

平成 19 年 3 月 16 日

各 位

株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ

三菱東京 UFJ 銀行による業務改善計画の提出について

本日、弊社の子会社である株式会社三菱東京 UFJ 銀行は、平成 19 年 2 月 15 日付け業務改善命令（金監第 300 号）に基づき、金融庁に業務改善計画を提出いたしました。（詳細は、三菱東京 UFJ 銀行発表の「業務改善計画の提出について」(添付資料)をご参照下さい。)

弊社は、三菱東京 UFJ 銀行に対する行政処分を厳粛に受け止め、深く反省いたしますとともに、関係の皆さまにご迷惑・ご心配をお掛けしましたことを、改めて心よりお詫び申し上げます。

今後、弊社は、グループ各社に対する経営管理機能の強化を軸とした態勢整備を行うことにより、弊社グループ全体の経営管理態勢、内部管理態勢および法令等遵守態勢の充実・強化を図り、早期の信頼回復に努めてまいります。具体的には、順次、以下の態勢整備を行ってまいります。

1. コンプライアンス態勢における持株会社の経営管理機能の強化

持株会社のコンプライアンス統括部担当役員について、リスク管理も併せて担当することをやめ、チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）として独立化した上で、グループ全体のコンプライアンスに関する事項が速やかに CCO に集約される態勢とし、グループ各社に対するコンプライアンスに関する指導・助言・指示の機能を強化いたします。

グループ各社のコンプライアンスに関する情報の共有化ならびに予兆管理を強化し、問題事象等への能動的な対応に繋げるとともに、グループ全体のコンプライアンス態勢の不断の改善を図るべく、経営会議の傘下に、持株会社の CCO を議長とし、グループ各社のコンプライアンス担当役員が参加する「グループ CCO 会議」を設置いたします。

2. 持株会社の経営管理機能の実効性を確保するための報告態勢の整備

(1) コンプライアンスに関する事項の持株会社に対する報告態勢の整備

上記の持株会社の経営管理機能を適切に発揮するために必要なコンプライアンス関連情報が、速やかに CCO に集約されるよう、報告基準の明確化をはじめとする態勢整備を行います。また、グループ各社に寄せられるお客さまの声の中には、コンプライアンス違反の予兆として把握すべき重要な情報が含まれていることもあるため、これらの情報も、持株会社の CCO へ速やかに報告されるよう態勢を整備いたします。

(2) グループ共通の内部通報制度の新設

持株会社に、グループ各社の役職員も利用可能な「グループコンプライアンスヘルプライン（仮称）」を新設し、グループ各社が設置する内部通報制度との相互補完を図ります。

以 上

平成 19 年 3 月 16 日

各 位

株式会社三菱東京 UFJ 銀行

業務改善計画の提出について

弊行は、平成 19 年 2 月 15 日付け業務改善命令（金監第 300 号）に基づき、本日、金融庁に業務改善計画を提出いたしました。

弊行の法人向営業拠点においてコンプライアンス管理上問題のある先との不適切な取引を行っていた今般の事案に関しましては、お客さまをはじめ関係の皆さまに多大なるご迷惑・ご心配をおかけしましたことを改めて深くお詫び申し上げます。

弊行は、今般の事態を厳粛に受け止め、深く反省いたしますとともに、業務改善計画の着実な履行を通じて、経営管理態勢、内部管理態勢および法令等遵守態勢の充実・強化を図り、早期の信頼回復に全力で努めてまいり所存でございます。

なお、業務改善計画の骨子、関係者の処分等は下記のとおりです。

記

業務改善計画の骨子

1. 問題事案への取り組みおよび法令等遵守に取り組む経営姿勢・態勢の明確化

(1) 経営陣・本部・営業拠点での認識統一と危機管理体制の整備

弊行は、コンプライアンス管理上問題のある事案に対し、経営陣が主導し全行一丸となって再発防止のための実効性ある取り組みを行うため、経営陣自らその姿勢を示すとともに危機管理体制を整備し、かつ、一斉研修を通じて周知を行い、経営陣・本部・営業拠点での取り組み意識の共有を図ってまいります。

(2) CCO（チーフ・コンプライアンス・オフィサー）の新設とコンプライアンス専門委員会の体制強化

法令等遵守への取り組みに関しては、「コンプライアンス専担役員（CCO）」を新設し、コンプライアンスに係る事項を一元管理する経営態勢を構築、部門等への牽制機能を強化してまいります。

また、監査委員会（取締役会傘下で外部専門家を中心に構成する委員会）の下部組織であるコンプライアンス専門委員会（外部専門家で構成する委員会）において、審議内容の充実や構成員の拡充等の機能強化を行い、経営判断の透明性・客観性を高めてまいります。

2. 全行的な法令等遵守態勢の確立

(1) 横断的な相互牽制機能の確保

弊行は、CCO のもとでのコンプライアンス一元管理態勢の実効性を確保するため、経営陣、コーポレートセンター（部門に属さない本部部署）、部門（リテール部門、法人部門、国際部門等）、営業拠点の各レベルにおいて、相互牽制機能を強化いたします。

コンプライアンス委員会の機能強化

コンプライアンス委員会（執行レベルでの協議機関）の開催頻度の増加や審議内容の充実を図るとともに、経営陣が主導する危機管理体制の整備等を行うことにより、コーポレートセンターへの牽制を確保してまいります。

部門コンプライアンス部の位置づけの見直し

従来各部門内に設置していた部門コンプライアンス各部を CCO の直接の傘下に移すこと等により、各部門に対する牽制機能を強化いたします。

エリア業務管理者・コンプライアンス指導役による牽制強化

本部に所属するエリア業務管理者やコンプライアンス指導役によるモニタリング・指導等を通じ、営業拠点に対する牽制を強化いたします。

（注）「エリア業務管理者」は、リテール拠点向けの内部管理・コンプライアンス指導の専担者であり、244 名設置しています。「コンプライアンス指導役」は、法人営業拠点向けの法令等遵守・お客さま保護体制モニタリング・指導の専担者であり、35 名設置しています。海外においても、「コンプライアンス指導役」が海外拠点に対しモニタリング・指導教育等を行っており、拠点内に「コンプライアンス・オフィサー」を設置しています。

「監査対応検討会（仮称）」の新設

監査部の監査結果に基づく改善提案等に対する執行部門の対応状況等について、監査部と執行部門が討議する「監査対応検討会（仮称）」を新たに設置し、当該検討会の審議結果等を監査委員会に報告する態勢を構築することにより、経営に対する牽制を確保いたします。

内部通報制度（ヘルプライン）の活性化

あらためて内部通報制度（ヘルプライン）の活用を全行的に周知し、営業拠点等から経営陣や本部への牽制を図ってまいります。

(2) 審査管理態勢の強化

本部・営業拠点それぞれにおいて、与信管理に関する教育・研修体制の見直しを行い、とりわけコンプライアンス管理上問題のある事案等に関する与信管理方針等を再徹底いたします。

また、与信管理基準・手続等の見直しや、本部審査部内での審査体制の強化、本部から営業拠点への指導の拡充等により、本部・営業拠点での融資審査時の判断や管理、対応等について強化・徹底を図ってまいります。

3. 問題事案の再発防止のための実効性ある具体的方策の策定

(1) 警察等との連携等を通じた問題事案発生 of 未然防止策

問題事案の発生防止のために、いわゆる危害リスクに対する組織的な対応態勢を強化するとともに、コンプライアンス管理上問題ある先等の管理基準を見直し、営業拠点等に周知徹底してまいります。

警察やコンプライアンス事案を専門とする弁護士等との連携・協力関係の構築
経営陣・本部・営業拠点それぞれにおいて、必ずしも十分ではなかった警察等との連携を強化し、日常的なコミュニケーションを確保してまいります。

営業拠点での対応力強化

警察等との連携体制も含め、コンプライアンス管理上問題ある先等への具体的対応策を周知徹底すること等により、営業拠点での対応力を強化するとともに、本部のサポート体制を充実させてまいります。

コンプライアンス管理上問題ある先等の把握基準の精緻化

(2) 営業拠点での実態掌握力強化と本部窓口の一元化

営業拠点における問題事案の早期発見・対応等を行うため、コンプライアンスに係る研修等の充実、部門コンプライアンス各部による継続的な教育・指導、コンプライアンス統括部による牽制機能の強化等を図ってまいります。

また、営業拠点からの対応相談本部窓口を一元化し、必要に応じて関係各部や外部専門家と連携する全行的な対応態勢を確立いたします。

(3) 危機管理体制の整備と内部通報制度の活用

経営陣・本部が、問題事案に対し、組織的に適切な判断・対応等を行うために、経営陣主導の危機管理体制を整備するとともに、本部内に専門的な対応検討部会を設置いたします。また、あらためて内部通報制度の活用を全行員に周知してまいります。

危機管理体制の整備

問題事案への対応として、経営陣主導の危機管理体制を整備し、営業拠点でのいわゆる危害リスクを最大限に回避することなどを目的に、警察や弁護士等の専門家と十分に連携しながら問題解決に取り組む態勢を構築いたします。

「コンプライアンス強化検討部会」の機能強化

経営陣による問題事案の把握と経営陣の対応・指示等を強化するため、「コンプライアンス強化検討部会(コンプライアンス委員会の傘下部会)」の審議内容を拡充するなど機能を強化し、その検討結果を定期的に経営陣に報告する態勢を構築いたします。

内部通報制度(ヘルプライン)の活用

外部の弁護士や監査役に直接連絡できる内部通報制度(ヘルプライン)の活用を全行員に周知徹底し、経営陣による問題事案の先送り等を防止する牽制態勢を整備いたします。

4. 「疑わしい取引の届出」を行うための一元的な管理態勢の確立

(1) 「マネー・ローンダリング防止対策室（仮称）」の新設

マネー・ローンダリング防止に関して、CCO を最高責任者とするなど、経営の重要課題として明確に位置づけるとともに、コンプライアンス統括部内に「マネー・ローンダリング防止対策室（仮称）」を新設いたします。

「マネー・ローンダリング防止対策室（仮称）」は、手続管理、システム対応、リスク管理等、海外事案を含めた企画機能を備え、国内外のマネー・ローンダリング関連業務を一元的に管理してまいります。

(2) 営業拠点に対する指導・モニタリングの強化

営業拠点等において、適時適切に疑わしい取引の報告を行うために、エリア業務管理者、コンプライアンス指導役による指導・モニタリングを実施し、その実施状況を「マネー・ローンダリング防止対策室（仮称）」がフォロー・管理する一元的な管理態勢の構築を図ってまいります。

5. 内部監査機能の実効性確保

監査部は、コンプライアンス管理上問題のある先等への対応やマネー・ローンダリング防止に関する施策の運用定着状況を重点的に検証するとともに、地域間交流監査の推進等により監査部内での牽制を強化し、発見された重大な問題が監査委員会に適時適切に報告されるように監査態勢を充実いたします。

また、経営陣が監査結果を十分に活用しうる態勢の整備等により、監査機能の実効性を確保してまいります。

リスク変化に応じた機動的な監査の実施

本部各部および営業拠点より常時必要な情報を入手し、モニタリングを充実することにより、リスク変化に応じて適時適切に機動的な監査を実施いたします。特に、今般のような問題事案を二度と起こさないようにするため、コンプライアンス管理上問題のある先等への対応やマネー・ローンダリング防止に関する施策について、重点的に検証してまいります。

地域間交流監査と監査部内での内部通報制度の活用

監査部員の客観的問題把握力強化のために東京・名古屋・大阪など地域間の交流監査を行い、地域特性にとらわれない監査を実施するとともに、監査部から経営陣に対し適切な報告がなされないなどの万一の事態を排除するため、監査部員に対しても内部通報制度（ヘルプライン）の活用を徹底いたします。

「監査対応検討会（仮称）」の新設

執行部門との「監査対応検討会（仮称）」を新設し、定期的開催、執行部門の対応状況について監査委員会に報告する態勢を構築いたします。

なお、当該検討会には、持株会社のコンプライアンス統括部と監査部も同席し、持株会社からの牽制も行います。

6. 持株会社による管理機能を通じた態勢整備の確保

(1) 持株会社 CCO の設置

持株会社(株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ)でも、CCO を中心にグループ全体のコンプライアンスに関する事項を集約する態勢とし、持株会社による「指導」「助言」「指示」機能を充実し、経営管理機能を強化いたします。

(2) 「グループ CCO 会議」の新設

「グループ CCO 会議」を新設し、グループ内のコンプライアンスに関する情報を共有して、必要に応じ、問題事例等の対応策をグループ全体に展開すること等により、経営管理態勢の強化を図ります。

(3) 持株会社への報告態勢強化と内部通報制度の充実

持株会社の経営管理機能の実効性を確保するため、弊行から持株会社に対する迅速かつ適切な報告を行う態勢を充実してまいります。併せて、「グループコンプライアンスヘルプライン(仮称)」を新設し、内部通報制度の充実により牽制を強化いたします。

7. 全役職員に対する研修の実施

問題事案の再発防止、今後の実効性ある経営管理態勢、内部管理態勢および法令等遵守態勢の定着を図るために、経営陣自らが主体となって全役職員を対象に研修を行ってまいります。概要は、以下のとおりです。

全役職員を対象とした一斉研修

平成 19 年 4 月 9 日から平成 19 年 7 月 9 日の間、行政処分の対象である法人向営業拠点に所属する役職員に限らず、国内外のすべての経営陣・本部・営業拠点の役職員を対象として、一斉研修を実施いたします。

経営陣による講師

専務取締役・常務取締役等が自ら講師となって、経営姿勢を役職員に直接示し、経営陣・本部・営業拠点の認識の共有化を図ります。

一斉研修の内容

研修では、経営陣自らがこうした問題事案や法令等遵守態勢に取り組む経営姿勢を説明するとともに、本部役職員が本業務改善計画の趣旨・内容を説明いたします。

また、再発防止のための具体的方策・ルールや、新たなマナー・ローンダリング防止に関する態勢等についても周知徹底を行います。

追加研修

国内の役員、法人部門およびリテール部門の拠点長、全本部の部長に対して、半日の休日研修を行います。

また、国内の職員に対しては、一斉研修の再確認・徹底を図るために、eラーニングによる研修・確認テストを実施いたします。

フォローアップ研修

平成 19 年度下期においても、国内外の職員を対象にフォローアップ研修を実施いたします。

・ 経営責任の所在の明確化

今般の行政処分に対する責任の所在を明確化し、別紙のとおり処分を実施いたしました。なお、既に退職している役員については、別紙内容の対応を要請してまいります。

・ 一部業務停止を行う国内の法人向営業拠点について

平成 19 年 4 月 9 日より平成 19 年 7 月 9 日までの間、地域ごとに連続した 7 日間の期間を定めて、国内の法人向営業拠点における新規のお客さま（既往取引のない方）に対する与信取引を停止することとなっておりますが、各地域における業務停止時期については別表のとおりといたします。

なお、業務停止期間中は、該当する地域内に所在する法人向営業拠点に加え、当該地域外の法人向営業拠点についても、業務停止対象とされている地域内における営業活動を行わないことといたします。

詳細は、別途ホームページや該当の法人向営業拠点の店頭等にてお知らせいたします。

(国内法人向営業拠点における新規のお客さまに対する与信取引の停止時期)

	東日本 <エリア名>	拠 点 数	中 部 <エリア名>	拠 点 数	西日本 <エリア名>	拠 点 数	合 計
4/9 ~ 4/15	東東京・千葉・ 埼玉東	36	静岡	5	-	-	41
4/16 ~ 4/22	北東京・埼玉西・ 群馬・栃木	25	三河・知多半田	14	山口・九州・沖縄	13	52
5/7 ~ 5/13	北海道・東北・新潟・ 西東京・茨城・山梨	47	岐阜・三重	8	大阪南・大阪東・ 奈良・和歌山	23	78
5/14 ~ 5/20	南東京・神奈川・ 公務部	56	尾張・名古屋北	19	大阪北・大阪中央	36	111
5/21 ~ 5/27	東京中央	23	名古屋南	13	北陸・京都・滋賀・ 兵庫・中国・四国	31	67
6/4 ~ 6/10	営業本部・ ビジネスローン部等	11	営業本部・ 公務部・ ビジネスローン部	6	営業本部・ 公務部・ ビジネスローン部	6	23
	東日本合計	198	中部合計	65	西日本合計	109	372

以 上

処分について

以下の役員に対し、役員報酬の減額を実施します。

三木会長	月額報酬の 40% × 3 ヶ月
畔柳頭取	月額報酬の 40% × 3 ヶ月
玉越副会長	月額報酬の 50% × 6 ヶ月
沖原副頭取	月額報酬の 50% × 6 ヶ月
関係する取締役・執行役員 8 名	月額報酬の 40% × 6 ヶ月～10% × 3 ヶ月

なお、本件に関し、旧三和銀行および旧 UFJ 銀行の退任役員のうち、元会長、元頭取、元西日本担当役員 9 名に対し、月額報酬の 50%～40% × 6 ヶ月相当額の返上を要請してまいります。

以 上