
KPK

Komisi Pemberantasan Korupsi

CEK

汚職

防止

ガイドンス

ビジネス界向け

PROFIT

profesional berintegritas

KPK

Komisi Pemberantasan Korupsi

CEK

汚職

防止

ガイドンス

ビジネス界向け

ビジネス界向け汚職防止ガイドンス

- 発行者：
汚職撲滅委員会教育・コミュニティーサービス局
Gedung Merah Putih KPK
Jl. Kuningan Persada Kav. 4, Jakarta Selatan 12920
<http://www.kpk.go.id>
- 国際標準図書番号（ISBN）： 978-602-52387-3-4
本書は汚職撲滅委員会（KPK）とインドネシア商工会議所（Kadin）の共同により出版された
- 監督：
汚職撲滅委員会委員長
汚職防止副官
- 編集チーム：
汚職撲滅委員会教育・コミュニティーサービス局
汚職撲滅委員会謝礼局
汚職撲滅委員会組織間ネットワーク育成局
汚職撲滅委員会法務局

- 第二版改訂：2019年、ジャカルタ
本書は、教育及び非営利目的に限り出典を明記した上での引用・複製が可能ですが、売買は禁止されています。

序文

企業による犯罪事件の取り扱いに関する最高裁判所規則（Perma）2016年第13号の発令により、汚職犯罪事件に企業関係者が関与する度合いが高まったことが、汚職撲滅委員会（KPK）がビジネス界向け汚職防止ガイドブックの作成を促す主要な根拠となった。

最高裁判所規則2016年第13号第4条第2項第c号に基づき、企業が刑事責任を問われる過ちの一つの形態は、企業が犯罪行為の発生を回避するために、防止策を講じなかった、又はより深刻な影響を防止しなかったこと、及び適用される法的規定の遵守を確実に行っていなかったことである。そこで、汚職防止の手順を含むこのガイダンスは、シンプルで実践的なものに設計されており、企業が必要に応じて採用・展開させることが出来、企業にとって最低限の基準とガイダンスとなることが出来る。

最終的には、このガイドブックが、民間部セクターにおける汚職防止の取組みを促進することで、誠実、公正、高い競争力を持つビジネス環境が創出されることが期待される。但し、このガイダンスを企業内に導入しても、汚職犯罪行為の発生が続くのであれば、企業の刑事責任が免除される保証にはならないことを付け加えておく。しかしながら、この汚職防止ガイダンスは、裁判官が判断を下す際の考慮事項となる。

汚職撲滅委員会のパートナーである最高裁判所、インドネシア商工会議所、国内企業、国際企業、業界団体・産業団体、そしてガイドラインの作成過程に参加し、意見提供に貢献してくれた法律の専門家やコンプライアンス実務家の方々に、深く感謝の意を表する。

2018年11月、ジャカルタにて

汚職撲滅委員会委員長

目次

01 汚職防止ガイドンス

企業にとって適切な汚職防止ガイドンスとは？	10
汚職をなくすことで企業が得る利益とは？	13
自社に汚職があったリスクとは？	13
ガイドンスの対象は？	14
ガイドンスの焦点	15
汚職防止の体系的ガイドンス	16
このガイドンスが必要且つ必須な理由	17
ガイドンス導入の仕方は？	20

02 コミットメント

上級経営陣	35
ポリシー	36
倫理規範	37
実施機能	38

03 計画

法規制の理解	44
経営判断/社内規則の計画	44
リスクベース計画	45
リスクアセスメント	46

04 実施

デューデリジェンス（適正評価手続き）	56
汚職防止条項	63
便宜、贈答品、後援、謝礼の 贈与・受贈の慣行の規則	64
政治献金・寄付金の規則	67
通報サービスの提供	71
利益相反に対する規則	72
財務取引の管理	73

05 評価

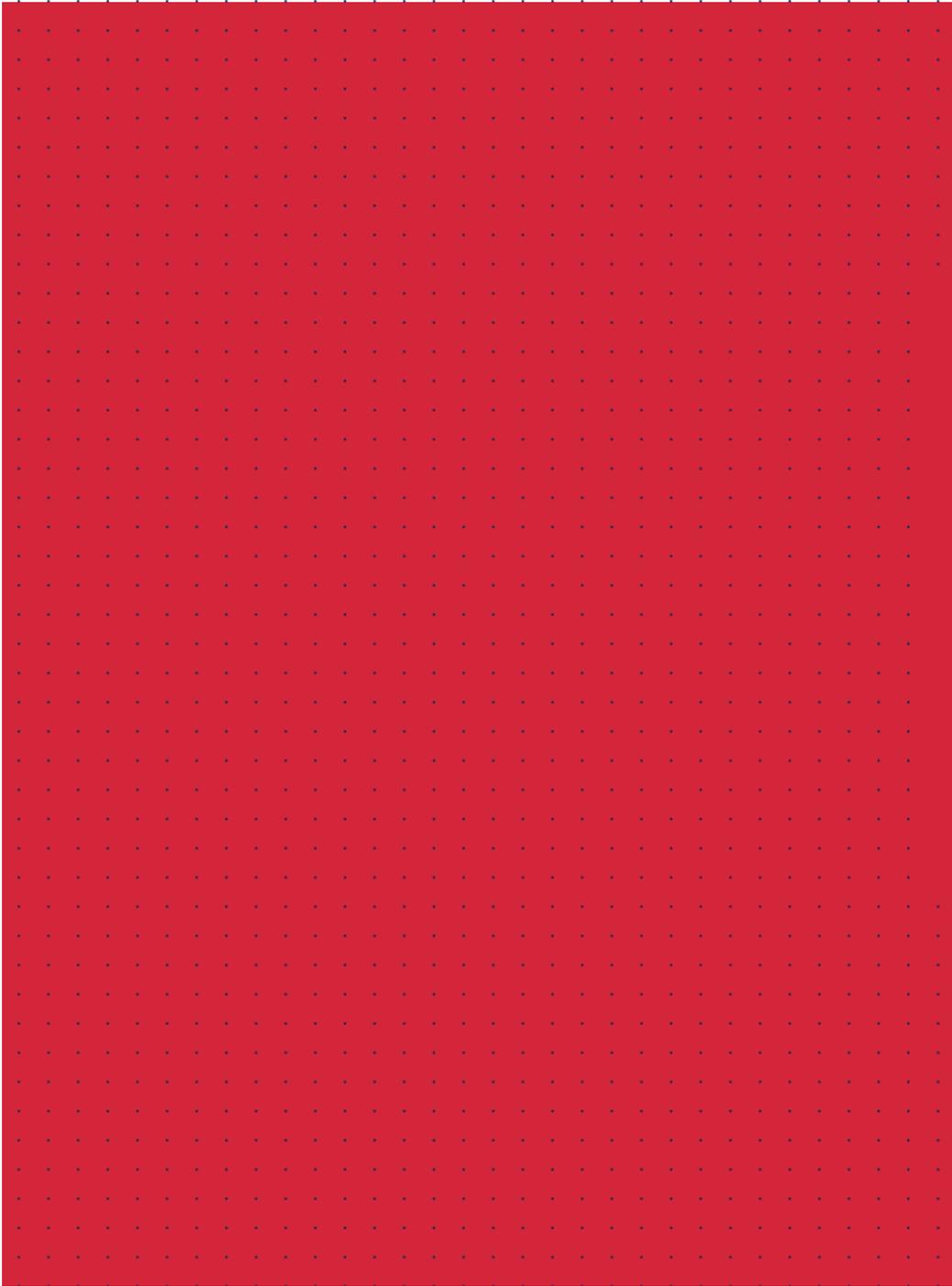
監査	86
監視と評価	89

06 改善

制裁と褒賞の付与	94
持続的な改善	95

07 レスポンス

集団行動報告	102
付録 1	106
付録 2	110
付録 3	111
付録 4	112
付録 5	114
付録 6	116
付録 7	117
付録 8	118
付録 9	120
付録 10	122
参照	124
チェックリスト例	130
	134



企業における
汚職行為発生の
可能性を
軽減するには
適切な防止の
取り組みが必須

01

汚職防止 ガイドダンス

企業にとっての適切な汚職防止ガイド ンスとは？

Black Law 辞書¹によれば、不正 (fraud) とは個人的な利益のために、違法な手段で、他人/第三者に損害を与える行為を指す。公認不正検査士協会 (ACFE) が、その人気刊行「不正の木 (fraud tree)」で紹介しているように、不正行為の一つの形態が汚職²である。

インドネシアでは、汚職といえば公共セクター（政府）の国家財政に関連し、公務員が関与する犯罪行為として狭義に理解されている。しかし汚職行為は公共セクター・民間セクターを問わず至る所にみられ、従業員にはじまり、役員、責任者、更には企業オーナーに至るまで、その実行者は様々である。またその手口についても、単純なものから、不正な収益を海外に隠蔽するなどの複雑なものまで多岐にわたる。UNCAC（国連汚職防止条約）の採択に関連し、汚職撲滅法の改正が予定されているが、将来的には民間セクターで発生した不正も汚職の定義に含まれることになる。

企業における汚職行為の可能性を減らすためには、適切な防止措置を講じる必要がある。この防止措置を包括的に実施するため、汚職撲滅委員会は、インドネシア商工会議所 (Kadin)、グッドガバナンス（良い統治）分野の専門家や実務家と共同で「ビジネス界向け汚職防止ガイドンス」を発行した。このガイドンスには、汚職犯罪行為を防止するために企業が実施すべき一般的な手順が記載されている。これらの手順は、企業が必要に応じて取り入れることが出来るよう、シンプルかつ実用的に設計されている。

1 ブライアン・ガーナー編、Black' s Law Dictionary. 2004年第3版

2 <http://www.acfe.com/fraud-tree.aspx>

汚職を無くすことで企業が得る利益とは？

汚職のない取引の実践は、企業と従業員から経営者に至る全ての企業人員を守ることでもある。汚職を防止することで、企業と企業人員は、懲役（肉体的）、経済的損失、クリーンな評判（名誉）の失墜、顧客・取引先の喪失、並びに法執行機関に持ち込まれた場合の多額な調査費用や訴訟費用などの悪影響を回避することができる。

自社に汚職があった場合のリスクとは？

汚職は、企業に損害を与える不正の一つとして理解されなければならない。企業が汚職を犯した又は関与した場合に生じるリスクは、財務的リスクだけでなく、社会的信用（投資家、消費者、規制当局）の喪失、評判の低下、法的リスクなどがある。

ガイダンスの対象は？

このガイダンスは、2016年最高裁判所規則第13号（以下、Perma 13/2016と記載）の第1条の企業の定義に従って、すべての企業を対象としている：

企業とは、法人であるか非法人³であるかを問わず、人及び資産の組織化された集団である。

- 親会社 (parent company) とは、独立した法人格を持つ子会社と呼ばれる企業を二社以上有する法人企業をいう。
- 子会社 (subsidiary company) または関連会社 (sister company) とは、一つの親会社によって管理または所有されている企業をいう。
-

3 これは汚職犯罪撲滅に関する法律1999年第31号及びその改正、法律2001年第20号、第一章総則 第一条一項にも準拠している

外部当事者

外部当事者とは、特定の行為を行うために、企業から特別な権限を与えられた、企業環境外部の人物を指す。外部当事者の定義については、Perma13/2016第1条第12項を参照：

- 外部の関係とは、役員及び又は企業と、外部の人物及び又は企業との間の関係を指し、第一当事者の利益のため、書面又は口頭による契約に基づいて行動するのが外部当事者となる。

ガイダンスの焦点

このガイダンスには、国内および国際レベルでの優れた概念や実践例を取り入れた汚職防止の手順が含まれている。更に、このガイドラインに含まれる一般的な手順は、企業が汚職犯罪行為の発生を防止し、企業内のコンプライアンスの構築するために、実施されなければならない。

このガイダンスで設計された手順は、シンプルかつ実践的なものなので、企業の規模や能力に応じた導入が可能である。

汚職防止の体系的ガイダンス

このガイダンスは、PDCA（Plan、Do、Check、Action）アプローチを用いて策定され、このサイクルを補完するための対応（レスポンス）段階が続く、従ってこのガイダンスは、反復的、循環的なものとなっている。

但し、このPDCAサイクルは、責任者のコミットメントがあってこそ効果的な実施が可能となる。従って、そのようなコミットメントが、汚職防止の取り組みを推進するための基盤として位置づけられる。

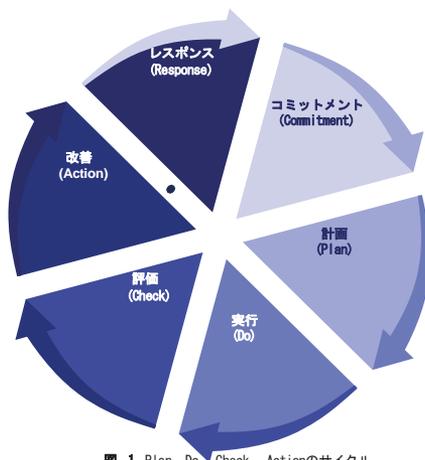


図 1 Plan, Do, Check, Actionのサイクル

コミットメント (COMMITMENT)

汚職防止の取組みを成功させるためには、責任者のコミットメントが基盤となる。責任者のコミットメントによって、企業内の汚職防止取組みの方向性が決まり、それが企業のポリシーや戦略に反映される。

計画 (PLAN)

汚職防止の取組みが効果的・包括的に推進されるため、企業は計画を立てる必要がある。計画の策定に必要な事項は：

- 企業の刑罰の罰⁴に関する法規制を理解すること。
- 汚職防止計画の策定において、企業に影響を与える汚職リスクを特定するために、リスクベースアプローチが採用される。
- 汚職リスクマッピングを行うことで、企業は規定の目標に基づいて汚職を防止するため必要な規則を策定することが可能になる。

4 法規制は参照ページに記載

実行(DO)

この段階では、企業は、事前に策定された計画に従って、汚職を防止するための様々な活動を実施する。このガイドランスでは、汚職を防止するために企業が実施すべき活動形式を大まかにとりあげる。企業は、企業の必要と能力に応じてこれらの活動を、実施することが出来る。汚職防止のための様々な活動形式には次のようなものがある：

- a. 汚職防止条項；
- b. デューデリジェンス；
- c. 便宜、贈答品、後援、
謝礼の贈与・受贈の慣行の規則；
- d. 政治献金・寄付の規則；
- e. 通報サービスの提供；
- f. 利益相反の規則；
- g. 財務取引の管理；
- h. コミュニケーション；
- i. 持続的な研修

評価(CHECK)

評価の段階では、企業は計画から実施までの段階を再確認する。評価は、企業による取り組みが、設定された目標や目的に沿っているかどうかを確認するために行われる。欠陥や矛盾が見つかった場合は、次のステップ、改善の段階でフォローすることができる。

改善(ACTION)

この段階での焦点は是正機能にある。ここまでの段階が良好であれば、計画—実施—評価のサイクルを繰り返してよい。しかし、目標や目的を達成するための取組みに影響を与えるような矛盾や逸脱、又は変更がある場合、改善や調整を行う必要がある。是正措置を講じることで、汚職防止の一貫性と継続性が達成されることが期待される。

レスポンス (RESPONSE)

レスポンスは、これまで汚職防止の全サイクルを実施してきた企業が直面する、競争力のないビジネス競争の課題に対する解決のための選択肢となる、重要な段階である。

集団行動と報告を通じたレスポンスの段階によって、インドネシアにおける法の執行を支援し、好ましいビジネス環境を創造することが期待されている。

このガイダンスが必要且つ必須な理由

データによれば、汚職撲滅委員会（KPK）が扱う汚職犯罪件数のうち70%近くが、企業関係者、公務員、立法府議員⁵の関与によるものである。一方、事件の種類別では、贈収と調達⁶に関するものが80%近くを占めている。これらのデータを見る限りインドネシアにおける汚職犯罪行為への企業の関与は非常に重要であると結論付けることができる。

上記の統計データと並んで、トランスペアレンシー インターナショナルの調査結果では、汚職防止プログラム⁷を導入している企業はわずか38%に過ぎないことが示されている。そして、世界経済フォーラム（WEF）が実施した国家間の競争力評価の結果でも、インドネシアにおけるビジネスのしやすさを阻害する要因⁸については、相変わらず汚職が第一位を占めている。

従って、インドネシアにおける汚職防止の取り組みに企業が積極的に関与する時が来ている。シンプルでクリーン、競争力のあるビジネスを望むのであれば、企業内環境から、汚職防止を始めなければならない。法を遵守し、誠実にビジネスを構築しようとする企業が、不正行為や汚職行為を行う他の企業の負担を負うようなことになってはならない。

5 <https://acch.kpk.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi/tpk-berdasarkan-profesi-jabatan>

6 <https://acch.kpk.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi/tpk-berdasarkan-jenis-perkara>

7 <https://www.transparency.org>

8 <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/countryeconomyprofiles/#economy=IDN>

汚職犯罪撲滅に関する法律

1999年第31号

汚職犯罪撲滅に関する法律1999年第31号、及びその改正、法律2001年第20号（以下、汚職撲滅法という）に含まれる規定によれば、企業は汚職犯罪の加害者や、その犯罪行為から利益を受ける当事者になり得ることが示されている。企業が汚職犯罪を犯した場合、企業および又はその役員に対して起訴と罰則が科される可能性がある。

汚職撲滅法第20条第1項の説明によれば、「役員」とは、定款の規定に基づいて企業の経営を行う組織を指し、汚職犯罪とみなされる可能性のある方針の決定について、実際の権限を持ち、決定に参画した人物が含まれる；

続いて、汚職撲滅法第20条2節では、それが雇用関係に基づくものであれ、その他の関係に基づくものであれ、その犯罪行為が、企業環境内における個人的又は共同の行為であれば、企業による汚職犯罪行為であると定めている。この説明には、代位責任の原則、すなわち、雇用関係又はその他の関係があることにより、他人の犯した過ちについて個人/企業が、刑事責任を問われる可能性があることを示している。企業や企業役員が、汚職犯罪に関与したくないのであれば、汚職防止の取り組みを積極的に行うことが不可欠である。

マネーロンダリング犯罪の防止と撲滅に関する法律 2010年第8号

前述のように、企業は汚職犯罪の加害者及び又は、その犯罪行為から利益を得る側となる可能性がある。そのような犯罪行為から得た利益は、企業が法律を逃れるため、企業によって使用/享受/隠蔽されることがしばしばある。しかし、犯罪行為から得た利益を使用/享受/隠蔽すれば、企業は（加害者として）マネーロンダリングの犯罪行為を行うことになる。

これは単なる使用や支出とどまらず、それが不正と知りながら犯罪収益の一部から僅かでも受け取ったことが発覚すれば、（例：企業入札の操作による収益）マネーロンダリング⁹犯罪の要件を満たしたことになる。

更に加害者としてだけでなく、企業はマネーロンダリングの被害者になる可能性もある。犯罪行為に由来する資金が企業内に流入した場合、その犯罪についての責任を、企業が問われることになる。

以上の説明から、汚職犯罪行為がマネーロンダリング犯罪に密接に関係していることがより明確になる。当然のことながら、企業は、外部当事者の犯した犯罪行為の結果として生じる影響を受け、被害者になりたいと思はずがいない。

9 マネーロンダリング犯罪の防止と撲滅に関する法律2010年第8号 第3条、第4条、第5条を参照
10 法律2010年第8号 第3条、第4条

最高裁判所規則2016年第13号

最高裁判所規則2016年第13号第4条第2項第c号に基づき、企業が刑事責任を問われる過ちの一つの形態は、企業が犯罪行為の発生を回避するために、防止策を講じなかった、又はより深刻な影響を防止しなかったこと、及び適用される法的規定の遵守を確実に行っていなかったことである。従って、企業が汚職犯罪行為に関与した場合、汚職防止の取組みを実施していない企業は、企業としての刑事責任を問われる可能性がある。

ガイダンス導入の仕方は？

企業は、企業の規模や能力に応じて、このガイダンス内の要所をそのまま導入することが出来る。もし、既に導入済みの汚職・贈収賄防止のガイダンスがある場合は、このガイダンスをその補足として活用することが出来る。

そして、この防止ガイダンスは実施されなければならない、単なる規範や紙上の方針にとどまってはならない。但し、このガイダンス内の要所が全て導入されていたとしても、企業が有罪と証明されれば刑事罰を免れられることを保証するものでないので、付け加えておく。企業が満たしていなければならない防止の要素については、次の章で説明する。

責任者の
コミットメントが
汚職防止の
取組みを
成功させる

02

コミットメント

企業における汚職防止は、反汚職の価値観をコミットすることによって始まる。この価値観は、オーナー、取締役、コミサリスなどの上級経営陣の率先によって策定された、書面によるコミットメントにより具体化されなければならない。上級経営陣の立場が、汚職防止システムの実施において戦略的な鍵となる。上級経営陣は、自ら率いる企業の汚職防止のためのコミットメントを宣言しなければならない。上級経営陣によるコミットメントに加え、企業は全従業員に対し、不正、汚職、マネーロンダリングに関わる活動をしない旨の声明書を作成し署名することを義務付けなければならない。また、業界団体も、その会員企業¹¹に対し、反汚職のコミットメントとポリシーの実施を推奨すべきである。

上級経営陣は、企業内及び外部に向けて反汚職コミットメント宣言を策定することができる。企業内での反汚職コミットメントは、上級経営陣から企業組織構造内の末端に至るまで、企業内の全ての階層によって合意された書面によるコミットメントの形をとる。企業外部に対する反汚職コミットメントとは、企業とベンダーなどの第三者と文書をもって合意する形をとる。宣言の他に、コミットメントには、あらゆる形の汚職の禁止と、法的、道徳的、倫理的規範を維持する義務が含まれていなければならない。

これらの反汚職コミットメントは、企業の方針や規則の形で具体化される。

11 内部で汚職防止システム導入をサポートする環境を整えるだけでなく、企業はまた、他の企業にも同じような雰囲気を作りだすよう働きかけることで、誠実にビジネスを行う企業が、不正行為を行う企業との競争や圧迫を強いられないようにすることが出来る。このような連帯的行動は、協会、団体、及び又は企業協会などに、各分野における汚職防止、誠実性の構築をするための議案を出し働きかけることによって立ち上げることが可能である。業界団体は、ベストプラクティスを共有するためのコンプライアンス委員会のフォーラムを立ち上げることが出来る。企業もまた、ビジネス分野におけるビジネス・インテグリティの推進を奨励する官民または民間協力の形で開始されたフォーラムに参加することが可能である。

上級経営陣

上級経営陣とは誰か？

上級経営陣とは、取締役会及びコミサリス会メンバーを示す。

コミットメントの具体化

- ・ コミットメントは、書面による反汚職宣言の形で表明され、企業内（内部）および企業外（取引先、政府、地域社会、その他の利害関係者など）のすべての関係者に周知される。コミットメントは、企業が使用するいくつかの媒体を通じて周知される。
- ・ 経営陣は、全従業員に、不正、汚職、マネーロンダリングに関わる活動を行わないという誓約書の作成・署名を義務付ける。
- ・ 経営陣のコミットメントは、人材、インフラ、資金、に限らずその他の汚職防止の取り組みの必要に見合うリソースの提供によって裏付けられなければならない。

ポリシー

ポリシーは、書面によって、明確に、はっきりと、理解しやすいものであり、企業全人員にとっての指針となるものでなければならない。企業ポリシーの基本的なメッセージは、企業人員による汚職行為/不正行為を許容しれないというものである。そのようなポリシーには少なくとも次の内容が含まれる；

- a. 目的
- b. 範囲
- c. 基本原則
- d. 責任者
- e. その他関連する参照

ポリシーの形態

- ポリシーは、一般的ポリシー、技術的ポリシー、実行指示といった階層に従って策定される。
- 適用を可能にするため、一般的ポリシーは、その範囲に応じた技術的ポリシーに裏付けられる必要がある。例：物品調達に関する技術的ポリシー
- 実行指示は、技術的ポリシーが未だ十分に具体的でないと考えられる場合に策定することができる。例：サービス提供者からの物品受領に関する指示。

倫理規範

倫理規範とは、既存の原則や規範に基づいて体系的にまとめられた、規則文書であると同時に、企業価値や企業文化を反映するものと解釈することができる。行動規範は、企業全人員の日常的に行動する際の指針となるものである。

倫理規範は、実践されるために企業全人員に周知され、アクセスが容易であることが必要になる。さらに、倫理規範は、企業全人員、及び、ディストリビューター、ビジネスパートナー、代理店その他、全ての企業に关系する第三者にも適用される。企業全人員は、倫理規範を実践するための同意書に、同意・署名しなければならず、また一定の期間内（たとえば1年に1回）に更新される。

基本ポリシー

- 企業は、企業全人員に、法的にも道徳的、倫理的にも不当な裏金や、その他の不当な支払いを、外部の、個人、団体、組織に、持ちかけたり提供したりする行為を禁止する；
- 企業は、企業全人員に、法的、道徳的、倫理的規範に反する方法によるビジネス活動を行うことを禁止する；

実施機能

企業におけるこうした防止の取り組みは、企業の規模や大きさに応じた一連の実施機能によって管理される必要がある。実施機能は次によって果たされる：

- 従業員（コンプライアンス/倫理/インテグリティオフィサー/インテグリティビルダーエキスパート）；または
- 代表取締役、取締役会およびコミサリス会、監査委員会にアクセスが可能で、企業における汚職防止の実施設計と調整において独立性が保証されている上級経営陣；

事例学習：多国籍企業のコンプライアンス・規則、ポリシー、プログラム策定におけるトップレベルのマネジメントのコミットメント

A社はインドネシアに本社を置く中堅レベルの多国籍企業である。最近、A社はB省の役人への贈賄事件に巻き込まれた。同社に対する告発は、B省の入札を獲得するために、同社の役員がB省の役人に、賄賂を渡したという疑惑である。A社は現在取り調べプロセス中である。

A社の贈賄事件への関与がマスメディアによって報道されるや否や、A社は会社役員らの決定に基づき、同事件に関与した責任者を一時解雇し、新しい責任者を配置した。

本件が発生する前、A社には贈収賄防止に関するプログラムが存在せず、社内規定にも贈収賄についての条項が定められていなかった。A社の弁護士チームによる助言に基づき、同社のリスク管理およびコンプライアンス部門は、同社の組織モデル、社内規則、ポリシーの改善、および贈収賄防止プログラムの策定を支援するために具体的に取り組むことに合意した。

独立コンプライアンス・コンサルタントが、A社の顧問弁護士および上級責任者と協力し、事業のいくつかのリスク領域について詳細な評価を実施した。このプロセスの一環として、コンサルタントは、マネージャからスタッフに至るまで、各リスク分野に関与する従業員との面談を実施する。CEOと諮問委員会も、コンサルタントとの話し合いに直接参加したことが、会社のビジネスモデルに合わせた徹底したポリシー策定を可能にした。リスク・アセスメントの結果を受けて、汚職防止の方針と手順を含む新しい組織モデルが開発された。

A社の取締役会は、この新しいモデルをすぐに承認した。面談が行われ、各部門のシニア・オペレーション・マネージャーや利害関係者らは、自らの役割や日常業務について、コンサルタントに説明した。このような情報伝達のおかげで、その後、会社は各部門に適切で詳細な手順を策定することが出来た。役員会のメンバーもポリシーの草案を検証し、プロセスにも積極的に関与した。また、オペレーションマネージャも、担当分野に関わる手順を検証した。

新しい組織モデルの一環として、A企業は倫理規範を採用し、ポリシーと手順を定め、ポリシーと手順が確実に遵守されるための権限を持つ独立の監視部門を設置した。これらの倫理規範、ポリシーと手順は、イントラネットに掲載され、全ての従業員が利用することが出来る。さらに、同社は独立コンサルタントを通じて、関連部門の全従業員を対象に、高リスクのビジネス分野ごとに、20時間の研修を実施した。上級経営陣は、研修プログラムの期間中、コンサルティング会社に同行し、A社の従業員に彼らを紹介し、贈収賄や企業犯罪全般に対する「ゼロ・トレランス」アプローチの重要性を説明した。

企業にとって
汚職に脆弱な
領域を探知する
のに役立つ
リスクベース計画

03

計画

法規制の理解

汚職防止の取り組みの計画策定にあたって、企業は先ず、法務リスク¹²、財務リスク¹²、評判リスクを含む様々な潜在的リスクを回避するため、あらゆる法規制に精通していることが必要になる。石油・ガスのセクターで活動する企業を例にとると、業務に関する技術的な法規制だけでなく、税務、環境、雇用、に関する法規制についても理解する必要がある。これらには汚職とマネーロンダリングについて定められた法規制も含まれる。

経営判断/社内規則の計画

企業は、社内規則のヒエラルキーや形式、周知させる方法などについて、企業内で適用される経営判断/ポリシーを定めておくことが推奨される。そのような経営判断は、企業内で適用されるルールが明瞭かつ確実なものであることを保証すること、また、規則/ポリシーが重複するような事態を避けることを目的としている。また別に、そのような規則やポリシーを策定・承認する担当者の役割や権限及び責任分担が、この経営判断の機能によって調整されることも重要である。

リスクベース計画

原則的に、リスクベースの計画は、企業が、内部と外部における汚職のリスク、または、脆弱な領域を探知する助けとなる。さらに、企業は、これらのリスクを管理し、汚職のリスクが発生した場合の影響を回避する、或いは少なくとも軽減させるため、適切かつ効果的な取り組みを行うことが出来る。

12 汚職行為やマネーロンダリングによって生じる可能性のある法的リスク

リスクアセスメント

リスクアセスメントの実施において、企業は次のいくつかの事項に留意する必要がある：

必要

各企業にとっての汚職リスクは、企業の規模、組織構造、活動領域、事業分野、公務員との接触、文化などを含む様々な要素によって影響を受けるため確実に異なる。したがって、企業の範囲（背景）と必要性に応じた計画策定が行われる。

フォーカス

リスクアセスメントには、法的リスク、業務リスク、風評リスク、財務リスク、その他の直面する可能性のあるリスクに対する、特定と制御が含まれる。汚職のリスク、又は脆弱な領域を特定する際、企業は、次に基づいてリスクアセスメントを実行する；

- a. 業界分野
(例：銀行業、建設業、医療業、鉱業)
- b. 事業活動
(例：購買、販売、政府関係、など)
- c. サプライチェーン (supply chain)
- d. 部門
(例：マーケティング、製造、人事、財務)

実施者

実施するリスクアセスメントの複雑さにもよるが、企業は既存のリスク評価ガイドライン/基準を採用すれば、リスクアセスメントを自社で実施することが出来る。その他にも、企業はリスク管理の分野のスキルを持つ外部の組織と協力することが可能である；

サプライチェーンを含むビジネスプロセスにおける汚職に対する脆弱性や、潜在的なマネーロンダリングの可能性をマッピングし、緩和措置を講じる。企業が警戒すべき主要リスクには以下が含まれる；

- a. 利益相反
- b. 贈収賄と便宜供与（便宜払い）
- c. 贈答品、接待、後援、お出迎え、報酬、政治献金などによる追加費用
- d. 犯罪によって得た資金を洗浄するための行為には次が含まれる：

- 複数の共謀者によって取引を、小口に分割することで検出されることを免れようとする試み；
- 取引きを分割して少なく見せかけ、検出されることを免れようとする試み；
- 犯罪収益の出所や所有者を、偽装するため、資金を複数の取引に回転させてから元の口座に戻す試み。
- 犯罪収益であることを探知されていない別の口座（第三者）を通じて送金することにより、犯罪収益の出所や所有者を隠そうとする試み；
- 通常の金融システムでは検出されないよう、移転可能な資産を所有することによって、犯罪収益の出所を偽装する試み；
- 現金や、通常の金融システムを回避して物品を交換（物々交換）することによって犯罪収益を隠蔽しようとする試み；
- 第三者を関与させるか、偽の身分証明書を使用することによって犯罪収益を隠蔽しようとする試み；

- 合法的な商取引に犯罪収益を紛れ込ませ、合法的な資金源と違法な資金源の区別を曖昧にすることで収益を隠蔽しようとする試み。

一般的に、リスクアセスメントには次が含まれなければならない：

- a. 次のような重要なリスク要因を特定するリスク特定プロセス：
 - 企業固有のリスクの特徴；
 - 汚職の可能性やマネーロンダリングの潜在性のある業務プロセスのリスクプロファイル； 及び
 - リスクの高い商品や、事業活動に対するリスク
- b. 企業の業務プロセスから生じる、脅威、脆弱性、及び影響に関するリスクアセスメント結果の文書化；
- c. リスクアセスメントプロセスの更新；
- d. リスクアセスメントに関する情報を、KPK（汚職撲滅委員会）やPPATK（金融取引分析レポートセンター）などの関連する管轄当局に提供する；
- e. リスクアセスメントプロセスの監視； 及び
- f. リスクアセスメントプロセスの定期的なフォローアップのための評価と推奨事項

具体的に、これらの特定プロセスには、次についての評価が含まれる；

- a. 取締役及びコミサリス会（役員）による積極的監視システムのリスクアセスメント；
 - 企業が汚職防止およびマネーロンダリング防止のポリシーと手順を持つことを確認する；
汚職防止とマネーロンダリング防止の、ポリシーと手順が実施されていることを確認する；
 - これらのポリシーと手順に基づいて、具体的な作業ユニットを形成、設立、発展させる； 及び
 - これらの手順とポリシーの実施を監督する；
- b. 監視、分析、推奨、の取り組みを含む、企業のポリシーと手順の評価；
- c. 内部統制の評価；

- d. 企業の所有構造におけるリスクの評価:
 企業の所有構造が複雑で、情報へのアクセスが制限されている。¹³
- ・ インドネシアの法人格を持つが、所有者構成の過半数が、完全な裏付けとなる身分証明文書を持たない外国籍である；
 別の人物が、受益者であるのに、企業組織構成には登録されていない；
 企業の所有権/支配構造所有者の中に、政治的に影響力のある人物（PEP¹⁴）または、PEP関係者が含まれている。
- e. 不正行為に悪用される可能性のある、情報管理システム及び技術の評価；
- この評価には少なくとも、これまでに使用された製品と、使用中、又は使用される予定の製品を含む、テクノロジーの使用と開発に対する評価が含まれる。
- f. 企業の事業拠点は、次に属する場合、高リスクとして分類される企業の事業拠点が、国際・国内機関や協会によって
- ・ 高リスク指定された地域に所在する；及び
 企業の事業拠点が、密輸、テロ犯罪、違法製品、汚職的慣習、及びその他の犯罪行為が発生しやすい地域にある；
- g. 人材の評価と研修の評価；
- h. 企業に関係する、相手先、及び第三者に対するデューディリジェンス基準の評価；とは
- 企業内、企業外（第三者）に対し、あらゆる取引または事業活動において、情報、文書、文書検証、受益者検証を要求するプロセスの評価；
- 不正行為が検出された第三者との取引活動を停止および終了させる仕組みの評価。

13 例えば、親会社および／または子会社の所有構造が、タックスヘイブンのような、所有者情報の入手が容易でない法制度の国で登記されている場合など。

14 マネーロンダリング犯罪を犯す可能性のあるサービス利用者の分類に関するPPATK長官規則No: PER-02/1.02/PPATK/02/15に基づく、Politically Exposed Person (PEP) とは、国家管理者に関する法令で意図されている国家管理者、又は政党员、又は政党员であったことのある人物として、公的な権限を有する者、または公的な権限を有したことのある人物を示す。さらに、本規則では、二親等までのPEPの核家族、PEPの関連会社、PEPと親密であることが一般に知られている関係者、および、弁護士、(公) 会計士、ファイナンシャルプランナー、税理士、その分野で働く従業員などの特定の職業を含むPEP関係者を分類している

文書化

リスクアセスメントの結果は文書化し、定期的な更新と評価が行われなければならない。このことは、企業が、マッピングされたリスクプロファイルに従った、適切なリソースの割り当てが行われるために重要である。

…企業は
汚職防止のための
様々な活動を
企業の必要と
能力に応じ
策定された計画
に従って
実施する…



04

实施

デューデリジェンス (DUE DILIGENCE)

このガイダンス内でデューデリジェンスとは、おおまかに、企業とこれから取引関係に入るパートナー（個人及び企業）が、汚職防止のコミットメント、信頼性、良好な履歴を有する者であることを確認するために企業が行う取組みと定義される。

企業は、すべての相手が、汚職行為に関与/実行するリスクがあるわけではないことを念頭に置いて、必要に応じパートナーに対するデューデリジェンスを実施することができる。デューデリジェンスを実施することにより、企業はパートナーとの協力関係に悪影響を及ぼす可能性のある潜在的なリスク（法的リスク、商業的リスク、業務リスク、評判リスク、財務リスクなど）を検知することが出来る。

その他、デューデリジェンスを実施することにより、企業は、その他の事項も特定することが出来る。例えば、パートナーに応じた適切なコミュニケーション戦略、必要な研修、また、リスクが検出された場合に必要なことなどである。

デューデリジェンス実施のタイミング

このガイダンスでは、企業が合併や買収のプロセス（コーポレートアクション）、従業員の採用プロセス、又は調達活動、代理店選定、コンサルタント選定、請負業者選定などの活動において、パートナーと協力を始める前にデューデリジェンスを実施する；

パートナーに対するデューデリジェンス

前述のように、デューデリジェンスは、企業とビジネス関係に入るパートナー（個人又は企業として）に対して実施するが、同じように、デューデリジェンスは、それ以外の個人又は法人に対しても実施することが出来る。

企業は、次のようなパートナーになる可能性のある対象をマッピングする必要がある¹⁵：

エージェント

企業のために、その名において行動する権限を与えられた個人/組織。

- **合併企業（ジョイントベンチャー）**

相互に合意された目標を実現するために、他の組織と協力して働くための組織。

- **コンソーシアム**

融資を実施するための組織間の合意、又は契約によって定められた業務の一つを共同で実施するための、又は、組織間の相互合意。

- **コンサルタント**

外部の個人や組織に対し、コンサルティング/アドバイスサービスを提供する個人または組織。

- **請負業者/下請業者**

サービス又は商品を他の企業に提供し、取引契約に拘束される、個人又は組織。

- **バンダー/サプライヤー**

他企業にサービスを提供する個人又は組織。

- **サービス/プロバイダー**

他企業に、機能的なサービスを提供する個人又は組織（例：電気通信、物流、インターネットサービス、等）。

-

-

15 <https://www.weforum.org/reports/good-practice-guidelines-conducting-third-party-due-diligence>

- ・ **ディストリビューター**
 別の組織から商品を購入し、ユーザーに直接又は間接的に販売する個人又は組織。
消費者
 仲介者（再販業者）又は最終顧客（エンドユーザー）として、組織から商品やサービスを購入又は受け取る個人。

デューデリジェンスを実施する際、企業は、第三者との関係構築において直面する可能性のあるリスク側面を考慮しなければならない。デューデリジェンスは、企業との関係を構築する第三者が現在、法的事件に関与していないか、贈収賄、不正、マネーロンダリングに関与していないか、又は利益相反の兆候がないかを確認しなければならない。デューデリジェンスの参照として、第三者との関係構築における検証・分析を行うための10の評価ポイントを示す。¹⁶

- a. 会社組織と一般情報：
 1. 取締役及び責任者の構成
 2. 実質的支配者（自然人）を特定するまでの、企業所有構造（バックグラウンド調査）
 3. 企業の財務状況
 4. 企業の評判/信用性
 5. 企業の事業活動
- b. ライセンス許可/関連法規
- c. 資産、資産に関する企業文書、又は資産目録リスト
- d. 企業方針の変遷
- e. 企業のすべての知的財産権の詳細、および著作権・特許・商標総局に関係する登録文書のコピー（著作権・特許・商標総局に登録されている商品の場合）
- f. 企業の負債及び保証に関する詳細/情報
- g. 税務情報
- h. 関係部局／機関への定期報告／技術的な規制の遵守報告

- i. 企業とのその周辺関係の情報を得るために、企業へのインタビューや現地訪問を行う。

以下は、高額品およびサービスの調達の選考に応募した、サービス提供候補者に実施したデューデリジェンスの例である。現行の規則に従った、行政及び事業登録の要件を満たした書類に加えて、サービスプロバイダーの企業評判に関するデューデリジェンスも必要となる。以下のいくつかの項目は、デューデリジェンスを実施する際のチェックリストとなる。

- a. ビジネス運営における企業の評判及び、汚職、マネーロンダリング、又は、その他の違法行為による犯罪履歴があるか否か；
- b. サービス提供候補企業の責任者による、ビジネスにおける汚職防止、贈収賄防止に対するコミットメント；
- c. サービス提供候補企業の所有権（受益所有権）、事業上の評判、利益相反につながる潜在性に関するデータ；
- d. サービス提供候補と、利益相反に繋がる可能性のある、国家公務員/行政機関/政党との関係；
- e. サービス提供候補と関係のある他の企業との、代理店として又はベンダーとしてのデータと、その履歴；
- f. 必要な技術仕様に沿ったサービス提供候補の資格；
- g. サービス提供候補の資格と要求された報酬の適合性、差額は潜在的に、贈収賄や他の不正行為に利用されかねない。
- h. 支払い方式は、企業認証に準拠した公式な企業の口座を通じたものであること。

このようなデータは、インターネット検索を通じて、又は、サービス提供候補が参加する業界団体に問い合わせたり、サービス提供候補に、直接聞いて確認したり、又、その他の関連する信頼できる情報源から入手することが可能である。サービス提供候補との関係から生じるリスクを評価し、これらの評価要素に基づいた適切なリスク緩和措置を備えなければならない。

従業員に対するデューデリジェンス

前述のパートナーに対するデューデリジェンスの他に、企業は従業員に対するデューデリジェンスも実施する。

これは別名、Know your Employee (KYE) とも呼ばれる。従業員に対しデューデリジェンスを実施する目的の一つは、企業活動における不正行為や利益相反のリスクの発生を軽減することである。

これは、企業が従業員の誠実性を維持すると同時に、企業利益を守るためにも重要である。例えば、ある企業では、外部当事者やパートナー企業との家族関係がある従業員は、本人から上司に連絡／申告する義務がある。

デューデリジェンスは、従業員の採用選考プロセスで実施することが可能であるが、必要に応じて、定期的にも実施することも可能である。例えば、異動、昇進、定期監査などのプロセスで実施する。内部従業員デューデリジェンスには、少なくとも以下が含まなければならない：

- a. 従業員の身元データ確認,
- b. 関連の公的機関からの犯罪歴を確認,
- c. 推薦者と職歴の確認,
- d. データおよびその他の情報（学歴、資格、その他）を確認,
- e. ビジネスの所有及びその所有構成を確認,
- f. 財務信頼性の確認（債務者、情報システム、インドネシア銀行信用情報局）,
- g. ソーシャルネットワーキング活動（法的、道徳的、倫理的に健全ではないソーシャルメディアグループ）の評価、及び
- h. 従業員の汚職防止に対するコミットメントを確認,
- i. その他の重要な情報を特定する。

デューデリジェンスの実施において、企業は次を含むいくつかのアプローチを利用することができる；

- a. パートナー企業又は従業員に、自己申告 (*self declare*)を求める；
- b. コンサルタントや監査人など、スキルのある外部当事者を使用する；
- c. 企業自らパートナーや従業員に対するデューデリジェンスを実施する；

本ガイダンスの付録には、幾つかのサンプルリスト (チェックリスト)が添付されており、パートナーや従業員に対するデューデリジェンスの実施に活用することができる。

反汚職コミットメント条項

コミットメントは、協力関係を築く上で、基盤となるものの一つである。このガイダンスの冒頭で、企業環境内の汚職防止の取り組みを実施する経営陣層によるコミットメントについてふれたが、このセクションでは、コミットメントが、企業に汚職のないことを証明するための企業と外部当事者/パートナーの間の相互合意であるものとする。汚職防止コミットメントの欠如は、企業の無責任な態度の表れとみることができる。

契約書に盛り込まれる

反汚職のコミットメント条項は、協力関係の前後において、両当事者、すなわち企業と、外部当事者/パートナーが合意したものでなければならない。条項は、両当事者間の契約書に盛り込まれなければならない。そのため、自らの意志により契約に拘束される両当事者が、この条項を履行する責任と負担を負うということになる。

現在、反汚職条項には、誠実性協定などいくつかの例が利用可能である。一般的に、政府機関による物品やサービスの調達活動（入札）に参加する企業は、そのような文書に署名することが義務付けられている。一方、非政府機関である企業と外部当事者／パートナーとの間のビジネス関係においても、契約書や合意書に反汚職条項が明記されていなければならない。

一貫性と結果

反汚職条項を実効性のあるものにするためには、単に形式的な文書に記載するだけでなく、一貫して実施されることが必要である。このような条項には、条項への違反に対する制裁についても言及されており、契約解除などの商業的な制裁や、次回のビジネス機会からの排除（除名）などが含まれる。例えば、ある企業のビジネスパートナーが直接的または間接的に汚職犯罪に関与した場合、企業はそのパートナーとの協力を停止したり、ブラックリストに載せることができる。

便宜、贈答品、後援、謝礼の贈与・受贈の慣行の規則

法規制

汚職撲滅法第12条Bの解説では、謝礼は広義で言えば、金銭、物品、リベート（割引）、手数料、無利子貸付、旅行券、宿泊施設、観光旅行、無料治療、及びその他の便宜の供与を含むものされている。

この説明に基づき、本ガイダンスでは謝礼の範囲を拡大して、国家公務員／行政官だけでなく、企業に適用するものとする。このガイドラインでは、企業が贈与側になる場合と、企業が受贈側になる場合を取り上げる。

企業が贈与する場合

- a. 便宜、贈答品、後援、及び謝礼の贈与は良識や法律に違反する形で行ってはならない。
- b. 公務員、他企業および他企業に関する個人に対する便宜、贈答品、後援、及び謝礼は、賄賂を贈る、や利益/便宜の獲得を目的としたものであってはならない。
- c. 便宜、贈答品、後援、及び謝礼を贈与する行為は、これらの贈与が企業と相手方との間の協力関係における決定に影響を与えるとの認識を引き起こすものではあってはならない。
- d. 企業は、公務員、他企業、または他企業に関する個人に贈与してよい、便宜、贈答品、後援、及び謝礼の形態と金額の制限を定めなければならない。
- e. 企業は、公務員、他企業、または他企業に関する個人が受け取ることを許可されている、便宜、贈答品、後援、および謝礼の金額の制限を把握しておかなければならない。
- f. 企業は、少なくとも以下を含む便宜、贈答品、後援、及び謝礼を贈与するための規則とガイドラインを策定する必要がある。
 - 1. 贈与の金額と形態の制限
 - 2. 贈与の手順 (例：上司の承認、記録など)
 - 3. 企業関係者以外でも受贈出来ること

企業が受贈する場合

- 便宜、贈答品、後援、及び謝礼の受贈は、良識と法律に違反する形で行ってはならない。
- 便宜、贈答品、後援、及び謝礼の受贈に関する規定は、企業人員だけでなく、その家族にも適用される。
- 企業は、企業人員が受け取ってよい便宜、贈答品、後援、謝礼の金額と形態の制限を定めなければならない。
- 企業は、少なくとも以下を含む、便宜、贈答品、後援、謝礼を贈受するための規則とガイダンスを策定する必要がある：
 1. 贈受してよい金額と形態の制限。
 2. 受贈の手順(例:上司の承認、記録など)。
 3. 謝礼の管理機能(贈答品管理)(例:コンプライアンス部門、内部監査部門、等)。
 4. 謝礼の管理機能又は上司に対する報告手順。
 5. 企業の名において受贈した、便宜、贈答品、後援、及び謝礼の利用。

特に汚職撲滅法対象である企業(国営企業、BUMN/地方公営企業、BUMDおよびその子会社など)は、汚職撲滅法の謝礼の受贈に関する規定に参照する。

さらに、便宜、贈答品、後援、謝礼の受贈と贈与に関連するすべての情報は、文書化される必要がある。これは、便宜、贈答品、後援、謝礼の受贈・贈与が、透明性と責任をもって行われるために必ず行われなければならない。

政治献金・寄付の規則

本ガイダンスでは、政治献金・寄付は、政党だけでなく、政党と直接的又は間接的に関係する¹⁷個人/企業も対象としている。

図1 個人/企業から政党への寄付スキームの例

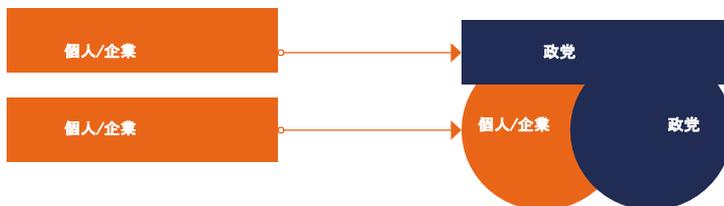


図2 個人、法人から政党関係の個人/企業への贈与スキームイメージ

- 17 銀行業に関する法律1992年第7号第1条22項、及びその改正である法律1998年第10号に基づく、関連当事者とは、(a)コミサリス会、監督役、取締役またはその代理人や、銀行役員又は従業員；(b)特に現行の法規に従って協同組合法の形態をとる銀行の場合、経営陣、監督者、マネージャーまたはその代理人、銀行の役員または従業員；(c)銀行にサービスを提供する側の当事者には、公認会計士、鑑定士、法律およびその他のコンサルタントが含まれる；(d)インドネシア銀行の評価によれば、銀行の経営に影響を与える当事者には、株主とその家族、コミサリス員の家族、監督者の家族、取締役の家族、経営陣の家族も含まれる；

政党が政治献金・寄付を受ける場合

インドネシアでは、政党への献金・寄附に関する法律2008年第2号、及びその改正である法律2011年第2号によって規程されている（以下、政党法という）。

政党法には次のように述べられている:

- ・ **第34条(1)項b号** 政党の資金源の一つが、合法的な献金であること。
- ・ **第34条(2)項** 第34条(1)項b号にいう献金は、金銭、物品、又はサービスの形をとることが出来る；
- ・ **第35条(1)項** 第34条(1)項b号にいう政党が受け取る献金の出所は：
 1. 定款及び細則によって、その実施が定められている政党員個人；
 2. 政党員でない個人は、一会計年度当たり一人 Rp1.000.000.000,00 (十億ルピア)を上限とする；
 3. 企業及び事業体は、一会計年度当たり一社Rp7.500.000.000,00 (七十五億ルピア)を上限とする；
- ・ **第35条(2)項** には、(1)項にいう献金は、誠実性、自発性、公平性、公開性、責任の原則に加え、政党の主権と独立性に基づくと述べられている。

政治献金・寄付を受ける個人/企業

政党以外にも、政党関係者の個人・企業が政治献金や寄付を受贈する可能性がある。そのような個人/企業は、重要な公人(PEP)及びその家族に関連する当事者とみなされる。

政治献金や寄付行為は、しばしば贈受する個人の影響力の故に行われる。この行為が汚職やマネーロンダリングなどの犯罪行為の手段とならないよう、個人・企業への政治献金や寄付金の贈与についての規定が必要である。

金融取引報告・分析センター局長規則番号PER-02/1.02/PPATK/02/15「マネーロンダリングを行う可能性があるサービス利用者のカテゴリー」を参照すると、重要な公人（PEP）とは、公的権限を有する人物、または有していたことのある人物であり、国家権力者、または、国籍を問わず政党の政策や運営に影響力を持つとされる政党の党員である、または党員であったことのある人物が含まれる。

重要な公人、及びその家族と関係する個人又は企業が、政治献金や寄付を受けとる場合、受け取った資金とその使途に関する情報を公表する義務がある。

原則

政党法の規定と同じく、企業が政治献金や寄付を行う場合は、誠実性、自発性、公正、公開性、責任を持ち、且つ、政党の主権と独立性を尊重する原則を遵守しなければならない。従って政治献金や寄付を行うあたって企業は；

— 政治献金や寄付金を、利益や恩恵を得る手段として利用してはならない。

企業と直接又は間接的にかかわりのある事項か否かに関わらず、政治献金や寄付金を受ける側の決定に影響を与えてはならない。

政治献金や寄付の形態、金額等を定期的に公表しなければならない。企業関係者であるか否かを問わず、企業名義の仲介者を利用してはならない。

-
-
-
-

- 政治的な意思決定のプロセスの進行中、又は少なくともその前後に行ってはならない。
- インドネシアで適用される法規に違反してはならない。

境界と管理

政治献金や寄付を行う前、企業は次を定める必要がある：

- 許容される形態と金額の上限を定めること
- 許容される/許容されない献金・寄付の形態を定めること
- 記録、報告などの、政治献金・寄付を管理する仕組みを定めること

通報サービス

本ガイダンスにおいて、通報サービス（内部告発制度）は、企業人員による汚職行為を告発するために利用することが可能な、企業が提供するサービスの一形態である。告発は、企業内での汚職発生を明らかにするための手段の一つである。

通報サービスは、企業内外からの告発者に対応しなければならない。通報サービスの運営にあたり、企業は次を行う必要がある：

- a. 通報サービス制度の提供には、少なくとも以下が含まれること：
 1. デバイス（インフラ）
 2. 手順
 3. 独立したサービス管理機能
- b. 通報者と資料のセキュリティ並びに機密性を維持する
- c. 通報事項のフォローアップ

- d. 告発事項のフォローアップに関して、通報者にフィードバックを提供する
- e. すべての企業人員及びパートナー企業に、企業が運営する通報サービスの方針に関する情報を提供する

利益相反に関する規則

利益相反とは、大まかに言って、企業人員それぞれが、企業内で持つ地位や権限を、個人、家族、または特定のグループの利益のために利用し、与えられた任務が客観的に遂行されなくなった状況／状態と定義することができる。このような状況は、企業に損害を与えるばかりでなく、企業が、さらなる大きなリスクにさらされる可能性さえある。

そうならないために、企業が利益相反を防止するために次の取り組みを実施するべきである：

- a. 利益相反に関する方針、規則と手続きを定める
- b. 定められた規則と手順に従って、企業に損害を与える可能性のある利益相反を申告するよう、全ての企業人員に義務づける；
- c. 以下のような利益相反の原因を特定する；
 1. 贈答品・便宜の提供
 2. 公務員との関係
 3. パートナー企業との関係
 4. 従業員の採用プロセスにおける縁故主義
 5. 兼職

財務取引の管理

企業の経済活動に関する財務報告書は、オーナー、債権者、ファンドオーナー（投資家）、その他のステークホルダーにとって企業の財務状況を把握する上で非常に役立つ重要な構成要素である。財務報告書は、社内外の関係者が企業の財務状況や経営状況が良好か否かを確認するために使用される。財務報告書は月次および年次で作成される。

一般に、財務報告書は次の三表から構成される：

a. 貸借対照表

貸借対照表は、特定の時点における企業の財務状況を表すために作成され、次の項目から構成される：¹⁸

1. 資産：現金、売上債権、固定資産など。
2. 負債：事業負債や銀行負債など
3. 資本金：資本金や利益剰余金（損失）など

b. 損益計算書及び利益剰余金

損益計算書は、一定期間内の財務実績と損益残高の推移を表すために作成され、以下によって構成される：

1. 収益：売上金、売掛金及びその他の収益など
2. 費用：棚卸資産、人件費、電気代、水道代など

c. キャッシュフロー計算書

キャッシュフロー計算書は、一定期間内の現金および現金同等物の収入と支出を表すために作成される。財務報告書は、より効果的かつ効果的に処理・監視できるようにデジタル形式で作成するようにしなければならない。財務報告書は企業の状況や必要に応じて作成することが出来る。零細企業の事業者は、シンプルな形式の報告書から作成することができる。長期的には、財務諸表をデジタル形式で作成しておくこと、監査、税務、資本調達などに必要な財務諸表を提示することが容易になる。

18 インドネシア銀行 中小企業、非法人向けの金融取引の記録に関する一般ガイドライン、2015年 17-18ページ

キャッシュレス決済・一元管理のメカニズム

社内外の取引はすべて電子決済とし、公式の会社口座で一元管理することを、社内規則に定める必要がある。財務報告を作成する前に、企業はまず、発生した財務取引の記録を行う。記録はデジタル形式で管理するのが望ましく、シンプルなスプレッドシートの形式、また単純な財務システムを使用するぐらいでよい。財務管理で考慮すべき事項には次が含まれる：

a. 責任と権限の分離: 例えば

出金承認の担当者は、支出する側の担当を兼任してはならない。

財務記録の担当者は、資金を保管／保有する側の担当を兼任してはならない。

- b. 記録された取引ごと、裏付けとなる書類を添付すること。
- c. 小口現金の使用を含めた多額の現金の使用を避ける。これは担当者が要求（賄賂）を受けた場合、安易に支払ってしまうことを避けるため。
- d. 可能な限り現金での支払いは避け、小切手または電子送金を使用する。
- e. 社内人員および、協力関係者の銀行口座を統合する。
- f. プロジェクトベースの口座開設の承認には、リスク管理レビューを適用する。
- g. 中小企業は、請求書、関税、手数料、税金などを支払う際の、対面取引を避け、政府機関、サービスプロバイダー、ビジネスパートナーの公式銀行口座への直接電子送金に置き換える。
- h. 正式な承認に必要な対面でのコミュニケーションを避け、電子的なコミュニケーションや文書に置き換える。

第三者を介した支払い

第三者とのビジネス関係を実施するにあたり、企業は常に、第三者が汚職やマネーロンダリングの防止に対するコミットメントを遵守していることを、確認しなければならない。企業は、第三者が犯した汚職について、知っていたにしろ、知らないふりをしたにしろ、いずれにしても責任を問われる可能性がある。

汚職やマネーロンダリングの潜在的な兆候について、合理的な検証や特定を行わないなどの意図的な無知は、企業が汚職やマネーロンダリングに対する責任を回避する言訳にはならない。

第三者の役割は企業の事業活動にとって重要であることと同時に、企業は第三者による汚職に対して責任を問われる可能性があることも認識しなければならない。従って、企業は包括的な識別と検証のメカニズムを構築する必要がある。企業によって規定されなければならない事項には以下が含まれる：

- a. 企業が、第三者、代理人、ロビー活動家、その他の仲介者を通じた、違法な支払いを行うことは許されない。
- b. 第三者が行おうとするあらゆる決定は、企業の合意を得たものでなければならない。
- c. 第三者が受け取る報酬についても、違法な支払いに利用されないよう、デューディリジェンスを通じて、その妥当性と公正性を評価する必要がある。
- d. 第三者はまた、透明且つ説明責任を負うことのできる方法によって、財務及び取引の記録を提供する必要がある。

その他、第三者と協力することは、企業がその特性である本業（コアビジネス）により集中することにも役にたつ。

例えば、運輸サービス分野で活動するある企業が、オフィス拡張のために土地を購入したいと考えている。関連書類の処理について、土地証書作成官（PPAT）のサービスを利用して土地証書の手続きを行う方が、当然、社内でスタッフの一人に処理を割り当てるよりも、スムーズに行うことができる。土地証書作成官（PPAT）のサービスを使用することで、企業は顧客へのサービスに集中することができる。

しかしながら、得られる利便性とは別に、第三者と取引するにあたって、相手方が企業の名において、企業のために行動する可能性のあることを念頭に置き注意する必要がある。上記の例で言えば、証明書の処理において、土地証書作成官（PPAT）が非公式な追加費用、たとえば土地証明書の発行を担当する役人への賄賂のため会社の資金を使用するかもしれないし、犯罪行為が発生した場合に、企業は第三者による行為の責任を問われる可能性がある。

上記のような潜在的なリスクを考慮し、企業は発生した費用の金額と目的を把握する義務がある。企業は、直接又は間接的に、或いは仲介者を通じてパートナーに非公式/違法な支払いを行うことは許されない。企業は、企業の財務記録（会計）および、財務会計基準書（PSAK）などの、現行の手順及び基準に従った文書化が、確実に実施されていることを確認しなければならない。原則的に、企業は、支出の全てについて、記録あり、透明であり、適切な証拠が添付されていることを保証しなければならない。そうすることでそれらの財務記録が、汚職行為を助長したり隠蔽のために悪用されないようにすることが出来る。

コミュニケーション

情報の非対称性（不均衡）とは、情報の格差がある状態を表す。一方の当事者がより多くの情報（余剰）を享受しているのに対し、他方は情報制御されている（不足）。情報の非対称性は、汚職、天然資源の盗難など、その他のさまざまな種類の犯罪やリスクの発生を引き起こす可能性がある（Haryadi、2014）；

情報の非対称性

企業で、実際によくみられるケースは、情報の非対称性が、汚職行為を誘発することである。例えば、ある企業の社員が公務員への贈答品を送ることが禁止されているのを知らないとする。そのまま放置すれば、その社員が贈収賄などの汚職事件に巻き込まれる可能性がある。

情報の非対称性から生じる汚職のリスクに始まり、企業はすべての方針、規則、手続き、倫理規範、及びその他関連する事項を、企業の成員、ビジネスパートナー及び、企業内外のすべてのステークホルダーに周知させなければならない。企業は、定期的、継続的に、情報を周知させるために積極的に行動する必要がある。

対象

情報を効果的に周知させるために、企業は、企業内部だけでなく外部の関係者に対しても、どのような対象に向けて発信したいのかを明確に把握することが必要になる。対象を理解することで、企業はメッセージの内容や伝えるべき情報の種類、適切なコミュニケーションチャネルやメディアを選択することができる。伝達方法及び伝達する情報の種類は、対象者に見合ったものでなければならない。

媒体とルート

- a. 電子メール（eメール）
- b. イン트라ネットポータル、ウェブサイト
- c. ポスター、パンフレット
- d. ミーティング（従業員、パートナー企業、ステークホルダー）
- e. ライブラリー - ビデオ、書籍、雑誌
- f. ラップトップ/コンピュータのバーナー
- g. お土産/媒体 - ボールペン、マグカップ、カレンダー、キーホルダー、傘、Tシャツ等
- h. 企業の公式ソーシャルメディア-Facebook、Twitter、Instagram、等

記録

コミュニケーションの内容を社内だけでなく外部の変化にも対応できるようにするには、コミュニケーションの内容を文書化し、定期的に評価する必要があります。そうすることで、日々のビジネス活動で直面するトピックに関連した、最新のコミュニケーションの内容が常に伝えられることになる。

持続的な研修

コミュニケーションの他に、企業が行わなければならない取り組みの1つに、企業人員（コミサリス、取締役、責任者、従業員）およびパートナー企業に対する研修がある。本質的に、研修では、企業環境で適用されるポリシー、手順、倫理規定、行動規範、規則を、確実に理解して実行できるようにすることを目的とする。

企業人員およびパートナー企業が、指針、手順、倫理規定、行動規範に関する知識を確実に維持できるように、研修は定期的を実施され、その手順が適切であり、理解する義務があるとみなされるすべての者を対象としていることを確認する。

研修では、汚職の防止、マネーロンダリングの防止、ビジネスの誠実性の構築に関して、企業の責任者や従業員に許されていること、許されていないことについて理解させなければならない。その他、企業経営陣からの重要なメッセージやコミットメントも、研修の中で伝えられなければならない。

研修をより効果的なものとするためには、企業は計画段階で生じるリスクの可能性に基づいて研修を設計することが必要になる。従業員、作業部門、パートナー企業は、それぞれ異なるリスクを抱えているため、それぞれに異なる研修が必要になる。コミュニケーションと同様に、企業内部向けの研修についても、社外向けの研修と区別される必要がある。

内部研修

企業内部向けには、次のようなアプローチで研修を実施する。:

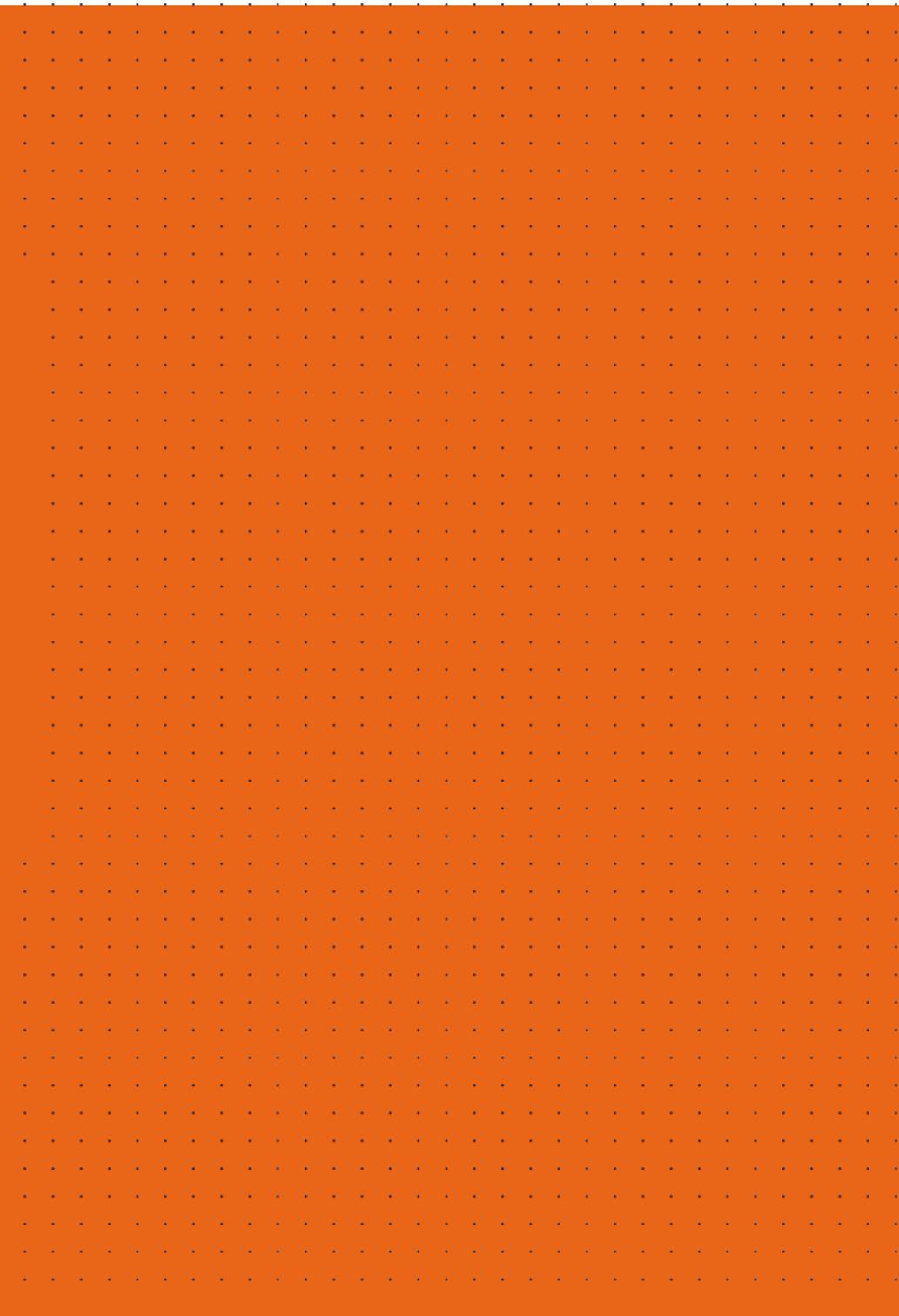
- a. 組織構成レベルに応じた研修
(例: 取締役会、コミサリス会、責任者および従業員向け研修)
- b. 企業の人事及び作業ユニットのリスク潜在性を考慮した研修 (例: マーケティング部門向けと事務部門向けの研修は異なる)
- c. 一般的内容の必修研修 (例: 倫理規範、行動規範、企業ポリシー、など) 一方、特別/技術的内容 (例: 調達プロセスの監督、監査、財務記録)は、選択型研修で行う。

外部向け研修

一方、パートナーに対しては、企業との提携を結ぶ際に研修を提供することが出来る。企業とそのパートナーとの提携が長期間（2年以上）に渡る場合は、例えば1年に1回など、定期的な研修を実施する必要がある。その形態は、企業の必要と能力に合わせて調整してよい。パートナーは企業と提携するにあたって、何が許され、何が禁じられているのかを、原則として理解していなければならない。

また、内部向け、外部向け、どちらの研修も、対面式、オンライン、eラーニングなど様々な方法で実施することが出来る。さらに理解を容易にするために、ケーススタディやロールプレイングなどのさまざまなトレーニング方法を適用することもできる。

意図的な
不正行為が
行われていない
ことを確認する
ために内部監査
の実施が必須



05

評価

監査

仕組み

企業は、汚職防止の取組みが実施されていることを確認するための内部監査基準を持つ必要がある。内部監査は、通常一年に一回、定期的に行われることが義務付けられ、また、意図的な不正が行われていないか確認するための特別の目的のため、必要に応じて抜き打ちで実施される。内部監査の仕組みについても、必ず組織全体に周知されるようにする必要がある。

内部監査には、少なくとも次の3つの重要な要素が含まれていなければならない。

1. 財務記録

国連汚職防止条約（UNCAC）第12条

(3)では帳簿外口座の作成、発生しなかった経費の計上、偽造書類の使用などを禁じ、汚職行為を防止するために、帳簿と記録を管理することの重要性を強調している。財務記録の観点から、企業は次の要素¹⁹を含む標準システムを備えている必要がある：

財務、会計、契約、その他の管理に関する記録、文書化、保管は、原本に裏付けされ、適切に行われていることを確認する必要がある。

- すべての取引は会社の公式記録簿に記録されなければならない。簿外記録は認められない。
- 取引、資産、負債は、適時、時系列に記録されなければならない。
- 財務帳簿と記録は、意図的又は偶発的な損傷、不適切な改ざん、漏洩から保護されなければならない。
- 財務帳簿および記録は、規則または法律で定められた期限前に破棄してはならない。
-

18 企業のための汚職防止倫理およびコンプライアンス・プログラム」（UNODC, 2013年）および「汚職防止に関するICG規則」（国際商工会議所, 2011年）を参照

- すべての取引は、開始から完了まで一貫して記録されなければならない。
- 取引には、正当、且つ適切な目的を持っていなければならない。
- 電子記録もまた、消去や交換が不可能な形式で、適切に整理され、必要に応じていつでも提出、再生が可能な状態にしておくこと。
- 賄賂を含む、違法な追加支出は正当化されない。

2. プログラムの遵守

財務監査に加えて、企業の汚職防止プログラムがどれだけ遵守されているかを評価する監査も実施される。この監査では、汚職防止活動実施の達成度と有効性を評価するものである（前章で述べた通り）。その他、二重支払いや支払い金額の誤りなどは、気づいた時点で業務遂行上の管理を、速やかに実施しなければならない。

3. 行動監査

行動監査は、組織の従業員が認識している企業内の真実の問題を明らかにするために、面接の方法を通じて、企業の従業員の行動を評価するために実施される。実施可能な行動監査の例としては、監査人が被監査人（従業員）に抜き打ちで、電話をかけることがある。行動監査の評価の結果は、被監査者の行動における逸脱の可能性の指標とすることができる。この監査は、行動監査の結果に基づいて企業の業務の効果を評価するものではなく、定性的調査に基づくものである。

実施

この監査の実施には、コミサリス会および上級経営陣の全面的なコミットメントとサポートが必要になる。企業の規模と大きさに応じて、この監査プロセスは内部監査人によって実行するか、専門コンサルタントを招いて実行することもできる。大企業ならば、最低限の組織内監査委員会の目的、任務、責任が定められた監査委員会憲章に沿って、監査委員会を組織することもできる。

フォローアップ

監査が完了したら、評価結果と改善の推奨事項を、フォローアップのため、コミサリス会、上級経営陣および、関連作業部門に提出する必要がある。

監視と評価

企業における汚職防止システムの実施には、その達成度と有効性を評価するための監視および評価を行う仕組みが備えられている必要がある。評価は定期的実施され、結果は、改善の推奨事項として、フォローアップのため、上級経営陣に提出される。この評価と、評価から得たフォローアップ/改善策は、全従業員に周知されなければならない。

監視活動は、独自に行うことも、フォレンジック デュー デリジェンス の仕組みによる、企業内外の汚職の監視など、より詳細な監視を実行するために外部当事者を利用して実行することもできる。

フォレンジックデューデリジェンス活動の目的は、企業の汚職やマネーロンダリングの兆候に関連する重要な情報を入手することにある。この活動には少なくとも次のものが含まれる。

1. 二重請求や、二重支払いなど不審な取引きの分析；
2. ベンダーの口座番号と従業員の口座番号が、一致しているなどの、通常でない関係Iを特定する；

3. 内部統制の有効性を評価する；
4. 特定のパートナーへの好意など、特定のスキームを超えた通常でないパターンを特定する；
5. 大規模で複雑な取引に対する分析能力

是正措置により
汚職防止の
一貫性と
持続性が
達成される

06

改善

制裁と褒賞の付与

企業は、社内規則、倫理規範、手順、ポリシー、及びその他の適用される規則に違反する行為に対し、制裁を与える仕組みを持つ必要がある。その仕組みにおいては、違反の形態や影響に応じて様々な制裁が適用され、口頭での警告や、警告状を与えるものから、最も厳しい場合には解雇、さらには、抑止効果を生み出すため法執行機関への提訴といった措置を含むこともある；

その反対に、汚職防止と誠実性構築の取り組みにおいて積極的に活躍した従業員/部門には、企業から金銭的又は非金銭的な形で、適切な褒賞が与えられるべきである。これらの褒賞は、取締役会議やその他の企業活動などで行い、また、例えば、最高の謝礼通報率、コンプライアンス、研修参加などの特定のカテゴリによって、従業員/ユニットを表彰することが出来る；

このような制裁と褒賞の仕組みは、責任者を含む全ての従業員に周知され、客観的な指標を使用して実行されなければならない。業界団体も、会員企業に対し、制裁や褒賞の仕組みを導入するよう奨励することが出来る。会員資格の受入れや更新におけるインセンティブまたはディスインセンティブが例として挙げられる；

持続的改善

持続的な改善は、管理プロセスにおいて不可欠である。これは、特に、急速な発展を遂げるビジネスセクターにおいて、企業内外の両方から発生する変化を予測し備えるために実施される。

考慮

次の点に変更が発生した場合、持続的改善プロセスにおける考慮が必要である

- a. 企業に関連する政策、規制、法律

- b. 企業の構成, ビジョン、ミッション、目的、ターゲットの変更
- c. 企業に関するパートナーの状況
- d. 企業間の競争、市場動向、経済状況など、企業に影響を与えうるその他の外部条件

情報源

汚職防止プログラムの改善を設計する際、企業は社内外の情報源やデータを利用することができる。

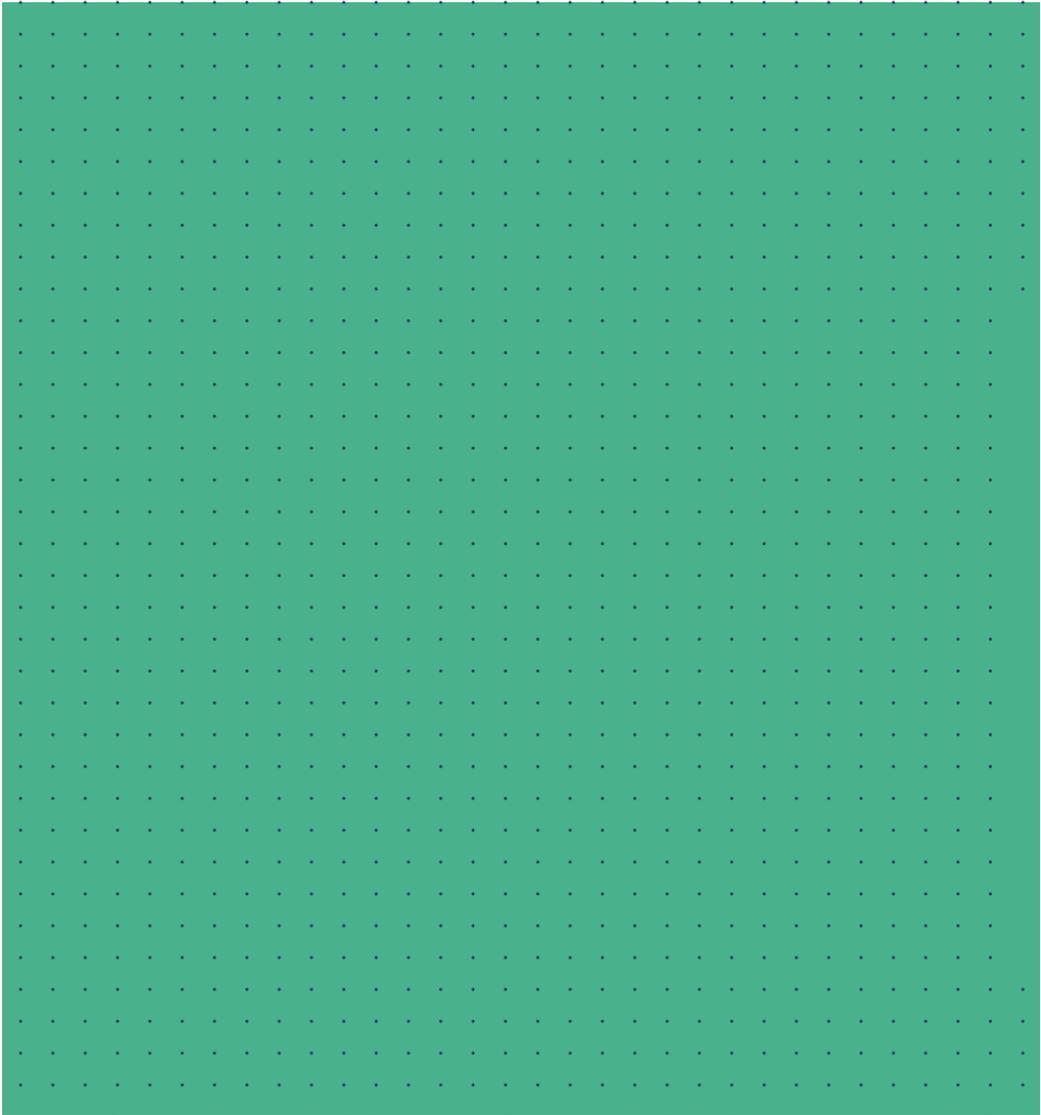
- a. 内部情報源
 - 最新のリスク評価結果、
 - 内部監査結果、
 - 監視結果、評価結果、
 - 通報サービス結果、
 - 従業員や経営陣からの直接の意見や提案結果
- b. 外部情報源
 - ベンチマークデューデリジェンスの結果
 - 業界団体からの情報
 -
 -
 -

改善要素

企業における汚職防止プログラムの、有効性、効率性、持続可能性を高めるために行われた改善（実施の章で説明済み）において、効果、効率、持続可能性が低いと評価された活動の形態は、必要に応じて変更することが出来る。

フォローアップ

そのような改善提案を実行するには、上級経営陣の関与が必要になる。また、改善プロセスから生じた変更は、提案された改善の形式に沿った活動の調整実施のために、全従業員に周知する。



集団行動と
通報で
法の執行を
サポートすることが、
良好なビジネス
環境の創造に
つながる

07

レスポンス

事業を運営する場所が、システムの汚職の蔓延している地域にあることは、企業内における汚職防止の取り組みの実施を困難にする。

企業の多くが、賄賂のない誠実なビジネスこそが、良いビジネスであり、企業にインセンティブをもたらすものであることを認識している。しかし、入札の獲得や、事業許可の取得の過程で、企業が賄賂を支払わないことで、ビジネスの機会を失い、競争に勝てなくなる懸念は拭い去ることができない。

企業が誠実に事業を継続できるようにするには、次のような実践的な措置で対処する必要がある。

集団行動²⁰

集団行動とは？

集団行動とは、ステークホルダー²¹間の持続的な協力に基づいた、協調的な反汚職運動である。

— 集団行動の目標：

- a. ステークホルダー間の反汚職コミットメントを強化する；
- b. 取引における贈収賄や汚職を回避し、個々の会員による違反を排除するためのインセンティブをステークホルダーに提供する；
- c. 企業や政府組織の個人による汚職を回避するため、インセンティブを提供する。

集団行動の利点：

- a. 個人の行動の影響力と信頼性を高める；
- b. 弱い立場にある個々の事業主体を参加させ、競合他社と同じレベルのビジネス競争能力（平等な競争条件）を持たせる；
- c. 集団行動は、既存の汚職防止の実践を補完し、脆弱な規制や政策を強めるためのものである。
-

19 集団行動による汚職との闘い：世界銀行研究所が開発したビジネスガイド

20 事業者、規制当局、国の独立機関、非政府組織（NGO）

企業が集団行動を開始するには？

1. 以下を通じて、協力活動パートナーとして関与が可能なステークホルダーを決定する：
 - 適切なファシリテーターの特定
 - 潜在的活動パートナーのリスト作成
例：国内外企業、非政府組織、財団、学者、政府機関など
 - 集団行動に関与するために必要な利害関係者の優先順位リストの作成
2. ファシリテーターとの協力関係の構築
 - ファシリテーターは、中立的な立場で活動を促進させ、民間部門と公共部門のステークホルダーの相違を調停する。例：汚職撲滅委員会などの独立機関、非政府組織。
 - 集団行動のイニシエーターである企業は、集団行動の目的と目標を説明し、提案した集団行動計画に対するフィードバックや提言を求めるためのイニシエーション会議を通じてファシリテーターとの協力関係を築くことができる。
3. 集団行動のコンセプトを確立：
 - ビジネス環境の状況、汚職リスク、汚職防止活動のメリットと、汚職防止のベストプラクティスの実例について議論、共有する場を持つため、あらかじめ決めておいた行動パートナーとワークショップを開催する。
 - ワークショップの結果をまとめ、集団行動の目的と目標を実施可能な活動コンセプトにまとめる。
 - ファシリテーターは、策定したコンセプトをパートナー候補に向けて発信し、フォローアップを行う。

集団行動の実施

集団行動は、ステークホルダー間のコミュニケーションフォーラムを結成することによって実施することが出来る。これは、反汚職のワーキンググループとして、ビジネスコンプライアンスを実施するために協力し、自発的に企業の汚職防止活動の取り組みに関与し、全ての同種産業セクターに企業の透明性と説明責任の向上を働きかけることをコミットメントするものである。

集団行動に関する原則、意図と目的、及び集団行動におけるメカニズムについて、作業グループとの合意を形成する。

ファシリテーターは、ワーキンググループのディスカッションに関連のある、別のステークホルダーに呼びかけ、各集団行動に参加を促すことができる。

例：法執行官、特定の分野の専門家など。

KAN/Dは、民間部門の汚職を防止するために汚職撲滅委員会（KPK）が始めた規制当局と企業関係者とのコミュニケーション・フォーラムであり、物品・サービスの調達や許認可の分野におけるビジネス上の障害に対する解決策を議論し、提言や行動計画を策定する。KAN/Dの主な構成員は、インドネシア商工会議所（Kadin）、経済団体、および国・地域レベルで活動する規制当局（省庁、機関、地方自治体検査局、ワンストップ統合ライセンス投資事務所、物品・サービス調達局、その他合意された地域機関（OPD）など）の事業関係者である。さらに、KAN/Dの持続可能性を支援するために必要であると、事業者及び規制当局が合意すれば、学術機関や非政府組織の要素もKAN/Dに参加することができる。

KAN/DにおけるKPKの役割は、イニシエーターであり、ファシリテーターである。KPKは、イニシエーターとして活動の実施を支援し、KAN/D結成当初の活動のコンセプトの方向性を指導する役割を果たす。

そして、KPK は、ビジネス関係者と規制当局の橋渡しをする中立的な立場のファシリテーターとして機能する。言い換えれば、KPK は KAN/D の監視役となり、民間部門における汚職防止の取組みを推進するという KAN/D の目的が、適用される法律や規制に従って実施されていることを監視・確認する。

企業が事業機会を失う原因となった物品・サービスの調達や許認可プロセスのシステム改善のためのKAN/Dからの奨励結果や行動計画が、規制当局によって実施されたケースもある。

通報

企業は、汚職、贈収賄、恐喝、その他の違法な徴収など、規制当局や法執行当局による犯罪行為の兆候について通報しなければならない。通報は以下を通じて行うことができる：

A. 法政機関以外の通報ルート

1. 企業内部の通報ルート

- 通報を受け取りフォローアップする職務権限を有する上司/上長、または特別ユニットの担当者（コンプライアンス/倫理/インテグリティ・オフィサー/インテグリティ・ビルダー）に、通報する。
- あれば、企業内部告発システムを通じて通報する。

2. 国民の苦情・要望オンラインサービス（LAPOR!）

LAPOR! では、中央政府から地域政府レベルの汚職犯罪行為やその他の犯罪行為の疑いに関する一般市民からのソーシャルメディア・ベースの報告/苦情を受け付ける。

LAPOR! は、インドネシア共和国行政・官僚改革省及び内務省、大統領参謀本部、及びオンブズマンによって、管理・開発されたサービスである。

以下のリンクから通報を送ることができる：

<https://www.lapor.go.id/>

3. オンブズマン

オンブズマンは、中央政府・地方政府の管理者が実施する公共サービスの実施における不正行為の疑いに関する通報・苦情を受け付ける。

Email : pengaduan@ombudsman.go.id

Telepon : 137 dan 0821373737

www.ombudsman.go.id/pengaduan

4. 中央政府・地方政府のワンストップ統合ライセンス (PTSP)

苦情チャンネル

- 中央政府レベルのPTSPは、投資調整委員会 (BKPM) の電子投資情報およびライセンス サービス システム (SPIPISE) によって管理される。
- BKPM 内部告発システムの報告には、次の方法でアクセスできます
<https://www.bkpm.go.id/wbs>
- PTSP投資サービス (DPMPSTP) では、インドネシアの各州、県/市政府によって実施されるライセンスプロセスにおける贈収賄または、恐喝の疑いに関する通報/苦情を受付けている。

B. 法執行機関の通報チャンネル

1. インドネシア警察

インドネシア警察では、以下を通じて汚職犯罪行為の通報/苦情を受け付けている:

以下に直接出頭

Kantor Markas Besar Polri (Mabes) Dit.

Tipidkor Bareskrim Polri Gedung ORI Lt.

1 dan 2 Kav. C-19

Jl. HR Rasuna Said Kuningan, Jakarta Selatan

Indonesia 12940

E-mail :

lapor@tipidkorpri.info Telepon

: +62 21 2205 7190

Faximile : +62 21 2205 7079

<http://laporan.tipidkorpri.info/>

2. 汚職撲滅委員会

法執行機関、行政官、及びその他の関係者が関与する汚職犯罪行為の兆候に関する通報/苦情は、以下の方法で提出することができる：

以下に直接出頭

Kantor Komisi Pemberantasan Korupsi

Gedung Merah Putih KPK

Jl. Kuningan Persada Kav. 4 – Jakarta Selatan

Email : pengaduan@kpk.go.id

SMS : 08558575575 dan 0811959575

<https://kws.kpk.go.id/>

付録

付録 1

上級経営陣による反汚職ポリシー文書のサンプル

反汚職ポリシー

1. 同企業は、誠実性の価値に基づき、倫理規定に基づいて事業を運営することをコミットメントとしている。同企業は、あらゆるビジネスプロセスが、誠実さの原則に沿うよう、常に向上と改善に常に努めている。
2. 同企業は、汚職行為、贈収賄、関連法規に違反する行為を一切容認しない原則（ゼロトレランス）を実行する。
3. 同企業は、あらゆるレベルの責任者、従業員、から、同企業のためにその名を代表し働く第三者に至るまで、職務の範囲で、国家公務員を誘惑したり、贈り物を約束したり、提供したりすることを許可しない。
4. 同企業は、職務環境内のあらゆるレベルの責任者と従業員が、企業での職務に関連して、個人又は組織的に、何らかの贈り物を要求することを許可しない。
5. 同企業は、各責任者と従業員の利益相反を規制する。リスクを引き起こす可能性のある利益相反は、すべて申告されなければならない。
6. 同企業は、すべての責任者と従業員に対し、汚職防止と誠実性の構築に関する定期的な周知化と研修を常に提供することをコミットする。
7. 同企業はこのコミットメントの実施を監督し、倫理規範に対する違反は制裁メカニズムの対象となる。

署名、

企業責任者

付録 2

汚職防止における倫理規範要点のサンプル

反汚職倫理規範

1. 私たち、全階層の責任者および従業員は、法律とその規定に従って行動し、誠実さの価値を守り、不正行為や汚職行為を回避することを約束する。
2. 私たち、全階層の責任者及び従業員は、利益相反を回避し、職場の仲間、部下、上司、業務に関わる第三者に対して公正かつ平等に行動します。潜在的な利益相反がある場合は各自申告し、誠実さを守るための対処をとることを厭わない。
3. 私たち、全階層の責任者及び従業員は、職務範囲内で、行政官に対し、誘導や約束、物を贈与したりしないことを約束する。
4. 私たち、全階層の責任者及び従業員は、職務範囲に関係する個人・団体に贈りものを要求しないことを約束する。
5. 私たち、全階層の責任者及び従業員は、贈答品、後援、報酬、接待、政治献金・資金寄付の贈与・受贈について、厳密に管理する。私たちは、これらの贈与・受贈についてそれぞれ、透明性と説明責任をもって報告する。
6. 私たち、全階層の責任者及び従業員は、汚職防止に関する周知化および研修プログラムに継続的にすすんで参加する。
7. 私たち、全階層の責任者及び従業員は、個人及び企業の誠実さを維持するため、違反行為を目撃した場合、企業内外の管轄当局に報告する。
8. 私たち、全階層の責任者及び従業員は、企業倫理規範および現行の法律規程に違反した場合、その結果を受け入れる用意がある。

署名,

企業責任者、従業員

付録 3

第三者との反汚職条項の例

反汚職条項

I.

当事者はそれぞれ、本契約を締結するにあたって、役員層および従業員・労働者が、本契約に関連し、いかなる不当な利益やその他の利益も、誘導、約束、提供、委任、要求、または受贈したことがないこと（または、将来何かをする可能性を暗示したこともないこと）また、下請業者、代理人、またはその管理もしくは影響下にあるその他の第三者がそのような行為を行うことを防止するための十分な措置が講じられていることについて合意する。

II.

全当事者は、契約の拘束を受ける全期間を通し、またその後においても、汚職犯罪撲滅に関する法律1999年法律第31号及びその改正法律2001年法律第20号、およびマネーロンダリング犯罪の防止と撲滅に関する法律2010年法律第8号を遵守し、下請業者、代理人、またはその管理もしくは影響下にあるその他の第三者にも遵守させるための十分な措置を講じることに同意する。

III.

契約に記載された監査権を行使した結果、一方の当事者が、不正行為に関与している兆候を発見し、会計および財務記録の証拠を添えた通知を受けた場合、相手方は、可能な限り速やかに是正措置を講じることが要請される。相手方当事者が是正措置を講じない、または是正措置が実行不可能である場合、そして、適切な防止システムが組織において実施されていることが説明できない場合、当事者は契約を停止または解除することが可能である。

IV.

仲裁裁判所又はその他の紛争解決機関といった契約紛争解決規定に従って決定を下すあらゆる主体は、本反汚職条項の不遵守行為に対し、契約上の結果を下す権限を有する。

付録 4

第三者へのデューデリジェンスで留意すべきこと

第三者へのデューデリジェンス (DUE DILIGENCE)

文書

企業設立証書/定款

- 定款及び、その改訂/変更があれば全て
法務人権省による承認証明
- 関連管轄官庁からの事業許可証
官報への掲載証明 (株式会社を設立の場合)
-
-

株式保有状況

株主への利益分配実績

株式分割履歴

関連会社株主が所有する資産

財務

- 種類 売上
- コスト 売上
- 粗利益
- 財務諸表
- 銀行取引明細書
- 売買取引の詳細
-
-
-
-
-
-

説明

これは最も基本的な書類であるため、当事者が要求された書類に記入できない場合、その法人が架空の法人であるか、または不正の兆候である可能性がある。企業の概要を知るには、企業の関係者を調べることが出来る。この情報は、企業方針の決定における株主の影響力を確認するのに役立つ；

財務の詳細を確認するには、財務合理性は次からもわかる；
財務諸表。

事業許可の取得など、会社が実際に支出した費用と、適用される規制に従って必要な費用との間に差異がある場合、贈収賄または恐喝を受けた兆候である可能性あり。

売上高と利益の詳細。

合理的な理由もなく、得られた利益が販売報告書や生産報告書と一致しない場合、これはマネーロンダリングまたは不正の兆候である可能性がある；

•

文書

株主総会議事録/結果報告

議事録

会議中に発議されたオプション

- 「投票」に関する記載
- 投票合意プロセスにおける選択肢
- 会議中にあった合意
- 会議中に出た代替案 決議／株主総会外の株主合意（あれば）

企業所有権

- 企業が受益者を決定する

説明

文書の保管については、保管に関する法律によれば企業は10年間の文書保管が義務付けられている。ただし、刑法第78条から第80条に基づき、時効は12年なので、文書の保存期間は12年間に延長する方がよい。

企業の実益所有者または実質的支配者（UBO）とは、企業の取締役、コミサリス、役員、相談役、又は監督者を指名または解任する権限を持ち、企業を管理する能力があり、企業から直接又は間接的に、利益を享受する権利を有する人物であり、企業の資金又は株式の実際の所有者、或いはマネーロンダリングとテロ資金供与と犯罪行為の防止及び撲滅を目的とした企業の受益者認識原則の適用に関する2018年大統領規則第13号に規定された基準を満たす個人である。

付録 5

従業員に対するデューデリジェンス/Know Your Employee (KYE)の要点

従業員に対する内部デューデリジェンス/KNOW YOUR EMPLOYEE (KYE)

従業員の身元確認

本人確認のデューデリジェンスは:

- 従業員 の 身分証明証又は、適用される規定に従った身分証明証の代替。
従業員のデータと情報は、本人のプロフィール及び従業員資料と一致していなければならない。例えば、従業員の身分証明証が、偽物でないか否か、又は本物であってもデータや情報に偽りでないかなど。

関係公的機関からの犯罪記録の確認

従業員に関する警察報告書、裁判報告書、紛争報告書などの、公的記録の特定。

推薦者、職歴、その他の情報の確認

従業員が、重要な公的地位を有する者(PEP)に属していないか、又はPEPと直接又は間接的な関係があるか否かを特定する。

- 従業員が、汚職行為やマネーロンダリングに対して脆弱な活動を行っていないかどうかを特定する；
従業員が、インドネシア国家警察及び、国内又は国際的な機関が発行した、テロリスト及び又は、テロ容疑者のリストに含まれていないかどうかを確認する；
従業員が全国ブラックリスト(DHN)に登録されていないかどうかを確認する。

付録 6

リスク評価と緩和措置のフォーマットの例

リスク評価と緩和措置のフォーマット

番号	プロセス	結果	発生可能性 (緩和措置前)	影響	緩和行動	緩和措置後
1.	事業許可の延長	事業活動の停止	<input type="radio"/> 非常に不可能 <input type="radio"/> 不可能 <input type="radio"/> 可能 <input type="radio"/> 非常に可能 <input type="radio"/>	<input type="radio"/> 小さい <input type="radio"/> 普通 <input type="radio"/> 大きい <input type="radio"/> 非常に大きい	<ul style="list-style-type: none"> 綿密な計画 担当チームを任命 文書準備 	<input type="radio"/> 非常に不可能 <input type="radio"/> 不可能 <input type="radio"/> 可能 <input type="radio"/> 非常に可能 <input type="radio"/>
2.		規制当局への贈収賄	<input type="radio"/> 非常に不可能 <input type="radio"/> 不可能 <input type="radio"/> 可能 <input type="radio"/> 非常に可能 <input type="radio"/>	<input type="radio"/> 小さい <input type="radio"/> 普通 <input type="radio"/> 大きい <input type="radio"/> 非常に大きい <input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> 綿密な計画 文書の準備 許可申請プロセスの理解 	<input type="radio"/> 非常に不可能 <input type="radio"/> 不可能 <input type="radio"/> 可能 <input type="radio"/> 非常に可能
3.	物品/サービスの調達	<ul style="list-style-type: none"> 謝礼の受贈 利益相反 	<input type="radio"/> 非常に不可能 <input type="radio"/> 不可能 <input type="radio"/> 可能 <input type="radio"/> 非常に可能 <input type="radio"/>	<input type="radio"/> 小さい <input type="radio"/> 普通 <input type="radio"/> 大きい <input type="radio"/> 非常に大きい	<ul style="list-style-type: none"> 物品サービス調達のセクション倫理規範 ベンダー向け誠実協定 	<input type="radio"/> 非常に不可能 <input type="radio"/> 不可能 <input type="radio"/> 可能 <input type="radio"/> 非常に可能
続く...						

付録 7

汚職撲滅委員会はパートナーとの共同により、インテグリティ開発専門家（認定誠実性担当者）のスキルを開発した。このスキルは、専門的、科学的、技術的活動のカテゴリー、倫理とコンプライアンスの構築分野における、その他の専門的、科学的、技術的、の主要活動グループに対するインドネシア国家職業能力水準の決定に関するインドネシア共和国労働大臣令第 338 号によって決定されたものである。

インテグリティ開発専門家（Integrity Development Expert）の証明書を取得した者は、企業内で汚職防止システムを導入する際の中心人物として採用することが出来る。次の表は、インテグリティ開発専門家が持っていることが必要なコンピテンシーを分かりやすくまとめたものである。

インテグリティ開発専門家スキル (API)

主要目的	重要な機能	主要機能	基本機能
政府機関、事業者及び、その他の利害関係者の汚職を撲滅する取り組みにおける国家標準のインテグリティシステムを構築する	インテグリティシステムを構築する	価値観の体系を構築する	組織誠実性方針の策定
		インテグリティシステムの評価を行う	組織誠実性プログラムの実施
			汚職リスクの評価
			汚職リスク緩和計画実施の監視
		インテグリティシステムの検査を行う	組織誠実性方針に対する違反を調査する
	インテグリティシステムの一貫した強化		組織イ誠実性方針に対する改善奨励のフォローアップを監視
		組織インテグリティシステムの監視	組織インテグリティシステムの監視
			組織誠実性システムの評価

付録 8

第三者決済の事例

Z州で鉱業を運営する企業PT XYZの所有する事業許可が、あと2ヶ月以て失効になる。許可更新手続きを迅速に行うため、ジャカルタに本社を置くPT XYZは、Z州に所在するサービス局CV. ABCに事業許可更新を委任した。

PT XYZは、当初から、手続きに必須の文書である企業設立証書の原本および代表取締役社長の住民登録証原本が、ある理由により添付できないと伝えていた。

一週間後、CV. ABCサービス会社は、次のような情報を伝えた：

1. ライセンス更新料は立地調査の費用も含めて Rp5.000.000（五百万ルピア）である
2. CV. ABC サービス会社のオファーするサービス手数料は Rp15.000.000（一千五百万ルピア）である
3. オファー料金の合計は Rp20.000.000（二千万ルピア）
4. プロセス期間は一週間
5. ライセンスプロセスサービスは、ライセンスの難易度に応じて決まる
6. 合法化された文書のコピーは、ライセンスサービス局で、本来ならば受理可能である。

PT XYZの経理部門は、昨年のライセンス更新費用は(CV. QRSサービス会社による)、ライセンス更新料Rp5.000.000と、サービス手数料Rp 500.000、総額Rp5.500.000（五百五十万ルピア）であったことを伝えた。

質問:

PT XYZの内部監査人として、もし法務・コンプライアンス部門から相談があった場合、どうすればよいか？何を推奨するか？そしてその理由は？

回答:

内部監査人が行うべきことには、次が含まれる：

1. 事実の把握

前回のライセンス更新料はRp5. 500. 000、有効期限は残り2

- カ月
- プロセス期間は1週間
-

2. 費用分析の実施

内容	昨年	今年
ライセンス更新料	5. 000. 000	5. 000. 000
サービス料	500. 000	15. 000. 000
合計	5. 500. 000	20. 000. 000
コスト差額	14. 500. 000	

3. 情報補足

今年のライセンス更新料とプロセスについて、Z州規則を確認する。

- 同業種の標準的なライセンスプロセス料金を確認する。
CV QRSサービス会社から情報を入手する。
-

4. 推奨

内部監査人は、法務及びコンプライアンス部門に、コスト差額 Rp. 14. 500. 000（一千四百五十万ルピア）について、CV. ABCサ

- サービス会社に質問することが出来る。
内部監査人は、設立証書及び、取締役の住民登録証の合法的な写しを作成することを推奨する。
- 内部監査人は、直ちに当該文書を送付するよう推奨した。

これは、非常に理不尽な料金差があったため行われた。所定の条件を満たさずにライセンスを延長しようとするために、余剰費用を関係機関の役人への賄賂に使用しようとしている疑いがある。

付録 9

正常でない事業活動の例

正常でない事業活動及び、不正、汚職、マネーロンダリングが存在している兆候のあるいくつかの例を次に示す：

- a. 同じ銀行または異なる銀行に複数の口座を持ち、合理的に説明できない多額の送金（一度の取引、または複数の取引を細かく分割したもの）を定期的に行う企業；
- b. 口座にお金を預けては、合理的な理由なく突然、引き出すことがよくある企業；
- c. 銀行口座があるにもかかわらず、外貨での購入や、支払いを現金で行うことが多い企業；
- d. 小切手（様々な種類の）を使用し、外貨または国内通貨による高額の引き出しを頻繁に行う企業；
- e. 合理的な財務説明や根拠もなく、通常とかけ離れた非常に多額の取引、送金や受けとりを行う企業；
- f. 合理的な説明もなく、急激に増加する企業財務；
- g. 企業口座の活動が、例えばSIUPやTDPなど、関連する公的機関に登録されている企業プロフィールと一致していないこと：例をあげると
 - 零細企業に分類される資本金の企業が、零細企業としての常識的な値を超えた、例えば1,000億ルピア以上の取引を行うことが頻繁にある；
 - ケータリング事業分野で登録された企業が、ケータリングに関連しない商品の、非常に高額な商品の輸出入取引を行っている；
 - 外資登録をしていない企業が、合理的な説明なしに海外から巨額の貨物を受け入れている；

- h. 企業が、取引の代理人や受益者、最終受取人に関する十分な最新の情報を提供しない代理人または第三者をよく利用する；
- i. 企業が、夜間または常識的でない時間帯に、ATMから多額の現金を入金することがよくある；
- j. 事業活動と合致しない資金調達方法で、管轄区域を越えた取引を行う企業は、マネーロンダリングの兆候が疑われる。取引の例としては、次を含むものがある：
 - (1) 実際には、両方の企業を所有又は管理する同じエンティティや個人が所有する資金を、他国の企業から、インドネシアの企業に資金提供する方法；
 - (2) 売買される商品の実際の価値と、支払金額に隔たりのある、A国からB国への信用状/LCを利用した、巨額の融資取引；
 - (3) 明確な理由のない、国内外の口座を使った、企業に関わる巨額の引出しまたは入金；そして
 - (4) 上記(3)について、企業が巨額の現金を入金した後、時間をあけず、別の場所にある同じ銀行で引き出しが行われる可能性もある。
- k. 紛争、事故、第三者融資の担保としての補償に関する銀行保証状の約束や内容と、取引きされる商品の実態や、その時点の市場の状況が一致しない。
- l. 企業に関係のない外部の人物が、企業口座に多額の現金を入金することがよくある。
- m. 企業の事業活動に関係のない人物に定期的な送金がある。
- n. 企業に関係のない外部の人物が、明確な理由もなく定期的に企業の口座から小切手を引き出している；

付録 10

質問/回答

1. 質問:

私は米国又は英国に住んでいるわけでも働いているわけでもないですが、FCPA(海外汚職行為防止法)や UKBA(英国贈収賄法)は、適用されますか? 私はインドネシアの法律によって公務員でないのですが、インドネシアで汚職をしてはいけないのですか?

回答:

FCPAは外国政府の(公務員)へのあらゆる形の不適切な贈収賄も、不適切な支払いも禁止する米国連邦法であり、UKBAは世界中の誰に対しても賄賂やその他の形の不適切な支払いを禁止する英国の法律です。FCPAに関し、企業が以下の要素を満たす場合、FCPAの対象となります:

- a. 米国で登記された企業であること;
- b. 米国民であること;
- c. 企業及び又はその株式が米国の証券取引所に上場している;
- d. 企業や、企業に関連し企業を代表する別の団体が、米国管轄内で取引を行う場合;

UKBAに関し、企業が以下の要素を満たす場合UKBAの対象となる:

- a. 英国市民である個人;
- b. 英国に登録又は居住している個人;
- c. 英国で登記された法人; 及び
- d. 国籍を問わず英国で貿易又は事業を直接的又は間接的に行う、また全体的または部分的に関与する法人。

公務員や役人でなくとも、汚職で有罪判決を受ける可能性がある。

- 汚職防止法第13条では、汚職として刑事罰の対象となる30種類の行為を説明している。これらの活動の種類は、国家的損失、贈収賄、公職横領、恐喝、不正行為、物品・サービスの調達における利益相反、謝礼の7種類に絞られる。それらとは別に、汚職に関連する可能性のある活動として、汚職事件の捜査プロセスを妨害する、情報を提供しない、あるいは虚偽の情報を提供する、容疑者の口座についての情報を提供しない銀行、証言を拒否した又は虚偽の証言をした証人や専門家、秘密保持担当者が情報を提供しない、あるいは虚偽の情報を提供する、通報者の身元を明らかにする証人なども汚職に関連しうる行為である。

以上の説明から、例えば民間従業員であっても、刑事規定の要素を満たしていれば、汚職で有罪判決を受ける可能性がある。

2. 質問:

FCPA、UKBAを遵守しているが、インドネシアで事業を行う場合、インドネシアの関連法規を遵守する必要がありますか？

回答:

FCPA、UKBAに加えてインドネシアの法令を遵守する必要があります。FCPAが厳密な制限付きで融資制度や贈答品などの心付けを認めているような矛盾がある場合は、そのような事項を禁止している汚職防止法を優先すべきです。

3. 質問:

支払いファシリティーとは何ですか？インドネシアの法令には明確な規定がありません。

回答:

基本的に、支払いファシリティーとは、プロセスや取引を容易にするために、公定料金や一般的な通常の金額とは別の支払いです。この支払いは国庫には送られず、汚職法に基づくと、支払いファシリティーは贈収賄や利益供与などの汚職の要素を満たす可能性があります。分かりやすい例としては:

- a. ビザ、一時滞在許可、工業事業許可などの取得プロセスを円滑に行うために、役人や職員に直接金銭を提供すること；及び
- b. 法律では、無料とされているはずの警察による保護や、手続きをしてもらったことへの謝礼など

4. 質問:

私、個人でも会社でも、許可証や特定の手続きなどの手配を円滑に行うため、上記、第3項で説明されたような支払いを、代理人、コンサルタント、または第三者のサービスを利用して行います。

これは許されますか？

回答:

企業の代理人となる第三者を含め、第3項および第4項に記載された活動を行う者は誰でも汚職で有罪判決を受ける可能性があります。

参照

企業における適切な汚職防止システム

法律の規定

1. 銀行業に関する法律1992年第7号、及びその改正1998年第10号
2. 汚職犯罪撲滅に関する法律1999年第31号及びその改正2001年第20号
3. マネーロンダリング犯罪の防止と撲滅に関する法律2010年第8号
4. 企業による犯罪事件の取扱いに関する最高裁判所規則2016年第13号
5. 株式公開に関する資本市場監督庁規則第IX. A. 12号
6. インドネシア共和国司法長官規則第PER-028/A/JA/10/2014号
法人主体の犯罪事件取扱いガイダンス
7. マネーロンダリング犯罪を犯す可能性のあるサービス利用者のカテゴリーに関するPPATK責任者規則第PER-02/1.02/PPATK/02/15号
8. インドネシア銀行回覧書 2013 年第15/21/DPNP号
商業銀行におけるマネーロンダリングおよびテロ防止対策の実施に関する標準ガイドライン

一般ガイダンス

1. ビジネスのための汚職防止倫理・コンプライアンス ハンドブック (OECD、UNODC、世界銀行、2013)
2. ビジネスのための汚職防止倫理・コンプライアンス プログラム：実践ガイド (UNODC、2013)
3. 一般銀行に対するグッドコーポレートガバナンスの導入に関するインドネシアの全従来型商業銀行宛ての回覧状 (インドネシア銀行、2013)
4. 国際商取引及び関連文書における外国公務員への贈収賄防止条約 (OECD、2011)
5. 汚職との闘いに関するICC規則 (国際商業会議所、2011)
6. 関連する営利組織で導入可能な組織関係者による贈収賄防止のための手順に関するガイダンス (贈収賄法第2010年第9条) (英国法務省、2011年)
7. 企業コンプライアンス プログラムの評価、米国司法省
8. PACT: シンガポールにおけるビジネスのための実践的な汚職防止ガイド (汚職行為調査局、2017年)
9. 商取引における汚職防止の強化に関するフランスのガイドライン (汚職防止中央局、2015年)
10. 企業向け汚職防止ガイドライン (汚職防止および公民権委員会、大韓民国、2016年)
11. 汚職防止コンプライアンス プログラムの設計：カナダにおけるビジネスのためのガイド (グローバル コンパクト ネットワーク カナダ)
12. 海外におけるベルギー企業のための汚職防止ガイド：国際商取引における外国公務員への贈収賄防止規則の遵守に関するガイド (多国籍企業のためのOECDガイドラインのベルギー国内窓口、2016年)

要素別テーマシステム

企業倫理規範

1. 企業倫理ガイダンス(国家ガバナンス政策委員会 (KNKG)、2010年)

リスク管理

1. ガバナンスに基づくリスク管理実践ガイダンス
(国家ガバナンス政策委員会 (KNKG)、2012年)
2. 汚職防止リスク評価ガイド (国連グローバル・コンパクト、2013年)
3. 商業銀行の不正防止戦略の実施に関するインドネシア全商業銀行宛ての回覧状 (インドネシア銀行、2011年)

違反通報システム

1. 市民による汚職の疑いの通報 (汚職撲滅委員会、2015年)
2. 告発システムのガイダンス-SPP (内部告発システム-WBS) (国家ガバナンス政策委員会 (KNKG)、2008年)
3. 内部告発に関する国際商工会議所のガイドライン
4. G20 汚職防止活動計画、内部告発者の保護：内部告発者保護フレームワークに関する研究、ベストプラクティスと立法の指導原則の概要

贈賄の管理

1. 贈収賄とは(汚職撲滅委員会、2015年)
2. 賄賂のないインドネシア：事業団体共同運動組織のためのガイドブック (トランスペアレンシー・インターナショナル・インドネシアおよび汚職撲滅委員会、2014年)
3. 贈答品と接待に関するICGガイドライン(国際商業会議所、2014年)

第三者との関係調整

1. ICC汚職防止サードパーティデューデリジェンス：中小企業向けガイド（国際商業会議所、2015年）

内部監査

1. 効果的な監査委員会設置のためのガイドライン（国家ガバナンス政策委員会（KNKG）、2002年）

集団行動

1. 汚職に対する集団行動のための実践ガイド（国連グローバル・コンパクト、2015年）

確認表 (チェックリスト)

企業向け適切な汚職防止手順

番号	指標	はい	いいえ	文書形式 の証拠	説明
I コミットメント (COMMITMENT)					
K.1	オーナー、取締役、コミサリスといった上級経営陣が、次のような書面による反汚職コミットメントのあることを提示。				
	a. 書面による反汚職のコミットメント。				
	b. 反汚職コミットメントの宣言と、その宣言に出席した当事者であることの証明書。				
	c. 電子メール、ディスカッションセッションなどによる書面によるコミットメントの周知。				
	d. 最高責任者のコミットメントにより反汚職ポリシーが生まれたことの証拠。				
K.2	雇用契約書または声明書に記載される、企業従業員全員に、署名が義務付けられた次の汚職防止声明書を提示。				
	a. 誠実性誓約書 / 雇用契約書（マネージャーレベルのサンプル）。				
	b. ポリシー策定者に賄賂を与えることを禁じている誓約書。				
K.3	企業の反汚職ポリシーや規則に、汚職の定義があることを提示。				
	a. それらのポリシーや規則が、既にさまざまな情報源と比較された汚職の定義をもっていること。				
K.4	書面による反汚職ポリシーや規則が、汚職撲滅法に参照したものであり、すべての企業従業員に遵守が義務付けられていることを提示。				

番号	指標	はい	いいえ	文書 形式の証 拠	説明
	a. それらの反汚職ポリシーや規則は汚職撲滅法に参照していること。				
K.5	それらの反汚職ポリシーや規則に、汚職が発生する可能性が最も高い分野についての説明が含まれていることを提示。				
K.6	企業が汚職防止の取り組みを確実に管理する特別のユニットまたは人員を配置していることの提示。				
	a. コンプライアンス機能を実施するユニット又は人員。				
	b. そのような人員の任命書と権限。				
	c. そのようなユニットの作業標準（SOP）。				
	d. 従業員の総人数と、コンプライアンス機能を実行する従業員の数の比率は、ベストプラクティスに参照。				
	e. コンプライアンスを取り扱う人員の能力の証明（例：監査人証明書、CCO、API、SPIP、など）。				
K.7	特別のユニットまたは個人が人員が内部監査の推奨事項について責任があることを提示。				
	a. 内部監査の推奨事項に対するユニットまたは人員の責任範囲。				
K.8	そのようなユニットまたは人員が、企業の従業員に制裁や褒賞を与えることにおいて役割を果たしていることを提示。				
	a. 企業の従業員に制裁と褒賞を与えるメカニズムに対する書面によるコミットメント。				
	b. 企業従業員に制裁や褒賞が与えられた証拠。				

番号	指標	はい	いい	いいえ	文書形式の 証拠	説明
K.9	<p>特別のユニットまたは人員が、汚職防止に関するコミュニケーション及びトレーニングを実施していることを提示。</p> <p>a. 汚職防止に関するコミュニケーション及びトレーニングを実施するための、ユニット又は人員の書面によるコミットメント（例：作業計画、活動計画、など）。</p> <p>b. 活動実施の証拠（例：活動実施報告書、記録など）。</p> <p>c. 活動実施の評価の証拠。</p>					
II 計画 (PLAN)						
P.1	<p>企業の脆弱な点や汚職の手口を含むリスクの特定と、マッピングを実施したことを提示。</p> <p>a. 脆弱な点や汚職の手口を含むリスクを特定し、マッピングを実施する機能が存在する証拠。</p> <p>b. 脆弱な点や汚職の手口を含むリスクマッピングのワークシートによる証拠（リスク一覧/リスクレジスター、軽減計画、監視と評価/軽減のモニタリングと評価）。</p> <p>c. リスク脆弱性レベルの設定。</p>					
P.2	<p>企業活動の全てに対し、汚職リスク評価が実施されていることを提示。</p> <p>a. すべてまたは複数のユニットで汚職リスク評価が実施された証拠。</p>					
P.3	<p>汚職リスク評価が定期的実施され、汚職の手口の変遷に応じた更新が行われていることを提示。</p> <p>a. リスク評価が定期的実施され、汚職の手口とグッドプラクティスに基づいて更新されている証拠（例：リスク軽減の実施レポート及び、いくつかの更新されたリスク一覧/リスクレジスター）。</p>					

番号	指標	はい	いいえ	文書形式の 証拠	説明
III 実施 (D0)					
D.1	企業が従業員、顧客、販売業者、ベンダー、代理店に対し、汚職のリスクを評価するためのデューデリジェンスを実施していることを提示。				
	a. 汚職リスク評価に関するデューデリジェンスを提示する文書： <ul style="list-style-type: none"> - 従業員 - 顧客 - 販売業者/ベンダー/代理店 				
	b. 汚職リスク評価の検証およびデューデリジェンス分析の結果： <ul style="list-style-type: none"> - 従業員 - 顧客 - 販売業者/ベンダー/代理店 				
D.2	反汚職ポリシーや規則が、企業と関係のある販売業者、ビジネスパートナー、第三者（コンサルタント、公認会計士、弁護士）、代理店、ベンダーなどの外部当事者についても適用されていることを提示。				
	a. 企業と外部当事者を拘束する、反汚職の規則を示す契約書又は協定書を提示（サンプル）。				
D.3	企業の内外の当事者を監視し、制裁を与え、評価を行うシステムを含む、反汚職ポリシーや規則を提示。				
	a. 企業内部の当事者に対する監督、制裁、評価のシステムを含む反汚職規則のある雇用契約書（サンプル）。				

番号	指標	はい	いいえ	文書形式の 証拠	説明
	b. 企業の外部当事者を監視し、制裁を与え、評価するシステムを含む、外部関係者との契約またはコントラクトに反汚職条項があることの証拠（サンプル）。				
D.4	以下に関する反汚職ポリシーや規則を提示。				
	- 国家公務員または国家統治者（公共部門）への謝礼についての規定。				
	- 社内外における、便宜、贈答品、後援の贈与・受贈の実践的規則。				
	- 政治献金の規則。				
	- 内部・外部の利益相反の規則。				
	a. 以下のための反汚職ポリシーまたは規則の証拠。				
	1. 国家公務員または国家統治者（公共部門）への謝礼の規則。				
	2. 社内外の環境における、便宜、贈答品、後援の贈与・受贈の実践的規則。				
	3. 政治献金の規則。				
	4. 社内外の利益相反に関する規則。				
	b. 国家公務員または国家統治者に与えてよい、または与えてはいけない、謝礼の金額と形態の制限を含む条項があることの証拠。				

番号	指標	はい	いいえ	文書形式の 証拠	説明
	c. 社内外における許される、又は許されない、便宜、贈答品、後援の贈与/受贈の金額及び形態の制限を含む条項があることの証拠。				
	d. 許可される、許可されない、政治献金の規則を含む条項があることの証拠。				
	e. 社内外における利益相反についての規則を含む条項があることの証拠。				
D.5	企業が、企業の受益者を認識する原則を適用していることを提示。				
	a. 管轄当局に対する、次のいずれかの文書によって、企業受益者が決定されている証拠。				
	- 定款。				
	- 会社設立契約書。				
	- 株主総会、財団機関、経営会議、又は委員会による決定文書。				
	- 認定機関情報。				
	- 会社株式の購入の際に、資金融資又は送金移動を受け入れた民間機関による情報。				
	- 企業から受益者に利益を準備し、提供する民間機関の情報。				
	- 真実性に責任を持つことのできる、取締役会、コミサリス会のメンバー、相談役、管理者、監督者、又は企業役員/社員による声明。				

番号	指標	はい	いいえ	文書形式の 証拠	説明
	<ul style="list-style-type: none"> - 当該人物が企業が所有する資金の実際の所有者であることを示す企業またはその他の当事者が所有する文書。 				
	<ul style="list-style-type: none"> - 法人の所有権に基づく資金の実際の所有者である人物を示す、企業またはその他の当事者が保有する文書。 				
	<ul style="list-style-type: none"> - または、その真実性に責任がもてる、その他の情報（大統領令2018年第13号第11条）。 				
D.6	<p>企業が、内部、外部に向けて、汚職犯罪行為の疑いを通報及び告発するシステムを備えていること、通報・告発者の秘密保持、保護および安全が保証されていることを提示。</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 通報・告発システムに関する定期的周知化の証拠。 b. 通報・告発システムの運用手順標準(SOP)。 c. 既存の報告経路（例：アプリケーション、コールセンター、ショートメッセージ、対面など）。 d. 通報・告発システムの内部・外部における管理実施者機能の証拠（例：決定書（SK）/職務記述書、および外部との協力協定書）。 e. 段階的な取扱いの証拠。 f. 受付けた通報と、解決並びに推奨の統計的な証拠。 g. 通報・告発システムが定期的に評価されていることの証拠。 				

番号	指標	はい	いいえ	文書の形の 証拠	説明
D.7	<p>企業が、透明性と説明責任のある財務記録、文書化、財務文書の保管、およびその他の管理基準を満たしていることを提示。</p> <p>a. 記録、財務、文書化システムのポリシー。</p> <p>b. 事業費と、資本支出に関する段階的な承認に関する規則。</p> <p>c. 文書は所定の順序で適切に保管されている。</p> <p>d. 適用される規則に従った文書保管システム。</p>				
D.8	<p>企業が、全従業員に対し定期的に、反汚職ポリシーや規則を周知させていることを提示。</p> <p>a. ポリシーには、反汚職の周知化・規則プログラムがある。</p> <p>b. 周知化活動の証拠（例：活動報告及び記録）。</p> <p>c. 使用される媒体が全従業員にアクセス可能なものであること（例：電子メール、ポスターなど）。</p> <p>d. 企業が、反汚職プログラム又は現場の実情から寄せられた（例：従業員アンケート）従業員からのフィードバックを受け入れているか否か。</p>				
IV 評価 (CHECK)					
C.1	<p>企業が、反汚職規則に対する、監視・評価システムを備えていることを提示。</p> <p>a. 企業には、反汚職規則に対する監視と評価のポリシーがあること（例：監視と評価の規則）。</p>				

番号	指標	はい	いいえ	文書形式の 証拠	説明
	b. 企業は評価が必要な領域と、測定方法を特定。				
	c. 企業内の監視と評価を実施するユニット。				
	d. ユニットによる監視と評価の実施スケジュール。				
	e. 監視の結果は、共同で評価され、フォローアップ計画が立てられている。				
C.2	反汚職の監視および評価システムが、企業従業員全員に定期的に周知されていることを提示。				
	a. 反汚職の監視および評価システムを全従業員に定期的に伝達するための媒体（会議、集会、電子メールなど）。				
C.3	汚職に関する監視と評価の結果が、企業の責任者全員に、探求のため定期的に伝えられていることを提示。				
	a. 監視の結果は責任者に伝えられる（例：会議、集会、電子メールなど）。				
	b. 監査結果を通じて反汚職規則の効率性と有効性を向上させるための評価を実施する。				
C.4	企業が監査憲章を有することを提示。				
	a. 監査憲章が存在することの証拠。				
	b. 独立内部監査/検査（構成、予算、リソースなど）。				

番号	指標	はい	いいえ	文書形式の 証拠	説明
	c. 内部監査/検査には、内部統制、特に汚職リスクの領域を評価する広範な権限が与えられている。(監査プログラムはすべての企業活動を対象としている)。				
V 改善 (ACTION)					
A.1	社内規則、倫理規範、手順、ポリシー、およびその他の現行の規則の違反に対して、企業が制裁を与える仕組みを備えていることを提示。				
	a. 違反に対して制裁を与える仕組み。				
	b. 制裁執行の証拠。				
A.2	誠実な企業文化の構築に積極的な役割を果たした従業員に、企業が褒賞を与える仕組みが企業にあることを提示。				
	a. 誠実な企業文化の構築に積極的な役割を果たした従業員に対する褒賞授与の資格があることの証明。				
	b. 褒賞付与の仕組み。				
	c. 褒賞付与実施の証拠。				
A.3	企業が汚職防止プログラムの実施状況の評価結果をフォローアップしていることを提示。				
	a. 実施された評価に応じて、変更された規定・政策・標準作業手順書(SOP)。				
	b. 企業が設定した汚職防止のための新たな目標。				

番号	指標	はい	いいえ	文書形式の 証拠	説明
VI 理由 (RESPONSE)					
R.1	<p>企業が、業界団体/専門職団体の一員であることを提示。</p> <p>a. 業界団体/専門職団体の法人会員であることの証拠。</p> <p>b. その業界団体/専門職団体には、汚職の問題に関する議題があるか否か。</p>				
R.2	<p>企業が、反汚職の集団行動に協力、参加していることを提示。</p> <p>a. ステークホルダー間のコミュニケーションフォーラムにおける、反汚職ワーキンググループに企業が積極的に関与している証拠（例：報告書、ワークショップ、記録など）。</p> <p>b. 非政府組織、財団、学者、政府機関、その他の反汚職問題を取り上げる分野を超えたコミュニケーションフォーラムに、企業が積極的に関与している証拠。</p>				
R.3	<p>企業が、規制当局や法執行官個人による、汚職、贈収賄、恐喝、またはその他の形の違法な徴収の犯罪行為の兆候を通報したことを提示。</p> <p>a. 規制当局や法執行官個人による、汚職、贈収賄、恐喝、またはその他の形の違法な徴収の犯罪行為の兆候を通告するための標準業務手順（SOP）。</p> <p>b. あれば、規制当局や法執行官個人による汚職、贈収賄、恐喝、またはその他の形の違法な徴収の犯罪行為の兆候を通告に関する企業統計データを提示。</p>				

感謝の挨拶

編集チームは、ビジネス界向け汚職防止ガイドンスの作成の過程で、貢献及び支援して下さった以下の関係者全てに感謝の意を表します：

- 専門講演者として：最高裁判所判事Profesor Surya Jaya; Dr. Yunus Husein, S.H., LL.M; Agustinus Pohan, SH.,MS; Dr. Mas Achmad Daniri; Rimawan Prapdityo, PhD; Natalia Soebagdjo氏；
- エリー・リヤナ・ハルジャパメカス、元汚職撲滅委員会委員長（2003年～2007年）、実務家；
- 専門家として英国法務省刑事法顧問のロデリック・マコーリー氏；
- インドネシア商工会議所（KADIN）の代表者；
- 国有企業省代表；
- 英国大使館代表者；
- 専門家および企業団体の代表者：インドネシア石油協会（IPA）、IPMG、インドネシア製薬企業協会（GP Pharmacy）、インドネシア共和国医療機器・ラボラトリー企業公式団体（Gakeslab）、インドネシア精米・米の企業家専門組合（Perpadi）、金融サービス庁（OJK）、ヌサ コンストラクション エンジニアリング株式公開会社（NKE）、シェブロン；

そして、このガイドンスの作成のためにご協力いただきました全ての関係者の皆様に感謝の意を表します。



BERANI /
PROFESIONAL
HEBAT,



**BERANI
NJUR!
HEBAT!**

