

# CHUO SOGO LPC NEWS



弁護士法人 CHUO SOGO LPC  
中央総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番27号 大阪堂島浜タワー15階  
電話 06-6676-8834(代表) / FAX 06-6676-8839  
東京事務所 〒100-0011 東京都千代田区内幸町2丁目2番3号 日比谷国際ビル18階  
電話 03-3539-1877(代表) / FAX 03-3539-1878  
京都事務所 〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入長刀鉦町8番 京都三井ビル3階  
電話 075-257-7411(代表) / FAX 075-257-7433

<http://www.clo.jp>

2025 夏号

2025年7月発行 第119号



## ご挨拶

暑さも本格化してまいりましたが、皆さまにおかれましてはますますご健勝のこととお慶び申し上げます。平素より、格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

本年7月1日より、弊所の亀田孝太郎弁護士と野崎佐季弁護士が金融庁に任期付公務員として出向しております。亀田弁護士は企画市場局市場課にて、暗号資産規制をはじめとする金融市場制度の立案業務を担当します。野崎弁護士は監督局保険課にて、保険金不正請求問題を契機に成立した改正保険業法に関連する監督指針の策定や保険会社のモニタリングを担当します。両名が、今後の金融・保険業界における法整備の最前線で知見を深め、帰任後にその経験をクライアントの皆さまへ還元できることを大いに期待しております。

企業を取り巻く法的環境は大きく変化しています。公益通報者保護法の改正により、不利益取扱い禁止措置の強化、罰則の新設、保護対象範囲の拡大など、各企業においても体制整備が急務となっています。また、カスタマーハラスメント(カスハラ)に関する条例や法改正も進み、企業側の防止措置が義務付けられました。企業における不正・不祥事リスク管理についての重要性は高まる一方であり、本号では弊所における議論を踏まえた提案も掲載しておりますので、是非ご一読ください。さらに、刑事手続の一つである「検察審査会」制度についても触れております。検察審査会は、起訴独占主義の例外として市民感覚を刑事司法に反映させる重要な制度ですが、その実効性を高めるには、法律実務家の丁寧なサポートも欠かせません。コンプライアンス意識が一層求められる中、本号の各論考がそれぞれの制度の理解を深めていただく機会となれば幸いです。

さて、本年4月に大阪で弊事務所がホストとなり、GLOBALAWのアジア太平洋地域会議を開催いたしました。アジアのみならず世界各国から50名以上の弁護士が集い、投資規制、個人情報保護、スポーツ法、AI活用といった最新テーマで活発な議論が行われました。さらに5月には米国ボストンで開催されたTAG Alliances 春季国際会議に参加し、スタートアップ企業支援やサイバーセキュリティ、法曹倫理などのグローバルな課題についての議論を深めることができました。これら各国の弁護士や会計士との国際的な交流を通じて、弊所の国際業務体制をより一層強化し、クライアントの皆さまの海外関係の問題にも適時適確にリーガルサービスを提供できるよう努めて参ります。

絶え間なく変化する社会状況と法規制の動向を迅速かつ正確に捉え、皆さまのニーズに即した実効的なサポートを提供してまいります。

今年の夏も厳しい暑さが予想されます。皆様におかれましては、どうぞご自愛のうえ、一層のご健勝を心よりお祈り申し上げます。



Globalaw 弊所パティオでの歓迎レセプションにて(酒テイastingは大好評でした)

代表 マネージングパートナー 弁護士 中務 正裕

## 出向のご挨拶

弁護士 野崎 佐季



弁護士  
野崎 佐季  
(のぎさ・さき)

<出身大学>  
立命館大学法学部  
神戸大学法科大学院  
<職歴>  
2023年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(76期)  
第一東京弁護士会登録  
弁護士法人中央総合法律  
事務所入所(東京事務所)  
<取扱業務>  
民事法務、商事法務、  
会社法務、家事相続法務

この度、令和7年7月1日より任期付公務員として、金融庁監督局保険課に出向させていただくことになりました。

業務内容としては、主に監督指針の策定、保険会社のモニタリングに従事する予定となっております。

今般、保険金不正請求や保険料調整問題を受けて、損害保険代理店・保険会社に対する体制整備義務の強化、保険契約の締結等に関する禁止行為の範囲の拡大を内容とする改正保険業法が成立したところであり、保険業界にとって大きな見直しの時期と言えます。

こうした業界の変革期とも言われる中、改正保険業法に関わる業務に携わることで、今後の業界の基盤となる専門的知見を深めることができると同時に、実態に即した規制の趣旨や態様を学ぶことで視野を広げることができ、特定の業界に限らず、あらゆる業界に通じる多角的視点をもって研鑽を積むことができると考えております。

当事務所に入所してから弁護士歴が長いとは言えないものの、だからこそ、固定概念に縛られず、広い視野であらゆる知識を吸収し、経験を積んでまいりたいと思います。

これまでクライアントの皆様からご依頼いただいた様々な案件を通じて、勉強させていただいたからこそ、このような貴重な機会が実現いたしました。クライアントの皆様には大変感謝申し上げます。

復帰後には、出向の経験を活かして、より一層クライアントの皆様にご貢献できるように邁進してまいります。

今後ともご指導ご鞭撻のほど何卒よろしくお願いいたします。

弁護士 亀田 孝太郎



弁護士  
亀田 孝太郎  
(かめだ・こうたろう)

<出身大学>  
京都大学法学部  
京都大学法科大学院  
<経歴>  
2023年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(76期)  
大阪弁護士会登録  
弁護士法人中央総合法律  
事務所入所(大阪事務所)  
<取扱業務>  
民事法務、商事法務、  
会社法務、家事相続法務

この度、令和7年7月1日より2年間、任期付公務員として金融庁企画市場局市場課にて勤務させていただくことになりました。

業務内容としては、金融市場に関する制度の企画立案に従事する予定となっております。現在検討が開始されている事項としては、現行法では資金決済法の規制下にある暗号資産を投資の対象との側面にも着目し、現在の金融商品取引法と同等の規制を及ぼしていくというような議論が挙げられます。弁護士として様々な案件を担当させていただく中で、金融市場において公正かつ適切な取引が行われるためにはすべての当事者が適切なルールの下で活動することが重要であると実感しており、その制度の立案に関わることは、金融の世界に弁護士として関わる者にとって大変興味深い仕事です。また、企画立案に関わる以上は、当該分野についての専門的知見は必ず深まるものと信じております。

私はまだ弁護士となってから約一年半であり、弁護士としてのキャリアの中では早期の出向となりますが、このような時期に専門性を身に付ける機会をいただけたことは、将来に必ず生きるチャンスだととらえております。このような時期に出向に行かせていただけるのは、事務所からの指導、支援はもちろんのこと、クライアントの皆様から多数のご相談、案件をいただく中で私自身が成長させていただいたことも非常に大きいものと考えております。このような機会をいただけた環境に感謝し、任期を全力で全うしたいと思います。

一時的に事務所を離れることとなりご迷惑をおかけすることもあるかと思いますが、帰任後に弁護士として活動するにあたっては、出向中に得た経験・専門性を活かし、より一層クライアントの皆様のお役に立てるように活動していく所存ですので、今後とも、変わらぬご指導、ご鞭撻のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

### 「金融機関行職員のためのマネー・ローンダリング対策Q&A」[第4版]

國吉雅男・金澤浩志・高橋瑛輝・小宮俊 著 2025年3月31日 経済法令研究会 発刊

本書は、金融機関において重要課題となっているマネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融対策について、犯罪収益移転防止法や金融庁のガイドラインを中心に、Q&Aの形式で、できる限りわかりやすく解説したものです。

2018年3月に初版が発行され、幸いなことに好評を博し、その後、増刷、版を重ね、このたび第4版が発行される運びとなりました。

第4版では、金融犯罪対策や有効性検証など最新のトピックも掲載しておりますので、是非ご一読いただければ幸いです。

詳細はこちら [https://www.khk.co.jp/book/book\\_detail.php?pid=54433](https://www.khk.co.jp/book/book_detail.php?pid=54433)





弁護士  
田中 幸佑  
(たなか こうすけ)

<出身大学>  
岡山大学法学部卒業  
大阪市立大学法科大学院  
修了

<経歴>  
2012年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(65期)  
検事任官(東京地検検事)  
2013年4月~2023年1月  
大阪地検検事、名古屋地検  
検事、神戸地検検事、福岡地検  
飯塚支部長兼直方支部長など  
2023年2月  
大阪弁護士会登録  
弁護士法人中央総合法律  
事務所入所(大阪事務所)  
2024年4月~  
大阪公立大学法学部非常勤  
講師

<取扱業務>  
危機管理、不祥事対応、  
不正調査、コンプライアンス、  
企業刑事事件及び一般企業  
法務等

## 刑事手続の仕組みと「検察審査会」について

弁護士 田中 幸佑

### 第1 はじめに

テレビや新聞のニュースで、「検察審査会」や「強制起訴」という言葉を目にされたことがあると思います。

一般に、企業等の組織内で不正な行為がなされ、組織として、行為者の刑事処罰を求めるために告訴・告発をするような場合があるほか、犯罪被害に遭った方は、加害者の処罰を求めることがあります。しかし、警察や検察による捜査の結果、必ずしも加害者が起訴されて刑事処罰を受けるとは限らず、不起訴処分になることがあります。

そのようなときに、不起訴処分に不服がある告訴・告発人や犯罪被害者は、検察審査会に審査を申し立てることができ、検察審査会の議決によっては、検察官が再捜査をしたり、検察官が起訴しなくても強制的に起訴されたりすることがあります。

本稿では、検察審査会というものがどういうものなのか、刑事手続の基本的な仕組みと併せて、概説します。

### 第2 検察官による起訴権限の独占と検察審査会

1 ある犯罪行為をした者は、民事上の責任、刑事上の責任を問われます。

民事責任に関しては、基本的に当事者同士(私人間)で交渉や民事訴訟を行って手続が進むことになります。一方、刑事責任に関しては、刑事手続において裁判所が有罪と判断しなければ、刑事罰を科せられることはありませんし、そもそも刑事裁判が開かれるかどうかは検察官が起訴をするかどうかにかかっており、私人が相手を起訴して刑事裁判を開くことはできません(刑事訴訟法247条)。検察官が起訴権限を独占しているため、「起訴独占主義」といわれます。

2 検察官が、捜査の結果、不起訴処分とすると、刑事裁判は開かれませんが、加害者の処罰を求めたい者としては、そのような不起訴処分を不服に感じることもあり得、検察審査会に審査を申し立てることができるのです。

検察審査会は11人の審査員で構成されます(審査員は、裁判員と同様に選挙人名簿の中からくじで選ばれますので、有権者であれば誰でも候補者になる可能性があります。)。検察審査会は、申立てのあった事案について審査した上で、①起訴を相当とする議決(起訴相当)、②不起訴を不当とする議決(不起訴不当)、③不起訴を相当とする議決(不起訴相当)のいずれかの議決を行います(①は

11人中8人以上で議決、②③は過半数)。

③の議決がなされると、手続はそれで終了します。①②の議決がなされると、検察官は、議決の内容も踏まえた上で、起訴するか再び不起訴とするかを決定します。この段階で、検察官によって起訴がされることもあります。

①議決がなされ、検察官が再び不起訴処分とした後、検察審査会が、やはり起訴が相当だと判断したときは、11人中8人以上の多数で、「起訴議決」をすることができ、起訴議決がなされると、公訴が提起され刑事裁判が開かれることとなります。これがいわゆる「強制起訴」です。起訴独占主義の大きな例外の一つです。

3 裁判所ホームページで公開されている統計資料によれば、審査事件となつていずれかの議決がなされた事件のうち、約96%が③不起訴相当となつており、②の不起訴不当が約3%です。①起訴相当や起訴議決は、かなり少数となっています(令和6年の速報値に基づく)。そもそも、不起訴処分となつた後に、検察審査会への申立てがなされる件数も多くありません。

それは、検察官は、通常、十分な捜査を行って慎重な検討を尽くし、必要に応じて被害者や告訴・告発人への説明も行った上で処分を決めますので、不服申立てがなされたり、検察審査会で①や②の議決がなされたりする件数がかなり少ないのだと思われます。

### 第3 加害者の処罰を求めるためにできること

以上のとおり、犯罪被害者や、告訴・告発を行った者は、不起訴処分がなされても検察審査会への申立てができますが、検察審査会への申立てをしても、上記のとおり大半が③不起訴相当で手続が終わり、結論が変わることは非常に少ないです。

被害者や、告訴・告発を行う者として重要なのは、あらかじめ、警察や検察に対して、加害者の行為がどのような犯罪に該当し、なぜ処罰すべきであるのか、どのような証拠があるのか、しっかり相談して伝えておくことです。そのような相談を行う中で、どのような証拠が必要であるかが伝えられて捜査が進展する可能性もありますし、なぜ起訴が難しいかを説明され、不起訴となつても十分納得できることになるかもしれません。

検察審査会というと、普段はあまり馴染みがない制度かと思いますが、皆様や周囲の方も審査員候補者に選ばれる可能性もありますので、そのような制度があることについて簡単にご紹介いたしました。

# 企業における不正・不祥事リスクの管理

弁護士 金澤浩志  
弁護士 山周  
弁護士 鍛冶雄一

## 第1 はじめに

企業の根幹を揺るがすような不正・不祥事に関する報道を目にしない日はなく、不正・不祥事に関するリスクの管理は企業の重要な課題であり続けています。

日本取引所自主規制法人によって「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」2016年2月24日(<https://www.jpx.co.jp/regulation/public/nlsgeu000001igbj-att/1-01fusyojiprinciple.pdf>、2025年5月19日最終閲覧)、「上場会社における不祥事予防のプリンシプル」2018年3月30日(<https://www.jpx.co.jp/regulation/public/nlsgeu000001igbj-att/preventive-principles.pdf>、2025年5月19日最終閲覧)が策定公表されるなど、不正・不祥事リスクの管理に本格的に取り組んでいる企業は着実に増えていると考えられますが、まだ改善の余地があるのが現状です。

本稿では、不正・不祥事リスクの管理について、当事務所の所属弁護士が議論した内容の一端を紹介させていただきます<sup>1</sup>。なお、便宜上、リスクが未だ顕在化しておらず、想定されるにとどまっている平時におけるリスク管理を「狭義のリスク管理」、リスクが顕在化し危機が発生している有事における「リスク管理」を「危機管理」と称します。

## 第2 狭義のリスク管理

平時における「狭義のリスク管理」では、想定される不正・不祥事リスクを特定・評価し、その顕在化を抑止するために、リスクの高低に応じた優先順位付けを行い、リスク対応のための具体的な対策を策定・実行することが必要です。

そのうえで、こうした対策が有効に機能しているかを継続的にモニタリングし、その結果に従って、必要に応じて対策を向上・改善するPDCAに基づくプロセスを構築する必要があります。

### 1 リスクの特定・評価

不正・不祥事の発生を未然に防止するためには、まず何よりも、自社の企業運営上、どのような不正・不祥事リスクが考えられるのかを特定し、事前に把握することが大切です。リスクの特定が不十分であると、具体的にどのような未然防止策を講じるべきかが明確とならず、的外れな対応となる懸念があり、また、リスク顕在化の兆候を適時に掴むことができず、結果的に後追いで対応となってしまうおそれもあります。

不正・不祥事リスクを特定する方法として定まったやり方

はありませんが、たとえば、組織部門ごとにどのようなリスクが存するかを整理することが考えられます。財務部門では企業会計を偽る会計不正リスク、製造部門では商品の品質に関わるデータを偽装する品質不正リスクといった具合です。この場合、コンプライアンス部門等の第2線の支援を受けながら、第1線である対象部門が自らリスクの特定作業に関与することが重要です。リスクの洗い出しの段階では、競合他社や関連業界における過去事例等の情報を収集し、可能な限り想像力を働かせて自社事業に存するリスクに向き合う姿勢が大切であり、不正・不祥事リスク管理において最も重要なプロセスとなります。

洗い出されたリスクについて、何も対策を講じていない場合にそれが顕在化する可能性と、経営に対する影響度(財務的損失や企業レピュテーションへの影響等)を踏まえて固有リスクを評価します。そのうえで、こうした固有リスクに対し、企業内部でどのようなリスク対応のための措置が採用されているかを確認し、残余リスクを評価します。これにより、企業が実際に晒されている不正・不祥事リスクの内容・程度が明らかとなり、具体的にどのような管理を行っていくべきかを明確化することが可能となります。

特定・評価されたリスクについては、回避・低減・移転・受容といった対応を検討することになります。不正・不祥事リスクに関しては、そのまま他に移転したり、受容することは想定し難く、これを統制可能なレベルにまで低減させることが重要となります。

### 2 予防統制・発見統制

不正・不祥事リスクを低減させるための措置は、その目的から2つに区分することができます。

1つ目は、不正・不祥事を未然に防止することを目的とする、予防統制です。2つめは、不幸にもリスクが顕在化してしまった場合に、これを早期に発見することを目的とする、発見統制です。

残念ながら、不正・不祥事の発生を皆無にすることはできません。現代社会では、形式的なものを含め、法規制の細かい網が張り巡らされており、不注意が原因で細かな規制に抵触してしまう可能性は否定できません。逆に、意図的に網の目をかいくぐって法令違反行為を行う者が出てくる懸念もあります。また、そもそも不正・不祥事は犯罪行為や法

令違反にとどまらず、社会的に非難される行為も含む幅広い概念と捉えられており、企業の行為が法令に抵触しない場合でも不正・不祥事と評価される可能性があります。そのため、不正・不祥事リスクを完全に消滅させ、不正・不祥事を一切発生させないということは事実上不可能といえます。したがって、不正・不祥事リスクの管理としては、予防統制のみならず発見統制の観点も踏まえた措置を講じていく必要があります。

発見統制においては、現場で確認された不正・不祥事の兆候などのリスク情報が適時適切に経営陣に伝達される体制を構築することが不可欠であり、職制上のレポートラインを基本としつつ、これが有効に機能しない可能性を想定し、リスク管理部門への直接のレポートラインや、内部通報制度など複数の報告ルートを構築することが重要といえます。

### 3 PDCAに基づくプロセス

企業の構築するリスク管理体制は、整備した時点で実効的な体制と評価できるものであっても、実際に運用を開始した後に、思わぬ手続の不備が発見されたり、想定外のリスクが顕在化するといった脆弱性が発見されることもあるでしょう。また、事業環境の変化により、想定していなかった事業展開があったり、法規制の変化や社会の価値観の変化など様々な要因によって実効性が低下してしまうこともあるでしょう。そのため、企業の体制は、一旦構築した後も継続的に見直しを検討する必要があります。

不正・不祥事リスク管理体制の構築後も、自社のビジネスを取り巻く状況の変化や、自社の不正・不祥事事例やそうしたおそれのあった事例、公表等された他社事例などを踏まえ、再度のリスク特定・評価を行い、必要に応じて予防統制・発見統制の改善に取り組むという、PDCAに基づくプロセスを構築する必要があります。

### 第3 危機管理

モニタリング等の過程で不正・不祥事の兆候が発見された場合、有事の危機管理に円滑に移行する必要があります。

危機管理の局面では、ステークホルダーからの信頼の回復と企業価値の再生を図るために、事実関係を迅速に調査し、調査結果を踏まえ不正・不祥事の根本的な原因を解明するこ

と(調査、原因究明)、その原因を踏まえ同種の不正・不祥事の再発を防止するための実効性の高い再発防止策を策定し、これを迅速に実行に移すこと(再発防止策の策定・実施)、不正・不祥事により新たな被害が発生することを防止し、既に発生した被害について適切な被害回復を行うこと(被害回復)、こうした取組みの過程において迅速かつ的確に情報開示を行うこと(対外公表)など、危機時期であることを踏まえた特有の対応が求められます。

こうした対応を適時適切に実施するためには、狭義のリスク管理の一貫として危機管理局面での対応のための体制を準備しておくことが必要不可欠です。もともと、危機に直面したにもかかわらず、正常性バイアスや現状維持バイアスが働く結果、円滑に危機管理に移行できない可能性があり、この点に危機管理の難しさがあるといえます。

とりわけ対外公表の判断の局面では、売上げやレピュテーションの低下を懸念するあまり、不正・不祥事を隠蔽して対外公表を行わない、何らかの原因で対外公表が遅れる、形式的な対外公表となり情報を必要とする者に情報が行き届かないというような不適切・不十分な対応をとってしまう危険性もあります。しかし、このような対応は自ら傷口を更に広げてしまうことにもなり得ます。

対外公表には様々な目的がありますが、被害発生・拡大の防止、被害回復・被害者救済の実現という機能を発揮させることが特に重要であり、そのために適切なタイミングと内容の対外公表を実施する必要があります。

### 第4 最後に

今後も新たな不正・不祥事が発生することは否定できず、不正・不祥事リスクの管理のための体制も常にアップデートしていくことが必要です。当事務所としても、クライアントの皆様にご高品質のリーガルサポートを提供し続けられるよう、案件対応や公表事例等の研究により知見を蓄積し、日々研鑽して参ります。

1 より詳細な内容については金澤浩志=浦山周=鍛冶雄一「近時の事例に学ぶ 不正・不祥事リスクの実践」NBL1285号11頁、1287号107頁、1289号68頁参照。  
2 「不祥事」の定義について、例えば日本弁護士連合会「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」では「犯罪行為、法令違反、社会的非難を招くような不正・不適切な行為等」と定義されています。

# 公益通報者保護法の改正について

弁護士 野崎 佐季



弁護士

野崎 佐季  
(のざき・さき)

<出身大学>  
立命館大学法学部  
神戸大学法科大学院

<職歴>  
2023年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(76期)  
第一東京弁護士会登録  
弁護士法人中央総合法律  
事務所入所(東京事務所)

<取扱業務>  
民事法務、商事法務、  
会社法務、家事相続法務

## 第1 はじめに

昨今、公益通報者保護法に関するニュースをよく耳にしたいと思います。

同法の適用要件である公益通報とは、端的に言うと、労働者等がその役務提供先である「事業者」における法令違反行為について通報することを指すとされています。そして、「事業者」とは、法人その他の団体及び事業を行う個人を指すことから(現行法第2条第1項柱書)、事業を行う者が広く同法の影響を受けることになります。

令和7年6月4日、通報者の保護を強化するため、「公益通報者保護法の一部を改正する法律」(以下、「改正法」といいます。)が成立しました。

改正内容は、①公益通報を理由とする不利益取扱の禁止等の措置②公益通報にかかる事業者の措置の充実・強化③公益通報者の範囲拡大の3つの観点に区分することができることから、本稿ではそれぞれの項目に係る主な改正点について概説します。

## 第2 公益通報を理由とする不利益取扱の禁止等の措置

### 1 不利益取扱いが公益通報を理由とすることの推定規定

現行法下では、公益通報したことを理由として不利益な取扱いを受けた労働者は、その地位を回復するために、不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたことを主張立証する必要があります。しかし、労働者がこのような事業者の動機を直接に立証することができないことや、情報や証拠資料が事業者側に偏在していることなどから、労働者は不利益取扱いに対する事業者の動機を立証するためには様々な間接事実を立証しなければならず立証負担が重いといわれています。そして、民事訴訟における立証負担の重さは、公益通報制度の利用を躊躇する要因の一つにもなっているとされていました。<sup>1</sup>

そこで、本改正により、「公益通報者に対する解雇等特定不利益取扱いが…公益通報をした日…から一年以内にされたとき」には、当該公益通報をしたことを理由としてなされたものと推定する規定が設けられました(改正法第3条第3項)。ここでの解雇等特定不利益取扱いとは、解雇・懲戒を指すとされています(改正法第3条第2項)。

以上の通り、本改正の結果、公益通報を理由とする解雇・懲戒について事業者側に立証

責任が転換されます。これに伴い、事業者としては、解雇・懲戒理由が公益通報ではない他の事由にあり、当該事由を理由に公益通報から1年以内に解雇・懲戒を実施する場合には、公益通報を理由とした解雇・懲戒でないことを示すための証拠の収集が必要となります。

### 2 不利益取扱について罰則規定の新設

現行法では、労働者である公益通報者が法の要件を満たす公益通報をしたことを理由として事業者が行った解雇は無効とする規定されているところ(現行法第3条)、本条が適用された場合の効果について、解雇の意思表示が無効となる結果、事業者と労働者との労働契約が存続するとされています。また、本条は解雇の違法性を明確にする規定であることから、労働者は事業者に対し、本条により無効となる解雇によって被った損害について、債務不履行又は不法行為責任に基づき、損害賠償請求が可能とされています。<sup>2</sup>

しかし、民事裁判を通じて事後的な救済を図る負担は大きく、依然として、労働者が通報を躊躇する要因となっていると指摘されていました。<sup>3</sup>

そこで、本改正にて、「解雇等特定不利益取扱い」を行った事業者に対する罰則(個人には6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、法人には3000万円以下の罰金)を新設しました(改正法第21条第1項、第23条第1項第1号)。

「解雇等特定不利益取扱い」とは、先述のとおり解雇・懲戒を指すことから、事業者が公益通報を理由に通報者を解雇・懲戒した場合には、罰則規定の適用対象となります。

## 第3 公益通報にかかる事業者の措置の充実・強化

### 1 通報者妨害の禁止規定の新設

本改正により、事業者は、正当な理由がなく、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすることを告げることその他の行為によって、公益通報を妨げてはならないと規定されました(改正法第11条の2第1項)。

それでは、労働者等との間で公益通報をしない旨の合意をすること等につき「正当な理由」がある場合とはいかなる場合を指すのでしょうか。

この点、制度の課題を検討するために消費者庁に設置された公益通報者保護制度検討会が令和6年12月27日に取りまとめた報告書(以下、「報告書」といいます。)では、正当な理

由の例として、事業者において、法令違反の事実の有無に関する調査や是正に向けた適切な対応を行っている場合に、労働者等に対して、当該法令違反の事実を事業者外部に口外しないように求める事などが考えられるとされています。具体的には、独占禁止法におけるカルテルに関する課徴金減免申請制度について、外部に情報が漏えいすることで同制度の適用が受けられなくなる可能性があることが正当な理由として考えられます(独占禁止法第7条の6第6号)。<sup>4</sup>

他方で、事業者と労働者との間における紛争において守秘義務契約を締結するような場合、かかる契約が「正当な理由」を有する「公益通報をしない旨の合意」に含まれるかなど、適用範囲についてはいまだ不明確な部分があります。

したがって、「正当な理由」の適用範囲について、今後の動向を注視する必要があります。

## 2 通報者探索の禁止規定の新設

現行法では、事業者の体制整備義務の具体的措置として、役員等による探索防止措置をとること等が定められているところ(現行法第11条第2項、法定指針第4.2.(2)ロハ<sup>5</sup>)、探索行為禁止の明確化のため、本改正によって、正当な理由がなく、公益通報者である旨を明らかにすることを要求することその他の公益通報者を特定することを目的とする行為を禁止する規定が新設されました(改正法第11条の3)。

それでは、探索行為が許容される「正当な理由」はいかなる場合に認められるのでしょうか。この点、報告書では、正当な理由の例として、通報者がどの部署に所属し、どのような局面で不正を認識したのか等を特定した上でなければ、通報内容の信憑性や具体性に疑義があり、必要性の高い調査が実施出来ない場合に従事者が通報者に対して詳細な情報を問う場合等が挙げられています。<sup>6</sup>

他方で、上記のような行為は公益通報の調査を進める前提として、確認する必要性が高い事項や行為等にあたることから、範囲を限定せずに許容すると、多くのケースで「正当な理由」が認められることになりかねません。

現に、衆議院の可決案に対する附帯決議では、事業者における通報の妨害及び通報者探索の禁止対象とならない「正当な理由」について、考え方を明らかにするとともに、内閣総理大臣が定める指針等において、潜脱的な行為を防ぐため、その範囲を限定して規定した上で適切な周知を行うよう提言されています。<sup>7</sup>

したがって、いかなる場合に、探索行為が許容される「正当な理由」に該当するかについて今後の動向を注視する必要があります。

## 3 従事者指定義務違反に対する罰則規定の新設

現行法では、常時使用する労働者の数が300人以上の事業者は、公益通報にかかる通報対象事実を調査し、その是正に必要な措置をとる公益通報対応業務に従事する者(以下、「従事者」といいます。)を指定する義務(以下、「従

事者指定義務」といいます。)があります(現行法第11条第1項)。そして、従事者指定義務に反した事業者には、報告徴収、指導・助言、勧告、勧告に従わない場合の公表がなされます。他方で、従事者又は従事者であった者が守秘義務に違反した場合、刑事罰が定められています(現行法第12条、第21条)。

このように、従事者の守秘義務違反には刑事罰を規定している一方で、事業者の従事者指定義務違反には刑事罰を規定しておらず、事業者の義務履行に対するディスインセンティブになっているとの指摘がありました。<sup>8</sup>

そこで、本改正により、常時使用する労働者の数が300人以上の事業者への立入検査権(改正法第16条第1項)及び勧告に従わない場合の命令権(改正法第15条の2第2項)が規定され、また、立入検査や是正命令違反への刑事罰(個人・法人に30万円以下の罰金)が規定されました(改正法第21条第2項、第23条第1項第2号)。

その結果、事業者に対する従事者指定義務はより強化されています。

## 第4 公益通報者の範囲拡大

本改正により通報者の主体として特定受託業務事業者いわゆるフリーランスである者または特定受託事業者であった者が法定されました(改正法第2条第1項第3号)。

その結果、フリーランス又はフリーランスであった者に対して、公益通報したことを理由に業務委託契約にかかる契約の解除、取引の数量の削減、取引の停止、報酬の減額その他の不利益な取扱をすることが禁止されます(改正法第5条)。

## 第5 終わりに

改正法は、公布から1年半以内に施行されます。

同法は、公益通報を理由とした解雇・懲戒について事業者に立証責任を転換させるなど事業者にとっての影響が大きいことから、改正のポイントを理解しておくことが肝要です。

※筆者は、本稿執筆時点において当事務所に所属しておりました。

1 公益通報者保護制度検討会「公益通報者保護制度検討会報告書 -制度の実効性向上による国民生活の安心と安全の確保に向けて-」(令和6年12月27日)25頁

2 山本隆司ほか著「解説改正公益通報者保護法」第2版148頁

3 公益通報者保護制度検討会・前掲注1)19頁

4 公益通報者保護制度検討会・前掲注1)13頁・14頁

5 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(令和3年8月20日内閣府告示第118号)[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/overview/assets/overview\\_210820\\_0001.pdf](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_210820_0001.pdf)

6 公益通報者保護制度検討会・前掲注1)12頁

7 衆議院「公益通報者保護法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」4項(第217回国会閣法第32号)[https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb\\_rchome.nsf/html/rchome/Futai/shohisha0635D5DA2EF12EA449258C7600202E18.htm](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Futai/shohisha0635D5DA2EF12EA449258C7600202E18.htm)

8 公益通報者保護制度検討会・前掲注1)8頁

# Globalaw Asia Pacific Regional Meeting 2025 (大阪)のご報告

弁護士 大 口 敬  
弁護士 河 野 大 悟

当事務所は、世界130都市、80を超える法律事務所、3000名以上の弁護士が加盟する法律事務所ネットワーク「GLOBALAW」に加盟しております。

このGLOBALAWでは、加盟事務所間の相互連携および専門知見の共有、ネットワークの強化を目的として、毎年世界各地で国際会議が開催されております。

このたび、2025年4月23日から26日までの4日間、当事務所がホストファームを務め、大阪にて「GLOBALAW ASIA PACIFIC REGIONAL MEETING 2025」を開催しました。本会議は、アジア太平洋地域の加盟事務所が一堂に会する重要な地域大会であり、当事務所としてもこの国際的なイベントを成功裏に導くべく、約1年にわたり綿密な準備を重ねてまいりました。プログラム全体の企画から、ゲストスピーカーをお呼びしての講演やビジネスセッション内容の検討、参加者の宿泊施設・移動手段・ディナー会場の選定に至るまで、あらゆる面において細心の注意を払いながら準備にあたりました。

本会議は、GLOBALAWのアジア太平洋地域の地域大会にあたりますが、中国、台湾、韓国、タイ、インドなどアジア諸国や、ニュージーランド、オーストラリア、フィリピンなど太平洋地域に加え、アメリカ、カナダなど数多くの国から、総勢50名近いメンバーが集まりました。当事務所からも多くの弁護士が出席し、盛況のうちに閉幕いたしました。本稿では、その模様を皆さまにご報告させていただきます。

## 第1 ウェルカムレセプション・ウェルカムディナー

初日には、参加者の皆さまを昨年移転した当事務所の大阪新オフィスへご案内し、ささやかながらも心を込めたウェルカムレセプションを開催いたしました。レセプションは立食形式をとり、ホストファームとして当事務所の新オフィスをご紹介しつつ、参加者の皆さま同士が自然と交流いただけるようなひとときをご用意しました。

とりわけ好評だったのは、当事務所の図書室に併設されたラウンジエリアにて催された、日本酒の飲み比べイベント“SAKE Tasting”です。このスペースは、堂島川を一望できる眺望の良さと落ち着いた雰囲気を兼ね備えており、普段から弁護士やスタッフが調べ物をしたり所内での打合せに用いている場所でもあります。厳選された日本各地の銘酒を味わいながら、各国の参加者同士が交流を深め、大阪の街並みを背景に活発な歓談のひとときを過ごしました。



この日は、大阪オフィスに所属する若手弁護士たちも多数参加し、GLOBALAW各国のメンバーとの交流を楽しみました。特に若手弁護士にとっては、普段はなかなか接する機会の少ない海外の弁護士との会話に触れることができ、貴重で有意義な経験となりました。日本以外で開催されるGLOBALAWの世界大会や地域大会へは、当事務所からは2,3名で参加することが多かったため、若手弁護士にはなかなか機会を与えられていなかったのですが、今般大阪でホストファームを務めることで、若手弁護士たちが将来的に国際案件にも積極的に関与できるような素地を育むことができたことは、今回の会議における大きな成果の一つであったといえます。



その後、初日のディナーでは、GLOBALAWの慈善部門であるGLOBALAW FOUNDATIONから、大阪の児童養護施設である高津学園へ4,500米ドルの寄付を行ったことが発表されました。高津学園は、1925年に設立された、虐待や貧困などにより家庭での養育が困難な子どもたちを支援する施設で、現在80名以上の子どもが暮らしています。理事長の田尻達朗様からは「GLOBALAWからの寄付を、子どもたちのために有意義に活用したい」と感謝の言葉をいただきました。今回の寄付は、当事務所のパートナー中務尚子弁護士にとっても特別な意味をもつもので、かつて弁護士として後見を務めた女性の子どもの高津学園にて養育されたというご縁があります。GLOBALAW会長のピーター・ブラウン氏は、「高津学園は最も支援を必要とする子どもたちに安心できる家庭的な環

境を提供している」と述べ、GLOBALAWメンバーの協力に感謝の意を表しました。こうした地域団体への支援はGLOBALAWのイベント活動の一環であり、支援先との交流やネットワーキングを通じて、継続的な関係性の構築にも寄与しています。



高津学園理事長田尻達朗様と通訳を務める中務尚子弁護士

## 第2 ビジネスセッション

2日目、3日目は、リーガロイヤルホテル大阪を会場としてビジネスセッションが開催されました。日本と韓国に対して海外の企業が投資を行う際の法的な留意事項についての講演や、法務分野におけるAI活用、各国の個人情報保護法制、スポーツ法など、国内外を問わず注目度の高いテーマについてのパネルディスカッション、また各国の弁護士が事務所運営の方針についてグループ毎に分かれて議論するRoundtable Discussionなどが行われ、参加したメンバーとの間で闊達な意見交換が行われました。それぞれのセッションでは、当事務所の本行弁護士が講師として登壇したほか、中務正裕弁護士、中務尚子弁護士、ロナルド・カルスティアン弁護士がファシリテーターとして、金澤弁護士、赤崎弁護士、大口弁護士がパネリストとして登壇し、英語でディスカッションを行うなど、ホストファームとして重要な役割を果たしました。



海外企業が日本で投資を行う際の法的留意点について説明する本行弁護士



個人情報保護法セッションでファシリテーターを務めるロナルド弁護士(カリフォルニア州)



個人情報保護法セッションでスピーカーを務める赤崎弁護士



AIセッションでスピーカーを務める大口弁護士



スポーツ法セッションでスピーカーを務める金澤弁護士



Roundtableセッションでの藤井弁護士



Roundtableセッションでのルシнда弁護士(カリフォルニア州)

また、ゲストスピーカーとして、それぞれのテーマに最もふさわしいお二方をお招きし、二つの講演会を開催いたしました。一つは「海外の視点から見た日本」、もう一つは「日本の視点から見た海外」をテーマとし、それぞれの立場ならではの深い洞察とご経験に基づいた貴重なお話をいただきました。

「海外の視点から見た日本」というテーマでは、元オーストラリア外交官として在日オーストラリア大使館の公使を務められ、現在は日本企業の社外取締役や大学の委員などを務められている正宗エリザベス様には、急速に変動する社会における今後の日本の課題についてご講演いただきました。正宗様は、長年にわたり日本に深く関わり、多数の日本企業において経営層として豊富なご経験を積まれてこられたのみならず、日本語を極めて洗練された表現で操り、日本の社会や文化についても造詣が深く、「日本人以上に日本を理解している」と言っても過言ではない方です。こうしたご経歴を背景に、少子高齢化や人口減少、国際競争力のある人材の不足、日本企業が直面するESG、ダイバーシティ推進などの重要かつ複雑な論点について、海外の視点を交えながら分かりやすくご解説いただきました。正宗様はこうした課題を、むしろ今後の日本を前に進める機会と前向きに捉えて行動するこ

との重要性などについてお話し下さり、会場の参加者に多くの示唆を与える講演となりました。



ゲストスピーカーとしてご登壇いただいた正宗エリザベス様

「日本の視点から見た海外」というテーマでは、株式会社山善の岸田貢司社長にご登壇いただき、国際的に事業を展開する日本企業の視点で、海外において現地弁護士に期待することや、日本企業における「根回し」など独特な文化について、ユーモアを交えながらご紹介いただきました。アジア太平洋地域大会ということで参加者の多くが日本企業との取引や案件に携わっていることもあり、岸田社長が説明される日本企業の目線や考え方には、過去に思い当たる実体験が参加者それぞれにあったようで、講演中は熱心に耳を傾けておられ、質疑応答の時には次々に手が上がり関心の高さがうかがえました。また、全編を通じて英語でのご講演でありながら、随所に織り交ぜられたジョークがすべて見事に会場の笑いを誘い、まさに百発百中といえる場の盛り上げぶりには、筆者は日本人として、各国の参加者とはまた異なる観点で深く感銘を受けました。日本企業の考え方や価値観を国際的な舞台上でこうして明快に、かつ魅力的に伝える姿に、改めて多くの示唆をいただいたひとときとなりました。



ゲストスピーカーとしてご登壇いただいた株式会社山善岸田貢司社長とファシリテーターを務める中務尚子弁護士



ビジネスセッションを終え参加者に感謝を述べる中務正裕弁護士



GLOBALAWのBoard Memberと当事務所の弁護士

### 第3 ソーシャルイベント

GLOBALAWでは、各国の弁護士が法的・実務的なテーマについて意見を交わすビジネスセッションに加え、開催地の文化に親しむことを目的としたソーシャルイベントも恒例となっており、ネットワーキングの一環として重要な役割を果たしています。今回の大阪会議においても、ホストファームとしての私たちの思いを込め、参加者の皆さまに日本文化や大阪の魅力を体験していただけるよう、さまざまな工夫を凝らしました。

2日目には、大阪の街をより深く知っていただくことを目的に、大阪ツアーを実施しました。会場となったリーガロイヤルホテルの目の前には船着き場があり、道頓堀までクルージングを楽しんでいただきました。ツアーガイドから、大阪が江戸時代から商人の町として栄えてきたことや、第二次世界大戦後の米不足から粉物文化が発展したことなど、大阪の文化的背景についてご説明いただきました。大阪で暮らしている私たちにとっても興味深い内容でした。

3日目の締めくくりとして行われたGala Dinnerでは、日本文化を感じてもらうため、和太鼓のパフォーマンスを披露していただきました。迫力のある演奏に参加者は魅了され、演舞の後は、大太鼓を実際に叩く体験などもでき、多くの参加者が笑顔で挑戦しながら、記憶に残るひとときを過ごされました。

閉会の挨拶において、GLOBALAWの会長より、今回の会議はこれまでのミーティングで一番の成功だと賛辞の言葉をいただき、ホストファームとしてこの上ない喜びと達成感を感じました。国内外の参加者の皆さまにとって、実り多く、そして記憶に残る会議となったのであれば、これに勝る喜びはありません。



### 第4 おわりに

今回の会議は、当事務所において渉外案件を取り扱う弁護士を中心に、約1年にわたる準備期間を経て開催に至ったものです。地域大会として位置づけられる本会議ではありますが、アジア太平洋地域のみならず、北米や欧州を含む世界各国から多数のGLOBALAWメンバーにご参加いただき、私ども一同、嬉しい驚きをもって迎えることとなりました。

また、会期中には多くの参加者の皆さまから「これまでで最高のミーティングだった」「非常によくオーガナイズされており素晴らしい」とのご評価や温かいお言葉を頂戴し、長期間にわたって準備を重ねてきた私たちにとって、大きな喜びと達成感を得ることができました。

今回の会議を通じて得られた繋がりは、当事務所の国際案件の体制を強化するうえで非常に有意義なものでした。インターネット技術が発展し、離れた場所でもオンラインで会議ができる現代では、実際に対面で長時間時間を共有し、また同じテーマについて議論を交わす機会は非常に貴重であり、各メンバーとの信頼関係をより強固にできています。

# TAG Alliancesボストン春季国際会議に参加して

弁護士 金澤 浩志



弁護士(日本・ニューヨーク州)  
**金澤 浩志**  
(かなざわ・こうじ)

(出身大学)  
京都大学法学部  
ノースウェスタン大学  
ロースクール法学修士  
(LLM with honors)

(経歴)  
2004年10月  
最高裁判所司法研修所修了(57期)  
弁護士法人中央総合法律事務所入所  
2012年5月  
ノースウェスタン大学  
ロースクールLLM卒業  
2012年8月~10月  
Barack Ferrazano Kirschbaum  
& Nagelberg LLP(シカゴ)勤務  
2012年11月~2013年10月  
Rodyk & Davidson LLP  
(シンガポール)勤務  
2013年8月  
ニューヨーク州弁護士登録  
2014年1月~2015年12月  
金融庁監督局総務課勤務

(取扱業務)  
コーポレート・ガバナンス、  
金融規制・コンプライアンス、  
クロスボーダー取引、  
企業再編・M&A

## 第1 TAG Alliancesとボストン会議

2025年5月1日から2日にかけて、米国マサチューセッツ州ボストンにて開催されたTAG Alliances春季国際会議に、日本から中務正裕弁護士、中務尚子弁護士、当職の3名で参加いたしました。TAG Alliancesは、法律、会計、コンサルティングの分野で高い専門性を有する世界中のメンバーファームが参加するネットワークであり、定期的に開催される国際会議は、実務的な学びと人的交流を深めることのできる貴重な機会となっています。

本会議では、TAG Alliancesは、単なる紹介ベースの業務連携ネットワークを超えて、グローバルに通用する「信頼」と「質の担保」を中心に据えた枠組みであることが強調されていました。本会議のプログラムはこうした考え方に沿うように構成され、専門的知見の交換からプロフェッショナルにおける倫理についてのディスカッションまで、今後クロスボーダー案件に一層注力していくに当たり必要な知見を得ることができました。

会場となったThe Newbury Bostonは、ボストン・パブリック・ガーデンを望む歴史的な建物であり、ネットワーキングの場にふさわしい落ち着いた空気が流れていました。



## 第2 本会議プログラムから得た実務的示唆

5月1日午前には、「Straight From the Startup's Mouth」と題された全体セッションに参加しました。実際にスタートアップ企業を経営する創業者らが登壇し、法律事務所に対する期待や、これまでの経験が語られました。スタートアップ企業が求めているのは法的な正しさだけでなく、事業のスピード感に即したアドバイスであり、複雑な法的リスクの指摘に留まらず、限られたリソースの

中でどう動くべきかという戦略的視点を伴った助言が、スタートアップのビジネスの成否を左右するというお話は、弁護士としての法務サービスの提供のあり方について改めて考えさせられました。

午後のSpecialty Group Sessionでは、「IT/Cyber Security & Medical Technology」に参加し、「Startup Legal Playbook: Managing Risks and Driving Growth」をテーマに、スタートアップが直面する法的・規制的課題について議論が行われました。医療系スタートアップを題材としながら、米国・欧州をはじめ、南米やアフリカの弁護士がそれぞれの地域における規制動向、資金調達実務、知財戦略等について発言し、非常に濃密な内容となりました。各国の法制度の違いや共通する課題が明らかになり、今後の日本国内での議論にも活かせる知見を得ることができたと思います。

5月2日午前には、「Ethics Family Feud」と題された全体セッションに参加しました。参加者全員が2つのチームに分かれ、プロフェッショナルが直面する倫理的ジレンマをテーマにしたクイズ形式の討論が行われました。守秘義務や利益相反の問題について、現代的なシチュエーションに即した問題が取り上げられ、会場全体で深い議論が交わされました。国によって、あるいはプロフェッショナルによって微妙なニュアンスの違いはあれども、共通の価値観としての「誠実さ」や「透明性」の大切さを再認識する機会となりました。

午後の「Corporate and M&A/Insolvency & Restructuring」セッションでは、法域ごとの破産手続や再生手続について、実務家同士の具体的なケースをもとにした検討が行われました。特に、カナダの弁護士からは、同国で数百年続いたデパートの倒産事件に関与した経験についてのプレゼンテーションがあり、新型コロナが業績悪化に拍車を掛けたということでしたが、申立手続等に係る緊迫したやり取りが発表されました。

## 第3 民主主義の歴史を感じるディナー

今回の国際会議では、開催地ボストンの歴史的意義を深く感じさせるプログラムが用意されて

いました。ボストンは、アメリカ独立革命の舞台であり、現代に続く民主主義の理念が形作られた場所です。こうした民主主義の歴史を感じさせる二つの場所—John F. Kennedy Presidential Library and MuseumとBoston Tea Party Ships & Museumのディナーは、単なる社交に留まらず、弁護士として果たすべき役割を再考させられる機会ともなりました。

5月1日夜に行われたGala Dinnerの会場であるJFKライブラリーは、冷戦下の極めて困難な時代に自由と理性、国際協調を掲げたジョン・F・ケネディ大統領の理念と実績を今に伝える施設です。会場では、彼の演説原稿や核危機下での外交努力などの展示がなされており、国家のリーダーによる言葉と判断が、いかに時代の方向を左右してきたか、その重さについて改めて認識させられました。



翌5月2日のClosing Networking Eventでは、Boston Tea Party Ships & Museumが会場となりました。ここは1773年の「ボストン茶会事件」が再現された博物館であり、植民地支配に対する抗議が、後の独立運動の出発点となった場所です。再現劇を通じて、当時の人々が自由と自治を求めて声を上げた姿に触れることができました。当時の米国市民の独立精神に触れることは、現代にも通じる重要な意義があると思います。

これらが米国における民主政治の理念の発祥と継承の場であることを踏まえれば、国際的な弁護士ネットワークであるTAG Alliancesがこうした場所を交流の場に選んだ意義は非常に大きかったと感じます。今日の世界的な分断や権威主義の台頭を考えると、弁護士が担うべき自由や法の支配といった民主主義の根本理念を問い直すことが求められている中、世界中から集まった専門家が、民主主義の歴史に触れつつ互いの経験や価値観を共有する機会、私自身にとっても大変意義深い時間となりました。

#### 第4 今後に向けて

今回の会議を通じて、実務知見にとどまらず、国境を越えた信頼に基づくネットワークの重要性を改めて実感いたしました。複数の海外ファームとの間で今後の協業の可能性について対話し、具体的な案件の協働やセミナーの実施、クロスボーダーでのスタートアップ支援に関する枠組み等についての議論を持つことができました。

また、改めて国際会議に参加する意義と可能性を実感しました。異なる法制度・文化・言語環境の中で活動する専門家たちが一堂に会することで、単なる情報交換にとどまらず、法曹としての姿勢や価値観にまで踏み込んだコミュニケーションに繋がりを、自分にとってとても貴重な経験となりました。

会議を通じて得られた人脈は、短期的な案件紹介といったものにとどまらず、長期的な信頼関係に基づいた相互連携にも繋がるものと期待しています。日本にいながらにして国際的な法律・会計ネットワークにアクセスすることができるメリットは今後一層重要性となってくるものと思います。

この経験を事務所内外で共有し、他の弁護士やスタッフにも本ネットワークの意義を伝えつつ、将来的には日本発の貢献や企画提案にも積極的に取り組んでいきたいと考えております。国際的な繋がりを日常業務に活かすべく、引き続き研鑽してまいります。





弁護士

木村 瑠志  
(きむら・りゅうじ)

<出身大学>  
中央大学法学部  
東京大学法科大学院

<職歴>  
2023年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(76期)  
第一東京弁護士会登録  
弁護士法人中央総合法律  
事務所入所(東京事務所)

<取扱業務>  
民事法務、一般企業法務/  
会社法務、家事相続法務、  
訴訟・紛争解決

## 企業のカスタマーハラスメント

弁護士 木村 瑠志

### 第1 はじめに

現在「カスタマーハラスメント(以下「カスハラ」といいます)」について国、自治体での検討が随時進められています。また企業に対し対策を義務付ける法改正が成立したこともあり、報道で耳にする機会が増えています。本稿では官公庁が公表している資料を基に、企業が取り組むべきカスハラ対策について解説します。

### 第2 カスハラ対策の意義

#### 1 従業員・顧客への不利益

適切なカスハラ対策を講じていない場合に生じる不利益は様々ですが、そのうちの一つに従業員の就業環境の悪化が挙げられます。カスハラは、対応する従業員に対し心身ともに負担を生じさせます。

カスハラ対策を行っている企業の従業員においては、カスハラとクレームの区別がつきやすくなっており、問題行為を行う顧客をカスハラとして対応することができます。また、そのような企業ではカスハラに対しては企業をあげて対応する方針が企業内部にも周知されており、従業員は毅然とした態度で安心してカスハラに対応することができます。

一方で、カスハラ対策が行われていない企業においては、そもそもカスハラに該当するか否か、該当したとしてもどのような対応をしようか、また誰に報告相談すればよいのか分からず、結果いたずらに時間を要してしまいます。カスハラ対応に過度に時間を費やすことで、他の顧客へのサービスへ割く時間も減少し、企業の評判が低下することも想定されます。

#### 2 安全配慮義務違反

過去には、適切なカスハラ対策をしなかったことが理由で、安全配慮義務違反を根拠とした損害賠償請求が認められた裁判例があります。たとえば、甲府地裁における平成30年11月13日付判決において、「市立小学校教諭が児童の保護者から理不尽な言動を受けたことに対し、校長が教諭を一方的に非難し、事実関係を冷静に判断して的確に対応することなく安易に当該教諭に謝罪するよう求めたことについて、不法行為に該当すると判断し、小学校を設置する甲府市及び教員の給与を支払う山梨県は損害賠償責任を負う」と判断されました(労働判例1202号95頁参照)。

適切なカスハラ対策を講じることは、民事上

の安全配慮義務違反を防ぐ点でも有用なものと言えます。

### 第3 カスハラに関する規律

#### 1 条例

令和7年4月1日には、東京都、群馬県、北海道にてカスハラ防止を内容とした条例が施行されました。この各自治体で施行された条例にはいずれも罰則規定は定められておりませんが、条例の施行により企業、顧客双方にカスハラ防止のための責務を明らかにすることにより、カスハラ防止へ寄与するものといえます。

特に東京都では、「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」に基づき「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針(ガイドライン)」を策定、公表しています。同指針の中では、カスハラ代表類型について詳細にまとめており、カスハラ対策を講ずるにあたり有用なものとなっています。<sup>1</sup>

#### 2 法律

令和7年6月4日、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案」(以下「本改正法」といいます)が参議院本会議で可決、成立しました。<sup>2</sup>本改正法によると、「職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等」として、事業主に対し、顧客等の言動等により労働者の就業環境が害されないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備が義務付けられます。また、同体制の構築義務違反には、勧告及び勧告に従わない場合にはその旨を公表することができるものとされています。<sup>3</sup>

### 第4 企業が行うべきカスハラ対策

#### 1 指針

企業がカスハラ指針を示す意義としては、次の2つが考えられます。すなわち、カスハラの抑止と組織としてカスハラに対応していることの表明です。前者は、指針の中でカスハラには毅然と対応することを明記することで、顧客側に「カスハラを行ったとしても自己の要求が受け入れられるものではない」と印象付けることができます。後者については、企業がカスハラ対策を講じていることが従業員に周知されることで、従業員はたとえカスハラ被害に遭ったとし

でも企業が見はなすことはない安心して対応でき、また報告相談に躊躇することがなくなります。

このようにカスハラ指針を公表することには大きな意義があります。

厚生労働省が公表する「カスタマーハラスメント企業対策マニュアル」では、「(基本指針の例)」として以下のような指針を挙げています。<sup>4</sup>

#### 基本方針の例

弊社は、お客様に対して真摯に対応し、信頼や期待に応えることで、より高い満足を提供することを心掛けます。

一方で、お客様からの常識の範囲を超えた要求や言動の中には、従業員の人格を否定する言動、暴力、セクシュアルハラスメント等の従業員の尊厳を傷つけるものもあり、これらの行為は、職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。

わたしたちは、従業員の人権を尊重するため、これらの要求や言動に対しては、お客様に対し、誠意をもって対応しつつも、毅然とした態度で対応します。

もし、お客様からこれらの行為を受けた際は、従業員が上長等に報告・相談することを奨励しており、相談があった際には組織的に対応します。

出典:厚生労働省「カスタマーハラスメント企業対策マニュアル」(前掲注釈4)

## 2 社内ルール・相談体制構築

実際にカスハラに直面した際、どのように対応すべきかについて社内ルールを策定することも不可欠です。社内ルールに最低限盛り込むべき内容としては、以下の4点です。

- ① カスハラに該当するか否かの判断基準、具体例
- ② カスハラへの対応方法
- ③ 情報共有体制
- ④ 組織としての対応方法

①につき、カスハラと正当な苦情との境界は曖昧であり現場での判断が困難なケースが多々あります。そこで従業員が少しでもカスハラ該当性を判断しやすくするために、どのような言動等をカスハラと扱うかを定め、その具体例を列挙することが求められます。前述の「カスタマーハラスメント企業対策マニュアル」や「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針(ガイドライン)」にもカスハラに該当する具体例は挙げられていますが、カスハラの内容は業種によって様々ですので、実際の過去事例等の蓄積から、日々情報をアップデートする必要があります。また、厚生労働省では、カスハラ対策に関心を持つ業界団体等が、業界共通の対応方針等を策定・発信するまでの取組支援をモデル事業として実施しており、本稿執筆当時(令和7年6月12日)には「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル(スーパーマーケット業編)」が公表されていました。これにはスーパーマーケット業界で想定される具体的なカスハラの内容が掲載されています。今後、他の業種におけるマニュアルも順次策定・公表されると想定されますので、社内ルールに反映することが望ましいです。

②について、具体的なカスハラへの対応方法も定めるべ

きですが、基本的な方針としては次のことを定めるべきです。

- ・個人的な見解を述べない、個人の判断で約束をしない
- ・複数人での対応をする
- ・事実確認を正確にする
- ・記録を作成する

③については、カスハラ対応の情報共有ができていないと、別の従業員がカスハラ対応をした際に更なるカスハラ被害を招く場合があります。そのため、事実確認の際に確認すべき事項や聴取方法を定めることを前提に、共有すべき事項、情報共有の方法について定めておくべきといえます。

④については、従業員からカスハラに関する報告や相談があった場合に対応できる体制を構築しておくことが求められます。組織としてどのように対応するのかを迅速に判断できる体制が整えられていれば、従業員に過度な負担をかけることもなくなります。また、従業員からカスハラ被害によるメンタル面等の相談窓口を設けておくことも重要です。カスハラは対応者に負担をかけるものですので、場合によっては対応した従業員が休職・退職してしまうこともあり得ます。従業員へのフォロー体制も整えておくことでカスハラを原因とする人員流出を防止することができます。

## 3 従業員研修

社内ルールを策定した後は、当該ルールが従業員に認知されるよう研修の機会を設けることが重要です。突然起こりうるカスハラ対応には戸惑ってしまうことが想定されるため、研修の中でロールプレイングを行うといざというときの備えとなります。

また、カスハラは従業員の不適切な言動により誘発されるケースも多々あります。カスハラ対策とあわせ、顧客対応方法についても研修をすることで、カスハラを未然に防ぐ効果があると言えます。

## 第5 最後に

以上企業が行うべきカスハラ対策についてご説明いたしました。カスハラという言葉を聞かない日がないといっても過言ではない近年、企業には適切なカスハラ対策が求められますので、本稿にてご紹介した資料、法改正の動向にも着目しつつカスハラ対策を進めていただければと思います。

- 1 東京都「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針(ガイドライン)」令和6年12月19日(kasuharashishin0612.pdf、令和7年6月12日最終閲覧)
- 2 参議院「議案情報」令和7年6月11日(<https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/217/meisai/m217080217050.htm>、令和7年6月12日最終閲覧)
- 3 厚生労働省「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案 法律案新旧対象条文」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001438884.pdf>、令和7年6月12日最終閲覧)
- 4 厚生労働省「カスタマーハラスメント企業対策マニュアル」令和4年2月25日(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>、令和7年6月12日最終閲覧)

前回解説した会計帳簿閲覧権と同様の少数株主要件を充足する株主は、裁判所に対し、会社の業務・財産状況を調査する検査役選任の申立てをすることができます。今回は、取締役会設置会社を前提に、この制度の解説をします。

**第1 検査役制度の趣旨**

株主が会社の業務執行に対する監督是正権を適切に行使するには、広く会社の業務・財産状況を調査する必要がありますが、他方、濫用ないし情報漏洩の危険があります。このため、会計帳簿閲覧権のように株主が直接調査するのではなく、裁判所が選任する検査役が調査するものとされています。

**第2 検査役を選任**

検査役選任の管轄裁判所は会社の本店所在地の地方裁判所です(会社法第868条第1項)。裁判所は、検査役選任の申立てを不適法として却下する場合を除いて、検査役を選任しなければなりません(同法第358条第2項)、権利濫用を理由に却下することはできません。

検査役には、通常、会社と利害関係のない弁護士が選任され、補助者として公認会計士が使用されることも多いようです。公正な調査の観点から、申立人からの検査役候補者の推薦は認めないのが実務の通例です。検査役には準委任に関する民法の規定が適宜類推適用されますが(調査費用等の償還請求について民法第656条・第650条参照)、会社が検査役に対して支払う報酬額は、裁判所が、会社と検査役の陳述を聴いて定められます(会社法第358条第3項、870条第1項第1号)。

**第3 検査役選任の実質要件**

少数株主は、会社の業務の執行に関し、不正の行為又は法令・定款に違反する重大な事実があることを疑うに足りる事由のあるときに限り、検査役選任の申立てをすることができます。

会社の業務の執行とは、経営全般(取締役・執行役・使用人の行う業務の執行)を意味します。不正の行為とは、取締役等が自己又は第三者の利益を図って会社の利益を害する行為(故意の会社加害行為)を意味します。法令違反には善管注意義務・忠実義務違反も含まれますが、検査役による調査を相当とするような会社又は株主の利益を害する重大なものでなければなりません。

「不正の行為や重大な違反事実」それ自体があるときではなく、それらを「疑うに足りる事由があるとき」に検査役は選任されますが、調査の開始が会社に及ぼす影響に配慮して、裁判所の運用は相当厳格で、そのような事実があるらしいというだけでは足りません。一般的抽象的でなく、違反についての重大な事実を疑うべき客観的事由があることが必要となります。

**第4 検査役による調査**

裁判所は、検査役の選任に際して、調査の目的に照らし相当と認められる範囲内に検査役の調査権限ないし調査事項を制限しています。検査役は、職務を行うため必要があるときは、子会社の業務・財産状況も調査することができます(会社法第358条第4項)。調査を妨げた取締役等は過料に処せられます(同法第976条第5号)。

検査役は、必要な調査を行い、その調査結果を書面等により裁判所に報告しなければなりません(同法第358条第5項)。裁判所は、必要があると認めるときは、検査役に対してさらに報告を求めることができます(同条第6項)、実務上、検査役は裁判所の了解の下に報告しているようです。

検査役は、会社及び申立株主に対しても調査報告書の写しを交付する等しなければなりません(同条第7項)。申立株主は、それを踏まえて、代表訴訟の提起等を検討することとなります。

**第5 裁判所によるその後の手続**

裁判所は、検査役の報告を受け必要があると認めるときは、取締役に対し、①一定の期間内に株主総会を招集すること、②調査結果を株主に通知することの全部又は一部を命じなければなりません(会社法第359条第1項)。裁判所の命令に違反した場合、過料に処せられます(同法第976条第2号第3号第18号)。

前者が命じられた場合、取締役は、取締役会決議を要することなく、その期間内に株主総会を招集し、当該総会において検査役の報告の内容を開示し、取締役・監査役は、報告の内容を調査し、その結果を当該総会に報告しなければなりません(同法第359条第2項第3項)。この総会において取締役の辞任、後任取締役の選任等の措置が講じられることが期待されます。

後者が命じられた場合、取締役は、遅滞なく、検査役の報告の結果を株主に通知しなければなりません。これは、上場会社等における株主総会招集コストに配慮して、会社法において新たに認められたものです。

●所属弁護士等

弁護士 中務 正裕	弁護士 村野 譲二	弁護士 安保 智勇	弁護士 中光 弘	弁護士 中務 尚子	弁護士 村上 創	弁護士 小林 章博
弁護士 錦野 裕宗	弁護士 鈴木 秋夫	弁護士 藤井 康弘	弁護士 國吉 雅男	弁護士 瀧川 佳昌	弁護士 金澤 浩志	弁護士 堀越 友香
弁護士 平山浩一郎	弁護士 古川 純平	弁護士 山田 晃久	弁護士 赤崎 雄作	弁護士 角野 佑子	弁護士 浦山 周	弁護士 鍛冶 雄一
弁護士 高橋 瑛輝	弁護士 岩城 方臣	弁護士 大澤 武史	弁護士 本行 克哉	弁護士 西中 宇紘	弁護士 大口 敬	弁護士 富川 諒
弁護士 小宮 俊						
弁護士 中務嗣治郎 (シニアカウンセラー)	弁護士 岩城 本臣 (シニアカウンセラー)	弁護士 森 真二 (シニアカウンセラー)	弁護士 加藤 幸江 (シニアカウンセラー)	弁護士 森本 滋 (オプガウンセル)		
弁護士 松本久美子	弁護士 田中 幸佑	弁護士 新澤 純 (全職行動務中)	弁護士 秋山給理子	弁護士 榎本 辰則	弁護士 西川 昇大 (全職行動務中)	弁護士 藤野 琢也
弁護士 谷 崇彦	弁護士 土肥 俊樹 (経済産業省勤務中)	弁護士 樺淵 陽 (個人情報保護委員会勤務中)	弁護士 加藤 友香	弁護士 小林 優吾 (全職行動務中)	弁護士 佐藤 諒一 (全職行動務中)	弁護士 半田 昇
弁護士 木村俊太郎	弁護士 河野 大悟	弁護士 小川 広将	弁護士 町田諒一郎	弁護士 峯川 弘暉	弁護士 今井 稜 (全職行動務中)	弁護士 小山 詩音 (民間企業勤務中)
弁護士 三村 侑意	弁護士 野崎 佐季 (全職行動務中)	弁護士 亀田孝太郎 (全職行動務中)	弁護士 中村 優介	弁護士 内田孝太郎	弁護士 木村 瑠志	弁護士 森山 雄平
弁護士 横山 淳司	弁護士 佐々木 孝	弁護士 中原 由理	弁護士 西川 葵	弁護士 内田孝太郎	弁護士 前多 陸	弁護士 本田 祥馬
弁護士 松浦 拓海	弁護士 深田 美紀	弁護士 森本 雄介	外国法務弁護士 アダム・ニューハウス (カリフォルニア州弁護士)	外国法務弁護士 ナタル・カルスティアン (カリフォルニア州弁護士)	外国法務弁護士 カワムルチア 弁護士 ルシダ・ローマン	客員弁護士 八木 良一
法務部長 上田 泰豊						