

コンプライアンスと労働関係

『日本労働研究雑誌』編集委員会

労働研究の分野では、コンプライアンス（狭義には、法令遵守。広義には、社会規範や倫理などの遵守も含む）は、中心的なテーマではなかった。これは、主として企業経営に関する問題と考えられていたからである。しかし、企業経営におけるコンプライアンスは、企業と従業員との関係の再構築に結びつく可能性があるのであり、労働研究においても、今後は積極的に取り組むべきテーマといえるであろう。

コンプライアンスと労働との関係については、さしあたり次のような点を指摘することができよう。

第1に、企業が労働関連法規や判例を遵守することは、従業員が身体や生命の健康を害されることなく、あるいは、その人格的利益を侵害されることなく働けるような良好な職場（サービス残業、労働災害、セクシュアル・ハラスメント、いじめなどがない職場）を実現することに役立つ。

また、労働関連法規以外にも、より一般的に、法令や社会規範が遵守され不正行為のない職場で働くことができるということも良好な職場環境の基本的要素である。経営者のコンプライアンスの意識が低い企業では、従業員のモラルは低下し、有能な人材は企業を去って行くであろう。

第2に、企業のコンプライアンスの実現に積極的に従業員が関与することが求められるようになってきている。企業の不正行為が明るみに出るのは、従業員の内部告発による場合が多い。最近では、公益通報者保護法が成立し、従業員は、企業の不正行為の摘発者（内部告発者）としての役割も期待されるようになってきている。

第3に、「企業の社会的責任」（CSR）が強調されるなか、企業がコンプライアンスを尊重した経営をすることは、社会や株主から高い評価を得ることができ、ひいては従業員の雇用の安定や労働

条件の維持・向上につながる。ただ、CSRは、労働との関係でいえば、単に労働関係法規や判例を遵守するだけでよいのではなく、女性の登用や人材育成などの積極的な貢献も求められるものである。

本特集号では、以上のうち第2と第3の点を中心に、実態の紹介および問題点の分析を行うこととする。

まず笹本紹介では、会社の不正行為には、「社員不祥事」「組織・職場の不正行為」「経営の犯罪」があり、それぞれの特徴に応じた予防制度や制裁制度を設ける必要がある、とする。他方、内部告発制度については、その効用に懐疑的であり、公益通報者保護法についても社員の行動に実質的な変化をもたらさないとする。そのうえで、経営倫理まで社員の注意力と判断に委ねるような論調は経営の責任を希薄にする危険があり、また実現性の乏しい要求は現場の社員にストレスや不満を高める弊害を生むと警戒感を示す。そして、笹本氏は、CSRの観点から組織や活動の透明性を高めることや、個々の社員の能力を高めて会社からの精神的自立を促すことによる、企業倫理やコンプライアンスの向上に期待をよせる。

続いて、水谷論文は、内部告発に関する労働法上の議論を整理、分析する。企業の不正行為について内部告発や企業批判活動をした従業員に対する不利益取扱いを一般的に禁止する法律は、公益通報者保護法以前は存在していなかった。実際には、内部告発が就業規則の懲戒事由に該当するとして行われた懲戒処分や解雇が濫用となるかどうかという形で法的に問題とされてきた。そして判例は、「内部告発行為の目的、動機、手段や企業の非違行為の程度・切迫性・内容、告発内容の真実性、告発に至るまでの経緯等を総合判断したうえで、解雇や懲戒処分の正当性判断をしてきた」。

公益通報者保護法については、事業者内部での通報を原則として外部通報に対する保護要件を加重することにより、事業者自身による内部通報体制整備のインセンティブを働かせることで、企業におけるコンプライアンスの促進を図ることをめざすものとなっているが、この点については批判が出されているとする。

内部告発者の保護法制のあり方を考えていくうえで、内部告発者の社会心理学の観点からの分析も必要である。新田論文によると、内部告発をするかどうかの分岐点は、個人的性格だけでなく、組織人としての性格形成の程度にもよるとする。すなわち、組織との一体感が強く反社会的企業倫理をも内在してきたか、公共的視点から組織活動を見つめる姿勢をまだ失っていないかがポイントとなる。組織内での悪に直面し悪への感情的抵抗を感じた者は、組織に同調して安定を求めると、自己の中心的自我（良心）を傷つけ「自己同一性の拡散」になるかの心理的葛藤に陥ることになり、そこで決断して告発に至ったとしても、日本社会では、身内を裏切る行為は「悪」であるとみなされ、告発者は不幸な末路をたどるとされる。また新田氏は、公益通報者保護法は内部告発者の保護としては不十分であるとし、企業のコンプライアンスを高めていくためには、日本人が狭い身内倫理観から解放され、公益のために自己犠牲を払った人物を積極的に快く受け入れる近代的市民倫理を身につけなければならないと主張する。

内部告発は、従業員の企業外部への通報であるが、企業内に労働組合がある場合には、なぜ労働組合が通報の受け皿として機能していないのかが問われることになる。徳山紹介は、労働組合がコンプライアンス活動に積極的に取り組んでいる二つの事例を紹介したうえで、こうした活動を推進

していくためには、「職場の労務管理ができているかどうかのチェック」を最優先事項とし、さらに労働組合としての存在価値を組合員に認知させることがポイントであると主張する。

ところで、小林提言は、コンプライアンスについて、単なる法規遵守の問題に矮小化するのではなく、より高次の理想主義的な議論とすることが必要である、とする。昨今のCSRの議論は、このような方向での動きといえるであろう。安生紹介は、CSR経営推進に向けた経済同友会の取り組みや海外の動きを紹介している。さらに、日本企業の雇用・労働に関するCSRの取り組みについて概観し、そこから、多様な人材を活かし、その能力を高め、働きやすい環境を整えることで優秀な人材を確保していくという日本企業の人材戦略の方向性が示されている、とする。

足達紹介は、CSRが企業業績につながるという仮説が現実味を帯びてきたことから、CSRの観点から投資先企業を選定する社会的責任投資（SRI）が世界的に規模を拡大させている、とする。そして、SRIのための専門調査機関による企業調査においては、社内・従業員方針の領域に重点が置かれていることが紹介されている。足達氏は、厚生労働省の「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」の中間報告書が「従業員等に責任ある行動を積極的にとっている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けようにしていくことは有益である」との認識を示した点を評価し、そのうえで会社が都合のよい情報だけを開示するのを牽制する主体として労働組合の役割が重要であると指摘する。

責任編集 大内伸哉・中窪裕也・松本純平
(解題執筆：大内伸哉)