

巻頭特集

社会保険労務士の使命と労務監査

社会保険労務士法 第1条

社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もって豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする。

I. 社会保険労務士の使命

1 使命規定の意義

第9次社会保険労務士法改正（以下「第9次社労士法改正」という。）において、最も本質的な変化の一つが、第1条における「使命規定」の新設である。従来の目的規定は、「この法律は」として制度の目的を示すものであったが、改正後は「社会保険労務士は」を主語とし、個々の社会保険労務士（以下「社労士」という。）に対して直接的に使命を課す構造へと転換された。

この転換は、単なる条文形式の変更にとどまらない。制度としての社労士から、社会的使命を帯びた専門職への質的な発展を意味するものであり、社労士の存在意義を「何ができるか」から「何のために存在するのか」へと根本的に再定義するものである。

また、この使命規定は、社労士制度の将来的発展の「礎」となるものとして位置づけられており、制度創設から60年近くを経て、社労士の社会的役割が新たな段階に入ったことを示している。

2 使命規定の三層構造

使命規定は、明確に三つの層に整理することができる。第一義的使命（直接的な責務）、第二義的使命（直接的な貢献）、第三義的使命（間接的な貢献）の三層構造である。

この三層構造は、実践・目標・目的という異なるレベルを体系的に結びつけている点に特徴がある。

まず条文の基底に位置するのが、「寄与する」と規定された部分であり、ここに社労士の直接的な責務が置かれている。その上に「資する」とされる直接的な貢献が続き、さらに「もつて」によって最終的な社会的目的が示されている。

このように、個々の業務遂行が、事業者・労働者・我が国の社会保障全体への貢献を経て、最終的に国民生活と経済社会の発展へと連なる構造が明確に描かれている点に、本使命規定の意義がある。

3 第一義的使命（直接的な責務）

第一義的使命は、社労士が日々の業務において実践すべき中核的責務であり、以下の三つから構成される。

- ・労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施
- ・適切な労務管理の確立
- ・個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成

このうち、第一の要素は旧法から引き継がれたものであり、社労士制度の原点をなすものである。すなわち、複雑化する労働社会保険諸法令の適正な運用を担う専門職として、制度の円滑な実施に寄与することが基本的な役割である。

これに対し、「適切な労務管理の確立」は、社労士の実務領域が単なる手続代行から、企業経営の中核に関わる労務管理へと拡大している現実を反映したものである。企業ごとの実態に応じた柔軟な対応を含意する「適切な」という文言は、コンサルティング機能の高度化を示唆している。

さらに注目すべきは、「個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成」である。社労士法に初めて「個人の尊厳」という人権概念が明記されたことは、制度史上大きな転換点と言える。これは近年の「ビジネスと人権」やハラスメント対策等の潮流を踏まえ、労働分野における人権尊重が不可欠であることを明確に示したものと解される。

これら三要素は単独に存在するものではなく、「法令の円滑な実施を通じて」労務管理と労働環境の形成を実現するという関係にある。すなわち法令遵守は依然として基盤であるが、それにとどまらず、より広い意味での職場環境の質の向上へと役割が拡張されていると言える。

4 第二義的使命（直接的な貢献）

第二義的使命は、第一義的使命の遂行を通じて達成される成果として位置付けられ、「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上」、さらに新たに「社会保障の向上及び増進」が掲げられている。

ここで特筆されるのが、「社会保障」の概念の明記である。従来、社会保険については社労士の中核業務であったが、今回の改正により、その活動が社会保障全体の向上・増進に資するものとして

位置付けられた。このことは、社労士が単に制度運用に関与する専門家にとどまらず、社会保障政策や制度の持続可能性にも関与する役割を担うことを示唆している。

また、「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上」については、旧法から踏襲されたものであり、この二つを両立させることは社労士制度の根幹であり、社会から信頼を得るための「公正な立場」は、ここに具体的に示されていると言える。

5 第三義的使命（間接的な貢献）

第三義的使命は、「豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現」という理念的目的として位置付けられる。

この規定は、社労士の活動が最終的に社会全体の福祉と経済発展に寄与することを示すものであり、個別業務と国家的課題とを接続する役割を持つ。条文上「もつて」と接続されている点からも、この部分が最終的な到達点であることが明らかである。

また、この規定において「国民」と「社会」の双方が明記されている点は、他士業の使命規定と比較しても特徴的であると言える。これは、社労士の活動領域が、個別企業や労働者にとどまらず、社会全体の構造的課題である人口減少、労働力不足、社会保障制度の持続性等に関わるものであることを示している。

6 使命規定の本質的意義

以上の三層構造により、使命規定は、個々の実務から国家的理念までを一貫して結びつける体系的な規定となっている。この点において、本改正は、社労士制度を「業務に基づく資格」から「使命に基づく専門職」へと転換させたものと評価できる。すなわち、社労士は制度の担い手ではなく、社会的価値の創出主体として位置付けられたのである。

また、「単に手続の専門家ではなく、個人の尊厳を守り、安心して働ける社会をつくる専門家」との認識が示されたことは、社労士が社会の基盤を支える存在であるとされた点においても重要である。

第9次社労士法改正における使命規定の新設は、社労士制度の将来像を明確に示すものである。第一義的使命が日々の実践を規定し、第二義的使命がその成果としての目標を示し、第三義的使命が理念的目的としての到達点を提示する。この三層構造は、社労士の実務と社会的役割を統合する枠組みとして機能する。

今後は、この使命規定を単なる条文としてとどめるのではなく、研修や制度運営、政策提言等を通じて具体化していくことが求められる。とりわけ、人権尊重や社会保障の視点を踏まえた実務の高度化は不可欠である。社労士一人ひとりがこの使命を自覚し実践することにより、専門職としての信頼の基盤が強化され、ひいては持続可能な社会の構築に寄与することが期待される。

Ⅱ．労務監査の概念整理と倫理的基盤

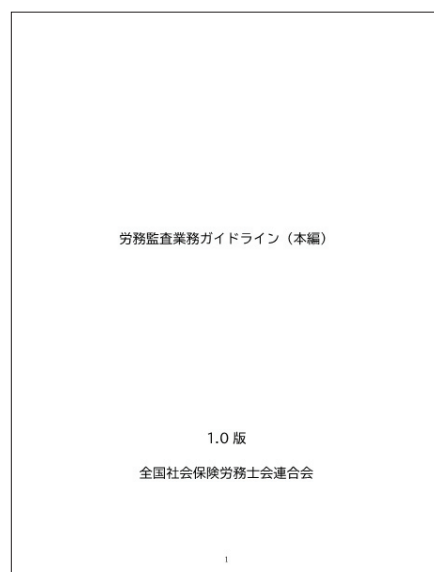
1 労務監査の位置づけと背景

近年、労務管理をめぐる企業の責任は大きく変化している。従来は主として法令遵守の確保が中心であったが、現在では、働く人の尊厳の確保、多様な働き方への対応、人的資本に関する情報開示、人権デューディリジェンス、サプライチェーン全体における労働慣行の適正化など、より広範かつ高度な要素が求められている。

このような変化は、企業内部における管理の高度化のみならず、外部に対する説明責任の強化という側面を伴う。その結果、労務管理の状況を客観的に把握し、その適正性を検証する仕組みとして、いわゆる労務監査の役割が重要性を増している。

社労士は、法令実務と組織運営の双方に精通する専門職として、この領域において中核的な役割を担うことが期待されている。労務監査は、単なる点検業務にとどまらず、適正な労働環境の形成に向けた基盤的機能として位置づけることができる。

労務監査に関する考え方や実務は従前から存在していたものの、その内容や範囲、評価と助言との関係について必ずしも統一的な整理がなされておらず、利用者にとって分かりにくい状況が指摘されていた。さらに、企業を取り巻く環境の変化により、人的資本経営や人権への配慮、サプライチェーンを含む労務管理の適正性に対する社会的関心が高まり、労務監査に求められる役割は拡大している。このような中で、労務監査の定義や業務類型、さらには監査と改善支援の関係や責任の所在を明確化し、誤認の防止と社会的信頼の確保を図る必要が生じた。これらを踏まえ、実務の標準化と適正な業務運営を目的として、連合会において検討が行われ、その考え方を体系的に整理した「労務監査業務ガイドライン」が作成された。



2 労務監査の定義

労務監査とは、企業等の労務管理に関する制度、体制及び運用の状況並びにそれらに内在するリスクについて、一定の基準に照らして体系的に点検・評価し、その結果を整理して提示する専門的行為である。この定義においては、次の三つの要素が特に重要となる。

第一の要素は、評価対象の広がりである。対象は単なる法令遵守にとどまらず、就業規則や労働契約の運用状況、内部統制の整備状況、さらには人権に関わる事項を含む広範な領域に及ぶ。第二の要素は、検証方法の特性である。労務監査は、文書や記録の確認のみならず、関係者への聴取や現場の観察など複数の手段を組み合わせ、得られた情報を相互に照合しながら判断を形成する点に特徴がある。第三の要素は、成果の性質である。労務監査の結果は、単なる内部資料としてではなく、一定の利用目的を前提として整理され、必要に応じて利害関係者への説明に用いられる。

これらの要素を総合すれば、労務監査は「証拠に基づく検証を通じて労務管理の適正性を判断し、その結果を説明可能な形で提示する評価行為」と捉えることができる。

3 労務監査の分類

労務監査に関する実務は多様であり、その性質を明確にするためには、目的や役割に応じた整理が不可欠である。労務監査は、その実施主体と目的に着目すると、まず第三者としての独立した立場から実施される外部監査と、企業の内部統制機能の一環として実施される内部監査の二つの基本類型に区分することができる。このうち外部監査は、独立性及び客観性を前提として評価結果を対外的に示す性格を有するのに対し、内部監査は、組織内部の管理・改善を目的として実施される点に特徴がある。さらに内部監査については、その実施方法に応じて、評価と改善提案を一定程度分離して行う内部統制型と、点検・評価と改善支援を一体的に提供する点検改善一体型とに整理することができる。このような段階的整理により、監査機能と改善機能との関係及び責任の所在が明確化される。

連合会が作成した「労務監査業務ガイドライン」では、上記の外部監査型労務監査、内部統制型労務監査、点検改善一体型労務監査に、労務監査を分類している。

（１）外部監査型労務監査

外部監査型労務監査とは、社労士等が被監査企業から独立した第三者の立場において実施する労務監査をいう。この類型においては、精神的独立性及び外観的独立性の双方を確保し、利害関係や過去の関与によって判断が影響を受けることのない体制が求められる。労務監査は、客観的証拠に基づき労務管理の状況进行评估し、その結果を事実、所見及び結論として整理・報告することを基本とする。なお、評価の公正性を確保する観点から、改善支援や助言といった業務は切り離して取り扱われる。成果物は、第三者による利用も想定されることから、利用目的及び責任範囲を明確にし、誤認を招かない表示が求められる。

（２）内部統制型労務監査

内部統制型労務監査とは、企業内部における統制機能の一環として実施される労務監査であり、組織の労務管理体制の適正性を点検・評価し、内部管理の高度化を図ることを目的とする。この類型においては、外部監査型における厳格な独立性とは異なり、組織内における「相対的独立性」の確保が要請される。すなわち、業務執行部門からの影響を排した評価体制を整えつつ、客観性及び公正性を担保することが求められる。評価結果は、内部利用を前提として所見や課題として整理され、必要に応じて改善提案を付すことができるが、その場合でも評価部分と提案部分の区分を明確にすることが重要である。また、成果物は外部公表を前提としないことが通常であり、利用範囲に応じた適切な管理が求められる。

（３）点検改善一体型労務監査

点検改善一体型労務監査とは、国際的な監査原則・基準ではなく、日本国内の労務監査の歴史的形成過程と中小企業・小規模事業者の多さや実情を踏まえた労務監査類型で、労務管理の状況に関する点検・評価と、その結果に基づく改善提案及び改善支援を一体的に実施する形態の業務をいう。この類型は、実務上の効率性及び実効性を確保する観点から有用である一方、評価機能と支援機能が同一主体において提供される点に特徴がある。そのため、業務の透明性及び責任の明確化を確保する観点から、評価に基づく結果と改善提案・支援内容とを明確に区分して表示することが不可欠である。また、当該業務の成果物については、労務監査結果としての性質を有する部分と、助言・支援としての性質を有する部分とを峻別し、利用者に誤解を与えない形で整理する必要がある。さらに、改善支援の実施後に状況確認を行う場合においても、その結果の性質及び限界を明示することが重要である。

4 労務監査に求められる倫理

労務監査は、企業活動及び働く人々の権利に直接関係するという点において、高度な倫理性が要求される業務である。以下では、その主要な要素を整理する。

（１）独立性の確保

労務監査における信頼性の根幹は、その実施主体の独立性に依拠する。特に第三者として監査を行う場合には、利害関係や過去の関与により判断が左右されることのないよう、精神的な独立性のみならず、外部から見ても独立していると認識される外観上の独立性を確保することが不可欠である。また、内部統制型労務監査においても、業務執行部門からの影響を排し、評価対象との適切な距離を維持する体制整備が求められる。このような独立性の確保により、労務監査結果に対する客観性と信頼性が担保される。

（２）利益相反の管理

労務監査の適正な実施のためには、労務監査対象との間に存在し得る利益相反関係を的確に把握し、その影響を排除又は低減することが求められる。経済的関係、人的関係、過去の関与等が監査判断に影響を及ぼす可能性がある場合には、その内容を十分に検討し、必要に応じて業務の回避、担当者の分離、又は第三者による検証等の措置を講じることが適当である。利益相反の管理は、単に形式的な確認にとどまらず、実質的に判断の公正性が維持されるかを基準に行う必要がある。

（３）職業的誠実性

社労士は、専門職としての責務に基づき、常に誠実かつ公正に業務を遂行しなければならない。労務監査の結果は、企業の意思決定や利害関係者の判断に影響を及ぼし得るものであるため、その内容には高い信頼性と説明可能性が求められる。したがって、事実の歪曲や恣意的な解釈を排し、合理的根拠に基づいた判断を行うとともに、その過程や前提についても適切に示す必要がある。職業的誠実性は、労務監査業務の正確性のみならず、専門職全体の信頼を支える基盤である。

（４）批判的検討姿勢

労務監査においては、提供された情報や説明をそのまま受け入れるのではなく、その内容の信頼性や一貫性を多角的に検証する姿勢が不可欠である。記録の整合性、関係者の発言の相互関係、制度運用の実態などを総合的に確認し、合理的な疑問については追加的な確認を行うことが求められる。このような批判的検討姿勢は、不正や誤りの発見だけでなく、労務監査結果の妥当性を確保するための基本的態度である。先入観や思い込みを排し、専門的知見に基づく冷静な判断を維持することが重要である。

（５）人権への配慮

労務監査は、働く人の権利や労働環境に直接関わる業務であるため、その実施にあたっては人権への十分な配慮が不可欠である。特に、インタビューや調査の方法によっては、当事者に心理的負担や不利益が生じる可能性があることから、匿名性の確保、情報の取扱い、対応方法等について慎重な対応が求められる。また、ハラスメントや不利益取扱いの発生を防ぐ観点から、調査過程そのものが関係者の権利を侵害することのないよう配慮する必要がある。人権尊重は、労務監査の前提となる基本的価値である。

（６）守秘義務と情報管理

労務監査の過程においては、企業経営や個人に関する機微な情報が多数取り扱われるため、守秘義務の徹底と情報管理体制の整備が不可欠である。取得した情報は、業務目的の範囲内でのみ使用し、正当な理由なく第三者に開示してはならない。また、情報の保管や共有にあたっては、アクセス制限の設定、不正利用や漏えいの防止措置を講じることが求められる。これらの措置により、労務監査業務への信頼が維持されるとともに、関係者の権利が保護される。

（７）専門能力と品質確保

労務監査は高度な専門的判断を伴う業務であるため、実施者には継続的な能力向上が求められる。労働・社会保険諸令や人事労務管理の知識のみならず、組織運営やリスク管理に関する理解も不可欠である。また、業務の質を確保するためには、報告内容のレビューや記録の整備など、適切な品質管理の仕組みを構築することが重要である。これにより、判断の一貫性及び再現性が担保され、労務監査結果の信頼性が高まる。専門能力と品質の確保は、労務監査を専門業務として確立するうえでの基盤となる。

5 結び

以上のとおり、労務監査は、企業の労務管理の適正性を客観的に把握し、その結果を通じて組織運営の改善及び社会的信頼の確保に資する重要な機能を担うに至っている。その役割は、従来の法令遵守の確認にとどまらず、人権尊重や働き方の質の向上、さらには持続可能な企業経営の基盤整備にまで広がっている。

こうした中で、労務監査を適切に機能させるためには、その概念を明確にし、評価と支援の機能を区分するとともに、業務の類型に応じた適切な運用を図ることが不可欠である。特に、外部監査と内部監査の区別、並びに内部監査における評価機能と改善支援機能の関係を整理することは、業務の透明性と信頼性を確保するうえで重要な意義を有する。

また、労務監査の実施にあたっては、独立性や客観性、公正性の確保、利益相反の管理、適切な情報管理といった倫理的要請が不可欠であり、これらが担保されて初めて監査結果に対する社会的信頼が成立する。とりわけ、働く人の権利や尊厳に直接関わる領域であることを踏まえれば、人権への配慮を基盤とした慎重かつ丁寧な業務遂行が強く求められる。