

JASTI監査に関する対応について 説明資料

2025.4



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

JASTI制度に関する対応について

2. 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

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

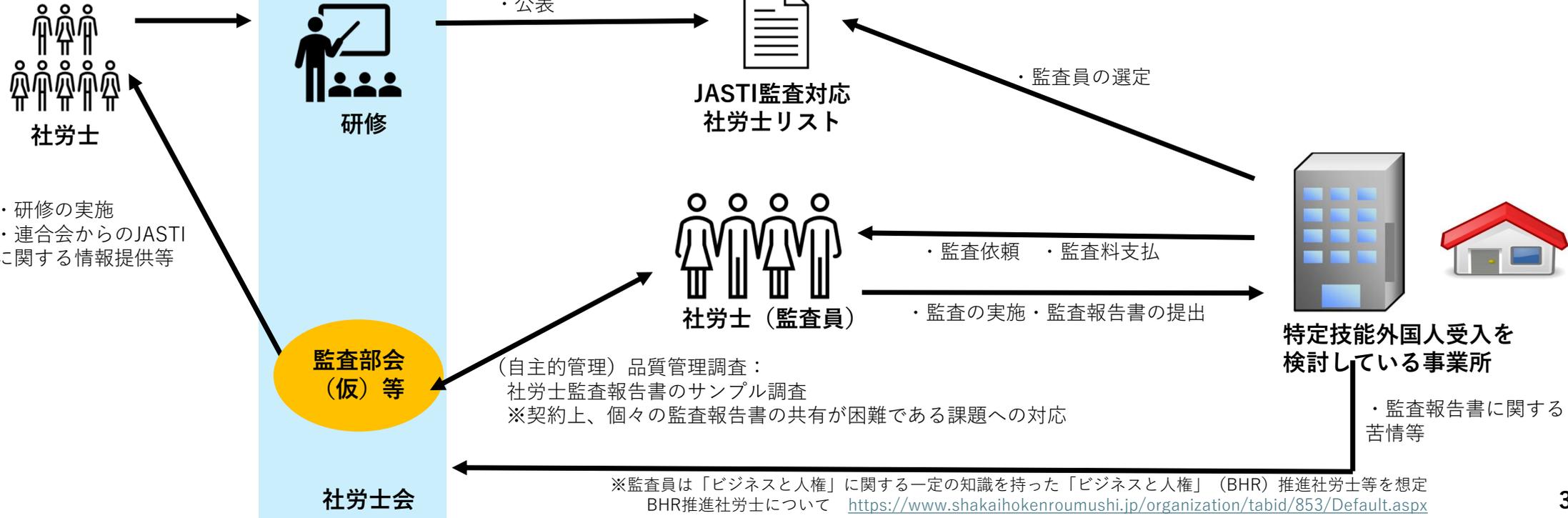
3. 研修修了認定された社労士を監査員に指定・公開

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



3. 社労士による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
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4月から開始									
		・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。		JASTI監査対応社労士リストに掲載	社労士によるJASTI監査開始					

【前提】

○ここでいう「社労士」とは顧問社労士等を指し、BHR推進社労士は「ビジネスと人権」研修を修了した社労士（顧問社労士もいる場合もあり）のこと、JASTI監査対応社労士とは、JASTI監査の対応できる社労士のことをいう。

➡JASTI監査を実施できるのはJASTI監査対応社労士のみとなる。監査に関わっていない社労士は事前コンサル、事後のフォローアップは可能

○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監査開始する際に、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監査対応社労士リストに掲載されることをもって JASTI監査対応社労士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

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

◆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>)

①JASTI監査の事前コンサル

～事業所の職場環境の底上げ～

- 監査に向けた支援
- 基本的な労務コンプラ対応
- 労務管理・帳簿・書類を整える
- 申込前に何をするか不明

特定技能外国人受入を検討している事業所 支援 社労士 (特にBHR推進社労士)

※基本的な労務管理の土壌をつくり上げるには、すべての社労士で対応可。BHR推進社労士の方がより「ビジネスと人権」を意識した対応が可能。

②JASTI監査

※JASTI監査に対応する社労士は、利益相反の観点から
①事前コンサル③事後フォローアップには対応不可

- 監査業務委託契約・準備
- 事前査読
- 監査の実施
- 講評
- 監査レポート納品

特定技能外国人受入を検討している事業所 支援 社労士 (特にBHR推進社労士)

JASTI監査対応社労士(仮)

③JASTI監査のフォローアップ・コンサル

～より良い職場環境に向けた改善～

- 監査をきっかけとした日々の改善
- 特定技能の受入増に向けた改善
- 監査通過せず今後の対応が不明
- 監査後に何をするか不明

特定技能外国人受入を検討している事業所 支援 社労士 (特にBHR推進社労士)

※基本的な労務管理の土壌をつくり上げるには、すべての社労士で対応可。BHR推進社労士の方がより「ビジネスと人権」を意識した対応が可能。

(参考1) 利益相反の関係等 社労士依頼時に留意すべき主な事項

◆JASTI監査の依頼を受けた社労士は事前コンサルも事後のフォローアップにも携われません。
つまり、事前コンサル及び事後のフォローアップを行った社労士は、当該企業のJASTI監査をできないことになります。



(参考2) 利益相反の関係等 社労士依頼時に留意すべき主な事項

◆JASTI監査社労士以外の社労士が実施するJASTI監査は無効

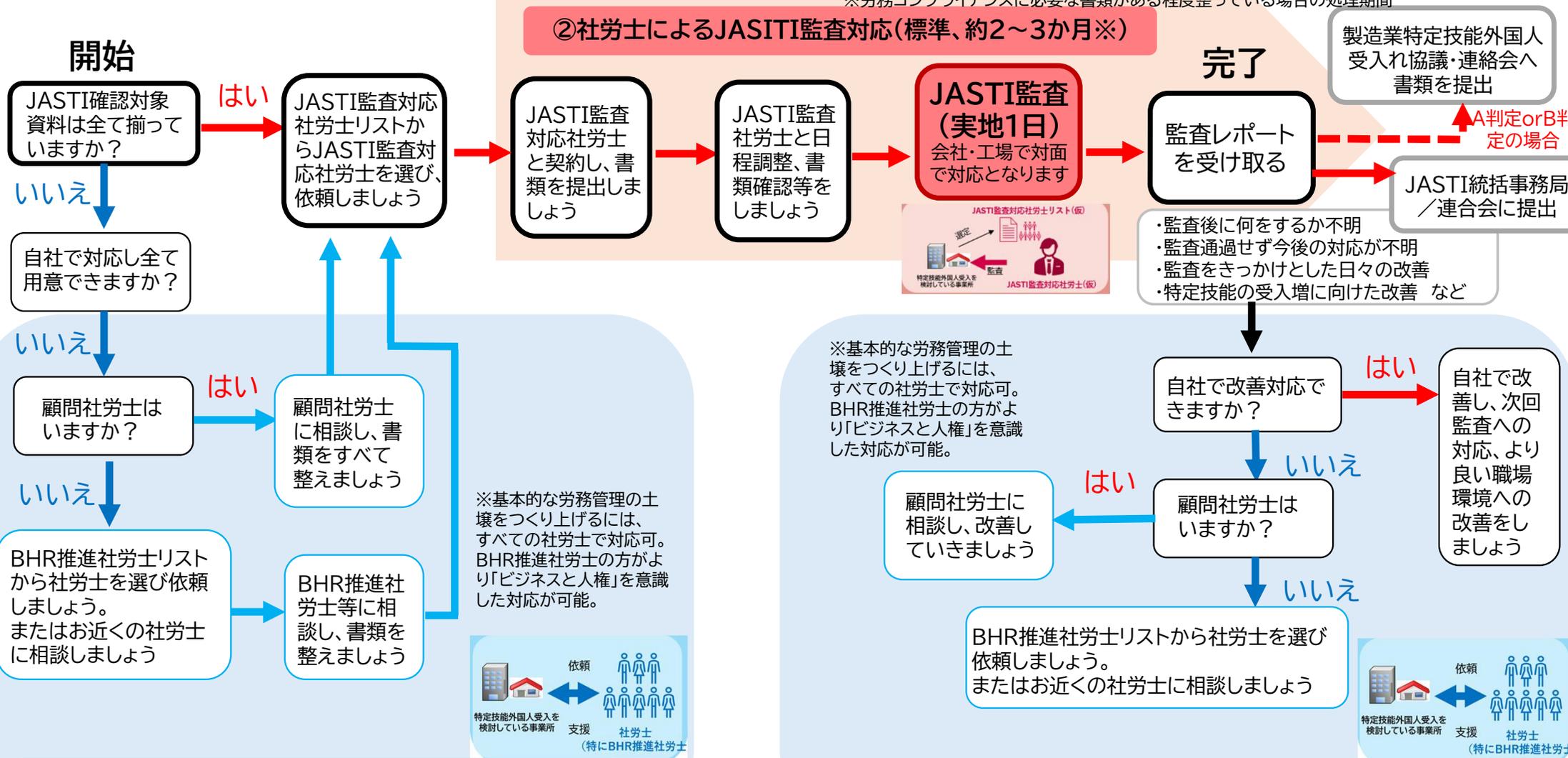
→連合会が実施する監査研修及び一定の要件を満たした社労士をリストに公開します（JASTI監査対応社労士）。当該社労士のみがJASTI監査に対応可能な社労士となりますので、それ以外の社労士が実施した場合には当該監査は無効となります。なお、監査前後の支援に関しては、JASTI監査対応社労士以外でも対応可能です。

◆顧問社労士等のJASTI監査への同席・立ち合いは不可

→JASTI監査は第三者による独立した監査であることから、顧問社労士等の同席や立ち合いはできません。監査として、立ち合いすることによって、監査人が経営者や労働者とのコンタクトができないことが不適切な対応であるため（例外）監査人が社労士に対して話を聞きたいという場合のみ可。

5. 社労士による事前及び事後支援、JASTI監査のフロー

※労務コンプライアンスに必要な書類がある程度整っている場合の処理期間



①社労士によるJASTI監査の事前コンサル～事業所の職場環境の底上げ～(状況や規模による)

③社労士によるJASTI監査のフォローアップ・コンサル～より良い職場環境に向けた改善～(状況や規模による)

6. 連合会ホームページ「JASTI監査対応ページ」

以下の二次元コードあるいはURLに、事前コンサル、事後フォローアップの支援で社労士をお探しの場合
あるいはJASTI監査の依頼を行う場合（7月開始（予定）以降）等の情報等を掲載しています。



<https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tabid/957/Default.aspx>