

# 第108回スタディグループ分科会結果報告

運営委員長 深谷和章

(文責:平野)

1. 開催日時 2023年12月20日(水) 14:00～17:00
2. 開催場所 文京シビックセンター5F 区民会議室A(Zoomオンラインとの併用)
3. テーマ 人事労務・コンプライアンス監査の具体的やり方
4. 発表者(WG5)

リーダー	竹中健幸氏	旭洋(株) 常勤監査役
メンバー	南波裕樹氏	大成設備(株) 常勤監査役
	室 雅章氏	(株)ピカパカ 常勤監査役
	森田敏之氏	菱電エレベータ施設(株) 常任監査役
コーディネーター	平野俊章氏	元(株)日経サイエンス 監査役
5. 出席者 33名(会場リアル参加14名、Zoomオンライン参加19名)
6. 事前配布資料
  - ・当日の時間割
  - ・発表内容とまとめの資料
  - ・労働関連主要法令チェックリストと事例紹介(参加者限定配布)
7. 発表と質疑の内容
  - 1) 全体の司会をSG分科会運営委員の平野氏が担当、リーダーの竹中氏が発表の流れを説明、メンバーを紹介した後、室氏、森田氏、南波氏の順に前半の発表とまとめを行い、休憩を挟んで後半は、竹中氏が労働関連主要法令チェックリストの説明と事例紹介を行った。
  - 2) 前半の発表
    - ① 労務コンプライアンス監査の必要性について(室氏)
      - ・WGでは法令違反によって生じるリスク、労務・コンプライアンス監査を実施していくうえでの問題点、質の高い労務・コンプライアンスを実施するためにはという論点で議論を進め、監査役のためのチェックリストが必要ではないかとの結論に至った。
    - ② 人事労務コンプライアンスに関する現存リスク(室氏)
    - ③ 現存リスクの原因・背景及びその影響(森田氏)
    - ④ 現存リスクへの実施済み又は考え得る対処の取組み(会社として)(森田氏)
    - ⑤ 実施済み又は考え得る監査役としてのアクション(南波氏)
    - ⑥ まとめ(南波氏)
      - ・監査役はステークホルダーからの信用低下リスクを防止し、企業の健全で持続的な成長につなげていくために、法令違反が起きていないか常時チェックすることはもとより、取締役が適正な人的資本経営を指向しているかを監視していかなければならない。
      - ・しかし、人事労務分野については、企業会計や会社法等の分野にあるような監査マニュアルやチェックリストのひな型が無く、監査役として何を、どのようにチェック、監視すればよいか分からない。

・監査の質を向上させ、企業の働きやすさの向上、健全で持続的な成長につなげていくために、人事労務コンプライアンスチェックリストの活用を提唱したい。

⑦一旦ここまでで質問、意見

\* 監査にあたっては内部監査部門、人事部門を巻き込んでいくことが重要かと思うが、人事部門の力が大きい場合など、監査役は社内の力関係も考慮して動かざるを得ないのでは。

3) 後半の発表(竹中氏)

①労働関連法主要法令チェックリストについて、最近法改正があったものを中心に説明した。

・労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、労働者派遣法、労災保険・雇用保険法、健康保険・厚生年金法、障害者雇用促進法、高齢者雇用安定法、パートタイム有期雇用労働法、労働施策総合推進法から、人事労務監査を実施する際に監査役として把握しておいたほうがよいものを抜粋し、チェックリストにした。

・職場におけるパワーハラスメントの定義、防止のために講ずべき措置についても説明した。

・ワーク・ライフ・バランス実現に向けた今後の法改正への対応も重要。人的資本経営の充実のため、ダイバーシティの推進、ウェルビーイング経営への取り組みがなされているか監視し、実施について提言していくことで、企業の社会的責任や信頼性を高めるだけでなく、社員の健康や幸福を促進させることも監査役の役割かと思う。

②自社の業種や状況に合わせ、重点監査項目を絞り込んだチェックリストの事例を紹介した。

4) 質問、意見、感想

① \* 当社では、監査役も有休の消化率の悪い部署には理由を聞いたり、休暇を取りにくい雰囲気がないかなどは気に留めて聞いたりするようにしていた。男性が育児休業を取ったら昇級昇格に影響するのではないかと内部通報があったときに、担当部署の対応が十分配慮されたものでなかったという経験もあり、発表の中にあつた社員へのヒアリングというのは重要だと思う。

\* 休暇を取れと言うだけでなく、育児休業などで休んだ人の仕事のカバーする体制がないと、上司がその仕事を引き取った結果、身体を壊してしまうようなことも起こりうる。

② \* チェックリストは私にとってとても有意義。監査役就任後、人事労務の全貌を把握するにはどうしたらいいかとずっと考えていたが、このリストがあれば、人事労務の担当者に「ここはどうなっているのか」ということが確認できる。

\* 外国人を雇用した場合、母国語の就業規則や通訳などが必要とのことだったが、英語などで代替することは認められるか。

③ \* レベルが高い、出色の報告だったと思う。私もこの問題に関心を持っていて、2013年から3年連続で取り上げた。そのころというのは、監査役が労働コンプライアンスの問題を取り上げるのは非常に難しい、ある意味でトップマターであるが故に、下手に取り上げると危険視される恐れがあるので、聖域みたいになっていた。当時と比べると隔世の感がある。今日の報告された取り組みが現実に行われているということは素晴らしいと思う。

\* 非常にレベルの高いチェックリストだが、果たして監査役が使いこなせるのか。先ほど議論があつた内部監査部門との連携がやはり重要だと思う。内部監査部門にとっても率先して取り上げるべき課題である一方で、トップや人事部門との関係で同じような悩みを抱えている。監査役をサポートが重要で、このチェックリストを使って内部監査にチェックをやってもらって、それを監査役が報告を受ける。場合によっては問題点を絞って、監査役が解決に乗り出して行くというような連携が必要ではないかと思った。

\* チェックリストレベルの議論だけではなく、南波さんも竹中さんも、人的資本経営、ウェルビーイング経営という経営の在り方の問題としてどうなのかという視点で、監査役はこの問題を取り上げていく必要があると言われていたのは心強く思った。来年のSGでもどなたか、ぜひそこをテーマに取り上げていただきたい。

④ \* チェックリストが全般にわたるといことは、監査役がそこまで見ているという意味ではすごく大切。一方、チェックを誰にしてもらうかといことは重要な点で、与えられた方は急に仕事が増えたように思う。活用していくうえではチェックリストのダイジェスト版があってもいいのではと思う。

⑤ \* チェックリストの使い方として、一つは総務人事部門に対して、必要な就業規則や諸規定が整っているかをチェックしてもらう。もう一つは往査に行った時に、現地で規則がどのように守られているか、運用されているかを聞く際に使う。その際は項目を重要度の高いものに絞り込んで使うことになるだろう。

⑥ \* ③の意見に同感。監査役にとって、人的経営のマネジメント体制が構築できているかも重要なチェックポイントだと思う。人事労務のモニタリングを取締役会やコンプライアンス委員会が実施しているかどうか。社員の満足度、ロイヤリティや、コンプライアンスがきちんと守られていると感じているかどうかをアンケートやストレスチェックなどを活用してモニタリングしているかどうか。それらを踏まえて認識した課題に向けて、経営陣や所管部署が対策を実施できているかなど、こうした統制上のポイントもチェックリストに加えていただくと、監査役としての個別の重要なポイント、それを全部加えての統制上のチェックポイントという形で、監査役監査のチェックリストとして完成していくのではないかと思う。

⑦ \* チェックリストをさらに充実、活用していくうえで、人の命にかかわるとい点で、消防法上の防火管理者の役割なども盛り込んだらどうか。法規とは必ずしも連動しないが、会社に来られていない私(傷)病者の扱い、対策などもポイントになるのではないか。またダイバーシティ・インクルージョンに関連して中途採用比率の公表ができているかなども重要かと思う。

以上