

東京大学コンプライアンス基本規則に関するQ & A

Q1 東京大学コンプライアンス基本規則の意義は何か。

A1 平成22年度当時、本学において研究費をめぐる問題など様々なコンプライアンス上の課題が生じ、また、平成22年度を始期とする第2期中期目標・中期計画等においてもコンプライアンスが重要な柱の一つとなっていたことから、本学におけるコンプライアンスに関し基本となる事項を定め、もって健全で適正な大学運営及び本学の社会的信頼の維持に資するため、平成23年3月24日、東京大学コンプライアンス基本規則（以下「基本規則」という。）が制定された。

第4期中期目標・中期計画、ならびに令和3年度に公表された本学が目指すべき理念や方向性をめぐる基本方針「UTokyo Compass」においても、「強固なリーガルマネジメント体制の構築」（大学の機能拡張に伴い増加する法的リスクを未然に防ぎつつ、新たに生じる法的課題にも適切かつ戦略的に対応できる体制を全学として構築・強化する）が具体的な行動計画のひとつに挙げられていることから、今後のコンプライアンス体制の推進、そのための基本規則の遵守は今後一層重要となる。

Q2 コンプライアンスに関する「基本となる事項」とは何か。各窓口の規定の規定との整合性はどのように考えるか。（1条）

A2 この規則は、本学のコンプライアンス体制の推進を実施していく際の基本的な事項を定めることを目的とし、この規則を基本として、諸制度や運用体制の整備を行っていくことを予定している。なお、この規則は各規則に対する一般法的な規則として原則的に適用されるものであり、各窓口の運営及び推進責任者又は理事等が行う調査の手続等については、各窓口を設置する根拠となる規則の定めるところによるものとしている。

Q3 「法令」「本学の規則」「教育研究固有の倫理その他の規範」とはどのような範囲のものを想定しているのか。（2条1号）

A3 この規則では、大学の特殊性から教職員や学生が遵守すべきコンプライアンスの範囲を「教育研究固有の倫理その他の規範」も含めた広義のものとして定義したところである。なお、規則中の「法令」「本学の規則」「教育研究固有の倫理その他の規範」のそれぞれの定義については、以下の意味として整理している。

- ・「法令」国会で議決される法律及び行政機関で制定する政令、省令など
- ・「本学の規則」全学規則（総長裁定を含む）及び各部局で制定される規則（成文化されたもの）など
- ・「教育研究固有の倫理その他の規範」行政機関で作成したガイドラインや学内で制定した指針など成文化されたルール、規範等

Q4 「教職員等」とはどの範囲をいうのか。(2条3項)

A4 この規則においては、「教職員等」を「基本組織規則第2章第2節に掲げる教職員及び派遣職員」と規定している。

Q5 この規則の対象として学生を規定している理由は何か。(2条4号)

A5 学生については、教職員と異なり教育サービスを受ける主体であり、就業規則に定める職務専念義務や忠実義務を求められるものではない。しかし、本学の適正な運営を考えた場合、学生についても大学において活動する重要な構成員として、果たすべき責務はあるため、学生も含めた規則とし努力義務の範囲で責務を課しているものである。

Q6 「本学の構成員に準ずる者」として「本学の構成員以外の者であって、本学の経営及び教育研究活動に参画又は従事するもの」を規定する理由は何か。(2条6号)

A6 コンプライアンス事案への適切な対応を図るためには、コンプライアンス事案に係る可能性のある者を漏れなくこの規則の対象とする必要があることから、本学の構成員以外の者であって、本学の経営及び教育研究活動に参画又は従事するものについても、「本学の構成員に準ずる者」として規定したところである。

本学の構成員以外の者であって、本学の経営及び教育研究活動に参画するものとしては、例えば、経営協議会の学外委員、各種委員会等の学外委員、共同研究先企業において当該共同研究に参加する者などが考えられる。

また、本学の構成員以外の者であって、本学の経営及び教育研究活動に従事するものとしては、例えば、業務委託先企業において本学から委託された業務を行う者などが考えられる。

Q7 第11条第1項「コンプライアンス事案を把握した場合」とはどのような状態を言うのか。伝聞のような根拠の希薄な場合でも報告すべきなのか。(11条1項)

A7 教職員については、コンプライアンス事案の報告を責務として求めており、その報告を基に上司、推進責任者は適切な対応を行うことを規定しているものであるため、伝聞のような根拠の希薄なものについても、当該教職員が法令・規則に違反するおそれのある事実と判断するのであれば、その権限の範囲において可能な限り事実関係の確認を行い、上司又は推進責任者に報告を行うべきである。事案によっては、時間の経過により事態が深刻化する場合も考えられることから、状況に応じた適切な報告を心がけてほしい。

Q8 法令・規則に「違反するおそれのある事実」まで含むのは、報告義務の対象として広すぎるのではないか。(11条1項及び3項)

A8 本規則の目的(「健全で適正な大学運営及び本学の社会的信頼の維持に資すること」)の達成のためには、違反の事実のみならず、「おそれのある事実」をも報告の対象とし、組織として未然の防止措置や初期段階での速やかな対応を行っていくことが必要である。

Q9 ある事実について、報告を要する「コンプライアンス事案」であるのか、誰がどう判断するのか。(11条1項及び3項)

A9 法令・規則への違反が一見して明白である場合を除き、個々の事実について、報告を要する「コンプライアンス事案」に該当するかは、①まずはそれを知った教職員・学生が法令・規則違反のおそれの有無を判断し、②次いで報告を受けた上司等がそれを更に吟味・選別し、③「推進責任者」へ報告されるに至って「コンプライアンス事案」として確定することになる。

ただし、ハラスメントなど事案の発生が個人の主観に委ねられる性質を有するものについては、被害者となる当事者の意向が尊重されるべきであるため、当事者以外の教職員の対応は、慎重に行なわれなければならない。

Q10 相談所など特定の目的で設置された窓口で相談することは、第11条に規定する推進責任者への報告に該当するのか。(11条1項及び3項)

A10 その特性に基づき個別に窓口を設置している機関に対する相談を行うことは、推進責任者への報告や通報窓口への通報に該当しない。

Q11 学生相談所やハラスメント相談所などの相談所の相談員については、相談を受けた事案について第11条に規定する報告を行わなければならないのか。(11条1項及び3項)

A11 「コンプライアンス基本規則の実施に伴う相談所相談員の対応について(了解事項)」(平成23年3月24日 コンプライアンス総括責任者)を参照すること。

Q12 「コンプライアンス事案を知ったとき」とは「コンプライアンス事案を把握した場合」と比較してどこが違うのか。(11条2項)

A12 学生については、報告を努力義務としていることから、事案の根拠など確認を行う必要はなく、不確定な要素も含め、広く情報を集約するとともに、本学の構成員の一員としての自覚を促す効果も期待し、このように規定したところである。

Q13 教職員は報告を受けたコンプライアンス事案について、全て推進責任者に報告しなければならないのか。(推進責任者は、全てのコンプライアンス事案の報告を受けなければならないのか。)(11条3項)

A13 この規則におけるコンプライアンス事案とは、「本学の構成員が法令又は本学の規則に違反し又は違反するおそれのある事実及び本学の構成員に準ずる者が、本学の経営及び教育研究活動に参画又は従事する場合において、当該参画又は従事する活動に関連して法令又は本学の規則に違反し又は違反するおそれのある事実」と定義されている。

本学の構成員が法令又は本学の規則に違反する事実、及び本学の構成員に準ずる者が、本学の経営及び教育研究活動に参画又は従事する場合において、当該参画又は従事する活動に関連して法令又は本学の規則に違反する事実については、日常において上司からの指摘により訂正されるべきレベルのものを除き、推進責任者に報告されることが求められる。

本学の構成員が法令又は本学の規則に違反するおそれのある事実、及び本学の構成員に準ずる者が、本学の経営及び教育研究活動に参画又は従事する場合において、当該参画又は従事する活動に関連して法令又は本学の規則に違反するおそれのある事実については、上司への報告の過程で、事実関係等が明らかになるプロセスにおいて、推進責任者へ報告すべきものかどうか（コンプライアンス事案となるかどうか）精査されていくものと理解している。

なお、第11条第4項では推進責任者に対して、コンプライアンス事案のうち重要なものについて制度を所掌する理事に報告する責務を課しているところであり、推進責任者はその責務を実行するために部内での適切な報告機能を整備することも、求められているところである。

Q14 前項の報告を受けた推進責任者が速やかに当該業務を所掌する理事又は副学長（以下「理事等」という。）に報告しなければならない「当該コンプライアンス事案のうち重要なもの」とはどのようなものか。（11条4項）

A14 部局の責任者としての見地から、部局の運営に対して損害もしくは影響を及ぼす可能性がある事態、又は大学としての対応が求められる可能性があると考えられる事態などが、コンプライアンス事案のうち重要なものであるといえる。

ただし、コンプライアンス事案のうち重要なものに該当するかどうか直ちに判断し難い場合も考えられることから、現場から推進責任者まで報告されるレベルの事案については、積極的に当該業務を所掌する理事等に報告されることが望ましい。

また、当該事案が公益通報者保護法に定める通報対象事実に該当する場合、その取扱いについては法令遵守の観点から極めて慎重を要すること、また大学として記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等及び役員への開示に関する措置が義務づけられていることから、総括責任者に情報を集約する必要がある。ある事案が公益通報者保護法に定める通報対象事実に該当するか否かの判断は慎重を要することから、公益通報者保護法に定める通報対象事実に該当する可能性がある場合、原則として推進責任者から当該業務を所掌する理事等を通じて総括責任者への報告がなされるべきである。

Q15 前項の報告を受けた理事等又は自らコンプライアンス事案を把握した理事等が速やかに総括責任者に報告しなければならない「当該コンプライアンス事案のうち重要なもの」とはどのようなものか。（11条5項）

A15 原則として役員としての全学的な見地から大学運営に与える影響等を総合的に勘案し、個別に判断されるものである。例えば、報道機関等の対応を要するものの他、特定の理事にとどまらず他の理事の所掌業務に重大な影響を及ぼす問題や部局長や役員などの管理責任が問われる問題などが該当する。

ただし、コンプライアンス事案のうち重要なものに該当するかどうか直ちに判断し難い場合も考えられることから、現場から推進責任者を通じて理事等まで報告されるレベルの事案については、積極的に総括責任者に報告されることが望ましい。

また、当該事案が公益通報者保護法に定める通報対象事実に該当する場合、その取扱いについては法令遵守の観点から極めて慎重を要すること、また大学として記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等及び役員への開示に関する措置が義務づけられていることから、総括責任者に情報を集約する必要がある。ある事案が公益通報者保護法に定める通報対象事実に該当するか否かの判断は慎重を要することから、公益通報者保護法に定める通報対象事実に該当する可能性がある場合、原則として当該業務を所掌する理事等から総括責任者への報告がなされるべきである。

Q16 「第1項及び第2項の場合において、報告を行わない合理的な理由」とはどのような理由か。(11条6項)

A16 本学のコンプライアンス事案に対する情報伝達の在り方として、日々実施される業務や活動を通じて、コンプライアンス事案として確認されたものが、各部局等の報告・連絡・相談体制の中で上申され、解決されていくことが本来のあるべき仕組みである。しかし、報告先にあたる教職員が当該事案の当事者である場合など、これらの手続の中で対応することが必ずしも適切でない、あるいは対応が難しいものがあり、通報の手段により対応していく仕組みを想定しているところである。

Q17 本学の構成員等以外の者による情報提供を受け付ける理由は何か。(13条)

A17 本学は様々な形で外部との関わりを持っており、その中で、本学の構成員等以外の者がコンプライアンス事案について知り得る機会があり得るものと考えられる。コンプライアンス事案を適時適切に把握するため、本学の構成員等以外の者からの情報提供についても受け付けることとしたものである。

Q18 従来の通報窓口を、「別表第2に掲げる通報窓口」(第12条)と「ハラスメントその他の別表第3に掲げる窓口」(第14条)に分けた理由は何か。

A18 別表第2に掲げる通報窓口は、コンプライアンス事案を把握した者が、報告に代えて通報を行うための窓口である。一方、ハラスメントその他の別表第3に掲げる窓口は、主に被害を受けたと考える者が、その被害等に対する救済を求めて申立て等を行うための窓口である。

このように、取り扱う事案の性質が異なることから、通報を受け付ける窓口と申立て等を受け付ける窓口を分けて整理したものである。

Q19 学生のコンプライアンス事案についても「必要に応じて」公表を行うのか。その判断基準は従来と異なるのか。(18条、23条)

A19 学生のコンプライアンス事案については、各部局の判断において教育的配慮に基づきしかるべき対応が行われている。また、学生の懲戒処分について教育的配慮及び二次被害防止等の観点から原則として公表していない従来への対応を変更するものではない。

ただし、報道対応等が求められるような事案についてはこれまでと同様適切に対応する。

Q20 通報者等に対する「不利益な取扱い」とは具体的にどのようなものを指すのか。(19条)

A20 「公益通報者保護法に基づく指針(令和3年内閣府告示第118号)の解説」(令和3年10月 消費者庁。以下「指針」という。)によれば、「不利益な取扱い」の例として、以下のようなもの等が考えられるとされていることから、本学においても基本的にこれに準じた考え方をとることとする。

- ・労働者等たる地位の得喪に関する事(解雇、退職願の提出の強要、労働契約の終了・更新拒否、本採用・再採用の拒否、休職等)
- ・人事上の取扱いに関する事(降格、不利益な配転・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格における不利益な取扱い、懲戒処分等)
- ・経済待遇上の取扱いに関する事(減給その他給与・一時金・退職金等における不利益な取扱い、損害賠償請求等)
- ・精神上・生活上の取扱いに関する事(事実上の嫌がらせ等)

ただし、教職員、学生その他多様な構成員等からなる大学という組織の特殊性により、必ずしも上記に当てはまらない不利益な取扱いも想定されることから、ある行為が不利益な取扱いに該当するかどうかは、その都度柔軟に検討されるべきである。

Q21 「通報者等を特定させる情報」とは具体的にどのようなものを指すのか。(21条)

A21 「公益通報者保護法に基づく指針(令和3年内閣府告示第118号)の解説(令和3年10月 消費者庁)」によれば、「公益通報者を特定させる事項」とは、「公益通報をした人物が誰であるか『認識』することができる事項」とされていることから、本学においても基本的にこれに準じた考え方をとることとする。

通報者の氏名等のように当該人物に固有の情報はもちろん、性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを照合させることにより、排他的に特定の人物が通報者であると判断できる場合には「通報者等を特定させる情報」に該当する。そのため、通報者ならびに通報内容にかかる情報全般について、その取扱いは極めて慎重を要すると心得るべきである。

Q22 本学の構成員等は、正当な理由無く、通報者等を特定しようとしてはならないという理由は何か。(21条)

A22 通報者が特定された場合、または特定が試みられた場合、通報者に不利益取扱いの不安を与える等、通報者の人格権が損なわれる恐れがある。

また、本学の構成員等がコンプライアンス事案を把握したとしても、自らが報告または通報したことが他者に知られる懸念があれば、報告または通報を行うことを躊躇することが想定される。

このような事態を防ぐため、基本規則において、本学の構成員等は、正当な理由無く、通報者等を特定しようとしてはならないと明記したものである。

Q23 公益通報者保護法第12条の規定により守秘義務を負い、当該規定に違反して同条に規定する事項を漏らした場合は同法第21条の規定により刑事罰の対象となる公益通報対応業務従事者（以下「従事者」という。）について、本学ではどの者が該当するか。

A23 「指針」においては、「事業者は、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者を、従事者として定めなければならない。」とされている。

「指針の解説」においては、内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要部分について関与する業務を行う場合に、「公益通報対応業務」に該当するとされている。

このことを踏まえ、各通報窓口において、従事者に該当する者を規定している。従事者に該当する者については、必ずその旨の通知がなされるので、通知を受けた者は自身が従事者であることを十分理解のうえ、業務に臨みたい。

Q24 公益通報者保護法第12条の規定により、従事者は守秘義務を負い、当該規定に違反して同条に規定する事項を漏らした場合は同法第21条の規定により刑事罰の対象となる。基本規則では、従事者に限らず、本学の構成員すべてについて秘密保持義務を定めた理由は何か。また、内部公益通報に該当しないコンプライアンス通報についても、従事者の該非にかかわらず同様に秘密保持義務が課せられるのか。（21条）

A24 本学におけるコンプライアンス通報への対応にあたっては、当該通報が内部公益通報に該当するか、またその対応に当たる者が従事者に該当するかの判断に関わらず、常に秘密の保持を徹底することが、法令の遵守を担保するとともに、通報者の保護や通報窓口の信頼性を維持し、もって制度の健全な運用に資すると考える。

以上のことから、従事者以外の本学の構成員等についても、従事者に準ずる秘密保持義務を定めるものである。

なお、仮に従事者以外の本学の教職員が秘密保持義務に違反した場合、刑事罰の対象となることはないが、本学の規程における懲戒事由に該当する可能性がある。

了解事項

このQ&Aについての追加、修正等に関しては、コンプライアンス総括責任者が行うものとし、必要に応じて役員懇談会や科所長会議にも報告を行うものとする。

コンプライアンス基本規則の実施に伴う相談所相談員の対応について（了解事項）

1. 規則適用の際の考え方

コンプライアンス基本規則は、第11条において教職員のコンプライアンス事案の上司や推進責任者への報告の義務について規定している。この報告義務は、すべての教職員に及ぶものであるが、各種相談所の相談業務に関わっては、相談内容の秘密を守ることが求められている職務の特殊性を十分に配慮し、その適正かつ円滑な業務の遂行が妨げられることのないよう、慎重に扱われる必要がある。

相談員については、相談の過程においてコンプライアンス事案の疑いがある情報を得たとしても、他の教職員の場合と異なり、職務上、その事実関係を確認する責務を負うものではなく、また、事案の申し立ては相談員ではなく申立人自身の判断に委ねられている相談業務の性格からも、それをコンプライアンス事案として報告する義務は生じない。したがって、当該報告義務によって、相談員の業務の一般的な在り方に影響を生ずる事態は想定していない。

ただし、生命・身体に危害が及ぶおそれがある事案など、相談者本人の同意がなくても、相談員が適切な責任者へ報告をし、責任者の判断によって関係者への情報提供が行われるのが妥当な場合があることは、従来の相談所の関係規則でも認められているところであり、本規則の趣旨からも適切な処理が望まれる。

なお、以上のような相談員あるいは責任者の個別具体的な判断については、相談業務の専門性・特殊性を踏まえ、十分尊重されなければならないことはもとよりである。

2. 適用の範囲

上記1の適用については、当面、別表に定める相談所に対して適用するものとし、これ以外の組織について疑義が生じた場合には、必要に応じ適用の是非について個別に判断していくものとする。

3. 改定手続

この了解事項を改定する場合には、コンプライアンス総括責任者は、相談支援研究開発センター長及びハラスメント相談所長と協議を行うものとする。

別表

相談支援研究開発センター

学生相談所

精神保健支援室

コミュニケーション・サポートルーム

ピアサポートルーム

総合窓口（なんでも相談コーナー）

駒場学生相談所

進学情報センター

ハラスメント相談所

キャリアサポート室

バリアフリー支援室

留学生支援室

産業医・保健師相談窓口

保健健康推進本部

その他本部または部局において設ける各種相談室等