

会員の皆様へ

## 規制改革推進会議における動向

～社労士制度の根幹に関わる重要な論点について～

平成 29 年 12 月

全国社会保険労務士会連合会

会 長 大 西 健 造

現在、内閣府においては、規制改革推進会議行政手続部会が設置され、各省庁が作成した「行政手続コスト」削減のための基本計画に関する点検が行われております。

本年 10 月 5 日及び 11 月 2 日に開催された同部会第 1 検討チームの会議において、「社会保険に関する手続」に関する検討事項として、「グループ会社によるシェアード化の普及に伴い、シェアード会社による電子申請を認められることが考えられないか」との論点が挙げられ、議論が行われております。

同会議においては、効率化の名のもとに、労務の実態を把握していないシェアード会社が、グループ会社から委託を受けて労働社会保険諸手続を行うことの是非について議論が進められており、当連合会としては、本件が社会保険労務士法第 27 条（業務の制限）違反の疑いがあることはもとより、適正な労務管理がなされず、労働者等の権利が損なわれる恐れがあり、極めて憂慮しているところです。

本件の経緯を踏まえ、当連合会は、労働社会保険諸法令の手続や労務管理の専門家として、社労士制度創設より一貫して「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」を目的にその職責を遂行してきた社労士の立場から、別添のとおり、本件に関する主な疑問点を整理した確認文書を同チーム部会長宛に提出いたしました。

つきましては、会員の皆様におかれましては、本件の経緯、趣旨にご理解を賜りますとともに、本件を労働社会保険制度のみならず社労士制度の根幹に関わる問題として捉え、全国 4 万人の社労士が一丸となって対処すべく、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。



社 労 連 第 679 号  
平成 29 年 12 月 5 日

規制改革推進会議

行政手続部会 第 1 検討チーム

部会長 高橋 滋 殿

全国社会保険労務士会連合会

会 長 大 西 健 造

### 規制改革推進会議行政手続部会第 1 検討チームにおいて検討されている事項について

行政手続部会における簡素化等の検討について、当会と致しましては、昨秋の本部会からのヒアリング以降、厚生労働省からの労働社会保険・労務管理等の手續に関するヒアリング等にも対応させていただいており、行政手續の簡素化・負担軽減、電子申請の普及・促進については、従来から積極的に協力させていただいているところです。

このような基本的な方針で対応を行っているところですが、本年 10 月 5 日及び 11 月 2 日に開催されました規制改革推進会議行政手続部会第 1 検討チームにおきまして、「グループ会社によるシェアード化の普及に伴い、シェアード会社による電子申請を認められることが考えられないか」との論点が挙げられており、これにつきまして、全国約 4 万人の社会保険労務士の代表として、下記の点について、お考えを確認させていただきたいと存じます。

### 記

1. 議事概要によれば「大企業はほとんど今、厚生労働、社会保険に関する事務を実際には子会社にさせている」（平成 29 年 10 月 5 日開催第 2 回行政手続部会第 1 検討チーム議事概要 13 ページ 12 行目）や「「シェアード会社」を利用する企業グループでは、実態として、社会保険関係手續の書類作成はもっぱらシェアード会社が請け負い、最終的に各企業の代表が内容を確認の上押印して提出しているだけではないのか。」（平成 29 年 11 月 2 日開催第 3 回行政手続部会第 1 検討チーム資料 2 の 33 ページ論点 9. シェアード会社による電子申請について（抜粋））との内容を確認しております。

現状において、当該ご発言の内容が事実であり、実態として行われているのであれば、これは企業のコンプライアンス及び企業倫理の観点から重大な問題であり、日本の企業としてあるまじき行為ではないでしょうか。すなわち、社会保険労務士法において、社会保険労務士又は社会保険労務士法人で

はない者が他人の求めに応じ報酬を得て、労働社会保険諸法令に基づく申請書類の作成や提出手続の代行を業として行うことを禁止している同法第 27 条（業務の制限）に違反していることとなります。

これは、法治国家である我が国の市民として、法令遵守、規範意識に欠けるものと思料致しますが、いかがお考えでしょうか。

2. 労働社会保険諸法令では、その手続にあたっては、労働社会保険諸法令における定義や要件等を正確に理解していることに加え、「実態」に基づく記載を求めていると理解しております。このことが徹底されず、最近では時間外・休日労働に関する協定届（36 協定）の締結内容と実際の労働条件の差異などによって、労働社会保険諸法令の手続内容と「実態」の乖離が社会問題となっていることはご承知のことかと存じます。これらのことから「グループ会社の効率性」、「手続の効率性」という名のもとのみで、労働社会保険諸法令の専門性もなく、労務管理の実態も管理・把握できないシェアード会社がこれらの手続を行うことは適切ではないと思料致しますが、いかがお考えでしょうか。
3. 事業主の責任ということにつきましては、昨今、「過労死等防止対策推進法」（平成 26 年法律第 100 号）、「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日策定）、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、たとえば、同一労働同一賃金導入に際する事業主による労働者への待遇内容・待遇差の説明義務化など、事業主の責務の重要性が取り上げられていることはご承知のことかと存じます。また、これらのことと密接に関わる労働社会保険諸法令の手続との関連においても、重要性が増していることは明らかであります。これらの事項についても考慮すべきものと思料致しますが、いかがお考えでしょうか。
4. 議事概要によれば「昭和 43 年にできた法律にいかほど固執される必要があるのか、単純にわからないわけがございます。もう 50 年たっているわけがございます、その間の状況の変化を十分しんしゃくいただければ、事業者としては非常に助かる」（平成 29 年 11 月 2 日開催第 3 回行政手続部会第 1 検討チーム議事概要 29 ページ 3 行目）といったことを確認しております。

近年の社会経済情勢、とりわけ、産業構造、労働力供給構造等、就業構造の変化や勤労者意識の著しい変化などを背景に、労働者の働き方や就業意識の多様化が進展しているところです。

また、労働社会保険諸法令につきましても、毎年のように改正がなされております。

それらに伴い、事業主に課せられた責任と義務が増大する一方で、社会保険労務士制度につきましても公共性、専門性及び重要性が拡大しているところです。

社会保険労務士制度に関しましては、これまでも社会的使命と職務内容の拡充を図ること等を目的に、制度創設から8次に亘り、社会保険労務士法改正を行ってまいりました。

我々社会保険労務士が、50年間かけて積み上げてきたことは今日の国民の利便性向上や安心・安全等に繋がっていると考えています。

例えば、労働社会保険諸法令については、事業主に課されている責任と義務並びに労働者や家族等の権利擁護のため、委託（契約）を受けて的確な業務を行っています。また、常に労働社会保険諸法令の円滑な実施に寄与できるよう日々精進しておりますが、昨今の社会保険労務士制度に対していかがお考えでしょうか

5. 議事概要によれば「そこは必要があれば法改正をして、シェアード会社が仕事を懈怠していれば罰則をつければいい、かつ、シェアード会社が事業主から実態を踏まえて適正な申請をしますと。あくまでも事業主が労働実態を管理した上で、その管理した結果としての実態をシェアード会社に伝えた上で、シェアード会社が申請する。その段階で、それに虚偽的なものがある疑義があれば、シェアード会社も責任を分担するという、法改正でそういう仕組みを社労士と同じようにつくればいいのではないのでしょうか。」（平成29年11月2日開催第3回行政手続部会第1検討チーム議事概要28ページ1行目）との発言を確認しております。

このような業務フローを効率化という観点で念頭に置かれているのであれば、事業主が実態を管理し、その内容を直接行政に提出するという現状の業務フローの方が明らかに実態に即しており、かつ、効率的であると考えますが、なぜ、わざわざ労務の実態を管理できないシェアード会社を経由した方が効率的なのでしょう。

以上