

労働時間管理リスクと監査役の役割

＜本文＞	頁	＜ワーキンググループ①＞
1. はじめに	1	旭洋紙パルプ(株) 常勤監査役 岩本泰志
2. 活動の状況	1	エヌエス環境(株) 常勤監査役 栗田好文
3. アンケートおよびヒアリングの結果		(株)スミカ 常勤監査役 米倉有三
アンケートの概要	2	
1) アンケート結果(回答グラフ)	4	
2) 監査役の役割コメント(会員)	6	
3) 監査役の役割コメント(会友)	8	
4. 最近の労働行政と労基法改正		
1) 最近の労働行政の動き	9	
2) 労働基準法の改正について	10	
5. 厚労省資料による問題点の把握		
1) 労働基準監督年報(2014年版)から読み解く最近の監督状況	11	
＜参考＞労基法等関係条文	12	
2) 労基署による監督実施状況と法令違反件数	13	
3) 労基署の監督指導による賃金不払い残業の是正結果	14	
＜参考＞産業別・規模別の事業所数および従業員数	15	
6. 労働時間管理について		
1) 管理・監査のポイント	16	
2) 労働時間管理基準	16	
7. 監査役の役割と提言	17	
＜資料＞	頁	
資料1) 千葉労働局HP 是正指導会社の公表例	18	
資料2) 厚労省HP「労働条件相談ほっとライン」開設	19	
資料3) 厚労省HP「過重労働解消キャンペーン」実施	21	
資料4) 厚労省HP「過重労働解消相談ダイヤル」「労働条件相談ほっとライン」の相談結果を公表	23	
資料5) 厚労省HP「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」を公表	25	
資料6) 新聞記事(読売・朝日・日経)「政府・働き方改革実現会議スタート～残業上限規制等」	27	
資料7) 厚労省HP「労働条件分科会委員名簿」	29	

1. はじめに …テーマの選定理由

働き方改革、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の実現が求められる今、なお過重労働・サービス残業・36協定の不備・未届けなど法令違反で当局より摘発されるケースが後を絶ちません。

政府は2014年9月、「長時間労働削減推進本部」を設置、過重労働の撲滅、長期間残業削減、働き方改革を掲げ、「過労死等防止対策推進法」の施行(2014年11月)もあり、厚労省労働基準監督署も特に監督・指導を強化しています。

企業は労働時間管理をはじめ適切な労務管理を行い、社員が健康・安全で働ける環境を整え、労働生産性の向上と持続的な企業価値の向上に努める必要があります。

私達ワーキンググループでは、労働時間に関する実態を調査し、そのリスクと対策を考え、監査役の役割と提言を纏めることとしました。

会員・会友各位には、実態調査とご意見を頂くアンケートをお願いしたところ、54通のご回答を頂き有難うございました。本発表が聊かでも会員各社の労働時間管理にかかるリスクの低減と企業価値向上にお役立てできればと存じます。

2. 活動の状況

6月30日	第1回打合せ …進め方の確認
7月13日	第2回打合せ …アンケート内容決定
7月19日	アンケート発送 …会員165名 会友148名 計313名
7月31日	アンケート回収 …会員 43名 会友 11名 計 54名(回収率17%)
8月22日	厚生労働省労働基準局監督課ヒアリング
8月23日～9月6日	会員各社ヒアリング
9月2日	第3回打合せ …資料作成
9月13日	第4回打合せ …資料作成、発表内容検討
10月11日	発表資料最終検討
10月19日	発表

3. 労働時間管理リスクアンケート結果およびヒアリングの結果

○アンケートの概要

アンケート結果を 図表 3-1)グラフおよび 3-2))監査役の役割コメント(会員)、3-3)同(会友)にまとめた。
概要は以下のとおり。

(1)回答いただいた企業像

- ・ 監査役懇話会会員全員にアンケートを送付し、会員 43 名、会友 11 名から計 54 通の回答を得た。
- ・ 現役会員の会社 43 社の中では、非公開かつ親会社有りが 19 社(44%)と多くを占めた。
- ・ 売上規模は 100 億円未満から数千億円以上までの広がりがある(平均は 624 億円)。
- ・ 人員規模は 100 人未満以下から数千人以上までと幅広い(平均は 944 人)。
- ・ 比較的製造業(関連)が多いが、各業界より幅広く回答をいただいた。
- ・ 働き方についても、工場労働的、販売店的、オフィス労働、事業場外などバリエーションに富んでいる。
- ・ なお会友各位には、質問 16 及び 17 の監査役の役割を聞く質問にのみ回答をいただいた。

(2)労働時間の実態

- ・ 月平均残業時間は 5 時間～60 時間。回答の平均は 24 時間/月であり、これは世間一般(14～15 時間程度)と比較してやや長い。
- ・ 現状認識でも、とても長い 2%、やや長い 35%、普通 30%、短い 0%となっており、やや長い傾向と捉えている。但し、会社全体というより、部署や個人によって非常に偏りがあるとの回答が多数を占める。
- ・ 以前は長かったが、改善が進んだとの回答が 40%(17 社)もあったのは、社会全体として労働時間を改善しようという方向に進んでいることを表しているようである。
- ・ 具体的な問題としては、有給休暇の取得率が低い 42%、36 協定時間オーバー28%、労働時間に対する意識改革が進まない 23%などの回答が多く、過去 2 年以内に労基署から是正または指導を受けた会社も 30%もあった。その他、採用活動がうまく進まない、管理職の長時間労働などが問題との回答があった。
- ・ 労働時間が長くなる原因としては、仕事の性質上やむを得ない 56%、時間管理が個人任せ 37%、業務効率化の遅れ 37%などが多数を占める一方で、長時間労働を良しとする会社風土 14%(6 社)、経営トップの指示 5%(2 社)などもあった。

(3)労働時間管理適正化への取組

- ・ すべての会社が何等かの取組を行っている（特に行っていないという回答は 0%）。
- ・ ノー残業デーなど時短運動 67%、労務コンプライアンスに関する社員教育 53%、経営トップからの文書による通達 42%などが多数を占めた。人事制度や評価などの見直しによる長時間労働の是正策も 26%(11 社)で採用されている。
- ・ その他、年休の一斉取得、19 時消灯、労働組合との実績確認、毎月取締役会での報告、働き方改革運動等々、様々な取り組みが行われていることが分かった。
- ・ これは、改善が進んだ理由として挙げられた、経営トップが率先して取り組んだ 23%、教育研修により現場の意識改革等が進んだ 19%などとも呼応しているようである。

(4) リスク認識と監査役の役割

- ・このような労働実態に対し、監査役としてのリスク認識は、重大 7%、大 60%、小 23% と言う回答で、大（いくつかの重要なリスクの内の一つであり対処が必要）との認識が多い。
- ・この傾向は、経営トップの認識もほぼ一致している。（なお、回答者は監査役）
- ・監査役の役割は、A 本来やるべきことと、B 実際にやっていることに分けて聞いた。
- ・A 本来やるべきこととしては、経営トップへの指摘あるいは提言 70%、担当部署からの報告に基づく問題点指摘 63%、往査時の責任者ヒアリング 56%、人事労務関係書類のチェック 51% などが上位を占める。一方、労基署対応、訴訟トラブル対応、労働時間適正化のための教育研修、具体策提案などは、わずか 2~9%（1~4 社）にとどまった。
- ・B 実際にやっていることも、同様な傾向であるが、経営トップへの指摘あるいは提言が 12 社（28%）となっており、本来やるべきことに 30 社（70%）が挙げているわりには、実際にはできていない、ということのようである。

(5) 監査役の役割とは（質問 16 及び 17 について） 図表 3-2) および 3-2) 参照

- ・質問 16 と 17 は自由記述式回答なので、会員の全回答を図表 3)-2 に、会友の全回答を図表 3)-3 にまとめた。
- ・「監査役はどこまでやるべきか」というテーマにそって、これらのご意見を、次のとおり分類してみた。ただし、記述のニュアンスから読み取ったものである。（重複カウント）
 - 基本派：法令等のコンプライアンス違反を主とした問題点の指摘を行うこと
 - 中間派：コンプライアンス違反などの指摘にとどまらず、未然防止のための監査（例えば、仕組作りができていないか）も行うべき
 - 積極派：コンプライアンス違反の指摘、未然防止のための監査はもちろん、より積極的に、現状を改善していくような監査活動を行うべき
 - CSR：さらに、会社の継続的発展のための CSR の一環として、従業員に対してよりよい就業環境を作っていくような監査活動を行うべき
 - 健康ケア：長時間労働による、心身の病を未然に防ぐことが重要
 - 執行責任強調：労働時間の適正管理は執行側の責任で行わせるようにすることが重要
- ・やはり、基本派が 81% と多い、執行責任強調も 33% ある。
- ・それに対し少数ではあるが、積極派 19% (8 社)、中間派 19% (8 社)、CSR 7% (3 社) という意見もみられた。健康ケアも 21% (9 社) で言及があった。
- ・会友の意見も、比率で見ると、ほぼ同様な傾向となった。