

規程例（大企業版）¹・ガイドライン²【対比表】

規程例（大企業版）	ガイドライン
<p>第1条（目的）</p> <p>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。</p>	<p>I.2 経営トップの責務</p> <p>II.1(1) 仕組みの整備</p> <p>II.1(1) 内部規程の整備</p>
<p>第2条（定義）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>II.1(1) 通報窓口の利用者等の範囲の拡充</p> <p>III.2 解雇その他不利益な取扱いの禁止</p>

¹ 企業向け内部通報に関する規程例（大企業版）

² 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

規程例（大企業版）	ガイドライン
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>第3条（内部通報の体制整備）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>I.2 経営トップの責務</p> <p>II.1(1) 仕組みの整備</p> <p>II.3(1) 調査・是正措置のための体制整備</p>
<p>第4条（窓口及び利用対象者）</p> <p>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。</p> <p>① コンプライアンス部</p> <p>② 監査役</p> <p>2. 通報を受け付ける外部窓口を以下のとおり設置する。</p> <p>① X法律事務所</p> <p>② Y社</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>II.1(1) 通報窓口の整備</p> <p>II.1(1) 通報窓口の拡充</p> <p>II.1(1) 通報窓口の利用者等の範囲の拡充</p> <p>II.1(4) 透明性の高い職場環境の形成</p> <p>II.1(2) 経営幹部から独立性を有する通報ルート</p> <p>II.1(4) 安心して通報ができる環境の整備</p> <p>III.1(2) 外部窓口の整備</p>

規程例（大企業版）	ガイドライン
<p>ができる。</p>	<p>Ⅲ.1(3) 匿名通報の受付と実効性の確保</p>
<p>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。</p>	<p>Ⅱ.1(4) 環境整備</p>
<p>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。 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。</p>	<p>Ⅲ.1(1) 秘密保持の重要性</p>
<p>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。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。 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。</p>	<p>Ⅱ.1(2) 経営幹部から独立性を有する通報ルート Ⅱ.1(3) 利益相反関係の排除 Ⅱ.3(1) 調査・是正措置のための体制整備</p>
<p>第8条（協力義務） 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ず、また、調査を妨害してはならない。</p>	<p>Ⅱ.3(1) 調査への協力等</p>
<p>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。 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</p>	<p>Ⅱ.3(1) 是正措置と報告 Ⅱ.3(1) 第三者による検証・点検等 Ⅳ.1 是正措置に係るフォローアップ</p>

規程例（大企業版）	ガイドライン
<p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>第10条（処分等）</p> <p>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。</p>	II.3(1) 是正措置と報告
<p>第11条（窓口利用者等の保護）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>III.2 解雇その他不利益な取扱いの禁止</p> <p>III.2 違反者に対する措置</p>
<p>第12条（探索の禁止）</p> <p>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。</p>	III.1(1) 秘密保持の重要性
<p>第13条（秘密保持）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	III.1(1) 秘密保持の重要性
<p>第14条（利益相反の回避）</p> <p>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。</p> <p>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</p>	II.1(3) 利益相反関係の排除

規程例（大企業版）	ガイドライン
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>第15条（通知等）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>II.2 通報受領の通知</p> <p>II.2 通報内容の検討</p> <p>II.3(2) 調査に係る通知</p> <p>II.3(2) 是正措置に係る通知</p> <p>IV.1 通報者等に係るフォローアップ</p>
<p>第16条（通常ラインにおける通報者等の保護）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、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。</p> <p>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。</p>	<p>—</p>
<p>第17条（不正の目的による通報又は相談の禁止等）</p>	<p>—</p>

規程例（大企業版）	ガイドライン
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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ることができる。</p>	
<p>第18条（留意事項）</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	III.1(3) 通報者本人による情報管理
<p>第19条（自主的な通報の取扱い）</p> <p>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。</p>	III.3 自主的に通報を行った者に対する処分等の減免
<p>第20条（通報に対する評価）</p> <p>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。</p>	II.3(2) 通報者等に対する正当な評価 II.3(1) 担当者の配置・育成等
<p>第21条（周知・研修）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	II.1(4) 環境整備 II.1(4) 仕組みの周知等 II.3(1) 担当者の配置・育成等
<p>第22条（本規程に基づく制度の運用及び改善）</p> <p>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。</p> <p>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</p>	II.1(4) 従業員の意見の反映等 II.1(4) 環境整備 III.1(2) 外部窓口の評価・改善 IV.2 ステークホルダーへの情

規程例（大企業版）	ガイドライン
<p>ついて定期的に報告しなければならない。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>IV.2</p> <p>報提供 評価・改善</p>
<p>第23条（所管） 本規程の所管は、コンプライアンス部とする。</p>	<p>—</p>
<p>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。</p>	<p>—</p>
<p>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</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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關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。</p> <p>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</p>	<p>III.1(1) 秘密保持の重要性 III.1(2) 外部窓口担当者の秘密保持 III.1(3) 個人情報の保護 III.1(4) 調査と個人情報の保護</p>

規程例（大企業版）	ガイドライン
<p>者が予め明示的に同意した場合は、この限りではない。</p> <p>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。）は、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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努めなければならない。</p> <p>9. 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。</p>	