

REPORT TO THE NATIONS

ON OCCUPATIONAL FRAUD AND ABUSE

2014年度版 職業上の不正と濫用に関する国民への報告書



ACFE / REPORT TO THE NATIONS ON OCCUPATIONAL FRAUD AND ABUSE / 2014 GLOBAL FRAUD STUDY

会長兼CEOメッセージ

1988年、ジョセフ・T・ウェルズ博士(Dr. Joseph T. Wells)は不正の発生と知能犯罪を減少させ、その発見と防止に取り組む人々を支援するという使命を表明してACFEを創設した。その後間もなくウェルズ博士は職業上の不正に係る損失額、手口、犯行者、被害組織についての革新的な研究プロジェクトを指揮した。こうして、ACFE「国民への報告書」(Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse)が誕生した。1996年に発表された最初の報告書とその後の7冊の報告書は、職業上の不正はどのように行われ、その脅威が全世界の組織に及ぼす金銭的な損失についての知識や理解を広めることによりACFEの使命を強化してきた。これらの結果は、今日まで職業上の不正に関連する分野における極めて包括的で信頼ある調査研究を提供してきた。

2014年版報告書は、公認不正検査士(Certified Fraud Examiners, CFE)が手掛けた1,483件の職業上の不正に基づいている。これらの事例の分析により不正が行われ摘発された経緯、および組織がこのリスクに対する脆弱性をいかにして軽減できるかについての貴重な教訓が得られる。

ACFEを代表し、創設者であるウェルズ博士に敬意を表し、あらゆる企業、政府機関、不正対策の実務者、学者、メディア、一般社会に向けて「国民への報告書2014年度版」(2014 Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse)を発表する。不正発見と抑止に取り組む、または単純に職業上の不正がもたらす影響を理解しようとする人々にとって本報告書の内容が重要かつ有用であることを望む。



ジェームス・D・ラトリー, CFE (James D. Ratley, CFE)
会長兼CEO (President and CEO)
公認不正検査士協会 (Association of Certified Fraud Examiners)



2014年版報告書は、公認不正検査士(Certified Fraud Examiners, CFE)が手掛けた**1,483件の職業上の不正**に基づいている。これらの事例の分析により不正が行われ摘発された経緯、および組織がこのリスクに対する脆弱性をいかにして軽減できるかについての貴重な教訓が得られる。

目次

要旨	4	地域別に見た犯行者の性別	49
調査結果の概略	4	性別に見た損失中央値	50
結論と提言	5	性別に見た犯行者の職位	50
はじめに	6	犯行者の在職期間	52
職業上の不正による損失額	8	犯行者の学歴	54
損失額の分布	9	犯行者の所属部署	55
職業上の不正はどのように実行されるか ...	10	犯行者の部署別に見た不正スキーム	57
資産不正流用サブスキーム	13	犯行者の犯罪・職歴	58
地域別の汚職事例	14	犯行者の犯罪歴	58
不正スキームの重複	15	犯行者の職歴	58
不正が摘発されるまでの期間	16	犯行者が示す行動面における不正の兆候	59
不正スキームの発見	18	犯行者の職位別に見た不正の兆候	60
不正発見の手段	19	不正スキーム別に見た不正の兆候	61
発覚経緯別の不正継続期間の中央値および損失中央値	20	性別に見た不正の兆候	62
通報者	21	不正とは関連のない不適切な行為	63
内部通報制度の効果	22	人事関連に見る不正の兆候	63
小規模組織における摘発	23	事例の結末	64
地域別に見る不正の発見方法	23	刑事訴追	64
被害組織	24	民事訴訟	66
組織の形態	24	損失の回復	67
組織の規模	25	調査の実施方法	68
小規模組織における不正の手口	26	分析方法	68
組織の業界	27	データの提供者	69
業界別スキーム	29	回答者の職業	69
業界別の汚職事例	30	経験	70
被害組織における不正対策	31	回答者の属性	70
小規模組織における不正対策	32	用語集	71
地域別の不正対策	33	補足	72
対策の有効性	38	不正対策チェックリスト	74
不正を誘発した統制の脆弱性	39	ACFEについて	76
犯行者について	40	会員サービス	77
犯行者の職位	40	公認不正検査士	77
地域別の犯行者の職位	42		
共謀の影響	46		
犯行者の人数別に見た不正の手口	47		
犯行者の年齢	48		
犯行者の性別	49		

要旨(Executive Summary)

調査結果の概略

Summary of Findings

- ・本アンケートの回答者は、標準的な組織は毎年収益の5%を不正行為で逸失していると概算している。2013年の推定世界総生産に当てはめると、この数値はおおよそ3.7兆ドルの予想損失額に相当する。
- ・本調査における不正に起因する損失中央値は14.5万ドルであった。さらに、その22%のケースで少なくとも100万ドルの損失が生じている。
- ・不正期間(不正開始から摘発までの時間)の中央値は18カ月だった。
- ・職業上の不正は資産不正流用、汚職、財務諸表不正の3つの主要カテゴリーに分類できる。中でも最も頻発したのが資産不正流用で、調査事例の85%を占めた。また同不正は損失中央値が13万ドルと損失額が最も低かった。対照的に、財務諸表不正は調査事例のわずか9%であったが、中央損失値が100万ドルと金銭的損失が最も大きいものであった。汚職は発生頻度が37%、損失中央値が20万ドルと中位に位置している。
- ・多くの事例が複数タイプの職業上の不正に関連している。本調査の約30%が上記の3つの主要カテゴリーのうちの2つ以上と関わっていた。
- ・これまで同様、内部通報は圧倒的に多く見られる摘発手段である。調査事例の40%以上が内部通報による摘発で、他の摘発手段の倍を超えている。不正発見に繋がった内部通報のおよそ半分が従業員によるものであった。
- ・内部通報制度を設けている組織は、通報で不正を発見する可能性がかなり高く、調査データからも内部通報が最も効果的な摘発手段であることが分る。こうした組織の不正による損失額は他組織と比べ41%低く、50%をより早い段階で発見していた。
- ・最も小規模な組織は職業上の不正により過度に高額な損失を被る傾向にある。加えて、小規模組織の直面する不正リスクは大規模組織のそれとは異なり、特定のカテゴリーの不正がより突出して見られる。
- ・これまでの調査同様、最も多くの事例が報告されたのが銀行業/金融サービス業、政府/行政、および製造業で、損失中央値が最も高かったのが鉱業、不動産業、石油・ガス開発業であった。



本調査における不正に起因する損失中央値は14.5万ドルであった。さらに、その22%のケースで**少なくとも100万ドル**の損失が生じている。

- ・不正対策の存在は不正による損失額の減少と不正が摘発されるまでの期間の短縮に繋がっている。何らかの一般的な不正対策を敷いている組織内で生じた不正は、そうでない組織と比べ損失額が大幅に低く、かなり早い段階で摘発されていた。
- ・不正実行者の職位が高ければ高いほど、不正損失額も高くなる。オーナー/役員による不正は全体のわずか19%だったが、損失中央値は50万ドルであった。逆に従業員による不正は42%を占めたが、損失中央値はわずか7.5万ドルに留まっている。管理職は36%と中位で、損失中央値は13万ドルであった。
- ・共謀して行う不正は独立監査やその他の不正対策の回避を可能にし、従業員はより高額な資金を盗むことができる。一人の人間の不正による損失中央値は8万ドルだったが、実行者の数が増えるに連れ損失額は大幅に増加した。実行者が2人の事例では損失中央値は20万ドルで、3人では35.5万ドル、4人以上では50万ドルを超えた。

- ・本調査では、不正の77%が経理、オペレーション、営業、役員/経営上層部、カスタマーサービス、仕入れ、財務の7部門のいずれかに属する者の犯行であった。
- ・不正実行者に盗まれた資金を回収するのは時間と労力を要するもので、組織の多くが完全に回収できない。調査時点で58%の被害組織が被害額を全く回収できておらず、完全に回収できていたのはわずか14%であった。

結論と提言 Conclusions and Recommendations

- ・職業上の不正は世界中の企業に共通の問題である。調査では、不正実行の手口や組織の不正防止・摘発手段が地域ごとに若干異なっていたものの、データ全体の傾向は地域や調査期間に関わらず比較的一致している。こうした一貫性はあらゆる組織に対する不正の脅威の蔓延とその性質を強調するものである。
- ・不正が長く続けば続くほどその金銭的損害は大きくなる。受身的な摘発手段(自白、法執行機関からの通知、外部監査、偶然)は経営陣に不正を気付かせるのに時間を要する傾向にあり、結果として損失額は大きくなる。そのため、内部通報制度、マネジメントレビュー、内部監査、従業員の監督などの積極的な摘発手段は不正の早期発見と損失低減に不可欠である。
- ・小規模企業はその規模とは対照的に不正の被害を受けやすく、また不正対策による保護も著しく劣っているため、不正の脅威に特に侵されやすい。多くの小規模企業にとって不正の防止や摘発のための資源は限られているが、不正対策方針や正式なマネジメントレビュー手続、従業員向けの不正対策トレーニングといった複数の不正対策は、直接の経費をあまりかけずに実施可能であり、費用対効果の高い投資で組織を不正から守ることができる。
- ・外部監査は大多数の組織により使用されているが、職業上の不正を防ぐのに最も効果の薄い対策法に数えられる。報告された事例で外部監査が主な摘発手段であったのはわずか3%であるのに対し、偶然発見された不正は7%であった。さらに、財務諸表の外部監査は損失中央値および不正が摘発されるまでの期間の減少と関係しているが、本調査で分析した不正対策全体の中では最も減少率が低かった。そのため、外部監査は組織

の統制に不可欠な役割を果たしているが、主要な不正対策の仕組みとして組織はこれに頼るべきではないことを本調査のデータは示している。

- ・最も効果的な不正対策手段の多くが大多数の組織によって見過ごされている。例えば、積極的なデータの監視と分析を使用したのは被害組織のわずか35%であったが、この不正対策手段の存在は損失額が60%少なく不正が摘発されるまでの期間が50%短い不正と関連していた。抜き打ち監査や不正対策専門部署またはチーム、正式な不正リスク評価といったあまり一般的でない不正対策は、損失額または不正が摘発されるまでの期間の一方または双方の減少と同様の関連性を見せた。不正対策への経費を考える際、経営陣はこうした特定の不正対策活動の有効性や、それらの対策手段が摘発に対する不正実行者の認識をいかに高めるかを考慮すべきである。
- ・職業上の不正実行者の大多数が初犯であり、本調査では、過去に不正関連の犯罪で有罪判決を受けた実行者はわずか5%であった。さらに、実行者の82%が過去に不正関連行為で雇用者から処罰または解雇処分を受けたことが一度もなかった。問題のある求職者を審査し除外するのに経歴調査は便利であるが、不正行為の予測にはあまり役立たないかもしれない。不正実行者の多くは盗みを働く前に何年も同じ職場で働くため、従業員を継続的に監督し、不正のリスク要因や兆候を把握しておくことで、雇用前の経歴調査よりもかなり高い確率で不正が発見できると言える。
- ・不正実行者の大半が、分不相応の生活や業者や顧客と通常以上に親密な関係にあるなど、犯罪の兆候となる行動特性を見せている。調査事例の92%で少なくとも一つの共通した兆候が不正発見前に見られた。管理職や従業員、監査人らはこれらの兆候を見分けるための訓練を受けるべきであり、こうした兆候に他の要因が加わった場合、不正の可能性が存在することを認識しておくべきである。

はじめに (Introduction)

不正は至る所に存在し、場所を問わず発生する。不正対策は不正の発生可能性とその影響を抑えることに効果的であるが、不正の脅威を免れる組織など存在しないのが現実だ。しかし残念なことに、組織の多くが「自分たちには起こらない」という考えを持ってしまっている。この誤った認識を正し、不正の損害とその普遍性に対する社会の意識を高め、世界の不正対策の専門家を支援するために、我々は不正の損失と傾向について幅広い調査を行ってきた。その初調査の結果は、1996年に出版された第一回報告書『職業上の不正と濫用に関する国民への報告書 (Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse)』にまとめられており、以来我々はさらに調査を続け拡大してきた。そして2002年以降はこれに続く報告書を2年に一度発行している。

組織が被る不正の種類は多岐に渡るが、本報告書と過去のそれは「職業上の不正」と以下で定義する特に蔓延した不正に焦点を当てている。

「雇用主のリソースもしくは資産を意図的に誤用または流用することを通じて私腹を肥やすために、自らの職業を利用すること」

より簡単に言うと、職業上の不正は個人が雇用されている組織からだまし取る詐欺行為である。まさにその性質上、この種の不正は個人を雇用しビジネス機能を担うあらゆる組織にとって脅威となるものである。

こうした不正のリスクを検証し明らかにするために、それぞれの報告書は公認不正検査士 (Certified Fraud Examiners, CFE) が調査を行った特定の職業上の不正事例に関する詳細な情報を基に作成されており、どの報告書も以下に挙げた目標を共通にしている。

- ・ 不正によって組織が逸失した毎年の収益額の割合について、専門家の意見を集約すること
- ・ 職業上の不正と濫用の発生状況をカテゴリー化すること
- ・ 職業上の不正と濫用を行う個人の特徴を分析すること
- ・ 職業上の不正と濫用の犠牲になった組織の特徴を検討すること

不正は至る所に存在し、場所を問わず発生する。不正対策は不正の発生可能性とその影響を抑えることに効果的であるが、不正の脅威を免れる組織など存在しないのが現実だ。

これらの目標を促進するために、2014年度版報告書は100ヵ国以上における1,483件に及ぶ職業上の不正事例を分析している。図1は場所が特定できた被害組織を地域別にまとめ、それぞれの地域の損失中央値を示したものである。¹

図1. 被害組織の所在地域

地域	件数	件数に占める割合	損失中央値(米ドル)
米国	646	48.0%	\$100,000
サハラ以南のアフリカ	173	12.8%	\$120,000
アジア・太平洋	129	9.6%	\$240,000
西欧	98	7.3%	\$200,000
東欧、西/中央アジア	78	5.8%	\$383,000
カナダ	58	4.3%	\$250,000
中南米、カリブ海	57	4.2%	\$200,000
南アジア	55	4.1%	\$56,000
中東、北アフリカ	53	3.9%	\$248,000

本報告書全体を通じて、職業上の不正の特徴には複数の地域的な差異があることを述べておく。しかしそれにもかかわらず、過去の報告書の調査結果に全体的な共通性が見られることは驚くべきことだ。我々は、不正の手口、摘発手段、実行者、被害者に一貫したパターンが存在することを発見した。こうした調査結果は我々の調査の重要性を強調するものであり、職業上の不正による損失と傾向、およびその脅威から守るための積極的な対策の重要性について、不正対策の専門家やビジネスリーダー、そして一般市民に対して今後も教育を続けていくという我々の使命を強固にするものである。

¹ 各地域に含まれる国々のリストは72ページの補足を参照。

職業上の不正による損失額 (The Cost of Occupational Fraud)

当然のことながら、不正による全損失額の算定にはかなりの注目が置かれる。役員は会社の不正リスクの深刻さを把握する必要があり、不正対策の専門家は予算を正当化し業績基準を満たさなければならず、マスコミや一般市民は知能犯罪者がどの程度の資金を奪っているのかを知りたがる。

残念なことに、不正の性質がその損害の大部分を隠してしまっている。隠蔽はたいていの不正スキームに本来備わっている性質であるため、中には発見されることのないものもあれば、摘発されても報告されなかったり損失額が算出されなかったりする事例も数多くある。さらに、不正は多くの場合で生産性や評判、ビジネス機会の損失につながり、加えて不正調査にかかる費用や不正発生の原因と考えられ得る問題改善にかかる費用など、相当な額の間接的損失を伴う。その結果は、一部の直接的な損失ははっきりと見えるが、目に見えない隠れた損害は巨大であるという、財政的冰山を意味する。

不正による損害額の算出は本質的に困難な作業ではあるが、これを試みることは重要である。調査の一環としてアンケートに回答したCFEに対し、標準的な組織があらゆるタイプの不正で逸失する年間収益割合の査定額を尋ねたところ、彼らの答えから得られた損失中央値は推定5%であった。この推定値がいかにか大きいかを説明するために、この割合を2013年の推定世界総生産である73.87兆ドルに当てはめると、不正による世界の損失は合計およそ3.7兆ドルと推定できる。²

この推定は、調査に参加した約1,400人の不正対策専門家の意見の集約に基づいており、特定のデータおよび事実の観察によるものではないことにご留意いただきたい。そのため、この推定値は基準として使うことのできる重要な測定値ではあるが、不正損害額の正確な代表数値として解釈されるべきではない。実際の損害額が5%であるか、あるいは世界経済のまた別の割合であるかにかかわらず、不正の金銭的な損害額の合計は、年間で兆とまではいかなくとも数千億ドルに上ることは確かであり、ビジネスや社会に何ら利益をもたらすことのない巨額な費用が失われているのである。

² 米国中央情報局 (United States Central Intelligence Agency) The World Factbook (www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/xx.html).

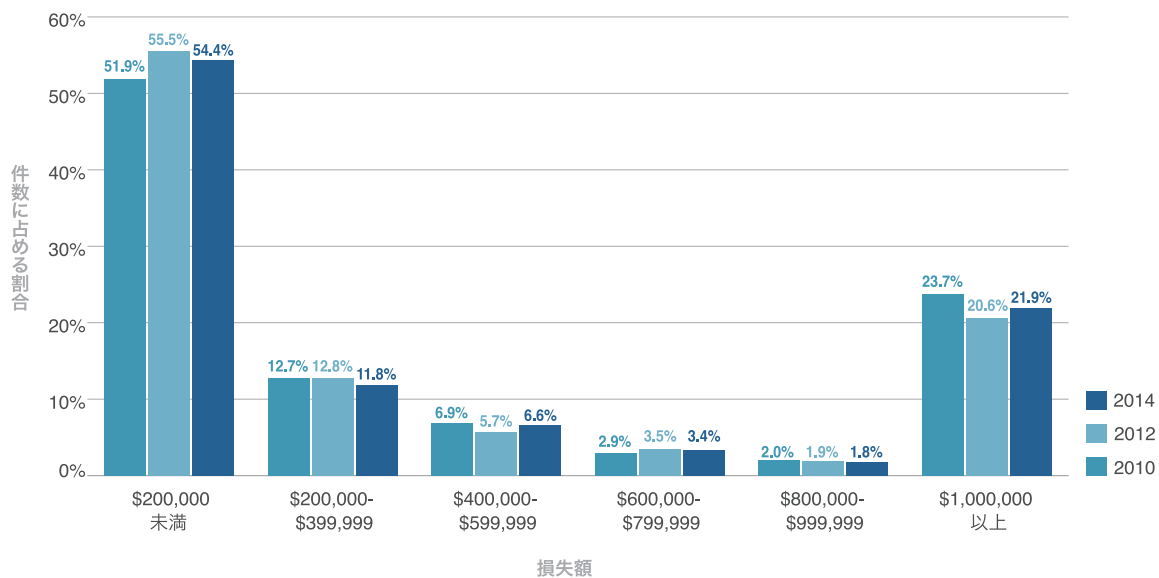


不正による損失は、一部の直接的な損失ははっきりと見えるが、目に見えない隠れた損害は巨大であるという、財政的冰山を意味する。

損失額の分布 Distribution of Losses

不正の損害額を効果的に測り分析できる測定基準は、報告されたそれぞれの不正の金銭的損害額である。報告された不正事例1,483件のうち、1,445件が不正による金銭的損失を伴い、その損失中央値は14.5万ドルであった。加えて、過去3回の調査を通じ、分析した事例の損失額の半分強が20万ドルを下回り、1/5以上が少なくとも100万ドルという、比較的特徴のある一つのパターンが見られる。

図2. 損失額の分布



職業上の不正はどのように実行されるか (How Occupational Fraud is Committed)

技術の進歩と世界的なビジネス環境の発展は、不正の実行と隠蔽、並びにその防止と発見、および捜査に対してより強化されたツールと新たな課題を提示している。しかしこうした変化にもかかわらず、職業上の不正に関する本調査を通じて、不正スキームの形態と各スキームの相対的な損害額に関する一貫した明確なパターンが明らかになった。

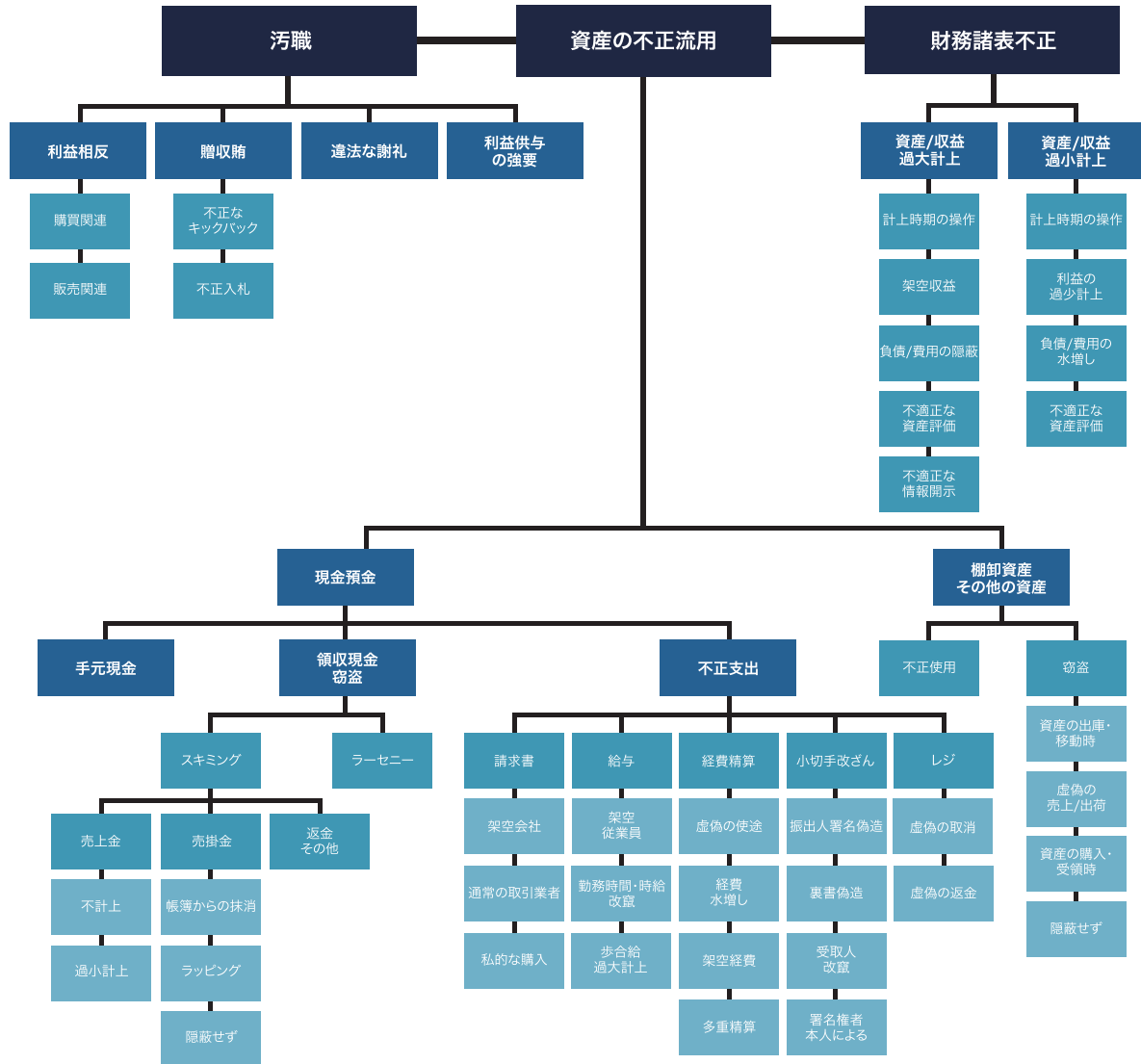
職業上の不正は資産不正流用、汚職、財務諸表不正の3つの主要カテゴリーに分類され、これらはさらに、「不正の体系図(Fraud Tree)」として知られる職業上の不正と濫用の体系図(図3)が示す複数のサブカテゴリーに区分される(図3参照)。³ 我々の過去20年に渡る研究で分析した何千件に及ぶ職業上の不正は、その全てがこの図にある少なくとも1つのカテゴリーに該当する。

³各不正スキームの種類の詳細は、71ページの用語集を参照。



職業上の不正に関する本調査を通じて、不正スキームの形態と各スキームの相対的な損害額に関する一貫した明確なパターンが明らかになった。

図3. 職業上の不正と濫用 不正の体系図(Fraud Tree)



3つの主要カテゴリーで最も多かったのが資産不正流用で、分析事例の85%を超えるなど圧倒的多数を占めた。しかしながら、この種の不正は3カテゴリーの中では最も損害額が低く、損失中央値は13万ドルであった。対照的に、財務諸表不正は今回の調査では9%と発生頻度はかなり低かったものの、損失中央値が100万ドルと最高で、主要3カテゴリーの中で金銭的損失が飛び抜けて高額であった。汚職は発生頻度と損失中央値の双方で中位に位置する傾向にある。

図4. カテゴリー別 職業上の不正-発生頻度

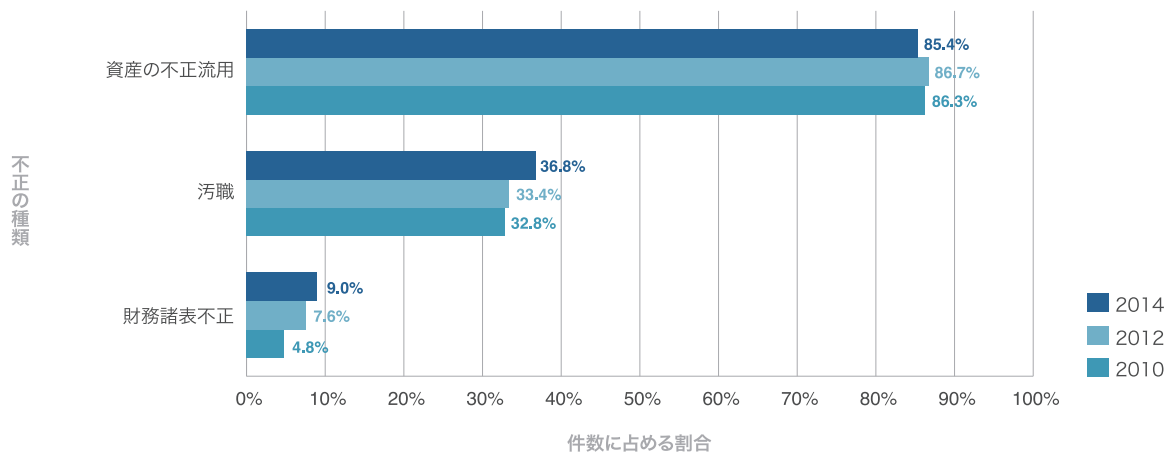
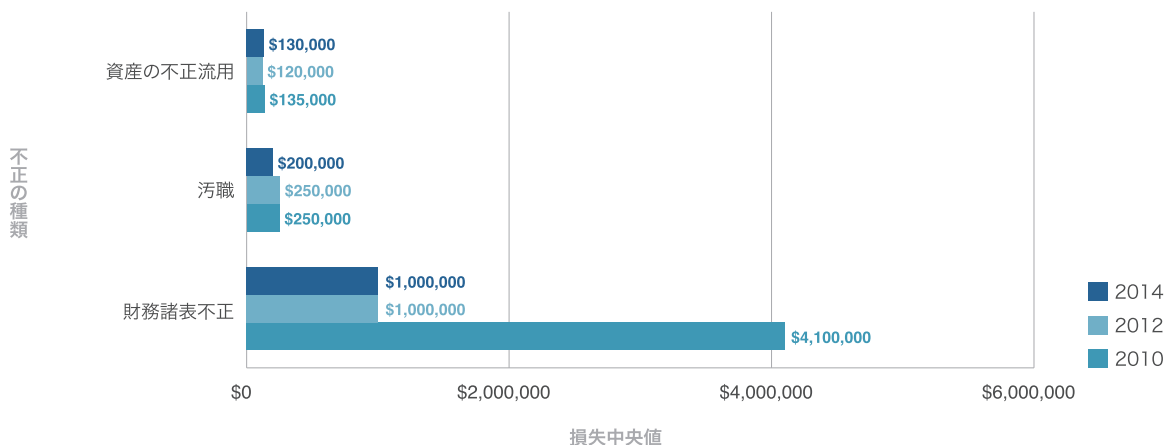


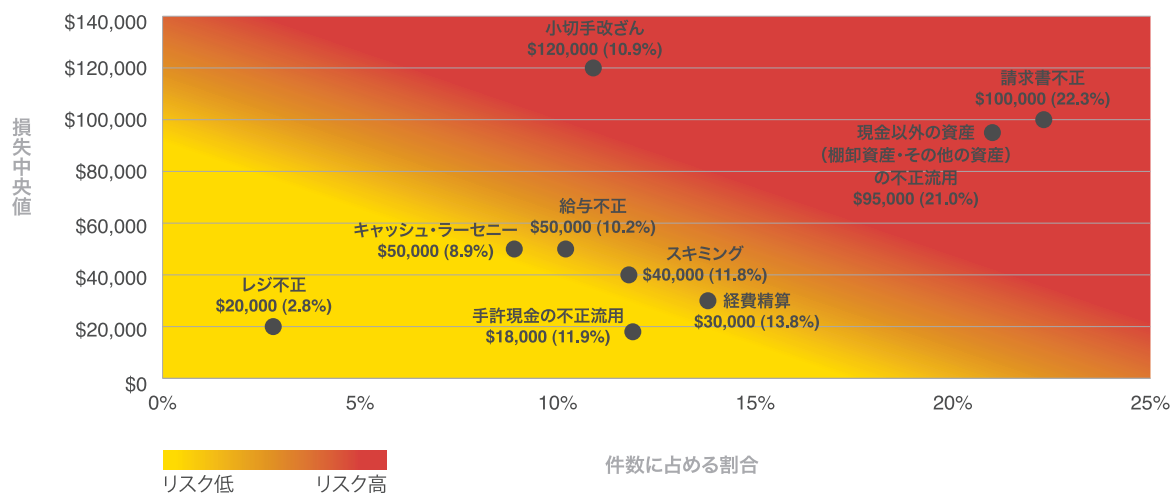
図5. カテゴリー別 職業上の不正-損失中央値



資産不正流用サブスキーム Asset Misappropriation Sub-Schemes

職業上の不正の主要3カテゴリーに加えて、我々は不正資産流用スキームに9つのサブカテゴリーを特定した。その各カテゴリーは、従業員が組織の資源を不正流用する具体的な手口に基づいている。⁴ 図6はこれら9種の不正スキームそれぞれの相対的な発生頻度と損失中央値を示したものだ。この図にあるように、小切手改ざん、請求書不正、現金以外の資産（棚卸資産・その他の資産）の不正流用を伴うスキームが、発生の可能性と損害の両面で最も大きなリスクを示す傾向にある。

図6. 資産不正流用のサブカテゴリー 頻度と損失中央値

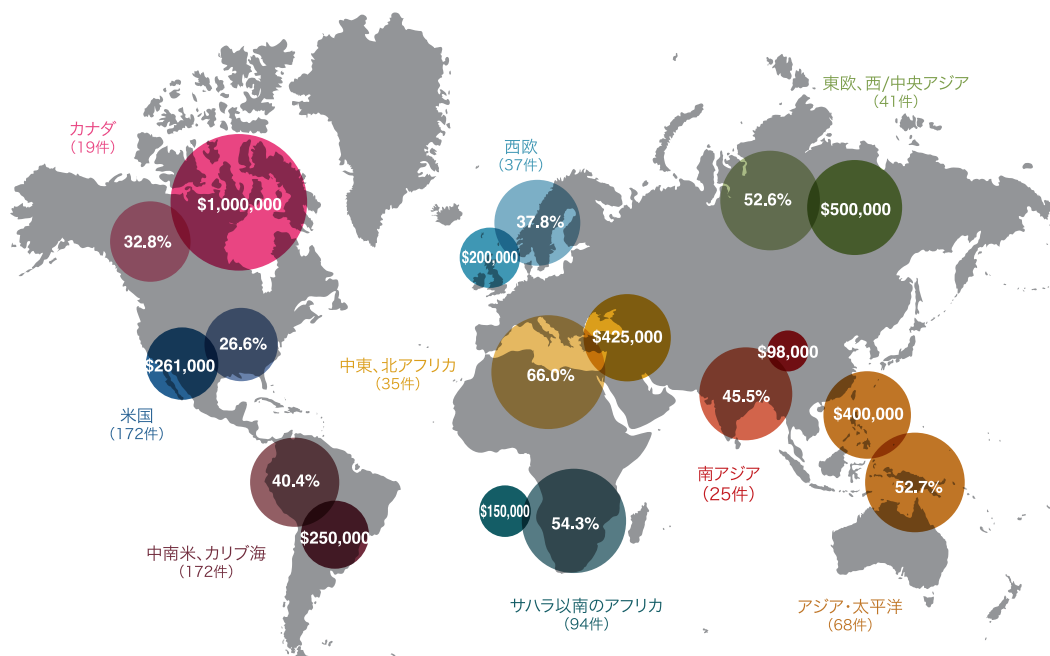


⁴ これらサブカテゴリーの定義は71ページの用語集を参照。

地域別の汚職事例 Corruption Cases by Region

図7は汚職事例を地域別に分析し、その損失中央値を示したものである。本調査では中東と北アフリカで汚職事例が最も多く見られ、サハラ以南のアフリカがこれに続いた。この分析はCFEが捜査を行った汚職事例のみを示しており、必ずしも各地域における全体的な汚職レベルを反映するものではない。しかし、トランスパレンシー・インターナショナルの2013年度腐敗認識指数は、これら2地域を世界で最も汚職の認識レベルが高い地域に数えており、これは注目に値する。⁵

図7. 地域別 汚職の発生頻度と中央損失値



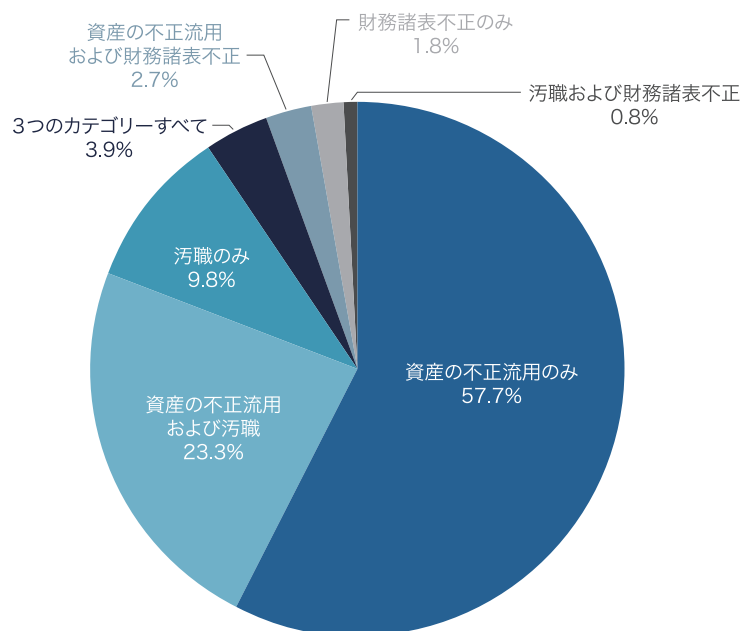
⁵ トランスパレンシー・インターナショナル(Transparency International)『腐敗認識指数2013』(cpi.transparency.org/cpi2013/results)。

不正スキームの重複 Overlap of Fraud Schemes

職業上の不正には複数の特定カテゴリーがあることが分かったが、多くの場合、不正実行者が働く不正には2つ以上のスキームが関わっている。本調査で分析した事例1,483件の約30%を占める444件が3つの主要な職業上の不正カテゴリーのうち2つ以上を伴うものであった(図8参照)。ある複数種の不正は他のスキームよりもかなり多くの頻度で同時に行われているようである。特に目立った例を以下に挙げてみた。

- ・ 経費精算の53.2%、小切手改ざんの40.7%で実行者は請求書不正にも関与していた。
- ・ 手許現金の不正流用の80.2%、財務諸表不正の75.9%、経費精算不正の75.6%で実行者は少なくとももう一種別の職業上の不正を行っていた。
- ・ 他の種の不正スキームと最も相性が良さそうに見えるのが汚職で、小額のスキームでは小切手改ざんの23.5%、高額のものでは財務諸表不正の51.1%と同時に進行していた。

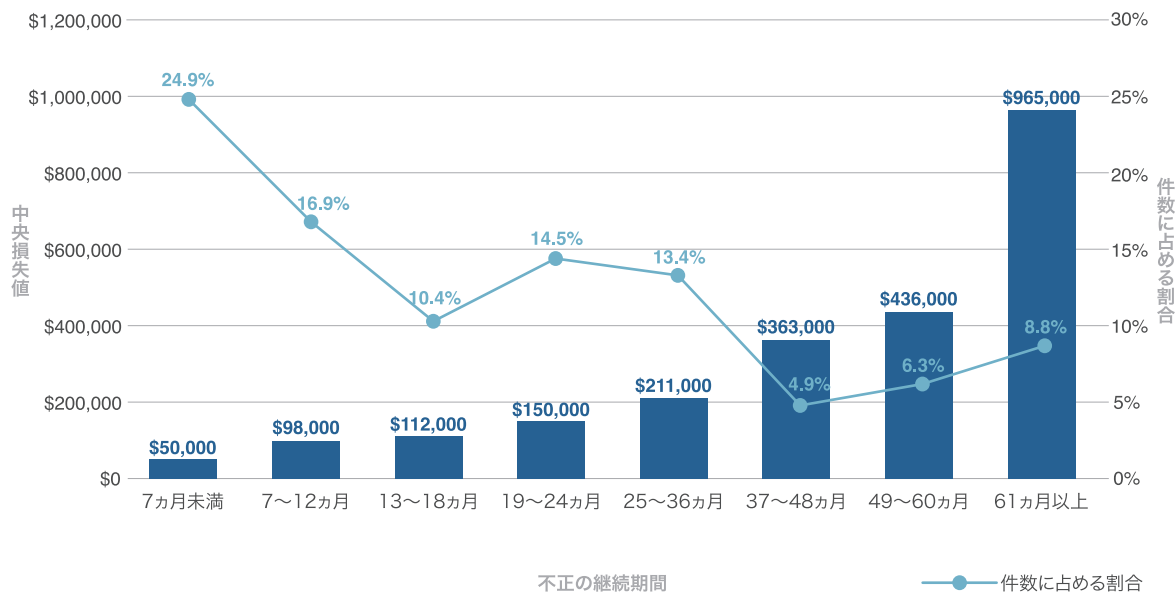
図8. 不正スキームの重複



不正が摘発されるまでの期間 Duration of Fraud Schemes

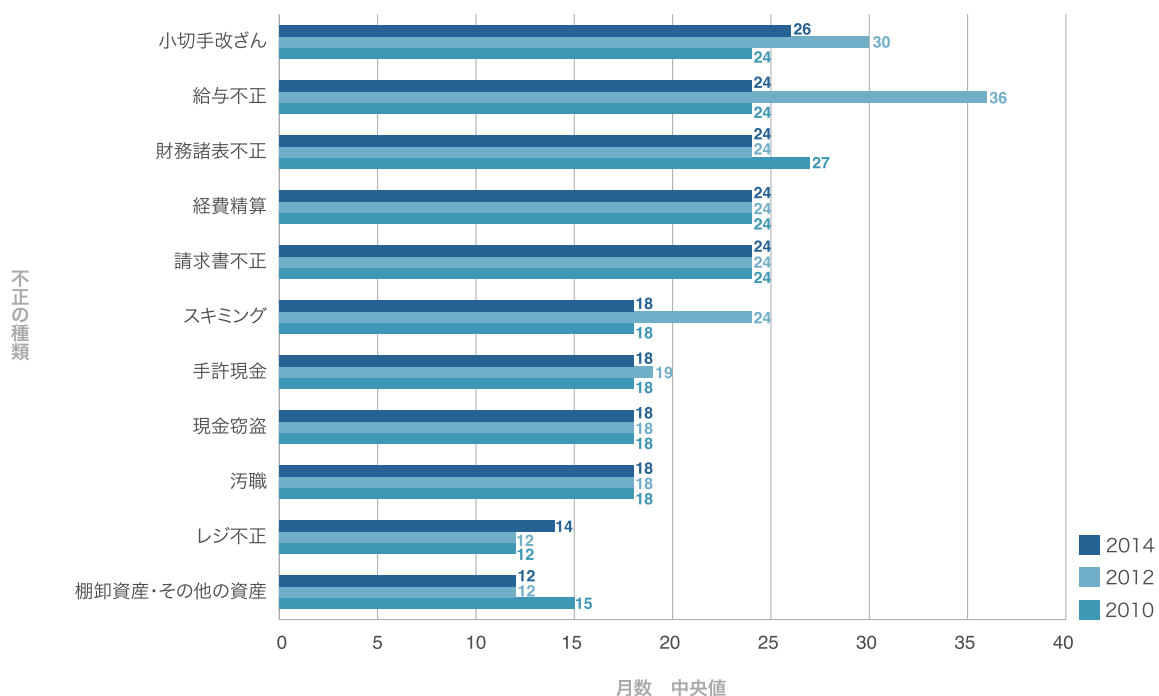
不正スキームが摘発されるまでの期間と不正による金銭的損失の相関関係は明らかであろう。図9は早期発見の重要性をはっきりと示すものである。報告された事例の1/4が発生6カ月以内に摘発されているのは心強いことだ。これらの事例では損失中央値が5万ドルに留まっている。これと比べて、不正が摘発されないまま継続すればするほど、その損失額は大きかった。

図9. 不正が摘発されるまでの期間別 発生頻度と中央損失値



全事例において不正が着手された時から摘発までの期間の中央値は18カ月であった。図10は職業上の各不正カテゴリーの継続期間の中央値を表したものである。これは不正の早期発見と損失制限に組織の統制が特に有効であると思われる分野を見出すのに役立つ。不正が摘発されるまでの期間は現金以外の資産(棚卸資産・その他の資産)の不正流用で12カ月、小切手改ざんで26カ月と中央値に差が見られた。興味深いことに、現金以外の資産(棚卸資産・その他の資産)の不正流用は全カテゴリーの中で摘発されるのが最も早かったにもかかわらず、資産不正流用のカテゴリーの中では損失中央値が最大で(図6参照)、この種のスキームは短期間のうちに巨額の金銭的損害をもたらすことを示している。

図10. 不正の種類別 摘発までの期間 中央値



不正スキームの発見 (Detection of Fraud Schemes)

不正のトライアングル理論(職業上の不正を働く者には金銭的なニーズの認識、機会、正当化が見られる傾向にある)によると、摘発への恐怖は不正実行者が不正を行う機会をほぼ全て奪うことになるため、不正防止で最も功を奏する要因の一つに数えられる。これまで同様、本報告書はアンケートの回答者に職業上の不正スキームの初期発見手段に関する情報を提供してもらった。過去の報告書を通じて言えることは、ある特定の摘発手段は他の手段よりも有効な点である。初期発見手段を不正が摘発されるまでの期間や金銭的損害といった他の情報と比べてみると、不正が発見された方法によって大きな差異があることが分かった。このように、摘発手段は不正の防止と損失軽減の双方と直接関わっている。

加えて、不正は単に偶発的に摘発されるものではない。調査データによると、特定の手段で不正が発見される可能性は組織が設けている手順および統制によって形作られていることが分かる。こうした情報は組織が不正をより効果的に発見するのに役立つことができる。

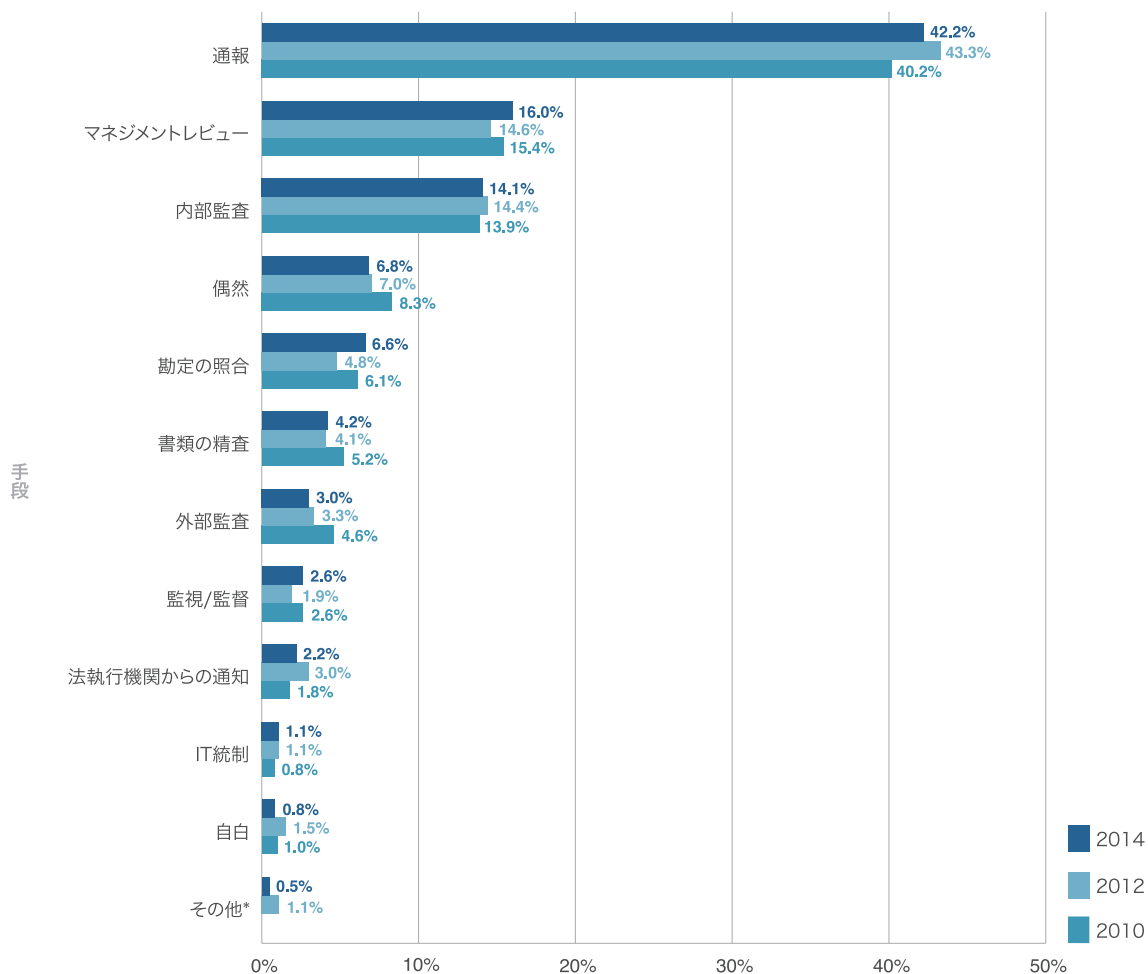


職業上の不正では通報が最も多い摘発手段で他の摘発手段を大幅に上回っている。

不正発見の手段 Initial Detection of Occupational Frauds

図11が示すように、職業上の不正では通報が最も多い摘発手段で、データを回収し始めた2002年以來一貫して見られる傾向であり、他の摘発手段を大幅に上回っている。通報に続いて多かったのがマネジメントレビューと内部監査で、2010年および2012年の調査と同様の結果であった。

図11. 不正発見 手段別割合



*2010年の報告書には「その他」は含まれていない。

件数に占める割合

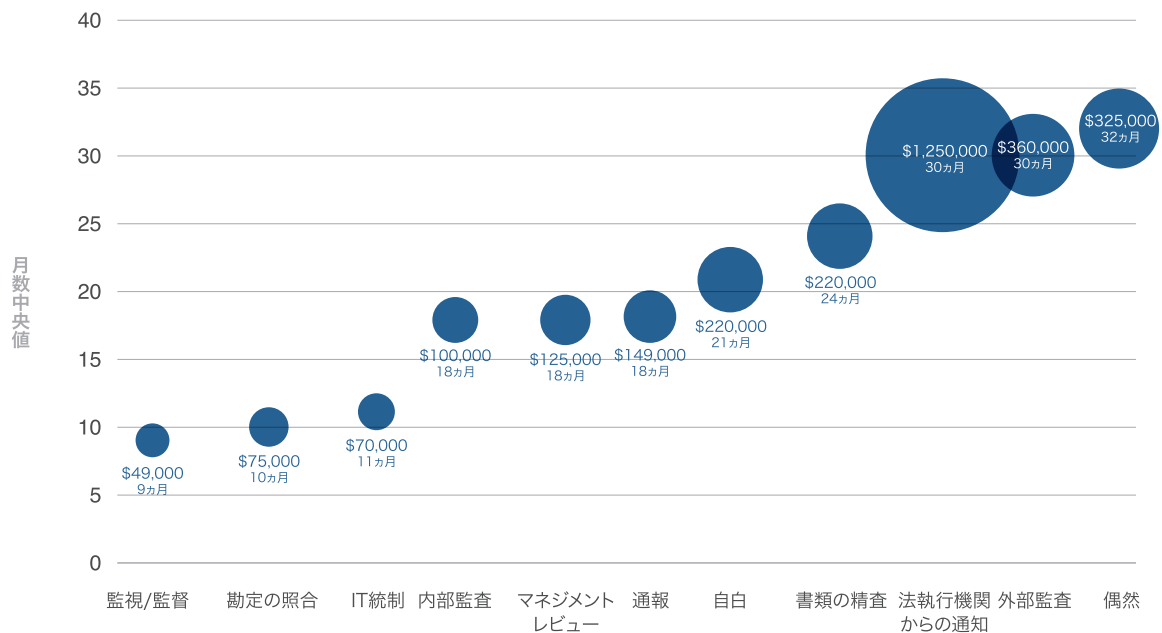
発覚経緯別の不正継続期間の中央値および損失中央値 Median Loss and Median Duration by Detection Method

図12は摘発手段と損失中央値、および不正継続期間の中央値の関係を示したものである。大きい円は損失中央値の高さを示しており、摘発手段は不正継続期間の中央値が低いものから高いものの順に左から右へと続いている。偶然発見された不正は摘発されるまでの期間が最も長い傾向にあり、その中央値は32カ月、損失中央値は32.5万ドルであった。法執行機関からの通知で発覚した不正は損失中央値が125万ドルと最も高く、不正期間の中央値は30カ月であった。

このデータは初期発見手段によって不正事例の結末が異なる傾向にあることを明らかにしている。最も目立った差異は、不正期間が最短で損失額が最小であった5つの摘発手段(監視/監督、勘定の照合、IT統制、内部監査、マネジメントレビュー)は、不正発見に積極的な事前対策であったことだ。これと比べ、組織の努力の結果ではない摘発手段(自白、法執行機関からの通知、外部監査、偶然)は、期間も長く損失も大きかった。これはつまり、外部による摘発手段や受身的手段に頼るよりも、不正を捜し出す適切な統制対策を敷いているほうが不正スキームの損害と摘発されるまでの期間を大幅に低減できることを意味している。

このデータに影響を及ぼし得る他の要因としては、一般にある特定の摘発手段で発見されている不正スキームは資産額が少ない傾向にあるという可能性である。加えて、ある種の不正はIT統制など特定の摘発手段では通常発見されることはない。

図12. 不正発見 手段別 損失中央値 摘発までの期間中央値



*「その他」は損失中央値の算出に必要な回答が得られなかった。

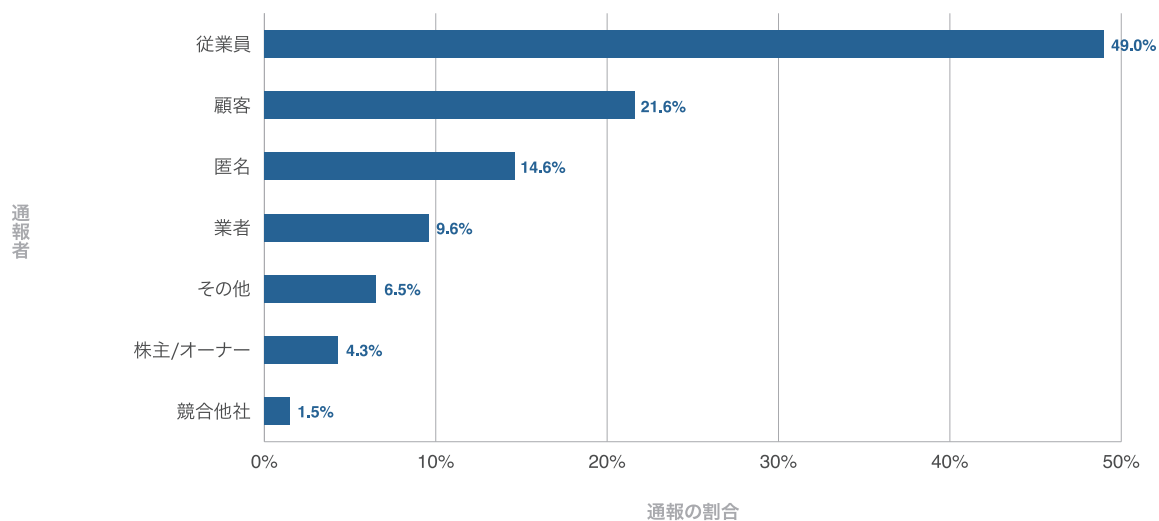
手段

通報者 Source of Tips

従業員が潜在する不正を発見するための貴重な情報源であることは周知のことだ。図13は不正摘発につながった通報のおよそ半分が従業員によるものであったことを示している。職業上の不正は組織に悪影響を及ぼすものであり、それにはそこで働く従業員も含まれるため、これほどの数の従業員が自ら情報提供を申し出る理由となっているのかもしれない。また同時に、多くの場合で内部通報者に対して反発のリスクが存在し、これが通報の多くが匿名の人物(14.6%)によるものだったことを説明しているのかもしれない。

内部通報の半分以上が従業員以外の関係者によるものであったという事実は、さまざまな情報源から通報を奨励することの重要性を強調している。例えば、雇用主の多くは内部通報者に関わる方針や不正に関する内部通報制度の情報を従業員のみにはしか通達していないが、業者や顧客、オーナー/株主に対して不正疑惑の報告手順を説明しておくこともまた有効な手段であると、調査データは示している。

図13. 通報者

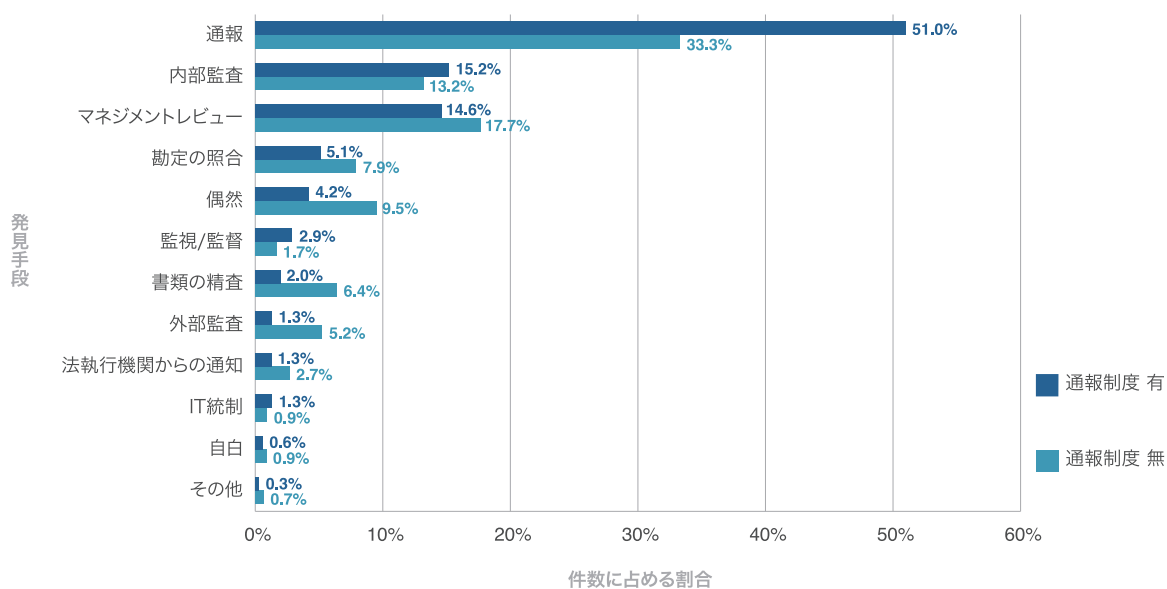


内部通報制度の効果 Impact of Hotlines

本調査の分析事例では、内部通報制度の存在が不正の初期発見手段にかなりの影響を及ぼしていた。内部通報制度を設けているか否かに関わらず、通報は最も多く見られた摘発手段であったが、通報制度を敷いている組織ではその便益がより明白であった。(図14参照)。

内部通報制度を設けていない組織では、通報による摘発が少なかった分、他の手段による不正発見が目立っている。図12にあるように、ある複数の摘発手段は損失中央値の高さと不正継続期間の中央値の増加と関係している。これら効果が薄い摘発手段のうち、偶然、法執行機関からの通知、外部監査の3つは、内部通報制度を敷いていない組織では倍以上見られた。

図14. 通報制度の効果

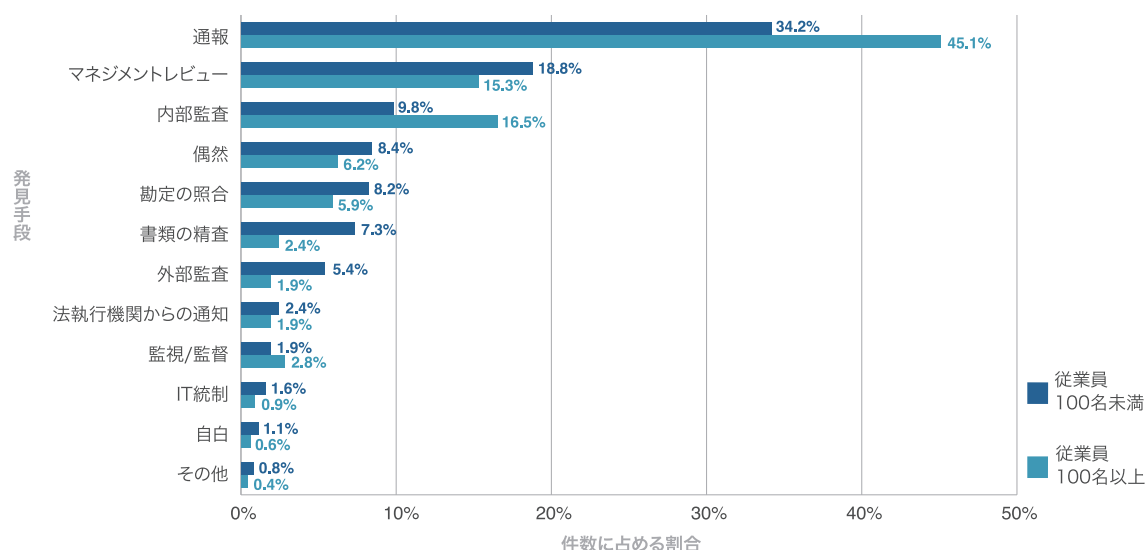


小規模組織における摘発

Initial Detection of Frauds in Small Businesses

大規模組織と小規模組織では通常、不正対策に対するリソースの割り当て方が異なり(32ページ図27参照)、摘発手段の分布にも差異が見られる。小規模組織(従業員100名未満)が大規模組織と最も異なっていたのは通報による摘発事例(34.2%と45.1%)と内部監査によるもの(9.8%と16.5%)の割合であった。こうした結果は、小規模組織が内部通報制度や内部監査部門を擁している可能性がかなり低いことを考えれば当然である(図27参照)。

図15. 発見の手段 被害組織 規模別



地域別に見る不正の発見方法

Detection Method by Region

図16は不正が発生した地域別の発見方法を示している。カナダを除き、各地域で上位3位につけたのが通報、マネジメントレビュー、内部監査であった。中南米とカリブ海、および中東と北アフリカは、内部監査で不正が発見される可能性が他地域よりもかなり高く、その一方で外部監査で発見された事例は皆無かそれに近かった。西欧は法執行機関からの通知(6.1%)と偶然(10.2%)で発見された事例の数が最も多かった。

図16. 発見の手段 地域別

	米国	サハラ以南の アフリカ	アジア・ 太平洋	西欧	東欧、西/ 中央アジア	カナダ	中南米、 カリブ海	南アジア	中東、 北アフリカ
通報	38.4%	42.4%	53.9%	39.8%	53.8%	43.9%	36.8%	54.5%	35.3%
マネジメントレビュー	18.4%	15.1%	11.7%	16.3%	10.3%	19.3%	14.0%	12.7%	15.7%
内部監査	13.1%	16.3%	10.9%	12.2%	16.7%	3.5%	22.8%	14.5%	33.3%
偶然	8.2%	3.5%	3.1%	10.2%	5.1%	8.8%	7.0%	1.8%	5.9%
勘定の照合	5.3%	13.4%	6.3%	7.1%	3.8%	8.8%	7.0%	7.3%	3.9%
書類の精査	5.9%	2.9%	1.6%	2.0%	1.3%	5.3%	3.5%	1.8%	0.0%
外部監査	4.0%	1.2%	3.1%	2.0%	2.6%	3.5%	1.8%	1.8%	0.0%
監視/監督	2.5%	2.9%	2.3%	3.1%	1.3%	5.3%	1.8%	0.0%	2.0%
法執行機関からの通知	2.0%	0.6%	2.3%	6.1%	2.6%	1.8%	3.5%	1.8%	0.0%
IT統制	1.1%	0.6%	1.6%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	1.8%	3.9%
自白	0.6%	1.2%	1.6%	1.0%	1.3%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%
その他	0.5%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%

被害組織 (Victim Organizations)

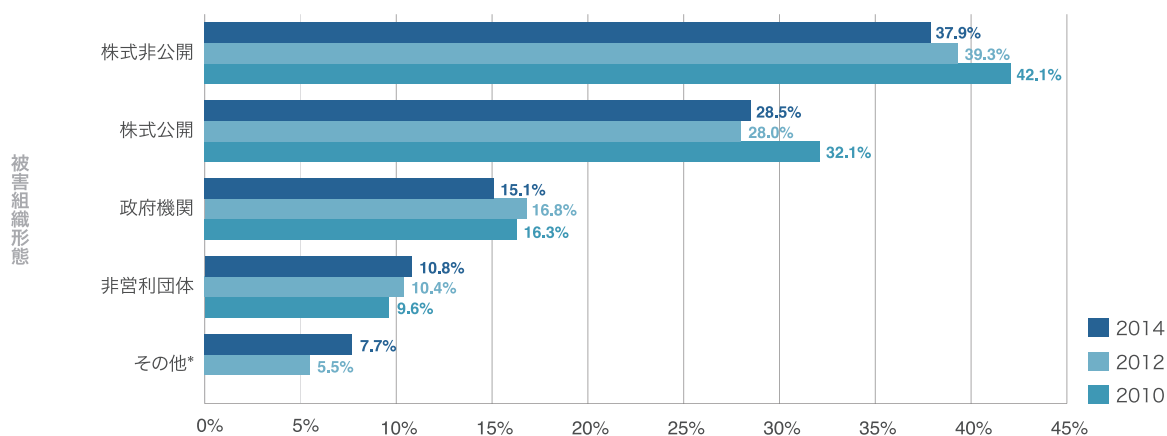
組織の形態 Type of Organization

過去の調査同様、報告事例の被害組織の約2/3が株式非公開会社と株式公開会社であった。また、これら営利組織は損失中央値が最も高く、この点でも過去の調査と一致した。対照的に、政府機関と非営利組織は分析事例のそれぞれ15.1%と10.8%を占め、営利組織よりも損失中央値が大幅に低かった。



小規模組織報告事例の最も大きな割合を占めており、不正により過度に高額な損失を被っている。

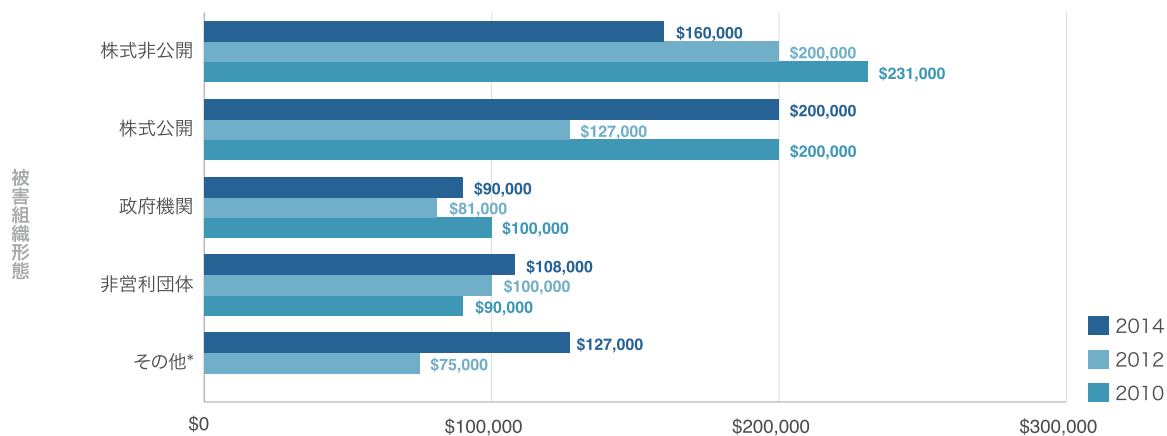
図17. 被害組織 形態別 発生頻度



*2010年の調査では「その他」は含まれていない。

件数に占める割合

図18. 被害組織 形態別 損失中央値



*2010年の調査では「その他」は含まれていない。

損失中央値

組織の規模 Size of Organization

小規模組織(従業員100名未満)は過去の報告書同様、報告事例の最も大きな割合を占めた。また、損失中央値は小規模組織が15.4万ドル、大規模組織(従業員1万名以上)が16万ドルと最も高かった。損失中央値の絶対値では大規模組織が小規模組織よりも若干高くなっているが、15.4万ドルの損失が小規模組織に及ぼす全体的な影響は16万ドルの損失が従業員1万名以上の組織に及ぼす影響よりもはるかに大きい点を考慮しなければならない。

図19. 被害組織規模 発生頻度

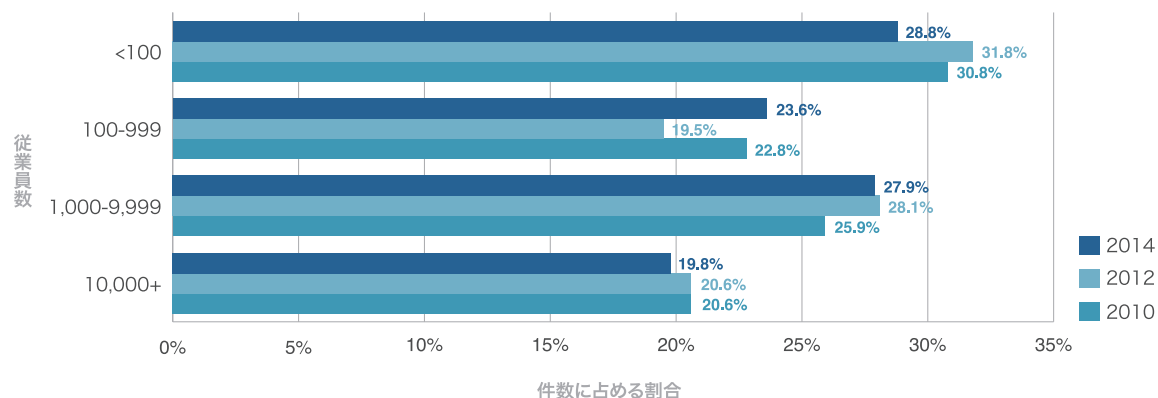
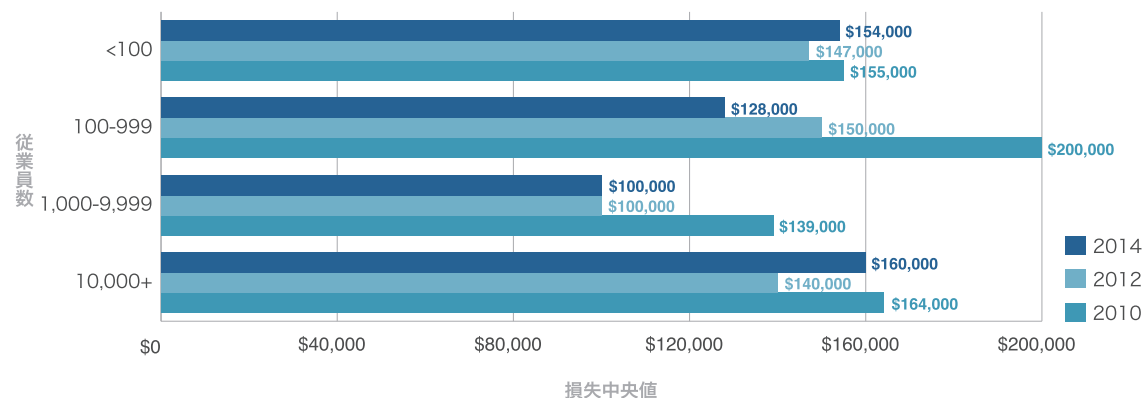


図20. 被害組織 規模別 損失中央値

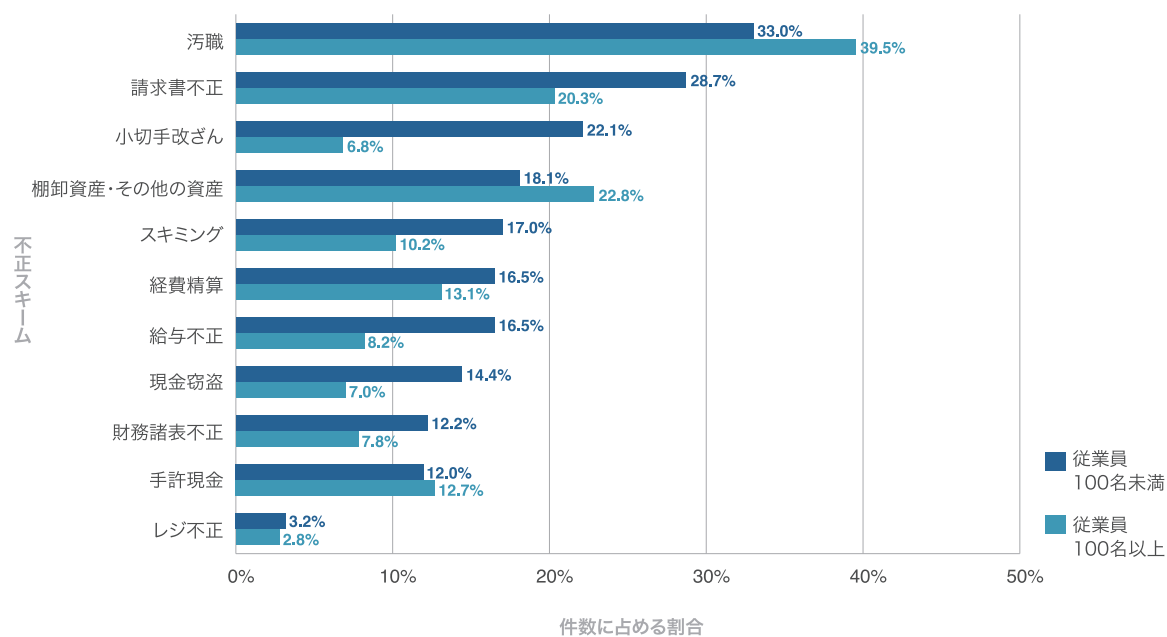


小規模組織における不正の手口

Methods of Fraud in Small Businesses

図21は従業員100名未満の組織が大規模組織とは異なる不正リスクに直面することを示している。例えば、小切手改ざんは大規模組織では発生事例のわずか7%であったのに比べ、小規模組織では22%を占めた。さらに、小規模組織における給与不正と現金窃盗の発生率は大規模組織の2倍だった。また調査結果によると、汚職は依然として大規模組織にとって大きな脅威であり、報告事例のおよそ40%に上った。これと比べ汚職が絡んだ事例は小規模組織では33%であった。

図21. 被害組織 規模別 不正スキーム



組織の業界 Industry of Organization

図22は報告事例を被害組織の業界別に分類したものである。過去の報告書同様、銀行/金融サービス、政府/行政、製造業が本調査で分析した不正事例の最も多い業界だった。これとは対照的に、不正発生頻度が最も低かった業界は鉱業、コミュニケーション/出版、芸術/娯楽であった。このデータは本報告書における事例の分布を示すものであり、必ずしも特定業界が他よりも高い不正リスクに晒されていることを意味しているわけではない。我々の調査はCFEが捜査にあたった事例に焦点を置くものであるため、図22は主にCFEが従事する業界を反映している。CFEは特定の業界で雇われる傾向があるという事実は、これらの業界がより大きな不正リスクにあることを示すものかもしれないが、それとは別にこうした業界が不正対策問題により積極的に取り組んでいることを意味しているのかもしれない。

図22. 被害組織 業界別

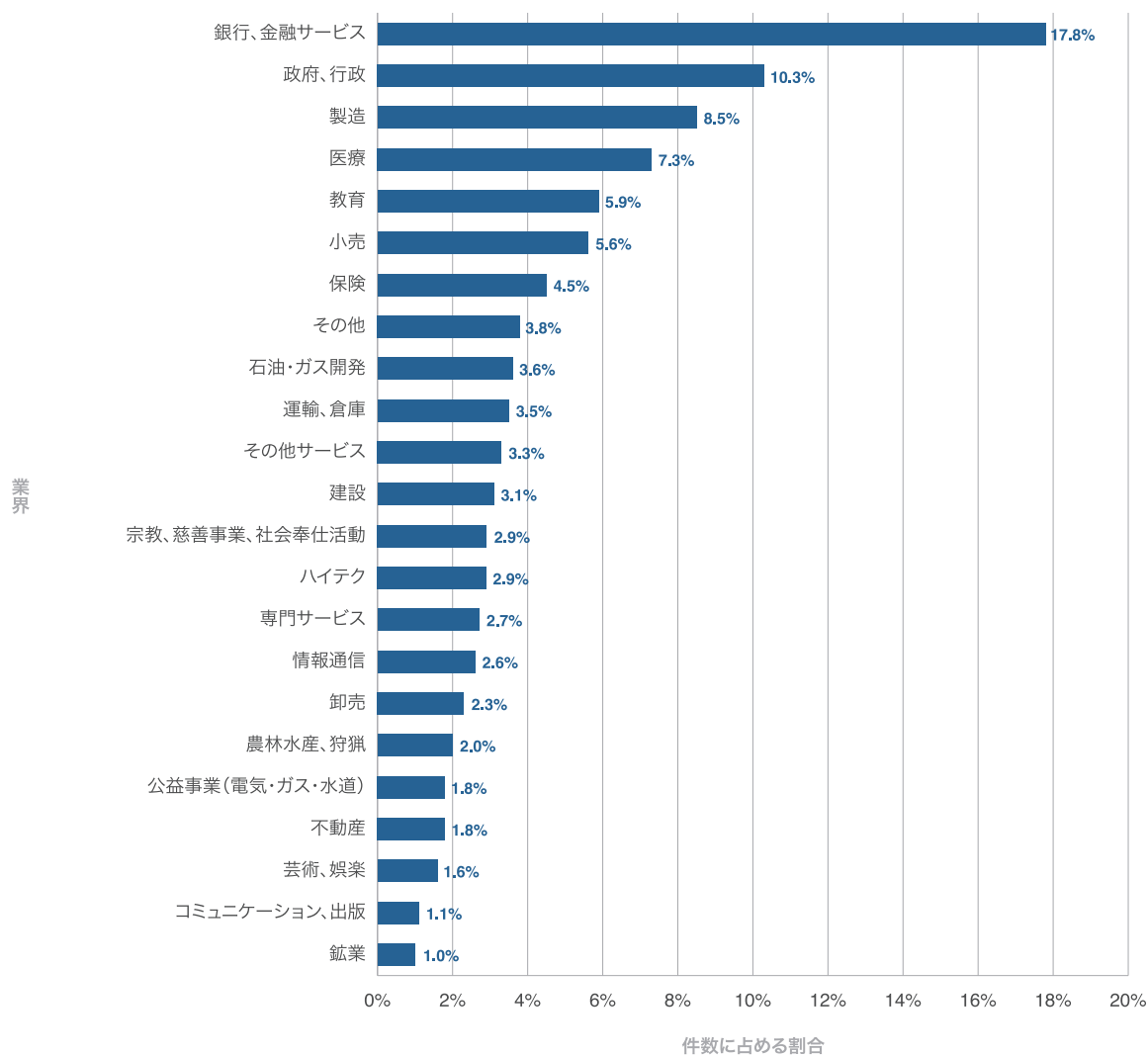


図23は業界を損失中央値別に分類している。鉱業は不正事例が最も少なかったにもかかわらず、損失中央値は90万ドルと最大であった。不動産、石油・ガス開発、卸売業もまた、損失中央値が特に高かった。これとは対照的に、政府/行政は不正事例の数が2番目に多かった業界ではあるが、損失中央値はわずか6.4万ドルだった。銀行/金融サービス、製造業、医療もまた報告事例が最も多く見られたが、こうした業界に属する組織が被った損失中央値は銀行/金融サービスが20万ドル、製造業が25万ドル、医療が17.5万ドルと中位に留まった。

図23. 業界別 被害組織 損失中央値順

業界	件数	件数に占める割合	損失中央値
鉱業	13	1.0%	\$900,000
不動産	24	1.8%	\$555,000
石油・ガス開発	49	3.6%	\$450,000
卸売	31	2.3%	\$375,000
ハイテク	39	2.9%	\$250,000
製造	116	8.5%	\$250,000
建設	43	3.1%	\$245,000
農林水産、狩猟	28	2.0%	\$242,000
運輸、倉庫	48	3.5%	\$202,000
銀行、金融サービス	244	17.8%	\$200,000
専門サービス	37	2.7%	\$180,000
医療	100	7.3%	\$175,000
芸術、娯楽	22	1.6%	\$168,000
その他	52	3.8%	\$130,000
その他サービス	45	3.3%	\$125,000
情報通信	36	2.6%	\$120,000
公益事業(電気・ガス・水道)	25	1.8%	\$100,000
保険	62	4.5%	\$93,000
宗教、慈善事業、社会奉仕活動	40	2.9%	\$80,000
政府、行政	141	10.3%	\$64,000
教育	80	5.9%	\$58,000
小売	77	5.6%	\$54,000
コミュニケーション、出版	15	1.1%	\$50,000

業界別スキーム

Scheme by Industry

図24は各業界で最も頻発している不正スキームをヒートマップで示したものである(この分析は報告事例が少なくとも40件ある業界に限定した)。業界別に最も多発したスキームが赤色、オレンジ色が2番目に多く見られたスキームで、最も少なかったものを黄色で示している。ある種の不正はたいていの組織にとって高リスクとなるものであり、請求書不正と汚職はそれぞれほぼ全業界を通じて最も共通して見られる3つの不正スキームの一つに数えられた。対照的に、特定の不正スキームは決まった業界のみに対して高リスクとなる傾向があり、金融機関における手許現金の不正流用や製造業での現金以外の資産(棚卸資産・その他の資産)の窃盗など当然と思われるものもあれば、政府/行政部門における現金以外の資産(棚卸資産・その他の資産)の窃盗や医療業界での経費精算スキームなど、意外なものも見られた。

図24. 業界別 不正スキーム

業界/ 不正スキーム	銀行、金融 サービス	政府、行政	製造	医療	教育	小売	保険	石油・ ガス 開発	運輸、倉庫	その他 サービス	建設	宗教、 慈善事業、 社会奉仕 活動
件数	244件	141件	116件	100件	80件	77件	62件	49件	48件	45件	43件	40件
請求書不正	5.7%	19.1%	22.4%	29.0%	33.8%	10.4%	17.7%	24.5%	33.3%	28.9%	34.9%	32.5%
現金窃盗	13.1%	10.6%	6.0%	12.0%	6.3%	15.6%	6.5%	2.0%	2.1%	11.1%	14.0%	7.5%
手許現金	18.9%	12.1%	7.8%	16.0%	16.3%	22.1%	1.6%	2.0%	10.4%	11.1%	7.0%	12.5%
小切手改ざん	5.7%	5.7%	7.8%	21.0%	10.0%	7.8%	4.8%	4.1%	20.8%	17.8%	27.9%	35.0%
汚職	37.3%	36.2%	54.3%	37.0%	36.3%	22.1%	33.9%	57.1%	29.2%	35.6%	46.5%	30.0%
経費精算	4.1%	12.8%	7.8%	23.0%	31.3%	3.9%	4.8%	14.3%	14.6%	17.8%	27.9%	32.5%
財務諸表不正	10.2%	5.0%	13.8%	8.0%	10.0%	6.5%	3.2%	12.2%	10.4%	6.7%	11.6%	7.5%
棚卸資産・ その他の資産	13.1%	17.7%	34.5%	12.0%	12.5%	33.8%	12.9%	16.3%	33.3%	17.8%	20.9%	15.0%
給与不正	5.3%	15.6%	8.6%	15.0%	16.3%	5.2%	8.1%	6.1%	16.7%	6.7%	18.6%	20.0%
レジ不正	2.5%	0.7%	2.6%	3.0%	5.0%	13.0%	0.0%	0.0%	4.2%	6.7%	2.3%	2.5%
スキミング	5.7%	11.3%	4.3%	18.0%	20.0%	18.2%	22.6%	2.0%	6.3%	33.3%	7.0%	12.5%



業界別の汚職事例

Corruption Cases by Industry

図25は不正の事例数と汚職を伴う事例の割合を業界別に示している。鉱業は報告された事例数がわずか13件だったにもかかわらず、うち9件で汚職が絡んでいた。汚職スキームの割合が比較的高い業界としては他に石油・ガス開発、製造業、建設業が挙げられる。

図25. 業界別 汚職事例

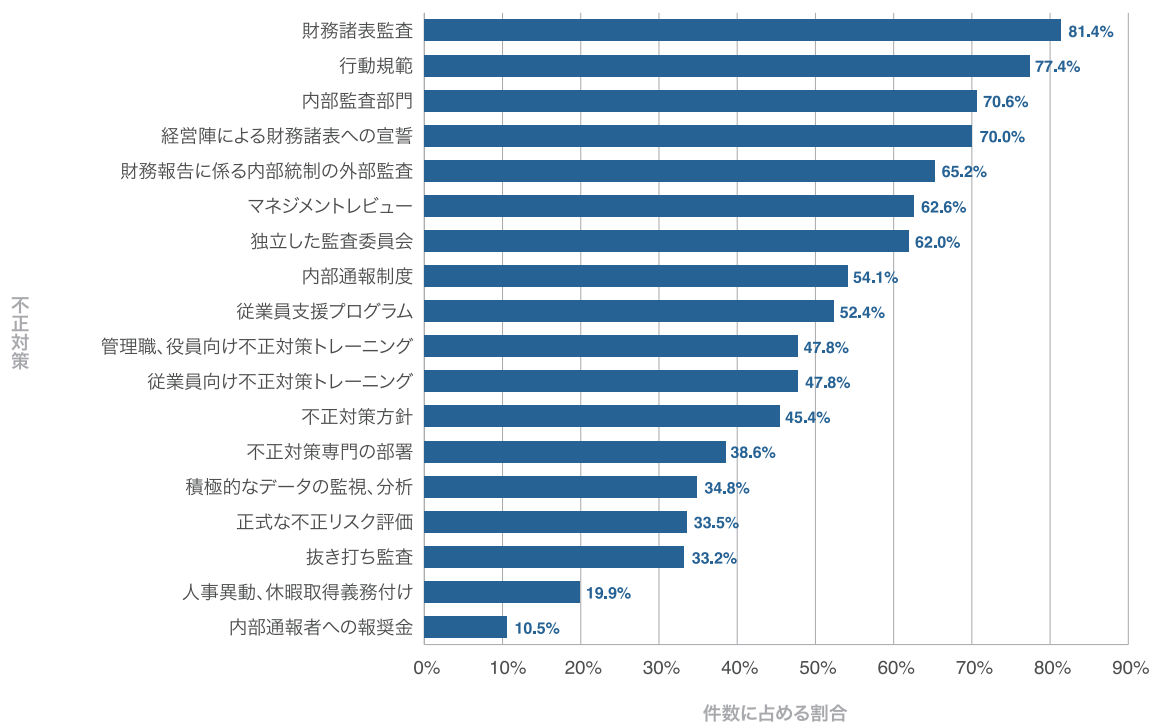
業界	全不正件数	汚職件数	汚職件数の割合
鉱業	13	9	69.2%
石油・ガス開発	49	28	57.1%
製造	116	63	54.3%
建設	43	20	46.5%
その他	52	24	46.2%
情報通信	36	15	41.7%
不動産	24	10	41.7%
卸売	31	12	38.7%
銀行、金融サービス	244	91	37.3%
医療	100	37	37.0%
教育	80	29	36.3%
政府、行政	141	51	36.2%
公益事業(電気・ガス・水道)	25	9	36.0%
その他サービス	45	16	35.6%
保険	62	21	33.9%
コミュニケーション、出版	15	5	33.3%
ハイテク	39	13	33.3%
宗教、慈善事業、社会奉仕活動	40	12	30.0%
専門サービス	37	11	29.7%
運輸、倉庫	48	14	29.2%
芸術、娯楽	22	6	27.3%
小売	77	17	22.1%
農林水産、狩猟	28	5	17.9%

被害組織における不正対策 Anti-Fraud Controls at Victim Organization

積極的な不正の防止および摘発対策は不正リスクの管理に不可欠な役割を果たす。しかし、どの不正対策も平等に設けられたものなのだろうか。調査の一環として、アンケートの回答者に18の典型的な不正対策の選択肢を示し、不正発生時に被害組織が実施していた不正対策を答えてもらった。その回答をまとめたのが図26で、外部監査が最も一般的な不正対策で、報告事例の80%以上を占めた。しかし19ページの図11が示すように、本調査事例で外部監査により摘発されたのはわずか3%に留まっている。外部監査は多くの重要な機能を果たしてはいるものの、不正摘発手段として頼りすぎるべきではないことを調査結果は示している。

不正の42%以上が通報により摘発されたことを考えると(図11参照)、内部通報制度は組織の不正対策に不可欠な役割を果たしていると言える。しかし本調査の被害組織で内部通報制度を設けていたのはわずか54%で、内部通報者へ報奨金を出していたのは11%未満に過ぎなかった。この調査結果は不正行為の発見に大変効果的な手段である通報を奨励するにあたって、多くの組織に改善の余地があることを意味している。

図26. 不正対策の実施割合

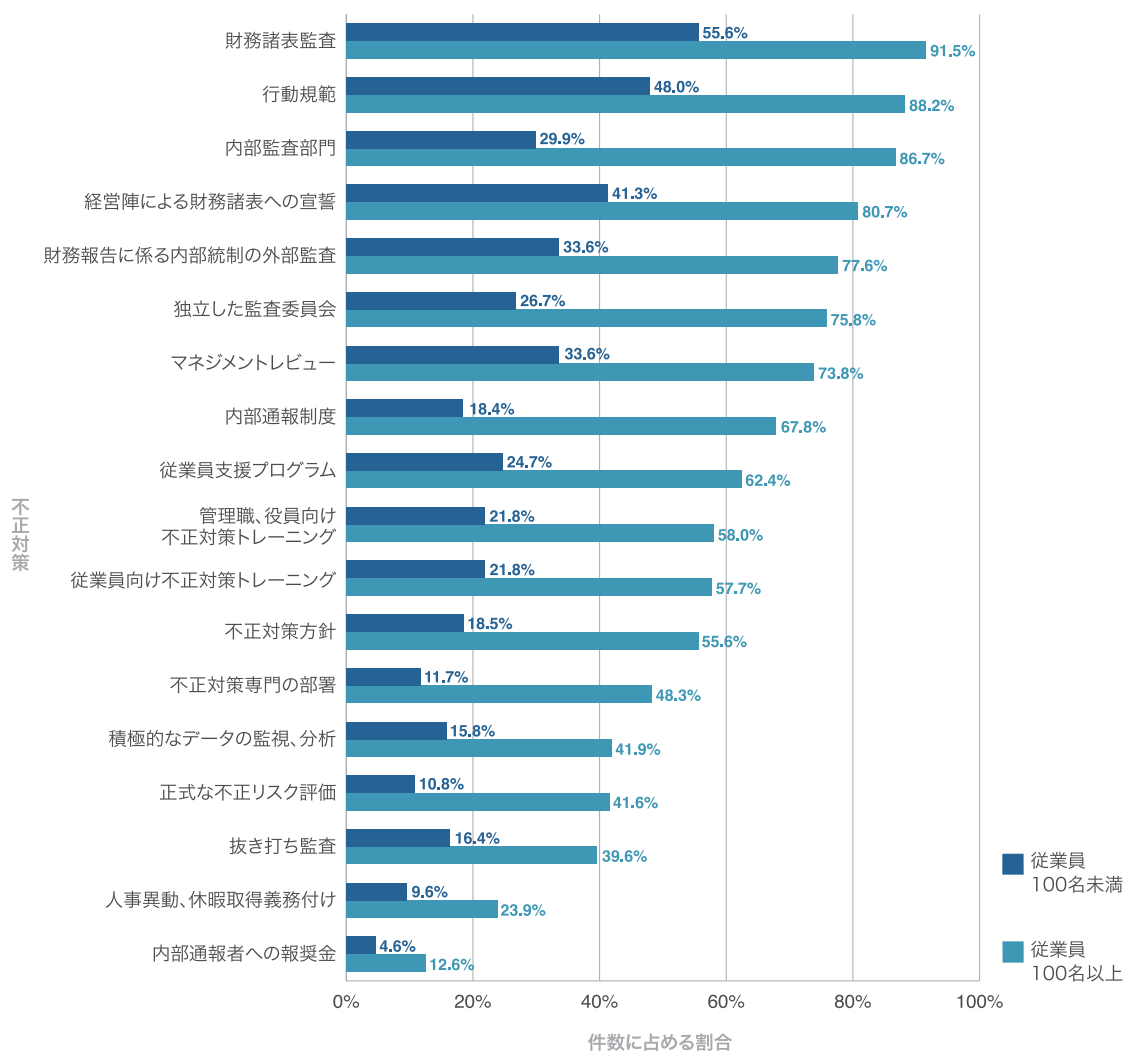


小規模組織における不正対策

Anti-Fraud Controls at Small Businesses

小規模組織は金銭的および人的リソースが限られているため、特に不正に晒されやすい。これらの組織では概して洗練された不正対策を実施する手段が欠如しており、不正が発生した場合の副産物からも特に大きな打撃を受けやすい。25ページの図20にあるように、小規模組織における不正スキームの損失中央値は15.4万ドルで、これは小規模組織の予算のかなりの割合を占める。図27は従業員100名未満の組織における不正対策の頻度を大規模組織のそれと比較したものだ。全項目を通じて、大規模組織は小規模組織をはるかに上回る割合で不正対策を実施していた。ここで分析した不正対策のなかには高額投資が必要で小規模組織にとって実行不可能と考えられるものも含まれるが、行動規範や不正対策方針、マネジメントレビューや不正対策トレーニングなど、多くの不正対策があまりコストをかけることなく実施可能であり、不正からリソースを守る小規模組織の能力を大幅に高めることができる。

図27. 被害組織 規模別 不正対策の実施割合



地域別の不正対策

Anti-Fraud Controls by Region

ここでは18の不正対策の実施割合を地域別に分析した。結果、組織の不正対策には地域によって興味深い差異と傾向が見られた。例えば、内部監査部門は他と比べ米国とカナダでは少ない傾向にあった。これとは対照的に、従業員支援プログラムは他と比べ米国とカナダではるかに多く、同プログラムを擁する被害組織の割合は東欧と西/中央アジアで著しく低かった。西欧では人事異動および休暇取得義務付けの方針を設けている被害組織が他の地域よりも少なかった。また、正式なマネジメントレビュー、抜き打ち監査、経営陣による財務諸表への宣誓を実施していた南アジアの被害組織の割合は他地域よりもはるかに高く、サハラ以南のアフリカにおける被害組織のおよそ半分が不正対策専門の部署、職務またはチームを置いていた。

図28. 不正対策の実施割合 米国

対策	割合
行動規範	72.8%
財務諸表監査	72.5%
従業員支援プログラム	65.6%
経営陣による財務諸表への宣誓	63.4%
財務報告に係る内部統制の外部監査	59.2%
内部監査部門	58.8%
マネジメントレビュー	55.5%
独立した監査委員会	53.3%
内部通報制度	51.5%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	50.3%
従業員向け不正対策トレーニング	48.4%
不正対策方針	42.0%
積極的なデータの監視、分析	36.1%
不正対策専門の部署	34.8%
正式な不正リスク評価	34.5%
抜き打ち監査	28.7%
人事異動、休暇取得義務付け	17.8%
内部通報者への報奨金	12.0%

図29. 不正対策の実施割合 サハラ以南のアフリカ

対策	割合
財務諸表監査	88.6%
内部監査部門	80.1%
行動規範	78.8%
経営陣による財務諸表への宣誓	73.2%
独立した監査委員会	67.7%
財務報告に係る内部統制の外部監査	66.0%
マネジメントレビュー	65.6%
内部通報制度	57.5%
不正対策専門の部署	49.1%
不正対策方針	48.5%
従業員向け不正対策トレーニング	47.2%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	45.3%
積極的なデータの監視、分析	39.5%
抜き打ち監査	38.5%
従業員支援プログラム	37.7%
正式な不正リスク評価	35.3%
人事異動、休暇取得義務付け	20.5%
内部通報者への報奨金	16.5%

図30. 不正対策の実施割合 アジア、太平洋

対策	割合
財務諸表監査	90.0%
行動規範	89.4%
内部監査部門	85.1%
経営陣による財務諸表への宣誓	79.0%
独立した監査委員会	78.1%
財務報告に係る内部統制の外部監査	73.9%
マネジメントレビュー	72.2%
内部通報制度	62.7%
不正対策方針	57.9%
従業員向け不正対策トレーニング	55.5%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	50.9%
従業員支援プログラム	47.8%
不正対策専門の部署	44.2%
抜き打ち監査	40.6%
正式な不正リスク評価	32.3%
積極的なデータの監視、分析	30.0%
人事異動、休暇取得義務付け	22.2%
内部通報者への報奨金	6.9%

図31. 不正対策の実施割合 西欧

対策	割合
財務諸表監査	88.0%
経営陣による財務諸表への宣誓	80.5%
行動規範	78.7%
内部監査部門	78.5%
財務報告に係る内部統制の外部監査	76.4%
マネジメントレビュー	72.7%
独立した監査委員会	66.7%
内部通報制度	56.7%
不正対策方針	48.2%
従業員向け不正対策トレーニング	45.8%
従業員支援プログラム	45.7%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	42.9%
不正対策専門の部署	41.9%
積極的なデータの監視、分析	36.0%
正式な不正リスク評価	35.6%
抜き打ち監査	29.5%
人事異動、休暇取得義務付け	13.8%
内部通報者への報奨金	5.0%

図32. 不正対策の実施割合 東欧、西/中央アジア

対策	割合
財務諸表監査	92.1%
行動規範	88.6%
内部監査部門	83.1%
経営陣による財務諸表への宣誓	74.6%
独立した監査委員会	66.7%
財務報告に係る内部統制の外部監査	65.2%
マネジメントレビュー	63.8%
内部通報制度	50.0%
不正対策方針	47.9%
従業員向け不正対策トレーニング	47.1%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	46.5%
不正対策専門の部署	43.2%
抜き打ち監査	34.7%
積極的なデータの監視、分析	32.4%
正式な不正リスク評価	30.1%
人事異動、休暇取得義務付け	25.4%
従業員支援プログラム	14.1%
内部通報者への報奨金	7.0%

図33. 不正対策の実施割合 カナダ

対策	割合
財務諸表監査	76.4%
行動規範	73.6%
従業員支援プログラム	72.5%
経営陣による財務諸表への宣誓	72.3%
独立した監査委員会	72.2%
内部監査部門	68.4%
財務報告に係る内部統制の外部監査	66.7%
マネジメントレビュー	60.0%
内部通報制度	56.1%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	50.0%
不正対策方針	46.0%
従業員向け不正対策トレーニング	42.9%
不正対策専門の部署	38.9%
正式な不正リスク評価	38.8%
積極的なデータの監視、分析	36.7%
抜き打ち監査	29.4%
人事異動、休暇取得義務付け	22.0%
内部通報者への報奨金	4.4%

図34. 不正対策の実施割合 中南米、カリブ海

対策	割合
財務諸表監査	90.7%
内部監査部門	85.7%
行動規範	83.3%
財務報告に係る内部統制の外部監査	81.1%
経営陣による財務諸表への宣誓	78.4%
マネジメントレビュー	70.0%
独立した監査委員会	67.3%
内部通報制度	60.0%
従業員支援プログラム	50.0%
従業員向け不正対策トレーニング	49.0%
不正対策方針	47.2%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	46.9%
不正対策専門の部署	32.7%
正式な不正リスク評価	28.3%
抜き打ち監査	26.0%
積極的なデータの監視、分析	22.4%
人事異動、休暇取得義務付け	20.8%
内部通報者への報奨金	6.1%

図35. 不正対策の実施割合 南アジア

対策	割合
財務諸表監査	93.9%
内部監査部門	90.6%
経営陣による財務諸表への宣誓	86.0%
マネジメントレビュー	83.3%
行動規範	80.4%
独立した監査委員会	73.5%
財務報告に係る内部統制の外部監査	68.2%
内部通報制度	53.2%
抜き打ち監査	52.3%
従業員向け不正対策トレーニング	49.0%
不正対策方針	44.4%
不正対策専門の部署	42.6%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	42.2%
積極的なデータの監視、分析	37.2%
従業員支援プログラム	35.7%
正式な不正リスク評価	31.7%
人事異動、休暇取得義務付け	30.4%
内部通報者への報奨金	11.1%

図36. 不正対策の実施割合 中東、北アフリカ

対策	割合
財務諸表監査	84.6%
内部監査部門	80.8%
行動規範	74.0%
マネジメントレビュー	68.9%
経営陣による財務諸表への宣誓	66.0%
財務報告に係る内部統制の外部監査	60.0%
独立した監査委員会	58.0%
抜き打ち監査	46.7%
内部通報制度	44.9%
不正対策方針	37.5%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	36.2%
従業員向け不正対策トレーニング	35.4%
不正対策専門の部署	27.1%
積極的なデータの監視、分析	25.5%
正式な不正リスク評価	24.5%
人事異動、休暇取得義務付け	23.4%
従業員支援プログラム	22.0%
内部通報者への報奨金	6.5%

対策の有効性

Effectiveness of Controls

ここでは、被害組織が不正発生時に特定の不正対策を実施していたか否かに基づいて、その損失中央値と不正継続期間の中央値を比較した。図37と38が示すように、どの不正対策も損失額と不正継続期間双方の減少に繋がっている。分析した対策のうち、データの積極的な監視と分析は不正継続期間と損失額を抑えるのに最も有効な手段で、この不正対策を実施していた被害組織はそうでない組織と比べ損失額が60%低く、不正継続期間は50%短かった。

図37. 不正対策実施状況 損失額 比較

対策	実施割合	実施組織	未実施組織	削減率
積極的なデータの監視、分析	34.8%	\$73,000	\$181,000	59.7%
従業員支援プログラム	52.4%	\$90,000	\$200,000	55.0%
マネジメントレビュー	62.6%	\$100,000	\$208,000	51.9%
行動規範	77.4%	\$100,000	\$200,000	50.0%
内部監査部門	70.6%	\$100,000	\$180,000	44.4%
正式な不正リスク評価	33.5%	\$94,000	\$168,000	44.0%
抜き打ち監査	33.2%	\$93,000	\$164,000	43.3%
財務報告に係る内部統制の外部監査	65.2%	\$103,000	\$180,000	42.8%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	47.8%	\$100,000	\$168,000	40.5%
内部通報制度	54.1%	\$100,000	\$168,000	40.5%
不正対策専門の部署	38.6%	\$100,000	\$164,000	39.0%
従業員向け不正対策トレーニング	47.8%	\$100,000	\$164,000	39.0%
不正対策方針	45.4%	\$100,000	\$155,000	35.5%
経営陣による財務諸表への宣誓	70.0%	\$120,000	\$184,000	34.8%
人事異動、休暇取得義務付け	19.9%	\$100,000	\$150,000	33.3%
財務諸表監査	81.4%	\$125,000	\$186,000	32.8%
内部通報者への報奨金	10.5%	\$100,000	\$135,000	25.9%
独立した監査委員会	62.0%	\$120,000	\$150,000	20.0%

図38. 不正対策実施状況 摘発までの期間 比較

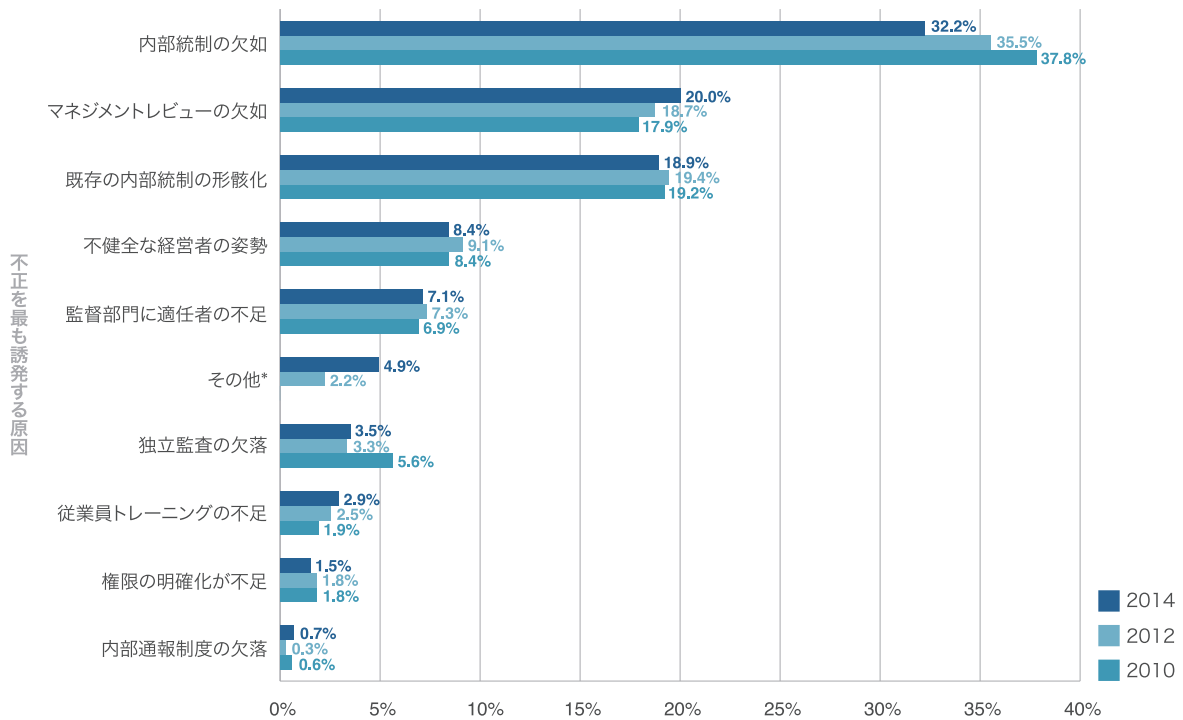
対策	実施割合	実施組織	未実施組織	削減率
抜き打ち監査	33.2%	12ヵ月	24ヵ月	50.0%
積極的なデータの監視、分析	34.8%	12ヵ月	24ヵ月	50.0%
不正対策専門の部署	38.6%	12ヵ月	24ヵ月	50.0%
不正対策方針	45.4%	12ヵ月	24ヵ月	50.0%
従業員向け不正対策トレーニング	47.8%	12ヵ月	24ヵ月	50.0%
内部通報制度	54.1%	12ヵ月	24ヵ月	50.0%
正式な不正リスク評価	33.5%	12ヵ月	23ヵ月	47.8%
マネジメントレビュー	62.6%	13ヵ月	24ヵ月	45.8%
独立した監査委員会	62.0%	14ヵ月	24ヵ月	41.7%
内部監査部門	70.6%	14ヵ月	24ヵ月	41.7%
人事異動、休暇取得義務付け	19.9%	12ヵ月	20ヵ月	40.0%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	47.8%	13ヵ月	21ヵ月	38.1%
財務報告に係る内部統制の外部監査	65.2%	15ヵ月	24ヵ月	37.5%
経営陣による財務諸表への宣誓	70.0%	15ヵ月	24ヵ月	37.5%
内部通報者への報奨金	10.5%	12ヵ月	18ヵ月	33.3%
行動規範	77.4%	16ヵ月	24ヵ月	33.3%
財務諸表監査	81.4%	18ヵ月	24ヵ月	25.0%
従業員支援プログラム	52.4%	14ヵ月	18ヵ月	22.2%

不正を誘発した統制の脆弱性

Control Weaknesses That Contributed to Fraud

アンケートの回答者に自身が捜査を担当した事例の中で、不正の一因となったと彼らが考える主な内部統制の脆弱性を答えもらった。図39が示すように、およそ1/3の事例で被害組織は不正を防ぐのに適切な内部統制に欠けており、目的に特化した不正対策の重要性を強調している。小規模組織が関わる事例では、内部統制の欠如がより大きな一因となっており、従業員100名未満の組織の41%以上で主な脆弱性と考えられる。さらに、本調査に参加したCFEによると、経営陣が取引または会計、手続のレビューを十分に行っていれば、報告事例の1/5は防ぐことができるものであった。

図39. CFEがみる不正を誘発する統制の脆弱性



*2010年の報告書には「その他」は含まれていない。

件数に占める割合

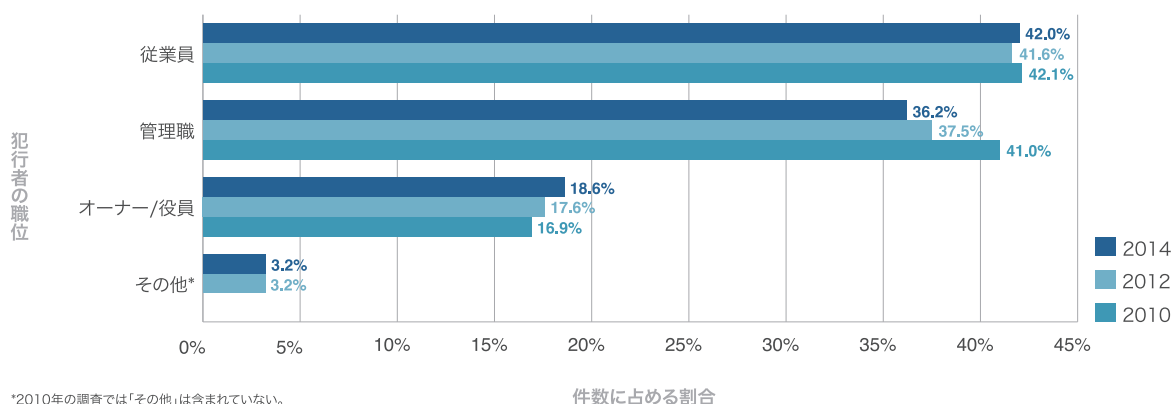
犯行者について (Perpetrators)

本調査の一環として、回答者から、犯行者の職位、年齢、性別、被害組織での在職期間、学歴、所属部署、犯罪歴および職歴、不正発覚以前に見られた不正の兆候を含む、統計的情報を提供してもらった。これらの情報を基に、それぞれの組織のどこに不正リスクが潜んでいるのかを特定し、定量化することができる。どのような部署がどのような不正に遭いやすいのか?いかなる人口統計学的な要因が不正の発生頻度や職業上の不正の深刻さに影響を与えるのか?どのような行動の兆候をヒントにして被害組織は不正を早期に摘発することができたのだろうか?過去何年もの報告書の内容を集約した本調査のデータをみれば、職業上の不正と濫用が、時間が経過してもいかに一貫した特徴を持っているのか、という事実を見てとることができる。

犯行者の職位 Perpetrator's Position

図40は、職位別の犯行者の分布を示している。職業上の不正の42%は従業員、36%は管理職、およそ19%はオーナー/役員によるものであった。こうした分布は今までの調査と非常に類似している。

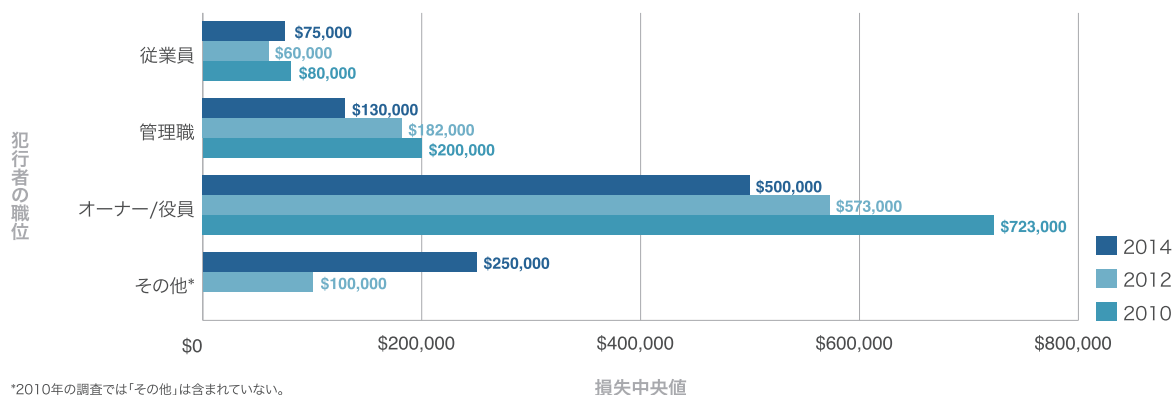
図40. 犯行者の職位 発生頻度



回答者から、犯行者の統計的情報を提供してもらった。これらの情報を基に、それぞれの組織どこに不正リスクが潜んでいるのかを特定し、定量化することができる。

図41では、犯行者の職位と不正の損失額の間には明確な相関関係が見られる。2014年の我々のデータによると、オーナー/役員による不正は全事例の1/5未満だが、損失中央値は50万ドルに及んだ。この数値は、管理職の損失中央値の約4倍に上り、同様に従業員の約7倍でもあった。一般に犯行者の職位が高ければ組織の資産を利用しやすく、職位の低い従業員より、不正対策統制を回避または無効にしやすいため犯行者の職位は損失と明確な相関関係にある。

図41. 犯行者の職位 損失中央値



加えて、オーナー/役員による不正は多くの場合で摘発に長い期間を要していた。これは、職位の高い犯行者が概して統制を無視しやすい地位にあるからである。図42では、従業員による不正の期間は1年だが、管理職の場合は、摘発までの期間の中央値は18カ月、オーナー/役員による場合は2年であった。

図42. 職位別 継続期間

職位	継続中央値
従業員	12
管理職	18
オーナー/役員	24
その他	16

地域別の犯行者の職位

Position of Perpetrator Based on Region

図43は、地域ごとの職位別の犯行者の分布を示している。この分布図は必ずしもあらゆる地域の不正の傾向を表わしているわけではなく、各地域で報告されたある特定の事例内容を単純に反映しているものである。従って、例えば東欧の組織が、他地域の同条件の組織と比べて、オーナー/役員による不正の被害を受けやすく、アジア・太平洋地域の組織が、他地域の組織より管理職による不正行為に遭うリスクが高い、などと単純に解釈すべきではない。しかし、他地域データを読み取る際に、このようなデータから得られる各地域の背景事情を考慮に入れることで、報告事例ごとの犯行者の構成に関して一層理解を深めることができる。

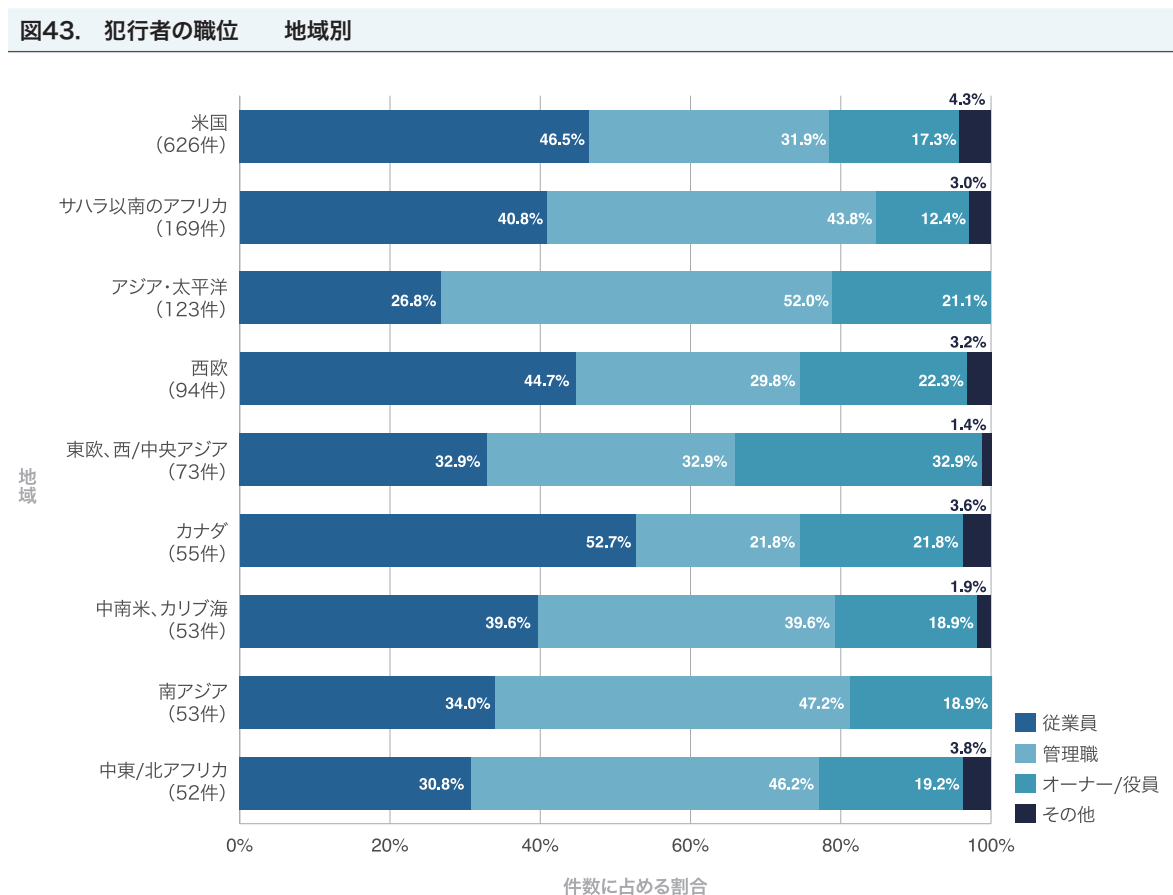


図44-52は、犯行者の職位に基づく地域別の損失中央値を示している。事例の大半において、比較的高い損失は比較的高いレベルの職位と関連性があることが明らかになった。少数の地域では、この傾向と異なる部分が見られた(例:カナダでは、管理職による不正行為はオーナー/役員による不正行為より損失が大きい)。しかし、報告事例の少ない地域でこれらの差異が生じていることを考えると、このデータが実際の傾向を予測するものとしては、信頼度が低いことを意味している。しかしながら、全体としては、職位と不正行為による損失の間には明らかな相関関係があると言える。

図44. 犯行者の職位別 損失中央値 米国(626件)

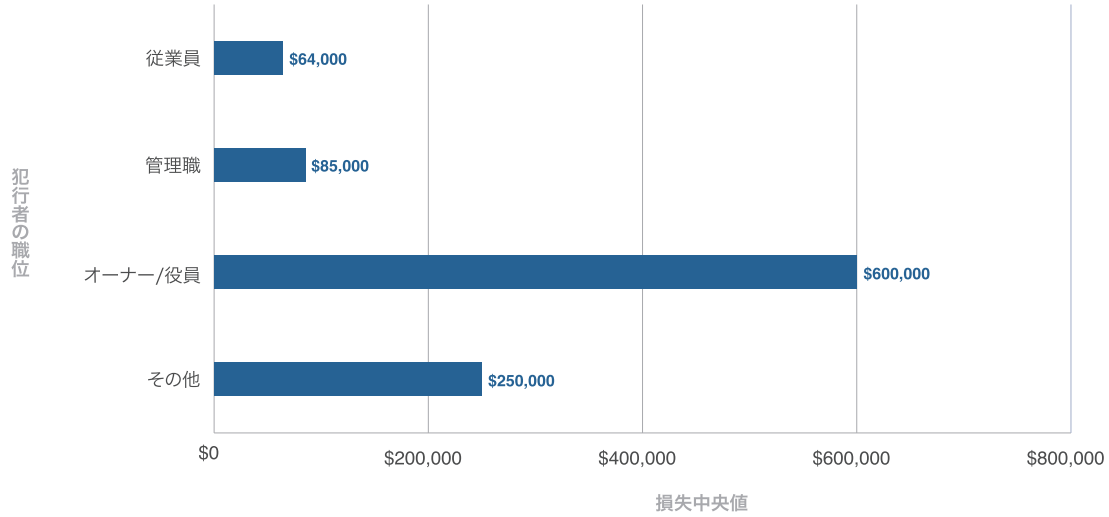


図45. 犯行者の職位別 損失中央値 サハラ以南のアフリカ(169件)

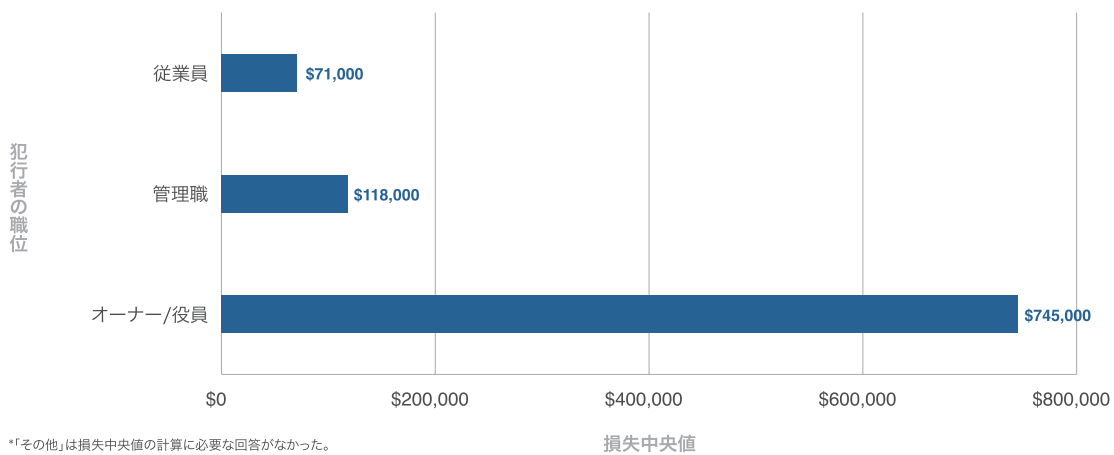


図46. 犯行者の職位別 損失中央値 アジア・太平洋(123件)

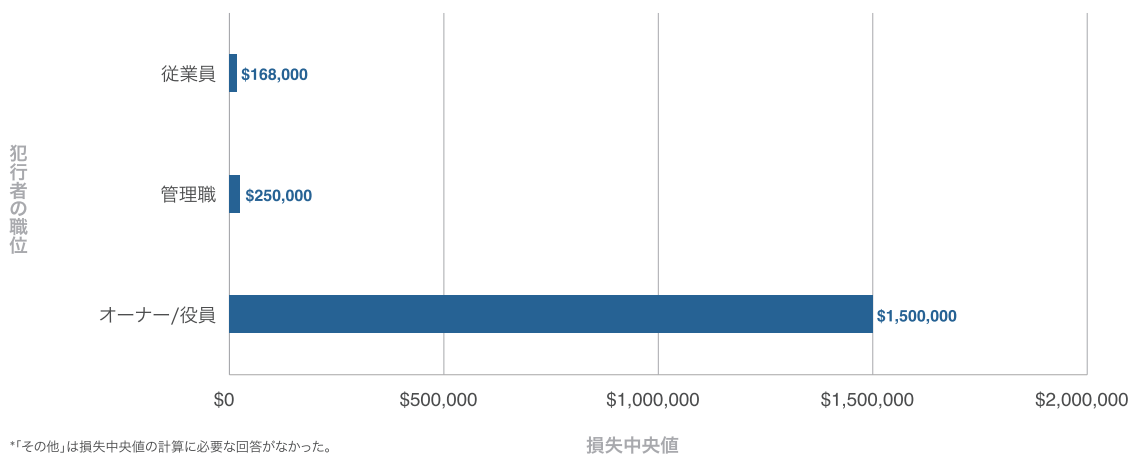


図47. 犯行者の職位別 損失中央値 西欧(94件)

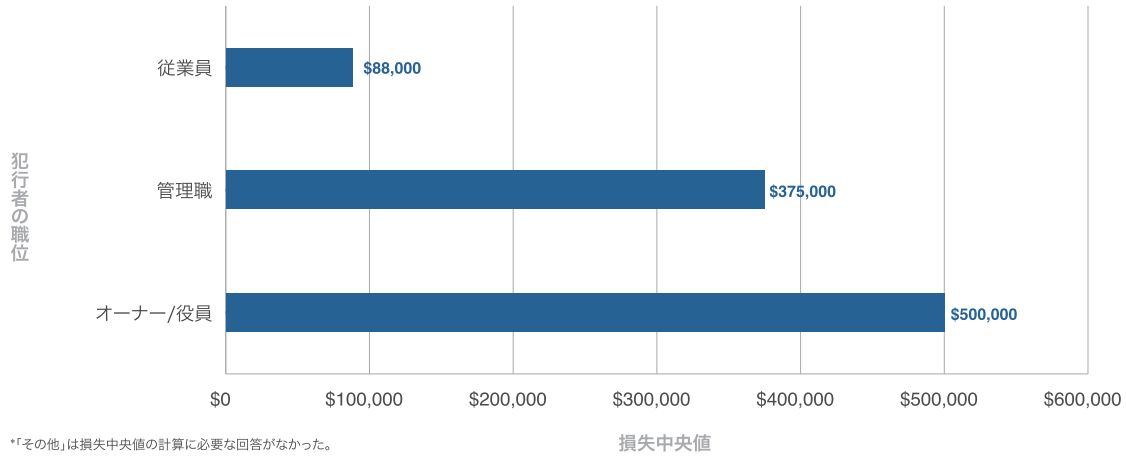


図48. 犯行者の職位別 損失中央値 東欧、西/中央アジア(73件)

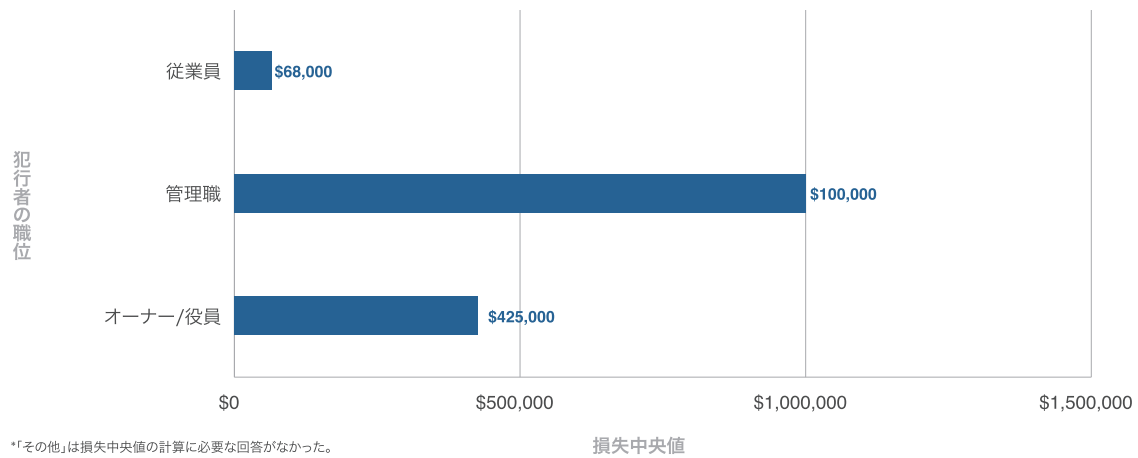


図49. 犯行者の職位別 損失中央値 カナダ(55件)

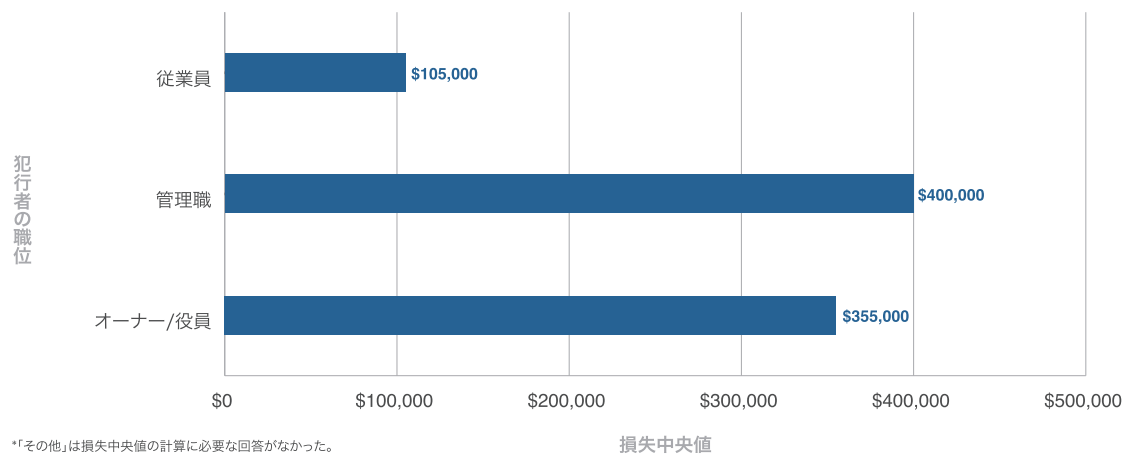


図50. 犯行者の職位別 損失中央値 中南米、カリブ海(53件)

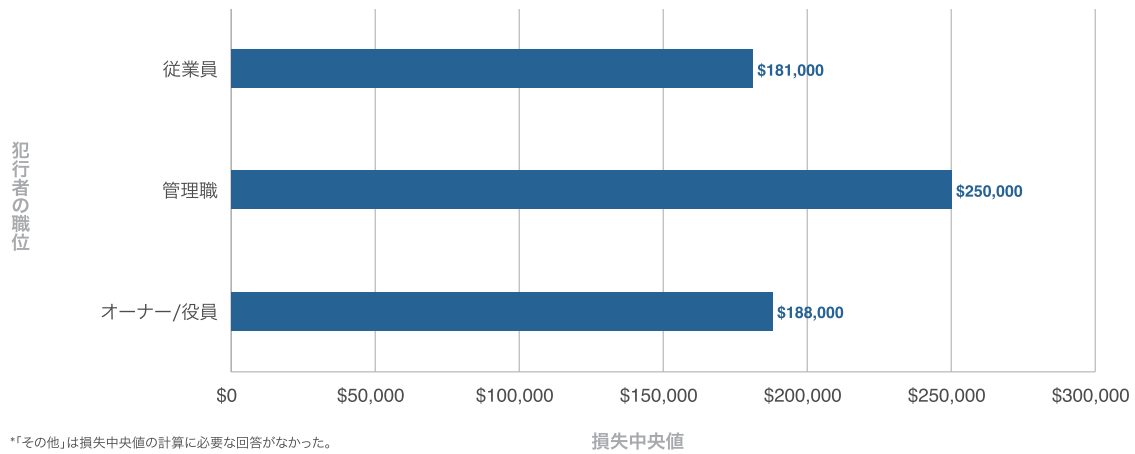


図51. 犯行者の職位別 損失中央値 南アジア(53件)

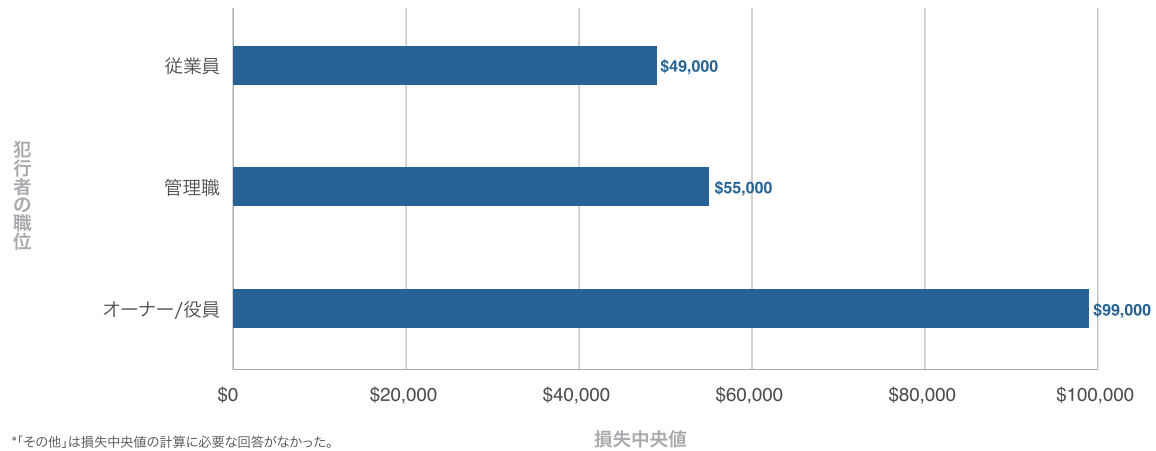
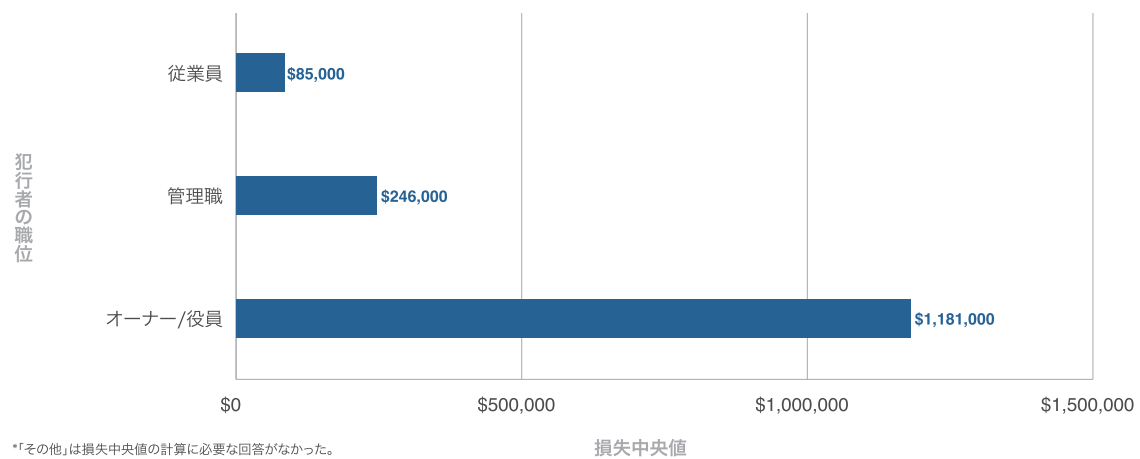


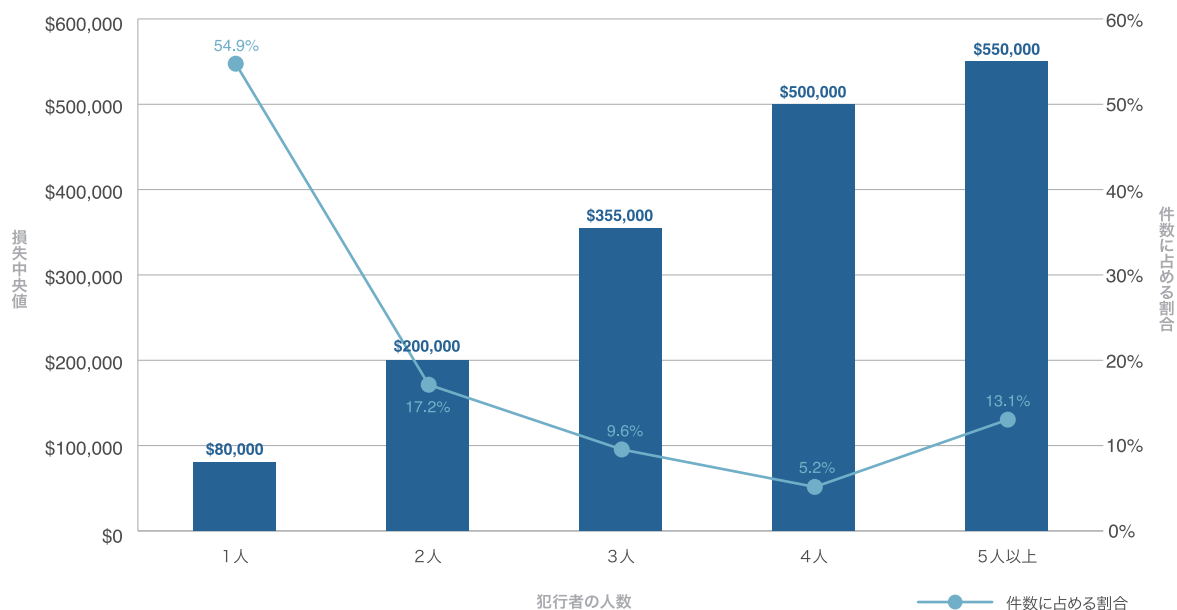
図52. 犯行者の職位別 損失中央値 中東/北アフリカ(52件)



共謀の影響 The Impact of Collusion

本調査の事例の半数以上が、単独犯行者によるものであったが、2人以上の複数の個人が共謀して働く不正は、組織にとりわけ大きな損失をもたらす(図53参照)。これは犯行者が力を合わせることで、単独犯であれば調査で発見されたであろう不正な取引などを、監視体制の妨害により遂行することができ、より多額の資産を盗み取ることができるからである。更に、複数犯による不正スキームでは、自分の手に入る金を期待している人間の数が単純に増えるため、複数犯の不正行為はより大きな損失を産み出す傾向がある。興味深いことに、犯行者の人数と不正が摘発されるまでの期間には相関関係を見いだすことができなかった。つまり複数犯による不正は単独犯による不正より大きな損失をもたらすが、より長期間続くという傾向は見られない。

図53. 犯行者の人数 発生頻度 損失中央値



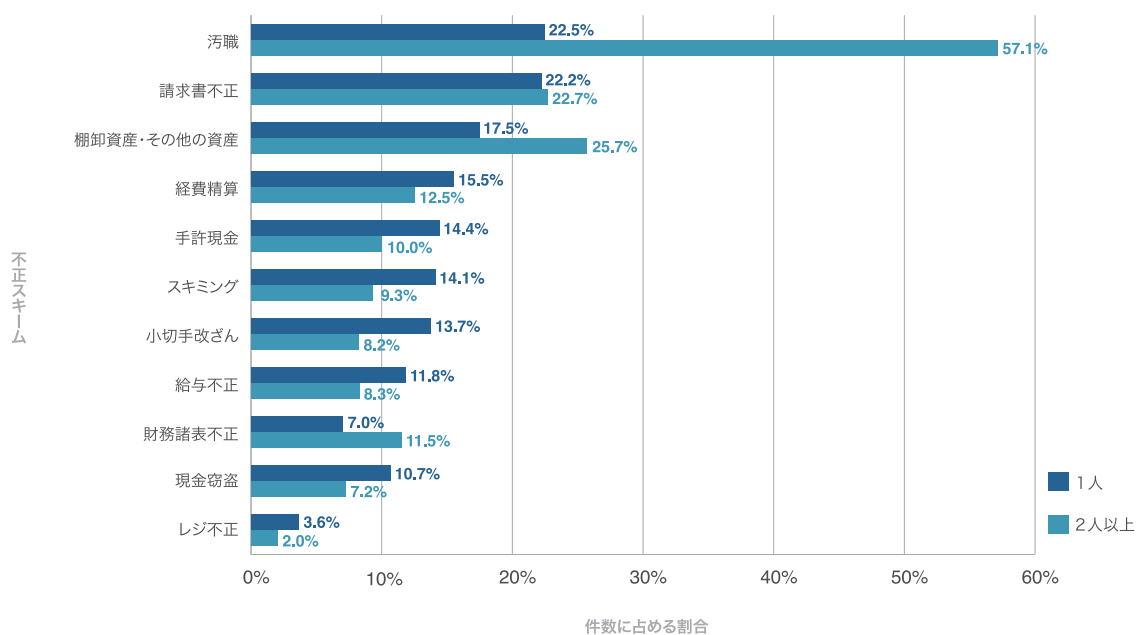
犯行者の人数別に見た不正の手口

Methods of Fraud Based on Number of Perpetrators

さらに、我々は、単独犯と複数犯による不正スキームを比較してみた(図54参照)。我々は、この分析の目的に沿って、結果を単純化するために複合犯という全てのカテゴリーを(つまり、2人以上の犯行者を含む不正スキーム)を一つのカテゴリーとして扱った。

予想の範囲ではあるが、最も大きな差異は汚職スキームを絡めた事例であった。単独犯による汚職の頻度は1/4に満たなかったが、複数犯が犯行に関わった場合、汚職スキームの頻度は57%まで跳ね上がっている。さらに、現金以外の資産の不正流用は、単独犯より複数犯による共謀によって実行される場合が多かった。反対に、経費精算、スキミング、小切手改ざん、給料不正およびラーセニーはすべて、単独で行動した犯行者によるものが多かった。

図54. 不正スキーム 犯行者の人数別



犯行者の年齢 Perpetrator's Age

図55では、本調査での犯行者の年齢別分布が示されている。2010年と2012年の調査とほぼ一致しており、犯行者の約52%が31歳から45歳の年齢層であった。

犯行者の年齢別分布はおおよそ釣鐘曲線に沿っている。しかしながら、図56が示すように、犯行者の年齢が上がるにつれ、損失中央値も上昇する傾向がある。2014年の調査では、こうした上昇傾向は前回の調査ほど顕著ではなかったが、年齢とともに引き続き増加傾向があった。2010年と2012年では、損失中央値が著しく上昇している年齢層があった。(2010年では61歳以上、2012年では51歳から55歳の年齢層)。しかしながら、全体としてやはり、犯行者の年齢の上昇とともに、損失も増加する傾向があると言える。これは、恐らく組織の高い職位に就いている人間は職位の低い従業員より年齢が高い傾向があるという事実が間接的に現れていると思われる。例えば、本調査において50歳以上の犯行者の36%がオーナー/役員だった。その一方、50歳以下のオーナー/役員はわずか15%に留まった。

図55. 犯行者の年齢 発生頻度

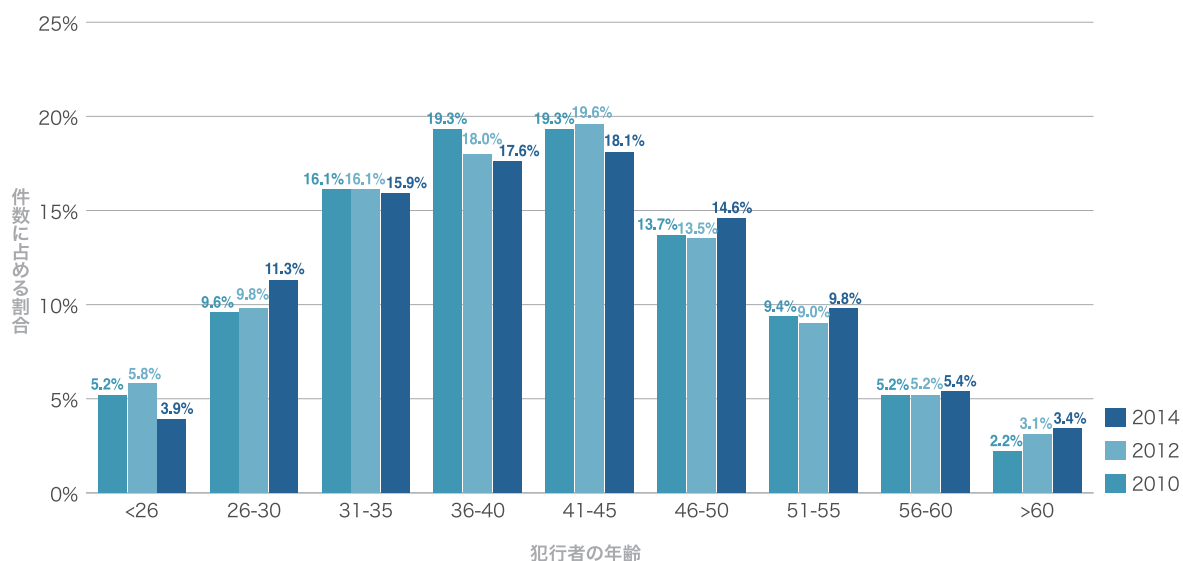
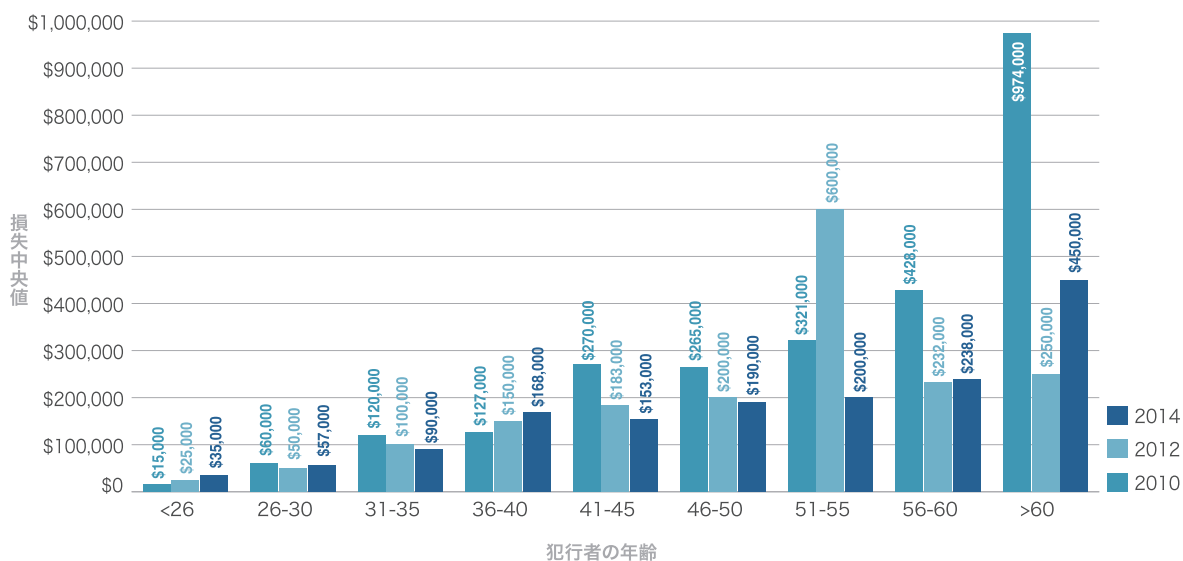


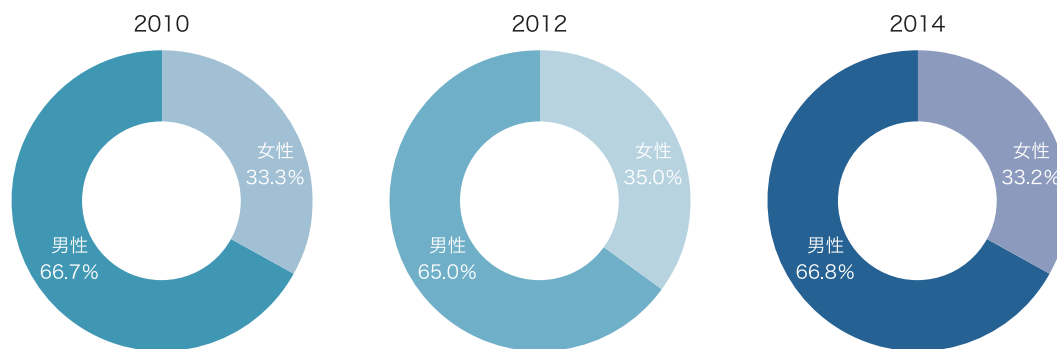
図56. 犯行者の年齢 損失中央値



犯行者の性別 Perpetrator's Gender

図57が示すように、全事例の約2/3を男性が占め、過去3回の調査と一致している。

図57. 犯行者の性別 発生頻度

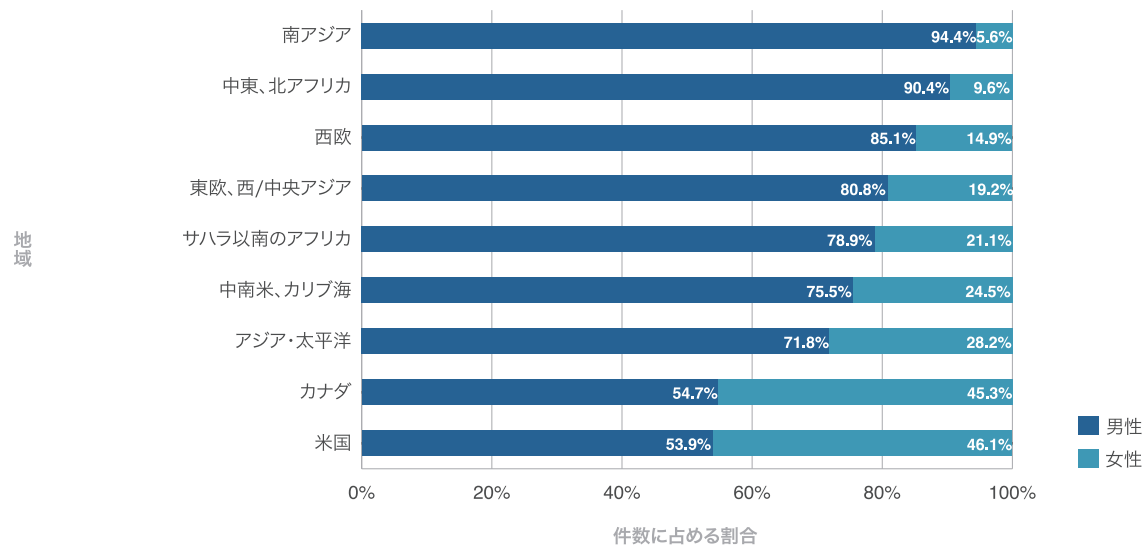


地域別に見た犯行者の性別

Perpetrator's Gender Based on Region

図58に示されているように、犯行者の男女比率は、不正行為が発生した地域によって大幅に異なった。米国とカナダでは犯行者の男女比が比較的等しかったが、アジア、中東、北アフリカでは、犯行者の90%以上が男性だった。

図58. 犯行者の性別 地域

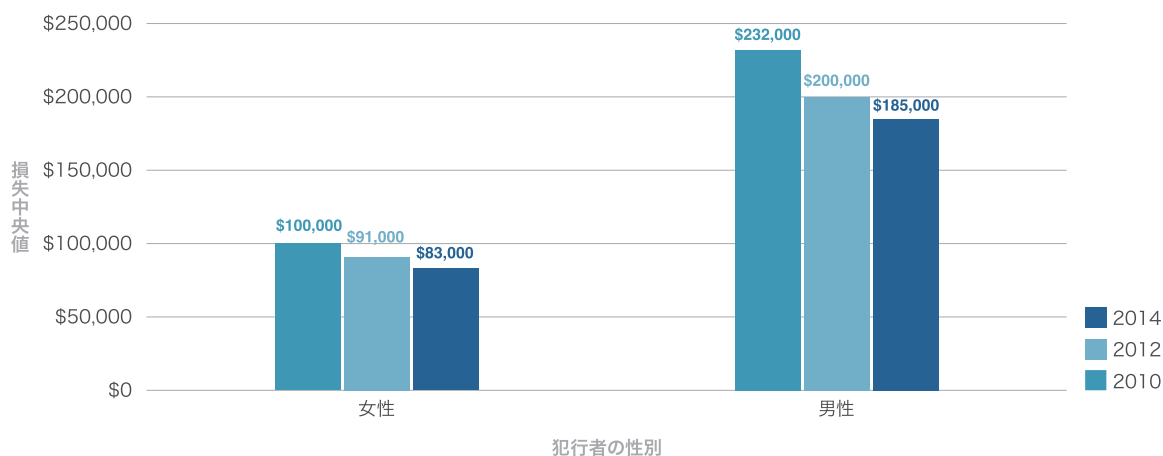


性別に見た損失中央値

Median Losses Based on Gender

我々の過去の調査によると、男性は、女性よりはるかに高い損失を不正により引き起こす傾向がある(図59参照)。2014年の本調査では、男性の損失中央値は18.5万ドルであり、女性より123%高かった。この関連は以前から継続してかなりの一貫性を保っている。過去3回の調査では、男性による損失中央値は、女性の損失中央値より120%から132%の範囲で高い。興味深いことに、我々の調査データ対象は、米国のみ(2010年)から世界規模に(2012年と2014年)に変わっているが、男性の犯行者の比率がはるかに高いという、各性別による損失の規模の比率には、著しい変化はない(図58参照)。

図59. 犯行者の性別 損失中央値



性別に見た犯行者の職位

Position of Perpetrator Based on Gender

図60は、職位に基づいた男女の犯行者の分布図である。男性の割合は職位が上がるにつれて、従業員の犯行者56%からオーナー/役員による犯行者83%まで上昇する。これが、男女間の損失中央値におけるいくつかの差異の要因となっているかもしれない。職位が高くなるにつれて、不正による損失も高くなる傾向がある。したがって、高い職位に就いている男性犯行者が比較的多いという事実により、男性の不正による損失が女性より高いことは予測ができる。

しかしながら、職位別に男女を比較した際、女性と同等の職位レベルであっても、男性が一貫してより大きな損失をもたらすことが明らかになっている(図61参照)。2014年の本調査では、男性従業員は、女性より85%以上高い損失をもたらしている。また、男性の管理職による損失は女性より50%高く、男性のオーナー/役員による損失は女性より140%高かった。これは過去の3回の調査結果とも一致している。

図60. 犯行者の職位 性別

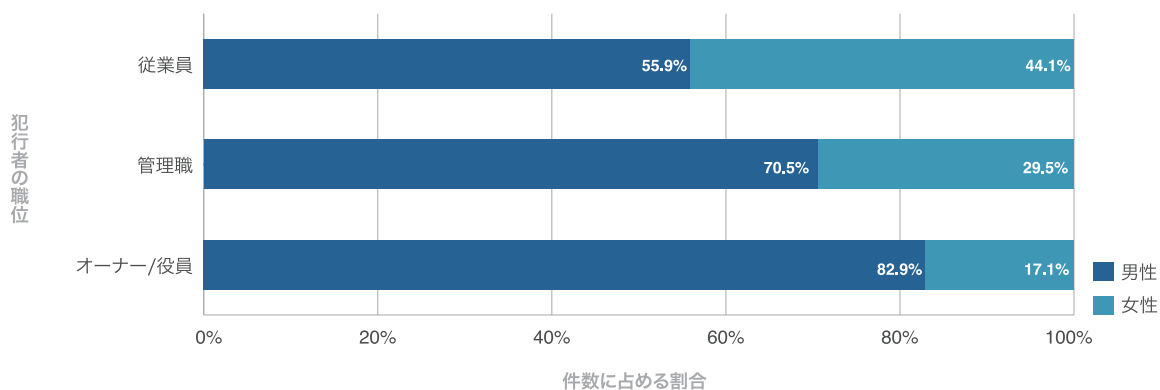
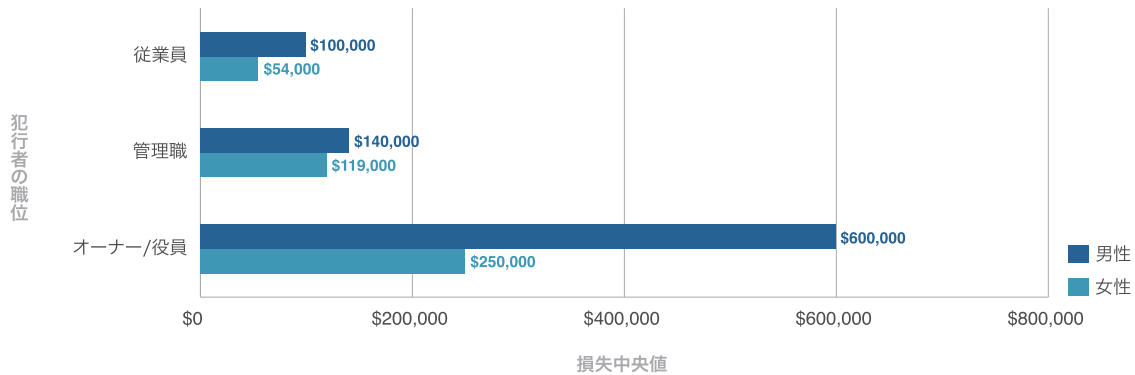
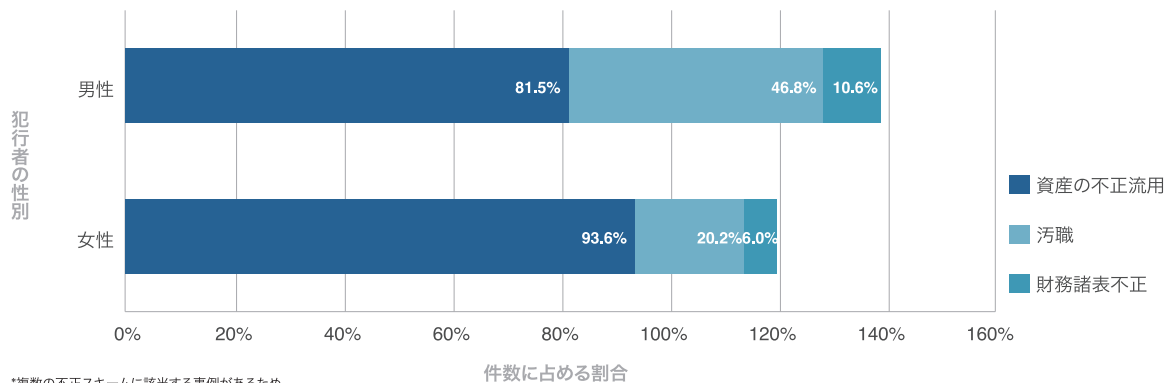


図61. 犯行者の職位 損失中央値 性別



男女間の損失中央値に差異が生じる理由の一つとして考えられるのは、男性は女性よりはるかに高い確率で汚職と財務諸表不正を実行する傾向があるという事実である。図62によると、男性による不正行為のほぼ半分が汚職と絡んでいることがわかる。また、11%は財務諸表不正に関連している。反対に女性においては、報告事例のわずか20%が汚職であり、6%が財務諸表不正に関連している。汚職と財務諸表不正は資産の不正流用より大きな損失をもたらす傾向があるので、これが男女の損失中央値の差異の要因と言えるかもしれない。しかし、なぜ男性が女性よりも、汚職と財務諸表不正に絡む不正行為を行う可能性が高いのかは明らかになっていない。

図62. 不正スキーム 性別



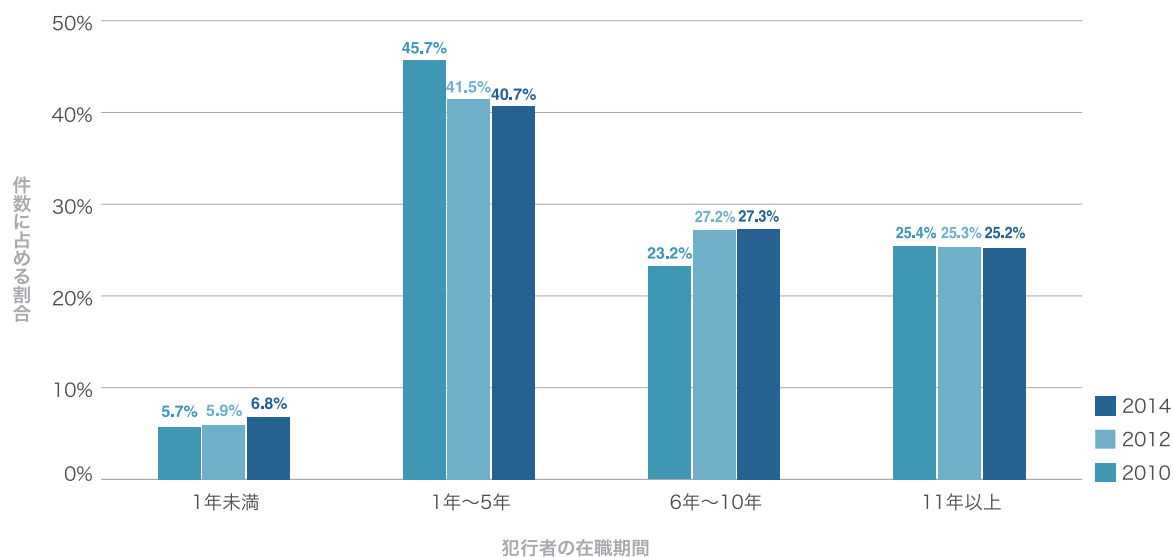
*複数の不正スキームに該当する事例があるためこの図の割合の合計は100%を超えている。

犯行者の在職期間

Perpetrator's Tenure

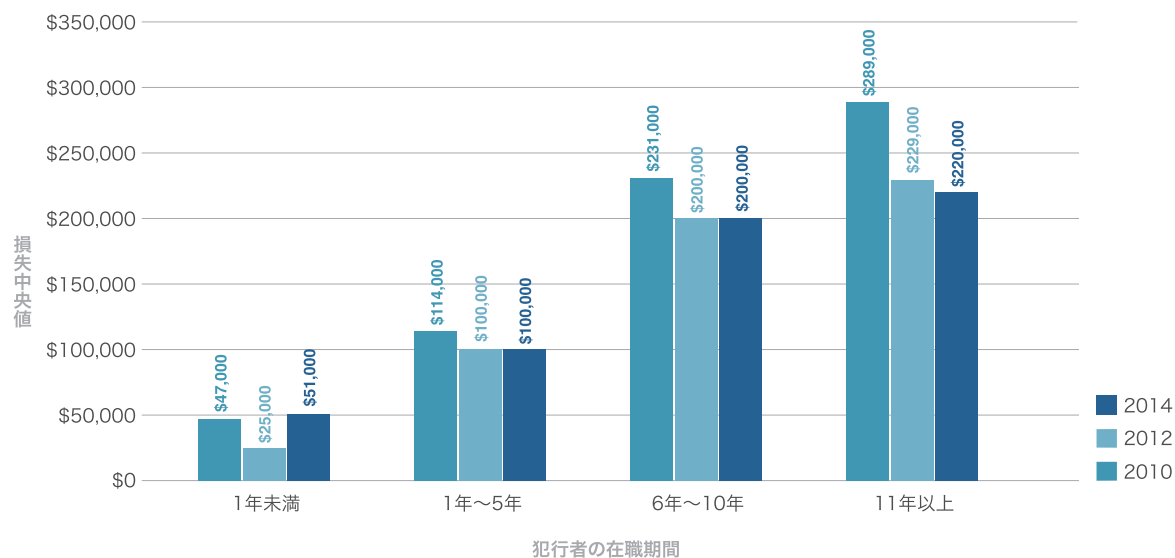
図63では、本調査での犯行者の組織での在職期間分布が示されている。この結果は、2010年と2012年の調査とほぼ一致しており、犯行者の約41%が組織に1年から5年在職していた。一方、在職期間が1年未満の犯行者は7%に満たなかった。しかしながら、在職の初年度に不正を行った犯行者では、以前に不正関連の有罪判決を受けた者の数が他より3倍になる傾向が見られた(初年度犯行者の前科率が15%であることに比べて、在職期間が1年以上の犯行者で前科のある者は4%)。また、この層は以前に有罪判決は受けてはいないが、不正関連で告訴された率も他に比べて2倍になっている(初年度の犯行者では14%、1年以上在職した者で7%)。これは初年度犯行者が、「略奪的な従業員」である、つまりそもそも雇用者から詐取しようという目的をもって仕事を求めてきたという傾向を示している。しかし、図64が示すように、このグループの損失中央値は、在職期間がより長い犯行者よりは少ない。

図63. 犯行者の在職期間 発生頻度



過去の調査を通じて在職期間と不正損失額の間に明確な相関関係が見られる。図64では、組織での在職期間が長ければ損失中央値も緩やかに上昇していくことを示している。在職期間が、損失に影響する理由がいくつか挙げられる。一つは、上司や同僚からより多くの信頼が得られ、結果として必要な監視が薄くなる。また経験を通じて組織の内部統制をより深く知ることができるため、その抜け道にも詳しくなる。また、在職期間の長い従業員は、組織内で相対的に高い職位に就いている可能性が当然高くなる。

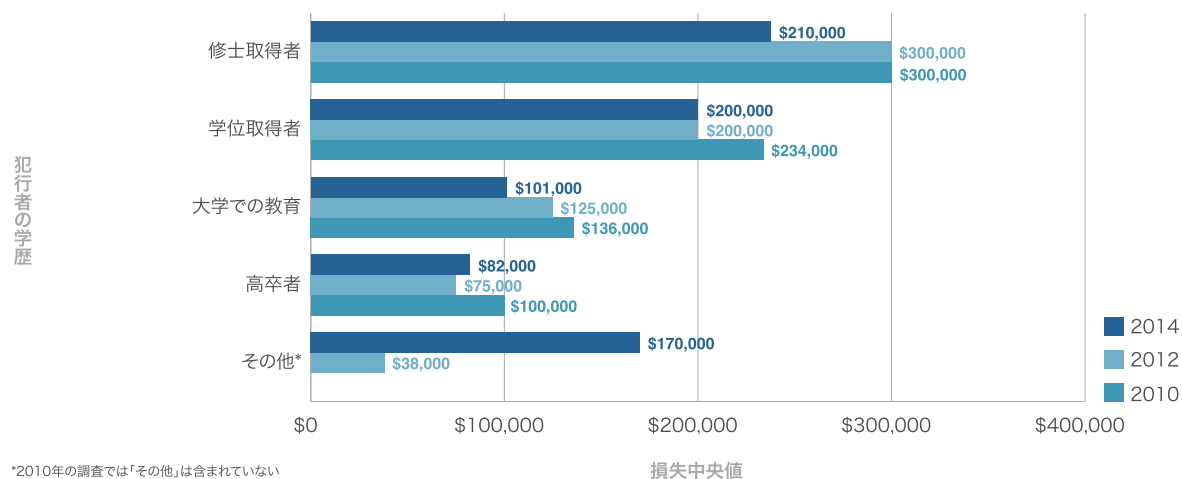
図64. 犯行者の在職期間 損失中央値



犯行者の学歴 Perpetrator's Education Level

図65では、大学で学位を取得している犯行者は、単にある程度大学レベルの教育を受けた犯行者の2倍、また高卒それ以下の学歴の犯行者よりも2.5倍の損失中央値を示している。我々は、学歴は不正による損失を予測する2番目の要因であると確信している。職位が高い従業員は、相対的に学歴が高い傾向がある。また、これらの犯行者の損失が大きくなる要因としては、(彼らの学歴でなく)彼らの職位が高いことが要因であるといえるだろう。例えば、本調査において、オーナー/役員レベルの犯行者の66%は、学士取得者または修士取得者だった。管理職では、その割合は51%だったが、従業員となるとその割合は26%まで落ちこんだ。しかし、高学歴の犯行者は不正スキームを練る技能にも長けているとも言える。

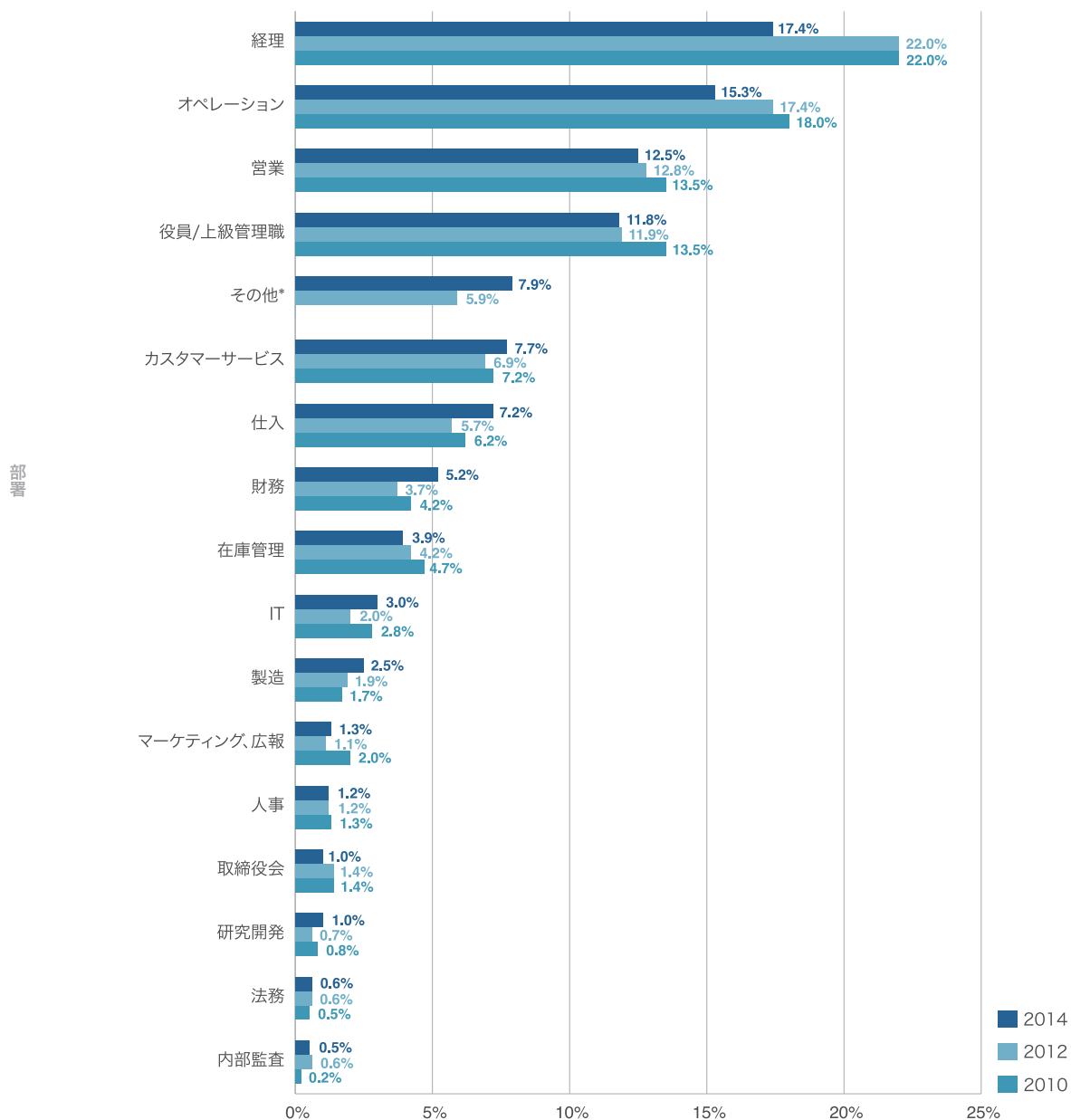
図65. 犯行者の学歴 損失中央値



犯行者の所属部署 Perpetrator's Department

図66では、犯行者の所属部署の分布を示している。全ての事例で5%以上を占めているのは次の7つの部署である。具体的には経理、オペレーション、営業、役員/上級管理職、カスタマーサービス、仕入、財務である。これら7部署は合計で全報告事例の77%を占めた。不正行為が最も頻発した部署は経理だった。しかし、2014年の調査における経理の所属員による不正の割合(17%)は、2010年と2012年の調査に比べて、はるかに低かった。また、これまでの調査で初めて、財務がどの不正行為においても、全報告事例の少なくとも5%を占めたという結果がでた。

図66. 犯行者の所属部署



*2010年の調査では「その他」は含まれていない

件数に占める割合

損失中央値順の犯行者の所属部署は、最大の不正行為は役員/経営上層部によるものであることを示している(図67参照)。この層は組織内で最高権力を持つ傾向があるので、これは予想通りだった。報告事例の少なくとも5%を占める7つの部署において、経理が2番目に高い損失中央値を示し、そのあとに、仕入、会計、オペレーション、営業、カスタマーサービスが続いた。

図67. 犯行者の所属部署(損失中央値順)

部署	件数	割合	損失中央値
役員/上級管理職	156	11.8%	\$680,000
取締役会	13	1.0%	\$500,000
財務	69	5.2%	\$500,000
在庫管理	52	3.9%	\$245,000
仕入	95	7.2%	\$166,000
マーケティング/広報	17	1.3%	\$160,000
製造	33	2.5%	\$150,000
経理	230	17.4%	\$150,000
その他	105	7.9%	\$100,000
オペレーション	203	15.3%	\$100,000
人事	16	1.2%	\$94,000
営業	166	12.5%	\$80,000
カスタマーサービス	102	7.7%	\$54,000
研究開発	13	1.0%	\$50,000
IT	40	3.0%	\$50,000
法務	8	0.6%	\$44,000
内部監査	7	0.5%	\$25,000

犯行者の部署別に見た不正スキーム

Schemes Based on Perpetrator's Department

図68は、報告事例の少なくとも事例の5%を占める各部署で、各部署で最も頻発した不正スキームを示すヒートマップである。各部署で、最も高リスクのスキームは赤、中程度のリスクはオレンジ、比較的低リスクの事例は黄色に色づけされている。ここで注目すべきなのは、汚職スキームがすべての部署において、高リスクであることを示しており、特に仕入(事例の74%)および役員/経営上層部(事例の52%)で高リスクを示していることである。

図68. 不正スキーム 発生頻度 犯行者の部署別

部署/ 不正スキーム	経理	オペレーション	営業	役員/ 上級管理職	カスタマー サービス	仕入	財務
件数	230	203	166	156	102	95	69
請求書不正	31.3%	22.2%	9.6%	35.9%	10.8%	25.3%	26.1%
現金窃盗	19.1%	8.4%	3.6%	7.7%	17.6%	1.1%	10.1%
手許現金	18.7%	15.8%	10.2%	9.0%	24.5%	4.2%	14.5%
レジ不正	3.0%	3.9%	4.2%	2.6%	4.9%	1.1%	2.9%
小切手改ざん	35.7%	4.4%	3.0%	10.9%	3.9%	3.2%	24.6%
汚職	22.2%	37.9%	29.5%	51.9%	24.5%	73.7%	31.9%
経費精算	15.7%	14.8%	10.2%	26.9%	7.8%	6.3%	13.0%
財務諸表不正	8.3%	4.9%	9.6%	26.3%	1.0%	4.2%	17.4%
棚卸資産・ その他の資産	7.8%	19.7%	24.1%	21.2%	20.6%	21.1%	17.4%
給与不正	18.7%	3.9%	6.0%	15.4%	6.9%	2.1%	11.6%
スキミング	18.3%	13.3%	15.7%	10.9%	15.7%	2.1%	5.8%



犯行者の犯罪・職歴

Perpetrator's Criminal and Employment History

犯行者の犯罪歴

Perpetrator's Criminal Background

本調査の犯行者のわずか5%が過去に不正関連での有罪判決を受けている(図69参照)。この結果は、一般的に8%未満が前科のある犯行者という今までの調査データと一致している。

興味深いことに、前科のある犯行者とない犯行者を比較した場合、それぞれの不正行為の規模に明らかな差異はなかった。前科のある犯行者の損失中央値は15.4万ドルであり、一度も告訴されたこともなく、有罪判決を受けたこともない犯行者の損失中央値は15.3万ドルだった。

犯行者の職歴

Perpetrator's Employment History

前科の有無に加えて、犯行者が過去に不正関連の行為で雇用主から処罰または解雇処分を受けていなかったか、についての情報を回答者に求めた。これに関しては、710人分の回答のみ得ることができた。しかし、回答のうち、9%を超える犯行者が以前に解雇されたことがあり、8%が以前に不正行為関連の行為のために処罰を受けたことがあった。以前に処罰や解雇処分を受けた犯行者による損失は、全くそのような経験のない犯行者の損失に比べて、はるかに低い損失額であった。以前に解雇処分を受けた犯行者による損失中央値は12.5万ドル、処罰を受けた犯行者による損失中央値は10.9万ドルだった。対照的に、以前に処罰や解雇処分を受けたことのない犯行者による損失中央値は20万ドルだった。

図69. 犯行者の犯罪歴

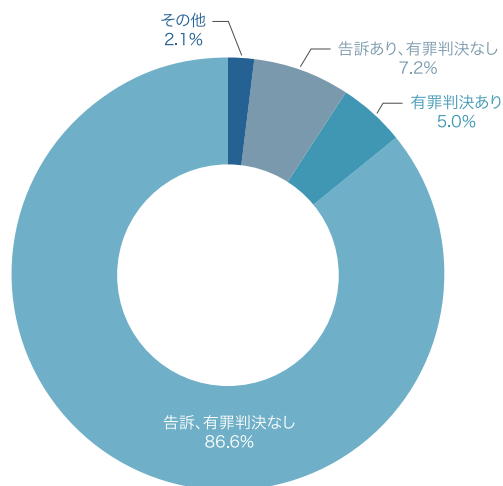
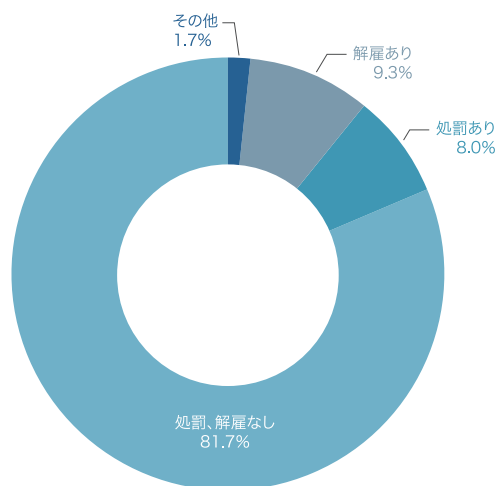


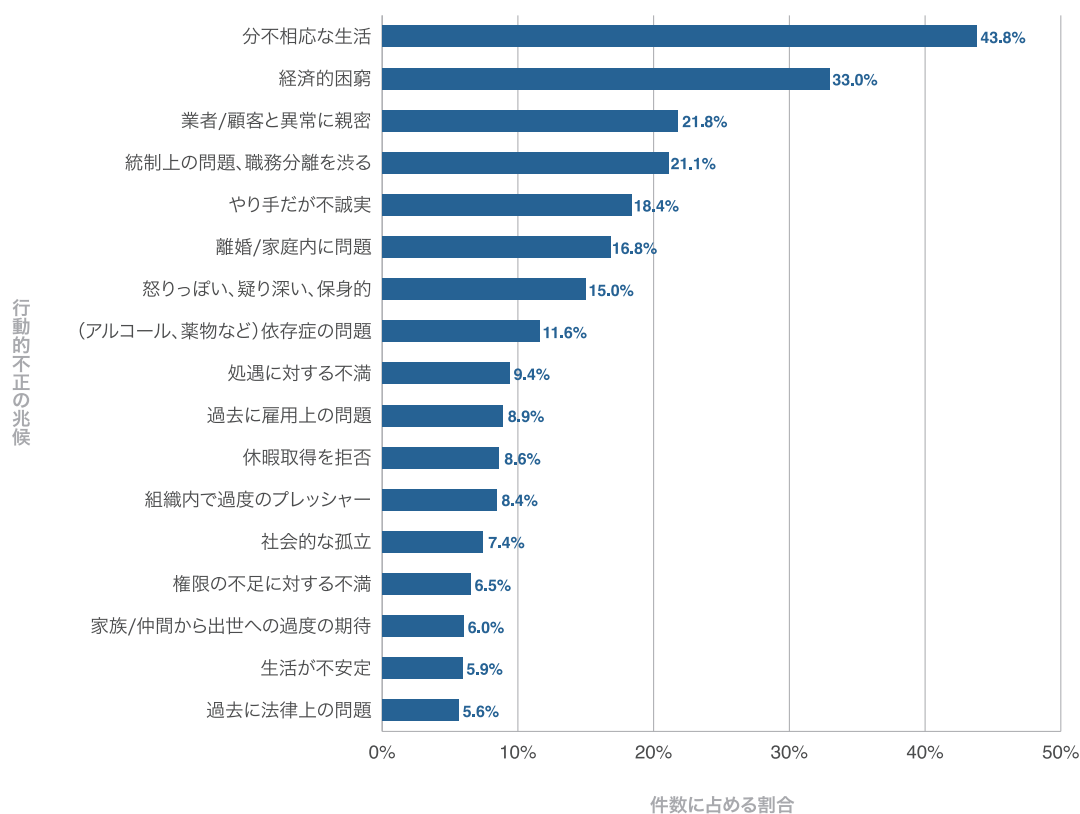
図70. 犯行者の職歴



犯行者が示す行動面における不正の兆候 Behavioral Red Flags Displayed by Perpetrators

本調査の回答者は、不正摘発前の犯行者に共通の行動面での兆候があればどのようなものだったかを回答するよう依頼された。全体として、92%の事例で犯行者は少なくとも1つの兆候を示しており、64%の事例では2つ以上の兆候が見られた。図71は、それらの行動面での兆候の分布を示している。不正を行っていた間、犯行者のおよそ44%は分不相応な生活をしており、33%が経済的に困窮していた。その他のよくある行動面の兆候には、業者や顧客と異常に親密な関係にある(22%)、統制上の問題、職務分離を渋る(21%)、やり手だが不誠実(18%)、離婚/家庭内に問題(17%)が挙げられる。これら6つの行動面での兆候は、さらに過去3回の調査においても、最も多い行動面での指標でもあった。一般に、報告事例の内容や犯行者が全く異なっているにもかかわらず、不正摘発前の犯行者に共通の行動面での兆候があり、その分布は、各年において著しく類似した曲線を描いている。

図71. 犯行者が示す行動面における不正の兆候

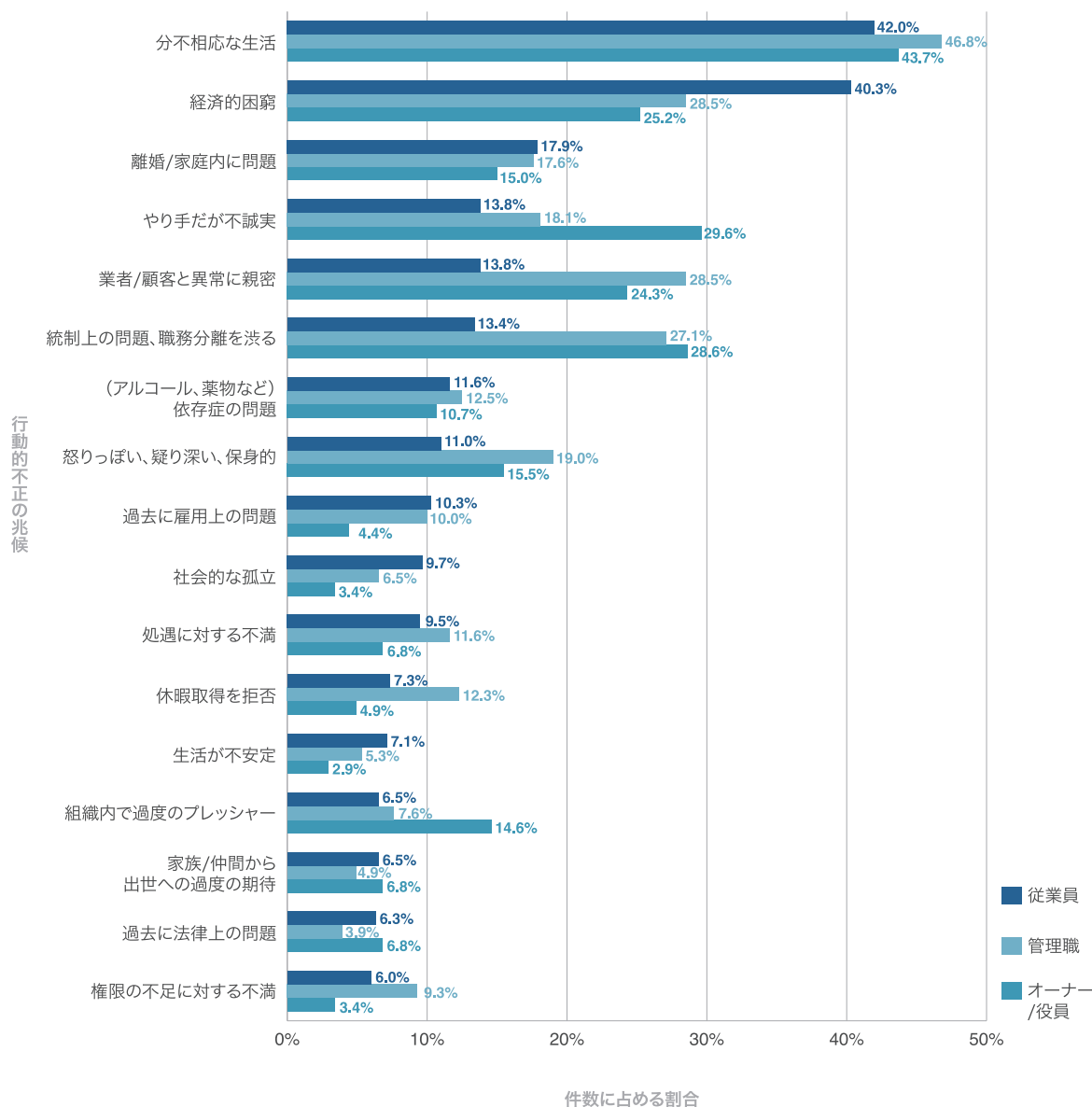


犯行者の職位別に見た不正の兆候

Behavioral Red Flags Based on Perpetrator's Position

図72は不正の兆候を犯行者の被害者組織における職位別を示したものである。ここから組織内の職位レベルによって、犯行者に影響を与える動機やプレッシャーが異なるかを見て取ることができる。例えば、従業員は不正が実行されている間、他の職位の従業員と比べ、経済的に困窮している兆候を示す傾向がある。一方、オーナー/役員もしくは管理職は、従業員と比べ「やり手だが不誠実」な言動または「業者や顧客と異常に親密な関係にある」「統制上の問題」の兆候を見せる可能性が高い。また、オーナー/役員は「組織内で過度のプレッシャー」を受けている確率が高かった。

図72. 犯行者が示す行動面における不正の兆候 職位別

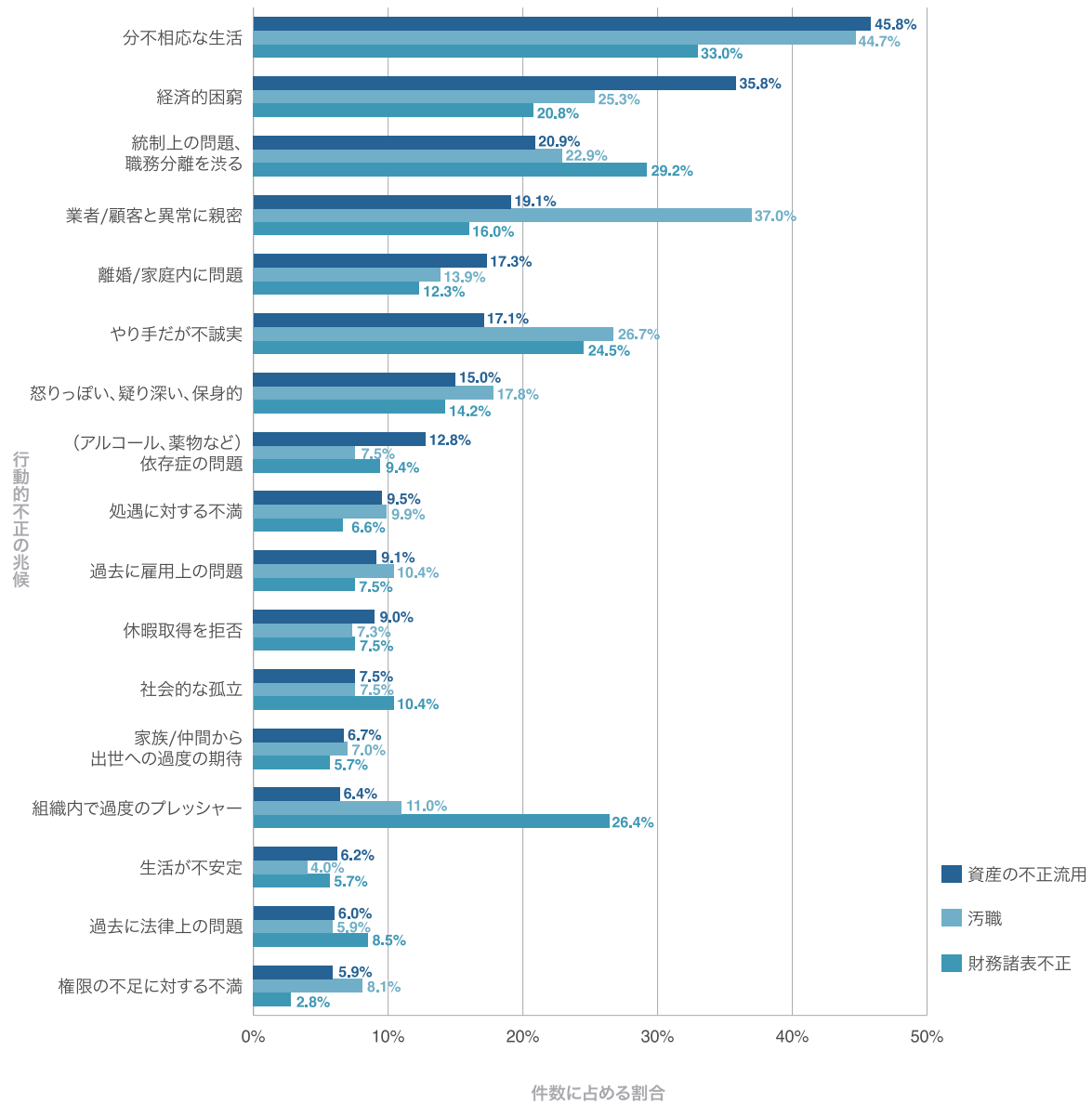


不正スキーム別に見た不正の兆候

Behavioral Red Flags Based on Scheme Type

図73では、不正の兆候をスキーム別に分析している。財務諸表不正に関わった犯行者は、汚職や資産の不正流用の犯行者と比べ、組織からの過度のプレッシャーを受けている傾向が強かった。一方、予測の範囲内ではあるが、汚職に関わった犯行者は業者や顧客と異常に親密な関係にある兆候を見せ、それは他のスキームよりもはるかに高かった。

図73. 犯行者が示す行動面における不正の兆候 不正スキーム別

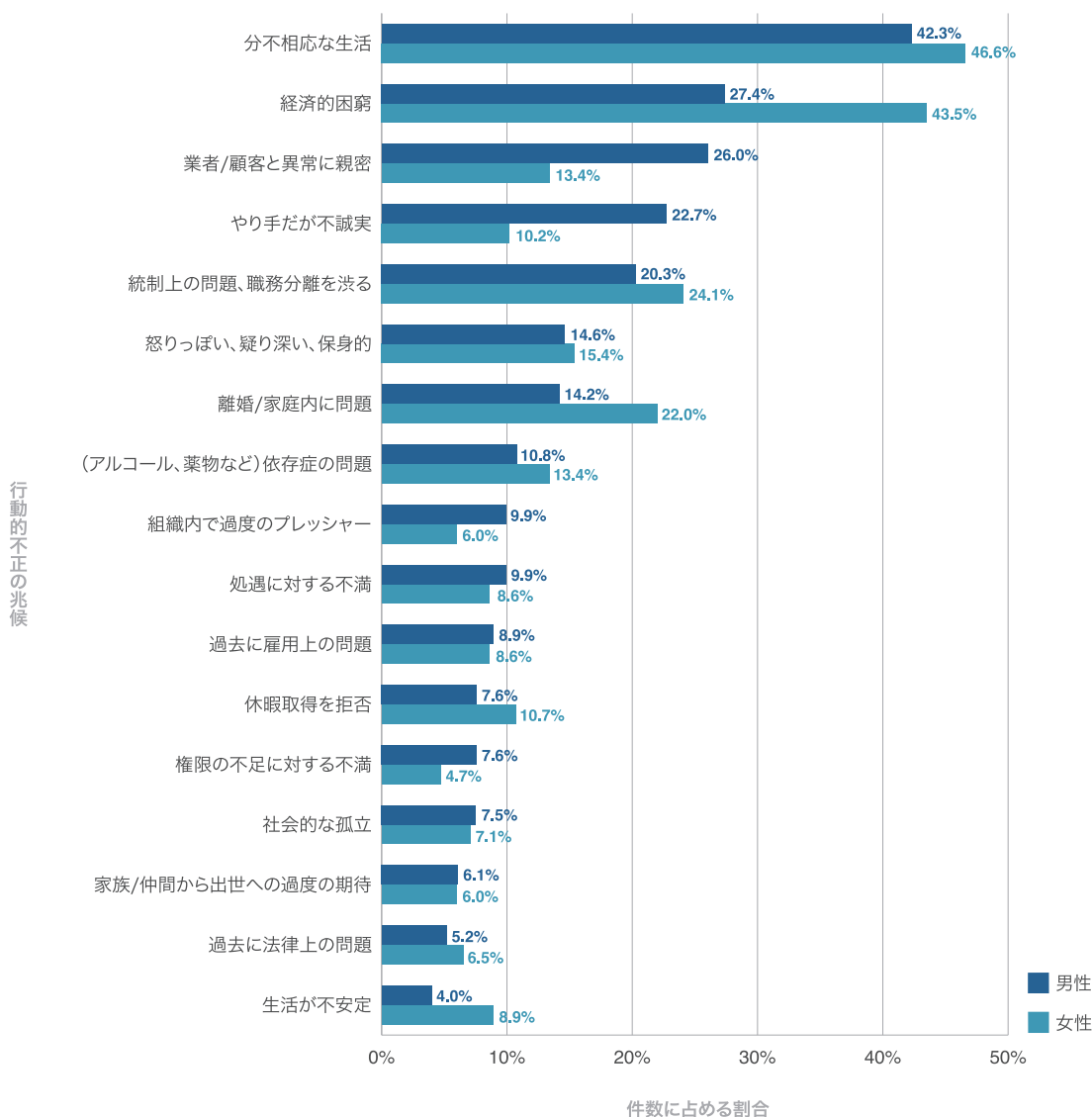


性別に見た不正の兆候

Behavioral Red Flags Based on Gender

51ページ図61に示されるように、同等の職位にある場合でも、男性は女性よりはるかに高い不正行為による損失をもたらす。その差異に基づき、男女の犯行者が異なる理由で不正行為を行うか、または不正を行っている間に異なる行動面の兆候を示すだろうと推測した。図74は、犯行者の性別に基づいた行動面での兆候の分布を示している。このデータは、女性が経済的に困窮状態にある、離婚や家庭内に問題がある、生活が不安定である場合(例: 頻繁な転職、住居の移転)、男性よりはるかに高い確率で不正を行いやすいということを示している。対照的に、男性の犯行者は、「業者や顧客と異常に親密な関係にある」や「やり手だが不誠実」という行動面での兆候をより多く示す傾向にある。これらの兆候は、資産の不正流用より汚職と財務諸表不正スキームにおいて、より多く見られる傾向があり、また、51ページの図62が示すように、男性は女性よりはるかに高い確率で汚職と財務諸表不正の両方に手を染める傾向がある。

図74. 犯行者が示す行動面における不正の兆候 性別



不正とは関連のない不適切な行為 Non-Fraud-Related Misconduct

行動面での兆候に加えて、犯行者が不正を行う前やその実行中に不正行為とは無関係の何らかの適切な行為が職場であったか、を回答者に尋ねた。これにより、我々は、職業上の不正と職場での他のタイプの不適切な行為の間に相関関係があるのかを確かめようとした。この質問に対しては908件の回答を得た。また、その報告事例の38%で、犯行者は、図75に示される不適切な行為の少なくとも1つに関係していた。不正とは関連のない不適切な行為で最も多かったのは、いじめ、または脅迫行為であり、本調査における不正の犯行者の1/6が行っていた。また、過度に休暇を取得する行為が事例の14%を占めた。セクシュアル・ハラスメントを行ったか、オフィスで不適切なウェブサイト(例:ポルノ、不法なギャンブル)にアクセスしていた犯行者の事例は、5%未満であった。

人事関連に見る不正の兆候 Human-Resources-Related Red Flags

さらに、我々は、犯行者が減給、降格、失業の不安などの人事関連のうちのいずれかの状況を経験していたか、の回答を提示するよう回答者に依頼した。通常人間がこのような状況に直面すれば、職業上の不正の動機となる経済的に困窮な状況の原因となるだろう。あるいは、犯行者に自分の行為を正当化する手段を与える可能性がある。我々は、この質問に対して1,000件を超える回答を受け取り、報告事例の25%で、犯行者は不正行為を行う直前、または、不正を実行している最中に、いずれかの人事関連の状況を経験している。図76が示すように、最も多い人事関連の行動面での不正の兆候は職場での低い業務評価であり、すべての報告事例の11%で見られる。職業上の不正実行者の7%は、さらに組織の事業縮小や事業再編による失業の不安を経験している。

図75. 不正とは関連のない不適切な行為

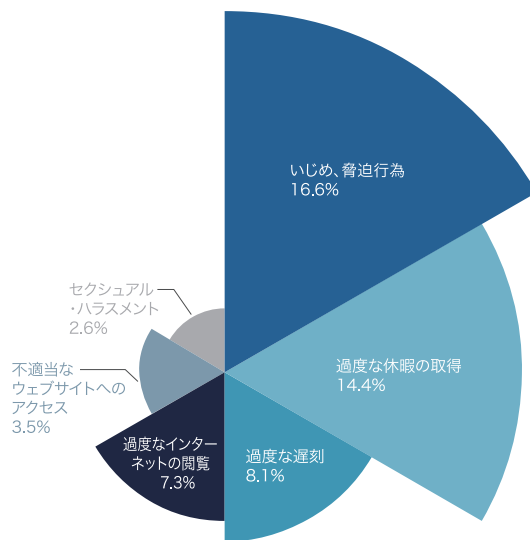
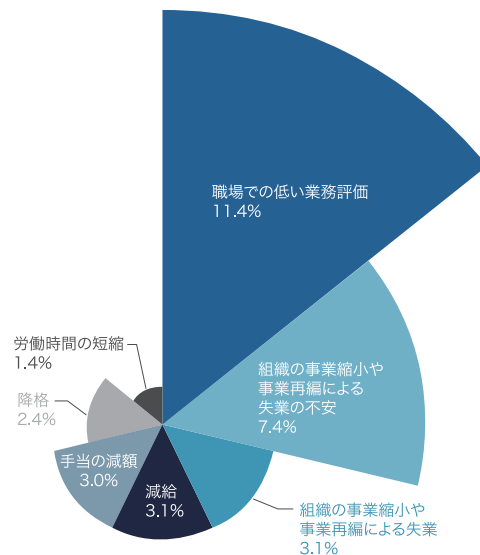


図76. 人事関連に見る不正の兆候



事例の結末 (Case Results)

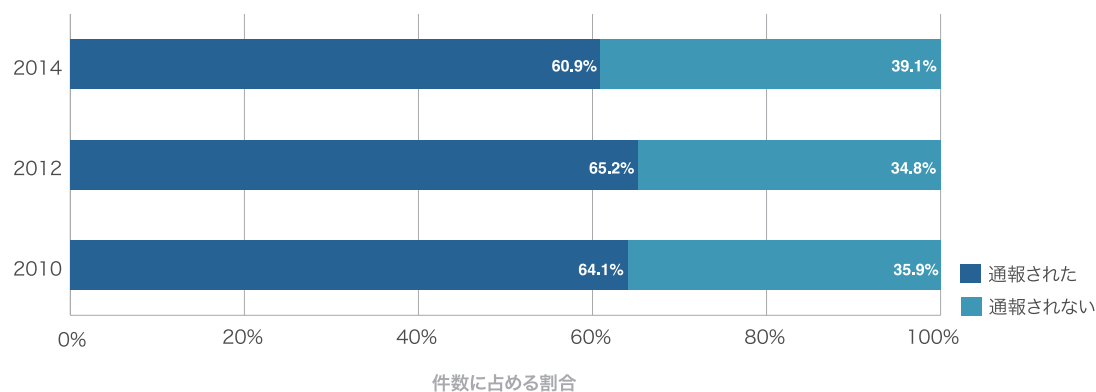
不正調査の結果を明らかにするために、回答者に法執行機関への通報や、それに続く民事訴訟、損失回復に関する複数の質問に答えてもらった。

刑事訴追 Criminal Prosecutions

報告事例の大多数(61%)は、刑事訴追のために法執行機関に通報された。この数字は2012年から約4%減少している。刑事訴追を求めて法執行機関に通報された事例の損失中央値は20万ドルだった。一方で通報されなかった事例の損失中央値は、7.5万ドルだった。これらの結果は、2012年のデータ(それぞれ20万ドル、7.6万ドル)とほぼ一致している。

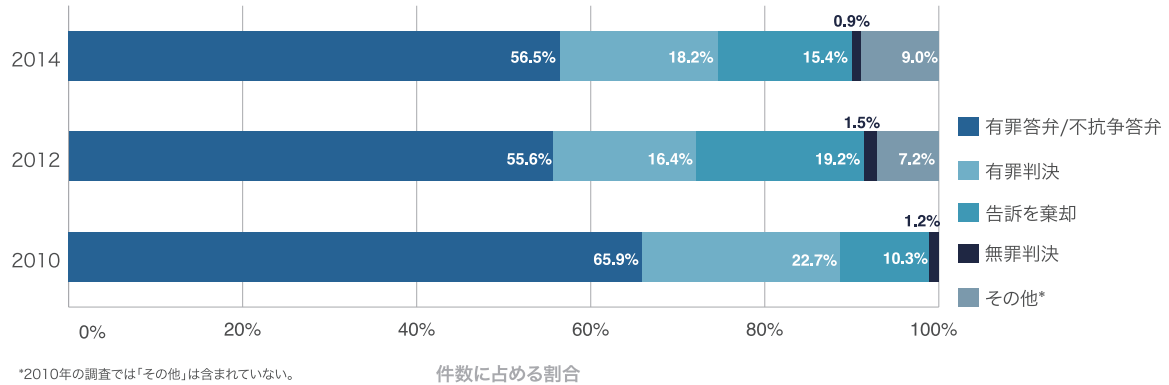
報告事例の大多数は、刑事訴追のために法執行機関に通報された。通報された事例の損失中央値は20万ドルだった。一方で通報されなかった事例の損失中央値は、7.5万ドルだった。

図77. 法執行機関に通報された事例



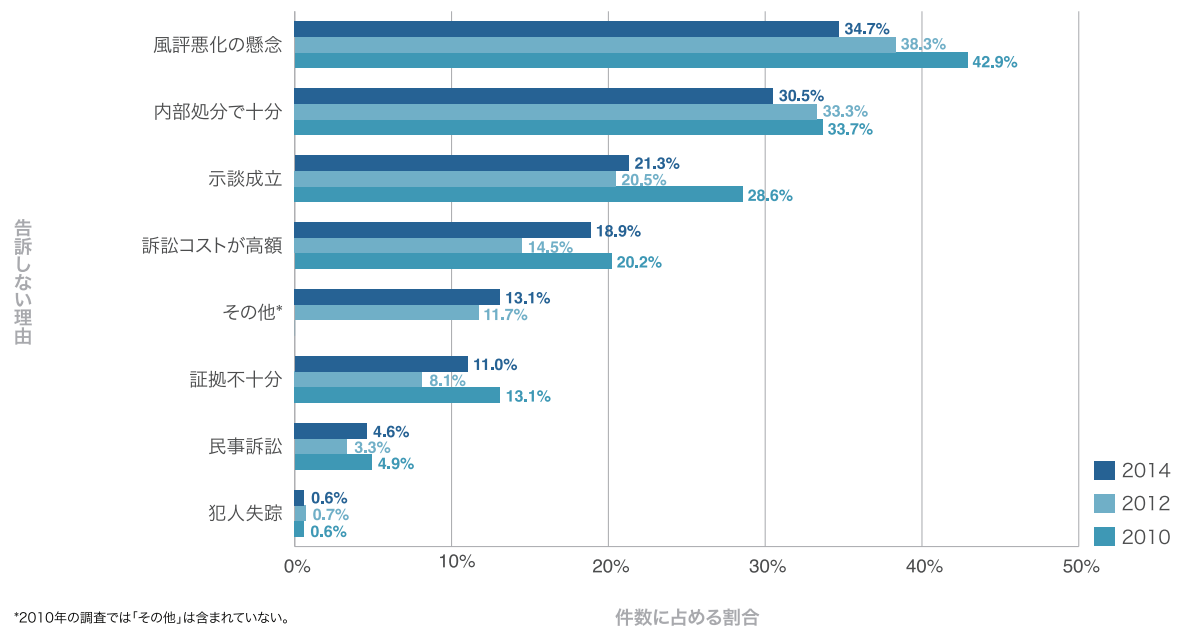
法執行機関に通報された事例に関して、事例の多くが調査時に未だ係属中であった。しかしながら、何らかの結果が得られた事例324件を分析した。有罪を認めるまたは自身の犯罪を認めていた事例と、有罪判決がでている事例を合わせると、約75%の回答者が犯行者は裁判で有罪とされていると答えた。犯行者が無罪判決を受けた事例はわずか1%であった。

図78. 法執行機関に通報した結末



職業上の不正を組織が法執行機関に通報しなかった理由は多数挙げられる。過去3回の調査において、通報しない決断をした最も多い理由は、悪評への懸念、組織内における処分が不正行為に対する十分な処罰である、不正実行者との示談成立、訴訟コストが高額、であった。しかし、上位2つの理由である、悪評への懸念と内部処分では十分は、過去3回の調査において緩やかに減少している。(それぞれ43%から35%、34%から31%)。

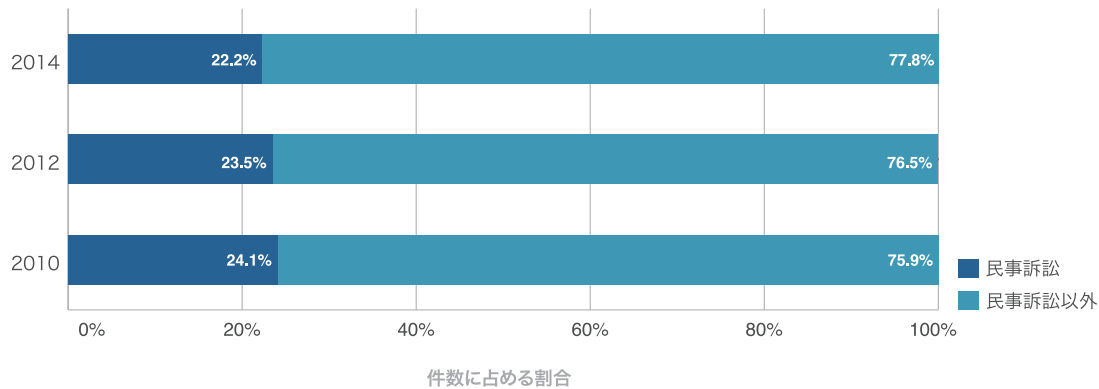
図79. 法執行機関に通報しない理由



民事訴訟 Civil Suits

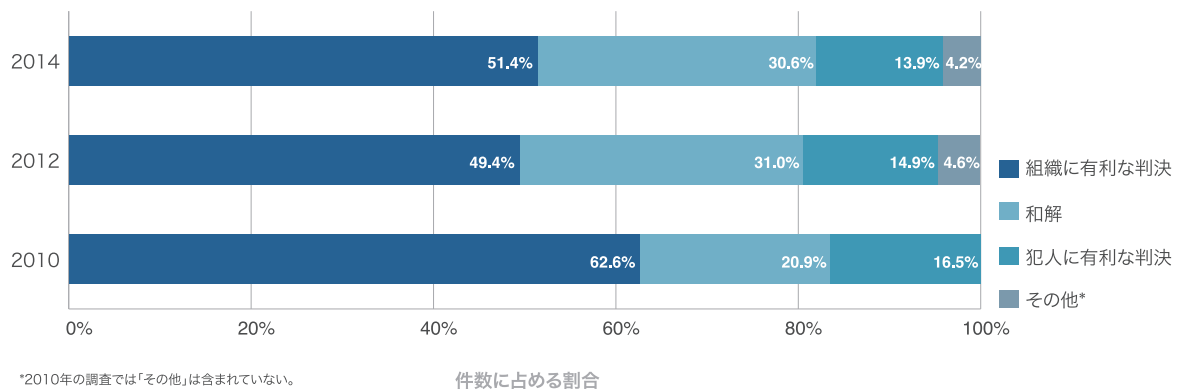
図80は、不正実行者に対して起こされた民事訴訟の割合を示している。このデータの結果は、過去3回の調査とほぼ一致している。不正実行者に対して訴訟を起こした被害者組織は1/4にも満たなかった。

図80. 民事訴訟が提起された事例



民事訴訟が起こされた事例について、民事訴訟の結果について報告するよう回答者に依頼した。多くの事例が本調査の時にまだ係属中だったため、結果を得られた72の事例が図81に示されている。民事訴訟を起こした被害者組織に有利な判決を下された事例は、およそ半分であった。また31%の事例で犯行者と和解していた。犯行者に有利な判決が出たのは民事訴訟が起こった事例の約14%であった。

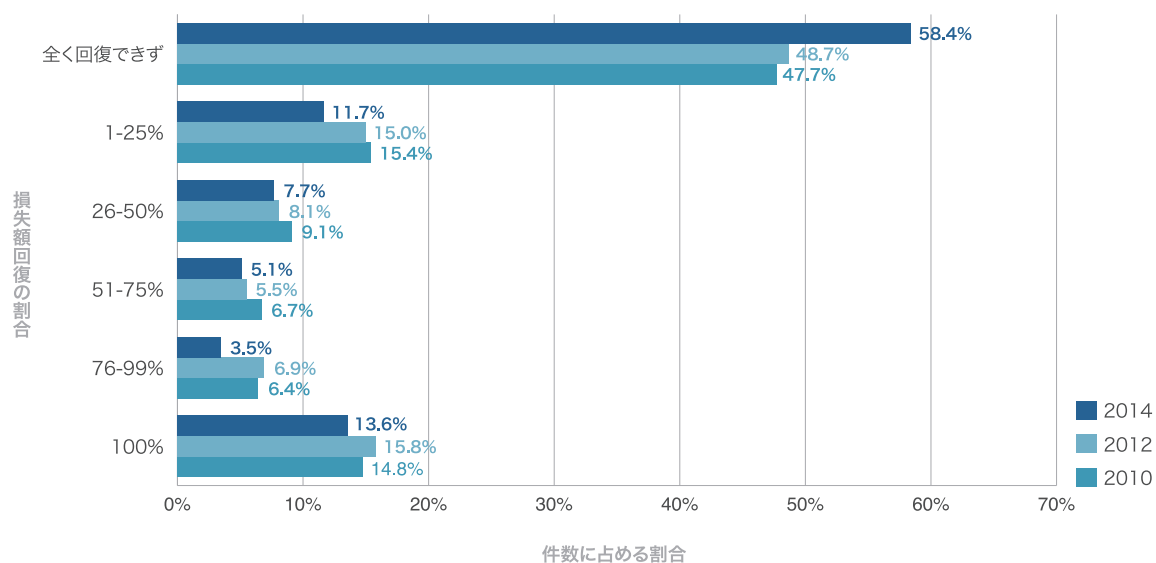
図81. 民事訴訟の結果



損失の回復 Recovery of Losses

不正検査が完了した後、不正による損失を回復する作業は何年にも及ぶものではあるが、被調査時点で、被害者組織が回復した損失の割合を提供してくれるように回答者に依頼した。「全く回復できず」が過去の調査でも、最も多い回答であった。また、今年の調査でも、この数字は実質的に増加している。2012年の49%と比較して、2014年の報告事例の58%において、被害者組織は、一切損失を取り戻せなかった。本調査では、被害者組織のわずか14%のみが全額損失を回収できている。

図82. 被害組織 損失額の回復



調査の実施方法 (Methodology)

調査の実施方法 Survey Methodology

2014年版報告書は2013年10月から同年12月にかけて行われた3万4,615人の公認不正検査士を対象とするオンライン・アンケートの結果に基づいている。調査の一環として、回答者に自身が調査した中で最大規模の職業上の不正事件について詳細に答えてもらった。さらに、本調査で初の試みとして、自身が調査した中で2番目の規模の事例について回答してもらった。本報告の中で68の事例は2番目の規模の事例である。各事例は以下の4つの基準に該当する。

1. 職業上の不正に関連を持つ事例 (内部不正、または実行犯が所属する組織に対して行った不正に限定)
2. 不正事件に関する調査案件は2012年1月からアンケート回答の時期までに限定する
3. アンケート回答時に事件の調査が終了していること
4. 公認不正検査士が当該事件の犯人を特定していること

回答者に、犯行者や被害組織、不正の手口についての情報といった当該事件の詳細に関する質問、および不正の一般的な傾向に関する質問84項目を提示した。回収した1,713件の回答のうち有効回答は1,483件であった。本報告書に含まれるデータはこの1,483件の情報から構成されている。

分析方法 Analysis Methodology

割合の算出には、分析対象の質問に対する完全な回答または関連する回答の合計を使用した。つまり、空白の回答や回答者が質問への答えが分からないとした事例は除いた。結果として、事例の合計は分析項目によって異なっている

アンケートには複数回答が可能な質問事項をいくつか含めた。そのため、本報告書では多くの図表で割合の合計が100%を超えている。

損失額は平均値ではなく中央値で計算した。これは平均値が少数の非常に高額な不正事例により大きく歪んでしまったからである。損失中央値を用いることで、職業上の不正がもたらす影響の実態をより慎重にそしてより正確に把握することができる。また、回答の数が10に満たないカテゴリは損失額の中央値の計算から除外した。



回収した1,713件の回答のうち有効回答は1,483件であった。本報告書に含まれるデータはこの1,483件の情報から構成されている。

データの提供者 Who Provided the Data?

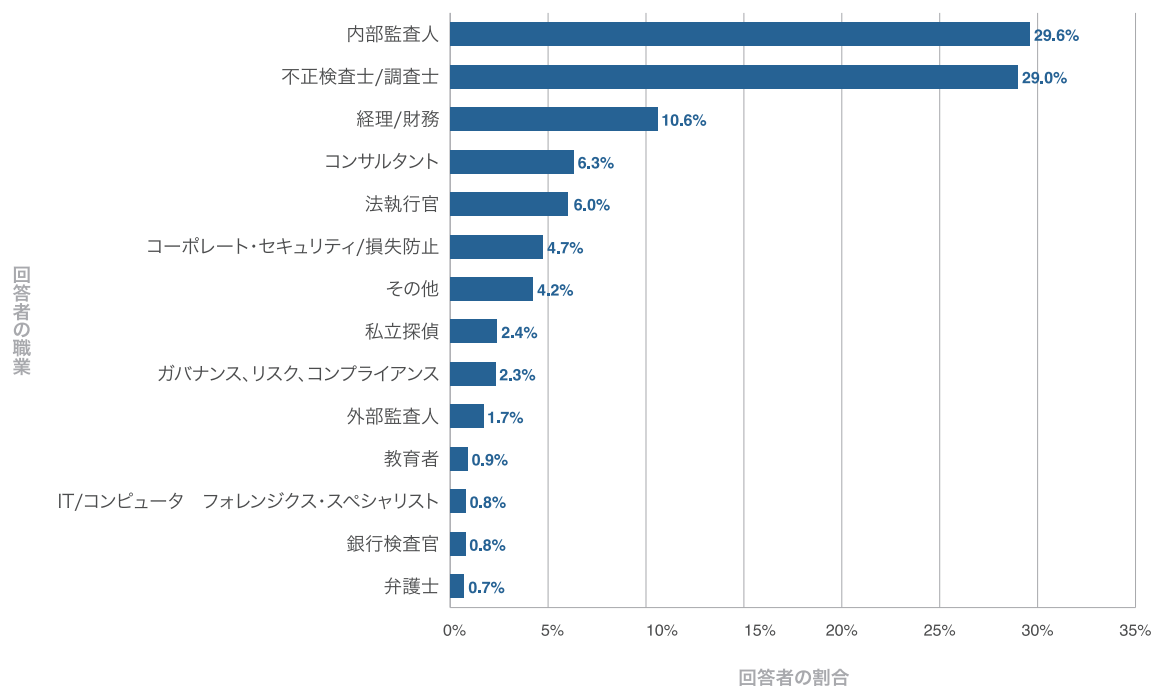
アンケートは、調査実施時に正式な会員登録がなされている公認不正検査士全員を対象とした。質の高い情報を収集するため回答者の不正対策の分野における経験や資格についても解答を依頼した。

回答者の職業

Primary Occupation

今回調査に参加した回答者の職業は、内部監査人、不正検査士/調査官、会計士または財務専門家の3つが上位を占め、その合計は69%であった。

図83. 回答者の職業

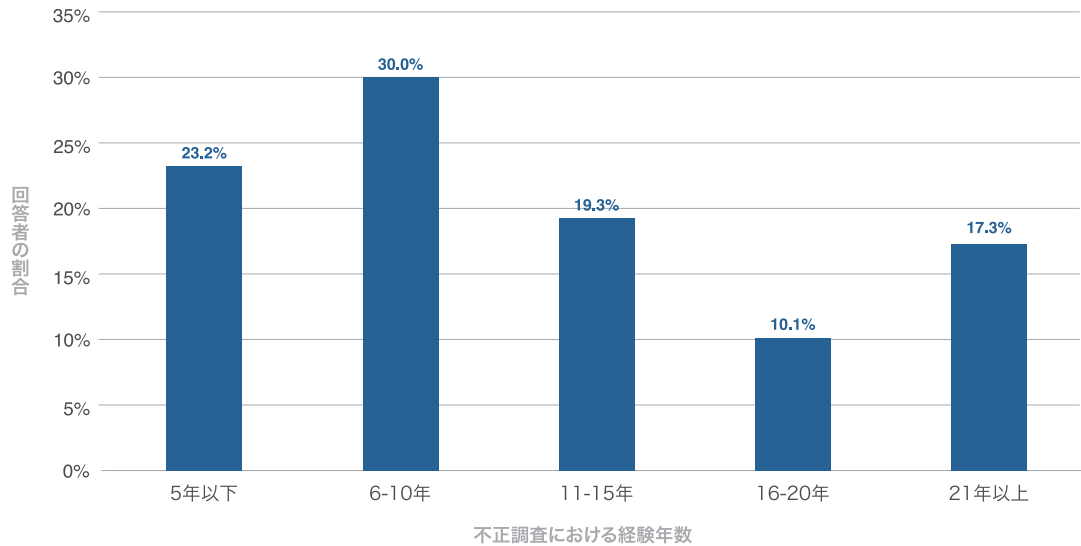


経験

Experience

不正調査の職業における回答者の経験中央値は10年だった。在職期間に関する情報を提供した回答者のうち、77%が5年以上の経験を有し、17%が不正調査に21年以上携わっていた。

図84. 回答者の経験年数

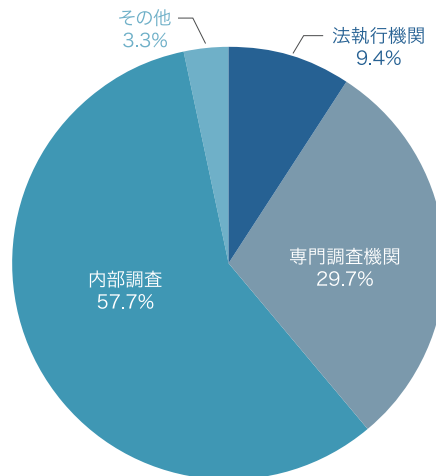


回答者の属性

Nature of Fraud Examinations Conducted

不正摘発に関する情報を提供した回答者のうち、半数以上(58%)が組織に属しながら内部の不正調査を行っていると考えた。回答者の30%は企業や機関に代わって不正調査を実施する専門調査機関で働き、9%が法執行機関に属している。

図85. 回答者 属性



用語集 (Glossary of Terminology)

Asset misappropriation 資産不正流用: 従業員による組織の資源の窃盗や悪用。(例: 現金窃盗、請求書不正、経費報告書の水増し)

Billing 請求書不正: 架空の物品やサービスに対する請求書、金額を水増しした請求書、私的な購入に関する請求書などを提出することにより、勤務先に不要な支出をさせるあらゆるスキーム。(例: 従業員が架空会社を設立し、提供していないサービスの請求書を勤務先に支払わせる。従業員が私用目的で購入した物品の請求書を勤務先に支払わせる。)

Cash larceny (キャッシュ・)ラーセニー: 勤務先の帳簿および記録に計上された後の現金を着服するあらゆるスキーム。(例: 従業員が当日入金分として処理した現金を、銀行預金口座に入金する前に着服する。)

Cash-on-hand misappropriation 手許現金の不正流用: 勤務先内に保管されている現金を不正流用するあらゆるスキーム。(例: 従業員が会社の金庫から現金を着服する。)

Cash register disbursements レジ不正: レジへの不正な入力によりレジ内の現金着服を隠ぺいするあらゆるスキーム。(例: 従業員がレジに売上取消を不正に入力し、その分の現金をレジ内から着服する。)

Check tampering 小切手改ざん: 勤務先の銀行口座の小切手の偽造または改ざん、勤務先が正規の受取人に対して振り出した小切手の窃取により、勤務先の資金を着服するあらゆるスキーム。(例: 従業員が勤務先の白地小切手を盗み、自分または共犯者宛に振り出す。従業員が納入業者宛の小切手を盗み、自分の口座に入金する。)

Corruption 汚職: 直接的または間接的利益を得るために、従業員が雇用主に対する義務に反して商取引における自らの立場を悪用する不正スキーム。(例: 賄賂または利益相反を伴う不正スキーム)

Employee support programs 従業員支援プログラム: ドラッグなどへの依存症や心の健康、家庭の問題や経済的問題の悩みを抱える従業員を助ける制度。

Expense reimbursements 経費精算: 勤務先に対して架空経費または水増し経費を請求するあらゆるスキーム。(例: 従業員が、私的な旅行、架空の食事代などの経費報告書を提出し、精算金を受け取る。)

Financial statement fraud 財務諸表不正: 従業員による組織の財務情報の意図的な虚偽記載と不作為である。(例: 収益過大計上、経費の過小計上、資産の水増し計上)

Hotline 内部通報(制度): 内部の者、組織外の者によるかに関わらず、不正行為やその他の法律違反行為を報告するメカニズム

Management review マネジメントレビュー: 組織の方針と期待に沿うために、組織的な統制、手続き、会計処理あるいは取引を、経営者が見直しをする手続き。

Non-cash misappropriations 現金以外の資産(棚卸資産・その他の資産)の不正流用: 勤務先の現金以外の資産を着服または誤用するあらゆるスキーム。(例: 従業員が倉庫から棚卸資産を着服する。従業員が顧客の財務情報(機密情報)を盗むまたは不正利用する。)

Occupational fraud 職業上の不正: 雇用主のリソースもしくは資産を意図的に誤用または流用することを通じて私腹を肥やすために、自らの職業を利用すること。

Payroll 給与不正: 報酬に関する虚偽の申告により勤務先から支払を受けるあらゆるスキーム。(従業員が時間外勤務を虚偽申告する。実在しない従業員を給与に計算に入れる。)

Primary perpetrator 主犯の犯行者: 被害組織に所属し、合理的に該当事例の中心人物となる犯行者だとみなされる人物。

Skimming スキミング: 勤務先の帳簿および記録に計上される前の現金を着服するあらゆるスキーム。(例: 従業員が顧客から支払を受領するが、売上として計上しない。)

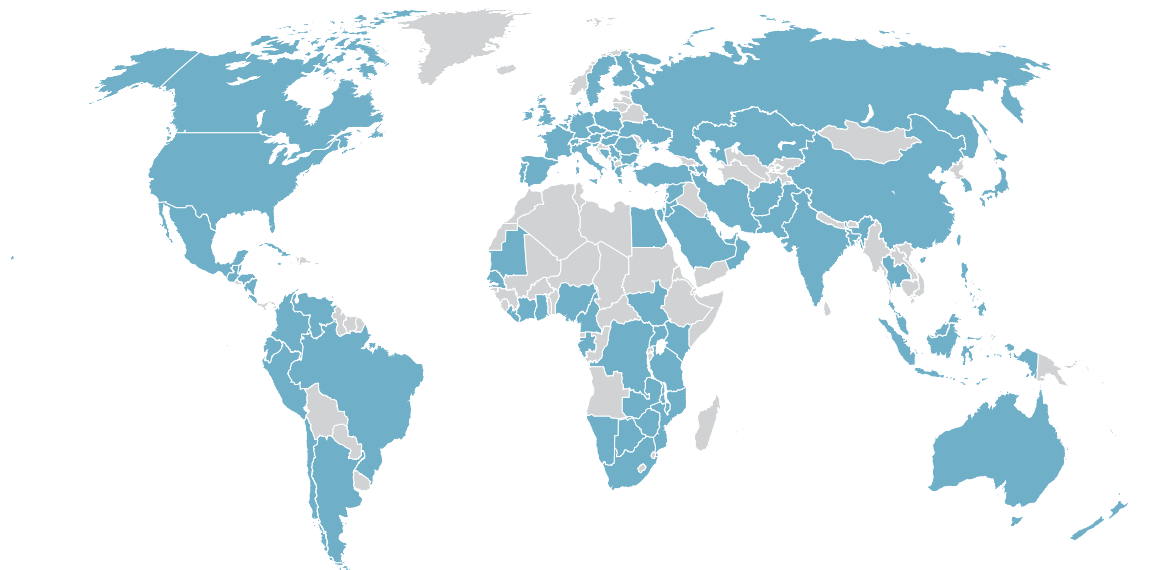
補足 (Appendix)

図86. 各地域における不正事例の国別件数

アジア・太平洋 (129件)		中南米、カリブ海 (57件)	
国名	件数	国名	件数
オーストラリア	12	アンチグア・バーブーダ	2
中国	39	アルゼンチン	3
東チモール	2	バハマ	2
インドネシア	19	バルバドス	1
日本	3	ベリーズ	2
韓国	5	ブラジル	8
マレーシア	10	チリ	2
ミクロネシア連邦	1	コロンビア	4
ニュージーランド	5	コスタリカ	1
フィリピン	18	キューバ	1
シンガポール	8	エクアドル	2
台湾	3	グレナダ	1
タイ	4	グアテマラ	1
東欧、西/中央アジア (78件)		ホンジュラス	2
アルバニア	1	ジャマイカ	5
アルメニア	1	メキシコ	11
アゼルバイジャン	2	ニカラグア	1
ボスニア・ヘルツェゴビナ	1	ペルー	2
ブルガリア	8	トリニダード・トバゴ	5
チェコ共和国	6	ベネズエラ	1
ハンガリー	4	中東、北アフリカ (53件)	
カザフスタン	4	バーレーン	1
コソボ	1	キプロス	1
ポーランド	12	エジプト	2
ルーマニア	4	イラン	1
ロシア	11	イスラエル	3
セルビア	3	ヨルダン	3
スロバキア	2	レバノン	2
スロベニア	1	オマーン	2
トルコ	13	カタール	11
ウクライナ	4	サウジアラビア	5
		シリア	1
		アラブ首長国連邦	21
		南アジア (55件)	
		アフガニスタン	1
		バングラデシュ	1
		インド	41
		パキスタン	12

サハラ以南の 아프리카 (173件)		西欧 (98件)	
国名	件数	国名	件数
ボツワナ	2	オーストリア	2
カメルーン	5	ベルギー	5
コートジボアール	2	デンマーク	1
コンゴ共和国	2	フィンランド	1
ガボン	1	フランス	9
ガーナ	6	ドイツ	14
ケニア	18	ギリシャ	7
リベリア	9	アイルランド	1
マラワイ	3	イタリア	6
モーリシャス	1	ルクセンブルグ	1
モーリタニア	1	オランダ	4
モザンビーク	1	ポルトガル	4
ナミビア	2	スペイン	3
ナイジェリア	36	スウェーデン	1
セネガル	3	スイス	10
南アフリカ	57	英国	29
南スーダン	1		
タンザニア	1		
ウガンダ	3		
ザンビア	6		
ジンバブエ	13		

図87. アンケートに回答した国々



不正対策チェックリスト

Fraud Prevention Checklist

不正による損失を抑える最も費用対効果の高い方法は、防止することである。以下は、組織の不正対策の有効性をテストする目的のためのチェックリストである。

1. 不正対策トレーニングが全従業員に提供されているか。

- 従業員は不正の定義を理解しているか。
- 利益損失、悪評、雇用削減、士気および生産性の低下など、企業とその従業員が不正で被る被害を、従業員が明確に理解しているか。
- 倫理的に判断が困難な状況に直面した際の、相談窓口は従業員に周知されているか。また、従業員は遠慮なく話ができると考えているか。
- 不正に関するゼロトレランス方針が言動を通じて従業員に伝わっているか。

2. 効果的な不正通報システムが整っているか。

- 従業員は既知のまたは潜在的な不正行為の通報手段を理解しているか。
- 第三者による内部通報窓口など、従業員は匿名の通報手段を利用できるか。
- 不審な行動に関する通報は匿名および/または内密に扱われ、報復を恐れずに通報できるとの信頼が、従業員の間にあるか。
- 不審な行動の通報に対して早急かつ徹底的な判断が成されることが従業員に明確に伝わっているか。
- 通報手段および方針につき、業者、顧客、その他の外部の第三者にまで行き渡っているか。

3. 不正発見に対する従業員の認識を高めるために、以下のような積極的な対策が行われ、従業員に公表されているか。

- 潜在的な不正行為を受け身ではなく積極的に追求しているか。
- 組織は、内部監査人による不正に関する質問を通じて、不正行為を積極的に追求しているというメッセージを発信しているか。
- 定期的な不正の監査の他に、抜き打ちの監査が行われているか。
- 不正発見に監査ソフトウェアが継続して使用されているか。またその場合は、ソフトウェアの使用が組織全体に認知されているか。

4. 経営環境と経営姿勢が誠実で高潔と言えるか。

- 経営陣の誠実性と高潔性を測るため、従業員を対象に調査が行われているか。
- 業績目標は現実的か。
- 不正対策目標が経営者の業績評価の一尺度として組み込まれ、これに基づいて経営者が評価され、業績給が決定されているか。
- 取締役会またはガバナンスの責任者（監査委員会など）による、不正リスク管理プロセスの確立、実行、テストを行ってきたか。

5. 内・外部不正に対する企業の脆弱性を積極的に識別し緩和する目的で、不正リスク評価が行われているか。

6. 以下を含む不正対策統制が敷かれ、効果的に機能しているか。

- 適切な職務の分離
- 権限の設定
- 資産の保全
- ジョブ・ローテーション
- 休暇取得の義務付け

7. 内部監査部署が存在する場合、同部署は経営上層部から不当な圧力を受けることなく、業務を効果的に行う十分な資源と権限を有しているか。

8. 採用の際に以下の調査（合法の範囲内）が含まれているか。

- 職歴調査
- 刑事犯罪歴および民事事件に関する調査
- 信用履歴調査
- 薬物検査
- 学歴調査
- 身元照会（レファレンスチェック）

9. 依存症や心の健康、家庭の問題や経済的問題の悩みを抱える従業員を助ける、従業員支援プログラムが整っているか。

10. プレッシャーの問題が深刻化する前に経営者がこれを軽減できるよう、従業員が悩みを自由に語れるようなオープン・ドア・ポリシーが導入されているか。

11. 従業員の意欲を評価するために、無記名アンケートが実施されているか。

ACFEについて (About the ACFE)

ACFEはジョセフ・T・ウェルズ博士(CFE、CPA)によって1988年に設立され、創立25周年を迎えました。世界最大の不正対策組織であり、最高レベルの不正対策トレーニングや教育を提供しています。また、150カ国以上に7万人を超える会員を有し、世界中のビジネスの不正を減らし、不正対策に有益となるトレーニングと情報資源を提供しています。

ACFEは、以下のような取り組みを通じて、不正対策専門家のために教育ツールと実践的なソリューションを提供しています。

- ・ 不正対策の専門家による世界規模のカンファレンスおよびセミナー
- ・ インストラクターによるインタラクティブな専門的トレーニング
- ・ 書籍、自習教材や論文などの形式による、不正対策に役立つ総合的な情報源の提供
- ・ Fraud Magazine®、The Fraud Examiner、Fraud Infoを含む定期刊行物の出版
- ・ ACFEの支部を通じた各地域での交流や支援
- ・ 大学向けの不正対策カリキュラムと教育ツール

不正対策トレーニングの効果は広範囲に及びます。不正と闘う最良の手段は、不正対策に従事する者に対する効果的な不正の防止、発見、検査方法の教授です。不正対策に有益なツールを用い、不正撲滅に携わるあらゆる人々を繋ぎ、教育とサポートを提供することで、ACFEは世界のビジネスにおける不正行為を削減しています。そして、不正対策という職業の誠実性と客観性に対する一般社会からの信頼獲得に務めています。

ACFEは会員に専門家としての認定資格を提供しています。ビジネス界や世界中の政府機関が推奨するCFE資格は、不正対策と発見における高度な専門知識を証明するものです。



公認不正検査士協会(ACFE)は150カ国以上に7万人を超える会員を有します。
詳細は、[ACFE.com](https://www.acfe.com)を参照

会員サービス(Membership)

不正対策を有効に進めるためには、世界最先端のナレッジやツールにいつでもアクセスできる環境が必要です。ACFEには会計士、内部監査人、不正調査専門家、警察・検察関係者、弁護士、経営者、リスク/コンプライアンスの専門家そして学界関係者などの多彩な会員が集っており、それぞれが専門的なトレーニング、教材など様々なリソースを活用しています。

ACFEは、直面する課題へのソリューションを提供できる組織として、7万人を超える世界中の会員から頼りにされる存在になりました。不正防止・発見の実務に専門的に携わっている方にも、不正対策に関する知識を高めたいという方にも、ACFEは必要不可欠なサービスを提供します。

ご入会方法、会員サービスの詳細については、www.acfe.jpへ。

公認不正検査士(Certified Fraud Examiners)

CFEは「不正な財務取引」、「不正調査」、「不正の法的要素」、「犯罪学と倫理」という4つの重要な分野に関する知識を発揮できる、不正対策の専門家です。ACFEは、CFE会員ならびにCFE資格の普及を支援するために以下の活動を行っています。

- ・ CFE資格試験の運営を通じて、CFEに対して公式資格を付与する。
- ・ CFEに対して、専門家としての職業基準ならびに倫理規程の遵守を要求する。
- ・ 企業、政府機関、教育機関に対して、CFEの世界的な代表者としての役割を果たす。
- ・ CFEの誠実性、客観性、専門性に対する人々の信頼を得るために指導力を発揮する。





ACFE™

Association of Certified Fraud Examiners

GLOBAL HEAD QUARTERS • THE GREGOR BUILDING
716 West Ave • Austin, TX 78701-2727 • USA
Phone: (800) 245-3321 / +1 (512) 478-9000
Web: ACFE.com • info@ACFE.com

【日本語訳作成】

一般社団法人 日本公認不正検査士協会

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-4
龍名館本店ビル 12階
TEL 03-5296-8338
FAX 03-5296-8337

©2014 Association of Certified Fraud Examiners, Inc.

“ACFE,” “CFE,” “Certified Fraud Examiner,” “CFE Exam Prep Course,” “Fraud Magazine,” “Association of Certified Fraud Examiners,” “EthicsLine,” the ACFE Seal, the ACFE Logo and related trademarks, names and logos are the property of the Association of Certified Fraud Examiners, Inc., and are registered and/or used in the U.S. and countries around the world.