

## Client Alert

17 April 2023

## 米国司法省によるコンプライアンス促進のためのパイロットプログラムの実施

本アラートに  
関するお問い合わせ先:



井上 朗  
パートナー  
03 6271 9463  
[akira.inoue@bakermckenzie.com](mailto:akira.inoue@bakermckenzie.com)



増本 充香  
カウンセラー  
03 6271 9534  
[mika.masumoto@bakermckenzie.com](mailto:mika.masumoto@bakermckenzie.com)



佃 浩介  
アソシエイト  
03 6271 9510  
[kosuke.tsukuda@bakermckenzie.com](mailto:kosuke.tsukuda@bakermckenzie.com)

### 1. はじめに

2023年3月3日、米国司法省（以下「DOJ」）刑事局は、「The Criminal Division's Pilot Program Regarding Compensation Incentives and Clawbacks（報酬インセンティブとクローバックに関する刑事局のパイロットプログラム）」を発出した<sup>1</sup>。

本パイロットプログラムは、2022年9月15日に Lisa Monaco 副長官（Deputy Attorney General）により発出された DOJ の企業犯罪取締指針に関する新たなメモランダム（以下「第二モナコ・メモ」）<sup>2</sup>において、刑事局に対し、報酬の取り戻し指針（clawback policy）を策定し採用する企業に対し如何なる恩恵を与えるかについて、更なるガイダンスを策定することが求められていたことによるものである。

本パイロットプログラムは2023年3月15日から3年間に亘って実施され、当該期間中、刑事局が刑事処分を行う場合には、企業は、報酬および賞与制度にコンプライアンスに関連する基準を設けることが要求され、また、不正行為を行った従業員やその監督者から報酬を取り戻そうとする企業に対しては、罰金が減額される可能性がある。


米国で事業を行う日本企業にとって、本パイロットプログラムの内容を理解しておくことは重要であると思われるため、以下概要を紹介する。

### 2. 第二モナコ・メモにおけるコンプライアンス遵守と個人責任の強化

第二モナコ・メモは、効果的なコンプライアンス・プログラムおよび倫理的な企業文化は、企業の不正行為の訴追に対する抗弁とはならないものの、企業の潜在的な処分の内容に直接および重要な影響を与え、検察官は、企業のコンプライアンス・プログラムを、適切な処分を決定する要素として評価すべきであるとしている。そして、検察官は、不正行為時および訴追判断時において、企業のコンプライアンス・プログラムの適切性および有効性を評価し、企業のすべての階層における強固なコンプライアンス文化の育成に対する企業の献身を評価するべきであるとして、例えば、企業がコンプライアンス文化を創造する努力の一つとして、報酬プラン等によって従業員、幹部および役員の行動にインセンティブを与え、または処罰をしているかを考慮するべきであるとした。

<sup>1</sup> <https://www.justice.gov/opa/speech/file/1571906/download>

<sup>2</sup> 第二モナコ・メモについては、[https://www.bakermckenzie.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/1028\\_ClientAlert\\_Antitrust\\_Competition\\_J.pdf](https://www.bakermckenzie.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/1028_ClientAlert_Antitrust_Competition_J.pdf) を参照。



企業が、コンプライアンスを遵守した行動に報い、不正行為に従事した個人を処罰する場合、犯罪行為を抑止する手助けとなり、また、不正行為に対し財政的なペナルティを明確かつ効果的に課す報酬制度は、コンプライアンス遵守の行為を奨励し、リスクのある行為を抑止し、従業員が法律に従い、法的にグレーな行為を避ける企業文化を植え付けることができるとしている。

2023年3月2日、Lisa Monaco 副長官は、本パイロットプログラムの発出に先立って、米国法曹協会全米ホワイトカラー犯罪学会の第38回年次会議で講演し、本パイロットプログラムについて、「我々のゴールはシンプルであり、企業の不正行為による（金銭的）負担を、多くの場合不正行為に関与していない株主から、直接的に責任のある者に移転させることである。」と述べ、最も重要な優先事項は、個人責任である旨述べている<sup>3</sup>。

### 3. 報酬インセンティブとクローバックに関する刑事局のパイロットプログラム

第二モナコ・メモに基づき発出された本パイロットプログラムは、企業の報酬制度におけるコンプライアンス強化の要請と、報酬の取り戻しを行うことに対する企業への罰金減額に関する2つの内容から構成されている。それぞれの概要は以下の通りである。なお、刑事局は、3年間の実施期間終了後、期間を延長するか、または何らかの変更を行うかを決定することとしている。

#### (1) コンプライアンス強化（Compliance Enhancements）

刑事局によるすべての処分において、企業に対し、報酬および賞与制度にコンプライアンスに関連する基準を設けることが要求される。また、企業は、処分時に合意した期間中、毎年当該基準の実施状況について刑事局に報告しなければならない。これらの基準には、以下が含まれる。

- ①コンプライアンスの実施要求を満たさない従業員に対する賞与の禁止
- ②適用法に違反した従業員および(a)当該従業員または不正行為に関わる事業領域に対する監督権限を有し(b)不正行為を知っていたか、故意に見逃した他の者に対する懲戒措置
- ③コンプライアンス・プロセスへの全力の取り組みを示す従業員に対する奨励措置

刑事局の検察官は、適用される外国法および国内法を含む特定の事実および状況に基づき、裁量により、適切な要求を行うこととなる。また、判断にあたっては、検察官は、企業が既存の報酬プログラムをどのように構成しているかに留意し、十分な考慮を払うことされている。

#### (2) 保留される罰金の減額（Deferred Fine Reduction）

刑事処分が正当であるとされる場合、企業が、全面的に協力し、適時適切に改善し、調査中の行為に関連する不正行為に従事した従業員または(a) 当該従業員または不正行為に関わる事業領域に対する監督権限を有し(b) 不正行為を知っていたか、故意に見逃した他の者から報酬を取り戻すためのプログラム

<sup>3</sup> <https://www.justice.gov/opa/speech/deputy-attorney-general-lisa-monaco-delivers-remarks-american-bar-association-national>



を実施し、処分時までにかかる報酬を取り戻すプロセスを誠実に開始したことを証明した場合、追加の罰金軽減措置が保証される可能性がある。具体的には、刑事局の検察官は、適用される指針の下で利用可能な他の減額に加えて、処分時に合意した期間中に取り戻された報酬の100%に相当する額の罰金を減額することを認める。なお、本プログラムに基づく罰金の減額は、適用される賠償金、没収金、利得返還金、または企業によるその他の合意された支払いに影響を与えるものではない。

このような報酬の取り戻しに必要なプロセスに対応するため、処分時に、企業は、通常適用される罰金の全額（元の罰金）から企業が取り戻そうとしている報酬（「可能な取り戻し減額分」）の100%を差し引いた金額を支払うことを要求される。処分時に合意した期間が終了した時点で、企業は、取り戻そうとした報酬の全額を取り戻せなかった場合、「可能な取り戻し減額分」から実際に取り戻した報酬の100%を差し引いた金額を支払う必要がある。

刑事局の検察官は、企業の報酬を取り戻そうとする誠実な試みが成功しなかった場合であっても、その裁量で、企業が取り戻そうとした報酬額の最大25%までを罰金から減額することができる。この場合、処分時に合意した期間の終了時に、企業は、「可能な取り戻し減額分」から回収しようとした報酬の減額割合分を差し引いた額を追加で罰金として支払う必要がある。このような減額は、例えば企業が株主のために多額の訴訟費用を負担した場合や、処分時に合意した期間終了後すぐに報酬の取り戻しに成功する可能性が高いことが証明できる場合に、正当化される可能性がある。

#### 4. 終わりに

2023年3月3日、Kenneth A. Polite, Jr. 司法次官補（Assistant Attorney General）は、DOJの刑事局が作成する企業のコンプライアンスを評価する際のガイドライン「Evaluation of Corporate Compliance Programs（ECCP）」についても、第二モナコ・メモに基づく大幅な改正を行った旨を発表した<sup>4</sup>。改正後のECCPでは、検察官は、企業が、企業価値や指針と合致する行動に結びついた報酬を保留する又は預託する報酬制度を設計することによりコンプライアンスを奨励しているか、また、コンプライアンス違反や不正行為を理由とした報酬の取り戻しや減額に関する契約条項が、企業指針や適用法に従い維持され実施されているかについて考慮することができる旨規定し、さらに、検察官は、企業が、コンプライアンスへの取り組みをキャリアの昇進の手段としているか、マネージャーや従業員にコンプライアンスの「チャンピオン」として勤める機会を提供しているか、コンプライアンスを賞与管理の重要な基準としているか、について検証するべきであるとしている。

また、Lisa Monaco 副長官は、上述の講演において、本パイロットプログラムに関し、「我々は、本プログラムによって、未だ報酬にコンプライアンスの要素を考慮していない企業に対し、彼らのプログラムを改め、先手を打つよう促すことを意図している。」と述べている。

<sup>4</sup> <https://www.justice.gov/opa/speech/assistant-attorney-general-kenneth-polite-jr-delivers-keynote-aba-s-38th-annual-national>。改正後のECCPは、<https://www.justice.gov/opa/speech/file/1571911/download> を参照。



DOJは、コンプライアンスの遵守と個人責任の重視をますます強化し、企業に対して、事前の対応も含めた積極的な取り組みを求めているところ、日本企業においても、このような動向に注視し、事前に必要な対応策をとっておく必要がある。