

中小企業用「内部通報制度運用規程」参考例

第1章 総則

第1条（目的）

本規程は、役員・従業員からの組織的または個人的な法令違反行為等に関する相談または通報の適正な処理の仕組みを定めることにより、不正行為等の早期発見と是正を図り、もって、コンプライアンス経営の強化に資することを目的とする。

第2章 通報処理体制

第2条（窓口）

役員・従業員からの通報を受け付ける窓口を当会社顧問弁護士（****法律事務所）方に設置する。

第3条（通報の方法）

通報窓口の利用方法は、氏名及び所属部署などを明らかにし、電話・電子メール・FAX・書面・面会にて行うものとする。

通報窓口の連絡先は次のとおりである。

名 称 弁護士 等を定める。

住 所 / 電 話 / F A X / 電子メール

第4条（通報者）

通報窓口の利用者は当社の役員・従業員（社員、契約社員、嘱託社員、臨時社員、派遣社員）とする。

第5条（調査）

1. 通報された事項に関する事実関係の調査はコンプライアンス委員長の指示のもとに、コンプライアンス委員会が行う。
2. コンプライアンス委員長は、調査する内容によって、関連する部署のメンバーからなる調査チームを設置することができる。

第6条（協力義務）

各部署は、通報された内容の事実関係の調査に際して協力を求められた場合には、調査チームに協力しなければならない。

第7条（是正措置）

調査の結果、不正行為が明らかになった場合には、会社は速やかに是正措置および再発防止措置を講じなければならない。

第8条（社内処分）

調査の結果、不正行為が明らかになった場合には、会社は当該行為に関与した者に対し、就業規則に従って、処分を課すことができる。

第3章 当事者の責務

第9条（通報者等の保護）

1. 会社は、通報者等が相談または通報したことを理由として、通報者等に対して解雇その他いかなる不利益取扱いも行ってはならない。
2. 会社は、通報者等が相談または通報したことを理由として、通報者等の職場環境が悪化することのないように、適切な措置を執らなければならない。また、通報者等に対して不利益取扱いや嫌がらせ等を行った者（役員、通報者の上司、同僚等を含む）がいた場合には、就業規則に従って処分を課すことができる。

第10条（個人情報保護）

会社および本規程に定める業務に携わる者は、通報された内容および調査で得られた個人情報を開示してはならない。会社は正当な理由なく個人情報を開示した者に対し、就業規則に従って、処分を課すことができる。

第 11 条（通知）

通報窓口担当者は、通報者に対して、調査結果および是正結果について、被通報者（その者が不正を行った、行っているまたは行おうとしていると通報された者をいう）のプライバシーに配慮しつつ、遅滞なく通知しなければならない。

第 12 条（不正の目的）

通報者等は、虚偽の通報や、他人を誹謗中傷する通報その他の不正の目的の通報を行ってはならない。会社は、そのような通報を行った者に対し、就業規則に従って、処分を課すことができる。

第 13 条（通報を受けた者の責務）

顧問弁護士に限らず、通報を受けた者（通報者等の管理者、同僚等を含む）は、本規程に準じて誠実に対応するよう努めなければならない。

第 4 章 付 則

第 14 条（所管）

本規程の所管は総務部とする。

第 15 条（改廃等）

本規程の改廃は、取締役会が決定する。また、本規程の運用に際しては、代表取締役を責任者とする。

第 16 条（施行）

本規程は****年**月**日より施行する。