

2011.09.20

アメリカ法務最新事情 2 ー内部告発推奨制度 (アメリカ編～Vol.8)

8月31日、東京高裁で、社内で内部告発をした従業員が、その告発内容を被告発者である上司に知られたための報復人事による不当な配置転換を受けたとする事件で、一審判断を覆し、損害賠償を認める判決が出ました。内部告発を受けた部署が、当該上司に承諾なく内容を知らしめたかどうかも争点のひとつとなり、告発受理窓口を担当される部署にとっては、頭の痛い事件として、大いに現在議論されていることと思います。

日本では、内部告発に対しては、それを理由に不利益に取り扱ってはならない、一定期間経過しても会社が調査をしない場合に、外部通報が認められ、それは会社に対する秘密保持義務違反とならないとして告発者を保護する制度だけしかありません。

しかしアメリカでは、一步進んで、一定の重大な問題に対して、内部告発を推奨する制度ができました。2010年7月21日発効の金融規制改革法(Dod-Frank Act)です。2002年に発行したSarbanes-Oxley法(日本でもJSOXとして、その法律の一部である内部統制に関する報告義務等は、導入されています。)では、内部告発の受付窓口の設置が義務付けられましたが¹、それに加え、その告発により、当該企業が、100万ドルを超える罰金や、課徴金等を課された場合、その額の10～30%が告発者に支払われるという制度が、導入されたのです。

内部通報者報奨制度は、いわゆるSECの管轄する証券諸法違反と、CFTCの管轄する商品取引に関連する違反事件が対象となります²。証券諸法違反と聞くと、アメリカで上場されていない会社は、関係ないとおもわれるかも知れませんが、アメリカ法務最新事情1

(2011年2月21日付本ニュース記事)でご紹介した外国汚職防止法(Foreign corrupt Protecting Act)もこの証券諸法の一部であり、この法律は、米国に関連するビジネスを行う全ての会社に適用されます。

この内部通報者報奨制度を定める金融規制改革法922条に定められる、報奨金制度、通報者保護制度の概要をご説明しましょう。

1. 報奨金制度

1) 通報者の要件

通報者は、当該案件で有罪の刑事罰を受けないこと、法律上、契約上、通報義務を負わないことが通報者の要件です。案件にかかわっていた個人が必ずしも全員刑事裁判で有罪となるわけではありませんが、関与者は、通報義務を負っていると考えられ、このような者からの告発は含まれません。

¹ SOX 法制定の契機となったエンロン事件では、内部告発(WhistleBrower)が事件発覚のきっかけとなり、告発者の保護が重視されました。

² このうち、SECは、2011年5月に施行規則を発表し、同年8月12日から施行されています。

2) 匿名通報

匿名通報も容認されていますが、通報者が要件を満たしているかの判断のためには、何らかの形で、情報提供者が誰か、特定される必要があり、弁護士を通じて、これを行うことが求められています。

3) 情報の独自性、自主的な通報

すでに当局が情報を得ている場合には、その情報を提供しても報奨金の対象とはなりません。また、通報義務者はこの報奨金の対象通報者となれないのは上述のとおりです。ただし、業務上不正に関する情報を知り得たものが、会社に通報し、120日を経過した後に、(会社が通報していない場合には)、自ら独自情報として通報することができるかとされています。

4) 立件

この提供情報を以って、法執行機関 (SEC ほか) が、立件に成功したことが必要で、かつ罰金等の総額が 100 万ドル以上であることが報奨金支払いの要件です。

2. 通報者保護制度

内部通報者に対する雇用者の制裁は禁じられ、制裁が行われた場合には、雇用者に対し、訴訟提起が認められています。日本と異なり、雇用者が悪意の場合には、支払額は2倍とすることも認められています。

アジア諸国だけに限りませんが、裁判官も含め公務員への賄賂が、半ば常態化している国もあります。低賃金の労働力を求めて、ますます、日本企業が外国への進出の機会は増えることが予想されますが、その際には、ローカルルールでは当たり前とされる賄賂が、不正行為として処罰の対象となることを十分に自覚する必要があります。自ら行うだけでなく、代理店や現地従業員を通じて行われるだけでも、FCPA の処罰対象となります。日本でも会社の不正の告発を市民としての義務と考える人が増えている中、近年の罰金の高額化を考えると、その 10 ~ 30% が報奨金として得られるとなれば、告発を行う人の数は、ますます増加することが予想されます。まずは、社内で内部告発がなされ、会社の行動が、告発者の求めるものでなかった場合に、当局に告発しようとする人も当然、増えると考えなければなりません。

これらの通報に基づいて、捜査が開始されてからでは遅いのです。普段からのコンプライアンスの重視について、海外の関連会社従業員にも徹底し、また社内で内部告発があった場合には、それを真摯に受け止めるとともに、断固とした対処を取れるよう、社内の告発制度を充実させておくことは、米国でのビジネスを行う企業にとって必須といえましょう。

筆者：弁護士 苗村博子

(苗村法律事務所所長、1987年弁護士登録)

