

## 日本最大級の社労士法人

「御社は全国の社労士事務所の中でも最大級の規模だと聞きました。」

斎藤…はい。当社は約350社ものクライアント企業と顧問契約を結んでおり、社労士事務所の中で全国トップクラスの規模を誇っています。また当社は30年以上に渡って社労士業務を続けており、豊富な実務経験とノウハウを持っています。ですからサービスの質も非常に高いと自負しています。

また社労士業務の豊富な実務経験とノウハウをもとに、社労士のための社労士として、全国の社労士向けに講演や本の出版も行っています。最近では全国アンジェログループという社労士と士業の会員組織もつくり、約650名の会員の方にご登録して頂いています。

「御社はIPOを目指すベンチャー企業に人事労務コンサルティングを行っていますね。IPOを目指すベンチャー企業が陥りやすい、人事労務の課題がありましたら、教えてください。」

斎藤…はい。まず全体論として、近年は上場審査が厳格化する傾向にあります。その中で労働関係の法令遵守について、審査の時に重点的に確認されるようになりました。また上場企業も含め、労務問題を抱える企業に対する社会的な風当たりも強くなっています。これらの点を踏まえた上で、IPOを目指すベンチャー企業が陥りやすい人事労務の問題をお話します。

1つ目が「残業代の未払い」。8割はひとっつけのきつかけに過ぎません。そもそも、良い会社をつくるためにこそ、人事労務面の整備が必要なんです。

## 社労士の力でベンチャー企業の成長を後押ししたい

「なるほど。最後に今後のビジョンを聞かせてください。」  
斎藤…世の中のベンチャー企業は多くは人事労務の分野が未整備です。IPOを目指すかどうかに関わらず、従業員を大切にしないベンチャー企業に中長期的な成長は望めません。

だから私たち社労士の力で、ベンチャー企業の中長期的な成長を後押ししたいと思っています。そして「人事労務のことなら社労士」という認知度を高めて、あらゆる企業のより良い会社づくりをサポートしたい。その上で「人事労務コンサルタントならアンジェロ」という風になれば嬉しいですね。

## ベンチャー企業がIPO前につまずかないための人事労務4つのチェックポイント

## 1 残業代の未払い

- 法定労働時間(週40時間、1日8時間)を超えた時間外労働は通常の賃金額の25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない
- 未払い賃金は過去2年分まで支払う義務がある
- ▶労働時間の適正な把握をする(タイムカード、ICカード、IDカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録する)

## 2 36協定の違反

- 36協定を届出せずに、法定労働時間(週40時間、1日8時間)を超えて労働者を働かせると、労働基準法違反となる(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)
- 法定労働時間(週40時間、1日8時間)を超えて労働者を働かせることができるのは週15時間(月45時間)
- 36協定で締結した上記の労働時間を超えて労働者を働かせると、労働基準法違反となる(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)
- ▶労使間で相談し、残業の考え方を統一する。残業申請・承認の仕組みをつくる。

## 3 社会保険の未加入

- 契約社員・パートタイマー・アルバイトであっても、1年以上継続して雇用されることが見込まれ、労働時間が同業の業務に従事する正社員の4分の3を超えていれば、全ての社会保険(労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険)に加入しなければならない。
- 未加入の状態を放置すると、社会保険事務所から強制的に過去2年分の保険料を徴収される場合がある
- ▶従業員の実質的な労働状況を把握し、社会保険に加入させる。

## 4 高い離職率

- 過去3年間の離職率が高い場合、証券会社(主幹事証券)の上場審査が通りにくい
- ▶離職率を低下させるための具体的な改善策(書類)を証券会社に提出する。

## 「社会保険の未加入」を解決するには

「では「社会保険の未加入」の問題について教えてください。」

「法律の趣旨を踏まえた上で、現実のビジネスと矛盾しない仕組みを導入したわけですね。でも「残業代の未払い」には、どう対処すればよいのですか?」  
斎藤…それは残業代を全額支払うしかありません。ただ当社は、先ほど申し上げた無駄な残業を発生させないソリューションを提供することで、残業代のコストを抑えることができます。

「どうやって問題を解決したのですか?」  
斎藤…社会保険に加入しない経営リスクを計算したレポートを作成し、そのレポートを証券会社に提出したんです。そのレポートの完成度と当社の交渉力により、証券会社の審査を通過することができました。また当社に豊富な実績があったことも、レポートが評価された理由でした。結果、その企業は莫大な過去の社会保険料を負担せずにIPOを果たすことができました。

しかし、これはIPOが目前に迫っていた企業に対する緊急的なソリューションです。本来は上場申請年度の3年ぐらい前から、しっかり人事労務周りの整備に取り組みをおすすめします。上場審査はひとっつけのきつかけに過ぎません。そもそも、良い会社をつくるためにこそ、人事労務面の整備が必要なんです。

## 会社概要

株式会社アンジェロ  
(社会保険労務士法人 斎藤マネジメントオフィス・アンジェロ)

設立/1976年7月2日 スタッフ/17名(男性10名、女性7名)  
社員平均年齢/28.5歳 顧問先会社/約350社(全て顧問契約)  
士業ネットワーク会員/全国約650会員  
業務内容/組織経営・人事労務コンサルティング、採用コンサルティング、IPO(株式公開)を目指す企業向け人事労務監査、社会保険労務士業、年商2億円の事務所ノウハウを提供する士業開業学校、年商2億円事務所の営業ツールなどを提供する士業ネットワーク「アンジェロ」、営業代行を柱としたFC「アンジェロ」(フランチャイズ)本部、web事業/人材派遣業(般11-300307)、コールセンター・アウトバウンド事業、芸能プロダクション

URL / http://slmo.co.jp/ http://angelo-s.jp/

## 図説 ベンチャー支援のプロフェッショナルたち

以上の未上場企業がこの問題を抱えています。未払い残業代を多額に抱えている企業は、証券会社(主幹事証券)の上場審査は通りません。また未払い残業代は、既に退職した従業員も含め、2年前まで遡って支払う義務があるんです。

2つ目が「36協定の違反」。労働基準法では、1ヶ月当たりの時間外労働の上限が定められています。その上限を超えて従業員を働かせると違法になります。この問題も約半数の未上場企業が抱えていますね。

そして3つ目が「社会保険の未加入」。この問題は約2割の未上場企業が抱えています。「ウチは全社員を社会保険に加入させている」と他人事だと思っている経営者もいるかもしれませんが、しかし労働の実態によっては、契約社員やアルバイトにも社会保険の加入が必要なんです。

最後の4つ目が「高い離職率」。これは多くの経営者が見落としがちですが、たいへん重要な問題です。その会社の過去3年間の離職率が

高い場合、上場審査は通りにくい。審査を通過するためには離職率を低下させるための抜本的な改善策を証券会社に示さなければなりません。

## 「36協定の違反」を解決するには

「それらの問題は、どのように対処すればよいのでしょうか?」  
斎藤…まず「36協定の違反」は、残業の申請・承認の仕組みを整備することで解決できます。つまり残業に対する考えを、労使間で統一した上で、社員が事前に残業を申請する制度をつくるんです。

「なぜ、残業の申請・承認の仕組みを整備すれば、問題が解決するんですか?」  
斎藤…従業員の自主的な残業は、時間外労働にならないからです。分かりやすく説明するため、当社のコンサルティング事例をお話します。

2006年、当社は従業員80名規模の不動産会社から依頼を受け

ました。その会社は36協定で定め

た2倍以上の時間外労働を行っていました。しかし、その会社の経営状況や業務内容を考えると、すぐに残業時間を半分に減らすことは不可能に近い。そこで残業を行う場合は、各社員が規定の申請書に記入して、上司の承認をもらうようにしました。つまり残業を上

司の命令によるものと、自主的なものの2種類に区分けしたんです。そして、そのルールと意識を社内浸透させました。結果、実質的な業務内容を変えることなく、時間外労働を減らすことができました。そのクライアント企業は、2年後の2008年には無事にジャスダック市場へのIPOを果たしました。

「法律の趣旨を踏まえた上で、現実のビジネスと矛盾しない仕組みを導入したわけですね。でも「残業代の未払い」には、どう対処すればよいのですか?」  
斎藤…それは残業代を全額支払うしかありません。ただ当社は、先

ほど申し上げた無駄な残業を発生させないソリューションを提供することで、残業代のコストを抑えることができます。

「では「社会保険の未加入」の問題について教えてください。」

「法律の趣旨を踏まえた上で、現実のビジネスと矛盾しない仕組みを導入したわけですね。でも「残業代の未払い」には、どう対処すればよいのですか?」  
斎藤…それは残業代を全額支払うしかありません。ただ当社は、先ほど申し上げた無駄な残業を発生させないソリューションを提供することで、残業代のコストを抑えることができます。

「どうやって問題を解決したのですか?」  
斎藤…社会保険に加入しない経営リスクを計算したレポートを作成し、そのレポートを証券会社に提出したんです。そのレポートの完成度と当社の交渉力により、証券会社の審査を通過することができました。また当社に豊富な実績があったことも、レポートが評価された理由でした。結果、その企業は莫大な過去の社会保険料を負担せずにIPOを果たすことができました。

しかし、これはIPOが目前に迫っていた企業に対する緊急的なソリューションです。本来は上場申請年度の3年ぐらい前から、しっかり人事労務周りの整備に取り組みをおすすめします。上場審査はひとっつけのきつかけに過ぎません。そもそも、良い会社をつくるためにこそ、人事労務面の整備が必要なんです。