

アジア現地法人の企業価値向上について(ベトナム)

『海外派遣者ハンドブック<ベトナム編>』の著者である2人の専門家が、企業がバナンス、人事マネジメント、人材育成など、海外現地法人が抱える諸課題と解決策について解説する。

(2024年11月25日、日外協「第109回 国際人事部会」での講演から抜粋)

コンプライアンス



断固たる姿勢で

長島・大野・常松法律事務所
ハノイオフィス代表

澤山 啓伍 氏

(さわやま・けいご) 2011年以来ベトナム・ハノイを拠点として執務しており、ベトナムおよび周辺国への日系企業の事業進出や現地企業の買収、インフラ投資案件、既進出企業の現地でのオペレーションに伴う法務(事業拡大のための法令調査、紛争、労務、取引契約レビュー等)を中心にアドバイスを行っている。

我慢して任せよう

コンプライアンス違反によるリスクは、各国司法による罰金、課徴金、懲役等の刑罰、企業の信用失墜、株価の下落、公共入札の資格停止処分など多岐に及ぶ。有事の際は、本社に自動的に情報が伝わる仕組みなど、組織的な対応が求められる。決して特定の個人が悩むようなことがあってはならない。その上で、何より目先の利益は捨ててもコンプライアンスを重視するトップの断固たる姿勢が欠かせない。

日本本社と現地法人(現法)でガバナンス体制をしっかりと確立しておく必要がある。税務監査、税関審査、許認可などに想定外の手間と時間がかかることを日本本社では理解する必要がある。許認可が遅れたとしても、本社は「現法に問題がある」とせず、我慢して任せよう。進捗が遅れる可能性などがスケジュールにあらかじめ織り込まれていれば現法はやりやすくなる。

二重三重の防止策を

日本で2024年4月1日に施行された、改正不正競争防止法は罰則を強化するとともに、適用対象を日本企業の外国人従業員が海外で単独で行った贈賄行為にまで拡大した。また、

2018年に施行された日本版司法取引によって、被疑者・被告人が、自分以外の「他人の刑事事件」について供述する、重要な証拠物を提出するなどの協力的行為をすることに対し、検察官は処分を軽減できるようになった。個人が組織を告発するだけでなく、会社が存続するために従業員を告発しなければならないケースもある。米国のFCPA(海外腐敗行為防止法)や英国のBribery Act(贈収賄禁止法)は外国企業を含め贈収賄に厳しい罰則を設けている。

ベトナムの贈収賄罪の処罰対象は個人に限られる。賄賂の受領者には、民間企業で「職務・権限を有する者」も含まれる。仲介者(エージェント)を通じた贈収賄も対象になる。

ベトナムでの贈賄行為が日米英の司法の刑罰対象になる可能性もある点を踏まえて、不正な行為は厳禁であることを本社は明確に打ち出すとともに、社内教育を徹底するようにしたい。現法にはコンプライアンス重視を前提に考え、それでも判断に迷うようなら本社と協議するといったコミュニケーションが欠かせない。

賄賂がビジネスの潤滑油と考えられているベトナムで、断ることは簡単ではない。だが、目先の利益にとらわれていては、将来大きな禍根を残す。

従業員による会社財産の着服、横領、横流し、取引先からのキックバックの受領など、従業員が会社での立場を利用して私腹を肥やし、会社に損害を与えることもある。こうした行為を防ぐには、何より不正を行う機会を与えない二重三重の防止策を立てておくこと。さらに、不正