

繊維産業技能実習事業協議会 説明資料

2025.3.21



全国社会保険労務士会連合会

1. 社会保険労務士制度（社労士とは）

○1968年に制定された社会保険労務士法に基づく国家資格

○社会保険労務士法（抄）

第1条 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。

○全国47都道府県社労士会 会員数**46,418人**

（開業：24,928人、法人の社員：4,038人、勤務等：17,423人）（2024.12末時点）

具体的には・・・

【1. 人事労務管理の専門家】

○就業規則、賃金・退職金制度（規程）、評価制度、雇用管理全般など社内制度の企画・立案、設計、運用

○労働時間管理、人間関係管理（ハラスメント含む）、両立支援（疾病・子育て・介護等と仕事（職場復帰支援含む））、採用・退職、人材配置、定年延長、再雇用、多様な雇用形態の導入（短時間正社員等）、ストレスチェック制度、安全衛生管理、公的年金（企業年金含む）、福利厚生、雇用保険関係助成金、M&A、人的資本経営、人的資本開示（ISO30414）、ビジネスと人権への対応

○労使トラブルの未然防止、個別労働関係紛争への対応（ADR含む）

○上記に関する相談対応及びアドバイス等の実務的サポート

【2. 労働社会保険関係の専門家】

○労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、介護保険法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等、約60の法律が主な業務範囲

○上記法律等に関する書類作成・手続の代理

・就業規則、36協定等の労使協定、労働社会保険の取得喪失等、雇用保険関係助成金、休業補償、出産・傷病手当金等の支給申請等

・労働者名簿・賃金台帳等の調製

コーポレートメッセージ

「人を大切する企業づくり」から「人を大切にする社会」の実現

2. 国際機関等から評価された視点（社労士法）

ILOが掲げるディーセント・ワーク（Decent Work）

4つの戦略目標：

- ①仕事の創出
- ②社会的保護の拡充
- ③社会対話の推進
- ④仕事における権利の保障
(上岡恵子ILO駐日代表)

理念一致

社会保険労務士法 (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。

グローバルコンパクト署名 (2019.4)

社労士が、労働CSRを推進していくのならば、自らも労働CSRに依拠した活動をしなくてはならない。そのためには、活動の大前提として、社労士法第1条の基本を押さえ、業務遂行を心がけなくてはならない。そのためには、全国社会保険労務士会連合会が国連グローバル・コンパクトに加盟することが有意義である。
(吾郷眞一ILO条約勧告適用専門家委員会委員)

評価

ILOとの協定締結 (2020.3)

社労士の専門的なアドバイスとサポートは、社会保障の適用範囲の拡大、労働法および社会保障法に係るコンプライアンスの向上に大きく貢献してきており、ILOは日本の成功を称賛する。この種の官民パートナーシップと同様のシステムは、ディーセント・ワークとSDGsの重要な目標の1つである、企業及び労働者への労働法および社会保障法のより良い適用に大きく貢献すると考えられる
(ヴァン・ビューレンILO企業局長)

評価

ISSA 準会員 加盟 (2020.4)

○社会保障の枠組みは、どの世界でも政府や政治家が決定するが、より効果のある、より効率的で、より質の高い、充実した社会保障制度にしたいという期待を実現するには、運用面での継続的な改善が必要である。社労士が行っている労使の間に立って、社会保障制度の普及・定着に向けて実践されている活動は非常に重要であり、社労士の業務というものが世界において貴重

評価

○【今後の世界の社会保障制度の展望】
複雑化、高度化する世界の社会保障制度に対処するには事態を先取りし、未然防止をするということが求められており、それを国ではない第三者が行うことが重要である
(ハンス・ホルスト・コンコルスキーISSA事務総長)

※肩書は当時のもの

ILO基本条約について

ILO宣言と基本条約

- 1998年の第86回ILO総会で採択された「労働における基本的な原則及び権利に関するILO宣言」において、全てのILO加盟国は、労働者の基本的権利に関する4つの原則（結社の自由等）について、尊重等すべきものとされた。当該4つの原則を具体化した8つのILO条約が、ILO基本条約（中核的労働基準）と呼ばれてきた。
- 2022年の第110回ILO総会で、労働安全衛生を新たに労働者の基本的権利に関する原則に含め、ILO基本条約に2つのILO条約を追加することが決定された。
- 現在、**労働者の基本的権利に関する原則は5つ、ILO基本条約は10条約**である。

基本的権利に関する原則	ILO基本条約（中核的労働基準）	
結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）	
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）	
あらゆる形態の強制労働の撤廃	強制労働に関する条約（29号）	
	強制労働の廃止に関する条約（105号）	
児童労働の実効的な廃止	就業が認められるための最低年齢に関する条約（138号）	
	最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時の行動に関する条約（182号）	
雇用及び職業についての差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号）	
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）	
安全で健康的な作業環境	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（155号）	
	職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（187号）	5

ILO基本条約と社労士法1条（目的）照らせば、日ごろの社労士業務の実践は、企業や労働者等への労働社会保障関係法令の実効性確保そのものと考えている（とりわけ、中小企業小規模事業者や労働者等に向けた理解促進、手続き・制度設計・労務管理等の相談、アドバイス等）。

また、企業等における労務管理の近代化も我々社労士に課された使命の一つでもある。

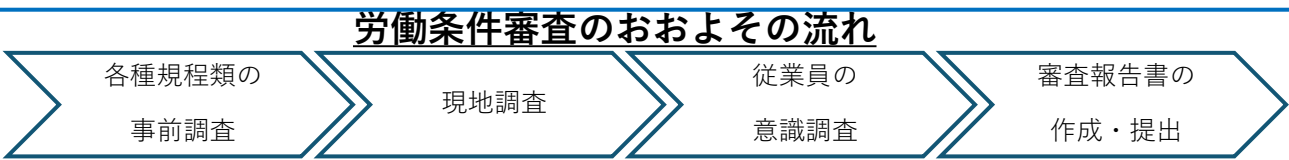
労働条件審査

労働条件審査とは、一般競争入札等により国又は地方自治体が行う公共事業の実施に関する委託を受けた企業について、社労士が労働基準法等の労働社会保険諸法令に基づく規程類・帳簿書類の整備状況を確認するとともに、その規程類・帳簿書類の内容のとりの労働条件が確保されている職場になっているか、労働者がいきいきと働くことができる職場になっているかを確認する仕組。結果に対する取組みについては、指摘事項の改善まで行うケースから、結果のみ発注元に伝えられるケースもある。また、発注元の目的としても、取締的なものから、地元企業のコンプライアンスのレベルアップを目指すものまで多様である。

【背景】 行財政改革・構造改革の進展による「官から民へ」の流れの中で、民間委託		
No	目的	課題
1	民間企業の持つノウハウを活用することによる住民サービスの向上	コスト削減に起因する「労働条件の低下」・「法令違反」
2	経費削減	「公共事業の質の低下」

- 【法律等】
- 「公共サービス基本法」 ⇒ 公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備の努力義務規定
 - 総務省自治行政局長通知「指定管理者制度の運用について」 ⇒ 指定管理者に対し労働法令の遵守や雇用・労働条件への配慮を明示

⇒しかし、実際に、業務を委託する国及び地方自治体では、どのように対応したらよいか、悩んでいるケースも少なくない。このような背景のもと、社労士は労働社会保険諸法令と労務管理の専門家として、自治体等に「労働条件審査」を提案し、労働社会保険諸法令の執行を高め、労働環境の改善につながるような活動を行っている。



【全国での実績】

- 労働条件審査導入先：地方公共団体等（県、市区、公益財団法人等）
- 審査対象となった事業所の主な種類：ビル管理サービス業、建設業、福祉施設（障害者支援施設、児童福祉施設等）、運動施設、高齢者施設、葬祭業、保育園、区民会館、児童館、社会福祉法人、図書館、清掃業務、駐輪場、警備業、サービス業、林業、コミュニティセンター、多目的ホール等

過去の推移	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働条件審査導入地方自治体等（都道府県、市区、公益財団法人等）数	33	11	75	43	60	41
労働条件審査受審企業数	526	361	455	257	262	435

JASTI制度に関する対応について

3. 全国社会保険労務士会連合会によるJASTI監査運営のイメージ

全国社会保険労務士会連合会の取組み（想定）

協力依頼

ILO駐日事務所

1. 連合会JASTI監査のスキーム構築
2. 監査員となる社労士への研修構築・実施

構築中

連合会JASTI監査のスキームの決定
監査員となる社労士への研修

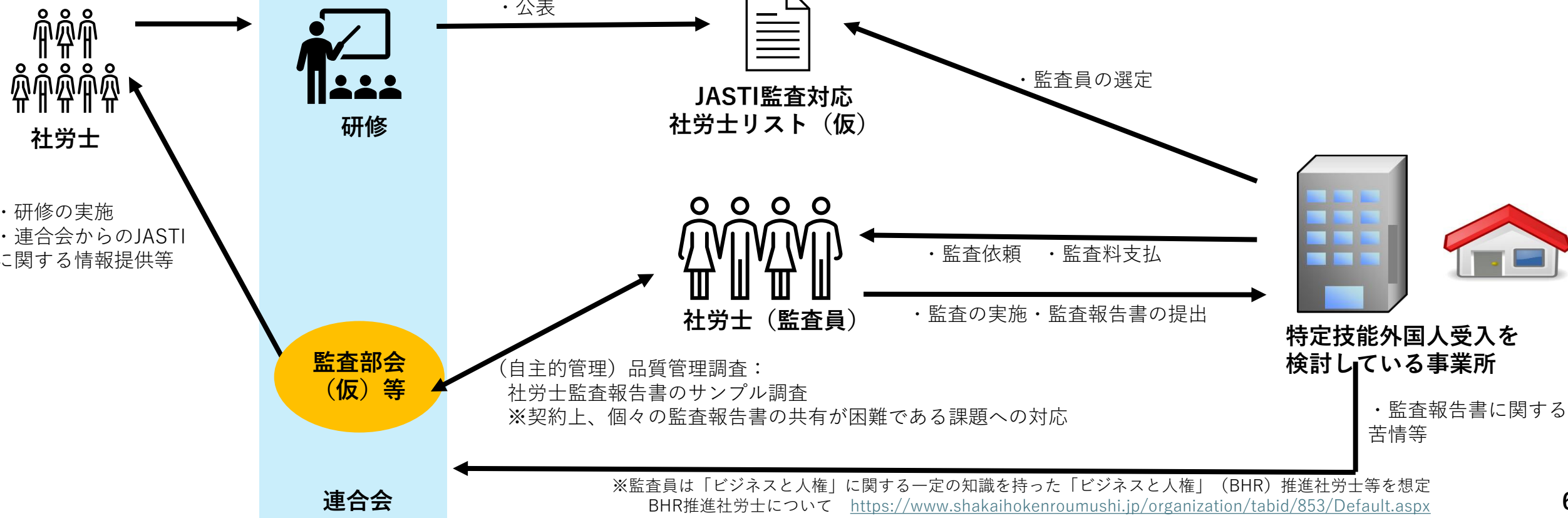
3. 研修修了認定された社労士を監査員に指定・公開

監査員要件のルール化
JASTI監査対応社労士リスト※（仮）の公開

4. さらなる研修構築、品質管理、情報提供等

監査部会（仮）等の設置

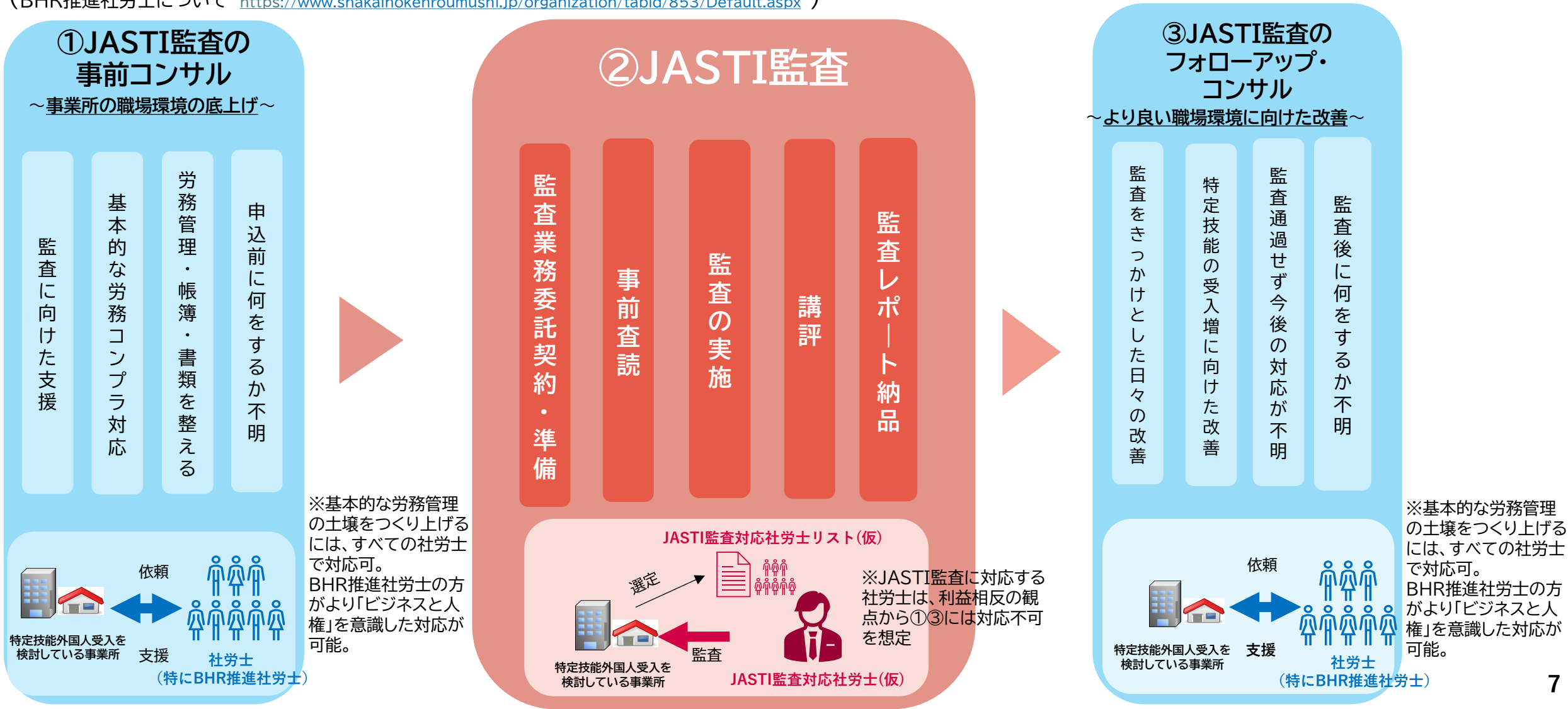
技術協力



4. 全国社会保険労務士会連合会・社労士によるJASTI対応のイメージ素案

◆連合会としては、JASTI監査にまつわる業務は3段階あると考える。これらの支援や対応する内容について、その業務の特殊性(BHR、労務監査、JASTI監査の内容等)を踏まえると、少なくとも2025年度は、JASTI監査に関わる社労士は、BHR推進社労士あるいはJASTI監査対応社労士(仮)が望ましいと考える。

JASTI監査の概要については、広く会員社労士に周知するとともに、BHR推進社労士には重点的に情報提供及び研修実施をしていくこととする。
(BHR推進社労士について <https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tabid/853/Default.aspx>)



5. JASTI監査対応のスケジュール案

		2025年 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
連合会	会議体	・連合会での対応方針の決定	・関係各機関と引き続き協議 ・実績が上がって着次第、必要あれば随時対応。								
	広報	・JASTI全体及び支援に関する広報 ・連合会の方針及びJASTI監査(仮)研修に関する広報					・社労士によるJASTI監査開始の広報	・JASTIに関する継続的な広報			
	JASTI監査(仮)研修	・研修内容の決定(eラーニング+対面)	研修準備・eラーニング開始・案内	第1回、第2回(対面研修・同内容)							
社労士											
BHR推進社労士		・社労士によるJASTI監査に向けた支援を開始									
			・希望する者はJASTI監査(仮)研修eラーニングの受講を開始する。								
JASTI監査対応社労士(仮)		—	・JASTI監査(仮)研修eラーニングの受講を開始する。	対面研修 研修受講	JASTI監査対応社労士(仮)リストに掲載	社労士によるJASTI監査開始					

○JASTI監査が本格化する以前の問題・課題への対応として、**基本的な労務管理の支援のニーズがあると想定されることから、JASTI監査開始の際に、社労士が労務管理の底上げへの対応が可能であることの広報を展開する予定**

○受講生は、連合会への誓約書等の提出、各種要件等をクリアし、JASTI監査対応社労士(仮)リストに掲載されることをもって JASTI監査対応社労士(仮)による監査の開始を考えているため、**社労士会側のJASTI監査開始は本年6、7月ごろを想定**