

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2023年5月号 (Vol.29)

米国司法省 (DOJ) による企業犯罪の処分方針に関する近時の動向

- | | |
|--|--|
| I. はじめに | 森・濱田松本法律事務所 |
| II. DOJ 副長官による企業犯罪の処分方針の改訂
(モノコメモ) | 弁護士 井上 淳
TEL. 03 6266 8566
atsushi.inoue@mhm-global.com |
| III. DOJ 刑事局による企業に対する執行方針
(CEP) の改訂 | 弁護士 Colin Trehearne
TEL. 03 5220 1827
colin.trehearne@mhm-global.com |
| IV. 連邦検事局による新たな自主申告ポリシーの
公表 | 弁護士 筑井 翔太
TEL. 03 6212 8394
shota.tsukui@mhm-global.com |
| V. 2023年3月以降の DOJ の動向 | |

I. はじめに

米国司法省 (U.S. Department of Justice) (以下「DOJ」という。) は、企業犯罪の取締りと企業犯罪に関与した個人に対する責任追及を強化するための取組みとして、2021年10月28日付で、「企業犯罪アドバイザーグループ及び企業犯罪訴追方針の初期改訂」(Corporate Crime Advisory Group and Initial Revisions to Corporate Criminal Enforcement Policies) を公表した。その後、同ポリシーの公表に合わせて設置された企業犯罪アドバイザーグループ (Corporate Crime Advisory Group) での意見聴取も経て、DOJ の副長官 (Deputy Attorney General) である Lisa Monaco 氏は、同ポリシーの内容を補足し、上記取組みに関する DOJ の執行方針を明確化するための新たなガイダンスとして、2022年9月15日付で「企業犯罪アドバイザーグループとの議論を踏まえた企業犯罪訴追方針の追加改訂」(Further Revisions to Corporate Criminal Enforcement Policies Following Discussions with Corporate Crime Advisory Group) と題するメモランダム (以下「モノコメモ」という。) を公表した。

モノコメモでは、企業及び不正行為に関与した個人に対する責任追及を強化する観点から、企業犯罪の訴追手続に際して検察官において考慮すべき要素が明確にされた。本ニュースレターでは、これらの概要につき下記 II. にて解説する。

また、モノコメモでは、検察官による企業訴追手続の透明性の向上と、DOJ 内における手続の統一性の確保という観点から、企業訴追手続に関する一定のガイドラインを策定することの必要性についても言及されている。かかる観点から、モノコメモでは、DOJ の関係各部門に対して、関係するガイドライン等の見直し (当該ガイドラインが未作成の場合にはその策定) を行うよう指示がなされている。副長官によるこのような指示を受け、2023年1月以降、DOJ の刑事局 (Criminal Division) により、企業による自発的な自己開示 (voluntary self-disclosure) に関するガイドラインが公表される等の動きが

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

見られる¹。モノコメモ以降の DOJ 内での対応について、その概要を下記 III. ~V において解説する。

II. DOJ 副長官による企業犯罪の処分方針の改訂（モノコメモ）

1. 概要

2022 年 9 月に公表されたモノコメモでは、前年 10 月に公表された企業犯罪の取締り強化に向けた取組みに関する DOJ の執行方針を明確化する観点から、企業犯罪の処分に際して、処分対象となる企業について検察官が考慮・評価すべき項目として、①自発的な自己開示（voluntary self-disclosure）及び調査協力の状況、②過去の不正行為の状況、③コンプライアンス・プログラムの状況が挙げられることが明らかにされた。このうち、上記③（コンプライアンス・プログラムの状況）に関しては、法令遵守に資する形で報酬体系が定められているかという点及び個人用デバイスや第三者のアプリケーションで行われた業務上の通信についても企業が調査の対象にし得る形で社内規程が整備されているかといった点が新たな考慮要素として挙げられたことが注目される。

上記に加え、モノコメモでは、企業犯罪の処分決定時におけるコンプライアンス・モニターの設置について、その要否の判断基準や、選定プロセス、設置後の継続的な見直しの必要性を含む DOJ の考え方について明らかにしている。

モノコメモでは、DOJ として、企業犯罪の取締りが最優先課題であること、及び企業犯罪の取締りを強化するためには、不正行為に関与する個人に対する責任追及を強化することが重要であると考えていることが改めて明確にされた。そして、これらの課題を解決するためには、企業自身による適時・適切な内部調査の実施と、企業から DOJ に対する積極的な情報開示が行われることが不可欠であることから、企業による DOJ への協力が強く期待されること及び企業による協力を得るためのインセンティブ（DOJ に協力することにより企業側にどのような便益があるか）の明確化が重要であることが改めて強調されている。

以下、モノコメモに関して、企業犯罪の処分に際して検察官が考慮・評価すべき上記①から③の要素につき下記 2. で、コンプライアンス・モニターに関する DOJ の考え方につき下記 3. で、それぞれの概要を解説する。

¹ DOJ 外でも同様の動きが見られる。米国商務省産業安全保障局（Bureau of Industry and Security: 「BIS」）は、2023 年 4 月 18 日、「Clarifying Our Policy Regarding Voluntary Self-Disclosures and Disclosures Concerning Others」と題するメモランダムを公表し、輸出管理規則違反に関する企業による「自発的な自己開示」について BIS の方針を明らかにした。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2. 企業犯罪の処分に際して検察官が考慮・評価すべき主要要素

(1) 自発的な自己開示及び調査協力

DOJによる刑事処分手続において、対象企業の刑事処分の内容や罰金額の決定に際して有利に取り扱われる事情となる、いわゆる「協カクレジット」(cooperation credit)を獲得するためには、対象企業は、問題となっている不正行為に関して、秘匿特権を負わない全ての関連事実を開示しなければならない。特に、不正行為に関与した個人の罪責の認定に必要となる情報又は文書の当局への開示を不当又は意図的に遅延していると検察官が認めた場合には、当該企業に付与される協カクレジットが大きく減らされることになる可能性がある。そのため、当該企業で発生したことが疑われる不正行為に関して、重要な内部文書を含む証拠を企業自らが発見した場合、直ちに検察官に報告することが重要である。

なお、モノコメモでは、検察官は、企業による不正行為に関与した個人に対する訴追手続を効率的に進めるために、当該企業に対する処分決定よりも前(又は遅くともそれと同時に)、当該個人に対する訴追手続を進めるように努めなければならないことを明らかにしている。そのため、企業による情報開示や調査協力に関する企業側の対応においては、企業犯罪の訴追手続に関するDOJの上記考え方も念頭に置いておく必要がある。

(2) 過去の不正行為

DOJによる処分決定に際しては、当該企業が過去に関与した不正行為(当該行為に関して刑事、民事及び行政上のいずれの処分がなされたものかを問わず、米国内で行われたものか、米国外で行われたものかを問わない。)の前歴の有無が考慮される。不正行為の前歴を有する企業において、同一人物の関与がある場合や、同一の経営陣の下で不正行為が繰り返し行われていた場合、当該企業に特に不利な事情として評価されることになる(もっとも、過去の不正行為の状況は、当該企業がどれくらい厳格な規制に服しているかによっても異なり得ることから、他社との単純な比較ではなく、同程度の厳格な規制を受ける他社との比較に基づき検討されるべき旨が明らかにされている。)。これらに加え、過去の不正行為の具体的な事実関係について、主に以下の点が評価の対象となるとされている。

- 過去の不正行為がどれくらい深刻なものであったか
- 過去の不正行為への当該企業内の関与は、どの程度広範囲にわたって行われたものであったか
- 過去の不正行為と今回の不正行為の内容にどの程度類似性が認められるか

なお、10年超前に行われた刑事処分や、5年超前に行われた民事上又は行政法上の処分に関しては、当該企業に対する現時点の刑事処分の判断に際し、原則として不正行為の前歴として重視しないとされている。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

(3) コンプライアンス・プログラム

DOJによる企業犯罪の処分決定に際しては、当該企業が有するコンプライアンス・プログラムの不正行為時及び刑事処分決定時における有効性について、その内容及び運用面に関する評価が行われる。不正行為発覚後もDOJによる刑事処分決定時までには十分な改善措置が認められない企業に対しては、一定期間当該企業の法令遵守状況について監督を行うコンプライアンス・モニターの設置が従前より求められてきた。モナコメモでは、効果的なコンプライアンス・プログラムの導入及び運用が行われているとDOJが評価した企業については、コンプライアンス・モニターの設置を求めないという従来からの方針が改めて明らかにされるとともに、コンプライアンス・プログラムの有効性の評価基準として、①当該企業の報酬体系が、法令遵守を促進する内容のものとして定められているか、及び②個人用デバイスや第三者のプラットフォームでの業務上の通信に関する適切な監督が定められているかという点が新しく示されたことが注目される。

このうち、企業の報酬体系（上記①）に関しては、企業による法令遵守への貢献が見られた役職員に対するインセンティブの付与と、法令違反への関与が認められた役職員に対する懲罰が制度として定められているかが評価の対象となるとされている。

3. コンプライアンス・モニターの考え方

コンプライアンス・モニターの考え方に関し、効果的なコンプライアンス・プログラムを導入し、これを実践している企業に対しては、コンプライアンス・モニターの設置を求めないという従来の方針がモナコメモにおいて改めて示されたことについては上記2.のとおりである。モナコメモでは、上記方針に加え、コンプライアンス・モニターの設置の要否を判断するための考慮要素を明確にするとともに、コンプライアンス・モニターの選定手続の概要が示されている。また、継続的にモニタリング状況の監督を行うことの重要性についても言及されている。

III. DOJ 刑事局による企業に対する執行方針（CEP）の改訂

1. 概要

上記II.のとおり、モナコメモには、DOJの各部局に対する企業訴追手続に関する一定のガイドラインの見直し（又は策定）の指示も盛り込まれている。当該指示を受けて、DOJの刑事局（Criminal Division）は、2023年1月17日付で、「企業犯罪に関する執行方針（Corporate Enforcement Policy）」を改訂し、モナコメモで検察官が考慮・評価すべき項目として挙げられていた、企業犯罪に係る企業の「自発的な自己開示」（“voluntary self-disclosure”）等の取扱いに関する方針（以下「CD自己開示ポリ

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

シー」という。)を公表した。

CD 自己開示ポリシーでは、①刑事局が取り扱う企業犯罪の訴追手続において対象企業に有利な事情として斟酌される「自発的な自己開示」、「DOJへの全面的な協力」及び「適時・適切な是正措置」の具体的な内容を明らかにするとともに、②これらの事情が認められる場合にどのような便益が当該企業に認められるかを明確にしている。以下、上記事情が認められるための要件について下記2.で、これらの要件が認められた場合の便益について下記3.でそれぞれ解説する。

2. 対象企業における「自発的な自己開示」等の内容

CD 自己開示ポリシー上、刑事局による訴追手続に関する協力があつたとして企業に一定の便益が認められるための要件として、「自発的な自己開示（“Voluntary Self-Disclosure”）」、「全面的な協力（“Full Cooperation”）」及び「適時、適切な是正措置（“Timely and Appropriate Remediation”）」が挙げられている。CD 自己開示ポリシーでは、各要件への該当性に関する刑事局の判断に際して、それぞれ以下のとおりの検討が行われることが明らかにされている。

(1) 「自発的な自己開示（“Voluntary Self-Disclosure”）」について

企業による「自発的な自己開示」があつたかどうかは、当該情報開示により、刑事局の調査における証拠保全及び証拠収集がどの程度促進されたかという点を含む実際の事実関係に基づき判断される。企業による情報開示が「自発的な自己開示」として認められるための要件は以下のとおりである。

- 刑事局に対して開示が行われたこと
- 不正行為について開示する義務を負っていないこと
- 情報開示又は当局の調査が行われることが差し迫った状態になる前に行われた開示であること
- 企業が不正行為を関知した後合理的な迅速さで開示が行われたこと
- 秘匿特権を有しない全ての関連情報についての開示が行われたこと

(2) 「全面的な協力（“Full Cooperation”）」について

刑事局による調査に関し、対象企業による「全面的な協力」があつたと認められるためには、以下の要件を満たすことが必要であるとされている。

- 秘匿特権を有しない全ての関連情報が適時に開示されたこと
- 当局からの要請の有無にかかわらず、企業側から積極的な情報開示が行われたこと
- 適時かつ自発的に関係書類及び関係証拠の保全、収集及び開示が行われたこと
- 証人に対するインタビューに関して、他の調査との調整や関係者の手配等の協

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

力が行われたこと

(3) 「適時、適切な是正措置 (“Timely and Appropriate Remediation)”」について

刑事局による訴追手続の対象企業において、「適時、適切な是正措置」が採られたと認められるためには、以下の要件を満たす必要があるとされている。

- 不正行為の根本原因に関する徹底的な分析が行われたこと
- 効果的なコンプライアンス及び倫理プログラムが運用されていること
- 従業員に対して適切な懲戒処分が採られたこと
- 業務上の記録が適切に管理されていること（個人用デバイス及びメッセージングアプリケーションの業務上の使用に関する適切な指導、管理を含む。）
- 不正行為の再発リスクを軽減するための措置が採られていること

3. 有利な事情が認められる場合における便益

刑事局による企業犯罪の訴追手続において、対象企業に上記 2.の有利な事情（「自発的な自己開示」等）が認められる場合、最終処分に関して一定の便益が与えられる。具体的な便益の内容は、不正行為に関する「加重事由 (aggravating circumstances)」（経営陣の関与、不正行為による多額の利益、企業内での悪質性又は広範性、及び再犯等、当該企業により厳格な処分を科すべき事情）の有無により異なるが、その内容を整理すると概要以下のとおりである。

(1) 加重事由が認められない場合

刑事局による企業犯罪の訴追手続において、上記「加重事由」が認められない場合には、対象企業による「自発的な自己開示」、「全面的な協力」及び「適時、適切な是正措置」が行われる限り、対象企業への処分に関し、不起訴処分 (declination) が相当であるとの推定を受ける。なお、その前提として、対象企業は、不正行為から不当に得た利得の返還や没収、補償等の支払を行う必要がある。

(2) 加重事由が認められる場合

他方、上記「加重事由」が認められる場合には、不起訴処分が相当であるとの推定を受けないのが原則である。但し、例外として、対象企業において下記の全ての要件を充足する限り、検察官の判断により、不起訴処分とすることもあり得るとされている²。なお、下記要件に定められている「即時に (“immediately)”」や「並外れた

² 企業買収の場面においては、買収企業によるデュー・ディリジェンスの過程で被買収企業の不正行為が明らかになることがある。このような場合、DC 自己開示ポリシーに定めるところに従って、買収企業側が直ちに当該不正行為に関する「自発的な自己開示」を行ったときは、当該不正行為に関して「加

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

（“extraordinary”）」について、CD 自己開示ポリシー上、客観的な基準は示されておらず、個別事案の事実関係を踏まえ、ケースバイケースで判断される。

- 不正行為が行われた疑いを企業が関知した後、「即時に（“immediately”）」当該企業による「自発的な自己開示」が行われたこと
- 企業のコンプライアンス・プログラムと内部会計統制システムが、当該企業による不正行為の特定と「自発的な自己開示」の実施を可能にするような有効なものとして定められていること
- 刑事局の調査への「並外れた（“extraordinary”）」協力が行われ、当該企業により「並外れた」是正措置が採られたこと

なお、「加重事由」が認められる場合であっても、当該企業において「自発的な自己開示」、「全面的な協力」及び「適時、適切な是正措置」が行われる限り、以下の便益が与えられるとされている。

- 連邦量刑ガイドラインに定める罰金額の下限から少なくとも 50%、最大で 75% の減額（再犯の場合を除く。再犯の場合は、検察官の裁量により、減額の起算点がケースバイケースで定められる。）
- 悪質かつ複数の「加重事由」がない場合には、原則として有罪答弁は求められない。
- 効果的なコンプライアンス・プログラムの運用が認められる限り、原則としてコンプライアンス・モニターの設置は命じられない。

IV. 連邦検事局による新たな自己申告ポリシーの公表

1. 概要

モナコメモにおける企業犯罪に関するガイドラインの見直し及び策定の要請を受け、米国連邦検事局（United States Attorneys' Office）（以下「**連邦検事局**」という。）は、2023 年 2 月 22 日付で、企業犯罪の訴追手続における対象企業による「自発的な自己開示」に関し、「米国連邦検事局自己開示ポリシー（United States Attorneys' Offices Voluntary Self-Disclosure Policy）」（以下「**USAO 自己開示ポリシー**」という。）を公表し、企業犯罪の訴追手続において、対象企業による「自発的な自己開示」が認められるための要件と、「自発的な自己開示」が認められた場合に当該企業に与えられる便益を明らかにした。なお、USAO 自己開示ポリシーは、上記 III. の CD 自己開示ポリシーにおいて定められた内容と概ね重複するものであるものの、「自発的な自己開示」等の有利な事情が認められた場合における便益の内容等、その内容には若干の差異が見られることに留意が必要である³。

加重事由」が認められる場合であっても、不起訴処分が相当との推定を受けられる可能性がある。

³ モナコメモでは、DOJ の関係部局間における手続の統一性確保が問題意識として示されていたところである。このことを踏まえると、ほぼ同時期に公表された CD 自己開示ポリシーと USAO ポリシーの内

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2. 「自発的な自己開示」が認められるための要件

USAO 自己開示ポリシーでは、企業による当局への情報開示が、「自発的な自己開示」として認められるかどうかの判断に際して、以下の要件が考慮されることが示された。

(1) 自発的に行われたものであること

自己開示は、当該企業により「自発的」(“voluntary”)に行われたものでなければならない。規制、契約又は過去の刑事処分等に基づき、当局への開示を行う義務を既に負っている場合、当該企業による開示は義務の履行として行われたものとなる以上、「自発的」に行われたものとは言えない。

(2) 開示が適切なタイミングで行われたものであること

企業による連邦刑事局への開示は、適切なタイミングで行われなければならない。この点については、当該開示について、①情報開示又は当局の調査が行われることが差し迫った状態になる前に行われたものであること、②公衆への開示その他の方法により当局が知り得る状態になる前に行われたものであること、及び③企業が不正行為を関知した後直ちに行われたものであること、という要件を満たすことが必要とされている。

(3) 開示内容とそれに伴う対応が適切なものであること

企業が行った開示が有効な「自発的な自己開示」として認められるためには、開示時点において当該企業が把握している全ての関連事実を含むものであることが求められる。他方で、企業は自社の不正行為について、開示時点までに全ての関連事実を把握できるわけではない。そのため、当局に対して開示を行う段階では、その開示内容が初期的な調査及び分析に基づくものであることを明確にした上で、関連資料等の収集、作成及び保管と、その後の調査の進展に応じた当局へのアップデートを適時に行うことが求められる。

3. 「自発的な自己開示」が認められる場合の取扱い

企業による開示が USAO 自己開示ポリシーに定める有効な「自発的な自己開示」と認められる場合、当該企業はどのような便益が受けられるか。この点について、

容の差異は意図的に設けられたものであるようにも思われるが、この点はその後の DOJ 関係者の講演等でも特に明らかにされておらず、明らかではない。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

USAO 自己開示ポリシーは、当該不正行為に関する加重事由 (“aggravating factor”) の有無により、連邦検事局における対応を以下のとおり定めている。なお、USAO 自己開示ポリシー上の「加重事由」は、当該事案が、①国家安全保障、公衆衛生又は環境に対する重大な脅威をもたらすものである場合、②企業全体に蔓延したものである場合、又は③企業の現在の経営陣の関与がある場合に認められるとされている。

まず、上記の加重事由がない場合、当局の調査に「全面的に協力」をし、「適時、適切な是正措置を行っている」限り、有罪答弁が要求されることはない。また、連邦量刑ガイドラインに定める罰金刑の下限金額の 50%以上の刑を科されない（つまり、少なくとも、罰金刑の下限金額の 50%相当分の減刑が受けられる。）とされている。

他方、上記「加重事由」がある場合には、原則として有罪答弁が求められることになるが、「全面的な協力」及び「適時、適切な是正措置」という要件を充足する限り、連邦量刑ガイドラインに定める罰金刑の下限金額の 50%から 75%に相当する金額が減額される。さらに、当該企業において、効果的なコンプライアンス・プログラムの運用が行われていることが認められる場合には、コンプライアンス・モニターの設置は求められないとされている。なお、「効果的なコンプライアンス・プログラム」に関する考え方については、2023 年 3 月 1 日に公表された「企業のコンプライアンス・プログラムに関する評価基準 (Evaluation of Corporate Compliance Programs)」において示されており、下記 V. 1.を参照されたい。

V. 2023 年 3 月以降の DOJ の動向

モナコメモでの DOJ 関係部局への指示を受けて、2023 年 3 月以降、「企業のコンプライアンス・プログラムに関する評価基準 (Evaluation of Corporate Compliance Programs)」、「刑事事件手続に関するコンプライアンス・モニター選任に関するメモ修正版 (Revised Memorandum on Selection of Monitors in Criminal Division Matter)」及び「インセンティブ報酬及びクローバックに関するパイロットプログラム (The Criminal Division's Pilot Program Regarding Compensation Incentives and Clawbacks)」が公表された。これらの公表資料に関しては、マイアミで開催された米国法曹協会の年次総会において、Lisa Monaco 副長官 (Deputy Attorney General) 及び Kennerth A. Polite 司法次官補 (Assistant Attorney General) がスピーチを行っており、その中でも、企業犯罪に関する DOJ の取組みについてその目指す方向性が明らかにされている。

1. 企業のコンプライアンス・プログラムに関する評価基準 (Evaluation of Corporate Compliance Programs)

(1) 概要

DOJ は、モナコメモにおいて、企業における効果的なコンプライアンス・プログ

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

ラムの重要性について改めて指摘している。また、モナコメモを受けて公表された、CD 自己開示ポリシー及び USAO 自己開示ポリシーでも、効果的なコンプライアンス・プログラムが導入・運用されていることがコンプライアンス・モニター設置の要否を判断する際に検討される要素として明示されている。

これに関連して、コンプライアンス・モニターの有効性についてどのように評価されるのかという点について、刑事局は、2023年3月1日付で、「企業のコンプライアンス・プログラムに関する評価基準（Evaluation of Corporate Compliance Programs）」（以下「**ECCP**」という。）を公表し、DOJによるコンプライアンス・プログラムの有効性の評価に関し、①プログラムが適切に策定されたものか、②プログラムの運用のために十分なリソースと権限が付与されているかどうか、③プログラムが実際に機能しているかどうか、という項目が主に検討されることを明らかにした。本項では、これら各項目の概要について下記(2)において解説する。

(2) コンプライアンス・プログラムの有効性評価に関する検討項目

(a) プログラムが適切に策定された（“well designed”）ものか

企業の導入しているコンプライアンス・プログラムが、当該企業の実態を踏まえて適切に策定されたものかどうかという点が問題となる。この点については、以下の要素が考慮される。

- プログラムの策定に当たりの確かなリスク分析が行われたか
- 日常業務において実践するためのポリシーと手続が定められているか
- 従業員への周知のための研修やコミュニケーションが行われているか
- 不正行為を通報する制度やその調査のためのプロセスが確立しているか
- 企業が関係を有する第三者に対する調査の実施について規定しているか

(b) 十分なリソースと権限が付与されているか（“adequately resourced and empowered”）

コンプライアンス・プログラムの実施のために、十分なリソースが提供されているか、そして、その実施に関して必要な権限が適切に付与されているかという点が問題となる。この点に関しては、以下の要素が考慮される。

- 経営幹部や中間管理職によるコミットメントが得られているか
- 担当者の年次、人員配置及びマネジメントからの独立性の観点から、実施体制が十分な自律性を有しているか
- 不正行為発生時の対応が明確に定められているか（特に報酬体系において、法令遵守に資する行為へのインセンティブと法令違反に対する懲戒処分が明確にされているか）

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

(c) コンプライアンス・プログラムが実際に機能しているか

企業のコンプライアンス・プログラムが実際に機能しているかどうかという点については、コンプライアンス・プログラムをめぐる各企業の実態に関し以下の要素が考慮される。

- 定期的な見直しを行うとともに、実際の不正案件への対応も踏まえたアップデートが行われているか
- 不正行為に関する調査を実施するために必要な枠組みが定められているか、特に個人用デバイスやメッセンジャーアプリケーションでの業務上の通信に企業が適時にアクセスするために必要なポリシー及び手続を明確に定めているか
- 不正行為の原因分析と是正措置を採る体制が定められているか

2. コンプライアンス・モニターの設置に関する修正メモランダム (Revised Memorandum on Selection of Monitors in Criminal Divisions Matter)

(1) 概要

モナコメモでは、企業犯罪の取締りに関する DOJ の課題として、刑事処分決定時におけるコンプライアンス・モニターの設置に関する当局の手続の透明性の向上も挙げられていた。このような指摘を受け、2023年3月1日付で、Kennerth A. Polite 司法次官補 (Assistant Attorney General) から刑事局の全職員を宛先とする形で「コンプライアンス・モニターの設置に関する修正メモランダム」(以下「本メモランダム」という。)が公表された。本メモランダムでは、下記(2)に詳述するとおり、コンプライアンス・モニター設置の要否に関する判断基準が示された。

これに加え、本メモランダムでは、コンプライアンス・モニターの選定に際して多様性、公平性及び包摂性といった観点が考慮されるべきこと、コンプライアンス・モニター期間の終了後のクーリングオフ期間(コンプライアンス・モニターに就任した者が当該企業及びその関係会社から雇用されることが禁じられる期間)は従前の2年間から3年間に延長すること、及びコンプライアンス・モニターとの契約において定めるべき条件や、選定時の手続等が明らかにされている。

(2) コンプライアンス・モニター設置の要否の判断について

コンプライアンス・モニター設置の要否は、個別の事案ごとの特有の事実関係に基づき、ケースバイケースで判断される。当該判断に際して検察官が検討すべき主要な考慮要素は以下のとおりである。

- 企業による「自発的な自己開示」が行われたか

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- 再発防止のためのコンプライアンス・プログラム及び内部統制システムを有しているか
- 不正行為が長期間にわたって企業全体で行われてきたものか
- コンプライアンス・プログラムの不備が不正行為の一因となったか
- コンプライアンス担当者において、不正行為への積極的な関与があったか、又は不正行為の兆候に対して適切な対応が採られたか
- 不正行為に関し十分な調査と必要な是正措置が実施されたか
- 企業のリスク状況の変化により再発可能性が低くなったといえるか
- 国内外の規制当局による監督を受けているか

上記検討を踏まえ、十分なコンプライアンス体制が確立されていないと判断された企業については、原則としてコンプライアンス・モニターの設置を検討しなければならないとされている。

3. インセンティブ報酬とクローバックに関するパイロットプログラム (The Criminal Division's Pilot Program Regarding Compensation Incentives and Clawbacks)

(1) 概要

上記 1.のとおり、企業が有しているコンプライアンス・プログラムが有効なものであるか否かの判断に際しては、役職員の報酬体系が不正行為を抑止する観点から効果的なものとなっているかという点が当局の検討要素となる。この点に関し、刑事局は、2023年3月3日付で「インセンティブ報酬とクローバックに関する刑事局のプログラム（The Criminal Division's Pilot Program Regarding Compensation Incentives and Clawbacks）」（以下「**本パイロットプログラム**」という。）を公表し、①コンプライアンス体制を強化するための報酬制度と②不正行為発生時の経済的な負担を会社から実際の行為者へ転嫁するための罰金減額制度を明らかにした。本パイロットプログラムの有効期間は、2023年3月15日から3年間と定められている。

(2) コンプライアンス体制を強化するための報酬制度の設計

刑事局による処分の対象となる企業においては、法令遵守に関する取組みとして、その報酬体系に下記の内容を定めた上で、その実施状況について定期的に刑事局に報告を行わなければならない。

- 法令遵守に関する要請に反した従業員に対する賞与支払の禁止
- 法令違反を犯した従業員、当該従業員又は違反行為があった事業分野を監督する立場にあった者及び不正行為を知りながら放置した者に対する懲戒処分（既に支払った報酬の取戻し（クローバック）を含む。）

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- 法令遵守の取組みに協力する従業員へのインセンティブ報酬の支払

(3) 罰金減額制度

企業による不正行為に関して罰金が科される場合、その経済的な負担は、不正行為に実際に関与した個人ではなく、当該企業、ひいてはその持分を保有する株主が負うことになる。DOJは、不正行為に基づく罰金による経済的な負担は、不正行為への関与が通常想定し難い株主ではなく、実際に不正行為に関与した個人が負うべきであるとの問題意識を有しており、この点はモナコメモでも明確に示されていたところである。このような問題意識に基づき、本パイロットプログラムでは、不正行為に関与した個人から支払済報酬の取戻しを行った企業は、当該個人から実際に取り戻した金額分、最終的な罰金額が減額される⁴ことが明らかにされた。

⁴ なお、当該個人からの報酬取戻しの試みが成就しなかった場合であっても、報酬の取戻しに向けて企業が真摯な取組みを行ったことが認められる場合（その例として、当該企業が、多額の費用を負担して訴訟を提起している場合や、短期間で報酬の取戻しができる可能性が高いことを立証した場合が挙げられている。）には、刑事局の検察官の判断により、取戻しを試みていた金額の25%相当額を上限とする罰金額の減額が受けられる可能性がある。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

セミナー情報

- セミナー 『ChatGPT を含む生成系（ジェネレーティブ）AI 活用の法務実務～利用態様を踏まえた整理～』
開催日時 2023年7月3日（月）10:00～12:00
講師 田中 浩之
主催 株式会社金融財務研究会

- セミナー 『企業における ChatGPT を含む生成系（ジェネレーティブ）AI 活用の法務実務』
開催日時 2023年7月26日（水）14:00～16:00
講師 田中 浩之
主催 一般社団法人企業研究会

NEWS

- The Best Lawyers in Japan™ 及び Best Lawyers: Ones to Watch in Japan™ (2024 edition)にて高い評価を得ました
Best Lawyers®による、The Best Lawyers in Japan™ (2024 edition)にて、当事務所は、Banking and Finance Law ならびに Insolvency and Reorganization Law にて"Law Firm of the Year"を受賞しました。
加えて、当事務所の弁護士 152 名が The Best Lawyers in Japan™に、55 名が Best Lawyers: Ones to Watch in Japan™に選出されております。
Corporate Governance and Compliance Practice 分野から松井 秀樹、宮谷 隆、澤口 実、石井 裕介、太子堂 厚子、内田 修平、奥山 健志、梅津 英明、森田 恒平、大野 志保、渡辺 邦広、山内 洋嗣、河島 勇太、近澤 諒、邊 英基、吉田 和央、新井 朗司、堀尾 貴将、若林 功晃、金村 公樹が The Best Lawyers in Japan™ に選出されました。

- 長谷川 充弘 弁護士が入所しました
（長谷川 充弘 弁護士からのご挨拶）
謹啓 時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

私は、本年4月1日、森・濱田松本法律事務所に客員弁護士として入所させていただきました。

検事としての約34年間は、最高検察庁、東京・広島の高等検察庁、東京・大阪・名古屋・神戸・広島等の地方検察庁、法務省の大臣官房秘書課・会計課、刑事局刑事課等に勤務し、財政経済・贈収賄・大型企業犯罪等の特別捜査部事件、殺人等の警視庁捜査1課事件の捜査等に従事し、大臣補佐、国会対応、予算、検察支援等を担当しました。

その後、証券取引等監視委員会委員長を2016年12月から6年間務め、インサ

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

イダー取引・相場操縦等の不公正取引、開示規制違反、金融商品取引業者の法令違反等についての調査・検査、課徴金・行政処分勧告、刑事告発等によって資本市場の公正性・透明性の確保と投資者保護に尽力しました。その中で、違反・不適切行為の未然防止のための情報発信、再発防止に向けた根本原因の究明と対話に注力し、市場の自己規律の強化に取り組みました。

これまで各種の企業不祥事の複雑な様相・原因・悲哀を観察し、その防止に努めてきた知識と経験に基づき、微力ながら、今後は、当事務所の一員として社会のお役に立てる道を歩みたいと存じますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

謹白

2023年4月吉日

弁護士 長谷川 充弘

- 佐藤 浩由 弁護士が入所しました
(佐藤 浩由 弁護士からのご挨拶)
肅啓

春風の候、皆様におかれましては益々ご清祥のことと心よりお喜び申し上げます。さて、私こと、この度、森・濱田松本法律事務所において弁護士としての職務に就かせていただくこととなりました。

これまで14年間にわたり、検事として職責を果たす中で、刑事事件の捜査公判を通じて、事情聴取及び各種証拠収集、不正事実の認定、裁判における主張立証の経験と技術を蓄積して参りました。

また、アメリカ合衆国における留学及びニューヨーク州弁護士資格取得により、米国法基礎を修得するとともに語学力を鍛錬する機会を得たほか、外務省に出入し、在外公館における法令順守や各種不正事案の調査、外国当事者との契約に関する助言、行政訴訟対応を担うことで、国際的な事案に対処する語学力や国際性を養うとともに行政機関の政策立案・運営や民事・行政争訟に関与しその実情を学ぶなど、広く深い知識や経験を積み重ねております。

このような検事としての職責を果たす中で培った経験と技能を生かし、今後は弁護士として皆様のご期待に沿えるよう、より一層努力邁進して参る所存でございます。

皆様におかれましては、何卒一層の御指導御鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

謹白

令和5年4月吉日

弁護士 佐藤 浩由

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- 加藤 史矩 弁護士が入所しました
(加藤 史矩 弁護士からのご挨拶)

拝啓

皆様におかれましては、益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

この度、森・濱田松本法律事務所にて執務させていただくことになりました、加藤史矩と申します。これから半年間ホーチミンオフィスで執務し、その後シンガポールオフィスで執務いたします。

前職では、ファイナンス関連業務、訴訟業務、一般企業法務等を中心として、企業法務全般に従事してまいりました。森・濱田松本法律事務所におきましても、これまでの経験を活かすとともに、より専門性を深め、ご依頼をいただく皆様のお役に立てるよう、最善を尽くす所存です。

皆様におかれましては、ご指導ご鞭撻を賜りますよう、何卒よろしく願い申し上げます。

敬具

3月吉日

弁護士 加藤 史矩

(当事務所に関するお問い合わせ)
森・濱田松本法律事務所 広報担当
mhm_info@mhm-global.com
03-6212-8330
www.mhmjapan.com