

A decorative graphic on the right side of the slide, consisting of several overlapping, angular teal shapes that form a stylized, abstract pattern.

# — IPOに向けた労務 監査の実施

### IPOに向けて労務監査がどのように重要かを説明します。

#### 組織的な経営の必要性

株式上場を目指す企業は、持続的な成長を遂げるために組織的な経営が求められます。特に、人事労務に関する制度が整っているかが上場審査の重要なポイントです。

#### 人事労務の審査基準

上場審査では、評価制度や教育研修制度が整備されているかが審査されます。これによって組織が安定しているかどうかの評価され、企業の信頼性に直結します。

#### 法令遵守の重要性

法令遵守は上場企業に必須です。特に労務面では、労働基準法などの法令遵守が審査基準となります。これには法改正や社会の意識の変化が背景にあります。

### 労務監査を通じて得られる知見とその目的を説明します。

#### 労務課題の現状把握

労務課題を把握することは、経営者だけでなく担当者全員にとって重要です。課題を正確に理解することで、効果的な改善策を講じることが可能になります。

#### 労務課題の明確化

ヒアリングや資料の確認を通じて、労務面の課題を明確にします。特に規則と実務の乖離を確認することで、具体的な問題点を洗い出します。

#### 上場審査時の資料作成

労務監査の結果を報告書にまとめ、上場審査時の参考資料として活用できます。根拠法令や通達を明示することで、実施内容を理解しやすくします。

### 労務監査における3つの基本視点について説明します。

#### 組織的な運営体制

監査では各種の就業制度や給与制度が明文化され、適切に運用されているかを確認します。特に運営体制がどうなっているかは重要な評価基準です。

#### 従業員の異動状況

直近2期の従業員の異動状況を確認します。特に管理職の退職が多い場合、組織運営に不安定要素が含まれると見なされる点に注意が必要です。

#### 法令遵守状況

労務問題の増加を背景に、法令遵守の状況は特に重要視されます。法改正が相次ぐ中、上場審査でも厳しい基準が求められるようになっています。

### 労務監査の主要な監査項目と焦点を整理します。

#### 法令遵守状況 中心の監査

労務監査は法令遵守を中心に行います。各省令や通達に基づく確認が行われ、企業の信頼性を高める重要な点となります。

#### 顕在リスク・ 潜在リスク

監査では顕在リスクと潜在リスクの両方を確認します。これにより、問題が表面化する前に対策を講じることが可能になります。

#### 会社規模によ る調整

監査の進行は、会社の規模や業種に応じて調整します。支店数や関連会社の状況も反映させながら、柔軟に行うことが重要です。

## ヒアリング内容（その1）

### ヒアリングを通じて確認する具体的な内容を説明します。

#### 労働時間管理

労働時間管理では、使用中の勤怠システムや休憩時間の扱いを確認します。これにより、勤怠記録と実績の乖離を把握することが重要です。

#### 労働時間制度の整合性

現行の労働時間制度について、導入要件が各関連資料と整合性が取れているかを検証します。ルールを理解を深めるために必要です。

#### 36協定の遵守状況

36協定の遵守について、協定内容や届出状況の確認を行います。特に特別条項の運用状況が適切であるかが重要になります。

## ヒアリング内容（その2）

追加で確認するヒアリング内容の詳細を紹介します。

### 割増賃金の支払状況

未払残業代の有無を確認し、サービス残業の状況を把握します。適正な割増賃金の支払いやインセンティブの扱いも重要です。

### 管理監督者の取扱

管理監督者の権限や労働時間管理の実態を確認します。また、非管理監督者との給与の逆転現象の有無も重要なポイントです。

### 規程、協定書の確認

規則規程や協定書の内容が実際に運用されているかを確認します。法定帳簿の保管状況もチェックしますので注意が必要です。

## ヒアリング内容（その3）

### 最後のヒアリング内容について、重要事項を説明します。

#### 労働安全衛生管理 体制

健康診断の実施状況を確認し、特に深夜勤務者や定期健診の実施を検証します。安全衛生委員会の活動と議事録の有無も重要です。

#### 各種ハラスメント 対策

各種ハラスメント防止措置の実施状況を把握します。労働者が安心して働ける環境作りが企業の信頼性を向上させます。

#### 障害者・外国人雇 用の現状

障害者雇用や外国人雇用に関する施策の現状を確認します。これらの施策が企業の労務バランスを保つために重要です。

### 労務監査の結果をどのように報告書にまとめるか説明します。

#### 改善事項の優先順位

労務監査の結果、指摘事項には優先順位を付けます。重要度に基づき、改善策を具体的に提案します。

#### 法的視点の強調

報告書には法的な視点や裁判例を記載します。これにより、企業がどのように対応すべきかの示唆を与えます。

#### 経営陣への説明会

監査結果に基づき、経営陣への説明会を実施します。改善状況の認識を促し、改善へスムーズに移行できるよう支援します。

## 労務監査にかかる費用

### 労務監査に関する費用の詳細を説明いたします。

#### 事前打合せ費用

事前打合せについては、無料で提供しております。この段階での情報共有が後の監査進行に非常に重要です。

#### 労務監査費用

労務監査の基本費用については、原則、1社につき600,000円からとなります。状況に応じて変更があり得ますので確認が必要です。

#### 子会社・関連会社の費用

子会社や関連会社についての監査費用は、原則、1社につき500,000円からとなります。これも状況に応じて変動しますので留意してください。