



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 高島 浩
(兵庫県弁護士会所属)



第119回 検査不正問題から考えるコンプライアンス

1 先月末、三菱電機において検査不正問題が明らかとなり、3日前に定時株主総会で取締役役に選任されたばかりの同社の社長は辞意を表明しました。

遡れば、小林化工、日医工、神戸製鋼や日産自動車など、検査データの改ざん等の不正行為は後を絶たず、我が国の製造業に対する信頼が大きく揺らいでいます。

2 今回私が注目したのは、同社の品質管理を統括する役員に対する日経新聞のインタビュー記事です。同役員は、2016～2019年に3回にわたり社内調査を行ったが、その後も相次ぎ問題が発覚し、今回の不正も見つけられなかったと述べています。また、品質管理を担当する部署が各事業本部を横断する形で各種施策を行い、原因や対策などの情報を共有する会も定期的に開いてきたのに、今回役割を果たせていなかったことが分かり非常にショックを受けていると述べています。

同社のウェブサイトには「各法令・倫理分野に応じた複数のチェックシートなどをもとに自社・自部門のコンプライアンスの自己点検を年に複数回、様々なかたちで行い、コンプライアンス遵守の状況の確認及び是正をしています」と記載されており、コンプライアンス監査が実施されていることが表明されています。

また、組織の自浄作用を確保するために求められる内部通報制度についても「不正・違法・反倫理行為を速やかに把握して、自浄作用を働かせることを目的に『倫理遵法ホットライン』（内部通報制度）を設けています」と謳われています。

上場企業として求められる組織体制を整備していたにもかかわらず、なぜ35年間も不正が続けられ、表面化しなかったのか。なぜ現場の従業員は声を上げなかったのか。この原因を究明することは、他の事業者にとっても

有益なことだと考えます。

3 三菱電機は、第三者委員会を立ち上げて公平な立場から調査を行うと発表していますので、それほど遠くない時期に調査結果が公表されるものと思われます。そして、その調査結果には、過去に不祥事を起こした企業と同様、「上司に言いにくい組織風土であった」「コミュニケーションが取りにくく風通しの悪い職場環境であった」という言葉が並ぶことが予想されます。

また、内部通報制度が機能していなかった点についても、「制度の存在が十分に周知されていなかった」「通報者の秘密が守られず、人事上の不利益を受けること恐れて利用されていなかった」という原因が想定されます。内部通報制度を作っても、従業員からみて信頼できる形で運用されていなければ、結局その制度は利用されず、不正の発覚が遅れてしまう原因となることが分かります。

4 中小企業であれば、大企業よりはトップのメッセージが従業員に伝わりやすいはずで、トップが繰り返しメッセージを發し、各部門の責任者も部下に対して同じメッセージを發する。社内で発生したインシデントやアクシデントの情報が必ずトップに伝わり、ミスを積極的に申告することが奨励され、申告行為そのもので不利益を受けることがない。不断の努力により職場のメンバー全員にしっかりとメッセージが伝われば、風通しの良い健全な組織風土が醸成されるはずで

内部通報制度を利用して窓口に通報した従業員の保護については、来年に改正法の施行が予定されており、事業者に課せられる義務について今夏にも具体的な指針が示される予定です。

この点についてはまた別のコラムでご紹介いたします。