

セカンドハーベスト・ジャパン
Second Harvest Japan (2HJ)

内部通報規程

第1章 総則

(目的)

第1条

本規定は、従業員の従業員等から第3条に定める窓口に対してなされる法令違反行為、倫理上問題のある行為、規程違反等コンプライアンス上問題のある行為(その恐れのある行為を含む。以下「違反行為等」という。)に関する相談または内部通報の適正な処理の仕組みを定めることにより、違反行為等の早期発見とその是正、解決を通じて当団体のコンプライアンス経営に資することを目的とする。

(制度の利用者)

第2条

本規定に基づき前条の相談及び内部通報を利用できる従業員等とは、正社員、パートタイマーとし、実際にこれを行う者を通報者と呼称する。

第2章 通報への対応

(窓口)

第3条

- 従業員等からの内部通報窓口責任者は、監事とする。
- 2 違反行為等の該当非該当の確認等に係る相談窓口責任者についても同様とする。
 - 3 窓口責任者は、必要に応じ若干名の補助者を置くことができる。

(通報)

第4条

従業員は、違反行為等が発生し、またはその恐れがあると判断した場合には、すみやかに前条の窓口に通報または相談するよう努めるものとする。

(通報の方法)

第5条

- 通報窓口及び相談窓口の利用方法は、直接面会によるほか、電話・FAX・電子メール・通常文書により行う。
- 2 窓口の利用に際しては、内部通報、相談のいずれかであること及び氏名、所属部署を明らかにして行わなければならない。
 - 3 通報または相談を受けた窓口責任者は、直接面会の場合以外それらの情報を受け付けた旨を、すみやかに通報者に通知する。
 - 4 窓口責任者は通報者の同意がある場合を除き、通報者を特定できる情報を秘して代表理事に通報内容を伝達する。

(通報の誠実性)

第6条

通報者は、事実に反することを知って行う通報、個人的利益をはかる目的、誹謗、中傷を目的とする通報、その他不正の目的を持った誠実性に欠ける通報を行ってはならない。不正の目的による通報は本規程に基づく通報には該当しないものとする。

2 前項の通報については、事案により懲戒処分を適用することがある。

第3章 調査等

(調査の必要性等の判断)

第7条

代表理事は、窓口責任者から内部通報の内容について情報を受領したときは、すみやかに当該通報内容に関する調査の必要性の有無、その他通報に関する対応を決定する。

2 代表理事は、通報内容に関する調査を行わないことに決定した場合は、理由を明らかにしてその旨を窓口責任者に告知しなければならない。

(調査)

第8条

通報された内容に関する事実関係の調査は、窓口責任者及び代表理事が指名する者(以下、「調査チーム」という。)が、適当と判断される方法により行うものとする。

(協力義務)

第9条

役員、従業員は通報された内容の事実関係の調査に協力を求められた場合、調査に協力しなければならない。

2 前項の調査に協力を求められた者は、事実の隠蔽、歪曲もしくは虚偽の証言等不誠実な対応をしてはならない。

(調査報告)

第10条

調査担当者は、調査結果をまとめ調査チームとしての評価を付して、「調査報告書」を代表理事に提出しなければならない。

(対応策の実施)

第11条

調査の結果、違反行為等が確認された場合には、代表理事は違反行為等については是正措置を講じ、損失拡大の防止をはかるとともに、再発防止についても必要な措置をとらなければならない。

2 違反行為等が重大かつ悪質な場合、代表理事は必要に応じて関係行政機関への報告、公益を損なわないための報道機関等を通じての公表等をはじめ、関係者の刑事告発等の検討実施をすみやかに行わなければならない。

(通報者への通知等)

第12条

窓口責任者は、通報者に対して調査の必要性の有無、調査結果及び前条に基づく対応策の実施について、被通報者（現に不正を行い、または行おうとし、あるいはすでに行ったとして通報された者）のプライバシーに配慮のうえ、遅滞なく通知するものとする。

2 通報者は窓口責任者に対し、対応策の進捗・経過等につき問い合わせることができる。

（社内処分）

第13条

内部通報による調査の結果、違反行為等が確認された場合、当団体は当該違反行為等の関与者に対し、就業規則第48条の定めるところにより、懲戒処分を行う。

（通報者等への不利益取扱いの禁止）

第14条

通報者あるいは相談者は窓口に通報または相談したことを理由として、解雇その他一切の不利益取扱いも受けない。

2 役員及び所属長並びにこれに準ずる管理職者は、従業員等が通報、相談を行ったことを理由として、当該従業員等に対しいかなる不利益取扱いもしてはならない。

3 代表理事及び監事は、通報、相談を行った従業員等がそのことを理由に不利益な取扱いを受けていないか監視、監督する義務を負う。

4 代表理事は、通報者、相談者への不利益取扱いを確認した場合は、ただちに是正措置をとらなければならない。

5 代表理事は、通報、相談を行った従業員等への不利益取扱い、嫌がらせ等の行為者（通報者、相談者の所属長、同僚等を含む）に対しては、実情に即した就業規則に基づいて懲戒処分を行うことができる。

（守秘義務）

第15条

本規程に定める業務に携わる者、被調査者その他通報、相談等の事案に関与したすべての者（通報者、相談者を除く）は、当該事案に関する内容、調査結果その他の情報（個人情報を含む）を正当な理由なく第三者に開示してはならない。ただし、次の各号により開示する場合はその限りではない。

（1）法令に基づき開示する場合

（2）調査または対策をとるために、やむを得ず当該事案に関する情報開示が必要であると代表理事が判断した場合。

2 前項但し書きに基づき通報者等の情報を開示する場合は、あらかじめ本人に通知するものとする。

（通報者等の守秘義務）

第16条

通報者、相談者は、通報又は相談の内容を正当な理由なく第三者に開示してはならない。窓口担当者から得た情報等についても同様とする。

（通報妨害・調査妨害の禁止）

第17条

本規程の運用に関し、何人も以下に掲げる行為をしてはならない。

（1）通報又は相談に関する証拠を毀損、隠蔽、改ざん、その他調査の妨げとなる行為

(2) 内部通報又は相談しようとすることを妨げる行為(通報、相談をしないように説得することを含む)

(相談又は通報を受けた者の対応)

第18条

窓口担当者に限らず、通報又は相談を受けた者(通報者等の管理者、他の上位職者、同僚等を含む)は、本規程の趣旨に則り、誠実に対応しなければならない。

平成29年1月4日制定施行