



- I. グローバル内部通報制度構築の際の留意点
- II. メキシコの反贈賄法について

2016年
9月号

I. グローバル内部通報制度構築の際の留意点

執筆者: 森本 大介

日本企業の活動がグローバル化するにつれ、海外子会社を含めたグループ会社管理の重要性は増し、その一環としてグローバル内部通報制度の導入が検討・促進されているように思われます。先日、当事務所主催のリーガルフォーラムにおいて、「グローバル内部通報制度の導入に伴う法的留意点」を実施した際にも、大変多くの方々にご参加いただきました。

そこで、本稿では、グローバル内部通報制度を導入する際の留意点について概観したいと思います。

まず、グローバル内部通報制度やグループ内部通報制度と言った場合、子会社やグループ会社において発生した事象に関し、親会社に対して直接内部通報を行うことができる制度を指すことが一般的です。子会社やグループ会社において、内部通報制度を設け、子会社やグループ会社において発生した事象を当該子会社やグループ会社に対して通報することができる制度を置いておられる会社は多いと思いますが、一般的にはこれはグループ内部通報やグローバル内部通報とは呼ばれず、単に子会社やグループ会社における内部通報制度と整理されています。

内部通報というのは法律上定義された用語ではありませんが、一般的には、会社(組織)の内部にいる者が、その会社の抱える問題等をその会社等に内々に申告することを言うと考えられています(会社の内部にいる者が、その会社の抱える問題等をその会社以外の第三者に申告する場合、一般的には内部告発と呼ばれますので、内部通報と内部告発との違いは、通報先が社内か社外かということになります)。

内部通報制度の目的としては、(a)会社内のリスク・法令違反行為の早期発見、未然防止、(b)会社のコンプライアンスの実現への寄与、(c)内部告発のリスクの低減、(d)会社内外からの健全な組織との評価付け、というような点が挙げられますが、近時は特に会社内のリスク・法令違反行為の早期発見という点が重視されているように思います。危機管理対応の観点からは、自社の不祥事を外部に知られる前に把握することで、先手を打った対応ができ、ダメージコントロールに資することになります。

もっとも、このような内部通報制度の目的に照らした場合、どのような内部通報制度を構築するかという点に関し、下記に記載するような様々な要素を考慮しながら検討する必要があります。

① 通報対象者の範囲

まず、内部通報を行うことができる通報対象者の範囲をどのように定めるかが問題になります。グローバル内部通報の場合、そもそも子会社・関連会社の中には 100%子会社もあれば、持分法適用会社や第三者との合併会社等必ずしも親会社

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: 03-6250-6201 E-mail: newsletter@jurists.co.jp)

の影響力が強くない会社までであるため、子会社・関連会社のうち、どこまでをグローバル内部通報の対象にするかが問題になります。また、社員のうち、どこまでを対象とするかも問題になり、正社員、契約社員、アルバイト、パート、派遣社員等、現に当該会社に勤務する者を対象に含めているケースは多いと思われませんが、これに加え、退職者や取引先の社員等まで含めるかという点は検討することになります。通報対象者を広げれば広げるほど不祥事の発見には資するものの、いわゆる虚言、流言のたぐいも増加し、運営面での負担が増えることが予想されます。特に、グローバル内部通報の場合、子会社・関連会社における不祥事のうち、親会社やグループ全体に影響を及ぼすような重要なものを把握したいという前提がある以上、通報対象者を(重要な事項に接することが想定される)一定の職位以上の者に限定するという事も考えられます。

② 受け付ける通報の内容・範囲

いわゆる不祥事の中には、たとえば独禁法違反や贈賄等の企業不祥事と呼ばれるものもあれば、セクハラ・パワハラ、キックバックの受領等個人不祥事と呼ばれるものもありますので、不祥事の類型ごとに、内部通報窓口で受け付ける対象とするか否かを検討する必要があります。たとえば、セクハラ防止規程や独禁法ガイドライン等の他の規程において当該違反行為の通報窓口を定めているような場合、そこの切り分けが問題になります。

特に、子会社・関連会社における不祥事のうち、親会社やグループ全体に影響を及ぼすような重要なものを把握したいというグローバル内部通報の前提に照らすと、受け付ける通報の対象を、親会社やグループ全体に影響を及ぼすような重要なものに限ることも考えられます。

③ 受付の方法や受付言語

内部通報の受付方法については、電話、FAX、メール、Web など様々な方法が考えられますが、グローバル内部通報制度の場合、子会社・関連会社と親会社との間で時差がある場合などには、電話や対面による受付がワークしないことがありますので、注意が必要です。また、グローバル内部通報の場合、受付の言語として日本語の他英語や、あるいは現地語も含めなければならないケースがありますので、必然的に運営面での負担は重くなります。

④ 匿名通報の受付の是非

内部通報制度において、匿名通報を受け付けるか否かという点は、個人情報保護の徹底と通報があった場合の対応の実効性との関係で検討することになります。匿名通報を認めた場合、通報へのハードルは低くなるとされる反面、虚言や流言のたぐいの通報が生じやすくなりますし、また、通報者に対するフィードバックをどのように行っていくのかという問題も生じます。また、たとえばヨーロッパの国々の中には、匿名での内部通報制度は好ましくないとする国もあるので、このあたりにも配慮が必要になります。

⑤ 受付窓口

内部通報の受付窓口については、社内のコンプライアンス部署がこれを担うことが一般的だと思いますが、グローバル内部通報の場合、グループ会社共通の一元的な窓口としてどこ部署を指定するか、あるいは、法律事務所やコンサルタントなどの外部業者に委託するか等を検討する必要があります。また、社外取締役や監査役等への通報窓口等、経営幹部から独立性を有する窓口を定めることも検討することになります。

グローバル内部通報制度を導入する場合において、外部の法律事務所やコンサルタントを受付窓口として利用する場合、その費用を誰が負担するのかという点はよく問題になりますが、この点は、グローバル内部通報を親会社における制度と位置付ければ親会社において負担するという整理になろうかと思えますし、グループ会社における内部通報の窓口を親会社にまで広げているに過ぎないという整理をすれば、グループ会社が負担することもできると思えます。

さらには、グローバル内部通報の場合、内部通報に含まれる様々な情報が国を跨いでやりとりをされることになり、たとえば、EU の EU データ保護規則 (GDPR) 等、国境を跨いだ情報の授受に制限を課す現地法の規制があるような場合、これに対する配慮が必要になります。

⑥ その他の論点

上記の他、いわゆる社内リニエンシー制度を導入するかという点や、内部通報制度をどのような形で周知するかという点なども考慮する必要があります。後者に関しては、たとえば、社内通達、社内報、電子メール、社内電子掲示板等での告知や定期的な研修(e-ラーニング)、説明会の実施などを検討することになります。特に、グローバル内部通報の場合、そもそも内部通報制度になじみのない地域や国もあるため、これらの地域や国においては内部通報制度の内容を丁寧に説明する

必要があります。

また、たとえばフランスのように、内部通報制度構築に伴い届出等が必要な国もありますので、現地の法規制への対応は重要です。

いわゆるグローバル内部通報制度を導入する際に考慮すべき点としては、上記のようなものが挙げられますが、グローバル内部通報制度について、決まった形があるわけではありませんので、各社ごとの実情に照らしつつ、検討いただくことになります。

以上



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行う。

Ⅱ. メキシコの反贈賄法について

執筆者: 平尾 覚

本年6月17日、メキシコの国会において、新しい贈収賄防止体制を構築するための一連の法案が通過し、7月18日、大統領がこれを承認したことにより成立しました。メキシコは、近年、汚職撲滅のための取組を強化しており、2015年5月には汚職撲滅のための方策を盛り込んだ憲法の改正がなされています。今回の一連の法律の成立は、この汚職撲滅のための取組の一環と位置づけられます。

一連の法律の中でも注目されているのが、The General Law of Administrative Responsibilities です。

この法律によれば、企業は、たとえば以下の場合に行政上の制裁を受けることとされています。

- ・公務員に贈賄した場合
- ・公務員に対して政治的、経済的な影響力等を行使して利益を得ようとした場合
- ・許認可を得るために虚偽の情報を用いた場合
- ・企業に利益を与える秘密情報を保有している公務員や元公務員(退職後1年を経過しない者)を雇用した場合

制裁としては、違反行為の結果得られた利益の2倍以下の制裁金、公共調達からの排除、営業停止、会社の清算などがあります。

これらの規定は、単なる贈賄行為を規制するだけでなく、贈賄の温床となり得る行為も規制の対象とするものであり、極めて広範な規制であるといえます。

ただし、法律は、企業が十分なコンプライアンス体制を整えていると認められる場合には、責任を免除されると規定しており、英国の反贈賄法と似た仕組みを採用しているといえます。法律によれば、「十分なコンプライアンス体制」には、社内の権限分掌の明確化、内部通報体制の整備、懲戒規定の整備などが含まれるとされています。

以上



ひらお 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。

当事務所危機管理プラクティスグループは、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リーガルサービスを提供しています。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。

本ニュースレターは、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。