2023年発売予定　「事務所経営白書」を先行公開！

FIVE STAR MAGAZINE

士業専門誌

2022.09 70

年間購読／年間６冊・30,000円（税別・送料込）
発行／ LIFE & MAGAZINE 株式会社
◎本誌は以下の事務所にお届けしています
税理士、司法書士、弁護士、行政書士、社会保険労務士
など（購読者の多い順）

NOTHING IS *impossible*

特別企画

士業で何が変わったか!!
変わるのか!?

統計・データに見る士業の構造変化

緊急REPORT

生前対策案件の獲得へ。「遺贈」のインパクト！

士業事務所のための経営専門誌
The Magazine for Professional Firms

進め！労務コンプライアンス協会 福田特派員 FIVE STAR MAGAZINE

インタビュアー

社会保険労務士法人みらいコンサルティング　代表
一般社団法人労務コンプライアンス協会・理事
福田芳明氏

「労務管理の視点で考える、より良い社会の実現！」労務のプロが学び合い高め合う新たなプラットフォームとして2021年５月に発足した労務コンプライアンス協会。本稿は、協会理事の福田芳明氏を取材特派員として、全国の注目事務所へのインタビューを行うシリーズ企画（文・武田司）

第四回

東京都中央区

安藤社会保険労務士法人　安藤健一氏

高めた専門性で成長・拡大

福田　事務所の成り立ちを教えてください。

安藤　私は大学卒業後、生命保険会社の本社で働いていました。同期入社で先に退職した友人が福岡で社労士事務所を開業していて、

代表の安藤健一氏

私も社労士の資格を持っていましたので、自分も社労士として働こうと思い、社労士事務所への転職を考えました。しかし、今から２０数年前の当時は、社労士事務所の求人がほとんどない時代です。なんとか見つけた西新宿にある社労士事務所で、勤務社労士として働き始めました。そこのお客様は弁護士や弁理士の方がほとんどでした。

入所して３年目の頃に、人材確保等助成金という助成金が出てきました。採択されれば、給料の半分ほどが１年間助成されるというものです。

福田　それは大きな額ですね。

安藤　それを私は、勤務社労士として法律事務所を新規に設立する弁護士の先生や異業種に進出する企業様に提案していき、大きな売上を上げました。そして、その年はびっくりするほどの賞与をいただきまして、こんなにもらってよいものかと思いましたが、もともと社労士を開業するつもりでいましたので、それならこれを機会に自分でやろうかと考えたのが独立のきっかけです（笑）。

福田　そうしたご経緯があったのですね。

安藤　私が独立したのは2002年で、今からちょうど２０年前のことですが、勤務社労士だった時代の人脈はプライベートを含めて今でも活きています。お客様や知人には、会計士、税理士、弁護士の方がいましたので、多くのお客様を紹介していただきました。

現在は、社労士の有資格者が６名となり、全体では１３名体制の事務所になっており、今年の１０月で満２０年を迎えます。

福田　どのように成長、拡大されてきましたか？

安藤　成長したきっかけは、大きく二つあります。

一つは今から１５～１６年前、上場を目指す企業と知り合ったことです。今では誰でも知っている

事務所のスタッフたちと

企業ですが、当時は従業員１０人ほどの会社でした。しかし、その当時から上場を目指していたため複数の会計士も在籍していましたし、外部からその会社を支援される様々な方と知り合うことができました。そこで知り合った会計士の方や人事労務担当の方がその後、さまざまな企業に移っていかれました。

福田　なるほど。スタートアップやベンチャーにいる人材が企業間を転々とすることは多いですよね。

安藤　そうですね。そして、その先々からもお声をかけていただくことが増えていきました。そうやって、どこからともなく「ＩＰＯに強い社労士」というイメージが広まっていきました。それが成長した理由の一つです。

　もう一つは、幸いなことに顧問先に急成長する会社がいくつかありまして、１０人ほどの会社が3000人規模になったところもありました。規模が大きくなるにつれて、さまざまな労務問題が噴出してきます。そうした問題に否応なしに対応せざるを得なかったんですね。労使問題を解決するために、さまざまな勉強をする。そうすると、否応なく知識や専門性が高まります。問題を解決していく過程でもさまざまな人とのお付き合いが増えます。そうしたこともあって、お客様が増えていきました。

福田　現在は、どのようなお客様が多いですか？

安藤　やはりＩＰＯを目指すＩＴ系やバイオベンチャー系の企業が多くなっていますね。

福田　なるほど。では、労務監査（労務コンプライアンス調査）を始められたきっかけを教えてください。

安藤　きっかけは、Ｍ＆Ａを専門にする弁護士の先生がいまして、その方が法務ＤＤ（デューデリジェンス）の中で労務関係の業務については社労士に相談するスタンスであり、私に法務ＤＤの一部として労務ＤＤの話をいただきました。最初は一人で何もわからず対応したのですが、一緒に対応した弁護士の先生からＤＤ業務についてアドバイスをいただいたことが今でも思い出されます。

福田　それは、いつ頃のことですか？

安藤　１０年以上前のことです。それから、労務監査という仕事があることを知り、その領域に踏み込んでいこうと考えました。

　しかし、通常業務もあるのでなかなか時間が取れず、まとまった取り組みができずにいました。それから数年以上が経って、労務コンプライアンス協会さんに出会い、もう一度、労務監査や労務コンプライアンス調査に本腰を入れていくことにしました。それ以前にも事務所のスタッフの一人がこの分野にとても関心を示していたことも加入の契機となりました。

　それで現在は、労務コンプライアンス協会さんのセミナーや研修をスタッフとともに受講して、知識を得て、それを即実践で活かすというサイクルで調査に取り組んでいます。

　現在は年間１０～１２件ほどのペースで、労務コンプライアンス調査を行っています。Ｍ＆Ａ前提の労務ＤＤについても最近は大型案件などを複数名体制で受託しています。

労務コンプライアンス調査を社内プロジェクトとして提案

福田　どのような形で、労務コンプライアンス調査を行っています

か？

安藤　現在は、多くの企業がクラウドシステムを使って、個人情報や給与情報等のデータを管理しています。ですから、クラウドシステム周りの調査が中心になっています。そして、最近はクラウドなどの給与計算システムを導入している企業が多く、弊法人でも早くから使っていますので、システムの設定などを見ることで、ポイントとなる部分の見当がつきます。

労務コンプライアンス調査という業務自体が、弊法人に合っているのだと思います。弊法人の基幹業務は、手続き業務、給与計算業務などのアウトソーシング業務です。そして、それを労務コンプライアンスを徹底して意識しなければならないステージにあるＩＰＯを目指す企業に提供していることがベースになっています。

労務コンプライアンスを意識しながら、給与計算業務を回す。そうしたサービススタイルを十数年前から徹底して続けています。ですから弊法人のスタッフは皆、労務コンプラを意識していますので、労務コンプライアンス調査もとてもスムーズに行うことができています。

福田　給与計算業務をしていると、会社のいろいろな面が見えてきますよね。

安藤　この分野は、労働法令に抵触していることに、非常に気が付きにくいことが特徴です。

ですから、労務コンプライアンス調査で重要なことは、普段行っている通常業務から意識を高めることがポイントになります。

それから弊法人では、アウトソーシング業務を受託するときにも労務コンプライアンス調査的なことを以前から行っています。

福田　受託時にですか？

安藤　そうです。現在はコンプラ意識の高まりによって報酬をいただいて行っていますが、調査に対する報酬をいただけなかった時代でも当たり前のように無報酬で行っていました。

いずれにせよ、弊法人の基幹顧客であるＩＴ系企業は労務コンプラを徹底しなければなりませんので、受託時に労務コンプライアンス調査的なものを行い、改善コンサルを行った上でアウトソーシング業務を受託するようにしてきました。

このときのメリットは、調査とコンサルを行う中で社長や役員の方と相対できることにあります。そうすることで、その会社のコンプライアンス意識が良く分かりますので、お付き合いしていいお客様かどうかが判断できます。

福田　なるほど。では、コンプライアンス意識が低いようであれば、それ以上話を進めないということですか？

安藤　そうです。そうした意味では、労務コンプライアンス調査はトリガー商品としても優れていると思います。アウトソーシング業務を受託しただけでは、社長や役員は出てきません。しかし、労務コンプライアンス調査を行うことでヒアリングから報告会の時点まで、少なくとも役員の方が出てくるようになります。ですから、本格的に関与する前から、会社のおおよそのことが分かるようになります。

福田　会社の考え方が見えてくるということですね。

安藤　はい、弊法人の基幹業務である手続き業務および給与計算業務につなぐ商品として、労務コンプライアンス調査は最適な商品になっています。労務コンプライアンス調査で使用する調査票も、労務コンプライアンス協会さんのおかげで非常に整理されていますので、スタッフも抵抗なく調査することができています。

福田　労務コンプライアンス調査を行うスタッフと手続き業務や給与計算を行うスタッフは分かれているのですか？

安藤　多い少ないはありますが、アウトソーシング業務はスタッフ全員が行います。まず、アウトソーシング業務を知らなければ、労務の全体像が分かりません。

アウトソーシング業務に対する理解が深まりポイントが分かってくると、未払い残業が発生していることに気が付いたり、クラウド給与システムの設定に不備があることなどが分かったりするようになっていきます。

アウトソーシング業務と労務コンプライアンス調査には、リンクする部分があります。アウトソーシング業務を行うことで、調査に活かせる知識やノウハウが増えていきます。

福田　新規のお客様は、どうやって集客されていますか？

安藤　多くが上場を目指している会社で、会計士の先生、コンサルティング会社、証券会社などから労務監査を行った方が良いと勧められてご紹介されるケースが多くなっています。ＨＰからお問合せいただき受託するケースも増加しています。

また、最近は、お客様に弊法人から提案するケースも増えています。未払い残業は世の中的にも大きな問題になっており、問題があ

れば大きな金銭的負担が発生しますので、経営者の危機意識は高まっています。

しかし、1000人や2000人規模の大きな企業になりますと、私たち一人や二人のスタッフでは対応ができません。その際は会社側からメンバーを選出していただき、就業規則や安全衛生面などと調査対象を分担してチェックしてもらい、その結果を発表していただくという流れで行います。自分たちの勉強にもなりますからね。

福田　それは興味深い取り組みですね。社労士事務所の提案で社内プロジェクトを立ち上げて、労務コンプライアンス調査を行うということですね。

安藤　ただ給与関係が絡む項目はセンシティブなので、その部分はメンバー全員が触れられるわけではありません。それでも今後は、大規模な企業の場合は、こうした形で提案していくケースが増えていくと思います。外部に委託しなくとも自らチェックできる体制を構築することを支援するという業務になります。

福田　そうですね。労務コンプライアンスもそうですし、人的資本を無形資産として捉えていくような動きも出てきていますので、今後はより提案が刺さるようになっていくと思います。

安藤　おおよその企業で、未払い賃金は発生していますからね。それを5年に遡って支払わなければならないとなれば、なおさら危機意識は高まり、ニーズは増えていくでしょうね。

福田　難しいところですよね。当然、上場を目標にする企業では徹底しなければならないわけですが、さまざまなところでハレーションが起きる可能性もありますね。

安藤　M＆Aの中でも、労務DDの位置づけが非常に重要になってきています。ただ、弁護士の先生が行う労務DDは法務DDの中のほんの一部です。法務DDの世界で行うと甘い部分があって、未払い残業を発見できなかったりすることがありますが、私たちが行うと何千万円もの未払い残業があるというのはよくある話です。普段から従業員のタイムシートを見ながら正確な給与計算業務にこだわっているからこそ、すぐにわかります。

福田　振替休日の問題であったり、変形労働時間制や裁量労働制の適用や運用の問題など、リーガル面からのアプローチだけでは気づきにくい点は多くありますね。

安藤　ですから、これからますます労務に特化したDDを行うケースが、それも労務DD単独でサイクルを決めて行うケースが多くなっていくと思います。

弁護士の先生でも、労務を専門にしている方は、労務DDに興味を持つようになってきています。

福田　そうですね。労務コンプライアンス協会にも労務DDを学ぶために入会された弁護士の先生がいらっしゃいます。労務監査、労務コンプライアンス調査、労務DDといった分野へのニーズがこれからますます高まりそうですね。安藤先生、本日は貴重なお話をありがとうございました。■

エントランスの様子

事務所が所在するビルの外観