

株式会社ワールド航空サービス 御中

中間報告書

2021年11月18日

株式会社ワールド航空サービス特別調査委員会

委員長 久保利 英明

委員 幸田 真音

委員 小川 直樹

目次

第1	雇用調整助成金の不正受給の疑いに関する特別調査委員会の設置及び調査の実施	1
1.	本件調査の前提条件・限界と本報告書の位置づけ	1
2.	特別調査委員会の設置の経緯及び委員会の構成	1
3.	調査体制	2
4.	当委員会の任務・調査事項	2
5.	当委員会の調査方法	2
(1)	資料・データの提出依頼・分析	2
(2)	ヒアリング	2
(3)	アンケート	3
(4)	NHK 報道局社会部への協力依頼	3
(5)	内部通報窓口の設置	3
第2	本件調査の概要	4
1.	ワールド航空の沿革・概要	4
2.	ワールド航空における新型コロナウイルスの影響	4
(1)	売上高及び経常利益	4
(2)	ツアーの実施状況	5
(3)	従業員数の自然減	5
3.	ワールド航空における新型コロナウイルスによる損失への対応	5
(1)	雇用調整助成金の受給	5
(2)	国内ツアーへの集中	8
(3)	その他	9
(4)	小括	10
4.	本件疑いに関する調査アプローチ	10
(1)	休業に関する疑い	10
(2)	教育訓練に関する疑い	14
5.	本アプローチの結果	14
(1)	休業に関する疑い	14
(2)	教育訓練に関する疑い	15
6.	雇用調整助成金支給申請に関する関係者の認識	15

別紙

- 別紙 A 雇用調整助成金申請・支給状況
別紙 B 休業協定書

第1 雇用調整助成金の不正受給の疑いに関する特別調査委員会の設置及び調査の実施

1. 本件調査の前提条件・限界と本報告書の位置づけ

本報告書は、非上場の同族会社であり、公開情報が限定されている株式会社ワールド航空サービス（以下「ワールド航空」という。）の特殊性から極めて限られた調査リソース、ぜい弱な管理・監視システム、時間及び条件の下において、2021年11月15日までの調査結果をまとめた中間報告書である。当委員会は、今後の調査を踏まえた最終報告書を予定している。

本件調査（以下第1・4に定義される。）にあたっては、本件疑い（以下第1・2に定義される。）に関して断続的になされたメディア報道において指摘された重要な社内資料等が同報道後ですら速やかに確認できなかったうえ、同報道がなされた後に事務局担当者が東京労働局を訪れた際、その存在すら知らなかった内部資料を示されるなど、ワールド航空の保有する本件調査の基礎となる資料は極めて限られている。

したがって、今後の調査において新たな事実等が判明した場合には、本報告書の結論等が変わる可能性がある点に特に留意が必要である。なお、本報告書は、裁判所や関係当局等の判断を保証するものではない。

2. 特別調査委員会の設置の経緯及び委員会の構成

ワールド航空は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、2020年3月分から雇用調整助成金を毎月受給していた。

そうした中で、ワールド航空は、東京労働局職業安定部から2021年9月21日付「雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金支給の疑義に係る調査協力について（依頼）」を受領し、同助成金の支給について疑義が生じたとして、内部調査及び資料提出等の協力を要請された。

これを受けて、ワールド航空は、労働法実務を専門とする弁護士の指導の下、社内調査をしつつ、東京労働局担当者の指示に従って資料提出等を進めていたところ、同年10月13日、NHK報道局社会部から、ワールド航空の雇用調整助成金の受給手続について「重大な疑義が判明した」として以下の質問を受けた。

- a 「御社は昨年来、従業員の休業を国に申請し、雇用調整助成金を受給していますが、休業となっているはずの複数の従業員が実際には出勤しており、同助成金を不正に受給しているとの疑惑があります。本件についてご説明をお願いします。」
- b 「御社は休業手当の助成に加え、従業員への『教育訓練』に伴う助成金も受給していることを把握しています。この教育訓練の内容が受給の要件に該当せず、不正受給にあたるのではないかとこの疑惑があります。本件についてご説明をお願いします。」
- c 「上記の疑惑が事実である場合、こうした形で助成金を受給した理由や詳しい経緯についてご説明をお願いします。事実でない場合、その根拠を示した上でご説明をお願いします。」

以上の経緯を踏まえ、ワールド航空は、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の不正受給の疑い（以下「本件疑い」という。）について客観的かつ独立した調査を行うため、久保利英明弁護士を委員長とする特別調査委員会（以下「当委員会」という。）を設置することとした。

当委員会の委員の選任は久保利委員長に一任されていたところ、久保利委員長は、以下の委員を選任し、当委員会は2021年10月20日付で公式に設置された。いずれの委員もワールド航空との間に同日以前に何らの取引関係・利害関係はなく、完全に独立している。

委員長 久保利英明（弁護士・日比谷パーク法律事務所代表）
委員 幸田 真音（作家）
委員 小川 直樹（弁護士・日比谷パーク法律事務所パートナー）

3. 調査体制

当委員会は、閉鎖会社であるオーナー企業というワールド航空の属性、規模及び事業の状況等に鑑み、効率的な調査を実施するため、当委員会による調査を補佐する調査担当弁護士は起用せず、委員自ら調査を行っている。

また、当委員会は、ワールド航空内のデータや資料の提出、アンケートの実施、ヒアリング日程の調整などを円滑に行うことを目的として、ワールド航空従業員から事務局担当者2名（以下「事務局担当者」という。）を指名した。事務局担当者2名は当委員会との間で調査の実施に関する基本的ルールを確認し、ワールド航空との間に厳格な情報障壁を設けた。

4. 当委員会の任務・調査事項

当委員会の任務は、①東京労働局及びNHK報道局社会部からの指摘を踏まえて本件疑いについて調査（以下「本件調査」という。）をし、②再発防止策その他の提言を行うことである。

5. 当委員会の調査方法

本件調査の方法は以下のとおりである。

(1) 資料・データの提出依頼・分析

当委員会は、ワールド航空に対して、当委員会が本件調査を進めるにあたって必要とみなす一切の資料・データの提出を依頼し、その分析を行った。当該資料には、例えば、雇用調整助成金の支給申請書及びその添付書類並びに同助成金の受給状況に関するデータ等が含まれる。

(2) ヒアリング

当委員会は、ワールド航空の経営陣、関連部署、支店及び営業所の役職員・従業員を対象に対面、Web又は電話によりヒアリングを行った。

(3) アンケート

当委員会は、ワールド航空の労務管理の実態、休業の実態及び教育訓練の実施状況等を確認するため、ワールド航空の従業員 102 名（但し、育休中の者及び休職中の者等を除く。）に対して、アンケート調査を行った。アンケート調査の実施にあたり、当委員会は、アンケートの回答内容の検閲を防ぎ、率直な回答・意見を得るために、アンケート用紙の対象者への配布・説明を事務局に委託したものの、回収は封筒で厳封の上で回収する方法に加え、当委員会委員宛に直接回答を送付する方法を用意した。アンケートの回収率は 100%である。

アンケート調査における質問項目については、ワールド航空は、当委員会の設置前から、法律専門家を通じて東京労働局と協議を進め、従業員向けアンケートの質問項目を準備していた。当委員会は、当該質問項目には、本件疑いに関する東京労働局の関心事項が直截に反映されているものと考え、原則として当該質問項目を当委員会としてのアンケート調査に用いている。ワールド航空は、東京労働局の要請を受け、2021 年 11 月 11 日、当委員会の指示の下、アンケートの回答を回収に用いたその封筒を含め全て東京労働局に提出済である。

なお、アンケート調査では、質問項目の趣旨又は意味を誤解し、明らかに事実に反する回答が散見され、当委員会としては、アンケートの回答は深堀りする端緒としてヒアリング等に進む際の参考情報に留めることとした。

また、アンケートは封筒で厳封の上回収され、開封は委員自らが行い、かつアンケート回答者の氏名を変えて番号による管理を行ったため個人情報に係る秘密漏洩はなかったものと考えられる。

(4) NHK 報道局社会部への協力依頼

当委員会委員長は、本件調査の過程で、本件疑いに関する取材を担当する NHK 報道局担当記者から、同記者宛に複数のワールド航空関係者より多くの情報提供（重要な内部資料の提供を含む。）が寄せられている旨を伝えられた。当委員会委員長は、本件疑いを解明する客観的資料が乏しかったことから、同記者に情報・資料提供等の協力を依頼し、本件疑いに関する情報提供を受けるとともに、検温記録の提供を受けた。

(5) 内部通報窓口の設置

当委員会は、ワールド航空関係者から NHK 報道局や東京労働局等に対して多数の情報提供（内部資料の提出を含む。報道によれば、その中には雇用調整助成金の支給申請書の写しも含まれるようである。）が行われていることを踏まえ、2021 年 11 月 15 日、ワールド航空内に当委員会の電子メールアドレスを通報先とする内部通報窓口を設置した。

第2 本件調査の概要

1. ワールド航空の沿革・概要

ワールド航空は、コミッションやリベート目的に土産物店に案内する、性的な問題に関わるツアーを行う、出発前にホテルが確定されていないなど、当時の業界内で常態化していた悪しき慣習への挑戦を目的として、1971年に設立された旅行会社（観光庁長官登録旅行業第201号）である。創業以来、海外旅行専門のプロフェッショナルとして高品質な海外ツアー企画（海外募集型企画旅行）を提供し続けてきた。同社は、2015年4月からは、創業以来培ってきた海外旅行のノウハウを活かし、国内ツアーの企画・販売を開始していたが、この業務はコロナ禍のため海外渡航が全面的にストップした2020年3月までは毎年売上で約2%を占める程度であった。

ワールド航空には、東京本社のほか、東京支店、大阪支店、名古屋支店、九州支店、札幌営業所及び藤沢営業所があり、従業員数は、2021年11月1日現在、114名である。いずれの支店等も相互に人事交流はほとんどなく、各店で独自の管理体制が敷かれていた。

ワールド航空は、菊間潤吾会長の親族が株式の大半を所有するオーナー企業であり、5名の取締役のうち2名を非常勤取締役とする取締役会設置会社であるが、取締役会は実開催されていない。2か月に1度役員と幹部職員が参加して開催される全国幹部会が、重要な事項が伝達される会議体である。

ワールド航空は代表取締役2名体制であり、菊間潤吾氏が代表取締役会長、松本佳晴氏が代表取締役社長として就任しているところ、代表取締役会長が日本旅行業協会の会長職等の対外的な公的役割を果たし、代表取締役社長がワールド航空における社業を取り仕切るという役割分担とされていた。

2. ワールド航空における新型コロナウイルスの影響

(1) 売上高及び経常利益

ワールド航空の2015年度（2015年4月1日～2016年3月31日）から2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）までの業績推移は以下のとおりであった。

（単位：億円）

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
売上高	93.1	82.4	82.0	82.8	77.6
海外ツアー	92.9	81.6	80.3	80.8	76.2
国内ツアー	0.2	0.8	1.7	2.0	1.4
経常利益	2.4	1.3	0.9	1.3	0.3

ワールド航空は、新型コロナウイルスの影響により、海外への渡航が不可能となったことで売上の98%（2019年度基準）を占める海外ツアーの提供が全面的に不能となったため、後記第2・3(2)のとおり、過去5年間で合計約6億円の売上げしかない国内ツ

アーに活路を見出さざるを得なくなった。その結果、ワールド航空の 2020 年度（2020 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日）の業績は以下のとおりとなった。

	2020 年度			
	4-6	7-9	10-12	2021/1-3
売上高（億円）	0.2	2.8	5.5	2.5
	（年度計）			11.0
経常利益（億円）	-2.0	-1.5	-0.4	-1.2
	（年度計）			-5.1

(2) ツアーの実施状況

ワールド航空における 2020 年度（2020 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日）の実施状況は以下のとおりであった。2020 年度に実施したツアーは全て国内ツアーである。当然、平均売上単価は激減し、経費増も相まって会社の収益力は大幅に低下した。

		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
ツアー参加人数	2020	1	0	132	366	679	928	1,416	1,322	1,367	152	325	1,110	7,798
	2019	1,336	1,221	911	1,325	1,145	1,489	1,321	1,243	1,021	948	1,126	201	13,287
	対2019年比	0.1%	0.0%	14.5%	27.6%	59.3%	62.3%	107.2%	106.4%	133.9%	16.0%	28.9%	552.2%	58.7%
ツアー数	2020	2	2	7	31	57	75	99	95	115	16	30	90	619
	2019	113	97	75	92	83	105	97	98	81	70	91	24	1,026
	対2019年比	1.8%	2.1%	9.3%	33.7%	68.7%	71.4%	102.1%	96.9%	142.0%	22.9%	33.0%	375.0%	60.3%
売上高	2020	2,333	2,922	15,073	76,229	93,134	114,777	212,400	176,783	158,192	9,928	52,690	188,175	1,102,636
	2019	791,560	796,340	495,356	775,542	597,818	806,285	775,179	662,771	648,229	552,035	713,366	150,449	7,764,930
	対2019年比	0.3%	0.4%	3.0%	9.8%	15.6%	14.2%	27.4%	26.7%	24.4%	1.8%	7.4%	125.1%	14.2%

(3) 従業員数の自然減

ワールド航空は、新型コロナウイルス禍で従業員の解雇又は雇止めを行っていないものの、従業員数は 160 名（2020 年 4 月 1 日時点）から 114 名（2021 年 11 月 1 日時点）に自然減している。このことが人件費の大幅な削減効果につながったことは否定できない。

その主たる理由・背景について正確なところは不明であるが、やりがいを感じていた海外ツアーを実施できなくなったことや、海外ツアーの添乗に伴って支給されていた添乗手当が、海外ツアーが消失したことに伴い支給されなくなったことによる収入の激減にあるのではないかと推測される。

3. ワールド航空における新型コロナウイルスによる損失への対応

(1) 雇用調整助成金の受給

ワールド航空は、売上の 9 割以上を海外ツアーにより稼いでいたところ、新型コロナウイルス感染症により海外ツアーの売上が全て消滅したことから、雇用調整助成金の特例を活用していた。受給の状況は別紙 A「雇用調整助成金申請・支給状況」のとおりである。なお、ワールド航空では、休業する従業員に対し、休業協定（例えば、別紙 B「休業協定書」）に記載のとおり、賃金が 100%支払われていた。

売上の9割を占めていた事業が消滅したワールド航空において、雇用調整助成金の意義は大きいものと認識されており、例えば、全国幹部会においては、以下の発言がなされていた。

(i) 2020年3月19日全国幹部会

代表取締役社長：

「助成金をもらうため、休業社員を増やす。」

(ii) 2020年5月15日全国幹部会

代表取締役会長：

「毎月6000万～7000万の固定費が飛んでおり、これが半年続けば4～5億のお金がなくなる。今の1日8330円雇用調整助成金の上限だと毎月3000万円の人件費が出てしまっているが、昨日の安倍首相の会見で15000円に引き上げられた。そのため、検討していた5月の給与カットは免れた。再度、シミュレーションして考える。… [中略] …こういう外部環境を踏まえたうえでも、『本社の誰かが何かをやってくれる』とのんびり構えているようでは、役職手当のカット、オフィスクローズなどを検討しなければならない。それが嫌というのであれば自分で働くなどしなければどうしようもない。

オンラインセミナーを用意しようとしている。研修で自己研鑽をすれば、働き方改革にもなるし、自粛の中で1日3時間受けると1200円もらえる。20日×100人と考えると1か月240万円までになる。自宅で色々と勉強をしながら過ごしてもらうのもよい。」

代表取締役社長：

「国内は、自分たちの主体的な目的が薄いというのが実態。海外はしばらくできないので、国内でいかに稼ぐかを考えないといけない。幹部の意識が変わっていないというのが実感。そのため、大テーマとし [て] 『国内営業と休業の両立』を考える。」

代表取締役会長：

「助成金との兼ね合いで稼ぐポイントを考える必要がある。このままだと、頭割りで人数集客を出しているだけにすぎない。今までと同じ感性でやるとうまくない。Go to キャンペーンの開始時期など、その辺りのやり方も考える必要がある。」

総務マネージャー：

「訓練教育給付金の助成金をとりにいく。本日から開始。3時間で1人1200

円もらうことができる。助成金もそうだが、各人のスキルアップにもつながる。」

代表取締役会長：

「各店舗のポイントを定めるうえで、助成金をどうみるか。4、5月と同じ水準で行った場合、7月の1000pを稼ぐためにどのぐらいの人を休業にするのか。国内で一本釣りは難しい。自粛しようとしている人を無理やり剥がしこむようなもので、反感を生んでしまう。自発的に行ってみようか、というものがどこまで用意できるか。今年は、インスブルックがないので、札幌で1か月というのもありかもしれない。売上、助成金のトータルいくらの収入で会社を面白い形にするのか、というモデルを見せてからやらないといけない。」

注)「p(ポイント)」は利益を意味する社内用語であり、1ポイント1万円である。

(iii) 2020年9月25日全国幹部会

代表取締役会長：

「国内旅行が軌道に乗ってきたわけだが、数字的には“食べていける”水準には程遠い。… [中略] ……来年8月まで海外はないという前提で。リストラせずに黒字体制にするにはどうすればよいか。助成金は12月末まで伸ばしてくれたが、現在3月末まで何らかのかたちで伸ばせないかと頼んでいる(大手は対象外等)。雇調金という収入の意味を今一度考えてほしい。先の話ではあるが、国内半分、海外半分で月間200本のツアーを催行出来たところで売上は4億。一方、ワールドの場合、雇調金と教育訓練で17400円/人日を稼ぐことは70-80万円の売上を上げたこととイコールになるわけで [注]、需要が乏しい中、社員にどのように稼がせるか以上に、どのように休ませるかを考えさせることも管理職の務め。」

注) ワールド航空のコロナ禍前の対売上比での収益率は約2%であり、この収益率を前提とすると、1日17,400円の利益を獲得するためには1日1人当たり70~80万を売り上げる必要があるとの趣旨であった。

(iv) 2020年11月27日全国幹部会

代表取締役会長：

「来期について、GO TOが5月末まで続き、助成金が3月末で打ち切りと仮定したとき、来期の売り上げ予測は35~50億円。12.5億円の赤字となる。人件費に関してもっと真剣に考えないと。生き残れない。今の状況は、ノルマ [注] あげるためには人数が足りませんというか前^[ママ]では乗り越えられない。人数が少ない状況でもきっちり利益をあげるマインドにしないとだめ。少ない人

員で繰り返すため、今後は、部署的に添乗に行かないという例外はない。今後は役職も部署もすべてシャッフルし、新しい体制となる。そうしていかないと、生き残れるものではない。」

注) 各営業部署に課された「予算・目標」のこと。

(v) 2021年1月29日全国幹部会

代表取締役会長：

「(GO TO が止まり、緊急事態宣言下にある) 1月2月の販売の仕方が極めて難しい。ただ、WAS [注] は各社の成績と比べればかなり順調にきている。海外旅行再開までのつなぎレベルとしてしか国内旅行を捉えていなかった会社はダメになってしまっているけれども、WAS はそこをしっかりと対応したため、それなりの成績で終わることができそうなところまで来た。少なくとも五輪までは国内のみで戦わなければならない。休業で人員も限られている中、そうした状況を認識したうえで、それぞれ今行うべきスキルアップをすることが重要。… [中略] …雇用調整助成金の研修がだんだん『セミナーをろくすっぽ聞かずにレポートを出せば事足りる』的になってきているのではないか。実のあるセミナーにしていきたい。そうすれば、オンタイムでみられなくても役に立つものとなる。現場からは、他人事とならずにどういうセミナーをやってほしいのかの要望もほしい。」

注) WAS とは株式会社ワールド航空サービス（英語名 World Air-Sea Service Co., Ltd.）の略称である。以下同じ。

(vi) 2021年7月30日全国幹部会

経営企画本部長：

「出勤と休業の管理を徹底するように。」

代表取締役会長：

「以前も言ったと思うが、しっかり休業させて雇調金を受給することが、このコロナ禍にあっては、営業で稼ぐと同様、生き残るための重要な手立てであることを今一度再認識してほしい。休業1日分の助成は、売上で言えば何十万という額に匹敵することを忘れないように。」

(2) 国内ツアーへの集中

上記の全国幹部会の発言において「国内営業と休業の両立」が大テーマとして設定されていたとおり、海外ツアー事業が消失したワールド航空では、事業存続のため、雇用調整助成金を活用する一方で、国内ツアー事業に力を入れていた。

2020 年度中の数か月間は、代表取締役会長の知見を活かしながら代表取締役社長自らが、自己負担で週末の多くを日本各地の視察に費やしており、差別化した国内ツアーの造成に取り組んでいた。その様子については、ワールド航空のウェブサイトにおいて代表取締役会長又は社長自身の手によるコラムでレポートされている。国内ツアーの顧客からの評判も上々であった。

(3) その他

そのほか、ワールド航空は、雇用調整助成金の受給と国内ツアー事業によっても経常利益が赤字であったところ、創業以来の黒字経営への拘りから、例えば下記の施策を実施し、利益を生み出していた。

(i) 社宅制度の廃止及び社宅の売却

ワールド航空は、2020 年 7 月、その中心的な福利厚生施策であった社宅制度を廃止し、社宅を利用していた従業員に対し、翌年 3 月までに退去を要請したうえで、社宅 11 戸を売却した。ワールド航空は、これによって、特別利益として 6500 万円の固定資産売却益を計上している。

ちなみに、2020 年 7 月 31 日開催の全国幹部会において、代表取締役は次のとおり発言していた。

「各社の環境、状況を見てみると、ある大手旅行会社は 100 店舗近く閉鎖。社員も削減している。また、某中小旅行会社は、9 月、10 月ごろまででこれ以上持たず、店舗のクローズも濃厚になってきたという話も聞いた。このような環境の中で WAS だけ万全というのはあり得ない話。当社も前回の幹部会において、今期いっぱい社宅制度を廃止するなど種々施策を打っているところ。」

(ii) GO TO トラベル事務局への出向

ワールド航空は、人件費を圧縮するため、相当数の従業員を GOTO トラベル事務局に出向させていた。

(iii) 賞与の削減（前年度比マイナス 55%）

ワールド航空は、人件費を圧縮するため、従業員の賞与を前年度比でマイナス 55% 削減した。

(iv) 役員報酬の削減

ワールド航空は、ワールド航空からの役員報酬を前年度比で 2 割減額した。

(4) 小括

以上(1)~(3)の対応により、ワールド航空は、2020年度(2020年4月1日~2021年3月31日)においても、経常損失5.1億円を計上する一方で、税引後当期純利益540万円を計上した。

4. 本件疑いに関する調査アプローチ

上記第1のとおり、本件疑いは、雇用調整助成金の受給にあたり、(i)実際には従業員が勤務していたにもかかわらず、休業したものとして雇用調整助成金の支給を申請し受給していた疑い、(ii)実際には、助成金の要件を満たさない教育訓練であったにもかかわらず、要件を満たすものとして教育訓練に係る雇用調整助成金を申請し、受給していた疑いの2つの疑いである。当委員会は、ワールド航空における資料の管理状況に鑑み、それぞれの疑いについて以下のアプローチ(以下「本アプローチ」という。)で調査を行うこととした。

(1) 休業に関する疑い

ワールド航空が雇用調整助成金の支給申請にあたり申告した休業実績が虚偽であるか否か、虚偽であるとすればどの程度事実と反するのかを確認するにあたっては、ワールド航空における勤怠記録や申請の基礎となる休業実績に係る書類の裏付け資料との突合が必要になると考えられるところ、以下のとおり、ワールド航空においては、勤怠に係る客観的な記録は存在せず、当委員会は、全ての従業員について裏付け資料となる明確な資料の存在を確認することはできなかった(報道されている検温記録については下記④(iv)参照)。

① 検討の前提としての勤怠管理の不存在

当委員会は、休業に関する疑いの調査の前提として、ワールド航空の勤怠管理の方法について確認したところ、ワールド航空では、僅かながら存在する時給ベースの従業員約13名を除き、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を記録することは行われておらず、従業員が所定労働日に働いたか否か、働いたとすれば何時から何時まで働いたのかを事後に確認できる客観的な記録が存在しないことが判明した¹。そのため、ワールド航空が雇用調整助成金の支給申請時に添付した休業の実績に関する書類(休業させた日や時間がわかる書類)について、事後的に客観的な記録に基づき検証することはできない。

② 勤務予定表の作成方法

ワールド航空の雇用調整助成金の支給申請にあたって締結された各休業協定書では、

¹ 部署によっては、在宅勤務の場合の勤務開始時に上長でLINEやメールで報告する例も存在したようである。なお、コロナ禍前の平時においては、2時間以上の遅刻、欠勤又は有給休暇についてはシステムに入力することとされていた。

休業の対象者は全従業員とされ、「休業は出来る限り輪番で行うものとする」と規定されているところ、ヒアリング等によれば、実際に特定の日において休業の対象となるか否かについては、事前に従業員に伝えられていたものの、その決定は各支店、営業所又は部署に任せられており、従業員への連絡方法もまちまちであった。次週以降の休業日又は勤務日の予定が記載されたエクセルを確認させる方法もあれば、予定表が事業所に貼りだされることもあり、あるいは電話等の口頭により伝えられることもあった。また、予定表が作成されている場合でも、必ずしも予定表どおりに勤務がなされていたわけではなかった。

なお、ヒアリングによれば、ワールド航空が雇用調整助成金の支給申請時に添付した休業の実績に関する書類は、各拠点から報告される情報を総務において集約されて作成されるところ、各拠点においては、概ね休業・勤務に関する事前の予定表をベースに作成されているようであった。

③ 他の基礎となる資料の検討

当委員会は、ワールド航空が雇用調整助成金の支給申請時に提出した休業実績の正確性をヒアリング以外の方法で検証するため、事務局担当者を通じて、従業員の所定労働日における勤務の有無を確認し得る資料を調査したところ、以下が確認された。なお、当委員会は、報道等で指摘されている検温記録については全期間にわたり、かつ全社員のものを確認することができなかった。

(i) 業務用メール

ワールド航空は、業務用システムとしてサイボウズのシステムを導入しており、業務上の必要性がないことが明らかな場合を除き、各従業員に対してシステムアカウントを個別に付与している。各従業員は、システム上のメールアカウントを利用して業務用メールの送受信を行っていることから、業務用メールの送信メールの有無が送信日における勤務の有無を示し得る証拠となり得ると判断された。

もっとも、ワールド航空は、休業の管理のため、通常どおり毎日勤務することが想定されるごく一部の従業員を除き、原則としてサイボウズにログインできない対応をとっていたため、ヒアリングをしたところ、休業日に出勤した場合には、出勤扱いとされている上長のアカウントでサイボウズにログインし、業務用メールを送受信している例や従業員がプライベートのメールアドレスを業務に使用する例があることが判明した。

さらには、事務局担当者が2021年11月11日に東京労働局を訪問した際、ワールド航空の従業員が業務のために会社が使用を認めていたとは認定できない gmail アドレスを使用してやりとりしている証拠がある旨を伝えられた。そこで、当委員会が、翌日、東京支店の従業員に確認したところ、従業員個人が支店・営業所ごとに gmail アドレスを作成し、当該 gmail アドレスを使用してやりとりしていることが判明した。具体的には、九州支店は遅くとも2020年4月6日から、名古屋支店は遅くとも2020

年5月11日から、東京本社オペレーション部は遅くとも2020年8月3日から、大阪支店、札幌営業所、東京支店、福岡支店及び藤沢営業所は、遅くとも2020年9月から、それぞれ wa■■■■@gmail.com、■■■■was@gmail.com、op■■■■as@gmail.com、was■■■■@gmail.com、wa■■■■pk@gmail.com、was■■■■@gmail.com、was■■■■s@gmail.com なるメールアドレスを取得し、内部連絡、外部業者や顧客とのやりとりなどの業務に使用していた。

以上を踏まえ、当委員会は、業務用メールの送信の有無では休業の有無は確認できないものと判断した。

なお、これらの gmail アドレスは、多くの従業員において、サイボウズのメールシステムが使えない状態となり、不便であったことから、従業員間で自然発生的に使用されることになったものと考えられる。これらの Google アカウントに紐づいた連絡先情報のメールアドレスとして、いずれも従業員個人のプライベート用のメールアドレスが設定されている。

一旦、gmail アドレスを用いてホテル運営会社等の外部業者とやりとりをし始めると、サイボウズのメールが使用可能な場合でも、従前の流れでやりとりを継続するため、通常の勤務時にも仕事で gmail アドレスが使用されるようになっていた。これは、必ずしも休業とされる日にもみ使用するためのメールアドレスではなくなっている。事務局担当者において、これらの gmail アドレスを作成した者の承諾を得て、メールの送受信履歴を確認したところ、やりとりは全て残されており、削除された形跡は認められない。

以上のことから、サイボウズのメールの利用は勤務の有無を判断する証拠とはなり得ないと判断した。

(ii) 商談記録

ワールド航空の従業員のうち営業に関与する従業員は、通常、Symphony Atwo と呼ばれる商談記録システムを通じて、実施した営業の結果や進捗状況を記録しているため、Symphony Atwo の商談記録も従業員の勤務の有無を示す資料となり得ると判断される。

もっとも、商談記録については、営業に関与する従業員しか作成しない。また、仮に休業中の社員が勤務していたとしても、隣席の従業員に入力を頼むことも可能であると考えられ、商談記録に名前がないとしても、必ずしも休業していたことを示すことにはならない。

そのため、当委員会は、商談記録についても、休業の事実を把握する手段としては極めて不十分な資料でしかないと判断した。

(iii) 交通費・定期券代に関する記録

ワールド航空は、通勤手当として、定期券購入者に対して定期券購入費相当額を支給していたところ、2020年4月7日の緊急事態宣言発令後に多くの従業員を休業にさせていたことを踏まえ、同年4月20日、全従業員に対し、一旦定期券を解約するよう指示していた。また、同年4月27日、定期券解約後の交通費（電車賃、バス代）に関し、「定期解約後の交通費は別途支給のパスモをご利用ください。（各店舗長は、出勤させる場合は、パスモを人数分ご用意ください。）」と通知していた。

これらの指示又は通知により、同年4月27日以降については、勤務日数が多くなり、改めて定期券を購入した従業員には定期券購入費相当額を支給する一方で、その他の従業員には会社支給のパスモを使用させるか、あるいはその都度交通費を現金で精算していた。これらの行為については、ワールド航空の総勘定元帳に全て記録され、当委員会にも提供された。

これらの事実関係を踏まえると、ワールド航空では、実際には定期券を購入していない者に対しても通勤手当として定期券代相当額が支払われ続けていた例があるなど、通勤手当の支給に杜撰な面があることは否定できないものの、定期券代支給の有無、パスモの使用に係る記録及び個別精算された交通費に係る証票を確認することにより、勤務の有無について一定程度精緻な推認はできるものと考えられる。

具体的には、交通費が精算された日については当該交通費を使用した従業員が勤務をしていたものと推認し、パスモを使用する者についてはその利用履歴（残っていれば乗降履歴を確認。）を基に勤務日数を推認し、定期券代の支給を受けていた従業員については、定期券の有効期間中は全て勤務していたものと推認することとした。

この点、パスモについては、上記通知にもかかわらず、必ずしも使用人数分購入されておらず、複数人での使いまわしが確認されているところ、その場合、乗降履歴が残されていない分については、出勤日数の推測が不正確となることは否定できない。また、パスモが特定の従業員専用で使用されていた場合であって、かつ乗降履歴がない場合については、日中に業務でパスモを使用した分に起因する誤差が生じることになる。さらに、定期券代に基づく上記推認方法によると、実際に休業していた日を勤務日として扱うことになる可能性があるという意味で、厳密さに欠ける面がある。

しかし、このような推認の仕方は、ワールド航空にとって不利益な判断となることはあっても、同社が利得を得るという結果にはならないとも思われたうえ、勤怠資料の乏しさ及び本件調査を迅速に進める要請に鑑みれば、一定程度の合理性を有するものの一応は考えられる。

(iv) 検温記録の有無の検討

東京労働局が調整したアンケートの質問項目において入社時の検温記録の存在が示唆されていた。2021年11月9日のNHKのテレビ報道においても、東京支店における入社時の検温に関する記録が勤務の有無を示すものとして説明されていた。

これを踏まえ、当委員会は、その設置の当初から、ワールド航空に対し、検温記録の探索を依頼したが、入社時に検温記録をつけさせていたものの、ほとんどの検温記録は既に廃棄されており、九州支店の2020年11月から2021年1月初旬までの検温記録及び札幌営業所の2020年11月から2021年5月までの検温記録を除き確認することができなかった。また、ワールド航空には、入社時の検温に関する仕組みを導入した際の記録についても何ら管理・保管されておらず、それらの資料も確認することができなかった。なお、検温記録の書式は、九州支店、札幌営業所及び東京支店で全く異なっている。

そうしたところ、本件調査を実施中の2021年11月11日、本件調査に協力して頂いたNHKから東京支店における検温記録(2020年7月から2021年5月)の写しを受領した。確かにこれは実際に使用されていた東京支店の検温記録の書式であり、信用性は高いようにも思われる。しかし、元来、勤怠を記録するための資料ではなく、他人の分をいくらかでも書き込める形式になっていた。本記録は、社内感染が発生した場合の感染源調査のために作成されたもので、1か月以上経過して感染者が覚知されない場合は廃棄されていたため、ワールド航空内に原本が残されていない。また、いずれにしても、全従業員について2020年7月から2021年5月までの検温記録を入手できたわけでもない。

そのため、当委員会は、現時点においては、入手済みの検温記録により勤務・休業の事実を判断することも難しいと判断した。

④ 小括

以上を踏まえ、当委員会は、交通費及び定期券代の支給に係る記録を中心として休業に係る事実の調査を進めることとし、必要に応じて従業員からのヒアリングにより調査を行う方針をとることとした。

(2) 教育訓練に関する疑い

教育訓練に関する疑いは、助成金の要件を満たさない教育訓練であったにもかかわらず、要件を満たすものとして教育訓練に係る雇用調整助成金を申請し、受給していたというものである。

この点、ワールド航空が雇用調整助成金の支給申請時に添付した教育訓練協定書では、教育訓練は「業務知識向上訓練及び製品の品質管理の専門知識の付与」を内容とするものとされ、「自宅等で行う学習形態として、オンラインを通してそれぞれがLIVE配信を視聴するもの」とされている。

教育訓練については、実施した教育訓練が全て録画データで残っていたことから、当委員会は、無作為に抽出した教育訓練に係る動画を確認し、それが同協定の内容に沿っているか否かを確認することによって調査を行う方針とした。

5. 本アプローチの結果

(1) 休業に関する疑い

上記第 2・3(1)の調査アプローチによる調査の結果、事実に反する申請に基づき受給した雇用調整助成金は概ね 1 億 7750 万 4000 円と推認される。

この点、ヒアリングによれば、雇用調整助成金の支給申請にあたって提出された休業実績に関する資料は、ワールド航空内の共有フォルダにおかれたエクセルデータをプリントアウトしたものであるところ、当該エクセルデータは、雇用調整助成金申請を担当する総務の指示の下、各部署又は支店若しくは営業所において所属する従業員分を共有フォルダ上で記入することにより、取りまとめられ、作成されていた。

そのうち、少なくとも東京支店の従業員分については、東京支店において、今後の勤務・休業の予定表として作成されていたエクセルデータ（予定表）に基づいて入力されていたところ、実際には必ずしも予定表のとおり休業されることはなく、業務過多の日に、休業とされるはずの従業員を電話で会社に呼び出し、通常どおり勤務させたりする例があった。そうした場合でも、管轄労働局長に対して提出される想定共有フォルダ上のエクセルデータには、基本的には予定表のとおりに入力されており、実態にあわせて訂正されることはなかった。

また、アンケートにおいても、一部、忙しい折に休業中の従業員に仕事を依頼したことがある旨、急な仕事が入った場合に休業中に仕事をする旨、そのような折には入社しても業務システムを使わないようにとの指示があった旨の回答が見られた。

そうすると、ヒアリングやアンケートによっても、ワールド航空による雇用調整助成金の支給申請において申告した休業実績には事実に反する部分があると認めざるを得ないものの、現に休業していた者も相当程度いたものと考えられる。

このように考えると、事実に反する申請に基づき受給した雇用調整助成金が概ね 1 億 7750 万 4000 円に上るとする推認が不合理とまでは言い切れない。

(2) 教育訓練に関する疑い

当委員会は、委員自らがワールド航空から提供された教育訓練に係る動画を 39 個選んで飛ばし飛ばしではあるが概略確認した。

その結果、いずれも、教育訓練協定書に添付されたカリキュラムの内容どおりに行われていると見受けられ、少なくとも当委員会は「業務知識向上訓練及び製品の品質管理の専門知識の付与」を内容とするものであることを確認した。ワールド航空が行った教育訓練が雇用調整助成金の目的に照らして不適切なものであったとは認めがたい。

6. 雇用調整助成金支給申請に関する関係者の認識

ワールド航空では、雇用調整助成金支給申請は経営企画本部総務・庶務が担当していた。すなわち、支給申請書は代表取締役社長名義で提出されているところ、支給申請書及び添付

書類は経営企画本部総務において取り纏められており、代表取締役社長は、それらをざっと見ることはあっても、その内容について調査を求めたり、異議を唱えたり、修正することはなかった。

代表取締役社長のデスクは、東京支店の支店長やマネージャー等のデスクと近い位置にあり、少なくとも東京支店における勤務実態を把握できる状況にあったことからすれば、雇用調整助成金申請にあたって提出する休業実績が虚偽であることを認識し得る可能性は否定できない。実際、ヒアリング対象者の中には、代表取締役社長は事実に反する休業実績に基づき雇用調整助成金の支給実績がなされていたことを知っていたと推測する者もいた。しかしながら、代表取締役社長は、当委員会に対し、虚偽申請の認識はない旨を説明しており、当委員会として、少なくとも現時点において、その説明を覆す決定的な材料を確認することはできなかった。

また、経営企画本部長及び総務担当者においても、業務上、同じビルの4階にある東京支店を訪れることが折々にあったことからすれば、雇用調整助成金の支給申請にあたって提出する支給実績が虚偽である可能性を十分認識し得たし、実際、ヒアリング対象者の中には、経営企画本部総務の担当者にはかかる認識があったはずである旨を述べる者もいた。しかし、経営企画本部長は、雇用調整助成金申請前の2020年3月26日、各支店又は営業所等に対し、「休業計画を出したにもかかわらず、こちらへの連絡なく、出勤させた形跡（パソコンへのログイン）がいくつかみられます。もしそのまま労働局に提出し、ログを確認された結果、虚偽の休業実績が指摘された場合、ひと月1100万余りの助成が、ありの一穴天下の破れ、パーになってしまいますので、出勤させることはもちろんのこと、会社パソコンの操作、個人パソコンやスマホからサイボーズ等へのアクセスは厳に慎むよう必ずご徹底ください。（今朝の役員会では、もし休業予定だったのに無連絡で仕事をさせていたら、店舗長や上長に、その人の分の助成額を負担させろというような話も出ましたが、それだけでは済まなくなってしまう可能性があります。）」と通知し、休業管理の徹底について強く注意喚起していた。経営企画本部長及び総務・庶務課担当者も、当委員会に対し、虚偽申請の認識はなかった旨を説明しており、当委員会としてその説明を覆す材料を発見することはできなかった。

さらに、代表取締役会長は、全国幹部会において、「国内営業と休業の両立」が課題であり、雇用調整助成金の受給が重要である旨を強調していたものの、雇用調整助成金支給申請に係る実務には関与していなかった。代表取締役会長による国内ツアーの営業に対するプレッシャーは相当なものを受け止められていた可能性はあるが、ヒアリング等においても、代表取締役会長について虚偽申請の認識があったことを推測する者はおらず、代表取締役会長自身、当委員会に対し、社業は代表取締役社長以下に任せており、休業実態に関して虚偽の申請がなされている認識はなかった旨を説明している。当委員会としても現時点ではその説明を覆す材料を確認できていない。

他方で、ヒアリング等によれば、各部署又は支店若しくは営業所の上長は、部下に対して休業とされる日に出社を命じていた従業員については、自らが雇用調整助成金の支給申請をするわけではないものの、ワールド航空による雇用調整助成金支給申請において休業実態に関して結果的に虚偽の申請がなされている旨を認識していた可能性は否定できない。

以上を踏まえると、肉体も精神も持たない法人としてのワールド航空に「故意」があり、雇用調整助成金支給要領において定義される「不正受給」²と評価されるのかは現時点では明らかではない。

いずれにしても、ワールド航空は、商品企画や添乗サービスの質の維持向上を重視する一方で、勤怠確認システムや助成金の申請に関する内部統制システムに瑕疵があったことは否定できない。添乗を中心とする団体旅行運営会社の業務実態や長年にわたり従業員の自主性に依拠した労務管理を採用してきた歴史からするとその整備の余裕のないままコロナ禍におそわれたと解することもできなくはない。しかし、従業員を100名以上擁し、毎年約70億円以上の売上高を計上する株式会社として、あまりに杜撰な管理体制であったことは否定し得ない。

以上

² 偽りその他不正の行為（詐欺、脅迫、贈賄等刑法（明治40年法律第45号）各本条に触れる行為のほか、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あっても、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は該当しない。）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。

株式会社ワールド航空サービス 雇用調整助成金申請・支給状況

番号	受付年月日	支給決定日	支給対象期間	支給金額	入金日
1	R2. 5. 1	R2. 5. 19	R2. 3. 16-R2. 3. 20	808, 010	R2. 5. 26
2	R2. 5. 1	R2. 5. 19	R2. 3. 21-R2. 4. 20	14, 752, 430	R2. 5. 26
3	R2. 6. 11	R2. 7. 8	R2. 4. 21-R2. 5. 20	32, 896, 800	R2. 7. 31
4	R2. 7. 14	R2. 7. 27	R2. 5. 21-R2. 6. 20	46, 984, 200	R2. 8. 5
5	R2. 8. 19	R2. 8. 26	R2. 6. 21-R2. 7. 20	44, 568, 000	R2. 9. 1
6	R2. 9. 28	R2. 10. 2	R2. 7. 21-R2. 8. 20	42, 423, 600	R2. 10. 8
7	R2. 5. 8	R2. 10. 10	R2. 3. 21-R2. 4. 20 追加支給	11, 812, 570	R2. 10. 16
8	R2. 11. 6	R2. 12. 8	R2. 8. 21-R2. 9. 20	36, 215, 100	R2. 12. 14
9	R2. 12. 9	R3. 1. 18	R2. 9. 21-R2. 10. 20	30, 519, 600	R3. 1. 27
10	R3. 1. 19	R3. 2. 8	R2. 10. 21-R2. 11. 30	37, 658, 400	R3. 2. 16
11	R3. 2. 18	R3. 3. 10	R2. 12. 1-R2. 12. 31	31, 039, 800	R3. 3. 16
12	R3. 3. 8	R3. 4. 8	R3. 1. 1-R3. 1. 31	28, 459, 800	R3. 4. 14
13	R3. 4. 6	R3. 5. 17	R3. 2. 1-R3. 2. 28	24, 960, 000	R3. 5. 21
14	R3. 4. 30	R3. 6. 2	R3. 3. 1-R3. 3. 31	28, 030, 800	R3. 6. 9
15	R3. 5. 25	R3. 6. 17	R3. 4. 1-R3. 4. 30	23, 544, 000	R3. 6. 23
16	R3. 6. 21	R3. 7. 15	R3. 5. 1-R3. 5. 31	19, 170, 000	R3. 7. 21
17	R3. 8. 11	支給保留	R3. 6. 1-R3. 6. 30	0	支給保留
合計				453, 843, 110	

株式会社ワールド航空サービス 緊急雇用安定助成金申請・支給状況

番号	受付年月日	支給決定日	支給対象期間	支給金額	入金日
1	R2. 6. 11	R2. 7. 8	R2. 4. 21-R2. 5. 20	256, 600	R2. 7. 21
2	R2. 7. 14	R2. 7. 27	R2. 5. 21-R2. 6. 20	298, 800	R2. 8. 11
3	R2. 8. 19	R2. 8. 26	R2. 6. 21-R2. 7. 20	284, 400	R2. 9. 2
4	R2. 9. 28	R2. 10. 2	R2. 7. 21-R2. 8. 20	258, 000	R2. 10. 9
5	R2. 11. 6	R2. 12. 8	R2. 8. 21-R2. 9. 20	276, 000	R2. 12. 15
6	R2. 12. 9	R3. 1. 18	R2. 9. 21-R2. 10. 20	264, 000	R3. 1. 25
7	R3. 1. 19	R3. 2. 8	R2. 10. 21-R2. 11. 30	307, 200	R3. 2. 16
8	R3. 2. 18	R3. 3. 10	R2. 12. 1-R2. 12. 31	307, 200	R3. 3. 17
9	R3. 3. 8	R3. 4. 8	R3. 1. 1-R3. 1. 31	255, 600	R3. 4. 15
10	R3. 4. 6	R3. 5. 17	R3. 2. 1-R3. 2. 28	247, 200	R3. 5. 24
11	R3. 4. 30	R3. 6. 2	R3. 3. 1-R3. 3. 31	307, 200	R3. 6. 9
12	R3. 5. 25	R3. 6. 17	R3. 4. 1-R3. 4. 30	108, 000	R3. 6. 24
13	R3. 6. 21	R3. 7. 15	R3. 5. 1-R3. 5. 31	193, 500	R3. 7. 26
14	R3. 8. 11	支給保留	R3. 6. 1-R3. 6. 30	0	支給保留
合計				3, 363, 700	

休業協定書

株式会社ワールド航空サービス と 同社全労働者代表 [REDACTED] とは、休業の実施に関し下記のとおり協定する。

記

1. 休業の時期

休業は令和 2年 3月 21日から令和 2年 4月 20日までの間において、これらの日を含め、30日間（休業21日間）実施する。

2. 休業の対象者

- (1) 全従業員を対象とする。
- (2) 休業日の休業人数は概ね 152人とする。
- (3) 休業は出来る限り輪番で行うものとする。

3. 休業時間

09時 30分～ 18時 30分

休業手当の支払い基準

休業日に、次の基準により算定した額の手当てを支払うものとする。

(1) 1日当たりの額の算定方法

イ. 月ごとに支払う賃金 月額÷所定労働日数

ロ. 日ごとに支払う賃金 その額

ハ. 時間ごとに支払う賃金 時間額×所定労働時間数

- (2) 対象となる賃金は、基本給、資格手当、管理職手当、家族手当、住宅手当及び通勤手当とし、基本給は 100%、基本給以外は 100%支給するものとする。

4. 雑則

この協定は令和 2年 3月 21日に発効し、令和 2年 4月 20日に失効する。

令和 2年 3月 20日

株式会社 ワールド航空サービス

代表取締役 松本 佳晴 [REDACTED]

株式会社ワールド航空サービス

全労働者代表 [REDACTED]