

監査役・いたさんのオピニオン No.11

独立委員会セミナー報告(2015年12月16日)

元日本オキシラン(株)常勤監査役 板垣隆夫

※本稿は筆者個人の意見を記したものであり、一般社団法人 監査懇話会の公式な見解とは必ずしも一致致しません。

「労働コンプライアンスにおける監査役のある方」(その1 総論)

<はじめに>

労働コンプライアンスの問題を私が取り上げるのは今回が3回目です。1回目は2013年3月の独立委員会セミナーで、監査役が監査対象とすべき問題として「ブラック企業」問題を取り上げました。次いで、2014年5月の監査実務研究会で若年層のブラック企業問題に加え、高年齢層の「追出し部屋」問題を取り上げ、あるべき姿として「ディーセント・ワーク」(働き甲斐のある人間らしい仕事)を提起しました。

今回はその後の労働をめぐる動きを紹介した上で、より具体的問題を取りあげ、監査役のあるべき対応を問うことにしたい。この間で、労働コンプライアンスに対する社会的認識は大きく変わってきました。以前はブラック企業などという言葉を使うだけで「左翼的」と警戒される状況がありましたが、今や政府関係者を含めて普通に使われるようになりました。更にはブラック企業であると名指しされるだけで従業員の雇用に悪影響を与えたり、売り上げ減となり、経営が不安定となるケースも出ています。監査役としても、そうした社会的変化を常に注意深くウォッチした上で、監査役が果すべき役割を真剣に考え直すべき時期が来ていると思います。そして、この分野は監査役が最も活躍できるテーマではないかというのが、本日の最も訴えたいことです。

1. 労働コンプライアンスをめぐる最近のトピックス

(1) 労働行政による監督指導 違反事項トップ5(東京労働局)

それでは、労働コンプライアンスを巡る最近のトピックスをいくつか取り上げます。

先ずは、東京労働局が公表している労働行政による監督指導において違反事項が多いトップ5は何か見てみます。①トップが労働時間で例えば36協定の締結・届出なしに法定労働時間を越えて時間外労働を行わせている、②割増賃金の違反、例えば時間外労働等を行わせているのに、法定割増賃金を払っていないなど。③安全基準は、安全対策なしに作業を行わせる。④条件明示違反は雇入れ時に、賃金額、所定労働時間等の法定事項を書面明示していない。⑤5番目が健康診断で1年以内ごとに1回定期健康診断を実施していない、が続きます、やはり何と云っても長時間労働と残業代関連が非常に多いのが分かります。

(2) 過重労働撲滅特別対策班「かとか」

そこで、政府も本格的な対策に乗り出しました。CGコードでもお馴染みの「日本再興戦略」改訂2014に「働き過ぎ防止のための取り組み強化」が盛り込まれ、昨年6月に過労死等防止推進法が成立し、9月には厚労大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」が設置されました。これらは単なる人気取り政策に過ぎないと揶揄する声もあるようですが、良いことであるのは間違いありませんので、高く評価したいと思います。

多分皆さんも名前をご存知かと思いますが、「かとか」、過重労働撲滅特別対策班が組織されました。現在東京8人、大阪7人の体制で、過労死等の防止に向けて、労働時間のデータを改竄するような悪質な違法企業の摘発に乗り出しています。いずれも監督官歴10年以上のベテラン揃いで、いわゆる「デジタル・フォレンジック」に詳しいメンバーもいるそうです。

報道でも大きく取り上げられましたが、まずは東京で今年の7月に大手靴小売り会社(ABCマー

ト)を違法な長時間労働で企業、役員、店長を書類送検しました。次いで、大阪では大手外食チェーン(「まいどおおきに食堂」や「串家物語」などを展開するフジオフードシステム)が長時間労働で店長らが書類送検されました。大阪の場合は、36協定違反だけでなく労働時間記録の改竄や残業代未払いがある典型的な違法企業でしたが、東京の場合は36協定は違反していたが残業代は支払われていたにもかかわらず、役員たちが書類送検されたと言うことでショッキングな事件と受け止められました。労働基準監督官の特別司法警察権の行使という、私はTVドラマ「ダンダリン労働基準監督官」の竹内結子のきりりとしたおっかない顔と「働く人を守るために働く人がいる」というドラマのキャッチフレーズを思い浮かべてしまいます。大体、労働基準監督官がドラマの主演になること自体が社会の変化を実感させます。

(3)ブラック企業対策

それはともかく、ブラック企業対策もこれに連動して取組まれています。今年5月の厚労省通達では、「社会的に影響力の大きい企業が違法な長時間労働を複数の事業場で繰り返している場合、経営トップに対して早期是正を指導するとともに、その事実を公表する」と明言されています。実は企業名が公表される仕組みは、男女雇用機会均等法や、労働者派遣法、高年齢雇用安定法など多くの法律に定められており、その結果社会的制裁が課せられることの牽制効果が期待されているということです。一時期話題になった「ワタミ」などはその制裁によって経営不振にまで立ち至った典型例と言えるでしょう。

(4)労働安全衛生法改正～ストレスチェックの義務化

次の大きなトピックスとしては、労働安全衛生法が改正されストレスチェックの義務化がこの12月からスタートしたことです。現役の皆さんは会社から色々説明を受けてよくご存知でしょう。労働者自身のストレスへの気付きと職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を目的としています。「職業性ストレス簡易調査票57問」などを活用してストレスチェックを行うというものです。仕事や職業生活に強いストレスを感じている労働者は約6割と言われております。精神障害の労災補償も過去最多とのことですので、メンタルヘルスの問題はますます深刻化していると言わざるを得ません。

(5)改正労働者派遣法

次に、労働者派遣法が改正されました。・特定労働者派遣事業区分の撤廃、・期間制限の考え方の刷新、・雇用安定措置の新設、・均等待遇の強化等が織り込まれました。これについては、評価が微妙で労働側は改正ではなく改悪だと強く批判しています。

(6)改正労働基準法(案)

労働基準法(案)の改正の方は、前国会では未成立に終わり、年明け後の通常国会で審議される予定です。高度プロフェッショナル制度の新設、・企画業務型裁量労働制などが内容ですが、これを巡っても労働側は残業代ゼロ法案だとして、激しい対立が予想されます。

ただ、評価という面では難しい問題が多々ありますが、監査役としてはこうした労働をめぐる政治・社会の動きを常にウォッチングする必要があることは強調しておきたいと思えます。

2. 労働コンプライアンスに関する監査役の姿勢、視点

(1)従来への監査役への取り組み

次に、監査役は労働コンプライアンスの問題をどう扱うべきかを改めて考えたい。従来から守られない法律の代表は、道路交通法、未成年者飲酒禁止法と労働法であると言われてきました。労働法コンプライアンスというのは蔑ろにされてきたと言って過言ではありません。監査役についても、本来は出番があるはずにもかかわらず、監査役の様が見えない。人事・労働問題は監査役として取り組みが非常に難しい課題であるとされてきました。

(2) 監査役が取り上げるのが難しい要因

それは何故か、第一は、経営トップが掌握しその権力の源泉たる人事・労務部門が一種の「聖域」となっていること。第二は、ある種の政治性～右か左か、資本側か労働側かという対立性を孕んだ問題であること。従って、迂闊に足を踏み入れると火傷をするというか自らを危険に晒すおそれがあると看做されてきたのが実情でしょう。

(3) 監査役こそが役割を発揮し得る課題～今こそ監査役復権の時代

確かに、そうした側面はあったし、いまでも残っているのは間違いありませんが、いつまでもそれでよいのか、現実を一步でもあるべき姿に近付けていけないのかが、今問われていると思います。そこで、改めて監査役を持つ特性、条件を見てみれば、実は監査役こそが本来の役割を発揮し得る格好の課題ではないか。まずは監査委員や監査等委員と違って、4年という比較的長い任期を持っていることです。まさにCGコードに謳う中長期的な視野に立って企業の将来を見据えることが出来るはずで。また非業務執行役員として、短期的な利益追求に捉われることなく、業務執行からは独立した立場から従業員を始めとした幅広いステークホルダーの利益を守る観点も持つことができます。そして、広範で強力な調査権限を活用できる立場にあることが強みですし、また監査役に特有の独任制もその際生きてくるはずで。しかも、深い専門性が問われる経理・財務問題と違って、ある意味どんな経歴を持った監査役でもやる気さえあれば、取り組み事が可能なテーマでもあります。

4) 労働問題に対する監査役の基本的視点～何に依拠して監査するのか

① 社会規範を含むコンプライアンスの観点

それでは監査役は何に依拠して監査をするのかが次に考えたいテーマです。一般的に監督は経営者のパフォーマンス即ち業績を監視し問題ある場合は人事権を行使し交代させるのに対し、監査は広い意味のコンプライアンスの監視を主な任務とします。その場合、何らかの規準を設定してそこからの逸脱の有無を実証手続きに基づき明らかにするのが監査の特質とすると、労働コンプライアンスでは規準になるのは何でしょうか。私は三つの観点から捉えたいと思います。

第一は、当然のことながらコンプライアンスの観点です。ここでの規準となる諸規範は法令や定款、社内規程にとどまらず、企業の社会的責任(CSR)やここに挙げたILO宣言や経団連企業行動憲章も含まれています。

② 企業の健全で持続的な成長の確保～長期的人的資源の活用、従業員は中核的ステークホルダー<ガバナンスのベストプラクティスとしてのCGコードの諸原則の観点>

第二は、CGコードの観点です。とりわけ企業の健全で持続的な成長の観点が重要です。長期的な人的資源の活用、中核的なステークホルダーである従業員との適切な協働こそが企業成長を支え、それによって中長期的な企業価値の向上が保障されます。CGコードでは、社外取締役の増員や攻めのガバナンス、株主との対話ばかりが目されがちですが、ここに挙げた基本原則2のステークホルダーとの適切な協働や環境・社会問題等のいわゆるESG問題への積極的な対応はより大切です。これらは、国際的なガバナンスの豊富な知見やベストプラクティスの蓄積に基づいて引き出されたもので、むしろこういう項目こそ重要だと私は考えています。

CGコード基本原則2 (ESG問題への積極的な対応)

【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、**従業員**、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの**適切な協働**に努めるべきである。(略) (考え方:いわゆるESG(環境、社会、統治)問題への積極的・能動的な対応をこれらに含めることも考えられる)

③内部統制の重要な構成要素としてのリスク管理の観点(労務管理リスク)

第三は、内部統制の重要な構成要素としてのリスク管理の観点(労務管理リスク)です。長時間労働やセクハラ・パワハラに見られる通り社会的価値観の変動によって、昔許容されていた慣行や行動が今や許されない。それらを放置すれば、ブランドイメージの低下を招き、結果として企業価値が大きく毀損されてしまいます。「ワタミ」の例が典型的でしょう。それにとどまらず発生する訴訟リスク(役員の民事責任、刑事責任)や行政処分リスクを事前に防止し、仮に起こった場合も影響を最小限にとどめることが監査役監査の重要な観点になります。

- ★狭義の適法性監査にとどまらずより広い視点からの企業価値向上への貢献
- ★政治的立場や「会社は誰のものか」論の立場の違いを超えて合意可能な共通の視点
- ★こうした取り組みを通して、監査役への不信感を払拭して役職員の信頼を勝ち取るチャンス

こうした観点は、政治的立場や「会社は誰のものか」論の立場の違いを超えて合意可能な共通の視点であることが重要です。そして、こうした広い視点からの企業価値向上への貢献を通して、とかく役職員から不信感で見られがちな監査役への信頼を勝ち取るチャンスにもなり得る点を強調しておきたいと思います。

3. 具体的取組み課題

(A) 監査懇話会編集「最新監査役の実務マニュアル」(新日本法規出版)

第5章第3「総務・人事・労務について監査する」(P542～544)より

それでは、具体的にはどういう課題に取り組む必要があるのか。その全体像については、監査懇話会編集「最新監査役の実務マニュアル」(新日本法規出版)第5章第3「総務・人事・労務について監査する」(P542～544)を是非ご覧頂きたい。会員の方の会社では多分皆さんお持ちのはずですが、万が一未購入の場合は、是非会員特価でご注文下さい。

説明項目だけ見ておくと、1 労働法の遵守状況の監査、2 法令以外の社内ルールの運用状況の監査、3 人事制度の監査が挙げられています。また、月刊監査役 2015.11 川内慎二「労務管理監査(当社の監査役監査で特に注力した事項)も有益ですので参考にして下さい。

【説明】

1 労働法の遵守状況の監査

- ①雇用契約書未整備 ②就業規則未整備 ③労働時間管理未整備 ④36協定不備 ⑤残業代不支給 ⑥長時間労働 ⑦安全衛生管理体制未整備 ⑧パート、アルバイト社会保険未加入 ⑨障害者雇用率未達成 ⑩労使協定未整備

<社会問題になっている労務上の諸問題>

サービス残業、パワハラ、セクハラ、偽装請負、内部告発者への違法な処遇、65歳雇用延長未対策など

2 法令以外の社内ルールの運用状況の監査

服務規律、懲戒規定の内容の妥当性、懲戒事由と処分内容の妥当性・公平性、処分の告知方法・期間、

3 人事制度の監査

- ①役職制度 ②資格・等級制度 ③報酬(給与)制度の内容と実際の運用

<<参考:月刊監査役 2015.11 川内慎二「労務管理監査(当社の監査役監査で特に注力した事項)>>

(B) 重要課題・論点

本日は時間の都合もあるので監査役にとって重要と思われるいくつかの課題を取り上げたいと

思います。とりわけ、最近ますます大きくなっている訴訟リスクの問題については、判例も挙げながら確認していきます。

(1) 長時間労働・ワークライフバランス

- ① 時間外手当 サービス残業の有無
- ② 長時間労働による過労死 判例①、判例②
- ③ 疲弊する中間管理職(長時間・過密労働)
- ④ ワーク・ライフ・バランス問題(仕事と生活の調和)

第一は、長時間労働とワークライフバランスの問題です。

① 時間外手当がきちんと払われているか、サービス残業はないかはある意味古典的と言うか定番的なチェック項目になります。

② 近年大きな問題となった長時間労働による過労死問題はブラック企業問題とも重なり、企業の責任が厳しく問われます。次ページに代表的な判例を2件掲げておきました。①はマツダ事件で、長時間労働やハラスメントでうつ病を発症し、その後自殺に至った事例ですが、会社側に安全配慮義務違反があったとして損害賠償金 6400 万円の支払いが命じられました。②は「日本海庄や」の有名な事案ですが、ここで特徴的なのは、会社の安全配慮義務違反のみならず、会社法 429 条①(第三者に対する損害賠償責任)に基づき、社長以下4人の取締役の損害賠償責任を認め、連帯して 7860 万円の支払いを命じました。

長時間労働に関しては、③疲弊する中間管理職(長時間・過密労働)や④ワークライフ・バランス問題(仕事と生活の調和)もこれからますます重要になります。前回報告で詳しく取り上げた中間管理職の疲弊の問題は極めて深刻で、放置すれば企業の持続的成長が危うくなると言っても過言ではなく、監査役の特別な注意が求められる課題です。

《参考:月刊監査役 2015 年 12 月号金丸祐子「女性の活用に向けた法制と取組み」》

《参考「PHP総研 新しい勤勉(KINBEN)宣言」》

(2) 雇用・配置転換・人員削減

第二は、雇用・配置転換・人員削減の問題です。ここでは、昨年の報告で取り上げた中高齢者の問題、その一つである「追出し部屋」問題などが大きな問題です。

先程述べた法改正後の派遣労働者管理の問題も要注意です。これについては、月刊監査役 2015 年 11 月号福岡真之介他「労働者派遣に関する近時の動向と留意点」が参考になります。

《参考:月刊監査役 2015 年 11 月号福岡真之介他「労働者派遣に関する近時の動向と留意点」》

(3) ハラスメント

① セクシュアル・ハラスメント 判例③

加害者～不法行為上の損害賠償責任を負う

使用者～雇用均等法上の措置義務、使用者責任(職場環境整備義務)に基づく損害賠償責任

② パワー・ハラスメント

・損害賠償責任～上司の不法行為責任および会社の使用者責任 判例④

・会社のハラスメント防止・相談体制不構築> 役員・取締役の連帯責任の可能性

③ マタニティ・ハラスメント他 育児、介護休業 判例⑤

《参考:ビジネス法務 2015 年 9 月号「ハラスメントの法的リスクと防止策」》

第三は、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどのハラスメントの問題です。(『エイジハラスメント』というTVドラマが今年放送され話題になったようです。セクハラ、パワハラ、モラハラ、エイハラの事例が沢山描かれていて、主役の女性の所属する部署の次長がハラスメント

のデパートのような人物として登場していたのが印象的でした)

判例③の福岡事件は、セクハラ判決の代表的事案で、従業員のセクハラ行為に対して、当事者たる上司のみならず、働きやすい環境を保つ配慮注意義務を前提に使用者の損害賠償責任を認めたものです。

判例④はパワハラに対して、上司の不法行為責任および会社の使用者責任を認めたものです。更に今後は、会社のハラスメント防止・相談体制不構築を理由に役員の連帯責任が問われる可能性があるとも言われています。

判例⑤は、昨年最高裁が、妊娠による軽易業務転換請求を理由とする降格が男女雇用機会均等法 9 条 3 項が禁ずる「不利益な取扱い」にあたるとして、その違法性を認めたとして大きな話題になった裁判です。

こうした近年会社として大きな課題となっているハラスメント問題については、ビジネス法務 2015 年 9 月号「ハラスメントの法的リスクと防止策」が取り上げていますのでご参照下さい。

(4)メンタルヘルス

・うつ病疾患による解雇 **判例⑥**

《参考:ビジネス法務 2015 年 9 月号特集「ストレスチェック制度の導入と運営」》

メンタルヘルスに関わる事案として判例⑥は東芝(うつ病・解雇)事件で、過重労働による女性技術者のうつ病罹患と休職期間満了後の解雇が無効と判断され、更に安全配慮義務違反等を理由とする損害賠償責任が認められたものです。

ストレスチェック制度については、個人情報保護やコンプライアンスの観点から、慎重な運用が求められることから、企業の導入対応について監視・検証が必要になると考えられます。

(5)子会社の労務問題

子会社の労務問題については、特に海外進出において極めて重要なリスクマネジメントの分野になりつつあります。経済成長、現地労働者の権利意識の高まりから、賃金上昇圧力、ストライキ等労働争議増加が顕著です。固有の文化、風土、宗教、カースト制度への配慮が求められる難しい問題だけに、監査役としても目配りが必要になっています。これについては、月刊監査役 2015 年 9 月号茂木寿「新興国における労務リスクとその対策」が有用です。

《参考:月刊監査役 2015 年 9 月号茂木寿「新興国における労務リスクとその対策」》

(6)中小規模会社の監査役の対応

ブラック企業の多くは、分野では大手飲食店チェーン、流通業などサービス産業、規模別では中小規模会社に多いのは間違いありません。中小規模会社の労働コンプライアンス問題はより深刻だと言えるでしょう。そこでの監査役の対応は、経営者のコンプライアンス意識の低さや監査役の軽視等の統制環境及び監査環境の未整備から多くの困難を伴いますが、リスクが高いだけにより細心の監視・監督が求められます。その際、会社の事業、業態、規模、リスク等の実態に見合った内部統制システムの構築とリスクアプローチに基づく効率的監査が必要だと思われ

(7)内部監査部門との連携

実は内部監査部門も、労働コンプライアンスについては、監査役と同様の困難を抱えています。経営情報を持つ監査役と現場情報を豊富に持つ内部監査部門が相互に補完し合って、内部統制、とりわけリスク管理の観点から、日常的に連携を深めることが、今後の実効性を持った監査にとって必須であることを強調して、報告を終わります。

以上

(8).参考判例

①マツダ(うつ病自殺)事件(部品購買担当者のうつ病罹患・自殺と安全配慮義務違反)

「マツダ」(広島県府中町)の社員だった男性(当時25歳)がうつ病になり、自殺したのは、長時間労働や上司のパワーハラスメント(職権による人権侵害)が原因として、兵庫県内に住む男性の両親が同社に慰謝料など約1億1100万円の損害賠償を求めた訴訟の判決があり、「会社は、男性が心身の健康を損なう原因となった過重な労働実態について認識できたのに、適切なサポートをするなどの対応を怠った。自殺は業務に起因するものだ」として、同社に約6400万円の支払いを命じた。(神戸地裁姫路支部判平 23.2.28)

②大庄店員過労死事件(従業員が長時間労働により死亡した場合の取締役の損害賠償責任)

大庄が経営する「日本海庄や」の店員が急性心不全で急死した。死亡までの4ヶ月間の平均残業時間が100時間前後で過労死の認定基準80時間を上回っており、両親が会社と社長以下4人の取締役に対して約1億円の損害賠償請求を起こした判決で、安全配慮義務違反を認め、会社法429条①(第三者に対する損害賠償責任)に基づき、連帯して7,860万円の支払を命じた。(京都地裁判 平22・5・25)。二審(大阪高裁 平23・5・25)及び上告審(最高裁 平25・9・24)は一審を支持した。(本判決は労働法令の遵守について、取締役も一定の責任を負う可能性を示したが、制度的に長時間労働がを認識しやすかったという本事実の特殊性の影響に留意が必要。一般には大規模会社の事件で、取締役の責任が肯定されることは多くはない。)

③福岡セクシュアル・ハラスメント事件(従業員のセクハラ行為に対する使用者の損害賠償責任)

上司から異性関係が派手であるなどのうわさを社内外に流された結果、職場に居づらい状況となった雑誌女性編集者が、上司(不法行為)と会社(使用者責任)に対し損害賠償の支払い等を求めて訴えを提起した。判決では、上司の流言流布行為を、働きやすい職場環境の中で働く利益の侵害と捉えた上で、その違法性を認め、また、会社については、働きやすい環境を保つ配慮注意義務を前提に不法行為責任を認めた。(福岡地判平 4・4・16)

④パワハラによる従業員から代表取締役等損害賠償請求事件

医療用具製造会社Cの経理部長は、C社のオーナー(同社技術顧問)A及び代表取締役Bから会議の席上等において、侮辱的な発言を受け、意に沿わない測定試験業務に配転されたことが、不法行為に当たるとして会社法350条(代表者の行為についての損害賠償責任)に基づき、A、B及びCに対し、支払を命じた。(京都地裁判 平22・9・15)

⑤広島中央保健生活協同組合事件(妊娠による軽易業務転換請求を理由とする降格の違法性)

病院において理学療法士として勤務していた原告が、妊娠による軽易業務への転換請求を理由として副主任から降格させられたことが、男女雇用機会均等法9条3項に違反する無効なものとして訴えを提起した。一審及び二審はこの措置が本人の同意や業務上の必要性等を踏まえて病院側の裁量の範囲において行われたとして請求を棄却した。最高裁は妊娠中の労働者を軽易な業務へと配置転換するにあたり、転換を契機として当該労働者を降格させることは、原則として均等法9条3項が禁ずる「不利益な取扱い」にあたるとして、原審の破棄差し戻しを命じた。(最高裁 平26・10・23)

⑥東芝(うつ病・解雇)事件(過重労働による女性技術者のうつ病罹患と休職期間満了後の解雇)

埼玉県の深谷工場で液晶生産ラインの開発などを担当し、長時間の過重な労働でうつ病と診断されて欠勤していたが、会社は解雇した。過重労働でうつ病となったのに、休職期間終了を理由に解雇されたのは不当とし、解雇無効の確認などを求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は一審を支持し業務とうつ病の因果関係を認め解雇を無効とした。また安全配慮義務違反等を理由とする損害賠償責任を認めた。(東京地裁判平 20.4.22、東京高裁判平 23.2.23)