

## 第19回 行政手続部会 議事録

1. 日時：令和元年5月21日（火）16:57～18:18
2. 場所：合同庁舎第4号館2階共用第3特別会議室
3. 出席者：
  - （委員）高橋滋（部会長）、安念潤司（部会長代理）、原英史
  - （専門委員）川田順一、田中良弘、堤香苗、濱西隆男、八剣洋一郎
  - （政府）平本IT総合戦略室政府CIO上席補佐官
  - （事務局）田和室長、石崎参事官、谷輪参事官、大山参事官補佐
  - （ヒアリング出席者） 厚生労働省：田中大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）
  - 厚生労働省：石垣労働基準局監督課長
  - 厚生労働省：福田子ども家庭局保育課課長補佐
  - 内閣府：西川子ども・子育て本部参事官  
（子ども・子育て支援担当）
  - 株式会社ワークスアプリケーションズ：羽鳥氏

### 4. 議題：

（開会）

1. 関係省庁からのヒアリング
  - ・重点分野「社会保険に関する手続」  
（厚生労働省からヒアリング）
2. 保育所入所時の就労証明書作成手続の負担軽減について

（閉会）

### 5. 議事概要：

○高橋部会長 時間より前でございますが、本来、お見えになられる方はいらっしゃいましたので、第19回「行政手続部会」を開会させていただきます。

皆様におかれましては、お忙しい中、御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

本日は、野坂委員、林委員、國領専門委員、佐久間専門委員が御欠席でございます。

原委員は、遅れて見えられるということでございます。

それでは、議事に入ります。

議事の1つ目は、社会保険に関する手続に関し、厚生労働省よりヒアリングを行いたいと思います。

厚生労働省に対しましては、資料1-1のとおり論点メモを事前に送付しております

ので、論点に対する回答について、御説明を頂戴したいと思います。恐れ入ります、お忙しいところありがとうございます。

早速でございますが、10分程度で御説明を頂戴したいと思います。よろしく願います。

○石垣監督課長 厚生労働省労働基準局の監督課長の石垣でございます。どうぞ、よろしく願います。

それでは、お手元に「論点に対する回答」という表題で、資料が配付されているかと思えますけれども、これに沿いまして、順番にお答えをさせていただきたいと思います。

社会保険に関する手続ということで、論点のところ、経済団体からということで、①、②ということでお書きいただいております。

①ということで、現行制度上、シェアード会社に勤務社労士が勤務している場合、提出書類の省略等、何らかの手続上のメリットはあるのかということでございます。

これにつきましては、下のほうの回答でございますが、勤務社会保険労務士を含む、全ての社会保険労務士ということでございますが、労働社会保険諸法令に基づく事務を行う場合に、一定条件のもと、添付書類等の省略が認められるということになっております。

ただ、念のためということでございますが、後ほどの御質問の御趣旨などもありますので、ただし書きを追加で書かせていただいております。

勤務社会保険労務士は、あくまでも、その社労士が勤務する会社に係る事務を行えるのみでございますが、企業グループ内の別の法人だからということで、その事務を行うことはできないということになっているのが、現行の取扱いでございます。

1枚おめくりいただきまして、論点の②のところでございます。

勤務社労士は、勤務する事業所を登録することとされているが、複数事業所を登録して、例えば、シェアード会社とグループ内の複数の事業会社ということで登録をして、電子申請等の手続を行うことは可能かというお尋ねでございます。

シェアード会社と、そのグループ内の複数の事業会社に勤務している勤務社労士がいる場合、その多数の事業会社にわたるような場合に、実際に勤務実態があると言えるのかどうかというところはあろうかと思えますけれども、当該勤務社会保険労務士は、それぞれの会社において当該会社の労働社会保険諸法令に基づく事務、これには電子申請なども含むわけでございますが、行うことができるということでございます。

続きまして、論点の③でございます。

これにつきましては、平成29年10月5日の行政手続部会様とのやりとりのところを引用させていただいての御質問と考えております。

シェアード会社の従業員である社労士にグループ会社が直接委託する場合に、勤務時間中にシェアード会社から賃金を得て行う業務として、社会保険申請手続を行うことも可能であると理解していいか。また、仮に勤務時間中の業務でないとするれば、従業員である社労士は、グループ会社外からも直接委託を受けられるかというお尋ねでございます。

これにつきまして、平成29年10月5日の回答につきましては、シェアード会社の従業員である社会保険労務士が勤務の傍ら、自ら社会保険労務士事務所を開業している場合において、当該開業社会保険労務士の立場として業務を直接受託する場合がありますけれども、そのときの応答でもお話を申し上げておりますが、現実的には難しいのではないかと考えております。

なお、開業社会保険労務士として、シェアード会社の業務とかかわりなく業務を受託する場合、グループ会社以外から業務を受けることについても社会保険労務士法上の制約はないということになっております。

続きまして、最後の論点の④番目でございます。

国家試験に合格して、資格に合格したということで、ある勤務社労士と開業社労士は、専門能力として同水準であると考えられるというお話のもと、勤務社労士が所属しているシェアード会社におけるグループ会社に係る社会保険申請等の手続については、社労士法27条ただし書きの業務制限解除を追加することによって手続ができるようにするべきではないかという御意見ではないかと思っております。

これにつきましては、シェアード会社に雇用されている勤務社労士といえますのは、当該シェアード会社の指揮命令を受けて業務を遂行する立場にあると考えております。その会社の業務上の方針の影響を受けざるを得ない立場でございますので、グループ会社の労働社会保険諸法令に基づく事務というのは行うことはできないと考えております。

勤務社会保険労務士の社会保険労務士としての専門的な知識や能力は、もちろん同じ試験に受かっておりますので、問題はないと考えておりますが、こうした影響を受けることで専門家としての公正な立場で業務を行うことができないおそれがあると考えておりました、できないと考えております。

簡単ですが、以上でございます。

○高橋部会長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明につきまして、御質問等があれば、御指摘をいただきたいと思えます。

では、川田専門委員、どうぞ。

○川田専門委員 ありがとうございます。

実は、いろいろと意見なり疑問なりがあるわけでございますけれども、お分かりのとおり、シェアードサービス会社といえますのは、給与であるとか、福利厚生であるとか、経理とか、グループの各会社にまたがった共通する業務について、1つの会社が受託して業務を行うものでありまして、現在、広く行われているわけでございます。

今の御回答を伺いますと、シェアードサービス会社が、グループ会社の労働や社会保険関係の書類作成とか、事務代行を一括して受託するということは、社労士法上違反であると、一言でいえば、そういうことだと承ってよろしいでしょうか。

○石垣監督課長 先ほど申し上げたような枠を外れるような形でございますと、社会保険

労務士法27条のところに該当する場合がありますので、特に勤務社労士がいない、社労士の資格を持っていない方が、他の法人についての労働社会保険の手続をするということになりますと、社会保険労務士法27条の条文に明らかに該当すると思われまので、法違反になるということかと思ひます。

○高橋部会長 どうぞ。

○川田専門委員 引き続き、まず①でございますが、御回答の中にある「社労士が行う事務」については、労働社会保険諸法令に基づく書類の作成であるとか、提出、あるいは手続の代行であるとか、事務の代理ということが主な業務だと思うのですが、そのうち書類の作成や提出、電子も含むのですが、これらは普通、会社の通常の業務で行えるわけございまして、そういうところまでグループ内の別法人に係る事務だということ、禁止される趣旨が少し分からないのですけれども、それはどういうことなのでしょう。後ほどのご回答では、公正さや中立が保てないということになってはいますが、単に法人が別だからということで、どのように保てないのでしょうか。その御説明もお願いしたいと思ひます。

○石垣監督課長 ありがとうございます。

まず、ある会社がありまして、その会社の中の事務をやるという分については、その会社の中の事務処理ということになりますので、それは、手続についても可能ということなのですが、他の法人になった場合というのは、法人が別でございますので、それについては、社会保険労務士法で規定しておりますように、報酬を得て、他人が携わるということは禁止されておりますので、そういうことができないということでございます。

○高橋部会長 どうぞ。

○川田専門委員 重ねての質問でございますけれども、通常、私どももそうなのですが、会社におきましては、普通、業務の効率性を保つために給与計算システムというものを使っています。このシステムは、労働社会保険諸法令に基づく申請書あるいは帳簿書類を作成する機能もあわせて持っているわけですが、こうした給与計算システムを利用することも社労士法違反になるのでしょうか。

○石垣監督課長 そういうコンピュータのソフトといいますか、そういったシステムを使うことがどうかという話ではなくて、社会保険労務士の方でも、あるいは社会保険労務士法人の方でも、そういうシステムを使いながら業務をやっている方というのはたくさんいらっしゃいますので、そのシステムを使うかどうかということよりは、法人の形態が違ふところのものについて、別法人の方が業務をするということになりますと、そこには公正性と専門性が要するという社会保険労務士法の趣旨などから、繰り返して恐縮ですが、27条の規定が設けられておきまして、そういった業務はできないとされておきま。

すみません、ちょっと余計かもしれませんが、今の御質問の御趣旨で、例えば、業務を集約して対応したいというお話があるときに、個人の開業社会保険労務士ですか、あるいは社会保険労務士法人に、そのグループ全体の、何十社かあったとしても、まとめ

てそこに集約して業務を委託して、システムならシステムを使って一括で処理をしていた  
だくということではできないわけでございまして、法人が違うものについて、一切処理がで  
きないということではなくて、既存の社会保険労務士法の中でも、今でも、そういう取組を  
されている会社もあると思いますので、そこは、禁止をしていることによって、企業の方々の  
組織改編で効率的に業務をやるものが、社会保険労務士法によって全てふさがれている  
ということではないと思いますので、そこは付言させていただきます。

○川田専門委員 その点に関して、確かにそのとおりなのですが、その場合は、シ  
ェアードサービス会社が行う業務は補助業務とみなされておりまして、主たる業務を社会  
保険労務士法人が行うのだと。

つまり、会社が事務手続から全部行っているのだけれども、申請とか作成は、社会保険  
労務士法人が作ったようにしないと駄目ですよというのが、今の扱いなのです。

ですから、私が申し上げているのは、勤務社労士がいる場合、どうしてシェアードサー  
ビス会社自らが、そのような業務をできないのですかという質問なのですが。

○石垣監督課長 ありがとうございます。

勤務社労士がいるかどうかということところは、また、別の論点としてあると思うのですけ  
れども、今、おっしゃられた事前の準備手続、作成手続をどこまでやるかというのは、そ  
れは、今回のグループ会社の関連の問題とは別に、社会保険労務士の方に、どこまでの作  
業を任せるのかということではないかと思っておりますので、それは業務の下準備のところを、  
今、委員がおっしゃられましたように、シェアード会社のほうで準備をしてやるというや  
り方もあれば、もう少し社会保険労務士事務所のほうに委託の内容を考えて任せるという  
こともあり得るわけでございまして、そこは一概に言えるような話ではないのではない  
かと考えております。

○川田専門委員 通常、給与計算と社会保険の手続は、大体セットで考えておりまして、  
シェアードサービス会社は、事前の準備までやっているわけで、実際の申請については社  
会保険労務士法人の名前でやってもらうというのが現状です。そういう実態について調査  
をされたことはあるのでしょうか。

○石垣監督課長 結論から言えば、実態全体について、そういうものを調べたというこ  
とはございませんけれども、繰り返しになって恐縮ですけれども、そこは委託のあり方だ  
と思っておりますので、今の委員のおっしゃられ方ですと、本当は会社の中でグループの分  
も全部できて、別に社会保険労務士にお願いしなくてもいいのに、名前だけを貸して、そ  
こで料金を取られるような形はおかしいのではないかというようなお話なのかもしれ  
ないのですが、そこは、そういうお考えについて、私どものほうで、なかなかそういうもの  
かなという話はあるわけですが、いずれにしても、繰り返しで恐縮ですが、そういう  
話になりますと委託業務のあり方だと思っておりますので、大して仕事をしていただ  
いていないと仮に仕事の分担が少ないとなれば、その仕事の分担が少ないという中  
での委託関係のあり方があると思っておりますし、会社といっても様々ですから、例  
えば、中小企業の幾つかのグ

ループであれば、事務的なところから含めて、また、給与計算的なところから含めて、まとめてトータルでやっているようなところに、いろんな資格を持った方がより集まっている事業所というのもありますので、そういうところをお願いするという、形が様々あると思いますので、そこは一義的には申し上げられないのではないかと考えております。

○川田専門委員 では、個別な御質問でよろしいでしょうか。

例えば、2ページの②の「勤務社労士が複数の事業所を登録すること」について、2行目に「勤務実態があると言えるかについては疑義があるが」と書いてあるわけですが、勤務実態とはどういう意味でしょうか。現在、民間事業者は、働き方改革ということで、勤務形態の多様化に取り組んでいるところですが、ここで言う「勤務実態があると言えるかについては疑義があるが」というのは、毎日そこにいなければいけないとか、そういう前提のお考えなのでしょうか。

○石垣監督課長 委員まさにおっしゃられましたように、勤務実態というのは、いろいろなケースがあると考えておまして、テレワーク的な働き方もあると思いますし、実際に入社してということもあると思います。

また、勤務社労士の方というの、社会保険業務だけに、本当に100%業務の内容が特化しているような場合もあれば、もう少し違うような業務をやっている方ということで、勤務社労士にも、私も社会保険労務士会連合会などにお話を聞きますと、勤務社労士という中にも様々な方がいらっしゃると聞いています。

そうすると、その中でどういうふうに働いているかというのは、おっしゃられるとおり、個別具体的だと思いますので、そこでの判断というのはあると思いますけれども、あえて極端な話を申し上げさせていただくとすれば、例えば、名前だけです。いろんな会社で働いていますということで、形式上、籍を置いた形にすると。それで、何百社でも勤務していますという形にするとすることは、それは、全然その会社の社員でもないにもかかわらず、他の会社の業務を手がけるということになりますので、ある意味、社会保険労務士法27条の脱法的な行為に当たる場合もありますので、そこは、どういう勤務のあり方なのかというところを社会保険労務士法に適合しているかどうかというところと照らして判断していく必要があると考えております。

○高橋部会長 今の27条違反の根拠は、どういうことですか、ちょっと分からなかったのですけれども、どういう意味で27条違反なのですか。

要は副業として届出をして、他のグループ会社について事務を行いますと言って、例えば、1人いて、それが1時間ずつとか、月に2時間ずつでも数百社副業契約して、それが何で27条違反なのですか。

○石垣監督課長 副業をしている場合というの、もちろん形態としては考えられるわけですが、それをかなり細分化して、本当に何百社も業務を扱ったというときに、それは、雇用されている契約の実態と合わない形で、形だけ対応しているような。

○高橋部会長 それは、実態の話ですね。それは、実態の話で違法になるかもしれません

けれども、真面目に副業をやっていたときに何で違法になるのですか。

○安念部会長代理 ちょっといいですか、27条というのは、弁護士法72条と同じで、要するに業務独占に係る業務を当該士業以外の者がやってはいかぬということを言っているだけですね。

だから、勤務社労士が勤務先とどういう勤務形態にあるかということと、27条と何の関係もないのではないですか。

という意味ではないですか。

○高橋部会長 それもある。

○石垣監督課長 すみません、そこは、形は作っているけれども、そこに勤務している実態がないことであれば、さすがにそれは問題だと思いますので。

○安念部会長代理 何が問題なのですか、27条との関係で何が問題なのですか。

おっしゃることは、こういうことなのではないですか、そういう幽霊的というか、いろんなところを勤務場所としている人間がいるという場合は、実際には社労士本人が業務を処理しているのではなくて、そこにいる無資格の社員にやらせているという実態である場合が多いと推定されるという意味ではないですか。

○高橋部会長 私もそうだったけれども、それは、でも実態の話ですね。ちゃんとした実態があれば、別に27条違反になりようがないと思いますけれども。

○石垣監督課長 ④番のケースの話ともかかわってくるのだと思うのですけれども、そこはある会社に勤務しているという形との関係で、本当に他の何百社とのところの業務がしっかりとできるのかというところで勤務実態がないと判断される場合があるのではないかとということでございます。

○高橋部会長 だから、それは実態がそうあり得るというだけで、実態がちゃんと合っていればいいわけですよ。それは、調べて実態があればいいわけだから、何も一律に、おそれがあるからといってやってはいかぬという話ではないでしょう、そんなことを言ったら誰も何もできませんよ。単に、そちらがそういうおそれがあると言っているだけではないのですか、何か実態があるのですか、というか今ないのだから、真面目に副業契約をやっている人間が、何でやってはいけないのですか、それを何で止めるのですか。私は、法律上止められないと思いますよ。

○石垣監督課長 ですので、私どももここに書かせていただいているのは。

○高橋部会長 では、いいのですね。実態があれば、適法だと言ってくれるのですね。そういう実態が、實際上、そういう契約上で契約して適法にやっていたら、適法なのですね。

○石垣監督課長 そうですね。

○高橋部会長 では、そういうふうに明言してください。それで、シェアード会社の人たちにとって大分違うと思いますよ。それが適法だと明言していただければ、大分世の中変わります。

○石垣監督課長 この回答に書いておりますように。

○高橋部会長 いや、ですから適法だと、そういうふうな実態があれば、要するに脱法行為にならない、実際に社労士としての資格というか、仕事をしていないというような脱法行為は別途にして、実態があれば適法だと言っていただければありがたいです。こういう回答ではなくて、疑義があると言わないで、要するに、言い方を逆にさせていただきたいという話です。

○石垣監督課長 勤務実態があるとすれば、それは、こちらに書いておりますように。

○高橋部会長 だから、勤務実態があれば適法だと。

○石垣監督課長 それぞれの会社の業務において、社会保険諸法令に基づく事務を行うことはできます。

○高橋部会長 では、そういうふうに明言していただければありがたいと思います。

どうもありがとうございました。

そうすると、もう一つ、申し訳ないのですが、③番は、現実には難しいとおっしゃっているのですけれども、実際、開業し、同時に登録はできるのですね、勤務社労士と開業社労士と、同時登録は妨げないのですね。

○石垣監督課長 法律上、開業社労士と勤務社労士を同時に登録することを制限するような規定はありませんけれども、現実の取扱いとしては、どちらかで登録をされているという形に現状ではなっています。

○高橋部会長 それは、法令上の根拠は何でしょうか。禁止規定があるのでしょうか。

○石垣監督課長 いや、ですから、今、申し上げたように禁止規定はありませんけれども、現状では、勤務社労士か、開業社労士かどちらかということで登録をされているような状況になっています。

○高橋部会長 では、仮にそういう人がいた場合に、厚生労働省は拒否するのですか。どちらかの登録を拒否するということですか。

○石垣監督課長 いいえ、繰り返しになりますが、法律上、そういうことは拒否をするような規定にはなっていないので。

○高橋部会長 では、そういうことで拒否はしないということですね。同時登録の申請があった場合に。

○石垣監督課長 我々のほうとしては、法律上、拒否する理由はないと思っています。

○高橋部会長 分かりました。では、そういうときに、同時登録していただいて、要するに半分という契約をして、残りの半分でグループ会社のものを受け付けるということは適法ですね。開業社労士として。

○石垣監督課長 勤務している勤務社労士の立場と別に開業社労士の立場というところでは、先ほど申し上げたように、開業社労士の方が仕事として他の会社から、それこそグループ会社に限らずですが、業務を受けて行うことはできますので、そこについて、直接業務を受託しても特に問題はないと思っています。

○高橋部会長 では、そのように、恐れ入りますが、現実には難しいということは、同時登

録は可能であって、かつ勤務実態として、開業社労士の実態がある場合については、その開業社労士の立場でグループ会社の他の業務もできるという御回答だということで、私も受けとめさせていただきたいと思います。そこは明言していただければと思います。

○石垣監督課長 よろしいですか、今、おっしゃられたように、制度上そういうふうになっておりますけれども、そここのところについて、実際に、そういう切り分けがうまくできて対応できるのかということになると、私どものほうの認識としては難しいのではないかと、私どもの認識ですので、法律上、制約はありませんし、そここのところではできるのだというようなことであれば、それは開業社労士としていろいろな法人から業務を受けてやるということに制約はありませんけれども、私どもとしては、難しいのではないかと考えているということでございます。

○高橋部会長 だから、川田専門委員もおっしゃったように、なぜ難しいのでしょうか、その理由を教えてくださいたいのですけれども、なぜ難しいのでしょうか。

○石垣監督課長 勤務社労士と開業社労士の立場を分けて取り扱って業務をやるのが、私どもの考えとしては難しいのではないかと考えているということでございます。

○高橋部会長 そのお考えの理由です。私どもは考えると、では、どう考えたらそうなるのかという、その論理を教えてくださいたいのですけれども。

○石垣監督課長 すみません、大変繰り返しで恐縮ですけれども、切り分けて業務をやるのが難しいのではないかなと、私どものほうが考えているということでございまして、それが切り分けて、實際上、仕事の中でできるのだということであれば、それは、そういう御認識なのではないかなと思います。

○高橋部会長 これは、④番に関係するのですけれども、これは、理屈としてはどういう御理屈なのでしょう。もともと会社の指揮監督を受けているということと言うと、公正な立場で業務をすることができないという論理に立たれて、自分の中の会社の社労士業務はできるけれども、他の会社の社労士業務はできないというふうに理屈としては読むのですけれども、そういう御理屈ですか。

○石垣監督課長 最初のほうで申し上げましたように、その会社の業務をやることについては、特に問題はないわけですが、勤務社労士という形で、ある会社の指揮命令を受けた形で、何らかの方針で業務をするというところでありまして、ここに書いてあるとおりなのですが、社会保険労務士としての知識や能力はありますけれども、ある会社の営業方針、業務方針みたいなものを受けて対応することになりますと、専門家としての立場として問題があるのではないかと考えておりますので、そういう業務はできないと、開業社労士として、あるいは社会保険労務士法人として取り組んでいただきたいということでございます。

○高橋部会長 すみません、ですから、支配従属性という観点から言うと、一般常識として、会社に直接、当該会社に雇用されているほうが支配従属性が高くて、法人格が別であれば、相対的に独立性が高くなるのですね。そうすると、なぜ、支配従属性が高い自社内

についての業務ができるのに、相対的に支配従属性が弱まるグループ会社の社会保険業務ができないのでしょうか。その理屈が、私には分からないのですが。

○石垣監督課長 勤務社労士の場合は、もともとある会社の中に社員として業務を行うものという形でございますので、その会社の中の業務を行うということは、それは、先ほど申し上げたように、社会保険労務士の資格を持っていなくても実施をするわけでございます。

そこは、その会社の業務に専門的な知識を生かして業務をやるということでございますけれども、開業社労士というのは、もともと雇われていない形で独立をして、そういう社会保険に関する業務をやっているわけございまして、そこがある会社の中で完結していれば、その支配従属でやっけていても、それは1つの形のわけですけれども、どこか会社の方から指揮命令を受けた社労士が、他の全く違う法人の業務をやるというのは、そこはある会社の中で、勤務社労士が指揮命令を受けて業務を行うということと違うわけございまして、他の法人の営業方針や、いろいろなものの影響を受けて、公正ではない業務になる可能性がありますので、そのところは、勤務社労士の場合と開業社労士の場合で扱いを変えているということでございます。

○高橋部会長 利益相反性があるということですか。要するに、グループ会社であっても利益相反性があると、そういう話ですかね。

それは、1つの理屈かもしれませんが、そうすると、結局、社会保険労務士というものを置くインセンティブは、どこにあるのですか。要するに、本人があれば、本人はできるわけですね。勤務社会保険労務士というのは、ただいるだけという、それだけの話のように、今の話は聞こえるのですが。

○石垣監督課長 いろいろな考え方はあると思うのですけれども、現在でも社会保険労務士は、全国に四万数千いるのですけれども、大体半分近くの社労士の方が勤務社労士等として登録をしておられます。

それは、専門的な知識を持って、その会社の中で業務をしているという能力の高さの部分を表示するような意味合いというのにも一部にありますので、そういったものの意味合いもあると考えています。その業務の範囲のところをもってだけ社会保険労務士の資格ですとか、その表示を考えられているわけではないと考えております。

○高橋部会長 どうぞ。

○川田専門委員 確かにおっしゃるとおり、勤務社労士の持つ専門的知識は私どもも認めておりまして、その人がなぜ申請できないのかということ単純に思っているわけでございます。専門性を利用して社内で教育をしたり、啓発したりしている人間が、勤務社労士というだけで、他のグループ会社の手続をなぜできないのか。

経団連なども言っている通り、実は、社会保険の書類作成とか申請というものは、人事給与システムで自動的に算出されるものに基づく定型業務が非常に多くなっておりまして、そうしますと、中立性が損なわれることがどこにあるのかなと少し疑問に思うわけ

です。民間事業者の実態について少し調査をいただければ、中立性を損なうとおっしゃいながらも、そんなことはあまりないということをお認めされるのではないかと思います。いかがでしょうか。

○石垣監督課長 社会保険労務士が担っている業務の中には、確かに定型的なものというのものもあるかもしれませんが、多数業務を行う中には、いろいろな業務がありまして、例えば、労災補償の書類を提出するにしても、その辺、ただ書いて提出すればいいという、もちろん簡単な労災もあれば、いろいろとよく判断をして出さなければいけない労災というものもあると思いますし、また、助成金の申請などをするときにも、ただ書類の欄を埋めればいいということではなくて、どういう形で申請をするのが一番その会社にとってうまくいくのかとか、そういった判断があった上で、書類を作成する部分などということもあると思います。

業務の内容、確かに簡単なものもあれば、難しいものもあるというような、それはどんな仕事でもそうだと思いますので、社会保険労務士のやっている業務は全てシステムでできて、そんな専門的な資格は要らないのだというようなお話は、なかなか私どもとしては、同意はしがたいところなのですけれども。

○川田専門委員 いや、私は専門知識をお持ちだということをおっしゃっているのです。そういう人が作成する書類だから、申請は勤務社労士でもいいのではないかとということです。それを会社としては雇っているわけですので。

○石垣監督課長 ですので、高い専門性を持っていろいろな判断をした上で、業務ができるというところで、いろいろな会社のほうでは、勤務社労士であるというものを持っていると、例えば、資格手当を付けるとか、いろいろなことで評価をして難しい業務をやっていただくと、それは、その会社の中で専門的な知識を生かして業務をやっていただくという分には、もちろん結構なわけですが、ただ、先ほど申し上げましたように、他の法人との関係で、業務としてやるという場合には、いろいろな問題が発生してきますので、それは能力を持っているかどうかということとは別に、その社会保険労務士と会社との関係で制約が必要になってくる場合があるということをございます。

○安念部会長代理 今回の制約というのは、社会保険労務士法上の制約だということですか、それとも雇用主との間での雇用契約上の制約だということですか。私、後者なら、それは当然ある、要するに副業をするとか、自社の仕事だけやれとか、それは、その雇用契約の内容だから労使双方で決めればいだけの話ですが、そういう理解ですか、もし、そうだとすると、社会保険労務士上の制約ではないということになりますけれども、社会保険労務士法上のどこに抵触するのですか、抵触するとして。

○石垣監督課長 私どもとしては、社会保険労務士法27条に抵触すると考えております。

○高橋部会長 やはり、社会保険労務士というものの独立性ということを考えて、あえて勤務社会保険労務士というのを作った以上は、そういう人でも勤務の公正性とか、職務の公正性というのは担保されるという前提なのではないですか。

要するに、勤務社労士であっても公正性は担保されるというので、こういう制度を作ったわけでしょう。だったら、他の法人だって制度上、構わないではないですか。何でそこで他の法人だったら駄目なのですかね。それが、私にはよく分からないし、大体グループ会社ですからね。

そういった意味では、本当に矛盾対立している競争会社とやるのだったら分かるけれども、グループ会社なので、そういう意味では、制度の作りとして勤務労務士というのを作った以上は、社会保険労務士として独立性が担保されていると、そういうことを前提にして物事を考えていただかないと制度が成り立たないと思います。そこはよくお考えいただければありがたいと思います。

すみません、ちょっと時間がオーバーして、先生方、最後に何か一言あればと思いますが、いかがでしょうか。

一応、合意ができたところは、事務局とよく文章を御相談いただいて。

どうぞ。

○濱西専門委員 先ほど来、お聞きしていますと、解釈の問題なのか、それとも実態として問題があると考えているのか、そのあたりの区別がつかないわけでした、後者の実態として問題があるのであれば、それは個別に対応すればいいだけの話です。我々が聞きたいのは前者の解釈でした、一律禁止だとか、そういう解釈が出てくるのであれば、根拠がきちんと示されなければいけない。その区別がきちんとされていないようなので、本日も解釈を示していただいた部分がありますが、全般に解釈がはっきりしていないように思いますので、今後も詰めさせていただきたいと、私は希望いたしています。

○高橋部会長 なぜ難しいのかという話とか、そういうところですね。そこをもう少し明確にしてくださいというのが、濱西専門委員のお話だと思います。

すみません、時間がオーバーしてしまいました。それなりに有意義な議論ができたと思います。お忙しいところ、ちょっと時間をオーバーしてお付き合いいただきまして、ありがとうございました。

それでは、引き続きよろしく願いいたします。

本日は、どうもありがとうございました。

(厚生労働省 退室)

(内閣府、厚生労働省、内閣官房、株式会社ワークスアプリケーションズ 入室)

○高橋部会長 それでは、就労証明書について取り上げたいと思います。

就労証明書につきましては、本年3月の部会において、大都市向けの標準様式の作成に関し議論を行いました、その進捗について、事務局より御説明を頂戴したいと思います。

それでは、お願いしたいと思います。15分程度でお願いします。

○石崎参事官 資料2を御覧ください。

「就労証明書に関する取組について(中間報告)」を私のほうから5分ほどで説明して、残りを補佐の大山のほうからご説明させていただければと思います。

私ども規制改革推進室と子・子本部のほうでの調査状況について、一部調整中のものもあるということをご説明させていただきます。

それから、この検討に当たりましては、八剣専門委員の会社の方々、それから、IT本部のCIO補佐官にも大変御貢献をいただきましたので、この場で感謝をさせていただきます。

ページをおめくりいただきまして「I. これまでの取組」とございます。

「自治体・企業からの意見聴取／大都市向け標準様式（案）の作成」ということでありまして、行政手続部会の議論を踏まえまして、3月と4月に2回ワークショップを開きまして、子・子本部とIT室、それから自治体、複数の東京都の特別区、人事労務ソフトウェア会社、就労証明書を多数発行する事業者に交えまして、大都市向け標準様式の（案）について検討しました。

それから、経済団体とということでありまして、商工会議所、それから経団連に対しても、民間団体からも自治体への標準様式の利用の働きかけというのを依頼しております。

さらには、子ども・子育て本部のほうでやられた働きかけの内容について記載してあります。必要があれば、後ほど補足していただければと思います。

3ページ目が「大都市向け標準様式の必要性」でございまして、これは、既存のペーパーでありますけれども、問題点を振り返りますと、大都市での導入率が低いということで、東京23区で9%、人口100万人以上の政令指定都市で18%、※印にありますとおり、こういった都市では、標準的様式以外の事項の記載を求めている場合が多いことが要因かということで、今回、検討した次第であります。

その次のページであります「大都市向け標準様式を導入する際の視点」とありまして、幾つかの視点があります。

企業側の視点といたしましては、主として大手企業、これは、人事給与システムを導入済みでありまして、こういった会社は、人事給与システムから就労証明書の記入項目を取得しているため、ある程度項目数が多くても、統一的な情報であれば対応が可能であると。

一方、人事給与システムというのは未導入で、手書きで対応している会社というのもあって、これは、記入項目がいたずらに増えていくと負担増につながると。

一方、自治体側の視点でもありまして、延長保育の利用調整をやっているような区では、標準的様式だけでは確認ができないでありますとか、保育を必要とする状況を確認するため、今の標準様式では情報が不十分であるとか、こういった意見がありました。

それから、単に標準的にするだけではなくて、定義も明確にして、記入項目の統一化を図ることが必要だという意見も出てきてまいっております。

また、現在と将来の比較について御説明いたしますと、デジタルで完結する仕組みに向けてということで、自治体がばらばらに標準就労証明書の様式を作成して、保護者が、その就労証明書を入手して発行を事業者へ依頼すると。事業者のほうで手書きで情報を記入して、各自治体に不明な点を問い合わせ、押印した上で、また、それを保護者のほうに戻しまして、保護者から自治体への届出に添付して就労証明書を提出して、自治体のほうで、

この前、富士通からもヒアリングをしましたがけれども、今のところは、各システム（子ども・子育てシステム）に手作業で入力して就労証明書の審査を行っている。

それが、将来像としては、自治体で標準的様式を採用して、就労証明書をアップロードすると。それから、事業者の方で就労証明書をダウンロードして、人給システムを導入の企業の場合は、そういったシステムから就労証明書の情報に即して出力、自動転記して、記入済みの就労証明書を自治体に向けて送信する。そして、AIでマッチングして、審査された結果を受領、最終審査をする。こういった将来像になりますと、押印が不要化されて、標準化、電子化によるデジタルで完結する仕組みを構築することにより、自治体双方の業務コストが大幅に改善するというところでございます。

Ⅲが「今後の進め方（案）」でありまして、今、5月でありますけれども、7月ぐらいにかけて、大都市向けの就労証明書の利用の呼びかけを行いつつ、なるべくそれをフィードバックしながらブラッシュアップをして、6月末ぐらいまでに確定をし、7、8月ぐらいに大都市に対して準備・周知をお願いして、秋の就労証明書の発行開始、この辺については、今、子・子本部とも進め方について調整中であります。

引き続き、補佐の大山のほうから説明させていただきます。

○大山参事官補佐 規制改革推進室参事官補佐の大山でございます。

先ほど、石崎から御説明申し上げましたとおり、今回、大都市型の様式の検討に際しまして、担当者レベルのワークショップを開催いたしました。

ワークショップでは、1つの立場ではなく、いろいろな立場、実際に書いている人、それを踏まえて審査している人、システムを提供している方、ITデザインに詳しい方、制度を所管している者いる者、こういった者が一堂に会する形での打ち合わせを行いました。

加えまして、東京23区の様式を一つ一つ見ていき、情報の性質に合わせて整理を行い、大きな情報の塊ごとに、どういった項目を置いていくべきかという作業も行っております。

こうしたプロセスを経て分かってきたことは、我々もどちらかというと、事業者サイドの議論をしてきたところではあります。なぜ、この項目を自治体が必要とされているのかということところが、正直なかなか分からなかったところがあるのですが、聞いてみて、なるほどそういう理由でこうした項目を置いていたのかという点が分かってきたところがある。

例えば、自治体は一義的には指数を作るために何時間働いているかということを確認されるという大前提はあるのですけれども、加えて、書いてあるとおりの実態があるのかとか、そういったこともきちんと確認をしていく必要があって、そのための情報も確認していかなければならないという御事情があるというあたりが分かってまいりました。

それから、企業については、大企業、中小企業それぞれあるのですけれども、やはり、中小企業に配慮すると、欄をあまり増やすことはできないものの、こうした企業は人数がそれほど多いわけではないので、やはり、これは大企業のほうで負担感を感じているケースが多い。

プラス、そういった方々が何をしてほしいかということをし少し御意見も伺いながら検討していると定義を明確化してほしいという声があります。

更に、東京23区の就労証明書様式について具体的にみていきますと、例えばというところではあるのですが、働き方、どういった形で働いているのかという点について、常勤、非常勤、臨時と聞いているところもあれば、正社員、契約社員と聞いているケースもある。更に、自営業が入っていたり、いなかったりとか、これは、担当としては書き分けがなかなか大変だろうなと思うところではあります。

それから、労働時間を聞いているケースにおいても、例えば、残業は含むのか、含まないのか、休憩時間を含むのか、含まないのか、賃金について、交通費を含むのか、含まないのか、このあたりが、こうだろうという傾向はあるものの、明示されていないケースがあるので、そういったときに、恐らく事業者の問い合わせコスト、そして、恐らくは、それを受ける自治体の対応コストが発生しているであろうというところでもあります。

具体的な様式については、子・子本部が昨年作られたものをベースに加除、修正しながら検討中でございます。今後、子・子本部とも十分御相談し、それから企業、自治体とも引き続きの検討が必要かと思えます。

検討状況ですが、証明書を発行する部署に関する情報と、就労者本人の情報が、これが多分基本情報ということになるかと思えます。

他方で、例えば、申請者の住所という情報ですが、企業が証明するものということで考えると、そこは企業が証明するのは、実は難しいところかなというところで落とすべきではないとか、逆に、自治体からは、今この瞬間、どういうステータスであるのか、働いているのか、産休なのか、こういったあたりを知りたいという声があったりして、こういったところを加える必要があるのではないかという検討を行っております。

また、伺ったり調べている限り、雇用契約、就業規則の内容に関する事項がございますが、どうもこの情報が保育園審査の指数化の際には、一番重要となる情報のようです。

個々の様式を見てまいりますと、実績の時間を書くのか、それとも契約上の時間を書くのか、実は結構分かりにくかったりして、そのあたりを少し大きい塊でこう整理してはどうかという形で案を検討しております。

それから、就労形態については、こちら子・子本部のほうでは、どういった立場で、どのような働き方をしている方も保育園に入れるようにという制度思想がございますので、そこからすれば欄は不要ということの御見解ではあったのですが、実態上、どうしてもこれは必要だという声がある中で入れてはどうかという話もしております。

それから、勤務時間帯も、昼働く方、夜働く方おられる中で多様な働き方をどう効率的に把握できる様式にしていくかという点は、検討が必要かなと思っているところです。

勤務実績については、先ほどは何時間働くのですかという契約ベースの話なのですが、こちらは実際何時間、何日働きましたか、給料を幾らもらいましたかという実績のベースの話です。

こちらのほうが、やはり、企業からすると、なかなか書くのが大変という声が強いところで、まさに、先ほどの定義ですね。残業の扱いとか、休憩時間を含むのか、含まないのか、休憩時間も書くのかと、このあたりがかなりお互いにとってなかなか大変なところかなど。ここは、両者の意見を聞いて均衡点を探っていく必要があるかなと思っております。

育児に関する休暇・短時間勤務制度に関する項目についても、指数化のために必要というお声があったところです。

例えば、契約上は、一日8時間働くのだけれども、時短を3時間とられている方については、2時間までは算入しないが、2時間を超える部分については算入する、結果7時間働く扱いとする、そういった御配慮をされながら審査されている方がおられたり、自治体があったりしまして、ここはより申請者に寄り添うという観点から必要だというお声があるところでございます。

こういった検討を行ってきて感じますことは、自治体には固有の事情があって、様式の統一はなかなか難しいというお話を多々聞くところではあるのですが、すり合わせる余地が全くないかというところ、そういうこともないであろうと。もちろん難しいところではありますが、就労証明書は、例えば敢えて単純なところと言えば、実は書類の名称すら統一されていないのですが、こういったところは、すり合わせる余地がなくはないのかなど。

そういった意味では、この手の話は、決めつけずに、まず、丁寧に見ていくことが必要かなと思っておりまして、先ほど石崎が申し上げたとおり、6月くらいまでに、こうした過程を経た上で、今年何とか使っていただく自治体を増やしていくことができればと、そこは自治体と非常に密な関係がある子・子本部の御協力等々もいただきながらやっていたらと考えているところでございます。

私以外にワーキングに参加された方がおられますので、何かあれば。

○高橋部会長 では、付け加えることがあれば。

○大山参事官補佐 特段なければ、委員の皆様から御意見を頂戴できればと思います。

○高橋部会長 それでは、ただいまの御説明につきまして、御意見、御質問等があれば頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。

前にも言ったというか、これは、相当企業負担が重いですね。

○大山参事官補佐 正直それなりにございます。

○高橋部会長 時短とか、勤務実績とか、とことん欲しいという自治体に妨げにはするつもりはないですが、こういうのは前にも言ったけれども、裏のほうに何か欄を隠しておいて、自治体を選べば、欄がぱっと浮き上がるみたいなことはできないのですか。

○大山参事官補佐 見ていると、こういった欄を求めている自治体がそれなりに多いので、そこは標準化というところでいくと、こうした欄をなくしてしまうと、今度は、これがないなら使わないとなりかねず、ここは結構、我々としてもジレンマを感じる場所です。

○高橋部会長 復活させればいいので。

○大山参事官補佐 大都市であれば、隠すか追加するか、ちょっと御意見を踏まえて、少

し検討したいと思います。

○高橋部会長 それは、本当に要るのですか、やはり、そんなに要るのですか。

○大山参事官補佐 個別にみていきますと、3か月分くらい、勤務日数、勤務時間、超過勤務等を聞いておられる自治体は結構あります。6か月分聞いておられる自治体もあります。

○高橋部会長 6か月ずっと聞く。

○大山参事官補佐 欄としてはあります。

ただ、手書きであれば、確かに欄が増えればその分企業負担が増えてしまうのですが、欄が増えても定義が統一化されてシステムでできるのなら、そっちのほうで企業負担は減る、そこがシステムを使うときの、全部をシステム化してはいけないのですが、1つの効用ではある、そのあたりは、すみません、よろしいですか。

○高橋部会長 どうぞ。

○羽鳥氏 株式会社ワークスアプリケーションズの羽鳥と申します。

システムベンダーの立場からワークショップに参加して、自治体の方のお話も伺っていたのですが、お話を伺っていると、確かに指数化に必要な項目というのも当然ある一方で、勤務実績、勤務実態が本当にあるのかというところの真偽を確認するために使っている項目みたいなものもあったりして、それも使い方が自治体ごとに違ったりしているということがヒアリングをしている中で分かってきたことです。

ですので、一概にこの項目が要らないのではないかという形で切ることはなかなか難しいだろうなというところでの落としどころとして作っていただいているのですが、企業側のお話を伺っていると、確かに様式の項目が増えることというのは負担ではあるものの、現状において自治体ごとにばらばらの多量な様式があって、それに全て対応しなければいけないことを考えれば、例えば、現状既に出ている標準的様式と、新たに出てくる大都市向けのものも2種類に集約されて、そこから項目の定義が動かないということであれば、そちらのほうの方がよほどいいということはおっしゃっていたことです。

あと、システムベンダーの立場からすれば、定義さえ決まってしまうと、マッピングは持っているデータであればできるので、そこはある程度吸収できるかなと思っています。

○高橋部会長 人事給与システムが、電子化されているシステムが企業にあればね。

○羽鳥氏 おっしゃるとおりです。

○高橋部会長 分かりました。

他の先生方、いかがでしょうか。

では、どうぞ。

○八剣専門委員 大変な傑作というか、ここまで分類されて、もう明らかになったと思うのですが、これだけ自治体によってばらけているということは、多分、企業の担当者は、何かひとつでも疑問があると、それを地方自治体に問い合わせているはずで、そういった、この項目が曖昧だということが物すごく後工程のワークロードも増やしているは

ずなのです。それを標準的な様式にし、それを開設するということで、著しく改善することは間違いないと思うのです。

一方でよく分からないのが、自治体は、大変であるはずなのに、標準化することに対してそれほどインセンティブを感じていないというか、今の複雑なやり方のままのほうがいいというふうに思っているように思えるのですけれども、それは何か理由は思い当たるのでしょうか。

○大山参事官補佐 自治体も、楽なほうがいいのか、大変なほうがいいのかと言えば、それは楽のほうがいいだろうと。

ただ、これは恐らくそれ以上に、残念ながらあまり適切ではない情報を記入してこられる方もいれば、目の前にうちの子はなぜ入れないのかという方がいる中で、非常に細かく審査をして、きちんとやらなければと、それは自治体の使命としてそうなので、そちらの意識が非常に強くあるのかなと思います。

そうすると、標準化とかというよりも、実際に目の前にある業務をいかにやるかということ優先されているのかもしれませんが。そうした事情は、子・子本部のほうが御存じかもしれませんが。

○高橋部会長 子・子本部に振られたみたいなのですが、何かコメントはありますか。

○西川参事官 自治体において、この就労証明書をもって事務をするというのは、ボリューム的に結構大きなボリュームで、長年やっているということなので、そう簡単に変えられないというのはまずありますけれども、今回、ちょうどというか、タイミングとして、幼児教育・保育無償化というのが10月からスタートするというので、少し業務を点検するタイミングということではあるわけです。

一方で、幼児教育・保育無償化というのが、御案内のとおり、相当の公費が、今まで以上に入ってくるということで、市町村にとってみても、一人一人の給付額というのが増えるということになりますので、きちんと審査しないといけないという、きちんと必要性が高まるということになるのですね。納税者の方々に対して、ちゃんとこの人が、必要性があるか、ないかということ、今まで以上に給付額は増えるものですから、説明責任が高まるということにはなりますし、いいタイミングだとは思ってはいるのですけれども、自治体の方も慎重に考えることになるのかなと思っております。

ついでに申し上げますと、いいタイミングだということで言えば、今回、10月で変わるということとあわせて、実は、今まで就労証明書を出す必要がなかった人も、出す必要が出てくるということで、具体的に言いますと、今まで保育所に入っている人が就労証明書を出すということだったので、今度から幼稚園に入っている人で、午後の預かり保育と言うのですけれども、そういう方も全国的に行くと、40万人、50万人ぐらいの方が該当するというので、全国的に言えば、多分、今まで全国でオールジャパンで出している就労証明書の1割なり2割ぐらいが増えるということになるので、その分企業の方々の就労証明書発行事務負担というものが増えるということになるわけですが、行政側

もそれを受け取る事務が増えるということになりますので、いいタイミングだとは思ってはいるのですけれども、今、そういう状況でございます。うまく波に乗りたいなどは思っております。

○高橋部会長　そこは重要で、是非、この機会に何とか自治体に標準様式と大都市向けの標準様式を徹底していただければと思います。そこは、何とぞ、よろしく願います。

どうぞ。

○堤専門委員　ありがとうございます。2点あります。

中小企業の側から見て感じているところなので、もしかしたら、大企業は違うのかもしれないのですが、1点目は、この証明書は、従業員が書いたものを会社の総務や人事が確認をして押印をして本人に渡しているというようなルーティンで間違っていないのかという点です。

なぜならば、中小企業においては、従業員が書類内容を全部埋めたところを、リクエストされた形で証明しているケースも多いと思います。それは、そのパートさんが「保育園に入れないとパートを続けることができない」と会社に交渉するので、では、この勤務時間でいいよ、というようなことで押印をしているようなケースもあると思います。というのが1点です。

ですので、企業の実質的な負担は、「確認がしやすいようにしておけばいい」と思うのです。なので、ワーキンググループの中で、今、検討されているものは非常に確認がしやすい方法になっていると思いました。

ただ、一番最後のところ、短時間勤務があるとか、いろいろそういうことを聞いて、落とされたほうの論理からすると、会社が短時間勤務があったって、私はそれを使うつもりはなかったのとか、同様のことで言えば、おばあちゃんがいたって、おじいちゃんがいたって、見てもらえないから保育園に入りたかったのという不満と同じですよ。落とす理由のために、いろんな本人と関係のないことを聞いていると、落とされた側は思っているようなので、将来、どういうふうに働きますかというところに関しては、全然未確定の情報とか、事実ではないというようなことを本人がただ申告しているという形になるのではないかと思います。

もちろん、大企業ですと、そのあたりはちゃんと人事と話し合っていて、この従業員さんは短時間勤務でやるということだから、そうだねというふうなことはあると思います。しかし、就業規則すら整っていないような中小企業においては、短時間勤務の制度はあるけれども、使おうと思ったら、「それは本当に使うの？」と言われて、実際は使えなかったというような話もあります。誰のためにあるのか、本当は保育園を利用してでも働きたいという人のためにあるはずのものなのに、より落とすために就労証明書を、特に大都市向けに関しては作っているような気がしてなりません。どうせ落とすためにというのであれば、それを確認する企業にあまりファジーな状況ではない「勤務実績」とか、「給与をどれぐらい払った」とか、そのような記録であれば、タイムカードなどで、パートさんで

も確認がしやすいと思うので、確認がしやすいもので就労証明書を作るしかないのかなと感じながらシートを見ていました。

あとは、やはり、御発言があったように、場所や行政区域によって違うよりは、別にそれが葛飾だろうが、神戸市だろうが、広島だろうが、同じような証明書になっているほうが、人事としてはやりやすいだろうと思いますので、どこでも同じというのがすごく重要だと感じております。

以上です。

○高橋部会長 どうもありがとうございました。

そこは、よく今の話も踏まえてやっていただければと。

そうすると、大体6月後半までには、これを作っていて、働きかけをしていただくということなのでしょうか。

子・子本部、どうでしょうか。

○西川参事官 石崎参事官ほか、大変御協力をいただいております、我々6月から本格的に自治体のほうに回っていくというタイミングでもございますので、一緒に連携をとりながら進めてまいりたいと思います。

○高橋部会長 それから、デジタル化で完結、令和2年度で実施というようなことはお願いできないかという意見が規制改革推進会議の別の委員から出ていたのですが、その辺の御検討はお願いできますでしょうか。

○西川参事官 そこは、まだ、我々も検討ができていない状況でございます。

とにかく、今回、幼児教育・保育無償化ということで、今まで、例えば、1人当たり20万とか、20万給付されたところは、さらに3万、4万、給付額が、税金投入が増えるということになりますので、一方で、消費税財源で充当されるということになりますので、きちんと公正にやらないといけないという必要性はありますので、なかなか不正受給とか、そういったところにも目配りをしながらやっていかないといけないので、あまり空手形はなかなかできないのかなと思います。

○高橋部会長 例えば、先進的な自治体に先行実施とか、そういうこともあり得るので、ちょっとお考えいただければと思います。

それから、不正、不正とおっしゃるけれども、必要最小限のことを聞けば、どの自治体だって不正はないのではないですか。それが、自治体としてどこまで聞きたいかというのにいろいろあるのは分かるのですけれども、では、本当に保育行政として必要最小限、公平性と透明性ということを確認するには、これだけ要るのだという最低線はあるので、そこら辺で折り合いを付けていただきたいなと思っています。そこら辺、自治体によく、うちの自治体はもっと聞きたいみたいなきに、そこはもう少し全国的に必要最小限度というのは、企業負担の関係もありますので、あれも聞きたい、これも聞きたいというのは、困る。私も自治体と話していて、そういう気持ちはよく分かるのですが、ものには限度というものが、比例原則という話がありますので、比例の範囲内で不正がない、必要最小限

度のものを大都市でも決めていただくという方向で、自治体を御説得いただきたいと思うのですが、そこはいかがでしょうか、子・子本部として。

○西川参事官 不正防止といったときに、施設が不正受給する場合と、保護者の方が不正する場合、両方あるわけですが、施設の場合には、事前のところは少し緩めて、事後的な監査でチェックしていくということが出来るわけです。

だけれども、保護者の場合は、現実問題として、事前のところは少し緩めながら、事後的には、もちろんいろんな形でやりますけれども、現実には、行政のほうが一番一人一人事後的にチェックしていくというのは、かなりしんどい状況なものですから、ある程度事前の規制というところは、残らざるを得ないのかなと。結構大きな額なものですから。

○高橋部会長 やめろと言っているわけではありません。合理性の範囲というのがあるって、それがあまりばらばらだということなので、なるべく広げたいというときに、ここぐらいでという御説得を、是非、子・子本部としてもやっていただきたいというお願いです。

○西川参事官 いずれにしても、ここはちょっとバランスがあるというところだけは御留意いただきたいと思っております。

○高橋部会長 はい、分かりました。

どうぞ。

○堤専門委員 先ほどのデジタル化の部分なのですが、この就労証明書もマイナポータルのほうから保育園や幼稚園、幼稚園はまだ無理だと思うのですが、申し込みができるのと同じように、従業員さんがマイナポータルの自分のところに入って、就労証明書の下案とかを全部打ち込んだのを企業様にデジタルで見ただけのような、そんなイメージを作られているというのが令和2年とか令和3年からできるということなのではないかというのを確認したかったです。

○西川参事官 ちょっとここは、番号室とも協議しながらというところで、今、答えは待ち合わせてございませぬが、いずれにしても、もう一つ、保育所とか幼稚園だけではなくて、今回、認可外保育施設の方への、月額3万7000円毎月給付していくという制度にも、10月からスタートしますので、やはり、今までの保育所、幼稚園の場合は、もし、保護者が不正のようなことがあれば、施設側から我々に通報があるという仕組みであるのですけれども、認可外保育所として、なかなかそこまでそこでチェックしていくということができないということでございませぬ。現実問題として、いろんな水増し請求とか、架空請求みたいなことが、園と保護者のほうで話をしながらみたいなことを、我々も相当心配しながら対応していかないといけないので、一気になかなかこのハンドルを切るということは難しいところかなと、徐々に足元の施行状況も見ながら進めていかないといけないのかなと思っております。

○堤専門委員 ただ、就労証明書を書いているのが従業員である以上、その従業員のところに紙が残れば、デジタル化と言っても、そこは実現化に遠くなると思うので、従業員こそ、いつでも自分の家に帰ったときに、こういうものが作れるという形で、マイナポー

タルを本当に作るのであれば、その中で証明書がデジタルで作れるようにしていただきたいなと思います。そうでないと、紙で従業員が書いてきたものを企業が打ち込むのだったら、それこそ大変だなと思いましたので、質問させていただきました。

以上です。

○西川参事官 就労証明書は、基本的には企業が書いて、企業で証明する。事実上、誰かが書いているということはあるかもしれませんが。証明書自体、証明しているのは誰かという、事業主、消費者側ということでございます。

○堤専門委員 ただ、現実、全部書き込んでいる会社はないのではないかとってはいたのですが、ごめんなさい。

○羽鳥氏 すみません、ちょっと補足というか、我々のお付き合いのあるお客様、大体1,000名以上の、いわゆる大企業の場合はですけれども、従業員がフォーマットだけ持ってきて、それに対して、企業の人事、総務が書き込む、ないしこのシステムを調べながら記入をするという形をやっておりまして、2016年に弊社のお客様に対して350社ぐらいに調査をしたところ、年間平均88時間作成にかかっているという結果も出ておりますので、ちょっと中小企業のほうとは事情が違うかもしれませんが、そういう実態があるということを御説明させていただきます。

○堤専門委員 すみません、ありがとうございます。

そうすると、もちろん大企業は、従業員数は多いのですが、もしかすると、中小企業は、今、私が申し上げたような形で、ほとんどのケースが従業員が書いているのだとすると、日本全国の8割ぐらいの方に該当するところは、従業員さんが紙でやってきたものを目視確認して社判を押している。この印鑑もどうするのかという問題はありますが、大都市に中小企業もあるので、そのあたりを何とかしないと、全然、今度は中小企業のほうは逆に負担が増える感じですよ。今まで全部従業員が紙で書いてきたものに、印だけついておけばよかったのにと。

○高橋部会長 内容を確認せずに印を押されては困る。

○堤専門委員 ただ、かなりそれに近いところが、先ほど不正とおっしゃっていましたが、認可外保育園をやっている身からすると、何をそんなに真面目にやって、今の児童さんを放出しなければいけないのかというようなところはあると思いますので、本質が何なのかということをきちんと指導しなければ、例えば、30分勤務時間が違いますなどということは、絶対に園もやらないと思います。何かそのあたりは、あるべき姿と実態がずれているのでは、と考えていく必要はあるかなということをお話を伺って感じました。

以上です。

○高橋部会長 中小企業の今の問題は、よく子・子本部で実態を踏まえて、どうすべきか、不正防止、不正受給の話もあり得る話なので、そこはよく実態を、今の話も踏まえてお考えいただきたい。どこかで事業者と申請書と突き合わせないと駄目だと思いますが、そこら辺はよく子・子本部でお考えをいただければと、何かそういう実態も出てしまいました

ので、よくお考えをいただければと思います。

すみません、それでは、時間になりましたので、本日は、取組の中間報告ということでお話を頂戴いたしました。引き続き、個別自治体への働きかけや企業の呼びかけ等を行っていただきまして、その進捗報告と合わせて、6月後半をめどに行政手続部会に対する最終的な御説明を頂戴したいと思います。

お忙しいところ、大変恐縮でございますが、引き続き、よろしく願いいたします。

本日の議題は、以上でございます。

最後に、事務局から何かございますでしょうか。

○石崎参事官 次回の日程につきましては、また、後ほど事務局のほうから御連絡させていただきます。

○高橋部会長 それでは、これにて会議を終了いたします。

委員、専門委員の皆様におかれましては、連絡事項がございますので、そのままお残りください。

本日は、どうもありがとうございました。