

We support your proactive risk-management.

## 外国公務員贈賄罪防止に 本気で取り組むときがきた

～罰則強化・拡充を踏まえたコンプライアンス体制のポイント～



弁護士 田中 伸英  
パートナー  
公認不正検査士  
nt@proactlaw.jp

### 《Points of View》

- ・外国公務員贈賄罪の罰則強化・適用範囲拡充及びエンフォースメント強化の流れ
- ・コンプライアンス体制強化に本気で取り組むべき
- ・コンプライアンス体制強化のポイントは、「現地の強化」、「経営トップによる具体的で分かりやすいメッセージ」及び「日本本社 2 線の支援」の 3 つ

### ■改正の概要

不正競争防止法の改正が 2023 年 6 月 7 日に可決・成立し、同月 14 日に公布され、現時点では 2024 年 4 月 1 日<sup>1</sup>に施行予定となっています（以下「本改正」といいます）。

本改正の内容としては、主に(1)法定刑の引き上げ（それに伴う公訴時効の延長も含む）と(2)国外犯の処罰範囲の拡大となっています。本改正により外国公務員贈賄罪は、ホワイトカラー犯罪の中で最も厳しい量刑が課される犯罪となります。

#### (1)法定刑の引き上げ

外国公務員贈賄罪を犯した自然人に対しては、本改正前は 5 年以下の懲役若しくは 500 万円以下の罰金又はこれを併科するとされていましたが、本改正後は 10 年以下の懲役若しくは 3000 万円以下の罰金又はこれを併科することになります（これに伴い公訴時効も 7 年となります）。

かかる外国公務員贈賄罪については、両罰規定があり、その法定刑は、本改正前は 3 億円以下の罰金とされていましたが、本改正後は 10 億円以下の罰金に引き上げられています。

<sup>1</sup> 令和 5 年 10 月経済産業省知的財産政策室「外国公務員贈賄罪に係る法改正事項について」5 頁

## (2) 国外犯の処罰範囲の拡大

本改正前は、外国公務員贈賄罪については、属人主義<sup>2</sup>により処罰対象は日本国民のみであり、外国籍の従業者が国外で外国公務員贈賄罪を行った場合、処罰対象とされていませんでした。

本改正後は、日本企業の外国人従業者が国外において単独で外国公務員贈賄罪を行った場合にも処罰対象とするため、日本国内に主たる事務所を有する法人の代表者、代理人、使用人その他の従業者<sup>3</sup>であって、その法人の業務に関し、国外において外国公務員贈賄罪を犯した日本国民以外の者にも罰則を適用することになりました。

すなわち、本件改正後においては、以下の表のとおり①日本企業（日本に主たる事務所を有する法人）の外国人従業者、②日本企業の海外支店・営業所等（日本企業と同一の法人格＝日本企業）の外国人従業者及び③日本企業の海外子会社、代理店等（外国法人）の外国人従業者であって実質的に日本企業の従業者である者が、外国公務員贈賄罪を行った場合には処罰の対象とされると共に、当該外国人従業者を雇用等している日本企業も両罰規定の対象となります。こういった場合が「実質的に日本企業の従業者」と認定されるかは、現時点で確定的な解釈基準が定まっているわけではありませんが、日本企業からの指示の有無、日本企業に利益が帰属するか等から総合的に判断されるものとなると考えられます。

	日本人従業員	外国人従業員	両罰規定の適用対象
日本企業	処罰対象	処罰対象	日本企業
海外支店・営業所	処罰対象	処罰対象	日本企業
海外子会社・代理店等	処罰対象	実質的に日本企業の従業者ならば処罰対象	日本人/外国人従業者が実質的に日本企業の従業者⇒日本企業が両罰規定の対象 外国時従業者が、実質的に海外子会社・代理店等の従業者⇒適用対象外

### ■外国公務員贈賄のエンフォースメント強化の流れ

本改正は、外国公務員贈賄罪を含む腐敗防止のエンフォースメントに積極的な米国等に比べて、日本における外国公務員贈賄罪の適用が「著しく低い」水準であるとの OECD の勧告を踏まえて、外国公務員贈賄罪をより高い水準で的確に実施するためとされています。このような改正経緯を踏まえると、日本における外国公務員贈賄罪のエンフォースメント強化の流れは今後も続くことが予想され、捜査機関も積極的に捜査、訴追を行うことになると考えられます。

### ■コンプライアンス体制強化の3つのポイント

外国公務員贈賄罪は、特に発展途上国においては発生するリスクが高いことに加えて、本改正により一段と法定刑が重くなり、かつ、外国人従業者に対する適用範囲及び法人に

<sup>2</sup> 自国の国民によって犯された犯罪については、その犯罪地いかんにかかわらず、自国の刑罰法規を適用する主義。

<sup>3</sup> 改正法交付当時は「従業員等」と記載をされていたが、「従業者」＝「直接、間接に事業主の統制、監督を受けて事業に従事している物をいい、契約による雇人でなくても、事業主の指揮の下でその事業に従事していれば従業者であるとされている」に修正されることとなった。

対する両罰規定の適用範囲も拡充されています。更にはエンフォースメントの強化がなされることが予想される状況において、日本企業は、本気で外国公務員贈賄罪の防止・発見に資するコンプライアンス体制を強化しなければならない状況となったといっても過言ではありません。

コンプライアンス体制を強化したとしても、違反が完全に防止できるわけではないかもしれませんが、整備・強化を怠ればこれまでに以上に取締役及び監査役の善管注意義務違反があったとされるリスクが増すことになるでしょう。

このような状況のもと、以下では企業が整備・強化すべきコンプライアンス体制の3つのポイントを提示します（コンプライアンス体制の構築は、本来防止だけでなく、発見統制も加味して構築されるべきですが、本記事では、紙面の関係もあり「防止」の側面を中心に述べます）。

### (1)「現地の強化」

外国公務員に対して賄賂を提供する主体は、外国に駐在（出張等で派遣される従業員も含む）している日本人又は海外営業所・子会社等の従業員であり、行為地は現地（以下では外国公務員贈賄罪の実行行為がなされる外国を「現地」といいます）となることが大半です<sup>4</sup>。すなわち、外国公務員贈賄罪の発生リスクは、圧倒的に現地が高いということになり、現地での防止体制の強化なくして、適切なコンプライアンス体制の整備・強化とは言えません。

まず「現地の強化」の具体的な方法として以下のような対応があげられます。

- ① **現地における外国公務員との接触する機会の洗い出し**：外国公務員への贈賄は、許認可の取得・更新、税務調査の際等外国公務員と接触する際に行われるものであり、当社の従業員が外国公務員と接触する際に最も贈賄のリスクが高まります。リスクベース・アプローチの観点からも、まずは現地において外国公務員と接触する行為の洗い出しを行い、贈賄リスクが高まる行為を会社として把握し対応を検討する必要があります。その際、「外国公務員贈賄防止指針のてびき」（経産省）5頁記載の「企業が注意すべき場面」<sup>5</sup>が参考になります。
- ② **現地の実情を踏まえた現地でのルール策定**：贈賄リスクが高まる外国公務員と接触する機会の洗い出しが完了したら、現地の実情を踏まえたルールを策定します。ポイントは、日本本社のルールを一方向的に押し付けるのではなく、現地の実情を踏まえた実効性のあるルール作りが必要です。「実効性」の確保のためには、現地の従業員が納得（腹落ち）していることが最も重要ですので、ルール策定のプロセスとしては、現地従業員のヒアリングがインタビューを行うことも有用です。また、策定するルールは、現地の従業員でも理解できるよう、いつ、誰が、何かを、誰に対して、どのように行うのか、5W1Hを意識して具体的に記載することが求められます。
- ③ **参加型の社内研修・教育**：現地従業員の知識のアップデートやルールの浸透のためには社内研修・教育は不可欠です。もっとも、講師が一方向的に話すだけのレクチャー型の研修だけでは、現地の従業員への浸透は十分でないことが多いと言えます。私の経験では、現地の従業員も参加できる実際に賄賂を要求された場合のロール

---

<sup>4</sup> これまでの摘発事例では、在日外国大使館職員に対して賄賂を提供した事例もあるが、このような事例はごく一部であり、発生頻度としては外国の方が圧倒的に多いためここでは考慮しない。

<sup>5</sup> [https://www.meti.go.jp/policy/external\\_economy/zouwai/pdf/zouwai\\_shishin\\_tebiki.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/external_economy/zouwai/pdf/zouwai_shishin_tebiki.pdf)

プレイングやディスカッション形式での研修がより有効である場合が多いです。

- ④ **現地赴任前に現地の実情を踏まえた、事前研修**：現地に赴任する日本人に対しては、赴任前の事前研修が有効です。現地に赴き賄賂要求の最前線に突然飛び込ませ、外国公務員からの不当要求対応を任せることは、あまりに酷と言わざるを得ません。赴任先の実情を踏まえた具体的な事前研修を行ったうえで現地に送り出す必要があります。

## (2)経営トップによる具体的で分かりやすいメッセージ

外国公務員からの過酷な賄賂要求に対応する現地従業者にとって、日本本社の経営トップからのメッセージは、心の支えとなります。実際に経営トップのメッセージを賄賂要求してきた外国公務員に示すことで、賄賂要求を拒絶できたという事例も耳にします。是非、経営トップが腐敗防止に関するメッセージを策定される際には、現地において過酷な賄賂要求に対峙している従業者の武器となるよう、具体的で分かりやすいものとなるよう工夫して頂く必要があります。

## (3)日本本社 2 線の支援

外国公務員贈賄を含む不正行為の根本的な原因として、本社からの物理的な距離に加えて文化・言語の壁を背景にした日本本社からの支援の脆弱性が挙げられます。いくら現地の強化を行い、日本本社の経営トップからのメッセージがあったとしても、現地のことは現地任せということであれば、外国公務員贈賄を含む不正行為の予防・発見体制としては不十分です。特に、日本本社のリスク管理部門（2 線）の担当者は、外国公務員贈賄予防・発見体制の整備・運用について、現地子会社等を支援することが期待されています。

具体的には、上記現地強化策を現地子会社等と協働して担当すること、賄賂要求を含む有事の際に現地従業者からの相談窓口となり、現地専門家の選任や現地担当者のサポート等の支援を行う必要があります。

## ■まとめ

外国公務員贈賄罪の厳罰化、適用範囲の拡大及びエンフォースメントの強化の流れの中で、日本企業は、外国公務員贈賄防止のためのコンプライアンス体制確立に本気でとりくんで頂きたいと思います。コンプライアンス体制は、一度本気で整備を行えば、その後のアップデートの負担は著しく軽減されます。

是非、本改正を踏まえて、自社の外国公務員贈賄罪に関するコンプライアンス体制のアップデートにつなげていただければと思います。

---

発行：プロアクト法律事務所      編集担当：池永朝昭・田中伸英

<https://proactlaw.jp>

東京都港区虎ノ門 5-12-13 ザイマックス神谷町ビル 7 階

TEL:03-5733-0133    FAX:03-5733-0132