

コンプライアンスとリスクマネジメントについて

—「明治機械事件訴訟」を題材として—

東北福祉大学

菅原好秀

<要旨>

厚生労働省によると、精神障害により労災認定が2024年度は6年連続で過去最多の1055人となった。また、精神障害による労災補償請求件数のうち、上司とのトラブルが953件、全体の27.2%を占めている。厚生労働省では、精神障害による労災認定の具体的な事案が公表されていないため、本稿では、「明治機械事件訴訟」（東京地方裁判所令和2年9月28日判決）を題材として、精神障害による労災認定が過去最多となっている背景とコンプライアンスの方向性について、文献研究、二次資料に基づく判例研究により構築された分析的枠組みを基に、コンプライアンスとリスクマネジメントについて考察することとする。

本事案は、原告は、新卒者として被告（会社）に採用されたが勤務態度に問題がある等として試用期間が3回延長され後に解雇された事案である。本事案で注目すべき点は、「研修での作業がうまくいかないときには、突然大きな声を出して工具を放り投げた」行為があったとしても、判決では「客観的合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない」として解雇を無効とした。金融庁によると、コンプライアンスに関して具体的な定義を置いていないが、「最低基準としての法令（業法）等を遵守するだけでなく…問題事象の未然予防に向けた自律的な取組み」「社会・経済全体に悪影響を及ぼすことにならないか…より本質的な観点からリスクを深く洞察する姿勢が求められる」としており、企業に求められる社会的責任の拡大を示唆している。道徳的に見て悪いことは刑罰を受けることはないという罪刑法定主義の原則において、法令・制度が必ずしも十分に整備されていない新たな領域等からのリスクに対してマネジメント能力が求められている。日本リスクマネジメント学会創立者亀井利明氏は「直面した事態を冷静に判断し、機敏に対応するとともに、先を読み、将来のためにいかなる手段を講じるか」と説明されている。つまり、将来の変化を予想する、あるいはその予兆を把握し、事象が顕在化する前に適切な措置を講じる必要がある。企業とは本業を通じて関係者全員を幸せにする組織体であり、社員がミスしても処分するという発想ではなく、社員同士が支え合い、風通しが良い組織を作り上げることが重要である。すべての社員が人間らしく尊厳をもって幸せに生きるという企業風土こそが大切である。本事案の争点は、上司と部下との発言内容や認識の不一致によるが、犯罪加害者の更生現場への調査では「自分の気持ちをうまく言えない」「悩みを言える人がいない」若者がSNSの影響等により、多数いることが明らかになっている（NHK クローズアップ現代）。判決後は当該企業では売上が3年間で最大62.1%まで減少している。対人の接触機会が著しく減少し、コンプライアンスの価値基準の急激な変化の中で、今後、企業には「職員よし」、「顧客よし」、「社会よし」という「三方よし」の理念のもと、職員の「やりがい」「生きがい」「働きがい」がもてる風通しが良い雰囲気づくりが求められよう。