



消費者庁による「公益通報者保護法に基づく指針の解説」の公表

執筆者: 弁護士 茂木 諭
弁護士 蓮輪 真紀子

December 2021

In brief

2020年6月に成立した「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)¹は、2022年6月1日に施行される予定です²。上記成立を受けて、2021年8月20日、消費者庁は、同法により改正された「公益通報者保護法」(以下「改正法」といいます。)11条1項及び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「本指針」といいます。)を公表していました³。

事業者がとるべき措置の個別具体的な内容については、各事業者において検討を行う必要があります。2021年10月13日、消費者庁は、事業者におけるこのような検討を後押しするため、「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」(以下「指針の解説」といいます。)を公表しました。

本ニュースレターでは、「指針の解説」の位置付け及び内容の要点について説明します。

In detail

1. 「指針の解説」の位置付け

まず、改正法では、11条に基づき、事業者は、①公益通報対応業務従事者(以下「従事者」といいます。)を定めること(同条1項)及び②事業者内部における公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じること(同条2項)が義務付けられています(以下「公益通報対応体制整備義務等」といいます。)。

この点、事業者がとるべき措置の具体的な内容は画一的に決められるわけではなく、事業者の規模、組織形態、業態、法令違反行為が発生する可能性の程度、ステークホルダーの多寡、内部公益通報対応体制の活用状況等によって異なり得ることになります。そのため、消費者庁は、本指針を公表して、事業者がとるべき措置の大要を示しました。

もっとも、本指針だけでは、各事業者が具体的にどのように取り組めばいいのかについて必ずしも明確ではないため、消費者庁は、本指針に統一して「指針の解説」を公表し、事業者が本指針に沿った対応を取る際の参考となるように、本指針を遵守するために参考となる考え方や本指針が求める措置に関する具体的な取組例とともに、本指針を遵守するための取組を超えて、事業者が自主的に取り組むことが期待される推奨事項に関する考え方や具体例も併せて示しています⁴。そして、「指針の解説」では、「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会報告書」(2021年4月21日公表)の提言内容を基礎に、従来の「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」(2016年12月9日公表)の規定を盛り込んでいます。

¹ 改正内容については、茂木諭・蓮輪真紀子「公益通報者保護法の改正について」(PwC Legal Japan News:2020年5月発行)をご参照下さい。

² 消費者庁「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)に関するQ&A(改正法Q&A)」(最終更新日:2021年8月)Q1。

³ 本指針の内容については、茂木諭・蓮輪真紀子「公益通報者保護法に係る指針の公表」(PwC Legal Japan News:2021年9月発行)をご参照下さい。

⁴ 常時使用する労働者数が300人以下の事業者については、事業者の規模や業種・業態等の実情に応じて可能な限り「指針の解説」に記載の事項に従った内部公益通報対応体制を整備・運用するよう努める必要があります。

なお、前述のとおり、事業者の規模・形態等は様々であるため、「指針の解説」の具体例そのものを採用しない場合であっても、事業者の状況等に即して「指針の解説」に示された具体例と類似又は同様の措置を講ずる等、適切な対応を行っていれば、公益通報対応体制整備義務違反となるものではないものとされています。

2. 「指針の解説」の概要

前述のとおり、「指針の解説」には、①公益通報対応体制整備義務等及び本指針を遵守するために必要な事項に加え、②事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項が含まれています。そのため、両者の区別の明確化のため、①前者は「指針を遵守するための考え方や具体例」の項目に、②後者は「その他に推奨される考え方や具体例」の項目にそれぞれ記載されています。

項目	概要
「指針本文」	本指針の規定を項目ごとに記載した項目
「指針の趣旨」	本指針の各規定について、その趣旨・目的・背景等を記載した項目
「指針を遵守するための考え方や具体例」	本指針を遵守するために参考となる考え方(例:本指針の解釈)や本指針が求める措置に関する具体的な取組例を記載した項目
「その他に推奨される考え方や具体例」	本指針を遵守するための取組を超えて、事業者が自主的に取り組むことが期待される推奨事項に関する考え方や具体例を記載した項目

以下では、「指針の解説」に示された考え方や具体例のうち、特に参考になると思われる事項について、対応する本指針の本文と併せて、紹介します。

3. 従事者の定め(改正法 11 条 1 項関係)

(1) 従事者として定めなければならない者の範囲

⁵事業者は、内部公益通報受付窓口において受け付ける ⁶内部公益通報に関する公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関する公益通報者を特定させる事項を伝達される者を、従事者として定めなければならない。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- 内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置の全て又はいずれかを主体的に行う業務及び当該業務の重要な部分について関与する業務を行う場合に、「公益通報対応業務」に該当する。
- 事業者は、コンプライアンス部、総務部等の所属部署の名称にかかわらず、上記指針本文で定める事項に該当する者であるかどうかを実質的に判断して、従事者として定める必要がある。
- 事業者は、内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関する公益通報対応業務を行うことを主たる職務とする部門の担当者を、従事者として定める必要がある。それ以外の部門の担当者であっても、事案により上記指針本文で定める事項に該当する場合には、必要が生じた都度、従事者として定める必要がある。

「公益通報者を特定させる事項」とは、公益通報をした人物が誰であるか認識することができる事項をいい、公益通報者の氏名、社員番号等のように当該人物に固有の事項が典型例ですが、性別等の一般的な属性であっても、当該属性と他の事項とを照合させることにより、排他的に特定の人物が公益通報者であると判断できる場合には、これに該当します。

例えば、当該事業者の経理部に所属する女性が 1 名のみである場合に、「経理部の女性」という情報が伝達される場合等です。

(2) 従事者を定める方法

事業者は、従事者を定める際には、書面により指定をするなど、従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により定めなければならない⁷。

⁵ ご参照のために、各項目の冒頭の丸枠内において、本指針の本文を記載しています(以下の項目においても同じ)。

⁶ 内部公益通報を「受け付ける」とは、内部公益通報受付窓口のものとして表示された連絡先(電話番号、メールアドレス等)に直接内部公益通報がされた場合だけではなく、例えば、公益通報対応業務に従事する担当者個人のメールアドレス宛てに内部公益通報があった場合等、実質的に同窓口において内部公益通報を受け付けたといえる場合を含みます。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- 従事者を定める方法として、従事者に対して個別に通知する方法のほか、内部規程等において部署・部署内のチーム・役職等の特定の属性で指定することが考えられる。
- 従事者を事業者外部に委託する際ににおいても、同様に、従事者の地位に就くことが従事者となる者自身に明らかとなる方法により定める必要がある。

従事者を定める方法としては、例えば、人事異動の際に従事者となる社員に対して個別に通知することや、社内研修の際に案内を行うこと等が考えられます。

4. 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置(改正法 11 条 2 項関係)

(1) 内部公益通報受付窓口の設置等

内部公益通報受付窓口を設置し、当該窓口に寄せられる内部公益通報を受け、調査をし、是正に必要な措置をとる部署及び責任者を明確に定める。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- 内部公益通報受付窓口については、事業者内の部署に設置するのではなく、事業者外部(外部委託先、親会社等)に設置することや、事業者の内部と外部の双方に設置することも可能である。
- 組織の実態に応じて、内部公益通報受付窓口が他の通報窓口(ハラスメント通報・相談窓口等)を兼ねることや、内部公益通報受付窓口を設置した上、これとは別に不正競争防止法違反等の特定の通報対象事実に係る公益通報のみを受け付ける窓口を設置することが可能である。

② その他に推奨される考え方や具体例

- 内部公益通報受付窓口を設置する場合には、例えば、以下のような措置等を講じ、経営上のリスクに係る情報を把握する機会の拡充に努めることが望ましい。
 - 子会社や関連会社における法令違反行為の早期是正・未然防止を図るため、企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者等及び役員並びに退職者からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置すること
- 人事部門に内部公益通報受付窓口を設置することが妨げられるものではないが、人事部門に内部公益通報をすることを躊躇する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意する。

(2) 独立性の確保

内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務に関して、組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。

① 指針を遵守するための考え方や具体例⁷

- 組織の長その他幹部からの独立性を確保する方法として、例えば、社外取締役や監査機関(監査役、監査等委員会、監査委員会等)にも報告を行うようにする、社外取締役や監査機関からモニタリングを受けながら公益通報対応業務を行う等が考えられる。
- 組織の長その他幹部からの独立性を確保する方法の一環として、内部公益通報受付窓口を事業者外部(外部委託先、親会社等)に設置することも考えられる。単一の内部公益通報受付窓口を設ける場合には当該窓口を通じた公益通報に関する公益通報対応業務について独立性を確保する方法のほか、複数の窓口を設ける場合にはそれらのうち少なくとも一つに関する公益通報対応業務に独立性を確保する方法等、事業者の規模に応じた方法も考えられる。

② その他に推奨される考え方や具体例

- 例えば、企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者等及び役員からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置すること等も考えられる。

⁷ 従事者は、改正法 12 条において、刑事罰により担保された守秘義務を負う者であるため、予期に反して刑事罰が科される事態を防ぐために、自らがかかる守秘義務を負う立場にあることを明確に認識する必要があります。

⁸ 改正法 11 条 2 項について努力義務を負うにとどまる中小事業者においても、組織の長その他幹部からの影響力が不当に行使されることを防ぐためには、独立性を確保する仕組みを設ける必要性が高いことに留意する必要があります。

(3) 公益通報対応業務の実施

内部公益通報受付窓口において内部公益通報を受け付け、正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施する。そして、当該調査の結果、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る。また、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。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- 内部公益通報対応の実効性を確保するため、匿名の内部公益通報も受け付けることが必要である。匿名の公益通報者との連絡をとる方法として、例えば、受け付けた際に個人が特定できないメールアドレスを利用して連絡するよう伝える、匿名での連絡を可能とする仕組み（外部窓口から事業者に公益通報者の氏名等を伝えない仕組み、チャット等の専用のシステム等）を導入する等の方法が考えられる。
- 調査を実施しない「正当な理由」がある場合の例として、例えば、解決済みの案件に関する情報が寄せられた場合、公益通報者と連絡がとれず事実確認が困難である場合等が考えられる。
- 是正に必要な措置が適切に機能しているかを確認する方法として、例えば、是正措置から一定期間経過後に能動的に改善状況に関する調査を行う、特定の個人が被害を受けている事案においては問題があれば再度申し出るよう公益通報者に伝える等が考えられる。

② その他に推奨される考え方や具体例

- 内部公益通報受付窓口の利用者に、通報の日から1年より前に退職⁹した労働者等、子会社・取引先の従業員（退職した者を含む。）及び役員を含め、通報対象となる事項の範囲に、法令違反のほか内部規程違反等を含めるなど、内部公益通報に該当しない通報についても「指針の解説」の定めに準じて対応するよう努めることが望ましい。

(4) 利益相反の排除

内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関し行われる公益通報対応業務について、事案に関係する者¹⁰を公益通報対応業務に関与させない措置をとる。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- 「関与させない措置」の方法として、例えば、「事案に関係する者」を調査や是正に必要な措置の担当から外すこと等が考えられる。受付当初の時点では「事案に関係する者」であるかが判明しない場合には、「事案に関係する者」であることが判明した段階において、公益通報対応業務への関与から除外することが必要である。ただし、「事案に関係する者」であっても、例えば、公正さが確保できる部署のモニタリングを受けながら対応をする等、実質的に公正な公益通報対応業務の実施を阻害しない措置がとられている場合には、その関与を妨げるものではない。

② その他に推奨される考え方や具体例

- 顧問弁護士を内部公益通報受付窓口とすることについては、顧問弁護士に内部公益通報をすることを躊躇する者が存在し、そのことが通報対象事実の早期把握を妨げるおそれがあることにも留意する。

(5) 不利益な取扱いの防止

- イ 事業者の労働者及び役員等が不利益な取扱いを行う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。
- ロ 不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- 不利益な取扱いを防ぐための措置として、例えば、以下のようなもの等が考えられる。
 - 労働者等及び役員に対する教育・周知

⁹ 事業者への通報が内部公益通報となり得る退職者は、当該通報の日の前1年以内に退職した労働者等です（改正法2条1項）。

¹⁰ 「事案に関係する者」とは、公正な公益通報対応業務の実施を阻害する者をいいます。典型的には、法令違反行為の発覚や調査の結果により実質的に不利益を受ける者、公益通報者や被通報者（法令違反行為を行った、行っている又は行おうとしているとして公益通報された者）と一定の親族関係がある者等が考えられます。

- 内部公益通報受付窓口において不利益な取扱いに関する相談を受け付けること
- 不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置として、例えば、**公益通報者**に対して能動的に確認する、不利益な取扱いを受けた際には内部公益通報受付窓口等の**担当部署**に連絡するようその旨と当該部署名を**公益通報者**にあらかじめ伝えておく等が考えられる。
- 改正法 2条に定める「处分等の権限を有する行政機関」や「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必要であると認められる者」に対して公益通報をする者についても、同様に不利益な取扱いが防止される必要があるほか、範囲外共有や通報者の探索も防止される必要がある。

② その他に推奨される考え方や具体例

- 公益通報者が関係会社・取引先の労働者等又は役員である場合には、通報に係る秘密保持に十分配慮しつつ、可能な範囲で、当該関係会社・取引先において公益通報者が解雇その他不利益な取扱いを受けないよう、必要な措置を講ずることが望ましい。

(6) 範囲外共有等の防止

- イ 事業者の労働者及び役員等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置をとり、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる。
- ロ 事業者の労働者及び役員等が、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、通報者の探索を行うことを防ぐための措置をとる。
- ハ 範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- 範囲外共有を防ぐための措置として、例えば、以下のようなもの等が考えられる。
 - 通報事案に係る記録・資料を閲覧・共有することが可能な者を必要最小限に限定し、**その範囲を明確に確認する**。
 - 公益通報に関する記録の保管方法やアクセス権限等を規程において明確にする。
 - 公益通報者を特定される事項の秘匿性に関する社内教育を実施する。
- 通報者の探索を行うことを防ぐための措置として、例えば、**通報者の探索は行ってはならない行為であって懲戒処分その他の措置の対象となることを定め、その旨を教育・周知すること**等が考えられる。
- 内部公益通報受付窓口の担当者以外の者(いわゆる上司等)も内部公益通報を受けることがある。これら内部公益通報受付窓口の担当者以外の者については、従事者として指定されていないことも想定されるが、その場合であっても、事業者において整備・対応が求められる**範囲外共有等を防止する体制の対象**とはなるものであり、当該体制も含めて全体として範囲外共有を防止していくことが必要である。

② その他に推奨される考え方や具体例

- 特に、ハラスメント事案等で被害者と公益通報者が同一の事案においては、**公益通報者を特定させる事項を共有する際に、被害者の心情にも配慮しつつ、例えば、書面¹¹による等、同意の有無について誤解のないよう、当該公益通報者から同意を得ることが望ましい。**

(7) 労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知

- イ 法及び内部公益通報対応体制について、労働者等及び役員並びに退職者に対して教育・周知を行う。また、従事者に対しては、公益通報者を特定させる事項の取扱いについて、特に十分に教育を行う。
- ロ 労働者等及び役員並びに退職者から寄せられる、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・相談に対応する。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- ＜労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知について＞
- 教育・周知に当たっては、単に規程の内容を労働者等及び役員に形式的に知らせるだけではなく、組織の長が主体的かつ継続的に制度の利用を呼び掛ける等の手段を通じて、公益通報の意義

¹¹ 電子的方式、磁気的方式その他の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みます。

や組織にとっての内部公益通報の重要性等を労働者等及び役員に十分に認識させることが求められる。

- 教育・周知を行う際には、実効的な方法等を各事業者の創意工夫により検討し、実行する¹²ことが求められる。
- 退職者に対する教育・周知の方法として、例えば、在職中に、退職後も公益通報ができるなどを教育・周知すること等が考えられる。

＜従事者に対する教育について＞

- 従事者に対する教育については、例えば、定期的な実施や実施状況の管理を行う等して、通常の労働者等及び役員と比較して、特に実効的に行うことが求められる。

＜仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談について＞

- 内部公益通報対応体制の仕組みの質問・相談(不利益な取扱いに関する質問・相談を含む。)については、内部公益通報受付窓口以外において対応することや、内部公益通報受付窓口において一元的に対応することのいずれも可能である。

② その他に推奨される考え方や具体例

- 内部公益通報対応体制の利用者を労働者等及び役員以外に対しても広く認めている場合には(例:企業グループ共通のホットラインを設ける。)、その体制の利用者全て(例:子会社の労働者等及び役員)に対して教育・周知を行うことが望ましい。

(8) 是正措置等の通知

書面により内部公益通報を受けた場合において、当該内部公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正に必要な措置をとったときはその旨を、当該内部公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報を行った者に対し、速やかに通知する。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- 通知の態様は一律のものが想定されているものではなく、通知の方法として、例えば、公益通報者個人に通知をする、全社的な再発防止策をとる必要がある場合に労働者等及び役員全員に対応状況の概要を定期的に伝える等、状況に応じた様々な方法が考えられる。
- 事業者は、内部公益通報受付窓口の担当者以外の者(いわゆる上司等)が内部公益通報を受ける場合においても、例えば、公益通報者の意向も踏まえつつ当該内部公益通報受付窓口の担当者以外の者が内部公益通報受付窓口に連絡するように教育・周知する等、適正な業務の遂行等に支障がない範囲において何らかの通知がなされるようにすることが求められる。

② その他に推奨される考え方や具体例

- 通知するまでの具体的な期間を示す(受付から20日以内に調査開始の有無を伝える等)、是正措置等の通知のほかに、例えば、内部公益通報の受付や調査の開始についても通知する等、適正な業務の遂行等に支障が生じない範囲内において、公益通報者に対してより充実した情報提供を行うことが望ましい。

(9) 記録の保管、見直し・改善、運用実績の開示

イ 内部公益通報への対応に関する記録を作成し、適切な期間保管する。
 ロ 内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検を実施し、必要に応じて内部公益通報対応体制の改善を行う。
 ハ 内部公益通報受付窓口に寄せられた内部公益通報に関する運用実績の概要を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において労働者等及び役員に開示する。

① 指針を遵守するための考え方や具体例

- 記録の保管期間については、個々の事業者が、評価点検や個別案件処理の必要性等を検討した上で適切な期間を定めることが求められる。記録には公益通報者を特定させる事項等の機微

¹² 「指針の解説」では、例えば、労働者等及び役員の立場・経験年数等に応じて内容を用意する階層別研修、インターネットや携行カード等の多様な媒体を用いた周知、FAQの作成等が挙げられています。

な情報が記載されていることを踏まえ、例えば、文書記録の閲覧やデータへのアクセスに制限を付す等、慎重に保管する必要がある。

- 定期的な評価・点検の方法として、例えば、以下のようなもの等が考えられる。
 - 労働者等及び役員に対する内部公益通報対応体制の周知度等についてのアンケート調査（匿名アンケートも考えられる。）
 - 担当の従事者間における公益通報対応業務の改善点についての意見交換
 - 内部監査及び中立・公正な外部の専門家等による公益通報対応業務の改善点等の確認
 - 運用実績とは、例えば、以下のようなもの等が考えられる。
 - 過去一定期間における通報件数
 - 是正の有無
 - 対応の概要
 - 内部公益通報を行いややすくするための活動状況
- ② その他に推奨される考え方や具体例
- 運用実績の概要や内部公益通報対応体制の評価・点検の結果を、CSR 報告書やウェブサイト等を活用して開示する等、積極的に対外的にアピールしていくことが望ましい。

本指針では、「労働者等及び役員」に対する開示について定められていますが、内部公益通報に関する運用実績の概要や内部公益通報対応体制の評価・点検の結果を、労働者等及び役員に対してのみならず、対外的にも開示することは、消費者、取引先、株主・投資家、債権者、地域社会等のステークホルダーに対し、実効性の高いガバナンス体制を構築していることを示すことができる場合があることから、積極的に検討することが考えられます。

The takeaway

各事業者は、改正法施行までに、改正法及び本指針に加えて、「指針の解説」を参照しながら、内部公益通報対応体制を整備・運用する必要があります。この点、「指針の解説」には、上記で紹介したもののほかにも、改正法及び本指針に基づいて事業者がとるべき措置の内容について、参考となる考え方や具体例が多く示されています。また、「指針の解説」の脚注にも、事業者の検討において参考となり得る事項が記載されており、各事業者にとって具体的な対応方針の策定を進めやすくなっています。

事業者が実効性のある内部公益通報対応体制を整備・運用することは、法令遵守の推進や組織の自浄作用の向上に寄与し、ステークホルダー等からの信頼の獲得にも資するものです。事業者の規模や業種・業態等の実情に応じて、一層充実した内部公益通報対応の仕組みを整備・運用することが求められています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 弁護士法人
第一東京弁護士会所属

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-1-1 大手町パークビルディング

電話 : 03-6212-8001

Email: jp_tax_legal-mbx@pwc.com

www.pwc.com/jp/legal

- PwC ネットワークは、世界 100 カ国に約 3,700 名の弁護士を擁しており、幅広いリーガルサービスを提供しています。PwC 弁護士法人も、グローバルネットワークを有効に活用した法務サービスを提供し、PwC Japan グループ全体のクライアントのニーズに応えていきます。
- PwC Japan グループは、PwC ネットワークの各法人が提供するコンサルティング、会計監査、および税務などの業務とともに、PwC 弁護士法人から、法務サービスを、企業の皆様に提供します。

パートナー 弁護士
茂木 諭

弁護士
蓮輪 真紀子

本書は法的助言を目的とするものではなく、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。個別の案件については各案件の状況に応じて弁護士・税理士の助言を求めて頂く必要があります。また、本書における意見に亘る部分は筆者らの個人的見解であり、当弁護士法人の見解ではありません。

© 2021 PwC Legal Japan. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.