

米国司法省のホワイト・カラー犯罪に関する新指針発表 — 個人責任に重点的に取り組むよう検察官に指示

奈良房永(日本語版監修)

ウィリアム・M・サリバン・ジュニア、トマス・C・ヒル、マーク・R・ヘレラー、マリア・T・ガレノ、キャロリーナ・A・フォルノス、マーク・H・アクセルバウム、アーロン・S・ダイアー、ファビオ・レオナルディ

2015年9月9日、サリー・クイリアン・イエーツ司法副長官は、個人に対するホワイト・カラー犯罪の訴追を積極的に行うことを意図する新政策を発表しました。エリック・H・ホルダー前司法長官の下で開始された米国司法省のワーキング・グループが策定した同政策は、個人に対する民事及び刑事訴追を、企業に対する訴追とともに重点的に取り扱い、企業幹部についての証拠を開示させるため、企業に対し新たな圧力を加えることとなります。

新政策指針は、全米の検察官が、企業に対する厳しい制裁を引き続き追及していくことに加えて、企業犯罪について個人の責任を問う際の指針としての役割を果たすと、米国司法省は表明しています。また同指針は、会社役員および従業員を訴追する際の障壁を取り除き、世間の注目を集めるような調査に対し、新たな活力を注入するものとなるでしょう。

1. 政府への協力は完全にするか、全くしないかのどちらか

企業が責任減免を受けるためには、米国司法省に対し、企業の不正行為に関与した個人に関する全ての関連事実を提供しなければならない。

現在に至るまで、政府の調査を受けた企業は、不正行為に関与したのが誰か、および当該個人の違法行為の程度を特定せずとも、企業自身の不適切な行為を自主的に開示することにより、政府に協力することができました。かかる企業は、調査協力による責任減免の全てを享受することはできませんでしたが、それでもやはりその一部を享受することができ、調査活動と開示の程度によっては、かかる一部の責任減免は起訴を免れるのに十分となりえました。しかしながら新政策指針では、以下の行為を行わない限り、企業は、政府に協力することによる責任減免を得ることができなくなりました。

- 疑われている不正行為について責任を有する者の調査
- かかる従業員の特定、および
- 「地位、役職および年功に関わらず」これらの従業員に関する証拠を開示

連邦量刑ガイドラインおよび連邦検察官マニュアルに記載されている通常の要素に加え、責任追及の対象となりうる全ての個人を特定するように企業が努めていることが、米国司法省が企業に対する連邦犯罪を訴追するか、およびいかなる量刑を求めるかを検討する際の最低限の要件となります。政府調査の対象となっている企業にとって、企業に対する責任減免は極めて重要な関心事ですから、この同省の政策転換が、おそらく新指針のもっとも重要な内容といえるでしょう。この責任減免により、企業は制裁金を大幅に減らしたり、民事上の和解に至るか、刑事上の制裁を受けるかの分かれ目となりえます。個人に対する調査への協力も得た上でのみ、企業との司法取引をするという、より厳格化された協力基準は、民事および刑事双方の調査について適用されます。

例外的な場合を除き、企業に対する事件の解決は、個人の刑事および民事責任を免れさせるものではない。

今回の発表によれば、責任対象となる個人との間より先に企業との間で事件を解決した場合、米国司法省は当該個人を追及する権限を引き続き有しなければならないとしています。したがって、例外的な状況を除き、検察官は、企業との間で、役員または従業員個人の不起訴または免責合意を条件とした解決をしないよう指示されています。同様に、民事事件においても、例外的な場合を除き、検察官は企業との和解を理由として、個人責任の追及を放棄しないよう指示されています。

さらに、この政策指針は、企業との司法取引および和解契約において、企業は不正行為に関わった全ての個人についての関連情報を引き続き政府に提供しなければならない、という条項を含むようになると述べています。同省によると、企業が従業員個人に対する調査への協力を継続しないことは、重大な契約違反と考えられ、司法取引およびこれに基づく責任減免の撤回となりえます。

II. 個人の訴追への焦点

刑事および民事双方の企業調査は、その開始の段階から個人に焦点を置く。

新しい政策指針は、さらに検察官に対し、調査が刑事または民事のいずれの方面から開始されるかに関わらず、調査開始の段階から従業員個人に焦点を置くよう指示しています。米国司法省によると、従業員個人に調査の焦点を置くことで、企業の不正行為に関する知識を有する個人が調査に協力し、企業内の組織でより上位に位置する役員または従業員に関する情報を、検察官が入手できる可能性を高めることができるとされています。

企業調査を行う刑事担当および民事担当の検察官は、相互に日常的な情報交換を行う。

米国司法省の新しい政策の下では、民事担当および刑事担当の検察官は、企業に対する調査の過程で収集した全ての企業および個人に関する証拠を分類し、個人の有責性について早めに評価するよう指示されています。実際に、同政策指針では、民事担当の検察官が調査中に刑事調査に服すべき個人を特定した場合、当該検察官はその時点における民事調査の状況如何に関わらず、直ちにこれを刑事担当の検察官に知らせるよう期待されています。同様に、収集された証拠が刑事訴追には不十分であったとしても、企業調査を行う刑事担当の検察官は、潜在的な民事責任を追及するため、なるべく早い段階で民事担当の検察官に事件を知らせるよう指示されています。

関連する個人に対する事件を時効前に解決する明確な道筋がない限り、企業に対する事件を解決しない。

さらに、米国司法省が個人従業員の訴追に深く関与するのと軌を一にして、新しい政策では、(i) 企業との和解は「極めて例外的な状況を除き」個人に対する免責を付与するものではなく、(ii) 検察官が個人に対する事件より先に企業に対する事件を解決することにした場合、関係する個人に対する事件を時効切れまでに解決する「明瞭な計画」を上司に示した場合に限り、そうすることが許されるとされています。

III. 個人に対する民事訴追

民事担当の検察官は、個人に対する訴訟提起の可否を、当該個人の支払能力に限定されない検討に基づいて評価する。

さらに米国司法省の新政策において重要なのは、個人が多額の罰金の支払能力を持たないという理由だけで、その者に対して民事訴訟を提起しないという判断をしてはならないと述べている点です。実際、個人に対する民事訴訟を提起するかどうか判断する場合、検察官は、当該個人の不正行為が重大かどうか、および訴訟が連邦の重要な利益に貢献するかどうかといった要素も、検討しなければなりません。

IV. 企業およびその従業員に対する影響

企業が責任減免を得るための、米国司法省のより厳しい新基準に照らすと、企業は、疑われている不正行為に即して、責任を負う可能性のある全ての役員および従業員を特定するに足る広範囲でより包括的な内部調査を行い、個人責任に関連する「全て」の事実を調査して政府に提供する、という基準を満たさなければなりません。さらに、潜在的な不正行為をより早期に発見し、後々の社内調査の効率性を増し、責任を問われる個人の特定により焦点を当てるよう、既存のコンプライアンス・プログラムを改定する必要があるかもしれません。

新政策指針発表のずっと前から、多くの企業が、通常、更なる責任減免を得ようとする過程で、責任を有する個人を特定してきましたが、これらの企業は、しばしば一定の個人が有する知識または疑われる不正行為への関与をあまり強調せずに調査に対応することができたかもしれません。しかしながら、そのような情報開示はもはや企業が責任減免を得るのに不十分ですから、今後は、企業が政府への協力または自主的な情報開示に消極的になるかもしれません。その結果として、政府調査の最終的な解決がより困難になるかもしれません。

これらの政策の転換は、潜在的に、企業をその役員または従業員と対立させるものですから、企業は多くの困難な決断を迫られることになるでしょう。各個人が新指針公表以前の慣行よりも、さらに早い段階で自らの弁護士の代理を必要とするか否かを、企業は慎重に検討しなければなりません。さらに、会社役員多くは既に自らの弁護士を求めますが、今後は、より多くの役員および従業員が、内部調査において自身の弁護士を要求するかもしれません。このような事態は、法律、企業定款、付属定款または合意に基づく補償義務により、企業が負担しなければならない内部調査費用を増加させる可能性があります。したがって、企業は、しばしば内部調査の費用を対象としない会社役員損害賠償責任保険契約の範囲および金額の引上げを検討すべきかもしれません。

さらに、この政策転換は同様に他の民事事件にも適用され、民事担当および刑事担当の検察官相互の協力の必要性を強調しているため、証券、税務または他の事件に関与した企業では、今までは雇用者または政府による調査に協力していた役員または他の従業員が、今後は二の足を踏むことになるかもしれません。

最後に、不正行為に責任のある役員または従業員を特定し、それらの者に関する全ての事実関係を政府に提供しなければならないという圧力に直面し、企業は、要求されている情報の開示が、弁護士・依頼者間およびワーク・プロダクトによる秘匿特権の保護を受けるかどうかについて、より複雑な決断を迫られます。また、これらの判断が当該個人にも影響を及ぼすことも念頭においておく必要があります。したがって、調査手続により明らかになった情報を政府に開示できるようにするために、社内調査の過程で、秘匿特権は会社に帰属するものであるという旨を、調査対象の役員・従業員にはっきり述べておくことが、今後より重要になるでしょう。

本稿の内容に関する連絡先

奈良房永

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1187
fusae.nara@pillsburylaw.com

William M. Sullivan, Jr.

1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
202.663.8027
wsullivan@pillsburylaw.com

Thomas C. Hill

1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
202.663.8073
thomas.hill@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

古在 綾

Japan Practice Program Administrator
akozai@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2015 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.