



平成 27 年 6 月 12 日

各 位

会 社 名 北越紀州製紙株式会社  
代表者名 代表取締役社長 CEO 岸本 哲夫  
(コード番号：3865 東証 1 部)  
問合せ先 総務部広報担当部長 柳澤 誠  
電 話 03-3245-4500

### 内部統制報告書の訂正報告書の提出に関するお知らせ

当社は、平成 27 年 5 月 28 日付「平成 27 年 3 月期決算短信（連結）の発表期日並びに過年度決算数値の訂正による影響の見込額等について」においてお知らせしたとおり、過去に提出いたしました有価証券報告書、四半期報告書及び内部統制報告書の訂正作業を進めてまいりましたが、本日、有価証券報告書及び四半期報告書の訂正報告書を関東財務局に提出するとともに、金融商品取引法第 24 条の 4 の 5 第 1 項に基づき、内部統制報告書の訂正報告書を提出いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1. 訂正の対象となった内部統制報告書

第 172 期	内部統制報告書	(自 平成 21 年 4 月 1 日	至 平成 22 年 3 月 31 日)
第 173 期	内部統制報告書	(自 平成 22 年 4 月 1 日	至 平成 23 年 3 月 31 日)
第 174 期	内部統制報告書	(自 平成 23 年 4 月 1 日	至 平成 24 年 3 月 31 日)
第 175 期	内部統制報告書	(自 平成 24 年 4 月 1 日	至 平成 25 年 3 月 31 日)
第 176 期	内部統制報告書	(自 平成 25 年 4 月 1 日	至 平成 26 年 3 月 31 日)

#### 2. 訂正の内容

上記の各内部統制報告書の記載事項のうち、3【評価結果に関する事項】を以下のとおり訂正いたします。

(1) 第 172 期 内部統制報告書 (自 平成 21 年 4 月 1 日 至 平成 22 年 3 月 31 日)

#### 3【評価結果に関する事項】

(訂正前)

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断した。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重大な影響を及ぼすこととな

り、重要な欠陥に該当すると判断いたしました。したがって、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効でないと判断いたしました。

#### 記

平成 27 年 5 月、当社の僅少な連結子会社である北越 트레이ディング株式会社（以下「HTC」といいます。）の社内調査において、HTC の元従業員による不正行為（以下「本件不正行為」といいます。）が発覚いたしました。

当社は、直ちに事実関係の解明及び被害金額の確定のため、社外監査役を委員長とする調査委員会を設置し、調査を実施いたしました。

当該調査により、HTC の総務部長であった元従業員 1 名（以下「本件元従業員」といいます。）が、HTC 名義で締結されていた銀行との当座貸越契約を利用して、不正に小切手を振り出し、現金に換金することなどにより着服していたことが確認されました。また、本件元従業員は、架空の商品在庫を計上していたほか、借入をオフバランスにするなどして着服金の隠蔽を図り、発覚を免れていました。

これに伴い当社は、本件不正行為による過年度決算への影響額を調査した上、過年度の決算を訂正するとともに、平成 22 年 3 月期第 1 四半期から平成 27 年 3 月期第 3 四半期までの有価証券報告書、四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。

これらの事実は、本件不正行為の発生した HTC の経理・財務部門において、本件元従業員の在職の長期化に加え、職務分掌が適切に機能しておらず、相互牽制も利かなかつたことなどによるものであります。また、HTC の従業員に対してコンプライアンスの周知を図るとともに、内部通報制度を設けておりましたが、HTC において他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土が十分に醸成されておらず、有効に機能しませんでした。

以上の HTC における不備に関し、長期に亘り当該状態を識別・改善できなかつたという点において、結果として HTC に対する当社のグループ統制が十分に機能していなかつたと判断し、当社の全社的な内部統制の一部に重要な欠陥があるものと認識しております。

なお、上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、調査委員会の指摘・提言を踏まえ、再発防止に向けて、以下の改善策を検討・実施してまいります。

1. 関係子会社に対してコンプライアンスを含むガバナンスをさらに有効に運用するための新組織（「グループ統制管理室」）を当社内に設置します。
2. 「グループ統制管理室」の指導・支援の下に、以下を行います。
  - (1) 各社における牽制機能構築とグループ全体を見据えた人材ローテーションの活性化を図ります。
    - ①業務分掌を見直し、牽制効果を生じさせます。
    - ②業務の文書化・マニュアル化を推し進め、担当が代わっても業務執行できるように整備します。
  - (2) 経営力を向上させるシステムを構築します。  
グループ会社のマネジメント層への教育・研修を充実させ経営スキルの向上に努めます。
  - (3) 企業風土の点検および改善の取り組みを支援します。  
管理職または担当取締役が担当職場全体をチームとしてコントロールし、他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土を醸成します。

(4) モニタリングの強化を図ります。

①内部監査機能を強化します。

②「グループ統制管理室」のモニタリングにより、さらなる支援が必要と思われる業務に関しては、「グループ統制管理室」が専門組織と連携を図り、早期の問題解決に繋がります。

(2) 第173期 内部統制報告書 (自 平成22年4月1日 至 平成23年3月31日)

3 【評価結果に関する事項】

(訂正前)

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断した。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重大な影響を及ぼすこととなり、重要な欠陥に該当すると判断いたしました。したがって、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効でないとして判断いたしました。

記

平成27年5月、当社の僅少な連結子会社である北越トレーディング株式会社（以下「HTC」といいます。）の社内調査において、HTCの元従業員による不正行為（以下「本件不正行為」といいます。）が発覚いたしました。

当社は、直ちに事実関係の解明及び被害金額の確定のため、社外監査役を委員長とする調査委員会を設置し、調査を実施いたしました。

当該調査により、HTCの総務部長であった元従業員1名（以下「本件元従業員」といいます。）が、HTC名義で締結されていた銀行との当座貸越契約を利用して、不正に小切手を振り出し、現金に換金することなどにより着服していたことが確認されました。また、本件元従業員は、架空の商品在庫を計上していたほか、借入をオフバランスにするなどして着服金の隠蔽を図り、発覚を免れていました。

これに伴い当社は、本件不正行為による過年度決算への影響額を調査した上、過年度の決算を訂正するとともに、平成22年3月期第1四半期から平成27年3月期第3四半期までの有価証券報告書、四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。

これらの事実は、本件不正行為の発生したHTCの経理・財務部門において、本件元従業員の在職の長期化に加え、職務分掌が適切に機能しておらず、相互牽制も利かなかつたことなどによるものであります。また、HTCの従業員に対してコンプライアンスの周知を図るとともに、内部通報制度を設けておりましたが、HTCにおいて他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土が十分に醸成されておらず、有効に機能しませんでした。

以上のHTCにおける不備に関し、長期に亘り当該状態を識別・改善できなかったという点において、結果としてHTCに対する当社のグループ統制が十分に機能していなかったと判断し、当社の全社的な内部統制の一部に重要な欠陥があるものと認識しております。

なお、上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、調査委員会の指摘・提言を踏まえ、再発防止に向けて、以下の改善策を検討・実施してまいります。

1. 関係子会社に対してコンプライアンスを含むガバナンスをさらに有効に運用するための

新組織（「グループ統制管理室」）を当社内に設置します。

2. 「グループ統制管理室」の指導・支援の下に、以下を行います。

- (1) 各社における牽制機能構築とグループ全体を見据えた人材ローテーションの活性化を図ります。
  - ①業務分掌を見直し、牽制効果を生じさせます。
  - ②業務の文書化・マニュアル化を推し進め、担当が代わっても業務執行できるように整備します。
- (2) 経営力を向上させるシステムを構築します。  
グループ会社のマネジメント層への教育・研修を充実させ経営スキルの向上に努めます。
- (3) 企業風土の点検および改善の取り組みを支援します。  
管理職または担当取締役が担当職場全体をチームとしてコントロールし、他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土を醸成します。
- (4) モニタリングの強化を図ります。
  - ①内部監査機能を強化します。
  - ②「グループ統制管理室」のモニタリングにより、さらなる支援が必要と思われる業務に関しては、「グループ統制管理室」が専門組織と連携を図り、早期の問題解決に繋がります。

(3) 第 174 期 内部統制報告書 (自 平成 23 年 4 月 1 日 至 平成 24 年 3 月 31 日)

### 3 【評価結果に関する事項】

(訂正前)

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断した。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重大な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。したがって、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効でないと判断いたしました。

記

平成 27 年 5 月、当社の僅少な連結子会社である北越 트레이ディング株式会社（以下「HTC」といいます。）の社内調査において、HTC の元従業員による不正行為（以下「本件不正行為」といいます。）が発覚いたしました。

当社は、直ちに事実関係の解明及び被害金額の確定のため、社外監査役を委員長とする調査委員会を設置し、調査を実施いたしました。

当該調査により、HTC の総務部長であった元従業員 1 名（以下「本件元従業員」といいます。）が、HTC 名義で締結されていた銀行との当座貸越契約を利用して、不正に小切手を振り出し、現金に換金することなどにより着服していたことが確認されました。また、本件元従業員は、架空の商品在庫を計上していたほか、借入をオフバランスにするなどして着服金の隠蔽を図り、発覚を免れていました。

これに伴い当社は、本件不正行為による過年度決算への影響額を調査した上、過年度の決算を訂正するとともに、平成 22 年 3 月期第 1 四半期から平成 27 年 3 月期第 3 四半期までの有価証券報告書、四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。

これらの事実は、本件不正行為の発生した HTC の経理・財務部門において、本件元従業員の在職の長期化に加え、職務分掌が適切に機能しておらず、相互牽制も利かなかつたことなどによるものであります。また、HTC の従業員に対してコンプライアンスの周知を図るとともに、内部通報制度を設けておりましたが、HTC において他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土が十分に醸成されておらず、有効に機能しませんでした。

以上の HTC における不備に関し、長期に亘り当該状態を識別・改善できなかつたという点において、結果として HTC に対する当社のグループ統制が十分に機能していなかつたと判断し、当社の全社的な内部統制の一部に開示すべき重要な不備があるものと認識しております。

なお、上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、調査委員会の指摘・提言を踏まえ、再発防止に向けて、以下の改善策を検討・実施してまいります。

1. 関係子会社に対してコンプライアンスを含むガバナンスをさらに有効に運用するための新組織（「グループ統制管理室」）を当社内に設置します。
2. 「グループ統制管理室」の指導・支援の下に、以下を行います。
  - (1) 各社における牽制機能構築とグループ全体を見据えた人材ローテーションの活性化を図ります。
    - ①業務分掌を見直し、牽制効果を生じさせます。
    - ②業務の文書化・マニュアル化を推し進め、担当が代わっても業務執行できるように整備します。
  - (2) 経営力を向上させるシステムを構築します。  
グループ会社のマネジメント層への教育・研修を充実させ経営スキルの向上に努めます。
  - (3) 企業風土の点検および改善の取り組みを支援します。  
管理職または担当取締役が担当職場全体をチームとしてコントロールし、他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土を醸成します。
  - (4) モニタリングの強化を図ります。
    - ①内部監査機能を強化します。
    - ②「グループ統制管理室」のモニタリングにより、さらなる支援が必要と思われる業務に関しては、「グループ統制管理室」が専門組織と連携を図り、早期の問題解決に繋がります。

(4) 第 175 期 内部統制報告書 (自 平成 24 年 4 月 1 日 至 平成 25 年 3 月 31 日)

### 3 【評価結果に関する事項】

(訂正前)

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断した。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重大な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。したがって、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効でないと判断いたしました。

記

平成 27 年 5 月、当社の僅少な連結子会社である北越 트레이ディング株式会社（以下「HTC」といいます。）の社内調査において、HTC の元従業員による不正行為（以下「本件不正行為」といいます。）が発覚いたしました。

当社は、直ちに事実関係の解明及び被害金額の確定のため、社外監査役を委員長とする調査委員会を設置し、調査を実施いたしました。

当該調査により、HTC の総務部長であった元従業員 1 名（以下「本件元従業員」といいます。）が、HTC 名義で締結されていた銀行との当座貸越契約を利用して、不正に小切手を振り出し、現金に換金することなどにより着服していたことが確認されました。また、本件元従業員は、架空の商品在庫を計上していたほか、借入をオフバランスにするなどして着服金の隠蔽を図り、発覚を免れていました。

これに伴い当社は、本件不正行為による過年度決算への影響額を調査した上、過年度の決算を訂正するとともに、平成 22 年 3 月期第 1 四半期から平成 27 年 3 月期第 3 四半期までの有価証券報告書、四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。

これらの事実は、本件不正行為の発生した HTC の経理・財務部門において、本件元従業員の在職の長期化に加え、職務分掌が適切に機能しておらず、相互牽制も利かなかつたことなどによるものであります。また、HTC の従業員に対してコンプライアンスの周知を図るとともに、内部通報制度を設けておりましたが、HTC において他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土が十分に醸成されておらず、有効に機能しませんでした。

以上の HTC における不備に関し、長期に亘り当該状態を識別・改善できなかつたという点において、結果として HTC に対する当社のグループ統制が十分に機能していなかつたと判断し、当社の全社的な内部統制の一部に開示すべき重要な不備があるものと認識しております。

なお、上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、調査委員会の指摘・提言を踏まえ、再発防止に向けて、以下の改善策を検討・実施してまいります。

1. 関係子会社に対してコンプライアンスを含むガバナンスをさらに有効に運用するための新組織（「グループ統制管理室」）を当社内に設置します。
2. 「グループ統制管理室」の指導・支援の下に、以下を行います。
  - (1) 各社における牽制機能構築とグループ全体を見据えた人材ローテーションの活性化を図ります。
    - ①業務分掌を見直し、牽制効果を生じさせます。
    - ②業務の文書化・マニュアル化を推し進め、担当が代わっても業務執行できるように整備します。
  - (2) 経営力を向上させるシステムを構築します。  
グループ会社のマネジメント層への教育・研修を充実させ経営スキルの向上に努めます。
  - (3) 企業風土の点検および改善の取り組みを支援します。  
管理職または担当取締役が担当職場全体をチームとしてコントロールし、他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土を醸成します。
  - (4) モニタリングの強化を図ります。
    - ①内部監査機能を強化します。
    - ②「グループ統制管理室」のモニタリングにより、さらなる支援が必要と思われる業

務に関しては、「グループ統制管理室」が専門組織と連携を図り、早期の問題解決に繋がります。

(5) 第176期 内部統制報告書 (自 平成25年4月1日 至 平成26年3月31日)

3 【評価結果に関する事項】

(訂正前)

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断した。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重大な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。したがって、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効でないと判断いたしました。

記

平成27年5月、当社の僅少な連結子会社である北越 트레이ディング株式会社（以下「HTC」といいます。）の社内調査において、HTCの元従業員による不正行為（以下「本件不正行為」といいます。）が発覚いたしました。

当社は、直ちに事実関係の解明及び被害金額の確定のため、社外監査役を委員長とする調査委員会を設置し、調査を実施いたしました。

当該調査により、HTCの総務部長であった元従業員1名（以下「本件元従業員」といいます。）が、HTC名義で締結されていた銀行との当座貸越契約を利用して、不正に小切手を振り出し、現金に換金することなどにより着服していたことが確認されました。また、本件元従業員は、架空の商品在庫を計上していたほか、借入をオフバランスにするなどして着服金の隠蔽を図り、発覚を免れていました。

これに伴い当社は、本件不正行為による過年度決算への影響額を調査した上、過年度の決算を訂正するとともに、平成22年3月期第1四半期から平成27年3月期第3四半期までの有価証券報告書、四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。

これらの事実は、本件不正行為の発生したHTCの経理・財務部門において、本件元従業員の在職の長期化に加え、職務分掌が適切に機能しておらず、相互牽制も利かなかったことなどによるものであります。また、HTCの従業員に対してコンプライアンスの周知を図るとともに、内部通報制度を設けておりましたが、HTCにおいて他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土が十分に醸成されておらず、有効に機能しませんでした。

以上のHTCにおける不備に関し、長期に亘り当該状態を識別・改善できなかったという点において、結果としてHTCに対する当社のグループ統制が十分に機能していなかったと判断し、当社の全社的な内部統制の一部に開示すべき重要な不備があるものと認識しております。

なお、上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、調査委員会の指摘・提言を踏まえ、再発防止に向けて、以下の改善策を検討・実施してまいります。

1. 関係子会社に対してコンプライアンスを含むガバナンスをさらに有効に運用するための新組織（「グループ統制管理室」）を当社内に設置します。
2. 「グループ統制管理室」の指導・支援の下に、以下を行います。
  - (1) 各社における牽制機能構築とグループ全体を見据えた人材ローテーションの活性化を

図ります。

①業務分掌を見直し、牽制効果を生じさせます。

②業務の文書化・マニュアル化を推し進め、担当が変わっても業務執行できるように整備します。

(2) 経営力を向上させるシステムを構築します。

グループ会社のマネジメント層への教育・研修を充実させ経営スキルの向上に努めます。

(3) 企業風土の点検および改善の取り組みを支援します。

管理職または担当取締役が担当職場全体をチームとしてコントロールし、他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土を醸成します。

(4) モニタリングの強化を図ります。

①内部監査機能を強化します。

②「グループ統制管理室」のモニタリングにより、さらなる支援が必要と思われる業務に関しては、「グループ統制管理室」が専門組織と連携を図り、早期の問題解決に繋がります。

以 上