

内部通報規則

(目的)

第1条 この規則は、株式会社F E E L（以下「F E E L」という。）における不法行為による不祥事の防止及び早期発見、自浄作用の向上、風評リスクの管理、並びにF E E Lに対する社会的信頼の確保のため、内部通報制度を設けるとともに、その運営方法等必要な事項を定めることを目的とする。

(対象者)

第2条 この規則は、F E E Lの役員及び職員（契約職員を含む。以下「役職員」という。）に対して適用する。

(通報等)

第3条 役職員の不正行為として、次に掲げる事項が生じ、又は生じるおそれがある場合、役職員（直接的又は間接的に関係する者を含む。）はこの規則の定めるところにより、通報、申告又は相談（以下「通報等」という。）することができる。

(1) 法令又は定款に違反する行為

(2) 役職員又は取引先その他の利害関係者の安全又は健康に対して危険を及ぼすおそれのある行為

(3) 職員就業規則その他F E E Lの内部規則に違反する行為

(4) F E E Lの名誉又は社会的信用を侵害し又は失墜させるおそれのある行為

(5) その他F E E L、役職員又は利害関係者が重大な損害を生じるおそれのある行為

2. 通報等を行った者（以下「通報者」という。）、通報者に協力した役職員及び当該通報等に基づく調査に積極的に関与した役職員（以下「通報者等」という。）は、この規則による保護の対象となる。

3. 申告事項が生じ、又は生じるおそれがあることを認知した役職員は、この規則に基づき通報等を積極的に行うよう努めるものとする。

(通報等の方法)

第4条 役職員は、電話、電子メール又は直接面談する方法等により、通報を行うことができる。

(1) コンプライアンス規則に定めるコンプライアンス統括長（以下「統括長」という。）（ヘルプライン窓口の利用）

第5条 JANPIAのヘルプライン窓口（以下ヘルプ窓口という。）の外部機関を利用することとする。

2. 職員就業規則及び契約職員就業規則その他の規則に定める守秘義務に関する規定は、この規則の定めに従って行われる通報等を妨げるものではない。

第6条 申告事項について受け付け、第8条の規定に従い、その対応を行うものとする。

2. 通報等を受けた統括長又はヘルプ窓口担当者は、通報者に対して通報等を受けた日から20日以内に、通報等を受けた事項につき調査を行う旨の通知又は調査を行わないことに正当な理由がある場合には、当該理由を明らかにしたうえ、調査を行わない旨の通知を行うものとする。ただし、通報者が当該通知を希望していない場合、或いは匿名による通報等であるため通報者への通知が困難である場合、その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない。

(公平公正な調査)

第7条 通報等を受けた者は、通報等の内容を直ちに統括長に報告する。ただし、通報者の指名その他それにより通報者を特定することが可能となる情報（以下「通報者特定情報」という。）を除くこととする。また、当該通報等が統括長の不正行為に係るものである場合は、統括長ではなく選任者に報告する。

2. 通報等に係る事実関係の有無及びその内容に関する調査（以下「通報等調査」という。）は、統括長の指示において実施することを原則とする。ただし、統括長が関係する内容の通報等が対象である場合、選任者に通報等調査を行わせるか、又は法律事務所等の外部機関に通報等調査を依頼することができる。
3. 通報等調査は、公正かつ公平に行うものとする。
4. 役職員は、特段の事情がある場合を除き、通報等調査に対して積極的に協力するものとする。
5. 通報等を受けた統括長は、通報者との間で通報者特定情報につき、通報等調査の担当者を含むF E E Lの役職員に開示することができる内容及びその範囲について合意し、調査の必要性及び状況の変化等に応じ、通報者との間で協議し、かかる合意の内容を見直すものとする。役職者は、第1項及び第2項にかかわらず、かかる通報者との合意に反する開示を行ってはならない。ただし、匿名による通報等であるため通報者との協議が困難である場合、その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない。

(調査結果の通知等)

第8条 通報等調査をした統括長は、通報等調査について結果に至った場合には、速やかに当該結果の通報等を受けた、調査の後、遅滞なく通報者に対して通知するものとする。ただし、通報者に対して通知を行うことが困難な場合はこの限りでない。
通報等の対象となった者の個人情報の取り扱いについては、プライバシーの侵害とならないよう十分注意するものとする。

(調査結果に基づく対応)

第9条 統括長又は選任者は、通報等に基づく調査の結果、不正行為が存在すると判明した場合、直ちに事実関係の調査を行い、又は当該不正行為を中止するよう命令し、必要に応じて懲戒処分、刑事告発等の対応を行うとともに再発防止の措置を行うなど、速やかに必要な対応を講じる。

2. 通報者等が当該調査対象である申告事項に関与していた場合、懲戒処分その他の取り扱いにおいて、通報等、通報者への協力及び通報等に基づく調査への積極的な関与をしたことを斟酌することができる。

(情報の記録と管理)

第10条 通報等を受けた統括長又は選任者は、通報者等の氏名（匿名の場合を除く。）、通報等の経緯、その内容及び証拠等を社内において記録し、保管するものとする。ただし、通報者に関する情報が第6条第5項の規定に基づき許容される範囲を超えて開示されることのないよう十分留意することとする。

2. 通報等を受けた統括長又は選任者、その他通報等に係る情報を取得した者は、その情報に関して秘密を保持しなければならない、第6条第2項の規定により、外部の調査機関に当該情報を開示する場合には、当該情報の開示を受けた者が第三者に当該情報を開示し、又は漏洩することを防止する措置を講じるものとする。

3. 役職員は、統括長又は選任者に対して、通報者特定情報の開示を求めてはならない。

(不利益処分等の禁止)

第11条 F E E Lの役職員は、通報者等が通報等を行ったこと、通報者に協力したこと又は通報等に基づく調査に積極的に関与したことを理由として、通報者等に対する懲罰、差別的処遇等の報復行為、人事考課におけるマイナス評価など、通報者等に対して不利益な処分又は措置を行ってはならない。

(懲戒等)

第12条 個人に関する根拠のない誹謗中傷を内容とする通報等を行った場合、第9条第2項に規定する者が通報者等の氏名その他通報等に係る情報を開示し、もしくは漏洩した場合、役職員が通報者等の氏名など通報者等に関する情報の開示を求めた場合、又は前条の規定に違反した場合には、情状により当該者を懲戒処分に処すこととする。

2. 懲戒処分の内容は、当該処分の対象者が役員の場合は、戒告とし、職員の場合は、職員就業規則に従い戒告、減給、出勤停止、降格、諭旨退職又は懲戒解雇とする。ただし、役員の場合、自主的に報酬を減額することを妨げない。

3. 前項の懲戒処分は、役員については役員会が決議し、職員については統括長がこれを行う。

附則

この規則は、平成30年12月3日から施行する。

令和2年3月31日 改定