

第19回行政手続部会終了後記者会見録

1. 日時：令和元年5月21日（火）
2. 場所：中央合同庁舎4号館4階共用443会議室

○司会 お待たせいたしました。それでは、第19回「行政手続部会」の記者会見を行いたいと思います。

会見は、内閣府規制改革推進室参事官の石崎、谷輪が行います。

それでは、お願いいたします。

○谷輪参事官 第19回「行政手続部会」ですが、本日は「関係省庁からのヒアリング」として、社会保険に関する手続の分野に関して厚生労働省からヒアリング。

議題の2つ目として「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」。2点議題として行われました。

1点目について、私から説明させていただきます。

資料1-1の1ページですが、シェアード会社というのは、グループ会社の業務のうち、給与の関係とか社会保険の関係とか調達の関係とか、そういうある固まった業務に関してまとまって請け負うような会社が大企業だと置かれておまして、それをシェアード会社と言っているのですけれども、そのシェアード会社の社会保険業務の取扱いに関する審議でございます。

論点の冒頭のところに書いてありますが、そういう企業グループ内における社会保険業務をシェアードサービス会社が行う場合には、社労士法の業務制限の対象外とすべきという要望がございます。

これは、社会保険関係の手続というのは、自分の事業所の手続は、自分の事業所で行う。または社会保険労務士、後で出てくるのですけれども、開業社会保険労務士に委託するかどちらかがあるのですけれども、そういう意味で、シェアード会社でもグループ会社のほかのグループ会社の社会保険手続というのはできませんと、今、そういう法律になっております。

①のほうは、業務の制限の対象外とすべきだと。①のほうは、実は平成29年、30年と審議をしてきている話なのですけれども、②として新たな論点として、シェアードサービス会社にも社会保険労務士、勤務社労士と言って、少し違うカテゴリーの社労士の方がおられる例がよくあるのですけれども、そういう方がおられれば、別法人の社会保険業務の実施は認めるべきではないかといったような要望がありまして、そういった要望を踏まえた審議でございます。

①から④まで論点がありますが、資料1-2以降に回答がありますので、それに沿って幾つか紹介させていただきます。

まず、論点①のところですが、資料1-2の1ページです。2段落目を見ていただきますと、勤務社労士は、あくまでみずからが勤務するシェアード会社のみであって、企業グループ内の別法人の事務を行うことはできませんと。

2ページの論点の②にまいりますと、論点としては、勤務社労士というのは、事業所を登録することになっているのですけれども、例えば、複数事業所を登録して、そういう複数の事業所の電子申請等の手続を行うことはできますかという論点でございますが、要するに勤務社労士がいる場合には、当該会社の社会保険手続はできますと。

ただ、多数の事業会社に、その1人が登録しているような場合には、勤務実態があるかどうかについては疑義があるというような留保がついた回答になっております。

次の論点③ですが、勤務社労士が開業の社会保険労務士と、要するに社労士として2つの形態として登録をした上で、開業社労士としてグループ会社の社会保険業務を請け負うことができるのですかと。

それは、それを直接受託する場合がありますが、現実的には難しいと考えるという回答でございます。

4ページに参りますと、最後、総括的な論点として、先ほど申し上げたような制限というのは、社会保険労務士法の27条によって制約されているのですけれども、その業務制限を解除することはできないかという論点でございますが、シェアード会社の指揮命令を受けて勤務社労士は業務を遂行する立場にあるので、そういうシェアード会社の業務上の方針の影響を受けざるを得ない立場にあるから、ほかの会社の社会保険関係の手続というのはできませんという回答でございます。

委員からは、そういうグループ会社とかの実態をよく見てほしいという意見等々が出ておりました。

議題1は、とりあえず、以上です。

○石崎参事官 議題の2でありますけれども、就労証明書に関する取組についての中間報告ということであります。

就労証明書については、去年の第4次答申でも70%という目標を掲げて、もともとの問題は、自治体ごとに就労証明書がばらばらであるために、これは保育園に入るときに使うのですけれども、事業者が就労証明書を書こうとすると、各自治体からそれぞれ一々取り寄せて書かなければならない、それが大変な負担になっているというのが、ことの発端でありまして、今、就労証明書の標準様式というのを導入しつつあるのですけれども、去年の人口ベースで4割ぐらまで自治体が導入したのですけれども、資料2の3ページの参考にあるように、特に大都市での導入率が低いと、東京23区で9%と、それから人口100万人以上の政令指定都市で18%ということで、まだまだ導入率が低い。

その理由というのは、3ページの※印に書いてありますとおり、一般的な自治体だと、就労をしているかという証明だけなのですけれども、競争率の高い大都市の自治体は、いろんな記載事項を求めて、それで保育園の入所の審査を行っているということで、一般的

な標準様式に比べると、幾つかの事項を追加しないと、なかなか今のままでは導入しにくい、そんな状況にあるということでもあります。

「I. これまでの取組」にありますように、そういうことで、関係者参加のもと、先月と先々月にワークショップというのを2回開催しまして、大都市向けの標準的様式はいかにあるべきかというのを検討しつつとあると。

それから、経済団体との対話でありますけれども、これは、もともと地方自治体の標準的な様式の導入、これは、内閣府のほうから自治体に働きかけもしているのですけれども、特にそれぞれの自治体で事業活動をしている事業者からも、そういう要望を出してもらえると、自治体のほうも動きやすいということで、商工会議所とか経団連にも、そういった働きかけを依頼したということでもあります。

それから、最後の4ページに「II. 大都市向けの標準様式を導入する際の視点」とありますけれども、企業とか自治体、特に大きな会社の場合は、実は人事給与システムというソフトウェアから就労証明書の記入項目というのを取得しているため、項目が多くても統一的な情報であれば、対応が可能だと。

ただ、余り項目数を多くしてしまうと、そういった人事給与システムが入っていないような小規模な事業者にとっては記入項目を増やすと負担増につながるとか、そういった中で、いろんな企業側、それから自治体側の双方の視点をバランスよく大都市向けの様式を作る必要がある。

それから、ここに書いてありますとおり、単に項目を統一するだけではなくて、企業に聞いてみますと、例えば、就労時間といっても、就労時間というのは、定義は何なのかと、それを明確にしないと、結局、自治体ごとに問い合わせる必要があるということで、定義を明確にした上で記入項目の統一を図ることが必要となるということで、この作業を、今、やっております、大体大都市向け就労証明書というもののひな形ができ上がりつつあるということでもあります。

そういった中でスケジュール、「III. 今後の進め方(案)」というのが5ページにありますけれども、5月から7月、特に6月ぐらいに東京23区ですとか、政令指定都市に呼びかけを行いながら、様式自体もより使いやすいものにして、あるいは事業者からも聞いて、より使いやすいものにしていて、7、8月にさらに周知を行って、秋の保育園の入園手続のシーズンまでには、これを間に合わせていきたいと、こんなスケジュールでやっているという話になっております。

とりあえず、私のほうからの説明は、以上であります。

○司会 それでは、質問をお受けしたいと思います。御質問のある方は、御所属とお名前を言っていただいてから、質問をお願いします。

○記者 共同通信のワカバヤシと申します。

就労証明書のほうで伺いたいのですけれども、今、大都市向けのひな形を作っているということで、来年度の導入に向けて、秋ぐらいから保護者が書類を整えたりということ

始めると思うので、その時期に間に合わせるとのことだと思っておりますけれども、これは、自治体によって使ってもらい、使ってもらわないというのは、それぞれの判断ということになるということですか。

○石崎参事官 最終的には、もちろん、それぞれの判断になります。

ただ、できるだけ使っていただくことにメリットを感じていただくということが重要だと思っております、そういう意味で、自治体との対話を繰り返していこうと。

行く行くは、保育園の入園手続なども、今、AIで審査をするようなことにもなってきていて、そうすると、AIで審査するとなると、やはりデータが電子的に入手しなければならないと。電子的に入手するとなると、やはり、そういう申請書とか証明書もできるだけ標準的にやらないと、電子申請とか、電子書類というのはやりにくいという意味では、今のところは、事業者のメリットということなわけですけれども、行く行くは、自治体側の業務フローのほうにもメリットを感じていただくということも念頭に置きながら、働きかけを行っていきたくと思っています。

○記者 すみません、ただ、この資料にも書いてありましたけれども、大都市になれば、なるほど競争率が高いので、審査するために結構細かい項目を設けていらっしゃると思うので、例えば、親が近くに住んでいないかとか、そういうのを聞くところもあれば、聞かないところもあると思うのですが、その記入した項目を大体幾つかピックアップしてという形になると思うのですが、その作業自体はもう進んで。

○石崎参事官 この作業自体は、全ての東京23区の項目と、それから、どの区で何を入れているかというのは一応全部こちらで入手しまして、その上で、幾つかの区で、幹部の方ではなくて、実際にこの業務をやっている方に御参集いただいて、これで使えるかどうかというのを確認しながら、この作業をやっている、割と緻密にはやっているつもりであります。

その中で、できるだけ、見てみますと、確かに相違はあるのですが、やはり、それなりに似通っているようなところも多いものですから、寄せていければいいのではないかと考えています。

○記者 そんなに項目が多くなり過ぎないようにというのもありますね。

○石崎参事官 そうなのですが、4ページに書いたとおり、実は大きな会社で、実は項目が多くても、要するに、給与システムに入っている項目だったら大丈夫なのですね。

そういう意味では、聞きますと、大体1,000人以上ぐらいの従業員の数の会社だと、給与システムから入力しているので、実は漏れなくカバーすることが重要で、多くても大丈夫らしいのですが、一方で、小規模な事業者は、ここに書いてある手書きで記入しているものですから、やはり多くなってしまうと面倒くさいと。

ただ、今の実態は、どうもお聞きしますと、事業者ごとに従業員はいろんな区に住んでいますから、そうすると、区にいろいろ問い合わせしながら書いていると、それぐらいだったら、ある程度、定義が明確だったら数項目増えたって電話して確認しなければ、そん

なに手間にならないという話もありますものですから、その辺を割と丹念に、いろんな事業規模の、本日も部会のメンバーにも、大手企業の方もいれば、システム会社の方もいれば、中小の方もいらっしゃるの、いろんな方の意見を聞きながら、バランスをもって作っていくことかなと思っています。

○司会 他に御質問は、ございますでしょうか。

特にないようでしたら、これで第19回「行政手続部会」の記者会見を終了いたします。
ありがとうございました。