

2024年9月号 (Vol.37)

海外贈収賄の近時の動向

I. はじめに

II. 海外贈収賄の近時の動向

III. おわりに

森・濱田松本法律事務所

弁護士 御代田 有恒

TEL. 03 6266 8989

aritsune.miyoda@mhm-global.com

弁護士 今泉 憲人

TEL. 03 6266 8937

kazuhito.imaizumi@mhm-global.com

弁護士 千原 剛

TEL. 03 5223 7798

go.chihara@mhm-global.com

I. はじめに

企業活動のグローバル化・ボーダーレス化が加速し、コンプライアンスの重要性が増している中、日本企業としては、海外贈収賄に関する最新の動向を理解し、対応することが必須となります。そこで、本稿では、日本及び米国における海外贈収賄の近時の動向を解説いたします。

II. 海外贈収賄の近時の動向

1. 日本：外国公務員贈賄罪の改正（2024年4月1日施行）

不正競争防止法（以下「不競法」といいます。）の外国公務員贈賄罪（不競法 18 条 1 項）は、2023 年 6 月 7 日に改正され、2024 年 4 月 1 日から同改正が施行されています。今回の改正では、①自然人及び法人に対する法定刑を引き上げるとともに、②日本企業の外国人従業員による海外での単独贈賄行為も処罰対象とされています。

具体的な改正内容は、以下のとおりです。

(1) 自然人及び法人に対する法定刑の引き上げ

今回の改正では、外国公務員贈賄罪について、下図のとおり、自然人に対しては、10 年以下の懲役若しくは 3,000 万円以下の罰金又はこれを併科するものとし（不競法 21 条 4 項 4 号）、両罰規定により処罰される法人に対しては、10 億円以下の罰金とし（不競法 22 条 1 項 1 号）、いずれも法定刑が引き上げられました。また、この法定刑の引き上げに伴い自動的に、公訴時効に関しても、自然人・法人ともに現行の 5 年から、7 年へと引き上げられました（刑事訴訟法 250 条 2 項 4 号）。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

自然人の罰金上限額・懲役刑

¥ 500万円以下

5年以下

引上げ

¥ 3,000万円以下

※日本の刑事法制での最高額

10年以下

※日本の経済犯罪の最長期間

法人の罰金上限額

¥ 3億円以下

引上げ

¥ 10億円以下

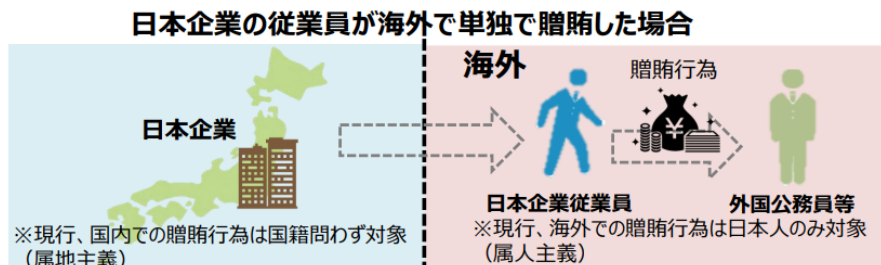
※日本の刑事法制での最高額

※懲役刑が10年以下に延長 → 時効は5年から7年に（刑事訴訟法）

（経済産業政策局 知的財産政策室、特許庁 制度審議室「不正競争防止法等の一部を改正する法律【知財一括法】の概要」16頁）

(2) 日本企業の外国人従業員による海外での単独贈賄行為への処罰対象の拡大

日本では、日本企業の従業員による外国公務員への贈賄行為は、下図のとおり、日本国内であれば、その従業員の国籍を問わず処罰対象とされるものの（いわゆる「属地主義」）、海外であれば、その従業員が日本人である場合のみ処罰対象とされてきました（いわゆる「属人主義」）。そのため、日本企業の「外国人従業員」による海外での贈賄行為については、（処罰対象者と共犯にならない限りは）処罰対象とならず、結果として、当該日本企業も（両罰規定を介することでの）処罰対象にはならないことになります。



（経済産業政策局 知的財産政策室、特許庁 制度審議室「不正競争防止法等の一部を改正する法律【知財一括法】の概要」16頁）

今回の改正では、「日本国内に主たる事務所を有する法人の代表者、代理人、使用人その他の従業者であって、その法人の業務に関し、」「日本国外において」「日本国民以外の者」が外国公務員への贈賄行為を行った場合にも処罰対象とする規定が設けられました（不競法21条11項）。この場合、両罰規定を介して、法人についても処罰されることとなります。なお、例えば、日本国内に主たる事業者を有する法人Xの「海外子会社の」従業員Yが外国公務員への贈賄行為を行った場合に、法人Xの「従業者」に含まれ、法人Xも両罰規定による処罰対象になるかどうかについては、下記2.(2)①のとおり、外国公務員贈賄防止指針にて考えが示されています。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2. 日本：外国公務員贈賄防止指針の改訂

経済産業省は、2024年2月29日、外国公務員贈賄防止指針（以下「本指針」といいます。）を改訂しています。上記1の外国公務員贈賄罪の改正に関する事項が反映されたほか、主に、①スモール・ファシリテーション・ペイメントに関する記載の修正、②海外子会社・支店の従業員による贈賄行為について、親会社（本社）に処罰が及ぶケースの明確化、③外国公務員贈賄防止体制の構築に関する記載の充実（リスクベース・アプローチ）の観点から、改訂がなされています。

(1) スモール・ファシリテーション・ペイメントに関する記載の修正

スモール・ファシリテーション・ペイメント（以下「SFP」といいます。）については、「一義的な定義があるものではないが、例えば、通常の行政サービスに係る手続の円滑化のための少額の支払いとされることがある」とされています（本指針・13頁脚注42）。SFPに関する今回の改訂は、OECD贈賄作業部会からの指摘も踏まえて、以下の点等が追記されています。

- ① SFPについて、原則禁止とする旨社内規程に明記することが望ましいとされていることについて、その背景が「2009年に採択され、2021年に改訂されたOECD理事会勧告が指摘するSFPの『持続可能な経済開発及び法の支配に対する腐敗的影響（corrosive effect）』に鑑みて」のものであること（本指針・13～14頁）
- ② 不競法においてSFPに関する規定は置かれておらず、SFPに該当するか否かではなく、外国公務員等に対する利益供与が「営業上の不正の利益を得るため」に該当すると裁判所が判断した場合には、不正競争防止法18条違反となり得ること（本指針・14頁脚注42）

(2) 海外子会社・支店の従業員による贈賄行為について、親会社（本社）に処罰が及ぶケースの明確化

次に、海外子会社・支店の従業員による贈賄行為について、親会社（本社）に処罰が及ぶケースの明確化が図られました。具体的には、以下のとおりです。

- ① 不競法22条1項の両罰規定により、法人が処罰を受ける「従業者」の範囲について、「両罰規定における『従業者』とは、直接、間接に事業主の統制、監督を受けて事業に従事している者をいい、契約による雇人でなくとも、事業主の指揮の下でその事業に従事していれば、『従業者』である」と明記されました（本指針・36～37頁）。日本の本社に両罰規定が適用されるか否かについては、当該従業員が通常行っている業務への本社の関与の度合い、当該従業員に対する本社の選任・監督の状況などの個別具体的な状況を踏まえて判断されるため、贈賄行為を行ったのが海外子会社の従業員であっても（日本人従業員・外国人従業員を問わず）、当該従業員が実質的には日本の本社の「従業者」であると認められ、不正の利益の供与等が日本の本社の業務に関して行われたと認められる場合には、日本の本社に対して両罰規定が適用される可能性があります。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- ② 海外子会社については、「外国の法令に準拠して設立された法人（外国法人）」、他方で、「法人格を有しない海外支店・営業所等」については、「国内本社から独立した業務主体ではなく、単に本社に従属する営業上の物的施設にすぎない」とされており、「海外支店・営業所等に勤務する者は、国内本社の従業者であると考えられる」とされています（本指針・38 頁脚注 90）。そのため、「海外支店」の従業員については、（日本人従業員・外国人従業員を問わず）国内本社の従業員による贈賄行為として、国内本社にも両罰規定が適用されると考えられます。
- ③ 海外子会社従業員と国内本社従業員が国内で共謀していた場合、実際の利益の供与が海外で行われていても、国内犯と考えられるため、海外子会社従業員と国内本社従業員の双方に外国公務員贈賄罪が適用されるほか、利益の供与が国内本社の業務に関して行われたと認められる場合、両罰規定により国内本社が処罰され得るとされています（本指針・39 頁）。
- ④ 国内本社からの統制、監督を受けていない、海外子会社の外国人従業員が実行行為を行った場合について、当該外国人従業員には外国公務員贈賄罪は適用されないとされた上で、（日本人従業員の）教唆犯、幫助犯については、刑法が適用され、処罰が可能と解すべきであるという見解が示されています（本指針・39 頁脚注 94）。そして、両罰規定の適用について、「従業者」が正犯の場合のみ適用されるのか、教唆犯、幫助犯の場合を含むのかという点について、いずれの見解も紹介しつつ、教唆犯、幫助犯の場合を含む積極説を適当とする旨の指摘を取り上げられています（本指針・39 頁脚注 95）。

(3) 外国公務員贈賄防止体制の構築に関する記載の充実（リスクベース・アプローチ）

外国公務員贈賄防止体制の構築について、特にリスクベース・アプローチに関する記載の充実化が図られました。具体的には、以下のとおりです。

- ① リスクベース・アプローチの実施にあたっては、各企業における事業活動の規模・内容、現地の事業環境、商習慣等の個別の事情を踏まえた贈賄リスクの特定・評価を行う必要があるとした上で、実施例として、(i)贈賄リスクの特定にあたっては、進出国の贈収賄罪に関する法令や贈収賄の実態を含め、社内外から十分な情報を収集すること、(ii)特定された贈賄リスクの高低の評価にあたっては、各贈賄リスクの顕在化の可能性や顕在化した際の影響度をもとに判断を行うこと、(iii)贈賄リスクの評価結果を適切に記録し、企業の事業活動やビジネス環境の変化、防止体制に対する監査結果等を踏まえて、評価結果を定期的に見直し、防止体制の改善を図ることが示されています（本指針・8～9 頁）。
- ② 贈賄リスクの例として、(i)進出国、(ii)事業分野、(iii)第三者の関与（エージェント・コンサルタント等、ジョイントベンチャー、コンソーシアムを組成する場合）が挙げられています（本指針・9 頁）。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

3. 米国：賄賂を収受等した外国公務員を処罰する法令（Foreign Extortion Prevention Act）の制定

米国では、2023年12月に Foreign Extortion Prevention Act（以下「FEPA」といいます。）が制定されました。FEPAは、大要、外国公務員等が米国人、米国企業、米国居住者等に対し、賄賂を要求、受領又は受領の約束をすることを違法とし、海外贈収賄の収賄側の行為を犯罪とするものです。

FEPAの制定経緯や概要は、以下のとおりです。

(1) 制定経緯

米国の海外贈賄に関する法律の Foreign Corrupt Practices Act（以下「FCPA」といいます。）は、海外贈収賄の贈賄側の行為を犯罪とするものであり、収賄を行った外国公務員は処罰対象とはされていません。そのため、米国当局は、FCPA以外のマネーロンダリング法、租税法などを用いて外国公務員の処罰を模索してきました。

FEPAにより、海外贈収賄に関する収賄側の行為も犯罪となり、FEPAはFCPAを補完する法令と評価し得るものです。

(2) 概要

FEPAは、FCPAと基本的な要素は共通していますが、FCPAを改正したものではなく、米国の贈収賄に関する連邦法である18 U.S.C. § 201を改正し、収賄の処罰対象となる主体に外国公務員を含めるものとなっています。また、FCPA上の「外国公務員等（foreign official）」の定義は、「外国政府またはその部門、局、機関若しくは公的国際機関の役職員、又は、公的権限に基づいてこれらの機関等のために、若しくは、これらの機関等を代理して行為をする者」とされていますが、FEPAでは「外国公務員」の定義は拡大されており、「外国政府またはその部門、局、機関若しくは公的国際機関の役職員」のために又は代理して「非公式な立場で行動する」者、さらには senior foreign political figure も含むとされています。

FEPAは、大要、外国公務員等が米国人、米国企業、米国居住者等に対し、賄賂を要求、受領又は受領の約束をすることを違法としています。そして、違反した場合には、米国政府から、15年以下の拘禁刑又は25万ドル（又は賄賂額の3倍）以下の罰金刑及びその併科とされています。FEPAの処罰対象が外国公務員であるため、FEPAが日本企業に直接的に与える影響は大きくはないと考えられるものの、米国当局の海外贈収賄の執行動向の観点から注目すべきものと考えられます。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

4. 米国：DOJ、報奨金付内部通報パイロットプログラムの開始

2024年8月1日、米国の司法省（以下「DOJ」といいます。）は、報奨金付内部通報者パイロットプログラム（Corporate Whistleblower Awards Pilot Program¹）（以下「本プログラム」といいます。）を開始しました。本プログラムは、一定の要件を満たす通報をDOJに行った個人に対して、DOJが報酬金を支払うことを可能にするものです。本プログラムの通報対象には、海外贈収賄も含まれています。

本プログラムの概要は、以下のとおりです。

(1) 概要

DOJは、これまでも報酬金の支払いを含む内部通報プログラムは他にも存在していたものの、それらの内部通報プログラムの対象に含まれない企業犯罪が存在するとして、そのような企業犯罪に対応するために本プログラムを策定したとのことです。

本プログラムは、大要、①一定の個人がDOJに対して、②DOJが指定する一定の分野の不正に関する③オリジナルの情報（Original Information）を④自主的（Voluntary）に⑤真実かつ完全（Truthful and Complete）に提供し、⑥DOJに協力（Cooperation）し、提供された情報により、⑦正味100万米ドルを超える資産が没収された場合に、当該個人に報奨金が支払われる制度になります。ただし、報奨金の支払いは、DOJがその裁量で決定するものとされています。なお、本プログラムは、2024年8月1日より3年間有効とされています。

以下では、日本企業に特に関係し得る点を中心に取り上げます。

- ・ ①一定の個人：
 - 本プログラム以外の報酬金付内部通報プログラム（米国の証券取引委員会の内部通報プログラムを含みます。）において報奨金を受領する資格を有する個人は、本プログラムの対象にはならないとされています。
 - 不正行為に主体的に関与（meaningfully participated）した個人は、本プログラムの対象にはならないとされています。ただし、不正に関与したとしても、最小限の関与の場合には、本プログラムの対象にはなり得るともされています。
- ・ ②DOJが指定する一定の分野の不正：DOJは、本プログラムの対象として、(i)金融機関等による法令違反（マネーロンダリング、詐欺等）、(ii)海外贈収賄（FCPA、FEPA等）、(iii)米国国内の贈収賄、(iv)米国のヘルスケア関連の法令違反の4分野をあげています。上記(ii)のとおり、本プログラムの対象に海外贈収賄が含まれています。なお、米国の証券取引委員会の内部通報プログラムの対象となるFCPA違反は含まれないこととなります。

¹ <https://www.justice.gov/criminal/media/1362321/dl?inline>

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- ・ ③オリジナルの情報 (Original Information) :
 - 個人がその所属している企業に対して、内部通報を行ったとしても、内部通報の時点から 120 日以内に本プログラムに基づき DOJ に対して通報を行った場合には、当該個人が提供した情報はオリジナル情報と取り扱われ、本プログラムの対象になり得るとされています。
 - DOJ は、本プログラムの策定に併せて、自主申告に関する Corporate Enforcement and Voluntary Self-Disclosure Policy を一時的に改訂²しており、個人がその所属する企業に対して内部通報を行うとともに、本プログラムに基づき DOJ に通報した場合であっても、当該企業が(i)内部通報受領後 120 日以内に DOJ に自主申告し、(ii)上記ポリシーの他の要件を充足するのであれば、不起訴の推定を受けると上記ポリシーを改訂しています。

(2) 報奨金

本プログラムに基づく報奨金の支払いは、DOJ が裁量を有しますが、報酬金は 500 万米ドルを超えることは認められていません。報酬金は、以下の金額を超えることもできないともされています。

- ・ 没収資産の最初の 1 億米ドルについては、没収資産の最大 30%
- ・ その後の 1 億米ドルから 5 億米ドルについては、没収資産の最大 5%
- ・ 5 億米ドルを超える部分については、支払いはない

また、DOJ は、報奨金の金額を決定する際に以下の要素を考慮するものとされています。

- ・ 報奨金の増額につながり得る要素: ①提供された情報の重要性、②通報者の協力の程度、③所属企業の内部通報制度・コンプライアンスへの関与
- ・ 報奨金の減額につながり得る要素: ①通報者の悪質性、②通報の不合理な遅滞、③企業のコンプライアンス・内部通報制度への妨害、④不正に関与した部署・人員の管理責任等

本プログラムは、企業において、コンプライアンス・プログラムの見直し・アップデートを要するものとも考えられます。特に企業が内部通報受領後 120 日以内に DOJ に自主申告した場合には、上記のとおり、内部通報者が DOJ に対して本プログラムに基づき通報を行っていたとしても、企業は不起訴の推定を受け得るため、今後 120 日という期限は重要になると考えられます。

² <https://www.justice.gov/criminal/media/1362316/dl?inline>

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

Ⅲ. おわりに

以上のとおり、日本及び米国にわたる海外贈収賄の近時の動向について解説いたしましたが、特に外国公務員贈賄罪の改正や本指針の改訂は、日本企業に大きく関わるものとなっています。また、米国での FEPA の制定と報奨金付内部通報者プログラムの開始は、米国当局が今後も海外贈収賄を執行することを示唆するものであると考えられるとともに、特に報奨金付内部通報者プログラムは、企業のコンプライアンス・プログラムに影響し得るため、その動向に注視する必要があると考えられます。

セミナー情報

- セミナー 『「ビジネスと人権」重要トピック別連続ウェビナー2024（全9回シリーズ）：第5回「人権×移民労働者」』
- 視聴期間 2024年8月19日（月）～2024年11月29日（金）
- 講師 塚田 智宏、森 琢真、平田 亜佳音
- 講義時間 35分程度

No.	テーマ（予定）
1.	人権×AI
2.	人権×環境～気候変動～
3.	人権×エンタメ
4.	人権×地政学リスク
5.	人権×移民労働者
6.	人権×環境～環境汚染～
7.	人権×消費者
8.	人権×環境～生物多様性～
9.	人権×スポーツ

【お申込みに関して】

会員制ポータルサイト「[MHM マイページ](#)」にてご視聴申込みを受け付けております。

※MHM マイページのご登録がお済みでない方は、[こちら](#)より新規登録の上でお申込みをお願いいたします。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- セミナー 『情報管理関連規程の整備と留意点～個人情報や技術情報を適切に管理し、不正な利用や漏えいを防止する体制づくり～』
開催日時 2024年9月10日（火）13:30～16:30
講師 北山 昇
主催 株式会社金融財務研究会

- セミナー 『「ビジネスと人権」に関する最新動向と実務上の留意点～日本政府ガイドラインとEUのCSDDDも踏まえて～』
視聴期間 2024年9月17日（火）10:00～2024年11月14日（木）17:00
講師 御代田 有恒
主催 株式会社プロネクサス

- セミナー 『第5437回金融ファクシミリ新聞社セミナー「Generative AI」を金融機関が活用する際の法律留意点～大規模言語モデル・画像生成AI等、有効活用のポイント～』
開催日時 2024年9月18日（水）13:30～15:30
講師 田中 浩之
主催 株式会社FNコミュニケーションズ

- セミナー 『今求められる「ビジネスと人権」の基礎と実務～日本政府ガイドライン立案担当者が基礎から解説～』
開催日時 2024年9月20日（金）14:00～16:00
講師 塚田 智宏
主催 一般社団法人企業研究会

- セミナー 『【オンライン/会場】企業における生成AI活用の法務実務～生成AIをめぐる国内外のAI規制、著作権、データ利活用など網羅的に解説をいたします～』
開催日時 2024年9月30日（月）14:00～17:00
講師 田中 浩之
主催 一般社団法人企業研究会

- セミナー 『「ビジネスと人権」：契約条項の活用と有事の際の対応方針～日本政府ガイドライン立案担当者が基礎から解説～』
開催日時 2024年10月3日（木）14:00～16:30
講師 塚田 智宏
主催 一般社団法人企業研究会

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- セミナー 『コンプラ・人事部門必見！役職員不正対応の最新実務～実効的調査手法、役職員処分、公表から民事刑事対応まで～』

開催日時 2024年10月3日（木）14:00～17:00

講師 今泉 憲人、宇賀神 崇（宇賀神国際法律事務所）

主催 一般社団法人企業研究会

- セミナー 『企業における公務員との関わり方とコンプライアンス～「渡す」・「受けとる」の勘所、最新の法改正についても解説～』

開催日時 2024年10月11日（金）14:00～17:00

講師 今泉 憲人

主催 一般社団法人企業研究会

- セミナー 『「個人情報取扱担当者向け養成講座」～担当者として理解しておくべき国内外の法規制とプライバシーガバナンスについて解説～』

開催日時 2024年10月21日（月）10:00～12:00

講師 北山 昇

主催 株式会社金融財務研究会

- セミナー 『第5460回金融ファクシミリ新聞社セミナー「営業秘密侵害に関する刑事実務対応－営業秘密の漏洩予防策から刑事告訴の実務まで－』

開催日時 2024年10月25日（金）13:30～16:30

講師 今泉 憲人、宇賀神 崇（宇賀神国際法律事務所）

主催 株式会社FNコミュニケーションズ

- セミナー 『行政機関・公務員との付き合い方と法的リスク管理～贈収賄リスク、コンプライアンス、取るべき事前対応から有事の刑事対応まで～』

開催日時 2024年11月7日（木）14:00～17:00

講師 今泉 憲人

主催 株式会社 新社会システム総合研究所

文献情報

- 本 『海外進出企業のための外国公務員贈賄規制ハンドブック [第2版]』

出版社 株式会社商事法務

著者 石本 茂彦、宇都宮 秀樹、山田 徹、小島 義博、秋本 誠司、小山 洋平、眞鍋 佳奈、梅津 英明、川村 隆太郎、佐藤 貴哉、井上 淳、竹内 哲、臼井 慶宜、岸 寛樹、園田 観希央、西本 良輔、高宮 雄介、鈴木 幹太、細川 怜嗣、佐藤 浩由、黒田 大介、田中 亜樹、金山 貴昭、御代田 有恒、福田 剛、立川 聡、

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

内田 義隆、今泉 憲人、山本 健太、千原 剛、大林 尚人、澤 和樹、
筑井 翔太、湯浅 哲、芳川 雄磨、西村 良、松尾 博美、重富 賢人、
石田 祐一郎、橋川 文哉、瀧山 侑莉花、谷 佳奈子、平田 亜佳音、
福江 真治、森 康明、山下 泰周、柴 巍、蘇 春維、高松 レクシー、
コリン・トレハーン（共著）

NEWS

- AI 法務プラットフォーム「LegalOn Cloud」における「MORI HAMADA ライブラリー」提供開始のお知らせ

森・濱田松本法律事務所（以下「MHM」）は、株式会社 LegalOn Technologies（本社：東京都渋谷区 代表取締役 執行役員・CEO：角田望、以下「LegalOn Technologies 社」）が提供する、法務業務全体を包括的に支援する AI 法務プラットフォーム「LegalOn Cloud」において MHM が作成する法務コンテンツを搭載した「MORI HAMADA ライブラリー」の提供を 9 月 12 日より開始することをお知らせいたします。

LegalOn Cloud において MHM が提供する「MORI HAMADA ライブラリー」では、まずは、M&A や国際取引に関するひな形、各種会社法関連書類、それらに付随する解説記事などの法務コンテンツを搭載する予定です。M&A 関連や国際取引などのより複雑かつ高い専門性が求められる案件について、必要な書式・解説を提供することで企業法務を支援いたします。これにより、複雑かつ専門性の高い案件での適切な契約リスクのコントロールや、スピード感のある対応を支援できるものと考えております。

MHM はクライアントの皆さまに対し、今後も業務に役立つ実用的な法務コンテンツを提供し、企業法務の支援を行ってまいります。