

**専門士業の「専門性」形成のモデル構築：
社会保険労務士を手がかりとして**

平成 29-30 年度
日本学術振興会学術研究助成基金助成金
挑戦的研究（萌芽）課題番号 17K18540

研究成果報告書

平成 31 年 3 月

研究代表者 福井 康太
(大阪大学大学院法学研究科教授)

編集・発行

「専門士業科研」研究プロジェクト事務局

平成 29-30 年度

日本学術振興会学術研究助成基金助成金

挑戦的研究（萌芽）課題番号 17K18540

研究成果報告書

目次

緒言	1
科研費の概要	2
第1部 科研費研究の概要	3
1.1. 研究目的	3
1.2. 本研究の問題関心	3
1.3. 各年度の研究活動	4
研究成果	6
第2部 社会保険労務士の業務展開についてのアンケート調査	7
「社会保険労務士の業務展開についてのアンケート調査」集計結果	
2.1. 調査の目的	7
2.2. 調査の概要	7
2.3. 回答者のプロフィール	7
2.3.1. 開業か勤務か	7
2.3.2. 性別	8
2.3.3. 年齢	8
2.3.4. 婚姻状況	9
2.3.5. 事務所（勤務先）の所在地（都道府県）	10
2.3.6. 特定社会保険労務士か	12
2.3.7. 業務年数	12
2.3.8. 社労士を目指そうとした動機・背景等	13
2.4. 2016年度の業務等について	16
2.4.1. 2016年度業務割合（開業社労士）	16
2.4.2. 2016年度末時点の顧問契約先件数（開業社労士）	16
2.4.3. 2016年度顧問契約以外の業務（手続き業務等）契約件数（開業社労士）	17
2.4.4. 2016年度に担当した研修講師の回数（開業社労士）	17
2.4.5. 2016年度事務所売上高（経費控除前の額, 開業社労士）	18
2.4.6. 2016年度業務割合（勤務社労士）	19
2.4.7. 2016年度における個人の収入額（課税前）	19
2.4.8. 社労士としての個人収入について	21
2.4.9. 社労士としての仕事満足度	22
2.5. 社労士としての業務について	22
2.5.1. 社労士として取り扱っている業務（開業社労士）	22

2.5.2.	社労士として取り扱っているその他の業務（開業社労士）	24
2.5.3.	社労士として取り扱っている業務（勤務社労士）	26
2.5.4.	社労士として取り扱っているその他の業務（勤務社労士）	28
2.5.5.	社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面	28
2.5.6.	社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面・その他	30
2.5.7.	社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野	32
2.5.8.	社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野・その他	35
2.5.9.	社労士は職域拡大すべきか	36
2.5.10.	社労士の職域拡大を妨げられると思われる要因	38
2.5.11.	社労士の職域拡大を妨げられると思われる要因・その他	39
2.5.12.	社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの	42
2.5.13.	社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの・その他	43
2.5.14.	社労士の職域拡大に関する認識ならびに今後の課題について（まとめ）	45
2.6.	5 因子性格特性得点について	45
2.7.	アンケート結果の詳細分析	47
2.7.1.	社労士としての個人収入と社労士としての仕事満足度の相関	47
2.7.2.	開業社労士事務所売上高および個人収入と顧問契約先数、手続業務等の契約 件数、講師担当回数との関係	47
2.7.3.	有配偶に関する要因の検討	49
2.7.4.	開業社労士のタイプ分類	51
2.7.5.	主成分分析による社労士としての業務 22 項目の分類	54
2.7.6.	社労士のタイプ分類と社労士業務	56
	資料	59
第3部	社労士の将来に関する検討会	71
	社労士の将来に関する検討会（於大阪府社会保険労務士会）	71
	社労士の将来に関する検討会（於福岡県社会保険労務士会）	99
	社労士の将来に関する検討会（於東京都社会保険労務士会）	123
	社労士の将来に関する検討会（於愛知県社会保険労務士会）	153
	おわりに	183

【緒言】

この報告書は、日本学術振興会科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金・挑戦的研究 [萌芽]）「専門士業の「専門性」形成のモデル構築：社会保険労務士を手がかりとして」（課題番号 17K18540・研究代表者 福井 康太）の研究成果をまとめたものです。2017 年度に実施したアンケート調査の結果と、2018 年度に東京都、愛知県、大阪府、福岡県社会保険労務士会で実施した「社会保険労務士の将来に関する検討会」での議論をまとめて紹介しています。

私たちの研究グループは、これまで本格的な学術研究が行われてこなかった、弁護士以外専門士業の「専門性」とはどのようなものかについて、社会保険労務士（以下「社労士」とする。）を主対象として明らかにしたいと考え、この研究を企画しました。この研究では、社労士が新たに開拓してきている業務領域について、まず基礎的データを収集し、さらにその検討結果に基づいて、社労士の「専門性」とは何であるのか、主要地域の社労士会に所属する社労士と議論して参りました。その成果がこの報告書です。

この報告書は、私たちの研究グループが進めてきた共同研究の成果を整理して紹介するだけでなく、これからこの研究成果を大学の専門教育に、そして、社労士をはじめとする専門士業の業務展開に還元していくことも目的としています。本研究の企画趣旨に賛同し、様々な形でご支援・ご協力を賜りました、全国社会保険労務士会連合会および社会保険労務士総合研究機構には心から感謝いたします。皆様におかれましては、本報告書をご一読いただき、忌憚のないコメントなどいただければ幸いです。

2019 年 3 月

研究代表者 福井 康太

共同研究者 三柴 丈典

共同研究者 西本 実苗

共同研究者 水野 勝康

【科研費の概要】

研究種目名： 挑戦的研究（萌芽）

課題番号： 17K18540

研究代表者： 福井 康太

補助事業期間： 平成 29 年度（2017 年度）～平成 30 年度（2018 年度）

研究組織

研究代表者 福井 康太（大阪大学大学院法学研究科教授）

共同研究者 三柴 丈典（近畿大学法学部教授）

共同研究者 西本 実苗（大阪大学大学院法学研究科特任研究員・関西学院大学非常勤講師）

共同研究者 水野 勝康（社会保険労務士 [愛知県社会保険労務士会]）

交付額

交付総額：6500 千円

2017 年度：3640 千円（直接経費：2800 千円、間接経費：840 千円）

2018 年度：2860 千円（直接経費：2200 千円、間接経費：660 千円）

第 1 部

研究活動の概要

1. 研究活動の概要

1.1. 研究目的

本研究は、これまで本格的な学術研究が行われてこなかった、弁護士以外の専門士業の「専門性」について、社労士を主対象として明らかにするものである。本研究では、社労士が新たに開拓してきた、人事労務コンサルティング、メンタルヘルス対策等の産業保健関連業務、労働条件審査業務といった新しい業務展開について基礎的データを収集し、その分析に基づいて社労士の「専門性」形成の現状と課題を明らかにする。また、これに対応して変わりつつある社労士の職業倫理についても検討し、社労士の「専門性」の意義について考察する。

1.2. 本研究の問題関心

これまでわが国では、弁護士に関する実態調査研究は数多く行われてきており、そのような研究は実際に弁護士の「専門性」形成に影響を与えてきた。他方、弁護士以外の専門士業については、司法書士についての学術的研究がいくつか見られるものの、社労士、行政書士、税理士、弁理士などの専門士業について本格的な学術研究はない。だが、弁護士以外の専門士業は、目下その業務領域を急速に拡張してきており、それぞれ独自の「専門性」を形成しつつある。弁護士以外の専門士業は、弁護士の「専門性」の裾野を形成し、また潜在的な競争者として位置づけられる。それ故、弁護士以外の専門士業について学術研究を行うことは、わが国の弁護士研究の射程を拡げるうえでも必須の課題である。

この点、福井と三柴は、2013年以來、社会保険労務士総合研究機構「社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンス・業績・産業保健に及ぼす効果に関する調査研究」（研究代表者 三柴、主任研究員 福井他 2名・2013年7月から翌6月まで第1期、2015年1月から同年12月まで第2期）に携わり、社労士業務の特徴や職務上期待される能力・特性について調査研究を行う機会を得た。その際に、社労士の業務領域が、従来型のいわゆる手続業務（社労士法1号・2号業務）よりも、人事労務コンサルティングやメンタルヘルス対策支援、労働条件審査業務（同3号業務+α）など新しい業務領域が急拡大している様を目の当たりにした。そこで、社労士業務領域の新展開を直接対象とする調査研究を、科研費を得て行うことを思い立った。

社労士の業務展開に関する当初仮説は以下のようなものであった。これまで、社労士法1号・2号業務が中心だった社労士業務領域は、近時の企業コンプライアンスへの関心の高まりから、次第に人事労務上のトラブル予防策構築の比重が増え、またうつ病などメンタルヘルス疾患が急増していることから、産業保健関連業務も急速に拡大し、さらに公共事業を行う企業への管理監督の社会的要請から労働条件審査業務といった新しい業務が拡大してい

るというものである。この結果、社労士業務領域はもはや「代書業」とは言えない独自の「専門性」を備えるに至り、さらに、そのような「専門性」の高度化に伴い、職業倫理や職務の独立性への注目度が上がり、職業倫理面の対応強化要求が草の根から起こり始めているというものである。本研究では、この作業仮説を検証し、社労士の「専門性」形成の現状と課題について明らかにすることを旨とし、以下のような研究活動を行ってきた。

1.3. 各年度の研究活動

2017年度

2017年度には、アンケート調査を中心として研究活動を行った。採択・交付決定を得た7月からアンケート調査の準備を始め、8月28日（月）に研究グループのメンバーによる会合をもち、9月15日（金）に東京都社会保険労務士会を訪問、10月24日（火）に全国社会保険労務士会連合会を訪問して準備のための意見交換を行った。これらの意見交換を通じて、アンケート調査の方針を確定するとともに、全国社会保険労務士会連合会等とのWin-Winな協力関係を構築することができた。

社労士を対象とするアンケート調査は、全国社会保険労務士会連合会および社会保険労務士総合研究機構の協力をえて、3000通の郵送法調査と、ウェブアンケートを併用する形で実施した。調査期間は2月10日（土）から3月31日（土）までの約1ヶ月半である。アンケートでは、全国の社労士に対して、社労士を志した経緯、これまで行ってきた業務とこれから行いたい業務、新しい業務領域への関心、職業倫理、自身の性格傾向などについて質問した。郵送法で608件の有効回答（有効回答率20.3%）、ウェブアンケートで331件の回答を得ることができた。さらに、自由記述から、こちらが想定していた以外の新しい業務についてのデータを得ることもできた。

2018年度

2018年度には、アンケート調査結果の分析を行うとともに、その分析結果を携えて、「社労士の将来に関する検討会」（以下、「検討会」とする）を主要地域の社労士会で実施し、調査結果についての社労士の様々な意見を聴取した。5月19日（土）にキックオフミーティングを行い、年度のスケジュール等を確定した。「検討会」は全国社会保険労務士会連合会および社会保険労務士総合研究機構の支援を受けて行われた。「検討会」では、現状どのような業務が増えているか、外国人労働者の急増やテレワーク対応など新しい労務課題と社労士の役割はどうなっているのか、そして、これからの社労士の進むべき方向性（より高い「法的専門性」を目指すべきか、「高度ジェネラリスト」を目指すべきか）といった論題について、かなり踏み込んだ意見交換を行った。

「検討会」では、社労士の多くが、社労士法1号・2号業務（社会保険や労災保険等の書類作成代行・提出といった手続業務）になお収入の多くを依存しつつも、労務に関わる経営課題にますます大きく関わるようになってきており、特に、就業規則の整備やアップデート作業を行うことを通じて、社労士法3号業務の比重を増やしてきていることは、どの地域でも見られる一般的傾向であることが窺われた。また、技能実習生をはじめとする外国人労働の問題、メンタルヘルス疾患の問題や職場のハラスメント問題、労働条件審査の課題、ジェンダー・LGBT問題、職場のAI化による勤務形態の多様化、病後の職場復帰の問題などに積極的に関わっていることが理解された（この点は、あくまで業務委員会等に関わっている先端的な社労士に留まるかもしれない）。「検討会」を実施した東京都、愛知県、大阪府、福岡県での地域特性もそれぞれ異なっていたが、これについては、各「検討会」の会議記録をお読みいただきたい。

以上の研究成果はまだ粗削りの状態であり、これから弁護士を含む他の士業との議論などを行って、より議論を深め、研究論文の執筆に務めたい。さらに、国際学会での研究報告にも努めていきたい。

【研究成果】

論文

- ・西本実苗、三柴文典、水野勝康、福井康太「社労士の業務展開についてのアンケート調査結果報告（後編）」月刊社労士 2019 年 2 月号、全国社会保険労務士会連合会 6-11 頁（2019.2）。
- ・西本実苗、三柴文典、水野勝康、福井康太「社労士の業務展開についてのアンケート調査結果報告（前編）」月刊社労士 2018 年 12 月号、全国社会保険労務士会連合会 2-5 頁（2018.12）。
- ・福井康太「社会保険労務士の職域の新展開—社労士は独立した「専門職」となりつつあるか—」宮澤節生先生古稀記念 現代日本の法過程（上巻）、361-388 頁(2017.5)。

学会報告

- ・ Kota Fukui, On the Competition between "BENGOSHI" and Other Certified Law-Related Practitioners in Japan, Presentation at the 2nd Annual Conference of Asian Law and Society Association (ALSA), National Chao Tong University (Taiwan), 2017.12.16.
- ・ Kota Fukui, Transformation of the Legal Practical Market in Japan: Competition between "BENGOSHI" and other Law-Related Practitioners, International Meeting on Law and Society 2017, Law and Society Association (LSA), Toronto (Canada), 2017. 6.20.

第2部

社会保険労務士の業務展開についての アンケート調査

2. 「社会保険労務士の業務展開についてのアンケート調査」集計結果

2.1. 調査の目的

本アンケート調査は、社労士の業務展開に関する基礎的データを収集し、集計とその分析に基づいて社会保険労務士の職域の今後ありえる展開や今後の課題を明らかにすることを目的として行われた。

2.2. 調査の概要

本アンケート調査は、2018年2月10日から3月31日までの2カ月弱の期間実施した。調査は郵送法とウェブアンケートを併用する形で行った。郵送アンケートについては、47都道府県の社労士会ホームページ掲載の会員名簿から無作為抽出された3000件を対象に調査票を送付し、有効回答数608件（有効回答率20.3%）を得た。ウェブアンケートの回答は331件であった。郵送およびウェブを合わせた有効回答数は939件となった。

2.3. 回答者のプロフィール

2.3.1. 開業か勤務か

開業社労士の今回の調査回答者に占める割合は、66.9%と約7割であった。副業ありの開業社労士を含めると、開業社労士は85.2%となった。社労士事務所および社労士法人に勤務する社労士は5.2%、企業や官公庁等に勤務する社労士は9.6%であった。

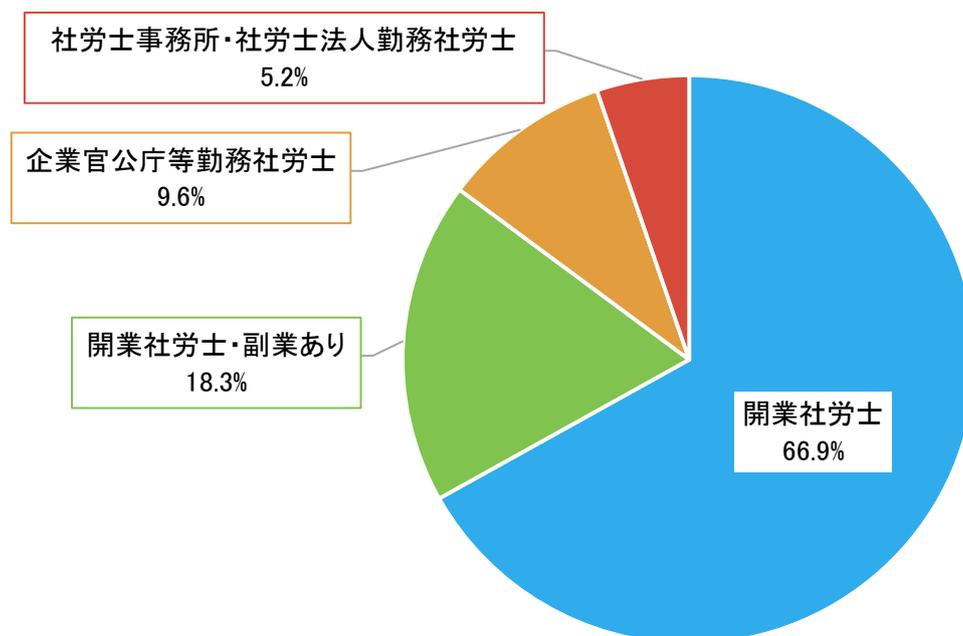


図1 開業・勤務等の割合

以下、本稿では「開業社労士」、「開業社労士・副業あり」および「社労士事務所・社労士法人勤務社労士」をまとめて「開業社労士」とし、「企業官公庁等勤務社労士」を「勤務社労士」と記述する。

2.3.2. 性別

調査回答者の性別割合について、開業社労士では、男性が76.7%、女性が23.4%であった。勤務社労士では、男性が71.1%、女性が28.9%であった。

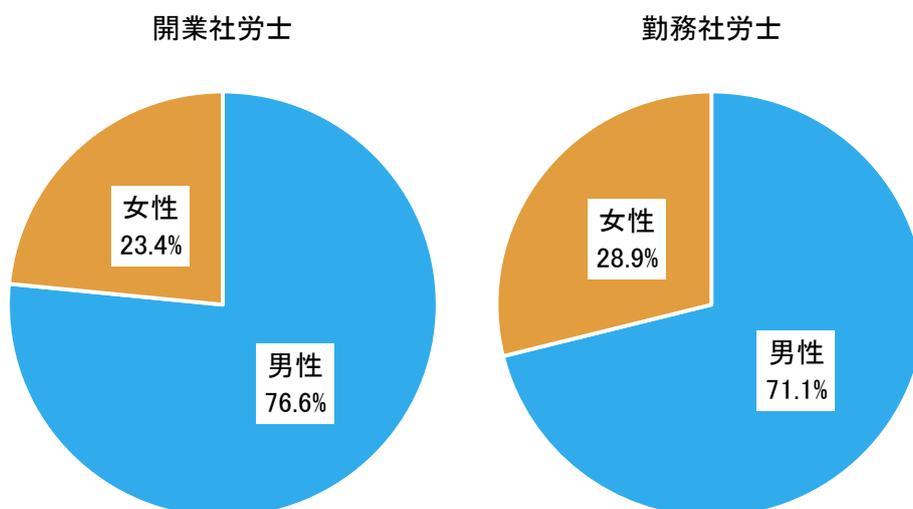


図2 性別割合(開業社労士・勤務社労士)

2.3.3. 年齢

年齢については、開業社労士の平均値は55.7歳、勤務社労士の平均値は49.1歳と、勤務社労士の方が平均的に年齢が低く、年齢分布の幅も小さい傾向が見られた。

表1 年齢についての記述統計(開業社労士・勤務社労士)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
開業社労士	849	27	98	55.7	12.3
勤務社労士	90	26	70	49.1	9.7

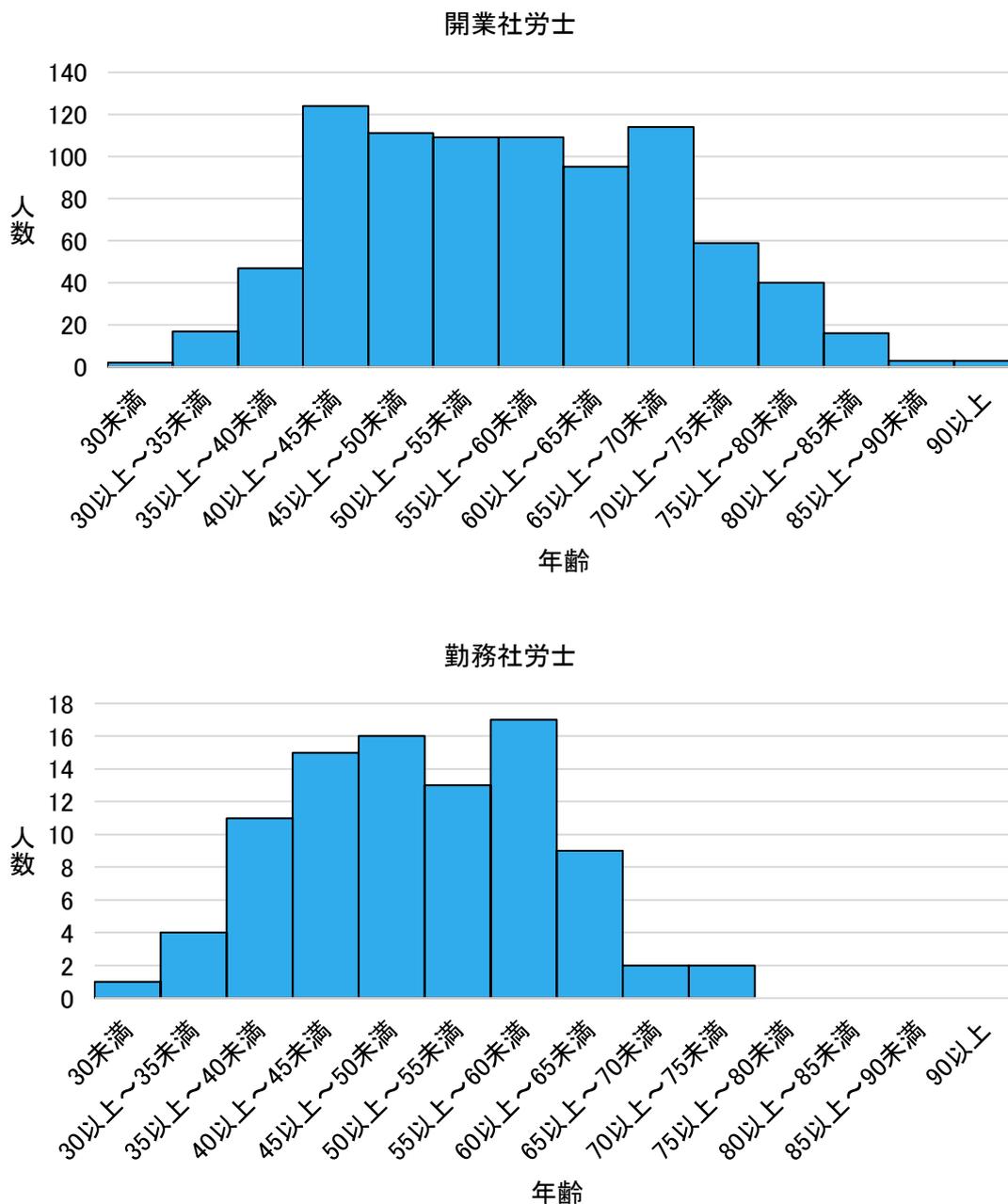


図3 年齢分布(開業社労士・勤務社労士)

2.3.4. 婚姻状況

婚姻の状況(現在配偶者がいる/離別/死別/未婚)については、開業社労士および、勤務社労士のどちらも、「現在配偶者がいる」率は7割前後であった(前者は76.2%、後者は68.9%)。なお、勤務社労士においては「死別」という回答は0件であった。

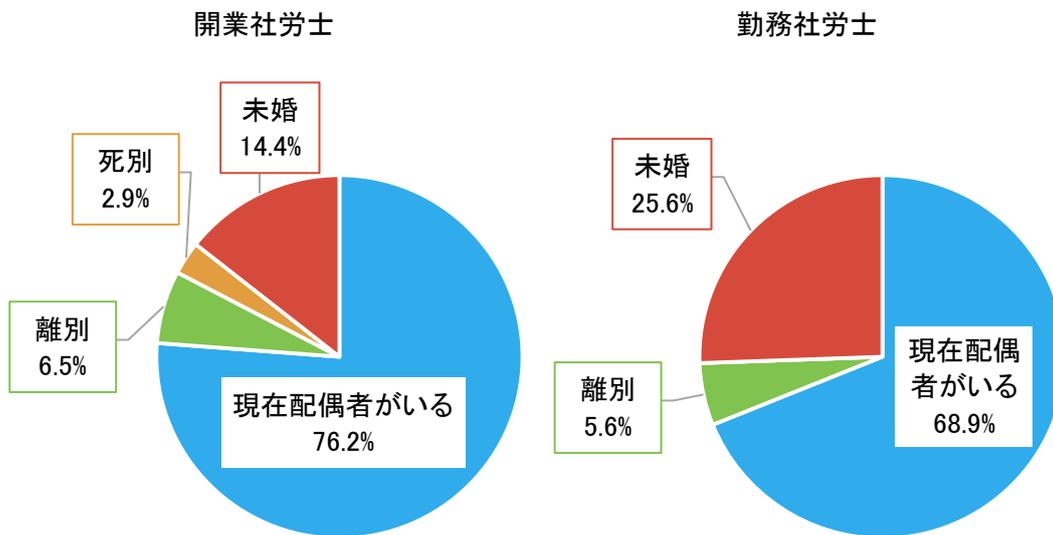


図 4 婚姻状況(開業社労士・勤務社労士)

2.3.5. 事務所（勤務先）の所在地（都道府県）

調査回答者の事務所もしくは勤務先の所在地を都道府県レベルで答えてもらった結果を表 2 に示す。開業社労士を基準に、回答が多かった順に示している。

開業社労士および勤務社労士のどちらとも、「東京都」との回答が最も多く、前者については全体の 24.1%、後者については 45.6%であった。開業社労士について二番目以降を見ると、二番目に多かったのは「神奈川県」の 6.0%、三番目は「埼玉県」の 5.7%、四番目は「兵庫県」の 4.6%、五番目は「千葉県」の 4.4%であった。一方、勤務社労士では、二番目に多かったのは「大阪府」で 11.1%、三番目は「神奈川県」の 7.8%、四番目は「兵庫県」および「愛知県」の 4.4%であった。なお、勤務社労士では二番目に多かった「大阪府」は、開業社労士では十三番目で 2.2%であった。

表2 事務所(勤務先)の所在地(開業社労士・勤務社労士)

	開業社労士		勤務社労士		開業社労士		勤務社労士		
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
東京都	205	24.1	41	45.6	石川県	9	1.1	0	0.0
神奈川県	51	6.0	7	7.8	栃木県	9	1.1	1	1.1
埼玉県	48	5.7	1	1.1	福島県	9	1.1	0	0.0
兵庫県	39	4.6	4	4.4	岩手県	8	0.9	1	1.1
千葉県	37	4.4	3	3.3	京都府	8	0.9	1	1.1
福岡県	34	4.0	1	1.1	愛媛県	7	0.8	0	0.0
静岡県	31	3.7	3	3.3	群馬県	7	0.8	1	1.1
愛知県	29	3.4	4	4.4	山口県	7	0.8	0	0.0
広島県	27	3.2	0	0.0	滋賀県	7	0.8	0	0.0
新潟県	23	2.7	0	0.0	三重県	6	0.7	1	1.1
岐阜県	20	2.4	0	0.0	徳島県	6	0.7	0	0.0
茨城県	19	2.2	0	0.0	秋田県	5	0.6	0	0.0
大阪府	19	2.2	10	11.1	長崎県	5	0.6	0	0.0
岡山県	16	1.9	0	0.0	奈良県	5	0.6	0	0.0
大分県	16	1.9	1	1.1	青森県	4	0.5	0	0.0
長野県	16	1.9	1	1.1	和歌山県	4	0.5	1	1.1
宮城県	15	1.8	2	2.2	宮崎県	3	0.4	0	0.0
山形県	14	1.6	2	2.2	高知県	3	0.4	0	0.0
北海道	14	1.6	0	0.0	山梨県	3	0.4	0	0.0
鹿児島県	12	1.4	2	2.2	鳥取県	3	0.4	0	0.0
沖縄県	11	1.3	0	0.0	佐賀県	2	0.2	1	1.1
富山県	11	1.3	1	1.1	島根県	2	0.2	0	0.0
福井県	11	1.3	0	0.0	香川県	0	0.0	0	0.0
熊本県	9	1.1	0	0.0					

2.3.6. 特定社会保険労務士か

特定社会保険労務士かどうか尋ねたところ、開業社労士では、特定社会保険労務士であるとの回答が 51.6%と半数を超えていたのに対し、勤務社労士では、32.2%と 3 割あまりであった。

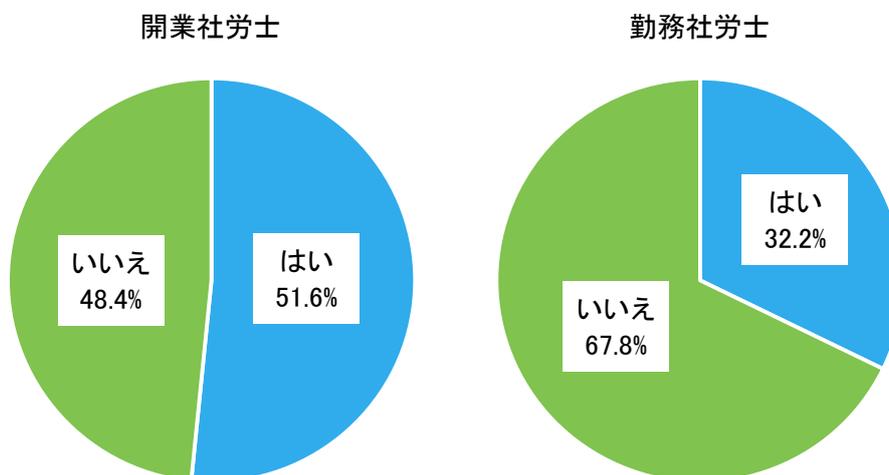


図 5 特定社会保険労務士の割合 (開業社労士・勤務社労士)

2.3.7. 業務年数

社労士としての業務年数を、年単位で尋ねたところ、開業社労士の平均値は 13.9 年、勤務社労士では 6.4 年と、平均値でみたところ 2 倍程度の違いがみられた。なお、業務年数が 1 年に満たない場合、0 年とカウントして集計した。

表 3 業務年数 (開業社労士・勤務社労士)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
開業社労士	849	0	60	13.9	11.2
勤務社労士	90	0	45	6.4	7.3

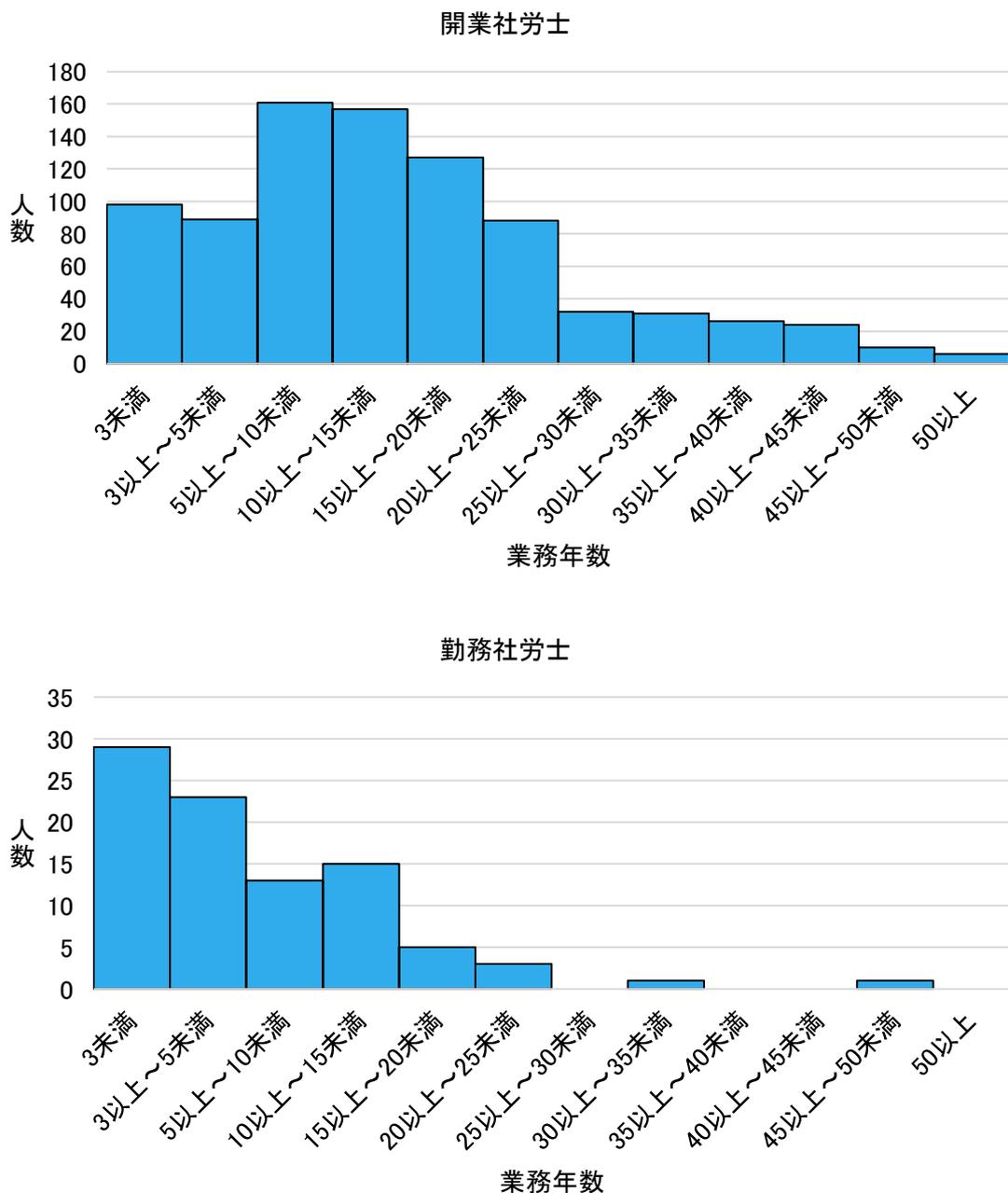


図6 業務年数分布(開業社労士・勤務社労士)

2.3.8. 社労士を目指そうとした動機・背景等

社会保険労務士を目指そうとした動機・背景について「13. その他」を含む13の選択肢からあてはまるものすべてを選んで答えてもらった。

開業社労士において、最も多かった回答は「8. 独立して開業できる資格だから」の66.2%であった。次に多かったのは「10. 社会保険労務士の取扱う分野に興味・関心があったから」の44.5%、三番目に多かったのは「9. 専門性(資格)を活かした柔軟な働き方ができそう

だと思ったから」の 35.9%であった。

勤務社労士において最も多かった回答は「2. (受験を決めた当時の) 仕事の専門性を深めたいから」の 58.9%、次に多かったのは「10. 社会保険労務士の取扱う分野に興味・関心があったから」の 55.6%、三番目に多かったのは「1. (受験を決めた当時の) 仕事の幅を広げたいから」の 44.4%であった。

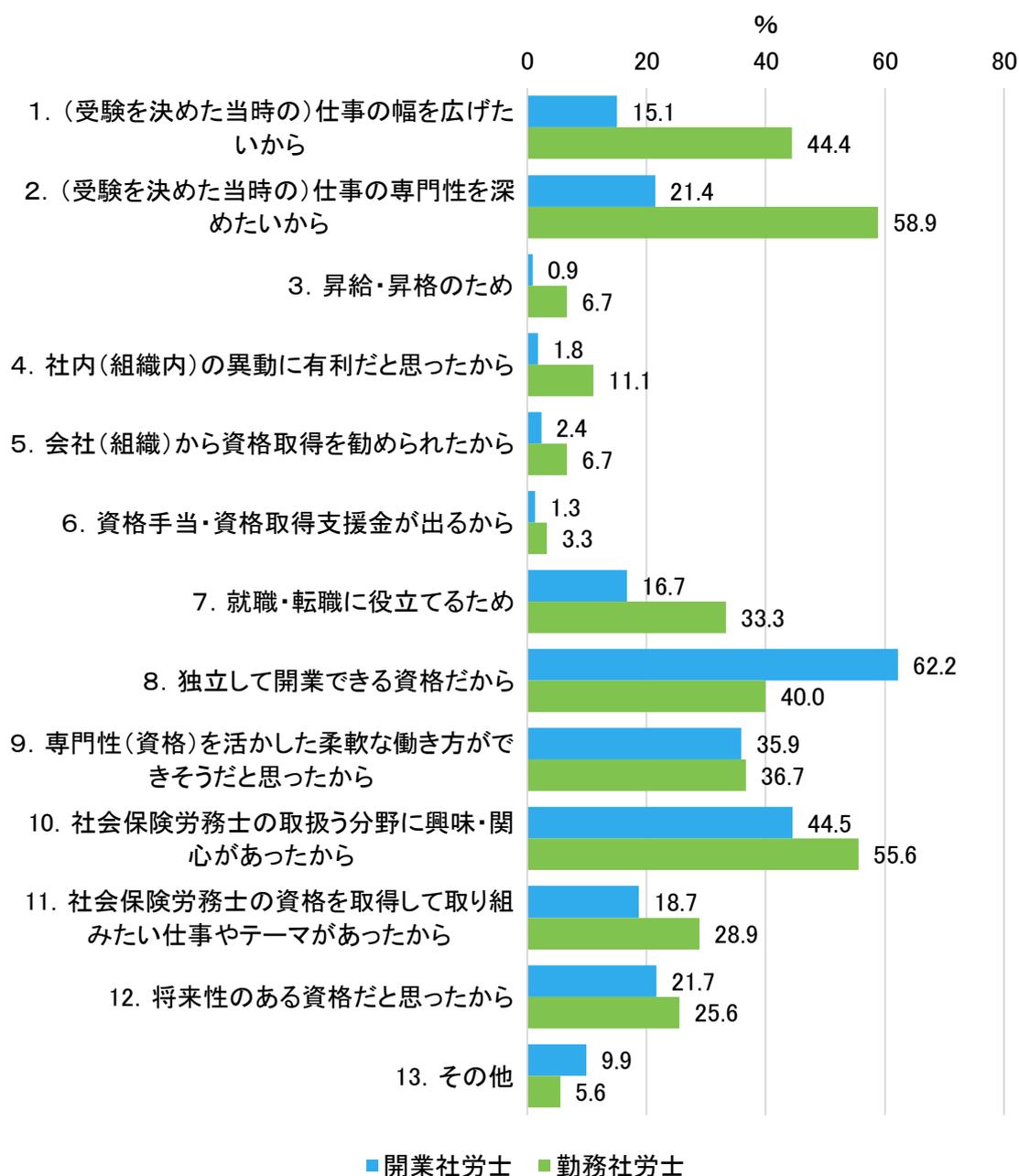


図7 社労士を目指そうとした動機・背景等(複数回答)

表 4 社労士を目指そうとした動機・背景等「その他」の内容

開業社労士
<p>たまたま転職先が社会保険労務士事務所だったから 社労士事務所に就職したから。 転職先がたまたまこの業界だったため 父からの継承 家業を継ぐため(回答数 2) ボケ対策 会社60歳定年後、会社時代の人事労務の経験を活かしたかったから。引続き社会との接点を持ちたかった。 老後になっても収入が得られると考えたから ユニオン運動に生かすため。 自分の働いている会社の劣悪な労働環境を変えたいと思ったから。 発言の説得力を高めたいと思ったので 既存顧問先のヒトに関するニーズが多かったため 時間があつたから。 時間に余裕があつたから 社会貢献ができるから 社会正義の為に尽くしたいから 受験当時、女性は 30 歳ぐらいまでしか就職した会社で勤務できなかった。補助業務しか与えられないといわれた。 当時20代で男性中心の会社で女性が長く勤めるために必要と感じたから 周囲の勧め 税理士が本業なのですが付随業務として社会保険手続きをしたかった 早く取れる資格だったから FP の勉強の一環として。資格コレクターだったから。 大学が法学部で労働法を専攻していたから。 大学院を修了しても行く所がなく、社労士制度ができた為。 当時(s56 年)近辺に年金の専門家がない 年金の仕組みを知りたかったため 離職したことにより、収入を得るため</p>
勤務社労士
<p>公務員として労働省に入ったときに知っていて将来取ろうと思ったから 合格率が一桁台で資格取得自体に価値のある資格であると思ったから。 受験以前に社内的な労務不公平感があり、資格を得て法的に客観的に取り組みたかったから。 特定社労士を目指したいため 労働法について知りたかったから</p>

2.4. 2016年度の業務等について

2.4.1. 2016年度業務割合（開業社労士）

開業社労士に、2016年度に担当した業務の種類別の割合について答えてもらったところ、1・2号業務の割合の平均値は56.0%と最も高く、次に3号業務の26.3%、3番目がその他の業務の15.4%であった。紛争解決手続代理業務の割合の平均値は0.9%であった。

なお、開業してから日が浅く、2016年度に社労士業務をしていないケースについては、すべての業務割合を「0%」としてカウントしている。

表5 2016年度業務割合（開業社労士）

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
2016年度1・2号業務割合	849	0	100	56.0	31.6
2016年度3号業務割合	849	0	100	26.3	24.8
2016年度紛争解決手続代理業務割合	849	0	60	0.9	4.2
2016年度その他の業務割合	849	0	100	15.4	27.2

2.4.2. 2016年度末時点の顧問契約先件数（開業社労士）

開業社労士の、2016年度末時点での顧問契約先件数の回答で最も多かったのは、「顧問なし」の13.3%、次に多かったのは「顧問30社以上～50社未満」の13.1%、三番目に多かったのは「顧問10社以上～20社未満」の13.0%であった。累積%を見ると、顧問なし～顧問10社未満が全体の約4割を占め、累積%が50%を超えるのは「顧問10社以上～20社未満」であり、顧問先が10社～20社の間が中央値と見られる。

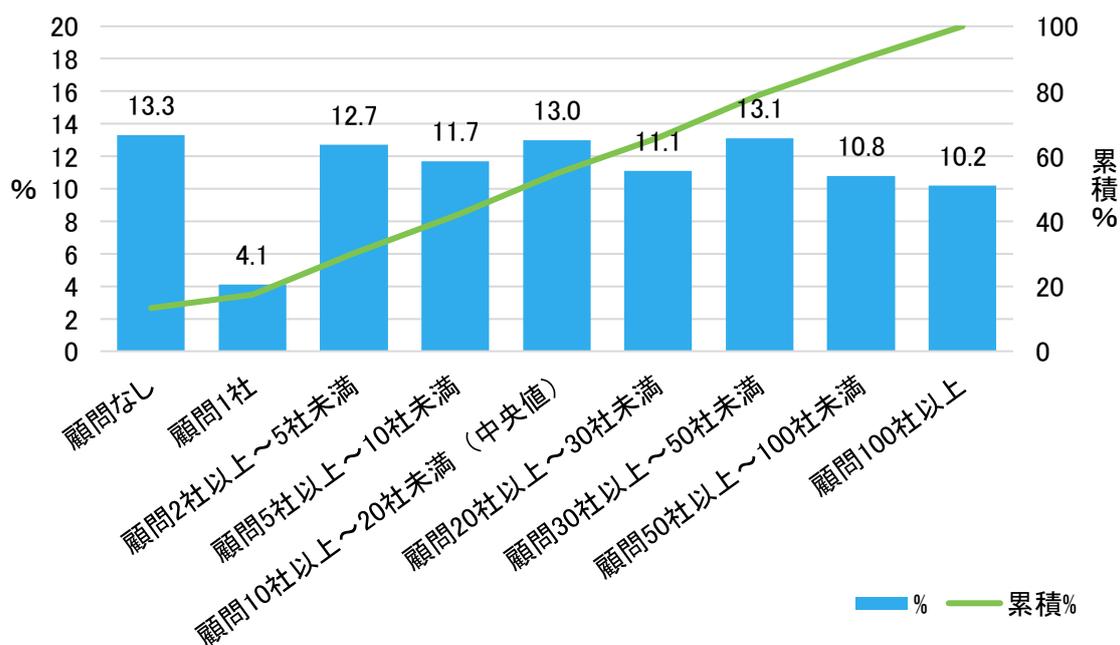


図8 2016年度末時点の顧問契約先件数（開業社労士）

2.4.3. 2016 年度顧問契約以外の業務（手続き業務等）契約件数（開業社労士）

開業社労士の、2016 年度の顧問契約以外の業務の契約数の回答で最も多かったのは「2 件以上～5 件未満」の 20.4%、次に多かったのは「5 件以上～10 件未満」の 18.0%、三番目に多かったのは「契約なし」の 17.2%であった。累積%を見ると、なし～5 件未満で全体の約 4 割を占める一方、「5 件以上～10 件未満」で約 6 割に達しており、「5 件以上～10 件未満」の範囲に中央値があると見られる。

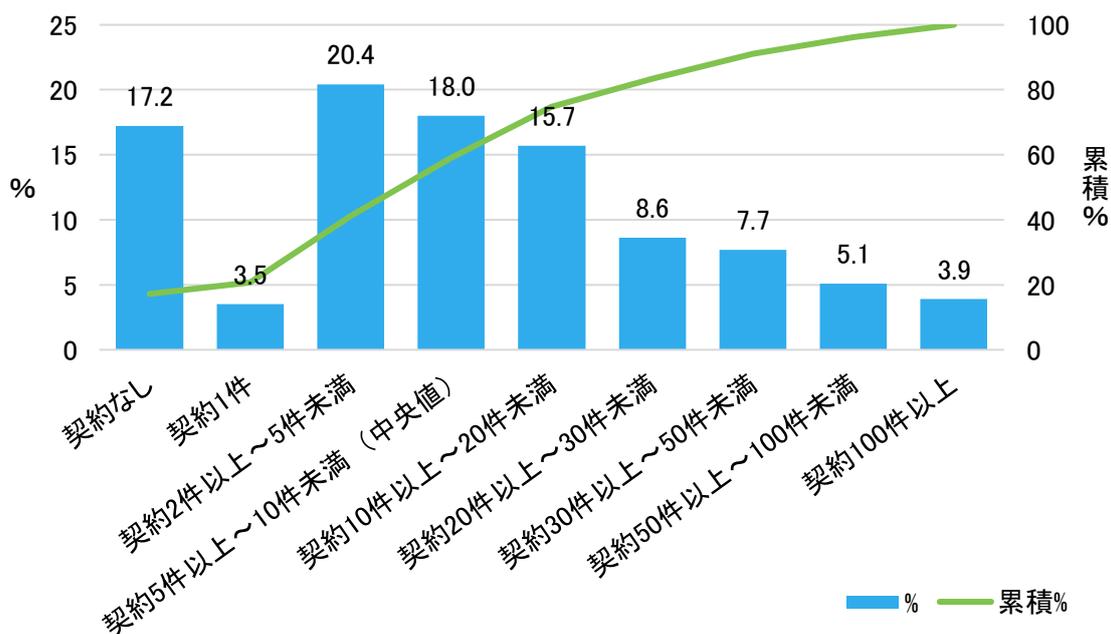


図 9 2016 年度末時点の顧問契約以外の業務契約件数(開業社労士)

2.4.4. 2016 年度に担当した研修講師の回数（開業社労士）

開業社労士の、2016 年度に担当した研修講師の回数で最も多かったのは、「研修は行っていない」で 43.3%と、全体の約 4 割を占めていた。次に多かったのは、「2 回以上～5 回未満」の 25.8%、三番目に多かったのは「1 回」の 10.0%であった。累積%を見ると、「2 回以上～5 回未満」で 79.2%と約 8 割に達しており、開業社労士が業務として研修講師を担当する機会は基本的にはないか、あっても年に数回程度が平均的なようである。

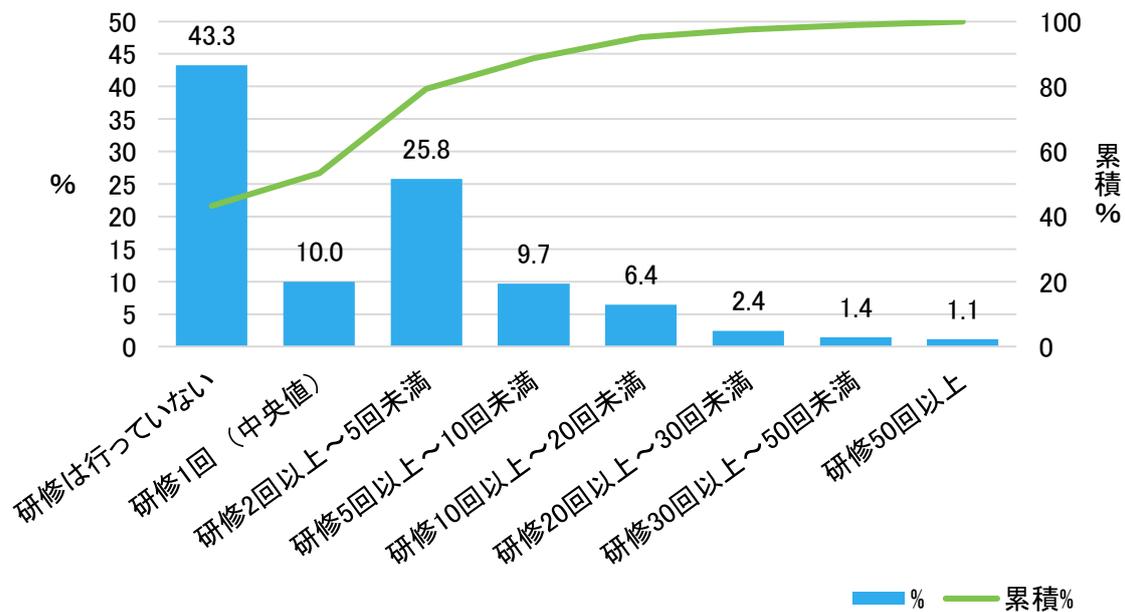


図 10 2016 年度に担当した研修講師の回数(開業社労士)

2.4.5. 2016 年度事務所売上高 (経費控除前の額、開業社労士)

開業社労士の 2016 年度の事務所の売上高は、「300 万円未満」が最も多く、29.1%と約 3 割を占めた。次に多かったのは「1000 万円以上~5000 万円未満」で、27.6%とこちらも約 3 割を占めた。三番目に多かったのは、「300 万円以上~500 万円未満」の 12.8%であった。累積%を見ると、「500 万円以上~700 万円未満」で 51.6%と半数に達しており、このレベルが、開業社労士として独立して事務所を営んでゆくことのできる標準的なラインではないかと思われる。

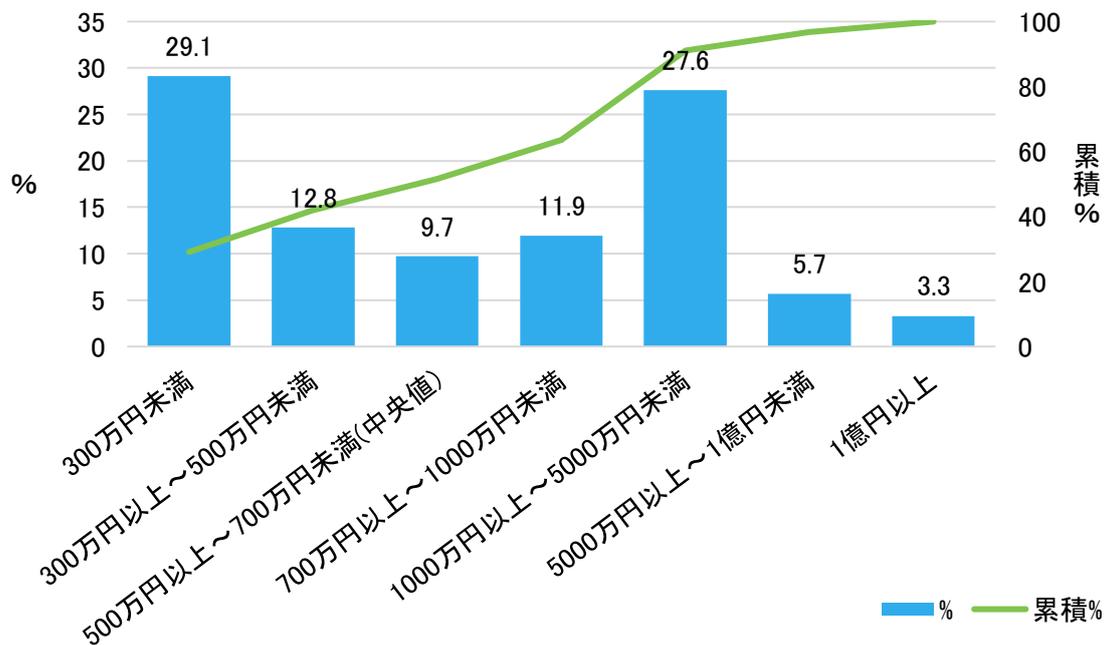


図 11 2016 年度事務所売上高(経費控除前、開業社労士)

2.4.6. 2016 年度業務割合 (勤務社労士)

勤務社労士が 2016 年度に担当した業務の種類別の割合について答えてもらったところ、社労士業務以外の勤務先の業務の割合の平均値が最も高く、61.0%と 6 割を超えていた。次いで 3 号相当の業務の割合が 19.0%、1・2 号相当の業務の割合は 17.4%であった。紛争解決手続代理業務の割合の平均値は 1.5%と、先に示した開業社労士の 0.9%よりも若干高かった。

表 6 2016 年度業務割合(勤務社労士)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
2016 年度 1・2 号相当業務割合	90	0	100	17.4	24.7
2016 年度 3 号相当業務割合	90	0	100	19.0	25.3
2016 年度紛争解決手続代理業務割合	90	0	30	1.5	5.0
2016 年度社労士業務以外勤務先業務割合	90	0	100	61.0	34.1

2.4.7. 2016 年度における個人の収入額 (課税前)

まず、開業社労士の 2016 年度の個人収入は、「300 万円未満」が最も多く 26.3%であった。次に多かったのは「300 万円以上～400 万円未満」で 15.3%、三番目に多かったのは「1000 万円以上～3000 万円未満」の 12.6%であった。累積%を見ると「400 万円～500 万円未満」で 53.8%と半数を超えており、個人収入の中央値は 400 万円から 500 万円の間と見られる。

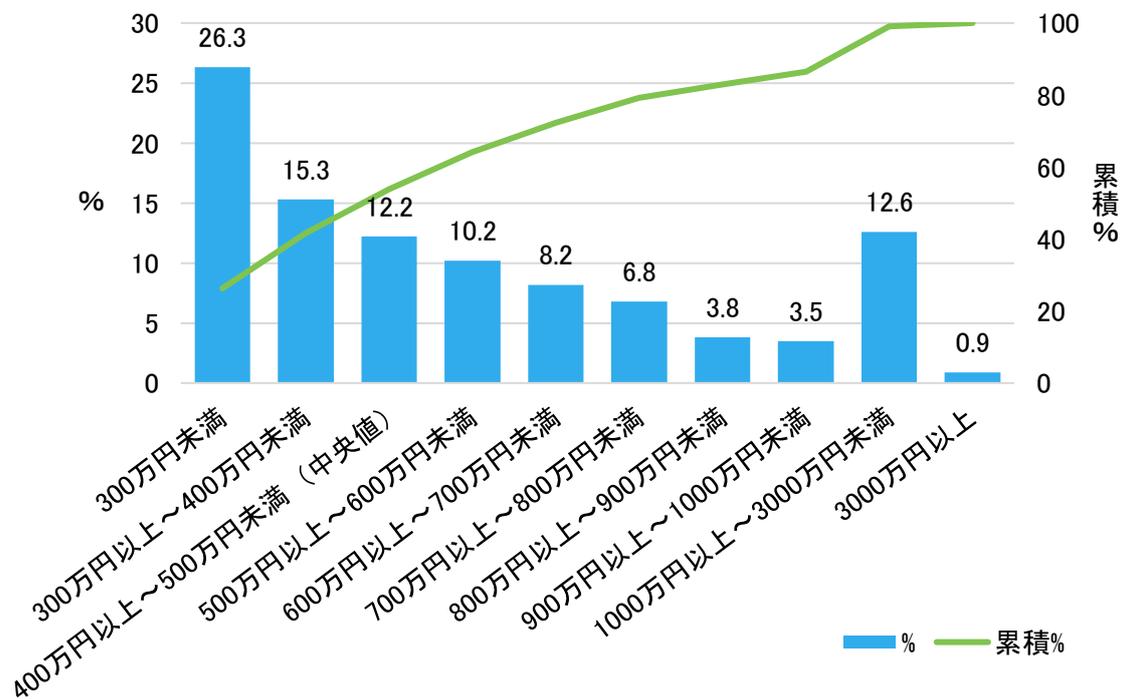


図 12 2016 年度個人収入額(課税前、開業社労士)

一方、勤務社労士の 2016 年度の個人収入は、「500 万円以上～600 万円未満」が最も多く 16.7%であった。次に多かったのは「700 万円以上～800 万円未満」の 15.6%、三番目に多かったのは「400 万円以上～500 万円未満」の 14.4%であった。累積%を見ると、「600 万円以上～700 万円未満」で 55.6%と半数を超えており、企業や官公庁等に勤務する社労士の方が、開業社労士よりも平均的にみて個人収入が高い傾向が見られた。

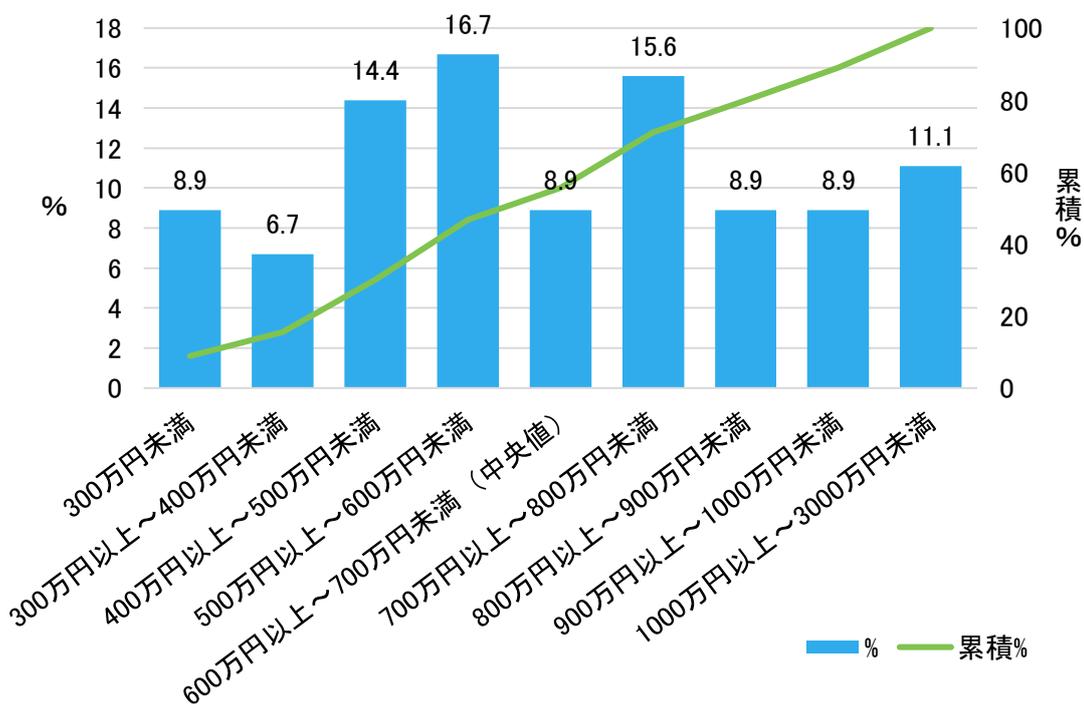


図 13 2016 年度個人収入額(課税前、勤務社労士)

2.4.8. 社労士としての個人収入について

社労士としての個人収入についての認識を、「少ない」から「多い」までの5段階の選択肢で尋ねたところ、「少ない」および「どちらかというと少ない」が開業社労士においても、また勤務社労士においてもそれぞれ30%程度で、開業・勤務ともに社労士としての個人収入は「少ない」と考える割合が6割を超えていた。一方「ちょうどいい」とする割合は開業社労士(30.7%)の方が勤務社労士(25.6%)よりも若干高い傾向が見られた。

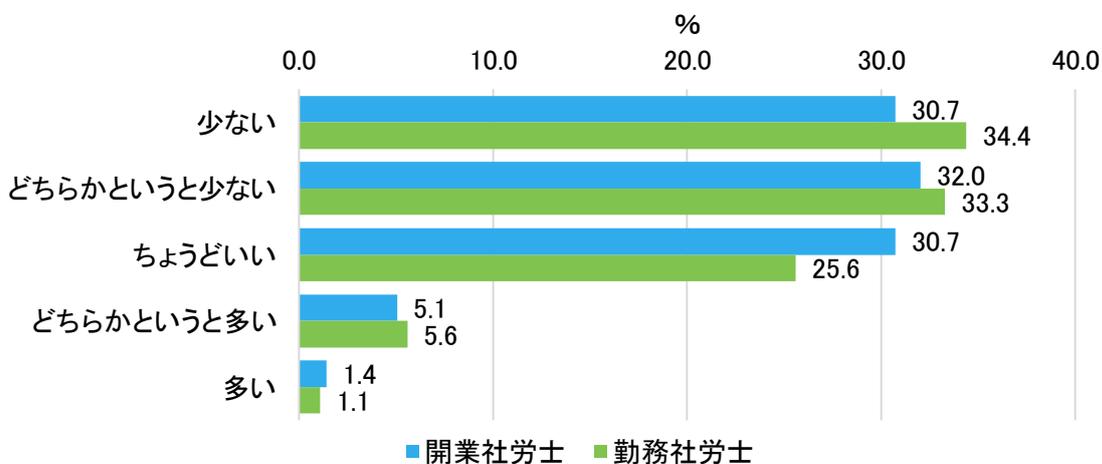


図 14 社労士としての個人収入について(開業社労士・勤務社労士)

2.4.9. 社労士としての仕事満足度

社労士としての仕事に満足している程度を「不満である」から「満足している」までの5段階の選択肢で尋ねたところ、開業社労士において「どちらかという満足している」(43.1%) および「満足している」(16.1%) が合わせて約6割であった。一方、勤務社労士では「どちらかという満足している」(33.3%) と「満足している」(4.4%) が合わせて37.7%と4割に満たず、勤務社労士よりも、開業社労士の方が社労士としての仕事の満足度が高い傾向が見られた。

先に示したように、開業社労士の方が、勤務社労士よりも平均的には個人収入が低い傾向があるにもかかわらず、「社労士としての個人収入について」の設問では開業社労士、勤務社労士のどちらも6割程度が「(個人収入が)少ない」と答えており差が見られなかったが、この「社労士としての仕事満足度」の結果も合わせて見ると、開業社労士では仕事満足度の高さが収入に対する“不満”をある程度緩和している可能性も考えられる。

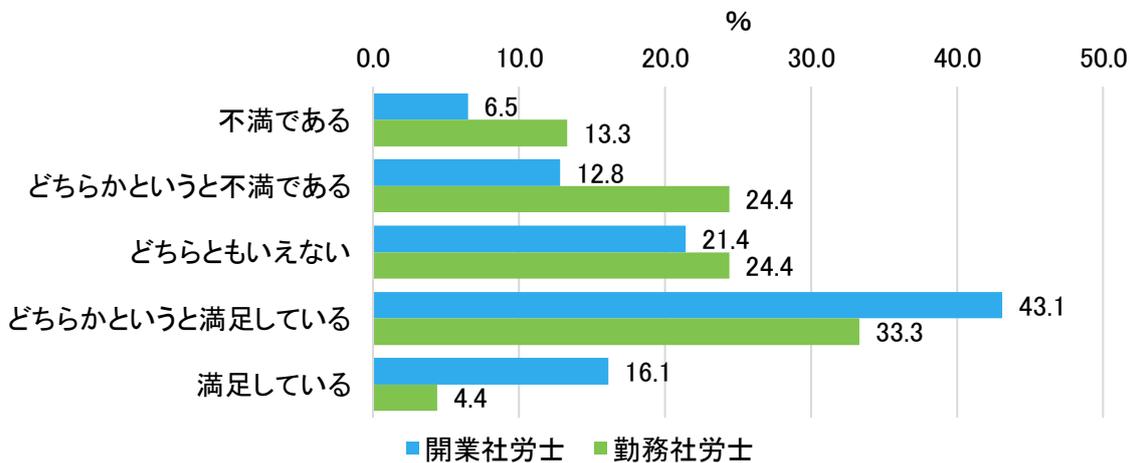


図 15 社労士としての仕事満足度(開業社労士・勤務社労士)

2.5. 社労士としての業務について

2.5.1. 社労士として取り扱っている業務 (開業社労士)

社労士業務 22 項目について、それぞれ自分が取り扱っている程度について「(今のところ) 行っていない」から「日常業務である」の6段階で回答してもらった。開業社労士における結果を、「日常業務である」と答えた割合が多かった順に表7に示す。

「日常業務である」割合が最も高かったのは「2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き」の54.8%、二番目に高かったのは「1. 雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き」の53.6%、三番目は「5. 給与計算業務」の33.1%、四番目は「6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定のことに関する相談・手続き」の29.0%、五番目は「4. 就業規則の作成・変更・届出」の21.2%であった。

この中で「5. 給与計算業務」については、「(今のところ) 行っていない」も30.9%であり、二極化している傾向が見られる。

表 7 社労士として取り扱っている業務(開業社労士、数値は回答%)

	(今のところ)行って いない	少ない	どちらかという と少ない	ど ちらかという と多い	多い	日常業務である
2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き	12.5	9.4	8.2	9.2	5.9	54.8
1. 雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き	13.4	9.5	9.5	8.8	5.1	53.6
5. 給与計算業務	30.9	13.3	10.4	8.4	4.0	33.1
6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定の ことがらについての相談・手続き	9.0	11.9	13.8	24.7	11.7	29.0
4. 就業規則の作成・変更・届出	12.4	13.7	21.3	21.1	10.4	21.2
10. 従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相 談・アドバイス	13.1	17.7	19.3	20.6	10.4	19.0
21. 年金事務所による調査への事前ないし適時の対 応	21.9	19.6	21.3	15.9	5.3	16.0
3. 各種助成金の支給申請の手続き	25.8	25.8	19.2	9.4	5.2	14.6
7. 作業の体制や方法など、就業に関わる経営課題 (法令で直接的には定められていない人事労務課題) についての相談	17.9	23.3	18.8	17.4	9.1	13.4
20. 労働基準監督署による臨検や行政指導等への事 前ないし適時の対応	25.0	21.9	19.9	14.4	5.5	13.3
8. 年金に関する相談・アドバイス	22.3	35.2	19.7	8.1	4.0	10.7
13. 賃金制度の設計の相談・アドバイス	27.3	28.9	20.8	10.8	5.4	6.7
9. 労働安全・衛生についての相談・アドバイス	25.9	38.2	22.3	6.1	1.5	6.0
12. 人事制度の設計の相談・アドバイス	30.4	29.2	20.4	9.8	4.2	6.0
14. メンタルヘルスについての個別的な相談・アドバイ ス	36.3	30.4	18.3	8.6	2.1	4.4
11. 福利厚生制度の設計の相談・アドバイス	36.9	37.5	18.0	4.1	1.2	2.4
15. 一般社員(新人社員含む)向け教育・研修講師	53.6	23.1	12.1	5.9	2.9	2.4
16. 管理者層向け教育・研修講師	56.7	19.4	11.9	6.4	3.5	2.1
18. 年金についての教育・研修講師	65.7	18.4	8.6	3.1	2.2	2.0
17. メンタルヘルス教育・研修講師	66.5	18.0	9.4	3.5	0.8	1.6
19. 紛争解決手続代理業務	75.0	16.8	4.7	1.5	0.5	1.4
22. 裁判所における補佐人業務	93.6	4.4	1.2	0.4	0.2	0.2

2.5.2. 社労士として取り扱っているその他の業務（開業社労士）

アンケートで挙げた社労士業務 22 項目（表 7 参照）のもの以外で、社労士としてよく行う業務があれば簡単に説明してもらった内容について、表 8 に示す。

表 8 社労士として取り扱っているその他の業務（開業社労士）

がん患者の就労支援、成年後見業務、 成年後見、ADRあっせん委員、民事調停委員 成年後見人としての業務(回答数 2) キャリアコンサルタントと社労士の両方を業務としているため従業員との面談がある。 従業員面談 コミュニケーション技法の研修 セミナー講師 外部セミナー開催団体主催セミナーの講師 特定の業界団体からの依頼によるセミナー講師 人材育成に関する講師 学校での労働法や年金の教育 ハラスメント関連 マイナンバー等法改正などへの対応などの相談が多い。 育児休業給付金の計算や労働条件の変更 何らかの理由で働きづらさを抱えている方からの相談 介護事業、労働者派遣事業の許可申請 介護保険関係の指定申請業務や変更届等 解雇予防相談 開業相談 技能実習法等外国人に関すること、中小企業等協同組合等に関すること、ビルの経営管理に関すること 給与計算業務に付随して、年末調整計算、派遣事業許可申請・更新手続き 業界紙への執筆 業務といえるかどうかはわかりませんが、開業してから永くお付き合いいただいている経営者も高齢者が増えてきており、廃業や後継者、健康についてのアドバイス？的なお話をすることが増えました。経営者は孤独な立場の方が多いのでこれらに要する時間も大事であると考えております。 経営相談 事業展開に伴う人とお金の相談。 事業計画の作成と組織戦略の構築および効果検証 健康保険・厚生年金保険等の加入手続きはゼロ。障害年金請求(不服申立て)が 99%。 健康保険の給付、労災認定に関すること(最近は過労やうつなど)、育休についての相談などがあります。実際の手続きよりも事前相談が多いです。 国民年金の得喪 社会保険給付関係の審査請求 再審査請求の代理 県社労士会の募集した業務 社労士会支部活動関連(自治体の委託業務) 労務士会が開催する電話相談 労務士会が主体のあっせん委員 労働局が主体のあっせん委員 個別労働関係紛争解決相談、年金相談、人事・労務管理関係コンサル 行政協力

行政協力 100%です。

採用分析、組織診断

財務表の作成、申告は有資格者に依頼(身内は税理士、公認会計士有り)。簿記 1 級有り、他多数有資格を保持。社労士は開業のメインです。

三六協定、変形労働時間制作成及び届出。一般事業主行動計画作成援助及び届出。

社内書式、説明資料等、就業規則に付帯して発生する運用支援ツールの作成 各種相談業務の延長線上には、運用ツール提案が欠かせない

従業員の処遇についての個別具体的な相談が多いです。

障害者の就労支援

障害者雇用納付金、障害者・高齢者雇用状況報告

障害年金受給の為にボランティア的支援。

障害年金請求

相続

他士業からの問い合わせに対するアドバイス

大企業の人事課員欠員の代替要員

中途入社、退職等に伴う住民税の特別徴収、普通徴収の切替手続き、年末調整業務調停委員、司法委員。

電子申請(e-Gov)の利用推進

都道府県会の行っている業務

人材派遣業の許可手続き

派遣業務許可申請、他。

派遣事業許可申請

労働派遣業許可申請

派遣法が絡む相談、届出。障害者雇用、高齢者雇用に関する届出、申請。

労働者派遣事業に関する手続き・相談・コンサルティング

評価制度のアドバイス、高齢者雇用制度のアドバイス

法制面の意見具申

某相談機関の相談員と相談を媒介にした個別労働紛争解決手続きの代理など

社会保険労務士資格があり労務管理や組合関係に強いことから、ユニオンが入ってきた会社で、役員として契約し、団体交渉の主交渉相手になっている。

団体交渉、労働トラブル発生前の対応、労働者と会社との紛争にかかる相談、和解書等の作成、経営層に対する残業や労働時間について裁判例を基にした解説等委員会への参加

労使間の紛争に関する相談助言

労働者側からの労働相談

労働組合との団体交渉への参与

労働保険・社会保険手続、給与計算業務

労働問題相談業務、年金相談業務

とにかく労務関係、年金関係について相談だけはどうでも

労務監査

労務管理(就業・労働時間等)のコンサルティング及びアドバイス、就業規則の作成運用のコンサルティングなど。

市、県から依頼の監査業務

M&Aのための労務デューデリ報告、IPOのための労働条件審査報告、就業規則の運用相談・指導

社労士がどういう仕事をしているかの説明。知名度が低い? 関心がない?

Web による人事担当者や社会保険労務士向けの情報提供。

2.5.3. 社労士として取り扱っている業務（勤務社労士）

勤務社労士についても、社労士業務 22 項目について、それぞれ自分が取り扱っている程度について「(今のところ) 行っていない」から「日常業務である」の 6 段階で回答してもらった結果を、「日常業務である」と答えた割合が多かった順に表 9 に示す。

全体的に開業社労士よりも「日常業務である」と回答する割合が低かった。最も「日常業務である」割合が高かったのは、「5. 給与計算業務」の 21.1%、二番目に高かったのは、「6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定のことがらについての相談・手続き」の 16.7%、三番目は「4. 就業規則の作成・変更・届出」の 15.6%、四番目は「10. 従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相談・アドバイス」の 14.4%、五番目は「2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き」の 12.2%であった。

表 9 社労士として取り扱っている業務(勤務社労士、数値は回答%)

	(今のところ)行って いない	少ない	どちらかという と少ない	どちらかという と多い	多い	日常業務である
5. 給与計算業務	55.6	8.9	5.6	2.2	6.7	21.1
6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定の ことがらについての相談・手続き	26.7	16.7	14.4	17.8	7.8	16.7
4. 就業規則の作成・変更・届出	48.9	14.4	7.8	5.6	7.8	15.6
10. 従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相 談・アドバイス	34.4	16.7	15.6	13.3	5.6	14.4
2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き	57.8	14.4	10.0	3.3	2.2	12.2
7. 作業の体制や方法など、就業に関わる経営課題 (法令で直接的には定められていない人事労務課題) についての相談	33.3	13.3	12.2	16.7	12.2	12.2
21. 年金事務所による調査への事前ないし適時の対 応	64.4	17.8	0.0	1.1	4.4	12.2
14. メンタルヘルスについての個別的な相談・アドバイ ス	42.2	24.4	7.8	7.8	7.8	10.0
15. 一般社員(新人社員含む)向け教育・研修講師	46.7	15.6	15.6	6.7	5.6	10.0
1. 雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き	56.7	16.7	8.9	5.6	3.3	8.9
12. 人事制度の設計の相談・アドバイス	43.3	18.9	14.4	10.0	4.4	8.9
11. 福利厚生制度の設計の相談・アドバイス	50.0	16.7	15.6	6.7	3.3	7.8
13. 賃金制度の設計の相談・アドバイス	44.4	21.1	14.4	6.7	5.6	7.8
20. 労働基準監督署による臨検や行政指導等への事 前ないし適時の対応	56.7	16.7	5.6	6.7	7.8	6.7
8. 年金に関する相談・アドバイス	48.9	22.2	14.4	6.7	2.2	5.6
9. 労働安全・衛生についての相談・アドバイス	34.4	30.0	15.6	10.0	4.4	5.6
16. 管理者層向け教育・研修講師	61.1	13.3	11.1	4.4	4.4	5.6
3. 各種助成金の支給申請の手続き	72.2	17.8	4.4	1.1	0.0	4.4
17. メンタルヘルス教育・研修講師	68.9	13.3	6.7	6.7	2.2	2.2
18. 年金についての教育・研修講師	74.4	14.4	5.6	1.1	2.2	2.2
19. 紛争解決手続代理業務	87.8	6.7	1.1	3.3	0.0	1.1
22. 裁判所における補佐人業務	97.8	1.1	1.1	0.0	0.0	0.0

2.5.4. 社労士として取り扱っているその他の業務（勤務社労士）

アンケートで挙げた社労士業務 22 項目（表 9 参照）のもの以外で、社労士としてよく行う業務があれば簡単に説明してもらった内容について、表 10 に示す。

表 10 社労士として取り扱っているその他の業務（開業社労士）

安全・衛生関係（パトロール等）
外国人雇用管理、障害者雇用の促進、ワークライフバランスの推進（職場環境改善）
外国人労働者雇用に関する手続きやアドバイス等 採用面接時における注意点や採用時のポイント 質問の意図などを面接者に教える。適正検査の見方など。
確定拠出年金の制度設計、給与規定・退職金規定等の改定コンサル、厚生局申請・届出、投資教育セミナー講師
確定拠出年金関係、（マッチング、教育、取喪等）
個人型確定拠出年金（iDeCo）やNISAの教養講演
健康保険の給付
研究。労務管理分野、建設労働者の待遇改善、社会保険未加入問題に対する執筆業務等。
労務監査。
雇い止め・解雇・ハラスメントに対する相談業務
従業員の相談（ハラスメント、メンタルヘルスなど健康管理、労務トラブル、労働行政対応
人事施策全般に関するアドバイス
人事制度（評価や労務管理関連）設計
行政機関に勤めているため、各種申請の受付審査業務が 100%である。
社労士としての業務ではないが、顧客管理に役立っている
就業規則等の作成
人事・給与システムの選定・導入
労働者向けの情報セキュリティ教育
年金記録調査のために又老齢年金・障害年金の裁定請求代理のために毎日予約を取って年金事務所へ行っている。
労基署への健康診断報告書の届

2.5.5. 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面

社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面（13 項目）について、「全くそう思わない」から「強くそう思う」までの 5 段階で回答してもらった結果を、開業社労士については図 16 に、勤務社労士については図 17 に示す。なお、開業社労士については「顧問先がないため答えられない」旨質問票に書いた上で回答されていなかったケースもあったため、無回答などの欠損値を除く開業社労士回答 825 件を分母とした割合（%）を求めた。

開業社労士において、「強くそう思う」の割合が最も高かったのは「11. 労働に関するトラブルの回避や解消」の 35.8%で、2 番目に高かったのは「1. 労働・社会保険に関する企業のコンプライアンス」の 33.9%、3 番目は「13. 人事労務に関する事務的な業務の代替」の 32.7%、4 番目は「7. 経営者の安心」の 27.5%、5 番目は「12. 労使間の信頼関係づくり」の 17.5%であった。

一方、勤務社労士において「強くそう思う」の割合が最も高かったのは「1. 労働・社会保険に関する企業のコンプライアンス」で 26.7%、2 番目は「11. 労働に関するトラブルの

回避や解消」の 22.2%、3 番目は「12. 労使間の信頼関係づくり」と「13. 人事労務に関する事務的な業務の代替」の 13.3%、5 番目は「2. 法定外の労働条件の改善」の 11.1%であった。

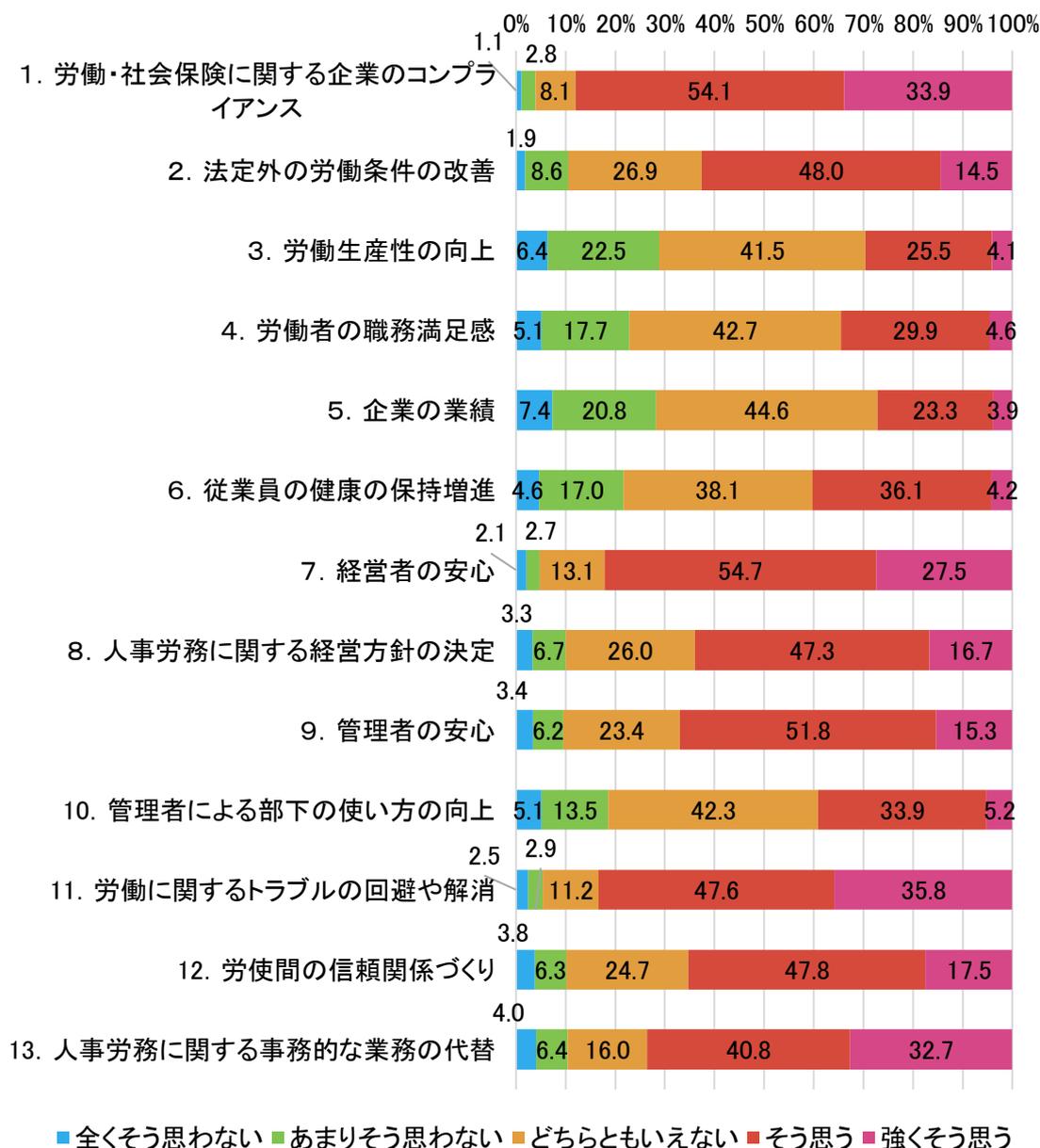


図 16 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面(開業社労士)

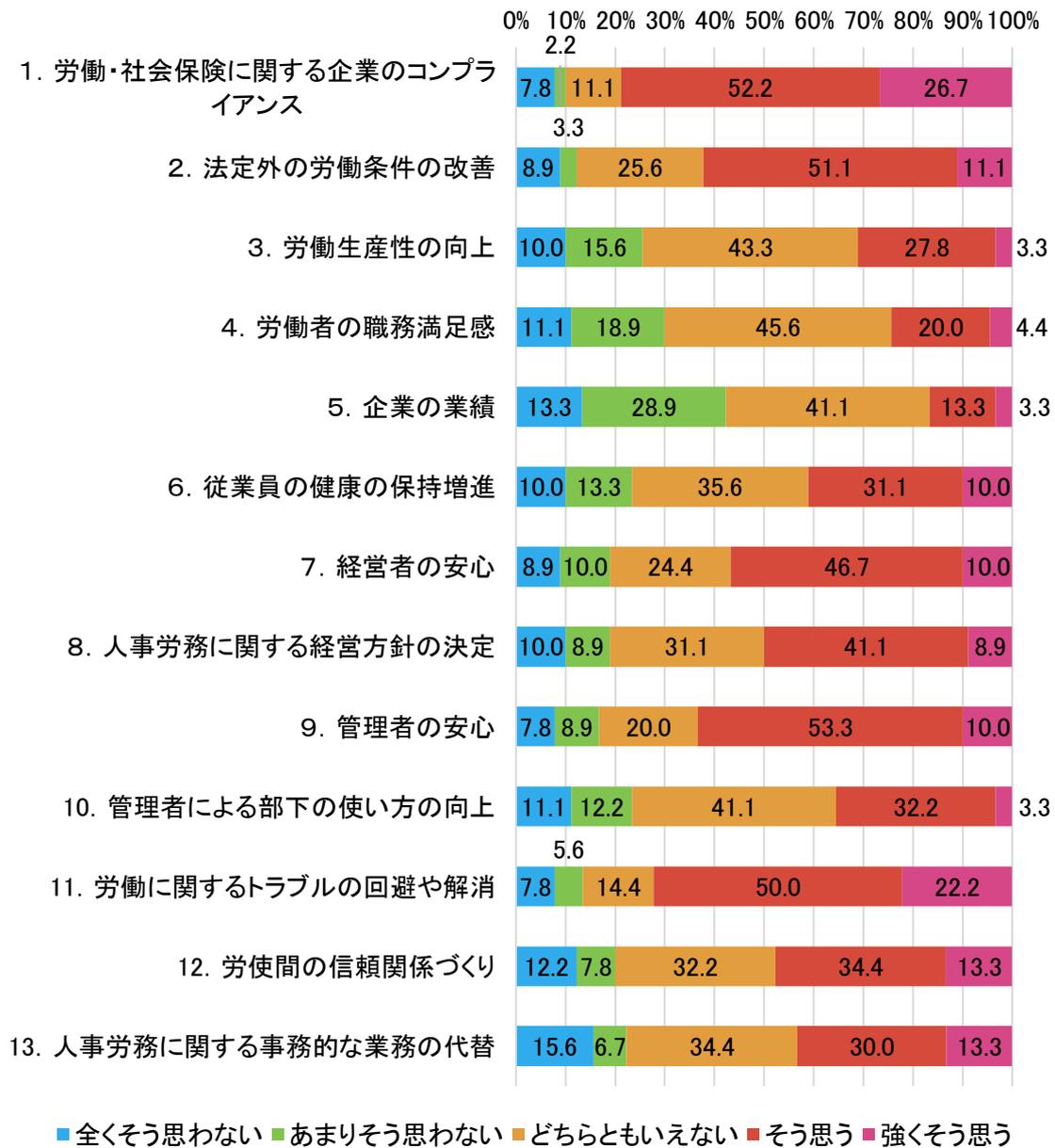


図 17 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面(勤務社労士)

2.5.6. 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面・その他

アンケートで挙げた「社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面」13項目以外に、役立っていると思うものがあれば簡単に説明してもらった。それらの内容について表 11 に示す。

表 11 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面「その他」の内容

開業社労士
<p>活性化 従業員モラルアップ。 アドラー心理学を応用したより良い人間関係の構築 テレビ、インターネット、SNS等に惑わされず、自社の実態と現在の法令及び社会情勢を客観的に把握し、将来の法改正動向を踏まえた経営方針策定に役立っている。 法令のアドバイス 行政の動向 人事担当者向けの情報提供サイト 政府の労働行政の今後の見通しを説明することにより、企業の中長期の課題設定に役立つ。 基本的な労働法規の理解、考え方等をわかっていない経営者が多いので、労務管理全般について支援できていると思う。 憲法および民主主義に於いての社会正義に関する知識 海外のお客様なので日本の社会保険制度をかみ砕いて紹介している 法改正の見通しを先にお伝えできる、年金事務所での相談では満足がいかない場合に丁寧な説明ができる、小中高生へのワークルール教育・年金教育・社会保障教育、他社の取り組み例などをヒントとしてお伝えできる 経営に関する相談 幹部登用 役員登用 後継者養成等の相談に応じること 事業主、雇用者それぞれの相談役(業務に全く関係のないものも含む) 担当者や社長の他には話せない愚痴等を聞くこと 社会保険労務士の業務でないことも、わからないことは先ずは聞いてみれば、何かしらヒントをもらえるという便利さ(気軽に相談・問い合わせできること) 社労士が入っている会社だという評価 公契約などにおける社会保険労務士の関与、または官公庁に対する社会保険労務士の関与 取引先にコンプライアンスを要求されることが最近増えているらしく、自社が大丈夫なのかどうか確認するのに役に立っているようである 使用者の偏った判断や間違った対応に対し労使公平な立場での助言により労使の信頼関係の構築や紛争の未然防止に役立っている。 管理者のパワハラ的行為が少なくなった 各種助成金の申請及び、助成金申請に伴う就業規則等の整備 雇用助成制度などの活用 助成金に伴う就業規則等の変更、保育士の処遇改善加算のためのキャリアパス及び人事評価制度構築 助成金活用 助成金受給及び手続き。 企業に代わって手続きや給与計算をすることによる、企業の時間の短縮や正確性で役立っていると思う。更に法改正の情報提供の速さ。また、調査に立ち会うことでの不安の解消。 給与計算業務 企業の財務表のきわめ(解説)方法。 許認可関係書類の事務負担の軽減、情報提供 時間外労働や有給休暇、雇用契約書の管理とクラウドシステムを利用した給与明細の発行等 就業規則、規定、36 協定、労働時間(時間外)、賃金、IT です。 某保育園は保育士さんの離職と入園の多くの手続き、某工務店は元請け先からの労働関係登録番号確認への紹介など 無期雇用等の問題に対する事業主に対するアドバイス</p>

労働関連法規則のスペシャリストとして。
労働分配率を考慮した人事考課制度の構築
人材育成・職場環境改善・組織風土づくり
労務管理に関する悩みの共有 支援先の労働時間の節約・抑制
生活設計
他の専門家など人脈紹介
労働社会保険関係書類の電子化
電子申請(e-Gov)の利用促進

勤務社労士

勤務している企業では、社会保険労務士というより弁護士やコンサルタント会社に外部委託をしているので社会保険労務士の姿が見えない。会計事務所などに勤務している社会保険労務士や社会保険労務士事務所の方々は、それなりに存在感があると想像しています。
経営者の意識改革
顧問社労士ではなく、社員として専門家を雇用しているので迅速かつ的確な対応が可能
情報管理の適正化
人事制度構築にかかる専門的知識、助成金の活用等
専門知識がないと行えない年金相談や年金記録調査で役立ち、年金請求によって年間 3 億円以上のメリットを事業主に与えている。
退職金制度等福利厚生制度の構築、改訂
法的な面でのコンプライアンスの提言

2.5.7. 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野

15 の分野について、社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる程度を「拡大するとは全く思わない」から「拡大するととても思う」までの 5 段階で回答してもらった結果（回答％）を、開業社労士については図 18 に、勤務社労士については図 19 に示す。

開業社労士において「拡大するととても思う」割合が最も高かったのは、「10. 働き方の多様化支援（就労支援、労働条件整備、社会保険対応）」の 36.7%、2 番目は「2. 高齢社会への対応（高齢者の就労支援のための労働条件整備、社会保険手続等）」の 36.4%、3 番目は「3. 医療、介護分野における就労支援、労働条件整備」の 29.1%、4 番目は「1. 海外労働者の受け入れの支援（留学生、移民などへの就労支援、労働条件整備）」の 25.6%、5 番目は「12. 労務監査・労働条件審査」の 25.1%であった。

一方、勤務社労士において「拡大するととても思う」割合が最も高かったのは、「10. 働き方の多様化支援（就労支援、労働条件整備、社会保険対応）」の 44.4%で、2 番目は「12. 労務監査・労働条件審査」の 35.6%、3 番目は「2. 高齢社会への対応（高齢者の就労支援のための労働条件整備、社会保険手続等）」の 32.2%。4 番目は「8. 職場でのワークライフバランスの実現サポート」の 27.8%、5 番目は「6. 傷病後の従業員の職場復帰支援、就労支援などの産業保健関係業務」の 26.7%であった。

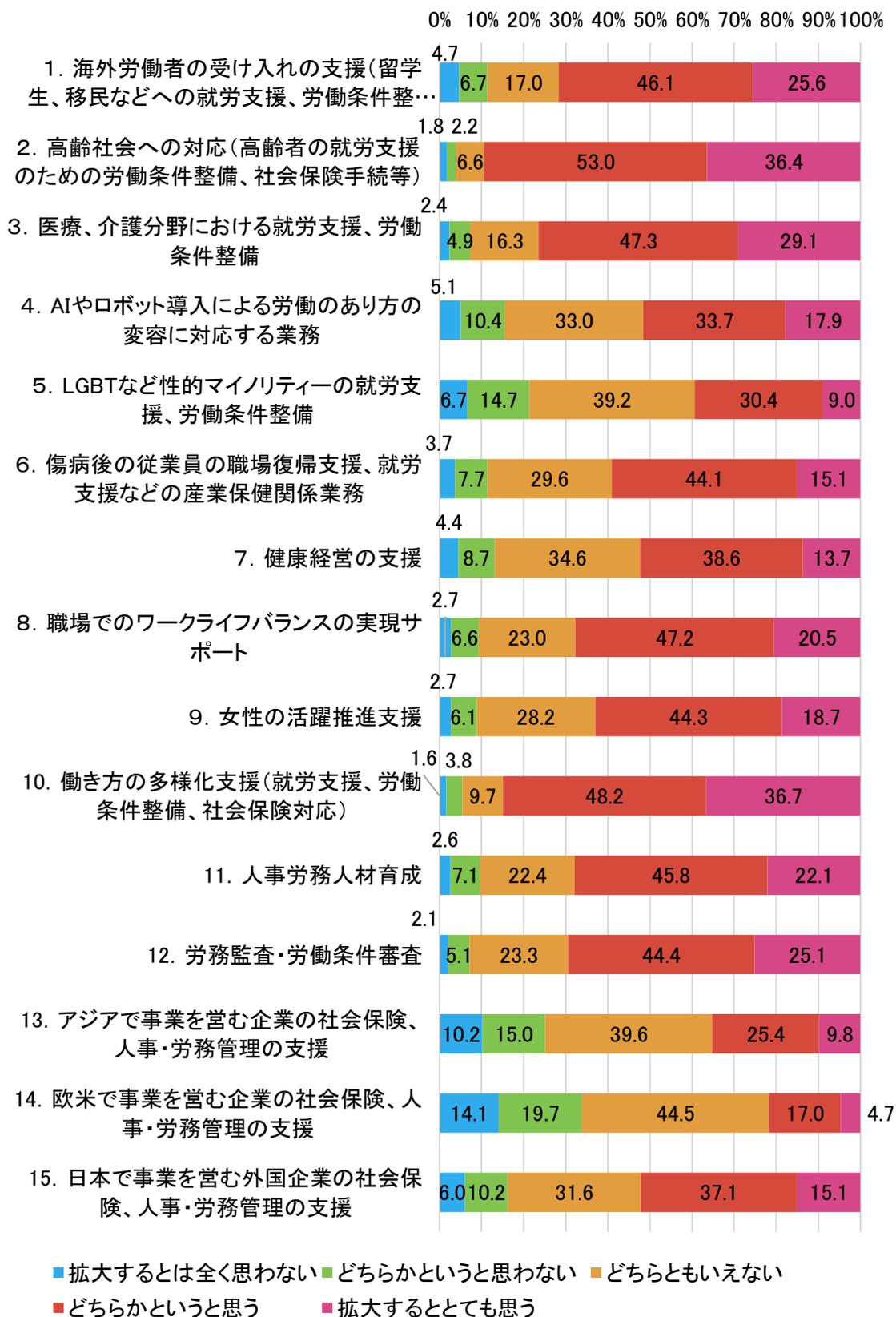


図 18 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野(開業社労士)

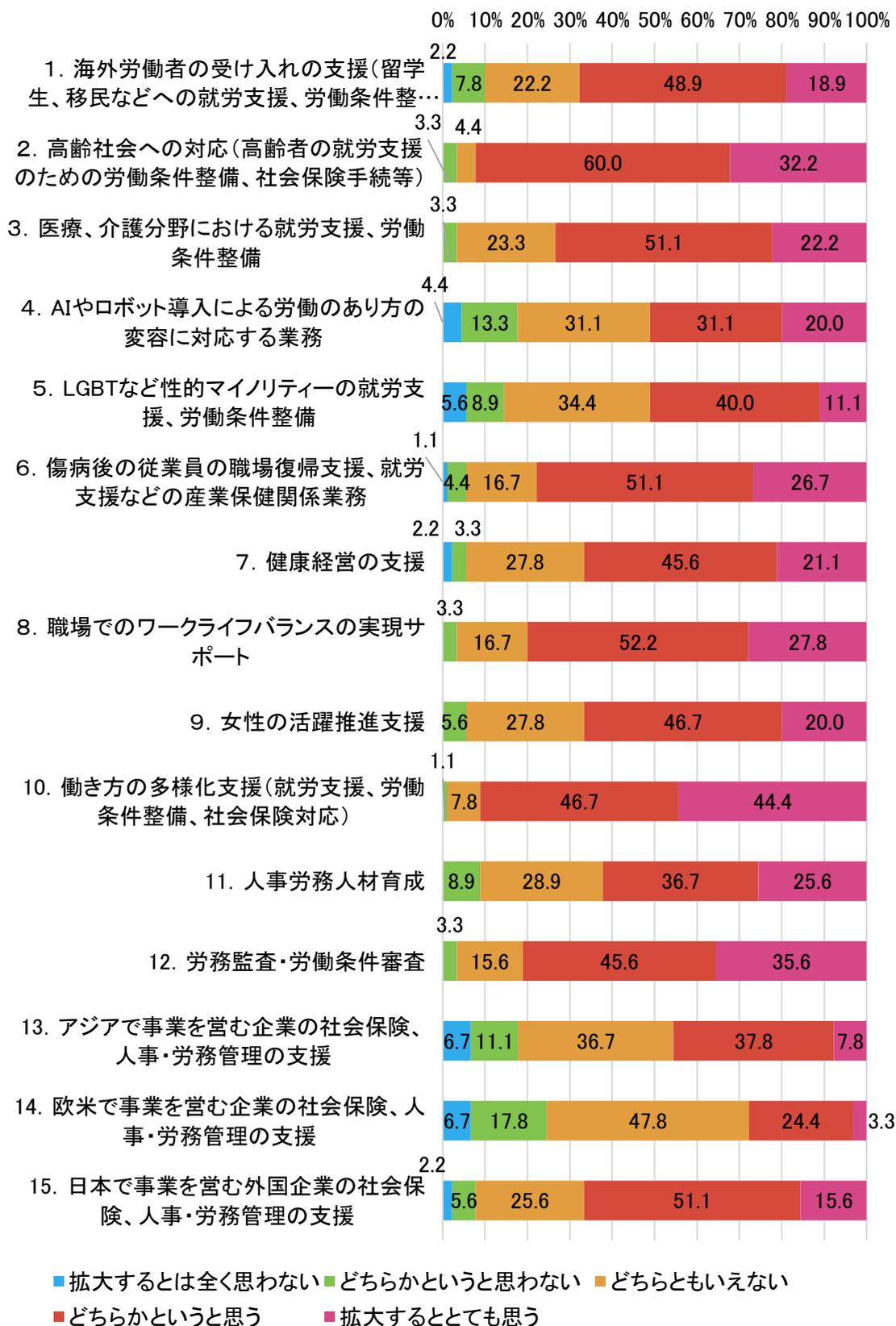


図 19 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野(勤務社労士)

2.5.8. 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野・その他

アンケートで挙げた 15 分野以外に、社労士の職域でさらに拡大していくと思われる分野があれば簡単に説明してもらった。それらの内容について表 12 に示す。

表 12 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野「その他」の内容

開業社労士
外国人技能実習に関わる外国人技能実習生に対する労務管理
外国人材と我が国の労使との調和
外国人労働者と国内企業の労務管理上のトラブルの仲裁
技能実習生の就労と企業の監査
在留外国人の社会保険手続きに関するアドバイス、提出代行など
学校教育(回答数 2)
成年後見制度(回答数 3)
成年後見等への関わり。
キャリア形成
多様な働き方に対する相談
例えば、がん治療しながら就業を続ける方などのサポート。理想としては、治療する病院なや産院などにそういった相談を受けることができるようになるサポート制度など
就労支援
長時間労働の是正
AI 化、働き方改革の進展による法規制の対応等へのアドバイス、監修業務など。
働き方改革、または年金機構のゴタゴタ
介護保険や派遣、紹介等許認可関連業務サポート
派遣労働者、個人請負事業主等と派遣先事業主・委託元事業主の労働問題に関する相談・指導
会計監査(有資格)、ファイナンシャルプランナー。社労士はバブル時代の資格であり冷めてます。
公的年金と私的年金のつながり拡大
国民健康保険 介護保険 高齢者医療 は地方自治体と業者任せでは不透明。これからは社会保険労務士が専門家として係ることが必要
採用及び人事評価に関する相談業務、障害年金申請業務
上記を含むコンサルティング業務
総合経営コンサルティング業務。
求人、採用に関するコンサルティング
人事・賃金制度の構築。採用コンサル。
非常勤人事労務担当取締役
法改正にリアルタイムで対応する就業規則整備。助成金の選別と事務対応。
人事担当者や会社経営者向けの情報提供サイト
電子申請(e-Gov)の利用促進
複式簿記、ソフトの導入と扱い全て。
ADR
労働関係紛争
労働審判の代理ができるようになれば、個別労働紛争分野の依頼は拡大していくであろう。
労働組合の組織化に関する問題
労務管理(労働条件審査を含む)、職場復帰支援等のアドバイス

勤務社労士

コンサルティング、企業顧問。

社労士という枠にとらわれずに顧問先等からの要請に法規制の範囲内で積極的に応えること。

職域に留まらない企業内部課題に対する人事的支援

建設業の社会保険未加入問題等への相談

特定個人情報、要配慮情報などの個人情報や営業秘密などの重要情報の適正保護についての支援企業

労務コストと経営分析支援、年金と成年被後見人制度への関り

AI活用(データ構築・使い方指南・仕方の構築)

2.5.9. 社労士は職域拡大すべきか

社労士は職域を拡大すべきかについて、「その他」を含む5つの選択肢から1つを選んで答えてもらった結果(回答%)を、開業社労士と勤務社労士に分けて図20に示す。また、「その他」の自由記述内容については表13に示す。

「現状を少しずつ変えていくのがよい」が開業社労士43.2%、勤務社労士42.2%と最も多く、次に多かったのは「現状を大きく変えないと社会保険労務士の将来は危うい」であり、開業社労士27.3%、勤務社労士33.3%の回答率であった。

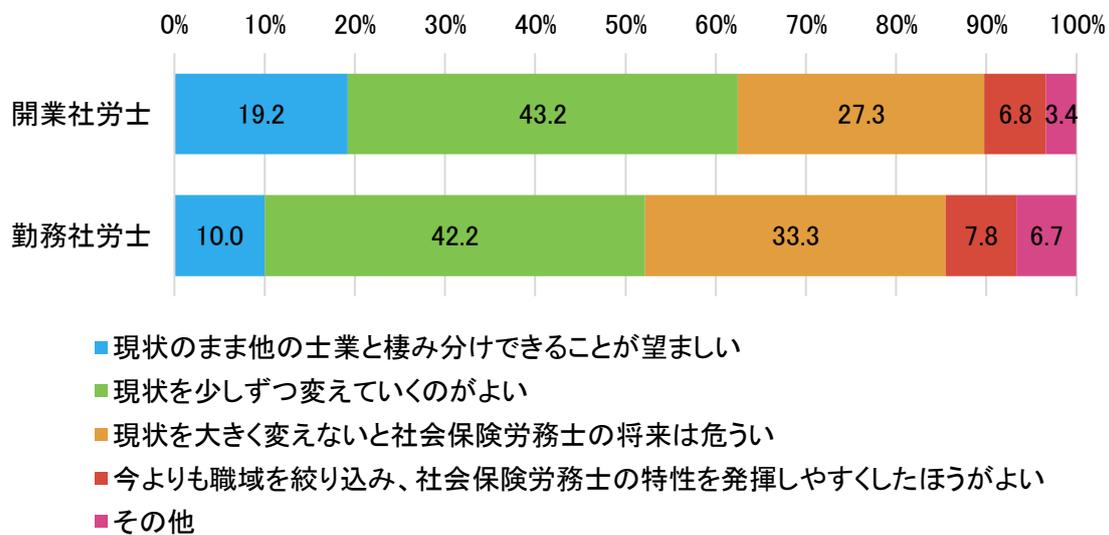


図20 社労士は職域拡大すべきか(開業社労士・勤務社労士)

表 13 社労士は職域拡大すべきか「その他」の内容

開業社労士
<p>1号業務と呼ばれる所謂手続き業務は、IT や AI の進展によって確実に減少する。社労士に限らず司法書士、税理士などルーチン処理可能な業務は IT や AI で代替した方が効率がよく、そうなるのは時間の問題である。職域を拡大するといっても、このご時世に国民生活や市場原理に便益をもたらさない既得権益的な独占業務など認められる筈もなければ、認めるべきでもない。ゆえに、社労士等の士業の職域拡大＝独占業務の拡大という発想は捨てるべき。職域という言葉自体を再定義する必要がある。</p> <p>マーケティング戦略の視点で顧客のニーズと期待を捉えたとき、社労士の職域拡大にどれだけ顧客が反応するのか現状で想像できません。</p> <p>現状のままでは衰退しかないと。我々の活躍するメインステージは、訴訟提起前に如何に解決することができるかにあると考える。しかし、現実、第三者への解決する場での対応は必須であり、あっせんは参加自体に拘束力がないので権利関係の紛争、労働審判迄の職域の拡大は目指したいと思う。</p> <p>社会保険の根幹である年金制度の改悪に対してあるべき(食べていける年金)制度の構築が求められている。それに応えることなしに、社労士の存在意義はなくなっていくと思う。</p> <p>社会保険労務士がすべき業務は今後ますます多くなるとは思います、それを他に理解していただくには、社会保険労務士の仕事やその特性についての理解が深まるよう常に活動していく必要があると思います。</p> <p>社会保険労務士だけでは、社会に受け入れられないようになる。多様多彩な能力が必要。一人で数役をこなす必要がある。</p> <p>職域拡大の前に、コンピュータで業務が処理できるようになったために、社会保険・労働保険の本質を理解していない社会保険労務士が増えてきてしまったことに危機感を覚える。</p> <p>訴訟までとは言わないが、労働審判の代理権まで職域を拡大することが望ましい。(平時から有事までの労務を一貫して受けられるため社会一般からみた社労士の位置づけが分かり安くなるため)</p> <p>他士業が参入できない独自分野の確立を目指す。</p> <p>OFFJITでも個人の実務経験をつむ機会を増やさないと、社会保険労務士全体の専門性は高まらない</p> <p>「これは法的にウチの職分だ」と議論する事がナンセンスと考えていますので、特に必要とは思いません。</p>
勤務社労士
<p>社労士各人の人格・品位向上</p> <p>他の士業の仕事を取るような拡大は宜しくない。自身がその資格を取得するか、その士業に任せれば良い。現状社労士業務に付加価値が加わった職域を目指すべき</p> <p>知名度の向上、職域の拡大が必要</p> <p>法規制の範囲内で積極的に職域開拓を進める。</p> <p>個々の社会保険労務士によるため、一概に選択するのはどうかと思う。</p>

2.5.10. 社労士の職域拡大を妨げると思われる要因

社労士の職域拡大を妨げると思われる要因について5つを提示し、「妨げる要因になるとは全く思わない」から「妨げる要因になるととても思う」までの5段階で回答してもらった結果（回答％）を、開業社労士については図21に、勤務社労士については図22に示す。

開業社労士において「妨げる要因になるととても思う」割合が最も高かったのは、「5. 社会保険労務士自身の意識や能力」の31.8%、次に多かったのは「1. 他士業との関係」の19.0%、3番目は「2. 社会保険労務士業務に対する認知度」の18.1%であった。

一方、勤務社労士で最も多かったのは、開業社労士と同じく「5. 社会保険労務士自身の意識や能力」の32.2%であったが、2番目は「2. 社会保険労務士業務に対する認知度」の21.1%、3番目は「1. 他士業との関係」の17.8%であった。

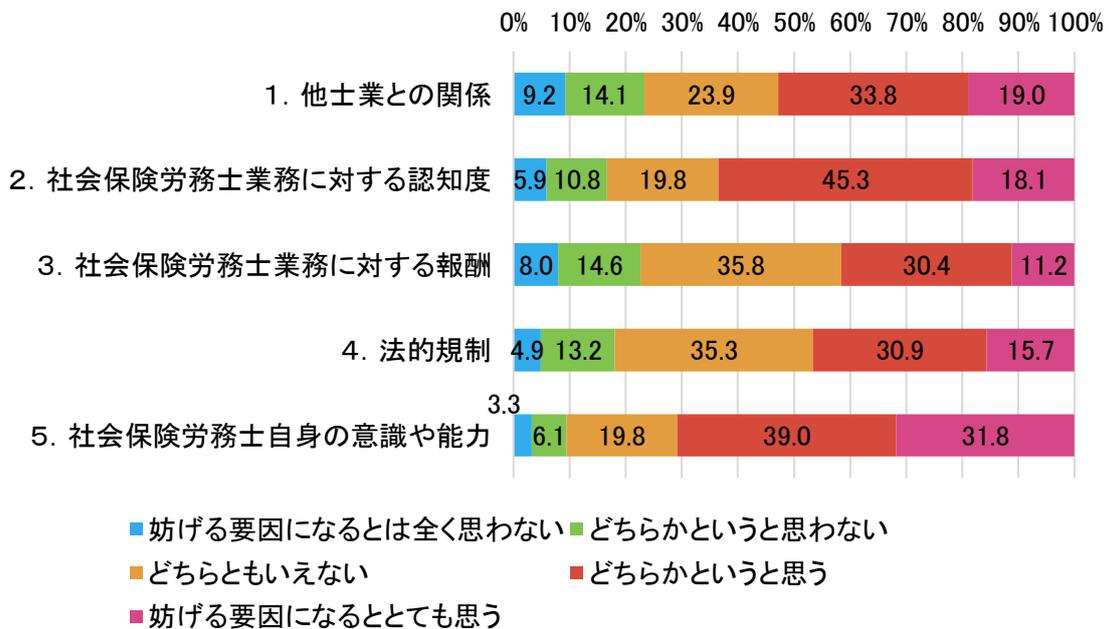


図21 社労士の職域拡大を妨げると思われる要因(開業社労士)

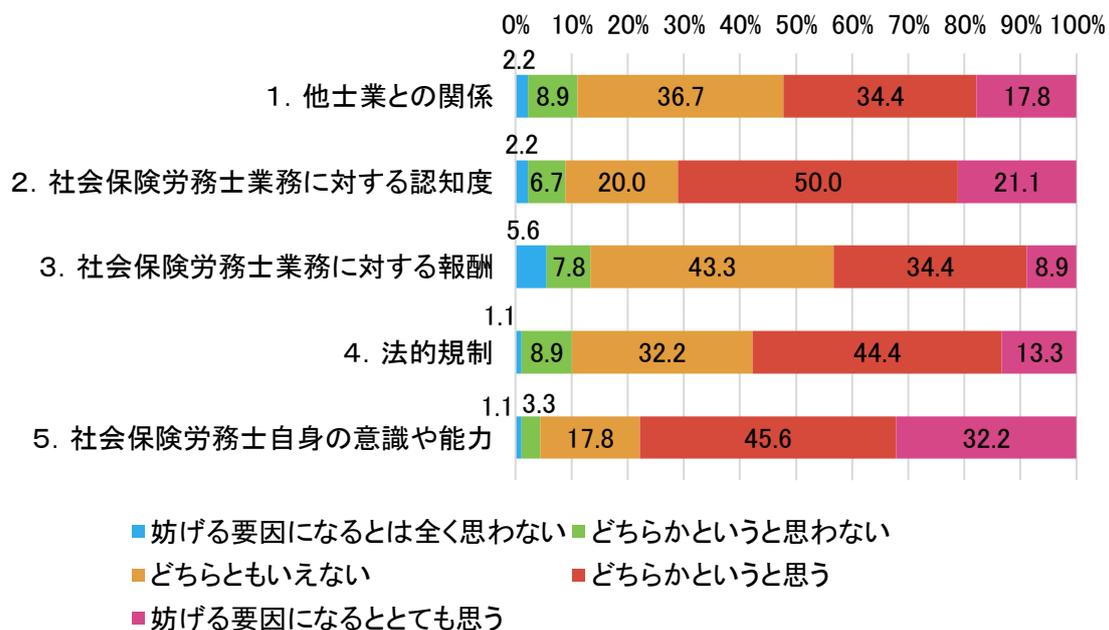


図 22 社労士の職域拡大を妨げられると思われる要因(勤務社労士)

2.5.11. 社労士の職域拡大を妨げられると思われる要因・その他

アンケートで挙げた 5 項目以外に、社労士の職域拡大を妨げられると思われる要因があれば簡単に説明してもらった。それらの内容について表 14 に示す。

表 14 社労士の職域拡大を妨げられると思われる要因「その他」の内容

開業社労士
「勤務社会保険労務士」という、他の士業にはない登録制度。
「職域」の定義が個々により異なると思います。社労士業務の範囲を固定的に考えることが妨げる要因になると考えます。
「職域拡大＝独占業務の拡大」という発想。社労士はじめ、士業はこのように考えている者が多い。今更独占業務の拡大などナンセンスであり、極力市場メカニズムに任せるべきである。顧客に価値を提供できない、既得権益としての独占業務に固執する旧態然とした発想は国民からの支持を得られない。このような独占業務の拡大と職域拡大を同一視している社労士が多いことが、職域拡大を阻害する要因になっていると思う。
1号・2号の独占業務にあぐらをかいてしまう慢心。
お客様が部品加工の製造業としてほとんどの社労士が工場の内を巡回し指導業ができません。社長も期待していないと思います。その顧客の現場を理解できない士業が会社の役に立つ支援ができるとは思いません。社労士の業務はなくても会社はこまらない世界にならないと日本は発展しないと思います。2020 年から一括管理で税から年金・保険まで手続きができるようになります。社労士は方で守られているとすれば、法で守られたマーケットで発展した業界がないことを感じて、自由に活動するしかないと思います
そもそも職域拡大と言っている時点で、社労士という資格に頼って生きようとしている証拠。資格ではなく、自分で稼げるようにならないといけない。そういう意味で、むしろ資格を廃止した方がいい。社労士の資格がなければ食べられない人があまりにも多すぎる。

アウトソーシング系企業及び AI による手続き業務の簡素化(企業内での社労士業務の内製化を含む)

AI クラウドによる手続き業務の社内処理

AI化

シェアード会社の動向。シェアード会社における社労士法違反行為が黙認されてしまった場合。

ベンチャー企業の労務システムや税理士の名ばかり社労士法人
マスコミ、SNS

宣伝物にみられる極端な宣伝とそれに対する世間・世相の批判

心無い一部の社労士のマイナスイメージ。かかる社労士には、社労士会内部での厳正な対処をする必要がある。

委託事業に社労士がかかわること(自身でコントロールできない仕事に時間や労力が奪われるため)社労士会が受託した事業は問題ないと考えます。

一般の民間企業との競合の激化

引き受けた業務は、必ず完璧に完結させる能力。士業にふさわしい、品格、業務態度。

簡略化など、社会保険労務士に対する行政の更なる柔軟性が必要

企業に在籍する事務員。現在でも、事業所の事務職員が居ればなんとかやれているとか、事務員でもできる仕事で事務員に任せているという企業が多いので、1号・2号業務は、今後衰退すると思う(社労士の独占業務であるが、別に社労士を雇う必要もなく。)そうすると、独占業務については雲行きが非常に怪しい。3号業務だけであれば、中小企業診断士・税理士・弁護士とのすみ分けも良く分からないと言われる。

行政サービスの充実

行政との関係。独自色が出しにくくなってきているように感じる。

行政への不信感

産業界のように各事業所で社労士の選任が義務付けられていないこと 税とことなり、社会保険関係は違反に対する規制が甘いこと

税務調査ほど社会保険等の調査が徹底されていないため、企業側の危機感が薄いこと

私的には、一般会社の総務の人の方が、知識あり、経験も多い。全般的にみて、プライドが高すぎて、知識(本で)、経験なし、サービス業であると思う。人との接触を多くとり学習すべし。社会保険労務士自身の意識や知識の底の浅さが自分たちの地位の向上を妨げていると考える。

社労士の倫理観、依頼者との距離の取り方

自身の事務所の売上拡大を目的にした助成金活用提案や経営課題の本質的な解消につながらない、表面的なアドバイスは即刻辞めるべき。本当に企業で働く経営者や従業員の方の支援を行いたいのであれば、知識、経験および品格を高め、社会の為になる職務を行うべきである。全体的に倫理的なレベルが低い先生が多い。たいした仕事をしていないのにキャリアが長いだけで偉そうにしている先生が多い。社労士法人で儲かっていてもたかだか1億円程度であり、中小企業のほうがずっと優位であることを忘れている。

社会保険労務士として報酬や業務に関する倫理が欠けた者が行った行為が、国民に対し不平等等を与える要因となる。

社労士自身のマインドの問題

社労士自身の熱意と努力

他士業との連携部分の知識レベルが低い

業界の職域や社労士の職務レベルの低下が危惧される。

弁護士との職域の問題と社労士の意識・能力の向上。労働問題の専門家になるには労働法だけでなく、憲法・民法・民事訴訟法等の知識が不可欠であり、もっと積極的に斡旋代理に取組むべき。更にその先には労働審判の代理権の獲得を射程とすべき。

弁護士の理解 社会保険労務士試験科目(民法、民事訴訟法がない)

法令と実務に精通しようという意欲と機会の欠如
民法、刑法などの知識が少ない(試験科目になっていない)。
法律の体系的知識の欠如
労務管理分野の実務経験が少ない人の能力向上
社労士自身の知識 幅が広すぎる職域分野の中での特化した専門性がなかなか見つからないこと
多様多面的な要求に対する対応能力
実際人と接するとやはり社会保険労務士の知名度は低いのかなと思うことが多々ある
社会保険労務士は事業主サイドに立つ人と思われていること
社労士自身が、社労士としてできる業務範囲を再確認し、できることに進んで取り組み、実績を情報発信すること、地方ではまだ労働法整備が進んでいない企業が多いので、企業として最低限すべき法整備を根付かせる地道な活動も必要だと思う。
士業間で役割分担が明確になっているようで、現実的には給与計算における所得税の計算、年金事務所への届け出業務等をお互いに行っている・税理士事務所で社会保険労務士が社員の場合において第1. 2業務を行えない等という壁を取り払い相互に生き残りを図るべきではないか
社会保険労務士以外(例えば税理士)が会社の社会保険等の手続を行える現状
税理士が給与業務を行うなど業際の侵害が一部にある。
税理士が社労士業の分野を有料で実施していること。(間違っって指導しているケースも多いので、困ることもある)
税理士や公認会計士。行政書士が行う1号業務に対して厚生労働省が黙認している実態
種々のコンサルタント業に職域を随分取られていると思う
他士業とのちっさいくだらない職域の争い(特に年末調整)
弁護士法第72条。
社会保険労務士会がつまらないことで「業務侵害」だと騒ぎすぎたり、年末調整についての税理士会との協議内容について、わざと誤った表現で会報に載せて問題になったりしている。それにより、能力で勝負できないイメージがついているのではないかと懸念される。
昔よりも親切的な行政窓口、簡素化された届出(IT化)。しかし、これは時流であって、職域拡大を妨げる要因ではないと思っている。
電子申請、手続き業務のAI化
法改正後の法律の煩雑さ
TPPなどのような国際的な取り決めによる規制緩和

勤務社労士

関係行政機関からの信頼度
勤務社会保険労務士が、自社の業務のみしかできないこと
社会保険労務士の「労務」に対するイメージ
社会保険労務士の倫理を向上させなければ信頼を得られない。「ブラック社労士」といわれるような人たちが一部にいることも事実で、こうした人たちをなくさない限り、企業側に立って物事を考えているだけと思われてしまう。これからは労働者個人に対するサポートが必要と考える。
他士業に比べ、社会保険労務士自身、法律を扱う士業であるという意識が低いことが何よりも問題であると思います。
開業経験もある勤務社労士ですが、勤務になってみて外からでは把握できない課題が沢山あり、企業はそうした専門的見地からのサポートを求めていると感じている。1、2号業務などのパイがある程度決まったものを皆で分けるよりも、勤務社労士がもっと増えれば、活躍の場も広がり、社労士の認知度も高まると想定する。
人口知能の普及などの技術革新
弁護士法や他士業の法が、妨げ要因になる
無償独占業務の規定の不存在、一定規模企業の社労士必置規定の不存在

2.5.12. 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの

社労士業にとって今後の課題と考えられるものについて、6つの項目を提示し、「今後の課題であるとは全く思わない」から「今後の課題であるとともに思う」までの5段階で回答してもらった（回答％）を、開業社労士については図23に、勤務社労士については図24に示す。

開業社労士において「今後の課題であるとともに思う」割合が最も高かったのは、「1. 各業務分野の専門性の向上」の48.3%で半数近く、次に多かったのは「4. 社会保険労務士の社会的認知の向上」で42.6%、3番目は「5. 業務に対する個人的な魅力の向上」で32.7%であった。

一方、勤務社労士でも「1. 各業務分野の専門性の向上」が最も多く、51.1%で半数を超えていた。2番目に多かったのは「4. 社会保険労務士の社会的認知の向上」で48.9%と、半数近かった。3番目に多かったのは「2. 社会保険労務士の倫理性・品位の向上」と「5. 業務に対する個人的な魅力の向上」でどちらも38.9%であった。

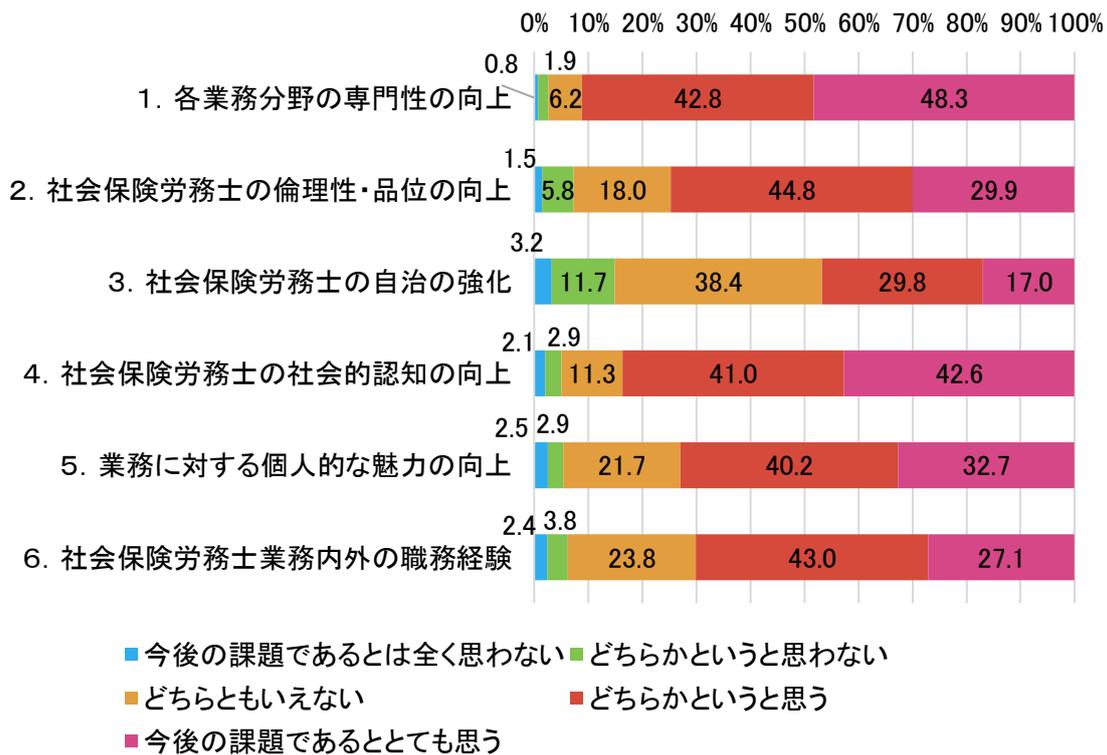


図23 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの（開業社労士）

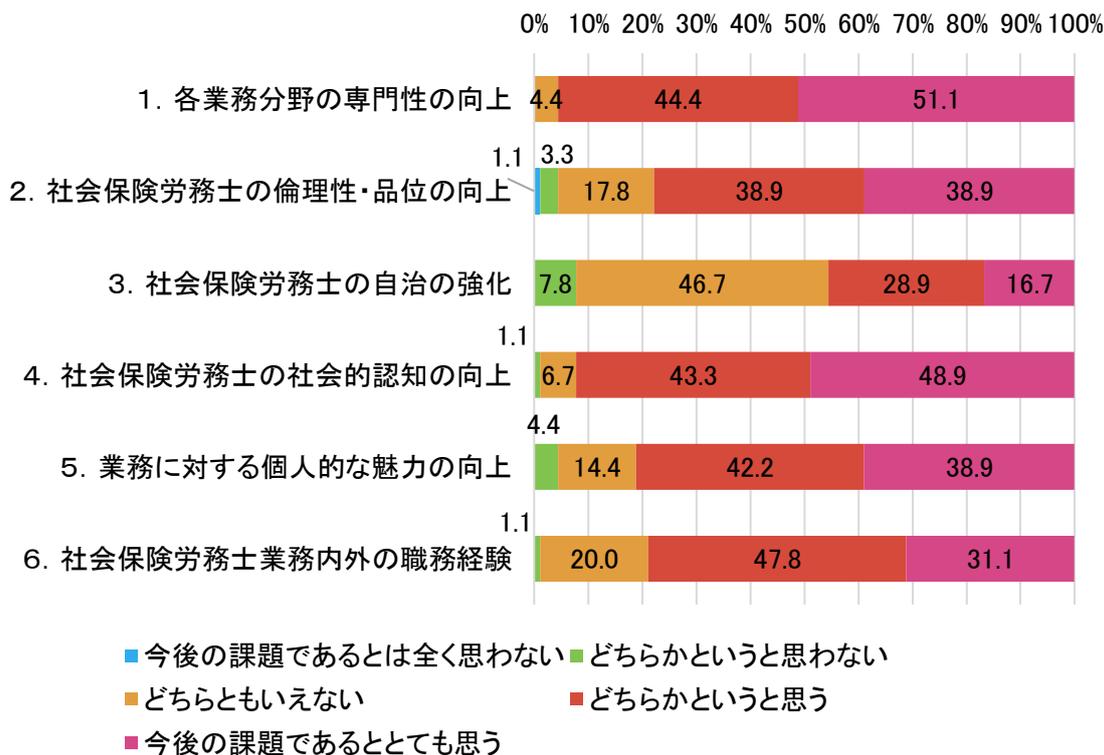


図 24 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの(勤務社労士)

2.5.13. 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの・その他

アンケートで挙げた 6 項目以外に、社労士業にとっての今後の課題と考えられるものがあれば簡単に説明してもらった。それらの内容について表 15 に示す。

表 15 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの「その他」の内容

開業社労士
やはり認知度は大事(回答数 2)
社労士の専門性の向上による社会的認知度の向上 公契約による労働条件審査の導入の推進
一般教養的知識
業務知識以外の知識や経験の取得
語学力
営業の方法
個人事業から組織的サービスの提供のできる経営体制
事務所の組織化
会社総務がイヤになって資格をとった人が多い。正直労働指導→ムリ。事務処理も企業の方が場数をふんでいる。
企業にいる既存の信頼関係のある事務員を超える存在や必要な人材になる必要がある。事務員で足りているのに、わざわざ別途に社労士を雇う必要がないと言われることもしばしば(給与計算や手続であれば)。また、3号も労働分野に特化と言っても、会社としては、ワンストップで聞ける中小企業診断士や税理士などに劣るといふ事業主の方もいるので、難しい。つまり、世

の中には、税務は別として、経営等の事業に口出して欲しくない事業主も多数いるということである。参謀として参入できればいいが、そのような会社も少ない気がする。

経営者が必要とする人材のレベル

社労士は世間を知らないバカばかりです。現象と課題と問題点のちがいがわからない人がいると思います。今回の設問とその回答の分析でどうしたら生き残れるのか、どんな分析と提言となるのか、期待していません。

社会保険労務士試験に合格したときには社会保険労務士の仕事をしてもいいよという玄関を開けてもらっただけで、そこから長い長い修業が始まると考える。社会での実務も経験もないような人が、社会保険労務士の衣だけ着て一人前になったような錯覚で支援先のアドバイスをしている現状をなんとか改善していかないと将来はないように思える。

AIやRPAの先進的活用と、電子申請(e-Gov)の積極的取組。

AI化への対応能力

手続き業務の電子申請対応の原則化(AI活用を含む)

社会保険労務士内部の課題でないため恐縮だが、行政(労働基準監督署、年金事務所、公共職業安定所)による監督、調査の機能が弱いことが社会保険労務士制度の課題となっていると思われる。税務署と税理士の関係同様、行政のチェック機能が強く働くほど、専門士業のニーズは高くなり、法令指導が行き渡り易くなる。現状では例えば監督官の人数が限定されているなど、行政の指導とその後の社会保険労務士によるケアという行政と専門士業の二人三脚が十分に機能していない状態であると思う。

社労士ではない者のコンサル業務が増えすぎたと思う。社労士としての有意性を持たせなければ、どんどん淘汰されるだけだと思う。

社労士は「ヒトの専門家」を自負しているが、実際は正しい表現とは言えない。なぜなら、社労士は「労務」の専門家とは言えるかもしれないが、「人事」の専門家とは到底言えないからである。試験制度自体、人的資源管理に関する知識を問う問題は僅かであり、実務でも当該知識・能力が醸成される状況にもない。1、2号業務は遠からずほぼ100%IT・AI等の技術で代替される。3号業務に活路を見出すべく「ヒトの専門家」と胸を張って言えるような知識・能力を如何に身に着けるかが課題である。

使用者の意向に偏らない労使公平な立場で対応、解決する能力

品位の保持が課題

倫理観の向上。業務スキルの向上。離職票が書けないとは言語道断。社労士も資格更新が必要なのは。

社労士自身の生活のために、少ない労力で多くの稼ぎを得ようとする一部の先生方が社労士の評判を落としたり、悪いイメージを作っているように感じる。労使双方にとって、また、社会にとって必要なものは何かをよく考えて、得られる対価は少なくとも、社労士にしかできない業務を責任をもって行う心構え、社労士自身の倫理観の醸成が必要と思う。

主婦層のパート代わりに業務を行っている層と、年金をもらいながらボランティアのように業務を行っている層の二層。真剣にビジネスをしている人が少なすぎる。下手なパートアルバイトより中途半端に稼げてしまうので、意識レベルの低い層も多い。

法律家としての見識を上げること

法令遵守は当然として、そこを基盤として関与先や顧問先だけでなく、社会に対していかに貢献できるか？貢献する能力があると認知頂くこと。そして、自己研鑽

他業種との連携

他士業やデータセンター等企業との連携

他士業等との関係性。自己の職域に踏み込ませない「縄張り意識」は重要だが、「共存共栄の実現」との両立をもう少し考えるべきとも感じる。社労士の非専門分野、たとえば、税務や役員に関するディープな事から、専門分野の延長線上にそうしたコンサルはつきまとう。そうした際に、他の専門家へスムーズにつなぐのも開業者のウデの見せ所とは承知しているが、これといった相談先をもたない場合は苦勞する。日常の相談業務における「非専門だが、他士業の縄

張りには必ずしも踏み込まない」ケースというのはどの士業にも存するわけで、うまい仕組み・お膳立てを期待する、とまでは言わないが、対人工知能という側面からも、検討すべき課題と考える。

提供できる業務分野の代表的なものを手続き以外に創ること

労働審判や労働裁判での補佐人から代理人への格上げが、自分の経験からのぞまれる報酬(給与)の安さ。膨大な仕事量。

勤務社労士

・経営数値に弱い傾向があること ・開業者を守り、他士業に対して自らの領域を守るということも重要だと思うが、顧客側からするとワンストップサービスを受けづらくなるというデメリットが大きいこと

各社会保険労務士が、法律を扱う者として、更に法律等学ぶ必要が有ると思います。

法律の知識。特定社会保険労務士制度の在り方。年金に特化していて、個別労働関係紛争処理業務はもとより労働関係分野に全く関心を持っていない社会保険労務士が「箔付け」のためだけに受験して、特定社会保険労務士となっている面が大いにある。

民法、憲法、民事訴訟法など、民事に関する法律を学ばなくてはならない。試験制度にも導入すべき

試験に合格して事務講習を修了しただけで開業できるため、玉石混淆状態であり専門分野ごとの経験・技量が何らかの形で可視化できるようにしないと依頼側のリスクが大きい。

社労士の育成制度

法改正や技術革新などの諸々の変化に適切且つ迅速に対応していく能力

簡裁代理権

2.5.14. 社労士の職域拡大に関する認識ならびに今後の課題について（まとめ）

「社労士は職域拡大すべきか」「社労士の職域拡大を妨げると思われる要因」「社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの」の3つの設問について大まかにまとめると、「現状を少しずつでも変え」るべき、あるいは「現状を大きく変え」るべき、程度の差はあるが現状を変えるべきであると考える割合は開業・勤務ともに7割を超え、現状維持をよしとしない認識がうかがえる。また、職域拡大を妨げる要因として「社労士自身の意識や能力」を挙げた割合は開業・勤務ともに最も多く、社労士自身の自覚と一層の研鑽が必要との認識もかなり共有されているようである。一層の研鑽という点では、社労士業の今後の課題として「各業務分野の専門性の向上」が、開業・勤務ともに最も多く挙げられていたことと一致するだろう。次いで「社労士の社会的認知の向上」も多く回答されていたのは開業・勤務ともに共通しているが、興味深いのは「社労士の倫理性・品位の向上」についての結果である。開業社労士では29.9%、勤務社労士では38.9%と、勤務社労士の方が9ポイント高く、開業社労士と勤務社労士では専門職としての倫理・品位についての考え方に違いがあるのか、今後検討すべき点であると思われる。

2.6. 5 因子性格特性得点について

本アンケート調査では、今まで示してきたような社労士業務に関する内容の他、5因子の性格特性（外向性、協調性、勤勉性、神経症傾向、開放性）について、短縮尺度での測定を試みた。性格特性5因子についての記述統計結果を表16（開業社労士）と表17（勤務社労

士) に示す。なお、性格特性の質問項目には無回答などの欠損値が多かったため、それらの欠損値を除くケースで採点と集計を行った。

表 16 5 因子性格特性得点(開業社労士、欠損値除く N=818 で計算)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
外向性	818	2	14	8.9	2.7
協調性	818	2	14	10.6	2.1
勤勉性	818	2	14	9.4	2.5
神経症傾向	818	2	14	7.1	2.3
開放性	818	2	14	9.1	2.6

表 17 5 因子性格特性得点(勤務社労士)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
外向性	90	3	14	8.6	2.6
協調性	90	4	14	10.0	2.1
勤勉性	90	2	14	9.4	2.6
神経症傾向	90	2	13	7.3	2.5
開放性	90	2	14	9.1	2.3

さらに、開業社労士と勤務社労士それぞれの 5 因子性格特性得点について差があるか検討するために、対応のない t 検定を行ったところ、「協調性」について 1%水準で有意な差があり (t=2.644、df=907)、開業社労士の方が「協調性」得点が高い傾向が認められた。

2.7. アンケート結果の詳細分析

2.7.1. 社労士としての個人収入と社労士としての仕事満足度の相関

社労士としての個人収入に関する認識（1：少ない～5：多い）と社労士としての仕事の満足度（1：不満である～5：満足している）について、開業社労士と勤務社労士に差があるか、対応のない t 検定を行った。その結果、社労士としての仕事の満足度について 0.1%水準で有意な差があり（ $t=4.763$ 、 $df=937$ ）、開業社労士の方が仕事の満足度が高い傾向にあった（表 18 参照）。

表 18 開業・勤務別にみた社労士としての個人収入および社労士としての仕事満足度

		度数	平均値	標準偏差
現在の社労士としての個人収入	開業社労士	849	2.14	0.962
	勤務社労士	90	2.06	0.964
現在の社労士としての仕事満足度	開業社労士	849	3.5	1.104
	勤務社労士	90	2.91	1.138

続いて、個人収入に関する認識と仕事の満足度に相関がみられるかどうか検討したところ、開業社労士については相関係数（Pearson）0.469 と中程度の正の相関があり、個人収入が高いと認識していれば仕事に対する満足度も高いという結果であった。他方、勤務社労士においては相関係数 0.179 と、ほとんど相関がなく、個人収入に関する認識と社労士としての仕事満足度の関係はほとんどみられないという結果であった。

2.7.2. 開業社労士事務所売上高および個人収入と顧問契約先数、手続業務等の契約件数、講師担当回数との関係

開業社労士の 2016 年度の事務所売上高および個人収入と、顧問契約先数、手続業務等の契約件数、講師担当回数との関係を検討するため、コレスポンデンス分析を行った。図 25 にコレスポンデンス分析の結果である 2 次元プロット図を示す。2 次元プロット図上で近くにあるほど関係が強い、あるいは互いの類似度が高いと解釈できる。

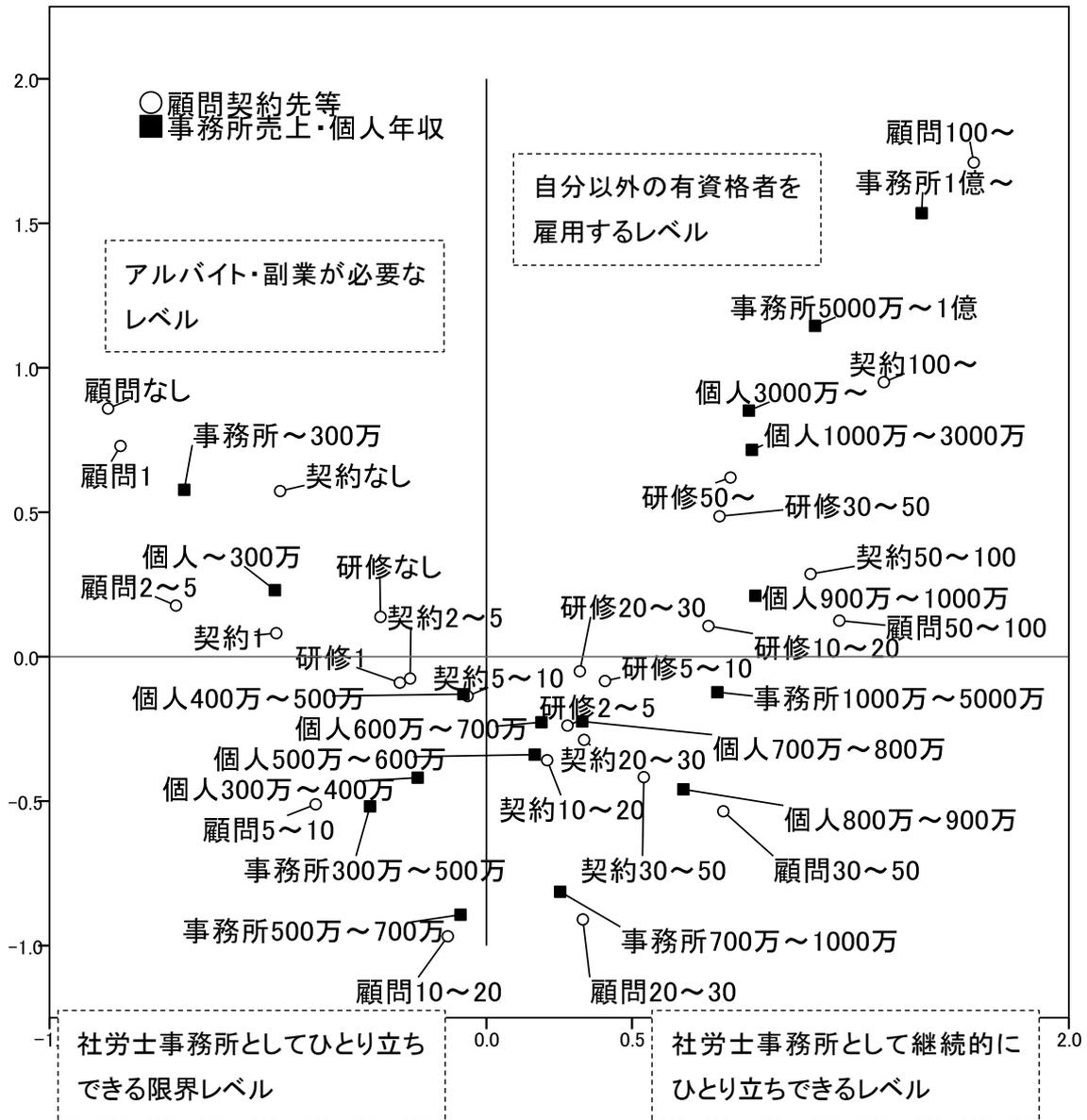


図 25 事務所売上高および個人収入と顧問契約先数、手続業務等の契約件数、講師担当回数
の相関分析結果

図 25 を見ると、第 2 象限には事務所売上高 300 万円未満と個人収入 300 万円未満が位置しており、第 2 象限から逆時計回りに第 3 象限、第 4 象限、第 1 象限と進むごとに事務所売上高および個人収入が増加していくように見える。

図 25 では x 軸をはさんで第 3 象限に事務所売上高 500 万～700 万円と個人収入 400 万～500 万円と、第 4 象限に事務所売上高 700 万～1000 万円と個人収入 500 万～600 万円が向かい合うように位置しており、社労士事務所として継続的にひとり立ちして活動できるレベルの分岐点がこの辺りにあると思われる。

第3象限には、事務所売上高が700万～1000万円および1000万～5000万円と、顧問契約先数20～30件および30～50件が存在するが、顧問契約数50件～100件は第1象限にあり個人収入900万～1000万円に近い。これらのことから、顧問契約数が30件を超えると、事務所売上高も1000万円を超え、社労士ひとりでは業務をこなせなくなり事務アルバイト等を雇用するレベルとなり、さらに顧問契約数が50件を超えると個人収入も1000万円近くとなり、自分以外の有資格者の雇用を検討するレベルになってくるのかもしれない。

2.7.3. 有配偶に関する要因の検討

婚姻状況について「現在配偶者がいる」率が、開業社労士は76.2%であったのに対し、勤務社労士は68.9%と、やや開業社労士の方が多かったため、現在配偶者がいる（以下、有配偶とする）を目的変数とした二項ロジスティック分析を行い、有配偶に関係のある事柄（説明変数）を検討した。説明変数として、2016年度個人収入、年齢、性格5因子（外向性、協調性、勤勉性、神経症傾向、開放性）、性別：男性の9個を投入したところ、開業社労士については、2016年度個人収入と年齢、外向性、性別：男性の4つが有意（5%未満）な説明変数であった（表19参照）。勤務社労士については、2016年度個人収入と性別：男性の2つが有意（5%未満）な説明変数であった（表20参照）。

表19 開業社労士の二項ロジスティック分析に関する説明変数結果

説明変数	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
2016年度個人収入	0.107	0.034	10.103	1	0.001	1.113
年齢	0.029	0.007	16.074	1	0.000	1.030
外向性	0.077	0.032	6.002	1	0.014	1.081
性別:男性	0.404	0.192	4.428	1	0.035	1.498
定数	-1.786	0.489	13.364	1	0.000	0.168

表20 勤務社労士の二項ロジスティック分析に関する説明変数結果

説明変数	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
2016年度個人収入	0.199	0.109	3.323	1	0.068	1.220
性別:男性	1.556	0.516	9.107	1	0.003	4.739
定数	-1.182	0.633	3.489	1	0.062	0.307

オッズ比（表19および表20の「Exp(B)」）からみたところ、開業社労士については、有配偶であることに最もプラスの影響をもつのは性別が男性であること、2番目にプラスの影響をもつのは2016年度個人収入が高いこと、次いで外向性得点が高いこと、年齢が高いことの順であった。勤務社労士については、有配偶であることに最もプラスの影響をもつのは性別が男性であること、次に2016年度個人収入が高いことであった。

以上の二項ロジスティック回帰分析の結果をさらに検討するため、男女別に婚姻状況¹をクロス集計したところ、開業社労士と勤務社労士ともに女性の方が「離別」が多い傾向が見られた（図 26 および図 27）。さらに、勤務社労士の女性は有配偶率が 42.3%と半数に満たず、また未婚率が 46.2%と 4 割を超えており、未婚率が高い傾向が見られた。ただし、今回のアンケート調査の対象となった勤務社労士は 90 名で女性はそのうちの 26 名と人数が少ないことから、今回の結果を過度に一般化することは避けるべきだろう。

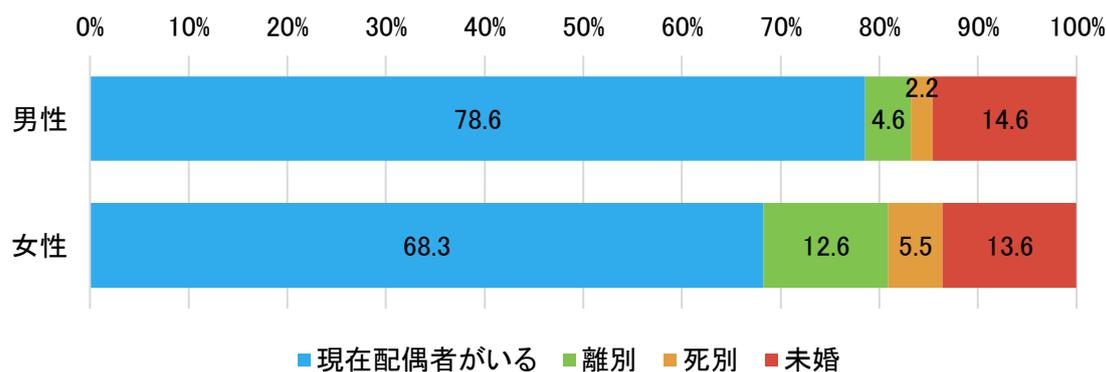


図 26 男女別にみた婚姻状況(開業社労士)

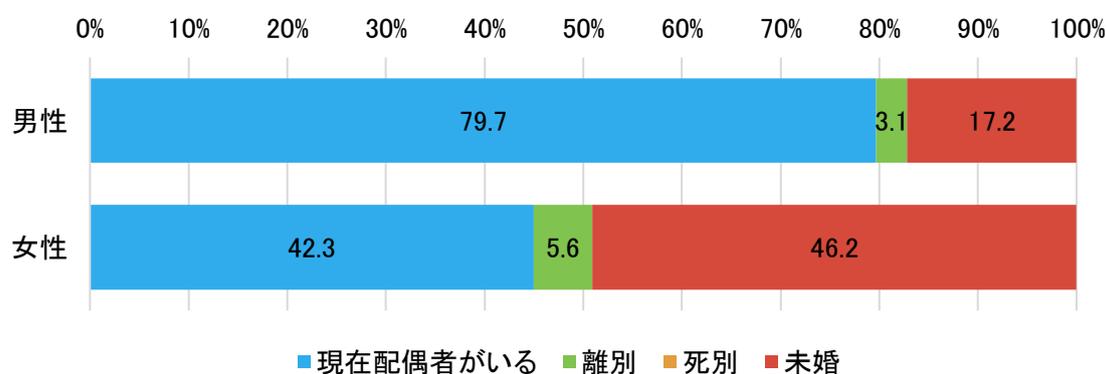


図 27 男女別にみた婚姻状況(勤務社労士)

¹ 参考：国勢調査（2015 年）によると、有配偶率は男性 60.9%、女性 56.3%、離別率は男性 4.1%、女性 6.3%、死別率は男性 3.2%、女性 14.2%、未婚率は男性 31.8%、女性 23.2%である。

2.7.4. 開業社労士のタイプ分類

2015年に実施した社労士アンケート²にて、2014年度個人収入（社労士業務関連）と社労士としての業務年数、および年齢・性別を基準として、開業社労士をクラスター分析にて分類した結果、8クラスター（発展中/兼業、セミリタイア、中堅、ボス、スタートアップ、イケイケ、セカンドライフ、ベテラン）に分類可能であるとしたが、その結果に再現性があるものか、今回のアンケート調査回答者（開業社労士のうち、社労士事務所・社労士法人勤務者を除く）を対象に、2015年調査と同様にクラスター分析（Ward法、ユークリッド平方距離、標準化なし）を用いて分類を試みた。なお、今回クラスター分類の基準としたのは2016年度事務所売上高、2016年度個人収入、年齢、社労士としての業務年数、副業の有無、女性比率の6変数であった。クラスター分析の結果、前回と同様に8クラスターに分類できた。それらのクラスター別にみた2016年度事務所売上高等の集計結果を表21に、クラスター別の割合を図28に示す。

表21 開業社労士クラスター別にみた各項目の集計結果
（事務所売上高、個人収入、年齢、業務年数は中央値）

クラスター名	度数	2016年度事務所売上高	2016年度個人収入	年齢	業務年数	副業あり	女性比率
発展中	187	300万～500万	300万～400万	42	5	33.2%	31.0%
中堅	147	1000万～5000万	600万～700万	60	20	13.6%	21.1%
兼業	126	300万～500万	400万～500万	54	9	22.2%	35.7%
セカンドライフ	121	300万未満	300万～400万	65	5	24.0%	9.9%
イケイケ	80	1000万～5000万	800万～900万	45	15	17.5%	18.8%
ボス	70	1000万～5000万	700万	68	35	11.4%	12.9%
セミリタイア	39	300万未満	300万～400万	76	17	10.3%	7.7%
ベテラン	30	700万	400万	78.5	42.5	23.3%	10.0%
合計	800	500万～700万	400万～500万	55.5	12	21.5%	22.0%

表21の「2016年度事務所売上高」「2016年度個人収入」「年齢」「業務年数」「副業あり」「女性比率」といった項目の内容より、各クラスターに所属するケースの特徴を推測し、8つのクラスターそれぞれの命名を試みたものが表21の「クラスター名」である。なお、2015年の調査結果から得られた各クラスターに所属するケースの特徴とは若干違いが認められ

² 「社労士総研 研究プロジェクト報告書（平成29年）社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンス・業績・産業保健に及ぼす効果に関する調査研究」
https://www.shakaihokenroumushi.jp/Portals/0/doc/nsec/souken/2017/%E6%9C%80%E7%B5%82%E6%A0%A1_%E7%A4%BE%E5%8A%B4%E5%A3%AB%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E7%A0%94%E7%A9%B6%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8.pdf（閲覧2019年2月7日）

たため、2015年調査とはクラスターの命名を一部変更したのがある。2015年調査ではあった「スタートアップ」は廃止、「発展中/兼業」をそれぞれ「発展中」「兼業」とした。

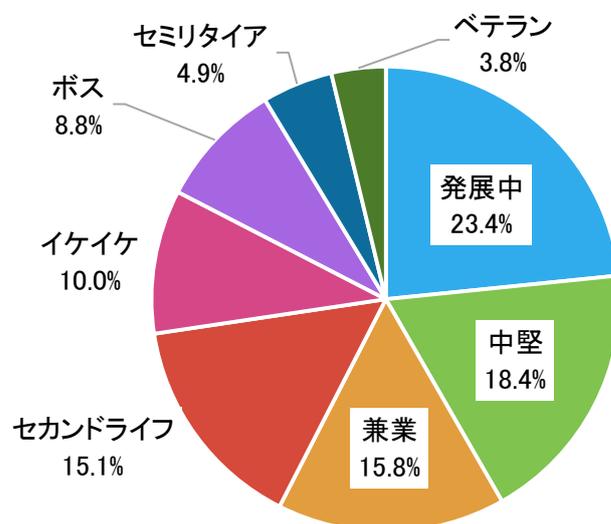


図 28 開業社労士クラスター別割合

今回の調査結果から得られた 8 つのクラスターの命名とそれぞれの特徴についてまとめたものが表 22 である。まず最もケースが多い「発展中」は年齢の中央値が 42 歳と最も若く、また社労士としての業務年数も最も短い（中央値が 5 年）ため、社労士として働き始めてまだ間もない“発展中”のグループであると推測した。二番目にケースが多い「中堅」は年齢が 60 歳とやや高く、業務年数も 20 年と比較的長い。事務所売上高は 1000 万円超で個人収入は 600 万円から 700 万円と、「社労士事務所として継続的にひとり立ちできるレベル」（前出の図 25 のコレスポネンス分析結果参照）であり、手堅く個人事務所をそれなりの期間続けているグループであると判断した。三番目にケースが多い「兼業」は、年齢は 54 歳と平均的で、業務年数は 9 年とやや短い。副業比率は 22.2%と平均的だが女性比率が 35.7%と最も高く、家庭とのバランスを考慮しつつ働いているケースも多く含まれるとみて「兼業」と命名した。四番目にケースが多い「セカンドライフ」は年齢が 65 歳と比較的高いのに対し、業務年数の中央値は 5 年と短い。また、事務所売上高が 300 万円未満と最も低いレベルであり、会社等を退職した後“第二の人生”として開業社労士として働いている層と推測した。五番目のケースである「イケイケ」は、年齢の中央値は 45 歳と「発展中」の次に若い業務年数の中央値は 15 年とやや長く、事務所売上は 1000 万円超で個人収入は 800 万円から 900 万円と、“若い”割にはそれなりに業務経験もあり個人収入も比較的高いグループであるといえる。六番目のケースである「ボス」は、年齢も 68 歳と比較的高く、業務年数は 35 年と二番目に長い。事務所売上高は 1000 万円超で、個人収入の中央値も 700 万円と比較的高いため、「社労士事務所として継続的にひとり立ちできるレベル」から「自

分以外の有資格者を雇用するレベル」にあるグループと考えられる。七番目の「セミリタイア」と八番目の「ベテラン」はともに年齢の中央値が 75 歳を超えており年齢層が最も高く、個人収入は平均的かやや低い程度という点は共通しているものの、「ベテラン」は事務所売上高が 700 万円と平均的なのに対し、「セミリタイア」は 300 万円未満と低いことから、「ベテラン」は高齢でも“現役”並みに活動しているのに対し、「セミリタイア」は年金等の収入を背景に社労士としての活動は“そこそこ”であることがうかがえ、それぞれ特徴が違う群であると判断した。

表 22 開業社労士 8 クラスターの命名と特徴

クラスター名	特徴
発展中	年齢が最も若く(中央値 42 歳)、業務年数も最も短い(中央値 5 年)。事務所売上高および個人収入も低く、副業比率が最も高い(33.2%)ことから、社労士試験に合格し業務を始めて日が浅く、開業社労士として“発展中”のグループであると推測した。
中堅	年齢はやや高く業務年数も比較的長い。事務所売上高および個人収入はともにやや高いレベルであり、社労士事務所をそれなりの期間手堅く続けているグループであると判断した。
兼業	年齢は平均的で業務年数はやや短い。副業比率は平均的だが女性比率が最も高く(35.7%)、家庭とのバランスを考慮しつつ働いているケースも多く含まれるとみて「兼業」とした。
セカンドライフ	年齢の中央値は比較的高い(65 歳)のに対し、業務年数が短く(中央値 5 年)、事務所売上高が 300 万円未満と最も低いレベルであり、企業等を退職した後、今までの経験と社労士資格を活用して業務を行っているグループと思われる。
イケイケ	年齢は若い(中央値 45 歳)、業務年数はやや長く、事務所売上高・個人収入ともに比較的高いことから、“若さ”を背景に(?)積極的に活動し業績を伸ばしているグループと推測した。
ボス	年齢は比較的高く、業務年数も二番目に長いレベル(中央値 35 年)。事務所売上高・個人収入もともに比較的高く、ベテランかつ比較的大規模に業務を行っているグループと推測した。
セミリタイア	年齢はかなり高く(中央値 76 歳)、業務年数もやや長い、事務所売上高が最も低いレベルであることから、年金等の収入を背景に(ただし副業率は低い)、社労士としての活動は“セミリタイア”状態のグループと推測した。
ベテラン	年齢が最も高く(中央値 78.5 歳)、かつ業務年数も最も長い(中央値 42.5 年)。個人収入・事務所売上高ともに平均的なレベルであり、“現役”並みに活動している“ベテラン”のグループであると判断した。

2.7.5. 主成分分析による社労士としての業務 22 項目の分類

社労士業務 22 項目について、アンケート回答者が社労士として行っている程度について「(今のところ) 行っていない」から「日常業務である」まで 6 段階で回答してもらったデータを、主成分分析を利用して項目の分類を試みた。主成分分析とは、各項目に共通する「成分」を合成変数として抽出することで、項目の分類や項目どうしの類似度をみることができるといわれる手法である。今回は、社労士業務 22 項目について 1・2 号業務的成分と 3 号業務的成分を抽出し、各項目がどの程度それぞれの成分をもっているのか、またその成分を含む程度により各項目間の類似度やその内容について検討することをねらいとした。

主成分分析により 2 つの成分（成分 1、成分 2）を抽出し、社労士業務 22 項目の成分 1 と成分 2 それぞれの負荷量を 2 次元プロット図に表したものを示す（図 29）。なお、各項目の成分への「負荷量」とは、いわば各項目が成分 1 と成分 2 それぞれの成分を含む程度、あるいは関係のある程度と解釈でき、-1 から 1 の間の値をとる。

図 29 を見ると、x 軸の「成分 1」については、マイナスの負荷量をもつ項目は認められず、22 項目すべてがプラスの負荷量をもつことがわかった。成分 1 について負荷量が 0.5 よりも小さいものは、「19. 紛争解決手続代理業務」「18. 年金についての教育・研修講師」「8. 年金に関する相談・アドバイス」「22. 裁判所における補佐人業務」であった。一方、負荷量が 0.7~0.8 と比較的大きいものは「6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定のことからについての相談・手続き」「10. 従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相談・アドバイス」「7. 作業の体制や方法など、就業に関わる経営課題（法令で直接的には定められていない人事労務課題）についての相談」「13. 賃金制度の設計の相談・アドバイス」「12. 人事制度の設計の相談・アドバイス」「4. 就業規則の作成・変更・届出」「20. 労働基準監督署による臨検や行政指導等への事前ないし適時の対応」「14. メンタルヘルスについての個別的な相談・アドバイス」といった、コンサルタント的な業務が中心であった。このことから、成分 1 は 3 号業務的な要素が強いように思われる。

一方、y 軸の「成分 2」については、プラスとマイナス両方の負荷量をもつ項目が存在しており、プラスの方向に負荷量が比較的大きい（0.7~0.8）ものは「1. 雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き」「2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き」の 2 つであり、成分 2 の方は 1・2 号業務的な要素が強いように思われる。

以上より、成分 1（3 号業務的成分）と成分 2（1・2 号業務的成分）の 2 軸により社労士業務全 22 項目を分類できそうに思われたが、この成分内容の解釈の妥当性を確かめるため、本アンケートで同時に尋ねた他の項目「2016 年度 1・2 号業務割合」および「2016 年度 3 号業務割合」と、成分 1 および成分 2 の得点³についてそれぞれ相関係数（Pearson）を求

³ 主成分分析では各項目の「成分」に対する負荷量を算出した上で、その負荷量をもとに各ケース（個人）について「成分」に対する得点（成分得点）を算出することができる。今回の場合、例えばある個人について成分 1 の得点が多く、成分 2 の得点が少なければ、その個人は 3 号業務を多く行い、1・2 号業務は少ないとみることができる。

めてみた。「2016年度1・2号業務割合」と成分2得点の相関は0.504と中程度の正の相関で、成分2は1・2号業務的要素を多く含むと解釈できそうである。成分2と「2016年度3号業務割合」は0.196とほとんど相関がみられなかった。一方、「2016年度3号業務割合」と成分1の相関は、1.47とほとんど相関がなく当初の予想とは異なる結果であった。成分1と「2016年度1・2号業務割合」は-0.350と弱い負の相関であった。成分1は単に3号業務というよりは「社労士総合力」のようなものを示しているのかもしれない。

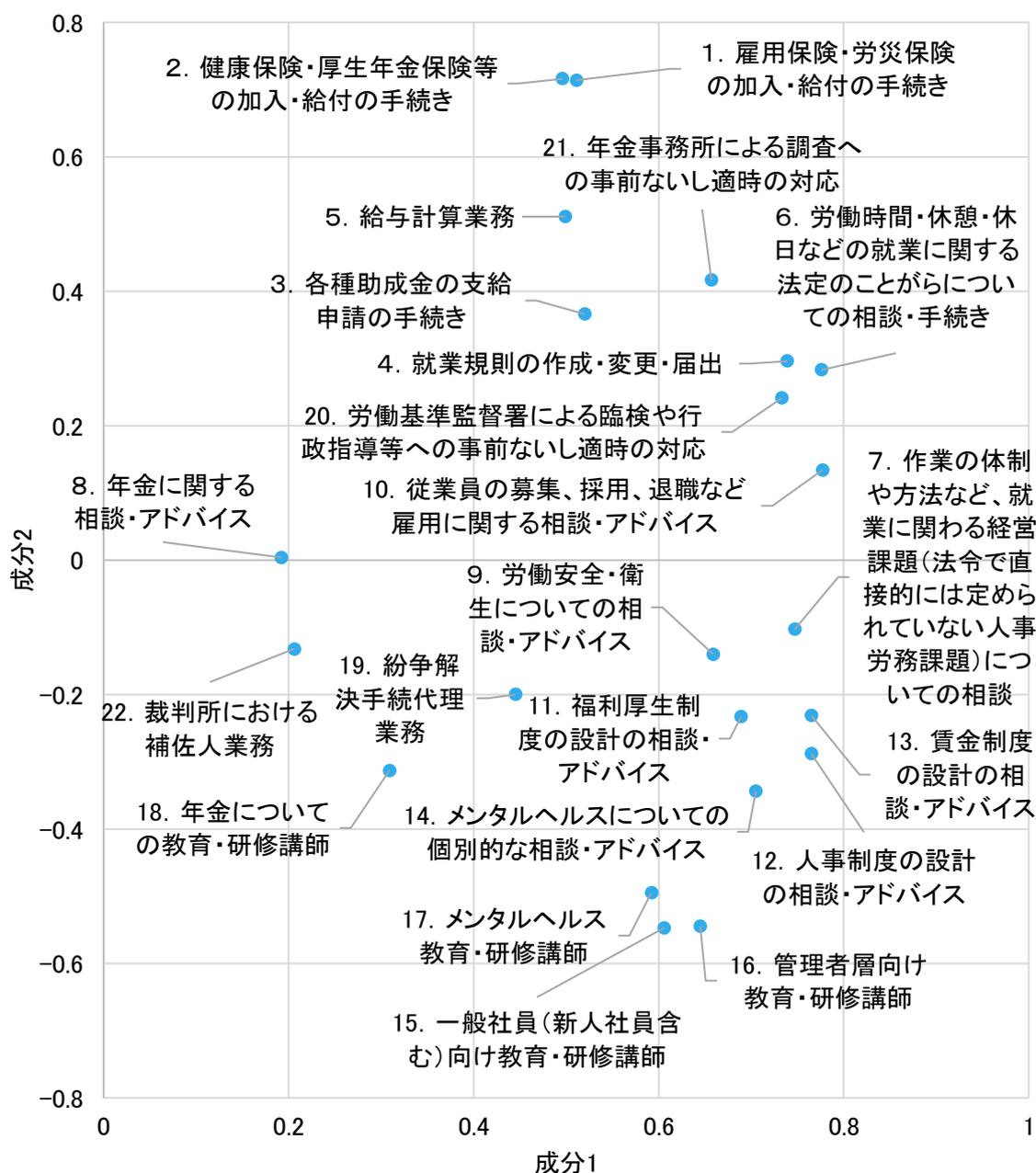


図 29 社労士業務 22 項目の主成分分析による成分プロット図

2.7.6. 社労士のタイプ分類と社労士業務

先に示したクラスター分析による開業社労士のタイプ分類 8 つ(2016 年度事務所売上高、2016 年度個人収入、年齢、社労士としての業務年数、副業の有無、女性比率の 6 変数が基準)に、勤務社労士と社労士事務所・社労士法人に勤務する社労士を加えると、社労士のタイプ分類は全部で 10 つとなる。また、この 10 タイプで今回のアンケート調査の回答者全員をカバーするものとなる。

この社労士のタイプ分類 (10 つ) 別に、先に示した社労士業務 22 項目の主成分分析で得られた成分 1 (3 号業務的成分) と成分 2 (1・2 号業務的成分) の得点の平均値を算出した (表 23)。

表 23 社労士タイプ分類別にみた社労士業務成分得点平均値

社労士タイプ分類	度数	成分 1(3 号業務的成分)得点	成分 2(1・2 号業務的成分)得点
発展中	187	-0.08	0.15
中堅	147	0.33	0.19
兼業	126	-0.04	0.00
セカンドライフ	121	-0.64	-0.39
イケイケ	80	0.64	0.55
ボス	70	0.33	0.45
セミリタイア	39	-0.08	-0.51
ベテラン	30	0.39	-0.27
勤務社労士	90	-0.40	-0.90
社労士事務所・社労士法人勤務社労士	49	0.02	0.48

成分 1 (3 号業務的成分) および成分 2 (1・2 号業務的成分) の得点は、ともに全体の平均は 0、標準偏差は 1 となっているため、成分得点が 0 より大きければ、その成分に関わる業務を平均よりもよく行っており、反対に 0 より小さくマイナスの得点であれば、平均よりも業務を行っている程度が小さいと解釈できる。例えば、成分 1 (3 号業務的成分) 得点については「イケイケ」が 0.64 と最も高く、2 番目が「ベテラン」の 0.39、3 番目が「中堅」と「ボス」の 0.33 であり、これらのグループは 3 号業務的な成分を多くもつ=3 号業務的な要素が強い仕事を多く行っていると解釈することができる。

表に示した成分 1 (3 号業務的成分) および成分 2 (1・2 号業務的成分) の得点のタイプ分類別平均値を、2 次元にプロットしてみたものが図 30 である。第 1 象限には「イケイケ」「ボス」「中堅」と「社労士事務所・社労士法人勤務社労士」が入っているが、この象限は成分 1、成分 2 両方ともがプラスの値であり、1・2 号業務と 3 号業務の両方を多く (バランスよく?) 行っているグループであると見られる。ただし、「社労士事務所・社労士法人

勤務社労士」については、成分1の値が0に近いことから、3号業務は平均レベルと見るべきであろう。成分1がマイナス、成分2がプラスの第2象限には、「発展中」が入っているが、第3象限の「兼業」とともに原点に近いことから、全般的に業務量が平均～平均よりやや少なめのグループであると見られる。第3象限には「セカンドライフ」「セミリタイア」「勤務社労士」があり、社労士としての業務は全体的に平均よりも少ないグループであると見られる。最後の第4象限には「ベテラン」が入っており、1・2号業務は平均よりも少ないが、3号業務は平均よりも多く行っているグループであると見られる。

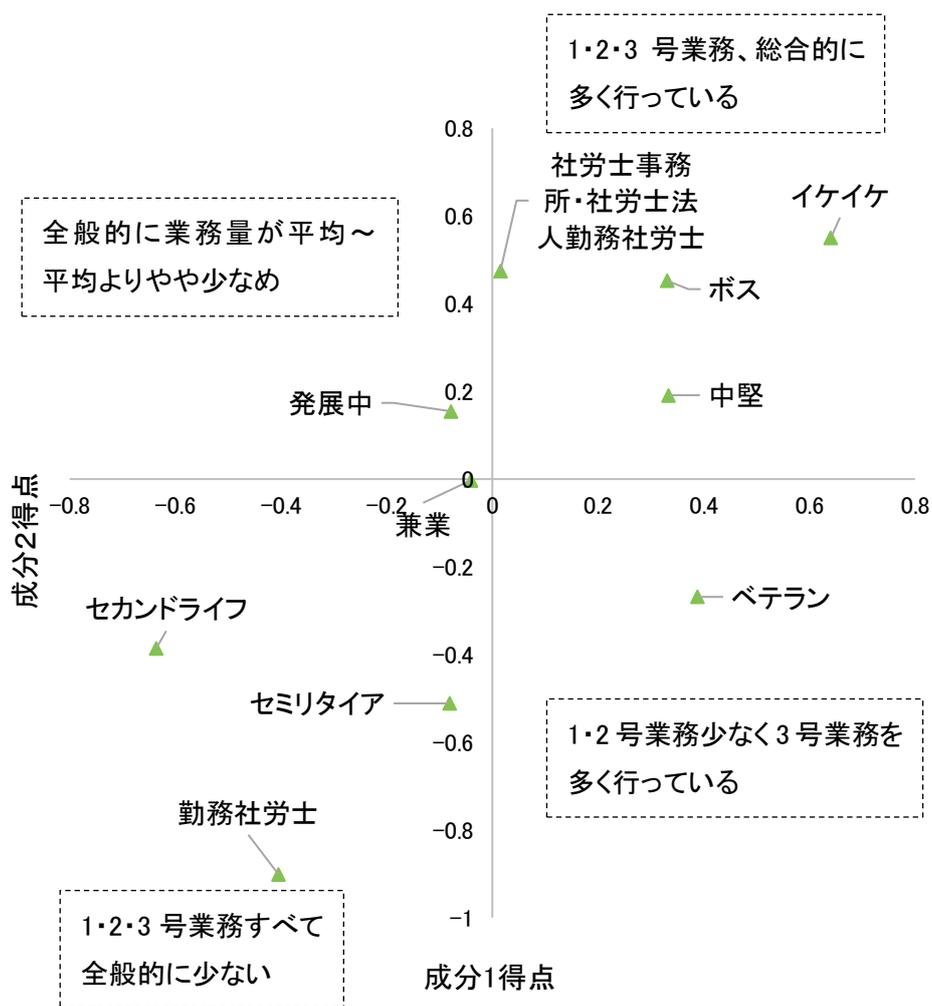


図 30 社労士タイプ 10 分類と主成分分析得点(成分 1・成分 2)

以上

資料

「社会保険労務士の業務展開についての
アンケート調査」調査票見本

社会保険労務士の業務展開についてのアンケート調査

平成30年2月 「専門士業科研」研究プロジェクト
研究代表者：福井康太（大阪大学大学院法学研究科教授）
共同研究者代表：三柴文典（近畿大学法学部教授）

この調査は、国の科学研究費補助金（科研費）挑戦的研究（萌芽）「専門士業の『専門性』形成のモデル構築：社会保険労務士を手がかりとして」（課題番号 17K18540 以下「専門士業科研」とする）の一環としておこなわれるものです。この調査で得られた知見を手がかりに、社会保険労務士の職域の今後ありえる展開や今後の課題を明らかにし、さらには社会保険労務士の可能な未来像を検討し、議論してゆくことを目的としております。ご多忙のおり大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただいて、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

<質問内容についてのご説明>

この調査では、以下のような内容について質問をいたします。
(A) あなたご自身の、社会保険労務士としてのお仕事
(B) 社会保険労務士の今後など
(C) あなたご自身
自由回答意見欄

<データの取り扱いについてのご説明>

ご回答いただいた内容は符号化され、コンピュータによる統計処理を行います。データは調査目的のためのみに使用し、調査実施者が責任をもって厳重管理いたします。あなたの回答内容を第三者に知られることや、あなたが特定されることは決してありません。

<調査方法についてのご説明>

この調査票は、全国社会保険労務士会連合会のご了解を頂いたうえ、各都道府県社会保険労務士会がインターネット上に公開している会員リストからランダムに抽出された名簿をもとに送付しております。
この調査票と同一の内容によるウェブアンケート調査 (<https://questant.jp/q/sharoshi2018anq>) も同時に実施しておりますが、本調査票にてご回答いただいた場合には、重複回答となりますので、恐れ入りますが上記ウェブアンケートへの回答はお控えいただきますようお願い申し上げます。

<返送方法>

- (1) ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にてご投函ください。
- (2) ご返送は 平成30年3月31日(土)(当日消印有効) までお願いいたします。ご了承ください。

この調査に関してご不明な点などございましたら、下記問い合わせ先まで電子メールまたは FAX にてお問い合わせください。

〒560-0043 大阪府豊中市待兼山町1番6号 大阪大学大学院法学研究科
「専門士業科研」研究プロジェクト事務局
E-mail: ktfukui@law.osaka-u.ac.jp
FAX : 06-6850-5146 TEL : 06-6850-5168

以下の問いについて、あてはまるものに○またはご記入をお願いいたします。

(A) あなたの、社会保険労務士としてのお仕事についてうかがいます。

Q 1 あなたは開業している社会保険労務士ですか、それとも企業や官公庁等、あるいは社会保険労務士事務所や社会保険労務士法人に勤務されている社会保険労務士ですか。

1. 開業している社会保険労務士
2. 開業している社会保険労務士で、副業もしている
3. 企業や官公庁等に勤務している社会保険労務士
4. 社会保険労務士事務所や社会保険労務士法人に勤務している社会保険労務士

上記問Q 1で3. に○をおつけになった方は、そのまま問Q 8とQ 9にお進みください。
その他の方は、そのまま問Q 2～Q 7にお進みください。

Q 2 2016年度にあなたが取り扱った業務のうち、1・2号業務¹⁾、3号業務、紛争解決
手続代理業務、およびその他の業務²⁾それぞれの売上の割合はどのくらいでしたか。
合計して100%になるように記入ください³⁾。

- 1) 給与計算は関連する業務として1・2号業務に含めます。
- 2) 「その他の業務」とは、社会保険労務士としての業務以外（例えば、何らかの副業がある、行政書士と兼業している場合など）一般を指します。
- 3) 取り扱いのまったくなかったものには0と記入ください。

1・2号業務 () % 3号業務 () %
紛争解決手続代理業務 () % その他の業務 () %

Q 3 あなたの2016年度末時点の顧問契約先件数（共同で受けている場合も含む）

- | | | |
|----------------|-----------------|----------------|
| 1. なし | 2. 1社 | 3. 2社以上～5社未満 |
| 4. 5社以上～10社未満 | 5. 10社以上～20社未満 | 6. 20社以上～30社未満 |
| 7. 30社以上～50社未満 | 8. 50社以上～100社未満 | 9. 100社以上 |

Q 4 あなたの2016年度における顧問契約以外の業務（手続き業務等）の契約件数（共同で受けた場合も含む）

- | | | |
|----------------|-----------------|----------------|
| 1. なし | 2. 1件 | 3. 2件以上～5件未満 |
| 4. 5件以上～10件未満 | 5. 10件以上～20件未満 | 6. 20件以上～30件未満 |
| 7. 30件以上～50件未満 | 8. 50件以上～100件未満 | 9. 100件以上 |

Q 9 2016年度におけるあなた個人の収入額（課税前のもの）

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. 300万円未満 | 2. 300万円以上～400万円未満 |
| 3. 400万円以上～500万円未満 | 4. 500万円以上～600万円未満 |
| 5. 600万円以上～700万円未満 | 6. 700万円以上～800万円未満 |
| 7. 800万円以上～900万円未満 | 8. 900万円以上～1000万円未満 |
| 9. 1000万円以上～3000万円未満 | 10. 3000万円以上～ |

以下問Q10以降はすべて、全員の方におうかがいします。

Q10 あなたが社会保険労務士を目指そうとした動機・背景などについて、下記1～13についてあてはまるものを選んで○をつけてください（いくつでも・複数選択可）。

- 1.（受験を決めた当時の）仕事の幅を広げたいから
 - 2.（受験を決めた当時の）仕事の専門性を深めたいから
 3. 昇給・昇格のため
 4. 社内（組織内）の異動に有利だと思ったから
 5. 会社（組織）から資格取得を勧められたから
 6. 資格手当・資格取得支援金が出るから
 7. 就職・転職に役立てるため
 8. 独立して開業できる資格だから
 9. 専門性（資格）を活かした柔軟な働き方ができそうだったから
 10. 社会保険労務士の取扱う分野に興味・関心があったから
 11. 社会保険労務士の資格を取得して取り組みたい仕事やテーマがあったから
 12. 将来性のある資格だと思ったから
 13. その他
- （）

Q11 現在のあなたの社会保険労務士としての個人収入について、あなたはどのように感じていますか。あなたの気持ちにいちばん近い選択肢を1つ選んで○を記入ください。

- | | | | | |
|--------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 1. 少ない | 2. どちらかとい | 3. ちょうどいい | 4. どちらかとい | 5. 多い |
| | うと少ない | | うと多い | |

Q12 現在のあなたの社会保険労務士としてのお仕事について、全体的にどのくらい満足していますか。あなたの気持ちにいちばん近い選択肢を1つ選んで○を記入ください。

- | | | | | |
|--------|-----------|----------|-----------|---------|
| 1. 不満で | 2. どちらかとい | 3. どちらとも | 4. どちらかとい | 5. 満足して |
| ある | うと不満で | いけない | うと満足し | いる |
| | ある | | ている | |

Q13 下記1～22の業務について、あなた個人が社会保険労務士として取り扱っておられるものを「(今のところ) 行っていない」～「日常業務である」の選択肢※のうち当てはまる段階を1つ選んで○を記入ください。

※あなた個人が社会保険労務士として担当されている業務全体の中での比較としてご解釈ください。

		(今のところ) 行っていない	少ない	どちらかと いうと少ない	どちらかと いうと多い	多い	日常業務で ある
1	雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き						
2	健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き						
3	各種助成金の支給申請の手続き						
4	就業規則の作成・変更・届出						
5	給与計算業務						
6	労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定のことからについての相談・手続き						
7	作業の体制や方法など、就業に関わる経営課題（法令で直接的には定められていない人事労務課題）についての相談						
8	年金に関する相談・アドバイス						
9	労働安全・衛生についての相談・アドバイス						
10	従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相談・アドバイス						
11	福利厚生制度の設計の相談・アドバイス						
12	人事制度の設計の相談・アドバイス						
13	賃金制度の設計の相談・アドバイス						
14	メンタルヘルスについての個別的な相談・アドバイス						
15	一般社員（新人社員含む）向け教育・研修講師						
16	管理者層向け教育・研修講師						
17	メンタルヘルス教育・研修講師						
18	年金についての教育・研修講師						
19	紛争解決手続代理業務						
20	労働基準監督署による臨検や行政指導等への事前ないし適時の対応						
21	年金事務所による調査への事前ないし適時の対応						
22	裁判所における補佐人業務						

Q14 Q13 のリストに挙げた業務以外で、ご自身が社会保険労務士としてよく行うものがありますか。そうした業務がある場合、簡単にご説明ください。

Q15 社会保険労務士としての業務は、顧問先などの支援先にとって、どのような面で役立っていると思いますか。下記の1～13のそれぞれについて、「強くそう思う」から「そうは思わない」の選択肢から1つ選んで○を記入してください。

		全くそう 思わない	あまりそう 思わない	どちらとも いえない	そう思う	強くそう 思う
1	労働・社会保険に関する企業のコンプライアンス					
2	法定外の労働条件の改善					
3	労働生産性の向上					
4	労働者の職務満足感					
5	企業の業績					
6	従業員の健康の保持増進					
7	経営者の安心					
8	人事労務に関する経営方針の決定					
9	管理者の安心					
10	管理者による部下の使い方の向上					
11	労働に関するトラブルの回避や解消					
12	労使間の信頼関係づくり					
13	人事労務に関する事務的な業務の代替					

Q16 Q15 のリストに挙げたもの以外で、社会保険労務士の業務が支援先に役立っていると思うものがあれば、簡単にご説明ください。

(B) 社会保険労務士の今後などについてうかがいます。

Q17 社会保険労務士の新しい職域についてうかがいます。社会保険労務士の職域で今後さらに拡大していくと思われる下記1～15の分野それぞれについて、「拡大するととても思う」～「拡大するとは全く思わない」の選択肢から1つ選んで○を記入ください。

		ない は全く思わ ない	拡大する と	ない というと思 わ	どちらか と	い え ない	どちら とも	い う と 思 う	ど ち ら か と	と と も 思 う	拡 大 す る と
1	海外労働者の受け入れの支援（留学生、移民などへの就労支援、労働条件整備）										
2	高齢社会への対応（高齢者の就労支援のための労働条件整備、社会保険手続等）										
3	医療、介護分野における就労支援、労働条件整備										
4	AI やロボット導入による労働のあり方の変容に対応する業務										
5	LGBT など性的マイノリティーの就労支援、労働条件整備										
6	傷病後の従業員の職場復帰支援、就労支援などの産業保健関係業務										
7	健康経営の支援										
8	職場でのワークライフバランスの実現サポート										
9	女性の活躍推進支援										
10	働き方の多様化支援（就労支援、労働条件整備、社会保険対応）										
11	人事労務人材育成										
12	労務監査・労働条件審査										
13	アジアで事業を営む企業の社会保険、人事・労務管理の支援										
14	欧米で事業を営む企業の社会保険、人事・労務管理の支援										
15	日本で事業を営む外国企業の社会保険、人事・労務管理の支援										

Q18 Q17のリストに挙げた分野以外で、社会保険労務士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野がありますか。そうした分野がある場合、簡単にご説明ください。

Q19 社会保険労務士は職域拡大をすべきだと思いますか。拡大するべきだとすればどの程度拡大することが望ましいと思いますか。以下1～5のうち1つ選んで○を記入ください。

1. 現状のまま他の士業と棲み分けできることが望ましい
2. 現状を少しずつ変えていくのがよい
3. 現状を大きく変えないと社会保険労務士の将来は危うい
4. 今よりも職域を絞り込み、社会保険労務士の特性を発揮しやすくしたほうがよい
5. その他 ()

Q20 もし社会保険労務士の職域拡大を妨げる要因があるとすれば、どのようなものだと思いますか。次にあげるものそれぞれについて、「妨げる要因になるととても思う」～「妨げる要因になるとは全く思わない」の選択肢から1つ選んで○を記入ください。

		ど ち ら か と い う と 思 わ な い	ど ち ら か と い う と 思 う	ど ち ら か と い う と 思 わ な い	ど ち ら か と い う と 思 う
1	他士業との関係				
2	社会保険労務士業務に対する認知度				
3	社会保険労務士業務に対する報酬				
4	法的規制				
5	社会保険労務士自身の意識や能力				
6	その他（簡単にご説明ください）				

Q21 社会保険労務士業にとっての今後の課題として考えられるものについてうかがいます。次にあげるものそれぞれについて、「今後の課題であるとても思う」～「今後の課題であるとは全く思わない」の選択肢から1つ選んで○を記入ください。

		今後の課題であるとは全く思わない	どちらかというと思わない	どちらともいえない	どちらかというと思う	今後の課題であるとても思う
1	各業務分野の専門性の向上					
2	社会保険労務士の倫理性・品位の向上					
3	社会保険労務士の自治の強化					
4	社会保険労務士の社会的認知の向上					
5	業務に対する個人的な魅力の向上					
6	社会保険労務士業務内外の職務経験					
7	その他（簡単にご説明ください）					

(C) 最後に、ご自身についておうかがいします。

Q22 あなたの性別 1. 男性 2. 女性

Q23 あなたの年齢 () 歳

Q24 あなたはご結婚されていますか。

1. 現在配偶者がいる 2. 離別 3. 死別 4. 未婚

Q25 あなたの事務所（勤務先）の所在地（都道府県） ()

Q26 あなたは特定社会保険労務士ですか。 1. はい 2. いいえ

Q27 あなたご自身の社会保険労務士としての業務年数 () 年

上記に関係して特記すべきことがあればお書きください（例：社会保険労務士としての業務を一時中断していたことがあり、業務年数は〇年の空白期間をはさんで通算×年であるなど）

()

Q28 1から10までのことばがあなた自身にどのくらい当てはまるかについて、下の枠内の1から7までの数字のうちもっとも適切なものをカッコ内に入れてください。文章全体を総合的に見て、自分にどれだけ当てはまるかを評価してください。

全く違うと思う	おおよそ違うと思う	少し違うと思う	どちらでもない	少しそう思う	まあまあそう思う	強くそう思う
1	2	3	4	5	6	7

私は自分自身のことを……

1. () 活発で、外向的だと思う
2. () 他人に不満をもち、もめごとを起こしやすいと思う
3. () しっかりしていて、自分に厳しいと思う
4. () 心配性で、うろたえやすいと思う
5. () 新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う
6. () ひかえめで、おとなしいと思う
7. () 人に気をつかう、やさしい人間だと思う
8. () だらしなく、うっかりしていると思う
9. () 冷静で、気分が安定していると思う
10. () 発想力に欠けた、平凡な人間だと思う

質問は以上です。

お忙しいところ、長時間にわたってご協力いただきまして、どうもありがとうございました。

貴重なお時間を拝借いたしましてまことに恐縮です。

この調査に関して、および社会保険労務士の今後について等、ご意見、ご感想などございましたら、以下の自由回答欄にご自由にお書きください。



自由回答欄

自由回答欄つづき

第3部

社労士の将来に関する検討会

社労士の将来に関する検討会（於大阪府社会保険労務士会）

2018年11月20日

○司会（福井） きょうは先生方、お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。自己紹介から始めます。大阪大学大学院法学研究科で法社会学という研究分野をやっておる福井と申します。労働分野といいますか労働コンプライアンスの関係の研究は、労働法の水島教授、近畿大学の三柴教授などとともに結構長いことやってきております。

3年前に全国会で社労士の調査をさせていただきましたが、そのときに専門職としての社労士をもう少しきちんと、これから進む方向も含めて調査してみたいなと思いついて、文部科学省、日本学術振興会ですが、科学研究費を申請しておりましたところ、お金をいただいて調査をさせていただくという貴重な機会をいただきました。

ちょうど折しも社労士50周年という記念すべき時期に研究成果を出すことができまして、月刊社労士に載せていただけるという段取りで進んでおりまして非常に光栄だと思っております。

今回は、社労士の将来に関する検討会でお集まりいただきまして、特に大阪は、実は全国ツアーの最初でございまして、あした福岡県、次は東京都でやります、最後に愛知。最後といいますか、その後も続く予定ではありますが、年内にできるのはそこまでという感じでございます。

早速、議事の次第に従って簡単な自己紹介、アンケート調査について、これは部分的な概要でございます。前半はともかくといたしまして、後半でどんな仕事が展開しつつあるのか、これから将来どういうふうな、どこに新しい仕事を見出そうとしているのか、また社労士のタイプと申しますか、いろんなキャリアの形がございまして、そういうキャリアの形に合わせて社労士がどういう働き方をしているのか、そういうことをアンケートでは調査しておりました、その結果を簡単に概要としてお示ししたものが、お配りしている資料です。

2時間は長いようですが、実は大変短こうございます。早速、先生方の簡単な自己紹介と事前配布の調査結果についての感想をいただきたく存じます。

録音させていただいております。私が司会しながらメモとるのができないので、そういう意味でとらせていただいております。議事の概要は後ほどつくらせていただいて、お送りいたします。録音の関係上、お名前を名乗ってから発言をいただければ幸いです。

A先生、お願いいたします。

○A Aです。

きょうは、社労士の将来についてということで、今後とも先生の研究が我々の役に立ていただければいいと思います。よろしく申し上げます。

まず今回、何で呼ばれたのかなと言いますと、要は行政機関と社労士との接点をつくるところが一番の問題でして。実は私、行政書士も持っておるんですけども、特に社労士として考えることは、行政機関とのつながりが非常に多いです。産業行政機関ということで労働基準局、ハローワーク、年金。これらは全て行政機関との絡み。したがって、社労士の今後の職域とか業務内容については、やはり行政機関との関係をうまくやっけていかないといけない。

最近、特に我々が危惧しとるのは他士業からの業務侵害。弁護士さんも下のほうに戻ってくる。司法書士さんは、少なくとも労務問題の場でも残業とかそういうところでも行こう。行政書士は、派遣とかそんなところも行こうと。したがって、我々としては専有業務を守っていかないといけないですけども、それとともに将来的にどんどん進めていかないといけないということで、私ども、実は成年後見の委員会も持っています。社労士は成年後見、非常におくれてまして、やはり司法書士さんが一番、弁護士さんがトップをとっておられる。そういういろんなところの分野も広げていくことによって、社労士の将来があるのではないかなと考えます。

私はサラリーマンを25年、人事畑をずっとしておりまして、会社をやめたひとつの動機は労働問題、当初、非常に私がやめるとき多かったので、そういう経験を生かせるということにさせていただいた経過がございます。

我々の委員会でも若い方もおられます。私はもう年金生活にかかっておりますので、ひとつ参考にしていただけたらいいと思います。よろしくお願ひします。

○司会（福井） 次はB先生お願ひします。

○B 大阪船場支部のBと申します。どうぞよろしくお願ひします。

きょうは社労士の将来に対する検討会という、あまりない斬新な検討会を開いていただけて、ありがとうございます。

今までこういう機会ってなかったと思うし、どちらかというとなら社労士ってもうかるんだということってぶっちゃけて考えたことなかったと思います。どちらかというとなら、こういうところを正面から避けていたような気がします。でも今は、例えばAIが士業にとってかわってくる問題もありまして、我々自身も生き残りを考えていかなければいけない時期だと思うので、我々自身、何ができるのか、本当に頑張れば絶対にAIにとってかわられることはないと信じてます。我々自身が1回、根本に立ち返ってやっていきたいと思うので、それを考えるいい機会だと思います。きょうはどうもありがとうございます。

○司会（福井） ぜひ、そういう話を聞かせてください。どうもありがとうございます。

C先生、それでは。

○C 大阪西支部のCと申します。よろしくお願ひします。

私は開業して約18年ですね。このアンケートを見させていただいて、やっぱり気になった。顧問先が何社、自分に当てはめて大体自分はどれぐらいかなと見たり、一番

は収入です。300、400万から500万ぐらいが一番多いですか。

○司会（福井） これを聞かせていただけたのはすごく画期的なことで、全国会の協力を
いただいて、本当に感謝しております。

○C 昔のことを思い出すと、最初開業しまして半年間は、顧問先も何もなくて、最初に
試験実施委員の監督業務を、あれ1万幾らかでしたか、それだけを最初の確定申告の書
類に入れましたのを、今思い出しています。

6ページの真ん中ぐらい、開業社労士のほうが勤務社労士よりも平均的に見て、個人
収入が低い傾向にかかわらず、開業社労士のほうが満足度が得られるというのが、社
労士の仕事を選んでもというのが理由なのかなと、それが印象に残っております。

以上です。

○司会（福井） D先生ですね。よろしく願いいたします。

○D Dと申します。

大阪いずみ支部という泉州地区に所属している社労士として、主に開業社労士で1・
2号業務を中心にやっております。

今回、このアンケートを拝見させていただいて、私に当てはめてみますと、ほぼほぼ
中心値ぐらいの値に該当してまして、自分を見つめ直すときに、普通の社労士なんだ
なと思って安心した反面、やっぱりちょっと残念なところもありまして、みんながや
ってることしかやってないのかなと。その辺が、今回このアンケートを見させてもら
って強く感じました。

今回、こういう検討会に参加させてもらうことをきっかけに、自分を見つめ直すこと
になるかなと思っております。

短いですが、よろしく願いします。

○司会（福井） よろしく願いいたします。E先生。

○E 大阪東支部のEと申します。よろしく願いいたします。

言おうと思ってたこと、今、D先生に言われてしまったんですけど、私もアンケート
見まして、確かに自分がどの辺なのか、自分が回答して場合はどうなのかで全部印
してみたんですけど、大体平均的な社労士だなと。年収を見ても、たくさん稼いで
いる人がいるんだと、人それぞれだと思います。

私が社労士になったきっかけは、以前、亀岡でやってた会社がぼしゃりまして、そこ
から何をしようかと考えて、本屋でたまたま目についたのが社労士の本。こういう資
格があるんだと。そこから始めたものですから、全く何もないところから始めまして、
いきなり開業したわけです。

最初は、先ほどC先生もありましたけど、全くお客さんはなかったんですけど、地
道に営業活動をして、今現在は開業して15年になるんですけど、何とか生活できて
るのかなレベルですが。アンケート見させていただきましたら、ますます業務拡大も必
要ですし、社労士はもっと稼げる職業というか、稼げる仕事でないといけないのかな

と、これを見て感じた次第です。

きょうは、またいろんな業務拡大とかその辺で勉強させていただければと思います。
どうぞよろしく申し上げます。

○司会（福井） よろしく申し上げます。次はF先生。

○F Fと申します。

先ほどお話がありました、ことしは社労士制度50周年で、社会貢献推進委員会では40周年のときから、社労士を知っていただくことと、社会貢献で、無料相談会を毎年やっております。それで10年たちました。

この10年の間に、社労士制度とか社労士という知名度はかなり上がったんじゃないかなと思っております。ただ、社労士って知ってますかと言うと、知ってます。国家資格って知ってますか言うたら、ううん？それは知らなかった。何をしてるのか知ってますかと言うたら、それは知らなかった。名前は知ってもらってるんだけど、年金の専門家というところは定着したかなと思いますけど、まだまだ本来の業務をわかっていたいてないのかなと思っております。

社会貢献推進委員会では、社労士の知名度を上げるのは10年でできましたと。今後は、社労士の専門性を生かして、このまま社会貢献できるものは何かで、無料相談以外に何かできたらいいかなと考えているところでございます。

今回、このアンケートを見せていただきまして、満足しているというのが多いのは、そのとおりにかなと思ってます、自分自身。

○司会（福井） いろいろお会いしても、皆さん、充実した方が非常に多いと思っております。

○F 仕事を原則好きな人がしてるんだろうなと思っておりますので、自分自身も好きな仕事を、いくら長時間労働でも楽しくできてるので、満足度はあるかなと感じているところだったので、皆さんそう思われてる方が多いということで、その辺は、まあまあそんなものかなと。

業務の折れ線グラフで、日常どんな業務が多いですかというアンケートでは、若干の幅はあるにしても、折れ線はほぼこのとおりにかなと思っております。

きょうはよろしく願いいたします。

○司会（福井） こちらこそよろしく願いいたします。次はG先生。

○G Gです。大阪西支部に所属しております。どうぞよろしく願いいたします。

私は、一応開業社労士という登録をしているんですが、かなりの時間をある企業で勤務社労士みたいな仕事もしています。長い間、大手企業で人事とかそういった仕事をしておりまして、今もそういった関係の仕事に携わっております。それを踏まえまして、5ページの勤務社労士のほうが開業社労士よりも200万、300万ぐらい年収が高い。開業しても年齢は高いのに、そんなに稼げてない現状を見まして、なかなか問題があるなと思ってます。

といいますのは、中小ではそうでもないのかと思いますが、大手とか大手のグループ会社ですと1号業務、2号業務につきまして、専門の会社に丸投げして、それに伴って社会保険の手続等も外部委託。外部で全部完結するようなシステムに、ほとんどの会社がやっています。今後、ますますそういった傾向が強くなる。また、企業も日本だけではなく、大連とかそのようにもっと外部委託をして、そのコストを削減するようになります。

ただ、それを見てて思いますのは、結局手でやっていなかったら、そういう大手の大きな仕事の95%ぐらいは外部委託したとしても、残りの5%の濃い部分が企業に残って、そこはかなり問題になっています。そこを企業内でやる人がいないというものすごい現状があって、そこはひょっとしたら社労士が入れる次の分野ではないかなと感じている次第です。

○司会（福井） アウトソースを、本当にどこの企業でもどんどんやってます。一番人事・労務はコアになる部分です。全体を見渡すという意味では、総務系の業務の中で大事な部分のはずですが、そこをアウトソースしてしまうようになっているのは、ある意味企業が本当に全体を見渡しているのかどうかという感じがするところです。

その部分をいかに支えていく、あるいは人材育成ですよね。そういうことを見渡せる人材を育てるときに、社労士が内部でもそうだし、外部からどうサポートしていくかが大事かなと私も思います。どうもありがとうございます。

では、H先生、お願いします。

○H 大阪北摂支部のHと申します。どうぞよろしく願いいたします。

私は開業しまして、もう20年ぐらいになります。アンケートでいう兼業の形です。といいますのは、開業して、すぐに役所で相談員を務めさせていただいて、相談員で勤務をしながら、開業社労士としても顧問先さんと仕事させていただいてという形で、それを変更することなく今まできている状態です。

アンケート見させていただいて、収入の面やらこの分析については、日ごろ感じてるとおりの結果が出てると。特に6ページの仕事の満足度が高いところです。開業社労士でしたら自由度も裁量度も高いですし、勤務と違って定年がありませんので非常にそれが魅力的かなと。自分がやりたいところまで仕事ができるところが魅力かなと感じました。

あと、後半をずっと見てまして、11ページの社労士の職域で、今後さらに拡大していくと思われる分野に労働監査、労働条件審査がありまして、それが結構高い比率で入ってましたので、労働条件審査推進特別部会の一員としては、世間でもそういうふうに見られてるんだと、各自治体での導入がふえてきておりますので、その辺、今後ふえていくかと思えます。

導入にあたっては、社労士が業務として行う内容でなければならないなど、今、社会貢献と業務と両方の立ち位置で進んでる形ですけど、社会貢献という部分もあるか

もしれないですが、社労士の業務のひとつとして今後進めていけたらいいかなと感じております。

○司会（福井） どうもありがとうございます。

○司会（福井） それでは、I先生。

○I 大阪北支部のIと申します。

皆さんお話しになられたこととほぼほぼ同じですが、個人的に、開業登録いたしました、20年あまりたちました。早かったような気はします。

このアンケートの結果を拝見してまして、なるほどなと思うことと、えっと驚くことも何点かありまして。顧問先のところで、顧問先軒数の回答の数で最も多かったのが、顧問先なしという。中央値でいえば10社から20社未満となっておりますが、顧問先なしの数が一番多いのがすごく意外で、開業社労士で顧問先なしというのは、スポット業務でなさってるのかなと。

○司会（福井） そうですよ。

○I 自身のことを振り返ってみると、最近の傾向でいえば、確かに企業様とのおつき合いはあるんですけども、就業規則だけお願いしますとか、今回調査で来たので調査対応だけお願いしますといった御依頼も確かにあります。その中で、顧問先に結びつく場合と結びつかない場合という関係も徐々にふえてはきているので、近年登録された先生方、社労士さんはなしというところでの活躍になっていくんだろうかと言いながら、思いながら、これ拝見しておりました。

あと、費用の面というか収入面では、やはり仕事はこんなに忙しいのに、自身のことを振り返っても収入は確かに少ないです。時間はこれ以上使えないのではないと思うぐらい自身で働いてるといふか動いてるはずなのに、なぜ、こんなに事務所にお金がないんだろうと思うぐらいしか入ってこないのは、ほかの先生もおっしゃってましたけど、社労士の認知度が低いことイコール価値ですか、社労士に仕事は依頼はするけど、その価値を高く見ていただけてないために単価が低いです。ほかの士業の先生方と比べると顧問料にしても。それは私だけかもしれないですけども、かなり低いなど。

今回の結果から見ても、中央値の20社だったとしても、平均的な金額の500万、700万を、スポットの部分は何%かのけて割り戻しても、単価的には1社月2万ぐらいになるのかなと。勝手な計算ですけどもしてみると、顧問契約してて1カ月2万では、スポットで大きなお仕事をとってくるほうがいいのかとか、いろいろ収入面で考えさせられるところがありました。

そうであっても、満足度が高いという結果も出てるのは、なるほどそうだなと。自身を振り返ってもそうですけれども、業務の内容ももちろんですけども、先ほどH先生がおっしゃってたように、柔軟な働き方というか自由度、自分で自由に時間が使えることは、開業することの大きなメリットというか、自分自身ありがたいと思ってい

る部分でして、そういったことが開業であればできるので、今回の3番目にそういう意見が上がってるようでしたので、仕事の満足度の高さの中には、仕事の内容もさることながら自由度の大きさというか、そういったものも大きく占めてるんだらうなと思ったのは私の勝手な意見なので、実際どうなのか、そこも踏み込んで、また何かお調べいただけたらすると、仕事の魅力がまた違うところで見られるのかなと感じました。

すみません、最後に。私自身は労働条件審査推進特別部会に所属してまして、現在労働条件審査が促進するように活動を行っているところですので、これは今後のお話かも知れないですけども、今、先生がおっしゃってられたように、これからどんどん伸びるだろうということを随分期待をしているんですけども、なかなかまだ社会貢献という立ち位置で我々も展開している部分が大きかったので、費用をいただけるような、収入を得られるような仕事にまで発展できるのかどうか、これからの動きにかかわってくるなと思って、頑張らねばと思ってるところです。

よろしくをお願いします。

○司会（福井） 顧問先がゼロというのはどういうことかなって、もちろんいろいろ考えられるんですが、一番大きいのは、やはり新人の方が、なかなか最近では顧問をとるのが難しいのかなという感じはします。

労働条件審査も含めて、単価を少しとれるようにしなければいけない。ここで、やはり他土業との関係はどうしても考えなければいけないところがあります。

他土業が入ってくるかどうかひとつの問題ですが、まずは仕事の質で企業さんから高い評価を得る、どこで付加価値をつけるか。労働条件審査は、ある意味売りになるところだと思います。上場であれ、あるいは入札であれ、大きな仕事をとってくるために必要である。そこに社労士がかかわるということになると、ある程度のお金は払わないと、と企業さんも思ってくれるところが、きっとあると勝手に思っております。そこがひとつの切り込みどころというか、そういう感じがします。

全員の先生方の自己紹介と、そしてマーケット調査についての感想をいただきました。今度はテーマを掘り下げる形で、ディスカッションに進んでいきたいと思います。

アンケートからは、現状1・2号業務をきちんと、特に顧問先との関係でこなしていく、収入として安定する基本になってるかなと思います。

ただ、将来的にはそこだけにとどまっていたらやはりまずいというか、だんだんAIとかITとか、単純な仕事は機械とかアウトソースにとられてしまう部分がどうしてもあります。そこで、ふえてる仕事を実感として、アンケートでもそうですが、先生方の実感として、こういうところがふえてるとか、これは伸びるんじゃないとか、数的にはそうでなくても、非常に将来的に社労士のうねりになりそうな、例えば産業カウンセラーと合わせてメンヘル対応とか、そういうところでのコンサル業務もあるでしょう。社会貢献的な側面が大きいとは思いますが、注目度は非常に高いと思います。

そういうことも含めて、どなたからでも結構です。こういうものがふえてるんじゃないかというコメントとか御意見等いただければと思います。

○B 今、ネット社会で、すごい情報化してます。例えば、よくあるのが、今、労使トラブルで、会社を訴えたらお金もらえる、何もせんでもお金もらえるというのが結構広まっていて、それですぐに労働基準監督署に駆け込んで、場合によってはユニオンに行ったりして、会社を訴えてお金をとる。もちろん未払い残業という会社内部の問題はあるんですけど、最近、労働者からこんな訴えられて、どうしようという相談がふえてると思います。

もちろん、今後の労働環境をよくしていくのも大事ですけど、そのあたり法律的に、労働基準法という法律、戦後すぐにできた法律で、もちろんその趣旨はいいですけど、今それが、ちょっとおかしな方向になっているかなというのが実感です。そういうトラブルがふえている。

逆に言ったら、人と人の問題に関しては、先ほどA Iとかありましたけど、こういうところに関しては、逆にとられることはないかなと。逆に人間と人間の世界なので、ここは社労士が頑張るところではないかなと思っております。

○司会（福井） これは弁護士と話して聞くわけですが、過払い金バブルが去った後の次の収入源になるんじゃないかと考えてみたいなところがあります。不払いの残業代とかその辺、要するに裁判やれば勝てるという認識ですから。

ただ、そんな過払い金みたいに1枚書類を出せばオーケーという、そんな性質のものとは違うはずです。その意味では、やはり交渉事とか、そういう要素が大きくなりますし、また労使両者の調整という意味では、弁護士は代理人としてやるので、どちらかという自分がついたほうの、依頼人の利益のためだけに突っ走る。対決になります。社労士の強みは対決じゃなくて、むしろ両者を調整しながら、このあたりでという落としどころを模索できるところかなと思います。そこは弁護士との違いを強調すべきだと思います。

○B この問題になると、逆に弁護士の出番になってしまったら、会社は勝ち目ないですし、だからもう訴訟にしないように、もちろんそういう問題が勃発したときに押さえ込む、そこが社労士の腕の見せどころといたしますか。問題にしないようにする、予防のほうが一番頑張れるところなのかなとは感じます。

○司会（福井） そのあたりからですか。

○A 今、残業代の話あったんですけど、会社によっては、年間変形とか有効に使うことによって、本来は残業を払わなくてもいいのも残業代計上されてるケースは結構あります。だから、新たな顧問先なんかに行ったときに、まずはそういう年間カレンダーみたいなものを見せてもらったりしながら、ここは残業無駄ですよみたいな指摘はしたりします。

それは、今の質問とは変わるかもしれませんが、顧客満足度を上げるのにかなり大き

な効果を上げてるのかなと。前の社労士さん、こんなのしてくれなかったけど、年間変形とか教えてくれたおかげで残業節約できたということは、よく聞いたりします。

○司会（福井） その辺の知識の普及というか、変な形で誤解してるところが。

○A そうですね。そういうのはいつまでたっても、さっきのBさん言いましたけどAIには無理なことだと思います。その辺は、社労士の分野として、どんどんその技術は磨いていくべきなのかなと思います。

○A 今の残業の解消と、また細かい話になるのかもわかりませんが、もともとの給与形態的に、例えば固定的な残業代を、収入がふえたり減ったりかわいそうやから特別手当って出してる会社が結構ありまして、実際、意味合い的には残業代とするつもりで出しているのに、項目が特別手当になってるから残業代にカウントされないケースもよくあります。

それは、労使との話し合いによって、固定残業代とされたらどうですかみたいな話はすることが多いです。

○司会（福井） なるほど。そういう費目、誤解とか工夫とか。

○A そうですね。監督署の調査が入れば、それは残業代として払ってるのに、残業の原資となる金額になるので。

○司会（福井） 逆効果になっちゃうわけですね。企業側もそんな無駄なことをしないで済むような、ちゃんとした知識が必要ですね。

○A はい。

○G 問題が違うんですが、年金が少なくなったのと男女均等で平均的に収入が下がってきておりまして、その結果、高齢者が60過ぎても働く、65までは当たり前のように働いて、70、75まで結局生きるために働く人が非常にふえてきておりまして、その結果何が起きるかといいますと、労災事故がすごく多くなり、その扱いがふえてます。一番すごかったのは、通勤の途中、歩いてて腰を痛めて2カ月休んだとか、仕事場でつまづいて捻挫をしたとか、そういった高齢者の労災事故と、それから働かないと食べていけない現状が出てきたことによる問題が、最近多くなってるように感じます。

○司会（福井） 高齢化は待ったなしですけど、企業として従来型の制度はあっても、多分制度の対応がついていってないでしょうね。

これって肉体の面もあるんですけど、心理面とかも、高齢者ってまた複雑ですから、今以上に労災も単純には行かない時代が来てるのかなとは思いますが。これは産業医との連携とか入ってくるとは思いますけど。

○I 現状どのような仕事がふえているか、自身の事務所での仕事でいえば1・2号業務、3号業務で、相談業務は完全に多くなってきてます。この先どの関係でも、手続も含めたお客さんよりは、相談で契約をしてるお客様がふえている。

その中で相談の内容が、ハラスメントの関係が入ってきております。セクハラもいまだになくならず、ずっとそういう御相談もありますけれども、パワーハラスメ

ントも、こんなことがパワハラになるんですかと、労働者の人はパワハラだと言ってきたので、驚いてしまってますという御相談も、最近はふえてきていると実感しております。

難しいところですが、それでもと、今、先生がおっしゃった労災に、心の問題に発展するケースも中には出てきておりますので、いろいろなハラスメントによって、いろんな方向に行くようになるようですから、やはり社労士だけではなくて、弁護士の先生が出てこられることも対応としてはありますので、今後、ますますふえてくるのではないかなと思われる問題ではあると思います。

○司会（福井） ハラスメントの数がふえてるのは、恐らくは元からあったものが、社会的な意識が変わることで表に出てきている。そういう側面が非常に大きいと思います。

いずれにしても大変この対応は難しいですし、今、Iさんおっしゃられたとおりで、メンタルの問題に発展することが非常に多いテーマですので、それこそ弁護士さんが出てきて法的に争うことさることながら、医療とか福祉との連携もどう図っていくかとか、そのあたりが。これを体系的に対応していく専門家を、医療に関しては、それはお医者さんしかいないですけど、その手前まで社労士がちゃんと見て、それをどこに持っていくかという判断をする、そこが大事になってるんでしょうね。

○A 私、25年間人事やってて、今、社労士やってちょっと考えるんですけども、昔に比べて、今メンタル、精神疾患が非常に多くでてきて、特に私が人事やってたときは、企業サイドとしてはどういう立場でいたかということ、メンタル、いわゆる精神障害の方は、復帰はまずほとんど無理だと。過去の経験から。人事としては、一応ある程度の段階を経て、復帰には持っていきんですが、必ず再発してしまう。また復帰する職場は非常に神経をとがらせてやっている。

これは社労士なので特にそうですけど、顧問先の場合は、最近では社長から同じようなこと言われるんです。やめさせてくれと。その辺のバランスをとりながらやるのが社労士の役割なので。会社としては一刻もやめさせたいのが本音です。人事担当は恐らくそう持っていきたいんですけども、そうするとトラブルの発言が出てくる。

そこで、これも社労士にとって一番いいことは、やっぱり顧問先を持って、常に相談を、そういう新しい課題に一番最初にタッチをしていく。そうして未然に労働者と社長との間に立って、とりあえずこれは復帰に向けてやるのが社会情勢ですと社長を説得するというか、そういう形で人事をやっていくのも、ひとつの仕事ではないかなと最近では思ってます。

○A 私の経験からいうと、復帰した人は数少ないです。まず、必ず問題になります。その辺が非常に難しい、どこまで持っていか。2年、3年我慢できるかというところが。我々の仕事のひとつであるなという気がします。その中で、数少ない人が復帰してやっていけるのが一番いいと思います。

仕事を減らすとか、それをやってあげないといけません。同じところに戻したら、

必ず再発する。職場環境を変えるのって、なかなか難しいです。

- F 私たちがかかわるところって、やっぱり中小企業が多いです。弁護士さんに行く前に、未然に防止するのが社労士の役目というのは重々わかってるので、そのようにやりたいですけれども。そうすると、ことが起こってからの相談だと間に合わないです。その前から相談してもらわなアカンとなると、もうコミュニケーションとって、連携とって、どれだけ企業の中に入り込まなアカンのかという問題もあって。そうすると、何社も抱えてたらできない。

企業の中に入り込んで、内情がわかればわかるほど未然に防げ、問題点も提起できますが、顧問料的にも時間的にも、そこまで入ってやるのか。そのほうが解決は早いかもしれないけど、実際、物理的に無理なので、ことが起こってから相談をされることが多いし、相手が弁護士のところに走っていったから、弁護士からこんな来たって相談を受けることも多いです。それがちょっと悩みどころです。

- 司会（福井） 実際どこまで入り込むかというのは、企業さん側としてもいろいろ都合があるので、入ってきてほしくないかもしれないし。入れば入るで、ものすごくややこしい問題に入ってしまう。そういうところに入らないで表面だけで仕事をやってても、あまり仕事として高く評価してもらえないでしょうし。確かにそこは考えどころですけど、顧問先の会社さんとの信頼関係ができれば、ある程度以上入っていかざるを得ないようなことになっていくでしょうね。

- F そうなんです。

話が全然違うかもしれないですけども、顧問弁護士さんだったら月々いくら、何もなくても払っとけば価値があるという感じなんでしょうけれど。私たちも、先ほどIさんがおっしゃったように相談業務がふえてきてて、相談の顧問料としてもらってるとなると、何も無いのはいいことですけども、何もなくて顧問料もらうのに慣れてないんですよ。弁護士さんは慣れてはるから、当たり前って思っているんですけど。その辺もちょっと弱いところかなと思ってます。

- 司会（福井） もらってもいいんでしょうけども。ベースとしては、例えば就業規則とかをチェックして、それと合わせてアドバイスするとか、何となく少し形のあることをやってという感じかな。

この調査の前に、連合会でさせていただいた調査では、社労士が企業さんとかかわるときに、寄り添う姿勢が大事なんだという調査結果が出てきたんです。寄り添う姿勢は、要はコンサル的な形で、企業さんのかなり近いところに寄り添って、いろんな相談を受ける、それが大事なんだということかなと思いました。

そういう意味では、弁護士さんはもう少し距離があると思います。そのあたりは実感としていかがでしょう。

- B 今の関連して、最近ふえてきた感じで、社長1人の会社とか社員が1人、2人の会社の顧問が出てきました。さっき、まさしくFさんの言ったことで、どこまで入ろうか、

べったり入り込む。最近そこが多分、今後の勝負どころかと思ってまして。今、大体中小企業の社長にとって、一番の相談相手は税理士さんかもしれないですけど、まず社長の一番の相談相手、何でも聞いてくださいというところ、それこそ本当に24時間電話でも、今はラインだとかいろんなので入ってくるんです。そういう形で常に連絡は入ってくる状態にして、そういう方向で今後はやっています。

大きい企業だったら嫌がるかもしれませんが、逆にそういうの嫌がらない小さいところ、むしろ個人のところに行って、それこそ寄り添うというか、べったり社長のところに入っていき方向でやっていきたいなと思っています。

○司会（福井） 営業方法としてはそういうのがいいのかなというか、いろいろ聞くと、やっぱりそういう方のほうが成功しているような感じがしますね。

○I そうなんです。なるほど、そうだなと思いますけど、やはり1人での時間は限られてるので、先ほどFさんが言われてたように、入れば入るほど幾らでも話が出てくるので、私たち、特に女性だからかもしれないですけど、中小企業の社長だとか奥さんは、弁護士の先生や税理士の先生に話すよりも、話がしやすいということで、給与計算もしてるので税務のこと当然わかるでしょうと思われるのか、税金のことでも、税理士の先生いらっしゃるんだったら、そちらにお聞きくださいって言うんですけど、ちょっと聞いていい？という感じで簡単に連絡が入るんです。

今から弁護士の先生のところに御相談に行く前に、ちょっとこのところ聞きたいんですけど、本当に何でも広く聞かれてしまって、それは信頼していただいているからお声かけただけでるんだな、ありがたいなと思う反面、限られた時間で、ここのお客さんにこれだけしかない顧問料のために時間を費やして、次のしないといけない仕事の後手後手になっていくことにジレンマを感じているので。

かつ、先ほどBさんがおっしゃったように、ラインであるとか電話であるとか携帯であるとかいろんな連絡の手段がありますので、24時間365日、顧問先が病院であったり、タクシー会社であったり、相手が24時間365日間なさってるので、当たり前のように連絡つくと、出ると連絡つくなと思われるので、うちは別に大企業でもないですけど、ここは出ないぞって決めて対応していかないと、私自身が潰れてしまうのではないですけど。

○司会（福井） 社労士自身の労働の管理というか自己管理というか大事ですよ。

○I そうですね。自身の働き方改革から始めないとと思うくらいの状態になってるので、少しそこを考えたいなと思ってるところです。

○F 寄り添う意味が、どういう形で寄り添うか。

○H 仕事としてやってるので、個人としてのプライベートと仕事とはっきりしとかないと、立ちゆかなくなるんじゃないかなと。仕事で顧問先さんにつながってるということで。うちの営業時間はこれだけですと、その範囲の中で、中身については会社に寄り添ってしていかないと、友だち関係ではないので、その辺はきちんと線引いていか

ないといけないかなとは思いますが。

○司会（福井） 専門職だということは一線を引かないと、個人的にお願いするみたいなどころがふえてしまう。そうすると専門職としての仕事の価値が、やっぱりどこかで損なわれると思います。だから、距離のとり方というか、それも本当に悩ましいところですよ。

今、現状のどのような仕事がふえてるというので大体30分ぐらい来てますが、次に進むにあたり、この点で何かつけ加えたい点、ございませんでしょうか。では進ませさせていただきます。

新しい労働問題と言っていますが、何が新しいって、既にメンタル問題が出てきております。あと、私がずっと気になってるのが外国人の労働問題です。政府が力を入れてることもありまして、急速に労働環境が変わって、外国人の労働者がふえて、そういう人たちが入り込んできた労働環境はどうなっていくだろうと、想像するだけでもものすごく複雑な労働問題が入ってくる。

例えば技能実習で入ってきてる人たちが、全然最低賃金も払われてないし、残業代も払ってもらえてないとか、もうめっちゃくちゃな話が最近いろいろ報道されてますが、そういう認識の企業さんって、まだものすごくたくさんあるとか、むしろ安いから採っているというのもあると思うんです。これらもひとつのテーマです。

あとは、先ほどB先生から言われたようにA Iです。アウトソースもそうですが、A Iが単純労働でとっていき部分の仕事は、社労士の仕事も食われてるのもあるけど、多くの事務仕事がA Iに置きかえられていて、そういう仕事をする人たちの職場が脅かされている問題もあります。

働き方も、今後いろんな対応の働き方を政府が進めている。例えば在宅勤務をふやすとか。その場合、在宅だと本当に働いているのを、どこできちんと監督するのかとか、これからの時代、急速にふえるであろう労働問題がたくさんあるなと思いますが、そういう労働問題に社労士はどういうふうに取り組んでいくのか。社労士の役割を次に意見交換したいと思います。

○D 外国人実習生の件ですが、やはり向こうで借金をして、日本に来られてるわけなので、かなりハングリーな気持ちで来られてまして、社長が言うには、何時まで働かせてほしい言うから働かせてるんやと。実際そんな雰囲気もあるんですけど、ただ残業100時間を超えるような過剰残業になったりとか、そこはちゃんと最低賃金で、間に組合を挟んでるので、最低賃金は確保されてて、残業代も払ってるようですけど、それだけの過重労働が現場で起きている。そのことが結構問題になったなと。

両方働きたい、働かせたい。そこでウイン・ウインのような関係になってるので、それはどういうふうに社労士が関与していくべきなのか。当然残業は押さえてくださいという指導はするんですけど、それ以上踏み込めないところもありまして。そういうことはよくあります。

○F 今おっしゃってた、テレビのニュースであるような、あんなことが何で起きるのかな、技能実習生を受け入れるには組合さんが絶対入ってるはずなので、その労働契約書を見たらきっちりしてるんです、結構。最低賃金には違いないけれども。年間労働時間も書いてあるし、割り増し賃金の率も書いてあるんです。有給も与えなさいとなっていて、あまり働かせないで残業、36協定守ってくださいとか。36協定まで準備してきはる組合さんもいらっしゃる。テレビのニュースがちょっとわからないのと、あれでもぐりじゃないのと思ったり。

それと100時間とか、ほんまにそうです。国に仕送りしたいからいっぱい働きたいですけれど、それも組合さんから、時間外もちゃんと守ってくださいと言われてるので監督署の調査も入ったりして、その辺は守る方向で、今は社長さんにもわかっていただいて、やってるんです。実際、テレビやニュースで言われてること、信じられないです。

○D 今の話ですけど、100時間残業を全然知らなくて、Fさんがおっしゃったように監督署の調査が入って、そこでわかったんです。組合、どういう関与してたんやということですけど、書面でそういう形をつくってるんですけど、実情まで見てない組合がちょこちょこあるようで、だから準備は通すためにやるんやけど、あくまでつくっただけという組合があるように聞きます。

○F チェックまでしてないんですね。

○D そういうことです。

○I 外国人のは、この先もやはりあるんですけど、今、DさんとかFさんがおっしゃるように組合、JITCOから紹介された組合がしっかり入っておられて、書類上は確かに全部そろっていて、かつその書類の内容で実行しなければ、すぐにその労働者の人が組合にも言うような形になっているので、事業主さんもそれをしっかり守ってらっしゃるんです。

そうなんですけど、守った上で働くのも、これ以上働かせないようにって、建設なんですけどされているために、やはりたくさん稼ぎたい労働者の人はほかから声がかかって、要するに行っちゃうんです。しかも不法に多分行ってしまうので、何度も同じ事業所さんは、逃げられるという言葉よくないですけど、大変なお金をその組合に払われて、今から2年働いていただいたら、最低賃金だったとしても最初に投資した分と合わせて、日本人の高い給料払うぐらいの給与平均して払えていけるなところを、1年目にもういなくなっちゃう。それがわかって、どこからか引っぱられる状況になってくる実態もあるんですけど、それはあまり報道されてないように思うんです。

○司会（福井） いや、行方不明になる話はかなり出て、報道されてます。

○I そうですけど。必ずと言ってもいいぐらい、最近 베트남人の方が多いですけれども、ベトナムの方がみんなどこかにいなくなっちゃってることを聞きまして、どう

すればいいのと言われても、そういう手段が、ここで相談する場所ではないですが。

○F そうなんですか。Fです。

行方不明の方いるんですけど、引っぱられてるんですか。

○I 必ずそうです。もうもぬけの殻になります。

○司会（福井） ブローカーの方がいるというのはよく聞きます。あとは、難民ではないですけど、難民申請すると半年間在留資格がもらえとか、そういう技術的なところで、要は入れ知恵してる人たち、そういうのも逃亡をふやしてしまう原因になってるのは間違いないです。

警察が取り締まりをどうするかまで社労士はタッチしようがないし、それは社労士の課題ではないでしょうけど、予防のところでは役割は大きいわけで。逃亡されないで済むような職場としていかないと。

○F でも、法律を守っていなくなったら。

○I そうです。法律は一応守ってるので。

○F 守ってるからいなくなれる、ちょっと腑に落ちない。

○C 給料が高いようなところから誘われたら、どうしてもそちらに流れてしまう。

○I そうですね、少しでも。高く出すところは、もともとの最初のお金を払っていらっしやらないので高く出せるんです。最初に100万、200万という金額を払われるので。

○C やっぱり闇の部分はなくしていかんと。

○I そうです。

○D それは罰則を強化してもらわんと。

○I そうですね。もう少し。

○D 違約金、最低でもとってというのは必要だと思います。法整備って、また別の問題になってくるんですけど。

○F あまりにもニュースで聞くのがひどいからびっくりするんですけど、そういうのがたくさんあるということ。

○I 事業主ばかりが悪いような報道の仕方ですよ。

○F 悪いようにね。

○司会（福井） ざる法になるのが、むしろ問題でしょうね。罰則もきちんとしないといけないし、あとは在留資格のチェックも、今の体制が非常にゆるい感じがします。

○F それはゆるいと思います。

専門って人文国際の業種で入ってきてる人、採用面接に来たけれども、全然違う職種で応募してきてるので、それはだめですよと言ったんですけど、前はどこで働いてたかという普通の販売してたとか。それ違法ですよ。でもうちは法律を守るから、その仕事では、あなたのこの資格では雇えませんと言います。正しいところはそう言います。

でも、その人たちは清掃事業や何やかんやで、どこかで働けてる場があるんです、

今までその資格でほかの業務してた。そこの取り締まりを強化していただきたい。

○D 問題になってるのは、農業とか漁業とかが多いんじゃない。一般のあれでは、まず町の中では、私もコンビニを見てると、社長も、外人ばかりしか来えへんし、雇わなしようがないしというのが現状です。特に店員さん。コンビニなんかに来とる人は、結構優秀です。あれだけの業務をこなすので。それで日本語やるのは。

○C 留学生が多いのと違いますか。

○D 留学生がね。

○C 学生が。

○C 学生やったら時間に枠がないから。

○D 何かかけもちをものすごいしてるみたいです。

○F 28時間、合わせて超えたらあかんけど、2カ所で働いてたらわかりませんもんね。

○C そうですね。その範囲を超えて働いてる人が多いみたいですね。

○F 人手不足なのか。

○C どうしても、企業的には雇わないと回らないのもあって、苦肉の策なのか。

○D だけど、現実的に考えて外国から来た人、今、最低賃金以下で働いてるのも、いくらでも職は何か。どう考えても。

○F 最低賃金が上がってますから。

○D あれもちょっとオーバーなところがあると思うんです。不良なところのブローカーで。

○司会（福井） 先ほども出たように、農業とか水産とか割と都市部ではないところで、違法な、あまり遵法意識もないようなところでやってるのが起きてしまう。そこには、なかなか社労士が入るといのは。

○D 入るといのはね。我々が入ってるところは。

○F 行政書士。

○D もう入管とかな。

○F 入管もそうですし。

○司会（福井） 通関業務は行政書士も入りますから。

○D 我々、結婚とか国際結婚とか専門にやってるやつおるけど、本当にわかっているのかって言うんだけど、いやいや、書類が出てきますから言ってますけど。

○A 偽装の結婚させたりするのが。

○F ありましたね。

○A ブローカーもあります。戸籍出しとか。

○司会（福井） これもまた非常に闇が深い問題ではあります。

労働だけではなくて、いろんな社会問題に労働問題がつながっていて、結局のところ移民問題そのものにつながっていくような感じします。この外国人労働の問題は。諸外国ではずっとそれで悩んでいる。日本はその辺ナイーブな感じが非常にあります。

○F 在宅勤務の話、いろんなところで在宅勤務するし、いろいろな多様な働き方、企業内で働き方とか実施されてる大企業もあると思いますけど、限られてると思うんです。職種も限られてるし、私たちがかかわる中小企業で、在宅勤務するようなことって、そうないです。ですから、いろいろたわわてますけど、在宅勤務での法整備もせなあかんし、労働時間の管理もせなあかんという、いろんなシステム入れないとできないです。お金もかかりますでしょう。中小企業、特に小企業にとってはなかなかできない。

それができたらいいと思うんです。育児休業の人やら育児から復帰した人とか、子どもが熱出して通えないとか、通勤時間がかかるからそれだけで疲れてしまうとか。そういうことにはいいと思いますが、なかなか小規模で無理ではないかなって思っています。

○司会（福井） 中小企業でとなると、出てきてもらってやるのが大半であって、そうでないんだったら完全にアウトソースでやってしまう形ですよ。だから在宅勤務、雇用の形で在宅してもらって、なかなかその辺のニーズがあるのかなのか。

そこで使えるものは在宅のコンピューターを使ったツールであるとか、そういうものがまずは対象になるのかなと思いますけど、中小企業でなかなか使えない。

大企業は割と最近ふえてはきてると思うんです。ただ、ちゃんとした勤務管理ができてるかという怪しいですし、使いこなしてるとは言えないのかなという印象があります。それも過渡期の問題なのか、それともあまりはやらないのか。そのあたりはどうでしょう。

○D 今の話ですけど、フレックスタイム制は昔から、同じではないですけど、就業時間を選べる制度であります。フレックスタイム制も、私ら社労士を受けた十数年ちょっと前ですけど、これからはフレックスタイム制やから、これを勉強するやうにと結構言われたりしてたんですが、実際にはそれほど広がってないと思います。在宅とか管理されない働き方は、あまり日本人には向かないのかなと個人的には思っています。

○司会（福井） 人事の評価にもかかわってくると思うんです。熱心に働いてる、頑張りを評価する。成果ではないと。

それがなければ、逆に長時間労働が下がっていく部分もあるでしょうけど。普及するのかな、新しい働き方。

○D なかなか難しいと思う。

○I 関東ではテレワークという感じがすごく数がふえてきて、助成金も東京都独自のものをい出されたりとか一時されてたので、かなりふえてるようには聞いております。やはり業種によるんだろうなと、先ほどFさんが言われてたように、中小だからだめ、大企業だからだめではなく、業種によっては中小零細でもテレワークというか、そういうことをむしろ進めたほうが効率もよくやっていけることもあるのかもしれないので、そうなってきたときに、我々がどの程度そこでかかわれるのか、今までとだと会

社に来られる従業員さんに対する管理の方向で、もちろんテレワークはテレワークの管理の仕方は当然あるんでしょうけど、またそういったことをいろいろ。国も指針ですか、何か出してますよね。

○F テレワークは出しています。

○司会（福井） 会社さんとしては、見えないものについては何か意識が薄くなっていくというか、管理の仕方として逆にゆるくなるのはどうしてもあって、その場合に、ちゃんと公平な人事評価をどういうふうにするかも出てくるでしょう。だから、成果物が具体的に出る、例えばシステムエンジニアとか。

○I そうですね、業種で。

○司会（福井） そういうものは、多分評価のしようもあるんでしょうけど、例えば一般事務をテレワークでやるとなってくると、なかなかその辺は評価しにくくなってくるかもしれないです。

○G テレワークの時間管理でいきますと、先ほど話させていただいたんですけど、高齢者の仕事が、生活のためにという高齢者がふえてきておりました、例えば一番、高齢者が最後のとりでと思われてる清掃の業務等でいきますと、高齢者でもできるんですが、やはり若い人と比べて能率が落ちるんです。よく時間をかければ、同じところをきちっと仕事はできるんですが、今の段階でいきますと、時間で労働力を買うという仕組みしかなくて、例えば極端なこと言えば、人の1.5倍かければ80歳の人でも、お掃除きれいにできたりするんですけど、時間かかるんです。

そうなってくると、やっぱり1.5倍かかる人って雇えないという問題が出てきてて、人手不足。この時間、若い人のスピードで働いて時給1,000円。でも、同じことをやるのに年とってくると1.5倍とかかかる。でも、できなくはない。でも、そういう人は雇わない。そうしてくると人手不足も出てきてるので、成果と時間とが加齢とか人によって乖離してるところが、ちょっと問題になってきています。

○司会（福井） 時間をベースにした賃金体系ができています。それがうまく機能しない。最低賃金の枠があるので、そう簡単に切り下げるわけにもいかない。そこをどうしたらいいんだろう、これもまたすごく難問です。また、そうしないと高齢者を雇えなかったら、結局それは全て社会保障になってしまうわけです。

外国人を雇うのとどっちがいいですかね。外国人が優秀かな、働いてくれるのかな。

○D それは業種によると思いますが、建設業、私もお客さんで足場を組んでる会社があるんですけど、そんなに技術力も必要なく、仕事も簡単に覚えられるので外国人実習生が十分生きるんですが、製造業で工作機械をつくってる会社は、仕事をまともに覚えるのに2年近くかかる。そしたら期間満了で帰る状態なので、やはりスキルが必要ない仕事に関しては、働く能力が低い方より外国人のほうがいいでしょうし、スキルが必要な会社に限っては、やはり熟練の方がよかったりは。

○司会（福井） そうですね。業種の違いというか、一旦スキルを身につけた方を、でき

るだけ長く雇う、それは技術職ではよくあります。

○D そうですね。うちの場合、染め物屋さんなんか結構あるんですけど、80歳を超えてても、ばりばり働かれてる方とか結構いらっしゃいます。

○D 高齢者の場合は、技術を皆さんつけてもらうことが必要ではないですかね。若いときだけの技術じゃなくて、年とってからの技術。

○F 熟練のね。

○D そうですね。

○司会（福井） そうすると、あまり高齢になってから仕事をするんじゃないで。

○D そうですね、ある程度見通しを立てて。高齢化社会があるので、次の、第二の人生みたいなのを設計を立てないと、だめなところもあるでしょう。高齢者の方も。

○司会（福井） そうか、そこにも社労士の役割がもしかしたらあるかもしれないですね。

○D そうですね。

○司会（福井） 働き方プランのアドバイザーはひとつ考えられる。

○I キャリアコンサルタントさんとか、そういうことをいろいろ、キャリアコンで言われている資格を。

○司会（福井） 社労士とあわせて持ってる方が多いですね。

○I そうですね。社労士さんでも多いので、そういう人たちは、若い間から生涯職業設計みたいなのを、こういう資格をとって、このあたりでこうしようとかというお話もなさるように、私自身は持っていないのでわからないですけども、そういうふう

に聞いてはおります。
ですから、社労士も当然そこにかかわる仕事、業務だとは思いますが。そういうふう

に考えていくと、簡易な作業は外国人だけになるのかなというところも出てくるので、先ほどGさんが言われてたように、能力が落ちる、その部分を事業主も工夫をして、

けがをさせない工夫だけじゃなく、力がない人でも、この機械を導入すれば高齢者でも、若者と同じような力になっていけることを考えていかないと仕方がない時代に入っていくのかな。それこそAIではないですが、何か。

○司会（福井） 技術がどんどん伸びてますから、サポートグッズというかな。ロボットみたいなのをくっつけて。

○I そうですね、介護でもロボットスーツあります。

そういう事業主側の努力も必要になってくる。そうでなければ、もう外国人が簡易な作業してしまうことに淘汰されてしまうような気がします。

○司会（福井） まだまだ日本にいる労働力を大事にしないと。

○I 生涯現役100歳までと言ってるのであれば。

○司会（福井） 100歳まで働くという、かなりつらい時代になってますけど。

○I 安倍首相はそういうことを、100歳構想なんて会議でやりましたよね。

○司会（福井） 楽しければいいですけど、つらいかもしれないです。

○I そうですね。

○司会（福井） 新しい労働問題も、外国人の問題、テレワークとか新しい働き方、それから高齢社会という3つの大きなテーマを扱いました。

あとは病後の復帰支援であるとか、例えばがんサバイバーです。そういう方の復帰の配慮。社会保障と雇用保険とか、そういう保険とのリンケージも病気の場合に必要なになってくることですので、社労士の仕事だと思うんです。

がんサバイバーとか、そういうテーマとか扱われてる方、いらっしゃいますか。

○I 私自身してるわけではないですが、社労士会でがん就労支援という部隊をつくって、今、実際に活動をしております。部会でしたっけ。

○F きょう、来られなかったんですけど、がん就労支援の部会の。

○I 部会長さんいらっしゃいますね。

まさしく先生がおっしゃったような社会復帰も、いろいろ総合的な相談を受けられるような、サポートする側に立つのが1つと、もう1つは、がんに罹患された方でも、また復帰をしてきて、会社もそういう人たちを雇用していける状態をつくれるように、会社に対してもそういう説明をしていく使命を社労士は持っているんだから、両方に対して。個人に対しても、企業に対してもサポートできるような体制をつくるということ、今動いてはいます。

○司会（福井） なるほど。じゃあ、担当の部会長がいるということですね。

○I そうですね。いらっしゃればもう少しは。

○司会（福井） 次のテーマに進めたいと思います。最後のテーマ、これからの社労士の進むべき方向性と書きました。何が議論したいかということ、弁護士の意味での法律家、法律的な専門職という1つの方向があるかなと思います、それとは違う、よりコンサル的なジェネラリストとして寄り添う姿勢で会社の顧問業務をやっていくと、大きくはそういうふうに分かれそうな気がするんです。

どっちが、両方と言われるかもしれないですけど、そのあたり、実際にはどういうふうにか会社の社長さんは、どっちを認めてるのだろうかと、実感としてどっちのほうかというのを伺いたしたいと思います。最終的に社労士がどういう形で生き残っていくか、あとはアピールの仕方として専門家でアピールするのか、それとも相談しやすいアドバイザーなのか。両方ですけど、そのあたり自分はこういうふういろんな仕事を受けることが多いということがありましたら教えてください。

○F 両方だと思います。事業主さんは、法律のこと聞いてんのと違うと言われることが多いです、相談。法律のことは弁護士に聞いたらわかるとか、本に書いてある。役所が言うたとおりでというところがあるんですけど、やっぱり法律はこうで、法律の意味がわからないのもあると思うので、その説明と、それでできる範囲はこれですよというアドバイスはセットになると思います。法律を守れただけだったら、絶対に仕事にならないと思います。

- 司会（福井） なるほど、両方である。その法律をかみ砕いて、わかりやすく伝えていく。そういう意味での法律と会社との翻訳者ですか。
- B 今後は、個人的には高度なジェネラリストのほうかなという気がしております。一応法律を知った上で、でも実際、事業主さんが求めているのはそうではない。法律上の争いは弁護士の役割なので。法律はもちろん知ってて、今後の法体系は知ってた上で、その上でどうしていくかという方向になっていくほうが、やっぱり事業主が今度求めていくところなのかなという感じです。
- 実際、いろんな問題ありまして、中には、事業主も法律を知ってか知らずか、脱法・違反になってることありますけど、もちろん違反は違反として認めた上で、その上で法律の枠内で、事業主さんをよりよい方向に導いていくのが我々の仕事かなと思っています。
- ただ、これやると法律違反ですと、そこだけは絶対とめる最後のとりではならないかなとは思っています。本当に知らずで法律違反がいっぱいありますので、そこを見極めてやる場所ですかね。
- 司会（福井） なるほど、高度ジェネラリストという形。両方だという話ですけど、高度ジェネラリストに少し傾いてるかなという感じですけど、ほかの先生方はいかがですか。H先生。
- H 私も、社労士として高度ジェネラリストということで、この先の方は求めておられると思いますので、そっちを目指すべきかなと思います。法的専門性を目指す、また大学の先生であるということになるのかなと。個人的にはちょっと思ってたんですけど。
- 司会（福井） でも、大学は教える立場ですから。実務は資格がなければできないわけですから。
- H 高度ジェネラリストといっても、根本には法律の専門家ということが根底にありますので、それを踏まえた上で、実際の業務でどう顧問先とかかわっていくかで、高度ジェネラリストしかないかなというのが、個人的な考えですけど。
- 司会（福井） なるほど、ベースに法律はもちろんあると。ただ、事業主さんとのかわり方は、ジェネラリストとして幅広く、いろんな相談に応ずると。
- H そうです。会社自体が、幅広く全てのことについて社長が判断していかないとけないわけです。その相談役、人にかかわる相談役として社労士がいるので、幅広くジェネラリストとして、法律を踏まえた上でアドバイスをしていく、それが社労士の基本ではないかなと思ってるんです。
- 司会（福井） どうもありがとうございます。C先生。
- C 私も事業主さんからの相談、いろんなことを聞かれることが多いです。社労士以外のことも。私も、わからないことはわからない言いますし、頼りにしてもらえるのはありがたいなと思っています。

もう一つ事業主さんと従業員さん、事務の方とかそういう方が、今、携帯電話ありますので、直接電話かかってきたりします、両方からかかってくる場合もあります。そのとき、どっちにつくというわけではないですけども、その調整がちょっと難しいなと思ったこともあるんです。

○司会（福井） 実際、従業員さんと事業主の間に立つような立場が社労士なのかなとは思いますが、確かに立場としては苦しいです。どっちに立つか。

○A 私は皆さんと違うんですけど、ジェネラリスト、私の場合は薄っぺらいジェネラリスト、かつ会社の問題解決に対するスペシャリストというスタンスで、大体会社に臨みます。当然、何でもできるわけじゃないですし、例えば障害年金とかで結構複雑になってくるので、多分そこで即答全部できないこともあるので、それは持ち帰ったり、もしかしたらほかの社労士に振ったり。

起こった問題を解決する知識は必要だと思うんですけど、全部自分で解決するのはなかなか難しいので、自分の得意分野に特化して、一番会社が求めてくるのは、その問題を解決してくれること。それに特化して、それをいかに鮮やかに処理できるか。そこに力を入れて社労士をやっています。

○司会（福井） 問題解決のスペシャリストって、いい言葉ですね。法律は、それだけでは生きてない。それを生かすのは、問題を前にして自分で考えていって、事業主さんだけではないですけど、会社が求めているような具体策としてそれを示していくこと。それを多分、問題解決のスペシャリストとおっしゃっておられるのかなと思います。

○G この調査の11ページにあります、今度拡大する業務の2番目の労務監査、労働条件審査ですけど、行政に私も労働条件審査推進部会ですので、入ることももちろんですけど、企業は、会計については税理士さんや会計士さんが調査をするんですが、労務の調査って、いうなればプロがないんです。社内の調査とかをしたとしても、結局会計の調査と自分たちが知ってるところだけで、就業規則の不備であるとか、法律が変わっても就業規則が、大手とかでもあるんですけど変わってないとか、規則同士の不備であるとか、それに関して起こった問題についての社内監査とかは全く抜けてる部分です。

例えば、今コンピューターが入ってますので、監督署の調査等があったとしても、何人分選んでくださいとか、そういうサンプル調査しか出ないけれども、実際は出てないところに問題があったりとかする。内部の人材がないです。例えば税理士さんの下だと簿記3級、2級、1級あったり、そして税理士さんがあったり、会計士さんがあったりするんですが、社労士の仕事をしたって、えせ管理者と言えそうですけど、その辺のサポートする人がいないために、会社内の労務監査ってむちゃくちゃおくれるし、それに伴って、行政も入ったとしても何を聞かれてるのかわからない。

とりあえず、つじつまだけ合わせとけばいいという状況が現実にあるので、最終的には会計士さんみたいな企業の監査をするところまで入れれば、社労士の将来はある

かなと、ちょっと壮大な計画ですが、非常に思うことが多いので。

○司会（福井） 特に会計士ですよ。会計監査人という形で、大企業の監査に法的にかかわるようになった。それで、彼らは一定数絶対に仕事がある状態を確保したわけですよ。これは会計士だけで、弁護士ですらそれはできていないことではある。

社労士が政治連盟とかを使って、労務監査に社労士が必ず監査の印鑑を押さないといけないとか、署名しないといけないとなってくると、劇的に社労士の存在価値は上がります。ただ、そこへのステップは、そもそも労務監査が必要なんだという必要性の認識が、企業にまず浸透していかないといけない。

どういう戦略があり得るでしょう。どこかでやらないといけないというか、少なくとも上場の場合のルールに入っているとかが必要になってくると思うんです。

入札だけではなくて、上場するんだったらそうだし、仮に上場でなくたって、ある一定規模以上については、労務監査について社労士のチェックがあって、ちゃんと監査意見みたいなものがないといけないんだとしていかなければいけない、将来的には、労働はそれだけ大事なものと私も思います。

○G 社内で、これもものすごい壮大な話ですけど、衛生管理者50人以上で1人ですけど、そこから先は全く労務監査のストッパーがないです。例えば1,000人に1人の会社であれば社労士がいるというところでいって、その人も社労士として、それなりの待遇を受ければ働き方改革とか、そういったところの推進もできるんですけど、現実にはそういうのやってる人は、全くというか体系的に学んでない人がやってて、齟齬を起こしてるという実態もあるので。そういうことをやってた社労士は、もしリタイヤしたとしても社労士会に入ってきて、その経験が生かせるだろうし、ああいうふうになりたいなということで、社労士になりたい人もふえてくるしとは思うんです。

できれば賃金、税金は非常に大きな問題ですけど、働かせたのに賃金を払わないとか、さっきD先生がおっしゃったように、本当は払わなくてもいいところを払ってるのを総合的にやる人がいなくて、みんなパートパートではやるんですけど、財務部とかはあるけど、なかなかその辺が問題かなと思ってるところです。

○司会（福井） 人事は当然あるとしても、監査という観点から人事を見るのはあまり聞かないです。監査の専門家として専門性を高めていく。これは必要ですけど、どういう戦略を練るかですね。

○I 私は労働条件審査推進部会に所属してますので、まさしく専門性というか、労務監査は社労士イコールしなければいけないという使命を、使命をというか、そういうミッションがあって、今活動しているところです。

まずは、上場企業はちょっと私の認識不足というか知らないところですけど、上場企業の場合は、必ず労務監査というか労務面もクリアしなければ上場できないと聞いていますので、どなたが監査されるかは別として、そういうチェック項目があって、最低これらが全てそろわないとだめですよというのは、労働面に対してきっちりなさ

ってると聞くんですけど、それをするのが社労士ですというところまで持っていけばいいなというのが1つ。

あともう一つは、自治体で一般競争入札で、自治体が公共事業を民間に委託をする場合に、今、経営審査、行政書士の先生がされているような経営審査が、経審、経審と言われるものですが、それを社労士が、経営審査ではないですけど、社労士が労務監査をしなければ入札できない。あるいは社労士がチェックをした企業がそこに入っていけるようなことを、法律で定めるところまではいかなくても、そういったものを各自治体だけではなく、国全体で考えていただけるような方向に、最終的には持っていけると、ひとつの社労士の業務拡大、確定ですよ。現在、社労士も監査であるとか労働審査にかかわることはしているんですが、社労士しかできないとはなっていないので、しかできない的なことにしていただけるようなことになれば。

少し前、法務省の民間委託の事業で、法務局の窓口業務を入札したければ、社労士会に依頼をして、社労士さんが労務監査をしたお墨つきをつけて入札をしてくださいと、国全体がそういうことを言ったために、手を挙げる企業さんは、大手でないと頼むと10万、20万というお金がかかって、社労士団を組んで、大手の企業をチェックをしたんです。

そういうことを言っていたら、当たり前にならなければ、当然チェックをするのにお金を払わなければ入れないけれども、それ以前の問題として、日ごろからちゃんとしておかなければ、チェックをされたときに問題になるぞと、もう少し社労士に対する見方ですか、各企業の認識も変わってきて、社労士に対する支払い、一番最初に申し上げた、ちょっと単価が低いなと感じてる部分が、もう少し底上げされてくるんじゃないかなって思ったりするんです。

○司会（福井） 労務監査が行政等の入札条件とかそういうところで、徐々に、確かに広がってるだろうとは思いますが。自治体が中心だとは思いますが。

でも、まだまだ社労士がとはなかなかないのが現状だとすると、どういう売り込み方があるか。

○F そうなると、先ほどの法的専門性を高めて。そちらの分野は労働面の専門家の社労士がチェックしないとだめだよ、会社合併するに当たって、相手の会社の労務監査をちゃんと通ってるとこ、通ってないと合併の契約ができないとか、そうなったらいいですね。

○司会（福井） 監査となると、やっぱりかなり細かい法律専門家としての知識が必要になってきます。それは監査意見を書くというレベルですから、かなり細かく法的な問題を指摘して、これではだめだということ、どういう点を改善しなければこれは通らないとか、そういうことが書けなければいけないということですから。

○I 労務面だけで言えば、社労士は現状、顧問先に対してもそういうことをしているの、今、上場企業の監査をされるのは、監査法人みたいなどころには弁護士もいらっ

しゃるし、公認会計士もいて、社労士もいて、そういう団を組んだ上で、行政が、自治体が通常の指定管理の中で依頼してるのも、そういうコンサル会社であるとか、あるいは監査会社に依頼してるっておっしゃんです。社労士には依頼をしないけど、そこに社労士は入ってますよとおっしゃるんです。

ですから、今、先生がおっしゃったようにかなり高度な、そういった報告書を書かなければいけないときに、弁護士の先生の見解も一緒に入れなければいけない状態になる。広がるとそうなるかもしれないですけど、社労士の専門性として労務の面、あるいは社会保険であるとか労働保険の部分は、当然、我々も法律を勉強してるわけですから、そこに対する違反、あるいは何か問題があればしっかり指摘をしたりという意見は書けると思います。

ですから、それをもう少し違う意味でのスキル、書くほうのスキルであるとかも含めて法的専門性を高めれば、そちらに特化したい人はそこ、あるいは社労士として顧問先だけにとすることであれば、高度ジェネラリストという2つの位置で行かなければ、業務拡大は難しいのかなという気はするんです。

○司会（福井） 1人で両方備えるってなかなか難しいですよ。

○I 難しいかなと思うんです。

○司会（福井） その意味では分かれてくるのかなと思います。コンサル会社に入って、そういう監査に特化したような働き方の専門を高める人もいれば、高度ジェネラリストという形で、事業主さんに寄り添うというか課題を解決していくというか、そういう専門家になる。1人でできればいいですけど、そこは役割分化していく。会としてそこをうまくまとめていければいいのかもしれないですね。

あと残り10分ぐらいですが、最後、先生方からざっくりした感想とかをいただいて、終わりにしたいと思います。

最終的には、社労士は専門家としての地位をどう高めるかというのが、最後の一番大事な課題かなと思ってます。初歩的な知識を高めるという監査の専門家という方向と、それから寄り添う、課題を、問題を解決するスペシャリストという2つのあるべき方向を示されて。両方できれば一番いいですが、それを1人でやるのは難しいから、いろんな人がどっかで深めていって、会全体としては両方から備えて、社会ニーズに応えてというか、そういう方向になるのかなと。一応そんな展望が見えてきたような気がいたします。

○B 今回、アンケートいただいて一番最初に思ったのは、このアンケートの結果が一番すごいなと思ったのが、開業社労士で顧問先がありません。売上300万未満ですが、まだかなりの人数を占めている。これを何とか底上げしたいなど。これが会の仕事なのか個人の仕事なのかわかりませんが、社会保険労務士として地位を上げていくためには、ここが上がっていかないことにはだめだと思うんです。

もちろん労働条件審査とか、一般的に知らしめていくことも大事ですが、個人個人

の社労士自身に魅力がある、もちろん本人が満足してたらそれでもいいですけど、最低限それなりに法律としての専門家としてやっている以上、それなりにお客さんがいて、それなりの報酬を得る。でなければ自信も持てないと思うし、説得力もないと思うんです。

だから個々人がもうちょっと上がっていきけるようなことを、会全体で底上げしていきけるような方向に今後行けたらなと思いました。

○司会（福井） それとの関連で16ページに、開業社労士のクラスター分析が載っています。これで300万未満とか300万から500万、300未満、セカンドライフとかセミリタイアが多いです。要は、セミリタイアの方は、定年後の仕事として資格をとってやっている方ですし、セカンドライフ、転職してという形で、発展中の方もおられます。

どちらかというところ、これもある種の老後の働き方みたいなのところもあり一概には言えないけど、ちょっと気になることが1つだけあって、そういう方が好意で安く仕事をやってあげるのがよくあるんです。これが専門家として、専門職の仕事を切り下げる部分になります。それはよろしくないと思います。

主婦の方も、前の分析のときには、ジェンダーでも見たんですが、主婦の方でそういうふうになくやっているとされる人たちが一定数いました。

○OG 先生のおっしゃるとおりだと思います。14ページにも書いてありましたように、社会保険労務士の社会的認知度の向上が全てで、企業でもこの認知度が向上してないためにという言い方もおかしいですが、社会保険労務士の資格をとったとしても、うっとうしいやっちゃという形で健保組合とかそういうところに回されてしまって、結局中枢の部分には残れない。もう一方で、開業したとしても社会保険労務士、何？保険屋さんというぐらいの扱いを受けてしまう現状があって、1つの仕事として社会的認知度を上げていって、必要な人材だということを知らしめていくのが重要ではないのかなと思っております。

○OD 今の話の続き。私もこの話したいなと思って、どこで言うのかタイミングがなかったんで、今話しさせてもらいます。

最初に言いましたけど、ニーズとしてまだまだ社労士が役に立てる会社はいっぱい埋まってると思います。ただ、社労士がということを知らない。何をやってるかもわからない。社労士がこれをやることによって、自分が本業に集中できて、どれだけ会社にメリットがあるのか知らない。こういうことを知らない方が、結構な数いらっしゃると思います。

例えば年間の変形で残業が節約できるとか。小さい会社になってくるんですけど、ずっと働いてた奥さんほとんど引退してるのに、給料を普通に払って社会保険に奥さんも入ってるとか。奥さんは半分引退してるわけなので、給料減らしたら扶養家族に入れるじゃないですか。細かい話ですけど、こういうことが、すごく喜んでもらえるんです。

今のこれに関しては年金事務所的にどうなのかわからないですけど、社労士が入ることによって、こんなメリットがあるんですよという具体例を出すことによって、大分埋まってるニーズが出てくるのかなと思います。

○司会（福井） こういうメリットがあるとみんな知らない。それは本当に知らないと思います。だから、そういうところをもっとアピールできれば。

あとお一方ぐらい。

○F 認知度を上げるとか必要性を上げるとか専門性をクリアする媒体として、広報活動が必要だと私たちは考えているので、社労士会としても広報にもうちょっとお金をかけて、やっていけたらいいかなと思ってのんです。媒体大きいですもんね、影響がある。

○司会（福井） 今、弁護士さんも、司法書士もいっぱい広告出してますよね。

○F まだまだ。お金がかかるんですけども、ちょっとお金をかけて。

○司会（福井） 例えばテレビのドラマとかどうですか。

○F ドラマね、ちょっとだけありましたけどね。

○G すぐ消えましたね。

○I でも、ダンダリンは長かった。

○F でもまあ、ダンダリンはね。

○I いい社労士さん。ブラック社労士じゃなくてよかったですけど。

○F あの社労士、すごくもうかっている。

○I よかった。もうかっているやつですよ。

○F もうかっているドラマ、社労士が。

○司会（福井） そういうイメージも大事ですから。

○F 大事ですね。

○I それは、若い方に向けてのアピールで、どんどん若い人が、本当に魅力のある資格だなんて思ってくれることが、将来の社労士が安定していくこととか、光が見えてくるなと思うので。若い方が、いや、そんな資格あってもなくてもいいよねと思うような資格でないことを願っています。そのためにはイメージ作戦は大事だと思います。

○司会（福井） 時間になりました。本当に2時間あっという間でしたけれども、貴重な意見をいただきまして、ありがとうございます。

あと、ほかの都道府県会でいろいろと意見交換させていただいて、その成果を皆さんに還元させていただきます。これで終わりではなくて、また続けてまいりますので、今後ともよろしく願いいたします。

社労士の将来に関する検討会（於福岡県社会保険労務士会）

2018年11月21日

○司会（福井） 今日は大阪から来ておりますが、私は福岡市の出身でして、大学院は九大です。福岡に帰ってくるとほっとするというか、お近くでこういう会をさせていただけることは非常に光栄に思っています。

皆様、お忙しいところ本当にお時間いただきまして、ありがとうございます。全国会の協力を得て、アンケートの調査をさせていただきました。5年前にも社労士会の、連合会のプロジェクトで調査をさせていただいたんですが、さらに社労士の今の業務が変わりつつあると。大変重要な時期にあるなと気がつきまして、それをさらに深めるということで、文科省の団体である日本学術振興会に申請しましたところ、企画が通りました。それで、ことしの春に社労士の業務についてのアンケート調査をさせていただきました。今はそのフォローアップで、実際に社労士として最前線で働いておられる皆様の肌感覚というのか、このアンケートが本当にどこまで正しいのかという意味でフォローアップをしたいと思ひまして、こういう企画をさせていただきました。

しかも全国でできるだけ、4、5カ所しかできないのですが、なるべく分散してお話を聞く。東京とか大阪の感覚だけではなく、福岡、愛知、広島、そういうところの肌感覚がどうなのかをお伺いしたいと思ひて、企画させていただきました。

このアンケート調査に関しましては、全国会で月刊社労士の12月号に載せていただくことが決まっております。50周年という大変大きな節目のときに、こういう調査研究をさせていただいたことを皆様に感謝したいです。

10人おりまして、1人3分ずつ話しても回すと30分かかってしまいます。てきぱきとやりたいですし、あと、2時間ほどのお時間をいただければと思っております。最初に簡単な自己紹介と、アンケートの内容が前提ですが、調査結果についてのざっくりとした感想を伺いたいと思ひます。

事前にお願ひさせていただいていたとおり録音させていただいて、これに基づいて会議録をつくらせていただきます。メモをとりながら司会をするのは能力的に無理でして、その補助道具というか、一応録音したものを後で聞きながら会議録をつくらせていただくということでございます。御協力を願ひいたします。

それで、名乗ってから発言を、録音を起こす関係上、願ひします。

こちら側から順に簡単な自己紹介と、ざっくりとしたこの調査に関する感想をいただければと思ひます。

○A 私は福岡市の中央区に事務所を構えておりまして、開業で、そして大体職員が20名くらいの事務所になります。Aと申します。

一応、アンケート調査を読ませていただいた中で、基本的にずっと見てて、なるほどなど、あまり本当かな？というところはありませんでした。収入にしても、この中で

するとあまりほかの人の収入がよくわかっていない状況なので、これが妥当なのかどうかよりも、大体世間で言われている数字的なところも出ておりましたし、やりたい業務とか、特に今後の業務の拡大という中でも、項目内容についてのチョイスも今に合っている項目だし、その順番づけもアンケート結果というところ、自分としては、自分の感覚とはほぼ同じような感覚でのアンケート調査だなというところが。

そのかわり一番最後まで読むと、女性が約3割で、勤続年数は13年とかなると、13年もなってこれかなというところも。あれが、全体から見るとこれはいいですけど、勤続年数13年になると、やっぱり売り上げの面も、もうちょっと社労士も頑張らなくてはいけないなというのが、この意見でした。この程度でよろしいですか。

○司会（福井） よろしくお願いたします。

○B Bと申します。

博多区で開業しております。今、スタッフは3名おまして、もともと勤務登録を、ここで言う企業に勤務してた社労士として、平成14年に勤務、社労士業務は全くなくて、普通の営業職をやっておりました。ただ、名刺に社労士とつけたいために登録をしたという。19年に開業登録に変えました。その後は、行政でアルバイトをやっておまして、本格的に社労士一本でやり始めたのは、平成24年からになっております。

この資料を見させていただいて、福岡県会でもアンケートって毎年とったりしておまして、それとあまり大きな大差はないという印象です。

私は女性なので、女性の割合とかその辺は気になって見ておまして、3割弱なのかと、もうちょっと多いような感覚はしてたんですけど。

○司会（福井） 受験している方は非常に多いみたいですね。

○B そうですね。ちょっと、やっぱり少ないんだなという感覚です。

そして配偶者、女性が、離別が多いとか独身が多いとか、仕事をする上で、両立は大変なのかなという印象です。

以上です。

○司会（福井） よろしくお願いたします。

○C Cと申します。

私は福岡市郊外でやっておまして、平成20年に開業をしまして、最初の3年ぐらいはかけ持ちというか副業しながら、行政協力をしながら、3年目ぐらいに開業社労士一本でやっております、やれるようになりました。現在、職員と私の2名体制でやっています。

私も拝見して、この結果は、就労者はわかりませんが、業務とかの割合もこんな感じなのかなとは思ってたんですけども、私は今、支部の役員で勤務社労士さんを相手にした、勤務社労士さんだけが参加できる研修会みたいなものを、もう3年目になりますが、年に3回ぐらやっておまして、その中で勤務社労士の方がかかわることがす

ごく多くて、そこでいろんな希望とか意見とかを聞くような仕事をしておりますので、きょうはA先生からお誘いいただいたのは、多分そちらからの意見もということだと思いますので、その中で私がいろいろ聞いたりしたことをお伝えできればと。

この結果も官公庁とか企業に勤務される勤務社労士さんが、この業務の内容とかも書いてあったんですけど、まさにこのままかなと。このとおり、これに近いものがあると一致したので、その辺のお話もさせていただければなと思います。よろしく願いいたします。

○司会（福井） よろしく願いします。

○D Dと申します。

数年前に法人化しました。その前は、10年間ぐらい社会保険労務士事務所で勤務させていただいたという経緯で独立しています。今は私を入れて職員が5名体制でやっています。

内容として僕も気になったのが、19ページの社労士の年齢が平均55.7歳、意外と高いんだなという印象、税理士さんとかの話を見ると、60歳平均年齢を超えてる、ああ、高いですねなんて言ってたんですけど、社労士も5歳ぐらいしか変わらないのかなという印象がひとつあったのと、あとアンケートの結果を見て、官公庁勤務社労士でしたっけ、何でしたっけ。

○司会（福井） 企業と官公庁、それを合わせて勤務社労士のカテゴリーにしています。

○D （勤務社労士）の方が、収入は少し高目だけでも、仕事としてのやりがいの的には、ちょっと開業の社労士さんよりも低目というアンケートがあったのが、社労士になって、開業したいと思われる方が多いのかなと。

○司会（福井） せっかく資格を取ったからということは大いだと思います。割と会社内で資格を取る方は中心に近いような業務をされている方が多いので、その意味では安定収入が勤務社労士としておありかなという感じがあるんです。それで独立されるときは多分、もしかすると定年かもしれないですし、それである程度年齢が高くなっていく感じかなという気がいたします。

○D ありがとうございます。

以上です。

○司会（福井） 次、お願いします。

○E Eと申します。よろしく願いします。

福岡市で社労士法人の法人社員になります。従業員数は、行政書士もやっているのと、労働保険事務組合もやっていますので、社労士法人、今、何人在籍か覚えてないですけど、グループで見ると40人でやっています。

○司会（福井） かなり大きいですね。

○E 自分のところの労務管理が今、大変な状況になってきていますけど。

事務所自体は私の父の代からやっているのだからかなり古いんですが、事務組合からスタ

ートして、40年やっている事務所です。事務所の紹介はそんなところでは。

アンケートの結果を見て思ったのが、22ページとか23ページにあるのが面白いなって、5因子の特性得点って見たんですが、正直言うと、開業の方と企業、官公庁の勤務社労士、そんなに大きく差はないのかなとは思ってはいるんですけど、意外と協調性が高かったところとか、この統計のおもしろいところは、勤務と開業の方で比較しながら見ていくと、正直そこまで大きな差はないのかなという印象も少し持ったところでは。

社労士の特性がすごく出てるなと思ったのが、ほかのいわゆる専門の士業だと、どちらかという勤勉性であったりとか、神経症傾向とかまた高くなりそうな雰囲気があるんですが、社労士の統計を見てると、一般企業で勤めているサラリーマン的な感覚値であったりとか、そういった結果に近いものを、勤務の方も近いので、そういった方が多いのかなという印象を少し持ったので。

この後で出てくる高度ジェネラリストという話ではないですけど、ほかの士業より開かれた士業なのかなという印象を改めて感じたところでは。

○司会（福井） 専門性を全く閉じてしまっている専門職もありますけれども、そちらよりも事業主さん目線で仕事をされてるのかなと。そういう意味では、会社員的な特性が表に出やすいのがあるかもしれないと思います。

○F Fと申します。

西区で開業をしております、社労士事務所で7年程度勤務して、実際に今こちらで開業して4年になります。今、スタッフが2名と私の3人でやっております。

こちらのアンケート結果ですが、私も今、別の部屋でやっている委員会に所属してまして、そちらがさっきちらっとお話ししてましたけど、関与先アッププロジェクトのアンケートをさせていただいて、これも勤続年数が何年とか顧問先が何年と、同じようなアンケート結果をさせていただいているんですが、これとあまり変わらないなという印象があります。

それと、このアンケート結果を見て、自分がどこに当てはまるかなと思いながら見てたら、大体一番多いところに当てはまっているので、本当に平均的な人間なんだなと自分で思ってしまいました。

今、Eさんもありましたけど、協調性が高いところが、私はちょっと意外だなというところもありまして、あまりどの士業もそうだと思うんですけど、あまり組織になじまない人がやって、変わった人が多いなというところもあったんです。ただ、その割には社労士はすごく仲がいいので、やっぱり協調性という部分もあるのかなと、二面性があるなと思って見ました。

以上です。

○司会（福井） よろしくお願ひします。

○G Gと申します。

社労士事務所に2カ所、通算5年半ぐらい勤めた後に、開業登録してます。今、13年ぐらいです。ほかの方と違いまして、1人でやっております。それと受験学校の講師を10年ちょっとやっておりますので、そういう意味では、社労士を目指そうとする人たちに日々接しておりますので、きょう、その辺からのお話ができればいいかなと思ってます。

それとアンケートの結果で、まず9割ぐらいが開業とか法人の社員の方で、勤務の方が大体1割程度の答えだったと思いますので、勤務の方、こういうアンケートとかにもあまり乗り気ではないとか、そういったところがあるのかなとひとつ感じました。

研修の3ページ、研修を行っていないのが4割程度いらっしゃるということで、県会なり、支部なりで研修はしょっちゅうやってるんですけども、確かに全く受けられていない方が一定割合存在するので、そういう人たちの能力担保といえますか、そういったのを、どんなものかなと感じております。

4ページの収入です。ある程度収入がある方もたくさんいらっしゃいますけれども、300万未満も3割ぐらいいらっしゃるので、どうしても開業間もないころとかは少ないと思いますけど、今の社労士福岡県会で1,000万塾をやっているんですが、個人的には1,000万塾の前に500万塾とか300万塾とか、そういったものを開いたりするといいいのかなと、これを見ながら思いました。

あと一つが8ページで、開業社労士が、収入が勤務社労士とかに比べると若干低い人もいらっしゃるけど、仕事に対する不満が割と少ないというか、充実があってその分、収入が仮に少なくなっても満足度が高い。逆に社労士で勤務の人は、収入は高いけれどもいろんなストレスがあって、ちょっと不満があるのかなというのがおもしろいなと。私もそういうふうに日ごろ思ってたところがありますので、そうだなと改めて感じました。

以上です。

○司会（福井） こちらこそ、よろしくお願いいたします。

○H Hと申します。

中央区で開業しております。私も完全に1人でやっています。私の仕事としては社労士と、あと労働保険事務組合という労働保険の事業主さんを集めた団体をつかって、そこから。その仕事の2つが今、メインになっています。人に金を払いたくないちだから全部丸もうけをしようと、こういうスタンスでやっている。

アンケート結果ですが、ちょうどひとり立ちできる場所とひとり立ちできないところ、境界線の上に僕はちょうど立っているなというイメージで、1人でやっていると、これがひとつの限界かなと思います。例えば体調を崩すと、食えなくなる社労士になっていくのかなと、個人的にはそういう思いをしながら、この分布図を見せていただいています。

全体としては、自分のいる立場という個人的な感覚でいくと正しいのかなと。自分の

スタンスというか仕事の内容、収入であるとかお客様の数を見ても、確かにこういうレベルだろうなどは思いました。

あと、後段の分析を見せていただいて思ったのは、1・2号業務を中心にしたアドバイス、助言であるとか相談がプロフェッショナル化するのか、総合的な職域として広げていく、そこの捉え方が、非常に分野が散らかってしまってるので。これからやらなければならないことの分析があったんですけども、そこら辺が散らかったような感じもあるのかなと。

だから、相談アドバイスみたいなワードでくくると、結構広いところをカバーしているんじゃないかなというのが、これを読ませていただいた感じです。

以上です。

○司会（福井） どうもありがとうございます。じゃあ、先生。

○I Iと申します。

北九州で開業してます。5年ほど前から本格的に開業社労士として始めてます。この業界というか業種を全くしたことなくて、完全にゼロからスタートで、右も左もわからない状態で始めてきました。

このアンケートを見せていただいたんですけど、収入とか顧問先の件数とかで、ほぼほぼ中央値の値だったので、やっと何とか中央値まで来れたのかなというのが実感です。見ながら、やっとという、ものすごく参考になるアンケートを見せていただいて。

業務内容、9ページからの。それもほぼほぼ同じ、一番多いパーセンテージが同じというのがあって、大体平均と同じぐらいの推移をしてるのかなというのが現状だと思います。

以上です。

○司会（福井） よろしく願いいたします。

それでは、J先生ですね。

○J Jと申します。

北九州支部に属してるんですけど、事務所が片田舎にありまして。よく大分県会じゃないかっていじられてるんですけど、それくらい田舎です。

もともと税理士事務所に8年間勤務して、社労士としてひとり立ちしてやっているのは4年目になります。現在スタッフ5名で、僕を入れて6名でやっているところです。

Fさんも言ってたんですけど、アンケートの一番多いところに入っているのかなと。上を見ると上には上がいるので、負けたくないなと思って今、見てたんです。

おもしろいなと思ったのが、24ページの社労士事務所としてひとり立ちできる限界レベルから、社労士事務所として継続的にひとり立ちできるレベルがわかりやすく分布されているのが、おもしろいなと思って見てました。あまりここら辺って考えずに、大体800万から1,000万したら正社員1人というイメージでやってたので、具体的にこういう形で見るのはおもしろいなと。

○司会（福井） きれいに数字が出たのは私どもとしても意外でしたし、本当にひとつの目安になるなどは思っています。

○J という形で見させていただきました。以上でございます。

○司会（福井） 一回り話を伺いました。どうもありがとうございます。

では、ディスカッション内容に入っていきたいのですが、現状どのような仕事がふえてきたのか。圧倒的に多い仕事は、健康保険とか厚生年金関係の手続き、これは要するに1・2号業務です。上が1・2号ないしは給与計算ですから、1・2号に関連の業務という形かなと。

ただ、1・2号業務をベースにしながらか就業規則等のコンサルというか3号業務に仕事が広がっていると、そういうことをよく伺います。さらに言うと、企業さんからメンタルヘルスとか社員の対応とか、結構大変ではあるけど非常にふえている仕事をお願いされることも、3号ではあるかなと思うわけです。

今、ふえている仕事、どんな仕事があるのかなというか、ここのアンケートにあるような感じで、これがここで抜けてるとか、こういうのがあるよとか、そういうのが伺えたらと思います。あとは労働監査とか労働条件審査ですね、そういうものも注目度が高い。ただ、見てると、そんなに順位が高くないので、仕事そのものとしては注目されるけれども、まだそんな上には来ていないという感じかなと思います。

○I これは何でこういう項目があげられた。よく漏れなく書いてるなどと思って。

○司会（福井） 随分議論してつくりました。研究グループに社労士、実は教え子が入ってまして、彼がかなり苦勞していろいろ拾ってくれました。そんな感じです。

○C 私が最近やるのは、外国人技能実習生の法的保護に関する講習ですかね。それとか、監理団体の外部監査の仕事が去年ぐらいから、法改正がありましたので、それと同時に、まだ1団体ですけども。

○司会（福井） 一番のタイムリーなところですよ。

○C はい。

○司会（福井） 監理団体とか、野放し状態だったんじゃないですか、つい最近まで。ここにきちんと入り込んで、社労士がそれはやるしかないことですし。潜在的にはものすごく広いですが、まだ注目度はそんなに高くないかもしれないです。今度法改正で、さらに外国人労働者がもっと広く入ってくるとなると、そのあたりどうなっていくんでしょう。登録支援団体とか何か新しいのが出てきてますが、あれ、何でしょう。

○A 2つありますよね。そうやって直接、自分たちの仕事が多いのは人事部だから、実際にクライアントに外国人が入ってきて、そこをどうするかは末端の仕事。Cさんが言ったみたいに監理団体に入る人もいるけれども、基本的には自分のクライアントに外国人が入ってきて、そこでどういう労務管理をするだとか。

それとか例えば、つい最近やったのが、がん患者と就労支援とか、特別専門性はないけど、当たり前前に人事が動く中で、社労士がどうかかわっていくかがある。この項

目で、順番は確かに法律とするとするんだけど、やることは別に少なくとも、発生すれば対応していくような状況も社労士の特性かなというところですね。

○司会（福井） がんサバイバーの就労支援、実はきのう大阪会でその話ししてて、担当理事がいるという話です。ものすごく大事なテーマだと思います。その割には放置されている問題ですよ。

こちらの会でも関心を持って進めておられるということかなと思います。

○E この中に入っていないやつで最近多いなと感じてるのは、いわゆるHRテックとかクラウドソーシングのシステムの導入支援の仕事がふえてきてという話はすごくあります。クライアントである企業が給与計算であったりとか勤怠システム、もろもろのHR前のクラウドソーシングを大分使い始めてきているので、何がいいのかという相談から、入れたときにどういうふうに設定すればいいのか、どうしても法律が絡んできますので、システム周りの、それはすごくふえているなという印象があります。顧問の範囲でやってますけど。

○A どこかに業務改善ってなかったですか。業務改善が入ってるなと思ったんですけど。業務改善的な何か。ごめんなさい、私もばっと読みながら、今言ったのは業務改善などの作業の体制や方法について就業にかかわる経営課題に関する業務も、やっぱり社労士の業務に入りますもんね。業務改善まで、それで人事かって思うけども、人事部自体の支援するアドバイスは今入ってきてるから、純粋な社労士でもないの、実際。

○司会（福井） この項目で想定してたのは、人材育成で業務改善をしていくという、人事とかそういう人たちを教育していく側面を考えてたんですけど、よく考えると、クラウドソーシングのシーンとか業務改善そのものですよ。とにかく社労士でない、多分そういうアドバイスってできないんだと思うんですけど、でも、今度はできる社労士がどこまでいるのか、そのシステム設計とかの知識がないとできないですよ。

○E クラウドソーシングの場合は、比較的中小企業を中心としてメインターゲットを絞っているのが多いので、中小企業でも設定できるように大体つくってあるから、必ずしもシステムの知識がなくても、我々の支援で普通に設定ができたりするんです。そういうふうに大体クラウドができてるから、そういう意味ではシステムの知識があるからできるというより、法律的なベースの知識があればつくれる、設計できるという感覚になってきたのは、やっぱり昔と違うのかなという気はします。

○司会（福井） なるほどね。システムもだんだんとユーザーサイドでカスタマイズが進んでるということですね。

○G 14番はメンタルヘルスの個別的な相談アドバイスがあると思います。もうメンタルヘルスが言われてから結構時間もたってきたかなとは思いますが、最近、直接仕事ではないですけども、うちの嫁さんの会社の同僚がうつになったり、先輩がうつ的一步手前とか、私の大学の友人がことしの夏ぐらいに会社をやめたらしい。それも理

由がうつになってと、小耳に挟んだとかで、自分のお客さんのところはある程度労務管理とかして、それは出ないようにしてるんです。

全然違うところで友人とか知り合いが精神疾患とかになって、そういう話が最近立て続けにあったので、原因は長時間労働なのかストレスなのかわからないですけども、そういうのがこれからも出てくるのかなという気がしているんです。

○司会（福井） これはハラスメント関係とリンクしているようなところがあるのかなと。パラハラが一旦、件数がふえてるというよりも社会問題としての注目度が上がってきて、それと関連するメンタルヘルスの問題にも脚光を浴びるようになってきている構造があって、これまで出てこなかった問題がどんどん表に出て、必ずしも悪いことではないでしょうけど、ただ、実際それで就業が続けられない方々が数的にかなりいること自体、非常に問題だとは思いますが。

○A 職場環境という面ですと、今みたいにハラスメント研修とか、そういう研修系もふえてきたし、それはあります。職場環境をいかにするか。1・2号業務もするんだけど、そういう職場環境にまつわることは、結構ふえてきているのは確かです。

○司会（福井） なるほど。まず1・2号業務がないと収入がなかなか安定しないとこの調査結果にも出てるわけですが、その裾野の部分ではいろんなところに広がっている。社労士の仕事って何が中心か、労働と保険、その裾野の部分はものすごく広がって、社労士って何をやる人ですか、一言では言えませんが、だんだんできてきているのかなという感じはします。

○D 皆さんと一緒にかもしれないですけど、ありきたりかもしれませんが、残業代を請求された後に、来られるお客さんがふえます。そういうときは、就業規則とか残業代をどうにかしないといけないと、それでやっと気づいて、社労士さんに頼もうという形で仕事ができることが、ここ2年、3年は多いです、一番それが。

○司会（福井） 仕事がどういうルートから来るかも、大分変わってきてる感じはあります。昔だと、とにかく1号・2号とまず顧問先がまとめておけると言っていて、その関連する相談を受ける。今でもかなりそういう部分はあるとは思いますが、そのルートはいろんなところから相談を受けて、その範囲も広がっている。そこもまた社労士の仕事が変わってきてるなという印象を持つところですね。

○B 私のほうでふえてるといえるか、ここに特に載ってない仕事の中で、15ページの9番に女性の活躍推進って、今後拡大する、どちらかというと思うという内容があるんですけど、これだけで契約をしている企業がありまして、女性の管理職をふやすためにどうやっていけばいいのかとか、働く環境をどうしていけばいいのかを、月1回会議をしていくのに一緒に入ってというのを、もう5、6年ずっとそれをやっていて、初めは育児休業も一切とったことのない会社が、今は100%とってる。次の段階は、それを管理職に上げていくという段階を踏んで、ずっとかかわっている会社はあります。それは社労士というよりも、コンサルみたいな感じで入ってます。

○司会（福井） 熱心な会社さんがふえてるといふか、大企業は独自のスキームをつくってやっているのかなと思いますけれど、中小さんでそれを努力するときに、そのサポーターは、やっぱり社労士かなという感じはします。ただ、なかなかそこまで、中小の現状を考えると広がりにくいこともあるんですよ。

○B そうですね。最近契約自体も1号・2号はしなくてもいいので、相談だけで契約してくださいというところも結構ふえてまして、一応自分で調べたら、25%はそういう契約にはなってます。だから、1号・2号は一切かかわってない。

○司会（福井） なるほど。3号中心でもそうやってコンサル的にやられている人もいますけど、数的にはまだ少ないですよ。

現状については、そんな感じでもよろしいですか。新しい労働問題、実は現状のところにもいろいろ出てきましたし、AIが入ってきてという話も、これから先、社労士の仕事もAIで変わっていくのがあるんですけど、職場そのものがAIで仕事をやればいいのか、アウトソースも、またひどいアウトソースがいっぱいあります。日本国内じゃなくて、海外でやっているところ。あまり感心しないものもあります。あとはテレワークかな。実際に職場に出てこない形の勤務形態で、これをどういう形で定着させていく。しかも労働環境の切り下げになっては困るわけで、それを食いとめながら、例えば育児中の人とか介護中の人、仕事をやめないで続けられるようなスキームとしてうまく定着させていく。そういうのがいろいろ新しい仕事としてできているのかなと思います。

あとは、先ほど出てきた業務支援もそうですし、外国人は待たなしの問題だと思いますし、こういう問題をどういう形で社労士が企業さんに制度整備のサポートをしたり、あるいはトラブルの間に入って、特定社労士的な形で解決支援をしていくとか、調べていくと、代理人よりも間に入るのが社労士さん多いのかなという感じはします。そのあたり、もう少しお聞かせいただければと思います。

○H 今のお話で、15年以上社労士をやっていると、15年前は社労士で何を会社に提供できるのという、紛争にならずに、要は煙が出たら消してしまうという調整役が社労士なんだといううたい文句ではないけど、そういう言い方をしたのかなと思います。

私の感覚では、労働者と使用者とのウエイトの持ち方、どっちに力を入れるということは本当はないんだけど、私は51対49。わずかに2ポイント違うのは、どっちからフィーをもらっているか。そういう感覚じゃないのかなと。あとは法令なり運用の仕方を正しくやっていくと。そういう立場で我々は仕事をするべきだし、しなければいけないんだというところからスタートをしているのが重要である、やってきたということはあります。

今の構図は、労働法をよく知っている労働者と、全く関心のない使用者が土俵に上がるとどうなっているのか。それが大体もめてるところだろうと思っています。だから、

その関係をどううまくつり合わせるか。もしくは無知な使用者に正しく労働の運用をアドバイスしていく、または指導していくのがひとつの形ではないのかなと思っています。

- 司会（福井） 調整役はまさによく聞く話で、社労士はもともとそのつもりでやって、特定社労士という制度はできたけれども、一方の代理人になるのは、管轄としてあまり合わないと言われる方が多いです。紛争を解決といっても、本当にもめてしまったら弁護士さんの仕事なのかという割り切りのほうが、また弁護士からも非弁とか言われなくて済むのもあるし、いいのかなと。

よくわかりませんが、社労士として得意なところで仕事をして、会社の労使双方から感謝されると、そういうのが一番理想的な形かもしれないと思います。

- G 私もそもそも社労士の役割としては、紛争予防が基本だと思います。紛争になってしまったら、餅は餅屋で弁護士さんに任せて、特定社労士が始まって、私も特定社労士ですけども、別に特定社労士で飯を食うとかは全く考えたことなく、ただ単に自分のクライアントが、あっせんとか申請されたときに何も対応できない。

それから特定社労士のときに、割と解雇とか不利益変更とか、いろいろそういうのを勉強するんです。社労士の受験の段階では、正直そこまで勉強しないです。解雇制限とか解雇予告とか。どういう場合に、解雇の判例とかもあまり読まずに社労士になりますので、そうすると実際実務になって、いろいろ整理解雇だ何だかって聞かれたときに、全く答えられない社労士が出てくると、それはやっぱりよろしくないの、特定社労士のときに、初めて憲法とか民法とか民訴とか学習して、解雇とか不利益変更とかの知識が広まったのがあるので、そのためにはすごい役割としてはあると思うんです。

実際特定社労士としてあっせんとかなりをする、それに特化する先生は一部いらっしゃると思いますけど、基本は予防が中心かなと思います。

- A 今、ADR、個別の訴訟と、補佐人やったっけ。あそこは業務を広げたんだけど、中身はまだ入ってない状況。それは今、H先生が言ったみたいに、自分たちはどうしても前段階が勝負なので、そこに来たら、自分たちでする手間を考えたら、そこも弁護士さんをお願いして、また新たに起こらんように前段階の労務管理に集中したほうが効率いい。あそこまで全部引きずって、自分で解決するとかしよったら、違うところがまたぼんぼん出てくるから、そういう暇はないよな。

- 司会（福井） それに敵対関係に入り込んでしまうと、顧問先を失いかねないというのが。そういうのがやりにくいところかなという感じはします。

ただ、G先生がおっしゃられたように、紛争に本当になったときに、そこから逆算して、こうならないためにはどうしたらいいのかって考えるきっかけとしては、特定はいいような気はしますけど。

- E 新しい労働問題と社労士の役割でいつも思いますのは、我々っていろんな事例を取

り扱ってると思うんです。新しい労働問題、例えば社員が性転換しますと言ってきました。どう対応すればいいですかとか、若年性認知症になりました。何言ってるかもすぐ忘れます、どうしたらいいですか。こういった労働問題が、法律とまた違う問題だと思ってるんですけど、企業さんは初めてそれを対応するとき、我々も初めてのケースは当然あるんですけど、企業さんが我々に求めているのは、そういう事例って今までありましたかとか、どう解決したらいいですか。よその会社さんはどうしてますかというのが先に来ると思うんです。法律どうこうという話もありますけど。

我々は横展開してるじゃないですか。企業にいる人事部は、自社の事例は見てると思いますので、深掘りする立場で、我々は横展開で広く浅くだとか、縦糸と横糸みたいですけど、クロスでやるとすごく労務管理全体的にカバーできます。我々は横糸の役割なのかなって私はいつも思ってるんです。

そういう意味では、事例をいっぱい拾ったりとか情報収集したりが、我々の次の役割なのかなと。そういった事例を、今は多分いち社労士ごとが抱えてると思うんですが、当然守秘義務もあるので、社労士で情報共有はなかなかできないと思いますけど、そういうことも本当はいいのかなとは思ったりもするときはあります。

○司会（福井） 横の広がりはずごく大事だと思います。そこは海千山千で何十社、何百社っていろんな形で見えてきた社労士さんがアドバイスできればいいかなと思います。

いかんせん、それでも新しい問題って、中小企業さんだったらどうしたらいいでしょうか、首にと、すぐそういうことを言い出すかもしれないけれども、大事な従業員だからということで、働き続けられて、会社にとってもちゃんとメリットがあるという支援をしないとイケない。確かに法律問題というよりもコンサル的な感じですし、持ってるリソースを全て使ってという話になるのかなと思います。

横のつながりといっても、守秘義務もあるしっておっしゃられたし、もうひとつは、自分たちの企業秘密があるかもしれないので、そう簡単にいろいろと言うのは難しいのかなという感じもします。

○A 新しい労働問題って、労働問題、社員間の人間関係とか難しい問題が。

○B 特に女性同士のトラブルを相談されるケース。

○A 法律論かどうかよくわからんけど、おつぼねさんとかね。

○B そうそう。

○司会（福井） しかもはたから、男性社員から見ると、仲よくしてるように見えたりする。

○G そうですね。

○司会（福井） なかなか難しいですね。

○G 難しい。

○D でも、横のつながりで言うと、例えばそういった案件が来て、弁護士さんと連携して対応できますよとか、行政書士さん連携してできますよというのを、つなげる役目

もあるかもしれませんね。

○A コーディネーターですね、それもあつ。

○司会（福井） 会社として一番身近な労働を中心とした専門家として、ほかの専門家をつなげられる人をつなげていくのは弁護士も多いでしょうし、税理士もいるでしょうし、コーディネーターとして確かに大事な役割を果たせると思います。労働問題は、会社にとつてももちろん経営判断という別のレベルありますけれど、こちらはこちらで中核の問題ですから。

横のつながりというときに、事例をたくさん知つてるとつ意味では横の問題と、専門家もいろいろ知つているつ意味での横のつながりと、これは性格が違つとつ思いますし、新しいかどうかはわからないですけど、社労士に期待される役割は、そういう意味でも広がつてきてる。

○A あともう1個、連合会でも取り上げてるけども、労働CSRという観点があつて、コンプライアンスプラスアルファをどうするか、社労士の役割ではないかという動きもあつて、今研究をしているのも。中小企業にと思つかもしれないけど、継続するためには、そういうところを、社会的責任をどうつうふうにつ伝えていくかが、今はピンと来んけど、いずれは必ず中小企業にも。

○司会（福井） それは労働条件審査ともかかわつてきますし、入札条件とか、徐々に広がつているのが1つ。

あとは大企業の下請をやるときのサプライチェーンに入つている関係で、労働CSRに力を入れないわけにはいかない。取引先に要求されたらやらなければいけない。そういうのも、ちらほら聞くようにはなつています。それもまたどうしたらいいでしょうついうのを持ち込まれたときに、対応するのが社労士になる。

○C お客さんの取引先が、そういうつCSRとかコンプライアンスをやつているかどうかを確認してから取引をする流れも、今、まだ大企業から来てるみたいなので、そのためにはうち、やらないといけませんつという話は、確かにあつたような気がしまつすね。

○A オリンピック前とか、スポーツ系のが結構来るから、本当はちゃんと社労士も、実は知つとかとつというところがあるけど、まだ今はそこまで社労士の研修の中にも入つてないし、意識づけはしてないから、今度は当たり前になるような社労士対応にしとかないかんわけ。

○司会（福井） 法令、コンプライアンスプラスアルファの、そのプラスアルファの部分は、実現可能性とかいろいろ濃淡をつけてやることになつてしょうし、その辺、だからいろんな戦略構築というか、そういうアドバイスが求められてくるんだらつうと思つます。

○E 実際、今でも福岡県の建設業で言つと、福岡県の子育て応援宣言みたいなのをつしておくと、経営審査で加点がされたりとか、ほかにくるみんなの取得であつたり、まさ

に弊所のことですけど、ふくおか「働き方改革」推進企業認定の取得であったりとか、いわゆるホワイトの取得支援はふえてる。いっぱい出てきた関係もあると思いますけど、そこはプラスアルファの部分だと思うんです。そういったところの取得支援をしながら、実質的にはプラスアルファの部分の応援をしていく形になっていくのかなと少し感じ。行政もそういったところをとっている分については加点をして、民間の部分でそういうところを優先的に指名するなど。そういうところになるのかなと。

○司会（福井） ホワイト企業、意識としてそうなんでしょうね。

○E 採用の問題が響いてると思って、どちらかというに入札とか云々よりも、これ取ってるとやっぱり違うって聞いたんですとか、昔はくるみんは、言うほど関心なかったんですけど、最近人が採れないから、少なくともくるみん取りたいですって急に声が上がってきたりとか、人手不足から認定支援がふえてきたかなという印象です。

○D うちは一切ないけどね。

○司会（福井） そもそも聞いたこともないことだったら、どうしようもないですけど。まあ、ただひとつのチャンスかもしれないです。今の人材難というか求人難状態は。ここで外国人労働者でお茶を濁されるのは非常によろしくない感じがします。

あと、高齢者の就労支援とか、そのあたりはいかがですか。特に中小企業に関して、困っちゃうようなところがあるんじゃないかと思うんです。

○E 逆じゃないですか。統計を見ても、65歳以上を雇用してるのは中小企業が圧倒的に多くて、人材不足なんで、定年再雇用してもずっと引き続き70歳、80歳までずっといるので。中小企業は割と積極的ではなくて、必然的にそうなったケースが多くて、大企業のほうがばっさり切っている。その印象は逆ですよ。

○G E先生が言う、統計上はそうだったということですけど、ただ力学的に中小のほうはかえがないから、優秀な人ほど長く、定年なしのつもりでずっと働いてもらって、大企業はほかにもかわれよって。60になったら人件費とかもあると思うんですけど、結構ドライですばっと切っている傾向ですね。再雇用とかもあまりしなかったり。

これから大企業のそういう意識が変わってきて、65、70まで働いてもらうようになればいいでしょうけど、どうしても年金の絡みとかもあるから、いろいろ課題は多いかなと思います。65歳超えて、70歳まで働いて、じゃあ年金を70まで支給開始年齢を引き上げてとかですね。

○A でも、今は社長も本当は雇いたいわけではなくて、人がいないから雇ってるわけ。これが、また人手が余る時代になったときに通用するかというのはある。

○F 今、1社、テレアポがメインの会社があって、そこは雇っているのは、ほとんど70何歳とかです。65歳未満が1人、2人しかなくて、あと10人ぐらいは全部73歳、4歳、5歳ぐらいの人で。

○E 相手も60歳以上の人が多かったりして。

○F でも、そっちの年齢が高い人のほうが臨機応変に対応してくれるというか、しゃべ

りなれてるし、相手も聞いてくれるから、そっちのほうが成績がいいと言っている会社があるので、そういう働き方も、もしかしたらあるのかもしれないなとは思ってます。

○司会（福井） いや、それは思わぬポイントだというか。

○F すごく意外でしたけど。

○司会（福井） 中小の職人さんがずっと働いているのは、それはイメージとしてよくわかるんです。それ以外がどうなのかなとか、あとは大企業も、確かに本音では継続したくないのがありありと見える。構造的にそう簡単に、今の労働難というか、ふえない、ふえにくい構造ではあると思います。だから、外国人がどれだけ入ってくるかによって、その辺が変わってくるのかなと。

○A でも、社労士から見たときには、60歳以上の方はH先生を見てもわかるように、引退する必要はないわけですね。

○G 社労士はですね。

○A 社労士にしても、普通に働ける人も、基本的にその意識づけはできると思うんですけど、今度、横でさっきみたいに見たら、実はここでは確かに要らんだろうなと思うけど、実はこっちで要るところがある。

例えば、きのうもちょうどその話があった。エステは50歳定年とかできないでしょうかって。気持ちはわかるわけ。でも、そこから先に行って、欲しいところもいっぱいある。うまく労働移動ができれば、両方を見てるけど、なかなかできない難しさがあつたり、これはちょっと外れたけど。

横から見るといろいろ足りないところが見えるのに、こっちに移動させたいけど、そんな簡単に移動させられんしとか。

○司会（福井） 需要供給のミスマッチというか、端から見れば確かにあるんでしょうね。でも、本人の希望もある。

○A 希望が。

○G 農業とか結構高齢者の方が、人手不足もあってでしょうけど、短時間のほぼアルバイトみたいな形で、短時間で週何回とか、そういうところで、結構糸島の農家の人、もう65歳どころか70歳とかで。雇用保険も、この前も入れるようになったので雇用保険に入ったりして。そこで人が足りないので、一旦定年になった人を、全く違う仕事だけでも、そういう農作業とかやったり、いつでも労働移動がうまくできるといいなと思うんです。

○司会（福井） 本人の希望は、要は情報がないことと、あとはロールモデルというか、それで楽しそうにやっていると、ちゃんと生活できてるモデルがたくさんあれば移行はしやすくなっていくと。今のところ、そういうロールモデルがほとんどないということで、みんな二の足を踏む状態かなと思います。これは政策課題でしょうけど、社労士ができるところからやるとすると、成功している事例をいろんなところで紹介し

て、要は雇い主さんにそういう関心を持ってもらうということでしょうね。

○H 私が今やっているところは竹林、地方に行くと竹林って誰も手入れをしない。

○G ほったらかしやね。

○H 生えっ放しだから何とかせないかんということで、高齢者の60オーバーの方ばかりを集めて、とにかく切ってきてください。竹って現状ではあまり買い取るところが、そもそもないらしい。だけど、それを切ってきてくれたら、買って竹材を加工しますという工場をこっちにつくって、高齢者を雇って運用し出したところがあるって。

それはいいことだなと思うんだけど、実際動き出すと、60以上はまあ病気をすることになるので、メンタルを外してヘルスのほうで、ヘルスの問題が出てきます。

○司会（福井） まさに肉体労働そのものですからね。仮にそういうビジネスとして回り出しても、人が倒れるとか、けがして労災が発生するというのではなかなか。

○H 労災ならいいですけど、動脈瘤が破裂した。ええっそれは関係ないでしょうと。

○G いずれは年金の金額が高かったというか、もう引退して、年金でも悠々自適で暮らせて働かなくてもよかったのが、だんだん年金も下がって行って、年金もらい始めたけども、これだけかということで、これだけでも年金のみでやっていけんけん、じゃあ、アルバイトでもせんとねというのが最近ではふえてるような気はします。

○司会（福井） 年金の支給開始年齢云々でなしに、支給額の問題で、働き続けられないという人は多いです。

○C 高齢者雇用だけなのかというのは思いますけども、我々がずっと働けるのは、ある意味フリーランスで悠々自適にやっていたら働けるから、ずっと働けるのであって、個人的に70過ぎて雇用されたいかというのと、されたくないですもん。フリーランスという働き方の選択肢はもうちょっと、デメリットとリスクはあると思いますけど、フリーランスじゃないと、そんなに長く働きたくないんじゃないかと。

○A フリーランスは守れんやないか。

○C だから、デメリットもあるんですけど。

○G 働きたくないし、命令もされたくないけども、暮らしていけんけん、何とかアルバイトでもというのはあると思います。

○A 50歳以上は兼業していい。

○G 兼業はでもね、別に今、認める方向かなと思いますけど。

○J 介護施設に毎日来る80歳の、介護するほうなんですけど、生きがいを求めて来てるみたいなので、給料要らないという人もいます。

あとは、警備業とかでも特開金とか絡められるじゃないですか、60歳以上とかで。事業主さんって60歳以上で逆年齢制限をかけるって知らなくて、そこら辺でやってあげると、60歳以上の人を募集してるから僕たちでも働けるんだとあって、実際に働きたいとあって希望が来て、今、雇用が充実してる警備会社もあります。決してそう

いう話というか、そういう考えを持った人ばかりではないのかな。

やっぱり働きがいかとかを、生きがいかとか、そこら辺を求めている人はたくさんいるんじゃないかなと思います。ただトラックであったりとか、さっき言った林業であったりとか、年齢をある程度行った人が来ると危険というところもあるので、そこら辺のリスクとのバランスをとりながらという話にはなると思います。

○司会（福井） 可能な範囲でいろいろスキームを考えると、基本的には生きがいを中心に何か仕事を発掘してというか、つくっていくというか、そんな方向なのかしら。高齢社会は待たないから、そういうふうには嫌でもなっていく部分はあるとは思いますが。

○J 社労士会でも問題ですよ。この前。

記念誌かな、20代の社労士をピックアップしようとしたときに、4人しかいなかった。うそでしょうって、データが間違ってるでしょうと言って、再度調べてもらっても、やっぱり4人だったと。

○A 20代4人って。

○司会（福井） それは県会全体ですか。

○B 県会で。

○G 1,500人の中で。

○J そうなんですよ。

○B 勤務も合わせて。

○J 合わせて調べてくれと言って、開業だけだろうということで調べても4人。

○B 高齢化です、高齢化。

○J 高齢化なんです。

○A だから（社労士の平均年齢が）50何歳というのも分かりますね。

○G 55くらい。

○司会（福井） ある程度円熟した人のほうが、事業主さんの信頼が得やすいのかもしれないです。

○J さっき、どこから売り上げ来ますかといったところで、去年多かったのが、今、既存の社労士さんがいますというところが結構いて、代がわりしたタイミングであったりもそうですけど、今してくれている社労士さんで動きが遅いとか、1・2号業務しかやってくれない。だから、プラスアルファを求めているんだとすごく感じたんですね。で、やっぱりつき合うんだったら若い人がいい。

あとは代がわりしたところに関しては、これから10年、20年とつき合っていくときに自分と年齢の近い人。会社とともに一緒に寄り添っていける人が欲しい。専門家のガイドが欲しいというところで、結構委託外ではないけど、勧誘されて入るといのは。

○司会（福井） なるほど。その意味で年齢層は、ある程度多様性がないといけない。

- J 電子申請だけでも結構驚かれたりとか。紙でもらいに来てたんでしょね、いちいち。そういうところもまだある。
- 司会（福井） 古い方がずっとやってると、何も変わらない。
若い方の受験にかかわっているとG先生おっしゃっておられましたけど、今、受験されてる方々の年齢層とか感覚というか。
- G 年齢層は30代、40代が多いです。それで勉強して合格して、多分50代ぐらいに開業とかですね。4、50代ぐらいかなと思うんです。受験生は多分、30代から50代が、私が教えてる感じだと20代はほとんどいないし、60代はちらほらいらっしゃいますけれども、でも30、40代が多くて、最近の傾向は女性が多いような気がします。
ことし、この前合格発表があったんですけど、私が教えてた方でも7割から8割ぐらい女性です。ただ女性が合格して、その後、女性が合格してすぐ社労士になるかというと、勤務になったり、そのまま登録してなかったりが割と多いので、やっぱり開業となるケースが多くないんですけど、女性の受験生はふえてる感じはします。
- 司会（福井） 女性ニーズあると思うんですけど。
- G そうですよ。皆さん、30代、40代、30から50代ぐらいが割と多いですね。
- A きょうは女性、若手をそろえています。
- B いや、私そもそも開業なんてするつもりもなかったの。
- G そうそう、そういう人が多い。
- B 私、20代前半で受験をしたんですけど、全く開業するつもりもなく、大学で法学部だったので、その延長で、今の会社でおもしろくないなど、時間もあるな。何か資格を取ろうかなというので、社労士があるんだというので受けた感覚で、別に開業したいから受けたというのは全くなかったです。開業したきっかけも、自分が出産をして、育児休業をとって会社に復帰をする段階で、この働き方きついなというので開業登録をして、アルバイト的に行政に行ったという経緯で開業登録をただけで、開業して、ばりばりやろうという気も全くなかったのが現状ですね。
- 司会（福井） でも、途中からおもしろくなってきたと。
- B そう。必然的にやっていったらお客さんができてきたので、じゃあ、開業しちゃえみたいな感じですね。
- 司会（福井） 確かに出産育児がひとつのきっかけというのは、何人かお聞きしています。女性にとってはひとつの大きな節目かなとは思いますが。男性の場合は、どちらかというと退職というふうなところになって、年齢が少し上がるような感じもありますね。どうしても、そうすると55歳平均。
- C それは仕方ないですね。
- A 今、県会とかを見てたらどんな感じ、そんな感じに見える？
- B いや、ふえてきてる。
- G 徐々にふえてはおると思いますよ。それでもやっぱり。

- A 若い感じはせん。福岡県社労士会では、出てくるのが若いけんか。
- G あんた年寄りよ。勤務の人とかまで入れたら、結構ね、女性とか若い人が多い。開業とか法人の社員だと、やっぱりそんなに女性は。
- A 70とか80の人もおるけんね。
- B いますね。
- A 平均すれば50やな。

○司会（福井） それだけ息の長い、働ける仕事は魅力ですから、それ自体は悪くない。

では、話をさらに。これからの社労士の進むべき方向性で。法律の専門家という意味での、ある種、弁護士に近いような専門家としてのイメージというか、そういうのを高めたいというニーズがいっぱいあるかなと。特に東京の社労士なんか、そういう傾向があるなという印象があるんです。

ただ、事業主に寄り添ってて、信頼されて仕事をするという意味では、法律をいっぱい知ってて、これはできませんとか、それだけを言うような人はちょっと敬遠されちゃいそうな気がする。

その意味ではコミュニケーションの専門家というか、法律、もちろん専門をベースにしているけれども、幅広くいろんな話、必ずしも法律にかかわらないようなことも全部受け入れて相談に乗るような高度ジェネラリスト、2つ目指す方向。こんな割り切らないし、両方もあると思うんですが、一応私が整理した感じでは、こういう2つの大きな方向があって、どっちを深めていくのかということが、ひとつの課題かなと思います。

例えば労働条件審査とか、あるいは紛争解決特定社労士とか、より弁護士に近いような専門性を高めないといけない仕事も確かにふえてはきているわけです。でも、実際の大半の仕事は事業主に寄り添うという側面なので、ジェネラリスト的な側面が大きいのかなと。大阪では率直に、ジェネラリストのほうが実感としてはぴったりくるという話が多かったです。福岡の場合はどうなのかなと。その辺を聞いていきたいと思います。

- A 私はでも言うと、難しい、ハイブリッド型なんですよね。
- B 格好いい。
- A 思うのが、労務管理って日々動いてるやん。その場でどんどん判断して行って、選択をしていかなあかんときに、労働判例とかも知りながら法的なところ、一応土台に持ちながら判断を、チョイスをしていかないと、それは感覚ではできんと思う。でも、説明のときに法律を持ち出すかといったら、持ち出すときには労務管理に失敗しているときで、ほぼ日常的に、母体はあるけど、そんなん法律論が何とかという話はしないけど、根底にはちゃんと持っとかないと。何も持ってなければ単なるコンサルタントだけなので、社労士の意味って、やっぱり法的な土台があって初めて、でもそこもちょっとじゃなくて、弁護士さんに負けんぐらいな、でも使わないだけですと、争い

には行かないだけですと。自分たちは前段階だからぐらいな、だからハイブリッド型かな。

○E 福岡はハイブリッドと。

○A そこは大事と思う。みんなが法律を知らない、そこの労務管理はうまくいかんもん。

○E それを深めるのは、ジェネラリストって深めるっていうのかなと、そもそも。

○A おまえのどこみたいに横だけよ。

○E やっぱり法律がないとだめなんじゃないですかというのは、すごく思います。コンサルタントは、誰でもコンサルタントなれるので、既にジェネラルなんで、そう考えると深めるべきは法律しかあり得ないんじゃないかなと。高度ジェネラリストを追求するというのは、何を追求しているのか私はさっぱりわからなくて、それを追求して、何になるんですかという気もちょっとしないでもない。

○A 法的専門性というだけでも、何かないかな。

○E いや、こうじゃなくて、こうなんですよね。ベースをつくった上でのプラスアルファだと思っているので、それで言ったら弁護士の方がよっぽど広いですよ、法律の範疇では。我々はまだ狭いほうなので。ここがないと、ここもないと思うんです。ここしかなくなると、本当に誰でも名乗っていい話なので。そこに社労士の未来はないんじゃないかなと思うんです。

○H イメージは、それこそ障害年金だけで社労士やりますとかの意味かなと思ったんです。紛争解決だけで特化してやりますとかという意味ではないですね。

○司会（福井） 例えば、公認会計士は監査業務で食ってるのと同じように、例えば労務監査とかで専門家としてやっていくとなると、逆に公認会計士はコンサルできないですよ。できないのは、監査をするのは会社から距離をとって、批判的に会社をチェックしてやらないといけないところがあるからだ。そういう方向を、社労士は目指すことができるのか。それは多分違うなという気がするわけです。

○A 社労士は結構幅が広いじゃないですか、すごい。そうすると、労務管理をする人は今の考えでいいと思う。中には本当に障害年金だけとか、幅が広いからこそ特化型という人も十分単独で生きていけるので、なかなか一緒に社労士はこうじゃなくて、社労士も人事部型で企業に入っていくタイプと、本当に何かあったときに社労士からお願いされる社労士みたいなのところも、特化型も生きていけそうな気がして。

○H 僕はこの2つを見たときに、仕事の形みたいなのを絵に描いたらどうなるのとイメージしたときに、法的専門性って確かに上にとんがっていったイメージが1つあると思う。専門化した、狭くとんがってくる。もう1つは、高度のジェネラルとなったら、要は採用から退職までとか年金までとか、幅広い相談業務も。それを高度にする、持ち上げるの、底を上げる、それもあるよねと。高度のジェネラルならば、全般的に上げていくイメージ。でも、何でもかんでも得意にならないですよ。広いから。

だからもう、ジェネラルなのはしょうがない。しょうがないと言うかな、当然いろいろやるから。その上にとんがった、私は障害年金しますとか、私は助成金やりますって、こう、立てるんだったら、そういうイメージはあるのかなと。

○司会（福井） 縦と横のイメージが先ほどありましたけど、横の広さと縦の高さないしは深さ、これも1つのイメージで。ただ、やはり横の側面があるなということは確かです。

専門性をどこで高くするかというのは、それぞれの得意分野でやるしかないのかもしれないです。

○H それともう1つ、A先生のお話を聞いてて思ったのは、法的専門性は当然必要になってくるだろう。ただ、特定社労士でもそうですけども、あまりそれを振り回すとかける人が多い、周りで。だから、法的な知識や専門性って、真ん中に骨みたいにしてしっかり持つといて、知識はあるんだぞと。だけど、その周りはぐるっとやわらかい肉で、ジェネラルの肉みたいなので巻いて、小学生でも中学生でもわかるぐらいの言葉で法的解釈を説いていくみたいなのが、僕らがお客さんにやるスタンスというか、取り組み方ではないのかなというのが、この2つの言葉からイメージした。

○司会（福井） ある種の制度と実際の現場との通訳というか翻訳者というか、それはよく聞く表現です。その役割は、コンサルが時々それをやっちゃうんだけど、労働に関しては社労士がやらないと的確にはいかんのだろうとは私も思います。

○H とはいっても、きょう本当にここに出る前に建築業のお客さんから、確定申告ってどうするの。専門じゃないんだけどなと思いつつ話を聞いている。

○G 聞かれますよね。

○H 多分相談しやすいのは社労士だったり、税理士とかですね。いろいろこの人に相談している。相談しやすい、割と協調性的の話もありましたけども、割とそういうバランスが企業、労使の間に入って、バランスよくやらなくちゃいけないので、割とバランスはとれてる人が多いのかなという印象はあるんです。

○A でも、昔は税理士さんやったやん。

○H そうそう、昔は。最近、社労士がそういう役割も、1つ持ってきてるのかなと思うんです。

○A 中に入っていったわけか。昔、税理士さんは、確かに社長の財布を握ってるから、常に社長さんと話すから、すぐに相談を受ける。社労士は手続だから、総務の人と会ってばかりおるから、あまり社長と話す機会がなかったけど、最近、仕事内容が直に社長と話さないと進まない案件が多くなって、社労士も社長と話すような仕事に、17年おると、昔は本当総務の方と話せば仕事は一通り終わってたんだけど、今は総務の人と話しても仕事が終わらないので、全部社長マターになっている。そうすると社長と話し始めると、分野は経理と人事、総務を持っている社労士のほうが、人事、総務を持っているので、相談内容は多くはなるかなというのが今のイメージだよな。

○司会（福井） 社長さんと直接会うところは、かなり大きなポイントです。税理士と社労士の関係は、以前は圧倒的にどこでも税理士だったと思うんですけど、その辺大分いろんな専門家が地位を上げてきていると。社労士は特に地位がここ10年、20年で大きく上がったかなとは思いますが。

○C こちらから税理士さんを紹介するって結構ありますもんね。昔はあまりなかったんですけど、こちらから、誰かいい税理士さんおらん？いらっしゃるわけですね。いろいろ合わないところあるんでしょうけど、うちを信用してくれてるのは結構ありますよね、そういうところですね。

○司会（福井） 社労士の地位を上げていく、これもひとつの専門性という意味では大事な課題になってくると思いますが、今おっしゃられたように、社長さんと直接会えるような形での仕事はひとつありだと思し、あと社会一般で社労士を全然知らないような人たちはまだいるかもしれないけれども、その人たちに社労士の役割をもっとアピールしていくとか、その辺、非常に重要な課題だろうと思えます。

例えば、弁護士だとドラマとか結構はやってるわけじゃないですか。社労士が出てくるドラマは「ダンダリン」とかありましたけど、そういうものもいろいろ工夫しないといかんし。

さて、最後にこれだけは言っておきたいという話があったらお伺いして、終わりたいと思いますが、いかがでしょう。

○C せっかくなので、先ほど言った勤務社労士。社労士も開業、今、ほとんど前提として開業社労士の話をしてきたと思うんですけど、世の中には勤務社労士さんという方々がいらっしゃって、会社でどういう待遇を受けているとか、いろんな話を情報交換されているのを耳にするんですが、例えば、手当をもらっているのかどうか、社労士資格を持っている方が。それから会費がかかるんですけど、会費は会社持ちなのかどうかとか、実際やっている仕事はどういう仕事をされているのかとか、いろいろ情報交換をされているんですけど、その中で、やっぱり勤務社労士の認知度はもっと低いような感じです。会社の中で、あの人、社労士の資格持った？ぐらいの感じしかない方が結構多いです。

だから、勤務社労士さんがいるのに、ほかに開業社労士さんと契約している会社もたくさんありますし、せっかく資格を持っているのに、やっている仕事は全然関係ない仕事をやっているとか、もちろん手続的なもの。例えば会社の中で評価制度をつくるとかは全然携われない。携わらない。社長がそういう価値を感じていないという会社がほとんど。手当さえ出さないとか、登録さえもさせてくれない。資格を持っているけど、登録してなくて勤めている方は結構いらっしゃるんですけど、それは会社が認めてくれないとか、登録したところで会費を払うだけで、研修も有給休暇を使ってしか行かせてくれない。会費は自分で払ってくれとなると登録するメリットもない。その辺の広がりも全然ない。

だから、もうちょっと連合会が勤務社労士さんもアピールして、こういう資格、勤務社労士さんは企業でこういうことをするためにある資格ですよと打ち出していけば、逆に言うと、開業社労士の仕事が減っていく可能性はあるんですけど。そういう方が逆に頑張り出すと。そちらも意外と皆さん、せっかく取ったのにねという話はよく聞きますね。

○司会（福井） 弁護士でも企業内弁護士がいます。2,000人ぐらいです。もとは100人もいなかったんですけど、2,000人ぐらいいて、仕事がどうなってるかという、企業内弁護士は外部の弁護士とのコーディネーターというか、アウトリーチの中心にどうもいるみたいで、会がありますから。その会でいろんな人と人間関係をつくって、そこで横の広がりをつくる。こういうメリットが勤務社労士にも同じようがあると社長さんが認識してくれさえすれば、大分変わってくると思うんです。

今のような形で、中の仕事だけ総務的にやる形だったらメリットがない話になりそうな気がしますけれど、もう少し横のつながりのメリットをアピールする方法があったらなと思います。

○OA それを踏まえると、このアンケートは9割と10%。これも大都市型は、例えば福岡はそれでも3分の1です。10%というわけじゃなくて、30%は勤務社労士で、60%。都市が大きいほど、東京とかは半々。

○司会（福井） 半々ぐらい。大体全体で40%って聞きましたね。

○OA やっぱり大きくなるので、勤務社労士の役割はね。反対に、これが20%ぐらいあったらいい。回答が10%しかなかった。

○司会（福井） それだけ関心持ってもらえなかったのかなと、ちょっと残念に思いますけれど。

○OG 私も、まだいいですか。

○OA 長いです。

○OG ちょっと2つ。1つは今、社労士がやっている業務、いろんな法律、労働法、社会保険法ありますけれども、全部後追いといいますか、一応連合会で意見の申し出とかしてるんですけども、我々現場でいろいろ「ここおかしいよね」といったものを、ぜひ政策提言をいろいろやって、そうやってよりよい社会にするように。今、全部法改正があって、改正があったから、じゃあ、こげんせないかんねという後追いばかりなんで、今、こういうのがあるから、こういうふうにしたらどうですかと、どんどんやっていけるような組織にしてほしいなというのが1つ。

それと学校で教えてるのもありまして、社労士試験に合格して社労士になってるんですけども、先ほどの法的専門性で、まだまだ勉強不足、社労士試験に合格してるんですけども、かといって法律をそんなに知ってるかという、実際知らない人が本当多いと思うんです。そういう意味では大学院に行ったりとか、もうちょっと勉強するような、研修をふやしたりとか、そういうのでやっていかないと、いずれほかの士業と比

べられたときに、社労士ってあまり勉強しとらんよねとなるんじゃないかというのと、それと同時に職業倫理と。

社労士試験も、ほかの士業もそうでしょうけど、倫理観とか全然試験では問われてないですね。社労士試験に合格すれば、本当に倫理観が全くないような人でも社労士になってということができるので、5年に1回、今、倫理研修ってやってますけども、それだけ受けとったら倫理が育つかって、そんなことないと思うので。各自の倫理観に任せてるような現状なので、ひょっとしたら不届き者とかもいろいろ出てきたりする。そういうのも絶対出てくる、今でもたまにそういうのもあったりするから、その辺は組織として、会として、個人もそうでしょうけれども、職業倫理を高めるようなことをやっていかなくちゃいけないのかなと思っております。

○司会（福井） 貴重なお時間をいただきまして、ありがとうございます。本当に勉強になりました。

会議録をまとめさせていただいて、また皆さんにお返しします。いろいろ話が広がって、どうまとめるかという感じがしていますが、いずれにしても、きょうは本当にありがとうございました。

社労士の将来に関する検討会（於東京都社会保険労務士会）

2018年12月13日

○司会（福井） きょうは先生方、お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。自己紹介から始めます。大阪大学大学院法学研究科で法社会学という研究分野をやっております福井と申します。

労働分野と申しますか、企業コンプライアンス分野については、以前に科研費をとって企業アンケートなど実施して研究したことがございました。それがひとつ。

あと、近畿大学の三柴先生、労働安全衛生法の大家ですが、彼と一緒に社労士会の調査もさせていただきまして、それをさらに発展させるというか、将来に関するところにフォーカスを移した形で、今回、政府の外郭団体である日本学術振興会からお金をもらいましてアンケート調査をさせていただき、その結果をここで検討させていただく次第でございます。

最初に簡単な自己紹介と、お配りしていますこちらの調査結果について、一応ざっと目を通していただいていると伺っておりますので、1人3分程度でお願いします。たくさんおられますと、1人3分でも8人おられますと30分近くかかってしまいますので、そこはよろしくをお願いします。

録音させていただき会議録を作成させていただきます。それは、もちろん皆さんにご確認いただいた上で報告書に使わせていただきたいのですが、その関係もあってお名前を名乗ってから御発言をいただきたいと思っております。

順番は、A先生から順番にお願いいたします。

○A アンケートを拝見して、最後にクラスター分析があつて、気持ち的にはイケイケの分類がいいかなと思つたんですが、どう見てもやっぱりベテランに入るのかなと思つています。法人事務所の代表をしております。

大変興味深くアンケートの内容も拝見をしたんですが、その辺については、また後ほどお話がいろいろあるかと思いますが、私の個人的な、あるいは事務所としての将来とかそんなことを考えると、法人としての視点が個人の事務所とは違ってくるので、目指すところは少し異なるのかなと考えています。あと、今一番関心があるのは、政府のいろんな行政改革の中で、規制緩和も含めて独占業務についてである手続業務とかそういったことの将来性が電子政府との関係でありようが大分変わってくるだろうということで、その辺については、大変個人的にも興味を持っているし、東京会の執行部としても、全ての会員に対してそういった情報提供と早目の取り組みをしていかないといけないという情報発信をしています。

事務所としても、その辺も含めてビジネスモデルを、これから2、3年の間に大きく転換をしないとイケない時期だろうなどは考えておりまして、具体的な事業計画とか、その辺を今、事務所のメンバーと相談しながら進めているところです。

○司会（福井） 法人の視点はなかなか聞きにくかったので、調査で直接は聞いていないですが、ぜひここで言ういただければと思います。どうもありがとうございます。

○A はい。

○司会（福井） 続きまして、B先生。

○B よろしく申し上げます。

自分は、今、法人ですが、かつては1人でやっていて、だんだん会社が大きくなっていくという状況でございます。

一応、本当に簡単に拝見させていただいて、思ったことは、意外に顧問なしの社労士が多い。びっくりしまして。そっちの話ですけども、私はこの辺、千代田区で開業しております、私の周りの千代田区の開業社労士で顧問が、顧問がないと開業しないんですけども、顧問がいなくてまずないです。大体、皆様、事務所を持ってて、従業員が2、3人以上は必ずいるので、顧問がいなくて顧問先が多い中の10社という統計が、ちょっとびっくりした感じでございます。

自分としましては、今後の話としますと社会保険労務士は、今、働き方改革等々でいろんな面で会社から、顧問先から労務管理の面で、今までは社会保険の手続きで依頼がされることが多かったんですが、今、労務管理の面でいろいろと協力してほしいという依頼がふえてきましたので、今後はそういう方向で行ければいいなと思って昨今でございます。

○司会（福井） 顧問がないというのは、若手の場合にはなかなか顧問が最近つかない状況だということもありますし、あとはスポット的な依頼で仕事をやってるのかなど。でも、どうやってその場合に安定した収入を得るのが、確かに私も気になるころではございます。

どうもありがとうございます。

○B いえいえ。

○司会（福井） C先生。

○C よろしくお願ひいたします。

こちらのアンケート調査結果と、あと自分たちの事務所の件でお話しさせていただくと、このアンケートの部分で、今、我が社がかかわっているお客さんは、9ページに書いてある開業の社労士がやっている手続きとか給付が、そういうのが結構まだあるんですけど、我々の部会は、今、新しい、未来の社労士の業務ってどんなものがあるのかということで、IT関係とかAIなどありまして動いてるんですが、ゆくゆくこれがなくなったときに、下の9ページの制度的なお話、あとソフト的な、人のメンタルとかあるんですけど、社内で今話がよく出るのは、結局退職とか、離職票とかこういう手続きでやってるのが見えてきたときに、本質的な部分って何なのかなみたいなことを意識し始めると、組織の人間関係でもつれるケースがあるので、人事担当者の方々とお話しすると、この下の、そもそも上司との人間関係じゃなくて、最近横の同僚とか

部門間のぎすぎす感、そこから関係が悪化して、メンタルだけではなくてパワハラみたいなものだという話になって、将来的にはこういうソフト的なものも社労士として何かやらないと、いくら働き方改革で制度的な話をしても運用するのは現場なので、そうするとそういったものに時間を割かないといけなくなると、今こういう手続業務がだんだんIT化されて、時間はあくかもしれないんですけど、その移行の時期はまだやっぱり忙しくて、事務所的には結構多忙感ですよ、職員たちが。

8時間労働とか7時間労働を、1日もしくは1カ月に30分でも1時間でもあけて、将来に向けてのビジネスモデルとかキラコンテンツみたいなものをつくるのか話し合いをするためには、こちらの部会で今話し合ってるんですけど、業務の効率化みたいなものを検討しないといけないということで、今取り組んでいるところです。

○司会（福井） 貴重な話だと思います。AIが発達してきてなくなる仕事という、やはり形式的な、特に書類の作成とかは本当に急速になくなっていくわけですが、他方でメンタルなこととか、いわゆる感情労働と言われているものは、最後まで残りますね。

オックスフォードのオズボーンという研究者がやってる研究のリストがありますけれども、あれなんかそうで、まさにメンタルヘルス対応であるとかハラスメント、そこをどういうふう人間として対応していくか、そういうところは、多分ずっと残っていく仕事で、恐らくそれを社労士として、もっとプロフェッショナルにしていくのは大事な部分だと思います。

D先生、お願いします。

○D よろしくをお願いします。

現状、僕はまだ1人でやっていますが、新宿支部に所属してて、若い人、開業したての方のお話を聞くと、なかなか顧問先がつかない。行政協力に頼って収入を得てる人も、かなり若手の人には多いです。

僕は、特定社労士部会という労働問題を主にやるようなところだと思いますけど、現状、僕の相談が多いのは、メンタル系とハラスメント系が結構労働問題では多いです。あとはあっせんです。

特定社労士であっせんというのが、初めてできるんですが、なかなか一步を踏み込めない。内容証明だったら、どうしても弁護士さんに行く。私は、けんかの仲裁は嫌だなという方も、なかなか踏み込めない方も多いです。

僕もあっせんをやったことがあります。労働者側でやったんですが、あっせん委員と書記の方がいらっしゃって、他にもうお一人いらっしゃったので、労働局の方にお聞きしたところ、労働者側に社労士がつくのが珍しいので、勉強しに来てるんだよと言うんです。

もっとITとかもいろいろ、スマートHRとかすごい便利なツールもありますけど、やっぱり人と人なので、結局は。AIで片づくものは片づくでいいですけど、人と

人の問題なので、1足す1はゼロになる可能性もあるし、100になる可能性もあるので、そこら辺の調整役ではないですけど、クッション役で、これからの業務をしていければいいかなと思います。

○司会（福井） あっせん代理とかADR代理、これは結局当事者の代理人として行動することになって、社労士として間に入るのに、ずっとこれまで予防ということでやってこられてると思いますが、性格がかなり違うところがあります。当惑してるという話はあちこちで聞くので、その辺を整理して社労士としてできるのはどういうことなのか、きちんとまとめていく必要があるんだろうと思います。これは私の感想です。

E先生、お願いします。

○E よろしくお願いいたします。

私は社労士試験に合格して、翌年に社労士事務所に転職した勤務社会保険労務士です。いまだに勤務のままです。

産業カウンセラーの養成講座を受けまして、それで試験に合格して、それから産業カウンセラーの肩書きは持っていますが、この形でメンタルヘルス系の相談なども受けたりしております。

アンケートの感想ですが、まず企業官公庁と勤務社会保険労務士、勤務社労士はほぼほぼわかるんですけど、そこに社会保険労務士業務に携わっている人と携わっていない人が混在していると思うので、千代田区の場合も、社会保険労務士業務に全く関係ない部門で仕事をしている社労士の人はかなりいますので、その辺の割合がどうなっているのかなと、ちょっと気になりました。

あと、B先生のおっしゃっていた顧問件数の話ですが、顧問先の社員数によってもボリュームがかなり違うので。手続業務は中小が多いとは思いますが。特に東京の場合ですと大企業が多いので、労務相談関係の顧問契約だけをしている社労士等もいますので、人数によって仕事の量というか相談のボリュームはかなり変わってきますので、そこもアンケートとっていただくと、今後参考にさせていただきやすいのでありがたいなと思います。

○司会（福井） 顧問先の規模と、そこでクロス分析をかけるということは、これ、聞いてないよね。

○西本 そうですね。企業1個1個の、顧問先企業1個1個の。

○司会（福井） 数だけ聞いたよね。

○西本 数だけです。

○司会（福井） そこは、今のこの調査では出てこないと思います。あと、勤務社労士の方々の話は、確かに社労士としての業務をやってるかというところではなくて、一般の会社員としての仕事をやってる。これが非常に多い。そのせいもあるのか満足度は開業社労士が高く、勤務のほうは、収入は割と高いけど、そんなに満足度は高くないとか、そういう結果が出てきています。そこもまたおもしろいんですけど、勤務の

方々をもう少し活用していただける方法は、やはり考えないといけないところだろうとは思いますが。もったいないです。

どうもありがとうございます。

では、F先生。

○F よろしく願いいたします。

私は、E先生と同じく勤務社労士です。私の所属する事務所は、開業40年近い所長がいて、その所長は行政書士も持っておりますので、行政書士のような仕事も入社当時はしておりましたし、社労士業務もしておりましたし、保険の代理店のような業務もやっておりますので、多角的にやっているような事務所でございます。また法人、別の有限会社もありますので、そちらでコンサルタント業務的なところもやっております。

私が入った15年ぐらい前と今の違いは、事務所的には社労士業務にぽんと、私が入ったこともあるとは思いますが、社労士業務に仕事の内容がシフトしてきた。なかなか1人でいろんな、ダブルライセンスでやるのはなかなか難しいとあって、社労士業務にシフトしてきたなど感じておりますし、手続的なものは残ってはいますが、パート労働法という外部の相談窓口のような仕事も請け負っておりますので、相談だけを顧問先様から受けてるなどもございます。

そんな中で今感じていることは、今ネットの時代ですので、相談されてる人事担当者も、パワハラとかを受けた労働者も、ホームページである程度の情報は持った上で相談に来られている。そういう中で、私たち社労士は、本当に自分たちのレベルを一段階も二段階も上げていかないと、そういう方たちの相談をお受けしたり、解決策が見いだせないことと、あと法律家ではありますけれども、現場を解決する能力がないと、法律だけを説明しているだけでは解決に結びつかないので、日々レベルを上げるのが仕事みたいな形に、今なっております。

○司会（福井） どの企業さんでも、やっぱり電子化というかAI、ネット化でテレワークをすとか、そういうところで新しい働き方とかかわりがあるような、いろんな制度を導入しようとされている、それを支援することが社労士の課題の1つにもなっていると思います。

本当に日進月歩で技術が進む。技術もそうですし、また企業さんの担当の方は、横のつながりで、これやったらこういう問題が発生したと知ってますので、そういう情報を集めるのが大変だろうと思います。でも、社労士もまた横のつながりがあるので、それをうまく使いながら、よそではこうでしたというアドバイスができれば強いだろうとは思いますが。

どうもありがとうございます。

次、G先生。

○G 私は自宅で、練馬ですが、開業をしております、1人で社労士事務所を運営して

おります。開業して15年ぐらいはたってますが、その前は全然違う畑にいたので、ほかの方のように違うところで社労士業をしてからの開業ではなく、もともとのキャリアが少なかったところから開業なので、やっとそろそろ下準備ができたかなぐらいに自分では思っています。開業の15年ぐらい前から電子化が始まったので、それと一緒に電子申請のことにかかわってきて、電子申請のことをいろいろ知る機会をいただいております。

今回、アンケート調査を拝見していて思ったことですが、まず1つ目、アンケートの全体像、開業社労士が66.9%と約7割になってますが、全国で4万人の社労士がいて、1万人が東京会。東京会の場合は約5,000人強、5,000人を超える者が勤務ですが、ほかの3万人いる地方の社労士会では勤務の方が少ない状態があつて、ちょっと状況が、私たち東京会とは違うこと。それから地方の社労士の方々と結構お会いする機会があるんですが、東京の社労士会、社労士業界、社労士の方々、勤務も含めお話をしている感覚と地方の社労士の方々の感覚は全然、スピード感も危機感も規模感も全然違うことがあるので、きょうは東京会の社労士が集まってるわけですが、ちょっと感覚が違うなど思ってるところがあるので、その辺が、このアンケートに答えられるのが、開業だとは思いますが、アンケートの母体数が開業なので、そこがどうなのかなと思ったところです。

それから男女比の割合で、女性が23%ちょっとで、勤務も開業もですが。先日、社労士の国際シンポジウムを拝聴することがあつて、そこの中で社労士制度、いろんな各国にあるものと比べてあつたんですが、とてもおもしろかったのが、イタリアの会長が女性の方で、その方がおっしゃるには、今、イタリアの社労士制度で登録をされる方は20代から30代の若い女性が多い。社労士と名乗っている制度の方の女性・男性はフィフティー・フィフティーの割合であるというお話をされていて、とても興味深かったです。女性が進出するに値するとか、仕事も家事も全部やりながら進んでいけて、仕事になる職業だと思っているので女性が多いですというお話だったので、今後女性が社労士会の中でどうなっていくのかに興味を持ちました。

最後、私も似ていると思いますけど、開業として報酬は少ないけれども満足感が高いという社労士の、資格の社会的価値があるのかな。ありがたいと言ってもらえる、少ない職業のうちの1つだと思って始めたので、そのところは、このアンケートからも同じ感覚なんだなと思って拝見いたしました。

以上です。

- 司会（福井） 既に、地方との関係でいうと、大阪で第1回の検討会をやつて、福岡でその後やつて、東京は3度目になります。地方との違いは、すごく大きいのは感じてまして、大阪も比較的大きな街だと思いたいですが、やはり地方都市的な感じがありました。福岡は、やはりさらに地方ですが。確かに勤務社労士とかの割合も少ないですし、男女比も大分違ったりしますし、新しい仕事がどこまであるのか、やはり1・2号

業務が多いのかなという印象もあったりはします。

あと、各国の社労士相当の職種の話。50周年記念に私も出てましたので、あのときに結構社労士に近い仕事がある国にあるなど。韓国はもともとあるのは知ってますが、インドネシアとか中国もそうですし、あとイタリアとスペインとか、いくつかそういう国が出てました。それぞれおもしろそうだったんですが、ちょっとそのシンポジウムには顔を出す機会がなかったので、今のお話、興味深く伺いました。

女性の働きやすい専門職は、本当はもっとそういうふうになっていったらいいんだろうと思いますけど、日本だと企業さんとのお付き合いということで、男性の経営者には男性とどうしてもなってしまうのかもしれないのかな。そこをどういうふうに、もっと違ったものにしていくとか、当然女性の目で見ただけのほうがアドバイスしやすいとか予防しやすい問題、特に女性問題はまさにそうだと思うので、力を入れていく必要があるんでしょうね。これもコメントです。

最後にH先生、お願いします。

OH 私、千代田区で開業しております。

20年ほど前に事務所に就職をして、そのままその事務所で勤務社労士になって、そのまま開業を今はしている状況です。

アンケートを見させていただいて、確かに一番おもしろいなと思ったのは、開業社労士が、報酬が低いけどやりがいを感じてる傾向があるということで、支部で社労士と交流をするときには、そういう形で、確かにもうかってはいないかもしれないけど、非常にやりがいを感じているという話はよく聞くので、まさにそうなんだろうなという形で、ちょっと読ませてもらいました。

仕事の中身については、私の事務所は、アンケートの9ページにあるような内容が非常にあてはまるぐらい、一番アンケートにぴったりの事務所なのかもしれないです。手続、1号・2号業務があり、給与計算も受けます。そこで一番手間をかけてやっている、その中から相談を受けながらという、本当にオーソドックスな形でやってきます。

確かに事務所として、そういう形でこれからのことを考えたときに、こういう方向にしないといけないと思いながら、具体的に実践をしているわけではないでしょうけど、実際お客さんのニーズが変わってきている問題もありますので、手続に比重が重かったものが、10年前と比べれば、何をやったというわけではないですけど、3号業務の比重が当然に今多くなってきているところで、こちらの東京会の委員会でも、これから先のなんてことも勉強させてもらっているんで、流れは完全に手続のほう、さっき、Cさんがおっしゃったように手続、そうは言っても非常に今はボリュームが大きいので、事務所の職員に一生懸命働いてもらいながらやっているところですが、急にこれが変わるとなると、どうしたらいいものかというのは、非常に危機感を持ってやってはいるかなと。コンサルに比重を置いたとしても、今の職員、みんなコンサル80%の

仕事ができるかといったら、そういうことはなかなか難しいこともあって、そういうことを今考えながらやっているかなというところですよ。

- 司会（福井） お伺いして、本当にオーソドックスな仕事のあり方かなと。でもそれも、どんどん変わっていった中で、その質的な部分は、多分昔とは全然違うということだろうと思います。いろいろお話を伺えればと思います。

西本さんから何かある。

- 西本 先生がちょっとおっしゃっておられましたが、私は臨床心理士も持っていますけど、国家資格で公認心理士という資格ができて、先日行われた試験で合格して、登録しようかなと思っています。産業カウンセラーをお取りになられた先生がいらっしゃるということで、何か親近感が。

それとは別に、主に心理学のデータ分析でやってきましたので、法学研究科で、全然畑が違うので勉強させていただきながらですけど、今回の分析をさせていただきました。分析をして、最後、科研の研究の報告書をまとめるにあたり、ちゃんと現場の声を勉強しなさいということで、今回先生についてまいりました。よろしく願いいたします。

- 司会（福井） さて、自己紹介とかそういうところ、ちょうど30分で終わりましたので、ディスカッションに入りたいと思います。

現状の話はかなり入っていると思いますが、現状と言いましても、特に東京の場合は、従来型の個人で中小企業の1号・2号業務をやって、その中で少し親しくなれば就業規則とかのコンサルをするという形は、大分伝統的な形になってきて、新しいタイプもどんどん出てきていると思います。

3号だけで食っていけるかということ、それはまたいろいろ苦しいという話もたくさん聞きますが、そのあたり。9ページがまず現状、どんな形かという話かと思いますが、これを中心に、この中で現状として見込みがあるというか、ちょうど働き方改革の話もありますし、あとはメンタルヘルスの、これは既に10年以上前から社労士会が力を入れてると思いますが、そのあたりも、やはりありがたくない話かもしれないですが、ふえている。ハラスメントもふえている。

どうしても職場環境、競争も厳しいですし、ぎすぎすしたところがあるのかな。そういう問題、そういう仕事がふえてるとか、そういうことを中心にここで議論していきたいと思います。

東京と地方の違いも少し申し上げましたが、やはり地方は大企業の本社はあまりありませんので、特に大きな企業の労務管理関係はそんなにやってはいないです。それよりは特に中小で、アウトソースのつもりで社労士に1号・2号業務を頼んで、あるいは給与計算とかもやってもらっている感じのところ、福岡は多かったです。大阪もどうかな、大阪は東京との中間ぐらいの感じになると思いますが。

東京ではどうなのか。さらに大企業中心の社労士がふえようとしているのか、それとも

二極分化があつてなのか。二極分化はどこにもあると思いますけど、そのあたりもちょっと伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

- A 大企業でいうと、実は大企業の中には労働力の不足という現状もあつたりするので、手続業務を積極的に社労士事務所に出そうという、一部上場の誰でも知ってるような数万人規模の企業も少なくはないです。

手続業務に特化した、大きな法人事務所もあります。大きな法人ですと、そういった大企業から手続業務を積極的に受託をして、それをアウトソーサーとして、処理をしていくというニーズは確かにあります。

一方で、これからいろんな行政手続のあり方が、アナログ型行政は、今は本気で何か変えようとしていますから、誰でもどこでもいつでもできるような手続体系に変わってくると、これまで社労士に、当然のように手続業務を委託をしていた企業が、簡単にできるのであれば、フィーを払ってまで社労士に業務を委託するかどうかは、ちょっと疑問だと思つてます。

ただ、先ほどC先生もおっしゃったように、手続のバックボーンにはいろんな企業の課題もあつたりするので、我々はそういうところをきちんと対応して取り込めば、そういった小さな規模からの手続業務も途絶えることはないと思います。そういった付加サービスを提供していけば。

やっぱり二極化で、本当に手続に特化しても、そういったことを専門にできる社労士事務所と、そういったことも含めて、手続は入り口だけれども、アウトプットする部分が全く異質のものというか、異次元の結果を経営者とか経営層に提供できるような形であれば、手続業務の将来は、私は明るいとは思つています。

- 司会（福井） 怠業処理は1つの形で、要はスケールメリットでコストを安くしていくやり方。これは1つのやり方で、それに特化した事務所も、確かに幾つかあるのは聞いております。

他方で、でも中小みたいなどころでもアウトソースするのは、やはり付加的なサービスがある部分もあるのかなと。かなり特殊な給与体系をやっているような中小企業もあるのかなと。

- A そうですね。

- 司会（福井） そういうのも感じることはあります。

A Iで仕事がどんどんとられていく、その話は新しい労働問題とも関係ありますが、それは、東京が、一番スピードが速いこともあるのかなと思いますが、そのあたりいかがかと。

- G 東京会の考えていることが、会員が、開業の者ですが、基本、電子申請を、政府の方針で2020年1億円以上の資本金を持つような大企業に関しては、基本的な年度的に必ずやる業務、算定ですとか賞与とか年度更新等、あと雇用保険の取得、社会保険の喪失、これを電子申請でというようなことになってきてはいるので、会員に向けて基本、

電子申請に対応できる体制をとるように、会では皆さんにお願い、お願いというかPRをし、その体制ができるように後ろから支えているというか、いろんな方策を打ち出しているところではあります。

個人的に電子申請のいろんな現場、電子申請というか行政と社労士会のお話を見たり聞いたりというところに結構いるので感じているのは、これ、オフレコでいいですよね。

正直言って、もう厚生労働省マターで、社労士会がと言ってる段階ではなくなってきてると自分では思っています。今の政府の方針としては、厚生労働省にe-Govを使って、APIを使って、電子申請をしてくださいねということではなくて、政府が経産省とかほかの経済団体さんとかで、プッシュ型のマイナポータルを使って取得・喪失は自動的にできるものを進めようとして、もう設計段階に入っていて、それもどんどん進んできている状態があるので、正直言って、e-Govで皆さんやりましょうねと言ったところで、その辺は政府のほうでどんどん進んでしまっているものなので、今から追いかけてみましょうと言ったところで、もう危機的なところではあるという雰囲気では感じてはいるんです。

ただ、e-Govではなく政府の推奨している経産省マターのマイナポータル等があるところの申請が、企業でやりますよという前段階のところ、約7割でしたっけ、全国の中小企業って。

○司会（福井） 数自体は9割以上ですね。

○G 9割の中小企業さんが、それにインターネットとか電子申請、電子申請というかマイナポータルとかのコンピューター世界についていけるかといったらそうではないので、それをサポートしつつ、それから法的なものに関して間違いがないかどうかというアドバイスをしていくところでは、社労士が今後どんどん関与するところが、手続関係ではあるのか、残っているというか逆に広げていく、業務を拡大していくところが残っているのかなと思っていて。そのためには、やっぱり今の段階から電子申請に対応しておく事務所でない、そういったところをつかんでいけないのではないかなと思ってます。

○司会（福井） どこでもそうなんだろうなと強く感じるんですが、おっしゃるとおりで、中小企業で本当にそれについていけるのか。それをサポートしていける社労士は、まだまだ需要があるのかなと。

恐らくこれから先、デジタルデバイドではないですけど、そのギャップがものすごく大きくなっていくと思います。そのあたりのサポートは、社労士が少なくとも当分の間は、まだ大きな役割を果たすという感じはいたします。

○G 私、実はこの委員会、部会に入って、社労士向けのソフト以外に、今、一般の会社が打刻システムとか給与システム、本当に前では考えられないようなソフトが出ているので、そういう使い勝手も最近試してみたんですが、こんなふうに労働時間を丸

めていいのかとか、法律とシステムが乖離してるのではないかと思うところがいっぱいあったので、そういった点で、向こうはこういうところを求めている。ただ便利だ、便利なものは使っていただきたいんだけど、でも、法律が求めているのはここだよと説明するのは、社労士の役割かなと思います。

○司会（福井） 確かに労働時間を丸めてしまうのは、30分は多すぎると。10分ぐらいの単位でも、やっぱり労働者からするとおもしろくないだろうなと。でも、事務怠業処理という関係からは仕方がないとか、いろいろ考えないといけないですよ。そのギャップをどう埋めていくか、言葉での説明もそうですが、結局開発していくほうに働きかけをしていくのも社労士なのかもしれないですね。

○E 電子化について、形式的に欄が埋まっていれば申請できるんです。今のe-Govは。間違っていたり不備があったりすると、行政から問い合わせが来るか戻ってくる形があります。そうすると会社さん、当事者さんが嫌になるところがあるので、そういう面も、嫌だからもう社労士にお願いするというのもありますし、うちの場合ですと、手続はあまりやっていないほうですが、一部上場の数百人ぐらいの会社ですけれども、書類はきちんと書けるんですけれど、届けに行くと、保険証を即日発行してもらいたいので、その時間がもったいないのでお願いしますという形で、健保組合に加入している会社さんは、電子化とまた別のルートで仕事が残ってしまって、そっちのほうが逆に審査とかが厳しいので、主になっていて社労士さんにお願いするのがあるので、その部分の社労士の手続は残るかなと思っています。

だから、地方はどうなんだろうとは。

○司会（福井） それは本社があるところと中小企業しかないところは、かなり性質は違うと思います、どうしても。自主研修との関係で、そういう方が社労士としてそういうスキルを身につけるのに、どういう工夫があるんですか。

スキルというか、AIとかそういうものがどんどん進んでます。今のは単純に正しいデータ入力してないとか不備があつてどこか抜けてて、それでとりあえず終了というのをやると送られてしまうという問題だと思いますが、これも社労士が使いこなせないと、やっぱりいけない。それはF先生からも出てきた話ですが、その辺、相当に研修に力入れないと大変だろうと思いますけど。

○E 現状ですと、やってみて、自分が失敗して初めてわかるという感じが実態だと思います。

電子申請を始める段階は、東京会としてサポートしていますけど、個々の手続については各社労士任せです。

○司会（福井） 場数を踏むしかない。

○G そのところは、行政でも電子申請、e-Govになって、一般の事業所さんからも送られてくるもので、返戻になるものが多い。青山さんがおっしゃったとおり、入力すれば送れるので、そうすると内部処理を見ると返戻になるものが多いので、そのコ

ンプライアンスというかチェックは社労士にしてもらったほうがいいですという言い方をされてますけど、基本そこの送る内容の審査で間違えるか間違わないかは、電子か電子ではないかではなくて、普通の紙の申請とも同じなので、社労士の基本的なスキルがあるかないかと、一言補足させていただきます。

○司会（福井） 基本は、社労士としてきちんとスキルがあれば対応できる。確かにAIはあくまでアシストするためのものではあるので、基本的なスキルというか法律の理解があるとか、あとはどういう手順でこれをやったらいいとか仕事のフローであるとか、そういうのは社労士としての経験値がものを言うという話ですね。

○OG 今のは、AIが入っていない段階のe-Govなので、そういうことが起こるといことです。今後、AIとかそういうことが起こってきたら、それも要らなくなってくる可能性はあります。

○司会（福井） AIが勝手に情報を拾ってきて、それで入れてしまう時代になると、多分ほとんどその辺の問題が。もう人間が考えなくてもよくなっていくというのがありますよね。その逆に怖さもあるわけです。本当にそれが正しいのかどうか、勝手に拾ってきて、プライバシーがどうなのかとか。

でも、政府としてもそれは考えてるはずなので、何らかの対応はしながらやるだろうし、マイナンバーも、そういう目的で横串を通すために用意してるんでしょうから、いずれそういうものが広がってくると。何か検討はしているような感じですよ。

AI関係ばかりになるのもあれですけど、現状の仕事の中で、特に企業さんから相談を受ける、メンヘルなど非常に大きな問題があると思いますが、社労士として、そういう仕事がふえてきてしまってる部分について、どういうスタンスをとるかを、お伺いしたいと思います。

○OB 最近やっぱり多いです。メンタルでという、お客様でも非常に多いです。健康保険の傷病手当金がもらえますというところで、申請書を見ると精神的なというのがすごく多いので、どうしてもメンタルで会社に復帰できなくて、休職が終わって退職しますというところで必ず、それは解雇なのか本人都合なのかでもめるのが大体です。

そういうときに、社会保険労務士としては会社の意向を汲みながらも、本人が一番いいように退職させたほうがいいんじゃないですかということで、両方の中間を、きれいな事言えばそうですけど。本音で言うと、会社側の意向に添うようにするんですが、あまり会社側の意向に添ったら、結局それで後で訴えられたりするのがありますので、本人の意向も聞きながら、どうしたいのかを聞きながら、やっぱり穏便に退職、じゃなくて復帰を考えながら対応しているのが、私はそうですけど、最近そういうのが多いです。

ほかの方々は。Cさん、どうです。

○OC 今、B先生がおっしゃったようなことになると、結構私も経験をしていますし、あとメンタルの方々が、経験がもしあって次の会社に入ってきたりとかすると、休職する

のが当たり前のような形で人事に申し出をしてくるのがあったりすると、そもそも休職って会社側が発令するんですが、本人がもう、取れるものだと、上司もそういう知恵がないので受け入れてしまって、休職にどんどん入っていくとか、そういう運用の部分の御相談も結構ふえてはいます。

○司会（福井） 復帰を支援しないといけないのと、でも、そう言われても当然の権利だと思われてしまっては困るという板挟みみたいなところですね。

やめていただくことに関して言うと、もちろん正面からそんなことは言えないわけで、特に紛争になったときのことを考えると、どういうプロセスを経て最終的な決断に至ったか、そこが重視されるということが、司法との関係でいうとあるかなと思います。

だから復帰のプログラムをきちっとつくって、手を尽くして、それで休職期間満了して、とにかく十分に説明もしたし、手順は踏みましたよという形が、やはり大事になってるんだろうとは思いますが、そこが、社労士の腕の見せどころに、最後はなっているんだと。

○A 休職制度については、先生がおっしゃったように任意の制度ですが、メンタルヘルスの不調者の休職だけではなくて、やはり育児とか介護で職場を離れる方、これは法的に保護されてるといえるか認められてる権利なので保障されるわけですが、一定の規模がある企業でしたら、休職者、育児休業者の業務を派遣であったりとか、ほかの職員なりスタッフがカバーすることも可能だったりするわけですが、本当に規模の小さな小規模零細ですと、その人がいない間の業務はどうするのか、かわりの職員を入れたけれども、戻ってきたときに仕事がないとか、そういうことは当然としてあるので、そんな相談も多いです。

○司会（福井） 育休、産休、介護、いずれもそうだし、介護は本当にいつまで続くかわからない。育休、産休は当然の権利であるのと、あとは個人差ありますけど、まだ見込みが立てやすいというか。

○A そうですね。

○司会（福井） その意味では、きちんと対応のしようもあるとは思いますが。でも競争激しいので、そこに別の人が入ると、確かに戻りにくくなってしまうとか、あとは保育所との関係で、なかなか保育所があかないです。でも保育所がないとか、これは社労士には手のほどこしようがないと思いますけど。

いろんな休職絡みとか、特に働き方との関係で、きちんと健康な状態で、なおかつ家族との関係もきちんとできて、それで満足のいく働き方をする。その意味で非常にトータルに、俯瞰的にいろんなアドバイスができることが社労士に求められる。

○A そうですね。そういった仕組みがしっかりとできている、小さな規模の企業だけでもできていることで、働く人が安心して働けるし、優秀な人材を離れずにしっかりとパフォーマンスを発揮してもらえる企業になるということなので。そういう制度づくりとか仕組みづくりの御依頼は、最近は多いです。

○司会（福井） 予防ですから、基本そういうところをきちっとしないといけないということですね。

現状の話、大分新しい労務問題にも入り始めてるような気がします、そちらに移っていても構わないですか。

AIの話は先ほど大分したので、例えばLGBTの職場での受け入れをどうするかとか。LGBTの問題を考える前に、女性の働き方もまだまだ詰めないといけないところがあると思います。あとは病後の復帰支援。最近がんもかなり治る病気になってきたので、がんサバイバーの方が治療を続けながら職場に復帰する。そういうものあるかなとも思います。

あと外国人の問題は、最近マスコミでもものすごく注目されて騒がれていますが、これはでも、本当に企業さんから言うと、働き手がいけないのでは仕事にならないから、何とかしろと。一番ひどいケースは、実は企業ではなくて農業とか漁業とかそういうところなんですけど、それが報道のときには平らにならされて、企業が悪いみたいな話になってるのは、ちょっとそれも不公平な感じもしたりはしてるんですけど、そのあたりが新しい労働問題、そこで社労士がどういう役割を果たすのかという話で、次は議論したいと思います。

○B 最近、何社か来てるのでおもしろい仕事は、会社の中の相談機関をうちで請け負ってる。社員の方が何か会社に対して不満があったり、あとハラスメントを受けたということで、うちにその連絡が入って、それを答えてあげる。基本は、会社にはその報告はしないですけども、これは会社の方に言ってあげて、解決しないといけないという場合には、会社の方にこういう相談があったので、こうしてくださいと。そういうのが、今、このところでぼんぼんとして入ってきてまして。これからそういう監査役であるとか、会社との相談機関を請け負うのが、これから来るのかなって僕は思ってます。

○司会（福井） 労働というときに労働者側の問題と労務との問題、もちろん両方あるとは思いますが、管理側。相談機関は労働者側の相談で、ハラスメント相談窓口とかそういうことだと思いますけど、需要はものすごくあります。それをこれまで社内で、人事とかがやっていて。それで非常に問題があるケースが多かった。

○B 人事だとなかなか話しにくい。あの総務部長が言われてたなというのがあるみたいで。そうすると外部の人に話ししたいというのがあるみたいです。

○司会（福井） 社労士が適任だと思います。また弁護士に頼むと。

○B 何か敷居が高い感じがするって言います。

○司会（福井） 会社としても弁護士に相談したら、すわ訴訟だと思ってしまうところもあるから、そっちにあまり持っていきたくないのかな。その意味でも、社労士は適任かなと思います。

監査役的なというか、ゆくゆくは役員、社外役員の中にもっと社労士がいてもいいと思

いますけど。

○B そうですよ。

○司会（福井） それも、ある意味新しい仕事になっていくんじゃないですかね。労務担当の社外取締役とか社外監査役って必要だと思います、大きな会社であれば。

○B 外部監査人がありまして。あれは海外から、ベトナムとか、を呼んできて外部監査人を、やっぱり労務の監査をするので。社労士が適任ではないかというので、うちも1件だけそういうところを確認したので、私も外部監査人でやっていますけど。ただ、あまり仕事ないです。はっきり言って、印鑑押してオーケーみたいな。何か変わったことがありますか、ない、じゃあオーケーですねって。

○発言者不明 後で大変なことになる。

○B そうですよ。

○司会（福井） 労務監査と、あと労働条件審査とかそちらの仕事も、やっぱりほかの会では結構力入れているところがあって、大阪なんかはかなり力入れてました。

それが、結局行政との兼ね合いが非常に強いというか、入札制度とかでの労働条件審査ですとか。労務監査に関して、上場との関係で、割とそういう審査を受けておく必要があってということのようです。

ただ、コンサルがまとめて引き受けたりするので、ちゃんとこれは社労士の職務領域だと強く主張しないと、なかなかそういうふうになっていかないところがあるみたいです。

○A 労務監査とか労働条件審査とは違うかもしれない。でも、多分多くの先生方がやってらっしゃると思います。何かトラブルとか困った相談事があって、新規で社労士を探していて契約をするようなときに、最初に私どもで顧問契約するときには、その企業の実態をレビューするんです。労務監査ではないかもしれないけれども、法定諸帳簿であったりとか労働環境だとか労働時間の管理とか賃金の支払いとか、そういったものを全てレビューさせてもらって、それで課題を抽出した上で、こういったことをこんな費用と時間をかけてやっていきたいと思います。それは恐らく開業の先生方は、多かれ少なかれやってらっしゃるんだと思います。

○司会（福井） 確かに社労士が入るときにブラック企業の状態で、それを手助けするわけにはいかないですね。

○A はい。

○司会（福井） かかわる以上は、今ある問題点はすぐにできなくても、絶対にやめてもらわないといけない法令違反は、すぐにやめろって話でしょうし、そうでないものについては少し時間をかけてやると。

労務監査ではなくても、社労士が入ってくること自体に意味があると。それは全くそのとおり、同感だと思います。

○F 外国人の問題ですが、前回、日系ブラジル人の就労支援などをやっていたんですが、

最近、外国人の社長様で、日本法人なので社長様はいらっしゃらない。担当者は外国人、働いてる方も外国人という企業様があって。やはり日本の社会保険制度はとてもわかりづらいらしくて、日本人だったらあうんの呼吸で、給料から社会保険料はこう引くんですよと説明するのに5分でできるものが、外国の方だと30分、1時間かかるような。背景から御説明することで、外国の方を相手に社労士がお話しする場合には、やはり、もうよりきめ細かいアドバイスとか、そういったものがすごく必要なんだなと実感しています。

○司会（福井） まさに文化も違えば制度も違う。国民皆保険なんてものがないような国から働きに来てる人たちに、日本の社会保険制度は、とにかく短期間の滞在でも入らないといけないですよとか、きちんとした説明をどうやってするか、確かに制度がない人に話をするのは至難の業です。時間かけて話さないといけない。でも、多分お金になる仕事ではない。

かもしれないけど、その需要には応えていかないと、そういう知らないところにつけ込んでるような業者がたくさんいる。それがまさに技能実習生問題だと思うし、今度、だから滞在資格がいろいろ広がって。

あれもよくわからない話で、入管法の改正だけやってるのに、受け入れの資格がいろいろ多様化される。ただし、その後どういう形で実際にそれを受け入れていくのかとか、受け入れ支援団体は一体どんな連中なのかとか、どうもあまりはっきりしないことが多くて。きのうの報道では、語学基準についてはN4程度であればいい。N4と我々、留学生いますけど、N4なんてとてもコミュニケーションできないですけど、本当のことを言うと。だから平仮名と片仮名が読めて、ちょっとした会話ができる程度です。

本当に大丈夫なのかと、企業さんをサポートする役割として、ここは、社労士の仕事は嫌でもふえるとは思いますが。

では、どういうサポートができるか。説明ツールの工夫かな、そういうのもあるのかなと思います。

○F ポケトークを用意しています。

○司会（福井） そういう気持ちだけでも伝わると。ベトナム語とか難しいですよ。そういうところからたくさん受け入れてる。インドネシアは、逆にあまり難しくないです。日本語とも似てます。ネパールとかも難しいし。カンボジアだと文字が違うとか。本当に大丈夫なのか。せいぜい英語ぐらいしか考えてないから、大丈夫なのかと。

外国人に関しては、とにかくきめの細かい対応のサポート、あとはそれができる人材を育てていくためには、恐らく企業の中での研修も、やはり社労士が引き受けていくという、そんな話になるのかなと思います。

これは新しいというわけではないですが、今の絡みで、いろんな労働問題が多様化してる中で、それに対応できる社内人材が全然育っていないことがよく聞こえてきます。

それを誰が育てるかというとき、今のところ担い手がほとんどいない。コンサルがや
ってるようですが、コンサルは会社側の立場からやっているので、本当の意味では人材
教育としては少し問題がある。社労士は、その意味ではそこにかかわっていて、人材
を育てるには適任だと思いますが、そういう方面で社労士を使ってくれる企業さんは、
なかなかまだ出てこないでしょうね。

○B 社内のあるれですか、社内の人を。

○司会（福井） そうそう。

○B 労働問題に。

○司会（福井） 労働問題の教育、人材を育成する担い手として社労士が活躍できないか。
実際いろんな研修講師とか社労士は最近してますけれど、もっと一般的なことをして
るような感じです。従来型のそういう研修やるというときに、社会保険とか何とかで、
新人の研修を社労士がやるとか、それはときどき聞きますけど。

○B 管理職向けのセミナーはいっぱいやるんですけど、特定にその人を教育するための
何かというの、やってないですね。

○E 福井先生がイメージしているレベルの、その下の段階だと思うんですけど、人事
担当者を対象とした法改正ですとか、労働時間とか判例とかそういう講習はしてます
けれど、育て上げるという視点ではなくて、その瞬間を教える形のものになります。

○B そうだね。そういうのはあるね。

○E あと1グループだけ社長、役職者、部長以上くらいと、関連会社の上層部を集めた
研修の中で、労働関係のコマという形で呼ばれて。全て所長の話ですけど、講師をや
ったりすることはありますが、管理職研修ぐらいが多いですよ、聞くのは。

○司会（福井） 管理職研修もちろん大事だし、とりあえず知りたい情報を提供するみ
たいな形になるんでしょうね。

○A やっぱそういうところは、管理職とかそういった方々への教育だったりとか、情
報提供をタイムリーに、顧問契約している労務管理の顧問として契約をしていただい
てるところには提供して行って、あとは我々が顧問契約をしているということは、企
業のカウンターパートナーの人が、社内で相談があったことは全部こっちへ聞いてき
て、即時に回答がもらえるのが顧問契約の本質だと思っているので。だから、私たち
が顧問契約することのメリットは、後継者を育成する必要はありませんよ。いつで
も最新の情報をお伝えするし、適切なアドバイスがもらえますよ、しかも長期の契約
をしていれば企業の文化とか仕組みもよく理解をしているので。それは使用者に添っ
たということになるのかもしれないけども、過去のいろいろなトラブルも、担当者が
変わったとしても、我々としてはノウハウとして蓄積があるわけです。だから、安心
して任せてくださいというのが存在価値だと思ってます。

○司会（福井） 担当者を逆に育ててしまうと、仕事がなくなりそう。それは、多分その
とおりがかもしれません。

- H でも、そういうところで、例えば週に1回とか月に1回来てくださいというところになると、行くたびに担当者とそれこそ30分、1時間ずっと話をするので、繰り返しこういう問題があります、どうしたらいいでしょうみたいなことをやっていく中で、その方が育ってくれるのであれば、そういう意味ではあるかもしれませんが。
- 司会（福井） 育っていったら、この問題は社労士に任せたほうがいいのか、そういうのもちゃんと考えてくれるので、それは人間関係をつくっていく意味でも、育てていくには意味があるのかなと思います。
- H そうですね。我々の仕事も少し楽になってくるので、そうなる。
- 司会（福井） 新しい仕事と、あと紛争解決業務、D先生ですが、これも特定もできて、あっせん代理もあり、補佐人業務も認められ、だいぶ紛争解決業務の中に社労士が入ってきていると思いますが、そのあたりは。でもその割には仕事、このアンケート結果から見ても、ほとんどやってないですね。
- D はい。
- 司会（福井） そのあたりはなぜなのでしょう。
- D 予防という意味で、顧問先でやってる方のほうが大部分なので、紛争まで行かないという例もありますし、あとは一步踏み込めない。先ほど言ったみたいに、一步踏み込めない。弁護士さん任せにしちゃう方もいらっしゃいます。中には労働者側専門でやっている人なんか、ほとんど週に何回も労働局に行ってやっている人もいらっしゃいますし、それは本当に各個人の差が激しいと思います。
- 司会（福井） それを専門にされる方がごくわずかしかないのは、もちろん社労士の、これまでの予防としての仕事と大分違うのが1つ。あとは、本当に額が大きくなったりすれば弁護士の所轄になって、120万が上限でしたっけ。
- D いや、労働局は上限なし。
- 司会（福井） そうですか。
- B 労働問題って結構あるんです、仕事してて。月に何件かうちも処理してますけど、表に出ないです。顧問料の範囲内でほぼやっちゃうじゃない。相手に話を聞いて、会社の意向も聞いて、お金いくら払えばとか、どうすればいいのか、大体は解決しちゃいますので。それだけでやっていくのは難しいじゃないですか。顧問の仕事の中でほとんどやっちゃうのがあるので。だから、仕事がないわけではないです。労働問題いっぱいありますから、今。ですから、それは表に出てないんじゃないかなと思う。
- 司会（福井） 弁護士みたいに依頼を受けて、その事件について代理人になってやるとかとは全然違って。
- B 違う。
- 司会（福井） 顧問の中で、もう日常の業務の一貫としてそれは、小さな紛争であればそれで、話し合いで、お金で。実際そういうふうに来てきたからこそ、紛争解決業務もできるのではないかということで議論はして、導入したんだろうと思いますけど。

○B 通常の業務の中で話しても解決しない場合に、じゃああっせんしましょうかという話になるんです。その次の段階なので。なかなかあっせんに行く前に、もう解決しちゃいますよね。

○G 先日、国際シンポジウムに出たときに、おもしろい制度だなと思ったのは、社労士制度と似たものが、韓国に公認労務士制度があります。新しくできた韓国の制度で、国選の労務士制度があるそうで、低賃金の方、お金を使って裁判とかにできない方に関しては、国選弁護士ではなくて社労士がやりますという制度になってるということだそうです。

向こうの社労士制度は、社会保険とかの加入に関しては手続をやっていなくて、労働問題に関して特化してる社労士制度ですけど、何となくなんですけど、私、韓国ドラマとか結構好きなので見るんですが、国民性で割と日本人は法に訴えるところまでは、なかなかそこまでこじらせてというか出す人たちが、まだ母数として少ないことがあると思います。韓国の場合は、割と労働争議に移っていくことが多いようなので、そのほとんどを、その前段階の、法の判定に行く前の前段階でも、やっぱり社労士が関与して、労組にも介入して解決していく制度で、それだけ成り立っているのがあるとおうかがいしてるんですけど、そもそも日本人がそこまで本当に、話し合いまでで納得してしまうというか、そこまで荒立てることもないよと思う人が多いのかなと。ただ、今、ネットとかで情報とることが可能になってきてるので、じゃあやってみようかという人はだんだんいると思いますけど、あまりそこまで闘争的な人がいないのかなと考えるんです。

○司会（福井） 韓国は、確かにそれは闘争的だと思うんです。実際、労働争議すごいですから。

○B そうなんですか。

○司会（福井） IMF危機が1997年にあったときは、本当に労働紛争で企業の取締役なんかはつるし上げにあって、大変な状態だったり。そういうカルチャーがあると思います。実際、名誉意識が非常に強い人たちなので、お金でなかなか片がつかないです。日本だと名誉毀損訴訟するといったら、何か変わった人が争うんですが、韓国だと普通です。そういう背景、文化の違いもあるし、だから向こうの公認労務士と日本の社労士は、違った仕事にならざるを得ないのかな。

もちろん国選があつたら、確かにいいのかなと思うのもあります。刑事ではないけど、労働も、やっぱりそこも権利として保障すべきだということはあるのと、あとはお金がないからこそ争っているという立場の人たちですから。何らかの補助があつてしかるべきだし、法テラスがあるじゃないかといっても、弁護士には出すかもしらんけど、司法書士までは出すのかな、余りほかの専門職に出してるのは聞いたことがないですよ。

○E 所長が東京労働局のあっせん委員を10年やってまして、こちらの話、よく聞いて

はいるんですが、今回のアンケート、9ページ、行っていない、少ないという形の聞き方なので、ほかの業務に比べれば圧倒的に少ないので、あっせん代理人の業務自体は。やったとしても2位あたりにつくんだらうなというのが、まずアンケートの性格として出てくると思います。

あと開業社労士の方は、B先生が言ったように、顧問先であっせんまで行っちゃった場合には、代理人を受ける方が多いと思います。受けたよというのも聞きますし、あっせんルームで会ったよというのも聞きます。

労働者側ですが、労働局も東京会も、申請自体が簡単にできるようになっていて、しかも書き方の指導もされますので、代理人をつけなくてもできちゃうんです。労働局も東京会うちも無料で申請できるので、わざわざ代理人にお金を何万円も払うの？というところで、つけないという選択もあるので、労働者側の代理人を専門としてやっている方は、ホームページなどでばんばんPRして、受け付けているので、専門としてできると思いますけど、通常の業務と並行してという形になると、なかなかできないのかなと思います。やったことがあるよという形でアンケートをとったらば、やったことがあるかないかということだと、結構広がっているのかな。

○司会（福井） なるほど。

○E だから、補佐人がまだ導入したての、2016、2年ぐらいですので、あまりかなというのはいいます。

○司会（福井） 実際、補佐人ですから、要は本人と一緒に、あとは代理人、弁護士と一緒に出るかと、そんな話ですよ。弁護士は、あまり社労士と一緒にというのは好まないかもしれないし。私は、関西では割と専門的にやってる社労士さん知ってますけれども。そうは言っても、なかなか裾野は広がらないみたいな感じではありますね。

○A ただ、特定社労士という制度自体は、既に付記してる人が1万人を超えていて、これは特定社労士という付記をしていないと、仮に企業の顧問をしていたときに、B先生おっしゃるように社内でいろいろトラブル、相談があるわけです。一緒になって相談対応をしても、最後あっせんの場面に行ったときに、ここから先は、俺は付記持っていないから、特定でないからほかの人に頼む、紹介するよとなってしまうと、それは信頼関係を失ってしまうので。

○B そうですね、そうそう。

○A 開業社労士としては、最後まできちんと面倒見られるよということは絶対必要です。そうすると全員が付記をつけないと、今の仕組みの中ではいけないだろうと。

ただそれは、先ほどからのお話で出てる、やっぱり問題をそこまで深刻なところに行かない段階でおさめるのが我々の手腕だと思っているし、あっせんまで行ってしまったら、それは逆にいうと指導不足という指摘を受けても、やむを得ないのかなと思ってる所はあります。

○司会（福井） 予防がとにかく社労士の一番の仕事の核ですから、その意味ではあまり

紛争まで行かないのが、やっぱりプロの仕事と。

○A それでも、特定でないといかんと。

○B それはそうですね。あったほうがいいです。

○司会（福井） 皆さんというか、こういうところに出てくる方はほぼ特定社労士、付記してますね。

あと、最後のテーマに移ってもよろしいでしょうか。

○A あと一つだけ追加で。

先ほどG先生から国際フォーラムのお話があったんですけど、興味深く聞いてたのは、イタリアだけ、ルーマニアだけ、何か労働契約書の認証をするというのが業務としてあるんです。

確かに契約社会なので、雇用契約は恐らく重要視されてるんだと思います。日本だと口頭でもいいみたいなことになってるんだけど、労働条件としては文書で渡すことになる。これからパート労働法とかいろんなものが変わってきて、いろんなものを書面で通知をしないといけないとなってくると、もしかすると社労士の業務として、その契約書の認証だったりとか、リーガルチェックだったりも、仕事としては重要性が増すのかな。そうするとボリュームをしてはものすごい数になってくるので、手続よりも入り口のところでしっかりと労働条件を確認をしてということは、業務としてあるのかなと感じました。

○司会（福井） 確かに労働契約も契約ですから、きちんと法的に認証しないといけない。国によっては、本当に公証人みたいな人の認証が常に必要だという国もあるのかなと思いますが、ルーマニアは、そういう制度になるとすると、やはり契約を非常にきっちり見てる、そういう法制度の国だと思いますね。

○A はい。

○司会（福井） 日本がそうなるかという、何かもともと契約社会が成熟してると思えない。大企業だけでもね。そこがまた問題なのかもしれないし、社労士の人の研修のあり方とか、そもそも試験のあり方も変わってこざるを得ないですね。

もっと民事法に比重を置いて、特に契約に関して、規制の部分だけではなくて、契約の成立から実際に内容をどう詰めていくのかまでやらないといけないというのは、すごくある意味、大変負担がふえる感じはします。でもそれは、やらんとしようがないような気もするんですけど。

○E 一言だけ。LGBTの相談がふえています。

○司会（福井） なるほど。結構、公的機関で割とやってるんですよ。最近うちの大阪大学でも、実はそういう宣言をして、ルールをつくるという話まで行ってます。大学でいうと、例えば国際基督教大学は、そういう専用トイレをつくったりとか。

○E うちの顧問先も、障害者用のトイレを自由に、誰でもトイレという形で使えるようにしたり。

○司会（福井） 差し当たりはそれぐらいしかないし、幸か不幸か全員ではないので、その意味でも、何とかなってる部分はあるでしょうけど。ただ、本当にやろうとするとあれは大変で、名前とか通称名をどうするか。一旦通称名で使えるようにしたときに、でも元に戻せないとか、公的な書類を出すときにプライバシーをどうするかとか、本当に議論は尽きないです。

ある程度は、政府がつくってくれてるような大きなガイドラインみたいなものは使えるんでしょうけど、どうでしょう。まだまだ不備ですよ。

○F Eさん、どんな相談がふえてるのか教えていただける。

○E 一番最初は、社内でカミングアウトした人がいたので、規程をつくりました、チェックしてくださいというのが一番最初。うちの事務所にメールが入ってきたので、それで確認して行って、どの段階で男性から女性とみなすかとか、小さいところからいうと配偶者手当をどうするかとか。福利厚生をどのラインまでハードルを下げていくかのチェックから入って、会社の考え方を聞いて、あとは会社でまとめ、役員にあげますという形で引き取ったのが最初です。

あとは採用の段階の話もありますし、今はLGBTの話がニュースとかでも出てるので、うちも対応しないといけないと思うけど、どうも理解してもらえない社員が中にはいるけど、そういう人たちをどうするか。逆にLGBTのウエルカム会社としてやったとして、その感覚について来れない社員さん、どうしても生理的に受けつけないとか、そういう方たちへのフォローをどうしたらいいかとか、そういうピンポイントの相談が多いです。困ったら相談という形で。

○司会（福井） こればかりは、予防も事が急に進み過ぎてて、採ってしまったら対応せざるを得ない。政府はちゃんとやれと言ってるわけで、やらんわけにいかないし。企業さんとしても、これはかなり厳しい事態ですね。

○E なるべく、みんながぎすぎすしない形に落ちつくところを案内していくというところですね。

○司会（福井） 大きな企業は、まだいろいろ部署の工夫とかできるでしょうけど、小さいとなかなか。

○E 支店なんかは。

○司会（福井） 大変だと思います。でも、それもある程度仕事の経験値というか、いろんな工夫が積み重なっていく中で、そういうのをいろいろ情報を共有し合って、何かルールをつくっていくしかないでしょうね。まだケースが少な過ぎますね。

○E はい。

○司会（福井） ちょうど30分前で、社労士の進むべき方向性といくことで、どういうことを言おうとしてるかということ、これから先の社労士は、法律家、法的専門性を高めるというのは法律家を目指すのか、つまり弁護士みたいな方向を目指すのかというのが1つ。他方で、でもそうは言うけど事業主さんがあつての社労士で、ある種コンサ

ルの的に、高度ジェネラリストと書いたのは、幅広くいろんなことに対応できる。ある意味、事業主さんに寄り添う専門家というか、そういうものとして生きていく。もちろん両方だと思います。

福岡の社労士さんが、おもしろい図式的な説明をしてくれたんですけど、ジェネラリストはある程度の幅で広く仕事をやる。専門はとんがってなってるようなもの。高度ジェネラリストは、この層が少し厚い。そうでないジェネラリストは、もっと薄いかもしれない。専門家、大体こういうとんがったのが2つぐらいあって、そこを柱にしながら、あとはジェネラルなところでやる。そういう図を使って、示してくれた社労士さんがいます。

まず、イメージとしてはそんな感じだと思いますけど、他方、どこまで専門性が期待されてるのか、どれだけ寄り添うことが期待されてるのか、そのあたりはそういうイメージだけでは語れないところがあって、どうもいろんな方の話を聞いてると、今の社労士に期待されてるのは、弁護士でないなという感じはするんです。

そのあたりざっくりばらんに、うちの顧問先は、特に主要なところはこんな感じという実感でもいいですけど、教えていただければと思います。

○H やっぱり弁護士と同じような仕事をしてほしいとは思われてもいないし、したいとももちろん思っていないしというところで、どうしても企業に訪問して仕事をさせてもらっているんで、やっぱり小さいところのトラブルから話を聞いて、さっき言ったような未然に防ぐ、もしくはトラブルがないところで、今こういうことが問題多いので、こういう制度つくつといたほうがいいですよみたいな形で、やっぱり相談を受ける相談者でしょうか、経営者の相談者という形で価値を認めてもらって、もちろん中小は1号・2号に関しても、やっぱり手伝っていかないと、補佐していかないといけない部分の仕事としては残ると思うので、それは逆に言うと、今は手続やっつのコンサルなのが、そういったコンサルあつてのそういった周辺みたいな形でやっていければなと思ってます。

○司会（福井） コンサル的なところ、まずはいつでも相談できる、そういうところが大事でしょうね。弁護士は、今の企業さんの認識からいうと、いつも相談するという相手ではないですよ。本当に困ったときだけ出てきてくれればいい。だから、顧問にはしてるけど、普通には余り出てこないほうがいいんだと、そんな認識のような気もしますけども。

○H 正直、労務に関する質問ではない質問まで来ちゃうんです。例えば税理士さんの質問だとしてもお客さんはわからないので、全部こっちに来てる。そうすると、それは税理士さんに聞いてくださいよという形で、住み分けの方も一緒に。じゃあ誰に聞くんだよというぐらいの感覚のつき合いになってくるので、それは弁護士さんです、税理士さんですという形の筋道を分けてあげるとか、そういうことも出てきてます。とりあえず、何でも聞いてみたい感じにはなってるので。

○司会（福井） 何でも聞いてもらわないと、付き合いの問題もありますからね。

○A 全く同感です。

うちもスタッフには、まず一番最初に相談してもらって関係をつくりなさいと言ってるので、どんなことでもいいから受ける。それをきちんとさばいてあげるのが、やっぱり我々の仕事だと思ってます。そういう信頼関係の中で、新しいビジネスとか課題も見えてきて、人事の提案をしたり、こんなことをしたらという話も初めてできるので。

私の思いとしては、やっぱり企業に寄り添ったというか、自分の顧問先が元気になってもらうとか、業績伸ばしてもらうことが何よりもうれしいわけなので。やっぱり現場を大切にしたいと思っていますから、先生の高度ジェネラリストを完全に目指していますね。

しかも、うちは法人組織なので、社労士も何人かいますから幅と深み、お前はこれが得意だから、これもう少し極めなさいということもできるので、幅の中にちょっととんがったところもいくつかあるみたいなことが、人が集まってくるとできるのかなと思っています。

○司会（福井） なるほど。法人でやることのメリットが、そういうところにあるんですかね。

○A そうですね。

○司会（福井） ほかの先生方、いかがですか。

○C A先生ともかぶるところもあるんですが、社会保険労務士って、やっぱり人の仕事なので、ここ最近、働き方改革というテーマだと、結構定着させないといけないとか残業の話とかあっていって、企業からは制度の話に発展するわけです。制度の話を逆に、何か規程とか人事制度とかそういう話とか就業規則となると、先ほど冒頭、言いましたけど、回すのは現場で、それを例えば人事の人がしゃべるけど、社労士の人も横についてちょっと補足してくださいという場面も結構あるんです。

お話をしたときに聞いているときの社員の人たち、A先生も言った現場の声は、僕はすごく大切だと思ってて、やっぱり現場の人の部分に入っていないと、結局、私が補足したときの現場の人の顔を見ると、目を必ず見るんです。しらけてる人が。ちょっとこの人は、まず本質的に何か問題があって言いたいだろうなと。

B先生がさっき言った、ホットラインつくってる。それはソフトの話なので、やっぱりハードとソフトを両面でやるような、A先生みたいな法人化した場合は、その強みがあるハードの部分ができる人と、ソフトの部分もできるような人が両方いる。ただ行く先は、信頼をつくるのに社労士って、やっぱり弁護士さんと違って、かなり人を扱う仕事なので、人の部分に入っていく素質とか、結構難しいところでもあるんですけど、大切なことだと思うので。

そういうものを極めながら、ハードとソフト両方やっていけるようなことにならないと、本質的に企業様にとって、一過性で、コンサルでぼんとやったら制度が出るとき

ってありますけど、ただ長期的に見たら、現場の社員の人たちが自分のことを自分で解決するような気づきみたいなものが、上司だったり人事の人がコーディネートしながら築いてくれてるときってあるじゃないですか。でも、今、多様化してるので、人事の人たちも、何かそういう立派な人事課の人がいればいいですけど、結構ワンマン経営の会社の人事担当、見てると、社長が言うからこうなんですとなると、規程の話をして、しらっとするようなきががあったときに、やっぱりそういうコーディネートとか聞いてあげるような人って、外部のホットラインだとか、そういうことも含めてソフトの部分を社労士もやっていくようなことも必要ではないかな。そうしないと、ハードとか働き方改革が本質的には全然動かない。

そういうのに気づいてる企業があって、そういうところは、かなりすごく従業員のこの話を聞く態勢とか、上司たちの意識が全然違うんです。何か二極化するとか、中小企業見ても、全然この会社違うなというのと、ここはそもそもこんなところから入らないとだめなんだろうとか。そのときに我々の資格ではないジャンルがあったときは、僕なんかは、ほかの人たちとか、そういう専門の方々の力も借りないとだめなのかなと思うときも結構あって。

○司会（福井） なるほど。制度面というかハード面に関しては、いろんな人、いろんな専門家がその得意分野としてやってもらったほうがいい。専門家を使い分けるのもそうだし、そこで人間関係でソフトな部分で、今、相手の目を見てという話が出てきたのはすごく印象に残ってるんですが、やはり直接会わないとわからない部分とか。

○B そうですね。

○司会（福井） そういうまさにソフトでも一番やわらかいところというか、そこを社労士が入っていくことによって、うまく引き出して、それを他の専門家につなぐときもあれば経営者、まずもって経営者でしょうね、そこにつないでいって、これはちゃんとした対応しないとかなり憤懣たまってますよと。

○B そうですね。

○司会（福井） そういうことができるのが大事なことでしょう。その意味で、ジェネラリストでしょうけど。特にC先生の言葉使えば、ソフトな部分を、できる限りきちんと拾い上げられるジェネラリスト。

○C そうかもしれないですね。

○B 専門家で行きたいという方もいらっしゃると思います。きょう集まった、この中は標準的な社労士だと思いますけど、専門家になりたいって方も絶対いらっしゃると思います。

○発言者不明 学術的に。

○B そうですね、います。だから何とも言えないですよ。

○司会（福井） 会の中にいろんな人がいればとは思いますが、1つ業種、仕事の内容との絡みで、例えば労働条件審査とか業務監査、労務監査をやる人は、かなり細かく

法令とか知識面で細かいことやらないといけないですし、また、そこで企業さんも専門家なんだなと思ってくれるような、例えば論文を書いているとか、そんなのがないといけないのかなど。

さらに言うと、労働条件審査なんかされる方は、限られた方を会が委嘱してやってくれるんだと思いますが、中立性も要求されるんだと思います。公認会計士は、もともと企業の監査法人として監査報告書に署名をする。だから、企業に対してあまり近づくことはできない、コンサルとかできない制約があります。

悩ましいところですけど、例えば労務監査が公認会計士みたいに法定されれば、確かに一定の仕事が入ってくる。だけどその結果として、コンサル的に常時企業にかかわっていくことができなくなる。それは、社労士にとって好ましいことではないだろう。

○B どうですかね。でも、労働条件審査的なことは、結構仕事でもあります。特に上場したい会社に依頼を受けて、上場のために労働条件をきちっと、どこがいけないのか、そこを全部教えてほしいという仕事は結構ありますので、それがそのまま顧問になるパターンが多いものですから。中立性とかそんな崇高なものではない。普通の社労士の業務の中でできちゃうような感じ。

○司会（福井） 会計監査とはちょっと違うかもしれない。

○B そうですね。

○司会（福井） 会計は、いつもちよろまかしてしまおうというのとの戦いですから。労務は、そういう圧力は多少はあるのかもしれないけど、違うかもしれないですね。

○B いけないことはいけないので。違反してるのは違反してるので。ここは違反ですよということは、やぶさかではない。別に簡単なことなので、結構ありますでしょう、労務ね。

○G 行政機関の労働条件審査をしている支部の中の人間として、それぞれ指定管理業者さんに対して、労働条件審査をしているわけですが、その審査自体は、社労士業務を開業でして、顧問先を持っていればわかることなので、特に専門性、そこまでの専門性は求められているとは思っていません。普通にちゃんと自分とこの顧問先を、コンプライアンスをちゃんとしてやっている人であれば、どこが違反してるかとか、そういうところをわかるので、専門性は求められていないと思っています。

確かにコンプライアンスとして、うちの支部では、審査をしたところの顧問先にはならない、すぐには絶対ならないでください、利益相反になるから。それと相談業務に関しても、そのときにはならないでくださいとお願いしてるので、そもそも顧問がいる、社労士が、相手に顧問がいるんだったら、とても私たちは助かるんですが、いないのであれば外部の社労士という職業がそこでわかるはずなので、外部の社労士なり何なりに相談をしてくださいとお願いをしているので、その辺は、専門性は特に求められていないと思っているのと、完璧に分離というわけではなくて、普通の社労士業

をしていて、調査に入ることにはなっています。

- 司会（福井）** なるほど。利益相反が発生することだけ、一定期間顧問にならないとか、そういう制約を一応課しておけば、あとの点については、通常の社労士の仕事の範囲の知識とスキルで対応できる。
- G** ただ、調査先の内容に関しては守秘義務で、行政との縛りがあるのでしゃべらないように、データは流出しないようにということでは気は使っていますけれども。
- A** 先ほど福井先生のほうで、公認会計士の監査との関係で、労務監査が法定のものになると、社労士としての立場を御心配いただいていたんですが、そもそも私たち社労士の1条は、事業の健全な発達と労働者の福祉の向上を目的としているので、それに基づいて行動している限り、社労士としての立場として労務監査をすることについては、一切の悩みはないはずですよ。ですから、どちら寄りということもなくて、公平公正に仕事するのが私たちの使命というか目的なので、そこはしっかり仕事を忘れなければ大丈夫だと思っています。

仮にそれは報酬を使用者から受けていたとしても、常に相談の現場でも、そういう立場は一応人権、そういうものは貫いてると思います。だから是は是、非は非で、言うべきことは使用者にも言うし、労働者にももちろん言います。こういうことは、恐らくはほとんどの社労士が理解をして行動をしていると思います。

- 司会（福井）** 社労士法1条を見る限りは、確かに中立的な立場、中立的な専門家として悪いことは悪いと言い、進めてほしいことはぜひ進めてほしいという専門職なんだろうと。私もいろいろ調べさせていただいて、そう思っています。

公認会計士とはおのずとやっぱり性格が違うのと、監査だけが仕事ではないし、それよりは顧問の中で、これはやってはいけないとか、そういうことをきちんとかわりの中で直していくほうが、実際、上場する会社は、やっぱり相当しっかりした中で制度つくらないといけないし、その制度をつくるところで社労士がかかわる、そんなかわり方のほうがいいでしょうね。その意味で、公認会計士みたいにしてしまっただけは、逆にいかなのかもしれないですね。

やっぱり彼らと役割が違うと思うんです。どうしても会計監査、それだけはずごく細かい点があるし、さらに言うと利害関係も、ステークホルダーが社会全体に広がりますから。そこで求められる中立性とか独立性のレベルが違うんだろうとは思っています。

あと10分ぐらいになりましたが、どういうふうにしましょうか。あと最後に、これは言い忘れていたとか、これだけは伝えておきたい、そういうこと。

- F** 私、実はより高い法的専門性を目指したくて。法学部ではないので、いきなり社労士試験って労働基準法から入るんですけど、それが法律の中でどういう位置づけなのかとか、そういったことが、初めて特定を受けたときに自分自身で疑問を持って、憲法とか民法とかちょっとやって、これは法的専門性を目指そうと実は思ったんです。

でも、今、東京会だけで社労士110番という制度があるので、その相談員とかやっ

てると、実は健康保険と労災を両方答えられるのは、多分社労士だけです。法テラスからよく電話が回ってくるんですけど、多分、雇用保険とかいうワードが入っていると、全て社労士会の110番に回ってくる。

あと顧問先様で、多分労働問題を話してるんだけど、突然、安全衛生法を聞かれて、そういえばどこだったっけみたいなことがあったりとかするので、やっぱり高度のジェネラリストを目指すしかないかなと思って、方針転換。

○司会（福井） でも、高度の専門性は確かに重要である。それに基づいて、法テラスとかはこれは社労士の問題だという形で割り振ってくれる。その意味では、やっぱり高度の専門性の部分はかなり高めておかなければいけない。でもそれだけでいいかというと、横串のほうが重要な部分があって、俯瞰できることが、多分大事でしょうね。その意味では、社労士は雇用保険と健康保険両方を俯瞰できる。もちろん、ある程度の高い知識を持ってやって、だから全体を俯瞰しながらこういうアドバイスができる。そこは、全然ほかの専門家とは違う強みですね。

○E 私も、顧客から求められていることに応えないといけない立場なので、自動的に高度ジェネラリストコースに行ってしまうのが実態です。

○B そうだな。

○E 結局人にかかわる仕事なので、生きているうちに、起きること全部が相談内容と見ていいぐらいの社労士という資格なんです。全部を準備して待っていることはできないですが。社員さんが社内で脳内出血で倒れて、救急車で運ばれましたという相談があったんです。それについても健康保険の話から、入院して、その後どういう感じになるのか、救急病院からリハビリ病院に移ってとか、そういう話から職場復帰の段階の話まで、そこまでわかっていて説明しないと、会社の人はあたふたあたふたしてまして。

会社の方が奥様とお話し合いしてくれてるというワンクッションがついてるので、逆に冷静に対応できたりとかするので、そういうことも、社労士が結局対応せざるを得ない分野というか、すべき分野かもしれないです。また全然違って、保育所に入園させたいので勤務証明書を書いてくださいと言われてたんですけど、これどうすればいいんですかというのが立て続けに来たりとかあって。

○B あるね。

○E 私、やったことなかったの、ことし初めてそれ書いて、市町村ごとに違うので、そこを見て、実態聞いて。そんな形でやったりなので、何年やっても、新しい仕事が毎年入ってきちゃうというのがあって、やっぱりジェネラリストコースなのかなと。

○司会（福井） よろず屋というか人生、仕事にかかわる形で起こる人生のあらゆる問題が社労士のところに流れ込んでくる。それを全て受けて立つと。

○E あと、被扶養者が守備範囲に入ってくるので、老人のおばあちゃん、おばあちゃんとか母がとか父がとか認知症でとかなってくると、今度、成年後見の話とかまで

広がったりまで行くので、仕事以外に。

○司会（福井） 会としてやってるけど、なかなかその依頼が全然来ないという、そんな話ですね。成年後見に関しては、やっぱり司法書士がほとんどとってるという感じではありますよね。

○E 一番最初の相談窓口、成年後見ってこんなですよというようなところを、紹介ぐらいを顧問先で来たら話すぐらいの対応です。

○D 僕は成年後見センターに入会させていただいて、なかなか練馬支部さんはすごい活発なんです。でも、ほかの支部は全く。活動はしてるんですけど、なかなか受任まではという話もあります。

新宿支部も、ちょっと頑張ろうかと思ひまして、社会福祉協議会とかに御挨拶行っただけですけど、まあなしのつぶてです。やっぱり三士業、弁護士さん、司法書士さん、社会福祉士さん、三士業の牙城なので、なかなか挨拶しに行っただけ、どうもどうもみたいなので終わりですね。

○司会（福井） なかなか、まだそういうふうに認知されてないところと、意外に成年後見の利用が、今頭打ち状態です。そんなにふえてないです。

○B そうなんですか。

○司会（福井） ある時期まですごくふえてたんです。それがここ5、6年ぐらい頭打ちになって。ただ、認知症高齢者はどんどんふえています。認知症高齢者だけで、潜在数まで言うと5、600万人まで行ってるんじゃないと言われてます。でも、それに後見人つけないのはなぜか。そこは親族の問題があるとは思うんです。親族も、生活費をその親から得ているとか、それが全部だめになっちゃうから。それを避けたら。でも、それが家庭裁判所からすると、一番本当はやってほしくない。親に対する搾取です。きちんと専門家が入って、財産を管理してやらないといけないんだろうけど。利用が伸びないのは、やっぱりその辺に、家族の影が見えるというふうにはなります。

○G 練馬支部が、成年後見が進んでいるのは、行政とのつき合いが支部で、割といい関係で進んでおります。社労士が成年後見をできるというPRをずっとして、そのときに結局、区長申し立ての方の成年後見を順にすることが多いので、財産がない方たちのものなんです。そこに対して、私たち社労士は、お金も若干はいただきますけれども、まず後発なので実績をつくっていかなければいけないということで、いろんなことをスピーディーに動けるところを示してやっているんで、レポートで入ってくるところで、今、練馬支部の受任件数が東京会の中では一番多いというか、東京会ぐらいしかない。あと、武蔵野でやっているところなので、商売として成り立っているものではなく、今はPR状態という感じでしょうか。

○司会（福井） なかなか入っていくのは大変ですね。

○D 司法書士さんとかのお話も聞くんですけど、やっぱりメインの収入じゃないよというお話はされてました。

- B そうなんだ。
- D 何十件やってる方もいらっしゃるんだけど、それは普通できないよねって言われるんですよね。
- 司会（福井） それは体がいくつあっても足りないですからね。
- D そこは何かおかしいんじゃないかな。おかしいって言ったら悪いですけど、月1回も行っていない人とかかなりいるんじゃないかなと。
- 司会（福井） 今のところは、本当にプロモーションでしょうけど、でも新しい職域は大事ですし、特に介護とかの絡みで労働者にかかわってくる問題ですから。今後もその努力はぜひ必要ですし、練馬さんがすごいなど、その努力をほかのところにベンチマークとして紹介するとか、そういうこともあっていいのかなとは思いますが。
- ちょうど時間になりましたけど、どうしましょう。

（写真撮影）

- 司会（福井） きょうは本当に貴重なお話を伺いまして、ありがとうございました。
- きょうの会議録は、きちんとこちらで整理させていただいて、皆さんに回します。皆さんに回す段階では名前のついたものを回しますが、報告書に書く段階では、名前は全部匿名で処理させていただきます。
- どうもありがとうございました。

社労士の将来に関する検討会（於愛知県社会保険労務士会）

2018年12月18日

○司会（福井） 50周年の全国会のパーティーでお会いした方も何人かおられますが、初めまして、福井と申します。

社労士の将来に関する検討会で、今回はお集まりいただきました。アンケート調査をこれに先立って行わせていただきまして、これは科学研究費補助金をいただいてできたんですが、非常に興味深い調査結果も出まして、これを題材にして、先生方と社労士のこれからの仕事のあり方とか、どういう方向に向かって進んでいけばいいのか、そういうことを議論させていただこうと、そういうことでこの会を企画させていただいております。

教え子のJさんが、この理事会に役員としておられるという極めて恵まれた環境でございまして、私は本当にすばらしい教え子を持ったなと思っております。

それはともかくとして、ぜひ忌憚のない御意見をいただければと思います。50周年記念、ちょうどそういう節目の時期でもございますし、こういう議論するには非常にふさわしい時期かなと思っておりますので、ぜひとも、きょうよろしく願いいたします。

ぐるっと簡単な自己紹介、事前配付の資料、アンケートをお配りしていると思いますので、それについての感想などを聞かせていただければと思います。

○A 皆さん、はじめましての方、ほとんど存じ上げておりますが、H先生はあまり、はじめまして。

実は福井先生とは、先日、東京で名刺交換をさせていただいたところでございます。Jさんとあともう1人で、1、2カ月に1度、名古屋地裁で裁判を傍聴した後、裁判所の西隣にありますKKRというホテルでココアを飲みながら勉強会を3人でやっております。

自己紹介ですが、ことしはクラウド対応を含めまして、社労士が今後、比較的早い時期に絶滅危惧種にならないようにするにはどうしたらいいかを、若い皆さんと一緒に考えていければと思っております。

たまたま、先ほども先生に少し申し上げたんですが、愚息が論文を書いておりまして、修士学位論文で、社労士事務所の現状、現状に対する問題点、先行研究、研究の方向性で本研究の位置づけ、大規模事務所に必要と考えられる資格および、それから東京のX事務所、大阪Y事務所、中部事務所のZ事務所の実例でまとめたものがございまして、先生、今後、何かの参考にしていただければ、お読みいただければと思っております。きょうは先生に差し上げたいと思って、息子も了解しておりますので、ぜひお読みいただければと思います。

どうぞ、本日はよろしく願いいたします。

○司会（福井） A先生、ありがとうございます。

録音の都合がございまして、先ほど言い忘れたんですが、発言に際してはお名前を最初にお願ひいたします。

○B 愛知県社会保険労務士会のBと申します。

きょうはこんなよいお席に呼んでいただきまして、ありがとうございます。

開業してほぼ20年になるという立場にあります。

今回のアンケートを見せていただいて、ちょっと意外だったのは、意外と年収が少ない。平均値としての年収が少ないなということと、顧問先の開業件数が思ったより、イメージとして抱えている件数からいうと少ないのではないかと思っております。業務の内容につきましては、ほぼほぼこんなものではないのかなと、日々業務やっておって思っておるところです。

そのほか細かいことに関しましては、これからの議論かなと思っております。

きょうはよろしくお願ひいたします。

○司会（福井） よろしくお願ひいたします。

○C こんにちは、Cと申します。

先生、きょうはありがとうございます。先回東京で名刺交換させていただきまして、また本日お会いできて大変うれしいです。

今回の社労士の将来に関する検討会、このアンケートの中で、やはり私、思いましたのは、社会保険労務士は後発の士業でありまして、他士業と比べると顧問先の数であるとか年収で、やはり後発的などところがあるのかな、要は少ないのかなと思いました。あとは、手続的な業務1号・2号が当然多くて、それを補完することで3号業務があるのかなという感じです。

私もそろそろ60歳ですが、今後、社会保険労務士も事業承継という問題、これ、他士業もあると思いますが、これも大きな課題であって、それについても、まさに将来的な展望として、いかに進めていくのかに関心を持っているところであります。

きょうはよろしくお願ひします。

○司会（福井） よろしくお願ひいたします。

○D 豊橋で開業しています、社労士のDです。

先日、大阪でお目にかかりまして、その節はありがとうございました。

簡単な感想ですが、昨今3号業務はさかんに言われますので、割合的にもうちょっと多いのかなという気はしてたんですが、当然ながら1号・2号業務のほうが多い結果で、個人的には、普段から1・2号業務の重要性をどちらかというと言っているほうなので、個人的にはそれに沿った、業務割合的にはいい感じなのかなという感想ではあります。

きょうはよろしくお願ひします。

○司会（福井） よろしくお願ひします。

○E 先日、先生にも一緒にお世話になったEと申します。豊橋で社会保険労務士やっています。

この資料を読ませていただいて思ったのが、開業社労士において、今後の課題であると思うことで、最も多かったのが専門性の向上で、次に多かったのが社会的認知の向上で、私も個人的には専門性向上させないといけないなと一番思ってたんですけど、そして会であり支部でありで考えていけないといけないのが、やっぱり知名度の向上で、考えてるとおりの結果が出てると思ってます。

きょうはよろしくお願ひします。

○司会（福井） よろしくお願ひいたします。

○F 3月でしたね、先生のオフィスというか研究室までお邪魔いたしました、いろいろ勉強させていただきました。名古屋北支部のFと申します。よろしくお願ひいたします。

この中身については、この間若干、私、ちょっとしゃべり過ぎぐらいしゃべってますので、少し重複すると思いますので、カットはさせていただくんですが、特に1・2号業務の関係ですね。先ほどA先生もおっしゃいましたが、これについてはどうなるんだということについて、皆さん関心はとても高い。特に1・2号業務が独占業務ですので、この件に関しては、きちっと中身を精査していかないかんなど。

従来の申告制、届出制がメインで、その中で我々はお仕事をさせていただいてる。特に書類の作成や提出、これは日常業務として行っている。これからの時代、私はこう見てますが、あと10年以内に1・2号業務的なものはなくなるでしょうという考え方を持っております。これは、労働保険料にしても社会保険料にしても、いわゆる賦課制に変わるんだろうな。賦課される。国民健康保険と一緒にすよね。あなた、これだけ所得があったから、どれだけ払いなさいよと一方的に行政が通知してくる。

要するにクラウド関連で、事業所の同意を得て、その基本的なデータについて手を突っ込んで、それをもとにして、いわゆるところの賦課をしていくということで、事業主さんのお仕事としては軽減されることになると思いますが、これがやがてなるでしょう。

私的に言うと、いわゆるスマートフォンと同じぐらいのスピードで変わってくるだろうな。10年はもつかなと正直言って思ってるんですが、それにかわるものをつくっていかないかんというのが、我々のこれからのお仕事。

今、本業務改革委員会ではいろいろ議論させていただきまして、Jさんを筆頭にして、いろいろアドバイスをする立場ですので、特に本会に関しては、皆様いろいろ議論はなさってると思いますが、やはり先取りする部分については、我々と情報を共有化して、あるべき姿にシフトする方向でやっていきたいなと思います。詳しくはまた後で話させていただきます。

よろしくお願ひします。

○司会（福井） こちらこそ、よろしくお願ひいたします。

○G 私は、DさんとEさんと同じ三河東支部で開業しておりますGです。

感想としては、やっぱり僕も顧問先が意外に少ないなということが1つと、あと開業社労士の平均年収が勤務社労士よりも低いということです。だけど、仕事に対する満足度は開業が高いというのは、自分がやりたいことをできてるから満足しているのかなど。だから、収入自体に対して満足しているのかどうか、そこまでちょっとわからない。

○司会（福井） いやいや、そこは違うかな。

○G というのと、あとEさんも言われた認知度の向上。私、親の事務所を継いでいるんですが、数年前うちの母親が、私はいまだにこの人の、おやじの仕事がよくわからんと本気で言ってたぐらいですので、衝撃を受けましたけれど、それが多分、世間の現実なんだろうなど。社労士って何と聞かれたときに、社労士ってこういう仕事だよとスパッと答えられるようにしていく上で専門性も高まるでしょうし、日弁連のような、何か事件があるたびに会として、業界として何か意見を発信するとか、そういった世間に対するアピールも必要ではないかと感じました。

以上です。

○司会（福井） よろしく願いいたします。

○H 三河西支部のHと申します。よろしく申し上げます。

私、資格自体を取ったのが平成2年ですので長いですが、開業してまだ10年にもなっていないで、しかもこの表を見ると、アンケートに出てくるような状態で、余り稼いでないですが、たまたま診断士と、私、両方やっていますので、半々ぐらいでやっているんですけども、去年ぐらいから社労士の仕事をちょっと頑張ってふやそうと思ってまして、ちょうどいい機会かなと思いますので、よろしく申し上げます。

○司会（福井） こちらこそ、よろしく願いいたします。

今おみえになられた方が、今、簡単な自己紹介と事前配付アンケートの結果についての感想を伺っております。よろしく申し上げます。

○I 名古屋南支部のIと申します。

以前、先生のところへ一度お邪魔させていただきました。

私は、開業登録から約7年たったところです。私、自分もアンケートに、前回、先生のとこに訪問した後、出させていただいたんですが、今回、結果を見ながら、自分が何を書いたか思い出せないようなところもございましたが、私は現在兼業しております、もともと家業を手伝っております、そちらの仕事を半分しながら、社労士業務を開業登録でやらせていただいております。

アンケートの結果に関しては、大半が、そういう回答が多いのかなと納得できるものではございましたが、やはり売上が一番気になりまして、意外に多い方もたくさんいらっしゃるんだけど、300万未満の方がこれだけ占めているのかなというところで、もう少し全体に引き上げられるような形になっていくといいなと思いました。

あと、どの程度皆さんがお話になられたかわからないですけども、私自身の仕事で、

どうい内容のものが多いかというところだったんですけども、自分がすごく思ったのは、当初は割と1号・2号よりは、3号業務のほうが多いかなと思ってたんですけども、最近になりまして、社会保険の未加入問題があつて、非常に零細な事業主さんから、社会保険の適用だとか労働保険の適用だとかの御相談をいただくようになって、最近のほうが、むしろ1号・2号の手續の業務がふえたような感じがしております。

そんなところで、とりあえず感想です。

○司会（福井） 全員から一通り、まず御挨拶をいただきました。

伺った中で、意外に売上がそんなに多くない、300万未満と、年間売上が、そういう人が多いことについて、衝撃を受けたというコメント。顧問先数もゼロという方が結構いることもあります。これに関しては、お配りしてる資料の一番最後の16ページ、クラスター別に開業社労士を分けた分類のグラフがございます。

これで、まず新人というか発展中の方々がこういうところにいるのは、まあ仕方がないなど。あと、セカンドライフとかセミリタイアの方々。この方々が、いろんな意味で生活のために稼ぐ必要性があまりないかもしれないかもしれなくて、これもひとつの新しい働き方だと思いますが、他方で全体として安く友だち価格で何かいろいろ仕事引き受けてるのではないかと、そういう気がするようなところがございまして、そこの問題は、少し東京とかでも議論したところです。

社労士の業務に関しても1・2号業務が主であるということは、ずっといまだに大事などころだと思つてわけですが、その部分が政府のやってるe-Govとか、要するにクラウド化ですよ、ああいうところで非常に危機に直面せざるを得なくなっている。これをどういふうに乗り切っていくのかというのが、これは社労士に限らず士業に課された非常に大きな問題だと思つています。

全体についての挨拶、自己紹介は終わったということで、ディスカッションに進んでいきたいと思つています。こちらで、まず最初に現状の確認ですが、現状の話は、今、自己紹介でかなり出てるとは思つています。

1・2号業務が相変わらず中心ではありますが、3号業務の中でもよくよく見ていくと、まずは1・2号業務をベースにしながら、例えば就業規則のコンサル的な形の仕事であるとか、そういうところから、だんだん会社の経営のほうに信頼を得て、いろんな仕事をするようになると、これが1つのパターンだろうと思つています。

現状で、そのふえているのは、いい意味でも悪い意味でもふえている仕事はあるかなと思つてわけですが、政府が力を入れてる働き方改革もありますし、もう1つは、働き過ぎみたいな形で出てきているメンタルヘルス問題への対応、こういう問題も避けては通れない課題になっているだろうと思つています。

この表では、大体9ページでしたっけ、グラフがございまして、現状どんな仕事かというと、上のほうに来ているのは雇用保険とか労災保険加入、給付の手續といった1号・2号の典型的なものになるわけですが、ただ、真ん中から下にあるような仕事でも、

これは経年変化が入っていないので何とも言えないですが、恐らくメンタルヘルスとかこういうのは、経年変化的に言うと、どんどん上がっていったものだろうと思います。

それから、Jさんがいるからというわけではないですが、労働条件審査とかそういう仕事も重要な仕事として確立されつつある。ただ、そう言いながらも一般的な認識のほうは、なかなか広がってるようではないかなというのがあります。

このあたり現状の確認から入っていきたいと思いますが、現状としてどんな仕事がふえてるか、将来的にこれがという予想のレベルじゃなくて、現在ふえている仕事、そちらを伺いたいと思います。

○A うちの事務所で最近どんな仕事か舞い込んでいるのか、ふえているのかという点では、ちょっとまとめましたので申し上げたいと思います。

まず、採用の段階からどうしたらいいんだという相談が、このごろは単発、継続、顧問先を含めまして、非常に真剣にこの相談があるということでございます。面接時における質問の項目の内容だとか、健康の告知に関する問題だとか、適性検査の方法です。業者を利用するような、1人何千円とかかかるわけですが、そのようなことを含めまして、どうしたらいいか、その情報提供を我々が行うわけですが、なぜこんな仕事がふえてきたかという分析しますと、採用してから就労不適合や、勤務態度不良があるんですが、それが明らかになったといたしましても、解雇が非常に困難だ、難しいという状況がありまして、採用方法の相談が増えていると。

当事者が在籍しておる間は他者への悪影響、当然でございます。負の連鎖、想像以上に仕事が遅延するとか、ほかの退職者が出てしまう事態を招くと。思わぬ紛争になったりしますと、就業規則や雇用契約書に対して、事業主から見れば非常に重箱の隅のようなことを理由にしながら、それを指摘されて、未払い賃金の請求になったり、あるいは内部告発を助長させることになると。

そういう点から、採用の時点で、その事業所に適するかどうかは非常に大事だというところが事業主も気がついてまいりまして、その辺の困り事を経て、結果的には、私どもに就業規則だとか雇用契約書の内容についての見直し依頼、そういうものが先ほど言いましたようにふえていると。

それから、勤務実態に即した勤務時間の設定です。固定残業を打ち切る会社が結構ございます。その固定残業の正しい運用を見直す等の相談がございます。それから、最近の大幅上昇によりまして、基本給が最賃を下回っているケースも急増しておりまして、基本給と固定給の振り分けの見直しを迫られる事態にもなっております。

それから先生が先ほどおっしゃったうつ病です。うつ病状態による休職者が減ることはございません。休職期間満了により自然退職が問題なく移行できるために就業規則の点検、見直しの依頼がコンスタントにあるという状況が、うちの事務所の最近の様子でございます。

どんな仕事かという点につきまして、ある一面を、私どもの事務所の内容を記述させていただいたわけです。

○司会（福井） 確かに最初の採用時の問題は、ずっとそれが尾を引くという問題で、ものすごく今重要なテーマになってると思います。

○B やはり近ごろは、俗に言う3号業務、その中でも、特に今働き方改革に関しての御助言をしている関係もあるかもしれませんが、やはりそちらの関係で長時間残業の削減で、長時間残業の削減は残業時間減らせばいいよというわけではないものですから、いかに長時間残業、つまり残業時間を減らすにはどうしたらいいかまで下りたところで、根本的な御相談がふえているというのが1つ。

もう1つは、非常に労働者の権利意識が強くなってきておりまして、俗に言う個別労働紛争の手前、まず申し込みがあるというところでの御相談。もう1つは、事前予防として申し込みがないようにするような、万全な我が社の労働時間管理の適正化をどうしていったらいいかの御相談がふえてきているかと思っております。

○司会（福井） 予防で、特に残業とかその辺が、どうしても難しい問題になるのかなということだなと思います。

○C 最近どのような仕事かというところで考えますと、特定個人情報が施行されてからマイナンバーの管理が各事業所、企業に求められて、その管理をどこで誰がするのか。なかなか企業の中ではできないので、社会保険労務士さんのほうで管理ができないだろうかという問い合わせが案外あります。

それと相まって、例えば企業情報であるとか特定の情報の管理をどうするのか、そのあたりがよく企業では管理できないので、お願いしたいというのが、例えば100人から200人ぐらいの規模から依頼があつて、それをまとめてやっていただきたいという、そんなところがあります。ただ、それだけの規模になってきますと、社会保険労務士事務所の中でどのような管理体制がとられてますか、例えばプライバシーマークをとってらっしゃるかどうかを求められたりということに関する仕事かふえてきているのが実感であります。

○司会（福井） マイナンバーの後は、本当に全部事業主に負担が下りてくる形になって、それを任せられる専門家というと社労士か税理士。そういうあたりで、社労士さんの仕事がこういう意味でもふえている現状はあるのかなと思います。

○D 最近、相談事で多いなと感じてるのは、やっぱりセクハラとかパワハラの関係です。テレビのワイドショーですとか新聞紙上でも、盛んに騒がれてるのが最近多いので、個人的には、そんなことだと思うような案件もあるんですけど、女性の職員から、こういうセクハラ受けましたという訴えが意外と会社にあつて、その対応を会社から依頼されることは結構あります。

正直、どの程度でおさめるべきだというのが、個人的にもいろいろ悩むところであるんです。ただ、簡単にそんなことと昨今言えないものですから、なかなかその辺の

対応は難しいかなと思います。

あとはA先生も言われましたけども、採用の段階で、なかなかその人物を把握するのは限界がありますので、入ってしばらくして、やっぱり問題起こす感じの方が多くて、どちらかという最近では、やっぱり労働者有利な感じで動いてますので、そこですぐにやめていただくこともできないですし、そういった従業員さん、新型うつですか、うつ病の関係も最近多いですから、その辺の対応を迫られることは多いです。

○司会（福井） ハラスメント関係もすごくふえてるという印象は、いろんなところで伺います。

あと、本当に新型うつとか、これまでなかったタイプのいろんな病気というかメンタルな問題とか、これも本当にふえてます。それをどうアドバイスしていくかというのが、社労士に課されている新しい課題でしょうけど。こちらも簡単にはアドバイスしにくい問題ですね。

○E 福井先生とJ委員長に御質問。これ、ディスカッションということなので、ここからはしゃべりたい人が手を挙げて話すとか、そういう感じでいいですか。順番に。

○司会（福井） いや、本来はそれでいいですが、まあ順に回ってるので、それでやるだけです。

○J しゃべりたければ、手を挙げていただいてもいいかもしれません。

○司会（福井） 手を挙げていただいて。

○E ここからはそういうふうにするということ。

○司会（福井） 結構です。

○E 先ほどD先生がおっしゃったように、やっぱりパワハラですね。パワハラに関する相談がふえてるような気がします。今限定のネタだと思うんですけど、働き方改革、これについての関心もある事業主さんが多くて。ただ、これについてはメニューを示して、まあ何といたしますか様子見だなという感じで、詳しくアドバイスはできずにはいるんですけど、最近の質問傾向としてはそんな感じです。

○司会（福井） パワハラがふえてるんですね。

○F 年じゅう、どのような仕事がふえているかということですが、私の狭い仕事の範囲内でいいますと、今度の働き方改革の関連が出てきてるんでしょうね、昨今。その具体的な肉づけということで、やはり評価基準をつくってくれと。そして、つくったものをどのように運営していったらいい結果が出るということについて、アドバイスをくれんかというお仕事が若干ふえてきてるかなというのが1つ。

以前からずっと、私は法律関係は好きな人間ですから、いわゆる法令の解釈適用、これは基本的な言われるところの法令の定義から趣旨目的、行政解釈、判例、それと基本的な論点について、どういう解決策を講じたらいいということ、選択肢を示していくと。選ぶのは、もちろん事業主さんが選ぶ話ですから、我々はただ言うだけと言え言っただけかもしれません。それについては、的確な判断ができるだけの材料を

提供することになると思います。

それとか、いわゆる職務分析です。これ、コンサルの世界に入るとは思いますけど、いわゆるお仕事の中身をきちっと分析して、どなた様にどれだけの内容をどのようにやっていただくのかについて、何らかの解決策をつくってくれんかと。これはとんでもないぐらい大変な仕事ですが、お仕事としてはとてもおもしろい仕事になります。これ、若干ふえてるかな。

それから、私がよく気がつくのは、健全な労使関係の構築。健全な労使関係、いや、集団的な労使関係のこと言ってるのではなくて、個別的労使関係の集合体、いわゆる集団的ニーズの範疇に属さないことに関して、例えば事業主さん、いろいろ協定を結ばないかんですけども、その場合、過半数組合員さんとか、過半数の事業所を代表する方に必要な作業をしてもらわないかんというのがあるんですが、そのプロセスについてどうしたらいいとか。私もいろいろしくじっておりますので、労働審判でこてんぱんにやられたこともありますから、体にしみ込んでおります。

特に就業規則の周知義務違反とか、36協定についての適正な過半数労働者の選任方法がとられていないことが、今のところ法律的には当然無効という話になってくるんですけども、その中身に入る前にそれでバシンとやられてしまう程度の会社しかやってないところは、私の指導不足もあるんですが、実に痛感しております。これらについては指導不足。

それから、労使関係をつくることに関して、労使協議制をもう少し発展した形にできないのかなと。今度、高プロというのが出ましたが、うちの業界何も反応はしておりませんよね、確かに。弁護士会さんあたり、私のちょっと知ってる弁護士会の方々は、かなりそこらあたりは厳しく捉えていらっしゃいます。我々、このままでいいのかなという部分はもちろんございますが、それは、基本的に健全な労使関係をつくる中において、ああいう制度について、我々これからきちっと、あれは大企業のためのものだと言って、中身についてななめ読みでいいよとかおっしゃる方もいらっしゃいますけれども、そうじゃなくて、これは波及はするんでしょう、恐らくは。年収条件とかいろいろ変えれますので、その辺あたり、先を見込んだことをやっていかないといかん。

逆に健全な労使関係はどうやってつくったらいいのかなということについて、アドバイスを求められる仕事が増えてきているなということで、次の第二の問題については、また後で新しい労働問題ですか、これはまた後で話しさせていただきます。

以上でよろしくお願ひします。

○司会（福井） 健全な労使関係は予防保護の根幹です。まさにそのところで仕事がふえているのは、社労士に対する期待がどんどん大きくなっていることかなと1つは思います。

あと評価制度は、これは本当に1つの尺度ではなくて、複数の連立方程式みたいな話

になるので、ものすごく複雑で難しい課題かなと。でも、こういうのをきちんとやって、初めて社労士の存在意義が上がっていくということですので、これも本格的に取り組まなければいけない課題なんだろうと思います。

- I 先ほど自己紹介のときも言わせていただいたんですが、私はほかの先生方と仕事の中身が大分違うのかなと、先ほど申し上げましたように、今まで社労士さんとか一度もおつき合いしたようなことのない、本当にできたばかりと同時に、社会保険の加入だとかを依頼したいという、本当に1人、2人でやってらっしゃるような事業主さんからの社会保険の加入ですとか手続とかを、ここ最近はこちらこちら頼まれたりする機会が多くて。でも、そこもさっき言ったような社会保険の未加入問題、実際に建築業だったりしますと、現場に入れなからということで、そういう理由で私のほうに依頼が来たんだと非常に感じております。

あともう1つは、積極的に社会保険に加入したい、要するにいい人材を手に入れるためには社会保険に加入していることが、求人票に書けることが非常に大事なんだということで、あえての任意加入だとかの御相談もちらほらあつたりしますので、その辺も世相を反映してるのではないかなと思っております。

あと、そういう新規のお客様でないところだと、先ほどから皆さんがおっしゃられるようなハラスメントの問題がほぼほぼ起きておまして、社内的に、社長、事業主さんがやめさせたくなるような、メンタルやられてる方が退職したと思うと、半年後にはハラスメントで何か訴えられたみたいなことが起きているなと思います。

あとは一般的に、私の場合は、雇用保険に入って日の浅いような方ですと、助成金にやはり非常に興味のある事業主さんが多くて、キャリアアップですとか両立支援とかの助成金、何かそんなものがあるとどこかから聞いたんだけれどもという御相談も、相変わらず多くあります。

今の現状は、そんな感じです。

- 司会（福井） ポジティブな意味で、社会保険に加入したいという事業主さん、それを積極的に進めたい事業主さんがいるということは、ある意味、世相ですけど、これはいいことというか、やはり雇用の条件整備をきちんとしていって、初めて日本の労働マーケットが成熟したものになっていく。そういうことで、そういうところをサポートしていくことは大事だと思います。

あとハラスメント、パワハラ、どうしてこういうタイプの個別労働紛争がここまでふえたのか。ふえたというのは、潜在的にあったものが出てきた部分と、やっぱり世相として何かおかしくなってる部分もあるのか、両方考えないといけないなと思うところですね。

- G 僕もハラスメントはニーズあって、社内研修でハラスメントはこういうものだよと周知してほしいだとか、あとは実際に、ハラスメントの加害者たちとか、その方に事情聴取をするので、一回立ち会ってほしいだとかいうこともありましたので、そうい

う意識を会社さんが持ってきてるなというのが正直なところですよ。

あと、働く側の皆さんの権利意識が年々強くなってると。会社に対して、いいか悪いかは別にしても、内容が。いろいろと物を言う方がふえてきたのは間違いないところですよ。

あと、ここ最近ですと労基署の調査がふえてきてると。実際、残業代の遡及の支払いを試算してるところ2社ありますけど、28年か29年かで、労基署が支払い命令を出したサービス残業の額は3.5倍ふえているところからすると、やはり国の方針を見事に反映してるなというのは、すごく感じます。

あと、事業主の方が一番よく言われるのは、どの業界でもそうですけど、人手が足りないということです。この後どうしたらいいだろうかという御相談は、よく来てます。実際に入る、採用する段階に当たっての適性検査であれば、うちもシステムを使ってるので、そういうのも使ってもらったりもするんですが、あとは実際働かれる方の意識と雇う側の意識が、感覚がちょっとずれてる。

どっちがいい悪いではないでしょうけれど、実際、経産省の統計を見ると、新卒で就職をする学生と親に対してとったアンケートがあって、実際のところ親も学生自身も、どこを、何を理由にして会社を選びますかといったら、労働時間だとか休日だとか残業時間だとか、そういうところを一番気にします。親子ともどもそれが第1位。しかも学生が親の意見を参考にしますかと聞いたら、7割方が参考にします。

こういうことからすれば、若い働き手を採用しようと思うんだしたら、そこに会社として対応してるよと言えないと来ませんよ。こういうことで会社さんに具体的に何やるか、こういうところで、いろいろ御提案をさせてもらっている感じです。

やはり来年以降も、時間管理のところ厳しく言われてくることになるので、そういった話も多いですか、有給もいつから取れるのかというのもそうですし。そういったところが、私の周りでは多いかなと思います。

○司会（福井） 御時世だなと思うのは、やはり労基署の検査が厳しくなった。これは決して悪いことではなくて、そういうきちんとした監督、そして介入があるからこそ、真剣に襟を正して経営者さんも頑張るようなところあるし、社労士の仕事もその部分、やっぱり真剣に受けとめてもらえるようになる。そこは大きくプラスになる点だと思います。

労働時間とかについて新規雇用される、特に新卒の意識と事業主さんの意識のギャップ、これはなかなか簡単には埋まりそうな気がしないですが。でも、もうちゃんとした人材が欲しいんだしたら、そこは学んでいただくしかない。積極的にコンサルなりアドバイスをすることで、事業主さんの意識を変えていく。そうしないと日本の企業はもたないところまで追いつめられているかもしれないですね。

○H 私は、今までどちらかというコンサルを主体としてやってきましたので、このところ社労士業務の中で働き方改革にかかわってきまして、この直近4カ月ぐらい働き方

改革で大企業から中小企業、小企業まで10数社を訪問して話を聞いてまして、1つだけびっくりしたのは、今まで私が行ってたのは、大体事業再生ですので内容の悪いとこばかり行ってたんです。

ですから、この働き方改革で内容のいいところもお邪魔するようになって1つ気がついたのは、中小企業も大企業もそうですけども、今、人手不足、人手不足と言ってますが、中には、うちは全然人手不足感はない。採用しようと思えば、ハローワークに出そうが、どこへ出そうがすぐ人が充足できるところが、内容のいいところが、中小企業でも大企業でも結構ありまして。人手不足は、結局その会社とか経営者のやり方が悪い部分があるのかなと、ちょっとびっくりしたんです。ですから人手不足は、そういうところに言わせると、違うような感じだったです。

ですから、そういうところでは、もっと働き方改革のどの辺を本当に改革しようという部分が、質問としてもかなり違ってました。内容の悪いところと良いところのあれが、ちょっとわかったような感じを受けました。

それと助成金については、内容の悪いところも良いところも話が出ました。私、今まで助成金は避けてきたものですから。来年から助成金に力入れようかなと思ってます。

○司会（福井） 今のお話、すごく印象的です。一般的にずっとマスコミが人手不足だ人手不足だと言いつつ続けているわけですが、本当にそうなのかというのは、確かに今のお話を伺う限りでは、そういう一部の事業主さんでは、全然そんな、人手不足はこの話だということもある。

確かに全体的な数としては売り手市場だと思いますけど、その中でも条件のいいところに殺到する、そういうことはあるんだと思います。

でも、それだけではないですよ。やっぱり夢があるというかベンチャーに結構、例えばうちの学生が行きます。びっくりするんです。親御さんたちは、何でそんなところに行くのと親が言うんです。ところが、ここは夢があるからって行くんです。そういう側面が雇用には多分あるんだろうな。もちろんそういう夢があるところは、やっぱり条件もしっかりしてたりして、あまり変なところではないですよ。

一通りぐるっと回ったけど、Jさん、何かないですか。

○J 私の方からはどちらかというと、やはり人手不足です。特に人がもともととれないような、給料が安かったようなところが、人手不足で来手がいない。外国人をとりたいたか、そういう話がふえてはいます。

ただ、この手の人手不足だと言っている会社に共通しているのが、もともと長いこと手を打たない状態で放置し続けていたところ。放置していたところが、要するにあまり労働条件もよくない、給料も高くない。そこから人が逃げ出すようになって慌てている、そんな印象が、自分の関与しているところでは、割と目につくなという印象があります。だから、なかなか手を打つのが難しいということです。

○司会（福井） 確かにほったらかしでずっと来たところって、今さらという話ですよ。

○J 今さら泣きつかれてもと。

○司会（福井） 現状について、働き方、御時世的な問題とハラスメント的なもの、そういうものが比較的、いろんなところで相談を受ける事案であるということが確認できたような気がします。

特にハラスメントなんか、ふえたらうれしい仕事では全然ないので、むしろそういうものが減って、もっと建設的な、例えば先ほど評価制度の話なんか伺いましたが、そういう夢のある方向の話が絶対いいわけですけど、なかなかそっちの仕事にならない現実もあるのかなとは思いますが。

二番目の新しい労働問題に行きたいと思います。

新しいって、何が新しいのかという話ですが、もちろん新しいテーマはありましてひとつには外国人労働者の大量受け入れ、これが入管法の改正も既に通って、確実にそういう問題がこれから押し寄せてくる、目前の問題にそれがなくなってしまったことが1つ。

それから社労士にとってももちろん、クラウドイングは全然うれしくない話ですが、テレワークみたいに、新しい働き方の導入支援とかそういう仕事も、A Iとかインターネットの関係ではふえているのかな。そもそもA Iが入ってくること自体で単純な仕事がなくなるとか。これに関しては、F先生がそういう単純な仕事はなくなるんだという話を、おどかさずような形でずっとおっしゃっておられますけど、かなりなくなると思います。

ただ、ゼロにはならないし、他方でふえる仕事もあるだろうなど。コンピューターが入ってきて単純な作業はなくなるとか言われたのに、今になってみるとなくなるどころか、何か面倒な仕事がいっぱいふえたのではないかと。これと同じようなことが、恐らくは何らかの形で起こる。そこにどうやって、もちろん事業主体自身がやる問題もありますが、社労士がどうかということ。こういう問題ももちろんあります。

さらに、いろいろマスコミ的な騒ぎを起こしている問題としては、例えばLGBTの方々を、会社の中でどういう形で受け入れていくかという問題などもありますし、それから病後復帰、がんサバイバーとか、がんの治療をしながら職場に行く。昔だったら、がんになったら退職して、死を待つばかりという古い時代もあったと思いますが、今は治るしというか寛解している。仕事ができる状態まではすぐに復帰するんです。だから、そういう人たちをどうやって仕事を続けられるようにしていくかという問題もあります。

とにかく、これまで実際に水面下に沈んでいたか、ないしは問題にならなかったようなテーマが職場でいろいろ発生してきて、それを社労士が支援しなければいけない。そういうことになっているのが現状かなと思います。

これもアンケートでいうと12のほう、海外労働者とかA Iロボットとか病後復帰とかそういう問題ありますし、働き方の多様化の支援であるとかそういうものもあります。こういう仕事に関して、社労士はどのような役割を果たしていけるのか。社労士が先手

を打って、いろいろコンサル的なアドバイスをしなければいけない分野もあるし、また企業がついていけないところをサポートするという仕事もあるかなと思います。

順番には申しませんので、手を挙げてお名前を名乗ってから発言いただければ、録音にはちゃんと残りますので、よろしく願いいたします。

- B 今ふえてきた仕事の中にも若干入ってくるかもしれないですけども、先ほどから話題になっております人手不足絡み。つまり、これから先若年労働者、今でも新卒採用を結構している会社があるんですが、やはり去年より今年のほうが、ちょっと採用の人数減ったねというところもあったりして、これから先、御存じのように労働人口の非常な激減を受けて、現状の労働者がいかに働きやすい職場をつくっていくかを絡めて、現実に、今までだったら出産して育児が終わったら退職するよねというのが常識だったような会社が、育児をしながら働き続けるにはどうしたらいいか。ということ、もう育児休業を最高2年終わったら必ず職場復帰しないとイケない。だけど、職場復帰したはいいけれど、お熱出たらどうするの、例えば学年が大きくなって、ようやく手が離れたなと思ったら塾のお迎えどうするの。そういう諸々の事情が入ってくるわけです。

そういうものを勘案しながら、やはりテレワークできる仕事ないの、短時間勤務が絶対にだめなの、今まで正社員だったけど、限定正社員にするのか、それともパートにするのか、それともひょっとしたら請負、フリーランスみたいな仕事につくのか。全てが多様な働き方を考えながら、今、実際にアドバイスしています。やはりそういう時代かなと考えております。

- 司会（福井） 本当に働き続けてもらうことが企業の事業主さんにとっても大事だし、労働者にとっても、これまでだったら途中で、子育てで退職してというのが当たり前であるような時代が、確かに20年ぐらい前まではあった。今は全然そんな状況ではなくて、やめられたら困る。

制度として支援がちゃんとできるところまで持っていけないと、やっぱりだめです。個人として、たまたま運がよかったから乗り切れたでは、やっぱりよくない。社労士としては、そういう制度整備の支援、これも大事な仕事になってきますよね。

- A 社労士の役割で、私どもの事務所のことを少し申し上げることになってしまいますが、私のおやじ、明治生まれだったわけですが、うちのおやじの代から顧問先について基本理念を持っておりまして、A事務所は、事業所との信頼関係構築をともに考え実現し、経営者、窓口担当者に安心をお届けしますという前文がありまして、基本理念を実現するために3つの行動指針を決めております。

相手の立場で話を聞いて理解する。相手の歩みに歩調を合わせて寄り添う。相手が最も苦しいと感じていることに手をさしのべる。社労士とは人の気持ちを探求し続けることが仕事であるとうちのおやじから言われておりまして、それを今、私、息子にこのことを踏襲しておるつもりです。

具体的に言いますと、ただ何か示してやる、このとおりにやりなさいとか提示するだけではなくて、手を差し伸べると言いましたが、例えば、うちはお医者さんが結構多いですけども、大から小までありますが、例えばお医者さんが診療終わってから、看護師の採用をしたいので立ち会ってくださいと。わりかし先生は、そこら辺のことについて疎いわけではないでしょうけど、少し専門を外れてしまうものですから、立ち会う。そうすると8時過ぎに、そういう時間を設けてくれということが普通に行われます。そういうときに、看護師さんとの採用に立ち会うとか。

退職のときに、少しこの人もめめているんだという状況のときには、退職の段階においても立ち会ってくれと。そういうことで立ち会うケースが非常に多いですから、うちの息子は帰ってくるのが大体10時過ぎです。毎日そういう状況が続いておまして、日中、その分少しは事務所において事務所のことを全部やっておりますが、そういうことで、全部相手の言うようにできるだけ合わせることを長年やっておりますけども、普通になっちゃっています、それが。それで顧問先も信頼関係で、ついてきてくれる。

今の29年ごろからお邪魔してるところは、先日、残業時間がどうしても減らせない部分があると。それはよくよく聞いてみると、社長の運転手さんです。うちの事業所と一緒に大きくなってきたところですが、社長が運転手を抱えておるわけですが、運転専門です。そうすると、よく接待があります。ゴルフがあります。そういうところですので、3時間、4時間待ち時間といえますか、それが当たり前なんです。そういうことを含めて、残業時間でずっとやってると大変な数字になる。それは表面に出てくるとまずいと会社も思ったんでしょう。どうしたらいいだろうと。

そこで、日記をつけさせなさいと。きちんと日報をつけさせなさいと。そこで実際に働いてる時間はあなたこうでしょうと、こうこうでしょうと。そうすると、もう1人雇うよりも、そのままの状態が会社としてもいいとか、そういう勤務規程も出てくるという中で、今までどおり、その人の数字を言いますと、その運転手さん、70万円もらうんですが、70万円は今までどおり払うので、きちんと日報をつけてくださいと。そのかわり、実際あなたの労働時間はこれだけですと。断続労働的に許可をもらうような手続まではやりませんが、実際こうなんだからと説得してください。必ず、それではわかりました、日報つけさせますということで安心してお帰りになった。

そういう相談、具体的な相談ですね。そういうものも具体の指導でございます。

○司会（福井） 働き方といっても、いろんな仕事の性質に応じた働き方を考えざるを得ない。そこに知恵がないか、いろんな知恵を出して対応していく。寄り添う姿勢は、やっぱりそういう部分なんでしょう。寄り添うのは、このアンケートでも非常に重要なキーワードの1つになっていくかと思えます。コンサルタント的に事業主に寄り添う立場なのか、後で社労士の進むべき道で、法律の専門家であるべきなのか、事業主に寄り添う専門家としての高度ジェネラリスト。どっちもですけど、どっちが大事なのかなと、そこはあります。多分、寄り添わなかったら、そもそも誰も仕事を

持ってきてくれないと思いますので、寄り添う専門家が大事なのかなとは私も思います。

- C 先ほど新しい労働問題で真っ先に福井先生から出たのが、外国人労働問題。今回、政府が外国人の労働問題で単純労働者がふえるところで期待を持ったんですが、どうも1つ気になるのが、現状の日本の国力でしたら、外国人は単純労働であっても日本に来てくれるんですが、果たして10年後、20年後、外国人が日本を労働の場として選んでくれるのかどうか。そういうところが大変危惧するところです。

少子高齢化の中で労働者が足りないのはわかりますけど、例えば、経済大国でアメリカ1位、中国2位。中国の沿岸の上海とか行きますと働くところがいっぱいあって、中国人の若者がそこで当然のように働いている。そんな中国人は、当然日本は選ばないですよ。東南アジアの国々もそうなったときに、日本へ来るかといったら、それは心配です。

そんなところをまず固めながら、日本に来てもらうためにどうしたらいいのか。そうすると、まさにここが働き方改革での法案の趣旨でありまして、例えば年次有給休暇の消化率を上げて、諸外国と同等とするとか、これ、当然の話ですね。

それで、社労士の役割であります。社会保険労務士として法令遵守を言うのは当然の役割でして、我々はそれを超越して、今まさにあります社会的責任の社会的CSR。そこまでも企業に求めるような指導ができなければ、そもそも社労士制度もなくなるだろうし、日本国自体がなくなってしまうのではないかという壮大なところが問題であらうかと思います。

- 司会（福井） CSRという側面から労働問題を考えないといけない、全くそのとおりでと思います。10年後に外国人、単純労働、今のように安くというコンセプトだけで人が来るのか。それは正直なところ、そうはならない。下手をするとマレーシアとかそっちのほうが仕事があるとかかなりかねない状態です。

やはりそうならないためには何したらいいかという、やっぱり労働条件がきちんとして、先進国らしい働き方ができるのが1つ鍵になるだろう。その意味では、やはり雇う者も、ただ安いからという考え方で雇うんじゃなくて、きちんとしたルールのもとに雇うことを考えなければいけない。

日本の国力はこれから急成長するとも思えないので、やろうとするならば、やはりきちんとしたルールのもとに安心して働ける、少なくとも治安が日本はいいので、そこだけはプラスポイントなので。あとはきちんとしたルールで、だまされたりしないという意味で信頼できる職場であれば、10年後まだ来てくれるのではないかなと、そういう期待はします。今の状態で雇ってたら、ちょっとまずいのではないかと私も思います。

- H 外国人労働者の問題で、私が今かかわっているところで、いいところ悪いところと2社あります。いいほうでいきますと、中小企業ですので17、8人の会社ですけれども、

中国人が6人とベトナム人が4人の10人ぐらいで、工場の主力は外国人です。けども、今の新しい機械を使わせると日本人よりもはるかに優秀です。その会社は、社長が非常に外国人労働者に期待してるというか、面倒見もいいし、待遇もちろんいいです。日本人とほとんど変わらない待遇してるので、家族が来て、家を買って住むとか、その土地探しも社長が面倒見るとのことまでやってるので、やめるとかないし、休めと言ってもなかなか休まない。非常にその外国人によって工場が動いているところがあって、そういうところは、来た人は帰っていかないものですから、そういう面ではいいなというところが1つです。

もう1つのところは、安い労働力という考え方で入れてます。今まででも中国人の人、カンボジアです、今。クメール語をしゃべるんですかね。この夏ぐらいから扱い方を変えるべきだと私もさんざん言ってたんですけども、先月1人、実習生が行方不明になりまして、立て続けに、今月の始めにまた1人女の子が、実習生が消えた。ほんの先週あったのが、1人が、うつ病だと思えますけど、私らに話させてくれないのでわからないんですけども、やっぱり帰国せざるを得ない。

安い労働力という見方でやると、そういう経営者もそういうふうにししか見てない。ですから、大事にするという感覚がないと、どうしても人間ですのうまく行かないのかなと。今、その後処理でちょっと頭が痛いんですけど。そんな状況です。

○司会（福井） よくやってるところと全然だめなところと2つ例を示していただきまして、人間としてどれだけきちんと扱うのかというのが、それは国籍云々に関係なく大事ですし、そこは気持ちの問題もさることながら、やはり社労士としてかかわれるのはルールの問題だと思いますので、ルールをきちんとつくって、それを守ってもらう。そこに行くところまで行かないうちに、もうどんどんやめ始めちゃってるような感じですか。それだと会社としても、ちょっともたないかもしれないです。非常に大変な状況だとは思いますが。

今、外国人労働者問題が中心でいろいろ話が出てますが、テレワークとかそちらはいかがですか。政府はかなり力入れてるようですが、やっぱり不安がいっぱいあります。実際に会社に出ていかないで、勤務管理どうするのだとか。実際にコミュニケーションが希薄になるのではないとか、そういう現実問題もあります。そのあたりはいかがですか。東京では、結構これが話題になってました。

○B 今1件、テレワークで働いていけないか、ということを考えてる会社があるんですが、ただ、実際、中小企業の場合は特にそうかと思うんですが、システムとかをきちっと入れ込めるようなことがないですから、労働時間管理が非常に難しい。そのほかの周辺事情からいって、今テレワークを考えるんだったら、今の状況では請負制的な、成果給的なもので考えたらいかがかなと考えております。

通常の労働で、労働者としての扱い、つまり時間管理をして給料を払ってく形式でやろうと思うと、すべからず時間管理の問題が非常に難しく、なおかつ労働時間なの

か、それから休憩時間なのか、ここら辺の曖昧さも残ります。管理を全てできるかといったら、ほぼほぼ無理じゃないかと。今の状況では。

というところで、今のところテレワークを考えるんだったら、やはり成果給的なもので考えていったらどうかなとは考えてやっています。

○司会（福井） 時間として、働いてるのか働いてないのか難しい。評価のしようがないのはやっぱりありますから、成果給的、請負的なものにならざるを得ない。他方で、特に介護と子育ての時期、どちらも女性がターゲットになることが多い。その意味で、キャリアのマイナスにならないように考えると請負的な形という雇用形態が変わるので、1回やめる形になります。そこがちょっと気になるころではあります。

○B そういう意味で、先生おっしゃるとおりで、労働者としての働きを続けながら、随分昔に、3、4年前にそういうことで文章を書いたこともあるんですが、介護とか育児のとき、やはり在宅勤務が一番やりやすいです。

それと障害者の方。つまり重度の障害者の方ですと、会社でハード的なところを全部整えることは非常に無理なことになるし、また例えば、精神のほうで外に出ていくには非常にストレスがあるという方だと、やはり在宅がいいかなと。障害者と育児と介護は、やはり在宅勤務かなとはずっと考えてるんです。やはり時間管理と評価の問題で行き詰まって、それからちょっと進めないかなとは、まだ現在そういう感じです。

もう少しいいハードウェアというのかソフト的なものが開発されると、そういうものを使いながらやっていけるのかなとは考えてるんですが、例えば入力作業だけでとかいろんなことを考えてはみるんですが、やはりぴったり来ないという段階です。ちょっと研究中みたいな。

○司会（福井） そういう形で、少しでも続けられること自体が大事だというのは、確かにあると思います。早くそういうシステムができるといいですけど。例えばiPhone、スマホのアプリがもっと発達してくれば、そういうもので時間管理はもつと的確にできる。例えば衛星で大体どこにいるかはまず確認できる。どこで何時間それをやるかまでは、このスマホで確認できるわけです。だから、あと一歩かなという感じはあります。

テレワークの話と、あとLGBTとか女性の働き方も今出てきましたけど、まだまだ全然追いついていない現実があるかなとは思いますが、そういう支援とか、そのあたりでの社労士の課題はいかがでしょうか。

○C テレワークで、どうしてもこれは社労士として見逃せないところですが、テレワーク、在宅勤務、例えば自宅に、事業所として、そこで働きますといったときにけがをした。労災保険の適用です。自宅の何か一室を事業所としたときに、それ以外の場所は事業所なのか。自宅で仕事が終わりました、明確に時間管理をしてないときに、例えば階段からこけましたといったときに、これが業務上なのかどうかは、実をいうと労災保険法上で全く整理されていないところです。

テレワーク、今後、人の流れがふえてく中で、法整備を急がないと、これは大変なことになる。そこの法整備を急いだ上で、我々が社労士として労災の請求をするときに、我々もそのあたりを、理論づけをしないといけないという大きな問題がありますので、社労士として大きな課題だと思います。

○司会（福井） 技術の問題と法整備の問題と、やはり両方がリンクしてます。これに関して。法整備が全然ない現状は、それは一刻も早く手を打たないといけない。その一方で、それを管理するための何らかの技術的な方法が、どこを事業所とするかに関しても、特定の部屋しかできないというのは、やっぱり今のアプリとかそういうものの限界を示しているわけで、まだ技術的な方法と法整備と、両方を考えざるを得ない。

社労士の仕事も、その意味では技術の発展を見ながらいろんな提言をしていくことになっていくのかなとは思いますが。

次の話題に進みましょうか。

これからの社労士の進むべき方向性という一番大きなテーマを最後まで残しました。これは、社労士がこれからどういう専門職になっていくのかという問題で、1つの道としては、弁護士に近いようなある意味、法律の専門家であって、労働法にかかわる問題であれば、特に法律問題は、これは全て社労士が相談を受ければ全部答えられるというような、法律的な専門性を目指すのが1つの方向だと思います。

他方で、先ほど寄り添う、事業主さんに寄り添う専門家という話をしました。これはある種、幅広いジェネラリストとして、事業主さんがこれどうしたらいいんだろうねといったことについて、どんなことでも一応受けとめて、もちろん知らないことを知ったかぶりするわけではないですが、受けとめた上できちんと考えて回答する、答えを出す。

そういう専門家の2つの道があるのかなと思います。どちらがということについては、どちらもという回答しか多分来ないと思いますが、濃淡はあると思います。濃淡をつけるときに、どっちのほうが大事なのか。そういうことが、最後の議論のテーマになるかと思っています。

ちなみにジェネラリストとスペシャリスト、イメージとして言いますと、ジェネラリストは幅広く、ある種、厚みを持った専門の知識の範囲で広くカバーする。こういうものをジェネラリストというのかなと。高度ジェネラリストは、その帯が少し分厚いわけです。専門家というのとんがって、ある部分がものすごく知識が高いわけです。それが幾つかあるのが、恐らくは法律的な高度専門職のイメージだと思います。

両方組み合わせると思いますが、ベースにある帯の部分が大事なのか、とんがった部分が大事なのか。これを皆さんに意見交換したいなと思います。キャリアの長い方がいっぱいおられるので、その辺のお話は伺いやすいかなと思います。

○B 私ばかりしゃべってっちゃあかんかなと思いつつ、手が挙がらなかったのですみません。

やはり我々最初、初めの一步は法律家ということだと思います。法律家だけに徹すれば、実際に社労士は要らないと思います。というのは各専門の行政がありまして、法律の施行に関しては、そこが一手にやっていますので、それでいいのかな。ただ、我々社労士の存在価値は、やはり事業主さんと行政の間に立って、先ほどもありましたように法律を守れない企業がこれから先生き残っていけない時代になるかだと思いますので、いかに今現在、法律が守れない状態になっている事業所を法律を守れる状態にしていくのが、我々社労士の生きるべき道かなと考えてます。

もう1つは、やはり経営者に対してのよりよい友。つまりよりよい助言者として、その会社の発展に寄与していく。先ほどA先生もおっしゃったように、うちの事務所と一緒に伸びてきた事業所というお言葉がありましたけども、本当に社労士の醍醐味だと思います。

ですから、我々社労士は、やはり法律が今の段階では守れていないけれども、守れるようにするにはどうしたらいいかを、一緒になってコツコツ努力をしていくところが、まず社労士の一步目の仕事かなと私は考えています。

○司会（福井） 法律を守れるようにする、条件整備ですよ。その意味で寄り添っていく形になるのかしらと思いますが。奥が深いですね。

○D これは大阪にお邪魔したときに、僕言ったかもしれませんが、最近僕、勝手に妄想してることがありまして、将来的には社労士会も法曹界と同じような形になっていくのではないかと考えてまして。要は司法試験通った人が弁護士になる、裁判官になる、検察官になるという形で、社労士試験を通った人が、当然今までのように社労士になる人もいれば、年金のスペシャリストとして年金組合、監督官として監督署に入るというスタイルを最近妄想してるんです。

もし、そういうふうになっていけば、いわゆる行政側に仕事を求める人は、ある意味スペシャリストに行き、今までどおり、これは当然ですが、事業主に寄り添っていく形の社労士もいるスタイルを勝手に最近妄想してるんですけども、その辺は先生、どうですか。

○司会（福井） 寄り添うのはベースで基本だと思いますけれど、その専門家、特に弁護士のよう形に、資格を基本にして、いろんなとこに展開していく。多分、そういう法律の専門知識も、これから先、どんどん求められるので、資格試験をベースにして、法律の知識を深めていくニーズは、もちろんどんどんあがっていくと思います。それをベースにしながら、それは労働基準監督官とか社労士でも、例えば労働条件審査とかそっちをやるようなタイプの人とか、機能分化していくところはあるのかなと思います。

実は私も考えてたところがありまして、何かというと、例えば労働条件審査もそうですし、労務監査、そういう仕事は企業となあなあになってしまったら、なかなかできない仕事だと。ある種、だから公認会計士の会計監査と同じような企業と距離をとら

ないとできないようになる、独立性が必要になっていくのではないかと少し考えたりしていることがあって。でも、それだと社労士として仕事のかなり大きな部分を失う。

専門性を高めて、独立性を高めて、ある種、法律家として監査とか労働条件審査をする、そういう仕事がふえることが、社労士にとってプラスなのかマイナスなのか、それは彼が労働条件審査をずっとやっているの、彼と議論したりしたことがあるんです。そのあたり、まずはJさんに聞こうか。

○J いきなり振られたんですが。

実際にアンケート調査の結果を見ても、社労士の主たる収入源は、基本的に1号・2号業務です。言ってみれば企業となあなあにならないために、この部分を外して業務が現状でできるかということ、非常に厳しいことは間違いないと思います。そのあたり逆に審査を行う場合、どうやってその社労士が食っていくか、生きていくかは、現状ではなかなか見えてこない。生きる道が見えてこないのが実情かなと思っています。

○司会（福井） 今のところ食うために考えると、ちょっとなかなか。

○J 踏み出せない。

○司会（福井） 会としてそういう専門分野を持った人を育てていくのは、これは大事なことだと思うけど、ひとりの社労士としてどうやっていくかということ、やっぱりなかなか踏み出せないところがあるということでしょうね。

専門性を高めるときのイメージが、だから公認会計士や弁護士のような方向は何かちょっと違う気もする部分はあって、特に独立性とか中立性、中立性はもともと実際に企業、会社、事業主さんと労働者の間の真ん中に立つような立場でずっと予防法務をやってきてるので、中立性のほうはいいでしょうけど、独立性はなかなか社労士のなじんでいる領域ではないのかもしれないですね。

そんな抽象的なことを言わなくても、実際に労務監査的な仕事はやってるよという意見も、ほかの会での意見交換会でもありました。あまりそこを杓子定規に捉えてはいけないのかもしれないですが、でも難しいところですね。本当にきちんとした外に、第三者に対して見せて大丈夫な中立的評価というときに、会社の顧問がやったので大丈夫かと言われると、ちょっとそこは心もとないですよ。

○A 労務監査のことでいいですか。今、労務監査という経営監査といいますか、その話が先生から、単語が出ましたので、実は全国規模の会社で、名前は言えませんが、ずっと5年ぐらいやってますか、必ず2カ月に1遍うちの職員と2人ぐらい連れて、その会社へお邪魔して1日ばかりです。ずっと内容を見させていただいて、最終的に1日ばかりですから、1週間ぐらいかけて、その内容をまとめて報告する。そうすると、それに対して、いろいろそれではこうします、ああします、こういうことができました、ああいうことができました。したがって、うちはこういう効果が出ましたので、先生にこれだけの報酬を払います。向こうが決めてくるんですが。そういう形でもう3、4年やってる会社がございます。

ですから、労務監査をもっと我々の仕事に、普通にこれがなっていけばいいかなという思いがありまして。今、とりあえずJ先生も一緒にやっておるんですが、いわゆる市町を回りますして、公契約条例の中で労務監査をさせていただきたい。そこで働く従業員の方々がどういう待遇で働いているかを、相当いいものの資料をお見せして、PRして、あ、いいねと。それではうちの入札業者に出してくれと。

京都は、この労務監査で指摘されたことを完全にしないと入札に参加できないぐらいのことを役所はやっている、既に。愛知は岡崎だけがこれを市長が了解しまして、もう4、5年やっております。多分1年に2、3社あればいいところと、岡崎にしても。これを少しでもほかの市町にやっていただきたいということで、いろんなルートを通じて、私は言う立場でもありますのでやっておりますが、現実にはそれが、東京あたりはもう少し多いでしょうか。

○司会（福井） はい。

○A 実は、東京の先生から、あんたのどこ指名するのでやってくれないかというのが、本当のところ。ありがたくやらせていただいておりますということですので、一般のほかの先生方も、それが仕事になっていくといいなという気持ちはいつも持っておりますので、引き続き、私も若い先生方のために頑張りたいと思っております。

○司会（福井） 入札の条件にというのは、ふえてきてるなという印象は持ちます。彼も、それは一生懸命進めているところだと思います。あとは上場との関係ですね。上場する場合に、一部上場であれば労働条件審査、何らかの形でしないといけない。

ただ、これが社労士でなくてコンサル会社がどうもやっている。そこを、ちゃんと社労士という専門家がやるんだとしていかないとまずい。コンサルも、その中に社労士がメンバーに入ったりするんですけど、チームに入れてる社労士がどういう程度の専門家なのか、それは何とも言えないです。もちろんだめなというわけではもちろんなくて、それなりにキャリアのある立派な人だろうとは思いますが、独立性の問題がどうしても気になるんです、そこについては。

事業主寄り、そういう監査報告みたいなのを書いているのではないかなという疑いがあるかな拭えない。疑いですから、本当はそうではないかも知れない。でも、やはり形の上でちゃんと独立性を担保すれば、その疑いは払拭できます。だから、制度としてそこは独立したものに、独立した社労士、利害関係のない社労士にそこは監査してもらおう。そういう制度に何とかしていかないといけないのではないかなと思います。それは私の願望ですけど。

○A そこは人材派遣会社です。そういうこと。

○司会（福井） ほかの方、いかがですか。労働条件審査のところにはばかり行ってる感じもありますけれども、法律性を高める、法律的な専門性を。

○F 途中中座で話を聞いてなくて、かみ合わない部分があるかなとは思いますが、今、これからの社労士の進むべき方向性で、ちょっとだけ気になる、このべきというやつ

が気になるんですが、私的に。

○司会（福井） なるほど。

○F いわゆるべき論は法律論につながるの。いわゆるべきと御指定があるもので、その範疇で考えるならば、より高い法的専門性を目指すのか、ジェネラリストを目指すのかで、二択みたいな書き方していらっしゃるんですけども、当然どちらも重要な話です。

○司会（福井） そういう回答が出ることは、もう予想して書いてます。

○F 要するに私たちの仕事の言え、法的専門性は業務の基礎です。要するに業務の基礎をきちっと固めた上で、発展的分野へどうしていくかという部分があるんですが、例えば私、一部ちょっと試行していることがあるのは、とある、ジャスダックに上場した会社ですけども、私、関与させていただいているんですけど、これに関して、例えば労働基準法第15条に、労働条件を通知しなさいということで、通知すべき項目はこれとこれです。そのうち賃金等、解雇等々については、これは文書できちっと明記しなさいとなっているはずですけども、意外ときちっとやってない企業さんが多いということは、労働基準法15条についての理解が、まだ完全にされていないと僕的には思います。その内容をきちっと説明してさしあげるのが、まず第一点。

続いて、労働者が来て具体的に採用するときとか職場を転換するときに、労働条件の明示、周知の業務アドバイスまたは代行する部分について、我々はきちっと進出すべきではないのかなど。これは結構いいお仕事で、私は随分感謝させていただいておりますけれども、お仕事としては常に出てくる話ですから。

もう一点は、やめる、できるだけ今やめてほしくないのは当たり前のことです。やめる理由を何とかお聞きしたい。いわゆる本音の話。ここについてアンケートをとるようにしています。別にいろいろな心証をお持ちの中で、おもしろくないとか、いろいろあるでしょう。ですが、これからの事業の発展のためには、いわゆる出口の部分のきちっと押さえていかないと、これはいつまでも慢性人手不足になりますから。ここら辺の押さえ方について、アドバイスをさせていただきたいということで、分析をさせていただいて、それについてこういう方法があるのではないのか提案をさせていただく。

これは一様ではございませんので、A案、B案、C案、いろいろとございます。それももちろん提案するのは私たちのお仕事ですから、それをどのようにして解釈なさって、それを現実の中の労務政策の中に生かされるかということは、事業経営者の才覚の話ですから。事業者教育ももちろん必要ですし、労働者教育も必要だということで、我々の出ていく場はととてもとても広いと私は思っております。

ほかにちょっと言いたいこともありますけど、このぐらいにしておきます。

○司会（福井） どういうアドバイスを事業主さんにしていくかというときに、やめる理由もいろいろあって、それを提言、ちゃんと調べて事業計画に反映させていく。もち

ろん労働条件もきちんと明示して、最初から納得いただいて就職して、仕事についてもらうし、やめるときもそれを前提にして、どうしてもだめならやめていくとか、そういうところをきちんとルール化していく、それをアドバイスすることが大事だと。そういう意味での法的専門性とジェネラリストと両方兼ね備えた専門家、そこは全くそうなんだろうと思います。

先ほどイメージとしてジェネラリストの知識は、幅広く帯広に広い分野に広がっている。専門家はとんがっている、ある部分だけ突出している、そういうイメージを言いました。恐らく突出だけでは多分だめなんですね。突出してある部分だけ、例えば労働保険だけ異様に強いという社労士さん、おられると思いますが、それで事業主さんが満足するかというと、ちょっと違うような気がしますよね。

ただ、もちろんそういう人の仕事の間がないわけではなくて、行政協力とかそういうところでは、仕事の間はもちろんあるとは思いますが。やっぱり带状に広がっている部分の知識をどれだけ広げて分厚くしていくか、さらにはその中である程度高いところをどこにつくっていくのか、社労士自身が自分で専門を構築していくときのプラン、心がけ、そういうものがあるのかなという感じはします。

何でもできれば一番いいですけど、そうは行かないですから。人間ですから。

○F 最近、職場の会議とかに呼ばれて、横にちょっとおってということがあるんですけども、その中で、会議とか現場における1つのミーティング的なことにも、できるだけ出かけるようにしてるんです。そういう場において声を出さない、あるいは声を上げない労働者が激増しとるように思います。

職場の雰囲気、つまりは労働環境自体がそういう空気になじんでしまつとるのかなということで、我々もとても悩むところですが、とにかく一応日本語で言ってくれと、言ってもらえば、いろんなことについて我々はアドバイスできるのに、何もおっしゃらない。10人、15人おつても何もしゃべらない。言ったら、何か自分に災いがという雰囲気がとてもとても多いところで、我々は問題提起能力とその具体的、何かきっかけのものが出てきたならば、問題解決能力を日ごろから培養していかないと、これは仕事にならんと思います。

それから、かような思考をする労働者の人間関係の構築の困難性が顕著にあらわれているのが、現実の職場だと僕は思います。そこで人間関係の管理手法のビジネス化は、我々のお仕事の中においても、とてもこれから伸びてく仕事になるんだろうなと。個人の資質がかなり問われますので、その場合は。我々、相当勉強しないといかんのは当然のことでありまして、いわゆる3号業務的な、法令的には3号業務に当たるんですが、その部分をととてもとても広い野原になってますので、そこをもう少し開発して、我々の業務化するの、これからの社労士にとって、とても必要なことではないのかなと私は考えます。

とりあえず、それでよろしくをお願いします。

○司会（福井） 全くそう思います。最近の学生と接していても、学生は自分の意見は持っていないです。答えを先に求めて、自分で考えようとはなかなかしない。この人たちが会社に入って、新しい問題に取り組んで何かの答えを出す、本当に大丈夫なんだろうかと。そういうことは心配になることはあります。阪大ですらそうです。

そういう人たちを、自分で物を考えて判断できるように方向づけていけないといけない。事業主さんとか、私は事業主の人とかかわることはあまりないですが、やっぱり学生自身がどういう方向に、自分で考えるようにするにはどうしたらいいか、多分同じようなことを事業主さんたちは、従業員が自分でいろんな問題について気がついて、自分で対応できる、そうしていくにはどうしたらいいのか。何かその部分がすぼんと抜けてるのが、最近の傾向としては確かにあります。

変なこと言う、文句ばかり言う人がふえても困るけど、自分で判断して、きちんと問題に取り組むという基本がだんだんなくなってきているというのは、危惧することです。何でこうなってるのか僕もよくわかりません。F先生のおっしゃるとおりの問題があるかなと私も思います。

あと15分ぐらいですが。

○B 先ほどの労働条件審査にかかることですが、よろしいでしょうか。先ほど先生のおっしゃっていた独立性の問題が、やっぱり問題になってくるのかなと。連合会に進言しても、連合会がなかなかバックアップしてくれない。労働条件審査を社労士の専任業務にしてほしい、法律的に。

というのは、当然、1・2号業務は御存じのようにデジタルガバメント、内閣府と経済産業省の考えてるあの関係から言うと、当然、専任業務ではなくなるのは、我々社労士のみならず各士業全てそうだと思います。ですから、そこら辺、1・2号業務とのバーター取引ではないですけど、やっぱり専任業務として労働条件審査はしてほしい。

そうであれば、法律に決められていることで粛々とやっていかないといけなくなりますので、独立性も、ある程度は担保ができるのではないかなと考えます。ですから、当然政府の考えでは、2021年4月にはクラウド上にデータを上げて、届け出業務なくするのが考えの基本ですので、それとバーターしてよということが来ています。

○司会（福井） そうですね。労働条件審査を専任業務にするのは、今後の長期的な、長期でもないけども、これからの社労士のあり方として、そこは譲れないところだろうとは思いますが、e-Govは、あそこまで整備されて、いつでも電子申請とかそういうのは、個人が自分でやる。それが原則だとなっている。

今のところは十分に使いこなせる人がいないので、そこをサポートする形で、まだしばらくは各士業の仕事があるのかなという部分もあるんです。でも早晚、それが定着して使いやすくなっていく。特に大企業は専任の職員雇ってやるようになるわけだから、とにかく社労士の仕事、特に1号・2号業務は風前の灯火の部分が、やっぱりあ

るだろうなと思います。

専門性を高めて仕事をするとなると、そこは労働条件審査あるいは労務監査、そういう部分で労働法の専門家を全面に出していく必要あると思います。そのために独立性の部分があるとすれば、それは内部での人の認定資格をきちんと整備して、ちゃんとその条件を満たしている人が労働条件審査をするとか。外から見て独立してるし、中立で公平な立場だと言える、外から見てというところがポイントだと思います。

あと10分ですが、どうしましょう。最後なので一言ずつぐらい感想をいただければと思いますが。今度は、H先生からぐるっと、本当に一言で結構でございます。

○H 今の話の中でもあったように、私としてはスペシャリストを目指して今まで来たもので、そのままで行こうかなと考えてます。

○司会（福井） では、G先生。

○G 僕としては、当然その法律はベースにあるんですけど、恐らく基本的に経営者と、会社と契約して報酬いただく以上は、経営者にとって必要な存在でなければならぬと僕は思っているんです。そういう中で、1号・2号がなくなってきたという話も当然ありますので、どうしていくのがいいのかなと思って。まず、そもそも何でその会社経営してるのですかというところからサポートできるというのかな。そういうところからかかわっていかないと、どういう改善したいのかとか、何でこの会社経営してるのかがわからないと。当然、教科書なんかつくりようがない話です。

そういうところから、もっと経営の根幹を社労士業界として理解していく、学ぶ必要があるのではないかと考えてます。

○司会（福井） 経営って何だろうってものすごい深い問いだし、そこがコンサルとしては一番大事なところで、専門職として寄り添うのは、それができないと無理だろうと。では、I先生。

○I きょうもまたこの会に参加させていただいて、非常に勉強になりました。私はあまり高度なことが言えなくて、皆さんのお話に聞き入るばかりですけども、1つ私は、年金事務所での業務もやっております、きょうの話題の中に、社会保険のそういう業務に携わっていらっしゃる、年金、特に特化されている先生方とかもいらっしゃるんですけど、その辺の方向性という話がちょっと出なかったもので、そのあたりは将来どうなっていくのかなというお話をちょっと聞きたかったように思いました。

司会（福井） 超高齢社会の中で、これから先年金の問題は、もちろんものすごく重要なテーマになってくるし、財源が少ないのは政策課題かもしれないけど、そちらではなくて、実際に給付を受ける側の立場からいろんなアドバイスができるのは、政策以前の問題として絶対必要なことで、やってる人がなかなか少ないような気がするの、ちょっと問題かなと。

社労士の中でも行政協力でやってる方々って、ちょっと大変な立場なのかなと思うし、忙しさの中であまり、手抜きとは言わないけども、あまり手が回ってないところもあ

るような気がしますし。

- I ときどき思いますけど、算定基礎ですとかの質問の窓口に、社労士の、法人ではないコンサルタントのような会社の方とかが全国的に請け負われていたりすると、そういう意味では、もう少し社会保険に目を向けて、もっともっとスキルを上げることによって、そこの領域をコンサルタントに渡さずに、社労士としてもっと請け負えるようにすれば、業務自体がもっともっと広がるのではないかなと感じております。

- 司会（福井） なるほど。ありがとうございます。

では、F先生。

- F きょうはいろいろ御意見いただきまして、私もとても参考になりました。

別に異議を申し立てるつもりはないですが、僕、このお仕事を始めて40年近くになるんですが、僕の頭の中で常に何を考えてるかと言ったら、確かに報酬をいただいております。有料で、私の生活を支えてくれる、当然でございますが、いつも私、申し上げるのは、我々は企業さん、つまりそれは個人企業であり、あるいは法人さんと契約をしております。ですから、口はばつたい言い方かもしれませんが、経営者とは契約してるつもりはありません。企業と契約という立場をとっておりますので、ですから、その中でこの企業さんが健全に伸びていってもらうにはどうしたらいいのかな、いつもそのことを考えます。

そのもとにおられる経営者の方、それから働く人たちの幸福って、この会社において何が求められてるのか。だったら、やれる範囲内でそれに貢献しようじゃないかと。法律では福利を増進なんてことも書いてあったはずですけども、そのバランス感覚、企業の健全な発展と働く人たちの幸福を同時並行的に追求していくスタンスでやる。ですから片方にくみすることは私はしません。その辺、バランス感覚だと私は思います。片方に偏ってしまったら、我々のお仕事はかなりの部分でなくなっちゃうと思います。

そこで、我々がバランス感覚を持った、法律家的な思考をいつも持ちながら、常に応用発展の部分について妥当な解決策を提示して、皆さんに納得していただく。最終的には合意と納得です。強行突破は、どこかの政党みたいに強行採決はしませんので、一切。最後まで合意を図るというやり方で、多少時間はかかりますけれども、それを根気よくやるのが、我々それ見つけて指導していくのがお仕事だと思っています。そういう方向性でこれからも行きたいなと思っています。

- 司会（福井） E先生、時間的にかなりせってきました。

- E たくさんしゃべりたいと思ったんですけど、すみません。

ジェネラリストという話になってくると思いますけど、最近すごく切ないことですけど、以前にもまして訴訟だとか訴訟的なリスクがふえてきていると思います。そこへいくと我々社労士も、今後もっともっと民法ですとか訴訟法ですとか憲法ですとか、この辺はもっともっと勉強しないとイケないなと思っています。

A先生がリーダーで進めていただいている社労士の試験科目の改革ですか、そこに今法律を入れようということをやっているんですけど、これは極めて現実的な問題だと思うし、そうなるようにぜひなってほしいと思います。

きょうはどうもありがとうございました。

○司会（福井） 民法は本当に全ての根幹かなと思いますし、契約も相当深くやらないと、これから先難しい時代かなという感じです。

では、D先生。

○D 先ほど来から、1号・2号業務はなくなっていくんだろうとか、あまりよろしくないイメージで語られてるかとは思いますが、僕はそもそも古いタイプの社労士なので、もともと1・2号業務中心でやってましたし、今後もその辺を主体にやっていこうかなというのは、今までと変わらないですけども。もともと社労士は中小零細を相手にするのが基本ですので、町の電気屋さんではないですけど、ふだん一緒に工場に入って、仕事してる社長さんとか奥さんに寄り添うようなタイプで行きたいなと個人的には思っています。

そうすると、例えば資格者としてのメンツとか權威とかを低くしてるような、おとしめてるような感じで捉えられる方もいるのかもしれませんが、そうではなくて、要は町のごくごく一般の方に寄り添うタイプの社労士を目指したいなというのは、個人的に思いました。

○司会（福井） 実際に中小企業がほとんどの企業ですから、そうだと思います。

では、C先生。

○C 先ほどから労働条件審査、これは社会保険労務士の独占業務としていきたいなと思っております。例えば、経営事項審査が世の中にはありまして、企業の経営状況を点数化をして、入札をするときに、その点数によって入札をしやすいようにするというのがあります。

これはあくまでも発想の転換になりますが、労働条件審査につきましても、当然点数化することができるわけでありまして、例えば労働条件審査の点数がいい優良企業につきましても36協定の期間、1年間を2年間にすることをやってもいいのかなと考えております。

○司会（福井） では、B先生。

○B 「企業と社員を笑顔で結ぶ」、それが社労士、やっぱり社会保険労務士は企業の発展があり、よい職場づくりを通して従業員の幸せな生活があるのが、もともとの社労士の立場かなとは考えておりまして、それに対応するところで、先生がさっきおっしゃったスペシャリスト、ジェネラリストの真ん中だという意見が出てくるのは承知だよって先生がおっしゃってましたけど、まさにそのとおりです。そのどちらの偏ってもいけないのかなというふうでやっていけないといけないかなと現状は思っております。

将来は、やはり社会保険労務士の仕事は激減してくるというところで、それに対応してくような柔軟な乗り切り方をしていけばいいのかなと将来的には考えております。

以上です。

○司会（福井） 最後に、ではJさん。

○J 社会保険労務士について、1つの論点の中でもいろいろな意見が出てくることは、それだけ社会保険労務士という仕事自体が極めて多様である。それを構成する人間も多様だということは間違いないことだと思います。

ある意味では、今までの業務をどうやって確保していくか、あるいは新しい業務をどうやってつくっていくか。いずれにせよ多様性の部分はかなり大きな力として、多分着目できることがあると思いますので、特にそのあたりは、私も個人的にまだいろいろと調べておりますので、またそれを生かせる方法がないかどうか研究していきたいと思います。

○司会（福井） きょうは本当に貴重なお時間をいただきまして、ありがとうございます。本当に先生方も多様な意見を受けて、またその社労士の仕事、すごく奥が深いなと実感するところで、これもまた研究成果としてまとめていかなければいけないので、課題を与えられたなと思っているところです。

一応、今、録音させていただいてますが、これをある程度編集した形で、今回名前は全部確認してますので、まずは皆さんに編集したものをお見せして、最終的に報告書に載せさせていただくんですが、載せるときには名前は匿名処理をして載せさせていただく形で、この成果、ここでの議論もちゃんとした形にしていきたいと思っています。その辺についても御了承いただければと思います。

それだけ言って、とりあえずきょうは本当に感謝ばかりですが、今後ともまた続けて、いろいろ議論の機会を持たせていただければと思っています。社労士の研究をこれで終わりにするつもりは全くございませんので、社労士という専門家がこれからどう発展していくのかすごく関心を持っていますので、今後ともよろしく願いいたします。

おわりに

【おわりに】

冒頭でも述べたとおり、本研究では、弁護士以外専門士業の「専門性」について、社労士を主対象として明らかにしようと試み、社労士が新たに開拓してきた、人事労務コンサルティング、メンタルヘルス対策等の産業保健関連業務、労働条件審査業務といった新しい業務領域について基礎的データを収集し、その分析に基づいて社労士の「専門性」形成の現状と動向を明らかにしようと試みてきた。また、これに対応して変わりつつある社労士の職業倫理についても検討し、社労士の「専門性」の意義について考察してきた。

本文を読んでもいただければわかる通り、アンケート調査と「社労士の将来に関する検討会」での議論を通じて、社労士が単に手続業務に留まることのない、多様な業務領域を開拓しており、その「専門性」は高度であるとともに、他の専門職が行うことのない独自のものであることが明らかになったと思われる。

興味深かったのは、アンケート調査で解明された、社労士のタイプと収入等との相関関係である。様々な業務をバランスよく行い、数年続けて安定した売り上げを実現できる社労士は自立した専門職として生き残ることができる一方、それ以外に他資格や他業務からの収入で生活を維持しているという実態は、社労士の専門職としての生き残りがいかに困難かを物語っている。「検討会」の議論で明らかになった様々な新しい業務も、社労士のサービスマーケットが飽和状態に近く、新規参入が困難であるがゆえの新規市場開拓という傾向が窺われた。

社労士が「経営者に寄り添うアドバイザー」を目指すべきか、「独立した専門職」を目指すべきかについても、容易には決しがたい課題であることが明らかとなった。社労士が、一般の人々から広く認知されていくためには、さらに「専門性」を高め、専門家として独立性を高めていく必要があるが、サービスマーケットでの生き残りが非常に困難な現状のもとでは、「経営者に耳あたりのよいアドバイスをする」、職業倫理的に問題のある社労士がなくなるに十分な理解できる。

本研究は、2年間という短期間に、社労士に対するアンケート調査と、それについての社労士の意見を収集するという「詰め込みすぎ」な課題を行うこととなり、反省点はいくつも残されている。

まず、「検討会」の実施地域が比較的に大都市部を含む地域に偏ってしまい、それ以外の地域の議論を拾い上げることができなかった。社労士人口の少ない地域の聞き取り調査を行えば、「検討会」で得られた様々な業務展開についての議論とは全く異なる議論があった可能性は高い。また、職業倫理についての議論も十分にすることはできなかった。一番大きな問題は、弁護士を含む他士業の意見を聞く時間を持つことができなかったことである。現時点では、専門士業の「専門性」全体についての見取り図は作ることができない。これらの課題については、研究グループのメンバーでさらに時間をかけて答えを見出していきたい。

専門士業の「専門性」形成のモデル構築：社会保険労務士を手がかりとして
平成 29-30 年度 日本学術振興会学術研究助成基金助成金
挑戦的研究（萌芽）課題番号 17K18540
研究成果報告書

編集・発行
「専門士業科研」研究プロジェクト事務局

〒560-0043 大阪府豊中市待兼山町 1-6
研究代表 大阪大学大学院法学研究科教授 福井 康太

©「専門士業科研」研究プロジェクト

