

課徴金減免制度と取締役の責任

—改正独禁法下での内部統制と代表訴訟

一橋大学大学院教授

弁護士 石田英遠

アンダーソン・毛利・友常法律事務所

弁護士 平山賢太郎

1 課徴金減免制度導入に伴う大きな変化

独占禁止法に違反する談合・カルテル事件は、昨年までは、事業者が公正取引委員会（公取委）に対して協力的な態度をとるか非協力的な態度をとるかにかかわらず、すべての事業者が原則として平等に排除命令を受け、課徴金納付命令を受けざるを得なかった。

それゆえ、あえてカルテルから離脱し、カルテルを通じて得ていた利得を放棄するインセンティブは乏しかった。その意味で、徹底した社内調査を通じて違法行為を一掃しようとして決意する企業が少なかったことも、ある意味においては自然なことであった。

しかしながら、本年1月の課徴金減免制度（リニエンシー）導入、および本年5月の会社法施行に象徴されるリスク回避のためのコンプライアンス体制、すなわち内部統制システムの構築に対する注目の高まりは、こうした状況に変化を迫っている。

すなわち、一方では独占禁止法改正により課徴金が大幅に引き上げられ、自治体による

指名停止措置や刑事処分、違約金請求の動きも広がりつつあるが、他方では、課徴金減免制度（リニエンシー）の導入により、他社に先んじて対策を講じた企業は課徴金の納付義務を免れることができるようになったことから、取締役は社内調査により違法の疑いある行為を発見し、他社に先駆け対策を講じることにより、「目に見える」形で損害を軽減することが可能となったのである。

しかし、これは裏返せば、早期に違法の芽を摘み会社の損害を軽減することができなかったことに対して、取締役が責任を問われる立場に立たされていることを意味する⁽¹⁾。取締役は、みずからの手で「過去からの決別」を行うことを迫られているといえよう。

もともと、社内調査を行うとしても、万が一独禁法違反の疑いある行為が発見された場合にいかなる対応をとるべきか、また何をどの程度調査すればよいのか、戸惑いを持つ企業も多いと思われる。そこで本稿では、企業の独禁法遵守体制をめぐる近時の法的環境の変貌について概説した上で、取締役が講じるべき対応策について論じることとする。

⁽¹⁾ なお、公取委事務総長も、株主代表訴訟で経営者が責任を問われることも十分考えられるようになるとの認識を示している（平成17年10月12日付事務総長会見記録）。

2 内部統制システムの構築と株主代表訴訟

(1) 内部統制システムの構築

① 会社法下の内部統制システム構築義務

会社法の施行により、原則として大会社に対して、種々のリスクを回避するための内部統制システム（取締役や従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制）構築の基本的方針の決定が義務付けられることとなった。内部統制システム構築の基本的方針は事業報告に記載され株主の監視下に置かれる。

会社法は明文をもって内部統制システム構築の基本的方針の決定を義務付けたものの、法文上は、特定のレベルの内部体制構築までを求めたものではないと解されている。

しかしながら、適切な内部統制システムの内容は事業の特性等により各社ごとに異なるし、また市場環境の変化など種々の要因に応じて継続的な改善が必要となるであろう。策定した内部統制システム構築の基本的方針が適切でない場合や、方針をいったん定めた後に継続的改善を怠った場合には、内部統制システム構築の基本的方針の不備を理由として株主から取締役の任務懈怠を追究される可能性は無視できない。

なお、当該基本的方針の決定は特定の取締役に委任できないから、すべての取締役が方針策定に参画する必要があり、責任もすべての取締役が負うこととなるであろうことにも留意が必要である。

内部統制システムを構築すべき取締役等の義務は会社法施行前においても、大和銀行事件を含め複数の裁判例において肯定されてい

た。しかしながら、会社法が当該義務を法令上明定し、さらに株主に対する開示を義務付けたことで、内部統制システムに対する株主の関心は当然ながら高まっていくであろう。

また、従業員による違法行為により生じた損害に関する取締役への責任追及において、内部統制システム構築・改訂の不備が追及の手がかりとされる事例も今後確実に増加していくであろう。

② 内部統制システム構築をめぐる取締役の責任

取締役みずからが談合やカルテルに関係してしまった場合は論外として、取締役等が内部統制システムの構築に関連して善管注意義務違反を問われうる場面としては、第一には、不祥事の発生を未然防止できなかった場合があげられよう。

不祥事により会社に損害が生じた場合には、内部統制システムに欠陥がなければその不祥事は未然に防止されていたはずであるとして、取締役が株主代表訴訟の対象となるリスクが生じる。

しかしながら、内部統制は不祥事の発生防止のためにのみ構築されるべきものではない。すなわち、すでに発生してしまった不祥事による損失拡大の抑止すなわち、不祥事を社内調査により早期に発見して当該不祥事をただちに終結させるための体制構築も重要である⁽²⁾。

違法の疑いある談合・カルテル行為を発見したにもかかわらず、速やかに当該行為の終了や課徴金減免申告を執行しなかった場合には、取締役は、故意に違法行為を継続させたとして株主から責任追及を受けるリスクを覚悟せざるを得ないであろう⁽³⁾。

⁽²⁾ なお、かかる定期的社内監査が徹底的に行われることが、将来の不祥事抑止に實際上大きな役割を果たすであろうことにも留意すべきであろう。

(2) 株主代表訴訟—不提訴理由の通知

会社法は株主代表訴訟制度に関しても、取締役に対する責任追及を容易にするであろう重要な制度を新設した。

すなわち、株主が会社に対し、取締役の責任を追及する訴えを提起するよう求めた場合において、60日以内に会社が訴えを提起しない場合、会社は株主の請求に応じて、訴えを提起しない理由を株主に通知しなければならないものとした（不提訴理由の通知）。

この通知には、①会社が行った調査の内容および取締役の責任・義務の有無に関する判断の基礎資料、②責任・義務の有無についての判断および③責任または義務があると判断した場合において責任追及等の訴えを提起しないときはその理由、を記載しなければならない（会社法施行規則218条）。

したがって会社は、株主から取締役の責任を追及された場合には、事実上社内調査を実施せざるをえず、株主に対して責任追及のための重要な資料を提供する結果となりうる。

従前、株主代表訴訟においては、株主の側に十分な立証資料が存在しないために違法行為の立証に困難をきたした事案も存在したと推察されるが、不提訴理由通知制度はかかる立証の困難を相当程度軽減するであろう。

3 課徴金減免申告の実状と取締役の責任

(1) 課徴金制度の強化

改正独占禁止法による課徴金制度改正の本

稿との関係における大きな柱は、①課徴金算定率の引上げ、および②課徴金減免制度の導入、である。

企業経営に何より大きなインパクトを与える改正は、課徴金算定率の引上げであろう。従前は原則として製造業者に対して売上高（最大過去3年間）の6%であった課徴金の額は改正により10%となり、しかも過去10年に違反行為に及んだ「前歴」ある事業者に対してはさらに5%（合計15%）の課徴金が課されることとなった。カルテルの対象事業における売上高が毎年100億円の企業であれば、課徴金額は実に15億円（最大3年分）にも達しうるのである⁽⁴⁾。

談合・カルテルが経営に及ぼす影響は課徴金の納付にとどまらない。排除命令・課徴金納付命令を受けた企業は長期にわたり指名停止措置を受けることとなるであろうし⁽⁵⁾、談合企業に対する発注者からの違約金請求も徐々に広がりを見せている。

さらに、談合・カルテルは独禁法上刑事罰の定めがあるから、企業も、その関与の態様いかんによっては刑事責任の追及を受けうるものであり、近時刑事処分も増加しつつある。

談合・カルテルに対するかかる厳しい制裁の多くを回避するための新たな途が、課徴金減免制度の導入である。

(2) 課徴金減免制度の実状—“疑心暗鬼”

課徴金減免制度とは、要は、公取委に対して違法な談合・カルテル行為を企業みずから

⁽³⁾ いわゆる役員賠償責任保険（株主代表訴訟担保特約）に加入していても、取締役が法令違反を認識していた場合等は免責事由に該当して保険金の支払いを受けられない可能性があり、取締役に大きな経済的負担が課せられることとなる。

⁽⁴⁾ なお、従前は、公取委から排除命令を受けた企業は違反事実を争い、さらに課徴金納付命令に対しても争うことにより事実上数年にわたり課徴金の支払いの猶予を得ることができた。しかし、改正独禁法の下では課徴金納付命令（通常、排除命令と同時に発せられる）と同時に課徴金納付義務が生じ、その後年率6%の利息が課される。

⁽⁵⁾ 指名停止モデルによれば、事業者が審判請求を行い公取委の命令に対して争う意思を明確にしても、指名停止措置を免れることができるとはされていない。また、指名停止期間中に指名参加者の下請として実質的に受注を図る行為に対しても、厳しい態度をとる自治体が現れているといわれる。

申告し、当該違法行為との関係を断絶することにより、最初の申告者が課徴金の納付を免れ、2番目および3番目の申告者も課徴金の減額を許される制度である。なお、申告前に公取委に匿名で仮の順位を確認した上で申告を行うことができる⁽⁶⁾。

また、特に1番目の申告者に限っては、課徴金減免申告の効果は課徴金免除にとどまらない。刑事処分を免れるほか、談合事件における自治体の指名停止措置の期間が通常的一半に短縮されることが見込まれ⁽⁷⁾、また、申告準備のための社内調査に協力した従業員等も刑事訴追を免れることができるとの方針が示されている⁽⁸⁾。

他方、他社が自社に先駆けて課徴金減免申告を行った結果、公取委が立入調査を開始し自社に課徴金の納付を命じれば、前述の重い負担が会社に課せられることとなる。その差は株主の目にも明白である。

すなわち、課徴金減免申告を他社に先駆けて行っていけば免れることができたであろう課徴金額、および指名停止期間を短縮することで得られたであろう利益等が、違法行為の存在を看過した取締役の任務懈怠による損害と評価され、取締役が当該損害につき前記2(1)②に記載した2つの観点から責任を追及されるおそれが現実化しているのである。

かかる課徴金減免制度の導入の目的は、従来は各事業者が公取委に対して協力的であるか否かに関わらず平等な扱いを受けたため、なかなか自白が得られなかったともいわれる

審査手続を容易にすること、および、カルテルの組織内に疑心暗鬼の意識をもたせ、カルテル体制を維持困難な状態に追い込むことにあった。

業界の多数企業によりいわゆる談合やカルテルが継続されている場合であっても、もはや安心することはできない。前記の通り、違法行為やその可能性を放置することを取締役の責任問題として問題提起可能であるとの認識が株主の間でも広まってくることを考慮すれば、取締役が課徴金減免を受けず漫然と違法行為を継続することは、当該取締役にとって重大なリスクである。

したがって、かかるリスクを真剣に検討した他社が同業者に先駆けて申告に及ぶ可能性は、無視できないであろう。現に、独禁法改正後間もないにもかかわらず、今年3月までにのべ26件の申告が行われたという⁽⁹⁾。この26件の申告は、前述の「疑心暗鬼」から引き起こされた可能性が強いのではなからうか。

とりわけ、以下に該当する企業を抱える業界においては、課徴金減免申告が行われるリスクは一層現実化しているといえよう。

① シェア配分・受注企業配分に不満を持つ中小企業を抱えている場合

コスト競争力や技術力を誇る企業が、談合組織の存在ゆえ実力を発揮できず業績が頭打ちとなっている場合、課徴金減免申告を契機に公取委による事件審査が開始されることは、かかる企業にとってこの上ないビジネス

⁽⁶⁾ なお、自社より先に3社以上の企業がすでに申告を行っている場合でも、先行者の申告が後に無効となる可能性があり（虚偽申告、課徴金納付を命じられるに値しない事業者の申告、検討対象たる市場の範囲が後に変更される場合など）、また、前記先行者はすでに事実を自白しているであろうから、もはや事実を隠しておくことの実益も乏しいように思われるので、「4番目」であっても申告を思い止まるべきではない。

⁽⁷⁾ 中央公共工事契約制度運用連絡協議会「工事請負契約に係る指名停止等の措置要領 中央公共工事契約制度運用連絡協議会モデルの運用申合せ」（平成18年2月14日改正。「指名停止モデル」）参照。

⁽⁸⁾ 国会における法務省答弁。

⁽⁹⁾ 公取委平成18年5月31日「平成17年度における独占禁止法違反事件の処理状況について」。

チャンスとなろう。

② カルテルから近年脱退した事業者がある場合
カルテル・談合組織からすでに脱退した企業は、現在なおカルテルを継続している企業に察知されることなく課徴金減免申告に及ぶことも容易であろう。また、かかる事業者はもはや同業者に「仁義を切る」必要もない場合が多いであろう。

なお、改正独禁法の施行前に違反行為を終了し、1年を経過した事業者は課徴金減免申告を行っても排除命令を受けないことから、入札において指名停止を受ける可能性も通常はない⁽¹⁰⁾。したがって、課徴金減免申告を行うことに対する障害は一層低い。

③ 外資系事業者、とりわけ、外資系企業に買収された事業者がある場合

一般に外資系企業におけるコンプライアンスの意識は高く、日本子会社において大規模な社内調査が実施される例も少なくない。かかる調査において独禁法違反リスクとりわけ刑事罰リスクは特に注目されるリスクの一つであるから、他社に先駆けて課徴金減免申告を行い刑事罰および課徴金リスクを回避しようとする意欲は一般に強いであろう。

外資系企業は一般に他国におけるリニエンシー制度に習熟し、その運用の成果を見聞しているから、制度の不理解ゆえ申告を躊躇する可能性も低い。

(3) 課徴金減免申告の具体的手続と取締役の考慮事項

課徴金減免申告を行う場合、いかなる社内

調査が行われるべきであろうか。

① 様式第1号の準備

課徴金減免申告は、「様式第1号」と呼ばれる申告をまず行い、その後改めて「様式第2号」と呼ばれる申告を行うという手順を踏む。様式第1号は通常、2ページ程度の簡潔な申告で足りると考えられている。

まず、様式第1号を提出する以前においては、一般的には、本格的な調査を行うことには困難が伴うであろう。営業担当者等に対する事情聴取を本格的に開始すれば、事情を察知した営業担当者等が同業者に社内調査の事実を漏洩し、当該同業者が先駆けて減免申告に及ぶリスクが決定的に高まるからである。したがって、様式第1号提出の判断は、従前行われてきた定期的社内監査の結果に基づき、代表取締役個人ないしきわめて限られた経営陣によって行われることとなろう⁽¹¹⁾。

② 徹底した社内調査の実施

こうして、本格的社内調査は様式第1号の提出後に開始されるべきこととなる。様式第2号の提出期限は通常様式第1号提出後2週間であるから、様式第1号提出当日から社内調査を開始し、おおむね1週間ほどで必要な事情聴取を完了し、様式第2号において報告すべき内容について公取委と交渉を重ねつつ最終的な報告内容を詰めていくこととなる。

様式第2号作成のための社内調査は徹底的に行われる必要がある。

従前より独禁法違反行為に関して社内監査を行っていた企業であっても、かかる調査は、たとえば管理職に対する事情聴取などにとど

⁽¹⁰⁾ 参照、指名停止モデル。

⁽¹¹⁾ なお、近年の企業買収その他事業提携の進展に伴い、同一企業集団内において複数企業が同一のカルテル・談合事案に関与している場合がありうる。かかる場合において、複数社が相互に連携して課徴金減免申告を行おうとする場合には困難な事態に直面することが不可避であり、各社の経営陣が高度の経営判断を迫られることとなるであろう。

まっていたのではなかろうか。しかし、社内限りの調査とは異なり、課徴金減免申告を前提として行われる社内調査において、調査結果に重大な誤りが生じることは許されない。

独禁法改正により公取委は犯則調査権限を手にし、重大事案においては強制調査をも行うことが可能であるから、社内調査が漫然と行われるにとどまった場合において、後に公取委が強制調査により重大な新証拠を発見する可能性も決して低くはないと考えるべきである⁽¹²⁾。したがって、社内調査は緻密かつ徹底的に行われなければならない。

この点に関連して留意すべきことは、調査対象の設定である。カルテルや談合行為は、むしろ「現場」の担当者において行われる場合もありうることからすれば、課徴金減免申告にあたっては、違反行為に関与していた可能性がうかがわれる限り、現場の従業員に至るまで徹底的な事情聴取が（しかも事実上おおむね1週間程度というきわめて限られた期間内に）行われる必要がある。しかも、聴取の内容は、後日公取委に提出するため陳述書の形式に整えられ、陳述者の署名押印を求めすることも必要である。そして、すべての事情聴取および書面監査の結果を整理し、独禁法違反事実を抽出し、課徴金減免管理官との折衝を経て様式第2号という1通の報告書を数日間のうちにまとめ上げなければならない。

また、公取委が申告者に対して望んでいるのは公取委が立入調査を行うことを容易ならしめる事実の申告であり、これは往々にして、申告者が報告しようとする事実と食い違いを生じるということにも注意したい。

たとえば、申告者は自社における関与者お

よび各関与者の関与態様を報告しようとするであろうが、むしろ公取委は同業他社各社における関与者のリスト（名刺など）を要求することの方が多と思われる。

公取委は立入調査を申告者および同業他社の関与者に対して行うこととなるから、各社の関与者リストこそを必要とするであろう。会社が報告しようとする内容と公取委が要求するであろう報告内容との齟齬を、わずか2週間という限られた期間の間に公取委との折衝を通じて明確化し、速やかに社内調査方針に反映されなければならない⁽¹³⁾。

従業員に対する事情聴取を行うに際しては、以下の点に留意することが重要である。

まず、虚偽報告のリスクである。仮に課徴金減免申告に重大な虚偽が存在すれば、当該申告は無効とされうる。もとより取締役が故意に資料を隠匿することは論外であるが、しかし、経営陣がいかに真実を申告しようとしても、従業員レベルで虚偽の陳述や資料の隠匿が行われれば、結局課徴金減免申告の努力が無に帰するおそれも否定できない。

この点に関連して取締役が困難な判断を迫られることとなるのが、懲戒処分の問題である。調査対象たる従業員は社内規程上、独禁法違反事実への関与が露見すれば解雇を含めた懲戒処分を受けうる立場にあることが多い。したがって、調査に協力した従業員の処遇が経営陣にとって重大な検討課題となるであろう。

また、前述した通り、課徴金減免申告の準備においては秘密保持がきわめて重要である。会社は課徴金減免申告の事実を正当な理由なく第三者に開示することができないもの

⁽¹²⁾ 後に当該事案について公取委が調査を行う場合には、課徴金減免申告を行った企業に対しても、立入調査が行われることは当然に予想される。

⁽¹³⁾ 社内調査において、社内の営業担当者から「他社の営業担当者」氏名を聴取することに対しては、各社担当者間の人的関係（絆）の深さゆえ、相当の抵抗が当然に予想される。

とされているから（課徴金減免規則8条）、仮に申告の事実が同業他社に知られるに至った場合には公取委との間で減免申告の有効性に関し紛議を生じうる。

しかも、公取委は様式第2号提出を待たずに立入調査を行うことも制度上可能であると考えられるから（これを制約する法令上の規定は存在しない）、たとえば申告の事実が同業他社のあまねく知るところとなり、各社において物証の隠滅が開始された場合等においては、公取委が立入調査をただちに開始する可能性が現実化しうる。

かかる場合においては、様式第2号の提出が完了されていない以上、様式第1号により得られた仮の順位も無効となり、結局会社の初期の目的は水泡に帰すこととなる⁽¹⁴⁾。

したがって、社内調査が行われているという事実は厳に秘密とされるべきであり、かかる見地から、調査対象たる従業員に対する秘密保持の徹底を図る方策をあらかじめ検討しておく必要がある⁽¹⁵⁾。

課徴金減免申告においては、公取委に対する協力的姿勢を貫くことが肝要であり、しかし他方、申告の有効性判断をめぐって公取委と重大な緊張関係を生じることも往々にして避け難いものである。

また、いうまでもなく課徴金減免申告後は同業他社との間でも利害の衝突が生じうるのであり、従前の談合事件等においては存在したといわれる業界一丸の対応も今後は貫徹できない場面が生じうる。

(4) 取締役は何をすべきか

前述の通り、社内に違法行為が存在するにもかかわらずそれを看過した場合には、取締役は内部統制システムの不備を株主から追及されることとなろう。したがって、社内調査は継続的かつ実効性ある方法で行われる必要がある。

では、社内調査の結果、カルテルや談合などの行為が存在する蓋然性をうかがわせる事情が発見された場合、取締役はどう対応すべきであろうか。結論は明快である。問題の行為をただちに終了させるよう準備を整えつつ、ただちに課徴金減免申告を行うことである。

① 様式第1号を迅速に提出すること

課徴金減免申告は、「様式第1号」に関する申告をまず行い、その後改めて「様式第2号」に関する申告を行うという手順を踏む。

ここで重要なことは、課徴金減免の順位は、A4用紙2ページ程度の様式第1号の提出の順番によって事実上決定されるということである。なお、様式第1号を提出する時点で事案の全容が把握されていることは、制度上要求されていない。後に述べる通り、徹底的な社内調査は様式第1号を提出した後に行えばよく、またそのようにすべきである。

詳細な報告は後に様式第2号に記し、あるいはその後も追加調査を継続してそのつど（立入調査の開始前に）追加報告を行うこととなるが、これらの提出の先後は順位に影響しない。結局、様式第1号を一刻も早く提出して順位を確保することが何より重大である。

仮に様式第1号の提出に慎重な態度をとり、

⁽¹⁴⁾ この場合において会社を取りうる方策は、ただちに「調査開始後の申告」（様式第3号）を提出することであるが、この場合における課徴金の減額は30%にとどまる。また、この場合に課徴金納付命令に対する審判において課徴金全額の免除を求めて争うことにも困難が伴うであろう。

⁽¹⁵⁾ 秘密保持の観点から、退職者や子会社従業員に対する事情聴取には困難が伴うこととならざるをえない。また、事情聴取の範囲の制約ゆえ事実を解明できない場合の減免申告の有効性についても公取委と議論を行う必要を生じよう。

入念な調査を継続している間に他社が先に申告に及んだ場合に、会社が、あるいは株主代表訴訟により取締役が失うものは大きい。取締役が「決断」に先立ち慎重な検討を重ねていたとしても、株主の目からすればかかる行為は、取締役が違法行為を漫然と継続させ隠蔽を図っていたとも映るであろう。

したがって、独禁法に違反する、あるいは違反の蓋然性がうかがわれるカルテル的行為を発見した場合には、取締役会は（秘密保持の必要上、取締役会に付議することすら困難な場合においては、代表取締役単独で）、ただちに様式第1号提出を決断すべきであり、また提出せざるをえないものと考えられる。

② 違法性に確信を持たない行為の扱い

独禁法違反に該当するか否か判断のつきかねる、違法行為の「芽」ともいうべき「疑わしい」行為が発見された場合はどうか。顧問弁護士に違法性の有無の検討を依頼することも選択肢ではあるが、きわめて限られた検討資料しか存在しない状況において「違法性なし」との意見を得られることは必ずしも多くはないであろうし、弁護士による検討に時間を浪費する間に他社が先駆けて課徴金減免申告に及んだ場合に、会社が失うものは大きい。

したがって、違法性の有無の判断が悩ましい事案においても、取締役は課徴金減免申告を躊躇すべきではないと考えられる。

この場合、様式第1号の提出後合理的に考えうる徹底した社内調査を尽くし、その結果、結局は独禁法違反行為を発見できなかった場合には、当該申告（様式第2号）は違反行為の申告に該当しないものと扱われるから、受理されない⁽¹⁶⁾。

しかし、真実を不足なく申告し、それにも関わらず違法行為に該当する行為がないと公取委が判断したのであれば、当該申告に重大な虚偽が存在しない限りもはや会社にとってリスクは存在しないので、取締役はひとまず安心できよう。

なお、この社内調査の内容および結果は、後に株主から提訴要求を受けた場合において不提訴通知を行う際の有力な基礎資料ともなるであろう。

4 おわりに

以上、独禁法改正および会社法施行に伴う企業コンプライアンスをめぐる状況の大きな変化につき概観を試みた。

談合・カルテルが行われていたことを認識している取締役にとっては、課徴金減免申告を一刻も早く行うことがいうまでもなく喫緊の課題となっている。またそのような事実を把握していない取締役にとっても、早期に内部統制システムを整備し、社内調査によって違法の「芽」を発見することが任務として要求されていることを改めて自覚する必要が高まっているといえよう。

石田英遠（いしだ ひでとお）

1975年司法試験合格、76年東京大学卒業、78年弁護士登録、78年～84年公正取引委員会特別審査専門官、89年ハーバード・ロースクール在学・卒業、95年～2000年東京大学大学院講師、03年～一橋大学大学院講師・教授。

平山賢太郎（ひらやま けんたろう）

2000年司法試験合格、01年東京大学卒業、02年弁護士登録、04年～05年東京大学大学院法学政治学研究所法曹養成専攻（法科大学院）専任講師。

⁽¹⁶⁾ 受理の通知（独禁法7条の2第10項）を受けられないという帰結となる。なお、「不受理」通知の制度は法令上存在しないが、不受理通知が発出されることもありうる。