

The Textbook of Compliance
for Office Workers
through Case Studies

会社員のための
事例で学ぶ
コンプライアンス

第一法規

Compliance

1

コンプライアンスとは何か

事例

01

コンプライアンスって、 法令を守ることですよ

ある高級料亭で、お客に出した料理に一度も手がつけられていない場合には、他のお客にまた同じ料理を出していたことが発覚しました。このときのニュースで「コンプライアンスに反する事件である」と言っていました。コンプライアンスとは、法律を守ることだと思っていたAさんは、このような行為もコンプライアンスに反するのだろうかと思惑に思いました。

POINT



今、コンプライアンスの重要性が強調されています。この背景には、経済活動のグローバル化にともなう企業活動の透明性向上の要請や規制緩和による自己責任原則の拡大等があります。このコンプライアンスという言葉は、「法令順守」と訳されることが多いようですが、最近では社内規則、社会規範などを含む広い意味で理解されています。

解説 ① 法令順守にとどまらないコンプライアンス

コンプライアンス (compliance) は、日本では、一般に「法令順守」と訳されています。“compliance”には、「(要求・命令などに) 従う」という意味があり、「守る、応える」といった意味の“comply”という動詞から派生したもので、「満たす、充足する」と訳されるラテン語の“complere”を語源としています。つまり、コンプライアンスには「人々の期待・要望に応える」という意味も含まれています。

企業にとって期待に応える相手とは、お客様、地域社会、株主、社員などのステークホルダーに他なりません。企業をとりまくステークホルダーのニーズに誠実に応えていくことをコンプライアンスと表現することもできるのです。

たとえ法律に違反していなくても、社会常識に反する行動をとった企業には、マスメディアや消費者・市民社会から厳しい批判が集まります。このような行為は、ステークホルダーのニーズに反する行為なのです。

企業の社会に占める役割やその影響が大きくなるにつれて、コンプライアンスは、法令を順守することにとどまらず、社内規則、社会規範や健全な商慣行等を含めたものの順守を意味すると一般的に理解されているといえます。

解説 ② 自己責任と事後規制の社会へ

では、なぜ、このように、コンプライアンスが重要性を増し、その範囲が拡大しているのでしょうか。

第一に、規制緩和が叫ばれ、社会構造がかつての事前規制から事後監視・監督へと移行したことがあげられます。これにより、自由な経済活動が確保され、製品・サービスの質は向上し、価格は下がり、一般消費者や顧客はその利益を享受でき、国際的競争力が高まることが期待されています。その反面、弊害が生じたときは、事業者は事後的に厳しく責任を問われます。したがって、事業者は自己の活動の結果を予測し、それがコンプライアンス違反とならないよう、自己責任のもとで活動しなければなりません。

第二に、今日、経済はグローバル化し、企業の活動範囲は全世界に拡大しているからです。そのなかで、外国企業などと透明性の高いビジネスを行うためには、明解で詳細な法令とその順守が不可欠であると考えられます。

このようなことから、コンプライアンスを重視しなければならない社会状況となっています。

事例 20

パワハラで職場環境にヒビが入る

入社2年目の女性社員Aさんが、得意先の担当者の不興を買ってしまいました。Aさんの上司のB課長は、Aさんを会議室に連れて行き、長時間、大声で叱責しっせきしました。

POINT



職位や権限などを背景として、上司が本来の業務の枠を超えて、部下に嫌がらせをすることをパワハラ（パワー・ハラスメント）といいます。パワハラは、セクハラ同様、憲法で規定する基本的人権を侵害する行為です。しかも、そのようなことがあれば、社員の働く意欲を減退させるなど、職場環境に悪影響を与え、生産性の低下にもつながりかねません。

解説 ① 個人の責任、会社の責任

上司が業務上の適正な範囲で部下の指導や叱責を行うのは当然のことです。しかし、軽微な業務上の失敗に対し、執拗に反省文を書かせる、長時間密室で罵声ばせいを浴びせるなどの行為は、業務上の適正な範囲を逸脱するものであって、パワハラにあたります。

このような場合、行為者自身は、不法行為として損害賠償請求を受けることがありますし、会社は、使用者責任を問われるおそれがあります。また、会社には労働契約にともなう安全配慮義務があるので、パワハラに気づいていながら放置していた場合には、この義務にも違反することになります。

パワハラの被害者が精神疾患を発症した場合には、労災認定されることもあります。

解説 ② 不当な差別、嫌がらせの禁止

パワハラが生じると、被害者は精神的に大きなダメージを受け、うつ病になることさえあります。また多くの場合、職場の雰囲気は悪化し、モラルの低下が生じます。そして、このような不祥事が公になると、会社の社会的評価は傷つき、ブランドを損なうことにもなります。

したがって、パワハラやセクハラ事件が起きないように、社員個人の人権の尊重を全社に徹底することが必要です。上司・部下という関係は、業務上の適正な範囲において指揮・命令がなされる関係（会社における役割分担）であるに過ぎず、決して人としての上下関係ではないことを、改めて確認してください。

解説 ③ 風通しの良い職場環境づくり

会社の負っている安全配慮義務には、社員が業務の遂行にともなって生じる疲労や心理的負荷等の蓄積によって、心身の健康を損なうことがないよう配慮する義務も含まれます。

社員がハラスメント（パワハラ・セクハラ）によって心身の健康を損なうことがないように会社は、具体的な対応策をとらなければなりません。

会社の競争力を高めるためにも、だれでも自由に発言できる信頼関係の形成や、ハラスメントの被害者が安心して相談・通報することのできる窓口の設置、公正な人事処遇を通じて風通しの良い職場環境を確保することなどが、当該企業の競争力の確保に通じます。

.....

根拠法令等 ▶ 憲法 11 条〔基本的人権〕、民法 709 条（不法行為による損害賠償）、715 条（使用者等の責任）、415 条（債務不履行による損害賠償）、労働契約法 5 条（労働者の安全への配慮）、労働安全衛生法 3 条（事業者等の責務）