



『中小企業にとって必要な コンプライアンスと労務管理』

～今必要とされている3つのポイント～

第1部 コンプライアンス編 14:00～15:00

「中小企業にとって今必要な コンプライアンスとは何か」

講師： 弁護士 谷川 安徳

所属 所属大阪弁護士会
最終学歴 立命館大学大学院法学研究科 博士前期課程
司法修得 54期
役職等 民事調停官（大阪地方裁判所 H22.10～H24.9）
甲南大学法科大学院特別講師（H16.4～H21.3）



第2部 労務管理編 15:00～16:00

「解雇との向き合い方」

講師： 弁護士 徳田 聖也

所属 大阪弁護士会
最終学歴 立命館大学法科大学院修了
司法修得 63期
セミナー歴 「必ず役に立つ相続・後見セミナー」
「融資を受けやすい事業計画書作成セミナー」など

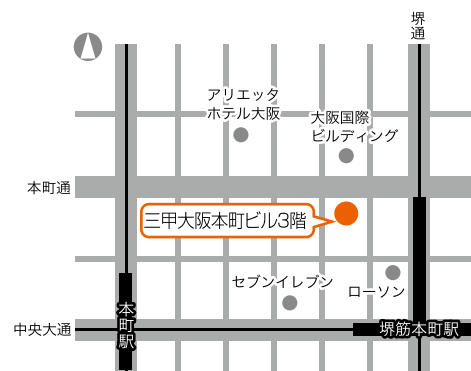


日時： 平成30年5月24日(木) 14時00分～16時00分

会場： 三甲大阪本町ビル 3階会議室
〒541-0053 大阪市中央区本町2丁目3-8 三甲大阪本町ビル3階

費用： 無料

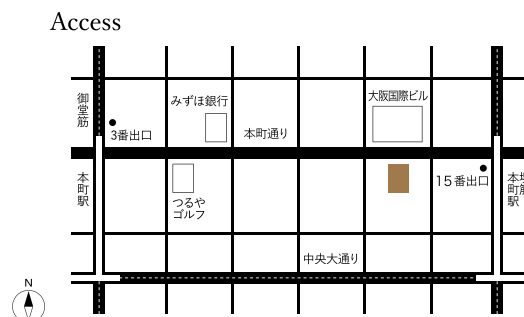
■ 会場までのアクセス 【最寄駅】 堺筋線 堺筋本町 徒歩2分
御堂筋線 本町 徒歩5分



● 発行

グロース法律事務所

〒541-0053
大阪市中央区本町2-3-8 三甲大阪本町ビル10階
TEL 06-4708-6202 FAX 06-4708-6203



● リスクを先読みする Clever な経営のために



News Letter

グロース法律事務所 ニュースレター

□ 事務所開設のご挨拶 □ コラム □ セミナー案内

2018年
創刊号

人と人とのつながりを大切に 「職務領域に対する誇り、専門性、不断の努力」

ご挨拶

私たちの思い

私たちは、いつの時代も、社会を切り拓くのは、現状に満足せず、覚悟をもって困難を乗り越える気概を持った経営者であると考えています。

また、社会に生きる者として、人と人とのつながりを大切に経営者でなければならないと考えています。

私たちもそのような経営者の一人であるべく、この事務所を設立致しました。

弁護士が弁護士であるために

弁護士法において、弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とすると規定されています。また、常に、深い教養の保持と高い品性の陶やに努め、法令及び法律事務に精通することが、弁護士の職責の基本基準であるとされています。

私たちは、このような使命と基本基準の中で、他に代えがたい仕事をする事を心がけています。それは、決して突飛なことをすることではありません。しかし、私たちにしかできないことをするのではありません。職務領域に対する誇り、専門性、不断の努力、そのために常に成長するという気概を事務所名に込めました。

依頼者の真の利益を実現するために「依頼者の真の利益を実現する」ということ、それは、ご依頼、ご相談の内容をそのまま実現することを意味せず、社会正義の実現に資するものでなければ、結果において、企業の発展につながらないものと考えています。

企業の発展につながる最善の選択と結果を依頼者の方と共有すべく努めて参ります。

人と人とのつながりを大切に、一つの東になって高みを目指し、成長する。

平成30年3月吉日

弁護士 谷川 安徳

弁護士 徳田 聖也

中小企業にとっても必要な コンプライアンスとは何か?!

弁護士 谷川 安徳



まずは、チェックを!

- 経営理念が定められ、それは社員に知れ渡っているか
- 就業規則が定められ、それは社員に知れ渡っているか
- 就業規則や社内規則に、法令遵守方針や行動指針は定められているか
- 不祥事が発生した際に、報告、対策のルールが定められているか
- コンプライアンスの単相部署や担当者は決められているか
- 通報者を保護する仕組みは整っているか
- 社内でのコンプライアンス研修は実施されているか
- 違反と具体的な懲戒事由が結びついているか

以上は、いずれも中小企業にとって必要なコンプライアンス体制であり、チェック数が3項目以下の場合であれば、抜本的な見直しが必要と判断すべきです。

中小企業のコンプライアンスとは何か???

まず、コンプライアンスというのは、「法令遵守」のみを指して言われることもありますが、もう少し広い意味で、企業、企業経営者や社員が、事業活動を行う上において守るべきルールと理解しておくべきです。したがって、「法令」だけではなく、社内ルールに関する「社内規程」や、社内定められた「倫理規程」も含めたルールを遵守すること、と理解し、対策を講じておくべきです。

また、中小企業は、中小企業基本法において以下のとおりとされており、このレターにおいても、以下を念頭に「中小企業」と称しています。

中小企業においては、従業員がそもそも少ない、時間もかけられない、費用もかけられない、という声が多く聞かれます。しかし、「余った食材を使い回した・・・」「売れ残りのお菓子の賞味期限を付け替えた・・・」といったことを行った企業がその後破産の申立に至ったり、事業の一時停止を余儀なくされるなどの結末となっていることを直視し

業 種	中小企業者 (下記のいずれかを満たすこと)		小規模企業者
	資本金の額又は 出資の総額	資本金の額又は 出資の総額	常時使用する 従業員の数
①製造業、建設業、 運輸業その他の 業種(②～④を除く)	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

*中小企業庁 HP から引用

なければなりません。

- ①改善点があれば気付いていただくこと
- ②その改善点を改善し体制を構築すること
- ③そして、社内に浸透させること

この3つが、今、貴社が取り組むべき対応です。

コンプライアンス体制を構築する!

大企業において、コンプライアンス体制を構築している企業に共通していることは、コンプライアンスマニュアルを作成することによって、倫理法令遵守の行動基準を定めているということです。

中小企業においても、同様にコンプライアンスマニュアルを定めることは一つの出発点です。それが不可の場合でも、就業規則において、詳細な服務規律を設けておくべきです。

では、コンプライアンスマニュアルにおいては、どのようなことを定めておくべきでしょうか。これについては、以下の内容を含めたマニュアルを作成しておくべきです。

- ①守られるべき法令や、倫理、規則の明示、それを遵守する企業方針
- ②組織・体制(専門部署の設置や担当者)の内容
- ③社員教育体制(研修など)
- ④社内の相談窓口(ヘルプライン)、違反行為発見時の対応、通報者保護
- ⑤コンプライアンス実施を自社で監査する仕組み
- ⑥見直し、点検の仕組み

コンプライアンス体制を浸透させる!

いくらコンプライアンスマニュアルを作成しても、これを社内浸透させなければ意味がありません。

経営者にとって必要なことは、社員とのコミュニケーションや社員教育、そして、どれくらい外部の目で見られる状況にしているかということであり、体制の浸透にとって大切な要素です。

本当に重要なことは?!

中小企業にとって本当に重要なことは、経営者の決断、であると思います。おそらく、多くの経営者がコンプライアンス体制の構築は必要であると考えて一方で、自分の動きを縛ってしまう懸念などを持たれる方も多いでしょう。しかし、先ほど述べたように、コンプライアンス体制の欠如は、ある日突然回復できない企業としてのダメージを負う時があります。

企業を持続的に成長させるため、コンプライアンス体制を構築していきましょう。



会社の解雇との向き合い方

弁護士 徳田 聖也



はじめに

会社経営にとって大切なものは、ヒト・モノ・カネ・情報と言われますが、特に「ヒト」の資源が弱まってしまうと会社が良い方向に進みません。会社経営を行うにあたり、どこかの場面で「懲戒解雇」をせざるを得ない場面が出てくることもあるかもしれません。

しかし、この「懲戒解雇」のタイミングや方法を間違えると、解雇が無効とされることがあります。無効となるような解雇を行えば、当該従業員との紛争を生んでしまうばかりでなく、会社とその他の従業員との関係にも悪影響を及ぼすことがあります。

例えば、懲戒解雇にすべき問題のある従業員に対し、会社のずさんな対応によってその従業員に対する懲戒解雇が無効となってしまう、その他の従業員に対する示もつきませんし、会社内での不満も溜まるでしょう。一方で到底懲戒解雇が認められないような場合に、社長がすぐに「クビだ!」と言って解雇してしまうと他の従業員が次は自分がクビにされるのではないかと疑心暗鬼になったり、社長に対する不必要な反発を招いたりすることもあるでしょう。

いずれにしても従業員の士気を下げ、会社の生産性を下げってしまうことになります。従って、懲戒解雇における最低限のルールは必ず押さえておかなければなりません。

懲戒解雇が認められるためには

(1) 就業規則に懲戒解雇の規定が存在すること懲戒解雇は、いつでも自由に社長が



行えるというのではなく、就業規則(就業規則が無い会社では個別の労働契約)において、懲戒解雇の事由が定められている必要があります。従って、そもそも懲戒解雇ができるという規定がなければ懲戒解雇は一切不可ということです。そして、事前に就業規則に挙げられた理由以外で懲戒解雇することはできません。例えば懲戒事由に勤怠不良に関する規定がなければ、無断欠勤を繰り返してもそのことを理由とした懲戒解雇は出来なくなります。従って、まず自社の就業規則に懲戒解雇に関する規定が存在するか、存在するとして適切な事由が挙げられているかを確認する必要があります。

- (2) 懲戒解雇時の手続が定められている場合は、その手続が履行されているか就業規則には懲戒解雇時にとるべき手続が定められていることが多くあります。その手続が定められている場合はきちんと履行していなければ懲戒解雇が無効になる場合があります。特に、弁明の機会を付与すべきであるのに、その機会を与えていない場合などは無効になる可能性が高くなります。
- (3) 客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性があること就業規則に定められていて、手続きをきちんと踏んでいればそれだけで懲戒解雇が認められるのかといえば、そうではありません。懲戒解雇とすることに客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性があることが必要です。
- 例えば、就業規則に3回遅刻した場合

は懲戒解雇とするというような規定があったとしても、3回の遅刻でその従業員の生活の糧を奪ってしまう解雇について客観的に合理的な理由が認められることはないでしょうし、当該従業員の遅刻を改めさせるためにはけん責処分等の他の軽い懲戒処分が目的が達成できるとして社会通念上の相当性も認められにくいでしょう。

懲戒解雇事由を勤怠不良とする場合は、遅刻や理由のない欠勤を行うたびに、会社として正式に文書にて注意や解雇よりも軽い懲戒処分を段階的に与え、それでも改善されない場合によりやく懲戒解雇を検討できると考えておいた方が良いでしょう。どれだけ遅刻を繰り返していても会社が何らの注意を行っていないなければ、一発で解雇できることは極めて困難です。

最後に

本日お話しした解雇に関することは、会社が懲戒解雇を行う際の基礎の基礎部分であり、具体的事情のもとで懲戒解雇が相当であるか、また相当と判断する場合にどのような手続きをとっておくべきかなど、慎重に判断すべきことが多く、これを間違えてしまうと冒頭でお話ししたように会社の士気を下げかねません。

懲戒解雇を行なうにあたり、少しでも気になるようなことがあれば、事前に当事務所にお気軽にご相談下さい。より良い会社づくりのお手伝いをさせていただきます。