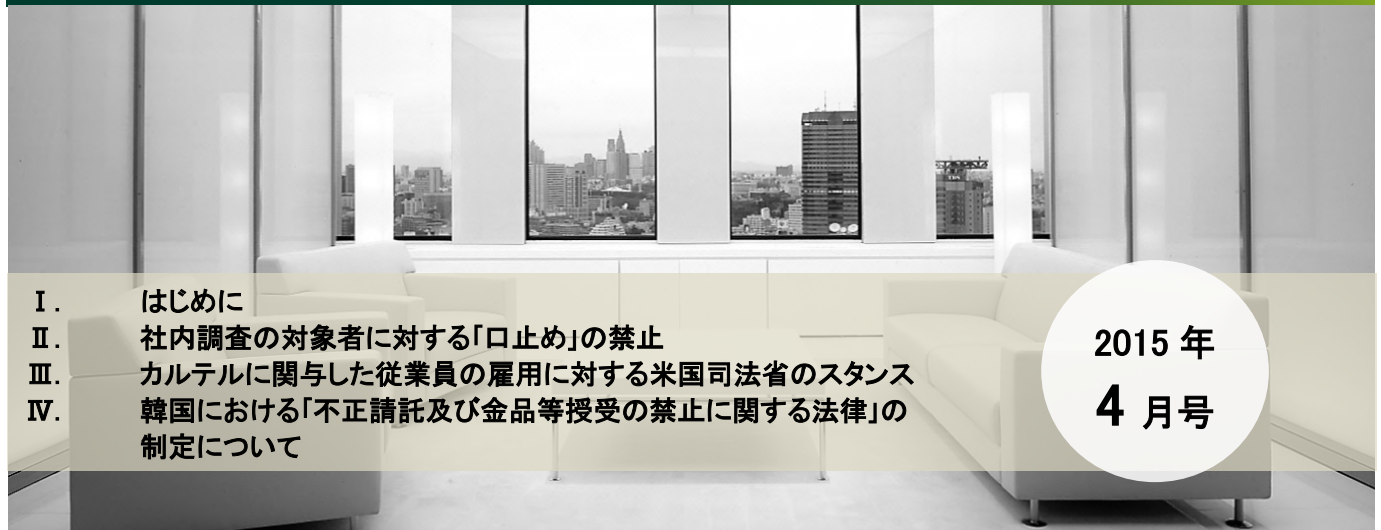


危機管理ニューズレター



- I. はじめに
- II. 社内調査の対象者に対する「口止め」の禁止
- III. カルテルに關与した従業員の雇用に対する米国司法省のスタンス
- IV. 韓国における「不正請託及び金品等授受の禁止に関する法律」の制定について

2015年
4月号

I. はじめに

西村あさひ法律事務所・危機管理グループも、企業の「危機管理」と題して、企業不祥事対応の弁護士業務を立ち上げてから10年余が経過しました。

その間、私どもは、粉飾決算・相場操縦・インサイダー取引等の金商法違反、カルテル・優越的地位濫用等の独禁法違反、外国公務員贈賄を含む汚職・政治資金規正法違反、国税犯則事件対応、企業秘密侵害、個人情報・顧客情報漏えい、役職員の不正行為、反社会的勢力関係案件、製品事故・食品事故・リコール対応、商品役務の誇大表示・虚偽表示、土壤汚染等の環境関係法令違反などの各種案件に携わってきました。

危機管理を巡る状況はこの10年余で種々の変化を重ねてきており、特に昨今は欧米や新興国に関連する案件も増大しております。

このような状況を受けて、昨今は、他の企業法務事務所でも危機管理のプラクティスを立ち上げたり、各種法律雑誌やメディア等でも、企業の危機について、様々な情報が発信されることが多くなっております。

当事務所においても我々危機管理グループに所属する個々の弁護士が執筆や講演を通じて情報発信を行ってきたところではございますが、危機管理グループと致しましても、主に当事務所のクライアントである企業の皆様に対して、日ごろの弁護士業務や日本や海外の動向を踏まえて、企業の危機管理に関する最新の情報や動向の提供を行うことに致したいと考え、この度、危機管理ニューズレターを創刊することに致しました。

危機管理グループは留学出向中の者を含めると、約40人の大所帯になっておりますが、編集代表は、木目田、梅林、森本、渋谷、平尾、吉本、山田、藤井が務め、運用が安定的になるまでの間は、電子メール・ベースで、非定期に情報送信をさせて頂くことにしたいと考えております。なお、本ニューズレターの受信者の皆様において、このようなテーマやトピックを取り上げてもらいたいというようなご要望がございましたら、newsletter@jurists.co.jpまでご連絡頂きますと幸いです。

西村あさひ危機管理グループ

編集代表 木目田裕、梅林啓、森本大介、渋谷卓司、平尾覚、吉本祐介、山田将之、藤井康次郎（いずれも弁護士）

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法又は現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-5562-8352 E-mail: newsletter@jurists.co.jp)

Ⅱ. 社内調査の対象者に対する「口止め」の禁止

米国では、ドット・フランク法及び同法に基づく SEC のルールで、内部通報者の保護や内部通報者に対する報奨金の支払いが強化されています。先週、Wall Street Journal で報じられ、既に欧米ローファームのニューズレターの一部でも取り上げられているので、御存知の方もおられるかと思いますが、米国で、SEC が KBR との間で次の内容の settlement を行ったことが注目されています。settlement の具体的内容ですが、KBR が社内調査に際して、ヒアリングの対象者である役職員から「会社の事前の了解なしにヒアリングに関する情報を外部に開示した場合には懲戒処分の対象となる」旨警告が付された秘密保持誓約書をとっていたことにつき、かかる守秘義務の誓約書の徴求は、役職員による SEC への内部通報を制限するものであるとして、KBR が SEC に 13 万ドルの解決金を支払い、守秘義務誓約書の記載を見直すことになりました。なお、この件に関して、KBR が実際に役職員に違法行為の口止めを行ったとまではされていません。

これを受けて、米国企業の間では、社内調査等の際に役職員から徴求する守秘義務誓約書で、SEC 等への内部通報は許容されることを明示するといった見直しを行うことが一般化しそうです。

日本企業についても、米国証券法の適用可能性があり得る企業等では、こうした動きを受けて、就業規則や情報管理の社内ルールについての見直しが必要になるかもしれません。

ところで、こうした内部通報の保護の動きをみると、米国と日本の法社会の違いを非常に強く実感します。例えば、米国では、内部通報者は、SEC への内部通報の結果、SEC などが罰金や解決金の徴収に成功すれば、徴収額のうち 1 割から 3 割の範囲で報奨金を貰えるそうです。昨年 1 年間、内部通報者が得た報奨金は全体で \$435 million に上るといふ数字もあるようです。



きめだ ひろし
木目田 裕

西村あさひ法律事務所 弁護士
h.kimeda@jurists.co.jp

主たる業務分野は、企業の危機管理・争訟。危機管理の観点からは、決算訂正問題やインサイダー取引事案、役職員不祥事、情報漏洩案件、海外公務員贈賄案件、独禁法違反案件の対応等について種々の案件でアドバイスしている。争訟の観点からは、税務争訟や証券訴訟、会社争訟(責任追及訴訟、敵対的買収防衛)、独禁法関係争訟等を手がけている。なお、法令案・政策案の立案案件にも従事。

Ⅲ. カルテルに関与した従業員の雇用に対する米国司法省のスタンス

本年 4 月 6 日付け日本経済新聞朝刊 15 面においても紹介されましたが、最近、米国司法省は、企業に対してカルテルに関与した従業員に対して解雇も含めた厳しい社内処分をするように求める方針を明らかにしました。

具体的には、米国司法省反トラスト局の Deputy Attorney General である Bill Bare 氏が、2014 年 9 月 10 日にジョージタウン大学で開催されたシンポジウムにおいて明らかにしたものです。シンポジウムの場で当局の執行方針を明らかにするというのは、日本人からすると違和感を禁じ得ませんが、米国司法省はしばしばこのような方法で今後の執行方針を明らかにすることがあるため注意が必要です。

実際に Bill Bare 氏が何と述べたのか、原文を一部抜粋します。

Guilty companies sometimes want to continue to employ culpable senior executives who do not accept responsibility and are carved out of the corporate plea agreement【注：“carved out of the corporate plea agreement”とは、企業が結んだ司法取引合意の枠から外れ、個人として刑事責任を追及されることと指す。】，while at the same time arguing that their compliance programs are effective and their remediation efforts laudable. That creates an obvious tension. It is hard to imagine how companies can foster a corporate culture of compliance if they still employ individuals in positions with senior management and pricing responsibilities who have refused to accept responsibility for their crimes and who the companies know to be culpable. If any

company continues to employ such individuals in positions of substantial authority; or in positions where they can continue to engage directly or indirectly in collusive conduct; or in positions where they supervise the company's compliance and remediation programs; or in positions where they supervise individuals who would be witnesses against them, we will have serious doubts about that company's commitment to implementing a new compliance program or invigorating an existing one.

上記の発言からすると、米国司法省は必ずしも、カルテルに関与した従業員を解雇することを企業に求めているわけではありません。むしろ、米国司法省が問題視しているのは、カルテルに関与した役職員が依然として従前の地位にとどまり、価格決定権限等を行行使していることであると思われます。

もちろん、司法取引は相手のある交渉事ですので、企業との司法取引において、米国司法省が何を求めてくるかは、事案によって様々であると思われますが、必ずしも従業員を解雇することまでは要求されず、当該従業員の勤務場所やポジションを変更するといった対応が受け入れられる可能性もあるのではないかと思います。

もっとも、米国司法省が企業内部での従業員の取扱いに厳しい目を向け始めたことは事実であり(従前から企業の量刑を決める際の判断要素としては挙げられていましたが)、今後注意が必要であると思われます。特に日本の労働法制の実態(特に解雇を厳しく制限している点)については、米国当局には直ちに理解してもらえないこともあり、今後、米国司法省と司法取引をする際の論点の一つとなりそうです。



ひろお かく
平尾 覚

西村あさひ法律事務所 弁護士

k_hirao@jurists.co.jp

公正取引委員会、証券取引等監視委員会をはじめとする国内当局対応、行政機関との紛争対応、企業不祥事対応、訴訟対応のほか、国際カルテルや FCPA 事案等への対応その他海外当局による捜査/調査対応などを手がける。

IV. 韓国における「不正請託及び金品等授受の禁止に関する法律」の制定について

日本企業の活動が国際化するにつれ、海外における贈賄リスクへの関心が高まっているところではありますが、韓国では、2015年3月27日付けで、「不正請託及び金品等授受の禁止に関する法律」(いわゆる「金英蘭法」、以下「本法律」といいます。)が公布され、2016年9月28日に施行される予定です。

従来の腐敗防止法制に比して処罰範囲が拡大された主な点としては、①客体が公務員等に限定されず、一部の民間人も含まれる点、②金品等の提供を伴わない場合であっても処罰され得る点、③一定額を超える金品等の授受については、職務関連性の有無を問われず処罰される点、④両罰規定が設けられ、個人のみならず法人も処罰され得る点が挙げられます。

本法律は、公職者等の公正な職務遂行を確保する等の目的から、公職者等に対して不正な請託をすること(以下「不正請託」といいます。)、また公職者等又は公職者等の配偶者に対してその名目にかかわらず金品等を提供すること等(以下「金品等提供」といいます)を禁止しています。

まず、不正請託は、「誰でも」直接又は第三者を通じて職務を遂行する「公職者等」に「不正請託」をしてはならないとしていますので、日本企業や日本人も対象になり得ます。

ここで、「公職者等」とは、①「国家公務員法」又は「地方公務員法」による公務員及びその他の法律により公務員と認められた者、②「公職者倫理法」第3条の2及び「公共機関の運営に関する法律」第4条における公職有関係団(韓国銀行、公企業等)の長及び役職員、③「初・中等教育法」、「高等教育法」、「幼児教育法」及びその他の法令により設置された各級学校の長及び教職員並びに「私立学校法」における学校法人の役職員、④「言論仲裁及び被害救済等に関する法律」第2条第12号における言論社の代表者及び役職員のいずれかに該当する公職者又は公的業務従事者をいいます(以下同様)。③や④のように、いわゆる公務員ではない民間人(公的業務従事者)についても本法律上は、贈賄の客体となっている点に注意が必要です。

「不正請託」としては、①法令等に一定の要件が定められ、申請を受けて処理する職務につき、法令に反して処理させる行為、②各種行政処分等につき、法令に反して軽減・免除させる行為、③職務上の秘密を法令に反して漏洩させる行為、④法令等に反

して特定団体等を契約当事者に選定させる行為又は脱落させる行為等を含め 15 類型が定められていますが、各類型においては一部抽象的な文言が用いられており、その概念は必ずしも明確ではありません。

第三者のために公職者等に対し不正の請託をした者は 2000 万ウォン以下の過料に処せられ、第三者を通じて公職者等に対し不正の請託をした者は 1000 万ウォン以下の過料に処せられます。いずれも法人に対する両罰規定がありますので、注意が必要です。

次に、金品等提供は、「誰でも」「公職者等又はその配偶者」に対し、金品等を提供し、提供の約束又は意思表示をしてはならないとしていますので、日本企業にも適用があります。

金品等の授受の禁止については、公職者等のみならずその配偶者も客体に含まれる点において、不正請託よりもその客体が広がっていますので、注意が必要です。また、公職者等が受領した金品等の価額が 1 回に 100 万ウォン又は会計年度毎に 300 万ウォンを超えない場合、公職者等の職務との関連性が立証された場合に限って裁判所の過料が科されるのに対し、金品等の価額が当該金額を超えた場合は、公職者等の職務との関連性を立証することなく刑事責任が問われ、罰金刑が科されるという点において、公権力側の立証責任が緩和されています。

1 回に 100 万ウォン又は会計年度毎に 300 万ウォンを超える金品等の提供等を行った者は、3 年以下の懲役又は 3000 万ウォン以下の罰金に処せられ、1 回に 100 万ウォン又は会計年度毎に 300 万ウォンを超えない金品等の提供等を行った者は金品等の価額の 2 倍以上 5 倍以下の過料に処せられます。いずれも法人に対する両罰規定がありますので、注意が必要です。

本法律の概要は上記の通りですが、韓国でビジネスを展開する日本企業においては、今後本法律及び関連する大統領令等の内容を正確に確認し、コンプライアンス体制を整備、強化していくことが重要であると考えられます。



もりもと だいすけ
森本 大介

西村あさひ法律事務所 弁護士

d_morimoto@jurists.co.jp

コーポレート・危機管理担当パートナーであり、2008 年野村証券によるリーマン・ブラザーズからの一部事業の譲受案件につき、野村証券の法律顧問、2009 年 Citigroup による日興コーディアル証券の売却案件につき、Citigroup の法律顧問を務める等、多数のクロスボーダー M&A 取引に関与すると共に、海外腐敗行為防止法 (FCPA) 対応をはじめとする国際的な危機管理案件へのアドバイスをを行う。

当事務所危機管理グループは、経営責任追及が想定される重大な紛争・不祥事などの危機発生時の対応について助言を提供しています。具体的には、(1) 関係当局による調査・捜査への対応、(2) 適時開示を含めた証券取引所対応、(3) 監督官庁等の官公庁対応、(4) マスコミ対応、に関する助言をするほか、国際的な案件では、外国法律事務所等との連携のもとに対応策を助言します。また、紛争・不祥事発生の原因となった事実関係の調査をするともに、対応策の一環として再発防止策の策定などを行います。これらの業務を遂行するに当たっては関係当局での勤務経験を有する弁護士が関与することにより、実践的な対応を心がけています。危機予防的観点から、コンプライアンス・リスクマネジメント・内部統制に係る体制整備についての助言も行います。

本ニューズレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく、危機管理分野に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。