

社労士未来戦略シナリオ2030報告書～未来を起点に社労士業務を構想する～

- 全国社会保険労務士会連合会ではプロジェクトを設置し、シナリオプランニングを用いて、起こりうる未来（世界観）を複数描いたうえで、それぞれの未来で求められる社労士業務、制度の検討を行うこととしました。
- 複数の未来（世界観）を描くにあたり、まず、すべての未来においてベースとなる「ベースシナリオ」を作成しました。
- ベースシナリオは、社労士制度に影響度が高く確実性も高い外部環境要因である「少子高齢化」と「デジタル技術の発達、定着」の2つに着目し、以下のとおり整理しました。

すべての未来（世界観）の前提となるベースシナリオ

(1) 少子高齢化の影響

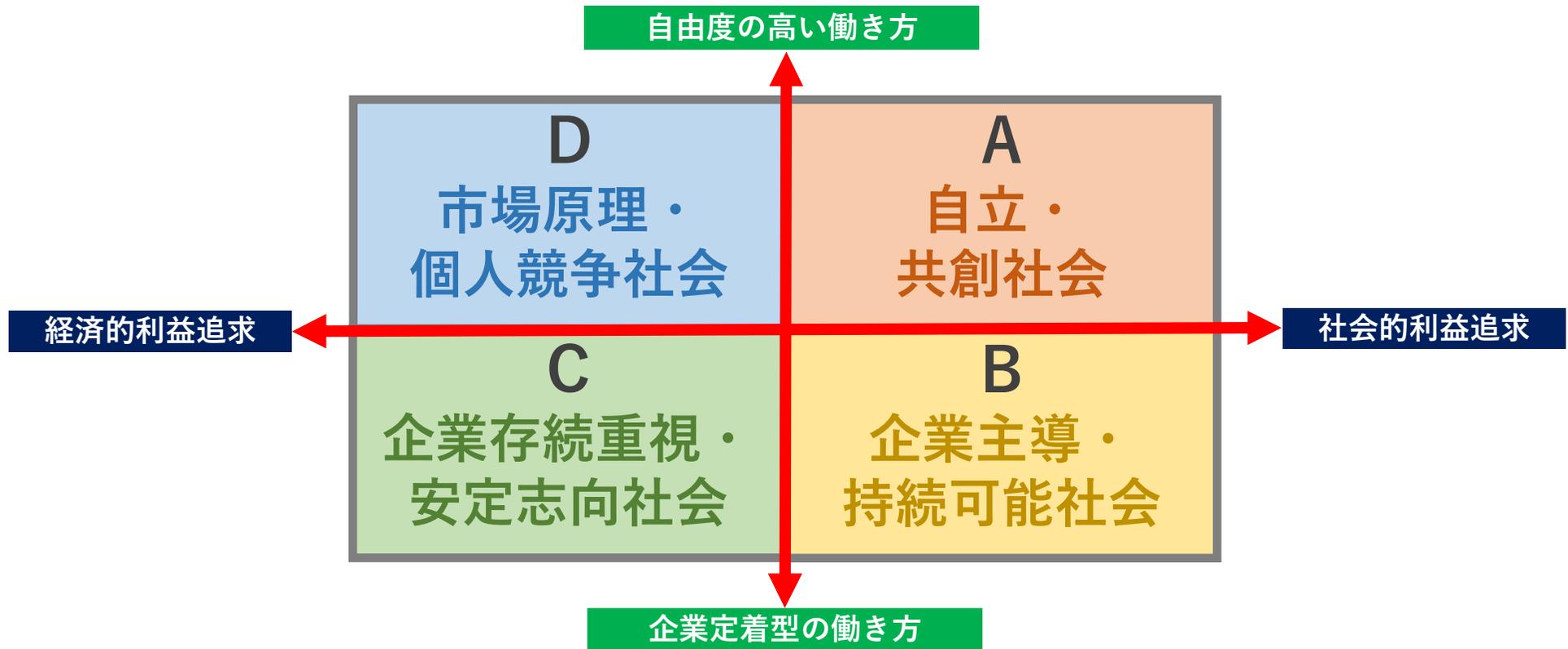
- 労働力人口が減少し人手不足が加速。人手不足、担い手不足からの倒産、企業統合、事業承継が進む。
- 少子高齢化により社会保障分野においては財政難が続く。社会保障費が増大し、社会保障制度改革が行われる。
- 医療技術の発達により平均寿命・健康寿命の高齢化が進み、生産年齢人口の定義が変化する。企業は、定年延長あるいは、70歳新規採用など幅広い取り組みを進めるとともに、精神的、肉体的にも高齢者が働きやすい環境への取り組みが必要となる。

(2) デジタル技術の発達、定着による影響

- デジタルネイティブ世代（インターネットやパソコンがある生活環境の中で育った世代※1980年前後生まれ）が主流となり、オンライン上でのビジネス、コミュニケーションが前提となる。
- 企業においてはテレワークが常態化、オフィス縮小が進み、通勤が不要となり「働く」概念が変化する。
- デジタルに対応できない世代へのデジタル教育、あるいは最新のデジタル技術を活用して、企業に新たな価値を生み出すデジタル人材の育成が急務となる。行政手続きをはじめとした様々な分野でオンライン化・デジタル化が浸透・定着する。マイナンバーカードは、ほぼすべての官民サービスで利用可能となるなど、国民にとっての新しいインフラとなる。個人情報等が保護され、個人の状況にあった正確な給付を受けられるなど、公共サービスについて知識等がなくても享受できるようになる。（運転免許証、健康保険証、年金手帳、母子手帳、離職証明書、離職票、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳、在留カード、特別永住者証明書、児童扶養手当証書、特別児童扶養手当証書等はマイナンバーカードに統合）
- 様々な手続きがオンライン上で行われることにより、得られたビッグデータを活用した、高付加価値の財・サービスが創出される。
- DXの本質（タテ割りからヨコ割り等）が浸透している。
- DXやデジタル化の進展等によって産業単位で技術特性が一気に変化する、あるいは市場や事業のPDCAサイクルが高速化する。例えば、レコードがCDとなり、MP3/MP4などの音声/動画データとなるなど、産業構造が急変する（ハードからソフトへ）。デジタル化と雇用の関係でいうと、その変化の大きさよりも変化スピードがとて大きな影響を与える。これは新たな産業等への対応に向けて、必要となる人材が変わることと併せて、必要となる技術習得の期間がないことなどがあげられる。
- デジタル化によって、教育を受けられる機会などあらゆる機会の均等は確保され、また政治参加もしやすい状況になる。

4つの未来（世界観）の作成に向けて

- ベースシナリオを踏まえながら、起こりうる未来を複数描くために、社労士制度への影響度は高いが不確実性が大きいと考える外部環境要因を2つ選定し、組み合わせた際に現れる4つの象限を、起こりうる未来（世界観）シナリオA~Dとして作成することにしました。
- 2つの外部環境要因としては、「社会的利益追求モデルへの転換」と「自由度の高い働き方の定着」を選択し、縦軸を「自由度の高い働き方」⇔「企業定着型の働き方」、横軸を「経済的利益追求」⇔「社会的利益追求」として組み合わせました。
- こうして現れた以下の4象限を「2030年を取り巻く4つの世界観」として捉えてシナリオ化し、それぞれの世界において、社会、企業、労働者がどういう思考となるか考え、そこから社労士に向けてどういったことが期待されうるかを整理し、事業展開していく活動を行っています。
- なお、「社労士未来戦略シナリオ2030」報告書として、2021.11.21に策定し、現在、概要版と本文を会員限定で公開



2030年を取り巻く4つの世界観（概要）

D：市場原理・個人競争社会

- GDPなどの経済指標重視
- DX等の影響により、個人間の取引など非常に小さい単位での取引が活性化
- 社会的紐帯の担い手は多方面へ（「短期間」、「多数」、「異質」）
- 自社雇用にとらわず、短期間、プロジェクト単位での人材活用
- スキル重視のジョブ型雇用中心
- 働き方などを自らデザインし、能力開発し、働き方を選択する（自律）
- 短期サイクル思考・ジョブやスキルの細分化
- 個人がジョブやポストを獲得することが主流。ジョブポスト市場の活性化
- （労働）契約やジョブディスクリプションに基づく労働力の提供が主流

自由度の高い働き方

A：自立・共創社会

- 各主体協働による社会づくりを目指す多元的社会
- 柔軟性のあるソフトローによるガバナンス
- 多様なキャリアを通じた自己実現のための労働ヘシフト
- ステイスマール、フラット型の組織形態が主流
- 専門性の高い人材を外部市場から獲得し、労働者構成を多様化
- アジャイルしながら新陳代謝を繰り返すことによって持続可能な体制を構築
- 放流と受け入れを繰り返し、労働力構成は弾力的
- 短期的視点で人事労務管理制度を設計
- 柔軟で信頼性の高い「労働契約」を重視
- 日本版「フレキシキュリティ」の導入

経済的利益追求

- 大企業中心の政策、取引を重視した経済成長
- 長期雇用前提の多様な人材の採用・定着を促すダイバーシティ経営が主流
- テクノロジー投資等による「人的資源」を効率化
- 終身雇用、年功序列賃金など設計長期的な視点で制度設計することを重視
- 生涯一社の価値観が根強く、企業に属することにより心理的安定性を確保
- 人材確保、定着を目的とした人事制度、環境整備、研修制度の構築
- ダイバーシティ経営を行ううえで必要となる柔軟な「就業規則」等を整備
- 高齢者、障害者、外国人雇用などを活用

社会的利益追求

- ESG投資を意識した企業評価、持続可能性を重視
- 異業種事業で成るコングロマリット企業中心
- 「人的資源」から「人的資本」へ
- ISO30414（人的資本の開示）等ソフトローが定着
- コングロマリット化を活かした人材シェアリング、キャリアパス
- パーパス経営に共鳴した人材の定着
- 自社だけに固執する自前主義の人材育成や自社内に閉じた配置転換
- 多様な働き方、多様な働き手によって労働力構成は弾力的
- 事業場単位に固執しない柔軟な「就業規則」が主流

C：企業存続重視・安定志向社会

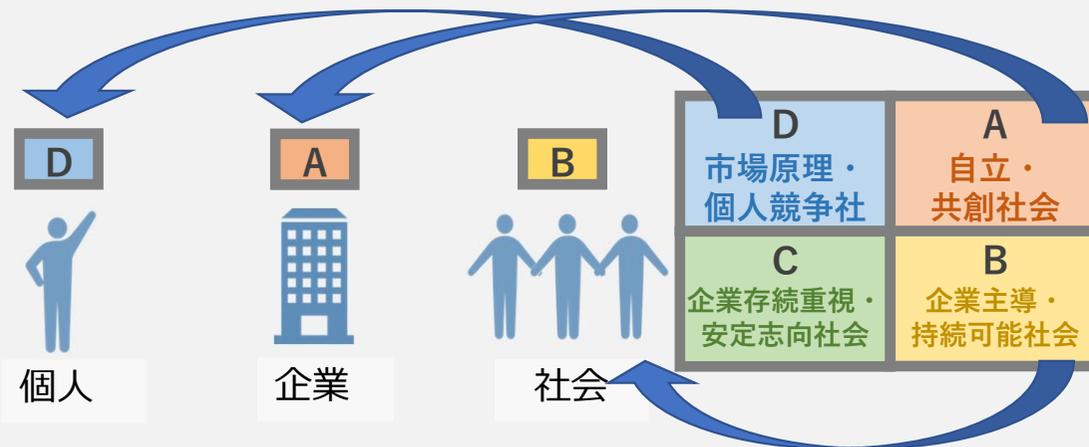
企業定着型の働き方

B：企業主導・持続可能社会

おわりに

- 本報告書では、未来を起点とした社労士業務や社労士制度、業務を構想するために、社会や企業、働く人の多様化が進む世界において今後起こりうる未来を複数描き、その未来における社労士の役割について整理しました。
- 一方で、本報告書が描く未来（世界観）は、2030年に等しく起こりうる世界であるとともに、多様化する社会、企業、働く人々のパーパスそのものとして捉えることもできます。
- 本報告書が未来の「社労士像」や「企業像」を想像するきっかけとなり、それぞれのパーパスに向けた行動変容のヒントとなれば幸いです。

4つの世界観は、個人、企業、社会、それぞれが選択する「パーパスそのもの」とも捉えられる



社労士はどのパーパスを選択するかを共に考え、選択したパーパスの実現に向けてサポートする存在に

本文

2023年度政策提言・宣言

人を大切にする 企業と社会の実現に向けて

2024年3月6日
全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

1. はじめに

全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）は、これまで『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」をコーポレートメッセージとして、様々な活動を展開してきている。

我が国では人口減少・少子高齢化が急速に進み、またDX（デジタルトランスフォーメーション）やデジタル化の進展、グローバル化などを背景に、企業環境が大幅に変化するとともに、人々の働き方のニーズが個別・多様化している。

連合会は、社会保険労務士（以下「社労士」という。）が労働法・社会保障制度及び人事・労務管理の専門家として実務に携わる現場の視点から、労働法・社会保障制度において改善を図るべき点と改善提案について全国の社労士から広く意見を募集、集約し、真に人を大切にする社会の実現に向けた政策提言として取りまとめている。

本年度においては、新たに寄せられた意見から11項目の提言を追加し、「多様なキャリア形成の支援」や「きめ細やかな子育て、介護との両立支援」など、28項目についてここに提言する。

また、とりまとめにあたって、「働く」ことの価値観や働き方などが多様化するなか、法的アプローチだけではなく、企業戦略の部分においても、社労士としての専門性を対外的に発信する項目として、1項目を取り上げ、宣言する。

なお、募集した意見のうち、デジタル化に関する改善提案については、別途整理し、提言を行っている。

概要版

人を大切にする企業と社会の実現に向けて

～ 政策提言・宣言 ～

2023年度 概要版

2024年3月6日

全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

提言3. 働く人の健康確保に向けた改善

本文P17～21

3-1. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し

常時10人未満の労働者を使用する事業場（特定の業種に限る）では、法定労働時間週44時間制が認められているが、長時間労働の常態化に繋がってしまう

週44時間制を廃止し、すべての事業場の法定労働時間を週40時間制に統一する
⇒ 過重労働の防止
小規模事業者での人材確保

3-2. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し

一定の規模の企業において設置を義務づけられている休養室又は休憩所について、男女別に随時利用できる機能が求められるが、企業ごとに設置することが難しいケースがある

入居するテナントビルにおいて要件を満たす共用の休養室又は休憩所を設けた場合には、企業の設置義務を履行したと見做すよう要件を見直す
⇒ 実効性のある安全衛生管理体制の確保

3-3. 短時間労働者への休憩時間の付与

育児・介護との両立等、多様で柔軟な働き方の一つとして短時間勤務が定着しつつあるが、1日の労働時間が4時間以内となる場合には、休憩時間が与えられていないケースがある

労働時間が4時間超の場合には30分の休憩を付与する等、1日6時間以内労働の場合の新たな休憩時間の付与義務を設ける
⇒ より柔軟な働き方の推進

社会保険労務士総合研究機構

人を大切にする企業と社会の実現に向けて 2023年度提言 特徴的提言

Pick Up

① 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃

副業・兼業をする際に、事業主が異なる事業場において労働する場合も、労働時間を通算して時間外労働に対する割増賃金を支払う必要がある点について、副業・兼業の推進を阻む要因であるとして是正を提言するものである。ただし過重労働防止を目的に労働安全衛生法に定める労働時間の状況の把握ルールの整備は新たに講ずる必要がある。

Pick Up

② 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大

かつては子育てにおいて祖父母が一定の役割を果たしているケースが多くみられたが、70歳までの就業が当たり前となりつつあるなかで、孫の出生時に祖父母共に就業中であることが多い。子育てにおいて特に父母の負担が大きい孫の出生時や孫の看護が必要となる際の、祖父母がサポートできるよう、出生時育児休業及び子の看護休暇について、対象を祖父母にも拡大することを提言するものである。

Pick Up

③ 特例措置対象事業場における法定労働時間週44時間制の廃止

特定の業種において常時10人未満の労働者を使用する事業場では、法定労働時間の特例として週44時間制が認められているが、昨今の労働時間の短縮化や過重労働の防止への取り組み、また人手確保の観点から本制度を廃止し、すべての事業場において法定労働時間を週40時間制に統一することを提言するものである。

Pick Up

④ フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し

労働者災害補償保険の特別加入は、特別加入団体等への加入が要件となっているが、特に職種が多岐にわたるフリーランスの場合、受け皿となる特別加入団体の形成や、同団体への加入自体がハードルとなり加入が進まない恐れがある。今後すべてのフリーランスに適用が広がる動きを見据えて、既存の特別加入団体等の機能に加えて、加入者個人が行政機関にて加入手続きすることが可能となる仕組みの構築を提言するものである。

社会保険労務士総合研究機構

公開先：全国社会保険労務士会連合会ホームページ

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/tabid/891/Default.aspx>

タイトル：人を大切にする企業と社会の実現に向けて

【提言及び宣言一覧】29項目

<提言（28）>

1. 多様なキャリア形成の支援

- 1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃
- 1-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続における基準の見直し
- 1-3. 65歳前後の退職で受けられる失業等給付の支給日数の格差是正
- 1-4. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外
- 1-5. 中小企業・小規模事業者における障害者雇用調整金の拡充

2. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

- 2-1. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大
- 2-2. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し
- 2-3. 育児休業延長後に転籍等した場合の育児休業給付の継続受給
- 2-4. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更
- 2-5. 第3子以降における育児休業給付金の支給要件の見直し
- 2-6. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化
- 2-7. 産前産後休業期間の見直し
- 2-8. 育児休業及び介護休業の取得要件にかかる労使協定適用除外の見直し
- 2-9. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

3. 働く人の健康確保に向けた改善

- 3-1. 特例措置対象事業場における法定労働時間週44時間制の廃止
- 3-2. 入居するテナントビルに休養室設備がある場合の設置基準の見直し
- 3-3. 短時間労働者への休憩時間の付与
- 3-4. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃
- 3-5. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し
- 3-6. 産業医の紹介支援体制の構築

4. 年次有給休暇の取得促進

- 4-1. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し
- 4-2. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化
- 4-3. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し

5. 公正なセーフティネットの整備

- 5-1. 遺族年金受給権者は老齢年金の繰下げ受給不可の見直し
- 5-2. フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し
- 5-3. 年金の毎月支払い

6. シンプルで実効性のある制度づくり

- 6-1. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外
- 6-2. 離職証明書等における被保険者期間の確認方法の見直し

<宣言（1）>

人的資本経営の実効性確保に向けて

特徴的提言

- ① 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃
- ② 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大
- ③ 特例措置対象事業場における法定労働時間週44時間制の廃止
- ④ フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し

1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃

副業・兼業時、事業主が異なる事業場においても時間外労働の割増賃金を通算して支払う必要があり、企業の管理負担が大きく副業・兼業促進を阻んでいる



事業主が異なる事業場での副業・兼業では、通算労働時間に時間外労働の割増賃金を適用せず、過重労働防止を目的に把握するよう措置を講じる

⇒ **兼業・副業の促進**

【本文抜粋】 提言1. 多様なキャリア形成の支援 1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃【2022年度、2023年度改】

(1) 提言内容

労働時間通算にかかる労働基準法38条の解釈を同一事業主内別事業場と位置づけ、別事業主の複数事業場で労働した結果生ずる時間外労働に対する割増賃金の支払いは要しないことを提言する。

また、企業の枠組みを超えた副業・兼業の労働時間通算にかかるルールは、過重労働防止を目的とするものと位置づけるものとし、労働安全衛生法に定める労働時間の状況の把握ルールの整備により通算労働時間の状況把握を求め、過重労働防止の実効性確保のための措置を新たに講ずるよう提言する。

(2) 提言理由

時間外労働に対する割増賃金は、法定労働時間を超えて労働した場合に支払われるものであり、この労働時間は事業場を異にする場合においても通算することとされている。事業場を異にするとは、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合のみでなく、事業主を異にする事業場において労働する場合も含まれるものと解釈されている。労働時間通算の結果、時間外労働に該当するに至る場合は、割増賃金を支払わなければならないが、その算定にあたっては、労働契約締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって通算した結果によるものとされる。つまり、労働契約締結の先後により割増賃金を負担すべき事業主が変わる。そのため、複数事業場における各々の労働時間の正確な把握及び管理を実行するためには、労働者からの正確な労働時間の申告を日々受けることや、別事業主からの情報を日々受け取るなど、管理負担が過大となり、また、現実的でもない。

副業・兼業の促進に関して、政府のみならず、産業界、個々の企業の現場においても、新たな技術の開発、オープンイノベーション、地方創生等に期待を寄せているところ、労働時間の通算ルールのなかでも上述のとおり割増賃金の支払いを適法に実施するための負担が過大であることから、その推進が阻害されている状況にあるため、労働時間通算にかかる労働基準法38条の解釈を同一事業主内別事業場と位置づけ、別事業主の複数事業場で労働した結果生ずる時間外労働に対する割増賃金の支払いは要しないことを提言する。

(3) 根拠法令等

労働基準法第38条

労働安全衛生法第66条の8の3

昭23.5.14基発第769号、令2.9.1基発0901第3号 副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30.1策定、令和2.9改定）