

---

## はしがき

---

46社。これは、東証の上場審査を担う日本取引所グループ（JPX）の自主規制法人が「年次報告2019」において公表した、上場審査の結果、承認しなかった企業の2018年度の実数です。初めて実数を明らかにしたのは、「上場を承認しない件数が大幅に増加しているため」とのことです。承認しない理由までは公表されていませんが、業績不振や企業統治に問題があったものと考えられます。当然ながら、承認されなかった46社においても労務監査が実施されたはずですが、しかし、当該労務監査が労働法制上のコンプライアンスや賃金不払い残業の有無のみに終始しているものであれば、適切な「IPOの労務監査」が実施されたとはいえず、人事労務管理上の問題を看過したことにより、上場が承認されなかったケースも考えられます。

東証の上場審査においては、「従業員・労務の状況」等に関しても説明資料として提出が求められるため、これらも上場審査の対象となると考えられます。提出が求められる説明資料から具体的な審査内容を推測すると、労働法制上のコンプライアンスに問題がないことや賃金不払い残業がないことは当然のこと、賃金不払い残業の発生や長時間労働の防止のために効果的な取組みがなされているか、労働災害の発生状況や安全衛生に係る教育・訓練、再発防止のために工夫している取組みは何か、内部統制の不備等により生じたことによる懲戒処分の状況等が考えられます。このように、上場会社に相応しい人事労務管理がなされているかも審査の対象となると考えられるので、本書では、人事労務管理の領域まで監査の対象範囲を広げて、監査人として意見を表明することが「IPOの労務監査」と考えています。

本書は、日本法令が主催して令和2年1月に発足した「M&AとIPOの人事マネジメント研究会」（通称「野中ゼミ」）に全国から63人の社会保険労務士（弁護士、公認会計士を含む）が毎月1回のペースで12回にわたり集い、研究テーマの一つである「IPOの労務監査」について議論を重ね、英知を結集し、研究会の成果としてまとめたもので、3章構成としています。

第1章は、会計監査を概観して、監査の流れや監査人に求められる姿勢・業務規範等を整理したうえで、IPOの労務監査を定義し、会計監査に倣って労務監査の契約から報告書まで標準となる手順を提言しています。ただし、TOKYO PRO Marketについては、J-Adviserの審査を通過するだけで上場することができるので、J-Adviserが労務審査でチェックする項目を紹介するに留めています。また、労務監査後、依頼人に人事労務関係において何らかの原因で問題が生じた場合、労務監査を行った社会保険労務士が損害賠償を請求されることがありますが、労務監査については社会保険労務士損害賠償責任保険の対象外となっており、また、労務監査の監査人においては法律等で責任を限定する規定や免責規定等がないことから、不当に損害賠償請求されないような労務監査契約書の見本を作成して解説しています。

第2章は、労務監査を行うための事前調査（ショートレビュー）として、社労士診断認証制度の「経営労務診断」を準用することを提言し、その診断方法について解説しています。監査法人では、株式公開準備企業との監査契約の締結可否を判断するため、事前調査を行い、監査を受けるための体制が整備されているか等を確認した後、正式に監査契約を締結するそうです。労務監査においても、労働者名簿や賃金台帳等が適法に調製されていなかったり、労働時間が適正に管理されていなかったりするような体制では、労務監査を実施することはできないので、本書では、労務監査契約を正式に締結する前に、事前調査として経営労務診断を行い、労務監査を受けるための体制が整備されているかを確認するべきと考えます。

なお、既に上場した企業が令和4年4月からスタートするプライム市場を目指す場合、改訂されたコーポレートガバナンス・コードのサステナビリティへの取組みの一つである「従業員の労働環境」について、経営労務診断を受けてすべての診断項目で適正と診断され「経営労務診断適合企業」の認証を受けることで、公正・適正な処遇を行っている企業と評価されることも期待できるので、経営労務診断の受診を推奨します。私見ですが、将来、ADR代理業務ができる「特定社労士制度」のように、一定の研修を経て試験を行い、合格した社会保険労務士について上級資格（例えば「公認社労士」）を付与し、当該経営労務診断に労務監査を加えてバージョンアップしたものを法定の労務監査として位置付け、公認社労士による労務監査の実施を上場企業に義務付け、会計

監査と両輪となって企業をチェックする体制を整えることで、安心して投資や取引ができ、海外マネーを呼び込むことにつながると考えています。

第3章では、上場審査時に提出を要請される資料に着目し、人事に関して上場審査で重視されると思われる事項を抽出したものを労務監査の監査項目とし、具体的な監査手法や評価方法について言及しています。

なお、本書は執筆時点における法令や裁判例等を根拠として評価基準を定立していますので、法改正情報や新たな裁判例にも適宜アップデートする必要があります。また、労働組合が結成されている場合や派遣労働者を利用している場合等、追加すべき監査対象項目を紹介して監査手法や評価方法を、そして、労務監査結果の報告について、労務監査報告書の見本を示して解説しています。

本書の執筆には、多くの方々の協力がありました。まずは、TOKYO PRO Market の J-Adviser である株式会社日本M&Aセンターの上夷 聡史様、長崎 進一様。TOKYO PRO Market 上場時の労務審査項目を開示していただき、本書に当該労務審査項目を掲載することについてご快諾いただきました。次に、全国社会保険労務士会連合会の 大野実会長、林智子常任理事。お二人には、経営労務診断の可能性についてご指導いただき、そして、本書の企画の段階からサポートしてくださった日本法令の大澤有里様。この方たちなくして本書が公になることはなかったでしょう。紙上をお借りし、厚く御礼申し上げます。

本書が、IPO の労務監査業務に挑戦する社会保険労務士の標準手順としてご利用いただけることを期待しています。

なお、本書の原稿料については、児童養護施設等の児童の進学学費を支援する西脇基金 (<https://www.tcsw.tvac.or.jp/info/report/nishiwaki.html>) へ寄付します。手弁当で参加してくださった著者の皆さん、素敵な仲間とともに本書を編めましたこと、社会保険労務士として誇りに思います。本当にありがとうございました。

2022年1月

著者を代表して

社会保険労務士法人野中事務所 代表社員 野中 健次

# 目次

## 第1章

---

### 労務監査とは

#### 1 会計監査とは・12

- (1) 財務諸表監査の性質／12
- (2) 監査人の人的基準／14
- (3) 財務諸表監査の流れ／16
- (4) 監査報告／20

#### 2 労務監査とは・22

- (1) IPOの労務監査の定義／22
- (2) 労務監査の流れ／25
- (3) 監査人の倫理と心構え／28
- (4) TOKYO PRO Marketへ上場する場合の労務監査／30

#### 3 労務監査における契約・38

- (1) 労務監査における契約の法的性質／38
- (2) 労務監査契約内容（事前調査も含む）の主な留意点／40

## 第2章

---

### ショートレビュー（事前調査）としての経営労務診断

#### 1 労務管理に関する調査事項・72

- (1) 労務管理関連規程の整備／73
- (2) 労務関連管理体制／79

- (3) 帳簿等の調製・保管／86
- (4) 労働保険・社会保険／90
- (5) 改善点に関する助言欄の記載／92

## 2 組織体制に関する確認項目・101

- (1) 組織図、組織規程／104
- (2) 職務（業務）分掌規程／104
- (3) 職務（業務）権限規程／105
- (4) 助言欄の記載／105

## 3 労務管理等に関する数値情報・110

- (1) 確認する数値情報／110
- (2) 正規従業員の定義および女性活躍推進法の改正／113
- (3) 計算方法／115
- (4) 助言欄の記載／120

# 第3章

## 労務監査の実務

---

### 1 監査項目と監査意見の表明・136

- (1) 組織図、および直近1年間で部署等の責任者が退職した場合、その職位、退職理由、退職による業務上の影響および対応状況（他の人物の昇進、採用等）／136
- (2) 勤怠管理方法および未申告の時間外労働発生防止のための取り組み／150
- (3) 時間外・休日労働に係る労使協定の締結状況（特別条項を含む）／170
- (4) みなし労働時間制に係る労使協定の締結状況／185
- (5) 直近1年間および申請事業年度における「部署ごとの各月の平

均時間外労働時間の推移」と「36協定に違反している従業員が存在する場合、当該従業員の時間外労働の状況」／212

- (6) 長時間労働の防止のための取組み／221
- (7) 「賃金未払いの発生状況・その後の顛末」と「賃金不払残業の発生を防ぐための取組状況」／235
- (8) 労基法上の管理監督者の状況／263
- (9) 労働災害の発生状況および安全衛生に係る取組み／277
- (10) 直近3年間における企業グループの労働基準監督署からの調査の状況／297
- (11) 直近3年間における懲戒処分の状況／312

## 2 追加監査項目・326

- (1) 派遣労働者を受け入れていた場合／326
- (2) 個人請負型就業者と業務請負契約を締結している場合／338
- (3) 採用内定者がいた場合／348
- (4) 労働組合が結成されている、または合同労組の加入者がいる場合／358

## 3 労務監査結果の報告・370

- (1) 労務監査報告書の形式／371
- (2) 報告書の構成／372
- (3) 報告書例／373

# 凡 例

本書では、法令関係において、以下のように省略している場合があります。

## 法令関係

労基法	労働基準法	
労基則	労働基準法施行規則	
労契法	労働契約法	
パートタイム・有期雇用労働法		短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
パートタイム・有期雇用労働則		短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則
安衛法	労働安全衛生法	
安衛則	労働安全衛生規則	
健保法	健康保険法	
健保則	健康保険法施行規則	
厚年法	厚生年金保険法	
厚年則	厚生年金保険法施行規則	
徴収法	労働保険の保険料の徴収等に関する法律	
雇保法	雇用保険法	
労災保険法	労働者災害補償保険法	
育介法、育児介護休業法		育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
均等法、男女雇用機会均等法		雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
雇対法	雇用対策法	
労組法	労働組合法	
派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律	
派遣令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令	

## 凡 例

派遣則	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則
職安法	職業安定法
最賃法	最低賃金法
最賃則	最低賃金法施行規則
賃確法	賃金の支払の確保等に関する法律
賃確令	賃金の支払の確保等に関する法律施行令
賃確則	賃金の支払の確保等に関する法律施行規則
失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部	失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う労働省令の整備等に関する省令
刑訴法	刑事訴訟法
入管法	出入国管理及び難民認定法
身元保証法	身元保証ニ関スル法律
不競法	不正競争防止法
個人情報保護法	個人情報の保護に関する法律
個人情報保護令	個人情報の保護に関する法律施行令

## 判 例

大判 (決)	大審院判決 (決定)
最判 (決)	最高裁判決 (決定)
高判 (決)	高等裁判所判決 (決定)
地判 (決)	地方裁判所判決 (決定)

## 判例集、判例評釈

民集	大審院民事判例集、最高裁判所民事判例集
金法	旬刊金融法務事情
判時	判例時報
判夕	判例タイムズ
労経速	労働経済判例速報
ジュリ	ジュリスト



# 第 1 章

---

# 労務監査とは

新規上場や株式上場を意味するIPO (Initial Public Offering) とは、自社の株式を証券取引市場で自由に売買できるようにすることです。そのためには、投資家保護の観点から、主幹事証券会社と取引所の厳しい審査<sup>1</sup>を通過しなければなりません。さらに、投資を判断するための重要な財務については、粉飾決算等がないよう取引所の審査前に、上場申請の直前2決算期間について独立した第三者の立場である監査法人の会計監査（「財務諸表監査」ともいいます）を受けて監査証明を得る必要があります。会計監査は、財務諸表が利用者の意思決定資料として使われることを前提としています。財務諸表によって提供される情報は会社の経営内容を的確に判断できるものであればよく、すべての記載事項が完全に正確である必要はありません<sup>2</sup>。

一方、人事や労務に関する労務監査については、実施が義務付けられているわけではありません。主幹事証券会社や監査法人が、上場を目指す会社に対して社会保険労務士による労務監査を受けるよう進言することで実施されることがほとんどです。労務監査は、労働基準監督署が行う臨検ではありませんので、人事労務管理のすべてが労働法制に遵守して行われているか否かについて、完全に調査して、すべての違反事項を指摘することまでは求められていないと考えます。

とはいえ、労務監査は、任意監査であるので、監査の範囲や監査項目等が統一されておらず、最終的には依頼者と監査人である社会保険労務士との契約に委ねられているのが現状です。労務監査の範囲や判断が監査人によって異なるのは、依頼者にとって望ましいことではありません。そこで、本書は、労務監査の実施者である社会保険労務士向けに、労務監査契約から労務監査報告までの一連の労務監査業務の標準手順を提言しました。

第1章では、会計監査を概観し、法定監査人である公認会計士からIPOにおける監査の在り方等を学び、それを参考にして、IPOの労務監査を定義し、監査の流れや監査人としての心構え等を整理します。労務監査業務については、業として社会保険労務士法には規定されていません。したがって、賃金未払い等を労務監査業務で看過したことに起因する損害等については、依頼者が

1 TOKYO PRO Market の上場審査は、J-Adviser が行います。

2 蟹江章・藤岡英治・高原利栄子『わしづかみシリーズ 監査論を学ぶ〔第3版〕』（税務経理協会、2020）37頁。

そもそも負担するものであり、受託した社会保険労務士が負担するものではないため、社会保険労務士賠償責任保険の保険給付の対象外となるおそれがあります。そこで、当該損害を請求される監査人のリスクを契約書面上で回避する必要があるので、弁護士の立場で当該リスク回避を中心として労務監査契約の留意点について解説します。

# 1 会計監査とは

会計監査（財務諸表監査）は、経営者の作成した財務諸表が、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準に準拠して適正に作成されているかどうかについて、監査人が判断した結果を監査意見として表明するものです。今日の資本主義経済は健全な証券市場を前提に成立しています。投資家が安心して投資意思決定するためには、企業の開示する財務諸表が信頼のおけるものでなければなりません。また、企業には投資家以外にも株主、取引先、金融機関、従業員など様々な利害関係者がおり、それら利害関係者はそれぞれの関心に基づき企業の開示する財務諸表を利用します。そこで、上場企業や一定の資産や負債を有する大会社などは、法令等によりその開示する財務諸表について公認会計士または監査法人（監査証明業務を組織的に行うことを目的に5名以上の公認会計士が出資者となって設立した法人）による監査を受けることが義務付けられています。

## （1）財務諸表監査の性質

公認会計士または監査法人による財務諸表監査は、一般に公正妥当と認められる監査の基準に従って実施されます。一般に公正妥当と認められる監査の基準とは、監査人が監査業務の実施にあたって準拠すべき基準をいい、金融庁の企業会計審議会が定める監査基準および公認会計士協会が定める監査実務指針をいいます。

監査基準は監査等の目的、一般基準、実施基準および報告基準によって構成されています。監査の目的は次のように定められており、財務諸表監査の性質を端的に示しています。

財務諸表の監査の目的は、経営者の作成した財務諸表が、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準に準拠して、企業の財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況を全ての重要な点において適正に表示しているかどうかについて、監査人が自ら入手した監査証拠に基づいて判断した結果を意見として表明することにある。

財務諸表の表示が適正である旨の監査人の意見は、財務諸表には、全体として重要な虚偽の表示がないということについて、合理的な保証を得たとの監査人の判断を含んでいる。

ここに示されている財務諸表監査の性質は次のとおりです。

### ① 二重責任の原則

財務諸表の作成に対する経営者の責任と、当該財務諸表の適正表示に関する意見表明に対する監査人の責任との区別（二重責任の原則）が明示されています。もしも監査人が財務諸表の作成に関与する場合には、自己監査となってしまいますので、両者の責任は明確に区別される必要があります。

### ② 適正性監査

監査人が表明する意見は、財務諸表が一般に公正妥当と認められる企業会計の基準に準拠して適正に表示されているかについての意見です。財務諸表監査は企業の経営破綻の可能性がないことの保証や、企業不正の摘発を目的として実施されるものではありません。

### ③ 重要性判断

監査は財務諸表に含まれるすべての虚偽表示を発見することを目的としておらず、財務諸表利用者の判断に重要な影響を及ぼす可能性がある虚偽表示が重要な虚偽表示として認識されます。監査人は監査計画の策定時

に、財務諸表全体において重要であると判断する虚偽表示の金額を重要性の基準値として決定します。重要性の基準値は、監査の実施過程において必要と判断された場合には適時に改定されます。

#### ④ 合理的保証

合理的な保証とは、絶対的ではないが高い水準の保証をいいます。財務諸表監査によって提供される保証は絶対的保証ではありません。

## (2) 監査人の人的基準

監査基準の一般基準は、監査人に求められる姿勢や業務規範を規定しています。

### ① 独立性

一般基準2は独立性について規定しています。

監査人は、監査を行うに当たって、常に公正不偏の態度を保持し、独立の立場を損なう利害や独立の立場に疑いを招く外観を有してはならない。

独立性には公正不偏の態度（精神的独立性）と外観的独立性とがあります。監査人は、監査の実施に当たって、精神的に公正不偏の態度を保持することが求められ、独立性の保持を最も重視しなければなりません。また、公正不偏の態度を保持していないと疑われるような外観を呈してはなりません。これを外観的独立性といいます。

独立性の保持の観点から、公認会計士法により、記帳代行業務やアドバイザリー業務などの非監査証明業務のうち一定のものを提供している場合には、当該提供先に対して監査証明業務を行うことが禁止されています。また、一定の企業の監査に従事する業務執行社員等の継続監査期間には上

限が設けられています(パートナーローテーション制度)。監査人の独立性に関わる制度は会計不正が問題となる度に見直されて厳格化が図られており、現在は、欧州にならい一定の企業の監査について監査法人のローテーション制度を導入することも検討されています。

## ② 正当な注意と職業的懐疑心

一般基準3は正当な注意と職業的懐疑心について規定しています。

監査人は、職業的専門家としての正当な注意を払い、懐疑心を保持して監査を行わなければならない。

まず、監査人としての責任の遂行の基本は、職業的専門家としての正当な注意を払うことにあることを明示しています。これは民法上の善管注意義務に相当するものであり、監査人がこの注意義務を果たさなかったことにより財務諸表の重要な虚偽表示を看過して誤った監査意見を表明した場合には、法的責任を問われることになります。

職業的懐疑心を保持すべきことも強調されています。職業的懐疑心とは誤謬または不正による虚偽表示の可能性を示す状態に常に注意し、監査証拠(監査において入手した証拠)を鵜呑みにせず、批判的に評価する姿勢をいいます。

また、一般基準4は不正および違法行為に対する監査人の責任を規定しています。

監査人は、財務諸表の利用者に対する不正な報告あるいは資産の流用の隠蔽を目的とした重要な虚偽の表示が、財務諸表に含まれる可能性を考慮しなければならない。また、違法行為が財務諸表に重要な影響を及ぼす場合があることにも留意しなければならない。

監査人の責任は、その原因を問わず財務諸表に重要な虚偽表示がないことについて合理的な保証を得ることにあり、財務諸表監査は不正自体を発見することを直接の目的としていません。しかし、重要な虚偽表示の多くは不正に関連して生じると考えられるため、監査人は、不正による重要な虚偽表示が生じるリスク（不正リスク）に常に留意し、監査の全過程を通じて、職業的懐疑心を保持しなければなりません。

### ③ 守秘義務

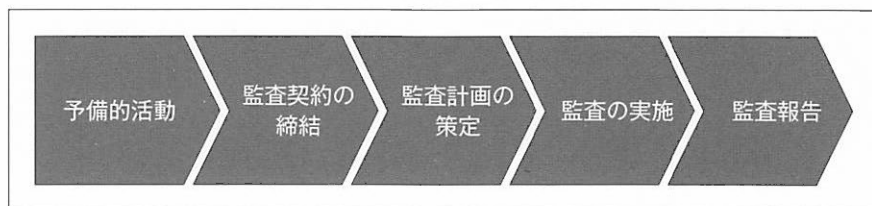
一般基準8は守秘義務を定めています。

監査人は、業務上知り得た秘密を正当な理由なく他に漏らし、又は窃用してはならない。

監査人は監査業務の過程で機密情報を含む多くの情報を被監査会社から入手します。監査人が守秘義務を遵守しない場合には、被監査会社との信頼関係が損なわれ、監査業務の効率的な遂行を妨げる原因ともなりかねません。したがって監査人には守秘義務の遵守の徹底が求められます。

## (3) 財務諸表監査の流れ

図表1-1 財務諸表監査の流れ





## ① 監査契約に係る予備的活動

監査の依頼を受けると、監査人は、監査契約に係る予備的活動としてまず監査の前提条件が満たされているかどうかの確認を行います。依頼元会社の誠実性が疑われるときや、経営者が監査人の作業範囲に制約を課すときには、監査契約を締結できない場合があります。また、依頼元会社の属する産業や関連する規制等を踏まえ、監査人が時間および人的資源を含めて監査業務を実施するための適性および能力を有しているか、独立性を阻害する要因がないかについても確認します。

この予備的活動の一環として通常、短期調査（ショートレビュー）が行われます。短期調査は、株式上場の審査や財務諸表監査に関連する事項についての調査を行い、課題や改善提案をとりまとめて報告するものです。短期調査では、通常、数名で構成されたチームが主として質問や資料閲覧等の限定的な手続により1週間弱の日程で調査を実施します。報告書は証券会社等から提出を求められます。

財務諸表監査では、監査時間や人的資源に制約があるためすべての取引を精査することはできません。被監査会社に有効な内部統制（企業の内部管理体制）が構築されていることを前提に、原則として試査（母集団からその一部の項目を抽出して監査手続を実施すること）により実施されます。そのため短期調査の結果、有効な内部統制が十分に構築されていないことが判明した場合には、まず内部統制を整備すべき旨の改善提案を報告し、監査契約の締結を見送る場合もあります。

## ② 監査計画の策定

監査人は、効果的かつ効率的な方法で監査を実施するために、監査計画を策定します。まず監査の基本的な方針として監査業務の範囲、監査の実施時期および監査の方向性を設定し、次に実施すべき監査手続の種類、時期および範囲を含む詳細な監査計画を作成します。

監査人は、監査期間中においても、必要に応じ監査の基本的な方針および詳細な監査計画を修正しなければなりません。

### ③ 監査の実施

#### a. リスク・アプローチ

監査人が、財務諸表の重要な虚偽表示を看過して誤った意見を形成する可能性を「監査リスク」といいます。監査人には監査リスクを合理的に低い水準に抑えることが求められます。

監査リスクは、「固有リスク」、「統制リスク」および「発見リスク」から構成されます。固有リスクと統制リスクを結合したものを「重要な虚偽表示リスク」と呼びます。

$$\text{監査リスク} = \frac{\text{固有リスク} \times \text{統制リスク}}{\text{発見リスク}} \times \text{発見リスク}$$

(重要な虚偽表示リスク)

固有リスクは、関連する内部統制が存在していないとの仮定のうえで、重要な虚偽表示が行われる可能性をいいます。例えば、景気後退期には陳腐化した棚卸資産が滞留する可能性があるため、棚卸資産の評価の妥当性に関して固有リスクを認識します。また、経営者の見積りや判断を必要とする財務諸表項目は固有リスクが高いと評価されます。

統制リスクは、重要な虚偽表示が、企業の内部統制によって防止または適時に発見・是正されないリスクをいいます。例えば、ある取引について適切な職務分掌が図られていないときや、責任者による承認手続が規程に基づいて適切に実施されていないときには、統制リスクが高いと評価する場合があります。

発見リスクは、監査人が監査手続を実施しても重要な虚偽表示を発見できないリスクをいいます。固有リスクおよび統制リスクは監査人にとって所与の値であり、発見リスクは監査人が設定する値です。

監査人は、権限や監査時間等に制約がある中で、監査リスクを合理的な水準に抑えなければなりません。このため、重要な虚偽表示リスクを評価することにより、虚偽の表示が行われる可能性に応じて、監査人が

自ら行う監査手続やその実施の時期および範囲を策定するための基礎となる発見リスクの水準を決定することが求められます。これを「リスク・アプローチ」と呼びます。

監査人は、重要な虚偽表示リスクが高いと判断したときは、自ら設定した合理的な監査リスクの水準が達成されるように、発見リスクの水準を低く設定し、より詳細な監査手続を実施することが必要となります。例えば、より証拠力の高い監査証拠を入手する、手続の実施件数を増やす等の対応を行います。他方、重要な虚偽表示リスクが低いと判断したときは、発見リスクを高めに設定し、適度な監査手続により合理的な監査リスクの水準が達成できることとなります。例えば、関連文書の閲覧などを実施せずに担当者への質問を実施するのみで十分かつ適切な監査証拠を入手できる場合があります。

リスク・アプローチに基づく監査は、重要な虚偽表示が生じる可能性が高い事項について重点的に監査の人員や時間を充てることにより、監査を効果的かつ効率的なものとすることができます。

#### b. リスク評価手続

監査人は、重要な虚偽表示リスクを評価するために、質問や資料閲覧等の手続により、内部統制を含む企業および企業環境を理解します。これを「リスク評価手続」といいます。

また、監査人は、監査に関連する内部統制を理解する際に、当該内部統制の整備状況の有効性の評価を行います。監査人は、関連文書の閲覧や質問等の手続を実施し、取引がどのように開始、承認、記録および報告されるかを含めて、取引の流れを把握します。また、取引の発生から集計、記帳といった会計処理の過程を理解します。そして、内部統制が既定の方針に従って運用された場合に重要な虚偽表示リスクを十分に低減できるものとなっているかを検討します。

#### c. リスク対応手続

監査人は、リスク評価手続によって暫定的に評価した重要な虚偽表示リスクに応じ、適切な対応を立案し実施します。財務諸表全体に広く関わる重要な虚偽表示リスクに対しては、補助者の増員、専門家の配置、

適切な監査時間の確保等の全般的な対応を立案し実施します。

各財務諸表項目に関わる重要な虚偽表示リスクに対しては、その評価結果に応じて発見リスクの水準を設定し、リスク対応手続を立案し実施します。リスク対応手続は、運用評価手続と実証手続（重要な虚偽表示の有無を直接的に検証する手続）で構成されます。運用評価手続は、重要な虚偽表示を防止または発見・是正する内部統制について、その運用状況の有効性を評価するための手続です。例えば、監査人は反復継続的に実施される請求書の承認活動の有効性を評価するために、統計的サンプリングに基づく一定件数の取引を抽出し、適切な権限者の承認がなされているかを確認します。

内部統制の運用状況の有効性が確かめられた場合には、重要な虚偽表示リスクを低く評価して発見リスクを高め設定し、実証手続の範囲を縮小することができます。他方、内部統制が有効に運用されていないと判断した場合には、内部統制に依拠せず、実証手続のみで十分かつ適切な監査証拠を入手しなければなりません。

## （４） 監査報告

監査人は、経営者の作成した財務諸表が、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準に準拠して、企業の財政状態および経営成績等をすべての重要な点において適正に表示しているかどうかについての監査意見を表明します。監査意見は監査報告書として文書化されます。

監査報告書には短文式監査報告書と長文式監査報告書の２種類があります。我が国の法定監査の監査報告書は従来、短文式監査報告書が採用され、必ずしも十分な知識を有しない財務諸表利用者に誤解を与えぬよう定型的な文言で簡潔に記載されていましたが、近年の監査報告書における情報価値向上の要請の高まりを受け、監査人が監査において特に重要であると判断した事項を「監査上の主要な検討事項」として記載することとされており、監査報告書は長文化する傾向にあります。

監査人は、財務諸表が、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準に

準拠して、すべての重要な点において適正に表示していると認める場合には無限定適正意見を表明します。他方、無限定適正意見を表明できない場合に監査人が表明する意見は、その原因が財務諸表に及ぼす影響の範囲または及ぼす可能性のある影響の範囲によって、図表1-2のとおり区分されます。

図表1-2 無限定適正意見を表明できない場合の意見の類型

無限定適正意見を表明できない 原因の性質	財務諸表に及ぼす影響の範囲または及ぼす 可能性のある影響の範囲	
	重要だが広範でない	重要かつ広範である
財務諸表に重要な虚偽表示がある	限定付適正意見	不適正意見
十分かつ適切な監査証拠が入手できず、重要な虚偽表示の可能性がある	限定付適正意見	意見不表明

(出典：監査基準委員会報告書705「独立監査人の監査報告書における除外事項付意見」  
A 1項より一部筆者修正)

## 編者

**野中 健次** (のなか けんじ)

特定社会保険労務士、M&A シニアエキスパート、日本労働法学会会員。社会保険労務士法人野中事務所 代表社員。一般社団法人東京事業主協会 代表理事。株式会社野中ビジネスコンサルティング 代表取締役。

1965年生まれ。青山学院大学卒業、同大学院法学研究科修士課程修了。

日興証券（現 SMBC 日興証券）、東京事業主協会（現一般社団法人東京事業主協会）を経て、平成6年東京で開業。

著書に『M&Aの人事労務管理』（中央経済社）、『厚生年金基金の解散・脱退Q & A50』（日本法令）、『M&A 労務デューデリジェンス標準手順書』（共著）（日本法令）、『IPO の労務監査と企業実務』（共著）（中央経済社）等多数。

**執筆者：M&A と IPO の人事マネジメント研究会**

(50音順)

**有馬 美帆** (ありま みほ)

特定社会保険労務士。社会保険労務士法人シグナル 代表社員。

2007年社会保険労務士試験合格、社会保険労務士事務所勤務を経て独立開業、2017年紛争解決手続代理業務付記。

IPO 支援、労使トラブル防止等のコンサルティング、就業規則作成、HR テクノロジー導入支援、セミナー講師、執筆等で活動。

著書に、『M&A 労務デューデリジェンス標準手順書』（日本法令）、『起業の法務』（商事法務）がある（いずれも共著）。

**今野 佳世子** (いまの かよこ)

特定社会保険労務士。いまの社会保険労務士事務所 代表。

早稲田大学政治経済学部政治学科卒業後、横浜国立大学大学院国際開発研究科助手を経て早稲田大学大学院政治学研究科修士課程修了。埼玉労働局に入職し、労働基準監督署にて労災保険給付認定調査および労働保険適用徴収業務に従事。2008年、山形県にて、いまの社会保険労務士事務所開設。現在に至る。

**鵜養 昌利**（うがい まさとし）

特定社会保険労務士。社会保険労務士法人出口事務所 法人社員。中小企業マネジメントセンター 副理事長。

1979年生まれ。中央大学法学部法律学科卒業。

教育業・生命保険業の人事部門勤務を経て2007年より出口労務管理東京事務所に入所。2014年に社会保険労務士法人出口事務所として法人化、法人社員に就任。労務相談・人事制度構築・労務監査・IPO 支援を中心に、中小企業から上場企業まで幅広い支援を行っている。

**大石 健太郎**（おおいし けんたろう）

特定社会保険労務士、公認会計士。社会保険労務士法人ときわ経営労務 代表社員、大石健太郎公認会計士事務所。日・米市場への IPO 支援を手掛ける Quantum Accounting 株式会社 監査役。

1981年生まれ。一橋大学商学部卒業。

2006年にあずさ監査法人（現 有限責任 あずさ監査法人）入所。2014年に同監査法人を退職し、大石健太郎公認会計士事務所開設、大石労務管理事務所入所。2017年に大石労務管理事務所を社会保険労務士法人ときわ経営労務（東京都千代田区・静岡県浜松市）として法人化し、代表社員に就任。IPO 支援、クラウドツールを利用した人事労務プロセスの業務改善に注力。

**金山 杏佑子**（かなやま あゆこ）

社会保険労務士。社会保険労務士事務所ヨルベ 代表。

1990年島根県生まれ。東京大学法学部卒業。

株式会社三井住友銀行、郷原総合コンプライアンス法律事務所での勤務を経て、現職。

東京都主催の ASAC、TOKYO UPGRADE SQUARE をはじめ各種アクセラレータープログラムのメンター業務に従事。創業期支援、英語対応に強み。

**佐藤 和之**（さとう かずゆき）

社会保険労務士。社会保険労務士法人名南経営 マネージャー。

1985年生まれ。愛知県出身。大学在学中に社会保険労務士試験に合格。大学卒

業後、2008年に名南経営に入社。入社後は、人事労務のオールラウンドプレイヤーとして、上場企業から中小企業まで多種多様な業種の企業に幅広い支援をしている。中でも労務デューデリジェンスや労務監査、海外進出企業における海外赴任者や外国人雇用、最新テーマに関する支援が得意。

### 南雲 大助（なぐも だいすけ）

特定社会保険労務士。南雲人事労務管理サポートオフィス 代表。

1969年生まれ。中央大学経済学部卒業。

大学卒業後、旧財閥系建設会社に入社し人事業務に携わる。以後、IT系システム開発会社人事部、外資系ホテル人事部、旧財閥系デベロッパー（東証一部上場）人事部などで20年以上の人事業務経験を経て、2018年に南雲人事労務管理サポートオフィス設立。

### 藤田 英樹（ふじた ひでき）

特定社会保険労務士、RST トレーナー、日本産業保健法学会会員。

社会保険労務士法人ふじた事務所 代表社員、労働保険事務組合経営労務監査会 会長。

1965年生まれ。法政大学法学部法律学科卒業。

1988年山口社会保険労務士事務所（新潟市）入所、同年社会保険労務士試験合格、1996年同所所長に就任、2011年事務所を社会保険労務士法人ふじた事務所に改組し代表社員に就任。

### 三重 英則（みえ ひでのり）

特定社会保険労務士。三重総合社労士事務所 代表者。

1971年生まれ。愛知大学法学部法律学科卒業。

司法書士事務所補助者として勤務後、社会保険労務士資格を取得。その後、弁護士事務所に6年在籍し、2018年10月、三重総合社労士事務所を名古屋市中区に開設。

集団労使紛争・個別労使紛争の解決業務を中心に民事調停、労働審判の補佐といった対応を含めた業務展開を行い、同時に、労務監査業務、就業規則作成業務を展開する。



### 森下 欣文（もりした よしふみ）

日本橋 MY 法律事務所 代表 弁護士。第二東京弁護士会所属（登録番号41274）。1979年生まれ。中央大学法科大学院卒業。

都内法律事務所での勤務を経て、2017年日本橋 MY 法律事務所を日本橋人形町に開設する。

### 八木 香苗（やぎ かなえ）

特定社会保険労務士、キャリアコンサルタント。ウッドエイト社会保険労務士事務所 代表。

IPO 支援、採用定着支援、組織開発、人材育成、人事制度構築と運用支援。公認会計士事務所、税理士事務所に13年勤務した経験を活かし、利益体質の強い組織作り支援に従事。長寿企業の暗黙知として継承されるノウハウを体系的に就業規則の形にまとめる100年就業規則の作成をライフワークとしている。

### 矢島 志織（やじま しおり）

特定社会保険労務士。社会保険労務士法人志 - こころ - 特定社労士事務所 代表社員。

SEとして人事系システム開発に従事。その後、中小企業や上場企業の人事部にて人事労務全般を経験し、2013年社会保険労務士試験合格。社会保険労務士事務所の勤務を経て、2016年に開業。

人事部での豊富な現場経験を強みに、企業全体の労務リスクを分析し、就業規則作成、人事労務研修、人事制度設計など行いながら、経営者の人財戦略を形にしている。

著書に、『労働条件通知書兼労働契約書の書式例と実務』（日本法令、共著）がある。

### 山本 喜一（やまもと きいち）

特定社会保険労務士、精神保健福祉士。日本産業保健法学会会員。社会保険労務士法人日本人事 代表。

1974年生まれ。東京商船大学大学院商船学研究科交通電子機械工学専攻修了。大学院修了後、経済産業省所管の財団法人に入構。技術職として、産業技術総

合研究所との共同研究にも携わる。その後、法務部門において、危機管理、訴訟対応等に携わり、労働組合役員を経て独立。社外取締役として上場も経験。上場支援、メンタルヘルス不調者、問題社員対応などを得意とする。

著書に、『企業のうつ病対策ハンドブック 一つまずかない労務管理2ー』（信山社）、『就業規則の見直しと運用の実務』（日本法令）、『補訂版 労務管理の原則と例外 働き方改革関連法対応』（新日本法規）、『労働条件通知書兼労働契約書の書式例と実務』（日本法令）、『弁護士・社労士・人事担当者による 労働条件不利益変更の判断と実務—新しい働き方への対応—』（新日本法規）等がある。

### 結城 久美子（ゆうき くみこ）

特定社会保険労務士、キャリアコンサルタント、認定心理士。

東京都社会保険労務士会勤務等部会所属。働き方改革・健康経営特別委員会働き方改革支援部会委員。

1965年生まれ。青山学院大学大学院法学研究科修士課程修了。

就職後の異動により新卒採用を担当したことで、人事関連領域の重要性と影響力を実感し、以降は一貫して人事部門を20年以上経験。現在は総合商社子会社にて人事関連の制度設計および人材開発等に従事。