



2026 年 8 月 3 日

各 位

会 社 名 グリーンモンスター株式会社
代表者名 代表取締役社長 小川 亮
(コード番号 157A 東証グロース市場)
問合せ先 管理部 執行役員 江幡 信隆
(TEL. 03-6304-7647)

第三者委員会調査報告書の受領及び当社の対応について

当社は、当社代表取締役社長小川 亮(以下「当事者本人」または単に「本人」といいます。)の言動に関し、2026 年 6 月 24 日に設置いたしました第三者委員会(以下「本委員会」といいます。)から、2026 年 7 月 28 日付で調査報告書(以下「本報告書」といいます。)を受領いたしました。

本日、本委員会及び当社取締役会における審議を経て、本報告書の公表版及び本件に関する当社の対応を、下記のとおり公表いたします。株主、投資家、取引先、従業員その他ステークホルダーの皆様にご心配をおかけいたしましたことを、深くお詫び申し上げます。

記

1. 経緯

本件は、2023 年 2 月 20 日に当社取引先関係者の同席のもと開催された社外の会食(以下「本件会食」といいます。)の席上において、当事者本人が、社外監査役 B 氏(以下「B 監査役」といいます。)及び当社に業務を委託することを検討していた取引先の担当者 C 氏(以下「C 氏」といいます。)に対し、その仲の良さを囁くような冗談めいた口調で、B 監査役と C 氏がキスをするように促す旨の発言(以下「本件発言」といいます。)を複数回行ったというものです。

本件は、2026 年 6 月 12 日に開催された当社取締役会において、B 監査役からの報告により当社の知るところとなり、同月 24 日開催の臨時取締役会において、事実関係の中立的な調査等を目的とする第三者委員会の設置が決議されました。

本委員会は、日本弁護士連合会「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」に準拠して選定された当社と利害関係を有しない弁護士 3 名から構成され、約 1 か月にわたる関係資料の精査、当社役員及び従業員 42 名を対象とするアンケート調査、匿名性を確保したホットラインの設置、並びに関係者に対するヒアリングを実施し、

本報告書を取りまとめました。

2. 本報告書の概要

本報告書における事実認定及び評価の概要は、以下のとおりです。詳細は本日別途開示する本報告書公表版をご参照ください。

(1) 認定された事実

本委員会は、①本人が本件会食の席上において本件発言を複数回行った事実を認定するとともに、②本委員会の調査の範囲では、上記のほかにハラスメント事案に該当すると認められる事象は認定されなかったと結論しています。

(2) 本件発言に対する評価

本委員会は、本件発言について、当社の企業倫理憲章・行動基準が禁止するハラスメントに該当するとともに、上場会社の代表取締役の言動として著しく不適切なものであったと評価しています。

(3) 本委員会の任務の範囲

本報告書は、本件発言に係る事実認定及び行動基準等に照らした評価を行うものであり、当社代表取締役社長の会社法上の善管注意義務違反又は任務懈怠責任の成否その他の法的責任、並びに具体的な処遇の要否及び内容についての判断は、本委員会の任務の範囲外とされております。

(4) 原因分析及び再発防止策の提言

本委員会は、本件の原因として、当社代表取締役社長自身のハラスメントや役員としての行動基準に対する誤った理解及び代表取締役としての自覚の欠如を指摘するとともに、当社における役員を対象とする事案の取扱いに関する制度の明文化及び周知に改善の余地があった旨を指摘しています。その上で、役員を対象とする倫理・コンプライアンス研修の実施、経営トップからのメッセージ発信、行動基準に関する社内規程の再整備、定期的なコンプライアンスアンケートによるモニタリング及び役員間の対話の充実を、再発防止策として提言しています。

3. 当社としての受止め

当社取締役会は、本委員会の独立した調査の結果として示された本報告書の認定事実及び評価を、いずれも真摯に受け止めます。

特に、代表取締役たる者が、社外の場合においてであれ、社外監査役及び取引先の担当者に対して、両者の尊厳を害する性質を有する性的な言動を行ったこと自体が、上場会社の代表取締役に求められる倫理観に照らして著しく不適切なものであったと本委員会の評価は、当社取締役会としても、これを重く受け止めております。

当社は、本件を、当社のコーポレート・ガバナンス及びコンプライアンス体制、とりわけ経営トップの言動に関わる問題を早期に把握し是正するための体制の在り方につ

いての重大な警鐘と捉え、後述の再発防止策の実施と、より広範なガバナンス強化に取り組んでまいります。

4. 本人の受止め及び対応

本人は、本委員会の調査に対し、本件発言に係る事実関係を殊更に争わず、自らの言動が上場会社の代表取締役として著しく不適切なものであったことを認めております。

また、本人は、本報告書の受領後、当社取締役会に対し、本報告書の認定事実及び評価を全面的に受け入れ、B 監査役及び C 氏に対してお詫び申し上げるとともに、その反省の意を明らかにするため、後記 5(2)記載のとおり、自らの役員報酬の一部を自主的に返上したい旨を申し出ました。

5. 当社取締役会の判断

当社取締役会は、本人を除く全取締役の出席の下、独立社外取締役の主導により、代表取締役社長としての責任及び当社としての対応について慎重に審議いたしました。その結果、以下のとおり判断いたしました。なお、当該審議及び決議に当たっては、当事者本人は利益相反の疑いを避ける観点から、審議及び議決のいずれにも参加しておりません。

(1) 代表取締役社長の地位及び取締役としての地位について

当社取締役会は、以下の各事情を総合的に勘案し、当事者本人について、代表取締役社長からの解職、取締役辞任の勧告その他役員としての地位に関わる措置を講じないことといたしました。

- ・ 本件発言は、社外の酒席という限られた場面において、B 監査役及び C 氏の親密な関係性を捉えた冗談として、その場を盛り上げる趣旨でなされたものであり、両氏の尊厳を害することを積極的に意図したものではなかったこと(本報告書 19 頁、27 頁)。
- ・ 本件発言は、2023 年 2 月に生じた一過性のものであり、社内において反復継続してなされたものではなく、本委員会の調査の範囲において、当事者本人による他の同種の言動は認定されなかったこと(本報告書 22 頁、27 頁)。
- ・ 本件発言から約 3 年半が経過する現時点までの間、当事者本人の職務執行につき、これに類する不適切な事象は認められておらず、また本件発言に起因する現実の業務上又は取引上の支障の発生は認定されていないこと。
- ・ 本人が、本委員会の調査に対して事実関係を殊更に争わず、自らの言動が代表取締役社長として著しく不適切なものであったことを認め、深い反省の意を表明していること(本報告書 27 頁)。

- ・ 本委員会自身が、本報告書において、当事者本人に対する具体的な処遇の要否及び内容についての判断は本委員会の任務の範囲外である旨を明記しており、これらの点は当社取締役会が本報告書の認定事実及び評価を踏まえて独立して判断すべき事項とされていること。
- ・ 後記 6 の再発防止策を確実に実行することにより、本件のような事象の再発を防止しつつ、当事者本人の経営責任を、当社の企業価値の向上及びガバナンス強化を通じて果たさせることが、当社及びステークホルダーの利益に資するものと判断されたこと。

(2) 役員報酬の自主返上について

当社取締役会は、本人からの自発的な申出を受け、本件についての本人の深い反省の意を明らかにするための措置として、以下の内容による役員報酬の自主返上を受け入れることといたしました。

- ・ 対象者：代表取締役社長
- ・ 返上の対象：役員報酬の月額額の30%
- ・ 返上期間：2026 年7月分から3か月間

(3) 今後のガバナンス上の措置について

当社取締役会は、上記の各措置に加え、後記 6 記載の再発防止策を確実に実行して、経営トップの言動に係るモニタリング体制を継続的に強化してまいります。

6. 再発防止策

当社は、本委員会から提言された再発防止策を全面的に受け入れ、以下の各施策を、今後 1 年以内を目途に段階的に実施いたします。実施状況につきましては、当社ウェブサイト及び有価証券報告書等を通じて、継続的に開示してまいります。

(1) 役員を対象とする倫理・コンプライアンス研修の実施：ハラスメント法制及びコーポレート・ガバナンスの外部専門家を講師とする研修を、代表取締役社長を含む全役員を対象として実施するとともに、以後、少なくとも年 1 回の定期研修として制度化いたします。

(2) 経営トップからのメッセージ発信：代表取締役社長自身の言葉により、本件を踏まえた反省と、当社の企業倫理・コンプライアンスに対する決意を、全役職員に対して発信いたします。

(3) 行動基準及びハラスメントの防止に関する規程の再整備：当社の企業倫理憲章・行動基準における「ハラスメント行為」の定義を明確化するとともに、役員相互間及び取引先関係者等に対する言動をも対象範囲に含めるよう、ハラスメントの防止に関する規程を改訂いたします。

(4) 定期的なコンプライアンスアンケートによるモニタリング：役員及び従業員を対象とする定期的なアンケート調査を制度化し、ハラスメント言動に関する情報を早期に把

握する体制を整備いたします。

(5) **役員を通報対象者とする内部通報制度の明文化及び周知**: 役員(代表取締役社長を含みます。)を通報対象者とする内部通報についても実効的に取り扱われる旨を、内部通報規程に明記するとともに、その運用体制を全役職員に周知いたします。

(6) **役員間の対話の充実**: 取締役、監査役、独立社外取締役間の定期的な対話の場を設けることを通じ、経営トップに関わる懸念事項を含め、率直な意見交換ができる環境を整備いたします。

7. 今後の対応

当社は、本件を、当社のコーポレート・ガバナンス及びコンプライアンス体制の一層の強化に向けた重要な機会と受け止め、上記の再発防止策を確実に実行するとともに、その進捗状況を継続的に開示することにより、ステークホルダーの皆様の信頼の回復に努めてまいります。

株主、投資家、取引先、従業員その他ステークホルダーの皆様に対しまして、改めて深くお詫び申し上げますとともに、引き続きご理解及びご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

以上

グリーンモンスター株式会社 御中

調査報告書

(公表版)

2026 年 7 月 28 日

グリーンモンスター株式会社 第三者委員会

委員長 松村 卓治

委 員 高 亮

委 員 光木 春太

本公表版は、関係者のプライバシー保護等の観点から、当委員会の判断により、個人名及び一部の法人名等について、アルファベット等による仮名化の措置を講じたものである。かかる措置は、正式版と公表版とで事実認定及び評価の内容に相違を生じさせるものではない。

本報告書の要旨

当委員会は、グリーンモンスター株式会社（以下「**GM**」という。）の取締役会決議に基づき設置された第三者委員会であり、社外監査役から報告のあった代表取締役の言動に関するハラスメント事案の有無等について調査の委嘱を受け、関係資料の精査、役員及び従業員に対するアンケート調査並びに関係者へのヒアリングを実施した。

調査の結果、当委員会は、①2023年2月20日の会食の席上、代表取締役A氏が、社外監査役及び取引先の担当者に対し、両名でキスをするように促す発言を複数回行った事実を認定し、②本件発言は、GMの行動基準が禁止するハラスメントに該当するとともに、上場会社の代表取締役の言動として著しく不適切なものであると評価した。他方、③当委員会の調査の範囲では、上記のほかにハラスメント事案に該当すると認められる事象は認定されなかった。

当委員会は、本件の原因として、役員相互間や社外関係者に対する言動もハラスメントとなり得ることへの認識の不足等を指摘した上で、再発防止策として、役員向け研修の実施、経営トップによるメッセージの発信、社内規程の再整備、定期的なアンケート調査の実施及び役員間の対話の充実を提言した。詳細は本文のとおりである。

目 次

本報告書の要旨	2
第 1 調査の概要	5
1 調査委員会を設置した経緯	5
2 当委員会の調査体制	5
(1) 当委員会の構成	5
(2) 当委員会の運営体制	6
3 当委員会への委嘱事項	6
4 調査期間	7
5 調査手法	7
(1) 関係資料の確認及び精査	7
(2) アンケート調査の実施	8
(3) ホットラインの設置	9
(4) ヒアリング	9
6 留意事項	10
(1) 任意調査の限界	10
(2) 資料の真実性及び原本同一性を前提としていること	10
(3) 法的責任の有無や所在を検討する目的ではないこと	10
(4) 時間的制約による限界	11
第 2 GM について（会社概要等）	11
1 GM の概要	11
2 GM の沿革及び組織体制	12
(1) GM の沿革	12
(2) GM の組織体制	12
3 GM のガバナンス体制及びコンプライアンス体制	13
(1) ガバナンス体制	13
(2) コンプライアンス体制	16
第 3 事実関係に関する調査結果	18
1 A 社長によるハラスメント事案の有無に関する調査結果	18
(1) 本件申立書記載のハラスメント事案の有無について	18
(2) A 社長による類似事案（ハラスメント事案）の有無について	21

2 A 社長以外の GM の役員・従業員によるハラスメント事案の有無に関する調査結果	22
第 4 確認された事実に対する評価	23
1 評価基準の設定	23
(1) 企業倫理憲章・行動基準	23
(2) 善管注意義務	24
2 評価	25
(1) 行動基準について	25
(2) 善管注意義務について	26
(3) 結語	27
第 5 原因分析と再発防止策の提言	27
1 原因分析	27
(1) A 社長自身のハラスメントや役員としての行動基準に対する誤った理解及び代表取締役としての自覚の欠如	27
(2) 早期発見・是正がなされなかった構造的要因	29
2 再発防止策の提言	30
(1) 役員を対象とした倫理・コンプライアンス研修の実施	30
(2) A 社長からのトップメッセージの発信	31
(3) 役員・従業員の行動基準に関する社内規程の再整備	32
(4) 定期的なコンプライアンスアンケートの実施によるモニタリング	33
(5) 役員間の対話の充実	33
(別紙) アンケート調査の質問項目及び回答状況	35
1 質問項目	35
2 回答状況	36

第1 調査の概要

1 調査委員会を設置した経緯

GMでは、2026年6月12日に開催された第13期6月度取締役会において、監査役B氏（以下「B 監査役」という。）から、代表取締役A氏（以下「A 社長」という。）の言動に関する報告がなされた。

すなわち、B監査役は、書面（ファイル名「事実関係の確認メモ」。以下「本件申立書」という。）に基づき、2023年2月20日、A社長、B監査役及びB監査役の旧知の友人であるGMの取引先担当者（以下「C氏」という。）が出席した会食（以下「本件会食」という。）の場において、A社長がB監査役及びC氏に対し、「2人でキスしろよ。」という発言を複数回行った旨を報告し、取締役会に対し、第三者委員会を設置して調査を行うことを求めた。

この提案については、一部の取締役が意見を保留したことから継続審議となり、2026年6月14日に開催された臨時取締役会において、第三者委員会の設置等が決議された。

これを受けて、GMは、アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業に所属する弁護士3名に対し、第三者委員会の委員への就任及び調査等の実施を委嘱し、同弁護士らを委員とする第三者委員会（以下「当委員会」という。）が設置された。

当委員会は、後記5記載のとおり調査を実施し、2026年7月28日開催の第6回委員会において、本報告書の内容を全会一致で議決し、同日、本報告書をGMの取締役会に対して提出した。

2 当委員会の調査体制

(1) 当委員会の構成

当委員会は、以下の3名の弁護士から組成される。

委員長	松村 卓治（アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業 弁護士）
委員	高 亮（アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業 弁護士）
委員	光木 春太（アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業 弁護士（元検事））

各委員は、日本弁護士連合会が策定した「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」（以下「**日弁連第三者委員会ガイドライン**」という。）に準拠し選定された、GM と利害関係を有しない弁護士である。各委員は、GM の顧問弁護士ではなく、これまで GM から業務を受任したことがない。また、各委員の所属する法律事務所と GM との間には、顧問契約その他の継続的な業務委託関係はない。

当委員会は、日弁連第三者委員会ガイドラインに準拠して設置され、同ガイドラインの趣旨に則り、GM から独立した客観的・中立的な立場で調査を実施した。

(2) 当委員会の運営体制

当委員会は、アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業に所属する弁護士鈴木勇人及び同松下穰を調査補助者に起用し、ヒアリングやアンケート分析、資料分析、調査結果のとりまとめ等に当たらせた。調査補助者は、いずれも、各委員と同様、GM と利害関係を有しない弁護士である。

また、当委員会は、GM の執行役員 D 氏に対し、GM のその他の部署との間で情報隔壁（ウォール）を敷くことを要請した上で、当委員会による調査（以下「**本調査**」という。）のための GM 側の連絡窓口とし、D 氏を通じて GM に対する資料依頼やアンケートの配布、ホットライン設置の周知といった実務的な対応を行った。

本調査において、D 氏を含む GM の役員及び従業員は、当委員会の独立性を尊重し、本調査を妨げるようなことは一切なく、本調査に全面的に協力した。

3 当委員会への委嘱事項

当委員会が、GM から委嘱を受けた事項は以下のとおりである。

- ① 本件申立書に記載された事実関係の中立的な調査
- ② 本件申立書に記載された事実関係と類似する事案の有無
- ③ 判明した問題に関する原因分析、再発防止に向けた提言
- ④ その他、当委員会が必要と認めた事項

4 調査期間

本調査の期間は、2026年6月24日から同年7月28日までの間である。
本報告書における事実の認定及び法的評価等は、その間に当委員会が本調査の過程で認識・把握した事実のみに基づいている。

調査期間中、当委員会は、以下のとおり委員会を開催した。

回	年月日	概要
第1回	2026年6月25日	調査スコープ、調査手法、スケジュールの確認等
第2回	2026年7月2日	調査進捗報告（ヒアリング・アンケート・ホットライン設置等）、討議（事実認定など）
第3回	2026年7月9日	調査進捗報告、討議（評価軸など）
第4回	2026年7月16日	調査進捗報告、討議
第5回	2026年7月24日	本報告書検討
第6回	2026年7月28日	本報告書の内容について審議の上、全会一致で議決

5 調査手法

当委員会は、以下の調査を行った。

(1) 関係資料の確認及び精査

当委員会は、主に以下の関係資料の提供を受け、確認及び精査を行った。

- ・ 本件申立書
- ・ GMの定款、組織図
- ・ GMの有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書
- ・ GMの社内規程（企業倫理憲章・行動基準、取締役会規程、監査役会規則、会議規程（別表含む。）、リスク・コンプライアンス規程、職務権限規程、業務分掌規程、組織規程、稟議規程、決裁権限表、就業規則、内部通報規程、ハラスメントの防止に関する規程、内部監査規程など）

- ・ GM の過去の取締役会議事録
- ・ GM における研修に関する資料（研修計画、ハラスメント防止やコンプライアンスに関する研修資料等）
など

なお、当委員会は、本調査において GM の役員・従業員のメール等のコミュニケーションを網羅的に分析するいわゆるデジタル・フォレンジックについては、実施しないこととした。理由は以下のとおりである。

- ・ 本調査が対象とする事象は本件申立書記載の事実の有無及び類似事案の有無であるところ、これらのハラスメント事案に関するやり取りが社内でのメールやコミュニケーションツールで行われている可能性は必ずしも高くないこと（事案の性質）
- ・ ハラスメント行為をメール等のコミュニケーションツールを介して受けたという事案が存在する場合には、当該事案の関係者（行為者、被行為者等）からそのメール資料を受領し、確認することで客観的資料を得ることが十分に可能であると判断したこと（当委員会は、これらの要請をアンケート調査及びヒアリングの際に実施した。）
- ・ ハラスメントを見聞きしたことや被害に遭ったことをメール等のコミュニケーションツールで他の従業員などに相談していた場合についても、同様に、当該やり取りの当事者である役員・従業員から当該やり取りに係るメール資料を受領し、確認することとしたこと（当委員会は、上記同様、これらの要請をアンケート調査及びヒアリングの際に実施した。）

(2) アンケート調査の実施

当委員会は、2026 年 7 月 2 日、A 社長及び B 監査役を除く GM の役員及び従業員の全員（役員 7 名及び従業員 35 名の合計 42 名。）を対象とし、アンケート調査を実施した。

アンケート調査における質問項目及び回答状況は別紙のとおりである。

アンケート調査では、質問事項を記載し、回答欄を設けた Word ファイルを対象者に配布した上で、当委員会が設置したメールアドレス（後記(3)のホットラインのメールアドレスと同一。）に対してメールで送信

¹するか、印刷の上、当委員会宛てに FAX で送信又は郵送する方法により回答を受け付けた。

また、アンケート調査においては回答者の氏名及び所属の記載を求めたが、匿名での回答を希望する場合にはホットラインを利用することができる旨を周知した。

(3) ホットラインの設置

当委員会は、A 社長によるハラスメント言動や A 社長以外の GM の役員・従業員によるハラスメント言動に関する情報提供を受け付けるため、ホットラインを設置した。

ホットラインでは、メール、FAX、郵送による情報提供を受け付けることとし、また、情報提供者の匿名性を確保することを周知した。

調査期間中、ホットラインの受信件数は 0 件であった。

(4) ヒアリング

当委員会は、以下の者に対するヒアリングを実施した。

なお、ヒアリングは、当委員会の委員及び補助者のみによって実施し、ヒアリング対象者以外の GM の役員・従業員は出席させずに行った。

年月日	対象者（所属又は属性・氏名）
2026 年 6 月 29 日	GM 監査役（非常勤）・B 氏
2026 年 7 月 1 日	GM の取引先担当者・C 氏
2026 年 7 月 3 日	GM 取締役・E 氏
2026 年 7 月 8 日	GM 元従業員 X 氏
2026 年 7 月 10 日	GM 代表取締役・A 氏
2026 年 7 月 22 日	GM 常勤監査役・F 氏

また、当委員会は、上記以外にも、アンケート調査の結果及びホットラインへの情報提供に基づき、フォローアップが必要と認めた者に対す

¹対象者が回答内容の GM に対する秘匿性を確保することを希望する場合に備え、GM の社用のメールアドレスに限らず、私用のアドレスから送信することも可とした。また、回答内容の GM に対する秘匿性を確保するため、当委員会への回答送付の際には GM の他の役員・従業員を CC に入れず、また、作成した回答及び当委員会への送信を行ったメールを削除することを要請した。

るヒアリング（以下「**FU ヒアリング**」という。）を実施することとしたが、アンケートの回答内容の秘匿性確保及びホットラインへの情報提供者の匿名性確保の観点から、本報告書においては FU ヒアリングの実施の有無及びその内容については記載しないこととする。

6 留意事項

(1) 任意調査の限界

当委員会の調査は、法令上の権限に基づく直接強制又は間接強制の強制力を伴うものではなく、関係者の任意の協力の下で実施されたものであり、その性質上、おのずから限界を有する。当委員会の調査結果は、仮に、関係当局が法令上の権限に基づいて調査等を行った場合の事実認定の結果とは、異なる可能性がある。

(2) 資料の真実性及び原本同一性を前提としていること

当委員会は、調査に必要な資料の提出を GM から受け、その内容を精査したが、それらの資料の内容の真実性の検証や原本との同一性の確認を行っておらず、各資料の内容が真実であり、当該原本の正確な写しであることを前提としている。

(3) 法的責任の有無や所在を検討する目的ではないこと

当委員会の調査は、前記 3 記載の当委員会への委嘱事項を遂げることが目的としている。

当委員会は、この目的を達成するため、A 社長やその他の GM の役員又は従業員によるハラスメント事案²の有無を調査し、認定した事実に対しては、主に法的な観点からハラスメント該当性やその他の違法又は不適切な行為であったといえるかについて一定の評価を加えることとし

²本調査及び本報告書では、法的あるいは一般的意味においてハラスメントに該当するかという評価を行う前の段階として、ハラスメントに該当する疑義のある言動があった場合にこれを「ハラスメント事案」と呼称することとし、本調査による事実調査の対象を画することとした。その上で、確認された「ハラスメント事案」がハラスメントに該当するかについては、「第 4 確認された事実に対する評価」において個別に評価を加えている。したがって、「ハラスメント事案」との呼称は、当該事案がハラスメントに該当するとの評価を先取りするものではないことに留意されたい。

た。もっとも、当委員会の評価は、GM の行動基準等に照らした企業倫理及びコーポレート・ガバナンスの観点からの評価であって、規制当局又は裁判所が行う法的判断とはその性質を異にするものであり、また、当該評価により、その行為者（A 社長又はその他の役員・従業員）につき、直ちに民事又は刑事の法的責任が生じることを意味するものではない。

(4) 時間的制約による限界

当委員会は、前記 4 記載の期間内に本調査を遂げる必要があったことから、調査活動及び調査結果の検討には、一定の時間的制約が伴った。

当委員会は、このような制約の中、可能な限りの調査を行うよう努めた結果、委嘱事項を遂げるために必要な調査を行うことができたと考えているものの、調査の範囲及び深度につき、調査の進捗及び状況に鑑みた合理的な範囲のものとせざるを得なかった点があることを否定しきることは難しく、調査結果には、時間的制約による限界があることを留保する。

第 2 GM について（会社概要等）

1 GM の概要

GM の概要は次のとおりである（役員構成及び従業員数は 2026 年 6 月 30 日時点による。資本金、本店所在地等は登記情報による。）。

会社名	グリーンモンスター株式会社 (英文表記: Green Monster Inc.)
本店所在地	東京都渋谷区神南 1 丁目 4-9
代表者	代表取締役 A 氏
設立	2013 年 7 月 29 日
資本金	4537 万 250 円
上場市場	東京証券取引所グロース市場
事業年度	毎年 7 月 1 日から翌年 6 月 30 日まで
従業員数	35 人（2026 年 6 月 30 日時点。取締役・監査役を除く人数。）
事業内容	体験型投資学習事業 資産形成支援事業 ブロックチェーン・インフラストラクチャー事業

2 GM の沿革及び組織体制

(1) GM の沿革

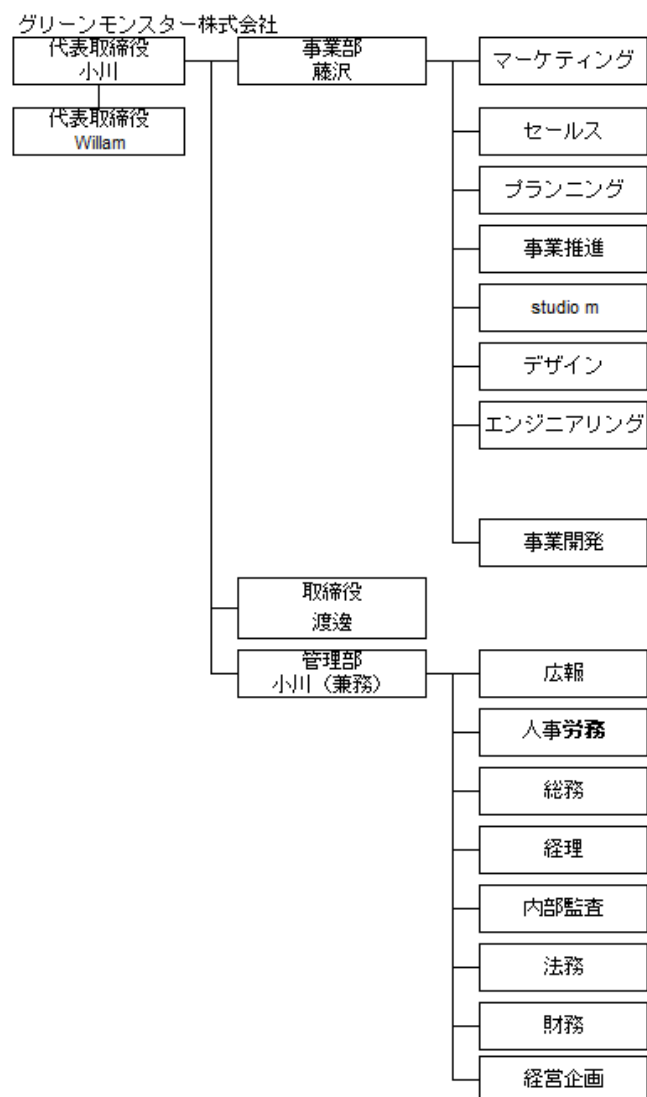
GM は、E 氏（以下「E 取締役」という。）が、前職の U 社を離れるに当たり、同社でともに働いていた A 社長らと引き続きともに働きたいという考えから設立された会社である。2013 年 7 月 29 日の設立時の代表取締役は G 氏であり、当初は広告代理店事業を行っていた。

2014 年 3 月に A 社長が入社し、代表取締役に就任して以降、GM は金融教育分野に関するアプリ開発事業等を営み、「FX なび」や「トウシカ」などのアプリをリリースし、順調に業績を伸ばしていった。

2022 年 12 月には、株式会社 FP コンサルティングと資本業務提携を行った。その後、GM は 2024 年 3 月 29 日に東証グロース市場に上場し、2024 年 8 月には株式会社ファイナンスインテリジェンスと資本業務提携を行った。2025 年 11 月には、Sumo Japan Ventures Segregated Portfolio of Fundviews SPC Ltd.（以下「スモウ」という。）を株主として迎え入れ、暗号資産分野の開拓にも注力し始めた。2026 年 2 月には、子会社である株式会社 Financial Free College を設立した。

(2) GM の組織体制

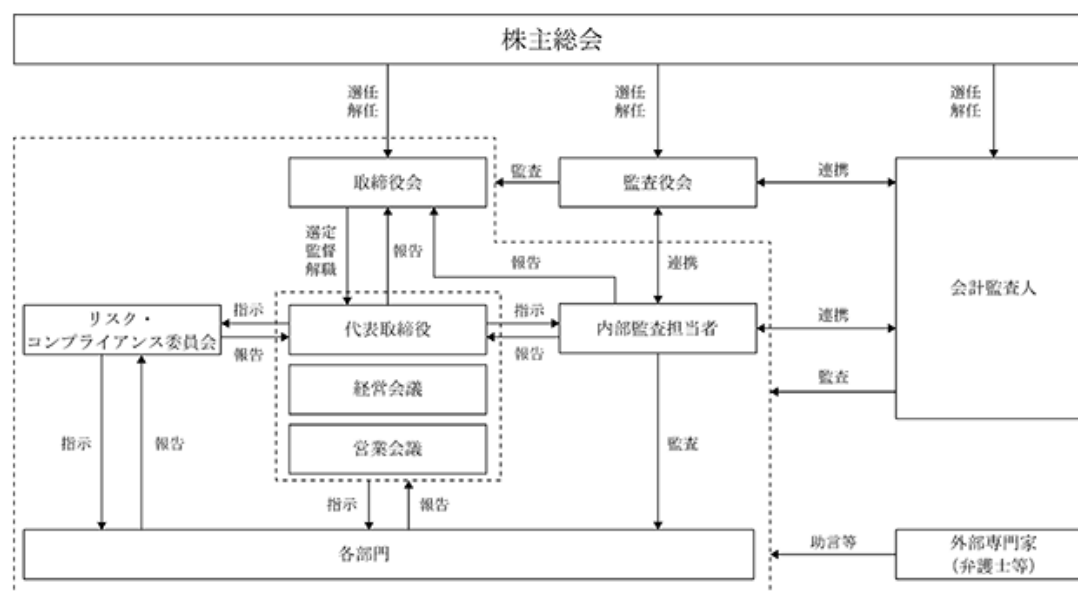
GM の組織体制は、以下のとおりである。



3 GMのガバナンス体制及びコンプライアンス体制

(1) ガバナンス体制

GMのガバナンス体制は、2025年9月24日付有価証券報告書の記載によれば、以下のとおりである。



(2025 年 9 月 24 日付有価証券報告書より抜粋)

ア 取締役会

取締役会は、2026 年 6 月 30 日時点において、A 社長（代表取締役社長）、E 取締役、I 氏（取締役。以下「**I 取締役**」という。）、H 氏、J 氏（社外取締役）、K 氏（社外取締役）の計 6 名で構成されており、定款及び取締役会規程に基づく経営に関する重要事項の決議及び業務の進捗報告等を行う。

毎月 1 回の定時取締役会に加え、重要な決議事項等が発生した場合、必要に応じて臨時取締役会が開催される。

イ 監査役会

監査役会は、2026 年 6 月 30 日時点において、F 氏（常勤社外監査役。以下「**F 監査役**」という。）、B 監査役（社外監査役）、L 氏（社外監査役。以下「**L 監査役**」という。）の計 3 名で構成されており、3 名全員が社外監査役である。

監査役は取締役会に出席し、取締役会での意思決定事項、各取締役の業務執行に関する監視機能を果たすとともに、毎月 1 回の定時監査役会に加え、重要な事項等が発生した場合、必要に応じて臨時監査役会を開催する。

ウ 役員の推移

役員の推移は、以下のとおりである。

(日付)	取締役 ³				監査役		
2014/3/14	G	A	E	M	—	—	—
2014/9/30	A	G	E	M	—	—	—
2016/8/30	A	G	E	N	—	—	—
2018/8/30	A	E	O	—	G	—	—
2020/6/11	A	E	O	—	G	Q	—
2020/9/29	A	E	P	—	Q	B	—
2020/12/1	A	E	P	—	Q	B	L
2021/2/1	A	E	P	R	Q	B	L
2025/9/25	A	E	J	—	F	B	L
2026/6/3	A	E	J	I	F	B	L
	H	K	—	—	—		

エ 内部監査

内部監査担当者2名が配置されていたが、うち1名が退職したことから、2026年6月30日時点では1名が内部監査を担当している。

内部監査担当者は、業務の適正な運営、改善、能率の増進を図るとともに、財産を保全し、不正過誤の予防に資することを目的として内部監査を実施し、その結果を代表取締役へ報告し、また、常勤監査役に回付している。さらに、内部監査担当者は、監査対象部署に改善指示を行い、業務の適正化を進める。内部監査担当者は他部門を兼務しているが、自部門の内部監査には加わらず自己監査を回避する体制をとっている。

なお、GMは、内部監査の実効性を補完するため、V社に対して内部監査業務の一部を委託している。

オ 会計監査人

会計監査人として太陽有限責任監査法人を選任し、同監査法人から会計監査を受けている。

³太字の氏名表記は、代表取締役を指す。

カ 経営会議

経営会議は、社外取締役を除く取締役で構成され、常勤監査役も出席している。

月 2 回開催され、職務権限上の決裁を行うことに加え、取締役会付議議案に関する協議や各部門の業績報告等、業務執行に関する各種情報の共有を行うことで、業務執行の迅速化を図っている。

キ 営業会議

営業会議は、A 社長と E 取締役の 2 名で構成され、常勤監査役も出席している。

週 1 回開催され、職務権限上の決裁を行うことに加え、取締役会付議議案に関する協議や営業活動における重要な方針の協議を行うことで、業務執行の迅速化を図っている。

ク その他の懇談会等

関係者へのヒアリングによれば、GM では、上記各会議体のほか、役員間の対話の機会（懇談会等）が設けられている。

具体的には、まず、代表取締役と常勤監査役は、月 1 回程度の頻度で、1 対 1 での対話の機会を持ち、GM の現状認識や経営上、業務執行上の課題等についての意見交換を実施している。

また、代表取締役（A 社長）と全監査役による懇談会が年に 1 回、社外取締役と全監査役による懇談会が年に 2 回開催され、意見交換を行っている。

(2) コンプライアンス体制

ア リスク・コンプライアンス委員会

リスク・コンプライアンス委員会（以下「**RC 委員会**」という。）は、A 社長、E 取締役、I 取締役、F 監査役及び L 監査役で構成されており、RC 委員会の委員長は A 社長が務めている。また、オブザーバーとして内部監査担当者も出席している。

同委員会は、原則として四半期に一度開催され、会社の事業遂行に関わる様々なリスクについて、分析・評価及び各リスクの予防策並び

に発生した場合の対応策を検討し、コンプライアンス遵守に関する重要事項についても討議する。また、内部通報があった場合は、臨時の RC 委員会が開催されている。

イ 内部通報制度

内部通報規程及び関係者へのヒアリングによれば、GM では、GM 及び GM のグループ会社の役員、従業員及び退職後 1 年以内の者向けに、内部通報制度を整備している。

GM では社内窓口として、RC 委員会事務局と常勤監査役を指定している。現在は、管理部門の従業員と F 監査役の 2 名が社内窓口を務めており、内部通報をしようとする者は、いずれの窓口に通報するかを選択することができる。

また、社外窓口として、顧問弁護士の所属する法律事務所 S の弁護士が指定されている。

法律事務所 S は GM と顧問契約を締結しているが、顧問業務を行う弁護士と窓口を担当する弁護士との間には情報隔壁（ウォール）が敷かれているとのことである。実際に、制度の運用開始以降、社内外の窓口を通じた内部通報の実績が複数件（4 件）存在し、うち 1 件は A 社長を通報対象者とするものであったが、同社長を調査・検討の過程から除外した上で調査・対応が行われ、同社長は結果の報告を受けるまで手続に関与しなかった。

ウ 研修

GM では、事業年度ごとの研修計画を立て、2 か月に 1 回の頻度で、全役員・従業員を対象とした基礎研修を実施している。

基礎研修の内容は、①ハラスメント防止に関するもの、②インサイダー防止に関するもの、③反社会的勢力に関するもの、④金融商品取引法・景品表示法に関するもの、⑤個人情報・セキュリティに関するもの、⑥その他法改正などに関するものである。

研修は全て、顧問弁護士の所属する法律事務所 S の弁護士が講師を担当している。

ハラスメント防止に関する研修を含む研修の内容は、RC 委員会と社外窓口担当弁護士が連携し、アップデートしている。

第3 事実関係に関する調査結果

1 A 社長によるハラスメント事案の有無に関する調査結果

A 社長の言動のうち、ハラスメント該当性が問題となり得るものとして、以下の事実が確認された。

(1) 本件申立書記載のハラスメント事案の有無について

各関係者に対するヒアリングの結果によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件会食が開催された経緯

(認定できる事実)

2022 年 11 月 16 日に、C 氏は、特定の業務を GM に依頼することとなり、挨拶のため GM の本社を訪れ、その際、A 社長と面識をもった。

C 氏との面談の際、A 社長が、GM の会社説明の一環として B 監査役が GM の非常勤監査役を務めていることを伝えたところ、C 氏と B 監査役が大学時代の旧友であることが判明した。これを受けて、A 社長は、B 監査役に対し、C 氏との会食を行うことを提案した。A 社長の提案を受けて、B 監査役が A 社長及び C 氏と連絡を取る形で、会食の日時や場所の調整が進められた。なお、C 氏が GM に依頼した業務が進行中のため繁忙であったこともあり、会食の時期は 2023 年 2 月 20 日となり、都内の飲食店において、本件会食が開催されることとなった。

また、A 社長は、C 氏が当該業務を委託する業者として GM を選定した理由について、C 氏にインタビューしたいと考えており、そのための頭出しを C 氏にすることを目的として本件会食を設定した。A 社長は、そのような目的があることを、B 監査役にも共有していた。

(認定理由)

A 社長と C 氏が面識をもった経緯、本件会食が開催されることになった経緯と理由、本件会食の日時・場所等の基本的な経緯について

は、A 社長、B 監査役及び C 氏の供述が整合しており、事実であると認定することができる（C 氏に対するインタビューの頭出しをも目的としていたことについては、A 社長と B 監査役との間のメッセージのやり取りからも認められる。）。

イ 本件会食当日の詳細

(認定できる事実)

本件会食は 2023 年 2 月 20 日の午後 6 時 30 分から開催されることとなったが、会場である都内の飲食店には、まず A 社長が到着し、次に C 氏が到着した。C 氏は、4 人席の入り口から見て最奥の席に座り、A 社長がその正面に着席した。

午後 6 時 30 分頃に B 監査役も会食場所に到着し、A 社長と C 氏のどちらの隣に着席するか迷ったが、「GM を辞めたら A 社長とは会わなくなるが、C 氏とは一生の友人であるので、C 氏の隣に座る。」という趣旨の発言をした上で、C 氏の隣に着席した。

A 社長は、B 監査役が着席した際に、B 監査役と C 氏に対して、その仲の良さを囁くような冗談めいた口調で、B 監査役と C 氏がキスするように促す旨の発言（以下、これに引き続く同様の言動を含めて「**本件発言**」という。）をした。A 社長は、B 監査役が着席した際も含めて、本件会食中に、少なくとも 2 回、同様の発言を行った（ただし、これらの発言が、B 監査役の着席直後の一連のやり取りの中で繰り返されたものか、2 回目以降の発言が、会食が進行した段階でされたものかは定かではない。）。

また、本件発言は、B 監査役と C 氏の親密な様子を受けて、その場を盛り上げる趣旨で冗談としてなされたものであり、少なくとも、両名の尊厳を害することを積極的に意図したものとまでは認められない。

(認定理由)

会食場所に到着した際の B 監査役の上記発言や、A 社長による本件発言及びその回数については、B 監査役と C 氏の供述内容が概ね整合している（ただし、C 氏は、上記括弧書きのとおり、2 回目以降の発

言は会食が進行した段階でのことだったのではないかと述べている。))。

これに対し、A 社長は、本件発言をしたことについて記憶にないと供述しているものの、自身の性格を踏まえると、上記のような発言をした可能性は否定できないと述べており、また、(仮に、そのような発言をしているとすれば) 複数回発言した可能性があることも否定していない(ただし、同じ場面での繰り返しの発言ではなかったのではないかと述べている。))。

以上からすれば、本件発言がなされたこと及び複数回なされたことについては、事実であると認定することができる。

他方で、本件申立書に記載されているように、A 社長の本件発言を受けて、B 監査役が立ち上がり座席から離れたこと(これによって A 社長の本件発言が終わる契機になったこと)については、他の出席者の供述及び客観資料からこれを認定するに足る裏付けを得られなかったことから、当委員会は、事実として認定するには至らなかった。

また、本件発言の意図に関しては、B 監査役自身、A 社長の本件発言は軽い冗談のつもりでなされたものであることは間違いのない旨供述し、C 氏も、その場の雰囲気の中での冗談として受け止めた旨供述しているところ、これらは場を盛り上げる目的であったであろう旨の A 社長の供述とも整合する。そこで、当委員会は、上記のとおり認定した。

ウ A 社長の発言後の本件会食の状況

(認定できる事実)

A 社長、B 監査役及び C 氏は、都内の飲食店において飲食し、本件会食は、同店が閉店時間となる午後 9 時まで継続し、いったん中締めになり、飲食代金の精算を行ったものの、同店にて飲食を続けることとなり、午後 9 時 30 分まで継続した後に、終了した。

(認定理由)

関係者の供述が一致している上、本件会食翌日に B 監査役と C 氏

の間でやり取りされたメッセージの内容等に照らし、事実であると認定できる。

(2) A 社長による類似事案（ハラスメント事案）の有無について

各関係者に対するヒアリングの結果によれば、以下の事実が認められる。

ア GM の元従業員 X に対する言動
(認定できる事実)

A 社長は、GM の元従業員（以下「元従業員 X」という。）と M&A の事業計画に関して意見が対立した際に、元従業員 X に対して、声を荒らげて自分の意見を主張した。その翌日、A 社長は、元従業員 X に対して、前日の発言について謝罪する旨のメッセージを送り、それに対して、元従業員 X は、気に留めていない旨のメッセージを送った。

(認定理由)

A 社長の上記言動について、具体的な発言内容までは確認できないものの、A 社長が元従業員 X に対して声を荒らげたこと自体は、元従業員 X の供述及び A 社長の供述が整合しており、事実であると認定することができる。

イ その他のハラスメント事案について（補足説明）

当委員会は、その他、B 監査役の供述や前記元従業員 X の供述を基に、A 社長によるその他のハラスメント事案の疑義についても調査を行ったが、結論として、既に述べた事象以外のハラスメント事案を認定するに至らなかった。

まず、元従業員 X は、A 社長による他の従業員に対するハラスメント言動（業績が上がらない従業員に対する厳しい言動や、女性従業員に対する性的な言動に関する指摘を含む。）があるのではないかと述べたが、これらについて、A 社長は、部分的に類似する言動はあったもののハラスメントに当たるような言動ではないとその趣旨を否定しており、その

説明内容には一定の合理性が認められた上、他のヒアリング対象者の供述との整合性も見られた。このことに加え、アンケート調査において、A 社長からハラスメント言動を受けたとの明確な回答はなかったことを踏まえると、ハラスメント事案があったとまで認定することはできないと判断した。

また、B 監査役は、2024 年 3 月 29 日に、都内の会場で行われた GM の上場記念パーティにおいて、A 社長が、壇上に上がった男性職員に対して、「キスをしろ」という趣旨の発言をした旨を供述している。しかし、A 社長は上記のような発言をした記憶はないと述べ、そのような場面もなかったのではないかと説明する。また、同パーティに参加していた他の対象者に対するヒアリングでも、A 社長が上記のような発言をしたという供述は得られなかった。加えて、アンケート調査においても、A 社長による上記のような発言を裏付ける回答は得られなかった。以上から、当委員会は、上記の発言について、事実であると認定するには至らなかった。

その他、当委員会は、各関係者に対するヒアリングにおいて A 社長による類似事案の有無を確認したが、類似事案の存在をうかがわせる供述は得られず、アンケート調査に対する回答及びホットラインへの情報提供においても、上記のほかに、A 社長によるハラスメント事案に関する指摘は確認されなかった。

したがって、A 社長の言動のうちハラスメント該当性が問題となり得る事案としては、前記(1)及び前記(2)アの言動のみが事実として認定できると判断した。

2 A 社長以外の GM の役員・従業員によるハラスメント事案の有無に関する調査結果

当委員会は、A 社長以外の GM の役員・従業員によるハラスメント事案の有無について、ヒアリング過程で各対象者に質問し、また、第1・5(2)のアンケート調査の実施及び同(3)のホットラインの設置による情報収集によって調査した。

しかし、上記各調査の過程においては、一部の役員の言動について、ハラスメント防止の観点から適切とはいえないものがあつたことに対する指

摘が散見されたものの、明確にハラスメント事案に該当すると認められる事象の存在は認められなかった。

第4 確認された事実に対する評価

1 評価基準の設定

(1) 企業倫理憲章・行動基準

GM は、「役員および社員」の行動規範として「企業倫理憲章・行動基準」（2019 年 5 月 22 日制定）を定めている。同文書は、企業倫理憲章において、「役員および社員」が行動基準を遵守することが企業の社会的責任を全うすることにつながるとの認識の下、全てのステークホルダーの信頼や期待に応えることを目指す旨を宣明するとともに、経営トップについて、「企業倫理の確立が自らに課せられた最大のミッションのひとつであることを認識し、率先垂範して本憲章の精神を社内に浸透させる」ものとしている。その上で、行動基準第2項において、「役員および社員は、健全な職場環境を維持し、差別・ハラスメント行為を行いません。」などの具体的な行動基準を定めている。

これらに照らせば、A 社長は、行動基準を遵守し、差別・ハラスメント行為を行わない義務を負っているといえる。

なお、行動基準に「ハラスメント行為」の定義は見当たらない。GM は、「ハラスメントの防止に関する規程」を定めており、同規程には「ハラスメント」の定義が置かれているが、同規程は従業員を対象とするものであり、役員相互間又は取引先関係者に対する言動を直接の対象とするものではない。また、法律（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第11条第1項ないし第3項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項ないし第3項）は、事業主に対し、職場におけるセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントにより、労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じな

ければならないことを定め、これらの法令に基づく指針⁴では、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントに関する定義を行っているが、これらの定義では、セクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントに該当するためには、いずれも「労働者」の就業環境が害されることが要件とされている。

本件は、代表取締役である A 社長による、B 監査役及び C 氏への言動が問題となっている。B 監査役及び C 氏は、いずれも GM との間で雇用契約関係を有するものではないから、これらの指針を直接本件発言にあてはめ、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの該当性を検討することは妥当ではない。

しかし、上記の法令及び指針において示されている、性的な言動又は相手方に精神的な攻撃を加える言動により、相手方の人格・尊厳を害することは許容されないという規範は、労働者保護の場面に限られない普遍的な行為規範として、役員相互間及び役員と取引先関係者間の行為においても、その趣旨は妥当するといえるべきである。

したがって、行動基準の「ハラスメント行為」の該当性については、上記の指針における行為規範を参照して検討することとする。

なお、A 社長の B 監査役及び C 氏への言動がなされたのは社外の酒席の場であるが、当該酒席の出席者は、いずれも GM の役員及び GM の取引先の関係者であり、かつ、A 社長は、この酒席において、GM を選定した理由に関する C 氏へのインタビューの頭出しをすることも目的の一つとしていた（第 3・1(1)ア）。これらの点を考慮すれば、当該酒席は、業務と密接に関連するものと評価できるため、行動基準が適用され、かつ、(2)で述べる取締役の善管注意義務の対象となる場であるといえる。

(2) 善管注意義務

代表取締役である A 社長は、GM に対し善管注意義務を負っている（会

⁴事業主が職場において行われる性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号。最終改正：令和 2 年厚生労働省告示第 6 号）及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）

社法第 330 条、民法第 644 条)。上場会社である GM は、法令等の遵守を確保するため、内部統制システム及びリスク管理体制を整備すべき立場にあり、A 社長は、代表取締役としてこれらの整備を主導する義務を負っている。また、A 社長は、自ら全役職員の模範となって、法令及び行動基準を遵守し、ハラスメントその他これらに違反する行為を行わないよう注意する義務を、善管注意義務の一環として負っていると考えられる。

また、監査役会設置会社である GM において、A 社長は、監査役に自らの職務執行の監査を受ける立場にある。したがって、A 社長は、監査役の独立性を十分に尊重し、その監査業務を阻害することのないよう、監査役との間で適切な関係を保つ義務をも、善管注意義務の一環として負っていると考えられる。

加えて、A 社長は、GM の取引先との関係を損なうような行動をとらない義務も、善管注意義務の一環として負っていると考えられる。

2 評価

(1) 行動基準について

第 3 で認定したとおり、A 社長は、B 監査役が着席した際に、B 監査役と C 氏に対して、その仲の良さを囁くような冗談めいた口調で、2 人でキスをするように促す本件発言を行い、本件会食中に、少なくとも 2 回、同様の発言を行っている (第 3・1(1)イ)。

A 社長の本件発言は、B 監査役及び C 氏の性的羞恥心を害し、かつ、両名の関係性を性的な揶揄の対象とするものであって、本件発言が複数回行われたことも考慮すれば、両名の尊厳を害する行為と評価せざるを得ない。なお、本件発言は、場を盛り上げる趣旨の冗談としてなされたものであるが (第 3・1(1)イ)、そのことは、このような性的な言動を行うことを正当化するものではないから、この点は、ハラスメント該当性の判断に影響しない。

したがって、A 社長の本件発言は、ハラスメントに該当し、行動基準第 2 項に照らして著しく不適切であると評価できる。

(2) 善管注意義務について

前記1(2)のとおり、A社長は、善管注意義務の一環として、自ら全役職員の模範となって行動基準を遵守すべき義務を負っている（GMの企業倫理憲章も、経営トップにつき、企業倫理の確立が自らに課せられた最大のミッションのひとつであることを認識し、率先垂範して同憲章の精神を社内に浸透させるものとしている。）ところ、(1)で述べたとおり、A社長の本件発言は、ハラスメントに該当し、行動基準に照らして著しく不適切な行為であるから、かかる義務の趣旨に反するものといえる。また、監査役会設置会社であるGMにおいて、監査を受ける立場にある代表取締役が、自らの職務執行を監査すべき社外監査役を、他の出席者の面前で公然と性的な揶揄の対象とする言動に及ぶことは、監査役を心理的に萎縮させ、監督と執行の健全な緊張関係を損なうおそれのある行為であり、監査役の独立性を尊重し、その監査業務を阻害しないよう適切な関係を保つべき義務の趣旨に明らかに反する。さらに、本件発言は、取引先の担当者であるC氏をもその対象とするものであるところ、上場会社の代表取締役が、取引先の担当者に対し、その面前で性的な言動に及ぶことは、GMと当該取引先との信頼関係を損ない、取引先から当該言動に関する責任を追及されかねない行為であるのみならず、GMの対外的な信用を失墜させる危険を伴うものであって、取引先との関係を損なうような行動をとらない義務の趣旨にも反する。

これらの事情を考慮すると、A社長の本件発言は、善管注意義務の趣旨に照らして、著しく不適切な職務執行と評価される余地がある。もっとも、善管注意義務違反に基づく法的責任（会社法第423条第1項の任務懈怠責任等）の成否は、当委員会の任務の範囲外であるため、本報告書では当該判断までは行わない。

なお、第3・1(2)アで認定した元従業員Xに対する言動については、声を荒らげて自らの意見を主張した点において適切を欠く面があることは否定できないものの、業務上の意見対立を契機とする一回的なものであり、A社長が翌日に自発的に謝罪し、元従業員Xもこれを受け入れていることに照らせば、行動基準第2項に違反するハラスメント行為に該当するとまでは認められない。

(3) 結語

以上のとおり、A 社長の本件発言は、ハラスメントに該当し、GM の行動基準に照らして著しく不適切であり、上場会社の代表取締役として通常期待されるべき倫理観及び誠実性を欠くものであったと評価せざるを得ない。とりわけ、自己の職務執行を監査すべき立場にある社外監査役及び取引先の担当者の尊厳を公然と害した点において、その不適切性の程度は大きい。

なお、A 社長の本件発言の評価にあたり留意されるべき事情として、①本件発言が、業務に密接に関連するとはいえ社外の酒席における一過性のものであり、社内において反復継続してなされたものではなく、当委員会の調査の範囲では他に同様の言動は確認されていないこと、②本件発言は、B 監査役及び C 氏の親密な関係性を踏まえ、その場を盛り上げる趣旨で冗談としてなされたものであり、両名の尊厳を害することを積極的に意図したものではなかったこと（第3・1(1)イ）、③A 社長が、当委員会の調査に対して事実関係を殊更に争わず、自らの発言が不適切なものであったことを認めて反省の意を示していることが挙げられる。ただし、これらの事情は、GM において A 社長の責任の程度を検討する際に考慮されうる事情にとどまり、これらの事情を考慮しても、A 社長による本件発言が著しく不適切なものであったという上記の評価は左右されない。

第5 原因分析と再発防止策の提言

本項目では、本件発言が行われた原因を分析した上で、当委員会が相当と考える再発防止策を提言する。

1 原因分析

(1) A 社長自身のハラスメントや役員としての行動基準に対する誤った理解及び代表取締役としての自覚の欠如

本件は、A 社長が、業務と密接に関連する社外の酒席において、社外監査役及び取引先の者に対してハラスメントに該当するとともに GM の行動基準に照らして著しく不適切な言動を行ったという事案であり、その最大の原因は、A 社長自身が、ハラスメント及び役員としての行動基

準について誤った理解を有していたこと、並びに上場会社の代表取締役としての自覚を欠いていたことにあると考えざるを得ない。

この点について、A 社長は、当委員会のヒアリングに対し、B 監査役を「対等な関係」と考えており、「従業員に対するハラスメントにのみ気を付けていれば足りる」との認識であった旨述べており、かかる認識は、本件の原因となった上記問題点を端的に表しているものと思われる。

また、A 社長は、同様にヒアリングに対して「私の性格として、場を盛り上げようとしてふざけた発言をしてしまう部分はあると思う。また、人との距離感を誤ってしまうことがあり、初対面の相手にも、早い段階から冗談を言うことがある。」とも述べているところ、このような A 社長のコミュニケーションの取り方には、他の GM の役員・従業員からも「軽い」「軽率」との指摘が散見され、また、A 社長は、コミュニケーションにおいて「不器用」とであるといった意見も見られた。もとより、人のコミュニケーションの取り方、相手との関係の構築方法は人それぞれであり、相手と早期に風通しのよい関係を築くことなどを目的に、一種の「軽い」コミュニケーションを行うこと自体が直ちに否定されるものではないが、そのようなコミュニケーションの取り方が本件のような著しく不適切な言動に通じてしまうのであれば、それは軽率であったといわざるを得ず、また、従業員や株主、取引先など、多数のステークホルダーを有する上場会社の代表取締役としての自覚に欠ける面があったというべきである。

なお、この種のハラスメントの類型に属する不適切事案においては、当該行為に及んだ本人の資質の問題だけではなく、その背景として組織風土の問題（ハラスメントに対する感度の低さや、ハラスメント言動が横行し、それを許容している状況など）が指摘される場合がある。この点、当委員会の調査の結果、A 社長以外の役員・従業員について、明確にハラスメント事案に該当すると認められる事象は認定されなかったこと（第 3・2 参照）からすると、GM において、ハラスメント言動が横行し、又はこれを許容するような組織風土上の問題があるとまで認めることはできない。もっとも、第 3・2 記載のとおり、一部の役員の言動につき、ハラスメント防止の観点から適切とはいえないとの指摘が散見されたことに照らせば、役員層を含む全社的なコンプライアンス意識には、

なお向上の余地があったというべきである。

また、GM におけるハラスメント防止体制（コンプライアンス体制）についてみると、第 2・3(2)記載のとおり、企業規模に照らした標準的な体制が整備され、研修も定期的実施されており、内部通報制度も相応に活用されていた。したがって、A 社長による不適切な言動が、GM のハラスメント防止体制の不備を直接の原因とするものと評価することは相当ではない。もっとも、役員を対象とする事案の取扱いの明文化及びその周知（後記(2)）をはじめ、制度及びその運用には改善の余地が認められ、この点は後記 2 において再発防止策として提言する。

(2) 早期発見・是正がなされなかった構造的要因

本件事案の特性として、2023 年 2 月に発生した事案が、2026 年 6 月 12 日まで会社の知るところとならなかったという面において、早期発見・是正がなされなかった点が挙げられる。

この点、監査役は、代表取締役を含む取締役の職務執行を監査する立場にあり、経営トップの言動に関わる問題についても、可能な限り早期に会社内で共有され、是正の機会が確保されることが、コーポレート・ガバナンスの観点から望ましいことはいうまでもない。他方で、本件は、B 監査役自身がその対象となったハラスメント事案であり、本件の性質及び経緯に照らせば、報告に時間を要したことについて、B 監査役個人の対応の可否を論じることは相当でないと考える。

報告に至るまでの経緯について、B 監査役は、当時は A 社長が GM の発行済株式の相当割合を保有し、取締役会の構成員も限られていたことから、本件を取締役会に問題提起したとしても、適切に取り扱われないおそれがあると考えており、2025 年 11 月のスモウの株主としての参画及び 2026 年 6 月 3 日の新任取締役 3 名の選任により取締役会の構成が変わったことを踏まえて、本件を提起するに至った旨説明する。当委員会は、かかる認識が客観的な裏付けを有するものであったか否かについて判断するものではなく、また、上記の経過のみをもって、GM において役員が経営トップに関する問題を提起できる環境が整っていなかったと認定するものでもない。もっとも、取締役の職務執行を監査すべき監査役がこのような認識を抱いたまま約 3 年が経過し、その間、本件が社内

のいずれの経路においても提起されなかったことは事実である。そうすると、当時の GM の制度及びその運用が、役員に対して、経営トップに関する問題であっても適切に取り扱われるとの信頼を与えるに足りるものであったかについては、疑問を差し挟む余地があるといわざるを得ない。

この点を制度面から検証すると、A 社長を通報対象者とする内部通報については、同社長を調査・検討の過程から除外する運用がとられており、現にそのように取り扱われた実績も存在する(第 2・3(2)イ)。この意味で、GM の内部通報制度が経営トップに関する事案について機能し得ないものであったとはいえない。しかしながら、役員を通報対象者とする事案であってもこのような手当ての下で実効的に取り扱われることは、規程上明文化されておらず、役員を含む社内に十分に周知されていたと認めるに足りる事情も見当たらない。通報・報告の経路は、それが実効的に機能する仕組みであることが利用者に認識されて初めて意味を持つのであり、この点の明文化・周知の不足は、客観的な制度上の課題として指摘することができる。

以上によれば、本件の早期発見・是正がなされなかった背景には、少なくとも、役員を対象とする事案の取扱いに関する制度の明文化及びその周知が十分でなかったことがあると考えられる。そして、経営トップに関する問題の提起を役員が躊躇する事態は、その懸念が客観的な裏付けを有するか否かにかかわらず、会社のガバナンスにとって重大な機能不全をもたらしうるものであるから、GM においては、かかる疑念を生じさせない体制の構築と周知（後記 2(3)ウ）を図ることが相当である。

2 再発防止策の提言

以上の原因分析を前提に、当委員会が提言する再発防止策は、以下のとおりである。

(1) 役員を対象とした倫理・コンプライアンス研修の実施

本件の主たる原因が A 社長のハラスメントや行動基準に対する理解不足等であったことを踏まえると、再発防止のためには、A 社長のこれらの点に対するマインドを刷新し、知識や認識をアップデートすることが

肝要であり、本件の事案内容を踏まえた研修を実施することが必要と考えられる。

また、第 3・2 で一部触れたように、A 社長以外の役員の言動についてもハラスメント防止の観点から適切とはいえないとの指摘が散見されたことにも照らせば、当該研修は、A 社長のみを対象とするのではなく役員全員を対象とするべきであり、役員全員がハラスメントや役員としての行動基準・倫理について均質な知識及び認識を有することにより、今後の取締役会などの場において、役員相互の監視によって同種案件の再発予防が図られることが期待できる。

なお、研修の内容は、現在の GM の会社としての段階、すなわち、スタートアップから拡大し、上場を経た上、スモウを株主として招き入れたことにより、今後ますます多様なステークホルダーを有し、外部との人材交流も活発になっていくと思われるという段階にある会社の役員としてふさわしい認識及び倫理を的確に身に付けることができる内容となるよう、工夫すべきと思われる⁵。具体的には、研修の内容に、①ハラスメントが上下関係の有無を問わず問題となり得ること、②役員相互間及び取引先その他の社外関係者に対する言動も注意の対象となること、③不適切な言動を認識した他の役員がとるべき対応を含めることが相当である。

(2) A 社長からのトップメッセージの発信

A 社長が、二度と同種行為に及ばないとの決意を持ち、そのことを GM の役員・従業員に宣言することは、A 社長自身の同種行為の牽制となることに加え、GM の役員・従業員が、本件によって、A 社長や会社に対して抱いたかもしれない不信感を緩和し、また、ハラスメントを許さないという GM の企業としての姿勢を打ち出すことで全社的なハラスメントの予防に資するという意味で有意義であり、トップメッセージの発信が必要であると考えます。

⁵ただし、本件の発生は 2023 年 2 月であり、それから現在までには約 3 年 5 か月の期間の経過があることから、その後の研修や取組みによって A 社長自身の認識やスタンスも刷新されている可能性もある。研修内容を工夫すべきとの指摘は、現在のハラスメント研修の内容が不十分であることを直ちに意味するものではない。

トップメッセージにおいては、A 社長自身が、調査の結果等を真摯に受け止め、本件の事実関係を前提に、謝罪及び反省を表明し、今後、自身においてハラスメント言動を行わないことを約束するとともに、GM におけるハラスメントの撲滅のためにリーダーシップを発揮していくことを宣言することなどを内容とすべきである。

(3) 役員・従業員の行動基準に関する社内規程の再整備

GM の社内規程は一定程度整備されていると思われるが、本件を踏まえ、以下の点について更なる改善の余地があると思われるので、社内規程の再整備を検討すべきである。

ア 企業倫理憲章・行動基準及びハラスメントの防止に関する規程

GM の役員・従業員の基本的な行動基準は「企業倫理憲章・行動基準」に規定されており、これが最も根源的なルールであると思われるところ、同憲章・行動基準において、「人権の尊重」を明記するとともに、ハラスメントの禁止が、役員と従業員との間のみならず、役員相互間及び取引先その他の社外関係者に対する言動にも及ぶことを明確化すべきである。また、現行のハラスメントの防止に関する規程は従業員を対象とするものとなっているところ、役員をその適用対象に加え、又は役員を対象とする同様の規程を整備することにより、役員の言動についてもハラスメントの定義及び禁止が明文上及ぶことを明確にすべきである。

イ コンプライアンス規程の整備

GM は、第 4・1(1)記載のとおり「役員および社員」の行動規範として「企業倫理憲章・行動基準」（2019 年 5 月 22 日制定）を定めているほか、リスク・コンプライアンス規程や内部通報規程、内部通報マニュアルといったコンプライアンス事案に対応するための手続やプロセスに関する規程を定めているが、何がコンプライアンス事案なのかを正面から規定した統一的な規程（いわゆるコンプライアンス規程）は見受けられない。

ハラスメントのほか、贈収賄や反社会的勢力の排除、著作権侵害、金融商品取引法違反など、GM の企業活動に関係するあらゆるコンプライアンス事案を規定し、それらを行ってはならないことを明確にするコン

プライアンス規程を整備すべきと思われる。

ウ 内部通報規程・内部通報マニュアルにおける通報対象者の処理過程からの除外（ウォールの設置）の明文化と、その周知

GM の内部通報規程及び内部通報マニュアル上、相談・通報窓口が自身に関する相談・通報事案の処理に関与すること等ができないことは規定されているが（内部通報規程第 8 条第 4 項）、通報対象者が RC 委員会の委員であった場合や内部通報事案の調査に関係する部署の者であった場合において、通報対象者が当該事案の処理過程から除外されること（ウォールが設置されること）が明文で規定されていない。

この点を、規程・マニュアルにおいて明確にした上で、役員及び従業員に周知し、役員等に対する内部通報であっても適切に取り扱われることの認識を浸透させるべきである。

(4) 定期的なコンプライアンスアンケートの実施によるモニタリング

GM の内部通報制度は、制度及び運用において概ね適切であると考えられ、活用実績も企業規模に照らして少ないとはいえないが、それでも、比較的少人数の会社において内部通報をすることには少なからぬ心理的な障壁があると考えられる。

そのため、社内のハラスメント事案を含むコンプライアンス事案の早期発見とコンプライアンス状況の把握のため、定期的なコンプライアンスアンケートを実施することが有益であると考えられる。

(5) 役員間の対話の充実

第 2・3(1)ク記載のとおり、GM には、代表取締役と監査役、社外取締役と監査役による懇談会等、役員間の対話の機会が既に設けられている。かかる機会を、経営トップに関する懸念を含め、役員が問題意識を率直に共有できる場として定期的かつ実効的に運営することは、本件のような事案の早期発見・是正に資するものであり、GM においては、その充実を図るべきである。

なお、以上の再発防止策の実施状況については、取締役会及び監査役

会において定期的に確認することが望ましい。

以上

(別紙) アンケート調査の質問項目及び回答状況

1 質問項目

質問番号 テーマ	質問事項	回答方法・備考
質問 1 A 氏によるハラスメント被害	あなたは、当社代表取締役 A（以下「A 氏」といいます。）から、ハラスメント（「ハラスメントの防止に関する規程」にいう「ハラスメント」をいいます。以下同様です。）に該当する、あるいは、その疑いがある言動を受けたことがありますか？ ある場合には、日時（特定可能な範囲で）、場所、状況、何を言われたか、その場にいた他の者（社員、役員、社外の者）などの具体的な情報を、可能な限りご記載ください。 また、そのことに関係する資料（A 氏からのメールや、そのことについて他の方とやり取りした際のメール、メモ、その事案があった際の会議やイベントの資料等）があれば、本アンケートフォームを送信する際のメールに添付して、お送りください。	ハラスメント言動の有無について「ある／ない」で回答を求め、ある場合には具体的情報を自由記述。また、関係する資料の添付を求めた。
質問 2 A 氏によるハラスメント言動の見聞き	あなたは、A 氏が、<u>あなた以外に対し</u>、ハラスメントに該当する、あるいは、その疑いがある言動をしていることを見聞きしたことはありますか？ ある場合には、日時（特定可能な範囲で）、場所、状況、何を言っていたか、その場にいた他の者（社員、役員、社外の者）などの具体的な情報を、可能な限りご記載ください。 また、そのことに関係する資料（メールのやり取りや、メモ、その事案があった際の会議やイベントの資料等）があれば、本アンケートフォームを送信する際のメールに添付して、お送りください。	同上
質問 3 A 氏以外によるハラスメント言動の被害	あなたは、<u>A 氏以外の当社の役員又は社員から</u>、ハラスメントに該当する、あるいは、その疑いがある言動を受けたことがありますか？ ある場合には、日時（特定可能な範囲で）、場所、状況、何を言われたか、その場にいた他の者（社員、役員、社外の者）などの具体的な情報を、可能な限りご記載ください。 また、そのことに関係する資料（行為者からのメールや、そのことについて他の方とやり取りした際のメール、メモ、その事案があった際の会議やイベントの資料等）があれば、本アンケートフォームを送信する際のメールに添付して、お送りください。	同上
質問 4 A 氏以外によるハラスメント言動の見聞き	あなたは、<u>A 氏以外の当社の役員又は社員が、あなた以外に対し</u>、ハラスメントに該当する、あるいは、その疑いがある言動をしていることを見聞きしたことはありますか？ ある場合には、日時（特定可能な範囲で）、場所、	同上

	状況、何を言っていたか、その場にいた他の者（社員、役員、社外の者）などの具体的な情報を、可能な限りご記載ください。 また、そのことに関する資料（メールのやり取りや、メモ、その事案があった際の会議やイベントの資料等）があれば、本アンケートフォームを送信する際のメールに添付して、お送りください。	
質問 5 コンプライアンス体制に対する意見	あなたは、当社のコンプライアンス体制が十分に整っていると思いますか（当社において、役員・社員によるコンプライアンス違反の行為が十分に牽制され、また、万が一コンプライアンス違反行為が行われた際には早期に発見される体制が整っていると思いますか？）？ 十分整っていると思う／ある程度整っていると思う／どちらともいえない／整っていないと思う／全く整っていないと思うの 5 段階で評価し、その理由を教えてください。	左記 5 段階で回答。 理由について自由記述。
質問 6 ハラスメント防止体制に対する意見	あなたは、当社のハラスメント防止体制が十分に整っていると思いますか（何がハラスメントにあたるのかの定義が十分に浸透し、これらが行われないよう役員・社員が心がけ、万が一ハラスメント行為が行われた場合には早期に発見される体制が整っていると思いますか？）？ 十分整っていると思う／ある程度整っていると思う／どちらともいえない／整っていないと思う／全く整っていないと思うの 5 段階で評価し、その理由を教えてください。	同上

回答方法は、配布した Word ファイルに回答を入力し、当委員会が設置したメールアドレス（第 1・5(3)のホットラインのメールアドレスと同一。）宛てにメールで送信するか、印刷の上、当委員会宛てに FAX で送信又は郵送する方法とした。

なお、対象者が回答内容の GM に対する秘匿性を確保することを希望する場合に備え、GM の社用のメールアドレスに限らず、私用のアドレスから送信することも可とした。また、回答内容の GM に対する秘匿性を確保するため、当委員会への回答送付の際には GM の他の役員・従業員を CC に入れず、また、作成した回答及び当委員会への送信を行ったメールを削除することを要請した。

2 回答状況

- 対象者 42 名中 30 名から回答を得た（回答率 71.4%）。なお、対象者 42 名のうち 2 名は休職中等のため回答することは困難であったと思われる（休職中等の者 2 名を除いた場合の回答率は 75.0%である。）。
- 質問 1 から質問 4 の回答については、回答者の特定につながり得ることから、「ある」の回答の有無を含め、本報告書にはその結果を記載しない。
- 質問 5 の平均値は 3.47、中央値は 4。
- 質問 6 の平均値は 3.43、中央値は 4。