

2024 年度 中小企業海外展開現地支援プラットフォーム事業
調査レポート

中国における
企業の社内不正調査と不正防止のための
内部統制の取り組みについて

(2025 年 3 月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)
上海事務所

海外展開支援部

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）上海事務所が里兆法律事務所（に作成委託し、2025年3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。

ジェトロおよび里兆法律事務所は、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、付隨的、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里兆法律事務所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：

ジェトロ・上海事務所
E-mail : PCS-WWW@jetro.go.jp

日本貿易振興機構（ジェトロ）
海外展開支援部 中堅中小企業課 プラットフォーム班
E-mail : platform-bda@jetro.go.jp



目次

一、不正に関する手がかりの発見と検証	4
(一) 不正に関する手がかりの発見	4
(二) 不正に関する手がかりの検証	4
二、社内不正調査	6
(一) 社内不正調査の実施	6
(二) 社内不正調査方法	7
三、社内不正調査の一般的な法的リスク及び予防策	11
(一) 身体の自由を不當に制限	11
(二) 個人情報やプライバシーの侵害	12
(三) 労働争議	12
四、不正を働いた従業員の対応	13
(一) 当該従業員の刑事責任追及	13
(二) 不正を働いた従業員の民事責任追及	15
(三) 不正を働いた従業員の懲戒処分	15
(四) 不正を働いた従業員との示談による解決	16
五、不正防止のための内部統制	16
(一) 不正防止のための社内規則制度の制定	16
(二) 従業員の不正に対する倫理観を高める	16
(三) 内部通報制度の完備	17
(四) 贈収賄・腐敗行為禁止契約の締結	17
(五) 定期的な訪問	18
六、終わりに	19

中国の法制上、「不正」とは、通常、企業の従業員が、詐欺などの不法な手口を使い、自己のために不正の利益を図り、会社の利益を害する行為を指す。従業員による不正行為でよくあるパターンとしては、業務上横領、商業賄賂、競業行為、会社の商業秘密侵害などが挙げられる。企業は、資産を守り、企業の社会的信用を失わないように、また企業の持続的かつ健全な発展を促進すべく、社内不正調査を実施し、内部統制対策を強化している。しかしそれでも、従業員による不正が後を絶たず、不正手段の多様化及び隠蔽化が進んでいるため、企業が不正を発見することは困難な場合が多い。本稿では、不正に関する手がかりの発見と検証、社内不正調査の実施、社内不正調査の一般的な法的リスク及び予防策、不正を働いた従業員に対する社内処理、不正防止のための内部統制などについて、解説する。

一、不正に関する手がかりの発見と検証

(一) 不正に関する手がかりの発見

企業の従業員による不正行為は、巧妙な手口で秘密裏に行われるのが一般的であるため、発見されにくい。たとえば、企業の従業員が、会社との間で利益相反取引を行う場合、当該会社で直接持分を保有し、なんらかの役職に就くのではなく、自分の親族に自分の代わりに持分を保有させるといったケースが往々にしてよく見られる。

従業員による不正の発覚経路としては、大きく以下の4つに分けられる。

1. 企業の従業員または外部のサプライヤー、顧客などからの通報によって発覚するケース。
2. 社内監査から発覚するケース。たとえば、データ分析ツールを使って、財務データをスクリーニング、対比し、異常な項目や兆候を検出する、または社内で全面的な監査を行い、所定のフロー、方法で異常な状況を洗い出すなど。
3. 行政法執行部門、司法機関から移送された手がかり又は訴訟の過程で不正が発覚するケース。
4. 企業の従業員の自白によって発覚するケース。

(二) 不正に関する手がかりの検証

社内不正調査は、通常、多くの時間、人力、コストを要する。社内の限られたリソースが効率的に活用され、無駄な努力にならないように、不正に関する手がかりを得た後、先ずは不正に関する手がかり情報の真実性、時効を初期調査し、その手がかりが、事件として

本格調査を進める価値が有るかどうか検証することが望ましい。

1. 手がかり情報の真実性の検証

内部通報制度は、不正行為を早期発見するためのものである。この制度が悪用され、他人に対する報復やいやがらせのために使用されたり、また無実の従業員が、でっち上げられたりすることで、社内の限られたリソースが事実無根の通報に浪費される事態にならないよう留意する必要がある。不正に関する手がかりを得た後、先ずその手がかり情報の真実性に対する初期調査（たとえば、不正が疑われる従業員は、手がかり情報に記載されている部門の従業員であるかどうか、及び手がかり情報に記載されている業務に関与している、若しくは接触する機会があるか確認するなど）を行っておく必要がある。

2. 手がかり情報に記載されている行為の時効を検証する

中国の法律上、時効は、違法行為の性質及び類型によって異なり、時効切れの違法行為の場合、事実であることが究明されたとしても、当事者責任を追及できない場合がある。その不正行為が、かなり前に行われたものであれば、前提として重要証拠を取得することが困難であり、調査を進めても実質的成果を得ることは難しい。加えて、組織内の旧人員体制下で起きた事象であれば、目下のコーポレートガバナンスの改善に有用であるとも限らない。したがって、中国民法典上の民事訴訟時効（3年）、もしくは中国刑法上の該当罪名の最短時効（5年）を目安として調査し、相当前に実施された不正行為の手がかり情報については、過去調査を行ったことがあるかどうかを確認、当時の調査結果をもとに、手元の手がかり情報の価値を識別したうえで、再調査を行うかどうかを総合的に判断することが望ましい。

中国刑法上よくある不正行為の刑事犯罪の刑期と時効：

不正行為	法的根拠	刑期	時効
業務上横領	《中華人民共和国刑法》第二百七十二条	・3年以下 ・3年以上10年以下 ・10年以上～無期懲役刑	・5年 ・15年 ・20年
非国家職員による収賄	《中華人民共和国刑法》第一百六十三条	・3年以下 ・3年以上10年以下 ・10年以上～無期懲役刑	・5年 ・15年 ・20年
同種事業の不法経営	《中華人民共和国刑法》第一百六十五条	・3年以下 ・3年以上7年以下	・5年 ・10年

	《中華人民共和国刑法修正案（十二）》第一条		
親族などのための不法経営	《中華人民共和国刑法》第一百六十六条 《中華人民共和国刑法修正案（十二）》第二条	・3年以下 ・3年以上7年以下	・5年 ・10年
商業秘密侵害	《中華人民共和国刑法》第二百一十九条	・3年以下 ・3年以上10年以下	・5年 ・15年

事例 1 :

ある日系企業では、購買部の部長職を務めるスタッフが、5年間にわたって、某ケータリング業者との独占取引を条件に、同社にキックバックを要求し、合計で20万元を不正に受け取っていた事実が、同部長が退職してから10年後に発覚した。

彼の不正内容から言えば、同行為は、「非国家職員による収賄罪」に該当し、3年以下の有期懲役に処される可能性のあるものであった。しかし当該不正行為は、10年後に発覚し、5年の時効期間を過ぎていたため、彼の刑事責任を追及することはできなかった。

二、社内不正調査

（一）社内不正調査の実施

1. 社内不正調査の実施決定者

社内不正調査は、会社の株主決定により開始される（一人会社若しくは企業は実際、ある特定の人物によって支配されている場合において多い）、又は会社の董事会、会社を代表し会社業務を実行する董事、監事會、監事會の職権行使する監査委員会又は総經理が実施決定者となる。

2. 社内不正調査の実施者

社内不正調査は、自社のグループ会社又は自社のコンプライアンス部門や不正防止部門が実施する、または、法律事務所などの第三者に依頼して実施することも可

能である。前者の場合のほうが、会社の状況をよく知っているため、より早く進めることができ、証拠が充分に揃っている場合、さらに円滑かつコストを抑えることができる。後者の場合、調査の独立性、客観性、中立性を確保しやすく、また専門的知見を活用することができる。多くの従業員が関与しているケース、被害金額が大きい場合、社会的影響が考慮される場合など、複雑なケースにおいては、社内不正調査を社外の第三者に委託したほうがよいであろう。

(二) 社内不正調査方法

1. 素行調査

不正が疑われる者の家族関係、学歴、職歴及びソーシャルネットワークを洗い出し、当該人物と企業の代理店、サプライヤーとの間の繋がりを検証し、所属する企業の利益と対立する取引を行っていないかどうかを判断する。

事例 2 :

ある日系会社において、社内監査時、自社の工事施工サービス業者 A から提供された床修復サービスの価格が、市場価格をはるかに上回っていることを発見した。この業者の自社内での選定記録を確認したところ、調達部門は、社内規定に記載された他社の価格との比較評価を行っており、工事施工サービス業者 A の価格は、比較の対象になっている業者 B から提示された価格より安価であった。しかし、総経理の家族関係を調査する中で、業者 A の実質的支配者は、同日系会社総経理の娘であり、業者 B の実質的支配者が、同日系会社総経理の娘の同級生であることが発覚。業者 B は、業者 A と共に、同日系会社の価格比較の対象になっている状況が多数あることがわかった。総経理から業者 A、B に対する具体的な指示文書の記録は発見されなかったものの、同日系会社の総経理は、会社の利益と対立する取引に関与し、家族友人のために利益を図った疑いがあるとして、同社より解雇された。

2. 情報収集とパソコン内記録の調査

社内不正調査時、企業において、不正が疑われる人物のパソコン内のファイル、電子メール及び通信記録など、不正行為に関連するファイルを可能な限り多く収集し、当該不正行為に基づき指定したキーワードで検索し、キーワードが含まれるファイルから、不審な点を洗い出すといった方法もある。

事例 3 :

ある日系会社（売主）は、某メーカー（買主）との取引において、輸送会社 A 社に製品の輸送、通関申告及び関税納付などの作業を委託。三者間の取り決めによれば、関税部分は、実際に発生した金額に基づき、製品価格に計上し、最終的には買主側メーカーが実費負担することになっていた。当該製品の税関商品コード及びその関税率は三者間における契約書面にも明記されていたが、後に当該日系会社は、買主側メーカーより、当該製品が実際には、契約記載の税関商品コードで通関申告がされておらず、申告時の税率も、契約記載の税率より 4%低い税率になっている（千万元近くの関税差額が発生）こと、またこれらの操作が日系会社の従業員丁氏によって実施されている疑いがある旨を知らされた。

これを受けて、日系会社は法律事務所に調査を委託。弁護士は、当該日系会社の情報部門を通じて、通報対象者たる同社従業員の丁氏の前述取引実施期間中の業務用メールボックス内の全てのメール入手し、数万通のメールに対するスクリーニング、検証を行った結果、丁氏は、当該日系会社において、製品の価格に関する交渉業務を担当、また当該製品に関する輸送会社 A 社の連絡窓口であったこと、丁氏は、契約記載の税関商品コード及び関税率を知っており、当該製品の通関時の商品コード及び関税率も知っていたことがわかった。さらに丁氏に対する素行調査を行ったところ、丁氏は、輸送会社 A 社の株主であったが、後に自分の株式を父親に代理保有させていたこと、また、丁氏のメールボックス内のメールから、丁氏は、輸送会社 A 社から配当をもらっていることがわかった。

丁氏の上記行為は、契約詐欺、業務上横領罪に該当する行為であったが、これら証拠を突きつけると、丁氏は不正行為を自白し返金したため、刑事責任は追及せずに、解雇することとなった。

3. 帳票類の検査

不正は、必ずと言ってよいほど、なんらかの形で帳票類に反映されるため、会社の財務データの分析を通じて、不正の兆候をある程度発見できる場合がある。帳票類の検査方法としては、以下のものがある。

- 1) 財務調査：会計伝票、帳簿及び財務諸表の分析検証を行い、会計伝票に記録されている取引の実在性を確認し、会社の財務諸表及び業務プロセスは、適正かどうかを検査する。
- 2) 実物検査：実際に現場に行き、会社の設備、材料、物資などの現物資産が帳簿通りに存在しているかを検証する。
- 3) 現場検査：企業の当該経済活動が行われた場所や取引先の所在地に直接赴

き、取引関係者から金銭の流れ、商品の販売、および決済状況などを聞き取り、現場での照合確認、関係者に対する聞き取りを通じて、取引の実態を把握する。

事例 4 :

某日系会社は、定期的な内部監査の際に、同社の販売部の某チームから、ある特定の時期に請求された交通費が異常に高いことを発見したため、会計伝票及び領収書を確認したところ、従業員袁氏から提出されたタクシ一代の領収書のなかに、同じコード番号が振られているものや、領収書の番号（税務部門から割り振られた番号であり、以下「No.欄」という）が似通っているもの、またタクシーの乗車時間帯が遅めである領収書のNo.欄に他よりも早い番号が振られているものが多数あることがわかった。

弁護士が、タクシ一代会社、税務局及びタクシ一代の運転手に聞き取り調査を行ったところ、コード番号は、ロール紙ごとに異なるコード番号が割り振られること、また、同一のロール紙に印刷されたタクシ一代の領収書のNo.欄には、1から順に番号が振られるため、タクシ一代の運転手が領収書を発行する時に、途中で数字が飛ぶことはないことがわかった。

その後、弁護士は、袁氏と面談を行い、上述の証言をもとに領収書の矛盾点を指摘した後、袁氏は、偽の領収書を提出、金額を偽って請求したことを認め、会社に偽の領収書で取得した金額を返還し、自ら退職した。

4. 関係者に対するヒアリング

ヒアリングは、関係者から直接情報を聞き出し、不正行為の事実関係を解明するための重要なプロセスである。不正が疑われる当人との間では、互いに手の内を探るだけで終わる場合もあり、またこのヒアリングを通じて、調査担当者が、より多くの価値ある情報を得られる場合もある。ヒアリングは、通常、以下の流れで行われる。

- 1) ヒアリング対象者及びヒアリングの実施順序の確定：不正の関与者、事情を知っている社内の者、外部のサプライヤーなど、通常、複数の人物に対して実施するのが一般的である。不正に関する情報を最大限取得し、ヒアリング対象者が防衛的にならないよう、また適度な緊張感を保てるよう、調査担当者は、対象者の状況を事前にしっかりと調べておく、またヒアリング対象者の順番も検討しておく必要がある。

- 2) 質問内容の準備：ヒアリング時の質問の仕方は工夫が必要である。突然、結論ありきの質問をすると、対象者の反感を買いやすくなる場合がある。ヒアリングを効果的に進められるよう、調査担当者は、事前に質問事項を用意し、その質問の順番、対象者の想定される反応、それに対する調査担当者の対応の仕方など、ヒアリングのシミュレーションを事前に検討しておく必要がある。
- 3) ヒアリング実施環境などを含む当日の段取り：ヒアリング対象者の状況及びヒアリング実施目的に応じて、実施場所を決めることが望ましい。例えば、対象者に適度に緊張感を持たせたい場合には、冷色の部屋を選び、机の上に朱肉、ペン型のマイクロレコーダー、記録用の用紙などを並べておき、厳かな雰囲気を醸し出せるようにすることで、対象者に適度に心的プレッシャーをかけることが可能となる。対象者に抵抗せずにヒアリングに応じてもらえるようにしたい場合には、普段なじみのある場所を選ぶようになるとよい。当事者に知られないよう秘密裏に実施したい場合、対象者のオフィス外のなるべく密室となるような場所を選ぶとよい。ヒアリング開始前に、対象者から、ヒアリングに関する情報の全てを口外しない旨の誓約書にサインをもらっておき、ヒアリング終了後、ヒアリング記録に確認サインをもらっておくことが望ましい。
- 4) ヒアリング内容の整理：ヒアリング終了後、各対象者のヒアリング記録を見比べ、同一の質問事項に対する各対象者の回答内容に矛盾点がないか、また調査担当者が他のルートから入手済みの情報との整合性も確認し、その結果をもとに総合的に判断する。

事例 5：

某日系企業の調達責任者の趙氏がサプライヤーからキックバックを受け取っている疑いがあるとして、不正調査を行った案件。弁護士はまず、サプライヤーに対するヒアリングを行い、趙氏に対するキックバック支払いの状況について正直に話さなければ、今後取引終了もあり得ることも示唆。その結果、弁護士は、サプライヤーから趙氏へのキックバックの支払い時期、支払い方法、金額などの細かな情報を得ることができた。

ヒアリング過程で、趙氏は、サプライヤーとの金銭やり取りを否認し続けたため、弁護士が自分の身の潔白を証明するよう趙氏に求めたところ、趙氏から、サプライヤーとの wechat でのチャット履歴及び取引履歴のスクリーンショットが提供された。スクリーンショット内には両者間での金銭的やり取りに

関する形跡は見当たらなかったが、弁護士が、wechat の取引履歴をダウンロードするよう求めたところ、趙氏から提供された取引履歴から趙氏とサプライヤーとの間の金銭的やり取りの履歴を見つけることができた。（wechat からチャット履歴及び取引履歴を削除しても、単にそのデバイス上で非表示になるだけで、wechat サーバー上にはその履歴は残っており、ダウンロードすることで確認が可能）後に会社側は、趙氏と示談し、趙氏は、会社に百万元近くの金額を返金し、自主退職した。

三、社内不正調査の一般的な法的リスク及び予防策

社内不正調査の一般的な法的リスクには、調査対象者の身体の自由を不当に制限、調査対象者本人の個人情報やプライバシーの侵害及び調査期間における従業員に対する不当な扱いが引き金となる労働争議が含まれる。以下では、これらリスク及びその予防策について解説する。

（一）身体の自由を不当に制限

事例 6：

某会社は、製品の品質問題で、顧客から頻繁にクレームを受けるようになった。内部調査を進めると担当従業員が部材サプライヤーと結託し、低品質の部品を使った疑いが生じた。そこで、同社の品質コントロール部門は、担当従業員に対するヒアリングを実施後、社内処分を行った。後に同従業員は、会社側の処分結果を不満に思い、会社の調査担当者から長時間、監禁状態で調査を受けたと公安部門に通報した。幸い当時ヒアリングの際に使用した会議室には監視カメラが設置されており、また調査担当者の行為に異常なところはなかったため、同社及び当該調査担当者は、法的責任を追及されなかった。

調査の一環として、関係者へのヒアリングを行う場合、ヒアリング時間を適切にコントロールし、ヒアリング対象者に十分な食事、休憩を確保し、身体の自由を不当に制限することにならぬようとする必要がある。暴力、脅し、誘導などの不当な方法で供述を迫る等の行為は避ける必要がある。この点で方法を間違うと、身体的自由の不当な制限を受けたとして、行政責任、最悪の場合は刑事責任を問われる恐れがあるため、注意が必要である。また、企業側は、調査が適法かつ正当であることを証明できるように、録音録画しておくとよい。

(二) 個人情報やプライバシーの侵害

事例 7 :

某会社は、馬氏の業務用パソコンから復元された wechat チャット履歴をもとに、同従業員が会社の規則制度に違反しているとの判定を下し、馬氏を解雇した。しかし、会社側は、馬氏の wechat チャット履歴の復元について、馬氏から事前の同意を得ていなかつた。裁判所は、wechat チャット履歴は、その内容に関係なく、馬氏の個人情報であることに変わりはなく、会社側は、馬氏に対する充分な告知を行い、且つ馬氏から同意を得ている場合に限り、馬氏の個人情報の復元、収集を行えること。今回、会社側が無断で従業員の削除済みのデータを復元し、収集したものと社内処分の根拠並びに本事案の証拠としたことは、馬氏の個人情報に対する不当な使用であり、個人情報保護法の趣旨にも反する行為であるとして、裁判所は、馬氏に対する労働契約違法解除の賠償金の支払いを会社側に命じる判決を下した。

会社側が、従業員の過失を理由に解雇を行う場合、従業員の反則行為に関する立証責任は、会社側が負うことになる。その証拠の取得方法が違法性を伴うものである場合、当該証拠は、事案の審理過程で証拠として認められないため、会社側は、従業員の個人情報及びプライバシーの侵害にならないように、適法な方法で証拠収集を行う必要がある。事例 6 で挙げられている wechat チャット履歴のほか、不当な手段で従業員の銀行取引明細を照会、取得することも従業員の個人情報侵害のよくあるパターンである。

会社側による情報収集が、従業員の個人情報、プライバシー侵害となるリスクを軽減すべく、会社側は、従業員に業務用のノートパソコン、業務用メールアドレスやその他業務用ソフトウェアのアカウントを提供し、これら設備、ソフトウェアで業務を処理することを従業員に義務付け、また同時に就業規則、労働契約において、当該設備及びアカウント及びこれら設備に保存されている各種情報の所有権は、会社側に帰属し、会社が自由に処理できること、及び業務用設備の私的な利用を禁止することを明確に定めておくことが望ましい。

(三) 労働争議

事例 8 :

某会社は、従業員孫氏が、顧客への製品販売時に製品重量を操作し、その一部を盗んでいる疑いがあるとして、同従業員に対する調査を実施した。調査期間中、同社は、まず同従業員の担当業務を営業から工場の消毒作業員に変更した後、さらに停職処分に処する旨

の通知を行い、その停職期間中、業績給与を差し引いた。後に裁判所は、同社が講じた配置転換、停職、業績給与の減額などの措置は、企業の雇用自主権を逸脱するものであり、労働契約所定の労働条件を提供しておらず、また労働報酬の支払い遅延に該当するものであるとして、自主退職した孫氏に対する10万元あまりの経済補償金の支払いを会社側に命じる旨の判決を下した。

企業は、雇用自主権を有するといえども、適法性、正当性、合理性を確保した上で、不正調査及び対応を実施する必要がある（そうでなければ、労働争議に発展する可能性がある）。たとえば、不正調査の実施過程で、調査対象者を現職の業務環境、業務の質と大きく異なる部署に異動させることは好ましくなく、調査対象者の不正行為が究明されるまでは、調査対象者の給与待遇を下げないほうがよい。また調査対象者に対して調査完了まで停職措置を実施する必要がある場合は、その間優先的に年次有給休暇を取らせるようにし、停職期間についても調査対象者に対して正常出勤扱いで給与を支払う必要がある。一般的には年次有給休暇期間以外の停職期間は、1ヶ月を超えないようにしたほうがよいだろう。

社内不正調査は、企業の秩序を守り、企業経済の安全を確保するうえで重要な手段であるが、その実施手段の適法性は、社内不正調査を行う上で最低限確保する必要がある。社内不正調査は、法的な側面も考慮する必要があるため、弁護士に依頼して実施することを推奨する。

四、不正を働いた従業員の対応

不正を働いた従業員への対応は大きく分けて、刑事責任若しくは民事責任の追及、懲戒処分、従業員との示談による解決などがある。企業は、事件の状況や証拠の収集状況などに応じて、対応方法を選択することになる。

(一) 当該従業員の刑事责任追及

企業の従業員による不正行為の態様によって、問われる可能性のある刑事犯罪罪名：

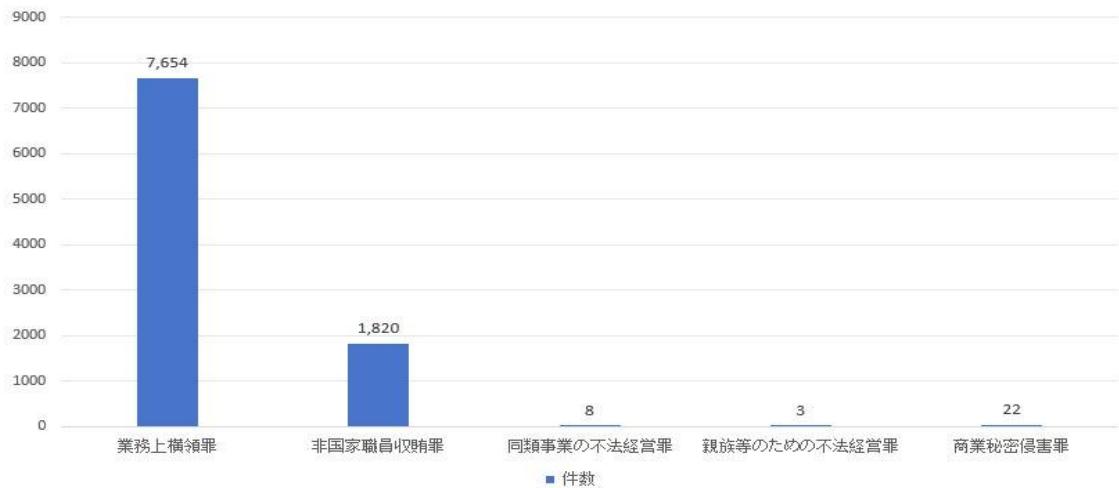
不正行為の態様	問われる可能性のある罪名
職務上の便宜を利用し、架空の経費精算項目を設け、調達項目及び調達価格を偽って報告し、架空の従業員を雇用しているかのように見せかけ、給与を詐取するなどして、会社の金品を騙し取った。	業務上横領罪

従業員及びそのステークスホルダーが、関連企業、サプライヤー及び顧客に賄賂、キックバックまたはその他利益を請求し又は不法に授受した。	非国家職員収賄罪
職務上の便宜を利用して、自ら又は他の者のために、所属する会社と同種の事業を営んだ。	同種事業の不法経営罪
本組織の営利性業務を自己の親族または友人に引き渡して経営させた。	
明らかに市場価格を上回る価額で自己の親族若しくは友人が経営管理する組織から商品を購入し又は市場価格を明らかに下回る価額で自己の親族若しくは友人が経営管理する組織に対して、商品を販売した。	親族などのための不法経営罪
自己の親族又は友人が経営管理する組織から、不合格の商品を購入した。	
窃盗、賄賂、詐欺などの不当な手口で会社の商業秘密を取得し、また不当な手段で取得した会社の商業秘密を他の者に開示した、又は会社の守秘義務に違反して他の者に会社の商業秘密を開示した。	商業秘密侵害罪

《中華人民共和国刑法改正案（十二）》の実施後、上表における同類事業の不法経営罪、親族などのための不法経営罪の適用範囲が拡大され、「国有会社・企業」などの職員だけでなく、民間企業の従業員にも処罰が及ぶことになっている。従って、中国において、日系企業の従業員が職務上の便宜を利用して、腐敗行為、不法な利益供与、企業の利益を侵害する行為を実施した場合も、刑事責任を問われるおそれがある。

公開されている裁判記録を集めたデータベース上において、前述の罪名をキーワードにして、検索したところ、直近3年間において（データ収集実施日：2025年02月27日）、中国の裁判所によって、前述の罪名での判決が下された事案は、合計で9,507件あり、その行為別に内訳をみると、業務上横領罪は7,654件、非国家職員収賄罪は1,820件、同類事業の不法経営罪は8件、親族などのための不法経営罪は3件、商業秘密侵害罪は、22件であった。

罪種別の有罪判決件数統計表(直近3年)



(中国において裁判記録はそのすべてが公開されているわけではない為、本結果のみで結論付けられるものではないが) 上記グラフからも明らかなように、一般的には業務上横領罪が多く（約80%）、次に多いのは、非国家職員収賄罪（約20%）であることがわかる。これら背景を踏まえた上で、防止策を取ることが重要である。

（二）不正を働いた従業員の民事責任追及

従業員の不正行為により損失を被った企業は、《中華人民共和国労働契約法》《中華人民共和国会社法》《中華人民共和国民法典》及び労働契約などに基づき、当該従業員に権利を主張し、横領若しくは流用した会社のお金を返還するよう請求する、又はその不正行為により企業に発生した損失の賠償を請求することが可能になっている。企業が賠償請求するため提起する民事訴訟の種類としては、個々の事案の状況に応じて様々であるが、大きく分けて財産損害賠償紛争、不当利得紛争、会社の利益侵害責任紛争などがある。また、各地の裁判所によって、対処方法も異なる（例えば、裁判所に直接提訴するのではなく、先ず労働仲裁委員会に仲裁を申し立てるよう指示する裁判所もある）。

（三）不正を働いた従業員の懲戒処分

従業員による不正行為の重大さに応じて、企業の《就業規則》などの制度規定に基づき、企業は、従業員に対して、口頭での警告、書面での警告、過失記録、大過失記録、降格減給、労働関係の解除などの処分決定を行うことができる。

(四) 不正を働いた従業員との示談による解決

前述の司法手続きにより、当該従業員の法的責任を追及する、企業の規則制度に基づき、当該従業員を懲戒処分に処するほか、当該従業員との示談による解決、即ち、当該従業員が不正行為によって得た不当利益を返還する、又は会社にもたらした損失につき会社に対して補償若しくは賠償し、会社側は、以後、同従業員の法的責任を追及しないといった選択肢もある。このような方法は、問題の迅速な解決につながり、会社の損失もある程度補填され、コスト節約にもなるため、選択する日系企業が多い。

五、不正防止のための内部統制

(一) 不正防止のための社内規則制度の制定

企業において不正防止のための社内規則制度を構築し、それに従った運用を行うようにしておくことは、社内不正を防止するうえで最も重要である。具体的には、まず、社内全体に共通して適用される基本方針を策定、基本方針には企業の社内不正防止に対する姿勢、趣旨、不正の定義、不正行為の類型、不正防止のための社内取り組みにおける権限・責任、不正の内部通報体制、社内不正調査制度、不正行為の処理などを明確にしておく必要がある。そのうえで、不正のセルフチェック、コンプライアンスチェックなどを通じて、社内不正行為のよくあるパターン、多発部門、職位及び業務プロセスを整理し、自社の業種、業務特性を踏まえて、各部門の業務特徴、リスクに対応するための業務プロセス及びマニュアルを制定する必要がある。これらは、制度の効果を最大限に發揮し、「不正を働くことが不可能」かつ「不正を誘発する心理的要因」を生じさせない社内環境を作るうえでも有用である。

(二) 従業員の不正に対する倫理観を高める

従業員教育及び研修は、社内不正を防止するうえで重要である。企業は、従業員教育及び研修を定期的に実施することで、社内のコンプライアンスポリシー、規定、要求、並びに不正行為の態様、識別方法及び通報方法、不正行為の結果が、重大な結果を招く事実を従業員に認知させることが可能になる。

具体的な研修内容は、対象の従業員の職責内容に応じて確定するとよい。その際は、法律規定、社内・社外の不正の事例などを交えたケーススタディを盛り込むことが、従業員の法的意識とリスク意識の向上に役立つ。専門的な見地から不正予防のための具体的なアドバイスを得られるよう、業界の専門家、弁護士などを招いて、研修会を実施することも可能である。

また、従業員のコンプライアンス意識そのものを高めることも重要である。例えば、不正を働いた従業員に対して、社内規則制度に従い処罰を行うことは、他の社員に対する不正の抑止力となる。また、不正防止の取り組みにおいて、顕著な貢献をなした従業員に表彰、褒賞を与えることも、社内不正予防の取り組みに対する従業員の積極性を引き出すのに有用である。

(三) 内部通報制度の完備

不正は、証拠の隠蔽を伴うケースが多いため、社内・外の者からの通報は、企業が不正の手がかりを得るための重要な手段となる。通報内容には、多くの場合、具体的情報が記載されており、また通報者からその証拠を提供されることもあるため、社内不正調査の難度が軽減され、調査の成功率向上にもつながる。したがって、企業は、内部通報制度の構築に力を入れる必要がある。

企業は、通報専用のホットライン、メールアドレス、現場通報、投書など、多様な通報経路を設けておくとよい。また、通報情報が事前に漏れて、証拠が隠滅されたり、不正が疑われる従業員が事前に口裏合わせを行ったり、通報者が報復を受けることを防ぐといった観点からも、企業は、通報内容の秘匿性の確保及び通報者を保護するための措置をしっかりと講じておく必要がある。通報に中立的な立場から対応できるよう、企業は、外部の第三者（例えば、法律事務所）に社外通報窓口を設置し、当該社外窓口が通報を受け付けた後、企業の関係部門に報告するといった方法もある。

企業は、価値ある手がかりを提供した通報者に対して適度に報奨を与え、通報者に対して調査の進捗状況を適宜報告し、企業の不正防止に徹底して取り組む姿勢を示すことで、より多くの従業員が企業とともに社内不正防止に積極的に取り組むようになると考えられる。

(四) 贈収賄・腐敗行為禁止契約の締結

企業は、従業員、サプライヤー、代理店、顧客などと贈収賄・腐敗行為禁止契約を締結し、禁止する行為を具体的に列記し、各自の違約責任を明確にしておくとよい。

贈収賄・腐敗行為禁止契約では、贈収賄・腐敗行為禁止契約及び社内不正調査の実効性の観点からも、以下内容の条項を設けておくことが重要となる。

1. 不正行為禁止条項：後の社内不正調査及び処理時に、直接援用できるように、企業

が贈収賄・腐敗行為禁止契約を通じて規制しようとする行為を可能な限り詳細に列記し、また、列記漏れにより責任追及不可能とならないよう、包括条項も設けておく必要がある。

2. 利益相反の開示条項：情報開示を義務付ける人員の範囲（例えば、親族関係に限定する、又はその他直接又は間接的な利益関係も含まれるのか）、及び開示の期限（例えば、取引の初期段階での開示又は定期的に開示するかなど）を明確にしておく必要がある。
3. 監査及び監督条項：企業は、必要に応じて、取引先に対する監査を実施する権利があることを定め、また、後の調査及び証拠収集のための手段としての適法性を担保する観点から、当該監査の対象範囲、頻度、方式及び取引相手の協力義務を定めておくとよい。
4. 違約責任条項：社内不正調査終了後すぐに次の対応を進められるよう、例えば、ペナルティ及び賠償条項を設け、相手方が贈収賄・腐敗行為禁止契約に違反した場合に、企業側は一方的に取引関係を解除できる権利があること、違約側を取引のブラックリスト（永久的に取引先にしない企業のリスト）に入れるなど、違約責任の負担方式を合理的に定めておく必要がある。

（五）定期的な訪問

企業が、サプライヤーなど取引先に対して、定期的な電話連絡や現地訪問を行うことは、取引先の真実性や取引の実際の進捗状況を確認するだけでなく、異常な行為や不正の兆候の早期発見に役立つ。また、取引先の実際の規模、経営状況、財務状況、内部管理体制を把握し、取引相手がコンプライアンス経営能力を備えていることを確認するとともに、自社の不正防止ポリシーとコンプライアンス要求を取引先に直に伝え、贈収賄・腐敗行為禁止を徹底するよう取引先に促すことも可能となる。

（六）ジョブ・ローテーション

ジョブ・ローテーションは、不正防止の観点からも力を発揮する制度として、企業においてよく導入されている。特定のポジションに長くいる従業員は、業務プロセスを熟知しているために、不正に利用可能な抜け穴を見つけやすく、また、その従業員が特定の業務プロセスを独占していれば、周囲が察知しづらい為、「これぐらい大丈夫だ」という気の緩みから、取引先との結託、不正につながることもある。ジョブ・ローテーション制度の導入は、業務の属人化、ブラックボックス化の回避、不正行為の発見可能性の向上につながり、不正の抑止力となることが期待される。

六、終わりに

《中華人民共和国刑法改正案（十二）》では、同種事業の不法経営罪、親族などのための不法経営罪などの刑事犯罪において、犯罪の適用範囲が拡大され、外資企業を含む民間企業の従業員の行為にも処罰が及ぶことになった。中国では民間企業の不正行為に対しても政府が監視の目を強化しようとしている姿勢が伺える。実際に《中華人民共和国刑法改正案（十二）》の実施後、公安、検察院、人民法院が、民間企業における不正防止のための取り組みに対する支援を拡充している。

社内不正調査の実施及び内部統制の強化は、企業において、内部統制における不備、不正の兆候を見抜き、損失を取り戻すのに役立つだけでなく、事業運営の適正化、利益の向上、企業の健全な発展促進にも役立つ。