

東芝の粉飾決算、コーポレート・ガバナンスの欠陥！

東芝の粉飾決算、「株主のために」をうたっている上場企業の、この大失態はいかかなものでしょうか？アメリカでは、損害賠償の集団訴訟も起きたようです。

自分が社長の時に利益を多く出し、株価を上げたいという欲望なのか？それを何代もの経営者が引き継ぐという体質はどうなっているのか？まるで倫理観のない愚かな経営者を見るようです。それが、世界に名だたる「東芝」だということですから、大きな問題ですね。

以前、オリンパスでも粉飾決算がありました。運用の失敗を隠したかったということでしたが、オリンパスの場合は、一部の組織だけの関わりだったように思います。しかし、今回の東芝は、複数の部署が関わっていたわけですから、その罪は重いですね。

最近、社外取締役などコーポレート・ガバナンス強化の流れがありますが、このような時代に反した行動については、一度、上場を廃止するくらいにしないと、今後もなくならないかもしれません。

では、どのようにしたら、これらを防げるのか？PDCAというマネジメント・サイクルのC、つまりcheckが求められています。そのために、社外取締役などの第三者を社内に入れて、チェックを厳しくしようということですね。

もし、チェックが厳しくなれば、当然、P(plan)とD(do)である「プランと実行」を厳しくしないと耐えられません。したがって、不正は少なくなるはずです。つまり、東芝の社内のチェックが甘い体質だったことが分かります。

驚くことに、東芝の英文の決算書、経営報告書を見ると、CRO(リスク管理担当役員)の数が、どの企業よりも多いのです。各事業部、ほとんどの

子会社に配属されています。では、この組織はいったいなんだったのか？ようするに、見せかけを良くしただけの、中身が無い組織を意図的につくっていたのではないのでしょうか？

新聞には、長く一流を繰り返したプライドが粉飾決算を招いたのではないかと書かれていました。

2006年、会社法で、取締役の責任にコンプライアンスをリスクマネジメントで管理せよと規定されます。そして、2007年、金融商品取引法では正しいリスク開示をせよといわれますが、この金融商品取引法は、アメリカでエンロン、ワールドコムの子会社によるSOX法を受けて制定された、日本版のJ-SOX法と呼ばれるものです。

私が注目しているのは、東芝に対する損害賠償がどの程度の規模になるのか？また、東芝を担当していた、新日本監査法人の関わりはどうだったのか？エンロン、ワールドコムでは、アーサー・アンダーセンが監査法人でした。

昔の映画で、ある銀行の粉飾事件で、なぜ監査法人の代表社員がそのようなことに関わったのか、という内容のものがありません。

大手企業を顧問にすることが、監査法人の代表社員になれる条件の一つ、という時代があったそうです。したがって、自分が代表社員でいたがために、粉飾決算のほう助をしたのだそうです。実際にあった事件では、D銀行を担当していた公認会計士が自殺したこともありました。

いずれにせよ、人間の欲が巻き起こす、不正、粉飾、いつの世も無くならないのでしょうか？

時流を読む

リスクに対する感性が高まれば、自ずと時代の「先」を読む力が備わってきます。最新ニュースをリスクマネジメントの視点で分析し、今後の展開や社会への影響を予想してみましょう。

違法残業で書類送検 ABCマート 法人・役員ら 労基法違反容疑

靴の販売店「ABCマート」を運営するエービーシー・マートが都内2店舗で従業員に対し、労使協定で定めた残業時間を上回る月100時間超の違法な残業をさせたとして、東京労働局は労働基準法違反容疑で法人としての同社と、労務担当取締役、店舗責任者2人の計3人を東京地検に書類送検した。

従業員に過酷な労働を強いる「ブラック企業」対策で、同労働局は4月に「過重労働撲滅特別対策班」を設置。大手企業を対象に調査を進めていた。同班による書類送検は初めて。

同労働局は過去にも同社の店舗で長時間残業が横行しているとして是正勧告をしたが、改善が見られないため、書類送検に踏み切った。厚生労働省はブラック企業の監視を強化。今年5月には、年3回是正勧告を受けた大企業の社名を公表する方針を打ち出している。

社外主導、異例の経営刷新 東洋ゴム、代表取締役3人辞任へ 問われる自浄能力

東洋ゴム工業の免震ゴムの性能データ改ざん問題で、信木明会長と山本卓司社長に加え、リスク管理担当の久世哲也専務執行役員も引責辞任する方向になった。代表取締役3人全員が退任するのは異例の事態。

社内でも当時社長だった信木会長の引責は避けられないとみていた。焦点は山本社長の去就だった。山本氏自身は当初、引責辞任は考えておらず「企業風土にまで踏み込み、会社を立て直すという意欲で取り組む」と続投する構えだった。だが、一部の社外取締役や社外監査役の考えは違った。「山本社長は何も対処できていない。即刻やめるべきだ」。データ改ざんに関わった社員の数が当初発表より増えるなどしても事態の解明や打開に積極的に動こうとしない姿に、包囲網は徐々に狭まっていった。

東洋ゴムの免震ゴムの売上高は年7億円と売上高全体の0.2%にすぎない。それでも交換費用などで15年1～3月期に140億円の特別損失の計上を余儀なくされた。取引先や消費者の信頼も失うことになった。不祥事は今回だけではない。07年には断熱パネルの耐火性能偽装で当時の社長が辞任。13年には米国の価格カルテル事件で約120億円の罰金を米司法省から課された。

このため、ガバナンス強化に向けて外部の「監視の目」を増やしてきた経緯がある。今回はそれが一定の役割を果たした。だが社外取締役らの役割は本来、経営陣に引導を渡すことではない。東洋ゴムが自らを律する「当たり前の会社」にならないければ、再生の道は見えてこない。

教育訓練、派遣元に責任 キャリアアップの道筋は

労働者派遣法改正案は、派遣会社に対して派遣スタッフへの教育訓練やキャリアコンサルティングを義務付けている。資格やスキルを身につけることで正社員になるチャンスを広げる狙いだ。

派遣事業を要件が厳しく審査がある「許可制」に統一することも盛り込んだ。違法派遣で処分を受ける悪質な会社が後を絶たないためだ。教育訓練の実施も許可の要件に含まれ、派遣会社は人材育成に今より大きな責任を負うことになる。

新卒一括採用が中心の日本企業は社内での教育訓練が手厚い。新卒で正社員にならずに派遣として何年も働いた人はこうした訓練を受けていないため、正社員から転職する人との採用競争に敗れがちだ。派遣会社に教育訓練を義務付けるのはこの構図を変える狙いがある。

本コーナーは、(株)日本アルマック/日本リスクマネジメント・プロフェッショナル協会共催セミナー「全国リスクマネジメント研究会」の内容を編集したもので、日経新聞の記事によるものです。セミナーの概要、参加申込方法等については、お気軽にお問い合わせください。

<発行>

日本リスクマネジメント・プロフェッショナル協会

〒101-0038

東京都千代田区神田美倉町10共同ビル2F 27号

(株)日本アルマック内

TEL:03-5297-1242 FAX:03-5297-1244

URL:http://www.almac.co.jp

<製作>

株式会社日本アルマック

〒101-0038

東京都千代田区神田美倉町10共同ビル2F 27号

TEL:03-5297-1241 FAX:03-5297-1244

URL:http://www.almac.co.jp

※ご意見・ご要望は上記までお寄せください。