

2023年4月19日

各 位

会 社 名 株式会社きょくとう
代表者名 代表取締役会長兼社長 牧平 年廣
(コード：2300、東証 スタンダード)
問合せ先 専務取締役管理本部長 弓削 道哉
(TEL. 092-503-0050)

特別調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ

当社は、2023年3月17日付「雇用調整助成金の受給に関する特別調査委員会組成のお知らせ」にて開示しましたとおり、当社の受給した雇用調整助成金について、支給申請の一部に精査が必要となる疑義が発生したため、事実関係の解明のために特別調査委員会を組成し、調査を進めてまいりました。

本日、特別調査委員会より調査結果についての調査報告書を受領いたしましたので、下記の通りお知らせいたします。

本件につきましては、当社の株主、投資家皆様をはじめ、関係者の皆様には多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

記

1. 特別調査委員会の調査結果

特別調査委員会による調査結果につきましては、添付の「調査報告書（要約版）」をご覧ください。なお、当該報告書につきましては、個人情報保護の観点から、部分的な非開示措置を施しております。

2. 再発防止策について

特別調査委員会からの調査結果及び再発防止のための提言を踏まえ、再発防止策の策定を進めてまいります。決定次第、速やかに公表いたします。

以上

株式会社きよとう 御中

調査報告書

(要約版)

2023年4月19日

委員	安藤 龍平
委員	石田 光史
委員	久間 孝平
委員	波多江 愛子
委員	吉倉 正幸

(五十音順)

第1 調査の概要

1 本件の概要

本件は、株式会社きょくとう（以下「対象会社」という。）が、令和2年4月分から同4年9月分について受給を申請した新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例としての雇用調整助成金に関して、申請内容に疑義があるとして、同年12月16日に、厚生労働省福岡労働局（以下「労働局」という。）の監査官らが対象会社に調査に入ったことに端を発した事案である。

対象会社に対しては、上記令和2年4月分から同4年9月分まで、累計3億8800万円あまりの雇用調整助成金が支給されているところ、この中において実態と合わない内容の申請がなされていること自体は、後述のとおり事実であり、その規模や態様、関係者の認識（故意による不正か、過誤によるものか等）等が問題となっている。

2 特別調査委員会設置及び調査事項

対象会社は、上記労働局の調査等を受け、社内でこれまでの申請内容を精査して再計算を行い、令和5年2月3日に労働局に報告する等の対応をとったが、社内の精査のみではなく、外部の専門家による調査を行うべきと判断し、3月1日、以下の依頼項目に関する調査を目的として、特別調査委員会（以下「当委員会」という。）を設置した。

【依頼項目】

- (1) 不適切な申請にあたり、関与した者に不正の認識があったか否か
- (2) 実行者が不適切申請を行った動機（具体的指示あるいは黙示の圧力等があったか否か）
- (3) 申請が中小企業用の申請書で行われていることの妥当性
- (4) 令和5年2月3日に福岡労働局に提出した再計算・修正結果の妥当性
- (5) 内部統制の状況についての確認
 - ・助成金申請について対象会社の内部統制の牽制機能の適切性
 - ・不適切な助成金申請が長きにわたり発見できなかった理由

3 当委員会の構成

当委員会は、以下の5名で構成されている（五十音順）。

- 委員 安藤 龍平（社会保険労務士、みかさ社会保険労務士法人）
- 委員 石田 光史（弁護士、あかつき法律事務所）
- 委員 久間 孝平（弁護士、弁護士法人黒木・内田法律事務所）
- 委員 波多江 愛子（弁護士、あかつき法律事務所）
- 委員 吉倉 正幸（公認会計士、吉倉公認会計士事務所）

なお、上記委員は、いずれも、これまでに対象会社と取引関係にあったことはない。

4 調査実施期間

当委員会は、令和5年3月1日から同月31日調査を実施した。

5 調査の方法

当委員会は、以下の方法により調査を行った。

(1) 社内資料等の調査

当委員会は、対象会社に対し、本件に関係すると思われる、雇用調整助成金申請関係資料、社内規程、取締役会・経営会議等会議体の議事録・会議資料、賃金関係資料、労務関係資料、社内通知関係資料等の提出を求め、これらを調査した。

(2) 関係者に対するヒアリング

当委員会は、本件調査に必要と認められる、社内外の関係者14名に対してヒアリングを実施し、適宜電子メールでの質疑応答も行った。

(3) デジタル・フォレンジックの実施

当委員会は、対象会社内の関係者より提供を受けたパソコン、スマートフォン及び社内サーバー内のデータについて、専門業者による保全を行い、そのデータに対して、キーワード等による検索及び対象除外を行った上、レビューを行った。

(4) 対象期間

本件は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例としての雇用調整助成金を巡る問題であることから、調査対象の期間は、基本的に令和2年以降とした。

6 調査の前提及び限界

本件は令和2年4月分から同4年9月分の雇用調整助成金申請にかかる事案であり、その対象となる従業員等は膨大な人数に上る。これらの申請全体について、何らかの問題が存在しなかったかをチェックしていくことは、当委員会の人員体制及び調査期間からして不可能である。

そこで、本件では後述のとおり、労働局から数点にわたり申請に対する疑義が示されていることから、当委員会の調査は、その点に絞り、かつ、具体的にどういった手法であったかや、関係者の認識、上層部（取締役ら）の関与の有無等について実施しており、全体に対する網羅的な調査（不適切受給の総額含む。）は実施していない。

また、調査方法としては、当委員会は何ら強制的な調査権限を持つものではなく、あくまでも、対象会社や関係者等の任意の協力のもと、提出を受け、入手できた資料及び供述等に基づき判断を下すことしかできなかった。

第2 調査の結果その1 ー申請内容自体の問題性についてー

1 雇用調整助成金の概要

本件の雇用調整助成金は、対象期間において、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例措置の適用を含むものであり、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、労使間の協定に基づき、雇用調整（休業）を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成するものである。

2 労働局からの指摘事項

前述のとおり、本件は、対象会社が申請した新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例としての雇用調整助成金に関して福岡労働局が調査に入ったことに端を発している。同局より事情聴取を受けた対象会社従業員の報告によれば、同局からは、概ね次の諸点について疑義を指摘されているとのことであった。

- 指摘事項① 小規模事業主用様式を利用した申請
- 指摘事項② 在宅勤務であったところを休業として申請しているのではないか
- 指摘事項③ 地区部長・ブロック長について、タイムカードと申請内容が異なる
- 指摘事項④ 出勤記録簿とシフト表の内容が異なる
- 指摘事項⑤ 兼務取締役の休業
- 指摘事項⑥ シフト表と申請書の休業日が異なるものがある

3 指摘事項①「小規模事業主用様式を利用した申請」について

雇用調整助成金の申請様式については、小規模事業主用様式（本件様式）、中小企業事業主又は大企業事業主用様式の2種類が存在し、前者は概ね従業員20名以下、あるいは個人事業主を想定しているとされている。これは単に様式の問題のみならず、支給額の算定方法が異なるため、支給額が異なることがある。

対象会社は、本件様式を用いて申請を行っていたが、資本金・労働者数から見て、一般的に大企業に分類されると思われ、最終的には労働局の判断であるものの、本件様式を利用した申請を行うことは妥当とはいえなかった可能性がある。

他方、対象会社が本件様式を用いて申請を行うにあたっては、本件を申請当初から担当していたA氏（当時総務部長。後に退職）が労働局と事前交渉を行い、対象会社が「中小企業」に該当することを前提とすることの可否及び本件様式の利用の可否を確認し、事前にいずれも問題がない旨確認を得た上で行っていたことがうかがわれる。本件様式の利用を前提として申請を行ってよいと判断したこと自体はやむを得なかったものといえ、対象会社において不正の認識があったとは認められない。

4 指摘事項②「在宅勤務であったところを休業として申請しているのではないか」との点について

対象会社において、少なくとも令和2年の申請分の中に、タイムカードに「在宅勤務」という記載があるが休業（以下、対象会社の呼称により「特休」又は「特別休暇」と表記することがある。）として申請されているものが存在する。これは、対象会社が雇用調整助成金の申請を開始した直後、対象会社の従業員は休業するように言われるのみで、完全に休業すべきか、事務所外において労働をすべきかの判断がつかず、在宅勤務を行い、タイムカードその旨を記載した者もいたためと考えられる。この点の勤怠管理はなされておらず、一部在宅勤務を特休としてシフト表を作成し、これに基づく申請を行ったことは問題である。もっとも、これは新型コロナウイルス感染症拡大当初の混乱期のことであり、この点を悪質とみることはできないと考える。

5 指摘事項③「地区部長・ブロック長について、タイムカードと申請内容が異なる」との点について

地区部長・ブロック長は、対象会社の業務において、工場のまとまり（ブロック）や地域（地区）を統括する管理職である。工場の一般従業員は、労務管理は工場が行っているが、地区部長・ブロック長については、本社の総務部において行っている。

この地区部長・ブロック長について、令和2年末から令和3年始めころ以降、本社の時短と同様に時短している内容での助成金申請が行われ、また、工場の休業日にも稼働している地区部長・ブロック長もいたが、この点の確認はされずに一律に休業として助成金申請が行われていた。この過程で、本社総務部員が指示をして、地区部長・ブロック長にタイムカードを書き換えさせるという事態も発生している。

時短分についての雇用調整助成金申請は、地区部長・ブロック長において実際に時短勤務をしていたという事実は確認できず、実態とは合致しない、不正な申請であったと認められる。休業分の申請については、地区部長・ブロック長の中には実際に休んでいた者も少なからずいたと思われるため、実体的に見れば、全ての申請内容が事実と合致していなかったとは言いがたいが、休業の事実を確認した上で申請がなされていたとは言えず、全体として、不適切な申請であったと言わざるを得ない。

6 指摘事項④「出勤記録簿とシフト表の内容が異なる」との点について

本社で作成している出勤記録簿では出勤となっているのに、申請書の添付資料であるシフト表では特別休暇とされ申請されているものがある、との指摘があった。対象会社での給与計算実務からすると、本社で作成された出勤記録簿は必ずしも実際の勤務日・勤務時間を反映したものとなっておらず、これを前提とすると、申請書添付資料と異なるのは当然であり、結局のところ、申請内容たるシフト表に実態と異なる点があるのが問題になるのだから、この論点を独立で問題にする意味は乏しい。

7 指摘事項⑤「兼務取締役の休業」について

対象会社においては、一部取締役について、兼務取締役として助成金申請がなされていた。その内容としては、令和2年11月分より、工場の休業日に合わせて休業したものと、また、本社の時短に合わせて時短したものと申請されていた。

この点、少なくとも、専務取締役及び常務取締役については、そもそも、雇用調整助成金の支給対象となる雇用保険の被保険者に該当しないものと思われる。

また、それ以外の兼務取締役について、休業分に関しては、そもそも工場所定の休業日は本社勤務の者の休業とは無関係である。実際に取締役らが工場所定の休業日に一律に休業しているという事実がないことを認識していたにもかかわらず、あえて形式的に特休としたことは、対象会社担当者において意図的になされた虚偽の申請であるといえる。また、時短勤務の有無については、一部取締役についても時短勤務があった可能性はあるものの、対象会社では取締役の勤怠管理を行っておらず、すなわち、実際の時短勤務の有無を確認することなしに、形式的・一律に時短勤務として申請されており、全体として、不正の申請が行われたものと判断する。

8 指摘事項⑥「シフト表と申請書の休業日が異なるものがある」との点について

労働局より、令和4年8月分及び9月分について、本社分についてシフト表と助成金申請額に違いがある（具体的には、シフト表では有休と書いてあるのに、助成金申請書添付の休業実績一覧表ではこれも休業の日数に入れて申請されているなど）と指摘されていた。

これについて、8月分については、確かにシフト表においては有休と記載されているところが特休とカウントされて申請がなされているものが一部あった。この原因は、現時点では入力作業の中でミスと考えられる。9月分については、現時点では、このような誤りは判明しておらず、指摘事項のような問題点は不明である。

第3 調査の結果その2 ー上層部の関与の有無、問題についてー

1 問題の所在

第2のとおり、対象会社において、雇用調整助成金の申請にあたって、不適切・不正な申請がなされていたことが認められ特に、労働局からの指摘事項②、③、⑤の点については、単なる過誤等ではなく、少なくとも担当者レベルにおいては、不適切な申請である旨は認識した上で書類作成作業・申請がなされていた。これらの不適切ないしは不正な申請について、会社上層部（取締役）の関与が存在したのか、仮になかったとしても、そこに問題は存在しなかったのか。

申請当時の最高責任者である前社長及び、本件に決裁者として実際に関わっていたB

氏（申請開始当時常務取締役、後に専務取締役）の2名に関して検討する（他の取締役が本件に関与した形跡は証拠上うかがわれない。）。

2 前社長の関与について

A氏は、当委員会のヒアリングに際して、本件不正はB氏と前社長の指示であったとした上で、前社長から本気か冗談か「まだ足りんぞ」と言われた、その後B氏の指示で地区部長やブロック長に関する不正申請を行うようになった、前社長に具体的な不正申請の内容や方法については話したことはないが、B氏から聞いていたと思う、と述べる。

しかし、前社長については、令和4年9月に逝去しており、当委員会から直接ヒアリングをすることはできず、デジタル・フォレンジックの結果その他提出書類の精査等の調査から、前社長の直接の関与を示す資料は得られなかった。

A氏の供述も、前社長から具体的に不正を指示されたというものではなく、むしろ、A氏自身、前社長に対して不正の具体的手法については話したことはなく、B氏が話していたと思うと述べるのみであり、前社長について、今回の不適切・不正な申請に対し関与があったと認定するに足る証拠はない。

3 B氏の関与、問題について

A氏は、当委員会のヒアリングに際し、B氏の関与について、B氏から、地区部長やブロック長について、実際に休んでいるかどうかに関係なく工場の特別休暇の日について特別休暇とすること、また時短についても実際の労働時間とは無関係に本社の時短に合わせて申請するように言われた、等と述べ、本件がB氏の指示であった旨を述べる。

他方、B氏は指示の事実を否定し、自分は、時短や休業について実態と異なる申請をしていたことは知らなかったし、出勤記録簿や賃金台帳等の資料に「原本に相違ない」という押印をすることの承認をしていただけである、申請書の内容についてもその添付資料は多量で精査できるような量ではなかったし、精査の時間もなかった、等と述べ、不適切・不正な申請への関与を否定している。

その他、当委員会がヒアリングをした対象会社関係者は、B氏の指示はなかったと思う旨を述べるが、実際にA氏とB氏が本件についてどのような話をしていたかは知らないと述べている。

A氏の供述の信用性を一概に否定することはできないが、いつ、具体的にどんな文言で、どこまで指示されたのか（大枠だけ指示されたのか、具体的な手法まで指示されたのか、等）について不明であり、現時点での証拠関係においては、B氏が本件の不正・不適切な申請について具体的な指示を行ったと認めることはできない。

もっとも、不正・不適切な請求が、A氏が令和4年3月に退職した後も継続していたこと、A氏が個人的に利得を得るものではないこと、本件の不正の内容自体は、地区部長・ブロック長や取締役について、休業していないのに休業したこと、あるいは時短していないのに時短したこととして申請するという単純なものであり、B氏が決裁していた申請書及び添付書類には、B氏自身のことを含め虚偽の内容が記載されていたこと、

B氏が約2年間にわたり、自身を含む申請内容について1度も見ることもなかったというのは通常考えがたいこと、等に照らせば、B氏が今回の不適切・不正な申請を知っていたと断定することはできないが、少なくとも、B氏は、地区部長・ブロック長の件及び兼務取締役の件に関しては、一定の認識があったことが疑われる。

仮にB氏が今回の不適切・不正な申請について知らなかったとしても、そうであれば、自身も含まれていた兼務取締役の休業については、これが申請に含まれるようになった令和2年11月分以降、約2年間にわたり、この単純な不正を見逃してきたということになる。B氏は、決裁者として、管理本部長としての役割を果たしていなかったと評されてもやむを得ないものであり、同人の問題は大きいものとする。

第4 対象会社の内部統制（原因分析）

1 内部統制の形骸化

本件において、A氏を中心に当該申請を行っていた事実を鑑みると、A氏が作成した申請書等に対して、上長者あるいはその他第三者により別途確認がなされていないという事実から、対象会社の内部統制が整備されていなかったと言わざるを得ない。また、B氏等のヒアリングによると、実際には申請書類の内容を確認せずに、申請書類の確認又は承認を行っていたとの回答がなされており、同人らにおいて、その内容を確認せず、確認又は承認を行っていたと推測される。

したがって、対象会社による雇用調整助成金の申請は、事実上、その内容を第三者的に検証されることなく、担当従業員の作成した申請書類の内容そのままに提出されており、対象会社における内部統制は適切に運用されていたといえず、形骸化している状況に陥っていたものと判断した。

2 内部監査室の体制

内部監査室は、対象会社の組織図上、内部統制室に属しており、当該内部統制室は、対象会社の雇用調整助成金申請当初から現在に至るまでの間、従業員2名により構成される。当該従業員2名のうち、1名は内部監査室である。もう1名は管理委員会に所属するものとされるが、同人は、業務本部と兼任しているため、事実上1名により、すべての内部監査業務を実施していた。対象会社の規模からすると、適正な内部監査業務遂行を確保するという観点からは、対象会社の体制は不十分であるとする。

また、内部監査業務の対象としては、規程では本社各部についてもなされることとなっているが、実際に行われていたのは主として各工場の業務監査のみであり、本社各部の内部監査は、対象会社の決算期における監査という必要最低限の業務のみが実施され、内部監査室が本件を確認する体制は構築されていなかった。

3 従業員の規範意識が乏しいこと

労働局の指摘事項のうち、少なくとも②、③、⑤については、A氏において対象会社の実態とは異なることを認識していた。

また、A氏以外の、書類作成や申請を行うなど本件に関係した総務部員においても、少なくとも労働局の指摘事項のうち一部が対象会社の実態とは異なることを認識している。A氏の指示どおりに対応したとのことであるが、上長者の指示内容を吟味することなく、かつ、疑義があることを認識しながら、B氏等他の上長者に報告することなく、漫然と業務を行ったものといえる。また、少なくともA氏の退職後に、申請内容を見直し、又は、他の上長者に相談することは十分可能であったといえる。

したがって、対象会社の担当従業員において、法令上の違反を認識しつつ、あるいは容易に認識し得たにもかかわらず、漫然と対象会社の実態とは異なる申請を行ったことは、同人らの規範意識の乏しさ、ひいては上記1の内部統制の形骸化を露呈させるものである。

第5 再発防止策の提言

1 内部監査体制の見直し

今後の再発防止策として、対象会社の内部監査を実効的に行うため、外部より、上場企業の知識・経験が豊富な人材を採用するなど、過去の慣習にとらわれず、内部監査室の人員を拡充することが不可欠となる。

2 内部監査機能の強化

内部監査体制の充実に当たり、取締役会との相互監督体制を強化することが有意義である。

そこで、内部監査室を対象会社取締役会が直轄する組織とした上で、対象会社のリスク管理状況のモニタリングについて、代表取締役、取締役会及び監査役会に直接報告する仕組みを構築し、かつ、内部監査室、監査役会及び会計監査人との連携を強化することが必要である。

また、内部監査によって、本件の問題状況のような対象会社の問題を早期に検知、分析することができるように、過去の慣習にとらわれず、リスク管理状況のモニタリングについて、年ごとに具体的な重点監査項目を設定した上で、内部監査手続がより実効的となるように見直しを行うべきである。

3 内部通報制度の実効性の確保

対象会社の内部通報制度について、当委員会の調査によると、公益通報制度に関する規程（案）は確認できたが、これについて取締役会での承認はなされておらず、内部通

報制度の仕組みが整備されていない状況である。

そこで、今後の再発防止策として、公益通報制度に関する規程の整備を速やかに行い、内部通報制度が不正を含めたコンプライアンス違反行為の早期発見、早期是正のための制度として機能を十分に発揮できるように、対象会社のすべての役員、従業員に対し、制度の周知を行うべきである。

4 コンプライアンス意識向上のための取組み

今後の再発防止策として、対象会社のすべての役員、従業員の意識改革が何より重要となる。

(1) 対象会社経営陣によるメッセージの発信

対象会社代表取締役ら役員は、上場企業におけるコンプライアンスの重要性をあらためて理解した上で、従業員に対し、トップメッセージとして、コンプライアンスを遵守して企業活動を行わなければならないこと、コンプライアンスに反する指示や行為は、例え上長者からの指示であっても許されないものであることを明確に発信し、かつ、自らも実践すべきである。

(2) コンプライアンス教育・研修の実施

上場企業として、今後一切不正行為を行い、または関与することがないように、対象会社のすべての役員、従業員のコンプライアンス意識を向上させることはもとより、法令を含む労働に関する知識の理解を深めることも必要となる。

対象会社の役員については、会社法上の取締役ら役員の責任や内部統制構築義務の理解にとどまらず、上場会社としてのコンプライアンス構築、コーポレートガバナンス・コードを前提とする一般的に整備すべき体制の内容などの知識の習得に努め、従業員は、特に対象会社の総務部を含む管理部門において、より専門的なコンプライアンス知識の向上を目的とした教育・研修を継続的に実施していく必要がある。

(3) コンプライアンス委員会の設置

対象会社において、コンプライアンス委員会は存在しない。定期的かつ継続的にコンプライアンス遵守に向けた活動を展開できるように、コンプライアンス委員会を設置し、恒常的なコンプライアンス遵守のための体制を整備することが求められる。

以 上