

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2024年4月号 (Vol.36)

調査報告書から浮き上がる内部通報制度の問題点

I. はじめに	森・濱田松本法律事務所
II. 公益通報者保護法改正の概要	弁護士 宮田 俊 TEL. 03 6266 8732 suguru.miyata@mhm-global.com
III. 公益通報制度の実情	
IV. 内部通報制度の欠陥が露呈した事案	弁護士 佐藤 浩由 TEL. 03 6212 8371 hiroyuki.sato@mhm-global.com
V. 対応・改善策	
VI. おわりに	弁護士 加瀬 由美子 TEL. 03 5293 4904 yumiko.kase@mhm-global.com

I. はじめに

2022年6月1日に、公益通報者保護法の改正法が施行され、2年弱が経過しました。改正法では、事業者に、公益通報への対応体制の整備や公益通報対応業務従事者の指定等が義務付けられ、内部通報制度の実効性の向上が求められています。

このような中、2024年2月、消費者庁は、従業員における公益通報者保護制度の理解度や浸透度の検証結果として「内部通報制度に関する就労者1万人アンケート調査の結果について」¹（以下「本アンケート結果」といいます。）を公表するとともに、2024年3月には内部通報制度の実効的な運用を阻害する要因の分析結果をまとめた「企業不祥事における内部通報制度の実効性に関する調査・分析」²（以下「本実効性調査」といいます。）を公表しました。

これらの結果からすると、内部通報制度に関する法整備が一段落した中でも、引き続き同制度の理解度の向上や浸透には多くの課題が残されていることが浮き上がります。

筆者らも日々不祥事調査案件に携わる中で、このような結果と同様の感覚を抱いており、本ニュースレターでは、公益通報者保護法の改正の内容を改めて振り返るとともに、上記の結果や、不祥事案件における調査報告書を用いて、内部通報制度の課題について見ていきつつ、今後の対応や改善点について考えてみたいと思います。

¹ https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240229_0001.pdf
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240229_0002.pdf

² https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240326_0002.pdf
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240326_0001.pdf

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

II. 公益通報者保護法改正の概要

2022年6月から施行された公益通報者保護法の改正は、事業者の不祥事が社会問題化する例が後を絶たないことを受けて、不祥事の早期是正により被害の防止を図ることが必要との認識のもと、①事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、従業員等が安心して通報を行いやすくすること、②外部への通報を行いやすくすることとともに、③通報者がより保護されやすくすることで内部通報・外部通報の実効化を図ることを趣旨とするものです。

以下、この改正法による主な変更点の概要と、本改正に伴って消費者庁から公表された「公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」（以下「指針」といいます。）の内容を紹介します。

1. 内部公益通報制度の整備等の義務付け

常時使用する労働者が301人以上の事業者は、内部通報に対して適切な調査等を行う内部公益通報³対応体制を整備することが義務付けられました（法11条1項、2項）。この内部公益通報対応体制の整備の具体的内容として、①内部公益通報受付窓口の設置、②内部公益通報対応業務における独立性の確保、③内部公益通報の調査及び是正措置、④利益相反の排除といった措置を講じることが求められています（指針第4の1）。また、これらの公益内部通報への対応業務を行う従事者（「公益通報対応業務従事者」、指針第3）を定めることも義務化されました。

さらに、本改正では、この体制整備等の実効性確保のため、事業者に対する助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表等の行政措置や虚偽報告に対する過料も導入されています（15条、16条）。

2. 公益通報対応業務従事者の守秘義務の明記

内部通報業務対応従事者又は過去に公益通報対応業務従事者であった者について、新たに守秘義務が明記されました（12条）。この守秘義務に違反した場合、刑事罰（30万円以下の罰金）が科されることとなります（21条）。

3. 行政機関等への通報の要件緩和

行政機関及び報道機関等の外部に対する通報（外部公益通報）の要件も緩和されました。

³ 事業者内部への公益通報（法3条2号、6条2号。いわゆる1号通報）を内部公益通報といい、権限を有する行政機関等への公益通報（いわゆる2号通報）及びその他の外部通報先への公益通報（いわゆる3号通報）を外部公益通報といいます。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

具体的には、行政機関に対する通報については、通報対象事実があると信じることについて相当の理由がある場合のほか、通報者の氏名等を記載した書面を提出する場
合が追加されました（3条2項）。

また、報道機関等に対する通報については、生命・身体に対する危害に加えて財産に対する回復困難な重大な損害が生じる場合のほか、内部公益通報を行った場合、通
報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合が追加されました（3条3号）。

4. 保護対象者の範囲の拡大

保護の対象となる通報者の範囲も拡大され、退職後1年以内の退職者及び役員につ
いても保護の対象とされました（2条1項等）。

5. 通報対象事実の拡大

改正前における通報対象事実は、刑事罰の対象となる行為のみでしたが、本改正に
よって通報対象事実が拡大され、行政罰（過料）の対象になる行為も含まれること
となりました（2条3項1号）。

Ⅲ. 公益通報制度の実情

消費者庁は、2023年11月に、内部通報制度に関する意識調査を実施し、2024年2
月に本アンケートを公表しました⁴。その概要は以下のとおりです。

1. 内部通報制度の理解・浸透

内部通報制度の理解度・浸透度については、従業員規模の大きい事業者に勤めてい
る人ほど、内部通報制度を「よく知っている」との回答割合が上昇するものの、従業
員数5,000人超の事業者に勤めている人であっても、5割弱が内部通報制度を理解し
ておらず、また内部通報窓口が未設置又は設置されているかわからないとの回答でし
た。これは内部通報制度の法整備が進んでいるにもかかわらず引き続き制度について
の理解・浸透が伴っていないことを強く物語っています。

一方で、内部通報制度を「よく知っている」と回答した人が知ったきっかけにつ
ては、「勤務先等における研修・周知」が最多であり、シンプルな方策ではあるもの
の、研修・周知策の有効性が示された結果となりました。

また、内部通報制度の理解度が高いほど、勤務先で重大な法令違反を目撃した場合
の通報意欲が高くなる傾向も示されており、内部通報制度の理解度の向上は、不正の

⁴ 対象者は、常時使用する従業員が3名以上の事業者（公的機関を含む）に勤務する全国の15～79歳の就業者で、有効回答10,000人とされています。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

早期発見に直結すると言えようかと思えます。

2. 内部通報制度の運用

内部通報制度を「よく知っている」と回答した人は、実際に法令違反行為等を「相談・通報したこと」や「目撃したこと」が多いという結果も示されており、内部通報制度の理解が高まると、内部通報制度の利用が促されるとも言えそうです。

一方で、相談・通報した人の17.2%が「後悔している」、13.2%が「良かったことも後悔したこともある」とし、**後悔の理由は「調査や是正が行われなかった」が最多であり、次に「不利益な取扱いを受けた」**ことが挙げられており、事業者において内部通報制度に則った適切な運用がなされていない可能性も示されております。

また、内部通報制度を「よく知っている」と回答した人は、それ以外の人よりも、一番通報しやすい先として、「勤務先」を選んだ割合が高い一方で、「インターネット・SNS」を選択した割合は低く、逆に、**「知らない」と回答した人は、それ以外の人よりも、一番通報しやすい先として、「インターネット・SNS」を選んだ割合が高くなる**傾向にあり、公益通報者保護法の保護条件についての就労者の理解向上が勤務先への通報を増やし、SNS等への告発を減らすことにつながる可能性があることが示されています。

IV. 内部通報制度の不備が露呈した事案

前記Ⅲ.のとおり、内部通報制度の社会全体への十分な浸透ははまだ途上といわざるを得ないところ、実際の不祥事案件の調査報告書においても、内部通報制度に関する問題点が不祥事の原因として挙げられている事例が数多くみられます。特に大企業においては、内部通報制度自体が全く規定されていないというケースはほとんど見受けられない一方で、内部通報制度が定められているにもかかわらず、その制度設計に関する不備や、従業員の内部通報制度に対する認識の欠如を指摘されている事例が少なくありません⁵。そこで、実際の調査報告書において、どのように内部通報制度の不備が指摘されているかご紹介するとともに、かかる記載から窺える内部通報制度に関する課題について見ていきたいと思えます。

1. 内部通報制度への信頼の欠如、周知の不足

<調査報告書からの抜粋>

当社は、社内規程として「コンプライアンス通報」規則を制定し、同社における違法

⁵ 本実効性調査においても、内部通報制度の実効性を阻害する要因として、内部通報窓口の問題、内部通報制度に対する認識の欠如、内部通報を妨げる心理的要因、内部通報後の不適切な対応等が挙げられています。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

又は不適切な行為を通報する制度を定めている。しかし、…不適切行為が長年にわたって継続し、また、多数の従業員がこれを認識していたにもかかわらず、**内部通報制度が信用できない、又は内部通報制度の存在自体を知らない等の理由**により、ほとんど利用されていなかった上、内部通報制度が利用されたケースにおいても、事態は改善されなかった。このように、当社の内部通報制度は、十分に機能していなかった。

特に製造業における現場従業員等においては、日常的にホームページや社内イントラネット上の掲示を目にする機会が少ないことから、上記事案のように内部通報制度の存在自体を把握していないケースが少なからず見受けられます。また、内部通報制度自体は認識している場合であっても、制度の存在が周知されるのみで、匿名性の確保等の通報者の保護制度や通報の取扱いフロー等の具体的な仕組みが周知されておらず、内部通報制度への不信感に繋がっているケースもあります。

さらに、実際に内部通報があったにもかかわらず、十分な調査がなされないままに終了してしまったり、通報者に対して十分なフィードバックがなされなかったことから、根本的な問題解決が遅れたり、思わぬ形で外部への露呈に繋がったケースもあります。このような内部通報後の不適切な対応は、内部通報制度への不信感にも繋がるものと言えます。

2. 内部通報後の対応の不備

<調査報告書からの抜粋>

(内部通報) 制度に寄せられた通報のうち、**実際に調査に至る案件は●年では4割程度**であり、そのような調査案件のうち、監査部が直接調査を行うのは半数にも満たず、**約6割程度は事案が発生している部署に調査を依頼**する形で運用されている。当委員会が実施したアンケート調査では、内部通報制度に対する不信感を述べる回答が得られており…。

事案の性質や内容にもよるものの、内部通報に係る事案の調査を、事案が発生した部署において行うことでは客観的かつ中立的な目線での調査が期待できません。また、利害関係を有する者が調査を行うことにより、問題を矮小化する、通報者の匿名性が保たれない、情報漏洩のリスクが高まる等といった通報者の不利益に繋がることも想定されます。

3. 内部通報制度への不信

<調査報告書からの抜粋>

内部通報制度に関しては、内部通報が年間数件程度しかなく、しかもパワハラなどの問題ばかりであり、本件のような深刻なコンプライアンス上の問題については、役職

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

員は誰も通報したことがない。これは、「通報すれば改善されるのではないか」という期待が従業員にはまったくなかったことを意味していると思われる^{*}。むしろ、利用することへの恐怖が先だった可能性がある。不正行為がこれだけ蔓延すると、全員共犯といわれるし、1人だけ抜け駆けすれば「裏切り者」といわれて爪弾きにされるだろうと予測することは当然である。 ※当委員会のアンケート結果

近年、企業におけるコンプライアンス意識は高まりつつありますが、業種や従業員の年齢によっては、どのような問題がコンプライアンス上の問題となり得るかということの認識が不十分であることもあり得ます。そのため、上記事案のように、内部通報制度の対象はパワハラ等の労働問題に限られており、問題となった不祥事案は内部通報制度の対象外であると誤認していたケースや、不利益を被るリスクを背負ってまで内部通報を行っても問題解決に至らないと考えているケースもあります。このような内部通報制度に対する従業員の認識の欠如や不信感は、前記 1. のとおり企業において十分な内部通報制度に対する周知徹底がなされていないことにも起因すると考えられます。

4. 内部通報窓口の不備

<調査報告書からの抜粋>

内部通報窓口（[会社名]の担当者、日本の法律事務所等）は、基本的に日本語を用いた通報を想定したものとなっており（[会社名]において、海外グループ会社を対象にした、多言語対応のいわゆるグローバル内部通報窓口は設置されていない。）、日本語を使えない海外グループ会社の従業員から通報を受けたとしても、言語上の問題から、当該窓口において通報内容を十分に理解し、通報内容を踏まえた対応をなし得るのかという点には疑義が存する。

海外にグループ会社を有する企業は年々増加している一方で、国によってはコンプライアンス意識に日本との差異があることから、十分な内部通報制度が整備されていないケースや、グループ会社の従業員からの内部通報を受け付けていないケースもあります。特に、グループ会社が小規模な場合には同社内において内部通報が適切に処理されなかったり、不利益な取り扱いを受けるのではないかと懸念から、従業員が内部通報を躊躇することも想定されます。

さらに、外国人従業員の雇用も進む一方で、国内拠点においても内部通報に関して多言語対応していない場合も多く、外国人従業員からの内部通報が事実上困難となっているケースも見受けられます。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

V. 対応・改善策

前記Ⅳ.のように、一口に内部通報制度の不備といっても、制度自体の不備から、従業員の不信感や認識不足といった運用上の要因まで様々な要因が絡んでおり、これらの問題全てをカバーした十分な内部通報制度の構築は容易ではありません。もっとも、公益通報者保護法に則った内容の制度を整備し、調査報告書で提言されているような再発防止策や他社の内部通報制度を参考にした取り組みを実施することで、より適切な内部通報制度の構築を目指すことが望ましいと言えます。

以下では、改正法及び指針で示された対応策と調査報告書で提言されているような再発防止策や実際に実施されている内部通報制度や運用を参考に、企業として今後取り得る改善策をご紹介します。

1. 内部通報窓口の改善

前記Ⅳ.で挙げた調査報告書に現れた例を見ても、改正法及び指針に定められた内部公益通報対応体制が整備されていないケースが少なくないことがうかがわれます。

消費者庁が公表している「公益通報者保護法に基づく指針の解説」（以下「指針の解説」といいます。）においては、通報対象事実に関する情報を早期にかつ円滑に把握するため、内部公益通報を「部門横断的に受け付ける窓口」を設けることが極めて重要であるとされています。また、指針では、内部公益通報対応体制については、組織の長その他幹部から独立していなければならない、公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置として対応業務について、事案に関係する者を当該対応業務に関与させない措置をとらなければならないとされています。このような内部通報対応体制の整備は、法及び指針を遵守するために必要であることはもとより、従業員等に信用され利用されるためには必要不可欠なものであり、内部通報の対応を当該通報の対象部署で取り扱うといったことは改正法及び指針に違反し、行政措置の対象にもなります。

これらを踏まえると、グループ会社全体の問題を適切に拾い上げ、グループ会社を含めた全従業員が安心して通報できるようにすることが必要であり、例えば、親会社においてグループ会社の従業員からの通報も受け付けるグループ共通の内部通報窓口を設置することや、従業員の国籍やグループ会社の所在国にあわせた通報窓口やその後のやり取りの多言語対応等が考えられます。さらに、従業員の通報に対する心理的ハードルを下げるために、通報方法や通報後の連絡手段を選択できるようしたり、通報フォームにおいて匿名希望の有無、フィードバックの要否等についてチェック項目を用意している企業もみられます。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2. 従業員に対する周知徹底

指針は、公益通報対応体制の具体的な内容に関する措置のほか、その実効性を確保するための派生的な措置をも求めています。具体的には、役職員等に対する教育・周知に関する措置として、法及び内部公益通報対応体制について役職員等に対する教育・周知や、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談への対応が挙げられています。

具体的には、前記IV.1.のとおり、従業員の内部通報制度への認識はまちまちであると全従業員が内部通報制度に適切にアクセスできるよう、様々な方法による制度の周知徹底が必要となります。実際に、ホームページや社内イントラネットへの掲示だけでなく、日常的にインターネット環境にない従業員の目にも触れるようなポスターの掲示や紙パンフレットの配布等を行うなどの複数媒体での周知を行っている企業も多くみられます。また、周知の際には、単に内部通報制度が存在することだけでなく、具体的な通報の方法、通報が行われた際の対応フロー、通報者の保護に関する記載等を盛り込むことが望ましいでしょう。

さらに、制度の周知には従業員に対する定期的・継続的な研修教育を行うことも有効的です。例えば、新人研修やコンプライアンス研修の際に、内部通報に関する情報発信を行い、実際の運用実績を開示したり、研修の一環としてアンケートや確認テストを行うことも考えられます。また、前記IV.3.のように、従業員によっては内部通報制度の対象となる問題についての理解が不十分な場合も多いことから、実際の通報事例をベースとしたケーススタディを行い、通報対象についての理解を深めることも重要です。

3. 内部通報制度に対する信頼の確保

上記IV.において例示した調査報告書に挙げられている内部通報制度に対する不信感を取り除く措置として、改正法及び指針は、公益通報者の保護にも重点を置いています。すなわち、指針は、公益通報者が不利益な取扱いを受けることを防ぐための措置をとるとともに、公益通報者が不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置をとり、不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置をとることのほか、不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った役職員等に対して懲戒処分その他適切な措置をとることを求めています。また、かかる不利益な取扱いが生じること自体を防ぐための措置として、範囲外共有や通報者の探索を行った役職員等に対しても、懲戒処分等の適切な措置をとることが求められています。

また、このような不信感は、主に、①匿名性が確保されずに不利益取扱いを受ける懸念や、②リスクを背負って通報を行ったにもかかわらず適切に対応がなされないことへの懸念から生じることが考えられます。

そのため、まずは、内部通報制度の意義や重要性に関するトップメッセージを継続的かつ積極的に発信することが重要です。また、前記①の懸念に対しては、通報方法

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

や情報共有・管理の方法、通報後の調査方法等に関して、匿名性が担保される体制を構築し、そのような体制を構築していることについて周知徹底することが重要となります。また、通報を理由とする不利益取扱いが禁止されていること、仮に通報者に対する不利益取扱いや情報漏洩等があれば、懲戒処分を含めた厳正な対処を行うこと等を予め通知しておくことも、従業員の内部通報制度への信頼につながるでしょう。なお、前記②については、適切な通報対応を行うことが重要になるため、後記 4. において詳述します。

4. 通報対応後の対応

指針においては、内部公益通報受付窓口において通報を受け付けた上で、原則として必要な調査を実施し、通報対象事実に係る法令違反行為が明らかになった場合には、速やかに是正に必要な措置をとらなければならないとされています。上記Ⅳ. において挙げた調査報告書においても記載されているような、従業員等が通報の結果として適切な調査及び法令違反等の是正がなされることを期待できない内部通報制度は、問題解決の契機を逃し、通報者をはじめとする従業員の信頼を損なう重大な問題であることに加えて、法及び指針に違反するものであるということを再確認しなければなりません。

具体的には、まずは通報が行われた際に対応する部署や担当者、対応フローを明確化することが重要です。また、通報を受けての事実確認や調査にあたっては、前記Ⅳ. 2. で指摘したように客観的かつ中立的な目線での対応が必要となるため、担当部署に対して独立性や十分な調査権限を付与することが必要となります。また、客観的かつ中立的な調査を行うためには、調査担当者が内部通報制度に対する理解を深め、強いコンプライアンス意識を持つことも欠かせず、一般的なコンプライアンス研修に加え、外部専門家による研修や内部通報制度に特化した研修等を行うことも効果的です。

さらには、指針が定めるとおり、「是正に必要な措置をとった後、当該措置が適切に機能しているかを確認し、適切に機能していない場合には、改めて是正に必要な措置をとる」といった、調査及び是正措置後のフォローアップ・フィードバックの制度化が重要と考えられます。

また、指針においては、通報に対しては、対象事実については是正措置をとったときだけでなく、通報事実がないときはその旨をも、通報者に対して速やかに通知することが求められています。通報者としては、通報後、まずは通報が適切に通報先に到達し、認識されているかを不安に思うことがあります。そのため、初動対応として通報を受領した旨の第一報を通報者に行うことは、通報に適切に対応してくれるという安心感を与え、ひいては思わぬ形での外部への露呈の防止にも繋がります。また、通報者から希望があった際には、可能な範囲でフィードバックを行うことも考えられます。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

VI. おわりに

内部通報制度の不備は、社内の自浄作用を妨げ不祥事の発見の遅れや、問題や損害の拡大に直結する重大な問題です。

前記のとおり、内部通報制度に関する法整備が進む中で、事業者及び従業員の双方における同制度の理解度の向上や浸透が喫緊の課題と言えます。

本ニュースレターでは、いくつかその対応策・改善策をお示しいたしましたが、皆様における今後の内部通報制度の改善・向上の一助になれば幸いです。

セミナー情報

- セミナー 『情報管理関連規程の整備と留意点【アーカイブセミナー・2024年2月13日開催分（約3時間）】～個人情報や技術情報を適切に管理し、不正な利用や漏えいを防止する体制づくり～』
視聴期間 2024年2月13日（火）～2024年5月31日（木）配信
講師 北山 昇
主催 株式会社金融財務研究会

- セミナー 『これから始める「ビジネスと人権」—日本政府ガイドライン立案担当者が基礎から解説—連続ウェビナー：第1回「ビジネスと人権（総論）」』
視聴期間 2024年3月8日（金）～2024年5月31日（金）配信
講師 塚田 智宏
主催 森・濱田松本法律事務所

【お申込みに関して】

会員制ポータルサイト「[MHM マイページ](#)」にてご視聴申込みを受け付けております。

※ MHM マイページのご登録がお済みでない方は、[こちら](#)より新規登録の上でお申込みをお願いいたします。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- セミナー 『これから始める「ビジネスと人権」—日本政府ガイドライン立案
担当者が基礎から解説— 連続ウェビナー：第2回「人権方針」』
視聴期間 2024年3月15日（金）～2024年5月31日（金）配信
講師 塚田 智宏
主催 森・濱田松本法律事務所
【お申込みに関して】
会員制ポータルサイト「[MHM マイページ](#)」にてご視聴申込みを受け付けており
ます。
※ MHM マイページのご登録がお済みでない方は、[こちら](#)より新規登録の上で
お申込みをお願いいたします。

- セミナー 『これから始める「ビジネスと人権」—日本政府ガイドライン立案
担当者が基礎から解説— 連続ウェビナー：第3回「人権デュー・
ディリジェンス」』
視聴期間 2024年3月22日（金）～2024年5月31日（金）配信
講師 塚田 智宏
主催 森・濱田松本法律事務所
【お申込みに関して】
会員制ポータルサイト「[MHM マイページ](#)」にてご視聴申込みを受け付けており
ます。
※ MHM マイページのご登録がお済みでない方は、[こちら](#)より新規登録の上で
お申込みをお願いいたします。

- セミナー 『これから始める「ビジネスと人権」—日本政府ガイドライン立案
担当者が基礎から解説— 連続ウェビナー：第4回「是正・救済」』
視聴期間 2024年3月29日（金）～2024年5月31日（金）配信
講師 塚田 智宏
主催 森・濱田松本法律事務所
【お申込みに関して】
会員制ポータルサイト「[MHM マイページ](#)」にてご視聴申込みを受け付けており
ます。
※ MHM マイページのご登録がお済みでない方は、[こちら](#)より新規登録の上で
お申込みをお願いいたします。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- セミナー 『Governance by Innovation（第3回アジャイル・ガバナンス シンポジウム）』
開催日時 2024年4月7日（日）12:30～13:45
講師 御代田 有恒
主催 京都大学法政策共同研究センター、信州大学社会基盤研究所
【協賛】NPO 法人軽井沢先端学術センター、長島・大野・常松法律事務所

- セミナー 『公務員との関わり方における企業の留意事項とコンプライアンス－「渡す」・「受けとる」の勤所から、刑事対応まで－』
開催日時 2024年4月24日（水）14:00～17:00
講師 今泉 憲人
主催 株式会社新社会システム総合研究所

- セミナー 『第5359回金融ファクシミリ新聞社セミナー「これから始める「ビジネスと人権」－日本政府ガイドラインに基づき体系的に理解する』』
開催日時 2024年4月26日（金）13:30～15:30
講師 塚田 智宏
主催 株式会社 FN コミュニケーションズ

- セミナー 『人事・コンプラ部門必見！ 役職員不正対応の勤所～実効的な調査手法、役職員処分、公表から民事刑事対応まで～』
開催日時 2024年5月7日（火）14:00～17:00
講師 今泉 憲人、宇賀神 崇（宇賀神国際法律事務所）
主催 一般社団法人企業研究会

- セミナー 『今求められる「ビジネスと人権」の基礎と実務～日本政府ガイドライン立案担当者が基礎から解説～』
開催日時 2024年5月15日（水）14:00～16:00
講師 塚田 智宏
主催 一般社団法人企業研究会

- セミナー 『営業秘密漏洩対応と予防策－元検事が刑事告訴の実務も詳細に解説－』
開催日時 2024年5月16日（木）14:00～17:00
講師 今泉 憲人、宇賀神 崇（宇賀神国際法律事務所）
主催 株式会社新社会システム総合研究所

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- セミナー 『企業における公務員との関わり方とコンプライアンス～「渡す」・「受けとる」の勘所～』

開催日時 2024年5月31日（金）14:00～17:00

講師 今泉 憲人

主催 一般社団法人企業研究会 セミナー事業グループ

- セミナー 『営業秘密漏洩対応と予防策—元検事が刑事告訴の実務も詳細に解説—』

開催日時 2024年7月4日（木）13:00～16:00

講師 今泉 憲人、宇賀神 崇（宇賀神国際法律事務所）

主催 株式会社 R&D 支援センター

文献情報

- 論文 「「ビジネスと人権」に関する近時の動向～経済産業省資料の解説とともに～」

掲載誌 計・監査ジャーナル Vol.36 No.1

著者 塚田 智宏（単著）

- 論文 「責任追及を見据えた従業員不正の対処法 第2回 キックバック」

掲載誌 ビジネス法務 Vol.24 No.2

著者 木山 二郎、今泉 憲人、大屋 広貴（共著）

- 論文 「被害法人・被疑法人両者のケースを確認 営業秘密侵害事案における刑事実務上の対応策・予防策」

掲載誌 旬刊経理情報 No.1699

著者 今泉 憲人（単著）

- 雑誌 「シンガポールの AI ガバナンスとルール整備の最新動向」

掲載誌 みずほアジアゲートウェイレビュー Vol.167

著者 毛阪 大佑

- 論文 「責任追及を見据えた従業員不正の対処法 第3回 従業員による不正書き込み」

掲載誌 ビジネス法務 Vol.24 No.3

著者 木山 二郎、今泉 憲人、加瀬 由美子（共著）

- 論文 「上場投資法人のスポンサーによる投資口の取得・処分について」

掲載誌 ARES 不動産証券化ジャーナル Vol.77

著者 尾登 亮介、村田 陽祐、松井 佑樹（共編著）

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- 論文 「責任追及を見据えた従業員不正の対処法 第4回 営業秘密の侵害」
掲載誌 ビジネス法務 Vol.24 No.4
著者 木山 二郎、蔦 大輔、兼松 勇樹（共著）
- 論文 「改正法への対応は万全？内部通報体制と運用に関する見直しのポイント」
掲載誌 企業会計 Vol.76 No.4
著者 金山 貴昭（単著）
- 論文 「責任追及を見据えた従業員不正の対処法 第5回 ソフトウェアの不正利用等」
掲載誌 ビジネス法務 Vol.24 No.5
著者 木山 二郎、渡邊 峻、馬場 嵩士（共著）
- 本 『「ビジネスと人権」基本から実践まで』
出版社 株式会社商事法務
著者 塚田 智宏

NEWS

- [The Legal 500 Asia Pacific 2024](#) にて高い評価を得ました
The Legal 500 Asia Pacific 2024 にて当事務所は日本における複数の分野で上位グループにランキングされ、当事務所の弁護士が各分野にて Hall of Fame、Leading Individuals、Next Generation Partners または Rising Stars の高い評価を得ました。
Crisis Management 分野からは藤津 康彦、梅津 英明、山内 洋嗣、金山 貴昭、今泉 憲人が選ばれました。