



2026年6月11日

各 位

会社名 S A A F ホールディングス株式会社
代表者 代表取締役 社長執行役員 左奈田 直幸
(コード：1447、東証グロース)
問合せ先 上席執行役員経営管理本部長 宗 宮 伸 英
(電話番号：03 - 6770 - 9970)

特別調査委員会の調査報告書（最終報告） 受領に関するお知らせ

当社は、2026年3月3日付適時開示「特別調査委員会設置に関するお知らせ」で公表いたしましたとおり、当社の元代表取締役社長である前俊守氏（以下「前氏」といいます。）らの会社財産の私的流用等の疑いにかかる事実関係（以下「本件事案」といいます。）について、当社から独立した中立かつ公正な外部専門家のみで構成された特別調査委員会（委員長：弁護士 番匠 史人、ひふみ総合法律事務所）により、調査を実施されております。同年4月20日付適時開示「特別調査委員会の調査報告書（中間報告）受領に関するお知らせ」にて公表いたしましたとおり、特別調査委員会の調査報告書（中間報告）を受領いたしました。

当社は、本日、特別調査委員会より調査報告書（最終報告）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. 特別調査委員会の調査結果（最終報告）

特別調査委員会の調査結果（最終報告）につきましては、添付の「調査報告書（最終報告・公表版）」をご覧ください。

調査報告書（中間報告）の結果から、その後の特別調査委員会の調査を踏まえ、前氏らの経費の私的流用や社内手続上の不備が認められる経費使用の件数・金額等が確定したほか、件外調査の結果、当社グループの他の役員らにおける経費の私的流用や社内手続上の不備が認めら

れる経費使用等が認められたことについても記載がされております。また、発生原因分析および再発防止策の提言について記載がされております。

なお、上記調査報告書（最終報告・公表版）につきましては、プライバシーおよび機密情報保護等の観点から部分的な非開示措置を施しております。

2. 今後の対応について

当社は、特別調査委員会の調査結果および提言を真摯に受け止め、再発防止策の提言に沿って具体的な再発防止策を策定し、コーポレートガバナンスの強化およびコンプライアンスの徹底を行ってまいります。具体的な再発防止策等につきましては、可及的速やかに公表する予定です。

なお、特別調査委員会の調査結果に基づき、過年度の業績への影響を検討いたしましたが、影響が極めて限定的であることから、過年度の有価証券報告書、半期報告書および決算短信の訂正の予定はございません。

株主、投資家をはじめ、取引先および関係者等のステークホルダーの皆様には、多大なるご迷惑とご心配をお掛けしますことを深くお詫び申し上げます。

以 上

調 査 報 告 書

(最終報告・公表版)

2026年6月11日

SAAF ホールディングス株式会社 特別調査委員会

委員長 番匠 史人

委員 杉田 篤史

委員 堤 大輔

目次

第1 調査の概要.....	1
1 特別調査委員会設置の経緯等	1
(1) 特別調査委員会設置の経緯.....	1
(2) 本報告の位置付け	2
2 特別調査委員会の構成.....	2
3 本調査の目的	3
4 本調査の調査対象範囲.....	3
5 本調査の実施期間	3
6 本調査の調査方法.....	3
(1) 関連資料等の精査	3
(2) 関係者に対するヒアリング等.....	4
(3) デジタル・フォレンジック調査	4
(4) アンケートの実施	5
(5) 監査役会調査及び内部調査委員会による調査の確認	5
7 本調査の意義と留保事項.....	5
第2 当社の概要、経費処理フロー等	7
1 当社の概要.....	7
2 当社の沿革等	8
3 当社のコーポレートガバナンスの状況等	10
(1) 取締役会.....	10
(2) 監査役会.....	10
(3) 内部監査室.....	10
(4) 当社及びグループ会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制.....	11
(5) 内部通報制度の整備・運用状況	11
4 業績の推移.....	13
(1) 当社（単体）の業績推移.....	13
(2) サムシングの業績推移.....	13
5 当社及びサムシングにおける交際費等の使用に関するルール.....	13
(1) 当社における交際費等の使用に関するルール.....	13
(2) サムシングにおける交際費等の使用に関するルール	15
(3) 当社及びサムシングの交際費等の計上金額について	17

第3 本件事案①について	18
1 前氏、小白川氏及びα氏の交際費等の利用状況及び経費申請・処理等について	18
(1) 交際費等の利用状況	18
(2) 前氏の交際費等の使用に関する業務フロー	19
(3) 小白川氏の交際費等の使用に関する業務フロー	20
(4) α氏の交際費等の使用に関する業務フロー	21
2 本件事案①における問題点	22
3 私的流用の判断基準	22
(1) 社内規程に着目した検討	22
(2) 社内規程以外のルールに着目した検討	23
(3) 社内手続上の不備が認められる経費使用	24
4 当委員会が実施した経費抽出・検証フロー	25
5 件外調査の調査手法	25
(1) 構成単位の観点	26
(2) 関与者の観点	26
(3) 手口の観点	27
6 前氏に関する検証結果	27
(1) 経費の私的流用について	27
(2) 社内手続上の不備が認められる経費使用について	29
(3) 前氏による経費の私的流用に関する件外調査	29
7 小白川氏に関する検証結果	29
(1) 経費の私的流用について	29
(2) 社内手続上の不備が認められる経費使用について	30
(3) 小白川氏による経費の私的流用に関する件外調査	30
8 α氏に関する検証結果	30
(1) 経費の私的流用について	30
(2) 私的流用の疑いがある経費使用について	32
(3) 社内手続上の不備が認められる経費使用について	32
(4) α氏による経費の私的流用に関する件外調査	33
9 その他検討事項	34
(1) プロ野球の試合におけるシーズンシート利用	34
(2) 社用車の私的利用	34
(3) ハイヤーの利用	35
(4) 前氏保有のSuicaにおける物販利用	36
10 他の役員による経費使用の検証	36
(1) 経費の私的流用について	36

(2) 社内手続上の不備が認められる経費使用について	36
11 当社及びサムシング以外のグループ会社の役員による経費の私的流用の検証	37
第4 本件事案②について	38
1 本件調査	38
(1) Ya氏の給与の決定について	38
(2) 還流の事実の有無について	41
(3) コーポレートガバナンス上の問題点	42
(4) 小括	43
2 件外調査	43
第5 本件事案③について	44
第6 本件事案に対する当社の対応及び内部管理体制等について	45
1 当社の対応の経緯	45
(1) 内部告発の受領及び監査役会による対応	45
(2) 内部調査委員会による調査	46
(3) 内部調査委員会報告書提出後の対応	48
2 当社の一連の対応に見られる問題点	50
(1) 内部調査の範囲設定の不適切性	50
(2) 内部調査者との適切な連携の欠如	50
(3) 内部調査の独立性・第三者性確保の不徹底	51
(4) 内部調査の結果に関する開示の検討が不十分であること	51
(5) 調査目的・調査活動の一貫性の欠如	52
3 総括	53
第7 発生原因分析	54
1 経費の私的流用に関する発生原因	54
(1) 行為者の問題	54
(2) 内部統制の不備	56
2 本件事案に対する当社の対応及び内部管理体制等に関する発生原因	61
(1) 危機管理規程の観点からの問題点整理	61
(2) 各問題点に通底する発生原因	64
第8 再発防止策の検討・提言	65
1 経費の私的流用に関する再発防止策	65
(1) 役職員に対する研修	65
(2) 交際費等のルールの厳格化	65

(3) 事前稟議の徹底及び承認審査の厳格化.....	65
(4) 実効性あるガバナンス体制の再構築.....	66
2 本件事案に対する当社の対応及び内部管理体制等に関する再発防止策.....	68
(1) 危機管理体制の基盤整備.....	68
(2) 有事における適切な対応（危機管理規程の遵守）.....	69
別紙 1.....	71
別紙 2.....	75
1 調査目的.....	75
2 調査手法.....	75
① 電子データの保全・解析・レビューの概要.....	75
② Microsoft365 メールデータ及び Microsoft Teams データの調査.....	79
別紙 3.....	80
1 当社の役員の変遷.....	80
2 サムシングの役員の変遷.....	81

第1 調査の概要

1 特別調査委員会設置の経緯等

(1) 特別調査委員会設置の経緯（詳細は後記第6参照）

2025年3月下旬から同年4月上旬にかけて、SAAFホールディングス株式会社（以下「当社」という。）の常勤監査役らに対し、複数回にわたる内部告発（以下「本件内部告発」という。）がなされた。

本件内部告発は、①2025年3月当時、当社の代表取締役社長であり、当社の100%子会社である株式会社サムシング（以下「サムシング」という。）の代表取締役会長であった前俊守氏（以下「前氏」という。）、当社執行役員であり、サムシング代表取締役社長であった小白川貢氏（以下「小白川氏」という。）及び当社の常務取締役であり、サムシングの代表取締役副社長であったα氏によるサムシングにおける経費（交際費及び旅費交通費であり、併せて以下「交際費等」という。）の私的流用の疑い、並びに②前氏の親族であり当社の内部監査室長であったYa氏に対する不当な高額給与の支払及び同給与の一部の前氏への還流の疑いの指摘を含むものであった。

これを受け、当社監査役会は、上記①及び②に加え、同時期に新たに疑義が生じていた③当社がM&Aにより子会社化した株式会社ユーシン（以下「ユーシン」という。）の代表取締役会長が前氏に対して行った融資について、当社の買収資金を原資とした迂回融資の疑いも併せて調査の対象とし、当社常勤監査役である西山靖氏（以下「西山氏」という。）の主導で調査を実施した。同年4月25日には、監査役会から取締役会に対し、前氏の一部の経費について私的流用が疑われる旨等の調査結果が報告された。同年4月30日、前氏は、当社の代表取締役の地位を辞任し（取締役の地位は留保）、同日、松場清志取締役（以下「松場氏」という。）が新たに当社代表取締役に選任された。

その後、当社は、より独立・中立的な立場からの調査が必要であるとして、同年5月9日、A法律事務所のZa弁護士（後記特別調査委員会を構成する弁護士とは異なる。なお、当時、Za弁護士及び同事務所は、いずれも当社と特段の利害関係を有していなかった。）に対し、上記①から③までの各疑惑に係る調査を委嘱した（以下、各疑惑に対応する調査対象事実を「本件事案①」「本件事案②」「本件事案③」といい、これらを併せて「本件事案」という。なお、本件事案①については、内部告発において対象とされていたサムシングに加え、当社も調査対象会社としている。）。Za弁護士は、当該調査を行うにあたり、「SAAFホールディングス株式会社内部調査委員会」と称する組織を設置した（以下、同組織を「内部調査委員会」という。）。内部調査委員会の調査においては、同年5月の中間報告の時点で、前氏の経費の私的流用が認められる旨の結果が示された。

当社は、これらの調査結果を踏まえ、同年5月27日に開催された取締役会において、前氏及びα氏について、同年6月24日に開催される定時株主総会に提出する取締役選任議案の候補者としなことを決定し、これに基づき、前氏及びα氏は、同株主総会の終結時をもって任期満了により当社取締役を退任した。また、前氏は当社及びサムシングを含む全ての

子会社の各役職を辞任又は退任し、小白川氏及びα氏も同様に各役職を辞任又は退任した。

その後、当社の取締役退任後も当社の株式を保有していた前氏は、2026年1月27日付で株主として臨時株主総会招集請求を行い、前氏及び小白川氏を含む7名を取締役候補者とする取締役選任の付議議案を提案した。

こうした状況を踏まえ、当社としては、内部調査委員会の調査において問題とされた本件事案並びに本件事案に係る当社の対応及び内部管理体制等について、株主に対する透明性の確保及び客観的な判断材料の提供の観点から、当社から独立した中立かつ公正な立場による詳細な調査・検証・評価が必要であると判断し、同年3月3日、特別調査委員会（以下「当委員会」という。）を設置した。

(2) 本報告の位置付け

当委員会は、2026年4月20日付で、調査が継続中であった当該時点において報告可能な範囲で株主に判断材料を提供すべく、当社に対し中間報告を行った。その後も調査を継続し、今般これが完了したため、最終報告として本報告を行うものである。同中間報告と本報告との間に内容の相違がある箇所については、本報告の内容に更新されたものとして取り扱われた。

2 特別調査委員会の構成

当委員会の構成は以下のとおりである。

委員長：番匠 史人（弁護士、ひふみ総合法律事務所）

委員：杉田 篤史（公認会計士、株式会社 WARC）

委員：堤 大輔（弁護士、ひふみ総合法律事務所）

委員長及び各委員は、当社及び当社グループ各社と特段の利害関係を有していない。

当委員会は、当社の内部監査室長である Xa 氏を中心とする役職員により構成された事務局の補佐を受けた。

また、以下の弁護士、公認会計士等の外部専門家を補助者として起用した。なお、当該補助者も当社と特段の利害関係を有していない。

所属等	氏名
ひふみ総合法律事務所	弁護士：吉良一真、生井佳代
玉川法律事務所	弁護士：玉川竜大
株式会社 WARC（同社から委託を受けた者も含む。）	公認会計士：渡井肇洋*、佐藤友裕、東貴志、中村知義、坂下怜央、横田輝晃ほか1名
株式会社 foxcale	公認会計士：小池赳司、吉津亮介*

*公認不正検査士

なお、当委員会は、株式会社 foxcale（以下「foxcale」という。）を、後記 6(3)のデジタル・フォレンジック調査実施のための専門業者として起用した。

3 本調査の目的

本調査の目的は、下記のとおりである。

- (1) 本件事案に関する事実関係の調査
- (2) 本件事案の類似事案の存否及び事実関係の調査
- (3) 上記(1)及び(2)の調査で確認された事実並びに本件事案に係る当社の対応及び内部管理体制等に関する検証・評価
- (4) 上記(1)から(3)の検証において問題が認められた場合における原因分析及び再発防止策の検討・提言
- (5) その他、当委員会が必要と認めた事項

4 本調査の調査対象範囲

本件事案①については、事実関係の調査及び同事案の類似事案の存否・事実関係の調査のうち、当社に関し、かねて共同代表であった恩田饒氏（以下「恩田氏」という。）が退任し前氏が単独代表となり影響力を強めたと考えられる 2021 年 6 月から、当委員会設置時点（2026 年 3 月 3 日）において直近の公表済み決算の対象である第 3 四半期の末月である 2025 年 12 月までの期間を、サムシング及びその他子会社に関し、法定開示期間を考慮して過去 5 期分、すなわち 2020 年 4 月から 2025 年 12 月までの期間の調査を実施した。

本件事案②については、Ya 氏が当社に入社した 2021 年 8 月以降の期間を調査し、類似事案の存否及び事実関係の調査については、法定開示期間を考慮した 2020 年 4 月以降の期間を調査した。

本件事案③については、当社がユーシンの買収の検討を開始した 2024 年 3 月以降の期間を調査した。なお、後記第 5 のとおり、本件事案③は特段問題のある事案と認められなかったため、類似事案の存否及び事実関係の調査は実施していない。

5 本調査の実施期間

2026 年 3 月 3 日から同年 6 月 10 日まで調査を実施した。

6 本調査の調査方法

(1) 関連資料等の精査

当委員会は、以下の関連資料を入手し、内容を精査した。

- ・全体について、当社及びサムシングの組織図、社内規程・通達、取締役会その他重要な会議体等の議事録等
- ・本件事案①について、連結精算表、稟議申請一覧、仕訳データ、支払依頼書・出金伝票

等の経理関係資料、福利厚生関係資料、社用車運行記録等

- ・本件事案②について、Ya 氏の給与に関する資料等
- ・本件事案③について、ユーシン買収に関する資料等

(2) 関係者に対するヒアリング等

当委員会は、以下の関係者のほか、前氏、小白川氏、α 氏にヒアリングを実施した。前氏及び α 氏については、ヒアリングの補足として書面による質問を行い、同氏らから回答を得た。

- ・本件事案①について、当社及びサムシングの経理関係者、前氏らの経理処理を補助していた秘書、後記(4)のアンケート調査の検出事項を踏まえて補充聴取が必要と認めた社内関係者等
- ・本件事案②について、現在の人事関係者、Ya 氏等
- ・本件事案③について、関係者へのヒアリングの代替として、ユーシンの買収に関与した M&A 仲介会社にメールにより事実関係の照会を行った。
- ・本件事案に係る当社の対応及び内部管理体制等に関する検証・評価について、本件事案への対応の検討に関与した当社取締役・監査役等

ヒアリングは合計 56 人、延べ 92 回実施され、詳細は別紙 1 のとおりである。

(3) デジタル・フォレンジック調査

当委員会は、本件事案①、②及びこれら事案の類似事案の調査の目的で、一定の関わりがあると認められる又はその可能性がある当社及びサムシングの現役従業員及び元従業員ら計 16 名について、当社及びサムシングが保有している各データについて、分析検討を実施した。主な実施内容は以下のとおりである。

- ・本件事案①について、同事案の事実関係調査に関しては、前氏・小白川氏・α 氏らのほか、これらの者の会計処理に関与している又はその可能性のある者をデジタル・フォレンジックの対象とした。類似事案の調査に関しては、当社及びサムシングにおける調査対象期間内の役員経験者のうち各社交際費総額の一定の割合以上の経費を利用したことがある者を対象とした。

保全・解析の対象データについては、対象者全員につき、当社及びサムシングにおいて社内コミュニケーションツールとして利用しているサーバメール、Teams チャット、OneDrive 及び SharePoint 内のデータ並びに予定表データを保全・解析した上、サーバメール及び Teams チャットについては、関連キーワード検索によりヒットしたデータのレビューを行った。また、対象者に関するデータが残存していた会社貸与 PC・モバイル端末（ただし、他の調査において具体的な嫌疑がうかがわれなかった者の PC 等を除く。）内のデータについても保全・解析を行い、一部の者についてはレビューも実施した。さらに、一部の者のプライベートクラウド（ASPIRE）についても保全・解析を行った。

上記の各保全・解析済データについては、各経費の使途等に関する裏付け調査のため、当委員会が適宜検索・精査を行った。

- ・本件事案②について、同事案の事実関係調査に関し、前氏のほか、Ya氏を対象者とした。保全・解析データについては、本件事案①と同様である。
- ・本件事案③については、後記第5のとおり、他の調査により特段問題が認められなかったため、デジタル・フォレンジック調査は実施していない。デジタル・フォレンジック調査の概要については、別紙2のとおりである。

(4) アンケートの実施

当委員会は、本件事案①の調査並びに類似事案の有無及び内容等の確認を目的として、当社・サムシングの役員（社内、社外問わず）、部長（サムシングは各ブロック長、支店長も含む）及び経理関係者など合計144名を対象にアンケート調査を実施した。

休職中及び本年3月末に退職予定のため有給消化中との理由から回答が困難である者を除く対象者全員から回答を得た上で、アンケート回答を踏まえ、補足の確認が必要な場合には、回答者に対し、回答内容に関する確認を行った。

(5) 監査役会調査及び内部調査委員会による調査の確認

本件事案に係る当社の対応及び内部管理体制等に関する検証・評価に関し、当委員会の設置前に実施された、監査役会による調査及び内部調査委員会による調査において収集された資料の提供を受けるとともに、各調査を実施した監査役及び内部調査委員会委員長であるZa弁護士へのヒアリングを行い、各調査の実施状況や内容について確認を行った。

7 本調査の意義と留保事項

本調査は、捜査機関あるいは関係官庁による捜査及び行政調査等とは異なり、強制的な調査権限に基づく調査ではなく、あくまで関係者の任意の協力を前提とするものであり、かつ、時間的制約がある中で行われたこと、当委員会は、不審な点や矛盾点が認められた場合には都度確認を行ったものの、原則として関係者から提供を受けた関係資料や関係者に対するヒアリングから得られた情報等のみに依拠せざるを得ず、その真偽、完全性、網羅性等について上記捜査及び行政調査等と同水準による検証を行うことはできず、これらを確認する手段は限定されていたこと、特に、一部のヒアリング対象者に対象者が所持する資料の提出を求めたもののこれを拒否されたこと、一部の退職者に対してヒアリングを打診したところこれを拒否されたこと¹、当委員会が当社に依頼した資料の一部について本報告書提出日時点において未提出であること等から、これらに起因する調査の限界が存在したことを付

¹ 当委員会は、当社元上席執行役員兼CFOのXh氏及び当社元執行役員兼サムシング元本部長補佐のXg氏に対し、当社を通じてヒアリングを打診したところ、いずれも拒否された。そこで当委員会名義の文書を送付して改めてヒアリングを打診したが、これも拒否されたため、いずれの者についてもヒアリングを実施できなかった。

言する。

当委員会の事実認定は、このように限界がある中で行った本調査の結果に基づくものであって、当委員会が収集した資料以外の資料等により、新たな事実関係が発覚した場合などには、本調査における認定が変更される可能性があることを、留保する。

また、本調査は、本調査の目的を達成するために行われたものであり、調査対象期間について、当社及びサムシングの事業から起こり得るあらゆる不正の有無を網羅的に調査したものではないことを留保する。

第2 当社の概要、経費処理フロー等

1 当社の概要

2026年5月11日時点²における当社の概要は以下のとおりである。

会社名	SAAF ホールディングス株式会社	
設立	2018年10月1日	
役員	代表取締役	左奈田 直幸
	取締役会長	松場 清志
	取締役	坂口 岳洋
	取締役	和田 洋
	社外取締役	塚本 勲
	社外取締役	森本 千賀子
	社外取締役	仲岡 一紀
	常勤監査役	西山 靖
	社外監査役	三谷 総雄
	社外監査役	岡田 憲治
上場取引所	東京証券取引所グロース (1447)	
資本金	19億円	
事業内容	ITコンサルティング、システム開発、システム機器販売、人材派遣・紹介、地盤調査改良、地盤保証等を営む傘下子会社及びグループ会社の支配及び管理並びにこれに付帯又は関連する業務	
所在地	東京都江東区豊洲三丁目2番24号 豊洲フォレシア 9F	
事業年度	毎年4月1日から翌年3月末日まで	
会計監査人	フロンティア監査法人	

また、2026年3月1日時点のサムシングの概要は以下のとおりである。

会社名	株式会社サムシング	
設立	1997年6月5日	
役員	代表取締役社長	Yb氏
	代表取締役副社長	Yc氏
	取締役会長	左奈田 直幸
	取締役	Yd氏

² 当社の適時開示情報によれば、2026年5月12日、前氏が招集した当社の臨時株主総会において前氏ら7名の新取締役の選任決議がなされたが、同月21日、左奈田直幸氏が前氏ら7名の新取締役候補者が取締役及び代表取締役の地位にないことの仮処分を申し立て、同年6月2日、東京地方裁判所が、前氏ら7名の新取締役候補者が当社の取締役及び代表取締役の地位にないことを仮に定めるとの内容の決定をしており、当社取締役の地位は、本報告書提出日現在、係争中である（「[\(開示事項の経過\) 当社取締役による地位確認仮処分命令決定に関するお知らせ](#)」)。

	取締役 Ye 氏 取締役 坂口 岳洋 取締役 Yf 氏 監査役 西山 靖
親会社	SAAF ホールディングス株式会社
資本金	5,000 万円 (2025 年 3 月末現在)
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地盤調査 ・ 地盤改良 ・ 地盤保証 ・ 液状化判定 ・ 沈下修正 ・ 土壌汚染調査 ・ 残土調査 ・ 事業子会社の経営管理、企画、財務、新規事業開発等
所在地	東京都江東区豊洲 3-2-24 豊洲フォレシア 9F (本社)
事業年度	毎年 4 月 1 日から翌年 3 月末日まで

2 当社の沿革等

当社は、いずれも当時東京証券取引所上場会社であった ITbook 株式会社 (以下「ITbook」という。) 及びサムシングホールディングス株式会社 (以下「サムシングホールディングス」という。) の共同株式移転により、両社を完全子会社とする株式移転設立完全親会社として 2018 年 10 月 1 日に設立され、同日、当社の普通株式は当時の東京証券取引所マザーズに上場された。

当社の設立前、ITbook の企業グループは、主として、IT コンサルティング事業、システム開発事業や人材派遣事業を営み、同社の代表取締役兼 CEO として恩田氏が同グループを率いていた。一方、サムシングホールディングスの企業グループは、主として、地盤調査、地盤改良工事及び地盤保証を営み、同社の代表取締役社長として前氏が同グループを率いていた。なお、サムシングホールディングスは、その子会社であったサムシングによる 2021 年 6 月の吸収合併により消滅し、以後はサムシングが当社の直接の子会社となった。

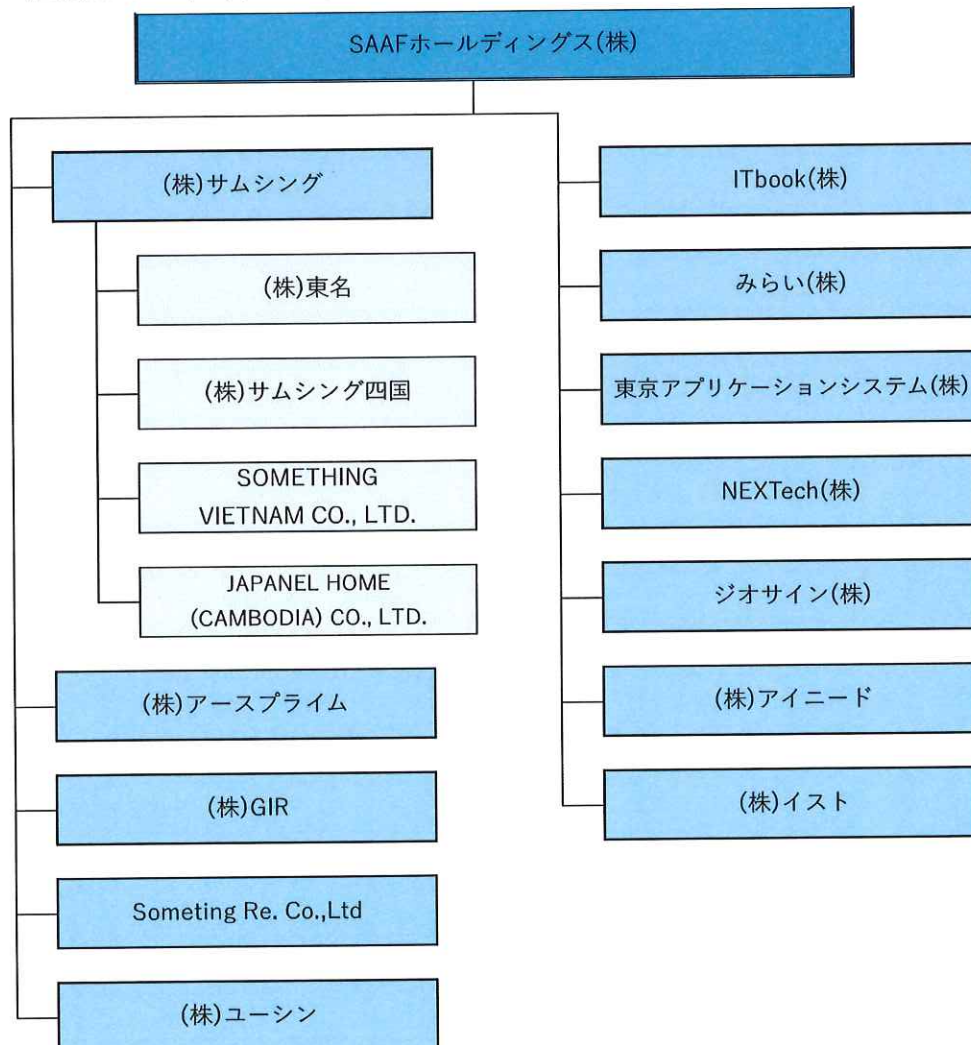
恩田氏は、当社設立後、経営トップの一人として当社グループを率いたが、2021 年 6 月 29 日に開催された定時株主総会の終結時をもって、任期満了により当社の代表取締役会長兼 CEO を退任した。この定時株主総会において、前氏は代表取締役社長に再任され、それ以降、前氏が単独で当社グループの経営トップとしてこれを率いる体制となった。

しかし、前記第 1 の 1 のとおり、前氏は、2025 年 4 月 30 日、当社代表取締役を辞任し、同日開催の取締役会において、松場氏が代表取締役に選任された。前氏の辞任理由について、当社は、これまでの経営不振の責任を取るという前氏本人の申出があった旨を公表した。

その後、2025年6月24日の定時株主総会において、前氏は取締役として再任されず、当社の取締役及びその他の当社グループの取締役を退任した（サムシングに関しては、同月1日付で辞任）。同株主総会の終結時をもって、松場氏は代表権を返上して取締役会長に就任し、同日、代わって左奈田直幸氏（以下「左奈田氏」という。）が新たに当社の代表取締役社長に選任された³。

当社の2025年7月1日時点のグループ会社は下記の図表のとおりである。なお、ジオサイン株式会社は当社の議決権保有割合53.6%の子会社である。株式会社東名、SOMETHING VIETNAM CO., LTD.及びJAPANEL HOME (CAMBODIA) CO., LTD.は、サムシングの議決権保有割合100%の子会社である。株式会社サムシング四国はサムシングの議決権保有割合23.1%の持分法適用関連会社である。それ以外は、当社の議決権保有割合100%の子会社である。

【図表：2025年7月1日時点での当社のグループ会社】

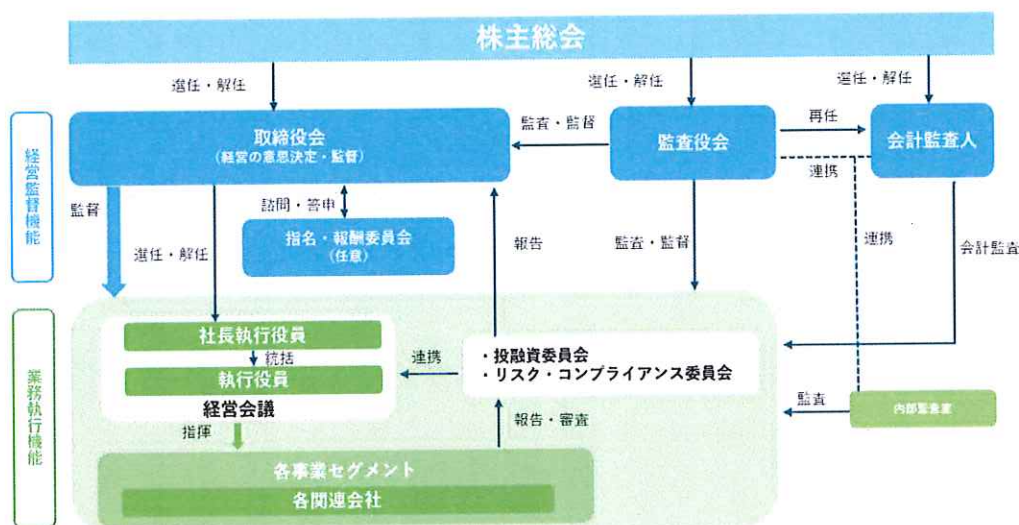


³ 当社取締役の地位が現在係争中であることは脚注2のとおり。

3 当社のコーポレートガバナンスの状況等

本報告書の提出時点において、当社は、取締役会及び監査役会を設置しており、グループ会社の管理を含むコーポレートガバナンスの体制や運用状況は以下のとおりである。

【図表：2025年6月27日時点での体制模式図】



(1) 取締役会

取締役会は、取締役4名、社外取締役3名で構成され、毎月1回定時取締役会が開催され、必要に応じて臨時取締役会が開催されている。定時取締役会では、月次の営業報告に加え、法令・定款に定められた事項のほか、取締役会規程に基づき重要事項を決議し、各取締役の業務執行の状況を監督している。定時取締役会では、当社の連結月次報告に加え、ITbookやサムシングの取締役会における決議事項・報告事項なども報告されている。

各事業年度の取締役の変遷は別紙3のとおりである。

(2) 監査役会

監査役会は、常勤監査役1名、非常勤監査役2名で構成されている。監査役会は、定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催している。監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、会計監査及び業務監査を中心に経営全般に対して監査を行っている。各事業年度の監査役の変遷は別紙3のとおりである。

(3) 内部監査室

内部監査室は、内部監査規程に基づき、グループ会社を含む各事業部門の業務活動に関して、営業状況、業務実施の有効性及び正確性、コンプライアンスの遵守状況等について監査を定期的に行い、代表取締役に報告している。

内部監査室は、2021年1月の時点では1名体制であったところ、前氏が経営トップとして当社グループを率いる体制に移行後、前氏の親族であり公認会計士資格を保有するYa氏を採用するなど順次人員が増強され、一時内部監査室長以下6名体制となったが、その後の人員の退職などにより本報告書提出時点では室長以下3名体制となっている。

(4) 当社及びグループ会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

①グループ会社のセグメント別の事業に関して、取締役会、法令遵守体制、リスク管理体制を構築する権限と責任を与え、経営管理本部はこれらを横断的に推進し、管理する。

②グループ会社に対して経営上の重要事項の承認手続き及び定期的な業務執行状況・財務情報などの報告が適正に行われるよう「関係会社管理規程」を制定し運用する。

③各グループ会社の経営上の重要事項や経営管理体制・業務執行状況について適時報告を受けるとともに適切な助言・指導を行い、当社及びグループ会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制を整備する。

④各グループ会社は、法令遵守及びリスク管理等を図る。

⑤監査役及び内部監査室は、グループ会社の業務の適正を確保するために必要な監査を行う。

(5) 内部通報制度の整備・運用状況

当社においては、2021年6月29日に当時の代表取締役社長である前氏が「コンプライアンス基本方針」を策定している。その1つとして、本報告書提出日現在、法令・規則及び社内規程・ルールの遵守を掲げ、「法令やルールを遵守し、社会的規範に逸脱することのない、誠実かつ公正な企業活動を行う。信頼性のある財務報告を重視し、会計不正につながる行動を禁止する。」としている。

当社グループでは、従来、ITbookグループはITbookの監査役を、サムシンググループは外部弁護士を通報窓口とするグループ別の内部通報制度が整備・運用されていたが、2022年12月に内部通報規程を改訂してグループで統一化し、当社及び連結子会社の職場における法令違反行為又は不正行為を通報する内部通報制度が整備されている。従業員は、法令違反行為又は不正行為が行われていることを知ったとき、又は疑うに足りる行為や情報等を目撃・入手したときは速やかに会社に通報する義務を負う。通報先として、法律事務所と当社の常勤監査役の2つの内部通報窓口が用意されており、通報は、電話、電子メール、郵便、FAX、書面及び面会のいずれの方法でも可能であり、通報者は匿名で通報を行うことも可能とされている。2025年8月1日、当社は通報先である法律事務所を従前の法律事務所からA法律事務所に変更し、その旨当社グループの支店・営業所に周知した。その経緯は、後記第6のとおりである。

当社は、内部通報案件管理台帳を作成し、通報内容や調査結果、対応方針、再発防止策等

を記録している。当社グループ内で統一化した内部通報制度の運用を開始後、年間3～5件程度の通報実績がある（うち1件は本件内部告発である。）。

4 業績の推移

当社及びサムシングの業績の推移は、以下のとおりである。

(1) 当社（単体）の業績推移

単位：千円（△は損失）

決算期	2021/3 期	2022/3 期	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期
売上高	150,360	150,360	510,120	864,000	993,408
営業損益	△17,878	△169,724	△99,859	159,674	159,803
経常損益	△9,405	△249,276	△111,517	161,368	673,853
当期純損益	△72,221	△1,825,034	△611,119	95,601	714,900

(2) サムシングの業績推移

単位：千円（△は損失）

決算期	2021/3 期	2022/3 期	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期
売上高	10,434,189	12,626,530	13,676,282	13,618,372	14,169,842
経常損益	85,285	442,897	180,497	111,297	△101,538
当期純損益	19,090	245,648	83,436	△5,565	△1,023,831

5 当社及びサムシングにおける交際費等の使用に関するルール

(1) 当社における交際費等の使用に関するルール

ア 交際費等の使用の手続に関するルール

当社において、役員及び従業員が交際費等を使用する方法には、一定の者に付与されているコーポレートカードの使用、役職員による立替払い及び仮払金の使用がある。

当社の稟議規程⁴第4条及び職務権限表によれば、当社の役員及び従業員のいずれも、交際費の使用を申請する場合は、事前に稟議を起案し、金額基準に応じて設定された確認者・承認者による確認・承認を経る必要がある。これらの稟議規程及び職務権限表は、その適用対象を役員と従業員とで区別しておらず、代表取締役を含む役員にも同様に適用されるものである。当社において、交際費の稟議手続は X-point という稟議システムを使用して行われている。また、仮払金を使用して交際費等を使用しようとする場合は、交際費の使用の稟議に加えて、仮払金の出金のための稟議申請手続（所定の出金伝票を起案して経理部の承認を得るといったもの。）も必要となる。なお、稟議事項の中には、職務権限表において社長や取締役会への事後報告を要すると定められている事項もあるが、交際費及び仮払金申請は、そのような事後報告事項とはされていない。また、海外出張についても、当社の海外出張旅

⁴ 当社が設立されてから 2022 年 3 月 31 日までの間は、当社に稟議規程は定められておらず、運用上、当時のサムシングホールディングス及びサムシングの規程に従って稟議申請が行われていたところ、当時のサムシングホールディングス及びサムシングの稟議規程には、いずれも現在の当社の稟議規程と同様、交際費等の使用については事前稟議が必要と定められていた。

費規程⁵により、事前稟議が必要とされていた。

当社の規定する職務権限によれば、2025年4月1日時点の交際費等の使用の最終的な承認及び権限は下表のとおりである。

内容	基準	承認①	承認②	承認③	承認④	承認⑤	最終決裁	回覧・報告
交際費	20万円以上	所属部長	所属部門長	所管部長	所管部門長	—	社長	経理部
	20万円未満	所属部長	所属部門長	所管部長	所管部門長	—	管理本部長	経理部
旅費交通費を含む一般経費	50万円以上	所属部長	所属部門長	所管部長	所管部門長	—	社長 ⁶	経理部
	5万円以上 50万円未満	所属部長	所属部門	所管部長	所管部門長	—	管理本部長 ⁷	経理部
	5万円未満	所属部長	所属部門長	所管部門長	—	—	管理本部長 ⁸	経理部、財務法務部長
仮払金申請	100万円超	所属部長	所属部門長	所管部長	所管部門長	社長	取締役会	経理部
	5万円超 100万円以下	所属部長	所属部門長	所管部長	所管部門長	—	管理本部長	経理部
	5万円以下	所属部長	所属部門長	所管部長	—	—	財務法務部長 ⁹	経理部

次に、交際費を使用した後の経費処理申請は、大要、以下のとおりである。

コーポレートカードにより経費を使用した場合は、経費使用者は当社所定の書式により支払依頼書を起案し、この支払依頼書を、事前に承認を得た稟議書、接待相手先、参加人数、参加者氏名（社内・社外の別）を記載した領収書及びコーポレートカードの利用明細書とともに経理部に提出する。

立替払いにより経費を使用した場合は、経費使用者は当社所定の書式により出金伝票を起案し、この出金伝票を、事前に承認を得た稟議書及び接待相手先、参加人数、参加者氏名（社内・社外の別）を記載した領収書とともに経理部に提出する。

仮払いにより経費を使用した場合は、仮払い額と実際の使用額に差がある場合は当社所定の書式により再度出金伝票を起票し、この出金伝票を、接待相手先、参加人数、参加者氏名（社内・社外の別）を記載した領収書とともに経理部に提出する。仮払い額と実際の使用額が同額の場合は、接待相手先、参加人数、参加者氏名（社内・社外の別）を記載した領収書のみを経理部に提出する。

上記各証憑の提出を受けて、経理部の担当者が事前の稟議申請の内容と実際の使用内容

⁵ 当社が設立されてから2023年6月30日までの間は、当社に海外出張旅費規程は定められておらず、運用上、当時のサムシングの海外出張旅費規程に従って稟議申請が行われていたところ、当時のサムシング海外出張旅費規程には、現在の当社の規程と同様、海外出張については事前稟議が必要と定められていた。

⁶ 2023年7月までは社長及び会長が最終決裁者であった。

⁷ 2023年7月までは社長及び会長が、2024年4月30日までは5万円以上10万円未満の場合は担当部門長が、10万円以上50万円未満の場合は管理本部長が最終決裁者であった。

⁸ 2023年7月までは社長及び会長が、2024年10月31日までは所管部長が最終決裁者であった。

⁹ 2023年7月までは社長が、2024年10月31日までは所管部長が最終決裁者であった。

を確認して経理システムに交際費の仕訳を入力し、同部の上長が承認する。

イ 交際費の内容及び金額についてのルール

当社の規程上、交際費の使用については、前記アのとおり手続面でのルールはあるものの、内容及び金額については特段の制限や基準は設けられていない。

(2) サムシングにおける交際費等の使用に関するルール

ア 交際費等の使用の手続に関するルール

サムシングにおいても、役員及び従業員が交際費等を使用する方法には、当社と同様、一定の者に付与されているコーポレートカードの使用、役職員による立替払い及び仮払金の使用がある。

サムシングの稟議規程第 4 条及び職務権限表によれば、サムシングにおける交際費等の使用についても、当社と同様、事前に稟議申請し、金額に応じて定められた者による確認及び承認を経て支払が行われている。また、海外出張についても、サムシングの海外出張旅費規程により、事前稟議が必要とされていた。

サムシングの規定する職務権限によれば、2025 年 4 月 1 日時点の交際費等の使用の最終的な承認及び権限は下表のとおりである。

内容	基準	承認①	承認②	承認③	承認④	承認⑤	最終決裁	報告・回覧
交際費	20 万円以上	支店長／所属部長	ブロック長・担当取締役	経理部長	管理本部長・同補佐	事業統括本部長	社長 ¹⁰	経理部長、財務法務部長
	20 万円未満	支店長／所属部長	ブロック長・担当取締役	経理部長	管理本部長・同補佐	事業統括本部長	社長 ¹¹	経理部長、財務法務部長
旅費 交通費	50 万円以上	支店長／所属部長	ブロック長	経理部長	管理本部長補佐	—	管理本部長	社長、常務、経理部長、財務部長
	10 万円以上 50 万円未満	支店長／所属部長	ブロック長	経理部長	管理本部長補佐	—	管理本部長	経理部長
	5 万円以上 10 万円未満	支店長／所属部長	ブロック長	—	—	—	経理部長	—
	5 万円未満	—	—	—	—	—	支店長／所属部長	経理部長
仮払金 申請	100 万円超	—	—	—	—	—	取締役会	当社取締役会
	10 万円以上 100 万円以下	支店長／所管部長	ブロック長・担当取締役 ¹²	経理部長	管理本部長補佐	—	管理本部長 ¹³	経理部長

¹⁰ 2023 年 7 月 31 日までは担当取締役が、2025 年 3 月 31 までは会長が最終決裁者であった。

¹¹ 2022 年 9 月 21 日までは支店長又はブロック長が、2023 年 7 月 31 日までは支店長又は所管部長が最終決裁者であった。

¹² 管理、技術、工事に関する場合はブロック長の承認は不要とされている。

¹³ 2022 年 9 月 21 日までは所管部長又はブロック長が、2024 年 3 月 31 日までは支店長又は所管部長が、2024 年 12 月 31 日までは本社長が最終決裁者であった。

5万円以上 10万円未満	支店長/ 所管部長	ブロック 長・担当 取締役 ¹⁴	—	—	—	経理部長 ¹⁵	経理部長
5万円未満	—	—	—	—	—	支店長/ 所属部長 ¹⁶	—

交際費等を使用した後の経費処理申請についても、使用する書式に若干の違いはあるが、基本的には当社と同様である。

すなわち、経費使用者は、所定の支払依頼書、出金伝票又は仮払伝票を起案し、これらを、事前に承認を得た稟議書及び接待相手先、参加人数、参加者氏名（社内・社外の別）を記載した領収書（コーポレートカードを使用した場合は利用明細書も提出する。）とともに、経理部に提出し、経理部の担当者が事前の稟議申請の内容と実際の使用内容を確認して経理システムに交際費の仕訳を入力し、同部の上長が承認するというものである。

イ 交際費の内容及び金額についてのルール

サムシングの規程上、交際費の使用については、前記のとおり手続面でのルールはあるものの、内容及び金額については特段の制限や基準は設けられていない。

もっとも、サムシングにおいては、規程とは別に、交際費の使用を制限する内容の社内通達が発せられることがあった。これらの通達は、サムシングにおいて、従前より従業員・役員を問わず社内外の交際費の使用が多い傾向にあったところ、コロナ禍といった社会情勢や業績不振等に応じた経費削減施策の一環として発せられたものである。これらの通達には役員を対象外とする明確な文言はなかったものの、実際には役員には適用されてこなかった。その明確な根拠や理由は、当委員会の調査によっても確認されなかった。

発令時期	発令者	対象者	要旨
2020年12月21日	サムシングホールディングス管理本部長	サムシンググループ全社、全支店の役職員	X-pointによる事前申請の徹底を求めている。精算時には領収書に実際に参加した人数を記載することを指示している。交際費の例示として、接待に関わる宿泊費・タクシー代、社外・社内飲食費、社外懇親会参加等を掲げている。
2021年2月2日	サムシングホールディングス管理本部長	サムシンググループ全社、全支店	2021年2月2日～同年3月31日の期間社外交際費の禁止、社外交際費の参加者数の厳選を指示している。新型コロナウイルス感染拡大の影響により営業利益が大幅に下振れる見込みであることを受けての時限的な措置である。
2024年2月8日	サムシング管理本部長	サムシング各位	X-pointによる事前申請の徹底、精算時の領収書への接待相手先、参加人数、参

¹⁴ 管理、技術、工事に関する場合はブロック長の承認は不要とされている。

¹⁵ 2022年9月21日までは所管部長又はブロック長が、2024年3月31日までは支店長又は所管部長が、2024年12月31日までは本社部長が最終決裁者であった。

¹⁶ 2024年12月31日までは、所管マネージャーが最終決裁者であった。

			加者氏名（社内・社外）の記載等を求めている。 また、税務上の交際費の定義を示して交際費の範囲を説明している。
2024年5月1日	サムシング管理本部長	対象者・対象部門の記載なし	一部支店における不適切使用が散見されたことを受けて新たに以下のルールを制定している。 ・部支店のメンバーが多数出席する懇親会の回数・予算制限。 ・社員同士の懇親会の事前許可制、予算制限。 ・顧客接待等の予算制限、二次会禁止（ただし、VIP顧客については例外）。
2025年3月25日	サムシング管理本部長	サムシング各位	2025年4月1日～2026年3月31日の間、社内交際費の禁止、部署単位の飲食の回数制限（年1回）・金額制限、顧客の接待についての人数制限・金額制限・二次会禁止等を指示している。
2025年8月1日	サムシング管理本部長	サムシング各位	X-pointでの交際費としての事前稟議が必要な場合の例（飲食を伴う社内外の飲食（1円以上）等）を示している。

(3) 当社及びサムシングの交際費等の計上金額について

恩田氏が当社の経営から退き前氏が単独代表となった2021年6月の直前期である2021年3月期から2025年3月期までの、当社及びサムシングにおける交際費及び旅費交通費の推移は以下のとおりである。

ア 当社における推移

単位：千円

決算期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期
交際費	9,370	19,948	17,070	25,221	25,350
旅費交通費	2,188	3,935	9,816	15,912	13,431

イ サムシングにおける推移

単位：千円

決算期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期
交際費	37,138	73,022	90,763	90,352	83,037
旅費交通費	74,601	97,379	136,025	147,967	121,362

第3 本件事案①について

1 前氏、小白川氏及びα氏の交際費等の利用状況及び経費申請・処理等について

(1) 交際費等の利用状況

2021年3月期から2025年3月期までの、当社及びサムシングにおける交際費及び旅費交通費のうち、本件事案①の対象者である前氏、小白川氏及びα氏が使用した金額及び割合の推移は以下のとおりである。

ア 当社における推移

単位：千円

決算期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期
交際費	9,370 (100%)	19,948 (100%)	17,070 (100%)	25,221 (100%)	25,350 (100%)
うち前氏 (%)	調査対象 期間外	— (—%)	6,119 (35.8%)	9,325 (37.0%)	9,350 (36.9%)
うち小白川氏 (%)	調査対象 期間外	— (—%)	— (—%)	— (—%)	— (—%)
うちα氏 (%)	調査対象 期間外	— (—%)	1,012 (5.9%)	2,613 (10.4%)	3,168 (12.5%)
旅費交通費	2,188 (100%)	3,935 (100%)	9,816 (100%)	15,912 (100%)	13,431 (100%)
うち前氏 (%)	調査対象 期間外	— (—%)	536 (5.5%)	1,396 (8.8%)	3,358 (25.0%)
うち小白川氏 (%)	調査対象 期間外	— (—%)	— (—%)	— (—%)	— (—%)
うちα氏 (%)	調査対象 期間外	— (—%)	— (—%)	1,237 (7.8%)	824 (6.1%)

イ サムシングにおける推移

単位：千円

決算期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期
交際費	37,138 (100%)	73,022 (100%)	90,763 (100%)	90,352 (100%)	83,037 (100%)
うち前氏 (%)	973 (2.6%)	10,836 (14.8%)	6,917 (7.6%)	5,196 (5.8%)	7,797 (9.4%)
うち小白川氏 (%)	6,354 (17.1%)	10,305 (14.1%)	14,357 (15.8%)	15,085 (16.7%)	19,038 (22.9%)
うちα氏 (%)	3,634 (9.8%)	8,461 (11.6%)	13,674 (15.1%)	7,963 (8.8%)	6,588 (7.9%)
旅費交通費	74,601 (100%)	97,379 (100%)	136,025 (100%)	147,967 (100%)	121,362 (100%)
うち前氏 (%)	174 (0.2%)	1,551 (1.6%)	2,920 (2.1%)	1,542 (1.0%)	438 (0.4%)
うち小白川氏 (%)	1,345 (1.8%)	1,159 (1.2%)	2,042 (1.5%)	2,051 (1.4%)	1,722 (1.4%)

うちα氏 (%)	1,585 (2.1%)	3,466 (3.6%)	4,607 (3.4%)	4,435 (3.0%)	4,791 (3.9%)
-------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

(2) 前氏の交際費等の使用に関する業務フロー

ア 事前の稟議申請

前記第2の5のとおり、当社及びサムシングの役職員が経費を使用する際には、事前の稟議申請を行うものと定められていた。ところが、前氏は、当社及びサムシングの代表取締役であった期間においては、実際には事前の稟議申請を行っておらず、事後に秘書のXb氏を通じて経理部に経費処理の申請をさせるにとどまっていた。事前の稟議申請をしていなかった理由について、前氏は、当委員会のヒアリングにおいて、コーポレートカードによる交際費の使用については、一定の予算枠の範囲内で最終決裁権限者である自己の裁量により使用することが認められているとの認識を有していた旨説明している。

なお、仮払金により経費を使用する場合は、前記第2の5のとおり、経費使用に係る事前稟議とは別に、仮払金出金のための申請手続きを経ることが必要であり、この申請手続きを経なければ経理部から現金の出金を受けることができない実務上の制約があった。このため、前氏は、仮払金の使用に際しては、自ら又はXb氏を通じて、仮払金出金のための申請を行っていた。

イ 経理処理申請

前氏についての実際の経理処理申請の流れは、大要、以下のとおりである。

まず、前氏は、自身が使用した交際費等の経費に関する領収書について、コーポレートカード利用分と仮払金利用分とに分類を行った上で、秘書のXb氏に渡し、経理部への経費処理の申請を行うよう指示していた。

(7) コーポレートカード利用分について

Xb氏は、コーポレートカード利用分として受け取った領収書と当社及びサムシングのコーポレートカード¹⁷の利用明細との照合作業を行い、当該利用明細及びこれと照合できた領収書¹⁸を基に、当社及びサムシング所定の書式を用いて支払依頼書を作成していた。そして、支払依頼書の摘要欄に必要事項（前記第2の5のとおり、参加者及び人数の記載が必要である。）を記載するために、支払依頼書、コーポレートカードの利用明細及び領収書を前氏に渡し、参加者及び人数を記載するよう前氏に依頼していた¹⁹。

¹⁷ 当社が契約しているコーポレートカードとサムシングが契約しているコーポレートカードがあり、前氏はいずれも利用していた。

¹⁸ コーポレートカード利用明細と対応しない領収書については、Xb氏は経費処理等をせず、当該領収書を自身のデスク等に1年程度保管し、その後破棄していた。

¹⁹ Xb氏は2024年4月にサムシングから当社に転籍しており、その頃から、Xb氏は支払依頼書作成に際して、前氏のスケジューラーに記録されている予定を確認し、前氏のスケジューラー情報から参加者及び人数が判明しない経費に関して前氏を確認を求めたようにした。

前氏は、Xb 氏から受領した支払依頼書又はコーポレートカードの利用明細に直筆で参加者及び人数を記載し、これらを当社経理部及び Xb 氏に交付していた。なお、前氏による参加者の記載内容には、社名及び氏名を記載する場合もあれば、「社外 2 名」などの概括的な記載にとどまる場合もあった。Xb 氏は、前氏から受領した支払依頼書及びコーポレートカードの利用明細及び領収書を当社又はサムシングの経理部に提出していた。

これに基づき、経理部の担当者が、会計システムに交際費等²⁰計上の仕訳を入力²¹した後、当社及びサムシングの経理部上席者が、提出された支払依頼書と証憑を確認し、仕訳入力を承認していた。

なお、当社経理部は、前氏によるコーポレートカードの利用の中に、用途が不明であるなど、当社又はサムシングの交際費として計上することの当否について疑義のあるものを発見した場合には、前氏に対して、用途等を直接確認していた。確認の結果、交際費として計上すべきではないと経理部が判断した場合は、その旨前氏に説明した上で、当該利用金額相当額を、前氏への役員報酬支払時に報酬から控除することとしていた。

(4) 仮払金利用分について

前氏から仮払金利用分として受け取った領収書については、Xb 氏は、前氏から渡された領収書のうち、前氏のスケジューラーの情報と整合しないものや、領収書の内容から交際費として計上することが明らかに不相当と判断したものを除外²²した上で、領収書を当社及びサムシングの経理部長である Xc 氏に渡していた。Xc 氏は当該領収書を元に前氏の仮払金精算のための精算書を作成し、その精算書及び領収書を経理担当者に渡して交際費等計上の仕訳を入力させ、これを承認していた²³。

(3) 小白川氏の交際費等の使用に関する業務フロー

ア 事前の稟議申請

小白川氏も、前氏と同様、事前稟議申請を行っておらず、秘書である Xd 氏又は同じく秘書である Xe 氏に、事後的に経理処理申請をさせていたにとどまっていた。

²⁰ 前氏は当社名義及びサムシング名義のコーポレートカードを所持していたが、使用の際、いずれの会社の交際費等であるかを明確に区別していなかったため、それぞれのコーポレートカードにおいて各社の利用が混在している状況であった。そのため、各社の経理部では自社で交際費計上すべきではないコーポレートカード利用額については、立替金として会計計上していた。

²¹ ただし、調査対象期間のうち、Xb 氏がサムシングに在籍していた 2024 年 3 月までは、Xb 氏が前氏の秘書と経理部員を兼務していたため、前氏のサムシングの交際費については、Xb 氏が仕訳入力まで行い、その後、支払依頼書及びコーポレートカードの利用明細及び領収書を経理部に提出し、経理部長である Xc 氏において仕訳の承認を行っていた。

²² これらの領収書及びコーポレートカードの利用明細と対応しなかった領収書は、Xb 氏のデスクの引き出しに一定期間保管後に処分していた。

²³ 2024 年 4 月以降、Xc 氏はサムシングにおいては経理部長ではなくなったが、当社においては引き続き経理部担当部長であったことから、2024 年 4 月以降も引き続き Xb 氏は Xc 氏に領収書を渡し、Xc 氏において経理部担当者に仕訳入力を指示し、承認していた。

イ 経理処理申請

小白川氏は、経理処理申請に際して、基本的に前記第 2 の 5 記載のサムシングの経理処理申請の一般的な手続と同様、領収書及び交際費の同席者全員の氏名（社外の場合は会社名及び氏名）を手書きしたメモを秘書の Xd 氏又は Xe 氏に渡し、両氏において、これを基に支払依頼書（コーポレートカード使用の場合）及び出金伝票（立替払い精算の場合）を起票し、コーポレートカードの利用明細、領収書及び上記メモを台紙に貼付して経理部に提出していた。もっとも、一部、参加者について「社内●名」のように概括的な記載にとどまり氏名までは記載されていない申請もあった。

なお、小白川氏の経費使用については、全てサムシングにおけるものであり、当社における交際費等の使用はなかった。サムシングにおける交際費等の使用は、2022 年 3 月期に 1 度仮払出金を使用した以外は、全てコーポレートカード又は立替払いの方法によるものであった。

(4) α 氏の交際費等の使用に関する業務フロー

ア 事前の稟議申請

前記第 2 の 5 のとおり、当社及びサムシングの稟議規程上、交際費等使用については事前稟議申請が必要とされているが、α 氏は、当社の取締役として交際費等を使用する場合は、事後に稟議申請を行っていた。

他方で、サムシングの取締役として交際費等を使用する場合は、稟議申請自体を行ってなかった。

イ 経理処理申請

(7) コーポレートカード利用分及び立替払い分について

当社の取締役として使用した交際費等については、α 氏は、2024 年 8 月までは、前記第 2 の 5 記載の当社の経理処理申請の一般的な手続と同様、支払依頼書又は出金伝票を起票し、事前に承認を得た稟議書、領収書及びコーポレートカードの利用明細書とともに経理部に提出していた。2024 年 9 月以降は、α 氏担当の秘書として Xk 氏が就任したことから、Xk 氏に領収書及びコーポレートカードの利用明細書を渡し、Xk 氏において、これらと稟議書を基に支払依頼書及び出金伝票を起票し、稟議書、領収書及びコーポレートカードの利用明細とともに経理部に提出していた。

サムシングの取締役として使用した交際費等については、2024 年 8 月までは自ら支払依頼書又は出金伝票を起票し、領収書及びコーポレートカードの利用明細とともに経理部に提出していた。その際、前記のとおり α 氏はサムシングにおいては稟議申請を行っていないことから、稟議書は経理部に提出していなかった。2024 年 9 月以降は、Xk 氏に領収書及びコーポレートカードの利用明細書を渡し、Xk 氏に指示をして支払依頼書及び出金伝票を起票させていた。その際、会食の出席者などの支払依頼書及び出金伝票の記載事項については、

Xk氏がα氏にメールで問い合わせていた。Xk氏は、これらを基に支払依頼書又は出金伝票を起票し、領収書及びコーポレートカードの利用明細とともに経理部に提出していた。

旅費交通費については、前記第2の5のとおり、当社及びサムシングのいずれにおいても、規程上、海外出張の際には事前の稟議申請が必要とされているが、α氏は、事前の稟議申請を行っておらず、経費処理申請として出金伝票又は支払依頼書を起票して領収書とともに経理部に提出するにとどまっていた。この手続も2024年8月までは自ら、同年9月以降はXk氏に指示をして行っていた。

(イ) 仮払金利用分について

α氏は、調査対象期間中、当社においてもサムシングにおいても、仮払金の申請による交際費等の使用はなかった。

2 本件事案①における問題点

本件事案①で検討すべき中心的な問題は、前氏、小白川氏及びα氏が当社及びサムシングにおいて使用した経費のうち、私的流用に該当するものがあるか否かという点にある。また、私的流用には該当しないとしても、社内手続上の不備が認められる経費使用といえるものがあるか否かも併せて検討すべき問題である。

なお、私的流用が認定された場合の前氏らに対する民事上の責任追及の要否及び内容については、本報告書の認定結果を踏まえ、当社及びサムシングにおいて別途検討されるべき事項であり、本報告書ではこれを直接の検討対象とはしない。

以下では、まず私的流用及びその他不適切な経費使用に関する判断基準を示した上で、本調査において抽出された前氏、小白川氏及びα氏の各経費処理について、当該基準への該当性を検討する。

3 私的流用の判断基準

(1) 社内規程に着目した検討

交際費の使用については、当社及びサムシングは事前稟議の対象としていることから、交際費使用の適切性については、一義的には当社及びサムシングの承認権者が当社及びサムシングの所定の基準等に従い判断するものである。

そこでまず、当社及びサムシングの稟議規程及び職務権限表を見るに、前記第2の5のとおり、支出金額に応じた決裁権限区分及び事前申請・事後精算の手続フローが定められているとともに、精算申請書類への支出先・使途・参加者の記載及び証憑添付が求められている。しかし、同規程は経費処理の手続を定めるものにとどまり、実質的な経費該当要件についての定義規定を欠く。したがって、私的流用か否かの判断基準は、同規程からは直ちには導かれない。

(2) 社内規程以外のルールに着目した検討

サムシングは、前記第2の5のとおり、交際費の使用について事前稟議申請の徹底を求める通達において税務上の交際費の定義を周知しており、また、当社の規程は主要子会社であるサムシングの規程を参照して定められたことから、当社及びサムシングは交際費として認めるか否かにあたって基本的には税務上の交際費該当性を基準としていると考えられる。なお、前記第2の5(2)イのとおり、当該通達は経費削減等のために発令されたもので、実態としては役員には適用されてこなかったものであるが、当社及びサムシングにおける交際費の判断基準を検討する上での参考となる。

この点、税務上、交際費等とは、交際費、接待費、機密費その他の費用で、法人が、その得意先、仕入先その他事業に関係のある者等に対する接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出するものをいうとされている²⁴。ここにいう「得意先、仕入先その他事業に関係のある者等」とは、直接・間接に法人の事業に関係のある者を広く含むものとされ、得意先、仕入先、下請工場、特約店、代理店のほか、その法人の役員・従業員・株主等も含まれる²⁵。

また、当該支出が「交際費等」に該当するというためには、①「支出の相手方」が事業に関係ある者等であり、②「支出の目的」が事業関係者等との間の親睦の度を密にして取引関係の円滑な進行を図ることであるとともに、③「行為の形態」が接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為であること、の三要件を満たすことが必要であると解されている²⁶。

このように、サムシングが社内通達において参照している税務上の交際費は、基本的に事業との関連性を主要な要素としている。

そこで、本調査においては、業務関連性を主要な要素とする税務上の交際費等の定義及び実際の交際費等の使用態様を踏まえ、私的流用に該当する交際費等の使用の類型を以下のとおりピックアップした。

なお、旅費交通費など、当社及びサムシングにおいて、交際費以外の勘定科目により計上され、支出されている経費についても、各類型に該当する場合は、交際費と同様に私的流用と評価する。

類型① 役員親族等との会食

親族（配偶者・子・兄弟姉妹及びその配偶者等）は、取引先・仕入先等の事業関係者に当たらない。取引関係のある親族を相手方とする会食についても、その親族のみを相手方とする場合は、行為の形態を客観的に見れば家庭内の行為であって接待・饗応・慰安・贈答とはいえない。そのため、役員親族との会食は業務上の関連性を欠くものとして私的流用と評価する。なお、取引先が出席した接待の場に親族が同席した場合のように業務目的との混在が

²⁴ 租税特別措置法第61条の4第6項

²⁵ 租税特別措置法関係通達61の4(1)-22

²⁶ 東京高判平成15年9月9日高等裁判所民事判例集56巻3号1頁

認められる場合は、按分等の方法により私的流用分を特定する。

類型② 役員親族等とのゴルフ

ゴルフについても、類型①の会食と同様の考え方が妥当する。役員が親族のみを同伴するゴルフについては全体を私的流用と評価し、取引先等の事業関係者を交えたゴルフであっても、親族が同伴している場合には、按分等の方法により私的流用分を特定する。

類型③ およそ業務関連性のない店舗等の利用

一部の者の使用経費の中には、店舗の種類やサービス内容に照らしておよそ業務関連性が認められない店舗等の利用も見られ、これらについても、私的流用と評価する。

類型④ その他調査において業務関連性が認められなかった経費

上記類型①から③以外にも、本調査における証憑類の精査及びデジタル・フォレンジックの過程等で業務関連性に疑義が生じると認められた経費使用も調査対象とする。これらの経費使用については、全対象者に共通して適用される評価基準を設けるのではなく、各人の支出の目的・経緯、金額の相当性、支出の頻度・累積額その他の具体的事情を踏まえ、その者について私的流用の疑いを検討すべき特徴的な支出類型を個別に設定した上で、業務関連性の有無を判断する。

(3) 社内手続上の不備が認められる経費使用

本調査の中で、事前稟議申請が行われないまま、又は支払依頼書・出金伝票における参加者欄に「社内」「社外」等の概括的な記載にとどまり、参加者の氏名・所属等が記載されていない事例が多数確認された。

このような事前稟議申請の欠如や参加者等の記載が不十分なままの処理については、当社及びサムシングにおいて実務上これを認識しながら許容していた実情も少なからず見受けられることから、これらの事情のみをもって直ちに私的流用を推認させるものとはいえない。

しかし、事前稟議申請の欠如は社内規程に違反することはもちろん、稟議手続は不適切な支出を未然に防止するための内部統制の根幹をなすものであり、このような観点から重大な問題を含む。この点、前氏や小白川氏は、交際費予算を超えることがないように留意して交際費を使用しており、また、自らが最終決裁権限者のため稟議手続を経る必要はないと認識していたと言うが、当社及びサムシングの規程では複数の中間承認者が設定されており、稟議手続はこれらの者による複層的な審査を通じて支出の当否を組織的に判断することを本来の趣旨とするものである。したがって、最終決裁権限者であることは稟議手続を不要とする理由とはなりがたい。

また、支出目的・参加者等の記載は支出の業務関連性を検証するための基礎をなすもので

あるところ、これが不十分である場合には、業務関連性の有無に関する判断を著しく困難にさせるものである。

したがって、事前稟議申請の欠如や参加者等の記載が不十分なままの処理については、直ちに私的流用とまでは断じられないものの、社内手続上の不備が認められる経費使用として別途整理することとした。

4 当委員会が実施した経費抽出・検証フロー

前記交際費等の申請、経理処理等のフローを踏まえ、当委員会は本調査の調査期間による制約及び調査対象勘定科目の財務諸表に対する重要性を総合的に勘案し、以下の手続を実施した。

- ① 当社及びサムシングの交際費、旅費交通費及び仮払金の仕訳データから、摘要欄の記載を基に前氏、小白川氏及びα氏が使用したと考えられるデータを抽出する。
- ② 以下の条件に当てはまるものを個別検討対象とする。
 - ・抽出後の仕訳データの摘要欄、支払依頼書又は出金伝票及び領収書の通査により上記類型①～④に該当する可能性があると判断したもの（当該通査の中で、事前稟議申請の欠如や支払依頼書・出金伝票における参加者等の記載が不十分なものの確認も行った。）
 - ・本件内部告発において私的流用の疑いを指摘されたもの
 - ・関係者へのヒアリング又はアンケート調査手続において、私的流用が疑われる供述等があったもの
 - ・デジタル・フォレンジック調査の結果検出された重要メールに関連するもの
 - ・その他、計上金額が10万円以上の仕訳
- ③ 個別検討対象として抽出された経費仕訳については、経費申請書類（支払依頼書、領収書等）、各経費に関する経費使用日、利用店、参加者氏名等をキーワードとしてデジタル・フォレンジックのレビューツール上で検索を行い、関連するメール・ドキュメントの通査や経費使用者のスケジューラーとの突合等により、不適切使用が疑われる経費か否かを判定する。
- ④ ③の手続の結果、私的流用が疑われる経費については、レビューツール上で検索を行い、同様の経費利用の有無を確認する。同様の経費利用が検出された場合には個別検討対象に追加し、③の手続を実施する。
- ⑤ ③及び④の手続により抽出された私的流用が疑われる経費につき、経費使用者に対するヒアリングにより事実関係を確認する。

5 件外調査の調査手法

当委員会は、本件事案①と共通の「構成単位」「関与者」「手口」の観点から件外調査を立

案した。

(1) 構成単位の観点

当委員会は、本件事案①の調査対象者である前氏、小白川氏及びα氏が他の役職員に経費申請をさせることによる私的流用の有無についても調査を行うこととした（件外調査①）。具体的には、X-Point より、前氏以外の役職員による経費申請のうち、前氏が参加する会食等の経費申請を抽出し、当該経費申請を確認することとしたほか、アンケートにて前氏ら3名以外の名義を用いた経費申請に関する情報を募った。

また、前氏、小白川氏、α氏以外の当社及びサムシングの役員による経費の私的流用の有無についても調査を行うこととした（件外調査②）。具体的には、調査対象期間の各年度における各社交渉費の計上金額に対する利用率が1%以上であった以下の役員を調査対象に含め、前記4の手続を実施することとした。

対象者	対象会社
松場氏	当社
Yc 氏	サムシング
Xg 氏	サムシング
Yl 氏	サムシング
Ye 氏	サムシング
Yo 氏	サムシング

(2) 関与者の観点

当委員会は、前氏、小白川氏及びα氏がサムシング以外の他のグループ会社においても同様に交際費等の私的流用を行っていないかについても調査を行うこととした（件外調査③）。具体的には、前氏、小白川氏及びα氏が代表取締役又は業務執行取締役の就任経験のあるグループ会社のうち、連結財務諸表において一定程度の交際費等が計上されている以下のグループ会社を対象に会計帳簿の通査を行い、私的流用の可能性のある経費の検出がなされた場合には、個別検討を行うこととした。

対象者	対象会社
前氏	サムシングホールディングス
	株式会社 kiip&nap
	ITbook
α 氏	サムシングホールディングス
	NXTech 株式会社
小白川氏	該当なし

(3) 手口の観点

当委員会は、当社及びサムシング以外のグループ会社においても役員が経費の私的流用を行っていないかについても調査を行うこととした（件外調査④）。具体的には、2025年3月期における連結財務諸表において一定程度の交際費等が計上されている以下のグループ会社を対象に、会計帳簿の通査等を行い、業務執行取締役の私的流用の可能性のある経費の検出がなされた場合には、個別検討を行うこととした。

対象者	対象会社
Zf氏	みらい株式会社
Zg氏	みらい株式会社
Zh氏	みらい株式会社
Zi氏	ITbook

6 前氏に関する検証結果

前記4の手續の結果、前氏について、以下のとおり、私的流用及び社内手續上の不備が認められる経費使用が確認された。

(1) 経費の私的流用について

類型	当社		サムシング	
	件数	金額	件数	金額
類型①	1件	1円	3件	447,644円
類型②	4件	712,556円	3件	237,385円
類型④	1件	170,173円	1件	9,200円
合計	5件	882,729円	7件	694,229円

※ 上記各金額については、各類型において認定した私的流用行為に伴い利用したハイヤーの代金額も含む（ハイヤー利用に関する詳細は後記イ参照）。

以下では、認定した私的流用の概要を記載する。

ア 親族との会食・ゴルフ（類型①、②）

前氏の場合、親族との会食・ゴルフが散見されたところ、親族との会食やゴルフは、前記3(2)のとおり、行為の形態を客観的にみれば家庭内の行為であって接待等とはいえ業務関連性が認められないため、私的流用と認定した。

この点、前氏は、親族が集った会食については、創業当時の出資者であった親族との会食である旨、ゴルフについては、同伴者の親族のうち、当社と取引実績のある会社の代表取締役である者に対しては取引先に対する接待である旨、サムシングで受領した補助金制度を紹介してくれた者に関してはそのことへの謝礼としてゴルフに招待したものである旨をそれぞれ説明し、当時の自身の考えとしては、業務関連性がある正当な経費と判断していた旨説明している。

しかし、交際費は取引関係の維持・拡大を目的として関係性の構築・向上を図るためのもの

のであるところ、親族はそもそも既存の関係性を有しており、交際費による関係性の構築・向上を図る必要性がない。取引先又はその関係者に該当するとしても、それのみをもって親族との会食等に業務関連性を認めることは、交際費本来の趣旨に合致しない。

加えて、確認された会食・ゴルフの多くは、親族のみの参加となっており、業務上の接待や取引関係の構築を目的とするものとは到底みられない。また、業務上の関与が認められない親族が同席しているものもあり、この点について前氏からは合理的な説明はなく、これらの親族を区分して按分処理した形跡も見当たらない。これらの事情は、当該会食・ゴルフの実態が親族の懇親を目的とするものであり、前氏の認識においても同様であったことを推認させる。

さらに、親族の会食・ゴルフはいずれも、参加者の記載に社内役職員と記載又は参加者が明記されておらず、虚偽の内容を記載又は参加者の詳細が伏せられており、親族であることを秘して経費処理がなされている。このような事実は、前氏自身が当該支出の交際費該当性に疑義があることを認識していたことを推認させる。現に、前氏は、社内で私的利用であると反発されることを懸念してかかる処理を行った旨述べている。

以上によれば、前氏の主張を踏まえても、業務関連性を認めることはできない。

なお、これら親族との会食、ゴルフについては、前氏自身、当委員会のヒアリングにおいて、今改めて考えると会社経費の私的流用にあたりと述べており、返金の意思を示している。

イ 上記会食、ゴルフに伴うハイヤー利用

上記アにおいて私的流用と認定した会食、ゴルフに際し、専らこれらへの移動又はこれらからの帰宅を目的とするハイヤーの利用と認定できたものについても、同様に経費の私的流用と認定した。

ウ その他経費（類型④）

(ア) リゾートホテルにおける親族との飲食・レジャー利用

沖縄のリゾートホテルにおいて、食事、ルームサービス、スパ及び乗馬等の支出が経費処理されている。これに関し、前氏の親族が同時期に沖縄への航空券を予約した形跡があり、上記各支出も親族との利用がうかがわれること、ルームサービスやスパ、乗馬といった業務上利用するとは考えがたい支出であること、前氏もこれらの支出は親族で沖縄旅行をした際に親族と利用したものである旨を認めていることから、私的流用と認定した。ただし、上記支出と一体となって経費処理されていた同ホテルでの夕食については、前氏は、上記旅行で沖縄を訪れた際にサムシングの沖縄支店の従業員らと社内懇親を行ったものである旨説明しており、これを明確に排斥するに足る証拠は見当たらないことから、私的流用とは認定しなかった。

また、上記沖縄旅行の際、前氏が羽田空港と自宅との往復にハイヤーを利用し、その料金を経費として処理していたことが確認された。この点、現地において従業員等との社内懇親

が行われたとはいえ、当該旅行の主たる目的は親族との旅行にあったと認められ、そのような私的旅行の往復のために利用されたハイヤーの料金については業務関連性を認めることはできない。したがって、当該料金についても私的流用と認定した。

(イ) ホテルのデイクース利用

都内のホテルのデイクース利用が確認されたところ、この点、前氏は「当時は深夜を含めた会食による営業活動を頻繁に行っており、出社はしていたものの、会社近くのホテルで休息をとるため、15時以降のチェックインから夜の会食の間に利用した」旨説明している。このような業務のために使用するのではなく専ら休息のためにホテルを利用することについては、業務との関連性は認めがたく、私的流用と認定した。

(2) 社内手続上の不備が認められる経費使用について

前記(1)のほかに、下表のとおり社内手続上の不備が認められる経費使用が認められた。

	当社		サムシング	
	件数	金額	件数	金額
事前稟議申請の欠如、参加者等の不十分な記載、又はその双方に該当する経費処理	337件	25,480,736円	576件	32,072,560円

(3) 前氏による経費の私的流用に関する件外調査

ア 他の役職員の経費申請を利用した経費の私的流用について（件外調査①）

前記5(1)記載の件外調査の結果、私的流用が疑われる申請内容は見当たらなかった。

また、アンケート調査の結果、上記で私的流用と認定した経費以外に私的流用を認定し得る回答はなかった。

イ 当社及びサムシング以外のグループ会社での経費の私的流用について（件外調査③）

前記5(2)記載の件外調査の結果、調査対象のグループ会社において、前氏の経費の私的流用は検出されなかったが、サムシングホールディングスにおいて下表のとおり社内手続上の不備が認められる経費使用が認められた。

	サムシングホールディングス	
	件数	金額
事前稟議申請の欠如、参加者等の不十分な記載、又はその双方に該当する経費処理	183件	8,100,826円

7 小白川氏に関する検証結果

(1) 経費の私的流用について

前記4の手続の結果、経費の私的流用は検出されなかった。

小白川氏については、前記1(3)アのとおり事前稟議申請及び参加者氏名の記載を欠く事例

が認められ、また、経費使用額についても前記 1(1)イのとおり相当額に上っている。

しかし、同氏は、会食等の参加者については一部の申請を除けば同氏が基本的に自ら詳細に記載しており、各支出の用途についても概ね明らかである。用途が判然としないものについては当委員会のヒアリングにおいて同氏から合理的な説明を受けており、その内容を覆す客観的事情は見当たらない。さらに、デジタル・フォレンジック調査においても、支払依頼書等の記載が虚偽であることを示す特段の資料は見当たらなかった。

以上によれば、小白川氏の経費使用については、後記(2)のとおり事前稟議の欠如という社内手続上の不備は認められるものの、私的流用であることを積極的に認定するに足りる証拠は認められない。

(2) 社内手続上の不備が認められる経費使用について

下表のとおり社内手続上の不備が認められる経費使用が認められた。

	当社		サムシング	
	件数	金額	件数	金額
事前稟議申請の欠如、参加者等の不十分な記載、又はその双方に該当する経費処理	一件	一円	1,339 件	65,695,866 円

(3) 小白川氏による経費の私的流用に関する件外調査

ア 他の役職員の経費申請を利用した経費の私的流用について（件外調査①）

前記 5(1)記載の件外調査の結果、私的流用が疑われる申請内容は見当たらなかった。

また、アンケート調査の結果、上記で私的流用と認定した経費以外に私的流用を認定し得る回答はなかった。

イ 当社及びサムシング以外のグループ会社での経費の私的流用について（件外調査②）

前記 5(2)記載の件外調査の結果、小白川氏が代表取締役又は業務執行取締役の就任経験のあるグループ会社は該当がなかった。

8 α氏に関する検証結果

前記 4 の手続の結果、α氏について、以下のとおり、類型③及び④の私的流用、私的流用の疑いがある経費使用及び社内手続上の不備が認められる経費使用が確認された。

(1) 経費の私的流用について

	当社		サムシング	
	件数	金額	件数	金額
類型③	一件	一円	83 件	4,491,918 円
類型④-3	一件	一円	4 件	49,220 円

以下では、認定した私的流用の概要を記載する。

ア およそ業務関連性のない店舗等の利用（類型③）

前記4の手續の結果、α氏が交際費の経費精算に利用した領収書の中には、およそ業務関連性のない店舗等の名義の領収書や、飲食店と思われる名義で発行されているもののおよそ業務関連性のない店舗等の電話番号が記載されている領収書等が存在した。これらの領収書に関して、当委員会によるα氏のヒアリングを実施したところ、α氏は、これらの領収書は、およそ業務関連性のない店舗等を利用した際のものであることを認めた。

α氏は、こうしたおよそ業務関連性のない店舗等の利用及び経費精算の実態について、以下のとおり説明している。

すなわち、およそ業務関連性のない店舗等の利用料金の経費精算を開始した時期は2017年又は2018年頃であり、コロナ禍等で利用がない期間もあるが、月額10万円から20万円程度を経費精算しており、総額400万円から500万円となっていた。

経費精算したおよそ業務関連性のない店舗等の利用料金については、社内外の関係者とともに利用したものも含まれるものの、α氏が認めた限りにおいても、少なくとも8割はα氏単独で利用したものであった。

経費申請の態様について、およそ業務関連性のない店舗等の中には、一見してその店舗等が発行した領収書であるとわからないもの（例えば、店舗等の屋号が記載されておらず、運営会社の会社名だけが記載されているもの）や、利用実態と整合しないもの（例えば、領収書の名義人が店舗等とは全く関係のない飲食店の屋号や会社名であるものや、飲食店でないにもかかわらず但し書きが「飲食費」又は「会食費」とされているもの）を発行する店舗があり、そのような店舗等を利用した際、出金伝票に架空の飲食店や出席者等を記載して、あたかも会食費であるかのように立替払いを申請し、利用料金の経費精算を行っていた。

以上のα氏の説明を前提に検討すると、前記3(2)のとおり、およそ業務関連性のない店舗等の利用に係る費用は、利用者が単独で利用した場合はもとより、事業関係者を同伴して利用した場合であっても交際費等に該当しないところ、本件がこれと異なる事情にあるとは認められない。

したがって、α氏がおよそ業務関連性のない店舗等の利用のものと認めた経費については、いずれの利用も業務関連性を認めることができず、私的流用と認定した。

なお、α氏がおよそ業務関連性のない店舗等の利用と認めたもの以外の領収書についても不審な点が見られるものがあり、この点については後記(2)において詳述する。

イ 個人でのマッサージ店の利用（類型④-3）

前記4の手續の結果、α氏が交際費の経費精算に利用した領収書の中に、マッサージ店名義の領収書が確認され、この点、α氏は単独でマッサージ店を利用したものである旨説明している。単独でのマッサージ店の利用について業務関連性が認められないことは明らかであるため、私的流用と認定した。

(2) 私的流用の疑いがある経費使用について

私的流用の疑いがある経費使用	当社		サムシング	
	件数	金額	件数	金額
	一件	一元	80件	4,014,607円

※ 上記私的流用の疑いがある経費使用については、いずれも、社内手続上の不備が認められる経費（事前稟議申請の欠如、参加者等の不十分な記載、又はその双方に該当する経費処理）にも該当することが確認された。

本調査において、前記(1)においておよそ業務関連性のない店舗等の利用又はマッサージ店の単独利用を認定したもの以外にも、領収書の名義人である飲食店の実在が確認できないものや、領収書記載の住所が存在しないものなど不審な領収書が相当数確認された。もっとも、これら領収書に関しては、およそ業務関連性のない店舗等の利用とする確固たる客観証拠が見当たらず、かつα氏もおよそ業務関連性のない店舗等の利用である旨を認めていないため、私的流用と断定することは困難である。

しかし、前記(1)ア記載のとおり、α氏は、およそ業務関連性のない店舗等を利用した際に、一見して飲食店の領収書の外観を有する内容虚偽の領収書を使用するという手法を採っていたところ、上記不審な領収書のうち内容虚偽の疑いが高いものについては、当該手法との類似性が認められることから、その利用実態はおよそ業務関連性のない店舗等の利用である可能性が高いと考えられる。よって、これらについても、私的流用の疑いがあるものとして取り上げることとした。

内容虚偽の疑いの有無については、基本的に、領収書に飲食店等の店舗が記載されている一方で、およそ業務関連性のない店舗等の電話番号が記載されているもの、インターネット検索等の調査を行っても当該店舗の実在性が確認できなかったもの、当該店舗の通常の利用料金に照らして申請参加者の人数ではおよそ支出しがたいほど高額であるものなどについて、虚偽の疑いがあるものと判断した。

なお、上記(1)イのほかにも、マッサージ店の利用に係るものと思われる領収書が確認されており、これについても同様に単独利用と評価する余地はあるものの、α氏は当該領収書及び店舗に関する記憶がない旨を述べており、その他証拠も踏まえても単独利用と断定することは困難であることから、私的流用の疑いがある利用にとどまるものと判断した。

(3) 社内手続上の不備が認められる経費使用について

前記(1)及び(2)のほかに、下表のとおり社内手続上の不備が認められる経費使用が認められた。

事前稟議申請の欠如、参加者等の不十分な記載、又はその双方に該当する経費処理	当社		サムシング	
	件数	金額	件数	金額
	132件	7,086,871円	881件	32,666,111円

なお、α氏が経費精算に使用した領収書の中には、同一店舗から同日又は翌日に同額の領収書が発行されているものが複数確認された。この点について当委員会がα氏にヒアリングしたところ、α氏は、キャバクラなどで社内外の関係者と懇親を行った際、代金が20万円を超えた場合には、社内で多額の経費使用を非難されることを回避するために、利用店舗に依頼して領収書を分割して実態と異なる内容で経費精算の申請をしていたことが判明したが、これは社内手続上の不備に当たる。このように、α氏には、経費使用に関する社内手続を真摯に履行する姿勢に欠けている様子が認められた。

(4) α氏による経費の私的流用に関する件外調査

ア 他の役職員の経費申請を利用した経費の私的流用について（件外調査①）

前記5(1)記載の件外調査の結果、私的流用が疑われる申請内容は見当たらなかった。

また、アンケート調査の結果、上記で私的流用と認定した経費以外に私的流用を認定し得る回答はなかった。

イ 当社及びサムシング以外のグループ会社での経費の私的流用について（件外調査③）

前記5(2)記載の件外調査の結果、調査対象のグループ会社のうち、サムシングホールディングスにおけるα氏の交際費の使用において、以下の事項が検出された。

(7) 経費の私的流用について

	サムシングホールディングス	
類型③	2件	130,455円
類型④-3	一件	－円

サムシングホールディングスにおいても、サムシングにおいて私的流用と認定したものに用いられた領収書の名義と同一店舗による経費使用が確認されたところ、当該店舗の通常の利用料金に照らすと申請された参加人数ではおよそ支出し得ないほど高額であったことなどから、サムシングのものと同様に私的流用と認定した。

(i) 私的流用の疑いがある経費使用について

	サムシングホールディングス	
私的流用の疑いがある経費使用	12件	713,005円

※ 上記私的流用の疑いがある経費使用については、いずれも、社内手続上の不備が認められる経費（事前稟議申請の欠如、参加者等の不十分な記載、又はその双方に該当する経費処理）にも該当することが確認された。

サムシングホールディングスにおいても、店舗の存在が確認できないなど虚偽の疑いの

ある領収書により申請された経費が確認されており、およそ業務関連性のない店舗等の利用の疑いがある。もっとも、α氏からは「記憶がない」などとして業務関連性のない店舗等の利用である旨の明確な供述が得られていないことなどの理由から、私的流用と断ずることまではできず、私的流用の疑いがある利用にとどまるものと判断した。

(ウ) 社内手続上の不備が認められる経費使用について

前記(フ)及び(イ)のほか、下表のとおり社内手続上の不備が認められる経費使用が認められた。

サムシングホールディングス		
事前稟議申請の欠如、参加者等の不十分な記載、又はその双方に該当する経費処理	104 件	4,022,514 円

9 その他検討事項

(1) プロ野球の試合におけるシーズンシート利用

サムシングでは、千葉ロッテマリーンズのシーズンシート（ボックス席及びVIP席。以下「本件シート」という。）を購入しているところ、前氏及びその親族が同球団のファンであることから私的目的で購入したものであるとの指摘が調査の過程においてあった。

しかし、経費として計上された支出が役員個人の私的な消費又は利益享受を目的としてなされたものと認められる場合に私的流用に該当するところ、ボックス席については、サムシングの接待交際又は福利厚生の一環として購入されたものとされており、2024年及び2025年の年間チケット割当表によれば、各支店における取引先との利用及び従業員による親族との観戦利用の履歴が認められる。VIP席についても同様の目的であり、同割当表によれば、前氏のほか、他の役員、取引先及び支店長による利用が確認された。そして、これらの利用状況において前氏の利用が他者と比較して極端に多いという事情も見当たらない。

以上のとおり、本件シートの購入及び利用の実態は接待交際又は福利厚生としての側面があることは否定しがたく、私的流用とは認められない。

(2) 社用車の私的利用

サムシングにおいては、社用車を必要とする役職員に対しては、サムシングがリース契約した社用車が割り当てられており、前氏にはレクサスRX、小白川氏にはレクサスESがそれぞれ割り当てられている。

本件事案①の対象は交際費等の経費の私的流用であるが、交際費等の経費の私的流用の疑いがある場合は、社用車の私的利用も伴う可能性があることから、当委員会は、前氏及び小白川氏について社用車の私的利用の事実の有無についても調査した。

社用車の利用について、サムシングは、同社車両管理規程19条に基づき、運転者名・行先・運転の開始と終了の日時・走行距離、その他運転状況を把握するために必要な事項を記

録する運転日報を備え付け、運転者に運転の都度運転日報に記載させている。また、行先については、運転日報には記載欄がないものの、大半の社用車に出発地及び行先を記録するシステム（テレマティクス）が搭載されており、これによって記録されている。

この点、前氏及び小白川氏の社用車にはテレマティクスが未搭載であったため、前氏及び小白川氏について、行先等に着目した疑義のある利用履歴の検出や、私的流用と認定された交際費使用との対応関係の確認のような、客観的な資料に基づく調査を行うことはできなかった。

もっとも、前氏は、当委員会のヒアリングにおいて、休日にプライベートな買い物やゴルフのために社用車を使うことはよくあったことを明らかにしている。小白川氏も、当委員会のヒアリングにおいて、月に 1 回程度近隣のスーパーマーケット等に行くために私的に利用することがあったことを明らかにしている。こうした私的利用は、上記各供述の限りで認定できる。

なお、前氏は、当委員会に対して、役職員の給与が低かったサムシング創業期以来の自身の考え方として、社用車があるのであればわざわざ自家用車を購入するのではなくむしろ社用車を積極的に使うことが望ましく、社用車は役職員に対する福利厚生のようなものだと考えており、実際、社用車を割り当てられている役職員の中には、プライベートでの利用をしている者が少なくない旨説明している。

しかし、社用車の割当て及び私的利用は、サムシングの制度及び規程上、正式な福利厚生としては位置づけられてはいない。むしろ、サムシングは、社用車は業務に使用するためのものであることを前提に車両管理規程を定め、同規程第 44 条において許可なく私用運転に供することを禁止しており、日常的な私的利用は想定されていない。また、日常的に私的利用が行われるとなれば、事故が生じた場合の対応や責任の所在が不明確になるうえ、社用車を使用しない職務に従事する役職員との不平等も生じうる。

そもそも、サムシングは多数の株主の出資を受けている上場企業である当社のグループの中核的子会社であり、会社資産である社用車を日常的に事業と無関係なプライベートに使用することは、公私混同というほかない。

以上のことからすれば、社用車の利用についての前氏の説明によっても、前氏及び小白川氏の社用車の私的利用を正当化するものとはいえない。

(3) ハイヤーの利用

当社は、ハイヤーサービス提供会社と契約しているところ、前氏は、大半の営業日に通勤や業務のためにハイヤーを利用しており、毎月の利用料は 40 万円程度から 80 万円程度となっている。前記(2)のとおり、前氏には社用車も割り当てられている関係から検討を加える。

この点、前氏は、当委員会に対して、ハイヤーと社用車のそれぞれの使途について、上場企業の社長として不祥事を起こしてはいけないという考えのもと、朝晩の通勤や業務上の

移動の際は基本的にハイヤーを利用しており、ハイヤーサービスの通常のルート外にある支店や工事現場に移動する際には主に社用車を使用する、というように使い分けている旨説明しており、その説明は直ちに不合理であるとはいえず、ハイヤーの利用自体の業務関連性は否定しがたい。

なお、前記 5 のとおり、前氏は交際費等の私的流用を行っていたことが認められるところ、その私的な会食、ゴルフ、旅行等のうち、ハイヤーの利用記録の日時・場所と符合するものについては、そのハイヤーの利用も会社経費の私的流用と認められる。

(4) 前氏保有の Suica における物販利用

前氏は、業務における電車移動用として、コーポレートカードを使用して Suica の残高をチャージしていたところ、実際には電車移動以外にも、頻繁にコンビニ等での物販の決済手段として Suica を利用していたことが確認された。

前氏の Suica の残高チャージについては、2022 年 2 月から 2023 年 12 月まではサムシングの経費として処理され、2024 年 1 月以降は当社の経費として処理されていたところ、サムシングでは Suica の物販利用の金額を把握することなく、チャージ金額全てを旅費交通費として処理していた。そのため、2022 年 2 月から 2023 年 12 月までにサムシングで旅費交通費として処理された約 195 万円の中に業務と関連しない個人の物販利用が相当程度含まれていることが推測され、前氏自身も当委員会のヒアリングにおいて、Suica での私的な物販利用自体は認めている。

もともと、2024 年 1 月以降の当社においては、Suica の利用履歴を当社経理部が確認し、物販利用については、個人の利用であるとして、前氏の役員報酬の支払額と相殺しており、当該期間における物販利用は結果的に私的流用とは認めがたい。また、2024 年 1 月より前の期間においては、上記相殺処理はなされておらず、物販利用による私的流用はあったものと認められるが、利用履歴に関する資料の保管がないことから正確な物販利用の金額の算定には至らなかった。

10 他の役員による経費使用の検証（件外調査②）

前記 5(1)のとおり、当委員会では、前氏、α 氏、小白川氏以外の当社及びサムシングの役員が経費の私的流用を行っていないかどうかについても調査を行った。結果は以下のとおりである。

(1) 経費の私的流用について

前記 4 の手続きの結果、経費の私的流用は検出されなかった。

(2) 社内手続上の不備が認められる経費使用について

下表のとおり社内手続上の不備が認められる経費使用が認められた。

事前稟議申請の欠如、参加者等の不十分な記載、又はその双方に該当する経費処理	当社		サムシング	
	件数	金額	件数	金額
松場氏	97件	3,197,133円	1件	1円
Yc氏	1件	1円	1,225件	37,663,162円
Xg氏	1件	1円	927件	27,746,422円
Yl氏	1件	1円	291件	8,692,073円
Ye氏	1件	1円	142件	3,969,020円
Yo氏	1件	1円	140件	4,921,295円

11 当社及びサムシング以外のグループ会社の役員による経費の私的流用の検証（件外調査④）

前記5(3)記載の件外調査の結果、私的流用の可能性のある経費の検出はなかった。

第4 本件事案②について

1 本件調査

前記第1の1のとおり、本件内部告発において、前氏の親族であり内部監査室に所属する従業員であるYa氏に対して、不相当に高額な給与が支払われており、その一部が当社の代表取締役へ還流されているのではないかという疑惑が指摘されていた。

そこで、当委員会は、Ya氏の給与の額及び決定プロセスの適否並びに前氏への還流の事実の有無について、調査を行った。

(1) Ya氏の給与の決定について

ア 調査により確認された事実関係

(7) 当社における採用、給与等に関する一般的な制度やルール

本件事案②の調査対象期間（2021年8月から2025年6月まで）を通じて、当社における職務権限表上、従業員の新規採用については、社長に最終決定権限があり、取締役会の承認事項・報告事項のいずれにも該当しないものとされていた。

他方、従業員の執行役員・本部長・部室長以上への昇格については、取締役会の承認事項とされている。ただし、これらの者の給与の決定（昇給・降給を含む。）については、一般従業員の給与の決定と同様、社長に最終決定権限があり、取締役会の承認事項及び報告事項のいずれにも該当しない。

当社における人事評価及び給与決定の実務は、2023年4月以降に変化した。2023年4月以前は、人事評価制度や給与テーブルは存在せず、従業員の給与は、上記の職務権限表上の最終決定権者である社長（当時は前氏）が単独で決定していた。これに対し、2023年4月以降は、上記の職務権限表のもとで、当時のHRコミュニケーション部長であったXf氏を中心となって、各従業員が目標を設定しその達成度に応じた評価を給与に反映する人事評価制度や、役職に応じた給与テーブルも策定された。

ただし、最終決定権者が社長であるという点は従前と変わっていない。上記給与テーブルは、策定当時（2023年4月）に在籍していた従業員の実際の給与水準を事後的に類型化して整理したものにとどまらず、客観的な基準に基づき策定されたものではない。導入後、本報告書提出時点に至るまで、当該給与テーブルは、新規採用や昇給時の参考指標としてHRコミュニケーション部長や社長が使用しているにとどまっており、社内に広く周知されているものでも、厳格なルールとして役職員の給与に当てはめて運用されているものでもない。

(4) Ya氏の当社への入社、昇格、昇給等の経緯

前記第2の2のとおり、2021年6月に恩田氏が当社の経営から退き前氏の単独代表となった後、前氏は、内部監査室を強化する目的で、自身の親族であるYa氏に対し、当社への入社を打診した。Ya氏は、公認会計士であり、B監査法人に社員（過去に代表社員を務め

た経験がある)として勤務していたが、同監査法人からの転職を検討していたことから、前氏の打診に応じ、2021年8月4日に内部監査室室員として当社に入社した。

Ya氏の入社時の労働条件について、雇用契約書上、業務は内部統制対応及び内部監査対応とされ、就業場所は自宅及び当社が指示した勤務地とされていた。実際にも、Ya氏は、関西にある自宅からリモートワークで業務に従事することが多かった。

また、勤務日数については、雇用契約上、週4日勤務で週の所定労働時間は32時間とされていたが、実際には業務量が多かったため、ほとんどの週において5日勤務し、合計32時間以上労働していた。入社当初の給与は、上記給与テーブルにおけるシニアマネージャーの給与相当の金額であった。これは当時の管理本部長であったYg氏がYa氏に対して提示した金額を、Ya氏がそのまま承諾したものである。

Ya氏が入社した後の2022年3月頃、当時当社の会計監査人であった監査法人ナカチから辞任の意向を示されていたところ、Ya氏は、当社の窓口として監査法人ナカチとの間で慰留交渉を行い、その結果、監査法人ナカチは、当社の会計監査人として1年間留任することとなった。

Ya氏の入社翌年である2022年7月頃、Ya氏は、前氏に対して、自身の給与の引き上げを求めた。引き上げを求めた理由としては、雇用契約上は週4日勤務とされていたものの、実際には業務量が多く週5日相当の勤務となっており当初の想定より労働時間が長いこと、当時会計監査人の辞任の意向を示していた監査法人ナカチの慰留に成功したこと、さらに経営幹部候補の給与がYa氏の給与より相当高額(Ya氏の入社当初の給与の約2倍前後)であったことなどが挙げられていた。前氏は、Ya氏からの申入れを了承し、検討の結果、2022年7月以降の給与を入社当初の金額の約2.3倍に相当する額に昇給することを決定した。なお、この金額は、当時の当社の執行役員の給与レンジの範囲内に収まるものであった。また、上記のとおり、当社の人事評価制度及び給与テーブルが導入されたのは2023年4月であり、本昇給の決定時点においては、給与テーブルは存在していなかった。

その後、当時の内部監査室長が退職することとなったが、他に後任室長の引き受け手がいなかったことから、公認会計士資格を有し、上記監査法人ナカチの慰留交渉について実績のあるYa氏が、2023年4月1日付けで内部監査室室長に昇格することとなった。内部監査室長への昇格は、上記のとおり職務権限表上の取締役会の承認事項に当たるため、取締役会においてYa氏の経歴が明らかにされた上で承認決議がなされた。もともと、同取締役会においては、Ya氏が前氏の親族であることや給与額については特段明らかにされていなかった。

Ya氏が内部監査室長に就任してから約1年が経過した頃、Ya氏は、当時内部監査室所属であったYh氏が精力的に業務を行っていたことを踏まえ、週4日勤務かつリモートワークが中心であった自身よりも、常勤かつオフィスへの出社が基本となっていたYh氏の方が内部監査室長に適していると考え、前氏にYh氏を内部監査室長に推薦した。前氏はこれを了承し、2024年4月1日付けで、Yh氏が内部監査室長に昇格するとともに、Ya氏は内部監査室の室長からシニアマネージャーに降格となった。

上記の人事異動に伴い、Xf氏は、前氏に対して、Ya氏の給与の取扱いについて判断を仰いだ。Ya氏の給与は、上記2022年7月1日の昇給の後、定期昇給により年取にして約50万円の増額となっていたところ、前氏は、Xf氏に対して、Ya氏の給与を据え置くよう指示し、Ya氏の給与は据え置かれた。

その後、Ya氏は、2025年6月30日付けで、当社を退職した。

イ Ya氏の給与決定における善管注意義務違反の有無

Ya氏の給与の決定について、前氏に代表取締役としての善管注意義務違反があったか否かを検討する。

一般に、代表取締役は、会社の業務執行を担う者として、従業員の採用・給与決定について広い裁量を有する。従業員の給与を具体的にどの程度の水準で決定するかは、当該従業員の業務内容・能力・実績、人材市場における給与水準、会社の経営状況、他の従業員とのバランスといった多様な要素を踏まえた経営判断の問題であり、代表取締役の専門的・技術的な判断に委ねられる。したがって、給与決定の判断過程及び判断内容に明らかに不合理な点がない限り、代表取締役は善管注意義務違反の責任を負うものではないと解される。

以上の判断枠組みに照らし、本件事案②における前氏によるYa氏の給与決定について、(i)その判断過程に明らかに不合理な点がないか、(ii)その判断内容に明らかに不合理な点がないか、を検討する。なお、判断過程の評価にあたっては、当社の社内規程及び職務権限表上の手続が遵守されたかが重要な要素となる。

(7) 判断過程の合理性

社内手続の遵守について検討すると、前記ア(4)のとおり、前氏は、Ya氏の給与について取締役会の承認を経ず自身で決定していたが、当社においては室長への昇格については取締役会の承認事項とされる一方、その給与の決定については取締役会の承認事項とされていない。したがって、前氏がYa氏の給与を取締役会の承認を経ずに決定したことは、社内手続に反するものではない。

また、Ya氏の給与は、上記ア(7)記載の給与テーブル上の室長のレンジを超えるものであるが、2022年7月1日に昇給させた時点では給与テーブルは定められておらず、社内規程に反するものではない。2024年4月1日にYa氏が室長からシニアマネージャーに降格になった際に給与を据え置いた点についても、給与テーブルはあくまで参考指標にすぎず、これを超える給与を決定したとしても、社内規程に反するものではない。

また、Ya氏の給与の引上げの判断をした際の考慮事項についてみると、前記ア(4)のとおり、雇用契約上週4日勤務であったにもかかわらず実際には週5日勤務していたこと、経営幹部候補の給与がYa氏より相当高額であったこと、また、監査法人ナカチに対する慰留交渉に成功したことを理由として、Ya氏の申し入れに応じて行われたものである。

このように、従業員からの申し入れに応じて、業務実態、他の役職員の給与との比較及び

従業員の実績を考慮して昇給させることは、昇給の判断過程として明らかに不合理なものとはいえない。

(イ) 判断内容の合理性

Ya氏の給与は、前記ア(7)のとおり、入社当初の金額から、2022年7月に約2.3倍に昇給しており、他の従業員との関係でも入社時の給与との関係でも、相対的にかなり高額であったことは確かである²⁷。

Ya氏の給与の決定の理由については、実際、Ya氏の勤怠記録からは概ね週5日業務を行っていたことが認められ、また、当委員会によるヒアリング、デジタル・フォレンジック等から、Ya氏は入社後から2023年頃にかけて、多数の監査法人に会計監査人への就任依頼、条件交渉を行っていたことが認められる。当社においては、近年、会計監査人の交代が頻繁に行われており、監査法人の選定、監査法人との交渉は当社にとって重要な業務であったところ、こうした業務への適性及び実績を評価して、ある程度高額な給与を支払うことが明らかに不合理とはいいがたい。

また、2024年4月にYa氏が内部監査室長からシニアマネージャーに降格となった際に給与を減額しなかったことについても、給与という重要な労働条件の不利益変更は、労働者の同意がない限り原則として行うことができないこと、給与テーブルは前記(7)のとおり、給与決定の参考資料にすぎなかったことを踏まえれば、明らかに不合理とはいいがたい。

以上より、Ya氏の給与の決定について、社内手続上の問題はなく、また、給与決定に至る判断過程及びその判断内容に明らかに不合理な点があるとは認められない。

(ウ) 小括

したがって、Ya氏の給与の決定について、前氏に善管注意義務違反があったとはいえない。

(2) 還流の事実の有無について

当委員会は、本件内部告発で指摘された前氏への還流の疑いの有無について調査を行ったところ、以下のとおり、還流の事実は認められなかった。

まず、当委員会のヒアリングにおいて、前氏及びYa氏はいずれも、Ya氏の給与の一部がYa氏から前氏に対して支払われた事実はない旨述べており、デジタル・フォレンジック調査（2021年8月から2025年6月の間の前氏及びYa氏間のサーバーメール及びTeamsチャットによるやり取りの内容を確認した。）の結果からも、銀行振込、現金授受、物品授受そ

²⁷ なお、ヒアリング及び資料から、Ya氏は東京に所在する本社にほとんど出社していなかったことがうかがわれるが、雇用契約上自宅も勤務場所に含まれているため、かかる事実をもって、Ya氏が業務を行っていないとか、勤務態度が不良であったとは認められない。

の他の方法による還流の事実をうかがわせる事情は認められなかった²⁸。

また、Ya 氏の給与決定経緯について、上記(1)アで認定したとおり、Ya 氏に対する 2022 年 7 月の昇給は、Ya 氏の業務量、業務での貢献度、当社の経営幹部候補の給与水準等を踏まえ、Ya 氏自身からの申入れに応じて行われたものであることが認められる。これらの事情からすれば、前氏が Ya 氏に対して、高額な給与の支給にあたり、自身への資金還流の意図があったとも認めがたい。

以上の調査結果を踏まえると、現時点までに当委員会が把握した資料からは、本件内部告発において指摘された前氏への還流の事実については、認められない。

(3) コーポレートガバナンス上の問題点

もともと、上記(1)で検討した善管注意義務違反の有無とは別に、コーポレートガバナンスの観点からは、以下のとおり、前氏が Ya 氏の昇格・昇給に関する決定プロセスにおいて、適切な透明性を確保していたかについては、検討の余地がある。

この点、コーポレートガバナンスコードの原則 1-7（関連当事者間の取引）においては、「上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。」と定めている。これは、関連当事者間の取引が会社又は株主共同の利益を害し、又はそのような疑念を惹起することがないよう、決定プロセスの透明性を確保することを求める趣旨である。

Ya 氏自身は当社の従業員であり、当社の役員ではない。また、本件事案②で問題となるのは、当社と Ya 氏との間の労働契約及び給与支給であって、原則 1-7 が直接の対象とする役員等との取引そのものではない。

しかし、本件事案②は、当社の代表取締役である前氏の親族であって、当社の重要な業務（内部監査）を担う役職にある従業員に対し、執行役員クラスの高額な給与を支給する事案である。このような事案では、決定プロセスの透明性が確保されない場合、会社又は株主共同の利益を害し、又はそのような疑念を惹起するおそれがあるという点で、原則 1-7 が想定する関連当事者間の取引と類似の問題状況を生じさせる。したがって、原則 1-7 が示す決定プロセスの透明性確保の趣旨は、本件事案②の評価においても参考となり得るものである。

本件事案②においては、実際に、本件内部告発において、Ya 氏に対する高額な給与の一部が前氏に還流しているとの疑念を指摘されている。また、当委員会のヒアリングにおいて

²⁸ もともと、当委員会は、Ya 氏に対し、給与振込先口座の預金通帳の開示を要請したが、Ya 氏はこれに応じなかった。このため、当委員会は、Ya 氏の口座における給与振込後の資金の流れを直接確認することができなかった。この点については、調査上の制約として留意する必要がある。

も、内部監査室長という当社の業務を内部から監督する重要な役職に代表取締役の親族を配することそれ自体を問題視する取締役もいた。結果的には還流の事実は認められず、また、内部監査室長に社長の親族を就任させることが問題であると断定できるわけではないものの、上記原則の趣旨に照らせば、少なくとも議論の俎上に載せること自体はあってしかるべきであり、前氏としては、例えば Ya 氏の内部監査室長昇格について取締役会に諮る際に自身の親族であること及び給与の額についても開示しておくなど、一定の透明性を図る手続を履践することが望ましかったものといえる。

(4) 小括

以上より、前氏が還流を受けるために Ya 氏の給与を不当に高額に設定したとは認められない。

2 件外調査

本件事案②は、当社役員が親族を採用し、高額な給与を支払うというものであり、典型的にみて、同種事案が多数発生する性質のものではない。

そこで、件外調査としては、本件事案②の当事者である前氏及び本件内部告発において前氏とともに問題行動を指摘されていた小白川氏の近親者について、当社グループにおいて在籍しているか否か、当社の把握する限りで特定し、在籍している場合は、当委員会においてその者に不相当に高額な給与が支払われていないかを確認することとした。

その結果、小白川氏の上記範囲での親族については、当社グループの在籍は確認されなかった。前氏については、同人の親族（Ya 氏とは別の者）がサムシングに在籍していることが確認されたため、当該従業員の給与及びサムシングの給与テーブルを確認したが、特段不相当な給与が支払われていた事実は認められなかった。

第5 本件事案③について

監査役会による初動調査の過程で、前氏が、従前より当社から借り入れていた3億円を2025年3月28日に当社に一括返済したこと、そして当該返済の原資が、2024年12月に当社が買収したユーシンの代表取締役であったZb氏（現在は同社の代表取締役会長）からの3億円の借入れであることが判明した。

前氏の返済とユーシンの買収の時期が近接していたことから、前記第1の1のとおり、当社がユーシンに支払った買収資金（20億円）のうち3億円が、Zb氏を経由して前氏個人に還流したのではないかと、すなわち、前氏が、ユーシン買収の意思決定を利用して当社の資金を不当に取得したのではないかと（会社法上の特別背任又は業務上横領等に該当する可能性）との疑義が生じていた。

もっとも、ユーシンの買収を仲介したM&A仲介会社への照会等の結果、①買収以前は前氏とZb氏の間には接点はなく、ユーシンの買収は、ユーシンの方からM&A仲介会社を通じて当社に提案したものであったこと、②ユーシンの買収は、当社の他にも買い手希望者がいた中で行われたものであり、当社としても買収の事業上の必要性があったことから、ユーシンが提示していた希望譲渡価額（すなわち最終的な買収価額20億円）をそのまま受け入れたものであったこと、③前氏は、2025年3月期末が近付く中で3億円もの役員貸付がある状態で株主総会を迎えることは好ましくないとの問題意識から借入れを検討し、2024年12月に当社にユーシン株式を譲渡したばかりで資金を有すると考えられたZb氏に借入れを依頼したという経緯であったことが確認された。

以上の買収及び借入れの経緯に照らせば、当社がユーシンに支払った買収資金が前氏個人に還流した事実は認められず、本件事案③については、前氏による当社に対する特別背任又は業務上横領等の不正行為は認められない。

なお、本件事案③は、上記のとおり特段問題のある事案とは認められないことから、件外調査は実施していない。

第 6 本件事案に対する当社の対応及び内部管理体制等について

1 当社の対応の経緯

(1) 内部告発の受領及び監査役会による対応

ア 内部告発書面の受領

前記第 1 の 1(1)のとおり、当社の常勤監査役らは、2025 年 3 月下旬から同年 4 月上旬にかけて、本件事案①及び②に関する指摘を含む匿名の書面（計 3 通。以下「内部告発書面」という。）を郵送により受領した。

イ 監査役会による調査の実施

それを受けて当社監査役会は、常勤監査役である西山氏の主導の下、2025 年 4 月 2 日頃から同月 24 日までの期間にわたり、内部告発書面に記載されていた本件事案①及び②について、調査を実施した。また、当社監査役会は、前記第 5 の 1 記載のとおり、同時期に判明した本件取引が当社のユーシン買収資金を原資とする迂回融資に該当するか否か（本件事案③）についても、併せて調査対象とした。

各事案に対する監査役会の調査の概要は、以下のとおりである。

本件事案①については、2024 年 4 月から同年 12 月までの前氏の交際費を対象として、当社の X-point の記録、ハイヤーの運行記録及びゴルフ場から提出を受けた精算書等の資料の確認並びに前氏及び当時の財務法務部長であった Xg 氏に対する聴取を実施した。

本件事案②については、Ya 氏の給与の変遷に関する資料の確認、並びに前氏及び Xg 氏に対する聴取を行い、Ya 氏の勤務や給与の実態及び前氏への還流の有無につき調査を行った。なお、Xg 氏からは、主に前氏の預金通帳を確認した結果についても聴取している。

また、本件事案③については、当社取締役会議事録や前氏の預金通帳の写しの確認、並びに前氏及び Xh 氏に対する聴取を行い、前氏がユーシンから借入れを行った経緯等につき調査を行った。

ウ 監査役会報告書の作成及び内容

監査役会は、2025 年 4 月 24 日付で、上記調査の結果をまとめた「内部通報に関する調査報告書 No.1～No.3」（以下「監査役会報告書」という。）を作成した。監査役会報告書における各事案の認定内容は、以下のとおりである。

本件事案①については、前氏につき私的流用が疑われる経費（2024 年 11 月 4 日に親族ら 4 名とともにゴルフをプレーし、ゴルフ場にて飲食し、ゴルフ場までの往復の移動手段としてハイヤーを利用した費用。プレー料金及び飲食代につき合計 11 万 1754 円、ハイヤー代につき 8 万 8682 円）があると認定し、前氏の当該行為は善管注意義務及び忠実義務違反等に該当する可能性があるとして、同額の速やかな返還や過去の経費処理の再調査等の対応が必要である旨を指摘した。

また、本件事案②については、Ya氏が監査室長の退任後も同額の年俸が支払われていること、東京本社への出社は月に3～5日程度にとどまり、2025年に入ってから1度しか出社記録が確認できないこと、前氏への還流が確認できるような資金の移動は認められなかったこと等を認定した上で、特別調査委員会を設置して還流の事実の有無を調査する等の対応が必要である旨を指摘した。

本件事案③については、前氏が当時ユーシンの代表取締役であったZb氏から3億円の融資を受け、当社への借入金を返済した事実等を認定した上で、本件取引が利益相反の可能性が高く取締役会に諮られていないこと、当社の買収資金が迂回的に前氏個人の資金に転用された可能性があり迂回融資と見られること等に問題があるとして、事実関係の徹底的な調査等の対応が必要である旨を指摘した。

エ 監査役会報告書を踏まえた対応

2025年4月25日、監査役会報告書を踏まえて今後の方針を議論する場として、当社取締役及び監査役全員が参加する報告会が開催された。同報告会には、利害関係のある前氏及びα氏は参加していない。

報告会において、監査役会から出席した取締役に対し、前氏につき、代表取締役としての代表権の即時返上、当該事案に対する経営責任を明確化するための取締役としての辞任の検討及び特別調査委員会の設置による徹底的な調査が要請された。

それを受けて塚本勲社外取締役（以下「塚本氏」という。）は、サムシングの交際費が私的流用されている点は問題であり、公私混同のない公明正大な経営が前氏に期待できない以上、前氏が当社及びサムシングの代表取締役を継続することには反対であるとの意見を述べた。坂口岳洋取締役（以下「坂口氏」という。）からは、前氏がサムシングの取締役を辞任するかどうかについては、詳細な調査の結果を待ってから判断としたい旨の意見が述べられたが、かねてより一部の株主や取締役から当期の業績不振についての前氏の責任について問題視されてきたこともあり、前氏が当社の代表取締役を辞任すべきという方針に対しては、坂口氏を含め、反対意見を表明する取締役はいなかった。

その後前氏を議場に招き、同氏に対し代表取締役を辞任するよう求めたところ、最終的に前氏は自身の処遇は他の取締役に委ねると発言し、これを受け入れた。また、本件事案については、詳細な事実関係を確認するため、中立的な弁護士等を主体とした調査を実施する方針となった。

その後前氏は、同月30日、当社に対し、これまでの経営不振の責任を取るという形で、代表取締役の辞任届を提出した。

(2) 内部調査委員会による調査

調査を委任する弁護士について、前氏からC法律事務所のZd弁護士を推薦する旨の申出があったが、取締役会としては、調査の独立性・第三者性を確保するため、当社や前氏と利

害関係のない弁護士を選任すべきとして申し出を断り、常勤監査役である西山氏に弁護士の選定を依頼した。西山氏は、当社や前氏と利害関係のない複数の弁護士と面談し、費用等を考慮した結果、当時当社とは利害関係のなかった Za 弁護士を選定した。

そこで、当社は、同年 5 月 9 日、Za 弁護士との間で委任契約書を締結し、特別調査委員会（調査開始直後の同月 12 日頃に名称が「内部調査委員会」に変更されている。）の設置及び本件事案①から本件事案③までを対象とした調査を委任した。

Za 弁護士との間で当社側の窓口を務めていた西山氏は、Za 弁護士に調査を委任する際、同調査に係る調査報告書を、同月 27 日に開催される当社の定時取締役会に間に合うように提出してほしい旨伝えていた。西山氏は、当時、当社の取締役らが前氏を当社の取締役として継続させるべきではないとの意見で一致しているとの認識を有しており、同取締役会（同取締役会では、取締役を選任する定時株主総会の招集を決議する予定であった。）における判断の材料となる調査結果を揃える必要があると考えていたためであった。

Za 弁護士は、同年 5 月 9 日以降、前氏、α 氏及び小白川氏に関する過去 3 年分の交際費の領収書や稟議書等の資料の提供を当社から受け、このうち過去 1 年分を確認対象とした上で、前氏関係者に対する事情聴取等の調査を行った。Za 弁護士は西山氏の上記要望に従い、同月 21 日までの調査の結果を、日付の記入がない調査報告書ドラフト版の形でまとめ、同月 22 日に当社に提出した。

調査報告書ドラフト版においては、以下の事実等が認定されており、前氏、α 氏及び小白川氏について、役員としての適性について大きな疑問が生じる（小白川氏については「生じうる」）と指摘している。

- ・前氏による 2024 年 11 月 4 日のゴルフに係る交際費につき、同伴者は親族のみであり適正な交際費とはいえないこと等
- ・前氏の親族でもある当社株主との飲食代金につき、会社法 120 条が禁止する「株主等の権利の行使に関する利益供与」に該当する可能性があり、上場企業代表としての規範認識に欠けることが著しいこと等
- ・前氏につき、その他会社経費と私的費用との峻別の意識が欠如した行為がみられること
- ・前氏の親族である Ya 氏の給与につき、その決定プロセスの不透明さが問題であり、勤務の実態に鑑みると、昇給のスピード・度合いが異常であること等
- ・前氏が当社に対する借入れの返済のために、ユーシンの代表取締役から融資を受けたことにつき、直ちに不適法との判断をすることには躊躇を覚えるものの、ガバナンス上の問題がゼロとは言い切れないこと
- ・α 氏につき、D 会計事務所との間のフィナンシャル・アドバイザー契約や E 社との諸契約に関し、社内ルール上必要な取締役会を経していないこと
- ・α 氏につき、前氏による経費の私的流用につき是正を促さなかったこと
- ・小白川氏につき、前氏による経費の私的流用に関し、調査したり前氏を戒めるといった行動を起こさなかったこと等

当社は、調査報告書ドラフト版の内容を踏まえ、2025年5月27日、定時取締役会において、前氏及びα氏を当社の取締役として再任しないことを決定した。両名は同年6月24日開催の定時株主総会の終結時をもって、任期満了により当社取締役を退任した。また、これに前後して、前氏、小白川氏及びα氏はサムシングの役職を辞任し、その他の子会社の各役職を退任した²⁹。

調査報告書ドラフト版の提出以降、Za 弁護士による調査につき、不正経費の疑いのあるホテルや飲食店に利用者の情報の照会がなされている他に、具体的な進展は認められなかった。

2025年8月1日、顧問弁護士であったF法律事務所のZe 弁護士について、前氏との関係性を通じて顧問弁護士に就任した経緯があることから、当社は、顧問弁護士をZa 弁護士に変更した。

また、当社は、同日より、当社グループの定める「コンプライアンス・ホットラインルール」における内部通報窓口としての業務もZa 弁護士に委任した（同契約書第3条第3項）。

これに先立つ2025年7月29日の取締役会において、顧問弁護士をZa 弁護士に変更することの説明とともに、内部通報窓口もZa 弁護士に変更するため、グループ内部通報規程変更の承認が決議事項として上程され、出席者全員の賛成をもって決議された。

2025年8月上旬頃、西山氏は、前述の調査報告書ドラフト版の提出を受けた後、正式な調査報告書の提出を受けられていなかったことから、Za 弁護士に対し、現時点の内容でも構わないので正式な調査報告書を提出するよう依頼した。これを受けて、Za 弁護士は、同年8月12日、同日付の調査報告書（以下「調査報告書正式版」という。）を西山氏に提出した。

調査報告書正式版は、調査期間の終期が同年5月21日（暫定）から同年8月12日へと変更されている点や、調査報告書ドラフト版では「詳細を調査中である」とされていた経費に関する記述が削除されている点等を除いては、調査報告書ドラフト版と実質的には同じ内容である。

(3) 内部調査委員会報告書提出後の対応

調査報告書正式版の提出以降、当社は、業績不振であり、経費支出が多額に上っていたSOMETHING VIETNAM CO., LTD.等の海外子会社について、本件事案①と同様の経費不正がないかを調査したが、具体的な不正は発見されなかった。当社はこの海外子会社の調査についてZa 弁護士から顧問弁護士としての助言は受けていたものの、同弁護士に対して当該調査を正式に委任してはいなかった。

また、調査報告書正式版の提出以降、2025年11月末頃まで、Za 弁護士による本件事案関

²⁹ なお、前氏及び小白川氏のサムシングの役職の辞任に関しては、当委員会のヒアリングにおいて両氏から当該辞任手続について疑義を示す発言がなされた。この点、辞任届を入手し、関係者からのヒアリングを行ったところ、直接辞任手続きの対応をした者は退職済みであるとのことであり、辞任届の作成経緯については明らかとならなかった。

連の調査活動についても具体的な進展はなかった。

2025年11月末、Za 弁護士は、社内関係者から、前氏が当社のエントランスの工事につき、前氏の親族が関与する会社に発注していた旨の情報提供を受けたこと等をきっかけに、本件事案関連の調査を再開した。当社は、前氏に対してこれまで判明していたが確認未了の不明点や新たに生じた問題点につき Za 弁護士を通じて確認を行うこととし、2026年1月21日、Za 弁護士が当社の代理人として、前氏に対し、同日付の「お尋ね」と題する書面を送付した。同書面における前氏に対する照会事項は、以下のとおりである。

- ①前氏が当社の社長在任中に、社用車に加えて高額なハイヤーを併用利用していたこと（年間約800万円相当を当社経費として支弁）
- ②プロ野球チーム「千葉ロッテ」の年間シートを当社費用負担で利用していたこと（年間1000万円以上を当社が支弁）
- ③当社のエントランス部分の工事の発注先が前氏の親族が関与する会社であること（当社が費用約1200万円を支弁）
- ④2024年11月4日の太平洋ゴルフクラブでのゴルフ（本件事案①の認定事項）に関する追加的な確認（親族に関連するコンプライアンス上の問題等）
- ⑤前氏の元部下である小白川氏が、競業禁止義務に関する誓約書にサインしていたにもかかわらず、前氏と共同で会社を設立し、当社子会社サムシングと同種の事業を営むこと

その後、当社の取締役退任後も当社の株式を保有していた前氏は、2026年1月27日付で株主として臨時株主総会招集請求を行い、前氏及び小白川氏を含む7名を取締役候補者とする取締役選任の付議議案を提案した。

また、前氏は、Zd 弁護士を代理人に選任し、Zd 弁護士から当社に対し、上記「お尋ね」に対する回答として、2026年1月30日付「受任通知」を送付した。同通知の内容は、「お尋ね」書面には、本件内部調査において、前氏が質問等を受けなかった事実関係が多数含まれており、また、裏付け調査が十分に実施されたか疑わしい事実関係も含まれていること、これらの事項は本件内部調査において調査対象とされるべき事実関係であるため、前氏が「お尋ね」書面の質問等に回答する前提として、本件内部調査の最終報告書等の共有を求め、併せて、競業禁止義務に関する誓約書の写しの共有を求めるとなどを内容とするものであった。

こうした状況を踏まえ、当社としては、内部調査委員会の調査において問題とされた本件事案並びに本件事案に係る当社の対応及び内部管理体制等について、株主に対する透明性の確保及び客観的な判断材料の提供の観点から、当社から独立した中立かつ公正な立場による詳細な調査・検証・評価が必要であると判断し、2026年3月3日、当委員会を設置した。

2 当社の一連の対応に見られる問題点

(1) 内部調査の範囲設定の不適切性

Za 弁護士への調査の委任は、監査役会の調査では明らかにならなかった詳細な事実関係の解明を目的として、独立性・第三者性の確保された調査を期待してなされたものであった。また、内部告発書面は不正を疑う契機にすぎず、同書面で具体的に指摘された期間や範囲に調査を限定してしまうと、同書面で指摘されていない他の不正を見落とすリスクがある。特に本件事案①のような経費の私的流用の事案においては、内部告発で具体的に指摘された事象は氷山の一角である蓋然性が高いことから、一定の期間や範囲を網羅的に調査するのが一般的であり、監査役会報告書でも「過去の経費処理の再調査」の対応が必要と指摘されている。実際に期間や範囲を広げた当委員会の調査においては、同書面に記載のない経費の私的流用が発見されている。

これらの事情に鑑みると、当社が Za 弁護士へ調査を委任するに際しては、委任者である当社において、監査役会による調査の範囲設定（2024 年 4 月から 12 月までの前氏の交際費）をそのまま引き継ぐのではなく、上記の委任目的や一般的なリスク等に照らして、調査範囲の拡張を改めて検討すべきであったといえる。また、範囲設定にあたっては、当社が委任者である Za 弁護士との間で、同弁護士の専門的知見に基づく助言も踏まえつつ協議を行うことが望ましかった。

しかるに、当社においてはこれらのいずれも十分になされた形跡がなく、Za 弁護士の調査対象は、結果として監査役会調査と同様、内部告発書面において摘示された範囲にとどまることとなった。

(2) 内部調査者との適切な連携の欠如

Za 弁護士による調査については、委任者である当社が、調査の独立性を損なわない範囲で、調査の実効性を確保するために適切な連携を行う必要があった。そのためには、当社において、調査に係る責任者・担当者を明確にし、その者が Za 弁護士と密に協議等することにより、調査の方針や進捗等を適切に把握すべきであった。例えば、調査の方針につき調査に進展が見られない場合には状況を確認し、調査結果に明確な誤りがある場合はそれを指摘して修正を指示したりすることも、当社として行うべき対応であったと考えられる。

しかるに、特に調査報告書ドラフト版の受領以降、当社において、Za 弁護士による調査の方針、進捗、終了時期の目途等を把握していた者がおらず、当社が Za 弁護士に対し、調査方針に係る協議や調査の進捗確認を行った形跡も見られない。

また、前記 1(2)及び(3)のとおり、2025 年 5 月 22 日に調査報告書ドラフト版が作成されて以降、Za 弁護士により不正経費の疑いのあるホテルや飲食店に利用者の情報の照会がなされている他は調査の具体的な進展が確認できておらず、調査報告書正式版を提出した同年 8 月 12 日から同年 11 月末までの間についても具体的な進展が確認できていない。当社においてそのことを問題視する動きはなく、調査を進めるよう Za 弁護士に働きかけた形跡も見

られない。

以上の事実に鑑みると、当社は、委任者として、調査の受任者である Za 弁護士との間で、適切な連携をしていたとはいえない。

(3) 内部調査の独立性・第三者性確保の不徹底

ア 調査が継続している中で、Za 弁護士を当社の顧問弁護士としたこと

当社は、調査の独立性・第三者性を確保する目的で、当時当社との間で利害関係のなかった Za 弁護士に調査を委任した。一般に、弁護士による調査が継続している状況において、当該弁護士を顧問弁護士にした場合、会社との間で利害関係が生じ、調査の独立性・第三者性を保てなくなる懸念があるため、調査の目的を達するためには、当該弁護士を顧問弁護士にすることは慎重に判断されるべきである。

しかるに、当社は、未だ内部調査委員会による調査が継続中であるのに、2025 年 8 月 1 日より Za 弁護士を当社の顧問弁護士とした上で、その後も継続して、同弁護士に本件の調査を実施させており、内部調査委員会の調査の独立性・第三者性を損なっている。また、同年 7 月 29 日に開催された取締役会において、顧問弁護士を Za 弁護士に変更し、これに伴い内部通報規程の変更（内部通報窓口の Za 弁護士への変更）の承認が決議事項として上程されているが、出席した取締役及び監査役からは何らの異論もなく承認されている。

イ 顧問弁護士である Za 弁護士を内部通報窓口としたこと

一般に、顧問弁護士を内部通報窓口とする場合は、内部通報を躊躇する者が存在し、そのことが不正の早期把握を妨げるリスクがあることに留意が必要である（消費者庁「内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置に関する Q&A」Q11）。

当社においては、2025 年 8 月時点で既に代表取締役である前氏による経費の私的流用の事実が発覚していたこと、及び、過去の不適正な会計処理に関する特別調査委員会の調査報告書（2023 年 8 月 31 日付）の中で、内部通報窓口が有効に機能していなかったことが発生原因の一つとして挙げられ（同調査報告書第 9 章第 2 の 2）、再発防止策として内部通報制度の改善等が提言されていること（同調査報告書第 10 章第 2 の 3）に鑑みると、上記リスクに照らして慎重に判断されるべきであった。

しかるに、当社は、2025 年 8 月 1 日より顧問弁護士となった Za 弁護士に対し、同日より内部通報窓口としての業務を委任しており、上記のリスクにつき検討した形跡も見られない。また、前記アのとおり、同年 7 月 29 日に開催された取締役会において、内部通報規程の変更（内部通報窓口の Za 弁護士への変更）の承認が決議事項として上程されているが、出席した取締役及び監査役からは上記のリスクに関して何らの異論もなく承認されている。

(4) 内部調査の結果に関する開示の検討が不十分であること

一般に、代表取締役による経費の私的流用は、東京証券取引所の有価証券上場規程等に基

づく適時開示が必要な事実（「当該上場会社の運営、業務若しくは財産又は当該上場株券等に関する重要な事実であって投資者の投資判断に著しい影響を及ぼすもの」（第402条第2号x））に該当する可能性があり、「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」においても「不祥事に関する情報開示は、その必要に即し、把握の段階から再発防止策実施の段階に至るまで迅速かつ的確に行う。この際、経緯や事案の内容、会社の見解等を丁寧に説明するなど、透明性の確保に努める」ものとされている。

そのため、私的流用の事実を認識した時点で、上記事実への該当性や実施すべき対応についての検討を速やかに行うべきであり、仮に適時開示が必要とされる事象でなくとも、会社に対する投資判断に一定の影響を与える可能性に配慮し、任意での開示・公表を行うことも考え得るのであり、その観点からの検討もあわせて行うべきであった。

しかるに、当社においては、Za 弁護士の内部調査委員会による調査報告書により、前氏が経費の私的流用を行った事実を認識したにもかかわらず、開示・公表の要否について上記の観点から十分な検討を行った形跡は見られない。具体的には、当委員会のヒアリングにおいて、西山氏は、監査法人にも報告したが私的流用の金額が小さい等の理由から過年度の決算修正までは必要ないのではないかと開示不要と判断したと述べるにとどまっております。また、他の役員においても、取締役会において開示の要否を具体的に議論した記憶はないと述べている。また、当社がZa 弁護士やその他の弁護士等に助言を求めた形跡もない。

以上の事実を鑑みると、当社は、開示・公表の要否について、十分な検討を行っていたとはいえない。

(5) 調査目的・調査活動の一貫性の欠如

当社は、本件事案の調査について、一貫して内部告発に対する対応として実施したものと説明している。しかし、当委員会の調査によれば、以下の事実が認められる。

まず、調査報告書ドラフト版の提出後、後述の2026年1月21日に「お尋ね」と題する文書を発出するまでの期間において、調査に具体的な進展が見られない理由として、当社の複数の役員が「前氏が当社の取締役を退任したこと」を挙げている。

また、前記(2)のとおり、前氏の取締役退任（2025年6月24日）以降2025年11月末頃に調査を再開するまでの間、調査の進捗に関心を示してZa 弁護士に確認をしていた者は誰もいなかった。

さらに、西山氏はZa 弁護士に対し、2025年5月27日に開催される定時取締役会に間に合うように調査報告書を提出してほしいと伝えていたが、これは前記1(2)のとおり、前氏の取締役としての適性を判断するために、同取締役会（取締役の選任議案を上程する定時株主総会の招集につき決議する予定であった。）までに一定の調査結果を確認する必要がある、と考えたためであった。

加えて、2026年1月21日に「お尋ね」と題する文書を発出するに至った経緯・契機につき、Za 弁護士は、2025年11月末頃に、前氏が、会社が福利厚生の一環として契約していた

リゾート施設の会員権を当社から自身に移転したことや前氏の親族が関係する会社へのエントランス工事の発注などが発覚したためと述べている。また、一部の取締役は、同文書を発出する少し前から、前氏が当社に買収を仕掛けようとしているという噂が入ってきたためと述べている。実際、上記「お尋ね」と題する文書は、前氏が株主として臨時株主総会招集請求を行う直前に発出されている上、内部調査委員会としてではなく当社の代理人として発出されている。

以上の事実を鑑みると、Za 弁護士による調査は、前氏の取締役退任前は積極的に進められていたものの、取締役退任以降は実質的に進展しておらず、前氏に関する新たな疑惑の発覚や、当社に対する対抗的な動きを契機として再開されたものと評価せざるを得ない。

そうすると、前記(3)アのとおり、独立性・第三者性が損なわれていた Za 弁護士による本件事案の調査は、内部告発に対する対応のみならず、前氏の進退や当社の支配権をめぐる争いへの対応としての側面があったことは否定しがたい。

3 総括

以上のとおり、内部告発書面の受領以降の本件事案に係る当社の対応には、Za 弁護士への調査の委任にあたり、調査範囲の拡張について十分な検討が行われず、その結果 Za 弁護士の調査にも当初の調査範囲（2024 年 4 月から 12 月までの前氏の交際費）が引き継がれている点、調査者との適切な連携ができていなかった点、調査の独立性・第三者性が徹底されていなかった点、開示の要否について十分な検討が行われていなかった点、及び調査の目的が内部告発への対応のみならず前氏の進退や当社の支配権をめぐる争いへの対応としての側面があった点において、ガバナンス上の問題があった。

第7 発生原因分析

1 経費の私的流用に関する発生原因

(1) 行為者の問題

ア 前氏について

前記第3の5記載のとおり、前氏は、親族との会食及びゴルフに係る費用等について、参加者が社内関係者である旨の虚偽の内容により経費申請を行い、もって会社経費を私的に流用していた事実が認められる。

この点、前氏は、当委員会のヒアリングにおいて、概ね以下のとおり説明している。すなわち、「会社の責任を負い、借金もある。会社を守るために個人で借金をしているという意識から、(前氏の中で)一つの財布という認識となっていた。今となつてはその認識は甘かったと思う。『これは大丈夫だろう』と思って経費処理したことは確かにある」「創業者でありオーナーなので、強引に『親族と飲んだ』と言って経費を使うことはできたが、それでは高圧的になり反発も招きかねないため、社員に気を遣って、威圧的にならないよう、他の人の名前を使って接待交際費として処理した」「当時は経費の範囲内であると考えていたが、今となつては不適正な経費使用だと思う」と説明している。

以上の供述及び本件で認定された私的流用の態様に照らせば、本件行為の根本的な原因は、前氏において、会社財産と自己の財産との峻別が曖昧であり、両者を一体のものと捉える認識が維持されていた点にあると考えられる。すなわち、前氏は、サムシングの創業者かつオーナーとして会社経営に責任を負ってきた立場から、上記のとおり会社財産と自己の財産を「一つの財布」との認識を抱いていた。上場企業となり、前氏の株主としての影響力が相対的に低下し、多数のステークホルダーが関与する状態となった後も上記認識を改めることなく、これを前提とした経費処理を行っていたものと考えられる。上場後の会社財産は株主から拠出された資金を原資として形成されるものであり、前氏個人の財産とは峻別されるべきものであることを強く自覚すべきであったにもかかわらず、前氏には、こうした自覚が乏しかったといわざるを得ない。

これに加え、社内において、前氏の経費の使用方法に対して十分な指摘・牽制を行う者が存在しなかったという内部統制上の問題と相まって、上記認識が一層助長されたものと推認される。もっとも、こうした内部統制上の問題は、役員の意向には異を唱え難く、指示されたままに処理するとの意識が社内存在していたことに由来するものと考えられ、このような社内風土を醸成したのは、ほかならぬ経営トップたる前氏自身における公私を峻別する意識の希薄さに起因するものといえる。そして、こうして醸成された社内風土は、前氏に対する指摘・牽制が機能しない状況を定着させ、その状況がさらに前氏の意識の希薄さを深めることにつながった。このように、本件は、前氏の公私を峻別する意識の希薄さと、これが生んだ社内風土とが、こうした悪循環をなして発生したものと見るべきである。

なお、前氏の上記公私を峻別する意識の希薄さは、前氏が業務関連性の解釈を誤信していたことを意味するものではない。前氏は、上記のとおり親族との会食等を社内から反発があ

りうることを認識しながら、あえて参加者を社内関係者と偽る虚偽の内容により経費申請を行っていた。このことからすると、本件処理が本来交際費として許容されないものであることを認識しつつ経費処理を行っていたものといわざるを得ない。

イ α氏について

α氏についても、およそ業務関連性のない店舗等の利用及びマッサージ店の単独利用による経費の私的流用が認められる。この点、α氏は、当委員会によるヒアリングにおいて、自身が管理本部長として広範な業務を行い、利益も上げていたが、業務に見合った報酬を受領していなかったため、自身の評価に見合った報酬を受け取るべきとの考えの下、私的流用及び、その後も継続していた旨述べている。しかし、報酬に対する不満は報酬の改定を求めするなど正当な手段によって解消されるべきものであり、会社資産の私的流用を正当化する事由とはなり得ないことは明らかである。

また、α氏は、業務関連性が必ずしも高くない支出についても交際費として処理することが許容されるとする社内の風潮に影響を受け、罪悪感が乏しかったとも述べている。確かに、当社及びサムシングにおいては、交際費の利用基準が明確に定められておらず、交際費の利用が比較的緩やかな業界慣習も相まって、会社全体の交際費の利用を緩やかに解釈していたことがうかがわれる。しかし、交際費の使い過ぎと私的流用とは、業務関連性の有無という点において質的に異なる問題である。特に、α氏の私的流用は、およそ業務関連性のない店舗等の利用や同席者のいない単独利用など、およそ業務との関連を見出し得ない態様のものであり、これらは交際費の使い過ぎの延長線上に位置づけられるものではない。加えて、α氏が用いた手口、すなわち、実際に利用した店舗とは異なる業種の店舗名義の領収書を用いて経費申請を行う手口は、社内関係者から見聞きして習得したものではなく、取引先関係者のおよそ業務関連性のない店舗等の利用により偶発的に獲得したものと認められる。この点においても、α氏の私的流用が当社及びサムシングの経費利用の慣行の影響を受けたものとは認めがたい。

他方で、α氏が用いた経費精算の手口には、経理部門による経費チェックが、領収書の形式的な確認にとどまり内容の合理性まで踏み込んだ実質的な審査に及んでいなかったこと、及び役員に対しては経理部門からの問題提起がなされ難い組織風土が存在したことという、前記アで指摘した内部統制上の問題点を、α氏が認識した上で、これを前提として行われた側面が認められる。すなわち、α氏が経費精算した領収書の中には、およそ業務関連性のない店舗等の名義がそのまま記載されたものや、同日・同店舗・同金額の領収書が複数処理されているものなど、少し確認すれば容易に不審と判別し得る領収書を経理部門に提出している例が見られる。これは、α氏において、経理部門のチェックが領収書の内容にまで踏み込まないことを認識した上で、その状況を利用して経費申請を行っていたものと評価せざるを得ない。この意味において、α氏の私的流用には、上記内部統制上の問題点が影響していたものといえる。

(2) 内部統制の不備

ア 交際費の内容についての社内ルールの不備

当社及びサムシングの社内規程においては、稟議手続に関する規定は存在していたものの、いかなる場合に交際費としての利用が業務関連性を有するものとして認められるかについての実体的な判断基準は設けられておらず、業務関連性の有無は、各役職員の裁量的判断に委ねられていた。

サムシングにおいてはコロナ禍や業績悪化等を受けて、従業員に対しては交際費の利用可否や利用額等について一定の制限を課す通達がなされていたものの、役員に対してはこれらの制限を明示的に適用する規定や通達は確認できなかった。コロナ禍や業績悪化という事象が現に発生していた本件においては、業務関連性の有無を厳格に判断し、交際費の利用を抑制すべきという通達の趣旨は、当然に役員に対しても妥当するものであった。特に、役員は、従業員に比して経費の使用権限及び決裁権限が大きく、その利用額も大きいことから、業務関連性の有無を厳格に判断する必要性は一層高いものといえる。それにもかかわらず、本件においては、業務関連性を判断するための規律が役員に対して明示的には及ばない運用となっており、内部統制の設計として合理性を欠くものといわざるを得ない。

また、役員による経費利用についても、業務関連性の有無を問わず、予算枠の範囲内であれば利用可能とされており、予算管理が金額面の管理にとどまり、業務関連性のある適切な経費使用を担保する仕組みとなっていなかった。

当社及びサムシング内においては、クラブやスナックでの飲食が多数確認されたものの、規程や通達等のルール上、これらの店舗での飲食が許容されない取扱いとはなっていなかった。クラブやスナックを利用すること自体は、業務関連性が認められる限り直ちに不適切とまでは言い難く、これをルール上一律に禁止すべきとまでは認められない。もともと、クラブやスナックの利用は、その性質上、業務関連性の判断が一層困難となり、公私混同した利用が行われやすい場面であるところ、当社及びサムシングにおいては、このような場面における業務関連性の判断及び記録を担保する手続的な手当が設けられておらず、こうしたルールの曖昧さが、公私の別をも曖昧にさせ、本件私的流用につながった可能性は否定できない。

以上のとおり、当社及びサムシングにおいては、業務関連性に関する実体的な判断基準が規程上整備されておらず、役員の経費利用についても業務関連性を判断するための規律が及んでいなかったほか、経費に関する予算枠も金額面の管理にとどまっていたものであり、業務関連性のある適切な経費使用を担保するためのルールが整備されていなかった。

このような交際費の内容面におけるルールの不備は、内部統制の設計として合理性を欠くものであり、本件における経費の私的流用を可能とした一因であったといえる。

イ ルールの不適切な運用

前記アのとおり交際費の内容面におけるルールの不備が認められたことに加え、当社及びサムシングにおいては、既存の稟議・承認手続についても、適切に運用されていなかった。

まず、稟議申請の段階において、当社及びサムシングの稟議規程及び職務権限表上は、交際費の使用の前に稟議申請を行い、金額基準に応じて定められている複数の確認者・承認者による確認・承認を経ることとされていたにもかかわらず、前氏ら代表取締役については、事前の稟議申請を行わず、事後的に経理処理申請をするにとどまっていた。これにより、事前に中間段階の確認者・承認者による実質的な審査が行われる機会が失われていた。

また、経費処理申請の段階においては、経費処理申請時に作成される支払依頼書や出金伝票の摘要欄には、会食等の参加者の氏名を記載するルールとなっており、必要事項が正確に記載されていれば経理部門が当該経費の業務関連性を検証する機会となるが、前氏らの経費処理申請においては、参加者の氏名の記載がなく、又は「社内」「社外」といった抽象的な記載にとどまるものが多く見られ、当該経費の業務関連性を事後的に検証するために必要な情報が欠如したまま、経費処理が行われていた。

もともと、経理部門においては、2024年に前氏の経費承認について、Suicaの物販使用履歴の提出を求め、私的な物販と認められる部分を役員報酬から控除する等の対応を行い、前氏もこれに従っていた。また、サムシングの経理部門においても、一部役員の経費使用に疑念を抱き、独自に詳細を精査していた形跡が認められる。これらの事情に照らせば、経費承認フローが前氏ら役員によって完全に無効化されていたとは断定できない。

しかしながら、経理部門による上記対応は、限定的なものにとどまっており、前氏らによる事前稟議の不実施や摘要欄記載の不備といった手続上の問題が、長期間にわたり是正されないまま継続していた。上位の職位にある役員、特に代表取締役の経費申請を問題視することは必ずしも容易ではない面があることは否定できないものの、規程上予定されていた承認者による審査機能が実質的に機能していれば、これらの問題を早期に把握し、是正する契機となり得たものといえる。この点において、稟議・承認手続の運用には、改善すべき問題があったといわざるを得ない。

ウ 監督等の不徹底

(7) 取締役会の監督等

本件のように、当社（持株会社）と中核子会社であるサムシングの双方の代表取締役による経費の私的流用が問題となる事案においては、両社の取締役会に求められる監督機能の性質が異なるため、両者を分けて検討する必要がある。

(i) サムシング取締役会

サムシングの取締役会には、各取締役の職務執行に対する監督機能（会社法362条2項2号）に加え、不正の発生を防止し、又はその早期発見を可能とするための内部統制システム

を構築・整備する責務がある（同条4項6号、5項）。

しかしながら、本件においては、調査対象期間中、サムシングの代表取締役である前氏らが、いずれも自ら同種の経費処理を行う立場にあり、相互の問題点の指摘は事実上期待し難い状況にあった。代表取締役らが自ら不正を継続している中では、サムシング取締役会の取締役相互の監視機能は、構造的に機能不全に陥っていたといえる。

もともと、こうした構造的な機能不全の状況においてこそ、取締役会としては、代表取締役らに対する独立した検証機能を制度的に確保するための内部統制システムを整備し、これを実効的に運用する責務が一層強く求められる。

しかしながら、本調査の結果によれば、サムシング取締役会において、①交際費の業務関連性に関する実体的な判断基準の整備、②交際費の利用制限に関する通達が役員にも適用される旨の明確化、③役員の経費使用状況に関する定期的なモニタリング体制の構築、④代表取締役の経費処理に対する独立した審査・牽制を担保する仕組みの整備等について、いずれも議論された形跡はうかがわれない。

したがって、サムシング取締役会による内部統制システムの構築・整備は、不十分であったといわざるを得ない。

(ii) 当社取締役会

当社の取締役会には、会社法362条2項2号に基づく監督義務及び同条4項6号、5項に基づく内部統制システム構築・整備義務に加え、当社が上場会社かつ持株会社として、企業集団の業務の適正を確保するための体制を整備する責務を負う（同条4項6号、会社法施行規則100条1項5号）。サムシングは当社の中核子会社であり、その内部統制上の重要事項を当社取締役会が把握し、必要な対応を行う仕組みを整備することは、当社取締役会のグループ内部統制構築義務の中核に位置付けられる。

当社の常勤取締役のうち、前氏、α氏及び小白川氏については上記(i)のとおりである。その他の常勤取締役及び社外取締役については、本調査において、私的流用の嫌疑の端緒を把握していたとする具体的事情までは確認されていない。財務諸表上の経費計上額からは、経費支出の規模・水準の妥当性に関して問題視する余地はあり得るものの、これが直ちに私的流用の嫌疑を抱かせる端緒となるとはいいがたい。

これらの事情に照らせば、当社の社外取締役を含む各取締役について、現に把握していた端緒に応じた個別の監視義務の懈怠を認定するに足る事情までは、認められない。

しかし、社外取締役による個別の監視義務の発動が端緒の把握を前提とするからこそ、当該端緒が社外取締役に到達する仕組みを取締役会において構築しておくこと自体が、内部統制システム構築・整備義務の中核をなすというべきである。とりわけ、本件のような代表取締役自身による不正は、社内的牽制が構造的に機能しがたく、相応に手当てされた内部統制が要求される。

この観点から本件を検討すると、以下の諸点において、当社取締役会による内部統制シス

テムの構築・整備は不十分であったと指摘せざるを得ない。

第一に、当社における交際費の使用に関する社内ルールの不備（前記アの内容を準用）及びその是正に向けた取締役会における議論の不在である。前氏は、当社における交際費の3割を超える金額を単独で使用していたところ（前記第3の1(1)ア）、こうした状況を踏まえて、役員を経費使用に関する実体的・手続的なルール整備を当社取締役会において議論した形跡はうかがわれない。

第二に、サムシングの内部統制上の重要事項を当社取締役会が把握する仕組みの不在である。後記(イ)のとおり、2022年3月時点でサムシング監査役が前氏らの経費処理の問題点を把握していたにもかかわらず、当該情報は当社取締役会に共有されておらず、当社取締役会としては、サムシング取締役会及び監査役からの重要監査事項の報告を受けるための仕組みを整備していなかったといえる。

第三に、当社及びサムシングを含むグループ全体での役員を経費使用状況を定期的に把握・点検する仕組みの不在である。サムシングにおいては2025年3月期の経常損益が赤字に転じる中でも交際費が高止まりしていた（前記第2の4(2)、同5(3)イ）が、当社取締役会において、グループ全体の役員経費の状況をモニタリングする仕組みは整備されていなかった。

(イ) 監査役（会）の監督

当社監査役会及びサムシング監査役において、交際費に関して以下のとおりの指摘及び報告がなされていたことが確認された³⁰。

すなわち、2022年3月、当社監査役兼サムシング監査役の岡田憲治氏（以下「岡田氏」という。）は、サムシングの会長である前氏に対して交際費に関する監査調書を提出した。監査の内容については、役員による公私混同防止の観点から、サムシング取締役及びブロック長の交際費使用状況を確認した結果、小白川氏のコーポレートカードについては、経費処理時に場所と社外・社内の人数のみが記載され、氏名の記載がなかったことが確認された。また、前氏の仮払金について未精算分があることや、経費精算時には領収書の提出のみであり、参加者の氏名や社内外の区別は記載されていなかったことが確認された。そのため、不正防止の観点から、事前申請書だけでなく事後の明細書記載も必要であり、未精算分の仮払金の速やかな精算を求めるといった内容であった。また、岡田氏は、サムシング経理部長に前氏の経費を厳格に確認するよう指示した。なお、岡田氏によれば当社の常勤監査役である西山氏にも監査調書の内容を共有し、監査役会で議論を行ったとのことである。しかし、西山

³⁰ なお、上記(ア)において当社取締役会による体制整備義務違反として論じる「監査調書が当社取締役会に共有されなかった」点と、本項(イ)において監査役が取締役会報告義務違反として論じる点とは、報告の宛先である取締役会の側の「報告を受ける仕組みを整備していなかった」という体制側の問題と、報告の主体である監査役の側の「報告すべき場面で報告しなかった」という個別主体側の問題という、それぞれ異なるレベルの論点に位置付けられるものであり、両者は相互に排他的なものではない。

氏はその記憶がないとしており³¹、監査役会の議事録にも、監査調書の内容が共有され、具体的な対応方針を決定した形跡が確認できない。そのため、監査調書の内容の共有及びこれに基づく議論の状況については定かでない。また、当社の監査役会議事録及び当社の取締役会議事録上、上記岡田氏の指摘が当社の取締役会に共有された形跡もない。

岡田氏は約1年後、サムシング経理部長に対して、前氏の経費の明細が適切に記載されているかなどのヒアリングを行ったところ、依然として記載が不十分である旨の回答を受けたため、今まで以上に厳格に前氏の経費の内容を精査するよう指示した。しかし、この際の監査結果や指示内容等は書面化せず、口頭で指示するにとどまった。また、サムシング及び当社の取締役会に前氏の経費の問題点について報告することはせず、西山氏ら当社の監査役会に上記回答内容が共有されたかも明確ではない。

その後、岡田氏や当社監査役会は、2025年3月期に至るまで、前氏らの経費についてモニタリングの継続や是正措置を行っていたかが判然とせず、少なくとも記録上は確認できていない。

2025年3月期になり、岡田氏は、営業利益見込みが赤字であるにもかかわらず交際費が高額となっていたことから、再び交際費が検討課題であると認識し、2025年3月、前氏に対して、前氏、小白川氏及びα氏が交際費の事前稟議を経していないこと、また、経理処理申請時に使用目的、参加者名等を記載していないことの再度の指摘などを内容とした監査報告書を提出した。

以上の経緯を踏まえ、監査役及び監査役会の対応を検討する。

まず、2022年3月の対応についてみると、岡田氏は、サムシング取締役及びブロック長の交際費使用状況を確認し、前氏及び小白川氏の経費処理について、参加者の氏名や社内外の別が記載されていない等の問題点を把握した上で、サムシング会長である前氏に対して是正を要求し、サムシング経理部長に対して経費処理の厳格な確認を指示している。このように、本件における経費処理上の問題点の端緒が的確に把握され、是正の要求等の一定の対応がなされており、この時点の対応に問題があったとまではいえない。

しかしながら、その後の対応については、監査役による監査が実効的に機能していたとはいえない。すなわち、約1年後、サムシング経理部長への確認により、前氏に対する是正要求及び経理部長に対する指示によっては改善がなされていないことが把握されたのであって、この段階においては、それまでと同様の指示を繰り返すにとどまらず、より実効的な是正措置を検討すべきであった。

とりわけ、監査役は、取締役が不正の行為をし、若しくは当該行為をするおそれがあると認めるとき等には、取締役会にこれを報告しなければならない（会社法382条）。当社及びサムシングの代表取締役である前氏について、是正を求めたにもかかわらず経費処理上の問題が是正されないまま継続していた以上、この段階においては、前氏が経費の私的流用等

³¹ 西山氏は当初、当委員会によるヒアリングにおいて当該監査調書について共有を受け議論をした記憶があるとしていたが、後日、「改めて思い出してみると共有を受けた記憶はない」旨説明した。

の不正の行為に及んでいるおそれがあると認められる状況にあったといえ、監査役としては、両社の取締役会に対して当該問題を報告することが求められていたというべきである。

それにもかかわらず、両者の取締役会への報告その他の実効的な是正措置は講じられず、また、その後 2025 年 3 月期に至るまでの間、前氏らの経費についてモニタリングが継続され、又は是正状況が確認された形跡も、記録上認めることができない。結果として、問題の把握から約 3 年間にわたり、実効的な是正措置がとられないまま推移したものとわづらざるを得ない。

そして、このような事態が生じた根本的な原因は、監査役会が、その監査機能を組織として発揮する体制を欠いていた点にあると考えられる。本件においては、サムシングに係る監査が個々の監査役の対応に委ねられ、その経緯や把握された問題点について、監査役会として、組織的に対応方針を協議し、継続的な是正状況を確認した形跡もうかがわれない。

上記のとおり、岡田氏が把握した問題点が監査役会において共有されていたか否かも定かではないところ、監査役会は、各監査役の報告に基づき監査意見を形成すべき機関であり、特定の監査役に委ねた監査についても、当該監査役から定期的に報告を受け、把握された課題を整理・記録化するなどして、その対応状況を組織として吸い上げる体制を構築すべきであった。しかるに、本件においてそのような体制が機能していた形跡は認められず、結果として、監査役会として上記の問題に対応することができなかつたものとわづらざるを得ない。

なお、岡田氏が 2025 年 3 月に前氏に提出した監査報告書については、直後に同旨の本件内部通報がなされ、当社として対応がなされたため、前記第 6 の 2 及び後記 2 で指摘する点を除けば、当該監査調書提出後の監査役会の対応には特段問題は認められない。

2 本件事案に対する当社の対応及び内部管理体制等に関する発生原因

本件内部告発後の当社の対応等の問題点としては、第 6 の 2 で記載したとおり、内部調査の範囲設定の不適切性、内部調査者との適切な連携の欠如、内部調査の独立性・第三者性確保の不徹底、内部調査の結果に関する開示の検討が不十分であること、及び調査目的・調査活動の一貫性の欠如が挙げられる。本項では、まずこれらの各問題点を改めて危機管理規程の観点から整理した上で、これらに通底する原因を分析・検討する。

(1) 危機管理規程の観点からの問題点整理

2023 年に別件（不適切な会計処理についての疑義）で設置された調査委員会の調査の際には、第三者委員会による調査が要請されたにもかかわらず単一の法律事務所に所属する弁護士のみによって調査が実施されたこと、時間的制約から調査の充分性に疑義が残ること、デジタル・フォレンジック調査や公認会計士の関与を欠いていたことなどが挙げられており、調査体制の専門性及び深度の不十分さが指摘されていた。これらの問題に対する再発防止策として、危機管理規程に以下の点を含める改定を行う提言がなされ、実際に同内容の改定が行われた。

- ・「経営危機」の定義に当社の連結財務諸表の重要な虚偽表示の疑いが生じたときといった場合を含める（改定後の危機管理規程第2条第1項第14号に相当する。）。
- ・上記の場合の事実関係の調査の要否、調査体制及び調査範囲については、監査法人と協議の上で決定するといった手続を定める（同規程第7条第2項に相当する。）。
- ・上記の事実関係の調査結果については、取締役会に加えて監査法人に対する報告も行うといった規定を定める（同規程第8条第2項に相当する。）。
- ・「経営危機」への対応で考慮すべきガイドラインを明確にするため、日本取引所自主規制法人が2016年2月24日に策定・公表した「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」に沿った不祥事対応を行うといった規定を定める（同規程第3条第3項に相当する。）

以下では、過去に策定した再発防止策及び改定後の危機管理規程を踏まえ、本件ではどのような点に問題があったかを分析・検討する。

ア プリンシプルに沿った対応の不実施

上記のとおり、危機管理規程上、「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」に沿った不祥事対応を行うことが求められているところ、プリンシプルの各原則との関係で問題点が認められる。

(7) 適格な者による自浄作用の発揮不足、調査範囲及び調査体制の構築の不十分さ

原則①は、「不祥事の原因究明に当たっては、必要十分な調査範囲を設定の上、表面的な現象や因果関係の列挙にとどまることなく、その背景等を明らかにしつつ事実認定を確実にし、根本的な原因を解明するよう努める。そのために、必要十分な調査が尽くされるよう、最適な調査体制を構築するとともに、社内体制についても適切な調査環境の整備に努める。その際、独立役員を含め適格な者が率先して自浄作用の発揮に努める。」と定めている。

しかるに、当社においては、社外取締役及び監査役の対応を見る限り、最適な調査体制の構築や適切な調査環境の整備に率先して関与した形跡は乏しく、独立役員を含む適格な者による自浄作用の発揮という観点から、不十分な対応であったといわざるを得ない。調査範囲や調査体制の構築をめぐる具体的な問題点は後記イのとおりであり、その根底にある原因は後記(2)のとおりである。

(i) 独立性・第三者性の不十分性

原則②は、内部統制の有効性や経営陣の信頼性に相当の疑義が生じている場合等には、調査の客観性・中立性・専門性を確保するため第三者委員会の設置が有力な選択肢となるとし、その委員選定プロセスを含め、独立性・中立性・専門性の確保に十分な配慮を行うべき旨を定めている。

しかるに、当社は、内部調査委員会による調査が継続中であつたにもかかわらず、2025年8月1日付けでZa 弁護士を顧問弁護士に就任させ、その後も同弁護士に本件調査を継続さ

せており、調査の独立性・第三者性が損なわれている。

ウ) 開示検討の不十分性

原則④は、不祥事に関する情報開示について、その把握から再発防止策実施に至る各段階において、迅速かつ的確に行い、その際、経緯・事案の内容・会社の見解等を丁寧に説明するなど、透明性の確保に努める旨を定めている。

本件においては、私的流用の事実を認識した時点で、適時開示該当性のみならず、投資判断への影響を踏まえた任意開示・公表の要否についても速やかに検討すべきであったといえる。

しかるに、前記第6の2(4)のとおり、当社においてこうした検討が行われた形跡は認められない。すなわち、西山氏は、監査法人から過年度決算の修正までは不要との示唆を受け開示不要と判断した旨述べるとどまり、過年度決算の修正の要否という会計的観点を超えて、本件が投資判断に及ぼす影響等の観点から任意開示・公表の要否を主体的に検討した形跡はうかがわれない。また、他の役員も取締役会における具体的な議論の記憶はないとしており、弁護士等への助言を聴取した形跡もうかがわれない。

イ 監査法人との協議の不実施

本件は当時の当社代表取締役社長による不正であり、当初の監査役会調査で確認された私的流用額は限定的なものであったものの、その調査期間は直近1年間に限られており、過去に遡れば認定額が増加する可能性も否定できなかった。このような状況からすれば、会計上の影響が小さいと直ちに断定することはできず、本件は連結財務諸表の重要な虚偽表示の疑いに該当するものとして、調査体制及び調査範囲につき監査法人との協議をした上で決定すべき事案であったといえる。

しかし、当社は、監査役会調査の範囲（2024年4月から12月までの前氏の交際費）をそのまま踏襲し、調査範囲拡張の要否について自ら検討した形跡もうかがわれない。加えて、当時の会計監査人である監査法人への報告も行われておらず、調査の要否・体制・範囲につき監査法人と協議する機会も持たないまま、2025年6月に監査法人が交代し、当社が現監査法人に本件の報告をしたのは、同年8月に至ってのことであった。仮に調査の初期段階から監査法人に報告し、十分な協議を行っていたら、調査対象期間をより過去に遡らせたり、前氏以外の役員の交際費等にまで検証範囲を広げたりすることが検討され、場合によってはデジタル・フォレンジックの活用や公認会計士の委員の補充等の措置も視野に入ったものと考えられる。そうすれば、本調査が指摘したような私的流用等をより早期に把握できた可能性は十分にあったといえる。

ウ 小括

以上のとおり、本件においては、前回の別件調査を踏まえて当社が自ら策定・改定した危

危機管理規程が求める監査法人との協議もプリンシプルに沿った対応も履践されておらず、同規程が遵守されていなかった。これは、前回調査時の再発防止策が実効的に機能していなかったことを示すものといわざるを得ない。

(2) 各問題点に通底する発生原因

上記のとおり整理した各問題点は、いずれも前回の別件調査を踏まえて改定した危機管理規程を遵守してさえいれば、その多くを回避し得たものである。そこで、以下では、当該規程が遵守されなかった原因を分析・検討する。

ア 危機管理対応に対する全社的な当事者意識の甘さ

社外取締役及び監査役の対応を確認する限り、内部調査の実施に当たり危機管理規程に沿った対応をする必要があること自体の意識が乏しかったといわざるを得ない。内部調査を担当する弁護士に委ねれば適切に進められるとの期待があったことは想像に難くないが、本来、このような対応は弁護士等の外部専門家と協議しつつも最終的には会社自身が責任をもって判断すべき事項である。本件では、こうした事項までもが事実上担当弁護士に委ねられ、会社として主体的に検討・判断すべきという認識が乏しかったといわざるを得ない。

イ 危機管理対応に精通した人材の不在

常勤監査役のみならず社外取締役及び社外監査役においても、弁護士や公認会計士といった本件のような事案に関する専門性を有する者は不在であり、危機管理規程の趣旨を十分に理解した上で検討すべき事項を適切に把握し、必要に応じて外部専門家の関与を求めべく差配し得る人材を欠いていた。最適な調査体制を構築し、適切な調査環境を整備するためには、社内にこれを担いうる適格な人材が確保されていることが前提となるところ、本件当時の当社にはこうした人材的基盤が備わっていなかったといわざるを得ない。

ウ 過去の教訓の不活用

さらに、本件で問題となった調査体制の不備は、2023年の別件調査においても同種の指摘がなされていたものである。それにもかかわらず、その教訓が組織として継承・活用されず、改定された危機管理規程が存在しながら本件において同様の問題を再び生じさせた点は、単なる人材の不在にとどまらない、より根深い問題として捉えるべきである。すなわち、過去の再発防止策の実施状況を継続的に検証し、その実効性を担保する組織的な仕組みが欠けていたことが、本件の背景にあるものといわざるを得ない。

第8 再発防止策の検討・提言

1 経費の私的流用に関する再発防止策

(1) 役職員に対する研修（第7の1(1)に対応）

前記第7の1(1)アのとおり、本件は、前氏の公私の峻別意識の希薄さと、社内における役員の意向には異を唱え難く、指示されたままに処理するとの意識とが、悪循環をなして発生したものと見るべきである。また、α氏についても、前記第7の1(1)イのとおり、社内における上記意識に乗じた側面があるものと考えられる。

このような悪習を是正するため、全役職員を対象とするコンプライアンス研修を定期的を実施し、具体的な事例研究を通じて、経費の適正使用に対する意識を組織全体として醸成することが求められる。研修にあたっては、経費を使用する側だけでなく、これを承認・管理する経理部門等の側に対しても、役員の経費であっても例外なく実質的な審査を行うべきことを徹底するよう指導することが重要である。

(2) 交際費等のルールの厳格化（第7の1(2)アに対応）

私的流用が行われたことの一因として、交際費の利用が認められる基準や具体的場面が明確に定められていなかったことが挙げられる。再発防止のためには、これらの基準を明文化し、経費使用の適否を客観的に判断しうる枠組みを整備することが求められる。

この点、本件を受け、サムシングは、同社及び当社内における社内交際費について、原則として事後稟議申請は認めない旨、社内交際費が認められる場面を具体化した上で、部長以上のみで実施する飲食や人事・組織運営等に関する協議を目的とした飲食については費用計上を認めない旨などを定めた通達を発出した。

これらの施策は、本件の発生原因に直接対応するものであり、恣意的な経費使用を抑止する効果が期待できる。もっとも、規程の実効性は、その運用の徹底と不可分であるところ、本件では交際費等の使用について一定のルール（事前稟議の必要）があったにもかかわらず運用が徹底されていなかった面があるから、改定後のルールが形骸化しないための運用面での手当てが併せて必要であり、この点は次項において述べる。

(3) 事前稟議の徹底及び承認審査の厳格化（第7の1(2)イに対応）

本件においては、役員における事前稟議の不実施、経費処理の際に提出する摘要欄の記載不備及びこれに対する経理部門によるチェック機能の不全が、私的流用の発見を遅延させた要因として認められる。これらの制度は、経費の私的流用に対する重要な牽制機能であり、徹底した運用を行うべきである。

また、経費の支払方法との関係では、コーポレートカード払いと立替払い（実費精算）のそれぞれが有する特性を踏まえた統制の設計が求められる。コーポレートカード払いは、利用明細が自動的に記録されるため改竄困難な証跡が残り、利用頻度・金額の推移・特定の店舗における利用の偏り等の異常パターンを検知しやすいという利点がある。もっとも、前氏の

例でも明らかなように、利用明細には同席者が記録されるわけではないため、親族等を伴う私的流用を検知することには一定の限界がある。この点については、利用上限枠の設定に加え、経理部門による月次の利用明細モニタリングを実施し、異常な利用パターンの早期発見に資する仕組みを整備することが重要である。

これに対し、立替払いは、先に自己の負担で支出する必要があるため、高額な私的流用に対しては一定の心理的な抑止効果が期待できる。しかし、精算時に提出される領収書の偽造・水増しや、私的支出の領収書を業務名目で提出するといった不正に対しては構造的に脆弱であり、その真偽や支出の実態を事後的に確認することには限界がある。もっとも、α氏の例で明らかなとおり、少しの注意を払えば発見することが可能であった不審な領収書も見受けられたため、経理部門においては、立替払いに係る証憑類の精査をより慎重に行う必要がある。

なお、本件では社用車の私的利用も見られたため、社用車の利用に際してはテレマティクス又は運転日報により利用用途・同乗者等を記録させる管理体制を導入する必要がある。

(4) 実効性あるガバナンス体制の再構築

ア 取締役会における内部統制システムの構築整備、モニタリング（第7の1(2)ウ(7)に対応）

前記第7の1(2)ウ(7)のとおり、本件においては、サムシング取締役会及び当社取締役会のいずれにおいても、代表取締役らによる経費の私的流用を防止し、又はその早期発見を可能とするための内部統制システムの構築・整備が不十分であった。両社の取締役会は、それぞれの立場に応じて、以下の各点について体制を整備する必要がある。

まず、サムシング取締役会においては、代表取締役らが自ら同種の経費処理を行っていたために取締役相互の監視機能が構造的に機能しなかったことに鑑み、代表取締役を含む役員を経費処理について、その業務関連性及び手続の遵守状況を独立した立場から審査・検証する仕組みを整備する必要がある。具体的には、役員を経費使用状況を定期的に取締役会に報告させ、その内容を実質的に検証する運用を確立するとともに、形式的な報告の受領にとどまらず、報告内容に対して実質的な議論を行い、必要に応じて改善を指示するというモニタリング機能を果たすことが求められる。

次に、当社取締役会においては、上場会社かつ持株会社として、企業集団の業務の適正を確保するための体制（会社法362条4項6号、会社法施行規則100条1項5号）を整備する責務を負う。本件では、2022年3月の時点でサムシング監査役が前氏らの経費処理の問題点を把握していたにもかかわらず、当該情報が当社取締役会に共有されなかった。サムシングが当社グループの中核子会社であることを踏まえれば、当社取締役会は、子会社の取締役会及び監査役が把握した内部統制上の重要事項について、これを適時に報告・共有を受け取る仕組みを構築する必要がある。とりわけ、子会社の代表取締役を含む役員自身によるルール違反については、当社取締役会への報告事項として、明確に位置づけるべきである。

さらに、当社及びサムシングを通じて、グループ全体の役員を経費使用状況を定期的に把

握・点検する仕組みを整備し、業績の状況等に照らして経費の水準に異常が認められる場合には、その要因を検証する体制を確立することが求められる。

イ 監査役監査の強化（第7の1(2)ウ(イ)に対応）

監査役及び監査役会は、業務監査の一環として、役員を含む全社の経費使用状況について実質的な監査を行う体制を構築する必要がある。

具体的には、監査役会において交際費等に関するチェックを厳格に実施する体制を整備し、経営管理本部の経理部門及び子会社の経理部門と緊密に連携することにより、誰がどの程度の額を使用しているかを定期的に確認・分析する仕組みを設けることが求められる。交際費等の使用状況に関するデータを監査役会に定期的に報告させ、異常値が検出された場合には速やかに詳細な調査を実施できる体制を確保することが望ましい。

また、本件においては、監査役が経費処理上の問題点を把握し是正を求めたにもかかわらず、その後の改善状況の確認が一定の指示の繰り返しにとどまり、問題が長期間放置される結果となった。監査により問題が判明した場合には、是正を求めるにとどまらず、是正状況を継続的にモニタリングし、相当期間を経ても改善が認められないときは、取締役会への報告を含むより実効的な措置を講じる必要がある。特に、取締役自身による不正の疑いがある場合には、監査役は、これを取締役に報告する義務を負う（会社法382条）ことを踏まえ、速やかに取締役会への報告等の対応を行うことが求められる。

さらに、監査の結果及び是正の指示の内容は、適切に記録化した上で監査役会において共有し、個々の監査役の対応に委ねるのではなく、監査役会として組織的に対応方針を協議し、その後の是正状況を継続的に確認していくことが求められる。

また、こうした監査を実効的なものとするためには、内部監査部門との連携も重要である。当社は、本件の発生を踏まえ、内部監査部門の充実化を図るとしているが、内部監査部門のみによって役員による不正に対する牽制機能を十分に発揮することには自ずと限界があり、現に、2023年の別件調査における指摘を受けて内部監査室の人員強化が図られていたにもかかわらず、本件の私的流用を発見・是正するには至らなかった。役員の経費等については、監査役及び監査役会と内部監査部門とが連携した監査体制を整備するとともに、監査の過程で私的流用の疑義が認められた場合に、内部監査部門から監査役会への報告が円滑に行われる経路を確保することが求められる。

なお、当社監査役会は、本件の発生を受けて、監査計画に当社及びサムシングの交際費の重点監査を盛り込み、事前稟議申請及び経費申請時の必要事項の記載が遵守されているか監査を行っているとのことである。

ウ 内部通報窓口の周知及び適切な運用維持

本件は、代表取締役による経費の私的流用であり、経理部門のチェックが効きにくい事案であったが、本件内部告発を端緒として、事案が解明されるに至っている。この点に照らせ

ば、内部通報制度は、本件において一定の機能を果たしたといえることができる。当社は、本件の発生を受けて内部通報制度の周知を強化するとしており、これは有用な取組と評価できる。

もっとも、本調査の過程において、外部の通報先として指定されていた法律事務所に、2026年1月から同年3月までの間に寄せられた4件の通報のいずれについても、当社への通報内容の報告及び通報者への連絡がなされていなかったことが判明した。当該法律事務所からは、通報受付業務を担当していた事務員の休職に伴い別の事務員に当該業務を引き継いだものの、引継ぎ後に通報の取次ぎが行われなかったため、上記期間の通報について対応がなされなかったとの説明がなされている。

外部の通報先に通報の受付及び取次ぎを委ねる場合、通報が外部窓口にとどまり当社に取り次がれない事態が生じて、当社からこれを直ちに認識することは困難である。内部通報制度は、組織内部からは是正が及びにくい不正を早期に把握するための重要な仕組みであり、その窓口が現に機能していることが制度の前提である。

今般のような事態の再発を防ぐためには、外部窓口に運用を委ねきりにするのではなく、委託元である当社において、通報の有無やその対応状況について定期的に報告を求めるなど、外部窓口が適切に機能しているかを継続的に確認する体制を整備することが求められる³²。

2 本件事案に対する当社の対応及び内部管理体制等に関する再発防止策

発生原因の分析において述べたとおり、本件における当社の有事対応に関する問題の根底には、危機管理対応に対する全社的な意識の甘さ、これに対応し得る人材の不在、及び過去の教訓を組織として継承・活用する仕組みの欠如があった。

再発防止のためには、まず、こうした危機管理体制のベースとなる事項を整備した上で（後記(1)）、その基盤の上に、有事における個別具体的な適切な対応を行っていくこと（後記(2)）が求められる。

(1) 危機管理体制の基盤整備

ア 危機管理意識の向上、人材の確保（第7の2(2)ア、イに対応）

有事における適切な対応は、平時からの知識と備えなくしては実現し得ない。役員を含む経営幹部が、不祥事対応にあたって検討すべき事項（調査の独立性・第三者性の確保、調査範囲の設定、開示の可否の判断等）を適切に把握し、必要に応じて専門家の関与を求めるといった差配を主体的に行えるよう、危機管理に関する知見や対応力を高めておくことが求

³² なお、2026年5月に、外部の通報先として指定されていた法律事務所の通報受付用アドレスではなく、同事務所に所属する弁護士の個人アドレス宛てに直接通報がなされた事案があり、当該通報について当面応答がなされなかったことが認められた。もっとも、これは、当該弁護士において、当該通報に係るメールが迷惑メールフォルダに振り分けられていたために認識が遅れたことによるものであり、正規の通報受付経路を通じた通報ではなかったことも併せ考慮すると、外部通報窓口の運用上の問題として取り上げるべき事案とまではいえない。

められる。具体的には、役員及び経営幹部を対象とする危機管理に関する研修を定期的を実施することが考えられる。

また、こうした知見の向上とあわせて、有事対応を社内において主体的に検討・差配しうる人材を確保することが重要である。本件においては、社外取締役及び社外監査役のいずれにおいても本件のような事案に対応しうる専門性を有する者が不在であったことが、適切な差配を困難にした一因であった。この点を踏まえ、社外役員の選任に当たって危機管理に関する知見・経験を有する者を加えることを検討するとともに、法務・コンプライアンス部門の中核を担い得る人材の採用・育成を計画的に進めることが求められる。加えて、有事に備えて外部の法律専門家等との連携体制をあらかじめ構築しておくことも有用である。

イ 過去事案の分析と活用（第7の2(2)ウに対応）

当社においては、2023年の別件調査において調査体制の専門性及び深度の不十分さが指摘され、これを受けて危機管理規程の改定という再発防止策が講じられていた。しかし、こうした過去の指摘及び再発防止策が、その後の組織運営において十分に活用されず、講じた再発防止策が実効的に機能しているかの検証もなされないまま、本件において同様の問題を再び生じさせた。

こうした事態を繰り返さないためには、過去に発生した不正事案及びコンプライアンス違反事案について、その経緯、原因分析及び講じた再発防止策を体系的に記録した上で、これを組織の知見として継続的に活用していく仕組みを構築することが求められる。とりわけ、当社で発生した問題事案に対して講じた再発防止策については、これを策定して終わりとするのではなく、その実施状況及び実効性を定期的に検証し、必要に応じて見直しを行うことが重要である。

(2) 有事における適切な対応（危機管理規程の遵守）

ア 適格な者による自浄作用の発揮、調査体制の構築（第7の2(1)ア(ア)に対応）

有事においては、社外取締役及び社外監査役を含む適格な者が率先して自浄作用の発揮に努め、調査方針及び調査体制の構築に主体的に関与することが求められる。

その上で、構築された調査範囲及び調査体制が必要十分なものとなっているかを継続的に検証し、判断に専門的知見を要する場合には、外部専門家の意見を仰ぐなど、適切な差配を行うことが必要である。

イ 調査の独立性、第三者性確保（第7の2(1)ア(イ)に対応）

調査体制を構築するに当たっては、調査の客観性・中立性・専門性を確保し得るメンバーを選定し、調査の過程においてその独立性・中立性を損なうことのないよう留意しなければならない。本件においては、調査を担当していた弁護士が調査継続中に当社の顧問弁護士に就任し、その後も調査を継続したことにより、調査の独立性・第三者性に疑義を生じさせる

結果となった。このような事態を避けるため、調査を担当する弁護士その他の専門家については、調査の客観性・独立性に疑義を生じさせる関係に立つことのないよう、その選任及び調査期間中の処遇について慎重に判断する必要がある。

また、本件で問題となったように、事実関係の調査等の不正事案そのものへの対応と、当該不正事案の関係者に対する人事上の対応等とは明確に分離する必要がある、不正対応が他の目的と混在することによって調査の方向性が歪められることのないよう留意しなければならない。

さらに、外部専門家の選任に当たっては、危機管理に関する十分な知見を有する者を選定するとともに、当該専門家が会社から独立した立場で助言・意見を述べるができる環境を確保することが不可欠である。

ウ 情報開示体制の整備（第7の2(1)ア(ウ)に対応）

不祥事を把握した場合には、関連する情報を可能な限り収集した上で、その開示の要否、さらに開示する場合の内容について、早期に、取締役会その他の適切な機関において、十分に議論する運用とすることが求められる。

その際、適時開示規則上の開示該当性という観点のみならず、当該事実が投資者の投資判断に及ぼす影響という観点からも、任意の開示・公表の要否を検討することが重要である。また、開示の要否及び時期の判断は専門的な検討を要するものであることから、必要に応じて弁護士等の外部専門家の助言を得た上で、会社として主体的に判断することが求められる。

エ 監査法人との連携強化（第7の2(1)イに対応）

上記アからウまでの各対応については、いずれも会計監査人である監査法人に対して適時に報告・共有し、協議の上で進めることが求められる。とりわけ、本件のように連結財務諸表の重要な虚偽表示の疑いに該当する事案については、改定後の危機管理規程上も監査法人との協議を経て調査の要否・体制・範囲を決定することが定められているところ、こうした規程上の手続を確実に履践することが重要である。そのためにも、有事においてはまず監査法人に報告するという意識を組織として高めることが重要である。

また、監査法人からの指摘事項については、取締役会及び監査役会が適時に共有を受け、必要な対応を迅速に講じることができる仕組みを構築するとともに、監査法人との間で定期的な意見交換の場を設け、潜在的なリスクの早期把握に努めることが重要である。

以上

別紙 1

ヒアリング対象者一覧

No.	実施日 (全て 2026 年中)	氏名	役職
1	① 3月4日	Xf氏	当社 執行役員 人事部長
2	① 3月6日 ② 3月26日 ③ 3月27日 ④ 3月30日	Xi氏	当社 経営管理本部 財務法務部長
3	① 3月13日 ② 3月23日 ③ 3月31日 ④ 4月7日 ⑤ 4月9日 ⑥ 4月15日 ⑦ 4月23日 ⑧ 6月2日	西山靖氏	当社 常勤監査役 兼 サムシング 監査役
4	① 3月17日 ② 3月26日	Xj氏	当社 経営管理本部 経理部 シニアマ ネージャー
5	① 3月18日 ② 3月25日 ③ 3月27日 ④ 4月6日 ⑤ 4月13日	Xb氏	サムシング 元前氏秘書
6	① 3月18日 ② 4月21日	Yi氏	サムシング 管理本部 管理部 経理グ ループ マネージャー
7	① 3月19日	Xk氏	当社 経営管理本部 経営企画部 リー ダー
8	① 3月23日 ② 4月28日	Yj氏	サムシング 執行役員 社長室 室長
9	① 3月24日 ② 4月1日	Xe氏	サムシング 経営企画室 担当
10	① 3月24日	坂口岳洋氏	当社 取締役 専務執行役員 海外事業 セクター長 兼 サムシング 取締役

No.	実施日 (全て2026年中)	氏名	役職
11	① 3月25日 ② 6月1日	岡田憲治氏	当社 社外監査役
12	① 3月25日	和田洋氏	当社 取締役 常務執行役員 コンサル・ 人事事業セクター
13	① 3月26日	■■■■氏	■■■■
14	① 3月26日	Xa氏	当社 内部監査室 内部監査室長
15	① 3月26日 ② 4月30日	松場清志氏	当社 取締役会長
16	① 3月26日 ② 4月8日 ③ 5月8日	Xc氏	当社 経営管理本部 経理部 担当部長
17	① 3月27日 ② 4月15日	Yk氏	サムシング 執行役員 管理本部 管理部 部長
18	① 3月27日	三谷総雄氏	当社 社外監査役
19	① 3月27日	森本千賀子氏	当社 社外取締役
20	① 3月30日 ② 5月22日 ③ 5月26日	Yl氏	サムシング 上席執行役員 技術戦略本 部 本部長
21	① 3月30日 ② 6月2日	Za 弁護士	当社 顧問弁護士
22	① 3月31日 ② 4月7日	小白川貢氏	当社 執行役員 兼 サムシング 元 代表取締役社長
23	① 3月31日 ② 4月30日	塚本勲氏	当社 社外取締役
24	① 3月31日 ② 4月30日	左奈田直幸氏	当社 代表取締役 社長執行役員 兼 サムシング 取締役会長
25	① 4月1日	Yd氏	サムシング 取締役 専務執行役員
26	① 4月2日	■■■■氏	■■■■
27	① 4月3日 ② 4月22日 ③ 4月28日	Yc氏	サムシング 営業本部 本部長 代表取 締役 副社長執行役員
28	① 4月6日 ② 4月27日	Ym氏	サムシング 元代表取締役

No.	実施日 (全て 2026 年中)	氏名	役職
29	① 4月6日	仲岡一紀氏	当社 社外取締役
30	① 4月6日	■■■■氏	■■■■
31	① 4月6日	■■■■氏	■■■■
32	① 4月6日	Ya 氏	当社 元内部監査室 室長
33	① 4月6日	■■■■氏	■■■■
34	① 4月7日	Yn 氏	サムシング 管理部人事総務グループ リーダー
35	① 4月7日	Yo 氏	サムシング 元取締役
36	① 4月8日	Yp 氏	サムシング 管理本部 管理部 経理グ ループ 担当
37	① 4月9日 ② 4月13日	前俊守氏	当社 元代表取締役社長 兼 サムシング 元代表取締役会長
38	① 4月10日	■■■■氏	■■■■
39	① 4月10日 ② 5月1日	■■■■氏	■■■■
40	① 4月10日 ② 4月28日	■■■■氏	■■■■
41	① 4月10日	■■■■氏	■■■■
42	① 4月21日	Yr 氏	サムシング 建設本部 本部長、九州プロ ック長、上席執行役員
43	① 4月21日	■■■■氏	■■■■
44	① 4月21日	■■■■氏	■■■■
45	① 4月22日 ② 6月4日	Yf 氏	当社 取締役 上席執行役員 経営管理 本部長 兼 経営企画部長
46	① 4月27日	■■■■氏	■■■■
47	① 4月27日	■■■■氏	■■■■
48	① 4月27日	■■■■氏	■■■■
49	① 4月27日	■■■■氏	■■■■
50	① 4月27日	■■■■氏	■■■■
51	① 4月28日	■■■■氏	■■■■
52	① 4月28日	■■■■氏	■■■■
53	① 4月28日	■■■■氏	■■■■
54	① 4月28日	■■■■氏	■■■■

No.	実施日 (全て 2026 年中)	氏名	役職
55	① 4月30日	Yb氏	サムシング 代表取締役社長
56	① 5月19日	α氏	当社 元常務取締役 サムシング 元代表取締役副社長

別紙 2

デジタル・フォレンジック調査の概要

1 調査目的

当委員会の委託を受けた foxcale は、本調査を実施するため、デジタル・フォレンジック調査を行った。

2 調査手法

① 電子データの保全・解析・レビューの概要

当社は従業員への貸与 PC、貸与スマートフォン、メールシステム、チャットシステムの管理運用について、サムシングへ委託している。

メール及びチャットシステムの状況として、当社は、2024 年 5 月までメールシステムとして Gmail を利用していたが、2024 年 6 月以降は Outlook、チャットツールとして Microsoft Teams を利用しており、Gmail データは、Outlook へ移行されている。Outlook メールデータは 100GB を上限にサーバ上に保存されており、Microsoft Teams も同様にサーバ上に保存されている。2024 年 6 月の Outlook 導入時に、訴訟ホールドの設定がされており、削除データは保持されている。

ドキュメントデータの管理状況として、当社は、ドキュメントデータを OneDrive、Sharepoint、及びプライベートクラウドである ASPIRE にて保管している。ASPIRE 上の個人フォルダには、個人ごとにアクセス権が付与されており、他者がアクセスすることはできない。また、ASPIRE 上のチームフォルダへのアクセス権も、所属するチームのアクセス権とリンクしており、チーム外のフォルダにアクセスすることはできない設定となっている。

foxcale は一部の調査対象者について、会社が貸与している PC 及びスマートフォンを保全した。

また、foxcale は、サムシングが Microsoft Purview を利用して抽出した調査対象者の Outlook メールデータ、Microsoft Teams データ、OneDrive データ及び Sharepoint データ並びに調査対象者が所属していた Teams 内 Team のチャットデータ及び Sharepoint データを受領した。また、foxcale は、サムシングが ASPIRE (プライベートクラウド) 上の調査対象者に係る個人フォルダをコピーして取得したデータを受領した。

なお、当社は、スケジュール管理を rakumo for salesforce のシステムで行っており、foxcale は、サムシングが salesforce から保全したスケジュールデータを受領した。

保全又は受領、解析及びレビューを行った電子データの概要は以下のとおりである。なお、調査対象者ごとに調査対象期間が異なるため、調査対象期間は下表を参照されたい。

【調査対象者ごとの調査対象期間】

No.	対象者	サーバメール・Teams チャット・Onedrive・ rakumo 予定表・ASPIRE ³³	
		調査対象期間	役職
1	前 俊守	2020年4月～2025年6月	当社 元代表取締役社長 兼 サムシング 元代表取締役会長
2	α 氏	2020年4月～2025年6月	当社 元常務取締役 兼 サムシング 元代表取締役副社長
3	小白川 貢	2020年4月～2025年6月	当社 執行役員 兼 サムシング 元 代表取締役社長
4	Xa 氏	2021年6月～2026年3月	当社 元内部監査室 室長
5	Xg 氏	2020年4月～2025年6月	当社 元執行役員 兼 サムシング 元本部長 補佐
6	Xh 氏	2021年6月～2026年3月	当社 元上席執行役員 兼 CFO
7	Xl 氏	2021年6月～2026年3月	当社 元事業戦略部 部長
8	Xb 氏	2020年4月～2025年6月	サムシング 元前氏秘書
9	Xi 氏	2020年4月～2025年6月	当社 経営管理本部 財務法務部 長
10	松場 清志	2021年6月～2025年12月	当社 取締役会長
11	Xj 氏	2021年6月～2025年12月	当社 経営管理本部 経理部 シ ニアマネージャー
12	Yi 氏	2020年4月～2025年6月	サムシング 管理本部 管理部 経理グループ マネージャー
13	Yc 氏	2020年4月～2025年12月	サムシング 営業本部 本部長 代表取締役 副社長執行役員
14	Yl 氏	2020年4月～2025年12月	サムシング 上席執行役員 技術 戦略本部 本部長
15	Ye 氏	2020年4月～2025年12月	サムシング 取締役
16	Yo 氏	2020年4月～2025年6月	サムシング 元取締役

³³ データ保全是調査対象者ごとの調査対象期間に沿って実施したが、プライベートクラウドであるASPIREについては期間を指定せず取得した。

【サーバメール・Teams チャット・Onedrive/Sharepoint】

No.	対象者	サーバメール (Outlook)			Teams チャット			Onedrive/ SharePoint		
		保 全	解 析	レ ビ ュ ー	保 全	解 析	レ ビ ュ ー	保 全	解 析	レ ビ ュ ー
1	前 俊守	○	○	○	○	○	○	○	○	-
2	α 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
3	小白川 貢	○	○	○	○	○	○	○	○	-
4	Xa 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
5	Xg 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
6	Xh 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
7	Xl 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
8	Xb 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
9	Xi 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
10	松場 清志	○	○	○	○	○	○	○	○	-
11	Xj 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
12	Yi 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
13	Yc 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
14	Yl 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
15	Ye 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-
16	Yo 氏	○	○	○	○	○	○	○	○	-

【PC・モバイル・rakumo 予定表データ・ASPIRE】

No.	対象者	PC			モバイル			rakumo 予定表データ			ASPIRE		
		保 全	解 析	レビ ュー	保 全	解 析	レビ ュー	保 全	解 析	レビ ュー	保 全	解 析	レビ ュー
1	前 俊守	○ 34	○	○	-	-	-	○	○	-	○	○	-
2	α 氏	-	-	-	○	○	-	○	○	-	○	○	-
3	小白川 貢	-	-	-	○	○	-	○	○	-	○	○	-
4	Ya 氏	-	-	-	-	-	-	○	○	-	○	-	-
5	Xg 氏	-	-	-	-	-	-	○	○	-	○	-	-
6	Xh 氏	-	-	-	-	-	-	○	○	-	○	-	-
7	XI 氏	-	-	-	-	-	-	○	○	-	○	-	-
8	Xb 氏	-	-	-	-	-	-	○	○	-	○	-	-
9	Xi 氏	○	○	○	○	○	-	○	○	-	○	-	-
10	松場 清志	-	-	-	-	-	-	○	○	-	○	-	-
11	Xj 氏	-	-	-	-	-	-	○	○	-	○	-	-
12	Yi 氏	-	-	-	-	-	-	○	○	-	○	-	-
13	Yc 氏	○	○	-	○	○	-	○	○	-	○	○	-
14	Yl 氏	○	○	-	○	○	-	○	○	-	○	-	-
15	Ye 氏	○	○	-	○	○	-	○	○	-	○	-	-
16	Yo 氏	-	-	-	-	-	-	○	○	-	○	-	-

上記のほか、調査対象者が所属していた Teams のグループ等について保全・解析及びレビューを行い、調査対象者が所属していた Sharepoint のグループ等についても、保全・解析を行った。

³⁴ 前氏については、PCI 台に加えて、当社内に前氏が従前利用していた PC のデータが保管されていたため、同データについても保全・解析・レビューの対象とされた。

② Microsoft365 メールデータ及び Microsoft Teams データの調査

foxcale は、保全又は受領したデータのうち、調査対象者 16 名全員の Microsoft365 メールデータ、Microsoft Teams チャットデータ、Onedrive データ、Sharepoint データ、及び一部の調査対象者の PC データ、モバイルチャットデータ、ASPIRE データ、及び調査対象者が所属していた Teams_Team、Sharepoint データに対して、専用ソフトウェアにてデータベース化処理を施した上で、調査用レビュープラットフォームである「foxcope-DI」へのアップロード作業を行った。

「foxcope-DI」にアップロードしたデータに対して、当委員会が設定したキーワード等を用いて絞り込みを行い、その結果得られたデータのレビューを行った。レビュー数については以下のとおりである。

No	レビュー対象データ	レビュー数
1	メールデータ及びドキュメントデータ	24,853
2	Microsoft Teams データ	971
	合計	25,824

レビュー体制については、当委員会のレビューの下 foxcale が策定したレビュープロトコル（レビューアー向け指示書）に従って、foxcale による一次レビューを実施した。

一次レビューにおいて重要と判断されたデータ 595 件を対象として、当委員会による二次レビューを実施した。当委員会による二次レビューの結果、詳細検討が必要とされたデータについては、当委員会によりヒアリング等の追加調査が行われた。

また、当委員会は、ヒアリングや資料閲覧の結果との整合性を確認するなどの目的で、「foxcope-DI」にアップロードしたメールデータ（レビューの対象としていないデータも含む）、カレンダー形式に加工したスケジュールデータ等を閲覧し、調査に利用した。

以 上

別紙 3

1 当社の役員の変遷

	2022/3 期 (2021/6～)	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期	2026/3 期
前俊守	代表取締役社長 (2018/10～2025/4)				取締役 (2025/5～2025/6)
左奈田直幸					代表取締役 (2025/6～)
松場清志	取締役 (2021/6～2022/11)	取締役副社長 (2022/12～2025/4)			取締役社長 (2025/5～2025/6)
Xn 氏	取締役 (2021/6～2023/6)				
a 氏			取締役 (2023/6～2024/6)	常務取締役 (2024/7～2025/6)	取締役 (2025/6～)
和田洋					
Xm 氏	社外取締役 (2021/6～2022/6)				
塚本勲	社外取締役 (2021/6～)				
Xo 氏		社外取締役 (2022/6～2024/6)			
Xp 氏		社外取締役 (2022/6 ～2023/6)			
森本(服部) 千賀子			社外取締役 (2023/6～)		
坂口岳洋			社外取締役 (2023/6～2025/6)		取締役 (2025/6～)
仲間一紀				社外取締役 (2024/6～)	
西山晴	常勤監査役 (2020/6～)				

三谷総雄	社外監査役 (2018/10～)
岡田憲治	社外監査役 (2018/10～)

2 サムシングの役員の更替

	2021/3 期	2022/3 期	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期	2026/3 期
前俊守	代表取締役会長 (～2025/3)				代表取締役社長 (2025/4～2025/5)	代表取締役社長 (2025/4～2025/5)
小白川貢	代表取締役社長 (～2025/3)				代表取締役副社長 (2025/4～2025/5)	代表取締役副社長 (2025/4～2025/5)
a 氏	代表取締役副社長 (～2025/5)					
Xg 氏	取締役 (～2025/6)					
Yc 氏	取締役 (～2022/3)		常務取締役 (2022/4～2025/7)			取締役 (2025/8～2025/12)
Yq 氏	取締役 (～2026/1)					代表取締役副社長 専務執行役員 (2026/1～)
Yl 氏	取締役 (～2026/1)					
Xc 氏	取締役 (～2023/7)					
Ye 氏	取締役 (～2023/3)					取締役

	2021.3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期	2026/3期
						(2026/1 ～)
Yr氏					取締役 (2024/4～2026/1)	
Yo氏					取締役 (2024/4～2025/5)	
Ym氏						代表取締役 社長 (2025/6～ 2026/1)
Yb氏						代表取締役 社長 (2025/6～ 2026/1)
左奈田直幸						取締役 (2025/6～ 2026/1)
坂口岳洋						取締役 (2025/6～ 2026/1)
Yf氏						取締役 (2025/6～)
Yd氏	取締役 (～ 2020/6)					取締役 (2025/6～)
岡田憲治	監査役 (～2025/6)					取締役 (2025/6～)

	2021.3 期	2022/3 期	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期	2026/3 期
Xh 氏						
西山崎				監査役 (2023/4~2025/5)		
Ys 氏						監査役 (2025/6~)
						監査役 (2025/6~ 2026/1)