



渥美坂井法律事務所・外国法共同事業

ダイヤル・サービス株式会社 第42回CSRセミナー

今すぐ取り組むべき！ グリーバンスメカニズムの実践ノウハウ

2025年10月23日

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業

弁護士 藤本 豪



目次

1. グリーバンスメカニズムとは？
2. グリーバンスメカニズムの必要性
3. グリーバンスメカニズム構築の実践ノウハウ
4. グリーバンスメカニズム運営の実践ノウハウ



1. グリーバンスメカニズムとは？



グリーバンスメカニズムって何？
グリーバンスってどういう意味？

グリーバンスメカニズム（grievance mechanism）とは、ビジネスに関連して生じた人権侵害についての苦情を申し立て、有効な救済措置を求めることができるプロセスのことです。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「国連指導原則」）第25項に基づく定義

“a process through which grievances concerning business-related human rights abuse can be raised and an effective remedy can be sought”

グリーバンス（grievance）とは、苦情、不満という意味。

グリーバンスメカニズムは、企業の様々なステークホルダー（株主、消費者、地域住民等を含む、幅広い利害関係者）から人権侵害についての苦情を受け付け、救済措置をとる仕組みです。



そこで出てくる「人権」って何？

憲法に書いてある人権のこと？

グリーバンスメカニズム（grievance mechanism）でいう「人権」は、日本国憲法に明記されている人権にとどまらず、国際的に認められている人権を広く含みます。

それには、労働分野における人権（強制労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用・就業における差別の排除、安全で健康的な労働環境）に加え、例えば以下のものも含まれます。

- ・ 水資源などの生活手段を奪われない権利
- ・ 開発等による不法な立ち退きや収奪を強いられない権利
- ・ クリーンで健康的で持続可能な環境にアクセスする権利
- ・ プライバシーへに干渉されない権利、名誉に関する攻撃を受けない権利



苦情の受付けなら、当社には内部通報制度があるし、
ホームページに「お問い合わせはこちら」というリンクがある。

これもグリーバンスメカニズムといえるのか？

内部通報制度は、グリーバンスメカニズムといくつかの点で異なります。

どのように違うかは後で説明しますが、根本的な考え方の違いとして、内部通報制度が**企業による違法行為の抑止**を主眼としているのに対し、グリーバンスメカニズムは**人権侵害の結果の是正（被害者の救済）**を主眼としている点が挙げられます。

ホームページに「お問い合わせはこちら」というリンクは、「誰でも」「人権侵害の苦情を」問い合わせることができるという趣旨のものであり、それが外見からわかるものであれば、グリーバンスメカニズムの一部といえます。

しかし、実際には、そのようになっていないケースが多いです。



結局、グリーバンスメカニズムっていうのは、
幅広く人権侵害の苦情を受け付ける窓口を設けるってこと？

受け付け窓口を設けるのは、グリーバンスメカニズムの一部分です。
それだけでは、グリーバンスメカニズムになりません。

グリーバンスメカニズムといえるためには、苦情のあった問題について、
有効な救済措置（effective remedy）をとることのできる仕組みであることが必要です。



人権侵害の有効な救済措置というのは、たとえばどのようなものを指すのか。

救済措置（remedy）には、たとえば次のようなものがあります。

- ・ **謝罪**（加害を認めることを含む）
- ・ **回復**（加害・影響を受ける前の状態への回復）
- ・ **リハビリテーション**（回復を支援する措置、医療や心理的ケア、法的・社会的サービスを含む）
- ・ **補償**（金銭的、非金銭的なもの）
- ・ **制裁**（契約上の制裁やペナルティを含む）
- ・ **再発防止の保証**（再発防止のための具体的な措置、緩和策、活動を含む）

1 事案につきどれか 1 つを行えばよい、というのではなく、**複数のものを含む包括的なアプローチ**（holistic approach）が必要となる場合もあります。



内部通報制度とグリーンバンスメカニズムの違いについて整理してほしい。

内部通報制度とグリーンバンスメカニズムの違いは、次のとおりです。

	内部通報制度	グリーンバンスメカニズム
目的	不正行為の抑止に重点	人権侵害の結果の是正に重点
通報者/ 利用者	<ul style="list-style-type: none"> 主に役職員（+取引先など） 自己が被害者とは限らない 通報にあたり第三者は関与しないことが多い 	<ul style="list-style-type: none"> 役職員+取引先など+地域住民等を含む ステークホルダー 自己が被害者の場合が多い NGOが関与する場合も多い
匿名性	匿名の通報も認めるのが一般	顕名の通報が中心（匿名も認める）
調査等	コンプライアンスの観点からの調査	人権侵害防止の観点からの事実確認、対話
処分等	懲戒処分、刑事告訴、賠償請求等	和解、救済措置



「コンプライアンスの観点からの調査」と「人権侵害防止の観点からの調査」って違うんですか？ 言葉を変えただけでは？

あと、対話って何するんですか？ 平たく言えば交渉ってこと？

「コンプライアンスの観点からの調査」は、犯罪調査に似ている面があります。誰がどのような不正行為をしたのか/しなかったのかを特定し、原因を究明します。**行為者（行為）に重点**があります。

これに対し、「人権侵害防止の観点からの調査」は、その人がどのような被害を受けたのか/受けなかったのかを特定し、原因を究明します。**被害者（結果）に重点**があります。

対話（dialogue）とは、利用者の話をよく聴き、さらに話を引き出したうえで、企業の立場や考えを丁寧に説明し、それに対する利用者の意見を聴き・・・と、**利用者を尊重する態度を見せながら、企業と利用者の両者にとって納得のいく合意を目指すやりとり**です。**一貫して相手を尊重する態度を見せ続ける**のが、単なる交渉と違うところです。



2. グリーバンスメカニズムの必要性



グリーバンスメカニズムって、つくらなきゃいけないの？
それって何の法律？

日本には、グリーバンスメカニズムの構築・運営を義務づける法律はありません。

（欧州には一定の要件を満たす企業にこれを義務付ける法令があり、域外適用されます。）

グリーバンスメカニズムは元々、2011年6月に国連人権理事会で承認された国連指導原則に基づくものです。

日本では、2022年9月に政府が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定し、**企業は苦情処理メカニズム（グリーバンスメカニズム）を確立するか又は参加する「べきである」**と明言しました。法律ではないので、**確立・参加しなくても、罰則はありません。**

「企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理メカニズムを確立するか、又は、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することを通じて、人権尊重責任の重要な要素である救済を可能にするべきである。」（「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」5.1）



政府が民間に「べき論」を押し付けるのは本当にやめてほしい。

罰則がないなら、やらなくていい？

まったくそのとおりで、法律の根拠もないのに政府が「べき論」という玉虫色のものを押し付けるのは、やめて頂きたいところです。

行政指導によって日本経済が動いていた昭和の時代ならいざ知らず、この令和の時代には、政府の「べき論」に唯々諾々と従うのではなく、ときにはスルーして受け流すことも必要でしょう。

しかし、それでもなお、**グリーバンスメカニズムの構築・運用は、おそらくやらなければならないし、やるべきだと考えられます。**

なぜかという、政府以外のところから要求されるからです。



政府以外のところって？

誰がグリーバンスメカニズムなんて面倒くさいものの構築・運用を求めている？

1 つは顧客、1 つは投資家、1 つは世間一般です。

欧米企業のサプライチェーンに入っている企業は大抵、顧客から「サプライヤー行動基準」を守ることが求められます。その中に、グリーバンスメカニズムの構築・運用が入っていることがあります。

上場会社の場合、機関投資家（特に欧米系）から、グリーバンスメカニズムの構築・運用について質問されることがあります。

また、どの企業も、世間一般から、人権侵害を防止することや、万が一侵害があったときは適切に対処することを求められています。なので、世間一般からの非難（炎上）を防ぐために、仕組みづくり、つまりグリーバンスメカニズムの構築・運用が有益と考えられます。



人権が大事なのは分かるよ。
でも、見ず知らずの人たちの人権を守るためにコストを使うぐらいなら、
日々がんばっている従業員の給料を上げたほうが、社会のためになるのでは？

重要なポイントを突いたご指摘と思います。

政府も以前から企業に賃上げを求めており、それが社会のためになるというのは、おそらく間違いないでしょう。

ただし、「もしグリーンバンスメカニズムを構築・運用しなかったら、どうなるか」ということを考えると、景色が変わって見えるかも知れません。



もしグリーンバンスメカニズムを構築・運用しなかったら、どうなる？

重大な人権侵害が一切起きなければ良いのですが、もし重大な人権侵害が起きてしまった場合、

- ・ 顧客から指摘を受け、場合によっては取引を打ち切られます。
- ・ 投資家が逃げていきます（株価が下がります）。
- ・ 世間一般から非難を受け、売上が低下したり、人材の獲得が難しくなったりします。
場合によっては炎上し、大きなダメージを受けます。

それらの対応に追われている間に、ライバル企業がマーケットを奪います。

社長をはじめ取締役は株主から責任を追及されることになるでしょう。



結局、グリーンバンスメカニズムを構築・運用するのは、誰のため？

究極的には**自社のため**です。
あとは取締役のため。

人権侵害がまだそれほど大きくないうちに、その存在を把握し、適切に対処することによって、
大きな問題が起こらないようにする。
それが自社のためです。

なので、自社のためにならないのであれば、そのようなものを構築・運用するのはコストと時間の無駄であり、やらないほうがマシ、という見方もできます。

→ せっかく構築・運用するのであれば、自社のためになるメカニズムにしましょう。



3. グリーバンスメカニズム構築の 実践ノウハウ



グリーバンスメカニズムを構築することになって、チームができたんだけど、
まず何をすればいい？

まずは、**目的と原則を明文化**しましょう。

当社のグリーバンスメカニズムは、何のために設けるのか。
何を原則とするのか。

目的の例： 「従業員の声を適切に受け止め、職場の健全性を高める」
「サプライチェーンにおける人権侵害を防止する」

原則については、迷ったら国連指導原則の定める原則を挙げるのが無難です。

①正当性、②利用可能性、③予測可能性、④公平性、⑤透明性、⑥権利適合性、⑦継続的な学習源、
⑧関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと

①から⑦は仕組みの構築についての原則、⑧は運用についての原則です。



その原則、わかりづらい。
それぞれの内容について説明してほしい。

国連指導原則（ビジネスと人権に関する指導原則）の定める、グリーバンスメカニズムの原則は、次のとおりです。

①正当性	利用者であるステークホルダー・グループから信頼され、苦情プロセスの公正な遂行に対して責任を負う
②利用可能性	利用者であるステークホルダー・グループすべてに認知されており、アクセスする際に特別の障壁に直面する人々に対し適切な支援を提供する
③予測可能性	各段階に目安となる所要期間を示した、明確で周知の手続が設けられ、利用可能なプロセス及び結果のタイプについて明確に説明され、履行を監視する手段がある
④公平性	被害を受けた当事者が、公平で、情報に通じ、互いに相手に対する敬意を保持できる条件のもとで苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源、助言及び専門知識への正当なアクセスができるようにする



その原則、わかりづらい。
それぞれの内容について説明してほしい。

(つづき)

⑤透明性	苦情当事者にその進捗情報を継続的に知らせ、またその実効性について信頼を築き、危機にさらされている公共の利益をまもるために、メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する
⑥権利適合性	結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合していることを確保する
⑦継続的な学習源	メカニズムを改善し、今後の苦情や被害を防止するための教訓を明確にするために使える手段を活用する
⑧関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと	利用者となるステークホルダー・グループとメカニズムの設計やパフォーマンスについて協議し、苦情に対処し解決する手段として対話に焦点をあてる



目的と原則をつくった。次に何をすればいい？

次に、「何を」「どういう経路で」「誰が」対応するか、全体構造を設計しましょう。

「何を」： どのような事項を通報対象とするか

「どういう経路で」： どこが通報を受け付けるか

「誰が」： 担当部署・チーム



グリーバンスメカニズムでは、最低限、どのような事項を
通報対象とする必要がある？
できるだけ対象を狭くしたいんだけど。

「最低限」ということであれば、次の3つです。

- ・ 法令違反行為
- ・ 人権侵害
- ・ 環境への著しい負荷

ただし、グリーバンスメカニズムの目的によっては、上記以外のものを含む必要があります。

例えば、サプライヤー行動規範で一定の事項の遵守を求められている場合、それをカバーすることが必要かどうか、要検討です。



グリーバンスメカニズムの通報対象を、どのように定めるのが良い？
「法令違反行為」「人権侵害」「環境への著しい負荷」と
3つ並べて書けば良い？

実際の例では、

会社が定め、公表している人権・環境関係のルール of 名称（「行動規範」「行動基準」「行為準則」など）を挙げたうえで、当該ルールから逸脱する行為、またはそのおそれのある行為、といった形で定めることが多いです。

そのうえで、具体例をいくつか挙げている例もあります。（具体例があると親切です。）



内部通報については匿名通報を認めている。
グリーンバンスメカニズムについても匿名通報を認めるべきか？

グリーンバンスメカニズムについても匿名通報を認めるべきです。

グリーンバンスメカニズムの目的は人権侵害の結果の是正（被害者の救済）であって、被害を受けた当事者との対話が求められます。対話が求められる以上、被害を受けた当事者が誰であるかが重要です。しかし、通報者＝被害を受けた当事者とは限りません。他人である当事者のために、誰か他の人が通報するケースも考えられます。なので、グリーンバンスメカニズムについても匿名通報を認めるべきです。

ただし、通報者とのやりとりを確保するため、匿名でも双方向のやりとりができる仕組み（例えば外部業者の提供するシステム）を導入することが望ましいです。

また、これは内部通報とも共通することですが、「匿名通報の場合には十分な対応ができない場合がある」旨を明示しておくべきです。



「どういう経路で」について質問。
当社には既に内部通報の仕組みがある。それと同じ窓口（内部・外部）で良いか？
もちろん、コストと手間をできるだけ省きたい。

既に内部通報の仕組みがある場合、それと同じ窓口（内部・外部）を使うことができます。

一般に、そのようにすることが「効率性」と「費用対効果」の面でお勧めです。

ただし、窓口は同じでも、①**対象者**、②**対象事項**、③**通報後の対応フロー**（「誰が」対応するか）が異なります。なので、利用者にとって**分かりやすい説明文**をつくりましょう。

グリーバンスメカニズムの窓口は、一般的には、**直属の上司、人事部門、会社のイントラ、受付部署へのメール、お問い合わせフォーム、電話、第三者窓口（弁護士等）**等が考えられます。

なお、これを機に、「より利用されやすく」、「より省力化可能」な窓口として、**外部業者のサービスの導入**を検討されることも有益と存じます。



「誰が」対応するかについて質問。
 既にある内部通報窓口を利用する場合、これまで扱ってきたような内部通報と
 グリーバンスメカニズムとを、どのように切り分けたら良い？

グリーバンスメカニズムと公益通報者保護法との関係は？
 なんだか混乱してきた。

いろんな考え方があると思いますが、私（藤本）の見解としては、**「公益通報者保護法による保護が適用される通報」と「それ以外の通報」という切り分け**が、日本国内の話については最も進めやすいのではと考えています。

「公益通報者による保護が適用される通報」 ≡ 従業員等による法令違反通報

「それ以外の通報」 ≡ 従業員等以外のステークホルダーによる通報、法令違反以外の通報

つまり、基本的には、窓口に来た通報のうち、**従業員等による法令違反通報**を**内部通報**として扱い、**それ以外のものをグリーバンスメカニズム**として扱うという切り分けが、実務上最も進めやすいと思います。

※実際には、公益通報者保護法の対象法令は一定のものに限られているので、微調整が必要です。



ということは、グリーバンスメカニズムに対応する従業員等は、「従事者」でなくて良い？

はい、**「公益通報者保護法による保護が適用される通報」以外をグリーバンスメカニズムの対象とするという切り分けにした場合**、グリーバンスメカニズムに対応する従業員等は、公益通報者保護法上の**「従事者」である必要はない**ということになります。

他方、グリーバンスメカニズムの対象の中に「公益通報者による保護が適用される通報」が含まれるような切り分け方にした場合には、グリーバンスメカニズムに対応する従業員等を「従事者」に指定することが必要です。

（日本以外の地域については、日本の公益通報者保護法の適用を基準とすることに合理性がないため、他の基準で対応することになると思われます。その場合、グリーバンスメカニズムに対応する従業員等を「従事者」に指定する必要も出てくると考えられます。）



内部通報については、これまで内部通報を扱ってきた部署が対応するとして、
グリーバンスメカニズムについては、どの部署が対応するのが良い？
内部通報を扱う部署と同じで良いか？

グリーバンスメカニズムについては、**サステナビリティ・人権・CSRの部署**が扱うことが一般に望ましいです。

内部通報については、**コンプライアンス部門や法務部門**（や外部の弁護士）が対応し、対応にあたる従業員等を公益通報者保護法上の**「従事者」**と指定している企業が多いと思います。

それはなぜかという、内部通報は企業不祥事の早期発見を目的としたものであること、及び、法令の解釈・違法性の判断・調査手続が不可欠であることが理由です。

これに対し、グリーバンスメカニズムは、法令違反に限らず広範な問題を扱うものであり、その目的は人権侵害の結果の是正（被害者の救済）であって、**ステークホルダーとの対話**が求められます。

なので、グリーバンスメカニズムについては、サステナビリティ・人権・CSRの部署が扱うことが一般に望ましいと考えられます。



あれ？ グリーバンスメカニズムでも調査は必要になるんじゃないの？

まさにご指摘のとおりで、グリーバンスメカニズムでも、調査が必要になるケースが多いです。

というのは、グリーバンスメカニズムの対象には違法行為が含まれていますし、また、人権侵害についても、多くの場合、実際にどのようなことが起きたか（あるいは起きなかったのか）を調査することが必要だからです。

なので、グリーバンスメカニズムにおいても、調査や法令解釈・違法性の評価については、コンプライアンス部門や法務部門（や外部の弁護士）のサポートを得る必要があります。つまり、サステナビリティ・人権・CSRの部署と、コンプライアンス部門や法務部門（や外部の弁護士）との協働が鍵になります。



では、サステナビリティ・人権・CSRの部署と、コンプライアンス部門や法務部門（や外部の弁護士）との協働がうまくいくには、どうすればいい？

以下のようなモデルを検討することをお勧めします。

- ・ **窓口担当のチームが通報を振り分け**、グリーンバンスメカニズムについてはサステナビリティ・人権・CSRの部署が**リード**する（**主導権の明確化**）
- ・ 調査や法令解釈・違法性の評価が必要な場合、サステナビリティ・人権・CSRの部署がコンプライアンス部門や法務部門に**サポートを依頼**する（法律問題を含む場合は必ず依頼）
- ・ 調査方針は、両部門が**話し合って決める**（**最終的な決定権**は、サステナビリティ・人権・CSRの部署が持つ）
- ・ 両部門の間で**定期的なケースレビュー会議**を行う
- ・ 報告書は両部門が**合同で作成し**、経営陣への報告も**合同で行う**



いざグリーンバンスメカニズムを導入しようとする、
多言語対応が悩ましいのだが・・・。

多言語対応のための人的リソースが不足している場合、**外部業者のサービス**で補うことを検討されるのが宜しいと存じます。

例えば、ダイヤル・サービス社の「企業倫理ホットライン」というサービスは、英語・中国語・韓国語・ポルトガル語・スペイン語などをはじめとした、外国語での通報にも対応しているとのこと。



4. グリーバンスメカニズム運営の 実践ノウハウ



グリーバンスメカニズムの制度をつくった。
これからどうする？

グリーバンスメカニズムの制度（仕組み）をつくったら、**社内外に告知**しましょう。

告知には以下のような意味・メリットがあります。

- ・ ステークホルダーに利用してもらえるようにする
- ・ UNGPやOECDガイドラインの要件の一つである「アクセス可能性」を満たす
- ・ 企業としての信頼性の向上
- ・ 従業員の働きやすさや定着率の向上

(1) 社外への告知

- ・ ホームページ（新着情報、専用ページ）
 - ・ サステナビリティ／人権報告書
 - ・ サプライヤーへの通知
 - ・ NGOとの対話の場
- など

(2) 社内への告知

- ・ イン트라ネット／社内ポータル
 - ・ 社内研修・eラーニング
 - ・ 新入社員オリエンテーション
 - ・ 労使協議会・従業員代表との共有
- など



いざグリーンバンスメカニズムをつくったけれど、
開始から1年経っても全く通報が来ない。
これはこれで問題なのではと少し心配している。

もしかすると、貴社に法令違反や人権侵害が全く無いということかも知れません（その場合は誠に喜ばしいことです）が、以下の点を疑ってみましょう。

- ・ **認知度が低い**
→ 社内外で定期的に告知する、目立つように表示するなど、認知度向上の工夫
- ・ **信頼感が低い**（「報復されるのでは」「解決につながらないのでは」と思われている）
→ 報復禁止の明文化と告知、解決に至るまでの具体的な対応フローの作成と告知など
- ・ **窓口が狭い**
→ 電話・メール・オンラインフォーム・第三者窓口など複数の窓口を確保
多言語対応



グリーバンスメカニズムの通報が来たけど、
匿名で、しかも通報内容が漠然としていて良くわからない。

- ・ 通報には「いつ・どこで・誰が・何をしたのか」「何が問題なのか」を記載して頂くよう、**記載上の注意を書く**ことを検討しましょう。
- ・ **匿名でも双方向のやりとりができる仕組み**の導入を検討しましょう。



グリーバンスメカニズムの通報の対応に時間がかかり、
通報者にストレスを与えている模様。
どうにかして対応を急ぎたいのだが。

- ・ 目安としてのタイムライン（所要期間）を定め、タイムラインを守るよう社内調整しましょう
（所要期間の目安を定めることは、国連指導原則に掲げられた原則の1つである「予測可能性」を満たすためにも必要です。）
 - 例：
 - ・ 通報受付から5営業日以内に初期返答
 - ・ 通報受付から1か月以内に、調査を開始するか否かの決定を行う
 - ・ 調査開始決定から1週間以内に調査を開始
 - ・ 調査は原則として3か月以内に完了させる（ただし6か月まで延長可）
- ・ 目安のタイムラインから遅れるときは、通報者に通知しましょう。
- ・ 通報者のストレスを緩和するため、「節目」＋「定期的」に、通報者に進捗を通知しましょう



調査の結果、遺憾ながら人権侵害の存在が発覚し、
救済措置（補償金の支払）を行おうと考えているが、
コンプライアンス・法務部門から、
「補償すると責任を認めたことになり、さらなる請求を受けるリスクがある。」と、
ストップがかかった。
どのように対応すれば良いか。

「当社は本件についていかなる法的責任も認めるものではない。」という否認条項を定めた文書を作成し、先方にご署名いただいたうえで、「見舞金」「和解金」「解決金」といった名目で金銭を支払うことが考えられます。

これは “no-admission-of-liability settlement”（責任の認諾なき和解）と呼ばれ、グリーバンスメカニズムにおいてよく用いられる方法です。

（外国では、「恩恵的（ex gratia）支払い」「人道上の（humanitarian）支払い」といった表現が使われます。）



「見舞金」「和解金」「解決金」などという名目で支払った場合、
会社が任意の支払いをしたと見られ、
たかりのように次々に請求が来る可能性があるのでは？

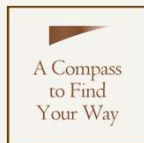
そのような支払いにつき株主代表訴訟が起こされるリスクは？

ご指摘のとおり、後続の請求がくる可能性がありますので、簡単には支払うべきではありません。
事案を精査し、**自社の更なる損害を防止するために必要と判断したケースのみ支払う**べきです。

株主代表訴訟については、当該支払が**会社の利益（更なる損失の回避）のための合理的な選択であるとの判断**について、その**根拠となった資料**及び**判断プロセス**を整理し保管しておくことで備えます。

一般には、経営判断の原則が適用されるため、よほど不合理な判断でない限り、このような支払いについて取締役の責任が認められることはありません。

ただし、支払いの相手方に自社の株主が含まれる場合には、株主平等原則との関係で注意が必要です。



**Creative Thinking
& Innovative Solutions**

As 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
Atsumi & Sakai

ご清聴ありがとうございました

**ご清聴いただき
誠にありがとうございました**

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-2
富国生命ビル（総合受付 16階）
Tel: 03 5501 2111（代表） Fax: 03 5501 2211



お問い合わせ

弁護士 藤本 豪
（第二東京弁護士会）

E-mail:
go.fujimoto@aplaw.jp



※ 本セミナーの内容は、一般的な情報提供を目的としており、個別案件についての法的助言ではありません。お問い合わせ等は、上記弁護士までご連絡くださいますようお願い申し上げます。

当事務所に関するリーガル・ノート

1. 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業について

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（当事務所）は、①渥美坂井法律事務所弁護士法人（第二東京弁護士会所属、代表社員弁護士渥美博夫）（以下「当弁護士法人」といいます。）と当事務所に所属する多くの外国法事務弁護士とが、外国弁護士による法律事務の取扱いに関する特別措置法（以下「外弁法」といいます。）に定める外国法共同事業を行い、②当弁護士法人と、日本の民法上の組合である渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（代表弁護士坂井豊）（以下「組合組織」といいます。）の各弁護士とが、共同事業を行い、法律事務所を共にするものです。さらに当弁護士法人と、組合組織の各弁護士は、ヤンセン外国法事務弁護士事務所のマークス・ヤンセン外国法事務弁護士（ドイツ連邦共和国法）と外弁法に定める外国法共同事業を行います。当事務所とその外国法共同事業は、日本の弁護士（イングランド及びウェールズ事務弁護士である者を含みます。）に加え、ニューヨーク州、カリフォルニア州、中華人民共和国、大韓民国、インド、スリランカ民主社会主義共和国、連合王国*、オーストラリア クイーンズランド州の法を原資格国法とする外国法事務弁護士を擁しています。州法を原資格国法とする外国法事務弁護士はその国の連邦法についても助言を提供することができます。当事務所では、弁護士と、それぞれの登録に係る原資格国法に関する法律事務を行うことを職務とする外国法事務弁護士とが協働して業務を行っています。

当弁護士法人はまた、ロンドンオフィスとして英国子会社たる Atsumi & Sakai Europe Limited（Director: 金久直樹日本国弁護士）を有するとともに、ブリュッセルオフィスとして Atsumi & Sakai Brussels EU（代表パートナー: 亀岡悦子ブリュッセル弁護士会Bリスト弁護士・ニューヨーク州弁護士**）、ニューヨーク提携オフィスとして Atsumi & Sakai New York LLP（代表パートナー: パニー・L・ディクソン外国法事務弁護士（ニューヨーク州法））をそれぞれ有し、これらのオフィスを通じて助言を提供しています。また日本において A&S 福岡法律事務所弁護士法人（パートナー: 臼井康博弁護士）と提携関係を有するとともに、フランクフルトオフィスたるドイツ連邦共和国における法務・税務サービス提供法人たる Atsumi & Sakai Europa GmbH - Rechtsanwälte und Steuerberater（現地代表: フランク・ベッカー ドイツ連邦共和国弁護士）とも提携関係を有しています。

*渥美坂井法律事務所弁護士法人はイングランド及びウェールズのソリシターズ・レギュレーション・オーソリティによる規制の適用を受けていません。

**日本における外国法事務弁護士の登録はありません。

2. 法律問題に関する助言等について

当事務所による別段の明示がない限り、法律問題に関する当事務所のいかなる助言その他意見の表明も、(i) 日本法、又は当事務所の外国法事務弁護士の登録に係る原資格法以外の外国法に関するものは当事務所の特定された弁護士の、(ii) かかる原資格国法に関するものは当該法をその登録に係る原資格国法とする当事務所の特定された外国法事務弁護士の、判断においてされるものです。