コンプライアンス遵守・内部通報者保護規定

2024 年 1 月
株式会社 Hayakawa
責任者：代表取締役　早川　聡

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。
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。
５．本規程において「本件窓口」とは、第４条第１項及に定める通報を受け付ける

第２章 内部通報の体制整備
第３条（内部通報の体制整備）
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。

第４条（窓口及び利用対象者）
１．通報を受け付ける外部窓口を以下のとおり設置する。
（1）みらい法律事務所 吉松翔弁護士　092-781-4148
２．外部窓口は全ての通報対象行為を受け付けるものとし、当社役員又は当社役員に関係する通報対象行為を受け付ける。
３．当社役員に関係する又は関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。

第５条（通報又は相談の方法）
本件窓口の利用方法は、電話又は面談とし、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。

第６条（範囲外共有の防止を含めた情報管理）
１．本件窓口利用者からの通報又は相談により得た情報は共有しないものとする。
２．調査協力者から得た情報は、必要と認められる範囲以外に共有しないものとする。

第７条（調査）
本件窓口に通報された対象事案については、正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施しなければならない。

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者が、速やかに是正措置等を講じなければならない。この場合において、当社役員又は当社執行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．調査の結果、当社役員が関与する法令等違反行為が明らかになった場合には、代表取締役社長は是正措置等を講じるのに先立ち、是正措置等の内容について中立性及び公正性に疑義が生じるおそれ及び利益相反が生じるおそれがない外部の専門家の意見を求めなければならない。
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）
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１年間、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社労働者及び役員の責務等
第１０条（協力義務）
当社労働者及び役員は、対象事案であるか否かにかかわらず、調査に際して協力を求められた場合には協力しなければならず、また、調査を妨害してはならない。

第１１条（窓口利用者等の保護）
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理由として、不利益な取扱いを行ってはならない。

第１２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１３条（秘密保持）
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１４条（利益相反の回避）
１．当社労働者及び役員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、対象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。
（１）法令等違反行為の発覚や調査の結果により実質的に不利益を受ける者（被通報者に限らない。）
（２）本件窓口利用者又は被通報者と親族関係にある者
（３）その他、公正な対象事案の調査や法令等違反行為の是正措置等の検討の実施を阻害しうる者
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置等の検討に関与する時点で、前項各号のいずれにも該当しないことを確認するものとする。

第１５条（通知等）
１．本件窓口担当者は、連絡先の分からない場合を除いて、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、連絡先の分からない場合を除いて、本件窓口利用者に対して、対象事案に関する調査の進捗状況について、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、適宜通知しなければならない。
３．本件窓口担当者は、連絡先の分からない場合を除いて、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、
４．本件窓口担当者は、対象事案に関する調査の完了後、連絡先の分からない場合を除いて、本件窓口利用者に対して、第１１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。
５．調査担当者は、対象事案に関する調査の完了後、必要に応じ、調査協力者に対して、第

１１条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１６条（通報者等の保護等）
当社労働者及び役員は、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。

第１７条（当社以外に公益通報を行った者の保護等）[30]
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。

第４章 通報又は相談を行う者の責務等
第１８条（不正の目的による通報又は相談の禁止等）
１．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。
２．当社労働者及び役員は、調査を受ける場合には、これに誠実に応じなければならず、虚偽を述べてはならない。
３．前２項に違反している可能性が高いと認められる場合には、本規程の定めにかかわらず、当社は、前２項の違反の有無を調査することができる。

第１９条（留意事項）
１．本件窓口に対して通報又は相談した当社労働者及び役員は、通報又は相談した情報が広まるほど自らが不利益な取扱いを受ける可能性が高まることを踏まえて、当該情報の管理に留意するよう努めなければならない。
２．調査に協力した当社労働者及び役員は、調査に関する情報が広まるほど自ら及び前項に定める労働者及び役員が不利益な取扱いを受ける可能性が高まることを踏まえて、当該情報の管理に留意しなければならない。

第５章 処分等・評価
第２０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。

第２１条（自主的な通報の取扱い）
法令等違反行為に関与した当社労働者及び役員が自主的に本件窓口に対して通報した場合や調査に協力した場合には、当社は、処分等を減免す
ることがある。

第２２条（救済・回復等）
本規程の違反行為が明らかになった場合には、当社は、当該行為による被害・違反等について、適切な救済・回復措置等を講じなければならない。

第２３条（通報に対する評価）
代表取締役社長は、重大な法令等違反行為の発見及び是正に寄与した本件窓口利用者、調査協力者に対して、積極的な評価を行うものとする。また、本規程の適切な運用を通じて第１条に定める目的のために重要な貢献をした本件窓口担当者及び調査担当者についても同様とする。

第６章 その他
第24条（改廃）
本規程の改廃は、取締役会が決議し、同意を得なければならない。

（実施日）
第1条 この規程は 2024 年 1 月 10 日から実施する。
2024 年 1 月 10 日 制定