転換を打診する、などの行為は、弁護士からのアドバイスの真の意味を捉えることなく、自らの都合の良い解釈で行ったものもあり、軽率であったと考える。

役員からのヒアリングでは、上記の各行為の理由として[]としての越権行為（社内規程違反）や同人及び通報者の人事異動（配置転換）の必要性などが挙げられ、根拠なく行われたものとは認められない。しかるに、内部通報制度がガバナンスの観点から非常に重要な制度であり、公益通報者保護法で厳格に保護されていることからすれば、顧問弁護士及びX弁護士から内部通報だと考えるよう告げられていたのであるから、少なくとも早い段階で第1通報を内部通報として取り扱った上、その調査が完了するまでは、内部通報やその調査の妨害と評価される行為は控えるべきであった。これはある意味、リスクのある事柄に関してはより慎重に対応すべきという危機管理対応の誤りとも言え、内部通報制度を正しく理解することはもちろんであるが、そうでなくともガバナンス・コンプライアンスを強く意識していれば、その優先順位の付け方を誤らなかったものと思われる。

2 ガバナンス・コンプライアンスに対する各当事者の意識

ガバナンス・コンプライアンスに対する意識の不十分さは、役職員が社内規程を遵守しておらず、それを問題化しない点にも表れている。すなわち、そもそもの発端となった接待交際費規程違反に加え、元役員のヒアリングによれば、内部監査規程4条5項で「[]の人事（採用、配置及び異動並びに人事評価及び昇給・昇格等の判断）については、監査等委員会の同意を要するものとする。」と定められているにもかかわらず、[]の採用時に同意を得ていないことが複数回あったとのことであった。それにもかかわらず、その社内規程違反がいずれかの会議体で問題視された証跡がない。また、経営陣による不当な人事介入を防止する趣旨から、この「同意」は事前同意と解釈するのが通常であるが、本件では、内部監査部員へ配置転換を伝えたにもかかわらず、それは意向確認をするための「内示」であるとの理由で、それ以前に監査等委員会の同意を得ていなかった。ガバナンス・コンプライアンスのために定められた社内規程を役職員自身が遵守していない状態は、ガバナンス・コンプライアンスに対する意識の不十分さに起因していると考ええる。

3 結論

以上のとおり、本件の各問題の根本にあるのは、役職員における内部通報制度の理解不足及びガバナンス・コンプライアンスに対する意識の不十分さであると考ええる。

第5 改善に向けた取組みの提案

1 ガバナンス・コンプライアンスに対する意識向上

本件の各問題における根本的な原因は、役職員におけるガバナンス・コンプライアンスに対する意識の不十分さにあると考える。その意識を向上させるのは容易ではないが、東京衡機において重要な責任がある本件各関係者は、まずは本報告書をよく確認して、自らの行為が専門家からだけでなく、東京衡機の全役職員及び世間一般から客観的にどう評価されるのか、そして企業への信頼性にどのように影響するかをよく自覚し、内省するとともに、全役職員の模範となるべく、自身の頭で改善策を検討し、行動することが必要である。

具体的方策としては、役職員が、必要に応じて専門家による研修を受講し、法務・コンプライアンス部主導による自社内での研修（自社規程に基づいたロールプレイやケーススタディ、ピアレビュー等）を定期的に行うことなどにより、コンプライアンスに対する意識向上を図ることが考えられる。本件との関係では、内部通報制度・公益通報制度、内部監査、パワーハラスメントに関する研修を優先的に行うことが望ましく、特に、問題が指摘された関係者（代表取締役及びG氏。なお、既にH氏は東京衡機の監査等委員を退任し、D氏はの職を解かれている。）に対する実効的な研修を十分に行われたい。また、研修による効果を事後的にモニタリングすることも提言する。

2 内部通報制度の再検証

本件では、第1通報当初から関係者一同が、グループ内部通報規程が適用される可能性を認識していたにもかかわらず、同規程に従った対応が取られなかった。調査報告書1の調査結果を踏まえ、グループ内部通報規程は改定されたが、東京衡機における内部通報制度が有効に機能するかを改めて検証する必要があると考える。

本件のように通報に該当するか否かが曖昧なときに、誰がどのように対

応すべきかなどを実践的に検証し、その検証結果を基に、具体的な業務フローを作成することなどが考えられる。

3 社内規程の見直しと遵守の徹底

東京衡機では、社内規程が遵守されていない例が認められるが、それがガバナンス・コンプライアンスに対する意識低下の原因にもなっていると考えられる。内部監査で社内規程の遵守状況も確認されているとは思われるが、改めて監査を行い、遵守されていない事例があれば、経営陣主導でその遵守を徹底する体制（PDCAサイクル）を構築することが考えられる。

また、社内規程の内容が複雑で相関関係が曖昧な場合、コンプライアンスを阻害する一因になると考えられる。法務・コンプライアンス部を中心として規程を整理するとともに、各部署で社内規程に基づいた業務マニュアル等を整備することが望ましい。

なお、調査報告書1の調査結果を踏まえ、外部専門家の助言も得ながら、一部の規程改定（グループ内部通報規程及び交際費規程の改定）が行われ、一定の再発防止策が講じられた。このように、遵守されていない規程を実態に合わせて改定する方法もあるが、ガバナンス・コンプライアンスを弱める結果となる改定は慎重に検討すべきである。

以 上