

米国ドッド=フランク法に基づく 内部告発プログラムの強化

——社内コンプライアンスと企業価値を守る
ために求められる対応

ニューヨーク州弁護士* 兪 東 *Tong Yu*
 弁護士・ニューヨーク州弁護士* 小野美恵 *Mie Ono*

内部告発を発端とする近時の企業スキャンダルは、内部告発への正しい対応の必要性を改めて浮き彫りにした。米国では、相次ぐ不祥事に対応するため、上場企業の内部告発制度が大幅に強化されたが、一方でSECによるエンフォースメントと企業の内部コンプライアンスとの関係が議論されている。本稿では、日本企業のベスト・プラクティス構築の一助になればと思い、米国の最新の実務を紹介する。

* Paul, Weiss, Rifkind, Wharton & Garrison LLP

I はじめに

内部告発 (whistleblowing) を発端とするオリンパス問題では、元社長による公表内容が多くの部分で裏付けられることとなった。本件はなお流動的な状況にあるが、内部告発への正しい対応の必要性を浮き彫りにした事例といえるだろう。オリンパスの第三者委員会による調査報告が公表された2011年12月は、エンロンのChapter11申請から10年目にもあたる。米国の会社史上最大規模の破綻となったエンロンも、内部告発を発端とした。エンロンは内部告発が企業価値を守るために重要であり必要であるとのコンセンサスを形成したという意味で、米国のコーポレート・ガバナンスに重要な転換をもたらした。

残念なことに、オリンパスもエンロンも内部告発で問題を解決することはできず、企業も株主も深刻な損害を被った。内部告発が有効に機能するためには、組織の構成員が積極的に問題を指摘し対応するカルチャーの共有が必要である。内部告発者の保護も重要だろ

う。米国では世界金融危機後も相次ぐ企業の不祥事に対応するため、ドッド=フランク法⁽¹⁾により企業の内部告発制度が大幅に強化された。本稿では、米国の最新の内部告発制度を紹介するとともに日本企業に期待される対応を検討する。

目次

- I はじめに
- II 背景——日米の内部告発に関する法律
- III ドッド=フランク法による内部告発プログラムの強化
- IV 内部告発者への報奨金に関するSECのルール
 - 1 報奨金の支払いを受けるための要件
 - 2 報奨金額の決定
 - 3 社内コンプライアンス制度との関係
 - 4 内部告発者の保護
- V 最近の動向
- VI 報奨金規定の域外適用
- VII コンプライアンス定着のために求められる経営トップの姿勢
 - 1 TONE AT THE TOP
 - 2 内部告発制度に関するコンプライアンス・プログラムのレビュー
 - 3 内部告発プログラムの構築と周知
 - 4 告発への対応
- VIII まとめ

- (1) The Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Pub. L. No. 111-203, 124 Stat. 1376 (2010) (“ドッド=フランク法”).

II 背景

——日米の内部告発に関する法律

日本の労働者は一定の公益に反する不正行為を通報した場合、公益通報者保護法により不利益取扱いの禁止等の保護を受ける。内部告発制度の導入は企業に義務付けられてはいないが、さまざまなガイドラインにより奨励されている。また一定の会社は、会社法および金融商品取引法により内部統制システムの構築と開示が求められ⁽²⁾、特に上場企業は上場規程により、内部通報制度の構築の有無および適時開示との関係を開示する必要がある。

米国での内部告発者の保護は、1970年代、連邦政府の職員に初めて認められた。企業の従業員には1980年代から各州の州法で導入され、現在では多くの州で、危険行為や違法行為の告発を理由に任意の雇用契約を解除することは違法とされている。2001年のエンロン事件を受け制定された2002年サーベンス・オクスリー法⁽³⁾は、上場企業の監査委員会に会計および監査上の疑義を匿名で報告するための手続の確立を義務付けた⁽⁴⁾。また内部告発を行った上場企業の従業員は、金融、証券または株主等に関連する詐欺に該当する連邦法違反が存在すると合理的に信じる限り法的に保護される⁽⁵⁾。

(2) SECに年次報告書を提出する企業は、年次報告書において、CEO、CFOその他経営陣上層部に適用される倫理規範を制定しているか（制定していない場合はその理由）を開示することが求められる。Form 10-KではRegulation S-KのItem 406 (17 C.F.R. § 229.406)、Form 20-FではItem 16Bを参照。

(3) The Sarbanes-Oxley Act of 2002, Pub. L. No. 107-204, 116 Stat. 745 (2002) (“サーベンス・オクスリー法”).

(4) サーベンス・オクスリー法301条。

(5) サーベンス・オクスリー法806条。

III ドッド=フランク法による内部告発プログラムの強化

2010年に成立したドッド=フランク法は、1934年証券取引所法に21F条を新設した⁽⁶⁾。同条により、内部告発者が一定の要件を満たす情報を米国証券取引委員会 (SEC) の定める手続に基づき提供し、その結果100万米ドル超の制裁金が回収された場合、制裁金の10%から30%に相当する報奨金をSECが内部告発者に支払う義務を負う。報奨金はSECの投資家保護基金から支払われる。内部告発者への報復は厳格に禁止された。さらに、SEC内に内部告発プログラムの専門部局が設置された⁽⁷⁾。

(6) ドッド=フランク法922条。

(7) ドッド=フランク法924条(d)。

IV 内部告発者への報奨金に関するSECのルール

伝統的にコモン・ローは、私人が政府の代理人として訴訟を提起することを認めてきた (qui tam)。たとえば政府との契約における詐欺の主張等である。訴訟によって政府が財産を回収した場合、当該私人には回収財産の一定割合を受領する権利が認められる。米国では南北戦争時代に不正請求防止法 (The False Claims Act) として立法化され、現在では、政府に対する不正請求を告発した者は、一定の要件を満たすことを条件に、政府が回収した金額の15%から30%を報奨金として受け取る権利を有する。SECは、ドッド=フランク法により、この報奨金制度を連邦証券法に導入した。

1 報奨金の支払いを受けるための要件

2011年5月、SECは、上記1934年証券取引所法21F条の詳細を定める最終ルールを公表した⁽⁸⁾。報奨金を受領するためには、内部告発者は、SECが定める手続に従い、過去、現在または近い将来に行われようとしている

連邦証券法の違反の可能性 (possible violation) に関する情報をSECに提供し、かつ以下の要件を満たすことが求められる⁽⁹⁾。

(1) 自主的な情報提供 (voluntary submission of information)

報奨金の支払いを受けるためには、内部告発者は自主的に情報を提供しなければならない。自主性が認められるためには、内部告発者またはその代理人は、SEC、公開会社会計監督委員会 (PCAOB)、自主規制機関、連邦議会、連邦政府、各州の司法長官または証券規制当局から要求、質問または請求を受ける前に情報を提供する必要がある⁽¹⁰⁾。米国外政府からの要請は自主性を損なわないため、日本の規制当局から要請を受けたとしてもなお報奨金の支払いを受けるための自主性は認められる。

(2) 新たな情報

(original information)

新たな情報とみなされるためには、(i)内部告発者の独立の知識または分析 (independent knowledge or analysis) に基づく、(ii) SECにとって未知の情報であり、(iii)裁判または行政手続上のヒアリング、政府による報告、ヒアリング、監査または調査あるいはニュース上の主張のみに由来するものではなく、(iv)2010年7月21日⁽¹¹⁾以降SECに提供された情報であることが必要である⁽¹²⁾。

内部告発者が本来の職責に基づき入手した情報は新たな情報と認められない⁽¹³⁾。たとえば、弁護士が弁護士・依頼者間の秘匿特権に基づくコミュニケーションにより入手した情報である。もう一つの例は、弁護士が依頼者の代理人として得た情報に基づき自らの利益のために内部告発を行った場合である。インハウス・ローヤーが所属企業に関する情報を告発する場合も含む。ただし、弁護士も、SECが定める弁護士の行動規範⁽¹⁴⁾、各州の法律および弁護士会が定める弁護士倫理上、情報の開示が認められる場合は新たな情報の提供者として認められる可能性がある。

また、(i)企業の役員、取締役、受託者またはパートナーが、違法行為を第三者から知った場合または法令違反の可能性のある行為を

発見、報告および対応するための企業内手続に関連して情報を入手した場合、(ii)従業員がコンプライアンスおよび内部監査を主な職責とする場合ならびにコンプライアンスおよび内部監査を業務内容とする企業の従業員または関係者である場合、(iii)法令違反の調査を業務内容とする企業の従業員または関係者である場合、(iv)公認会計士事務所の従業員または関係者が、連邦証券法に基づく独立会計監査において依頼者または依頼者の取締役、役員または従業員の違反行為に関する情報を入手した場合も新たな情報と認められない。本類型にも例外が設けられている⁽¹⁵⁾。

いずれの場合も、内部告発者が情報の入手において連邦または州の刑法に違反した旨を連邦裁判所が認定した場合は報奨金を受領する資格を失う。また、内部告発者が、上記のいずれかに該当する者から情報を受領した場合も報奨金の受領は認められない⁽¹⁶⁾。

(3) エンフォースメントを成功に導いた情報 (information that leads to a successful enforcement)

エンフォースメントを成功に導いたとみなされるためには、SECによる調査・捜査の開始または再調査につながる十分に詳細で信頼できるタイムリーな情報を提供することおよび内部告発者が提供した新たな情報に基づきSECが訴訟手続または行政手続で勝訴することが必要である⁽¹⁷⁾。SEC、連邦議会、連邦政府、各州の司法長官、証券規制当局、自主規制機関またはPCAOBがすでに調査を開始している場合は、提供された情報が勝訴を得るために著しく貢献したことが求められる⁽¹⁸⁾。上記のいずれかに該当する場合は、内部告発者が企業内部で内部告発を行った後に、当該情報を企業がSECに報告した場合も、内部告発者がエンフォースメントを成功に導いたものと認められる⁽¹⁹⁾。

(4) 100万米ドル超の制裁金

(monetary sanction exceeding \$1,000,000)

報奨金の支払いを受けるためには、SECまたは他の機関が司法手続または行政手続上100万米ドル超の制裁金を得たことが必要で

ある。同一の主要事実に基づき複数の訴訟が提起された場合は各制裁金額を合計する⁽²⁰⁾。

(5) 情報の提供方法

情報の提供は、SECのウェブサイトからオンライン提出で行うかまたはForm TCRの提出によって行う。報奨金を受領するためには、内部告発者は、さらに情報が最大限知り信じる限り正確である旨を宣誓し⁽²¹⁾、またSECが追加の説明、情報、証言、守秘義務契約の締結等を求めた場合は協力が求められる⁽²²⁾。匿名で情報を提供した場合、実際に報奨金が支払われる段階では身元を明らかにしなければならない⁽²³⁾。

(8) Exchange Act Release No. 34-64545; File No. S7-33-10 (May 25, 2011).

(9) 17 C.F.R. § 240.21F-2.

(10) 17 C.F.R. § 240.21F-4(a).

(11) ドッド=フランク法の効力発生日。

(12) 17 C.F.R. § 240.21F-4(b)(1).

(13) 17 C.F.R. § 240.21F-4(b)(4)(i)ないし(iii)。

(14) 具体的には、(i)発行体または投資家の経済的利益・財産に重大な損害をもたらす可能性が高い重大な違反を防ぐため、(ii)SECの調査または行政手続上、偽証、偽証教唆またはSECに対する詐欺に該当する可能性が高い行為を発行体が行うことを防ぐため、あるいは(iii)発行体または投資家の経済的利益・財産に重大な損害をもたらしたかまたはもたらす可能性が高い重大な違反行為で弁護士のサービスが利用された行為を是正するためにSECへの情報開示が必要であると弁護士が合理的に信じた場合である (17 C.F.R. § 205.3(d)(2))。

(15) 具体的には、(i)企業または投資家の経済的利益・財産に重大な損害をもたらす可能性が高い行為を防ぐためにSECへの情報開示が必要であると信じる合理的な理由がある場合、(ii)企業が不正行為の調査を妨害していると信じる合理的な理由がある場合、および(iii)企業の監査委員会、チーフ・リーガル・オフィサー、チーフ・コンプライアンス・オフィサーまたは従業員の上司に情報を提供した後120日が経過した場合 (情報入手時の状況から上記監査委員会等が当該情報を認知していることが示唆される場合は、従業員が情報を入手した後120日経過後) である (17 C.F.R. § 240.21F-4(b)(4)(v))。

(16) ただし、上記いずれかの該当者に関する違反の可能性について情報を提供する場合は新たな情報として認められる可能性がある (17 C.F.R. § 240.21F-4(b)(4)(vi))。

(17) 17 C.F.R. § 240.21F-4(c)(1).

(18) 17 C.F.R. § 240.21F-4(c)(2).

(19) 17 C.F.R. § 240.21F-4(c)(3). 企業の内部コンプライアンスを奨励するために追加されたルールである。なお内部告発者は、120日以内にSECにも同じ情報を提供することが求められる。

(20) 17 C.F.R. § 240.21F-4(d).

(21) 虚偽の宣誓は偽証罪に問われる可能性がある (17 C.F.R. § 240.21F-9(a)および(b))。

(22) 17 C.F.R. § 240.21F-8(b).

(23) 17 C.F.R. § 240.21F-7(b).

2 報奨金額の決定

報奨金額は、SEC等が回収した制裁金の10%以上30%以下の範囲でSECが決定する金額である。重要な情報を提供したこと、内部告発者が調査に協力したこと、エンフォースメントにより大きい公益が得られたこと、社内コンプライアンス制度に基づき第一次的な報告を行ったことは増額事由である。一方、内部告発者が違反に関与していたこと、告発が遅れたこと、社内コンプライアンス制度に基づく内部告発を妨害したことは減額事由となる⁽²⁴⁾。

(24) 17 C.F.R. § 240.21F-6.

3 社内コンプライアンス制度との関係

報奨金の支払いは企業の内部コンプライアンス制度と緊張関係にある。報奨金目当てにSECへ情報提供が集中し、企業の内部告発システムを形骸化させるのではないかとパブリック・コメントで批判が集中したポイントである。SECは、批判を受け、企業の内部告発を奨励するルールを追加したが⁽²⁵⁾、社内手続に基づく報告を報奨金支払いの要件とすることは拒否した。内部告発制度の目的は企業のコンプライアンスの奨励よりむしろ、SECのエンフォースメントの強化にある。

(25) たとえば社内コンプライアンス制度の利用を報奨金の増額事由、妨害を減額事由として明記した。また、内部告発者の告発内容を企業がSECに報告した場合および内部告発者が企業内部に告発後120日以内にSECに内部告発を行った場合にも内部告発者に報奨金の権利が発生し得る旨を定めた。

4 内部告発者の保護

適法な内部告発を行った従業員に対し、雇用者が雇用関係に基づき報復することは厳格に禁止されている⁽²⁶⁾。違反に対しては、地位回復、利息付2倍賃金の支払いおよび訴訟費用の弁済等の救済が命じられる可能性もある⁽²⁷⁾。

内部告発者は、弁護士を通じ匿名で情報を提供することができる。また内部告発者の身元を特定すると合理的に予想される情報についてSECは守秘義務を負う。ただし、一定の連邦裁判手続または行政手続において被告人または被申立人に開示する必要がある場合はこの限りでない⁽²⁸⁾。また、SECが1934年証券取引所法の目的を達成し投資家を保護するために必要と認める場合、米国司法省、適切な規制当局、自主規制機関、各州の司法長官（刑事捜査との関連で）、適切な各州の規制当局、PCAOBまたは外国の証券規制当局および法執行機関に開示することも認められる⁽²⁹⁾。日本の金融庁および捜査当局に情報が提供される可能性もあると考えておくべきだろう⁽³⁰⁾。

(26) 1934年証券取引所法21F条(h)(1)(A)。

(27) 1934年証券取引所法21F条(h)(1)(C)。

(28) 17 C.F.R. § 240.21F-7(a)(1)。

(29) 17 C.F.R. § 240.21F-7(a)(2)。

(30) なお、外国当局に情報を提供する場合、SECは、適切と認める範囲で当該当局に守秘義務を課す可能性がある。

同報告書でSECは、SECが適切と認める場合、SEC以外の連邦または州政府機関の管轄に属する内部告発の内容を当該機関に通報する旨を明らかにした。日本等米国外の政府機関にも同様の通報が行われるかは明らかでないが、近年、各国の証券監視当局は他国機関との連携に積極的であることから、その可能性はあると考えておくべきだろう⁽³²⁾。

FCPAは米国証券法の一部であるため、SECへの内部告発によってFCPA上の制裁が科された場合は報奨金の可能性がある。近時、SECと米国司法省はFCPAを積極的に執行する傾向にあり、シーメンスによる約8億ドルの支払い等過酷な処分が連続している。巨額の制裁金に対する10%から30%の報奨金は、FCPA違反を告発する大きなインセンティブだろう。国際的に事業を展開する企業にとって、報奨金制度はFCPAリスクの増加要因といわざるを得ない。最新かつ最善のベスト・プラクティスに基づき、社内のFCPAコンプライアンス体制をレビューすることが求められている。効果的なコンプライアンス・プログラムは、実際の違反リスクを減少させることはもちろん、連邦量刑ガイドライン上も有効な量刑の軽減事由となる⁽³³⁾。

(31) <<http://www.sec.gov/about/offices/owb/whistleblower-annual-report-2011.pdf>>。

(32) たとえばオリンパスではSECによる調査が継続中であり、日本の捜査当局からも米国司法省に捜査への協力が要請された。

(33) 連邦量刑委員会が定める量刑ガイドライン(Federal Sentencing Guidelines Manual)によると、効果的なコンプライアンス・倫理プログラムを整備している企業は刑が軽減される可能性がある。その要件の一つとして、企業の従業員および代理人が、報復のおそれなく、犯罪行為またはその可能性を報告し指導を求められるシステムを(匿名または秘密に行うための仕組みも含め)構築・周知することが求められる(U.S.S.G. § 8B2.1)。

V 最近の動向

2011年11月、SECは内部告発プログラムに関する最初の年次報告書を発表した⁽³¹⁾。同報告書によると、SECへの情報提供は、相場操縦、開示、財務報告、募集詐欺に関するものが中心であり、またインサイダー取引、海外腐敗行為防止法(FCPA)違反および未登録の証券募集もみられる。2011年8月12日から9月30日までの間に、中国、英国等米国外の11ヵ国からも情報が提供された。日本からの情報提供は報告されていない。

VI 報奨金規定の域外適用

報奨金制度はSECによるエンフォースメントを広く対象とするため、日本企業につい

ても報奨金を目的とするSECへの情報提供が増加する可能性がある(前述の年次報告書でも、わずか2ヵ月の間に複数の外国から情報提供があった)。日本企業に対する内部告発によって、報奨金の権利が発生するだろうか。米国の証券取引所に証券を上場している日本企業にはSECの管轄が発生するため、その可能性はあると思われる。また米国非上場の日本企業についても同様と考える。Morrison v. National Australia Bank 判決を受け⁽³⁴⁾、ドッド=フランク法は証券詐欺防止条項⁽³⁵⁾の域外適用について新たな条項を設け、米国外で行われた米国外投資家のみが関係する証券取引について米国内での行為が違反行為を助長する重要なステップを構成する場合、または米国外での行為が米国内に予測可能かつ実質的な効果をもたらす場合に、SECによるエンフォースメントの域外適用を認めた⁽³⁶⁾。SECは一貫して、米国外企業にも積極的に米国証券法をエンフォースする方針をとっている。米国で上場していない日本企業にも報奨金の可能性はあるというべきだろう。

(34) *Morrison et al. v. National Australia Bank Ltd. et al.*, 130 S.Ct. 2869 (2010).

(35) 17 C.F.R. § 240.10b-5.

(36) ドッド=フランク法929P条(b)。2012年4月、SECは本条項に関する調査結果を発表した(Study on the Cross-Border Scope of the Private Right of Action Under Section 10(b) of the Securities Exchange Act of 1934)。

Ⅶ コンプライアンス定着のために求められる経営トップの姿勢

1 TONE AT THE TOP

内部告発において米国で最も重視されてきた企業統治のプラクティスは、「経営トップの姿勢 (tone at the top)」である⁽³⁷⁾。正しい経営トップの姿勢の確立には、透明性、一貫性およびコミュニケーションの3要素が重要である。取締役およびシニア・マネジメン

トは、企業の将来を語る場面で、リスク管理、企業倫理、コンプライアンスへの厳格なコミットメントを表明し、組織全体に伝達することが求められる。リスク・マネジメントと企業倫理を戦略の一部に取り込み、コンプライアンス体制を定期的に評価するとともに従業員に適切なトレーニングを提供する。従業員のトレーニングは形式的な法律のレクチャーにとどまらず、ビジネスの実態に即したケース・スタディを行い、従業員と率直な意見交換を行うことが望ましい。経営陣はコンプライアンスとバランスのとれた業績の達成を目指すべきであり、従業員の業績評価においても企業の倫理規範に合致した行動がとられていたかを考慮する。

マネジメントの態度に裏表があってはならない。シニア・マネジメントが対外的に倫理、一貫性や誠実性を語りながら、陰ではこれらを見捨て違反するのは効果は望めないだろう。不祥事が起こった場合は率直に事実を認めることが求められる。もみ消しは最悪の結果につながりかねない。

正しい「経営トップの姿勢」を示すことによって、問題が発生した場合も、従業員が社内手続に基づく内部報告を行いやすくなる。内部報告についての曖昧な姿勢は従業員に内部告発をためらわせ、かえってメディアや当局等外部への告発を誘発しかねない。

内部告発制度を効果的に運営するためには、以下の三つがポイントとなる。

- ・内部告発制度に関するコンプライアンス・プログラムを定期的にレビューする。
- ・適切な内部告発プログラムを構築し従業員へ十分周知する。
- ・社内制度に基づく内部告発が行われた場合は、内部告発者の保護に配慮しつつ迅速かつ適切に対応する。

(37) たとえば2012年1月にSECが開催したコンプライアンス・アウトリーチ・プログラムでは、SECのコンプライアンス担当者により、正しいカルチャーとtone at the topの重要性が強調された。<<http://www.sec.gov/news/speech/2012/spch013112cvd.htm>>。

2 内部告発制度に関するコンプライアンス・プログラムのレビュー

内部告発システムが効果的に機能するためには、以下が重要である。

- ・ホットラインやメールボックス等、告発のための正式な窓口を設ける。
- ・内部告発に対応するプロセスと指揮系統を明らかにする。オンブズマンおよび外部専門家の起用は透明性への信頼を高める効果が期待できるため積極的に周知する。
- ・内部告発者への報復を厳格に禁止する。
- ・従業員の教育および定期的な情報発信のため、人的、組織的に十分なリソースを確保する。チーフ・コンプライアンス・オフィサーおよびコンプライアンス委員会の設置も効果的である。業務上、ある分野のコンプライアンスが特に重要である場合、専門のコンプライアンス部門を設置することも考えられる。
- ・リスク・マネジメント。現在の高リスク要因、各リスクの相互関係、将来のリスク予想等当該企業に特有なリスク状況を継続的に分析・評価する。将来リスクの予想は、危機の回避と緩和のために最も重要である。リスク・マネジメントの担当部署は、経営陣と協力して、予想される重要なリスク・ファクターと潜在的な脆弱性への対応を検討する。
- ・企業のカルチャーに関する従業員の意識を調査し、倫理規範へのコミットメントをレビューする。たとえば一年に一度、従業員に倫理コードのレビューを求め、レビューを完了した旨の誓約書の提出を求めることが考えられる。また従業員に、企業内の反倫理的な行為を認識しているか、反倫理的行為を発見した場合の告発手続を認識しているか等を定期的に確認することも効果的である⁽³⁸⁾。

(38) たとえば2011年11月にPLI(米国の法律教育機関)が主催したパネルディスカッションによると、General Electricの従業員は、毎年、自社の内部告発プログラム方針をレ

ビューし、不正行為を発見した場合は同プログラムに基づき報告済みである旨を確認することが求められるとのことである。

3 内部告発プログラムの構築と周知

内部告発プログラムは、以下を目的とする。

- ・従業員が倫理上・法律上の違反を発見した場合、早期に問題を解決する。
- ・違反事項が外部に告発された場合に企業に発生する損害を回避する。
- ・行動規範の遵守に対する企業の真摯な姿勢を外部および従業員に示す。

違反の告発は奨励されるべきであるが、同時に、従業員に適切な告発方法を周知することも重要である。メディアへの情報漏洩は自主的な解決を困難にし、企業の評価を損なう。たとえば米国第9巡回区連邦控訴裁判所は近時、ニュース・メディアに情報をリークした従業員は内部告発者として保護されない旨を示した⁽³⁹⁾。

内部告発が高潔な動機に基づくとは限らない。上司への報復や従業員自身が抱える問題のために内部告発が行われた場合は、内部告発者を保護すべきでない可能性もある。前述のとおり、サーベンス・オクスリー法に基づき内部告発者が保護されるためには、内部告発者が、サーベンス・オクスリー法の定める一定の法律に対する違反行為の存在を合理的に信じたことを証拠の優越をもって証明しなければならない。実際の違反事実を指摘することまでは求められないが、内部告発者は、法の違反に関係すると合理的に信じた情報を提供する必要がある。内部告発者として保護されるために必要な要件は十分に周知すべきだろう。

内部告発用のホットラインは、一般に低コストで簡便な方法と考えられている。内部告発者の心理的バリアを軽減するため、外部のプロバイダーによるホットライン・サービスを利用する企業も多い。意見箱、ホットライン、電子メールやウェブによる告発システム等、匿名あるいは顕名のさまざまなサービスが提供されている点も魅力である。さらに、告発内容の分類、告発内容の追跡、担当マネ

ジメントへの情報提供、企業内での処理経路、進捗状況のモニタリング、調査内容のフォロー・アップ、調査の結果報告と終結およびデータ保管等のオプションも選択可能である。多様な選択肢の中で、企業の内部体制およびニーズに応じ適切に制度を設計することが求められている。プロバイダーを利用する場合は、運用者が企業の実態を理解しているか、告発内容を確実に把握しているか等継続的なモニタリングが必要である。適切な人員の配置も求められ、国際的な企業では多言語による対応が望ましいだろう。

法務部のメンバーは、コンプライアンス・オフィサーと協力し、ホットラインの有効性をレビューする。たとえばモニタリング、対応そしてフォロー・アップ等の機能ごとに担当部門を確認し、経営陣、取締役会および監査委員会等への報告体制を検証する等が考えられる。ホットラインに寄せられた報告とその対応を法務部のトップが経営陣に定期的に報告することは特に有効と思われる。

内部告発システムでは、内部告発者から書面を受領するための体制が重要である。書面での情報提供はより正確な調査を可能にし、効果的な対応につながる。興味深いことに米国での運用をみると、多くの内部告発者は当初匿名を望むが、後に、フォロー・アップのための連絡先を提供することが多い。内部告発者は情報を追加する必要性を理解しており、告発システムが独立して運営されていることおよび内部告発者が許可しない限り身元に関する情報が企業に提供されないことについて確信を得られれば、多くの場合連絡先を明らかにするのである。

(39) *Tides v. The Boeing Co.*, 644 F.3d 809 (9th Cir. 2011), cert. denied 132 S. Ct. 518 (2011).

4 告発への対応

内部告発プログラムの成否は、取締役およびシニア・マネジメントがネガティブな情報を受け入れる体制にあるかに大きく依存する。経営陣が消極的な姿勢を示すばかりでは問題

が深刻化し、外部への告発や当局による摘発につながりかねない。不正行為が明らかになった場合、経営陣は迅速かつ全体的に事実を調査し、監督官庁への報告も含め対応策を検討することが求められる。告発内容の無視は倫理の軽視とみなされかねないだろう。

内部告発の受領によって内部調査が開始する。十分な調査は不正から企業と従業員を守るために企業に求められる義務である。調査が不十分なままでは後に内部告発者や当局から追及を受けた場合の防御も困難だろう。調査の担当者、必要な手続、調査の期限、必要な対応方法等は法律上定められていない。企業は、告発内容ごとに最適の調査プログラムを構築することが求められる。

効果的な調査を行うためには、関連する事実と書類を特定することが重要である。調査結果は、告発内容の信憑性と事実関係を判断できる立場にあるマネジメントと弁護士に十分かつ全体的に検討させる。検討の結果は、論理的、全体的かつ中立的に総括することが重要である。監督官庁が是正措置の必要性を判断できるかを意識し、十分な情報に基づく公平な結論を導くことが求められる。

効果的な調査を行うために重要なポイントを以下に挙げる。

- **タイミング** 調査はできるだけ早く行う。告発内容の性質、重大性、規模、証人の数および所在地に応じた調査範囲および時期を設定する。
- **弁護士への相談** 調査のために外部の弁護士を選任するか、どの程度調査に関与させるかを決定する。当初は企業内部で調査を進めていた場合でも、予想以上に深刻な違反が判明した場合や調査チームにコンフリクトが発生した場合は外部の弁護士を選任するべきだろう。
- **取締役会または監査委員会への報告** 重要な告発は監査委員会に報告する。事案によっては経営陣ではなく取締役会が調査を担当することおよび報告を受けることも考えられる。
- **人事部の関与** 告発内容はすみやかに人事部の担当者知らせる。人事部は、正

当なビジネス上の理由がない限り内部告発者や証人が不利益な取扱いを受けないようサポートする。人事部が調査に関与するかは事案に応じての判断が求められる。

- ・**調査計画の策定** 調査担当者と報告先の決定は非常に重要である。調査開始時は告発内容に基づき調査担当者と報告先を設定するが、その後の進展によっては変更が必要となる可能性もある。次にインタビュー対象者とその順番を決め、関連書類の内容を把握する。告発内容の全体像を慎重かつ全体的に検討し、考えられる証人および書類をすべて検討することが重要である。
- ・**調査内容の決定と公表** 企業は、調査により判明した事実を明らかにし、対応策を表明しなければならない(違反者の懲戒、監督官庁への通報、不適切な手続の是正、損害賠償、再トレーニングあるいは告発された事実がなかった旨の認定等)。不正行為の有無を明確に判断できるだけの証拠が調査上発見できなかった場合であっても、是正措置をとるべきかの判断は求められる。

内部告発の調査結果は米国の訴訟でディスカバリーの対象となるリスクがある。Upjohn Co. v. U.S.⁽⁴⁰⁾では、社内調査で行われたマネジメントおよび従業員のインタビューの内容について、調査の目的がマネジメントの指示に基づく助言の提供にあったことから弁護士・依頼者間の秘匿特権が認められた。ただし、すべての調査結果に秘匿特権が認められるとは限らない。特に事実関係の究明を目的とする場合、弁護士による調査であっても秘匿特権が否定される可能性がある。たとえばHSBC Guyerzeller Bank AG v. Chascona N.V.⁽⁴¹⁾では、債務者を調査する目的で債権者によって「特別プロジェクト付シニア・バイス・プレジデント」として採用された弁護士が調査の過程で作成した書類について、弁護士・依頼者間の秘匿特権が否定された。同判決は、弁護士の作成した文書について法律上の助言よりむしろ調査を目的と

することから、「調査報告が弁護士によって行われたことのみをもって秘匿特権が認められるものではない」としたのである。企業は内部調査を進める一方で、ディスカバリーの対象となる不利な証拠を創出することがないよう留意すべきである。また、調査結果の報告書を作成する際は、ビジネス上のアドバイスを法律上のアドバイスを混同しないことも重要である。ビジネス上のアドバイスが含まれるからといってただちに秘匿特権が否定されることにはならないが、前述のとおり、秘匿特権が認められるためには、報告書は法的アドバイスの提供を目的とする必要がある。

調査担当者は、告発内容を迅速かつ全体的に調査する一方で、情報を漏洩しないよう注意する。調査はできる限り内密に行うべきであり、すべての証人に適切な機密保持を要請し、社内でも調査内容を話題にしないよう求めるべきである。

調査の結果、内部告発の内容が誤っていたとの結論に至る可能性もある。内部告発者にその旨を説明するかは判断の分かれるところであるが、たとえばシーメンスのジェネラル・カウンセルは内部告発者にあえて伝えないとのことであり、一方アメックスのジェネラル・カウンセルは、内部告発の有効性を周知するためにもフォロー・アップの重要性を強調する⁽⁴²⁾。

(40) *Upjohn Co. v. United States*, 449 U.S. 383 (1981).

(41) *HSBC Guyerzeller Bank AG v. Chascona N.V. et al.*, Index No. 114705/2003 (Sup. Ct., NY County, June 23, 2010).

(42) 前述PLIのセミナーでの発言より。

VIII まとめ

以上解説した米国の実務が、日本企業のベスト・プラクティスの構築に役立てば幸いである。内部告発制度が健全に機能するためには、告発の奨励と保護が重要である。内部告発によって好ましくない情報がもたらされたとき、問題に積極的に立ち向かえるかが試される。