

「取引先の不祥事」リスクに備えよ！

～ビッグモーター・ジャニーズ問題が提起する新たな論点～

2024年1月12日

プロアクト法律事務所
弁護士・公認不正検査士
竹 内 朗

講師紹介

<略歴>

1990年早稲田大学法学部卒、1996年弁護士登録、
2001年日興コーディアル証券(株)(現SMBC日興証券(株))法務部勤務、
2006年国広総合法律事務所パートナー、2010年プロアクト法律事務所開設
専門は、企業のリスクマネジメント、不祥事対応・有事の危機管理、
平時のリスク管理体制強化(コンプライアンス)、会社法(ガバナンス)、
金融商品取引法(ディスクロージャー)など
(株)No.1社外監査役(東証スタンダード)、
(株)エコスタイル社外取締役、(株)マイナビ社外取締役
一般社団法人日本公認不正検査士協会(ACFE JAPAN)理事

<ご連絡先>

プロアクト法律事務所 〒105-0001
東京都港区虎ノ門5-12-13ザイマックス神谷町ビル7階
TEL: 03(5733)0133 FAX: 03(5733)0132
URL: www.proactlaw.jp
E-mail: at@proactlaw.jp



● 組織作戦と人脈に精通し、自社の危機を回避し、
迅速な対応で事業の損失を最小限に抑える
167の具体的なケースから
先例に学び、現在に備える
適切な不祥事対応・対応のための1冊
監修 岡田 隆



※月刊監査役に不定期連載「企業不祥事の事例分析」シリーズ

2016年7月「東芝不正会計問題」、10月「東洋ゴム工業免震ゴム偽装問題」、2017年1月「三菱自動車燃費不正問題」、
7月「DeNAキュレーション事業問題」、10月「富士ゼロックス不正会計問題」、2018年1月「みずほ銀行反社会的勢力向け
融資問題」、4月「日産自動車無資格完成検査問題」、7月号「神戸製鋼所検査データ改ざん問題」、2020年6月「関西電
力金品受領・不適切発注問題」、2021年5月「エフオーアイIPO会計不正問題」、2022年9月号「東レ品質不正問題」

※2023年12月に日本経済新聞社が発表した「企業法務・弁護士調査」の「危機管理・不正対応分野」で、企業が選ぶ
弁護士ランキングの第13位、総合ランキング(企業票+弁護士票)の第5位に選出

講座概要

1. ビッグモーター保険金不正請求問題と損保ジャパンらの対応
2. ジャニーズ事務所性加害問題と広告起用企業・メディア企業の対応
3. 「取引先の不祥事」リスクにどう備えるか
4. サプライチェーン・リスクマネジメント、サステナビリティ(ESG)リスクマネジメントという観点
5. 日本取引所自主規制法人「上場会社における不祥事予防のプリンシプル」原則6

<ディスカッション①>

6. 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」
7. 国連ビジネスと人権の作業部会「ミッション終了ステートメント」
8. 「ビジネスと人権」に関する今後の展望

<ディスカッション②>

参考資料

- 【資料1】 Proact's View 2023年9月29日
拙稿「取引先の不祥事」リスクに備えよ！
ビッグモーター・ジャニーズ問題が提起する新たな論点」

- 【資料2】 日本取引所自主規制法人 2018年3月30日
「上場会社における不祥事予防のプリンシプル
～企業価値の毀損を防ぐために」

- 【資料3】 国連ビジネスと人権の作業部会 2023年8月4日
訪日調査、2023年7月24日～8月4日 ミッション終了ステートメント

ビッグモーター(BM)／損保ジャパン(SJ)

2022年

- 1.14 SJがBMの保険金不正請求の情報に接し、その後情報提供者と4回面談、内容を把握
- 3月 損保3社がサンプル調査、1100件中75件の疑義を確認
- 6.8 損保3社がBMに自主調査を要請
- 6.15 SJが入庫紹介を停止
- 6.22 BMが損保3社に自賠責保険の契約締結停止の連絡
- 6.27 BM社長→損保3社営業担当役員「見積をごまかしてまで売上を上げていない」
- 7.4 SJ社長がBM社員による自主調査シートの改ざんを知る
- 7.6 SJ社長が副社長・専務ら関連役員とミーティング、入庫紹介の再開方針を決定
 - ・自賠責保険が他社にシフトされた、他の損保の一部が抜け駆けしている
 - ・追加ヒアリングを行っても不正請求を自認する者がいない可能性がある
 - ・追加調査を行って奏功しなければBMとの関係悪化が懸念される
 - ・BMが正式に提出した自主調査シートの内容を覆させることは困難
 - ・追加ヒアリングの実施はBMに対し感情面のしこりを残すことになる
 - ・SJの役割はBMの不正摘発ではなく、BM社長を信じるというビジネス判断もあり得る
 - ・未来志向でBMに品質の高い板金工場になってもらうという前提で進むのはどうか
 - ・7月下旬頃を目途に入庫紹介を再開し、その条件としてサンプリング調査を同時並行する
- 7.25 SJが入庫紹介を再開 ※他の2社は理解に苦しむとの反応

2023年

- 7.25 BMが記者会見、社長が引責辞任
- 9.8 SJが記者会見、社長が引責辞任、経営判断を誤ったと

ジャニーズ事務所性加害問題

2023年

- 3.18 英BBCが「J-POPの捕食者 秘められたスキャンダル」を配信
(Predator: The Secret Scandal of J-Pop)
- 5.14 事務所が「故ジャニー喜多川による性加害問題についての当社の見解と対応」を公表
※藤島社長は「知らなかった」と弁解
- 5.26 事務所が外部専門家による再発防止特別チームを設置
- 8.4 国連ビジネスと人権の作業部会が記者会見、ステートメントを公表【資料3】
- 8.29 事務所が特別チームの調査報告書を公表
※数百人に対する性加害を認定、藤島社長は「知っていた」と認定
- 9.7 事務所が記者会見、藤島社長は社長を辞するも代表取締役に残る、社名も変えない
- 10.2 事務所が記者会見、社名変更、マネジメント会社新設など
※NGリスト問題に関する事務所の対応は、本件の本質から乖離したもの

日大アメフト部薬物事件

2022年

- 10.29 保護者→アメフト部指導陣「アメフト部内で部員の大麻使用の噂がある」
→部員121名に簡単なヒアリング、事実なしと結論
- 11.27 c部員→アメフト部指導陣「大麻を自己使用した」
→c部員に対する厳重注意処分でとどめる
- 12.1 警視庁係官→澤田副学長ら「警視庁薬物ホットラインに部内で大麻使用の情報提供」
→係官から提案された講習会を実施して終える
- 12.21 毎日新聞の取材に「部内で聞き取りした結果大麻を吸った事実はない」

2023年

- 6.30 警視庁係官→澤田副学長「学生寮内に大麻部屋があるとの匿名メールが届いた」
→酒井学長に報告、澤田副学長に対応を委ねる
- 7.6 澤田副学長が学生寮で荷物検査、f部員から大麻的な植物片が保管された缶を発見
→澤田副学長が缶を12日間を保管 ※f部員の自首を待ったと弁解
- 7.13 澤田副学長が林理事長に、缶の中身を写真で示して簡単に報告
→林理事長はしっかり調査を行うよう伝えるのみ
- 7.18 読売・朝日新聞の取材に「調査しているが大麻・植物片が見つかった事実はない」
- 7.19 f部員が自己使用申告→澤田副学長が林理事長にf部員を自首させると具申
→澤田副学長が警視庁係官にf部員を自首させると連絡
- 8.2 プレスリリース「寮内で違法な薬物が発見されたとの事実は確認できていない」
林理事長「違法な薬物が見つかったことは一切ない、大麻を押収したことはない」
- 8.5 f部員逮捕、アメフト部活動停止決定 →8.10活動停止解除

「取引先の不祥事」リスクにどう備えるか

【資料1】 Proact's View 2023年9月29日
拙稿「「取引先の不祥事」リスクに備えよ！
ビッグモーター・ジャニーズ問題が提起する新たな論点」

- (1) サプライチェーンを展望し、自社の役割・責務を果たす
- (2) 取引停止の前に、取引先に影響力を行使して負の影響を防止・軽減する
- (3) グローバルスタンダードでの対応を目指す

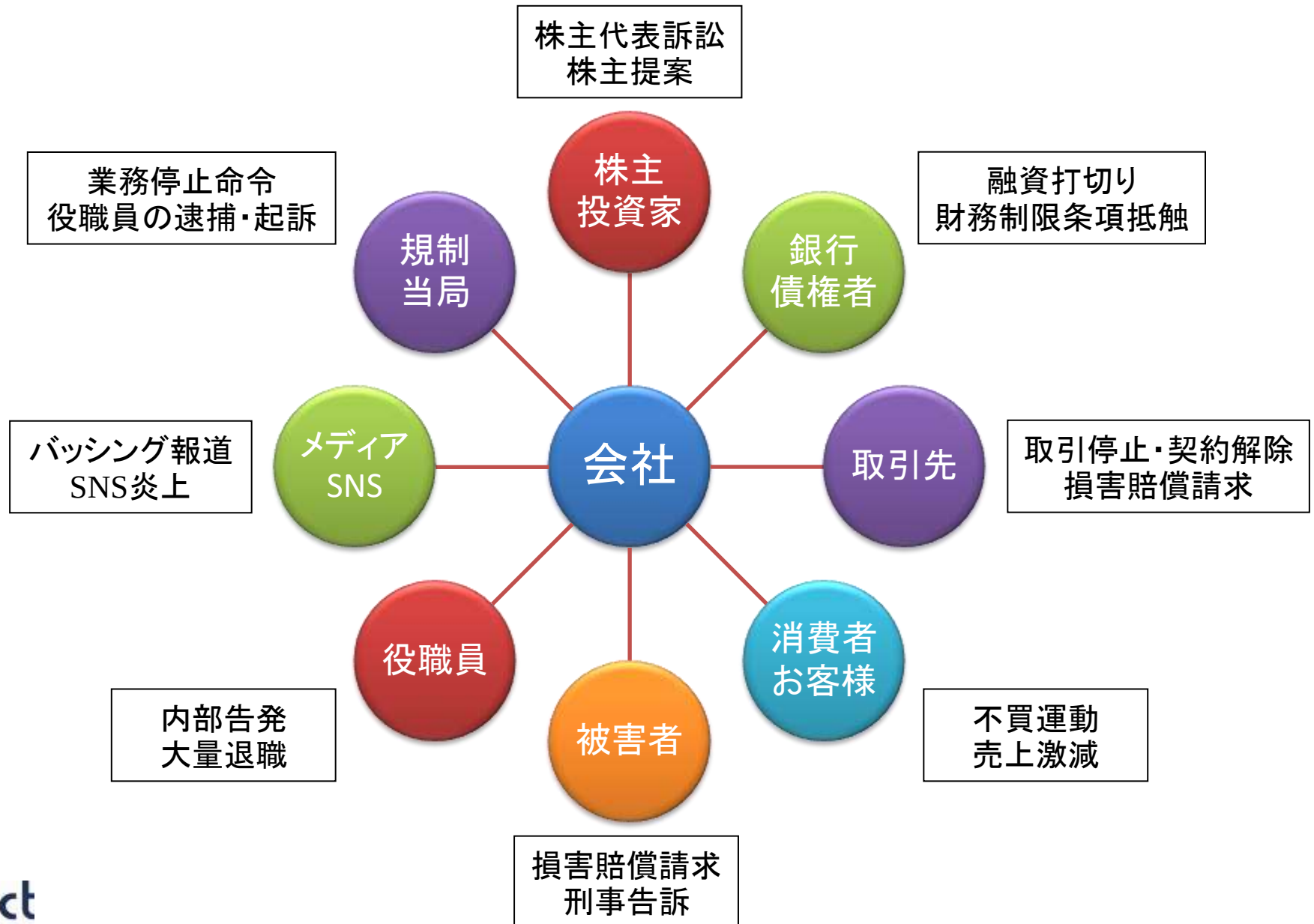
不祥事予防プリンシプル原則6

【資料2】 日本取引所自主規制法人 2018年3月30日
「上場会社における不祥事予防のプリンシプル
～企業価値の毀損を防ぐために」

[原則6] サプライチェーンを展望した責任感

業務委託先や仕入先・販売先などで問題が発生した場合においても、サプライチェーンにおける当事者としての役割を意識し、それに見合った責務を果たすよう努める。

マルチ・ステークホルダー目線とワーストシナリオ



精度の高い事実調査が全ての出発点

START

精度の高い
事実調査

(調査範囲)
(調査体制)
(調査環境)

根本原因に
遡った
原因究明

実効性ある
再発防止策

一貫性、透明性、迅速性、主体性
のあるマルチ・ステークホルダー
対応

GOAL

速やかな
ステークホルダー
の信頼回復

確かな
企業価値の再生

ディスカッション①

ESG課題とリスク発現ケース(環境)

E (環境)

1	気候変動	8
	1) 気候変動の緩和	10
	2) エネルギー使用・管理	14
	3) 気候変動への適応	18
2	汚染予防	21
	1) 大気汚染の防止	22
	2) 化学物質管理	25
3	資源循環	29
	1) 原材料調達と効率的利用	31
	2) 廃棄物・危険廃棄物管理	35
	3) プラスチック	39
4	水	43
	1) 取水・排水管理	44
5	生物多様性	47
	1) 生物多様性の保全と持続可能な利用	49

2016年/三菱自動車
燃費性能偽装

2022年/日野自動車
排ガス燃費性能偽装

2008年/製紙各社
古紙配合率偽装

ESG課題とリスク発現ケース(社会)

S (社会)

1 人権の尊重

1) 人権(国際的人権章典)の支持と尊重	52
2) 人権への負の影響の回避・除去	57
3) ぜい弱なグループに属する人の権利	63
4) 財産権	68
5) 保安要員	71

2020年香港
2021年ミャンマー
2022年ウクライナ
2023年ガザ地区

2020年/DHC
在日コリアン差別発言

2 雇用・労働慣行

1) 強制労働の排除	73
2) 児童労働の実効的廃止	74
3) 労働における非差別、機会均等	78
4) ハラスメント、暴力	82
5) 結社の自由と団体交渉	87
6) 労働条件と社会的保護	91
7) 労働安全衛生	95
8) ダイバーシティ&インクルージョン	100
9) 雇用の促進・維持、従業員の能力開発	103
	107

2021年/ユニクロ
新疆綿使用製品の
米国輸入差止

2023年/ジャニーズ
事務所性加害問題

2015年/ユニクロ
中国素材工場の
劣悪な労働環境

ESG課題とリスク発現ケース(ガバナンス)

G (ガバナンス)

1	コーポレート・ガバナンス	112
1)	株主の権利・平等性の確保	115
2)	株主以外のステークホルダーとの適切な協働	121
3)	適切な情報開示と透明性の確保	126
4)	取締役会等の責務	131
4-1)	取締役会等の指名と多様性	132
4-2)	取締役・経営陣等の報酬	136
4-3)	独立社外取締役の役割・責務等	140
4-4)	取締役会の実効性評価	142
5)	株主との対話	145
2	ESGリスクマネジメント	147
1)	ESGリスクマネジメント・プロセス	148
3	腐敗防止	153
1)	贈収賄	154

2014年/日本交通技術
海外贈賄

2017年/パナソニック
アビオニクス
海外贈賄

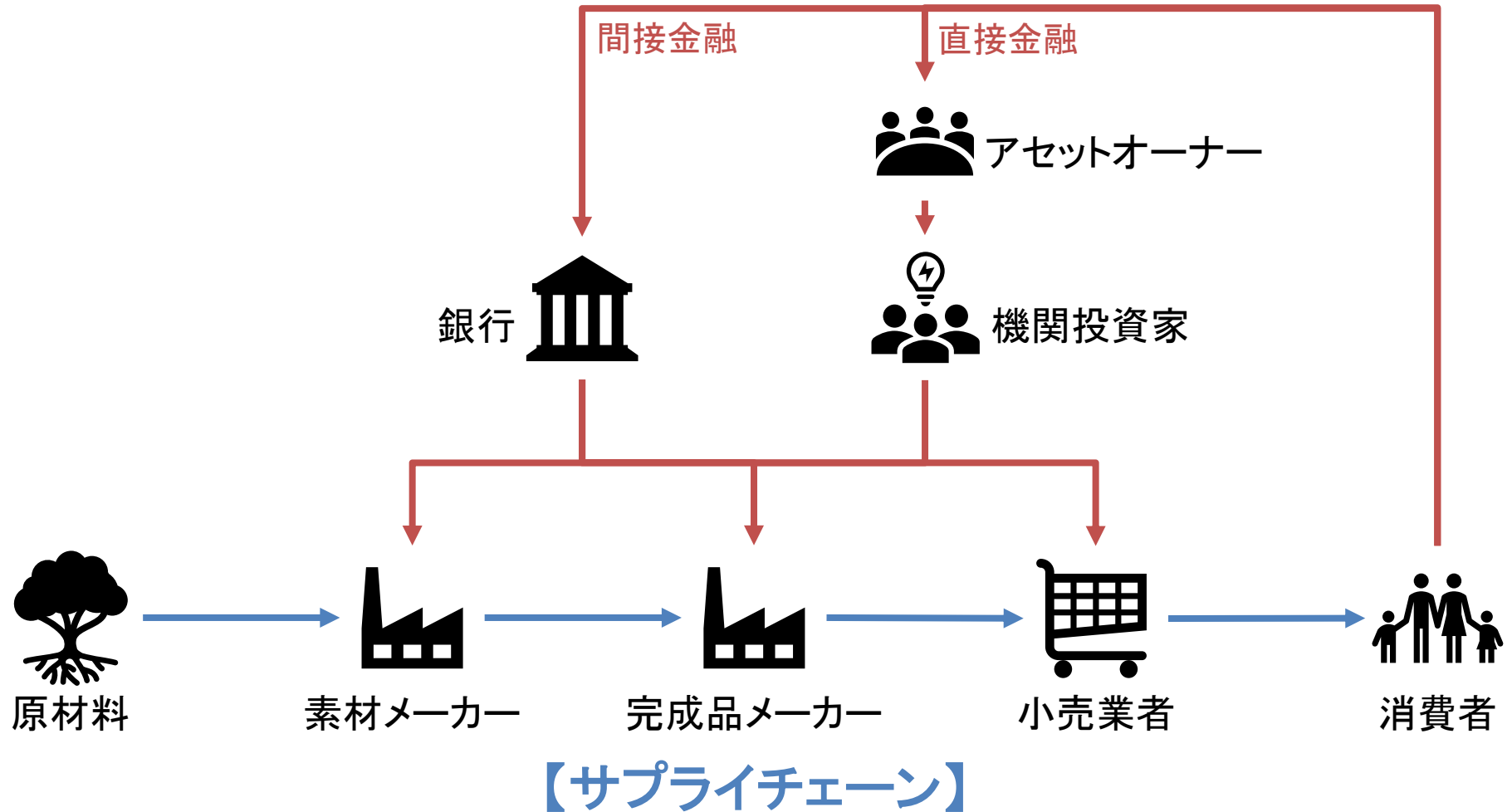
2018年/三菱日立
パワーシステムズ
海外贈賄

2020年/天馬
海外贈賄

2022年/東京五輪
国内贈賄

サステナビリティ(ESG)リスクは2か所で発現する

【サステナブルファイナンス】



Sリスクの中核をなす「ビジネスと人権」の動向

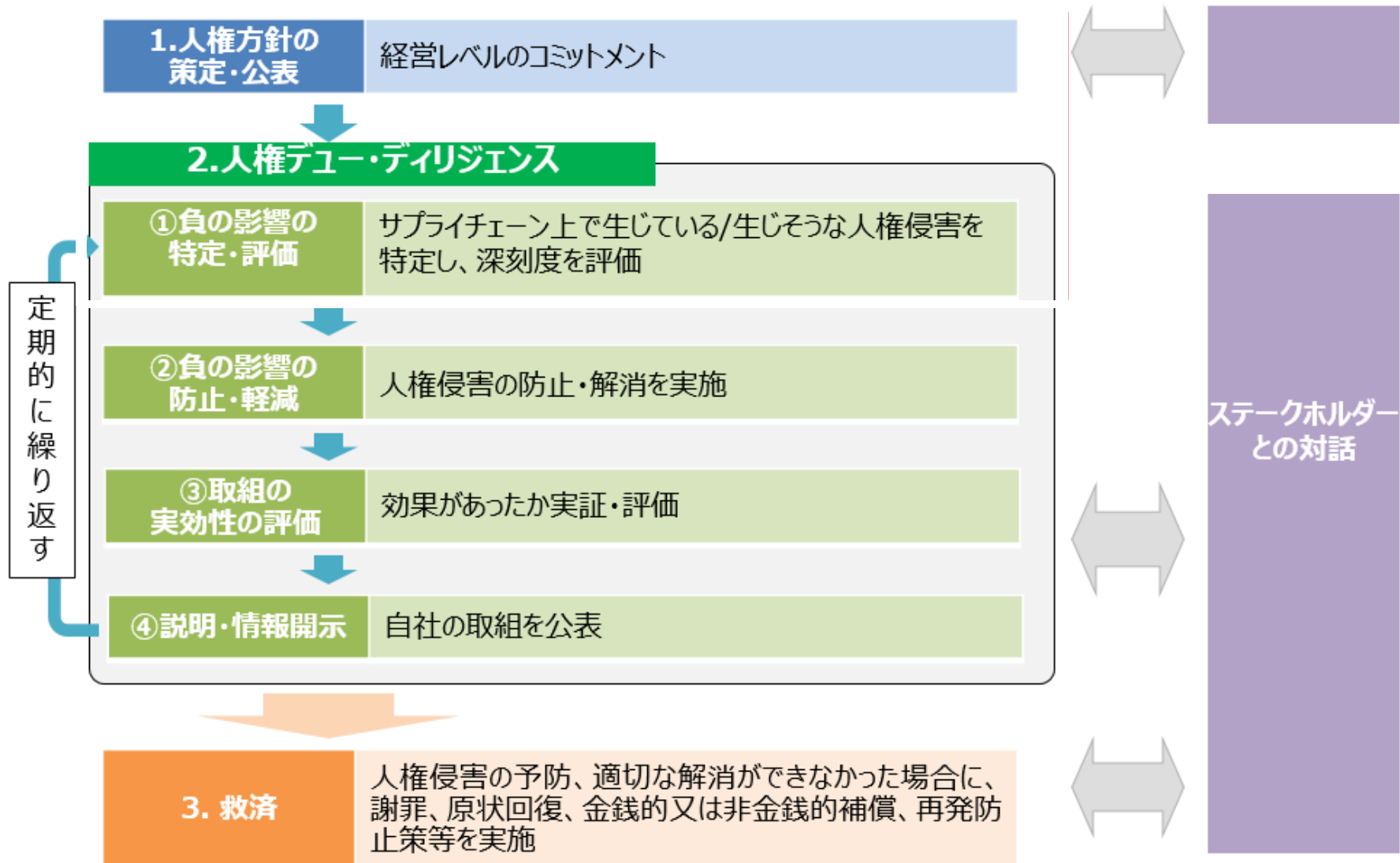
- 1976 経済協力開発機構(OECD)が「多国籍企業行動指針」策定
- 1977 国際労働機関(ILO)が「多国籍企業宣言」策定
- 1999 国連「グローバル・コンパクト」が4分野(人権、労働、環境、腐敗防止)10原則を提唱
- 2006 国連「責任投資原則」(PRI)発足 ※ESG投資の先駆け
- 2011 [国連「ビジネスと人権に関する指導原則」](#):「保護、尊重及び救済」枠組実施のために
※ビジネスと人権のグローバル・スタンダード
- 2018 責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス
- 2020.10 ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議 ※日本の初動
[「ビジネスと人権」に関する行動計画\(2020-2025\)](#) (National Action Plan)
- 2022.9 ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議
[責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン](#)
- 2023.4 経済産業省
[責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料](#)
- 2023.6 欧州議会が「コーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス指令案」に関する
最終報告書を採択 ※環境・人権DDの義務化を図る
- 2023.8 国連ビジネスと人権の作業部会 訪日調査ミッション終了ステートメント【資料3】

国連ビジネスと人権の作業部会ステートメント

【資料3】 国連ビジネスと人権の作業部会 2023年8月4日
訪日調査、2023年7月24日～8月4日 ミッション終了ステートメント

※日本の政府やメディアからは決して出ないグローバルスタンダードの指摘
※2024年6月の国連人権理事会に最終報告書が提出される

経産省「人権尊重ガイドライン」が企業に求める対応



人権DDのプロセス(1)

① 人権侵害等の特定・評価

- 自社・グループ会社や取引先を含むサプライチェーンを調査し、人権侵害等を特定し、深刻度を評価します。
- すべての人権侵害等に直に対処できない場合には、深刻度に応じて対応の優先順位付けをします。

人権侵害等の調査方法の例

- 国際機関等の公開情報による調査
(ガイドラインにて参考となる資料を紹介)
- 取引先等への質問票の送付
- 実地訪問
- 関連するステークホルダーとの対話

※上記は一例であり、自社の状況を踏まえて適切な調査方法を検討する必要があります。

※脆弱な立場にあるステークホルダー及び紛争等の影響を受ける地域における考慮も必要です。

継続的な影響の評価

自社工場の従業員に対して、人権侵害等（例：危険な作業環境下での労働）が生じていないか定期的にアンケート・ヒアリング等を行う。その際、従業員が自らの回答を使用者に見せることなく提出することができるよう配慮する。



関連情報の収集

人権侵害の発生事例データベースをもとに、一般的に人権侵害等（例：強制労働・児童労働）が発生しやすいセクターや地域を抽出し、自社のサプライヤー等における状況を確認する。



人権DDのプロセス(2)

② 人権侵害等の防止・軽減

自社が人権侵害等を引き起こし、または助長している場合

人権侵害等を引き起こしたり助長したりする活動を確実に停止するとともに、将来のその活動を防止します。事業上、契約上または法的な理由により、その活動を直ちに停止することが難しい場合は、**その活動の停止に向けた工程表を作成し、段階的にその活動を停止します。**

対応例

法律によって明示的に禁止されているにもかかわらず、自社内において、技能実習生の旅券（パスポート）を保管したり、技能実習生との間でその貯蓄金を管理する契約を締結していたりしたことが発覚したため、社内の他部門はもちろん、サプライヤーに対しても、そうした取扱いの有無を確認するとともに、それらが違法であることを周知し、取りやめを求める。

自社の事業等が人権侵害等に直接関連している場合

企業は、人権侵害等を引き起こしまたは助長している企業に対して、**影響力を行使するよう努めます。影響力がない場合には影響力を確保・強化し、または、支援を行うことにより、その人権侵害等を防止・軽減するよう努めます。**

対応例

海外サプライヤーの工場における実地調査により、現地国の労働法に違反する過度の長時間労働が常態化していたことが確認された。そのため、そのサプライヤーに対して、生産や納品のための期間が適切に与えられていることを確認した上で、深刻な懸念を表明するとともに、法令違反の状況を直ちに改善するように要請する。

※取引停止は、人権侵害等をさらに深刻にする可能性もあるため、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限って実施されるべきです。

人権DDのプロセス(3)

③ 取組の実効性の評価

- 企業が実施した対応策が人権侵害等の防止・軽減に効果があったか、また、より効果のある対応策があるかを検討します。
- 評価の前提としては情報を広く集める必要があります。例えば、自社内のデータ（苦情処理メカニズムにより得られた情報を含む）の他、企業内外のステークホルダーから情報を収集することが考えられます。

具体的な評価方法

自社従業員やサプライヤー等へのヒアリング、質問票の活用、自社・サプライヤー等の工場等を含む現場への訪問、監査や第三者による調査等。

実効性評価の社内プロセスへの組込の例

サプライヤー等に対して、環境や労働安全衛生に加え、人権に関する項目も対象とした担当部署による調査を定期的実施。

調査結果を過去の結果と比較・分析し、人権侵害等が有効に対処されているかをその担当部署で検討するとともに、重要事項は取締役会等に付議・報告する。



人権DDのプロセス(4)

④ 説明・情報開示

- 企業は、自身が人権を尊重する責任を果たしていることを説明できなければなりません。企業が人権侵害の主張に直面した場合、中でも人権侵害等についてステークホルダーから懸念を表明された場合は特に、その企業が講じた措置を説明することは不可欠です。
- 人権尊重の取組について情報を開示することは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を損なうものではありません。むしろ改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものでもあり、企業による積極的な取組が期待されます。

開示する情報の例

人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置、特定した重大リスク領域、特定した（優先した）重大な人権侵害またはリスク、優先順位付けの基準、リスクの防止・軽減のための対応に関する情報、実効性評価に関する情報。

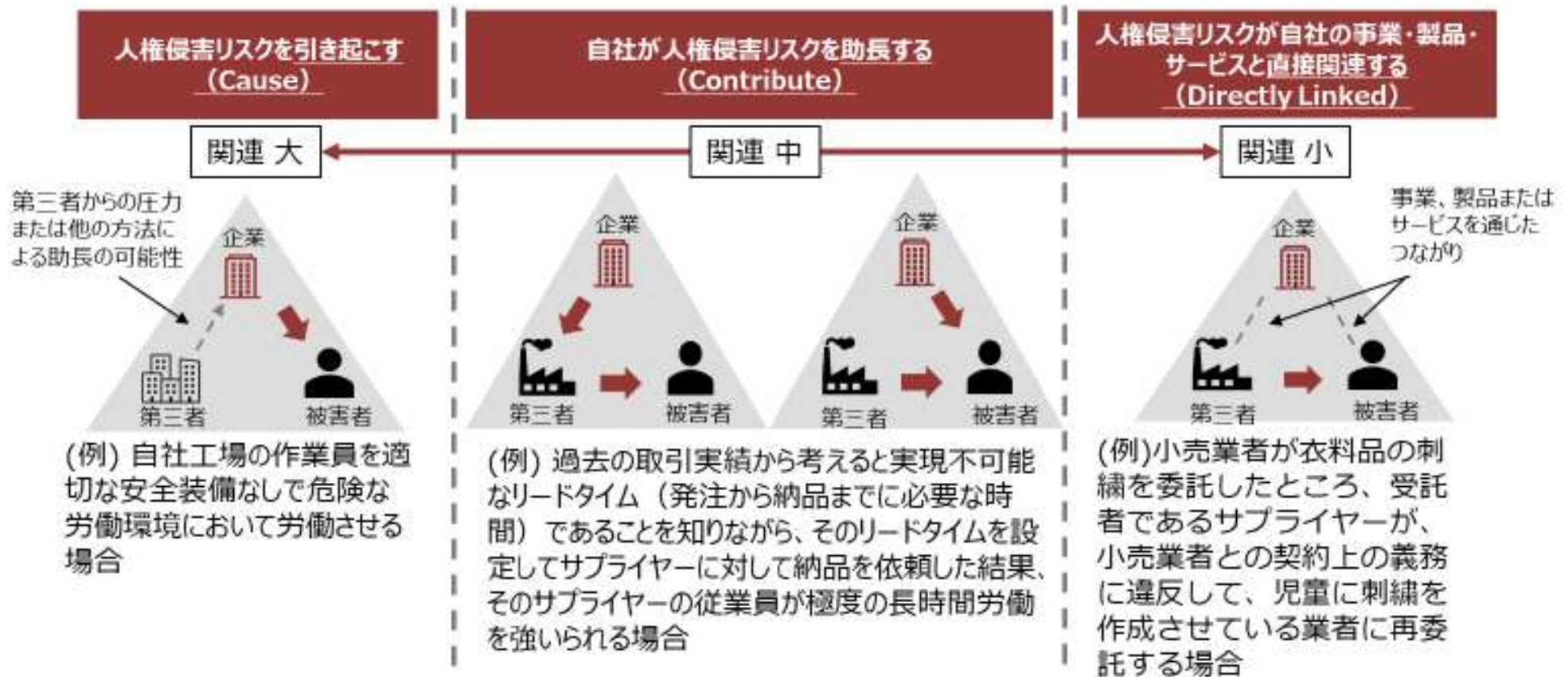
情報開示の方法

各企業は、想定する受け手が入手しやすい方法により、情報提供を行うことが求められます。例えば、情報を一般に公開する際には企業のホームページ上で記載すること等が考えられます。人権侵害等に晒されている関係者に情報を提供する際にはオンライン形式を含む面談等が考えられます。

人権尊重の取組にあたっての考え方

1	経営陣によるコミットメントが極めて重要である 人権尊重の取組は、企業活動全般において実施され、全社的な関与が必要、経営陣がコミットメント(約束)して積極的・主体的に継続して取り組む
2	潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する 人権尊重への取組を行っても負の影響の全てを解消することは困難、負の影響の存在を前提に、特定し、防止・軽減し、説明する
3	人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要である ステークホルダーとの対話は、負の影響の実態やその原因を理解し、対処方法の改善を容易にし、信頼関係の構築を促進する
4	優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である 人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、まず、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組む
5	各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である 直接契約関係にある企業に、その先のビジネス上の関係先における人権尊重の取組全てを委ねるのではなく、共に協力して人権尊重に取り組む

人権侵害に関わる3つの類型



企業に求められる対応

- ・活動を確実に停止
- ・将来の活動を防止
- ・活動を直ちに停止することが難しい場合には段階的に活動を停止

- ・助長する活動を停止
- ・残存した負の影響を最大限軽減するよう影響力を行使

- ・負の影響を引き起こし又は助長している企業に影響力を行使又は影響力を強化
- ・負の影響の防止・軽減を支援

直接関連する(Directly Linked)類型での対応

【影響力を行使・影響力を強化する例】

- ・ 児童労働が発覚したサプライヤーに対して、雇用記録の確認や、児童がサプライヤーにおいて雇用された原因の分析を行い、その結果を踏まえて、更に徹底した本人確認書類のチェック等の児童の雇用を防ぐための適切な管理体制の構築を要請する。
- ・ 業界において大きなシェアを持つサプライヤーから原料の調達を行う複数の企業が、そのサプライヤーに対して人権に関する共通の要件を設定し、それら調達企業間で共有して影響力の強化に努める。そして、その要件に関わる懸念事項が確認された場合には、競争法に十分配慮した上で、それら調達企業が強化された影響力を 共同で行使し、そのサプライヤーが有効な負の影響の防止・軽減措置を実施するよう促す。

【負の影響の防止・軽減を支援する例】

- ・ サプライヤーに対して、サプライヤー行動規範の内容に基づくアセスメント(自己評価)を依頼し、提出された回答の評価を行う。そのうえで、評価が低かった項目についてサプライヤーとコミュニケーションを取り、一緒に改善していく方法について協議する。

サプライチェーンの取引先で人権侵害の問題が生じた場合は、直接関連する類型に当たるので、求められる対応をよく理解し、これに沿って対応すべき

取引停止の是非

【取引停止】

- 取引停止は、自社と人権への負の影響との関連性を解消するものの、負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ、負の影響への注視の目が行き届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりするなど、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もある。
このため、人権への負の影響が生じている又は生じ得る場合、直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、まずは、サプライヤー等との関係を維持しながら負の影響を防止・軽減するよう努めるべきである。したがって、取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限って実施されるべきである。
- 取引停止を検討することが考えられる例としては、負の影響の防止や軽減の試みが何度も失敗した場合、負の影響が解消不能な場合、改善する合理的な見込みがない場合が考えられる。

【取引を停止する場合／責任ある対応の例】

- 取引停止の段階的な手順を事前に取引先との間で明確にしておく
- 取引停止決定を基礎づけた人権への負の影響について、取引先が適切に対応できるよう情報を提供する
- 可能であれば、取引先に対して取引停止に関する十分な予告期間を設ける

サステナビリティ(ESG)リスクマネジメント

1. グローバルに活動するメーカーは、従来から「CSR調達」に取り組んできた、人権DDはその延長線上にあり、従来の取組みを更新することで対応できる
2. 多くの上場会社は、リスクマップ(リスク・コントロール・マトリクス)を活用したリスクマネジメント活動に取り組んできた、このリスクマップにESGリスクを新たに搭載して更新することで対応できる
3. 中小企業に人権DDは広がっていくか？という懸念があるが、2007年以降に政府主導で企業社会全体に広がっていった「反社会的勢力排除」の取組みを思い返せば、中小企業にも人権DDは広がっていくと見ている
4. 資本関係があるグループ会社とは異なり、サプライチェーンの取引先を拘束するには契約しかない、反社会的勢力排除条項を追記したように、サステナビリティ(ESG)条項(報告義務、監査権、解除事由など)を追記することになる

監査役員の関与

1. サステナビリティ推進と、サステナビリティリスクマネジメントとは、表裏一体の関係
2. サステナビリティ推進も、サステナビリティリスクマネジメントも、本来的には業務執行であり、監査役会・社外役員はこれをリアルタイムでモニタリングするのが原則（モニタリング機能）
3. リアルタイムでモニタリングするには、監査役員に情報が入ることが前提、監査役員はサステナビリティについて関心を持ち情報を入手すべき
4. 社外役員は、スキルが多様で経験も豊富なうえ、マルチ・ステークホルダー目線で考えることができるので、サステナビリティについて有益なアドバイスを期待できる（アドバイザー機能）
5. 最近設置されることの多い「サステナビリティ委員会」は、執行側が組成し、外部アドバイザーを入れて、業務執行として運営することが多い、監査役員はオブザーバー参加してこれをリアルタイムでモニタリングする

不競法(外国公務員贈賄罪)の令和5年改正

- OECD 外国公務員贈賄防止条約に基づく外国公務員贈賄罪について、OECDからの勧告も踏まえ、条約をより高い水準で的確に実施するため、
 - (1) 国内のバランスも踏まえつつ他の加盟国と遜色のない水準となるよう、自然人・法人の法定刑(罰金・懲役)を上げ。
 - (2) 現行法では、日本企業従業員の贈賄行為は、日本国内での行為は国籍問わず(属地主義)、海外での行為は日本人のみ処罰対象(属人主義)、外国人従業員による単独行為は対象外。そこで、海外での贈賄行為を従業員の国籍を問わず処罰可能とし、結果として外国人従業員が所属する日本企業も両罰規定により処罰できることを明確化。

自然人の罰金上限額・懲役刑

¥ 500万円以下

5年以下

引上げ

¥ 3,000万円以下
※日本の刑事法制での最高額

10年以下
※日本の経済犯罪の最長期間

※懲役刑が10年以下に延長 → 時効は5年から7年に(刑事訴訟法)

<他国の罰金上限額・懲役刑：自然人>



約3,300万円以下
(又は不正利益2倍以下)



上限なし



約15億円以下

5年以下

10年以下

10年以下

法人の罰金上限額

¥ 3億円以下

引上げ

¥ 10億円以下
※日本の刑事法制での最高額

<他国の罰金上限額：法人>



約2.7億円以下
(又は不正利益2倍以下)



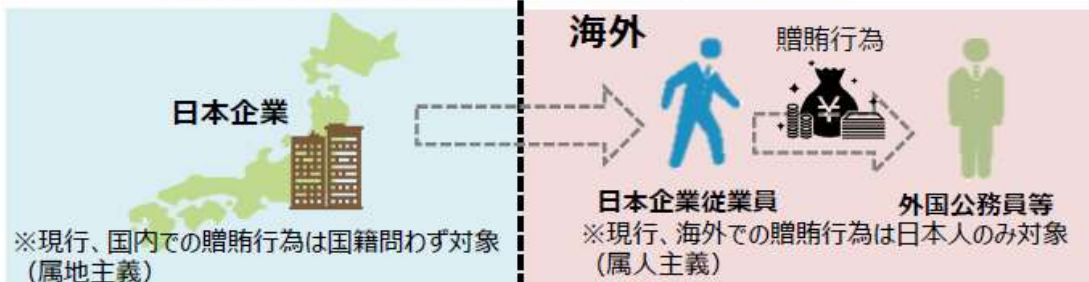
上限なし



約14億円以下

海外単独贈賄行為の処罰対象の拡大

日本企業の従業員が海外で単独で贈賄した場合



現行法では海外での単独贈賄行為は日本人従業員のみ処罰可能

海外での外国人従業員の行為も対象に

従業員の国籍問わず処罰可能に

(日本企業に両罰規定が適用できることを明確化)

外国公務員贈賄リスク対応のポイント

1. 「危ない仕事は現地スタッフにやらせておけばよい」「もし摘発されたら現地スタッフをコンプライアンス違反でクビにすればよい」といった安易な対応はもはや許されない
2. このような安易な対応で、現地スタッフを逮捕・起訴・収監のリスクに晒している会社は、現地スタッフに対する人権侵害・人種差別を犯していると考えるべき
3. 贈賄を犯した会社は、ESGが壊れている会社と看做され、サステナブルファイナンスやサプライチェーンにおいて大きな不利益を被る
4. 贈賄は、ありのままの会計処理ができないため、必ず不正な会計処理を伴って発覚する、規模が大きければ有報虚偽記載につながる(天馬では5期分を過年度修正)
5. 取締役会は、贈賄が重大な経営リスクであると認識を改め、早急にリスクマネジメントの高度化を指揮し、その進捗をモニタリングすべき
6. 最も必要な対応は、外国公務員から日常的に金銭要求を受けている現場に対する本社からの「支援」、要求されたときにどのように対応するかのマニュアルの作成、現地への教育、現地からの相談への助言

ディスカッション②

We support your **proactive** risk-management.

プロアクト法律事務所

www.proactlaw.jp

弁護士・公認不正検査士

竹 内 朗

at@proactlaw.jp