



2025年3月21日

各 位

会 社 名 株式会社エイチ・アイ・エス  
代 表 者 名 代表取締役社長(CEO) 矢田 素史  
(コード番号 9603 東証プライム)  
問 合 せ 先 執行役員 経営企画本部長 瀬川 活  
(TEL 050-1746-4188)

### 特別調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ

当社は、2024年12月13日付で公表いたしました「当社グループにおける雇用調整助成金の受給に関する調査について(続報)」のとおり、外部専門家等により構成される特別調査委員会に対し、当社グループ全体における雇用調整助成金の受給に関する調査および再発防止策の提言を求めておりましたが、本日、同委員会より、調査報告書を受領いたしました。

#### 記

#### 1. 特別調査委員会からの調査結果について

特別調査委員会の調査結果につきましては、添付の「調査報告書」をご確認ください。

#### 2. 今後の対応について

##### (1) 過年度の有価証券報告書等および決算短信について

当社は、このたびの調査結果に基づき、返還すべき額を速やかに算定し、過年度の会計処理を検証し財務諸表に与える影響額を精査のうえ、2025年3月31日に、過年度の有価証券報告書、四半期報告書、内部統制報告書の訂正報告書の提出および決算短信の訂正開示を行う予定です。

##### (2) 2024年10月期有価証券報告書および決算短信について

当社は、2025年1月31日付「有価証券報告書の提出期限延長申請の承認に関するお知らせ」および2025年2月28日付「2024年10月期決算発表日の決定および2025年10月期第1四半期決算発表日が四半期末後45日を超えることに関するお知らせ」のとおり、延期しております2024年10月期の有価証券報告書の提出と決算短信の開示を、2025年3月31日に行う予定です。

##### (3) 2025年10月期第1四半期決算短信について

当社は、2025年2月28日付で公表しました「2024年10月期決算発表日の決定および2025年10月期第1四半期決算発表日が四半期末後45日を超えることに関するお知らせ」のとおり、延期しております2025年10月期第1四半期決算短信の開示を、あわせて2025年3月31日に行う予定です。

##### (4) 再発防止策等について

当社は、特別調査委員会の調査結果を真摯に受け止め、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、実行してまいります。その内容および関係者の処分等につきましては、2025年3月末を目途にお知らせいたします。

以上

# 調査報告書

2025年3月21日

株式会社エイチ・アイ・エス  
特別調査委員会

株式会社エイチ・アイ・エス 御中

特別調査委員会

委員長 安藤 紘人

委員 藤田 大介

委員 金子 寛人

# 目次

|  |    |
|--|----|
| 第1 当委員会による調査の概要  | 1  |
| 1 当委員会設置に至る経緯  | 1  |
| (1) ナンバーワンにおける不正受給の疑義の発覚   | 1  |
| (2) HISにおける不適正受給の疑義の発覚   | 1  |
| (3) 特別調査委員会の設置   | 2  |
| 2 調査の目的  | 3  |
| 3 調査体制   | 5  |
| (1) 当委員会の構成  | 5  |
| (2) 調査補助者の選任   | 5  |
| (3) 事務局の設置   | 5  |
| 4 調査期間   | 5  |
| 5 調査対象期間   | 5  |
| 6 当委員会が実施した調査手続の概要   | 6  |
| (1) ナンバーワンに関する調査   | 6  |
| (2) HISに関する調査  | 6  |
| (3) ナンバーワンを除くHISグループ子会社に関する調査  | 6  |
| 7 本調査に関する留意事項  | 8  |
| (1) 当委員会の調査の目的   | 8  |
| (2) 任意調査による限界  | 8  |
| (3) 調査の網羅性の限界  | 8  |
| 第2 前提となる事実関係   | 10 |
| 1 雇調金制度等の概要  | 10 |
| 2 HISの概要   | 11 |
| (1) 企業概要   | 11 |
| (2) 沿革及び事業内容   | 11 |
| (3) 業績の推移  | 12 |
| (4) HISのコーポレート・ガバナンス体制の概要  | 12 |
| (5) HISの内部監査、監査等委員会監査及び外部監査の状況   | 13 |
| 3 HISが雇調金等の申請に至った経緯  | 14 |
| 4 ナンバーワンの企業概要  | 14 |
| 第3 当委員会が認定した事実関係   | 15 |
| 1 調査結果の概要  | 15 |
| (1) 雇調金等の不正受給があったと認められ、かつ、当該不正受給につき役員による指示（いわゆる経営者不正）があったと認められた会社（2社）      | 15 |
| (2) 雇調金等の不正受給があったと認められたが、当該不正受給につき役員による指示（いわゆる経営者不正）があったとまでは認められなかった会社（1社） | 15 |
| (3) 雇調金等の不適正受給があったと認められた会社（15社）  | 15 |
| 2 HISにおける雇調金等の不適正受給  | 15 |
| 3 ナンバーワンにおける雇調金の不正受給   | 16 |
| 4 ナンバーワンを除くHISグループ子会社における調査結果  | 16 |
| (1) クルーズプラネットにおける雇調金等の不正受給   | 16 |
| (2) 欧州エクスプレスにおける雇調金等の不正受給  | 19 |
| (3) その他のHISグループ子会社における雇調金等の不適正受給   | 20 |
| 第4 原因分析  | 21 |
| 1 雇調金等の受給期間におけるHIS及びHISグループ子会社を取り巻く環境                                      | 21 |
| 2 Go To事案における6つの再発防止に向けた改善措置との関係   | 21 |
| 3 HISにおける問題点   | 22 |
| (1) HISにおける雇調金等の不適正受給の問題   | 22 |
| (2) HISにおけるグループガバナンスの問題  | 24 |

|  |    |
|--|----|
| 4 HIS グループ子会社における問題点.....              | 25 |
| (1) HIS グループ子会社に共通する問題点.....           | 25 |
| (2) 各子会社における問題点.....                   | 25 |
| 第5 再発防止策の提言.....                       | 29 |
| 1 HIS に対する再発防止策.....                   | 29 |
| (1) HIS における雇調金等の不適正受給に対する再発防止策.....   | 29 |
| (2) HIS におけるグループガバナンスの問題に対する再発防止策..... | 30 |
| 2 HIS グループ子会社に対する再発防止策.....            | 31 |
| (1) HIS グループ子会社に共通する再発防止策.....         | 31 |
| (2) 各子会社に対する再発防止策.....                 | 32 |

## 略語・略称一覧

本報告書において用いる略語・略称は、本報告書中に別異の定めがない限り、下表のとおりの意味を有する。

### ◆略語

| 略語       | 定義   |
|----------|--|
| 雇調金      | 雇用調整助成金  |
| 雇調金等     | 雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の総称  |
| 特別休業日    | 雇調金等の申請対象となる休業日  |
| 不正受給     | 事業主等が偽りその他不正の行為（詐欺、脅迫、贈賄等刑法各本条にふれる行為のほか、刑法上犯罪を構成するに至らない場合であっても、故意に支給申請書に虚偽の記載を行い又は偽りの証明を行うことが該当する。ただし、支給申請書に事実と反する記載があった場合でも、当該記載誤りが故意によらないものと認められる場合は不正の行為に該当しない。）により本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとする事 |
| 不適正受給    | 故意によらず、本来受けることのできない助成金の支給を受けた場合や、要領に規定されている事業主等に対する義務が履行されていない場合   |
| 質問書      | 2024年10月17日にナンバーワンが東京労働局から交付された質問や疑問点が記載された書面  |
| コロナ禍     | 2020年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大及びこれに伴う緊急事態宣言等の行政機関による同感染症の感染拡大防止措置   |
| Go To 事案 | 2021年12月24日付「当社連結子会社における取引に関する調査委員会からの調査報告について」においてHISが開示した株式会社ミキ・ツーリスト及び株式会社ジャパンホリデートラベルにおけるGo To トラベル事業に係る給付金の支給要件を充足しない受給事案   |
| 本件事案     | 本調査により認定されたHISにおける雇調金等の不適正受給及びHISグループ子会社における雇調金等の不正受給及び不適正受給の総称  |

### ◆法人名等の略称

| 略称         | 正式名称   |
|------------|--|
| HIS        | 株式会社エイチ・アイ・エス  |
| HISグループ子会社 | HISの連結子会社のうち、2020年3月から2023年3月までのいずれかの時期に、(a) HISの連結対象子会社かつ(b) 雇調金等を受領した会社の総称 |
| ナンバーワン     | 株式会社ナンバーワントラベル渋谷   |
| 欧州エクスプレス   | 株式会社欧州エクスプレス   |
| クルーズプラネット  | 株式会社クルーズプラネット  |
| 監査法人       | 有限責任監査法人トーマツ   |

# 第1 当委員会による調査の概要

## 1 当委員会設置に至る経緯

### (1) ナンバーワンにおける不正受給の疑義の発覚

HISの連結子会社であるナンバーワンは、2024年2月頃、東京労働局から、2020年4月から2023年3月までの期間分として受給していた雇調金の受給の適否に関して調査をする可能性がある旨の一報を受けた。ナンバーワンは、2024年4月8日に東京労働局が来訪して以降、東京労働局による調査に対応していた。HISは、ナンバーワンから、東京労働局による調査への対応状況につき随時報告を受けていたものの、ナンバーワンからは、あくまで意図的な不正ではないとの報告を受けていたため、HISは、当初、ナンバーワンにおいて意図的な不正受給が行われていた事実を認識していなかった。

ところが、同年10月17日、ナンバーワンの代表取締役（当時。以下同じ。）及び取締役が東京労働局に呼び出された際、東京労働局から、従前の同社の回答につき同局からの質問や疑問点に正面から答えていないなどと指摘され、当該質問や疑問点が記載された書面（以下、「質問書」という。）の交付を受けた上、当該質問等に書面で回答するよう求められた。HISは、その直後にナンバーワンから質問書の共有を受けたことにより、東京労働局がナンバーワンにおける雇調金の申請及び受給につき不正受給に該当するとの疑義を抱いている可能性があることを認識した。HISにおいて、ナンバーワンの代表取締役及び取締役に対し、事実関係の聴取を行ったところ、同年11月1日、ナンバーワンの取締役が、雇調金を申請するために実際の勤務実態と異なる内容虚偽の申請用タイムカードを作成していたことを申告した。これにより、HISは、ナンバーワンにおける雇調金の不正受給の事実を認識した。

HISは、ナンバーワンに対し、不正受給に該当する事実があったことを認めて東京労働局に謝罪するとともに、受給した雇調金全額の返還を申し出るよう指示した。これを受けて同社は、同年11月25日、東京労働局に対し、実際の出勤状況とは異なるタイムカードを作成して雇調金の申請を行っていたこと等を記載した質問書に対する回答書を提出した。

### (2) HISにおける不適正受給の疑義の発覚

HISは、2020年3月から2023年3月までの期間分の雇調金等を受給していた。

2024年4月23日、HISの会計監査人である有限責任監査法人トーマツ（以下、「監査法人」という。）に対し、HISにおいて勤務実態がある日を特別休業日<sup>1</sup>として雇調金等を受給していたケースがあり、申請責任者であった人事本部長及びその管掌役員（以下、「申請責任者」という。）が意図的にこのようなケースの実態調査をしていなかった旨の通報があった。

HISは、監査法人から当該通報について情報共有を受け、同年4月26日、社内調査チームを組成し、同日から同年6月24日頃にかけて、HISの顧問弁護士である労働法を専門とする法律事務所に相談しながら初期的な社内調査を実施した（以下、2024年4月26日から6月24日頃にかけてHISが実施した調査を「初期調査」という。）。その結果、申請責任者らが雇調金等の不正又は不適正受給に関与した事実は認

---

<sup>1</sup> 雇調金等の申請対象となる休業日を指す社内用語である。HISのグループ会社の中でも異なる呼称が用いられている場合があるが、本報告書では一貫して特別休業日という。

められなかった一方で、HIS が雇調金を受給していた特別休業日の一部において、一定程度就業があったことが判明した。そこで、HIS は、同年 6 月 24 日に東京労働局助成金事務センターを訪問し、不適正受給と判断した金額（約 5,600 万円）の返還を申し出た。

その後、同年 8 月頃まで東京労働局との面談を重ねていたところ、東京労働局から、HIS による初期調査に問題点があり、初期調査の結果に依拠して不適正な受給か否かの判断及び返還すべき金額の算定はできないこと、適正な受給と不適正な受給を峻別するために、特別休業日における就労の有無を判断できる客観的なデータの取得及びその精査が必須であり、仮にこうしたデータの取得及び精査が不可能である場合には、雇調金等の申請の前提としての勤怠管理が実施できていないものとして、受給額の全額の返還を求める可能性があるとの指摘を受けた。

これを受け、HIS は、新たにアンダーソン・毛利・友常法律事務所 外国法共同事業所属の弁護士に相談を行いつつ、特別休業日における就労状況を示す客観的データの取得及び精査に着手し、受給当初 1 か月分（2020 年 4 月分）の客観的データの精査を実施した。その結果、HIS が雇調金等の受給対象とした特別休業日のうち、約 20%超の特別休業日には従業員の就労があったと判断せざるを得ず、また、HIS が時間単位ではなく営業日単位で雇調金等の受給を行っていたことから、たとえ短時間の就労と考えられる内容であったとしても、就労が認められた特別休業日に関しては受給した金額の全額を返還すべきとの判断に至り、HIS が初期調査の際に想定していた返還額よりも相当に多額の返還を行わざるを得ない実態が明らかとなった。

### (3) 特別調査委員会の設置

HIS は、2024 年 11 月以降、HIS 及び HIS グループ子会社における雇調金等の受給実態の解明（すなわち、HIS グループ子会社における不正又は不適正受給の有無及びその範囲についての調査）に加え、その背景に HIS グループ子会社全体におけるガバナンス上の問題点がないかの検証等も含めた原因分析及び再発防止策の提言を受けると考えたことから、同年 11 月 13 日、専門性・客観性を確保した外部専門家であるアンダーソン・毛利・友常法律事務所 外国法共同事業所属の弁護士に、また、同月 29 日、株式会社 KPMG FAS 所属の公認会計士等に対し、HIS 及びナンバーワンにおける社内調査をそれぞれ委嘱した。

HIS は、かかる社内調査によって HIS 及びナンバーワンにおける事案の概要が判明してきたものの、全容解明の必要性や HIS グループ子会社における同種又は類似事案の有無の確認の必要性が高まったことから、さらに徹底して網羅的な調査を行うため、2024 年 12 月 13 日、従前から上述の疑義及びその類似事象に関するアドバイスやデータ分析を依頼していたアンダーソン・毛利・友常法律事務所 外国法共同事業所属の弁護士及び株式会社 KPMG FAS の公認会計士を委員とした特別調査委員会を組成し、「2.調査の目的」に定める本件調査事項を委嘱した。

なお、HIS は、当委員会による調査及び HIS の連結財務諸表（過年度の連結財務諸表を含む。）への影響額の算定等に相当の時間を要する見込みであるとして、2025 年 1 月 31 日、関東財務局に対し、第 44 期（2024 年 10 月期）有価証券報告書の提出期限延長に係る承認申請を行い、同日、同提出期限を 2025 年 1 月 31 日から同年 3 月 31 日に延長する承認を受けた。



## 2 調査の目的

当委員会の調査の目的は、以下の会社における、(1)雇調金等の不正・不適正受給の有無に関する調査、(2)原因分析及び(3)再発防止策の提言である。

- ① ナンバーワン
- ② HIS
- ③ ナンバーワンを除く HIS グループ子会社（すなわち、2020年3月から2023年3月までのいずれかの時期に、(a) HIS の連結対象子会社かつ (b) 雇調金等を受領した会社。）

調査対象である各社の雇調金等の受給期間及び受給額は、下表のとおりである。

(単位：千円 ※千円未満切捨て)

| No. | 受給者                 | 主な業務                            | 受給期間                 | 雇用調整助成金、<br>緊急雇用安定助成金<br>受給総額 |
|-----|---------------------|---------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| 1   | HIS                 | 旅行事業                            | 2020年3月～<br>2022年12月 | 24,264,604                    |
| 2   | 九州産交バス株式会社          | 一般乗合旅客自動車運送事業、<br>コンビニエンス事業     | 2020年3月～<br>2023年3月  | 675,855                       |
| 3   | 株式会社ミキ・ツーリスト        | 旅行事業                            | 2020年4月～<br>2023年3月  | 550,479                       |
| 4   | クルーズプラネット           | 旅行事業                            | 2020年4月～<br>2023年3月  | 536,508                       |
| 5   | 九州産交ツーリズム株式会社       | 旅行事業、航空<br>代理店事業                | 2020年4月～<br>2022年10月 | 371,904                       |
| 6   | 株式会社ジャパンホリデー<br>ラベル | 旅行事業                            | 2020年3月～<br>2023年3月  | 318,857                       |
| 7   | 株式会社オリオンツアー         | 旅行事業                            | 2020年5月～<br>2023年2月  | 284,237                       |
| 8   | 株式会社オー・ティー・ビー       | 一般乗合旅客自動車運送事業、<br>一般貸切旅客自動車運送事業 | 2020年4月～<br>2021年11月 | 262,861                       |
| 9   | 九州産交リテール株式会社        | ショップ&レスト<br>ラン事業                | 2020年4月～<br>2022年3月  | 256,123                       |
| 10  | 欧州エクスプレス            | 旅行事業                            | 2020年3月～<br>2022年7月  | 173,413                       |
| 11  | 株式会社エイチ・アイ・エス<br>沖縄 | 旅行事業                            | 2020年4月～<br>2022年8月  | 169,126                       |
| 12  | エイチ・エス損害保険株式<br>会社  | 損害保険事業                          | 2020年4月～<br>2022年3月  | 167,056                       |
| 13  | 株式会社ツアー・ウェーブ        | 旅行事業                            | 2020年3月～<br>2023年2月  | 165,969                       |
| 14  | 産交バス株式会社            | 一般乗合旅客自動車運送事業                   | 2020年4月～<br>2023年2月  | 131,191                       |
| 15  | ナンバーワン              | 旅行事業                            | 2020年4月～<br>2023年3月  | 109,709                       |

| No. | 受給者                   | 主な業務                              | 受給期間                 | 雇用調整助成金、<br>緊急雇用安定助成金<br>受給総額 |
|-----|-----------------------|-----------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| 16  | 株式会社ラグーナテンボス          | テーマパーク事業                          | 2020年4月～<br>2022年3月  | 69,300                        |
| 17  | 株式会社ミキ・トラベルサポート       | コールセンター事業                         | 2020年4月～<br>2022年12月 | 56,931                        |
| 18  | 熊本フェリー株式会社            | 海上運送事業                            | 2020年3月～<br>2022年11月 | 33,050                        |
| 19  | H.I.S ホテルホールディングス株式会社 | ホテル事業                             | 2020年4月～<br>2022年10月 | 23,038                        |
| 20  | ハウステンボス・技術センター株式会社    | 施設管理事業                            | 2020年4月～<br>2022年2月  | 16,981                        |
| 21  | 株式会社 KASSE JAPAN      | 観光分野等におけるプロモーション事業                | 2021年7月～<br>2022年11月 | 9,962                         |
| 22  | 九州産交ランドマーク株式会社        | テナント事業、ターミナル事業、パーキング事業、ビルメンテナンス事業 | 2020年5月              | 765                           |
| 合計  |                       |                                   |                      | <b>28,647,919</b>             |

また、2020年3月から2023年3月までのいずれかの時期に、(a) HISの連結対象子会社かつ (b) 雇調金等を受領した会社であって、現在はHISの連結対象子会社でない会社の雇調金等を含む従業員の雇用関係の助成金の受給額は、下表のとおりである。

(単位：千円 ※千円未満切捨て)

| No. | 受給者                       | 連結子会社でなくなった理由 | 雇用関係の助成金<br>受給総額 |
|-----|---------------------------|---------------|------------------|
| 1   | ハウステンボス株式会社               | 2022年9月 売却    | 1,186,705        |
| 2   | ハウステンボス観光株式会社             | 2022年9月 売却    | 17,867           |
| 3   | 株式会社ウォーターマークホテル長崎         | 2022年9月 売却    | 93,378           |
| 4   | 株式会社 INTERPARK TOUR JAPAN | 2021年10月 清算   | 5,525            |
| 5   | 株式会社エージーティ                | 2023年7月 清算    | 28,816           |
| 6   | H.I.S. SUPER 電力株式会社       | 2022年10月 売却   | 500              |
| 7   | 株式会社アクティビティジャパン           | 2023年7月 売却    | 13,384           |
| 合計  |                           |               | <b>1,346,177</b> |

### 3 調査体制

#### (1) 当委員会の構成

当委員会の委員の構成は、下表のとおりである。

| 氏名    | 役割  | 所属・資格                             |
|-------|-----|-----------------------------------|
| 安藤 紘人 | 委員長 | アンダーソン・毛利・友常 法律事務所 外国法共同事業<br>弁護士 |
| 藤田 大介 | 委員  | 株式会社 KPMG FAS<br>公認会計士            |
| 金子 寛人 | 委員  | HIS 独立社外取締役 監査等委員<br>公認会計士        |

#### (2) 調査補助者の選任

当委員会は、以下の外部専門家を調査補助者として選任し、調査に従事させた。

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 27 名）

大槻 健介、池田 彩穂里、高田 将寛、清水 愛衣加、高橋 将希、原口 夕梨花、餅原 波音、齋藤 凌、田中 奈央、平松 佳樹、北田 拓生、大宮 葵陽、中野 健登、徳永 大誠、酒寄 里彩、山脇 沙弥、久富 駿介、高橋 慶伍、高田 歩、小原 久嗣、山口 雅彦、伊藤 公洋、長谷川 達、高野 聖也、大島 考雄、川崎 恵、渡邊 俊行

株式会社 KPMG FAS（29 名）

水上 浩、奥成 一平、伊藤 希珠、李 予桐、川辺 雄二、比佐 若葉、福嶋 徹夫、神永 朝紀、大川 秋晴、森下 祥行、Yang Sichang、長澤 紘汰、他 17 名

#### (3) 事務局の設置

当委員会は、資料提出の依頼やヒアリングの調整依頼等を行うべく、HIS に事務局を設置し、HIS の経営企画本部長である瀬川 活執行役員を事務局長として選任した。

### 4 調査期間

当委員会は、2024 年 12 月 13 日に設置され、2025 年 3 月 21 日までの間、調査及び調査結果の取りまとめを行った。

### 5 調査対象期間

調査対象期間は、2020 年 3 月（第 40 期・2020 年 10 月期中）から 2023 年 3 月（第 43 期・2023 年 10 月期中）までである。

当委員会は、当初、調査対象期間を 2020 年 4 月から 2023 年 3 月までと設定していたが、その後の調査の進展により、2020 年 3 月中に特別休業日を設定して雇調金を申請したケースが判明したため、調査対象期間を 2020 年 3 月から 2023 年 3 月までへと拡張した。

## 6 当委員会が実施した調査手続の概要

### (1) ナンバーワンに関する調査

当委員会は、労働局から受けた指摘事項を念頭に、予め HIS から提供を受けた資料及びヒアリング対象者から提供を受けた資料の精査を行うとともに、当時ナンバーワンに在籍していた6名（役員4名及び従業員2名）に対し、それぞれ1時間から1時間半程度のヒアリングを実施した。

### (2) HIS に関する調査

#### ア 関連資料の精査

当委員会は、HIS の社内規程、初期調査に関する資料、2024年11月以降に実施した社内調査に関する資料、業務に関するデータ、内部通報制度・通報実績に関する資料及び内部監査に関する資料等を HIS から入手し、その内容を精査した。

#### イ 事実確認に係るヒアリング

当委員会は、HIS による初期調査を含む社内調査のメンバー、監査等委員及び内部監査部、並びに人事本部の労務管理チーム及び国内関係会社助成チームに対するヒアリングを実施した。

さらに、社外の関係者に対するヒアリングとして、初期調査において HIS が相談した労働法を専門とする法律事務所に所属する顧問弁護士に対し、ヒアリングを実施した。

#### ウ 原因分析・再発防止策に関するヒアリング

当委員会は、HIS において不適正受給（の疑義）が生じた原因及びその再発防止策を検討すべく、HIS の代表取締役を含むマネジメント層に対するヒアリングを実施した。

### (3) ナンバーワンを除く HIS グループ子会社に関する調査

#### ア 関連資料の精査

当委員会は、必要に応じて各社の組織図、雇調金等の申請書及びその添付資料、勤怠記録、シフト表、業務に関するデータ（以下に述べる業務実態の調査における IT データを含む。）、内部通報制度・通報実績に関する資料及び内部監査に関する資料等を入手し、その内容を精査した。

#### イ アンケート調査

HIS は、当委員会設置前の社内調査において、主として雇調金等の不正受給及び不適正受給に関する同種・類似事案の有無を確認することを目的として、アンダーソン・毛利・友常法律事務所 外国法共同事業所属の弁護士及び株式会社 KPMG FAS 所属の公認会計士等に対し、アンケート調査の実施を委託した。

これを受けて、2020年4月から2023年3月までの期間に設定された特別休業日における稼働の有無、稼働があった場合にはその詳細及び当該稼働に対する指示の有無並びに勤怠管理の状況等に関し、アンケート調査を実施した。同アンケートは、2024

年12月10日から同月19日までの間、HISグループ会社の全従業員3,089名<sup>2</sup>に対し、オンライン環境のアンケートサイトを利用して実施し、同日までに2,635人から回答を受領した。

当委員会は、かかるアンケート調査の実施方法及び内容を検証し、アンケートの回答結果を調査委員会による調査に活用することとした。相対的に回答率が低い子会社には、当該子会社の役員（調査対象期間に役員として在籍していた者を含む。）に対し、下記オに記載のヒアリングを実施してその原因を究明し、必要に応じて従業員に対してもヒアリングを実施して、アンケート調査の有効性及び網羅性を補完した。

## ウ アンケート結果分析

当委員会は、アンケート調査で得られた回答結果の集計及び精査を行い、雇調金等の不正受給又は不適正受給の兆候がないか、分析を実施した。すなわち、当委員会は、特別休業日において業務を行ったと回答した従業員が一定の割合を超える子会社、特別休業日に業務を行うよう指示を受けたと回答した従業員が存在する子会社及び実態と異なる勤怠の記録がなされ、又は実態と異なる勤怠の記録を行うよう指示されたと回答した従業員が存在する子会社は、雇調金等の不正受給又は不適正受給のリスクが相対的に高い子会社であると措定し、かかる子会社に対しては、より深度のある調査を実施することとした。

## エ 業務実態の調査

当委員会は、アンケート調査において特別休業日に業務を実施したという回答があったHISの子会社16社について、特別休業日における業務実施の有無を明らかにするため、データを用いた分析を行うこととした。

分析の概要は、まず、雇調金等の申請書と勤怠データを突合し、雇調金等の申請日数と勤怠データ上の特別休業日数の一致を確認し（分析1）、次に、勤怠データ上の特別休業日とメール、チャット、業務システムの利用ログを突合し、特別休業日に勤務を行っていないかを確認する（分析2）、というものである。その際、これらのログが1件でも検出された日は、業務を行ったものと保守的に判断した。この結果、各申請対象者の申請日数は①申請日数と特別休業日数に差異がある（分析1の検出結果）、②特別休業日に業務が検出されている（分析2の検出結果。以下同様）、③特別休業日に業務が検出されていない、④利用できるログがないため、特別休業日の業務有無が確認できない、のいずれかに分類されることとなる。

この分析を行うため、まずは、各社のIT担当者にヒアリングを実施し、分析に用いるべきデータを特定した。その結果に基づきデータを入手し、これを分析した。

なお、各社のIT基盤はそれぞれ異なっており、それに依りてデータの利用可否も異なることから、3社については、分析2に必要なデータを入手できず、分析1のみを実施するにとどまった。

## オ 関係者に対する事実確認に係るヒアリング

当委員会は、アンケートの回答内容、業務実態の調査におけるITデータの分析結果及び検出事項を踏まえ、各社の役員（調査対象期間に役員として在籍していた者を含む。）、雇調金等の申請対象者及び従業員といった関係者に対してヒアリングを実施

<sup>2</sup> なお、2020年3月から2023年3月までのいずれかの時期に、(a) HIS連結対象子会社かつ

(b) 雇調金等を受領した会社の従業員であったものの現在は退職又は休職している者及び現在はHIS連結対象子会社でない会社の従業員は、アンケート調査の対象に含まれていない。

し、雇調金等の申請及び受給状況等を聴取した。

当委員会は、関係者合計 188 名に対し、合計 219 回のヒアリングを実施した<sup>3</sup>。

#### カ デジタル・フォレンジック調査

当委員会は、業務実態の調査やヒアリング等を通じて不正受給の疑義が検出された欧州エクスプレス及びクルーズプラネットについて、当該疑義への関与可能性のある役職員及び当時の雇調金等申請担当者<sup>4</sup>のメールアドレスを保全し、デジタル・フォレンジック調査を実施した。

#### キ 原因分析・再発防止策に関するヒアリング

当委員会は、HIS グループ子会社において不正受給及び不適正受給（の疑義）が生じた原因並びにその再発防止策を検討すべく、HIS のマネジメント層に対するヒアリングを 6 回実施した。

### 7 本調査に関する留意事項

#### (1) 当委員会の調査の目的

当委員会は、HIS 及び HIS グループ子会社において発生した雇調金等の不正受給及び不適正受給の事実の有無を調査し、その原因を分析して的確な再発防止策を提言する目的で設置されたものであり、雇調金等の不正又は不適正受給の返還額の算定や、個々の役職員の法的責任、管理責任及び経営責任の追及を目的とした調査は実施していない。

#### (2) 任意調査による限界

当委員会による調査は、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、あくまで関係者の任意の協力の下に実施されたものである。各社における雇調金の不正又は不適正受給の有無は、あくまでも、各社を所管する労働局を含む関係当局が権限に基づき調査等を行った上で判断するものである。

特に、雇調金の不正又は不適正受給の有無と、それに基づく返還額の算定については、法令及び雇用調整助成金支給要領といった公表されている資料のみで画一的な判断を行うことが難しく、関係当局の裁量にゆだねられている部分が多いことから、当委員会の認定と異なる事実関係及び不正又は不適正受給の有無の判断が行われる可能性がある。

#### (3) 調査の網羅性の限界

当委員会は、関係者に対するヒアリング、デジタル・フォレンジック調査やアンケート調査を用いて深度のある調査を実施して雇調金等の不正受給及び不適正受給を認定したが、上記(2)の任意調査の限界や、法人の売却や清算、関係者の退職・離職、証拠の散逸等に伴う限界がある。

---

<sup>3</sup> アンケート調査の対象外であった（元）子会社のうち、ハウステンボス株式会社、ハウステンボス観光株式会社及び株式会社ウォーターマークホテル長崎に対しては、雇調金の申請担当者及びその責任者に対するヒアリングを実施しており、そのヒアリング回数も含まれている。

<sup>4</sup> 欧州エクスプレス役職員 5 名、クルーズプラネット役職員 7 名

また、当委員会による調査は、HIS が提出期限を延長した第 44 期（2024 年 10 月期）有価証券報告書の提出期限である 2025 年 3 月 31 日までに、過年度の法定開示書類の各訂正報告書とともに同有価証券報告書を提出するスケジュールを実現するための時間的制約の中で実施されたものである。

したがって、当委員会は、HIS 及び HIS グループ子会社において、本調査報告書で認定されたもの以外に雇調金等の不正受給及び不適正受給が存在しないことを保証するものではない。仮に、本調査報告書提出後に新たに雇調金等の不正受給又は不適正受給が発見された場合、HIS 及び HIS グループ子会社は、速やかに必要な調査を実施した上、当局に報告すべきである。

## 第2 前提となる事実関係

### 1 雇調金制度等の概要

雇調金は、雇用保険法 62 条 1 項 1 号、同条 2 項、雇用保険法施行規則 102 条の 2、同 102 条の 3（並びに雇用関係助成金支給要領及び雇用調整助成金支給要領）に基づき、その雇用する労働者について休業若しくは教育訓練又は出向により雇用調整を行う事業主に対して支払われる助成金である。このうち「休業」については、労使間の協定により、所定労働日の全一日にわたって実施されるもの（又はコロナ特例により緩和された条件を満たす短時間休業）が助成金の支給対象となる（以下、支給対象となる休業日を「特別休業日」という。）。なお、2020 年 4 月 1 日から 2022 年 11 月 30 日までの緊急対応期間及び 2022 年 12 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までの経過措置期間においては、雇用調整助成金支給要領中に、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例及び新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（本報告書において、これらを総称して「コロナ特例」という。）が設けられ、その支給要件等が一定程度緩和されていた。

緊急雇用安定助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、経済上の理由により急激な事業活動の縮小を余儀なくされた場合等における失業の予防その他雇用の安定を図るため、その雇用する労働者（週の所定労働時間が 20 時間未満のため雇用保険被保険者ではない労働者に限る。）について休業により雇用調整を行う事業主に対して助成を行うものである。

「不正受給」については、雇用関係助成金支給要領（共通要領）において、事業主等が「偽りその他不正の行為」「により本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとする事」をいうものと定められ、かつ、「偽りその他の不正行為」には、刑法上犯罪を構成するに至らない場合であっても、故意に支給申請書に虚偽の記載を行い又は偽りの証明を行うことなどが含まれるとされる。同要領においては、不正受給に該当する場合、当該事業主に支給された助成金の全額（又は一部）にその 2 割に相当する額等を加えた金額の返還が求められるものとされる。なお、事業主等の代表者のほか、事業主等の役員、従業員、代理人その他当該事業主等の支給申請、申請書類の作成に関わった者が、偽りその他不正の行為をした場合にも、当該事業主等が不正の行為をしたものとみなされる。

他方、上記のような偽りその他不正の行為によらず要件に適合しない助成金の支給を受けた場合には、いわゆる不適正受給として、その態様により支給すべき額を超えて支払われた金額又は受給額の全額の返還が求められるものとされる。



## 2 HIS の概要

### (1) 企業概要

本報告書提出日時点における HIS の概要は下表のとおりである。

|       |   |
|-------|---|
| 会社名   | 株式会社エイチ・アイ・エス   |
| 資本金   | 1 億円 (2024 年 4 月 30 日現在)  |
| 本社所在地 | 東京都港区虎ノ門四丁目 1 番 1 号   |
| 設立    | 1980 年 12 月 19 日  |
| 代表者   | 矢田 素史   |
| 従業員数  | 3984 人 (2023 年 10 月 31 日現在)                                     |
| 事業内容  | 旅行事業、テーマパーク事業、ホテル事業、地方創生事業、保険事業、飲食事業、教育事業、公共交通事業、商社事業、通信サービス事業他 |
| 子会社数  | 子会社 170 社及び関連会社 16 社  |
| 事業年度  | 毎年 11 月 1 日から翌年 10 月 31 日までの 1 年                                |

### (2) 沿革及び事業内容

HIS の前身となる株式会社インターナショナルツアーズは、1980 年に澤田秀雄氏によって設立され、格安航空券の販売を開始した。その後、1985 年に初の海外拠点として香港支店をオープンし、1989 年には、初の自社主催商品「Ciao (チャオ)」の販売を開始した。

1990 年、社名を株式会社エイチ・アイ・エスに変更し、同年 9 月にナンバーワンを設立した。翌 1991 年には「ビジネスセクション」「グループセクション」を開設して、個人旅行にとどまらず、海外出張・国内出張・社員旅行・団体旅行・福利厚生など、法人・団体・組織向けのサービスを展開した。2002 年にはクルーズプラネットを子会社化した。

2004 年に東京証券取引所市場第一部へ上場すると、2005 年 10 月に九州産業交通株式会社（現、九州産業交通ホールディングス株式会社）への資本参加、2010 年 4 月にハウステンボス株式会社の子会社化（現在はグループ外）、2014 年 5 月には株式会社ラグーナテンボスの設立などを行った。

2020 年から 2023 年までは、コロナ禍において、旅行業で培った集客力や拠点網を生かしながら、オンライン体験ツアー、グランピング、飲食業、人材派遣など新規事業を展開し、アフターコロナに向けた新規事業を複数展開した。

現在は、旅行事業を中心に、ホテル事業、地方創生事業、保険事業などの旅行関連事業を展開するとともに、飲食事業、教育事業、公共交通事業、商社事業、通信サービス事業などの多角化を図り、ポートフォリオの再構築を進めている。

### (3) 業績の推移

有価証券報告書等の法定開示書類によると、HISの2019年10月期（第39期）から2023年10月期（第43期）までの業績（連結）の推移は下表のとおりである。なお、当委員会が認定した事実による影響は、反映されていない。

（単位：百万円）

| 事業年度                    | 2019/10<br>第39期 | 2020/10<br>第40期 | 2021/10<br>第41期 | 2022/10<br>第42期 | 2023/10<br>第43期 |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 売上高                     | 808,510         | 430,284         | 118,563         | 142,794         | 251,866         |
| 経常利益/損失                 | 17,089          | △31,283         | △63,299         | △49,001         | 1,446           |
| 親会社株主に帰属する<br>当期純利益/純損失 | 12,249          | △25,037         | △50,050         | △9,547          | △2,618          |
| 純資産額                    | 123,909         | 98,421          | 64,145          | 56,636          | 58,149          |
| 営業活動による<br>キャッシュ・フロー    | 39,344          | △57,718         | △28,397         | △14,915         | 31,075          |

### (4) HISのコーポレート・ガバナンス体制の概要

HISは、監査等委員会設置会社の制度を採用し、監査等委員会は、2名の社外取締役を含む3名の監査等委員である取締役（取締役監査等委員）で構成される。監査等委員会では、原則月1回の定例会を開催し、ガバナンスに係る審議を行っている。

取締役会は、社外取締役4名を含む取締役11名で構成され、原則として毎月1回開催されており、必要あるごとに臨時取締役会を招集して、法定事項や経営の基本方針及び経営上の重要事項に係る意思決定を行うとともに、取締役及び執行役員の職務の執行状況を監督している。社外取締役4名は、いずれも独立役員として指定され、株式会社東京証券取引所へその旨の届出が行われている。

また、取締役会の諮問委員会として人事・指名委員会、報酬委員会、投資委員会、資金調達・運用委員会を設置している。人事・指名委員会は、社外取締役3名を含む取締役6名で構成され、取締役の選任及び解任、執行役員の選任及び解任の決定を行い、必要に応じて随時開催される。報酬委員会は、社外取締役3名を含む取締役6名で構成され、取締役、執行役員及び関係会社社長に係る個人別の報酬の内容を決定し、必要に応じて随時開催される。投資委員会は、社外取締役3名を含む取締役6名で構成され、HISが行う投資案件に関する取締役会の意思決定の補佐を行い、原則として毎月1回開催される。資金調達・運用委員会は、社外取締役2名を含む取締役6名で構成され、HISにおける重要な資金の調達及び運用に関する取締役会の意思決定の補佐を行い、原則として毎四半期に1回開催される。

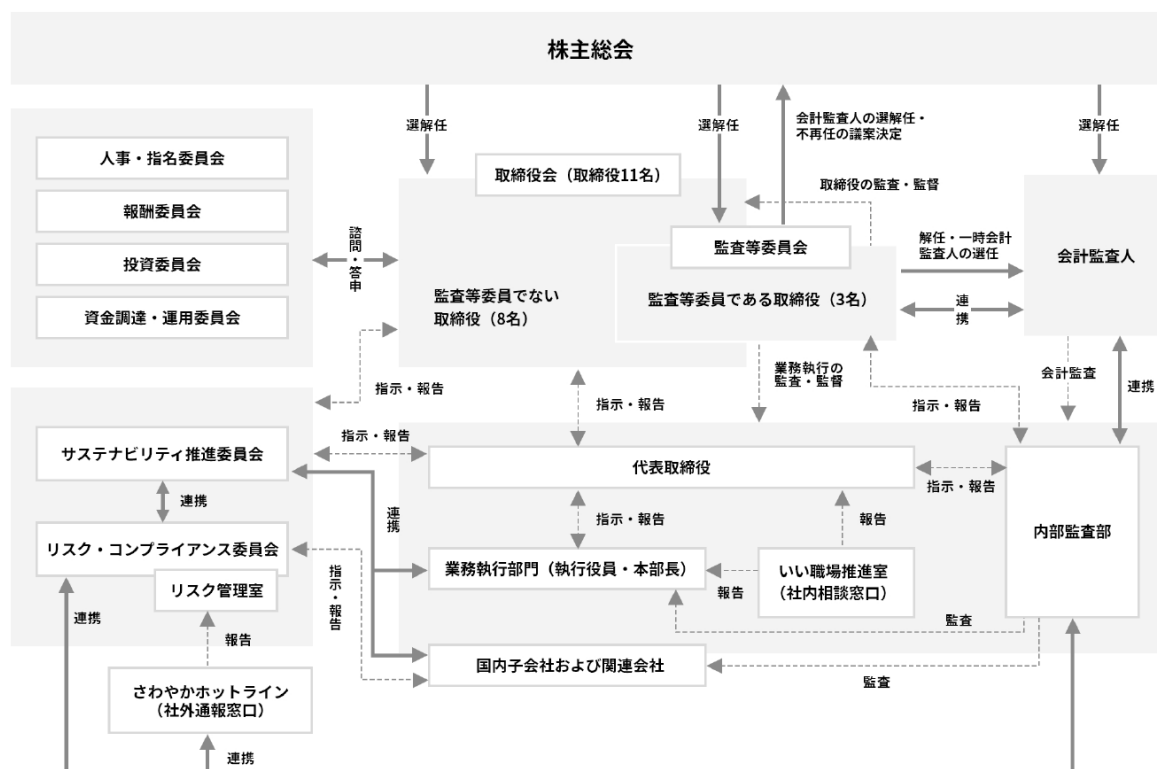
HISは、HISグループのリスクマネジメント及びコンプライアンスの徹底のために必要な体制を整備し、これらの推進を通じて業務の適正を確保する事を目的としたリスク・コンプライアンス委員会を設置している。同委員会は、「コンプライアンス意識の改革」、「グループ各社取締役による監督機能の強化」、「親会社による子会社管理の強化」、「内部監査の強化」、「不祥事の早期発見のための取組み」、「IT統制を含めた再発防止に向けた改善措置」等の取組みを通じ、HISグループ全体においてコンプライアンス施策を実施し、グループガバナンスの体制強化を推進している。また、HISは、リスク・コンプライアンス委員会の事務局として、リスク管理室を設置し、子会社役職員のコンプライアンス違反が疑われる事案に遭遇した際の報告・相談窓口としての機能を有する。

そして、HISは、法令違反行為、社内規程違反行為、反倫理的行為等を発見した場

合の報告体制として、内部通報規程を整備し、同規程に基づき、社外相談窓口として「さわやかホットライン」、社内相談窓口として「ご意見BOX」及び「LINE相談」を設置し運用している。HISの役員及び従業員（正社員・契約社員・嘱託社員・アルバイト・パートタイマー・出向者等、HISと雇用関係にある者）に限らず、退職後1年以内の退職者や外部取引先も各通報窓口に通報することができる。同規程には、通報者に対する不利益な取扱いの禁止や通報に関する秘密保持、詮索行為の禁止等が規定され、通報を受理した場合には、リスク管理室、本社CS・ES管理本部又はいい職場推進室に所属する通報対応業務従事者が調査を実施し、必要に応じてリスク・コンプライアンス委員会への報告がなされる。

HISのコーポレート・ガバナンスの体制の概要は、下図のとおりである。

コーポレート・ガバナンス体制図



2024年1月25日現在

(出典) HIS 第43期有価証券報告書

## (5) HISの内部監査、監査等委員会監査及び外部監査の状況

### ア 内部監査の状況

HISの内部監査は、HISの代表取締役社長に直属する内部監査部（8名）が、内部監査規程、内部監査実施基準及び年間の監査計画に基づき、HIS内の各部署及びHISグループ会社の業務監査（含む内部統制監査）を定期的実施する。

内部監査部は、監査結果及び改善に向けての提言を、代表取締役社長、関連取締役、該当する部門や部署の責任者に報告し、監査対象部署からは必ず改善報告書を提出させ確認している。監査等委員会への報告は、同時に必要な指示を受けることにより緊密な連携を図り、内部統制システムを利用した監査等委員会の組織的監査の一端を担う。

## イ 監査等委員会監査の状況

HIS の監査等委員会監査は、基本的に内部統制システムを利用した組織的監査であり、監査等委員会が自ら定めた監査の方針・基準及び計画等に従い、取締役・内部監査部門・内部統制部門等と意見交換等の意思疎通を図り、情報収集に努めるとともに、会計監査人との相互連携を確保して、監査等委員会監査を実施している。

常勤監査等委員は、グループ会社を含め主要会議への参加や取締役・執行役員・事業部長等へのヒアリングを通じて得た情報を、定例監査等委員会での口頭報告に加え、必要に応じメールでのレポート等の方法も併せて共有し、必要な対処の検討を行う。

## ウ 外部監査の状況

HIS の会計監査は、25 年間にわたり、有限責任監査法人トーマツが実施しており、調査対象期間における HIS の連結財務諸表・財務諸表の監査・四半期レビュー及び内部統制監査について、いずれも無限定適正意見・無限定の結論を付記した監査報告書・四半期レビュー報告書を発行している。

## 3 HIS が雇調金等の申請に至った経緯

HIS 及び HIS グループ子会社では、2020 年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大及びこれに伴う緊急事態宣言等の行政機関による同感染症の感染拡大防止措置（本報告書において、これらの状況を概して「コロナ禍」という。）の影響によって国内・国外を問わず旅行需要が大きく減退し、収益が大きく減少した上、休業を余儀なくされる事業・部門が生じたことから、各事業所の所在地を管轄する都道府県労働局等に雇調金等を申請し、概ね 2020 年 3 月又は 4 月から 2023 年 3 月までの期間において（受給時期・期間については、各社異なる。）、雇調金等を受給していた。

## 4 ナンバーワンの企業概要

ナンバーワンの企業概要は、下表のとおりである。

|       |  |
|-------|--|
| 会社名   | 株式会社ナンバーワントラベル渋谷   |
| 資本金   | 1,000 万円（2024 年 12 月現在）                                      |
| 本社所在地 | 東京都大田区西蒲田七丁目 52 番 6 号  |
| 設立    | 1990 年 9 月 18 日  |
| 従業員数  | 8 名（2024 年 10 月時点）   |
| 役員構成  | 代表取締役 1 名、取締役 2 名（常勤 1 名、非常勤 1 名）、監査役（非常勤）1 名（2024 年 10 月時点） |
| 事業内容  | 旅行業法に基づく旅行事業 他   |

### 第3 当委員会が認定した事実関係

#### 1 調査結果の概要

当委員会による調査の結果は、以下のとおりである。

- (1) 雇調金等の不正受給があったと認められ、かつ、当該不正受給につき役員による指示（いわゆる経営者不正）があったと認められた会社（2社）

ナンバーワン、クルーズプラネット

- (2) 雇調金等の不正受給があったと認められたが、当該不正受給につき役員による指示（いわゆる経営者不正）があったとまでは認められなかった会社（1社）

欧州エクスプレス

- (3) 雇調金等の不適正受給があったと認められた会社（15社）

HIS、株式会社ツアー・ウェーブ、株式会社オリオンツアー、株式会社ラグーナテンボス、九州産交ランドマーク株式会社、九州産交バス株式会社、株式会社 KASSE JAPAN、九州産交ツーリズム株式会社、株式会社ジャパンホリデートラベル、エイチ・エス損害保険株式会社、株式会社エイチ・アイ・エス沖縄、九州産交リテール株式会社、株式会社ミキ・ツーリスト、H.I.S.ホテルホールディングス株式会社、産交バス株式会社

#### 2 HIS における雇調金等の不適正受給

当委員会がメール、チャット及び業務システムのログ等を分析した結果、HIS 従業員が特別休業日に何らかの業務<sup>5</sup>を行っていたものの、出勤を記録しなかったと推定される日が合計 413,439 日（全特別休業日中 23.8%）あったことが確認された。業務を行ったにもかかわらず勤務を記録していない事象は、HIS の特定の部門に限ったものではなく、HIS 全体で生じていた。

ヒアリングによれば、HIS の雇調金等の申請責任者は、勤怠記録が勤務実態と一致しないことを認識せずに、当該勤怠記録に基づき、雇調金等を申請していたため、HIS では、雇調金等の不適正受給が生じていたと認められる。HIS の役員及び従業員が、申請責任者に対し、勤務実態と異なる日数で申請するよう指示した事実や、HIS の役員又は上席者が、従業員に対し、特別休業日に実施した業務に関し、勤怠記録への記録を行わないよう指導し、又は、勤怠記録への記録を妨げるような事実は、確認されなかった。

なお、上記の事実関係を踏まえ、HIS は、2024 年 12 月 27 日、東京労働局に対し、HIS が受給した雇調金等約 242 億 6460 万円のうち、約 62 億 5600 万円の部分について、不適正受給であったことを否定し難く、これを返還することを検討している旨の書面を提出した。2025 年 1 月 22 日、HIS は、東京労働局から、雇用調整助成金支給決定取消及び返還通知書並びに緊急雇用安定助成金支給決定取消及び返還通知書を

<sup>5</sup> メール返信や社内チャットのやりとり等の短時間の業務を含む。

受領し、受給した雇調金等の一部である 62 億 5647 万 1047 円（受給総額の約 26%）の返還を求められた。HIS は、2025 年 2 月 10 日、緊急雇用安定助成金支給決定の取消分として 195 万 1278 円を返還し、同月 21 日、雇用調整助成金支給決定の取消分の一部として 28 億 8632 万 7000 円を返還し、同年 3 月 19 日には雇用調整助成金支給決定の取消分の残額である 33 億 6849 万 2769 円を返還した。

### 3 ナンバーワンにおける雇調金の不正受給

ナンバーワン代表取締役社長、取締役及び営業部門の管理職の 3 名は、話し合いの上、2020 年 6 月から 2022 年 12 月 15 日までの間、雇調金の申請のため、ナンバーワンの従業員が出退勤時に打刻していたタイムカードとは別に、ナンバーワンの従業員が実際に勤務した日よりも少ない勤務日数を記録したタイムカードを作成した（以下、実際に従業員が打刻していたタイムカードを「実際のタイムカード」、雇調金の申請のために作成されたタイムカードを「申請用タイムカード」という。）。ナンバーワンは、申請用タイムカードを用いて雇調金を申請し、総額 1 億 0970 万 9914 円を不正に受給した。

ナンバーワンにおける雇調金の申請は、①毎月、営業部門の管理職（初期は取締役）が、各従業員につき、実際の勤務日とは異なる申請用タイムカードを手書き又は打刻機を使用して作成する、②取締役が各従業員の申請用タイムカードの写し、給与明細及び休業日数に関するデータを取りまとめて、外部のコンサルタントにメールで送付する、③コンサルタントが受領したデータを基に申請書を作成して取締役に送付する、④取締役が申請書の内容を確認して労働局に提出する、という手順で行われた。

経理担当者は、実際のタイムカードを管理していた立場であったため、実際の勤務日よりも少ない勤務日を記した申請用タイムカードに基づき雇調金を受給することは、不正であることを認識していた。

HIS 及びナンバーワンの役職員に対するヒアリング結果によれば、HIS 及び HIS からの派遣役員がナンバーワン側に対して雇調金の不正受給をするように指示・示唆した事実は確認されず、代表取締役社長、取締役及び営業部門の管理職の 3 名で議論し、雇調金を過大に受給することに決めた。

なお、ナンバーワンは、2025 年 1 月 24 日、東京労働局から雇用調整助成金支給決定取消及び返還通知書を受領し、実際には就労した日に、休業したとする虚偽の申請書類を作成し、雇調金を受給したものとして、雇調金の受給額合計 1 億 0970 万 9914 円に違約金（2194 万 1982 円）及び延滞金（支給を受けた翌日から納付の日まで年 3% の割合で計算される額）を加算した総額 1 億 4254 万 5890 円を同年 2 月 12 日までに納付することを求められた。これを受けて、ナンバーワンは、同年 1 月 31 日にその全額を納付した。

### 4 ナンバーワンを除く HIS グループ子会社における調査結果

#### (1) クルーズプラネットにおける雇調金等の不正受給

##### ア 社長において不正受給の故意が認められること

##### (ア) 社長による特別休業日中の従業員の就業の黙認・指示

クルーズプラネットの代表取締役社長（以下、本項において「社長」という。）は、2020 年 6 月 26 日及び 2020 年 7 月 1 日、国内宿泊プロジェクトの立上げを担当する

従業員から、現状の出勤日数では時間が確保できないため、当該プロジェクトを進めるために特別休業日中に活動をする予定である旨の報告を受けた際、これを制止したり、特別休業日を出勤日に変更するよう指示することなく、プロジェクトの準備を進めるよう回答した。

また、社長は、2020年10月22日及び2021年1月6日、特別休業日中の従業員に対して、「休業日に申し訳ない」、「休みの日に申し訳ない」などと言及しつつ、特別休業日を出勤日に変更するよう指示することなく業務上の対応を求めるメールを送信した。その結果、少なくとも従業員1名が、実際には特別休業日に業務に従事していたにもかかわらず、同日を出勤日に変更しないまま事実と異なる勤怠記録が作成され、クルーズプラネットの担当者は、その勤怠記録に基づいて雇調金を申請した。

以上のとおり、社長は、従業員らからのメールによって当該従業員が特別休業日に業務を実施することを認識したのであれば、従業員に対して実態に沿うように特別休業日を出勤日に変更するように指示し、又は特別休業日ではなく出勤日に対応するように指示すべきであり、かつ、それが可能な地位にあったにもかかわらず、そのような指示をせず、従業員が特別休業日に業務を進めることを黙認し、又は従業員が特別休業日に業務を進めるように指示していた。このような、社長の一連の対応に照らせば、少なくとも社長は、当該従業員が特別休業日に、勤怠記録を変更することのないまま業務を実施することを認識しつつこれを容認していると考えざるを得ない。

また、従業員の特別休業日は、雇調金の受給のため、社長が各事業所の稼働人数を月ごとに定め、各事業所の上長がシフトを設定するというトップダウンの方法で指定されていたことを踏まえると、社長には、就労があった日を特別休業日として雇調金を受給することの認識もあったと考えざるを得ない。

#### (イ) 社長による特別休業日中のFAMツアーへの参加指示

社長は、2020年11月、今後の事業展開を考え、各支店長及び所属長に対し、従業員6名をFAMツアー（観光誘致を目的として、旅行会社やメディア、インフルエンサーを招待し、現地での旅行を体験させるモニターツアーの一種。旅行会社は、参加することで商品の企画に役立てる。）に参加させるよう直接メールで指示した。その際、社長は、「全額サポートと今後の展開を考え、6名参加させる予定です。」とメールに記載してクルーズプラネットからの参加メンバー6名の人選を指示した上、勤怠の取扱いについて、「但し、出勤扱いには出来ません。平日なので休業日に参加していただく形になります。手当も出ません。」と指示するなど、FAMツアーの催行日が従業員らの特別休業日に該当することを認識していた。各支店長及び所属長は、社長の指示に従い、「キーマン」を優先する形で従業員の人選を行い、選定した従業員に対してFAMツアーへの参加を指示した。その後、従業員らの特別休業日を出勤日に変更することなく雇調金を申請し受給した。

また、社長は、2023年3月、今後の事業展開を考え、各支店長及び所属長に対し、全部署の従業員を同様のFAMツアーに参加させる旨の指示を出すよう取締役へ指示した。その際、取締役は、社長からの指示を受けて、上長による推薦等を参加条件として、クルーズプラネットからの参加メンバーの人選を指示した上、5日間の催行日のうち3日が特別休業日となることを明示するなど、FAMツアーの催行日が従業員らの特別休業日に該当することを認識していた。各支店長及び所属長は、社長の指示に従い、計23名の従業員の人選を行い、選定した従業員に対してFAMツアーへの参加を指示した。その後、少なくとも21名の従業員らの特別休業日を出勤日に変更することなく雇調金を申請し受給した。

以上のとおり、社長は、FAMツアーが業務に該当すること、そしてその催行日が特



別休業日であることを認識しつつ、出勤扱いにはしないように指示をしていることから、事実と異なる勤怠記録を作成して過大な額の雇調金を受給する認識があったといえる。

#### (ウ) 取締役による事実と異なる勤怠記録の作成指示

取締役（当時。取締役と従業員を兼務していた。）は、2021年5月28日、雇調金の申請担当者に対し、実際は全営業日に出勤していたにもかかわらず、「目的は助成金狙い」として同月の勤怠記録上の出勤日を半分程度に減らすようメールで指示した。当該メールでは、このような指示を行う理由として「目的は助成金狙いです。」と明示されており、さらに当該理由に関し社長に共有済みである旨も記載されていた。インタビューにおいて、社長は、このような指示を出した記憶はなく、当該取締役を含め、役員及び管理職が特別休業日において就労していたことは記憶にない旨の回答をしていたが、その後、少なくとも管理職の人間が特別休業日中に残務を処理していたことの認識はあったとの限度で、回答を翻した。

#### (エ) 店長による特別休業日中の従業員の就業指示

大阪本店店長は、2020年4月以降、特別休業日における対応を明示的には指示していないものの、SNSの運用担当者が抱える業務量が多く、出勤日に店舗のSNSを更新する時間がないために、実際には特別休業日中にSNSへの投稿を行っていることを認識しつつ、「できる日にやって」と週に何回か投稿するように指示し、当該担当者の特別休業日を出勤日に変更させる等の指示を行わなかった。

この対応自体は、店長が社長から直接明示的に指示を受けたものではなく、店長自身の判断で行ったものであった。しかし、このような判断を行った背景には、当時、社長が基本的に残業を認めていなかったことに加え、実際の業務量に見合わないシフトに従った勤務を指示していたことから、特別休業日を出勤日に切り替えるといった対応を社長は到底容認しないであろうとの考えがあった。当時、現場の従業員は、特別休業日の設定日数が多く、出勤数が少ない状態だったため、出勤している従業員で業務を完遂することが困難な状況にあった。他方、現場の管理職は、基本的に残業を認めない社長の方針を受け、現場の従業員に当該方針を徹底させていた。これにより、現場の従業員は、業務時間内に処理できない業務を処理するためにいわゆるサービス残業を行うようになった。また、大阪本店では、有給休暇の取得を大阪本店店長に却下される状況にあった。

当時の状況を裏付けるように、大阪本店店長は、2021年12月14日、有楽町支店支店長、名古屋支店支店長との間で、現場の業務が過多となっているため出勤日を増やすよう社長に直談判する必要性について相談し、その後、2021年12月20日に大阪本店店長と名古屋支店支店長が直談判を行った。しかし、結果として状況は改善されなかった。

上記（ウ）で述べたとおり、社長は、管理職が特別休業日に稼働していたことを自認しており、また、現場の業務量が出勤人数及び出勤日数に照らして過多となっていることも認識していたにもかかわらず、出勤人数や出勤日数を増やすという措置を適切なタイミングに講じることなく放置したものとわざるを得ない。

#### (オ) 小括

上記のとおり、社長は、各事業所の実態を無視して、トップダウンで各事業所の月ごとの特別休業日の日数を指定し、特別休業日であることを認識しながら、従業員に業務対応を指示したばかりか、特別休業日中に業務をする予定と報告した従業員に対



して、制止し、又は勤怠記録をつけるよう指示することなく業務を進めるよう指示していた。また、社長は、自らの指示で、従業員に特別休業日中の FAM ツアーへ参加させていた。

社長が雇調金の申請事務を従業員に任せ、その申請内容をつぶさに確認していなかったとしても、少なくとも、社長は雇調金申請時の最終承認者であったこと、社長により各事業所の特別休業日の日数が指定され、他の従業員は特別休業日の日数を遵守せざるを得ない状況であったこと、また、社長自ら従業員に対する特別休業日中の業務を指示し、その指示に基づいて従業員が特別休業日中に業務を行ったことを認識しつつ、その日についても勤怠記録を修正させるなどの対応を行っていなかったことを踏まえると、就労のあった特別休業日も雇調金の申請対象となっていることを認識していたといわざるを得ず、社長には過大な雇調金の受給につき、故意があったと認められる。したがって、クルーズプラネットにおける雇調金等の受給は、不正受給であったと認められる。

## イ 経営者不正について

上述のとおり、クルーズプラネットにおける雇調金等の受給は、社長の指示に基づきトップダウンで行われていたことは明らかであるから、いわゆる経営者不正があったものと認められる。

## (2) 欧州エクスプレスにおける雇調金等の不正受給

### ア 申請担当者及び取締役において不正受給の故意が認められること

欧州エクスプレスでは、遅くとも 2020 年 9 月以降、特別休業日中の勤務時間を積算して 7.45 時間（2020 年 9 月から同年 11 月までは 8 時間）になれば特別休業日を 1 日出勤日に変更し、それに満たない場合には短時間の業務を出勤としてカウントしないという独自の運用が行われていた。そのため、雇調金の申請時に特別休業日としてカウントされている日であっても、実際には従業員が業務を行っていた場合が含まれていた。かかる運用は、申請担当者が社内から問い合わせを受けた際に、所轄の労働局、顧問弁護士、HIS 及び上司に確認することなく、自らの判断で安易に問題ないと判断して口頭で回答したことから、現に各部署で同様の取扱いがなされるに至ったものである。社長も、かかる運用を認識していたものの、申請担当者の見解に疑問を持っていなかった。他方、HIS 及び欧州エクスプレスの役職員が、かかる運用をするように指示した形跡は見当たらなかった。

申請担当者及び欧州エクスプレス全体の雇調金制度の理解不足から上記のような問題のある処理を許容した側面は否定できないが、申請担当者には、少なくとも、短時間であっても就労があった日を特別休業日として全日分の雇調金を受給することの認識はあったと考えざるを得ず、過大な雇調金の受給につき故意があったと認められる。したがって、欧州エクスプレスにおける上述の運用に基づく雇調金等の受給は、不正受給であったと認められる。

また、欧州エクスプレスの取締役（当時。取締役と従業員を兼務しており、雇調金の申請に関して所掌していない取締役。）も、少なくとも、当該取締役自身の従業員身分に関する雇調金の申請に関し、短時間でもメールや電話に対応すれば業務に該当し、同日は雇調金の受給ができなくなることを認識しながら、特別休業日の取得予定日に実際に業務を行った場合でも、雇調金の申請担当者にその旨を告げず、同月中は全日休業であった旨を連絡していた。同取締役の行為は、申請担当者をして故意に支給申請書に事実と異なる記載を行わせるものであり、この点からも不正受給であると認め

られる。

## イ 経営者不正について

欧州エクスプレスにおける不正受給は、上記アのとおり、申請担当者における雇調金制度の理解不足から誤った処理がなされたものといえ、クルーズプラネットのように、社長を含む取締役等の役員により指示されたものではない。

なお、上記のとおり、取締役1名が自らの就労状況につき、申請担当者に事実と異なる申告を行ったことが認められる。しかしながら、本来取締役は雇調金の受給対象ではなく、実際、当該取締役も従業員兼務取締役であったために、自らの従業員としての立場の就労状況につき申請担当者に申告を行ったものに過ぎない。このほか、当該取締役が他の従業員に対し、就労状況を事実と異なる形で申告するように働きかけを行い、又は特別休業日に就労するよう指示したといった事実関係は認められなかった。

したがって、欧州エクスプレスにおいては、クルーズプラネットと異なり、社長を含む取締役等の役員から、特別休業日に就労するよう指示し、又は就労状況につき事実と異なる申告をするよう指示をしたといった事実関係は認められないため、雇調金の不正受給にとどまり、経営者不正があったとはいえない。

## (3) その他の HIS グループ子会社における雇調金等の不適正受給

特別休業日中に、勤怠記録に就労した旨の記録をせずに就労した従業員は複数存在するものの、いずれも、上長から特別休業日中に就労するよう明示的に指示を受けたものではなく、また、勤怠記録に就労した旨の記録をしなかったのも、自己判断によるものであり、この点に関しても上長からの指示を裏付ける事実関係は見当たらなかった。

したがって、不正受給を窺わせる兆候はなく、不適正受給にとどまるものと認められる。なお、各種データ分析の結果等を踏まえると、各社における不適正受給の規模は様々であり、全ての申請のうち数%程度が不適正受給だった会社もあれば、半数近くが不適正受給であったと推測される会社も存在した。

## 第4 原因分析

### 1 雇調金等の受給期間における HIS 及び HIS グループ子会社を取り巻く環境

HIS 及び HIS グループ子会社が雇調金等を受給していた期間は、コロナ禍により、国内外を問わず、感染拡大を食い止めるべく人々の外出が厳しく制限されたため、観光業や旅行業を営む会社やその関連企業の業績への影響は大きく、HIS 及び HIS グループ子会社のいずれにおいても業績の悪化を免れず、各社の財務状況は大きく悪化した。特に、コロナ禍は未曾有の事態であったことから、政府による外出制限・外出自粛に対する判断も、二転三転するような状況であり、いつまで外出制限が継続するのか、仮に外出制限が解除されたとしても、外出自粛ムードがいつまで継続し、いつ人々の外出がコロナ禍以前の水準まで回復するかを見通すことが非常に困難であり、売り上げの見通しが全く立たない状況であった。そのため、各社にとって、雇調金等の受給は、少なくとも休業させた従業員の人件費を填補するものとして財務上重要な役割を果たしていた。

また、HIS 及び HIS グループ子会社では、グループ内の雇用確保のため、従業員を出向させる施策を講じていた。しかしながら、そのような企業努力を講じても、コロナ禍中に退職する従業員が後を絶たず、特に、人事部門では、休業や出向といった通常時とは異なる対応を余儀なくされたことから業務の負担が増加していた。追い打ちをかけるように、人事部門の従業員が退職に至るケースも少なくなかったため、人事部門では、一層混乱が広がっており、雇調金等の申請の前提となる勤怠記録の正確性まで十分な管理が行き届かない状況となっていた。加えて、経営陣も、当該状況を把握することができておらず、十分な人的リソースを人事部門に充てるといった適切な対応を取るには至らなかった。

### 2 Go To 事案における 6 つの再発防止に向けた改善措置との関係

HIS は、Go To 事案の発生原因を踏まえ、2022 年 1 月 18 日に開示した「Go To トラベル不正受給問題に関するガバナンス改善について」において、再発防止に向けた改善措置として、(1) コンプライアンス意識の改革、(2) 各社取締役会による監督機能の強化、(3) 親会社による子会社管理の強化、(4) 内部監査の強化、(5) 不祥事の早期発見のための取組み、(6) その他の再発防止に向けた改善措置 (IT 統制について) を列挙している (以下、「Go To 事案の再発防止策」という。)

このうち、(1) から (5) までは、本件事案に対する再発防止策とも関連し得る内容であった。しかし、HIS は、本報告書第 1、「1 当委員会設置に至る経緯」に記載のとおり、2024 年に至るまで本件事案の疑義を発見することができなかった。その理由に関する当委員会の分析及び見解は以下のとおりである。

すなわち、そもそも Go To 事案と本件事案はいずれもコロナ禍に生じたものであり、本件事案は Go To 事案の再発防止策が講じられる前又は講じられた直後に生じたものであることから、Go To 事案の再発防止策の効果が十分に期待できなかった時期に本件事案が発生した可能性が否定できない。また、本件事案の要因は、各社の労務・人事管理に起因するケースが多いところ、Go To 事案は、労務・人事管理に直接起因する問題ではなかったために、Go To 事案の再発防止策の多くが、本件事案の発見との関係で必ずしも有効なものではなかったと考えられる。加えて、Go To 事案の再発防止策は、内部監査の監査項目に助成金に関する項目を追加すること以外に、雇調金等の受給に対する管理を強化する施策は記載されておらず、子会社管理部門及び人事部

門等（3線管理における第2線）の体制や権限を強化するなどの必要な措置が講じられていなかった。そして、内部監査では、雇調金等の受給を対象とした監査がなされていたものの、その監査方法は勤怠記録及び給与台帳（賃金台帳や給与明細）と雇調金等の申請書の添付資料である特別休業日の日数が一致しているかの確認にとどまり<sup>6</sup>、不正・不適正受給の発覚の端緒となる申請書に添付された勤怠記録と実際の勤怠状況との比較や、その他勤怠記録等の改ざんの有無といった雇調金特有の問題点が想定された監査方法となっていなかった。

さらに、労働法規や雇調金等の制度の理解が不十分であり、こういった対応が雇調金等の不正・不適正受給となるのかの認識が欠如していたため、コンプライアンス研修の実施によっても、本件事案の発覚には至らなかった。加えて、コンプライアンス研修が日本語のみで実施されていたことも、対応として不十分であった。

### 3 HISにおける問題点

#### (1) HISにおける雇調金等の不適正受給の問題

##### ア 労働法規に対する理解不足・不十分な労務管理

HISには、休日に顧客から連絡があった場合であっても、緊急時を想定して即時に対応をできるようにするといった組織文化が存在し、HISの従業員自身が、このような「緊急対応」や「数分ないし30分にも満たない短時間の対応」は業務ではないという誤った認識に基づいて勤怠管理を実施していた。そのため、そもそも従業員が特別休業日中にかかる対応を行ったとしても、出勤に切り替えるという発想自体が生まれなかった。

また、人事部門では、現場の従業員らが誤った勤怠管理を実施していることを把握するに至らず、指導・是正することができなかった。人事部門は通常、事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ることが求められているところ<sup>7</sup>、こうした人事部門の役割につき経営陣において正確に把握されていなかった結果、人事部門の体制を強化するなど、適切な勤怠管理がなされる体制の構築が必要であることを十分に認識できていなかった。

2024年4月から6月にかけて行われた初期調査においては、長期間にわたりHISの顧問を務める労務を専門とする法律事務所から、「数分ないし30分にも満たない短時間の対応」、「緊急対応」「必要最低限のもの」「内容が軽微なもの」は業務には当たらないとのアドバイスを受けたことから、かかる整理に依拠して調査を実施した。初期調査の後、労働局からの指摘を受け、短時間の対応であっても業務に当たり得ることを認識し、社内調査を軌道修正することとなった。

##### イ 雇調金等の受給ルールに対する理解不足

雇調金等の申請は、営業日単位又は時間単位のいずれの申請も可能であり、協定に記載された申請期間の途中で、営業日単位から時間単位の申請へと変更する手段も存在したところ、HISの雇調金等の申請担当部門は営業日単位での申請を継続し、時間

<sup>6</sup> かかる内部監査の結果、不一致が発見された子会社に対しては、管轄の労働局にその旨申告させる等の対応を取っていたため、一定の効果はあったと認められる。

<sup>7</sup> 平成29年1月29日策定「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」（厚生労働省）

単位の申請に変更しなかった。雇調金等の申請担当者は、時間単位での申請が可能であることを認識していたものの、ごく少人数で数千人の申請を担当していたことに加え、特別休業日の設定により申請担当者自身の就労日も減少していたことから、時間単位での申請に切り替えた場合、雇調金等の申請のための勤怠記録の集計作業ができなくなること、上司は雇調金制度への理解がないと感じていたこと、上司自身も業務過多であったことから、上司に対し進言することもなかったため、人事本部として時間単位での申請を検討するには至らなかった。

また、HIS 内部に対して、雇調金の申請に関して遵守すべき事項や運用ルールの周知徹底が十分でなかった。

## ウ 内部監査体制の不備

HIS は、2021 年の Go To 事案を踏まえ、IT を活用したリスク分析の強化、監査部門の人員補充を含めた監査体制の強化並びに助成金受給に関する項目追加など監査項目の見直しを進め、雇調金等を含む公金受給の適正性に関して調査をしたものの、勤怠記録及び給与台帳（賃金台帳や給与明細）と雇調金等の申請の添付資料として提出された特別休業日の日数が適合しているかという観点からの内部監査にとどまり、前提となる勤怠記録が勤務実態と整合しているかという観点から内部監査を行うことができなかった。

## エ 従業員による内部通報体制の未活用

HIS には、社外相談窓口である「さわやかホットライン」と、社内相談窓口である「ご意見 BOX」及び「LINE 相談」が設置されているものの、HIS における雇調金等の不適正受給に係る申告は、監査法人へ通報する形でなされ、いずれの内部通報窓口も利用されなかった。また、通報内容には、申請責任者であった人事本部長及びその管掌役員が意図的に実態調査をしていなかった旨が含まれており（なお、本調査においてかかる事実は認定されていない。）、これを踏まえると、通報者が HIS の内部通報体制に対して不信感を持っていたものと推察される。

実際、2023 年度に HIS が HIS の従業員に対して実施したコンプライアンスに関するアンケートにおいて、「さわやかホットライン」の存在を知っていると回答した社員の割合は 89%と高い割合であったものの、「さわやかホットライン」を利用したいと回答した社員の割合は上昇基調にあるものの 44%にとどまっていた。また、「現場や各部署で生じるネガティブ情報は会社の上層部まで届いている」と回答した社員の割合は 21%と低く、この傾向は 2022 年度から継続している。さらに、同アンケートの自由回答欄では「権力のある人の立場が守られがち」「匿名性や情報漏洩に対する不信感」「社内の関連部署との連携を欠いており、社内での具体的な対応が伴わない」といった意見があったことも併せて考えると、少なくない数の HIS の従業員が内部通報制度の実効性に疑問を持っていたと認められる。

「さわやかホットライン」、「ご意見 BOX」及び「LINE 相談」には、特別休業日に業務を行ったことが窺われる通報内容が存在していたのであり、より早期に雇調金等の受給に係る問題を検知する端緒は存在した。しかし、当該通報に接した HIS は、当該通報内容を専らサービス残業やハラスメントの問題と捉えており、これらの解消に取り組む一方で、雇調金等の不適正受給の可能性を念頭に置いた通報内容の調査などの対応はなされなかった。

## (2) HIS におけるグループガバナンスの問題

### ア 全社的なリスク評価・対応上の課題

HIS は、リスク・コンプライアンス委員会及びリスク管理室において、リスクに関する情報収集を実施していたものの、収集されたリスクの検討及び分析までは十分に実施できておらず、Go To 事案の再発防止策を踏まえてもなお、HIS グループ子会社に存在する公的な助成金を受給することに対するリスク認識が不足し、雇調金等の申請に使用される勤怠記録が改ざんされ、又は事実と異なる可能性を認識することができなかった。

### イ 親会社によるグループガバナンスの脆弱性

HIS から派遣される各 HIS グループ子会社の取締役・監査役は、複数の HIS の子会社の役員を兼務していることが少なくなかった。また、役員が兼務が増え、問題発生時に責任を問われうる立場になっても報酬は変わらず、本来なすべき職務に見合った程度の報酬が十分に与えられていたとは評価し難いケースも見られた。その結果、各子会社の役員が業務執行に対する監視、監督が十分に行き届かず、機能不全に陥っていたと考えられるケースもあった。

加えて、HIS グループ子会社のマネジメント層は、長年にわたり固定化されているケースがあり、その中で各子会社の自主性を重んじる HIS の子会社管理方針とあいまって、閉鎖的な環境が醸成され、外部の目が届きにくい状況となっていた。また、HIS の子会社管理部門は、各子会社において雇調金等の申請や、その前提となる労務管理が適切に行われているものと考え、各子会社に管理を任せきりにしていた部分があった。しかも、HIS と HIS グループ子会社のマネジメント層との間では、必ずしも経営課題について率直に意見を交換できる関係を構築できておらず、HIS が当時各子会社の自主性に委ねる管理方針を採用していたことが却って親会社・子会社間でのコミュニケーション不足を生じさせていた。

HIS は、100 を超える子会社数を有していたが、子会社の管理を所管する部門は、それに見合った適切な管理を実施するために十分な体制とはなっていなかった。

### ウ 内部監査体制の不備

HIS の内部監査部は、HIS の子会社に対するグループ内部監査を実施する人員が不足し、実効的な監査のための権限及び体制が十分に整備されていたとは評価し難い状況であった。また、内部監査の監査項目の設定において、雇調金等の申請手続に不備がある場合は想定できていたものの、不正が生じる具体的なケースを念頭においた実効的な対策を十分に講じるまでには至らなかった。

### エ グループ子会社に対する情報提供・指導・モニタリングの不足

HIS の子会社数は 100 を超えており、かつその規模の大小に幅があるところ、HIS の子会社管理部門や人事部門は、子会社の勤怠管理について、各子会社の規模、事業内容等に即した適切な管理について現場（第 1 線）に十分な情報提供や指導を行っていたとはいえず、またかかる情報提供や指導に基づいて現場が適切に勤怠管理を実行しているか第 2 線として十分なモニタリングができていなかった。また、雇調金等を含め、助成金の正しい申請ルールを周知し、子会社に対して適切な申請体制を指導する担当部門が明確に定まっておらず、勤怠管理と同様に各子会社に対応を一任していた。

コロナ禍の影響もあいまって、HIS の子会社管理部門や人事部門では、上記の対応

を期待できる人員・体制が整備されていなかった。

## 4 HIS グループ子会社における問題点

### (1) HIS グループ子会社に共通する問題点

以下の内容は、雇調金等の不正受給及び不適正受給が認められた HIS グループ子会社に多く見られた問題点を抽出して概説するものである。必ずしも全ての子会社において一律に発見された問題点ではない点に留意されたい。

#### ア 労働法規及び雇調金等の制度に対する理解不足・不十分な労務管理

業務遂行に対する責任感の強い従業員が休業日にもメール・チャット・電話対応等を行っていたものの、雇調金等の申請担当者及び責任者を含め、HIS グループ子会社の役員及び従業員が短時間のメール・チャット・電話対応は業務として認識していなかった結果、勤務として記録をしていなかったケースが多く見られた。そのため、そもそも従業員が特別休業日中にかかる対応を行ったとしても、出勤に切り替えるという発想自体が生まれなかった会社が存在した。

また、雇調金等の申請担当部門が、申請の前提となる従業員の勤怠管理に関するルールや申請手続に関して遵守すべき事項や運用ルールを理解し、社内に十分に周知し徹底を図ることができていなかった。

#### イ 旅行業を営む HIS グループ子会社における企業文化

旅行業を営む HIS グループ子会社において、とりわけ営業担当者にあっては、コロナ禍以前から、顧客が最後まで安全に旅行できるようにサポートをするという業務上の責任感に基づき、顧客（取引先の旅行代理店を含む）から休日に連絡があった場合であっても、緊急時を想定して即時に対応をできるようにし、現に対応している者が多く見られた。コロナ禍に入り雇調金等を受給するようになってからも、通常の休業日と特別休業日を区別することなく、顧客からの連絡に対応する従業員が多く見られた。

### (2) 各子会社における問題点

雇調金等の不正受給が認められた HIS グループ子会社における個別の問題点は、以下のとおりである。

#### ア ナンバーワンにおける問題点

##### (ア) コロナ禍における売上の減少と親会社からの独立性の維持

ナンバーワンでは、2019年12月から新型コロナウイルスの流行により契約のキャンセルが多発し、その度に契約金額の全額を返金する対応を行っていたため、手元資金が減少していた。加えて売上も減少し、回復の見込みもなかったものの、親会社である HIS から借入れを行うという選択肢を採らなかった。これは、ナンバーワンの代表取締役社長（以下、本アにおいて「社長」という。）が、コロナ禍以前に HIS から借入れをせず、ナンバーワンを経営してきたという自負と、HIS から独立性を維持しナンバーワンを経営してきた自負を守り、また、借入金の返済に追われることを嫌ったためであった。

そのような中、雇調金制度により多額の雇調金を受給できることを知り、ナンバーワンの存続のため、積極的に受給することとした。その際、社長は、雇調金制度やそ

の前提となる労働法規に関する知識が乏しかったため、雇調金の受給にあたり、特別休業日における就労の実態につき労働局から厳密に調査がなされるなどと思うに至らなかった。実際、ナンバーワンでは、従業員に対し携帯電話を貸与し、当該携帯電話に顧客から随時連絡や問い合わせを受けることをその業態としており、当然に業務時間外や休業日にオフィスに出勤することなく必要な対応を行うことが想定されていた。それにもかかわらず、このような時間を「業務」として記録する必要性を認識しておらず、従業員に対する指導も行われていないなど、その勤怠管理は非常に杜撰なものであった。

HIS が、当時、各子会社の自主性を重んじるという子会社管理方針を採用していたことも、ナンバーワンにおける不適切な労務管理状況を看過したことの一因となっており、その結果、ナンバーワンにおける閉鎖的な環境とモラルの低下を助長した。また、ナンバーワンに対しては HIS から取締役が派遣されていたものの、当該取締役はナンバーワンの取締役会に出席したことすらなく、ナンバーワンの経営は、社長及び取締役に任せられていた。

その結果、社長、取締役及び営業部門の管理職の 3 名は、従業員の雇用及び会社の存続を図り、またその独立性を守るため、なるべく多くの現金を入手したいと安易に考え、実態とは異なる勤怠記録を作出し、雇調金を過大に受給することを決定した。

他方で、親会社である HIS から雇調金の受給に関して指示・示唆や圧力を行った事実は確認されなかった。むしろ、HIS は、前述のとおり子会社の独立性を尊重して子会社の経営陣にあまり口出ししない方針を当時採っていた。とりわけナンバーワンは、HIS が 51%、社長が 49%の株式を保有していることから、HIS グループ子会社の中でも相対的に独立性の高い子会社であった。

#### (イ) 閉鎖的な環境

ナンバーワンは少人数の会社であり、社長、取締役及び営業部門の管理職の上層部 3 名が会社の経営を掌握していた。そのため、他の従業員は、当該 3 名が決定した方針に疑義を呈したり、意見したりすることは困難な状況であった。その結果として、ナンバーワンの内部通報制度は形骸化していた。

#### (ウ) 取締役・監査役による監督、子会社管理体制及び内部監査の脆弱性

ナンバーワンの非常勤取締役は、2021 年にエイチ・エス損害保険株式会社の代表取締役に就任した際に、その当時就任していた役員を全て辞任する旨 HIS の子会社管理部門の担当者に伝え、それによりナンバーワンの取締役を退任したと認識していた。しかし、実際には、ナンバーワンにおいて当該取締役の辞任手続は取られておらず、HIS から後任の取締役も派遣されなかった。監査役の 1 名は、いわゆる会計限定監査役（会社法 389 条 1 項）であり、2020 年 4 月に遠隔地に転居してからは、取締役会に對面出席しなくなり、ナンバーワンの経営陣とも年に 1 度顔を合わせる程度であった。このように、ナンバーワンでは、非常勤取締役及び監査役がそれぞれその職責を十分に果たしておらず、ナンバーワンの取締役・監査役による監督はなされていないに等しい状態にあった。HIS がナンバーワンの親会社として、非常勤取締役の退任及び後任の選任の手続を速やかに進めなかったこと、並びに遠隔地に転居して経営陣とのコミュニケーションが不十分な人物を監査役として選任し続けたことなど、子会社管理体制の不備も不正受給発見の遅れにつながった要因といわざるを得ない。

ナンバーワンに対する内部監査においては、勤怠記録及び給与台帳（賃金台帳や給与明細）と雇調金等の申請の添付資料として提出された特別休業日の日数が適合しているかという観点から監査を実施していた。しかし、当該監査は、提出された証憑等



が真正であることを前提としており、証憑等が改ざんされている可能性を視野に入れていなかったため、不正受給の発見が遅れた。

## イ クルーズプラネットにおける問題点

### (ア) コロナ禍による売上の減少

他の子会社と同様、クルーズプラネットは、コロナ禍による売上の減少の影響を大きく受けていた。特に、クルーズプラネットが販売する商品は、クルーズ客船をはじめとする国内外のクルーズ商品であるところ、雇調金受給期間より前の2020年1月にクルーズ船「ダイヤモンド・プリンセス」で新型コロナウイルスの集団感染が発生したことにより、雇調金受給期間におけるクルーズ商品の需要が他の旅行商品に比して一層厳しい状況に置かれていた。既存のクルーズ商品の契約もキャンセルされ、2020年の2月頃から、20～30億円規模のキャンセルが発生していた。このような状況の中、クルーズプラネットの代表取締役社長（以下、本イにおいて「社長」という。）は、融資により1年程度の資金は確保できていたものの、借入金が8億円程度あるなど、この先の経営がかなり厳しい状況になると考え、売上を立てることへのプレッシャーを感じ、雇調金の受給を会社存続のための重要なファクターであると考えに至った。このような考えにより、社長は、なるべく多くの特別休業日を設定し、雇調金を受給することを決意した。

しかしながら、当時、クルーズプラネットが販売する国内外のクルーズ商品の契約はキャンセルされ売上が減少する一方で、顧客のキャンセル対応や新商品の仕入れ、将来に向けた販売促進活動といった、直ちに売上につながらない業務は相当程度発生していた。

### (イ) 強力なトップダウン体制

社長は、他の役員に相談することなく、トップダウンで各事業所の稼働人数を月ごとに定め、それに基づいて各事業所の上長がシフトを設定していた。また、各支店長には直属の上司として取締役が配置されていたにもかかわらず、各支店長は、当該取締役を通すことなく、直接社長のもとに、現場の労働状況改善に関する直談判を行っていた。このような状況から、クルーズプラネットにおける雇調金を含む人事・労務管理は、社長による強力なトップダウン体制が敷かれていたと認められる。

当時、クルーズプラネットの取締役も、コロナ禍による売上の減少を受け、クルーズプラネットを存続させるためには、雇調金の支給を可能な限り受けつつ、最小限の人員で業務を処理する必要があると考えており、雇調金申請担当者に対して、自らの勤怠記録を事実と異なるよう作成することを指示した。

HISの子会社管理体制が脆弱であったこともあいまって、コロナ禍による売上の減少を補填するためなるべく多くの雇調金を受給しようとする社長らの方針に対し、軌道修正や監督を行う体制が機能せず、クルーズプラネットにおける雇調金の不正受給に至ったと考えられる。

なお、当委員会の調査では、雇調金の受給に関し、HISや、クルーズプラネットの会長からの指示を窺わせる事実は確認できなかった。

### (ウ) 労働法規の軽視・不適切な労務管理

クルーズプラネットでは、サービス残業について労働基準監督署による調査が行われたことがあった。この際、労働基準監督署は、クルーズプラネットの終業時刻である18時30分ではなく、19時30分以降に業務を行った従業員を対象とした調査を行った。社長は、この労働基準監督署の調査の態様を曲解し、終業時刻である18時30

分を超えて19時30分までの時間外労働をさせたとしても、残業手当を支払う必要はないと考え、19時30分までの時間外労働については残業手当を支払わないという独自の運用を行っていた。また、2022年7月に内部通報がされるまで、19時30分以降の時間外労働についても残業手当が支給されない、いわゆるサービス残業が横行していた。これらの事実から、クルーズプラネットにおいては、労働法規を軽視する姿勢が顕著であり、このような姿勢に基づく杜撰な労務管理が常態化していたと考えられる。

社長の指示の下、現場の従業員は、業務時間内に処理できない業務を処理するためにサービス残業を行い、現場の管理職は、そのフォローのために特別休業日に業務をせざるを得ない状況に陥っていた。このような杜撰な労務管理は、特別休業日中に業務を実施したとしても勤務として記録しないとといった、クルーズプラネットにおける不正受給につながったと考えられる。

また、社長がトップダウンで各事業所の稼働人数を月ごとに定めるにあたっては、現場の管理職からの要望を反映することもあったが、現場の管理職が社長に対して労働環境を改善するように直談判していることを踏まえると、社長が決定した特別休業日の日数は現場に過酷な労働環境を強いるものであったといわざるを得ず、従業員による特別休業日中の業務の原因になっていたと考えられる。

## ウ 欧州エクスプレスにおける問題点

### (ア) 労働法規に対する理解不足・不十分な労務管理

欧州エクスプレスにおいても、休日に顧客から連絡があった場合に緊急時を想定して即時に対応をできるようにするといった組織文化が存在し、短時間のメール・電話の対応は業務に該当しないと考える従業員が少なからず存在した。

### (イ) 雇調金等の受給ルールに対する理解不足

雇調金等の申請担当者は、所轄の労働局、顧問弁護士、HIS及び上司に確認することなく、自らの判断で安易に問題ないと判断して、特別休業日中の勤務時間を積算して7.45時間（2020年9月から同年11月までは8時間）になれば特別休業日を1日出勤日に変更し、それに満たない場合には短時間の業務を出勤としてカウントしないという独自の運用を行っていた。同担当者は総務・人事系の業務経験がなく、十分な指導・教育を受ける機会がないまま現在の担当業務を1人でこなし、上司及び経営陣も同担当者に対応を一任して雇調金等の申請を含む助成金の受給に対する監督体制を増強するなどの対応をしていなかった。

## 第5 再発防止策の提言

### 1 HIS に対する再発防止策

#### (1) HIS における雇調金等の不適正受給に対する再発防止策

##### ア コンプライアンス意識の醸成

HIS では、役職員があるべき勤怠管理の方法及び雇調金等の申請のルールを理解せず、ルールに違反している意識がないまま雇調金等を受給していたことから、長期にわたり雇調金等の不適正受給が継続し、また、問題として発見されるまでに時間を要したことは否めない。

この点を踏まえると、HIS の役員、管理職及び従業員に対し、既に Go To 事案の再発防止策を踏まえて実施している教育・研修に加え、本件事案を元に各役職に応じたコンプライアンス研修を実施し、勤怠管理及び助成金の受給に潜むコンプライアンス上のリスクの意識付けを行う必要がある。その他、全社的なコンプライアンス意識を醸成するための施策を講じるべきである。

##### イ 労務管理の徹底

HIS では、勤怠を記録する現場（第1線）、勤怠を記録するルールを定めて管理する人事部門（第2線）及びそれらの状況を監査する内部監査部門（第3線）がいずれも機能せず、また、経営陣において人事部門が本来果たすべき役割に対する認識が欠如した結果、人事部門に適切な人的リソースが割かれていなかったことに加え、内部監査部門にも人的リソースが適正に配置されていなかったことから、雇調金等の不適正受給を防ぐことができず、問題の発見にも遅れが生じた。もし雇調金等の申請の前提となる勤怠管理が適切に行われていれば、HIS における雇調金の不適正受給を大幅に減らすことができたと思われる。

これらの点を踏まえ、業務プロセスの再整備、勤怠管理の業務プロセスの運用とセルフモニタリング（第1線）の徹底、人事部門（第2線）による勤怠管理に関する業務プロセスの再整備及びモニタリングの運用徹底を実施すべきである。必要に応じて、退勤後及び休業日における社内システムのアクセスをモニタリングし、又は制限するツールを導入することも検討に値する。

加えて、業績のみでなくガバナンスの観点からも適切な人材を登用するため、人事評価の再整備を行うべきである。管理職に対しては、労働法規及び社内規程について改めて内容を認識させて遵守させるための措置を講じるべきである。

##### ウ 公的な助成金の申請における内部統制の見直し

雇調金等の申請に際しては、ごく少数の担当者が数千人の申請業務を担っており、雇調金等の申請に関して遵守すべき事項や運用ルールの周知徹底が必ずしも十分にできていなかった。

かかる状況における雇調金等を含む公的助成金の不適正受給のリスクに対応するため、雇調金等を含む公的な助成金の申請に関するルールの明確化と、運用の徹底、及びモニタリングの実施が必要である。特に、助成金申請内容の確認を徹底するため、助成金の申請部署と申請内容を確認し管理する部署を分離するなど、一定の牽制が働く体制を構築すべきである。

## エ 内部通報制度の周知及び活用の更なる促進

HIS は、Go To 事案の再発防止策を踏まえ、既に国内子会社には網羅的に内部通報制度を整備していた。HIS が 2023 年度に HIS の従業員に対して実施したコンプライアンスに関するアンケート結果によれば、90%程度の従業員が内部通報制度の存在を認知し、44%の従業員が内部通報制度を利用したいと回答していた。しかし、HIS における雇調金等の不適正受給に関する通報は、監査法人に対して行われた。

かかる事実を踏まえ、HIS は、従業員のエンゲージメントを高める工夫や、内部通報制度の信頼度を高めるための定期的な情報発信とともに子会社における周知啓蒙活動の促進、通報内容に付随する課題への意識強化、役員に関する通報を念頭に外部弁護士等を通報窓口とした制度の検討を実施すべきである。

## (2) HIS におけるグループガバナンスの問題に対する再発防止策

### ア コンプライアンス意識の醸成

HIS グループ子会社における雇調金等の不適正受給は、役職員があるべき勤怠管理の方法及び雇調金等の申請のルールを理解せず、ルールに違反している意識がないまま雇調金等を受給していたことから、長期にわたり雇調金等の不正受給が継続し、また、問題として発見されるまでに時間を要したケースが少なからず存在した。また、雇調金等の不正受給を行った子会社にあつては、勤怠管理及び雇調金等の申請に関し、コンプライアンス意識が欠如していたといわざるを得ない状況が見られた。

これらの点を踏まえると、HIS グループ子会社の役員、管理職及び従業員に対し、本件事案を元に各役職に応じたコンプライアンス研修を実施し、勤怠管理及び助成金の受給に潜むコンプライアンス上のリスクの意識付けを行う必要がある。その他、HIS グループ全体のコンプライアンス意識を醸成するための施策を講じるべきである。

### イ リスク評価方法の見直し

Go To 事案を契機として、HIS グループ子会社に存在する公的な助成金を受給することに対するリスクを適切に認識し、評価・検討していれば、より早期に HIS グループ子会社における雇調金等の不正受給及び不適正受給を検知できた可能性が高いといえる。

かかる可能性を考慮し、HIS グループ子会社におけるリスクを全社的観点で議論し、それによって把握したリスクへの対応策を検討して実施し、対応策が適切に機能しているかモニタリングを行った上で、適時に HIS の取締役会に報告される仕組みを確立すべきである。

### ウ 子会社に対する管理体制の強化及び運用の改善

HIS は、結果として、100 社を超える子会社の管理が十分に担保される体制を整備していたとは評価し難く、かかる状況が HIS グループ子会社における不正受給及び不適正受給の防止や早期発見に支障を生じさせていた。

今後、HIS グループ子会社の管理のあり方を根本から見直すべく、子会社ガバナンス検討会（仮称）を設置して改善策を検討し、随時検証することが考えられる。検討の過程において、子会社管理業務のシェアードサービス化による集中管理や HIS の国内外の子会社数の見直しを行うことも一考に値する。

また、HIS グループ子会社における役員の選任基準、任期、責任範囲の見直し及び明確化、子会社役員の評価制度・報酬決定プロセスの見直し、不祥事を起こした際の処分方針の明確化と事前の合意、HIS から子会社への派遣役員への研修を通じて、派

遣取締役・監査役による子会社役員の業務執行監督体制の強化を行うべきである。子会社の社長を含む役員の任期を見直すにあたっては、一定の期間でローテーションがなされるようなルールを策定して、子会社マネジメント層の固定化や閉鎖的な環境の発生を防止すべきである。

HIS グループ子会社と、HIS の子会社管理部門とのコミュニケーション活性化の観点からは、関係会社管理規程における子会社からの報告・承認事項及びそのレポーティングラインの見直し並びに運用の徹底を実施し、取締役会その他の会議体における課題の共有の機会を増加させ、経営上の課題を子会社内部で抱え込まず、いつでも子会社管理部門と密にコミュニケーションを取るように意識改革をし、各社との間で透明性のある関係を構築すべきである。

## エ 内部監査体制の見直し

HIS の内部監査部においては、Go To 事案を踏まえ、雇調金等の不正受給が起り得る様々なケースを想定したグループ内部監査を実施できていなかった。これは、HIS の経営陣が、不正受給のケースを想定して内部監査をすることができるだけの内部監査部の組織・体制を整備していなかったことによるところが大きい。証憑となる勤怠記録を改ざんするといった意図的な不正を発見することは必ずしも容易ではないものの、不正の態様として代表的なものであることから、かかるケースをも想定した内部監査を実施していれば、より早期に本件事案を発見することが期待できた。

これらの点を踏まえ、HIS は、グループ内部監査のあり方を検討し、内部監査の効率的かつ効果的な実施に向けたリスク・アプローチの高度化（例として、非公式の監査部ホットラインの設置や IT 監査推進グループの強化等が考えられる。）、公的な助成金に関する監査方法・方針の見直し、子会社に対する監査頻度の増加などの対応を取るべきである。また、内部監査部が実効的な監査を実施できる体制を整える必要があることから、子会社の業務運営に対する監査体制及び内部監査部門の権限の強化並びに内部監査部門の人員増強及び専門性の向上（教育予算確保・監査担当者の増員）のための取組みに着手する必要がある。

## オ 子会社管理部門の機能強化

HIS では、子会社管理部門及び人事部門による子会社への勤怠管理の指導やモニタリング、雇調金等を含む助成金申請ルールの周知及び申請体制の指導をする仕組みが確立されていなかったことから、HIS グループ子会社に雇調金等の不正受給及び不適正受給を引き起こしやすい土壌を形成してしまっていた。

そこで、関係会社管理規程の見直し及びその運用の徹底、国内外の子会社の権限範囲、親会社への報告範囲の再検討、明確化、子会社管理部門の人員増強、子会社管理部門による情報提供や指導・モニタリングの強化（人事本部等の関係部署との協力の下、利用制度のルール説明や運営サポートの役割を果たす）を通じて、HIS グループ子会社に対する管理機能を強化すべきである。

## 2 HIS グループ子会社に対する再発防止策

### (1) HIS グループ子会社に共通する再発防止策

HIS グループ子会社にあつては、本報告書第 5、1(2)「HIS におけるグループガバナンスの問題に対する再発防止策」に記載した再発防止策に関する HIS からの指示に従い、協力すべきである。

また、HIS グループ子会社は、自社における取組みとして、本報告書第 5、1(1)イ「労務管理の徹底」及びウ「公的な助成金の申請における内部統制の見直し」に記載の再発防止策を講じるべきである。

## (2) 各子会社に対する再発防止策

### ア ナンバーワンにおける個別の再発防止策

#### (ア) 新たな経営体制下でのコンプライアンス体制の再構築

ナンバーワンの代表取締役社長（当時。以下、本アにおいて「社長」という。）及び取締役は、ナンバーワンのトップ層として、雇調金の不正受給の計画段階から主体的に関与していた上、不正受給の発覚を防ぐために、長期間にわたり実際のタイムカードと別に申請用タイムカードを作成していた。加えて、東京労働局からの調査、HIS による内部監査及び調査に対して真摯に対応せず、2024 年 2 月に東京労働局から調査を実施する可能性があるとの一報を受けてから同年 11 月に至るまで、HIS に対し、雇調金の不正受給をしていた事実を伏せ、速やかに申告しなかった。

ナンバーワンにおける不正受給は、その計画性と手口の巧妙さ、不正受給を主導した社長及び取締役の調査への不誠実な対応に照らせば、その悪質性は高い。両名は、ナンバーワンの経営トップ層として主導的な立場を有していたことからすれば、今後、ナンバーワンにおけるコンプライアンス体制の再構築を進める際にも他の役員及び従業員に対して大きな影響力を有することとなるため、両名の影響力を考慮した新たな経営体制の下で立て直しを図るべきである。

なお、本調査報告書作成時点において、ナンバーワンの社長は、既に代表取締役を辞任している。

#### (イ) HIS によるグループガバナンスの問題に対する再発防止策への協力

ナンバーワンにおいても、雇調金の申請に関して証憑が改ざんされている可能性を視野に入れた内部監査が実施されていなかったため、内部監査部はナンバーワンの担当者から提出されたタイムカードの内容が実際の勤務状況と異なることを見抜けず、また、当時の非常勤取締役及び監査役によるナンバーワンへの監督が十分に機能しない状況にあったため、雇調金の不正受給の発見が遅れた。

これらの問題点及び HIS グループ子会社に共通する問題点に対しては、本報告書第 5、1(2)「HIS におけるグループガバナンスの問題に対する再発防止策」に記載した再発防止策を通じて再発防止が図られることとなる。そのため、ナンバーワンは、HIS からの再発防止策の指示があった場合には、これに従い、協力すべきである。

### イ クルーズプラネットにおける個別の再発防止策

#### (ア) 新たな経営体制下でのコンプライアンス体制の再構築

クルーズプラネットの代表取締役社長（以下、本イにおいて「社長」という。）及び取締役は、それぞれ従業員に対し、雇調金の不正受給に関する指示を行っており、雇調金の不正受給に主体的に関与していたといわざるを得ない。他方で、その手口や計画性に照らすと、クルーズプラネットにおける不正受給は、ナンバーワンにおける不正受給ほど悪質性が高いとまではいえない。しかしながら、社長が、クルーズプラネットの経営トップとして主導的な立場を有していたことからすれば、今後も引き続き他の役員及び従業員に対して大きな影響力を及ぼす存在といえる。また、取締役は、社長による不正受給に関する指示に異を唱えることなく、自らも従業員に対し特別休業日における業務を指示していたことから、仮に今回と同様の事態が生じた場合に、

取締役としての監視義務を果たすことができるか疑問である。

今後、クルーズプラネットにおける両名の影響力を考慮したコンプライアンス体制の再構築の推進が不可欠である。例えば、監視機能を果たす新たな取締役・監査役を親会社から派遣したり、人事労務を適切に管理できる取締役や従業員を派遣したり、外部専門家が人事総務をサポートする体制を構築することなどが検討に値する。

#### **(イ) HIS によるグループガバナンスの問題に対する再発防止策への協力**

クルーズプラネットでは、社長が設定した勤務日の日数が少なく、従業員が特別休業日に業務をせざるを得ない状況にあり、翻って社長が設定した特別休業日の日数を遵守するために、特別休業日中に業務をしても出勤として記録しなかったことが、不正受給の原因となった。

これらの問題点及び HIS グループ子会社に共通する問題点に対しては、本報告書第 5、1(2)「HIS におけるグループガバナンスの問題に対する再発防止策」に記載した再発防止策を通じて再発防止が図られることとなる。そのため、クルーズプラネットは、HIS からの再発防止策の指示があった場合には、これに従い、協力すべきである。

#### **ウ 欧州エクスプレスにおける個別の再発防止策**

##### **(ア) 総務・人事機能の増強**

欧州エクスプレスの雇調金等の申請担当者は、社内の総務・人事に関する業務を 1人で引き受けていて、業務が逼迫していたことや、当該担当者を注意深く指導・監督する者がいなかったことが、不正受給の原因となった。

今後は、総務・人事系の業務を担当する従業員を増員し、かつ、上長による指導・監督体制を構築し、とりわけ公的な助成金の申請にあたっては、複数人で対応できる体制を整備すべきである。

##### **(イ) HIS によるグループガバナンスの問題に対する再発防止策への協力**

欧州エクスプレスでは、休日であっても顧客から連絡があった場合に対応をする組織文化があり、それを業務と認識していない従業員が一定数存在した。また、雇調金等の申請担当者は、自己判断で雇調金等の申請ルールと異なる判断を社内で伝達してしまい、今回の不正受給を生じさせてしまった。

これらの問題点及び HIS グループ子会社に共通する問題点に対しては、本報告書第 5、1(2)「HIS におけるグループガバナンスの問題に対する再発防止策」に記載した再発防止策を通じて再発防止が図られることとなる。そのため、欧州エクスプレスは、HIS からの再発防止策の指示があった場合には、これに従い、協力すべきである。

以上