

人を大切にする社会へ



社 労

Sharoushi
Labor and Social Security Attorney

士



Road to your future.

「人を大切にする」
当たり前前のが、当たり前前であるように。

「人を大切にする企業にする」—
当たり前のはずなのに、
「理想論」と思われるようになったのはいつからだろう。

一人ひとりの心を大切にする職場になるように。
そして、この先、誰もが安心して働き暮らせる社会になるように。
私たち社労士は、そんな思いで「働く」に関する企業の様々な悩みに寄り添い、一緒に歩いてきました。

そして、これからもその姿勢は変わらない。
「人を大切にする企業」づくりから
「人を大切にする社会」の実現へ。

これが、私たち社労士の使命です。



S h a r o u s h i

Labor and Social Security Attorney

INDEX

History

社労士制度の原点	04
社労士制度の歩み	06

About Services

社労士とはどのような職業か	08
労務管理のトータルサポート	10
労働社会保険手続代行業務	12
紛争解決手続代理業務	13
年金相談業務	14
社労士診断認証制度	15

How to become a“Sharoushi”

社労士試験	16
登録・入会	17

Activity

～社会貢献への取り組み～

総合労働相談所	18
社労士会労働紛争解決センター	18
無料相談会・社労士会セミナーの開催	19
街角の年金相談センター	19
成年後見制度	20
学校教育	20
災害復興支援	20
労働条件審査	21
国際化への取り組み	22
Pick Up (社会保険労務士総合研究機構)	24
全国社会保険労務士政治連盟	25
有限会社エス・アール・サービス	26
全国社会保険労務士会連合会共済会	26
SR経営労務センター	26

Organization framework

組織体制	26
------	----

History

今なお生き続ける 先人たちの想い。

社労士の原点は、「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」（社労士法第1条）という先人たちの想いにあります。



戦後の産業・経済の著しい発展による 社会的ニーズの向上

戦後の復興期に合わせて日本の雇用・労働体制が確立されるとともに、社会保障制度の整備が急ピッチで進められました。これに伴い、多様化した中小企業の労務管理への対応及び社会保険に関する事務処理に専門的な知識・経験が必要とされるようになり、自然発生的にこれらの事務を専門的に行う職業が生まれました。

団体設立に向けた機運の高まり

一方で、これらの代行業務を請け負うにあたって著しく高額な報酬を求めたり、あるいは労働争議に不当に介入する者が現れ、「業者団体を結成し、自主的な規律の確立と資質の向上を図るべき」という機運が高まるようになりました。こうした流れを受け、「労務管理士」と「社会保険士」が誕生しました。

社労士法の制定

その後、「労務管理士」と「社会保険士」は広く認知され、社会における重要度も増していきました。そのような動きを受け、両制度を併せて法制化する動きが活発となり、1968年6月3日に「社労士法」が公布され、同年12月2日に施行されました。

「都道府県社会保険労務士会」・ 「全国社会保険労務士会連合会」の設置

法制定当時は、(社)日本労務管理士協会、(社)日本社会保険士会を中心に多数の類似小団体が併存していましたが、1978年5月、第1次法改正が行われ、社労士制度の法定団体として、都道府県ごとに「社会保険労務士会」が、そして社労士会の連合組織として「全国社会保険労務士会連合会」が設置されました。



社会保険労務士倫理綱領

社会保険労務士は、品位を保持し、常に人格の陶冶にはげみ、
旺盛なる責任感をもって誠実に職務を行い、
もって名誉と信用の高揚につとめなければならない。

社会保険労務士の義務と責任

- 1 品位の保持**
社会保険労務士は、
品位を保持し、信用を重んじ、
中立公正を旨とし、
良心と強い責任感のもとに
誠実に職務を遂行しなければならない。
- 2 知識の涵養**
社会保険労務士は、
公共的使命と職責の重要性を自覚し、
常に専門知識を涵養し理論と実務に
精通しなければならない。
- 3 信頼の高揚**
社会保険労務士は、
義務と責任を明確にして
契約を誠実に履行し、
依頼者の信頼に応えなければならない。
- 4 相互の信義**
社会保険労務士は、
相互にその立場を尊重し、
積極的に知識、技能、
情報の交流を図り、
いやしくも信義にもとる行為を
してはならない。
- 5 守秘義務**
社会保険労務士は、
職務上知り得た秘密を他に漏らし
又は盗用してはならない。
業を廃した後も守秘の責任を
もたなければならない。



History

「人を大切にする社会」の 実現に向けて—

1968年に創設された社労士制度は、
刻々と姿を変える時代のニーズに応えられるように様々な形で発展してきました。

1960

1962

「社会保険士制度」
法制化の動き出る

1968

**社会保険労務士法
公布 (6月3日)**

**社会保険労務士法
施行 (12月2日)**

1969

第1回社労士試験実施
(11月9日)
受験申込者数:23,705人
合格者数:2,045人

1970

1971

社労士の福利厚生事業として
共済会がスタート

1976

(社)全国社会保険労務士会発足
古井喜實氏が会長に就任



1977

全国社会保険労務士制度推進連盟
(現全国社会保険労務士政治連盟)
が発足

1978

全国社会保険労務士会連合会設立 (12月1日)
会長に中西實氏が就任、
名誉会長に古井喜實氏が就任

1979

社労士の会員徽章決まる



1980

1982

免許制から登録制へ移行

1983

移行登録の受付終了
最終的な人数:35,647人

1988

17都道府県において、
SR経営労務管理センター
(福祉協会)の母体団体が
設立・認可

社会保険労務士法制定
20周年記念式典を挙
(12月2日)



1990

1995

社労士賠償責任保険制度の発足

1998

日本労務管理研究センター設立
社会保険労務士法制定
30周年記念式典を挙
(12月2日)



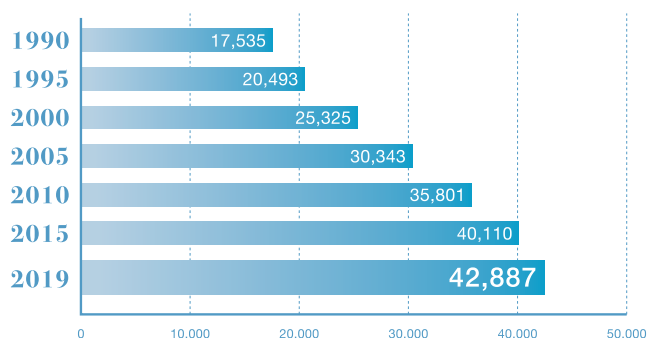
1999

連合会が社労士試験事務を受託
(試験センター設立)



登録即入会制度の開始

会員数の推移(各年度末)



2000

2003

- 土業初の電子認証局が設置、電子認証サービスの運用を開始

2007

年金加入者の年金記録漏れ問題が発覚

- 都道府県社労士会及び社労士事務所による無料年金相談会を開催
- 社会保険庁「臨時電話相談受付センター」業務に協力



特定社労士制度が設立

- 紛争解決手続代理業務が可能となる

- 社会保険労務士総合研究機構が設立

2008

- 社会保険労務士制度創設40周年記念式典を開催(6月29日)
- 社会保険労務士制度創設40周年記念国際シンポジウムを開催(6月30日)
- SRP認証制度(社会保険労務士個人情報保護事務所認証制度)の運用開始



2010

2010

- 日本年金機構からの委託を受け、街角の年金相談センター運営業務を開始

2011

東日本大震災が発生

- 無料電話窓口「社労士会復興支援ほっとライン」を開設
- 岩手・宮城・福島三県で出張無料相談「社労士会労働・年金相談ほっとキャラバン」を実施



2014

- 社会保険労務士制度創設45周年記念式典を開催(1月20日)
- 社会保険労務士制度創設45周年記念事業「東日本大震災復興支援講演会」を福島県において開催(3月13日)

2016

- SRP II 認証制度の運用を開始



2017

「働き方改革支援宣言」を決議

- 概ね50人以下の事業所を対象とした「労務診断ドック」事業を開始
- インドネシア共和国において、同国版社労士制度が本格導入

2018

- 健全なグローバル化と持続可能な社会の実現に向けた活動を推進するため、「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に署名
- 厚生労働省からの委託を受け、働き方改革推進支援センターを設置

社会保険労務士制度創設50周年記念事業

社労士制度は2018年に制度創設50周年を迎えました。これを記念して、連合会は2018年12月4日から6日の3日間にわたり、記念行事を開催しました。記念式典には天皇皇后両陛下(現上皇陛下上皇后陛下)のご臨席を賜り、全国から4,300人を超える社労士が参集しました。



12月4日
社会保険労務士制度創設50周年記念祝賀会
(帝国ホテル東京)



12月5日
社会保険労務士制度創設50周年記念式典
(東京国際フォーラム)



12月6日
国際社労士シンポジウム&日本の社労士制度に関する国際ラウンドテーブル
(国際連合大学)

About Services

働く人の 笑顔を支える 労働社会保険に関する 法律のエキスパート



社労士は、法律(社労士法)に基づいた 国家資格者です。

社労士の業務範囲はとても広く、決まりきった仕事はありません。
なぜなら、社労士がカバーしている
労働社会保険に関する法律の数が非常に多いからです。

- 労働基準法
- 雇用保険法
- 育児・介護休業法
- 健康保険法
- 厚生年金保険法
- 国民年金法
- 介護保険法
- ⋮
- etc.

その数、なんと55以上

まさに、企業の成長や働く人の
笑顔をサポートするエキスパートなのです。



Category of “Sharoushi Services”

1 一つひとつの企業に最適な
「いきいき働ける環境づくり」のご提案・運用支援

P10

2 従業員の採用から退職までの
労働社会保険に関する様々な手続きの代行

P12

3 職場のトラブルの未然防止、
トラブルの円満解決

P13

4 年金の相談・手続きの代行

P14

社労士に業務を依頼することの Merit

Merit.1

魅力ある企業づくり

豊富な業務知識や現場経験をもとに、多くの他社事例を踏まえた実務的な改善策を提供。
「働きやすさ」で企業価値がはかられる現代に対応した“魅力ある企業づくり”が可能です。

Merit.3

省力化・効率化

「働く」に関するあらゆる業務をトータルサポート。
事業主はそれ以外の業務に専念することができ、省力化・効率化にもつながります。

Merit.2

高い専門性

労働社会保険の法律に幅広く精通しているため、法改正の場合も都度、正確で迅速な対応が可能です。

Merit.4

リスク回避

労働環境の定期的なチェックや就業規則の整備等により、職場のトラブルを未然に防ぐほか、万が一発生した後も「話し合い」での解決に向けたサポートを受けることができます。



一人ひとりに最適な働き方をデザイン&サポート 社労士の強みは、 「誰よりも“働く”現場を知っていること」。

働き方が多様化し、今や企業規模ではなく「働きがい」「働きやすさ」で企業価値がはかれる時代です。
しかし、最適な労働環境を自社で検討し、導入することは容易ではありません。

社労士は、お客様と直接お会いしながら、豊富な現場経験を基に
各企業に最適な解決策のご提案から導入まで一括してサポート。
「ずっとここで働きたい」と思える魅力ある企業づくりを支援します。

Voice

お困りではありませんか？

- 働き方改革への対応方法がわからない
(時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務、
同一労働同一賃金への対応 etc.)
- 人手不足をなんとかしたい
- テレワーク、変形労働時間制、副業、クラウドシステムetc.
聞いたことはあるが導入方法がわからない
- 高齢者、障害者の活用、処遇は？
- 働き方の多様化で、雇用管理も複雑になった
- セクハラ・パワハラ・メンヘル対策はどうしたら？
- 法律改正のニュースを見ても、
改正内容や対応の要否がわからない
- 昔作った諸規程が今もそのまま…

etc.

Support from “Sharoushi”

- 就業規則・賃金規程・退職金規程ほか
各種規程・規則の作成、改訂・運用
- 労使協定締結
- 雇用契約書、労働条件通知書、辞令、
その他社内人事書式の作成
- 人事・賃金制度ほか各種社内制度設計及び運用
- 時間・場所にとらわれない働き方の提案、
制度設計及び運用
- 様々な雇用形態の提案、制度設計及び運用
- メンタルヘルス・ハラスメント対応、研修講師
- 人材採用に関する総合支援
- ワーク・ライフ・バランス推進支援
- 高齢者、障害者活用推進支援
- 法改正情報の提供、対応支援
- 内部監査に関するアドバイス

etc.

様々な業界の特性に合わせた労務管理

社労士は、様々な業界、職種の労務管理に対応しています。
 例えば、医療業界で、医療現場の労務管理に特化した知識を持つ社労士が
 「医療労務コンサルタント」*として全国で活躍しています。
 そのほか、介護、保育、外国人雇用管理など様々な分野において、
 関係省庁、関係団体と連携しながら労働環境の改善に向けて取り組んでいます。
 *登録商標第5679527号

Support from “Sharoushi”

医療業界

- 医師の健康に配慮した相談体制・就業措置により早期離職防止
- 医療労働時間短縮計画に向けた業務改善提案と規程類の整備
- 採用後、定着に向けて働きやすい勤務形態の導入提案

保育業界

- ベテラン保育士の経験を活用するため定年後の雇用継続や定年延長等の仕組みの導入支援
- 保育士の復職支援（適正な人材配置等）
- 保育施設等に対し、育児・介護中の保育士に対応した短時間勤務制度の導入支援

介護業界

- 「働き方改革」、「人材確保定着」に向けて、66歳定年延長や職務限定社員を提案
- 「処遇改善加算」取得とそれを契機とした賞与制度及び人事考課制度の導入
- 年次有給休暇時季指定に対応したシフト整備と柔軟な働き方の提案

外国人雇用管理

- ラマダンの時期での熱中症に配慮する一方、職場内での理解を図るための職場環境及び規程類の整備
- 会話でのコミュニケーションは可能だが文書での理解が難しい外国人労働者に向けた読み聞かせスピードや、実際の仕事のジェスチャーなどのマニュアル・研修方法の整備

社労士の秘密保持義務・守秘義務

社労士による個人情報の取扱いは、社労士法第21条（秘密を守る義務）及び第27条の2（開業社労士の使用者等の秘密を守る義務）において守秘義務が課され、さらに職業倫理の遵守という観点からも適正に取り扱われていることが求められています。また、社労士事務所が特定個人情報及び個人情報を適切に取り扱っていることを証明するた

めの制度として、「SRP II 認証制度」が設けられています。本制度は、連合会が実施するマイナンバー制度及び改正個人情報保護法に対応した個人情報保護認証制度で、連合会の認証基準と審査によって、個人情報を適切に取り扱っていると判断された事務所は、SRP II マークとともに認証番号が付与されます。



労働社会保険に関する 複雑な手続きを社労士が代行— 企業の業務効率・ コストダウン化をサポートします。

毎月の給与計算、毎年の労働保険の年度更新・社会保険の算定基礎届、
随時発生する入退社手続等の事務は、毎回かなりの時間と労力がかかります。
これらの業務を社労士にアウトソーシングすることで、
企業の業務効率の向上を図ることができます。

また、労働社会保険の専門家であるため、
最新の法改正に対応した正確で迅速な手続を行います。

お困りではありませんか？

- 従業員の入社、退社に関する手続が負担
 - 従業員が産休・育休する際、
どのような手続が必要かわからない
 - 従業員が介護・病気・けがで休む
 - 電子申請義務化への対応が難しい
 - 給与計算業務に精通した従業員がない
 - ルーティンワークで時間を取られる
 - 法改正が頻繁で、都度手続書類が変わっている
- etc.

Support from “Sharoushi”

労働社会保険手続

- 労働保険の年度更新事務及び申告手続代行
 - 社会保険の算定事務及び申請代行
 - 入社・退職・結婚・出産・介護・病気・けがの際に
必要な社会保険（健康保険、厚生年金）、
労働保険（雇用保険、労災保険）に関する手続・申請代行
- etc.

給与計算

- 月次・賞与の給与計算・賃金制度の構築
 - 勤怠管理及び制度の構築
- etc.





職場のトラブルの未然防止&円満解決サポート

職場のトラブルは 当事者の心身に 大きな負担となります。

働き方の多様化により、労使の関係は事業主と個々の労働者の関係になってきました。
それとともに、職場のトラブルが増加。
社労士はトラブルを未然に防ぎ、発生してしまったトラブルを円満に解決します。

ADRと特定社労士

特定社労士とは「厚生労働省令で定める研修」を修了し、「紛争解決手続代理業務試験」に合格した後、その旨を連合会に備える社会保険労務士名簿に付記した社労士を指します。

職場のトラブルが発生したとき、真っ先に思い浮かべるのが裁判です。

裁判外紛争解決手続(ADR)は、裁判より迅速で、費用も安く、勝敗ではなくあっせんにより当事者間の和解を目指します。
特定社労士は、紛争解決手続代理業務として、社労士会労働紛争解決センター(P18参照)または都道府県労働局が行う裁判外紛争解決手続(ADR)の手続きの中で、事業主や労働者の相談に応じ、
和解交渉の代理や和解契約締結の代理などを行うことにより、トラブルの解決をサポートしています。

Colum

社労士は補佐人として 弁護士とともに 出廷・陳述が可能です

社労士は補佐人として、労働社会保険に関する行政訴訟の場面や、個別労働関係紛争に関する民事訴訟の場面で、
弁護士とともに裁判所に出頭し、陳述することができます。





人生100年時代も、 一人ひとりが安心して暮らせる ライフプランづくりをサポートします。

日本は「国民皆年金」として、原則、全ての国民が公的年金制度に加入することになっていますが、公的年金制度は制度改正のたびに複雑になっています。また、「老齢年金」以外の「障害年金」や「遺族年金」のことは、意外と知られていないのではないのでしょうか。年金のことを「知らない」、「分からない」といった理由で、本来受けられるはずの年金を受けられないこともあります。

社労士は、「公的年金に関する唯一の国家資格者」として複雑な年金制度をどなたにも分かりやすくご説明するだけでなく、各種事務手続きのお手伝いも行うワンストップサービスを提供しています。

Voice

お困りではありませんか？

- 加入期間が短いので年金がもらえるか不安
 - 障害年金や遺族年金は、どのような時にもらえるのか？
 - 自分の年金額はいくらかわからない
 - 名前や住所が変わった場合は？
 - 年金請求書の書き方がわからない
 - 働きながら年金は受けられる？また、退職するとどうなる？
- etc.

Support from “Sharoushi”

- 年金制度に関する相談
 - 年金の見込額の確認
 - 年金の加入期間、受給資格期間などの確認
 - 年金支払金額の照会
 - 年金請求書、各種再交付申請書等の作成・提出
- etc.

社労士に相談したい時は

都道府県社労士会

全国47都道府県に設置されている都道府県社労士会にお問い合わせください。また、各会のホームページで社労士を検索することができます。

無料相談窓口 社労士が相談員として対応

総合労働相談所・
社労士会労働紛争解決センター
(面談による相談受付)

[受付時間] 地域によって異なります。※通話料有料
[TEL]

0570-064-794

※お近くの都道府県社労士会に繋がります。

職場のトラブル相談ダイヤル
(電話による相談受付)

[受付時間] 11:00~14:00(平日) ※通話料有料
[TEL]

0570-07-4864

社労士診断認証制度

労働社会保険諸法令の遵守や職場環境の改善に積極的に取り組み、
企業経営の健全化を進める企業を社労士が診断・認証する制度です。

安心で信頼性の高い企業情報を連合会が運営するサイトに掲載し、
「人を大切にする」企業であることを広く社会にアピールすることができます。

「社労士診断認証制度」では、以下の3つのマークを付与します。



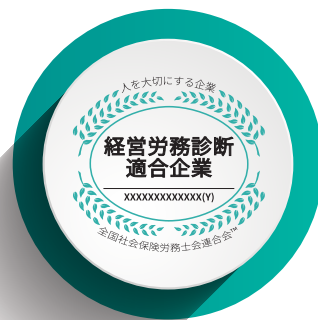
職場環境改善 宣言企業

職場環境改善に一層力を入れることを
宣言した企業



経営労務診断 実施企業

「経営労務診断基準」※に基づき
社労士の確認を受けた企業



経営労務診断 適合企業

「経営労務診断基準」※に基づき
社労士の診断・確認を受け必須項目の
全てが適正と認められた企業

※「経営労務診断基準」とは、労働時間管理は適正か、年次有給休暇の付与は適法かなど、
労働社会保険の各法律を遵守しているかを社労士が確認するための基準(リスト)です。

詳しくは

経営労務診断のひろば

検索

<https://www.sr-shindan.jp>



How to become a "Sharoushi"

社労士になるには

社労士になるには、社労士試験に合格し、原則として2年間の労働社会保険諸法令に関する実務経験を有する者が、連合会に備える社労士名簿に登録するとともに都道府県社労士会への入会手続を行うことが必要です。

STEP 1

社労士試験

社労士試験は、連合会が厚生労働大臣の委託を受けて年1回実施しています。社労士試験を受験するためには、受験資格が必要です。受験資格は、主に 1.学歴、 2.実務経験、 3.厚生労働大臣の認めた国家試験合格の3つに分けられます。

試験科目

- 労働基準法及び労働安全衛生法
- 労働者災害補償保険法(労働保険の保険料徴収等に関する法律を含む。)
- 雇用保険法(労働保険の保険料の徴収等に関する法律を含む。)
- 労務管理その他の労働に関する一般常識
- 社会保険に関する一般常識
- 健康保険法
- 厚生年金保険法
- 国民年金法



STEP 2

登録・入会の流れ

登録申請書を入会予定の都道府県社労士会を経由して連合会に提出します。

登録要件 2年以上の実務経験(試験前後不問)または事務指定講習修了

社労士会への入会

社労士法第25条の29において、登録の際に都道府県の社労士会の会員となること(入会すること)が規定されています。入会に必要な書類等(入会金・年会費の額、納付方法及び顔写真の添付枚数等を含む。)については、登録申請書の提出先である社労士会にあらかじめご確認ください。

実務経験について

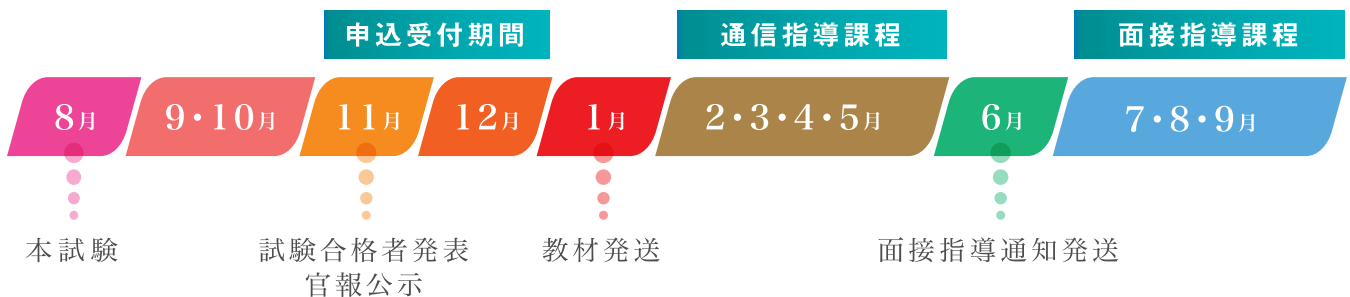
社労士試験に合格された方は、社労士となるための資格要件として、「労働社会保険諸法令事務について2年以上の実務経験」又は「厚生労働大臣がこれと同等以上の経験を有すると認めるものであること」が必要とされています。

事務指定講習

実務経験を満たしていない場合は、連合会が実施する「労働社会保険諸法令関係事務指定講習」を受講し、これを修了する必要があります。この講習は、社労士法第3条第1項(資格)の規定に基づき、社労士となるための資格として、国家試験合格等に加え、当連合会が厚生労働大臣の認定を受けて「2年以上の実務経験」に代わる資格要件を満たすために実施されています。



事務指定講習の流れ



通信指導課程 教材によって自己学習し、郵便により添削指導を行います。

面接指導課程 講習科目8科目について、講義方法により4日間(1科目3時間)行います。



Activity

全ての人のために、頼れる存在であること。

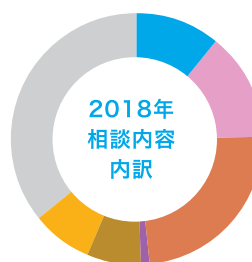
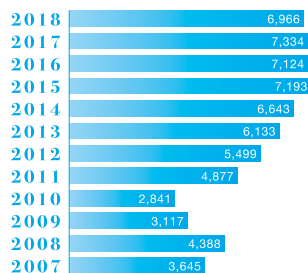
私たちは企業や事業主・労働者だけでなく、地域や社会に向けた貢献活動を積極的に行っています。

総合労働相談所

～職場の悩みを対面で相談～

「総合労働相談所」は、職場での様々な悩みを対面でご相談に応じる無料相談窓口です。全国47都道府県の社労士会も相談所を設置しており、実務経験豊富な社労士がご相談に応じています。

総合労働相談所の対応実績



- 2018年相談内容内訳
- 賃金・退職金問題…11%
 - 退職・解雇等…14%
 - 労務管理…24%
 - 募集・採用…1%
 - パワハラ・セクハラ…7%
 - 安全衛生・労災…8%
 - その他…36%

社労士会労働紛争解決センター

～裁判以外の方法で職場のトラブル解決をお手伝い～

「社労士会労働紛争解決センター」(以下「解決センター」という。)は、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律(ADR法)」に基づく法務大臣の認証と、社労士法に

基づく厚生労働大臣の指定を受けて、労働条件やその他労働関係についての個々の事業主と従業員との間の労働に関するトラブル(「個別労働関係紛争」という。)を「あっせん」

という手続により、円満解決を図る機関です。解決センターは全国45の都道府県社労士会に設置されています。

あっせんとは

裁判によらず、当事者である事業主の方と従業員の方それぞれの意見を別々に伺ったうえで、解決センターのあっせん委員が適切な和解案をご提案し、話し合いをもって和解を目指すものです。

あっせんの特徴

簡易に
解決

迅速に
解決

安価で
解決

無料相談会・社労士会セミナーの開催

各都道府県社労士会では、「働く」や「年金」に関する無料相談会を積極的に開催し、社労士が相談員として対応しています。また、労働社会保険や労務管理に関するタイムリーなテーマを取り上げたセミナーを開催し、事業主や人事労務担当者の方の疑問にお答えしています。



街角の年金相談センター

～身近に顔と顔が見える安心、そして、信頼～

私たち社労士は、公的年金に関する唯一の国家資格者として国民の皆様の権利を守り、公的年金制度への信頼回復を図るため「自主自立の立場」での活動を展開し、政府の各種取組みにも積極的に協力しています。

都道府県社労士会では、2007年の年金記録問題発生以前から、年金相談センターを開設し、社労士が窓口での相談や出張街頭相談会を行ってきました。

また連合会では、2010年から日本年金機構からの委託を受け「街角の年金相談センター」の運営を開始し、社会保険のみならず労働保険にも精通した、社労士の新たな視点を取り入れた“対面相談”による親切丁寧な説明に心がけてサービスを提供しています。

センター：51ヶ所、オフィス：29ヶ所を運営（2019年度現在）



**年金の
専門家である
社労士をはじめ、
経験豊富な職員が
丁寧に対応**

**駅近、
ショッピング
センター内など
便利な立地**

「あっせん」による解決の流れ

STEP.1 電話

まずお気軽にお電話ください。
個人情報・プライバシーは厳守いたします。

STEP.2 対面相談

あなたのお悩みや置かれている状況を、
社労士が親身になってお聞きします。

STEP.3 あっせん

事業主と従業員の双方から個別にお話をお聞きし、
納得できる和解案をご提示します。

対面相談やあっせんを希望する方 **0570-064-794**

※お近くの都道府県社労士会につながります。
(一部地域を除き予約制の対面相談)
※通話料は有料です。

相談無料

成年後見制度

～認知症や知的障がい、
精神障がいの方々が安心して
暮らせるように～

認知症や知的障がい、精神障がいなどにより、判断能力が不十分な方は、自分の財産管理や生活にかかわる契約を行うことが困難であったり、悪徳商法の被害にあう恐れもあります。成年後見制度はこのような方が安心して暮らせるように、後見人等(保佐人・補助人含む。)が、ご本人の財産や生活を支援・保護する制度です。

社労士に後見人等(保佐人・補助人含む。)を 依頼することのMerit

Merit.1 年金制度に精通しています

年金制度に精通した社労士であるからこそ、被後見人等の生活に欠かさない年金請求などの手続きや、加入記録漏れのチェック、受給漏れ年金の対応等が可能です。

Merit.2 介護保険・医療保険の手続きを通じて安心を支えます

社労士は、社会保障制度に関する専門性を活かし、介護保険サービスや医療保険の諸手続きを通じ、被後見人等の権利擁護に貢献します。

Merit.3 専門の研修によって能力が担保されています

全国の社労士会で研修を実施しており、社会保障制度の知識だけでなく、成年後見人制度に関する能力も担保されています。

学校教育

～小・中・高校・大学へ出張授業を実施～

学校教育支援を通じて子どもたちに「社会保障の必要性」及び「働くことの意義」を伝えることを目的として、都道府県社労士会では社労士が小・中・高校・大学・養護支援学校等へ出張授業を実施しています。

授業では、「知っておきたい働くときの基礎知識 ～社会に出る君たちへ～」(連合会作成)のほか、各々の社労士が作成した教材を用いて、将来働く時に必要な知識を楽しみながら身につけてもらえるよう工夫しています。

教育教材

「知っておきたい働くときの基礎知識
～社会に出る君たちへ～」



授業の一例

- 1 会社で働くということ
- 2 いろいろある働き方
- 3 給与明細をよく見てみよう
- 4 入社の前に確認しておこう
- 5 会社を休みたいとき
- 6 職場でトラブルがあったとき
- 7 病気やけがで病院に行ったとき
- 8 職場や通勤中にけがをしたとき
- 9 失業したり退職したりしたとき
- 10 年をとったときの生活は?
- 11 困ったときの相談先

学校教育事業実績 受講者数(人)	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
	55,649	53,353	58,732	61,033	62,642

災害復興支援

～社労士の知識と経験を有効かつ機能的に生かした
災害復興支援活動を展開～

支援活動の一例

- 義援金の募集・配賦
- 労働社会保険に関する無料電話相談窓口の開設
- 労働社会保険に関する無料対面相談の実施
- 行政機関等が行う相談会等への派遣協力



【東日本大震災発生時】
復興支援ほっとライン開設

相談
受付件数

694

労働・年金相談ほっとキャラバン実施

岩手県 [相談回数: 22回] [相談件数: 230件]
宮城県 [相談回数: 33回] [相談件数: 146件]
福島県 [相談回数: 25回] [相談件数: 90件]

労働条件審査

～地方自治体の事業を受託した企業の労働条件確保を支援～

労働条件審査とは

地方自治体の業務を代行する指定管理者や、国や地方自治体の事業等を受託した企業について、労働社会保険諸法令に基づく規程類の整備状況を確認するとともに、法令が遵守され、適正な職場環境が維持されているかどうかを確認するものです。全国の都道府県社労士会で同審査業務を請け負っています。

導入目的例

- 労働基準法をはじめとした労働社会保険諸法令に反する企業への業務委託防止のため
- 指定管理者制度の導入に対する議会や評価委員会等での答申対応のため
- 住民から寄せられるサービス低下等の意見に対する確認・対策のため

社労士が労働条件審査を担う意義

1 労務管理と労働社会保険諸法令に精通しています

労務管理と労働社会保険諸法令に精通した社労士であるからこそ、顕在・潜在の別を問わず問題を指摘し、事業主が自ら改善していくための解決策を提示することができます。

2 企業経営の3要素の一つである「人」に特化したコンサルティング業務を行います

社労士は、企業経営の3要素の一つである「人」について、労働者がいきいきと働き、職場の生産性を高め、企業の業績を直接的に高めるための助言・指導を行うことができます。

審査の流れ

打ち合わせによる審査内容の決定

- 打ち合せ事項
- 審査の目的(なぜ審査を行うのか)
 - 審査の範囲、内容(どの項目をどの程度審査するか)
 - 報告書の要件(いつまでにどのような報告書が必要か)
 - 審査終了後の改善提案等のアフターフォローの必要性

審査の実施

「法令違反」等の改善・是正に向けた審査

- 書類審査(規程類・帳簿書類の審査)
就業規則などの規程類、賃金台帳などの帳簿書類の内容を審査し、法令上の問題点を洗い出します。
- ヒアリング
従業員からお話を伺い、職場の実態が規程類・帳簿書類の内容のとおりかどうか、確認します。

公共サービスの質の向上に向けた審査

- 従業員意識調査
良質な公共サービスを提供できる職場環境にあるかどうか、調査票を用いて確認します。

審査結果報告書の提出

- 「審査報告書」による審査結果報告
審査結果を分かりやすく記載。
問題点の改善・是正に活用いただけます。
- 「意見書」による労務管理上の提案
職場における従業員満足度を高め、
公共サービスの質の向上を図るための方策を提案します。

internationalize

国内外から必要とされる “Sharoushi”を目指して

現在、政治・経済・文化など、様々な場面において、従来の国家・地域の垣根を越えて、地球規模で資本や情報のやり取りが行われる、いわゆる「グローバル化」が急速に進んでいます。

一方で、国外では世界人口の半分を占める約30億人が未だに有効な社会保障制度のサービスを受けられていないのが現状です。社労士は、これまで日本国内における労働社会保障制度の適切な運用、円滑な実施、安定した運営において、重要な役割を担ってきました。

連合会では、2008年の社労士制度創設40周年記念国際シンポジウムにおいて、社労士制度の有用性を日本から世界各国に宣伝し、普及させていくことにより、社労士の地位向上に資するため、国際活動を推進する意思として「国際活動推進宣言」を表明し、社労士制度国際化事業を本格的にスタートさせました。

現在では、国際労働機関（ILO）、国際協力機構（JICA）等の国際機関や各国の大使館といった関係機関と連携して社労士制度の国際化や導入支援に取り組んでいます。

また、国内では外国人就労者の増加を受け、外国人就労者の処遇面だけでなく、文化や習慣の違いに配慮した就労環境の構築支援が重要課題として挙がっています。今後、益々の増加が期待される外国人材の受入れについても、労務管理の専門家として企業への支援を図るよう注力しています。

インドネシア

2014年に国民皆保険化・皆年金化されたインドネシアにおいては、社会保障制度実施機関としてBPJS雇用（労働保険・年金実施機関）、BPJS健康（健康保険実施機関）が設立されています。連合会では両機関や政府機関への現地調査や幹部訪日研修等を通じて、社労士制度の有用性を広めていき、社労士制度の導入がJICAのプロジェクトへと発展していきま



した。2017年には、BPJS雇用版社労士「プリサイ」とBPJS健康版社労士「カデルJKN」が本格導入され、BPJS雇用と連合会との間で継続的で友好的な協力の枠組みの提供を盛り込んだ包括的な合意書を締結しました。

日本における外国人就労についても、駐日インドネシア大使館と意見交換を実施するなど、国外に向けた社労士制度の普及と国内における社労士の有用性の両面から幅広い意見交換を行っています。

韓国

社労士制度を参考にする「公認労務士制度」が1984年に創設されて以来、韓国公認労務士会と交流を深め、2007年には、双方の発展に資するため、「社会保険労務士・公認労務士制度に関する情報交換、調査、研究」等からなる交流協定書を締結しました。この他、大韓民国大使館へのセミナー講師派遣や韓国勤労福祉団体の調査支援等を実施するなど幅広く交流を行っています。



中国

2011年の中国人力資源和社会保障部（日本の厚生労働省に相当）との訪中交流を通じ、JICAのプロジェクトへの実施協力へと発展し、人力資源和社会保障部や全国人民代表大会等への講義等を通して、意見交換を行っています。



国連グローバル・コンパクト（UNGC）に署名

UNGCとは、企業や団体が、自発的に人権、労働基準、環境、腐敗防止の4分野10の原則を支持・実践しつつ経営・運営にあたることを国連に約束するプログラムです。連合会は、2018年4月に、日本の士業団体として初めてUNGCに署名し、その日本の組織「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）」に加入しました。

国際社会保障協会（ISSA）に準会員として加盟

ISSAとは、ILOの後援により、1927年に設立された世界の社会保障機関を会員とする非営利の国際組織です（150を超える国と地域の社会保障分野を担う政府機関、中央機関等320以上の加盟機関が会員）。連合会は、2020年4月から準会員として加盟しています。



国際労働機関 (ILO)

社労士制度の国際化に向けて、労協協調、社会保障等の推進を目的とする国際機関として唯一の政労使三者構成機関であるILO(本部はスイス・ジュネーブ)と連携し、2018年12月には、ILOとの共催により、「国際社労士シンポジウム(日本を含む5か国参加)」及び「日本の社労士制度に関する国際ラウンドテーブル(日本含む8か国参加)」を実施しました。2020年3月には、ILOとの間で社労士と同種の制度の導入を促進する覚書を締結しました。



スペイン、イタリア、ルーマニア

ILOからの情報提供を受けて、2017年にスペインにおける社労士類似制度(グラデュアド・ソシアル)に関する現地調査を実施しました。これを受けて、2018年5月には、フランスで開催されたヨーロッパ労働専門職大会及びイタリア労働協議会主催の労働フェスティバルへ連合会が初招待され、イタリア、ルーマニアにも社労士の類似制度があることが確認され、ヨーロッパへも関係が広がっています。



ベトナム

2013年から駐日ベトナム大使館を通じた交流事業を開始し、ベトナムの労働問題や日本の社労士制度について意見交換を行い、2019年には現地調査を実施しました。また、日本における外国人就労についても、駐日ベトナム大使館と意見交換を実施するなど、交流が深まってきています。



世界労働専門家協会の創設

2019年6月、イタリア労働コンサルタント全国協議会主催の労働フェスティバルにおいて、6か国の社労士類似団体で構成される「世界労働専門家協会」が創設されました。

加盟団体

日本 全国社会保険労務士会連合会
 イタリア 労働コンサルタント全国協議会
 ルーマニア 労働法専門家全国連合会

スペイン グラデュアド・ソシアル・スペイン全国協議会

韓国 韓国公認労務士会

カナダ 人材資源公認専門家協会
 ※ブリティッシュコロンビア州・ユーコン州

Pick UP!

社会保険労務士総合研究機構

～社労士制度及び社労士業務に関する総合的なシンクタンク～

社労士総合研究機構は、
人事労務管理や労働社会保険諸法令に関する調査・研究に特化したシンクタンクです。
専門シンクタンクとしての特性を活かし、社労士制度、社労士業務に関する内外の情勢等について
総合的な調査・研究・政策の提言を行い、
企業の発展や従業員の福祉の向上に寄与することを目的としています。

研究プロジェクト

社労士総合研究機構における研究プロジェクトの成果は、冊子のほか、連合会HPにおいても公開しています。また、プロジェクトとして、研究会の開催等を行っています。



直近の主な研究プロジェクト

- 社労士による労働CSR推進プロジェクト
- 社労士社会政策研究会の開催
労働法制、労務管理や年金等の社会保障に関連する研究成果を発表し、会員間で共有する機会として開催します(年1回)
- 社労士研究助成制度の運営
研究費の助成希望者を募集し、選考を通過した研究について、一定の要件を満たしたものについて研究助成費を支払う制度です(年度毎)
- 公的年金制度及びその周辺知識に関する研修の実施



公的年金制度及び その周辺知識に関する研修の実施

年金制度の現状・課題や制度理念・意義・役割をはじめ、個人への将来生活設計・老後所得保障に関するアドバイスや、企業年金制度とそれに付随する従業員教育などに必要となる知識・実務能力の向上を図る研修。修了者には「高度年金・将来設計コンサルタント」※の称号が付与されます。

※登録商標第5933395号



- ### 大学との提携
- 明治大学社会人講座「リバティアカデミー」の開催後援
 - 明治大学大学院(経営学研究科)への社労士の入学推薦

全国社会保険労務士政治連盟

社労士政治連盟は、社労士の社会的・経済的地位の向上と社労士制度の発展を図るために必要な政治活動を行うことを目的として、都道府県ごとに設立された都道府県社労士政治連盟と、その連合体である全国社労士政治連盟が共同で活動しています。特に、社労士法は議員立法で成立した法律であることから、社労士制度の改善のための社労士法改正において、社労士政治連盟は大変重要な役割を果たしてきました。

社労士政治連盟の主な活動内容

国政選挙時における支援

国会議員の政治活動に対する支援

社労士議員懇談会を通じた活動

今までの社労士法改正の概要

第1次法改正

1978年5月20日公布 1978年9月1日施行

- 提出代行業務の追加
- 社労士会の設立等
- 連合会の設立等
- 社労士会及び連合会の行政機関への協力

第2次法改正

1981年6月2日公布 1982年4月1日施行

- 社労士の職責の明確化
- 提出代行事務の範囲の拡大
- 社労士となる資格の要件の整備
- 団体登録制への移行
- 社労士の権利及び義務
- 懲戒
- 社労士会及び連合会の事務の範囲の拡大等

第3次法改正

1986年5月23日公布 1986年10月1日施行

- 事務代理の新設
- 勤務社労士に関する規定の整備
- 研修

第4次法改正

1993年6月14日公布 1994年4月1日施行

- 職務内容の明確化
- 登録即入会制への移行

第5次法改正

1998年5月6日公布 1998年10月1日施行

- 社労士試験の試験事務の連合会への委託等
- 社労士制度の充実

第6次法改正

2002年11月27日公布 2003年4月1日施行

- 社労士の業務の見直し
- 社労士試験の受験資格の緩和
- 登録事項の整備等
- 社労士の権利及び義務に関する規定の整備
- 監督
- 社労士法人制度の創設
- 社労士会及び連合会の会則の記載事項の整備
- 法人制度設立に伴う罰則の整備

第7次法改正

2005年6月17日公布
2006年3月1日及び2007年4月1日施行

- 紛争解決手続代理業務の拡大
- 紛争解決手続代理業務に係る研修及び試験
- 労働争議不介入規定(法第23条)の削除
- 社労士法人に関する規定の整備

第8次法改正

2014年11月21日公布
2015年4月1日及び2016年1月1日施行

- 個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続における紛争の目的の価額の上限額の引上げ
- 補佐人制度の創設
- 社員が1人の社労士法人

有限会社エス・アール・サービス

「社会保険労務士賠償責任保険」を主に取り扱う代理店です。万が一、社労士がお客様に損害を与えてしまった場合の損害賠償保険を取り扱っています。賠償は社労士業務、特定社労士業務のほか、名誉棄損や事務組合担保、個人情報漏えいについても特約加入として対応しています。

全国社会保険労務士会連合会共済会

社労士への福利厚生事業として、死亡時や休業・療養時の補償を行う福祉共済や老後の年金共済を取り扱っております。

SR経営労務センター

中小企業の事業主と社労士で構成され、厚生労働大臣の認可を受けた「労働保険事務組合」です。労働保険事務組合とは、中小企業の事業主などの労働保険（労災保険・雇用保険）の事務手続きの負担を軽減するために、それらの事務手続きの代理などを行う団体です。

Organization framework

組織体制

社労士の組織は、全国単位に設立される「全国社会保険労務士会連合会」と、都道府県単位に設立される「都道府県社会保険労務士会」で構成されています。いずれも厚生労働大臣の認可を受けた法定団体です。

全国社会保険労務士会連合会

[設立年月日] 1978年12月1日
 [所在地] 東京都中央区日本橋本石町3-2-12
 社会保険労務士会館
 [URL] <https://www.shakaihokenroumushi.jp/>



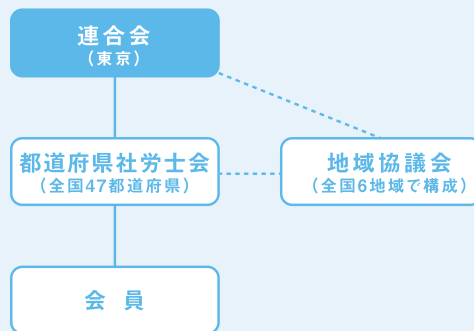
目的

社労士の会員の品位を保持し、その資質の向上と業務の改善進歩を図るため、都道府県の社労士会及びその会員の指導及び連絡に関する事務並びに社会保険労務士の登録に関する事務を行うほか社労士試験及び紛争解決手続代理業務試験の実施に関する事務を行うこと。



事業内容

- 社労士の業務に関する研修
- 社労士の登録及び社労士法人の届出に関する事務
- 調査研究
- 社労士制度の普及宣伝
- 関係行政機関等と協力・連絡
- 会報の発行
- 社労士会及びその会員への勧告又は指導
- 福利厚生
- 社労士試験の実施に関する事務
- 紛争解決手続代理業務試験の実施に関する事務
- 試験免除等の講習
- 資格審査会の設置・運営
- 社労士の電子申請に関する業務
- 認証個別労働関係紛争解決手続の業務



都道府県社会保険労務士会

[所在地及び連絡先]
<https://www.shakaihokenroumushi.jp/tabid/238/Default.aspx>



