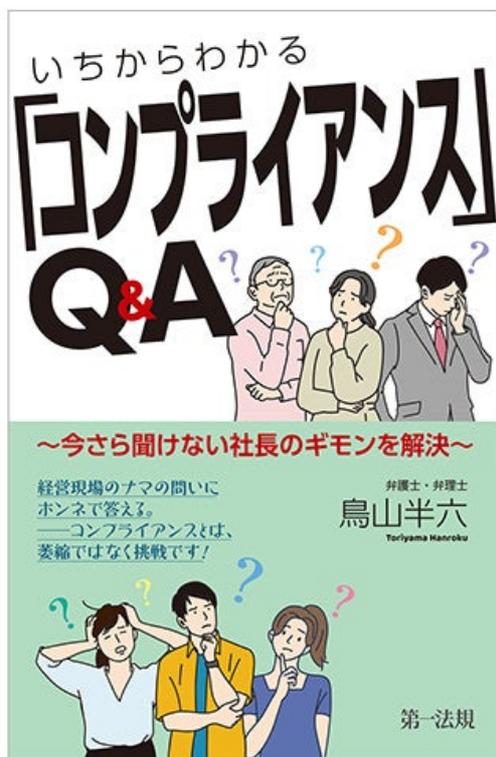


【新刊】『いちからわかる「コンプライアンス」Q&A～今さら聞けない社長のギモンを解決～』発売！

コンプライアンスとは萎縮ではなく挑戦です！悩める中小企業の経営者に贈る、コンプライアンスの基本的な考え方と判断の拠り所が身につく1冊！

法律関連出版物、各種データベースを提供する第一法規株式会社（所在地：東京都港区、代表取締役社長：田中英弥）は『いちからわかる「コンプライアンス」Q&A～今さら聞けない社長のギモンを解決～』を2024年1月9日に発売しました。



商品紹介ページはこちらから

https://www.daiichihoki.co.jp/store/products/detail/104818.html?utm_source=prtmes

amazonでの購入はこちら

<https://amzn.asia/d/eEvU5BS>

楽天での購入はこちら

<https://books.rakuten.co.jp/rb/17719860/?variantId=17719860>

■発売の背景

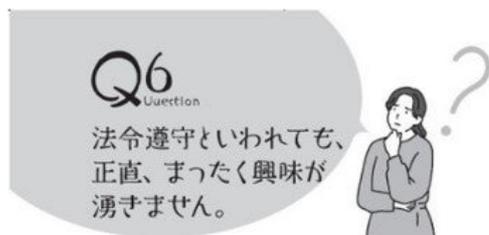
社会的要請が強まるコンプライアンスへの対応。しかし中小企業においては経営者の意識や関係部門も含めた法務知識・知見の不足などからコンプライアンスへの取り組みが進んでいない企業も少なくありません。またコンプライアンス経営を目指すとしても、実践に向けた判断の拠り所がわからないために経営者として具体的な方針やアクションを示すことができず、コンプライアンスリスクにも無防備な状

況である方も多くいらっしゃいます。

当社では上記のような課題を持つ中小企業の経営者向けに、経営現場の生の声を集約したQ&A形式でコンプライアンスの意味・意義を法律論によらずに平易に解説。経営者が本当に知りたい悩みや疑問を自分ごとに腹落ちした上で解決でき、会社を窮地に陥らせないためのコンプライアンスに即した判断の拠り所が身につく「いちからわかる「コンプライアンス」Q&A～今さら聞けない社長のギモンを解決～」を発売しました。

■商品の特徴

- 話し言葉によるわかりやすい解説によりコンプライアンスの本質を掴むことができ、最低限必要なコンプライアンスの考え方が身につく！
- 多くのセミナー講師や経営者との面談を経験してきた弁護士が執筆！経営現場の生の声を集約したQ&Aで知りたい悩みや疑問を自分ごとに腹落ちした上で解決できる！
- 有事・平時のコンプライアンストラブルの対応ノウハウや勘所を把握でき、読後すぐに実践に活かせる！
- 経営主導の下、自社のコンプライアンスへの対応の推進・強化につながる！



Q 「法令遵守」を「しなければならないもの」や「やらされるもの」と考えると、しんどくなります。「やらされ感」ではなく、「先人の貴重な智慧」「会社と自分を守るツール」と捉え、前向きに取り組んでみてはいかがでしょうか。

解説

1 コンプラ疲れ……？

ナントカのひとつ覚えみたい「法令遵守！」「コンプライアンス！」とやかましくいわれると、やらされ感が前面に出て、正直、疲れちゃいますね……。これを俗に「コンプラ疲れ」「過剰コンプライアンス」といいます（念のため付言しますと、真の意味でのコンプライアンスに「疲れ」とか「過剰」ということはあり得ません。Q12～Q14）。

そんなことも背景にあると思うのですが、会社でコンプライアンスをテーマにお話をするのって、ホントに難しいですね。実は、私も、講演を終えた後、「……」という気持ちになったことが何度もあります。

第1 理由 1 コンプライアンス

2 コンプライアンスを語るのが難しい理由

コンプライアンスを論ずるのが難しい理由は、第1に、会社でコンプライアンスの話を経験的に聞きたい人など、おそらく一人もいないからです。人が本当に聞きたいのは、他人の生の経験談、とりわけ、ワクワクする成功物語やドキッとさせる失敗談、そして実務に役立つ「使える」話で、聞きたくない話の代表が「法令」や「倫理」「お説教」です。

第2に「コンプライアンス」の意味するところが抽象的で、一体どのレベルの議論をしているのか——違法性の問題なのか妥当性の問題なのか、立法論なのか解釈論なのか——がわかりづらいことです。

3 法令は先人の残してくれた智慧

でも、私はときどき思うのですが、憲法をはじめ「法令」って、実は先人から伝承された貴重な「智慧の塊」なのではないでしょうか。また、「倫理」というのも、決して過剰なお説教などではなく、私たち人間を人間たらしめている最も根源的な「本能」に由来するものだと思います（Q12）。

後述するとおり、「倫理」とは「人のみち」であり、「倫理的である」とは「誰に対してもちゃんと説明できること」ですから、理をわきまえ、利になかった行動をすることは「儲け」にもつながりませんし、何よりも心の平安が得られます。同じやるなら、ここはひとつ、考え方を切り替えてみましょう。

Q31

経営者はなぜ
従業員より高い報酬が
もらえるのですか？
従業員と一体、何が違うのですか？



第1 「理論」編
■ ガバナンス

■ 企業価値の創造に責任を負っているのが経営者だからです。
法的に言えば、経営者が「中の人」なのに対し、従業員は「外の人」です。

解説

1 カルロス・ゴーン氏の巨額報酬

名経営者としても囃されたカルロス・ゴーンさんも、刑事被告人となって国外逃亡し、何とも後半の悪い人生となってしまいましたね……。

さて、このカルロス・ゴーンさんの役員報酬は年間約10億円といわれています(ただし、これは別に年10億円を退職後に受け取る契約とされ、その開示が問題になりました。)。月額で8,333万円。庶民感覚とはかけ離れていますが、それでもまだ足りないと思ったのでしょうか……。想像のない欲望を引き起こすのが「お金」というもので、「足るを知る」ことの大切さを感じ知らされます。

それはともかく、なぜ経営者はかくも高額な報酬がもらえる

のでしょうか。

2 法的な観点から

法的な目で見ると、取締役というのは、取締役会という「機関」のメンバーであり、会社の「中の人」であるのに対し、従業員は、経営者の指揮命令下に労務を提供し、労働時間に応じた給料を貰う「労働者」であり、(おそらく一般の感覚とはズレると思いますが)会社の「外の人」なのです。つまり、株主から託された目的を達成するために従業員を雇うのが「経営者」、雇われるのが「従業員」です。

法的な観点から両者の違いをまとめると次のとおりです。

【取締役】 報酬をもらうプロフェッショナル	【従業員】 労働力を売るサラリーマン
・兼任 役員 定年なし(内閣次官)	・兼用 労働時間 定年あり
・受任者(受任関係)	・労働者(指揮命令関係)
・会社法(労働法の適用なし)	・労働者・労働時間法・労働法等の手厚い労働者保護法制
・経歴 経歴法登録簿 経営判断の原則	・指揮命令下に労務提供
・身分保障なし	・労働時間規制や解雇規制等 ・働き方改革
・成果型報酬にシフト ・退職給付金は廃止の方向	・労基法による手厚い賃金保護 ・退職金あり(適宜)
・国家官吏候補	・社会的弱者 労働三権 労働組合
・報酬：億円以上は個別開示(プライバシーなし) ・ハラスメント防止体制の整備義務	・プライバシー保護 ・ハラスメント規制による保護

労基法：労働基準法 / 労基時法：労働者災害補償法等 / 労基法：労働安全衛生法

目次 (抜粋)

第1 「理論」編

I 規範的思考

Q1 企業経営者がインストールしておきたい「モノの考え方」って、どんなものですか？

II コンプライアンス

Q5 日本語で法令遵守といえいいのに、なぜコンプライアンスなんて格好をつけるのですか？

III ガバナンス

Q24 コンプライアンスは、リスク管理、ガバナンス、内部統制とどういう関係にあるのですか？

第2 「実践」編

I 平時

Q36 社内不正を防ぐにはどうすればよいのですか？

II 有事

Q40 いざという有事に行動を誤らないためには、何を拠り所にすればよいのですか？

商品概要

『いちからわかる「コンプライアンス」Q&A～今さら聞けない社長のギモンを解決～』

著者：鳥山 半六

価格：定価2,310円(本体2,100円+税10%)

ページ数：224頁

判型：四六判

商品紹介ページはこちらから

https://www.daiichihoki.co.jp/store/products/detail/104818.html?utm_source=prtimes

amazonでの購入はこちら

<https://amzn.asia/d/eEvU5BS>

楽天での購入はこちら

<https://books.rakuten.co.jp/rb/17719860/?variantId=17719860>

発売元：第一法規株式会社

当プレスリリースURL

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000652.000059164.html>

第一法規株式会社のプレスリリース一覧

https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/59164

【本件に関する報道関係者からのお問合せ先】

第一法規株式会社

販売促進第四部

co_support@daiichihoki.com