

日本版SOX法への対応「評価と文書化」

弁護士 米国公認会計士 佐藤 孝幸

④ 佐藤経営法律事務所

人事のための内部統制講座

多くの上場企業においては、日本版SOX法の施行に向けて、「当社の内部統制は有効である」と評価できるように、目下、内部統制の整備・構築が行われている。ここで、「内部統制が有効である」とは、内部統制に「重要な欠陥のない」状態をいい、「重要な欠陥」とは、財務報告に重要な影響を及ぼす可能性のある内部統制上の欠陥や不備のことを指す。

さらに、日本版SOX法では、上場企業の経営者が適正で信頼できる財務報告を作成するために必要な内部統制が有効であるかについて自ら評価するだけでなく、その評価結果について外部の監査人による監査を受けなければならない。

経営者が自己評価し、その評価結果を外部の監査人にチェックしてもらったことは、単に、「当社には〇〇という内部統制が存在しており、有効です」と主張するだけでは足りない。外部の監査人に評価結果のチェックを受ける以上、経営者による内部統制の評価手続が、文書などの記録として残されているということが必要になる。

ふだん会社の業務に携わっていない外部の監査人が経営者による内部統制の評価結果が適正であるかを判断するにあたっては、財務報告に係る内部統制システムに組み込まれている各業務プロセスの流れ、どの業務プロセスに勘定科目に重大な誤りが生じるなど財務報告の信頼性に重要な影響を及ぼすリスクが潜んでいるのか、さらには、こうしたリスクに対して具体的にどのような統制手続が講じられているのかといったことが文書の形で、その業務に携わったことのない人でも容易に理解できる程度に説明できていなければならない。

わが国の大企業は終身雇用を原則としているため、一度就職するとその会社で長期間働き続けるという社員が多く、また、米などと比べて個々の社員のレベルも相対的に高い水準にある。そのため、どうしても「あの人が経理を見てくれている以上、間違いはないだろう」という具合に、担当者任せの業務管理に陥ってしまいがちである。

日本的な担当者任せの業務管理が必ずしも悪いというわけではないが、「内部統制を評価し、その結果を外部の監査人にチェックしてもらおう」ということになると話は違ってくる。

担当の管理責任者以外には、業務の全体的な流れや財務報告に重大な影響を与えるリスク、これらのリスクの顕在化を未然に防ぐための措置などをわかっている人がひとりもないというのでは、外部監査人の客観的な目で会社全体の業務プロセスを眺めた場合、「内部統制は有効である」と評価することは困難だからである。

日本版SOX法は、社内の主要な業務プロセスを文書化することに重点を置き、社外の第三者でも、業務プロセスの流れや業務に潜んでいるリスク、その対策がわかるように、内部統制を目に見える形で表現することを要求しているのである。

就業規則のアップデートは行われているか

弁護士 米国公認会計士 佐藤 孝幸

⑤ 佐藤経営法律事務所

人事のための内部統制講座

日本版SOX法の実施基準では、内部統制の目的として、①業務の有効性及び効率性の向上、②財務報告の信頼性の確保、③法令等の遵守、④資産の保全の四つが挙げられているが、日本版SOX法は、投資家保護のための法律であるから、直接的には②の財務報告の信頼性の確保だけが問題とされる。そうであるならば、財務や経理の担当者だけの問題で、人事労務担当者には無関係かというところではない。

内部統制を整備・構築するうえで、財務報告の信頼性を確保するための内部統制だけを取り出して検討するということとは不可能なものであり、やはり上記四つの目的すべてを達成することを念頭に内部統制を整備・構築する必要がある。その意味で、日本版SOX法における内部統制は、財務・経理担当者はもちろんのこと、営業・製造、人事など社内のあるゆる業務部門に直接関係することなのである。

内部統制の整備においては社内規程の整備・見直しから着手することが肝要である。内部統制はプロセスである以上、社員が従うべきルールを確立し、そのルールを周知させ、社員全員が遵守することが基本となるからである。

人事労務担当者にとつて最も重要かつ基本となる規程は、就業規則である。特に、わが国では、会社と従業員とが個別に雇用契約書を書き交わすことが少ないのであるから、就業規則は会社と従業員との契約書にほかならない。日本版SOX法の導入を機会に内部統制の整備・構築という面から、今ある就業規則をもう一度見直すことをお勧めしたい。特に留意すべきは、現代版問題社員に対応できるような就業規則になっているか、つまり、就業規則のアップデートが行われているかということである。

たとえば、高度IT化社会によって、情報の漏洩や不正利用のリスクが飛躍的に高まっている。それにもかかわらず、懲戒処分事由の中に、「企業秘密を漏洩、不正利用をした場合」が含まれていないといったことはないか、改めて確認する必要がある。

また、最近、精神疾患社員の扱いに苦労している人事担当者が多いが、精神疾患社員を休職させたいという場合、就業規則の休職事由に該当するかが問題となる。たとえば、「一カ月以上欠勤を続けた場合には休職に入る」と規定されている場合、精神疾患社員の場合、この規定を理由に休職させることは難しいことが多い。

なぜなら、身体的疾患とは異なり、精神疾患は一般に2、3日欠勤したと思えば、次の日には出勤し、またその翌日欠勤するというようなケースが少なくないからである。

このような場合、前記のような規定の仕方では就業規則の休職事由に該当するかが今ひとつ明確にならない。こうした事態を防ぐために、就業規則の休職事由に「精神の疾患により労働の提供が不完全なとき」といった項目も付け加えておくといったような検討も必要になる。

転職者を受け入れる際に注意する点は

弁護士 米国公認会計士 佐藤 孝幸

⑥ 佐藤経営法律事務所

人事のための内部統制講座

(事例) X社の技術開発部長であったAは、X社と競争するY社の技術部長B(Aとは大学の同級生であった)の勧誘でX社からY社に転職した。Y社がAの採用にあたって留意すべき点は何か。

企業秘密の保護という点、とくに自社の機密情報が社外に流出しないように、または競合他社などに不正に利用されることがないようにするにはどうしたらよいかという点ばかりに目が向きがちであるが、もう一つ忘れてならないのは、他社の機密情報が自社に混入しないように注意する点である。

この他社の機密情報が自社に混入してしまうことをコンタミネーションと呼ぶ。新卒者を採用する場合には格段の配慮は不要であるが、事例のように、即戦力になる転職者を採用(特に転職前の企業で相当程度の役職に就いていた者を採用)するにあたってはその転職者を介して、他社の機密情報が自社に混入することによって、転職者が元の会社との間で思わぬ法的トラブルに巻き込まれる危険性がある。

著者の扱った案件で、転職者が元の会社(転職元企業)の顧客情報を転職先企業において利用し営業活動を行った結果、転職先企業が転職元企業から、営業の差止めを請求され、営業活動を中断せざるを得ない事態に陥ってしまったという事案がある。

転職者を採用するにあたっては、まず面接段階で、転職希望者が元の会社との間で秘密保持義務や就業禁止義務を負担していないか、仮にこうした義務を負担しているのであれば、その内容がどのようなものなのかを確認する必要がある。確認の方法としては、転職希望者が元の会社との間で秘密保持契約などを結んでいるような場合には、その契約書を転職希望者から提示してもらおうという方法がある。しかし、現実には企業と従業員との間で、かかる秘密保持契約書を書き交わしている例は少ない。むしろ、従業員が会社に誓約書を差し入れているケースが多い。転職希望者が誓約書のコピーを持っている場合には、それを提示してもらえばよいが、誓約書を会社に差し入れただけで本人がそのコピーを持っていない場合や転職者が契約書や誓約書そのものを第三者に開示してはならないという義務を会社に対して負担しているような場合もある。

このような場合、転職希望者から元の会社に負担している義務の内容を口頭で確認し、採用担当者の方で、その聴き取り記録を残しておくしかないであろう。さらに、転職者を正式に受け入れた後に、転職者から「他社の秘密情報をその承諾なく、貴社に開示もしくは貴社で利用いたしました」と「他社において完成させた職務発明等を貴社名義で出願いたしました」といった内容を記載した誓約書を差し入れてもらうことも重要である。

肝心なことは、転職者を受け入れるにあたり、採用担当者の方でコンタミネーションに関する注意義務を尽くしたといえるような証拠を整えておくことである。