

業種別法務④

建設業についてー2ー

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-12-15赤坂門プライムビル9F
 TEL 092-738-8760 FAX 092-303-8560
<https://jwater-group.com/law/>



弁護士法人
如水法律事務所



Facebookにて
最新情報を届けし
ております



今回は、建設業で問題となる不祥事について具体的なケースに基づいてご説明いたします。

不祥事対策 事案①独占禁止法違反

大手ゼネコン4社が結託し、各々が得意な分野の工事を受注できるように入札額を調整していたという事案で、独占禁止法に定める談合に該当するとされた事案です。

上司が他社との会合の出席等を指示したことに伴い、部長が他社の部長と工事の受注の意欲や見積もり等の情報交換をしていました。会社とすると単なる情報交換だから談合に当たらないと思っていたかもしれません、このような情報交換についても談合に当たるケースがあるため注意が必要です。

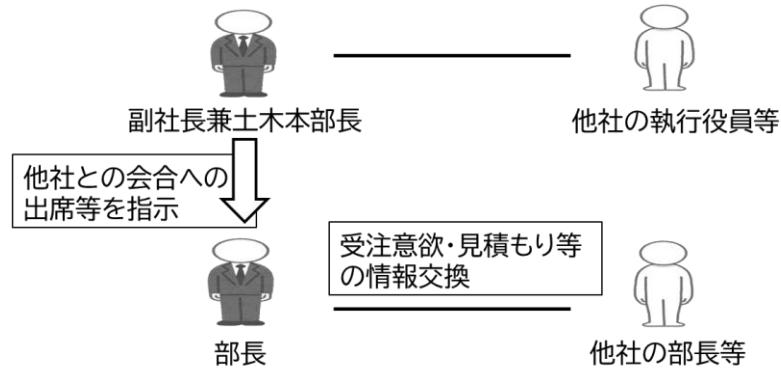
この問題について第三者委員会が入って調査報告書を作成していますが、情報交換に過ぎず、協議を行い入札額を調整するような典型的な談合ではないということで談合に当たらないのではないかという油断や法の誤った認識がありました。

また、従来の談合対策は、経営幹部が談合に関与することを想定しておらず、監査機能に欠陥があったことや民間工事についてはウォータースルー監査の対象になっていない、相談窓口への信頼感が不足していたなど様々な問題点が重なって起きました。事案といえます。

☆ウォータースルー監査

業務プロセスが規定と実際のプロセスとで一致しているかを確認するというもの

【事案の概要】



【不祥事を防ぐためにはどのようにすればよいのでしょうか】

まず、独占禁止法の正しい理解をすることから始まって、その理解に基づいて同業者との接触ルールを厳格化すること、そして、違反があった場合の通報等について、制度を周知するとともに義務化すること、不正を許さないというトップメッセージを発すること、監査体制を強化することが重要です。

この問題自体は建設業の問題ですが、ほかの業種にも通じる点として、まず法律の正しい理解が必要であること、そして、正しい法の理解に基づいて、このような具体的に問題となったケースを従業員間で共有することが重要という点があげられます。

そして、自分の会社だったらどのようなことをするとルール違反になるのか、ということをしっかりとイメージ持てるようにすることが大切で研修などで従業員間での意見を共有することも大事です。



弁護士法人如水法律事務所
 パートナー弁護士 橋本道成
 (福岡県弁護士会所属)
 認定IPO実務プロフェッショナル



弁護士法人如水法律事務所
 アソシエイト弁護士 白田晴夏
 (福岡県弁護士会所属)
 認定IPO実務プロフェッショナル

不祥事対策 事案②資格の不正取得

本来は実務経験がないにもかかわらず、実務経験があると偽って技術検定資格を取得していたという事案です。

百人以上という多くの従業員により不正が行われていました。

関係者は、右のような認識を持っており、役員も実際の工事経験に基づかない内容を記載することを許容する指導を行っていました。

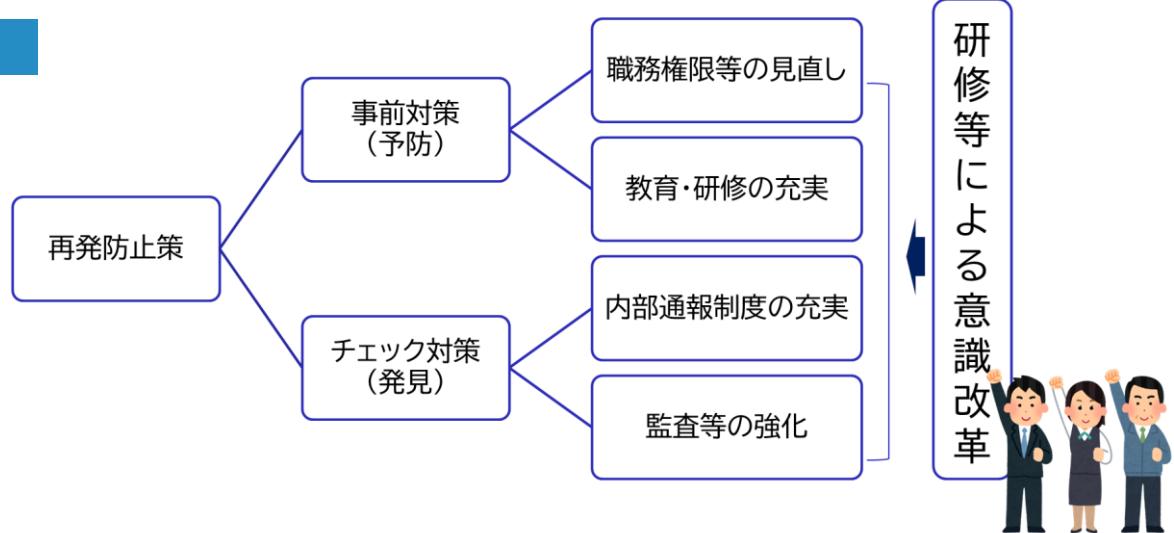
これらのが行われた背景として、受検生に対する同調圧力や試験に失敗してはいけないというプレッシャーもありましたし、経営陣がこのようなことが問題になるんだという意識を持っていたなかったこと、そして、このような問題をしっかりと監査する体制もなかったことも原因としてあげられます。

さらに問題なのは、この問題について内部通報があったにもかかわらず、会社としてしっかりと対応をせずに、マスコミの報道によって表面化してしまいました。

このような問題を防ぐために行うべき対策として、主には社員教育や従業員意識づけの問題、そして、不適切な行為がなされないように印鑑等の物理的な管理を徹底したり、監査部門がしっかりと連携して監査できる体制を整えることが重要です。

不正防止については、人の意識づけというソフト面と不正ができるような体制を作るというハード面、この両面で進める必要があります、このことは建設業に限らず不正対策全般にいえることです。

再発防止策



【オンラインセミナーのご案内】

☆ケースで学ぶ、トラブルを防ぐ労務管理セミナー

第3回 問題社員対応に関する判例を中心にお話させていただきます。

日時 2024年4月17日(水)15時~15時30分
※当初予定から日にちが変更になりました

詳細・お申し込みはこちらから↓
<https://vivit.video/s/142/kjyen6i10asdf>

取り扱う事例は、以下を予定しております。

- ① 書類提出に非協力な社員に対するけん責
- ② 部下が友人の運転する飲酒運転車両に同乗した場合の本部長の管理監督責任
- ③ 出張旅費を100回も不正受給した社員に対する懲戒解雇

