

2022年7月20日

ソニー生命保険株式会社

海外子会社で発生した不祥事案に関する 再発防止策ならびに経営責任について

昨年公表いたしました、弊社海外子会社における不正送金および不正出金事案*1*2 につきまして、日頃から信頼をお寄せいただいているお客さまおよび関係者の皆さまに、多大なるご心配をおかけしておりますことを、あらためて深くお詫び申し上げます。

弊社では、これらの事案の発覚後、代表取締役社長を本部長とする、調査・資金回収等を目的とする「調査渉外対策本部」、および社内管理態勢の総点検および再発防止策策定を目的とした「総点検対策本部」を設置し、両事案の原因分析や再発防止策に特化した検討・審議を継続的に行ってまいりました。

この度、総点検対策本部において再発防止策を策定しましたので、その概要をお知らせいたします。

また、両事案の発生を重く受け止め、事案に関与した社員を社内規定に基づき厳正に処分するとともに、経営責任を明確にするため、代表取締役社長をはじめとする取締役等の役員については、役員報酬の一部を返上することといたしました。こちらについても、併せてお知らせいたします。

<主な再発防止策>

2つの事案に共通する発生原因としては、弊社における不正防止のための内部統制、具体的には社員情報管理、資金払出統制ならびに人事施策において、不備が認められました。

加えて社員の倫理面に関する教育の徹底不足、マインドの醸成不足についても原因であると考えられることから、以下の再発防止策を策定いたしました。

(1) 内部統制の整備・強化に係る主な再発防止策

①社員情報管理強化

社員情報の管理が不十分であったことが承認権限の偽装が可能となった要因の一つと考えられることから、本社全部門および子会社に対して、社員情報の管理状況について確認を実施し、特に社員の本人確認書類（パスポート等）についての管理を強化し、周知徹底いたしました。

②資金払出統制の強化

日次での銀行口座残高確認の徹底に加え、Webバンキング等でのID管理強化等のため、海外子会社によるID登録状況の定期的な棚卸を実施するとともに、その結果を弊社海外子会社管理部門

および本社管理部門が検証することといたしました。

また、海外子会社における資金管理および会計業務にかかる規程（権限分離、手続きや役割の明確化）の整備を実施しております。

③人事面での強化

人事面の対応として、子会社取締役選定基準の策定、資金払出業務部門の管理職の定期異動に向けた取り組み、採用時における倫理観を確認するテストの導入等を行うことといたしました。

(2) 倫理面、マインド醸成に係る主な再発防止策

弊社では、これまで行動規範研修やコンプライアンス研修は実施してまいりましたが、今後はそれに加えて、全社員に対して不正防止に着目した社員研修を実施し、かつ社内外で発生した不正事例も踏まえ部門別にディスカッション等を実施し、リスク感度の向上や職業倫理、コンプライアンス意識の更なる醸成を図ってまいります。

また、当該浸透等には、トップマネジメントの取組姿勢に関し、ミドルマネジメント自らが体現することを通じて、管下社員へ浸透させてまいります。

<役員報酬の返上>

両事案の発生に関する経営責任を明確にするため、以下の通り、役員報酬の返上を実施します。

代表取締役執行役員社長	萩本 友男	基本報酬月額 \times 40% \times 3か月
取締役執行役員常務	長谷川 樹生	基本報酬月額 \times 20% \times 3か月
取締役執行役員常務	浅沼 裕治	基本報酬月額 \times 20% \times 3か月
取締役執行役員常務	清宮 裕晶	基本報酬月額 \times 20% \times 3か月
取締役執行役員常務	山田 和宏	基本報酬月額 \times 20% \times 3か月
執行役員常務	大里 祐二	基本報酬月額 \times 10% \times 3か月
監査役	渡辺 清※	基本報酬月額 \times 20% \times 3か月

※監査役 渡辺 清につきましては、事案発生時の役職（取締役執行役員常務）に基づき返上するものです。

両事案の概要を含めた事実認識、発生原因、再発防止策、そして経営責任の詳細については、別紙「再発防止策と経営責任に関する報告書」をご参照ください。

今後、このような事案を二度と発生させないように、内部管理態勢の一層の強化と役員・社員のコンプライアンス意識の更なる向上に努めてまいります。

*1 2021年8月4日付「弊社連結子会社における外部送金について」、同年12月1日付「弊社社員の逮捕について」、同年12月21日付「弊社社員の追送致等について」

*2 2021年12月22日付「シンガポール子会社における不正出金について」

再発防止策と経営責任に関する報告書

【原因分析・再発防止策等の全体像】



1. 事実認識

(1) 不祥事案の概要

<p>SA Reinsurance Ltd. (SA Re) 事案 (英領バミューダ)</p>	<p>昨年5月、英領バミューダで再保険業務を行っていた弊社子会社 SA Re (当該時点では再保険業務は終了し、会社清算中)において、同社名義の取引先銀行口座から同社が承認していない約170億円(約155百万米ドル)が他の銀行へ不正に送金され、暗号資産への転換が行われた事実が発覚した。</p> <p>その後、日米両国の捜査機関による捜査を経て、昨年11月29日付で弊社元社員Aが詐欺罪の容疑で警視庁に逮捕され、同年12月20日付で起訴された。また、同年12月21日付で犯罪収益等隠匿罪の容疑で追送致された。(現在公判中)</p> <p>元社員Aは、送金権限者(元社員Aの上長で承認者)の本人確認書類の控えに自由にアクセスできる環境であることに着目。送金権限者に成りすますために送金権限者の本人確認書類の控えを用いて、不正に利用したと考えられる。その後、SA Reの会社清算に伴う同社から弊社への特別配当等に充てる予定であった約170億円を不正に送金のうえ詐取した。なお、元社員Aは不正に詐取した全額を暗号資産に転換していた。</p>
<p>Sony Life Financial Advisers Pte. Ltd. (SLFA) 事案 (シンガポール)</p>	<p>シンガポールで保険代理店業務を行っている弊社子会社 SLFA において、弊社元社員Bが2019年8月から2021年4月にかけて小切手を使った事業費の不正出金を複数回行っていたことが弊社の社内調査で昨年8月上旬に判明した。</p> <p>元社員Bは、財務担当者として単独で小切手の払出権限があったことから不正な資金払出を行った。また、発覚を阻止するために銀行の取引明細の改ざん、架空の請求書偽造や財務関連書類の改ざんを行い、1年半以上に亘って合計で約4,000万円の不正出金を行った。</p>

(2) 事実の整理

原因分析および再発防止策の策定にあたり、両事案の事実を以下のとおり整理しております。

SA Reinsurance Ltd. (SA Re) 事案 (英領バミューダ)	<ul style="list-style-type: none">送金権限者の本人確認書類（パスポート等）の控えが、弊社 SA Re 管理部門の所属員であればシステム上、アクセスできる場所に、パスワード設定などが講じられていない状態で保管されていた。送金権限者の ID 取得後、元社員 A は送金確認に使われるメールアドレスを正規なものから SA Re を模したドメインを使った同社とは無関係のメールアドレスに変更し、本来の権限者による確認ができないようにした。SA Re では、2021 年 4 月以降、会社清算に向け再保険業務を終了したことで、日次での資金移動が発生しなくなっていたことから、銀行口座残高の日次チェックを実施していなかった。
Sony Life Financial Advisers Pte. Ltd. (SLFA) 事案 (シンガポール)	<ul style="list-style-type: none">元社員 B は資金の払出権限を有していたため、単独で小切手を振り出すことが可能であった。SLFA では、小切手による資金決済を行う業務がないなか、現地慣習に従って小切手帳が発行され、当該小切手帳は施錠管理をしていたものの通常業務で使用しないことから、その管理方法や適切な引き継ぎ手順が定められていなかった。元社員 B は不正出金の発覚を阻止するため、財務諸表や銀行口座証明書、取引明細書等の改ざんや取引先からの請求書、社内裁裁書面の偽造を行った結果、1 年半以上に亘り不正が発覚しなかった。

2. 原因分析

総点検対策本部において、繰り返し審議を行い、発生原因は、以下のとおりであるとの認識に至っております。

(1) 不正防止のための内部統制の不備

① 社員情報管理の不備

SA Re 事案においては、不正に用いられた送金権限者に関する本人確認書類の控えが、システム上、元社員 A がアクセス可能な状態、かつ、パスワード設定等の適切な措置が取られていない状態で保管されておりました。

同本人確認書類の控えは、SA Re の役員登記・銀行口座開設等の手続き等のために送金権限者等から取り寄せたものを、弊社において SA Re を管理していた部門（以下、「弊社 SA Re 管理部門」）の所属員全員がアクセス可能なフォルダに保存していたものです。当該フォルダは弊社他部門の社員はアクセスできないことから、パスワード設定等の措置を講

じておりませんでした。元社員Aは所属上、弊社SA Re管理部門を兼務していたため、当該フォルダへのアクセスが可能でした。

②資金払出統制の不備

SA Re事案においては、取引先銀行口座の管理について、合弁解消前からの実績に鑑み、元合弁の相手方の関連会社に継続して委託していたところ、SA Reは2021年4月以降再保険業務を終了し、日々の資金移動が発生しない状況となったことから、SA Re自らによるWebバンキング等でのID管理（定期的な棚卸等）を実施しておりませんでした。

また、日次での資金移動が発生しなくなった2021年4月以降は、同社による銀行口座残高の日次チェックを実施しておりませんでした。

SLFA事案においては、業務運営上は小切手帳を使用しないにもかかわらず、異動に伴う引継ぎを行った際、代表者不在時の対応を行うことを目的に代表者と財務担当者であった元社員Bの2名にそれぞれ資金払出権限を付与したことから、元社員Bが単独で資金払出が可能な状態となっておりました。なお、小切手帳は施錠保管されておりましたが、小切手を利用した資金決済を行う業務がないため、その管理方法や引継ぎ時の手順を定めておらず、また、小切手に係る業務がないことから弊社においてSLFAを管理していた部門においても認識しておりませんでした。

③人事面での不備

SA Re事案においては、その業務の特殊性から、海外取引先との連携や折衝等に要する語学力や再保険業務の習熟度が重視されていたため、長期間人事異動がなく、代替人材の確保も十分ではなかったことから、業務の属人化による自己裁量による業務遂行を許し、牽制も不十分な状態が継続しておりました。

SLFA事案においては、取締役の選定に際し、海外子会社等の業務経験を優先し、マネジメントの観点からの評価が不十分となっており、内部管理面よりも業務運営を重視した人選となっておりました。

(2) 倫理面に関する教育の徹底およびマインドの醸成不足

SA Re事案において、元社員Aは、一般人の程度を大きく越えた私的金融欲求のもと、SA Reが合弁の解消により管理態勢に変化が生じ、また、清算に向けた過渡期であったこともあり、多額の資産を保有していたにもかかわらず、内部統制が脆弱であったことに着目、属人的な業務態勢による周囲からの牽制の脆弱性を認識したうえで、自らの地位、立場を利用して本件不正行為に及んだものと推察しております。

SLFA事案において、元社員Bは、私的な金融欲求のもと、内部統制の不備を把握したう

えで、自らの地位、立場を利用して本件不正行為に及んだものと推察しております。

このように、倫理面が浸透していない一部社員の存在や不正を思い留まらないマインドが両事案発生の原因でもあり、社員の倫理面に着目した管理、教育が不十分なものとなっております。

3. 再発防止策・総点検

再発防止策については、同様の手口による不正防止だけではなく、不正全般への対策、即ち①「不正に至る動機」や②「不正を可能とした機会（権限や統制プロセス等）」、③「組織風土・社風」等の観点からの検討を実施いたしました。なお、再発防止策については、環境犯罪、犯罪心理その他の見地（内部不正防止からの基本5原則）^{*3}から、その十分性についての検証も実施しております。

また、より多面的で実効性のある検討、対策の策定が可能となるよう、総点検対策本部には、弊社の経営管理を行う金融持株会社であるソニーフィナンシャルグループ株式会社も参画するとともに、その審議内容等については、外部弁護士への確認も実施しております。

両事案は、弊社海外子会社管理に係る関連部門の役割が明確化されていなかったこと等に起因して、関連部門の関与が不十分であったことにより、不正の早期発見や未然防止に資する役割発揮が十分に行われていなかったと考えられることから、弊社の子会社・関連会社等管理規程の改定を行い、子会社管理責任部門や関連部門の役割を整理し各取り組みを実施していきます。

内部監査部は、今年度の子会社を含めた送金等管理態勢や再発防止策の監査を実施するとともに、今後も継続的にモニタリングを行い、必要に応じて取り組み内容の有効性や適切性を検証してまいります。

今後は、再発防止策を着実に、かつ、速やかに実行するために、その責任部門を定めるとともに、その定着状況を定期的または随時モニタリングし、両子会社を含む弊社グループにおける一層の内部統制強化に努めてまいります。

*3 元は犯罪学者（コーニッシュ、クラーク）による状況的犯罪予防論で①行為者のコストの増大、②行為者のリスクの増大、③利益の減少、④挑発要因の削減、⑤言い訳をさせない状況・環境、を指す。英国での犯罪抑制に大きく貢献したといわれており、日本国内においても、警備業界や都市設計における防犯思想に取り込まれるなどしている。

(1) 内部統制の整備・強化に係る主な再発防止策

①社員情報管理の強化

社員情報の管理が不十分であったことから、弊社内および子会社等に対して、社員情報の管理状況について確認を実施いたしました。

また、社員情報に関する取扱いルールについて規定されていたものの、社員の本人確認書類（パスポート等）に特化した明確な定めはなかったため、原則として本人確認書類は

保管禁止であることや管理責任者の責務などについて具体的に定義する関連規程を改定するとともに、本社全部門および子会社に対して周知徹底いたしました。

加えて、今後は、社内外で発生した不正事例について部門別に自部門における不正リスク有無の確認や共有に向けた話し合い等を実施し、リスク感度の向上を図ってまいります。

②資金払出統制の強化

日次での銀行口座残高確認の徹底に加え、Webバンキング等でのID管理強化等のため、海外子会社によるID登録状況の定期的な棚卸を実施するとともに、その結果を弊社海外子会社管理部門および本社管理部門が検証することといたしました。

また、海外子会社における資金管理および会計業務にかかる規程（権限分離、手続きや役割の明確化）の整備を実施しております。

加えて、海外子会社およびその弊社管理部門が認識しないところで、元社員による不正な送金権限ID付与や資金移動がなされたことから、資金払出業務に関する委託先と手順変更プロセス・承認権者を定めた規程等の共有や、金融機関等とのコミュニケーションルールの制定を行うことといたしました。

③人事面での強化

人事面の対応として、子会社取締役選定基準の策定、資金払出業務部門の管理職の定期異動に向けた取り組み、採用時における倫理観を確認するテストの導入等を行うことといたしました。

(2) 倫理面、マインド醸成に係る主な再発防止策

弊社では、これまで行動規範研修やコンプライアンス研修は実施してまいりましたが、今後はそれに加えて、全社員に対して不正防止に着目した社員研修を実施し、かつ社内外で発生した不正事例も踏まえ部門別にディスカッション等を実施し、職業倫理、コンプライアンス意識の更なる醸成を図ってまいります。

また、当該浸透等に際しては、トップマネジメントの取組姿勢に関し、ミドルマネジメント自らが体現することを通じて、管下社員へ浸透させてまいります。

引き続き、両事案の不正の真因について究明を進めると共に、グループ経営管理態勢上の課題・問題点の検証を進め、グループ経営管理体制の改善に取り組んでまいります。

【主な原因と再発防止策まとめ】

区分	項目	主な原因	再発防止策
3 A 統制 整備 強化 ・ 強化	社員情報管理強化	<ul style="list-style-type: none"> ・部門毎にフォルダのアクセス権が分離されており、アクセス制御が十分と判断していた。 ・情報漏えい観点でのリスク管理が中心であり、不正行為のリスク対応が不足していた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務上不要な社員本人確認書類の保管禁止、保管状況の点検強化。 ・添付ファイル付きメールの上長によるモニタリングの徹底。 ・リスク感度向上に向けた社員間のディスカッションの実施。
	資金払出統制強化	<ul style="list-style-type: none"> ・Webバンキング等でのID管理の仕組みがなかった。 ・小切手帳の管理が不十分であった。 ・子会社と金融機関や委託先との間での、業務内容等変更時の確認プロセス等の事前取り決めが不十分であった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・委託先も含むIDに係る定期的な棚卸と手順の整備。 ・資金管理の役割と権限分離の明文化。 ・口座残高の日次チェックや小切手帳等の管理に係る整備。 ・資金払出業務に関する委託先と共有する規程・詳細な手順書作成の必須化および金融機関等とのコミュニケーションルール制定。
	人事面での強化	<ul style="list-style-type: none"> ・本社社員の不正を想定していなかった。 ・子会社の取締役登用に関し本来必要であるマネジメント力より語学力や業務経験を優先していた。 ・長期間人事異動がなく、業務が任せきりの環境にあった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子会社取締役登用プロセスの明確化。 ・資金払出業務を担う部署の管理職の定期的な人事異動/担当変更等に向けた取り組みの開始（資金払出業務部門における厳格な運用）。 ・テレワーク時におけるコミュニケーション手法の教育。 ・倫理観に着目した採用手法の導入。
3 B マイ ンド 醸成	倫理面の更なる周知	<ul style="list-style-type: none"> ・エシックス（倫理）が浸透していない社員が一部存在していた。 ・不正を思い留まらない状況が発生していた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・行動規範の浸透を通して個々の倫理観の更なる醸成。 ・トップメッセージの発出等の様々な機会をとらえた発信。 ・内部通報制度の趣旨と利用促進の周知・工夫。 ・会社へのロイヤリティ向上に向けた施策の実施。

※統制整備・強化については内部監査部による子会社監査を通じての確認も実施。

4. 本件を受けた責任の所在

元社員A、元社員Bについては、弊社規定に則り、懲戒解雇としました。

また、弊社では両事案の発生を重く受け止め、その責任を明確にするため、以下の役員については、役員報酬を返上することといたしました。

<返上額について>

代表取締役執行役員社長	萩本 友男	基本報酬月額の40%×3か月
取締役執行役員常務	長谷川 樹生	基本報酬月額の20%×3か月
取締役執行役員常務	浅沼 裕治	基本報酬月額の20%×3か月
取締役執行役員常務	清宮 裕晶	基本報酬月額の20%×3か月
取締役執行役員常務	山田 和宏	基本報酬月額の20%×3か月
執行役員常務	大里 祐二	基本報酬月額の10%×3か月
監査役	渡辺 清※	基本報酬月額の20%×3か月

※監査役 渡辺 清につきましては、事案発生時の役職（取締役執行役員常務）に基づき返上するものです。

なお、両事案に関する管理者（社員）につきましても、社員就業規則に則り、厳正に処分を決定、実施いたしました。

以 上