

資料 1

(H29. 4. 6)

「労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」 ヒアリング資料

平成29年4月6日(木)

 全国社会保険労務士会連合会

1. 社会保険労務士(社労士)とは(1)

○昭和43年(1968年)に制定された社会保険労務士法に基づく国家資格者

○社会保険労務士法(抄)

第1条 この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて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的とする。

○全国47都道府県社労士会40,909名(開業:23,747名、法人の社員:1,920名、勤務等:15,242名)
(平成29年2月末時点)

具体的には・・・

【1. 人事労務管理の専門家】

○就業規則、賃金・退職金制度(規程)、評価制度、雇用管理全般など社内制度の企画・立案、設計、運用

○労働時間管理、人間関係管理(ハラスメント含む)、両立支援(病気と仕事、子育て・介護と仕事)、育児・介護離職防止・病気と仕事等の両立支援(職場復帰支援含む)、採用・退職、人材配置、定年、再雇用、短時間正社員導入、ストレスチェック制度、安全衛生管理、公的年金(企業年金含む)、福利厚生、雇用保険関係助成金などに関する相談・指導等のアドバイス

○個別労働関係紛争、労使トラブルの未然防止、円満解決(ADR含む)

【2. 労働社会保険関係の専門家】

○労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、介護保険法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等、約60の法律が主な業務範囲

○上記法律等に関する書類作成・手続の代理

・就業規則、36協定、労働社会保険の取得喪失等、雇用保険関係助成金、休業補償、出産・傷病手当金等の支給申請等

・労働者名簿・賃金台帳等の調製

1. 社会保険労務士(社労士)とは(2)

社会保険労務士法(目的)

第1条 この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて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的とする。**



(社会保険労務士の業務)

第2条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。

(第1号から第2号まで 略)

3 事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について相談に応じ、又は指導すること。

(第2項以下 略)



**労使双方に法令遵守の周知や理解促進をおこなうなど、
労働環境の課題について、改善提案・指導する**



「人を大切にする企業」づくりの支援

※全国社会保険労務士会連合会は、労働CSRの普及を目指しています

2. ご質問について(1) スキーム案

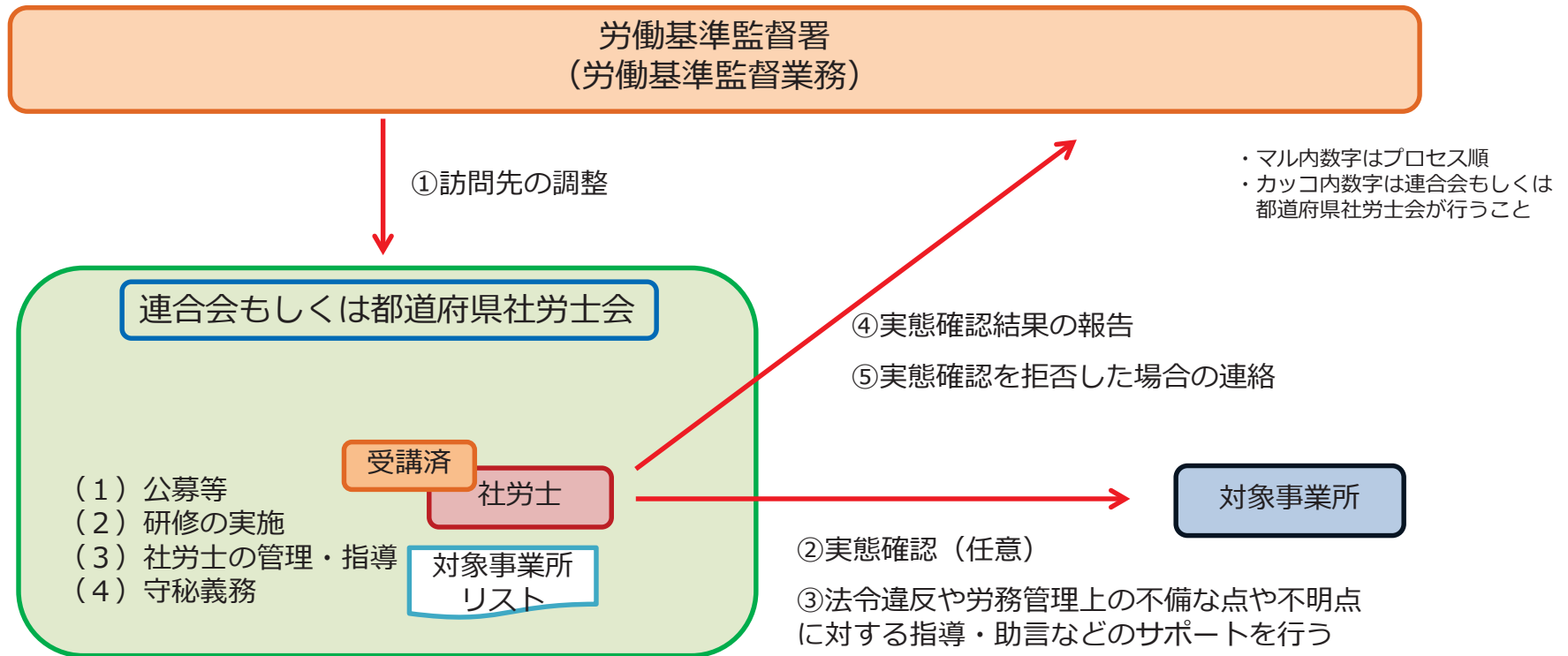
1①. 定期監督業務のうち、使用者の了解を得た事業場への任意の立ち入りという前提で、労働基準監督業務の一部を、社会保険労務士等資格保有者を雇用する民間事業者へ委託することについて、どう考えられるか。

(1) 社労士が実施すること → 専門性・指導事例の多さ
※1. 社労士が直接行う ※2. 民間事業者たる業者の仲介は行わない

(2) 連合会もしくは都道府県社労士会が担う業務 → 実態確認と指導・助言

【連合会もしくは都道府県社労士会が受託する主な理由】

(1) 会員の管理・指導 (2) 研修等による水準の統一 (3) 委託事業継続性 (4) 守秘義務



2. ご質問について(2)

1②. 仮に、任意の立ち入りが拒否された場合、労働基準監督署に通報するという連携があれば、使用者側に受け入れるインセンティブが働くと考えるが、どう考えられるか。

○労働基準監督署と連携して、任意に立ち入ることを可能としても使用者側の意識改善が伴わなければ、実態的効果に結びつかない。

○最終的には、強制力を伴う監督(取締・送検)は労働基準監督官の業務である。

○社労士が有する知識、能力、実務経験を活用した相談、指導業務を推進することによって、使用者側に受け入れるインセンティブが働くものとする。

1③. 民間委託が実現した場合、社会保険労務士による受託の需要については、どう考えられるか。

○社労士の有する知識、能力、実務経験等が十分に発揮できるスキームとして評価されれば、開業社労士約2万6千人が最大限対応するものと思料する。

2. 社会保険労務士が対応可能な検査内容

①労働安全衛生関係 ②就業規則・36協定等の掲示の適切さ ③賃金・割増賃金 ④労働時間・休暇 ⑤その他

○挙げられている項目については、いずれも社会保険労務士法第2条の業務であり、対応可能と考える。

3. 現行の非常勤職員としての点検・改善指導業務(第1回タスクフォース厚生労働省資料8頁)について、改善・拡大のご提案

○提案したスキームで社労士を指導員として活用いただければ効果が期待できると考える。

3. おわりに

- 制度設計の具体的な検討の場には、ぜひ参加させていただきたい。
- 労働環境改善の一助となる社労士の活動・業務については、厚生労働省でも広報をお願いしたい。(参考:国土交通省「社保未加入対策に関する社労士の周知」)
- 平成29年3月28日に「働き方改革実行計画(本文)」及び「働き方改革実行計画(工程表)」が示され、同一労働同一賃金、長時間労働の是正などに向けた取組みについて、新法制定あるいは法制度の改正等、具体化されることが想定されるが、企業や労働者等への「働き方改革」全般の意識の醸成、考え方の普及、理解促進、定着に向けた実務的・技術的な相談対応から具体的な支援(就業規則・36協定などの改定・運用・定着)の担い手として、社労士は先頭に立っている。