

インドにおける不正案件の予防策・事後対応策

(2020年11月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ニューデリー事務所

ビジネス展開・人材支援部　ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ニューデリー事務所が現地法律事務所 AsiaWise Group（AsiaWise 法律事務所・Wadhwa Law Offices）に作成委託し、2020年10月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび AsiaWise Group は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび AsiaWise Group が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ニューデリー事務所

E-mail：IND@jetro.go.jp

JETRO

目次

1. 不正事案における初動調査について.....	1
2. 不正の事実が確認された場合に取りうる法的手段.....	5
3. 雇用契約上の責任追及（社内処分）について.....	6
4. 不正が確認された場合の刑事責任の追及について.....	9
5. 不正が確認された場合の民事上の責任の追及について.....	12
6. まとめ.....	13

インドにおける不正案件の予防策・事後対応策

新型コロナウイルスの流行に伴う現地駐在員の減少およびリモートワークの普及により、日系企業によるインド現地の業務運営の監視はより一層困難となり、従前よりもさらに不正事例が増加する可能性がある。このような状況をふまえ、本報告書では、インド現地において不正事案が発覚した場合に、日系企業が採るべき対応方法および事後の各種法的手続きなどについて考察する。

1. 不正事案における初動調査について

【事例 1-1】

日系企業のインド現地子会社である X 社では、長年にわたってローカルスタッフ A が、総務マネージャーとして、従業員の不動産の手配を行っていたところ、同社の取締役 Y は、A が現地の不動産会社 B に仕事を依頼する度に、キックバックを受け取っていると情報を得た。この場合、Y は、当該事実に関して、調査を行う必要があるか。また、初動調査として何を確認すべきか。

(1) インドにおいても、会社の社会的責任として、コンプライアンスの遵守が求められるところ、取締役個人の責任に照らしても、不正事案に対する適切な対応が必要となる。

すなわち、2013 年会社法 (Companies Act, 2013) は、取締役が負うべき総論的な義務として、①定款に従って株主全体の利益を追求し、会社の目的を推進するために誠実に行動する義務、②善管注意義務 (reasonable care, skill and diligence)、③個人的な利得を目的とせず会社の利益を優先する義務等を規定する。2013 年会社法においては、当該義務に違反した取締役の会社に対する損害賠償責任だけでなく、罰金や禁錮といった刑事責任についても規定されている。

取締役が不正事案の端緒を掴んだ場合、会社や株主の利益、善管注意義務等、いずれの観点からも、これを誠実に調査する義務を負うものと解される。これを怠った場合には、上述のような 2013 年会社法上の責任を問われうることから、取締役は、不正事案の端緒を知った場合には、調査を行う必要がある。

なお、日系企業においては、グループ企業のポリシーとしても、コンプライアンスの遵守を掲げているところが多い。そのため、こうしたポリシーを遵守するという観点からも、不正事案発覚時に調査を実施することが必要となる。

(2) 不正事案の端緒を掴んだ段階では、事案の内容が不明確であるため、当該事案についての程度の調査を実施するかを判断することとなる。そこで、初動調査においては、まず、当該事案が自社にとってどの程度深刻な問題であるのか、また、自社内における広がりなどの程度のものであるのかを確認すべきである。具体的には、当該不正事案が何に違反しているか（社内規則か法令か）、対象者の地位、事業への影響、関係者の人数、想定される被害金額等を確認する必要がある。例えば、当該事案が会社の主要事業のライセンスに関わるものであり、複数のマネージャークラスの関与が疑われるような場合、自社への事業への影響が大きく、また、組織における根深さが予想されることから、詳細な調査を行っていくことになる。

同時に、当該情報の信憑性（正式な調査を行うに足りるだけの信憑性の有無）についても、検討する必要がある。具体的には、端緒となった情報について、内容の具体性・合理性、客観的証拠の有無、秘密の暴露の有無、といった観点から検討する。例えば、当該不正が、マネージャーによる多額の横領を示唆するものであったとしても、裏付けとなるような証拠が何もなく、横領の具体的な方法の摘示も無いような場合、情報の信憑性は高いとはいえない。

どの程度、深く、広く、調査を行うかについては、事案の重要性と情報の信憑性の相関関係により判断すべきものである。初動調査としては、それを判断するために、当初段階で取得できた事実関係と証拠を整理することが重要である。

事例 1-1 においては、A の社内における権限や影響力、B との取引金額や取引歴、業者選定の際の社内手続き、実際の支払金額、ほかの関係者の有無等を確認するとともに、A と B の間の関係性を示す証拠、B の業務の相場金額と会社の支払金額の比較、具体的な犯行に関する情報の有無などを検討することとなる。

【事例 1-2】

事例 1-1 における不正事案は、現地従業員による内部通報窓口への通報をきっかけに判明したものであった。このような場合に、留意すべき点は何か。

(1) インドにおいては、公務員による刑事犯罪に関する内部通報者保護法（the Whistle Blowers Protection Act, 2014）や、上場企業に対して内部通報方針を要求するインド証券取引委員会（The Securities Exchange Board of India, SEBI）の規定はあるものの、多くの日系企業現地法人が採用している形態である非公開会社については、内部通報窓口の設置は義務とされていない。

もっとも、実際には、現地法人についても内部通報窓口を設置している日系企業は多いものと思われる。公認不正検査士協会（Association of Certified Fraud Examiners, ACFE）

が行った調査¹によれば、インドを含む南アジアにおいて、「職業上の不正発見の手段」として、「通報」が53%と最も高い割合を示しており、このことから、内部通報が不正発覚の端緒として重要であることがわかる。

他方で、不正発覚の端緒が内部通報である場合でも、前述(事例 1-1 (2))同様、通報内容の信用性の確認が重要となる。当該通報が、被通報者に対する愚痴や不満を背景とした私怨に基づく虚偽、単なる噂話ではないか、慎重に吟味しなければならない。

- (2) 不正事案に関する内部通報があった場合の留意点として、初動調査の段階では特に、通報内容の機密性を確保することに注意しなければならない。十分な調査がなされる前に、通報者や通報内容が社内に広まれば、当該通報者からの更なる情報提供が期待できなくなる。また、ほかの従業員からの信頼も失い、会社における内部通報制度自体が機能しなくなる恐れも生じる。さらに、調査の実効性の観点からも、通報内容が漏洩することで、対象者がメールの消去や口裏合わせといった証拠隠滅が行われる危険性も高まる。

また、通報者が特定できている場合、当該通報者が、内部通報を契機に会社から不利益な取り扱いを受けまいよう留意する必要がある。通報を理由に不利益な取り扱いがなされた場合、当該通報者に対する権利侵害や、取締役の善管注意義務違反を主張され、マネジメントの責任を追及されかねない。通報内容の確認のためには、通報者からの資料や情報の追加提供を受け、会社からも調査結果のフィードバックを行いながら、情報収集していくことが望ましいため、通報者からの信頼を維持する必要がある。

他方、通報が匿名でなされた場合には、匿名性に対して一定の配慮をすることが必要である。ただし、匿名のまま通報内容の信用性を確認していくことには困難が伴うため、通報者に対し、会社として、身分を明かすよう求めることも検討すべきである。場合によっては、外部の弁護士を会社と通報者の間に入れて、弁護士限りで名前を明かしてもらい、調査協力を依頼する、という方法も考えられる。

【事例 1-3】

事例 1-1 のような不正事案について、事実確認のための社内調査が必要であるところ、このような社内調査は誰がどのように行うべきか。

また、対象者 A 本人や関係者からは、どのようにヒアリングを行うべきか。

- (1) 不正事案の調査を実施する社内チームの編成については、その者の信頼度やどの情報にアクセスできるかなどを考慮して、あらかじめ検討しておくべきである。多くのケースで

¹ 2018 年度版職業上の不正と濫用に関する国民への報告書 (日本語版)(Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse)
https://www.acfe.jp/upload/RTTN2018_J.pdf

は、調査対象者のメール等の分析が必要となるため、社内サーバーにアクセスできる者がいることが望ましい。現地のローカルスタッフに限らず、本社の IT 担当者等が情報収集できるのであればその方がスムーズな場合もある。

前述のとおり、不正事案の初動調査には、機密性の維持が重要であるため、社内チームには調査対象者の利害関係者を含めず、必要最小限の人数とする必要がある。他方で、迅速に調査を進めるためには、資料の収集や分析を行うための一定のマンパワーが必要となる。この点については、現地法人以外の者、すなわち本社法務部や地域統括等の者を入れることも考えられる。

また、弁護士への依頼を実施する場合、弁護士への相談は、できる限り早い段階で行うことが望ましい。これは、インド証拠法（(The Indian Evidence Act, 1872) 上、会社と弁護士間のやりとりは、弁護士秘匿特権（Attorney Client Privilege）により保護されるためである。これにより、会社と弁護士のやり取りについては、後の捜査や訴訟で開示を求められたとしてもこれを拒否することができることとなる。

不正事案の内容によっては、会社自体の法的責任を問われかねない事態も生じうる。この観点からも、会社と弁護士間のやりとりを弁護士秘匿特権で保護しておくことは有益である。

- (2) 不正事案の調査に際しては、まず、証拠書類やメール等、後から改ざんができない客観的な物的証拠を優先して収集することが重要である。また、共犯者の存在が疑われるケースにおいては、メールや WhatsApp 等の SNS のやり取りが重要な証拠となりうる。

会社から提供しているメールアドレスについて、社内のサーバーで管理されている場合や、社外のクラウドサービスを利用している場合には、対象者を介さずにこれを収集できる可能性がある。そのため、IT 担当者等の協力を得て、できるだけ早い段階でこれを保存しておくことが重要である。

また、PC や携帯電話が会社からの貸与品である場合には、これを回収した上でその内容を精査することも可能である。ただし、SNS の調査に関しては、対象者個人アカウントへの不正アクセスとならないよう、慎重な対応が必要となる。

- (3) 社内調査だけでは十分な証拠が得られない場合や、特に社内には秘密裏に進める必要がある場合には、外部の調査会社に調査を委託することも考えられる。具体的な調査の内容としては、例えば、PC 等に対するデジタルフォレンジック調査、不正事案への関与が疑われる会社の実態調査、対象者の交友関係、親族関係等に関する調査などが考えられる。もっとも、外部への調査の委託にはある程度の費用がかかることに加え、期待どおりの成果をあげられず、かえって対象者を警戒させてしまう事態も見られる。調査会社を使用する場合には、事前にしっかりと戦略を立て、調査項目を絞って、しっかりとコントロール

できるような体制で臨むべきである。

- (4) 関係者からの聞き取り調査（インタビュー）を実施する場合には、事前に客観的な証拠から認定される事実関係を固めておくことが望ましい。その上で、インタビュー相手には、会社がどのような証拠を有し、事実関係をどこまで把握しているかということを悟られないように気をつけなければならない。

複数の関係者がいる場合、対象者本人ではなく、関係者へのインタビューを先行して実施するのが一般的であるが、その場合でも、口裏合わせがされないように留意する必要がある。

その上で、インタビューの実施にあたっては、当該インタビューの内容をしっかりと記録に残すべきである。不正事案においては、対象者の説明が二転三転と変遷していくことも多く、後の紛争を防ぐためにも、記録化は重要である。そのため、インタビューの内容については、できるだけ録音・録画を実施したほうがよい。

この点に関して、本人の同意を得ずに、インタビューを録音録画した場合、後の裁判等において当該録音録画の証拠能力が、争われる可能性がある。従って、インタビューに際しては、できる限り、録音録画の同意を求め、これが得られなかったとしても、その場で議事録を作成して本人に確認させる、社内レポートの形にまとめるなどして、目に見えるかたちで残しておき、後々の紛争に備えることが重要である。

2. 不正の事実が確認された場合に取りうるる法的手段

1.で述べたような調査を経た結果、従業員の不正行為が確認された場合、会社としては、雇用契約上の責任追及（社内処分）、刑事責任の追及、民事責任の追及、の三つをそれぞれ検討することとなる。

まず、雇用契約上の責任追及については、雇用契約および就業規則等の社内規程に基づいて、当該従業員に対しどのような社内処分を下すかを判断することとなる。

また、当該従業員の行為が、刑法（Indian Penal Code）その他の法令に規定される犯罪行為に当たりうる場合、刑事責任を追及することが考えられる。後述するように、従業員の不正行為は、会社に対する詐欺や横領といった犯罪行為に該当しうるため、これを警察に告訴し、刑事訴追および罰則の適用を求めるか否かも検討することとなる。

さらに、従業員の不正行為によって会社が被った損害について、民事責任の追及、すなわち、対象者に対し損害賠償を請求することも考えられる。

会社としては、当該従業員を退職させれば足りるものではなく、前述のような取締役の責任や会社としてのコンプライアンス遵守の観点に照らして、刑事上の責任や民事上の責任

の追及についても十分に検討する必要がある。結論として、いずれの責任も追及しないと判断した場合でも、事後的に「犯罪行為を知りつつ告訴しなかった」、「会社に対する損害を認識しつつ、これを追及しなかった」等と指摘されることが無いよう、取りうる手段を検討しておくことが重要である。

3. 雇用契約上の責任追及（社内処分）について

【事例 2-1】

調達担当の従業員 A が、社内のベンダー選定のルールに反して、自己が懇意にしている部品業者 B を恣意的に選定し、取引を継続していたことが判明した。A は、B から、何かしらの便宜を受けていたものと思われる。会社は、当該従業員 A に対し、どのような処分を取ることが考えられるか。

(1) 当該従業員に対する社内処分を検討する前提として、会社としては、メールのやり取りや請求書、取引業者の証言等の手元にある証拠から、どのような事実が立証できるかを確認することが必要である。

次に、確認できた事実が、何に違反しているのか、また、そのルール違反に対し、どのような処分が適用されうるのかについて、就業規則等の各種社内規程を確認する。例えば、事例 2-1 において、ベンダー選定のために相見積もりを取らなければならないという社内規定が存在する場合、当該規定の社内における位置づけや、当該規定に違反した場合の効果、A の行為が当該規定に違反するか、といったことを確認しなければならない。

(2) 当該従業員の行為が懲戒事由に該当する場合、従業員に対する処分としては、注意（訓告）、出勤停止、懲戒解雇等の処分がありえる。その際には、会社が被った損害の大きさ、当該従業員が主犯格か従属的な共犯か、反省の有無（損害賠償の有無等）、ほかの従業員や社外の取引業者に対する影響等を考慮して、処分を決定することとなる。仮に懲戒事由が認められ、懲戒解雇が相当と判断される場合でも、諸般の事情を考慮して、後述する懲戒解雇以外の方法により退職させることも考えられる。

(3) この点に関し、A が、後に裁判等によって当該処分の違法を主張してきた場合、会社は、当該行為が懲戒事由に該当することに加えて、会社の下した処分が、当該行為により被った損害等に比して適切であることを主張立証することが必要になる可能性がある。そのため、特に、A を懲戒解雇とする場合などは、当該行為が重大な社内規程違反であって、会社に対し、大きな損害を与えたことを証明できるだけの証拠を準備しておくべきであ

る。

【事例 2-2】

事例 2-1 の事案において、会社としては、A が行った不正行為の重要性に鑑みれば、退職させることは必要不可欠であると考えている。会社が、A を退職させる場合、どのような方法がありえるか。

(1) 従業員を退職させるには、自主退職の勧奨、普通解雇、懲戒解雇等の方法がありうる。

まず、自主退職の勧奨とは、会社が、対象従業員に対し、自己の意思に基づいて退職することを勧め、退職してもらう方法である。この方法は、会社が一方的に解雇するものではなく、当該従業員が自己の意思に基づいて退職することになるため、後に紛争になりにくい。

ただし、自主退職を促す際には、当該従業員の自由意思によることが確保され、自らの意思で退職届にサインされなければならない。この点に関して、自主退職した従業員が、退職後に、会社から脅されて強制的に退職届を書かされたなどと主張してくるケースもあるため、注意が必要である。このような紛争に備えて、退職勧奨に至った経緯について合理的に説明できるよう、当該従業員がサインした退職届だけでなく、不正行為の証拠資料も、退職後も引き続き確保しておくべきである。

なお、当該従業員に損害を賠償させるための手段の一つとして、自主退職を活用することもできる。インドにおいては、転職の際、転職先候補やリクルート会社から、前職に対し、職歴等に関する問い合わせを行うことが一般的である。そのため、不正行為を行った従業員も、今後問い合わせがあった際に備えて、懲戒解雇ではなく、自主退職であった旨の記録を残したいと考えることが多い。そのため、当該従業員が不正行為を認め一定額を会社に支払う代わりに、懲戒解雇ではなく自主退職とする、といった合意書を作成するなどして、自主退職を活用することも考えられる。

(2) 上述のような自主退職に対し、会社が一方的に従業員を退職させる方法として、普通解雇および懲戒解雇がある。懲戒解雇は、会社の懲戒事由に該当することを理由に雇用契約を一方的に解除するものであるところ、本報告書では、懲戒解雇以外の解雇を普通解雇と呼称している。

インドにおいては、雇用契約書に、当事者が、特段の理由なく、一定期間の解雇予告通知や給与の支払いを行うことで、契約を解除できる旨の条項が記載されていることが多い。普通解雇は、この契約書の条項に基づいて行うこととなる。

ただし、契約書にそのような条項が記載されている場合でも、当該従業員がワークマンに当たる場合には注意が必要となる。ワークマンとは、産業紛争法（The Industrial

Dispute Act, 1947) 上、肉体的、非熟練的、熟練的、技術的、運営管理的もしくは事務的作業を行うためいずれかの産業において雇用されている者、または、監督的作業を行うために雇用されているが、賃金が1カ月当たり1万ルピーを超える賃金を超えない者とされている(産業紛争法2条(S))。ワークマンの解雇については、契約書に解除条項がある場合であっても、相手方から争われた場合、必ずしも解雇の効力が認められない可能性があると言われている。当該者がワークマンに当たるか否かは、契約書の文言から一義的に明らかになるものではないため、普通解雇を行う場合でも、当該従業員の職務内容や地位をふまえて検討しておくべきである。

- (3) 最後に、懲戒解雇は厳格な処分であることから、不正行為の被疑事実を裏付けるための証拠、および、当該事実関係が懲戒事由にあたることの十分な検討が不可欠である。インドにおいては、懲戒解雇処分を受けた者が、処分の無効を主張して訴訟や調停を起こすこともみられる。そのため、懲戒解雇を行う場合には、訴訟に耐えうるだけの証拠を準備しておくことが望ましい。

また、懲戒解雇の前提として、適正手続き、特に告知聴聞の機会を与えることも重要である。十分な証拠が揃っている場合でも、対象者の弁明の機会を準備し、可能であれば、録音・録画等により、当該手続きを実施したことおよびその際の当該従業員の言い分を記録に残しておくことが望ましい。

【事例 2-3】

事例 2-1 の事案において、会社が、従業員 A を懲戒解雇したところ、A はこれを不服として、争う態度をみせていた。A は、どのような行為を行うことが想定されるか。また、会社はどのような対応策を準備しておくべきか。

- (1) 懲戒解雇された従業員が取りうる手段として、まず、懲戒事由がないことなどを理由に、解雇の無効を主張して、損害賠償請求訴訟を提起するという方法が考えられる。インドにおいては、訴訟に対する心理的な障害は低いため、一見して不利な事実関係であったとしても、法的手段を採ることをためらわない者も多い。また、裁判所も、裁判官によっては、労働者、特にワークマンを保護する意識が強く、労働者と会社が訴訟で争う場合、労働者側に有利に進められる恐れがある。

とはいえ、解雇の適否について、裁判所の公平な判断が期待できないものではなく、解雇事由について十分な証拠があれば、適切に主張立証を尽くすことで、勝訴判決を得ることも十分に可能である。そのため、不正行為により従業員を解雇した場合には、たとえ解雇した後であっても、その後の訴訟の可能性に備えてしっかりと証拠を収集し、保存しておくべきである。

(2) 解雇された従業員が採りうるほかの手段として、当該従業員が、現地法人のマネジメントによる不正を日本本社の取締役や通報窓口に連絡する、あるいは、会社に残っている部下等に対し、退職後も会社の情報を自己に伝えるよう働きかける、さらには、労働当局や警察等に対し、マネジメントに関する虚偽の情報を申告するといった行為に出ることが想定される。

会社としては、当該従業員を解雇した後、ほかの従業員に対し、不正行為について厳格な対応をする旨のメッセージを伝えておくことも有効である。上述の手段のうち、日本本社側への連絡は奏功しないとしても、従前の部下や懇意にしていた同僚等が、退職した従業員に協力しているケースは多い。不正行為を行った従業員を処分したタイミングで、会社が、不正行為や情報漏えいに対する厳しい態度・姿勢を示しておくことは、実務上、極めて重要である。

4. 不正が確認された場合の刑事責任の追及について

【事例 3-1】

日本人マネジメント Y の元に、匿名で、庶務のマネージャー A が、通勤用のバス会社 B からキックバックを受領している旨の内部通報があった。会社としては、これが事実だとすれば、解雇はもちろん、しかるべき刑事責任を受けるべきだと考えている。当該従業員の刑事責任はどのように追及されることになるか。

(1) A の刑事責任を追及する前提として、A の行為が、社内の規則違反等にとどまらず、刑法 (Indian Penal Code) 等、法律上の犯罪行為に該当することが必要である。A が、バス会社 B からキックバックを得ていたという行為は、B と共謀して会社を欺き、本来の適正料金に不当な利益を上乗せした過大な金額を支払わせ、損害を与えたものとして、会社に対する詐欺罪にあたる可能性がある。

(2) 刑事訴訟法 (Code of Criminal Procedure, 1973) 上、犯罪は無令状逮捕犯罪 (Cognizable Offence) と令状逮捕犯罪 (Non-Cognizable Offence) に分類されている。無令状逮捕犯罪は、刑事訴訟法に規定された重大犯罪であり、例えば殺人や窃盗、詐欺がこれに含まれる。このタイプの犯罪については、警察が、令状や治安判事 (Magistrate) の指示なくして被疑者を捜査し、逮捕することができる。無令状逮捕犯罪については、原則として、捜査の開始に際して、管轄のある警察署に First Information Report (FIR) が登録される必要がある。

これに対し、令状逮捕犯罪は、比較的軽微な犯罪であり、警察は治安判事から令状を取

得しなければ、逮捕はもちろん捜査をすることもできないとされている。令状逮捕犯罪については、捜査開始の要件としての FIR の登録は義務付けられておらず、被害者の告訴状(Complaint)の提出により捜査が開始する。

- (3) 刑事訴訟法上、詐欺罪は無令状逮捕犯罪に分類されているため、会社が、A の刑事責任の追及を希望する場合、告訴状を作成して、治安判事または警察に提出することとなる。当該告訴状においては、犯罪発生的事实、被疑者の訴追意思等を記載することが必要となるが、被疑者名や法律の条文の指摘は必須ではない。設例のような事案では、A の行為が詐欺罪にあたることを主張し、警察に告訴状を提出することが一般的である。
- (4) 警察は告訴状を受け付けると、被疑事実に関して捜査を実施することとなるが、どのような捜査を行うかについては、警察に広い裁量がある。その上で、一定の嫌疑が認められる場合には、日時や内容を含む被疑事実について、FIR が登録される。FIR 登録後は、警察は、被疑事実が起訴相当か否かを判断するために、被疑者の逮捕を含めて必要な捜査を行う。
- (5) 捜査の結果、起訴相当と判断される場合には、警察は、治安判事に対し、報告書 (Charge Sheet) を提出し、治安判事が刑事手続きの開始決定を行う。その後は、原則として、検察官が刑事裁判を遂行し、被疑事実について刑事責任の有無が審理されることとなる。ただし、インドの刑事裁判、特に、詐欺や横領等の経済犯については、一般的に、数年以上の長期にわたって裁判が継続することが予想される。

【事例 3-2】

事例 3-1 のとおり、会社は、A についてキックバックを受領していた旨の情報を得たものの、十分な証拠がないことから、警察に捜査してほしいと考えている。会社として、警察に十分な捜査を行ってもらうために、どのような点がポイントとなるか。

- (1) 従業員による不正行為が犯罪行為に当たる場合、会社としては、警察に捜査してもらうことを期待するところではあるが、当該事実を報告すれば、直ちに警察が動くとは限らない。警察による捜査を促進するために以下のような点がポイントとなる。
- (2) まず、当該被疑事実について、どの警察署に相談し、告訴状を提出するか、事前に十分検討するべきである。インドにおいては、警察署によって、捜査に対する積極性や、捜査の遂行能力にばらつきがあり、結論に違いが生じうる。犯罪発生地や会社の本店所在地など、相談を行うべき警察署がいくつか候補がある場合には、事前に弁護士とも協議して決

定することが望ましい。

- (3) また、告訴状の記載や提出方法、提出時期も戦略的に行うべきである。被疑事実の内容が判然とせず、当該事実に関する証拠が何もない状況では、告訴状を提出しても、警察が十分な捜査を行うことは期待し難い。場合によっては、捜査対象者が、警察に影響力を行使すべく働きかけることも考えられる。

警察の捜査を促進し、捜査を進めざるを得ない状況を作るためには、告訴状に、犯罪となるべき被疑事実を具体的に摘示し、可能な限り収集した証拠を添付することが有効であろう。

- (4) さらに、告訴状の提出後も、捜査への協力が不可欠である点も認識しておく必要がある。詐欺や横領といった犯罪では、社内の決済手続きや証拠書類の内容について、会社からの説明が不可欠である。そのため、日本人の経営陣が警察署に呼び出されたり、担当のローカルスタッフが何度も電話で問い合わせを受けたりすることも覚悟しておかなければならない。

このように、告訴状提出後も、警察とは継続的に関係を維持して、捜査を行うよう働きかけていく必要がある。

【事例 3-3】

事例 3-2 の結果、警察が捜査を開始し、A は取り調べにおいて自らの不正行為を自白し、会社に対して、告訴状を取り下げて和解してほしい旨申し入れてきた。会社としては、どのような点に留意すべきか。

- (1) 和解に関しては、そのタイミングを見極めることが重要である。前述のとおり、インドにおける刑事裁判は最低でも数年は継続すると言われているため、会社にとって有利な条件で和解することができるのであれば、それに越したことはない。

なお、対象者が逮捕を恐れて、和解してほしい旨を捜査開始前に申し入れてきたものの、和解できずに逮捕されるに至った結果、一転して会社に対する恨みを抱き、対決姿勢を強めることになるというケースもある。捜査開始の前後を問わず、和解の可否に際しては、その後の裁判での展開も見据え、慎重に検討することが必要である。

- (2) 会社が和解を検討する場合には、一定金額の被害弁償などを条件とすることになると思われるが、その金額の決定についても注意が必要となる。弁償の対象を特に限定せずに和解してしまうと、その後同様の事件が発覚した場合に、追加で被害弁償させることは難しくなる。和解に応じる場合でも、当該事実に関する証拠をすべて提出させる、今回の和解

により解決する範囲を明確にするなど、和解条項の内容をよく検討すべきであろう。その上で、会社としては、被害弁償や証拠資料等の受領を確認してから、告訴状の取り下げを行うべきである。

- (3) 以上のように、当該従業員が和解等による解決を打診してきた場合には、そのタイミングや内容について、判断を見誤らないことが重要となる。

5. 不正が確認された場合の民事上の責任の追及について

【事例 4】

調達部門の従業員 A が、会社の製品の部品調達に関して、長年にわたって、親族が経営する部品製造会社 B と不当な取引を行わせてきたことが発覚した。A は、取得した金員は既に使い果たしており、損害賠償をする気はない旨を明らかにしている。このような場合に、会社として、損害を回収する方法はあるか。

- (1) 会社として、多額の損害を被った場合、民事責任の追及、すなわち、損害賠償請求を行うことを検討することになる。この点、当該従業員が、事例 3-3 のように任意で被害弁償を申し出てきた場合であれば回収は容易であるが、同人が任意で支払う意思がない場合には、法的手続きを採るしかない。
- (2) しかし、インドの裁判は、数年、場合によっては 10 年以上かかることもあり、裁判で会社側の主張が認められたとしても、判決を得られるのは数年後となる。加えて、2020 年 11 月現在、新型コロナウイルスの影響により、裁判期日が開かれるのは緊急性が高い案件のみとされており、以前にも増して判決を得るまでの時間は長期化している。さらに、判決を得たとしても、当該従業員がそれを支払うだけの資産を持っているとは限らない。そのため、通常の民事訴訟により、損害賠償請求を行うことは、必ずしも損害回復のための有効な方法とはいえない。
- (3) ただし、いかなる場合でも、民事訴訟による損害賠償請求が有効ではないというわけではない。

例えば、A の預金口座に一定の金額があることが確認できている場合には、仮処分 (Injunction) によりこれを差し押さえるという方法がある。これにより、A は、判決確定まで当該資産を動かさなくなるため、民事訴訟を提起して判決による回収を目指すことができる。

また、事例 4 のように共犯者がいる場合、共犯者に対しても損害賠償請求を行うことで、損害回復の可能性を高めることができる。事例 4 においては、不正にかかわった外部業者も共犯者として損害賠償責任を負うところ、B が A 個人よりも支払能力が高いと見込まれる場合には、A と併せて B も被告として訴訟提起することで、損害回復の可能性を高めることができる。この場合にも、B の預金口座や資産等を差し押さえることができれば、回収の可能性はより高まる。

6. まとめ

不正を回避するためには、社内の管理体制の整備といった事前の予防策が重要であることはもちろんだが、現地に割くことのできるリソースが限定されていることをふまえると、事前の対策で完全に防ぐことは難しい。新型コロナウイルスの流行によってリモートワークが急速に普及し、現地への監視がさらに困難となっている今、十分な事前対策を行うことはより一層困難となるのではないだろうか。日系企業の現地法人において、不正事案が頻発している背景には、事案発覚時に十分な調査がなされず、逃げ得を許してしまっていることや、怪しいと思われる現地従業員がいる場合でも、現地オペレーションをスムーズに進めることを優先して目を瞑っていることなどが考えられる。不正事案の端緒を掴んだ際には、徹底的に調査を行って事実関係を明らかにし、対象者の責任をしっかりと追及するという会社の姿勢を示すことが重要である。それ自体が、ほかの従業員に対する会社のメッセージとなり、その後の不正の抑止のために多大な効果を有するものと思われる。