

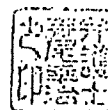
令和3年5月11日

有限責任監査法人トーマツ 御中

コンプライアンス通報・報告

東京都港視虎ノ門2丁目1番1号
商船三井ビルディング4階
みなと協和法律事務所

弁護士 寺尾 幸治



東京都千代田区霞が関3丁目3番1号
尚友会館6階

東京霞ヶ関法律事務所

弁護士 遠藤 元一



電気興業株式会社（以下、「当社」という）の取締役の職務執行に関して不正行為及び法令に違反する重大な事実が認められ、また、当社の全社的な内部統制が機能不全の窮境に陥っている疑いがある。そこで、当社の会計監査人である貴監査法人に対して、以下のとおり、報告する次第である。

第1 取締役会長松澤幹夫氏のセクシャルハラスメントの件

1 セクシャルハラスメントの社内通報から調査報告書の作成までの経緯等

令和3年（2021年）1月21日（以下、2021年の月日は年号を省略する）、当社女性社員より、当社の取締役会長（通報時点では代表取締役社長）である松澤幹夫氏（以下、「松澤会長」という）よりセクシャルハラスメントを受けているとの通報があった（以下「本件セクハラ案件」という）。

社外取締役である太田洋弁護士（以下「太田取締役」という）に相談すべきとの顧問弁護士の助言に基づき、当社通報窓口（総務部）は、太田取締役に相談したところ、太田取締役、鈴木則義取締役（以下「鈴木取締役」という）及び須佐正秀取締役（以下「須佐取締役」という）の3名の社外取締役から構成される調査委員会を立ち上げて、同調査委員会が調査することが決定され、同委員会は、AI-EI法律事務所（西村あさひ法律事務所に所属していた弁護士らで設立された法律事務所）および西村あさひ法律事務所に各々所属する弁護士を起用して調査チームを組成して通報案件の調査が行われ、同弁護士らにより、2月9日付調査報告

て調査チームを組成して通報案件の調査が行われ、同弁護士らにより、2月9日付調査報告書（以下「本件調査報告書」という）が作成された。

なお、本件調査報告書とは別に、調査の端緒と調査の結果等をA4サイズの書面2枚にまとめた要旨（本件セクハラ案件について具体的な認定事実の記述はなく、法的評価と結論が1枚半程度にまとめられたもの。以下「調査報告要旨」という）も作成された。

その調査報告要旨には、①「松澤社長の進退に関わり、今後のコンプライアンス体制の成長の課題となる」事情と考えられるとの判断で調査チームは調査を行ったが、松澤会長には、②「人事権を背景とした、社内規定違反に該当する行為及び善管注意義務違反の言動が認められるが、いわゆる法令違反に該当する事実はない、③通報者である女性社員以外の、当社役員及び社員に対して善管注意義務違反と疑われる言動があったが、社会通念上を著しく逸脱したといえず、善管注意義務違反とは認定しない」との記載がされていた（第1・4で詳述する。また、②の「いわゆる法令違反に該当する事実はない」、③の「善管注意義務違反とは認定しない」との評価が適当といえないことは第1・5で後述する）。

調査報告要旨は、2月19日に、近藤忠登史取締役（当時。現代表取締役社長。以下、3月末までは「近藤取締役」、4月1日以降は「近藤社長」と称する）が本件セクハラ案件の調査についての報告会で、石松康次郎取締役専務（当時。以下「石松取締役」という）、伊藤一浩取締役常務（当時。以下「伊藤取締役」という）、下田剛取締役（以下「下田取締役」という）及び久野力取締役（以下「久野取締役」という）の4名の取締役に示され、報告会の終了とともに回収された（第1・4で詳述する）。

また、本件調査報告書は、2月9日に社外取締役3名には提示され、社外取締役3名は全員目を通して2月10日の臨時取締役会に臨んだが、社内取締役のうち少なくとも石松・下田・久野取締役には提示された事実はなく、5月10日時点でもその内容は明らかにされていない。

監査役4名にも、4月15日（社外監査役である小林祥二弁護士〔以下「小林監査役」という〕弁護士に面会して監査役会による調査を要請した日）の時点では提示された事実はない。

当社は、社外取締役が起用した2つの法律事務所に本件調査報告書の作成に係る費用として合計1300万円（資料6。ただし、実際には減額して支払われたようである）を支払ったが、当社の社内取締役は、本件調査報告書を受取っておらず（当社管理部門は4月20日の時点では本件調査報告書を受領していない。資料10、資料13・2、4頁）、報告書の内容を確認できない状況にある。

2 本件調査報告書が石松・下田・久野各取締役3名および監査役4名に示されないまま、2月10日の取締役会で、松澤会長の代表取締役の辞任等が了承された経緯等

(1) 2月10日の臨時取締役会（第3四半期決算承認取締役会）において、松澤会長より、本件セクハラ案件に係る通報案件の調査との関連性に何ら触れることなく、突如、3月末をもって代表取締役を辞任して会長に就任すること、および近藤取締役を代表取締役に推薦したいとの動議が提出され、最終的には、同日、松澤会長の動議は取締役全員一致で承認可決された。ただし、2月10日付の臨時取締役会議事録（資料5）には松澤会長の本件セクハラ案件の調査には何らの言及もされていない。

もっとも、本件セクハラ案件の調査結果が公表される前の段階での動議は、通報案件と関

連性があると考えるのが通常であったが、松澤会長の動議では「新陳代謝」等が理由とされ、本件セクハラ案件には何らの言及もなかった。そこで、下田・久野取締役は松澤会長による動議について本件調査報告書をみた上で動議に対する決議に臨みたい、調査結果を何ら知らないまま決議することは保留したいとの慎重な意向を示した。

しかし、社外取締役である、太田取締役、鈴木取締役及び須佐取締役より、同日、速やかに決議すべきであるとの強い意向が示され、調査結果については1週間程度で全取締役・監査役にも説明する意向である等との表明もされたことから、社外取締役の意見を汲む形となつて、松澤会長の動議は取締役全員一致で承認可決された。しかも、本件セクハラ案件の調査の進捗等は太田取締役が取締役会議事録に記載させない考えから、取締役会を中断（休憩）扱いとした上で、やり取りがされているため、本件セクハラ案件の調査等に関するやり取り等は一切議事録では触れられていないという経緯にある。

(2) 松澤会長の動議が異議なく全員一致で承認されるまでの経過等は、概要、次のとおりである。

・2月10日の臨時取締役会で、松澤会長から、突然、3月末をもって代表取締役を辞任し、近藤取締役を次の代表取締役に推薦したいとの動議が出された（石松・下田・久野各取締役は上記のような動機が出されることは予測していなかった）。

・伊藤取締役より、本件セクハラ案件に係る調査は何時頃終わるかとの質問がでると、太田取締役は、本件調査報告書に関連する部分は取締役会議事録に記載しない形でよければ説明すると断つた上で（したがって、これ以後の発言は、取締役会中ではあるが、議事録には記載しない趣旨で、なされた発言である）、社外取締役3名は2月9日に本件調査報告書を受取り、目を通しており、1週間程度を目処に、松澤会長と話をした上で、必要な範囲で取締役・監査役にも報告を行うことを考えているとの考えを説明した（資料8・3頁）、鈴木取締役より、1週間後に報告書の内容を説明したいとの発言が（資料8・3頁）、また、須佐取締役からも、代表者を辞任したいとの松澤会長の判断は是としたいとの発言が述べられた（資料8・4頁）。

・取締役会議長である松澤会長が動議についての意見を募ると、久野・下田取締役より、松澤会長が辞任し、後身を近藤取締役に託すという動議は急な話であるため、2月10日に直ちに判断して決議することには賛成しかねる、決議については賛否を留保するとの意見が述べられ（資料8・4頁）、他方、鈴木取締役より、2月10日の取締役会で決議すべきだとの意見が述べられ、須佐取締役も同旨の意見を述べられた（資料8・5頁）。

・太田取締役の助言により、松澤会長と（4月1日以降、代表取締役社長候補として松澤会長から推薦された）近藤取締役を除いた社内取締役で協議することとなり（資料8・5頁）、取締役会はこの時点で一旦、中断（休憩）となり、石松・下田・久野取締役らは会議室から退出して、松澤会長の動議にどのように対処するかを検討することになった。

・石松・下田・久野・伊藤（伊藤取締役は電話で参加）に途中から近藤取締役も参加して、5名の社内取締役が交々、意見交換をしている最中に、監査役4名を代表して田宮監査役より、太田取締役に対し、監査役会としても、松澤会長の動議は、セクシャルハラスメントの調査と無関係ではないと認識しており、調査結果を何も知らされていない状況で、松澤会長から出された動議を2月10日に決議することはいかがか（適正といえるか疑義がある）と考えて

いることを伝えるとともに、併せて本件調査報告書については速やかに共有させていただきたいとの意向が示された（資料 8・8 頁）。

- ・これに対して太田取締役より、取締役会の正式な席上では話をしにくいのだがという前提をつけながら、社外取締役 3 名は本件調査報告書に目を通してているが、①松澤会長の言動は、明らかな法令違反というものではなく、代表取締役の行動として適正さを欠いた行動等があったことは否定できないと考えているが、法的に松澤会長を直ちに解任しなければならない程度の法令違反等はないというのが社外取締役の意見である。また、②近藤取締役を次の代表取締役に推薦するとの提案は善管注意義務等の観点から問題があるとは認識していない、という意見を田宮監査役らに伝え、田宮監査役より了解したとの回答を受けて、さらに、太田弁護士より、③本件調査報告書については、正式な取締役会ではなく、取締役・監査役懇談会というような形で、松澤会長以外の全取締役・監査役に集まっていただき、社外取締役から本件調査報告書について説明し、取締役・監査役から意見をいただきたい意向が監査役会に伝えられ、各監査役も全員異議がない旨を表明した（資料 8・8～9 頁）。
- ・石松・下田・久野・近藤取締役ら各取締役が戻り、取締役会が再開となり、久野取締役から動議の取扱いについての技術的な質問および本年 6 月以後にも松澤会長が取締役会長を続行するかについてのやり取り等がなされ、下田取締役より、本件セクハラ案件の本件調査報告書の内容を一切知らされていない状況で、松澤会長が取締役会長として残るということでのよいのか、本年 6 月以降どのような処遇となるかも明らかでない状況では判断しかねているとの発言がなされた（資料 8・13～14 頁）。
- ・下田取締役の発言を受けて、太田取締役より、取締役会という正式な場では話づらいが、取締役会が休憩となっている現況では話しやすい旨を断った上で（すなわち、取締役会での発言ではないことを念押しした上で）、社外取締役 3 名は本件調査報告書に目を通してているが、①松澤会長の言動は、法令違反にあたるようなものはないが、代表取締役社長としての振る舞いとしては適正さを欠くものが相当数あり、法的には、取締役を直ちに辞任しなければならないとはいえないけれども、代表権は返上してもらったほうがよいという心証はもっている、②取締役の解任権は株主総会にあるので、松澤会長を直ちに解任できるものではない。代表権を返上してもらうことが大事で、代表取締役が単なる平取・非常勤になるのでは外部から見たときに当社に何かあったのではないかな等の疑念を生じさせかねないので、会長職に付すという形で「名誉ある撤退」を認めてもよいのではないかと、③社外取締役としては、全取締役・監査役に対して、1 週間後に、本件調査報告書の調査の中身を説明する予定であり、その説明を聞いた上で、会長職に付することに問題があるのかを議論するというやり方もありうる方法ではないかな等の発言がなされ、須佐取締役より、②の、代表取締役の辞任後、取締役会長のほうが影響を緩和できることに概ね同趣旨の意見が述べられ（資料 8・14～16 頁）、鈴木取締役からも、②の代表権の返上が最も重要である旨の考えが述べられた（資料 8・17 頁）。

久野取締役より、本件調査報告書は松澤会長の動議の適否の判断材料の 1 つとなるので、本件調査報告書を見たいとの意向が示されたが（資料 8・18 頁）、太田取締役より、松澤会長が代表権を返上することの決議は本件調査報告書を見なくても判断できるのではないかなどの考えや、松澤会長は、現時点では代表取締役を辞任する意向だが、辞めないと言い出すリス

クもあることを考えると、2月10日時点で松澤会長に体表権を返上してもらったほうがよいのではないか等の発言（資料8・18頁）や、さらに、代表権を返上してもらい、平取締役会長についても本件調査報告書の結果次第で会長職を返上してもらおうともありうるとの考えが述べられた（資料8・19頁）。

また、下田取締役より、松澤会長が報酬の一部を返上する場合、公表（開示）を要するか、また社内で公表することが必要かとの質問がなされ、太田取締役より、取締役会で決議すれば開示しなければならないが、自主返納してもらえれば決議はせず、決議しなければ開示は不要であるとの説明がなされ（資料8・19頁）、鈴木取締役より、レピュテーション（の毀損の防止）と甘い処分のどちらを選択するのが当社としてよいのかという問題で、レピュテーションを優先すべきではないかとの発言がなされた（資料8・20頁）。

続けて、太田取締役より、社内で処分を公表するとハレーションを起こすことになり、通報した女性社員が会社に居づらくなること等を考えると、オフィシャルな処分をしなくてもよいのではないかと（社内にどのように公表するかは新社長となる近藤取締役が決めればよい）、今、近藤取締役を代表取締役にすることを決めないと、松澤会長が代表権を持ち続けることになるから、社内のハレーションを起こさないためには早めに（2月10日当日に）決めることがよいのではないかと発言がなされた（資料8・20～21頁）。

このように、本件調査報告書を読んだ上で判断したいとの慎重な意見を有する下田・久野取締役に対して社外取締役により、2月10日に動議を決議することに仕向けるための説得と評価できるような言動が行われた。

取締役会の「休憩（あるいは中断）」の時間における、以上のような太田取締役、鈴木取締役、須佐取締役の2月10日に決議すべきであるとの発言等や、さらに太田取締役より、本件調査報告書の内容については社外取締役より、1週間程度を目処に社内取締役・監査役に説明を行うとの発言があったこと等も考慮して、石松・下田・久野取締役は、本件セクハラス案件の調査結果について太田取締役、鈴木取締役らの口頭での説明以外には何ら客観的な証拠がない状況ではあるものの、2月10日に松澤会長が代表取締役を辞任することを了解することとし、同日、松澤会長の代表取締役の辞任と近藤取締役が代表取締役に就任することが全員一致で了解されるに至った。

同日付けで、「経営体制変更」を理由として、「4月1日」に、松澤会長が代表取締役社長から取締役会長に、近藤取締役が新任代表取締役となる旨の開示（資料9）がなされた。

3 2月15日、2月18日の動向

(1) 2月15日、松澤会長から近藤取締役に、同日をもって松澤会長の代表取締役としての決裁権その他一際の権限を近藤取締役に代行できることを指示する旨の職務代行指示書（資料10。以下「本件職務代行指示書」という）が交付された。2月10日付開示資料では、近藤取締役を4月1日付けで代表取締役に選定する旨を公表しながら、2月15日時点で、松澤会長から近藤取締役に代表権を事実上移管する旨の決定が行われたことになる。

石松・下田・久野各取締役は近藤取締役よりその旨の説明を受けたが、近藤取締役より、職務代行指示書は、取締役会で決定しなくても問題はないことを太田取締役に確認しているとの説明があった（資料12・1頁）。

しかし、会社法では、代表取締役の選定は法定の取締役の専決事項（会社法 362 条 2 項 3 号）とされ、当社の取締役会規程（資料 1。以下「当社取締役会規程」という）7 条 1 項 1 号キが定める「代表取締役の選定」あるいは同 1 項 4 号クが定める「その他会社業務に関して社長が必要と認めた事項」に該当すると考えられる。

また、当社の取締役会の付議基準では支配人その他重要な使用人の選任が取締役会決議事項とされ（別表第 1（第 7 条第 1 項第 1 号関係）取締役会決議事項の付議基準「決議事項オ」2「統括部長、支店長等の人事」を参照。資料 1）、統括部長・支店長等の選任人事等で取締役会決議事項とされていることとの均衡上、近藤取締役への職務代行指示の決定が取締役会での決議事項とされるべきは当然の事理と理解される。そうだとすると、「代表取締役としての決裁権その他一切の権限を代行するよう指示する」との職務代行指示（実質的に代表取締役の選定に等しいと評価される行為）は、会社法や当社取締役会規程において取締役会決議事項とされている事項に該当すると解すべきであり、松澤会長が取締役会での決定を経ないで近藤取締役に職務代行指示を行うことは、会社法違反の疑義があり、当社取締役会規程にも違反する可能性があるのではないかと思料される。

(2) 2 月 18 日、近藤取締役は、本件セクハラ案件の通報をした女性社員を呼び出し、合意書と題する書面案（既に松澤会長が署名・捺印済みであり、1 項の金額がブランクとなっていた）を示した。同書面には、概要、松澤会長と当社が連帯して、同社員に対し、損害賠償金として「空白の金額欄」万円を支払い義務があることを認め（1 項）、当社が、2 月 28 日限り、同社員に対して給与振込口座等に振込む方法で支払う（2 項）、合意書作成の経緯及び内容について守秘義務を定める（3 項）等を内容とするものであった。

その場で、近藤取締役より、女性社員に対して、1 項の金額を 100 万円とすることが伝えられ、同社員の同意を得て、100 万円との金額が記入され、社員と、本件職務代行指示書にて松澤会長より代表取締役としての権限の代行を指示された近藤取締役が会社の立場で各々署名・捺印して合意書（資料 11。以下「本件合意書」という）を作成した。

本件合意書 1 項が規定する、当社が、松澤会長の女性社員に対する 100 万円の損害賠償支払義務を松澤会長と連帯して支払う旨を約束することは、会社法 356 条 1 項 3 号が利益相反取引として具体的に例示する「株式会社が取締役の債務を保証すること」に明らかに該当し、当社取締役会規程 7 条 1 項 1 号ヨが定める「その他会社法その他の法律で定められた事項」にも該当する。

したがって、本件職務代行指示書の法的有効性はさておくとしても、本件合意書を締結するには、近藤取締役は、会社法の規定及び当社の取締役会規程に従い、当社の取締役会で重要な事実を開示し、取締役会での承認を経るべきであったが、当社の取締役会においてそのような手続が履践された事実はなく、本件合意書を締結したことを取締役会で報告した事実もない。

ちなみに、会社法および当社取締役会規程に違反して締結された本件合意書について社外取締役が関与していたことを認定あるいは窺わせる証拠は見当たらない。

本件合意書（資料 11）は、当該女性社員が、いざというときに使用して欲しいとの趣旨で当社管理部門の社員に対してコピーが交付され、石松取締役も、2 月中旬時点で、当社管理部門の社員経由で、本件合意書のコピーを入手した経緯がある。また、下田・久野取締役も、2

月 19 日の近藤取締役による説明会で本件合意書の存在を知らされた。

これに対し、監査役会が本件合意書の締結・存在を認識しているとの確証はなく、本件合意書の締結及び存在を認識している当社の役職員は限られていると想定される。

なお、100 万円の支払は、本件合意書 3 項記載の振込みの方法ではなく、2 月 24 日に、近藤取締役が松澤会長から預かっていると説明して女性社員に手渡したとの情報を得ている。

4 2 月 19 日に行われた調査結果についての報告説明会の内容・経緯等

2 月 19 日に、近藤取締役より、石松・伊藤・下田・久野各取締役に対し、本件セクハラ案件についての調査結果の報告・説明会（以下「説明会」という）が開かれた。その場には太田・須佐取締役及び調査チームの複数の弁護士が同席していた。報告会における調査結果の説明の概要は次のとおりである。

- (1) まず、石松・伊藤・下田・久野各取締役には、本件調査報告書そのものではなく、本件セクハラ案件に係る具体的な記述はなく、法的評価と結論が書かれた A 4 版サイズで 2 枚（文章は 1 頁半程度）の調査報告要旨が配布された。調査報告要旨については、近藤取締役より後ほど回収するとの説明がなされた（資料 12・2 頁）。

その上で、近藤取締役より、①通報者の女性社員と松澤会長および当社間で、昨日、本件合意書を締結したこと、通報者の女性社員に対し、損害賠償すること（金額は明らかにされなかった）を伝えたところ、当初、当該女性社員はお金はいらぬとの意向を示したが、近藤取締役よりもらうべきであるとして受取ってもらったこと、合意書の内容等については一切口外しない旨の定めがあること等の説明があり、また、②松澤会長とも、「処分通知及び注意事項」という書面を松澤会長に手渡し、松澤会長のサインも取り付けたとの報告があり、注意事項として、i) 報酬の一定額の自主返納すること（金額は明らかにされていない）、ii) 松澤会長から通報者に損害賠償金を支払うこと、さらに、iii) それ以外にも様々な事実が認められたため、それらに対して注意したものである等との説明があった（資料 12・1～2 頁）。

上記のとおり、①の松澤会長の女性社員に対する損害賠償金の支払につき会社が連帯保証義務を負担する利益相反取引を内容とする本件合意書の締結は、取締役会に決議事項として上程して承認決議を要し、また、松澤会長への、処分通知及び注意事項も、② ii) iii) の内容が含まれていること、また、「(松澤会長に対する) 牽制、いわゆる再発防止策」の趣旨から 4 件の注意事項を定めたとの近藤取締役の説明（資料 12・5 頁）等に照らすと、当社取締役会規程の別表第 2 の報告事項には列挙されていないものの、8 条 1 項 5 号に該当する事項ないしそれに準じる事項として、取締役会に報告されるべき事項であったと思料される。

- (2) 次に、近藤取締役より、調査の端緒（2021 年 1 月 21 日女性社員により松澤会長の社内規定違反の申告があった）、申告内容（本件セクハラ案件に係る具体的な行為については、各取締役は知っている事項であるとして説明は省略された）、調査委員会の設置・調査・報告書の提出（顧問弁護士に相談・その助言として社外取締役に相談して、社外取締役が調査委員会を設置し、外部の弁護士を調査チームとして起用して調査を行い、2 月 9 日付の本件調査報告書を社外取締役に提出）の説明があった。

続けて、近藤取締役より、調査の概要・調査報告の範囲の説明がされた。松澤会長の行為等は、①「松澤社長の進退に関わり、今後のコンプライアンス体制の成長の課題となる」事

情と考えられるとの判断で調査チームは調査を行ったが、松澤会長には、②「人事権を背景とした、社内規定違反に該当する行為及び善管注意義務違反の言動が認められるが、いわゆる法令違反に該当する事実はない、③通報者である女性社員以外の、当社役員及び社員に対して善管注意義務違反と疑われる言動があったが、社会通念上を著しく逸脱したといえず、善管注意義務違反とは認定しない」との内容であった。(資料 12・2～3 頁)。

(3) 太田取締役より、本件調査報告書が本件セクハラ案件に関して認定した事実は、「小説的な意味で生々しさがある」が「内容が生々しい割には、法令違反はない」との発言がなされ、調査報告要旨は、通報した女性社員のプライバシーに配慮した文面になっており、説明会にしたとの説明がなされた(資料 12・3 頁)。さらに、監査法人への報告については、太田取締役より、「業務執行ではなく、業務執行に密接に関連していることでもない。公私混同的な行為である」、「不当な業務執行にあたるとの議論はありうるが」、「代表取締役の資質、適格性に問題がある」といレベルの問題であり、監査法人に報告すると、「ハレーションが生じるので、報告をしなくてもよいのではないか、報告をせず、後で監査法人にわかったところで、理論武装は可能である」との意見が述べられ(資料 12・5 頁)、当社における不適切会計や他のセクハラ案件と対比して、「今回、(松澤会長は) 当社の唯一の代表取締役(がかわった案件)なので、監査法人に報告すると、監査法人が予期しないハレーションを起こしかねない。したがって当社のベストインタレスト(最善の利益)としては、報告しない対応でよい」との助言が述べられた(資料 12・6 頁)。

(4) 近藤取締役より後で回収するとの発言があったとおり、報告説明会が終わると、石松・伊藤・下田・久野各取締役に配布された調査報告要旨は回収された。

2月19日の報告会での説明を最後に、石松・下田・久野取締役には、本件セクハラ事案に関し、松澤会長が通報者に対して行った社内規定違反の行為であり、代表取締役としての資質に問題があり、代表権を返上してもらうことが必要と判断され、「不当な業務執行にあたるとの議論はありうる」具体的な事実について一切、知らされていない状況にある。

5 本件セクハラ案件に係る処遇(松澤会長への対応及び当社取締役・監査役の対応)は違法でないし著しく不当であり、社内規程にも違反するとの疑義がある

(1) 3月25日に開催されたコンプライアンス委員会では、「95期下期(2020年9月1日～2021年3月)のコンプライアンス状況」として、懲戒と判断された、ハラスメント防止に関する規程違反の事案が報告され、また、内部通報制度を利用した通報が、2020年10月と2021年3月に各1件ずつ合計2件あり、10月がハラスメント事案であったことから再発防止策の1つとしてeラーニングを選定し、グループ全社員に受講させたとの報告がされている(資料 15・4～5 頁)。また、4月25日の取締役会でもパワハラ事案についての報告がなされ、2020年10月を深刻なコンプライアンス違反と受止めて、グループ全社員にハラスメント防止のeラーニングを受講させている。

(2) これに対し、松澤会長が関わった本件セクハラ案件については、取締役会という正式な会議体では、本件調査報告書あるいは調査報告要旨について何ら議題として上程されず、2月19日に、調査結果の報告説明会というインフォーマルな形で、社内取締役や監査役には、一部の情報を知らされたが、その後、3月25日、4月22日に開催されたコンプライアンス委員

会でも、本件セクハラ案件について何らの報告もされていない。

社員のコンプライアンス違反事案について(1)のような対応を行いながら、グループ会社の親会社の、しかも、法令・社内規定等を自ら「率先垂範」して遵守しなければならない代表取締役が代表取締役に在任中に女性社員にセクハラと評価される行為を繰り返したことが発覚したにもかかわらず、その事実報告はもとより、松澤氏の処分についても取締役会で何らの触れられてすらいない状況は明らかにバランスを失っている。

(3) 性的な言動は、通常、業務遂行とは無関係であり、相手方や第三者に精神的苦痛・肉体的な不快感、苦痛を与えれば、原則として違法と評価される行為である。

裁判例では、違法か否かを「職場において、男性の上司が部下の女性に対し、その地位を利用して、女性の意に反する性的言動に出た場合、…行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復・継続性、被害醸成の対応等を総合的にみて、それが社会的見地から不相当とされる程度のものである場合には、性的自由ないし性的自己決定権等の人格権を侵害するものとして、違法となるというべきである」という判断基準を採用するもの(名古屋高金沢支判平成8・10・30労判707号37頁)があり、これが裁判例において最大公約数的なコンセンサスを得ている判断基準というべきである。

松澤会長(73歳)と通報した独身の女性社員(20歳代)とは40歳以上もの年齢差があり、松澤会長が他の役職員の目の届かない2人きりの場所でセクハラ行為を繰り返したこと等の諸事情から同会長の行為は明らかにセクハラに該当すると判断される。

企業(使用者)がセクハラに関して適切な対応を怠った場合、企業が社員に対して負担している雇用契約上の安全配慮義務・職場環境配慮義務違反として債務不履行責任(京都地判平成9・4・17労判716号49頁、広島高判平成16・7・8労判881号29頁等)や社員の人格権侵害を理由とする不法行為責任が成立し、かつ、労働契約法5条にも、明文で労働者に対する安全配慮義務を企業(使用者)に課している以上、これらは明らかに「法令違反」に該当する行為である。

企業(使用者)のトップである代表取締役社長による、社員に対するセクハラ行為は、上記のように債務不履行、労働契約法違反、あるいは、不法行為に該当し、取締役としての法令遵守義務(会社法355条)に違反し、善管注意義務違反にも該当すると評価されることが考えられる(したがって、どのような論拠で調査チームが「いわゆる法令違反に該当する事実はない」「善管注意義務違反とは認定しない」との結論となったのか、また、太田取締役がどのような論拠で「法令違反はない」と評価したのか、そのような評価を可能とするような事実・事情が本件に存在していたのかは、詳細の把握ができていない現況では不明であるが、一般論としては、調査報告要旨や太田取締役の意見を正当視できる合理的な論拠を見いだすことは困難と思料される)。

また、男女機会均等法は11条1項でセクハラを定義し、かつ措置義務を規定し、厚労省は使用者側である会社が雇用管理上講ずべき措置の指針として、平成18年厚生労働省告示第615号(最終改正平成28・8・2厚労告314号。いわゆる「セクハラ防止指針」)を定め、セクハラを防止するために会社が実施すべき施策を具体的に定めており、事業主である会社は同措置を講じておくことが必須である。当社も、セクハラ防止の措置が講じられていたと思料

されるが、松澤会長による本件セクハラ案件は、当社のセクハラ防止措置が機能していないことを端的に示している。

当社の取締役・監査役には、本件セクハラ案件の通報を契機に、徹底した事実関係の調査、真因分析を行った上で、当社が講じたセクハラ防止措置のどこに脆弱な点があったのかを検証し、その弱点を克服した実行的な防止措置を講じることが求められていたというべきである。また、当社の取締役は、本件セクハラ案件を深刻に受け止めたからこそ、社外取締役による調査委員会を立ち上げて弁護士調査チームを組成して調査を行ったと推測される。そうだとすれば、全取締役、全監査役は、本件調査報告書を精読し、同報告書が認定した具体的な事実、原因を把握し、松澤会長に対する適正処分を協議して決めるとともに、どのような再発防止策を講じることが効果的なのかを取締役会で討議することが取締役・監査役としての善管注意義務を尽くすためには必要な対応であったはずである。

くわえて、本件セクハラ案件については代表取締役（経営トップ）による明白な法令違反・社内規程違反行為である以上、少なくとも監査法人に報告することは必要な措置であり、さらに、必要に応じて開示が求められる場合も考えられないではない。実際、経営トップによるセクハラ・パワハラが問題となった株式会社JPホールディングスでは、第三者委員会が設置され、調査が行われた後、第三者委員会調査報告書が公表されている（2017・11・16）。

従って、当社の取締役、監査役は、取締役・監査役として負担する善管注意義務を果たしているとはいえない。

第4・1で詳述するとおり、本件セクハラ案件を含む、幾つかの法令違反の疑いのある事案について、

4月22

日に開かれた取締役会でも、不正の疑義がある事案について取締役会としても調査すべきであること等を動議として提出しても、現在のところ、取締役会は監査役会の調査に一任するとの姿勢に終始し、監査役会も実効的な監査を遂行しているとは評価できず、この状況は変わっていない。

(4) また、当社の対応は、社内規程違反に違反している可能性も免れない。

第1に、当社のコンプライアンス規程（資料2。以下「当社コンプライアンス規程」という）では、役員等（会社法上の役員と同義で、取締役、監査役を指すと考えられる）に対し、①役員等の義務として、「法令、社内規程及び社会規範を遵守し、グループ企業行動憲章に基づき、社会人としての良識と責任をもって行動しなければならない」（3条）と規定し、②禁止事項として、「自ら法令、社内規程及び社会規範に違反する行為」（5条1号）、「他の役員等に対し法令、社内規程及び社会規範に違反する行為を指示、教唆する行為」（5条2号）、「他の役員等の法令、社内規程及び社会規範に違反する行為を黙認する行為」（5条3号）を規定し、③②の責任は、法令、社内規程及び社会規範について「正しい知識がなかったこと」（7条1号）、「違反しようとする意思がなかったこと」（7条2号）「会社の利益を図る目的で行ったこと」（7条3号）を理由として免責されないことを各々規定している。

本件セクハラ案件にかかる松澤会長の女性社員に対する言動は(3)で詳述したとおり、法令違反に該当する可能性が高い行為と判断され、当社コンプライアンス規程5条1号に該当し、免責される可能性は考えにくい（7条1、2号参照）。

近藤社長、伊藤取締役には、弁解の機会を保障し、その弁解の当否次第であるが、当社コンプライアンス規程5条1号あるいは同条3号（取締役会の構成員としての監督・監視義務違反という任務懈怠）あるいは同条3号に該当し、免責される可能性は考えにくいように思われる（7条1、2号参照）。社外取締役3名も、第1・2～4記載の経緯・状況からすると、社コンプライアンス規程5条1号あるいは同条3号（取締役会の構成員としての監督・監視義務違反という任務懈怠）あるいは同条3号に該当し、免責される可能性は考えにくいと思われる（7条1、2号参照）。

監査役にも、弁解の機会を保障し、その弁解の当否次第であるが、4月15日以後に十全な調査を行っていないと評価される場合は、当社コンプライアンス規程5条1号あるいは同条3号（監査役としての監査義務違反という任務懈怠）に該当し、免責される可能性は考えにくいように思われる（7条1、2号参照）。

第2に、本件セクハラ案件は、1月21日に内部通報として上がってきた案件である。当社の内部通報制度規程（以下「当社内部通報規程」という。資料4）は、①調査結果は総務部長に報告し、総務部長はコンプライアンス担当役員に報告しなければならないことが規程され（11条2項）、本件調査報告書をコンプライアンス担当役員である伊藤取締役が認識しているかは不明瞭であるが、仮に、コンプライアンス担当役員である伊藤取締役が調査結果を認識しているとしても、それは、当社内部通報規程11条所定のルートを履践した報告とはなっていない。

また、②コンプライアンス違反行為が確認された場合、違反行為の是正、損害拡大防止、再発防止等のための必要な措置を行い（12条1項）、コンプライアンス事務局は、別紙で定める「是正措置と再発防止策」を作成するとされている（12条2項）。本件セクハラ案件は、当社のハラスメント防止に関する規程（資料5）2条5号の「セクシュアルハラスメント」ないし2条7号の「その他のハラスメント」に該当すると判断されるから、「コンプライアンス事務局」は松澤会長のセクハラ行為について当社内部通報規程12条2項所定の「是正措置と再発防止策」を作成すべきであるが、本件では当該「是正措置と再発防止策」が策定された事実はない（そもそも本件調査報告書にアクセスできず、その内容を把握していない、コンプライアンス事務局が「是正措置と再発防止策」を策定することは不可能である）。近藤社長の2月19日の説明によれば、松澤会長には報酬の一部の自主返納を求めて了承させ、処分通知及び注意事項を伝えて、「それなりの処分」と「再発防止策」を図ったかの形式を整えたようにみえるが、当社内部通報規程に適合したものは到底いえない。

(5) もっとも、(2)～(4)の当社対応は、社外取締役3名が積極的に主導したことが大きく寄与していると考えられる。

社外取締役3名は、当社の取締役として、2月9日に本件セクハラ案件の調査が終了して本件調査報告書を受領した時点で、松澤会長以外の当社社内取締役に対して速やかに本件調査報告書の写しを送付する等して、当社社内取締役と本件調査報告書を共有した上で、取締役会において本件調査報告書に記載された認定事実、法的評価等を参考にしながら、取締役会において松澤会長を代表取締役の職にとどめるべきか否かを検討することが求められていたというべきである。

ところが社外取締役3名は本件調査報告書を受取った後、当社社内取締役との間で本件調

査報告書を共有しないまま（第1・1で述べたとおり、当社総務部は本件調査報告書を受取っていない）、2月10日の臨時取締役会で出された松澤会長の動議を同日に決議すべきである旨を石松・下田・久野取締役に説き続け、最終的には同取締役らも異議なく、松澤会長の動議を了解する結果となった。

しかしながら、本件調査報告書を読まずに直ちに判断したい旨を表明する社内取締役がいる場合に、社外取締役がそれを諫めて本件調査報告書を読んだ上で慎重に判断すべきであると説得するのであれば合理的な行動であるが、本件セクハラ案件に係る本件調査報告書を読んでから松澤会長の動議の適否を判断したいので、動議が出された当日に動議への賛否は保留したいとの下田・久野取締役らの意向が、取締役としての善管注意義務を果たすためには合理的で自然な要請であるにもかかわらず、社外取締役3名は、それに賛意を示すどころか、社外取締役が目を通したところ、松澤会長の行為は社内規程違反ではあるが、法令違反とまではいえないと考えられる、本件調査報告書を読まなくても、動議への賛否は判断できるはずである、松澤会長は、現時点では代表取締役を辞任する意向だが、辞めないと言い出すリスクもある、また、松澤会長が代表権を持ち続けることは社内のハレーションを起こすから即日、決議するのがよい等、様々な理由を並べ立てて、本件調査報告書を読まない判断できないとの慎重な態度を採る下田・久野取締役らを即刻決議に参加するよう説得する言動を繰り返しているが、これは、社外取締役として想定される行動とは異なる、極めて不自然で、合理的とは評価し難い対応ではないかと考えられる。

(6) 上記(2)(5)の各事情の他にも、本件セクハラ案件に関連する重要な事情として、①2月19日に行われた調査結果の報告会でも、セクハラに係る具体的な事実の記載がない調査報告要旨ですら、説明会の後に直ちに回収する措置が講じられ、石松・下田・久野取締役らが保有しない状態とされたこと、②近藤取締役が、「(松澤会長に対する)牽制、いわゆる再発防止策」の趣旨から、松澤会長に「処分通知及び注意事項」を手渡し、署名させたと2月19日の説明会で説明していること(資料8・5頁)、③社外取締役3名は、2月9日時点で、松澤会長が翌10日に代表取締役を辞任するとの動議を出すことを知りながら(資料8・16頁)、石松・下田・久野取締役らには知らせなかったこと、④鈴木取締役の、伊藤取締役を賛成票とすると多数決で承認できる見込みであるとの発言(資料8・11頁の「伊藤さんははっきりとおっしゃっていて、まあ数はもう見えているんですよ」との発言)等の諸事情が認められる。

以上の諸事情を前提として経験則に照らして判断すると、本件セクハラ案件に係る松澤会長による具体的なセクハラ行為を認定した本件調査報告書が社内取締役や監査役らの目に触れることになると、松澤会長を代表取締役の地位にとどめるべきではないとの意見が取締役会の多数意見となることが容易に予想されたことから、そのような状態になることを危惧した松澤会長が、本件調査報告書が石松・下田・久野取締役の目に触れない段階で、事態を沈静化したいと考え、松澤会長のその意向に社外取締役3名が理解を示して、松澤会長の意向に沿って、本件セクハラ案件とは形式上は切り離して、松澤会長が、新陳代謝等の名目で代表取締役を辞することについて取締役会で速やかに決議に持ち込み、本件セクハラ案件については、取締役会ではなく、インフォーマルな調査結果の報告・説明会をひらいたにとどまり、結局、現在まで本件調査報告書を社内取締役・監査役の開示しないまま、本件セクハラ案件の実相は、ペールに覆い隠し、ファイルクローズされることに結果として助力したことが優

に推認される。

第2 松澤氏の高額・不明瞭な接待交際費

1 接待交際費問題が発覚した経緯

本件セクハラ案件の調査を契機として、松澤会長の代表取締役社長在任中の接待交際費には、会社の接待交際費や接待飲食費（以下あわせて「接待交際費等」という）とはおよそ認めることが困難な、不明瞭なものが多数回かつ累計額が極めて高額になっていることが判明した。

すなわち、2月1日、本件パワハラ案件の調査を担当する佐々木弁護士（西村あさひ法律事務所所属）より、「会食の費用の会社による支払の状況の資料」を収集・提供することを求めるメールが当社の瀬下部長に送信された（資料24）。

「会食の費用の会社による支払の状況の資料」は、主として調査対象である本件セクハラ案件を想定したものと理解されるが、①文言上はそれに限定していないこと、また、②松澤会長から接待交際費等として提出される領収書には多数の高級レストラン、料亭等の飲食にかかる領収書が多数存在している。その中から、通報した女性社員との会食等を松澤会長に確認することなく抽出することは不可能であり、さらに、③松澤会長から、接待交際費等と称して提出される領収書は、日付が空欄で秘書に渡され、秘書が日付を記入するとの慣行が長年なされている（辻袂合わせで日付が記載されたものも相当数あるとのことである）ようであり、当社は、直近の松澤会長の接待交際費等の領収書を収集して2月上旬（4日頃）に佐々木弁護士に提出し（同時にAI-EI法律事務所にも提出し）た。この領収書を収集・仕訳のプロセスで松澤会長が接待交際費として当社に提出したものに、税務会計処理の観点から疑義のあるものが多数存在し、なかには刑事罰の規定に触れる疑いがあるものも存在することが明らかになった。

2 接待交際費等の処理が税務会計上等の疑義があるものが多数存在していること

松澤会長の接待交際費等について、異なる観点で分類したエクセルデータが、資料16の1～3である。接待交際費等として松澤会長が当社に申請した金額は、資料16の1記載のとおり、91期（2017年3月期）から94期（2020年3月）および95期（2021年3月期）の2月2日までに、松澤会長が接待交際費として会社に申請し、接待交際費等として処理された金額の実績である。いずれも約2500万円から3000万円超えになっているとおりの高額であり、94期（2020年3月期）及び95期（2021年3月期）途中までに支出した接待交際費の総額が連続3000万円を超えている。問題は、「接待交際費等」それ自体の高額さではなく、税務会計の観点から「接待交際費等」と税務会計上処理することに疑義が生じる（すなわち、否認される可能性がある）金額が高額であるという点であり、また、税務会計処理にとどまらない違法な処理がされている可能性も否定できない点も看過することができない。その概要を述べると、次のとおりである。

第1に、資料16の2は、93期（2019年3月期）、94期（2020年3月）および95期（2021年3月期）の1月下旬分までの間に、松澤会長から接待交際費等として申請された領収書のうち、日付の記載がない領収書をピックアップしたデータ一覧である。中には日付だけでは

なく、「但し書き」の記載もなく、何に使われたのか不明なものが接待交際費等の名目で申請されている。特に、黄色のマーカーを付記した高級中華料理店の「維新號」の領収書は、いずれも 13 万円前後の極めて高額な金額であるにもかかわらず、日付けも但し書きも記載されていない。

日付の記載がない領収書は 373 件で累計金額は 2883 万 2948 円となる。代表取締役社長による申請であるため、日付については秘書室の社員が記入して経理に回すようであり（資料 16 の 1 にピックアップした領収書の日付欄をみれば、特定の数人の秘書が記入しているため筆跡をみれば、同一人が手書きをした日付であることが容易に判明できる）、また、領収書の提出時期は、タイムリーでなく、支出から当社への提出まで時間差があるため、日付を記載する秘書も、何日と記入すればよいのか、松澤会長の口頭の深刻と実際のスケジュールとで辻褃が合うのかを確認しながら日付を記入する作業を余儀なくされる。このような作業を社員が喜んで自主的に行うことは、通常は、考え難いが、代表取締役社長には逆らえないという無言の圧力や組織に充満するネガティブ感（組織風土）によるところが大きいことが原因である可能性があり、罪悪感やストレスを感じながらも領収書の空欄の日付に松澤会長のスケジュールに合うような日付を記載する作業をせざるを得なかったのではないかと推測される（これも松澤社長によるハラスメントに該当すると評価できよう）、秘書室の社員にヒアリングすれば、社員が自らの「意に反して日付」を記入させられている事実を認め、真実を語る可能性は高いと思料される。

接待交際費等としてではなく、会議費として経理処理するのだとしても、①飲食等のあった年月日、②飲食等に参加した得意先、仕入先その他事業に関係のある者等の氏名又は名称及びその関係、③飲食等に参加した者の数、④その飲食等に要した費用の額、飲食店等の名称及び所在地（店舗がない等の理由で名称又は所在地が明らかでないときは、領収書等に記載された支払先の氏名又は名称、住所等）、⑤その他飲食等に要した費用であることを明らかにするために必要な事項を記載した書類を保存していることが要件として求められており、上記 373 件で累計金額は 2883 万 2948 円は、会議費として処理することも困難である。

第 2 に、資料 16 の 3 は、用途別（①三越・高島屋、②ビックカメラ、③飲食・ホテル、④空港・機内販売、⑤ゴルフ）の接待交際費等の領収書の分析データである。①の三越では、消費税 8% の領収書、すなわち、食料品・テイクアウト品であると推認される商品を購入したものが多数見られるが、デパートで頻繁に食料品・テイクアウト品を購入していることは、接待交際費等というよりも、むしろ、私的な流用である可能性がある。土・日曜日の領収書が多く、私的なものを購入している可能性が否定できない（高島屋は、三越ほどの件数ではないが、それでも消費税 8% の領収書があり、三越と同様、私的な商品の購入代金である可能性がある）。②のビックカメラについては、半年の間に 10 回も接待交際費等の商品を贈答用に購入することは通常は考え難く、本件セクハラ案件の通報女性社員に、ゴルフセットを購入した店舗もビックカメラであること等を考えると、私的な商品を購入している可能性がある。③飲食については、当社の他の取締役の殆どが知らず、利用したこともない特定の高級レストラン（アッピア・アルタ西麻布、ヴィクトリー代官山 韻等）が頻繁に利用され、ホテルについては、パークハイアット東京、コンラット東京、ホテルオークラ、ニューオオタニ等の領収書が多い（金額が 1 円単位まで同額のものがあり宿泊の可能性も皆無とはいえない）が、当社の業務との関連があ

るのか不分明な印象をぬぐえないように考えられる。松澤会長のスケジュール表に接待・会食の予定のない日まで、飲食代として接待交際費等が使用されている。

第3に、2020年11月24日に、松澤会長は、本件セクハラ案件の通報女性社員らにゴルフ道具一式（代金37万円）を買い与えて、その代金を、当社の接待交際費として処理をした。している。

ゴルフ道具一式の購入資金を会社に経費負担させることは、現実の捜査・訴追の実務では、罰則規定の趣旨や立法趣旨、保護法益に照らして、悪質で処罰に値するか否かを踏まえて慎重な実務が行われる場合があるとしても（大鶴基成「刑事法によるエンフォース」145～146頁、山田泰弘・伊藤研祐『会社法罰則の検証』）、少なくとも、業務上横領罪（刑法253条）の構成要件を満たし、刑事罰の対象となるとの疑義を払拭できないと考えられる。

3 接待交際費名目での私的流用は取締役の任務懈怠により当社に損害を与えたと評価されること

以上のようにみてくると、正確な金額を確定するためには、証跡となる証憑類や秘書室、経理部門関係者のヒアリング等の補充調査が必要ではあるが、松澤会長は、接待交際費等、会議費と合理的に認めることが困難な、当社の業務には関係のない、私的用途のために相当多額の支出をし、それを当社に負担させる事実を繰り返してきたことを認定することができる。

このように、代表取締役に在任中に業務と関連しない多額の金員を支出させ、原告に損害を与えたことは、取締役としての任務懈怠に該当し、従って当社に対して損害賠償義務を生じることが明らかであり、その旨を説示する裁判例も存在している（東京地判平成29・3・29LLI/DBL07231108）。接待交際費等の名目で、私的な流用を当社に負担させた金額を確定した上で、松澤会長に損害賠償を支払わせるべきである。

株式会社日住サービスでは、接待交際費の不正流用（自らの遊興目的で利用した飲食代金等を監査法人の担当者や金融間担当者との接待交際費という名目で、自ら会計伝票を起票し、これを自己承認の形で精算して、現金を不正に領得し、その金額が240万円に達した事案で、他にも幾つかの不正があったが、第三者委員会を設置して、調査報告書を開示している（2019・1・31）。

第3 利益相反取引

1 エドモン・ドウ・ロスチャイルド・日興株式会社との利益相反取引

第2・1記載の佐々木弁護士の資料提出要請を契機に、資料探索を続けている過程で、鈴木取締役が、旅行業者のエドモン・ドウ・ロスチャイルド・日興株式会社（以下「エドモン・ドウ・ロスチャイルド・日興」という）の代表取締役の在任中（資料18参考資料5）である令和元年8月から同年12月まで、当社は、同社と取引を繰り返し、合計約800万円を支払ったことが判明した。

これは、会社法356条1項2号に定める利益相反取引であり、取締役会で、重要な事実が

開示され、その承認を受けなければならないが、当社においてそのような手続は、一切、行われていない。

2 株式会社 SUZUKI NORIYOSHI OFFICE との利益相反取引

また、鈴木取締役が代表取締役である株式会社 SUZUKI NORIYOSHI OFFICE (以下「SUZUKI NORIYOSHI OFFICESUZUKI」という。資料 18 参考資料 8) が、西村あさひ法律事務所に依頼した業務の弁護士報酬約 80 万円について 3 月 16 日に同社が当社に請求し (資料 18 参考資料 5)、3 月 31 日に当社が同社に支払っている (資料 13 参考資料 6)。これは、会社法 356 条 1 項 2 号に定める利益相反取引であり、取締役会で、重要な事実が開示され、その承認を受けなければならない。しかし、そのような手続は、一切、行われていない。SUZUKI NORIYOSHI OFFICE の依頼した案件の報酬を、なぜ当社が支払わねばならないのかを鈴木取締役は、全く説明をしていないし、上記については、取締役会の承認もなく、支払いが行われている。

取締役会による承認手続を経ない以上、エドモン・ドウ・ロスチャイルド・日興 (2019 年 8 月～12 月)、記載の SUZUKI NORIYOSHI OFFICE が西村あさひ法律事務所に依頼した業務の弁護士報酬を当社が支払ったことは、エドモン・ドウ・ロスチャイルド・日興、SUZUKI NORIYOSHI OFFICE の各々の利益を図ることになり、その結果、当社に損害を与えた。

第 4 監査役への内部通報意向の動向

1 社外監査役 (小林弁護士) への 4 月 15 日付内部通報

は、4 月 15 日に寺尾弁護士に同行して小林弁護士と面談して、寺尾弁護士の同日付意見書 (資料 20) を手渡し、松澤会長のセクシャルハラスメント事案を含む 3 つの不正事案を監査役会として調査することを依頼し、また、寺尾弁護士の監査役会に対する 4 月 25 日付書面 (資料 21) でも、本件セクハラ案件を含む 3 つの不正事案の調査を求める旨を申入れた。

しかし、4 月 20 日、コンプライアンス担当役員である伊藤取締役より、昨日 (4 月 19 日) 決定された、監査役会の方針として、①本件セクハラ案件は、社外取締役調査委員会が弁護士を起用して調査をしているので、監査役会は調査しない、②不明朗な接待交際費問題については、ゴルフクラブ 37 万円の件は本件セクハラ案件で調査済みであるから、その部分は調査から除外する、③鈴木取締役の関係する会社との利益相反取引については調査するとの方針が伝えられた (資料 13、資料 14・1 頁)。

2 4 月 22 日付取締役会における石松取締役の動議とその後の経過

(1) 石松取締役も、取締役会が監督・監視機能を発揮するため、もっぱら監査役会の調査にまかせるのではなく、取締役会としても的確に調査するべきとの考えから、4 月 22 日に開催された取締役会で、動議を提出し、「動議」と「提言」及び参考資料 (資料 18) を、会議室にリアルで出席していた取締役・監査役に配布し、討議に基づき、動議が申立てた。しかし、当社が作成した議事録ドラフトには、4 月 22 日の動議をめぐるやり取りを正確な反映しているとはいえない議事録ドラフト (資料 26) が作成されている。動議の内容ややり取り等の概要は、次のとおりである。

第1に、本件セクハラ案件については、簡単な調査報告を受けたのみで、社内取締役は本件調査報告書を閲覧する機会を与えられず、取締役会、コンプライアンス委員会にも報告されていない状況である、本件の重大さに鑑み、本件調査報告書の結果が取締役会で正式に報告されるべきで、再発防止策も議論されるべきである。

第2に、松澤会長が代表取締役在任時の交際費が94期、95期、連続して3000万超で、松澤会長のスケジュール表に接待・会食予定のない暇で飲食代として交際費が使われているが、松澤会長は接待の相手、接待の必要性、金額の累計が高額になっていることについて説明をすべきであるし、本件セクハラ案件の被害者に買い与えたゴルフ道具37万円を接待交際費として処理したことは業務上横領の疑いもあるので、松澤会長は説明・報告をすべきである。

第3に、鈴木取締役がエドモン・ドウ・ロスチャイルド・日興の代表取締役であった時期の同社と繰り返した取引合計約800万円、SUZUKI NORIYOSHI OFFICEが西村あさひ法律事務所に依頼した業務の弁護士報酬約80万円を同社が当社に請求して当社が支払った件は、いずれも会社法356条1項2号所定の利益相反取引であるのに、会社法が定める取締役会で重要な事実を開示して取締役会の承認決議がされていない。鈴木取締役の手續懈怠の責任を追及するとともに、なぜSUZUKI NORIYOSHI OFFICEが委託した費用を当社に請求したのかの理由も説明すべきであり、その取引の相手方となった松澤会長の責任も追及すべきである。以上の詳細は、別紙提言を閲覧して欲しい(資料19・2～3頁)。

(2) これに対し、太田取締役より、①SUZUKI NORIYOSHI OFFICEが西村あさひ法律事務所に依頼した業務の弁護士報酬約80万円を同社が当社に請求して当社が支払った件は自分として関与しておらず、初耳だが、②それ以外は監査役会が調査するとの方針を近藤社長より聴いていること、また、③本件セクハラ案件の被害者に買い与えたゴルフ道具37万円を接待交際費として処理したことについては、松澤社長から当社に返還済みであると認識していること

(資料19・4頁の太田取締役の発言8～10行目の「そのゴルフバックの件は松澤社長の方で、もうすでに会社に対しては、その分立て替えたものは支払い済みであると、いうふうに認識を、私の方としてはしておりますが、」の部分参照)との意見が述べられ、くわえて、④監査役会に対して内部通報がされていること、事実関係に不明確なところもあり、とくに①は殆どの取締役、監査役が初めて聴くことと考えるので、監査役会への内部通報とほぼ同じ内容である石松取締役の動議について、太田取締役としても動議として、監査役会にまず調査をお願いし、監査役会がしかるべき時期に調査結果を取締役会に報告してもらい、その調査結果をもって再度取締役会で議論したらいかかとの動議が出された(資料19・4頁)。

太田取締役の動議を受けて、石松取締役より、近藤社長に対し、4月21日と22日の定時取締役会の前に、近藤社長と伊藤取締役から、4月15日付けの監査役会への内部通報に対して当社取締役会としてどのような方針かを確認したが、すべて監査役会任せであるとの説明に終始し、取締役会として主体的な対応をとる姿勢が見られなかったことを伝えた上で、監査役会が内部通報に対し、適切に対処すると期待するが、取締役会としてどのような基本的な方針で臨むのかと尋ねた(資料19・4～5頁)ところ、近藤社長より、監査役会で監査結果(途中でも報告があれば報告する)を取締役会に報告して議論すると考えているとの回答があった(資料19・4～5頁)。

その後、石松取締役と近藤社長との間で、調査の完了をまたずに適時適切な対応として、

「調査の状況」(近藤社長)(資料 19・5 頁)なのか、「(中間での) 調査の結果のプロセス」(資料 19・5 頁)(石松取締役)なのか、やや開きがあるやり取りがなされ、下田・久野取締役は石松取締役がいう「(中間での) 調査の結果のプロセス」がよいとの発言(資料 19・5～6 頁)を、須佐取締役からは、近藤社長がいう「調査の状況」でよいとの発言(資料 19・6 頁)がなされた。太田取締役より、まず、①近藤社長・石松取締役のやり取りは「決議」ではなく、「了解事項」と思うが、その理解でよいか(資料 19・6 頁)、次に、② i) 石松取締役が動議で提案した 3 件の問題については監査役会が調査を行い、通常、「最終的な調査の結果」を取締役会に報告してもらう、ii) 取締役会の報告を受けて取締役会で審議する、iii) 調査の内容は、生煮えの状態で、途中経過で報告するとかえって混乱するので、「調査の状況」を報告し、「進行状況」を報告し、「そのプロセス」は「適宜、適切なタイミングで」報告する、と理解した(石松取締役の発言の趣旨より、近藤社長の発言である「調査の状況」近づける趣旨の発言と理解される)との認識が述べられ、近藤社長と石松取締役に自分の理解でよいかの確認を促す(石松取締役の発言ではなく、近藤社長の発言で是と認めさせる趣旨での発言と理解される)が行われ(資料 19・6 頁)、石松取締役より、太田取締役の理解で概ねはよいが、「報告」を受けたときに「必要に応じて」即時決議しなければならない可能性があるとの認識しているので、臨時取締役会を開催して早期解決にあたって欲しい旨を要望(資料 19・6～7 頁)した。太田取締役より、さらに(最終的な監査結果が出るまでは、取締役会で中身について具体的な報告をする必要がないとの理解をさらに堅固にする趣旨からの発言と理解されるが)監査役会は、速やかに調査を、「調査が完了」したら、「適宜」「臨時取締役会」を開催して必要に応じて臨時取締役会を招集すると理解するが、その理解でよいかを石松取締役に確認を求め(資料 19・7 頁)、石松取締役は太田取締役の理解のとおりであると発言し(資料 19・7 頁)、取締役会は終了した。

取締役は、会社の業務を「監督」する職務を行う(会社法 362 条 2 項 2 号)取締役会の構成員であり、業務執行の決定・執行の局面における取締役の法的義務の判断枠組みを複数の裁判例から抽出して学説で補足して整理すると、①取締役会で定めた役割分担に従い、内部統制システムに依拠して他の取締役の職務の執行について監視義務を履行すべき義務を負う。監視義務の内容として、調査義務(違法か否かを調査する義務)と是正義務(違法であることを確認したら是正させる義務)とがある。②監視義務を履行する過程で、違法・不正又は不正の兆候がない場合は、監視義務違反は認められないが、違法・不正行為やその疑念を生じさせる不正の兆候が現われた場合、取締役会で当該部門の形担当取締役に質問する等して、代表取締役及び業務担当取締役に不正の兆候の調査及び結果の報告を求め、違法・不正行為が確認される場合は是正させる義務を負う。③常勤の業務担当取締役は、自らが担当しない業務についても経営会議その他の重要会議で資料や説明を入手できるため、その資料や説明も監視義務を指す基礎資料となる。非常勤の非常務執行取締役は、毎回の取締役会に提出された議案に係る資料や説明が適切な情報を収集・調査し必要に応じて専門家の意見を聴取するなど、会社にとって適正な資料や説明がされているかの確認をしたり、代表取締役・業務担当取締役との面談・意見交換などのコミュニケーションを通じて行う、と整理することができる。

取締役は、監視・監督の局面で不正の兆候が表われたら、それを認識次第、速やかに業務

権限あるいは取締役会に上程する等してその監督権限に基づき調査し、違法・不正行為を発見したら、速やかに違法・不意な状態を是正・回復し、原因分析に基づき再発防止策を講じ、さらに必要に応じて信用の維持・回復のための措置を講じることも行うことが求められる(資料 28・13~15 頁。不正会計に関する裁判例を中心とした分析であるが、他の不正類型でも基本的な判断枠組みは同様に理解される)。

漫然と、監査役会の調査任せにする取締役の姿勢は、このような裁判例の枠組みに照らし、善管注意義務違反の誹りを免れないことは明白である。

3 4月25日付書面による監査役会への申入れ

寺尾弁護士は、監査役会に対する4月25日付書面(資料21)で、①本件セクハラ案件については、社外取締役が起用して作成された本件調査報告書(そのもの)を閲覧し検証すること、②接待交際費の問題についての調査に加え、本件セクハラ案件の被害者の女性社員に当社の負担で買い与えたゴルフ道具37万円について、4月22日に太田取締役より発言のあった、松澤会長が既に当社に返金していると理解しているとの発言(石松取締役は4月22日の取締役会で初めて聴いた)の裏付け等を含めた調査確認を、③利益相反取引についての調査と管理体制に不備がないかの調査を早急に行うよう要請し、会社法の監査役監査報告を適正に行うためにも実効的な調査をお願いしたい旨を強く求め、真摯に対応いただけない場合は、監査法人への通報を始めとしてしかるべき対処に着手せざるを得ない意向を伝えた(資料27・4頁)。

4 監査役会の4月30日付書面

寺尾弁護士の上記書面(資料21)に対し、監査役会より、内部通報に関する調査状況と題する4月30日付書面(資料27)が送付されてきた。しかし、4月30日付書面(資料27)の文面をみる限り、上記の意向に監査役会が十分応えることは期待し難しいと考えられた。

確かに、同書面には、監査役会は、①本件セクハラ案件について、「事実経過及び対処、並びに再発防止策などについての再確認を行って」いること、②交際費事案については、94期、95期の秘書課交際費(会食等)が各々約32百万円であること等を監査役会も認識していることを窺わせる記載等がある。しかし、①は、(いったんは行わないとした方針を調査する方針に変更したこと自体は、遅きに失したとはいえ、評価する余地はあるとしても)、「事実経過及び対処、並びに再発防止策などについての再確認を行って」いるとの記載からは、監査役会は、既になされた調査のレビューのみを行い、(本来、監査役会には求められているはずの)「本件調査報告書を社内取締役や監査役の目に触れないうちに松澤会長が動議を出してまで自主的に代表取締役の地位を辞任せざるを得なかった(また社外取締役3名も、本件調査報告書を読まないうちは松澤会長の動議の適否を判断し難いとの慎重な意見を述べた社内取締役に即日動議を審議する必要がある旨を説いて説得した)真因がどこにあるのかを解明し、そのような2月10日の対応がガバナンスの観点から適正といえるかを改めて評価・判断」しようとする姿勢は微塵も感じられない。また、②には、「本社のみで年間15,000件~18,000件に上る支払に関する徴憑の中から、今回の交際費に関する証憑を抜き出し、勘定元帳のデータと照合する作業である」ことをわざわざ説明する記述があるが、94期、95期の秘書課交

際費（会食等）が各々約 32 百万円であることを元帳データで確認したのであれば、そのデータに相応する証憑を抽出し、照合作業を行えば足り（それほど時間を要する作業とは考えられない）、わざわざ証憑類の多さを強調する必要はなく、証憑類の多さを理由とする「多くの時間を要しております」などの弁明は合理性があるとは考え難いからである。

5 5月7日の監査役会によるヒアリング

内部通報者代理人としての寺尾弁護士と監査役会の書面のやり取りと並行して、石松取締役は、伊藤取締役との間でメールをやり取りし、4月29日の伊藤取締役のメールに、監査役会の所見と題する書面が添付で送信されてきた（資料22・3枚目）。石松取締役は、赤羽監査役とも、メールをやり取りし（資料23）、5月7日に監査役会によるヒアリングに臨んだ。

5月7日の監査役会によるヒアリングは、赤羽・田宮監査役が中心となり、石松取締役に對して質問をし、石松取締役がそれに応えるという形で、1時間半程度でヒアリングが終了したが、そのヒアリングの終了間際に、石松取締役より、1点だけ気になる点をお聞きしたいとして、本件セクハラ案件の被害者の女性社員に当社の負担で買い与えたゴルフ道具 37 万円について、4月22日に太田取締役より発言のあった、松澤会長が既に当社に返金していると理解しているとの発言を、監査役はどのように理解しているのかを尋ねたところ、田宮監査役より、①松澤会長が37万円を返却したことは監査役会としては確認できていないこと（資料25・2頁）、②田宮監査役の想像でということでの条件付きではあったが、松澤会長が本件セクハラ案件で報酬の自主返納した報酬の30%減額を3か月続けることの中で、37万円を返却したのではないかと理解しているのではないかとという説明があった（資料25・1頁の「おそらく皆さんご認識の、30%の3ヶ月報酬自主返納、その中にそのような意味が含まれていて…」の発言箇所）。①を前提とすると、弁護士である太田監査役はどのような根拠から、松澤会長が37万円を当社に返金したのか、判然としない。また、②については、このような説明は合理的とはいえず、失当であるが、その点はさておいて、田宮監査役の発言で、驚くべきことは、田宮監査役は、松澤会長の報酬の自主返納の割合である30%を3ヶ月分ということを知識としてもっており、しかもそれは監査役、社内取締役ともに周知されていることだの認識をもっていることがこの発言から窺われることである。2月19日に調査報告の説明会での近藤社長の説明では、松澤会長の報酬の自主返納についての具体的な説明はされておらず、その後の取締役会その他、取締役会や取締役が出席する会議体でそのような説明をされた事実はない。なぜ田宮監査役からそのような発言がでたのか、推測する他はないが、監査役会、あるいは監査役個別に、近藤社長あるいは伊藤取締役から、松澤会長の報酬の自主返納についての説明があり、今回問題となっている様々な問題で頻繁に会議が行われているため、それらの記憶の混同（コンタミネーション）が生じてしまい、社内取締役である石松取締役も聴いて知っているとの認識で思わず出された説明ではないかと推測される。

しかし、石松取締役も、下田・久野取締役も、5月10日までの間に、松澤会長の報酬の自主返納についての説明を受けた事実はなく、3社内取締役と監査役とで、説明、提供を受けた情報の量等について相違がある可能性がある。

ちなみに過去の公表された不祥事事案における報酬の自主返上の程度は、役員報酬の10～30%の1～3ヶ月程度を軸として、事案の重大さや事案の重大さや具体的な監督責任の程度等

に応じて決められる事案が多いとされる（資料 29・5 頁）。松澤氏の実際の報酬の自主返納の割合・期間が田宮監査役の発言のとおりかは不明であるが、減額の割合・期間は相対的に大きく、本件セクハラ事案の重大さを物語っている（監査法人への報告や、開示規則の関係で開示が必要と解される余地があることが想定される）。

6 5月10日の臨時取締役会と監査役会による中間報告

(1) 監査役会による中間報告を行うとの趣旨から5月10日の臨時取締役会が開催された。

同日の臨時取締役会で配布された資料が資料 26 である。監査役会による調査の中間報告の前に、4月22日の臨時取締役会の議事録が配布され、近藤社長によりその内容が説明された。

石松取締役の動議部分について配布された議事録の当該箇所の記載（資料 26・3 枚目）をみると、第1パラグラフの要約は簡略なまとめになっているとしても、第2パラグラフの太田取締役の発言部分は、石松取締役の動議に対する意見という形で、石松取締役に内容を確認しながらした複数回の発言を要約した内容の正確さはさておくとして、太田取締役の発言を石松取締役の動議に対する「意見が示された」としてまとめている点は、太田取締役自身が、これらのやり取りは、決議事項ではなく、了解事項であると発言しており、同人の発言とも相容れない、不正確な整理となっている。

しかも、最も問題なのは、第3パラグラフで、石松取締役の「動議について慎重に審議がなされた後に、議長が賛否を審議に諮ったところ、…了解された」との記載になっている箇所である。この表現は、（石松取締役の動議が否決されたと明確に書かれていないが）、石松取締役の動議について審議され、否決されたと読むのが通常理解であるが、資料 19 の反訳データの全箇所をみても、石松取締役の動議に対する賛否が審議にかけたことを読み取ることは、明示的にも黙示的にも困難なやり取りになっていると考えられる。

石松取締役に対する伊藤取締役の4月28日のメール（資料 22・1 枚目手書きの①が付記されている赤いマーカーを付記した箇所）にも、「4月22日開催の取締役会にて動議案件となっております事から、臨時取締役会にて監査役より状況報告と致したく、…」の文言からは、動議が審議されて否決されたとの趣旨は読み取れず、むしろ、動議の採決まではされていなかったが、動議の趣旨を尊重して、監査役会を開くという意味と理解することが自然であり、伊藤取締役自身も、4月28日時点で、動議が審議され、否決されたと理解していないことが窺われる。このように、上記の議事録ドラフトは実際のやり取りを正確に反映したものとはいえないことは多言を要しない。

議事録の確認の後、近藤社長の「コーポレート・ガバナンスの更なる強化に向けた今後の方針について」（資料 26・5～6 枚目）が読み上げられ、その後、近藤社長より取締役会の出席者に質問・意見等があるかを尋ねる発言がなされたとき、石松取締役は、4月22日における自分の動議はまだ（審議が）継続しているとの理解でよいかと尋ねたところ、近藤社長より、「そうですね（その理解で異存はない）」との発言がなされた。動議の審議が継続中であるということは、動議に賛否を議場に諮っていないこと（賛否を議場に諮っていないこと）を意味する。すなわち、「（石松取締役の動議につき）その賛否を諮ったところ、…」という議事録の記載は、石松取締役の動議はまだ審議継続中であるとの、近藤社長の認識にも合致していない記載となっている（同封した資料 26 の音声データで確認していただきたい）。ただ

し、会社がその趣旨に沿って議事録の修正を行うかは不明瞭である。

(2)その後、監査役会より、「調査報告書(中間報告)」(資料26・7枚目以降で、頁数の記載がある。以下「本件中間報告書」といい、言及するときは、資料26の「通して何枚目」という形ではなく、本件中間報告書に記載のある頁数で引用する)。

本件中間報告書は、寺尾弁護士の意見書(資料20)、監査役会に対する4月25日付書面(資料21)が監査役会に調査を求める、①本件セクハラ案件、②不明朗な接待交際費等の問題、③鈴木取締役に関わる利益相反取引の3点につき、冒頭で、①③は「調査は完了しており」、本件中間「報告書をもって最終報告とする」こと、②については、調査完了までの間に新たに確認した事実や検討を加えた結果により事実認定の修正等の可能性があることを記載している(本件中間報告書1頁)。

調査の概要の箇所、法的外見を補完するため、田辺総合法律事務所の法的助言等の調査の補助も受けたことを記載しており、一見、法的外見を有する専門家の意見を徴求しており、形式のみならず実質的にも信頼性が高い報告書であると解されそうである。しかし、次に述べるとおり、本件中間報告書が、最終報告であるとわざわざ明記した①③については、不十分、不自然な点が散見される。また、②についても、本件中間報告書が認定した事実は、明らかに客観的な事実と反している箇所が見受けられ、監査役会が適正、的確に調査を実施したのか疑問の余地がある。以上を敷衍して述べると次のとおりである。

まず、本件セクハラ案件については、第1に、「ハラスメント事態の内容について当事者等に対する再調査を控える」(本件中間報告書5頁)ことが適切といえるか疑問がないではないが、その点はさておき、また、弁護士調査チームがした調査の方法・結果は客観性が担保されていることは、一般論として異論はないとしても、松澤会長によるセクハラ行為に対して、社外取締役3名が関与する形となっており、第1・2、第1・4のような異例な対応が行われた背景を理解するためには、まずは本件調査報告書そのものを読むことが不可欠と考えられるが、調査結果について「調査結果説明書面」(第1・1記載の「調査報告要旨」を指すと考えられる)に基づき説明を受けたとの記載(本件中間報告書2頁)からは、監査役会は、本件調査報告書そのものには目を通していないことが推認される。

第4・4で述べたとおり、監査役会には、本件調査報告書を社内取締役や監査役の目に触れないうちに松澤会長が動議を出してまで自主的に代表取締役の地位を辞任せざるを得なかった(また社外取締役3名も、本件調査報告書を読まないうちは松澤会長の動議の適否を判断し難いとの慎重な意見を述べた社内取締役に即日動議を審議する必要がある旨を説いて説得した)真因がどこにあるかを解明し、そのような2月10日の対応がガバナンスの観点から適正といえるかを改めて評価・判断することが求められているはずである。根本原因に迫るために不可欠な本件調査報告書になぜ監査役会は目を通さないのか、疑念が残る。

第2に、監査役会が確認した証拠は、「監査役求めに応じ」たものに限定されているように読み得る。監査役(会)は、松澤会長、近藤社長が自発的に提出しない限り、本件合意書(資料11)を注意深く見ていないはずである。なぜなら、監査役会が本件合意書を確認したのであれば、第1・3で詳述したとおり、本件合意書1項が規定する、当社が、松澤会長の女性社員に対する100万円の損害賠償支払義務を松澤会長と連帯して支払う旨を約束することが、会社法356条1項3号が利益相反取引として具体的に例示する「株式会社が取締役の債

務を保証すること」に明らかに該当し、当社取締役会規程7条1項1号ヨが定める「その他会社法その他の法律で定められた事項」にも該当することに、弁護士資格のある小林社外監査役が見れば気がつかないはずがなく、それに気がついた場合、会社法、取締役会規程に違反したことについて、鈴木社外取締役が関与した利益相反取引については、形式的にはあたるが実質的には当たらず、事前に報告があれば異論なく承認されたと容易に推定される等との理由で問題なしとしたのと同様に、法的に正当視できるか否かに言及されることが当然予測されるからである。第3に、「対処内容は既に全取締役及び監査役が取締役会の席上共有しており」との記載も、第1・4で詳述したとおり、松澤会長に処分通知及び注意事項を出したとの報告があったのは調査報告結果の説明会の場であって、「取締役会の席上共有」などではなく、しかも自主返納の具体的な内容については石松・下田・久野取締役らは、現在に至るまで知らされていない。

上記第1、第2からは、監査役会は本件セクハラ案件の実相に迫るために必要な本件調査報告書を読みもせず、また、会社法、社内規程違反の疑義を免れない本件合意書（資料11）や（おそらく本件合意書を締結するために必要であったことから、松澤会長が指示したと推測される）職務代行指示書（資料10）を閲覧・分析等を一切していないことが優に推認でき、上記第3からは、本件中間報告書の認定事実は、明らかに客観的事実と乖離があることが認定できる。このような表層的と評価でき、客観的な事実認定と異なる事実を認定している調査・検討しか行っていないにもかかわらず、「最終報告とする」などとすることは、実効的な監査とは到底いえない。

また、本件中間報告書は、通報した女性社員が平穩に当社で継続して業務に精励していること等を掲げて、『これ以上、本件が社内で蒸し返さないこと』を会社として尊重すべきであり、本件既知の関係者及び会社は二次的被害が生じうる事態を完全に排除すべきである」（本件中間報告書2頁）との結論を強調するが、これは、本件セクハラ案件については、さらなる調査を求めることを牽制し、本件中間報告書の「最終報告」以上の調査は行うことを封じることが宣言するに等しいが、本件中間報告書は、本件セクハラ案件の実相が取締役会に晒されることを回避するために2月10日に行われた緊急動議が全員異議なく承認可決されたのではないかと疑義を払拭するに足りる徹底した調査とはおよそかけはなれており、明らかに失当といわざるを得ない。

次に、鈴木取締役が関わった利益相反取引について、(a) E社との取引は、①定型的取引であり、②実費精算という同一条件で行われていることを理由に、形式上は利益相反取引に該当するが、実質的には利益相反取引的状况にはない等との意見が述べられている。しかし、①は、取締役が会社に財産を贈与する場合、無利息・無担保で金銭を貸し付ける場合（最判昭和38・12・6民集17巻12号1664頁）、あるいは普通取引約款により一般の顧客と同一の条件で取引をする場合（東京地判昭和57・2・24判タイム474号138頁）のように、定型的に会社を害するおそれのない取引については、利益相反取引の規制を適用する必要はないと解することができるとしても、本件のE社との取引は、明らかに上記とは異なる。当社にとってE社との取引は、普通取引約款（ないし実質的にそれと同様の全ての取引先に適用される契約書）に基づき、E社以外の取引先と同一の条件での取引ではなく、上記のような「定型的に会社を害するおそれのない取引」とは到底いえない。それにもかかわらず、本件中間

報告書は、E社との取引を「定型的取引」と論じている点は合理的な根拠が欠けている。

また、学説でも、そもそも取引の公正さは容易に判断できるものではなく、公正か否かの判断させるために当該取引を取締役会で（当該取引に関わる様々な事情の報告を受けた上で）審議させることが必要であるとされ（例えば田中亘『会社法〔第2版〕』248頁）、具体的取引が会社にとり公正・合理的で会社を何ら害さないときには承認を要しないとの抗弁は、公正・合理性に幅があるため、認められないとされている（江頭憲次郎『株式会社法・第8版』460頁注3）。

まして、E社のビジネスモデルは、本件中間報告書が「サービスを提供する先から収益（手数料的な対価）を得ないビジネスモデルで展開されているもの」（本件中間報告書4頁）と認定しているとおり、他とは比較が困難な取引であって、まさに「監査における不正リスク対応基準」（以下「不正リスク対応基準」という）付録2「不正による重要な虚偽の表示を示唆する状況の例示」2の「留意すべき通例でない取引等」に該当する取引である。公認会計士ないし監査法人向けの不正リスク対応基準は、監査役や取締役の善管注意義務を措定する基準としても影響を及ぼしうる可能性があり（取締役については例えば、遠藤元一「監査における不正リスク対応基準」が取締役に及ぼし得る影響上・下」循環商事法務 2023 号 46 頁以下等参照）、注意深く検討することが求められる。

取引の公正さの判断が困難であることは経験則に照らして明らかに認められ、E社との取引は、類型的にも実質的にも利益相反取引に該当すると解するほうがむしろ自然であり、E社との取引が不正会計のリスクないし脆弱性がある取引類型であることも考慮すると、本件中間報告書の判断は明らかに的を射ていない。

さらに、本件中間報告書は「事前を取締役会に報告していれば、その内容に特段の異論もなく承認されたものと容易に推定される」とするが、それであれば事前に報告すれば足りるのであって、このような、いわば、「後知恵」とも評価されうる論拠で、事前の報告と取締役会の承認を省略したことを正当化することは、にわかに理解が困難である。したがって、この点に関する本件中間報告書の見解は適切とはいえない。

当社の規程類では、実費精算が認められているのは、交通費や宿泊費等で、日当は定額支給として規定されている。したがって、E社との取引を実費精算するというやり方は、当社社内規程には適合していない、社内規程違反の支払いということになる。また、そもそも監査役はどのような証拠や根拠で、実費精算であることを確認し、本件中間報告書の記載をしたのか、不明瞭である。

次に、(b) S社との取引について、「実質的な依頼者は当社である」が、太田取締役への配慮から、S社が一旦立替え、その費用を当社に請求したものであるとの事実認定がされている（本件調査報告書5頁）。しかしながら、実際の依頼者はS社であることは、寺尾弁護士が4月15日に社外監査役である小林弁護士に面談した時に交付した意見書（資料20）の参考資料6（石松取締役が4月22日の助議提言に添付した資料18の参考資料6と同じ資料）の、西村あさひ法律事務所のS社に対する弁護士報酬請求書（参考資料6・2枚目）に、源泉徴収税8万1680円が控除されていることからも優に認定できる事実である。監査役会は、寺尾弁

護士の意見書と、石松取締役の動議・提言の2回にわたり、西村あさひ法律事務所のS社に対する弁護士報酬請求書の資料を受取りながら、当社および鈴木取締役に対して適切な調査を行ったのか、疑念の余地がある。そもそも当社は、太田取締役が当社の社外取締役に在任期間中に、本件セクハラ案件より以前にも、別件のセクハラ事案についての調査等を直接、西村あさひ法律事務所に依頼しており（資料12・6頁の太田取締役の「先日関連会社の方が停職くらって」との発言は同案件を指している）、本件についてのみ、特段、太田取締役に配慮しなければならない合理的な理由も考え難く、かりにそのような理由があったからといって（そのような理由の有無にかかわらず）、本来、当社に請求すべき法律相談料を、当社ではなく、一旦、全く別の会社であるS社に（S社に源泉徴収義務まで課して）、請求を行い、しかも、本件セクハラ案件の相談を含めた相談の相談料を「コーポレートガバナンスに関する法的助言」という、全く異なる名目で報酬の請求書を発行することは、合理的な説明に窮するトリッキーな処理であり、日本有数の法律事務所である西村あさひ法律事務所がこのような、説明に窮する請求をやすやすとすることは考え難い。

さらに、監査役会は、S社が一旦立替え、その費用を当社に請求したことについて、「本費用の内容を確認の上管理統括部長が承認し、経理部長が承認している。」（本件中間報告書5頁）と事実認定している。管理統括部長は石松取締役であって、石松取締役が、S社が立替えた費用の当社に請求した内容を確認したことを示唆している可能性がある。しかし、S社の当社に対する請求書（参考資料6）は3月16日付で、当社においてS社からの請求書の支払の承認申請手続に関する書類（資料7）には「更新日付」が3月19日付で、「支払予定日付」は3月30日との記載がある。当社は、2月26日付け「人事異動の内示について」（資料30）で、4月1日発令予定の人事異動を内示し、3月1日から3月31日の期間、新役員の権限を代行することを可能とする旨の内示が出され、管理統括部長である石松取締役の代わりに、4月1日から「管理統括部長」を兼務することの内示（資料31）が出ていた浅井貴史氏が「管理統括部長」の兼務者として、S社からの請求書の支払承認などを行っていた事実がある。本件中間報告書の記載は、明らかに正確さを欠いている。

以上のとおり、鈴木取締役が関わったE社及びS社の利益相反取引についての本件中間報告書は、基本的な考え方に法的に疑義があり、事実確認にも杜撰な点が見受けられ、著しく信用性が低いものと言わざるを得ない。

このような調査をもってなぜ「最終報告」とすることができるのか、その理由は明らかではないが、本件中間報告書の記載だけではなく、第4・1、3～5記載の監査役会の対応をもあわせて考慮すると、監査役会は、本件セクハラ事案を含む諸問題に真摯に向き合い、徹底した調査を行うおうとする姿勢は感じられない。

なお、本件中間報告書の冒頭の段落には、5月6日に貴有限監査法人にも情報共有済みであるとの記載がある。第4・3～5記載のとおり、これまでの監査役会の対応は緩慢な対応であったのに、5月6日に急遽、貴有限監査法人に連絡をとったのは、寺尾弁護士の監査役会に対する4月25日付書面（資料27）で、監査役会に対し、会社法の監査役監査報告を適正に行うためにも実効的な調査をお願いしたい旨を強く求め、真摯に対応いただけない場合は、監査法人への通報を始めとしてしかるべき対処に着手せざるを得ない意向を伝えた（資料27・4頁）こと等に対処せざるを得なかったからではないかと推測される。ただし、本件中間報告

書に記載された内容に高い信憑性が認められず、貴有限監査法人になされる報告も、実相を伏せたまま、形式的・表層的な報告がなされる可能性がある」と懸念される。

7 まとめ

以上のとおり、監査役会は、本件調査報告書を示されないままの現況を甘受し、4月20日、伊藤取締役経由であるが、いったんは、本件セクハラ案件は調査しない、不明朗交際費についてもゴルフ動議一式購入は、本件セクハラ案件と関連するので調査しないとの意向を示し（資料13、14・1頁）、また、寺尾弁護士の4月25日付書面（資料21）に対する監査役会の4月30日付書面（資料27）をみる限り、監査役会が、本件セクハラ案件や交際費問題に対して徹底した調査を行うとの確固たる意向や姿勢をもっていているとは考えにくい。さらに、5月7日の石松取締役に対する監査役会によるヒアリングの最後のやり取りにも、（社内取締役である石松取締役が知らない）松澤会長の報酬の自主返納の内容を知らされていたことを示唆する発言や、太田社外取締役の不分明な発言に理解を示すかのような感想を漏らしている状況や、さらには、5月10日の本件中間報告書には、調査が不十分であり、疑問の余地のある事実認定、不自然な法的外見等が散見されるなど、真摯に調査したといえるか疑問の余地がある調査報告を作成しておきながら、本件セクハラ案件や鈴木取締役の会社との利益相反取引については最終報告であり、それ以上の調査をしない意向を示す等、監査役会が公正な調査を遂行しているかにつき疑義を払拭できない。

これらの諸事情に照らすと、監査役会が、松澤会長の取締役としての違法・不当な職務執行を真剣に調査することは期待し難い。

また、取締役会は、監査役会が監査を完了し、最終報告を受けてから、取締役会としてなすべきことを検討する方針をしめしており（資料26の4月22日取締役会議事録の動議の記載もその趣旨の表われと考えられる）、5月10日の近藤社長の「コーポレート・ガバナンスの更なる強化に向けた今後の方針について」の第2パラグラフの「今回の事案については、…監査役会の報告を尊重することを各取締役各位に求めたい」との文言の記載がある。

第4・2で詳述したとおり、取締役会は、会社の業務を「監督」する職務を担う（会社法362条2項2号）機関として、監査役会の監査とは別個に監督権限を行使することは妨げられないことはいうまでもなく、また、取締役は、監視・監督の局面で不正の兆候が表われたら、それを認識次第、速やかに業務権限あるいは取締役会に上程する等してその監督権限に基づき調査し、違法・不正行為を発見したら、速やかに違法・不意な状態を是正・回復すべき義務を負う。

コーポレート・ガバナンスの更なる強化を真に願うのであれば、取締役会の監督と監査役会の監査とが独立しながら相互に機能を補完しあうことで企業の健全性と成長のバランスを図ることで持続的な企業価値の維持・存続を図るはずであるが、同書面には、なぜか、取締役(会)としては、監査役会の報告を静観し、監査役会の報告を黙って聞けとでもいうことが含意されているかのように読みうる上記の表現がある。

代表取締役社長の書面のガバナンス強化の名目の書面にさりげなく忍ばせることで、各取締役に対し求めることを示唆しているのだとすれば、それは隠蔽の指示とも評価される余地すら皆無とはいえない。

監査役会の本件中間監査報告書には、第4・6記載とおり、必ずしも十分な信用性が備わっていない以上、取締役は、取締役会の構成員として監督権限を行使することが求められ、監督権限を行使しないで監査役会の調査に委ねるのでは取締役は任務懈怠責任を免れない。

これは全社的な内部統制の不備事例の典型例である、取締役会の機能不全、役員のコンプライアンス意識の欠如に該当しており（日本公認会計士協会 監査・保証実務委員会研究報告第32号「内部統制報告制度の運用の実行性確保について」8～9頁）、当社は全社的な内部統制が機能不全に陥っていると判断される。

公認会計士・監査法人は、資本市場のゲートキーパーとしての役割を担う立場にあり、貴法人による徹底した調査を求めたく、通報・報告する次第である。

（添付資料）

- 資料1 当社取締役会規程
- 資料2 コンプライアンス規程
- 資料3 コンプライアンス委員会規程
- 資料4 内部通報規程
- 資料5 ハラスメント防止に関する規定
- 資料6 西村あさひ法律事務所・AI-EI 法律事務所の請求書（本件調査報告書に係る業務）
- 資料7 2021年2月10日臨時取締役会議事録
- 資料8 2月10日取締役会（休憩中も含む）の音声データ反訳
- 資料9 2月10日開示（代表取締役の異動及び社長人事に関するお知らせ）
- 資料10 職務代行指示書
- 資料11 本件合意書（女性社員、松澤会長、近藤取締役）
- 資料12 2月19日調査結果についての報告説明会の音声データ反訳
- 資料13 4月20日付伊藤専務による監査役会（2021年2月19日開催）における結果説明
- 資料14 資料13の音声データ反訳
- 資料15 3月25日 第95期下期コンプライアンス委員会
- 資料16 松澤会長の接待交際費の整理（エクセルデータ）
- 資料17 4月22日 4月度定時取締役会 議事次第
- 資料18 4月22日動議・提言および添付資料（資料1～7）
- 資料19 4月22日取締役会の音声データ反訳
- 資料20 4月15日 意見書 弁護士寺尾幸治作成（添付資料は18と共通するため省略）
- 資料21 4月25日 監査役会に対する書面 弁護士寺尾幸治作成
- 資料22 石松取締役・伊藤取締役間のメールのやり取り
- 資料23 石松取締役・赤羽監査役間のメールのやり取り
- 資料24 佐々木弁護士（西村あさひ法律事務所）の2月1日付メール
- 資料25 5月7日 監査役会による石松取締役のヒアリングの音声データの最後部分の反訳
- 資料26 5月10日臨時取締役会配布資料
- 資料27 資料21に対する監査役会の4月30日付け回答書

資料 28 NBL1176 号 11～20 頁 弁護士遠藤元一

資料 29 不正・不祥事発生時における役員報酬の返上 森・浜田松本法律事務所作成

資料 30 2 月 26 日付「人事異動の内示について」

資料 31 人事異動予定

音声データ

資料 8、12、14、19、25、26