

第1部

全社的な内部統制制度

第1節

コンプライアンス規程

1 規程の趣旨

会社の経営については、会社法をはじめとしてさまざまな法令が施行されている。業種のいかんを問わず、また、規模の大小にかかわらず、会社は、法令を誠実に遵守して経営を行わなければならない。

法令違反をすると、当然のことながら、法令の定めるところにより罰則を受ける。そのみならず、「倫理観に欠けている」「法令の重みを理解していない」として、経営姿勢を厳しく問われ、社会的信用が著しく低下する。その結果、売上や受注が低迷し、経営危機に陥る。ひとたび低下した信用を回復するのは、容易ではない。

コンプライアンス（法令遵守）についての規程を定め、コンプライアンスを経営方針とする旨明確にすることは、内部統制の基本条件といえる。

2 規程の内容

(1) 経営方針

はじめに、「会社は、コンプライアンスを経営の基本方針とする」と宣言する。

(2) 社員の責務

コンプライアンスが実現するかどうかは、社員の意識と勤務姿勢に大きく左右される。このため、社員に対し、会社の経営方針を踏まえ、法令を誠実に遵守して職務を遂行することを求める。

なお、コンプライアンス意識を高めるという観点からすると、コンプライアンスを誓約する書面（誓約書）を毎年提出させるのがよい。

(3) 役職者の責務

職場においてコンプライアンスが実践されるかどうかは、役職者の指導監督によるところが大きい。このため、役職者に対し、所管する部門において法令違反が生じることのないよう、部下をよく指導監督することを求める。

(4) 法務担当者への相談等

仕事をしていると、自らの行動や意思決定が法令違反であるかどうか、判断に迷うときがある。このような場合には、あらかじめ法務担当者に相談することを求める。

法務担当者は、社員から相談を受けた事案が法令違反であるかどうか、判断に迷うときは、顧問弁護士に相談するものとする。

(5) 会社への通報の義務

社員に対し、他の社員の法令違反行為を知ったときは、直ちに会社へ通報することを求める。

通報は、口頭、電話、メール、郵便その他いずれの方法でも差し支えないものとする。また、「名前を明らかにして通報するのは気が重い」と考える社員がいることに配慮し、匿名でも差し支えないものとする。

(6) 事実関係の調査と官庁への届出

社員から法令違反の通報があったときは、直ちに事実関係を調査する。調査に当たっては、通報者に迷惑が及ばないように十分配慮する。

調査の結果、法令違反が行われたことが確認されたときは、所管官庁に届け出るとともに、ホームページ等により公表する。

(7) 原因究明・再発防止策

法令違反が繰り返されることは、避けなければならない。このため、法令違反が生じた原因を究明し、再発防止策を講じる。

(8) 懲戒処分

法令違反をした社員を懲戒処分に付する。

なお、社員は、次に掲げることを理由として、自らが行った法令違反行為の責任を免れることはできない旨定める。

- ① 法令について正しい知識がなかったこと
- ② 法令に違反しようとする意思がなかったこと
- ③ 会社の利益を図る目的で行ったこと