

規制改革推進会議行政手続部会 ヒアリング資料

平成 28 年 10 月 20 日
全国社会保険労務士会連合会

1. はじめに

2. 労働社会保険に関する手続の負担

(1) 事業開始時の手続

提出先及び添付書類の一元化の必要性

(2) 事業継続の手続

① 常態的な手続の負担とその事例

② 電子申請のメリットの確保

③ 保険料負担の公平性の確保

(3) 事業拡大時の手続

① 建設業における有期事業の一括の例

② 海外派遣労働者の特別加入の例

(4) 事業活動終了の手続

3. まとめ

1. はじめに

我々は、我が国の社会保障を支える労働社会保険の制度に関する専門家として、各種の行政手続が存在する意義を理解しているが、一方で実際にこれらの手続が義務付けられた事業者や労働者及びその家族からは、日々手続を負担に感じている旨の声を耳にしていることから、事業の開始から終了までの様々な場面ごとに主な事例を紹介したい。

2. 労働社会保険に関する手続の負担

(1) 事業開始時の手続

提出先及び添付書類の一元化の必要性

事業を開始する際には、労働社会保険諸法令において、「労働保険関係成立届」（労働保険徴収法第4条の2、同法施行規則第4条）、「雇用保険適用事業所設置届」（雇用保険法施行規則第141条）、「健康保険・厚生年金保険新規適用届」（健康保険法第3条第3項、健康保険法施行規則第19条、厚生年金保険法第6条、厚生年金保険法施行規則第13条等）などの各種の手続が事業主に義務づけられているが、これらの手続における申請書等の提出は、所管する厚生労働省の出先機関等（労働基準監督署、公共職業安定所、年金事務所等）ごとに、かつ、一定の順序により行わなければならない。

また、これらの手続にはその真正性を担保するための証明書類を添付することが必要になるが、一つの証明書類を複数の手続に添付書類として提出する際には、その手続数分の証明書類を手配することが必要になる。

事業開始時の事業者が、複数の窓口に出向かなければならないこと、同じ証明書類を何通も手配し添付しなければならないことは、労力、時間ともに事業者にとって大きな負担になっているものとする。

については、これらの手続を一元的に受け付け、各機関へ振り分けるような体制基盤の整備が必要と考える。

(2) 事業継続の手続

① 常態的な手続の負担とその事例

事業継続の過程において、事業者は、人材採用時の保険適用（「健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届」（健康保険法第3条第1項、第35条、同法施行規則第24条、厚生年金保険法第9条、13条、同法施行規則15条）に始まり、毎年の保険料算定に必要な手続、労働者の家族の異動に伴う手続など不定期に生じる手続、退職に関する手続まで、ほぼ常時労働社会保険に関する手続を行わなければならない。

こうした負担の軽減又は解消の観点から、対応が必要と考えられる事項

の一例として、以下のものが挙げられる。

- a) 上記（１）事業開始時の手続と同様に、事業継続の過程における手続についても一元的に受け付け、各機関へ振り分けるような体制基盤を整備すること
- b) 制度ごとに保険料率の改定時期が異なることが保険料算定の負担を増大させていることから、これを適切な時期に統一すること
- c) 業務災害及び通勤災害において、被災した労働者が提出する様式が受診する機関によって異なっており類型が多くなっていることから、可能な限りでの統一を図ること

②電子申請のメリットの確保

電子申請に関しては、利便性の向上が図られている一方で、受付窓口の事務処理においては、紙による申請の方が優先されている実態があることから、本来の電子申請のメリットが阻害されていると考える。

今後、マイナンバーカードを活用した認証プラットフォームの構築が進み、紙による申請にはない電子申請の利便性の向上が期待されるところであるが、受付窓口の事務処理の体制も併せて改善されることを期待している。

③保険料負担の公平性の確保

平成 28 年 4 月から健康保険・船員保険の標準報酬月額の上限が改定されるとともに、累計標準賞与額の上限が変更されたところである。国の社会保障財源が不足するなか、公平性を確保する観点から、標準報酬月額の上限を撤廃し、高額所得者に関しては、その所得に応じた保険料を徴収する一方で、保険給付の際には一定の制限を設けることにより、将来の社会保障に向けた安定的な財源を確保することができると考える。

(3)事業拡大時の手続

事業が拡大する場合というのは、例えば、雇用する労働者が増えれば当然その都度の手続が増えるのは前述のとおりであり、国内に事業所の拠点を増やすとなれば、拠点ごとに雇用する労働者に関する手続をどのように行うか考える必要がある。

また、新たな業種へ参入する場合、業種によっては労働保険の保険料率が変わることもあるので、事業主がこれらに適切に対応するのは相当の負担になるものと考えられる。

①建設業における有期事業の一括の例

拠点ごとの手続に関連していうと、建設の事業のうち一定の条件を満たした有期事業は、労働保険の申告を一括に行うことが可能であるが、当該条件の中に、それぞれの事業が同一都道府県内又はその隣接都道府県内で行われることが要件（労働保険徴収法第7条、同法施行規則第6条）となっている。当該要件は、経済活動の広域化が進む昨今において、労働保険の適用に地域差が生じ、従事する労働者の給付等の不利益にもつながりかねないことから、該当地域の範囲について見直しが必要と考える。

②海外派遣労働者の特別加入の例

海外に労働者を派遣して事業を展開する場合、労災保険の特別加入（労働者災害補償保険法第33条第6号）などの対応をしなければ、不測の事態が発生した際に、労働者が必要な給付を受けることができないなど不利益を被ることになりかねないことから、加入手続の簡便化、制度の周知等の改善が必要と考える。

(4)事業活動終了の手続

事業活動の終了に関する事業者の負担については、例えば廃業の届出を行う際に、行政機関から実際に事業が終了していることを証明できる資料等を求められるなど、事実確認に関する対応が負担になっていると考える。

また、そもそも廃業が倒産によるもので、事業者が行方不明になってしまうようなケースでは、必要な労働社会保険の手続が行われず、雇用保険等に関する労働者の権利が著しく損なわれる事態が生じることから、行政による職権処理等しかるべき対応が必要であると考えます。

3. まとめ

労働社会保険の制度は、労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険など主に労働者とその家族が直面する、業務上の災害、失業、業務外の傷病、出産、退職後の収入確保、死亡等の保険事故に対し、その者のこれまでの収入、家族構成、保険料を納めた期間等に応じ、きめ細かな給付を行い、これらの保険事故による生活困窮を防ぐものである。

被保険者としての適用をはじめ、保険料の納付状況等の情報を行政機関が確実に把握する必要があることから、手続が多岐に亘ること、各手続においてその真正性を担保するための添付書類の提出が必要になることは、適正・公平性の観点からもやむを得ない一面があると認識している。

我々社会保険労務士は、社会保険労務士法第1条に掲げる制度の目的である

「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資する」ことを目指し、これからも日々の業務を通じて、必要とされる行政手続を行う事業主等を支援し、労働者が安心して働くことができる職場の実現、ひいては企業の発展に貢献していきたいと考えている。

団体の規模及び事業概況等調書

平成28年10月20日

団体の名称	法的根拠	規 模				事業内容
		会員数	活動範囲	役職員構成	年予算額	
全国社会保険労務士会連合会 (昭和53年12月1日設立)	社会保険労務士法 (昭43.6.3法律第89号) 改 正 (昭53.5.20法律第52号) 改 正 (昭56.6.2法律第64号) 改 正 (昭61.5.23法律第60号) 改 正 (平5.6.14法律第61号) 改 正 (平10.5.6法律第49号) 改 正 (平14.11.27法律第116号) 改 正 (平17.6.17法律第62号) 改 正 (平26.11.21法律第116号)	47団体 (40,413名/ 平成28年8月 31日時点)	全国 (47都道府県)	①会 長 1名 大西 健造 ②副 会 長 10名 ③専務理事 2名 ④常任理事 25名 ⑤理 事 47名 ⑥監 事 6名 ⑦職 員 48名	1,919,878,000円 (平成28.4.1～ 平成29.3.31)	1、社会保険労務士の品位を保持するため、社会保険労務士会及びその会員に対し、連絡又は指導を行うこと。 2、社会保険労務士の資質の向上を図るため、社会保険労務士の業務に関する研修を行うこと。 3、社会保険労務士の登録及び社会保険労務士法人の届出に関する事務を行うこと。 4、社会保険労務士の業務の改善進歩を図るため、調査研究を行うこと。 5、社会保険労務士制度の普及宣伝を行うこと。 6、法別表第1に掲げる労働及び社会保険に関する法令に関する調査研究を行うこと。 7、関係行政機関等に対する協力及び連絡を行うこと。 8、会報の発行を行うこと。 9、福利厚生に関すること。 10、法の規定に基づく社会保険労務士試験・紛争解決手続代理業務試験の実施に関する事務を行うこと。 11、法の規定に基づく試験免除等の講習を行うこと。 12、資格審査会の設置及び運営を行うこと。 13、社会保険労務士会の会員のための「電子署名及び認証業務に関する法律」に基づく特定認証業務を行うこと。 14、認証個別労働関係紛争解決手続の業務を行うこと。 15、その他本会の目的を達成するために必要な事業を行うこと。



社労士は 複雑・多岐にわたる諸手続を、 皆さまに代わって 円滑かつ的確に行います。



社労士とは…

労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家として、企業経営の3要素(ヒト・モノ・カネ)のうち、ヒトの採用から退職までの労働・社会保険に関する諸問題、さらに年金の相談に応じる、ヒトに関するエキスパートです。

職場での複雑な手続をサポート

企業において、労働社会保険への適正な加入は、従業員が安心していきいきと働ける職場環境づくりには欠かせないものです。また、CSR(企業の社会的責任)やコンプライアンス(法令順守)の視点からも大変重要です。

労働社会保険の諸手続は、制度の複雑化に伴い、事業主の皆さまにとって、大きな負担となっています。社労士はこの業務を代行することで、諸手続にかかる時間や人件費を大幅に削減します。

労働社会保険の適用

労働者名簿、
賃金台帳の調整

労働保険の年度更新

就業規則の作成、変更

社会保険の算定基礎届

各種助成金などの申請

労働社会保険
手続業務

「ヒト」に関する 専門家として

「ヒトを大切に経営」を実現するため、良好な労使関係を維持するための就業規則の作成・見直しをお手伝いします。また、労働者の皆さまが納得して能力を発揮できるような賃金制度の構築に関するアドバイスなど、人事・労務管理の専門家の目でそれぞれの職場にあった、きめ細やかなアドバイスを行っています。

雇用管理・人材育成
などに関する相談

人事・賃金・労働時間
の相談

経営労務監査

労務管理の
相談指導
業務

社労士

主な業務

補佐人の
業務

年金相談
業務

公的年金に関する
唯一の国家資格者

日本は「国民皆年金」として、原則全ての人が年金制度に加入します。法改正のたびに複雑化している年金制度について、社労士は、国民の皆さまの年金に関する権利を守る立場から、相談に応じています。

また、必要に応じて各種事務手続をお手伝いすることで、年金に関するワンストップサービスを提供しています。

年金の加入期間、
受給資格などの確認

裁定請求書の
作成・提出

職場のトラブルを円満に解決

裁判によらないで、労使双方の話し合いに基づき、あっせんや調停、あるいは仲裁などの手続によって紛争の解決を図ることをADR(裁判外紛争解決手続)といいます。

ADRに関する研修を修了し、国家試験に合格した特定社会保険労務士(特定社労士)は、トラブルの当事者の言い分を聴くなどしながら、労務管理の専門家である知見を活かして、個別労働関係紛争を「あっせん」という手続により、簡易、迅速、低廉に解決します。

あっせん申立てに関する
相談及び手続

代理人として意見を陳述

相手方との和解のための交渉
及び和解契約の締結の代理

紛争解決
手続代理業務

裁判の場でも 信頼に応えます

社労士は補佐人として、労働社会保険に関する行政訴訟の場面や、個別労働関係紛争に関する民事訴訟の場面で、弁護士と共に裁判所に出頭し、陳述することができます。依頼者は、相談の段階から支援を受けてきた社労士が訴訟の対応にあたることで、安心して訴訟による解決を選択することができます。

裁判所において、補佐人として
弁護士とともに出廷し意見を陳述