



- I. 会社法改正に向けた法制審議会の議論始まる～危機管理の観点からの注目点
- II. ハラスメント問題の現状
- III. 昨今のコンプライアンスについて

2017年
5月号

I. 会社法改正に向けた法制審議会の議論始まる～危機管理の観点からの注目点

執筆者: 泰田 啓太

本年4月26日、法務大臣の諮問機関である法制審議会の会社法制(企業統治等関係)部会(以下「法制審部会」という。)の第1回会議が開催され、会社法改正に向けた審議が開始されました。今回の議論は、2015年(平成27年)5月1日に施行された改正会社法の附則25条において、「政府は、この法律の施行後2年を経過した場合において、…企業統治に係る制度の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、…所要の措置を講ずるものとする。」とされていることを受けたものです。

法制審議会に先立ち、公益社団法人商事法務研究会に会社法研究会が立ち上げられました。同研究会は、2016年(平成28年)1月から2017年(平成29年)3月までの間、合計14回にわたる会合を開いて、会社法における企業統治に関する課題について論点の整理や規律の在り方の検討等を行い、2017年(平成29年)3月2日付けで、その結果をとりまとめた会社法研究会報告書¹を公表していたところです。法制審部会における議論は、この会社法研究会報告書がベースになって行われるものと思われます。

法制審部会の第1回会議では、事務局(法務省民事局)から検討事項をまとめた資料²が提出され、企業統治等に関する規律の見直しとして検討すべき事項について、フリーディスカッション形式で全般的な意見交換が行われたようであり、具体的な項目についての検討は、第2回以降の会議で行われる予定です。

事務局が配付した資料は、会社法研究会報告書の内容に概ね沿ったもので、大項目として、①株主総会に関する手続の合理化、②役員に適切なインセンティブを付与するための規律の整備、③社外取締役を置くことの義務付け等などが掲げられ、それぞれの中で具体的な検討項目が取り上げられています。このうち②については、検討項目として取り上げられた趣旨、背景を考えると、危機管理の観点からも、注目に値するものです。

②に関しては、取締役の報酬等、会社補償及び会社役員損害賠償責任保険(D&O保険)の3つが取り上げられていますが、これらはいずれも、役員が適切に職務を執行するインセンティブを付与するための手段として位置付けられています。このような

¹ 会社法研究会の報告書、資料及び議事要旨については、公益社団法人商事法務研究会のホームページに掲載されている(<https://www.shojihomu.or.jp/kenkyuu/corporatelaw?inheritRedirect=true>)。

² <http://www.moj.go.jp/content/001224551.pdf>

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、日本法また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、当事務所また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)

位置付けをされているところを見ると、今後の法制審部会においては、会社役員にとって適切なインセンティブとはどのようにあるべきかという根本的な考え方も踏まえた議論が行われることが予想されます。実務の場面における役員に対するインセンティブの具体的な方法については、各会社がそれぞれの実情を踏まえて設計していくべきものであると考えられますが、その設計に当たっては、インセンティブの在り方をどのように考えるかという点が極めて重要です。また、会社の業務が適正に行われることを確保するためには、役員に対してだけでなく、従業員に対しても適切なインセンティブを設定する必要があります。過去の不祥事案を見ても、役員及び従業員に対する積極面あるいは消極面のインセンティブ設定に失敗し、不祥事に繋がった例は枚挙にいとまがありません。今回の会社法改正に関する法制審部会の議論は、会社における役員、更には従業員に対するインセンティブの在り方を考えるに当たり、参考になるものと思われま

す。今回の会社法改正法案の提出は早くとも来年秋の臨時国会と言われており、法制審議会の議論は今年から来年にかけて行われる見込みです。今後も、会社法改正に関する議論を注視し、その状況を随時ご紹介する予定です。



やすだ けいた
泰田 啓太

西村あさひ法律事務所 弁護士

k_yasuda@jurists.co.jp

1994年検事任官、2004年弁護士登録。法務省民事局付として商法改正に携わる経験を有する。現在は、インサイダー取引、不適切会計、従業員による不祥事等の危機管理案件に関する事実調査、対応助言のほか、企業のガバナンス体制の構築をはじめとする一般企業法務、各種会社争訟案件を手掛ける。

Ⅱ. ハラスメント問題の現状

執筆者: 山田 将之

危機管理の対象には、組織において生じる様々な問題が含まれます。セクハラやパワハラを始めとする職場のハラスメントの問題についても、事実調査や加害者処分・被害者対応・当局対応等の相談を受けることがよくあります。

セクハラ・パワハラが社会問題となっただけでなく、あからさまなセクハラ上司やパワハラ上司は減っていると感じますが、職場のコミュニケーション不全による問題はなくなっていません。例えば、セクハラについては、相手が自分に好意を抱いていると勝手に思い込み、相手が嫌がっているのに執拗にコミュニケーションを求める等する、いわゆる「疑似恋愛型」のセクハラなどの割合が増えているような印象を受けます。

パワハラに関していえば、悪気はなくても、個人の性格やマネジメント能力の不足によって、上司が部下にきつく当たってしまったたり、うまくコミュニケーションがとれないという例が多いと感じます。また、そもそも上司から注意・指導を受けることはそれだけで部下にとって精神的な負担となりやすいところ、一度人間関係がうまくいかなくなると、上司の言動がすべてパワハラであると感じられるようになってしまい、パワハラの申告に至るということもよくあります。

パワハラについては、2015年に、厚生労働省が「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を初めて公表し、昨年(2016年)には第2版を公表しています。このマニュアルではパワハラ予防のための取組みの例が紹介されているほか、パワハラ相談を受けた場合の相談窓口対応のサンプルも掲載されており、参考になります。しかし、ハラスメントの問題は、根源的には多数の人間が(上下関係を伴いながら)一緒に生活することに起因するものであり、根絶のためには、自分と異なる他者に対する寛容と相互理解という風土の醸成が必要であって、根絶にはまだ時間がかかりそうです。



やまだ まさゆき
山田 将之

西村あさひ法律事務所 弁護士

m2_yamada@jurists.co.jp

2005年弁護士登録。2012-2013年、ピルズベリー・ウィンスロップ・ショー・ピットマン法律事務所。国内外の企業不祥事発覚時の事実調査・対応助言等の危機管理案件のほか、平時における社内体制作り・内部監査・ビジネスの相手方に対するコンプライアンスの観点からのデューデリジェンス等のコンプライアンス案件を手掛ける。

Ⅲ. 昨今のコンプライアンスについて

執筆者:木目田 裕

下記のパワポは、昨年などに企業や業界団体等からコンプライアンスをテーマに講演を依頼された際に、私がレジュメの一部として使っていたものです。

企業不祥事の現状と企業の取組＝予防策

- 2000年前後からコンプライアンスや内部統制が特に強く注目、上場企業等ではハウ・ツーとしてのコンプライアンスや内部統制はかなりの程度浸透
(社会の動き)
 - ・ 大和銀行株主代表訴訟事件での巨額賠償責任(大阪地判H12.9.20)等
 - ・ 2000年前後、金融分野を中心に事前規制型行政から事後監視型行政へ
 - ・ 2000年代半ばから後半にかけて、粉飾決算、カルテル、インサイダー取引、製品等の性能偽装やデータ改ざん等の企業不祥事が相次ぎ、大きく報道
⇒ 企業不祥事の防止の必要性が強く認識されて、各社が取り組む
- (国内の立法等の動き)
 - ・ 平成16年(2004年)公益通報者保護法
 - ・ 平成17年(2005年)会社法(内部統制システムの大綱が取締役会の法定決議事項)
 - ・ 平成19年(2007年)犯罪対策閣僚会議幹事申合せ(反社会的勢力との関係断絶)
 - ・ 平成22年(2010年)日弁連第三者委員会ガイドライン
- (海外の動き)
 - ・ エンロン事件(2001年)⇒サーベンス・オクスレー法(⇒JSOX:財務報告に係る内部統制の制度化)
 - ・ 欧米企業との取引では、贈賄・カルテル等を行わない旨の表明保証の一般化、贈賄防止体制等のDD(クエスチョネア等)を受けることが多くなる

NISHIMURA
& ASAHI

コンプライアンス

- 上場企業等では、コンプライアンス体制(社内規程、研修、内部監査、内部通報制度(外部窓口、匿名性担保を含む)等)が浸透
コンプライアンス、危機管理、COSO、PDCAサイクル等の言葉も今は広く普及
企業側の意識変化(疑いあれば十分な事実調査、当局に自主申告、公表、厳正処分と再発防止策構築が、今は普通のやり方)
 - ※ コーポレートガバナンスと社外取締役
2000年代は再発防止策での当然のメニューとして社外取締役設置
CGコードの議論で、ようやく社外取締役による不祥事防止には限界が大きいという当たり前のことがマスコミ等でも広く認識され、バランスがとれる状態へ
- 今日の課題
 - ① 子会社等、非コア的業務、海外拠点への浸透の必要性
 - ・ 子会社等や海外での横領的事案やカルテル等が相変わらず目立つ
 - ② 海外法令の遵守体制
 - ・ FCPAや経済制裁関係で米国が執行管轄権を広く行使
 - ・ 個人情報保護強化や化学物質のトレーサビリティ、紛争鉱物や現代的奴隷労働に係る開示規制の強化等
 - ・ そもそもカルテルで日本人が多数米国で服役
 - ③ ハウ・ツーから組織文化・組織風土へ
 - ・ 最近、コンプライアンス・内部統制が進んでいる企業でも大きな不祥事

NISHIMURA
& ASAHI

この中で、「上場企業等では、コンプライアンス体制(社内規程、研修、内部監査、内部通報制度(外部窓口、匿名性担保を含む)等)が浸透」と書き、「今日の課題」として、「子会社等、非コア的業務、海外拠点への浸透の必要性」、「海外法令の遵守体制」、「ハウ・ツーから組織文化・組織風土へ」を挙げています。

時折、企業の方から「うちの会社でコンプライアンス・アンケートをすると、ごく少数の社員だが、『コンプライアンスは建前にすぎない。結局出世するのは無理して業績を挙げた人だ』といった回答が来る。うちの会社はまだまだ(ハウ・ツーとしての)コンプライアンスもできていないから、組織風土や組織文化よりも以前のレベルだ。」といった趣旨の感想ないしコメントを頂戴することがあります。あるいは、最近も、ある新聞紙上で「企業風土を言い訳にするな」という非常に示唆に富む論考を拝見しました。

こうした感想ないしコメントを見て、十数年前に「コンプライアンス」という言葉が普及し出した当時、「コンプライアンス」の概念をめぐって、ある意味での混乱のようなものがあつたことを思い出しました。「組織文化」「組織風土」といった言葉も、論者によって捉え方が違うのであろうと思います。

この点、私の場合には、例えば「ハウ・ツーから組織文化・組織風土へ」の記載であれば、次のように考えています。

- ・ 上場企業等の本体部分では、コンプライアンス「体制」(仕組み、ルール、外形など)は出来ているが、個々の役職員の腹に落ちるまで十分にコンプライアンスの「意識、動機、内面の規範など」が浸透しているとは限らない。
- ・ こうした意識などの類は、結局は、個々人の内面や倫理観の問題に帰着するから、「体制」という外形だけでは限界が大きい。個々の役職員の腹に落ちるようにコンプライアンスを浸透させるためには、どうしたらよいか。
- ・ 小難しい理屈はさておき、次のように非常にシンプルに物事を考えたらどうか。会社の中で、自分の周りの人は誰も悪いことやズルいことなどしていない。うちの会社では、みんなが、客先や家族、世間に堂々と胸をはれるやり方で仕事をしていて、それを当たり前のこととしている。「多少のことに目をつぶっても儲けが大事だ」、「正論を言っても仕方がない」などとは誰も考えていない。自分だけが、いくら会社のためといっても(あるいは自分が金に困ったからといって)、悪いことやズルいことをできるはずもない。個々の役職員の腹に落ちるようにコンプライアンスを浸透させるためには、こうした雰囲気、すなわち組織文化・組織風土が必要ではないか。
- ・ こうした組織文化や組織風土は、個々の役職員の思考・行動の外部に佇立して存在するものではない。「トップが単純素朴なメッセージを繰り返す」、「上司や先輩、同僚らが日々の業務の中で身をもって実践する」、「孤立した社員がいれば声をかける」等々の日々の仕事の中で、こうした組織文化や組織風土が形成されていく。

なお、もとよりハウ・ツーを軽視するものではありません。最近の動きについて、思いつくままに、いくつか挙げれば、例えば、消費者庁による公益通報に係る民間事業者向けガイドラインの改正を受けて、自社の公益通報窓口や取扱い要領は現状のままではどうか、公益通報制度のグローバル展開はどうしたらよいか等を検討する必要があります。個人情報保護法改正などの法令改正を踏まえて、自社の業務に関して見直すべき点はどこかを検討する必要があります。将来的な法令改正の動きについても、独禁法のリニエンシー制度の改正などのフォローが必要です。あるいは、最近の企業不祥事の反省点について自社でも反映すべき点がないかの検証も必要です。さらに、最近の企業買収等では、贈賄等の違法行為の発見や強制労働等の未然防止の観点からのサプライチェーン等の DD が注目されています。このように、当然のことではありますが、ハウ・ツーも常に重要です。



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掛けている。なお、法令案・政策案の立案案件にも従事。

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。