

上場会社コンプライアンス・フォーラム<東京> 2009.9.4(金)

パネルディスカッション

パネリスト

- 東京電力株式会社 常務取締役 武井優様
- 東洋エンジニアリング株式会社 常任監査役 蒲生邦道様
- グリー株式会社 取締役執行役員CFO 経営管理部長 青柳直樹様
- 社団法人日本内部監査協会理事、
株式会社りそなホールディングス執行役内部監査部長 吉武一様
- 東京証券取引所自主規制法人 常任理事 武田太老

モデレーター

- 西村あさひ法律事務所パートナー・弁護士 武井一浩様

『「第二回全国上場会社内部者取引管理アンケート」にみる
インサイダー取引の未然防止対策と今後の課題』』

武井モデレーター) よろしくお願ひします。本日のフォーラムのテーマは「第二回全国上場会社内部者取引管理アンケート」にみるインサイダー取引の未然防止対策と今後の課題」ということで、当パネルディスカッションでは、実際の現場、実務現場での様々なインサイダー取引防止のための社内体制の整備にあたっての悩み、考慮している点などをディスカッションしてまいります。お手元のパネルディスカッション・レジュメ、パネルの方からご準備いただいている資料、今回の第二回全国上場会社内部者取引管理アンケートの調査報告書も合わせてご覧になっていただきながらお聴きいただければと思います。

内部者取引管理体制の三つの要素＝情報管理体制＋売買管理体制＋統制環境

武井モデレーター) まず、私の方から少しだけ前座的なご説明をさせていただきます。インサイダー取引の防止のための体制というのは、様々な構成要素があるわけですが、主要なものは3つです。

1つは情報管理体制です。これは未公表の重要事実を知る社内関係者をいかに制限するかという体制の話で、情報の管理体制と言うのは1つの大きな構成要素になります。アンケートでは問5から13にそれに関する問いがあります。

2つ目は売買管理体制です。実際未公表の重要事実を知った社内関係者の方の売買を制限するなど、インサイダー取引者を出さないために売買の方法を管理するものです。

3つ目がこういった体制を実際に「仏に魂を入れる」と言ひましょるか、実際にこういったルールを守るために、社内の統制環境、社内の様々な環境をいかに整備するかという話

です。本日も、この3つに分けてお話を進めていければと思っております。この3つに関連するアンケートの問いもいくつかありますので、そちらも参考にお話を聞いていただければと思っております。

このレジュメの「はじめに」のところにも少し書きましたが、まず情報管理体制につきましては、いかにウォールを引くか、言い換えれば社内の重要事実についていかに不必要な人に知らせない、無用にインサイダーの人を作らないための体制と言えるかと思えます。併せて、いつからこれが未公表の重要事実なのか、いつからこれがインサイダー情報になっているのだろうか、ということの正確な認識が社内でも必要です。これをインサイダー情報としていつから管理しなくてはいけないのかということで、先程安達様のご講演でもございました通り、決定事実に関する認識のタイミングが、法律のインサイダー取引の要件よりも遅い会社がまだあるのではないかという懸念がありますという注意喚起もあったところです。その点についても後で少し触れます。

また、すぐに開示できないインサイダー情報はあるわけですが、先ほどの大森様のご講演にもございました通り、未公表の重要事実をなるべく早く開示する体制といったものも重要になります。不必要に長くインサイダー情報を社内に抱えないというための適時に開示する体制といったものも論点になるということです。これが情報管理体制のいくつかの論点になります。

続きまして売買管理体制のありかたにつきましては、これは大変難しい話になります。今日の中でも結構時間を割いてお話をすることになるかと思いますが、選択肢として禁止制であるとか、禁止期間の設定とか、許可制、事前届出制、様々な管理手法があります。またそれを誰に対していつからどう適用するのかといった点で様々なバリエーションがある話であります。実務現場でも悩みが深い問題ということになるかと思えます。そのような話をパネルディスカッションの中で議論してまいります。

証券取引等監視委員会の課徴金事例集から学ぶべき

武井モデレーター) ちなみに、レジュメの1.2に書きましたが、インサイダー規制に抵触する売買は厳しくモニターされていることに対する正しい認識を改めて持っていただくことも重要です。ここでは平成21年6月付、証券取引等監視委員会の課徴金事例集を挙げております。金融庁のホームページにも掲載されていますので是非見ていただければと思いますが、レジュメでは括弧の中に新しいこの1年間の特徴をいくつか挙げております。例えば決定事実の時期です。先程大森様のほうから、村上ファンド事件の一審、二審で、二審の方がより若干合理的な解釈を示したというお話もありましたが、この決定時期に関して課徴金事例集に、今年の特徴としてかなり具体的に、最終的にいつ、役会とかの期間決定がされて公表されたのに対して、いつからがインサイダーの観点からの決定時期なのかと、どのタイミングから当局が決定事実の開始を見ているのかということが、詳細に事例毎に書いてあります。一種の解釈上のガイドラインとなりえる、とても参考となる情報が出ています。もしまだご覧になっていらっしゃらない方がいらっしゃれば見ていただきたいと思えます。

これが1点目です。

2点目が、M&A関係情報と書いておりますけれども、先程大森さんのお話にもありました通り、M&A関係情報はとにかく、インサイダーとしての摘発が一番多く起きているところです。性格的にも事案が多い必然性がありまして、要はM&Aの関係情報というのは必ず公表までに一定の時間がある、要は決定事実になってから実際の公表までに必然的に一定の期間が空くという特性です。また、M&A関係情報は必ず株価が動くということがあります。従って、M&A関係情報の管理は徹底的に行う必要がある、ということになります。こちらのアンケートでも問12にその関係の問いがございましたが、これはまた大変重要な点になるかと思えます。

3点目が、社内LAN等、第一情報受領者の範囲ということになります。これは第一情報受領者を含めて、私はインサイダー情報を直接聞いてないからセーフだというのが誤りだと示しております。要は、インサイダーに属する人が会社の中にいて、会社のその人が社内LANなどにそのインサイダー情報を掲載するなりして、その社内LANにアクセスした人は、そのインサイダーを知っている人から直接話を聞いていなくても、社内LANのアクセスを見て株の売買をすればインサイダーに該当するということです。某マスコミ会社で起きたのはこの事例な訳ですが、その情報の伝達手段に関して、直接情報を聞いてないからセーフだというのは間違っているということに改めて注意喚起が必要だということですので、この点もご注意いただきたいと思えます。

また、4点目、「取引先+バスケット条項」という部分です。取引先のインサイダー情報を聞いて株を売り買したという事例で、バスケット条項を使って摘発になった事例があったというものです。このバスケット条項は、事案としては取引先の製品の強度調査に虚偽があったことが該当するとされております。バスケット条項は結局いつも実務では色々悩むところですが、実際に株価が動くか情報なのかどうか重要なのだと思えます。ご注意いただきたいと思えます。

最後に5点目が他人名義売買です。こちら先程大森様のお話にもございました通り、他人だからといってセーフにならない、いくら技巧的に細工をして名義を離れたから自分がインサイダーとしてやっているのではないという単純な話ではないと。あくまでその人の共犯関係ないし計算関係でやっていたらインサイダーの摘発を受けるということがあるということですので。

自社株買いに関しましては問24から26に書いてありますが、昨年11月に出た信託に関するQ&Aで一定の環境の整備は進んだのではないかと思います。ただ先程大森様もおっしゃっていました通り、残された論点もいくつかございますので、より細かいガイドラインができると良いと思われるところです。

また、先程大森様のお話にもございました通り、とにかく摘発事例集等を見ていただければわかるのですが、本当に小額でも摘発されています。これこそ課徴金の効果といえます。しかもこの1年間の摘発事例を見ていると、当局の方がおっしゃっているように、本当に日本にはまだまだインサイダー取引違反が起きているんだという風に思われる事例

がまだまだ摘発されております。

したがって、とにかく重要なことは、先ほどのお話の通り、まさに、社内から出来心の不幸な法律違反者・犯罪者を出さないための社内管理体制の整備、と考えていただいたほうがよいように思います。

決定事実の社内認定時期について

武井モデレーター)以上が前ふりでございます。ではまず最初に、先ほど触れました、決定時期に関する社内管理体制に関しまして、東証の武田様のほうから少し議論の補足をしていただければと思います。よろしくお願いいたします。

東証・武田)・・・各社様、これからご説明があると思いますが、本日のパネリストの方々の重要事実の管理時期についての共通点は、重要事実となりうる情報に関しては機関決定前から、きちんと管理をいただいているという点です。特に決定事実については、社内における実質的な業務執行決定機関において実現に向けた作業の開始を決定した段階で情報管理の対象とするということが求められておりますし、内容によってはそれ以前から重要事実が発生する可能性があるものとして早期の情報管理が求められるということです。アンケートにおいても30%以上の会社様が取締役会といった正式な機関決定をもって重要事実を認識し、管理をしているという回答をされていますが、そのような会社様は、それ以前から重要事実が発生するという可能性があることをご認識いただいた上で、早期の情報管理をお願いします。少なくとも、取締役会等の最終決定機関で決定された時点から情報管理をするのは遅すぎるということを改めて申し上げたいと思います。ご案内の通り、東証では、7月に公表した企業行動規範において、従来通り「整備が望まれる事項」として上場会社様が内部者取引の未然防止のための体制を整備するということをお願いする一方で、今回新たに「順守すべき事項」の中に、上場会社様が内部者取引を行わないこととすることを定義しております。このように規則上も内部者取引の防止に努めていただくように継続してお願いをしております。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。お手元のアンケート調査報告書ですと19ページの間7に今議論していることが書かれています。では各社様からも一言ずつ、決定事実に関する情報管理という観点から、現状の体制、取り組み等をご紹介していただければと思います。まず、武井様からよろしくお願いいたします。

東京電力・武井氏)かしこまりました。当社の情報管理等についてご紹介いたします。私共はインサイダー取引をコンプライアンスの問題として捉えており、役職員の行動規範を定めている「企業倫理順守に関する行動基準」の中で、インサイダー取引の禁止を明確に謳うと共に、その具体的な取扱い等に関しては基本マニュアルを別途作成し、適切にこれを運用することにより、インサイダー取引の発生防止に努めることといたしております。このマニ

ュアルにおきましては、インサイダー取引を防止するために管理すべき情報として、金融商品取引法上の「重要事実」と有価証券上場規程上の「適時開示情報」に該当するものを合わせて列挙し、その明確化を図ると共に、保守的に広く情報管理をすることで、管理の対象となる情報の認識漏れの発生を防止するというにいたしております。こうした管理すべき情報である「重要事実」や「適時開示情報」は、最終的には会社の意思決定機関、私共では常務会が決定するような事案であることから、当該部門の担当者は事案の検討を始めた際には情報管理責任者、原則として本店の各部門長ですが、こちらに報告するというにしております。報告を受けました情報管理責任者は、インサイダー情報の総括的な管理責任者である情報取扱責任者、これは本社の総務部長が任にあっておりますが、こちらと協議をしまして、情報管理の要否等を判断しております。仮に管理すべき事案であるとするならば情報取扱責任者が情報管理責任者と連携し、公表するまでの間、漏えいしない様、一元的に情報を管理しております。こうした事案について意思決定機関に諮る際の資料には、当然のことながらインサイダー情報を含むことを明記し、関係者の認識を徹底いたしております。

この管理方法はご承知の通り、最高裁判所の判例において「業務執行を決定する機関」とは、実質的に会社の意思決定と同視されるような決定を行う機関であれば足りるとされていることを踏まえ、取締役会等の決定のタイミングから情報の管理を始めるのではなく、最終的にそのような機関が決定するような事案については、より早い段階から情報を管理することを意図するというにウエイトを置いたものです。

実際私共では、会社の規模が大きいため、軽微基準に該当する範囲が広く、インサイダー情報に当たらないことは多い訳ですが、実務上は、やはりインサイダー情報かどうかといった判断はなかなか難しいというのが実態ですので、併せまして、各部門から総務部に対して、いつでも気軽に相談できる体制を整備しております。その場合、個別具体的に相談に応じ、判断することは当然のことですが、一般論といたしまして、仮に自分が情報を持っていたら、自社株を買いたいと思うだろうか、あるいは逆に売ろうと考えるだろうかといった素朴な観点で考えるとともに、比較的安全サイトで判断をすると心掛けております。私共の事例は以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。ちなみに情報管理責任者、情報取扱責任者には、各部門、部署で責任を持っている方を指名しているという理解でよろしいでしょうか。

東京電力・武井氏)その通りです。私共では本社の総務部門を一元的に情報を管理する部門とし、各部門と連携しつつ管理しております。

武井モデレーター)現場で起こる未公表の重要事実というのが情報として上がってくるライン上にいる方を、情報取扱責任者、情報管理責任者として責任を伴って指名されているということでしょうか。

東京電力・武井氏)はい、基本マニュアルの中で、権限を付与する旨を謳っております。それから、また後ほど申し上げる機会があるかと思いますが、私共の事業の場合ですと、現場第一線で重要事実となりうるものが発生する可能性が低く、基本的には本社のそれぞれの当該部門で発生すると考えておりますから、比較的、情報取扱責任者と情報管理責任者の距離感は近いのではないかと考えております。

武井モデレーター)ありがとうございました。続きまして蒲生様から同じく上場会社と監査役という立場も兼ねてご紹介いただけましたらと思います。よろしく願いいたします。

東洋エンジニアリング 蒲生氏)インサイダー取引規制をコンプライアンスの一部に掲げ、役員行動規範等でその他の細則を決めているということは、武井様をご紹介されたことと基本的には同じです。また、監査役の立場としては、当然ながらコンプライアンスは最重要の監査対象ということになります。この点については、日本監査役協会では、監査役も経営そのものをコンプライアンスの最重要事項として監査し、経営の意思決定や管理システムそのものに対して、監査役も目を光らせなければならないという「経営の監査」を謳っております。そのような考え方から、私個人としては監査役として、経営トップ、あるいは経営層の情報管理体制という観点からの監査を心掛けようと努めております。

情報管理については、当社はエンジニアリング会社として、お客様はじめ、ライセンサーなどの実に様々な関係者の情報を取り扱っております。従って、社内にもまずISO27001の認証を得たInformation Security Management System (ISMS)に沿った情報管理体制が作られております。当社の場合、全ての情報を五段階に分類しております。たとえば、セキュリティ5が最高機密情報、セキュリティ2が社外秘です。1はその他の情報ということで、特にセキュリティの対象とはなりません。セキュリティ対象の情報は、全てラベル管理し、情報のアクセス権、あるいは流通の範囲と方法、管理手段などを定義し、全社レベルの経営管理として徹底しております。

また当社の特色として、財務情報は基本的に個別工事案件の採算を基礎として作成されます。当社では決算のみならず個別プロジェクトの採算を1年に4回、四半期を機にレビューいたしますが、この時点から、情報をコントロールしていきませんと、この採算の向上、あるいは悪化が場合によってはインサイダー情報になりうるため、かなり気を使って厳密な管理をしております。また、受注産業の場合、株価に非常に影響を与えるのは、受注情報であり、特に大型案件が受注できそうだという情報が公表された時に株価は上昇するという因果関係がありますので、受注情報は特に気を使って管理しております。特に大きな仕事が取れそうだという情報は、社内でも広く関係者が知る可能性が高いため、監査役としても、社内で迂闊な噂話は一切しないように気を使っています。また、情報管理体制に関しまして、当社では総務、経営統括を管理している役員を情報管理責任者として指名し、いわゆる「重要事実」等については情報の一元管理を図っておりますが、同時に

経理財務情報については経理財務を担う役員が直接責任を負うという二重の管理になっております。以上でございます。

武井モデレーター)ありがとうございました。決定事実の中でも、今お話のあった、こういう仕事が取れそうだという受注情報は一種の決定事実になりますので、大変に重要な情報管理が必要になるというご指摘がありました。

また、決定事実に限らず、予算、実際の損益との乖離というのは、財務情報のほうのインサイダーの情報管理が求められているため、決定事実という構成案件だけではなくて、業績の予想のほうについても、決定事実と同様にインサイダー情報としての情報管理が必要だというご指摘があったかと思います。ご参考にしていただければと思います。

続きまして青柳様のほうから、アーリーステージの会社さんを代表してご紹介いただきましたらと思います。よろしくお願いたします。

グリー 青柳氏)我々は、武井先生からもご紹介いただきました通り、アーリーステージの会社であり、社員規模も100名から200名です。このような状況のため、重要事実の認識管理といった点については、内部情報及び内部者取引管理規程という社内規程の中で私が情報管理の統括責任者と定められて、一元管理をしている状況です。企業規模が小さく単一の事業であり、私が全ての重要な意思決定をする経営会議などに出席しております。その会議体の中で、配当や株式分割、それ以外にも、重要事実にあたる恐れがある情報や自社の株価に変動を及ぼしうる情報を一元管理した上で、必要に応じて、私がウォールの範囲を決めて管理しております。

悩ましい点の1つは、先程もありました業績に関する情報です。我々は昨年の12月に上場してから、2回程業績予想の修正を行っているのですが、事業が進捗していく中で、どうしても社員にもとの予算よりも好調であるということがわかってしまう状況があります。その中でどうやって社員を守っていかうかという点に頭を悩ませております。例えば非常に細かいレベルで、会議単位で使用した資料は経営部門で回収をするなどという形で事故が起らないように心掛けているのですが、会社の規模が小さく情報がオープンになりすぎるという点には留意をしています。

また、現状では私が情報の一元管理を行っておりますが、企業規模が500人、1000人という規模になる中で、私自身がボトルネックになりうるというのが次のリスクと考えております。企業の成長に合わせた管理体制の構築が、我々のようなステージの会社の課題の1つであると考えております。私共からは以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。ご存じの通り、内部統制は何でもシステム化しなくてはいけないという話ではなく、今100人、200人規模であれば人による管理はシステムの管理に代わると言いますか、本来、人による管理ができないからシステムによる管理になって行く訳ですので、アーリーステージにあれば、ある程度人による管理、グリーさんの場合

には青柳さんがある程度管理されている訳ですけれども、そういった管理手法も当然有効なものになります。システム化もちろん大切ですが、何でもシステム化というよりは、人による管理を併せて行う例ということでご紹介いただきました。

続きまして、吉武様から金融機関としての特性も踏まえて、ご紹介をいただきましたと思います。

りそなホールディングス 吉武氏)わかりました。当社は銀行業ということで、業務上お客様の様々な機密情報を入手します。従って、当然インサイダーに限らずコンプライアンス全てで同じ意識ではありますが、インサイダー取引は絶対に起こしてはならないということを経営上の最重要事項として、コンプライアンス統括部が主管をし、管理する形になっております。しかしながら当然主管部署だけで管理はできないため、常日頃から経営者からメッセージを発すると同時に、様々な形での教育や指示の徹底がなされております。具体的にはインサイダー取引防止マニュアルを設け、そのマニュアルに従って管理しております。その中で、例えば重要事実でありましたら決定事実、発生事実、決算事実、それからバスケット条項に該当する事実で分類してそれぞれ管理しているという形でございます。バスケット条項に該当する事実については、いわゆるレピュテーションリスクも考慮し、最終的に投資家の判断に影響を与えるものは、幅広く事実として捉えております。次に認識時期ですが、決定事実は取締役会決定以前、実質的に決定されたと思われる時点から決定事実として管理する、発生事実は認識した事実、あるいはお客様の情報でしたらそれを入手した時点から重要事実として認識して管理するとういう形になっております。管理の方法ですが、先程ISMSによる情報管理の話がありましたが、情報分類している中で一番厳格に管理すべき情報として「厳秘」として管理しております。そしてNeed to Knowの原則と言いますか、取扱者、伝達者を最小限に限定して管理しております。具体的な管理体制としては主管部が情報管理すると同時にコンプラ統括部が全社的な状況を一元管理をする仕組みです。また、内部監査の立場からは、年に1回程度、個別できちんと監査すると同時に、例えば増資をすとか、そういう様なことがあった時にそれが適時に重要事実として認識されて、そして適切に管理されていたかということ、随時日常的なモニタリングの中でも監視して見守っているという形です。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。先程大森様が講演の中で事業会社の社内体制にはあまり口は出さないという話がありましたが、ご存じの通り金融機関の場合は金融検査の対象に常になっており、インサイダーの防止体制を含め、内部統制に対して常に厳しい検査を受けているという点がまず特徴的です。

あと、金融機関の場合、多くの融資先の重要事実を知ることが多く、自社株だけではなく他社株の管理も事業会社以上に悩むところがあり、その観点から他社株に関する決定事実も早めに社内で教育をして、管理されているという点にも特性があると思います。

金融機関で大規模に、多くの支店があるので、本当に大規模なシステムで管理しないと

回らないというレベルになると思います。システム的な管理の観点からはある意味究極1つの完成系をお持ちの事例としてご紹介いただきました。

情報管理体制における工夫について

武井モデレーター)では次に情報管理体制のあり方という話に入って参ります。こちらはアンケートの間5から13が関係しております。アンケートによりますと、例えば、子会社、特に海外子会社の情報管理や派遣社員、パート・アルバイト、代理人といった役職員と勤務形態や所属が異なる方々にどのような情報管理をするのかという悩みや、取引先の情報の管理のあり方、問12などでは、さきほど申しましたトップダウンの了解という話もあります。そのような様々な悩みもあるかと思いますが、まず武井様から情報管理についての取組状況をご説明いただけましたらと思います。よろしくお願いいたします。

東京電力・武井氏)まず私共の子会社の情報管理方法をご説明します。子会社も原則としてその子会社の総務部門がインサイダー情報の管理にあたることとしております。年に1回、子会社の総括責任者である総務部長を集めて研修を行い、広く、子会社の従業員に対しても周知徹底をするように促すことにより、当社とレベル的には実質的に同じ取扱いになるようにしております。実務担当者に対しても、普段から私共の総務部内で連携して対応することとしております。当社では子会社が当社の重要情報を持つということは少ないと考えてはおりますが、保有する可能性は否定できませんので、十分注意をしております。一方では子会社の従業員も当社株式に関心を持っているというような状況が伺えることから、安全に購入できる様に当社の従業員持ち株会を拡大し、この秋から子会社従業員も入会できる様、準備を進めているところです。

次に、近年、労働形態の多様化が進んでいる状況ですが、このような形態の従業員に対する情報管理方法についても申し上げます。従業員以外の当社に勤務する方とは秘密保持契約を締結し、マニュアルにおいても従業員と同様に情報管理の対象としております。ご承知の通り、労働形態や、業務の内容、それぞれの帰属意識、あるいは指導の方法によってもインサイダー取引に対する認識が異なりますので、実際にインサイダー取引の防止を浸透させるというのがなかなか難しいものだと実感しております。原則としてインサイダー情報として管理しなければならない事案には、当該の業務に携わる必要がある場合を除き、情報にアクセスさせない様にするという考え方で対応するようになるのではないかと考えております。

最後に取引先に関する情報の管理方法につきまして、通常取引に伴い得られるような情報を念頭におき、他の会社の情報につきましてもインサイダー取引となる恐れがあるということから、マニュアルにおいて当社の情報と同じ様に取り扱うということとしております。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。次に蒲生様、よろしくお願いいたします。

東洋エンジニアリング 蒲生氏) 当社の場合、国内子会社と海外子会社がありますが、人数的に国内子会社は全部で千人レベル、一方で海外子会社は3千人から4千人近くいますので、むしろ管理に重点を置くのは海外の子会社です。基本的に親会社の重要情報は流さないのが原則です。これは子会社から不満の声もあるのですが、やはり連結経営の中でグループ全体としての管理を行う以上、親会社が集中管理して必要な情報のみを流すということを徹底しております。また、先ほど情報セキュリティマネジメントシステムのお話をいたしました。当社の事業遂行の一部を担う海外子会社についても基本的に全く同じISMSのシステムを適用しております。ただし、日本と海外の大きな違いは社員が流動化しやすいということです。高度な知識や情報を持っている社員ほど流動化しやすいという事実があり、そのあたりに非常に苦慮しているところです。ただ、海外における子会社、例えばインドやタイや韓国の社員等がグローバルベースに日本にある当社の株式を買って売るといったような事態には今現在至っておりません。しかし今後一層、資本市場のグローバル化が進む中で、契約上の縛りと同時にやはり情報の管理とモラル面の徹底した教育などきめ細かい対応が極めて重要になると思っております。監査役として子会社の監査に行った時は必ずそういったコンプライアンスやインサイダーについても一定の簡単なテスト等を行っております。テストといっても知識を試すのではなく、意識を高めるという観点から簡単なテストをして、「こうだね、ああだね。」と解説することによって、知識よりむしろ啓蒙活動を支援したいと思っております。以上です。

武井モデレーター) ありがとうございます。先程の武井様のお話と同じようにNeed to Know Baseという、要は本当に知る必要がなければ情報は出さないというお話が同じように出てきたかと思えます。また、教育やテストも海外の子会社の方含めてやられているという形で、特徴的かなと思われました。続きまして青柳様の方からもお願いいたします。

グリー 青柳氏) 我々には特に子会社がありませんので、雇用形態に基づく情報管理のあり方や、取引先に対する情報管理のあり方について触れさせていただきたいと思えます。まず、雇用形態に基づく情報管理について、通常の役職員に加えて、退職されて1年以内の方々、それからアルバイト、パート及び派遣社員といった方々全てを情報管理の対象としており、入社時に守秘義務契約を結ぶと同時に、大学生アルバイトの方も含めて入社時に必ず研修を行うといった形で対応しております。200人に満たない程度の規模ですので、法務部門が主管する形でこのようなオペレーションが十分に機能するという利点もあると考えております。とはいえ、研修をすればいいということではないと考えております。我々の場合、アルバイトの方の人数が全体数の3割から4割を占めます。従って、情報セキュリティの観点からアルバイトの方が物理的、システムの的に情報にアクセスできない様な手当をすることが、会社の規模拡大に伴う課題として重要性が高まっております。直近でも情報セキュリティ委員会を立ち上げて、コンプライアンス委員会とは別に情報セキュリ

ティについての取り組みをしております。

また、取引先に対する情報管理については、再委託を禁止することと、当然ではありませんが、基本契約、守秘義務契約を結ぶことで手当てをしております。我々が業務上非常にセンシティブだと感じることは、例えば新規のサービスを開始する場合には取引先の関与が多くなるため、いつ頃どのようなサービスが出てくるかという情報を知りうる社外の方が増加することです。開始するサービスの規模によりますが、契約とは別に、「こういった管理をよろしく願います。」という書面の提出を我々から相手先をお願いをすることで対応することもあります。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。3割もアルバイトの方がいらっしゃるといことで、フォルダの閲覧とか、コピー機の場所などで工夫されている点はございますか。

グリー 青柳氏)そうですね、まず物理的に、フロアでアルバイトの方と正社員とを分けるという形にしております。また、入退室の際に厳重な管理をおこなっております。個人毎のロッカーを設けて全て荷物をロッカーに置いて、身ひとつでオフィスに入るといような形を採用していたり、ロッカー周辺に監視カメラを置いたり、コピー機をアルバイトの方のフロアには置かなかつたりという形で対応しております。

武井モデレーター)社内ネットワーク上のフォルダなどの管理はいかがでしょうか。情報システムやアクセスに関しては。

グリー 青柳氏)アルバイトの方がアクセスできるのは必要最小限の範囲のみで、いわゆる共有フォルダには基本的にアクセスできないようになっています。ただ、アルバイトの方々同士でファイルのやりとりをする場合があるので、その場合には共有用のフォルダを設置します。ただし、このファイルについても、一定期間が経つとアルバイトの方々がアクセスできない様に別のフォルダへ移すといった形になっており、問題が起きないようにしております。

武井モデレーター)ありがとうございました。では続きまして吉武様の方からもお願いいたします。

りそなホールディングス 吉武氏)当社はりそなホールディングスという持株会社のもとに、りそな銀行、埼玉りそな銀行、それから近畿大阪銀行と、3つの銀行がありますが、銀行によって差がないように、持株会社を中心に全員、全ての銀行が同じ水準でインサイダー取引防止についての管理体制を維持するように管理しております。また、特に銀行の特色としてお客様の情報管理という点に関して、重要事実を入手した時点で、担当者が、重要情報の内容を記入した管理票を作成し、それを部長に回付するという形になっております。部長、あるいは原則部長でございますけれど別に部長が指名する保管者がいる場合は、その保

管者がその管理票を管理するための管理簿を作成し、管理簿と管理票は専用ファイルで管理するという形にして、できうる限りの注意をしております。ただ、その部署だけでその業務が終了せず、別の部署にその情報を伝達する必要がある場合には、管理票のコピーをその部署に送り、それを受けた担当者は受けた部署の部長に回付をし、部長または保管者が確認をして検印をした後で、同じく管理簿を作成して専用ファイルで管理するというような形になっております。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございます。特にそういう意味で取引先のインサイダー情報まで含めて知った時には徹底的に知る人を制限して、他の部門には流れない様にされているということですね。

りそなホールディングス 吉武氏)そうですね。それと、次の話題となりますが、売買取引の管理が次に重要であると思います。

武井モデレーター)ありがとうございました。武田様のほうから、今の皆様の話をお伺いになってご感想その他をお願いいたします。

東証 武田)はい、承知いたしました。日々私共の業務の中で、上場会社の皆様は内部者取引の未然防止のための最も重要・有効な手段は情報の提供範囲を限定する、いわゆる社内の情報管理であるということと、そのルール作りであると、ということ非常によく理解されていると感じております。その一方で必要以上の過度な情報管理が情報共有によるスムーズな業務の遂行、あるいはグループ間でありますと会社さんとの業務の連携を阻害する可能性があり、非常にご担当者の方もこの点にご苦労されております。今、パネリストの皆様のお話にもございました通り、規模、ビジネスモデル、雇用形態などに応じて様々な管理形態が考えられますので、私共も一律に正しい体制はないと思っております。あくまでも規模、業態に応じた情報管理体制の整備ということを常日頃からお願いをしているところです。

また、これまで管理という言葉が、非常に先行しているように思いますが、情報管理体制の整備は、考え方を変えますと、経営者の皆様にとっては単に内部者取引の未然防止のためだけではなく、必要な情報が必要な部署、あるいは部門、人に確実に届いているかどうかということ日々検証する前向きなものであると、若干きれいごと聞こえるかもしれませんが、そういった形で捉えていただければと思います。いずれにしても本日パネリストの方々から非常に具体的なお紹介がありましたので、是非ご参考にしてご活用いただければと思います。

武井モデレーター)ありがとうございました。まさに今のお話の通りで、情報管理はインサイダー取引未然防止の第1ステップとして行われますが、当然情報管理だけではインサイダー取引

は全て防げるわけではなく、内容によっては部門を越えた情報の共有も当然必要になります。そこで本当に知る必要のある方だけに情報を伝えるというNeed to Know Baseの考え方を基本に置くわけですが、それでも尚且つ情報を知る人がいると。そこで次に出てくる売買管理と、いかに関係者に法令を守ってもらうかという統制環境の整備を重層的に行うこととなりますね。

売買管理体制における工夫について

武井モデレーター) ということで、続きまして売買管理体制のほうの話に入って参ります。アンケートでは問14から20です。こちらも様々な多層的な問題があります。いつもトップバッターで申し訳ございませんが、武井様から御社の売買管理体制における取組につきまして簡単にご紹介いただけましたらと思います。よろしくお願いいたします。

東京電力 武井氏) まず役員の自社株売買に関する手続きについて申し上げます。ご承知の通り、役員は特にインサイダー情報が入りやすいということから、自社株売買について届け出制を採用しております。これは、自ら取引を行っても問題がないかどうか、本人に考えてもらう機会を設けるという考え方に基づくものです。届出書の提出を受けました情報取扱責任者は、本人にインサイダー情報の有無の確認を求めると共に、社内でのインサイダー情報の存否を確認し、その結果を本人に通知します。仮にインサイダー情報があると判断された場合には、当該役員に対しまして株式の取引の自粛を要請します。自粛を要請された場合には事実上取引は行いませんので、その意味では実質的に許可制に近いものと考えております。未届けの取引の有無は、事後になりますが、株主名簿上の株式の増減の有無で確認しております。J-IRISSの登録も既に行っており、今後は外部からのチェックも掛かる仕組みとなります。なお、役員の経営責任の一端を示すという観点から、自社株式の保有を推進するために、役員持ち株会を導入しております。入会、口数変更の時期は、第一・四半期の決算発表後1ヶ月間に限定しており、インサイダー取引の懸念を可能な限り低減するように対応しております。なお、従業員の場合は、従業員持株会制度を導入している他に特段の手続きは設けておりません。ただ後ほど申し上げますが、役員同様に本店の各部門長である情報管理責任者に対して、四半期ごとに、四半期決算を公表するまでの間の自社株取引の自粛要請を行っており、さらに当該部門の中で決算に直接関わる担当者にも情報管理責任者を通じて自粛要請しております。これにより、特に企画、広報、経理、総務といった決算に直接関わるような部門では株式の取引を自粛する形になっております。安全性を考えた場合には全員に一律の禁止、あるいは届け出制を採用すればいいということになるのかと思いますが、私共では管理すべき情報に接することのほとんどない、第一線の現場部門の従業員が非常に多くおります。それらの従業員に対して一律に自社株売買を禁止することはかえって過度な行為規制ということになる恐れがあり、また仮に届け出制を採用したとしても管理する側がこれに対応できないという問題もあろうかと考えております。制度によってがんじがらめにするよりも、「儲かりそ

うだといった情報を持っている場合には、インサイダー違反になる恐れがあるのでよく注意して下さい」といったような、いわゆる法の趣旨ですとか、あるいは倫理観に訴えるような形での伝えの方が実際の実効性を期待できるのではないかと考えております。なお、他社株売買につきましては、特別には届け出や許可制といったものは採用しておりません。ただし、申し上げた通り、自社の情報と同様に、他社の重要情報に接した場合も適切に対処しなければならないということはマニュアルに定めてあり、様々な研修を通じまして、該当する部門に対して注意喚起をするということを心がけております。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。役員の方には事前届け出制を採用し、届出の段階で、本当に自分は株の売買をして大丈夫かという風に立ち止まる機会を与えていると。事前届出制には、売買する前に「本当に大丈夫か」と思いとどまらせる効果があるというご指摘は大変貴重なお話だと思います。社内で不幸な人を出さないための一つの工夫ですね。

また役員持ち株会については株数、口数を動かせる時期についての制約をしている、従業員の方につきましては四半期毎の自粛要請を一部の決算関連部門の方に行っていると。それ以外の従業員の方には特に自社株の売買に関する制限をされずに、いかにインサイダー取引が本人のためにならないかを伝えることで、内部統制の要素の1つである統制環境を充実されることでリスクを抑えている、ということかと思えます。あと他社株売買につきましても同様に統制環境で抑えているということかと思えます。

続きまして蒲生様お願いします。

東洋エンジニアリング 蒲生氏)わかりました。弊社は基本的に東京電力様と似た制度を導入しておりますが、いくつか特徴のあるところを中心にお話します。まず役員の自社株売買の管理方法については基本的に武井様のところと同じです。その上で役員に対しては任期中はもちろん、退任後1年間は原則として自社株の売却を禁止しております。また、総務部門が、1年に2回、役員の自社株の保有状況について確認を行っております。この点につきまして監査役としての取り組みを申し上げますと、取締役、監査役、執行役員については年2回、中間期と年度末に、役員として職責を果たすということに加え、不正行為や取引を一切していないことを確認するための「職務遂行確認書」を監査役会宛てに自筆署名をして、提出してもらっています。それから新任取締役及び新任執行役員に対しましては、監査役が、取締役会会長及び新任取締役については法務部門長も招いて、金商法、会社法に基づく役割と責任と共に心構えについて説明し、そしてインサイダー取引規制を含む法令順守に関する役員としての責任と自覚について注意喚起をしております。また、従業員に対しましても基本的に武井様と同じですが、特にインサイダー情報に接する機会が多い経営管理部門、総務部門などについては、常時注意喚起を行い、決算情報を知りうる立場にある経理、財務、総務、経営計画、グループ経営管理、それから広報IRといった部門については役員と同様、この期間については売買を禁止という形にしております。また、当社の幹部部員に社長から予算を説明する時には、必ず予算のデータはパ

ワーポイントで画面に映し、公表されるまでは紙などで渡さないというような注意をしております。昨年度は、特に主要な部門長を中心に、内部監査部門と共同で行う監査役監査の中で、理解度を高めるためにインサイダー取引規制に係るテストを行いました。テストを通じて従業員の理解は高まったかなと思っております。これは今後も続けていきます。なお、他社株売買につきましては自社株と同様の制限を行うことになっておりますが、監査役として今回のパネルの機会に改めて見直した結果、もう少しきめ細かな対応が必要ではないかと考えました。例えば役員も他社株については事前届け出制となっているのですが、事前届け出があったという話は私自身もあまり聞いておりません。一律に、全てを事前届け出というのは現実的ではないように感じますし、この辺りについてどうするのが良いのか考えている最中です。受注産業と致しまして、少し気をつけなくてはならないと思いますのは、共同受注者と巨大な案件を受注する時です。自社株については買わないということで徹底されていますが、うっかりすると共同受注者との巨大な受注案件が事実上決まりつつあるという時に、共同受注者の株式を買ってしまうかもしれないというリスクがある点です。監査役になる前は、私が情報管理責任者でしたが、その時にこのような事態に直面したことがあります。その時、私は、共同受注者の重要事実に触れる可能性の高い関係者に対し共同受注者の株を買ってはならないと規制しました。禁止された方はそんなことは考えもしなかったということでしたが、リスクの未然防止のために、その様に禁止しました。また、監査役としてメーカーや工事関係者と接する機会の多い調達・工事管理部門に対しては、取引先の信用状態の確認などのために財務情報など色々な情報を発注の際に聞きますので、くれぐれも他社株売買については気をつけるように、半年に1度の業務監査の機会に注意喚起をしております。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。東京電力様との1つの違いとして、若干禁止領域が追加されているのかなという感想を持ちました。特に決算関連で、会社の規模の違いによって発生しうるインサイダー情報になる情報のタイプが多いとすると、禁止領域といったものも少し増えてくるということもあるのかなと思いました。

また、新任役員の方に向けて個別に改めてインサイダーの重要性について語っていらっしゃるという点が特徴的だと思いました。その他、他社株、特に個別のジョイントベンチャー先など、重要事実を把握可能な取引先は個別に注意喚起をして、当該他社株の売買を禁止されているというのも1つ参考になるお話ではないでしょうか。では続きまして、青柳様お願いします。

グリー 青柳氏)我々は、会社の規模が影響していると思いますが、自社株の売買について全ての役職員を対象に比較的厳格な手続きを採っております。具体的には、全ての役職員に対して事前申請、許可制と、及び事後の売買報告を義務付けています。売買の期間についても制限しており、管理職以上と、経営管理部、経営企画室のメンバーは決算発表後3営業日以内、それ以外の者は決算発表後5営業日以内を売買可能な期間と定めて

おります。これらの手続きは、当社が少人数で単一の事業を行っているということとトレードオフであると思っております。と申しますのも、社員間の情報の円滑なやり取りを阻害しないことが当面の会社成長に直結すると考えており、そちらを重視するからこそ、自社株の売買については厳格な制度を設けております。

また、最近上場した会社ということでストックオプションが相当の規模付与されており、役職員全体で発行済株式数の9%相当となっております。ストックオプションは、ベンチャー企業として、人材の獲得や、その後の成長の実現の中では極めて重要な方法の一つと考えております。このように、社員の多くにストックオプションを付与しているため、売買可能期間を定め、事前申請許可制、事後報告といったことを義務付けることが必要と考え、保守的だということも理解しておりますが、このような厳格な手続きを採用しております。加えて、ストックオプションの行使に際しても、全て申請をしてもらい、行使される方は全員が私と面談をしてもらい、改めて自社株売買についての認識を持ってもらうといったことを行っております。また、例えば、自社株売買についての認識を持ってもらうため、上場前には全社員と30分以上個別に面談をいたしました。私のほうからは以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。保守的だというお話がありましたが、特性として社内の方がインサイダー情報を知ることが多い、ほとんどの社員の方がインサイダー情報を知っているがために、ここまでしないと仕方がないという面もあるのかもしれませんが。また、役職員の方がストックオプションまで含めて、持株数が多いということもあり、アーリーステージではここまでの管理しておくのが一番安全だということだと思いますので、まさにこれがまた企業の方の特性が出た管理方法の1つかなと思われまます。続きまして吉武様からもお願いいたします。

りそなホールディングス 吉武氏) 当社は売買の規制の対象が2種類あり、1つは役職員、もう1つは金融機関として、有価証券、株式等を売買することが頻繁にありますので、当社自身に対する規制です。当社については重要事実を知っている場合当然売買禁止ですし、事前に、有価証券を売買する時には重要事実を保有していないことを確認するという形になっております。また、役職員という時に、役職員の中にはもちろん役員、それから一般社員、それからアルバイトの方々、それから嘱託社員、それから派遣契約、あるいは請負契約等で当社の業務に従事している全ての方を対象にしております。そういう方々を対象に、自社株の売買は全従業員が事前届出制になっております。それから、他社株式の売買につきましては、法人取引関係の部署の方の中で自分のところが実際に担当している株式については原則禁止としております。これは金融機関として少し一般の事業会社より厳しいかもしれませんが、仮に重要事実を知らなかったとしたとしても、痛くない腹を探られないという観点から、自分が担当している取引先の株の売買については原則禁止、特に重要情報と接する機会が多い部署は、担当先以外の上場している株式についても事前届け出制という形にしております。それから間接的に法人取引に関係している部署では、担

当取引先の株式の売買は事前届出制にするといった対応をしております。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。武田様のほうから各社様の売買管理体制についてご感想をお願いできましたらと思います。

東証 武田)情報管理体制と同様に、売買管理についても1つの正解があるものではないということが、皆様のお話を伺って改めてよくわかりました。やはり規模や情報管理体制の状況に応じて適切に管理をされているということだと思います。ただし、難しいところではありますが、パネリストの皆様は様々な情報が入るお立場の方であることもあり若干管理面が強くなっているような気がしますが、各社様の状況に応じ、行き過ぎた規制にならないような工夫をしていただきたいと思います。また、各社様独自で努力をされていても抜けが出てくるようなこともありますので、外部のチェック機能を利用することも有効ではないかと思えます。繰り返し出ておりますが、ここでJ-IRISSのお話をさせていただきたいと思えます。

今年の5月から東証がシステムを開発、運用し、日本証券業協会が運営をされているJ-IRISSに、上場会社様の役員の情報の登録をご協力いただいているところです。現在、全上場会社で720社、東証の上場会社だけでも450社から登録をいただいているところです。直近においても毎週50社程度の新規登録をいただいております。登録をされた会社様については、日本証券業協会のホームページにおいて会社名を公表させていただいており、今後J-IRISSの登録が進んでいきますと、かえって登録をされていないということだけで、インサイダー取引の未然防止の取り組みにやや後ろ向きではないかというような印象を与えかねませんので、ご登録の検討をお願いしたいと思います。ある証券会社様では、登録が求められている必要な役員に加え、自発的に経営企画部門と特定部署の社員の方を登録されており、さらに売買管理部門を通じ、引受法人部門にも働きかけをされて、上場企業様に登録を要請されているというお話も伺っております。実は私共も、現在未登録の上場会社様にお電話で直接ご登録をお願いしているところです。先ほどアンケート結果の講演の中でもお話しました様に、このシステムはあくまでもインサイダー取引の未然防止のために使うシステムであり、営業などの目的外に使うことは一切ありませんので是非ご登録をしていただきたいと思います。釈迦に説法になってしまいますが、インサイダー取引は日々の地道な啓蒙活動や、工夫によってまさに各企業、証券会社様が最前線で未然防止されているものだと思います。私共も頑張っておりますが、関係者全員のご努力によって支えられていると思えますので是非よろしく願います。

武井モデレーター)ありがとうございました。私からも一言総合的にコメントいたしますと、皆様のお話から、情報管理体制と売買管理体制とに一定の相関関係があることが浮かび上がったと思えます。

会社が大規模で、軽微基準でよほどの情報でないインサイダー情報とならないモノが多い場合には、公表に至らないインサイダー情報は基本的に情報管理者を通じた一元

管理がある程度可能だと言えます。現場の従業員のかたも基本的にインサイダー情報を聞かないかたが大半だと。そういう場合には、決算関係者だけは一定期間の売買制限がありえるとしても、大半の従業員のかたについては原則自己責任として、あとは統制環境でこ入れするという選択肢が一つあるのだと思います。

これが会社の規模が徐々に小さくなっていくと、売買管理領域も徐々に広がっていく傾向を示します。決算関連情報に直結する事象も増えてきますし。

そしてアーリーステージになりますと、大半の従業員がインサイダー情報に接する可能性があり、また事業を円滑に行っていくためには、インサイダー情報に接してでも業績を伸ばしていく必要があると。また、株式の多くがまだストックオプション等で社内者が持っている状況でもあると。そういう状況では、会社としての業績を伸ばすこととの兼ね合いで、社内者の売買は厳しく管理していくことにも合理性があると。同時に、ヒトが少ないので、システムによる管理と言うよりもヒトによる管理が行われることになるのだと思います。

コンプライアンスに向けた統制環境整備における工夫

武井モデレーター)では最後に、コンプライアンスに向けた統制環境の整備の点と、制度面の要望を含めて、各社様からまた一言ずつコメントをいただきたいと思います。まず武井様から啓蒙活動の点、制度に対するコメントまで含めてご発言をお願いします。

東京電力 武井氏)承知いたしました。懸念されるのは、これまでの講演でもお話に出ておりますようにうっかりインサイダーではないかと思っております。これを防止するためには役職員に対して繰り返し周知を徹底し、問題意識の浸透を図るということが一番大事なことでないかと考えております。まず役員に対しては、私共も新任役員研修会なるものを開きまして、弁護士が役員としての職務と職責につきまして説明をし、その際に当然インサイダー取引規制の意義や危険性に言及していただき、役員に対しては従業員以上にこの問題に対する注意が必要ということを認識させております。また全役員に対しては四半期決算の取りまとめの時期に自社株取引の自粛要請メールを発信しております。しつこく年4回、このメールが届くこととなりますので、その度毎に認識を新たにしてもらうということです。

次に従業員ですが、まず第1にインサイダー取引規制に関して中核となる本店の各部門長、いわゆる情報管理責任者に対して啓発を行っております。7月の定例の人事異動がありますので、これにあわせて新任も含めた情報管理責任者に対してその職責を担っているということを通知すると共に、改めてマニュアルの理解、内容の確認といったことを通じて自らの職務と責任の重さを再認識させて認識向上を図っているということです。役員に出しております、いわゆる四半期決算毎の自社株式取引の自粛メールは、先ほども申し上げた通り、情報管理責任者に対しても自粛要請という形で出しております。また当然のことながらこの問題を統括する本社の総務部を中心としまして、本日の様な社外の研修セミナー、積極的に参加をすることで知見の向上を図っております。

第2に総務担当者、あるいは関係会社の総務部門長までインサイダー取引規制の重視を浸透させるための社内研修の実施です。できるだけ機会を見て開催頻度を高めたいと考えております。そのような場合には東証が作成した「こんぷらくんのインサイダー取引規制Q&A」という様なテキストをイントラネット上でいつでも見ることができるという形で利用しております。

第3に業務の点検活動の中で行われる、グループ討議というものを当社では行っておりますが、この中でインサイダー取引規制に対する理解の向上を図るようにしております。グループ討議とは、本店や現場の第一線における、業務実施の単位となるグループ毎に法令や社内規定等のルールを踏まえた、業務を点検するための討議で、これを一定期間毎に実施しております。そのグループ討議においてインサイダー情報に接する可能性の高い本店の企画、広報、経理などのグループが積極的にインサイダー取引規制をテーマとして選択し、社員相互にディスカッションしているという実態があります。制度の趣旨、あるいは情報対処のあり方といったような内容の再確認と、社員同士の注意喚起になり、これは私共の社内における大変よい道具立ての1つではないのかなという風に考えております。

せっかくの機会ですので、私共から3点ほどインサイダー規制に関しまして要望を申し上げます。

まず第1点目は持株会制度に関するもので、入会や口数変更等の各種手続きについてもインサイダー取引規制の適用を除外していただきたいということです。現在は定時定額の買付けのみがインサイダー取引規制の適用除外で、入会や口数の変更はインサイダー取引規制の適用を受けるとされておりますが、入会、口数変更の申請を行える時期は各社とも一定の期間に限定しているのではないかなという様なこと、あるいは1回の拠出金の上限も制限されているなどといった様なことから、かなり運用に制約を課された制度だと認識しております。従って定時定額の買付けだけでなく、今申し上げた様な問題、制度全体の運用についてインサイダー取引規制の適用を除外していただきたいと考えております。

2つ目ですが、この問題も皆様もご認識かと思いますが、インサイダー取引規制の対象となる重要情報の発生時期を明確化していただきたいということと、それに合わせまして適時開示制度の規定の文言とを区別して書き改めていただきたいということです。理由については改めて申し上げることはありませんが、いわゆるインサイダー取引規制の「重要事実」の発生時期と有価証券上場規程の「適時開示情報」の発生時期が、文言はほぼ同じなのに大きくズレてきているということです。是非実務の上で区別を明確化していただきたいというのが2つ目のお願いです。発生時期を明確にし、規程の文言を区別することができれば東証が懸念されている問題も払しょくできるのではないかと考えている訳です。

3点目ですが、重要事実に関するバスケット条項の削除です。ご承知の通り、インサイダー取引規制においては、重要事実は具体的に列挙されておりますので、本来的には

予見可能性が高まるはずですが、最後にこのバスケット条項があるということで具体的に何が重要事実なのか不明確にされてしまっているのです。インサイダー取引規制はご案内の通り、利得の意思に関係なく形式犯により規定されており、更には課徴金制度が非常に強化されてきておりますので、バスケット条項を放置しておく、これに該当する行為を具体的に予見できないまま、最悪の場合、適用されてしまうという可能性があります。課徴金制度が強化されているという中で、実務担当者には常に不安が付きまとうということにもなりますので、安心して投資できる市場の環境整備のためにもバスケット条項をなくしていただきたいと常に考えております。

私自身は、現在、経団連の資本市場部会長を仰せ付かっておりまして、常に経団連を通じまして金融庁にも強く働きかけを行っておりますが、こういった大変貴重な機会を頂戴いたしましたので是非東証にもご支援をいただき、また金融庁に対して引き続きこの点を改めていただくよう強くお願いして参りたいと考えております。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。従業員持株会のところはもう少し柔軟性を高くし、社内の方がより安心して取引できる環境にするというのは大変大事なことだと思います。ありがとうございました。続きまして蒲生様からもお願いいたします。

東洋エンジニアリング 蒲生氏)すでに今までお話したところは省略します。その中で1つだけ役職員のところで付け加えますと、当社のエンジニアリング企業としての重点方針の中で「安全・品質・環境」と並立させて「情報セキュリティ」に関する方針も掲げております。当社では経営執行会議体の中で、安全・品質・環境と共に、情報管理に関する方針、実行内容と結果についても報告・審議し、役員、それから主要部門長が率先して社内に徹底することを全社レベルで行っております。その中で、先程、武田様からのご指摘がありました通り、情報の管理と情報の共有化による利便性について、この二つのバランスをどこでとるのか、毎回大きな議論になっていることをご紹介します。教育面では、「鉄は熱いうちに打て」ということで、新入社員研修において、インサイダー取引規制も含めたコンプライアンス教育にも力を入れております。それから中堅幹部職に登用される際の研修会においても、コンプライアンス教育を行っております。結局、企業としてコンプライアンス問題が起きるとマーケットから退場を余儀なくされ、存続そのものが危ぶまれるというところから、やはり新人から中堅幹部職層まで幅広く研修を行っております。

なお、今、武井様からご要望のありました3点につきまして私も同感です。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。新人の方も確かに大学時代にネットで株取引をしている方も多い世代ですので(笑)大事なポイントだと思います。続いて青柳様お願いいたします。

グリー 青柳氏)我々は、社員教育がインサイダー取引を防止する上での柱だと思っております。

す。新入社員にはコンプライアンスに関する研修がありますが、それとは別途にインサイダー取引規制のみを扱う研修を実施しております。そこで、先程もご紹介がありました東証の「こんぶらくんのインサイダー取引規制Q&A」という冊子を全社員に対して配布し、まず入口のところで意識を高めております。加えて、現状まだ会社の規模が小さいということもありますので、毎週、毎月の全社会議にて、社長及び担当役員の私から、インサイダー取引で問題のあった実際の事例を紹介し、「実際に自分の知り合いの知り合いくらいのところで起きている、摘発もされている」ということを認識させることで従業員の意識を高めるなど、啓発、教育を行っております。今後、会社の規模が大きくなるにあたり、そのような方法が難しくなる場所もありますので、コンプライアンス委員会などにおいて、「今後会社の規模が大きくなっていく中で現在の水準を保っていけるのか」「従業員と会社を守りきれぬのか」というところを一層考えていく体制を整備していきたいと考えております。私の方からは以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。経営トップから社内に教育されているということかと思えます。では吉武様の方から内部監査の視点も踏まえてお願いします。

りそなホールディングス 吉武氏)わかりました。まず社内での役職員の啓発ですが、経営者からのメッセージ、それからコンプライアンスプログラムによる継続的な教育、それから集合研修、それから特にeラーニング、これが結構効果があるような気がします。最後、10問かあるいは20問か設問があり、全問正解にならないと合格しないという仕様で、合格して早く楽になるにはしっかり勉強しなければならないということがあり、効果が上がっていると思います。

それから内部監査を各部署、あるいは営業店に実施する中で問題があった場合には公表する訳ですが、このような公表を通じてインサイダー取引に対する教育をしているというところがあります。

それから私自身、今日は社団法人日本内部監査協会の理事として、出席しておりますので、少し内部監査の点からお話をさせていただきたいと思えます。今日はお手元に資料を入れさせていただきました。これに基づいて簡単に2分以内に終わらせたいと思えますけれども、開けていただきまして、1ページ、これは見ていただければ全てわかることですので1つ1つ説明はしませんが、インサイダー取引の発生原因として、悪意のない場合、先程、東京電力の武井常務様から話がありましたけれども、うっかりミスとかいうのがある訳ですが、そういう場合と、あるいは明らかに儲けようといった場合と、出来心と、両方あるかと思えます。この2つに対する対応をやっていく必要があるということです。

次のスライド番号2ですけれども、そういった時にそういったことを犯さないように内部統制、内部監査の要点として3つの切り口があります。大きく言えば、先程から議論がされているところですが、重要事実の認識、それから重要事実に関する情報の管理体制がどうあるべきか、ということが1点目です。2点目が実際に売買等、内部者取引の防止体制とい

うものがどうあるかという点で、3番目が周知徹底教育、それから先程蒲生様からお話がありました情報セキュリティやコンプライアンスといったものとの連携をどう考えていくかという点です。

こういう事を要点とした時にどのようなフレームワークで内部統制を強化し、あるいは監査では、どういう様なポイントで見なければいいかというようなフレームワークを3ページ、4ページで作ってあります。3ページのところの、このフレームワークっていうのは、内部統制報告制度でも有名になりましたCOSOが公表している、COSOのモニタリングガイダンスからのものであります。まず組織の目標を特定したらインサイダー取引にどのようなリスクがあるかということの評価して、統制環境、統制活動、情報と伝達、モニタリングの視点から内部統制を構築し、あるいは監査の立場ではこういったことがきちっと内部統制ができているかを監査されていけばいいのではないかと考えております。

もう少し具体的なところが4ページです。統制環境として倫理感の本当に強い統制環境になっているのかどうか、コントロールとして予防的コントロール、発見的コントロール、補完的コントロールです。従って、未然に防ぐためにどういうコントロールがあって、何か悪い事をした時にはすぐ発見できるようなコントロールとしてどういうものがある、それから補完的なこととして人事管理とか、こういったものが機能することによって、悪いことをしようとしてもできないぞ、悪いことをしたらすぐ見つかるぞと、結局そういうことをやっても割に合わないぞ、というような抑止力をどう生んでいるかと、それから毎年の自己点検や監査の結果を踏まえ、どのように継続的に改善されているかといった点で内部統制を構築し、また監査していただければ幸いです。これは日本内部監査協会の立場としてお話をさせていただきました。以上です。

武井モデレーター)ありがとうございました。まさに管理のあり方についてですね。お時間の都合でご説明が短くなってしまい恐縮でしたが、管理の中身を詳しく解説した資料として大変貴重かと思っておりますので、皆様も是非ご覧になっていただければと思います。最後に武田様の方から締めを含めましてお願いいたします。

東証 武田)色々各社様の創意工夫のご紹介をいただきまして、役員については情報管理、売買管理を厳格に行っている反面、社員の方については自覚に委ねておられるという判断をされているように思います。そういう意味では研修というものが非常に重要な意味を持って参りますし、研修にはやり過ぎということはありませんので、是非私共の提供する東証COMLEC研修センターもご利用いただきたいと思っております。講師派遣とeラーニング、刊行物という3本立てになっておりますので、色々な形で併用し、どんどん私共をご利用いただければと思いますので是非よろしく申し上げます。

また、委員会の大森様のお話にもありましたが、私共も細かいところから取引を監視しておりますので、審査により必ずインサイダーは見つかります。この点を是非、肝に銘じていただき、インサイダー取引の未然防止に取り組んでいただきたいと思います。よろしくお

願いいたします。

武井モデレーター)ありがとうございました。まさに研修にやり過ぎはありませんので是非よろしくお願ひします。

以上、大変貴重なお話しをありがとうございました。第一の情報管理体制につきましては、これはとにかくneed to know basisの徹底だと思います。バイトとかが無用に社内情報にアクセスできない体制を整備することですね。

第二の売買管理体制は、情報管理体制と相関関係があります。情報を共有しないと業務が回らない面がどうしてもあるので、情報管理体制に加えて必要になります。情報を共有した人について売買管理が必要となります。いかなる売買管理方法を採用のかは完全に会社の状況によって異なります。

第三の統制環境は、売買を自己責任にする際にかなり重要です。研修にやりすぎはないと言うことですね。

以上で今日のパネルディスカッションを終わりたいと思います。ご静聴ありがとうございました。

以 上