

【第2部】パネルディスカッション  
〈テーマ〉「中小企業とコンプライアンス」

[パネリスト報告] 3  
「中小企業とコンプライアンス」

中田 千寿 氏（桐蔭法科大学院修了、企業内弁護士）

大澤 中田さん、よろしくお願いします。

中田 桐蔭法科大学院の卒業生で、企業内弁護士をしております中田と申します。よろしくお願ひいたします。

まず、簡単に私の経歴からご紹介させていただきます。私は、大学を卒業後、すぐ桐蔭法科大学院に入学し、卒業後、3回目でしたが、司法試験に合格しました。司法修習修了後、医療機器を海外より輸入して日本国内で販売する会社に入社いたしました。

入社した会社の規模は、当時300名程度の従業員数でして、中小企業に当たるかと思ひます。その会社に2年半ほど勤務したあと、昨年転職いたしました。現在も企業内弁護士として仕事をさせていただいていますが、現在の会社は、規模としては大企業に当たりますので、今回は、主に前職での経験を基に自分の考えをお話しさせていただければと思ひます。

まず、前の会社は従業員300名程度の会社で、法曹の有資格者は5名おりました。全員が弁護士登録をしているわけではなかったのですが、それぞれが、法務、総務、薬事など、様々なポジションに配置されておりました。私自身はマーケティングや法務を担当しておりました。

300名程度の会社で有資格者5名というのはけっこう多いかなと思ひますが、それは、後ほどお話ししますが、前の会社がいわゆるオーナー会社で、オーナーである経営者が、法的な問題に対してちゃんと取り組んでいきたいという意識があったからではないかと思ひます。

そこで考えたことですが、中小企業だからコンプライアンスの意識が低いとは一概には言えないということです。コンプライアンスへの意識の高さの程度は、会社の大きさの問題というより、経営者、経営陣の意識の程度の問題ではないかと考えております。

逆に、大企業でも、法律で決められた内部統制のための決まりやルールを作る必要とかあると思ひますが、決まりやルールを作っただけでは意味がなく、作った決まりやルールに基づいて内部統制やガバナンスを実施していくという意識が必要ではないかと思ひます。

前の会社の話ですが、経営者が所有者というやうないわゆるオーナー企業で、経営者が強力なリーダーシップを発揮している会社でした。中小企業の中にもそういう会社は比較的多いと思います。そこで、例えば所属する会社がオーナー企業であった場合、一般的に、コンプライアンス的にどういふ問題が考えられるでしょうか。

例えば、オーナーが、「これは会社にとって必要だ、コンプライアンス的にも是非取り入れるべきだ。」ということば、会社にとっても客観的に望ましいことである限り、従業員にも「そうですね。」と受け入れられやすいと思います。しかし一方で、例えばオーナーが、「これは必要ではない。」ということに対しては、コンプライアンス違反が、見過ごされてしまう可能性があると考えております。

また、オーナー企業ですと、オーナーにとって耳が痛い意見は言いつらいところもあると思います。コンプライアンスをしっかりとやっていくということば、今までのやり方を変えていくということにもつながっていく場合も多いと思いますので、オーナーによっては、「そんなことをやらなければいけないの。」と嫌がる可能性も考えられると思います。そういう意味では、風通しのよさとか意見の言える環境は、中小企業にとってとても大事ではないかと思ひます。

オーナー企業は、経営者のリーダーシップが非常に強い場合が多いと思いますので、例えば企業組織内部の構造やルールは、一応決まってはいるけれども、それらの構造やルールがそんなにしっかりとしていなくても、会社はどんどん前進していくというところがあるかと思ひます。その中でコンプライアンスの問題が発生したときに、組織の構造やルールがそんなにしっかりとしていないため、内部統制機能がきちんと発揮されないこともあるのではないかと思ひます。

内部統制機能がきちんとしていないと、組織や構造上の問題でコンプライアンス違反とかが発生していたとしても、組織や構造上の問題は見過ごされ、一個人、一従業員の責任にされてしまう可能性もあると思ひます。組織や構造上の問題を一個人の責任に転嫁した結果、組織や構造上の問題に気付かずに、コンプライアンス違反を繰り返している可能性もあると考えています。

いろいろとお話しさせていただきましたが、コンプライアンスに対して意識はあっても、なかなかお金をかけられない中小企業も多いかと思ひます。

東京商工会議所が、平成 27 年に東京 23 区の中小企業を対象として、中小企業の法務対応に関する調査報告書をまとめています。顧問弁護士もいない、法務担当者もいないという中小企業は全体の 44%もあったということです。

理由として、例えば「法務案件がない」、「何かあったら弁護士に相談すればいい」というやうな意見が多いみたいですが、そもそも、法務案件がないのではなくて、法務案件があるのに気付いていないだけではないかというやうなこともあるかと思ひますし、何かあったときに弁護士に相談すればいいといつても、何かあったときには遅過ぎて、コストも想像以上にかかりますので、やはり発生前から対応していくことが必要だと思ひます。

ではお金もなかなかかけられない中でどのように対応していったらよいかというところですが、例えば同じ従業員を雇うにしても、法的なリスクにきちんと気付ける人材を積極的に採用していくということも一つの方法ではないかと思います。その中で、法科大学院の修了生とか弁護士を企業内弁護士として雇っていくというようなことが一つ方法として考えられるのではないかというふうに思います。簡単になりますが、私からは以上です。

大澤 中田さん、どうもありがとうございました。平成 27 年の東京商工会議所のデータは私も全く知らなくて、今回紹介していただいて初めて知りました。顧問弁護士も法務担当者もありません、というのは、東京 23 区内の中小企業で 44%もある。ここには若い弁護士にとっての広大なマーケットがあるということが客観的に示されていると思います。ここにこそ焦点を当てていくべきではないかなとつくづく感じました。ありがとうございます。