

# 【助成金適正運用に関する提言書】（中間報告）

令和7年6月7日

株式会社みずほプロダクション御中

株式会社ジョイ・アート 御中

提出者：坊っちゃん劇場 経営改善委員会

## 1. 提言の趣旨

坊っちゃん劇場経営改善委員会では、雇用調整助成金等の活用に関する一連の事務処理および制度運用状況について、貴社の社内対応の状況を確認させていただいた結果、以下のようないくつかの課題が存在することを認識いたしました。

今後、制度を適正に活用し、法令遵守のもとで健全な経営体制を構築していただくため、以下の通り提言を申し上げます。

## 2. 労働局からの指摘事項の確認

- (1) 助成金支給要綱および制度の内容について、担当者・関係従業員の理解が不十分であり、結果として制度の趣旨に沿わない申請が行われていたこと。
- (2) 出勤管理、労務記録の確認体制が整備されておらず、賃金台帳、出勤簿、業務命令との整合性が確保されていなかったこと。

## 3. 事実経過および内容の概要

報告を受けた社内調査において、以下のような不適正処理が確認されました。

### (1) 出勤簿の改変

助成金の申請を行う過程で、賃金台帳と出勤簿の内容に不一致が生じていたことから、担当従業員が「出演業務は個人活動であり会社業務には該当しない」と判断し、出勤簿の記録を削除・修正のうえ訂正印を押印して申請書類に添付していた事案。

### （2）出勤簿の記載ミス

営業部・制作部の一部従業員が、取引先との打合せ等により出張をしていたにもかかわらず、当該日を「休業」として誤記し提出した事案。上長や事務担当が当該事実を把握しておらず、休業日として助成申請がなされた。

### （3）労働意識のない業務行為

休業日であるにもかかわらず、自己啓発や業務環境確認のために自発的に来社した従業員が、伺い書の作成、決裁業務、物品の購入等を行っていた。会社として業務命令を出していたわけではないが、結果的に「実態としての就労」が行われていた可能性がある。

## 4. 原因分析

当該事案が発生した背景には、以下のような要因が考察されます。

- ① 制度理解不足：助成金制度の運用にあたる担当従業員に対する教育・制度説明が不十分であり、判断基準が個人に委ねられていた。
- ② 管理体制の不備：休業日での出勤管理や業務命令の記録管理が不徹底で、就労実態の有無を確認するフローが確立していなかった。
- ③ コロナ禍における緊急対応：柔軟な業務体制を敷いていたため、臨時的な活動が記録に残らず、後の確認が困難な状況であった。

## 5. 劇場運営および芸術創造活動の特殊性について

坊っちゃん劇場は、雇用調整助成金の支給要件を遵守することの重要性を深く認識しており、今回の事態に対して真摯に向き合っております。

その上で今回の問題が発生した背景には、劇場の運営、特に芸術創造に携わる活動が有する特殊性も要因の一つとして存在すると考えられます。

俳優の活動は、単に舞台に立つ時間だけでなく、役作りのための深い内省、身体表現の探求、そして終わりのない稽古時間に支えられています。

これは、プロスポーツ選手が試合時間以外のトレーニングやコンディショニングに多くの時間を費やすことと同様に、一般的な時間管理の枠に収まりにくい性質を持っています。

また、新しい作品を生み出す制作スタッフは、常に国内外の演劇動向をリサーチし、構想を練ることに時間を費やし、創造的な空間を具現化するために、公演期間中だけでな

く、準備期間や公演と公演の間の時間においても継続的な研鑽が必要です。

このように、劇場の活動は、公演がある日もない日も、創造活動や技術研鑽といった「準備」に多くの時間が費やされ、「何時から何時まで」という画一的な時間の区切りでは捉えきれない側面が強くあります。

助成金の支給要件は、国の制度として定められたルールであり、これを守ることは当然の義務です。

しかしながら、上記のような芸術創造団体の特殊性が、一般的な業種を前提とした労働時間管理や休業の定義といった標準的なルールを適用する際に、実態との乖離を生じさせ、その正確な理解と運用に困難を伴う要因の一つとなったことも事実であると認識しております。

委員会では、この劇場の特殊性を踏まえつつも、助成金制度の趣旨を深く理解し、その適正な運用を確実に行える組織体制と管理方法を構築することが不可欠であると考えております。

当委員会において、劇場の実態に即した、より適切で透明性の高い労務管理、コンプライアンス体制の確立に向け、具体的な検討と改善を提言します。

## 6. 再発防止策についての提言

### （1）制度理解の徹底

- ・助成金に関する支給要件・運用ガイドラインを社内配布し、担当者および部門長に対して定期的な教育研修を実施。
- ・制度変更が行われた際には、社労士等専門家の意見を取り入れ、文書での社内周知を実施。

### （2）運用体制の強化

- ・出勤簿、賃金台帳、業務命令の三者照合を助成申請前に義務づけ、複数担当者によるクロスチェック体制の導入。
- ・業務命令簿を整備し、すべての出勤は上長の明示的指示によるものとするルールを新設。

### （3）行動ルールの明確化

- ・休業日の行動指針を策定し、私的来社を含むすべての行為を事前に申告・許可制とする。
- ・物品購入や書類処理を含む全ての業務行為を休業日に行わない旨を規定化。

#### (4) モニタリングと是正措置

- ・月次での内部監査を実施し、業務日報・勤怠記録・申請内容の一致確認を行う。
- ・万一誤記または不正が確認された場合には、即時に労務担当と経営陣に報告し、是正・返還対応を徹底する。

### 7. 今後の対応に対する提言

- ・再発防止に関しては、全社員に向けた研修計画を立て、年2回の定期研修および社内テストの実施。
- ・また、今後新たな助成制度の申請を行う場合には、事前に社労士等の専門家の確認を受けたうえで行うこと。

本提言は、再発防止と信頼回復、ならびに法令遵守のもとでの持続可能な経営体制の構築を目的とするものです。

制度運用に関わる体制整備・職員教育の両面において、継続的な改善を行っていただくことを強く期待いたします。

必要に応じて、経営改善委員会として個別助言・研修支援等も検討いたしますので、ご相談ください。

### 坊っちゃん劇場 経営改善委員会

委員長 鈴木 茂 (松山大学経済学部名誉教授)

副委員長 二宮義晴 (前愛媛綜合警備保障株式会社代表取締役、元県警刑事部長)

副委員長 佐伯正夫 (元東温市議会議長、愛媛県更生保護会理事長)

委 員 村上 博 (愛媛県医師会会長)

近藤直子 (愛媛県更生保護会女性連盟会長)

池川良徳 (東温市区長会会長)

松本 司 (愛媛県PTA連合会会長)

木曾千草 (坊っちゃん劇場後援会監査役)

清水 肇 (社会保険労務士)

森 孝軌 (税理士)