

内部通報規程

特定非営利活動法人みんなのコード

内部通報規程

第1章 総則

第1条(目的)

この規程は、内部通報制度の取扱いについて必要な事項を定めることで、特定非営利活動法人 みんなのコード(以下「この法人」という。)の社内における不正行為等を早期に発見して是正を図り、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条(定義)

この規程に定める内部通報制度とは、この法人の社内における法令違反行為または不正行為(ただし、本来労使間において協議すべき事項に関するものを除く。以下「違反行為等」という。)についてその事実を知った者が、当該行為の内容をこの法人に通報または相談する制度をいう。ただし、個人を誹謗・中傷するもの、および、不正の利益を得る目的または他人に損害を加える目的その他不正の目的がある場合には内部通報制度の対象としない。

第3条(基本方針)

この法人の役職員は、法令、定款及び内部規程の内容を真摯に受け止め、事業活動の業務遂行に際してはコンプライアンスを最優先する。

第2章 内部通報の処理

第4条(通報者)

内部通報制度を利用することができるのは、この法人の役職員(正職員・契約社員等、雇用またはその他契約形態の如何を問わずこの法人の事業活動に従事する全ての者をいい、以下「役職員等」という。)とする。

2. 役職員等は、社内において違反行為等が行われ、または行われるおそれがあることを知ったときは、速やかにこれを第5条に記載する社内窓口担当者および外部窓口担当者(以下「窓口担当者」という。)に通報することができるものとする。

第5条(通報窓口)

内部通報に関する窓口担当者は以下のとおりとし、窓口担当者は役職員等からの違反行為等に関する通報または相談を受け付けることとする。

社内窓口担当者:代表理事、COO

社外窓口担当者:社外理事

2. 社内窓口担当者が通報者または違反行為者になった場合は、当該社内窓口担当者以外の者を通報窓口とする。

第6条(通報の方法)

通報または相談の方法は、口頭、電話、電子メールその他の手段のいずれでも差し支えないものとする。

第7条(通報内容)

通報または相談を行う場合にあっては、別に定める「内部通報マニュアル」に従い、通報内容を明らかにしてこれを行うこととする。

第3章 調査

第8条(調査)

窓口担当者は、役職員等からの違反行為等に関する通報または相談を受け付けたときは、速や

- かに調査の要否、調査の方法等その処理及び対応方針を決定する。
2. 通報または相談内容について調査が必要であると決定した場合には、窓口担当者は必要に応じて専門家の助言を受けながら調査を行うものとする。
 3. 第1項の調査を行うにあたっては、通報者が特定されないよう、通報者のプライバシーに十分配慮をしなければならない。
 4. 調査において通報の対象となった者は、公正な聴聞の機会と通報事項及び調査結果への反論及び弁明の機会提供がなされるものとする。
 5. 窓口担当者は、調査の結果、違法行為等が発見された場合には、必ず十分な知見を有する者の助言を受けなければならない、当該助言に従って刑事上、及び民事上の責任追及、ならびに社内処分等の適切な対応、措置を講じなければならない。

第9条(調査協力)

- 前条第1項の調査を行うに当たり、窓口担当者は、必要に応じて関連する役職員へ協力を求めることができる。なお、当該調査協力の内容に関し利害関係があるものについては協力を求めてはならない。
2. 前項の規定に基づき調査協力を求められた役職員は、当該調査協力依頼に応じなければならない。

第10条(調査報告)

第8条の調査の結果、違反行為等が明らかになった場合、窓口担当者は、通報の処理、進捗状況及び調査結果等について、都度理事会に報告する。ただし、窓口担当者が社外理事である場合は、社外理事から報告を受けた他の窓口担当者が理事会に報告する。

第11条(調査報告に基づく対応)

- 理事会は、前条の報告を受けたときは、違反行為者等に対し当該違反行為を中止するよう命令し、違反行為等を是正するための措置を講じなければならない。
2. 理事会は、前条の報告を受けたときは、前項の措置を講ずるほか、違反行為者に対し、就業規則等に基づく懲戒事由に該当する事由がある場合にはかかる懲戒処分を科すものとする。

第12条(報復行為の禁止)

違反行為者は、通報者に対して違反行為等の通報または相談を行ったことを理由とした報復行為を行ってはならない。

第13条(報復行為の通報)

前条の規定にかかわらず、通報者が違反行為者からの報復行為を受けた場合、当該通報者は、その旨を速やかに窓口担当者に通報するものとする。

第14条(報復行為の調査)

- 窓口担当者は、通報者から前条の規定に基づく通報を受けた場合、速やかに事実関係の調査を行わなければならない。
2. 窓口担当者は、前項の調査を行うにあたっては、第8条乃至第11条の定めを準用する。

第15条(報復行為に対する処分)

理事は、報復行為に関する報告を受けた場合は、報復行為を行った者に対し、懲戒事由として就業規則等に基づく処分を科すものとする。

第4章 責務

第16条(通報・相談を行った役職員等の保護)

- この法人は、役職員等が違反行為等につき相談または通報したことを理由として、役職員等に対して解雇その他いかなる不利益な取扱いも行ってはならない。
2. この法人は、役職員等が通報または相談したことを理由として、役職員等の職場環境が悪化する

ることのないように、適切な措置を講じなければならない。また、通報者に対して不利益な取扱い、正当な理由なく雑務に従事させまたは仕事を与えないなどといった嫌がらせ等を行った者(役員、当該役職員等の上司、同僚等を含む。)がいた場合には、懲戒事由として就業規則等に基づき処分を科すものとする。

第17条(個人情報保護)

この規程の定めに基づく業務に携わった者および法人は、当該業務を行うに当たり知り得た個人情報および通報・相談内容につき、正当な理由がある場合を除き、何人に対しても開示または故意・過失を問わず漏洩してはならない。

2. 前号の規定に違反した者については、懲戒事由として就業規則等に基づき処分を科すものとする。

第17条(通知)

この法人は、通報・相談者に対して、調査結果および是正結果について、違反行為者のプライバシーにも配慮しつつ、遅滞なく通報者に通知しなければならない。ただし、通報者が匿名で通報または相談を行った場合を除く。

第18条(虚偽または不正な通報への処分)

役員等々は、違反行為等を通報または相談するに当たり、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または相談を行ってはならない。

2. この法人は、前項の通報または相談を行った者に対し、懲戒事由として就業規則等に基づく処分を科すものとする。

附 則

本規程は、2022年11月1日から施行する。

以上