

経済社会、労働環境の 変化の中で社会保険労務士に 求められる役割

大槻哲也 氏 全国社会保険労務士会連合会会長

経済活動のグローバル化、IT化など労働環境が大きく変化する中、社会保険労務士の業務はどのように変わっているのか。また、それを遂行するための研修はどのように行われているのか。全国社会保険労務士会連合会会長・大槻哲也氏にうかがう。

経済社会の変化

社会保険労務士を取り巻く経済社会の変化について、どのような認識を持たれていますか。

大槻 社会保険労務士制度が法制化されたのは、昭和43年です。当時、社会保険関係を含め、労務管理が重要な時代に入っているという認識が急速に高まりましたが、大手企業は人事部や労務部で対処できるが、中小零細企業は、独自に労務管理の専門部課を持つ余力がない。しかし、日本の産業構造の裾野を支えるのは中小零細企業であり、そこをしっかりとしなければならないということから、その労務管理について、労働社会保険関係の法規に通暁する専門家を外部に求める。そのような要請が強くなりました。それに対応する国家資格者として、そのとき、既にあった労務管理士と社会保険士という民間資格を統合して社会保険労務士という国家資格が法制化されたわけです。

当時からの経済社会の大きな変化として、まず経済のグローバル化が挙げら

れます。国内に外資系企業がどんどん入っていますが、カルチャーの違いなどから、労務面であつれきが生じることがあります。事実、外資系企業を舞台とした個別労働紛争がかなり発生しています。アメリカ型の労務管理は、終身雇用や年功序列、企業内組合という三つの要素で語られてきた日本型労務管理と異なります。外資系企業が母国の契約などを持ち込み、言葉は悪いですが、それを押し付けようとするれば、日本において活動する企業の労務管理として

問題がある。そこは理解してもらわなければならない、社会保険労務士が果たすべき役割が生じています。

もう一つの大きな時代的変化が、IT社会の進展です。インターネット時代を迎え、若手起業家などが率いる新興のIT関連企業が増加しています。それらの

中には、急成長して従業員規模も肥大化しているところがありますが、確かに技術やノウハウでは最たるものを持っていても、経営の3要素のヒト、モノ、カネのうち、ヒトの部分について十分に認識されていない経営者が見受けられ、会社の仕組みと



しても、往々にして賃金制度や就業規則などの労務管理の面において不十分などところが見られます。

さらには雇用形態の多様化など、労務管理をめぐる環境はさまざまな面で変化していますが、それらの変化はいずれも社会保険労務士の専門的知識を活用する機会を増やしている。私はそのように認識しています。

バブル崩壊以降、雇用が厳しい状況が続いて、個別労働紛争もかなり増えているようですが、そこでも、社会保険労務士は一定の役割を果たされていますね(次頁・資料参照)。

大槻 廃業や事業規模の縮小に伴う解雇や退職に関するトラブルに対しては、そもそも、企業への就職という入口において、しっかりとした契約を交わすことが必要です。また、社会保険労務士としては、個別的な労働紛争を防止するため、企業における労使関係のルールブックである就業規則をしっかりとつくってもらうことも大切です。そして、決めたルールは労使双方で守ってもらう。とはいえ、ときには、ルールの解釈の違いやもろもろの経緯などからトラブルが発生することもあります。そのとき、まずは自主的な解決を図ることになり、その際も社会保険労務士は、使用者と当該労働者の間で、自主的解決のための助言、相談、指導などに当たってきました。それでも解決に至らない場合は、紛争が社外に出ることもあります。その件数が増えている現実を受け、平成13年に、個別労働関係紛争解決促進法¹という法律ができ、都道府県労働局に紛争調整委員会という、あっせん機関ができました。社会保険労務士はそこで紛争解決に当たっています(6頁・資料1参照)。さらに、それで解決しなければ、裁判所に持ち込む。そのような流れができています。

ADRにおける役割

平成16年11月、司法制度改革推進本部は、能力担保措置を講じた上で、個別労働関係紛争のADRの代理を認める決定をしています。

大槻 既に存在するADR機関として、司法型のものに民事調停、労働審判制度²があり、行政型に都道府県労働委員会、男女雇用機会均等の調停制度があります。平成15年からわれわれは、都道府県労働局の紛争調整委員会で、あっせん代理の業務を行っていますが、それに加え、今回、民間型ADR機関が認証されることになりました。今まで任意だったものが、認証を受けた場合、認証機関としての民間型ADR機関ができるということもあり、一連の法改正によって、行政型、民間型、司法型、それぞれのADR機関が確立すると理解しています。

ADRに関する議論で、日本弁護士連合会(以下、日弁連)に、他の法律専門職の参加に対して、もともと紛争を解決する制度としてつくられたわけではない、との慎重な意見がありますが。

大槻 弁護士は自治権を持っている。その他の法律専門職は、行政庁の監督の下で仕事をする存在である、そう言われますが、制度を考えると重要なことは、どこにウエイトを置くかということです。そして誰の利益を考えるのか、と言えば、国民です。社会保険労務士は自らの専門分野である労働紛争解決で能力を発揮することを希望していますが、解雇、退職、賃金、パワーハラスメントなどの個別労働紛争についてのADRに関与することは、国民の利便にかなうものであると確信しています。社会保険労務士法の第4次改正で、業務として「労務管理の相談・指導」が明記され、企業の日常の労務管理にかかわる社会保険

労務士ががぜん増えてきました。社会保険労務士は現に労務に関するトラブルの解決に当たっていますが、それを業としてやろうとすれば、弁護士法第72条に違反するらしい、とされてきました。今度、司法制度改革で「隣接法律専門職種の活用」ということが出てきたとき、われわれは日常業務で既に行っている。したがって参入させてもらいたい。そう要望したわけです。

高度な専門性が役立つということですね。

大槻 労働紛争には特殊性があります。労使に自主的な解決を促しても、まとまらず、紛争を社外に出す。裁判所に持ち込めば、決着がつかかもしれませんが、その後、職場に戻ったとき、労使関係がどうなるのか、そこが難しい。法律論で勝つことが弁護士の行動原理であるとするれば、労務管理はそれだけで収まるものではありません。法律論プラス人間関係も含めて解決しなければ解決したことにならない。だからこそ裁判外の紛争解決手段、ADRという手法を活用する意義があるわけです。

いたずらに労使対立をあおることではないと。

大槻 ところが今、過重労働や健康障害の問題などが増えている中、サービス残業などの問題があったようなとき、すぐに裁判に持ち込む風潮が出てきています。私としては、そのようなことでよいのか、という懸念を以前から持っていました。

紛争業務に当たる上での中立性についてはいかがお考えですか。

大槻 社会保険労務士は、顧問料を経営者からもらうことから、紛争解決になれば、使用者サイドに立つのではないかと、労使の公平、公正の立場にならない。弁護士サイドからは、そのようなことを言わ

1 個別労働関係紛争解決促進法：正式名「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」。平成13年7月11日公布。同年10月1日施行。労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的としている。

2 労働審判制度：裁判所における個別労働関係事件について、3回以内の期日で、

裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者が当該事件について審理し調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みる。権利義務関係を踏まえ、事件の内容に即した解決案を合議で決すること(労働審判)によって事件の解決を図る手続(労働審判手続)を設け、併せて、これと訴訟手続とを連携させることにより、事件の内容に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図る制度。

れました。しかし、そのようなことで専門家である社会保険労務士が経営者寄りになり、労働者を冷遇すれば、経営そのものが成り立たなくなるでしょう。労務問題で会社がうまくいかなければ、厳しく責任を問われます。そのような意味で、社会保険労務士ほど自己責任が問われる資格者はないと思います。

能力担保のための司法研修についてご説明ください。

大槻 能力担保と言われますが、われわれは今のところ、裁判所に入ることを求めているわけではありません。紛争解決の業務については、まず裁判の外で、ADRによる当事者間の円満な解決に寄与したいと申し上げています。そこは弁理士や司法書士が訴訟代理のために行う能力担保とはやや意味合いが異なるはずです。

しかしながら、準備は着々と進めています。まず第1ステージとして、座学を中心に、われわれの資格試験にない憲法や民法などを内容とする研修を実施しました。その研修は5,000人ほど受講して

います。そして、受講者を対象とする第2ステージを行う予定です。労働契約法を中心に、ADRの事務上の関係など実務的な面の研修で、それに対しては財団法人日弁連法務研究財団(8頁・註1参照)に協力していただくことになり、日程も決まっています。

ADRの技法そのものを磨く必要もありますね。

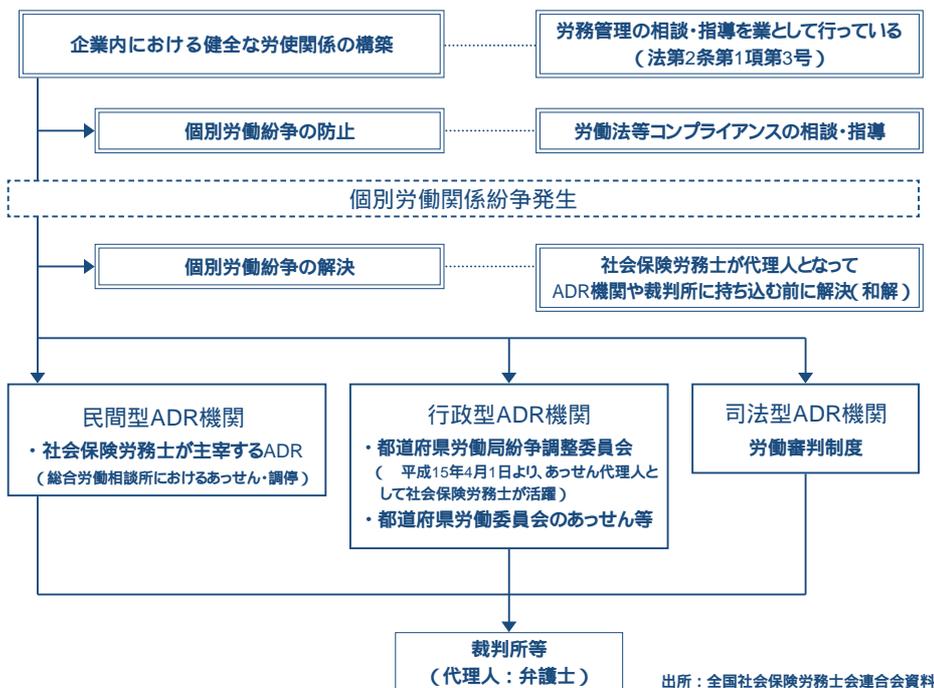
大槻 それを何から学ぶかと言えば、ケーススタディです。社会保険労務士は仕事柄、現実のケースの対応に慣れています。学問的にそれを理論付けていく必要があるということで、現在、明治大学経営学部と連携しています。大学も現実の事例は格好の研究材料でしょう。そのような大学との連携はさらに広げていきたいと思っています。

今回のADRに関する要望では、労働争議不介入を定めた社会保険労務士法第23条³の撤廃を主張されていますが、これはもはや時代が違うということでしょうか。

大槻 社会保険労務士制度が立法化

されたのは、春闘ともなれば、あちこちに赤旗がひるがえった時代です。職場をロックアウトしたり、またそれを乗り越える。そういった激しい労使関係があった。その荒れた時代に、労使間の話をつけることを生業にするいわゆる争議屋なる者が跋扈していました。国家資格者たる社会保険労務士がそのような行為に手を染めるようなことがあっては困るので禁じた。そのような経緯でできた規定です。当初こそ妥当性があったのかもしれませんが、それから時が経ち、時代状況は大きく異なっています。そもそも労働争議が激減していますし、労使関係は基本的に相互信頼の協調路線です。したがって、時代にそぐわない。しかも開業社会保険労務士に限って関与を禁ずる差別的な規定が残っている。これから先、労使関係が昔のような尖鋭的な対立に戻ると考えるというのであれば、この規定はもう不要であろうということです。その後、通達⁴も出され、労働関係調整法⁵の第6条、第7条の「労働争議」と「争議行為」の違いがより明確にはなったものの、未だに第23条は、われわれの業務の制約になっているというのが現実であり、ADRの業務についても障害になり得る。そのことを今回申し上げました。では、規定を外したら、社会保険労務士が争議屋に後戻りするの。仮に、小さな火に油を注ぐような行為をする社会保険労務士が一人でも出れば、本人だけでなく、社会保険労務士全体のイメージを悪くしますから、そのあたりは今後とも慎重に見ていきますが、社会保険労務士は社会的信頼性という裏付けをもって公正、公平に業務を展開しているという事実があります。今回、主張したことで、そのあたりのことを多くの方にご理解いただけたのではないかと考えています。

資料 個別労働紛争と社会保険労務士の対応



3 社会保険労務士法第23条：「開業社会保険労務士は、法令の定めによる場合を除き、労働争議に介入してはならない」

4 昭和43年の社会保険労務士法制定時に労働争議に対する不介入(第23条)の定義が施行通達により示されていたが、平成11年に争議行為が発生している状態にある事業場であっても、社会保険労務士が労務管理のうち当該争議行為に

かわりのある事項についての相談に応じることを除き、法第2条の業務を行うことは一般的には、労働争議に介入することに該当しないものであるとの趣旨のいっそうの明確化等が図られた。

5 労働関係調整法：昭和21年9月27日公布。同年10月13日施行。憲法第28条の労働基本権に基づいて、労働組合法などとともに制定された。

法科大学院とのリンク

能力担保研修をめぐって、法律専門職の世界で、資格内資格のようなかたちができつつあります。これについて、あえて差を認めることで会員の自己研鑽の努力を促すという方法論もあれば、同じ資格者として同レベルの能力を保証するという方法論もあると思います。

大槻 もちろん、すべての社会保険労務士が同程度の能力とは言えません。しかし同じでなければならない、とは言えます。だからこそ、力を付けるための研修が重要だと考えています。われわれは法令改正などがあれば、すぐに研修を実施しています。そこに事例研究なども合わせて、今後とも社会保険労務士全体の能力アップを図っていくつもりです。

法科大学院がスタートしましたが、その影響についてはどのようにお考えですか。

大槻 法科大学院ができ、法曹人口が増える。それはそれで結構ですが、法律の番人のような弁護士ばかりを大量につくるのではなく、労務や税など専門性を有する弁護士を養成する法科大学院として機能してほしいと思います。中京大学法科大学院では、橋詰洋三院長が社会保険労務士が入学できる仕組みをつくられました。

今後、相談や指導などのいわゆる3号業務の重要性が相対的に増していくとすれば、マネジメントや交渉など多様な能力が必要になるものと思われます。資格試験の一部免除といったかたちでリンクする社会保険労務士の専門職大学院といった構想はお持ちですか。

大槻 私は以前から、そのような教育機関があってよいと思っています。そこで実務に役立つ、専門的な教育をしていただけるのであれば、私としては大いに歓迎

します。

専門職に関する世界的な議論で、日本の法律専門職を分かりやすく整理して、例えば労務弁護士のようかたちにしてはどうかという案が出ています。本格的な司法参入についてお考えをお聞かせください。

大槻 社会保険労務士によるADRにしても、どうしてもとまらず、あっせん打ち切りになった。法廷に持ち込まれるとき、ここからは裁判ですから、後は弁護士さんにお任せします、ということによいのか。そういったことを考えれば、将来の社会保険労務士の姿として、専門性を活かすかたちで裁判所における活動を認めていただきたいと思います。

法律専門職のあるべき関係性についてはいかがお考えですか。

大槻 今、それぞれ、「国民の利便性」を口にしながら、業務の拡大を求めています。その活動において、互いに「職域侵害だ」という縄張り争いの面がありはしないか。少なくとも国民からそう指摘されても仕方がないようなところがあることは否定できないでしょう。弁護士にしても、労働事件は基本の人権にかかわるから弁護士以外に任せられない、とされるが、そこに自己の職域確保という意図が働いていないか。本来、各土業の有益な連携が必要です。そのための第一歩は、それぞれの専門性をよく認識し、理解し合い、尊重することです。そこから初めて協働の関係、連携の関係が生まれる。そのためには、それぞれの資格者が自らの専門性を確立することが大前提です。

専門職大学院などを通じて、専門職間の情報交換、相互理解が進むことが望めますね。

大槻 各土業団体の連携は始まりつつあります。そのような日が遠からず到来

するのではないのでしょうか。何より、それが国民のためです。

社会保険労務士の役割について改めてお考えをうかがいたいと思います。

大槻 働く人の権利は、労働力を提供して対価を得ることですが、それだけではなく、社会保障制度によって、医療、年金、介護などの面で保護される権利を有し、また雇用や安全管理を求める権利もあります。今さら当然のことと思われるかもしれませんが、私は今、そこが大きく揺らいでいるように感じられます。企業が海外に進出して国内の産業が空洞化する。海外から労働力を入れる。リストラや廃業が当たり前になっている状況がありはしないか。企業経営者には責任ある人の使い方をさせていただかなければなりません。業界団体も適切な政策的対応を国に求めていただきたいと思います。国は、それに応える必要があり、働く国民の利益を考えた法整備を進めていただかなくてはなりません。また、事業主には、労働者の権利について認識を共有していただきたい。それによって経済社会が健全に発展していくのですから。われわれ社会保険労務士も、そのような社会の実現のため努力を続けてまいります。

全国社会保険労務士会連合会会長

大槻 哲也(おおつきてつや)

明治大学商学部卒業。1973年社会保険労務士事務所を開設。2003年社会保険労務士法人大槻経営労務管理事務所に改組。東京地方最低賃金審議会公益代表委員、中央職業能力開発協会人事・労務・能力開発分野専門委員、東京都社会保険労務士会会長、明治大学経営学部特別招聘教授等を歴任の上、2001年より現職。

[記事の参考ホームページ]

全国社会保険労務士会連合会ホームページ
<http://shakaihokenroumushi.jp/>

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

8 法律専門職の 役員が語る

～国民が望む法律サービスのあり方を求めて～