



2026年3月27日

各位

会社名 株式会社ライトアップ
代表者名 代表取締役社長 白石 崇
(コード：6580 東証グロース)
問合せ先 取締役最高財務責任者 村越 亨
(TEL. 03-5784-0700)

当社AIソリューション事業に関する内部調査報告書（速報版）受領のお知らせ

一部報道機関において、当社が顧客企業に対して厚生労働省（厚労省）の助成金の不正受給を指南し、助成金を不正に受給した顧客企業からロイヤリティを得ている旨の報道がなされました。本報道により、株主および関係者の皆様にはご迷惑とご心配をおかけしておりますことを深くお詫び申し上げます。

当社といたしましては、3名の弁護士で構成する内部調査委員会を立ち上げ内部調査を実施し、この度、調査報告書（速報版）を受領いたしましたのでご報告いたします。

内部調査委員会の構成

委員長 弁護士 轟木 博信 (加藤・轟木法律事務所)
委員 弁護士 加藤 博太郎 (同上)
委員 弁護士 水島 和也 (春田法律事務所)

調査の内容

- ① 当社事業が、人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）の要領に反するか否か
- ② 当社事業が、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の要領に反するか否か
- ③ 当社事業の実施が、違法な不正受給や助成金詐取として、補助金等適正化法、刑法（詐欺罪）、社労士法その他の法令に違反するか否か

調査の結果

- ① 当社事業が、人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）の要領に違反する事実は認められない。
- ② 当社事業が、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の要領に違反する事実は認められない。
- ③ 当社事業は、「違法な不正受給」や「助成金詐取」とまでは評価できず、補助金等適正化法、刑法（詐欺罪）、社労士法その他の法令に違反する事実は認められない。

上記の他、調査結果の内容につきましては調査報告書（速報版）をご覧くださいませようお願いいたします。なお、調査報告書は関係者からのヒアリングが未了の箇所が存在するほか検討を継続中であり、最終版は2026年4月前半に受領する見通しです。最終版を受領いたしました

ら速やかに適時開示いたします。

以下、調査結果報告書（速報版）に記載のない事柄も含め重要な事項についてご報告いたします。

【監督官庁による調査等】

現在までに、当社が助成金の監督官庁である厚生労働省（厚労省）からの調査やヒアリングを受けた事実はありません。

【助成金の返還】

現在までに、当社の顧客が厚労省から助成金の返還を要求されている事実はありません。

【報酬の返還】

現在までに、当社が当社の顧客から報酬の返還を要求されている事実はありません。

【社会保険労務士法（社労士法）違反の状況】

当社の事業内容・業務内容が社労士法に違反する事実はありません。

また、当社が社労士法に違反する内容の収益を上げている事実はありません。

【取引の時期と取引件数】

当社では2024年9月頃から提供を開始しており、2025年12月末現在、累計68社のお客様にサービスを提供しております。

本報道により、株主および関係者の皆様にはご迷惑とご心配をおかけしておりますことを重ねて深くお詫び申し上げます。当社は引き続き上場企業としての責任を果たし、皆様の信頼にお応えすべく、事業活動に邁進してまいります。

以上

株式会社ライトアップ 御中

内 部 調 査 報 告 書

【概要版】

令和8年3月27日

内部調査委員会

委員長 弁護士 轟木 博信

委 員 弁護士 加藤 博太郎

委 員 弁護士 水島 和也

第1 内部調査委員会設置の経緯

令和8年3月18日、当社は、「週刊文春」より、当社が実施していたAI活用研修事業（以下「本事業」）に関する質問（以下「本質問」）を受領し、本質問に記載された本事業に関する事実関係の究明、把握、調査、認定及び評価を行うことを目的として、弁護士轟木博信ほか3名の弁護士を委員とする内部調査委員会（以下「当委員会」）を設置し、同月18日から内部調査を開始した。

第2 当委員会の構成等

- 1 当委員会の構成は以下のとおりである。調査にあたっては、客観性を担保するために複数の事務所に所属する弁護士にて調査を行った。

委員長 弁護士 轟木 博信	(加藤・轟木法律事務所)
委 員 弁護士 加藤 博太郎	(同上)
委 員 弁護士 水島 和也	(春田法律事務所)

- 2 当委員会は、調査方法の決定、調査・分析の実施、報告書の作成の全過程に

において、当会社の意向に左右されることなく、また、一切の影響を受けることなく、当委員会の責任と判断においてこれらを遂行した。当会社も、当委員会の調査には全面的に協力してきたものであり、当委員会が実施した調査において妨害はなかった。

第3 調査対象とした事実の範囲（調査スコープ）

当委員会が当会社と協議した上で決定した調査スコープは、以下のとおりである。

- 1 本事業が、雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」）第63条第1項第1号、第4号、第5号及び第9号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）附則第35条の規定に基づく人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース。以下、「本助成金①」）の要領（以下、「本要領①」）に反するか否か（以下「調査スコープ①」）。
- 2 本事業が、法第63条第1項第1号、第4号、第5号及び第9号並びに雇保則附則第34条の規定に基づく人材開発支援助成金（人への投資促進コース。以下「本助成金②」）の要領（以下、「本要領②」といい、本要領①と総称して「本要領」という）に反するか否か（以下「調査スコープ②」）。
- 3 本事業の実施が、違法な不正受給や助成金詐取として、補助金等適正化法、刑法（詐欺罪）、社労士法その他の法令に違反するか否か（以下「調査スコープ③」）。

第4 調査期間及び調査方法

1 調査期間

本報告書作成のための調査期間は、令和8年3月18日から同年3月26日である。

2 調査方法

本報告書作成のために当委員会が実施した調査の概要は、以下のとおりである。

(1) 調査対象資料

文末調査対象資料目録一覧参照

(2) ヒアリング対象者

- ・株式会社ライトアップ 経営コンサルティング局 執行役員 杉山 宏樹
- ・株式会社ライトアップ 元社外取締役 弁護士 原 大二郎
- ・社会保険労務士 A氏

3 当委員会による調査の限界に関する留保

(1) 当委員会は、「第3 調査対象とした事実の範囲（調査スコープ）」を確認するため、本報告書記載の調査を実施した。しかし、当委員会は、強制的な調査権限を持つ団体ではないことなどを理由とする調査の限界が存在することを留保しておく。

(2) また、当委員会における事実認定は、当委員会が独自に収集した資料及び当委員会によるヒアリングで得られた供述について、その信用性を慎重に判断した上で行ったものである。そのため、当委員会が判断の基礎とした資料等以外の資料や供述が存在し、又は当委員会が判断の基礎とした資料や供述に事実と異なる内容が含まれていることが発覚した場合には、事実認定が変更されうることを留保しておく。

第5 当委員会の調査結果

当委員会が調査した結果は以下のとおりである。

1 調査スコープ①について

本事業において、本要領①に違反する事実は認められない。

2 調査スコープ②について

本事業において、本要領②に違反する事実は認められない。

3 調査スコープ③について

本事業は、「違法な不正受給」や「助成金詐取」とまでは評価できず、補助金等適正化法、刑法（詐欺罪）、社労士法その他の法令に違反する事実は認められない。

第6 当委員会の調査結果に至る判断過程

1 調査スコープ①について

(1) 本助成金①の概要

(ア) 本助成金導入の背景—日本の労働政策におけるリスクリング支援の構造的転換と助成金制度の意義

日本経済が直面するデモグラフィックな変化、すなわち少子高齢化に伴う生産年齢人口の急激な減少と、人工知能（AI）やデジタルトランスフォーメーション（DX）、そして脱炭素化（GX）という不可逆的な技術革新の波は、企業の生存戦略に根本的な再考を迫っており、これら構造的な変化に対応するため、厚生労働省は、労働者の職業能力開発を促進する中核的な手段として「人材開発支援助成金」を運用し、その中でも令和4年度に創設された「事業展開等リスクリング支援コース」は、企業の攻めの投資を支える最重要施策の一つとして位置付けられている。

当該コースは、企業が新規事業の立ち上げ、既存事業のデジタル化、あるいはカーボンニュートラル化といった「事業展開」を行う際に、必要となる知識や技能を従業員に習得させるための訓練経費および訓練期間中の賃金の一部を助成するものである。特に中小企業に対しては訓練経費の75%という極めて高い助成率が設定されており、1事業所あたり年間最大1億円という支給限度額は、官民を挙げたリスクリング推進の象徴といえる。しかし、多額の公金が投入される制度である以上、その支給要件は厳格を極め、特に訓練の実施主体である「研修会社」と申請事業主との関係性については、透明性と市場妥当性が厳しく問われることとなる。

(イ) 本助成金①の趣旨

本助成金①を含む人材開発支援助成金は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、同法第11条に規定する事業内職業能力開発計画（以下「事業内

計画」という。)及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練(以下「訓練等」という。)の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

事業展開等リスクリング支援コースでは、企業が持続的発展をしていくため、既存事業にとらわれず新規事業の立ち上げなどの事業展開に取り組み、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練等を実施するほか、企業内において業務の効率化や脱炭素化などを図るため、デジタルやグリーン分野の技術を有効に活用することができる人材を育成するための訓練等(以下「事業展開等に伴う訓練等」という。)を実施する事業主に対して助成を行うことにより、事業主によるリスクリングの実施を促し、もって企業内における労働者のキャリア形成を効果的に促進するとともに、企業の生産性の向上に資することがその趣旨とされている。

具体的には、以下のカテゴリに応じ、具体的な訓練内容として以下のとおり定められている。

事業展開：新商品・新サービスの開発、異なる業種への進出、製造・提供方法の変更

デジタル化・DX化：ITツールの活用、電子契約導入、データ分析に基づくビジネスモデル変革

グリーン化(GX)：再生可能エネルギーの活用、環境配慮型製品の開発、省エネ技術の習得

これらの訓練を「OFF-JT(職場外訓練)」として実施することが基本要件であり、実訓練時間が10時間以上であることが求められている。また、申請にあたっては「事業内職業能力開発計画」を作成し、職業能力開発推進者を選任した上で、受講開始の1か月前までに労働局へ計画届を提出し、支給決定までのプ

プロセスは、計画の認定、訓練の実施、そして訓練終了後 2 か月以内の支給申請というステップを踏む必要がある。以下、支給対象等の規定を確認する。

(ウ) 本助成金①の支給対象

本要領①上、事業展開等リスクリング支援コースの対象となる事業主は、次のイからリまでの要件を満たす事業主とされる。

イ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。

ロ 当該事業内計画に基づき職業訓練実施計画を作成し、その雇用する被保険者に周知した事業主であること。

ハ 職業訓練実施計画に基づき、その雇用する被保険者に事業展開等に伴う訓練等を受けさせる事業主であること。

ニ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ホ 「職業訓練実施計画届」(様式第 1 - 1 号) を管轄労働局長に対して提出している事業主であること。

へ 次の(イ)から(ハ)までの書類を整備している事業主であること。

(イ) 対象労働者に係る訓練等の実施状況を明らかにする書類

(ロ) 訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(ハ) 対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

ト 当該訓練等を受ける期間、当該訓練等を受ける被保険者に対して賃金を適正に支払う事業主であること(本社が一括して申請を行う場合は、一括申請に関係する各事業所において、当該訓練等を受ける期間、当該訓練等を受ける被保険者に対して賃金が適正に支払われていることが必要となること)。なお、e ラーニングによる訓練等、通信制による訓練等及び定額制サービスによる訓練であっても、支給対象訓練は業務上義務付けられ、労働時間に該当するものとなるため、当該訓練中に賃金を支払うことが必要となる。

チ 「事業展開等実施計画」(様式第 1 - 3 号) を作成する事業主であること

リ 当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、計画届の提出日の前日から起算して1年前の日から計画届の提出日までの間に人材開発支援助成金（人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース、特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース）の支給を受けたことがあり、かつ一の支給決定の支給対象労働者のうち、訓練期間中又は訓練終了日の翌日から起算して6ヶ月以内に理由の如何を問わず離職した支給対象労働者の割合が50%以上であったことが2回以上行われた事業主以外の者であること。なお、管轄労働局長が、当該離職理由が天災等のやむを得ないものと判断する場合に限り、本要件を適用しないこととする。

(エ) 本助成金①の支給対象労働者

本助成金①の要領では、支給対象となる労働者として、以下のとおり定められている。すなわち、事業展開等リスクリング支援コースの対象となる労働者は、次のイからハまでのいずれにも該当する労働者とする。

イ 助成金を受けようとする事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中において、被保険者であること。

ロ 次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する労働者であること。

(イ) 通学制及び同時双方向型の通信訓練の場合 訓練等の受講時間数が、実訓練時間数の8割以上の者であること。なお、公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設（認定職業訓練を行う場合に限る。）、学校教育法に規定する大学、大学院、専修学校若しくは各種学校、中小企業大学校又は一般教育訓練等の講座指定を受けた訓練機関（一般教育訓練等の指定講座の訓練を行う場合に限る。）が実施する訓練を修了又は当該訓練機関を卒業した場合については、この要件を満たしたものとみなす。

(ロ) eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合 訓練期間中に訓練等を修了した者であること。

(ハ) 定額制サービスによる訓練の場合 a 「定額制サービスによる訓練に関する

対象労働者一覧」(様式第3-2号)に記載されている者であること。b「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)の定額制サービスに含まれる教育訓練(職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための教育訓練に限る。)を修了した者であり、その修了した訓練の合計時間数が1時間以上の者であること。

ハ 育児休業中訓練である場合は、育児休業期間中に育児休業中訓練の受講を開始する者であること。

(2) 本事業について

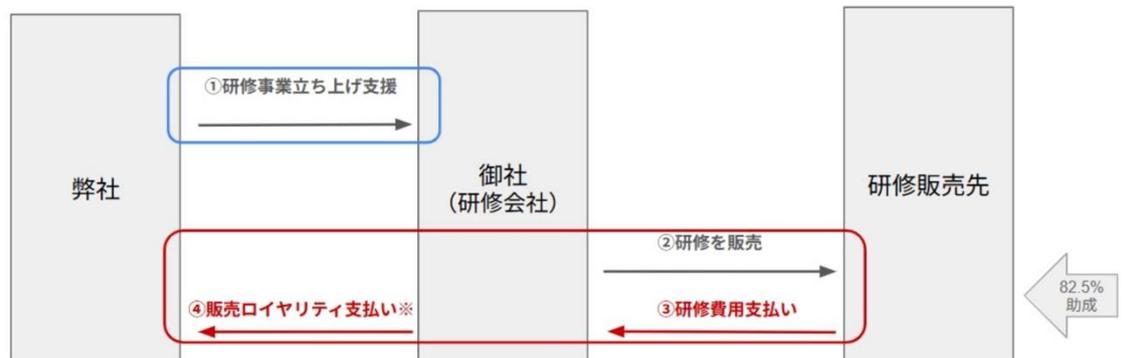
(ア) 概要

本事業を図示すると、以下のとおりである(以下「本スキーム図」)。

枠組み

■提供内容

1. 商品設計のご支援 (どんな研修を作成していくか)
2. 販売戦略策定のご支援 (誰に、どう販売をしていくか)
3. 研修動画の発注のご支援 (誰に依頼をして研修を作成するか)
4. 動画視聴環境のご提供 (動画研修の視聴システムLMSを活用いただけます)
5. 助成金申請のご支援 (どの社労士に依頼をするか、どんな書類が必要か) ※申請を希望する場合のみ



※ロイヤリティ金額
研修販売額の一部。割合は別途提示

すなわち、本事業では、当社が「研修会社」に対して「①研修事業立ち上げ支援」に関するコンサルティングを実施し、それを踏まえて、「研修会社」が「研修販売先」に対して「②研修を販売」する。そして、研修販売先が研修会社に対して「③研修費用を支払い」、研修販売先は助成金を受給することができる建て付けとされている。また、研修会社が研修費用の支払いを受けた後、当社は研修会社から「④販売ロイヤリティの支払い」を受けられる契約を締

結している。

なお、「③研修費用支払い」については、全額が研修会社に支払われる。研修販売先に対しては、その研修費用のうち最大75%が助成金として交付される見込みであるが、その差額に当たる研修費用の25%については、研修会社・当社を含め、いかなる第三者からも研修販売先に支払われることはなく、研修販売先が全額を負担する。

(イ) 契約関係について

本事業では、以下の契約関係が存在する。

(i) 当社と研修会社との間の「業務提携契約書」

(ii) 研修会社による研修販売先に対する「研修サービス利用規約」及び「申込書」

(iii) 研修販売先と、社労士事務所との間の業務委託契約書

以下、これらの契約の内容を簡単に整理する。

(i) 当社と研修会社との間の「業務提携契約書」について

業務提携契約書は、当社が研修会社に対して本プロジェクトに関するコンサルティング業務を提供し、研修会社が当社に対して、その対価として、研修会社の顧客（研修販売先）へ別紙に定める本商品を販売した際の販売価格に応じた報酬を支払うことについて、その合意内容を定めることを目的として締結される（第1条）。

研修会社が当社に対して支払う報酬については、「別紙に定める通り」に支払うものとされており（第4条）、別紙では以下の規定が存在する。

1. 本契約第4条（報酬）に基づく報酬の額は、本商品の利用契約を甲¹と締結

¹ ここでは、「研修会社」を指す。

した顧客²が当該契約に基づき甲に支払う代金の、〇%(消費税別途)とする。
ただし、顧客が備考に定める甲のグループ企業の場合(当該顧客を、以下「グループ顧客」という)には、以下の通りの料率にて算出された額を報酬の額とする。なお、この「中小企業」の基準は中小企業基本法上の定義に従うものとする。

(1) 小規模事業者・中小企業の場合：本商品の代金の〇%(消費税別途)

(2) 上記以外の場合：本商品の代金の〇%(消費税別途)

2. 報酬は、甲と顧客との間で当該契約が締結された時点で発生するものとする。

すなわち、研修会社と研修販売先との間で契約が締結された時点で、研修会社は当社に対し、研修販売先が研修会社に支払う額の一定の割合の額を支払う義務を負う旨が規定されている。

(ii) 研修会社による研修販売先に対する「研修サービス利用規約」及び「申込書」

研修会社は、研修販売先に対し、「研修サービス利用規約」を提示し、これに対して研修販売先が申し込みを行うことで、両者間で研修の実施に関する契約が成立する。

(iii) 研修販売先と、社労士事務所との間の業務委託契約書

本事業において、助成金を申請するのは、研修販売先である。そのため、研修販売先が、社労士事務所との間で、助成金申請に関する業務を行うことを内容とする業務委託契約を締結する。

社労士事務所との間では、当社または研修会社が契約を締結することはない。また、当社と「社労士事務所」との間では、本事業に関して、社労士事務所が当社に対して「顧客・顧客見込みへのフォロー業務」等の業務を委任する旨の

² ここでは、「研修販売先」を指す。

業務委託契約が締結されているが、全て「無報酬」とされており、紹介自体の対価が当社から社労士事務所に支払われることはない。

(3) 本事業の要領上の疑義について

ア 総論

本事業に関して受領した本質問の中では、複数の疑念が存在している。概要、以下のとおりである。

当社は、営業に際して、「この販売元と販売先がグループ内であるとするならば、グループ内にお金がただ回りますというだけなので、実質的なグループとしてのコストにはならない」と述べており、「実質的なコストにはならない」という勧誘文言が「事業主が研修に必要な費用を全額負担していること」という要領に反するものではないかどうか（経費の一部助成といえるか）がまず問題となる。

また、この点に関して、「研修会社」と「研修販売先」が同一のグループ会社に属する点についても、一応の検討内容となる。

さらに、研修会社が設定する金額が「不合理な価格設定」として扱われるか否かという点についても検討内容となる。

また、「例えば100人研修を受けたとしても、そのうちの1人だけが初日に熱心にも10時間見ましたって言ったら、残りの99人はまだ見ていなくても全く見ていなくても助成金をもらうための申請が可能となる」という勧誘文言についても、要領上そのような場合の申請が認められるのかという点についても問題となる。

以下、これらの点について検討する。

イ 「実質的なコストにはならない」という勧誘文言について

(ア) 本要領①の規定について

本要領①は、「支給対象経費」において、「ト 訓練経費の負担に係る留意点」として、以下の事項を規定する。すなわち、「申請事業主の教育訓練機関に対す

る訓練経費の支払が完了しているか否かにかかわらず、申請事業主が、教育訓練機関又は教育訓練機関に関連する者（以下、「教育訓練機関等」という。）から、実施済みの訓練に関する経費の全部又は一部につき申請事業主の負担額の実質的な減額となる金銭の支払い（訓練経費の返金を含む。）を受けた場合等（受ける予定がある場合を含む。）には、「訓練等に要した経費を支給申請までに申請事業主が全て負担」したことにはならないため、当該場合における訓練経費は 0401 イからへに規定する支給対象経費に該当しないこと（賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となること）。特に、次の（イ）又は（ロ）に該当する場合、当該場合における訓練経費は 0401 イからへに規定する支給対象経費に該当しないものとして取り扱う。

（イ）教育訓練機関等から申請事業主に入金（※）された額と本要領等の規定に基づき算定された助成金の額（以下、（ロ）において「助成金支給額」という。）の合計が訓練経費と同額となる場合

（ロ）（イ）に定める入金された額と助成金支給額の合計が訓練経費と同額とならない場合であっても、以下に該当する場合

a 教育訓練機関等から、訓練に係る広告宣伝業務（例：訓練成果等に関するレビューの提供や訓練を受講した感想・インタビューの実施等）の対価として金銭を受け取ったとき

b 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかからない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭（営業協力費、協賛金など名目を問わない。）を受け取ったとき

（イ）当社の営業時の文言について

当社が営業に際して、「この販売元と販売先がグループ内であるとするならば、グループ内にお金がただ回りますというだけなので、実質的なグループとしてのコストにはならない」と述べ、「実質的なコストにはならない」と述べた点について、上記「b 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかから

ない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭(営業協力費、協賛金など名目を問わない。)を受け取ったときに該当するか否かが問題となる。

まず、「教育訓練機関等」とは、「教育訓練機関又は教育訓練機関に関連する者」をいい、「教育訓練機関」とは、「特定の訓練機関及び民間の教育訓練機関」をいい、本件では研修会社が該当する。また、「教育訓練機関に関連する者」とは、「教育訓練機関と資本的・経済的・組織的関連性等の状況からみて密接な関係にあると認められる者(財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則(昭和38年大蔵省令第59号)第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など)、業務委託又は業務提携など業務上の関係がある者その他事業主等から教育訓練機関への訓練経費の支払いに関連して、事業主等に金銭等を提供する者をいう。当該関連性については実態により客観的に判断するものとする。なお、法人や個人を問わない。」とされており、研修会社の親会社、子会社、関連会社及び関係会社や、業務提携などの業務上の関係がある者である当社がこれに該当する。

当社の勧誘文言では、「この販売元と販売先がグループ内であるとするならば、グループ内にお金がただ回りますというだけなので、実質的なグループとしてのコストにはならない」という文言を伝えたとのことであり、「実質」の意味が曖昧ではあるものの、要するに、研修会社と研修実施先がいずれも同一のグループであるのであれば、「グループとしてのコスト」にはならないという趣旨であり、「研修実施先」が「実質無料」ないし「費用負担がかからない」という意図で発言されたものではないことが認められる。

現に、研修実施先は、研修会社による「研修サービス利用規約」及び「申込書」に定める金額を研修販売先に対して支払う事実が認められ、その他、教育訓練機関である研修会社及び教育訓練機関に関連する者とされる当社が研修実施先に対して何らかの金銭等を提供するといった事実は認められない。

なお、当社は近時の支給申請の際に労働局から総勘定元帳の確認を求められるケースがあることを把握しているため、教育訓練機関等から研修販売先会社に対する金銭の提供等があった場合にそれが容易に露呈してしまう可能性があることは認識している。そのため、当社としてはそのような金銭提供等をしてはならないことを厳守すべき事項と認識している。実際にも、当社は初回における短時間の打ち合わせの際を除き、当社との業務提携契約の締結を検討し、もしくは締結した研修会社との2回目以降の打ち合わせの際には、研修会社から研修販売先に対しての研修費用の返金と捉えられる行為を行ってはならないことを必ず伝えている。

このことからすれば、「実質的なグループとしてのコストにはならない」という発言があったとしても、これは「研修実施先」が「実質無料」ないし「費用負担がかからない」という意図で発言されたものではなく、研修実施先に対する金銭等の提供の事実がないことから、「b 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかからない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭（営業協力費、協賛金など名目を問わない。）を受け取ったとき」には該当しない。

よって、本要領①には反しない。

ウ 「販売会社」と「研修販売先」が同一のグループ会社に属する点について

「販売会社」と「研修販売先」が同一のグループ会社に属するという点についても、一応の検討対象となるものの、本要領①上、格別この点について制限を行う旨の規定は認められない。

エ 「不合理な価格設定」について

(ア) 本要領①の規定について

本要領上「支給の対象とならない経費」として、以下の記載が存在する。

「ニ 0401 に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合（同一の訓練内容であるにも関わらず、助成金

の有無のみによって差額を生じさせているなど、助成金の趣旨に照らして合理的な理由がない場合その他受講料等に著しく差が生じていることに明白な理由がない場合等)」

本事業においても、研修会社が提供する研修が、「他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合（同一の訓練内容であるにも関わらず、助成金の有無のみによって差額を生じさせているなど、助成金の趣旨に照らして合理的な理由がない場合その他受講料等に著しく差が生じていることに明白な理由がない場合等）に該当するか否かが問題となる。

(イ) 本事業における価格設定について

本事業においても、「研修会社が提供する研修の受講料の価格設定」が一応問題となるが、あくまで上記本要領①で規制されるのは、多くの研修を提供する研修会社において、助成金の対象となる研修とそうでない研修を比較して、同一の訓練内容であるにもかかわらず、「助成金の有無」だけで金額の差を生じさせるなど、「助成金の趣旨」に照らして合理性がない場合や著しく差が生じていることに明白な理由がない場合に限られていると解される。すなわち、助成金の趣旨として、例えば、特定の研修において「100万円」と設定されたからといって、その研修自体がコンテンツ・サービス内容等を含めて「100万円の価値に相応しいか否か」という点について、公的な見地から判断を示すものではなく（そもそもそのような判断は不可能でありかつ不適切であると解される）、あくまで「助成金の趣旨」に照らして、助成金の有無だけの差を生じさせるなど明らかに助成金を獲得する目的で設定された料金体系等による助成金の規制の潜脱を狙って規制することがその趣旨にあると解される。

本事業では、研修会社が提供する研修について、「助成金の有無」で分ける料金体系にはなっておらず、講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合等には該当しない。

よって、本要領①には反しない。

オ 「研修の実施に関する要件」について

(ア) 本要領①の規定について

本件において、研修の受講時間に関する規制は以下のとおりである。

まず、「0302 支給対象労働者」として、「ロ 次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する労働者であること。」として、「(ハ) 定額制サービスによる訓練の場合

a 「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」(様式第3-2号)に記載されている者であること。

b 「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)の定額制サービスに含まれる教育訓練(職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための教育訓練に限る。)を修了した者であり、その修了した訓練の合計時間数が1時間以上の者であること。」とされている。一方で、「0407 支給に係る制限」として、

「ハ 定額制サービスによる訓練の場合

定額制サービスによる訓練については、各支給対象労働者の受講時間数(修了した訓練の標準学習時間の合計時間数)の合計の時間数が、10時間に満たない場合は0303 ロ(ハ)により支給しない。」とされており、各支給対象労働者の受講時間数の合計の時間数が10時間を満たすことが支給の大前提であり、原則的な取り扱いとされている。

また、「0703 申請期間」では、申請日時について、定額制サービスによる訓練の場合は、「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)に記載される「訓練の実施期間」内に0303 ハの支給要件を満たし、0704の書類を提出できる場合には、「訓練の実施期間」中に支給申請ができるとされており、定額制サービスの場合には、合計10時間に達した場合に、支給申請が可能という建付けとされている。

(イ) 当社によるヒアリング状況

当社は、大阪労働局に対し、定額制サービスによる訓練の「10時間要件」及び「支給対象労働者」の概念に関する解釈、並びに支給申請時の取扱いについて確認を行ったとのことであった。当該労働局の回答によれば、要領やパンフレット等における「支給対象労働者」という概念は、あくまで「10時間要件を満たしているかを判定・計算するための基準」として用いられている用語に過ぎず、一部の労働者の合計受講時間をもって10時間要件を満たしている場合には、本助成金は個別の受講ではなく「訓練全体として実施された」とものと解釈され、結果として、計画申請時に名簿に記載された労働者の中に受講実績が1時間未満（受講時間ゼロを含む）の者がいたとしても、その者の費用を含めた訓練全体の経費が正当に助成対象となる旨の明言を得たとのことであった。

制度の仕組上、支給申請時に提出を求められる実績書類は「10時間要件を満たす算定対象となった労働者」の分のみで完結すると規定されているため、それ以外の未受講者の受講実績が助成額の減額や返還事由になることはないという運用で行われており、労働局においては、一部の受講者で10時間の最低要件を満たせば支給要件をクリアしたものと扱い、要件達成のカウントに含まれなかった他の計画対象労働者の経費についても、訓練全体の適法な経費として助成対象とする運用を行っていた事実が認められるとのことであった。

(ウ) 当社の社外取締役に対するヒアリング

当社における本助成金事業については、当社の取締役会において何度か話が出ており、その際には特に、研修会社と研修販売先会社がグループ会社である場合の適法性が議題となっていたが、社外取締役としてはその点につき、格別それ自体には特段の法令上の問題はないとの認識であったとのことである。なお、同事業について、社外取締役として第三者作成の意見書等を取得したといった事実はないとのことであった。

(エ) 本事業における検討

本事業では、「1人だけが10時間見ましたって言ったら、残りの99人は全く

見ていなくても……もらえます」という説明が営業の際に行われたとのことであった。この点については、本要領上、大原則として、支給対象労働者に該当するためには、定額制サービスに含まれる教育訓練（職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための教育訓練に限る。）を修了した者であり、その修了した訓練の合計時間数が1時間以上の者であることとされており、「ゼロ時間」でも受給できるかのような表現は、誤解を招く可能性があったことは否めないものと解される。

一方で、本助成金については、各支給対象労働者の受講時間数の合計の時間数が10時間を満たすことが支給の大前提であるため、当該説明は、初回の営業トークとして「99人は（支給申請のタイミングでは）受けていなくても良い」と説明したものであって、支給申請のタイミングの説明を行ったとも評価し得るものである。また、担当者の説明記録においては、この発言の直後に「もちろん皆さま（研修受講者）には全員受けてほしいです」という説明が続いていたことを確認した。そして、当該支給申請のタイミング自体、労働局の説明を踏まえたものであって、本助成金要領①の内容に照らしても、虚偽ないし過大と評価される内容を含むものではない。

さらに、当社が厚生労働省に確認した際には、担当者から、「全員が1時間以上受講するか否かはコントロールしきれない」という発言があり、「1時間以上というカウントはどう解釈するか」という点については、当初に受講する計画があれば「結果的に研修を受講しなかったとしても、助成金返還にはならない。」との回答を得たとのことである。そうであれば、「申請の時点」において、「各支給対象労働者の受講時間数の合計の時間数が10時間」を満たしさえすれば申請をしてよいという運用自体、そもそも厚生労働省の担当者の説明に従って行われていたものであって、当該説明をもって、直ちに違法・不当な勧誘であったとは評価できない。

本説明が用いられたのは初対面の顧客に対する営業を目的とした初回の短時

間での打ち合わせ場面であり、その内容に一部誤解を招く可能性があったことは否めないということは既述のとおりである。一方で、当社との業務提携契約の締結を希望する顧客とは、通常はその後に複数回の打ち合わせが実施され、その際には研修会社に対し、研修販売先会社の社員には全員が所定の時間の研修を受講するように指導することを推奨している。

カ 小括

以上から、研修の実施に関する要件について、「ゼロ時間」でも受給できるかのような表現は、誤解を招く可能性があったことは否めないものと解されるものの、当該説明をもって直ちに違法・不当な勧誘であったとは評価できず、その他の点において、本要領①に反する事項は見当たらない。

2 調査スコープ②について

(1) 本助成金②の概要

人材開発支援助成金(人への投資促進コース)は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。)第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、同法第11条に規定する事業内職業能力開発計画(以下「事業内計画」という。)及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練(以下「訓練等」という。)の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とするものである。

(2) 本要領②に反するか否か

本要領②については、本要領①と実質的な内容は同一であることから、上記「1 調査スコープ①」と同様の結論となる。

3 調査スコープ③について

(1) 総論

本事業の実施が、違法な不正受給や助成金詐取として、社労士法、補助金等適正化法・刑法（詐欺罪）その他の法令に違反するか否かという点を検討する。

次に、当社が勧誘に際して、「休眠会社」の活用を提案した点に加え、「隠蔽工作」と「不当な勧誘」と評価されるかという点及び「収益構造」に関する事項についても検討を行う。

(1) 社労士法違反について

ア 社労士法の規定について

社会保険労務士法第 27 条は、教育訓練機関など社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者が、申請事業主の求めに応じ報酬を得て、本助成金の支給申請手続き業務（申請書の作成、提出代行、申請後の審査への対応等）を行うことを禁止している。また、教育訓練機関が無償で助成金の申請手続きを行っていると同様に謳っている場合であっても、教育訓練機関が申請事業主から受講料の支払を受けていることから、この受講料の中に助成金の支給申請手続きの対価が含まれていると評価される場合には、社会保険労務士法第 27 条の問題が生じるとされている。

イ 本事業における検討

本事業において、助成金を申請するのは研修販売先であることから、研修販売先が、社労士事務所との間で、助成金申請に関する業務を行うことを内容とする業務委託契約を締結している。そのため、当社および研修会社については、一切本助成金の申請手続き等に関与していないことから、社労士法 27 条に違反する事実はない。

また、社労士事務所は、申請の主体となる研修販売先の紹介を受ける際、いかなる者に対しても「斡旋の対価」となる金銭を支払っていない。

また、社労士事務所との間では、当社または研修会社が契約を締結すること

はない。研修会社が研修販売先から受講料の支払を受けていても、この受講料の中に助成金の支給申請手続きの対価が含まれていると評価されるような事情は存在しない。

そのため、社労士法 27 条に反することはない。

ウ 小括

以上から、社労士法違反の事実は認められない。なお、当社は、本件に関与した社労士に対し、社労士法違反といった観点のみならず、本スキームの適法性全般について確認したところ、本スキームは助成金の申請要領上、全く問題がないとの回答を得ている。

(2) 補助金適正化法・詐欺罪の成否について

ア 総則

補助金適正化法上、「偽りその他不正の手段により補助金等の交付を受け」た場合に、刑事罰を受ける旨が規定されている（同法 29 条 1 項）。

また、虚偽の申請や書類偽造によって公的資金をだまし取る行為についても詐欺罪が成立する場合があることから（刑法 264 条第 1 項）、以下検討する。

イ 補助金適正化法・詐欺罪の成否について

前提として、本事業において助成金の申請を行い、助成金を受給するのは研修販売先であって、当社はあくまで研修会社に対してコンサルティングを行うという建て付けに過ぎない。そのため、共犯が成立するかどうかという点が検討対象になるが、一旦この点は措いて、研修販売先による助成金の申請が「補助金適正化法・詐欺罪」に該当するかが問題となる。

本事業において、「1 人だけが 10 時間見ましたって言ったら、残りの 99 人は全く見ていなくても……もらえます」という点については、勧誘文言としては不正確であることは前述したとおりであるが、前述の通り、その発言の直後に担当者から全員の受講を推奨する旨の説明が続けられており、また当社は、厚

生労働省本省および大阪労働局に対し、「1時間未満の受講者の費用は助成対象にならないのではないか」という点について、数回にわたって確認を行ったとのことであった。

具体的には、厚生労働省企業内人材開発支援室の担当者との間のやり取りにおいて、「受講時間0」の労働者についても、その者の費用自体は助成対象となる旨の回答を得ており、また、結果的に受講しなかった人がいたとしても、その人に係る費用が助成対象外になったり、返還を求めることはない、という回答を得ている。

加えて、大阪労働局助成金センターの担当者からは、「受講時間0」の人物について、「支給対象外」というのは「10時間にカウントされない」という趣旨で、その者の費用も対象となる、旨の回答を得ている。

これらの経緯からすれば、当社に、補助金適正化法ないし詐欺を行うことを認識・認容した事実は認められず、これらの犯罪の「故意」は到底認められないものと解される。

ウ 小括

以上から、現時点でヒアリング・資料開示を受けた範囲では、補助金適正化法ないし詐欺罪が成立することはない。

(3)「休眠会社」の活用について

当社は、勧誘に際し、「休眠している会社」を活用する旨の提案をした事実があったとのことであるが、休眠している会社を活用して、新たに「研修事業」を開始させること自体は、各法人の判断によるものであり、「研修会社」が新規設立した法人か否か、休眠であったか否か、設立何年以降である必要があるかといった点は何ら本要領上も制限がないことから、休眠会社を活用する旨の提案をしたことを持って何らかの規制に反する事実は認められない。

(4)「隠蔽工作」と「不当な勧誘」と評価されるかという点について

また、当社は、「ここだけの話」という手法で、当局の目を盗みながら不適切

なスキームを拡散させているなどとその営業手法が評価されているが、「ここだけの話」という文言自体、営業の勧誘時には用いられる表現であり、その文言を用いたからといって直ちに不適切なものとは評価できない。

第7 結論

以上のとおり、当委員会は、本事業の適法性について、「第5」記載の調査結果のとおり的事实を認定するに至ったものである。

以上