

コンプライアンス実現のための 内部(公益)通報のポイント

平成27年3月5日(木)

山口 利昭 (42期) ●Toshiaki Yamaguchi
大阪弁護士会

CONTENTS

- V 内部通報制度の理想と現実
(社内窓口支援者の視点)**
 - ③ 通報者に負荷がかからない内部通報制度を考える
 - ④ 社内で不祥事を増やさない内部通報制度を考える
 - ⑤ 会社法一部改正に対応した内部通報制度を考える
 - ⑥ 通報の秘密を守る内部通報制度を考える
 - ⑦ できる範囲から内部通報制度を考える
 - ⑧ 不誠実通報にも耐え得る内部通報制度を考える
- VI 内部通報制度の理想と現実
(内部通報窓口の経験から)**
- VII 内部通報制度を取り巻く社会環境の変化**
 - ① 自主申告制度の活用
 - ② 会社法・同政省令の一部改正
 - ③ 公益通報者保護法見直しの機運
 - ④ 不正競争防止法(企業秘密保護)との関係
- VIII 内部通報制度と公益通報者保護法との関係**
- IX 公益通報者保護法の課題
(消費者庁アドバイザーとして)**
 - ① 意見聴取の進め方など
 - ② 意見聴取のポイント
 - ③ 公益通報者保護法改正の方向性(個人的意見)

〈前号掲載〉

- I 内部通報制度が不祥事企業を救った事例**
 - ① H社の性能偽装(試験データ改ざん)事件
 - ② O社野球部賭博事件
 - ③ 内部通報制度の先進企業は窓口通報よりも業務ライン通報を重視する
- II 内部通報制度の効用について**
 - ① 未然防止
 - ② 早期発見
 - ③ 信用回復
- III 内部通報制度の現状について**
- IV 内部通報制度の実効性を高めるための課題**
 - ① 内部通報制度とガバナンスの組み合わせ
 - ② パワハラ通報の奨励
 - ③ 予防-不幸な社員を出さない思想に基づく制度運用
 - ④ 不誠実な通報への対応
 - ⑤ 窓口の在り方に工夫を凝らす
- V 内部通報制度の理想と現実(社内窓口支援者の視点)**
 - ① 窓口担当者にとって優しい内部通報制度を考える
 - ② 通報専用電話ではなく総務部の電話に通報が届く現状における内部通報制度を考える

3 通報者に負荷がかからない 内部通報制度を考える

理想からすると、いわば他人の不正を見たら、見て見ぬふりをせずに通報してくださいということを申し上げるのが百点満点だけでも、現実には自分の利害にかかわる不正、職場の環境でおかしいと思うことをまずは通報してもらいます。

というのも、自分の利害にかかわるからこそ通報意欲がわくということで、第三者の不正は、現実にはこんなパワハラが行われている職場環境は耐えられない、不正かどうか分からないけれども、こういった第三者の不正もおかしい、違和感があるのであれば通報してほしいと。通報者にあまり負荷がかからない形で通報制度を利用していただくことも検討していただけたらと思います。

4 社内で不祥事を増やさない 内部通報制度を考える

次に、社内で不祥事を増やさない内部通報制度を考えます。理想は内部告発を防ぐということです。私が2010年に出した本の中で、何が通報のインセンティブになるのかなということで、内部通報制度がきちんと機能しなければ、会社の不正は外に出ていってしまいますと書きました。外部に告発されてしまうと、企業のレピュテーションを落とします。だからこそ内部通報制度をきちんと機能させるように努力しましょうと申し上げます。この理想は、内部告発を防ぐということなのですが、現実はまだ二次不祥事を減らすこと。

早期の不正発見、つまり早期に社内調査をして、不祥事が判明すれば、不祥事が組織ぐるみとはいわれはざす。

それからこれは結構多いのですが、社内ルール違反の放置を解消して、二次不祥事の芽を摘むことが大事です。何かどこかで大きな事故が起きて、後でマスコミからいろいろ取材を受ける。事故が起きた本当の原因の調査には時間がかかります。ひょっとしたら1年後、2年後になるのかもしれない。でもマスコミは記事で、これを不祥事として取り上げますよね。そのときに何を取り上げるか。マスコミは、あそこの会社ではあんな事故を起こしたのにマニュアルがなかったとか、正社員が必ず1人現場にいないといけないことになっているのに実際にはアルバイトしかいなかったとか、社内でのルール違反みたいなものを取り上げて、こんなことを平気でやっている会社なんだから、こんな事故が起きるんだというストーリーをつくり上げようとする傾向があります。

よくあるケースですけれども、形式的な瑕疵の放置も二次不祥事だと思いますから、社内ルール違反を放置することにも内部通報制度は活用できるということで、二次不祥事を減らす方向で考えましょうよというのが現実問題だと考えております。

5 会社法一部改正に対応した内部通報制度を考える

次に、内部通報制度を機能させるにあたり、トップの意識は極めて重要であるといった率先垂範がいろいろとうたわれます。社員が内部通報制度を本気で活用しようと思えるためには、経営トップのコンプライアンス経営に対する真摯な姿勢が求められます。もちろん私もこれは大事だと思いますし、例えば、顧問弁護士ではない弁護士を社外の窓口にしようとするのは、社長のコンプライアンスに対する真摯な姿勢の表れだと思うんですが、現実問題としては、監査役とか内部監査部門のようなモニタリング機関の意識を高めると

いうことから始めた方がいいのではないのでしょうか。要するにいったん立派なヘルプラインを整備したとしても、運用に問題があったら企業のリーガルリスクが顕在化してしまうということです。

ですから、単に仕組みをつくるだけじゃなくて、実際問題として年間にどういう形で運用されているのか、どこに問題があるのか。窓口担当者が疲弊していないかどうか。そういったこともチェックするとか、運用問題も含めてモニタリングをしていくということで、モニタリング機関の意識がまずは大事かと思えます。

オリンパス社員の配転命令無効確認請求事件の裁判がありました。あの事件でも、オリンパス・ヘルプラインの運用のミスが判決にも相当影響しているのではないのでしょうか。企業自身がいったんヘルプラインをつくったのであれば、それをきちんと運用しているかどうかを誰かがきちんとチェックをしていかなければいけないし、まずそこを現実に見ていきましょうということです。

6 通報の秘密を守る内部通報制度を考える

また、通報の秘密を守る内部通報制度も大切です。通報者に対しての不利益処分を禁止し、通報者の保護の徹底ということがいわれています。例えば、ヘルプラインの規定にも不利益処分への制裁条項を導入し、内部通報を奨励しましょうということで、実際にもこういう規定を設けている会社はあるわけですね。

ただ、匿名通報を実際に受け付ける、もしくは窓口限りの実名として社内には匿名とする、といった運用をしても、これがセクハラ、パワハラ的事案として対象者を処分する調査をしなければならなくなった瞬間に、「あいつしゃべったな、あいつちくりやがったな」となるわけです。私は今までこのような調査をたくさんやりましたけれども、匿名でお願いしますと言われて、被通報者の処分に至っ

た事例で、最終的に匿名で終わった例は残念ながらほとんどありません。あれだけ匿名を保証します、と規定されていながらです。そうすると、今度は通報者の不満が私のところに降りかかってくるんです。窓口であるあなたがしゃべっただろう、と。

やっぱり内部通報制度というのは社員からすれば最後の手段なんですよ。だから、通報を受ける側からすれば初めて聞く話ですけれども、通報者は同僚にまずしゃべっている、同じ部署で周囲に相談している、さっき言った業務ラインでは通報している。どこでもうまくいかなかったから最後に内部窓口に来る。となれば調査を受けた対象者からすれば、あいつやな、ということがだいたい推測されるわけですね。匿名性の確保は現実には難しいんじゃないのかなというのが私の実感です。例えばセクハラ、パワハラの場合を受けて、じゃあ、本人の処分はせずに職場の配置替えをしましょうとするなら、匿名性は確保できるはずですよ。しかし、被通報者を処分するのであれば、かならずヒアリングしますよね。ヒアリングするということは、自分が聞いたことを被通報者がちゃんと認めるかどうかという調査なので、誰がしゃべったというのはだいたい分かってしまいます。

例えば、第三者が、自分のパワハラじゃなく、別の人のことをしゃべったとしても、誰がしゃべったのかは分かります。このような現実を前提として通報を受けた方が私はいいと思います。

ですから、不正調査によって通報者の秘密や匿名性は失われることが多いので、私はむしろ承諾を得ておく方が現実的かなと思います。途中までは、通報を受け付けますよ、受け付けますけれども、ここから先は本当に重大な問題だと思ったら、対象者から直接ヒアリングしますから、ひょっとしたらあなたが通報したということは分かるかもしれませんが、それでもいいですか、それでも続けますかということ、私は聞くようにしています。

7 できる範囲から 内部通報制度を考える

できる範囲から内部通報制度を考えると、グループ内部通報制度について指摘しておきたいと思います。これは、ヘルプラインに関するマニュアル本を見てみると、グループ内部通報制度が奨励されている。企業集団内部統制ということが会社法改正の中でも光が当たっておりますけれども、子会社管理にとって有効性がある。子会社管理を徹底して情報伝達の円滑化を図るためには、徹底してグループ内部通報制度を活用すべきである。これも、理想はそうなのですが、やってみると難しいんですよ。

要するに、グループ会社といっても親会社と同じような職務であれば分かりやすいんですけども、親会社の内部監査部門は、例えばM&Aで取得したら、今までの職種の違う会社の不正は分からないんですよ。何が不正なのかということがなかなか分からないということで、その辺の処理ができない。むしろ個別の会社の内部通報窓口の外部窓口を1つのコンサルタント会社や法律事務所に集約した方が現実的かなと思います。今あるそれぞれの子会社、親会社の社内に存在する内部通報制度はそのまま活かして、例えば子会社の通報窓口で親会社と共通の外部の事務所の窓口をつくる。こっちの方がよっぽど現実的にグループの通報を集約できる可能性が高いのではなからうか、二次不祥事は防止できるんじゃないのかなと思うので、子会社単位でのヘルプラインの周知徹底が私は先ではないかなと思います。

8 不誠実通報にも耐え得る 内部通報制度を考える

それから不誠実通報にも耐え得る内部通報を考える、ということです。窓口担当者のスキルの向上ということがもちろん百点満点ですが、現実問題としては窓口担当者の負担を軽減することを考えていきます。不誠実な通

報者に振り回されてしまうと、担当者の皆さんはほかの仕事も持っていますから、他の業務にも支障を来す。何が不誠実な通報か分からないため、結局事務負担が増える。この点が、まじめに通報制度を運用している窓口で、今喫緊の課題です。窓口の方は当然法律家でも何でもなく、普通の職員の方ですから、ヘルプラインが決められて、このルールどおりにやらなくちゃいけないということで、本当に重要な通報も、不誠実な通報も全部同じレベルでちゃんと対応しなきゃいけないということになってくると、毎日同じ方が電話してくることに悩みます。それに対して一生懸命答えるとまた毎日電話がかかってくる。もうそのことで頭がいっぱいになって、悩んじゃう。そういうことを少しでも解消してあげてことを考えるのも、この通報制度の運用の中では大事なことではないかなと思っております。

VI 内部通報制度の理想と現実 (内部通報窓口の経験から)

私が普段窓口を担当していて感じるのが、日本の企業の職場には部や課の存在がありますけれども、これよりもっと小さなグループ、例えば営業1課とか、コンプライアンス推進室とか、5～6人から10人ぐらいのグループで1つの仕事を行うことが多いので、そこで自己責任によって動く範囲があります。だから自己責任によって動く範囲が非常に狭いのですね。

ルールがあればそれに従う。何か細かいルールがあれば皆さんそれにちゃんと従うんですけども、自分が動くことによってこの小さなグループに迷惑をかけるということになることを極度に恐れるんですね。上司や同僚から疎外されることを皆さん方は極度に恐れる。これがすごく内部通報制度に関しては足かせになっていると私は感じております。

よくヘルプラインには、通報者への不利益取扱いは禁止と書いています。公式には会社は通報者に対して不利益取扱いはしないでしよう。けれども、私が見る限り、余計なこと

をしてくれたなということで、5～6人から10人ぐらいのグループの中で1人だけが孤立する、ということは十分に起き得る。これが極めて一般に恐れられる。だから見て見ぬふりをする、このことにつながっていく例をたくさん見えています。

これがこれからの課題です。事実上の不利益禁止というのは、おそらくこれからも通報制度を機能させるためには規定され、うたわれていくと思うんですけども、それだけでは通報が増えるかなという難しい部分があるんじゃないかと。ここに対して何か対策を練っていかないと通報制度の有効活用は難しいんじゃないかと思えます。内部告発を奨励する方法も一案なんだけれども、内部告発が第三者によって取り上げられるのは重大事案のみではないでしょうか。マスコミに取り上げられるのは重大事案に限るもので、行政関連の法令違反とか、マスコミネタになるような不祥事であれば取り上げられますけれども、実際問題としてはそんな会社の中の労務問題をいちいちマスコミが取り上げるということはありません。

そうすると、余計なことはしたくないとか、問題行為を知ったとしても、かかわらずにいたいと素直に思う社員の方を内部通報に誘引するアイデアってあるのかなと思えますね。難しいですね。難しいんですけども、私が何度か経験したことからの提言ですけれども、例えば大王製紙の事件ですね。あれは当時、内部通報がようやく社長の耳に届いたということが発端になって大きな問題になりましたけれども、あの内部通報を決意した社員は、人からお尻をたたかれて、君しかいないんだからと言われてやっとのことで通報に至ったようです。

パワハラとかセクハラ通報を受理しても、たとえその通報者はお辞めになるとしても、その方の周りの方が何人かで、これはちゃんと通報しないと第二、第三のあなたみたいな人が生まれてくるということで説得をして、最後は連名で通報するケースがあります。人間って1人ではなかなか通報は難しいというこ

とで、こういった複数連名による内部通報を奨励していくのも1つの案ではないかなと考えています。

もう1つは、第三者委員会のアンケートのように、具体的なテーマに絞って会社側が積極的に情報を収集する体制を整備する、といった工夫があります。

これは何かありませんかと漠然とそういった問題を投げかけてもなかなか難しいので、例えば今年はこの問題、来年はこの問題という形で積極的に会社の方から社員の方にそういった問題行為みたいなものについての情報を求めるということを1つ採用してみたらどうでしょうか。

Ⅶ 内部通報制度を取り巻く社会環境の変化

内部通報制度を含めて公益通報者保護法の関連のいろいろな課題というのは、おそらくこれから企業社会でも今以上に関心は高まるんじゃないかなと考えています。

1 自主申告制度の活用

自主申告制度、独禁法、景表法の改正でも自主申告をすることによって課徴金が軽減されるとか、インセンティブに関連することです。中には住友電工のようにリニエンシーを3番までにやれたのに、対応が遅延したから、こんな課徴金を課せられたじゃないか、ということで株主代表訴訟を提起された事件がありました。この裁判において、最後は5億2,000万円の解決金で和解という形になりましたけれども。要するに、自主申告をやらなければ、役員が責任を問われるということもあって自主申告制度が内部通報制度の関心を高めるのではなかろうかというものです。

2 会社法・同政省令の一部改正

会社法、または、会社法政省令の一部の改正が行われたということで、企業集団内部統

制とか監査役への報告体制の強化、こういったことが各企業で今以上に真剣な対処が行われるだろうということです。

3 公益通報者保護法見直しの機運

将来的には公益通報者保護法の見直しが一応予定されておりますので、当然、企業側の内部通報制度見直しの機運も高まると思われ

4 不正競争防止法(企業秘密保護)との関係

これからの課題だと思っておりますが、今、社内情報の持ち出しというのは厳しくなっています。こういったことに関して、片方でこういった内部通報、内部告発、公益通報者保護法との関係ではいろいろ緊張関係も出てくるのではないのでしょうか。

こういったことで内部通報制度を取り巻く環境を見てみると、企業としてはどうしてもこれから関心を持たざるを得ないと思っております。

Ⅷ 内部通報制度と公益通報者保護法との関係

私自身が内部通報外部窓口の経験をして、今、公益通報者保護法でいろいろ突き付けられている問題点に関して、どのように感じているかということに関して、何点かここでポイントを押さえておきます。

1つは、いまだ経営者の方々にはこの公益通報者保護法という法律自体が認知されていないと思います。例えばヘルプラインはつくっていても、公益通報者保護法は知らないという人もたくさんいらっしゃるわけです。ですから、公益通報者保護法というのは何のためにあるのかということに関しての理解度というのはまだそれほど浸透していないなと感じております。

次に、自分の会社のヘルプラインとこの公

益通報者保護制度との関係についても理解が困難だという点です。これは我々法律家でもある程度関心を持たないと、ヘルプラインとこの公益通報者保護法の関係というのはなかなか分かりにくいんです。ましてや、一般の企業の経営者の方々にとっても、労働者保護とかコンプライアンス経営の趣旨というのはあまりよく関係を理解されていない。また、重複している部分もよく理解はされていないというのが現実です。

ただ、内部告発リスクについては企業社会に徐々に浸透しつつあるのではなかろうかなと思います。内部告発をされることによって、企業がどんな不利益を受けるか。自分の会社の不祥事の全貌が分からないうちに行政からいろいろなヒアリングをされる。もしくは、マスコミからいろいろな取材を受ける。こういうことがどれだけ企業の信用を落とすかということのリスクの重大性には経営者も徐々に気づき始めていると思います。

あと、公益通報者保護法における保護要件です。何が通報事実なのか、通報事実が間違っていたら保護されるのか、誰に対して通報すればいいのかということがあまりにも厳格に規定されているので、使い勝手が悪いんじゃないかなと思います。これは私が一番最初に消費者庁の担当者の方に申し上げたところなんです。これでは公益通報者保護法は機能しないでしょうということで、こういった使い勝手の悪さにどう対応していくかと。まさに見直しの問題です。

それから、企業担当者としても公益通報への対応に苦慮するケースが目立っているということです。担当者としても、例えば匿名通報なんだけど、匿名の誰かというのは分かっている。そういう場合にその匿名の誰かという人は労働法上、どう扱われるのか。このような問題も企業担当者にとっては非常に難しいです。

あと、匿名通報は現実としてほとんど実名がわかってしまう。これは先ほど申し上げたとおりでして、公益通報者保護法の存在意義があらためて問われます。匿名通報が実名で

あれば、当然、実名の方も公益通報者保護法では保護の対象になると思いますけども、基本的に匿名通報がばれるということじゃやっぱり通報するのはやめておこうかということになります。なので、公益通報者保護法というものの存在意義をもう1回、きちんとあらためて問う必要があると考えております。

IX 公益通報者保護法の課題 (消費者庁アドバイザーとして)

1 意見聴取の進め方など

今回、消費者庁のアドバイザーとして約1年、だいたい月に1回、関係者、いわゆる著名な実名通報者、告発者の方々も含めてヒアリングをさせていただきました。それから、企業側でこういった通報を受け付ける方々のお話も聞いてまいりました。また、有識者の方々からもいろいろヒアリングをして、だいたいこの3月で全10回が終了という形です。

元々は、内閣府の消費者委員会から意見書が出て、法改正を含めた措置を検討されたいということで、公益通報者保護法に違反して内部告発者に報復した企業の会社名を公表し、そういうことをやめなさいと行政的に措置するというのはどうか、とか、公益通報に当たっては、証拠資料の持ち出しについて機密漏洩の責任を問われる例が多いので、通報者への懲戒処分を減免するよう企業に推奨するのはどうかとか、いろいろな考え方が出てきて、こういったことも含めて、法の改正を含めた措置を検討されたいということで、今、ヒアリングを続けている状況です。

全10回で去年の5月から今年の3月まで、ヒアリングの結果に関する議事録も含め、消費者庁のホームページにて公開されています。

2 意見聴取のポイント

消費者庁の中で我々が関係者にヒアリングするポイントは、制度趣旨、通報者の範囲、通報事実の範囲、外部通報先の範囲、通報者

の保護要件、不利益禁止規定の担保、社内リニエンシーの明記や第三者への通報の奨励策などについて、今、公益通報者保護法の下でいろいろ通報がありますが、どのような課題があるかということです。現行法のままでいいですか。それとも変えた方がいいですかとお聞きします。

今の公益通報者保護法は原則として労働者の地位を保全するという形を取っていますから、同様の制度趣旨のまま、この制度があり続けていいのかと。

例えば、従業員以外の方にも通報する資格を与えるのはどうなんですか。例えば、今回の通報対象事実、443本の限定された法律に限らず、もっと広くいろいろな事実を公益通報者保護法の対象事実にしたらどうですか。もしくは、そういった通報をすることを奨励する。その奨励策みたいなものをきちんと設けた方がいいんじゃないですか、といった課題です。

3 公益通報者保護法改正の方向性 (個人的意見)

今、こういう流れの中で労働者保護法制として維持すべきか、内部告発奨励法として再構成すべきかという点ですが、例えば、通報者の範囲を広げる。退職者、取引先、子会社の従業員、要するに、その会社と労働雇用契約にない人たちに通報の範囲を広げる。そういう人たちも不利益処分を受ける可能性はあるというのであれば、含める意味はあるのかもしれない。

それから通報先の範囲を広げる。自分の会社だけでなく、親会社も通報先に広げて、第三者通報を奨励する。今、自分の会社に通報する要件と、それから、行政、マスコミを含めた労働組合とか外の機関へ通報をして保護される要件はかなり違います。第三者がいきなり通報して、そのことで保護される要件はかなり厳格ですね。あの要件該当性の判断を一般の方がするのは到底困難だと私は考えておりますけれども、そういった第三者通報

を奨励する方向で改正するか。不利益取扱いに対する効果として、企業に対する制裁条項を入れるなどの改正はどうか。

このような現行の公益通報者保護法の基本的な性格を変更することが必要ではないかとの意見が出ています。

あと、企業のコンプライアンスの視点から内部告発奨励法が妥当かどうか。企業の自浄能力発揮を促進するための公益通報者保護法を目指すのであれば、社内への通報の保護要件を緩やかにしている現行法の枠組みを維持すべきではないかとも思える一方で、内部通報と外部通報の要件を緩和した公益通報者保護法を制度間競争させることでも自浄能力発揮のインセンティブがあるのではないか、という意見もあるんです。

内部通報制度を促進させるためであれば、公益通報として保護される社内窓口も社外第三者も、その保護要件はどちらも緩めて、内部告発だってどんどんやらせたらいいでしょうという意見です。公益通報として第三者要件を緩めて、制度間競争をさせた方がむしろ会社としては今以上に通報制度を熱心に運用しようとするんじゃないか。だから、内部告発をやりたい人は内部告発、内部通報をやりたい人は内部通報という形で、その告発者・通報者がどちらも選択しやすくする。

ですから、今度、改正ということになると、今までの枠組みとは別の枠組み、大きく変わった公益通報者保護法ということも出てくるかもしれない。それぐらい公益通報者保護法の制度趣旨にさかのぼって、今、議論がなされようとしている状況です。

あと、もう1つ、公益通報者保護法の方向性に関するお話ですけども、改正会社法の中にも、また、改正会社法施行規則でも、6月1日ですか、上場会社だけですけども、コーポレート・ガバナンス・コード、そのコードの第2章、いわゆるステークホルダーとの適切な協働というところで、原則として内部通報制度の整備、実現ということが出てまいります。これはおそらく現行法を前提に従業員のそういった声をきちんと聞くということが上場会

社のコードの1つとして書かれるということだと思います。

こういった内部通報制度の整備ということが内部統制システムの整備、運用の重要な施策であるということが明記されたということで、上場会社は従業員等が不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為、情報開示に関する情報や真摯な懸念を伝えることができるように、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである、取締役会はこの体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである、ということですね。

ですから、企業自身が今、内部通報制度の

整備に積極的に取り組まなきゃいけない。今こそ公益通報者保護法のこの方向性についてももう少し議論をしていく必要があるんじゃないかなろうかと、私自身が今、アドバイザーとして対応しながら感じているところです。

おそらく改正会社法の施行において、内部通報制度もいろいろと議論されると思うんですけども、公益通報者保護法とその関係も含めて議論すべきであると考えていますし、関心が高まるという今だからこそ、この制度をもう1回、制度趣旨に立ち返って、労働者地位保全という形の上で改正を行うのか、それとも土台から変えていくのかを、今後、検討していきたいと思っております。



小予算で移転・レイアウト変更・開業のお手伝いをします！

◎一貫したワンストップサービス◎

お打合せ

レイアウトイメージ提出

現地調査

物件探し

※物件探しをご希望の場合

レイアウト

お打合せ

決定

ビル管理会社との打合せ

インターネット電話番号手配

入居工事

引渡し

引越作業

アフターサービス

〈当社の場合〉

お客様 ↔ ドムコス

材料問屋 ↔ メーカー ↔ 施工会社

〈他社の場合〉

お客様 ↔ 他社

他社 ↔ 協力会社

協力会社 ↔ 施工会社 / 材料問屋 / メーカー

他社ワンストップサービスとは異なります。

当社はお打合せ～アフターサービスまで窓一本です。スピーディーな対応と低価格が実現できます。

弁護士事務所の
オフィス作りの経験は
豊富です。

- 面談者の方達が顔を合わせない動線計画
- 面談室の防音間仕切り施工
- 弁護士のお仕事をしやすい個人ブース
- セキュリティの取れたネットワーク設計

● お客様の声 ●

★法律事務所という特殊性を理解し、イメージや希望を伝えると汲み取ってくれた上で、さらにプロとして期待以上の提案をしてくれて大変心強く思いました。(弁護士U様) ★追加工事や電話回線等の手続きも全てしていただき、業務をしながらでも移転することが出来ました。(A法律事務所様)

レイアウト作成無料

株式会社ドムコス

営業本部 東京都中央区東日本橋3-11-11
担当/小島・中野

☎0120-137-911

http://www.office-tasuke.com
support@office-tasuke.com

取扱商品 間仕切り各種・オフィス家具(中古・新品)・パソコン・電話設備・電気/防災 設備工事など