

■コンプライアンス便り 一覧

タイトル等が赤色の行は、2025年5月に“懲役刑”を“拘禁刑”に変更したものです。  
タイトル等が緑色の行は、2025年5月に“ツイッター”または“SNS(‘ツイッター’、mixi、ブログ等)”を“SNS”に、“リツイート”を“引用して再投稿”に変更したものです。  
タイトル等が水色の行(No.7)は、“ツイート”を“書き込み”に変更したものです。  
タイトル等が黄色の行(No.39)は、“懲役刑”を“拘禁刑”に、“ツイート”を“投稿”に、“つぶやいた”を“投稿した”に変更したものです。

| No. | カテゴリ          | タイトル                                             | ケース                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 関連法令  | 資料作成日<br>(初回アップ日) |
|-----|---------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------|
| 001 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.1 SNSからの情報漏洩(2012年4月号)             | 2012年X月、部品メーカーA社に勤務する男性従業員が作成中の部品の画像をSNSで公開。さらに未発表の製品の部品であることを示唆したために、ネット上で話題となった。投稿した本人のアカウントは「非公開」となっており、数名の友人しか見ることができない状態だった。しかし、その投稿を友人が引用して再投稿したことで、多くの人の目に触れるようになり、ネット上に拡散する事態に発展した。事態を知ったA社は、内部調査を行い、SNSに書き込んだ男性従業員を特定。男性従業員のアカウントを削除し、事態の收拾をはかったが、情報がいくつものWebサイトにコピー（※1）されており、手遅れとなった。※1：ネット用語で「魚拓を取られる」といいます。この不祥事により、A社は以下の対策を行うことになった。・ホームページ上で、この騒動を正式に謝罪し、男性従業員を懲戒処分することを公表・被害を受けた発注元に対して、経営陣および現場責任者が謝罪・他の取引先に対しても、今回の騒動と今後の対応策を説明                     |       | 2012/4/1          |
| 002 | 誠実な活動         | コンプライアンス便りvol.2 備品・製品の持ち出し(2012年7月号)             | 2012年X月、インターネットのオークションに、TV番組の視聴者用プレゼントグッズが出品された。同じ出品者が、某TV局の視聴者用プレゼントグッズを多数出品していたため、不審に思ったインターネットユーザーが、出品者のユーザーネームを元に調査を開始。この出品者は、放送局F社の関係者ではないかとの噂が広がった。その後、「視聴者用のプレゼントを身内で横領しているのではないか」、「F社は、本当に視聴者にプレゼントを贈っているのか」といった疑惑がインターネットユーザーの間で広まったため、F社は内部調査を実施。結果、F社は、この出品者が自社の社員であることを認め、謝罪した。F社の発表によると、オークションに出品されたグッズは、プレゼント当選者に配送したが、宛先不明などで返送されたもので、社員が勝手に持ち出していたとのこと。しかし、一度広まった疑惑はなかなか消えず、「視聴者を軽視する企業」、「非常識でモラルの無い企業」として、社会的信用が失墜した。また、その他の不祥事も重なり、不視聴運動が起こる事態となった。 | 刑法    | 2012/7/1          |
| 003 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.3 SNSは多数の人に見られます(2012年9月号)         | Aさんは、SNS好きで、帰宅途中や自宅で、知人の書き込みをチェックするのが日課となっていた。ある日の帰宅途中、SNSで取引先の新人の投稿を見てみると、そこには飲み会の告知が...。「未成年に飲ませる会社なのか？」と取引先の姿勢を疑問視するAさんであった。1週間後、Aさんは会社を休み、ゴルフに出かけた。一緒にコースをまわった知人は、Facebookでそのことを公開。会社には「法事で休暇」と伝えていた手前、会社の人に見られないか、気が気でないAさん。結局知人には、事情を説明し、内容の削除を依頼したのだった。別の日、部下のBさんがブログをやっていることを人づてに聞いたAさんは、そのブログを見てみることに。過去の書き込みの中に、自分への小言が書かれていることを見つけたAさんは、翌日、Bさんに皮肉を込めて、「面白かった」と伝えた。それまでは、コミュニケーションが十分にとれていたが、この件以降、お互いにそよそよい態度になり、コミュニケーションが乏しくなってしまった。                     |       | 2012/9/1          |
| 004 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りvol.4 噂話は百害あって一利無し(2012年11月号)          | 現場で働くAさんと上司のTさんは、職場環境改善のための意見交換を頻繁に行っていた。その姿を見たパートタイマーのCさんは、同僚との会話の中で、「AさんとTさんは、男女の仲だと思わない？」と憶測で発言してしまった。その場限りの話題として、Cさんは発言したつもりだったが、その話は一人歩きし、噂となって職場の誰もが知ることになった。ある日、この噂話を偶然耳にしてしまったAさんは、噂話が消えることを期待し、Tさんとの コミュニケーションをよそよそしく避けるようになった。しかし、Aさんの期待もむなしく、噂は無くなるどころか別の噂に発展してしまった。後日、「今の職場では安心して働けない」と感じたAさんは、退職してしまった。Aさんがいなくなった職場は、職場環境の改善が進まず、徐々に働きにくい職場になっていった。その結果、お客様に満足いただけるサービスを提供できる状況ではなくなってしまった。                                                              |       | 2012/11/1         |
| 005 | 道路交通法         | コンプライアンス便りvol.5 飲酒運転を黙認しない！(2012年12月号)           | 会社にマイカーで通勤しているAさん。終業後に会社の飲み会が予定されていたが、「アルコールは我慢する」と決心していたAさんは、いつもどおりマイカーで出勤した。飲み会がスタートし、初めはノンアルコールビールで我慢していたAさんだったが、電車通勤の同僚達が楽しくお酒を飲む姿を見て、「自分も飲みたい」と思い始めていた。そんな中、隣に座っていた先輩から、「ちょっとだけなら」とお酒を勧められたAさん。「自分は、アルコールには強い方」と自負していたAさんは、先輩の勧めを受け入れ、お酒を飲んでしまった。その姿を見たNさんは、「Aさんを運転させないようにしよう」と思っていたが、飲み会終了後、目を離れた隙に、先輩社員を乗せてAさんの車は出発してしまった。その後、Aさんの車は、帰宅途中の道で運転操作を誤り対人事故を起こしてしまった。Aさんおよび同乗していた先輩は、現行犯逮捕された。                                                                     | 道路交通法 | 2012/12/1         |
| 006 | ハラスメント        | コンプライアンス便りvol.6 その行為、職場の空気を重くしていませんか？(2013年3月号)  | ある職場のA課長は、せっかちな完璧主義者で、部下の仕事の質とスピードに苛立ちを感じていた。部下からあがってきた書類に些細なミスでもあれば、その書類で頭を叩くこともしばしば。また、部下がちやっと雑談しただけでも、机を叩いて大声で注意するなど、周囲を威圧していた。部下達は「A課長のやりかたに慣れるしかない」と思い、仕事の質とスピードを上げることに注力していたが、A課長の叱責や威圧行為はエスカレートしていった。そんな日々が続き、A課長の言動に嫌気がさした部下達は、A課長の機嫌を損ねないためにだけに仕事をするようになってしまった。また、A課長の言動に苦痛を感じ、出社できなくなる部下も現れ、職場のパフォーマンスは低下していった。その後、A課長の行為を疑問に感じた部下は、内部通報窓口に職場の状況を通報した。内部通報窓口の相談員は、事実確認を行い、A課長は懲戒処分を受ける結果となった。                                                               |       | 2013/3/1          |
| 007 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.7 SNSは自覚と責任を持って利用しましょう(2013年4月号)   | 営業部門で働くAさんは、深夜残業で主力商品〇〇の帳合卸への出荷遅れに対応していた。なんとか対応の目処がついたところで、Aさんは、一息つきながら知人のSNSの書き込みをチェックした。知人は、残業続きでくたびれているようだった。Aさんは、知人を励ますメッセージと共に、残業している理由を「主力製品の〇〇にトラブル発生」という表現で書き込んだ。Aさんは、「〇〇」という伏せ字を使うなど、商品名が特定されないように配慮したつもりだったが、勤務先情報や今までの書き込みから、商品名が割り出されてしまった。また、「トラブル発生」という表現が様々な解釈をされ、「商品の回収」や「重大な法令違反」といった噂となり広まってしまった。翌日、SNSをチェックしたAさんは、自分の書き込みが様々な解釈をされていることに気づいたが、時既に遅し。事態を収束させるには、会社が謝罪会見を開くしかなかった。                                                                   |       | 2013/4/1          |
| 008 | 道路交通法         | コンプライアンス便りvol.8 「ながら運転」は悲惨な事故につながります(2013年5月号)   | 社有車を使って営業活動をしているAさんは、通い慣れた道を運転し、得意先に向かっていた。運転中に顧客からの電話がかかってくることもあり、Aさんはスマートフォンを助手席に置いて、すぐに対応できる準備をしていた。十分な車間距離を取って、安全運転をしているAさん。そこに、会社から1通のメールが入った。スマートフォンの画面に目を向けると、そこには「至急！」の文字が...。Aさんは、ながら運転がいけないことをわかっていたが、「いつもの道だから大丈夫」と、スマートフォンを手に取り、返信のメールを入力し始めた。メールを素早く返信しようとしていたAさんは、スマートフォンの画面を見続けたことで、前の車が停止したことに気付くのが遅れてしまった。慌ててブレーキを踏んだAさん。しかし、車は急に止まれず、被害者が傷害を負う追突事故を起こしてしまった。                                                                                        | 道路交通法 | 2013/5/1          |
| 009 | 利益相反行為        | コンプライアンス便りvol.9 自分の都合で、会社に損害を与えていませんか？(2013年6月号) | 新サービスの広報担当となったXさんは、パンフレット制作のデザイン提案をA社とB社に依頼した。A社は日頃から取引のある企業、B社はXさんの友人がデザイナーとして勤務する企業だった。提出されたデザイン案を見ながら、考え込むXさん。品質が高く、価格も安いのはA社だったが、「B社の友人に仕事をしたい」という思いもあった。悩んだ末、Xさんは友人が勤務するB社への発注を決定。さらには、発注の見返りとして、キックバックをB社の友人に要求した。不正なキックバックに味を占め、XさんのB社への要求は、徐々にエスカレートしていった。合理的な理由もなく、B社に発注を繰り返すXさん。後の内部監査で、XさんがB社から多額のキックバックを受け取っていたことが判明。Xさんは、会社に損害を与えたとして、懲戒解雇され、会社から損害賠償を求められる結末となった。                                                                                       |       | 2013/6/1          |

|     |         |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |         |           |
|-----|---------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|
| 010 | 誠実な活動   | コンプライアンス便りvol.10 勝手な自己判断で、大変なことに…(2013年7月号)          | 現場担当のAさんは、ある日、お得意様にあたるBさんから注意を受けた。その日、Aさんの上司にあたるエリアマネージャーのXさんが現場を訪れる。Xさんは、一通り定例の連絡を行い、最後に現場からの報告があるか確認を行った。Bさんから受けた注意は、以前と同じ内容であり、過去にXさんに報告している。Aさんは、「特に繰り返し報告する必要はない」と判断し、報告をしなかった。ところが後日、Bさんから解約の申し出が…突然の事に、いったい何が原因だったのかわからないXさん。そこで、現場担当のAさんに確認したところ、度重なるクレームがあったことを知る。一方Bさんは、何度か注意をしているのに、なかなか状況が改善されない事につながりしていた。そして、とうとう解約という決断に至ったようだ。                                                                                                              |         | 2013/7/1  |
| 011 | 誠実な活動   | コンプライアンス便りvol.11 お客様に不利益を与える行為は厳禁です！(2013年8月号)       | 住宅検査会社に勤務するXさんに、とある家主から強度検査の依頼があった。翌日、Xさんは家主立ち会いの下、住宅の強度検査を実施。その検査の課程で、住宅が株主のハウスメーカーA社の物件であることが明らかになった。屋外に出て、基礎部分を検査するXさん。A社は大手のハウスメーカーだが、意外にもいい加減な造りで、基礎と建物の連結部分を補強しなければならない状態だった。今までは、検査結果をごまかしたことの無いXさんだったが、株主のA社の信用・評判が下がれば、自社にも影響があると考え、つい検査結果をごまかしてしまった。後に、Xさんが勤務する住宅検査会社が、株主のA社の物件に限り、同様の不正行為をしていたことが発覚。検査を依頼したA社物件の家主達は、Xさんが勤務する会社を相手取り、損害賠償請求訴訟を起こした。                                                                                              |         | 2013/8/1  |
| 012 | 良好な職場環境 | コンプライアンス便りvol.12 気付かず、に、報告しにくい状況を作っていませんか？(2013年9月号) | ある職場で上司の怒りが響き渡る。その日、プライベートな問題でイライラしていた上司は、Bさんからミスの報告を受け、つい怒鳴ってしまった。Bさんは下を向き、完全に委縮しきっている。そんな様子を自分の席から見ていたAさん。「機嫌悪そうだなあ。今日は話しかけないようにしよう。」と思っていたところ、電話が……。電話の相手はお客様で、先日Aさんが対応した案件にミスがあり、至急対処してほしいとのクレームだった。Aさんはお客様に謝罪し、すぐに対処する旨を伝え、電話を切った。まずは上司に報告しなければ、と思うAさん。しかし、先程のBさんが怒鳴られていた状況を思い出し、「今日報告したら、自分もきっと怒鳴られる」と気が重くなってしまった。黙っていては駄目だとわかっていたが、結局その日は上司に報告することができず、対応が遅れ、お客様に迷惑をかける結果となってしまった。                                                                   |         | 2013/9/1  |
| 013 | 道路交通法   | コンプライアンス便りvol.13 体調不良時の車の運転に注意！(2013年10月号)           | 家から30分ほどの会社にマイカー通勤しているAさん。ある日、Aさんは朝起きて朝食をとっていたが、どうも体調がすぐれない。「う〜ん。風邪でも引いたかなあ…。今日は大事な商談があるし、休むわけにもいかないし…。」と、休むことを諦め、風邪薬を飲んで出社の準備をしていた。家で体調が良くなるのを待ちたかったAさんだったが、商談の準備が終わっていなかったこともあり、いつもの時間にマイカーに乗り、出発した。Aさんは、「薬が効いて、少しは楽になるはず」と思っていたが、意に反して風邪薬は効かず、ぼーっとしたまま運転することに。通い慣れた道だったが、Aさんは運転に集中できない状況で、一時停止を無視して狭い交差点に進入してしまった。ちょうどその時、Aさんの車の左側から直進してくる車が！慌ててブレーキを踏んだAさんだったが、車は止まれずに、出会い頭の事故を起こしてしまった。                                                                | 道路交通法   | 2013/10/1 |
| 014 | 道路交通法   | コンプライアンス便りvol.14 自動車と自転車 お互いに注意しよう！(2013年11月号)       | いつものように、マイカーでの通勤途中のAさん。前方を走る自転車に注意しつつ、追い越そうとしたところ、路側帯に停車中の車を避けるため、急に自転車が車道側に出てきた。慌ててブレーキを踏み、なんとか接触を免れたAさん。自転車に乗っている人を横目で見ると、耳にはイヤホンが……。自転車の急な飛び出しにヒヤッとしつつ、信号のある交差点にさしかかったAさん。歩行者信号が赤になったため、左折しようとしたところ、急に自転車が飛び出してきた。徐行運転していたため接触は免れたものの、自転車の人はまるで気にしていない様子で行ってしまった。会社までもうすぐ。狭く見通しが悪い交差点にさしかかる。一旦停止した後、スピードを落としてゆっくりと交差点に進入したそのとき、左側から急に自転車が飛び出てきた。とっさにブレーキを踏んでAさんの車は止まったが、自転車は急には止まれず、自転車との接触事故になってしまった。                                                   | 道路交通法   | 2013/11/1 |
| 015 | 誠実な活動   | コンプライアンス便りvol.15 行動はエスカレート、罪悪感も薄れてる？(2013年12月号)      | Aさんは、仕事に必要な書類を郵送するため、切手を経理担当者まで、取りに行った。切手を受け取った際に、無防備にしまわれていたことに気がついたAさんは、「あの切手を金券ショップで売れば、小遣い稼ぎになるだろうな」と思いつく。良くない事だとはわかっていたが、金額が少額なこともあり、誰も気が付かないだろうという気持ちもあった。翌日Aさんは、経理担当者が退社した後、こっそり棚から切手数枚を持ち出した。そして、金券ショップで換金したお金を自分の財布へ……。はじめは、後ろめたい気持ちがあったAさんだったが、そのうちに罪悪感はすっかり薄れ、持ち出す枚数も増えていった。それから3年が経ったある日、Aさんは内部監査室の社員に呼び出され、切手を持ち出していたという窃盗の事実確認と、会社から多額の損害賠償を求められることとなった。                                                                                      | 刑法      | 2013/12/1 |
| 016 | 誠実な活動   | コンプライアンス便りvol.16 適正な業務遂行もコンプライアンスです！(2014年1月号)       | 工場で働くAさんの仕事は、その日の出荷が予定されている製品の検品作業だ。次々と製品の検品をこなしながら、ぼんやりと、「今日もいつもの単純作業かぁ……。」とAさんは思った。3つあるチェック項目を順番に点検し、問題が無ければチェックシートに印をつけるのだが、普段からの慣れもあり、つい、きちんと点検せずに項目欄にチェックを入れることもあった。不具合がないか一つ一つ最終チェックをすることは、重要な役割だとわかっていた。一方で、初期不良でクレームにつながることは過去にほとんどなかったため、「まず問題ないだろう」という気持ちもあった。そんなある日、「製品の初期不良で、お客さまから数多くのクレームが寄せられている。」とコールセンターからの連絡があった。製品の動きに不自然な部分があり、使用開始後すぐに動きが悪くなるという。原因は製造していた機械の不具合だったが、きちんと検品されていなかったことで、不良品が市場に出回ってしまったのだった。                            | 製造物責任法  | 2014/1/1  |
| 017 | 公正な取引   | コンプライアンス便りvol.17 価格の不当なつり上げ(2014年2月号)                | ある日の会議で、原料が値上がりになったとの報告があった。「今のままの価格では、うちの利益が下がってしまう…」。「しかし、価格をつり上げたら顧客が離れてしまうのでは…」と悩むAさん。悩みながら明日のスケジュールを確認したところ、業界団体の会合があったことを思い出し、「他社はどうするつもりか、明日聞いてみればいい」と考えた。翌日、Aさんは会合の場で、競合他社の担当者Bさんの姿を見つける。声をかけ、情報交換のなかで、値上げのことも話題にした。周囲もそれぞれ雑談しており、誰もAさんとBさんの事は気にしていないようだった。その後、Aさんの会社はBさんの会社と同じ額の値上げをすることに決めた。ところが数か月がたったある日、突然、Aさんの会社に公正取引委員会の立ち入り調査が入ることに。価格カルテルの疑いがあるという。「まずい」と思ったと同時に、なぜばれたのだろうと考えるAさん。どうやら、あのときの会合で、だれかに会話を聞かれていたらしい…。                         | 独占禁止法   | 2014/2/1  |
| 018 | 個人情報の管理 | コンプライアンス便りvol.18 個人情報を放置していませんか？(2014年3月号)           | ある日、総務部のAさんは従業員の個人情報書類を整理していた。整理の途中、他部署から「今すぐ来て欲しい」と呼ばれたAさん。個人情報書類を机の上に置いたまま他部署に向かった。Aさんが机にいない間、BさんがAさんを尋ねて総務部にやってきた。Aさんが不在だったため、立ち去ろうとしたBさんだったが、机の上に積んである書類にふと目がとまった。重くなった書類の一番上は、隣部署にいるCさんの個人情報だった。つい、書類を見てしまったBさんは、Cさんが〇〇病に罹っており、現在治療中であることを知る。翌日、Bさんは食堂でCさんと一緒になったので、「病気は大丈夫なの？」と声をかけた。それを聞いたCさんはびっくり。なぜBさんが持病のことを知っているのか、どこから伝わったのか…「みんなに、病気の事が知られてしまったら働きにくい」と感じたCさんは、そのことが原因で仕事に集中できなくなっていった。数ヶ月後、多くの同僚がCさんの病気を知ることになり、居心地が悪くなったCさんは、やむなく職場を去る決断をした。 | 個人情報保護法 | 2014/3/1  |
| 019 | 廃棄物処理法  | コンプライアンス便りvol.19 副産物はどう処理すればいいの？(2014年4月号)           | Aさんは製鉄業界のX社に勤務している。製品を作る工程で出る副産物は、売却しない場合には産業廃棄物として処理することとなっている。リサイクル業者に確認をとってみたところ、「運送費をX社が負担するのであれば、買い取る」とのこと。1トン5千円で売却し、1トンにつき1万円の運送料を支払えば、X社はトータルでは支出となる。しかし、産業廃棄物として処理業者に委託するよりも、費用はだいぶ抑えられる。Aさんは「これでコストカットになる！」と大喜び。ところが数か月後、不法投棄の疑いで、X社に県の調査がはいることになった。リサイクル業者に売却したので、正しく活用されていると考えていたAさんは、状況がつかめず、大慌てしてしまう。実は、リサイクル業者が引き取った副産物は、需要が満たされ飽和状態となっていたため、運送途中にある山へ捨てられていたのだ。不法投棄された山の近隣住民から苦情があったことから、今回のような事態に発展した。                                     | 廃棄物処理法  | 2014/4/1  |



|     |               |                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |         |           |
|-----|---------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|
| 020 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.20 情報セキュリティ 規程を守っていますか？(2014年5月号)   | ある日、残業していたAさんは、明日の会議用資料の準備ができていないことに気がついた。時計を見るとそろそろ20時。これ以上残業すると帰りのバスがなくなってしまう。Aさんは会議用の資料を自宅で作成することにした。Aさんは会議用のデータを自分のUSBメモリにコピーして持ち帰り、自宅のパソコンで資料をまとめた。翌日、Aさんは作成したファイルをUSBメモリに保存して出社し、会社のパソコンにコピーした。ところがそれから数時間後、オフィスのあちこちで騒ぎが起きた。「あれ、おかしいなあ」「課長、パソコンが動きません!」「こっちもです!」「ウイルスに感染したんじゃないか?」・・・Aさんのまわりでパソコンの異常を伝える声が次々と上がった。情報システム部の担当者が調査した結果、ウイルス感染の可能性が疑われた。「誰か個人のUSBメモリを使った人がいるんじゃない?」情報システム部の担当者の声を聞きながら、Aさんはパソコンに差ししたままのUSBメモリを見つめて震えていた。                                             |         | 2014/5/1  |
| 021 | 反社会的勢力        | コンプライアンス便りvol.21 その取引先は、信用できる相手ですか？(2014年6月号)     | もうすぐ月末。X社で営業として働いているAさんは、今月の営業成績に頭を抱えていた。そこへ、X社の代表電話宛に1本の電話が入る。電話の相手と今までに取引はなかったが、「ぜひ御社の商品を買いたい」とのこと。「この取引がうまくいけば、今月の成績に反映できる」と思ったAさん。相手の会社のことをよく確認せずに、契約書を持って意気揚々と出かけ、契約は無事成立。営業目標を達成し、Aさんは一安心したのだった。数か月後…。通勤電車の車内で、週刊誌の吊り広告にある「X社、反社会的勢力との取引放置」の見出しがAさんの目に飛び込んできた。「いったいどういうことなんだ?」と不安に思いながらAさんが会社に着くと、ビルの前には記者やカメラマンら報道陣で一杯になっている。オフィスに入ると、X社との取引停止を希望する顧客からの電話が鳴りやまない状態だった。状況がつかめないAさんだったが、すぐに上司に呼び出される。Aさんが数か月前に信用調査をせずに契約した顧客は、反社会的勢力に関係のある企業だったのだ。                                 | 暴力団排除条例 | 2014/6/1  |
| 022 | 知的財産          | コンプライアンス便りvol.22 会社の職務で作った著作物の著作権は？(2014年7月号)     | 休日、Aさんはプライベートのサークルで配布する冊子を作成していたところ、ふと、最近会社の指示で作成したイラストのことを思い出した。「これに少し手を加えれば面白くなるかも!」Aさんの狙いどおり、冊子は良い出来になった。そして、仕事で描いたイラストと、それに手を加えて冊子にしたイラストを、2つ並べてブログにアップした。それを見た友人からは、「これ見たことがある!○○本のイラストだね!」等のコメントが付き、とても好評だった。数日後、職場で上司に呼び出されたAさん。上司のPC画面には、Aさんのブログのページが表示されていた。そして「イラストの権利は会社にあるので、すぐに削除するように」と伝えられた。自分が仕事で描いたイラストを会社が使用するのはわかるが、Aさんは著作権を会社に譲ったつもりはなかった。自分が作ったもののなのに、制限を受けるのは納得がいかない。Aさんと上司の間では結論が出ず、コンプライアンス窓口を確認したところ、会社の指示や意思決定で、職務上作成した著作物の著作権は、原則、会社に帰属するとのことだった。             | 著作権法    | 2014/7/1  |
| 023 | ハラスメント        | コンプライアンス便りvol.23 マタハラ、パタハラって何？(2014年8月号)          | めでたく子宝に恵まれたAさん。上司に報告し、産休（産前産後休業）・育休（育児休業）の申請書類を提出しようとしたところ、上司は驚いたように「仕事を続けるつもりなの?」と言う。Aさんはそのつもりでいたが、上司の表情はみるみる曇ってゆく。上司には、「休業中は、Aさんの業務を他の従業員で分担して行うことになるだろう」「いずれ復帰するのだから、新しい人員も配属されないだろう」といった思いがあった。また、「業務を振り分けられた他の従業員から、不満の声が上がるだろう」とも考えた。だからAさんには「この機会に仕事を辞め、家事と育児に専念すればいいのでは」と伝えたのだった。それを聞いてAさんは、「制度は整っているのに・・・辞めるしかないの?」とやるせない気持ちになった。ちょうど同じ職場の男性社員Bさんは、育休を申請しようとしていたが、上司とAさんの会話が聞こえてきた。この状態で、育休を申請したら、上司から一体何を言われるか・・・。Bさんは申請を諦め、申請書類を机の引き出しに押し込んだ。                                 |         | 2014/8/1  |
| 024 | 知的財産          | コンプライアンス便りvol.24 気づかずに、著作権法違反？(2014年9月号)          | 仕事中、Aさんのもとに部下のBさんがやってきた。業務に必要なソフトをインストールしたいとの申し出だった。数時間後、業務が一区切りついたため、Bさんから頼まれたソフトを探すAさん。最後に使用してからしばらく時間が経っていたが、棚の中を探してみたところ、すぐに目的のソフトは見つかった。Aさんは、そのソフトをBさんに手渡し、インストールしておくように伝えた。数か月後、情報システム部のCさんがAさんのもとを訪ねてきた。X社からソフトウェアのライセンス監査の申し入れがあったとのこと。心当たりはないかと聞かれたAさんは、数か月前に、X社のソフトをBさんがインストールしていたことを思い出した。まさか・・・ライセンス数をきちんと管理していなかったため、Aさんは気がついていなかったが、実はBさんに渡したソフトはライセンス数が余っていなかったのだ。                                                                                                        | 著作権法    | 2014/9/1  |
| 025 | 賄賂、接待、賭け事の禁止  | コンプライアンス便りvol.25 取引先と健全な関係になっていますか？(2014年10月号)    | ある日Aさんは、取引先候補のY社の担当者から、食事に誘われた。現在Y社を含む数社の中から取引先を選定中だが、その件で打ち合わせがしたいという。Aさんは、快く承諾した。後日、Y社担当者の計らいで、打ち合わせは高級料亭で行われることになった。おいしい食事にすっかり気分が良くなっていたところ、「ほんの気持ちですが。」と言ってY社の担当者が差し出した封筒には、現金が・・・「Y社を選べば、今後もいい思いができるな」と考えたAさん。後日の会議の場で、Y社と取引するべきだと強く主張し、取引先の選定を一人で強引に推し進めてしまった。いつもと様子の違うAさんに、周囲のメンバーはひどく驚いていた。その後もAさんは度々「打ち合わせ」と称し、Y社担当者と食事をして、現金を受け取っていた。ところが数週間後、内部監査の担当者がAさんの部署を訪ねてきた。Y社との不適切な関係を指摘され、結局Aさんは懲戒処分を受ける事となってしまった。実は、Aさんの様子を不審に思った周囲のメンバーの内部通報で、不正の事実が明らかになったのだった。                  |         | 2014/10/1 |
| 026 | 賄賂、接待、賭け事の禁止  | コンプライアンス便りvol.26 外国公務員への贈賄も厳禁です(2014年11月号)        | 海外勤務で、アジア圏の某国に赴任しているAさん。打ち合わせが終わったところで、現地公務員のZさんが不自然な流れで切り出した。「ところで、最近新しいゴルフセットが欲しいんだよね～」Aさんはすぐに、Zさんが賄賂を要求しているのだと気がついた。もちろん良くない事だとはわかっていたが、他の社員から「アジアでは賄賂が必要悪」と聞いていたAさん。「拒否すれば、Zさんとの関係が悪化し、仕事に影響が出るのではないか」という思いがよぎった。日本円に換算すると約80万円のゴルフセットだが、ここで仕事がスムーズにいけば、その利益で問題なくカバーできるだろうと考えたAさん。後日Zさんにゴルフセットをプレゼントしたのだった。思惑どおり、仕事はスムーズに進み、安心のAさん。ところが数か月後、当局捜査官がAさんの職場を訪れ、Zさんとの不正な取引を指摘してきた。その後、Aさんは起訴され、会社の信用が失墜する結果                                                                              |         | 2014/11/1 |
| 027 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りvol.27 良好なコミュニケーションが取れていますか？(2014年12月号) | ある職場。新人のAさんが、業務で疑問に思っていたことを相談しようと、Bさんに声を掛けた。しかし、Bさんは「忙しいの、またあとで」と、慌ただしく別室に入って行ってしまう。その後、もういちど声を掛けようとしたが、Bさんは受話器を片手に難しい顔。気が引けてしまい、「ま、いいか」と、そのまま帰宅してしまう。結局、その日も問題は解決しないままだった。その時Bさんが電話をかけていた相手は、出張中の課長だった。すぐに報告して相談したい事柄があるが、何度電話をしても繋がらずに、イライラ。このようなことは常なので、Bさんの課長に対する信頼感は、すっかり薄れてしまっている。別の職場。Dさんは後輩のCさんの話に、すぐに耳を傾ける。忙しい時も、あとで必ず相談に乗り、声掛けをしながら、他の従業員の様子を気に配っている。そのため、問題点は早い段階で解決できる。また、難しい内容でも、すぐに課長に相談できるので、適切な対応をとることができるのだ。活発な声掛けで、良好なコミュニケーションが取れている職場は、問題が早く解決し、上司・部下の信頼関係も良好なのであった。 |         | 2014/12/1 |
| 028 | インサイダー取引      | コンプライアンス便りvol.28 インサイダー取引に注意しましょう(2015年1月号)       | 企画部のAさんは、非常に画期的な新商品を開発した。製品化するまでに多くの苦労があったが、今回ようやく発売に向けて、1か月後に公式発表することが決定した。役員からも「すばらしい商品だ! 売れるのは間違いない」とお墨付きをもらい、Aさんは今までの努力が実ったことを実感した。その後、新商品のヒットを確信したAさんは、同期で仲のよい他部署のBさんに「今度の新商品は絶対売れるから!」と自信満々に話した。Bさんは新商品の情報は初耳。平然を装っていたが、内心「いいことを聞いた」と思った。Bさんは帰宅後、自宅のパソコンで自社株をチェックし、「これは買わない手はないな」と、早速、自社株を購入。その後、「新商品の発表が楽しみ」と思いながら、Bさんは会社でも何食わぬ顔で過ごしていた。新商品発表後、証券取引等監視委員会の職員が、Aさんたちの会社に来てきた。「あなたたちにインサイダー取引の疑いがあります!」と職員に厳しく詰め寄られて、慌てふためく2人。Aさんは「自分は株取引をしていないのに、なんで俺も疑われるの!?!」と納得のいかない様子だった。      | 金融商品取引法 | 2015/1/1  |

|     |               |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |          |
|-----|---------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------|
| 029 | 公正な取引         | コンプライアンス便りvol.29 競合他社と価格の話をしてはいけません(2015年2月号)    | ある日、Aさんは、四半期の売上実績を確認していた。業績は悪化する一方。「今のままの価格では、うちの利益が下がってしまう…」 「しかし、価格をつり上げたら顧客が離れてしまうのでは…」と悩んでいた。悩みながらスケジュールを確認すると、翌日、競合他社が集まるゴルフコンペがあることを思い出した。T社のBさんも参加している。「これは価格のことを相談するいいチャンスだ」と考えた。翌日、ゴルフを楽しんでいるAさん。ゴルフ場でBさんと行動を共にした。世間話のなかで、「おたくは値上げの予定はある？」と聞くと、Bさんからはっきりとした返答はなかったが、Aさんは値上げの意向を示した。その後、Aさんの会社が値上げに踏み切ったところ、Bさんの会社も同様に値上げをした。数ヶ月後、突然、Aさんの会社に公正取引委員会の立ち入り調査が入ることに。価格カルテルの疑いがあるという。「カルテルを結んだ覚えがないのに何で？」と疑問に思うAさん。どうやらBさんとの会話からカルテルを疑われたらしい…。                                               | 独占禁止法                  | 2015/2/1 |
| 030 | 地域との関わり、環境保全  | コンプライアンス便りvol.30 社会人として誠実な行動を心がけましょう(2015年3月号)   | X社の近くに住むAさんは、愛犬の散歩が毎朝の日課。ある朝、犬の散歩をしていると、前方を歩く男性（Bさん）が歩きタバコをしています。歩きタバコはマナー違反。Aさんは「危ないわ。それに、ニオイも…」と嫌な気持ちになりました。マナー違反はそれだけにとどまらず、さらにタバコの吸い殻を道端にポイ捨てをする始末。Aさんは「ひどい!」、「掃除をするのは、私たち地域住民なのに」と怒りが込み上げてきました。そして、別の男性（Cさん）は、Aさんを追い抜いた際に、植え込みにベッと痰を吐きました。どうやら、2人は、この近くの会社の社員ようです。Aさんは、地域の環境に配慮しない行動に、憤りを感じました。しばらくすると、その男性2人が朝のあいさつを交わし、X社のビルに入っていきました。その様子を見てAさんは「ここに勤めているのね」と、X社の社名を確認。「X社ではいったい、どういう教育をしているのかしら…?」と、呆れ返ると同時に憤慨するAさん。BさんとCさんのマナー違反のせいで、X社の企業イメージは大きく低下してしまいました。                          | 路上喫煙禁止条例               | 2015/3/1 |
| 031 | 安全衛生          | コンプライアンス便りvol.31 職場の悩みをひとりで抱え込んでいませんか？(2015年4月号) | Aさんは最近、他の部署から異動してきたばかり。わからないことがあると同僚のBさんに相談していた。しかし、Bさんは親切に教えてくれない。Aさんは懸命に覚えようとしているが、前の部署で担当していた仕事とまったく違う業務に戸惑うばかりだった。「もしかして、自分はいじめられているのかな…。」Bさんの対応に、モヤモヤした気持ちになったAさんは、だんだんと食事が喉を通らなくなり、夜もよく眠れない日が続いた。新しい職場で親しい人もいないAさんは、誰にも相談できず、しだいに元気がなくなっていった。そんなAさんの様子を見て心配になった同僚のCさんが、「EAPプログラムを利用したら?」とアドバイスをくれた。はじめは戸惑いがあったAさんだが、「何かのきっかけには、なるかもしれな…」と考え、思い切って利用してみることにした。悩みを打ち明け、思っていることを話してしまうと、不思議とスッキリした気分になったAさん。みるみる笑顔が戻っていき、現在は、見違えるように元気に働いている。                                                 |                        | 2015/4/1 |
| 032 | マナー違反         | コンプライアンス便りvol.32 社会人としての身だしなみ(2015年5月号)          | ある日、仕事の打ち合わせで、Z社のCさんのもとへ、X社の社員2人が訪ねてきました。初対面なので、まずは挨拶から。X社のBさんが、後輩のA田さんを紹介します。「今回はA田が担当いたしますので、よろしく願います!」CさんがばっとA田さんを見ると、スーツがシワだらけ。そんなA田さんが、名刺を差し出ししながら元気に挨拶してきました。「よろしく願います!」その途端、汗のニオイが、もわ〜ん。「うわ、臭い」……。その悪臭に、Cさんはなんとか耐えました。そして、いよいよ打ち合わせ。A田さんが話し始めます。ところがCさんは、話の内容よりどうしてもA田さんの身だしなみが気になってしまいます。「汚れたメガネ」に「伸びた爪」……。Cさんは「なんだか不潔だなあ」と感じました。打ち合わせが終わって、A田さんとBさんが背後で「失礼いたしました」とお辞儀をして帰っていきました。Cさんは、「マナーがなっていないなあ。これから一緒に仕事したくないなあ・・・」と、すっかり不安に。A田さんとBさんは、これからというときに、第一印象で失敗してしまいました。                 |                        | 2015/5/1 |
| 033 | ハラスメント        | コンプライアンス便りvol.33 妊娠・出産を機にした不利益な扱い(2015年6月号)      | X社で課長として活躍しているAさん、臨月に入ったので、書類を手にして上司に話しかけます。「部長、産休・育休を申請します。それから、しばらくの間は負担が少ない業務を希望したいのですが…」。するとB部長は快諾してくれました。「わかった。人事に話しておくよ。それと、休みの間は代わりに〇〇君を課長にしておくね」さあ、これで準備万端。Aさんは産休・育休に入り、その間は一生懸命、育児に励みました。そして育休期間が終わり、職場復帰したAさん。「お休みをいただき、ありがとうございます!」するとB部長から驚きの一言が。「おかえり。じゃあ、〇〇君の下で、がんばって働いてね!」「えっ? ……私は、降格ということですか?」「ずっと休んでいたんだから仕方ないでしょ。子育てもあるし、管理職は厳しいよ」との言葉。降格なんて初耳です。「休みの間だけ〇〇君を課長にするという話では?」とAさんが問いただしても、「こっちだって、いろいろ配慮してるんだからさあ。頼むよ」とB部長は面倒くさそうに答えるだけ。せっかく職場復帰して頑張ろうと思っていたのに…。Aさんは切なくなってしまいました。 | 男女雇用機会均等法、<br>育児・介護休業法 | 2015/6/1 |
| 034 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.34 大切な情報を車中に放置していませんか？(2015年7月号)   | 営業部のAさんは、新規案件の打ち合わせを終え、取引先から営業所に戻る途中だった。ちょうどお昼になったので、食事をしてから帰ろうと、街道沿いのファミリーレストランに立ち寄った。車から降りる時、Aさんは少し考えた。「助手席の手提げ袋は、持っていこう。社外秘資料が万一盗まれたら…」。そこまで考えたAさんだったが、「荷物になるし、やっぱり置いていこう。（白昼堂々、盗まれないでしょ。）」と面倒くささが勝った。Aさんは、手ぶらで店に入った。頼んだランチが思った以上においしく、食べることに夢中になったAさん。手提げ袋のことは脳裏からすっかり消えていた。食事を終えたAさんは、車に戻って息を飲んだ。助手席の窓が割られている。車上荒らした。車内を隅から隅まで探してみたが、手提げ袋の影も形もない。「ど、どうしよう…。なんでこんな事に…」。Aさんは呆然として青ざめ、わずかな手間を面倒と思ったことを悔やんだ。そして震える手で、上司に連絡の電話を入れたのだった。                                                          |                        | 2015/7/1 |
| 035 | ハラスメント        | コンプライアンス便りvol.35 職場のコミュニケーションが不足すると…(2015年8月号)   | 総務部長のBさんは、日ごろから部下のAさんの無責任な勤務姿勢が悩みのタネです。Aさんからは報・連・相がなく、以前任せた仕事でミスがあったので、「次回からしっかり頼むよ」と注意を促しても、そっぽを向いたまま気のない返事。これでは、きちんとやってくれるか心配です。また、Aさんは主任でありながら、その職責を果たしていません。退社時に部下のCさんが仕事の件で相談に行っても、話を聞かずに自分の都合でさっさと帰ってしまいます。このようなことが日常的に行われ、業務に支障が生じています。ある日、B部長のもとに、Cさんが相談に来ました。「Aさんに相談ができず、仕事が進まないんです」と困り果てた様子。B部長は、Aさんにビシッと注意をする約束をしました。翌日、B部長は意気込んでAさんのところへ行きました。開口一番、「おい、A! ちゃんと部下の面倒を見てやれよ」とまくし立てました。言い出したら、おさまりがつきません。「まったく、いつになったら一人前になるんだ!」…感情的なB部長の様子に、Aさんは「これってバワハラだよな…」とうんざりしながら聞いていました。        |                        | 2015/8/1 |
| 036 | 道路交通法         | コンプライアンス便りvol.36 自転車で、危険な運転をしていませんか？(2015年9月号)   | いつものように、自宅から最寄り駅に向かって歩くAさん。すると突然、Aさんのすぐ横を猛スピードで、自転車が追いついて行った。標識を見ると、自転車も交通可能だけれど、明らかに徐行といえるスピードではなかったようだ。危なかったなあ、とAさんが思った次の瞬間、「チリンチリン!」という激しいベルの音を鳴らしながら、自転車が走ってきた。驚いたAさんは、思わず道の端に避けて立ち止まったが、すれ違った自転車の人は、何事もなかったかのように、そのまま走って行ってしまった…。ようやく大きな通りに出たAさん。歩道を歩いていると、向かいから車道を走っている自転車がやってきた。ふと違和感を覚えたAさん。「あれ? 左側通行なのに…」すれ違った自転車は車道を逆走していたようだ。駅までは、あと少しというところ。フラフラと蛇行しながら自転車が近づいてきた。自転車の人は、片手でスマホを操作している。危険を感じたAさんは、あわてて避けようとしたが、自転車の人はスマホの画面に夢中でAさんに気が付かない。あっという間に距離は縮まり、Aさんは自転車と衝突し、ケガをしてしまった。       | 道路交通法                  | 2015/9/1 |



|     |               |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                 |           |
|-----|---------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|
| 037 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.37 スマホの紛失は、情報漏えいにつながります(2015年10月号) | ある会社で営業として働くAさん。会社のデスクで、かばんの中をゴソゴソと探っています。「あれ？会社用のスマホ、どこいったんだろう。さっきまであったのに…」。Aさんは、自分の行動を思い返します。そういえば数時間前、公園のベンチでスマホを使って、それから…。どうやら、スマホを公園のベンチにうっかり置き忘れてきてしまったようです。気を落とすAさん。見つかることを願って、まずは近くの警察に確認することに。会社への報告は、バツが悪いため、来週まで先延ばしにしました。数日後、同僚のBさんから、うれしい報告が。「Aさん、さっき警察からスマホの落とし物が届いたって連絡がきたよ」。Aさんは、「見つかってよかった～」とホッとします。これで一件落着…と思いきや、そんなわけにいきませんでした。それ以降、取引先の担当者Bさんに、怪しい営業電話が頻繁にかかってくるようになりました。Bさんは対応に困って「どこかから情報が漏れたかな？」と考えます。実は、Aさんが紛失したスマホから、Bさんの個人情報が盗まれ、悪徳業者の手に渡っていたのです。       |                 | 2015/10/1 |
| 038 | その他           | コンプライアンス便りvol.38 家族と話をしよう(2015年11月号)             | 自宅のリビングで社内報を見ていたAさん。そこにやってきた父親に「お、社内報か？」と話しかけられます。「今回は会社の友達が載ってるんだ。」「仕事でも結構相性いいんだよ」・・・と、会社のことで話が盛り上がります。「ところで最近、仕事は順調なのか？」と父親に聞かれたAさん。すると、とたんにAさんの表情が曇り、「それがちょっと困っていて……実は……」と、言いづらそうに悩みを打ち明け始めました。Aさんの話を、父親は親身になって聞いてくれました。こんなにじっくりと思いの丈を聞いてもらったのは久しぶりです。Aさんは、しばらく父親と話し合いました。そして、「うん。やっぱりそう思うよ」と、父親の力強い励ましを受けて安心した感じのAさん。「そっか、話せてすっきりした。ありがとう」さっきまでの沈んだ顔が一変、晴れ晴れとした表情に。Aさんは、家族に話を聞いてもらうことで、今まで一人で悶々としていた気分が晴れ、悩みの解決の糸口を見つけたようでした。                                                 |                 | 2015/11/1 |
| 039 | 個人情報の管理       | コンプライアンス便りvol.39 マイナンバーを漏えいさせないために(2015年12月号)    | 職場でコピー機の横を通りかかったAさん。排紙トレイには、印刷された用紙がたくさん乗っている。チラッと見ると、どうやら従業員のマイナンバーの一覧のようだ。マイナンバー一覧を印刷したのは、税務署に提出する書類をチェックしようと考えていたBさんだった。一覧表を印刷した後、お客様からの電話対応が長引いてしまい、排紙トレイに置かれたままとなってしまったのだ。Aさんが立ち去った後、Bさんは印刷された一覧表を自席に持ち帰り、書類のチェック作業を開始。ところが、最後の最後で一覧表が一枚足りないことに気がついた。「他の人が印刷した用紙を間違えて持って行ってしまうことはよくあることだし…」とBさんは、足りない用紙をもう1度印刷して書類のチェック作業を完了した。そのころ、Aさんは、Bさんが探していたマイナンバー一覧の用紙を片手に「いくらで売れるかな」と不敵な笑み。Aさんは、排紙トレイから一枚抜き取り、販売して小遣い稼ぎをしようと企んでいたのだった。                                               | マイナンバー法、個人情報保護法 | 2015/12/1 |
| 040 | 誠実な活動         | コンプライアンス便りvol.40 うっかりミスの原因は？(2016年1月号)           | Aさんの部署では、3ヶ月に1度、新商品の発表会を開催している。開催日の1ヶ月前に、日時の案内メールをお客様の会社には配信するのはAさんの仕事だったが、このところAさんは忙しい日が続いていた。(来月の発表会の案内メール忘れてた。今日中に送らないと)何とか今日中に配信しようと、Aさんは慌てて案内文を作成し、上司のBさんにチェックを依頼した。「15時までに配信したいので急いでチェックお願いします」。しかしBさんには既に予定が。「今から打ち合わせなんだよなあ」。いつもはきちんと目を通して確認するBさんだが、外出の時間が迫っている。これまでも問題なかったからと、「前回と日付を変えたただけだね。Aさんなら大丈夫、もう送っていいよ」と案内文をチラッと見ただけでOKした。無事、案内メールを配信できてホッとしたAさん。一方メールを受け取った取引先の担当者は怪訝な顔。(え？日曜日？)。発表会の日付が日曜日になっていたのだった。                                                         |                 | 2016/1/6  |
| 041 | ハラスメント        | コンプライアンス便りvol.41 「適切な指導」と「パワハラ」は何が違う？(2016年2月号)  | 適切な指導が行われている職場には、社員の成長や業務の改善、ひいては成績の向上などがもたらされ、働きやすい快適な職場環境が維持されます。一方で、指導が行きすぎると「パワハラ」に該当する場合もあります。AさんとBさんは、「適切な指導」と「パワハラ」の違いが何かを、具体例を基に考えてみることにしました。[適切な指導]の場合上司が部下に冷静に話しかけています。その内容も、改善ポイントを具体的に挙げて説明しています。このような指導であれば、部下も素直に聞き入れることができますでしょう。[グレー]の場合上司がいささか厳しい態度で指導しています。具体的な指示も無く「自分で考えてやり直し」と言われた部下は、突き放されたように感じたのか、困惑した表情を浮かべています。「これってパワハラでは？」と感じる人もいますでしょう。[アウト]の場合(パワハラ)上司が書類を握りつぶし、大声で部下をどなりつけています。その内容も、人格を否定する暴言で、叱責というより攻撃に近いもの。部下は萎縮して声を出すこともなかった。                 |                 | 2016/2/1  |
| 042 | 労務関係          | コンプライアンス便りvol.42 違法な時間外労働をさせていませんか？(2016年3月号)    | ある日、Aさんの会社に、事前の連絡なしで労働基準監督署から労働基準監督官がやってきた。Aさんが応対に出たところ、監督官は、「36協定に違反していますね？」と調査を始めた。Aさんの会社は、従業員に36協定を超える長時間の時間外労働をさせ、労働基準法違反で摘発されたのだった。この件は翌朝の新聞で大きく報道され、Aさんは、「大きく載ってしまった……どうなるんだろう」と不安に感じていた。会社には朝から問い合わせや苦情の電話がひっきりなしにかかってきたため、Aさんも電話への対応に追われることになった。Aさんの会社に就職が内定している学生からは、内定を辞退したい旨の申し出もあった。インターネット上で「ブラック企業」という悪評が立ち、就職活動中の人から忌避されるようになってしまったためである。このような状況は、社内の雰囲気にも影響していた。「ネットじゃウチはブラックって言われているし、やる気も出ないよ」「新入社員もゼロかぁ・・・」「俺、辞めようかなぁ・・・」等々…。すっかり活力が失われてしまった職場に、Aさんは頭を抱えてしまった。 | 労働基準法           | 2016/3/1  |
| 043 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.43 ここだけの話のつもりが・・・(2016年4月号)        | ある日、Aさんは課長に会議室に呼び出されたところ、「来期から主任として頑張って」と昇進の内示を受けた。Aさんは人事情報を軽々しく他言してはいけないことは理解していたが、喜びのあまり、友人で他部署のB子さんになら伝えても大丈夫だろう、とチャットアプリでメッセージを送ることにした。「来期から主任に決まったよー！ダメな主任の下でも耐えて良かった」Aさんは、ずっと今の主任に対する不満を抱えていたため、苦労が報われた、という気持ちも大きかったのだ。ところが、メッセージを送った画面を見ると、B子さんに送ったはずなのに、「既読6」の表示。「やばい！主任もいるグループに送っちゃった・・・」翌朝、ロッカールームで主任と顔をあわせたところ、主任からは「来期から頑張ってね」と皮肉めいた言葉をかけられた。Aさんは何と返してよいのかわからなかったのだ。                                                                                                  |                 | 2016/4/1  |
| 044 | 相談窓口          | コンプライアンス便りvol.44 相談窓口に相談しよう(2016年5月号)            | Aさんの部署では、毎日のように上司が新入社員を怒鳴りつけている。「何をやってもダメなヤツだ」「給料泥棒！」。その様子を見たAさんは、「行き過ぎでは…」と感じてはいたが、なかなか上司には言い出せず、職場全体に気まずい雰囲気が。ある日、Aさんは廊下に貼ってある「ひとりで悩まず まず相談」というポスターに気がついた。「相談した方がいいのかな…」「でも、私が告げ口したと思われたらどうしよう」「本人が相談するべきかな」と悩んでいると、Bさんが通りかかった。BさんはAさんの暗い表情に気付き、「どうしたの？」と声をかけた。するとAさんは、「実は…」と、上司のパワハラと思われる指導で新入社員が心配だが、相談窓口に言うべきか迷っていることを打ち明けた。話を聞いたBさんは、「相談した方がいいわ」とアドバイス。「一人で抱えても解決はできないし、相談したことによってAさんが不利益な扱いを受けることもない」とのこと。それを聞いたAさんは、勇気を出して相談してみよう、と思った。                                   | 公益通報者保護法        | 2016/5/1  |
| 045 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りvol.45 報連相のタイミング(2016年6月号)             | 企画課のAさんが、経理課に書類を提出したところ、経理課長から、このところ企画課からの書類は不備があったり提出が遅れたりしているので、改善するよう求められた。課全体のことで、企画課長に報告しなければならぬ。企画課全体に対して注意されたことを企画課長に伝えるのは憂鬱だったし、忙しそうな課長に伝えるタイミングも難しかった。迷っているうちに急な打合せ日時の変更でAさんは忙しくなり、課長に伝えるタイミングを逃してしまった。数時間後、何とか資料作成を終えたAさんが課長を見ると、まだ忙しそうだ。経理書類の件はそれほど急がなくても大丈夫だろうとAさんは勝手に判断し、報告は明日にしようと考え、そのままずるずると先延ばしにしまった。数日後、企画課長は経理課長に呼ばれ、書類の不備について注意を受けた。企画課メンバーが提出した書類に不備があり、危うくお客様に迷惑をかけてしまうところだったという。Aさんの報告が遅れたため、企画課全体への注意喚起や改善指導ができなかったのだ。企画課長は思った…「誰よ、私にちゃんと言ってくれないのは」と。     |                 | 2016/6/1  |

|     |               |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |           |
|-----|---------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|
| 046 | 誠実な活動         | コンプライアンス便りvol.46 高すぎる目標を達成するために(2016年7月号)        | 営業部に勤めるAさん。期末が迫っているにもかかわらず、部全体の売上が伸び悩んでいた。営業部長は日頃より「目標は達成して当たり前」と公言しており、朝礼では「何としても絶対達成だ!! 何とかしろ!」とはっぱをかける日々が続いていた。Aさんはじめ営業部員は、本心では、このまま営業活動が続けても目標達成は無理ではないかと感じていた。しかし、部長の「何とかしろ」の言葉に、「このまま目標が達成されないのは許されないのでは」と危機感を覚えたAさんは、何とか売上数字を上げる方法を考えた。そして「これしかない」と、夜遅くに誰もいないオフィスで、架空の発注書を作り上げたのだった。いよいよ月末。見せかけ上、売上目標を達成した営業部。何も知らない営業部長は喜び、来月の目標金額を今よりもさらに高く設定した。その目標値に、Aさんだけでなく、他の営業部員も困惑するしかなかった。後日、Aさんが作った発注書が架空のものであったことを監査担当から指摘され、驚く営業部長。Aさんはただ「その通りです」と自分の行為を認めるしかなかった。             |       | 2016/7/1  |
| 047 | 労務関係          | コンプライアンス便りvol.47 有給休暇を活用しよう(2016年8月号)            | Aさんの部署は、常に多くの案件を抱えており、全員がフル稼働状態。Aさんは、忙しそうに仕事をしている上司とカレンダーを見比べながら悩んでいた。「休みたい、とは言いつらいなあ」と、有給休暇の申請をためらっていたのだ。そして「まあいっか」と、Aさんは休暇を諦め、少しでも仕事をすすめようと作業に戻った。一方、同じ部署のBさんは、てきぱきとスケジュールの調整をしていた。上司から「15日までに」と仕事を依頼されると、「15日はお休みをいただくので」と依頼された仕事の締切を14日にできないか交渉。上司も快諾していた。Aさんは、そうしたBさんの姿勢から、何かヒントを得たようだ。そして15日。Bさんは予定通り休暇を取得し、その間のBさんの仕事は円滑に他のスタッフに引き継がれていた。Aさんは、Bさんからの引き継ぎメールを見ながら、「私もお休みとろう」と前向きに考え直していた。                                                                                    | 労働基準法 | 2016/8/1  |
| 048 | 公私混同          | コンプライアンス便りvol.48 私物スマホの使用は時や場所をわきまえて(2016年9月号)   | 最近、私物スマホのバッテリーの減りが早いと嘆くBさん。職場の先輩のAさんからは、「もしかしたら使いすぎなのかも?」と指摘をされた。どんな場面で使っているのか振り返ってみると…。例えば社内会議に出席した時。メモをとるのが面倒だからと、ホワイトボードに書かれた内容は、会議後にカメラ機能を使ってパシャリ。自席では、いつも机の上に。SNSのコメントなどの通知があれば、こまめにチェックや返信をしてしまう。通勤時にはゲームで気分転換。つい夢中になって、歩きながら操作をすることも。「便利だから」と社外秘情報を撮影したり、「少しくらい」と業務中に私的な目的で使用したり、歩きながら操作したり…。Bさんにとってスマホは、便利で楽しくて、手離せないもののようだ。                                                                                                                                               |       | 2016/9/1  |
| 049 | 個人情報の管理       | コンプライアンス便りvol.49 人の振り見て…(2016年10月号)              | 情報収集のために目を通していた新聞で、ある企業が個人情報を漏えいしたとの記事が目に残ったAさん。記事を読み進めたところ、思わず「個人情報の管理が甘い会社だな」とつぶやいてしまった。Aさんが、読み終えた新聞を返却しようと立ち上がったところ、急にBさんに呼び止められた。「待ってください。顧客データベースを立ち上げたままどこへ?」Bさんの声に、顧客データベースを使った作業の途中だったことを思い出したAさん。自席に立ち戻り、PC画面にロックをかけたが、「すぐそこに行くだけだから問題ないよ～」と納得いかない様子。するとBさんは「次に記事になるのはAさんかもしれませんよ」と、Aさんの机の周りを次々と指差した。机の上に積み重なったお客様の名刺に、鍵のかかってない引き出しからはみ出た顧客データの入ったCD、さらにカバンの中には社外秘の顧客名簿…。個人情報の管理が甘いのは、Aさん自身だったようだ。                                                                        |       | 2016/10/1 |
| 050 | 下請法           | コンプライアンス便りvol.50 下請代金の支払いを遅延すると(2016年11月号)       | Aさんは入社3年目の営業部の社員。最近取引を始めた下請事業者のBさんと、電話で話をしていった。<br>「先々月の納品分がまだ入金いただけてないようで…」と言いつらそうなBさん。Aさんは「送っていただいた請求書はちゃんと処理したんですけどね。確認しますよ」と軽く返事をした。<br>折り返し、Bさんに電話をするAさん。「送ってもらったのがギリギリだったんで、うちの締切に間に合わなかったみたいで。お支払は今月末ですね」「そうですね…」金額が大きかっただけに、Bさんはかなり困惑してしまった。<br>そのやりとりを偶然耳にしたAさんの上司。慌てた様子でAさんに代わり、丁寧な口調でBさんに謝罪し、早急に代金を支払うことを約束した。<br>上司は電話を切った後、こちらの都合で下請事業者への支払い期限を守らないことは法律違反だと、Aさんに厳しく注意した。<br>「え、そうなんですか?」                                                                             | 下請法   | 2016/11/1 |
| 051 | 基本的人権         | コンプライアンス便りvol.51 「人権」について考えてみよう(2016年12月号)       | 先日Aさんは、同僚のBさんが、ほかの同僚にひどい言葉を浴びせている場に居合わせた。その同僚の傷ついた様子を見ていられなくなったAさんは、Bさんにそのことを伝えた。Bさんは、「感情的になって、ひどいことを言ってしまった」と反省。すぐに同僚に謝罪した。Aさんは、そんな話を職場の先輩であるCさんに話してみた。Cさんは、「相手を傷つけるような行為は良くない」「人権侵害は許せないよ!」と言う。「人権侵害」…。その単語は度々耳にするが、あまり深く考えたことがなかったAさん。人権って、なんだろう?すると、Cさんは「人権は例えば『自由に安心して生きる権利』とも考えられるよ」と教えてくれた。自由に安心して生きる権利。それは「誰でも」「いつでも」「同じように」持っている権利だ。あたりまえのことのようだけど、本当に自分たちの身の回りで、みんなの人権は尊重されているのかな? ひどく傷ついていた同僚のことを思い出すAさん。この機会に、自分でも人権について調べてみることにした。                                    |       | 2016/12/1 |
| 052 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.52 標的型攻撃メールから会社を守ろう! (2017年1月号)    | AさんがPCで作業をしていたところ、X社から「注文書の送付」というメールが届いた。最近X社とのやりとりをしていなかったAさんは、思わず「X社から注文書?何のことだろう?？」とひとり言。ちょうどAさんの近くを通りかかったBさんは、Aさんの発言に何か感じたようで、「ちょっと見せて!」とPCの画面をのぞきこんだ。メールは「ご担当者様 先日の注文書をお送りします」といった内容で、zip形式のファイルが添付されていた。Bさんが「何の注文書か心当たりはあるの?」とAさんに尋ねたところ、「ないです」とのこと。そのままAさんは「過去に取引のあった会社だから、添付ファイルを開けば何かわかるかも」と、添付ファイルを開こうとした。その瞬間、Bさんは「開いてはダメよ! 標的型攻撃メールの可能性あるわ!」とAさんの操作を制止した。X社からのメールだと信じていたAさんは「まさか自分に送られてくるなんて思っていませんでした」と驚いた様子で、メールを見返した。                                               |       | 2017/1/1  |
| 053 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りvol.53 あなたの「常識」を押しつけていませんか? (2017年2月号) | 今朝の会議は10時スタート。もう10分前だというのに、ミーティングルームには課長のAさんしか来ていない。なかなか現れない部下たちに、Aさんは、あきれんやら、腹が立つやらでイライラ。9時59分になってようやく、Bさん、Cさんがやってきました。謝るところか、悪びれる様子もなく朗らかに挨拶する二人を見て、Aさんの我慢も限界に達し、「なんで開始時間ギリギリに来るんだ! 10分前に来るのが常識だろう!」と叱りつけた。Bさん、Cさんは平身低頭で謝罪したが、本音では、どうしてAさんが怒っているのかよく分かっていない様子。10時に遅れたわけじゃないのに、どうして怒られるんだろう、「10分前に来るのが常識」って言うけど、そんな常識、A課長だけのものじゃないかな…と不満に思っていた。叱ったAさんも腑に落ちない表情。二人の驚いた表情を見て、「10時開始なら9時50分までに来る」という自分の常識が理解されていないような気が…。「10分前に集合って言うようにした方がいいか」と思い始めた。                              |       | 2017/2/1  |
| 054 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りvol.54 「怒り」の感情をコントロールする(2017年3月号)      | 課長のAさんは先日、部下のBさんに書類の修正を指示していました。修正が終わり、書類を提出したBさん。ところが、前回指摘した間違いが直っていません。Bさんのいい加減な仕事ぶりに、Aさんは怒りがこみ上げてきます。しかし、ここで感情の赴くまま怒りをぶちまけても、Bさんの不注意が直ると思えません。Aさんは深呼吸をして、イライラをぐっと抑えて、「少し間をおいて、冷静に考えてみよう」と思いました。そして後ほど、Bさんの席で指導することにしました。落ち着いたAさんは、「間違いが直らなかった、指示が伝わらなかった理由」を客観的に考えました。「指示を理解していなかったのか」、「質問しにくかったのか」、「提出前に自分で確認していないのか」など…。Aさんは、冷静、丁寧に、Bさんに再修正を指示することにしました。Bさんの席の近くで、「ここは、こう直して欲しいんだ。指示がわからなかったら質問するように」と再修正を指示したAさん。Aさんが落ち着いて穏やかに指導したため、Bさんも「何度もすみません。理解しました」と素直に聞き入れることができました。 |       | 2017/3/1  |



|     |               |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |           |
|-----|---------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|
| 055 | 公私混同          | コンプライアンス便りvol.55 部下に公私混同した指示をしていませんか？(2017年4月号)  | 上司のAさんの最近の悩みは、自宅を使っているパソコンが不調なこと。動作が遅くなったり、エラーが表示されたりするのですが、パソコンに詳しくないAさんには理由も解消方法もさっぱりわかりません。ある日、オフィスでAさんは、部下のBさんが同僚にパソコンの操作を教えてあげているところを目にしました。Bさんは親切な人柄で、頼まれたことは嫌な顔一つせずに対応してくれるので、Aさんは高く評価していました。そして、AさんはBさんがパソコンに詳しいことを知ったのです。そこでAさんはBさんに自宅のパソコンが最近不調であることを話し、週末に自宅に来てパソコンを見てほしいと依頼しました。休みの日に上司の家に行かなくてはいけないということで、Bさんは、若干困惑しましたが了解しました。Aさんはとても喜びましたが、じつはBさんには週末に友人と外出する予定がありました。Bさんは、「上司が困っているなら仕方がないな」と外出の予定をあきらめたのです。                                                             |               | 2017/4/1  |
| 056 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.56 機密情報をうっかり話していませんか？(2017年5月号)    | ある日、Aさんは同僚のBさんと共に上司から会議に呼ばれました。会議で上司は、ある大型の建設プロジェクトがスタートすることになり、AさんとBさんに担当として関わるようにと指示を出しました。まだ公表していないプロジェクトのため、上司からは情報の取り扱いに十分注意するように言われました。上司から重大なプロジェクトへの参加を指示されたAさんは、嬉しさと緊張感を隠しきれません。その日、AさんとBさんは電車の中で、その日に説明された新プロジェクトについて話し合い、期待に胸をふくらませるのです。そんな二人の会話を、電車の中で興味を持って聞いている人がいました。この人は、会話の内容を聞きながらすぐにSNSに投稿しました。二人は高揚感から周りが見えなくなっており、そのことには気づいていません。Aさんの会社の大型プロジェクトの情報は、SNSで一気に拡散。上司から情報の取り扱いに注意せよと言われたにもかかわらず、プロジェクトのことは多くの人に知られてしまいました。Aさんは電車でのことを思い出し、青ざめるのです。                      | 個人情報保護法       | 2017/5/1  |
| 057 | 労務関係          | コンプライアンス便りvol.57 労災隠しをしていませんか？(2017年6月号)         | ある日Aさんは、職場で作業中にうっかり腕を怪我してしまった。痛みがひどいので病院で手当を受けようと、その旨を上長のBさんに伝えると、Bさんからは「大変！すぐに行っておいで」との返事が。そう言ってAさんを送りだそうとした瞬間、Bさんはハッと気がついた。「このままだと、この事故は労災扱いになるぞ。せっかく1年以上続いている無事故記録が途切れるし、手続きは面倒だし、管理責任を問われるだろう。さらに労災保険の保険料は上がるし…困ったな。そうだ、Aさんの怪我はプライベートでの怪我ということにしておこう」。病院に行こうとしていたAさんに、Bさんは言った。「Aさん、この事故は自宅で起きたことにして、健康保険で治療してきてくれるかな？治療費の自己負担分は会社が支払うから、頼むよ」。Aさんは、自己負担分を会社が出してくれるなら同じかと思い、健康保険で治療を済ませた。うまくいったとBさんが安堵してから数か月後。通報によってAさんの怪我は業務中に起きたことが発覚し、労働基準監督署に摘発されてしまった。                           | 労働安全衛生法、健康保険法 | 2017/6/1  |
| 058 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.58 よく確認せずにアプリをインストールしたら…(2017年7月号) | Aさんは、ある会社で営業を担当しています。外回りが多く、顧客の連絡先や訪問スケジュールなどを管理するのに苦労していました。そこでAさんは、顧客管理に便利なアプリがないかをスマートフォンで探してみることに…。すぐに欲しい機能を持つアプリが見つかりました。しかも無料です。聞いたこともない開発元でしたが、「これは便利！」と思ったAさん、早速、スマートフォンにインストールして試してみることにしました。翌日、Aさんは使い始めたアプリのことを上司のBさんに報告。するとBさんから、「それは信頼できる正規のアプリ？確認していないなら削除してください」と指示されました。よく確認せずにインストールしたAさんは、渋々アプリを削除しました。数日後、Aさんの顧客や取引先から会社に問い合わせやクレームが寄せられるようになりました。「急に、不審な広告や迷惑メールが多数届くようになった。個人情報が出てしまっているのではないか」というものです。Aさんがインストールしたアプリは、不正アプリでした。インストール後すぐにスマートフォンから個人情報を抜き出していたのです。 |               | 2017/7/1  |
| 059 | 安全衛生          | コンプライアンス便りvol.59 あいまいな理解で作業を行ったら…(2017年8月号)      | Aさんは、倉庫内で荷物の運搬作業を担当している。ある日Aさんは、倉庫内で何箇所かに積まれた荷物の移動を、後輩のBさんに指示した。Aさんは、荷物を1箇所にとめて積みば、倉庫のスペースを節約できたのだ。Bさんは、Aさんの指示に従って、フォークリフトで荷物を移動して積み作業を始めた。Aさんは、以前に似たような作業をした経験から、ある程度高く積むことができることは知っていた。しかし、二人とも、この荷物を積める高さの制限や、積んだ荷物の固定方法などは知らず、確認もしていなかった。Bさんは、フォークリフトを使って荷物を高く積み上げた。しかし、荷物がバランスを崩し、作業をしていたBさんに向かって落下。Bさんは、思わぬケガを負ってしまった。倉庫や工場内の作業では、「いつもの方法だから」とか「これくらい大丈夫だろう」などといった危機意識の甘さが、重大な労働災害を引き起こすおそれがあります。今回は、「安全衛生管理」について学びましょう。                                                           | 労働安全衛生法       | 2017/8/1  |
| 060 | 知的財産          | コンプライアンス便りvol.60 雑誌の記事を宣伝に使ってしまったら…(2017年9月号)    | AさんとBさんは、健康機器メーカーで営業を担当している。もうすぐ開催される展示会に自社製品を出品する予定だが、2人は魅力的な広告を作ることができずに悩んでいた。そんなとき、Bさんはある雑誌で、自社製品に関連する健康機器を取り上げた記事を見つけた。Aさんは、その記事がターゲットユーザーの興味を引くと考えて、そのまま広告に使用することにした。展示会では、製品のそばに記事を流用した広告を付け、その効果をユーザーにアピールすることができた。数日後、2人は上司に呼び出される。雑誌の出版社から記事を無断流用したとして、クレームが入っているとのこと。2人は、上司から厳しい叱責を受けてしまった。新聞や雑誌、Webサイトなどで、自社の宣伝に使えそうな記事を見つけると、ついそれを流用したくなるかもしれませんが、勝手に流用は著作権を侵害するおそれがあります。今回は、雑誌や新聞記事の流用による著作権の侵害について学びましょう。                                                                  |               | 2017/9/1  |
| 061 | 公私混同          | コンプライアンス便りvol.61 職場のパソコンを私用で使ってしまったら…(2017年10月号) | Aさんは、地元の自治会が主催するお祭りのチラシを作成する係となった。自宅のパソコンを使おうと思ったのだが、このところ調子が悪く、すぐにフリーズしてしまう。そこで、会社のパソコンで作業することを思い付いた。翌日、Aさんはお昼休みになるのを待ってチラシを作ることにした。上司や同僚に見つからないようにするためだ。全員が昼食で出払ったのを確認してから、早速、チラシの作成を開始した。しかし、上司のB部長が戻ってきて、Aさんが私用でパソコンを使っているのを発見。Aさんは、その場でB部長に怒られてしまった。会社で貸与されるパソコンは、業務目的以外で使うことは禁止されていることがほとんどです。しかし、「これくらいなら、いいだろう」と考えて、私用目的で使ってしまう人がいます。今回は、会社の備品に関する「公私混同」について学びましょう。                                                                                                              |               | 2017/10/1 |
| 062 | マナー違反         | コンプライアンス便りvol.62 お酒を飲み過ぎて自制心を失うと…(2017年11月号)     | ある日、Aさん・Bさん・Cさんは、仕事帰りに近くの居酒屋で飲み会を行った。大きな案件が終わった慰労をかねた宴席であり、3人は大いに盛り上がった。居酒屋を後にする頃には、すっかり泥酔したAさん・Bさん。気が大きくなったAさんは深夜にもかかわらず大声を出して歩き、Bさんはお店の看板を蹴り飛ばしてしまう。一方、住宅街の夜道をよろよろと歩いて帰ったCさん。通りすがりの女性にしつこくからみ、迷惑をかけてしまう。翌日には、上司に呼び出され、3人それぞれが社内規程に則った処分を受けることになってしまった。楽しい飲み会でついつい飲み過ぎてしまう…そんなこともあります。お酒の飲み過ぎは自身の健康に良くないだけでなく、深刻な事故やトラブルの原因になります。今回は、「お酒のトラブル」について学びましょう。                                                                                                                               |               | 2017/11/1 |
| 063 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.63 職場の不満をSNSに書き込んだら…(2017年12月号)    | 仕事に追われていたAさんは、書類作成でケアレスミスを連発してしまい、先輩のBさんから注意を受けた。帰宅後、Aさんはそのことを思い出し、SNSに「〇〇工業のBは、性格サイアク。こっちは新製品の発表で忙しいのに。」などとBさんの悪口を書き込んでしまった。数日後、上司のC部長は自社の新製品がどのような評判となっているのかを知ろうと、スマホで「〇〇工業 新製品」と検索。すると、先日Aさんが書き込んだSNSの内容が検索結果として表示された。驚いたC部長に呼び出されたAさん、「職場の不満を、ネットに書き込むものではない。まずは、上司の私に相談なさい！」と叱責を受けてしまった。その日にあった出来事を、SNSに書き込む人も多いと思います。しかし、何でも書いて良いというわけではありません。会社への不平・不満などの書き込みは、様々なトラブルの原因になります。今回は、「SNSに、会社の不平や、不満を投稿しない」ことについて学びましょう。                                                            |               | 2017/12/1 |

|     |         |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                    |          |
|-----|---------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------|
| 064 | ハラスメント  | コンプライアンス便りvol.64 自分の「に<br>おい」に気づかないでいたら…(2018年1<br>月号)     | 建設会社で働いているAさんとBさん。ある日、上司のCさんと3人で打ち合わせをしていたAさん<br>は、Bさんから強いにおいがすることに気づいた。遠慮しながらBさんに聞いてみると、最近あまり<br>お風呂に入っていないらしい。作業着も汚れたままだ。その後、全員で建設現場に車で移動するこ<br>とになった。車内には、Bさんからのにおいが漂っている。AさんとCさんは、移動中ずっと、その<br>においを我慢しなければならなかった。現場に到着するとすぐに、上司のCさんは、2人に向かって<br>「身体や作業着を清潔にするように」と注意。「Bさんも、これでおいに気づいてくれるだろう。<br>明日からは大丈夫だな。」とほっとしたAさんだった。様々なにおいによって周囲の人に迷惑をか<br>ける行為を、「スメルハラスメント」と呼びます。今回は、職場における「におい」について学び<br>ましょう。                                                                                                      |                    | 2018/1/1 |
| 065 | 誠実な活動   | コンプライアンス便りvol.65 品質検査を<br>「やったことにしろ」と言われたら…<br>(2018年2月号)  | 機械メーカーのある工場に勤務するAさんは、同じ会社の別の工場から異動してきたばかり。ある製<br>品の品質検査を行っていたところ、先輩のBさんから、次からはその検査はやらずに、合格したこ<br>とにするよう指示を受けた。製品は事故を起こしていないため、検査をやる時間が無駄だとこの<br>と。Aさんは、検査は会社で決められたことだし、前に勤務していた工場ではやっていたと反論した<br>が、Bさんは聞く耳を持たなかった。いくら今までトラブルやクレームがほとんどない製品とはい<br>え、出荷前の検査は必要だと考えたAさんは、会社の相談窓口に連絡。数日後、会社からの指導を<br>受け、Aさんの職場では検査が行われるようになり、Bさんも検査の重要性を理解した。必要な検査<br>を「行ったことにしてしまう」ようなことがあれば、不良品を出荷してしまうリスクが生じます。<br>場合によっては、重大な事故につながるかもしれません。今回は、「品質検査の重要性」について                                                                 |                    | 2018/2/1 |
| 066 | ハラスメント  | コンプライアンス便りvol.66 同性からセ<br>クハラを受けたら…(2018年3月号)              | ある日、Aさんがお昼休みに昼食をとっていると、上司のB課長がやってきて、「お前もこういうの<br>好きだろ?」と言って、グラビア写真が掲載された雑誌を見せてきた。嫌な表情をしたAさんだっ<br>たが、B課長はまったく気にしていない様子だった。数日後、Aさんの部署では飲み会が行われた。<br>二次会のカラオケボックスにいたのはAさん、B課長を含めて男性のみ。酔っ払ったB課長はAさん<br>に対して、「男しくないんだから、脱いで踊れ」と言い出した。度重なるB課長の発言に悩んだA<br>さんは、会社の相談窓口に連絡することにした。数日後、B課長がAさんに謝りに来た。相談窓口の<br>担当者から「同性に対するセクハラだ」と指導を受けたB課長は、これからは発言に注意すること<br>を、Aさんに約束した。「セクハラ」というと、男性から女性など、異性に対して行われるもの、と<br>いったイメージがあるかもしれませんが、しかし、男性同士・女性同士の間でもセクハラはあり、被<br>害者は異性間のセクハラと同じく、深刻なダメージを受けます。今回は「同性間でのセクハラ」に<br>ついて学びます。 |                    | 2018/3/1 |
| 067 | 道路交通法   | コンプライアンス便りvol.67 危険運転を<br>されてしまったら…(2018年4月号)              | 仕事で車を運転していたAさん。あるサービスエリアで休憩していたところ、別の車に進路をふさぐ<br>ように停められて、駐車場から出られなくなってしまった。そこでAさんは、その車の運転者Bさん<br>に移動を依頼。Bさんは、不機嫌な様子で渋々車を移動させた。その後、高速道路を走行していたA<br>さんは、後ろから猛スピードで追いかけてくるBさんの車に気づいた。クラクションを鳴らし、<br>バッシングを繰り返しながら接近してくる様子を見てイライラするAさん。しかし、「このような挑<br>発に乗ってはいけない」と心を落ち着かせ、Bさんに道を譲って先に行かせた。しばらくしてAさん<br>は、交通事故の現場に遭遇。道路には、先ほどのBさんの車が大破していた。Bさんはその後も危険<br>運転を続けたあげく、事故を起こしてしまったのだ。運転中のトラブルなどにより、危険運転をさ<br>れ、悲惨な事故に巻き込まれてしまったり、暴力を受けてしまったりするケースがあります。この<br>ような事態にならないためには、どうしたらよいでしょうか。今回は、「危険運転への対策」につ<br>いて学びましょう。 | 道路交通法、自動車運<br>転処罰法 | 2018/4/1 |
| 068 | 個人情報の管理 | コンプライアンス便りvol.68 モニター調<br>査の参加者名簿を貸そうとしたら…<br>(2018年5月号)   | 食料品メーカーの飲料部門に勤務するAさんは、ある日、新商品のモニター調査に参加してくれた人<br>の名簿を作成していた。その頃、同じ会社の健康食品部門に勤務するBさんは、DMの送付先として<br>新たな顧客リストはないかと考えていた。顔なじみのAさんから、最近モニター調査を行ったと聞い<br>ていたBさん。Aさんに電話をかけ、モニター調査の参加者名簿を使わせてもらえないかと依頼し<br>た。電話を受けたAさんは、問題はないと考え、名簿を渡そうとした。しかし上司のCさんから、<br>「他の部署でも利用できるかを確認しなければいけない。個人情報は、取得した時に伝えた利用目<br>的にしか使用できないのだから」と注意されてしまった。個人情報の取り扱いについては、漏えい<br>や紛失などがよく問題にされますが、目的外の利用についても気をつける必要があります。今回<br>は、「個人情報の目的外利用」について学びましょう。                                                                                    | 個人情報保護法            | 2018/5/1 |
| 069 | 誠実な活動   | コンプライアンス便りvol.69 キャンペー<br>ン用の商品券を使い込んでしまったら…<br>(2018年6月号) | 会社で販売促進を担当しているAさん。今月は生活費が足りなくなり、家賃を滞納しそうになってい<br>た。そこでAさんは、会社のキャンペーンに使うために保管していた商品券をこっそり持ち出して、<br>換金してしまった。商品券を使うのは来月なので、それまでにお金を用意して商品券を買い戻せば<br>問題ないと考えたのだ。しかしある日、Aさんは上司であるB部長から急に「商品券を別のキャン<br>ペーンで使うことになったんだけど、どこにある」と聞かれてしまった。AさんはB部長に、「商品<br>券は、換金してしまった」と告白。B部長から厳しい叱責を受け、事の重大さに気が付くAさんで<br>あった。職場で商品券や小口現金などの管理を任されている人の中には、「ちょっと借りたいな」<br>とか、「使ってもバレないだろう」といった考えが脳裏をよぎることがある人もいるかもしれませ<br>ん。しかし、実際にそれを行ってしまうと、非常に重い処分を受けることになります。今回は、<br>「着服とその防止策」について学びましょう。                                        | 刑法                 | 2018/6/1 |
| 070 | ハラスメント  | コンプライアンス便りvol.70 立場を利用<br>して部下に交際を迫ったら…(2018年7月<br>号)      | ある会社の営業部に勤務するBさん。先日、上司のA部長から二人きりの食事に誘われた。誘いを断<br>れなかったBさんは、A部長とレストランで食事をすることに。そこでA部長から、人事評価への影<br>響をちらつかせられながら、交際を迫られた。はっきりとは拒否しなかったBさんの態度につけ込<br>み、A部長の行動は次第にエスカレート。Bさんと二人の出張を計画し、勝手にホテルまで予約して<br>いた。次々に迫ってくるA部長の行動が怖くなったBさんは、一人で思い悩み、部長と会わないです<br>むならと退職を考えるようになってしまった。セクハラは、被害者の心と体に大きなダメージを与<br>える行為です。また、職場環境を悪化させ、従業員の士気や企業活動自体に影響を与える場合もあ<br>ります。セクハラの加害者にならないために、またセクハラを防止するために、私たちは何がで<br>き、どのようなことを心掛けるべきでしょうか。今回は、「セクシュアルハラスメント（セクハ<br>ラ）」について学びましょう。                                               |                    | 2018/7/1 |
| 071 | 反社会的勢力  | コンプライアンス便りvol.71 反社会的勢<br>力がやってきたら…(2018年8月号)              | ある日、受付からAさんに「反社会的勢力らしき人物が来ている」という連絡が入った。Aさんは一<br>瞬動揺したが、以前、こうした場合にどう対応すべきか、研修を受けたことを思い出す。そこで、<br>まずは相手の人数を確認し、部下にはそれぞれ記録係と連絡係を任せて対応することにした。応接<br>室でAさんが名刺を差し出すと、相手は「お前では話にならない。責任者を出せ」と脅してきた。A<br>さんは「私が応対の担当者なので、私が用件を聞きます」と制し、時間も区切ることを告げた。相<br>手はさらに、機関誌を定期購読するよう迫ってきたが、Aさんは冷静に、「それは不要です」ときっ<br>ぱりと断った。Aさんたちが反社会的勢力への対応に慣れていると考え、このまま居座っても旨みは<br>ないと判断し、引きあげていった。あなたの会社に突然、反社会的勢力がやってきて、様々な要求<br>をしてきたらどうしますか? 不当要求は、最初の段階できっぱりと断ることが大切です。今回は、<br>「反社会的勢力による不当要求への対応」について学びましょう。                            | 暴力団排除条例、暴力<br>団対策法 | 2018/8/1 |
| 072 | 相談窓口    | コンプライアンス便りvol.72 相談窓口<br>に不平・不満を通報したら…(2018年9月<br>号)       | 営業部で働くAさん。ある日、作成した資料を上司のBさんに見せたところ、「以前に指摘したミス<br>が修正されていない」と叱られてしまった。Bさんの言い方に不満を持ったAさんは、翌日、会社の<br>相談窓口で電話をかけ、Bさんの注意の仕方がひどいと主張。Bさんの人となり延々と非難し、会<br>社として何とかすべきだとまくしたてた。同じ頃、上司からのセクハラに悩んでいるCさんが、相談<br>窓口で電話をかけていた。しかし、相談窓口の担当者はAさんからの電話を受けていたため、Cさん<br>の電話に出ることができなかった。相談窓口には、どんなことでも相談してよいわけではありませ<br>ん。相談する前に、自分の職場で解決できないかなど、考えてみるべきこともあります。今回は、<br>「相談窓口に相談してよいこと、すべきではないことを判断するポイント」について学びましょ                                                                                                                |                    | 2018/9/1 |



|     |               |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |           |
|-----|---------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 073 | 安全衛生          | コンプライアンス便りvol.73 転倒事故を防止しよう！(2018年10月号)             | 転倒事故は、「墜落・転落」「はさまれ・巻き込まれ」と並んで、多く発生する労働災害です。平成29年の調査では、1年間に約28,000件もの事故が起きており、全ての労働災害の24%を占めています*。転倒事故は、業種を問わず発生するという特徴があります。*平成30年5月「平成29年 労働災害発生状況」厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課「自分は転ばないから」とか「うちの仕事場では、転倒事故など起きそうもない」などと思っている人がいたら、もう一度自分の職場を見回してみてください。滑りそうな場所、荷物・道具が無造作に置かれた場所などはありませんか？転倒事故は業種や場所を問わずに発生し、重大なケガを招く可能性があります。今回は、「転倒事故の防止」について学びましょう。                                                                                       |           | 2018/10/1 |
| 074 | 基本的人権         | コンプライアンス便りvol.74 「無意識の思い込み」って何？(2018年11月号)          | ある日、A部長は新プロジェクトの責任者を部下の誰に任せようかと悩んでいた。このプロジェクトは手間も時間もかかりそうなので、仕事に詳しいBさんに任せたい。しかし、Bさんにはまだ小さな子どもがいる。育児と仕事を両立するためには、あまり手間のかかる仕事を割り当てられると困るだろうと考えたA部長は、このプロジェクトをCさんに任せることにした。Cさんにプロジェクトを依頼する様子を見たBさんは、「以前は私に任せてくれたのに、最近はCさんばかり」とがっかり。配慮はありがたいが、自分をもっと仕事をしたいとA部長の対応を不満に思った。A部長は、Bさんに小さな子どもがいるから早く帰宅させてあげようと思っています。しかし、Bさんにはそれが不満のようです。A部長の考えは、配慮ではなく思い込みなのではないでしょうか。今回は、「無意識の思い込み」について学びましょう。                                            |           | 2018/11/1 |
| 075 | ハラスメント        | コンプライアンス便りvol.75 女性から男性へのセクハラ(2018年12月号)            | 営業部に配属されたばかりのAさんは、女性の先輩社員、BさんやCさんのセクハラ行為に悩んでいた。「彼女はいるの？」など、プライベートに立ち入った質問をされたり、歓迎会では、Cさんに抱きつかれたりするなど不快な思いをしていた。Aさんはセクハラをやめてほしかったが、先輩社員に対する遠慮もあって、はっきり言うことができない。しかし、このままではセクハラがエスカレートすると考え、部長に相談することにした。不安そうな表情でセクハラ被害を訴えるAさんの話を聞いた部長は、BさんとCさんに、「君たちがAさんにしていることはセクハラだぞ」と厳しく指導した。セクハラは、男性から女性に対してだけ行われるものだと思っていませんか？実際には、女性から男性へのセクハラや同性間でのセクハラもあります。今回は「女性から男性へのセクハラ」について学びましょう。                                                    | 男女雇用機会均等法 | 2018/12/1 |
| 076 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りvol.77 気持ち良い挨拶をしよう！(2019年1月号)             | ある朝Aさんは、「今日は、面倒な作業をしなければならない」と暗い気持ちで出社した。そこに通りかかった先輩が、「Aさん、おはよう！」と明るく挨拶をしてくれた。Aさんは、「おはようございます。」と挨拶を返した。するとAさんは、先ほどよりも少し気分が良くなり、仕事を頑張ろうという気持ちになった。前からは、課長が歩いてくる。Aさんは、課長に元気な笑顔で挨拶をすることができた。課長からにもこやかな挨拶が返ってきて、二人のやりとりを見ていた周りの人達も微笑みを浮かべていた。気持ちの良い挨拶は、相手に好印象を与えるだけでなく、相手の気分を変え、周囲の気持ちも和ませることができます。良い挨拶をするには、どのようなポイントがあるでしょうか。今回は、コミュニケーションの基本である「挨拶」について学びましょう。                                                                      |           | 2019/1/1  |
| 077 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.77 情報の漏えいに気づいたら(2019年2月号)             | ある日、Aさんは取引先から「受け取ったメールに、御社の顧客リストのようなデータが添付されている」という電話を受けた。昨日送信したメールに、間違って顧客のリストを添付してしまっただけだ。Aさんは、報告したらB部長に怒られると思い、報告をためらったが、そのままにしておく訳にもいかず、B部長に相談した。相談を受けたB部長は、Aさんにただちに漏えいの状況を書類にまとめるように指示。その間にB部長は、会社の情報セキュリティ担当者に漏えいの第一報を行った。すぐに情報セキュリティ担当者がやってきて、Aさん・B部長から状況の報告を受けた。情報の漏えいは発生してしまったが、早い段階で対応したため、不特定多数への漏えいを防ぐことができた。情報漏えいは、もちろん「起こさない」ことが大切ですが、実際に起こしてしまったときは、早く・冷静に対応することで、被害や信頼の低下を最小限にできます。今回は、「情報漏えいがあった場合の対応」について学びましょう。 |           | 2019/2/1  |
| 078 | マナー違反         | コンプライアンス便りvol.78 「タバコ休憩」は不公平？(2019年3月号)             | ある会社に勤務するAさん。喫煙者なので、一日に何回か席を離れて、喫煙所にタバコ休憩に行く。後輩のBさんは、何度もタバコ休憩に行くAさんに少々うんざりしていた。Aさんがいない間にも、取引先からはAさん宛てに電話がかかってくる。その度にBさんが、電話対応をしなければならないからだ。今日も電話応対が一段落したところで、上司のC部長がやってきた。Aさんに頼みたい仕事があるのだという。Bさんが、Aさんはタバコ休憩で席にはいないことを伝えていると、ちょうどAさんが戻ってきた。Bさんは、Aさんにやんわりと「タバコ休憩からは早く戻ってきてくださいね」と注意した。喫煙をしない人にとって、「タバコ休憩は不公平」と感じられるときがあります。喫煙する人もしない人も、どちらも納得できるようにするためには、どうすればよいでしょうか。今回は、「タバコ休憩」について学びましょう。                                        | 健康増進法     | 2019/3/1  |
| 079 | 賄賂、接待、賭け事の禁止  | コンプライアンス便りvol.79取引先から過剰な接待を受けそうになったら…(2019年4月号)     | ある日、Aさんは初めて取引することになった発注先を会社の応接室に招いて、打ち合わせをしていた。先方の担当者Bさんは、受注できたことが嬉しいらしく、Aさんに、料亭での接待と個人的な謝礼を渡したいとの話をしてきた。Aさんは断ろうとしたが、Bさんはなおも熱心に接待に誘ってきた。Aさんは、断ってしまうのは悪いと思ったが、Bさんの接待は過剰であるように感じた。そこで上司に相談することにした。Aさんからの相談を聞いた上司は、接待内容は確かに過剰で、これを受けることは会社の行動規範に反すると判断。先方の上司に連絡をして、接待を断ることになった。常識の範囲内の接待は問題ないとされていますが、過剰な接待を受けることは、取引先との関係を不健全にし、様々なコンプライアンス違反の原因となります。今回は、「過剰な接待を持ち掛けられた場合の対応」について学びましょう。                                            |           | 2019/4/1  |
| 080 | 地域との関わり、環境保全  | コンプライアンス便りvol.80職場でできる環境保護活動(2019年5月号)              | 近年、ニュースなどで報じられるように、地球温暖化、異常気象、大気汚染、海に流出したマイクロプラスチックなど、世界中で環境問題が深刻化しています。私たちは、利便性の高い生活や多種多様な事業活動の結果として、資源やエネルギーの消費、廃棄物の処理などで、地球環境に何らかの負荷をかけています。現在の生活や事業活動を持続し、将来を担う世代に対して、より良い環境を引き継ぐためには、地球環境への負荷を下げる必要があります。環境問題という課題に対して、私たちができることは何でしょうか。まずは、すべての企業や団体と、そこで働く一人ひとりが、すぐに取り組めることから始めていく必要があります。今回は、「職場でできる環境保護活動」について学びましょう。                                                                                                     |           | 2019/5/1  |
| 081 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.81お客様から資料を預かったら…(2019年6月号)            | 客先での長い打ち合わせを終えて、会社に戻ってきたAさん。お客様から預かった資料を、自席近くの段ボール箱の上に置いた。それを見た上司のBさんは、資料をきちんと保管するように指示。しかし、すぐに会議や急ぎの仕事に取りかからなければならなかったAさんは、資料をそのまま放置し、上司の指示も忘れてしまった。翌日、このお客様の仕事を始めようとしたAさんは、預かった資料が見当たらないことに気づく。いくら探しても、資料を見つけれなかったAさんは、上司のBさんに紛失してしまったことを報告。上司から厳重注意を受け、急いでお客様に謝罪に向かうことになってしまった。「情報の管理」というと、パソコンやスマホで扱っているデータのことだと思いませんか？ お客様から貸与された書類や機器なども、適切な管理が必要です。今回は、「お客様から預かった資料や物品の保管」について学びましょう。                                       |           | 2019/6/1  |
| 082 | 労務関係          | コンプライアンス便りvol.82仕事が集集中していたら負荷の軽減・分散をしましょう(2019年7月号) | ある日、Aさんは、定時を過ぎても後輩のBさんがまだ仕事をしていることに気づいた。疲れが溜まった様子のBさんが気になって、本人に確認したところ、忙しくて残業届も出し忘れてしまったが、自分の担当している仕事が終わらないのだという。Aさんは、残業をする場合、事前に申請して許可を得るのがルールだと伝え、自分も仕事を手伝うから2人で早く終わらせようとして出た。そして、仕事は職場全体でするものであり、個人で抱え込むものではないとBさんを諭した。Aさんのアドバイスを聞いたBさんは、誰にも相談せず、自分だけで抱え込んでいたことを理解した。職場に、定時を過ぎても疲れた表情で仕事が続いている人はいませんか？そんな人に対して、「見て見ぬ振り」をしてはいけません。仕事を分担する、業務手順や日程などを変更できないかを検討する、といった対応策を講じ、負荷の軽減・分散を図りましょう。今回は「仕事が集集中している社員の負荷軽減・分散」について学びましょう。 | 労働基準法     | 2019/7/1  |

|     |               |                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                              |           |
|-----|---------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------|
| 083 | ハラスメント        | コンプライアンス便りvol.83嫌なことは、すべてハラスメント？(2019年8月号)         | ある日、Aさんは、廊下ですれ違った男性の強すぎる香水の臭いを「スメハラだ」と思った。翌日、冷房を入れていたオフィスで、Aさんは「こんなに寒すぎる部屋で仕事をさせるなんてハラスメントだ」とつぶやいた。次の日には、Aさんが作成した書類に対して、同僚が、今日中に修正をしてほしいと依頼してきた。その日は早く退社したかったAさん。Aさんは、依頼を断るために「パワハラでは？」と同僚に言って牽制した。それを見ていたB課長は、「Aさん、今のはパワハラじゃない。嫌なことだからって、何でもハラスメントだと決めつけてはだめだよ。話せばわかることもあるんだから」と注意した。それを聞いたAさんは、確かに自分の思い込みかもしれないと、気づいた。ハラスメントは相手の心身を深く傷つけるものであり、職場からなくさなければなりません。だからといって、「嫌なことはすべてハラスメント」と思い込むのは誤りです。今回は「ハラスメント」について学びましょう。                                              | 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法 | 2019/8/1  |
| 084 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りvol.84業務で使っているスマホを紛失してしまったら…(2019年9月号)   | ある日、営業担当のAさんは、外出先で会社から支給されたスマホを紛失してしまったことに気づいた。Aさんは、立ち寄り先にスマホを置き忘れていないかを問い合わせ、それでも見つからなかったら、会社に紛失を報告することにした。しかし、翌日になってもスマホは見つからず、上司から「お客様から、あなたを名乗った不審なメールが来たという連絡があったが…」と問いただされてしまう。そこでAさんは上司に、昨日、スマホを紛失してしまったことと、そのスマホが悪用されている可能性があることを話した。すると上司から、「スマホを紛失したらすぐに報告しなければいけない」と叱責されてしまった。業務用に、会社からスマホやタブレットなどが貸与されることも多くなりました。私物のスマホで業務連絡を行っている人も、いるかもしれません。もし、これらの機器を紛失してしまうと、中に保存された機密情報や個人情報が増えいてしまいます。今回は、「会社から貸与されたスマホを紛失した場合」の対応について学びましょう。                         |                              | 2019/9/1  |
| 085 | 相談窓口          | コンプライアンス便りvol.85相談窓口匿名で連絡してはいけないの？(2019年10月号)      | ある日、Aさんは職場のパワハラについて相談しようと、相談窓口で電話をかけた。窓口の担当者から氏名を聞かれたが、Aさんは名前を名乗ると、通報したことが周囲に漏れて、職場に居づらくなるのでは、と不安を感じ、匿名を希望した。すると、相談窓口の担当者は、匿名の場合、問題解決が困難になることがあるとAさんに説明。氏名がわからないと、事実関係の確認や、後日のヒアリングが難しいためだ。そして、実名であっても、相談者の氏名や相談内容は秘密にして、Aさんを絶対を守ることを約束した。これを聞いたAさんは安心し、自分の名前を名乗った上で相談することにした。相談窓口に連絡するときには、自分の名前を伝えなければならないのでしょうか。相談窓口は匿名でも受け付けますが、実名を伝えた方が解決につながる可能性が高まります。今回は、「実名で連絡するメリット」について学びましょう。                                                                                 |                              | 2019/10/1 |
| 086 | その他           | コンプライアンス便りvol.86業務に関する用語を理解しよう(2019年11月号)          | 顧客Cさんの会社を訪問し、商談を進めていたAさんとBさん。打ち合わせが終わる頃、Cさんから、「次回までに、ドラフトとアジェンダを用意してほしい」という要望を受けた。しかし、Aさんは、言われた用語の意味を知らなかったため、何を要望されているのかわからず当惑してしまう。先輩のBさんはそれを察して、ドラフトは今日の打ち合わせの結果を基に作成すること、アジェンダは事前にメールで送ることを話し、フォローした。打ち合わせの帰り道、Aさんは自分の代わりに答えてくれたBさんに感謝し、基本的なビジネス用語は知っておかなければいけないことに気づいた。仕事では一般的なビジネス用語に加え、専門用語・社内用語などを使います。これらの用語の意味や使い方がわかっていないと、相手と話がかみ合わず、大きなトラブルになることもあります。今回は「用語の意味を正しく知る」ことについて学びましょう。                                                                          |                              | 2019/11/1 |
| 087 | 労務関係          | コンプライアンス便りvol.87自分が納得していれば、サービス残業してもよい？(2019年12月号) | Aさんの部署は忙しく、仕事が定時に終わらないことがよくある。この日も、部下のBさんはタイムカードを押した後、Aさんにサービス残業を申し出た。Aさんは申し訳ないと思いつつ、いつものように黙認していた。次の日、部下のCさんは帰宅しようとタイムカードを押したが、Aさん・Bさんがまだ仕事をしていることに気づいた。先に帰るのが悪いと思ったCさんは、「手伝えることがあれば、私もやります。」と声を掛ける。それを聞いた2人は、仕事を手伝ってくれることに感謝した。しかし後日、Aさんの部署でサービス残業が行われていることが人事担当者に伝わり、上司であるAさんは労務管理について注意を受けてしまった。仕事が終わらないから、他の人がまだ仕事をしているから、などの理由でサービス残業をしていませんか。上司も、サービス残業を黙認していませんか。サービス残業は労働基準法に違反する行為であり、なくしていかなければなりません。今回は、「なぜ、サービス残業をしてはいけないか」について学びましょう。                       | 労働基準法                        | 2019/12/1 |
| 088 | 公正な取引         | コンプライアンス便りvol.88優越的地位の濫用って何だろう？(2020年1月号)          | 「優越的地位の濫用」とは、取引上優位な立場にいる事業者が、その立場を利用して、取引先に不当な不利益を与えることです。自社の要請を取引先が受け入れていたとしても、そもそも取引先は優越的な地位にある（取引上の立場が強い）会社からの要請を断ることが困難です。そのため、このような行為は、独占禁止法や下請法で禁止されています。4コママンガの事例以外にも、取引の対価を一方的に決定すること、正当な理由がないのにやり直しを要請すること、協賛金などの負担を要請すること、取引とは無関係な業務に従業員の派遣を要請することなども、優越的地位の濫用と判断される可能性があります。取引先に対する価格・納期などの交渉を含め、商取引において自社の利益を考えるのは当然のことです。しかし、取引先の利益を不当に奪う行為は優越的地位の濫用と判断され、罰則を受ける可能性があります。今回は「優越的地位の濫用」について学びましょ                                                              | 独占禁止法、下請法                    | 2020/1/1  |
| 089 | 公正な取引         | コンプライアンス便りvol.89不当な取引制限って何だろう？(2020年2月号)           | 営業部に勤務するAさん。ある日、取引先のX社から見積の依頼があった。しかし、上司のBさんに相談すると「金額は高めにして、間違ってもウチが受注しないようにして」との指示。不思議に思ったAさんは「この案件は、自社で獲得すべきでは」と質問すると、Bさんは「今回は、Z社が〇千万円で受注すると決まっている。競合する企業数社で順番に受注することになっているので、この案件、ウチは受注できない」と言われた。業界で価格を取り決めるのはまずいのではないかと思ったAさんは、会社の相談窓口で連絡。相談窓口担当者からは「独禁法違反の疑いがあるので、調査をする」と回答があった。本来、各事業者が自主的に決めるべき価格や販売数量などを、事業者間で取り決めることで競争を回避することを「カルテル」といいます。これは、公共工事や公共調達の入札で事前に落札金額や落札業者を決める「入札談合」と同様に、独占禁止法では「不当な取引制限」として規制されている行為です。今回は「不当な取引制限」について学びましょう。                   | 独占禁止法                        | 2020/2/1  |
| 090 | マナー違反         | コンプライアンス便りvol.90歩きスマホをしてはいけません(2020年3月号)           | 営業担当のAさんは、初めて訪問する客先に急いで向かっていた。打ち合わせの時間までとわずが、会社の場所がわからなかったAさんは、スマホの地図アプリで道順を確かめながら向かうことにした。スマホを見ながら早足で歩くAさん。危うくすれ違った女性が「歩きスマホ、危ないですよ」と注意するのが聞こえたが、「道に迷ってるんだから、しょうがないだろ!」と思っていた。「どうせ、相手がよけてくれる」と歩き続けていたAさんは、スマホに気を取られ、前方から足の不自由な女性が歩いてくるのに気がつかない。前を見ていなかったAさんは、そのまま女性と勢いよくぶつかり、女性を倒してしまった。本人は「これくらい、大丈夫だろう」と思いがちな、歩きスマホ。しかし実際には、人を巻き込む事故、命にかかわる事故にも繋がりがかねない危険な行為です。今回は、「歩きスマホの危険性」について学びましょう。                                                                              |                              | 2020/3/1  |
| 091 | 個人情報の管理       | コンプライアンス便りvol.91個人情報を扱う業務を社外に委託するときは…(2020年4月号)    | Aさんは、クラウドサービスでキャンペーンの応募サイトの構築を委託できる会社を探していたが、どこも料金が高かったので、Bさんに相談してみた。すると、Bさんが、できるだけ安い業者を探してくれることに。翌日、Bさんから「すごく安い会社を見つけました」と聞いたAさんは、「この会社に頼むことにする」と喜んだ。早速、Aさんは課長に「キャンペーンの応募サイトは、このクラウドサービスが良いと思います」と報告。すると課長から、「この会社、応募者から収集した個人情報の管理体制について、確認した？」と質問された。Aさんが「まだ確認していません」と言うと、課長から「価格や機能だけで、委託先を選んでは危険」と注意を受けた。顧客情報の管理が必要なダイレクトメールの送信などを、外部のクラウドサービスを使って行う場合、委託業者はどのような基準で選定すべきでしょうか。価格や機能だけでなく、預かった情報を適切に取り扱う体制を持っていることも重要な選定基準です。今回は、「個人情報の管理を社外に委託する場合の確認事項」について学びましょう。 | 個人情報保護法                      | 2020/4/1  |



|     |          |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |         |           |
|-----|----------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|
| 092 | ハラスメント   | コンプライアンス便りvol.92お酒の席なら、何を言っても大丈夫なの？(2020年5月号)    | 長の説教に付き合っていたが、同席していた先輩のBさんは、そんな態度が気に入らず、「課長、もっと厳しく言うべきですよ」とけしかけ、2人でCさんを怒鳴りつけた。翌日、A課長とBさんは、飲み会に同席していた部下のDさんから「昨日の飲み会ですが、Cさんにも原因はあるかもしれませんが、2人であんなに責めるのはひどすぎでしたよ」と指摘される。昨日のことをあまり覚えていないA課長だったが、慌ててBさんと一緒にCさんに謝罪。しかし、Cさんからは、「私にも、悪い点はあるのかもしれませんが、お酒の勢いにしても傷つきました」と言われてしまった。職場の飲み会でお酒を飲み過ぎて、普段は言わないようなことを言ってしまった…。このような失敗を防ぐには、どうしたらいいでしょうか。今回は、「飲み会で問題発言をしないためには、どうすべきか」について学びましょう。                                                                                                                  |         | 2020/5/1  |
| 093 | 良好な職場環境  | コンプライアンス便りvol.93国籍や文化の異なる人とのコミュニケーション(2020年6月号)  | ある日、Aさんは、上司のBさんに不満を訴えた。外国人の新人スタッフに対して、仕事のやり方を説明したのに「そのやり方はおかしい」と言われたというのだ。それを失礼に感じたAさんは、説明を途中でやめてしまったのだという。Aさんの話を聞いたBさんは、「彼は、自分がわからないことを『おかしい』と表現したのかもしれない」と指摘。さらにBさんは、「Aさんが、彼を失礼だと感じたのは、『おかしい』を言葉通りに受け取ったからではないか」と続けた。BさんはAさんに、先入観を持たずに話を聞いてみることを勧めた。近年では、職場に外国の方がいることも多くなりました。しかし、外国人スタッフと話すとき戸惑うことがあったり、もしかしたらイラッとしたりすることもあるかもしれません。このような場合、どのように考えるべきでしょうか。今回は、「外国人スタッフとコミュニケーションをとる際の考え方」について学びましょう。                                                                                         |         | 2020/6/1  |
| 094 | 誠実な活動    | コンプライアンス便りvol.94通勤交通費は正しく申請しよう(2020年7月号)         | 給料日前のある昼休み。Aさんが「給料が入るまで節約しないと」とつぶやいていると、隣の席のBさんが「交通費を節約したら？」と話しかけてきた。Aさんが、それはどういうことかと質問すると、Bさんは、会社に申請した路線ではなく、実際には安い路線を使うことだと説明した。Bさんは、バス通勤を申請しているが、実際には自転車を使うことで節約しているのだと明かした。Aさんは、それは不正ではないかと言ったが、Bさんはみんなやっていることだし、ばれるはずないと自慢げに語った。しかし、Aさんが、昨日、経理部から「交通費を確認したいから、定期券のコピーを提出するように」というメールがあったことを話したところ、Bさんは不正がばれるのではないかと焦り始めた。皆さんは、自分の通勤交通費を正しく申請していますか。このケースのように、不正に利益を得ようとしてはいけません。通勤交通費をごまかし、実際の料金よりも多く受け取ることは不正受給に当たり、重い罰則を受けることもあります。今回は、「通勤交通費の不正受給」の問題について学びましょう。                          |         | 2020/7/1  |
| 095 | インサイダー取引 | コンプライアンス便りvol.95重要事実ってどんなこと？(2020年8月号)           | ある日のこと、Aさんは、会社が業績予想を大幅に上方修正するらしいと、先輩のBさんに伝えた。Bさんはその話を知らなかったので、誰に聞いたのかたずねた。Aさんは、財務部にいる後輩から聞いたもので、この事実はまだ公表されていないと答えた。話している間に、ふと思いついたAさんは「今、ウチの株を買えば儲けられる」と言いかける。しかし、Bさんからすぐに、「それはインサイダー取引になるからダメだよ！」と注意された。Aさんも、これは重要事実にあたると気づき反省、後輩に「重要事実を他の人に話してはいけません」と教えなければと思った。未公表の重要事実を元にして株などの取引を行うと、インサイダー取引になるおそれがあります。では重要事実とは、どのような情報なのでしょう。そして、インサイダー取引をしないようにするには、どうするべきなのでしょう。今回は、「重要事実とは何か」について学びましょう。                                                                                             | 金融商品取引法 | 2020/8/1  |
| 096 | 安全衛生     | コンプライアンス便りvol.96地震から身を守る備えはできていますか？(2020年9月号)    | ある日、オフィスで仕事をしていたAさんとBさん。突然、少し大きめの地震が起きた。地震はすぐに収まったので安心した2人だったが、Bさんは「もっと大きな地震が来たら自分の身を守るかな？」とAさんにたずねた。Aさんは「災害時のマニュアルにどんな行動をとればよいか書いてあったはずだが、覚えていない」と答えた。Bさんも同じく、避難場所や避難経路は知らないという。地震があった場合の対応を知らないことに気づいたAさんは、今度、防災訓練があったら参加してみることにした。もし、職場で大きな地震が起こったとき、どのように行動すればよいか知っていますか？何も知らなかったら、大地震が起きたときに冷静に行動できず、それが原因でケガをしたり、事故を起こしてしまったりするかもしれません。今回は「地震から身を守るための備え」について学びましょう。                                                                                                                        |         | 2020/9/1  |
| 097 | ハラスメント   | コンプライアンス便りvol.97外見を褒めただけなのに…(2020年10月号)          | ある日の朝、A部長は出社してきた新入社員のBさんに対して、「おはよう！Bさんは、今日もおしゃれだね」と声をかけた。それを聞いたBさんは、複雑な表情で自席についた。苦笑いを浮かべるBさんを見て、「どうしたの？」と話しかけた先輩社員のCさん。Bさんは、「実は…」と、先ほど部長から言われたことを話した。それを聞いたCさんが、「A部長に悪気はないと思うけど、Bさんが困っていたことを私から伝えておくね」と言うと、Bさんはほっとしたようだ。その後、CさんはA部長に、「言われた方の気持ちも考えて発言しないとダメです」「外見に触れてほしくない人も、いるんですよ」と注意をした。A部長は、ばつが悪そうな表情で、「褒めたつもりだったんだけどなあ」と言った。A部長はBさんの外見を褒めて、気分良く仕事をしてもらえと思っていたが、言われたBさんや相談を受けたCさんは、そうは受け取らず、不愉快に思いました。なぜA部長は注意されたのでしょうか。そして、どのように考えるべきなのでしょう。今回は、「褒めるつもりで発言したことが、相手を不愉快にさせてしまうケース」について学びましょう。 |         | 2020/10/1 |
| 098 | 基本的人権    | コンプライアンス便りvol.98SNSで差別的な投稿をしたら…(2020年11月号)       | Aさんは、あるサッカーチームの熱心なサポーター。とある休日、Aさんはいつものようにテレビで試合を観戦し、応援していたが、ひいきのチームは敗北。がっかりしたAさんはSNSに「また負けた」と投稿した。その後、Aさんが自分の投稿に対する反応を読んでいると、「ウチの外国人選手が強すぎてお前のチームはまったく相手にならない」「やっぱり日本人選手ばかりのチームは弱いな」というコメントを見つけた。腹が立ったAさんは、「お前、○○人か？日本から出て行け」「○○人はクズ」などと立て続けに投稿していった。すぐにAさんのアカウントは炎上。多数の人から「ヘイトスピーチだ」「差別的だ」などと批判されただけでなく、勤務先や本名が特定される内容もあった。SNSは誰でも自由に意見を言える場ですが、だからといって、何を言っても良い、というわけではありません。今回のケースのような発言は、人の尊厳を傷付けるだけでなく、差別的な意識を広めることにもなりかねないからです。今回は、「SNSでの差別的な投稿」について学び                                      |         | 2020/11/1 |
| 099 | 安全衛生     | コンプライアンス便りvol.99インフルエンザなのに無理をして出社したら…(2020年12月号) | ある日、体調の悪かったAさんは、病院で診察を受けたところ、インフルエンザと診断された。医師からは自宅で休むように言われたAさんだが、急ぎの仕事があったため、感染を隠して出社することにした。オフィスで、とても体調の悪そうなAさんを心配して、同僚のBさんが声をかけてきたが、「ただの風邪」と答え、インフルエンザだとは言わなかった。数日後、いつも通り出社したAさんは、欠勤している人が多いことに気づく。Bさんに聞いてみると、職場でインフルエンザが流行していると話してくれた。翌日には、さらに病欠者が増え、出社しているスタッフは大忙し。Aさんは、自分が周囲にうつしてしまったのかもしれないと後悔した。インフルエンザにかかってしまったら、感染の拡大を防ぐため、出社せずに休まなければなりません。今回は、「インフルエンザにかかってしまった時の対応」について学びましょう。                                                                                                       |         | 2020/12/1 |
| 100 | 誠実な活動    | コンプライアンス便りvol.100不正行為は、必ず発覚します(2021年1月号)         | 「どのような理由であっても不正は許されない」「不正を行えば、必ず見つかって罰せられる」とわかっていたら、誰も不正はしないはず。しかし、不正を行う人の多くは、「売り上げや納期のためだから、仕方ない」「ばれるはずがない」などと考えてしまいます。会社の備品を勝手に持ち帰ることや、製品の検査結果を偽装することは、会社や顧客をだますものです。これらの行為は必ず発覚し、会社の規程に従って処分を受けることになります。さらに、悪質な場合には、懲戒解雇や刑事処分を受けるおそれもあります。取り返しのつかない事態に陥らないためにも、不正に手を染めることは厳禁です。製品の品質偽装や、代金をレジ打ちせずにかすめとる「空打ち」といった、様々な不正行為。「会社のためだから、仕方ない」「どうせ、ばれるいだらう」などと思っていませんか？しかし、このような行為はいずれ発覚するものであり、どのような理由であっても正当化できません。今回は、「不正をすべきではない理由」について学びましょう。                                                   |         | 2021/1/1  |

|     |               |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |           |
|-----|---------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|
| 101 | 知的財産          | コンプライアンス便りvol.101 ネットで見つけた画像を無断で使ったら…(2021年2月号)     | Aさんは、新商品を告知するWebページ用に画像を用意するよう、上司のBさんから指示を受けていた。しかし、Aさんが指示を思い出したのは、なんと締め切り日の夜。慌てて作業を進めるが、間に合いそうにない。そこで、「どうせバレないだろう」と思って、あちこちのWebサイトから使えるような画像をコピーして、流用することにした。数日後、Bさんは部下から、Webページに掲載されている画像の一部が、他者からの無断流用ではないか、というクレームが来ているという報告を受けた。Aさんは、Bさんに呼び出され、ほかのWebサイトからの無断流用について叱責を受けてしまった。業務で文章や画像などを作成しなければならないとき、他者のWebサイトやSNSなどを参考にすることがあるかもしれません。しかし、それをそのままコピーして使用してしまうと、著作権の侵害となってしまう可能性があります。今回は、「無断流用の危険性と、他者の著作物を使用する際の注意点」について学びましょう。                                                | 著作権法     | 2021/2/1  |
| 102 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りvol.102 「風通しの良い職場」を作るには？(2021年3月号)        | ある日、Aさんは自分が仕事でミスをして、お客様に迷惑をかけてしまったことに気づいた。Aさんは、そのことを報告しようと部長に声をかけたが、部長は迷惑そうな表情で「何だ？」と言った。そんな部長の様子を見たAさんは、報告するのが怖くなってしまい「いえ、大丈夫です。すみません」としか言えなかった。その頃、隣の席のBさんは、仕事の進め方について悩んでいた。ちょうど先輩社員が通りかかったのでアドバイスをもらおうと思ったBさんは、その先輩社員に声をかけた。しかし、先輩社員は「忙しいから後にして」とだけ言ってそのまま去ってしまった。この事例のような「風通しの悪い」職場では、意見を言い合うことも相談もしにくいため、様々な問題が起きてしまうでしょう。自由に意見や相談ができる「風通しの良い職場」を作るためには何をすればよいでしょうか。今回は、「風通しの良い職場を作るために必要なこと」について学びましょう。                                                                           |          | 2021/3/1  |
| 103 | 労務関係          | コンプライアンス便りvol.103 「偽装請負」って何？(2021年4月号)              | Aさんの会社では、X社に業務システムの開発を依頼している。しかし、開発が遅れており、Aさんは、先輩社員のBさんに「契約はこのままで、現場担当者に直接指揮命令できるように、X社と交渉しましょうよ」と話した。Bさんはそれを聞いて、「X社とは請負契約なんだから、それはダメね」と答えた。続けて、それでは実際は労働者派遣であるのに、X社と自社で請負契約を偽装したということになってしまう。それは「偽装請負」になりかねない、と諭した。「その方が、お互いラクだと思った」と話したAさんに対し、Bさんは「先方の責任者と現場担当者に打ち合わせを依頼しよう」と提案した。偽装請負は、労働基準法や労働者派遣法などに違反する行為です。しかし、皆さんは偽装請負という言葉の意味を知っていますか？意味を知らないと、意図せずに偽装請負となってしまうかもしれません。今回は、「偽装請負」について学びましょう。                                                                                   |          | 2021/4/1  |
| 104 | 誠実な活動         | コンプライアンス便りvol.104 契約書の日付を変えてくれと言われたら…(2021年5月号)     | 機械メーカーで営業を担当しているAさんは、ある日、顧客のX社から大型の案件を受注できた。その際、X社の担当者からは「製品を購入したいが、補助金の申請のため、発注日は〇月△日にしてほしい」と依頼された。その日は、1か月前の日付だったが、申請に間に合わせるためなら、と日付を変更して契約書を作成することを了承した。X社への納品も終わり、しばらく経ったある日、オフィスで作業をしているAさんのところへ上司がやってきた。上司はAさんに、X社が国からの補助金を不正に受給するため、発注日を改ざんして製品を購入した疑いがあること、自社も国から調査を受けていることを話した。Aさんは上司の話聞いて、自身が不正受給に加担したことが調査によってバレてしまう、と危機感を抱いた。補助金（給付金や助成金ともいいます）は、主に国や自治体、特定の目的として交付するものです。厳格な審査が行われているのですが、不正に受給する例が後を絶ちません。今回は、「補助金の不正受給に加担しないために、何をすべきか」について学                             | 補助金等適正化法 | 2021/5/1  |
| 105 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りvol.105 仕事のアドバイスで、相手を不安にさせないために(2021年6月号) | ある日、Aさんは上司からある仕事を担当するように指示された。仕事の詳細は、Bさんに聞くようにと言われた。Aさんが、この仕事について教えてほしいと依頼すると、Bさんは、重要で大変な業務であることを話し始めた。手順が複雑でわかりにくいこと、時間がかかること、慣れるのは大変であることなどを話した。それを聞いて驚くAさん。さらに、Bさんは、ミスをする他部署にまで迷惑を掛けてしまうことや、ほかの注意点についての話を続けたが、Aさんは「この仕事は、自分にできるだろうか」と不安になってしまった。Bさんの話を聞いて、Aさんは、仕事への意欲よりも不安の方が強くなってしまいました。Bさんの発言には、どのような問題があったのでしょうか。今回は、「相手を、不安な気分や嫌な気分させないためには」について学びましょう。                                                                                                                          |          | 2021/6/1  |
| 106 | 誠実な活動         | コンプライアンス便りvol.106 なぜ企業はSDGsに取り組むの？（2021年7月号）        | Aさんは、「企業が取り組むSDGs」という記事を読み、SDGsは会社で取り組まなければならないことなのだろうかとつぶやいた。それを聞いた同僚のBさんは、「SDGsで実現を目指す“誰一人取り残さない”を達成するためには、企業の取り組みが必要だからだ」と話した。Bさんは、企業がSDGsに取り組むべき理由として、SDGsは、社会全体で取り組むものであり、企業も社会の一員であることと、企業は社会への影響力が大きいことを挙げた。さらに、取り組んだ結果として、社会から評価を受けることにも繋がると説明するBさん。Aさんはその話を理解し、「SDGsは、社会のためであり、会社のためにもなるんだね」と、納得した。SDGsとは、2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標」のことです。現在の世界が直面している様々な問題を解決し、「誰一人取り残さない」より良い世界を目指しています。SDGsは、17の目標と169のターゲット（達成基準）で構成されています。今回は、「なぜ企業はSDGsに取り組むのか」について学びましょう。                |          | 2021/7/1  |
| 107 | 労務関係          | コンプライアンス便りvol.107 テレワークでの長時間労働を防ぐには（2021年8月号）       | 自宅でテレワークをしているAさん。課長からOKをもらった企画書を提出までに修正したいと考えていた。しかし、勤務時間中は予定されている業務で手一杯であり、企画書を修正する時間はない。そこでAさんは、企画書の修正は、残業の申請もせずに、就業時間後に深夜まで行うことにした。この長時間労働は、数日間続いた。ある日、勤務開始時間になってもAさんから何も連絡がないことに気付いた同僚は、Aさんに電話をしたが返事はなかった。その頃Aさんは、長時間労働で疲れて、眠り込んでしまっていたのだ。テレワークは同僚や上司の目が届きにくいいため、勤怠ルールを破って勤務時間外に仕事をしてしまい、結果として長時間労働となってしまうことがあります。長時間労働を放置して、従業員が過労によって体調を崩すようなことがあれば、会社としても大きな損失です。                                                                                                                |          | 2021/8/1  |
| 108 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りVol.108 Web会議に潜む情報漏えいのリスク（2021年9月号）       | 顧客とWeb会議をする予定のAさん。しかし、ミーティングに必要なアクセス先やパスワードなどを、顧客に連絡するのを忘れていたことに気づき、会議直前に慌ててメールでWeb会議のアドレスやパスワードを顧客に送信。<br>しかし、Aさんはうっかり送信先を間違い、別の取引先であるY社のBさん宛に送っていた。AさんはそのことをBさんからの電話で知り、顧客の会社名や氏名を漏えいしたことに気づいた。<br>同じ頃、顧客とWeb会議をしていたCさん。会議に使用する資料を表示するつもりが誤って、別の顧客資料を表示してしまった。慌てて正しい資料を表示したCさんだったが、顧客には、別会社と取引をしていることや、その会社の担当者名などが漏えいしてしまった。<br>最近では、顧客や取引先との打ち合わせにWeb会議を用いることが多くなりました。しかし、Aさんのように案内を誤って送信してしまったり、Cさんのように誤った資料を表示してしまったりすると、個人情報・機密情報の漏えいに繋がります。今回は、「Web会議での情報漏えいを防ぐポイント」について学びましょう。 |          | 2021/9/1  |
| 109 | 誠実な活動         | コンプライアンス便りVol.109 企業理念を業務に活かしていますか？（2021年10月号）      | ある日、研修で企業理念についての説明を受けたAさんは、会社の事業が企業理念に基づいて行われていることを理解した。しかし、企業理念を日々行っている仕事に活かすには、どうすればいいのかわからなかった。Aさんは先輩のBさんに質問することにした。<br>質問を受けたBさんは、「何かに迷ったり、決めたりしなければならないとき、企業理念を思い出せば、正しい選択や行動ができる」と話した。<br>例として、お客様への提案に2通りの案があったとして、どちらを採用するかを迷った場合について説明すると、Aさんは納得し、企業理念に照らし合わせて決めればよいと答えた。<br>皆さんの中には、Aさんのように、自社の企業理念を覚えていても、「何のためにあるのか」「仕事とどのような関係があるのか」という疑問をもつ人もいるのではないのでしょうか。今回は、「企業理念を理解し、それを行動に活かすことの重要性」について学びましょう。                                                                      |          | 2021/10/1 |



|     |               |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |             |           |
|-----|---------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|
| 110 | 公正な取引         | コンプライアンス便りVol.110 安い単価を無理に要求したら…（2021年11月号）         | あるメーカーに勤務しているAさんは、取引先である部品工場のBさんに電話をかけた。Bさんの工場が製造する部品を使って機器を大量生産する予定があったのだが、生産量が大幅に削減されたことを伝えるためだ。Bさんは「大量に発注されるので、単価を大幅に下げた見積を提示していたのだが、残念だ」と話した。するとAさんは、「少量だが生産自体は行うので、この前もらった見積の単価で請けてくれないか」とBさんに提案。Bさんは驚いて、「少量であれば単価を上げさせてほしい」と要望した。しかし、Aさんは「この単価じゃないと、今後は貴社への発注は難しい」と答えた。<br>その様子を、上司のCさんが見ていた。Cさんは、Aさんを自席に呼んで事情を聞き、「自社の都合で無理な要求をしてはいけない」「優越的地位の濫用となるおそれがある」と注意をした。<br>取引先に対して、価格や納期の交渉をすることはあるかと思います。その際、自社の強い立場を利用し、相手に無理な要求をしてはいないでしょうか。今回は、「優越的地位の濫用とは何か、どう                                                                   | 独占禁止法       | 2021/11/1 |
| 111 | 安全衛生          | コンプライアンス便りVol.111 できてますか？新型コロナウイルス感染防止対策（2021年12月号） | 職場での新型コロナウイルスの感染拡大を防止するには、一人ひとりが基本的な対策を行うことが大切です。上のイラストでは、「ウイルスを職場に持ち込まない」「ウイルスに感染しない」「ウイルスの感染を広げない」ために個人で行うことができる基本的な対策を描いています。<br>これらの3点は、自分自身が感染しないため、そして周囲の人に感染させないためにも必要なことです。もちろん、どんなに対策を行っていても感染してしまうことはありますが、対策を行うことで感染への不安を可能な限り低減させることや、さらなる感染拡大を防ぐことに繋がります。自分や家族、職場の同僚を感染から守るために、これらの基本的な対策を欠かさずに行いましょう。<br>現在では、ワクチンの接種も進み、感染者も減少の傾向が見られます。しかし、感染が終息したわけではなく、引き続き、感染拡大防止のための取り組みを続けなければなりません。今回は、「新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐために、個人や職場でできること」について学びましょう。                                                                            |             | 2021/12/1 |
| 112 | 基本的人権         | コンプライアンス便りVol.112 LGBTの人を傷付ける言動をしないために（2022年1月号）    | ある日、AさんとBさんは、休憩時間にお店でランチをとったあと、街を歩きながら話していた。Bさんは、ランチで行ったお店の男性店員がゲイだとAさんに伝え、「女性にモテそうなのに、もったいないなあ。同性が好きなんて、理解できないよ」と悪気なく話した。<br>これを聞いたAさんは、「そういう発言はよくないよ」「もし、Bさんが誰かから“理解できない”って言われたら、どう思う？」とAさんは答えた。<br>Bさんは、自分の発言が誰かを傷付けることになるとは考えていなかったため、自分の物差しに他者を当てはめるような発言をしていたことを反省した。<br>今回のケースでは、LGBTの人に対する誤解に基づく発言を取り上げています。このケースのような言動は避けるべきですが、ほかには、どのような言動に注意すべきでしょうか。今回は、「LGBTの人を傷付ける言動にはどのようなものがあるか、そしてこのような言動をしないためにはどのようにすべきか」について学びましょう。                                                                                              |             | 2022/1/6  |
| 113 | 労務関係          | コンプライアンス便りVol.113 テレワーク中にテレビを観ていたら…（2022年2月号）       | 自宅でテレワークをしているAさん。ある日、Aさんは、打ち合わせが始まるまで、テレビを観ながら仕事をしようと考えた。<br>いつの間にか、Aさんは仕事よりもテレビを観ることに熱中。社内用のSNSで打ち合わせを始めるという連絡があったが、Aさんは気付かない。<br>連絡がつかないAさんに、上司が電話をかけたことで、ようやくAさんは何度か連絡があったこと、もう打ち合わせの時間を過ぎていることに気付いた。上司から「打ち合わせの時間だぞ、どうしたんだ？」と怒られ、Aさんは慌てて謝った。<br>テレワークで、Aさんのように「ながら」で仕事をしてしまったり、業務時間中に私的な用事をしたりしていませんか？こういったことをしてしまうと、部署内に「テレワークをしている人は仕事をさぼっている」という不信感が生まれてしまいます。今回は、「ルールを守り、集中してテレワークをするにはどうすればよいか」について学びましょう。                                                                                                                   |             | 2022/2/1  |
| 114 | 相談窓口          | コンプライアンス便りVol.114 他部署の不正に気付いたら…（2022年3月号）           | ある日、Aさんは他部署にいるBさんと世間話をしていた。Bさんから「Aさんの部署って大変だね。ウチの部署はそんな検査をしたことがない」と聞き、Aさんは驚いた。それは法令違反だったからだ。<br>翌日、Aさんは昨日聞いた話を思い出して悩んでいた。Bさんの部署では法令違反が行われているが、他部署のため注意がしづらいからだ。しかし、放っておいたら大変なことになるかもしれないと考え、相談窓口に電話することにした。<br>後日、相談窓口からは、全部署に法令を守るように指導をしたこと、Bさんの部署も改善したという報告があった。それを聞いたAさんは、相談窓口に連絡をしてよかったと思った。<br>あなたは他部署で不正が行われていると知ったら、Aさんのような行動ができるでしょうか。もし、「自分には関係ない」と無視してしまったら、顧客や取引先に重大な被害が出てしまうかもしれません。今回は、「他部署での不正を知った場合にはどうすればよいか」について学びましょう。                                                                                             |             | 2022/3/1  |
| 115 | 労務関係          | コンプライアンス便りVol.115 派遣社員に仕事を頼むときは…（2022年4月号）          | ある日、営業部のAさんはテレアポの作業を頼める人を探していた。Aさんは、派遣社員のBさんを見つけ、テレアポの作業を手伝ってくれるように依頼したが、それを聞いていた課長のCさんがAさんに注意をした。<br>C課長によれば、Bさんは営業事務の担当として派遣されており、テレアポの作業は契約業務の対象外であるとのこと。これを聞いたAさんは、うっかりしていたと謝った。<br>派遣社員が行う業務や、勤務時間などは契約で決められています。しかし、このことを理解していないと、うっかり契約とは異なる仕事を頼んでしまうかもしれません。今回は「契約違反をしないために、派遣社員に仕事を依頼する人が理解しておくべきこと」について学びましょう。                                                                                                                                                                                                              | 職業安定法、労働基準法 | 2022/4/1  |
| 116 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りVol.116 メールで請求書が届いたと思ったら…（2022年5月号）       | ある日、AさんはオフィスでX社からのメールを受信した。本文が「請求書です。」しか書かれていないし、添付ファイルの形式もいつもと違う。もしかしたらウイルスかもしれない。そう考えたAさんは、同僚のBさんに相談した。<br>Bさんから「X社に電話で確認した方がいい」とのアドバイスを受けたAさん。早速、X社に電話で連絡したところ、X社からは「メールは送っていない」との回答があった。<br>Bさんは、メールアドレスは簡単に偽装できるので、きっと別の人がX社になりすまして送ってきたのだろうと話した。<br>近年、コンピュータウイルスやフィッシング、ランサムウェア※1といった不正なソフトウェアによる被害は増加傾向にあります。2021年中に、警察庁に報告された国内のランサムウェアによる被害は146件※2に上っています。これらの被害を防止するにはどのようにすべきでしょうか。今回は、「ウイルス感染やフィッシングを防止するための基本」について学びましょう。<br>※1：コンピュータのデータを勝手に暗号化し、元に戻してほしければお金を払えと要求するもの。<br>※2：警察庁『令和3年におけるサイバー空間をめぐる脅威の情勢等について（速報版）』 |             | 2022/5/2  |
| 117 | ハラスメント        | コンプライアンス便りVol.117 介護のための時短勤務なのに…（2022年6月号）          | ある日の夕方、Aさんは家族の介護のため、退勤しようとしていた。そこへ同僚のBさんが「今日はずいぶん早く帰るんですね？」と声をかけてきた。Aさんは、家族の介護があるため今日から早めに帰宅をするのだと答えた。<br>するとBさんはAさんに「早く帰れるなんてうらやましい」「自分は今日も残業だよ」と笑いながら話した。<br>BさんはAさんの家族の状況は知らないため、軽い気持ちでの発言だったが、それを聞いたAさんは悲しい気持ちになり、「職場に迷惑をかけているのかもしれない」「さぼっているわけではないのに、わかってもらえない」と思ってしまった。<br>子育てのための育児休業や、介護のための時短勤務やテレワークなどの制度を導入している企業が多くなりました。しかし、これらの制度が利用できるにもかかわらず、利用者に対するハラスメント（ケアハラスメントやマタニティハラスメントなど）が問題となっています。<br>今回は、「ケアハラスメントやマタニティハラスメントをしないために、理解すべきこと」について学びましょう。                                                                 |             | 2022/6/1  |

|     |               |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |           |
|-----|---------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 118 | 相談窓口          | コンプライアンス便りVol.118 相談窓口への通報内容は秘密にされるの？<br>(2022年7月号) | Aさんは、上司が競合他社と結託して、公共入札の受注金額を取り決めていることを知った。「これは違法行為だから、止めないと」考えたAさん。しかし、相談窓口に連絡をしても通報したことが周囲にばれたら、自分の立場も危うくなるかもしれないと思い悩んだ。<br>しかし、放置してはいけないと考えたAさんは、思い切って相談窓口へ通報。相談窓口の担当者は、Aさんに通報を受け付けたこと、通報内容は秘密にするので安心してほしいということを伝えた。<br>後日、Aさんは担当者から、「上司は処分を受けることになった」「大ごとになる前に対処できた」という報告を受け、ほっとした。<br>相談窓口へ通報しても、そのことは秘密にされます。また、通報したことが理由で、解雇や降格をされる、といったことはありません。通報者は、「公益通報者保護法」と社内規程によって守られることが定められているからです。                                      | 公益通報者保護法  | 2022/7/1  |
| 119 | ハラスメント        | コンプライアンス便りVol.119 職場で嫌がらせを受けたら・見かけたら（2022年8月号）      | 職場での嫌がらせには、上に挙げた例のほかには、「容姿や能力をバカにする」「挨拶を無視する」「根も葉もない噂を流す」といったものもあるでしょう。<br>このような行為は、相手を深く傷付けます。嫌がらせが放置されていると、直接嫌がらせを受けていない人も、「いつか自分も嫌がらせを受けるかもしれない」と考え、安心して仕事をするのができなくなってしまいます。また、嫌な職場だと思って、労働意欲も低下してしまうでしょう。<br>誰もが働きやすく、能力を発揮できる職場にするためには、職場からこのような行為をなくさなければなりません。<br>職場での嫌がらせを防ぐには、嫌がらせを受けた人と被害を見聞きした人の両方が行うべきことがあります。<br>今回は、「嫌がらせを受けたらどうすればよいか、嫌がらせを受けている人に気付いたらどうすればよいか」について学びましょう。                                              |           | 2022/8/1  |
| 120 | 基本的人権         | コンプライアンス便りVol.120 LGBTの部下から相談されたら…（2022年9月号）        | ある日、Aさんは部下のBさんから「実は自分はトランスジェンダーで、困っていることがある」と相談を受けた。Bさんの発言に、「どんな相談なんだろう。自分で大丈夫かな」とAさんは不安を感じた。<br>しかし、すぐにAさんは、自分を信頼して相談してくれたのだと気づき、まずはBさんの話をしっかり聞こうと、気持ちを切り替えることができた。<br>そしてAさんは、「相談してくれてありがとう。どんなことで困っているの？」とBさんに話しかけ、Bさんも安心した様子で相談することができた。<br>あなたは、LGBTの部下や同僚から相談を持ちかけられたら、Aさんのように落ち着いて対応できるでしょうか。あるいは「自分にはよくわからない」と相談を断ってしまうでしょうか。今回は、適切な対応をするために、「LGBTの部下や同僚から相談された場合の対応のポイント」について学びましょう。                                           |           | 2022/9/1  |
| 121 | インサイダー取引      | コンプライアンス便りVol.121 未公表の情報を使って株の取引をしたら…（2022年10月号）    | Aさんは、近々自社とX社の合併が取締役会で承認される見通しとなったため、自社の株式を購入しておこうと考えていた。この情報が公開されれば、自社の株価が上昇する可能性が高いからだ。Aさんは、株式を購入し、Aさんの会社の株は予想通りに高騰。大きな利益を得ることができた。<br>後日、仕事をしていたAさんに、法務部門の担当者から電話がかかってきた。その内容は、Aさんがインサイダー取引の疑いで調査をされるというものだった。<br>「インサイダー取引」は違法行為であり、刑事罰や社内規程による処分などの対象になります。インサイダー取引とはどのようなものか知らなかった方も、ここで「インサイダー取引とは何か、インサイダー取引をしない・させないためにはどうすればよいか」について学んでいきましょう。                                                                                 | 金融商品取引法   | 2022/10/3 |
| 122 | ハラスメント        | コンプライアンス便りVol.122 パワハラに当たる行為とは（2022年11月号）           | パワハラとは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、④から③までの要素を全て満たすもの」のことです。<br>上に挙げたものは、パワハラの中でも代表的な例であり、「パワハラの6類型」と呼ばれるものです。<br>職場でこのような言動をしていないかを確認してください。<br>労働施策総合推進法では、パワハラを防止するために、労働者は「関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない」としています。そのためには、どのような行為がパワハラに当たるのかを、知っておかなければなりません。今回は、「パワハラの6類型」「パワハラをしないためにはどうすればよいか」について学びましょう。                                              | 労働施策総合推進法 | 2022/11/1 |
| 123 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りVol.123 業務で使うPCやスマホを持ち歩くときは…（2022年12月号）   | ある日、Aさんは外出中に急遽、お客様から電話で問い合わせがあり、対応した。<br>電話を終えて、喫茶店で一息ついているAさん。業務用のスマホがあると、お客様との急な連絡に役立て便利だと考えていた。<br>そのとき、Aさんは、さっき使ったスマホが見当たらないことに気づく。慌ててポケットを探すAさん。「もし紛失していたら、スマホに保存されているお客様の個人情報が漏えいするだけでなく、スマホを入手した人が自分になりすますこともできるかもしれない。まずは上司に連絡をしなければ」と慌てたAさんだったが、スマホをカバンの中にしまっていたことを思い出してほっとするのだった。<br>外出先や自宅でのテレワークで使用するPCやスマホ。もし、紛失や盗難に遭ったら、個人情報や機密情報が漏えいするおそれがあります。今回は、「社外で持ち歩くPCやスマホを紛失した際の備えとしてすべきこと、紛失時の対応」について学びましょう。                    |           | 2022/12/1 |
| 124 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りVol.124 「報連相」の重要性（2023年1月号）               | メーカーに勤務するAさん。ある日、顧客から「納品された製品に不具合がある」というクレームを受けた。顧客に謝罪をした後、Aさんは、この件を上司に報告すべきかどうか思い悩んだ。上司に報告すれば怒られるかもしれないが、クレームを適切に解決できるかもしれない。いや、上司に報告せずに再納品の手配をすれば良いのではないか…。<br>悩んだ結果、Aさんは、やはり上司に報告することにした。報告を聞いた上司のBさんは、一緒に確認しながら必要な対応を進めていくので、詳しい状況を聞かせて欲しいと話した。Aさんはそれを聞いて安心し、すばやく適切な対応ができそうなので、報告して本当に良かったと感じた。<br>皆さんは、「報連相（報告・連絡・相談）」ができていますか？適切な内容・タイミングでの報連相は、今回のケースのようなクレーム対応だけでなく、業務の様々な局面で欠かせないものです。今回は、「報連相の重要性と良い報連相を行うためのポイント」について学びましょう。 |           | 2023/1/6  |
| 125 | 基本的人権         | コンプライアンス便りVol.125 外見で決めつけていませんか？（2023年2月号）          | ある日、Aさんの職場に、新しくアルバイトのB君が入社した。Aさんは、B君の名前と外見が外国人のようだったので、B君に挨拶する際に「どこの国から来たの？」「日本語、上手だね」などと話した。すると、B君は苦笑いで「私は外国人ではないんですよ」と答えた。驚いたAさんは、てっきり留学生だと思い込んでいたと謝った。<br>B君は、誤解を受けることがよくあるとAさんに話した。それを聞いてAさんは、「名前や外見で判断してはいけない」と思った。<br>Aさんは名前や外見から、Bさんを外国人と思い込んでしまいました。このような思い込みによる言動は、たとえ悪意はなかったとしても、相手を傷付けてしまうことがあります。今回は、「悪気はない、決めつけ発言」について学びましょう。                                                                                              |           | 2023/2/1  |



|     |         |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |               |          |
|-----|---------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------|
| 126 | 知的財産    | コンプライアンス便りVol.126 特許権の確認を怠ったら…（2023年3月号）              | <p>ある日、機械メーカーの開発部門に勤務するAさんとBさんは、開発が決まった製品について話していた。そのとき、Aさんは開発担当者から一部の部品について知的財産権の確認を依頼されていたことを思い出し、同僚のBさんに質問した。Bさんは、忘れていたので、すぐに知財部門に相談すると回答した。</p> <p>後日、知財部門からBさんに、その部品は「すでに取得されている特許に抵触するおそれがある」との回答があった。それを聞いたBさんはすぐに開発担当者に連絡。製品の発表前だったので、知的財産権の侵害を防ぐことができ、設計変更も間に合わせることができた。</p> <p>今回のケースの「特許権」は、知的財産権の一つであり、発明に対して与えられる権利です。もし、他者の知的財産権を侵害してしまったらどうなるでしょうか。</p> <p>今回は、「知的財産権を確認することの重要性」について学びましょう。</p>                                                                                                                                                   | 特許法、知的財産基本法   | 2023/3/1 |
| 127 | 誠実な活動   | コンプライアンス便りVol.127 インテグリティって何？（2023年4月号）               | <p>ある日Aさんは、自社のWebページを閲覧していたところ、商品の説明にお客様の誤解を招きそうな文章があることに気付いた。そこに同僚のBさんが通りかかったので、Webページを修正すべきではないかと話した。</p> <p>Bさんは、「Aさんが指摘しなくても誰かが気付く」から連絡の必要はないと答えた。しかし、Aさんはお客様に迷惑がかかってはいけないと、すぐにWebページの管理部門に電話をかけた。</p> <p>後日、Aさんは上司から、Webページの管理部門から感謝されたと伝えられた。上司は「誠実な行動に感謝します」とお礼を言われたとAさんに話し、それを聞いたAさんは役に立てて良かったと思った。</p> <p>私たちは日々、いつ、何をすべきかという決断をしながら業務を行っています。その決断を正しくすばやく行うために必要なのがインテグリティ（integrity）です。今回は、「インテグリティのある行動のためには、どう考えていけばよいか」について学びましょう。</p>                                                                                                              |               | 2023/4/3 |
| 128 | その他     | コンプライアンス便りVol.128 SNSのデマやフェイクニュースにだまされないために（2023年5月号） | <p>スマホでSNSを見ていたAさんは、「トイレットペーパーが品薄」という投稿を見つけて驚いた。Aさんはすぐに先輩のBさんにそのことを伝えた。</p> <p>話を聞いたBさんも驚いた様子で、Aさんにその情報はどこに書いてあったのかを尋ねた。AさんはSNSで見かけたと話すと、Bさんは「それはデマかもしれないから、メーカーの公式サイトや信頼できるニュースサイトで確認してみよう」と答えた。</p> <p>その後二人は、SNSの情報が正しいかを確認したところ、メーカー数社からの発表で、デマだとわかった。</p> <p>Bさんは、AさんにSNSの情報は、ちゃんと情報源を確認しないといけないねと注意を促した。SNSでは不正確な情報や、騒ぎを起こすことを目的とした情報が飛び交います。情報をすべてうのみにするのではなく、まずは冷静に真実を確かめる習慣を身につけることが大切です。今回は、「デマやフェイクニュースを見分けるポイント」について学びましょう。</p>                                                                                                                       |               | 2023/5/1 |
| 129 | 良好な職場環境 | コンプライアンス便りVol.129 職場でもめ事が起きそうときは…（2023年6月号）           | <p>先輩社員であるAさんは、ある業務を後輩のBさんに依頼したが、Bさんからは期日になっても連絡がない。AさんはそのことをBさんに業務で利用しているSNSで注意した。それを見たBさんは、「期日って指定されていましたっけ？そもそも作業内容の説明不足で始められませんでした。」と返答した。</p> <p>Bさんの返答を見たAさんは怒って、「それは作業をしていない理由にはならない」と、さらに返答。AさんとBさんはヒートアップし、業務用SNSでお互いへの非難を延々し続けてしまった。</p> <p>職場では、様々な理由で問題※が発生することがあります。意見が食い違い、感情的になっているときは、文面でのやりとりだけで済ませようとせず、すぐに話し合いをするべきです。今回は、「トラブルを解決するためのポイント」について学びましょう。</p> <p>※：☒こでは、ハラスメントや不正ではなく、業務の進め方や報告などで起きる問題について扱います。</p>                                                                                                                             |               | 2023/6/1 |
| 130 | 個人情報の管理 | コンプライアンス便りVol.130 古い書類を確認せずに捨てようとしたら…（2023年7月号）       | <p>Aさんの部署は別のフロアに移ることになり、メンバー総出で移動の準備作業を行っていた。デスクワゴンの中から古い封筒を見つけたAさんは、中身を確認せずに、同僚のBさんに「これはどうすればいい？」と尋ねた。Bさんも同じく、中身を確認せずに、「資源ゴミとして捨てるので、所定の場所に置いておいて」と返答。Aさんはそのまま封筒を資源ゴミ置き場に移動させてしまった。</p> <p>そこに通りがかった先輩社員のCさんが、封筒の中身が気になって開封したところ、顧客リストが入っていた。</p> <p>AさんとBさんは、Cさんから「封筒の中身は顧客リストだったよ。捨てるかどうかを決める前に、中身を確認しないと」と注意を受けた。</p> <p>今回のケースのように、フロアの移動、オフィスの引っ越しや大掃除などの際に、個人情報や社外秘情報などを誤ってそのまま廃棄してしまい、情報漏えいとなってしまうことがあります。</p> <p>今回は個人情報の誤廃棄を防止する場合を例に、「個人情報が記載された文書を誤って廃棄しないためにはどうすればいいか」について学びましょう。</p>                                                                |               | 2023/7/3 |
| 131 | 安全衛生    | コンプライアンス便りVol.131 防災訓練に参加することの大切さ（2023年8月号）           | <p>Aさんは後輩のBさんに「今日は14時から防災訓練だよ。忘れないように」と声をかけた。しかしBさんは忙しそうで、防災訓練に参加することを面倒に感じているようだった。その様子を見たAさんは、「参加しないとダメだよ。災害にあったときに慌てても遅いからね」とBさんに注意をした。その日の午後、AさんとBさんは、他の従業員を避難場所まで誘導する訓練と、消火器を使った消火訓練に参加した。</p> <p>防災訓練が終わった後、Bさんは満足そうに「参加してよかったです」とAさんに話した。それを聞いたAさんは、「訓練しておけば、いざというときも落ち着いて行動できるはずだよ」と答えた。</p> <p>災害が発生したときには、防災訓練に参加して得た知識や経験が役立ちます。</p> <p>防災訓練に参加すれば、いざというときに適切な行動をとることができます。これは、自分だけでなく周囲の人の安全にとっても大切なことです。</p> <p>今回は「防災訓練の重要性」について学びましょう。</p>                                                                                                         |               | 2023/8/1 |
| 132 | 輸出入関連   | コンプライアンス便りVol.132 海外に製品を送るときは（2023年9月号）               | <p>あるメーカーの開発部門に勤務するAさん。ある日、海外の支店から、製品サンプルを送ってほしいという依頼があった。急いでいるらしく、すぐにでも発送しなければならないらしい。しかし、Aさんは海外に荷物を送ったことがなかったので、先輩のBさんにどうすればいいのかを相談した。</p> <p>Bさんは、海外にものを送るときは、輸出前のチェックをしなければならないと話した。Aさんは、「一般向けの製品ですし、そもそもサンプルだからチェックは必要ないのでは」と答えた。Bさんは、「一般向けの製品でもサンプルでも、事前のチェックが必要だよ」と話し、海外に製品や技術資料などを送るときは、安全保障上の問題がないか、事前チェックが必要だから、チェック担当部門に確認を依頼しなければならないと説明した。</p> <p>先進国が保有する高度な貨物や技術が、大量破壊兵器等の開発や製造等に関与している懸念国やテロリスト等の懸念組織に渡ることを未然に防ぐ取り組みを「安全保障貿易管理」といいます。今回のように、仕事で海外に製品などを送る場合は、それが規制対象に該当するかどうかをチェックしなければなりません。今回は「製品を海外に送るときはどのようなチェックを行わなければならないか」について学びましょう。</p> | 外為法、キャッチオール規制 | 2023/9/1 |

|     |               |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |         |           |
|-----|---------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|
| 133 | ハラスメント        | コンプライアンス便りVol.133 カスタマーハラスメントへの対策（2023年10月号）        | 近年、カスタマーハラスメントが問題視されており、企業での取り組みも増えています。<br>2022年2月には厚生労働省によって「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」が公開されました。この文書では、カスハラを、「顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの」としています。<br>たとえば、「商品やサービスの瑕疵や過失に対して過大な金銭をしつこく要求する」「従業員を大声で恫喝する、暴言を繰り返す」「業務に支障をきたすほど従業員を拘束する、店内に居座る」「頻繁に来店して、そのたびにクレームをつける」「SNSやマスコミへの暴露をほめかす脅し」といった行為はカスハラにあたる可能性があります。<br>カスハラは、脅迫や暴力、長時間の拘束などによって従業員に苦痛を与えます。<br>今回は、カスハラに対して、「職場内でどのような準備ができるか、従業員はどのようなことを心掛けるべきか」について学びましょう。                 |         | 2023/10/2 |
| 134 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りVol.134 部外者に秘密情報を話す人を見かけたら（2023年11月号）     | メーカーに勤務するAさん。部品製造を依頼しているX社の担当者が来社し、打ち合わせをしていた。打ち合わせ後、X社の担当者から、Aさんの上司であるBさんにも挨拶をしたいと申し出があったため、AさんはBさんに応接室まで来てもらうように依頼した。応接室でBさんは、相手の挨拶に答えた後、自社製品の売上は好調であることを話し始めた。<br>さらにBさんは、次期製品の開発が決定したことや、その販売時期について話そうとした。しかし、それは公表前の情報だった。Aさんは慌てて、「まだその話はできません」と、Bさんに伝えた。うっかり秘密情報を話しそうになったことに気付いたBさんは謝り、AさんはX社の担当者に、口外しないようにお願いした。<br>業務を行う上では、様々な秘密情報を取り扱うことがあります。秘密情報には、たとえば、発表前の製品情報や製造ノウハウ、財務情報やビジネス戦略などに関する情報などがあります。これらの秘密情報が漏えいしたら、会社に大きな損害を与えることになります。<br>今回は、「上司や同僚が部外者に秘密情報を話している場面に遭遇したら、どのように行動すべきか」について学びましょう。   |         | 2023/11/1 |
| 135 | 情報漏洩／情報セキュリティ | コンプライアンス便りVol.135 会社のスマホを私的に利用したら（2023年12月号）        | Aさんは会社から業務用のスマホを貸与されている。ある日、電車で出勤中のAさんは、「少しなら大丈夫だろう」と会社から貸与されたスマホで動画サイトを閲覧することにした。<br>後日、休憩時間中にもAさんは業務用のスマホで動画サイトを閲覧していた。自分のスマホだと通信量が気になるが、会社のスマホで動画を見られるので助かると喜んでいた。<br>そこへ、上司がやってきて、Aさんは上司と別室で話すことに。上司は、情報システム部門から「Aさんが会社のスマホで、業務に関係ないサイトを見ている」という連絡を受けたことを話した。<br>そして、業務以外の目的で使用してはいけないと注意を受けた。<br>会社から業務用にスマホやタブレットなどを貸与されている人も多いかと思います。中には「少しくらいなら私用で使ってもバレないのでは？」と思う人もいるかもしれません。しかし、業務以外での利用は情報セキュリティ上の問題があるだけでなく、私的利用が常態化し、多くの通信費を会社に負担させてしまいます。今回は「業務用スマホを私的利用することの問題点」について学びま                             |         | 2023/12/1 |
| 136 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りVol.136 気兼ねなく意見を出せる職場にするには（2024年1月号）      | 製造部門に勤務するAさんは、製造工程の効率化について話し合う会議に出席した。会議の席では先輩社員のBさんが、あるチェック工程について、チェックはもう他の工程で十分行っているから、やめるべきではないかと提案した。それを聞いたAさんは、不安に思った。この工程をやめると不良品を見落として、お客様に迷惑をかけてしまうのではないかと考えた。<br>Aさんは、その点を指摘しようとしてためらった。以前出席した会議で、意見に反対したら「仕事をわかっていない」と怒られてしまったことがあるからだ。結局、Aさんは意見を言い出すことができなかった。<br>Aさんの懸念どおり、その工程を省いたことで不良品を見落とす事故が起きた場合を考えてみましょう。この職場では、せっかくAさんが適切な意見を持っていたのに、聞く機会をみすみす逃してしまったということになります。一方、日頃から活発な意見交換ができていれば、そのような事態は事前に防げたでしょう。今回は、「意見が出やすい職場をつくるために心掛けること」について学びます。                                                 |         | 2024/1/5  |
| 137 | 誠実な活動         | コンプライアンス便りVol.137 顧客情報を不正に持ち出したら（2024年2月号）          | メーカーに勤務するAさん。定時を過ぎ、職場に誰もいなくなったことを確認すると、持参したUSBメモリーにファイルサーバーの顧客情報をこっそりコピーし始めた。Aさんの友人が起業しており、自社の顧客情報が役に立つのではないかと思ったのだ。<br>後日、Aさんは上司から呼び出された。上司は、社外秘情報がAさんのパソコンからUSBメモリーにコピーされた形跡があるという報告が情報システム部からあったため、事実を確認したいと話した。無断で顧客情報を持ち出したことが明らかになったAさんは、懲戒処分を受けることになった。<br>顧客情報などの営業秘密は、会社にとって重要な情報であり、万一紛失や漏えいがあると、会社や顧客に大きな被害が出てしまいます。Aさんは、友人の役に立つかもしれないと考えて、顧客情報をコピーして持ち出してしまいました。このような行為は重い懲戒処分の対象となります。<br>今回は「営業秘密の重要性」について学びましょう。                                                                                    | 不正競争防止法 | 2024/2/1  |
| 138 | ハラスメント        | コンプライアンス便りVol.138 パワハラと言われるのが怖くて指導できない（2024年3月号）    | ある日、課長のAさんは、部下のBさんが作成した書類を確認中に、ミスを見つけた。最近のBさんは書類のミスだけでなく、定時報告も遅れがちだった。そこでAさんは、Bさんに指導をして改善を促そうと思ったが、以前にBさんに指導をしたところ、パワハラだと言われることを思い出した。Aさんは、またパワハラだと言われるかもしれないと考えてしまい、指導することにためらいがあった。<br>Aさんが書類を手に考え込んでいると、Bさんが「何か書類に問題がありましたか？」と聞いてきた。しかし、Aさんは「大丈夫だよ」と答え、書類を自分で修正することにしてしまった。Bさんが、自分のミスに気付くことはできなかった。<br>Aさんは、パワハラだと言われるのを恐れて、部下のBさんを指導できずにいます。その一方でBさんは、ミスをして指導されなかったため、どこを間違えたのか、どうすればミスを防げるのかといった改善方法を学ばませんでした。これでは、Aさんはいつまでも後始末に追われ、Bさんも成長できないまま、職場の作業効率も低下する一方です。<br>今回は、「適切な指導が行われる職場を作るためのポイント」について学びましょう。 |         | 2024/3/1  |
| 139 | 良好な職場環境       | コンプライアンス便りVol.139 コミュニケーションをとるのが苦手な人がいたら…（2024年4月号） | デスクで一人、黙々と作業をしているBさん。Bさんは、会議での発言が少なく、人と会話するのが得意ではないようだ。しかしAさんは、もっと周囲とコミュニケーションを取った方が、困ったときなどに相談しやすいし、職場の雰囲気も良くなるだろうと考えた。<br>そこで、自分が担当している仕事について、思い切ってBさんに相談してみた。Bさんはやや戸惑いながらも、Aさんの質問に対して熱心に回答した。<br>Aさんは「自分から話し掛けるのが得意じゃないだけで、考えてくれている」と思った。また、Bさんも、自分の意見をAさんが真剣に聞いてくれたことで、発言する楽しさに気づくことができた。<br>良好なコミュニケーションは職場の雰囲気を明るくし、職場の雰囲気が明るくなれば従業員のモチベーションもあがります。しかし、職場にはコミュニケーションが苦手な人もいます。職場のコミュニケーションを活性化するには、誰もが積極的に発言できるように促し、うまくコミュニケーションをとることが大切です。今回は、「コミュニケーションが苦手な人と会話するときのポイント」について学びましょう。                      |         | 2024/4/1  |



|     |              |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |       |           |
|-----|--------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|
| 140 | 誠実な活動        | コンプライアンス便りVol.140 納期に間に合わなければ、検査を省略してもよい？（2024年5月号） | あるメーカーの製造部門に勤務するAさん。とても忙しいときに、ある検査を行うことになった。Aさんは、検査をしていたら納期に間に合わないかもしれないと考えた。そこでAさんは、検査を実施する必要があるのかを、同僚のBさんに相談した。Bさんは、納期に間に合わせるためならば、実施しなくてもいいのではないかと答えた。<br>二人が会話している様子を見ていた上司は、「忙しいからといって、勝手に検査を省略してはいけない」と注意した。<br>上司の注意に対してBさんは「これまで問題は起きていない」と話した。これに対して上司は、「検査をしないと、問題があっても気付けない」「仕様を満たしていない製品を出荷してしまったら大変なことになる」と答えた。二人は上司の話に納得し、検査を省略しようとしたことを謝った。<br>上司の言うように、納期に間に合わないからといって必要な検査を行わなければ、製品に問題があることに気付けません。<br>では、Aさんたちの問題点はどこにあり、Aさんたちはどのように考えるべきだったのでしょうか。今回は、「業務手順や検査を省略することの問題点」について学びましょう。                                                               |       | 2024/5/1  |
| 141 | 地域との関わり、環境保全 | コンプライアンス便りVol.141 環境保護活動に参加しよう（2024年6月号）            | ある日、Aさんは廊下に貼られている「CO2排出量の削減目標達成」というポスターを眺めていた。それに気付いた同僚のBさんから、「目標達成は、いろんな部署で取り組んだ結果だね」と話し掛けられた。<br>「実は、会社がどんなことをしているかよく知らない」と答えるAさん。すると、Bさんは「知っておいたほうがいいよ。それに環境問題は、会社だけでなく私たち自身の問題でもあるし」と話した。<br>Aさんは、Bさんの話を聞いて納得し、Bさんに、自分にもできることがないかを考えてみると話した。Bさんからは、まずは会社の取り組みについての文書や、ネットの情報を確認することを勧められた。<br>企業活動は環境に大きな影響を与えます。気候変動、大気汚染、水質汚染、海洋汚染等といった環境問題は、SDGsでも重要な課題として取り上げられており、多くの企業が社会的責任を果たすために積極的に取り組んでいます。<br>今回は、「環境保護の取り組みを学び、積極的に参加すること」について学びましょう。                                                                                                                  |       | 2024/6/3  |
| 142 | 良好な職場環境      | コンプライアンス便りVol.142 同僚の言動に不満があったら（2024年7月号）           | ある日、Aさんは同僚のBさんに、別の同僚のCさんについて、「Cさんはわたしが発言しているのに、無視して反対意見を言う」とグチをこぼした。それを聞いたBさんは、「それは良くない」と同意したが、直接Cさんと話し合うべきだと答えた。<br>Aさんは、Bさんのアドバイスに従って翌日にCさんと話し合った。Aさんは、Cさんに、自分の意図を説明し、反対するなら意図を確認してからにしてほしいと話した。Cさんは、Aさんの意図を理解したうえで、自分の意見を再度説明した。<br>二人は、それぞれ落ち度があったことを認めて謝り、今後はお互いに注意しようと笑顔で話し合った。<br>職場で、同僚の言動に不満を感じたとき、本人がいないところで文句を言っても、何も解決しません。それどころか、職場の雰囲気悪化させてしまうおそれがあります。相手の言動を変えてほしいと考えるなら、直接本人と話し合しましょう。今回は「相手の言動について話し合う際のポイント」について学びましょう。                                                                                                                               |       | 2024/7/1  |
| 143 | 公正な取引        | コンプライアンス便りVol.143 カルテルに巻き込まれそうになったら（2024年8月号）       | 業界団体の懇親会に参加しているAさんに、同業他社である××社のBさんが、景気はいかがですかと声をかけた。「原料や燃料の価格が上がっているので大変です」と答えたAさん。それを聞いたBさんは、「価格を上げないとやっていけないので、自社も他社の△△社さんも100円くらい値上げする予定だ」と答え、Aさんの会社の販売予定価格を聞いてきた。<br>この話を聞いたAさんは「そういう話はできません」と答えてその場を立ち去った。競合他社に予定価格を話したら、カルテルに巻き込まれるのではないかと考えたからだ。<br>翌日、Aさんは上司に、前日に懇親会で同業他社から予定価格を聞かれたことと、価格の話はせずに立ち去ったと伝えたところ、上司は法務部門に報告しておくと話した。<br>カルテルは、事業者または業界団体の構成事業者が相互に連絡を取り合い、本来、各事業者が自主的に決めるべき商品の価格や販売・生産数量などを共同で取り決め、競争を制限する行為であり、独占禁止法で禁止されている「不当な取引制限」に該当します。<br>今回は、「カルテルとは何か、カルテルへの関与を避けるにはどうすればよいか」について学びましょう。                                                   | 独占禁止法 | 2024/8/1  |
| 144 | 良好な職場環境      | コンプライアンス便りVol.144 達成困難に思える目標を上司に示されたら？（2024年9月号）    | ある日の会議でAさんは、自分がリーダーであるチームの売上目標を、上司から提示された。その目標は達成が困難と思えるほど高い数値だった。そこでAさんは、チームのメンバーに相談することにした。<br>Aさんとチームのメンバーは、目標を達成するための方法や、そのための課題について議論した。<br>後日、Aさんはチームの意見を文書にまとめて上司と打ち合わせを行った。Aさんは、どうすれば目標を達成できるか、そのためにはどのような課題があるのかを上司に話した。<br>Aさんの説明を聞いた上司は、Aさんの説明に納得し、解決方法について相談しようと伝えた。<br>上司からは、売上目標や品質向上などさまざまな目標を提示され、これを達成することを求められます。チームのメンバーと検討したうえで目標の達成が困難と思える場合は、どうするべきでしょうか。<br>今回は、「上司から達成困難に思える目標を提示された場合、どのように対応すべきか」について学びましょう。                                                                                                                                  |       | 2024/9/2  |
| 145 | 安全衛生         | コンプライアンス便りVol.145 決められたルールを守らないと（2024年10月号）         | 製造部門に勤務するAさんとBさんは、ベルトコンベアの始業時点検を始めようとしていた。壁には2枚の張り紙があり、「点検は2人1組 点検中の札を忘れずに！」「電源オンの前には周囲を確認！」と書いてあるが、点検はすぐに終わるからと、2人は点検中の札を出さずに作業を始めた。<br>ベルトコンベアの下に潜って点検作業を行うAさん。点検の途中で、Bさんはトイレに行きたくなったため、その場を離れた。そこに、同じ部門のCさんがやってきて「電源を入れておこう」とベルトコンベアの電源スイッチに手を伸ばした。その様子を先輩のDさんが見ていた。Dさんは、Aさんが点検中であることに気づき、大声で「危ない！点検中だ！」と叫んだ。<br>Dさんは、壁に張ってある注意書きを指さし、3人に対して、「何のためにルールがあると思っているんだ！」と注意した。<br>AさんとBさんは、決められた点検作業の手順を省略していました。また、Cさんは周囲を確認する手順を省略してベルトコンベアの電源を入れようとしてしまった。このように決められた手順を省略してしまうことを「省略行動」といい、事故の主要な原因の一つです。<br>今回は、「省略行動に代表される事故の原因になりやすい行動の背景を学び、事故を防ぐ心構え」について考えてみましょう。 |       | 2024/10/1 |

|     |              |                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           |           |
|-----|--------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 146 | ハラスメント       | コンプライアンス便りVol.146 パワハラ<br>かパワハラでないかを考えてみよう<br>(2024年11月号) | 次の4つのケースは、パワハラだと思いますか、それともパワハラではないでしょうか。<br>1. 上司が、数名の部下を前にして一人の部下を指さして「役立たずなんだから早く辞めなよ」と嘲笑しています。部下はうつむいて上司の言葉を聞いており、それを見ているほかの部下も嫌そうな表情をしています。<br>2. 工事現場の高い足場で作業をしている人がいます。その作業員が手に持った工具を落としてしまいました。それを見ていた現場監督は「危ないぞ！バカ野郎！」と厳しく注意しました。<br>3. 上司が数名の部下に対して、仕事を依頼しています。しかし部下は、上司の声が聞こえないふりをして無視し続けています。<br>4. 上司が、部下に「3日間だけ、別室での作業を頼む」と話しています。別室でなければ、会議に必要な書類が作れないそうです。部下は「私だけ別室ですか？」と答えています。<br>パワハラだと思われる行為であっても、その行為が実際にパワハラだとは一概にはいえません。いろいろな要素を考えないと間違った判断をしてしまいます。今回は、「どう考えれば適切にパワハラかどうかを判断できるのか」について学びましょう。      | 労働施策総合推進法 | 2024/11/1 |
| 147 | インサイダー取引     | コンプライアンス便りVol.147 損を防ぐために、株の売却を勧めたら（2024年12月号）            | ある日、Aさんの所属する品質管理部門での会議で、「自社製品の品質データが改ざんされていた」という説明があった。<br>「改ざんの公表は明日、株価にも影響が出るはず」と考えたAさんは、慌てて、父親に電話をかけた。Aさんの会社の株を持っている父親に、株価が暴落する前に売却することを勧めるためだ。Aさんは父親に改ざんの事実を伝え、すぐに株を売却するように勧めた。これを聞いた父親は、今日中に株を売却することを約束。Aさんは、父親が損をしなくてすんだことにほっとした。<br>しかし、後日、Aさんの父親はインサイダー取引の疑いで調査を受け、情報を伝えたAさん自身も調査の対象となってしまった。<br>インサイダー取引というと、まだ公表されていない情報を基に株を売買して儲ける行為を想像するかもしれませんが、しかし、このケースのように、損を防ぐために株を売却することもインサイダー取引となります。今回は、「インサイダー取引をしないため、させないためにはどうすべきか」について学びましょう。                                                                  | 金融商品取引法   | 2024/12/1 |
| 148 | 賄賂、接待、賭け事の禁止 | コンプライアンス便りVol.148 取引している国家公務員との会食ルール（2025年1月号）            | 建設会社に勤めるAさんは、国土交通省の職員Bさんとの打ち合わせの後、ある和食店の前を通りかかった。<br>Aさんはこやかに「ここ、おいしいと評判らしいです。食事しませんか？」と、Bさんを食事に誘った。国家公務員は、利害関係者から接待を受けたり金銭や物品を受け取ったりすると、国家公務員倫理規程違反で処分されてしまうことを知っているBさんは「いいですね、でも割り勘ですよ」と答える。<br>食事を楽しみ、会計時にAさんは日頃の感謝の思いから「完全な割り勘ではなく、多めに出させてください」と財布からお札を取り出した。しかしBさんはそれを制止し、「多く負担いただくのも、国家公務員倫理規程違反になるんです。」ときっぱり断った。Aさんは、規程にふれる行動をしようになった自分を恥ずかしく思い、取引しているBさんが処分されてしまうことがないよう、国家公務員倫理規程についてもっとよく理解しなければと反省した。<br>取引がある国家公務員に対しては、たとえ純粋な善意からの行動であっても、国家公務員倫理規程にふれる行為をしてはいけません。今回は、「国家公務員倫理規程と、国家公務員が順守すべき事項」について学びましょう。 | 国家公務員倫理法  | 2025/1/7  |
| 149 | 基本的人権        | コンプライアンス便りVol.149 人権侵害は他人ごとではありません（2025年2月号）              | アパレルメーカーで働くAさんのそばを、経理部所属のBさんが通りかかり、「コーヒー飲みますか？」と声をかけた。「はい、ありがとうございます」と返すAさん。<br>「外国人の友達からもらったフェアトレードコーヒー*がおいしかったので、ぜひ」と、そのコーヒーを見せるBさんに、Aさんは「フェアトレード？買ったことないなあ」と返す。<br>恥ずかしそうにBさんは、「私もです。貧困で苦しむ海外の生産者について考えたことがなかったの」と言う。「ぼくは公私ともに海外の人とやりとりしていないからなあ」とAさん。<br>Bさんは顔を曇らせ、「うちの会社…海外からコットンを仕入れていますね。現地調査したことはあるのでしょうか」と聞く。Aさんは驚き、焦った口調で「うち…！？どうなんだろう。ちょっと聞いてみます」と言った。<br>人権侵害について無関心でいてはいけません。サプライチェーンにおいても人権侵害がないか確認すること、あると判明したときには適切な対応をとることが、企業が果たすべき社会的責任です。今回は、「サプライチェーンと人権侵害」について学びましょう。                               |           | 2025/2/3  |
| 150 | 良好な職場環境      | コンプライアンス便りVol.150 業務の引き継ぎで大失敗（2025年3月号）                   | ある部署の同じ課に長く在籍していたAさんの異動が決まった。来週から隣の課に異動する。<br>忙しくて引き継ぎに時間を割けないと考えたAさんは、後任者のBさんに簡単なメモだけを送付。Bさんは「わからないことがあったら、その都度Aさんに聞けばいいや」と考え、詳細についてAさんに確認をしないまま業務を開始してしまった。<br>その結果、Bさんによる発注や在庫管理でトラブルが続出。取引先からの問い合わせでわからないことがあっても、Aさんにすぐ聞けないことが多く、適切に対応できない状況に。ついに取引先からクレームが入ってしまった。<br>Bさんの直属の上司から呼び出されたAさんとBさん。Aさんは「忙しくて、簡単なメモしか準備できませんでした」と認め、Bさんも「必要なときに聞けばいいと安易に考えていました…」と反省した。<br>その後、Aさんは引き継ぎ資料を再作成。両方で日時を調整しながら、業務の引き継ぎを行った。                                                                                                   |           | 2025/3/3  |
| 151 | 良好な職場環境      | コンプライアンス便りVol.151 正しさだけでなく伝え方も大切に（2025年4月号）               | ベテラン社員のAさんが、後輩のBさんに強い口調で業務指導している。自分の進め方に自信があるAさんは、違うやり方で仕事を進めているBさんに詰問。Bさんは萎縮しながら「このやり方のほうが効率がよいと思ったので…」と答える。<br>その返答にAさんは気分を害し、「全然わかってない。勝手なことをして足を引っ張らないでください」と追い打ちをかける。Bさんは傷ついた表情で「そんな言い方をしなくてもいいじゃないですか！」と反論した。<br>そのやりとりを見ていた上司は間に入り、「Aさんの話には一理あるけど…Bさんをそこまで責める言い方はよくないわね」と諭す。その言葉にAさんはハッとし、冷静さを取り戻した。自分たちは、同じ目標に向かって頑張っている仲間であることを伝える上司。Bさんは、Aさんに緊張して自分の意見を伝えられなかったことを打ち明け、AさんはBさんに謝罪した。                                                                                                                            |           | 2025/4/1  |



|     |                  |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |          |
|-----|------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------|
| 152 | 地域との関わり、<br>環境保全 | コンプライアンス便りVol.152 環境に配慮した取り組みを推進しよう（2025年5月号） | ある建材メーカーでは、環境負荷を減らすために資料のペーパーレス化、CO <sub>2</sub> 排出量の可視化、エコ素材の活用、省エネ行動の推進などの施策に取り組んでいる。紙の使用量が大幅に削減され、コストカットにもつながった。また、カーボンニュートラルを達成するため、サプライヤーに製品ごとのCO <sub>2</sub> 排出量の算出・共有を依頼し、削減施策を立案する予定だ。<br>建材の開発においては、環境負荷に配慮したリサイクル素材を積極的に使用。環境に優しく、かつ高品質な製品づくりを目指している。<br>さらに、従業員一人ひとりが日常的に環境に配慮した行動が取れるよう、省エネ行動を促進するポスターを社内に掲示。こうした個々の意識の変化が、企業全体の環境対策へとつながっている。 |  | 2025/5/1 |
|-----|------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------|