SYDNEY JAPANESE INTERNATIONAL SCHOOL
シドニー日本人国際学校

内部告発に関する方針

1.はじめに

1.1 目的と適用

この方針は、シドニー日本人国際学校に関連する不正行為を告発する個人が、安全、安心、そして保護され支援され、確実な保護とサポートを受けながら告発できるようにするためのものである。

この方針は、シドニー日本人国際学校のウェブサイトに掲載され、理事会メンバーおよび教職員に周知される。

1.2 関連する方針

- 内部告発の基準を満たさない職員の不正行為に関する苦情や申し立ては、本校の「不満と苦情に関する方針」に従って処理される。
- 報告が必要な行為の告発は、本校の「児童福祉・児童保護に関する方針」に従って対処される。
- 仕事上の人間関係や、仕事に影響を与える他の職員の決定など、仕事上の問題に関する教職員間の苦情に関する告発は、本校の「不満と苦情に関する方針」に従って対処される場合がある。
- 違法な差別、ハラスメント、いじめに関する苦情は、本校の「いじめ防止に関する方針」に従って対処することができる。

2.適格な情報の告発とは

適格な情報の告発とは、適格な内部告発者が、その情報を適格な窓口に告発し、その情報が告発可能な事項であると疑うに十分な根拠がある場合をいう。

3.適格な情報の告発のできる者

3.1 適格な内部告発者

適格な内部告発者とは、シドニー日本人国際学校において以下のいずれかに該当する、または該当したことのある個人を指す：

- 理事会メンバー
- 教職員
- 物品またはサービスを提供する者（有給または無給）
- 物品またはサービスを提供する者の従業員（有給または無給）
- 本校の関連会社（会社法で定義）である個人
- 上記の個人の親族または扶養家族（または配偶者の扶養家族）

3.2 匿名告発

告発は匿名で行っても、会社法の下で保護される。告発者は、告発中、調査中、調査終了後も匿名を選択することができる。

しかし、この場合、報告された問題の調査が困難になる可能性がある。そのため、本校では、告発者に氏名を提供することを奨励している。

告発者が匿名で告発することを希望する場合、告発者は、問題が適切に調査されるために十分な情報を提供する必要がある。当校は、追加の質問や情報提供が可能な匿名の E メールアドレスを告発者に提供することを推奨する。また、必要に応じて、学校が調査の進捗状況を告発者に報告することもできる。

4. 保護対象となる告発事項

4.1 告発可能事項

告発可能な事項とは、本校または関連企業に関する情報であると疑うに足る合理的な理由がある場合に、適格な内部告発者が告発することである：

- 不正行為
- 不適切な状態または状況
- 違法行為（役員および職員の行為を含む）-会社法もしくは特定の金融サービス法に違反する行為、または 12 ヶ月以上の禁固刑に処せられる豪連邦の法律に違反する行為を意味する。
- 公共または金融システムに危険を及ぼす行為（役職員の行為を含む）。

これには、本校の運営に関する以下のような行為が含まれまる：

- 不正行為
- 過失
- 学校資金の違法または不正な使用
- 義務違反
- 不適切な会計または財務報告慣行
- 学校敷地内、またはその他の教育活動中に、人の健康と安全に重大な危険を及ぼすような組織的慣行。

告発が告発可能な事項でない場合は、会社法における内部告発者保護の対象とはならない。

4.2 疑うべき合理的な根拠

告発者が「疑うべき合理的な根拠」を有するかの判断は、状況を客観的に、かつすべてを考慮した上で、告発者が疑いを抱く理由の合理性に基づいて行う。

「疑うべき合理的な根拠」なしに告発が行われた場合、その告発は適格な告発とはならず、告発者は本方針および会社法に規定された保護を受けることができない。故意に虚偽の報告をした場合は、厳重に対処されることとなる。

告発内容が不正確であることが判明した場合でも、告発者は保護の対象となり得る。

4.3 個人的な業務上の苦情

一般的に、個人的な業務上の苦情に関する告発は、保護の対象とはならない。

以下の場合、告発は告発者の個人的な業務上の苦情に関係する：

- 告発者の雇用、または以前の雇用に関連し、告発者個人に影響を及ぼす、または及ぼす傾向のある事項に関する苦情に関するものであること
- 学校にとって、告発者に関係しない重大な意味を持たない
- 以下のような行為に関するものでないこと：
    - 学校にとって、告発者に関係しない重大な意味を持たない。以下のような行為に関するものでないこと：会社法および特定の金融サービス法に対する違反の疑い
    - 豪州連邦の他の法律に対する違反で、12 ヶ月以上の禁固刑に処せられるもの
    - 公共または金融システムに対する危害

個人的な業務上の苦情に関する告発で、保護の対象とならない例としては、以下が挙げられる：

- 告発者と他の職員との間の人間関係の対立
- 告発者の雇用、異動、昇進に関する決定
- 告発者の雇用条件に関する決定
- 告発者の雇用を一時停止または終了させる決定、あるいは告発者を懲戒処分する決定など

これらの問題は、本校の「不満と苦情に関する方針」に従って処理される。

個人的な業務上の苦情は、以下の場合にも保護の対象となる：

- 不正行為に関する情報が含まれている、または不正行為に関する情報に個人的な業務上の苦情（混合報告）が含まれている、または添付されている
- 企業(学校)が、12 カ月以上の禁固刑に処せられる雇用法、その他の法律に違反した場合、公衆に危害を及ぼす行為に関与した場合、または告発が、告発者の個人的事情を超えた違法行為を示唆する情報に関連する場合
- 告発者が、告発を行ったことで不利益を被る、またはその恐れがある場合
- 告発者が、会社法に基づく内部告発者保護の運用について、法的助言または法的代理を求める場合

5.1 適格な告発窓口

告発窓口となる者とは、本校または関連会社に関して、以下のいずれかの役割を担う個人を指す：

- 理事長、校長、両ヘッドまたはジェネラルマネージャー
- 学校または関連会社の監査役または監査チームのメンバー；
- 学校または関連会社の会計監査人
- 学校弁護士；

5.2 適格な情報告発

適格な内部告発者は、適格な窓口に直接告発することができるが、本校は、校長に E メール[principal@sjis.nsw.edu.au]を通じて、書面にて告発することを推奨する。

校長に告発することが適切でない場合、適格な内部告発者は、理事長の E メール[schoolboard @sjis.nsw.edu.au]を通じて書面にて告発することが推奨される。

校長以外の適格な窓口に内部告発が行われた場合は、下記セクション 7 に定める守秘義務に従い、通常、その通報は校長または指名された人（両ヘッドまたはジェネラルマネージャー）に伝えられ、下記セクション 6 に従って処理される。

適格な内部告発者が、正式な情報告発を行う前に、内部通報の手続きや保護に関する追加情報を得たい場合は、校長または指名された人、もしくは独立した法律アドバイザーに連絡することができる。

5.3 外部への情報告発

告発が ASIC、APRA もしくは所定の豪連邦当局に対してなされた場合、または、適格な内部告発者が、内部告発規定の運用に関する助言を得るために法律家に告発を行った場合も、保護の対象となる。

「公益情報の告発」または「緊急情報の告発」を行う適格な内部告発者も保護の対象となる。

5.4 公益情報の告発

適格な内部告発者は、その情報が過去に ASIC、APRA もしくは所定の豪連邦当局に告発されたことがある場合に限り、国会議員またはメディアに告発することができる。そして：

- 適格な内部告発者が、ASIC、APRA または連邦政府の所定当局に最初の情報告発を行ってから少なくとも 90 日が経過していること。
- 適格な内部告発者が、告発された情報に対処するための措置が取られている、または取られていると信じるに足る合理的な根拠を有していない。
- 適格な内部告発者は、情報のさらなる告発が公共の利益になると信じる合理的な根拠がある。
- 告発を行う前に、適格な内部告発者が、前回の告発を特定するのに十分な情報を含み、公益告発を行う意向であることを記載した書面通知を元々の窓口に行っていること。
- 告発される情報の範囲が、告発可能な事項を窓口に知らせるために必要な範囲を超えないこと。
- 適格な内部告発者は、公益告発を行う前に、独立した法的助言を得ることを検討するとよい。

5.5 緊急告発

適格な内部告発者は、その情報が過去に ASIC、APRA または所定の英連邦当局に告発されたものであり、かつ以下の場合に限り、国会議員または報道関係者に告発することができる：

- 適格な内部告発者は、その情報が 1 人または複数の人の健康または安全、あるいは自然環境に対する実質的かつ差し迫った危険に関するものであると信じるに足る合理的な根拠を有している。
- 告発を行う前に、適格な内部告発者は、前回の告発を特定するのに十分な情報を含み、緊急告発を行う予定であることを記載した書面による通知を元の窓口に行う。
- 情報の告発が、実質的かつ差し迫った危険を受領者に知らせるために必要な限度を超えないこと。

適格な内部告発者は、緊急告発を行う前に、独立した法的助言を得ることを検討するとよい。

6. 適格な情報の告発の調査

6.1 告発の受付け

告発を受けた窓口となる者（通常、校長または指名された人、または理事長）は、その告発が会社法上の保護の対象となるものであり、本方針に従って管理されるべきもの（適格な告発）であるか、または関連する方針（セクション 1.2 を参照）に従って管理されるべき事項に関する告発であるかを判断するために、告発を評価する。

6.2 適格な情報の告発の調査

本校は、「適格な内部告発者」が（無記名を使う場合も含め）連絡可能であることを前提に、合理的な期間内に告発の受付けを確認する。 当校は、情報の告発を評価し、以下について判断する：

- 公益通報者保護制度に該当するかどうか
- 調査が必要である場合、どのように調査を行うべきか

一般的に、調査が必要な場合、当校は以下を決定する：

- 調査の性質と範囲
- 外部調査が適切かどうかを含め、誰が調査を指揮すべきか；
- 調査を支援するために必要とされる技術的、財務的、または法的助言の内容。
- 調査の予想期間。 各調査はそれぞれ異なるため、適用される時間枠に影響する
- しかし、当校の意図は、可能な限り速やかに調査を完了することである

通常、調査が必要な場合、学校は以下を決定する：

- 調査の性質と範囲
- 外部調査が適切かどうかも含め、誰が調査を指揮すべきか
- 調査を支援するために必要とされる技術的、財務的、または法的助言の内容。
- 調査の予想期間。 各調査はそれぞれ異なるため、適用される時間枠に影響する。しかし、本校の意図は、可能な限り速やかに調査を完了すること
- 実務上可能な場合、本校は、適格な内部告発者に対して、実施された、または実施される予定の措置（または、措置が実施されない場合は、その理由）を通知し、調査の完了に関する情報を含め、適切な最新情報を提供する。ただし、提供される情報の範囲、または提供されるかどうかは、適用される守秘義務、法的義務、および特定の状況において本校が関連するとみなす、その他の要因に従うものとする

本校は、例えば、匿名での内部告発があり、連絡手段を提供していない場合など、適格な内部告発者と連絡を取ることができない場合、調査を実施したり、プロセス等に関する情報を提供したりすることができない場合がある。

可能であれば、内部告発者は、調査開始時、調査中、調査終了後に最新情報を受け取る。 情報告発の頻度と期間は、情報告発の内容によって異なる場合がある。 本校は、最新情報を提供する際、守秘義務にも配慮する。

6.3 告発に記載された職員の公正な扱い

本校は、保護の対象となる告発に記載された教職員の公正な処遇を確保するための措置を講ずる：

- 情報告発は、その状況において実際的かつ適切である場合、内密に取り扱われる
- 調査が必要な場合、そのプロセスは客観的かつ公正に行われる；
- 告発がなされた教職員には、通常、適格な告発でなされた関連する申し立てに回答する機会が与えられる
- 本校のサポートシステムとして、告発の影響を受ける職員が支援を必要とする場合に学校カウンセラー相談を利用できる

学校は、調査の手順と調査結果を文書化し、学校内の責任者に報告する。調査結果を文書化し報告する方法は、情報告発の性質によって異なる。告発者に結果の詳細を提供することが適切でない状況もあり得る。

7.守秘義務と記録

会社法では、対象となる告発者の身元、及び告発者の特定につながる可能性のある情報は守秘されなければならない。

例外として、ASIC、オーストラリア連邦警察、内部告発者保護の適用に関する助言を得ることを目的とした法律家への告発、または告発者の同意を得て行われた告発がある。

学校が報告を義務付けられている問題を含む情報告発の場合、学校は情報告発者の身元を守秘することができない場合がある。この告発先には、下記が含まれる可能性がある；

- ニューサウスウェールズ警察
- ニューサウスウェールズ州後見人事務所
- ニューサウスウェールズ州教育基準庁
- ニューサウスウェールズ州教育省

また、情報告発の結果、以下の場合情報告発者の特定につながる可能性のある情報を開示することが許される。

- 情報告発者が特定される危険性を低減するためにあらゆる合理的な措置が講じられている場合
- 情報告発が問題の調査目的で合理的に必要である場合

告発者の身元および告発者の特定につながる可能性の高い情報に関して、これらの守秘義務保護に違反した場合は、刑事犯罪となり、刑事、民事、懲戒手続きの対象となる可能性がある。
記録の取り扱いと保管に関しては、守秘義務が遵守される。

8. 内部告発者の保護と支援

守秘義務

適格な情報告発を行う内部告発者は、上記セクション 7 に記載されている関連する例外を除き、その身元、および身元特定につながる可能性のある情報を守秘すべきであるという要件によって保護される。

当校は、文書を適切に修正し、性別にとらわれない用語で内部告発者に言及することにより、適格な内部告発者の身元を保護する。また、すべての文書を保護し、秘密を保持する方法で伝達する。

免責

適格な情報告発を行う内部告発者は、情報告発を行ったことにより民事、刑事、行政上の責任（懲戒処分を含む）を問われることはない。告発に基づき、その人物に対して契約その他の救済措置や権利を執行または行使することはできない。

ある種の適格な情報告発を行う内部告発者（通常、学外の者）には、告発した情報が、刑事訴訟手続きや、情報の虚偽性に関する手続きを除き、刑罰を科す手続きにおいて、本人に対する証拠として認められないようにする免責特権も与えられる。

これらの免責は、内部告発者が明らかにした行為について、刑事、民事、その他の責任を負うことを妨げるものではなく、その人が告発した情報が、その人に対する特定の手続きにおいて証拠採用されないことを意味する。

不利益

適格な内部告発者は、被害者、すなわち適格な情報公開を理由とする一切の不利益を被ることからも保護される。他者または第三者が適格な情報の告発を行った、行った可能性がある、行う予定がある、または行う可能性があると信じたり疑ったりする場合、他者に対して不利益を与える、または不利益を与える行為を行うことは違法である。

不利益を与えるという脅迫も違法である。

不利益には、下記が含まれる；

- 職員の解雇
- 雇用中の教職員への危害
- 職員の不利益となる地位や職務の変更
- 職員と他の職員との差別
- 告発者の扶養家族の被害
- 人に対する嫌がらせや脅迫
- 心理的嫌がらせを含む人への危害や傷害
- 人の財産、評判、事業や財政的地位への損害など

適格な内部告発者が、自分が不利益を被っている、あるいは不利益を被る恐れがあると考えた場合、直ちに E メールにて校長または指名された人に書面で報告すること。

校長または指名された人に報告することが適切でない場合は、学校弁護士である勝田順子氏[j.katsuda@kslawyer.com.au]、および/または理事長の E メール[schoolboard@sjis.nsw.edu.au]を通じて書面にて報告すること。

本校はまた、適格な内部告発者を不利益を被る危険性から保護し、情報告発に記載された個人の公正な扱いを確保するために、その他の様々な事項を考慮することがある。
これを達成するために本校が講じる措置には、以下が含まれる：

1. 誰かが不利益をもたらす要因を持っていないかどうかを評価する

    - 自分の身元が知られるリスク
    - 自分に不利益をもたらすかもしれないと恐れている人物
    - 職場における既存の対立や問題の有無
    - すでに不利益をもたらす脅威の有無

2. 各リスクの可能性を分析・評価し、その結果の重大性を評価する

3. 匿名での情報告発の場合、そのリスクを防止または抑制するための戦略を策定し、実施する

4. 必要に応じて、不利益のリスクを監視し、再評価すること。不利益のリスクは、調査が進むにつれて、また調査が終了した後であっても、増加または変化する可能性がある。

5. 以下を確実にするための措置を講じること

    - 告発は、その状況において実際的かつ適切である場合、内密に取り扱われる
    - 告発はそれぞれ評価され、調査の対象となる可能性がある
    - 調査の目的は、告発された事柄を立証または反証する十分な証拠があるかどうかを判断することである

本校の教職員は、教職員である適格な内部告発者が支援を必要とする場合に学校カウンセラーのカウンセリングを利用できる。教職員でない内部告発者が、カウンセリングやその他の専門的な支援などのサポートを希望する場合は、校長または指名された人に連絡する。

不利益を被った内部告発者が受けられる救済には、以下のものが含まれる：

- 補償金
- 差止命令および謝罪
- 解雇された者の復職
- 懲罰的損害賠償

学校および個人は、守秘義務、および不利益行為の規定を遵守しなかった場合、重大な民事および刑事罰 に直面する可能性がある。

9. 連絡先

本ポリシーに関する問い合わせ先は、校長または指名された人とする。

マネージメントチーム（以下）に電話または E メールで連絡をする。

電話番号	02 9450 1833
校長	principal@sjis.nsw.edu.au
日本人学級ヘッド	yuzo.otsuki@sjis.nsw.edu.au
国際学級ヘッド	melita.abraham@sjis.nsw.edu.au
ジェネラルマネージャー	masao.miyairi@sjis.nsw.edu.au