

具体的事例から学ぶコンプライアンス



弁護士法人 御堂筋法律事務所

Copyright©2023 MIDOSUJI LPC All Rights Reserved.

弁護士 谷口 和寛

電話 : 03-3539-6070

Email : infotokyo@midosujilaw.gr.jp

自己紹介

- ・ 2011年12月弁護士登録。2014年5月から2016年4月まで任期付公務員として観光庁観光産業課に勤務（課長補佐）。旅行業、宿泊業、民泊、障害者差別解消法等の観光産業に関連する法務を担当。復帰後も観光庁「新たな時代の旅行業法制に関する検討会」、「経営ガバナンスワーキンググループ」等の委員を歴任。
- ・ 主な取扱分野は一般企業法務、観光関連法務、建築・不動産関連法務、訴訟・紛争案件等。

事務所所在地（連絡先）

〔大阪事務所〕 大阪市中央区南船場4丁目3番11号大阪豊田ビル2階（06-6251-7266）

〔東京事務所〕 東京都千代田区霞が関3丁目2番5号霞が関ビル20階（03-3539-6070）

〔広島事務所〕 広島市中区鉄砲町10番12号広島鉄砲町ビル12階（082-511-5700）

- 本来的な意味 = 法令遵守
- 企業に求められるコンプライアンスの意味
= 社会倫理や社会規範を遵守し、社会（ステークホルダー）の期待に応えること

➡ 法令に加え、社会倫理・社会規範を遵守し、社会から認められ、受け入れられる行動や状態であるかが問われている。

※ ステークホルダー：株主、従業員、取引先、一般消費者、地域住民等

消費者との関係でのコンプライアンス

- 安全・安心
- 適正な表示
- 公正な企業活動 等

取引先との関係でのコンプライアンス

- 取引先との契約遵守
- 公正な競争
- 反社会的勢力の排除 等

従業員との関係でのコンプライアンス

- 安全への配慮
- 機会均等
- 長時間労働の削減
- 働き方の工夫 等
- ハラスメント防止

社会的なコンプライアンス

- CSR
- ESG投資
- SDGs 等

2. コンプライアンス違反・不祥事発生時のリスク

- ◎ **重大なコンプライアンス違反・不祥事が露見した場合、社内調査、マスコミ対応、監督官庁対応、捜査機関対応、損害賠償請求への対応等の各種対応を緊急に行う必要が生じ、企業が即座に危機的状況に陥る。**
- ◎ **不祥事の隠蔽行為は、それ自体コンプライアンス違反であり、結果として、企業のリスク・損害を拡大させることになる。**

想定される法的責任・リスクの種類

(1) 企業の民法上上の責任

- 契約の相手方に対する債務不履行責任（民法第415条）
- 被害者に対する不法行為責任（民法第709条、第715条）

(2) 役員の会社法上の責任

- 役員等の会社に対する任務懈怠責任（会社法第423条）
- 役員等の第三者に対する損害賠償責任（会社法第429条）

(3) 従業員の責任

- 被害者に対する不法行為責任（民法第709条）
- 会社に対する損害賠償責任（民法第709条）
- 会社による懲戒処分

(4) 刑事上の責任（企業・役員・従業員）

(5) 行政法上の責任

- 例えば、旅行業法に基づく指導、業務改善命令、業務停止命令等

(6) レピュテーションリスク・信用リスク

(7) その他

- 役員の見解辞任、報酬返納等

3. 雇用調整助成金等の不正受給について

- ◎ コロナ禍において雇用調整助成金・Go To トラベル事業等の補助金・給付金等の不正受給が社会問題化。
- ◎ 報道によると、雇用調整助成金については、コロナ下での不正受給件数は2022年9月末までで**920件、総額135億円程度**。

(1) 発生原因

- コロナ禍における業績低迷、企業の業績重視の姿勢
- 助成金等の申請に関する内部統制システムの瑕疵（チェック体制の欠如）

(2) 最近の動向から読み取れること（雇用調整助成金）

不正事案の最近の動向

- 不正受給に関する情報提供の増加。（⇒的確な調査の必要性）
 - 不正受給を扱う報道を見て、従業員等からの**通報（情報提供）**が増加
 - 不正（が疑われるもの含む）**事案の複雑化・巧妙化**による調査の長期化
 - 事業主からの**自主返納の動き**

厚労省資料より抜粋

(3) 雇用調整助成金不正受給に対する厚生労働省による対策（次頁）

不正受給（雇用調整助成金等）の対応を“厳格化”します！

～ 不正受給は、刑法第246条の詐欺罪等に問われる可能性があります

1) 事業所名等の積極的な公表 予告なしの現地調査

- 不正受給を行った事業所名等を積極的に公表します
- 都道府県労働局による事前予告なしの現地調査（事業所訪問・立入検査^(*)）を行います
- 不正“指南役”の氏名等も公表の対象となる場合があります

(*) 雇用保険法第79条に基づく検査。また、支給決定から5年間は現地調査を行う場合があるため、申請事業主は提出書類の保存が必要です。

2) 返還請求 (ペナルティ付き)

- 「不正発生日を含む期間以降の全額」+ 「不正受給額の2割相当額」（ペナルティ）+ 「延滞金」の合計額を返還請求します

3) 5年間の不支給措置

- 雇用調整助成金のみならず、他の雇用関係助成金も5年間の不支給措置となります
- 不正受給は、あなたの会社や従業員の生活に深刻な影響を及ぼす結果を招きます

4) 捜査機関との連携強化

- 都道府県労働局は、不正受給対応について都道府県警察本部との連携を強化します
- 悪質な場合、捜査機関に対し刑事告発を行います

ご一報
ください！

(連絡先は裏面に)

■ 申請事業主のみなさま

申請内容に誤りがあった場合

受給した助成金の返還を希望される場合

■ 従業員のみなさま

不正受給に関する情報を把握されている場合



4-1. 従業員による不正行為の事例

(1) 事案の概要

- ① 従業員が、顧客から金券の手配があったことを仮装し、金券を仕入れ、その換金を行っていた。その後、金券の仕入れに対する支払のため、金券の仕入れと換金を繰り返した。
- ② さらに、多額の売上の計上、赤字回避のため、売上金額の水増し、架空の予約記録の作成等を行っていた。顧客からの入金額は当然に不足することになるため、①の不正行為（金券手配の仮装による金券の仕入れと換金）により入金額を捻出したり、他の予約に基づく顧客からの入金を振り返るなどしていた。
- ③ 上記は約3年間継続し、財務諸表に多大な影響が生じた。

(2) 発生原因

- ① 売上計上、赤字案件の回避に向けた自己重圧。予算達成へのプレッシャーは特段厳しくはなく、予算が厳しかった訳でもなく、統括マネージャーとしての「見栄」があった。
- ② 予約登録システムにおける不正処理の容易性。
予約記録の入力時に、事前承認、事後検証なく、証憑の提出も不要。
- ③ 金券の取得について、他社の確認・承認不要。顧客への交付も確認されず。
- ④ 予約登録システムと請求書発行システムが紐づいておらず、請求金額と予約金額の一致を確認するプロセスなし。架空売上計上の発見が困難。
- ⑤ 予約記録と顧客からの入金情報の対応関係は、営業担当者の報告のみに依拠しており、裏付資料の提出は不要であった。
- ⑥ 各営業担当者が、売上・仕入の予約システムの登録から、仕入先への手配及び顧客への請求書発行まで、第三者の目に触れることなく1人で担当することができた。

4-2. 従業員による不正行為の事例

(3) 再発防止策

① 予約の実在性の確保

- ・ 申込書および申込請書の取得義務付け
- ・ 予約登録システムへの入力担当者の配置
- ・ 入力担当者は申込書および申込請書を確認できた取引のみ入力
- ・ 内部監査室による四半期毎の確認

② 金券取得取引の実在性の確保

- ・ 金券類の取扱担当者をコーポレート本部に配置
- ・ 申込書等で取引の実在性を確認できた場合のみ金券類を発行
- ・ 金券管理台帳に発行情報を記録し、毎日、上席者へ報告
- ・ 内部監査室による四半期毎の確認

③ 請求書の正確性の確保

- ・ 請求書発行担当者をコーポレート本部に配置
- ・ 原則として予約登録システムによる請求書の発行
- ・ 請求書発行台帳に発行及び交付の状況を記録し、毎日、上席者へ報告
- ・ 内部監査室による四半期毎の確認

④ 債権の入金消込の正確性の確保

- ・ 請求書発行担当者をコーポレート本部に配置し、入金前に予約記録の情報を把握できる体制に変更
- ・ 内部監査室による四半期毎の確認

⑤ 職務分離

- ・ 営業担当者と予約記録入力者を分離

**経営陣の関与がない事案。
従業員に不正行為を実施
させない業務プロセス・
組織体制・監査体制の構
築が必要。**

(4) 責任問題

① 不正関与者

- ・ 社内規程に基づく処分

② 関係役員

- ・ 月額役員報酬に自主返納
(20%~30%を3ヶ月分)

(1) 事案の概要

- 東芝において、複数の社内カンパニーにおける複数事項にわたる会計処理につき、経営トップを含めた組織的関与により、不適切な会計処理が継続的に実行された事案。平成20年度から平成26年度の第3四半期までの税引前利益の累計修正額は▲2,248億円。

(2) 発生原因

- 経営トップを含めた組織的関与
- 当期利益至上主義と目標必達のプレッシャー
- 上司に逆らえない企業風土
- 経営者の適切な会計処理に向けての意識又は知識の欠如
- 内部統制が機能せず
- 業績評価制度・人事ローテーション
- 内部通報制度が十分に活用されず

(3) 再発防止策

- 経営トップの意識改革
- 関与者の責任の明確化
- 企業の実力に応じた予算策定
- 会計処理基準全般の見直し
- 内部統制機能の強化 等

(4) 責任問題

- 役員辞任。
- 会社から元役員5名に対し、損害賠償請求訴訟を提起。
- 金融庁に対して73億7350万円の課徴金を納付。
- 会計処理問題に係る個人株主からの会社・元役員に対する損害賠償請求訴訟が複数係属。