

内部通報制度に関する企業等向け内部規程例

2019年10月

弁護士法人ほくと総合法律事務所 弁護士 中原健夫
のぞみ総合法律事務所 弁護士 結城大輔
弁護士法人ほくと総合法律事務所 弁護士 横瀬大輝

※ 本規程例は、内部通報制度を自社に導入するに当たりどのような規程を制定すれば良いのか分からないという事業者の声を踏まえ、著者が、消費者庁の依頼に基づき「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」（以下「民間事業者向けガイドライン」という。）及びその趣旨を踏まえて内部規程の一例として作成したものである。

本規程は、消費者庁として公式に認定したものではなく、同一の規程を導入することにより、内部通報制度に係る自己適合宣言登録制度における登録や認証制度の認証の取得を保證するものではない。

- 企業向け内部通報に関する規程例（大企業版）・・・・・・・・・・ 3 ページ
- 企業向け内部通報に関する規程例（中小企業版）・・・・・・・・・・ 13 ページ
- 子会社にも内部通報制度を利用させる親会社向け内部通報に関する規程例
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19 ページ
- 親会社の内部通報制度を利用する子会社向け内部通報に関する規程例
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31 ページ
- 通報制度を運営する業界団体向け通報に関する規程例
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42 ページ
- 業界団体の通報制度を利用する企業向け通報に関する規程例
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46 ページ

内部通報に関する規程 [1] [2]

第1章 総則

第1条（目的）

本規程は、代表取締役社長の責任のもと、当社及び当社役職員についての法令等に違反する行為等に関する内部通報への適正な対応の仕組みを定めることにより、法令等違反行為の早期発見と是正を図り、もって、コンプライアンス経営を実践することを目的とする。

第2条（定義）

1. 本規程において「法令等違反行為」とは、当社及び当社役職員による組織的又は個人的な法令等に違反する行為又は当社が定める各種内部規程に違反する行為をいい、「通報対象行為」とは、法令等違反行為又はそのおそれのある行為をいう。
2. 本規程において「役職員」とは、役員、正社員、契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト及び派遣労働者をいう。
3. 本規程において「通報」とは、当社及び当社役職員による通報対象行為を知らせることをいい、「相談」とは、通報に先立ち又は通報に関連して必要な助言を受けることをいう。
4. 本規程において「本件窓口」とは、第4条第1項及び第2項に定める通報を受け付けるための内部窓口並びに外部窓口の総称をいう。
5. 本規程において「利用対象者」とは、本件窓口を利用できる者をいう。
6. 本規程において「本件窓口利用者」とは、本件窓口に対して通報を行った利用対象者をいう。
7. 本規程において「対象事案」とは、本件窓口に対して通報が行われた通報対象行為をいう。
8. 本規程において「調査協力者」とは、対象事案に関する調査に協力した者をいう。
9. 本規程において「被通報者」とは、通報対象行為を行っている又は行おうとしているとして通報された者をいう。
10. 本規程において「本件窓口担当者」とは、本件窓口において通報又は相談を受け付ける者をいう。
11. 本規程において「調査担当者」とは、対象事案に関する調査に関与する者をいう。
12. 本規程において「処分等」とは、当社就業規則に定める懲戒処分を含むが、これに限

¹ 本規程例は、企業内において一定の組織・制度・規程等が整備されていることを前提として作成しており、必要な項目を脚注に示しているので参考にされたい。

² 本規程例は、大企業版として作成されたものではあるが、民間事業者向けガイドラインに記載されていても内部規程に記載することになじまない事項については含まれていない。したがって、このレベルの内部規程を作成するだけでは足りず、特に本件窓口に通報された事案の取扱いについて、実務的な手引き等を作成しておくことが重要である。

らず、口頭での指導や注意を含め、当社が行うことができる一切の措置をいう。

13. 本規程において「不利益取扱い」とは、解雇、懲戒処分、降格、減給、不利益な配転・出向・転籍、退職勧奨、更新拒否、事実上の嫌がらせ、その他の一切の不利益な取扱いをいう。
14. 本規程において「通常ライン」とは、当社取締役のほか、各々の当社役職員にとっての上長（直属の上長に限られない。）をいう [3]。
15. 本規程において「発生部署」とは通報対象行為が発生した又は発生している部署をいう。
16. 本規程において「是正措置等」とは是正措置及び再発防止策をあわせたものをいう。
17. 本規程において「連絡先の分かる本件窓口利用者」とは本件窓口利用者のうち連絡先の分かる者をいう。

第2章 内部通報の体制整備

第3条（内部通報の体制整備）

1. 当社内において、通報に適切に対応するための体制を整備し、代表取締役社長がこれを総括する。
2. コンプライアンス部は、代表取締役社長の指示に基づき、本規程に基づく制度の整備、当社役職員に対する広報、定期的な研修、説明会その他適切な方法による周知徹底及び内部通報制度の運用の高度化に取り組むとともに、通報又は相談の受付から、それらへの対応を完了するまでの一連の業務を適切に管理する。
3. コンプライアンス部は、本規程に係る業務執行状況について、代表取締役社長及びコンプライアンス部担当役員に報告する [4]。
4. 部・支店の長を法令等遵守担当者とする。法令等遵守担当者は、コンプライアンス部の指示に基づき法令等違反行為の有無の調査を行うとともに、通報に関する秘密の保持、本件窓口利用者又は調査協力者に対する不利益取扱いの防止等に取り組む。

第4条（窓口及び利用対象者）

1. 通報又は相談を受け付ける内部窓口を以下のとおり設置する。
 - ① コンプライアンス部
 - ② 監査役 [5]
2. 通報を受け付ける外部窓口を以下のとおり設置する [6]。

³ 詳細を別に定める必要があると思われる。

⁴ 報告する基準を別に定める必要があると思われる。

⁵ 本規程例は、監査役設置会社を前提としたものであり、経営陣から独立した内部窓口を監査役が担うこととしている。

⁶ 民間事業者向けガイドラインの中では「中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益

① X法律事務所

② Y社

3. 利用対象者は、当社役職員及びそれらであった者とする [7]。
4. 利用対象者は、通常ラインに対して通報できるが、当該通報の有無にかかわらず、本件窓口を利用することができる。
5. 利用対象者は、匿名であっても本件窓口を利用することができる。
6. 利用対象者は、通報の取扱いや本件窓口利用者の保護の仕組み等に関する相談を行うためにも本件窓口を利用することができる。

第5条（通報又は相談の方法）

本件窓口の利用方法は、利用対象者の利便性を高めるため、電話、電子メール、FAX、郵送又は面談とし、本件窓口ごとの利用方法は別に定める。但し、当該利用方法以外により通報又は相談が行われた場合であっても、本件窓口が利用されたものとして取り扱うことができる。

第6条（情報管理）

1. 本件窓口利用者からの通報により得た情報は、本件窓口利用者が予め明示的に同意しない限り、当社が別に定める範囲以外に共有しないものとする [8]。
2. 調査協力者から得た情報は、調査協力者が予め明示的に同意しない限り、当社が別に定める範囲以外に共有しないものとする。

第7条（調査）

1. 本件窓口のうち監査役窓口以外の窓口に通報された対象事案に関する調査は、コンプライアンス部が行う [9]。但し、コンプライアンス部の担当役員は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、発生部署の法令等遵守担当者や対象

相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避ける」と記載されているところであり、外部窓口の中立性・公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じないような措置をとる必要がある。

⁷ 利用対象者に、取引先の役職員など各事業者の法令等の遵守を確保するうえで必要と認められるその他の者を含めることも考えられる。

⁸ 「別に定める範囲」の例は、本規程例 11～12 頁に掲げている。

⁹ 通報者に対する不利益な取扱いを抑止するためには、調査が通報を端緒としたものであることを秘匿することが重要である。このため、通報事案に関する調査については、それ以外の事案についても日頃から調査を行っている部門が責任主体となることが望ましい。通報された事案以外の事案について別の部門が日頃から調査を行っている場合に、通報を取り扱う部門が通報された事案について調査を行ってしまうと、通報を端緒とした調査であることが容易に判明してしまうからである。本規程例は、本件窓口に通報された事案以外の事案についても日頃からコンプライアンス部が調査を行っていることを前提としたものである。

事案に対する権限を所管する部署等、コンプライアンス部以外にも調査を行わせることができる。

2. コンプライアンス部より調査指示を受けた者は、速やかに調査の上、コンプライアンス部に報告する。
3. 本件窓口のうち監査役窓口に通報された対象事案に関する調査は、監査役が行う。但し、監査役は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、監査役以外にも調査を行わせることができる [10]。
4. 本条に定める対象事案に関する調査を行う際に外部の専門家を活用する場合には、当該対象事案について中立性及び公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じるおそれがない専門家を活用しなければならない。

第8条（協力義務） [11]

当社役職員は、対象事案であるか否かにかかわらず、調査に際して協力を求められた場合には協力しなければならない、また、調査を妨害してはならない。

第9条（是正措置等）

1. 調査の結果、法令等違反行為が明らかになった場合には、代表取締役社長又は当該法令等違反行為に関連する部門の担当役員若しくは部門長は、速やかに是正措置等を講じなければならない [12]。
2. 調査の結果、当社役員又は部門長が関与する法令等違反行為が明らかになった場合には、代表取締役社長又は当該法令等違反行為に関連する部門の担当役員は、是正措置等を講じるのに先立ち、是正措置等の内容について中立性及び公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じるおそれがない外部の専門家の意見を求めなければならない。
3. 代表取締役社長は、法令等違反行為の是正措置等が適切に機能しているかを検証し、適切に機能していないことが判明した場合には、追加の是正措置等を講じるものとする。

第10条（処分等）

調査の結果、法令等違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該法令等違反行為に

¹⁰ 監査役に対して通報された場合、どのようにして調査を行うかが課題になるが、特に監査役の役割に期待して役員が関与する通報対象行為が通報された場合に、その課題は顕著となる。監査役としては、重大な通報対象行為が通報された場合には、当社の費用負担で外部の専門家に対して調査を依頼できるよう、予め合意しておくことが考えられる。

¹¹ 調査に関する協力は、本件窓口に通報された事案であるか否かにかかわらず、当社役職員の義務として定める必要があるため、本規程例に加えて、就業規則等に定めることが考えられる。

¹² 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

関与した当社役職員に対して適切な処分等を課さなければならない^[13]。

第3章 窓口への通報又は相談に関する当事者の責務等

第11条（窓口利用者等の保護）

1. 当社役職員は、本件窓口利用者に対して、本件窓口に通報又は相談したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査協力者に対して、対象事案に関する調査に協力したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
3. 前2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。
4. 第1項又は第2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを受けた当社役職員に対して適切な救済及び回復のための措置を講じるものとする。

第12条（探索の禁止）

当社役職員は、通報又は相談した当社役職員が誰であるか、通報された事案に関する調査に協力した当社役職員が誰であるかを探索してはならない。

第13条（秘密保持）

1. 当社役職員は、本規程に定める場合のほか、法令に基づく場合等の正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を開示してはならず、当該情報について秘密を保持しなければならない。
2. 当社役職員は、法令に基づく場合等の正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を目的外に使用してはならない。
3. 前2項に違反する行為が行われた場合には、当社は、当該行為を行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。

第14条（利益相反の回避）

1. 当社役職員は、自らが関係者となっている対象事案の調査や法令等違反行為の是正措置等の検討に関与することはできない。
2. 当社役職員は、対象事案の調査担当者となる時点又は法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する時点で、自らが関係者となっていないかを確認するものとし、自らが関係者となっている場合にはコンプライアンス部長に申告しなければならない。
3. 報告を受けたコンプライアンス部長は、当該役職員の対象事案への対応の関与可否を判断する。

¹³ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

4. 当社役職員が関係者であることを報告せずに第1項に定める調査又は是正措置等の検討に関与した場合、当社は、当該役職員に対して処分等を課すことがある。
5. 本件窓口担当者は、自らが関係者となっている通報又は相談を受け付けた場合には、他の本件窓口担当者に引き継がなければならない。

第15条（通知等）

1. 本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、通報又は相談を受け付けた旨を速やかに通知するとともに、受付後の対応方針についても適宜通知しなければならない。
2. 本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の進捗状況について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、適宜通知しなければならない。
3. 本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の結果及び是正措置等について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、速やかに通知しなければならない。
4. 本件窓口担当者は、対象事案に関する調査完了後、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、第11条第1項により禁止される不利益取扱いを受けているか否かを確認しなければならない。
5. 調査担当者は、対象事案に関する調査の完了後、必要に応じ、調査協力者に対して、第11条第2項により禁止される不利益取扱いを受けているか否かを確認しなければならない。

第16条（通常ラインにおける通報者等の保護）^[14]

1. 当社役職員は、通常ラインに対して通報又は相談を行った者に対して、当該通報又は相談を行ったことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
2. 当社役職員は、通常ラインへの通報に関する調査に協力した者に対して、当該調査に協力したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
3. 前2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。
4. 通常ラインに対して行われた通報又は相談についても、秘密保持、是正措置等、処分等、不利益取扱いの禁止、利益相反の回避等に関し、本規程に定める通報及び相談に準じて取

¹⁴ 公益通報者保護法第3条第1号に定める「当該労務提供先等に対する公益通報」には、本件窓口に対する通報のみならず、通常ラインに対する通報も含まれる可能性が高く、また、本規程例第1条に定める目的を達成するためには、通常ラインに対する通報の取扱いも適切に対応されることが重要であるため、本規程例には、通常ラインへの通報の取扱いも定めている。そのため、本規程例の名称は、「内部通報制度に関する規程」とせず、「内部通報に関する規程」としている。

扱う。

第4章 通報又は相談を行う者の責務等

第17条（不正の目的による通報又は相談の禁止等）^[15]

1. 当社役職員は、虚偽の通報又は相談や、他人を誹謗中傷する目的の通報又は相談その他の不正の目的の通報又は相談を行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査を受ける場合には、これに誠実に応じなければならず、虚偽を述べてはならない。
3. 前2項に違反している可能性が高いと認められる場合には、本規程の定めにかかわらず、当社は、前2項の違反の有無を調査した上で、前2項に違反した者に対して適切な処分等を課すことができる。

第18条（留意事項）

1. 本件窓口又は通常ラインに対して通報又は相談した当社役職員は、通報又は相談した情報が広まるほど自らが不利益取扱いを受ける可能性が高まることを踏まえて、当該情報の管理に留意するよう努めなければならない。
2. 調査に協力した当社役職員は、調査に関する情報が広まるほど自ら及び前項に定める役職員が不利益取扱いを受ける可能性が高まることを踏まえて、当該情報の管理に留意しなければならない。

第19条（自主的な通報の取扱い）

法令等違反行為に関与した当社役職員が自主的に本件窓口又は通常ラインに対して通報した場合や調査に協力した場合には、処分等を減免することがある。^[16]

第5章 その他

第20条（通報に対する評価）

代表取締役社長は、重大な法令等違反行為の発見及び是正に寄与した本件窓口利用者、調査協力者に対して、積極的な評価を行うものとする。また、本規程の適切な運用を通じて第1条に定める目的のために重要な貢献をした本件窓口担当者及び調査担当者についても同様とする。

¹⁵ 民間事業者向けガイドライン自体に記載はないものの、公益通報者保護法において不正の目的による通報は保護の対象とならないことを踏まえて記載している。ただし、本条文を悪用し通報を妨げるような運用を行うべきではないことに留意する必要がある。

¹⁶ 本規程のみならず、賞罰規程に定めるのが一般的であると思われる。

第21条（周知・研修）

1. コンプライアンス部の担当役員は、個人情報等の保護に配慮した上で、本件窓口の運用実績について当社役職員に対して周知するものとする。
2. コンプライアンス部の担当役員は、代表取締役社長を含む全ての当社役職員に対して、定期的に内部通報制度に関する周知及び研修を行うものとする。
3. コンプライアンス部の担当役員は、本件窓口担当者及び調査担当者に加え、それらの担当者となる可能性の高い当社役職員に対して、本規程の適切な運用を確保するため、定期的に教育及び研修を行うものとする。

第22条（本規程に基づく制度の運用及び改善）

1. 代表取締役社長は、利用対象者の利便性を高めるため、利用対象者の意見を聴取した上で、本規程に基づく制度の運用及びその改善に努めるものとする。
2. コンプライアンス部の担当役員は、代表取締役社長及び監査役に対して、本規程に基づく制度の整備及び運用状況等について定期的に報告しなければならない。
3. 代表取締役社長は、本規程に関する整備及び運用の状況等について、定期的に客観的かつ公正な方法による評価、点検等を行うとともに、必要に応じて改善に努めるものとする。
4. 代表取締役社長は、本規程に関する整備及び運用の状況等について、必要に応じて社内外に対して説明するよう努めるものとする。

第23条（所管）

本規程の所管は、コンプライアンス部とする。

第24条（改廃）

本規程の改廃は、コンプライアンス部長が起案の上、取締役会が決議し、かつ、監査役全員の同意を得なければならない^[17]。

附則

（実施日）

第1条 この規程は●年●月●日から実施する。

●年●月●日 制定

¹⁷ 本規程は、監査役窓口の設置を含むため、監査役の同意を得ずして改廃することができないようにすることが考えられる。なお、監査役窓口に関しては、独立した規程とすることも考えられる。

内部通報に関する規程第6条の「別に定める範囲」に関する細則 [18]

1. 本件窓口が利用された場合、本件窓口利用者の所属、氏名及び連絡先に関する情報（以下「窓口利用者特定可能情報」という。）については、次の各号に定める区分に応じて、当該各号に定める者（以下、次の各号に定める者を総称して「窓口業務関与者」という。）に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
 - ①コンプライアンス部に設置された内部窓口が利用された場合
コンプライアンス部の担当役員、部長、担当課長及び窓口担当者
 - ②監査役窓口が利用された場合
監査役及び監査役会事務局の担当者
 - ③外部窓口が利用された場合
X法律事務所が利用された場合は、X法律事務所の通報受付担当弁護士
Y社が利用された場合は、Y社の通報受付担当者及びその上長
2. 前項のほか、本件窓口が利用された場合の窓口利用者特定可能情報以外の情報は、窓口業務関与者並びに対象事案の調査に関与する当社役職員及び外部の専門家（以下「調査業務関与者」という。）に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
3. 前2項のほか、本件窓口が利用された場合の窓口利用者特定可能情報以外の情報のうち、内部通報の体制整備及び運用状況等を確認するために必要な範囲の情報は、役員会（取締役会及び監査役会をいう。以下同じ。）の構成員及びコンプライアンス委員会（以下「委員会」という。）の委員並びに役員会及び委員会の事務局に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
4. 対象事案の調査により得られた情報のうち調査協力者の氏名及び連絡先に関する情報（以下「調査協力者特定可能情報」という。[19]）は、調査業務関与者に限り共有する [20]

¹⁸ 民間事業者向けガイドラインは、通報に係る秘密保持の徹底について詳細に定めていることから、通報及びその調査に関する情報の取扱いについて詳細に定めて情報管理を徹底することが考えられる。もっとも、通報及びその調査に関する情報のうち、経営判断を行ったり、是正措置等を講じたりする当社役職員にとって必要な情報も含まれるため、通報者や調査協力者に対する不利益取扱いが行われないよう通報及びその調査に関する情報管理の徹底を図りつつ、どのような種類の情報をどのような範囲で情報共有するのかを検討する必要がある。

¹⁹ 調査業務関与者以外の者に対して対象事案の調査により得られた情報を共有する際に、調査範囲を説明することが想定されるが、例えば、特定の部署全員に対してヒアリングを行った場合には、当該部署全員を対象としてヒアリングを実施した旨を説明することが想定される。そのような場合、調査協力者の氏名・連絡先を秘匿できたとしても、その所属を明らかにせざるを得ないため、窓口利用者特定可能情報と異なり、調査協力者特定可能情報には調査協力者の所属を含めないこととしている。

²⁰ 窓口業務関与者の一部や監査役は、調査業務関与者を兼ねることを想定している。

- [21]。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
5. 前項のほか、調査協力者から得られた調査協力者特定可能情報以外の情報は、窓口業務関係者及び調査業務関係者に限り共有する。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
 6. 前2項のほか、調査協力者から得られた調査協力者特定可能情報以外の情報のうち、内部通報の体制整備及び運用状況等を確認するために必要な範囲の情報は、役員会の構成員及び委員会の委員並びに役員会及び委員会の事務局に限り共有する。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
 7. 第2項、第3項及び前2項にかかわらず、法令等違反行為に関する情報は、窓口業務関係者及び調査業務関係者に加えて、必要な範囲で、法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する当社役職員、役員会の構成員及び委員会の委員、役員会及び委員会の事務局並びに必要に応じて行政機関に限り共有する。但し、本件窓口利用者及び調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
 8. 第2項、第3項、第5項乃至第7項の情報共有に当たっては、本件窓口利用者や調査協力者が予め明示的に同意した場合を除き、本件窓口利用者や調査協力者の特定につながらないように努めなければならない。
 9. 窓口業務関係者、調査業務関係者、法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する当社役職員、役員会の構成員及び委員会の委員並びに役員会及び委員会の事務局は、秘密保持等を徹底するため、対象事案に関する記録及び資料を適切に管理しなければならない。

以上

²¹ 「窓口利用者特定可能情報」は窓口業務関係者に共有しなければ窓口業務を行うことができないが、「調査協力者特定可能情報」は窓口業務関係者に共有しなくとも窓口業務を行うことができる場合があるため、「調査協力者特定可能情報」は原則として調査業務関係者に限り共有することとしている。

内部通報に関する規程 [1] [2] [3]

第1章 総則

第1条（目的）

本規程は、代表取締役社長の責任のもと、当社及び当社役職員についての法令等に違反する行為等に関する内部通報への適正な対応の仕組みを定めることにより、法令等違反行為の早期発見と是正を図り、もって、コンプライアンス経営を実践することを目的とする。

第2条（定義）

1. 本規程において「法令等違反行為」とは、当社及び当社役職員による組織的又は個人的な法令等に違反する行為又は当社が定める各種内部規程に違反する行為をいい、「通報対象行為」とは、法令等違反行為又はそのおそれのある行為をいう。
2. 本規程において「役職員」とは、役員、正社員、契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト及び派遣労働者をいう。
3. 本規程において「通報」とは、当社及び当社役職員による通報対象行為を知らせることをいい、「相談」とは、通報に先立ち又は通報に関連して必要な助言を受けることをいう。
4. 本規程において「本件窓口」とは、第4条第1項及び第2項に定める通報を受け付けるための内部窓口並びに外部窓口の総称をいう。
5. 本規程において「利用対象者」とは、本件窓口を利用できる者をいう。
6. 本規程において「本件窓口利用者」とは、本件窓口に対して通報を行った利用対象者をいう。
7. 本規程において「対象事案」とは、本件窓口に対して通報が行われた通報対象行為をいう。
8. 本規程において「調査協力者」とは、対象事案に関する調査に協力した者をいう。
9. 本規程において「被通報者」とは、通報対象行為を行っている又は行おうとしているとして通報された者をいう。
10. 本規程において「本件窓口担当者」とは、本件窓口において通報又は相談を受け付け

¹ 総務担当取締役及び総務部長が不祥事故・懲戒を含めた各種問題に対処する体制となっており、別にコンプライアンス部や人事部が設置されていない中小企業を想定している。

² 本規程例は、中小企業版として作成されたものであり、民間事業者向けガイドラインに記載されている項目のうち特に重要と思われるものを明文化したものである。内部通報制度に係る自己適合宣言登録制度の登録や認証制度の認証の取得を試みる場合は、他の内部規程とも併せて、民間事業者向けガイドラインの趣旨に沿った取組みを行っている旨を説明できるようにする必要がある。

³ 大企業版に定めた通常ラインにおける内部通報の取扱いについては、中小企業版から省略しているが、中小企業においても実務上は配慮する必要がある。

る者をいう。

- 1 1. 本規程において「調査担当者」とは、対象事案に関する調査に関与する者をいう。
- 1 2. 本規程において「処分等」とは、当社就業規則に定める懲戒処分を含むが、これに限らず、口頭での指導や注意を含め、当社が行うことができる一切の措置をいう。
- 1 3. 本規程において「不利益取扱い」とは、解雇、懲戒処分、降格、減給、不利益な配転・出向・転籍、退職勧奨、更新拒否、事実上の嫌がらせ、その他の一切の不利益な取扱いをいう。
- 1 4. 本規程において「発生部署」とは通報対象行為が発生した又は発生している部署をいう。
- 1 5. 本規程において「是正措置等」とは是正措置及び再発防止策をあわせたものをいう。
- 1 6. 本規程において「連絡先の分かる本件窓口利用者」とは本件窓口利用者のうち連絡先の分かる者をいう。

第2章 内部通報の体制整備

第3条（内部通報の体制整備）

1. 当社内において、通報に適切に対応するための体制を整備し、代表取締役社長がこれを総括する。
2. 総務担当取締役は、代表取締役社長に対して、本規程に基づく制度の整備及び運用状況等について定期的に報告しなければならない。
3. 総務担当取締役は、代表取締役社長を含む全ての当社役職員に対して、定期的に内部通報制度に関する周知及び研修を行わなければならない。

第4条（窓口及び利用対象者）

1. 通報又は相談を受け付ける内部窓口を総務担当取締役及び総務部長とする [4]。
2. 通報を受け付ける外部窓口を●●法律事務所の■ ■弁護士とする [5]。
3. 利用対象者は、当社役職員及びそれらであった者とする。
4. 利用対象者は、匿名であっても本件窓口を利用することができる。
5. 利用対象者は、通報の取扱いや本件窓口利用者の保護の仕組み等に関する相談を行うた

⁴ 経営幹部から独立性を有する通報ルートとして監査役等を内部窓口に加えることも考えられるが、外部窓口を経営幹部に対する牽制機能を持たせることも考えられる。

⁵ 法律事務所や民間の専門機関等が考えられる。なお、中小企業の場合、大企業とは異なり、顧問弁護士の活用が多くなると思われるが、民間事業者向けガイドラインの中では「中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避ける」と記載されているところであり、外部窓口の中立性・公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じないような措置をとる必要がある。

めにも本件窓口を利用することができる。

第5条（通報又は相談の方法）

本件窓口の利用方法は、利用対象者の利便性を高めるため、電話、電子メール、FAX、郵送又は面談とする。

第6条（情報管理）^[6]

1. 本件窓口担当者は、本件窓口利用者が予め明示的に同意しない限り、本件窓口利用者の所属・氏名・連絡先に関する情報について、本件窓口担当者以外に共有しないものとする。
2. 調査担当者は、調査協力者が予め明示的に同意しない限り、調査協力者の氏名・連絡先に関する情報^[7]について、本件窓口担当者及び調査担当者以外に共有しないものとする。
3. 対象事案に関する調査により得られた情報は、本件窓口担当者、調査担当者、不正行為等の是正措置等の検討に関与する役職員、取締役会の構成員及び事務局並びに必要な応じて行政機関に限り共有するものとする。

第7条（調査）

1. 本件窓口に通報された対象事案に関する調査は、総務担当取締役が行う^[8]。但し、総務担当取締役は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、発生部署の責任者や対象事案に対する権限を所管する部署等にも調査を行わせることができる。
2. 総務担当取締役より調査指示を受けた者は、速やかに調査の上、総務担当取締役に報告する。

⁶ 本規程例は、中小企業版であるため、大企業版に比べて情報管理に関する条項を簡略化しているが、大企業版の脚注18で触れたとおり、民間事業者向けガイドラインは、通報に係る秘密保持の徹底について詳細に定めていることから、実務的な手引き等において通報及びその調査に関する情報の取扱いについて詳細に定めて情報管理を徹底することが考えられる。

⁷ 大企業版の脚注19と同様である。

⁸ 通報者に対する不利益な取扱いを抑止するためには、調査が通報を端緒としたものであることを秘匿することが重要である。このため、通報事案に関する調査については、それ以外の事案についても日頃から調査を行っている部門が責任主体となることが望ましい。通報された事案以外の事案について別の部門が日頃から調査を行っている場合に、通報を取り扱う部門が通報された事案について調査を行ってしまうと、通報を端緒とした調査であることが容易に判明してしまうからである。本規程例は、本件窓口に通報された事案以外の事案についても日頃から総務部が調査を行っていることを前提としたものである。

第8条（協力義務）^[9]

当社役職員は、対象事案であるか否かにかかわらず、調査に際して協力を求められた場合には協力しなければならない、また、調査を妨害してはならない。

第9条（是正措置等）

調査の結果、法令等違反行為が明らかになった場合には、代表取締役社長又は当該法令等違反行為に関連する部門の責任者は、速やかに是正措置等を講じなければならない^[10]。

第10条（処分等）

調査の結果、法令等違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該法令等違反行為に関与した当社役職員に対して適切な処分等を課さなければならない^[11]。

第3章 窓口への通報又は相談に関する当事者の責務等

第11条（窓口利用者等の保護）

1. 当社役職員は、本件窓口利用者に対して、本件窓口に通報又は相談したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査協力者に対して、対象事案に関する調査に協力したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
3. 前2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。
4. 第1項又は第2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを受けた当社役職員に対して適切な救済及び回復のための措置を講じるものとする。

第12条（探索の禁止）

当社役職員は、通報又は相談した当社役職員が誰であるか、通報された事案に関する調査に協力した当社役職員が誰であるかを探索してはならない。

第13条（秘密保持）

1. 当社役職員は、本規程に定める場合のほか、正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を開示してはならず、当該情報について秘密を保持しなければならない。
2. 当社役職員は、正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を目的外に使用してはな

⁹ 調査に関する協力は、本件窓口に通報された事案であるか否かにかかわらず、当社役職員の義務として定める必要があるため、本規程例に加えて、就業規則等に定めることが考えられる。

¹⁰ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

¹¹ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

らない。

第14条（利益相反の回避）

当社役職員は、対象事案の調査や法令等違反行為の是正措置等の検討に当たり利益相反の回避に努めるものとする。

第15条（通知等）

1. 本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、通報又は相談を受け付けた旨を速やかに通知するとともに、受付後の対応方針についても適宜通知しなければならない。
2. 本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の進捗状況について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、適宜通知するとともに、第11条第1項により禁止される不利益取扱いを受けているか否かを適宜確認しなければならない。
3. 本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の結果及び是正措置等について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、速やかに通知しなければならない。

第4章 通報又は相談を行う者の責務等

第16条（不正の目的による通報又は相談の禁止等）^[12]

1. 当社役職員は、虚偽の通報又は相談や、他人を誹謗中傷する目的の通報又は相談その他の不正の目的の通報又は相談を行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査を受ける場合には、これに誠実に応じなければならず、虚偽を述べてはならない。

第5章 その他

第17条（所管）

本規程の所管は、総務部とする。

第18条（改廃）

¹² 民間事業者向けガイドライン自体に記載は無いものの、公益通報者保護法において不正の目的による通報は保護の対象とならないことを踏まえて記載している。ただし、本条文を悪用し通報を妨げるような運用を行うべきではないことに留意する必要がある。

本規程の改廃は、総務担当取締役が起案の上、取締役会が決議する^[13]。

附則

（実施日）

第1条 この規程は●年●月●日から実施する。

●年●月●日 制定

¹³ 中小企業の規模や実情に応じて、代表取締役による決裁とすることも考えられる。

内部通報に関する規程 [1] [2]

第1章 総則

第1条（目的）

本規程は、当社及びその別に定める子会社 [3]（以下「子会社」という。）の各代表取締役社長の責任のもと、当社及び子会社並びに当社及び子会社役職員についての法令等に違反する行為等に関する内部通報への適正な対応の仕組みを定めることにより、法令等違反行為の早期発見と是正を図り、もって、コンプライアンス経営を実践することを目的とする。

第2条（定義）

1. 本規程において「法令等違反行為」とは、当社及び子会社並びに当社及び子会社役職員による組織的又は個人的な法令等に違反する行為又は当社が定める各種内部規程に違反する行為をいい、「通報対象行為」とは、法令等違反行為又はそのおそれのある行為をいう。
2. 本規程において「役職員」とは、役員、正社員、契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト及び派遣労働者をいう。
3. 本規程において「通報」とは、当社及び子会社並びに当社役職員及び子会社役職員による通報対象行為を知らせることをいい、「相談」とは、通報に先立ち又は通報に関連して必要な助言を受けることをいう。
4. 本規程において「本件窓口」とは、第4条第1項及び第2項に定める通報を受け付けるための内部窓口並びに外部窓口の総称をいう。
5. 本規程において「利用対象者」とは、本件窓口を利用できる者をいう。
6. 本規程において「本件窓口利用者」とは、本件窓口に対して通報を行った利用対象者をいう。
7. 本規程において「対象事案」とは、本件窓口に対して通報が行われた通報対象行為をいう。

¹ 本規程例は、企業グループ内において一定の組織・制度・規程等が整備されていることを前提として作成しており、必要な項目を脚注に示しているので参考にされたい。

² 本規程例は、大企業である親会社がその子会社も内部通報制度の対象とすることを想定して作成されたものではあるが、民間事業者向けガイドラインに記載されていても内部規程に記載することになじまない事項については含まれておらず、親会社とその子会社の間で合意すべき事項についても含まれていない。したがって、このレベルの内部規程を作成するだけでは足りず、特に本件窓口に通報された事案の取扱いについて、実務的な手引き等を作成しておくことが重要である。

³ 会社法第2条第3号に定める「子会社」の要件を満たす企業を想定しているが、グループ企業の実情に合わせて範囲を決めることになる。個別具体的な子会社の名称は、別に定めることを想定している。

8. 本規程において「調査協力者」とは、対象事案に関する調査に協力した者をいう。
9. 本規程において「被通報者」とは、通報対象行為を行っている又は行おうとしているとして通報された者をいう。
10. 本規程において「本件窓口担当者」とは、本件窓口において通報又は相談を受け付ける者をいう。
11. 本規程において「調査担当者」とは、対象事案に関する調査に関与する者をいう。
12. 本規程において「処分等」とは、当社就業規則に定める懲戒処分を含むが、これに限らず、口頭での指導や注意を含め、当社が行うことができる一切の措置をいう。
13. 本規程において「不利益取扱い」とは、解雇、懲戒処分、降格、減給、不利益な配転・出向・転籍、退職勧奨、更新拒否、事実上の嫌がらせ、その他の一切の不利益な取扱いをいう。
14. 本規程において「通常ライン」とは、当社取締役のほか、各々の当社役職員にとっての上長（直属の上長に限られない。）をいう [4]。
15. 本規程において「発生部署」とは通報対象行為が発生した又は発生している部署をいう。
16. 本規程において「是正措置等」とは是正措置及び再発防止策をあわせたものをいう。
17. 本規程において「連絡先の分かる本件窓口利用者」とは本件窓口利用者のうち連絡先の分かる者をいう。

第2章 内部通報の体制整備

第3条（内部通報の体制整備）

1. 当社内において、通報に適切に対応するための体制を整備し、当社の代表取締役社長がこれを総括する。
2. 当社のコンプライアンス部は、当社の代表取締役社長の指示に基づき、本規程に基づく制度の整備、当社役職員に対する広報、定期的な研修、説明会その他適切な方法による周知徹底及び内部通報制度の運用の高度化に取り組むとともに、通報又は相談の受付から、それらへの対応を完了するまでの一連の業務を適切に管理する。
3. 当社のコンプライアンス部は、本規程に係る業務執行状況について、当社の代表取締役社長及びコンプライアンス部担当役員に報告する [5]。
4. 当社の部・支店の長を法令等遵守担当者とする。当社の法令等遵守担当者は、当社のコンプライアンス部の指示に基づき法令等違反行為の有無の調査を行うとともに、通報に関する秘密の保持、本件窓口利用者又は調査協力者に対する不利益取扱いの防止等に取り組む。

⁴ 詳細を別に定める必要があると思われる。

⁵ 報告する基準を別に定める必要があると思われる。

第4条（窓口及び利用対象者）

1. 通報又は相談を受け付ける内部窓口を以下のとおり設置する。
 - ① 当社のコンプライアンス部
 - ② 当社の監査役 [6]
2. 通報を受け付ける外部窓口を以下のとおり設置する [7]。
 - ① X法律事務所
 - ② Y社
3. 利用対象者は、当社役職員及び子会社役職員並びにそれらであった者とする [8]。
4. 利用対象者は、通常ラインに対して通報できるが、当該通報の有無にかかわらず、本件窓口を利用することができる。
5. 利用対象者は、匿名であっても本件窓口を利用することができる。
6. 利用対象者は、通報の取扱いや本件窓口利用者の保護の仕組み等に関する相談を行うためにも本件窓口を利用することができる。

第5条（通報又は相談の方法）

本件窓口の利用方法は、利用対象者の利便性を高めるため、電話、電子メール、FAX、郵送又は面談とし、本件窓口ごとの利用方法は別に定める。但し、当該利用方法以外により通報又は相談が行われた場合であっても、本件窓口が利用されたものとして取り扱うことができる。

第6条（情報管理）

1. 本件窓口利用者からの通報により得た情報は、本件窓口利用者が予め明示的に同意しない限り、当社が別に定める範囲以外に共有しないものとする [9]。
2. 調査協力者から得た情報は、調査協力者が予め明示的に同意しない限り、当社が別に定める範囲以外に共有しないものとする。

第7条（調査）

1. 本件窓口のうち当社の監査役窓口以外の窓口に通報された当社の対象事案に関する調

⁶ 本規程例は、監査役設置会社を前提としたものであり、経営陣から独立した内部窓口を監査役が担うこととしている。

⁷ 民間事業者向けガイドラインの中では「中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避ける」と記載されているところであり、外部窓口の中立性・公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じるおそれがないような措置をとる必要がある。

⁸ 利用対象者に、取引先の役職員など各事業者の法令等の遵守を確保するうえで必要と認められるその他の者を含めることも考えられる。

⁹ 「別に定める範囲」の例は、本規程例28～30頁に掲げている。

査は、当社のコンプライアンス部が行う [10]。但し、当社のコンプライアンス部の担当役員は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、発生部署の法令等遵守担当者や対象事案に対する権限を所管する部署等、当社のコンプライアンス部以外にも調査を行わせることができる。

2. 本件窓口のうち当社の監査役窓口以外の窓口に通報された子会社の対象事案に関する調査は、当社又は当該子会社のコンプライアンス部が行う [11]。但し、当社のコンプライアンス部は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、当社のコンプライアンス部以外にも調査を行わせることができる。
3. 当社のコンプライアンス部より調査指示を受けた者は、速やかに調査の上、当社のコンプライアンス部に報告する。
4. 本件窓口のうち当社の監査役窓口に通報された当社の対象事案に関する調査は、当社の監査役が行う。但し、当社の監査役は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、当社の監査役以外にも調査を行わせることができる [12]。
5. 本件窓口のうち当社の監査役窓口に通報された子会社の対象事案に関する調査は、当社又は当該子会社の監査役が行う [13]。但し、当社の監査役は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、当社の監査役以外にも調査を行わせることができる。
6. 本条に定める対象事案に関する調査を行う際に外部の専門家を活用する場合には、当該対象事案について中立性及び公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じるおそれがない専門家を活用しなければならない。

¹⁰ 通報者に対する不利益な取扱いを抑止するためには、調査が通報を端緒としたものであることを秘匿することが重要である。このため、通報事案に関する調査については、それ以外の事案についても日頃から調査を行っている部門が責任主体となることが望ましい。通報された事案以外の事案について別の部門が日頃から調査を行っている場合に、通報を取り扱う部門が通報された事案について調査を行ってしまうと、通報を端緒とした調査であることが容易に判明してしまうからである。本規程例は、本件窓口に通報された事案以外の事案についても日頃からコンプライアンス部が調査を行っていることを前提としたものである。

¹¹ 子会社の対象事案に関する調査は、子会社にて行うことが想定されるが、親会社も当該調査のあり方をチェックすべきである。

¹² 監査役に対して通報された場合、どのようにして調査を行うかが課題になるが、特に監査役の役割に期待して役員が関与する通報対象行為が通報された場合に、その課題は顕著となる。監査役としては、重大な通報対象行為が通報された場合には、当社の費用負担で外部の専門家に対して調査を依頼できるよう、予め合意しておくことが考えられる。

¹³ 親会社の監査役窓口に通報された子会社の対象事案に関する調査は、親会社の監査役に子会社調査権があるため、親会社の監査役、子会社の監査役又はその両者が主体となることが考えられる。

第8条（協力義務）^[14]

当社役職員は、対象事案であるか否かにかかわらず、調査に際して協力を求められた場合には協力しなければならない、また、調査を妨害してはならない。

第9条（是正措置等）

1. 調査の結果、当社の法令等違反行為が明らかになった場合には、当社の代表取締役社長又は当該法令等違反行為に関連する部門の担当役員若しくは部門長は、速やかに是正措置等を講じなければならない^[15]。
2. 調査の結果、当社役員又は部門長が関与する法令等違反行為が明らかになった場合には、当社の代表取締役社長又は当該法令等違反行為に関連する部門の担当役員は、是正措置等を講じるのに先立ち、是正措置等の内容について中立性及び公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じるおそれがない外部の専門家の意見を求めなければならない。
3. 当社の代表取締役社長は、当社の法令等違反行為の是正措置等が適切に機能しているかを検証し、適切に機能していないことが判明した場合には、追加の是正措置等を講じるものとする。
4. 調査の結果、子会社の法令等違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該子会社に対し、適切な是正措置等を行うよう求めるものとする。

第10条（処分等）

1. 調査の結果、当社の法令等違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該法令等違反行為に関与した当社役職員に対して適切な処分等を課さなければならない^[16]。
2. 調査の結果、子会社の法令等違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該子会社に対し、当該法令等違反行為に関与した当該子会社役職員に対して適切な処分等を行うよう求めるものとする。

第3章 窓口への通報又は相談に関する当事者の責務等

第11条（窓口利用者等の保護）

1. 当社役職員は、本件窓口利用者に対して、本件窓口に通報又は相談したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査協力者に対して、対象事案に関する調査に協力したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。

¹⁴ 調査に関する協力は、本件窓口に通報された事案であるか否かにかかわらず、当社役職員の義務として定める必要があるため、本規程例に加えて、就業規則等に定めることが考えられる。

¹⁵ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

¹⁶ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

3. 前2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。
4. 第1項又は第2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを受けた当社役職員に対して適切な救済及び回復のための措置を講じるものとする。
5. 子会社役職員が、当該子会社の本件窓口利用者又は調査協力者に対して、本件窓口に通報又は相談したことを理由とする不利益取扱いや対象事案に関する調査に協力したことを理由とする不利益取扱いを行ったことが明らかとなった場合は、当社は、当該子会社に対し、当該不利益取扱いを行った役職員に対して適切な処分等を課すこと並びに当該不利益取扱いを受けた子会社役職員に対して適切な救済及び回復のための措置を講じることを求めるものとする。

第12条（探索の禁止）

当社役職員は、通報又は相談した当社及び子会社役職員が誰であるか、通報された事案に関する調査に協力した当社及び子会社役職員が誰であるかを探索してはならない。

第13条（秘密保持）

1. 当社役職員は、本規程に定める場合のほか、法令に基づく場合等の正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を開示してはならず、当該情報について秘密を保持しなければならない。
2. 当社役職員は、法令に基づく場合等の正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を目的外に使用してはならない。
3. 前2項に違反する行為が行われた場合には、当社は、当該行為を行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。

第14条（利益相反の回避）

1. 当社役職員は、自らが関係者となっている対象事案の調査や法令等違反行為の是正措置等の検討に関与することはできない。
2. 当社役職員は、対象事案の調査担当者となる時点又は法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する時点で、自らが関係者となっていないかを確認するものとし、自らが関係者となっている場合には当社のコンプライアンス部長に申告しなければならない。
3. 報告を受けた当社のコンプライアンス部長は、当該役職員の対象事案への対応の関与可否を判断する。
4. 当社役職員が関係者であることを報告せずに第1項に定める調査又は是正措置等の検討に関与した場合、当社は、当該役職員に対して処分等を課すことがある。
5. 本件窓口担当者は、自らが関係者となっている通報又は相談を受け付けた場合には、他の本件窓口担当者に引き継がなければならない。

第15条（通知等）^[17]

1. 本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、通報又は相談を受け付けた旨を速やかに通知するとともに、受付後の対応方針についても適宜通知しなければならない。
2. 本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の進捗状況について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、適宜通知しなければならない。
3. 本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の結果及び是正措置等について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、速やかに通知しなければならない。
4. 本件窓口担当者は、対象事案に関する調査完了後、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、第11条第1項により禁止される不利益取扱いを受けているか否かを確認しなければならない。
5. 当社の調査担当者は、対象事案に関する調査の完了後、必要に応じ、調査協力者に対して、第11条第2項により禁止される不利益取扱いを受けているか否かを確認しなければならない。

第16条（通常ラインにおける通報者等の保護）^[18]

1. 当社役職員は、通常ラインに対して通報又は相談を行った者に対して、当該通報又は相談を行ったことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
2. 当社役職員は、通常ラインへの通報に関する調査に協力した者に対して、当該調査に協力したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
3. 前2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。
4. 通常ラインに対して行われた通報又は相談についても、秘密保持、是正措置等、処分等、不利益取扱いの禁止、利益相反の回避等に関し、本規程に定める通報及び相談に準じて取扱う。

¹⁷ 子会社事案について親会社の窓口が利用された場合、窓口利用者に対する通知等は親会社の窓口担当者から行うことを想定している。もっとも、窓口利用者の同意を得た上で、対象となる子会社から窓口利用者に対して通知等を行うことも考えられる。

¹⁸ 公益通報者保護法第3条第1号に定める「当該労務提供先等に対する公益通報」には、本件窓口に対する通報のみならず、通常ラインに対する通報も含まれる可能性が高く、また、本規程例第1条に定める目的を達成するためには、通常ラインに対する通報の取扱いも適切に対応されることが重要であるため、本規程例には、通常ラインへの通報の取扱いも定めている。そのため、本規程例の名称は、「内部通報制度に関する規程」とせず、「内部通報に関する規程」としている。

第4章 通報又は相談を行う者の責務等

第17条（不正の目的による通報又は相談の禁止等）^[19]

1. 当社役職員は、虚偽の通報又は相談や、他人を誹謗中傷する目的の通報又は相談その他の不正の目的の通報又は相談を行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査を受ける場合には、これに誠実に応じなければならず、虚偽を述べてはならない。
3. 前2項に違反している可能性が高いと認められる場合には、本規程の定めにかかわらず、当社は、前2項の違反の有無を調査した上で、前2項に違反した者に対して適切な処分等を課すことができる。

第18条（留意事項）

1. 本件窓口又は通常ラインに対して通報又は相談した当社役職員は、通報又は相談した情報が広まるほど自らが不利益取扱いを受ける可能性が高まることを踏まえて、当該情報の管理に留意するよう努めなければならない。
2. 調査に協力した当社役職員は、調査に関する情報が広まるほど自ら及び前項に定める役員が不利益取扱いを受ける可能性が高まることを踏まえて、当該情報の管理に留意しなければならない。

第19条（自主的な通報の取扱い）

法令等違反行為に関与した当社役職員が自主的に本件窓口又は通常ラインに対して通報した場合や調査に協力した場合には、処分等を減免することがある。^[20]

第5章 その他

第20条（通報に対する評価）

当社の代表取締役社長は、重大な法令等違反行為の発見及び是正に寄与した当社の本件窓口利用者及び調査協力者に対して、積極的な評価を行うものとする。また、本規程の適切な運用を通じて第1条に定める目的のために重要な貢献をした当社の本件窓口担当者及び調査担当者についても同様とする。

第21条（周知・研修）

¹⁹ 民間事業者向けガイドライン自体に記載はないものの、公益通報者保護法において不正の目的による通報は保護の対象とならないことを踏まえて記載している。ただし、本条文を悪用し通報を妨げるような運用を行うべきではないことに留意する必要がある。

²⁰ 本規程のみならず、賞罰規程に定めるのが一般的であると思われる。

1. 当社のコンプライアンス部の担当役員は、個人情報等の保護に配慮した上で、本件窓口の運用実績について、当社役職員に対して周知するものとする。
2. 当社のコンプライアンス部の担当役員は、当社役職員に対して、定期的に内部通報制度に関する周知及び研修を行うものとする。
3. 当社のコンプライアンス部の担当役員は、本件窓口担当者及び調査担当者に加え、それらの担当者となる可能性の高い当社役職員に対して、本規程の適切な運用を確保するため、定期的に教育及び研修を行うものとする。

第22条（本規程に基づく制度の運用及び改善）

1. 当社の代表取締役社長は、利用対象者の利便性を高めるため、利用対象者の意見を聴取した上で、本規程に基づく制度の運用及びその改善に努めるものとする。
2. 当社のコンプライアンス部の担当役員は、当社の代表取締役社長及び監査役に対して、本規程に基づく制度の整備及び運用状況等について定期的に報告しなければならない。
3. 当社の代表取締役社長は、本規程に関する整備及び運用の状況等について、定期的に客観的かつ公正な方法による評価、点検等を行うとともに、必要に応じて改善に努めるものとする。
4. 当社の代表取締役社長は、本規程に関する整備及び運用の状況等について、必要に応じて社内外に対して説明するよう努めるものとする。

第23条（所管）

本規程の所管は、当社のコンプライアンス部とする。

第24条（改廃）

本規程の改廃は、当社のコンプライアンス部長が起案の上、当社の取締役会が決議し、かつ、当社の監査役全員の同意を得なければならない^[21]。

附則

（実施日）

第1条 この規程は●年●月●日から実施する。

●年●月●日 制定

²¹ 本規程は、監査役窓口の設置を含むため、監査役の同意を得ずして改廃することができないようにすることが考えられる。なお、監査役窓口に関しては、独立した規程とすることも考えられる。

内部通報に関する規程第6条の「別に定める範囲」に関する細則^[22]

1. 本件窓口が利用された場合、本件窓口利用者の所属、氏名及び連絡先に関する情報（以下「窓口利用者特定可能情報」という。）については、次の各号に定める区分に応じて、当該各号に定める者（以下、次の各号に定める者を総称して「窓口業務関与者」という。）に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない^[23]。
 - ①コンプライアンス部に設置された内部窓口が利用された場合
当社のコンプライアンス部の担当役員、部長、担当課長及び窓口担当者
 - ②監査役窓口が利用された場合
当社の監査役及び監査役会事務局の担当者
 - ③外部窓口が利用された場合
X法律事務所が利用された場合は、X法律事務所の通報受付担当弁護士
Y社が利用された場合は、Y社の通報受付担当者及びその上長
2. 前項のほか、本件窓口が利用された場合の窓口利用者特定可能情報以外の情報は、窓口業務関与者並びに対象事案の調査に関与する当社役職員及び外部の専門家（以下「調査業務関与者」という。）に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
3. 前2項のほか、本件窓口が利用された場合の窓口利用者特定可能情報以外の情報のうち、内部通報の体制整備及び運用状況等を確認するために必要な範囲の情報は、当社の役員会（取締役会及び監査役会をいう。以下同じ。）の構成員及びコンプライアンス委員会（以下「委員会」という。）の委員並びに役員会及び委員会の事務局に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
4. 前項にかかわらず、子会社の対象事案に関する情報であって、本件窓口利用者から得られた窓口利用者特定可能情報以外の情報のうち、当該子会社の内部通報の体制整備及び運用状況等を確認するために必要な範囲の情報は、当該子会社の役員会の構成員及び委

²² 民間事業者向けガイドラインは、通報に係る秘密保持の徹底について詳細に定めていることから、通報及びその調査に関する情報の取扱いについて詳細に定めて情報管理を徹底することが考えられる。もっとも、通報及びその調査に関する情報のうち、経営判断を行ったり、是正措置等を講じたりする当社役職員にとって必要な情報も含まれるため、通報者や調査協力者に対する不利益取扱いが行われないよう通報及びその調査に関する情報管理の徹底を図りつつ、どのような種類の情報をどのような範囲で情報共有するのかを検討する必要がある。

²³ 子会社の対象事案について親会社に通報された場合、子会社に対して情報提供する必要性が高い事案もあると思われる。もっとも、本件窓口利用者が子会社役職員である場合には、あえて子会社の通報窓口ではなく親会社の通報窓口を利用しているため、子会社に対して情報提供する場合には、予め本件窓口利用者の明示的な同意を取得する必要がある。

員会の委員並びに役員会及び委員会の事務局に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。

5. 対象事案の調査により得られた情報のうち調査協力者の氏名及び連絡先に関する情報（以下「調査協力者特定可能情報」という。[24]）は、調査業務関与者に限り共有する [25] [26] [27]。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
6. 前項のほか、調査協力者から得られた調査協力者特定可能情報以外の情報は、窓口業務関与者及び調査業務関与者に限り共有する [28]。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
7. 前2項のほか、調査協力者から得られた調査協力者特定可能情報以外の情報のうち、内部通報の体制整備及び運用状況等を確認するために必要な範囲の情報は、当社の役員会の構成員及び委員会の委員並びに役員会及び委員会の事務局に限り共有する。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
8. 前項にかかわらず、子会社の対象事案の調査により得られた情報であって、調査協力者から得られた調査協力者特定可能情報以外の情報のうち、当該子会社の内部通報の体制整備及び運用状況等を確認するために必要な範囲の情報は、当該子会社の役員会の構成員及び委員会の委員並びに役員会及び委員会の事務局に限り共有する。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
9. 第2項、第3項、第6項及び第7項にかかわらず、法令等違反行為に関する情報は、窓口業務関与者及び調査業務関与者に加えて、必要な範囲で、法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する当社役職員、当社の役員会の構成員及び委員会の委員、当社の役員会及び委員会の事務局並びに必要に応じて行政機関に限り共有する。但し、本件窓口利用者及び調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
10. 第2項、第4項、第6項及び第8項にかかわらず、子会社の対象事案の調査により得られた情報のうち法令等違反行為に関する情報は、窓口業務関与者及び調査業務関与者に加えて、必要な範囲で、法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する当社及び当該子

²⁴ 調査業務関与者以外の者に対して対象事案の調査により得られた情報を共有する際に、調査範囲を説明することが想定されるが、例えば、特定の部署全員に対してヒアリングを行った場合には、当該部署全員を対象としてヒアリングを実施した旨を説明することが想定される。そのような場合、調査協力者の氏名・連絡先を秘匿できたとしても、その所属を明らかにせざるを得ないため、窓口利用者特定可能情報と異なり、調査協力者特定可能情報には調査協力者の所属を含めないこととしている。

²⁵ 窓口業務関与者の一部や監査役は、調査業務関与者を兼ねることを想定している。

²⁶ 本細則第2項及び第3項各但書に定める本件窓口利用者の明示的な同意が取得できている事案であれば、子会社役職員が本項に定める調査業務関与者に含まれる場合もある。

²⁷ 「窓口利用者特定可能情報」は窓口業務関与者に共有しなければ窓口業務を行うことができないが、「調査協力者特定可能情報」は窓口業務関与者に共有しなくとも窓口業務を行うことができる場合があるため、「調査協力者特定可能情報」は原則として調査業務関与者に限り共有することとしている。

²⁸ 脚注26参照。

会社役職員、当社及び当該子会社の役員会の構成員及び委員会の委員、当該役員会及び委員会の事務局並びに必要なに応じて行政機関に限り共有する。但し、本件窓口利用者及び調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。

- 1 1. 第2項乃至第4項及び第6項乃至第10項の情報共有に当たっては、本件窓口利用者や調査協力者が予め明示的に同意した場合を除き、本件窓口利用者や調査協力者の特定につながらないよう努めなければならない。
- 1 2. 窓口業務関与者、調査業務関与者、法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する当社役職員、役員会の構成員及び委員会の委員並びに役員会及び委員会の事務局は、秘密保持等を徹底するため、対象事案に関する記録及び資料を適切に管理しなければならない。

以上

内部通報に関する規程 [1] [2]

第1章 総則

第1条（目的）

本規程は、代表取締役社長の責任のもと、当社及び当社役職員についての法令等に違反する行為等に関する内部通報への適正な対応の仕組みを定めることにより、法令等違反行為の早期発見と是正を図り、もって、コンプライアンス経営を実践することを目的とする。

第2条（定義）

1. 本規程において「法令等違反行為」とは、当社及び当社役職員による組織的又は個人的な法令等に違反する行為又は当社が定める各種内部規程に違反する行為をいい、「通報対象行為」とは、法令等違反行為又はそのおそれのある行為をいう。
2. 本規程において「役職員」とは、役員、正社員、契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト及び派遣労働者をいう。
3. 本規程において「通報」とは、当社及び当社役職員による通報対象行為を知らせることをいい、「相談」とは、通報に先立ち又は通報に関連して必要な助言を受けることをいう。
4. 本規程において「本件窓口」とは、第4条第1項及び第2項に定める通報を受け付けるための内部窓口並びに外部窓口の総称をいう。
5. 本規程において「利用対象者」とは、本件窓口を利用できる者をいう。
6. 本規程において「本件窓口利用者」とは、本件窓口に対して通報を行った利用対象者をいう。
7. 本規程において「対象事案」とは、本件窓口に対して通報が行われた通報対象行為をいう。
8. 本規程において「調査協力者」とは、対象事案に関する調査に協力した者をいう。
9. 本規程において「被通報者」とは、通報対象行為を行っている又は行おうとしているとして通報された者をいう。
10. 本規程において「本件窓口担当者」とは、本件窓口において通報又は相談を受け付ける者をいう。

¹ 本規程例は、企業内において一定の組織・制度・規程等が整備されていることを前提として作成しており、必要な項目を脚注に示しているので参考にされたい。

² 本規程例は、大企業である親会社の子会社版として作成されたものではあるが、民間事業者向けガイドラインに記載されていても内部規程に記載することになじまない事項については含まれておらず、子会社とその親会社の間で合意すべき事項についても含まれていない。したがって、このレベルの内部規程を作成するだけでは足りず、特に本件窓口に通報された事案の取扱いについて、実務的な手引き等を作成しておくことが重要である。

- 1 1. 本規程において「調査担当者」とは、対象事案に関する調査に関与する者をいう。
- 1 2. 本規程において「処分等」とは、当社就業規則に定める懲戒処分を含むが、これに限らず、口頭での指導や注意を含め、当社が行うことができる一切の措置をいう。
- 1 3. 本規程において「不利益取扱い」とは、解雇、懲戒処分、降格、減給、不利益な配転・出向・転籍、退職勧奨、更新拒否、事実上の嫌がらせ、その他の一切の不利益な取扱いをいう。
- 1 4. 本規程において「通常ライン」とは、当社取締役のほか、各々の当社役職員にとっての上長（直属の上長に限られない。）をいう [3]。
- 1 5. 本規程において「発生部署」とは通報対象行為が発生した又は発生している部署をいう。
- 1 6. 本規程において「是正措置等」とは是正措置及び再発防止策をあわせたものをいう。
- 1 7. 本規程において「連絡先の分かる本件窓口利用者」とは本件窓口利用者のうち連絡先の分かる者をいう。

第2章 内部通報の体制整備

第3条（内部通報の体制整備）

1. 当社内において、通報に適切に対応するための体制を整備し、代表取締役社長がこれを総括する。
2. コンプライアンス部は、代表取締役社長の指示に基づき、本規程に基づく制度の整備、当社役職員に対する広報、定期的な研修、説明会その他適切な方法による周知徹底及び内部通報制度の運用の高度化に取り組むとともに、通報又は相談の受付から、それらへの対応を完了するまでの一連の業務を適切に管理する。
3. コンプライアンス部は、本規程に係る業務執行状況について、代表取締役社長及びコンプライアンス部担当役員に報告する [4]。
4. 部・支店の長を法令等遵守担当者とする。法令等遵守担当者は、コンプライアンス部の指示に基づき法令等違反行為の有無の調査を行うとともに、通報に関する秘密の保持、本件窓口利用者又は調査協力者に対する不利益取扱いの防止等に取り組む。

第4条（窓口及び利用対象者）

1. 通報又は相談を受け付ける内部窓口を以下のとおり設置する。
 - ① 当社のコンプライアンス部
 - ② 当社の監査役 [5]

³ 詳細を別に定める必要があると思われる。

⁴ 報告する基準を別に定める必要があると思われる。

⁵ 本規程例は、監査役設置会社を前提としたものであり、経営陣から独立した内部窓口を

- ③ 親会社 [6] のコンプライアンス部
 - ④ 親会社の監査役 [7]
2. 通報を受け付ける外部窓口を以下のとおり設置する [8]。
- ① X法律事務所
 - ② Y社
3. 利用対象者は、当社役職員及びそれらであった者とする [9]。
4. 利用対象者は、通常ラインに対して通報できるが、当該通報の有無にかかわらず、本件窓口を利用することができる。
5. 利用対象者は、匿名であっても本件窓口を利用することができる。
6. 利用対象者は、通報の取扱いや本件窓口利用者の保護の仕組み等に関する相談を行うためにも本件窓口を利用することができる。

第5条（通報又は相談の方法）

本件窓口の利用方法は、利用対象者の利便性を高めるため、電話、電子メール、FAX、郵送又は面談とし、本件窓口ごとの利用方法は別に定める。但し、当該利用方法以外により通報又は相談が行われた場合であっても、本件窓口が利用されたものとして取り扱うことができる。

第6条（情報管理）

1. 本件窓口利用者からの通報により得た情報は、本件窓口利用者が予め明示的に同意しない限り、当社が別に定める範囲以外に共有しないものとする [10]。
2. 調査協力者から得た情報は、調査協力者が予め明示的に同意しない限り、当社が別に定める範囲以外に共有しないものとする。

第7条（調査）

1. 本件窓口のうち第4条第1項第2号ないし第4号以外の窓口に通報された対象事案に

監査役が担うこととしている。

⁶ 個別具体的な親会社の名称を定めることも考えられる。

⁷ 本規程例は、親会社についても監査役設置会社を前提としたものであり、経営陣から独立した内部窓口を監査役が担うこととしている。

⁸ 民間事業者向けガイドラインの中では「中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避ける」と記載されているところであり、外部窓口の中立性・公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じないような措置をとる必要がある。

⁹ 利用対象者に、取引先の役職員など各事業者の法令等の遵守を確保するうえで必要と認められるその他の者を含めることも考えられる。

¹⁰ 「別に定める範囲」の例は、本規程例40～41頁に掲げている。

関する調査は、コンプライアンス部が行う [11]。但し、コンプライアンス部の担当役員は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、発生部署の法令等遵守担当者や対象事案に対する権限を所管する部署等、コンプライアンス部以外にも調査を行わせることができる。

2. コンプライアンス部より調査指示を受けた者は、速やかに調査の上、コンプライアンス部に報告する。
3. 本件窓口のうち第4条第1項第2号に定める監査役窓口に通報された対象事案に関する調査は、監査役が行う。但し、監査役は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、監査役以外にも調査を行わせることができる [12]。
4. 本条に定める対象事案に関する調査を行う際に外部の専門家を活用する場合には、当該対象事案について中立性及び公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じるおそれがない専門家を活用しなければならない。
5. 本件窓口のうち第4条第1項第3号及び第4号に定める窓口（以下「親会社窓口」という。）に通報された対象事案に関する調査は、親会社の規程による。

第8条（協力義務） [13]

当社役職員は、対象事案であるか否かにかかわらず、調査に際して協力を求められた場合には協力しなければならない。また、調査を妨害してはならない。

第9条（是正措置等）

1. 調査の結果、法令等違反行為が明らかになった場合には、代表取締役社長又は当該法令等違反行為に関連する部門の担当役員若しくは部門長は、速やかに是正措置等を講じな

¹¹ 通報者に対する不利益な取扱いを抑止するためには、調査が通報を端緒としたものであることを秘匿することが重要である。このため、通報事案に関する調査については、それ以外の事案についても日頃から調査を行っている部門が責任主体となることが望ましい。通報された事案以外の事案について別の部門が日頃から調査を行っている場合に、通報を取り扱う部門が通報された事案について調査を行ってしまうと、通報を端緒とした調査であることが容易に判明してしまうからである。本規程例は、本件窓口に通報された事案以外の事案についても日頃からコンプライアンス部が調査を行っていることを前提としたものである。

¹² 監査役に対して通報された場合、どのようにして調査を行うかが課題になるが、特に監査役役割に期待して役員が関与する通報対象行為が通報された場合に、その課題は顕著となる。監査役としては、重大な通報対象行為が通報された場合には、当社の費用負担で外部の専門家に対して調査を依頼できるよう、予め合意しておくことが考えられる。

¹³ 調査に関する協力は、本件窓口に通報された事案であるか否かにかかわらず、当社役職員の義務として定める必要があるため、本規程例に加えて、就業規則等に定めることが考えられる。

ければならない [14]。

2. 調査の結果、当社役員又は部門長が関与する法令等違反行為が明らかになった場合には、代表取締役社長又は当該法令等違反行為に関連する部門の担当役員は、是正措置等を講じるのに先立ち、是正措置等の内容について中立性及び公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じるおそれがない外部の専門家の意見を求めなければならない。
3. 代表取締役社長は、法令等違反行為の是正措置等が適切に機能しているかを検証し、適切に機能していないことが判明した場合には、追加の是正措置等を講じるものとする。

第10条（処分等）

調査の結果、法令等違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該法令等違反行為に関与した当社役職員に対して適切な処分等を課さなければならない [15]。

第11条（報告）

当社は、親会社窓口に通報された対象事案について、親会社からの求めに応じて、親会社に対して、当社による調査結果、是正措置等の内容及び処分等の内容を報告するものとする。

第3章 窓口への通報又は相談に関する当事者の責務等

第12条（窓口利用者等の保護）

1. 当社役職員は、本件窓口利用者に対して、本件窓口に通報又は相談したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査協力者に対して、対象事案に関する調査に協力したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
3. 前2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。
4. 第1項又は第2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを受けた当社役職員に対して適切な救済及び回復のための措置を講じるものとする。

第13条（探索の禁止）

当社役職員は、通報又は相談した当社役職員が誰であるか、通報された事案に関する調査に協力した当社役職員が誰であるかを探索してはならない。

第14条（秘密保持）

1. 当社役職員は、本規程に定める場合のほか、法令に基づく場合等の正当な理由がない限

¹⁴ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

¹⁵ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

り、対象事案に関する情報を開示してはならず、当該情報について秘密を保持しなければならない。

2. 当社役職員は、法令に基づく場合等の正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を目的外に使用してはならない。
3. 前2項に違反する行為が行われた場合には、当社は、当該行為を行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。

第15条（利益相反の回避）

1. 当社役職員は、自らが関係者となっている対象事案の調査や法令等違反行為の是正措置等の検討に関与することはできない。
2. 当社役職員は、対象事案の調査担当者となる時点又は法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する時点で、自らが関係者となっていないかを確認するものとし、自らが関係者となっている場合にはコンプライアンス部長に申告しなければならない。
3. 報告を受けたコンプライアンス部長は、当該役職員の対象事案への対応の関与可否を判断する。
4. 当社役職員が関係者であることを報告せずに第1項に定める調査又は是正措置等の検討に関与した場合、当社は、当該役職員に対して処分等を課すことがある。
5. 当社の本件窓口担当者は、自らが関係者となっている通報又は相談を受け付けた場合には、他の本件窓口担当者に引き継がなければならない。

第16条（通知等）

1. 当社の本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、通報又は相談を受け付けた旨を速やかに通知するとともに、受付後の対応方針についても適宜通知しなければならない。
2. 当社の本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の進捗状況について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、適宜通知しなければならない。
3. 当社の本件窓口担当者は、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の結果及び是正措置等について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、速やかに通知しなければならない。
4. 当社の本件窓口担当者は、対象事案に関する調査完了後、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、第12条第1項により禁止される不利益取扱いを受けているか否かを確認しなければならない。
5. 当社の調査担当者は、対象事案に関する調査の完了後、必要に応じ、当社の調査協力者に対して、第12条第2項により禁止される不利益取扱いを受けているか否かを確認しなければならない。

第17条（通常ラインにおける通報者等の保護）^[16]

1. 当社役職員は、通常ラインに対して通報又は相談を行った者に対して、当該通報又は相談を行ったことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
2. 当社役職員は、通常ラインへの通報に関する調査に協力した者に対して、当該調査に協力したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
3. 前2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。
4. 通常ラインに対して行われた通報又は相談についても、秘密保持、是正措置等、処分等、不利益取扱いの禁止、利益相反の回避等に関し、本規程に定める通報及び相談に準じて取扱う。

第4章 通報又は相談を行う者の責務等

第18条（不正の目的による通報又は相談の禁止等）^[17]

1. 当社役職員は、虚偽の通報又は相談や、他人を誹謗中傷する目的の通報又は相談その他の不正の目的の通報又は相談を行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査を受ける場合には、これに誠実に応じなければならず、虚偽を述べてはならない。
3. 前2項に違反している可能性が高いと認められる場合には、本規程の定めにかかわらず、当社は、前2項の違反の有無を調査した上で、前2項に違反した者に対して適切な処分等を課すことができる。

第19条（留意事項）

1. 本件窓口又は通常ラインに対して通報又は相談した当社役職員は、通報又は相談した情報が広まるほど自らが不利益取扱いを受ける可能性が高まることを踏まえて、当該情報の管理に留意するよう努めなければならない。
2. 調査に協力した当社役職員は、調査に関する情報が広まるほど自ら及び前項に定める役員が不利益取扱いを受ける可能性が高まることを踏まえて、当該情報の管理に留意し

¹⁶ 公益通報者保護法第3条第1号に定める「当該労務提供先等に対する公益通報」には、本件窓口に対する通報のみならず、通常ラインに対する通報も含まれる可能性が高く、また、本規程例第1条に定める目的を達成するためには、通常ラインに対する通報の取扱いも適切に対応されることが重要であるため、本規程例には、通常ラインへの通報の取扱いも定めている。そのため、本規程例の名称は、「内部通報制度に関する規程」とせず、「内部通報に関する規程」としている。

¹⁷ 民間事業者向けガイドライン自体に記載はないものの、公益通報者保護法において不正の目的による通報は保護の対象とならないことを踏まえて記載している。ただし、本条文を悪用し通報を妨げるような運用を行うべきではないことに留意する必要がある。

なければならない。

第20条（自主的な通報の取扱い）

法令等違反行為に関与した当社役職員が自主的に本件窓口又は通常ラインに対して通報した場合や調査に協力した場合には、処分等を減免することがある。[18]。

第5章 その他

第21条（通報に対する評価）

代表取締役社長は、重大な法令等違反行為の発見及び是正に寄与した当社の本件窓口利用者及び調査協力者に対して、積極的な評価を行うものとする。また、本規程の適切な運用を通じて第1条に定める目的のために重要な貢献をした当社の本件窓口担当者及び調査担当者についても同様とする。

第22条（周知・研修）

1. コンプライアンス部の担当役員は、個人情報等の保護に配慮した上で、本件窓口の運用実績について当社役職員に対して周知するものとする。
2. コンプライアンス部の担当役員は、代表取締役社長を含む全ての当社役職員に対して、定期的に内部通報制度に関する周知及び研修を行うものとする。
3. コンプライアンス部の担当役員は、本件窓口担当者及び調査担当者に加え、それらの担当者となる可能性の高い当社役職員に対して、本規程の適切な運用を確保するため、定期的に教育及び研修を行うものとする。

第23条（本規程に基づく制度の運用及び改善）

1. 代表取締役社長は、利用対象者の利便性を高めるため、利用対象者の意見を聴取した上で、本規程に基づく制度の運用及びその改善に努めるものとする。
2. コンプライアンス部の担当役員は、代表取締役社長及び監査役に対して、本規程に基づく制度の整備及び運用状況等について定期的に報告しなければならない。
3. 代表取締役社長は、本規程に関する整備及び運用の状況等について、定期的に客観的かつ公正な方法による評価、点検等を行うとともに、必要に応じて改善に努めるものとする。
4. 代表取締役社長は、本規程に関する整備及び運用の状況等について、必要に応じて社内外に対して説明するよう努めるものとする。

第24条（所管）

本規程の所管は、コンプライアンス部とする。

¹⁸ 本規程のみならず、賞罰規程に定めるのが一般的であると思われる。

第25条（改廃）

本規程の改廃は、コンプライアンス部長が起案の上、取締役会が決議し、かつ、監査役全員の同意を得なければならない^[19]。

附則

（実施日）

第1条 この規程は●年●月●日から実施する。

●年●月●日 制定

¹⁹ 本規程は、監査役窓口の設置を含むため、監査役の同意を得ずして改廃することができないようにすることが考えられる。なお、監査役窓口に関しては、独立した規程とすることも考えられる。

内部通報に関する規程第6条の「別に定める範囲」に関する細則^[20]

1. 本件窓口が利用された場合、本件窓口利用者の所属、氏名及び連絡先に関する情報（以下「窓口利用者特定可能情報」という。）については、次の各号に定める区分に応じて、当該各号に定める者（以下、次の各号に定める者を総称して「窓口業務関与者」という。）に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
 - ①当社のコンプライアンス部に設置された内部窓口が利用された場合
当社のコンプライアンス部の担当役員、部長、担当課長及び窓口担当者
 - ②当社の監査役窓口が利用された場合
当社の監査役及び監査役会事務局の担当者
 - ③親会社のコンプライアンス部に設置された内部窓口が利用された場合
親会社の規程による。
 - ④親会社の監査役窓口が利用された場合
親会社の規程による。
 - ⑤外部窓口が利用された場合
X法律事務所が利用された場合は、X法律事務所の通報受付担当弁護士
Y社が利用された場合は、Y社の通報受付担当者及びその上長
2. 前項のほか、本件窓口が利用された場合の窓口利用者特定可能情報以外の情報は、窓口業務関与者並びに対象事案の調査に関与する当社役職員及び外部の専門家（以下「調査業務関与者」という。）に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
3. 前項にかかわらず、親会社窓口が利用された場合の窓口利用者特定可能情報以外の情報の取扱いは、親会社の規程による。
4. 前2項のほか、本件窓口が利用された場合の窓口利用者特定可能情報以外の情報のうち、内部通報の体制整備及び運用状況等を確認するために必要な範囲の情報は、親会社及び当社の役員会（取締役会及び監査役会をいう。以下同じ。）の構成員及びコンプライアンス委員会（以下「委員会」という。）の委員並びに役員会及び委員会の事務局に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
5. 前項にかかわらず、親会社窓口が利用された場合の窓口利用者特定可能情報以外の情報

²⁰ 民間事業者向けガイドラインは、通報に係る秘密保持の徹底について詳細に定めていることから、通報及びその調査に関する情報の取扱いについて詳細に定めて情報管理を徹底することが考えられる。もっとも、通報及びその調査に関する情報のうち、経営判断を行ったり、是正措置等を講じたりする当社役職員にとって必要な情報も含まれるため、通報者や調査協力者に対する不利益取扱いが行われないよう通報及びその調査に関する情報管理の徹底を図りつつ、どのような種類の情報をどのような範囲で情報共有するのかを検討する必要がある。

のうち、内部通報の体制整備及び運用状況等を確認するために必要な範囲の情報の取扱いは、親会社の規程による。

6. 対象事案の調査により得られた情報のうち調査協力者の氏名及び連絡先に関する情報（以下「調査協力者特定可能情報」という。[21]）は、調査業務関与者に限り共有する[22]。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
7. 前項のほか、調査協力者から得られた調査協力者特定可能情報以外の情報は、窓口業務関与者及び調査業務関与者に限り共有する。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
8. 前2項のほか、調査協力者から得られた調査協力者特定可能情報以外の情報のうち、内部通報の体制整備及び運用状況等を確認するために必要な範囲の情報は、親会社及び当社の役員会の構成員及び委員会の委員並びに親会社及び当社の役員会及び委員会の事務局に限り共有する。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
9. 第2項、第4項及び前2項にかかわらず、法令等違反行為に関する情報は、窓口業務関与者及び調査業務関与者に加えて、必要な範囲で、法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する親会社及び当社の役職員、親会社及び当社の役員会の構成員及び委員会の委員、親会社及び当社の役員会及び委員会の事務局並びに必要なに応じて行政機関に限り共有する。但し、本件窓口利用者及び調査協力者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。
10. 第2項、第4項、第7項乃至第9項の情報共有に当たっては、本件窓口利用者や調査協力者が予め明示的に同意した場合を除き、本件窓口利用者や調査協力者の特定につながらないよう努めなければならない。
11. 窓口業務関与者、調査業務関与者、法令等違反行為の是正措置等の検討に関与する当社役職員、役員会の構成員及び委員会の委員並びに役員会及び委員会の事務局は、秘密保持等を徹底するため、対象事案に関する記録及び資料を適切に管理しなければならない。

以上

²¹ 調査業務関与者以外の者に対して対象事案の調査により得られた情報を共有する際に、調査範囲を説明することが想定されるが、例えば、特定の部署全員に対してヒアリングを行った場合には、当該部署全員を対象としてヒアリングを実施した旨を説明することが想定される。そのような場合、調査協力者の氏名・連絡先を秘匿できたとしても、その所属を明らかにせざるを得ないため、窓口利用者特定可能情報と異なり、調査協力者特定可能情報には調査協力者の所属を含めないこととしている。

²² 窓口業務関与者の一部や監査役は、調査業務関与者を兼ねることを想定している。

通報窓口の利用に関する規程 [1] [2]

第1章 総則

第1条（目的）

本規程は、加盟企業及び加盟企業役職員についての法令等に違反する行為等に関する通報の受付等を定めることにより、法令等違反行為の早期発見と是正を図り、もって、加盟企業のコンプライアンス経営を支援することを目的とする。

第2条（定義）

1. 本規程において「加盟企業」とは、当会に加盟する企業のうち、当会と通報制度利用契約を締結して本件窓口を通報の受付窓口として指定した企業をいう。
2. 本規程において「法令等違反行為」とは、加盟企業及び加盟企業役職員による組織的又は個人的な法令等に違反する行為又は加盟企業が定める各種内部規程に違反する行為をいい [3]、「通報対象行為」とは、法令等違反行為又はそのおそれのある行為をいう。
3. 本規程において「役職員」とは、加盟企業の役員、正社員、契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト及び派遣労働者をいう。
4. 本規程において「通報」とは、加盟企業及び加盟企業役職員による通報対象行為を知らせることをいい、「相談」とは、通報に先立ち又は通報に関連して必要な助言を受けることをいう。
5. 本規程において「通報制度利用契約」とは、当会と加盟企業との間で締結する本規程に定める通報制度を利用する旨の契約をいう [4]。
6. 本規程において「本件窓口」とは、第3条第1項に定める通報を受け付けるための窓口をいう。
7. 本規程において「利用対象者」とは、本件窓口を利用できる者をいう。
8. 本規程において「本件窓口利用者」とは、本件窓口に対して通報を行った利用対象者をいう。

¹ 通報制度を構築する主体は各加盟企業であって、業界団体が設置する通報窓口の利用に関するルールを定める規程であるため、このような名称としている。例えば、業界団体のウェブページに公開して業界団体が守る事項を明示することで、利用者に安心感を与える効果も期待できる。なお、本規程においては、各加盟企業として中小企業を想定しており、業界団体の役職員も少数であることを想定している。

² 業界団体の加盟企業のうち、業界団体が提供する通報制度の利用を希望する企業のみが、別途契約を締結したり、費用負担したりすることにより利用できる制度を想定している。

³ 通報対象を「法令等に違反する行為」に限定することも考えられる。

⁴ 通報制度利用契約には、通報対象行為、利用対象者の範囲、利用料の額・定め方、契約期間（通報等の受付期間）、情報提供先などを規定することが想定される。

9. 本規程において「対象事案」とは、本件窓口に対して通報が行われた通報対象行為をいう。
10. 本規程において「被通報者」とは、通報対象行為を行っている又は行おうとしているとして通報された者をいう。
11. 本規程において「是正措置等」とは是正措置及び再発防止策をあわせたものをいう。
12. 本規程において「連絡先の分かる本件窓口利用者」とは本件窓口利用者のうち連絡先の分かる者をいう。
13. 本規程において「本件窓口担当者」とは、本件窓口において通報又は相談を受け付ける者をいう。

第2章 窓口への通報又は相談の処理体制

第3条（窓口及び利用対象者）

1. 当会は、通報又は相談を受け付ける窓口を■■■に設置する^[5]。
2. 利用対象者は、加盟企業の役職員及びそれらであった者とする。
3. 本件窓口を利用できる範囲は、利用対象者が所属する又は所属していた加盟企業の通報対象行為のうち^[6]、当会と当該加盟企業との間の通報制度利用契約の有効期間中に発生した行為とする^[7]。
4. 利用対象者は、匿名であっても本件窓口を利用することができる。但し、本件窓口を利用する場合には、所属する又は所属していた加盟企業名を明らかにしなければならない^[8]。
5. 利用対象者は、通報の取扱いや本件窓口利用者の保護の仕組み等に関する相談を行うためにも本件窓口を利用することができる。
6. 利用対象者は、当会と加盟企業との間の通報制度利用契約の有効期間中、本件窓口を利用することができる。

第4条（通報又は相談の方法）

本件窓口の利用方法は、利用対象者の利便性を高めるため、電話、電子メール、FAX、

⁵ 業界団体自身が通報窓口を設置する場合も考えられるし、業界団体が民間の専門機関等に委託して通報窓口を設置する場合も考えられる。

⁶ 加盟企業の役職員による別の加盟企業の通報対象行為に関する通報は、本件窓口の受付対象外としている。

⁷ 利用対象者への周知や実際の運用の際に、本文のような対象期間の限定を付さないで実施することも考えられる。

⁸ 匿名利用を可能とする場合に、通報者の所属する又は所属していた加盟企業を明らかにしてもらえないと、業界団体内のどの加盟企業の通報対象行為に関する通報なのかを特定できず、その後の加盟企業による調査を行うことができないため、このような条項を設けている。

郵送又は面談とする。

第5条（通報に関する情報の取扱い）

1. 当会は、本件窓口利用者の明示的な同意を得た場合には、加盟企業との間の通報制度利用契約において定められた情報提供先に対して、本件窓口に通報された加盟企業の対象事案に関する情報を提供する^[9]。
2. 当会は、前項に定める情報提供の際、本件窓口利用者が予め明示的に同意しない限り、本件窓口利用者の所属・氏名・連絡先に関する情報を加盟企業に対して提供しないものとする。
3. 本件窓口担当者は、加盟企業の情報提供先に対し、対象事案の調査により得られた情報について、情報提供を求めることができる。
4. 本件窓口担当者は、本規程に定める場合のほか、正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を開示してはならず、当該情報について秘密を保持しなければならない。
5. 本件窓口担当者は、正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を目的外に使用してはならない。

第6条（調査）^[10]

本件窓口に通報された対象事案に関する調査は、対象事案が発生したとされる加盟企業が行う。

第7条（通知等）

1. 当会は、対象事案が発生したとされる加盟企業の協力が得られる場合には、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の進捗状況について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、適宜通知しなければならない。
2. 当会は、対象事案が発生したとされる加盟企業の協力が得られる場合には、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の結果及び是正措置等について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、速やかに通知しなければならない。

第8条（利益相反の回避）

対象事案について本件窓口担当者が利益相反関係を有する場合には、当該本件窓口担当

⁹ 詳細版、簡略版及びグループ企業版は、外部窓口が対象会社に対して通報された情報を提供することは当然のことであり、特別な配慮を要する窓口利用者の所属・氏名・連絡先に関する情報の取扱いのみを明記している。これに対し、業界団体と加盟企業の関係は、詳細版、簡略版及びグループ企業版の外部窓口と対象会社の関係と同じとまでは言えない場合もあるため、このような条項を設けている。

¹⁰ 業界団体が調査を行わないことを明確化している。

者は、本件窓口の担当を交代するものとする。

第9条（窓口利用者等の保護）

当会は、次の各号に定める場合には、加盟企業の代表者に対して、次の各号に定める不利益取扱いを止めさせるよう警告をし、当該不利益取扱いを是正するよう求めることができる。

- （1）加盟企業の役職員が、本件窓口利用者に対して、本件窓口に通報又は相談したことを理由として不利益取扱いを行ったことが明らかとなった場合
- （2）加盟企業の役職員が、対象事案に関する調査に協力した者に対して、調査に協力したことを理由として不利益取扱いを行ったことが明らかとなった場合

第3章 通報又は相談の責務等

第10条（不正目的による通報又は相談等の禁止）

本件窓口利用者は、虚偽の通報又は相談や、他人を誹謗中傷する目的の通報又は相談その他の不正の目的の通報又は相談を行ってはならない。

第4章 その他

第11条（所管）

本規程の所管は、当会の●●部とする。

第12条（改廃）

1. 本規程の改廃は、当会の●●会議が決定する。
2. 当会は、本規程が改廃された場合は、加盟企業に対して改廃内容を通知する。

附則

（実施日）

第1条 この規程は●年●月●日から実施する。

●年●月●日 制定

通報制度に関する規程 [1] [2] [3]

第1章 総則

第1条（目的）

本規程は、代表取締役社長の責任のもと、当社及び当社役職員についての法令等に違反する行為等に関する通報への適正な対応の仕組みを定めることにより、法令等違反行為の早期発見と是正を図り、もって、コンプライアンス経営を実践することを目的とする。

第2条（定義）

1. 本規程において「法令等違反行為」とは、当社及び当社役職員による組織的又は個人的な法令等に違反する行為又は当社が定める各種内部規程に違反する行為をいい、「通報対象行為」とは、法令等違反行為又はそのおそれのある行為をいう。
2. 本規程において「役職員」とは、役員、正社員、契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト及び派遣労働者をいう。
3. 本規程において「通報」とは、当社及び当社役職員による通報対象行為を知らせることをいい、「相談」とは、通報に先立ち又は通報に関連して必要な助言を受けることをいう。
4. 本規程において「通報制度利用契約」とは、当社と●●との間で締結する▲▲規程に定める通報制度を利用する旨の契約をいう [4]。
5. 本規程において「本件窓口」とは、第4条第1項に定める通報を受け付けるための外部窓口をいう。
6. 本規程において「利用対象者」とは、本件窓口を利用できる者をいう。
7. 本規程において「本件窓口利用者」とは、本件窓口に対して通報を行った利用対象者をいう。
8. 本規程において「対象事案」とは、本件窓口に対して通報が行われた通報対象行為をい

¹ 総務担当取締役及び総務部長が不祥事故・懲戒を含めた各種問題に対処する体制となっており、別にコンプライアンス部や人事部が設置されていない中小企業を想定している。

² 本規程例は、業界団体が設置する通報の受付窓口を利用する中小企業版として作成されたものであり、民間事業者向けガイドラインに記載されている項目のうち特に重要と思われるものを明文化したものである。内部通報制度に係る認証制度の認証の取得や自己適合宣言登録制度の登録を試みる場合は、別途企業内に内部通報制度を設け、他の内部規程とも併せて、民間事業者向けガイドラインの趣旨に沿った取組みを行っている旨を説明できるようにする必要がある。

³ 大企業版に定めた通常ラインにおける内部通報の取扱いについては、中小企業版から省略しているが、中小企業においても実務上は配慮する必要がある。

⁴ 通報制度利用契約には、通報対象行為、利用対象者の範囲、利用料の額・定め方、契約期間（通報等の受付期間）、情報提供先などを規定することが想定される。

- う。
9. 本規程において「調査協力者」とは、対象事案に関する調査に協力した者をいう。
 10. 本規程において「被通報者」とは、通報対象行為を行っている又は行おうとしているとして通報された者をいう。
 11. 本規程において「通報制度担当者」とは、本件窓口から対象事案に関する情報提供を受ける者をいう。
 12. 本規程において「本件窓口担当者」とは、本件窓口において通報又は相談を受け付ける者をいう。
 13. 本規程において「調査担当者」とは、対象事案に関する調査に関与する者をいう。
 14. 本規程において「処分等」とは、当社就業規則に定める懲戒処分を含むが、これに限らず、口頭での指導や注意を含め、当社が行うことができる一切の措置をいう。
 15. 本規程において「不利益取扱い」とは、解雇、懲戒処分、降格、減給、不利益な配転・出向・転籍、退職勧奨、更新拒否、事実上の嫌がらせ、その他の一切の不利益な取扱いをいう。
 16. 本規程において「発生部署」とは通報対象行為が発生した又は発生している部署をいう。
 17. 本規程において「是正措置等」とは是正措置及び再発防止策をあわせたものをいう。
 18. 本規程において「連絡先の分かる本件窓口利用者」とは本件窓口利用者のうち連絡先の分かる者をいう。

第2章 通報の体制整備

第3条（通報の体制整備）

1. 当社内において、通報に適切に対応するための体制を整備し、代表取締役社長がこれを総括する。
2. 総務担当取締役は、代表取締役社長に対して、本規程に基づく制度の整備及び運用状況等について定期的に報告しなければならない。
3. 総務担当取締役は、代表取締役社長を含む全ての当社役職員に対して、定期的に通報制度に関する周知及び研修を行わなければならない。

第4条（窓口及び利用対象者）

1. 通報を受け付ける外部窓口を●●協会の■■とする [5]。
2. 利用対象者は、当社役職員及びそれらであった者とする。
3. 利用対象者は、匿名であっても本件窓口を利用することができる。

⁵ 本規程例では、業界団体が設置する通報の受付窓口のみを通報窓口とする場合を想定しているが、これに加えて、加盟企業の内部にも通報窓口を設けることも考えられる。

4. 利用対象者は、通報の取扱いや本件窓口利用者の保護の仕組み等に関する相談を行うためにも本件窓口を利用することができる。
5. 本件窓口を利用できる範囲は、通報対象行為のうち、当社と●●協会との間の通報制度利用契約の有効期間中に発生した行為とする。

第5条（通報又は相談の方法）

本件窓口の利用方法は、電話、電子メール、FAX、郵送又は面談とする。

第6条（情報管理）^[6]

1. 当社の通報制度担当者は、本件窓口から、対象事案に関する情報提供を受けるものとする。
2. 当社の通報制度担当者は、予め本件窓口利用者が明示的に同意したことを本件窓口から確認できない限り、本件窓口利用者の所属・氏名・連絡先に関する情報について、通報制度担当者以外に共有しないものとする。
3. 調査担当者は、調査協力者が予め明示的に同意したことを本件窓口から確認できない限り、調査協力者の氏名・連絡先に関する情報^[7]について、通報制度担当者及び調査担当者以外に共有しないものとする。
4. 対象事案に関する調査により得られた情報は、通報制度担当者、調査担当者、不正行為等の是正措置等の検討に関与する役職員、取締役会の構成員及び事務局、●●協会^[8]並びに必要に応じて行政機関に限り共有するものとする。

第7条（調査）

1. 本件窓口に通報された対象事案に関する調査は、総務担当取締役が行う^[9]。但し、総

⁶ 本規程例は、中小企業版であるため、大企業版に比べて情報管理に関する条項を簡略化しているが、大企業版の脚注18で触れたとおり、民間事業者向けガイドラインは、通報に係る秘密保持の徹底について詳細に定めていることから、実務的な手引き等において通報及びその調査に関する情報の取扱いについて詳細に定めて情報管理を徹底することが考えられる。

⁷ 大企業版の脚注19と同様である。

⁸ 業界団体への情報提供は、通報制度利用契約で定められた範囲でなされることを想定している。

⁹ 通報者に対する不利益な取扱いを抑止するためには、調査が通報を端緒としたものであることを秘匿することが重要である。このため、通報事案に関する調査については、それ以外の事案についても日頃から調査を行っている部門が責任主体となることが望ましい。通報された事案以外の事案について別の部門が日頃から調査を行っている場合に、通報を取り扱う部門が通報された事案について調査を行ってしまうと、通報を端緒とした調査であることが容易に判明してしまうからである。本規程例は、本件窓口に通報された事案以外の事案についても日頃からコンプライアンス部が調査を行っていることを前提としたものである。

務担当取締役は、当該対象事案に関する十分な調査を行うために必要と判断した場合には、発生部署の責任者や対象事案に対する権限を所管する部署等にも調査を行わせることができる。

2. 総務担当取締役より調査指示を受けた者は、速やかに調査の上、総務担当取締役に報告する。

第8条（協力義務）^[10]

当社役職員は、対象事案であるか否かにかかわらず、調査に際して協力を求められた場合には協力しなければならない、また、調査を妨害してはならない。

第9条（是正措置等）

調査の結果、法令等違反行為が明らかになった場合には、代表取締役社長又は当該法令等違反行為に関連する部門の責任者は、速やかに是正措置等を講じなければならない^[11]。

第10条（処分等）

調査の結果、法令等違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該法令等違反行為に関与した当社役職員に対して適切な処分等を課さなければならない^[12]。

第3章 窓口への通報又は相談に関する当事者の責務等

第11条（窓口利用者等の保護）

1. 当社役職員は、本件窓口利用者に対して、本件窓口に通報又は相談したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査協力者に対して、対象事案に関する調査に協力したことを理由として、不利益取扱いを行ってはならない。
3. 前2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを行った当社役職員に対して適切な処分等を課すものとする。
4. 第1項又は第2項に定める不利益取扱いが行われた場合には、当社は、当該不利益取扱いを受けた当社役職員に対して適切な救済及び回復のための措置を講じるものとする。
5. 当社役職員は、●●協会から第1項又は第2項に定める不利益取扱いを止めさせるよう警告を受け、当該不利益取扱いを是正するよう求められた場合は、当該警告及び当該是正の求めに対し、真摯に対応しなければならない。

¹⁰ 調査に関する協力は、本件窓口に通報された事案であるか否かにかかわらず、当社役職員の義務として定める必要があるため、本規程例に加えて、就業規則等に定めることが考えられる。

¹¹ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

¹² 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

第12条（秘密保持）

1. 当社役職員は、本規程に定める場合のほか、正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を開示してはならず、当該情報について秘密を保持しなければならない。
2. 当社役職員は、正当な理由がない限り、対象事案に関する情報を目的外に使用してはならない。

第13条（探索の禁止）

当社役職員は、通報又は相談した当社役職員が誰であるか、通報された事案に関する調査に協力した当社役職員が誰であるかを探索してはならない。

第14条（利益相反の回避）

当社役職員は、対象事案の調査や法令等違反行為の是正措置等の検討に当たり利益相反の回避に努めるものとする。

第15条（通知等）

1. 当社の通報制度担当者は、自ら又は本件窓口担当者を通じて、連絡先の分かる窓口利用者に対して、通報又は相談を受け付けた旨を速やかに通知するとともに、受付後の対応方針についても適宜通知しなければならない。
2. 当社の通報制度担当者は、自ら又は本件窓口担当者を通じて、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の進捗状況について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、適宜通知するとともに、第11条第1項により禁止される不利益取扱いを受けているか否かを適宜確認しなければならない。
3. 当社の通報制度担当者は、自ら又は本件窓口担当者を通じて、連絡先の分かる本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の結果及び是正措置等について、被通報者及び調査協力者の信用、名誉、プライバシー等に配慮しつつ、速やかに通知しなければならない。

第4章 通報又は相談を行う者の責務等

第16条（不正の目的による通報又は相談の禁止等）^[13]

1. 当社役職員は、虚偽の通報又は相談や、他人を誹謗中傷する目的の通報又は相談その他の不正の目的の通報又は相談を行ってはならない。
2. 当社役職員は、調査を受ける場合には、これに誠実に応じなければならない、虚偽を述べ

¹³ 民間事業者向けガイドライン自体に記載は無いものの、公益通報者保護法において不正の目的による通報は保護の対象とならないことを踏まえて記載している。ただし、本条文を悪用し通報を妨げるような運用を行うべきではないことに留意する必要がある。

てはならない。

第5章 その他

第17条（所管）

本規程の所管は、総務部とする。

第18条（改廃）

本規程の改廃は、総務担当取締役が起案の上、取締役会が決議する^[14]。

附則

（実施日）

第1条 この規程は●年●月●日から実施する。

●年●月●日 制定

¹⁴ 中小企業の規模や実情に応じて、代表取締役による決裁とすることも考えられる。