

# 「提携大学院修了生等交流会」を開催

～大学院との提携事業開始後、初の研究成果発表と交流の場として開催～



連合会は、12月1日（月）にホテルグランドパレス（東京都千代田区）において、「提携大学院修了生等交流会」を開催し、全国から69名の大学院修了生及び在学生在が集まった。

本交流会は、連合会、地域協議会及び都道府県会が提携する大学院（※）の修了生及び在在学生を対象として、①修了生の研究実績を活かせる場の創出、②全国の修了生間の連携体制の構築、③大学院入学希望者の増加、④社労士の社会的評価の一層の向上を目的として、大学院との提携事業開始後、初めての研究成果発表と交流の場として開催されたものである。

今回、第1部の基調講演として、「明治大学大学院経営学研究科経営労務プログラム」における社労士の受け入れ実現にご尽力いただいた、明治大学大学院経営学研究科の平沼高教授より、「社労士業の未来像に向かって」と題し、現役社労士が大学院で学ぶ意義と、今後の社労士のあり方についてご講演

いただき、続いて研究成果発表として、4名の修了生及び在学生のプレゼンテーションが行われた。

第2部のパネルディスカッションでは、社会保険労務士総合研究機構所長で松山大学法学部教授の村田毅之氏をコーディネーターとして、「これからの社会保険労務士の役割～労使紛争との関わりを中心に～」と題して、4名の社労士と熱心な議論が行われた。

※連合会、地域協議会及び都道府県会では、平成19年より順次、大学院との提携を進めており、現在では大学院9校（札幌大学、青森中央学院大学、弘前大学、明治大学、名城大学、関西大学、香川大学、九州大学、鹿児島大学）と提携し、120名を超える社労士が修了、もしくは在学し、習得した学術的な視点を活かして実務に携わっている。

挨拶

全国社会保険労務士会連合会 大西 健造 会長



連合会と都道府県会では、平成19年より全国各地の大学院との提携を進めさせていただき、現在では大学院9校と提携し、120名を超える社労士が修了、もしくは在学しています。

連合会では、どこの大学に何人進学し卒業したかなどは把握していましたが、実際にどのような活動をされているか伺う機会がなかったので、今回の交流会でお聞きするのを大変楽しみにしておりました。皆様のノウハウをお借りし、社労士制度の発展につなげたい、今後ぜひとも皆様のお力を借りたいということで、今回初めて開催させていただきました。

今日は、平沼先生の基調講演、4名の研究成果発表、そしてパネルディスカッションがあります。パネルディスカッションでは、個別労使紛争がテーマですが、今回、おかげさまで、第8次社労士法改正が成立しまして、特に、特定社労士が、個別労使紛争に関わることが出来る金額が60万円から120万円に上がりまして、これから皆様の活躍の幅が益々広がるのではないかと思います。

各都道府県会や地域協議会とも連携をして、ご協力いただければ制度の益々の発展にもつながると信じております。

今日は、この交流会で修了生同士の関係も大いに深めていただき、またご意見を賜ればと考えております。今後とも連合会に何かとお力添えをいただきますよう、お願い申し上げます。

第1部 基調講演

「社労士業の未来像に向かって」  
明治大学大学院経営学研究科 教授 平沼 高氏



I 現役社労士が  
大学院で学術研究をすることの意義

平成19年に明治大学長と連合会会長が覚書を締結し、明治大学が現役社労士を院生として迎え入れたのは平成20年4月からでした。現役社労士が大学院に進学し、労務管理を学ぶ意義は、2000年から2010年当時の日本企業が抱える労務問題と連合会が抱えている課題と結びついていたのではないかと思います。

労務問題の1つ目は1990年代のバブル経済破綻以後の成果主義人事（成果給）の普及です。成果主義人事は能力主義管理の一種です。「少人数化は精鋭化に繋がる」と考える能力主義管理は、労働者数を少人数化する一方、他方で労働者に課す業務量を増加させることで精鋭化します。その結果、心身の健康を損ねる労働者が企業規模、業種の相違を問わず出てきたのです。

2つ目は、経済不況下の成果主義人事を背景とした、解雇、過労死、鬱病、パワハラ等の増加に伴う個別労働関係紛争の激発です。この事態に対処すべく、社労士も各種ADR機関の調停委員となり、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（平成13年）以後、連合会と都道府県社労士会は「社労士会労働紛争解決センター」を設置し、この問題に取り組んでいます。

成果主義人事の普及は個別労働紛争の激発と密接な関係にあります。社労士が個別労働紛争問題の解

決に深く関与すればするほど、バブル経済破綻以後の職場労務管理の在り方を問い直し、労務管理の在り方を改善する必要性を痛感したはずです。こうして全国の社労士は、労務管理の改善に向けて誠実に取り組む必要がある時代を迎えたのです。

次に、連合会が抱えていた課題との関連です。司法制度改革で社労士には各級裁判所の訴訟代理権が付与されませんでした。端的に言えば、社労士業は国民からの強い信頼と高い評価を得ていなかったのではないかと思います。このような認識を持っていたからこそ、新たな連合会執行部は、自主・自立の旗を掲げるようになり、社労士総研をはじめとする各種事業をスタートさせたのではないのでしょうか。またこのような取組みは、社労士業はいったい何をすべきか、誰のために存在する士業であるかを提示する英断でもありました。この英断が社労士の社会的地位を大いに高める結果になりました。

現役社労士の多くは、自らを労務管理のプロフェッショナルと自認しておられます。これからの時代は専門資格だけでなく、大学院に進んで労務管理を体系的に学び、専門的知識と判断力を幅広く身に付けるとともに、労務管理の研究手法についてトレーニングを受ける必要があるのではないのでしょうか。大学院で授与された修士号（または博士号）は、労務管理のプロフェッショナルであることを示す1つの証明書となるべきものです。

このような時代認識が連合会と現役社労士に、「大学院に行って労務管理を勉強して来い」と言わせることになったのではないのでしょうか。

## II 大学院は 現役社労士に何を教えるべきか

現役社労士を迎えるに当たって、明治大学大学院経営学研究科は、「経営労務プログラム」という履修モデルを準備し、法学研究科の設置科目である労働法、社会保障法等を経営学研究科に所属する社労士も受講できるように準備しました。

大学院では、学問の世界に触れることを通じて社労士院生は、労務管理の具体像を歴史的に、論理的に、可能な限り具体的に捉えて分析する必要性を教え込まれます。大学院での学問と研究を通じて、従来見えなかった新しい世界が見えるようになり、学

問の面白さを実感してもらえたのではないかと思います。

私の研究室では、第1の取り組みとして、主に製造業での工場見学と企業の労務管理担当者あるいは教育訓練担当者からの聞き取り調査を実施し、社労士院生には“現場を見る目”を養うことの必要性和重要性を理解して貰うように努めています。

第2の取り組みは、『企業内教育訓練研究』誌という雑誌に、他の院生と同じように、社労士院生に小論文を書いて投稿して貰っています。投稿論文は学術論文ですから、院生はあらかじめ皆の前で発表したあと、他の院生から質問を受けて加筆修正しなければなりません。

第3の取り組みは、経営経済学の古典を読む習慣を身に付けて貰っています。社労士院生には、藻利重隆教授（故人）の重厚な御著書、『労務管理の経営学』『経営管理総論』を最初の頁から最後の頁まで、全員で読んで検討しあう作業も課しています。

## III 大学院修了後の活躍の場と その方向

大学院で労務管理の歴史とその理論、制度と手続きをしっかりと学んできた社労士に対する連合会の期待には、極めて大きいものがあると思います。大学院で学んだ現役社労士は、実務と学問との双方に習熟しているからです。連合会が寄せる期待は政府が設置する各種審議会等に派遣されて委員を務める仕事、連合会が設置する委員会等で委員を務める仕事、社労士総研の各種プロジェクトを推進する仕事、研修講師を務める仕事等ではないのでしょうか。

連合会が用意する多種多様な活動を確実に担って遂行するうちに、社労士の社会的評価は次第に高まり、社労士の社会的地位の向上に繋がることは必至です。「急がばまわれ」ではありませんが、多種多様な活動を通じて地道な努力を積み上げることこそが、国民からの評価を高め、社労士の司法参入を円滑に進める近道になるのではないかと思います。

私は多くの現役社労士に大学院博士前期課程を修了してもらい、可能ならば博士後期課程に進んで貰って、Ph.Dを取得して貰いたいと思います。アメリカを見れば分かるように、学歴だけが高度専門職の能力認証手段となりつつあるからです。そして、

これからの社労士は労務管理職能よりも一段と高い視点に立って、日本企業の労務管理の全体像を把握し、労働者が働きやすい職場、能力を十分に発揮できる職場づくりの方向に向けて、職場改善に貢献して貰いたいと思います。つまり、企業経営全体を見据えたうえで、企業が取り組む経営活動全体のバランスを意識して、企業の労務管理を改善し、顧問先を指導できる社労士になって貰いたいと考えます。

経営管理の構造のなかで労務管理の位置を見ますと、財務管理、生産（業務）管理、販売管理、労務管理等によって構成される職能管理部門は、経営管理の下位に位置付けられます。財務管理部門、生産（業務）管理部門、販売管理部門、経理・会計部門、システム開発部門、労務管理部門においてさえも、実は労務管理は行われているのです。それぞれの職能管理部門での労務管理は、経営計画に組み込まれ、実際に行われます。したがって、各々の職能管理部門における労務管理を含めて、企業全体の労務管理を見るためには、一段と高い経営管理という視点に立つ必要があるのです。

日本の経済界が職務給化を志向した時期を除けば、戦後一貫して日本の労務管理は属人的でありました。この属人的特徴は、高度経済成長期には適格的であったと思われる。しかし、経済の低成長期、安定成長期、ましてや経済不況期には、属人的な労務管理が適格的でないことは明らかです。近年、属人的な労務管理が孕む弊害が特に目に付くようになっていきます。労務管理研究者も現役社労士も、今後は日本的労務管理の属人的性格を見直し、全面的に改善していく方向で議論を進める必要があるはずです。

その場合、内部統制制度を足掛かりにすれば、企業経営の全体が見え易くなります。内部統制制度は会計学の概念と思われがちであり、近年の議論では、財務報告の正確性と信頼性の確保という限定符まで付いています。これらが誤解を生む原因となっていますが、経営学の視点から見れば、内部統制とは経営管理の費用管理といえるでしょう。

内部統制の考え方を駆使し、企業経営全体をみると、労務コストの無駄も含め、業務（製造、物流、販売、その他）管理の無駄遣いが手に取るように分かるようになります。業務内容の客観化と業務標準

化を通じて、業務効率化を図ることができます。これからの社労士は、企業経営全体を会計数値的に理解できるようになります。

企業経営全体が分かる社労士は、経営計画の策定過程に積極的に参画すべきです。労務管理が財務管理、生産（業務）管理、販売管理、管理会計、財務会計等とどのように連動しているかを理解し、労務管理の適正化に向けて事業主にアドバイスできるはずです。長引く経済不況下においてこそ、真の意味での経営合理化が求められています。法令遵守の徹底化、経営理念の全社的浸透、労働生産性と経営効率の向上、人件費予算の適正化、人的資源の開発と保全を円滑に進めるという重要な業務は、それぞれ企業の管理構造と職場実態を知り尽くした社労士、事業の健全な発展と労働福祉の向上に意を尽くす社労士にしかできない仕事ではないでしょうか。

換言すれば、このような仕事は、労働法のプロフェッショナルを自認する弁護士には絶対になしえない重要な業務です。

これからの社労士は、弁護士に遣れない仕事を遣らなければ、また敢えて遣ろうと鋭意努力していなければ、大企業を含む経営者からの信頼は得られないでしょう。また、これからの社労士は自他ともに認める労務管理のプロフェッショナルとなって、弁護士とは異なる領域から司法参入を果たせば、それで良いのではないのでしょうか。

従来から私は、労務管理のプロフェッショナルとして、社労士は真正面から司法制度に参入し、その社会的責任を果たすべきであると考えてきました。本日の基調講演で申し上げたいことは1点のみです。“社労士は弁護士に遣れない仕事を遣るべきである”ということです。このことさえ念頭に努力なさるならば、“社労士に訴訟代理権を与えるのは当たり前だ”と言われる時代は決して遠くない、と思います。

最後に、大学院博士前期課程で学んだ社労士の方々をお願いしておきたいと思います。博士前期課程を修了しただけでは、労務管理のプロフェッショナルになるための認証の1つを習得したに過ぎません。これからは裾野の広い視野と学問的で専門的な知識を持った、自他ともに認める労務管理のプロフェッショナルを目指して頑張ってください。

## 第1部 研究成果発表

### ①障害者雇用の事例からみる課題と社労士の役割

東京都社会保険労務士会所属 三平 和男氏 (明治大学大学院)

はじめに、明治大学大学院を修了された東京会の三平和男氏から「障害者雇用の事例からみる課題と社労士の役割」についての研究成果が発表された。

その発表の中で、三平和男氏は、「現在の日本は、高齢化が進み、障害者数の増加やストレス社会を背景にした精神障害などの増加など、「障害の普遍化」が進んでいる状況である。そこで企業は、障害マネジメントを含めた人事労務管理が必要となっており、障害者の雇用問題に関して、福祉的視点だけではなく、人事労務管理の視点からもとらえることが重要であると考えた。また、働く障害者のディーセントワークの実現を図るうえで、人事労務管理の専門家として、社労士が果たす役割と可能性を考察した。」と述べられた。そして、障害者雇用は職場全体の職場環境改善の契機となり、その職場全体、そこで働くすべての労働者に関わるものであるとし、各データ分析の結果と考察、障害者雇用の具体的事

例を挙げた。また、障害者雇用における社労士の役割と可能性について、「様々な障害の種類、程度に応じた人事労務管理上の配慮を行うことが、企業に求められてきており、事例にみられるような作業環境等の職場の改善や労働時間等の人事管理面の配慮などについての相談・指導は、社労士の専門性を大いに発揮できるところである。」と述べられた。



#### 研究成果発表内容 (抜粋)

1. はじめに
2. 障害者雇用の状況
3. 中小企業における障害者雇用の課題
4. 障害者雇用事例
5. 社労士の役割
6. まとめ

### ②「若者の働く意識と企業の人事制度に関する一考察～初期キャリア形成時における離職リスクと人事労務管理～」

神奈川県社会保険労務士会所属 佐川 陽子氏 (明治大学大学院)

次に、明治大学大学院を修了された神奈川会の佐川陽子氏から「若者の働く意識と企業の人事制度に関する一考察～初期キャリア形成時における離職リスクと人事労務管理～」についての研究成果が発表された。

その発表の中で、佐川陽子氏は、「大卒の若者に焦点をあて、働く意識である「職業観」の変化や離職理由について、経年調査やその他調査データにより確認しました。また、「能力観」について「若者と企業の能力のとらえ方のギャップ」があることを推察し、企業が若者の職業観や早期離職に対しどのようにとらえているのか、インタビューを交えながら、若者の人事労務管理の在り方を考察したものです。」と研究について説明され、「研究動向や調査結果から①「能力」については、若者が考える能力と企業が求める能力に相違があること②若者の職業観の変化は社会構造の変化が要因であること③「回避できる離職」があり、企業の人事労務管理の在り方

によって回避可能である」という研究結果を報告され、それを踏まえて、「社労士の役割として、できる事はたくさんある。例えば、①各都道府県会で実施している学校教育への参加②若年者雇用へ積極的な企業への講座講師の担当③顧問先企業への学校と連携した採用などの提案等を少しずつ実践している」とご自身の研究成果からの実践を示された。



#### 研究成果発表内容 (抜粋)

1. はじめに
2. 「働く意識」調査
3. 離職後の若者の職業観
4. 企業インタビュー
5. まとめ

③ 「日本的雇用の変遷に関する一考察～『新時代の「日本的経営」』における専門的能力と職務限定正社員の関連性～」

愛知県社会保険労務士会所属 今西 昭一氏（名城大学大学院）

現在、名城大学大学院に在籍されている愛知会の今西昭一氏から「日本的雇用の変遷に関する一考察～『新時代の「日本的経営」』における専門的能力と職務限定正社員の関連性～」についての研究成果が発表された。

「従前の日本的雇用制度のパラダイム転換が図られた報告書である、日経連『新時代の「日本的経営」』（1995年）の雇用ポートフォリオの中で提唱された3つの新しい雇用型グループについて、「専門的能力」とは一体何か、掘り下げて考察した。これは、アベノミクスで言われている「限定正社員」に関連があるのではないかと推察した」と述べられた。

その報告書の分析結果と金融機関での事例を挙げ分かりやすく説明した後、「限定正社員について、非正規社員から正社員への移行だけでなく、正社員から限定正社員へ移行するケースの議論を更に深

める必要があると考える。また介護などで望まず非正規社員や限定正社員へ移行するケースが今後増えると予想される。従前以上に個人との合意形成をし、意思を尊重した人事をするなど、かなりきめ細かい対応をしていく必要がでてくるのではないかと考える」と述べられた。



研究成果発表内容（抜粋）

1. 問題意識
2. 『新時代の「日本的経営」』におけるポートフォリオ
3. 専門的能力の視点から
4. 限定正社員との関連性

④ 「内部監査における社労士の役割～「すき家」第三者委員会調査報告書からの考察～」

大阪府社会保険労務士会所属 沼田 博子氏（関西大学大学院）

研究発表成果の最後に、関西大学大学院を修了された大阪会の沼田博子氏から「内部監査における社労士の役割～「すき家」第三者委員会調査報告書からの考察～」についての研究成果が発表された。

アルバイトの大量離職から端を発した「すき家」の労働諸問題は、閉店・休業等を余儀なくされた結果、75億円という大幅な赤字予想となり、株価急落を招いた。労務の法令遵守は会社存続につながる問題なのだ。

第三者委員会調査報告書は、労働諸問題が起こった原因の一つに「ガバナンスの機能不全」を挙げている。

企業統治が有効に機能しているかを点検・評価する企業監査には法定監査として、投資家のための会計監査と株主のための監査役監査があり、法定外監査として経営者のための内部監査がある。

企業を取り巻く内外の環境は大きく変化し、労務リスクも多様化・複雑化している。内部監査を有効に機能させるには、慢性的な人員不足、専門知識不足があり、難しい。また、社内人材であるため、

独立性の確保ができない。さらに慣れからくる感覚の麻痺や視野が狭くなることでリスクを発見できないことも多い。

「内部監査に関しては、私たち社労士が、労務の専門知識やノウハウを生かして、内部監査部門と連携すべきではないか。客観的な信頼性を担保し、独立性を守るといふ部分と高度な専門知識による評価の提供という意味でも大変重要だ。」と述べられた。



研究成果発表内容（抜粋）

1. はじめに
2. 労務コンプライアンスの必要性
3. すき家の過酷な労働実態
4. 監査の種類と内部監査について
5. 内部監査における社労士の役割

## これからの社会保険労務士の役割

～労使紛争との関わりを中心に～



<コーディネーター>

社会保険労務士総合研究機構 村田 毅之 所長

<パネリスト>

全国社会保険労務士会連合会 大谷 義雄 副会長

北海道社会保険労務士会所属 西林 寛昌氏  
(札幌大学大学院)

東京都社会保険労務士会所属 三田 貴子氏  
(明治大学大学院)

福岡県社会保険労務士会所属 後藤 昭文氏  
(九州大学大学院)

村田所長：今回は、労使紛争と労使紛争処理機関との関わりでとらえた場合の社労士の役割について、大学院で研究された北海道会の西林先生、東京会の三田先生、福岡会の後藤先生、そして、社労士として経験豊かな連合会大谷副会長の4名に活発な議論をしていただきたいと思います。



### ～個別労使紛争について

#### これからの社労士の役割～

村田所長：この14、5年で個別労使紛争について非常に大きな変化がありました。1992年までは年間1000件にも満たなかった労働関係民事訴訟が、現在ではその4倍になっています。新たな制度も続々とでき、連合会では、2008年から社労士会労働紛争解決センター（以下、「社労士会ADRセンター」という）をスタートさせ、申立は年間200件に迫る状況です。また、第7次、8次社労士法改正でより一層積極的に直接的に携われるようになり、大変望

ましい状況になっているかと思えます。

労使紛争と労使紛争処理機関との関わりについて、社会から求められている社労士のあり方、今後の役割について、①使用者側・労働者側に立つ場合、②社労士会ADRセンターで関わる場合、③労働審判員や労働局のあっせん委員等として関わる場合の3つの立場から、皆様のご意見を披露していただきたいと思えます。

#### ①使用者側・労働者側に立つ場合

西林寛昌氏：労働者側の立場に立っている社労士は少なく、ほとんどが企業の顧問社労士だと思いますが、労働者の目線で見ることが肝要で、結局は、いかに労使間と社労士との信頼関係形成を上手くできるかではないでしょうか。紛争の未然防止は社労士の真骨頂の1つだと信じています。

村田所長：使用者側に立っているからこそ、労働者の立場に立ってみることが大事ですね。

後藤昭文氏：日々、日常的に行う労務管理が重要かと思えます。社労士は、日常業務から感じ取れる違和感などから紛争が起こらないように先回りし、労使双方に対応してもらうところが難しい所であり、やりがいでもありますね。

三田貴子氏：社労士として労働関係法において設置義務のある苦情処理機関に関与するなど、定型業務のみならず、人事・労務管理にもっと積極的にかかわっていく必要があるのではないのでしょうか。

#### ②社労士会ADRセンターで関わる場合

大谷副会長：労使紛争の未然防止が社労士業務の大前提だが、できなかった場合、色々な解決方法をアドバイスすることも大事な仕事です。我々の持っている社労士会ADRセンターと労働局紛争調整委員会の違いは、経営者からの社労士会ADRセンターへの申立は11.7%で、労働局紛争調整委員会への申立1.7%を上回っているというデータに表れていま

### 自己紹介

#### 西林 寛昌氏

札幌大学大学院における提携大学院プログラムの1期生として経営学研究科を2012年に修了後、引き続き同大学院の法学研究科に挑戦し今年3月に修了しました。研究テーマは「個別労働紛争解決システムの現状と課題」で、主に「社労士会ADRセンターの状況と運営上の課題、今後の個別労働紛争解決システムでの社労士の役割」などについて研究しました。



#### 三田 貴子氏

労働基準監督署の総合労働相談員をしながら、明治大学大学院で「個別労働紛争における社会保険労務士の役割」について研究しました。研究でわかったことは、紛争当事者が求めているものは、一義的には「金銭」による解決ではなく、「人」による解決だということでした。そして、その「人」による解決の適任者は社労士において他にいないということをお伝えしたいと思っています。



#### 後藤 昭文氏

現在九州大学大学院に在籍中で、福岡県社労士会では10名が修了もしくは在席しています。大学院の社会法判例研究会で判例評釈をするのですが、法律だけではなく、社労士は実務的な部分を補足し、より理解を深めるというような勉強もしています。



#### 大谷 副会長

今日は全国各地からこの交流会にお越しいただき、ありがとうございます。連合会では、今後色々な場面で皆様の見識を活用させていただきたいという思いが非常に強くあり、皆様と連合会の政策を繋ぐことが新たな大事な仕事だと考えています。よろしくお願いいたします。





す。またあっせんの解決率は、社労士会ADRセンターは55%で、労働局紛争調整委員会では39%となっています。これは、日頃から企業の中を知っている社労士が実態に沿って解決しているのだろうと推測できます。今年の第8次社労士法改正で単独受任額が120万円にあがりました。大学院で学んだ事を生かすという意味でも、ますます社労士の皆様に活躍していただくことを期待しています。

西林寛昌氏：現在、北海道労働局紛争調整委員会委員を拝命し、これまで172件のあっせんに関わりましたが、そのうち使用者側からは2件のみです。なぜ、社労士会ADRセンターでは使用者側が多いのかというと、労働局紛争調整委員会は行政機関であり、指導されるというイメージなどがあるのではないのでしょうか。企業内にトラブルがあった場合、経営者から相談された社労士が社労士会ADRセンターを紹介しあっせんに繋がるというスムーズな流れがあるのではと推測できます。労使関係というのは特殊性がありますが、常日頃、双方win-winの関係を形成することが社労士業務の真骨頂ではないかと思えます。

### ③労働審判員や労働局のあっせん委員等として 関わる場合

西林寛昌氏：労働審判の代理人は社労士に門戸は開かれておらず、労働審判の代理権の獲得を目指す必要があるのではないのでしょうか。

村田所長：専門家が入っていないと長期化するというデータもあります。良い方向に解決できるのであれば、代理人でも補佐人でもいいのではないかと思います。専門家の知見が加わるということが非常に大事だと思います。

後藤昭文氏：書面で案件を見た時に、大体解決の落としどころが分かりますので、専門家がつくと、ある程度、解決の予測がつき、長引かせずスムーズにいくのではないのでしょうか。あっせんでうまくいかないと感じたときは後半から弁護士に引き継ぎに入ってもらい連携して行う場合もあります。

大谷副会長：第8次社労士法改正で補佐人の制度ができました。補佐人になりうる社労士は特定社労士だけではなく、社労士全員です。

村田所長：今回の法改正をきちんと理解し、前向き



に積極的に活用していくことが重要かと思えます。

### ～まとめ～

三田貴子氏：「社労士は企業内の紛争を収められる」ということが、データなどによって「見える化」されれば、「社労士の解決っていいね」の声が増え、司法・行政からの信頼も厚くなり、他士業からの評価も高くなり、社労士会ADRセンターの利用率も上がり、ひいては、広く社会における企業外の紛争解決にも信任されていくと思えます。

西林寛昌氏：常日頃考えているのは、労務管理イコール法令遵守は当たり前のことであり、人間関係管理が一番ではないか、と私自身は感じています。お互いの中でボタンの掛け違いを解決していく、そういった訓練が必要かと思えます。あっせん委員の経験が大きな糧となっているので、皆様と一緒に頑張っていきたいと思えます。

三田貴子氏：紛争当事者が求めている「人」による解決とは、「心」の解決のことです。社労士は、問題を分析し、客観的に位置付けし、一般的な解決方法と集団規範の中での解決方法を示すなど、情報提供することで、労使自身の決断を促すことができます。小さな決断であっても、その納得感こそが「心」の解決につながり、社労士として大きな役割を果たすことができると思えます。

大谷副会長：職業倫理が非常に重要です。今年の社労士の日のテーマである「ブラック企業にしない！させない！」は、私どもの決意です。現在連合会では全国2万5千社を対象に、社労士に対するニーズ調査を実施しています。今後この調査結果を提供いたしますので、その中から新たな研究テーマを導いていただければと思っております。

村田所長：ありがとうございました。

講評

全国社会保険労務士会連合会 大西 健造 会長

長時間にわたり、お疲れ様でございました。本当に素晴らしい発表の数々で大変喜ばしく思っております。特に、平沼先生の基調講演では、明確な目標と意義を示していただき本当にありがとうございました。

研究成果発表におきましては、大変レベルの高い発表が続き、大変興味深く拝聴させていただきました。機会があればぜひ他の皆様の研究成果発表も聞かせていただきたいと思います。

パネルディスカッションで議論いただいた、あっせんのあり方、心構え、社労士会ADRセンターの意義など非常に分かりやすく解説してもらったのではないのでしょうか。この交流会は大きな成果であったと満足しております。

連合会では、昨年10月から、社労士制度推進戦略室を創設し、早い時代の流れに対応するべく、素早く情報収集・分析をし、5つの基本的スタンスに基づき、様々な取り組みを行っております。その中でも、労務監査については、取り組むべき絶好のタ



イミングではないかと感じています。しかし、簡単に物事がいくとは思えません。5つの基本的スタンスの中で一番重要なのは、社労士の業務をいかに増やすかです。ROBINSの経営労務診断サービスは、経営労務監査に結びつくものと思います。今後様々な機関と連携していく所存ですが、色々な業務にご協力していただきたいと思います。責任も重いですが、どんどんチャレンジしていただきたいと思います。

今後皆様に、連合会の運営に是非ともお力をお借りしたいと考えております。今日は、長時間本当にどうもありがとうございました。

● 「提携大学院修了生交流会」スケジュール

内容	登壇者
挨拶	全国社会保険労務士会連合会 大西 健造 会長
【第1部】基調講演 「社労士業の未来像に向かって」	明治大学大学院経営学研究科教授 平沼 高氏
研究成果発表① 「障害者雇用の事例からみる課題と社労士の役割」	東京都社会保険労務士会所属 三平 和男氏 (明治大学大学院)
研究成果発表② 「若者の働く意識と企業の人事制度に関する一考察 ～初期キャリア形成時における離職リスクと人事労務管理～」	神奈川県社会保険労務士会所属 佐川 陽子氏 (明治大学大学院)
研究成果発表③ 「日本の雇用の変遷に関する一考察 ～『新時代の「日本的経営」』における専門的能力と職務限定正社員の関連性～」	愛知県社会保険労務士会所属 今西 昭一氏 (名城大学大学院)
研究成果発表④ 「内部監査における社労士の役割 ～「すぎ家」第三者委員会調査報告書からの考察～」	大阪府社会保険労務士会所属 沼田 博子氏 (関西大学大学院)
【第2部】 パネルディスカッション 「これからの社会保険労務士の役割～労使紛争との関わりを中心に～」	【コーディネーター】 社会保険労務士総合研究機構 村田 毅之 所長 【パネリスト】 ①全国社会保険労務士会連合会 大谷 義雄 副会長 ②北海道社会保険労務士会所属 西林 寛昌氏 (札幌大学大学院) ③東京都社会保険労務士会所属 三田 貴子氏 (明治大学大学院) ④福岡県社会保険労務士会所属 後藤 昭文氏 (九州大学大学院)
講評	全国社会保険労務士会連合会 大西 健造 会長

※本交流会の様子は、後日連合会ホームページ「社会保険労務士研修システム」で公開する予定です。公開日が決まり次第、ご案内いたします。