

2024年11月12日

各位

会社名 株式会社 きよこう
代表者 代表取締役会長兼社長 牧平 年廣
(コード:2300 スタンダード市場)
問合せ先 取締役管理本部長 丸林 凡和
電話 092-503-0050

社内調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ

当社は、2024年10月15日付「社内調査委員会設置のお知らせ」にて開示しましたとおり、当社が2023年4月19日に当社と利害関係がない外部の弁護士、社会保険労務士及び公認会計士から構成される特別調査委員会から受領した雇用調整助成金の支給申請に関する「調査報告書」の調査結果に関して、外部機関からの指摘により、経営陣の指示の有無(本事実)について、再調査を行うよう要請があったことを受け、本事実に係る事実関係の調査のため社内調査委員会を設置し、調査を行ってまいりました。

2024年11月8日に社内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、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 社内調査委員会の調査結果

社内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(公表版)」をご覧ください。なお、当該報告書につきましては、プライバシー、個人情報保護の観点から、部分的な非開示措置等を施しています。

2. 再発防止策について

当社は、特別調査委員会からの再発防止策の提言を受けて、2023年5月に再発防止委員会を設置し、再発防止策を策定・実施しておりますが、社内調査委員会からの調査結果を踏まえ、これからもこの再発防止策をより実効性のあるものとするよう進めてまいります。

株主・投資家の皆様をはじめ、関係者の皆様にご迷惑とご心配をおかけしますことを、心より深くお詫び申し上げます。

以上

株式会社きよとう
代表取締役会長兼社長 牧平 年廣 殿

調査報告書
(公表版)

令和6年11月8日

社内調査委員会

委員 重松 史郎

委員 池田 早織

委員 中嶋 久夫

委員 神尾 康生

目 次

第1 本調査の概要

- 1 社内調査委員会を設置した経緯 2 頁
- 2 社内調査委員会の構成 2 頁
- 3 調査の目的 2 頁
- 4 調査期間及び調査方法 3 頁
- 5 調査の限界及び留意事項 5 頁

第2 当委員会の調査結果

- 1 調査対象 6 頁
- 2 調査結果 6 頁

第3 判断理由

- 1 前社長による不正の指示の有無 6 頁
- 2 A専務による不正の指示の有無 7 頁
- 3 結論 13 頁

第1 本調査の概要

1 社内調査委員会を設置した経緯

株式会社きょくとう（以下「当社」という。）は、令和2（2020）年4月分から令和4年（2022）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。）の監査官らの調査を受けた。当社は、事実関係の解明のため、令和5年（2023）年3月1日に、当社と利害関係がない外部の弁護士、社会保険労務士及び公認会計士から構成される特別調査委員会を設置し、調査（以下「前回調査」という。）を行い、同年4月19日に調査報告書（以下「前回調査結果」という。）を受領した。

その後、前回調査結果を受け、同年5月、労働局に前回調査結果を報告するとともに、不正受給として当社が受領した雇用調整助成金全額を返還した。

また、前回調査結果における再発防止策の提言を踏まえ、取締役会で再発防止策の策定及び役員報酬の減額を決議し、令和5年5月24日付「再発防止策の策定及び役員報酬の減額のお知らせ」と題する適時開示を行ってその内容を公表した。

一方で、今般、外部機関からの指摘により、前回調査結果では言及されていない証拠資料が確認されたとして、前回調査の対象となった雇用調整助成金の不正な申請について、経営陣の指示があったか否かに限定して、再度調査を行うよう要請があり、社外取締役及び社外監査役をメンバーとした社内調査委員会（以下「当委員会」という。）を設置することとした。

2 社内調査委員会の構成

委員 重松 史郎 （社外取締役・独立役員
司法書士 重松事務所 司法書士）
委員 池田 早織 （社外取締役・独立役員
徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士）
委員 中嶋 久夫 （社外監査役・独立役員
田崎税理士事務所 税理士）
委員 神尾 康生 （社外監査役
神尾公認会計士事務所 公認会計士）

3 調査の目的

当委員会は、「雇用調整助成金の不正な申請について、経営陣の指示があったか否か」について事実関係の調査を行った。

4 調査期間及び調査方法

(1) 調査期間

本調査は、令和6年10月15日から同年11月1日までの期間に実施した。

(2) 調査方法等

ア 前回調査結果の概要

前回調査結果では、当社における雇用調整助成金の申請（以下「本件申請」という。）について、以下のような問題があると指摘された。

- ① 一部の従業員について、タイムカード上、在宅勤務と記載があるものを雇用調整助成金の対象となる新型コロナウイルス感染症の影響による休業（当社においては「特別休暇」「特休」といった言い方をしており、以下そのように表記することがある。）として、実際に休んだか否かを確認することなくシフト表を作成し、これに基づく申請を行っていた。
- ② 地区部長・ブロック長（ブロック長は、数個の工場に1人おかれ、その工場及び所属の営業所を統括する立場にある。地区部長は、数個のブロックをひとまとまりにした「地区」（中国地区、九州北地区など）を統括する立場にある。）について、実際には就業時間短縮勤務（以下「時短勤務」という。）をしていないにもかかわらず、当社総務部は地区部長・ブロック長に連絡して、タイムカードを時短勤務した形に書き換えさせた上、時短勤務として申請していた。
また、地区部長・ブロック長について、工場所定の特別休暇の日を、実際に休んだか否かを確認することなく、一律に特別休暇としてシフト表を作成し、申請していた。
- ③ 取締役4名（A 常務取締役（管理本部長。後に専務取締役に就任。以下時期を問わず「A 専務」という。）、B 取締役（業務本部長。後に常務取締役に就任。以下時期を問わず「B 常務」という。）、C 取締役（業務本部副本部長兼営業開発部長。後に開発本部長に就任）、D 取締役（社長室長。後に経営企画室長に就任）について、工場所定の特別休暇の日に、実際には休んでいないにもかかわらず、一律に特別休暇としてシフト表を作成し、申請していた。
また、一部取締役について、実際の時短勤務の有無を確認することなく、一律に時短勤務としてシフト表を作成し、申請していた。

その上で、①、②、及び③の特別休暇の申請の点については、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と認定された。

また、経営陣の関与の有無については、本件申請において中心的な役割を果たしたE氏（本件申請当初は総務部長、後に主任調査役、令和4年3月退職。以下、時期を問わず「E元総務部長」という。）は、経営陣の関与があったとして、雇用調整助成金の申請時に代表取締役であったF社長（故人。以下「前社長」という。）及びA専務を挙げていること、また、当社における雇用調整助成金の申請の実務上、取締役で実際に本件に関わっていたのはA専務であり、他の取締役が本件に関与した形跡はうかがわれないことを理由に、申請当時の最高責任者である前社長及び、実際に関わっていたA専務の2名に関し関与の有無が検討された。

そして、関係者に対するヒアリング及びその他の証拠から、前社長については、本件の不適切・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とされた。また、A専務については、本件の不適切・不正な申請に対し具体的な指示を行ったとは認められず、不適切・不正な申請を行っていたと断定することもできないが、一定の認識があったことが疑われると結論付けられた。

イ 当委員会の調査方法

本調査の対象（経営陣の指示の有無）となる事実関係に関しては、以下の方法により調査を行った。なお、②では、過去、特別調査委員会又は外部機関の調査において役員への指示の有無に関連する供述をした者を対象にヒアリングを行った。

① 関係資料の調査

- ・組織図、経営会議資料、雇用調整助成金申請書の写し、決裁簿
- ・前回調査結果で言及された証拠資料（電子メール・日記など）及び前回調査における関係者のヒアリングメモ
- ・前回調査結果で言及されておらず、新たに外部機関より指摘のあった証拠資料（日記）、録音データ

② 関係者6名からのヒアリング

- ・E元総務部長
- ・A専務
- ・F氏（本件申請当初は総務課長、後に総務部長代行、総務部長。以下、時期を問わず「F総務部長」という。）
- ・G氏（本件申請当初は主任。後に総務課長代行、総務課長、総務副部長。以下「G総務副部長」という。）
- ・H氏（当時、管理本部付部長。後に内部監査室所属。以下「H氏」という。）
- ・I代表取締役社長兼会長（当時、代表取締役会長。以下、「I社長兼会長」

という。)

また、本調査の対象となる事実関係以外の事項については、全て前回調査結果で認定された事実関係に基づいて調査を行った。

5 調査の限界及び留意事項

当委員会は、令和6年10月15日に設置されたが、当社は、令和7年2月期半期報告書の提出期限延長に関する承認申請を行い、令和6年11月14日までの延長が承認されており、当委員会の調査は、かかる期限までに半期報告書の提出を実現するための時間的制約のもと、17日間という短期間を実施された。

また、当委員会の委員は、全員社外役員であり、委員4人のみによる調査という人的制限がある中で実施している。

さらに、上記の調査方法については、強制的な調査権限に基づくものではなく、関係者の任意の協力のもと、提出を受け、入手できた資料や供述等に基づいて実施している。

当委員会の調査には、以上のような限界があり、仮に関係当局が法令上の権限に基づいて、時間的・人的制約のない中で調査・検証を行った場合には当委員会の認定とは異なる事実関係が明らかになる可能性があることに留意されたい。

第2 当委員会の調査結果

1 調査対象

前回調査では、上記のとおり、本件申請当時の最高責任者である前社長、及び本件申請に実際に関わっていたA専務の2名に関し、関与の有無が検討されている。

当委員会においても、前社長及びA専務の2名に関し、雇用調整助成金の不適切ないしは不正な申請（以下「不正申請」という。）について指示を行ったか否かについて調査を行った。

2 調査結果

関係者にヒアリングを実施するとともに、関係資料を精査したが、不正申請について、前社長又はA専務が指示を行ったとは認められない。

なお、当委員会の調査は、外部機関からの指摘により、前回調査結果では言及されていない証拠資料（後述する、E元総務部長が令和3年7月27日に記載したとされる日記①。なお、同人が同年8月18日に記載したとされる日記②は前回調査で確認済みである。）が確認されたとして、前回調査の対象となった雇用調整助成金の不正な申請について、経営陣の指示があったか否かについて、再度調査を行うよう要請があり、実施されている。

そこで、特別調査委員会に対しても、本調査で初めて確認された当該証拠資料（日記①）を開示の上、仮に前回調査時点にかかる証拠資料の開示を受けていれば、A専務が指示を行ったと認められるとの結論になったか否かについて照会を行った。

これに対し、特別調査委員会としては、「分からない」「委員会調査時点では、日記①の記述は明らかになっておらず、その状況の中で調査報告書として結論を出したのであって、調査委員会としては、それがすべてである」との回答であったが、「一般論としては、この7月27日の記載があったからといって、それ一発で、調査報告書の結論を覆すほどの重みのある証拠とは、あまり思えない」「7月27日の記述があったとしても、それでも、あの日記全体の中で、A専務からの指示については、この日と8月18日との2日間のみであるし、具体的な指示の内容にも欠ける等から、同様の結論に達した可能性も十分あるように思う」との回答であった。

第3 判断理由

1 前社長による不正の指示の有無

(1) 関係者の供述

E 元総務部長は、前回調査で、不正申請はA 専務と前社長の指示であったとして、「前社長から本気か冗談か『まだ足りんぞ』と言われた」と述べたとされている。しかし、当委員会の調査では、雇用調整助成金が入ったとき、前社長から「まだ足りんぞ」と言われたが、「もらえるものはもらっとけ」という意味での発言で、不正の指示とは思っていないと述べている。また、前社長は不正申請の内容や方法も知らなかったと思うと述べている。

その他に、雇用調整助成金の不正申請について、前社長の指示があったと述べた者はいない。

(2) その他の証拠等

前社長は、令和4年9月に逝去しており、前回調査においても、直接ヒアリングはできていない。

また、前回調査で実施されたデジタル・フォレンジックにおいても、前社長の直接の関与を示す資料は得られなかったとされている。

(3) 検討

以上から、前社長の関与を示すものは、E 元総務部長の「助成金が入ったとき、前社長から『まだ足りんぞ』と言われた」との供述のみであるところ、「まだ足りんぞ」という発言は指示内容として具体性を欠くものであり、その発言だけで不正申請を指示されたとは認められない。また、当委員会の調査において、E 元総務部長自身が不正の指示とは思っていないと述べている。

よって、不正申請について前社長による指示があったとは認められない。

2 A 専務による不正の指示の有無

(1) 検討

ア A 専務の指示があったことを示す証拠

不正申請について、A 専務による指示があったと述べているのはE 元総務部長のみであり、その他にA 専務による指示があったことを示す直接の証拠は存しない。

また、不正申請は、E 元総務部長が令和 4 年 3 月末に退職した後も継続していたが、不正申請の継続に関し、A 専務による指示があったと供述している者は存在せず、その他に A 専務による指示があったことを示す直接の証拠も存在しない。

したがって、以下では、A 専務の指示に関する E 元総務部長の供述から、A 専務による指示があったと認められるか否かを検討する。

イ A 専務の指示に関する E 元総務部長の供述

E 元総務部長は、A 専務から、休業日に在宅勤務がなされた場合は勝手に仕事しているだけなので特別休暇として取り扱うこと、地区部長・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特別休暇として申請することについて指示を受けたと述べている。

もっとも、前回調査でも、当委員会によるヒアリングでも、これらの指示について A 専務から具体的にいつ、どのような発言があったかとの質問に対し、回答があったのは、「地区部長等を『勝手に出てきてる、幽霊だ』と言っていた」との発言のみであり、この発言だけでは、直ちに不正申請についての指示であるとは断定できない。

その他に、A 専務から具体的にいつ、どのような発言があったのかについて供述は得られていない。

ウ E 元総務部長の供述の信用性

次に、その他の証拠及び客観的事実から、A 専務による不正の指示があったとする E 元総務部長の供述の信用性が認められるかを検討する。

(ア) E 元総務部長の日記

a E 元総務部長の日記には、以下のような記載がある。

なお、日記には、日付の「年」の記載はないが、前回調査結果及び本人の供述から令和 3 年の記載と認められる。また、日記に記載のある「常務」は当時常務であった A 専務を指している。

① 令和 3 年 7 月 27 日（この日の日記を、以下「日記①」という。）

「午前中労働局に行って昼に会社にもどったらあいかわらず役員は会議中。なにも決まらない会議。私に変な仕事がまわらなければいいが。常務からの不正の指示だけでもいやな気持ちだ。これ以上のくだらん仕事はいやだ」

② 令和3年8月18日（この日の日記を、以下「日記②」という。）

「昨日、助成金申請書の印鑑をもらった。常務からすべてきみ（E）にまかせきりでわるいなと言われた。彼の性格を私は知っている。常務の指示で在宅勤務や一部地区部長の出勤を特別休暇として助成金をもらっているがこれがばれたら私に責任を押しつけるつもりだと思う。自分を守る準備はしておく」

b E元総務部長によれば、日記は、平成30年からストレスのあった日に記載しているとのことで、社内調査委員会が開示を受けた日記2冊についても、毎日ではないものの、定期的に記載されていることが認められる。また、日記①について、E元総務部長が午前中労働局に行ったことやその日に役員会議があったこと、日記②について、前日にA専務から助成金申請書の印鑑をもらったことは調査の結果事実であることが確認できており、E元総務部長がその日に日記①②の記載を行ったものと認められる。

しかし、他方で、日記①②がつけられたのは、E元総務部長が主任調査役に降格となった令和3年6月以降である。E元総務部長によれば、大病を患ったことと定年を理由に主任調査役に降格になったが、当社で自身の他に定年を機に降格となった例はなく、強い不満を抱いたとのことである。不正申請は令和2年から既に行われているところ、A専務の不正の指示をうかがわせる記載があるのは日記①②のみであり、それ以前の日記には何ら記載がない（E元総務部長が自身で確認した結果である）。A専務から不正の指示を受けたのであれば、強い心理的負荷とならずであり、日記に記載しないのは不自然であるところ、E元総務部長に確認しても、「分からない」との回答であった。

また、日記①には「常務からの不正の指示」と記載されているだけで、具体的にいつ、どのような指示があったのかは記載されていない。日記②には、「常務からすべてきみにまかせきりでわるいなと言われた」と記載されているが、その発言だけでは、単に雇用調整助成金の申請手続きを担当させていることに対する労いの言葉とも受け取られ、不正申請についての発言であるとは断定できない。

さらに、日記②では、「これがばれたら私に責任を押しつけるつもりだと思う。自分を守る準備はしておく」と記載されており、自身を守る目的で記載されたものと認められ、日常の出来事や感情をありのままに記載した日記と比べて信用性に疑問が残る。

以上からすると、日記①②が、E元総務部長の供述の信用性を裏付け

る証拠とまでは認められない。

(イ) E 元総務部長が F 総務部長に宛てたメール

E 元総務部長は、退職にあたり、最終出社日に、A 専務に対し、「地区部長・ブロック長の特別休暇が実態より多い件を心配しています」と伝え、A 専務から「そこは心配しなくてよい、これは自分の指示だから」と言われたと述べている。

その後、E 元総務部長は、このやり取りの証拠とするためと、F 部長を安心させるために、令和 4 年 3 月 18 日付でメールを送付したと述べており、かかるメールをワードファイルに転記したものが提出されている（メールには、「兼務役員・地区部長・ブロック長の特別休暇が実態より多い件に関しては、常務に確認済みです。」「これは、総務部長の独断ではなくて、常務の指示ですよ。F さんも G 課長もそう認識していますよ。という確認に対して、常務の指示なので、心配しないでいいと言われていました。」等の記載がある。なお、「常務」は当時常務であった A 専務を指している。）。)

メールの記載内容は、E 元総務部長が最終出社日に A 専務に確認したとする内容と整合するものである。

しかし、他方で、A 専務の供述によれば、E 元総務部長の最終出社日において、地区部長・ブロック長の特別休暇が実態より多い件を心配しているとは言われておらず、「助成金について心配しています」と言われたため、小規模事業主の様式で申請していることについて心配しているのだろうと思い、それは心配しなくてよい、仮に労働局が何か言ってきたら会社に対応すると伝えたと述べており、相反する供述をしている。

この点、A 専務から開示を受けた録音データ（E 元総務部長の最終出社日の 1 週間ほど前である令和 4 年 3 月 10 日もしくは 11 日に、退職にあたってのやり取りを録音したデータ）によれば、E 元総務部長が、最終出社日の 1 週間ほど前である令和 4 年 3 月 10 日もしくは 11 日に、A 専務に対し、雇用調整助成金の件で調査が入れば自分のせいになるかもしれないと話をしたところ、A 専務は「雇用調整助成金の件も、大前提として、違法なことはしないという前提だったよね」と確認し、E 元総務部長が「はい」と回答している。

仮に A 専務の指示で不正申請を行っていたのだとすれば、A 専務の「違法なことはしないという約束だったよね」との発言に対して反論するのが当然であるところ、そのような発言はなされていない。

また、かかるやり取りからすれば、仮に E 元総務部長が退職時、A 専務に対し、「地区部長・ブロック長の特別休暇が実態より多い件を心配している」

と発言すれば、A 専務としては違法なことはしないという約束であったと反論するはずであり、「そこは心配しなくてよい、これは自分の指示だから」と発言することは考え難い。

以上からすると、E 元総務部長が F 総務部長に宛てたメールに記載されている通りのやり取りが A 専務との間でなされたとは直ちに認め難く、当該メールが E 元総務部長の供述の信用性を裏付ける証拠とまでは認められない。

(ウ) E 元総務部長の F 総務部長に対する発言

F 総務部長は、E 元総務部長から、令和 2 年 12 月分のタイムカードを書き直しさせるよう言われ、とても嫌だったので、反論すると、「専務の指示だから」と言われたと述べている。

この発言は、A 専務から不正の指示を受けたとする E 元総務部長の供述と整合するものである。

しかし、F 総務部長に対する発言では、A 専務から具体的にどのような指示があったかについては言及されておらず、実際に指示があったのかは明らかでない。また、F 総務部長がタイムカードの書き直しを嫌がったため、自身の指示に従わせるために、あえて担当取締役である A 専務の名前を出して「専務の指示」と発言した可能性も否定はできない。

したがって、F 総務部長に対し「専務の指示だから」と発言したという事実だけで、E 元総務部長の供述の信用性を裏付ける証拠とは認められない。

(エ) その他の事実関係

a E 元総務部長と A 専務の退職前のやり取りを録音したデータ

上記の A 専務から開示を受けた録音データ（E 元総務部長の最終出社日の 1 週間ほど前である令和 4 年 3 月 10 日もしくは 11 日に、退職にあたってのやり取りを録音したデータ）では、E 元総務部長が、A 専務に対し、「在宅とかいろんなものを全部助成金の対象にしているので、もし徹底的な調査が入ると俺の責任になるかもしれんという話を（妻と）している」旨を述べている。

これに対し、A 専務は、「打合せしたのはできる範囲でいっぱい獲ろうね、という話で、そこはよく国の担当者と話し合っただけで認めてもらったのは、…さすがだと思った」と話し、特別休暇については、社員に「別に会議でもなければ何でもないから、どうぞ遊んでくださいと言って帰ってもらっている」と述べ、また、実態（自宅で何をやっているか）は勤務管理をしていないから分からないとも述べている。

E 元総務部長の発言からは、A 専務に対し在宅勤務者を申請対象にしていることを伝えたとも読み取れるが、全体の会話の流れや A 専務の返答からすると、A 専務としては、不正申請の申告とは受け止めておらず、申請対象者に在宅勤務をしている可能性がある者を含めていることを E 元総務部長が不安に思っているものと受け取っているように思われる。いずれにしろ、E 元総務部長の発言の中で、不正申請が A 専務の指示であることを示すようなやり取りはなされていない。

したがって、この録音データにおけるやり取りが、E 元総務部長の供述の信用性を裏付ける証拠とは認められない。

b 不正申請が E 元総務部長の退職後も継続していた事実

不正申請が、E 元総務部長が令和 4 年 3 月末に退職した後も、労働局が立入検査を行う直前である令和 4 年 10 月分まで継続していた事実は、上位者の指示があったことをうかがわせる事実である。

しかし、関係者の供述によれば、E 元総務部長の退職後は、A 専務が H 氏に対し、助成金の申請業務を行うよう指示し、その後、H 氏が G 総務副部長に申請書の作成ができるか確認し、できるということだったので、G 総務副部長が E 元総務部長から引き継いだとおりのやり方で申請書の作成業務と提出まで行っていたとのことであり、A 専務が H 氏や G 総務副部長に対し、何らかの不正の指示をした事実は認められない。

また、F 総務部長は、令和 4 年 4 月以降、A 専務が決裁した後の申請書の添付書類に「原本に相違ない」旨の押印をしていたが、期限ぎりぎりに持って来られることと、他の業務で多忙であったことから、形式的に判を押していただけで、実態に合わない申請がなされていることについて認識しながらも、A 専務に相談することもなかったとのことであり、A 専務が F 総務部長に対し何らかの不正の指示をした事実も認められない。

もっとも、F 総務部長は、タイムカードの書き換えが嫌だったと述べており、また、E 元総務部長から不正申請は A 専務の指示であると伝えられていたのであるから、総務部長の立場にある者として、A 専務に対し事実確認を行ったり、不正を止めるよう対処するのが通常であるところ、実際には何の行動もとっていない。このことは、A 専務も不正申請について認識していたことをうかがわせる事実である。しかしながら、不正を指示したとの E 元総務部長の供述の信用性を裏付ける事実とまでは認められない。

c 雇用調整助成金は会社に支給されるものであること

雇用調整助成金は会社に支給されるものであり、E 元総務部長が個人

的に経済的利益を得られるものではない。

このことは、E 元総務部長が自身の判断で不正申請を行う動機が乏しく、上位者の指示であることをうかがわせる事実である。

関係者の供述によれば、E 元総務部長にも仕事を評価されたいという思いがあったのではないかとのことであるが、犯罪になりかねない不正を行う動機としては説得力に欠ける。

他方、当社においては、当時の経営環境上、より多くの助成金を必要としており、A 専務が本件申請の最終決裁者として、経営会議において支給額等の報告をしていたことからすれば、A 専務にとっては動機となり得る事情である。

もともと、それだけで、不正を指示したとの E 元総務部長の供述の信用性を裏付ける事実とは認められない。

エ 小括

以上のように、E 元総務部長の供述から、A 専務による不正の指示があったことを示す具体的な供述は得られておらず、また、他の証拠等によっても、A 専務による不正の指示があったとする供述の信用性の裏付けとなるものは得られていない。

したがって、不正申請について A 専務の指示があったとは証拠上認められない。

3 結論

以上のとおり、当委員会としては、前社長又は A 専務が指示を行ったとは認められないとの結論である。

もともと、本件調査の対象ではないが、本件申請は A 専務も対象になっているところ、資料を一度でも確認しさえすれば、自身が休業していない日が一律特別休暇として申請されていることを認識できたはずであるのに、兼務取締役の休業についての申請がなさ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、一度も申請内容を確認しなかったということは通常考え難いことや、E 元総務部長の退職後も不正申請が継続していたこと、E 元総務部長に犯罪になりかねない不正を行う動機が乏しいこと等に鑑みると、当委員会としても、前回調査結果と同様、A 専務は不正申請について一定の認識があったのではないかとの疑念を有している。

当社は、特別調査委員会からの再発防止策の提言を受けて、再発防止委員会を設置し、再発防止策を策定・実施しているところであるが、この再発防止策を実効性あるものとするのが何より肝要であり、当委員会としても、社外役員として、取締役の業務執行が適正に行われるよう一層注視していく所存である。

以上