

# 内部通報に関する調査手順マニュアル

(総則)

第1条 このマニュアルは、「内部通報における調査手順」に関する事項を定める。

(調査委員会・調査者)

第2条 コンプライアンス内部通報窓口ヘルプラインは、コンプライアンス管理責任者、監査役、人事総務マネージャーを調査者としたヘルプライン調査委員会を設置する。

2. 調査者は、以下の条件に適合者とする。
  - (1) 当該違反行為に関する調査を実施する際に必要となる知識と経験を有していること
  - (2) 調査結果に対して先入観を持たない公平且つ客観的判断が出来ること
3. 調査人数は原則として2人以上の構成とする。尚、重大な違反については、コンプライアンス委員会が調査に加わる。

(調査手順)

第3条 ヘルプライン調査委員会は、通報された情報に基づき以下の手順により調査を実施する。

(1) 問題が発生した段階

- ① 予想されるコンプライアンス違反の重大性及び実際にコンプライアンス違反がなされているかの蓋然性の存否の判断
- ② 当該違反行為は、どのコンプライアンス方針が適用される事案であるかの判断
- ③ 弁護士との守秘義務の範囲内での調査とするために法律顧問が調査に関与すべき必要性の有無の判断
- ④ 調査手法として、抜打ち調査が必要か、また現場検証は必要かの判断
- ⑤ 調査を実施する前にレビューする文書の特定

(2) 調査計画

以下の事項等に留意して調査計画を作成する。

- ① 違反行為に関係するコンプライアンス方針・法令・規程は何かを特定
- ② 違反行為に関係する文書類を特定しレビュー
- ③ 関係者に対してインタビューする事項を整理
- ④ 可能な限り迅速な日程にてのインタビュー・ヒアリング対応

(3) インタビュー・ヒアリング対象者

連鎖効果を最大限発揮し、かつ口裏合わせの弊害を最小限にすることを目的として、以下の被インタビュー・ヒアリング候補より、インタビュー・ヒアリングは誰から順番に、及び何人にインタビュー・ヒアリングするか等計画する。

- ① 被通報者が所属する現地責任者
- ② 違反行為を報告した通報者や通報資料を作成した者
- ③ 違反行為を偶然に目撃した者や詳細な情報を知っている者
- ④ 通報者からインタビュー・ヒアリングすることを要求された者
- ⑤ 被調査者からインタビュー・ヒアリングすることを要求された者
- ⑥ その他の関係者

(4) 通報者への予備的インタビュー・ヒアリング

調査者は、公平と客観性をもって通報者に以下の内容についてインタビュー・ヒアリングを行う。尚、調査にあたっては通報者が社内で特定されないようするなど、通報者のプライバシーに十分配慮しなければならない。

- ① 何が、いつ、どこで発生したのか

- ② 誰が関与したのか、目撃者はいるか
  - ③ 違反は偶発的なのか、あるいは意図的なのか
  - ④ 通報者は、違反行為を誰か他の者にも話したのか
  - ⑤ 違反行為に関連した文書はあるか
  - ⑥ 通報者は他の者が、同様の違反行為をしていることを知っているか
  - ⑦ 通報者は、何か他に話したいことがあるか
- (5) 通報者への事前アドバイス  
 調査者は、インタビュー・ヒアリングする前に通報者へ以下のアドバイスをしておくこと。
- ① コンプライアンス違反を通知しても報復されることは、会社が禁じていること
  - ② 結論は何も出ていないこと
  - ③ 被疑者として調査されているのではないこと
  - ④ 調査後に事実が通報者に報告されること
  - ⑤ インタビュー・ヒアリングに関する情報を第三者に明らかにしてはならないこと
  - ⑥ 継続的な協力が必要になること
  - ⑦ 解決方法をアドバイスしてくれることを会社は感謝すること
- (6) 調査の要否の決定  
 以下の事項を考慮して正式な調査が必要かどうか判断する。
- ① 問題解決が直ぐにできる性質のものか、あるいは複雑で調査をしなければ 解決策が見出せない性質のものか。
  - ② 他の従業員も多く関与している可能性があるかどうか。
  - ③ 違反が偶発的なものか意図的なものか。
  - ④ 違反行為が軽微なものか、中程度のものか、あるいは重大な法令違反であるのか。
  - ⑤ インタビュー・ヒアリングで得られた情報だけで解決できるのか。
  - ⑥ 結論を出すためには、もっと他の専門的知識が必要にならないか。
- (7) 暫定措置  
 予備的インタビュー・ヒアリング実施後、正式な調査を開始する場合においても、以下の判断基準により暫定的措置をとる。
- ① 暴力あるいはセクシャルハラスメントの申し立てがある場合
  - ② 犯罪行為に関する申し立ての場合
  - ③ 内部通報者が報復される可能性がある場合
  - ④ その他重大な事故
- (8) 被疑者への対応  
 違反行為の被疑者である従業員には、以下の事項を記載した通知を出すものとする。
- ① 当該違反行為が調査中もしくはこれから調査されること
  - ② 被疑者であるあなたは就業規則に従い、自宅待機命令が発令される場合があること（有給もしくは無給）
  - ③ 調査の予想期間
  - ④ 自宅待機になった従業員が調査機関中に質問したい場合の照会先
  - ⑤ 調査期間中や自宅待機期間中に期待される行動（調査への協力、正式な回答、情報の提供、秘密保持等）

（調査報告書）

第4条 ヘルプライン調査委員会は、インタビュー・ヒアリングの実施結果を様式1「ヒアリング概要報告書」

に纏め、更に以下の内容を盛り込んだ様式2「調査報告書」を作成する。

- (1) 被通報者の氏名、所属部署
- (2) 調査者の氏名、所属部署
- (3) 違反が通報された日時、場所、通報者
- (4) 調査の開始日と終了日
- (5) 調査でインタビュー・ヒアリングした被インタビュー・ヒアリング者の氏名、所属部署
- (6) インタビュー・ヒアリングを通じて得られた重要情報
- (7) 書類から得られた重要情報
- (8) 調査で判明した不整合な事実、一貫性のない事実
- (9) 被インタビュー・ヒアリング者の評価で用いた手法
- (10) 結論として以下の事項を記載する
  - ① 策定されているコンプライアンス方針や規程、規範が当該違反行為にどのように適用されるべきか
  - ② 違反行為はコンプライアンス方針や社内規程等の違反に該当するか。また、その行為は重大な違反であるかどうか
  - ③ 同様の違反行為が過去に発生している場合、どのような措置がとられているか。
  - ④ 違反を起こした従業者は過去に他の違反行為をした形跡があるか。
  - ⑤ 懲罰委員会に付した懲戒結果
  - ⑥ 本調査で解決できなかったことがある場合、その問題
  - ⑦ 今後の取るべき改善策

(懲戒処分)

第5条 ヘルプライン調査委員会は、作成した様式1「ヒアリング概要報告書」及び様式2「調査報告書」に基づき被通報者の懲戒について速やかに懲罰委員会に諮る。但し、軽微と判断できるものについては、ヘルプライン調査委員会にて対応し様式1、2にて代表者に報告する。

(通報者及び社内へのフィードバック)

第6条 通報者には、受付時および途中経過について適時報告するが、調査結果については、以下の事項を記載した様式2「通報者への報告」或いはそれに代わる文書又は口頭にて通知する。

- (1) 調査の結果到達した結論
  - (2) 出した結論の根拠
  - (3) 取られた措置
  - (4) 措置は誰がとったか
  - (5) 報復を受けた場合にはどのような行動を取るべきか
  - (6) 調査結果や措置内容に不満がある場合、通報者はどのような不服申し立ての権利を有しているか
2. 被通報者へは、以下の事項を記載した様式2「被通報者への報告」或いはそれに代わる文書又は口頭にて通知する。
- (1) 違反事実
  - (2) 被通報者に対して実施された調査の過程
  - (3) 結論の根拠となった情報
  - (4) 調査の結論
  - (5) 調査の結論に影響を及ぼす情報を有している場合は提供して欲しい旨の要請
  - (6) 将来的に本件に関し疑問や新たな情報が出てきた場合の連絡窓口
3. 違反行為の調査結果に基づき、個別事例を一般化しコンプライアンス・マニュアルを

作成のうえ、従業員に教育・研修としてフィードバックする。

(調査報告書の管理・保管)

第7条 調査報告書は永久に保管・管理されなければならない。

(付則)

1. 本マニュアルの制改定は、人事総務部マネージャーが起案しワークフロー決議によるものとする。
2. 本マニュアルは、平成31年2月25日より実施する。

通報者へのアリング内容

日時：2019年xx月xx日（x）、場所：〇〇、ヒアリング：ヘルプライン調査委員会(インタビュアー：榎木毅取締役副社長 経営管理本部長、山口豊義 常勤監査役、高野彩子 人事総務部マネジャー)

項目/ ヒアリング															調査委員会 コメント
通報者															
項目/ ヒアリング															
通報者															
項目/ ヒアリング															
通報者															





様式1 ヒアリング概要報告書 - Confidential -

2019/xx/xx  
ヘルプライン調査委員会

被通報者へのヒアリング内容

日時：2019年xx月xx日（x）、場所：〇〇、ヒアリング：ヘルプライン調査委員会(インタビュー：榎木毅取締役副社長 経営管理本部長、山口豊義 常勤監査役、高野彩子 人事総務部マネジャー)

項目/ ヒアリング											調査委員会 コメント	
被通報者												
項目/ ヒアリング												
被通報者												

○被通報者の氏名、所属部署

○調査者の氏名、所属部署

○違反が相談された日時、場所、通報者

○調査の開始日と終了日

○調査でインタビューした被インタビュー者の氏名、所属部署

○インタビューを通じて得られた重要情報

○調査で判明した不整合な事実

**○結論**

○違反行為はコンプライアンス方針や社内規程等の違反に該当するか。また、その行為は重大な違反であるかどうか。

○懲戒結果

○同様の行為が過去に発生している場合、どのような措置がとられているか。

○通報された社員は過去に他の違反行為をした形跡があるか。

○本調査で解決できなかったことがある場合、その問題

○今後の取るべき改善策

---

○調査の結果到達した結論

[Redacted area]

○結論の根拠となった情報

[Redacted area]

○取られた措置

[Redacted area]

○措置は誰がとるか

[Redacted area]

○調査結果や措置内容に不満がある場合、通報者はどのような不服申し立ての権利を有しているか。

[Redacted area]

---

---

○違反事実

[Redacted]

○被通報者に対して実施された調査の過程

[Redacted]

○結論の根拠となった情報

[Redacted]

○調査の結果の結論およびとられる措置

[Redacted]

---