

コンプライアンス委員会報告書

平成28年5月30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

平成27年度は西松建設の「中期経営計画2017」が新たにスタートし、新本社建設の虎ノ門一丁目再開発計画、さらに2020年の東京オリンピックを見据え、女性社員の登用、活用を軸としたダイバーシティ推進が動き出しました。経営実績が安定軌道に乗り、新ステージでの変革への「挑戦と飛躍」が期待されています。しかし、コンプライアンスにかかわる問題では、建設現場で「原価移動」という看過できない事案が発生したほか、時間外労働の不適切な管理に絡む現場所長による部下へのパワーハラスメントが内部通報により複数確認されました。新入社員が退職するなど懸案事項が依然として未解決である実情が明らかになりました。

コンプライアンス委員会はこの一年、時間外労働の「適正申告」をコンプライアンス上の最重要課題として社内にその徹底を呼びかけ、実施状況をチェックしてきました。中期経営計画2017は「サービス残業ゼロ」を掲げています。時間外労働の適正申告は、長時間労働の是正、さらにダイバーシティの推進と密接に関連していることは指摘するまでもありません。

こうした中、長時間労働問題は厚生労働省の方針転換によって解決に向けた具体的対応が早急に迫られる状況になりました。同省は平成28年3月、時間外労働の上限を月80時間とする新規制方針を打ち出しました。ブラック企業対策として昨年、設けた特別チームの司令塔を本省内に置き、今後、労働基準監督署が事業所への立ち入り調査を強化する姿勢です。長時間労働の是正に向けた処方箋が各企業に求められます。西松建設は勿論のこと、建設業界も喫緊の経営マターとして厳しい取り組みが要請される情勢です。

建設現場における「原価移動」は、決算報告の信頼性に結びつく恐れのある事案であることから、調査委員会を設けて事実関係を厳しく調べ、関係者を処分しました。

第2 委員会の活動

委員会は、平成27年4月14日の第43回委員会から平成28年3月16日の第54回委員会まで計12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、国内外において、支社・支店・営業所幹部コンプライアンス研修を6回実施しました、また現場、営業所往査を7回実施しました。その詳細は別添-2「コンプライアンス委員長による研修および現場往査実績」の通りです。

委員長は平成27年4月28日から平成28年3月29日までの計18回の取締役会のうち13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、主なコンプライアンス活動について具体的に述べます。

(1) 労働環境改善活動のモニタリング

委員会では、平成27年9月に労働環境改善活動状況や労働時間のモニタリング結果報告会を開催し、必要な助言、改善指導を行いました。その後、新たに労働環境改善活動を推進する窓口となったダイバーシティ推進課より活動報告を受けるとともに、活動に対する助言、指導を行いました。

労働環境改善に向けた取組みは、会社がダイバーシティを推進する上での重要な課題であることを認識し、経営トップの強い意思のもと、スピード感を持って改善に繋げる必要があります。また、業務の効率化に繋がる効果的な施策を取り入れて、労働時間の短縮や休日取得の推進を図り、この問題を確実に改善、解決することが重要です。委員会では、今後も労働環境改善活動に関するモニタリング結果を注視しながら、助言・提言活動を継続していきます。

(2) 支社・支店および現場の往査

支社、支店の幹部会において「コンプライアンス遵守 現状と課題」と題した委員長の研修、および意見交換を行いました。また現場往査では、労働環境改善活動やコンプライアンス活動について、管理職と非管理職に分け個別に忌憚のない意見交換を行いました。

前年度の往査で労働環境改善活動や時間外管理に関する課題を指摘し、改善を要請した支社における現場往査は、管理に必要な職員数が配置されている比較的環境に恵まれた現場ではありましたが、労働時間管理に対する所長の意識が若手職員に浸透し、メリハリのある勤務状況が見られました。具体的には、休日予定表の早めの作成と交代による確実な休日の確保、若手職員自らの時間管理の意識の高さに加えて、効果的なアウトソーシングの実施など、モデル現場として全社に水平展開すべき効果的な施策が現在進行形で実践されていました。

一方で、会社が着実に工事量を確保しつつある中で、往査した現場の全般的な傾向としては、やはり職員不足の感は否めず、会社の現場に対する管理強化の傾向もあいまって、現場の責任者や管理者に対するプレッシャーは相当なものであるとの印象を受けました。そのような環境が、前述のような現場所長によるパワハラの問題を引き起こす要因にもなっていると考えられます。現場の責任者や管理者を含めた職員の労働環境改善が今後、コンプライアンスの問題を未然に防ぐポイントの一つと考えて、経営に対する提言の声を強めるとともに、引き続き、第一線の現場の往査を継続していきます。

(3) コンプライアンス研修

平成28年2月9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8回コンプライアンス研修会を開催しました。参加者はTV会議を含め約400名でした。

研修会では委員長の「コンプライアンス遵守 現状と課題」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「企業に求められる誠実さとは」と題して外部の有識者による講演を行いました。役員及び幹部職員を対象としたコンプライアンス研修は、「コンプライアンス優先が企業の発展へ」と高らかに宣言している基本方針を改めて強く認識する機会とすべく、今後もコンプライアンス委員会として継続的に実施する方針です。

(4) その他のコンプライアンス活動

a 内部通報制度「Nishimatsuホットライン」

平成27年度、Nishimatsuホットラインに寄せられた内部通報および相談は17件に上ります。全体的な件数は減少していますが、昨年度から増加傾向にありましたパワハラに関する通報件数は横ばいの状況です。その他に労働時間に関する相談、通報や職員のモラルに起因する通報等も含まれています。通報窓口が案件ごとに適切に対応し、重要な案件は速やかに委員長に報告がなされ、徹底した調査と是正措置及び改善策がとられています。

b パワーハラスメントへの対応

前述の通り、平成26年に複数件発生したパワハラに関する通報は件数が減少することなく同数程度、通報案件として顕在化しています。潜在的なリスクも含めて解決するためには、厳しい環境の中で職員の指導にあたっている現場所長の意識改革なくしては問題の解決は図れないと考え、平成27年度も所長を含めた支社・支店の幹部会にあわせ、外部講師による「パワハラ防止研修」を実施しました。今後も労働環境の改善と合わせて現場の最前線から解決を図るべき課題と捉えて、引き続き対処する必要があります。

第3 結語と今後の課題

西松建設がコンプライアンス問題として今、取り組まなければならない課題ははっきりしています。労働時間の適正管理を目的とした「時間外労働の適正申告」と「パワハラ撲滅」です。

前者は厚労省の新規制方針に沿って西松建設が労基署の指導監督を受けている現状から解決への努力は「待った無し」の情勢です。後者も一昨年から昨年に向け現場所長を中心にした外部講師による緊急のパワハラ防止研修を実施したにもかかわらず前年同様、現場所長による個人の人格を否定するパワハラ事案が二件惹起したことは誠に遺憾です。

うち一件では長期間、所長のパワハラが放置され、退職者が複数に及び、所長の発案による罰金箱の設置も確認されました。原因、背景を精査し再発防止の対応を急ぐとともに、社内に警鐘を鳴らさなければなりません。

パワハラ事案の要因を検証すると、ベテラン所長による独善的な現場運営と部下とのコミュニケーション不足が共通項として浮かび上がります。また適正申告を無視した長時間の時間外労働に対する不適切な管理が現場に影を落としています。

北日本支社で労働時間の適正管理に効果を発揮した手法を導入し、平成27年10月から全社で運用が始まりました。

これによるチェックの結果、不適正な具体的実例が新たに分かり、「適正申告を許さない職場環境」が根強くあることを推測させます。

こうした実情を経営陣が正確に認識し、解決を現場まかせにすることなく会社が責任を持って時間外労働に対する原資を用意し、早急に対処することが求められています。経営環境が整った現在、西松建設の将来を見通し、長年の懸案事項に終止符を打つ決断をすべきです。そして解決策をトップマネジメントとして取締役会で承認し、直ちに実行に移さなければならないと考えます。

以上

コンプライアンス委員会の開催状況

第 43 回 平成 27 年 4 月 14 日

- ・第 6 期コンプライアンス委員会報告書(案)の検討
- ・「コンプライアンス意識調査」計画(案)の検討
- ・平成 26 年度「Nishimatsu ホットライン」運用状況の報告
- ・2015 年度の委員長活動計画についての説明
- ・パワハラ防止研修報告書(中間)の報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・「Nishimatsu ホットライン」運用状況報告書に、コンプライアンス委員会としても社外相談窓口の設置が必要であると判断する旨、記載することとした。

第 44 回 平成 27 年 5 月 21 日

- ・第 6 期コンプライアンス委員会報告書(案)の検討
- ・四国支店パワハラ防止研修アンケートの報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・第 6 期コンプライアンス委員会報告書(案)は、修正部分を反映させ 5 月の取締役会で報告することとした。

第 45 回 平成 27 年 6 月 16 日

- ・内部通報、相談窓口新体制(案)についての説明
- ・コンプライアンス理解度テストについて報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・既存の社外通報窓口担当会社と新規社外相談窓口担当会社の区別を整理するとともに、利用対象者などの条件面を再検討することとした。

第 46 回 平成 27 年 7 月 13 日

- ・グループ会社清算実績の報告
- ・「コンプライアンスマニュアル実践版」変更の報告
- ・社外相談窓口設置についての説明
- ・コンプライアンス意識調査実施の報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・社外相談窓口について 7 月の支社長会で説明、8 月の経営会議で報告後、運用を開始することとした。
- ・コンプライアンス意識調査は内容分析後、コンプライアンス委員会で報告することとした。

第 47 回 平成 27 年 8 月 5 日

- ・東京国税局による税務調査結果報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・税務調査結果報告(原価移動に関する事案)に関して、調査委員会を立ち上げて調査することとした。

第 48 回 平成 27 年 9 月 16 日

- ・労働環境改善報告会の実施(本社関連部署部長及び支社の土木、建築部長参加)
- ・税務調査結果報告(原価移動に関する事案)に対する調査結果の中間報告
- ・社外 HP「信頼回復の取組み」記載内容見直しについて検討
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・原価移動に関する事案についての調査結果中間報告は、9月の取締役会で行うこととした。
- ・再発防止策については、各事業本部と共に、より具体的に検討することとした。
- ・社外 HP「信頼回復の取組み」の変更について、9月の取締役会に報告することを決めた。

第 49 回 平成 27 年 10 月 14 日

- ・コンプライアンス意識調査結果の報告
- ・社外 HP「信頼回復の取組み」記載内容の見直しについて再検討
- ・北日本支社往査報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・社外 HP「信頼回復の取組み」の記載内容見直しについて、取締役会に報告したところ、修正指摘箇所があったため、修正後改めて 10 月の取締役会に報告することを決めた。その後、全面改訂することとした。

第 50 回 平成 27 年 11 月 18 日

- ・原価移動に関する事案について、再発防止策の検討
- ・社外 HP「信頼回復の取組み」の記載内容見直しについての報告
- ・関東建築支社往査報告
- ・関東土木支社往査報告
- ・ハラスメント防止研修最終報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・原価移動に関する事案の再発防止策については、修正後、関係部署と具体策を協議することとした。

第 51 回 平成 27 年 12 月 16 日

- ・ 下請法に関する改善指導指示の説明
- ・ コンプライアンス意識調査(自由記述)についての説明
- ・ CSR、コンプライアンスステータス型研修の報告
- ・ 中国支店往査報告
- ・ コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・ コンプライアンス意識調査(自由記述)については、区分け方法、掲載形式について再検討することとした。

第 52 回 平成 28 年 1 月 19 日

- ・ 労働環境改善に関する取組みについての説明
- ・ コンプライアンス意識調査(自由記述)についての説明
- ・ コンプライアンスマニュアル実践版の改訂についての報告
- ・ 関東建築支社現場往査報告
- ・ コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・ コンプライアンス意識調査(自由記述)については、再度検討し社内イントラにアップすることとした。

第 53 回 平成 28 年 2 月 9 日

- ・ コンプライアンス委員長及び外部講師による、コンプライアンス研修を実施した。

<内容>

- ・ コンプライアンス委員長による基調講演「コンプライアンス遵守 現状と課題」
- ・ 外部講師によるコンプライアンスセミナー「企業に求められる誠実さとは」

第 54 回 平成 28 年 2 月 23 日

- ・ コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

第 55 回 平成 28 年 3 月 16 日

- ・ 次期コンプライアンス委員について
- ・ コンプライアンス監査報告(案)について
- ・ 第 8 回役員・幹部職員コンプライアンス研修報告書(案)について
- ・ 委員長によるベトナム営業所往査の報告
- ・ コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

以上

コンプライアンス委員長による現場往査および研修実績

区分	開催月日	主な議題
研修および 往査	H27/8/31～ 9/1	四国支店で研修および現場の往査 ・支店幹部会にて、コンプライアンス委員長(以下「委員長」)による コンプライアンス研修(以下「研修」)と労働環境改善他に関する意見 交換(以下「意見交換」) ・現場にて、職員との意見交換
研修および 往査	H27/9/28～ 9/29	北日本支社で研修および現場の往査 ・支社幹部会にて、委員長による研修と意見交換 ・現場にて、職員との意見交換
研修	H27/10/6	関東建築支社で研修 ・支社幹部会にて、委員長による研修と意見交換
研修	H27/10/30	関東土木支社で研修 ・支社幹部会にて、委員長による研修と意見交換
研修および 往査	H27/11/30 ～12/1	中国支店で研修および現場の往査 ・支店幹部会にて、委員長による研修と意見交換 ・現場にて、職員との意見交換
往査	H27/12/9	関東建築支社現場の往査 ・現場にて、職員との意見交換
往査	H28/2/1	関東土木支社現場の往査 ・現場にて、職員との意見交換
研修および 往査	H28/2/24～ 2/26	ベトナム営業所で研修および2現場の視察 ・営業所にて委員長による研修と幹部職員との意見交換
研修および 往査	H28/3/24～ 3/25	九州支社で研修および現場の往査 ・支社幹部会にて、委員長による研修と意見交換 ・現場にて、職員との意見交換

以 上