



2023年10月13日

各 位

会社名 株式会社アウトソーシング
代表者名 代表執行役会長兼社長 土井 春彦
(コード番号: 2427 東証プライム)
問合せ先 執行役 梅原 正嗣
経営管理本部 管掌
電 話 03-3286-4888(代表)

2023年12月期第2四半期報告書の提出期限延長（再延長）に係る 承認申請書提出に関するお知らせ

当社は、2023年8月14日付「2023年12月期第2四半期報告書の提出期限延長に係る承認に関するお知らせ」にて公表のとおり、2023年12月期第2四半期報告書の提出期限を2023年10月13日とする旨の承認をいただいておりますが、本日、企業内容等の開示に関する内閣府令第17条の15の2第1項に規定する四半期報告書の提出期限延長（再延長）に係る承認申請書を関東財務局へ提出することを決定いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 対象となる四半期報告書
2023年12月期第2四半期報告書（自 2023年4月1日 至 2023年6月30日）
2. 延長（再延長）前の提出期限
2023年10月13日（金）
※ 本来の法定提出期限は2023年8月14日ですが、2023年8月14日付にて関東財務局より提出期限の延長をご承認いただいております。
3. 延長（再延長）が承認された場合の提出期限
2023年11月14日（火）

4. 提出期限の延長（再延長）を必要とする理由

(1) これまでの経緯

当社は、2023年8月1日付「外部調査委員会の設置に関するお知らせ」、及び同月10日付「外部調査委員会による調査の経緯及び進捗に関するお知らせ」に記載のとおり、内部通報及びその後の社内における初動調査の結果、当社の連結子会社である株式会社アウトソーシングテクノロジー（以下「OST」といいます。）において、雇用調整助成金（以下「雇調金」といいます。）の支給申請手続きの一部が適切に行われていなかった事実（以下「本件事案①」といいます。）、及び募集費に関する取引相手先との取引において承認プロセスに必要な契約書が作成されていない等の事実（以下「本件事案②」といいます。）が判明したことを受け、透明性の高い調査を実施するため、外部専門家による外部調査委員会を設置し、事実関係の調査等を進めております。

また、その後、本件事案②と関連して、2021年12月28日付「調査委員会調査報告書の受領に関するお知らせ」にて公表した不適切な会計処理事案への関与のため辞任したOST元役員に関連する企業との不適

切な取引の有無（以下「本件事案③」といいます。）についても調査対象といたしました。加えて、外部調査委員会設置後の内部からの通報を契機として、当社及び当社子会社1社における雇調金の支給申請手続の一部において、申請内容と休業有無の実態に差異がある等の疑義（以下「本件事案④」といいます。）があることも判明したため、こちらも調査対象としました。

（2） 調査の進捗及び追加調査の必要性

ア 雇調金に関して

本件事案①につきましては、関係者へのインタビューやフォレンジック調査の結果、OST では、2020年7月末から8月にかけて、雇調金の支給見込額を公正に算出し決算に反映しておりましたが、申請書類回収の不調により申請漏れが発生するとの懸念から、研修報告書を研修対象者の同意なく作成していた事実が確認されました。当該研修の実施日数は、少なくとも約4700日分に上っており、そういった研修報告書が雇調金申請の必要書類として提出された事業拠点は、2020年8月に雇調金申請を行ったOSTの事業拠点のほぼ全てに亘ります。また、2020年8月申請分において、数件ながら、教育訓練に係る雇調金を申請しましたが、実際には研修を受講していなかった例が確認されました。さらに、2020年9月以降の申請分（同年7月から2021年3月に実施された研修の研修報告書）についても、氏名及び社員番号以外の感想等の記載内容が全く同一となっている研修報告書が約150件確認され、これらは、研修対象者の同意なく作成された研修報告書であると考えられます。また、上記インタビュー及びフォレンジック調査の結果、OSTの子会社3社の雇調金申請についても適切な申請が行われていなかった可能性があることが判明しました。具体的には調査中ですが、雇調金の申請に必要な休業規模要件（事業所ごとに判断される）を満たすために、形式的に人事異動等を行い事業所間で所属従業員数を調整する等して休業日数を調整するなどの、当初の調査では対象として把握されていなかった方法で雇調金を不適切に受給していた可能性があり、追加での調査が必要な状況です。また、上記子会社3社における疑義及び下記本件事案④の現時点での調査結果を踏まえると、その他の当社国内グループ会社（18社）においても同様の不適切な行為が行われていた可能性は否定できない状況にあります。雇調金申請金額を踏まえて優先度を設定しております。

また、本件事案④につきましては、2020年5月及び6月に雇調金申請の対象となった当社、及び当社子会社1社の内勤社員全員（在職者）に対するアンケート調査、当社内勤社員（管理職）に対するフォレンジック調査、及びアンケート回答者の一部に対してヒアリング調査を実施した結果、当社及び当社子会社1社が行った、2020年5月及び6月の内勤社員の休業に伴う雇調金申請については、休業の実態を伴っていなかった日が含まれていたことが認められました。しかし、当社は、内勤社員以外に、外勤社員と言われる派遣社員を多数雇用しており、これらの外勤社員は、派遣先企業などの休業に伴い、雇調金申請の対象としておりました。そのため、内勤社員の上記問題とは申請の仕組みそのものが異なるものの、手続に不備がないか引き続き調査を実施しております。これらの外勤社員は、当社の全拠点に亘って所属しており、その人数も1万人を超える規模であるため、確認に時間を要しております。また、当該当社子会社1社に関する調査につきましては、当社が吸収合併したことに伴い、大きく組織・人員が変動したことから、当時の担当者の確認に相当程度時間を要しているほか、関係書類の抽出にも想定以上の時間を要しております。また、当社と同様に外勤社員についての調査も継続しております。

イ 募集費に関して

本件事案②③につきましては、内部通報にて指摘を受けた取引先、又は当社の初動調査の結果取引過程に不透明な部分が存在することが確認された取引先について、具体的取引に至る経緯及び取引概要、具体的な委託業務の履行内容を調査しました。その結果、履行実態が無い等の不適切な取引は発見されませんでした。もっとも、OST元役員による一定の影響力が働いていた可能性があるなどの、調査の結果判明した事実を踏まえると、内部通報において指摘された取引先に限らず、OSTの募集費等にかかる全取引先（300社以上）についても取引の実在性の検証及びOST元役員との関与の有無及び程度等の確認が必要と考えており、今後必要に応じて、同種の取引との相違を踏まえた検証、取引に関わる帳票類の確認、取引関係者へのヒアリング等の調査を予定しています。

ウ ガバナンスに関して

募集費に関する不適切な取引の疑義についての調査を進める中で、OST が前回の不適切会計事案への関与のため辞任した OST 元役員又は OST 元役員が代表取締役を務める会社とのコンサルティング契約等を締結していた事実、及び、これらの契約の締結に際して、当社及び OST において適切な牽制ができていなかったというガバナンス上の問題が、新たに浮かび上がってきたため、このような内部統制上の統制環境を是正するためにも、原因分析及び再発防止を検討する予定です。

(3) 追加調査を考慮した調査報告書の受領日程及び今後の進め方

当社が設置した外部調査委員会は、速やかに調査を行っていただきたい旨の当社の要請を最大限尊重して調査に尽力し、現時点において当初の調査範囲については概ね調査を完了しておりますが、上記のとおり、これまでの調査により判明した事実・疑義を踏まえると、追加調査の必要性が生じております。

また、この度、当社の会計監査人からも、監査意見を形成するためには外部調査委員会による追加調査の必要がある旨の連絡を受けました。外部調査委員会が、かかる追加調査を行う場合、それに要する期間を勘案すると当社が調査報告書を受領するのは、2023 年 10 月 31 日になることが見込まれ、その結果、延長承認を受けた提出期限までに、監査法人から四半期レビュー報告書を受領できないため、2023 年 12 月期第 2 四半期報告書を同提出期限までに提出することは困難であるとの判断に至り、提出期限延長（再延長）の承認申請を行うことといたしました。

5. 今後の見通し

今回の提出期限延長に係る承認申請書が承認された場合には、速やかにお知らせいたします。また、従来お伝えしておりますとおり、調査報告書を受領次第、速やかに調査結果を開示いたします。

株主、投資家の皆様をはじめ、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すこと深くお詫び申し上げます。

以 上