

## 責任ある企業行動に関する通報窓口利用要領

第1条 責任ある企業行動に関する通報窓口（以下「本窓口」といいます。）の役割

（1）本窓口は、本利用要領の規定に従い、通報者および分野を、一定の場合を除き、特に限定することなく通報を受け付け、必要な調査および是正を行います。

（2）本窓口を利用することができる方の範囲および対象事項等の詳細については、第2条以降の規定をご参照ください。

第2条 本窓口を利用できる方

本窓口は以下の各号に掲げられた全ての者が利用できます。

- ① キヤノン株式会社（以下「当社」といいます。）およびキヤノングループ各社（以下総称して「キヤノングループ」といいます。）の役員、従業員（派遣社員等を含み、以下本条において同じ。）
- ② キヤノングループの元役員および元従業員
- ③ キヤノングループに直接物品またはサービスを提供するサプライヤー
- ④ キヤノングループから直接物品またはサービスの提供を受けるカスタマー
- ⑤ キヤノングループの採用候補者
- ⑥ キヤノングループの株主
- ⑦ その他キヤノングループとの間で一定の関係を有する者（キヤノングループと契約締結交渉をしている者を含む。）
- ⑧ 上記の者の代理人
- ⑨ 人権・環境に対する負の影響（第4条で定義する）により影響を受けている個人もしくは法人、または影響を受けるおそれがあると考え合理的な理由を有する個人もしくは法人、および当該個人または法人の正当な代理人（例えば、市民団体や人権保護団体）
- ⑩ キヤノングループのサプライチェーンで就労する自然人を代表する労働組合その他労働者を代表する者
- ⑪ 通報の対象となっている有害な環境への影響に関連する分野において活動実績および専門的経験を有する市民社会組織

第3条 通報先

通報は、専用フォームにより受けつけます。本窓口の都合により、通報手段の変更を行うことがあります。

第4条 通報対象事項

（1）本窓口は、当社、キヤノングループまたはキヤノングループのサプライチェーンに属

する取引先の事業活動に関連して、EU コーポレート・サステナビリティ・デューデリジェンス指令（2024/1760、付帯する覚書やその後の改正を含む）で定める人権または環境に対して実際に生じている、または生じるおそれのある負の影響（例：3次サプライヤーにおける児童労働等、以下「負の影響」といいます）について通報し、調査・対応を求めるために利用することができます。

（2）前項に加えて、キャノン株式会社、キャノングループ各社、または、それらの役員、従業員（派遣社員等を含む。）が行ったとされる、以下の各号で定める事実または行為について通報し、調査・対応を求めるために利用することができます。

- ① 通報者が所在する国または地域の通報にかかる法律（日本における公益通報者保護法等）で定める通報対象事実
- ② 各国法で違法ではないかと疑われる行為
- ③ キャノングループ行動規範に反する行為ではないかと疑われる行為
- ④ キャノングループ各社における就業規則、会社規程その他の社内ルールに違反するのではないかと疑われる行為
- ⑤ キャノングループ各社の企業倫理に反するのではないかと疑われる行為

（3）前項において通報対象となる行為の具体例は次のとおりです。

- 不正な取引（談合、カルテル、中小受託事業者に対する不当な行為、インサイダー取引など）
- 不正な表示（カタログやウェブサイトでの虚偽表示、誤表示など）
- 不正な会計処理（不適切な固定資産、開発費、交際費等の処理など）
- 不正な資産管理（横領、無許可での備品の私的利用など）
- 不正な労務管理（賃金不払い残業の強要など）
- 不正な情報管理（無許可での機密資料の持ち出し、情報漏えいなど）
- 品質不正（試験データの改ざん、認証の不正取得、基準外の部品使用など）
- 公務員や取引先との癒着（賄賂、社会的常識を超えた贈答品のやりとりなど）
- ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等）

（4）通報は、誠意あるものでなければならず、虚偽、誹謗中傷その他不正を目的とするものであってはなりません。

（5）次の事項は、本窓口の対象ではなく、通報があっても、原則調査・対応いたしません。

- 人事異動、人事評価などに対する不満
- 上司・同僚・部下などに対する不満
- 雇用条件に関する不満
- プライベートで発生したこと
- その他第1項および第2項で定める事実または行為と関連性のないこと

## 第5条 本窓口を利用する際に必要な情報や根拠

(1) 通報する場合は、所属（またはキャノングループとの関係）、氏名、連絡先を明らかにしてください。匿名での通報（通報者の氏名を明かさない通報）であっても、事実確認のための調査を行うことができる場合は、可能な範囲で対応いたします。

(2) 通報する場合は、以下の情報を提供してください。

- 行為者（だれが）
- 行為の発生時期（いつ）
- 行為の発生場所（どこで）
- 行為の相手（誰に対して）
- 行為の内容（何をどうした）
- 違反となるルール（何に違反したのか）
- 根拠資料
- どのようにして行為を認識したか
- 同じ行為者または行為について過去に通報したことがあるか

## 第6条 本窓口における基本的な調査・対応フロー

(1) 通報は、原則として、本利用要領および[通報の調査・対応フロー \(PDF\)](#)に従って取り扱われます。ただし、本利用要領の条項と通報者が所在する法域において適用される現在または将来の強行法規（当事者がそれに反する合意を法的に行うことができない法令）との間に抵触が生じた場合には、その強行法規が優先するものとします。当該抵触が生じた場合、当該抵触が存在する期間に限り、かつ法的要件に従うために必要な範囲に限って、本利用要領の該当条項は修正されるものとします。

(2) 本窓口が通報を受領しかつ通報者に対して連絡が可能な場合には、通報者に対して通報を受領したことおよび調査終了後に調査結果を通知します。

(3) 本窓口が通報を受け付けた場合、事実確認のための調査を行います。調査は、通報者または第三者の協力を得て行われることがあります。通報者は、調査に必要な情報の提供を求められることがあります。通報への対応が完了すると、通報者に対し、可能な範囲でフィードバックされます。コンプライアンス等に関する問題が確認され是正を図ったにもかかわらず再発した場合には、本窓口に対して再度連絡することが求められます。

(4) 通報者が匿名である等のため連絡がとれない場合、通報者からの協力が得られない場合（調査に必要な情報の提供がない場合を含む。）、調査を進める上での支障があるなどの場合は、通報への対応が打ち切られたり、通報者に対してフィードバックされなかったりすることがあります。

(5) 第4条で定める通報対象事項のうち、負の影響にかかる通報を受け付けた場合には、国際連合が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」に準じ、ステークホルダーとの協議をふまえて調査・対応を行うよう努めます。

## 第7条 通報の移管

本窓口は、受領した通報の性質等に応じて、連絡先が明らかな場合は通報者の同意を得たうえで、連絡先が明らかな場合は新たな同意を得ずに、受領した通報を他の通報窓口、担当部門（キャノングループ会社の通報窓口または担当部門を含む。）または第三者（外部団体等）に移管すること（当該通報に関する通報対応業務（通報の受信、受信連絡、調査、違反の有無の判定、通報者への調査結果の通知等をいい、以下同じ。）を行う一切の権限と責任を移譲すること）ができます。

## 第8条 通報対応業務の委託

（1）本窓口は、通報対応業務の全部または一部を他部門または第三者に委託することができます。

（2）本窓口が他部門または第三者に通報窓口業務を委託するにあたり、通報者を特定できる情報または調査情報を提供する必要がある場合には、次条の規定に従うとともに、必要最小限の情報に限定します。

## 第9条 機密保持について

（1）本窓口の担当者は、通報者を特定できる情報を含む通報内容および事実確認のための調査から得られた情報について、機密保持義務を負います。

（2）前項にかかわらず、責任ある企業行動に関する通報制度を運用する目的で、通報者を特定したうえでなければ必要性の高い調査が実施できない場合、法令に基づく場合、もしくは通報者の生命、身体を保護するために必要な場合などのやむを得ない場合、または通報者の了解を得た場合は、通報者を特定できる情報を、機密保持義務を課したうえで、他担当者、他部門または第三者に開示することができます。

（3）第1項にかかわらず、責任ある企業行動に関する通報制度を運用する目的で、通報者を特定できる情報を除く通報内容および事実確認のための調査から得られた情報（以下「調査情報」という。）を、機密保持義務を課したうえで、他担当者、他部門または第三者に開示することができます。

（4）第1項にかかわらず、調査情報を抽象化または統計化して機密保持義務を負うことなく利用することができます。

（5）本窓口では、通報の内容および事実確認のための調査に関する資料を、紙文書については施錠可能なキャビネット、電子文書については本窓口の担当者のみがアクセスできるフォルダでそれぞれ管理します。

## 第10条 解雇その他不利益な取扱い（報復）の禁止について

（1）当社は、通報したことを理由として、通報者の解雇、降格、懲戒処分、脅迫等その他

通報者にいかなる不利益な取扱い（報復）をすることもありません。

（２）当社は、通報したことにより通報者の職場の環境が悪化することのないように、必要に応じて、適切な措置をとります。通報者に対する不利益な取扱いや嫌がらせなどを受けた場合は、本窓口までご連絡ください。通報者に対して不利益な取扱いや嫌がらせを行った者は、その者がキヤノングループの従業員の場合、就業規則に基づく処分の対象となる場合があります。

#### 第 11 条 運用実績の開示

本窓口の運用実績（通報件数等）については、可能な範囲で、当社の社内サイトや統合報告書等を通じて定期的に開示いたします。

#### 第 12 条 本窓口スタッフの保護

通報者は、本窓口に通報する際、本窓口からの通報に関する調査協力に応じる際、または本窓口に通報結果の通知に関する問い合わせ等を行う際に、以下の各号で定める行為を本窓口に対して（第 8 号においては、本窓口の対応に関して）、行ってはなりません。これらの行為があったと判断した場合、通報として受け付けないまたは対応を打ち切ることがあります。また、悪質と判断した場合には、通報者がキヤノングループの従業員の場合、当該通報者が所属する会社の就業規則に基づく処分の対象となる場合があります。

- ①脅迫、威嚇行為
- ②侮辱、差別、人格を否定する行為、言動
- ③尊厳を傷つける行為
- ④プライバシーを侵害する行為
- ⑤ハラスメント行為
- ⑥合理的理由なく謝罪を要求する行為
- ⑦同じ要望やクレームを過剰に繰り返す行為
- ⑧SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）やインターネット等で本窓口を誹謗中傷する行為
- ⑨前各号のほか、社会通念上相当と認められない行為

#### 第 13 条 外部機関への通報

本窓口は、第 2 条で定める者が当社に対して通報し、当社が内部で適切に対応させることを推奨しているものですが、通報者が通報対象事実を、適切な政府機関などの外部機関に通報することを妨げるものではありません。

上記にご同意される場合にのみ、本窓口にご連絡ください。

キャノン株式会社 法務統括センター 法務企画・コンプライアンス推進部 コンプライアンス推進課

最新改訂：2026年7月1日

以上