

内部通報に関する内部規程例

(遵守事項版)

2022年1月

**弁護士法人ほくと総合法律事務所
のぞみ総合法律事務所
堂島法律事務所**

**弁護士 中原健夫
弁護士 結城大輔
弁護士 横瀬大輝**

本規程例は、内部通報制度を自社に導入するに当たりどのような規程を制定すれば良いのか分からぬという事業者の声を踏まえ、著者が、消費者庁及び一般社団法人 日本経済団体連合会共催のセミナーにおいて、著者による説明資料の補助資料として作成したものである。

本規程は、消費者庁として公式に認定したものではなく、事業者による独自の定めを妨げるものではない。

内部通報に関する内部規程例（遵守事項版）^[1] ^[2]

第1章 総則

第1条（目的）

本規程は、代表取締役社長の責任のもと、当社並びに当社労働者及び役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。

第2条（定義）

1. 本規程において「法令等違反行為」とは、当社並びに当社労働者及び役員による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^[3]。
2. 本規程において「労働者」とは、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。
3. 本規程において「通報」とは、当社並びに当社労働者及び役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。
4. 本規程において「内部公益通報」とは、通報のうち公益通報者保護法第3条第1号及び第6条第1号に定める公益通報をいう^[4]。
5. 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。

¹ 本規程例（遵守事項版）は、指針及び指針解説で最低限遵守するべきとされている事項を中心として、作成したものであるが、かかる事項以外でも、実務上、最低限規定することが望ましい事項についても、必要に応じて盛り込んでいる。本規程例に定める事項を全て網羅できなければ、指針が求める内部規程と評価されないというものではなく、あくまで事業者にとっての参考資料として提示するものであり、事業者の創意工夫を妨げるものではない。他方、本規程例をそのまま採用すれば、指針が求める内部規程として十分であることを保証するものではなく、特に本件窓口に通報（内部公益通報を含む。）された事案の取扱いについて、実務的な手引き等を作成しておくことが重要である。

² 本規程例は、総務担当取締役及び総務部長が不祥事故・懲戒を含めた各種問題に対処する体制となっており、別にコンプライアンス部や人事部が設置されていない企業を想定している。

³ 本規程における「通報対象行為」は、公益通報者保護法上の「通報対象事実」にかかる「公益通報」に該当するものだけでなく、内部規程違反なども対象としている。

⁴ 公益通報者保護法の改正に伴う対応として、少なくとも内部公益通報について公益通報対応業務従事者の指定を行う必要があるため、定義を設けている。なお、本規程及び脚注の公益通報者保護法とは、改正法施行後の公益通報者保護法を指している。

6. 本規程において「公益通報対応業務」とは、内部公益通報を受け、並びに当該内部公益通報に係る通報対象事案の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務をいう^[5]。
7. 本規程において「従事者」とは、公益通報対応業務に従事する者をいう^[6]。
8. 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。
9. 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又は相談を行った利用対象者をいう。
10. 本規程において「対象事案」とは、本件窓口に対して通報又は相談が行われた通報対象行為をいう。
 11. 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。
 12. 本規程において「被通報者」とは、通報対象行為を行い又は行おうとしているとして通報された者をいう。
 13. 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。
 14. 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。
 15. 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。
 16. 本規程において「不利益な取扱い」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、損害賠償請求、事実上の嫌がらせ、退職金等における不利益な取扱い、その他の一切の不利益な取扱いをいう。
 17. 本規程において「職制上のレポーティングライン」とは、当社取締役のほか、各々の当社労働者及び役員にとっての上長（直属の上長に限られない。）をいう。
 18. 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^[7]。

第2章 内部通報の体制整備

第3条（内部通報の体制整備）

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。
2. 総務担当取締役は、本規程に係る業務執行状況について、代表取締役社長に報告する。

⁵ 脚注4と同じ。

⁶ 脚注4と同じ。

⁷ 公益通報者保護法第11条第1項は「是正に必要な措置」と定めているところ、当該措置には、法令等違反行為が認められた場合に当該行為を是正する措置のみならず、同様の法令等違反行為を再発させないための措置も含まれると解されるため、本規程例では、それらを併せて「是正措置等」と定めている。

第4条（窓口及び利用対象者）

1. 通報又は相談を受け付ける内部窓口を総務担当取締役及び総務部長とする。
2. 通報又は相談を受け付ける外部窓口をX法律事務所の担当弁護士とする^[8]。
3. 本件窓口において当社役員に關係する又は關係すると疑われる通報対象行為を受け付けた場合は、監査役との間で、その後の方針について協議を行う^[9]。
4. 本件窓口において内部公益通報を受ける当社担当者及び役員並びにX法律事務所の担当弁護士は、本規程により従事者として指定される^[10]。なお、当社は、当該従事者に対し、従事者の地位に就くことが当該者自身に明らかとなる方法により伝達する。
5. 利用対象者は、当社労働者（通報の日から1年以内に当社労働者であった者を含む。）及び役員とする^[11]。
6. 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。
7. 利用対象者は、内部通報の体制や不利益な取扱い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ができる。

第5条（通報又は相談の方法）^[12]

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。

⁸ 指針解説において「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適当である」と記載されているため、外部窓口の中立性・公正性に疑義が生じるおそれがないような措置をとることが考えられる。

⁹ 指針及び指針解説が「組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置」を求めていたため、その点に配慮した内容を定めている。会社の実情に応じて、監査役や実質的に経営幹部から独立性を有する立場の者を定めることが考えられる。

¹⁰ 公益通報者保護法の改正に伴う対応として、少なくとも内部公益通報を受ける者を公益通報対応業務従事者として指定する必要があるため、予め包括的に指定する旨の条項を定めている。本規程により従事者指定された者に対しては、別途書面等によりその旨を知らせる必要がある。

¹¹ 利用対象者に、取引先の労働者及び役員など各事業者の法令等の遵守を確保するうえで必要と認められるその他の者を含めることも考えられる。なお、公益通報者保護法第2条第1項は、取引先の労働者及び役員からの通報であっても公益通報に該当する場合がある旨を定めているところ、本規程例は当社の労働者及び役員に適用されるものとして作成しているため、取引先の労働者及び役員を本規程の利用対象者として定めていないが、別途取引先の労働者及び役員からの自社にとっての内部公益通報を受ける方法を検討する必要がある。

¹² 本規程は、できる限り多くの方法を選択できるような設計を前提としているが、事業者の実情に合わせて方法を定めることが考えられる。

第6条（範囲外共有の防止^[13]を含めた情報管理）

1. 本件窓口担当者は、本件窓口利用者の氏名及び社員番号を含む本件窓口利用者を特定させる情報^[14]を、必要最小限の範囲を超えて他の本件窓口担当者に共有せず、また、本件窓口利用者が予め明示的に同意した場合又はその他の正当な理由がある場合を除き、当該情報を本件窓口担当者以外に共有しないものとする^[15]。
2. 調査担当者は、調査協力者の氏名及び社員番号を含む調査協力者を特定させる情報を、必要最小限の範囲を超えて他の調査担当者及び本件窓口担当者に共有せず、また、調査協力者が予め明示的に同意した場合又はその他の正当な理由がある場合を除き、当該情報を本件窓口担当者及び調査担当者以外に共有しないものとする^[16]^[17]。
3. 対象事案に関する調査により得られた情報（第1項及び第2項に定める情報を除く。）は、本件窓口担当者、調査担当者、法令違反行為等の是正措置等の検討に関与する当社労働者及び役員、取締役会の構成員及び事務局並びに必要に応じて行政機関に限り共有するものとする。

第7条（調査）

1. 本件窓口に通報された対象事案に関する調査は、総務担当取締役及び総務部長が行う。但し、総務担当取締役又は総務部長は、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、当該事案に関連する部門の責任者や対象事案に対する権限を所管する部門等にも調査を行わせることができる。
2. 総務担当取締役及び総務部長は、本規程により従事者として指定されるものとし、当社は、総務担当取締役に対し、従事者の地位に就くことが総務担当取締役自身に明らかとなる方法により伝達する^[18]。

¹³ 指針及び指針解説が「範囲外共有等の防止に関する措置」を求めているところ、指針に定める「範囲外共有」とは、公益通報者を特定させる事項を必要最小限の範囲を超えて共有する行為を指す。もっとも、本規程例では、公益通報者保護法に定める内部公益通報に限らず広く内部通報を受け付けることとしているため、指針に定める範囲外共有の範囲に限らず、通報者や調査協力者を特定させる事項とそれ以外の事項に分けて情報管理に関する定めを設けている。

¹⁴ 公益通報者保護法第12条が「公益通報者を特定させるもの」と定めているため、その内容を踏まえた表現としている。

¹⁵ 公益通報者保護法第12条が「正当な理由」と定めており、本人が予め明示的に同意した場合以外もありうることから記載している。もっとも、「正当な理由」が緩やかに解されることがないよう留意しなければならない。

¹⁶ 調査協力者の保護の観点から、通報者を特定させる事項と同様の規定を設けることも考えられる。

¹⁷ 調査協力者を特定させる事項に関する情報の取り扱いについて、指針及び指針解説では特段記載はされていないが、実務上、この点の取り扱いについて規定されていることも多いため、本規程例でも盛り込んでいる。

¹⁸ 公益通報対応業務のうち受付と調査を区別して指定しないことも考えられるため、その場合は本項を削

3. 総務担当取締役又は総務部長は、本件窓口に通報された内部公益通報に該当する対象事案の調査を担当する者に対して本件窓口利用者を特定させる事項を伝達される場合には、従事者の地位に就くことが当該者に明らかとなる方法により、当該者を従事者として指定する^[19]。
4. 総務担当取締役又は総務部長より調査指示を受けた者は、速やかに調査の上、総務担当取締役又は総務部長に報告する。
5. 第1項ないし第4項の定めにかかわらず、第4条第3項に基づいて監査役と協議を行った対象事案については、監査役と協議のうえ、調査主体及び調査方法を決定するものとし、当該協議に基づいて調査担当者となった者について、第1項ないし第4項を準用する。

第8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^[20]。この場合において、当社役員が関係することが認められた対象事案のときは、監査役に対して、是正措置等の対応状況を報告しなければならない。
2. 総務担当取締役又は総務部長は、内部公益通報された対象事案の是正措置等を検討又は実行する者に対して本件窓口利用者を特定させる事項を伝達される場合には、従事者の地位に就くことが当該者に明らかとなる方法により、当該者を従事者として指定する^[21]。
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。

第9条（記録）

除しても差し支えない。

¹⁹ 公益通報者保護法の改正に伴う対応として、少なくとも内部公益通報に係る通報対象事案の調査を行い、公益通報者を特定させる事項を伝達される者を公益通報対応業務従事者として指定する必要があるため、条項を定めている。なお、指針解説は「事案により上記指針本文で定める事項に該当する場合には、必要が生じた都度、従事者として定める必要がある」と定めており、指針に関するパブリックコメントにおいても、消費者庁より「従事者ではないものが特定させる事項を認識するに至った場合で、当該要件を満たすに至った場合には事後的に従事者に指定すべきと考えます」という考え方が示されているため、例えば、調査担当者が当初は公益通報者を特定させる事項を伝達されていなかったものの、調査の過程で当該事項を認識してしまった場合には、事後的に従事者として指定しなければならないことに留意する必要がある。

²⁰ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

²¹ 公益通報者保護法の改正に伴う対応として、少なくとも内部公益通報に係る通報対象事案の是正に必要な措置をとる業務を行い、公益通報者を特定させる事項を伝達される者を公益通報対応業務従事者として指定する必要があるため、条項を定めている。

当社は、本件窓口において受け付けた通報又は相談への対応に関する記録を作成し、少なくとも対応終了後●年間^[22]、保管しなければならず、その方法は、情報管理の観点から適切なものによらなければならない。

第3章 窓口への通報又は相談に関する当事者の責務等

第10条（窓口利用者等の保護）

1. 当社労働者及び役員は、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探る理由として、不利益な取扱いを行ってはならない。
2. 当社労働者及び役員は、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探る理由として、不利益な取扱いを行ってはならない^[23]。

第11条（探索の禁止）

当社労働者及び役員は、本件窓口に通報又は相談した者が誰であるか、対象事案に関する調査に協力した者が誰であるかを探索してはならない。

第12条（秘密保持）^[24]

1. 当社労働者及び役員は、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。
2. 当社労働者及び役員は、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。

第13条（利益相反の回避）

1. 当社労働者及び役員は、対象事案に関係する者である場合は、当該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。
2. 当社労働者及び役員は、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

²² 評価点検や個別案件処理の必要性等を検討した上で適切な期間を定めることが考えられる。

²³ 指針解説脚注25では「調査協力者に対しても、調査に協力をしたことを理由として解雇その他の不利益な取扱いを防ぐ措置をとる等、本項の定めに準じた措置を講ずることが望ましい。」とされており、推薦事項ではあるが、実務上、調査協力者の保護についても規定する多いため、本規程例にも盛り込んでいる。

²⁴ 本規程第6条の情報管理は、本件窓口利用者からの通報により得た情報や調査協力者から得た情報について、受付・調査・是正措置等に関与する当社労働者及び役員が適切に管理しなければならないという趣旨から定めた条項であるのに対し、本規程例第12条の秘密保持は、それ以外の場合（例えば、調査を受けるなどして対象事案に関する情報を認識した場合）も含め、当社労働者及び役員が当該情報の取扱いに留意しなければならないという趣旨から定めた条項である。

置等の検討に関与する時点で、自身が当該対象事案に関係する者ではないことを確認するものとし、当該対象事案に関係する者である場合には総務担当取締役に報告しなければならない。

3. 報告を受けた総務担当取締役は、当該労働者及び役員の対象事案への対応の関与可否を判断する。
4. 本件窓口担当者は、自らが対象事案に関係す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。

第14条（通知等）

1. 本件窓口担当者は、連絡先の分からぬ場合を除いて、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、調査開始の有無等についても本件窓口利用者が通報又は相談をした日から20日以内に通知しなければならない。
2. 本件窓口担当者は、連絡先の分からぬ場合を除いて、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。
3. 本件窓口担当者は、対象事案に関する調査の完了後、連絡先の分からぬ場合を除いて、本件窓口利用者に対して、第10条第1項により禁止される不利益な取扱いを受けているか否かを確認しなければならない。

第15条（職制上のレポーティングラインにおける通報者等の保護等）^[25]

1. 当社労働者及び役員は、職制上のレポーティング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、不利益な取扱いを行ってはならない。
2. 当社労働者及び役員は、職制上のレポーティング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、不利益な取扱いを行ってはならない。
3. 職制上のレポーティングラインに対して行われた通報又は相談についても、当社は、正当な理由がある場合を除いて必要な調査を実施し、その結果を受けて必要な範囲では正措置等を講じ、それらの記録を適切に作成・保管するとともに、当社労働者及び役員は、

²⁵ 公益通報者保護法第3条第1号及び第6条第1号に定める「当該役務提供先等に対する公益通報」には、本件窓口に対する通報のみならず、職制上のレポーティングラインに対する通報も含まれる可能性が高く、また、本規程例第1条に定める目的を達成するためには、職制上のレポーティングラインに対する通報の取扱いも適切に対応されることが重要であるため、本規程例には、職制上のレポーティングラインへの通報の取扱いも定めている。そのため、本規程例の名称は、「内部通報制度に関する規程」とせず、「内部通報に関する規程」としている。

前2項の遵守に加えて、範囲外共有の防止を含めた情報管理、探索の禁止、秘密保持、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り扱う。

第16条（当社以外に公益通報を行った者の保護等）^[26]

1. 当社労働者及び役員は、公益通報者保護法第3条第2号及び第3号並びに同法第6条第2号及び第3号に定める保護要件を満たす公益通報を行った者に対して、当該通報を行ったことを理由として、不利益な取扱いを行ってはならない。
2. 当社労働者及び役員は、前項に定める公益通報を行った者を探索してはならず、また、当該者を特定させる事項を当社が認めた範囲以外に共有しないものとする^[27]。

第4章 通報又は相談を行う者の責務等

第17条（不正の目的による通報又は相談の禁止等）^[28]

当社労働者及び役員は、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。

第5章 その他

第18条（処分等）

1. 本規程の違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該行為を行った当社労働者及び役員に対して適切な処分等を課さなければならない。
2. 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労働者及び役員に対して適切な処分等を課さなければならない^[29]。

第19条（救済・回復等）

本規程の違反行為（第6条及び第10条の違反行為を含むが、これらに限られない。）が明らかになった場合には、当社は、当該行為による被害・違反等について、適切な救済・回

²⁶ 指針において 公益通報者保護法第2条に定める「処分等の権限を有する行政機関」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者」に対して公益通報をする者（いわゆる2号通報及び3号通報をする者）についても、不利益な取扱いの防止、範囲外共有の禁止及び通報者の探索防止の対象とされていることから、第6条、第10条及び第11条の対象を内部通報に限定している本規程例では、本条を設けている。

²⁷ 内部公益通報以外の公益通報は、個別の事案ごとに情報管理のあり方を検討せざるを得ないため、範囲外共有の防止を含む情報管理は、本規程例第6条と異なり抽象的な定めにとどめている。

²⁸ 指針及び指針解説自体に記載はないものの、公益通報者保護法において不正の目的による通報は保護の対象とならないことを踏まえて記載している。ただし、本条文を悪用し通報を妨げるような運用を行うべきではないことに留意する必要がある。

²⁹ 必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことになる。

復措置等を講じなければならない。

第20条（周知・研修）

1. 総務担当取締役は、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労働者及び役員に対して周知するものとする。
2. 総務担当取締役は、代表取締役社長を含む全ての当社労働者及び役員に対して、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。

第21条（本規程に基づく制度の運用及び改善）

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、必要に応じて改善を行うものとする。

第22条（所管）

本規程の所管は、総務部とする。

第23条（改廃）

本規程の改廃は、総務担当取締役が起案の上、取締役会が決議する。

附則

（実施日）

第1条 この規程は●年●月●日から実施する。

●年●月●日 制定

以上