今、改めて確認するコンプライアンスの基礎知識

栃木県弁護士会　宇都宮中央法律事務所　弁護士　**田村 信彦** 氏

「コンプライアンス」とは本来、法令遵守（legal compliance）を意味します。日本では2000年代初頭ころから広がりを見せ、近年は単に法令そのものを守るだけでなく、社内の規程、倫理、社会的な期待に応える行動全体までも指す概念として広がっています。

例えば、各種ハラスメント対応の義務化など、法制度上も、中小企業に対するコンプライアンス対応への要請が強まってきています。

今回は、今、改めて確認するコンプライアンスの基礎知識をご紹介します。

第1　なぜ企業にコンプライアンスが必要なのか

コンプライアンスの徹底は、単なるリスク回避にとどまらず、企業価値の向上につながります。また、契約書に反社会的勢力排除条項を盛り込むことや、サプライチェーンにおける人権尊重の要請など、取引継続の前提としてコンプライアンスが求められる場面も増えています。

コンプライアンスを怠った場合には、行政処分や刑事処分、損害賠償、信用失墜など、企業の存続に関わるリスクにつながることもあります。特に、近年では、SNSでの炎上の影響も大きくなっており、一度起きてしまえば企業に大きなダメージを与えてしまうことがあります。

第2　今、企業に求められるコンプライアンスの内容

企業に求められるようになってきているコンプライアンスの具体的な内容は、次のようなものがあります。

1　内部統制・ガバナンス

上場企業は金融商品取引法に基づき、財務報告に係る内部統制の信頼性を担保する義務がありますが、中小企業でも、経営判断の透明性や職務分掌・承認フローの整備が求められることがあります。

2　ハラスメント対応・働き方の公正性

職場におけるパワハラ・セクハラ・マタハラについては事業主による対応が義務化されています。相談窓口の整備、迅速な事実確認、被害者保護と再発防止措置が必要となっているほか、従業員の教育も重要です。

加えて、法改正により、2026年中には、顧客や取引先によるカスタマーハラスメントから従業員を守るカスハラ対策についても、事業主の義務となります。

3　内部通報体制

公益通報者保護法により、一定規模以上（常時使用する労働者の数が300人超）の事業者には、通報窓口設置や担当者の指定など法的義務が課されています。一方、上記の規模に満たない企業に対しても「努力義務」として体制整備が求められています。内部通報の受付から調査・対応までのフローを明確にしておくことが企業の信頼につながります。

4　個人情報、機密情報の保護・管理

個人情報保護法では、事業者の責務や漏えい時の報告義務等が強化されています。従業員・顧客データや機密情報の適切な取扱い、アクセス管理、外部委託先の監督が求められます。

5　取引先・サプライチェーン対応

下請法（令和8年1月に改正され、「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（略称「中小受託取引適正化法」、通称「取適法」）となります。）や独占禁止法だけでなく、サプライチェーン全体での人権や環境への配慮の要請が強まっています。

取引先の法令遵守状況の確認や取引条件の透明化を進めることが、一層求められるようになっています。

6　不正会計・資金管理の防止

収益の過大計上や架空仕入れ等は刑事・民事責任に直結し、企業の健全な運営にも影響を与えます。業務や権限の分離、定期的な監査をすることが、不正防止や被害拡大防止の対応策となります。

第3　実務的な進め方（経営者がまずやるべき3つ）

コンプライアンス体制の整備は、まず自社の現状把握から始めることが肝要です。自社にどのようなリスクがあるか、どの法令が関係しているか、どの部署に課題があるかを洗い出します。これには、経営陣だけでなく、現場の実務担当者の声を聞くことが有効です。

現状を把握したうえで、次の1～4の手順で進めることが考えられます。

1　ルールの明確化

社内規程やマニュアルを整理し、従業員が理解しやすい形で明文化する。

2　教育・周知

階層別・部署別に研修を行うなどして、日常業務での実践につなげる。

3　相談・通報体制の整備

内部通報制度を形だけでなく、実際に機能する仕組みとして設計する。

4　定期的な見直し

法改正や社会情勢の変化、運用上の課題などに応じて、定期的に、体制を見直し、更新していく。

第4　おわりに

コンプライアンスは、形式的にチェックリストや規定を作ってそれで終わり、というものではありません。コンプライアンス対応には企業文化が反映されます。また、重要なコンプライアンス違反に対していかなる対応をするかは、経営判断としての側面もあります。コンプライアンス違反を恐れて単に萎縮するのではなく、透明性と公正性を高めることで、取引先や従業員からの信頼にもつながります。有事に慌てて対応するのではなく、平時から、いざという場合に備えて、会社を守る仕組みを整えることが重要となります。

以上