

内部通報に関する内部規程例

(遵守事項＋推奨事項版)

2022年1月

弁護士法人ほくと総合法律事務所
のぞみ総合法律事務所
堂島法律事務所

弁護士 中原健夫
弁護士 結城大輔
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、消費者庁及び一般社団法人日本経済団体連合会共催のセミナーにおいて、著者による説明資料の補助資料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、事業者による独自の定めを妨げるものではない。

内部通報に関する内部規程例(遵守事項+推奨事項版)[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、当社並びに当社労働者及び役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、当社並びに当社労働者及び役員による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「労働者」とは、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、当社並びに当社労働者及び役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「内部公益通報」とは、通報のうち公益通報者保護法第3条第1号及び第6条第1号に定める公益通報をいう [³]。
5. 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

¹ 本規程例(遵守事項+推奨事項版)は、指針解説の「指針を遵守するための考え方や具体例」のみならず「その他に推奨される考え方や具体例」についてもできる限り反映することに努めたものとして作成されているが、それらを網羅的に反映したものではなく、また、指針及び指針解説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。また、指針は公益通報を対象としているが、事業者としては公益通報に限らず内部通報全般を対象とするのが一般的であるため、その前提で作成されており、また、作成者として望ましいと考えた内容も含むものとして作成されている。なお、グループ会社の労働者及び役員に窓口を利用させることを想定していないケースとして作成されたものであるため、利用対象者の範囲を広げる場合は、適宜ご検討いただきたい。

² 本規程例に定める事項を全て網羅できなければ、指針が求める内部規程と評価されないというものではなく、あくまで事業者にとっての参考資料として提示するものであり、事業者の創意工夫を妨げるものではない。他方、本規程例をそのまま採用すれば、指針が求める内部規程として十分であることを保証するものでもなく、特に本件窓口に通報(内部公益通報を含む。)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 公益通報者保護法の改正に伴う対応として、少なくとも内部公益通報について公益通報対応業務従事者の指定を行う必要があるため、定義を設けている。なお、本規程及び脚注の公益通報者保護法とは、改正法施行後の公益通報者保護法を指している。

ための内部窓口並びに外部窓口の総称をいう。

6. 本規程において「公益通報対応業務」とは、内部公益通報を受け、並びに当該内部公益通報に係る通報対象事案の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務をいう〔4〕。
7. 本規程において「従事者」とは、公益通報対応業務に従事する者をいう〔5〕。
8. 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。
9. 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又は相談を行った利用対象者をいう。
10. 本規程において「対象事案」とは、本件窓口に対して通報又は相談が行われた通報対象行為をいう。
11. 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。
12. 本規程において「被通報者」とは、通報対象行為を行い又は行おうとしているとして通報された者をいう。
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。
14. 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。
15. 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。
16. 本規程において「不利益な取扱い」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、損害賠償請求、事実上の嫌がらせ、退職金等における不利益な取扱い、その他の一切の不利益な取扱いをいう。
17. 本規程において「職制上のレポーティングライン」とは、当社取締役のほか、各々の当社労働者及び役員にとっての上長（直属の上長に限られない。）をいう。
18. 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〔6〕。

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、当社労働者及び役員に対する広報、定期的な研修、説明会その他適切な方法による周知徹

⁴ 脚注3と同じ。

⁵ 脚注3と同じ。

⁶ 公益通報者保護法第11条第1項は「是正に必要な措置」と定めているところ、当該措置には、法令等違反行為が認められた場合に当該行為を是正する措置のみならず、同様の法令等違反行為を再発させないための措置も含まれると解されるため、本規程例では、それらを併せて「是正措置等」と定めている。

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 [7]。
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、是正措置等の実行、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な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 [8]。
 - (1) コンプライアンス部（以下「コンプライアンス部窓口」という。）
 - (2) 監査役（以下「監査役窓口」という。） [9]
2. 通報を受け付ける外部窓口を以下のとおり設置する [10]。
 - (1) X法律事務所
 - (2) Y社
3. コンプライアンス部窓口及び外部窓口は全ての通報対象行為を受け付けるものとし、監査役窓口は当社役員又は当社執行役員に係る通報対象行為を受け付ける [11]。
4. コンプライアンス部窓口及び外部窓口において当社役員又は当社執行役員に係る又は関係すると疑われる通報対象行為を受け付けた場合は、監査役との間で、その後の方針について協議を行う [12]。
5. 本件窓口において内部公益通報を受ける次の各号に定める者は、本規程により従事者と

⁷ 報告する基準を別に定める必要があると思われる。

⁸ 本規程例は、人事部門等が設置するハラスメント窓口の規程例ではないため、別途ハラスメント窓口に関する規程の修正要否を検討する必要がある。

⁹ 指針及び指針解説は「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」を求めているところ、本規程例は、その一例として、監査役設置会社を前提に経営陣から独立した内部窓口を監査役が担うことにより、当該措置を講じることを想定している。監査役会設置会社の場合は、常勤監査役等、特定の監査役を窓口とすることも考えられる。また、監査役会事務局や監査役室の従業員も通報又は相談を閲覧できるようにするケースもあり得るところ、そのようなケースは、その旨を明らかにした上で当該従業員も従事者として指定する必要がある。

¹⁰ 指針解説において「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ことが適当である」と記載されているため、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ことが考えられる。

¹¹ 監査役が内部窓口を担う場合には、通報対象となる範囲を限定するケースが多いと思われるため、本規程例は、一定の職位以上の者に関する通報対象行為に限定している。

¹² 指針及び指針解説が「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」を求めているため、その点に配慮した内容を定めている。

して指定される^[13]。なお、当社は、当該従事者に対し、従事者の地位に就くことが当該者自身に明らかとなる方法により伝達する。

(1) コンプライアンス窓口を担当する当社労働者及び役員

(2) 監査役窓口を担当する当社労働者及び役員

(3) X法律事務所の当社担当弁護士

(4) Y社の当社担当労働者及び役員

6. 利用対象者は、当社労働者及び役員並びにそれらであった者とする^[14]。

7. 利用対象者は、職制上のレポーティング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。

8. 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。

9. 利用対象者は、内部通報の体制や不利益な取扱い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）^[15]

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（範囲外共有の防止^[16]を含めた情報管理）

¹³ 公益通報者保護法の改正に伴う対応として、少なくとも内部公益通報を受ける者を公益通報対応業務従事者として指定する必要があるため、予め包括的に指定する旨の条項を定めている。本規程により従事者指定された者に対しては、別途書面等によりその旨を知らせる必要がある。なお、本規程例は、監査役も内部窓口としているため、役員である監査役も指定対象となる。

¹⁴ 利用対象者に、取引先の労働者及び役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。なお、公益通報者保護法第2条第1項は、取引先の労働者及び役員からの通報であっても公益通報に該当する旨を定めているところ、本規程例は当社の労働者及び役員に適用されるものとして作成しているため、取引先の労働者及び役員を本規程の利用対象者として定めていないが、別途取引先の労働者及び役員からの自社にとっての内部公益通報を受ける方法を検討する必要がある。

¹⁵ 本規程は、できる限り多くの方法を選択できるような設計を前提としているが、事業者の実情に合わせて方法を定めることが考えられる。

¹⁶ 指針及び指針解説が「範囲外共有等の防止に関する措置」を求めているところ、指針に定める「範囲外共有」とは、公益通報者を特定させる事項を必要最小限の範囲を超えて共有する行為を指す。もっとも、本規程例では、公益通報者保護法に定める内部公益通報に限らず広く内部通報を受け付けることとしているため、指針に定める範囲外共有の範囲に限らず、細則において、通報者や調査協力者を特定させる事項とそれ以外の事項に分けて情報管理に関する詳細な定めを設けている。なお、従事者は、公益通報者保護法第12条により守秘義務を負うが、本規程例は公益通報に限らず内部通報全般を対象としているため、

1. 本件窓口利用者からの通報又は相談により得た情報は、当社が別に定める範囲以外に共有しないものとする [17]。
2. 調査協力者から得た情報は、当社が別に定める範囲以外に共有しないものとする [18]。

第7条（調査）

1. 本件窓口に通報された対象事案については、正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施しなければならない。
2. 本件窓口に通報された内部公益通報に該当する対象事案の調査を担当するコンプライアンス部に所属する者は、本規程により従事者として指定される [19]。なお、当社は、当該従事者に対し、従事者の地位に就くことが当該者自身に明らかとなる方法により伝達する。
3. 次の各号に定める対象事案以外に関する調査は、コンプライアンス部が行う [20]。但し、コンプライアンス部の担当役員又は部長は、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、当該事案に関連する部門の担当役員若しくは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門等、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。
 - (1) 監査役窓口に通報された対象事案
 - (2) 第4条第2項に定める外部窓口に通報された対象事案のうち本件窓口利用者がコンプライアンス部に対する情報提供を拒否した対象事案
 - (3) 第4条第4項に定める協議を経て監査役が調査を行うこととなった対象事案
4. コンプライアンス部の担当役員又は部長は、前項に基づきコンプライアンス部による対象事案の調査を行う者に対して本件窓口利用者を特定させる事項を伝達される場合には、従事者の地位に就くことが当該者に明らかとなる方法により、当該者を従事者として指

細則において、同条の守秘義務よりも詳細な定めを設けている。

¹⁷ 「別に定める範囲」の例は、本規程例13～15頁に掲げている。

¹⁸ 「別に定める範囲」の例は、本規程例13～15頁に掲げている。

¹⁹ 公益通報者保護法の改正に伴う対応として、少なくとも内部公益通報を調査する者を公益通報対応業務従事者として指定する必要があり、受付のみならず調査についても予め包括的に指定することも考えられる。

²⁰ 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。

定する [21]。

5. 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。
6. 第3項各号に定める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 [22]。
7. 監査役は、前項に基づき監査役による対象事案の調査を行う者に対して本件窓口利用者を特定させる事項を伝達される場合には、従事者の地位に就くことが当該者に明らかとなる方法により、当該者を従事者として指定する [23]。
8. 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（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法令等遵守担当者は、速やかに是正措置等を講じなければならない [24]。この場合において、当社役員又は当社執行役員が関係することが認められた対象事案のときは、監査役に対して、是正措置等の対応状況を報告しなければならない。
2. コンプライアンス部の担当役員若しくは部長又は監査役は、内部公益通報された対象事案の是正措置等を検討又は実行する者に対して本件窓口利用者を特定させる事項を伝達される場合には、従事者の地位に就くことが当該者に明らかとなる方法により、当該者を従事者として指定する [25]。

²¹ 公益通報者保護法の改正に伴う対応として、少なくとも内部公益通報に係る通報対象事案の調査を行い、公益通報者を特定させる事項を伝達される者を公益通報対応業務従事者として指定する必要があるため、条項を定めている。なお、消費者庁より「従事者ではないものが特定させる事項を認識するに至った場合で、当該要件を満たすに至った場合には事後的に従事者に指定すべきと考えます」という考え方が示されているため、例えば、調査担当者が当初は公益通報者を特定させる事項を伝達されていなかったものの、調査の過程で当該事項を認識してしまった場合には、事後的に従事者として指定しなければならないことに留意する必要がある。

²² 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。

²³ 脚注21と同じ。

²⁴ 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。

²⁵ 公益通報者保護法の改正に伴う対応として、少なくとも内部公益通報に係る通報対象事案の是正に必要な措置をとる業務を行い、公益通報者を特定させる事項を伝達される者を公益通報対応業務従事者として

3. 調査の結果、当社役員、当社執行役員又は当社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。
4. 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9条（記録）

当社は、本件窓口において受け付けた通報又は相談への対応に関する記録を作成し、少なくとも対応終了後●年間^[26]、保管しなければならない。その方法は、情報管理の観点から適切なものによらなければならない。

第3章 窓口への通報又は相談に関する当社労働者及び役員の責務等

第10条（協力義務）^[27]

当社労働者及び役員は、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11条（窓口利用者等の保護）

1. 当社労働者及び役員は、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、不利益な取扱いを行ってはならない。
2. 当社労働者及び役員は、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、不利益な取扱いを行ってはならない。

第12条（探索の禁止）

当社労働者及び役員は、本件窓口に通報又は相談した者が誰であるか、対象事案に関する調査に協力した者が誰であるかを探索してはならない。

第13条（秘密保持）^[28]

指定する必要があるため、条項を定めている。

²⁶ 評価点検や個別案件処理の必要性等を検討した上で適切な期間を定めることが考えられる。

²⁷ 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、当社労働者及び役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。

²⁸ 本規程例第6条の情報管理は、本件窓口利用者からの通報により得た情報や調査協力者から得た情報について、受付・調査・是正措置等に関与する当社労働者及び役員が適切に管理しなければならないという

1. 当社労働者及び役員は、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. 当社労働者及び役員は、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。

第14条（利益相反の回避）

1. 当社労働者及び役員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、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関与することはできない。
 - (1) 法令等違反行為の発覚や調査の結果により実質的に不利益を受ける者（被通報者に限らない。）
 - (2) 本件窓口利用者又は被通報者と親族関係にある者
 - (3) その他、公正な対象事案の調査や法令等違反行為の是正措置等の検討の実施を阻害しうる者
2. 当社労働者及び役員は、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、前項各号のいずれにも該当しないことを確認するものとし、前項各号のいずれかに該当する場合には、コンプライアンス部による調査事案の場合はコンプライアンス部長に対し、監査役による調査事案の場合は監査役に対し、報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又は監査役は、当該労働者及び役員の対象事案への対応の関与可否を判断する。
4. 本件窓口担当者は、自らが第1項各号のいずれかに該当す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、連絡先の分からない場合を除いて、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、調査開始の有無等についても本件窓口利用者が通報又は相談をした日から20日以内に通知しなければならない。
2. 本件窓口担当者は、連絡先の分からない場合を除いて、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、連絡先の分からない場合を除いて、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、

趣旨から定めた条項であるのに対し、本規程例第13条の秘密保持は、それ以外の場合（例えば、調査を受けるなどして対象事案に関する情報を認識した場合）も含め、当社労働者及び役員が当該情報の取扱いに留意しなければならないという趣旨から定めた条項である。

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の完了後、連絡先の分からない場合を除いて、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な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な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（職制上のレポーティングラインにおける通報者等の保護等）^[29]

1. 当社労働者及び役員は、職制上のレポーティング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、不利益な取扱いを行ってはならない。
2. 当社労働者及び役員は、職制上のレポーティング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、不利益な取扱いを行ってはならない。
3. 職制上のレポーティングラインに対して行われた通報又は相談についても、当社は、正当な理由がある場合を除いて必要な調査を実施し、その結果を受けて必要な範囲で是正措置等を講じ、それらの記録を適切に作成・保管するとともに、当社労働者及び役員は、前2項の遵守に加えて、範囲外共有の防止を含めた情報管理、探索の禁止、秘密保持、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り扱う。

第17条（当社以外に公益通報を行った者の保護等）^[30]

1. 当社労働者及び役員は、公益通報者保護法第3条第2号及び第3号並びに同法第6条第2号及び第3号に定める保護要件を満たす公益通報を行った者に対して、当該通報を行ったことを理由として、不利益な取扱いを行ってはならない^[31]。

²⁹ 公益通報者保護法第3条第1号及び第6条第1号に定める「当該役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、職制上のレポーティング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、職制上のレポーティング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、職制上のレポーティング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。

³⁰ 指針において公益通報者保護法第2条に定める「処分等の権限を有する行政機関」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者」に対して公益通報をする者（いわゆる2号通報及び3号通報をする者）についても、不利益な取扱いの防止、範囲外共有の禁止及び通報者の探索防止の対象とされていることから、第6条、第11条及び第12条の対象を内部通報に限定している本規程例では、本条を設けている。

³¹ 公益通報者保護法に定める保護要件を満たさない公益通報者に対して、当該通報を行ったことを理由と

2. 当社労働者及び役員は、前項に定める公益通報を行った者を探索してはならず、また、当該者を特定させる事項を当社が認めた範囲以外に共有しないものとする [32]。

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） [33]

1. 当社労働者及び役員は、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. 当社労働者及び役員は、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 [34]。
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することができる。

第19条（留意事項）

1. 本件窓口又は職制上のレポーティングラインに対して通報又は相談した当社労働者及び役員は、通報又は相談した情報が広まるほど自らが不利益な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労働者及び役員は、調査に関する情報が広まるほど自ら及び前項に定める労働者及び役員が不利益な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5章 処分等・評価

第20条（処分等）

1. 本規程の違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該行為を行った当社労働者及び役員に対して適切な処分等を課さなければならない。
2. 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労働者及び役員に対して適切な処分等を課さなければならない [35]。

する不利益な取扱いが許されるという、いわゆる反対解釈が許容されない点について、教育・研修の対象とする必要がある。

³² 内部公益通報以外の公益通報は、個別の事案ごとに情報管理のあり方を検討せざるを得ないため、範囲外共有の防止を含む情報管理は、本規程例第6条と異なり抽象的な定めにとどめている。

³³ 指針及び指針解説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。

³⁴ 本規程第10条と重複する部分もあるが、通報又は相談を行う者の責務として第4章にも定めている。

³⁵ 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21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労働者及び役員が自主的に本件窓口又は職制上のレポーティング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、当社は、処分等を減免することがある^[36]。

第22条（救済・回復等）

本規程の違反行為（第6条及び第11条の違反行為を含むが、これらに限られない。）が明らかになった場合には、当社は、当該行為による被害・違反等について、適切な救済・回復措置等を講じなければならない。

第23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。

第6章 その他

第24条（周知・研修）

1. 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労働者及び役員に対して、本件窓口の周知並びに本規程の遵守及び公益通報者保護法の理解を促すため、定期的に教育及び研修を行うものとする。
2. 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労働者及び役員に対して周知するものとする。
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労働者及び役員に対して、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25条（本規程に基づく体制の整備、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、本規程に基づく体制の整備、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、本規程に基づく体制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。

³⁶ 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。

3. 代表取締役社長は、本規程に基づく体制の整備及び運用状況等について、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、必要に応じて改善を行うものとする。
4. 代表取締役社長は、本規程に基づく体制の整備及び運用実績の概要等について、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26条（所管）

本規程の所管は、コンプライアンス部とする。

第27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^[37]。

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

³⁷ 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^[38]

1. 本件窓口が利用された場合、本件窓口利用者の氏名及び社員番号を含む本件窓口利用者
を特定させる情報（以下「窓口利用者特定情報」という^[39]。）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^[40]。）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
した場合又は調査方針を検討するために他の本件窓口に共有すること若しくは調査のため
に次項に定める調査業務関与者に共有することが必要不可欠である等の正当な理由が
ある場合^[41]は、この限りではない。
 - (1) コンプライアンス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、対象事案の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対象事案の担当者
 - (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情報以外の情報（以下「窓口
入手情報」という。）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担当者及
び役員並びに外部の専門家（以下「調査業務関与者」という^[42]。）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又はその他正当な理由がある場合^[43]

³⁸ 公益通報者保護法第12条が定める守秘義務及び範囲外共有の対象となるのは「公益通報者を特定させるもの」であるが、情報管理を徹底するため、本細則では「特定させるもの」に限定せず、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いる。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労働者及び役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な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。

³⁹ 公益通報者保護法第12条が「公益通報者を特定させるもの」と定めているため、その内容を踏まえた表現としている。なお、「本件窓口利用者」の範囲は公益通報者保護法上の公益通報者の範囲と異なるため、本細則における「窓口利用者特定情報」と公益通報者保護法第12条の「公益通報者を特定させるもの」は同一ではない点にご留意いただきたい。

⁴⁰ 本規程例の「本件窓口担当者」と同じ範囲とできれば、異なる略語を設ける必要はない。

⁴¹ 公益通報者保護法第12条が「正当な理由」と定めており、本人が予め明示的に同意した場合以外もありうることから記載している。もっとも、「正当な理由」が緩やかに解されることがないように留意しなければならない。なお、脚注39記載のとおり、「窓口利用者特定情報」と公益通報者保護法第12条の「公益通報者を特定させる」事項は同一ではない点にご留意いただきたい。

⁴² 本規程例の「調査担当者」と同じ範囲とできれば、異なる略語を設ける必要はない。

⁴³ 脚注41と同じ。情報管理の徹底のため、窓口利用者特定情報と同様の規定を設けることも考えられる。

は、この限りではない。

3. 前2項のほか、窓口入手情報のうち是正措置等の検討又は実行を行うために必要な範囲の情報は、当該検討又は実行に必要な範囲の当社担当者及び役員並びに外部の専門家に限り共有し^[44]、窓口入手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及び外部の専門家に限り共有する。但し、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合又はその他正当な理由がある場合^[45]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社員番号を含む調査協力者を特定させる情報（以下「調査協力者特定情報」という。）は、調査業務関与者に限り共有する^[46]^[47]。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合又はその他正当な理由がある場合^[48]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情報以外の情報（以下「調査入手情報」という。）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又はその他正当な理由がある場合^[49]は、この限りではない。
6. 前2項のほか、調査入手情報のうち是正措置等の検討・実行を行うために必要な範囲の情報は、当該検討・実行に必要な範囲の当社担当者及び役員並びに外部の専門家に限り共有し、調査入手情報のうち、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及び外部の専門家に限り共有する。但し、調査協力者が予め明示的に同意した場合又はその他正当な理由がある場合^[50]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担当者及び役員、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

⁴⁴ 公益通報者保護法の改正に伴い、公益通報対応業務の定義が設けられたことに伴い、是正措置等を意識した表現を定めている。

⁴⁵ 脚注41と同じ。

⁴⁶ 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。

⁴⁷ 「窓口利用者特定情報」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。

⁴⁸ 脚注41と同じ。調査協力者の保護の観点から、窓口利用者特定情報と同様の規定を設けることも考えられる。

⁴⁹ 脚注41と同じ。

⁵⁰ 脚注41と同じ。

が予め明示的に同意した場合又はその他正当な理由がある場合^[51]は、この限りではない。

以上

⁵¹ 脚注4 1と同じ。