

# コンプライアンスが果たせるならば競争力は向上する。

いま多くの企業が「コンプライアンス体制の確立」に取り組んでいる。だが、コンプライアンスが「法令順守」と訳されていることから、いろいろな問題も生じているような気がしてならない。最大の問題点は「法令順守」と理解する結果、「法律さえ守ってあげればいいんだろ(あとは何をやっても構わない!）」という受け止め方が見られることだ。現に、製品事故で多数の被害者が出ているのに「安全関係の法令は守っていたはずだ」とコメントしたトップもいると聞く。

しかし、コンプライアンスとはそんな薄っぺらい事柄ではない。コンプライアンスの語源となったcomplyの用語例、comply with another's wish. (他の人々の願いに応える)という文章からわかるように、complianceとは、「他の人々の願い、期待に応えること」を意味している。

つまり、コンプライアンスとは「ルールを守る」といった消極的な意味ではなく、他の人々の願いを探り、それに応えていくという積極的な前向きな言葉なのだ。

企業にとって「期待に応えるべき相手方」は、具体的には、消費者であり、従業員であり、地域社会であり、株主である。企業を取り巻くこうした人々の願いを知り、それに誠実に応えていくこと。それが本来のコンプライアンスであり、企業の使命だといってよい。

コンプライアンスを「法令順守」と考えるか、「期待に応える」と考えるかでは具体的に違う。

たとえば、清涼飲料に果汁の焦げ成分が混入したことがある。コンプライアンスを「法令順守」と考えると、食品衛生法の言う「人の健康を損なうおそれ」がない以上、回収の必要はない。しかし、コンプライアンスを「消費者の願い」と考えると、「見た目に不快な製品は回収してほしい」のが消費者の願いである以上、回収すべきという結論になる。実際、メーカーは自主回収を実施した。

私はこうしたコンプライアンスの理念をすべての企業人、とくにトップの方々に再認識していただきたいと思う。

たとえ安全関係法令の基準に達してはいても、消費者の願いに応えていないような商品であれば売らない。それが、「メーカーの誇り」だったはずだ。その出発点にぜひ戻っていただきたいのである。従業員問題もしかり。世間は、セクハラ、パワハラが法令違反だから批判しているのではない。なにより、「明るい職場でさわやかに働きたい」という「従業員の願い」に反しているから問題とするのだ。

最近、CSR(Corporate Social Responsibility企業の社会的責任)が話題になっているが、上述のように「コンプライアンスとは消費者・従業員・地域社会・株主の期待に応えること」として理解すれば、CSRとはコンプライアンスそのものだってよい。いま、すべての企業人がコンプライアンスを基礎に据えた会社づくりを通じて会社の価値を高めることが求められている。それが真の競争力向上に必ず結びつくはずだ。

## 中島 茂

(なかじま しげる)

中島経営法律事務所 代表弁護士

1977年、東京大学法学部卒業。83年、企業経営法務を専門とする中島経営法律事務所を設立、代表弁護士となる。84年に弁理士登録。03年、日本証券クリアリング機構監査役。主な著書に『取締役の法律知識』『総務の法律知識』『社長！それは「法律」問題です』『株主総会の進め方』『これって、違法ですか？』(以上、日本経済新聞社)など。

