

はじめに

コンプライアンスとは、「法令・規範の遵守」という意味です。

社会活動を営むうえで法律や規律に反しないことは当然のように思いますが、企業の不祥事はあとを絶ちません。それどころか企業トラブルは増えているように思えます。なぜ、一流といわれる企業でさえも、問題を起こしてしまうのでしょうか。

企業の取引では、つねに当事者間の利害が相反するので、トラブルが発生しやすい状況にあります。昨今では、取引先やライバル企業との紛争ばかりでなく、社内の不祥事、顧客からのクレーム、不当な企業攻撃など、企業のトラブルは多様化し、複雑化し、そして国際化しつつあります。

このように、現代の企業はさまざまなリスクにさらされているため、思わぬところではころびをみせ、そこから存亡にかかわる事態に追い込まれることもあるのです。そこで、多くの業界でコンプライアンスの重要性が強く叫ばれるようになってきました。

しかし、「法律を遵守しよう」と掛け声をかけるだけではなんら効果はありません。違法行為などを未然に防止する具体的な取組みが必要です。現在、多くの企業で、法律や規範を守っていくしくみを取り入れるコンプライアンス経営を進めています。

企業を襲うリスクやトラブルに関して、いかに上手に対応・処理・解決し、あるいは適切に予防するかということは、各企業にとって非常に重要な課題であるばかりでなく、トラブルの発生は、まさしく当事者である1人ひとりのビジネスパーソンの手腕が問われる場面でもあります。そこにおいては、個々人のコンプライアンス・マインドも重要です。法律にのっとったルールを全社員が守ることによって、企業は経営上のリスクを回避すると同時に、社会的責任を果たすことができるのです。

本コースでは、「コンプライアンス」を総合的に学んでいきます。コンプライアンスの概念から実践法、部門別の取組み方、関連する法律、さらに、知的財産権、雇用、税制、情報管理、環境保護との関連などを解説します。

コンプライアンスとは何かを知り、コンプライアンス・マインドを身につけて、ぜひ日々の仕事に役立ててください。

目次とスケジュール

さあ、それではテキスト学習に入ります。途中で投げ出したりしないために、計画を立ててから取り組みましょう。自分自身のペースに合わせて無理のない計画を立てましょう。1日2項目を学習するのが平均的なスケジュールです。

は、診断で間違ったところやこれは特に重要だ、覚えておきたいという項目のところをチェックするのに使いましょう。

章	内 容	P	予定日	終了日
1	コンプライアンスって何？	10		
	<input type="checkbox"/> 1 コンプライアンスとは	10	/	/
	<input type="checkbox"/> 2 いま、なぜコンプライアンスか？	11	/	/
	<input type="checkbox"/> 3 コンプライアンスが経営の基礎になる	12	/	/
	<input type="checkbox"/> 4 従来型対応は限界にきている	13	/	/
	<input type="checkbox"/> 5 コンプライアンスと損得	14	/	/
2	コンプライアンスとリスク・コントロール	15		
	<input type="checkbox"/> 6 リスクとは何か？	15	/	/
	<input type="checkbox"/> 7 法的リスクに対する考え方	16	/	/
	<input type="checkbox"/> 8 企業を取り巻く法的リスク	17	/	/
	<input type="checkbox"/> 9 クレームと内部告発	18	/	/
	<input type="checkbox"/> 10 リスク・マネジメントのあり方	19	/	/
3	コンプライアンス経営の実践 (1)	20		
	<input type="checkbox"/> 11 コンプライアンスのためのルールづくり	20	/	/
	<input type="checkbox"/> 12 教育・研修制度の確立	21	/	/
	<input type="checkbox"/> 13 日常の注意喚起	22	/	/
	<input type="checkbox"/> 14 モニタリングと調査の実施	23	/	/
	<input type="checkbox"/> 15 相談・苦情への対応	24	/	/
4	コンプライアンス経営の実践 (2)	25		
	<input type="checkbox"/> 16 社内倫理規定のあり方	25	/	/
	<input type="checkbox"/> 17 文書の作成	26	/	/
	<input type="checkbox"/> 18 文書の管理	27	/	/
	<input type="checkbox"/> 19 社内処理とマスコミ対策	28	/	/
	<input type="checkbox"/> 20 コンプライアンスのコスト管理	29	/	/
5	コンプライアンス・プログラムとは何か？	30		
	<input type="checkbox"/> 21 コンプライアンス・プログラムはなぜ必要か？	30	/	/
	<input type="checkbox"/> 22 コンプライアンス・プログラム導入の基本的考え方	31	/	/
	<input type="checkbox"/> 23 コンプライアンスの組織デザイン	32	/	/
	<input type="checkbox"/> 24 コンプライアンス・プログラムの具体化	33	/	/
	<input type="checkbox"/> 25 コンプライアンス・プログラムの運用	34	/	/

目次とスケジュール

章	内 容	P	予定日	終了日
6	コンプライアンス体制の構築	35		
	<input type="checkbox"/> 26 コンプライアンス体制のあり方	35	/	/
	<input type="checkbox"/> 27 経営とコンプライアンス体制	36	/	/
	<input type="checkbox"/> 28 監査とコンプライアンス体制	37	/	/
	<input type="checkbox"/> 29 コンプライアンス専任部署の設置	38	/	/
	<input type="checkbox"/> 30 トラブル処理専門部の整備	39	/	/
7	部門別コンプライアンス体制	40		
	<input type="checkbox"/> 31 人事部門	40	/	/
	<input type="checkbox"/> 32 管理部門	41	/	/
	<input type="checkbox"/> 33 営業部門	42	/	/
	<input type="checkbox"/> 34 生産部門	43	/	/
	<input type="checkbox"/> 35 接客部門	44	/	/
8	コンプライアンス違反への対処	45		
	<input type="checkbox"/> 36 有事に備えて	45	/	/
	<input type="checkbox"/> 37 内部調査とマスコミ発表のあり方	46	/	/
	<input type="checkbox"/> 38 事後の対策	47	/	/
	<input type="checkbox"/> 39 外部への情報開示のあり方	48	/	/
	<input type="checkbox"/> 40 失敗を教訓として生かすために	49	/	/
9	社会資源の活用	50		
	<input type="checkbox"/> 41 公認会計士・税理士の活用	50	/	/
	<input type="checkbox"/> 42 弁護士の活用	51	/	/
	<input type="checkbox"/> 43 裁判所の活用	52	/	/
	<input type="checkbox"/> 44 役所の活用	53	/	/
	<input type="checkbox"/> 45 警察の活用	54	/	/
10	コンプライアンスと企業の今後	55		
	<input type="checkbox"/> 46 コンプライアンス経営の基本姿勢	55	/	/
	<input type="checkbox"/> 47 企業内コミュニケーション	56	/	/
	<input type="checkbox"/> 48 クライシスへの対処	57	/	/
	<input type="checkbox"/> 49 企業の業績とコンプライアンス	58	/	/
	<input type="checkbox"/> 50 企業の社会的貢献のために	59	/	/
	<input type="checkbox"/> 添削課題			

目次とスケジュール

章	内 容	P	予定日	終了日
11	企業経営とコンプライアンス	62		
	<input type="checkbox"/> 51 会社法とコンプライアンス	62	/	/
	<input type="checkbox"/> 52 特別背任とは	63	/	/
	<input type="checkbox"/> 53 利益供与とは	64	/	/
	<input type="checkbox"/> 54 総会屋をめぐる	65	/	/
	<input type="checkbox"/> 55 株主代表訴訟とは	66	/	/
12	金融取引とコンプライアンス	67		
	<input type="checkbox"/> 56 金融商品販売法とは	67	/	/
	<input type="checkbox"/> 57 顧客への説明責任とは何か	68	/	/
	<input type="checkbox"/> 58 預金業務をめぐる	69	/	/
	<input type="checkbox"/> 59 融資業務をめぐる	70	/	/
	<input type="checkbox"/> 60 顧客情報の管理	71	/	/
13	証券取引とコンプライアンス	72		
	<input type="checkbox"/> 61 インサイダー取引とは	72	/	/
	<input type="checkbox"/> 62 不実の情報開示とは	73	/	/
	<input type="checkbox"/> 63 損失補填とは	74	/	/
	<input type="checkbox"/> 64 自社株の売買をめぐる	75	/	/
	<input type="checkbox"/> 65 有価証券報告書の記載をめぐる	76	/	/
14	消費者保護とコンプライアンス	77		
	<input type="checkbox"/> 66 消費者保護とは何か	77	/	/
	<input type="checkbox"/> 67 PL法をめぐる	78	/	/
	<input type="checkbox"/> 68 特定商取引法をめぐる	79	/	/
	<input type="checkbox"/> 69 消費者契約法	80	/	/
	<input type="checkbox"/> 70 食品衛生法をめぐる	81	/	/
15	公正な取引とコンプライアンス	82		
	<input type="checkbox"/> 71 談合とは何か？	82	/	/
	<input type="checkbox"/> 72 不当な取引制限とは何か？	83	/	/
	<input type="checkbox"/> 73 不公正な取引方法とは何か？	84	/	/
	<input type="checkbox"/> 74 私的独占とは何か？	85	/	/
	<input type="checkbox"/> 75 中小企業の独占禁止法違反	86	/	/

目次とスケジュール

章	内 容	P	予定日	終了日
16	知的財産権とコンプライアンス	87		
	<input type="checkbox"/> 76 産業財産権をめぐって	87	/	/
	<input type="checkbox"/> 77 著作権をめぐって	88	/	/
	<input type="checkbox"/> 78 自社の知的財産権の管理	89	/	/
	<input type="checkbox"/> 79 他社の知的財産権を侵害しないために	90	/	/
	<input type="checkbox"/> 80 違法コピーとは何か？	91	/	/
17	雇用とコンプライアンス	92		
	<input type="checkbox"/> 81 就業規則と労働基準法	92	/	/
	<input type="checkbox"/> 82 採用と雇用契約	93	/	/
	<input type="checkbox"/> 83 労働条件と待遇	94	/	/
	<input type="checkbox"/> 84 解雇と退職	95	/	/
	<input type="checkbox"/> 85 ハラスメント	96	/	/
18	税制とコンプライアンス	97		
	<input type="checkbox"/> 86 節税と脱税	97	/	/
	<input type="checkbox"/> 87 売上げの管理	98	/	/
	<input type="checkbox"/> 88 経費の管理	99	/	/
	<input type="checkbox"/> 89 税務調査をめぐって	100	/	/
	<input type="checkbox"/> 90 税法違反のリスク	101	/	/
19	情報管理とコンプライアンス	102		
	<input type="checkbox"/> 91 秘密情報の管理	102	/	/
	<input type="checkbox"/> 92 情報管理と情報セキュリティ	103	/	/
	<input type="checkbox"/> 93 情報と人事管理	104	/	/
	<input type="checkbox"/> 94 部外者をめぐる情報管理	105	/	/
	<input type="checkbox"/> 95 開示情報の管理	106	/	/
20	環境保護とコンプライアンス	107		
	<input type="checkbox"/> 96 環境アセスメントとコンプライアンス	107	/	/
	<input type="checkbox"/> 97 環境汚染防止のために	108	/	/
	<input type="checkbox"/> 98 グリーン調達とコンプライアンス	109	/	/
	<input type="checkbox"/> 99 容器包装リサイクル法をめぐって	110	/	/
	<input type="checkbox"/> 100 家電リサイクル法	111	/	/
	<input type="checkbox"/> 添削課題			



第1章～第10章

コンプライアンスって何?

コンプライアンスとは

学習のポイント

POINT ① コンプライアンスとは、「法令・規範の遵守」という意味。

POINT ② 経営に法律や規範を守るしくみを取り入れることが求められている。

コンプライアンス (compliance) とは、一般に「法令・規範の遵守」という意味です。簡単にいうと、「法律は守らなければいけない」、「道徳に反するような悪いことはしない」といった当たり前のことです。しかし、大企業による不祥事が続きました。

「法律を遵守しよう」という掛け声だけでは意味はありません。法律があっても犯罪者がいなくならないのと同じで、違法行為などを未然に防止するしくみが必要です。

早くからコンプライアンスを重視してきた欧米企業では、次のような取組みを行っています。

まず、業務上のリスクを回避するために守るべき種々の業務マニュアル、守秘義務、その他の社内ルールや、地域社会との関係のような行動指針を策定し、これをコンプライアンス・プログラムと定めます。そして「コンプライアンス・マニュアル」という文書をつくり、これを社員1人ひとりが守ることで、不祥事などの法的リスクを回避しようというわけです。このように法律や規範を

守っていくしくみを取り入れていくことを「コンプライアンス経営」といいます。

一般に、私たちの業務はボトムアップ型ですが、コンプライアンスは経営者の目線から企業全体を見渡し信頼性を脅かすところに集中して対応するためトップダウン型と言えます。

コンプライアンス経営で、遵守すべきルールは次の3つにまとめることができます。

- ①法律、命令、規則など法規範
- ②社内ルール、業務マニュアル
- ③倫理、社会的規範

①には、ほかに国の政令、省令、通達、地方公共団体の条例などがあります。②には、業務上の秘密保持義務に関するものや経理に関するルールなど。③の倫理とは、欧米企業がよく理念として定める企業の価値観のことです。

なお2006年の証券取引法および会社法の改正により、金融商品取引法として、日本でも上場企業社に対して内部統制報告書を提出する制度が導入されました。

コンプライアンスとは

コンプライアンスとは
「法令・規範の遵守」
という意味

コンプライアンス経営で遵守すべきルール

法律、命令、規則など法規範
社内ルール、業務マニュアル
倫理、社会的規範



これらのルールを全社員が遵守することで、企業は経営上のリスクを回避すると同時に、社会的責任を果たすことができる

いま、なぜコンプライアンスか？

学習のポイント

POINT ① 護送船団方式によって官庁が業界を守る時代が終わった。

POINT ② 消費者の企業を見る目が厳しくなっている。

コンプライアンスが企業に注目されるようになった直接の理由は、複数の大手企業が不祥事によって、その存亡が危機にひんするほどの事態に至るようになったからです。

A食品は、国の国産牛肉買取制度を悪用し、輸入肉を買い取らせていた偽装牛肉事件によって解散に追い込まれました。また、同様の事件を大手食品会社の子会社が起こし、食品加工業者やしにせの飲食店等では、産地や原材料の偽装表示、食品の使い回しなどが相次いで発覚しました。

さらに電力会社による原子力発電所の点検記録改ざん事件など、枚挙に暇がありません。

このような不祥事によって、伝統ある企業が存亡の危機にまで至るようになった背景には、ビジネス環境の変化や社会の価値観の変化があります。

これまで日本の大企業は護送船団方式と呼ばれる行政のもと、問題が発生した場合は、所轄官庁と相談しながら無難に乗り切ることが可能でした。

しかし、規制が緩和され、能力のない企業は市場からの退場を余儀なくされる競争社会となった現在は、以前のように役所に相談して解決するという方法は通用しません。

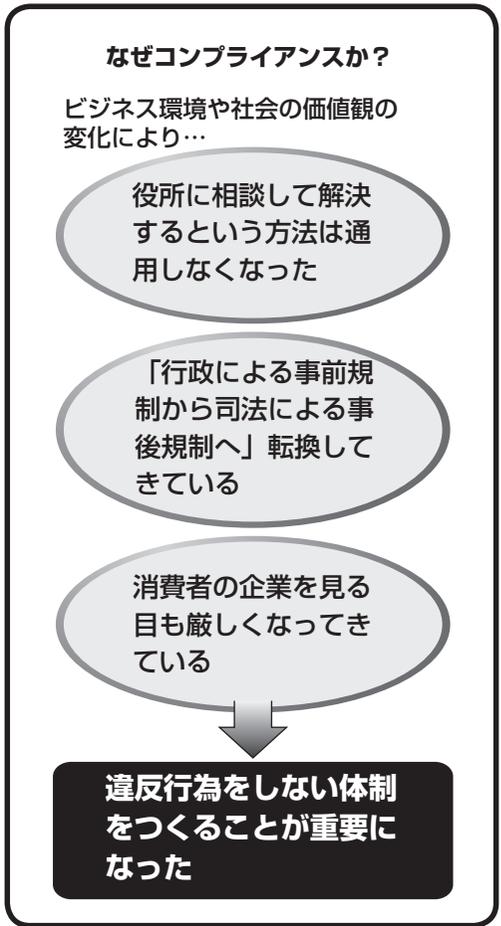
法的にも「行政による事前規制から司法による事後規制へ」というキャッチフレーズに見られるように、法的な責任追及を求める声が高まっています。また、消費者の企業を見る目も厳しくなっています。

そこで、事前にできる限り違反行為をしない体制をつくるのが重要になったのです。

1997年に収益の悪化から「飛ばし」（粉飾決算）を行い、自主廃業となった山一証券のケースは、その重要性を端的に示しています。

当時は多くの大手証券が総会屋への利益供与を行っていましたが、もし山一証券だけが利益供与をしていなければ、社会から「優良会社」と認識され、収益が悪化することはなかったかもしれません。

このように、コンプライアンスのレベルにおける優劣が、生き残りの可能性に影響を与えるようになっているのです。



コンプライアンスが経営の基礎になる

学習のポイント

POINT ① 出発点は、基本となるルールを決め、社員に徹底すること。

POINT ② 失敗から学び、新たなルールを徹底していくことが不可欠。

法規範、倫理規範、社内ルールを遵守していくことが求められるといっても、日本ではまだまだこのコンプライアンスの考えを経営に生かしている企業は少ないのが現状です。

集団食中毒事件を起こしたB社では、グループ全体で再発防止策を講じたとされましたが、翌年に再び子会社が牛肉を偽装するという詐欺事件を起こしました。このように、仮に違法行為の防止マニュアルをつくっても、功を奏しないことが多いのも事実です。

重要なのは、いかに全社員が法令遵守を自分のことと受け止められるようなコンプライアンス体制を築くか、です。

アメリカで定められているガイドラインを参考に、理想的なコンプライアンス体制を考えてみましょう。

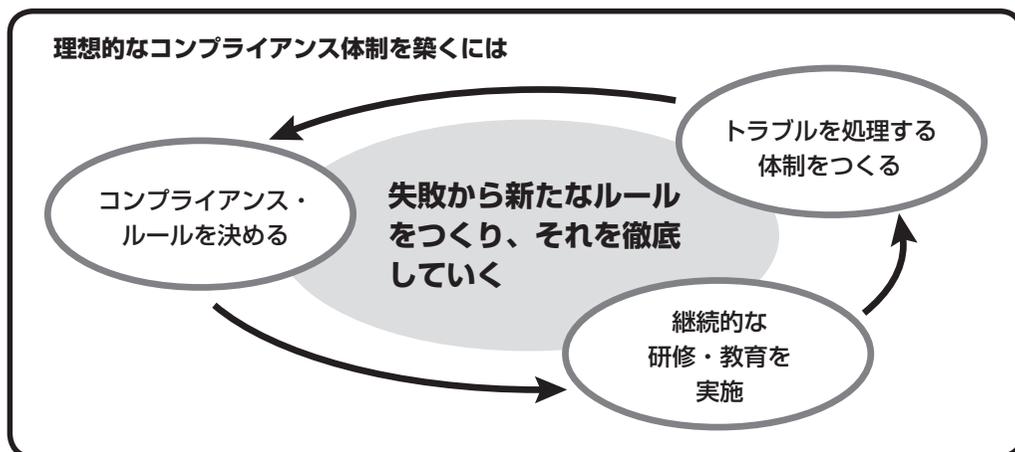
まず出発点となるのが、基本となるコンプライアンス・ルールを決めることです。そしてこれを、文書だけでなく講習などの形で全社員に伝え、その実施を徹底するように働きかけていきます。一

度聞いただけではすぐに忘れてしまうのが人間の常です。そこで、定期的に継続的な研修・教育や見直しを実施していくことが大切となります。こうして、ルールをつくり周知徹底することで、コンプライアンス体制の土台ができるわけです。

しかし、これだけではまだ不十分です。すべての社員がルールどおりに行動するとは限りませんし、新たな予期していなかった問題が起きることもあります。そこで、トラブルが発生した場合に、そのトラブルを処理する体制が不可欠です。

さらに、トラブル処理の過程で、これまでのルールにどんな問題が残っていたかなど失敗から学び、新たなルールをつくり、それを徹底していくことが必要です。

ルールを学び、定期的に見直し、危機が起きたらそこから学ぶ。このような循環を社員1人ひとりが実践する姿勢が、コンプライアンス経営では不可欠といえるでしょう。



従来型対応は限界にきている

学習のポイント

POINT ① 会社の問題点が広く社会に伝わる可能性が高まっている。

POINT ② 反社会的な活動が発覚した場合、株価が急落することもある。

企業のなかには、悪いこととわかっていながら政治家にワイロを贈ってしまう人や、あるいは事実を偽って顧客に不適切な商品を売り込んでしまう人などがいます。

それは終身雇用の会社なら組織のため、成果主義の会社なら個人や部門のためという言い訳ができるのかもしれませんが、いずれにしてもその裏には私利私欲や功名心が混じっており、犯罪行為や倫理に反した行為について弁明はできません。

また、現在のように利益が上がらない企業が多い低成長経済下においては、「会社が倒産するから仕方がない」という名目で粉飾決算に手を染める企業幹部もいます。

このようにコンプライアンスの考えが欠如していたゆえに、法的なトラブルに発展し、あるいは違法行為でなくとも社会の信頼が失墜すると、その企業にはさまざまな危機的状況があらわれてきます。

たとえば、得意先からの取引停止、消費者からのクレームや不買運動、社員の士気の低下から有

能な人材の流出。サービス業なら、士気の低下からサービスの質が低下することもあるでしょう。このような事態から、売上げがますます減少していくことは自明の理です。

最近では、インターネットによって会社の問題点が広く社会に伝わったり、公益通報者保護法で社員による内部告発も増えているだけに、企業の問題点がスキャンダルに至る可能性も高まっています。

また、昨今の企業社会においては、株主価値を重視する経営のもと、著しい反社会的な活動が発覚した会社の信用失墜によって株価が急落することもあるでしょう。そして、最悪の場合は企業崩壊、他社への身売り、廃業、倒産へと追い込まれていくことにもなりかねません。

これが反・コンプライアンス経営の末路です。社員がコンプライアンスに無知だったり、成り行き任せの意思決定では、もはや経営が成り立たない時代となっているのです。

コンプライアンス欠如による危機的状況



得意先からの取引停止
 消費者からのクレームや不買運動
 社員の士気の低下
 有能な人材の流出
 信用失墜による株価の急落

企業崩壊・他社へ身売り・廃業・倒産