

社会福祉法人国立保育会 公益通報（内部通報）に関する規程

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この規程は、法人又は法人の職員等の法令違反及び内部規定逸脱行為、倫理上問題のある行為などの通報または相談（以下「公益通報等」という。）の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見と是正を図ること、及び通報又は相談した職員等（以下「通報者」という。）が不利益になることを防止することを目的とする。

（定義）

第 2 条 この規程において、公益通報等の対象となる事実は、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保、利用者の生命、身体、財産その他の利益の保護のため、「公益通報保護法の別表」に規定する法律の罪の犯罪行為、及び内部規定違反行為等をいう。

第 2 章 公益通報等の体制

（法令違反行為是正等責任者）

第 3 条 公益通報等は、法人の職員又は法人役員の法令違反行為等、又はその恐れがある場合、その旨を通報者が不正な目的でなく、この規程で定められた「法令違反行為是正等取り扱い責任者（以下「責任者」という。）に対して行う。

2 責任者は、職員以外のものから理事長が委嘱する。

3 理事長は、責任者を委嘱したときは、職員等に対し、その者の氏名、職業、住所、電話番号など通報先を明らかにしなければならない。

（通報・相談の方法）

第 4 条 公益通報等は、前条の責任者に直接、電話・電子メール・FAX・文書・面談等の方法により行う。

2 責任者は、通報者の秘密保持に十分留意しなければならない。

3 通報者は、可能な限り実名で通報する。

4 通報者は、公益通報等を行う場合、法令違反行為等があり、又はまさに生じようとしていると判断できる根拠資料を示さなければならない。

（通報者）

第 5 条 通報者は、法人の職員（嘱託職員・非常勤職員・派遣労働者・退職者を含む）、取引事業者の従業員及びボランティアとする。

（不正の目的による通報）

第6条 通報者が事実に反することを知って行う通報、個人的利益を図る目的、誹謗・中傷目的による通報、通報内容が真実であると信じる相当の理由のないもの、通報する法令違反とは関係のない法人経営情報、その他不正の目的による通報等はこの規程に基づく公益通報等には該当しない。

(公益通報等受付の通知)

第7条 責任者は、公益通報等を面談により受けた場合及び匿名による通報以外は、受け付けた旨を速やかに通報者に通知しなければならない。

(調査の必要性等の判断)

第8条 責任者は、通報受付後 20 日以内に、公益通報等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し、匿名以外の通報者に通知する。

(調査)

第9条 公益通報等された内容に関する事実関係の調査は、責任者又は責任者から直接指名された者が行う。

(協力義務)

第10条 法人の役員・職員等は、責任者から、公益通報等された内容の事実関係の調査に協力を求められた場合、全面的に協力しなければならない。

(是正措置等)

第11条 第10条の規定による調査の結果、法令違反行為等が確認された場合には、責任者は速やかに是正、拡大防止、再発防止の為に必要な措置を講ずるよう理事長に指示しなければならない。

2 重大なる法令違反行為については、理事長は必要に応じ関係行政機関に報告しなければならない。

3 理事長は、是正措置等については理事会に諮り決定し、責任者にその旨を報告する。

(通知)

第12条 責任者は匿名以外の通報者に対して、調査結果及び前条に基づく措置の実施について遅滞なく通知する。

(職員・役員等の処分)

第13条 調査の結果、法令違反行為等が確認された場合、理事長は、当該行為に関与した職員等に対し、就業規則又は雇用契約に従って処分を行う。

2 役員に対して処分が必要とするときは、理事会において決める。

第 3 章 当事者の責務

(通報者の不利益取り扱いの禁止)

第 1 4 条 通報者は責任者に通報又は相談したことを理由として、解雇その他いかなる不利益扱いは受けない。ただし、他人をおとしめる等の目的で行った場合は除く。

2 理事長は、通報者が公益通報等を行ったことを理由として、通報者の職場環境が悪化することのないよう適切な措置をとらなければならない。また、通報者に対して不利益な取り扱いや嫌がらせ等を行った者に対しては、就業規則又は雇用契約に従って処分する。

(守秘義務)

第 1 5 条 この規程により調査業務に携わる者、被調査者その他公益通報等案件に関与した者は、通報された内容及び調査結果、その他公益通報等案件に関する情報を、正当な理由なく第三者に開示してはならない。

2 理事長は、前条の規定に関し、正当な理由なく個人情報等を開示した職員等に対しては、就業規則又は雇用契約に従って処分する。

(通報者の守秘義務)

第 1 6 条 通報者は、公益通報等の内容を第三者に開示してはならない。ただし、責任者から調査の必要性があると通知があったにも関わらず、公益通報等を行ってから 20 日を経過しても調査を行う旨の通知がない場合又は調査に着手しない場合には適用しない。

(相談または通報を受けた者の責務)

第 1 7 条 責任者に限らず、公益通報等を受けた者は、この規程に準じ誠実に対応しなければならない。

第 4 章 その他

(費用弁償等)

第 1 8 条 この規程に基づいて、責任者が公益通報等に関わる調査・相談等を行った場合の費用は法人が負担する。

附則 この規程は、平成 31 年 4 月 1 日より施行する。

公益通報（内部通報）Q&A

◇ 公益通報（内部通報）とは？

「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」が、平成 28 年 12 月 9 日に消費者庁から出されています。

そのなかで内部通報制度の意義は、次のとおりとなっています。

公益通報者保護法を踏まえ、事業者が実効性のある内部通報制度を整備・運用することは、組織の自浄作用の向上やコンプライアンス経営の推進に寄与し、消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等を始めとするステークホルダーからの信頼獲得に資する等、企業価値の向上や事業者の持続的発展にもつながるものである。

また、内部通報制度を積極的に活用したリスク管理等を通じて、事業者が高品質で安全・安心な製品・サービスを提供していくことは、企業の社会的責任を果たし、社会経済全体の利益を確保する上でも重要な意義を有する。

◇ 公益通報者保護法とは？

公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号）は、内部告発を行った労働者（自らの属する組織について内部告発を行った人）を保護する法律です。（平成 18 年 4 月 1 日施行）

◇ 通報が多くあったほうがいいのか？

内部通報として寄せられる相談や通報の件数について、以前は通報が少ない企業が問題のない企業と考える向きもありました。しかし、最近では一定数の通報が寄せられる方が健全という考えが主流になってきています。

多くの通報が寄せられている場合には、内部通報制度（窓口）の周知活動がきめ細やかに行われていることがうかがえます。一方で、内部通報制度の過度な利用、言い換えれば「何でも通報してしまう」風潮になっている懸念があります。

通報件数が少ない場合には、内部通報制度（窓口）の周知が不十分であることが考えられます。もし過去一定の通報が寄せられていたにもかかわらず、現在通報が少ないといった状況であれば、過去の内部通報への対応（調査・是正措置・フォローアップ）の中で制度（窓口）の信頼性が損なわれるようなことがあったのかもしれない。

調査の段階で通報者の氏名や所属情報が漏れてしまい、通報者の匿名性が損なわれ、通報したことが周知の事実となって、被通報者や通報者を快く思わない周辺者から通報者に対して不利益な取扱いがなされたりしていたかもしれません。

◇ 具体的にはどんな通報があるの？

たとえば、パワハラ

A は、日頃から部下に対して暴言を繰り返していたが、パワハラ行為が行われている現状はなかなか発覚しなかった。結局、数名の退職者を出した後に部下の 1 人が相談窓口へ通報して事態が発覚した。

たとえば、セクハラ

女性職員の C は、上司である男性職員の B から執拗に食事や飲み誘われて迷惑していると相談窓口へ通報した。

女性職員 D は、職場の飲み会の席で男性上司から執拗にボディータッチされた。

たとえば、出張旅費や通勤手当の不正請求

E は、飛行機での移動を伴う出張の際、正規料金での航空券代を請求しつつ、ネットで安い航空券を購入して出張していた。

F は、バス通勤で届けて通勤手当をもらっていたが、実際にはバイクで通勤していた。

たとえば、利益供与

G は、利害関係者に該当する企業との打合せの際に、当該企業の社員から優待券や物品を受け取っていた。

たとえば、園児への虐待

2017 年 3 月に明らかになった兵庫県のわんすまざー保育園

園児 70 人を預かりながら 40 人として届け出、給食もまともに足りない状態で、スプーン 1 杯しか食べられない子がいるなど、ひどい保育を日常的に続けていた。

2017 年 1 月に滋賀県で男性保育士が男児を蹴る事件

雪遊びをしていて雪玉をぶつけられ、怒った保育士が蹴ったという事件、本人は反射的にやってしまったと弁明しています。

2016 年 12 月に山梨県の公立保育所で女性保育士が日常的に頭を叩くなどの体罰を繰り返していた事件

公益通報制度のしくみ

