

経営相談 Q & A

中小企業におけるコンプライアンスの徹底

Q

保険金不払問題や賞味期限改ざん問題、集団食中毒事件、個人情報流出事件など、企業の不祥事が相変わらず発生していますが、当社では不祥事の発生を防止する体制が整っていません。今後、コンプライアンス重視の経営に取り組んでいきたいと考えておりますので、中小企業におけるコンプライアンスのあり方やその徹底方法を教えてください。

A

企業が法令や各種規則等のルールを守るべきことは当然ですが、残念ながら欠陥製品の製造・販売や個人情報の流出、セクハラなど、企業の不祥事が相次いで発生しています。

規模の大小に関わらず、企業はコンプライアンス（法令遵守）の重要性を再認識し、社内でコンプライアンスを徹底していく努力が必要です。

1. コンプライアンスとは

コンプライアンス（compliance）は、一般的に「法令遵守」と訳されていますが、法律・法令等に抵触さえしなければ、何をしても良いという意味ではありません。企業経営では、法令以外の社会的ルール、社内規範・自主行動基準なども法令に準じて尊重し、対応していく必要があります。更に、社会規範、企業倫理にかな適った良識ある行動を行うことまでが求められます。

コンプライアンスの徹底を図ることで管理コストが幾分増加することは確かですが、社員の不祥事や事故等の予防、事後処理に関するコストなどを大幅に軽減することも可能になります。また、企業の商品や経営姿勢に対する信頼度が増し、間接的に売上の増加につながることも期待できます。

2. コンプライアンス違反が発生しやすい企業体質

次のような企業では、コンプライアンス違反が発生しやすいため、企業体質の改善が不可欠です。

- ①安全性等を軽視した売上・利益至上主義
- ②都合が悪い事実等を隠そうとするいんべい隠蔽体質
- ③ワンマン経営や独裁的な同族経営
- ④人権意識の低い上司が多い
- ⑤自己中心的な幹部・社員が多い
- ⑥縁故採用または天下り幹部が多い
- ⑦不祥事を起こした該当者に対する処分が甘い
- ⑧社内の風通しが悪い

3. 陥りやすいコンプライアンス違反の主な事例

中小企業で発生しやすい違反事例を紹介するので、自社での該当の有無を確認して下さい。

- ①贈賄、違法な政治献金、過剰な接待・贈答
- ②物品等購入時の水増し請求による差額の着服
- ③自己消費分を得意先接待として扱う会計処理
- ④在庫品の不正持ち出し・売却
- ⑤利益を図る目的で行う権限以上の割引販売
- ⑥ネット上での名誉を毀損する情報の提供
- ⑦セクハラ、パワハラ
- ⑧インサイダー取引（内部者取引）
- ⑨企業秘密の漏洩
- ⑩商品・サービスの品質などの不当表示
- ⑪不実告知、強引な勧誘、欠陥報告の放置
- ⑫採用、待遇、教育訓練、福利厚生、定年、解雇等についての性別による差別的取扱い
- ⑬残業代の未払い、不当解雇
- ⑭談合、価格ダンピング、特許権侵害
- ⑮名簿の不正入手・不正利用、名簿の流出

4. コンプライアンス経営の手順等

(1) 自社に関わる関連法規のチェック

製造、販売などの各業務プロセスに関連する法令を認識します。例えば、製造関連では製造物責任法や廃棄物処理法、販売関連では消費者契約法、不当表示防止法、個人情報保護法など、労務関連では労働基準法や男女雇用機会均等法、このほか業界基準や官公庁のガイドラインなどがあります。

すべてを網羅的にチェックすると大変な手間を要しますので、潜在的にコンプライアンス違反が起りそうな箇所や過去の問題事例などを抽出し、重要度・緊急度・発生頻度の三点から評価し、評価点の高い項目に絞り込んで対処して下さい。

(2) 行動憲章・行動規範（基準）の作成・公開

コンプライアンスを念頭においた行動憲章を作成するとともに、具体的な行動規範に落とし込み、社員に遵守させます。コンプライアンス経営の推進を取締役会において決議し、行動憲章等を会社案内や Web サイトに掲載します。行動憲章を対外的に公表することは、内外に企業の姿勢を示し、役職員に対する自製の鏡ともなります。

(3) 経営者によるコンプライアンス経営の宣言

経営者自身がコンプライアンスを率先垂範するとともに、経営幹部や社員にその重要性を繰り返し説いて、意識を植え付けていくことが重要です。

(4) コンプライアンス推進の体制づくり

会社全体のコンプライアンスの点検・統括を行う責任部署を決定します。職場が複数以上ある場合は、各職場にコンプライアンスリーダーを任命して活動計画の策定、実績の報告をさせます。

自社にとって特に重要な法令について、法令要覧等を備え付けるとともに、責任者を決めて重要な法令の改廃内容を定期的にチェックさせます。

体制づくりやモニタリング等、コンプライアンス経営の実行計画を策定し、社内に公表します。

(5) コンプライアンス規定等の作成・運用

コンプライアンス規定を作成し、目的や適用範囲などの総則のほか、コンプライアンス推進体制

(委員会、事務局、マニュアル等) や違反对応(相談・通報、報告、処分、是正措置等)を定めます。違反時の制裁は、就業規則との関連もあり、その他規程との調整が必要な場合があります。

コンプライアンスの要点を記載したコンプライアンスハンドブックを作成して全社員に配付し、社員がいつでも参照できるようにします。

(6) 弁護士等の外部専門家の選定・委嘱（連携）

顧問弁護士等の外部連携先を確保しておきます。

(7) コンプライアンス勉強会の計画・実施

ハンドブック等の内容を会社全体に周知徹底させます。時間の経過とともに、コンプライアンスの意識も低下しがちなため、定期的に勉強会などを行い、社員への啓蒙を図ります。

(8) 内部での定期的なモニタリング（評価）

定期的に従業員に対してセルフチェックシートを配付したり、倫理意識・規範遵守状況等に関するアンケートを実施したりすることで、社内でのコンプライアンスの定着状況や問題の早期発見、改善意見の収集等を行います。

(9) 外部専門家等による定期的な監査の実施

(10) マニュアルの改定、運用状況の結果還元

5. コンプライアンスに関連した業務改善や留意点

- 企業の法令違反行為を通報した労働者を保護する「公益通報者保護法」の適正運用を図ります。
- 全業務の適法性を確認することは困難なため、社会からの要請という観点からみて公正と言えるかどうかを検証する習慣を身に付けます。
- 業務上で気づいた法的な疑問や意見等を気軽に相談できる部署の設置や、経営者と従業員がオープンに話し合える場の創設に努めます。
- 職務権限を分散し牽制機能が働く組織にするとともに、適宜人員を入れ替えて馴れ合いを防止します。
- 法規制の内容等を作業マニュアル等の中に落とし込み、マニュアル等の遵守が法令遵守にもつながるようにしておきます。（島田清彦）