

上場会社における不祥事予防のプリンシプルについて

執筆者：弁護士 日比 慎

June 2018

In brief

昨年来、日本の上場会社における品質偽装事案が立て続けに生じたほか、直近でも外国公務員贈収賄規制違反事案などの不祥事案件が発生しています。各種不祥事案件を予防する体制の整備は、企業価値の維持の観点、また取締役が会社に対して負う善管注意義務の観点からも引き続き重要なものといえます。そのような中、2018年3月30日に、「上場会社における不祥事予防のプリンシプル」(以下「本プリンシプル」といいます)が日本取引所自主規制法人より公表されました。本プリンシプルは、表題どおりプリンシプルベースのものです。今後、実務において尊重されていくものと思われます。今回のニュースレターでは、本プリンシプルの概要をご紹介します。

In detail

1. 本プリンシプルの位置づけ

2015年6月に導入されたコーポレートガバナンス・コードにおいても、既に不祥事の予防や対応に関連する原則が規定されており、上場会社においては不祥事予防・対応の取組みが行われてきています。また、日本取引所自主規制法人からは、2016年2月に「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」が公表されており、プリンシプルベースとはいえ、実際に生じてしまった不祥事への事後対応の場面において影響力を有しています。本プリンシプルは、不祥事に対する事後的な対応ではなく平時の取組みとして策定されたものであり、不祥事対応のプリンシプルとは「車の両輪」の位置づけであると説明されています。

本プリンシプルも、抽象的な原則のみ定め、原則の趣旨や精神を実践するためにとるべき行動については、上場会社が各社の状況に即して判断するという、いわゆるプリンシプルベースのものであり、上場会社各社が本プリンシプルを踏まえ自社の実情に応じて不祥事予防の取組みを行うことが想定されています。そのため、上場規則等の取引所のルールとは異なり、本プリンシプルへの取組みが不十分であるとしても、そのことのみをもって上場管理上の措置が取られることはないものとされています。

2. 6つの原則

本プリンシプルの掲げる6つの原則は次のとおりです。

[原則 1] 実を伴った実態把握

自社のコンプライアンスの状況を制度・実態の両面にわたり正確に把握する。明文の法令・ルールの遵守にとどまらず、取引先・顧客・従業員などステークホルダーへの誠実な対応や、広く社会規範を踏まえた業務運営の在り方にも着眼する。その際、社内慣習や業界慣行を無反省に所与のものとしてせず、また規範に対する社会的意識の変化にも鋭敏な感覚を持つ。

これらの実態把握の仕組みを持続的かつ自律的に機能させる。

[原則 2]使命感に裏付けられた職責の全う
 経営陣は、コンプライアンスにコミットし、その旨を継続的に発信し、コンプライアンス違反を誘発させないよう事業実態に即した経営目標の設定や業務遂行を行う。
 監査機関及び監督機関は、自身が担う牽制機能の重要性を常に意識し、必要十分な情報収集と客観的な分析・評価に基づき、積極的に行動する。
 これらが着実に実現するよう、適切な組織設計とリソース配分に配慮する。

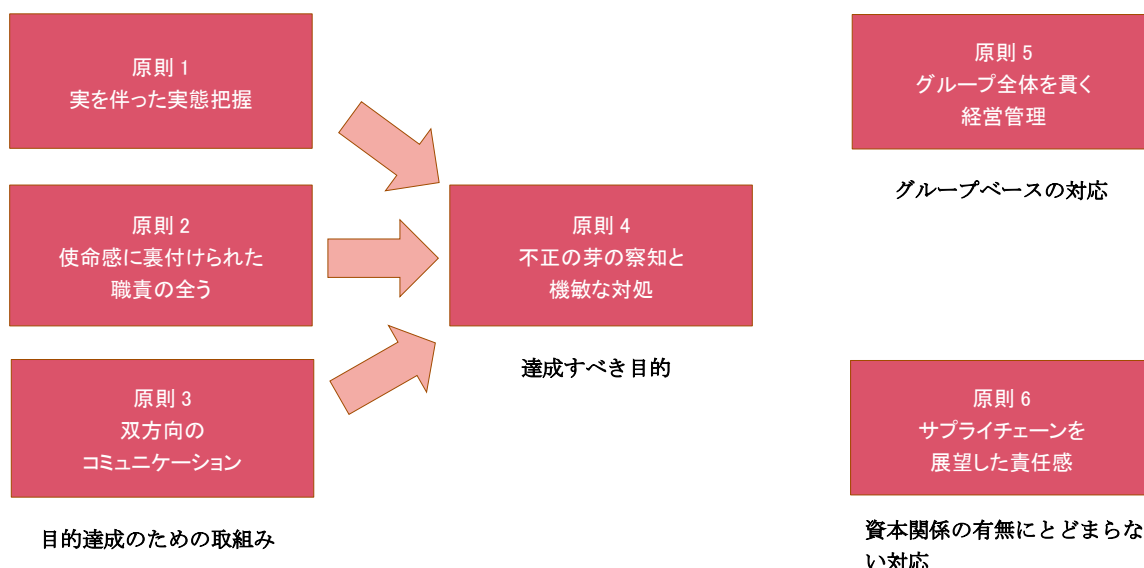
[原則 3]双方向のコミュニケーション
 現場と経営陣の間の双方向のコミュニケーションを充実させ、現場と経営陣がコンプライアンス意識を共有する。このためには、現場の声を束ねて経営陣に伝える等の役割を担う中間管理層の意識と行動が極めて重要である。
 こうしたコミュニケーションの充実がコンプライアンス違反の早期発見に資する。

[原則4]不正の芽の察知と機敏な対処
 コンプライアンス違反を早期に把握し、迅速に対処することで、それが重大な不祥事に発展することを未然に防止する。
 早期発見と迅速な対処、それに続く業務改善まで、一連のサイクルを企業文化として定着させる。

[原則5]グループ全体を貫く経営管理
 グループ全体に行きわたる実効的な経営管理を行う。管理体制の構築に当たっては、自社グループの構造や特性に即して、各グループ会社の経営上の重要性や抱えるリスクの高低等を踏まえることが重要である。特に海外子会社や買収子会社にはその特性に応じた実効性ある経営管理が求められる。

[原則6]サプライチェーンを展望した責任感
 業務委託先や仕入先・販売先などで問題が発生した場合においても、サプライチェーンにおける当事者としての役割を意識し、それに見合った責務を果たすよう努める。

これらの各原則の関係ですが、原則 1 から 3 の取組みによって、原則 4 の目的を達成するものとされています。そして、これらの原則 1 から 4 は、すべての上場会社に当てはまるものとされる一方、原則 5 と 6 はすべての上場会社に当てはまるものではないものの、近時の事例から重要と考えられる今日的な原則であるとされます。もっとも、原則 5 については、グループ企業を抱える上場会社の場合には、グループ企業の経営管理は、取締役の善管注意義務の 1 つとしての内部統制システム決議義務として会社法上も要求されますので、当然当てはまるものと考えられます。なお、各原則には解説が付されていますが、コーポレートガバナンス・コードの補充原則とは異なり、これらの解説はプリンシプルを構成するものではないとされています。



各原則においては、主体が明示されていないものが散見されます。これは対象となる名宛人を限定しないことを意図したものとされていますが、上場会社全体、さらに経営トップによる関与を求めるものと説明されています。この点は、6原則の柱書における「この取組みに当たっては、経営陣、とりわけ経営トップによるリーダーシップの発揮が重要である。」との記載にも表れていますが、コンプライアンスに対する経営トップの積極的な関与は、例えば外国公務員贈収賄規制などの各国のガイドラインにおいても重視されており、この点は本プリンシプルでも同様といえるでしょう。

3. 各原則について

各原則については、日本取引所自主規制法人から解説およびパブリック・コメントの結果が公表されています¹。本ニュースレターでは各原則のポイントと考えられる点に絞ってご説明します。

(1) [原則1]実を伴った実態把握

原則1は、上場会社のコンプライアンスの実態把握を求めるものですが、その対象には、レピュテーションの問題などを含むステークホルダーへの合理的で誠実な対応も含まれるものとされており、明文の法令・ルールに限定されていない点に留意する必要があります(原則1第1段落)。そして、第2段落にて、このような実態把握は、持続的・自律的に機能するものであることが重要であるとされ、通常業務のレポート・ラインおよび内部通報制度など通常業務のものとは異なるレポート・ラインの双方が実効性をもって機能することが重要であると解説されています。

(2) [原則2]使命感に裏付けられた職責の全う

原則2第1段落では、経営陣のコンプライアンスに対するコミットメントの重要性が説かれていますが、かかるコミットメントを継続的に社内に対して発信するとともに、経営目標の設定や業務遂行においてはコンプライアンス違反が生じることのないよう事業実態に即したものとすることを求めています。経営陣のコミットメントの重要性は各種ガイドライン等²にて以前から指摘されていましたが、昨今の事案を踏まえて、経営目標の設定等について具体的に言及されています。

第2段落では、監査・監督機関が牽制機能の重要性を意識したうえで、積極的な行動をとることを求めています。監査・監督機関としては社外取締役・監査役の存在も重要であると思われます。

第3段落は、第1、第2段落で言及されたものの実現には、適切な組織設計とリソース配分に配慮することが必要であると述べています。主体が明示されていませんが、会社の組織・リソースに関する問題であり、経営陣が主として責任を負うものと思われます。

(3) [原則3]双方向のコミュニケーション

原則3は、昨今の上場会社の不祥事事案からの教訓として、会社内における現場と経営陣との間のコミュニケーションの重要性を説くものです。特に現場と経営陣とをつなぐ役割としての中間管理層の重要性が指摘されています。

(4) [原則4]不正の芽の察知と機敏な対処

原則4は、原則1ないし3を通じて達成すべき目的であり、上場会社におけるコンプライアンスの目的ともいえるでしょう。第1段落では、コンプライアンス違反を早期に把握し、対処することで、重大な不祥事に発展することを防止すべきである旨が述べられています。コンプライアンス違反には、それ自体として法令違反である

¹ 立案担当者による解説として、佐藤竜明「上場会社における不祥事予防のプリンシプル」の解説[上]商事法務 2165号 14頁、同[下]商事法務 2166号 48頁。

² 例えば、英国 Bribery Act 2010 Guidance、米国 A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act など。

ものも含まれるわけですが、軽微な法令違反に対して迅速、適切に対応していくことにより、より重大な法令違反等の不祥事を防止することが可能であり、コンプライアンス違反に対する早期の対応により不正の芽を摘むことが重要であるとされています。

第2段落では、コンプライアンス違反の発見、対処、業務改善のサイクルを根付かせることが求められています。なお、これに関連して3つのディフェンスライン(Three Lines of Defence)などのモデルの有効性が説かれることがあり、実際に、3つのディフェンスラインについては、本邦でも金融機関に対する金融庁の各業態別の監督指針などでも言及されています。本プリンシプルは、広く上場会社を対象とするプリンシプルベースの性格であることなどから、特定のモデルが推奨されているわけではありませんが、不祥事やコンプライアンス違反に対処する組織構築に当たっては、このようなモデルを参考にすることも有益と思われる。

(5) [原則5]グループ全体を貫く経営管理

原則5は、すべての上場会社に当てはまる原則ではないものの、グループ会社を有しているすべての上場会社には当てはまるものと思われます。第1段落では、グループ会社の経営管理については、リスクの高低等を踏まえてグループ全体としての管理体制を構築することが求められています。

第2段落は、昨今の不祥事事案でも現れていますが、海外子会社や新規に買収した子会社については特に留意が必要であることへの言及です。海外企業等の買収の際には、対象企業が米国のFCPAや現地法に違反しており行政処分等を受けうる地位にあると、買収を行う企業にとって大きなリスクとなることが過去の事例からも知られているところです。また、指揮命令系統を含むレポート・ラインのあり方に関して、英米等のグローバル企業においては、本社の法務部門などの管理部門と各国の子会社の管理部門との間に人事権を含む強固な指揮命令系統が存在することが一般的であるのに対して、海外子会社を有する日本企業の場合には、そのような強固な指揮命令系統の構築がされていないことが多いと指摘されることもあります。グループ会社の管理体制の構築は、前述のとおり、内部統制システム決議義務³として会社法上も要求されていますが、その中には、リスク管理、効率性確保、法令遵守と並んでレポート・ラインの構築も含まれています。グループ会社を有する上場会社としては、不祥事予防の観点からも、レポート・ライン構築を含むグループベースでの経営管理を行う必要があります。

(6) [原則6]サプライチェーンを展望した責任感

原則6は、業務委託先や仕入先・販売先などにおいて発生した問題について言及するものです。原則5と異なり、上場会社が必ずしも資本関係を有しない先でのコンプライアンス上の問題に関するものですので、本原則の対象には、上場会社に法的義務が生じない場合も含まれることとなります。そのような観点から「努める」との表現が使われているものと考えられています。

本原則が対象とするいわゆるサプライチェーンの問題は、英国現代奴隷法(UK Modern Slavery Act 2015)など諸外国において近年立法化の動きが見られ、グローバル展開する企業にのみ関係する問題と捉えられるかもしれませんが、しかし、海外が関係する問題に限らず、個人情報流出事案や建築関連のデータ偽造事案など、国内においても、直接的には業務委託先等において生じた不祥事が上場会社自体の大きな問題となった事案が現に複数存在することを念頭に置く必要があります。このような事案では、上場会社自体には法令違反が存在しなかったとしても、レピュテーションの点を含め重大な不利益が上場会社に発生しており、たとえ自社・グループ会社ではないといっても、業務委託先などにおける法令遵守、コンプライアンスの問題を無視することはできません。

³ 会社法上、いわゆる内部統制システムの「構築」は義務とはされておらず、その整備の「決議」が義務とされるのみです(会社法364条4項6号、5項参照)。しかしながら、取締役は、決議の前提として、内部統制システムの「構築」の検討を行うこととなりますので、かかる検討の適切性は善管注意義務違反の有無の判断材料となりうるものと考えられています。

4. さいごに

以上、「上場会社における不祥事予防のプリンシプル」を概観してまいりました。繰り返しになりますが、本プリンシプルの充足度合いが低いことのみをもって、上場管理上の措置が講じられるものではないものとされており、そのため、本プリンシプルは、上場会社に本プリンシプルに則ったコンプライアンス体制を整備する義務を課すものではありません。しかしながら、不祥事予防を含めた内部統制システムの整備を検討することは、会社法上も取締役者に要求されていると考えられます。また、本プリンシプルが掲げる原則は、既にコンプライアンス体制の構築を進めている上場会社からすれば必ずしも目新しい内容ではないかもしれませんが、近時の不祥事案から得られる不祥事予防のポイントを示したものとして有益なものといえるでしょう。上場会社各社におかれては、不祥事の発生による自社の企業価値の棄損を防ぐためにも、平時から各社の実状に適したコンプライアンス体制を構築していくことが重要と思われれます。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、下記までお問い合わせください。

PwC 弁護士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

電話：03-5251-2600(代表)

Email: pwcjapan.legal@jp.pwclegal.com

URL: <http://www.pwc.com/jp/ja/legal.html>

- PwC ネットワークは、世界 90 カ国に約 3,300 名の弁護士を擁しており、幅広いリーガルサービスを提供しています。PwC 弁護士法人も、グローバルネットワークを有効に活用した法務サービスを提供し、PwC Japan 全体のクライアントのニーズに応じていきます。
- PwC Japan は、PwC ネットワークの各法人が提供するコンサルティング、会計監査、および税務などの業務とともに、PwC 弁護士法人から、法務サービスを、企業の皆様に提供します。

弁護士

日比 慎

03-5251-2746

makoto.hibi@pwc.com

本書は法的助言を目的とするものではなく、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。個別の案件については各案件の状況に応じて弁護士・税理士の助言を求めて頂く必要があります。また、本書における意見に亘る部分は筆者らの個人的見解であり、当弁護士法人の見解ではありません。

© 2018 PwC 弁護士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 弁護士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は www.pwc.com/structure をご覧ください。