

コンプライアンス・倫理の専門家の倫理規定

日本語



SOCIETY OF CORPORATE
COMPLIANCE AND ETHICS

www.corporatecompliance.org
6500 Barrie Road, Suite 250, Minneapolis, MN 55435, United States
+1 952 933 4977 or 888 277 4977 • FAX +1 952 988 0146

コンプライアンス・倫理 の専門家の倫理規定

序文

コンプライアンスと倫理のプログラムは、組織における、あるいは組織による不正を防いだり見つけたりすること、そして、倫理的なビジネス環境を促進することに重大な役割を果たす。効果的なコンプライアンスと倫理プログラムの開発とその厳格な実施は、投資者、消費者、ビジネスコミュニティ、そして一般の人々を保護する。コンプライアンス・倫理の専門家（Compliance and ethics professionals、以下CEP）は、われわれが提供するサービスには最高水準のプロ意識、誠実さ、そして能力が必要とされることを理解している。以下の倫理規定は、一般大衆、雇用者とクライアント、そして職業に対する責任を、この職業の認識として表している。この倫理規定は、プロとしての責任を果たす全てのCEPへの手引き及び規則として Society of Corporate Compliance and Ethics の会員によって採用されている。

倫理規定は二種類の基準から成っている。それは、原則と行動の規則である。原則とは幅広い基準であり、より詳細な行動の規則の枠組みになる。行動の規則は、CEPに求められる最低限のレベルの専門家としての行動を規定した具体的な基準である。規定を遵守することは、専門家個人と専門家のコミュニティの両方に求められている。規定を遵守することは、ま

ず、CEP自身が規定を理解し自発的にそれに従うよう行動し、次に同等のCEPたちと一般大衆がそれを奨励することによってのみ起こる。

行動規範のいくつかには注解があるものがある。それは、その意味や規則の適用を明瞭にしたり、詳しく述べたりするためのものがある。以下の用語は規則全体を通して使われている。

- ・ 「雇用する組織」には社員などを雇用する組織とその組織のクライアントが含まれる。
- ・ 「法律」は国、州、地方と地域の法律や条令、裁判所命令、そして承諾同意書の全てを含む。
- ・ 「不正」は不法な行為と非倫理的な行動の両方を含む。
- ・ 雇用する組織の「最高理事会」は、組織の指針と意思決定の最高権威者の集まりのことで、つまり、組織の最高の重役会や、受託者のことである。

原則 I

一般人への義務

コンプライアンス・倫理の専門家(CEP)は、(彼らを)雇用する組織の行動を管理する法律の精神と文面を遵守及び推進し、CEPの職業的行動は、公の善に貢献するために最高の倫理基準に従い手本とななければならない。

規則1.1 CEPは、不正を手伝ったり、教唆したり、それに関与し

たりしない。

規則1.2CEPは、（彼らを）雇用する組織による不正を防ぐために必要な手段を講じる。

注解：CEPの不正を防ぐための行為は、当然、合法的で倫理的なものでなければならない。CEPが法律やビジネス倫理の範囲内で不正を防ぐためにできることをしても、それにもかかわらず、不正を防ぐことに失敗した場合は、規則1.4を参照のこと。

規則1.3CEPは、（彼らを）雇用する組織に関する公式で正当な政府の取調べや質問に対応したり、協力したりする時には思慮分別のある判断力を働かせる。

注解：政府の取調べにおけるCEPの役割は様々であるが、取調べにおいてCEPは絶対に妨害したり嘘をついたりしない。

規則1.4もし、CEPが仕事において、（彼らを）雇用する組織によってなされた何らかの意思決定について、もしそれが実施されると不正を引き起こす可能性があることに気づいたら、CEPは以下のことをする。(a) その意思決定に同意することを拒否する、(b) そのことを適切な範囲で最高理事会を含む上部組織へ持っていく、(c) もし、「a」と「b」をした後にも深刻な問題が解決されない場合は、辞職を考慮に入れ、(d) 法律に要請される時にその意思決定を政府当局に報告する。

注解：コンプライアンス・倫理の専門家の人々やその職業に対する義務は、組織の不正を防ぐことを含むた

め、（彼らを）雇用する組織への義務の範囲を越えている。CEPIは、（彼らを）雇用する組織とその被雇用者や代行者が不正に関与することを防ぐように、組織内部の利用できるあらゆる手段を徹底的に使い尽くさなければならない。CEPIは、以下のような場合、適切な範囲で最高理事会へそのことを持っていかなければならない。a) 組織、たとえば、理事会の決議によって指示された時、b) 経営陣へ持っていくことが効果的ではなかったとき、あるいは、c) CEPが、経営陣へ持っていくことは無駄であると確信している時。CEPが不正との間に残っている唯一つの障壁である場合があるので、CEPは、辞職は最後の手段と考慮すべきである。辞職願いは、全ての詳細にわたり、雇用する組織の最上層経営陣と最高理事会へこの行為を余儀なくした状況の全てを、完全に率直に述べる説明をしなければならない。複雑な組織においては、その最高理事会が親会社の最高理事会である場合もある。

原則 II

雇用する組織への義務

コンプライアンス・倫理の専門家(CEP)は、（彼らを）雇用する組織のために最も誠実な気持ちで、偏見のない、公平な判断力を行使し、効果的なコンプライアンスと倫理のプログラムを推進するように務めなければならない。

規則2.1 CEPIは、（彼らを）雇用する組織に適時に適格にプロトとして勤務する。

注解：CEPIは、効果的なコンプライアンスと倫理のプログラムに貢献するような全ての分野のエキスパートであることを求められているわけではない。CEPが特別な専門技術や知識を必要とするような領域に挑む場合は、教育やトレーニングやその専門技術や知識を持った人たちとともに働くことを通して、その専門技術や知識を手に入れる。CEPIは、コンプライアンス・倫理の専門家に当然なこととして求められるような関連のある分野の最新で一般的な知識を持ち、継続的な教育や専門家開発という機会を追求することによってその知識がいつも最新であるように努力する。

規則2.2 CEPIは、雇用する組織が関係のある法律の全てに従うようにCEPの力の及ぶ限りを尽くして、それを確実にする。

注解：CEPが、コンプライアンスの保証においてリーダーシップをとる役割を果たさなければならない一方で、全ての被雇用者はコンプライアンスを確実にする責任を持っている。

規則2.3CEPIは、実際の不正、または、恐れのある不正に関係する全ての課題、情報、報告及び／又は行動（それが過去、現在、見込みのどれであるにもかかわらず）を適切なデューデリジェンスをもって調査する。

注解：法律部門など、他の専門家が疑いのある不正の調査に責任がある組織の場合は、CEPは定められた報告手続きに合わせてそのような専門家に報告することによってこの規則を果たす。

規則2.4CEPIは、コンプライアンスと倫理のプログラムの状況について、プログラムの実施とコンプライアンス・リスクの領域の両方に関して最上層経営陣と最高理事会に情報を与える。

注解：この規則の下でのCEPの倫理義務は、「最上層経営陣と理事会自身に、経営陣と理事会それぞれがその範囲において、会社のコンプライアンスと会社のビジネス遂行に関する詳しい情報に基づいた判断を下すのに十分な正確な情報を、適時に提供するように合理的に設計されている情報と報告のシステムが、組織には存在している」ことを確認するように最上層経営陣と最高理事会の義務を補足する。（デラウェア州におけるケアマーク社事件 *In re Caremark International Inc., Derivative Litigation*, 1996 WL 549894, at 8 (Del. Ch. Sept. 25, 1996)

規則2.5CEPIは、実際の不正、不正の可能性や、疑いのある不正を報告する被雇用者に対する報復を幫助したり教唆したりしない。また、実際の不正、不正の可能性や、疑いのある不正を報告する被雇用者を報復から確実に保護するような手順を導入することに努める。

注解：CEPIは、この倫理規定によって課される他の義務と両立させながら、報告する被雇用者が匿名を希望するなら、その匿名性を力の及ぶ限り保護しなければならない。さらに、CEPIは実際の不正、不正の可能性や疑いのある不正の調査を最大の分別を持って、調査される者たちの評判や素性を守るように気をつけて行う。

規則2.6CEPは、専門家としての活動をするうちに得た機密の情報を、開示から注意深く守る。但し、例えば、健康や安全に対するかなりのリスクを引き起こすような行為を止めさせる場合や、召喚状やその他の法的手続きに従う必要があって機密を明かす場合のような事情によっては、機密性よりも他の重要性や懸念を優先しなければならないことを認識する。

注解：もし、法的に認められた特権（例えば、弁護士・依頼者間の秘匿特権）によって情報などの伝達が保護されている場合は、召喚状や法的手続きに従うために機密を明かす必要はない。

規則2.7CEPは、雇用する組織の利害と、CEP自身の利害、あるいは、CEPが関係を持っている雇用する組織外部の個人や組織の利害との間の実際の対立、対立の可能性や見做し対立を避けるように注意する。CEPは、利害の対立を開示し、倫理的に取り扱わなければならない。また、できる範囲で重大な対立は取り除かなければならない。利害の対立は忠誠の分裂を引き起こすことがある。CEPは、職業上や個人的な関係を持つようになった雇用する組織内の個人に対する忠誠が、雇用する組織への忠誠の義務及び／又はそれよりも重要な責任、つまり、法律と倫理的なビジネス行動、そして、この倫理規定に従うことへの忠誠の義務を妨げたり、それに取って代わるようなことを許してはならない。

注解：もし、CEPがその専門家としての職務遂行における自分の判断に影響を与える可能性があるようなビジネスのつながりや、直接、あるいは間接の金銭的利害やその他の利害を持っていたら、CEPは（彼らを）雇用する

組織にビジネスのつながり、金銭的利害やその他の利害の内容を完全に開示する。もし、不正の報告、調査、あるいは質問がCEPが何らかの関わりがある活動と直接的あるいは間接的に関係があるなら、CEPは報告に対応したり、調査を始めたり、それについて質問をする前に、雇用する組織の最上層管理職に書面でその関わりの詳しい内容を開示しなければならない。そして、もし、それが適切であるなら、そのような調査や質問から辞退しなければならない。この要求にもかかわらず、報告、調査や質問の対象となるようなCEPの関わりは、必ずしもCEPがその点について、その責任を全うする能力を害するものではない。

規則2.8CEPはその仕事によって達成できる結果について、雇用する組織に誤解させない。

注釈：CEPは、その仕事の影響や結果に関して過度の期待を持たせてはならない。

原則 III

職業への義務

コンプライアンス・倫理の専門家(CEP)は、自分の行為によって、職業の誠実さや威厳を支え、コンプライアンスと倫理のプログラムの効果を促進し、コンプライアンスと倫理におけるプロ意識を推進するように務めなければならない。

規則3.1CEPは、不正の調査を含むその専門家としての活動を、誠実に、公正に、そして勤勉に実行する。

注解：CEPはその専門家としての倫理上、そして法律上の責任を妨げるような不合理な制限に同意しない。合理的な制限には雇用する組織の資産によって課されるものを含む。もし、雇用する組織の経営陣が調査を依頼するものの、関わりのある情報の入手を制限するならば、CEPは、その任務を断り、雇用する組織の最高の権威者に説明する。CEPは、コンプライアンスを達成する最も効果的な手段の推進に勤勉に努めなければならない。

規則3.2規則2.6に合わせて、CEPは、現在の雇用する組織、あるいは、以前の雇用する組織のビジネス業務や技術的プロセスに関する機密情報は、同意、あるいは強制的法的な手続なしには開示しない。そのような開示は職業上の信頼を損なう恐れ、または、コンプライアンス・倫理の専門家将来、他からそのような情報を手に入れる能力を損なう恐れがある。

注解：CEPは、効果的に機能するためには情報を自由に入手する必要があり、雇用する組織のどの被雇用者や代行者とも、率直に情報などの伝達をする能力が必要である。信頼があつてこそ率直なコミュニケーションができる。コンプライアンス・倫理の専門家の仕事の成果の誤用や乱用は、コンプライアンスと倫理のプログラムへの深刻な脅威となる。CEPは、機密情報を法律や雇用する組織への義務を含む彼らの法律上の義務に違反するようなやり方では使わない。訴訟の相手が組織自身の自己監視の仕事をその組織に反するように使うと、CEPの信頼性は害される可能性がある。CEPは、機密を保護し訴訟のリスクを最小限にするために、法律顧問とともに協力することを奨励されている。もし、法的に認められ

た特権（例えば、弁護士・依頼者間の秘匿特権）によって機密情報が保護されている場合は、強制の法的手続きに従うために機密を明かす必要はない。

規則3.3CEPIは、自分の専門家としての資格、経験、あるいは功績について、誤解を招いたり、だましたりするような申し立てや主張、虚偽の申し立てや主張をしない。

規則3.4CEPIは、他のコンプライアンス・倫理の専門家の評判を不誠実に傷つようとするしない。

注解：職業の協調関係と礼儀正しさを促すため、この上なく名譽を傷つけるような他のCEPに関して、どのような申し立てもしない。

規則3.5CEPIは、最新の理論、産業慣例、法律の知識とその精通を含む職業における発展に関して自分の能力を維持する。

注解：CEPは、合理的で適切な継続教育を着実に進める。それには以下のものが含まれるが、それだけに限られるわけではない。職業や産業に関連のある学会誌や刊行物を読む、専門家の同僚とのコミュニケーション、専門家の協会の会員になり、会議に出席して専門家の公開意見交換に参加すること。

倫理規定開発委員会

(Code of Ethics Development Committee)

ジョセフ・E・マーフィー（委員会 共委員長）

法律顧問、CSLG

の共設立者兼主席顧問、インテグリティ・インタラクティブ共編集者、ethikos

レベッカ・ウォーカー（委員会 共委員長）

パートナー、カプラン&ウォーカー LLP

アートン・アンダーソン

学部プログラムの副学部長、クラーク・W・トンソン・ジュニア会計学教育教授、マコームスビジネス学校教授、テキサス大学オースティン校教授

マイケル・ホロウィッツ

訴訟パートナー、ビジネス詐欺及び複雑訴訟グループメンバー、キャドワラダー・ウィッカーシャム&タフトLLP、米国判決委員会の委員

シェリー・ミラノ

マージョリー・ドイル

実践リーダー、エシックス&コンプライアンス・ソリューションズ、LRN

ヘルスケア・コンプライアンス協会倫理規定開発委員会 *the Health Care Compliance Association's Code of Ethics Development Committee* に特別の謝辞を述べます。

ジャン・ヘラー博士

ジョセフ・E・マーフィー弁護士

マーク・ミーニー博士

ジェフリー・オーク博士

SCCE の使命

SCCEは、全ての組織における倫理的業務とコンプライアンスの基準を擁護し、これらの原則を共有するコンプライアンス専門家やその他の者へ必要な資源を供給するために存在する。



企業のコンプライアンスと倫理協会
6500 Barrie Road, Suite 250
Minneapolis, MN 55435, United States

+1 952 933 4977 or 888 277 4977 • FAX +1 952 988 0146
info@corporatecompliance.org • www.corporatecompliance.org