

内部通報者の取扱いに関する規程

第1章 総則

(目的)

第1条 本規程は、労働者等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

(窓口)

第2条 労働者からの通報を受け付ける窓口（以下、「通報窓口」という。）および法令違反行為該当性の確認等の相談に応じる窓口（以下、「相談窓口」という。）は経営企画部に設置する。

(通報方法)

第3条 通報窓口および相談窓口の利用方法は、電話・電子メール・FAX・書面および面会とする。

(通報者および相談者)

第4条 通報窓口および相談窓口の利用者（以下、「通報者等」という。）は当社の労働者（退職者を含む。以下同じ。）および当社の取引事業者の労働者とする。

(調査)

第5条 通報された事項に関する事実関係の調査は総務部長が行う。

2. 調査責任者は、調査する内容によって、関連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。

(協力義務)

第6条 各部署は、通報された内容の事実関係の調査に関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。

(是正措置)

第7条 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。

(社内処分)

第8条 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對し、就業規則第36条により、懲戒処分を課すことができる。

第3章 当事者の責務

(通報者等の保護)

第9条 会社は通報者等が通報または相談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をしてはならない。

2. 会社は、通報者等が通報または相談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、適切な措置をとらなければならない。
3. 会社は通報者等に対して不利益取扱いおよび嫌がらせを行った者（通報者の上司、同僚等を含む。）がいた場合には、就業規則第〇条により、懲戒処分を課すことができる。

(個人情報の保護)

第10条 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。

2. 会社は、正当な理由なく個人情報を開示した者に対し、就業規則第36条により、懲戒処分を課すことができる。

(通知)

第11条 会社は、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）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。ただし、通報が匿名でなされたものである場合は除く。

(不正の目的)

第12条 通報者等は、虚偽の通報や他人の誹謗中傷を目的とした通報、その他不正の目的を有する通報を行ってはならない。

2. 会社は前項の通報を行った者に対し、就業規則36条により、懲戒処分を課すことができる。

(通報または相談を受けた者の責務)

第13条 通報処理担当者のみならず、通報または相談を受けた者（通報者等の管理者、同僚等を含む。）は、本規程の定めを遵守し誠実に対応するよう努めなければならない。

附 則

(所管)

本規程の所管は総務部とする。

(改廃等)

本規程の改廃は、社員総会が決定する。また、本規程の運用に際しては、理事長を責任者とする。

(施行)

本規程は平成31年4月1日より施行する。