令和８年 11 月

公明党　御中

全国社会保険労務士会連合会
会長　若　林　　正　清
全国社会保険労務士政治連盟
会長　石　倉　　正　仁

令和９年度予算等に関する要望について

社会保険労務士（以下「社労士」という。）制度は昭和 43 年に創設されて以来、貴党をはじめ各方面のご理解のもと、これまで９回の社労士法改正を行い、労働社会保険諸法令及び労務管理に関する唯一の国家資格者として、社会の期待に応えるべく着実に発展してまいりました。

会員数も年々増加しており、今年９月末現在では 47,523 人となり、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成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並びに社会保障の向上及び増進に資し、もって豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資するべく、全会員が一致して努めているところです。

今後、社労士制度が、より一層国家の信頼と国民の負託に応えるとともに、その使命を果たすことを目的として、令和９年度の予算編成等に関して、以下の項目を要望致しますので、ご検討賜りますようお願い申し上げます。

＜要望項目＞（１～６…継続、７～８…新規）

１　労務監査制度の確立と労働環境及び取引の適正化支援
２　「ビジネスと人権」への取組に関する支援
３　マイナンバーカードを活用した中小企業等のデジタル・ガバメント対応支援
４　生活と仕事の両立支援
５　学校教育への取組支援
６　民間型 ADR 機関のさらなる周知と ODR 導入にかかる活動支援
７　財形住宅貯蓄・年金貯蓄制度の見直しについて
８　中小企業退職金共済制度の見直しについて

1　労務監査制度の確立と労働環境及び取引の適正化支援

・　労務監査制度の確立と適正な労働環境の確保及び多重取引構造を含む事業者間取引の適正化に向けた政策を導入・整備し、その推進を図ること

（要望趣旨）

近年、国際的に繊維産業をはじめとする各産業において、企業に対し、労働・人権・安全衛生・環境等への配慮を委託先等を含む取引関係全体を通じて求める動きが広がっており、その実効性を確認するための監査の重要性も高まっています。

国内においても、経済産業省策定の JASTI（Japanese Audit Standard for Textile Industry）に基づく監査制度が昨年 4 月から開始され、社労士による JASTI 監査も実施しております。同監査制度は、繊維業における特定技能外国人の受入れに係る要件の確認にも活用されています。

こうした動きは、法令や制度を整備するだけでなく、その遵守状況や実際の労務管理の状況を客観的に確認し、必要な改善につなげていく仕組みが、企業の信頼性を確保する上で重要になっていることを示すものです。我が国においても、労働社会保険諸法令及び労務管理の専門家である社労士が担う「労務監査」を体系的に位置づけ、適正な労働環境を確認・改善するための社会的な仕組みとして定着させていくことが重要と考えます。

政府においては現在、持続的な賃上げ、価格転嫁・取引適正化、ビジネスと人権、外国人材の適正な受入れなど、企業の労働環境や、多重取引構造を含む事業者間取引に深く関わる施策が進められています。特に、多重取引構造の下では、取引条件や価格転嫁の状況が各段階の事業者における賃金や労働環境にも影響し得ることから、取引の適正化と労働環境の確保を一体的に捉える視点が重要です。これらの施策の実効性を高めるためには、企業の取組状況を継続的に確認し、課題を把握して改善につなげる仕組みが不可欠です。特に中小企業・小規模事業者においては、法令遵守や労務管理体制の整備を支援しながら、第三者的な立場からその状況を点検する「労務監査」を普及させることで、政策の実効性の確保と企業の持続的な発展の双方に資することが期待されます。

つきましては、社労士の専門性を活かした「労務監査」を、個別の産業にとどまらず、我が国の適正な労働環境と公正な取引環境を支える共通の仕組みとして位置づけ、将来的に企業における標準的な取組となるよう、国としてその整備・普及を推進する政策についてご検討いただくよう要望いたします。

２　「ビジネスと人権」への取組に関する支援

- セミナー等を開催し、事業主への周知徹底・意識啓発を図ること
- 企業や労働者が必要な情報へアクセスできる環境の構築、多言語対応を可能とする相談窓口の整備等の措置を講じること
- 「公共調達の人権配慮について」をマーケットに仕組みとして浸透させること

（要望趣旨）

連合会は、令和２年に ILO 本部との覚書を締結し、労働・社会保障に関するコンプライアンスの向上及び持続可能な開発目標の達成に取り組む企業や団体に向けて、啓蒙・支援を行っています。また、「ビジネスと人権」に関する社労士の企業向けの提案力向上に努めた施策を展開し、令和４年には、社労士及び社労士会として、人権を尊重して活動していくことを方針として掲げて取組を推進しています。

近年、世界的に人権等のサステナビリティへの対応が求められ、昨年改定された政府による「ビジネスと人権」に関する行動計画では、企業に対し、人権デュー・ディリジェンスの導入を促進することへの期待が表明されています。

一方で、中小企業・小規模事業者に対する「ビジネスと人権」への理解、「人権尊重を評価するマーケットでの取り込み」、「外国人労働者の適正な受け入れと活躍」に向けては様々な課題があります。

企業において、これらの課題への対応を円滑に進められるよう、「ビジネスと人権」に関する「企業に対する周知・啓発活動の推進」及び「企業の取組を後押しする更なる方策の実施」並びに、「公共調達における人権配慮に関する公契約条例の展開等」が必要と考えます。

つきましては、中小企業・小規模事業者を含む企業における「ビジネスと人権」への理解と取組を一層促進するため、企業に対する周知・啓発の充実、人権デュー・ディリジェンスをはじめとする人権尊重の取組を後押しする支援策の拡充を図るとともに、公共調達における人権配慮や地方公共団体における公契約条例等の取組を促進するなど、人権を尊重する企業が適切に評価される環境の整備を推進していただくよう要望いたします。

3　マイナンバーカードを活用した中小企業等のデジタル・ガバメント対応支援

・ デジタル庁の国家資格システムと厚生労働省のシステムを連携し、電子申請普及促進を社労士が支援しやすい環境を構築すること

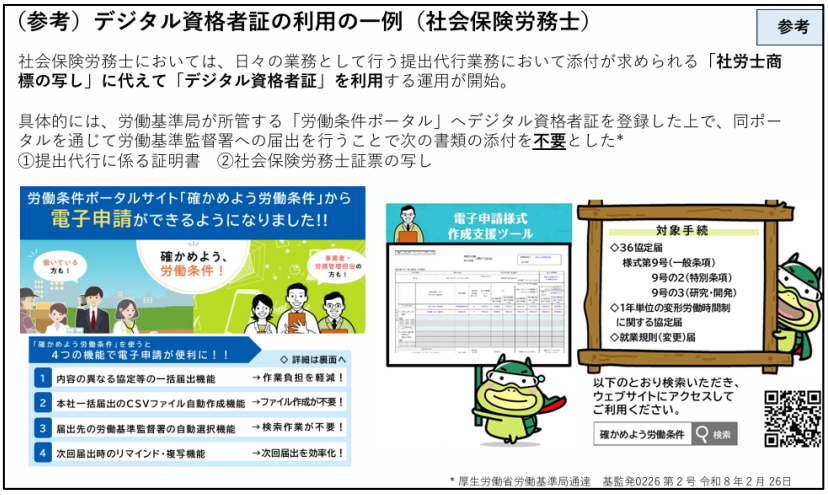
（要望趣旨）

デジタル庁の国家資格等情報連携・活用システム（以下「国家資格システム」という。）が令和６年 11 月から稼働し、マイナンバーカードと社労士資格の紐づけが行われております。当該紐づけを完了した社労士にはマイナポータル上でデジタル資格者証が発行され、各行政受付機関は、デジタル資格者証の QR コードを読み取ることで社労士資格の有効・無効を即時に判断できる仕組みとなっています。

しかしながら、デジタル資格者証を活用した電子申請が可能な手続は、現在、労働基準法の 36 協定届、１年単位の変形労働時間制に関する協定届及び就業規則届に留まっています。

中小企業のデジタル・ガバメント対応には伴走者が必要であり、社労士はこれまでにマイナ保険証の導入支援等マイナンバーカードの利用促進を積極的に行ってきました。社労士がマイナンバーカードを基盤とした国家資格システムのデジタル資格者証による電子申請ができない現状は、中小企業のデジタル・ガバメント対応を失速させる要因となりかねません。

本件を解消するためには、国家資格システムのデジタル資格者証による資格確認機能を e-Gov 及び厚生労働省各部局のシステムに実装する必要がありますので、財政支援措置を講じていただきますよう要望いたします。



（出典：デジタル庁資料）

4　生活と仕事の両立支援

- **社労士と地域社会が相互に連携し行う「生活と仕事の両立支援」の体制強化についての予算措置を講じること**

（要望趣旨）

近年、育児、介護、疾病、不妊治療など、さまざまな生活上の事情を抱えながら働く労働者が増加しております。診断技術や治療方法の進歩、社会環境の変化を背景に、「働きながら治療する」「介護と仕事を両立する」といった形が一般化しつつあります。

しかしながら、こうした労働者の中には、職場における理解不足や支援体制の未整備などにより、やむを得ず離職に至る事例も少なくありません。

これらの課題を解消し、誰もが安心して働き続けられる環境を実現するためには、企業・労働者・医療機関・児童・障害者福祉施設・地域社会などが相互に連携し、生活と仕事の両立に関する理解促進と支援体制の構築を進めることが不可欠です。

我々社労士は、企業の持続的な人材確保や労働者のワーク・ライフ・バランスの実現、多様な人材の活躍を通じた新たな企業価値の創造に寄与し、持続可能な企業経営と地域・社会全体の経済活動の活性化に貢献できるものと確信しています。

そのためには、医療機関をはじめとする関係施設・機関、企業、労働者、そして支援の担い手である社労士等が連携し、生活と仕事の両立に課題を抱える労働者や企業に対して、必要な措置の助言、職場環境の整備、人事労務管理面での支援を総合的に行う体制の確立が求められます。

つきましては、生活と仕事の両立支援を人的資本への投資として位置づけ、社労士をはじめとする関係職種、医療・福祉その他の関係機関等が相互に連携し、労働者及び企業に対して切れ目のない支援を一体的に行うことができる体制の整備・強化を図るとともに、その実効性を確保するために必要な予算措置を講じていただくよう要望いたします。

5　学校教育への取組支援

・ 都道府県会が行う教育活動への財政支援措置及び学習指導要領への労働･社会保障教育の明記

（要望趣旨）

社労士は、人を大切にする企業づくりを支援し、人を大切にする社会の実現を目指すべく、教育の場において、働くことの大切さを伝えるため、都道府県会において、社会貢献活動として、中学校、高等学校、大学等における雇用と労働及び社会保障に関する教育活動を実施しています。

近年、社会的課題である人口減少と高齢化の進展により、社会保障制度を支える基盤の変化が現実のものとなっている中、将来を担う若い世代が、社会保障を自らの生活に密着した課題として捉え、必要な時に制度を正しく活用できる力を身に付けることの重要性が増しております。

あわせて、働くことを取り巻く課題が複雑・多様化する中で、労働法教育を通じて自らを守る力を育む意義も高まっております。特に若年層向けの労働・社会保障教育については、社労士による出前授業への期待がますます高まっております。

都道府県会が実施する教育活動の拡大にあたり、都道府県会が負担する経費について、一部の自治体等には、都道府県会が個別に打診しているところではありますが、全国的な取組として推進するために、適切な財政支援措置を講じていただけますよう要望いたします。

あわせて、現在審議を進めておられる次期学習指導要領の中に、労働・社会保障教育の明記についても検討いただけますよう要望いたします。

■出前授業の受講者数の推移



6　民間型 ADR 機関のさらなる周知と ODR 導入にかかる活動支援

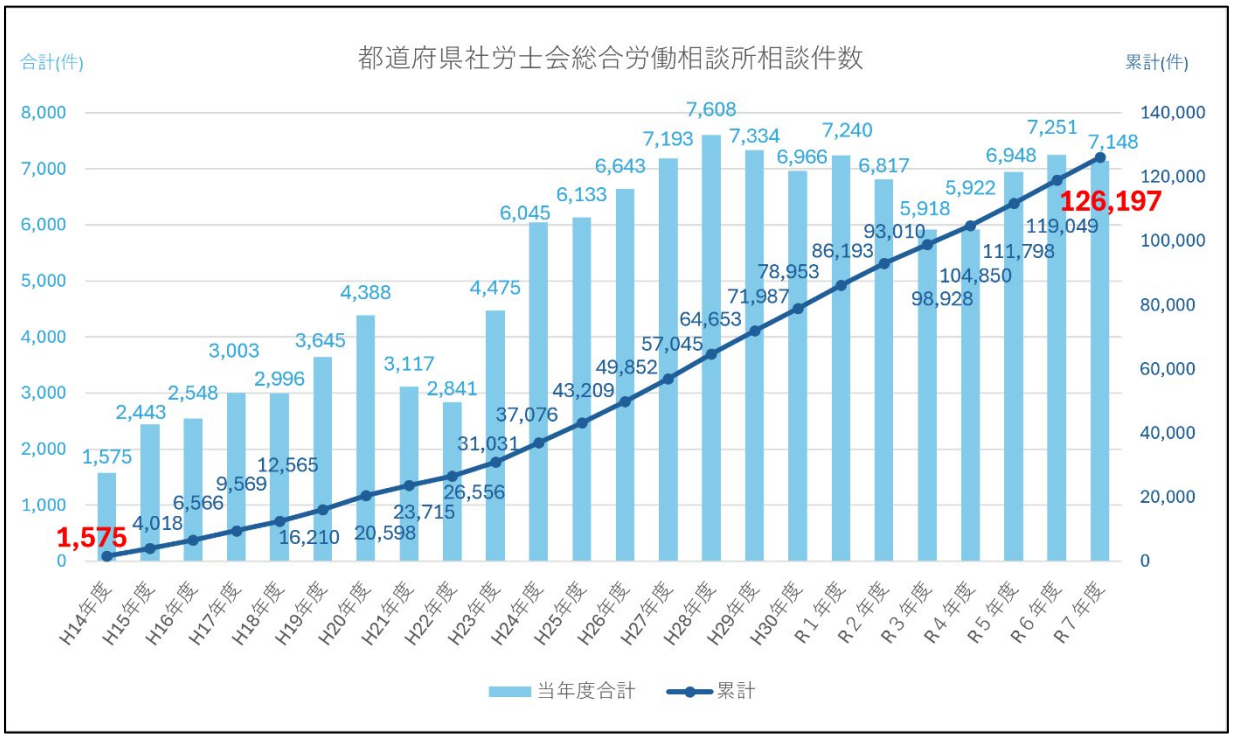
・ 民間型 ADR 機関について、積極的な広報活動を行うとともに、今後推進されるべき ODR にかかる何らかの財政支援措置を講じること

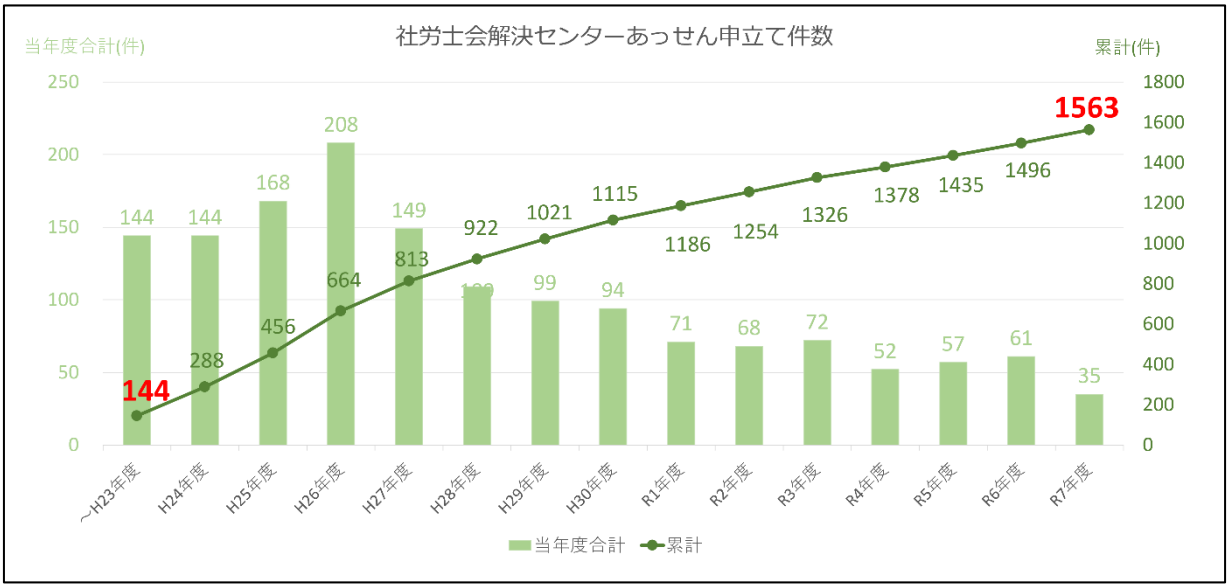
（要望趣旨）

連合会及び都道府県会では、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律に基づく法務大臣の認証と社労士法による厚生労働大臣の指定を受けて、民間型 ADR 機関である「社労士会労働紛争解決センター」（以下「社労士会解決センター」という。）を、現在までに全国で 46 カ所設置し、運営しています。また、紛争解決手続代理業務を行うことができる特定社労士は今年 9 月末現在で 14,827 人となっています。

制度発足以来 10 年以上が経過したにもかかわらず、いまだに民間型 ADR 機関そのものが国民に十分に周知されているとは言い難い状況にあります。加えて、連合会及び多くの都道府県会においては、より一層の国民の利便性向上を図るため、土曜・夜間のあっせんの開催や手数料の無料化を行うなどの取組を行っていますが、結果として全ての社労士会解決センターにおいて、財政面で大きな課題を抱えています。

また、依頼者の利便性向上及び DX 推進の観点から、今後 ODR（Online Dispute Resolution）の導入も推進していくことが求められますが、全国で新たなオンラインシステム等の導入を進めていくための財政支援措置を講じていただけますよう要望いたします。


都道府県社労士会総合労働相談所相談件数
合計(件)
累計(件)
8,000
7,000
6,000
5,000
4,000
3,000
2,000
1,000
0
140,000
120,000
100,000
80,000
60,000
40,000
20,000
0
1,575
2,443
2,548
3,003
2,996
3,645
4,388
3,117
2,841
4,475
6,045
6,133
6,643
7,193
7,608
7,334
6,966
7,240
6,817
5,918
5,922
6,948
7,251
7,148
1,575
4,018
6,566
9,569
12,565
16,210
20,598
23,715
26,556
31,031
37,076
43,209
49,852
57,045
64,653
71,987
78,953
86,193
93,010
98,928
104,850
111,798
119,049
126,197
H14年度
H15年度
H16年度
H17年度
H18年度
H19年度
H20年度
H21年度
H22年度
H23年度
H24年度
H25年度
H26年度
H27年度
H28年度
H29年度
H30年度
R１年度
R２年度
R３年度
R４年度
R５年度
R６年度
R７年度
当年度合計
累計


社労士会解決センターあっせん申立て件数
当年度合計(件)
累計(件)
250
200
150
100
50
0
1800
1600
1400
1200
1000
800
600
400
200
0
144
144
168
208
149
922
1021
1115
1186
1254
1326
1378
1435
1496
1563
144
288
456
664
813
99
94
71
68
72
52
57
61
35
～H23年度
H24年度
H25年度
H26年度
H27年度
H28年度
H29年度
H30年度
R1年度
R2年度
R3年度
R4年度
R5年度
R6年度
R7年度
当年度合計
累計

7　財形住宅貯蓄・年金貯蓄制度の見直しについて

・ 財形住宅貯蓄･財形年金貯蓄制度について現行 55 歳までとなっている加入開始可能年齢及び利子にかかる所得税の非課税限度額の引き上げを行うこと

（要望趣旨）

勤労者の住宅取得や老後の生活を支援する制度である財形住宅貯蓄・財形年金貯蓄制度について、近年、勤労者の就業期間の長期化や住宅価格の大幅な上昇がみられる中で、制度の見直しを求める声が労使双方からあがっています。

我々社労士の関与先事業所においても、定年年齢の引き上げや高齢者の再雇用等が進んでいます。多くの労働者が同制度の加入開始可能年齢である 55 歳以降も長期に亘って就業を継続しており、また、定年退職後に新たな事業所に就職する高齢者も多数存在しています。そのような状況を踏まえ、同制度に関して、より多くの高齢者が、より効果的に活用できるような制度改正の必要性を感じています。

こうした状況を踏まえ、令和 9 年度税制改正において、財形住宅貯蓄・財形年金貯蓄制度について、現行 55 歳までとなっている加入開始可能年齢の引き上げとともに、現行元本 550 万円までとなっている利子等にかかる所得税の非課税限度額についても住宅価格の推移を踏まえた引き上げを強く要望いたします。

8　中小企業退職金共済制度の見直しについて

・ 中小企業退職金共済（現行掛金の上限月額3万円）と、建設業等の特定の業種に期間を定めて働く方向けの制度である特定業種退職金共済（現行掛金の上限日額 800 円）について、掛金の上限の引き上げを行うこと

（要望趣旨）

中小企業や期間を定めて雇用される方を対象とした国の退職金制度である中小企業退職金共済制度については、退職金の支給水準の引上げに向けて、掛金の引上げを求める声が労使双方からあがっています。

我々社労士の関与先である中小・小規模事業所では、独自の退職金制度を設けることが難しく、同制度を活用している事業所が多数ありますが、昨今の賃上げ・物価高の影響を鑑み、同制度の掛金引上げの必要性を感じています。

こうした状況を踏まえ、令和９年度税制改正において、常用労働者を主な対象とする中小企業退職金共済（現行掛金の上限月額３万円）と、建設業等の特定の業種に期間を定めて働く方向けの制度である特定業種退職金共済（現行掛金の上限日額 800 円）について、掛金の上限の引き上げを強く要望いたします（掛金は、法人企業の場合は損金(法人税法施行令第１３５条第１号)、個人企業の場合は必要経費(所得税法施行令第６４条第２項)として全額が非課税扱いとなっております。)。