

第4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実施しており、本年度におきましても、以下のとおり「第4回社労士社会政策研究会」を開催いたします。

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、ご参加ください。

開催概要

- 1 主催** 全国社会保険労務士会連合会
- 2 参加対象者** 会員（社労士であればどなたでも参加が可能です）
- 3 日程** 令和3年12月1日(水) 13:00～16:40
第1部（基調講演・研究成果発表）13:00～14:55
第2部（分科会）15:10～16:40
- 4 実施方法** オンライン配信（Zoomウェビナー）
※ご自宅のパソコン等でご視聴ください。
- 5 参加費** 無料
- 6 定員** 第1部：1,000名 第2部：各分科会テーマ500名（いずれも先着順）
- 7 申込方法等** Web申込
※連合会ホームページ会員ページ「お知らせ」または右記QRコードより申込ページにアクセスのうえお申込みください。
- 8 申込期間** 令和3年10月20日(水) 10:00～
※申込数が定員に達した場合、申込期間内であっても受付を終了します。



9 プログラム

【第1部】

時間	内容
13:00	開会
13:00～13:10	開会挨拶 連合会 大野 実 会長
13:10～14:00	(1) 基調講演 (50分) 講演者：法政大学大学院 政策創造研究科教授 石山 恒貴 氏 テーマ：「人生100年時代、「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現に向けて」～ミドル・シニアの役割創造を中心に～
14:00～14:10	講義変更のため休憩 (10分)
14:10～14:50	(2) 研究成果発表 (40分) 講演者：松浦 洋一郎 氏 (東京会) テーマ：建設就業者の社会保険未加入を端緒とする不安定就労の考察
14:50～14:55	(3) 研究助成制度に関する説明 (5分) 講演者：社労士総研 村田 毅之 所長
14:55～15:10	第2部へ変更のため休憩 (15分)

【第2部】

※第2部分科会は、報告者及びコメンテーターによる発表のほか、参加者からのご質問等を受けてディスカッションする形式で実施します。2テーマ同時進行で行いますので、テーマ①②いずれかを選択しご参加ください（両方のプログラムに参加することはできません）

時間	内容
15:10~16:40	<p>分科会テーマ① 副業・兼業のいまとこれから（90分）</p> <p>報告者：吉川 洋 氏（京都会） コメンテーター：飯野 正明 氏（東京会） 進行：深澤 理香 氏（東京会）</p> <p><報告要旨></p> <p>「副業・兼業」については、政府の「働き方改革実行計画」を契機に議論が重ねられ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」として環境が整備されるとともに、昨今、新型コロナ禍において新しい働き方として注目され、企業においても導入の動きが広がりつつある。</p> <p>労働時間や労災補償、健康管理・安全配慮義務など、制度の運用において重要となるポイントを中心に、これまでの議論経過や法的考え方もふまえて現在の状況や課題を確認・整理し、今後の「副業・兼業」のあり方を提起していきたい。</p>
	<p>分科会テーマ② シニア・ミドルの働き方・社会保障（90分）</p> <p>報告者：丸山 美幸 氏（東京会） コメンテーター：金子 勝 氏（立教大学大学院 特任教授） 進行：佐川 陽子 氏（神奈川会）</p> <p><報告要旨></p> <p>2020年3月、企業が70歳までの就業確保措置を努力義務として講ずることを定める、高年齢者雇用安定法が改正され、今年4月から施行されている。しかし、65歳までの雇用確保を義務付けた2012年改正を議論するときに起きた大きな反論は耳にしていない。</p> <p>今回、年金の在職老齢制度、受給年齢繰下げ、雇用保険の高年齢雇用継続給付金の変更も行われ、高齢者の就労に大きく関わる改正ながら、「定年制」を維持したまま70歳までの「就業確保措置」。一見して矛盾するこの課題にどう対応するのか。社会、企業、高齢者自身が望む高齢者の働き方は同じだろうか。これらを考察したい。</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 03-6225-4870

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られ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4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、2022年2月28日（月）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、2022年4月28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、2023年3月31日(金)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、郵送でご提出ください。

また、メールでもご提出をお願いいたします。（宛先:souken@shakaihokenroumushi.jp）

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6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。

※メール送付の場合、件名に「研究成果（論文）」の文言を表示すること。

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

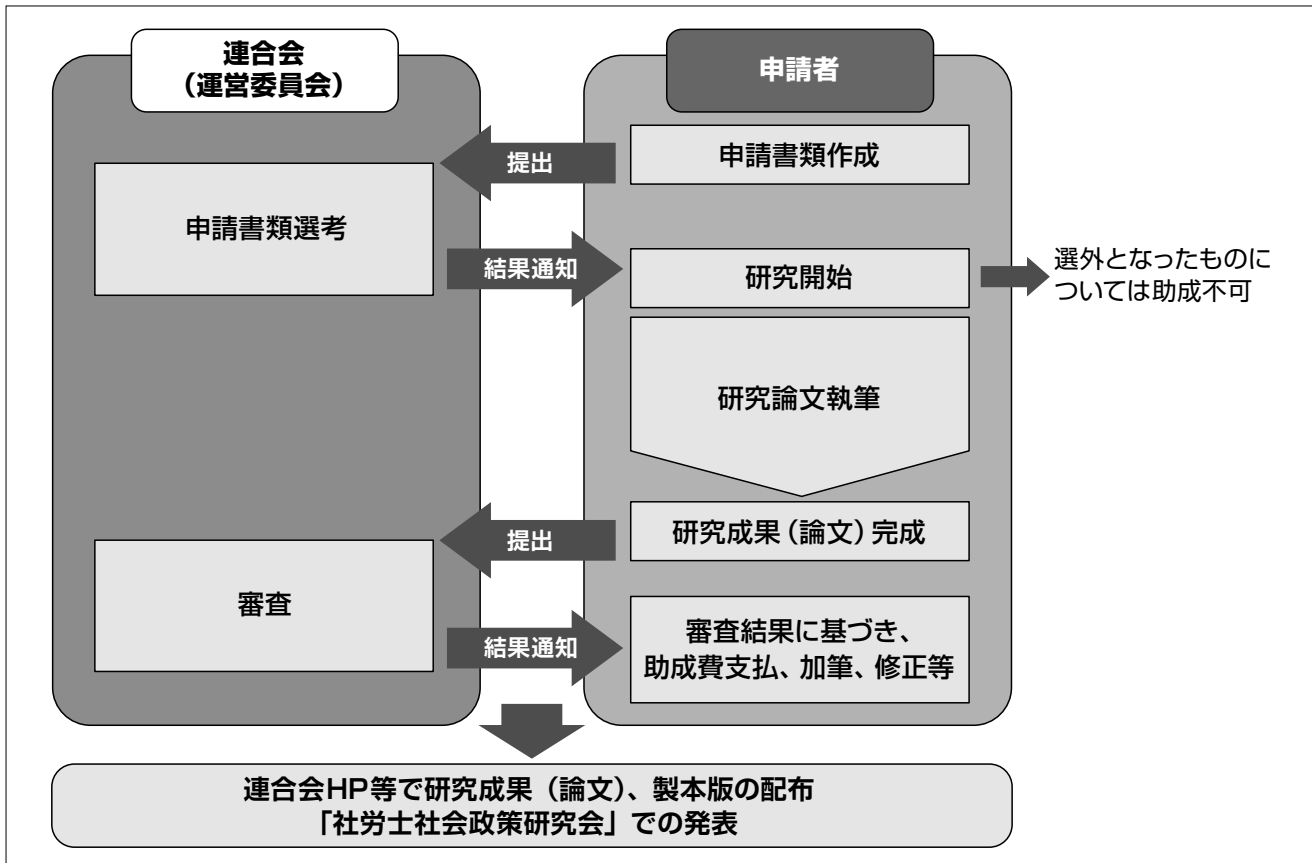
研究成果（論文）については、その旨の要旨等を、『月刊社労士』や当連合会のホームページ等で公開するほか、製本版を都道府県社会保険労務士会等へ寄贈するとともに、研究助成対象者については、連合会が主催する「社労士社会政策研究会」にご登壇いただき、研究報告を行っていただくことを想定しています。

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2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2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2021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。

中小企業の障がい者雇用への取り組みと 「働き方改革」について

東京都社会保険労務士会 三平 和男

「働き方改革」は、育児・介護や病気の治療など、仕事をするうえで制約のある者、高齢者、そして、障がいのある者がそれぞれの能力に応じて、職場の中で、生きがいを持って働くことを可能とするものである。

障がい者を雇用する中小企業の具体的取組み事例についての調査研究は、「働き方改革」の前提となる職場環境の改善を図るうえで多くの示唆を得られると考える。

精神障がい者の増加は続いており、障がい者が、どの職場にも当然に存在しているということを前提とした労務管理が求められていると考えるべきである。

事業主に求められることは、従業員の精神保健にもっと関心を持つこと、精神疾患など病気による休職から復職にいたるマネジメントシステムを確立することである。

日本は、障害者権利条約の批准以降、障害者関連法を整備し、福祉から雇用へという施策へとシフトしてきた。しかし、それを推進していくためには、一般就労と福祉的就労という二者択一ではなく、第三の道ともいえる新たな中間的就労の場は必須である。中間的就労の場の創出によって、病気や障がいを有する労働者の人事労務管理の構築が可能となり、障がい者にとって、真のディーセント・ワークの実現が図られるものと考えている。

「副業・兼業」に関する法的考察、課題及び今後の展望

京都府社会保険労務士会 吉川 洋

「副業・兼業」については、政府の「働き方改革実行計画」を契機に議論が重ねられ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」として法的考え方や労働時間管理方法などが具体的に示されるとともに、労働者災害補償保険法の改正において労災保険給付の見直しや複数業務要因災害の新設が行われるなど、制度面の整備が進みつつある。

加えて、昨今のコロナ禍において「副業・兼業」が新しい働き方として注目され、非雇用での働き方も含めて、導入の動きが広がっている。

本研究においては、これらの状況を踏まえつつ、法的性格・根拠、労働時間管理、健康確保・安全配慮義務、労災保険・雇用保険・社会保険によるセーフティネットなどの観点から「副業・兼業」について網羅的に考察し、今後の課題を整理した。

そのうえで、「副業・兼業」を労働者の自己実現あるいはキャリア形成の手段として考え、その環境を整えていくことを念頭に、例えば、労働時間管理や割増賃金の適用においては本業先・副業先の通算ではなく非通算とすべきことや、労働者の健康保持・増進および企業の安全配慮義務履行の観点から企業側がこれまで以上に健康確保措置を行っていくべきことなどを、今後に向けた試案として提示した。

健康保険の傷病手当金制度の現代的課題

－働き方改革の時代の私傷病による労務不能と所得保障の在り方の検討－

鹿児島県社会保険労務士会 川口 俊一

健康保険の傷病手当金は、病気による職業中断時の所得保障としての重要な役割を担っている。本稿では同制度趣旨や法改正及び法的性格を概観したうえで、現状の分析と確認を行い、傷病手当金制度における今日的課題を抽出し、制度運用や実務手続き面に重点を置きつつ、今後の課題や検討にあたっての新たな視点を提示した。従来の社会保障の視座に加え、現場の労働者、使用者等当事者が主体となる現代の雇用現場における安定的傷病手当金制度活用のアプローチを探りつつ、実務、政策運用面の課題に言及した。わが国初の公的医療保険として健康保険法が1922年に成立して100年となるが、傷病手当金制度も数次の法改正を経てその評価と様々な課題を抱えている。ワークライフ・バランス、働き方改革等を背景とする社会や疾病構造の変化への対応、さらには非正規労働者等の格差問題そして新型コロナウイルス感染症等改めて社会保障としての傷病手当金の在り方も問われている。制度として労働力不足や病気治療と就労の両立支援等含む新たな視点からの柔軟な制度設計が必要であり、現代の働き方や生活に呼応した、病気治療時の短期のフレキシブルな所得保障制度としての役割に傷病手当金の本質的意義と価値を見出すことが可能である。