

内部通報規程

第1条（目的）

この規程は、当社代表取締役社長の責任のもと、リキグループ共通のコンプライアンスに関する通報・相談窓口「社内110番」を当社に設置し、その制度と運用について定めることにより、法令等違反行為の未然防止、早期発見及び是正を図り、コンプライアンス経営を実践し、企業の改善と持続的発展に資することを目的とする。

第2条（窓口）

1 窓口

リキグループ共通の通報・相談窓口「社内110番」（以下「窓口」という。）を、当社統括本部・管理部内に設置する。窓口の詳細は別途周知する。

2 通報・相談（以下「通報等」という。）

通報の対象は、リキグループ内における法令または社内規程に違反する行為（以下「法令等違反行為」という。）、または違反するおそれのある行為とする（以下合わせて「通報対象行為」という。）。
相談とは、通報に先立ち、または通報に関連して、通報の取扱いや窓口利用者の保護の仕組み等に関する相談を行い、必要な助言を受けることを言う。

3 利用対象者

リキグループの役員・社員・契約社員・パート・アルバイト・派遣従業員（以下合わせて「社員等」といい、退職者を含む。）とする。

4 窓口の利用方法

- (1) 通報等は、電話、メールまたは手紙により受け付ける。
- (2) 通報者は実名での通報等を原則とする。

5 禁止事項

通報等を行う者（以下「通報者」という。）は、個人的な利益を図る目的や、誹謗中傷目的など、不正な通報等を行ってはならない。

第3条（通報等への対応）

窓口の所管部門は統括本部・管理部に設置したとする。

通報等を受けた場合、管理部社員は、社内の関係部署やグループ会社、また必要に応じて外部の弁護士等と連携し、以下のとおり対応する。

1 受領の通知

管理部は、通報等を受け付けた場合、通報者に対して、速やかに通報等を受領した旨を通知する（ただし匿名かつ連絡先不明の場合を除き、以下同様とする。）

2 通報事実の把握

通報者が通報等を行った事実（以下「通報事実」という。）の内容が不明確である場合、管理部は通報者に対して通報事実に関する詳細を直接確認する。

3 調査方針の決定

管理部は、通報事実を把握した後、調査の必要性を速やかに検討し、調査が必要な場合は調査方針を決定し、社長（ただし社長が第4条3項に該当し関与できない場合は専務取締役）に報告する。

また、管理部は、必要に応じて、検討結果を通報者に報告する。

4 調査の実施

通報事実の調査は、管理部社員が調査担当者として行う。

調査担当者は、決定した調査方針に基づき、必要に応じて関係部署やグループ会社と協力して調査を実施する。また、外部の弁護士など第三者に守秘義務を課した上で調査の実施や協力を依頼する場合がある。

5 事案の評価と是正・再発防止策の決定

(1) 管理部は、調査終了後、事案の分析・評価を行い、同分析・評価に基づいた是正・再発防止策を検討し決定した上で、社長（ただし社長が第4条3項に該当し関与できない場合は専務取締役）に報告する。

(2) 当社またはグループ会社は、調査の結果、法令等違反行為が認められた場合は、速やかに是正・再発防止措置をとる。この場合、同違反者・関与者に対しては、法令及び就業規則等に従い厳正な処分を行う。

6 是正・再発防止策は、当社関係部署やグループ会社が実行する。

実行結果は、管理部から社長（ただし社長が第4条3項に該当し関与できない場合は専務取締役）に報告する。

7 通報者への通知

管理部は、調査結果及び是正・再発防止策の方針決定や実行について、通報事案の関係者のプライバシーや業務上の秘密に十分配慮した上、通報者に適宜通知する。

第4条（対応に関するその他事項）

1 調査やヒアリングを行う場合は、原則として複数名で対応する。

2 通報者や事案関係者への調査は、プライバシー保護等に十分配慮して行う。

3 通報対象行為に関係している者、その他対応の公正さを損なうおそれのある者は、前条の通報等の対応に関与してはならない。

第5条（調査担当者の責務）

1 調査担当者は、調査担当者以外の者に対して、相談者の特定につながりうる情報や、調査の端緒が通報であることを開示してはならない。

2 前項にかかわらず、以下の各号の全てを満たす場合は、調査担当者は、調査に必要な範囲で、調査担当者以外の者に対して前項の情報を開示できる。

- (1) 当該情報を伝えないと調査、是正が困難であること
- (2) 相談者に対して、通報者が通報したと特定される可能性があること、及び生じうる不利益について事前に説明し、その理解を得たこと
- (3) 当該情報を開示することについて相談者の同意があること

第6条（調査への協力）

調査担当者から調査の協力を求められた者は、これに協力しなければならない。

また、調査を妨害してはならない。

第7条（通報者保護）

1 匿名性の確保

- (1) 社員等は、通報者が誰かを探索してはならない。
- (2) 通報者は、自らの匿名性を確保することが重要であることを認識し、自らが窓口に通報した事実を第三者に対して積極的に開示しないよう努める。

2 不利益扱いの禁止

- (1) 通報者は、通報等を理由として、会社から解雇その他いかなる不利益な扱いも受けない。
- (2) 当社及びグループ会社は、通報等を理由として、通報者の職場環境が悪化しないよう適切な措置をとるよう努める。
- (3) 当社及びグループ会社は、通報者が、自主的な通報や調査協力を行うなど、問題の早期発見・解決に協力した場合には、当該通報者に対する懲戒処分等を減免することができる。

第8条（調査協力者の保護）

1 匿名性の確保

- (1) 社員等は、本調査に協力した者（以下「調査協力者」という。）が誰かを探索してはならない。
- (2) 調査協力者は、自らが調査に協力した事実、調査の過程で知り得た事実を開示してはならない。

2 不利益扱いの禁止

- (1) 調査協力者は、調査への協力を理由として、会社から解雇その他いかなる不利益な扱いも受けない。
- (2) 当社及びグループ会社は、調査への協力を理由として、調査協力者の職場環境が悪化しないよう適切な措置をとるよう努める。

第9条（守秘義務）

管理部社員及び事案処理に関与した者は、以下のとおり守秘義務を負う。

1 通報者の個人情報の守秘義務

通報者の氏名等、通報者個人を特定しうる情報を他人に開示してはならない。ただし、通報者が開示に同意した場合はこの限りではない。

2 その他の守秘義務

上記個人情報以外についても、通報内容や調査により知った事項を、調査や是正・再発防止策の実施、またはコンプライアンスの啓発・推進活動等に必要な場合を除き、他人に開示してはならない。

第10条（懲戒）

本規程に違反した場合、当社またはグループ会社の従業員就業規則により懲戒処分を受けることがある。

以上

附 則

- 1 本規程は、管理部が所管する。
- 2 本規程の改廃は、代表取締役社長が決定する。

令和4年6月1日制定