

綴 程 規 諸



海 部 森 林 組 合

コンプライアンス マニュアル



平成22年12月

海部森林組合

はじめに

近年、企業の法令・公序良俗違反行為が発覚するケースが相次いでいます。企業の法令違反行為に対する国や社会、国民等から下される否定的評価が企業経営に与えるダメージは非常に大きいものがあります。

コンプライアンス（法令遵守、社会的規範・倫理等）の軽視は、社会秩序を乱す行為として社会や顧客等から強く非難され、最悪の場合は経営破綻に陥る可能性すらあることは、森林組合も決して例外ではありません。

私たちは、協同組合組織としてその高い公共性を自覚し、社会的責任や公共的使命を果たしていくことが、今強く求められています。

それに応えるためには、私たち海部森林組合（以下「本組合」という。）の一人一人が高い倫理観・道徳観の下で行動するとともに、組合員はもとより一般社会からも、高い信頼と評価を得ることが何よりも重要となってきております。

本組合の役職員は、この公共的使命を深く認識した上で、職位あるいは職務内容に関わりなく、等しく誠心誠意、本マニュアル及び関係する法令・ルールを遵守し、組合員の模範的立場として、常に社会から信頼される組織活動を実現することにより、森林組合としてのブランド力を高めて行こうではありませんか。

海部森林組合

代表理事組合長

コンプライアンス マニュアルについて

1. コンプライアンスとは？

コンプライアンスとは、いわゆる「法令遵守」はもとより、健全な社会の構成員たる企業人として求められる「価値観・倫理観」によって誠実に行動し、それにより公正かつ適正な経営を実現し、社会との調和を図り企業を発展させていく「企業倫理の遵守」という意味でも使われます。

私たち協同組合は、人々が自主的に組織した自立の団体であり、協同・相互扶助を原理とした協同組合原則を事業活動の指針としており、資本主義の経済原則社会の中においても、その社会的・公的責任は大きく、高い倫理観を保持しながら事業活動を行うことが重要です。

コンプライアンスは、組織が持続するための前提条件であり、組合員の指導的立場にある本組合にとって、実践していかなければならない必要不可欠なものなのです。

2. 本組合の行動規範

「本組合の行動規範」とは、コンプライアンスを実行していく上で、最も基本となる方針（ガイドライン）であり、6項目からなっています。

この行動規範は、私たち役職員一人一人が、よりよき社会人・組織人として誠実かつ適切な行動を、適宜・迅速に行うための行動の拠り所となる指針です。

3. 遵守事項

「遵守事項」とは、「本組合の行動規範」の考え方にに基づき、通常業務で発生すると思われるコンプライアンス事項に対応して、具体的にとるべき行動の基準を示したものです。

今一度、自分がとろうとしている行動が、

- ・ 法律に違反していませんか
- ・ 家族に自信ををもって話すことができますか
- ・ 子供にも同じ道を進ませることができますか
- ・ 新聞やテレビに発表されても堂々としていられますか
- ・ 誰かにつけ込まれる隙を与えることになりませんか

と、冷静に考えてみてから実行して下さい。

遵守すべき事柄の具体的内容は、法令の制定・改廃や社会・経済の動向により変化していきます。私たちは自分自身がコンプライアンスを正しく実践しているかについて、自らが常に検証する努力を怠ってはなりません。

勤務中はもとより、勤務外の私生活においても、本組合の名誉・信頼を損なうような行動は慎み、本組合の行動規範を遵守して下さい。

4. 違反行為への対応

本組合の役職員がコンプライアンスを確実に実践することを支援・指導する機関として、本組合理事会をコンプライアンス委員会として位置づけることとします。

このマニュアルに反する行為を発見した場合や、あるいは不注意によって自ら行った場合は、勇気を持って報告して下さい。報告は原則として職制ラインを通じて行うものとしますが、何らかの理由で職制ラインが機能しない場合は、信頼できる上司等に報告して下さい。

なお、このマニュアルの違反行為に対する罰則については、特に規程を設けていませんが、就業規則等の関係規定に基づき判断されることとなります。

また、それによりがたい場合は、コンプライアンス委員会において処分を決定することとなります。

本組合の行動規範（ガイドライン）

本組合は、森林組合法に基づき設立された森林所有者の協同組織であり、海部森林組合として、組合員と協同して森林・林業の振興を図るための各種事業実施を通じ、森林組合の目的である、森林所有者の経済的社会的地位の向上並びに森林の保続培養及び森林生産力の増進を図り、もって国民経済の発展に資する社会的責任と公共的使命を自覚し、すべての法律を誠実に遵守するとともに、社会的良識をもって次のとおり行動します。

1. 事業活動の基本的認識

私たちは、森林組合の一員として、その高い公共性を自覚し、社会的責任や基本使命を認識し、誠実に事業活動に取り組み、組合員の信頼に応えます。

2. 公平で透明な事業活動

私たちは、適正な業務の遂行に努め、法令と社会倫理に基づく公平で透明な組織活動を行います。また勤務中はもとより、勤務外の私生活においても本組合の名誉・信頼を損ねるような行動は慎みます。

3. 人権の尊重、差別、セクシャルハラスメント等の禁止

私たちは、お互いを尊重し、差別・セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等を禁止し、ゆとりある豊かな職場環境の実現に努めます。

4. 職員の安全と健康の確保

私たちは、職場における職員の安全と健康の確保、快適な職場の形成に努めます。

5. 反社会的勢力に対する利益供与の禁止

私たちは、社会の秩序や本組合の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度をとり、決して経済的な利益を供与しません。

6. 環境の保全

私たちは、環境問題の重要性を認識し、資源の有効利用と環境の保全に努めます。

遵 守 事 項

1. 事業活動の基本的認識

私たちは、森林組合の一員として、その高い公共性を自覚し、社会的責任や基本使命を認識し、誠実に事業活動に取り組み、組合員の信頼に応えます。

- ① 私たち協同組合の役職員は、自助、自己責任、民主主義、平等、公正、連帯という価値観の下、協同組合原則を指針とし、社会的責任と公共的使命を自覚して行動します。
- ② 各種事業活動を通じて、直接又は間接に組合員の経済的社会的地位の向上と、森林の保続培養及び森林生産力の増進を図り、森林・林業の発展に貢献し、組合員の信頼に応えます。

<関係法令：森林・林業基本法、森林組合法／本組合定款、規約等>

2. 公平で透明な事業活動

私たちは、適正な業務の遂行に努め、法令と社会倫理に基づく公平で透明な組織活動を行います。また勤務中はもとより、勤務外の私生活においても本組合の名誉・信頼を損ねるような行動は慎みます。

- ① 森林組合法、森林・林業基本法その他の関係法令を遵守し、公正・健全に業務を運営します。
- ② 定款・諸規程・会計原則等に従い、適正に職務を遂行します。
- ③ 職務上の立場を利用して、私的な利益を追求したり、特定の取引先等への利益誘導となるような行為はしません。
- ④ 取引先・系統組織・公務員等に対する接待や贈答品の授受については、社会通念の範囲を超えた接待・贈答を行うことや受けることはしません。
- ⑤ 自己の利益と本組合の利益が相反することのないよう行動し、本組合の承認なしに本組合の業務と直接的又は間接的に利害関係を有する業務は行いません。
- ⑥ 本組合が有する役職員等の個人情報、及び業務上知り得た個人情報は、これを適正に管理し、本来の目的以外には使用しません。また、正当な理由がない限り第三者に提供しません。
- ⑦ 本組合の所有する全ての財産を尊重し、公私を峻別します。従って、本組合の備品や消耗品を持ち帰ることはいうに及ばず、業務の遂行と無関係な形で、インターネットや電子メールを使用することも慎みます。
- ⑧ 政治献金や各種団体等への寄付などを行う際には、公職選挙法や政治資金規正法

等の関係法令を遵守し、政治、行政との癒着というような誤解を招きかねない行動は一切行いません。

- ⑨ 勤務時間中の飲酒は行いません。ただし、業務関連上もしくは社会通念上必要がある場合は、上司の指示に従います。
- ⑩ 飲酒運転をはじめとする、反社会的行為は一切行いません。

<関係法令：森林組合法、森林・林業基本法、個人情報保護に関する法律、公職選挙法、政治献金規正法、道路交通法／本組合定款、就業規則、経理規程、個人情報保護方針・保護規程等>

3. 人権の尊重、差別、セクシャルハラスメント等の禁止

私たちは、お互いを尊重し、差別・セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等を禁止し、ゆとりある豊かな職場環境の実現に努めます。

- ① 人権を尊重し、人種、肌の色、信条、宗教、国籍、年齢、性別、出身、心身の障害などに基づく差別を行いません。また、このような差別を許しません。
- ② セクシャルハラスメント（職場における性的な言動に対する他の職員等の対応により、当該職員等の労働条件に関して不利益を与えたり、または性的な言動により他の職員等の就業環境を害すること）を行いません。また、このようなセクシャルハラスメントを許しません。
- ③ 職場において、職権等の力関係を利用して、当該職権等の範囲を逸脱した言動により、他の従業員等に対して精神的または身体的な苦痛を与え、当該従業員等の人格権等を侵害したり、職場環境を悪化させる行為（いわゆるパワーハラスメント）を行いません。また、このようなパワーハラスメントを許しません。

<関係法令：憲法、世界人権宣言、国際人権規約、労働基準法、男女雇用機会均等法、障害者雇用促進法／本組合就業規則、人権問題推進協議会規約等>

4. 職員の安全と健康の確保

私たちは、職場における職員の安全と健康の確保、快適な職場の形成に努めます。

- ① 労働関係法令を遵守し、勤務日や勤務時間等の労働条件について適切な管理を行い、強制労働、過重労働などの強要を行いません。
- ② 職場の整理整頓に努め、快適な職場環境の形成を促進します。また、就業規則や安全衛生管理規程における安全衛生についての各条項を遵守し、職員等の安全衛生と心身の健康増進を図ります。
- ③ 年次有給休暇を時間単位でフレキシブルに取得することにより、年次有給休暇を

有効に活用します。

<関係法令：労働安全衛生法、労働基準法／本組合就業規則、安全衛生管理規程等>

5. 反社会的勢力に対する利益供与の禁止

私たちは、社会の秩序や本会の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度をとり、決して経済的な利益を供与しません。

- ① 社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的な活動や勢力とは対決し、関係を一切持ちません。
- ② 反社会的勢力から不当な要求を受けた場合、金銭などによる安易な妥協をしません。(暴力団による暴力的要求行為自体を罪に問うことができます)。
- ③ 反社会的勢力とは、合法的であるか否かを問わず、また名目の如何を問わず一切取引を行いません。
- ④ 反社会的勢力の影響力を利用しません。

<関係法令：会社法、暴力団対策法、組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律等>

6. 環境の保全

私たちは、環境問題の重要性を認識し、資源の有効利用と環境の保全に努めます。

- ① 環境関連の諸法令・規則を遵守します。
- ② B・C材の有効活用を図り、資源循環型社会の構築を目指します。
- ③ 環境保護意識の向上を図り、環境保護活動への理解に努めます。
- ④ Reduce (リデュース)、Reuse (リユース)、Recycle (リサイクル) をキーワードとする3R (スリーアール) 運動を積極的に進めるほか、節水、節電に努め、限りある資源の有効利用を図り、循環型社会の形成を目指します。

<関係法令：環境基本法、地球温暖化対策の推進に関する法律、省エネ法等>

不適正事案対応要領

(目的)

第1条 この要領は、組合の事業運営にかかる不適正事案が発生した場合の具体的な取扱いについて定めることにより、不適正事案への対応を迅速かつ的確に行い、事態の早期解決を図るとともに、不適正事案の再発を防止することを目的とする。

(対象とする不適正事案)

第2条 不適正事案とは、林野庁の定める「森林組合、生産森林組合及び森林組合連合会向けの総合的な監督指針」(平成30年3月27日付け29林政経第359号林野庁長官通知)に規定される事案をいう。

「森林組合、生産森林組合及び森林組合連合会向けの総合的な監督指針」【抜粋】

Ⅲ-1-4 不適正事案の対応

- ① 森林組合及び森林組合連合会(以下、「森林組合等」という。)の業務を遂行するに際しての詐欺、横領、背任その他の犯罪行為
- ② 出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律(昭和29年法律第195号)に違反する行為
- ③ 現金、手形、小切手又は有価証券その他有価物の紛失(盗難に遭うこと及び過不足を生じさせることを含む。)のうち、森林組合等の業務の特性、規模その他の事情を勘案し、当該業務の管理上重大な紛失と認められるもの
- ④ その他森林組合等の業務の健全かつ適切な運営に支障を来す行為又はそのおそれのある行為であって①～③に掲げる行為に準ずるもの
- ⑤ 常例検査等で発覚した重大事案で、新聞等マスコミにより報道がなされた(予定も含む。)もの
- ⑥ 補助金適正化法及び労働基準関係法令などに違反する行為により、森林組合等が組織としてこれらの法令に基づく処分を受けたもの

(所管)

第3条 組合長は、不適正事案の発生に伴って大きな損害が生ずる等組合に重大な影響を与えるおそれがある場合には、不適正事案対策本部を設置し、予め定められた役職員を招集する。

不適正事案への具体的な対応は、不適正事案から独立した部署において事実関係の調査・解明を行うため、総務課長がその事務を統括する。

なお、総務課長や、役員が不適正事案に関与しているおそれがある場合は、調査の客観性を確保するため、事案の重大性等を勘案し、弁護士等の第三者の協力を求めて対応に当たることとする。

(不適正事案のコンプライアンス担当部署等への報告)

第4条 不適正事案(不適正の疑義のある事案を含む。)を発見した職員は、速やかに所属長に口頭で報告しなければならない。

- 2 報告を受けた所属長は、直ちに不適正事案の概要について、総務課長に口頭で報告する。
- 3 総務課長は、報告を受けた後、速やかに不適正事案の概要を組合長および参事に報告する。
- 4 組合長は、総務課長に対して、内部調査の実施、二次被害が発生するおそれのある事案や利用者等の健康に影響を及ぼすおそれがある事案については、公表、出荷停止、回収、関係機関への通報などその防止のために必要な指示を行うとともに、刑罰法令に抵触しているおそれのある事案については、警察等関係機関への連絡・通報(相談を含む。)を行うよう指示する。

(内部調査の実施)

第5条 内部調査は、不適正事案の事実、行為者、損害額の確定および手口の解明等を目的として実施する。

事務統括者は、不適正事案の事実を確認するため、発見者の協力を得て、内密に内部調査を実施し、不適正事案の事実を証拠付けるための証拠書類を可能な限り収集する。

また、事務統括者は、内部調査と並行して同種の事業や事務処理を行っている全部署を対象として、類似案件が発生していないかどうかの点検の実施等必要な指示を行うとともに、不適正事案の発生した背景や内部牽制機能が有効に機能していたか等不適正事案を未然に防げなかった組織上の問題点についても検証する。

- 2 内部調査の手続きは以下の項目による。
 - ① 関係伝票、関係帳票、稟議書等の閲覧
 - ② 周辺調査
- 3 事務統括者は、内部調査の結果を踏まえ、行為者から事情聴取を行う。

(行政庁への報告)

第6条 組合長は、事務統括者に対し、「森林組合、生産森林組合及び森林組合連合会向けの総合的な監督指針」(平成30年3月27日付け29林政経第359号林野庁長官通知)に基づき、「不適正事案報告書『不適正事案の概要』」を作成し、徳島県知事へ報告するよう指示する。

- 2 組合長は、事務統括者に対し、組合が組織として法令違反を起こした場合、当該法令に従い所管官庁へ報告を行うよう指示する。

なお、当該法令に基づく処分を受けた場合で、徳島県知事より報告を求めら

れた場合は、組合長は、事務統括者に対し、報告を行うよう指示する。

(県森連への報告)

第7条 組合長は、事務統括者に対し、不適正事案の概要について、県森連に対し速やかに「不祥事件等報告」を行うよう指示する。

事務統括者は、第一報後も引き続き、状況の進捗や内部調査の結果について、県森連に報告する。

(関係者への対応)

第8条 不適正事案発生後、原則として、当該不適正事案の被害者に対しては、速やかに謝罪や状況説明等の対応を行うとともに、内部調査の途中段階や、当該不適正事案が終結する段階においても、再度状況説明等の対応を行う。また、被害の補填、取引の是正などの措置を適切に行う。

2 不適正事案発生後、行為者については、速やかに担当業務から外し、自宅待機とする。ただし、調査の過程で必要がある場合は、組合において事情聴取を行う。

3 不適正事案発生後、行為者の身元保証人および家族等に対し、不適正事案の概要について説明のうえ、行為者および身元保証人による損害の補填等について協議を行う。

4 組合長は、報告された不適正事案が二次被害を発生させるおそれがある、利用者等の健康に影響を及ぼすおそれがあるなど被害拡大の可能性や、事件内容の重大性や悪質性など経営への影響を考慮し、機を逸することなく、マスコミに対する事実関係の開示方法やタイミングを検討し、事務統括者に必要な指示を行う。

事務統括者は、「統一見解書」および「想定問答」を作成するとともに、マスコミ対応を行う。

ただし、マスコミへの開示を要しないと判断した場合には、組織的に隠蔽したとの指摘を避けるため、判断した理由を明確に記録しておくものとする。

5 組合長は、不適正事案が組合の経営に重大な影響を与えると判断される場合は、その内容、経過等を組合員に対し、適時に開示し、不適正事案の処理方法と再発防止策等について理解を求める。

(関係者の処分)

第9条 組合長は、不適正事案の行為者に対する制裁について、職員就業規則第73条、第74条、第75条及び作業班員就業規則第50条、第51条に基づき、所定の手続きを行うよう人事担当部署に対し指示する。

2 刑罰法令に抵触するおそれのある不適正事案については、原則として刑事告訴を行う。

- 3 組合長は、不適正事案の行為者の所属長その他のライン管理職に対する制裁について、森林組合就業規則第44条、第45条及び第46条に基づき所定の手続きを行うよう人事担当部署に対し指示する。
- 4 理事会は、役員が職員に対する監督責任を有する事案及び役員自らが関与した事案について、役員責任調査委員会を設置し、役員が負うべき責任及び組合が採るべき処分について諮問し、委員会は審議のうえ、その結果を理事会に答申するとともに監事会に報告する。理事会は、その答申を踏まえ、組合の採るべき処分を決定する。
- 5 不適正事案の行為者やライン管理職等の処分および役員責任の追及に当たっては、外部の専門家等の第三者の意見を徴するなど、厳正かつ公平・中立に行う。
- 6 決定に至る過程の透明性を確保するため、懲戒委員会および役員責任追及委員会等の議事録を作成し保存するものとする。

(不適正事案報告書の作成・報告)

第10条 事務統括者は、第5条の内部調査結果に基づき、不適正事案の発生からの一連の経過を取りまとめるとともに、不適正事案の再発防止のために講じた措置および講ずるべき措置について理事会に報告する。

(不適正事案再発防止対策)

第11条 事務統括者は、不適正事案の調査結果を踏まえ、不適正事案の発生原因を分析し、その結果に基づき、不適正事案の再発を防止するための諸施策を策定する。

組合長は、再発防止のための諸施策について、自らの取組姿勢を役職員に表明するとともに、再発防止対策の徹底を図る。

(要領の改廃)

第12条 この要領の改廃は、理事会の議決により行う。

附 則

この要領は、平成31年2月28日から施行する。