

海外腐敗行為防止規制の概要

2015年1月7日

松田綜合法律事務所
弁護士・証券アナリスト（CMA）
岡本 健太郎

1 海外における贈賄リスクの高まり

昨年（2014年）末、フランスの重電会社がインドネシア、エジプト等の政府関係者に賄賂を贈ったとして、米国司法省（Department of Justice）に対して7億7200万ドル（約930億円）の制裁金を支払う旨を合意したとの報道がありました。

近年、日本企業がM&A等によって海外に拠点を設立し、また、海外の政府や法人と取引を行う機会は増加傾向にあります。他方、その結果として、日本企業が海外の法令に違反したとして、摘発又は処罰される危険性も増加すると考えられます。日本企業が遵守すべき外国の法規制は様々ですが、近年では、米国や英国が制定した外国公務員への贈賄行為防止規制が注目されています。

例えば、日本企業が新興国に進出するに際して、政府関係者等から賄賂を求められる可能性があります。こうした日本企業による海外における贈賄行為については、現地や日本の法律だけでなく、米国や英国の法律によって規制され、重い罰則が科される可能性があるためです。冒頭の事件は、フランス企業によるインドネシア等における贈賄行為について、米国の法令違反があったとして多額の制裁金が課されたものです。

これまで、複数の日本企業が、米国当局によって米国の海外腐敗行為防止法（FCPA: Foreign

Corrupt Practices Act）違反を理由に摘発されています。例えば、2011年には、日本のプラント企業が、ナイジェリアでの受注に関して同国の政府関係者に賄賂を贈ったとして、2億1880万ドル（約187億円）の制裁金を支払うこととなりました。昨年（2014年）にも、日本の総合商社が、インドネシアでの建設契約を獲得するために現地公務員に賄賂を贈ったとして、8,800万ドル（約91億円）の制裁金を支払うこととなりました。

日本企業の海外進出に際しては、このような各国の腐敗行為防止規制の対策も必要となります。

2 腐敗行為防止規制の概要

腐敗行為防止規制は、国ごとに内容は異なりますが、一般的には、外国の公務員や政治家に対し、権限や地位に関連する見返りを期待して、金銭、役務、便宜その他の経済的な利益を提供することを規制するものです。日本の贈賄罪と類似していますが、その主な特徴は以下のとおりです。

- ① 贈賄の対象が自国の公務員ではなく、外国の公務員である。但し、外国の政治家や政府職員だけでなく、国有企業や政府系企業の役職員に対する贈賄も規制対象となる。
- ② 国によっては、民間企業の役職員に対する贈賄も規制対象となる。
- ③ 金銭や物の提供に限らず、過剰な接待、旅行、

贈答等も違法な贈賄行為となり得る。

以下、近年特に注目されている米国の FCPA のうち、賄賂禁止条項について言及します。

3 FCPA の概要①（主体）

FCPA は、以下の者による贈賄行為を規制しています。

- ① 米国での証券発行体（上場企業、ADR の発行者等）
- ② 米国企業及び米国市民
- ③ 米国内での贈賄行為の実行者
- ④ ①から③の者と共謀して贈賄行為を行った者

①に該当する日本企業は数 10 社とされますが、その他の日本企業も、特に③及び④に注意する必要があります。

③については、米国において贈賄行為の全部又は一部を行った者がこれに含まれます。この要件は広く解されており、米国内で賄賂の授受を行う場合に限りません。例えば、米国内の銀行口座に賄賂が送金された場合や、賄賂に関する会議の参加者やメールの受領者が米国内にいた場合には、③に該当すると考えられています。また、米ドルで賄賂や贈賄資金を送金した場合も、③に該当する可能性があるとしてされています。

また、米国企業がパートナーとして参加している合弁企業（Joint Venture）に日本企業が参加し、その合弁企業が外国公務員に対して贈賄行為を行った場合には、当該日本企業は、④共謀があったとして FCPA 違反に問われる可能性があります。

4 FCPA の概要②（行為）

FCPA は、営業上の利益を得る目的で、外国公務員に対して、腐敗の意図を持って行う利益の供与を禁止しています。この「利益」には、金員や物品に限らず、接待、贈答、旅行等も含まれます。

ただ、通常の業務において接待や贈答が行われることもあり、全ての利益供与が違法とされるわけではなく、合理的かつ善意（reasonable and bona fide）なもの等は適法とされています。適法と判断されるための留意点としては、例えば以下が挙げられます。

- ① 招聘する外国公務員を指定しない。
- ② 外国公務員の旅費や宿泊費を支払う場合、旅行会社に支払うか、請求書に基づき支払う。
- ③ 外国公務員に費用の前払いを行わない。
- ④ 合理的な金額基準を定めた承認手続を整備する等、手続を透明化する。
- ⑤ 外国公務員に対する金員の提供等に条件（落札等）を付さない。
- ⑥ 支出した費用を帳簿に正確に記録する。

また、例えば、ビザや許認可の取得、検問通過等の際に、手続を円滑化するために、外国公務員から少額の金員の支払（ファシリテーション・ペイメント。以下「FP」）を求められることがあります。ある資料によると、日本企業 500 社のうち 61.9%が外国公務員から FP を求められたとのことであり、FP はある意味常態化しているといえます。FCPA は、明文上 FP を処罰の対象としていませんが、外国公務員に一定の裁量が認められる場合や、外国公務員の権限行使に不当な影響を及ぼすことを意図していた場合には違法となり得る等、FP が適法とされる範囲は限定されています。

加えて、日本企業は、外国公務員に対して直接利益を提供した場合だけでなく、第三者を介して利益を提供した場合も FCPA 違反として処罰される可能性があります。例えば、日本企業は、海外進出の際に、現地のコンサルタントやコーディネーター（以下併せて「コンサルタント等」）を使用する場合がありますが、コンサルタント等による外国公務員に対する贈賄行為の可能性を認識していたようなときは、FCPA 違反として処罰される可

能性があります。特に、以下のような場合には違法とされる可能性が高いとされています。

- ① コンサルタント等から、過大な手数料、コミッション等又は値引きの要求があった場合
- ② 契約上、コンサルタント業務の内容が不明確な場合
- ③ 提供する業務とは専門が異なるコンサルタント等を起用する場合
- ④ コンサルタント等が特定の外国公務員の関係者であり、また、外国公務員に強く推薦された場合
- ⑤ コンサルタント等が海外の銀行口座への支払いを要求した場合

5 FCPA の概要③（罰則）

FCPA が注目を集めている理由の一つは、上記のような規制範囲の広さにありますが、それに加え、刑罰の重さが挙げられます。

法定刑は、個人の場合は 10 万ドル以下の罰金及び 5 年以下の禁固とされ、日本人に実刑判決が科せられた事例もあります。また、法人の場合は 200 万ドル以下の罰金とされています。しかし、選択的罰金法 (Alternative Fines Act) により、違反行為によって利益を得、又は損害を生じさせた場合には、個人及び法人を問わず、その利得又は損害の 2 倍まで罰金を加重することが可能とされています。FCPA 違反の多くの事件では、日本円に換算して数 10 億円から 100 億円単位の罰金が科されていますが、この規定によるものと考えられます。

FCPA の規制当局である米国の司法省及び証券取引委員会 (Security and Exchange Commission) は、調査に際して膨大な資料の開示要求を行うことがあり、罰金額に加え、当局対応も人的及び費用的に多大な負担となり得ます。また、FCPA に違反した企業は、入札資格のはく奪、金融機関からの融資の停止等を受ける可能性もあります。さら

には、FCPA に違反した企業や役員は、事実上の問題として、集団訴訟 (クラスアクション) により、株主等から損害賠償請求を受ける可能性もある等、FCPA 違反による影響は非常に大きいといえます。

他方、米国の規制当局は、特定業種を対象とした集中的な調査、膨大な資料開示要求等を通じて違法行為の摘発に尽力しています。また、内部者からの情報提供を誘引するため、制裁金の 10～30% を与えるという内部通報制度も法令上整備されています。

こうしたことから、FCPA については、違法行為が発覚する可能性は高く、また、発覚した場合の影響も大きいと考えられますので、規制当局に違法行為が発覚しなければ良いという姿勢ではなく、そもそも違法行為を行わないという姿勢で対応していく必要があると考えられます。

6 腐敗行為防止に向けた対策

FCPA をはじめとする海外腐敗行為防止規制の対策としては、コンプライアンス体制の構築が重要といわれています。コンプライアンス体制の構築により、従業員等による贈賄行為の防止を期待できる上、国によっては、十分なコンプライアンス体制が構築及び運用されていた場合には、万一従業員等が贈賄行為を行ったとしても、企業として罰則を免れるということも期待できるためです。

コンプライアンス体制の構築には、まず、経営者が贈賄行為を許容しないという姿勢を示すことが第一歩となり、その上で、以下の取組みが必要とされています。

- ① 行動規範、贈賄防止方針等の内部規程の作成
- ② 責任者及び担当部門の選任
- ③ 社内、エージェント等の実態調査及びリスク評価
- ④ 内部通報制度の導入
- ⑤ 従業員への周知啓蒙 (社内研修)

また、当初から完璧な制度を導入することは困難ですし、望ましい制度は順次変化していきますので、コンプライアンス体制を導入した後も定期的な見直しが必要となります。

なお、上記のようなコンプライアンス体制は、全ての企業に画一的に適用されるものではありません。リスク評価に基づき、特にリスクの高い分野について重点的に対応することが必要とされています。すなわち、コンプライアンス体制の導入に際しては、各企業の業務内容、規模、進出先等を考慮して、その実情やリスクに即して、個別に制度を構築していく必要があると考えられます。

この記事に関するお問い合わせ、ご照会は以下の連絡先までご連絡ください。

弁護士・証券アナリスト（CMA） 岡本 健太郎
k.okamoto@jmatsuda-law.com

松田綜合法律事務所
〒100-0004
東京都千代田区大手町二丁目6番1号
朝日生命大手町ビル7階
電話：03-3272-0101 FAX：03-3272-0102

この記事に記載されている情報は、依頼者及び関係当事者のための一般的な情報として作成されたものであり、教養及び参考情報の提供のみを目的とします。いかなる場合も当該情報について法律アドバイスとして依拠し又はそのように解釈されないよう、また、個別な事実関係に基づく具体的な法律アドバイスなしに行為されないようご留意下さい。