

重点分野「社会保険に関する手続」の論点

- 1 社会保険労務士法について、第 19 回行政手続部会（令和元年 5 月 21 日）において、厚生労働省より、以下のとおり、ご説明いただいたと理解しているが、そのような理解でよいのか。

- （１）同一人物が、シェアード会社とそのグループ内の複数の事業会社を「事業所」（社労士法第 14 条の 2 第 3 項）として勤務社会保険労務士の登録をすることは、法令上制限されていない。また、実体面としても、当該勤務社会保険労務士が勤務実態をもって勤務を行っているのであれば、それぞれの事業会社で労働社会保険諸法令に基づく業務を行うことができる。
- （２）同一人物が、開業社会保険労務士（法第 14 条の 2 第 2 項）と勤務社会保険労務士（同条第 3 項）の両方に登録することは、法令上制限されていない。また、シェアード会社の従業員である勤務社会保険労務士が、従業員でなく開業社会保険労務士の立場として、当該シェアード会社以外の会社から、労働社会保険諸法令に基づく事務を直接受託することは法令上認められる。

- 2 第 19 回行政手続部会において、厚生労働省より、「シェアード会社に雇用されている勤務社会保険労務士は、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り、同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のでグループ会社の労働社会保険諸法令に基づく事務を行うことはできない。・・・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当該業務を行うことができない恐れがあることが、その理由である」とご説明いただいた。

しかし、部会においては、シェアード会社に勤務する勤務社会保険労務士の業務内容としては、「人事給与システム」によって自動で処理等が行われる定型的なものが多く、このような定型的な業務をシェアード会社以外の会社から受託したとしても、勤務社会保険労務士としての業務の公正性に問題がない」との指摘があった。

ついては、シェアード会社における技術の進展に応じた勤務社会保険労務士制度のあり方を議論するための前提として、まずは、厚生労働省において、シェアード会社において「人事給与システム」によって自動処理等を利用して定型的な社会保険申請業務が行われている実態及び事業者が不都合を感じている点について、早急に把握していただきたい。