2026 年 5 月 8 日

「LT 会」会報第 26-05 号(総 286 号)

上海良図商務諮詢有限公司(LTCC)

内部不正防止対策のポイント
～職務横領は 3 万元で有罪

2026 年 4 月 10 日、最高人民法院・最高人民検察院（以下、「両高」という）は、合同で『汚職収賄刑事案件の法律適用に関する若干問題の解釈（二）』（以下、「解釈二」という）を公布し、2026 年 5 月 1 日より施行されます。本解釈は、不正行為による犯罪に対する法律適用基準を一層細分化・整備し、汚職・収賄に関する定罪量刑基準の網羅性を高めるとともに、不正行為を取り締まる刑事法規の実効性をさらに強化するものです。今回の会報では、上海匯業法律事務所のパートナー弁護士であり、LTCC 高級顧問である洪桂彬先生が、ご経験に基づき企業の内部不正防止対策のポイントを取りまとめた内容について、特別に許可を得て会員企業様へご紹介いたします。

【内部不正防止対策のポイント】

これまで、両高が 2016 年に公布した『汚職収賄刑事案件の法律適用に関する若干問題の解釈』では、非公務員収賄罪、職務横領罪、資金横領罪、非公務員に対する贈賄罪について、量刑基準として倍数換算基準が採用されていた。すなわち、非公務員による犯罪の有罪基準は、公務員[1]に比して高く設定されていたのである。

具体的には、非公務員収賄罪および職務横領罪における「金額が大きい」「金額が巨大」の金額基準は、公務員の収賄罪・汚職罪のそれぞれ 2 倍ないし 5 倍とされていた。また、資金横領罪における「金額が大きい」「金額が巨大」および「違法活動に使用する場合」の金額基準は、公金横領罪の 2 倍とされていた。さらに、非公務員に対する贈賄罪における「金額が大きい」「金額が巨大」の金額基準は、公務員の贈賄罪の 2 倍とされていた。

これに対し、新しい司法解釈（解釈二）では倍数換算基準が廃止され、各罪名の有罪基準が引き下げられた。例えば、非公務員収賄罪については、旧解釈では「金額が大きい」の基準点が 6 万元であったのに対し、新規定施行後は公務員の収賄罪の基準である 3 万元がそのまま適用されることとなる。主な変更点は下表の通りである。

[1] 中国において収賄罪・汚職罪、公金横領罪、贈賄罪の主体は国家機関で公務に従事する者である。例えば、国有会社、企業、事業単位、人民団体において公務に従事する者、および国家機関、国有会社、企業、事業単位から非国有会社、企業、事業単位、社会団体に派遣され公務に従事する者である。本会報では、「公務員」という。

罪名	旧基準	新基準
非公務員収賄罪	6 万元	3 万元
非公務員に対する贈賄罪	6 万元	3 万元
職務横領罪	6 万元	3 万元
資金横領罪	10 万元／6 万元（違法活動に使用）	5 万元／3 万元

このほか、解釈二では以下の重要条項が追加された。

第二十三条 **犯罪者の違法所得財物およびその収益については、追徴または返還を命じなければならない。**

犯罪者の違法所得については、原物を追徴するのが原則である。贈収賄双方が不動産による贈賄の合意を形成した場合、当該不動産を追徴しなければならない。確実かつ十分な証拠により原物が他の財物に転換されたことが証明された場合、転換後の財物を追徴する。犯罪者の違法所得とその他の合法的財産が共同で他の財物に転換された場合、違法所得に相当する持分およびその収益を追徴する。確実かつ十分な証拠により、法に基づき追徴・没収すべき案件関係財物が所在不明、第三者が善意取得、価値の滅失・減損、または他の合法的財産と混合され分割不能であることが証明された場合、法に基づき他の同等価値の財産を追徴・没収することができる。

贈賄金・贈賄物が収賄者に交付されていない、または贈賄者に返還された場合、法に基づき贈賄者から追徴する。贈賄金・贈賄物が第三者により代わりに所持・保管されている場合、法に基づき第三者から追徴する。

すなわち、贈賄の合意に至った時点で、未交付であっても追徴対象となる。例えば、企業が受注獲得のために仕入れ担当者へ不動産 1 戸の提供を約束した場合、当該不動産が未交付であっても追徴の対象となる。

解釈二の施行を踏まえ、企業が講ずべき内部不正防止対策として、筆者の経験からは、少なくとも以下の 3 つの観点が重要であると考える。

1、ストレスの軽減

従業員が企業内部で高いストレス環境に置かれると、不正行為の契機となる可能性があり、報復的行為に発展するリスクも排除できない。企業が正しい価値観を社員と共有し、各管理者に適正かつ誠実に権限を行使するよう促すことにより、従業員の合法的権益が侵害されないよう確保することは、各種不正行為を防止するための基礎となる。企業は内部ケア体制や苦情申立制度を整備し、業績・賃金に関するストレス要因を適切に把握・特定する必要がある。

2、「機会」の遮断

内部統制メカニズムの不備は従業員に不正行為の機会を与えることになる。例えば、仕入れ先選定における相見積制度の欠如、口頭見積の容認、営業・調達プロセスにおけるモニタリング不足、接待・贈答品規定の未整備などが挙げられる。企業はリスク管理体制を構築し、業務プロセスのガバナンスおよび標準作業手順（SOP）を整備するとともに、業務活動を監督可能な仕組みに組み込むことで、不正行為を抑止する必要がある。

また、人事ローテーションの仕組みにより、長期同一職務による業務の属人化を防止することも重要である。

3、「合理化」の防止

不正行為の中には、「会社の利益のための贈賄」「営業目標達成のためであり会社に損失はない」といった自己正当化に基づくものがある。これを防ぐためには、コンプライアンス研修体制の構築が不可欠である。定期的な利益相反の開示・申告、不正防止研修の実施、不正行為に対するゼロトレランスポリシーの明確化などに加え、コンプライアンス行動を管理者の評価項目に組み込むことで、不正の合理化を抑制することができる。

以上