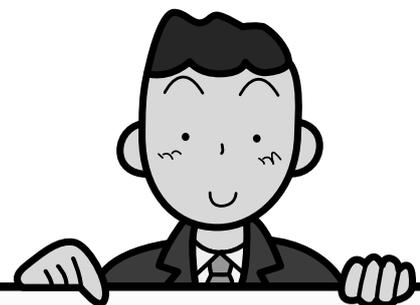


# とちぎ社労士 No.89

**連合会の考えている  
自ら社会保険労務士制度を  
否定するような  
「街角の社会保険支援  
センター」は、本当に必要  
なのではないでしょうか？**

- ★管理・監督者について考える
- ★年金分割は離婚の決め手？
- ★アスベスト労働対策室無料相談  
会経過状況(7)
- ★実務研修会に参加して
- ★ハッピーリタイヤーを夢みて!
- ★新入会員紹介
- ★事務局だより
- ★編集後記



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  
(ホームページ) <http://tochigi-sr.jp/>  
(Eメール) [tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp](mailto:tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp)  
発行人 藤 沼 清 市

## 労働基準法第41条

# (適用の除外)について、考えて見ましょう

平成20年1月28日に、東京地裁で、ハンバーガーチェーン店に対し、店長は労働基準法第41条-2に規定される『監督若しくは管理の地位にある者』にあらずとの判決がありました。

会社側は、上告するようですが、管理・監督について、私達も考えてみてはどうでしょうか。

**● 適用の除外**

(適用の除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

一 第八条第六号又は第七号の事業に従事する者

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

最近の飲食業・小売業では、店長（直営店）を管理監督者として、時間外・休日手当を支給せず、人件費を抑える傾向にあるようです。

それは、他の企業でもみられるのではないのでしょうか！

今後、労務管理において問題となることも考えられますので、顧問先企業とはしっかりとした体制を作っていくことだと思います。

今回の店長が管理・監督者ではないと判断した部分の判決文を抜粋して掲載いたします。

### 争点

店長である原告は、労働基準法41条2号の「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者（以下「管理監督者」という）」に当るか。

### 争点に対する判断

(1) 労働基準法が規定する労働時間等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合に同法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則である。

管理監督者については、労働基準法の労働時間等に関する規定は適用されないが、これは、管理監督者は、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、同法所定の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権

限を付与され、また、賃金等の待遇やその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているので、労働時間等に関する規定の適用を除外されても、上記の基本原則に反するような事態が避けられ、当該労働者の保護に欠けるところがないという趣旨によるものであると解される。

原告が管理監督者に当たるといえるためには、実質的に以上の法の趣旨を充足するような立場にあると認められなければならない。

(2) 以上を前提に店長である原告の管理監督者性について検討する。

ア 店長の権限等について

(ア) 店長は、クルーを採用して、その時給額を決定したり、スウィングマネージャーへの昇格を決定する権限や、クルーやスウィングマネージャーの人事考課を行い、その昇給を決定する権限を有しているが、将来、店長等に昇格していく社員を採用する権限はないし、アシスタントマネージャーに対する一次評価者として、その人事考課に関与するものの、その最終的な決定までには、OCによる二次評価のほか、三者面談や評価会議が予定されているのであるから、店長は、被告における労務管理の一端を担っていることは否定できないものの、労務管理に関し、経営者と一体的立場にあったとはいえない。

(イ) 次に、店長は、被告を代表して、店舗従業員の代表者との間で時間外労働等に関する協定を締結するなどの権限を有するほか、店舗従業員の勤務シフトの決定や、努力目標として位置づけられる次年度の損益計画の作成、販売促進活動の実施等について一定の裁量を有し、また、店舗の支出についても一定の事項に関する決裁権限を有している。

しかしながら、本社がブランドイメージを構築するために打ち出した店舗の営業時間の設定には、事実上、これに従うことが余儀なくされるし、全国展開する飲食店という性質上、店舗で独自のメニューを開発したり、原材料の仕入れ先を自由に選定したり、商品の価格を設定するという事は予定されていない。

また、店長は、店長会議や店長コンベンションなど被告で開催される各種会議に参加しているが、これらは、被告から企業全体の営業方針、営業戦略、人事等に関する情報提供が行われるほかは、店舗運営に関する意見交換が行われるというものであって、その場で被告の企業全体としての経営方針等の決定に店長が関与するというものではないし、他に店長が被告の企業全体の経営方針等の決定過程に関与していると評価できるような事実も認められない。

(ウ) 以上によれば、被告における店長は、店舗の責任者として、アルバイト従業員の採用や、従業員の勤務シフトの決定等に関する権限を行使し、被告の営業方針や営業戦略に即した店舗運営を遂行すべき立場にあるから、店舗運営において重要な職責を負っていることは明らかであるものの、店長の職務、権限は店舗内の事項に限られるのであって、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、労働基準法の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与されているとは認められない。

イ 店長の勤務態様について

(ア) 店長は、店舗従業員の勤務シフトを決定する際、自身の勤務スケジュールも決定することとなるが、各店舗では、各営業時間帯に必ずシフトマネージャーを置くこととされて

いるので、シフトマネージャーが確保できない営業時間帯には、店長が自らシフトマネージャーを務めることが必要となる。

店長は、自らスケジュールを決定し、早退や遅刻に関して、上司であるOCの許可を得る必要はないなど、形式的には労働時間に裁量があるといえるが、実際には、店長として固有の業務を遂行するだけで相応の時間を要するうえ、店舗の各営業時間帯には必ずシフトマネージャーを置かなければならないという被告の勤務態勢上の必要性から、自らシフトマネージャーとして勤務することなどにより、法定労働時間を超える長時間の時間外労働を余儀なくされるのであるから、かかる勤務実態からすると、労働時間に関する自由裁量性があつたとは認められない。

- (イ) また、店長は、被告の事業全体を経営者と一体的な立場で遂行するような立場にはなく、各種会議で被告から情報提供された営業方針、営業戦略や、被告から配布されたマニュアルに基づき、店舗の責任者として、店舗従業員の労務管理や店舗運営を行う立場であるにとどまるから、かかる立場にある店長が行う上記職務は、特段、労働基準法が規定する労働時間等の規制になじまないような内容、性質であるとはいえない。

#### ウ 店長に対する処遇について

- (ア) 平成17年において、年間を通じて店長であった者の平均年収は707万184円で、年間を通じてファーストアシスタントマネージャーであった者の平均年収は590万5057円（時間外割増賃金を含む）であったと認められ、この金額からすると、管理監督者として扱われている店長と管理監督者として扱われていないファーストアシスタントマネージャーとの収入には、相応の差異が設けられているようにも見える。

しかしながら、S評価の店長の年額賃金は779万2000円、A評価の店長の年額賃金は696万2000円、B評価の店長の年額賃金は635万2000円、C評価の店長の年額賃金は579万2000円であり、そのうち店長全体の10パーセントに当たるC評価の店長の年額賃金は、下位の職位であるファーストアシスタントマネージャーの平均年収より低額であるということになる。また、店長全体の40パーセントに当たるB評価の店長の年額賃金はファーストアシスタントマネージャーの平均年収を上回るものの、その差は年額で44万6943円にとどまっている。また、店長の週40時間を超える労働時間は、月平均39.28時間であり、ファーストアシスタントマネージャーの月平均38.65時間を超えていることが認められるところ、店長のかかる勤務実態を併せ考慮すると、店長の賃金は、労働基準法の労働時間等の規定の適用を排除される管理監督者に対する待遇としては十分であるといえる。

- (イ) また、被告では、各種インセンティブプランが設けられているが、これは一定の業績を達成したことを条件として支給されるものであるし、インセンティブプランの多くは、店長だけでなく、店舗の他の従業員もインセンティブプラン支給の対象としているのであるから、これらのインセンティブプランが設けられていることは、店長を管理監督者として扱うことの代償措置として重視することはできない。

エ 以上によれば、被告における店長は、その職務の内容、権限及び責任の観点からしても、その待遇の観点からしても、管理監督者に当たるとは認められない。

# 年金分割は離婚の決め手？

平成19年4月より「年金分割制度」が本格的にスタートしましたが、皆さんは、すでに年金分割について相談を受けたでしょうか。この日を待っていて、離婚した夫婦もあるとか、この日以降、離婚が飛躍的に増えるとか言われました。実際は、昨年4月から10月までの7ヶ月間の離婚件数は、18年が1ヶ月平均59,826件、19年が58,657件。統計で見ると導入後の方が少し減っています。その内、年金分割請求をしたものは、1ヶ月平均約566件で、全体の0.9%です。この数字から言うと、少ないような気がします。

さて、内容についてですが、よく知らない人が、誤解している部分があります。

一つは、簡単に「夫の年金が半分もらえる。」と思っていること。基礎年金は対象になりません。対象は、厚生年金だけで、しかも婚姻期間（結婚していた期間）に限ってです。もう一つは、分割されるのは、夫の厚生年金だけでなく、妻にも厚生年金の加入期間があれば、それを合わせた上での分割となります。

また、我々社労士が最低、知っておかねばならない事項として

## ① 受給開始時期

自分が、受給開始年齢に達するまでもらえません。元夫が先に年金をもらい初めても、元妻は、あくまで、自分の年金受給開始年齢が来てからでないともらえません。

## ② 納付の資格期間

分割を受けた期間は「離婚時みなし被保険者期間」といって、金額計算には算入されますが、受給資格期間には算入されません。従って、年金の受給資格は、独自に満たす必要があります。

## ③ 特別支給の老齢厚生年金

厚生年金加入期間が1年以上あれば、特別支給の老齢厚生年金がもらえますが、この1年には、「離婚時みなし被保険者期間」は含まれません。

## ④ 事実婚の解消は

事実婚の間も対象となりますが、正式に入籍して夫婦となっていた場合とちょっと異なります。事実婚の場合は、開始と終わりが特定できないため、片方が第3号被保険者になっていた期間に限られます。

## ⑤ 再婚、死亡は

分割後の元相手の死亡や再婚は、分割制度には関係ありません。また、分割後に増えた年金に関しては、遺族厚生年金の対象になります。

以上、知っておくべき点を上げました。皆さんが相談を受けた場合は、あとでクレームがでないようきちんと説明して、対処して下さい。

県南支部 須藤 忠良



## アスベスト労働災害対策室 無料相談会の経過状況(7)

昨秋、突如として薬害C型肝炎被害の問題が報道されマスコミを賑わしました。

被害者の殆どは、出産時に止血剤として投与されたフィブリノゲンから肝炎を発症した女性患者であり、マスコミに登場する映像は涙ながらに国や製薬会社の責任を追及する女性の姿でした。幸いにも紆余曲折を経、被害者が納得する救済法が制定されたことは記憶に新しいところです。しかし、この決着は、真に国がその失政の責任を認めたのではなく政局への影響を憂慮した政治家の判断であり、また、解散総選挙が予想され、女性の涙を後押しする世論を無視できない。被害が限定的であり補償額の見積が容易であったなど、好背景に恵まれた結果であったと思われれます。

しかし、この歓迎する決着の陰には、問題そのものさえも忘れられ、満足な救済も得られず、国や企業と係争中の健康被害問題がいくつかあります。そのひとつが「アスベスト健康被害問題」です。

この「アスベスト健康被害問題」は、平成17年6月、突如としてマスコミを賑わし時の政府の「素早い対応」により、環境大臣が「清水寺から飛び降りる不退転の決意」を被害者に約束し、「隙間ない救済」の「石綿救済法」を翌年春、制定、施行し、騒動も沈静化しました。しかし、この「石綿救済法」は、何だったのでしょうか。

ある相談事例があります。長年、通信施設工事に携わっていた相談者のご主人が肺ガンのため、肺摘出手術を施行後、入退院を繰り返し、昨年末に死亡しました。故人はヘビースモーカーであったこともあり、遺族は死亡原因の肺ガンに何の疑問も抱いていませんでした。しかし、長年、石綿関連業務に従事していたとのことや、肺摘出検体が保存されているとのことから、念のために、石綿との関連を医師に確認するようにアドバイスしました。その後の経緯は次の通りでした。

遺族の要望に担当医は診断書の作成を快諾し、診断書用紙として「石綿救済法」の所定様式を持参するように相談者に指示しました。相談者が同法の窓口のひとつである「県健康福祉センター」に用紙の配布を申し込んだところ、最初に対応した職員は了解したが、直に、別の職員から理由も告げず配布できないとの連絡があり、相談者は訳も分からずにオロオロしてしまいました。

何故、このようなことが起こるのでしょうか。それは、石綿による健康被害者とその遺族の「隙間ない救済」のハズの「石綿救済法」にこの遺族を救済する規定がないのです（医師も最初の職員も当然に救済されるものと思っていたハズです）。同法が施行された平成18年3月27日以降の死亡者は、この事例のように石綿やその関連疾患、救済について全く知らず、知らされずの場合であっても、生前に同法に従った認定申請手続きを行わなければ、同法での救済はなされないのです。

次に、ある大工さんが健康診断で胸の陰影を指摘され、専門医の診察を受診したところ、石綿特有疾患である胸膜中皮腫と診断され入院したとの仮事例をもとに、この大工さんの救済を追ってみました。この大工さんは、注文者からの直接受注が主でしたが、下請の仕事も時々は受けていました。労災保険に特別加入しておりませんでしたので、下請の仕事時に石綿に曝露されたとの立証が成立する以外は、石綿曝露の特性から曝露時期が特定できず、従事期間の長さで判定される為、事業主と判断され労災保険が適用されないと思われれます。従って、この大工さんの救済は「石綿救済法」で行われます。まず、同法の定に従った認定申請手続きにより、療養手帳の交付を受けます。胸膜中皮腫の治療は、国民健康保険を使用し、治療費の自己負担分3割が療養手帳の明示により免除されます。また、家族の交通費や入院雑経費として療養費が月額103,870円支給されます。しかし、この大工さんも他の被害者同様に胸膜や肺の摘出手術後、束の間の安定を戻し退院しましたが、急激な症状悪化により再び入院した後、亡くなりました。遺族には、死

亡調整金と埋葬料が支給されます。死亡調整金は、同法の規定する特別遺族弔慰金（同法の施行前に死亡した者の遺族に支給される救済金）と同額の280万円です。しかし、この死亡調整金は、名称が示すように、医療費の3割免除分と既払いの療養費が減額調整され、残余の額が支給されると同法では定めていますが、通常の場合、残余額は考えられません。従って、この大工さんの死亡によって遺族が得る救済金は、葬祭料の199,000円だけです。

「石綿救済法」は、第1条総則で法制定目的は、救済であると規定しています。この救済の解説として、石綿による健康被害の責任は、民法の事業者責任の規定に従い、事業者が負うべきであるが、石綿関連疾患の潜伏期間が長期間に及ぶため、その事業所が存在しないなど、立証が困難であること、また、今後、更に被害が拡大すると予想されること等から、国に救済の責任はないが見舞金制度を定めたとされている。この法の制定は、地震などの自然災害の際の救済趣旨と同じということです。

戦前の石綿産業は、軍艦などの兵器に欠かせず国の奨励産業でした。戦中は外国からの石綿鉱物の輸入が止まり、国内での増産が国の至上命令でした。また、戦後復興期から経済高度成長期には、国中に石綿製品が溢れていました。この「魔法の鉱物」が何も知らされず懸命に生き、その老後を楽しみにしていた人達に、ある日突然の悲報と共に苦しみと、死をもたらしました。

明日があるかどうか分からぬ身で笑い、音楽を奏で、気丈に振る舞う被害者や、いつ発症するか分からぬ恐怖の日々を過ごす家族などに接し、また、今後、同様な被害者が更に増加すると予測される現状を顧みると、この問題の大きさや深刻さと共に、知らない事実や知らされない事実の多さと恐ろしさを実感させられます。

(アスベスト対策室：沼尾 和夫)

社会保険労務士：労働保険事務組合向けシステム

## Win社労士システム

業務の統合管理を実現するシステム群

給与計算システム

⇒

労働保険事務組合システム

栃木県那須塩原市のソフト会社で  
17年前から独自開発してきた  
社会保険労務士執務システムです

～システムの概要～

- 社会保険及び労働保険に関する諸官庁に提出する届出書の印字管理
- 給与計算
- 社員台帳管理
- 顧問先への保険料変更等の通知処理
- 業種毎及び顧問先毎の平均賃金分析
- 電子申告(予定)

～システムの特徴～

- 顧問先で利用している給与ソフトの賃金データ取得が可能です。(厚生給与、給与大臣、YMC給与、給与奉行、etc)

自動受け入れされた賃金台帳データを基に  
年度更新、算基、月変や離職票等の作成が可能!

- 出力するほとんどの帳票が指定用紙を使わず、A4コピー用紙に印刷する為コストパフォーマンスが向上します。
- ソフトウェアのみではなく、ハードウェアのサポートもリコーテクノシステムズ様との協業により実現。万が一のトラブルにソフト、ハードを問わず迅速に対応致します。

システムのお問い合わせ先

**yisystem**  
株式会社 **ユーアイシステム**

栃木県那須塩原市下田野529-20 〒329-2811  
Tel 0287-34-0707 Fax 0287-34-0701  
URL <http://www.yisystem.co.jp>  
担当：鈴木 直幸 [info@yisystem.co.jp](mailto:info@yisystem.co.jp)

# 実務研修会について

事業委員会主催による実務研修会（年間5回開催）が、今年度も多くの会員が参加され1月23日で終了いたしました。

年5回参加ということで、お忙しい中に参加された会員の皆様にはご苦労さまでした。

5回参加された会員の（県北支部の武井宏之会員）（県央支部 小梅雄信会員）（県央支部 高橋克佳会員）（県西支部 初谷 明会員）に、感想・要望等の原稿をお願いいたしました。

## 実務研修会受講を終えて

県北支部 武井 宏之

今年度の標記研修会は、9月に始まってこの1月までの計5回であった。今年はこの実務を含めて研修・学習の機会の立ち上がりが遅く、かつ回数が少ないように感じてきた。

それは、県会の役員が大幅に変わったり、スタートが少々遅れたことにあったのでは。

新たな事業委員さんが決まり、企画を練ってタイムリーにどんな研修機会の付与が必要かとなり、新米社労士に知識や技術の習得の場・新たな法令規則などを教授していただけることは大変ありがたく感謝の思いである。

研修に限らず、講師先生がお話しをされるには、おおよそ1時間ほどの講話の為にその10倍の準備時間が必要とかいわれることから、実務研修では各講師が約1.5時間を担当されるので、忙しいなか大変に貴重な時間を充てていただいていることになる。

一方で受講の希望を表明しても、事情もあること連続5回の長期にわたり全インニング出場の自信もなかったが、努めて出席し学習させていただいたつもりである。

このところのTVを見てみると、不確実性の社会にあって特に若者に『夢』のテーマで話かける姿が多い。土曜日の夜分にドラマ『フルスイング』があり、ここに登場する元プロ野球の高齢コーチがある高校の教師に採用され、初回の授業から生徒に『夢』の必要性を説いている。

また、サッカーの北京五輪の監督さんが都内の学生を対象にこの『夢』の大切なことを話されたとのニュースを聞いた。その後NHKの昼プレの時間でも、あるゲストが松の墨からできたばかりの墨痕も鮮やかに、大きく『夢』と描いていた。

私は実在したという名コーチ「高さん」よりさらに高齢で社労士仲間入りさせてもらったゆえのこともあり、あまり夢などということでは考えたこともなかったが・・・。

とある先輩から、えらい時期に開業を始めることになって“きびしいよ”とは言われた。

事前調査の不足などがあったが、新規にことを始める以上自覚があったかは別としてそれなりの小さな『夢』もあったんだろうなあとは今振り返っている。

ある先生が、同じようなテーマで何回目かの講師を務めるが、講話内容も資料も進歩しているものと思っているとの言葉があった。最初のと看からみると、実務経験を重ねてこられたし、お話しにも格段の自信が感じられたことである。また、このテーマなら私を第一人者などという外野席の声があってプレッシャーになると苦笑しておられる講師もあったが、どうかさらに研鑽して私共を指導してほしいと感じた。以前の研修で障害年金の該否を深く調べた実務を何回かにわたって話してくれた講師には頭が下がる思いである。

折角の講話もその場では十分に理解できない点があり、事後必ずのように復習に努めている。これが研

修受講後2日で済む時も、一週間かかることもある。

そして、自分なりのファイルをこしらえる。多くは、年金とか労災としているが、たとえば「平均賃金ならこの一番」というものもある。4年間の受講での集積が厚さにして約30cmの書物となり、実務に貴重なよりどころとなり何ともありがたいかぎりだ。

## 実務研修会に参加して

県央支部 小梅 雄信

### ■ まずは御礼まで

実務研修会に参加しての感想・要望・反省等というテーマで原稿執筆を依頼されまして、拙文をしたためているわけですが、実は昨年も同時期に、同じテーマで書かせていただいております。

改めて昨年自分がどんなことを書いていたのか読み返してみたのですが、まあ随分生意気なことを書いたもんだ、と反省することしきり。確かに、昨年は開業したばかりということで、怖いもの知らずの側面はありました。その反面、先輩方がとても大きく頼もしく見え、声をかけることもままならないような緊張感もありましたね。その点今年は・・・多少ずうずうしくなったかな？

この研修をきっかけにして、諸先輩方ともお話することができるようになりましたし、まだまだ気軽にはいきませんが、日々の業務での疑問点などが生じた場合に助けていただいたりできるようになりました。研修に参加していなければこうしたご縁が生まれなかったことと思いますと、本当に参加してよかった、と実感。同業の先生方と交流できる契機を作っていただいたこと。

まずはこの点で意義ある研修であったと思っております。この場をお借りして御礼申し上げます。ありがとうございました。

### ■ 昨年度との違いから思ったこと

昨年度は1日の研修が3テーマあったと記憶しています。今年は1日2テーマでした。実施回数は変わりませんでしたので、実質研修時間としては昨年度より短かったわけですが、むしろ時間が短い分、集中して講義に向かうことが出来ましたし、十分に復習する時間もとれましたので個人的には今年のほうが良かったかな、と思います。ただ、この研修が誰のために、何の為にされるのかによって捕らえ方は変わってくるのかな、と思いました。講師の先生方の豊富な実務経験事例が惜しみなく紹介されるわけですから、事例を自分の引き出しの中にストックしたい、という目的であれば、昨年度のほうが時間数が多い分有意義だったでしょう。私など昨年は開業したばかりでしたので、大いに役立たせていただきました。

逆に、一つのテーマを深く掘り下げていこう、理解を深めよう、というのであれば、短い時間で集中して取り上げたほうが目的の達成には近くなる、と考えます。つまり、研修を受ける側の実務的なスキルや、経験の差によって、この研修の意味合いが変わってくるのでは？と、思うのです。

実務研修会には、私のような新米からベテランの先生方まで、それこそ幅広く参加されていますので、むしろ基礎編、応用編といった具合に、コマ数をわけてみるのもいいのではないかと感じています。(すみません・・・今年も生意気なことを書いてしまいました！！)

### ■ 講師の先生方と豊富な資料

そうは申し上げても、所詮は学びに来る側の気持の問題。そういう意味で、学ぼうとする者には積極的に門戸を開いている栃木会の伝統は素晴らしいと思います。

また、講義のたびに豊富な資料を提供して下さり、自らの失敗談もさらけ出していただきながらお

話してくれる（実はこういった失敗談が逆にものすごく勇気づけられたりします！）先生方の準備の時間を考えますと、本当に頭が下がりますし、一人前の社労士になろう！と気概も新たにしてくれます。本当にいい機会です。

何より、豊富な資料はテーマ別にしてファイルしてあるのですが、市販の書籍よりも役立つ教科書になってくれています。「事件は会議室で起きているんじゃない！」という有名な映画の台詞がありますが、そこにはまさに現場で遭遇した生の事例が詰まっているわけですから。

## ■ 今年の目標

最後になりますが、今年も実務研修会が実施されるようであれば、ぜひ参加したいと考えています。ただ、これまでと同様の姿勢では意味がありません。そこで、今年は講義中に必ず一つは質問をしてみよう！と目標を立てました。質問をする、ということは自らよく話を聞き、日頃から真剣に仕事と向き合っていないと出てこないと思うからです。

と、自らにプレッシャーをかけておきながら、こんな風に宣言してしまったことで、事業委員長の「何か質問はありますか？」と投げかけられる視線が私に！と想像しますと、内心ドキドキしております。どうぞお手柔らかにお願いいたします。

## 実務研修会を活用する

県央支部 高橋 克佳

さて、去年9月から全5回にわたり行われました平成19年度の実務研修会も終わってしましまして、いくぶん寂しいような気がいたします。私は今年もフル参加させていただきました。その結果として、今回も私の手元にたくさんの資料が残りました。これらの資料をいつも大切にファイルしておいて、実務で困った時には開いて参考にさせていただいております。これらの資料は市販の実務書と違って、経験豊富な講師の先生方の事例にそった内容であるので、私のような実務経験が未熟な者にとっていざという時のバイブルになります。また、内容からすると実務経験の多寡にかかわらず、会員の皆様にとって貴重な資料となる事に間違いのないでしょう。これらを作成するのにどれだけの時間と労力を費やした事か、講師の先生方の苦勞が伺い知れます。あいにく今の私がもし仮に講師を頼まれたとしたら、経験のなさ、経験豊富な諸先輩方の前でお話するという事から現実的に無理です。また、事業委員長の斎藤先生の立場からすると、お忙しい先生方に講師を依頼する難しさ、そして皆に喜ばれるための研修内容の企画・立案ともかなりの精神的な負担があった事でしょう。

このような実務研修会ですから、参加する度に得るものが大きいので、毎回の研修会が楽しみです。新たに入会した会員の方で、まだ実務研修会やその他研修会に参加されていない会員の方は是非一度参加してみてください。中には研修会や会の集まりに参加するのが恥ずかしいという会員の方もいらっしゃる事でしょう。実は私も最初はそうでした。でもそれは一度参加してしまえばそんな心配はすぐなくなります。実務研修会に参加されている方は、バリバリの実務経験をお持ちの大先生方から、私のようなまだまだ未熟な知識の者まで様々です。そんな知識レベルの違う皆が自分を高めようと、自分の業務スケジュールを空けて参加している。いわゆる学生で言うなら『部活の練習』です。そうです。ここはその道を目指す者にとっての知識の鍛練の場であるのです。スポーツか仕事かの違いはありますが、例えて言うなら我々の目から見ても練習の必要のないように見える一流プロスポーツ選手さえ、プロになったからといっても決して技術の研磨をやめるという事は絶対にはないのです。

我々のような社労士業務には、物の『仕入れ』という概念がありません。その代わりに知識を『仕入れ』なければなりません。そのためには自分で勉強するのは当たり前ですが、時には教科書どおりにはいかな

い問題にぶつかる場面もあります。そんなときに実務研修会や他の研修会に参加して解決したり、時にはその場で質問したりしてみてもいいのではないでしょうか。もちろん県会主催の研修会に参加するだけが勉強ではないので、私は決して参加を勧めているわけではありません。

それと、勉強するという目的もありますが、参加する事により同業の諸先輩方と顔見知りになり、近況報告しあったり、仕事上の悩みを相談したり出来るというのも大きなメリットではないでしょうか。

## 実務研修会に参加して

県西支部 初谷 明

1月23日の受講で今年度の実務研修会も全5回出席しました。大変勉強になりました。開業社労士の場合、一人ひとり独立して仕事（事業）しているわけです。当然ですが結果としてのいい事も悪いことも全て自分に懸かってきます。

開業して8年目ですが分からないことばかりです。研修会には積極的に参加させて頂いておりますが、いざ顧問先から依頼された申請書類を作成しようとしても、些細なことが判断出来ず作業が先に進みません。事務所で悶々として時間ばかり過ぎて行きます。収入を増やすには依頼のあった要件を手際よく仕上げ、コストパフォーマンスを考えてやらねばと焦ります。「実際自分で一枚の申請書を書いて役所に出す。」という実務を経ないと、研修会で習ったことがキッチリ身に付かないようです。

事務所には自分一人しかいません。相談する上司も同僚もいません。自分で判断するしかありません。ひとりで仕事をするのが良くて選んだ自営業ですから覚悟している筈ですが上手く行きません。手際よく処理するには日頃から勉強することが大事です。実務研修会を開催していただくことは大変有り難いことです。

8年目になりますので、実務研修といっても以前聞いた種類（科目）の研修というのも多々あります。しかし、それぞれが全く同じということはありません。一つの講義の中に「ああ、そうだったのか。」と合点し新しく知ることが必ずあります。

「稽古嫌いの力士は伸びない。」と言います。「同じことを何回も何回も聞いてやっと覚える。理解する。そして実践に活用する。」実務研修会は相撲の稽古と同じだと思います。教科書通りにやっていると仕事を間違える。業界の実態に即した事務処理、業務処理が必要でしょう。私にとってそれを学べる場所が実務研修会です。

開業仕立ての頃と比べると、研修会への出席者の顔ぶれが少しずつ変わって来ていることを感じます。出席しなくなった方々は仕事を覚えて顧客が増え、研修会に出席する必要がなくなったのかなと思ったりしています。

実務研修会は勉強するだけの場所ではありません。「自分は遅れている。」と実感しライバル意識が頭をもたげる場所でもあります。帰りの車の中、「これではいけない。」と頭を過ぎりますが事務所に帰ると安堵し危機感は薄れていきます。

研修会資料は捨てずに有りますが、整理していないのが実態です。「ああ、この研修会でやったんだ。」と悩み悩まして片付けた仕事の後、資料を見つけて呆れることもあります。

やった仕事（事例やノウハウ）を同業者に開示してくれるということは勇気のいることです。貴重であり有り難いことです。私は講師になったことは一回しかありません。知識を輸入ばかりしていて輸出はこの一回だけです。入超を気にしているのですが、力量を考えると「あのようによく講義するのは無理。」と思ってしまい引き受けることがなかなか出来ません。

メンタルヘルスのことを勉強しようと考え、この春から産業カウンセラーの講習を受けることにしました。「自分はこの先どうしたらいいのだろうか？」を考えさせてくれるのが実務研修会です。以上

# ハッピーリタイアを夢見て！

県西支部 丹 治 徹

団塊の世代に属する私にもハッピーリタイアの時期が近づいてきた。私がリタイアを意識したのはちょうど5年前である。一緒に働いてくれた方が退職したときであった。あの時リタイアを考えなかったら別の人生を歩む事になったであろう。従業員には定年がある。しかし事務所オーナーには決められた定年が無い。生涯現役も良いし、第二の人生を選択するのもいい。やり残した事、挑戦したいと思う事があるなら残りの人生に新たな足跡を残すのもこれまた人生と思う。仕事が嫌でリタイアするのではない。少年のころ夢見た馬と暮す生活がしたいがためリタイアすることにしたのである。今はやりの移住である。馬を飼うにはそれなりの条件を満たさねば無理が来る。獣医さん、装蹄師さんが近くにいること。放牧場や馬場もあったほうがいい、となるとやはり北海道が一番である。北の大地北海道は広い、その中で移住地を決めるのは大変であった。農地法という法律が私達の行く手を阻むのである。しかし世の中、誠意は通じるもの『あなたの夢をかなえましょう』という町があったのである。

現役とリタイア後の違いはなんだろうか。それは収入である。失うものが収入である代わりに得るものがある。それは時間である。労働時間が収入を得るためでなく自分を豊かにするために使えるようになるのである。こんな素晴らしい事は無いと思う。収入が無くなる代わりに年金という新たな定期収入が得られるようにもなる。何故お金が必要かと考えると、欲しい物を手に入れるためである。欲しい物が無ければお金は必要ない。ただし生活するためにそれなりの現金は必要である。いくら田舎暮らしとは言え自給自足は無理である。年金は少ない収入ではあるが生活はできると思う。だから移住を決めたのである。白ペンキで塗られた放牧場の柵、跳び回る二頭の馬、整理された馬場、まだ見ぬ若者が泊まれる厩舎、まるでメルヘンの世界である。この青写真が現実のものとなるのはさほど遠い話ではない。今年移住し一年かけてまだ見ぬ若者や仲間と馬を飼う準備をして現実のものへと作り上げるのである。夢とは限りないので、まだ完成してないにも拘らずさらなる夢を見るのである。放牧場、馬場、厩舎これらの施設は一つの形である。形をつくる事が最終目的ではないことに気づいたのである。この小さな小さな牧場を町の活性化のための核にするにはどうすればよいであろうかと考えるのである。馬とともに暮らしながら町の方に利用して頂き、多少なりともこの場所が町の活性化に役立てばこの上ない喜びとなる。どの様にすれば多くの方々に利用していただけるのか。人は一人では生きられない。多くの方と支えあい、助け合う中で生きてゆく。人は人との関係で喜びも悲しみも味わい成長もするのである。そんな出会いの場所の提供ができれば最高である。また都会では味わう事のできない農村の良さを味わえる体験ができる場所にもしたいと願うのである。5年前におぼろげながら見た夢。夢と現実が段々と近くなり重なり合い一つの形として現れる。形の次に見る夢こそが本当に求める夢なのかもしれない。

人の欲求はそれぞれである。年を重ねるごとに欲求の中身も変わると思う。成長期を過ぎ成熟期も終わりに近づきやがて迎える衰退期。この衰退期をより短く、成熟期を少しでも長く過ごす方法の一つが夢を追うことなのかもしれない。理想があるなら一步でも理想に近づこうとする意欲が精神も、肉体も刺激し若さを保つ源になってくれるのかもしれない。本格的に乗馬を初めて4年になる若者に混じって群馬県馬事公苑での県大会に80センチの障害飛越競技に挑戦し無事完走ができた。30センチの横木を跳ぶのも怖かったのが段々と慣れて、50センチ80センチと横木を高くする事ができるのである。60歳を境にどのような人生を送りたいのか。人生に求める価値は何なのか。常に自問自答が続く永遠のテーマである。