

## ガバナンス研究部会（第243回）議事録

日時：平成30年5月18日（金）15:00～17:00

場所：学士会館310号会議室

出席者：今井、板垣、勝田、河口、小林、嶋多、永井（郁）、中嶋、山本、山脇、

[報告等]

1. 会則2条に則り、遠藤直見氏の入会を諮り出席者全員の賛成がえられた。また、会則3条に則り、日向部会員の転勤による休会の申し出を諮り了承された。
2. 部会長から第159回理事会報告が簡単になされた。

### 【定例研究発表】

1 「人工知能（AI）の急激な進歩と経営倫理（国内版）」（今井部会員）

<概要説明>

○現在、第3次ブームといわれる如く人工知能（AI）が急激な進歩を見ている。国内外で囲碁や将棋界のトップ棋士クラスが、深層学習したAIに負けている。また、東大医科学研究所は2500万件以上の癌に関する論文をAI（ワトソン）に学習させ、難度の高い血液癌の判別・対処法を10分で解明し、人命を救っている。2025年頃には自動車の完全自動運転も実現されるといわれる。また、2045年頃には、あらゆるタスクをこなす汎用AIが人知を超越するであろうシンギュラリティ（技術的特異点）に到達するとの予言も出ている。一方、AIの進化・発展に伴う社会的悪影響、特に軍事への転用について倫理的、法的に評価・分析しコントロールする必要があるとの問題認識を強く持つ。

○人工知能国際合同会議（IJCAI）で、研究者や起業家のグループによる公開書簡が出された。書簡の署名者には、英国の理論物理学者スティーブン・ホーキング氏、米宇宙ベンチャーのスペースXを創業したイーロン・マスク氏らが名を連ねる。書簡では、自動操縦の無人爆撃機や銃火器を操る人型ロボットといったAI搭載型の兵器について、「火薬、核兵器の登場に続く第3の革命ととらえられている」と指摘した上で、「このような兵器の開発競争が人類にとって有益なものとなるはずがない」と訴えている。

○日本学術会議はAI軍事研究に反対の声明を出し、210人の会員と約2000人の連携会員は勿論のこと日本学術会議協力学術研究団体の1176学会にも警鐘を乱打し、その影響力を及ぼそうとしたことは肯けるが、日本学術会議にそこまでの組織統治能力はない。一方、防衛施設庁渡辺秀明初代長官が最も力を入れていることは「防衛装備に応用可能な民生技術、デュアルユース技術の重要性について認識を広めることである」と述べている。

○人工知能学会会員は現在、5000人を超えつつある。内、約半数強は企業人研究者とみられる。賛助企業は約200社である。彼らは倫理指針を努力義務として守らなければならない。AI関連企業及び企業人が遵守しなければならない企業理念や企業行動準則等に、人工知能学会の倫理指針の考え方を盛り込ませることは、我々の使命の1つではないかと思う。因みに、2017年9月の米国経営倫理学会（SBE）の9Cセッションで、3本のAIと倫理に関する論文が発表された。

### <討議・意見>

- これまで先端技術の開発をリードしてきたものは軍事目的であった。例えば、PC、半導体、GPS等である。かかる意味で軍民両用の革新的技術開発の停止は如何なものか。
- 我が国の軍事面で何でもかんでも米国に頼るのは如何なものか。独自性を考えるべきではないのか。
- 創業分野でAIの貢献は目を見張るものがある。AI開発研究を進めるべきである。
- 完全自動運転車の事故において、プログラミング作成者、運転者、メーカーのいずれに責任があるかの判別はプログラミングの中身がブラックボックスであるのでなかなか難しい問題である。
- 人工知能学会の倫理指針において扱われている「倫理」とは表面的、形式的なアプローチに見える。正義とは何かなどもっと掘り下げる必要があるのではないか。

## 2. 「働き方改革と監査役役割」(小林部会員)

### <概要説明>

○2017年3月、政府は「働き方改革実行計画」を策定した。実行計画では、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、その他全体で9つの分野に係る改革の実行計画(ロードマップを含む)を策定している。「働き方改革」の中で特に「長時間労働の是正などを中心とした労働時間改革」は、労働基準法を改正し、法定時間外・休日労働時間数の上限を明文化する方向で検討を進めている。こうした企業のガバナンス意識や労務リスクがより高まる中で監査役の役割を論じる。

○監査役としての労務管理監査に対する基本的考え方としては、労働関係法令および制度立法趣旨などに基づいた労務管理体制の整備などを経営執行部門に促し、その適切な運用の監査を行うことは、労務リスクの軽減ならびに不正や不祥事などが起こらない土壌づくりに有効である。さらに、社会で問題となっている労務問題などが自社で発するおそれがないかなどを監査する。具体的には、(1)会社法において内部統制システム監査が監査役に義務付けられており、労務管理に関する監査役監査は、適法性監査の法令遵守のみならず妥当性監査にまで及ぶと理解できる。(2)労務管理は内部統制システム監査の重要なテーマである。特に、内部統制環境は、内部統制の基盤をなす要素であり、経営者の経営姿勢、企業風土、組織が保有する価値基準、人事・労務に関する制度等を総称する概念である。

○労務リスクとしては、(1)費用発生リスク(サービス残業が典型的な事例で、不払残業代の発生)(2)訴訟リスク(安全配慮義務違反による損害賠償請求等)(3)行政処分リスク(行政指導、書類送検、業務停止や罰金など)(4)風評リスク(報道、ネットの書き込みなどによる会社信用・イメージの毀損)等がある。

○従って、監査役は、労務リスクについては、例えば、以下のような観点で労務コンプライアンスチェックリストを作成し、関係書類の閲覧や職務執行状況の確認、監査役面談などで労務管理監査を実行し、職務執行側、特に経営者の理解と協力を得て、経営リスクにつながるものは、監査役監査指摘事項として改善を促すことが必要である。なお、労務管理監査10大リスク項目としては、(1)時間外手当(2)就業規則(3)36協定(4)労働条件通知書または

労働契約書(労働基準法第15条)(5)社会保険(6)管理監督者(7)定期健康診断(8)定年延長、再雇用(9)勤怠管理(10)長時間労働等がある。

<討議・意見>

- COSOの考え、即ち、6つの統制要素（統制環境、リスクの評価と対応、統制活動、情報の伝達、モニタリング、ITへの対応）の内、監査役にとって最重要なのは統制環境の整備・運用やリスクの評価と対応である。全て自分でやるのではなく、第1線である現場（事業部長）、第2線であるリスクマネジメント部門、第3線である内部統制部門が機能しているのかを見極めること監査役の重要な仕事である。
- 10大労務リスクに基づいて監査役が監査すること必要であるが、事業所のトップがどのような労務管理を行っているのかの監査も重要である。
- 監査役の役割として、労務問題関連法の法令順守等の適法性・妥当性監査を真摯に行い、その結果について経営に意見・助言することも大事である。
- メンタルヘルス問題は個人情報保護法等に十分配慮して取り扱う必要がある。
- サプライチェーン全体の管理がうまくいってないと単に「納期」に押され、過労働がコントロールできなくなるリスクがある。
- 中間管理職等の裁量労働制をとっている職種においても過大過労働問題が出ているので留意が必要である。

【次回開催日】6月15日（金）午後3時 学士会館309号会議室