OPINION

## 中経論壇

日本公認会計士協会東海会
監査業務委員会委員長
**淺井　明紀子**

# ガバナンス体制強化を

## 不正会計を起こさないために

企業による不正会計は、規模の大小を問わず後を絶ちません。しかもIT技術、システムが高度化されたとしても、その手口も進化し巧妙化され、不正会計は発生しています。

一時期上場会社の大規模な粉飾決算が話題になったときもありましたが、コロナが発生し、経済環境に変化が生じている昨今では、従業員による不正、横領という案件も多くなっていることを感じています。

米国の犯罪学者ドナルド・R・クレッシーによれば、不正行為自体は、「動機」、「機会」、「正当化」の三つの要素がすべてそろったときに発生するとされています。

企業内で起きる組織的な不正や従業員レベルでの不正のいずれにしても、「これくらいならバレないだろう」とやったことが、年々繰り返され、不正行為へのうしろめたさも薄れていき、そのうちに金額が膨れ上がってしまい、隠しきれない状態となって発覚するというケースがよく見受けられるものです。しかも、ローテーションで担当が変わるタイミングや内部告発など、発覚までの時間の長短はあれ、必ず不正会計はバレるのが常です。

企業監査においても、こうした不正が発見されると、不正のトライアングルの観点から、不正に関わった当事者がなぜその行為にいたったのか、というところから事情をお聞きします。会社から強いノルマやプレッシャーを与えられている、業務上のミスや失敗を隠したい、遊興費捻出や生活困窮・債務の返済等の経済的要因などの背景が出てきます。どのような理由であれ、不正行為自体は決して許されるものではないですが、当事者の心理的状況を察すると、その背景にある企業内の風土、さらにそれを取り巻く外部環境にも思いがおよび、何とか不正行為をなくし、健全な社会にできないものかと考えてしまいます。

不正会計は、企業の運命も個人の運命も変えてしまうことがあります。不正はどこでも起こり得るものとして、企業内のガバナンス体制や内部統制を強化し、チェック体制を整えることで、企業の健全な経営が維持され、また企業で働く従業員も守ることができます。

私は会計士を目指した時から、企業の経営者の方には企業生命を変えてしまうようなことになってほしくない、また企業で働く方に辛い思いをさせないように、経営者の方に仕組み（内部統制）を整えてほしいと思っています。

個人的には、不正をはたらく必要のない社会や仕組みづくりにも公認会計士として貢献できる領域を見出していけたらと考えています。

---

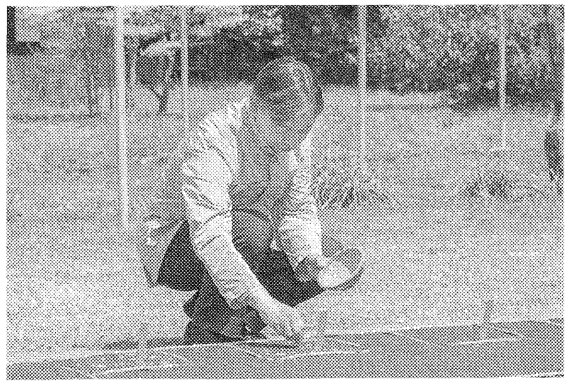


PHOTO NEWS

天皇陛下は11日、皇居内の生物学研究所脇にある苗代に、うるち米のニホンマサリと、もち米のマンゲツモチの種もみをまかれた。農作業の伝承を目的とした恒例行事で、5月中旬ごろに田植えをし、秋には稲刈りをする。陛下はグレーのジャンパーに紺のズボン姿で苗代の前にしゃがみ、侍従から手渡された小さな籠から種もみをつまんで、均等になるよう丁寧にまいていた。皇居での稲作は、農業奨励のために昭和天皇が始めた。上皇さまの時から種もみもまくようになった。秋に収穫したコメは、皇室の神事にも使われる。

---

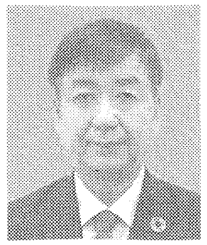
### オープンカレッジ

# 赤いカーネーシ
# 野生酵母

## 進化続ける大学発日本酒

オピニオン
Opinion

名城大学農学部教授
**加藤　雅士**



かとう・まさし　微生物学、発酵醸造学。東京大学大学院農学系研究科農芸化学専攻博士課程修了。1964年生まれ。

筆者の活用しているSNSには時折、過去の自分の投稿が思い出として表示される。その機能が、ちょうど10年前の記憶を呼び覚ました。本学の附属農場に咲く赤いカーネーションから取り出した野生酵母を使って醸造した名城大学ブランドの日本酒「華名城（はなのしろと読む）」の発表記者会見をした時のことだ。

当時は国立大学も法人化後で、国公私立問わず大学の知を社会に還元すべきという意識が高くなっていた。大学の知をわかりやすく世に伝えるために、大学ブランド商品が次々と生み出されてきた時期でもあった。筆者も前任の名古屋大学で、学内に咲く八重桜の

---

OPINION

### ナビゲーター

## 戦略性をもつ人事労務管理 〈14〉

## ドライバーの残業上限規制適用まで1年

# 新「改善基準告示」も確認

働き方改革関連法による改正労働基準法が2019年4月1日に施行され、中小企業においては翌年の2020年4月1日から残業時間の上限規制が適用されています。この上限規制の導入にあたっては、建設事業や自動車運転の業務などの一部の事業・業務については、改正法の施行5年後に上限規制を適用することとして、特例的に適用の猶予・除外がされてきています。2024年4月には、いよいよ5年の猶予が終了を迎えるため、上限規制が適用されるまであと1年となってきました。

すでに一般の事業・業務において導入されている上限規制のルール（以下、一般則という）は、次の四つです。①時間外労働の原則となる上限時間は、月45時間、年360時間。②特別条項を締結し、臨時的な特別な事情がある場合であっても、月45時間を超えることができるのは年間6カ月まで。③時間外労働の年間上限は720時間。④時間外労働に休日労働も加えた合計時間が、2～6カ月の複数月平均で80時間以内、単月で100時間未満。

とりわけ自動車運転の業務に従事するドライバーについては、先述の上限規制のルールが適用されておらず、従来通り、ドライバーに対する労働時間などの基準である「改善基準告示」による独特の取扱いがされています。

2024年4月からは上限規制が適用となりますが、一般則がそのまま適用されるわけではなく、時間外労働は年960時間まで可能、という一般則よりもゆるやかな特別ルールが適用されます。また、あわせて改善基準告示の内容も改正がされ、新基準が適用されます。

改善基準告示においては、拘束時間という概念があります。拘束時間ととは、労働時間と休憩時間の合計時間であり、すなわち、始業時刻から終業時刻までの使用者に拘束されるすべての時間を指すものであります。

2024年4月か
しい改善基準告示に
拘束時間などについ
められており、トラ
合の主要点としては、
時間は、原則年33
3400時間（改正
間）、②1カ月の拘
284時間、最大3
前は原則293時間、
間）、③1日の休息
以外の時間）は、継
として継続9時間（
時間）となっていま
なお、1年の拘束
時間であるのは、1
間（週40時間×52週