

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  
と旧ガイドラインの対照表

	新しいガイドライン	旧ガイドラインの該当部分	改正の趣旨等
	<p>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</p> <p>平成 28 年 12 月 9 日 消費者庁</p>	<p>公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン</p> <p>平成 17 年 7 月 19 日 内閣府 国民生活局</p>	<p>・本ガイドラインは、法の趣旨を踏まえた内部通報制度の適切な整備・運用を促進するものであるという趣旨を明確にしました。</p>
	<p><b>I. 内部通報制度の意義等</b></p>		
I 1	<p><b>1. 事業者における内部通報制度の意義</b></p> <p>公益通報者保護法を踏まえ、事業者が実効性のある内部通報制度を整備・運用することは、組織の自浄作用の向上やコンプライアンス経営の推進に寄与し、消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等を始めとするステークホルダーからの信頼獲得に資する等、企業価値の向上や事業者の持続的発展にもつながるものである。</p> <p>また、内部通報制度を積極的に活用したリスク管理等を通じて、事業者が高品質で安全・安心な製品・サービスを提供していくことは、企業の社会的責任を果たし、社会経済全体の利益を確保する上でも重要な意義を有する。</p>	<p>事業者が、本ガイドラインを踏まえ、事業者内部での通報処理の仕組みを整備することは、事業者内部の自浄作用を高めるとともに、事業者外部への通報による風評リスク等を減少させることにもつながる。</p>	<p>・内部通報制度の位置付けや企業経営における積極的な意義をより具体的に明確にしました。</p> <p>※(参考)コンプライアンス経営とは：「法令、社内規範等の遵守や、そのための組織体制の整備を包含して「コンプライアンス」といい、経営トップが関与した上でのコンプライアンス重視の企業経営を「コンプライアンス経営」という」(出典：平成 14 年 12 月 9 日「消費者に信頼される事業者となるために―自主行動基準の指針―」国民生活審議会消費者政策部会自主行動基準検討委員会)</p>
I 2	<p><b>2. 経営トップの責務</b></p> <p>公正で透明性の高い組織文化を育み、組織の自浄作用を健全に発揮させるためには、単に仕組みを整備するだけでなく、経営トップ自らが、経営幹部及び全ての従業員に向け、例えば、以下のような事項について、明確なメッセージを継続的に発信することが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>コンプライアンス経営推進における内部通報制度の意義・重要性</u></li> <li>▶ <u>内部通報制度を活用した適切な通報は、リスクの早期発見や企業価値の向上に資する正当な職務行為であること</u></li> <li>▶ <u>内部規程や公益通報者保護法の要件を満たす適切な通報を行っ</u></li> </ul>		<p>・公正で透明性の高い組織文化・企業風土を育み、組織の自浄作用を健全に発揮させるためには、コンプライアンス経営推進に対する、建前ではない経営トップの本気度とぶれない姿勢を明確に示すことが非常に重要であるため、その旨を明確にしました。</p>

	<p><u>た者に対する不利益な取扱いは決して許されないこと</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>通報に関する秘密保持を徹底するべきこと</u></li> <li>▶ <u>利益追求と企業倫理が衝突した場合には企業倫理を優先するべきこと</u></li> <li>▶ <u>上記の事項は企業の発展・存亡をも左右し得ること</u></li> </ul>		
13①	<p><b>3. 本ガイドラインの目的と性格</b></p> <p>本ガイドラインは、公益通報者保護法を踏まえて、事業者のコンプライアンス経営への取組を強化し、<u>社会経済全体の利益を確保するために、事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項を具体化・明確化し、労働者従業員等からの法令違反等の早期発見・未然防止に関する資する通報を事業者内において適切に処理する取扱い</u>のための指針を示すものである。</p>	<p>本ガイドラインは、公益通報者保護法を踏まえて、事業者のコンプライアンス経営への取組を強化するために、労働者からの法令違反等に関する通報を事業者内において適切に処理するための指針を示すものである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスク情報を早期に把握する機会を拡充するためには、通報窓口を利用できる者の範囲は、当該事業者に関わる者等にできるだけ広げることが適当であるため、「従業員等」としました。</li> <li>・内部通報制度は、組織内部からの警鐘に真摯に耳を傾ける趣旨であること、また、事案に応じた柔軟さが求められること等に鑑み、「処理」ではなく、より趣旨に合致すると思われる「対応」や「取扱い」に置き換えました(以下、全ての「処理」について同じ)。</li> <li>・各民間事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項を具体化・明確化したガイドラインである趣旨を明確にしました。</li> </ul>
13②	<p>なお、本ガイドラインは、各事業者において一層充実した通報対応の仕組みを整備・運用することや各事業者の<u>規模や業種・業態等の実情に応じた適切な取組を行うこと</u>を妨げるものではない。</p>	<p>なお、本ガイドラインは、各事業者において一層充実した通報処理の仕組みを整備・運用することを妨げるものではない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業者の規模や業種・業態等の実情に応じた、各事業者における適切な取組を妨げるものではない旨を明確にしました。</li> </ul>

	<b>Ⅱ. 内部通報制度の整備・運用</b>		
	<b>1. 内部通報制度の整備</b>		
	<b>(1) 通報対応の仕組みの整備</b>		
Ⅱ1 (1)①	<p><b>(仕組みの整備)</b></p> <p>○ 通報の受付から調査、<u>是正措置の実施及び再発防止策の策定まで</u>を適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を処理する<u>取り扱う仕組みを整備</u>するとともに、これを適切に運用することが必要である。</p> <p>また、<u>経営幹部の役割を内部規程等において明文化</u>することが<u>適当</u>である。</p>	<p><b>(仕組みの整備)</b></p> <p>○ 通報の受付から調査、是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を処理する仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが必要である。</p>	<p>・内部通報制度の整備に関する経営幹部の役割を明文化することの重要性を明確にしました。</p>
Ⅱ1 (1)②	<p><b>(通報窓口の整備)</b></p> <p>○ 通報窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを<u>労働者等経営幹部及び全ての従業員</u>に対し、<u>十分かつ継続的に</u>周知することが必要である。</p>	<p><b>(通報窓口の整備)</b></p> <p>○ 通報窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを労働者等に対し、十分に周知することが必要である。</p>	<p>・内部通報制度について周知徹底を行うべき対象は、労働者のみならず経営幹部を含む全ての役職員であること、また、周知は、一時的ではなく繰り返し行う必要があることを明確にしました。</p>
Ⅱ1 (1)③	<p><b>(通報窓口の拡充)</b></p> <p>○ <u>新たに通報窓口を設置する場合には、例えば、以下のような措置を講じ、経営上のリスクに係る情報を把握する機会の拡充に努めることが適当である。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>法律事務所や民間の専門機関等に委託する（中小企業の場合には、何社かが共同して委託することも考えられる。）</u> 等など、事業者の外部に設置すること</li> <li>▶ 労働組合を通報窓口として指定すること又は</li> <li>▶ <u>グループ企業ではグループ共通の一元的な窓口を設置することなども可能である。</u></li> <li>▶ <u>事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の窓口を設置すること</u></li> </ul> <p>○ <u>また、対象としている通報内容や通報者の範囲、個人情報の保護の程度等を確認の上、必要に応じ、既存の通報窓口を充実させて活用する</u></p>	<p>○ <u>新たに通報窓口を設置する場合、法律事務所等に委託する（中小企業の場合、何社かが共同して委託することも考えられる。）</u> など、事業者の外部に設置すること、労働組合を通報窓口として指定すること又はグループ企業ではグループ共通の一元的な窓口を設置することなども可能である。</p> <p>また、対象としている通報内容や通報者の範囲、個人情報の保護の程度等を確認の上、必要に応じ、既存の通報窓口を充実させて活用することも可能である。</p>	<p>・リスク情報を早期に把握する機会を増やす方途に係る例示等を充実させました。なお、これらの取組は、「新たに」通報窓口を設置する場合に限られないため、「新たに」を削除しました。</p>

	ことも可能である。		
II 1 (1)④	<p><u>(関係事業者全体における実効性の向上)</u></p> <p>○ <u>企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、例えば、関係会社・取引先を含めた内部通報制度を整備することや、関係会社・取引先における内部通報制度の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること等が適当である。</u></p>		<p>・複数の事業者が有機的な連携のもとで取り組むことが、関係事業者全体のコンプライアンス経営を推進する上で効果的であると考えられるため、制度に係る取組状況をCSR調達において評価する等、企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を積極的に推進することが適当である旨を明確にしました。</p>
II 1 (1)⑤	<p><u>(通報窓口の利用者等の範囲の拡充)</u></p> <p>○ <u>コンプライアンス経営を推進するとともに、経営上のリスクに係る情報の早期把握の機会を拡充するため、通報窓口の利用者及び通報対象となる事項の範囲については、例えば、以下のように幅広く設定することが適当である。</u></p> <p>▶ <u>通報窓口の利用者の範囲:従業員(契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等を含む)のほか、役員、子会社・取引先の従業員、退職者等</u></p> <p>▶ <u>通報対象となる事項の範囲:法令違反のほか、内部規程違反等</u></p>		<p>・リスク情報を早期に把握する機会を拡充するためには、通報窓口の利用者の範囲や通報対象となる事項の範囲は、可能な限り広げることが適当である旨を明確にしました。</p>
II 1 (1)⑥	<p><u>(内部規程の整備)</u></p> <p>○ <u>内部規程に通報処理対応の仕組みについて明記し規定し、特に、公益通報者に対する解雇や<u>その他不利益な取扱いの禁止を及び通報者の匿名性の確保の徹底に係る事項については、十分に明記することが必要である。</u></u></p>	<p><u>(内部規程の整備)</u></p> <p>○ <u>内部規程に通報処理の仕組みについて明記し、特に、公益通報者に対する解雇や不利益取扱いの禁止を明記することが必要である。</u></p>	<p>・通報者に対する解雇その他不利益な取扱いの禁止のみならず、通報に係る秘密保護が極めて重要であることから、情報漏えいの禁止についても明記すべきことを明確にしました。</p>
II 1 (2)	<p><u>(2) 経営幹部から独立性を有する通報ルート</u></p> <p>○ <u>コンプライアンス経営の徹底を図るため、通常の通報対応の仕組みのほか、例えば、<u>社外取締役や監査役等への通報ルート等、経営幹部からも独立性を有する通報受付・調査</u></u></p>		<p>・近時、経営トップの意向によって不適切な業務処理が行われ内部統制が機能しなかった事案が見られることから、経営幹部からも独立性を有する内部通報制度の必要性を明</p>

	<u>是正の仕組みを整備することが適当である。</u>		確にしました。
II 1 (3)①	<p><b>(3) 利益相反関係の排除</b></p> <p>○ <u>内部通報制度の信頼性及び実効性を確保するため、受付担当者、調査担当者その他通報処理対応に従事する者及び被通報者（その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう。以下同じ。）は、自らが関係する通報事案の処理調査・是正措置等</u>に関与してはならない。</p>	<p><b>(利益相反関係の排除)</b></p> <p>○ 受付担当者、調査担当者その他通報処理に従事する者は、自らが関係する通報事案の処理に関与してはならない。</p>	<p>・内部通報制度の信頼性・実効性を高めるため、通報対応における利益相反関係の排除を徹底することの重要性を明確にしました。</p>
II 1 (3)②	<p>○ <u>また、通報の受付や事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、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ことが必要である。</u></p>		<p>・上記趣旨に鑑み、通報対応に当たっては、利益相反等が生じるおそれがある専門家等の起用は避けるべきことを明確にしました。</p> <p>※(参考1)「顧問弁護士を公益通報の窓口とすることは利益相反の観点から問題も指摘される」(出典:「公益通報者保護制度に関する意見」(平成25年7月23日消費者委員会)5頁)</p> <p>※(参考2)「東京弁護士会の公益通報者保護特別委員会としては、できるだけ顧問弁護士と外部窓口の兼任は避けたほうがいいということで、講演会などでお話している」、「顧問弁護士と外部窓口の弁護士を兼任していることによって懲戒請求を受けたという事例もないわけではありません」(出典:「公益通報者保護制度に関する意見聴取(ヒアリング)」第2回(平成26年7月23日)議事要旨7頁)</p> <p>※(参考3)「外部窓口業務や不正に係る調査等には、中立性・独立性に疑義が生じるおそれがある専門家の起用は、通報窓口の信頼性・実効性維持の観点から、できる限り避けるべき」(出典:「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」第1次報告書(8頁))</p>

<p>II 1 (4)①</p>	<p><u>(4) 安心して通報ができる環境の整備</u> <u>(従業員の意見の反映等)</u></p> <p>○ <u>内部通報制度の整備・運用に当たっては、従業員の意見・要望を反映したり、他の事業者の優良事例を参照したりする等、従業員が安心して通報・相談ができる実効性の高い仕組みを構築することが必要である。</u></p>		<p>・従業員等が安心して通報・相談ができる実効性の高い仕組みを構築するためには、従業員等の声を反映することや、他の事業者のグッド・プラクティスに係る情報収集等を行いそれらを参考とすることが有益である旨を明確にしました。</p>
<p>II 1 (4)②</p>	<p><u>(環境整備)</u></p> <p>○ <u>経営上のリスクに係る情報が、可能な限り早期にかつ幅広く寄せられるようにするため、通報窓口の運用に当たっては、敷居が低く、利用しやすい環境を整備することが必要である。</u></p>		<p>・通報窓口敷居が低く利用しやすい環境を整備することにより、利用者の安心感の向上を図ることの重要性を明確にしました。</p>
<p>II 1 (4)③</p>	<p>○ <u>通報窓口の利用者の疑問や不安を解消するため、各事業者の通報処理の取扱いや通報者保護の仕組みに関する質問等・相談に対応する相談窓口を設置することが必要である。</u></p> <p>相談対応窓口は事業者の実情に応じて、<u>通報窓口とにおいて一元化して一元的に設置対応することも可能である。</u></p>	<p>○ <u>各事業者の通報処理の仕組みに関する質問等に対応する相談窓口を設置することが必要である。</u></p> <p>相談窓口は事業者の実情に応じて、<u>通報窓口と一元化して設置することも可能である。</u></p>	<p>・通報窓口の利用者からの相談や質問に対応することの必要性を明確にしました。</p>
<p>II 1 (4)④</p>	<p>○ <u>内部通報制度の運用実績（例えば、通報件数、対応結果等）の概要を、個人情報保護等に十分配慮しつつ従業員に開示すること等により、制度の実効性に対する信頼性を高めることが必要である。</u></p>		<p>・内部通報制度が機能していることを定量的に従業員に示すこと等により、制度の信頼性の向上を図ることの重要性を明確にしました。</p>
<p>II 1 (4)⑤</p>	<p><u>(仕組みの周知等)</u></p> <p>○ <u>通報処理対応の仕組みやコンプライアンス（法令遵守）経営の重要性のみならず、公益通報者保護法について、社内通達、社内報、電子メール、社内電子掲示板、携帯用カード等での広報の実施、定期的な研修の実施、説明会の開催等により、労働者、管理者等経営幹部及び全ての従業員に対し、十分かつ継続的に周知・研修をすることが必要である。</u> 同様に、本ガイドラインの内容につ</p>	<p><u>(仕組みの周知等)</u></p> <p>○ <u>通報処理の仕組みやコンプライアンス（法令遵守）の重要性について、社内通達、社内報、電子メール等での広報の実施、定期的な研修の実施、説明会の開催等により、労働者、管理者等に対し、十分に周知することが必要である。</u></p>	<p>・経営幹部を含む全ての役職員が、内部通報制度の仕組み及び関連法令等の内容を十分に理解していることが実効性の高い制度運用の前提となること、また、制度趣旨を誤解した不適切な通報等の防止にも資することから、制度全般に関して十分かつ継続的な周知・研修をすべきことを</p>

	<p>いて十分かつ継続的に周知・研修をすることが望ましい。</p>		<p>明確にしました。</p>
<p>II 1 (4)⑥</p>	<p><b>(透明性の高い職場環境の形成)</b></p> <p>○ <u>また、実効性の高い内部通報制度を整備・運用するとともに、職場の管理者等（通報者等の直接又は間接の上司等など）に相談や通報が行われた場合に適正に処理対応されるような透明性の高い職場環境を形成することも重要である。</u></p> <p>○ <u>実効性の高い内部通報制度を整備・運用することは、組織内に適切な緊張感をもたらし、通常の報告・連絡・相談のルートを通じた自浄作用を機能させ、組織運営の健全化に資することを、経営幹部及び全ての従業員に十分に周知することが重要である。</u></p>	<p>また、職場の管理者等（通報者等の直接又は間接の上司など）に相談や通報が行われた場合に適正に処理されるような透明性の高い職場環境を形成することも重要である。</p>	<p>・通常のレポート・ライン（組織内で業務報告や意思疎通を行う際の通常の報告・連絡・相談の系統）の適正・透明性の確保も重要である旨を明確にしました。</p> <p>・内部通報制度の実効性の向上は、組織に良い意味での緊張感をもたらし、通常のレポート・ラインの健全化にも資するものであること、また、それを関係者全員が理解することが重要である旨を明確にしました。</p>
	<p><b>2. 通報の受付</b></p>		
<p>II 2①</p>	<p><b>(通報受領の通知)</b></p> <p>○ <u>書面や電子メール等、通報者が通報の到達を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対し、通報を受領した旨を通知することが望ましい。ただし、通報者が通知を望まない場合、匿名による通知であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない（次項及びII 3（2）に規定する通知においても、同様とする。）。</u></p>	<p><b>(通報受領の通知)</b></p> <p>○ 書面や電子メール等、通報者が通報の到達を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対し、通報を受領した旨を通知することが望ましい。</p>	<p>・通報者本人等が通知を望まない場合等もあることを明確にしました。</p>
<p>II 2②</p>	<p><b>(通報内容の検討)</b></p> <p>○ 通報を受け付けた場合、調査が必要であるか否かについて、公正、公平かつ誠実に検討し、今後の対応について、通報者に通知するよう努めることが必要である。</p>	<p><b>(通報内容の検討)</b></p> <p>○ 通報を受け付けた場合、調査が必要であるか否かについて、公正、公平かつ誠実に検討し、今後の対応について、通報者に通知するよう努めることが必要である。</p>	
	<p><b>3. 調査・是正措置</b></p>		
<p>II 3 (1)①</p>	<p><b>(1) 調査・是正措置の実効性の確保</b> <b>(調査・是正措置のための体制整備)</b></p> <p>○ <u>調査・是正措置の実効性を確保するため、担当部署には社内における調査権限と独立性を付与するとと</u></p>		<p>・自浄作用を発揮し、企業価値の維持向上を図るためには、調査・是正措置の実効性を高めることが必要であることを、具体的に明</p>

	<u>もに、必要な人員・予算等を与えることが必要である。</u>		確にしました。
II 3 (1)②	<p><u>(調査への協力等)</u></p> <p>○ <u>従業員等は、担当部署による調査に誠実に協力しなければならないこと、調査を妨害する行為はしてはならないこと等を、内部規程に明記することが必要である。</u></p>		(II 3(1)①と同趣旨)
II 3 (1)③	<p><u>(是正措置と報告)</u></p> <p>○ 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、速やかに是正措置及び再発防止策を講じるとともに、必要に応じ—関係者の社内処分を行うなど等、適切に対応することが必要である。また、さらに必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことが必要である。</p>	<p><u>(是正措置と報告)</u></p> <p>○ 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、速やかに是正措置及び再発防止策を講じるとともに、必要に応じ、関係者の社内処分など適切に対応することが必要である。また、さらに必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことが必要である。</p>	
II 3 (1)④	<p><u>(第三者による検証・点検等)</u></p> <p>○ <u>通報対応の状況について、中立・公正な第三者等による検証・点検等を行い、調査・是正措置の実効性を確保することが望ましい。</u></p>		(II 3(1)①と同趣旨)
II 3 (1)⑤	<p><u>(担当者の配置・育成等)</u></p> <p>○ <u>実効性の高い内部通報制度を運用するためには、通報者対応、調査、事実認定、是正措置、再発防止、適正手続の確保、情報管理、周知啓発等に係る担当者の誠実・公正な取組と知識・スキルの向上が重要であるため、必要な能力・適性を有する担当者を配置するとともに、十分な教育・研修を行うことが必要である。</u></p> <p>特に、<u>通報処理を行う担当者に対しては、十分な研修等を行うことが必要である。</u></p> <p>○ <u>内部通報制度の運営を支える担当者の意欲・士気を発揚する人事考課を行う等、コンプライアンス経営推進に対する担当者の貢献を、積極的に評価することが適当である。</u></p>	<p>特に、通報処理を行う担当者に対しては、十分な研修等を行うことが必要である。</p>	<p>・内部通報制度の運用においては、それを担う担当者の役割が非常に重要であることから、必要な能力・適性を有する担当者の配置、教育・研修の必要性、当該担当者に対する正当な評価の重要性を明確にしました。</p>
	<u>(2) 調査・是正措置に係る通知</u>		
II 3 (2)①	<p><u>(調査に係る通知)</u></p> <p>○ 調査中は、調査の進捗状況につい</p>	<p><u>(通知)</u></p> <p>○ 調査中は、調査の進捗状況につい</p>	(「被通報者」は、前掲の改正案 II - 1 (3) ①)



	<p>て適宜、被通報者（その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう。）や当該調査に協力した者（以下「調査協力者」という。）等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、適宜、通報者に通知するとともに、<u>調査結果については、可及的速やかに取りまとめ、通報者に対して、その調査結果を通知するよう努めることが必要である。</u></p>	<p>て適宜、被通報者（その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう。）や当該調査に協力した者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、通報者に通知するとともに、調査結果は、可及的速やかに取りまとめ、通報者に対し、その結果を通知するよう努めることが必要である。</p>	<p>において定義することとしたため、本項では削除しました。）</p>
<p>Ⅱ3 (2)②</p>	<p><b>（是正措置に係る通知）</b></p> <p>○ <u>是正措置の完了後、被通報者や当該調査に協力した者調査協力者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、速やかに通報者に対して、その是正結果を通知するよう努めることが必要である。</u></p>	<p><b>（通知）</b></p> <p>○ 是正措置完了後、被通報者や当該調査に協力した者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、速やかに通報者に対し、是正結果を通知するよう努めることが必要である。</p>	
<p>Ⅱ3 (2)③</p>	<p><b>（通報者等に対する正当な評価）</b></p> <p>○ <u>通報者や調査協力者（以下「通報者等」という。）の協力が、コンプライアンス経営の推進に寄与した場合には、通報者等に対して、例えば、経営トップ等からの感謝を伝えることにより、組織への貢献を正当に評価することが適当である。なお、その際には、窓口担当者を介して伝達する等、通報者等の匿名性の確保には十分に留意することが必要である。</u></p>		<p>・組織のために、あえてリスクを冒してまで警鐘を鳴らした従業員の貢献を、経営トップ等が正当に評価することの必要性を明確にしました。</p>
	<p><b>Ⅲ. 通報者等の保護</b></p>		
	<p><b>1. 通報に係る秘密保持の徹底</b></p>		
<p>Ⅲ1 (1)①</p>	<p><b>（1）秘密保持の重要性</b></p> <p>○ <u>通報者の所属・氏名等が職場内に漏れることは、それ自体が通報者に対する重大な不利益になり、ひいては通報を理由とする更なる不利益な取扱いにもつながるおそれがある。また、内部通報制度への信頼性を損ない、経営上のリスクに係る情報の把握が遅延する等の事態を招くおそれがある。</u></p> <p><u>このため、以下のような措置を講じ、通報に係る秘密保持の徹底を図ることが重要である。</u></p> <p>▶ <u>情報を共有する範囲情報共有が</u></p>	<p><b>（秘密保持の徹底）</b></p> <p>○ 情報を共有する範囲を限定すること、知り得た情報を口外しないこと等を各担当者に徹底させることが必要である。</p>	<p>・通報者保護の徹底を図り、自浄作用を健全に機能させるためには、通報に係る秘密については、特に慎重な取扱いが求められる旨を具体的に明確にしました。</p>

	<p>許される範囲を必要最小限に限定する</p> <p>こと、知り得た情報を口外しないこと等を各担当者に徹底させることが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>通報者の所属・氏名等や当該事案が通報を端緒とするものであること等、通報者の特定につながり得る情報は、通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、情報共有が許される範囲外には開示しない</u></li> <li>▶ <u>通報者の同意を取得する際には、開示する目的・範囲、氏名等を開示することによって生じ得る不利益について明確に説明する</u></li> <li>▶ <u>何人も通報者を探索してはならないことを明確にする</u></li> <li>▶ <u>これらのことを、経営幹部及び全ての従業員に周知徹底する</u></li> </ul>		
<p>Ⅲ1 (1)②</p>	<p>○ <u>なお、実効的な調査・是正措置を行うために、経営幹部や調査協力者等に対して通報者の特定につながり得る情報を伝達することが真に不可欠である場合には、通報者からの上記同意を取得することに加えて、</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>伝達する範囲を必要最小限に限定する</u></li> <li>▶ <u>伝達する相手にはあらかじめ秘密保持を誓約させる</u></li> <li>▶ <u>当該情報の漏えいは懲戒処分等の対象となる旨の注意喚起をする</u></li> </ul> <p><u>等の措置を講じることが必要である。</u></p>		<p>・(上記と同趣旨)</p>
<p>Ⅲ1 (2)①</p>	<p><b>(2) 外部窓口の活用</b></p> <p><b>(外部窓口の整備)</b></p> <p>○ <u>通報者の匿名性を確保するとともに、経営上のリスクに係る情報を把握する機会を拡充するため、可能な限り事業者の外部（例えば、法律事務所や民間の専門機関等）に通報窓口を整備することが適当である。</u></p>		<p>・通報者の選択肢を増やし、リスク情報を把握する機会を拡充するため、可能な限り事業者の外部にも通報窓口を整備することが適当であることを明確にしました。</p>

<p>Ⅲ1 (2)②</p>	<p><u>(外部窓口担当者の秘密保持)</u></p> <p>○ <u>通報に係る秘密の保護を図るため、</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>外部窓口担当者による秘密保持の徹底を明確にする</u></li> <li>▶ <u>通報者の特定につながり得る情報は、通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、事業者に対しても開示してはならないこととする</u></li> </ul> <p><u>等の措置を講じることが必要である。</u></p>		<p>・外部窓口においても、秘密保持の徹底を図ることが重要である旨を明確にしました。</p>
<p>Ⅲ1 (2)③</p>	<p><u>(外部窓口の評価・改善)</u></p> <p>○ <u>外部窓口の信頼性や質を確保するため、外部窓口の運用状況について、</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>中立・公正な第三者等による点検</u></li> <li>▶ <u>従業員への匿名のアンケート</u></li> </ul> <p><u>等を定期的に行い、改善すべき事項の有無を把握した上で、必要な措置を講じることが望ましい。</u></p>		<p>・外部窓口の信頼性等を担保するための措置を講じることの必要性を明確にしました。</p>
<p>Ⅲ1 (3)①</p>	<p><u>(3) 通報の受付における秘密保持</u> <u>(個人情報の保護)</u></p> <p>○ <u>通報の受付方法としては、電話、FAX、電子メール、ウェブサイト等、様々な手段が考えられるが、通報を受け付ける際には、専用回線を設ける、勤務時間外に個室や事業所外で面談するなど等の措置を適切に講じ、通報者の秘密を守ることが必要である。</u></p> <p>○ <u>また、例えば、以下のような措置を講じ、個人情報保護の徹底を図ることが必要である。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>通報事案に係る記録・資料を閲覧することが可能な者を必要最小限に限定する</u></li> <li>▶ <u>通報事案に係る記録・資料は施錠管理する</u></li> <li>▶ <u>関係者の固有名詞を仮称表記にする</u></li> </ul> <p>○ <u>なお、通報に係る情報を電磁的に管理している場合には、さらに、以</u></p>	<p><u>(個人情報の保護)</u></p> <p>○ <u>通報の受付方法としては、電話、FAX、電子メール等様々な手段が考えられるが、通報を受け付ける際には、専用回線を設ける、個室で面談するなど、通報者の秘密を守ることが必要である。</u></p>	<p>・通報者の個人情報については、特に慎重な取扱いが求められる旨を具体的に明確にしました。</p>

	<p><u>下のような情報セキュリティ上の対策を講じ、個人情報保護の徹底を図ることが望ましい。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>当該情報を閲覧することが可能な者を必要最小限に限定する</u></li> <li>▶ <u>操作・閲覧履歴を記録する</u></li> </ul>		
Ⅲ1 (3)②	<p><u>(通報者本人による情報管理)</u></p> <p>○ <u>通報者本人からの情報流出によって通報者が特定されることを防止するため、自身が通報者であること等に係る情報管理の重要性を、通報者本人にも十分に理解させることが望ましい。</u></p>		<p>・通報者本人が周囲に伝えた情報が原因で、通報者が特定されることを防止するための適切な措置を講じる必要性を明確にしました。</p>
Ⅲ1 (3)③	<p><u>(匿名通報の受付と実効性の確保)</u></p> <p>○ <u>個人情報保護の徹底を図るとともに通報対応の実効性を確保するため、匿名の通報も受け付けることが必要である。その際、匿名の通報であっても、通報者と通報窓口担当者が双方向で情報伝達を行い得る仕組みを導入することが望ましい。</u></p>		<p>・通報者が特定されることを恐れ、重大なリスク情報の把握が遅れる事態を避けるためには、匿名の通報を受け付けること、また、匿名の通報であっても実効性のある対応を確保するための方策を講じることが望ましい旨を明確にしました。</p>
	<p><u>(4) 調査実施における秘密保持</u></p>		
Ⅲ1 (4)①	<p><u>(調査と個人情報の保護)</u></p> <p>○ <u>通報者等の秘密を守るため、調査の実施に当たっては、通報者等の特定につながり得る情報(通報者の所属・氏名等、通報者しか知り得ない情報、調査が通報を端緒とするものであること等)については、真に必要な不可欠ではない限り、調査担当者にも情報共有を行わないようにする等、通報者等が特定されないよう、調査の方法に十分に配慮することが必要である。</u></p> <p>○ <u>通報者等が特定されることを困難にするため、調査の端緒が通報であることを関係者に認識させないよう、例えば、以下のような工夫を講じることが必要である。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>定期監査と合わせて調査を行う</u></li> <li>▶ <u>抜き打ちの監査を装う</u></li> <li>▶ <u>該当部署以外の部署にもダミー</u></li> </ul>	<p><u>(調査と個人情報の保護)</u></p> <p>○ <u>調査の実施に当たっては、通報者の秘密を守るため、通報者が特定されないよう調査の方法に十分に配慮することが必要である。</u></p>	<p>・通報に係る秘密については特に慎重な取扱いが求められ、調査の実施に当たっても、それを徹底するための適切な措置を講じることが重要である旨を明確にしました。</p>

	<p><u>の調査を行う</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>核心部分ではなく周辺部分から調査を開始する</u></li> <li>▶ <u>組織内のコンプライアンスの状況に関する匿名のアンケートを、全ての従業員を対象に定期的に行う</u></li> </ul>		
	<p><b>2. 解雇その他不利益な取扱いの禁止</b></p>		
Ⅲ2①	<p>(<del>解雇</del>・<del>その他不利益な取扱い</del>の禁止)</p> <p>○ <u>内部規程や公益通報者保護法の要件を満たす公益通報や通報を端緒とする調査に協力(以下「通報等」という。)をしたことを理由として、通報者等に対し、<del>解雇</del>・<del>その他不利益な取扱い</del>(懲戒処分、降格、減給等)をしてはならない。</u></p>	<p>(<del>解雇</del>・<del>不利益取扱い</del>の禁止)</p> <p>○ 公益通報をしたことを理由として通報者に対し、<del>解雇</del>・<del>不利益取扱い</del>(懲戒処分、降格、減給等)をしてはならない。</p>	<p>・内部規程等に定める要件を満たす通報者及び調査協力者は厳に保護されるべきことを明確にしました。</p>
Ⅲ2②	<p>○ <u>前項に規定するその他不利益な取扱いの内容としては、具体的には、以下のようなものが考えられる。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>従業員たる地位の得喪に関する事(退職願の提出の強要、労働契約の更新拒否、本採用・再採用の拒否、休職等)</u></li> <li>▶ <u>人事上の取扱いに関する事(降格、不利益な配転・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格における不利益な取扱い、懲戒処分等)</u></li> <li>▶ <u>経済待遇上の取扱いに関する事(減給その他給与・一時金・退職金等における不利益な取扱い、損害賠償請求等)</u></li> <li>▶ <u>精神上生活上の取扱いに関する事(事実上の嫌がらせ等)</u></li> </ul>		<p>・現行法において禁止され、保護の対象になると解されている不利益な取扱いの内容を明確にしました。</p>
Ⅲ2③	<p>○ <u>通報等をしたことを理由として、通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けたことが判明した場合、適切な救済・回復の措置を講じることが必要である。</u></p>		<p>・通報者保護の徹底を図る観点から、事後的な救済・回復措置を講じることの必要性について明確にしました。</p>

<p>Ⅲ2④</p>	<p><u>(違反者に対する措置)</u></p> <p>○ <u>通報等をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを行った者に対しては、懲戒処分その他適切な措置を講じることが必要である。</u></p> <p><u>また、通報等に関する秘密を漏らした者及び知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した者についても同様とすることが必要である。</u></p>		<p>・内部通報制度の実効性を確保するため、違反者に対しては、懲戒処分その他適切な措置を講じることが必要であることを明確にしました。</p>
<p>Ⅲ2⑤</p>	<p><u>(予防措置)</u></p> <p>○ <u>被通報者が、通報者等の存在を知り得る場合には、被通報者が通報者等に対して解雇その他不利益な取扱いを行うことがないように、被通報者に対して、上記事項に関する注意喚起をする等の措置を講じ、通報者等の保護の徹底を図ることが必要である。</u></p>		<p>・被通報者が、通報者等の存在を知り得る場合には、被通報者に対してあらかじめ注意喚起する等の措置を講じ、通報者保護を徹底することの必要性を明確にしました。</p>
	<p><b>3. 自主的に通報を行った者に対する処分等の減免</b></p>		
<p>Ⅲ3</p>	<p>○ <u>法令違反等に係る情報を可及的速やかに把握し、コンプライアンス経営の推進を図るため、法令違反等に関与した者が、自主的な通報や調査協力をする等、問題の早期発見・解決に協力した場合には、例えば、その状況に応じて、当該者に対する懲戒処分等を減免することができる仕組みを整備することも考えられる。</u></p>		<p>・各事業において、いわゆる社内リネンシー制度を整備することにより、法令違反等に係る情報を可及的早期に把握でき、コンプライアンス経営の推進が図られることを明確にしました。</p> <p>※(参考)「社内リネンシー制度」とは、「従業員に対し、自主的に違反行為を申告すれば処分において考慮する旨を呼び掛け、自主申告を促す制度」をいう。(出典:平成22年1月29日「競争法コンプライアンス体制に関する研究会報告書概要」25頁)</p>
	<p><b>IV. 評価・改善等</b></p>		
	<p><b>1. フォローアップ</b></p>		
<p>IV1①</p>	<p><u>(通報者等に係るフォローアップ)</u></p> <p>○ <u>また、通報者等に対し、通報等を行ったことを理由とした解雇その他不利益な取扱いや職場内で</u></p>	<p>また、通報者に対し、通報したことを理由とした不利益取扱いや職場内で嫌がらせが行われたりして</p>	<p>・単に通報者等へのフォローアップを行うだけでなく、問題が認められた場合は、経営幹部が責任を持って適切な</p>

	<p>嫌がらせが行われたりしていないか等を確認する等など、<u>通報者等の保護に係る十分なフォローアップを行うことが必要である。その結果、解雇その他不利益な取扱いが認められる場合には、経営幹部が責任を持って救済・回復するための適切な措置を講じることが必要である。</u></p>	<p>いないか等を確認するなど、<u>通報者保護に係る十分なフォローアップを行うことが必要である。</u></p>	<p>措置を講じるべきことを明確にしました。</p>
IV1②	<p><u>(是正措置に係るフォローアップ)</u></p> <p>○ <u>事業者は、是正措置等の通報処理終了後、法令違反等が再発していないか、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認するとともに、必要に応じ、通報処理対応の仕組みを改善することや、新たな是正措置及び再発防止策を講じることが必要である。</u></p>	<p><u>(フォローアップ)</u></p> <p>○ <u>事業者は、通報処理終了後、法令違反等が再発していないか、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認するとともに、必要に応じ、通報処理の仕組みを改善すること、新たな是正措置及び再発防止策を講じることが必要である。</u></p>	
IV1③	<p><u>(グループ企業等に係るフォローアップ)</u></p> <p>○ <u>関係会社・取引先からの通報を受け付けている場合において、通報者等が当該関係会社・取引先の従業員である場合には、通報に係る秘密保持に十分配慮しつつ、可能な範囲で、当該関係会社・取引先に対して、通報者等へのフォローアップや保護を要請する等、当該関係会社・取引先において通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けないよう、必要な措置を講じることが望ましい。</u></p> <p><u>また、当該関係会社・取引先に対して、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認する等、必要な措置を講じることが望ましい。</u></p>		<p>・関係会社・取引先等からの通報を受け付けている場合には、それらの従業員や是正措置等に関しても、上記同様の措置を講じることが望ましい旨を明確にしました。</p>
	<p><b>2. 内部通報制度の評価・改善</b></p>		
IV2①	<p><u>(評価・改善)</u></p> <p>○ <u>内部通報制度の実効性を向上させるため、例えば、</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>整備・運用の状況・実績</u></li> <li>▶ <u>周知・研修の効果</u></li> <li>▶ <u>従業員等の制度への信頼度</u></li> <li>▶ <u>本ガイドラインに準拠していない事項がある場合にはその理由</u></li> </ul>		<p>・内部通報制度の実効性を高めるため、経営幹部のリーダーシップの下で、内部通報制度の整備・運用状況について適切な点検を定期的実施するとともに、その結果を踏まえ継続的に内部通報制度の改善を図っていくことの必要性を明確に</p>

	<p>▶ <u>今後の課題</u></p> <p><u>等について、内部監査や中立・公正な第三者等を活用した客観的な評価・点検を定期的実施し、その結果を踏まえ、経営幹部の責任の下で、制度を継続的に改善していくことが必要である。</u></p>		<p>しました。</p>
<p>IV2②</p>	<p><u>(ステークホルダーへの情報提供)</u></p> <p>○ <u>各事業者における内部通報制度の実効性の程度は、自浄作用の発揮を通じた企業価値の維持・向上にも関わるものであり、消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等のステークホルダーにとっても重要な情報であるため、内部通報制度の評価・点検の結果を、CSR報告書やウェブサイト等において積極的にアピールしていくことが適当である。</u></p>		<p>・ステークホルダーからの信頼を獲得し、企業価値の維持向上に資するため、内部通報制度に係る整備・運用の状況を可視化する等、情報開示に係る適切な措置を講じることの必要性を明確にしました。</p>