

社労士法第1条に思う

くまがい けんいち
熊谷 謙一

社労士総研「『社労士とCSR』研究プロジェクト」研究者
／前ISO26000国際起草委員会委員



社労士法第1条（目的） この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。

第1条の2（社会保険労務士の職責） 社会保険労務士は、常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない。

初心忘るべからず、という。社労士の「初心」とは、まさに社労士法の第1条が示すものであろう。

今日、わが国の労働と社会保険の制度は、非正規労働の大幅な増加など雇用情勢の変化を背景に複雑化し、労使からのニーズも多様化している。そのなかで、この分野の専門職である社労士の役割がますます重要となることは論をまたない。しかしながら、それらの期待に十分に答え、社会からの信頼を繋ぎ止めていくことは容易ではない。このような時代に全国の社労士とその法人にまず求められることは、「第1条」の精神を自らの立脚点として見つめ直すことであろう。また、これからは、労働の権利を人権とみなす国際的な労働CSRの流れをしっかりと踏まえることも大切である。

「初心」としての「第1条」

その「第1条」の前半には、制度の目的として、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与する」、「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資する」ことが記されている。労働法と労働者のための業務を目的に掲げるものは、国家資格としての「士業」のなかで、社労士のみである。労働法は、雇用関係のなかで弱者である労働者を保護するために特別の地位を与えられており、その専門家としての社会的な役割は重い。

この条文の内容は、1968年の社労士法制定に遡る経緯を持つ。当時、国民皆保険制度の導入や雇用の多様化を受け、企業による諸手続きの代行を業とするものが増加したが、その資質や専門性、報酬のあり方、労働争議への不当な介入などが相次ぎ、公正な制度の整備が求められたのである。

条文の後半（第1条の2）は、社労士の職責を示すものであり、「品位の保持」、「法令と実務への精通」、「公正な立場」、「誠実な業務遂行」と明記されている。社労士が高度な専門職として社会から信頼を得るための要件である。ここでいう「品位の保持」とは専門職への信頼に応える人格を保つことであり、「公正な立場」とは社労士個人の利益より公益を優先させることである。

第1条の2は1981年の法改正で追加されたものだが、この「職責」が加えられたことにより、社労士には、他の主要な「士業」と並ぶ社会的な地位が与えられたといえる。また、この条項は、社労士個人だけではなく、社労士法人にも準用される（社労士法第25条の20）。

雇用の多様化と制度の拡大

社労士の制度は、わが国の雇用とそれをめぐる制度の多様化のなかで業務の拡大が行われた。とくに、2000年代の政府による規制緩和、司法制度改革などの動きのなかで、いくつかの重要な変更が行われた。2005年には、労働争議への不介入の規定（旧第23条）が削除され、コンサルティングの機能が強化されたが、労働界などからは懸念の声も寄せられた。2007年には、「特定社労士」が導入され、労働に関する裁判外の紛争解決での役割を担うことになった。

それまで手続きの代行を主な業務にしていた社労士が、これらの新しい分野で、社会や労使の信頼を得られるかは未知数でのスタートであったが、各地での真剣な取り組みも見られるなか、その「問い」は今日まで続いている。この成否を左右する重要な

ファクターは、社労士が職業的な倫理をどれだけ高く保持し得るか、社労士会がそのための機能を高められるかにあるといえよう。

ところで、今日、社労士や社労士法人の日常活動のなかで、「第1条」はどのくらい活かされているのであろうか。この間に出版された事業のすすめ方の本を見ると、「顧問会社をどう増やしていくか」、「1000万円、2000万円プレーヤーをめざして」など、事業の運営や拡大についてのノウハウが中心で、「第1条」には触れているものは少ない。

労働CSRと社労士の役割

さて、2000年代に入り、世界では、CSR（企業の社会的責任）を問う声が強まり、国際的なルール化が進んでいる。今日ではわが国の大企業のほとんどがCSRの方針と担当部署を持つようになり、中小企業への普及も進みはじめた。度重なる企業不祥事や、リーマンショックなどの経済危機がその背景にある。CSRの考え方は企業による自主的かつ長期的な取組みを重視するもので、短期的な収益のみに目を奪われることなく、社会との良好な関係を持つことが、ビジネスの持続的な発展のカギを握るとするものである。

CSRの国際的ルールの特徴として、労働者の基本的な権利を人権として改めて定義していることがある。代表的な例は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）、国際標準化機構（ISO）による「組織の社会的責任規格」（ISO26000）である。いずれも、人権について、「世界人権宣言」などと、労働の基本的権利の二本柱として定義している。後者は、ILOの基本条約、すなわち、「結社の自由及び団交権」「強制労働の禁止」「児童労働の廃止」「仕事での差別の排除」の4分野に関する8つの条約のことである。

これらのILO基本条約などを軸とする労働分野のCSRのことを「労働CSR」という。これまでの流れのなかで、社労士が労働CSRの推進者としての役割を期待されることは明らかであろう。

社労士の活動への期待と課題

今年の12月に、インドネシアで、ILOのアジア太平洋地域の総会が行われる。4年ごとの総会である

が、この地域の労働の状況を見つめ、その改善に向けての方策が話し合われる。わが国はアジアではこの分野の先進国であり、その果たすべき役割は大きい。同時に、日本においても、非正規労働、女性活躍、安全衛生などの問題や、中小企業の格差などの課題が山積している。社労士の内外でのさらなる貢献が期待される分野であろう。

一方では、最近、一部の社労士による問題事例、例えば、「社員をうつ病に罹患させる方法」PRや団体交渉への不適切な介入などが指摘されている。これらは、社会の期待に背くだけではなく、国際的な労働CSRの視点からも人権に触れるものとみなされる。とくに「結社の自由と団体交渉」が基本的人権に位置づけられていることが改めて十分に認識される必要があろう。

社労士の制度は、いうまでもなく、1960年代に「労務管理士」、「社会保険士」が動き出してから今日まで、現場での血の滲むような活動の積み重ねにより、現在の地位を得たものである。しかし、それだからこそ今まで以上に高い倫理を保持しなければならない。当面の事業の維持と拡大に目を奪われ、人権侵害の側に立つものが現れるようなことがあれば、長年にわたり築き上げてきた信頼は瓦解し、社会からの支持も難しくなるであろう。

*

最近では、企業の社会的責任（CSR）の論議は、企業以外の組織を含むはばひろい社会的責任（SR＝Social Responsibility）へと広がりを見せている。この「SR」は奇しくも、社労士の徽章の表示（SR）と同一である。全国の社労士の方々が、「第1条」という自らが背負う「十字架」を意識し、その地位にふさわしい社会的責任を果たしつつ、労働CSRを推進する新しい時代のプロフェッショナルとしての役割に挑んでいくことを期待したい。

Profile 1974年埼玉大学卒。自動車会社、旧ナショナルセンターを経て1987年から連合。労働法制、雇用対策、国際関係、CSR等の担当局長を歴任。2009年国際労働財団に移り、副事務長を経て現アドバイザー。また、日本ILO協議会企画委員。日本労働法学会、企業と社会フォーラム会員。『ISO26000と労使の課題』（2013年・日本生産性本部）はじめ、労働法制、労使関係、CSRなどの著書、論文多数。『アジアの労使関係と労働法』で2016年日本労働ベンクラブ賞受賞。

2016 年度秋期 リバティアカデミー (社会人講座) 開講のご案内

お申し込み・お問い合わせ

明治大学リバティアカデミー

平日 10:30 ~ 19:00

土曜 10:30 ~ 15:30 (日祝休業)

TEL 03-3296-4423

FAX 03-3296-4542

Mail academy@mics.meiji.ac.jp

URL https://academy.meiji.jp

〒101-8301

東京都千代田区神田駿河台 1-1

明治大学駿河台校舎

アカデミーコモン 11 階



ビジネス
講座コード
16210028

社会保険労務士総合研究機構後援講座

会社経営と経営労務監査

講座趣旨

経済のグローバル化が進み、経済競争はますます激しくなっています。企業収益を上げることに集中するあまり、本来、企業が果たさなければならない社会に対する責任（CSR）が後回しになりがちです。これは業種と規模の違いにかかわらず、すべての企業に共通した現代的な「病」でもあります。「病」はやがてそれ本体を蝕むことになりかねません。人材マネジメントの側面からその「病」を事前に発見し、それを防止し、それだけでなく従業員から積極的な意欲を引き出していくことが必要です。それが「経営労務監査」です。その理論と実務の視点から、この時代にどう向き合っていけば良いのか、と一緒に考えましょう。

講座概要

コーディネータ	黒田 兼一 明治大学経営学部教授
日程	10月5日～11月30日までの毎週水曜日
時間	19:00～21:00
定員	30人
回数	8回
受講料	24,000円（一般）

回	講義月日	内容	担当講師
1	10/5 (水)	講座ガイダンス - グローバリゼーションにおける持続的成長の鍵 企業の社会的責任（CSR）が叫ばれるようになったのは、グローバル時代になってからです。いま人事労務管理に必要なことは何なのでしょう。	黒田 兼一
2	10/12 (水)	内部統制と経営労務監査 持続的成長を目指す会社経営にとっての効果的手法であり、内部統制のセルフチェックシステムとしての経営労務監査についてご案内します。	山崎 憲昭
3	10/19 (水)	経営労務監査の枠組み 会社経営と人材マネジメントが有効に関連しているかを測る指標として、経営労務監査の諸機能、制度を解説します。	野田 好伸
4	10/26 (水)	労務コンプライアンス監査の仕組 人事労務リスク、監査の背景・目的などを踏まえ、経営労務監査の各種実務ツール、監査の範囲、報告書の構成などを解説します。	高田 弘人
5	11/2 (水)	労務コンプライアンス監査の実務 労務コンプライアンス監査（労働条件審査、ROBINS 等）を、実務の視点から各種ツールを交えて解説します。	松原 熙隆
6	11/9 (水)	職場のハラスメント対策 経営労務監査の目的の一つである快適な職場環境の確保のため、ハラスメントとその対策について考えます。	丹羽 真樹
7	11/16 (水)	雇用形態の多様化と現代職場のケーススタディ 雇用形態の多様化による新たな課題「処遇バランス」や、職場内コミュニケーションの実態と解決策を現場生情報から考えます。	平田 末緒
8	11/30 (水)	総括—これからの企業成長と経営労務監査 今日の企業に対する社会的評価は、顧客、取引先、社員など、さまざまな角度から与えられている。講義では、これからの企業にとって欠かせない、企業価値向上の重要性を、経営労務監査の視点から考察していく。	田村 豊

コーディネータ・講師紹介



くろだ けんいち
黒田 兼一
明治大学経営学部教授

明治大学大学院経営学研究科単位取得。専門は人事労務管理論。自動車産業を中心として、戦後日本の人事労務管理を研究。1992年から1年間イギリス、2002年から2年間でアメリカでそれぞれ滞在し、現地日系自動車企業の人事労務管理と労使関係を調査。現在はグローバルゼーションと日本の人事労務管理の「いまとこれから」に焦点をあてた研究に取り組んでいる。著書に『フレキシブル人事の失敗』（旬報社）、『人間らしい「働き方」・「働かせ方」』（ミネルヴァ書房）など。



のざき こうじろ
野田 好伸
社会保険労務士

神奈川大学法学部卒。大学卒業後、社会保険労務士法人ユアサイド（旧西崎経営労務事務所）に就職。約6年の勤務の後、社会保険労務士法人大野事務所に入所。現在、同法人のパートナー社員として勤務。人事労務相談業務、労務監査・診断業務、セミナー講師等を中心に活動中。特定社会保険労務士付記。



まつばら ひろたか
松原 熙隆
社会保険労務士

早稲田大学法学部卒業後、大手住宅メーカーで営業職に従事した後、社会保険労務士法人石山事務所に入所。外資系企業を中心に人事労務相談、労務診断・監査、給与計算、社会保険・労働保険業務全般に従事。特定社会保険労務士付記。



たなか ともゆき
田村 豊
愛知東邦大学経営学部教授
明治大学大学院経営学研究科兼任講師

明治大学大学院経営学研究科修了。博士（経営学）。専門は人事労務管理論、生産マネジメント論。スウェーデン企業の経営戦略と労使関係の相互関係について日本と比較し、日本企業の組織力の強さについて研究を進めている。著書に『ボルボ生産システムの発展と転換』（多賀出版）、『中小企業の経営力とは何だ』（中部経済新聞社）など。



やまざき けんりょう
山崎 憲昭
社会保険労務士

早稲田大学文学部卒。現在、日本雇用管理協会専務理事、社会保険労務士法人石山事務所パートナー、社会保険労務士法人大野事務所アドバイザー。経営労務監査の普及、人事労務のコンサルティング全般、労務関連アドバイス等の活動を行っている。社会保険労務士総合研究機構労務管理分科会研究員。著書に『経営労務監査の実務』（中央経済社）。



たかだ ひろと
高田 弘人
社会保険労務士

一橋大学経済学部卒。ベンチャー企業及び大手監査法人の人事部門勤務の後、中堅コンサルティング企業勤務を経て、大野事務所に入所。人事労務に関する相談及び手続業務全般に従事している。特定社会保険労務士付記。



にわ まこと
丹羽 真樹
社会保険労務士

電機メーカー勤務を経て、社会保険労務士法人石山事務所に入所。社労士業務のほか産業カウンセラー、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止コンサルタントとしても活動の場を広げている。



ひらた むつ
平田 未緒
株式会社働き方研究所
代表取締役

早稲田大学卒業後、求人広告企業アイデムに入社。人とマネジメント情報誌の記者として企業の成功事例を大量に蓄積する。アイデム人と仕事研究所所長を経て、2013年に「人材の採用・活用支援」にて独立。著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』『なぜあの会社には使える人材が集まるのか～失敗しない採用の法則』（PHP研究所）等があるほか、厚労省社会保障審議会委員等、公職経験も多数。

社会保険労務士会 会員徽章

[お申し込み先]

ご購入をご希望の方は、
所属都道府県社会保険労務士会へ、
直接お申し込みください。
(連合会では、個人のお申し込みは
受け付けいたしません。)



頒布価格 8,750 円

〔ネジ式とピン式があります。〕

- ・台地金：純銀
- ・花卉：純金張（10 ミクロン）
- ・中央部：プラチナ
- ・直径：14.5mm



講座受講にあたってのポイント解説

第2回講師

やまさき のりあき
山崎 憲昭 社会保険労務士

本講座の「経営労務監査」は、企業の持続的成長をサポートするための自己検証システムであるといえます。

企業が持続的に成長するためには、常に変化する社会に適切に対応し、受容されなければなりません。昨今、そのことは具体的な形として、企業の大小、上場、非上場を問わず、経営プロセスの説明責任体制への要請として強く求められています。

この背景には、経済のグローバル化、世界の人口増加と日本の少子高齢化という人口動態の変化を基底とした、インターネットをインフラとする社会のデジタル化および人口知能技術の深化といったテクノロジーによる大きな環境変化があります。また、同時に企業は社会的責任経営を当然とする経営思想・システムへの転換やワークライフバランスのとれた働き方と生活スタイルの変化への適切な対応も迫られています。

これらは具体的には、企業への自己統治（ガバナンス）能力の向上と経営プロセスの透明度確保の要請であり、内部統制体制の確立として整備を求められているところです。内部統制体制整備の要請は、法的には会社法および金融商品取引法に規定されるとともに、昨年から、機関投資家については運用資金の受託者責任の指針としてのスチュワードシップ・コードの設定および上場企業等については企業統治の指針としてのコーポレートガバナンス・コードの設定が求められることになりました。

今日、先進諸国における経営思想の潮流は、会社を「株主資本の運用主体」から、ひろく「社会から負託された経営資本（ヒト、モノ、カネ、など）の運営組織」とする考え方への転換期ということもでき、法令遵守（compliance）はもとより社会的責任を果たすことは、法人（legal person）としてのミニマムな存続条件に過ぎなくなりつつあります。

かかる内部統制体制の重要な構成要素である人材マネジメントについて考えると、ヒト（人的資本）に関する把握、分析、評価などの検証システムが不可欠になります。この「人材」マネジメントについての自己検証ツールが「経営労務監査」なのです。

経営労務監査は、法令遵守状況をチェックする「労務コンプライアンス監査」と人材配置の適切性を検討する「人材ポートフォリオ監査（含・従業員の意識調査）」から構成しています。経営労務管理の諸施策を一定の視点で評価し、法令遵守の状況と高いパフォーマンスを可能とする要因を抽出し、持続可能な成長・発展をもたらすための内部統制体制およびこれを担う人材ポートフォリオの最適化を把握しようとするものといえます。

最近「第4次産業革命」と呼ばれる社会経済の大変動が話題となることが多くなってきましたが、どのような変化に対しても企業は怯むことなく立ち向かい、社会の期待に応え、雇用を確保する経営を目指す必要があります。

このような企業経営のセルフチェックシステムとして広く活用いただくために、この講座を役立てていただければと考えています。