

# 第3回 社労士社会政策研究会 開催のご案内

本研究会は、「労働法制・労務管理」「年金・社会保障」及びこれに関連する研究発表の場の継続的な提供、研究成果の普及・発信を行い、企業の健全な発達や労働者等の福祉の向上に寄与するとともに、社労士の地位向上に貢献することを目的としています。

連合会では、本年度第3回となる「社労士社会政策研究会」を以下のとおり開催いたします。

本研究会は、**社労士であればどなたでも参加が可能**ですので、ぜひ、ご参加いただきますようご案内申し上げます。

なお、今回は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、「web配信」による実施となりますので、ご理解のほどお願い申し上げます。

## 開催要項

- |                |   |
|----------------|---|
| <b>1 主催</b>    | 全国社会保険労務士会連合会   |
| <b>2 参加対象者</b> | 会員（社労士であればどなたでも参加が可能です）   |
| <b>3 日程</b>    | 令和2年12月3日(木) 13:00～18:00<br>第1部（基調講演・研究成果発表） 13:00～14:55<br>第2部（分科会） 15:10～18:00                  |
| <b>4 会場</b>    | オンライン配信<br>※ご自宅のパソコン等でご視聴ください。  |
| <b>5 参加費</b>   | 無料  |
| <b>6 定員</b>    | 1,000名（先着順）   |
| <b>7 申込方法等</b> | 連合会ホームページ（会員専用ページ）の申込ページへアクセスし、申込フォームより必要事項を入力の上、送信ボタンを押してください。入力いただいたEメールアドレス宛に、受付完了メールを送信いたします。 |
| <b>8 申込期間</b>  | 現在申込受付中<br>※申込数が定員に達した時点で受付終了となります。   |

**9 プログラム**

時 間	内 容
13:00	<b>開 会</b>
13:00~13:10	<b>【開会挨拶】</b> (10分) 連合会 大野 実 会長
13:10~14:00	<b>【第1部】</b> <b>(1) 基調講演 (50分)</b> 講演者：日本ILO協議会 企画委員 熊谷 謙一 氏 テーマ：社労士とSDGs (仮)
14:00~14:10	<b>講義変更のため休憩：10分</b>
14:10~14:50	<b>(2) 研究成果発表 (40分)</b> 講演者：後藤 信二 氏 (東京会) テーマ：公的組織における内部統制と労務監査の現状と展望
14:50~14:55	<b>(3) 研究助成制度に関する説明 (5分)</b> 講演者：社労士総研 村田 毅之 所長
14:55~15:10	<b>第2部へ変更のため休憩 (15分)</b>
15:10~16:00	<b>【第2部】</b> <b>テーマ① 連合会が進める「社労士診断認証制度」 (50分)</b> 報告者：林 智子 氏 (東京会) 進 行：大橋 弘枝 氏 (東京会) <報告要旨> 「経営労務診断」は、働きやすい職場を目指して労務コンプライアンスを意識しながら労務管理を進めている企業の実態を、人事管理関連の数値分析等を加味しつつ経営的視点から診断するもので、これは人事労務の専門家である社労士にしかできない業務である。連合会では、会員が等しくこの「経営労務診断」を学ぶ環境づくりと、また社会にも認知を広げるため、2020年4月より「経営労務診断」の1手法としての「社労士診断認証制度」をスタートさせた。その先には、目指す「経営労務監査」がある。報告では「社労士診断認証制度」について考察しながら、「経営労務診断」から「経営労務監査」への道筋に関する整理を行う。
16:00~16:10	<b>講義変更のため休憩 (10分)</b>
16:10~17:00	<b>テーマ② テレワーク時の労務管理 (50分)</b> 報告者：川澄 佳美 氏 (東京会) 進 行：佐川 陽子 氏 (神奈川会) コメンテーター：山崎 憲 氏 (明治大学大学院経営学研究科准教授) <報告要旨> テレワークとは、「情報通信技術 (ICT) を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と日本テレワーク協会は定義している。2017年「世界最先端IT国家創造」宣言では、「2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍」とするKPI (2012年11.5%の3倍) を掲げたものの、2019年の導入率は20.2%という状況である。

16:10~17:00	<p>ところが、2020年になり新型コロナウイルスが蔓延し、環境が一変した。緊急事態宣言が出され、企業にはテレワークの働き方・働かせ方を急遽、強いられることになった。準備不足でテレワークを実施した企業に今何が起きているのか、緊急事態宣言の解除後、テレワークを止めた企業もあると聞く。その現状を確認しつつ、テレワークのメリットとデメリットを踏まえ、テレワークはどのような働き方・働かせ方を考察する。</p> <p>労務管理の専門家の社労士が、中小企業にテレワークを推進する上での留意点は何か、また、うまく浸透させるためには何が必要か、問題提起したい。</p>
17:00~17:10	<p><b>講義変更のため休憩（10分）</b></p>
17:10~18:00	<p><b>テーマ③「すべての人に健康と福祉を」～SDGsと社労士の関わり～（50分）</b></p> <p>報告者：木村 辰幸 氏（東京会）          進行：原 佳奈子 氏（東京会）          コメンテーター：田川 勝久 氏（東京会）</p> <p>&lt;報告要旨&gt;</p> <p>2015年9月 第70回国連総会にて採択された 持続可能な開発のための2030アジェンダ“SDGs”の理念に則った活動を進めることは時代の要請といえる。SDGsの17目標と169のターゲットは、持続可能で多様性と包摂性のある理想の社会の実現を目指すものであり、社労士として取り組む分野が数多く内在している。</p> <p>現在、世界は新型コロナウイルス禍の中でその対応策に追われている。</p> <p>そこでSDGsの17目標169のターゲットの中から、SDGs目標3「すべての人に健康と福祉を」に焦点を絞り、その意味するところを理解し、解説していきたい。</p> <p>ここでは、そのことを通じて、社労士としてSDGsが掲げる目標とどのような関わりを持つべきかについて考察し、目標3だけではなく、多くの目標が社労士の担うべき分野であることから、「期待される社労士として」「頼られる社労士として」の在り方についても議論をしていきたい。</p>
18:00	<p><b>閉 会</b></p>

【問合せ先】 **全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構**  
**TEL 03-6225-4864**

★解答は44頁に

（ヒント）  
金取りを焦ってはいけません。9手詰

9	8	7	6	5	4	3	2	1	
					王		王	皇	一
					龍				二
			角	卒				卒	三
				卒	卒			卒	四
									五
									六
									七
									八
									九

**詰将棋**



（持駒）銀桂歩

山中高尚

# 社労士研究助成制度

## 募集のご案内

「働き方改革関連法」が順次施行され、国民から社労士に対して向けられる労働管理の専門家としての期待が一層高まっていることは、皆様も常日頃から感じておられることと存じます。一方で、コロナ禍における経済社会活動の大きな変化の中で、制度設計だけでは解決できない経営者・労働者双方の「働き方」に対する意識改革の必要性や人材育成に関する問題など、社労士として考えるべき課題が山積していることも事実です。

また、社会保障分野においても、少子高齢化や多様なライフスタイルに対応した、全ての世代が安心できる「全世代型社会保障制度」への取り組みが加速する中で、制度の正しい情報発信のあり方など、「働き方改革」と同様に問題意識をもって目を向けなければなりません。

「労働」「社会保障」に関する専門職能を有する社労士として、これらの課題に対し常に問題意識をもち、「どうあるべきか」を考え、社労士会内外に発信していくことが強く求められていると考えます。

そのような状況下、連合会では、日々研鑽を積み重ねている皆様の支援するため、昨年に引き続き研究

助成制度を設けることといたしました。

本制度は、年に1度研究費の助成希望者を募集することとしており、ご提出いただいた研究計画書等の申込書類に基づき、連合会に設置する「社労士社会政策研究会運営委員会」の委員に有識者を加えたメンバーで選考を行います。選考を通過した研究につきましては、その成果を提出期限までにご提出いただき、内容について審査の上、「可」とされたものにつきましては、研究助成費が支払われることとなります。

つまり、「入口」である申請書類での選考と、「出口」である研究成果の内容の審査、2つの関門を通過してはじめて研究助成費が支払われる仕組みとなっております。

また、本制度は、助成費が支払われるだけでなく、連合会ホームページ等での公開や製本版を作成し配布するほか、「社労士社会政策研究会」で研究報告を行っていただくことも想定しております。

ぜひ、本制度の趣旨にご賛同いただき、奮ってご応募いただければ幸いです。

## 令和3年度 社労士研究助成制度応募要領

### 1. 対象者

社会保険労務士で、「労働法制・労務管理」「年金・社会保障」に関する領域を研究する個人またはグループ（グループの場合、全員が社会保険労務士であることとする。）

### 2. 募集テーマ

①「労働法制・労務管理」もしくは、②「年金・社会保障」に関するもの

### 3. 研究助成費

20万円

### 4. 研究助成の申請方法

研究助成申請書（様式1号）及び研究計画書（様式2号）に必要事項を記入し、2021年2月26日（金）までに、全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構宛にEメールで送信してください（Eメール受信時刻が期限内であること。提出期限を過ぎたものは一切受け付けません。）。

なお、申請書様式は、連合会ホームページよりダウンロードをお願いいたします（11月下旬公開予定）。

▶申請書類送付先アドレス：souken@shakaihokenroumushi.jp

## 5. 選考結果の通知

連合会に設置する「社労士社会政策研究会運営委員会」（以下「運営委員会」という。）による厳正な選考のうえ、2021年3月31日(木)までに申請者全員に選考結果を通知いたします。

### <選考基準>

1. 社労士法1条の精神に照らし、企業の健全な発達や労働者等の福祉の向上に寄与するとともに、社労士の地位向上に貢献する内容であるか。
2. 先見性に富んだ内容であるか。
3. 実現性のある研究計画であるか。

## 6. 研究成果（論文）の提出

選考の結果、研究助成の対象となった場合、研究成果（論文）を、全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構宛に提出していただきます（下記7参照）。提出期限は、2022年3月31日(木)必着とします。

### ①文字数

30,000～100,000字程度

※句読点は文字数にカウントしてください。

※参考文献は、必ず明記してください。なお、文末に参考文献を列記する場合、文字数のカウント外としてください（文末に文字数を明記してください）。

### ②提出形式

パソコンで作成し、A4判横書でプリントアウトし、提出してください。

### ③その他

執筆要領（詳細）については研究助成の対象となった方に別途お知らせします。

## 7. 研究成果（論文）の提出先

全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構

〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町3-2-12 社会保険労務士会館10階

※郵送の場合、封筒の表面左下に「研究成果（論文）在中」と記入すること。

## 8. 研究成果（論文）の審査

提出いただいた研究成果（論文）は、以下の評価基準に基づき、運営委員会において厳正に審査いたします。審査の結果は、連合会から直接通知いたします。

### <研究成果（論文）の審査基準>

1. 設定したテーマにおける先行研究を十分に踏まえているか。
2. 説得力のある論理展開をしているか。
3. 新たな知見を提示しているか。
4. 研究目的が達成されているか。
5. 誤字脱字の有無、文章表現の巧拙等や、執筆要領に即した論文となっているか。

## 9. 研究助成費の支払

運営委員会における審査において、「可」とされたものについては、研究助成費が支払われます。審査結果によっては、若干の加筆、修正等を条件に、研究助成費を支払うこととする場合があります。

なお、研究助成費は原則研究代表者に一括して支払われますが、グループ研究については、研究代表者が指定する割合で支払うことも可能です。

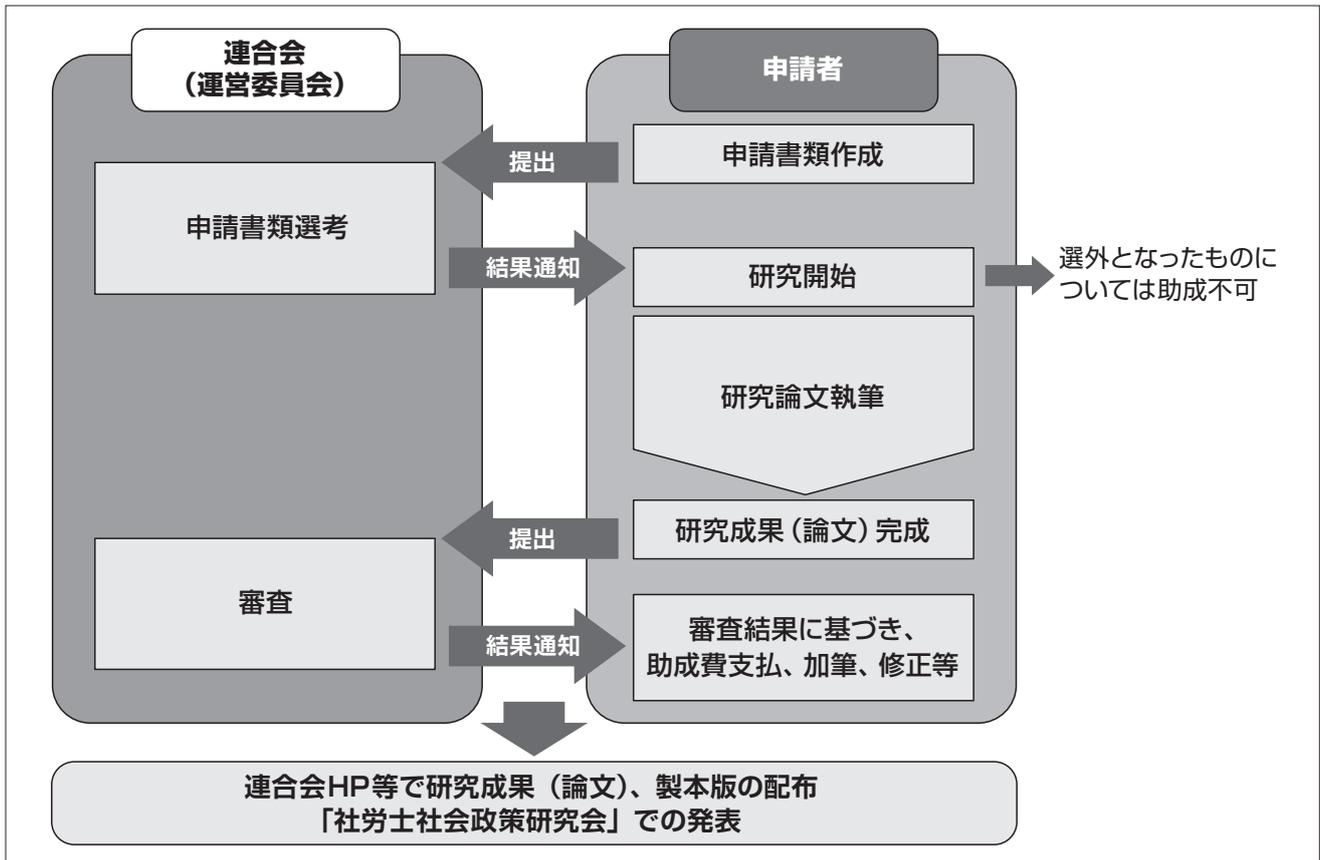
## 10. 研究成果（論文）の公表

研究成果（論文）については、その旨の要旨等を、『月刊社労士』や当連合会のホームページ等で公開するほか、製本版を都道府県社会保険労務士会等へ寄贈するとともに、研究助成対象者については、連合会が主催する「社労士社会政策研究会」にご登壇いただき、研究報告を行っていただくことを想定しています。

## 11. 留意事項

- ① 以下ア～ウのものは対象外とします。
  - ア. 他の助成制度から助成されているもの、若しくはその予定があるもの。
  - イ. 他の機関に既に提出されたもの、若しくはこれから提出するもの（修士論文等）。
  - ウ. 過去に本助成制度において既に選考を受けたもの（助成対象、助成対象外に同じ）。
 なお、上記ア～ウに該当するものと同じのテーマに関するものであっても、新たな研究と認められるものについては、応募対象とします。その場合、ア～ウに該当する研究と新たな研究の相違点を明示すること。
- ② 1人（1グループ）につき、同一年度での応募可能点数は1点とします。
- ③ 連続して応募することは可能ですが、新規応募者を優先します。
- ④ 選考及び審査結果に関する照会には応じられませんので、あらかじめご了承ください。

### <助成制度申請から助成費支払いまでの流れ>



## 第1回

# 社労士研究助成制度研究成果 論文要旨の掲載について

社労士研究助成制度は、「労働」「社会保障」に関する専門職能を有する国家資格者として、常に問題意識を持ち、日々研鑽を積まれている皆様を支援するために創設された制度です。

第1回社労士研究助成制度の対象となった方々の研究成果(要旨)を、以下の通り掲載いたします(本要旨は2020年3月31日時点での提出論文の内容に基づくものです)。

※ここで発表された内容は、連合会が組織的に発信する情報とは異なります。

## 独立行政法人における内部統制と労務監査

—「業務実績等報告書」等からの分析と社会保険労務士の関与についての考察—

東京都社会保険労務士会 後藤 信二

コロナの時代において働き方の変容が一気に進んでいる。それに伴い組織経営における労務監査の重要性が高まっている。公的組織においてもそれは例外ではない。しかし、公的組織における労務監査や社会保険労務士の関与の状況は、これまでの研究ではほとんど知られていなかった。本稿は、組織経営を律する内部統制の視点から、公的組織の中でも民間企業と等しく労働関係法令が適用される独立行政法人を対象として、各法人が法律に基づいて作成する「業務実績等報告書」の分析及びインタビュー調査等を通じて、労務監査の実施状況と社会保険労務士の関与を検証した。

その結果、労務監査を実施している法人は限定的であるものの、労働関係法令の合規性の検証を中心とした監査が、部署別監査や拠点監査の一部として、又は特定課題やリスク管理への対応として、相当程度行われていることが認められた。また、社会保険労務士による直接的な労務監査の実績は確認されなかったが、実質的に労務監査に相当する取組みが合規性の検証を中心として多様な形態で行われ、公的組織への関与も一定の範囲で進んでいることが認められた。さらに、社会保険労務士の役割に関する課題と方向性について、公的組織のニーズに応じていくための資質向上や、内部監査部門における労務監査を通じた経営管理全般への貢献の可能性が示唆された。

これらの検証結果に基づき、独立行政法人における労務監査の在り方と社会保険労務士の関与についての展望として、①公的機関の特性を踏まえた労務監査の実施、②合規性と有効性の視点、③組織文化の視点、④「信頼されるアドバイザー」として選ばれる存在となる必要性が示された。

## 発達障害と「合理的配慮」

— 発達障害をめぐる法制度の検討を中心に —

千葉県社会保険労務士会 田中 建一

「発達障害」は、診断する医師によって診断名に相違が見られるなど、未だ、医学的見解の統一に至っていない新しい疾病である。また、発達障害者を雇用する場合に、不可欠であるとされる「合理的配慮」の提供も、障害者雇用促進法及び障害者差別解消法に、事業主の義務として規定されたとはいえ、新しい法的概念であるため、現時点では、事業主や人事労務担当者に十分な周知がされているということとはできない。

こうした状況下において、本人の不告知や未診断により、予期していない発達障害者雇用が生じることも稀ではない。そこで、本稿では、発達障害者雇用における「合理的配慮」の提供を労務管理上の重要な検討課題であると位置づけ、発達障害者の特性に配慮した「合理的配慮」の検討を行い、その輪郭の明確化を図ることを目的とする。

具体的には、発達障害の診断基準と特性を検討した上で、それらを踏まえ、「合理的配慮」を中心とした発達障害者に提供することが可能な法制度の検討を行い、さらに、発達障害者の雇用において、退職や解雇の有効性が争われた裁判例を紐解くことなどにより、実際に、事業主が発達障害者に提供すべき「合理的配慮」を提示したい。

## 職場におけるパワーハラスメントの課題と解決手法の研究

— 組織的・予防的対策の重要性 —

兵庫県社会保険労務士会 貫場 恵子

本研究は、職場におけるパワーハラスメントの発生要因と問題点は何かを分析し、労使双方に及ぼす影響を検討したのち、事業主が講ずべき雇用管理上必要な措置について論じたものである。

具体的には、職場におけるパワーハラスメントの実態を厚生労働省等の統計を用いて概観し、パワーハラスメントの発生要因と問題点を明らかにしたのち、パワーハラスメントが企業経営及び労働者にどのような影響をもたらすかについて考察した。

次に、職場におけるパワーハラスメントの防止対策について、行政政策、法規制、司法解決に整理して議論を展開した。特に法規制については労働施策総合推進法の改正及びパワーハラスメント防止のための指針の内容を提供した。その上で、企業が取り組まなければならない対策は、社内のすべての者の合意形成の下に、組織的にパワーハラスメントを発生させないよう予防対策に力をいれることが重要であると論じた。

最後に社会保険労務士の職責について、先行研究ではパワーハラスメント予防・防止対策について社会保険労務士が果たす役割については明らかでないことから、本研究では具体的方法論を示唆し社会保険労務士の果たす役割について提言を試みた。

## 「建設就業者の社会保険未加入を端緒とする不安定就業の考察」

～建設就業者の処遇改善を実現するための一考察～

東京都社会保険労務士会 松浦 洋一郎

建設技能労働者の不足の原因は、社会保険の未加入問題を含む低処遇の問題が含まれ、政策的に処遇改善が必要である。社会保険未加入問題を端緒とした処遇改善の在り方を中心テーマに据えて、今後公共的なインフラや住環境の維持に必須となる建設就業者を確保するための施策を考察する。

A労働組合における「週休2日アンケート」及び過去の筆者の調査インタビューに基づく考察により、建設業の重層下請構造による利益分配の機能不全、大企業の利益独占化が残っている現状では、解決にも限界がある実態が明らかとなった。2次以下の中小零細企業や「一人親方」には、下へ行けばいくほど利益はおろか生活費をも賄えない実態が継続している。

国土交通省の諸施策、政府の働き方改革の内容と建設労働への落とし込みの政策についても考察を行った。ここでも建設業の重層的な下請け構造が解決を難しくしている。

本論文の結論として、「ディーセント・ワーク」実現のためのTBL (Triangle Bottom Line) による相乗的な施策を提唱する。①労使交渉による労働協約の締結、②キャリアアップシステムの浸透、③公契約条例の拡大、この3つを共振させ、「健全な民主化」を目指すことが、重層下請け構造の下で建設就業者の処遇改善（年取増、週休2日の取得、長時間労働の回避）を実現するための施策となり得るのである。

## 公契約条例における労働条件確保措置の研究

愛知県社会保険労務士会 水野 勝康

官製ワーキングプア防止の観点から、社会保険労務士は労働条件審査の導入を求めて活動している。一方で、官製ワーキングプア防止に対する取り組みとして公契約条例の制定運動がある。公契約条例制定運動の結果、賃金条項のない公契約条例が2009年4月に山形県で、賃金条項付き公契約条例が2010年2月に千葉県野田市で施行された。現在は全国で約40の自治体に拡大している。

一見すると同じ目的に向かって見えるように見える公契約条例と労働条件審査だが、現在施行されている公契約条例を調べてみると、労働条件審査の実施が明記されたものは一件もない。公契約条例の制定過程を考察すると、議会・審議会等での議論は公契約条例制定の是非と賃金条項の是非が議論の中心であり、実効性確保措置についての議論は乏しいものであった。労働条件審査は公契約条例に先行する取り組みではあるが、公契約条例に影響を与えた形跡は見られなかった。

野田市においては、公契約条例は賃金条項付きのものであるとしても限界があることが制定当初から自覚されており、あくまで国に公契約法の制定を促すための取り組みの一環としての位置づけであった。今後の労働条件審査は公契約条例との連携をはかるだけでなく、公契約条例と同様に、国の制度の中に位置づけることで、より恒久的な制度として審査の実効性を確保していくことが必要であろう。