

米国司法省刑事局
「企業コンプライアンス・プログラムの評価」(2023 年 3 月更新)
＜抜粋＞

はじめに

司法マニュアル(JM; Justice Manual)の「企業組織に対する連邦訴追の諸原則(Principles of Federal Prosecution of Business Organization)」には、企業に対する捜査の実施、起訴の可否の決定、司法取引又はその他の合意の交渉において、検察官が考慮すべき具体的な要素が記載されている。

これらの要素には、「犯罪発生時及び起訴決定時における企業のコンプライアンス・プログラムの適切性及び有効性」、並びに、「適切かつ有効な企業のコンプライアンス・プログラムの実施するため、又は、既存のコンプライアンス・プログラムを改善するため」の企業の是正努力を含む。

また、連邦量刑ガイドラインは、組織犯罪への適切な罰金を計算する目的で、企業が不正行為を行った時点で効果的なコンプライアンス・プログラムを実施していたかを考慮するよう助言している。(U.S.S.G. § § 8B2.1、8C2.5(f)、及び 8C2.8(11)を参照。)

さらに、モニター選定に関する刑事局の方針は、企業がコンプライアンス・プログラムと内部統制システムに対し、十分な投資と改善を行っていたかどうか、並びに、コンプライアンス・プログラムと内部統制に対する改善策が、将来の類似の不正行為を防止又は検出することを実証するためにテストされたかどうかを考慮し、モニターが適切かを判断するよう、検察官に指示している。

この文書は、(1)解決又は起訴の形態、(2)罰金(もしあれば)、及び(3)企業の刑事決定に含まれる遵守義務(モニター又は報告義務等)の適切性を判断する目的で、企業のコンプライアンス・プログラムが犯罪時に有効であったかどうか、起訴又は解決の時に有効であったか、また、どの程度有効であったかについて、検察官が十分な情報に基づいた決定を行えるよう支援することを目的とする。

企業のコンプライアンス・プログラムは、犯罪捜査という特定の文脈において評価されなければならないため、司法省刑事局では、企業コンプライアンス・プログラムの有効性を評価するために厳格な公式を使用しない。わたしたちは、各企業のリスク・プロファイルとリスクを低減するための解決策には、個別の評価を必要とすると認識している。したがって、我々は、そのコンプライアンス・プログラムに影響を与える可能性のある様々な要因(企業の規模、業種、地理的展開、規制の状況、及び、企業活動の内部・外部のその他の要因を含むが、これらに限定されない)を検討して、個々のケースに応じた合理的な判断を行う。

しかし、個別の判断を行う過程で、我々が問う共通の質問もある。司法マニュアルに記載するとおり、検察官が問うべき「基本的な質問」は以下の 3 つである。

1. 企業のコンプライアンス・プログラムは適切に設計されているか？
2. プログラムは真摯かつ誠実に適用されているか？言い換えれば、プログラムが効果的に機能するために十分なリソースと権限が与えられているか？
3. 企業のコンプライアンス・プログラムは実際に機能しているか？

検察官は、これらの 3 つの「基本的な質問」に答える際、刑事局が犯罪時、起訴決定及び解決の時に企業のコンプライアンス・プログラムを評価する上で高い頻度で関連性があると判断し

た様々なトピックについて、企業のパフォーマンスを評価することができる。以下のトピックの実例と質問は、チェックリストでも決まり文句でもない。特定の事案において、以下に示すトピック及び質問は、全てが関連性を有するわけではなく、特定の事実及び企業の状況を考慮すると、その他のものがより重要である可能性がある。

我々は、これらの 3 つの基本的な質問のもとにトピックを整理したが、トピックの一部は必然的に複数のカテゴリーに該当するものと認識している。

I. 企業のコンプライアンス・プログラムは適切に設計されているか？

プログラムを評価する際の重要な要素は、従業員の不正行為の防止及び検出において最大限の効果を発揮するようにプログラムが適切に設計されているか、並びに、企業経営陣がプログラムを実施しているか、又は従業員が不正行為を行うことを暗黙のうちに奨励し若しくは容認しているかである。

したがって、検察官は、コンプライアンス・プログラムの包括性を検証し、不正行為は容認されないという明確なメッセージだけでなく、適切な責任分担から、研修プログラム、インセンティブや懲戒制度に至るまで、コンプライアンス・プログラムが企業の業務及び全従業員に十分に統合されていることを確保する方針及び手続が存在することを確認すべきである。

A. リスク評価

(略)

B. 方針と手続

適切に設計されたコンプライアンス・プログラムは、倫理規範の内容と効果を提供し、企業のリスク評価プロセスの一環として企業により特定されたリスクに対処し、これを削減することを目的とした方針と手続を伴う。

検察官は、基準の問題として、企業が関連する連邦法の完全な遵守に対する企業のコミットメントを定めた、全ての企業従業員がアクセス可能で適用可能な行動規範を有しているかを特に考慮すべきである。

検察官は、その帰結として、コンプライアンス文化を日々の業務に組み込んだ方針及び手続を企業が策定したかどうかを評価すべきである。

(略)

C. 研修とコミュニケーション

適切に設計されたコンプライアンス・プログラムのもう 1 つの特徴は、適切に調整された研修とコミュニケーションである。

検察官は、全ての取締役、役員、関連する従業員、必要に応じ代理人及び取引先のための定期的な研修や認証などを通じて、方針及び手続が、組織に統合されていることを確保するために企業が講じた措置を評価すべきである。

(中略)

要するに、検察官は、コンプライアンス・プログラムが「真に効果的」であるかを判断するため、コンプライアンス・プログラムが実際に従業員に浸透し、理解されているかを検証すべきである。

(略)

D. 守秘された通報システムと調査プロセス

適切に設計されたコンプライアンス・プログラムのもう1つの特徴は、従業員が、企業の行動規範及び規程の違反、又は不正行為やその疑いを、匿名又は秘密裏に通報することができる効率的で信頼できる仕組みが存在することである。

検察官は、企業の苦情(申立て)処理プロセスに、報復の恐れがない職場の雰囲気を作るための積極的な措置、苦情を提出する適切なプロセス、及び内部通報者を保護するプロセスが含まれているかを評価すべきである。

また、検察官は適切な担当者への苦情の回付、徹底的な調査の適時の完了、並びに適切なフォローアップ及び懲戒など、苦情の調査を処理するための企業のプロセスを評価すべきである。

守秘された通報の仕組みは、企業が、不正行為を効果的に検出し、防止することができるコーポレート・ガバナンスの仕組みを確立しているかについての高い証拠能力を有している。

(連邦量刑ガイドライン § 8B2.1(b)(5)(C)では、効果的な機能するコンプライアンス及びプログラムでは、組織の従業員や代理人が、報復を恐れることなく、犯罪行為又はその可能性について通報し、指示を求めることができるように、匿名性や秘密保持を可能にする仕組みを含む通報制度を構築し、周知している、と述べられている)

- ・ **通報メカニズムの有効性**—企業は、匿名の通報メカニズムを有しているか、有していない場合、なぜか？通報メカニズムは、企業の従業員及びその他の第三者にどのように周知されているか？これは使用されているか？企業は、従業員がホットラインの存在を認識し、これを安心して利用できるかどうかをテストする措置を講じているか？企業は、受領した申立の重大性をどのように評価しているか？コンプライアンス部門は、通報及び調査情報に対する完全なアクセス権を有するか？
- ・ **適格な人材による適切な範囲の調査**—企業は、どの苦情又は危険信号がさらなる調査に値するかをどのように判断しているか？企業は、調査の範囲が適切か、どのように確認しているか？調査が独立した形で、客観的かつ適切に実施され、適切に文書化されていることを保証するために、企業はどのような措置を講じているか？企業は、誰が調査を行うべきかをどのように決定し、また、誰がその決定を行うのか？
- ・ **調査への対応**—企業は、迅速な対応を確保するための時間軸の基準を適用しているか？企業は、調査結果をモニタリングし、発見事項や勧告への対応について説明責任を確保するためのプロセスを有しているか？
- ・ **リソースと結果の追跡**—通報・調査の仕組みに十分な資金が投入されているか？企業は、通報制度から、どのように情報を収集、追跡、分析し、利用してきたか？企業は、不正行為のパターンやコンプライアンス上の弱点を示す他の危険信号についての通報や調査結果を定期的に分析しているか？企業は、最初から最後まで通報を追跡する

等、定期的にホットラインの有効性を検証しているか？

E. 第三者管理

(略)

F. 合併及び買収(M&A)

(略)

II. 企業のコンプライアンス・プログラムに、十分なリソースと権限が与えられているか？

適切に設計されたコンプライアンス・プログラムであっても、その実行が緩慢であったり、人材リソースが不足していたり、又は効果的でなかったりする場合、実際には、上手く機能しない可能性がある。

検察官は、コンプライアンス・プログラムが「紙の上のプログラム」であるか、又は、効果的な方法で適切に実施され、リソースが与えられ、評価され、変更されるものであるかを特に調査するよう、指示されている。

この観点から、検察官は、該当するリスクを評価し、対処し、これらのリスクを管理するための適切なコントロールを設計するための企業の手法を評価すべきである。

加えて、検察官は、企業がコンプライアンスの取組みの結果を監査し、文書化し、分析し、活用するための十分な人員を企業が提供しているかを判断すべきである。

検察官はまた、「企業の従業員がコンプライアンス・プログラムについて十分な情報を得ており、コンプライアンス・プログラムに対する企業のコミットメントを確信しているか」を判断すべきである。(JM 9-28.800、JM 9-47.120(2)(c)も参照(効果的なコンプライアンス・プログラムの基準は、「企業のコンプライアンス文化(調査の対象となる行為を含む犯罪行為は許されないという従業員の認識を含む)」を含む)。)

A. 上級・中間管理職のコミットメント

(略)

B. 自律性とリソース

(略)

C. 報酬体系と結果管理

(略)

III. 企業のコンプライアンス・プログラムは実際に機能しているか？

事業組織に対する連邦検察の原則は、検察官が「起訴決定時のみでなく、犯罪発生時における企業のコンプライアンス・プログラムの適切性及び有効性」を評価することを要求する。初回調

査の回顧的な性質により、不正行為後にコンプライアンス・プログラムを評価する上で検察官が答えなければならない最も難しい質問の1つは、特に不正行為が直ちに発見されなかった場合に、プログラムが犯罪発生時に有効に機能していたかどうかである。

この質問に答える上で重要なことは、**不正行為の存在自体が、犯罪発生時にコンプライアンス・プログラムが機能していなかった、又は無効であったことを意味するものではないことである。**(U.S.S.G. § 8B2.1(a) 参照(「プログラムが即時犯罪を防止又は検出できないことは、これが一般に不正行為の防止及び検出において効果的でないことを意味するものではない」)。) **実際、司法省は、「いかなるコンプライアンス・プログラムも、企業の従業員による全ての犯罪行為を防ぐことはできないと認識している」としている。もちろん、コンプライアンス・プログラムが、適時の是正や自己申告を可能にするなど、不正行為を効果的に特定した場合、検察官は、コンプライアンス・プログラムが効果的に機能していたことを示す有力な指標とみなすべきである。**

企業のコンプライアンス・プログラムが不正行為発生時に有効であったかを評価する際、検察官は、不正行為が発見されたかどうか、どのように発見されたか、不正行為の疑いを調査するために、どのような調査リソースが用意されていたか、企業の改善努力の性質と徹底度を考慮すべきである。

企業のコンプライアンス・プログラムが起訴決定又は解決の時点で有効に機能していたかを判断するため、検察官は、既存のコンプライアンス・リスクや変化するコンプライアンス・リスクに対処するために、そのプログラムが時間をかけて進化したかどうかを検討すべきである。

検察官はまた、不正行為の要因、将来、類似の事態を防ぐために必要な是正の程度を理解するため、企業が適切かつ誠実な根本原因分析を行ったかどうかを考慮すべきである。

A. 継続的改善、定期的テスト、及び見直し

(略)

B. 不正行為の調査

(略)

C. 根本的な不正行為の分析と是正

(略)

本資料は、米国司法省刑事局による”Evaluation of Corporate Compliance Program”(2023年3月改訂)を消費者庁の責任において翻訳して作成したものであり、内容について米国司法省の承認を得たものではない。また、本資料は公益通報者保護制度検討会の参考資料として使用するために作成されたものであり、それ以外の目的による使用について、消費者庁は何ら責任を負うものではない。