

平成28年2月10日

各 位

会社名 黒田電気株式会社
代表者 取締役兼代表執行役社長 細川 浩一
(コード番号 7517 東証第一部)
問合せ先 経営企画室長 伊神 厚司
(電話番号 03-5764-5500)

「従業員声明文問題」に関する問題点および再発防止策について

当社は、従業員声明文問題に関する社外調査委員会による調査結果について、平成27年12月18日付『従業員声明文問題に関する調査報告書』を受けた再発防止策について」において、再発防止策を公表しているところですが、今回、関係各位との協議をふまえながら、改めて対処すべき問題点を分析するとともに、これに対応する再発防止策の具体的な改善措置をとりまとめましたので、お知らせいたします。

記

1. 内部管理体制・ガバナンス上の問題点

当社は、指摘のあった「自生会 従業員一同」名義の声明文（以下「本件声明文」という）の捏造および日本取引所自主規制法人への虚偽の回答について、内部管理体制およびガバナンス上の問題点について次のとおり判断するにいたしました。

本件声明文捏造および日本取引所自主規制法人に対する虚偽回答の原因については、いずれも関与した者のコンプライアンス意識の欠如など属人的な原因と、かかる属人的原因を是正し排除できなかった組織的・体制的原因が挙げられます。

i) 本件声明文が捏造されたことについて

本件声明文捏造の原因となった内部管理体制・ガバナンス上の問題点は、当該行為に関与した者のコンプライアンス意識の欠如など属人的な原因とこれを是正し排除できなかった組織的・体制的原因が挙げられます。

(1) 当該執行役の認識

本件声明文捏造の主体となった執行役は、自生会会長の真意を誤解し、自生会会長も臨時株主総会招集請求株主（以下「請求株主」という）側提案に反対意見であるという認識を有しており、また、従業員から表立って請求株主側提案に関する賛同意見は出しておらず、従業員も皆同じ考えであるとの認識を有し、声明文作成時に自生会の総意を確認する手続きを正規に取ったところで従業員のほとんど全ての意見は請求株主側提案に反対であることが確認できるだけだと考え、内容に誤りがなければ緊急事態においては事前の手続きは必ずしも必要ないと誤信していたことから、自生会および従業員一同の承認手続きを無視し、これが本件声明文捏造につながる属人的な原因であったと考えております。

(2) 法務・知的財産課における内部牽制機能の不全

本件声明文の公表前、法務・知的財産課の主任・社員が、本件声明文につき、事前に自生会の確認をとった方が良くのではないかと上司に口頭で進言したにもかかわらず、是正はなされなかったという同課内における内部牽制が機能しなかったことは問題であると考えております。

(3) 取締役・監査委員の監視機能不足

取締役・監査委員は、株主総会の準備全般を担当していた当該執行役の職務執行をチェック・牽制し、

手続き違反等の誤りがあれば直ちに是正できるよう、常に状況の報告を求め情報の共有に努めるなど監視機能を発揮すべきでしたが、かかる機能が十分に発揮されなかったことに組織体制上の原因があったと考えております。

(4) 内部通報制度の形骸化

当社の内部通報制度は、外部の事業者に委託した内部通報システムを使用しており、匿名性は担保されておりますが、通報内容の秘密が守られることが社員に十分浸透していなかったと考えられ、あまり利用はされておらず、本件声明文に関しても内部通報制度の利用はありませんでした。これは社内教育、社内広報の不足が一因であると推測されます。

また、平成27年11月までは、法務部門をはじめとする社内担当者のみで内部通報受付事務局が構成されており受付事務局の責任者が当該執行役であったことから、本件声明文のように法務・知的財産課に在籍する者だけが公表前に知り得た事実について、同課員が自生会会長等の事前の承認を得ていないことに疑問を抱き、これを匿名で通報したとしても、通報者は概ね特定されてしまう状況にあり、通報内容が適切に処理されず通報者が不利益を被るのではないかという懸念を同課員が抱いたことに、本件声明文の公表に至る過程で内部通報制度が有効に機能するに至らなかった原因が存在したと考えております。

(5) 相互監視体制の不足

当該執行役は、多年にわたり法務部門の担当を務め、他の担当役員の異動等に伴い関連する社内業務の責任者を兼任したことから、コンプライアンスに関する管理権限が拡大し、これが当該執行役に集中する状況が生じており、兼任に伴うリスクの発生に対し十分な内部牽制が機能しなかったことにも組織体制上の原因があったと考えております。

(6) 情報開示体制の未整備

社外への情報開示にあたり開示事項を担当する各部門の責任において実施していたため、IR・広報を担当する経営企画部門が全ての情報開示を総合的にチェックする仕組みとなっておらず、その結果、関係部門による相互の牽制機能が働かない状況となっていたことにも内部管理体制上の原因があったと考えております。

ii) 日本取引所自主規制法人に対して虚偽回答が行われたことについて

日本取引所自主規制法人に虚偽の回答をしたことについても、当該行為に関与した者のコンプライアンス意識の欠如など属人的な原因と、かかる属人的原因を是正し排除できなかった組織的・体制的原因が挙げられます。

(1) 当該執行役の認識

当該執行役は、自生会会長の真意を誤解し、自生会会長も従業員ほとんど全ての意見も請求株主側提案に反対意見であるとの認識を有し、本件声明文の公表後も、自生会の意思決定を行う会長、副会長、ブロック長全員が本件声明文を追認する念書を提出したこと、および、自生会会長が異を唱えず当然のように受け止める態度を示したと思われたことや顧問弁護士の意見により、本件声明文の公表は捏造に当たらないと考えていたことから、経営企画本部長に対し、本件声明文は捏造ではない旨、日本取引所自主規制法人に回答するように指示したものであり、当該執行役が、捏造ではないという評価と、事前の手続きを経ていなかったという事実を峻別せず、全ブロック長から声明文の内容を追認されている以上、手続きに不正はなく、事前の手続きがあったものと同視してよいと安易に誤信したことが、日本取引所自主規制法人に対する虚偽の回答を招いた属人的な原因であったと考えられます。

(2) 経営企画本部長の認識

日本取引所自主規制法人に虚偽の回答をなした経営企画本部長は、自生会会長は請求株主側提案に反対意見であると思込み、事前に自生会や従業員一同の承認を得る手順は踏まなかったものの、本件声明文の公表後も、自生会の意思決定を行うブロック長全員が本件声明文を追認する念書を提出したこと、

および、自生会会長が異を唱えず当然のように受け止める態度を示したと思われたことや顧問弁護士の意見により、本件声明文の公表は捏造に当たらないと考えていたことから、捏造ではないという評価と、事前の手続きを経っていなかったという事実を峻別せず、全ブロック長から声明文の内容を追認されている以上、手続きに不正はなく、事前の手続きがあったものと同視してよいと安易に誤信したことが、日本取引所自主規制法人に対する虚偽の回答を招いた属人的な原因であったと考えられます。

(3) コンプライアンス意識の欠如

日本取引所自主規制法人への報告などの業務を担当していた経営企画本部長が案件の責任者である当該執行役に相談した結果とはいえ、日本取引所自主規制法人に対し虚偽の回答をしたことは、当社グループコンプライアンス行動規範および東京証券取引所の規則である有価証券上場規程第 415 条の趣旨に反する行為であり、そのコンプライアンス意識の欠如は重大であり、かかる意識の欠如を是正できなかったことに内部管理体制上の原因があったと考えております。

(4) 内部の監視機能、牽制機能の不足

当該執行役は、多年にわたり法務部門の担当を務め、他の担当役員の異動等に伴い関連する社内業務の責任者を兼任したことから、コンプライアンスに関する管理権限が拡大し、これが当該執行役に集中する状況を招き、兼任に伴うコンプライアンス意識の甘さの招来などのリスクの発生に対し十分な内部牽制が機能しなかったことに内部管理体制上の問題があったと考えております。このような状況に鑑み、取締役・監査委員は、株主総会の準備全般を担当していた当該執行役の職務執行をチェック・牽制し、手続き違反等の誤りがあれば直ちに是正できるよう、常に状況の報告を求め情報の共有に努めるなど監視機能を発揮すべきでしたが、かかる機能が十分に発揮されなかったことに内部管理体制・ガバナンス上の問題があったと考えております。

(5) 公的機関等からの質問に対する回答にかかる適切な手続き整備の欠如

本件のような重要な事柄につき日本取引所自主規制法人へ回答するにあたっては、経営企画本部長が当該執行役に相談し回答内容の指示を受けるにとどまらず、他の執行役または取締役役に状況を報告し情報を共有したうえで相談を行い、他の役員等の意見を十分確認しその了承を得るなど、当社の内部管理体制において、日本取引所自主規制法人や公的機関等からの質問に対し真実に基づき責任ある回答を行うための手続きを整備すべきでした。当社では従前から、そのような手続きを義務付ける体制が整備されていなかったため、本件においても経営企画本部長にそのような手続きを履行させることができなかったことに内部管理体制・ガバナンス上の問題があったと考えております。

2. 今後の改善措置等

これら問題点をふまえ、その解消を図るため、次に掲げる改善措置の実施を進めてまいります。

(1) 役職員の処分について

上場会社であるにも関わらずこのような問題を起こした責任を厳粛に受け止め、責任を明確にするため、調査報告書により指摘を受けた者について、処分を行いました。その内容は、平成 27 年 12 月 11 日付開示文書「社外調査委員会による調査結果に基づく処分に関するお知らせ」に記載のとおりであります。

(2) 取締役・監査委員による監視機能の強化

取締役は、重要な事項については担当執行役などから事前に通知を受け情報を共有し、コンプライアンス行動規範に反することがあれば直ちに是正し、適正な対応を指示するなど、執行役の職務全般に対する監視・監督を強化いたします。特に、役員によるコンプライアンス違反を防ぐため、今後は、日常の相互監視に加え、執行役のコンプライアンス意識や部下指導の内容も含めた監査委員による監視体制を強化するとともに、非常時における随時のヒアリング、資料徴求、注意喚起などの監視体制も整備します。その取り組みについて、平成 28 年 3 月までに検討し、平成 28 年度中に実施いたします。

(3) 執行役の適切な評価体制整備

執行役報酬の決定に際し、コンプライアンスに関する目標の達成状況を評価項目に加えております。報酬を決定する報酬委員会においては、執行役のコンプライアンスに関する目標の達成状況を可視化し、社外取締役の承認を得る等、指標化を含めた新たな評価体制の構築について、平成28年3月までに検討し、平成28年度中に実施いたします。

(4) 役職員へのコンプライアンス教育の実施

①従業員への社内・社外研修の実施

当社は、毎年1回実施している全社的なコンプライアンス研修に加え、職場単位でのコンプライアンスや内部通報制度の周知に関する研修、グループ会社役職員（海外子会社は主任・マネージャー以上）を対象とする研修を実施し、コンプライアンス意識の定着に努めております。今後さらに、階層別の社内研修も含め実施していく予定です。

具体的な計画としては、平成28年3月26日に開催する全社的な社内研修において、コンプライアンス行動規範に関する研修を行い、全役職員に受講を義務付けます。さらに、平成28年3月までに管理職対象のコンプライアンス・不正行為防止に向けたルールの徹底に関する研修を予定しております。その他、職場単位のコンプライアンス研修は、平成28年度中に年4回の実施を予定しております。

②役員への社内・社外研修の実施

取締役・執行役といった役員層に対しても、重要な法令に関する知識やコンプライアンス、また役員の実務に関する意識を深めるために、その職責に応じた社内・社外研修の実施について、平成28年3月までに検討し、平成28年度中に実施いたします。

③社内規程のさらなる理解・周知徹底

当社の社内規程は、法務部門が主管し、社内WEBサイト上に社内規程集を掲示しております。社内規程の制定・改廃があった時は法務部門より全社掲示板を通じ、全役職員に通知されます。今後、経営トップ主導のもと、社内規程・コンプライアンス行動規範の周知を定期的実施するなど、役職員が社内規程をより適切に理解できるような社内研修等の取り組みの実施について、平成28年3月までに検討し、平成28年度中に実施し、現行以上に取り組みます。

④企業行動委員会による内部管理体制とガバナンス向上への取り組み

当社は内部統制システムの基本方針にも定めるとおり、全社的なリスクマネジメントを企業行動委員会において検討しております。

平成28年度は、本改善措置の実施と全社的なコンプライアンスを徹底すべく、内部管理体制とガバナンス向上について、本年3月までに年間を通じたテーマ、四半期毎のテーマをはじめとする新事業年度の取り組みや計画を策定し、これを実施します。

(5) 内部通報制度の実質的な活用

当社は平成17年4月より社外の事業者運営に委託し、内部通報制度を実施しています。また、平成27年4月より、国内外の当社グループ全体を包括した内部通報制度に拡充しております。この制度を活用し、不正およびその予兆について通報を受け、社内の自浄作用および牽制を働かせるようにします。まず、社内関係者のみの検討によるバイアスのかかった対応がなされるのではないかと懸念を払拭しこの制度の実質的な活用を図るため、平成27年11月より、顧問弁護士を通報受付先に追加しました。

さらに、平成28年3月末までに内部通報制度の運用を一部変更し、既存の内部通報受付事務局を宛先とする内部通報と別に内部通報受付事務局を通さず直接社外取締役を宛先とする新たな内部通報体制を検討しております。上記平成27年11月の制度改善により、通報先は、内部通報受付事務局と顧問弁護士となっておりますが、今回、さらに社外取締役を宛先とする内部通報連絡先を確保することで、通報者が内部通報受付事務局の対応に懸念を持っている場合、社内関係者を介さず、第三者である社外取締役へ直接通報を行うことが可能となります。この対応によって、社内の管理部門の者に、今回のような

専断的な行為が行われそうになった場合に社外取締役を活用する形での自浄作用を促します。

また、当社の内部通報制度は制度として整備されているものの、従業員が活用方法を理解していなかったという一因があると推測されるため、社内研修の一つとして「グループ内部通報規程」に関する社内規程や内部通報制度の活用に関する研修を実施するなど、内部通報制度周知のための取り組みを平成28年3月までに検討し、平成28年度中に実施いたします。

(6) 相互監視体制の不足、および、法務・知的財産課における内部チェックが機能しなかった問題への対応

一人の役員にコンプライアンスに関する権限を集中させるという状況が、今回の問題発生の一因となったと考えられるため、コンプライアンスに関連する責任者の兼任範囲を縮小させます。

具体的には、各部を横断して構成される委員会のうち「企業行動委員会」「懲罰委員会」「内部通報受付事務局」につきましては、運用上、それぞれの責任者の兼任を認めません。平成28年1月から、それぞれの責任者を異なる人物とする新たな体制となりました。

なお、社内規程上もこの体制を確保すべく、責任者の兼任を禁止する旨を「企業行動委員会運営規則」「懲罰委員会規程」「グループ内部通報規程」の各規程上定めるべく、平成28年2月中の改定を実施します。

また、内部管理体制とコンプライアンスを主管する法務・知的財産課において、担当役員である当該執行役に対する進言とチェックが十分に機能しなかったことが、今回の問題発生の一因となったと考えられるため、法務・知的財産課における内部牽制が十分に機能するよう、担当役員と部下との間の業務経験が極端に離れないように担当役員が兼務していた部長職の人員を本年3月をめどに新たに配置し、役員と課長・課員との間で牽制およびチェック機能を働かせるよう人事配置に配慮するとともに、外部専門家との連絡や協議を一部の課員に限定せず、外部専門家から得た情報は課内でできるだけ共有するような運用体制にいたしました。さらに、他部門においても、担当役員と部長職の兼務が行われている場合、同様に対応します。

(7) 情報開示体制の整備

平成27年12月18日付にて「ディスクロージャー規程」を制定し、同日運用を開始いたしました。この規程は、会社情報を開示する場合の社内部門の役割分担をはじめとする体制、対象とする情報の区分や担当者のおとるべき手順、社内承認ルート・手続きを定めるとともに、情報取扱責任者により重要な会社情報としての開示が相当と判断された場合、代表執行役社長の承認を経たのち、情報開示が指示されるような手続きを定めております。こうした承認を含む手続きにおいて、適正に決裁が行われているか証跡を書面として残すようにいたします。また、適時開示業務担当者が東京証券取引所主催適時開示セミナーを受講するなど、練度向上に努めます。さらに、日本取引所自主規制法人や公的機関等、重要な外部関係者から質問を受けた場合の回答にあたっては、「ディスクロージャー規程」に定める手続きに準じた体制を構築し適正な回答が行われるよう取り組みます。日本取引所自主規制法人への適時開示における情報開示体制と同様に、回答情報の重要性に応じ情報取扱責任者による回答の時期・範囲・内容に関する判断および公表以前に経営トップへの報告を行うよう適切な回答体制を整備いたします。

本件声明文が捏造されたことおよび日本取引所自主規制法人殿に対して虚偽の回答が行われたことにつきまして、株主様および日本取引所自主規制法人殿をはじめ、全てのステークホルダーに対し改めて心からお詫び申し上げます。

社員（自生会会員）の意思を確認する正式な手続きを経ずに文書を作成し、株主を誤認させ、株主総会での議決権行使に影響を与えることを期待して行われた今回の問題は、あってはならないことであり、組織的な仕組みとしての脆弱性等様々な問題点が明確になりました。今回の事態を真摯に受け止め、今後、市場における公正を保てるよう対策・実行を行い、期待に応えられるよう最大限の努力をまいります。役職員全ての意識を変え、上場会社に相応しい姿となるよう、今回の問題を契機に継続的に問題の是正に取り組んでまいります。

以上