

～コンプライアンスを考える～

中小企業診断士・特定社会保険労務士・行政書士・1級ファイナンシャルプランニング技能士清成真一

コンプライアンスを調べると法令遵守や倫理法令遵守という和訳が出てきます。日本は法治国家ですから、日本国内でビジネスを行う職業人は外国人であってもビジネス関連法を遵守することは当然のことです。会社は多数の職業人の集まりです。たった1人でも重大なコンプライアンス違反を起こすと、その影響は全社そして全社員に影響を及ぼします。コンプライアンス不徹底を発火点に会社のガバナンス(企業統治)問題まで追及が及ぶのです。

経営者はコンプライアンスに強い関心を寄せなければなりません。経営者のみならず派遣労働者も含む全ての従業員まで、コンプライアンス意識を高める必要があるのです。

1. 日本人はコンプライアンスに関心が薄い？

最初にドキッとする標題を掲げてみました。これは私見に基づくものであり、学術的なエビデンスを取ったものではありません。その上で本項を読んで頂ければ有難いです。

私たち日本人の精神構造の1つに阿吽の呼吸があります。言葉で具体的に表現するよりも、ボディランゲージ等のコミュニケーションツールを駆使し、相手に自分の意思を伝えようとするのです。伝える側だけではなく、受け取る側も同様の精神構造を持っているので、これまではわざわざ言葉で発するとか、書面に残すということはしなくても済んだのです。

このような精神文化は、結果として相手の領域に入り込んで探しすることを否定する構造を産み出しました。従って、ある人が「コンプライアンス違反をしているのでは？」と懸念を持ったとしても、「あの人のことだから、何か裏があるのだろう」と良い方に理解しようとしています。問題が露見した後で「あの時に注意していれば良かった」等と反省の弁を語る事実を見かけます。しかし「阿吽の呼吸」とか「見てみ見ぬ振りをする」という行動を取るのには、私たち日本人に備わっている社会・人間関係維持の方策の1つなのです。

このような精神的なバックボーンがあるため、日本人はコンプライアンス違反に寛大又は関心が薄いと言えるかも知れません。しかし、日本社会は国際社会から隔絶された社会ではなく、今後益々全地球的に他国との接点の密接化や物理的また情報的な距離が短くなっていく中で、コンプライアンスに強い関心を持つようになっていかななくてはなりません。

2. コンプライアンスは法令等を遵守するだけでよい？

コンプライアンスは法令遵守や倫理法令遵守と訳されている場合が多いのですが、法令等遵守や倫理法令等遵守とするべきです。「等」が付いているだけでは？」と反論する方もいるかも知れませんが、この「等」がついているか否かは大きな意味を持っているのです。

①法令は遵守することは当たり前

法令とは、単に法律だけではなく命令(政令や省令等)も含まれます。更に命令から委任されて作成し公表される行政文書・通達まで含むと考えるのが妥当です。地方公共団体は条例を定めることができます。この条例に付随して細目や要綱などが作成されることも多いものです。この様に「法令」の解釈では法律や条例だけではなく関連文書も含むと考えます。

②会社で定められた就業規則等

コンプライアンスの前にビジネスがつき、ビジネス・コンプライアンスという言い方があります。コンプライアンスはビジネス上の倫理・行動規範とも言えるからです。ビジネスを行う会社には就業規則があります。安全衛生や組織運営、会議運営など多様な規則やルールも必要に応じて定められています。また、明文化されていないものの、社内で暗黙の了解となっている非言語のルールもあります。

それらの規則等はビジネスを円滑に進め、かつ関連する全ての人々に幸福と利益を享受するために設けられています。よって、「コンプライアンスの概念は会社内にある全ての規則等を遵守することも含む」と拡大されなくてはなりません。

③事業活動をする地域等で自然に形成された規範等

法律等や(一部例外もありますが)会社規則等は明文化されています。関係者は一読すれば、遵守すべき事項は何かということは容易に判断できます。その一方で、会社が事業活動を行っている地域では、明文化されていないものの社会通念上、自然に形成されてきた地域特有の行動規範等があることもあります。

その行動規範等は他の地域では全く問題とされていないものの、特定地域では遵守すべき事項として関係者に無言の圧力がかかることもあります。法令等に明らかに違反し、反社会的な要素が強いのであれば別ですが、その地域で形成されたルールは遵守することが地域と無用な軋轢を生まない為にも必要なことでしょう。

3. コンプライアンスの徹底が企業を更なる成長へ

コンプライアンスを会社に徹底するには、費用と時間と労力が必要です。中小企業ではこの負担は厳しいかも知れません。コンプライアンス徹底のためには、先ず遵守すべき事項を全ての関係者に知らされなくてはなりません。暗黙のルールを明文化するという作業が求められます。そのルールを社内に浸透していくという努力も必要で、これは研修会という形で実施されるのが一般的です。しかし研修会を開催したからと言って、全員のコンプライアンス意識が直ぐに高まることは期待できません。同種の研修を何度も繰り返し、また定期的に実施していくことが重要です。

ルールの明文化と改廃、研修会実施には費用も掛かり、人手や時間、費用等も必要です。重大とまでは言えないまでもコンプライアンス違反が発覚すれば、再度の意識強化を図るための研修会等を実施しなければなりません。「数回の研修会実施に止めたい」という経営者の声も聞こえてきそうです。しかし、コンプライアンスを浸透させることは会社存続に対し良い影響を長く与えてくれます。それは市場からの支持という形で表れます。

後発医薬品(ジェネリック)の製造を許可された工程通りにしなかった為に、睡眠薬が入った薬を服用した人が交通事故等を起こした事件がありました。これはコンプライアンス違反の典型例です。事件発覚までに高い成長と利益を確保してきたとしても、この会社に対する社会の目は厳しく鋭くなりました。反対にコンプライアンスに真摯に取り組んでいる会社を世間は絶対に見逃しません。牛の涎ではないですが、長く延々と事業が継続していくには、コンプライアンスを徹底して社内に浸透させていく努力を怠ってはならないのです。