

不正と内部統制の限界および内部通報制度について



Grant Thornton LLP
監査マネージャー
野本 寛志

Grant Thornton LLP

会計・税務・アドバイザーを行う「グローバル6」の会計事務所です。会計監査・レビュー、税務申告書作成やコンサルティングをはじめ、M&A関連のアドバイザーサービスなど幅広いサービスを提供しております。日米において経験豊富なプロフェッショナルがお客様の業務をサポートします。

お問い合わせ・ご質問は下記までお気軽にご連絡下さい。

連絡先

野本 寛志

Tel: 312-602-8480

E-mail: hiroshi.nomoto@us.gt.com

－はじめに－

昨今、日本のニュースや新聞報道で“不正”という文字が躍ることが多い。ACFE (Association of Certified Fraud Examiners: 公認不正検査士協会) によると、不正による損害は年間収益のおよそ5% (中央値: median) にあたると予想される、との報告もあり、不正は企業や製品の持つブランドイメージを下げるなど、企業の健全な発展を妨げる要因になりうるとして注目を集めている。本稿では、第1章で不正にはいくつかの種類があることと、昨今筆者が着目しているトレンドについて言及し、第2章では不正と内部統制の限界の関係、及びその対応策の一つとして最近注目を浴びている内部通報制度について解説したい。

－第1章－

主な不正の種類

不正はいくつかの種類に分類することができる。本稿では、「資産の流用 (Asset misappropriation)」と「不正な財務報告 (Financial statement fraud)」について紹介する。

資産の流用

「資産の流用」とは、企業の資産が不正に盗用されることで、いわゆる横領である。資産の流用は主に従業員によって行われることが多く、レジ金の着服、容易に個人で売買ができる財の着服・横流し、サプライヤーとの共謀によるキックバックの受取がその代表例である。

不正な財務報告

「不正な財務報告」とは、主に外部公表される財務数値を不正に操作することで、粉飾と呼ばれることも多い。不正な財務報告は、従業員によって行われることもあるが、マネジメントによって行われることもあり、後者の場合には、上位職が不正に関与する、複雑な隠蔽工作が行われること等が原因となり、従業員不正に比べて多額に上ることが多いと言われている。代表例は、売上・在庫の水増し、負債や費用の隠蔽、などである。

まとめ

上記は、伝統的な不正の分類である。一方、筆者は最近のニュースや新聞報道では、産業規制や法令の未順守 (例えば、品質データ改ざん) 等、財務報告には直接関係がないと思われる事象 (いわゆるコンプライアンス違反) も“不正”という言い方がされている傾向があるように感じている。これは、“不正”や“コンプライアンス違反”に対する社会からの関心の高まりを示しており、各企業は、他社の不正事例を対岸の火事と考えずに、健全な企業運営をするための適時・適切な対処を行うことを今まで以上に求められているため、と言えるだろう。

－第2章－

内部統制の限界とその対処の一つとしての内部通報制度

不正に対する対応策として皆さんの頭に浮かぶ事項の一つは適切な内部統制の構築及び運用であろうと想像するが、内部統制には一定の限界がある、ということもご存じだろうか。本章では、内部統制の限界について簡単に解説し、内部統制の限界への対応策の一つとしての内部通報制度への期待の高まりについて紹介する。

- 第1節 -

内部統制の限界

内部統制には4つの限界があるといわれているが、ここではそのうちの1つである、「内部統制の無視・無効化」について解説する。

内部統制の無視・無効化

企業が適切な内部統制を構築したとしても、内部統制を構築・維持する責任者である経営者・マネジメントがそれを無視し、内部統制が本来果たすべき機能を無効化するという事例は残念ながら世界中で報じられている。別の言い方をすれば、社内のルールや法令を守らない不正な財務報告（例えば売上の水増しや損失の先送り）をマネジメントが強要した場合には、従業員は、不適切な行為と知りながらも協力せざるを得ないことが多いだろう。このような場合、内部統制の不正を防止する機能がないがしろにされており、内部統制は十分に機能しないという限界がある。

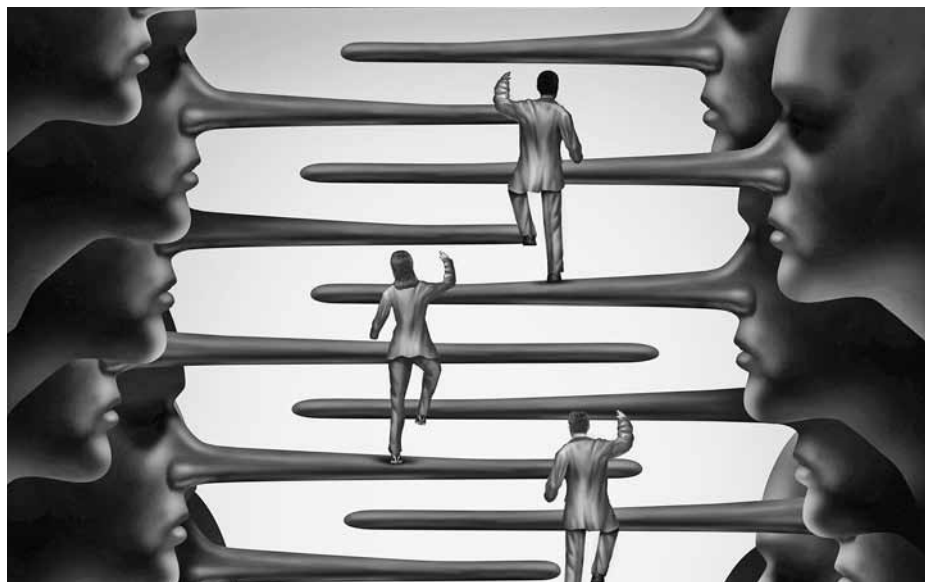
- 第2節 -

内部通報制度

先述のような内部統制の限界に対しては、いくつかの有効な手段があるが、そのうちのひとつとして本稿では、内部通報制度について紹介する。

内部通報制度 (WhistleBlower)

内部通報制度は、不正行為や法令違反を察知した者が内部通報窓口の担当者に直接報告を行う仕組みである。内部通報の窓口は、法務部門等の企業の内部組織である場合、法律事務所等の外部組織である場合、またその両方を設置しているケースもある。内部通報があった際には、受領した部門は速やかに通報内容を公正に確認・検討し、詳細な調査を含む適切な対応をすることとなる。



2018年のACFEのレポートによると、不正の発覚に至った一番の要因は通報 (“TIPS”) によるもの（概ね4割程度）であると報告されており、この傾向は少なくとも2010年から変わっていない。よって、不正の発見について、内部通報制度が一つの有効な手段であり、一定の内部統制の限界に対して効果があることをご理解いただけるだろう。無論、内部通報制度は単に「窓口を設置している」だけでなく「実効性のある制度になっていること」が重要である。例えば調査方法の中立性・公正性等の確保や、通報者の保護、秘密保持、情報管理等に配慮し、実効性を持って運用する必要がある。

なお、日本では2018年末に「公益通報者保護制度」に基づく「内部通報制度認証」が本格的に開始、2019年4月～5月までの間にすでに9社が登録を完了している。このことから、日本においても、内部通報制度の実効性に対する関心の高まりが伺われる。

- 終わりに -

本稿では、“不正”への対応に関する各企業に対する社会の目がより厳しくなってきたことについて解説し、また、不正に対する対応策の一つとしての内部通報制度とその実効性に関する期待の高まりについて簡単に解説した。

不正は決して対岸の火事ではなく、どこに潜んでいるかわからない、という意識を高めておくことは肝要である。一度不正が起きれば、取引先、金融機関、株主といった多数の関係者に多大な影響を与えうる。その一方、不正は、多種多様な手法で起こり得るもので、最近では早期発見が困難な、複雑化した不正も多くみられる。

各企業は、不正の防止や早期発見に努めるため、内部統制を適切に構築・維持し、実効性のある内部通報制度を構築の上、万が一不正が発見された場合に速やかに影響度を評価・対処し、被害を最小化できる体制を整えることが必要である。不正に対応する制度の設計に当たっては、客観性を持たせるため、また、社内のリソース不足を補うため、外部の専門家の利用することも有用であろう。