

公益通報者保護法改正に伴う「公益通報者保護に関する規程」の改正事例

公益通報者保護法は、令和2年に改正※が行われ、令和4年6月1日から施行されます。
(※公益通報者保護法の一部を改正する法律 令和2年法律第51号)

今回の改正法では、公益通報対応業務従事者指定義務(法11条①)、公益通報対応体制整備義務(法11条②)がその主な内容で、従業員が300名以下の事業者には適用がなく、努力義務(法11条③)にとどまります。

しかしながら、公益法人等にとってはコンプライアンス運営においてその実効性をあげるためには重要であると判断されることから、公益法人協会では「公益通報者保護に関する規程」の改正を行っております。ご参考までに内部規程改正事例の一つとして解説します。

※『「公益通報者保護法」その対応と手続き』については、消費者庁参事官付(公益通報・協働担当)政策企画専門官金山貴昭氏による説明会の概要を本誌5月号に掲載しておりますので、参照下さい。

※改正法の具体的内容は、消費者庁2021年8月20日付「指針」(「公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関してその適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」)、2021年10月13日付「指針の解説」(「公益通報者保護法に基づく指針の解説」)を参照ください。

(1)「公益通報者保護に関する規程」の改正内容

公益法人協会では、法令等違反ないし不正行為による不祥事の防止及び早期発見、自浄作用の向上、風評リスクの管理、並びに社会的信頼の確保のため、「公益通報者保護に関する規程」を定めています。

この内部規程は各法人の個々の事情に応じて規定ぶりが異なりますが、公益法人協会では、現行のヘルプラインを含めた現行の規定内容を極力活かす形で、今回の改正を行っております。従って、あくまでも内部規程の改正を最低限のものにとどめる場合等の参考として、ご活用下さい。

【「公益通報者保護に関する規程」(案)】(下線が改正点)

(目的)

第1条 この規程は、公益財団法人公益法人協会(以下「この法人」という。)における法令等違反ないし不正行為による不祥事の防止及び早期発見、自浄作用の向上、風評リスクの管理、並びに社会的信頼の確保のため、「ヘルプライン」を設けるとともに、その運営の方法等を明らかにすることを目的とする。

(対象者)

第2条 この規程は、この法人の役員、及び職員・嘱託職員・契約社員・有期雇用者・臨時雇用者・派遣従業員を含むすべての従業員 (通報の日から1年以内に従業員であったもの)

を含む。以下「従業員等」という。)に対して適用する。

(通報等)

第3条 この法人、この法人の役員又は従業員等の法令等違反及び不正行為として別表に掲げる事項が生じ、又は生じるおそれがある場合、従業員等はこの規程の定めるところにより、通報、申告又は相談(以下「通報等」という。)を行うことができる。

2 前項の通報等を行った者(以下「通報者」という。)は、この規程による保護の対象となる。また、通報者に協力した従業員等及びその通報等に基づく調査に積極的に関与した従業員等も同様とする。

3 従業員等は、この規程に基づき、通報等を積極的に行うよう努めるものとする。

(通報等の方法)

第4条 この規程に基づいて通報等をする場合、従業員等は、次のヘルプライン窓口に対して、電話、電子メール、FAX、郵送又は直接面談する方法等により通報等を行うことができる。各ヘルプライン窓口の電話番号、電子メールのアドレス等は、別途従業員等に通知するものとする。

(1) 人事・労務に関する事項又は一切の法律問題に関する通報等 ヘルプライン窓口 コンプライアンス担当理事

(2) 理事、評議員の不正に関する通報又は内部組織での対応が困難と思われる事項に関する通報等 ヘルプライン窓口 監事 ただし、通報等を受けた監事は、コンプライアンス担当理事とその後の方針について協議を行うことができるものとする。

(3) その他の事項に関する通報等 ヘルプライン窓口 総務部長

2 従業員等は、前項に定めるヘルプライン窓口の一つを選択して通報等を行うものとする。ただし、第8条に定める調査結果について疑義が残る場合には、前に行った通報等の結果を添えて別のヘルプライン窓口に通報等を行うことができる。

(通報等の窓口での対応)

第5条 ヘルプライン窓口は、業務上の法令等違反や、社会から非難を受けるおそれのある業務上の通報等について受け付け、その対応を行うものとする。ただし、個人に関する根拠のない誹謗中傷は受け付けないものとする。

2 無責任な通報等を避けること及び事実関係の確認と調査を行うため、通報等は原則として実名によるものとするが、匿名による通報等も受け付けるものとする。

3 就業規則その他に定める守秘義務に関する規定は、この規程の定めに従って行われる通報等を妨げるものではない。

(通報等に基づく調査)

第6条 通報等を受けたヘルプライン窓口担当者は、連絡先の分からない場合を除いて、通報者に対して、調査を行う旨の通知又は正当な理由がある場合は調査を行わない旨の通知を、通報等を受けた日から20日以内に行うものとする。

2 通報等に基づく調査において、通報等の対象となった者は、公正な聴聞の機会と申告事

項への反論及び弁明の機会が与えられるものとする。

3 従業員等は、通報等に基づく調査に対して積極的に協力し、知り得た事実について忠実に真実を述べるものとする。

(公正公平な調査)

第7条 通報等を受けた各ヘルプライン窓口担当者は、通報等の対象事案の内容(ただし、通報者の氏名を除く。)を、直ちにコンプライアンス担当理事に報告し、また、その事実の有無及び内容について速やかに調査し、その調査結果をコンプライアンス担当理事に報告するものとする。

2 通報等によって提供された情報については、各ヘルプライン窓口担当者において調査することを原則とするが、必要に応じてコンプライアンス委員会又は法律事務所等他の調査担当部署に調査を行わせることができる。

3 ヘルプライン窓口の受付部署又は他の調査担当部署における調査は、通報等に基づく情報により、公正かつ公平に行うものとする。なお、対象事案に関係するこの法人の役員または従業員等は、その事案の調査等に関与することはできないものとする。

4 前3項の調査において通報者の名前を開示する必要がある場合であっても、通報者の同意を得なければ、通報者の氏名を開示することはできないものとする。

(調査結果の通知等)

第8条 調査担当部署は、通報等を受け付けたヘルプライン窓口担当者に、調査結果をできる限り速やかに通知するものとする。ただし、通報等の対象となった者の個人情報の扱いについては、プライバシーの侵害とならないよう、十分注意するものとする。

2 調査担当部署から調査結果について通知を受けたヘルプライン窓口担当者は、通報者に対して連絡ができる場合は、通報者に対して調査結果を通知する。ただし、匿名による通報等の場合はこの限りではない。

(調査結果に基づく対応)

第9条 前条の調査結果が重大である場合には、コンプライアンス担当理事又は当該業務担当理事は速やかに対応を行うものとし、必要に応じコンプライアンス委員会に諮問し、又は直ちに違法行為を中止するよう命令する等、必要な措置を講じる。

2 すべての調査結果は理事長に報告するものとし、必要に応じて懲戒処分の手続きをとり、又は刑事告発、再発防止措置などをとるものとする。

3 通報等をした従業員等が当該調査対象である申告事項に関与していた場合、懲戒処分その他の扱いにおいて、通報等をしたことを斟酌するものとし、その不利益処分を軽減することができる。

4 調査結果並びにそれに対する対応の概要(ただし、通報者の氏名を除く。)は、直近に開催される理事会において報告するものとする。

(情報の記録と管理)

第10条 通報等を受けた各ヘルプライン窓口担当者及び調査担当部署は、通報者の氏名(匿

名の場合を除く。)、通報等の経緯、内容及び証拠等を、部署内において記録・保管するものとする。ただし、必要最小限の範囲を超えて他のヘルプライン窓口担当者及び調査担当部署との情報共有はしないものとする。

2 通報等を受けた各ヘルプライン窓口担当者、調査担当部署又はコンプライアンス委員会に関与する者は、その情報に関して秘密を保持しなければならない、通報者の同意がない限り、通報者の氏名等の情報を開示してはならない。

3 この法人の役員及び従業員等は、各ヘルプライン窓口、調査担当部署に対して、通報者の氏名等を開示するように求めてはならない。

(公益通報対応業務従事者の指定)

第 11 条 前条第 2 項に規定する者は、公益通報者保護法第 11 条による公益通報対応業務従事者として指定され、別途書面等により、その旨の通知を受けるものとする。

(不利益の禁止)

第 12 条 この法人の役員及び従業員等は、通報者の氏名等を知り得た場合、通報等の行為を理由として、通報者に対する懲罰、差別的処遇等の報復行為、人事考課への悪影響等、通報者に対して不利益になることをしてはならない。

(懲戒等)

第 13 条 第 5 条第 1 項ただし書きによる個人に関する根拠のない誹謗中傷を行った場合、第 10 条第 2 項に規定する者が通報者の氏名その他の秘密を漏洩した場合及び同条第 3 項に規定する者が通報者の氏名等の開示を求めた場合又は前条の通報者に対して不利益になることをした場合には、情状によりそれらの者を、懲戒処分に処す。

2 懲戒処分の内容は、役員（監事を除く。以下本条において同じ。）の場合は、戒告とし、従業員等の場合は、就業規則に従い戒告、減給、諭旨退職又は懲戒解雇とする。ただし、役員の場合、自主申告による報酬減額を妨げない。

3 前項の懲戒処分は、役員については理事会が決議し、従業員等については理事長がこれを行う。

(公益通報者保護制度のための教育)

第 14 条 この法人は、この法人の役員及び従業員等に対して、公益通報者保護制度に関する研修を行い、また、役員及び従業員等はこの法人の倫理規程を含むこれらの事項について、定期的に研修を受けるものとする。

(改 廃)

第 15 条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。

附 則 この規程は、平成 21 年 10 月 1 日から施行する。(平成 21 年 9 月 29 日理事会議決)

附 則 この規程は、令和 4 年 6 月 9 日から施行する。(令和 4 年 6 月 9 日理事会議決)

(別 表)

法令等違反及び不正行為の定義

この規程において、法令等違反及び不正行為とは、次の事項とする。

- 1 法令に違反する行為(ただし、努力義務に係るものを除く。)
- 2 この法人の役員、従業員等、会員、取引先、受益者、その他利害関係者の安全、健康に対して危険な行為又は危険を及ぼす恐れのある行為
- 3 就業規則その他の内部規程に違反する行為(ただし、人事上の処遇に関する不満及び努力義務に係るものを除く。)
- 4 この法人の倫理規程に違反する行為(ただし、努力義務に係るものを除く。)
- 5 上記各号又はこれらの行為の隠蔽、証拠隠滅、情報漏洩によりこの法人の名誉又は社会的信用を侵害する恐れのある行為

【同 主要な改正点】

・第2条(対象者)：

対象者が、1年以内に従業員であったもの(法2条①1号)、役員(法2条①4号)に拡大されたことに伴い、1年以内の退職者を追記。その他文言整備。

・第3条(通報等)：

従来の「申告事項」と言う表現を削除。その他文言整備。

・第4条(通報等の方法)：

通報等の方法にFAX、郵送等を追加。監事に通報等があった場合にコンプライアンス担当理事と協議できる旨の但し書きを追加。(この但し書きは、記載しないことも考えられる。)

なお、窓口を「コンプライアンス担当理事」「監事」「総務部長」の三つとすること、また「監事」は、理事、評議員の不正に関する通報又は内部組織での対応が困難と思われる事項に関する通報等とすることは、現行通り。

指針の解説では、経営幹部に関する事案の独立性確保措置として、監査機関(監事等)への報告も具体例として挙げている。

・第5条(通報等の窓口での対応)：

匿名通知を受け付ける旨の明確化。

指針の解説では、内部公益通報対応の実効性を確保するため、匿名の内部公益通報も受け付けることが必要であることを明記している。

・第6条(通報等に基づく調査)：

窓口担当者の通知義務明確化。

指針の解説では、通知するまでの具体的な期間も具体例として挙げている。

・第7条(公正公平な調査)：

調査権限の明確化。事案に関係する者を関与させない仕組みの明確化としてなお書きを追加、その他文言整備

指針の解説では、実効的な調査ができるよう調査の権限を内部規程において定めること、中立性や・公正性を欠くことがないよう事案に関係する者を関与させない措置をとる等を具体例として挙げている。

- ・第8条（調査結果の通知等）

窓口担当者の調査結果の通知義務明確化。

指針の解説では、通報者に対して、利害関係人のプライバシーを侵害する恐れがある等の場合を除いて、通報等への対応結果を伝える必要があるとしている。

- ・第10条（情報の記録と管理）：

範囲外共有の防止の文言整備（指針の解説）、公益通報者を特定させるものを漏らしてはならない旨の文言整備。

指針の解説では、「範囲外共有等の防止措置」として、通報等の対象事案の内容を共有することが可能なものを、範囲外共有が行われることを防ぐ措置をとること等を具体例として挙げている。

法12条では、従事者に守秘義務が課される旨が規定されている。また法21条により、この守秘義務違反は刑事罰の対象になる。

- ・第11条（公益通報者対応業務従事者の指定）：従事者の指定及び指定方法について規定するものとして条を新設。

法11条①では、公益通報対応業務従事者（以下「従事者」という。）を定めなければならない旨が規定されている。また、指針の解説では、従事者として定める方法について、内部規程等において部署・役職等の特定の属性で指定する方法と、個別に通知する方法を具体例として挙げている。

- ・附則

法改正は努力義務であることから、施行日は理事会決議日としている。（当協会では2022年6月9日予定）

- ・別表

第3条に対応した文言整備

以上

「公益通報者保護に関する規程」 対照表（案）

別紙

改定前	改定後（案）	備考
<p style="text-align: center;">公益通報者保護に関する規程</p> <p>（目的）</p> <p>第1条 公益財団法人公益法人協会（以下「この法人」という。）は、法令違反ないし不正行為による不祥事の防止及び早期発見、自浄作用の向上、風評リスクの管理、並びに社会的信頼の確保のため、「ヘルプライン」を設けるとともに、その運営の方法等を明らかにする目的のため、<u>「公益通報者保護に関する規程」（以下「この規程」という。）を定める。</u></p> <p>（対象者）</p> <p>第2条 この規程は、この法人の役員、及び職員・<u>臨時雇</u>・契約社員・派遣従業員を含むすべての従業員（以下「従業員等」という。）に対して適用する。</p> <p>（通報等）</p> <p>第3条 この法人、この法人の役員又は従業員等の<u>不正行為として別表に掲げる事項（以下、「申告事項」という。）</u>が生じ、又は生じるおそれがある場合、従業員等はこの規程の定めるところにより、通報、申告又は相談（以下「通報等」という。）を<u>する</u>ことができる。</p> <p>2 前項の<u>申告事項を提供した者</u>（以下「通報者」という。）は、この規程による保護の対象となる。また、通報者に協力した従業員等及びその通報等に基づく調査に積極的に関与した従業員等も同様とする。</p> <p>3 従業員等は、この規程に基づき、通報等を積極的に行うよう努めるものとする。</p> <p>（通報等の方法）</p> <p>第4条 この規程に基づいて通報等をする場合、従業員等は、次のヘル</p>	<p style="text-align: center;">公益通報者保護に関する規程</p> <p>（目的）</p> <p>第1条 <u>この規程は、</u>公益財団法人公益法人協会（以下「この法人」という。）<u>における法令等</u>違反ないし不正行為による不祥事の防止及び早期発見、自浄作用の向上、風評リスクの管理、並びに社会的信頼の確保のため、「ヘルプライン」を設けるとともに、その運営の方法等を明らかにする<u>ことを目的とする。</u></p> <p>（対象者）</p> <p>第2条 この規程は、この法人の役員、及び職員・<u>嘱託職員</u>・契約社員・<u>有期雇用者・臨時雇用者</u>・派遣従業員を含むすべての従業員（<u>通報の日から1年以内に従業員であったものを含む。</u>以下「従業員等」という。）に対して適用する。</p> <p>（通報等）</p> <p>第3条 この法人、この法人の役員又は従業員等の<u>法令等違反及び不正行為として別表に掲げる事項</u>が生じ、又は生じるおそれがある場合、従業員等はこの規程の定めるところにより、通報、申告又は相談（以下「通報等」という。）を<u>行う</u>ことができる。</p> <p>2 前項の<u>通報等を行った者</u>（以下「通報者」という。）は、この規程による保護の対象となる。また、通報者に協力した従業員等及びその通報等に基づく調査に積極的に関与した従業員等も同様とする。</p> <p>3 従業員等は、この規程に基づき、通報等を積極的に行うよう努めるものとする。</p> <p>（通報等の方法）</p> <p>第4条 この規程に基づいて通報等をする場合、従業員等は、次のヘル</p>	<p><u>文言整備</u> <u>（他規程と平仄）</u></p> <p><u>対象者の拡大（法2条①）</u> <u>文言整備</u></p> <p><u>文言整備</u> <u>（申告事項の削除等）</u></p> <p><u>通報等の</u></p>

改定前	改定後（案）	備考
<p>プライン窓口に対して、電話、電子メール又は直接面談する方法等により通報等を行うことができる。各ヘルプライン窓口の電話番号、電子メールのアドレス等は、別途従業員等に通知するものとする。</p> <p>(1) 人事・労務に関する事項又は一切の法律問題に関する通報等 ヘルプライン窓口 コンプライアンス担当理事</p> <p>(2) 理事、評議員の不正に関する通報又は内部組織での対応が困難と思われる事項に関する通報等 ヘルプライン窓口 監事</p> <p>(3) その他の事項に関する通報等 ヘルプライン窓口 総務部長</p> <p>2 従業員等は、前項に定めるヘルプライン窓口の一つを選択して通報等を行うものとする。ただし、第8条に定める調査結果について疑義が残る場合には、前に行った通報等の結果を添えて別のヘルプライン窓口に通報等を行うことができる。</p> <p>(通報等の窓口での対応)</p> <p>第5条 ヘルプライン窓口は、<u>申告事項のうち</u>、業務上の法令違反や、社会から非難を受けるおそれのある業務上の通報等について受け付け、その対応を行うものとする。ただし、個人に関する根拠のない誹謗中傷は受け付けないものとする。</p> <p>2 無責任な通報等を避けること及び事実関係の確認と調査を行うため、通報等は原則として実名によるものとする。<u>ただし、事情により、匿名による通報等も受け付けるものとする。</u></p> <p>3 就業規則その他に定める守秘義務に関する規定は、この規程の定めに従って行われる通報等を妨げるものではない。</p> <p>(通報等に基づく調査)</p>	<p>プライン窓口に対して、電話、電子メール、<u>FAX、郵送</u>又は直接面談する方法等により通報等を行うことができる。各ヘルプライン窓口の電話番号、電子メールのアドレス等は、別途従業員等に通知するものとする。</p> <p>(1) 人事・労務に関する事項又は一切の法律問題に関する通報等 ヘルプライン窓口 コンプライアンス担当理事</p> <p>(2) 理事、評議員の不正に関する通報又は内部組織での対応が困難と思われる事項に関する通報等 ヘルプライン窓口 監事 <u>ただし、通報等を受けた監事は、コンプライアンス担当理事とその後の方針について協議を行うことができるものとする。</u></p> <p>(3) その他の事項に関する通報等 ヘルプライン窓口 総務部長</p> <p>2 従業員等は、前項に定めるヘルプライン窓口の一つを選択して通報等を行うものとする。ただし、第8条に定める調査結果について疑義が残る場合には、前に行った通報等の結果を添えて別のヘルプライン窓口に通報等を行うことができる。</p> <p>(通報等の窓口での対応)</p> <p>第5条 ヘルプライン窓口は、業務上の法令<u>等</u>違反や、社会から非難を受けるおそれのある業務上の通報等について受け付け、その対応を行うものとする。ただし、個人に関する根拠のない誹謗中傷は受け付けないものとする。</p> <p>2 無責任な通報等を避けること及び事実関係の確認と調査を行うため、通報等は原則として実名によるものとする<u>が、匿名による通報等も受け付けるものとする。</u></p> <p>3 就業規則その他に定める守秘義務に関する規定は、この規程の定めに従って行われる通報等を妨げるものではない。</p> <p>(通報等に基づく調査)</p>	<p><u>方法追加</u></p> <p><u>但し書き追加</u></p> <p><u>文言整備</u></p> <p><u>匿名通報を受け付ける旨の明確化</u></p>

改定前	改定後（案）	備考
<p>第6条 通報等を受けたヘルプライン<u>窓口の受付部署は</u>、通報者に対して、通報等を受けた日から20日以内に調査を行う旨の通知又は正当な理由がある場合は調査を行わない旨の通知を行うものとする。</p> <p>2 通報等に基づく調査において、通報等の対象となった者は、公正な聴聞の機会と<u>申告事項への反論及び弁明</u>の機会が与えられるものとする。</p> <p>3 従業員等は、通報等に基づく調査に対して積極的に協力し、知り得た事実について忠実に真実を述べるものとする。</p> <p>（公正公平な調査）</p> <p>第7条 通報等を受けた各ヘルプライン窓口は、通報等の<u>対象となった申告事項の内容</u>（ただし、通報者の氏名を除く。）を、直ちにコンプライアンス担当理事に報告し、また、その事実の有無及び内容について速やかに調査し、その調査結果をコンプライアンス担当理事に報告するものとする。</p> <p>2 通報等によって提供された情報については、各ヘルプライン<u>窓口の受付部署</u>において調査することを原則とするが、必要に応じてコンプライアンス委員会又は法律事務所等他の調査担当部署に調査を<u>依頼する</u>ことができる。</p> <p>3 ヘルプライン窓口の受付部署又は他の調査担当部署における調査は、通報等に基づく情報により、公正かつ公平に行うものとする。</p> <p>4 前3項の調査において通報者の名前を開示する必要がある場合であっても、通報者の同意を得なければ、通報者の氏名を開示することはできないものとする。</p>	<p>第6条 通報等を受けたヘルプライン<u>窓口担当者</u>は、<u>連絡先の分からない場合を除いて、通報者に対して</u>、調査を行う旨の通知又は正当な理由がある場合は調査を行わない旨の通知を、<u>通報等を受けた日から20日以内</u>に行うものとする。</p> <p>2 通報等に基づく調査において、通報等の対象となった者は、公正な聴聞の機会と<u>反論及び弁明</u>の機会が与えられるものとする。</p> <p>3 従業員等は、通報等に基づく調査に対して積極的に協力し、知り得た事実について忠実に真実を述べるものとする。</p> <p>（公正公平な調査）</p> <p>第7条 通報等を受けた各ヘルプライン<u>窓口担当者</u>は、通報等の<u>対象事案の内容</u>（ただし、通報者の氏名を除く。）を、直ちにコンプライアンス担当理事に報告し、また、その事実の有無及び内容について速やかに調査し、その調査結果をコンプライアンス担当理事に報告するものとする。</p> <p>2 通報等によって提供された情報については、各ヘルプライン<u>窓口担当者</u>において調査することを原則とするが、必要に応じてコンプライアンス委員会又は法律事務所等他の調査担当部署に調査を<u>行わせる</u>ことができる。</p> <p>3 ヘルプライン窓口の受付部署又は他の調査担当部署における調査は、通報等に基づく情報により、公正かつ公平に行うものとする。<u>なお、対象事案に関係するこの法人の役員または従業員等は、その事案の調査等に関与することはできないものとする。</u></p> <p>4 前3項の調査において通報者の名前を開示する必要がある場合であっても、通報者の同意を得なければ、通報者の氏名を開示することはできないものとする。</p>	<p>窓口担当者の通知義務明確化</p> <p>文言整備</p> <p>文言整備</p> <p>調査権限の明確化</p> <p>事案に係る者を関与させない仕組の明確化</p>

改定前	改定後（案）	備考
<p>(調査結果の通知等)</p> <p>第8条 調査担当部署は、通報等を受け付けたヘルプライン窓口の受付部署に、調査結果をできる限り速やかに通知するものとする。ただし、通報等の対象となった者の個人情報の扱いについては、プライバシーの侵害とならないよう、十分注意するものとする。</p> <p>2 調査担当部署から調査結果について通知を受けたヘルプライン<u>窓口の受付部署</u>は、通報者に対して連絡ができる場合、通報者に対して調査結果を通知する。ただし、匿名による通報等の場合はこの限りではない。</p> <p>(調査結果に基づく対応)</p> <p>第9条 前条の調査結果が重大である場合には、コンプライアンス担当理事又は当該業務担当理事は速やかに対応を行うものとし、必要に応じコンプライアンス委員会に諮問し、又は直ちに違法行為を中止するよう命令する等、必要な措置を講じる。</p> <p>2 すべての調査結果は理事長に報告するものとし、必要に応じて懲戒処分の手続きをとり、又は刑事告発、再発防止措置などをとるものとする。</p> <p>3 通報等をした従業員等が当該調査対象である申告事項に関与していた場合、懲戒処分その他の扱いにおいて、通報等をしたことを斟酌するものとし、その不利益処分を軽減 することができる。</p> <p>4 調査結果並びにそれに対する対応の概要(ただし、通報者の氏名を除く。)は、直近に開催される理事会において報告するものとする。</p> <p>(情報の記録と管理)</p> <p>第10条 通報等を受けた各ヘルプライン<u>窓口</u>及び調査担当部署は、通報者の氏名(匿名の場合を除く。)、通報等の経緯、内容及び証拠等を、</p>	<p>(調査結果の通知等)</p> <p>第8条 調査担当部署は、通報等を受け付けたヘルプライン窓口担当者に、調査結果をできる限り速やかに通知するものとする。ただし、通報等の対象となった者の個人情報の扱いについては、プライバシーの侵害とならないよう、十分注意するものとする。</p> <p>2 調査担当部署から調査結果について通知を受けたヘルプライン<u>窓口担当者</u>は、通報者に対して連絡ができる場合は、通報者に対して調査結果を通知する。ただし、匿名による通報等の場合はこの限りではない。</p> <p>(調査結果に基づく対応)</p> <p>第9条 前条の調査結果が重大である場合には、コンプライアンス担当理事又は当該業務担当理事は速やかに対応を行うものとし、必要に応じコンプライアンス委員会に諮問し、又は直ちに違法行為を中止するよう命令する等、必要な措置を講じる。</p> <p>2 すべての調査結果は理事長に報告するものとし、必要に応じて懲戒処分の手続きをとり、又は刑事告発、再発防止措置などをとるものとする。</p> <p>3 通報等をした従業員等が当該調査対象である申告事項に関与していた場合、懲戒処分その他の扱いにおいて、通報等をしたことを斟酌するものとし、その不利益処分を軽減することができる。</p> <p>4 調査結果並びにそれに対する対応の概要(ただし、通報者の氏名を除く。)は、直近に開催される理事会において報告するものとする。</p> <p>(情報の記録と管理)</p> <p>第10条 通報等を受けた各ヘルプライン<u>窓口担当者</u>及び調査担当部署は、通報者の氏名(匿名の場合を除く。)、通報等の経緯、内容及び証拠等を、部署内において記録・保管するものとする。<u>ただし、必要最小限</u></p>	<p>窓口担当者の調査結果の通知義務明確化</p> <p>変更なし (是正措置)</p> <p>範囲外共有の防止文言整備</p>

改定前	改定後（案）	備考
<p>部署内において記録・保管するものとする。</p> <p>2 通報等を受けた各ヘルプライン <u>窓口、調査担当部署又はコンプライアンス委員会に關与する者その他情報を知り得た者は</u>、その情報に関して秘密を保持しなければならない、通報者の同意がない限り、通報者の氏名等の情報を開示してはならない。</p> <p>3 この法人の役員及び従業員等は、各ヘルプライン窓口、調査担当部署に対して、通報者の氏名等を開示するように求めてはならない。</p> <p>（不利益の禁止）</p> <p>第 <u>11</u> 条 この法人の役員及び従業員等は、通報者の氏名等を知り得た場合、通報等の行為を理由として、通報者に対する懲罰、差別的処遇等の報復行為、人事考課への悪影響等、通報者に対して不利益になることをしてはならない。</p> <p>（懲戒等）</p> <p>第 <u>12</u> 条 第5条第1項ただし書きによる個人に関する根拠のない誹謗中傷を行った場合、第10条第2項に規定する者が通報者の氏名その他の秘密を漏洩した場合及び同条第3項に規定する者が通報者の氏名等の開示を求めた場合又は前条の通報者に対して不利益になることをした場合には、情状によりそれらの者を、懲戒処分に処す。</p> <p>2 懲戒処分の内容は、役員（監事を除く。以下本条において同じ。）の</p>	<p><u>の範囲を超えて他のヘルプライン窓口担当者及び調査担当部署との情報共有はしないものとする。</u></p> <p>2 通報等を受けた各ヘルプライン <u>窓口担当者、調査担当部署又はコンプライアンス委員会に關与する者は</u>、その情報に関して秘密を保持しなければならない、通報者の同意がない限り、通報者の氏名等の情報を開示してはならない。</p> <p>3 この法人の役員及び従業員等は、各ヘルプライン窓口、調査担当部署に対して、通報者の氏名等を開示するように求めてはならない。</p> <p><u>（公益通報対応業務従事者の指定）</u></p> <p><u>第11条 前条第2項に規定する者は、公益通報者保護法第11条による公益通報対応業務従事者として指定され、別途書面等により、その旨の通知を受けるものとする。</u></p> <p>（不利益の禁止）</p> <p>第 <u>12</u> 条 この法人の役員及び従業員等は、通報者の氏名等を知り得た場合、通報等の行為を理由として、通報者に対する懲罰、差別的処遇等の報復行為、人事考課への悪影響等、通報者に対して不利益になることをしてはならない。</p> <p>（懲戒等）</p> <p>第 <u>13</u> 条 第5条第1項ただし書きによる個人に関する根拠のない誹謗中傷を行った場合、第10条第2項に規定する者が通報者の氏名その他の秘密を漏洩した場合及び同条第3項に規定する者が通報者の氏名等の開示を求めた場合又は前条の通報者に対して不利益になることをした場合には、情状によりそれらの者を、懲戒処分に処す。</p> <p>2 懲戒処分の内容は、役員（監事を除く。以下本条において同じ。）の場合は、戒告とし、従業員等の場合は、就業規則に従い戒告、減給、</p>	<p>備考</p> <p><u>守秘義務の明確化（法12条）</u></p> <p><u>従事者の指定及び指定方法の条新設</u></p> <p><u>条数繰り下げ</u></p> <p><u>条数繰り下げ</u></p>

改定前	改定後（案）	備考
<p>場合は、戒告とし、従業員等の場合は、就業規則に従い戒告、減給、諭旨退職又は懲戒解雇とする。ただし、役員の場合、自主申告による報酬減額を妨げない。</p> <p>3 前項の懲戒処分は、役員については理事会が決議し、従業員等については理事長がこれを行う。</p> <p>（公益通報者保護制度のための教育）</p> <p>第 <u>13</u> 条 この法人は、この法人の役員及び従業員等に対して、公益通報者保護制度に関する研修を行い、また、従業員等はこの法人の倫理規程を含むこれらの事項について、定期的に研修を受けるものとする。</p> <p>（改 廃）</p> <p>第 <u>14</u> 条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。</p> <p>附 則 この規程は、平成 21 年 10 月 1 日から施行する。（平成 21 年 9 月 29 日理事会議決）</p> <p>（別 表）</p> <p><u>不正の定義</u></p> <p>この規程において、<u>法令違反及び不正行為として申告できる事項</u>は、次の事項とする。</p> <p>1 法令に違反する行為（ただし、努力義務に係るものを除く。）</p>	<p>諭旨退職又は懲戒解雇とする。ただし、役員の場合、自主申告による報酬減額を妨げない。</p> <p>3 前項の懲戒処分は、役員については理事会が決議し、従業員等については理事長がこれを行う。</p> <p>（公益通報者保護制度のための教育）</p> <p>第 <u>14</u> 条 この法人は、この法人の役員及び従業員等に対して、公益通報者保護制度に関する研修を行い、また、<u>役員及び</u>従業員等はこの法人の倫理規程を含むこれらの事項について、定期的に研修を受けるものとする。</p> <p>（改 廃）</p> <p>第 <u>15</u> 条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。</p> <p>附 則 この規程は、平成 21 年 10 月 1 日から施行する。（平成 21 年 9 月 29 日理事会議決）</p> <p><u>附 則 この規程は、令和 4 年 6 月 9 日から施行する。（令和 4 年 6 月 9 日理事会議決）</u></p> <p>（別 表）</p> <p><u>法令等違反及び不正行為の定義</u></p> <p>この規程において、<u>法令等違反及び不正行為とは</u>、次の事項とする。</p> <p>1 法令に違反する行為（ただし、努力義務に係るものを除く。）</p> <p>2 この法人の役員、従業員等、会員、取引先、受益者、その他利害関</p>	<p>備考</p> <p><u>条数繰り下げ</u></p> <p><u>文言整備</u></p> <p><u>（役員追加）</u></p> <p><u>条数繰り下げ</u></p> <p><u>附則追加</u></p> <p><u>文言整備</u></p>

改定前	改定後（案）	備考
<p>2 この法人の役員、従業員等、会員、取引先、受益者、その他利害関係者の安全、健康に対して危険な行為又は危険を及ぼす恐れのある行為</p> <p>3 就業規則その他の内部規程に違反する行為（ただし、人事上の処遇に関する不満及び努力義務に係るものを除く。）</p> <p>4 この法人の倫理規程に違反する行為（ただし、努力義務に係るものを除く。）</p> <p>5 上記各号又はこれらの行為の隠蔽、証拠隠滅、情報漏洩によりこの法人の名誉又は社会的信用を侵害する恐れのある行為</p>	<p>係者の安全、健康に対して危険な行為又は危険を及ぼす恐れのある行為</p> <p>3 就業規則その他の内部規程に違反する行為（ただし、人事上の処遇に関する不満及び努力義務に係るものを除く。）</p> <p>4 この法人の倫理規程に違反する行為（ただし、努力義務に係るものを除く。）</p> <p>5 上記各号又はこれらの行為の隠蔽、証拠隠滅、情報漏洩によりこの法人の名誉又は社会的信用を侵害する恐れのある行為</p>	