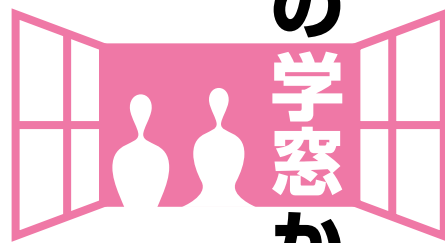


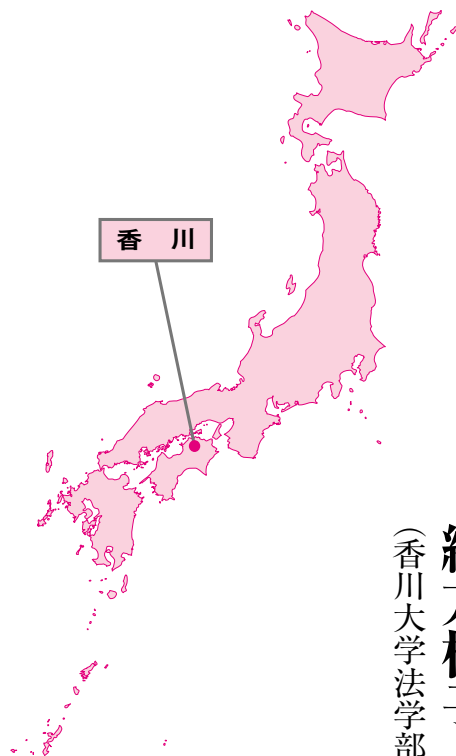
各地の学窓から



大学と コンプライアンス

緒方桂子

(香川大学法学部助教授)



大学教授などがその専門知識を活かして、企業のコンプライアンスについて、論じたり講演活動を行うことは最近の見慣れた場面のひとつであるといつてよいと思う。官僚に対する過剰接待や食品偽装表示、総会屋への利益供与といった事件が新聞紙面を賑わすたびに、大学教授らは第三者としての立場から、企業経営のあるべき姿を論じている。しかし、そういった大学教授

らが勤務する大学もコンプライアンスから自由なわけではない。むしろ、大学という組織の規模や多様性、そして地域社会が大学に寄せる期待や要請の大きさに鑑みれば、より強くコンプライアンスが求められるともいえるだろう。

香川大学では、二〇〇四年一月来、教職員が相次いで逮捕されるといふ不祥事が発生した。それを受け、香川大

学では「コンプライアンス(法令遵守)委員会」を設置することになった。今回の一連の不祥事を処理するという限定的消極的な対応にとどまらず、大学として法令や倫理遵守のあり方を検討していこうとする態度は、きつかけはともかくとしても、評価されよう。体制を整備することによってコンプライアンスを推進していこうとする発想は、理事として招聘した学外の企業関係者からもたらされたという。コンプライアンスについて、第三者的な関与を主たる役割としてきた大学にとっては、大きな発想の転換であったといえる。

組織図をみると、香川大学コンプライアンス委員会は、学長の下に、役員会や経営協議会、教育研究評議会などと並列して置かれている。コンプライアンス委員会は学長を委員長とし、学外の有識者三名を含む一六名の委員で構成され、行動規範の策定、教育・研修の実施、そして「コンプライアンス相談窓口」の設置・運用について役割を担うことになっている。このような体制は、すでに多くの民間企業で導入されているコンプライアンス体制と大きく変わるものではない。しかし、実効性の面から気にかかることもある。

とりわけ気になるのは、現在急ピッチで設置が進められているコンプライアンス相談窓口である。相談窓口は、教職員、学生および学外者から、電話や通報メールという手段で報告や相談を受けつけることが予定されている。その窓口は大学の総務部総務課に置かれており、相談内容はコンプライアンス委員会での報告事項となっている。また、相談内容について必要があると

きは、関係部局の長に報告するという。「相談」という柔らかい表現にはなっているが、要は「社内告発」や「社内通報」を教職員や学生に対して求めるものである。コンプライアンスを推進するにあたって、こういった窓口設置の必要性はつとに指摘されている(たとえば、日本経済団体連合会企業行動憲章)。たしかに、大学内のリスク情報をできるだけ早く把握することは、問題が深刻化しないうちに対処することを可能にし、最悪の事態を回避することに資するであろう。しかし、他方社内告発や社内通報は、告発者探しを引き起こしたり、教職員間あるいは教職員と学生との間に疑心をかきたてる危険性をはらむ。それは、大学にとつてもっとも重要な教職員や学生間の信頼関係を損ない、かえって大学構成員の「自由」を抑圧することにもつながりかねない。そのことに鑑みれば、相談窓口の設計にあたってはより一層慎重な配慮が必要である。

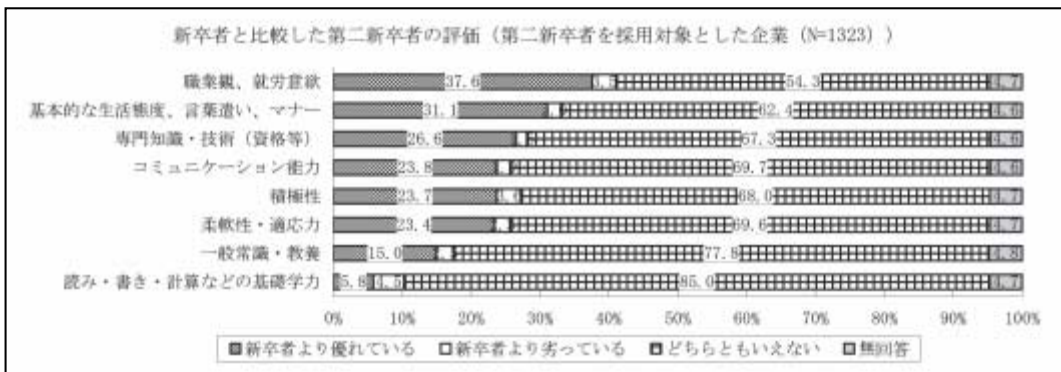
いずれにせよ、コンプライアンスが社会的責任(CSR=Corporate Social Responsibility)の文脈のなかで語られる現代において、もはや大学もコンプライアンスの主体であることをまねがれない。大学にも、第三者としてではなく、「我々の問題」として、コンプライアンスを論じることが求められるといえよう。

緒方桂子(おがた・けいこ)
労働法専攻。主な論文に、「ドイツにおける成績加給制度と法的規整の構造」季刊労働法一九〇・一九一号(一九九九年)など多数。



(注) 企業調査では卒業後おおむね3年以内を第二新卒としているのに対し、個人調査では5年以内を対象としていること、また、大企業ほど「中途採用者枠」が多いこと、も関係していると思われる。

第二新卒者の採用後の評価 ～いったん採用された第二新卒者に対する企業の評価は良好である～
採用後の第二新卒者の評価について項目ごとに問うたところ、半数以上の企業は、第二新卒者の採用後の評価について「(新卒者より優れているか劣っているか) どちらともいえない」とし、次いで2～4割の企業がほとんどの項目で「第二新卒者は新卒者より優れている」としている。一方「第二新卒者は新卒者より劣っている」とする企業はいずれの項目でも少ない。



※調査結果の詳細については、当機構のホームページに掲載している。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2005/003.html>

JILPT 刊行物のご案内

データブック 国際労働比較 2005

(定価：1,575 円/税込み)

日本及び諸外国における労働経済の動向を把握するため、当機構が編集作成した国際比較資料集。34の「グラフとその説明」、150の「統計表」から構成されています。

<目次>

1. 経済・経営
2. 人口・労働力人口
3. 就業構造
4. 失業・失業保険・雇用調整
5. 国際労働移動・外国人労働者
6. 賃金・労働費用
7. 労働時間・労働時間制度
8. 労働組合・労使関係・労働災害
9. 教育・能力開発
10. 勤労者生活・その他 特集「購買力平価」



2005 ユースフル労働統計—労働統計加工指標集 近刊

(定価：1,575 円/税込み)

「労働統計加工指標」とは複数の労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせる新しい統計指標にしたものです。これまで政府の各種白書等で採用されたものの中から、あるいはそれをヒントとして自主開発したものを含め、今日でも有用と思われるものを選別し、取り上げています。雇用・労働に関する分野を大きく23のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する加工指標を整理しました。雇用・賃金等労働市場の動向を見るための資料として、ご活用ください。



Japanese Working Life Profile 2004/2005 - Labour Statistics

(定価：1,050 円/税込み)



学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活を、英訳した統計を使用してわかりやすく提示。統計はすべて公的なもので、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。主な項目は日本語訳付き。

刊行物ご購入のお申込み・お問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 広報部 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 E-mail: book@jil.go.jp

第二新卒者の労働市場は「新卒枠」と「中途採用枠」に二分化 第二新卒者に対する採用後の評価は良好

—「第二新卒者の採用実態調査」(企業調査・個人調査)結果報告—

1. 調査の概要

第二新卒者の採用状況等を明らかにすることを目的として、2004年4月から5月にかけて、「第二新卒者の採用実態調査」(企業調査・個人調査)を実施した。調査の概要は下記のとおり。

【企業調査】

- ・調査期間 2004年5月7日～5月20日
- ・調査方法 郵送による調査票の配布・回収
- ・調査対象 全国の従業員数300人以上の企業10,488社
- ・有効回答数 2,497社 (有効回答率23.8%)

【個人調査(第二新卒者調査、新卒者調査)】

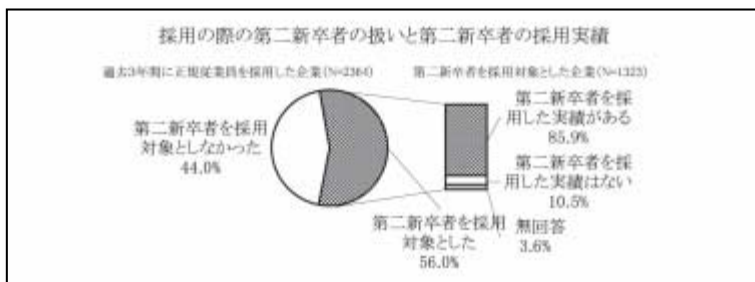
- ・調査期間 2004年4月16日～4月26日
- ・調査方法 インターネットモニター調査
- ・調査対象
 - ①「第二新卒者調査」：現在、正社員として働いていて、学校卒業後今の仕事につくまでに6ヶ月以上5年以下の間隔があいている者(以下「第二新卒者」)。
 - ②「新卒者調査」：学校卒業後すぐ(6ヶ月以内)就職し、現在もその仕事に就いている者(以下「新卒者」)。
- ※①、②それぞれについて回収数1,000人(男女各500人)を目標とし対象数は調査会社が設定した。
- ・有効回答数 第二新卒者調査：1,060人 新卒者調査：1,445人

※この調査で「第二新卒者」とは、企業調査では、学校卒業後すぐに就職する「新卒者」以外で、学校卒業後おおむね3年以内の者(ただし回答企業の中で第二新卒の定義がある場合にはその定義による)。個人調査では、現在正社員で、学校卒業後今の仕事に就くまでに6ヶ月以上5年以下の間隔があいている者。

2. 調査結果の概要

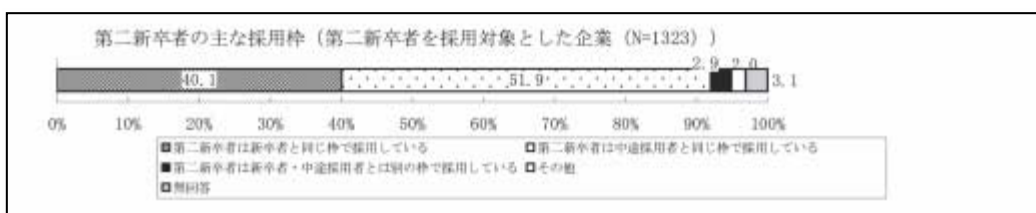
第二新卒者の労働市場 ～第二新卒者の労働市場は一定程度存在している～

過去3年間に正規従業員の採用を行った企業の約6割が第二新卒者を採用対象とし、そのうち9割近くが実際に第二新卒者を採用している。



第二新卒者の採用枠 ～第二新卒者の採用枠は二分化している～

第二新卒者を採用対象とした企業では、その採用枠は「新卒者と同じ枠で採用している(以下、「新卒者枠」)」が4割、「中途採用者と同じ枠で採用している(以下、「中途採用者枠」)」が5割である。一方、個人調査(第二新卒者として就職した者が対象)では、採用選考が新卒者と同じだったとする者は2割、新卒者と異なったとする者が7割であることから、実際の採用経路としては「中途採用者枠」の方が量的に大きいものと考えられる(注)。



図書館だより

3月の主な受け入れ図書

<p>①白波瀬佐和子著『少子高齢社会のみえない格差』東京大学出版会 (iii+213頁,A5判) 少子高齢化は、確実に進行している。さらに、女性の高学歴化、未婚化、晩婚化の下で、役割分担、親子の支援関係、所得格差等はどうなっているのか。所得格差に関して言えば、実感しているほど格差は拡大していないという。本書は、マクロな変動と個人・世帯・家族を取り巻く状況を、実証分析している。</p>	<p>④小杉正太郎・川上真史著『仕事でだけ「うつ」になる人たち』日本経済新聞社 (190頁,B6判) リストラや成果主義の導入など、様々な職場ストレスが引き起こす適応障害=「社内うつ」が増えている。職場ストレス調査・カウンセリングの専門家と、コンピテンシー理論の専門家による対談は、社内うつの原因と対策を具体的に描き出し、ストレス社会でのサバイバル術を実践的に伝授している。</p>
<p>②入山映著『市民社会論』明石書店 (216頁, A5判) 2005年2月28日現在、認証されたNPO法人は2万余に上る。公益法人数と肩を並べるほどにもなった。政府の失敗と市場の失敗に対処すべく設立されたNPO法人は、公的領域で活動する国民の自発・自立的な組織である。NPOの制約や限界はなんであり、その克服可能性が分析されるべき段階にきている。</p>	<p>⑤小池和男著『仕事の経済学 第3版』東洋経済新報社 (xv+342頁,A5判) 1991年の初版、99年の第2版、そして2005年の第3版と継続して仕事を中心に据え、小池理論を展開している。第2版で大幅な構成変更がなされたが、第3版でも起業やフリーターなど、新たなテーマを加え、小池理論は進化をやめない。菅野「労働法」と並ぶ、学問発展の生きたモデルがここにある。</p>
<p>③八代尚宏・鈴木玲子著『家計の改革と日本経済』日本経済新聞社 (195頁,B6判) 経済社会環境の変化に対し、家計の対応は進んでおらず、高成長期の慣行が維持されているという。企業の雇用慣行や人事管理の改革と同様に、家計も専業主婦や住宅ローン等の見直しが求められている。そうすれば家計が元気になる、経済の長期停滞も乗り越えられるというが、見守るしかない。</p>	<p>⑥小内透著『教育と不平等の社会理論』東信堂 (xviii+285頁,A5判) 民主主義社会においても、経済的社会的な不平等が存在し続けるのはなぜか。この問題は、長らく階級・階層問題として、社会学や教育社会学等で追究されてきた。その一つの解答が再生産論であるという。宿命論的との理論的弱点が指摘されたが、格差拡大に伴い新たな展開が図られている。</p>
<p>⑦刈谷剛彦・志水宏吉編『学力の社会学』岩波書店 (vii+299頁,A5判)</p>	<p>⑩戸木倫正著『迷える中高年の転職と独立』文芸社 (239頁,B6判)</p>
<p>⑧福永有利著『倒産法研究』信山社出版 (xvii+341頁, B6判)</p>	<p>⑪坂本清編著『日本企業の生産システム革新』ミネルヴァ書房 (xii+276頁,A5判)</p>
<p>⑨田中宏司著『新版 コンプライアンス経営』生産性出版 (381頁, A5判)</p>	<p>⑫杉澤秀博他編著『介護保険制度の評価』三和書籍 (198頁,A5判)</p>
<p>⑩朝日新聞スポーツ部著『スト決行』朝日新聞社 (222頁,B6判)</p>	<p>⑬川野辺裕幸他編著『高齢者福祉サービスの市場化・IT化・人間化』ぎょうせい (viii+229頁,A5判)</p>
<p>⑪日本経済新聞社編『定年後の仕事選び』日本経済新聞社 (95頁,B5判)</p>	<p>⑭鷹野和美著『地域医療福祉システムの構築』中央法規出版 (vi+180頁,A5判)</p>

(新着受け入れ図書の詳細は、当機構ホームページの「労働図書館」内「新着図書情報」をご覧ください)

今月の耳より情報

図書館機能を検証する2大指標は、貸出冊数とレファレンス・サービス数だと言われています。勿論、当館でも積極的にEメール(アドレス= <http://www.jil.go.jp/lib/references/index.html>)や電話(03-5991-1503)、「来館者の「調べもの」のお手伝いをしていきます。レファレンス活動については各地の図書館にレファレンス・サービスの達人と呼ばれますが、当館も、親切・丁寧・協力的な対応に心がけていますが、当館の強みは図書館スタッフが参考図書やデータベースで調べるほかに、五〇人程の賃金・労働時間のオーソドックスな分野から、NPOやインディペンデントコントラクターなどの最近の分野まで、それぞれ専門領域をもつ研究員がバックに存在し、アドバイスを与えてくれることです。原則当日中に回答するようにしていますので、是非ご利用ください。レファレンスへの対応は、利用者サービスの第一環ですが、いろいろな問題について調べることにより、図書館スタッフの能力開発につながっている面もあります。レファレンス・サービスをご利用いただき、当館スタッフの能力開発にご協力ください。そして、当館を「成長する有機体」(ランガタン)に育て上げてください。そうすれば、利用者

サービスの向上に結びつくという好循環が形成されるでしょうから。

図書館長のつばき

平成一七年度が幕を閉じた。新任者の気持ちで図書館活動に取り組みよう、決意を新たにしている。四月恒例の人事異動でも、図書館スタッフは全員留任し、蓄積された能力を発揮せんと皆様のご来館をお待ちしている。しかし、いかにせん、当館は都心部からかなり離れており、必ずしも交通至便とはいえない。そのせいもあってか、これまで何回かご紹介したように、所蔵図書館資料の豊富さにもかかわらず、来館者数はそれに比例していないと感じている。折角の資料であり、より多くの人に利用していただきたいと願っているが、現在の状況のもとでは、都心に図書館を移転することは不可能である。容易にアクセスできない人のための活動、アウトリーチ活動が必要とされている。極端に言えば、北海道から沖縄までどこでもいつでも利用できるユニバーサル・サービスの工夫が、当館の課題として浮上ってきているが、立地条件にかかわらず当館の利用が拡大するためにはどのような方法があるか、検討を続けている。みなさまのご意見を寄せさせていただきます。



ご案内 労働図書館(資料センター)

当図書館は、社会科学関係書を中心に和書97,000冊、洋書25,000冊、和洋の製本雑誌20,000冊を所蔵している労働関係の専門図書館です。労働関係の分野には、労働法、労働経済、労働運動、雇用職業、女性労働、パート派遣、高齢者労働、障害者労働、外国人労働、社会福祉などがあり、これらで、蔵書の半数以上を占めています。その他にも、経済書をはじめ経営学、心理学、教育学、社会学など関係分野に及んでいます。また、和雑誌(490種)、洋雑誌(220種)、紀要(450種)、組合機関誌・紙についても、受け入れています。

特色としては、厚生労働省をはじめとする官公庁発行の統計類などの逐次刊行物、日本経団連など経営者団体の刊行物や民間研究団体刊行物、社史があり、労働組合に関しては、労働運動史、ナショナルセンターや産業別組合の大会資料などを継続的に収集しています。洋書については、特にILO(国際労働機関)総会の議事録やOECD(経済協力開発機構)の刊行物、各国政府の労働統計書などを収集して閲覧に供しています。特殊コレクションは、戦前・戦後を通して労働組合の歴史的に貴重な原資料を収集、保管しています。

開館時間:9:30~17:00
休館日:土曜日、日曜日、国民の祝日、年末年始(12月28日~1月4日)、その他
電話番号:03(5991)5032/FAX:03(5991)5659
利用資格:閲覧はどなたでも自由にできます
貸出:和書・洋書とも2週間、5冊までです
※身分証明書(運転免許証、健康保険証など)をお持ちください
レファレンスサービス:図書資料の所在調査などのサービスを行っています