

第4回社労士社会政策研究会を開催

～社労士の学術的知見を共有し、研究成果の対外的発信を目指す～

社会保険労務士総合研究機構は昨年12月1日(水)、「第4回社労士社会政策研究会」を開催した。新型コロナウイルス感染症の影響から、第3回に引き続きインターネットライブ配信による実施とし、全国から約570名の会員の皆様にご参加いただいた。

※本研究会で発表された内容はすべて登壇者の個人的見解であり、連合会あるいは社会保険労務士総合研究機構の公式見解を示すものではありません。

開会にあたり大野実会長が挨拶し、「社労士社会政策研究会は、労働法制・労務管理及び年金・社会保障に関して研究し、私たち自身の専門性を高めるとともに、会員の皆様の研究成果を広く発信していくことを目的に、連合会が継続的に開催しており、今回で4回目になる。社労士法の目的でもある事業の健全な発達や労働者等の福祉の向上等に寄与するという私たちの使命に沿うものとなっている。本日の研究会が皆様に支えられ進められることに心から感謝申し上げるとともに、この機会を通じて私たち一人ひとりが意識を高めて、社会に一層、貢献できるようになることを願っている」と述べた。

第1部においては、基調講演として企業におけるミドル・シニアの活躍促進について、法政大学大学院教授の石山恒貴氏に講演していただき、また、第1回社労士研究助成制度の対象者である松浦洋一郎氏に研究成果についてご報告いただいた。

続く第2部では、2つのテーマについて分科会を開催し、テーマ①では、副業・兼業の現状や課題について確認・整理された。テーマ②では、企業に65歳までの雇用を義務づけた高年齢者雇用安定確保法の2012年改正と、70歳までの就業機会確保を努力義務とした2020年改正を振り返り、定年の引き上げを含む今後の高齢者雇用のあり方について考察がなされた。

このほか、村田毅之社労士総研所長より、本研究会に関連する「社労士研究助成制度」について説明がなされた(制度詳細は30～32頁「社労士研究助成制度募集のご案内」参照)。

プログラム

【第1部】

○開会挨拶 連合会会長 大野 実

【基調講演】

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むけて～ミドル・シニアの役割創造を中心に～
講演者：法政大学大学院 政策創造研究科教授 石山 恒貴

【研究成果発表】

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業の考察
講演者：松浦 洋一郎(東京会)

○研究助成制度に関する説明

説明者：社会保険労務士総合研究機構所長 村田 毅之

【第2部 分科会】

テーマ①「副業・兼業」のこれまでとこれから

報告者：吉川 洋(京都会)
コメンテーター：飯野 正明(東京会)
進行：深澤 理香(東京会)

テーマ②ミドル、シニアの働き方・社会保障

報告者：丸山 美幸(東京会)
コメンテーター：金子 勝(立教大学大学院特任教授)
進行：佐川 陽子(神奈川会)

第1部の基調講演及び研究成果発表の様様を、連合会ホームページ会員ページ「お知らせ」にも公開予定です(配信期間：令和4年1月末～3月末予定)。

【第1部】

基調講演

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むけて
～ミドル・シニアの役割創造を中心に～

石山 恒貴 法政大学大学院政策創造研究科教授



石山氏は、ミドル・シニアをめぐる環境の変化やキャリアの実態、企業での人材施策について、各種の研究成果や事例を踏まえて紹介するとともに、企業におけるミドル・シニアの役割創造の促進を訴えた。

少子高齢化の進展から2020年で労働力人口は45歳以上の比率が5割を超えており、45歳以上の方が職場で活躍することが求められるとともに、成長し続ける必要があることを指摘した。

企業で活躍するミドル・シニアを調べたところ▷まずやってみる▷仕事を意味づける▷年下とうまくやる▷居場所をつくる▷学びを活かす——という5つの行動がうまくいっていた。この5つの行動を総

称して「自走する力 (PEDAL)」とした。さらにPEDALを伸ばすうえで「越境学習」の実践を提案。石山氏のいう「越境学習」とは、「自分の心の中でホームと思う場所と自分の心の中でアウェイと思う場所の境界」を越えるもの。さらに「越境学習は、言葉を変えるとパラレルキャリア」と指摘。▷有給ワーク（兼業・副業等）▷家庭ワーク（家事・育児等）▷ギフト地域ワーク（ボランティア等）▷学習趣味ワーク（学び直し・趣味等）——の4つを提示し、「4つのうち同時に2つ以上をやっているならばパラレルキャリア」とした。他方、企業でミドル・シニアのPEDALを促し、うまく進めるポイントとして「自分のやり方で仕事を進めることを認める」「責任のある仕事を任せる」「自分自身を振り返る機会を与える」ことをあげた。

研究成果
発表

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

松浦 洋一郎 (東京会)



松浦氏は、2020年度社労士研究助成制度を活用した研究成果論文について発表した。建設業労働者・就業者の不安定な就業や、重層下請け構造を利用した大手企業の利益創出について分析。建設業における担い手が減少しており、

社会保険未加入問題を含む処遇の改善が政策的に必要であると指摘。その方策として労使交渉による労働協約の締結など3つを提案した。

日本では、バブル崩壊後の経営合理化策、人件費削減の一環として、就業が不安定な「一人親方」などの下請け化が進んだ。バブル崩壊後は受注競争からダンピング受注が増えて労働条件も低下。行政の対策も強化された。しかし関係法令を遵守して適正に法定福利費を負担する事業者ほど受注競争で不利になる矛盾が存在した。

松浦氏は、建設事業の担い手の育成のための人材投資や分配が不十分であることを提起。2011年度から2018年度までの大手住宅企業3社の利益剰余金の推移と現場従事者の賃金日額の増加を比較。3社計の利益剰余金は2011年度から2018年度で151.7%増加した一方、従事者の賃金日額は13.4%の増加に止まった。「利益が出てても就業者の処遇の改善にはそ

の資金を充ててこなかった」と指摘した。

建設業では発注者の権限が強く、重層下請け構造の下、下請けにしわ寄せがいく点を指摘。中小事業者で働き方改革を進め、ディーセント・ワークを実現するためには、下請けが正当な賃金水準を確保できる適正な金額で大手企業が発注することが条件とした。

全国建設組合総連合会が団体交渉で、労災の適用に関する元請の責任の徹底と「一人親方」の労災加入時の費用負担を経費に上乗せできるようにすることなどに関する労働協約の締結を要求しているが、合意内容は限定的である旨を紹介。また、建設業の担い手確保・人材育成の取り組みとして国交省が進める「建設キャリアアップシステム」を紹介し、その活用推進を提案した。

現状分析・考察を踏まえ松浦氏は、建設労働者・従事者の処遇改善のための最低基準 (TBL: Triangle Bottom Line) を設定することを主張。①労使交渉による労働協約の締結②建設キャリアアップシステムの活用③公契約条例の制定——の3つを提案した。

最後に、請負労働・業務委託労働等の多様な働き方に対する法的保護、政策的な議論の進展を今後の課題として提起した。

テーマ① 「副業・兼業」のこれまでとこれから

分科会テーマ①では、深澤理香氏（東京会）の進行により、吉川洋氏（京都会）が報告した。飯野正明氏（東京会）がコメンテーターを務めた。吉川氏は、①「副業・兼業」のこれまでと現在、②労働時間、③労災、健康管理と安全配慮義務、④副業・兼業の制限、⑤今後の提言、まとめ——の5つのセクションに分けて副業・兼業の課題などを紹介。随時コメンテーターや参加者からの意見を求め、報告を進めた。



深澤理香氏



吉川洋氏



飯野正明氏

吉川氏はまず、①「副業・兼業」のこれまでと現在で副業・兼業が働き方改革以降、大きく転換して推進されることになったことを紹介した。政府から「働き方改革実行計画」が2017年に出され、2018年に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が策定、モデル就業規則も示された。その後、2020年に労災保険法・雇用保険法が改正された。さらに労働時間の管理モデルを導入するなどガイドラインも2020年秋に改定された。また、副業・兼業について20代・30代を中心に労働者は高い意欲を持っている中で、企業では徐々に拡大している状況を示した。事例では業務委託が多いこともポイントとした。

②労働時間では、労働時間の管理における通算説と非通算説を紹介するとともに、副業・兼業の促進に関するガイドラインに導入された管理モデルをはじめ、現在の通算による副業・兼業の労働時間の管理における課題を提起。ガイドラインに盛り込まれた管理モデルについて、あとから雇用契約を結んだ企業は最初から時間外労働が前提となり、割増賃金を払うことになることから高コストになる点を指摘、管理モデルの実効性に疑問を示した。また、原則的な労働時間の管理でも誰が時間外労働をさせたことになるのか判定が困難で、労働時間管理の煩雑さは残ったままになるとした。また、副業・兼業を勤め先に知らせない労働者もいることによる労働時間の把握の問題も指摘した。

コメンテーターの飯野氏は、副業・兼業を認める場合でも業務委託が多いことなどを指摘。労働時間管理を通算で行うことの難しさを強調した。

③労災、健康管理と安全配慮義務で吉川氏は、労災については法改正によりセーフティネットとして一定の整備ができたことを評価しつつも、副業・兼業の場合には多くのケースで長時間労働となる可能性があり、労災リスクが増大することに留意を促し労働時間の適切な管理や健康診断・面談等の適切な措置など、より一層こまめに管理を行っていく必要性を指摘した。またガイドラインでは労働者にも一定の健康管理を求めており、労使間のコミュニケーションが重要になるとした。他方、判例では、労働者から申告がなくとも、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払う安全配慮義務を負っていることが示されたことから、会社は副業・兼業を認識している場合、リスク軽減の観点から健康管理措置等で積極的な取り組みが必要ではないかと提起した。

コメンテーターの飯野氏は、自身が関わった事例から副業・兼業を申告されなかった場合の労働時間の把握や健康確保措置を取るものの難しさを指摘。

④副業・兼業の制限で吉川氏は、専門性の高い職務に特化したジョブ型人材が広がり労働者が自分の能力を他の企業でも発揮できる場として副業・兼業を行うことが考えられることから競業禁止義務の扱いが課題になると指摘。さらに安全配慮義務を果たすためにはどこまで長時間労働を制限できるのかを考える必要があるのではないかと言及とした。

コメンテーターの飯野氏は、労働者からすると現在の仕事と異なった仕事に取り組むことは現実的ではない旨を指摘するとともに、職業選択の自由がある中で、競業禁止義務など、どこまで就業制限をかけるのか難しい問題であるとした。

最後の⑤今後の提言、まとめで吉川氏は、副業・兼業の将来のあり方を提言した。一つの試案として、副業・兼業を自己実現あるいはキャリア形成の手段と位置づけ、労働者の自律的な働き方のもとで、労働時間は非通算とすることや、割増賃金を自職場の労働時間のみで判断することとする一方、健康管理は労働者の自主申告時間と通算し、その労働時間に応じた確保措置を企業は実施し、安全配慮義務を果たしていくことを提案。さらに労働者も秘密保持義務や競業禁止義務などを果たしていくなど、企業と労働者の双方が義務を果たしていくことを訴えた。その上で、「副業・兼業」が新たな働き方として今後ますます発展していくことに期待を寄せた。

テーマ② ミドル、シニアの働き方・社会保障

分科会テーマ②では、佐川陽子氏（神奈川会）の進行のもと、丸山美幸氏（東京会）が報告した。金子勝氏（立教大学大学院特任教授）がコメンテーターを務めた。高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、高齢法という）の2012年改正及び2020年改正を軸に、今後の高齢者の働き方や年金制度改正の見通し、定年引き上げの是非などが議論された。



佐川陽子氏



丸山美幸氏



金子勝氏

丸山氏は、企業に65歳までの雇用を義務づけた高齢法の2012年改正と、70歳までの就業機会確保を努力義務とした2020年改正を振り返り、定年の引き上げを含む今後の高齢者雇用のあり方を考察した。

2012年改正の大きな理由となったのは、厚生年金の支給開始年齢の引き上げだ。定額部分の支給開始年齢は2013年度から65歳に引き上げることが決定しており、報酬比例部分は男性が2013年度から2025年度にかけて、女性は2018年度から2030年度にかけて段階的に65歳に引き上げることが決定していた。2013年4月には60歳定年退職後、61歳年金開始までの無収入の状態が発生し、多くの失業者が表出する恐れがあり高齢法の改正が急がれた。

丸山氏は、こうした年金支給開始年齢や、リーマンショック後の不況で失業率が5%を超えていた当時の社会情勢などを報告。法改正での過程では、使用者側から「企業だけに高齢者の雇用責任を押しつけるべきではない」とする提言が出されたほど、大きな論争となった過程を説明した。

2020年法改正に関しては、政府の『令和元年6月21日 成長戦略成長戦略実行計画』内の「70歳までの就業機会確保」が原案となった。実行計画では高齢化の伸張、一部の業種における深刻な人手不足を背景に、70歳までの就業機会の確保を努力義務と位置づけ、その進捗を踏まえて第2段階として義務化を検討する可能性を言及。

年金制度に関しては、75歳までの繰下げ受給の拡大や、在職老齢年金制度の見直しを求めた原案が2020年法改正で実現した。また、原案では「70歳までの就業機会確保に伴い、年金の支給開始年齢の引

上げは行わない」ことが明記されている。だが、丸山氏は「70歳までの就業機会確保を義務化する可能性がある第2段階においては、この限りではないと考えられる」と指摘。現行65歳年金支給開始年齢が、将来的に引き上げられる蓋然性に言及した。

他方で、丸山氏は、これまでの高齢法改正の経緯から高齢者雇用と年金制度は密接に関係しており、高齢者の就業機会を増やすことで、できるだけ年金支給開始年齢を遅らせたい政府の考えを説明。65歳から70歳が就業する効果として、就業者数が217万人、所得が8.2兆円、消費が4.1兆円、社会保険料が2兆円増加する政府の試算も示した。

厚生労働省の調査によると、約4分の3の企業が、65歳までの雇用確保措置に定年廃止や定年引き上げではなく、65歳までの継続雇用制度を導入。また、定年引き上げ等を実施しているのは中小企業が圧倒的に多く、定年引き上げは、大企業において処遇面でのハードルが高いことも判明した。こうした状況に丸山氏は、定年後の処遇低下による高齢者のモチベーションや生産性の低下等への影響を指摘し、将来70歳までの就業機会確保が義務化された場合、現行の60歳定年年齢を引き上げずに維持することがはたして高齢者雇用のあり方なのか、疑義を投げかけた。定年法制に関しては、先んじている中小企業から先に65歳定年年齢義務化を検討することもあり得ると指摘した。

丸山氏の報告を受けて、コメンテーターの金子氏は、2012年法改正の背景に団塊の世代という人口の固まりが65歳以上に到達する事情もあったと補足。2020年改正に関しては、その後のコロナ禍で出生率が大きく低下し、しばらくの間は回復が見込めないとの見解を示し、「人口予測と年金の中期の計算が成り立たなく可能性を秘めている」などと指摘。また、先進国でインフレが広がるなか、日本においても厳しい経済状況に直面する懸念を示し、高齢者雇用と年金を取り巻く環境は、非常に厳しいと警鐘を鳴らした。

その上で金子氏は、2020年改正の政府のねらいについて、高齢化がピークを迎える2030年を念頭に高齢者の就業促進を図ることにあると指摘。だが、70歳までの雇用義務でなく努力義務、さらに年金の支給開始年齢引き上げだけではなく、繰下げ受給の拡大という手法で、どれだけの人が就業するのか、今後の見通しが不透明だと懸念を示した。

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、令和4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。

▶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、令和4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. 社労士法第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、令和5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一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>

