



コンプライアンスに関する雑感

よしかわ のぶまさ
吉川 信將

このところ、有力な会社のコンプライアンス違反が次々と明るみに出ています。トラック・バスの製造会社が排出ガス・燃費試験のデータを改ざんし、電機メーカーが品質検査を省略またはデータを偽装するなどの不正を行い、製薬会社が国から承認を受けたのとは異なる手順で作業を行っていたというのがその代表例です。しかも、これらの違反行為は10年から長いものでは30年以上続けられており、違反を発見したことを当局に届け出た後もしばらくは違反行為を継続していたケースも存在するというから驚きを禁じ得ません。当局から処分を受け、製造・販売がストップし、多額の損失が発生したり、存亡の危機に晒^{さら}されていたりするものやむを得ないと言うべきでしょう。

会社法は、資本金額5億円以上または負債総額200億円以上の大会社では、取締役の職務執行が法令および定款に適合することを確保するための体制と、当該会社とそのグループ会社の業務の適性を確保するための体制の整備につき決定することを取締役会（取締役会を置かない会社では取締役）の義務として規定しています（会社法362条4項6号、同5項ほか）。いわゆる、「内部統制システム構築義務」と呼ばれるものです。これは違法行為等が生

じた場合には社会的悪影響が大きく、かつシステム構築に費用や人的負担が伴う場合でも、それに耐える力があると考えられる大会社に限って法律上義務化されたに過ぎないととらえるべきで、規模の小さな会社やその他の組織でもこうしたシステムの構築自体は欠かせません。例えば、いくら小さな会社や組織でも金銭の取り扱いに関するルールなどは欠かせないからです。

冒頭で挙げた事例は、大会社による明確な法令違反であり、内部統制の面からすれば、それを防ぐための体制を構築できなかった取締役会の責任は否定できません。大会社の場合には、高度な技術を駆使して多様な製品を製造しており、製造過程で関わってくる法令だけに限っても多数に上り、個々の取締役がそれらの内容を全て把握したうえで、常日頃それらの順守に目を光らせるのはもちろん不可能です。

しかし、取締役は職務を分担することが可能であり、他の取締役が行う経営判断がコンプライアンス違反に該当しないよう監視する義務を負うものの、内部統制システムが構築され、それが適切に運用されていれば、他の取締役による職務執行に関して特に疑わしき事情がない限り、その職務執行が適切になさ

れていると信頼することが認められます。万一不祥事が起きたとしても、監視義務違反の責任を負わされる危険性は低くなっています。これは「信頼の原則」と呼ばれ、その理は他の取締役から権限を委譲された従業員による職務執行に関するものについても当てはまります。

日本では取締役の多くは内部出身者で占められるため、どの部署でいかなる不正が発生するおそれがあるかを詳細に抽出し、それに適応する内部統制システムを設計しやすいはずですが。ところが、これまでの不祥事例を振り返ると、一応は内部統制システムが存在していたものの、それが十分に機能しなかったため発生を予防できなかった、あるいは発生した不祥事を早い段階で解決することができなかったというものが多ようです。その際に、当事者から聞こえてくるのが、個人的利益のために不正を行ったのではなく、会社のためにやったのだという言い訳です。

日本の会社は終身雇用制に支えられ、仲間意識が強く、それが会社の成長を全員で支え、高度成長期には日本経済の牽引力の源となったことは否定できません。しかし、会社のためとして積み重ねられた不正な行為の結果、会社の存続が危うくなっては本末転倒です。

では、コンプライアンスを徹底するためにはどうしたらよいのでしょうか。決め手はないものの、トップの率先垂範が欠かせないことだけは間違いありません。ここでまた冒頭

の事例に目を向けると、前会長が管理職時代に不正に手を染めていたとされる会社のものが含まれています。同社でも、建前はコンプライアンスを重視することになっていたと思われませんが、トップ自らが法令に違反していたようでは実際の徹底は不可能です。子は親を真似ると言われますが、部下はトップの行動を観察し、許容範囲を推測して行動するからです。

これとは反対に、ある会社で多数の従業員と席を並べて研修会に臨む社長の姿を拝見したことがあります。こうした会社ではトップがコンプライアンスを重視していることが会社全体に自然と伝わり、それが各人の行動にも反映されてくるのではないかと思います。

最後に、うまく活用できればコンプライアンスにとって有効なのではないかと筆者が考えていることを記しておきたいと思います。それはインターネット上での交流を容易にするライン、ツイッター、インスタグラムおよびフェイスブックといったSNS（ソーシャル・ネットワークング・サービス）の活用です。これまでも不正が内部告発によって露見することが少なくなく、多くの会社や組織で内部通報制度が設けられています。しかし、敷居が高く感じられるようで、一般的な利用頻度は少ないようです。そこで、SNS上に内部限定のつぶやきの場を設けてはどうでしょうか。気軽につぶやかれた事項から不正の芽や要改善事項を見いだすことができるかもしれません。

（獨協大学法学部法律学科 教授）