

Unit

1

コンプライアンス

概論

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、お客様に出した料理で手がつけられていないものがあつた場合に、もう一度その料理を他のお客様に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議に思いました。

POINT



今、コンプライアンスの重要性が叫ばれています。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、社会規範などの順守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べき相手とは、消費者・社員・地域社会・株主・行政機関などのステークホルダー（利害関係者）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、社会の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。

経済社会のなかで企業が占める役割やその影響力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、一般的に理解されるようになってきたといえます。

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、経済はグローバル化し、企業の活動範囲が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 12

忙しい、忙しい。残業につぐ残業だ

Aさんの同僚が年度の途中で退職しましたが、後任人事は春になりそうです。決算が近づくにつれて、Aさんが退社する時刻は遅くなるばかりです。先月は70時間も残業しました。今月に入ってから残業のペースはそれを上回り、Aさんは毎日のように終電での帰宅です。一方、給与明細を見たら、予想していたより先月分の残業代が多くなっていました。給料が増えるのはありがたいけれど、これでは体がもたないとAさんはジレンマを感じています。

POINT



法定労働時間を超える時間外労働に対しては、通常の賃金よりも割増しで計算された賃金を支払わなければなりません。深夜労働や休日労働に対しても同様です。割増賃金さえ払えば、いくらでも労働させていいというものではなく、会社は、労働者が健康を保持しながら、生活時間を確保しつつ働ける環境を整備することが急務となっています。

解説 ① 労働時間

労働時間とは、従業員が会社の指揮命令のもとに置かれている時間であり、実際に業務を遂行してはいないが、いつでも業務につけるよう待機を命じられているといった時間も含まれます。休息時間は、その時間を社員が自由に利用できるようになっている限り、労働時間に含まれません。

労働基準法によれば、労働時間の上限は、原則として、1日8時間、1週40時間です。これを法定労働時間といいます。

解説 ② 時間外・休日、深夜労働と割増賃金

就業規則で決められた所定労働時間（たとえば9時から17時半まで。1

時間の休憩を除いて、1日の労働時間は7時間半）を超えた労働であっても、それが法定労働時間（1日8時間）の範囲内に納まっている限り、会社には残業部分に対する割増賃金の支払義務は発生せず（法内残業）、残業部分についても通常の賃金を支払えば足りません。

会社は、法定労働時間を超えた部分の時間外労働に対して通常の賃金の2割5分以上の率の割増賃金を支払わなければなりません。深夜22時以降の労働に対しても2割5分以上、休日労働に対しては3割5分以上の率の割増賃金を支払う必要があります。

なお、時間外労働が深夜労働にも該当する場合、双方の割増賃金率が合算されて割増賃金は通常の賃金の5割以上、休日労働が深夜労働にも該当する場合、同様に割増賃金は通常の賃金の6割以上となります。

解説 ③ 法定割増賃金率の引上げ

長時間労働により心身をむしばまれる労働者が増えていることから、長時間労働を抑制することをも目的として、労働基準法が改正されました。2010年4月から、法定時間外労働時間が月60時間を超える場合、その超えた部分に対する割増賃金率は5割へと引き上げられました。これは、割増賃金による使用者の経済的負担を重くすることによって、特に長い残業を抑制しようというものです。労使協定を締結すれば、引き上げ分を有給休暇に代えることも可能です。なお、中小企業には当分の間、適用が猶予されます。

根拠法令等 ▶ 労働契約法5条（労働者の安全への配慮）、労働基準法37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）、労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令

罰則例等 ▶ 労働基準法37条に違反した場合、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます（労働基準法119条）。