

改正公益通報者保護法解説

～海外関連～

弁護士・ニューヨーク州弁護士・公認不正検査士

結城大輔

(のぞみ総合法律事務所)

1 はじめに

本年6月1日に施行された改正公益通報者保護法（以下「改正法」という。）^[1] に関し、本稿では、改正法・指針・指針解説^[2]においてはその適用関係が必ずしも明示されていない海外関連の論点整理を試みる。

なお、一般に法の域外適用については、海外での積極的な立法や法執行がなされている例がある中で、日本でも、例えば個人情報保護法改正に関連して各種の検討がなされた結果^[3]、令和2年改正個人情報保護法で、外国事業者に対しても域外適用がなされる旨の条文が置かれるなど（第166条）、必要な場合には域外適用が法律上明定されるなどの手当てがなされている分野である。したがって、公益通報者保護法については、改正法・指針・指針解説が域外適用について明確な規定・方針を示していない以上、海外への域外適用については、法の文言等に照らし当然に適用されると考えられる場合を除いては、基本的には抑制的かつ慎重に判断すべきものと考えられる。

また、本稿の内容は、消費者庁の公式見解や所属組織の統一意見等を表すものではなく、筆者の私見である。

2 公益通報の定義と海外

¹ 「公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第51号）」が2022年6月1日に施行され、公益通報者保護法が改正された。本稿では、改正後の新法を「改正法」と呼称する。

² 「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）及び「公益通報者保護法に基づく指針（令和3年内閣府告示第118号）の解説」を、本稿ではそれぞれ単に「指針」及び「指針解説」という。

³ 例えば、2019年11月25日開催の個人情報保護委員会議事概要（https://www.ppc.go.jp/files/pdf/1125_gaiyou.pdf）及び資料1「個人情報保護を巡る国内外の動向」（https://www.ppc.go.jp/files/pdf/191125_shiryoku1.pdf）参照。

まず、「公益通報」（改正法第 2 条第 1 項）の定義と海外の関係を整理する。次項 3 で後述するとおり、公益通報に該当すると、受付、調査、是正措置等の業務に従事する者を公益通報対応業務従事者として指定したり（改正法第 11 条第 1 項）、公益通報への適切な対応に必要な体制等の整備をしたり（改正法第 11 条第 2 項）する義務（以下「体制整備義務」という。）が発生するため、そもそも公益通報に該当する場面か否かの確認をする必要があるためである。

（1）通報者の定義

そもそも改正法第 2 条第 1 項は、公益通報を行う者について、同条項「各号に掲げる者」と規定する。

まず、第 1 号は、労働基準法第 9 条に規定する「労働者」又は 1 年以内に労働者であった退職者が、その使用者について通報する場合を定めている。したがって、例えば、日本の労働基準法上の労働者に該当しない者からの通報は、公益通報に該当しないことになる。

次に、第 2 号は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第 2 条第 2 号に規定する「派遣労働者」又は 1 年以内に派遣労働者であった者が、その派遣先について通報する場合を定めている。したがって、第 1 号の場合と同じく、日本の労働者派遣法上の派遣労働者に該当しない者からの通報は、公益通報に該当しないことになる。

また、請負契約その他の契約に基づく場合、すなわちいわゆる取引先の従業員からの通報について規定する第 3 号も、これら第 1 号及び第 2 号の労働者・派遣労働者を前提としているため、これらに該当しない者からの通報は、公益通報に該当しないことになる。

一方、改正法第 2 条第 1 項第 4 号は「役員」からの通報について規定するが、「役員」の定義については、同項柱書が、「法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人並びにこれら以外の者で法令（法律及び法律に基づく命令をいう。以下同じ。）の規定に基づき法人の経営に従事している者（会計監査人を除く。）」と定義しており、やはり日本の会社法等に定められる取締役等を意味しているため、当該役員に該当しない者からの通報は、公益通報に該当しないことになる。

（2）通報対象事実の定義

改正法第 2 条第 3 項は、公益通報の対象となる通報対象事実について、日本の刑事罰又は行政罰の対象行為である旨を明らかにしている。

したがって、海外法令に関する違反行為を内容とする通報は、公益通報者保護法の定める公益通報には該当しないことになる。一方で、例えば海外が舞台とな

る行為であっても、不正競争防止法第 18 条の定める外国公務員贈賄行為のように、日本法上も犯罪行為として刑事罰があり得る行為については、公益通報に該当し得ることになる。また、強制わいせつ罪や名誉毀損罪も日本国民の国外犯を罰するので（刑法第 3 条第 5 号、第 13 号）、例えば日本人役職員が海外出張中に行った、これらの犯罪に該当するセクハラ・パワハラ行為についての通報も、公益通報に該当し得ることになる。

（3）誰についての通報対象事実か

改正法第 2 条第 1 項は、「当該各号に定める事業者（中略）又は当該役務提供先の事業に従事する場合におけるその役員（中略）、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を」通報することを公益通報と定めている。

したがって、日本と海外のグループ会社が登場する状況では、誰が誰についての事実関係を通報したのかによって場合分けをして、日本企業や日本企業の役員等についての通報対象事実を通報するものとして公益通報に該当するかを判断することが必要となる（具体的には後述 5 項で整理する。）。

3 改正法第 11 条と海外

次に、改正法第 11 条が事業者に求める従事者指定義務及び体制整備義務と海外の関係を整理する。

（1）改正法・指針・指針解説における言及

まず、前述 2 項（2）のとおり、海外が舞台となる行為であっても、日本の刑事罰又は行政罰の対象となり、通報対象事実該当し得ることは考えられるため、誰が、誰の行為を通報したか次第では、法律上の公益通報に該当し、改正法が適用されることは理論的には考えられることになる。

しかしながら、改正法及び指針には、海外に関する事案についての適用関係についての具体的な言及はない。したがって、改正法第 11 条が事業者に求める従事者指定義務及び体制整備義務についても、これが海外との関係でどこまでどのように適用されるのか否かは、改正法及び指針の文言からは必ずしも明らかではない、という状況である。

この点、指針が確定した 2021 年 8 月 20 日に同時に消費者庁から公表されたパブリックコメントの結果においては、「海外子会社が日本の親会社が開設している通報窓口を利用する場合において、本指針の適用対象となるのか明らかに

していただきたい。」との問いに対し、「日本国内の事業者に対し適用されるものと考えます。」との回答がなされた[4]。

同パブリックコメント手続においては、他にも、海外子会社を含む海外グループ企業を含めた内部公益通報体制整備をすることが望ましいとの記載を望む指摘[5]や、日本を含むグローバルの通報窓口業務を海外事業者に委託している場合に、当該海外事業者に公益通報者保護法を理解してもらうことが困難を極めることなどが予想され、外部委託先の確保が難しくなる可能性があるため、外部窓口に対する従事者指定を不要とすることを明確化すべきとの指摘[6]もなされていたが、その後公表された指針解説においては、指針を遵守するための考え方や具体例（以下「遵守事項」という。）にもその他の推奨される考え方や具体例（以下「推奨事項」という。）にも、海外に関する記載はなされなかった。

一方、改正法が施行された 2022 年 6 月に消費者庁ウェブサイトで公表された「Q&A 集」における「内部公益通報対応体制に関する Q&A」の Q13[7]においては、「国外の事業者に内部公益通報受付窓口を設置することはできますか。」との問いに対し、「国外の事業者に内部公益通報受付窓口を設置することは可能ですが、その場合においても、従事者の指定や範囲外共有等の防止に関する措置など指針の定める措置を適切に行う必要があります。」との回答が示された。

（2）筆者としての整理

これらを踏まえると、筆者としては、以下のように整理することができるのではないかと考えている。

- ① 外国公務員贈賄のように、海外が舞台となる行為であっても日本法において刑事罰又は行政罰によって規律される内容の通報は、公益通報者保護法上の公益通報に該当し得る。
- ② そして、①の通報を、常時使用労働者が 300 人を超える日本法人の労働基準法の「労働者」（1 年以内に当該労働者であった者を含む。）[8]が、海外にいる場合であっても、当該日本法人に通報すれば、内部公益通報に該当し得るため、それが日本法人の内部公益通報受付窓口（指針第 2「用語の説明」参照）に通報されれば、日本法人は、受付・調査・是正措置等の

4 「(別表) パブリックコメント手続において寄せられた意見等に対する回答」50 ページ (https://www.caa.go.jp/notice/assets/consumer_research_cms210_20210819_05.pdf)。

5 「(別表) パブリックコメント手続において寄せられた意見等に対する回答」54 ページ。

6 「(別表) パブリックコメント手続において寄せられた意見等に対する回答」7 ページ。

7

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/faq/faq_007/#q13

8 なお、労働者派遣法上の「派遣労働者」が海外にいる場合も同様である。

担当者が指針第 3-1 に定める要件を満たす場合には、改正法第 11 条第 1 項が事業者を求める従事者指定義務を果たす必要がある。

- ③ また、①の通報を、常時使用労働者が 300 人を超える日本法人の労働基準法の「労働者」（1 年以内に当該労働者であった者を含む。）が、海外にいる場合であっても、当該日本法人に通報すれば、内部公益通報に該当し得るため、日本法人は、改正法第 11 条第 2 項が事業者を求める体制整備義務を果たす必要がある。
- ④ これに対し、パブリックコメントで明らかになったとおり、改正法第 11 条が事業者を求める従事者指定義務及び体制整備義務は、海外法人には課されない。したがって、常時使用労働者が 300 人を超える海外子会社に出向しているものの、日本法人の労働基準法の「労働者」でもある者が、海外子会社における外国公務員贈賄を当該海外子会社に通報したり、海外子会社が設置する通報窓口に通報したりしても、当該海外子会社は、改正法第 11 条が事業者を求める従事者指定義務及び体制整備義務を果たす必要はない。
- ⑤ また、消費者庁ウェブサイト「Q&A 集」で明らかになったとおり、常時使用労働者が 300 人を超える日本法人が、海外の親会社や海外の通報受付専門企業に外部窓口を設置する場合、当該日本法人には従事者指定義務及び体制整備義務が課されるため、従事者指定対象である海外親会社や海外専門企業の役職員を対象とした従事者指定義務や体制整備義務が当該日本法人に課される。これにより、かかる日本法人は、上記④のとおり改正法第 11 条の適用を受けない海外親会社や海外専門企業の役職員であっても、これを従事者として指定する必要があるし、海外親会社や海外専門企業との契約等に基づいて、海外親会社や海外専門企業に指針・指針解説の定める各種の体制整備を行わせる必要がある。なお、海外親会社や海外専門企業の窓口に通報された日本企業に関する公益通報事案について、日本企業内で調査や是正措置を行う場合には、日本企業内で関与する担当者についての従事者指定や体制整備も当然必要である。

4 改正法第 12 条等と海外

改正法のその他の規定に関する海外関連の適用関係についても整理をしてみたい。

まず、改正法第 12 条の守秘義務については、海外グループ会社や海外専門企業の担当者が従事者に指定された場合に、これらの従事者に適用される趣旨かは、法文上必ずしも明確ではない。

ただし、改正法第 12 条の守秘義務の違反について刑事罰を課す改正法第 21 条の適用については、海外での域外適用についての特則がなく、その他、法文上も前述の指針・パブリックコメント・指針解説の制定過程における経緯に照らしても積極的な域外適用が想定されていたと考えられる事情が認められない以上、

属地主義の原則（刑法第 1 条参照）に基づき、日本国内での適用に限定され、海外での違反には適用されないと考えられる。

そして、前項（2）④記載のとおり、パブリックコメントにより改正法第 11 条の従事者指定義務及び体制整備義務は、海外法人には適用されないことが明らかとなったことも踏まえると、改正法第 12 条違反の刑事罰のみならず、そもそも同条の守秘義務自体が海外法人の役職員に対しては適用されないと考えられる。この点、海外法人の役職員はたとえ上記 3（2）⑤記載のとおり従事者に指定されたとしても、改正法第 12 条の適用は受けないため⁹⁾、従事者としての指定には実質的意義が欠けることにはなるものの、そのように解釈するほかないというのが筆者の見解である。

また、報告徴収、助言、指導、勧告、そして勧告に従わない場合の公表等の行政措置を定める改正法第 15 条及び第 16 条と、第 15 条の報告をせず、又は虚偽の報告をした者についての過料の制裁を定める改正法第 22 条についても、海外での域外適用についての特則は規定されていない。これらについても、上記の刑事罰と同様に、日本国内での適用に限定され、海外には適用されないと考えられる¹⁰⁾。

5 設例に基づく整理

本稿では、以下、2つの設例に沿って解説する。人数は、「常時使用する労働者の数」（改正法第 11 条第 3 項）を表す。

（1）日本企業とその海外拠点

まずは、日本企業 A 社と、その海外子会社 B、海外支店 C を前提に整理する。

【日本】

⁹⁾ なお、海外法人の役職員とはいえ、日本法人の役職員の地位を兼務する場合には、改正法第 12 条が適用されるものと考えられる。

¹⁰⁾ なお、日本法人の海外支店の場合には、日本法人に対して、海外支店における体制整備に関する報告徴収等の行政措置等をとることで、海外支店にその効果を及ぼすことが考えられる。



A
親会社
1,000 名

【海外】



B
A 海外子会社
500 名



C
A 海外支店
250 名

通報内容はいずれのケースでも、不正競争防止法上の犯罪行為である海外贈賄行為を行っているとの疑義についてのものとする。

ケース 1：日本法人 A の従業員 a からの通報の場合

・ケース 1-1：日本法人 A の従業員 a が、海外出張中、日本法人 A の役員が出張先の海外公務員への贈賄を指示している事実を把握し、A の内部通報窓口に通報してきた。

日本法人 A の労働基準法上の「労働者」に該当する a が、A の役員に関する、不正競争防止法上の犯罪行為である海外贈賄行為を行っているとの疑義について通報するものであれば、A における公益通報（内部公益通報）に該当することになる。

・ケース 1-2：ケース 1-1 で、日本法人 A の役員が海外子会社 B の役員を兼務しており、通報内容が、海外子会社 B の役員としての贈賄行為のみを指摘するものであった。

この場合、通報は海外子会社 B の役員についての通報であるため、公益通報者保護法上の公益通報には該当しないことになる。ただし、海外子会社 B と日本親会社 A の役員を兼務するケースでは、海外子会社 B の役員としての贈賄行為のみを指摘する趣旨であることは少なく、兼務する日本親会社 A の役員としての立場での関与も指摘する趣旨と考えられるので、通常は、ケース 1-1 と同様に考えられることになるであろう点に留意すべきである。

・ケース 1-3：ケース 1-1 で、出張中の日本法人 A の従業員 a が、A の海外支店 C の設置する C 支店内の通報窓口に通報してきた。

C 支店は日本法人 A の海外支店であり、海外法人ではないため、日本法人 A の従業員 a が A の役員についての通報を A に対して行った事案として、公益通報（内部公益通報）に該当するものと理論的には考えられる^[11]。ただし、改正法の文言として、通報行為も、通報内容となる対象行為も、通報の受付・調査等の行為も、全て日本国外で行われる場合にまで、改正法が域外適用されるのかについては、必ずしもこれまで明らかにはなっておらず、日本法人 A が従事者指定義務及び体制整備義務を負う立場であるからといって、法律の解釈としてこの場合にまで改正法の義務が及ぶのかについては、筆者は慎重意見である。

ケース 2：海外子会社 B の従業員 b からの通報の場合

・ケース 2-1：日本法人 A の海外子会社 B の従業員 b が、日本法人 A の役員が B 所在国の公務員への贈賄を指示している事実を把握し、A が設置するグループ共通窓口に通報した。

この場合、日本法人 A が、A についての通報対象事実を受け付けているが、通報者が海外子会社 B の従業員 b である。この場合、b が例えば日本法人 A か

¹¹ これ以外に、C 所在国の法律に基づき、公益通報等として保護される可能性はある。他の設例でも同様であるが、本稿では、日本の公益通報者保護法の適用関係について検討を加えている。

ら出向駐在しており、日本法人 A の従業員の立場も兼ねているようなケースであれば、日本法上の労働者 b から A が A についての通報を受け付けており、公益通報に該当する。一方、b が海外子会社 B の従業員の立場のみを有している場合は、A にとって（子会社とはいえ）社外からの通報ということになり、通報は公益通報（内部公益通報）には該当しないことになる。ただし、海外子会社 B が A にとって改正法第 2 条第 1 項第 3 号の取引先に該当するようなケース（例：B が A の販売子会社である場合など）であれば、社外からの通報であっても公益通報（内部公益通報）に該当する可能性があるところ、b が前述のとおり、改正法第 2 条第 1 項第 1 号及び第 2 号の定める日本法上の労働者・派遣労働者に該当することが条件となる。

・ケース 2-2：ケース 2-1 で、日本法人 A の役員が、海外子会社 B の役員を兼務しており、通報内容が、海外子会社 B の役員としての贈賄行為のみを指摘するものであった。

この場合、海外子会社 B の従業員 b が、B における贈賄の問題を、B 社の社外窓口として設置されたグループ共通窓口である親会社 A の窓口へ通報してきた、ということになる。海外子会社については、改正法第 11 条に基づく従事者指定義務・体制整備義務は及ばないと考えられるため、海外子会社 B として、日本親会社 A で B に関する通報の受付を行う A の担当者を B の従事者に指定する必要はないと考えられる。

なお、ケース 1-2 と同様、海外子会社 B と日本親会社 A の役員を兼務するケースでは、海外子会社 B の役員としての贈賄行為のみを指摘する趣旨であることは少なく、兼務する日本親会社 A の役員としての立場での関与も指摘する趣旨と考えられるので、通常は、ケース 2-1 と同様に考えられることになるであろう点に留意すべきである。

・ケース 2-3：ケース 2-1/2-2 で、海外子会社 B の従業員 b が、B の設置する B 内の通報窓口へ通報してきた。

B は日本法人 A の海外子会社であるため、B の従業員 b が A の役員についての通報を B の窓口に対して行った事案であれば、日本親会社 A にとって公益通報（内部公益通報）には該当しない。一方、ケース 2-2 のように、日本法人 A の役員が、海外子会社 B の役員を兼務する場合、通報内容が、B の役員としての贈賄行為のみを指摘するものであったとしても、兼務する日本親会社 A の役員としての立場での関与も指摘する趣旨であることが多いと考えられるが、このような場合でも、B の設置する B の窓口に対して通報を行った事案であり、公益通報（内部公益通報）には該当しない。

ケース 3：海外支店 C の従業員 c からの通報の場合

・ケース 3-1：日本法人 A の海外支店 C の従業員 c が、日本法人 A の役員が C 所在国の公務員への贈賄を指示している事実を把握し、A が設置するグループ共通窓口に通報した。

この場合、c は海外支店 C に勤務する以上、C 所在国の労働法の適用を受けると考えられるが、同時に、日本法人 A に勤務するため、労働契約で日本法の適用が規定されるなど、日本の労働基準法上の「労働者」に該当する立場も有している可能性がある。そのため、c が、A の役員に関する、不正競争防止法上の犯罪行為である海外贈賄行為を行っているとの疑義について通報するものであれば、A における公益通報（内部公益通報）に該当することになる。

・ケース 3-2：日本法人 A の役員が、海外支店 C の支店長を兼務しており、通報内容が、海外支店 C の支店長としての贈賄行為のみを指摘するものであった。

この場合、c は海外支店 C に勤務する以上、C 所在国の労働法の適用を受けると考えられるが、同時に、法人としては日本法人 A の所属であるため、労働契約で日本法の適用が規定されるなど、日本の労働基準法上の「労働者」に該当する立場も有している可能性がある。そのため、c が、A の役員に関する、不正競争防止法上の犯罪行為である海外贈賄行為を行っているとの疑義について A の窓口に通報するものであれば、A における公益通報（内部公益通報）に該当することになる。

（2）外資系企業とその日本拠点

次に事案を変えて、外資系企業 Z と、その日本子会社 X・日本支店 Y について検討する。

【日本】



X
外資系 Z 日本子会社
500 名



Y
外資系 Z 日本支店
200 名

【海外】



Z
米国本社
5,000 名

ケース 1：日本子会社 X の従業員 x からの通報の場合

外資系企業でも、日本子会社 X における常時使用労働者が 300 人を超える場合、改正法第 11 条の従事者指定義務・体制整備義務が適用される。

したがって、日本子会社 X の従業員 x からの通報については、日本子会社 X において通報窓口を整備する等の体制整備を行う必要があるし、通報を受け付ける窓口担当者や調査・是正措置等の担当者を従事者として指定する必要もある。

ケース 2：日本支店 Y の従業員 y からの通報の場合

一方、外資系企業の日本支店は、法人格としては外国法人となるため、日本支店自体で常時使用する労働者が 300 人を超える場合はもちろん、そうでなくても、当該外国法人としての常時使用労働者数が 300 人を超える場合、改正法第 11 条の従事者指定義務・体制整備義務が適用されるかが問題となる。

この点、日本で継続的取引を行う外資系企業であれば、通常は日本支店について日本における代表者を定め、登記もしているはずである（会社法第 817 条、818 条）。そして、外国会社については、他の法律に別段の定めがない限り、他の法律の適用については、日本における同種の会社又は最も類似する会社とみなされるので（会社法第 823 条）、改正法の文言として外国法人に対する域外適用がなされるのかについては明らかにはなっていないものの、外国法人の日本支店については、会社法上の外国会社に該当する場合には、従事者指定義務及び体制整備義務を負うことになる、というのが筆者の意見である。

したがって、この事例の日本支店 Y は、当該支店自体では常時使用労働者数が 200 人であり 300 人以下であるものの、法人格としては米国本社 Z として 300 人を超えるため、日本支店 Y が会社法上の外国会社に該当する場合には、Y において通報窓口を整備する等の体制整備を行う必要があるし、通報を受け付ける窓口担当者や調査・是正措置等の担当者を従事者として指定する必要もある。

ケース 3：米国本社 Z が日本子会社 X 及び日本支店 Y からの通報も受け付ける場合

一方、日本子会社 X や日本支店 Y における日本法の刑事罰や行政罰に該当する通報内容も含め、米国本社 Z がグループ共通窓口を設置しており、日本子会社 X 及び日本支店 Y として、かかる Z のグループ共通窓口をあらかじめ社外窓口として定めている場合も考えられる。

このような場合、3 項 (2) ④・⑤で整理したとおり、米国本社 Z は外国法人であり、改正法第 11 条・第 12 条の域外適用は受けないが、日本法人 X 及び日本支店 Y はケース 1・2 記載のとおり従事者指定義務を負うため、米国本社 Z において通報の受付、調査等を担当する役職員を従事者として指定する義務を負う（ただし、3 項 (2) ⑤記載のとおり、かかる指定を受けた Z の役職員は改正法第 12 条の守秘義務を負わないことになる。）。

また、日本法人 X 及び日本支店 Y はケース 1・2 記載のとおり体制整備義務を負うため、米国本社 Z との契約等に基づき、体制整備義務を負わない米国本社 Z に対し、範囲外共有の防止等の対応をとらせる義務を負うことになる。

なお、米国本社 Z のグループ共通窓口に通報された X・Y に関する公益通報事案について、その後 X・Y 内で調査や是正措置を行う場合には、X・Y 内で関与する担当者についての従事者指定や体制整備は当然に必要となる。

6 まとめ：実務的対応のポイント

以上のとおり、改正法についての海外関連の解釈・適用については不明確な点も多く、複雑な論点が多数存在することは否定できない状況である。

その一方で、グローバルにビジネスを展開する企業にとっては、コンプライアンスもリスク・マネジメントも、会社法の要求する企業グループとしての取組みの必要性の観点からはもちろん、実務上も、海外での厳罰や莫大な損害賠償等の重大リスクの観点からも、グローバルな視点で取り組む必要があることについては論を待たない。

この意味で、日本法人・外国法人と法人単位で検討することに実務上は大きな意味はなく、むしろ企業グループ全体でのグローバルでクロスボーダーな取組みこそが重要となっている。

したがって、改正法の要請（特に法的義務）には違反しないよう留意しつつ、それぞれの企業グループが状況に応じた適切な取組みをグローバルに推進することこそ重要であるというのが筆者の考えである。

以上

【筆者プロフィール】

結城大輔（ゆうきだいすけ） yuki@nozomisogo.gr.jp

のぞみ総合法律事務所パートナー

弁護士（第二東京弁護士会）、ニューヨーク州弁護士

公認不正検査士（日本公認不正検査士協会理事）

リーガル・リスクマネジメント研究機構（LR）代表理事

国際法曹協会（IBA）贈賄防止委員会コンプライアンス小委員会副委員長

日本組織内弁護士協会（JILA）国際委員会副委員長

第二東京弁護士会国際委員会副委員長（2017年度委員長）

https://www.nozomisogo.gr.jp/attorneys/partners_daisuke_yuki

掲載日：2022年8月26日