

労務ガバナンス改善委員会からの改善意見書について（概要）

当社における給与の不正支給等の不正事案に対して、当社のガバナンス体制そのものに問題があるとの考えのもと、労務管理、労使関係など当社の課題に対し、客観的な立場から助言指導いただき、労務ガバナンスの改善に取り組むため、6月11日に外部専門職の委員で構成した「労務ガバナンス改善委員会」を設置いたしました。

同委員会は計6回開催され、組合に対する便宜供与（会社の承認を得ない組合活動、特別貸付制度、給与・賞与の不正支給）や売上違算金の発生に対して、不正事案の事実認定や原因分析、今後の改善策など、様々な議論が行われ、11月19日に労務ガバナンス改善委員会の改善意見書を提出いただきました。

意見書では「各委員共通する主要な問題点をまとめると、以下の3点に集約ができる」とまとめられています。

1. 内部通報制度の再構築・活性化及びコンプライアンス委員会の設置を検討し、それらの制度に会社外部の者を関与させるとともに、定期的にコンプライアンス体制の検証、見直しをする体制を作り上げること。

会社内部での風通しがよく、意見が相互に伝わりやすい環境があれば、会社内部で自ずと問題点が浮上し、それに対応することができる。しかし、今の会社はそのような状況にはない。したがって、内部通報窓口を複数にしたり、それを社員に周知させたりするなど、内部通報制度を活性化することが必要であると考えます。

また、外部委員を活用することで、通報がもみ消されることがないという信頼感を与えるとともに、新しい視点を取り入れたり、経営陣に忖度しない意見を取り入れたりすることができると考えられ、これらの方法は会社において有用であると思われる。また、コンプライアンス体制については、常に状況に応じた見直しが必要であり、定期的な振り返りと修正が不可欠であることを意識しておかなければならない。

2. 経営陣と現場社員が一体となって、風通しのよい、働きやすい労働環境を整備形成すること。

会社においては、過去に不正を是正する機会が存在したにもかかわらず、その時点で問題に真正面から対応することができなかった。また、不正にかかわった者・知り得た者が複数いたにもかかわらず、それらの者から声が上がらなかったことは、職場規律のゆがみが当たり前になっており、不正を疑問視する意識もなかったか、声を上げても意味がないとの諦めがあったと思われる。

不正の早期発見、早期解決には、経営陣と現場社員との意思疎通が分断されない風通しのよさが必要である。このことは、一朝一夕で実現できるものではなく、今後長期的な取り組みが必要であるが、働きやすい労働環境の整備形成は、不正防止のみならず多方面において会社の利益になるものであり、その努力を惜しむべきではないと考える。

3. 現行の労働協約の改定を含めて、健全な労使関係の再構築に努めること。

これまでの労働協約の全てが不適切なわけではないが、少なくとも不適切な癒着の中で作られ運用されてきたということを実感し、適切な内容であるのか今一度検討する必要がある。

また、離職については、運用に関する規定が形骸化していた。労働協約の内容を確認し、不適切な運用を改めて、厳格に対応すべきである。

さらに、今後の労使交渉においては、軋轢や衝突を過度に恐れることなく、対立すべきところは対立し、協力すべきところは協力し、是々非々の立場で交渉を行っていくべきである。便宜供与などによって安易に対立を避けようとすることは絶対にあってはならない。

なお、意見書の最後には、「本件不正に関係した役職員（組合の役員も含む。）の責任については、監査報告書の記載を踏まえて会社自らが適正に処理していく必要がある。本意見書は会社に対して厳しい意見も述べているが、会社はその批判を真摯に受け止め、利用者から本当に信頼される企業として再生することを期待する。」とのご意見をいただいています。