

公益財団法人北海道体育協会公益通報者保護要綱

(平成 20 年 4 月 1 日専務理事決定)

1 目的

この要綱は、職員等からの組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報の適正な処理を定めることにより、不正行為等の早期発見と是正を図り、もって法令を遵守した事業運営の強化に資することを目的とする。

2 用語の定義

この要綱において「公益通報」とは、公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号平成 18 年 4 月 1 日施行）第 2 条第 1 項に規定する通報をいう。

また、「職員等」とは、公益財団法人北海道体育協会（以下「本協会」という。）就業規程（以下「就業規程」という。）に規定する事務局職員及び本協会と委負契約事業等に従事する従業員をいう。

3 通報等窓口

職員等からの公益通報を受け付ける窓口及び法令違反行為に該当するかを確認する等の相談に応じる窓口（以下「公益通報窓口」という。）を総務・会計課に置く。

- ・ 総務・会計課には、公益通報処理担当者を置く。

4 公益通報の方法

公益通報窓口の利用方法は電話、電子メール、FAX、書面、及び面会とする。

5 調査

公益通報を受けた事項に関する事実関係の調査は、総務・会計課長が行うものとする。

専務理事は、調査する内容によって、関連する課のメンバーからなる調査チームを設置することができる。

6 調査協力義務

職員等は、公益通報された内容の事実関係の調査に協力しなければならない。

7 是正措置

調査の結果、不正行為が明らかになった場合には、本協会は速やかに是正措置及び再発防止策を講じなければならない。

8 処分

調査の結果、不正行為が明らかになった場合には、本協会は当該行為に関与した者に対し、就業規程により処分を課すことができる。

9 通報者等の保護

本協会は、通報者等が相談又は公益通報したことを理由として、通報者等に対し解雇その他いか

なる不利益な取扱いも行ってはならない。

- (1) 本協会は、通報者等が相談又は公益通報したことを理由として、通報者等の職務環境が悪化する事のないように、適切な措置を執らなければならない。
- (2) 本協会は、通報者等に対して不利益な取扱い、嫌がらせ等を行った職員等に対し、就業規程により処分を課することができる。

10 個人情報の保護

本協会及びこの要綱に定める業務に携わる者は、公益通報等の内容及び調査で得られた個人情報を開示してはならない。

- ・ 本協会は、正当な理由なく個人情報を開示した者に対し、就業規程により処分を課することができる。

11 通 知

本協会は、通報者に対し、調査結果及び是正結果について、被通報者（その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると公益通報された者をいう。）のプライバシーに配慮しつつ、遅滞なく通知しなければならない。

12 不正の目的

通報者等は、虚偽の通報、他人を誹謗中傷する通報その他の不正の目的をもって公益通報を行ってはならない。

- ・ 本協会は、前項の規定に違反して通報を行った者に対し、就業規程により処分を課することができる。

13 相談又は通報を受けた者の責務

公益通報処理担当者以外の者が相談又は公益通報を受けたときは、この要綱に準じて誠実に対応するよう努めなければならない。

- (1) 前項の定めによる公益通報等を受けた者は、その内容を速やかに公益通報窓口に報告しなければならない。
- (2) 公益通報等を受けた公益通報処理担当者以外の者は、その内容等について他に漏らしてはならない。

14 その他

この要綱の実施に関し必要な事項は、専務理事が別に定める。

附 則

平成 20 年 4 月 1 日より施行する
（平成 22 年 7 月 1 日一部改正）
平成 22 年 7 月 1 日より施行する
（平成 24 年 3 月 29 日 改正）
平成 24 年 4 月 1 日より施行する

公益財団法人北海道体育協会公益通報者保護要綱
～ 用語等の定義・解釈について ～

1 目的について

この要綱は、公益通報者保護法（以下「法」という。）を下に、本協会のコンプライアンス（法令の遵守）による事業運営への取組みを強化するため、職員等からの法令違反等に関する通報を事務局内において適正に処理するための方針を示すものである。

2 公益通報について

公益通報については、法第2条第1項において、次のように定義されている。

①事業者（事業者又はその役員、従業員等）について、法令違反行為が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、②そこで働く労働者が、③不正の目的でなく、④次のいずれかに対し、所定の要件を満たした通報をすることをいう。

ア 事業者内部

労務提供先（又は労務提供先があらかじめ定めた者）

イ 行政機関

当該法令違反行為について、処分又は勧告等を行う権限のある機関

ウ その他の事業者外部

その者に対し、当該法令違反行為を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者

3 職員等について

法第2条第1項においての労働者については、労働基準法第9条に規定する労働者をいう。

この要綱における「職員等」とは、当体育協会就業規程に定める事務局内職員と当体育協会と請負契約その他の契約をしている事業等に従事する労働者とする。

4 公益通報の方法について

通報の方法については、電話、電子メール、FAX,等が考えられるが、これらについて専用回線の設置等、方法を明確化しておくことが必要となる。

また、面会については、個室で面談するなど、通報者の秘密を守ることが必要とされる。

5 調査の実施について

通報を受けた事項の調査の実施に当たっては、通報者の秘密を守るため、通報者が特定されないよう調査の方法に配慮することが必要とされる。

6 是正措置について

調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、速やかに是正措置及び再発防止策を講じるとともに、必要に応じ、関係者については、処分など適切に対応することが必要とされる。

7 通報者の保護について

(1) 解雇の無効

公益通報をしたことを理由に行った解雇は、無効である。（法第3条）

(2) 解雇以外の不利益な取扱いの禁止

解雇以外にも、公益通報したことを理由として、その他の不利益な取扱い、降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、自ら雑務に従事させること、退職金の減額・没収（退職者の場合）などをすることを禁止されている。（法第5条第1項）

8 個人情報の保護について

通報処理を行うに当たって、公益通報者や通報の対象となった者（被通報者）の個人情報を保護することが必要とされることから、情報を共有する範囲を限定するなど通報処理に従事する者に個人情報の保護を徹底させることが必要とされる。

9 通知・フォローアップについて

(1) 公益通報者への通知通報の処理状況を公益通報者に伝えることは、公益通報者の通報窓口への信頼確保のためにも必要と考えられる。

法令違反の是正を期待して、通報した公益通報者が是正措置等が行われたかどうかを知りたいと考えることは当然であることから、これらについて通知するよう努めることが必要とされる。

公益通報者に対する通知に際しては、是正措置完了後、被通知者や当該調査に協力した者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ速やかに是正結果を通知することが必要である。

(2) フォローアップ

通報者に対し、通報したことを理由とした不利益な取扱いや職場内で嫌がらせが行われたりしていないか等を確認するなど、通報者保護に係る十分なフォローアップを行うことが必要とされる。