



## 太陽 Grant Thornton Advisory Insights

### フォレンジック & サイバー

今回のテーマ： 不正調査におけるインタビューの進め方

#### はじめに

第24号「不正調査のアプローチ手法と調査手法 後編」において、不正調査におけるインタビューの進め方の概要をご説明しました。本稿では、不正調査において不可欠な手続であるインタビューについて、より詳しくご紹介します。不正調査におけるインタビューには、①通報者からの聞き取り、②不正に直接関与していない関係者からの情報収集、③不正に関係していると疑われる者から自白の裏付けを取る、などいくつかの局面がありますが、本稿では特に③を中心とした内容をご説明します。

#### 1. 事前準備

##### a 資料の事前準備とシミュレーション

インタビューは、本番前の事前準備が重要です。自ら進んで不正を認める人はいないので、インタビュー対象者に不正を認めさせるため、インタビューを実施する調査チームは不正の証拠をタイミングよく提示する必要があります。そのために、事実関係とその裏付けとなる客観資料を予め手元に整理しておきます。

そして、事前準備の一環としてインタビューのストーリー展開を事前にある程度想定しておきます。例えば、インタビューでの事実確認の順番を決めておいて周辺から事実関係を固めていったり、虚偽の供述をすると矛盾を生じるような質問事項をその前にしおいたりすることが考えられます。また、インタビューの展開を想定する上では、インタビュー実施者側の主張に対して、インタビュー対象者がどのように反論・否定してくるか、それに対して実施者はどう突き崩すのか想定問答を整理しておくことも有効です。

こうした事前準備をしても、想定外の主張が飛び出してくることがありますが、調査に関する情報をきちんと手元に整理していれば、それらの情報に基づいて対象者の主張を適時に検討できます。

##### b インタビュー対象者の順番・インタビュー会場などの段取り

不正関係者が複数いる時にはインタビューの順番を考慮する必要があります。一般的には、周辺の関与者から中心人物へ、部下から上司へと聞き取りを行います。取引先や部下等が中心人物との力関係で不正に協力を余儀なくされている場合、彼らはこちらが証拠を示せば比較的容易に事実関係を認めることがあり、積極的に情報を提供してくれる場合もあります。また、一般に中心人物はガードが堅いので、周辺情報から事実関係を固めていくという側面もあります。

その他、インタビューの順番を考える際には、口裏合わせを回避するために場所を分けて同時にインタビューを実施することも検討すべきです。

コロナ禍以降リモートでのインタビューも一般的になっていますが、重要なインタビューはやはり対面で行うことが望ましいでしょう。対面であればインタビュー対象者の全身から反応を探ることができますが、リモートの場合、画面の外の状況が把握できないためそばに誰かがいても分かりませんし、インタビュー中に必要資料を提示する際にも、PCの操作ミスで見せるべきでない情報をみせてしまうリスクもあります。インタビュー対象者が遠隔地にいる等の理由で重要なインタビューをリモートで開催する場合、インタビュー対象者に調査チームの弁護士や会計士の現地事務所へ来てもらうなどして、出来るだけインタビュー対象者がその他関係者から隔離された状況を確保すべきです。

#### 2. インタビュー実行時

#### a インタビューの進め方

まず、インタビューの開始時点で、インタビューの目的とインタビュー実施者の立場を明確に伝えるとともに、インタビュー内容の守秘を要請します。守秘を要請したとしても不正の関与者が遵守するとは限りませんが、インタビュー内容を他者に漏らした者が従業員等であれば、業務命令に違反したという状況をつくることはできます。

次に本格的な質問に入る前に、例えばインタビュー対象者の経歴や業務内容などの周辺情報から始めて、互いにコミュニケーションしようという空気を醸成するのが良いでしょう。それから、順次核心的な内容に入っていきます。

#### b 質問の仕向け方

「あなたはこの件についてどう思いますか？」など YES/NO で答えられないオープンクエスションは、相手から広く情報を集める場合や、こちらの持っている情報を知られないようにする場合に有効です。一方で、核心的な事実を認めさせる際には、曖昧な聞き方や複雑な聞き方は避けるべきです。また、不正行為を自らの口で認めることは非常に辛いものでしょうから、最後の一押しとして不正を実行するに至った動機に対して共感を示してあげるというのも1つ方法です（もちろん、だからと言って不正行為を肯定するものではありません）。

不正の実施時期が不確かな場合には、社内での異動や結婚・出産等の不正と直接関係のないライフイベントなどと絡めながら時系列で説明させるとクリアになる場合もあります。

### 3. 供述の内容の評価

#### a 供述内容の正確な理解

対象者に何らかの不正の事実を認めさせることが出来ればインタビューは成功と言えます。しかしながら、例えば、後日、自白内容を供述書としてサインさせようとした時に記載内容で揉めるようなことがあります。

理由の1つとしては、インタビュー実施者が自供内容を正確に把握出来ていないことが考えられます。口頭で説明を受けていると、インタビュー対象者の発言が実際に見たことなのか、それとも人から聞いた話なのか、事実を述べているのか、インタビュー対象者の考えを述べているのか、話をしている内容の主語（実施者）は誰なのか、いつの話をしているのか等々、不確かになることがあります。これを放置することなく事実関係を1つ1つクリアにしていくことが大切です。

もう1つの理由としては、インタビュー対象者の自白内容が変遷していることが考えられます。インタビューの当初では、不正の事実を隠そうとして虚偽の説明を織り交ぜることや、部分的に事実を隠して話すことがあります。それが繰り返される中で供述内容が変遷し、インタビュー対象者自身が混乱を来してしまいます。

また、不正を認めた時の対象者は平常心でいられないことも多いので、冷静になった時に発言内容の変異が生じることがあります。それは、自身に都合の悪いことを改めてごまかそうとすることもあれば、純粋に冷静さを欠いていたために記憶違いをしていたということもあります。いずれにせよ一度自白を得たとしても、その全部あるいは一部が覆る可能性があることには留意すべきです。

#### b 供述内容に対する適切な懐疑心

自白を得たとしても対象者の証言に対して懐疑心を失くしてはいけません。冒頭で述べたとおり、自ら進んで不正を認める人はいません。不正を認めたとしても、自身の罪を軽くするために、他の不正を隠ぺいすることや、不正の理由を他者になすり付けようとする場合があります。

また、これはインタビュー全般における注意事項でもありますが、インタビュー対象者に関する事前情報、対象者の見た目や話しぶりから先入観や固定観点を持たずに発言内容を客観的に理解しようとするのが重要です。特に不正通報者に対するインタビューでは、告発内容を真摯に受け止めること

は必要ですが、鵜呑みにしてはいけません。また逆に、告発を最初から単なる言いがかりと受け止めることも慎まなければなりません。

### **お見逃しなく！**

不正調査においてインタビューは非常に重要な手続であり、一発勝負でもあるため、インタビュー実施者はその成否に強いプレッシャーを感じるものです。皆さまが不正調査のインタビューを実施される際に、本稿が少しでもお役に立てば幸いです