

平成30年8月17日

公益通報者保護専門調査会の「中間整理」について

弁護士法人ほくと総合法律事務所
弁護士 関 秀 忠

第1 平成30年7月「公益通報者保護専門調査会 中間整理」の公表

消費者委員会が平成30年1月に再開を決定した公益通報者保護専門調査会において、これまで平成30年1月から8回（第9回～第16回）にわたって調査審議が実施され、同年7月、内閣府消費者委員会ホームページにて「公益通報者保護専門調査会 中間整理」（以下「中間整理」という。）が公表された^[1]。

25頁にわたる中間整理の本文では、公益通報者保護法の改正に関する概ねの方向性と、検討課題として残されている事項が取りまとめられており、法改正が検討されている個別の論点ごとに専門調査会で出た意見が紹介されている。また、5頁の中間整理の概要（一覧表）では、「方向性が示されたもの」と「今後の検討課題」が区分のうえ明示されている。

今後は、中間整理を踏まえて関係団体等に対するヒアリングが行われ、その結果等を踏まえて、中間整理において引き続き検討することが必要とされた論点を中心に、更に調査審議が実施されたうえ、公益通報者保護法の改正案が国会に提出されることが予定されている。

中間整理の詳細については、難解な文章でなく大部でもないことから、実際に中間整理の一覧表及び本文に当たってみられることが最も手取り早い。したがって、本稿は、中間整理の内容とその議論過程の詳細を記すことを行うものでなく、中間整理において、公益通報者保護法の改正の方向性が示されたもののうち、内部通報制度に携わる事業者に影響を及ぼすと考えられる点を中心に、若干の解説と筆者の意見を申し述べることにしたものである^[2]。

第2 中間整理の概要

中間整理の特徴としては、まず、事業者における内部通報制度の整備義務を明記する方向性が明確なものとなったことが挙げられる。特に大規模の事業者においては、内部通報制度の整備義務を怠ったことが、内部告発（第三者への情報提供）の保護要件を緩和する、つまり内部告発者が保護される範囲が拡大されることにつながることを想定されているため、内部通報制度の設計及び運用を今一度見直す必要性が高まったと言えるであろう。

中間整理において、公益通報者保護法の改正の方向性が示されたもののうち、内部通報制度に携わる事業者に影響を及ぼすと筆者が考える主な点は、以下のとおりである。

¹ http://www.cao.go.jp/consumer/kabusoshiki/koueki/doc/20180730_koueki_chuukan.pdf

² なお、以下はいずれも、中間整理が改正の方向性を示唆するものであり、脱稿時点で具体的に改正されることが決定しているものではない。また、本稿は、筆者の個人的見解を申し述べたものであり、筆者が現在所属する、あるいは過去に所属していたことのあるいずれの組織・団体の見解も代表しているものでないことを予め申し添えさせていただく。

- 1 通報者の範囲（中間整理4～6頁）

不利益取扱いから保護する通報者に、「退職者」と「役員等」を含める。
- 2 外部通報の保護要件（中間整理9～10頁）
 - ① 2号通報^[3]の真実相当性^[4]の要件を緩和する。
 - ② 3号通報^[5]の真実相当性の要件については維持し、特定事由について要件を緩和する。
- 3 通報体制の整備義務（中間整理12～14頁）
 - ① 少なくとも大規模の事業者に、内部通報体制の整備義務を導入する。その義務の有無及び内容については、大規模の事業者と中規模・小規模の事業者とでは分けて考える。
 - ② 義務の履行を確保するための措置として、事業者において内部通報体制が整備されていない場合、2号通報について「思料する」だけで通報できるようにする、内部通報体制を整備していないことを3号通報の特定事由に追加するなど、2号通報及び3号通報の要件緩和と結び付けることとする。
- 4 守秘義務（中間整理14～16頁）
 - ① 1号通報先に対して守秘義務を課す。
 - ② 守秘義務の対象とする情報の範囲は、「通報者個人を特定し得る情報」とする。
 - ③ 守秘義務を負わせる者の範囲は、通報に関する業務（通報窓口・調査）に従事する担当者とする。
 - ④ 実効的な調査を行うこととの関係で、守秘義務には一定の例外を設ける。
- 5 不利益取扱いに対する行政措置（中間整理19～21頁）

是正を勧告し、事業者が従わない場合には公表する。
- 6 解雇が通報を理由とすることの立証責任の緩和（中間整理21頁）

解雇が通報から一定期間内に行われた場合には、立証責任を事業者に転換する。

1 通報者の範囲の拡大

(1) 退職者

中間整理は、不利益取扱いから保護する通報者に新たに「退職者」を含めることを示唆している（中間整理4頁）。他方で、不利益取扱いから保護する退職者を退職後一定期間内の者に限定するかどうかについては、実態に照らして合理的な期間を設定することができるかどうかという点も考慮し、引き続き検討することとされた。

なお、退職者は、既に労働契約を終了した者であり、事業者に対する秘密保持義務を負わないこと

³ 「2号通報」とは、公益通報者保護法3条2号の「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合」に行う「当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対する公益通報」のことである。

⁴ 「真実相当性」とは、公益通報者保護法3条2号及び3号所定の「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由」のことである。

⁵ 「3号通報」とは、公益通報者保護法3条3号の「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ」同号所定イ～ホの「いずれかに該当する場合」に行う「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報」のことである。

が通常であることから、退職者に対して在職者と同様に通報処理の結果通知を行うと、通報の内容によっては、社内の情報を漫然と漏洩することに繋がりがかねない。したがって、法律上、退職者が不利益取扱いから保護する通報者に含まれた場合には、実務上、通報処理の結果通知に際して、在職者とは異なる一定の配慮を要するものと考えられる。

(2) 役員等

中間整理は、不利益取扱いから保護する通報者に新たに「役員等」を含めることを示唆している（中間整理4～5頁）。もっとも、役員等が事業者に対して善管注意義務・忠実義務を負っていることを踏まえ、原則として、役員等が2号通報又は3号通報をする場合には、原則として事業者内部での是正措置の前置を要件とすることになる模様である。また、事業者内部での是正措置を前置しなくてもよいとする例外を適切に設定することができるかどうかについては、引き続き検討することとされている（中間整理5頁）。なお、通報した役員等が解任されたとしても、任期満了までの報酬相当額の損害賠償を受けることができるとする規定を法定することが示唆されている（中間整理5頁）。

役員等を不利益取扱いから保護する通報者に含めることの意義は、実際に役員等からの公益通報を活発化することを第一義的に考えるのではなく、事業者の内部事情をよく知り得る立場にある役員等に対して内部通報というツールを与えることで、事業者のコンプライアンス意識をより引き上げること、及び、組織ぐるみでの不正を目の当たりにした役員等に対して、「通報制度を活用することもできるのにそれすらしなかった」という評価が待ち受けていることをアナウンスし、役員等が事業者内部での自助努力を行い、事業者の不正を放置しない動機付けとすることに重きがあるのではないかと考えられる。

事業者としては、法律上、役員等が不利益取扱いから保護する通報者に含まれた場合には、内部通報制度の整備義務を履行する観点から、役員が内部通報を行うことが可能となったこと、そのように変更されることになった上記趣旨、及び、どのような場合において内部通報を行うことができるのかといった内容を役員研修に盛り込み、役員のコンプライアンス意識を醸成する一助とすべきであろう。

2 内部通報以外の公益通報の保護要件

(1) 2号通報の保護要件の緩和

現行の公益通報者保護法では、2号通報は、「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合」に保護されるものと定められている（以下「真実相当性要件」という。）。これに対し、中間整理は、2号通報の保護要件について、真実相当性要件を緩和し、労務提供先に対する公益通報（いわゆる1号通報）とは差を設けるものの、2号通報を比較的容易にできるようにする方向で改正することを示唆している（中間整理9～10頁）。もっとも、真実相当性要件を、具体的にどのように緩和するのかについては、引き続き検討する対象とされた。

なお、後述するように、大規模の事業者に対する内部通報制度の整備義務の履行を確保するために、内部通報体制が整備されていない場合には、2号通報に際し、真実相当性要件を不要とし、単に「思料する」だけで通報できるようにすることが示唆されている（中間整理10頁、13頁）。

(2) 3号通報の保護要件の緩和

現行の公益通報者保護法では、3号通報については、真実相当性要件のほかに、公益通報者保護法3条3号イ～ホに列挙されている事由（以下「特定事由」という。〔6〕）のいずれかに該当する場合に保護されるものと定められている。

中間整理は、3号通報の保護要件について、真実相当性要件を維持するものの、特定事由について要件を緩和すること、具体的には、大規模の事業者において内部通報体制の整備義務を課すこと（後述「4」）を前提に、同事業者において内部通報体制を整備していないことを新たに特定事由に追加することが示唆された。もっとも、特定事由の要件緩和を具体的にどのような方策により実現するのかについては、引き続き検討することとされた。

これにより、大規模の事業者において内部通報体制の整備義務を怠っていた場合には、行政機関やマスコミなどの外部に対する通報（内部告発）が公益通報として保護される、つまり、内部告発者が保護されるという可能性が高まることとなる。そのため、特に大規模の事業者としては、内部告発リスクを低減するために、内部通報制度の設計及び運用を見直す必要があるといえる。

3 守秘義務の法定

現行の公益通報者保護法では、通報に関する秘密の保護について明示的な規定を設けていないが、中間整理は、いわゆる1号通報先（労務提供先）に対して守秘義務を課すこと、守秘義務の対象とする情報の範囲は、「通報者個人を特定し得る情報」とすること、守秘義務を負わせる者の範囲は、通報に関する業務（通報窓口・調査）に従事する担当者として、実効的な調査を行うこととの関係で、守秘義務に一定の例外を設けることを示唆している（中間整理14頁）。加えて、事業者に対しても守秘義務を負わせるかという点が議論されているが、この点については、事業者にどのような義務を課し、違反したときの効果をどのようなものとするかという問題があることから、引き続き検討することとされている（中間整理14頁）。

現在も事業者の内部規程において、通報窓口・調査担当者に通報に関する守秘義務を負わせている実務運用は多くみられるところと思われるが、これが単なる社内規程でなく法令上の義務として位置づけられることになれば、内部通報制度への信頼が高まるのはもちろんのこと、内部通報に従事する通報窓口・調査担当者の責務がより重大となるのみならず、ひとたび法令上の守秘義務に抵触する従業員を生じさせれば、これを使用する事業者の管理監督責任が問われることや、事業者全体のコンプライアンス

⁶ 特定事由（公益通報者保護法3条3号イ～ホ）

イ 前二号に定める公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合

ロ 第一号に定める公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがある
と信ずるに足りる相当の理由がある場合

ハ 労務提供先から前二号に定める公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合

ニ 書面（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。第九条において同じ。）により第一号に定める公益通報をした日から二十日を経過しても、当該通報対象事実について、当該労務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合

ホ 個人の生命又は身体に危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合

意識を問われる危険性が高まることになるのは必至であろう。

守秘義務の対象とする情報の範囲は、「通報者個人を特定し得る情報」とされる。通報者の匿名性の確保が、信頼される内部通報制度を運用していくうえで最も重要なテーマであることに異論を差し挟む者はいないだろうが、敢えて通報者個人を特定し得る情報を詮索しようとしているわけではないにしても、内部通報を受け付けた後に実施する調査の過程において、内部通報を端緒とする案件であることや通報者が誰なのかということについて、期せずして明るみになってしまいかねないケースがある。内部通報実務に携わる中で、通報者の匿名性確保と、調査の必要性とを両立させるうえで非常に悩ましいこのようなケースに触れたことのある方は意外に多いのではないと思われる。現時点でもこのような課題がある中で、守秘義務が法定されるとした場合に、事業者として守秘義務を遵守し、通報者にとってもまた内部通報制度を運営する事業者側にとっても、信頼される内部通報制度を構築・運営していくためにはどうすればよいか、さらに検討を深めなければならないであろう。

以下では、内部通報に関する守秘義務についての実務を見直す際の留意点に触れる。

① 外部の第三者機関の活用

今後益々注目されていくであろう方法の一つは、内部通報制度を補完する外部の第三者機関の活用である。事業者自身が通報を受理した場合には、匿名通報でない限り、どうしても守秘義務の対象となる通報者個人を特定し得る情報をおのずと受理することになるわけであるが、外部機関であれば、通報者からの内部通報を受理し、通報者の希望に沿って通報内容から通報者等の個人情報を削除したうえで、通報の内容を事業者に伝えるといった機能を担うことができる。また、第三者機関であれば、通報者の匿名性を保ったうえで、通報者との質問・回答のやり取りを通じ、更なる情報を入手することも行うことができる。

なお、内部通報の中には、通報窓口の受付担当者やその通報ラインの上司に関するものが含まれ得る場合がある。そのような場合に、対象者本人が通報処理に関与していることによって、守秘義務の対象である通報者個人を特定し得る情報が漏えいしてしまうことは絶対に避けなければならない。そこで、外部機関を活用するという場合であっても、外部機関から連絡を受けることになっている受付担当者は複数名としておき、報告ラインを工夫することが必要である。これはあくまで課題の一端であり、守秘義務を遵守するために、現在の内部通報規程及び運用について、メンテナンスを行うことは必須となるであろう。

② 匿名通報の処理

今般の法改正の議論を経ても、匿名通報が公益通報者保護法の中で明定されることはないであろうが、匿名性を確保し、内部通報にかかる秘密保持を徹底するために、通報者を特定し得る情報をそもそも通報者が開示しない匿名通報を、事業者の内部通報制度の中においてどのように取り扱うかは、議論していく必要があるであろう。

筆者が社外窓口として通報案件を取り扱っている経験の中では、氏名不詳のフリーメールアドレスからの匿名電子メールを受信する方法での通報件数が圧倒的に多いように感じる。匿名通報であるからといってその内容が無責任な内容のものばかりとは限らず、匿名性が保たれているが故にむ

しろ真実かつ重要な指摘が含まれているという場合が往々にしてある。通報者の立場に置き換えてみれば、不利益な取扱いを受けるおそれや言い知れぬ不安感を払拭するためには、匿名通報を行うことがむしろ最も自然なのであるから、個人的には、最も通報者が利用しやすい匿名通報による内部通報を事業者として認めないとする内部通報制度は望ましいものではないと考えている。

制度設計としては、通報者の匿名性を確保する一つ的手段として、上記①と組み合わせて、社外窓口（外部の第三者機関）に対する通報については実名で行うものの、社外窓口から社内に報告・共有するときは匿名とする旨を希望する内部通報（以下「希望匿名通報」という。）を、制度として許容しておくことも必要であろう。

なお、匿名通報を受理した場合に、そもそも通報者が匿名であり特定できないのだから、事業者や通報窓口担当者の守秘義務について配慮する必要がないと考えるのは、全くもって誤りである。匿名通報の場合、調査担当者において通報者が誰であるかが不明であるために、社内における調査の過程で、誰に対してどのような質問をすると通報者個人が特定される可能性があるのかといったセンシティブな点に注意を働かせることができず（このような事態を、筆者は内部通報における匿名通報処理の研修において「地雷を踏んでしまう」と称している。）、匿名性を保つたために、かえって通報者個人が特定されてしまう事態となりかねないという危険がある。このような危険が実際に顕在化しないようにするために制度上及び運用上どのような工夫をしているかという点も、守秘義務の遵守や事業者の内部通報制度の整備義務（後述「4」）の観点において、きわめて重要となる。

この観点でも、前述した外部の第三者機関を積極的に活用することが望ましいといえる。すなわち、制度設計として、外部の第三者機関を窓口としたうえで、外部窓口に対しては実名による通報や少なくとも連絡が取れる形での通報を推奨するのである。これにより、外部窓口に対して実名や連絡が取れる形で通報したとしても、外部窓口から事業者に連絡を行う際には、実名を特定し得る情報を捨象することとすれば、事業者との関係で匿名性を確保できることになり、真相究明と通報者保護の両立を図ることができると考えられる。

③ 情報共有する範囲の限定等

平成28年12月に公表された「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（以下「民間ガイドライン」という。）では、情報共有が許される範囲を必要最小限に限定すること、通報者の所属・氏名等や当該事案が通報を端緒とするものであること等、通報者の特定につながり得る情報は、通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、情報共有が許される範囲外には開示しないこと⁷、通報者の同意を取得する際には、開示する目的・範囲、氏名等を開示することによって生じ得る不利益について明確に説明すること、実効的な調査・是正措置を行うために、経営幹部や調査協力者等に対して通報者の特定につながり

⁷ なお、私見ではあるが、ここでいう通報者の同意とは、あくまで通報者の通報内容に関する情報提供の範囲についての同意であって、事業者として調査をするかしないかという点についての同意ではないことが銘記されるべきと考えている。実務上、通報者から同意を断固拒絶されてしまったという場合であっても、事業者内部のリスクを感知する端緒を把握した以上は、調査自体は進められるはずであって、重要なのは、「調査しない」ということではなく、その調査にあたって、「通報者から提供された通報者個人を特定し得る情報を開示したり情報共有したりしない」というようにするという点である。

得る情報を伝達することが真に不可欠である場合には、通報者からの上記同意を取得することに加えて、伝達する範囲を必要最小限に限定するとともに、伝達する相手にはあらかじめ秘密保持を誓約させること等の措置を講じることが必要であるとされている（民間ガイドライン8頁）。これらの運用が講じられているかどうか、また、経営幹部及び全ての従業員に周知徹底されているかどうかは、今一度見直す必要があるであろう。

4 事業者における内部通報体制の整備義務の法定

中間整理は、公益通報者保護法において、内部通報体制の整備義務（以下「整備義務」という。）を法定すること、その有無及び内容については大規模の事業者と中規模・小規模の事業者とでは分けて考える必要があり、少なくとも大規模の事業者には、整備義務を課すことを示唆している（中間整理13頁）。

また、整備義務の履行を確保するための措置として、事業者において内部通報体制が整備されていない場合、前述のとおり、2号通報について真実相当性要件まで備えていなくても「思料する」だけで通報できるようにすること、内部通報体制を整備していないことを3号通報の特定事由に追加するなど、2号通報及び3号通報の要件緩和と結び付けられることが示唆されている（中間整理12～13頁）。前述したとおり、このような改正が実現すれば、大規模の事業者において内部通報体制の整備義務を怠っていた場合には、行政機関やマスコミなどの外部に対する内部告発者の通報（内部告発）が公益通報として保護される可能性が高まることとなる。事業者としては、内部告発のリスクを低減するために、労務提供先に対するいわゆる1号通報、つまり、内部通報の利用を促進させ、内部通報制度の整備に積極的に取り組み、真剣に自浄作用を高めることが必要となる。

その他にも、整備義務の履行を確保するための措置として、勧告・公表といった行政措置を導入すること（後述「5」）、公共調達の際に加点する等のインセンティブを設けること、内部通報体制の整備・運用に関する認証制度と関連させて検討することが議論されている。

5 不利益取扱いに対する行政措置、刑事罰について

現行の公益通報者保護法には、行政措置や罰則の定めがないため、公益通報を行ったことを理由として、通報者を解雇したり派遣契約等を解除したり、その他公益通報者に対して不利益取扱いをしたりしても、事業者には民事上の損害賠償責任等が生じる可能性があるに過ぎず、不利益取扱いに対する抑止力として不十分であるとの意見があった。

中間整理では、不利益取扱いを行った事業者に対しては、是正を勧告し、事業者が従わない場合には公表する行政措置を講じる定めを法定することが示唆された。他方で、公益通報を理由とした不利益取扱いに対する刑事罰を設けることについては、慎重な検討が必要であるとされているため、見送られるものと思われる。

6 解雇が通報を理由とすることの立証責任の緩和

現行法下では、公益通報者保護法に立証責任転換の定めがないことから、不利益取扱いが「公益通報をしたことを理由として」行われた（公益通報者保護法3条～5条）ということを通報者が主張する場合、これを立証する責任は通報者側が負っている。これに対して、中間整理では、「解雇」が通報から一定期間内^[8]に行われた場合には、不利益取扱いが通報を理由とすることの立証責任を事業者に転換することが示唆された（中間整理21頁）。なお、通報を理由とする不利益取扱いであること立証責任が転換される方向性となっているのは、不利益取扱いのうち「解雇」のみであり、解雇以外の不利益取扱い（降格、減給、配置転換、出向等）についての立証責任を緩和するか否かは、引き続き検討する対象とされている。

なお、過去の裁判例において、不利益取扱いが通報を理由とするか否かを判断するにあたっては、①不利益取扱いの内容、②不利益取扱いの必要性、③労働者の被る不利益の程度、④使用者が通報を知った時期、⑤通報と不利益取扱いとの間の時間的接着性、⑥事業者内部において不利益取扱いの検討を開始した時期、⑦通報者に対する嫌悪の程度等の事情が考慮されてきたといえる^[9]。そのため、例えば、事業者が通報者からの通報を受けた後に解雇する場合には、上記の①～⑦の各事情を考慮しつつ、解雇が通報とは別の具体的理由に基づくものであることを、その裏付けを抑えながら慎重に進めていくことになるであろう。

第3 むすびに

今後、中間整理を一里塚として、公益通報者保護法が改正されていくこととなる。前述してきたとおり、法律に内部通報制度の整備義務が規定されること、大規模事業者においてかかる法律上の整備義務を怠れば内部告発（第三者への情報提供）の保護要件が緩和される旨が規定されること等を内容とする公益通報者保護法の改正は、事業者にとって大きなインパクトをもたらすものとなる。

しかし、公益通報者保護法という法律が改正されたことにより何を「やらされる」ことになるのかという意識のままでは、今後の法改正を踏まえた内部通報制度の整備義務を履行していくことはできないであろう。事業者は、自ら問題解決を図る仕組みである内部通報制度を機能させるべく、内部通報制度の一層の態勢整備に向けて「すすんでやる」アクションをとることが求められるのである。

なお、既に、内部通報制度の実効性を高めることを目的として、民間ガイドラインが策定されていることは周知のとおりである。今後の公益通報者保護法の改正を受けて、各事業者において内部通報制度の整備・運用の改善を「すすんでやる」うえでは、今般の中間整理を眺めるのみならず、今から、民間ガイドラインに対応していくことを目指すべきである。

以上

⁸ ここでいう「一定期間」をどの程度とするかについては、男女雇用機会均等法9条4項を参考として、通報後1年とすることが考えられるが、公益通報について実態に照らして合理的な期間設定ができるかどうかという点も勘案しつつ、引き続き検討することとされた。

⁹ 第16回公益通報者保護専門調査会参考資料1。

<筆者略歴>

弁護士 関 秀 忠 (せき ひでただ)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 パートナー

平成 8年 3月 筑波大学附属高等学校 卒業

平成12年 3月 早稲田大学法学部 卒業

平成13年 4月 司法研修所入所(司法修習期：55期・仙台修習)

平成14年10月 舟辺・奥平法律事務所(現あきつ総合法律事務所)入所

平成18年 4月 アフラック(アメリカンファミリー生命保険会社) 企業内弁護士 (副法律顧問)

平成20年 6月 弁護士サッカー世界大会「Mundivocat2008 in Alicante」Best Goal-Keeper受賞

平成20年 6月 弁護士法人ほくと総合法律事務所にてパートナーとして参画

平成30年 4月 第一東京弁護士会 民事介入暴力対策委員会委員 副委員長

主要取扱業務

保険業法・保険法分野

法令等遵守(コンプライアンス)関連業務

内部通報制度構築支援業務・通報窓口担当業務、危機管理

建築紛争関連業務(施工・設計監理・構造計算・耐震性能)

不動産関連業務、民事訴訟(企業間紛争)、事業再生・倒産法分野、その他企業法務全般

執筆等

「保険コンプライアンスの実務」(平成29年7月・経済法令研究会)

「保険業務のコンプライアンス(第3版)」(平成28年改正保険業法対応/金融財政事情研究会)

「民事執行法の改正に関する中間試案の概要と金融機関における留意点」(銀行法務21)

「改正保険業法施行後の保険窓販対応」(「銀行実務」2016年6月号・12月号)

「保険業界の暴排条項対応」(共著・金融財政事情研究会)

「Q&A従業員・役員からの暴力団排除—企業内暴排のすすめ」(商事法務・共著) 等多数

講演等

「顧客本位の業務運営に関する原則」以後の保険会社・保険代理店の体制整備

改正保険業法関連の保険代理店・保険会社の体制整備、保険窓販ビジネスの法的課題

不当表示を防ぐための態勢構築、景品類提供に関するコンプライアンス

企業内暴排(役員暴排・従業員暴排)

不当要求の手口と具体的対応要領

等多数

以上

掲載日：2018年9月6日