



【弁護士監修】

労務管理

スタートアップガイド

—ベンチャー企業が上場・IPOを目指す前に—

Powered by
Sony Biz Networks Corporation

Somu-tier
[ソムリエ]

もくじ

1 上場審査の成否は、労務管理にかかっている？

2 上場審査でよくある労務管理上のトラブル

トラブル1：未払い賃金の発生

未払い賃金が発生する原因

未払い賃金のリスクを知ろう

上場を目指すベンチャー企業なら見逃せない
労働基準法の改正

トラブル2：就業規則と現実との乖離

トラブル3：派遣社員・アルバイト・パートが社会保険に未加入

3 株式上場に強い弁護士に聞く！ 上場審査を見据えて準備しておくべき7つのこと

上場に向けて早めに準備しておきたい7つのチェックポイント

4 労働時間管理を徹底するには？

コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスという言葉は、総務に携わる人で聞いたことがない人はいないでしょう。いまや上場企業や大企業だけではなく、これから上場・IPO をしようとしている中小・ベンチャー企業にも遵守徹底が求められる時代となりました。

実際、取引所や主幹事証券会社による上場審査では、財務諸表や事業計画に基づく経営状況とともに、コーポレート・ガバナンスやコンプライアンスの遵守が評価の対象になっています。長時間労働や過労死などが社会問題化している今日では、とりわけ労務管理のトラブルや違法性の有無は厳格にチェックされます。

そこで本資料では、上場を目指す中小・ベンチャー企業に向けて、上場審査でよくある労務管理上のトラブルを取り上げます。また弁護士の飛岡依織氏へのインタビューを通して、来る上場に向けて事前に準備すべきことを紹介します。

1. 上場審査の成否は、 労務管理にかかっている？

東証一部・二部では、「上場審査の内容」で「コーポレート・ガバナンス及び内部管理体制が適切に整備され、機能していること」としています。マザーズにおいても東証一部・二部より緩やかな表現ながら、「コーポレート・ガバナンス及び内部管理体制が、企業の規模や成熟度等に応じて整備され、適切に機能していること」を明記しています。

コンプライアンスの中でも、労働関連法規の遵守は特に重要です。特に、「取引所よりも審査が厳しい」と指摘されることもある主幹事証券会社による審査の段階で労務管理上の問題が発覚すると、業績や財務状況が好調であっても、IPO の延期や断念を余儀なくされてしまいます。

2. 上場審査でよくある 労務管理上のトラブル

次に上場審査でよくある労務管理上のトラブルについてみていきます。

トラブル 1：未払い賃金の発生

労務管理上のトラブルで最も多いのが「未払い賃金の発生」です。未払い賃金は、次のような原因によって発生します。

未払い賃金が発生する原因

①従業員の労働時間や残業状況を管理できていない

未払い賃金が発生する要因としてまず挙げられるのが、そもそも従業員の労働時間や残業をきちんと把握・管理できていないケースです。就業形態や勤務スタイルが多様化した今、かつてより従業員の労働時間を正確に把握することは難しくなっています。そこで定額で残業代を決める見なし残業代（固定残業手当）制を取り入れている企業も少なくありません。しかし見なし残業は、判例の示す要件を満たさない場合には無効と判断され、みなし残業代を含んだ金額を基礎に、改めて時間外労働や休日・深夜労働に対する割増賃金を支払わなければならないケースもあります。またベンチャー企業などに多いサービス残業も、上場審査では、場合によってはメールの履歴や PC のログ等も考慮した上で厳しくチェックされます。

②残業代の計算が間違っている

今日では、正社員、契約社員、パート、アルバイトと、就業形態が多様化しました。また労務関連の法改正も頻繁に行われています。そのため、給与計算や残業計算が非常に複雑になってしまっているのが実情です。認識不足や単純ミスで計算を間違えてしまい、気付かぬうちに未払い賃金の発生しているケースも少なくありません。

③年俸制や裁量労働の問題

最近では年俸制や裁量労働制をとることで、残業代を支払わない企業もあります。しかし、裁量労働制や年俸制を採用しているからといって、残業代が全く発生しないわけではありません。この点について誤った認識をもっている企業

も少なくなく、また手続きの不備や運用に問題がある場合、法的に認められず未払い賃金の支払いが求められる可能性もあります。

未払い賃金のリスクを知ろう

このような理由で、上場に向けた準備や審査のなかで未払い賃金が発覚し、支払い義務が発生することは珍しくありません。未払いの賃金があると発覚した場合、企業はすでに退社した社員も含めて 2 年分はさかのぼって未払い賃金を支払わなくてはならず、企業にとっては債務が膨らみ財務状況も悪化します。未払い賃金が多額であれば、当然財務状況に与える影響も大きく上場が困難になる可能性も高まります。

従業員の労働時間をきちんと管理できていない場合には、PC のログや標準的な労働時間から残業時間を合理的に算出しなければならない場合もあります。その手間とコストも、かなりのものとなってしまいます。

上場を目指すベンチャー企業なら見逃せない労働基準法の改正

労働基準法では、従業員に 60 時間を超える法定時間外労働を行わせた場合、50%以上の割増賃金を支払うことが義務づけられています。この割増賃金の支払いについて、これまでは中小企業に対しては猶予措置がとられていました。

しかし、次の国会で労基法改正が成立すれば、平成 31 年 4 月 1 日より※、この猶予措置が撤廃されることが予定されています。その結果、中小企業であっても、60 時間を超える法定時間外労働を行わせた場合、50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。労務管理を適切に行っていないと、平成 31 年 4 月※以降は未払い賃金（＝債務）の総額が、今より大きく膨らんでしまう可能性があるため注意が必要です。

※平成 27 年通常国会にて提出された改正法案において

トラブル 2：就業規則と現実との乖離

急激に成長したベンチャー企業の場合、就業規則が実際の就業状況とかけ離れているケースが珍しくありません。書籍やウェブなどのサンプルをもとに

に就業規則を定めている企業も多く、規則がきちんと運用できていないことが多いのが現状です。就業規則が関連法規に則していない場合や、実体とそぐわない「絵に描いた餅」では、主幹事証券会社の審査を通過することはできません。

トラブル 3：派遣社員・アルバイト・パートが社会保険に未加入

正社員ではないアルバイトやパートも、一定の条件を満たしている者について企業は社会保険に加入させる義務があります。しかし企業側の認識不足で、社会保険に加入させるべきアルバイト・パート従業員を加入させていないというケースが少なくありません。そのような場合も法令違反となり、事態を是正しなければ上場審査を通過できません。

3. 株式上場に強い弁護士に聞く！ 上場審査を見据えて 準備しておくべき7つのこと

これまで見てきたように、労務管理が徹底されていないと、上場を目指す上でトラブルが発生する可能性が高いです。また本格的な上場準備の段階に入ってから労務管理上の問題を解決するには、大変な労力を要します。

では、このようなトラブルを回避するために、上場審査を見据えてどのような準備を進めれば良いのでしょうか？

そこで、社会保険や労務管理に詳しく、ITベンチャーの上場を支援する飛岡依織弁護士に上場審査に向けて必要となる準備について聞きました。



将来、上場を考えている企業が早い段階から準備しておいたほうが良いことはありますか？

主幹事証券会社による上場審査の項目は非常に多岐にわたり、内容も厳しいものです。一方で、創業の時期から上場のための準備に万全を期しているという企業はほとんどありません。大半の企業は、上場を前にして、あわてて膨大な規程を作成し、労務管理に必要なシステムを導入し、組織の体制を整備します。当然、このような準備を上場目前に短期間

で実行するには大変な労力が必要になります。そのため、早い段階から段階的に準備を進めていくのが理想です。

特に、上場審査で最も問題となることが多いのが労務管理です。こちらについては早急に準備を進める必要があります。将来の上場を意識しているのであれば、まずは自社の労務管理が法的に適切かどうかをチェックし、問題があれば改善するための仕組み作りに取り組むことをおすすめします。



労務管理上のトラブルを防ぐために、具体的にはどのようなことをすれば良いですか？

労務管理上のトラブルとしては、未払い賃金の発生が特に多くの企業を悩ませています。未払い賃金の発生を防ぐには、労働時間や残業代を適切に管理しなければなりません。

また、残業を行う場合のフローを整備することも必要です。長時間にわたる残業の常態化は、過労や労災が発生するリスクにもつながってしまいます。そのため、承認権者を定めて事前承認制にするといった対策が必要です。

残業を含めた給与計算を、社内で独自に定めたルールで行ってしまっている企業も少なくありません。当然、法令にそぐわない残業代の計算を行っていることは上場審査時のトラブルにつながります。

当然のことですが、上場を目指す上で 36 協定、雇用契約書、就業規則などの整備も不可欠です。

また、こうした各種規程は汎用的なテンプレートで済ますのではなく、自社で現実的に運用できるものを作らなければなりません。各種規程規定の作成に当たっては、社会保険労務士や弁護士といった専門家に助言を求めるのも良いでしょう。



今後、日本の労働環境や法制度、労務管理の在り方はどのようになっていくと思いますか？

日本の労働基準法というのは、元来労働者に優しく、企業に厳しい内容となっています。この労働基準法が、長時間労働や過労死、メンタルヘルス問題といった社会問題の影響を受けていく企業にとってさらに厳しいものになりつつあります。

同時に、在宅勤務やテレワーク、フレックス制など、ワークスタイルの多様化も労務管理の在り方に影響を与えています。国も、子育て中の主婦など、滞留している労働力を活用する方向にかじを切っている今、企業にとっては働きやすい環境と適切な労務管理の両立を実現することが急務です。

そういった意味で、適切な労務管理の仕組みを作ることは、上場のためだけでなく、より良い労働環境を用意して優れた人材を確保するため、経営体質の改善・強化の絶好の機会ととらえ、ぜひ前向きに取り組んでいただきたいと思います。そのためにも、弁護士や社会保健士など専門家のノウハウや、勤怠管理システムなどのツールを有効に活用していただきたいと思います。

上場に向けて早めに準備しておきたい 7つのチェックポイント

- 労働時間、残業を適切に管理しているか？
- 法律で決められた通りの残業代を支払っているか？
- 勤怠管理のシステムが整っているか？
- 就業規則は実態と合っているか？
- 就業形態が事業内容にあっているか？
- 入社や退社のフローは整備されているか？
- 三六協定、雇用契約書、就業規則は整備されているか？

4. 労働時間管理を徹底するには？

飛岡氏の話からも、上場を目指す上で労務管理を徹底することの重要性がわかりいただけるかと思います。とはいえ、IT化の進んだ現代でも、いまだ勤怠管理をタイムカードや紙の申告書、手作業で行っている企業は少なくありません。このような手法は、ワークスタイルが多様化し労働法規による締め付けも厳しくなった今日では、ミスや不正を生み出す要因となりかねません。

そこで最近、注目されているのが勤怠管理に特化したシステムです。従業員はパソコンやスマホで簡単に入社や退社、残業の報告ができ、それらのデー

タを一元管理することができます。従来の手法より、圧倒的に正確で漏れのない労働時間管理が可能です。給与計算システムと連動させれば、複雑な給与計算も簡単に行えます。上手に活用すれば、わずらわしい労務管理の労力もコストも、大幅に抑えることができます。


とりわけ、ソニービズネットワークス株式会社の「AKASHI」は、シンプルなデザインでマニュアルなしに誰でも使えるクラウド型勤怠管理システムです。GPS 打刻機能により、直行・直帰や出張先でも社員の勤怠を正確に把握することができます。また、システム管理者の疑問にもチャットでスピーディーに答えてくれるため、導入後もスムーズに運用することができます。



クラウド勤怠管理システム AKASHI

<https://ak4.jp/>

※AKASHIは、ソニービズネットワークス株式会社の商標です。

※  は、ソニービズネットワークス株式会社の商標です。

今後企業は厳格な管理が求められる

急速な少子高齢化、人口減少によって働き手の確保はどの企業にとっても大きな課題となっている昨今。国は高齢者や女性、障害者などの雇用・活躍を推進する一方で、過重労働防止対策の強化や正規・非正規社員の待遇格差の解消など、すべての労働者がいきいきと働く社会の現実に向けて様々な対策に力を入れています。

このような国が目指す「全員参加型社会」の実現に向け、新たに様々な法改正が続いていくことも予想されおり、企業にとってますます厳格な管理が求められることになるでしょう。

次世代勤怠管理システム “AKASHI”

しかし、これらの課題は勤怠管理システムを活用することで、効率的かつ確実に労働時間を管理することが可能となります。ソニービズネットワークス株式会社が提供する「次世代勤怠管理システム AKASHI」は、パソコンやスマートフォンなどのデバイス上からワンクリックで打刻でき、勤怠状況がリアルタイムで把握できるサービスです。

AKASHI は洗練された UI デザインで「誰でも使える」を実現しました。



ワンクリックで勤怠が確認

出勤簿の表示項目は自由に設定

ICカードやタブレット打刻対応

タイムカードや申請用紙は不要

コンプライアンス・法改定対応

管理者も従業員もアラートで瞬時に確認

AKASHIでできること

ITの進んだ現代でも、勤怠管理をタイムカードの紙の申告書、手作業で行っている企業も少なくありません。この手法では、働き方が多様化し勤怠管理がより厳格化されている今日では、ミスや不正を生み出す要因となってしまいます。

AKASHIでは、パソコンやスマホで簡単に退社、残業の報告ができ、これらのデータを一元管理することができます。また、GPS 打刻機能により、直行・直帰や出張先でも社員の勤怠を正確に把握することもできます。

さらに、これらのデータを給与計算システムと連動させれば簡単に給与計算も行うことができ、上手に活用することによって労務管理にかかるコストを大幅に削減することが可能になります。



<https://ak4.jp/>

※AKASHI は、ソニービズネットワークス株式会社の商標です。

※  は、ソニービズネットワークス株式会社の商標です。



【プロフィール】

飛岡依織（とびおか いおり）

GVA 法律事務所 弁護士 社会保険労務士

2013年にGVA法律事務所に入所し、14年に社会保険労務士に登録。労務に関する規程の整備や細かい運用までアドバイスできる弁護士として、ITベンチャーを中心とした上場支援を行っている。

ソニービズネットワークス株式会社

（お問い合わせ先）AKASHIコンタクトセンター

[URL]www.somu-lier.jp

[TEL]0120-614-135

（9:00~18:00 土日・祝日・夏季休暇・年末年始を除く）