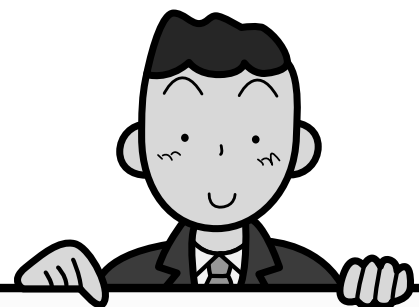


とちぎ社労士 No.83

社会保険庁の 社会保険庁による 社会保険庁のための 国民年金免除申請

- ★平成18年度通常総会開催
- ★アスベスト労働災害対策室相談会の経過状況
- ★活動報告／宇都宮市役所労働相談実績報告
- ★うつ病に関する基礎知識
- ★会員の声
「2006年度中小企業白書」から
- ★県執行部との座談会開催
- ★新入会員紹介
- ★事務局だより



発行

栃木県社会保険労務士会

宇都宮市鶴田町3492-46

TEL 028(647)2028

発行人 大塚敏治

平成18年度通常総会が開催される

栃木県社会保険労務士会の平成18年度通常総会が6月16日に日光市内の鬼怒川グランドホテルで開催されました。審議事項に関して、第1号議案から第5号議案まで満場異議なく承認されました。議事の詳細につきましては、事務局にて総会議事録をご覧くださいと思います。

今年度の総会も、例年と同じく本人出席が少ないという課題が残りました。本人出席34名（大会開会時点での人数で、大雨やそれに伴う交通事情などにより総会途中から出席された会員も数名有）で、委任状による出席124名なので出席会員の合計は158名。大会当日の議決権を持つ会員数288名（会員数は293名ですが、会員権停止中の会員3名と平成17年度分会費未納会員2名の計5名を除くため）ですから通常総会が成立する条件である過半数の出席につきましては満たしていますが、出席会員のうち本人出席の割合は1/4以下です。県会役員は17名（理事15名と監事2名）ですから本人出席の34名中、半分は執行部です。議長団が2人選任されますから、一般会員席のさびしいこと、さびしいこと。

閑古鳥が鳴いていた昔のリーグの外野席を思い出させます。

通常総会は、役員のタメに開催されるのではなく、会員のタメに開催されるのです。この考えは間違っていますか。昨年も書きましたが、総会に出席することは、会員にとって権利であると同時に義務です。この考えは間違っているのでしょうか？

(担当：杵 洸 徹)

～各委員会からのお知らせ～

図書室を更に充実させます！

図書室の更なる充実を図りますので、購入してほしい書籍などがありましたら随時事務局までご連絡下さい。書籍などの貸し出しを希望される方は必ず事務局で手続き下さい。社労士会館玄関脇に設置してありますラックに常備している各種届出書につきましても、在庫切れにならないように務めますので、ご活用をお願い致します。また、「行政事務連絡協議会」は秋頃行方予定です。行政庁に対する会員からの要望につきましては、改めて募りますので、事件の内容、相手方の氏名などにつきましては、記録を残しておいて下さい。

栃木県で「関東甲信越地域協議会秋季定例会議」が開催されます

1都9県（東京会・神奈川会・千葉会・埼玉会・山梨会・茨城会・群馬会・長野会・新潟会・栃木会）で構成されている「関東甲信越地域協議会」は各会の持ち回りで春と秋の毎年2回「定例会議」を開催していますが、今年の「秋季定例会議」は、栃木会が開催当番会になっていますので、10月19日（木）に日光市内の鬼怒川グランドホテルで開催することが決定しました。一般会員の方でお手伝いしていただける方は、事務局までご連絡下さい。

(総務委員会)

平成18年度 研修会開催予定

社会保険労務士実務研修会

この「とちぎ社労士」が発行されたときは初回の研修会は終了してしまっていると思いますが、全5回とも出席していただくことで、社会保険や労働保険に関する必要不可欠な実務能力を身につけてもらうための研修会で、午前10時30分からの1日研修です。

8月 9日 (水) 社労士法、会則、事務代理、労働基準法など

9月13日 (水) 労働保険徴収法・平均賃金関係など

10月 4日 (水) 死傷病報告の仕方と注意点など

11月 8日 (水) 障害・遺族補償給付など

12月13日 (水) 健康保険法・厚生年金保険法など

自主研修会 各種相談会の相談員を担当できる会員を育成したり、多くの会員の方に講師を担当する機会を作るために開催されます。9月6日 (水) の予定です。

安全管理研修会 11月17日 (金) で研修会終了後に懇親会 (忘年会) も行われる予定です。

法律改正研修会 各種の法律改正との関連で開催しますが、来年の3月を予定しています。

各研修会とも単に参加するだけではなく、直面している問題 (日常的に起きるちょっとした問題でも…) について解決方法を探したり、情報交換できる社労士仲間を作ったりする場としても是非ご活用下さい。詳細は、研修会開催の告知文書などでご確認下さい。(研修会参加者に広報委員会から「とちぎ社労士」への原稿をお願いすることがありますが、ご協力下さい)

無料相談会 オブザーバー制度について

県社労士会館 (毎月第3水曜日)、宇都宮市役所 (毎月3回)、足利市役所 (毎月第3木曜日) で開催している無料相談会では、相談員オブザーバー制度を実施しています。この制度は、無料相談会に同席して身近で相談内容の聞き取り方、相談の進め方、解決への導き方などを体験することができます。日当などは支給されませんが、それ以上のことを体験できると思います。初対面の相談者から相談内容を正確に聞き取ることは、日常の社労士業務に必ず生きてくることだと思いますので、興味を持たれた方は詳細を事務局までお問い合わせ下さい。(事業委員会)

「とちぎ社労士」の発行月が変更になります。

今まで「とちぎ社労士」は4月、7月、10月、1月の年4回発行でしたが、通常総会の関係で7月発行予定の号が8月発行にずれてしまっていたので、今年度から5月、8月、11月、2月の年4回に発行月を変更することになりましたので、ご了承下さい。

ホームページ開設決定！！

全国47社労士会でホームページを開設していない会は、栃木会を含めて4会のみという状況でしたが、このたび当会も年内を目標にホームページを開設することになりました。広報委員4名に理事から須藤忠良会員と一般から田邊勇輝会員の計6名で「ホームページ特別委員会」を作り上げていきますが、その他の会員からのご意見やご要望もできるだけ反映させたいと思っていますので、ご協力をお願い致します。

(広報委員会)



アスベスト労働災害対策室より

本年4月3日より受付を開始した無料相談会の経過状況を報告します。

当室の無料相談会の実施が下野新聞で報道され滑り出しは順調でした。しかし、世の関心事の移り変わりは激しく、アスベスト問題も忘れさられたようで相談件数も思った程伸びず、現在、9件の受付けに止っています。9件の相談内容と相談者への対応の概要は次のとおりでした。

- (1) 既存アスベストの撤去等の相談 (3件) 市役所等に相談するようアドバイス
- (2) 咳、痰等の症状を有することの相談 (3件) 医療機関の紹介
- (3) 健康管理手帳の申請等の相談 (1件) 医師の証明等、申請条件は満たしているが、職歴からは戦中(労基法制定前)の石綿ばく露作業のみしか見い出せず、申請を行なったが当たり前に却下された。
- (4) 夫が肺ガンで死亡したがアスベストによるものでないかとの相談 (1件)

死亡診断書の提出を相談者に求めたところ直接死因は肺気腫でした。肺気腫が労災認定基準に該当しないことを説明したが、死亡した夫が電気工事(屋内配線)一筋であり、夫は生前「俺はアスベストに殺られた」と洩らしていたとのことや、相談者も夫の作業服にアスベストが時々付着しているのを確認していたとのことなどの理由から、相談者の要望が強く専門医に相談をすることとした。

夫が受診し死亡したのが今年3月末で廃止された高德珪肺労災病院であり、診療記録等の保管先が心配されましたが、直に、川崎市に在る(独)労働者健康福祉機構に移されていることが分かりました。「機構」には、情報開示申請書により診療記録等の提供を求めたが、いくつかの経緯を経、開示を得たのは約2ヶ月後でした。

その診療記録を持参し、東京の亀戸にあるひまわり診療所を相談者等と訪れ相談した結果、名取先生の丁寧な説明もあり、相談者等も理解、納得したとのことであった。説明の概要は次のとおりです。

- ① 肺気腫とは、肺が「膨らましたゴム風船が萎んだ」形状の状態となり、肺の機能が衰退する病気であること、また、その大方の原因は喫煙であること。
 - ② 石綿肺(じん肺)を見逃す事例が多々有り、持参したレントゲン写真にも、石綿肺の陰影が見られる。しかし、管理I型には該当しないこと。
 - ③ 解剖によらなければ、断言することはできないが、医師としての経験から、死亡の原因は喫煙と思われるが、アスベストも遠因であったと考えられること。
 - ④ したがって、専門医として意見書作成は、無理と判断せざるを得ないこと。
- (5) 間接死因が胸膜中皮腫である死亡診断書を持参した相談 (1件)
- ① 直接死因が腹膜炎とされ、間接死因が胸膜中皮腫とされることから、死亡診断書の記載に問題があるが、じん肺の認定事例から医師の意見書で対処できるのではと考えられる。
 - ② 問題は、相談者が家庭の事情で父親が金型制作技術者であったとの記憶だけであり、就労先が不明では、父親が仕事においてアスベストと関わり、胸膜中皮腫を発症したとすることができない。
 - ③ 労災及びアスベスト新法による補償は、父親の母が対象とされる。
- 等を説明した。

後日、相談者からの要望により、父親の年金手帳から就労先を確認したところ、大卒後から死亡直前までの殆ど期間に加入歴があり、就労先は金属関係の3社であることが分かった。また、金型制作工場には炉が設置され、防火措置が施されていることや、金型研究施設では石綿が使用されていたとの情報も得た。

相談者の父親を偲ぶ強い要望もあり、これらの情報をもとに、各社の拒絶を心配しながら、誠心誠意をもって尽力するが結果を問わないことを条件に各社と接触することを約束した。

アスベストによる被害は、大量使用時期が昭和50年代、中皮腫の潜伏期間が概ね30～40年であることからすると、これからが問題の時期であり、当県においても無縁の問題ではない。しかし、当県でのアスベストに関する意識は低く、マスコミの威力を多々、痛感した者としては、アスベスト労働災害対策室設置の目的達成のために、相談事例から得た問題等をマスコミに提起することにより、マスコミの取込を図ることが必要ではと考えます。(アスベスト労働対策室 沼尾和夫)

活動報告 宇都宮市役所労働相談・平成17年度実績報告

宇都宮市が「労働行政の一環として、健全な労使関係の確立及び勤労者の生活の安定を図ることを目的に、労働に関する諸問題について総合的に相談に応じることにより個別労使紛争の早期かつ円満な解決を目指す」という目的で毎月3回開催している労働相談に、栃木県会は労働相談アドバイザーとして会員を派遣しています。当初は毎月2回だった派遣が毎月3回に増えたということは、宇都宮市に社会保険労務士の相談解決能力を認めていただいた結果として誇らしいことだと言えます。現在は主に理事が労働相談アドバイザーを務めていますが、オブザーバー制度なども活用していただいて理事以外の方にも参加していただけたらと思います。この度宇都宮市役所より「平成17年度 労働相談事業実績報告書」が届きましたので紹介いたします。

平成17年度 労働相談事業実績報告書

1 目的

労働行政の一環として、健全な労使関係の確立及び勤労者の生活の安定を図ることを目的に、労働に関する諸問題について総合的に相談に応じることにより個別労使紛争の早期かつ円満な解決を目指す。

2 実施要領

- (1) 相談の日時は、平成17年4月から平成18年3月の原則として、毎月第2火曜日、第3月曜及び第4または第5木曜日の午後1時30分から午後4時30分までの3時間とする。
- (2) 労働相談アドバイザーは、栃木県社会保険労務士会が推薦する社会保険労務士に依頼するものとする。
- (3) 労働相談アドバイザー1名が市役所12階経営労働相談室に待機し、相談に応じる。
- (4) 相談の対象は、市民及び市内事業所に勤務する人、及び市内で事業を営む人とする。
- (5) 相談の内容は、労働に関する問題全般とするが、民事に関するものは除く。
- (6) 相談の時間は、原則として1件30分以内とする。
- (7) 相談を受けようとするものは、相談日の前日までに、工業課労政グループまで連絡をし、住所・氏名・連絡先及び相談の概要を伝えることとする。
- (8) アドバイザーは、相談終了後報告書を作成し、工業課に提出する。

3 相談件数 62件

(単位：件)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
3	8	6	5	3	6	9	2	3	5	3	9	62

4 相談内容

相談内容	件数
賃金不払い	7
解雇	10
社会保険	1
雇用保険	1
年金	2
扶養	3
労災補償	7
退職	8
セクハラ	0
その他	23
計	62

5 アンケート集計結果 回収率…39%

①内容について

	賃金不払い	解雇	社会保険	雇用保険	年金	扶養	労災補償	退職	セクハラ	その他
割合(%)	19	11	14	3	8	5	8	21	0	11

②アドバイザーの態度について

	件数	割合(%)
良い	21	88
ふつう	3	12
わるい	0	0
無回答	0	0
計	24	100

③助言・指導の内容について

	件数	割合(%)
わかりやすい	20	88
ふつう	3	13
わかりにくい	1	4
無回答	0	0
計	24	100

④助言・指導の参考について

	件数	割合(%)
参考にする	22	92
参考にしない	1	4
わからない	1	4
無回答	0	0
計	24	100

6 意見・要望について

- ・わかりやすくお話をしてくださり安心しました。お話の内容を参考にして頑張っていきたいと思えます。ありがとうございました。 他5件
- ・何かがあってからでは相談してもどうにもならないこともいうことを、知りました。日頃からの学びが必要と感じました。
- ・落ち込んでいた気持ちもはれました。ありがとうございました。 他1件
- ・話し合っって今後のことを考え合おうと思えます。ありがとうございました。
- ・無料で労働相談ができるというのはとてもありがたいです。今回の助言を参考に今後の対応を考えていきたいと思えます。
- ・会社側とのトラブルに備えアドバイスありがとうございます。
- ・今回を解決への手掛かりとなるようにしたいと思えます。ご指導ありがとうございました。今後このような制度が悩みを持った人々に広く浸透していきますことを心から願っています。
- ・熱心な説明を受け誠に有難く今後の参考にさせて頂くことになりました。
- ・とても参考になるアドバイスを頂きました。ありがとうございます。



うつ病に関する基礎知識



うつ病と自殺について

うつ病は病気自体の特性として、自殺念慮・自殺企図をもたらすのであり、この点において、大変おそろしい病気といえる。自殺念慮とは、生きていてもつまらない。死んだほうがまだ、死んだほうがよい、死にたい、との気持ちであり、これが進んで、1日中死ぬ方法ばかり考え、ついにそれを実行するのが自殺企図である。

(中 略)

また、町澤静夫医師は、発病初期と治りかけの時期が危険であると指摘している。

(中 略)

過労自殺の場合、精神科医に診療を受けないまま死亡するケースが多いのは、うつ病の初期段階で自殺してしまっていることも関係しているだろう。 ～過労自殺 川人 博/岩波新書

「うつ病」と自殺との関係について、判決はどう判示したか。うつ病の誘因として「さまざまあるが、過度の心身の疲労状態（消耗抑うつ）や、目標達成による急激な負担の軽減（荷おろし抑うつ）等があげられており、また、いわゆる執着気質の人、すなわち仕事熱心、凝り性、徹底的、正直、几帳面、強い正義感や義務感、ごまかしやズボラができない人に、うつ病親和性があること」をあげた。そして、「うつ病患者は、健常人に比して自殺を図ることが多いというのが、医学的には定説」であると、うつ病と自殺の関係を指摘している。（いわゆる“電通裁判”の判決文からの抜粋） ～ドキュメント「自殺過労死」裁判 藤本 正/ダイヤモンド社

自殺する時期について

一般にうつ状態における自殺は、回復期に多いといわれる。その理由として、この時期には気分の変動が激しいこと、社会復帰の希望が生ずるが、同時に劣等感、罪責感、挫折感が強いことなどがあげられる。これをA子さんの場合についてみると、一見元気を取り戻して職に復帰する希望をもつ一方では、つねに罪責感に悩まされていたことがうかがえる。（ある過労自殺に対する損害賠償をめぐる裁判で採用された「意見書」から抜粋） ～家族が自殺に追い込まれるとき 鎌田 慧/講談社文庫

うつ病自殺について強調したいことは、病状の重いときは案外自殺が少なく、病状が軽快しかかってきたときがかえって危ないということである。自殺を執行するためには、決意とエネルギー（意志力）が必要条件である。うつがひどいときには決断力が低下し、エネルギーもまた低下するがゆえに、死ぬ力がないのである。病状がやや軽快してくると死ぬ力が出てくるのである。そこが危ないのである。 ～躁と鬱 斎藤茂太/中公新書

うつ病の場合、ごく軽症であっても自殺をいくぶんかは考えているものである。そしてこの場合に1つ気をつけねばならないのは、うつ病の自殺は治りぎわに起りやすいということである。つまり、うつ病というのは意欲がなくなる病気である。だから、それが本当に悪い時には自殺する意欲もない。しかし、少し治ってくると、まず自殺の意欲から回復してくるのだ。 ～「心の悩み」の精神医学 野村総一郎/PHP新書

自殺する時間と曜日について

うつ病の人の自殺は明け方が多い。身のまわりにうつ病の人がいたら、特に明け方の時間帯は1人にしないで、誰かがついていないと危険である。うつ病の特徴的な症状の1つに、睡眠障害がある。多くの場合、うつ

病の人は、眠りが浅く、朝早く目が覚めてしまう。

(中 略)

布団の中で「調子がわるい、疲れている」「早くもう1度眠らなくては」「眠らないと仕事ができなくなってしまう」「眠れない自分はなんて情けないんだろう」などと思いながら、2時間、3時間と、悶々と時を過ごしてしまうのである。結局眠ることができずに起き上がる。これでは仕事に出かけても、心身ともに疲れきっているから、仕事ははかどらない。不安や焦りはますます大きく膨らんでいく。そして、次の日も、同じようにつらい朝がくるのである。

(中 略)

不安や焦りは、しだいに絶望感へと変わっていく。「どうしよう」は、「どうしようもない」に変わり、「生きていてもしょうがない、死んでしまいたい」という思いが、朝、頭の中をグルグル巡るようになる。まさに「どうしようもない」朝は繰り返され、何週目かの朝に本当に死んでしまう。 ～うつと自殺 筒井末春／集英社文庫

自殺は月曜日が多く、週末に向かうにつれて減っていくことが、厚生労働省の「自殺死亡統計」で分かった。過去最多となった03年の自殺者約3万2千人について、初めて死亡曜日・時間別の分析を行った。欧米の研究などで、週末に向けて抱いていた期待が裏切られた思いが影響しているとする「ブロークン・プロミス・エフェクト」という仮説があり、同省はデータを自殺予防対策に生かしたいとしている。

死亡時間別で見ると、男性は、うつ病患者の落ち込みが回復するとされる午前5時台がピーク。女性では、子どもや夫を送り出し、1人になる可能性が高い午前10時台から午後0時台が最多となっている。

～平成17年1月29日付 朝日新聞

睡眠不足と自殺

自殺を企てた人の7～8割が睡眠不足を自覚し、睡眠時間は4～5時間にとどまっていることが、厚生労働省研究班の調査で明らかとなった。自殺企画者の多くは睡眠障害を伴ううつ状態にあるほか、睡眠不足で判断力が落ちていることが考えられる。国内の自殺者は年間3万人を超え、未遂者はその10倍と推定される。自殺の要因は複雑だが、研究班は、睡眠不足による不調を見逃さないことが予防策の1つになると指摘する。

調査は、03年8月～04年12月の間に日本医大多摩永山病院（東京都多摩市）の高次救命救急センターに運ばれた自殺企画者347人のうち、未遂に終わり精神科医のケアを受けた311人（男性93人、女性218人）を対象に実施。初めての人135人と、複数回経験がある人176人を比べた。

睡眠不足については、初回の人84%、複数回を人の72%が自覚していた。睡眠導入剤や精神安定剤を飲んでいた人はそれぞれ52%、89%。睡眠時間は平均4.6時間、5.7時間だった。就寝時間の平均は午前1時10分、午前2時20分で、寝付くまでにそれぞれ1時間30分、54分かかっていた。一晩に1.8～2.4回、途中で目が覚めており、浅い眠りにつながるアルコールを2割以上が寝酒として飲んでいった。

国立精神・神経センター武蔵病院の樋口輝彦院長によると、自殺する人の9割は何らかの心の病を持っており、うち6割はうつ病だという。「心の病は睡眠障害を伴う。睡眠不足がうつ病を引き起こすかどうか、現在、研究が進んでいる」と話す。

研究を担当した日本医大精神神経科の伊藤敏雄講師は「自殺を企てた人のほとんどが、睡眠の質や量に問題があった。自殺未遂した人をそのまま家に帰すのではなく、精神科医のケアが必要なほか、一般の人も『たかが睡眠』と見過ごさないことが大切だ」と話している。 ～平成17年6月30日付 朝日新聞

うつ病と診断書

昨年秋のことだ。IT（情報技術）関連企業に勤める20代の女性が診察に来た。事務職で残業が続き、意欲がわか

ないという。うつ病という病名とともに2週間の休養を求める診断書を書いたところ、それを職場に提出した女性は解雇された。こんなことは初めてだった。「昇進が止まる」「職場にいられなくなる」などの理由で、うつ病と書かないでと懇願されることが増えていた。大半は中小企業の社員。苦い経験もあって、「うつ状態」などと診断書の表現をぼかすことが多くなった。会社に行ける状態ではない患者に頼まれ、「インフルエンザ」と診断書に書いて休ませたこともある。「診断書偽造ですよ。患者を守るためには仕方ない。でも、やりきれません」

労働相談に応じている東京管理職ユニオンでは、最近3件に1件でうつ病が絡み、特に会社側との復職を巡るトラブルが増えているという。「休職」は法律に規定はなく、多くの会社は就業規則で定めている。期間は半年から長くて2年程度。病気が労災と認められない限り、復職できなければ、その期間満了をもって解雇されるのが一般的だ。休職の定めのない企業では病気、即解雇という例も少なくない。～平成17年5月8日付 朝日新聞

残業と心の健康の関係

経済界などでつくる財団法人、社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所が、「残業と心の健康の関係」などについてアンケートしたところ、残業が月に60時間を超すと、自殺を考えたことのある人の割合が急に増えるという結果が出た。

03年9月～05年3月に、15の企業・自治体で働く10,738人（平均年齢37.5歳）に対し、残業時間などを月60時間未満までは10時間刻み、次いで60～80時間未満、80時間以上という区切りで実態を尋ねた。残業が月に60時間未満までは、各時間帯で「死にたいと思うことがよくある」と答えた人が3.6～4.7%いたが、60～80時間未満は6.0%急に上昇。80時間以上は7.1%となった。

ただし、実数の累計で「死にたいと思うことがよくある」と答えた人が、60時間未満で401人（60時間以上では74人）いたことから、同研究所は「60時間未満の人もメンタルヘルス対策の対象から洩れないように注意する必要がある」としている。～平成17年8月29日付 朝日新聞

うつ病と診察

なぜ、過労自殺の場合に、事前に治療を受けていないのだろうか。1つには、被災者が仕事に追われ続け、体調の不良を自覚しても、病院に行って治療を受ける時間的余裕を持ち合わせていないことである。

(中 略)

加えて、過労自殺の例を見ると、自殺前に精神科の治療は受けていないが、一般内科に行って受診し胃薬や風邪薬をもらっているケースが少なくない。

(中 略)

精神科医師山下格氏は、「諸報告によれば総合病院の内科の初診患者の5%前後はうつ病であるが、その多くは①軽い身体疾患、②どこも悪いところはないので神経症、③いわゆる怠け病と誤診される」と指摘し、その理由として「(うつ病者が) ごくありふれた身体的訴えをもって一般診療医を訪れ、自分からは精神的苦痛を述べず、一見元気そうで表情・態度に問題を感じさせないからである。そのため十分な問診をせずに、主訴の身体的検査を進めることが誤診につながりやすい」と述べている。～過労自殺 川人 博/岩波新書

過労死に関する座談会で、精神科医の中澤正夫氏から聞いたところでは、1980年代後半、バブル期に、ストレス症で精神科医を訪れる会社員が増えた。ところがバブルがはじけて以降、そうした受診者はだんだん減っている。それというのも、ストレス程度の訴えでは外来に行けない、その程度の心身の不調で休めばリストラされるかもわからない、人員削減つづきで職場が忙しく、休みようがないというのである。～働きすぎの時代 森岡孝二/岩波新書

(担当：杵 渕 徹)

会員の声

「2006年版 中小企業白書」から

世の中は、少子・高齢化社会への突入、e-JAPAN計画の推進など、大きなうねりの中にあります。また社労士業界においても、土業の規制緩和、司法制度改革などへの対応に迫られています。

「世の中が変わること」。これを避けることはできません。その変化に如何に適応し、進化するかが競合他社との差別化を図ることであり、経営に求められていることです。これは、大企業に限ったことではありません。私どもの顧客である中小企業でも同様です。特に中小企業は、その優位性である機動力を活かさなければなりません。その中小企業経営の視点から世の中の変化を促えることも重要なことではないでしょうか。視点を高く持つてみることも、顧客たる中小企業経営者の期待に応え、社会保険労務士としての社会的な責任を果たすことになるのではないかと感じています。

そこで、この4月28日に中小企業庁から発表された「中小企業白書」をレポートしてみます。当白書は、国が中小企業の現状をどのように捉え、どのような施策を打ち出そうとしているかが分かる資料です。その2006年版においては、

- ①2005年における中小企業の動向（景気回復の現状分析）
- ②東アジア経済との関係深化と中小企業の経営環境変化（中小企業の国際化）
- ③急速な少子高齢化・人口減少社会における中小企業（「雇用・収入の安定化」と「仕事と育児の両立」）に対する中小企業の役割

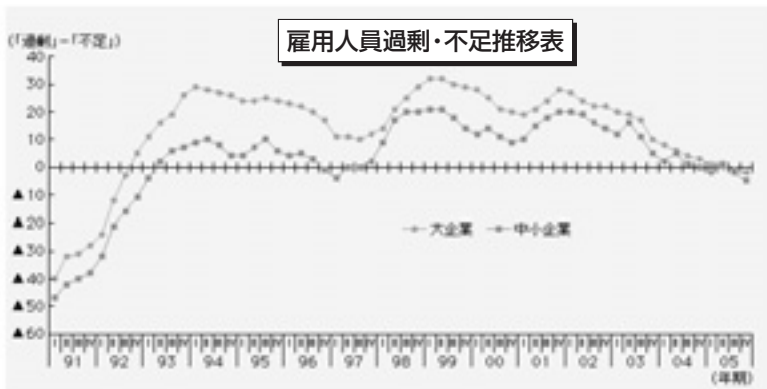
を論じています。

その中で、顧客との会話においても役立つような人事労務面に関する内容の幾つかをピックアップしてみました。なお、詳細につきましては、

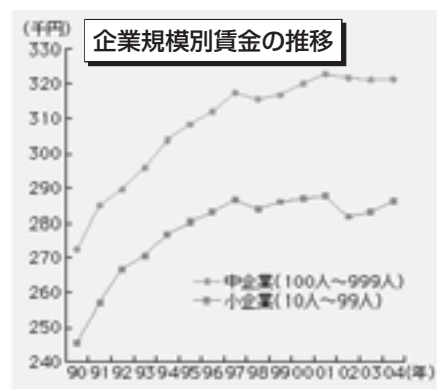
<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/index.html> を参照してみてください。

1. 雇用過剰状態の解消と賃金の下げ止まり傾向

雇用人員の推移を見ると中小企業においても雇用過剰感は解消し、むしろ不足感が高まりつつある状況です。また賃下げ、リストラの圧力が低下した結果、小企業においても賃金下げ止まりの傾向にあると言えます。今後の中小企業における労働市場は、急速に買手市場から売手市場に変わってくる傾向にあることが見て取れます。



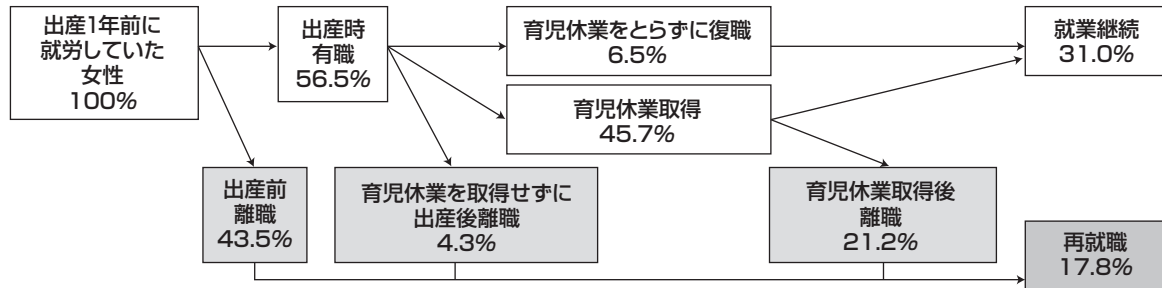
資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」



資料：厚生労働省「賃金構造基準調査」

2. 仕事と育児の両立

女性のフローチャート



資料：総務省「就業構造基本調査」(2002年)、内閣府「若年層の意識実態調査」(2003)、厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計」(2004年)、厚生労働省「第1回・第3回21世紀出生児縦断調査」より中小企業庁作成

約5割の女性は、出産直後に離職しています。しかし、その約6割の女性が働く意欲を持っています。

中小企業白書では中小企業ほど、

- ①その人本来の持っている能力での評価
- ②フラットな組織と現場に近い決定権
- ③職住近接の職場環境
- ④職場に子供を連れてこられる環境
- ⑤女性の登用をめぐる多様性

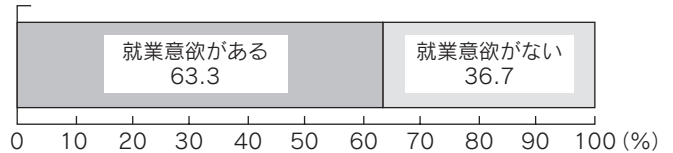
の観点から、仕事と育児の両立がし易い職場環境を持ち合わせていると述べています。したがって、

- ①人事評価・異動慣行の見直し
- ②企業の組織形態・権限関係の見直し
- ③管理職への女性登用機会の増大

を重点とした職場環境づくりをすることが、右図のような企業業績に与えるプラス面となるようです。女性の労働力をいかに活用するか、その仕組み作りが中小企業における雇用人員人手不足時代への答えの一つかもしれません。

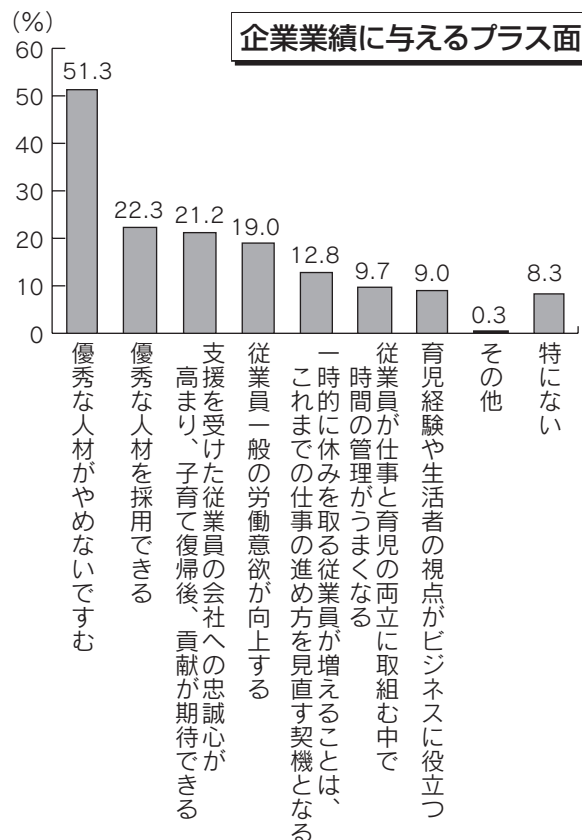
なお、中小企業白書では、『「子供を産み育てやすい社会」を形成するための取組は、企業経営にもメリットがあり、国民個人にとっても、より自己実現が図れる「生活の質の高い社会」が実現できる点で有益である。これらの取組を企業が経営戦略上有効な取組として行うことで、結果的に社会全体が活力を維持・向上していくことが、今後の我が国にとって望ましい姿であろう。』と結論づけています。また、今年の6月23日に厚生労働省から発表された「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」も同様な論点です。

25歳～34歳の女性無業者の就職希望



資料：総務省「就業構造基本調査」(2002年)

企業業績に与えるプラス面



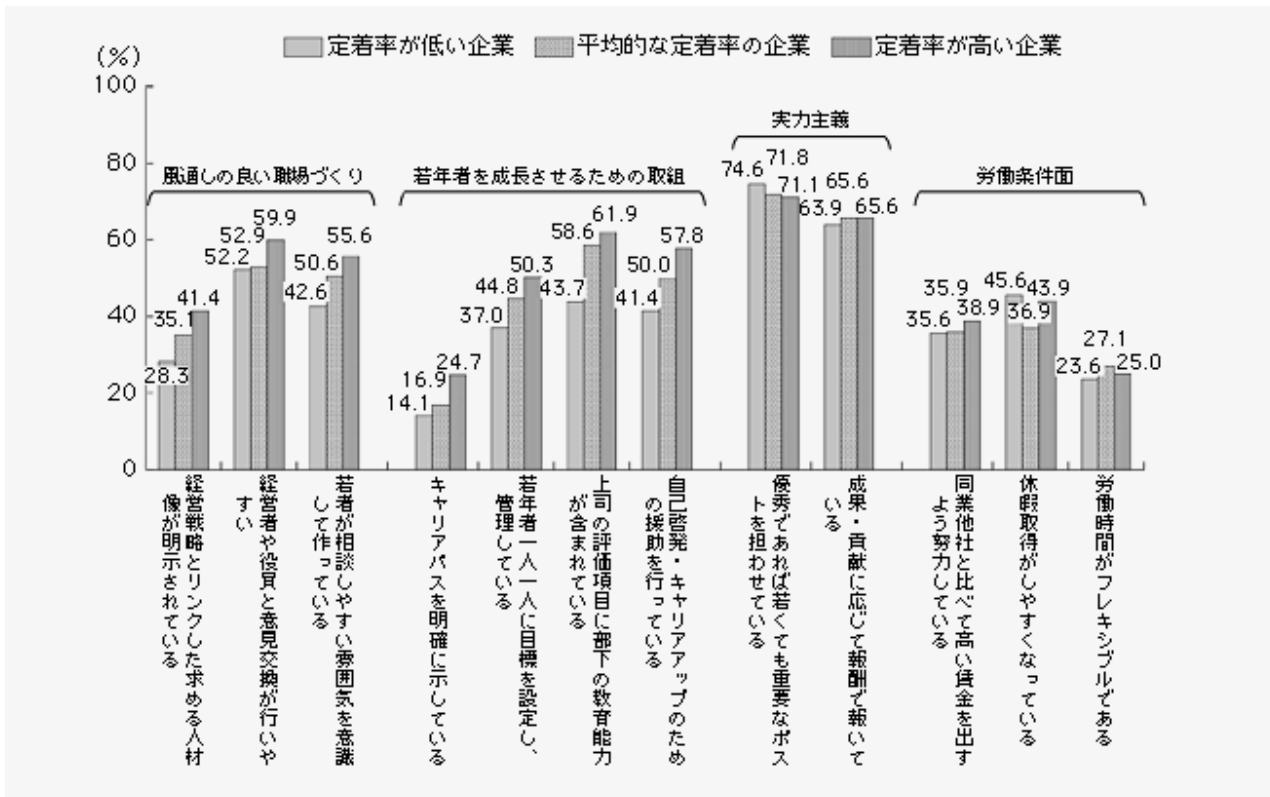
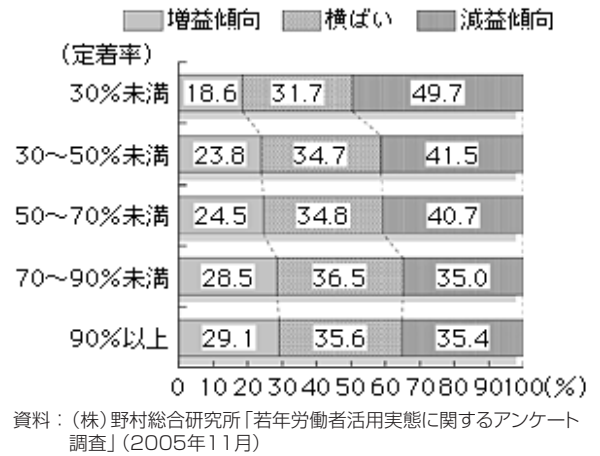
資料：(株)富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年12月)

3. 若年者の雇用とその定着

労働市場は、買手市場から売手市場に変わりつつあります。中小企業において優秀な人材を確保し、雇用の安定を図るためには、前号での女性労働者に対する「仕事と育児の両立」への支援だけでなく、前職の雇用形態に捕われない「若年者の雇用促進」への対策も重要です。中小企業は大企業に比べて、フリーターと正社員との垣根が低い環境にあります。そして、多くのフリーターが正社員として働きたいとの希望を持っています。したがって、中小企業は、フリーターを活用することも選択肢の一つに入れるべきではないでしょうか。

また、若年労働者の定着率と会社業績の相関を見ると右図の通りです。若年労働者の雇用は、「職場に活気が出て、社員の士気も高まった」などのメリットがあり、若年労働者の定着が企業業績をプラスに押し上げていると見て取れます。

下図は、具体的にどのような取組みをすれば若年労働者の定着に効果があるかを表したものです。



この資料の通り、定着率の差は、成果型報酬や年功によらない昇進の「実力主義」でも高い賃金や休暇の多さの「労働条件面」でもありません。特別なコストがかからず取組み易い「風通しの良い職場環境」であり、若年労働者の成長・自己実現をどのようにサポートしていくかの「若年者を成長させるための取組」です。

中小企業白書では、「企業が、若年労働者に対して成果ばかりを強調し、成長や挑戦の機会を与えなければ、いずれ若年労働者がその企業に居る意味を見いだすことができなくなってしまうであろう。」と結論づけています。興味深い論点ですね。

(県央支部：山口徹実)

直な感想です。

私は開業してまだ3ヶ月程で、社労士としてどのようにやっていくべきかという方向性も正確に定まっておらず、不安は常にありますし、日々の業務の中では分からない事だらけです。そんな日々を過ごしている中で、普段はあまり接することのない、大ベテランの諸先生方の貴重なご意見・ご指導をいただくというのは、こういう場でないとなかなかありません。正直、嬉しかったです。

今回出席させていただいて、新人の私たちは皆、いろいろと質問させていただきました。そしてそれに対して先生方も丁寧に答えていただきました。そしてわかった事は、“今は一流の大先生方も、昔は私と同じような不安や疑問を抱きながらも、いろいろと試行錯誤を繰り返して自分の顧客を開拓していった。”という事です。この言葉だけ聞くと当たり前なのですが、今回の座談会に出席させていただいて、このような当たり前だけ大切な事がわかったのです。これで、私の中で肩の力が抜けました。

社労士としての大先輩でもあり、数々の実績のある一流の先生方には、忙しい仕事の合間を見つけて私たち新人の為にこのような企画を開いていただいととても感謝しています。それに今度は私が実績を重ねて、これから入会する新人会員の為にいろいろと恩返しが出来るようにしなければなりません。早く私もそのような身分になりたいと思います。

それと、全体的に栃木県会の方はとても紳士的でおもいやりのある良い方ばかりです。自分も改めて栃木県会の会員で良かったと思います。

最後に今後の要望として、次回以降の座談会には『座談会出身OB・OGの中堅先輩方』も参加していただき、身近な相談相手として、現状や開業当時の気持ちなどの意見・体験談を述べられると、さらに新人の方は嬉しいのではないのでしょうか。私もまだまだ未熟者ですが、その時は是非私にやらせていただきたいと思います。

(県央支部：高橋克佳)

~~~~~

栃木会に登録して早1年が過ぎました。まだまだ顧客が少ないため、経験も少なく今後について不安を持っていました。そんな中、県会執行部の諸先生方のお話を聞く機会があるということで、恐る恐る参加させていただきました。

顧客を開拓するために地道に汗していた諸先輩の話を知ることができてとても有意義な座談会でした。

以前、他県の社労士事務所で勤務していたときには、役人から求められた添付書類などは何の疑問を持つこともなく右から左へと提出していましたが、今回の座談会でいろいろなお話を聞き、自分がいかに不勉強であるかをあらためて感じました。法的根拠など考えもせずに役人のほうを向いて仕事をしていては、いつまでたってもお客様のためになる仕事はできないと思いました。もっと関連法律を勉強しなければ、とも思いましたし、また、会が提供してくれている研修会にももっと積極的に出席して、「こんなときは、どうするのだろう？」といった小さな疑問も捨て置かず解決していきたいと思いました。

初めての試みだという座談会でしたが、開業したばかりで仲間も少なく右往左往している人にはとても心強い企画だと思います。今後もこういう企画をしていただけたらうれしく思います。栃木県社会保険労務士会へ所属できてよかったと思っています。

(県南支部：新関理佳)

~~~~~

今回、「県会執行部との座談会」に参加させていただきました。

当日は執行部7名と、登録3年未満の新人(?) 8名の、無言での食事会からスタート、重苦しい雰囲気から「これからいったいどういう展開が…」と不安が募っていたのですが、大塚会長から「社労士として地道な力をつけていくように」という話から、栃木県社労士会としての明確に筋の通った「社労士業の理念」をお聞

きました。

その後、新人からの質問に県会執行部の先生方が答えていくかたちで進行していきました。質問は（顧問先の開拓について）（価格設定について）（算定の資格取得時訂正について）（他県の通災を取り扱っていいか）などで、そこから話が展開していき、下記の様なアドバイスをいただきました。

- ・役人の方を向いて仕事をしない。会社の方を向いて仕事をする。
- ・簡単に助成金に飛びつかない。
- ・特定社労士の以前に労使トラブルの未然防止を行う。
- ・事業主との信頼関係をつくる。
- ・役所との癒着はいけない。
- ・誇大広告はダメ、1件1件つぶして歩く。
- ・介護、デイサービスなど新会社を開拓していく。
- ・DMの打ちっぱなしはダメ、後日CALLしてフォローする。
- ・同年齢の社長と同じ目線で接する。
- ・就業規則作成で安易に高額な報酬を取らない。
- ・分からない事、悩んでいる事は社労士会に相談、質問してレベルを上げる。
- ・研修会は大事、出席して勉強する事。
- ・労災保険だけで食っていける、勉強する事。
- ・先行投資として色々な所に顔を出し、知人などから紹介を受け、そこから広げる。
- ・「営業のヒント」は、日頃の勉強からつかむ。（など…）

感想として、「社労士としての明確な理念」を持ち、「地道な力」を「時間をかけて」構築していく事の重要性を改めて感じるとともに、それらを確実に成し遂げてきた執行部の方々は凄いと思い、又、果たして自分にそれが出来るだろうかと不安になりながらも、努力・精進していくしかないと思いました。

私自身、幸いにも小野先生の「小野塾」に参加させて頂いており、他では聞けない貴重なご指導をいただいております。（本当に感謝しております。）小野先生の「社労士としての理念」が県会執行部全体に確実に浸透しており、私達新人社労士も確実に受け継いでいくことの重要性を感じました。

（県南支部：太田代徹）



先日、県会執行部の方々との座談会に出席させて頂きました。事務所の運営や顧問先開拓、社労士業務、対役所への対応など社労士に関する全般の諸問題解消について、有意義な座談会となったと思います。以下、その座談会の際、話題になったテーマを基に感想等を述べさせていただきます。

1. 顧問先開拓のためのDM利用について

DMについて効果ありという先生もいらっしゃれば、殆んど効果なしという先生もいらっしゃいました。確かにDMを送りっぱなしというのでは、全くの費用倒れになります。なんでもそうですが、やりっぱなしというのは良くない。送るのであればその後のフォローも必要。またDMの内容もアイデア次第。社労士の看板揚げただけ待っているだけではダメなのでなにか行動に移していかなければと考えさせられました。

2. 顧問先の開拓及び業務全般

税理士の関与率は90%を超えているだろうが、社労士のそれはおそらく50%を満たないであろうから、まだまだ開拓の余地はあるはず。税理士は「数字」を仕事としているが社労士は「人」が仕事であり社労士の需要はなくなる。それに関連して、近時職場でのトラブルが増加してきているのに伴い「あっせん代理」や「労働審判」の新たな制度ができているが、そういう制度に移る前に事前にトラブルが発生しないよう指

導していくことが社労士としての役割であろう。

また以前は助成金でけっこう儲かった時代もあったが、今はそうでない。助成金に頼ることなく安定した事務所運営をめざしたい。それには基本的業務に精通し、対役所についても顧問先に無用の負担をかけない毅然とした対応ができるよう正確な知識を習得していきたい。

3. 就業規則作成及びその報酬額について

東京の方の社労士の中には、就業規則の作成報酬で70万円を請求する先生もいる。ただし、それは東京だから可能なのであって栃木県ではそうはいくまい。やはり地方は地方なりのやり方でやっていかないと。内容については、社労士として作成する以上、その会社に適したものを作る必要があります。できあいの穴を埋めるだけの就業規則もあるが、それを使うのは問題だろう。今後も法改正が多くあることが予想されるが、常日頃から情報の収集、勉強の必要性を感じました。

私は平成16年10月登録ですが、この座談会に出たのをきっかけにあらためて社労士手帳の表紙裏にある倫理綱領を読み返しました。前文に「社労士は品位を保持し、常に人格の陶冶（とうや）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」とあり、義務と責任として「品位の保持」「知識の涵養」「信頼の高揚」「相互の信義」「守秘の義務」を掲げています。登録当時の初心を忘れず、この倫理綱領を念頭に業務遂行に励もうと再確認ができました。

幸いなことに栃木県会では研修会等を多く企画して頂いております。「機会は誰にでも平等に与えられている」という言葉も頂きました。こうした研修会に積極的に参加することを通じて常に自己研鑽に努めていきたいと思っております。今回はこの座談会に出席させて頂きありがとうございました。

(県南支部：宮崎達也)

~~~~~

8月2日に開催された「県会執行部との座談会」へ出席させていただきました。この座談会は県会執行部の方々と原則、登録・開業3年未満の会員との交流の場として初めて企画されたものです。日常業務に関して質問・悩み等を直接、先輩社労士の先生方に聞いていただける機会を与えていただきました。

昼食後、大塚会長に座談会開催の挨拶をしていただきました。その後、執行部の方々と会員の自己紹介をしました。そこで自己紹介において松浦先生よりアドバイスをいただきました。それはまず、名前をフルネームで言うこと、自分の特徴を加えて自己紹介することです。私を含め苗字だけを名乗っている方が多かったので、フルネームや特徴を交えての自己紹介の大切さを教えていただきました。

自己紹介終了後は質疑応答時間として、会員一人一人の質問に答えていただきました。質問には執行部の先生方が自分の体験談を交えながら答えていただけるので、実務経験の乏しい私にとってはどれも勉強になる貴重なお話でした。

この座談会で一番印象に残ったのは藤沼先生がお話された「人がいる限り、人が働いている以上、社労士としての仕事はなくなる」という言葉です。いかに社労士の仕事が「人」に携わっているかを集約している一言だと思いました。顧問先や相談者に適切なアドバイスをして、その方達の役に立つことができる社労士目指して、日々努力していきたいと思いました。

開業して間もない私にとってはこの座談会はとても有意義なものとなりました。普段、なかなかお話することが出来ない執行部の先生方と同時期に開業した先生方と交流ができる機会はとても大切であり、日々の業務に役立てることができるので勉強になります。開催に当っては準備等、大変だと思っておりますが、定期的開催していただきたいと思っております。今後ともご指導の程、宜しくお願い致します。(県北支部：本岡藤栄)