

コンプライアンス委員会報告書

平成26年6月26日

西松建設株式会社取締役会御中

西松建設コンプライアンス委員会

第1 はじめに

西松建設コンプライアンス委員会（以下「委員会」という）の活動は平成21年7月の発足以来、5期目が過ぎました。本報告書は、平成25年4月から平成26年3月末までの間、委員会が行った活動全般について報告することを目的としています。

「中期経営計画2014」の第二年度に当たる平成25年度は全社挙げての自助努力と経営環境の好転が相まって業績が大幅に改善しました。社内には明るさと活気が戻り、コンプライアンス意識の徹底に欠かせない「風通しの良い社内風土」づくりも一定の成果を上げています。こうした状況をさらに前に進め、「CSR（企業の社会的責任）経営」を掲げる新生西松がさらに飛躍を遂げるためには、企業経営にとってのコンプライアンスの重要性を再認識し、幅広く、地道に委員会活動を続けることが肝要です。

平成25年度の活動の中で特記すべきは、過去の内部通報案件に不適切な対応があり、再調査を余儀なくされたことでした。公正さを担保しつつ正確な事実関係を把握することの難しさと、内部通報に真摯に向き合う必要性を改めて教えられました。この案件の処理に多くの労力が割かれ、当初、年度の重要項目と位置づけていたセクハラ・パワハラ対策に十分、手が回り切れませんでした。ハラスメントに関する内部通報が増えている事情もあり、平成26年度は重点的に取り組んでいく考えです。

暴力団等の反社会的勢力への対応については、これまで国内支社、支店の往査で度々取り上げ、その問題点を指摘してきたつもりでした。しかし、反社チェックが社内ルール通りに適正に運用されていないケースが警察による恐喝事件の摘発に関連して明るみに出ました。反社問題でメガバンクの一つが強い社会的批判を浴びた最中のことでした。このため再発防止策を急遽、取りまとめ、反社チェックは本社に一元化するシステムとしました。反社対応を誤った場合、当該企業の釈明は簡単に受け入れられない社会情勢です。緊張感を持って反社対応に当たられるよう、改めて関係部署、担当者に要請します。

第2 委員会の活動

1 活動の概況

委員会は、平成25年5月9日の第20回委員会を含め平成26年3月25日の第29回委員会まで計10回の委員会を開催しました。その詳細については別添-1「コンプライアンス委員会の開催状況」の通りです。

コンプライアンス委員長（以下、「委員長」という）は、「労働環境改善タスクフォース（以下、「タスクフォース」という）」会議に3回出席して、その活動をモニタリングするとともに、議論にも参加して意見を述べました。また国内外で5回（4支社）にわたり往査を実施しました。その詳細は別添-2「現場実査及び労働環境改善タスクフォース

会議一覧表」の通りです。

委員長は平成25年4月26日から平成26年3月31日までの計19回の取締役会のうち18回に出席。適宜、委員会活動について報告、提言、勧告したほか、コンプライアンス環境としての経営状況をモニタリングしました。

以下、コンプライアンス活動について具体的に述べます。

(1) タスクフォース活動のモニタリング

委員会では、タスクフォースが開いた会議に一部の委員が出席し、月ごとに報告される支社・支店の申告残業時間一覧、残業削減のための現場支援業務の取り組みなど活動全般をモニタリングし、適宜、必要な助言を行いました。

タスクフォースは、平成22年6月に社長直轄の組織として設置され、約3年間『長時間労働の実態調査、原因究明をして、改善策を提言、実行し、社員のワーク・ライフ・バランスを推進することにより、企業価値の向上や競争力強化に貢献すること』を掲げて、職員の労働環境の改善に注力してまいりました。タスクフォースの活動は平成25年8月に3年間の活動を総括し、次のステップに向けた提言を取締役に会い、労働環境改善に向けた取り組みを、本支社・支店及び現場に託し、終了しました。

3年間のタスクフォース活動は、労働環境改善という企業存立の根源的視点からコンプライアンス問題に取り組み、新生西松づくりの大きな推進力になったと考えます。「労働時間の適正管理」という意識が定着する一方、時間外労働を減らすためワークシェアの発想から現場支援業務が新たに生まれるなど一定の成果は出ています。しかしながら、幹部のリーダーシップや現場所長の時間管理を含めたマネジメントなど、課題もあります。今後はCSR経営推進部が事務局となり、年2回活動状況や労働時間のモニタリングを行い、委員会へ報告することとなっています。委員会は上記の課題を念頭におきながらモニタリング結果を注視し、助言・提言活動を継続していきます。

(2) 現場往査

現場往査は平成25年11月より①北日本支社・東北支店と2現場、②関東土木支社と現場③西日本支社・関西支店と現場④シンガポール営業所と2現場の4カ所を訪問しました。また同時に北日本支社、北日本支社の現場、関東土木支社および西日本支社において「改めてコンプライアンスを考える」と題して委員長が研修を行いました。

また、「労働環境改善活動について」の意見交換を行いました。現場毎に目標時間を設定して、適切な申告に基づく管理を進めている現場もありました。一方、同じ現場内でも、時間外は管理目標を越え申告してはいけない、との誤った認識をもっている職員もいました。まずは適正な申告による現状把握が出来なければ、労働環境改善活動に繋がらない、適正申告を妨げる意識改革が必要なことを、管理職や職員に強く指導しました。現場は職員不足の中、新入社員への負担を軽減する為、所長や副所長が休日出勤をする等管理職に負担がかかっていることもわかりました。また、「効率化に走って、若手職員の技量が下がるのは良くない、西松の『器』を作ることが大切である」等の今後の現場職員のあり方に関する建設的な意見もありました。海外については、国毎の法令習慣の違いによる土日祝日の業務や、「管理職でない職員も現場組織の中では管理職としての職務を求められて

おり、時間外を申告しづらい」等の意見があり、国内と異なる課題を感じ取りました。今後も「労働環境改善」については委員会として重点的に対応していきます。

(3) コンプライアンス研修

平成25年11月6日、本社で取締役、監査役、執行役員及び本社・支社管理職を対象とした第6回コンプライアンス・CSR研修会を開催しました。参加者はTV会議を含め約150名でした。

研修会では委員長の「改めてコンプライアンスを考える」という演題の基調講演の後、コンプライアンスセミナーとして「ハラスメント防止研修」、CSRセミナー「西松のCSR経営の現状課題と今後について」と題して外部の有識者による講演を行いました。

(4) その他のコンプライアンス活動

a 反社会的勢力への対応

平成24年度より、委員会は暴力団等反社会的勢力（以下、「反社」という）に対する対応については、重要なコンプライアンス事項と捉え、支社支店現場往査時に委員長の基調講話や営業上のトラブルなどをめぐり意見交換を行ってきました。

しかしながら、平成26年2月には、協力会社の社長が暴力団員と一緒に恐喝の疑いで逮捕されたことが新聞に掲載されたことがきっかけで、新規業者登録時や契約時における反社チェックの仕組みが適正に運用されていないことが判明しました。委員会において反社チェックに関する再発防止策を検討し、チェック体制の強化を指導しました。

b 内部通報制度「Nishimatsuホットライン」

内部通報制度はコーポレートガバナンスが有効に機能しているかをチェックする上で大事な役割を果たしています。

平成25年度、同ホットラインに寄せられた内部通報は27件に上ります。中にはパワハラ、セクハラ等の人権に関わることや、企業の風紀にかかわることなど、社員のモチベーションに重大な影響を及ぼす内容も含まれており、これらの重要な通報に関しては、徹底した調査を行うとともに、現状の問題点の是正や今後に向けた対策に努めました。

平成25年6月末には、過去の通報案件に関する再調査を要求する重要な通報が入りました。委員会は調査委員会を立上げ、7月から11月にかけて5回の臨時委員会を開催して対応し、調査結果を取締役会へ報告しました。また、再発防止策として、内部通報案件の内、重要案件の内容と取扱い方法などを明確化するため「内部通報規程」を改定し、強化しました。

第3 結語と今後の課題

十年ひと昔と言いますが、平成26年に入り西松事件から丸五年が経過しました。抜本的な社内改革、信頼回復に向けた全社挙げての不断の努力でコーポレートガバナンス（企業統治）が機能する会社になった、と自負できそうです。社外からの西松建設を見る目の変化も実感され、新生西松としての実体が整ってきた、と言えそうです。

業績の著しい改善がこうした見方を裏打ちしているとも言えます。経営は安定的な成長

軌道に乗り始めた、と指摘できます。しかし、「好事魔多し」とも言います。油断は禁物です。

平成26年は創業から140年の節目の年です。140年の歳月を体感することは難しいですが、警視庁も同じ年の明治7年に創設されました。世界遺産に登録された群馬県の富岡製紙工場は二年前の明治5年の創業です。

新生西松は誇るべき社歴と西松事件の教訓を重ね合わせながら、全社員がCSRの長期目標である「N-Vision2020」のあるべき姿を視野に、CSR経営を体現した優良企業を目指さなければなりません。その際、常にコンプライアンス体制は万全かどうかを点検していくことは言うまでもありません。社員の能力を生かす「風通しの良い企業風土」づくりは永遠の課題です。

声なき声に耳を傾ける内部通報対応、反社会的勢力への対応、セクハラ・パワハラ対策等、個別的課題に適切に向き合い、きちんと結論、結果を出していかなければなりません。建設業界を取り巻く経営環境も大きく変化し、政権与党が進める国土強靱化策などで政官界の間合いは密になりつつあります。政治献金等はルールに則り適切に取り扱っていく方針です。

コンプライアンス委員会の活動も5年が経過しました。これまでの活動を総括しつつ、足らざる点を反省し、発信力を高め、新生西松の発展に貢献すべく着実に歩を進める考えです。

以 上

コンプライアンス委員会の開催状況

第20回 平成25年5月9日

- ・平成24年度コンプライアンス委員会報告書の検討
- ・平成25年度コンプライアンス委員会活動計画の検討
- ・平成24年度コンプライアンス監査報告の報告
- ・平成25年度コンプライアンス推進課活動計画の報告
- ・懲戒委員会報告
- ・コンプライアンスに関する事象について
女性職員を現場に配属するための環境整備(女子総合職の配属に当たってのお願い)報告および内部通報に関する報告等

第21回 平成25年6月19日

- ・平成24年度コンプライアンス委員会報告書の検討
- ・平成24年度「Nishimatsu ホットライン」運用状況の報告
- ・コンプライアンスに関する事象について
内部通報に関する報告等

第22回 平成25年7月17日

- ・平成24年度コンプライアンス委員会報告書の検討と承認
 - ・コンプライアンスに関する事象について
内部通報に関する調査委員会の経過報告および内部通報に関する報告等
- <主な提言・指導事項>
- ・平成24年度コンプライアンス委員会報告書を7月の取締役会に報告することを決めた。

第23回 平成25年8月20日

- ・第3期労働環境改善タスクフォース報告書の承認
 - ・平成24年度コンプライアンス委員会報告書の取締役会への報告
 - ・平成25年度タテ型研修計画の報告
 - ・コンプライアンスに関する事象について
内部通報に関する調査委員会の経過報告
- <主な提言・指導事項>
- ・第3期労働環境改善タスクフォース報告書は、経営会議において報告した後、取締役会に書面報告をすることを決めた。
 - ・タスクフォースとしては解散するが、各支社、支店、部署において、しっかり対応していくことを指導した。

第 24 回 平成 25 年 10 月 22 日

- ・第 6 回取締役、監査役、執行役員及び本社、支社管理職コンプライアンス・CSR 研修計画の検討
- ・平成 25 年度タテ型研修実施報告
- ・コンプライアンス委員会往査計画の見直し承認
- ・コンプライアンスに関する事象について
内部通報に関する調査委員会の経過報告および内部通報に関する報告等

第 25 回 平成 25 年 11 月 26 日

- ・内部通報規程の改定（案）の承認
- ・第 6 回取締役、監査役、執行役員及び本社、支社管理職コンプライアンス・CSR 研修の報告
- ・北日本支社、東北支店往査野報告
- ・コンプライアンスに関する事象について
内部通報に関する調査委員会の経過報告と再発防止策の検討および内部通報に関する報告等

<主な提言・指導事項>

- ・内部通報制度の改定を承認した。
- ・調査委員会の調査結果を踏まえた再発防止策を承認した。

第 26 回 平成 25 年 12 月 25 日

- ・北日本支社、東北支店往査の報告
- ・コンプライアンスに関する事象について
内部通報に関する報告等

第 27 回 平成 26 年 1 月 29 日

- ・労働環境改善活動報告会の実施(本社関連部署部長及び支社の土木、建築部長参加)
- ・関東土木支社往査報告書
- ・コンプライアンスに関する事象について
内部通報に関する報告等

第 28 回 平成 26 年 2 月 26 日

- ・労働時間調査を踏まえた課題と今後の取組みについて
- ・西日本支社往査報告
- ・平成 26 年度 e-ラーニング研修計画の報告
- ・コンプライアンスに関する事象について
反社に関する報告および内部通報に関する報告

<主な提言・指導事項>

- ・反社に関しては、購買部・総務部・法務部にて再発防止策を策定することとした。

第 29 回 平成 26 年 3 月 25 日

- ・コンプライアンス委員会メンバーについての報告
- ・シンガポール往査報告
- ・コンプライアンス推進課活動報告
- ・コンプライアンスに関する事象について
反社に関する再発防止策の報告および内部通報に関する報告等

<主な提言・指導事項>

- ・反社に関しては再発防止策において、しっかりと対応することを指導した。
- ・労働環境改善に向けた取組みについては、好事例を支社長会に提言することとした。

以上

現場実査及び労働環境改善タスクフォース (TF) 会議一覧表

| 区分 | 開催月日 | 主な議題 | 出席したコンプライアンス委員 |
|-------------------|---------------------|--|-------------------------|
| TF 第 31 回 | H25/5/9 | 労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング報告 特別承認申請の運用(案)報告 現場所長からの意見及び提案 | 江畑委員長 高嶋副委員長 齋藤委員 |
| TF 第 32 回 | H25/6/25 | 労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング報告 特別承認申請運用変更報告 労働環境改善タスクフォースの今後のあり方について | 江畑委員長 齋藤委員 |
| TF 第 33 回 (最終) | H25/7/29 | 労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング報告 労働環境改善タスクフォース報告書(案)の説明と質疑応答 | 江畑委員長 高嶋副委員長 齋藤委員 |
| 研修と現場 実査 ① | H25/11/20 ～11/21 | 北日本支社・東北支店及び 2 現場の実査 コンプライアンス研修・労働環境改善活動へのヒアリング | 江畑委員長 |
| 現場実査 ② | H25/12/13 | 関東土木支社 現場の実査 労働環境改善活動へのヒアリング | 江畑委員長 |
| 研修と実査 ③ | H25/12/24 | 関東土木支社 幹部会にて コンプライアンス研修・労働環境改善活動へのヒアリング | 江畑委員長 |
| 研修と現場 実査 ④ | H26/2/5 ～2/6 | 西日本支社・関西支店及び現場の実査 コンプライアンス研修・労働環境改善活動へのヒアリング | 江畑委員長 |
| 現場実査 ⑤ | H26/3/6 ～3/8 | シンガポール営業所及び 2 現場の実査 労働環境改善活動へのヒアリング | 江畑委員長 |