

平成 20 年 6 月 6 日

報告書（要旨）

特別調査委員会

1．特別調査委員会の調査

特別調査委員会は、本年 4 月 25 日、野村証券株式会社の取締役会決議に基づき、委員長 柴田昌治(社外取締役)、副委員長 久保利英明(社外取締役)、委員 菊地伸(弁護士)をメンバーとして設置され、企業情報部の情報管理態勢の問題点の有無等を調査し、必要な対策を取りまとめることを目的としてきた。

6 月 2 日にインサイダー取引で起訴された元社員（4 月 22 日逮捕、5 月 12 日再逮捕）の不正取引の調査は、株式取引は野村証券の口座では行われておらず、その実情を把握することが困難であっただけでなく、進行中の捜査の妨げにならないように範囲を限定して行わざるを得なかった。

本委員会は、設置以来、執行役社長、担当執行役、内部管理統括責任者、内部管理統括補助責任者へのヒヤリング、企業情報部の実地調査、企業情報部に所属する社員への個別ヒヤリングを自ら実施した。加えて、インサイダー取引規制に係る内部規程、ガイドラインなどの収集・調査、及びこれらの運用状況の調査（株式取引状況の調査を含む）等を内部監査担当のインターナル・オーディット部に行わせ、企業情報部における情報管理態勢の全般について踏み込んだ調査を実施した。この報告書は、調査・評価をもとに再発防止策を取りまとめたものであり、今般の事件の具体的な発生原因をカバーするものと確信している。

なお、刑事裁判の終了後、事件の全貌が判明した段階で、改めて付加すべき改善策は、必要に応じて指摘する考えである。

2．評価・再発防止策

調査した事実に基づき、現時点において確認できた管理態勢の評価及び再発防止策は以下のとおりである。野村証券の業務執行において、これらの提言を受け入れ、内部管理態勢を厳しい眼で再点検し、再発防止の実現に向けた最大限の努力がなされることを求める。

なお、今般の調査では、英国 FSA が平成 19 年 7 月に発表した調査ペーパー（Market Watch, No21）が、良好なプラクティスと判断される管理態勢の有益な分析を行っており参考になった。

(1) 企業情報部における案件情報管理態勢

野村證券が法人としてインサイダー取引規制及び日本証券業協会の自主ルール等に抵触する事実は認められなかった。

しかし、今般のインサイダー取引事件で元社員が逮捕・起訴された事実を前提に企業情報部の内部管理態勢を点検すると、この数年の時代の大きな流れ、すなわち、特に若年層のキャリアに対する意識の多様化、グローバル化などに比して、足らざるところがあり反省すべき点があった。

情報管理態勢として、部内における運用面ではいくつかの指摘すべき事項があるが、それは、部内におけるルールの策定及び運用に関して、部内に故意にルールを破る者が存在する可能性を織り込んだ制度設計、運用態勢になっていないことと関係している。本件発生の現実を重く受け止め、ヒューマン・リソースが有用な資源であると同時にリスク・ファクターでもあるとの観点に立った深度あるルール策定及びルール運用を冷徹に実行する姿勢が不可欠である。

具体的な再発防止策の主なものは以下の通りである。

- 企業情報部における案件情報管理の基本観は、未公開の案件情報を企業情報部内にとどめ、部外に漏洩させない、企業情報部内においても未公開の案件情報の共有は業務遂行上必要な範囲にとどめることであり、この基本観に基づくルールをより明確に定めること。また、案件における顧客実名使用の禁止とコードネーム使用の徹底、社内打合せにおける会議室の使用の義務化、ロッカーの常時施錠態勢、印刷書類の管理などをさらに網羅的かつ明瞭にルール化し、その実施を再徹底すること。
- 案件情報管理システムなどの部内情報システムのアクセス制限が、案件情報管理の基本観が十分に反映されたシステム設計になっていることを継続的に確認すること。
- 各種システムについてのアクセスログを定期的に検証すること。
- 部内システム開発におけるIT専門部署との連携、及び利用開始に当たっての試験・安全性の確認を徹底すること。
- オフィス・レイアウトを見直し、必要な設備の拡充を図ること。
- 部内の自主点検体制を構築し、同部の自主点検のレビューを内部監査部門が行うこと。

(2) 人事管理・研修のあり方

研修は日本証券業協会の自主ルールを遵守し適宜実施されてきたことは認められるが、いくつかの改善が求められる。

具体的な再発防止策の主なものは以下の通りである。

- 社員の職業倫理の確立、コンプライアンス遵守が経営の最重要課題の一つであることをトップ自らが常時繰り返し明確にすること。社員の職業倫理の確立を

人事管理の最上位の目標として位置付けること。

- 採用に当たっては倫理観のチェックや心理・性格テスト等も加味しながらその方法の一層の充実を図ること。キャリア採用では、ビジネス部門だけでなく人事部門のチェック機能、関与度合いをより高めること。
- キャリア採用者の配置では、M & A業務に関するキャリアレコードが十分でない者は、他部署における一定期間の職業倫理に関する研修等を通じ、適性と職業倫理意識を見極めた上で配属する運用とすること。
- 採用・配属時の職業倫理教育の研修をより充実、深化させ定期的に継続すること。職業倫理に反した場合は、会社の信用を著しく毀損し、会社も自己も回復し難い損失を受けることを徹底的に理解させること。また、法令違反行為は必ず摘発され厳罰に処されること、社会的制裁が大きいことなどを具体的かつ確実に理解させること。
- 現在、年2回提出を受けている誓約書については、その内容の理解を確認し、提出時の研修を徹底すること。
- 研修履歴の記録をもとに個々人の習得レベルを明確にし、それに応じた研修を継続的に実施する体制を確立すること。
- 現場における指導の重要性を再確認すること。部下の執務態度に常に注意を払い、生活態度等も含め全人格的な対応が求められていることを良く認識させること。
- 案件情報管理が十分であるか否かを人事評価項目として明確化すること。
- インストラクター制度の充実やメンター制度（キャリア採用者向けのインストラクター類似制度）等の導入を検討すること。

(3) 株式投資の管理態勢

株式取引は企業情報部全員に対して実質的に全面禁止とされており、売買管理部門による法人関係情報管理態勢も徹底していることから、日本証券業協会の自主ルールや売買管理部の監視システムに照らしても、制度構築時の想定通りの運営がなされている。

平成20年5月20日、日本証券業協会の内部者取引防止に関する内部管理体制等検討ワーキングは、「内部者取引防止に関する内部管理体制等の在り方に関する論点整理」の提言を公表した。ここでは、インサイダー取引であることが疑われる取引を協会規則が定める一定の抽出基準により、各証券会社が市場監視機関に報告する制度の拡充を提言している。さらに、証券会社の役職員がインサイダー取引を行った場合には、不都合行為者処分がなされるが、これまでの5年間の期間限定の処分制度を無期限とするなどの、いわば永久追放とする処分の厳格化も提言している。

野村證券には、自社における本件発生の現実を重く受け止め、日本証券業協会の行う制度整備に対応した努力を求めるものである。

以上