



## Vol.19

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★不正行為への対応について(3) 不正リベートの証拠収集方法・窃盗横領について

(前回からの続きです)  
不正リベートの証拠収集方法について  
不正リベートの証拠収集はなかなか  
難しいですが、方法がないわけではありません。

#### I 従業員からの密告

従業員(と思われる人間)からの匿名の手紙、電話、メールにより不正リベート授受の事実が発覚することがあります。もしくは、従業員が匿名ではなく、不正リベートの噂を報告してくることもあります。

これらの情報は全く根拠のないものから、直接証拠はないが、状況証拠から不正リベートが疑われるものまで玉石混交です。特定の従業員を陥れるために嘘の密告をする場合もあるので、注意が必要です。

#### II 取引業者からの密告

通常、取引業者は不正リベートを渡す側であり、取引業者から情報が漏れることはないはずですが、たまに取引業者が不正リベートを密告することがあります。

あまりにも多額の不正リベートを要求されたり、業者をいじめるかのような取引条件を強要された場合に耐え切

れなくなり、会社に通報することがあります。これも、担当者を陥れるために虚偽の密告をする可能性があるため、本当に不正リベートの事実があるのかは慎重に調査をする必要があります。取引業者に協力して貰える場合は、録音・撮影などにより不正リベート授受の現場を押さえることができますが、多くの場合は報復を恐れ、録音・撮影などの協力は行いません。

#### III 内部監査

専門家(例えば、弁護士、会計士など)に依頼し、社内の内部監査を実施します。勿論、内部監査を実施したからといって必ず不正が発見されるとは限りません。但し、内部監査は、不正の発生につながる内部統制の脆弱性の発見と改善を促し、不正への抑止力となり得ます。

次に不正利得行為(第3号)のうち窃盗・横領について解説します。

##### ① 業務上の窃盗・横領

日本でも業務上の窃盗・横領が多いですが、中国の場合は、日本と業務上の窃盗・横領のスケールが異なります。例えば、業績不振の理由が、実は工

場内の組織的な大量の窃盗によるものであることが判明した事例もありました。警備員から管理職まで共謀し、窃盗用のトラックをわざわざ手配し、深夜に日本人経営者がいない時に大量の資材を運び出し、専門業者に換金させていることもありました。手口は巧妙であり、組織的であることもあります。日本と同じような性善説では通らない厳しい現実があります。

## ② 過失によるミスと故意の区別が難しい

例えば、日本でもよくありますが、中国でも店舗のレジの現金を盗んでしまう従業員がいます。故意にレジの現金を盗んだのであれば、少額でも即時解雇は可能です。

しかし、実際は、「確かに自分がレジ担当の時に現金がなくなっているが、私が盗んだものではない」、つまり、金銭紛失の事実は認めるが、これは自分が故意に行なったものではないと言い訳をされる可能性があります。窃盗・横領については、意外と故意に行なったという証拠がないことが多いです。

そこで、過失によるミス（例えば特定の担当者がレジを担当していた場合に限って、複数回にわたり現金がなくなる）については、即時解雇が可能な従業員の著しい職務怠慢行為により会

社が被った損害の金額を就業規則に記載することにより、少なくとも何らかの懲戒処分を行うことを可能にしておく必要があります。

ちなみに、実務では就業規則に記載する即時解雇が可能な著しい職務怠慢行為により会社が被る重大な損害額は5000元以上であることが多いです。もっとも、著しい職務怠慢行為であるかについては慎重に判断する必要があります。

また、虚偽の事実を申告し、会社に過大な費用請求を行う事例（例えば、誰と何のために行ったのか明確に証明できない接待交際費）が多発しています。

社内ルールが曖昧であったり、監督・審査の手続きがない場合は、仮に過大な費用請求が後に発覚した場合であっても、業務上の必要性・費用金額の合理性から裁判所が過大な費用請求を不正行為と認定しないことがあります。

社内ルール、内部統制手続きを整備しないと、いざという時に不正行為を理由に厳しい処罰をすることができなくなります。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982