

とちぎ社労士 No.92



(栃木県社会保険労務士会セミナー 宇都宮グランドホテルにて)

- ★栃木県社労士会セミナー開催される
- ★安全管理研修会・社会保険労務士制度40周年記念式典開催される
- ★オブザーバー制度を活用しよう！
- ★21世紀にはばたけ栃木の社労士！
- ★就業規則作成・改訂についての雑感
- ★永年勤続表彰に寄せて
- ★人生の出会い
- ★お客様満足でお客様を増やす
- ★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
発行人 藤 沼 清 市

栃木県社会保険労務士会セミナー

テーマ：－ご存知ですか『労働契約のルール』－

栃木県社会保険労務士会主催、栃木労働局・県内各労働基準監督署後援により平成20年11月14日(金)宇都宮グランドホテルにおいて開催されました！



会長挨拶

当日は125名という多数の参加がありました。



講師：菊重 洋 監督課長

セミナー内容は

◆労働契約法について

講師：菊重 洋 氏（栃木労働局労働基準部監督課長）

労働契約法の制定の趣旨や目的、また就業規則や労働基準法との関連等、詳細に説明されました。
また、労働契約の成立、変更、継続、終了などを条文に基づき解説をしていただきました。

◆個別労使紛争防止のポイント①

－労働契約締結時及び条件変更時の注意点－

講師：社会保険労務士 脇 登志子（栃木県会員）

労働契約法を正しく運用することにより、労働契約時及び条件変更する際の会社として注意すべきポイントをパンフレットにより例題をあげ、労使紛争を未然に防止するよう解説をおこないました。



講師：脇 登志子 会員



講師：須藤 忠良 会員

◆個別労使紛争防止のポイント②

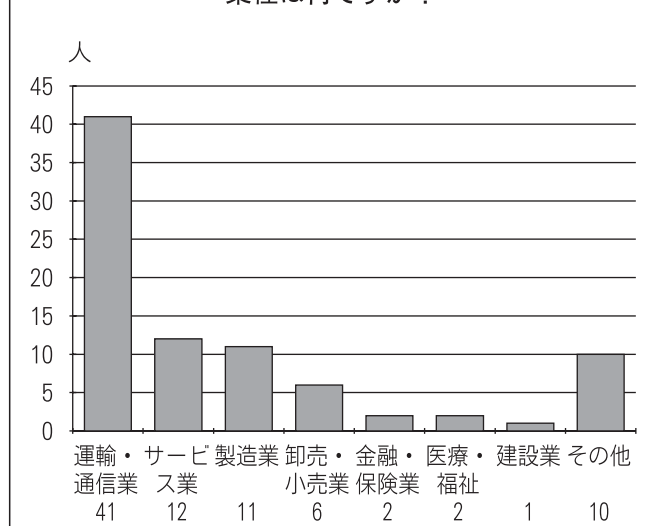
ー退職までの労務管理のポイントー

講師：社会保険労務士 須藤 忠良（栃木県会員）

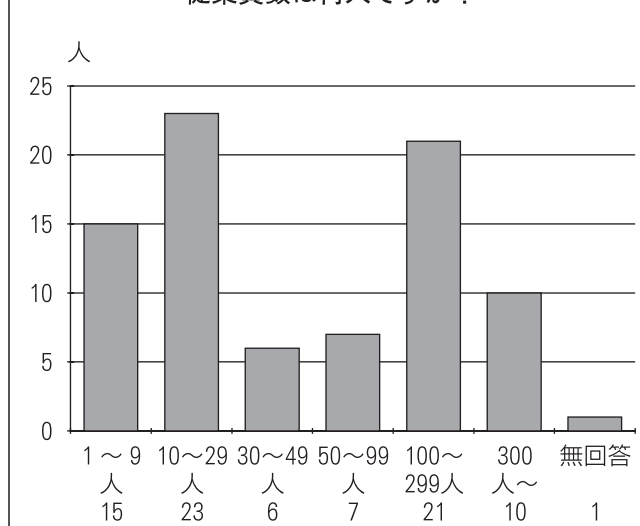
協会員の解説に引き続き、労働契約法運用により、解雇問題等の紛争を生じないためのポイントを詳細に解説いたしました。

セミナー終了後、参加者の方々にアンケートをお願いし、83人の方から回答をいただき、結果は次の通りですが、「労務士に相談したい」「労働契約以外に興味がある問題」等、 今後の顧問先開拓の参考にしてみてください。

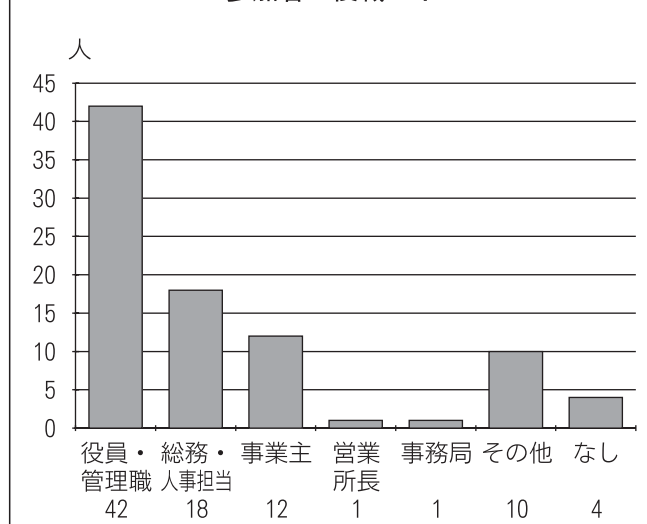
業種は何ですか？



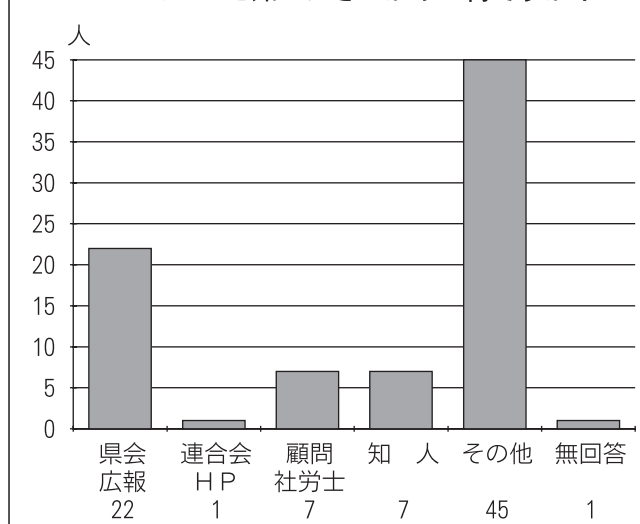
従業員数は何人ですか？



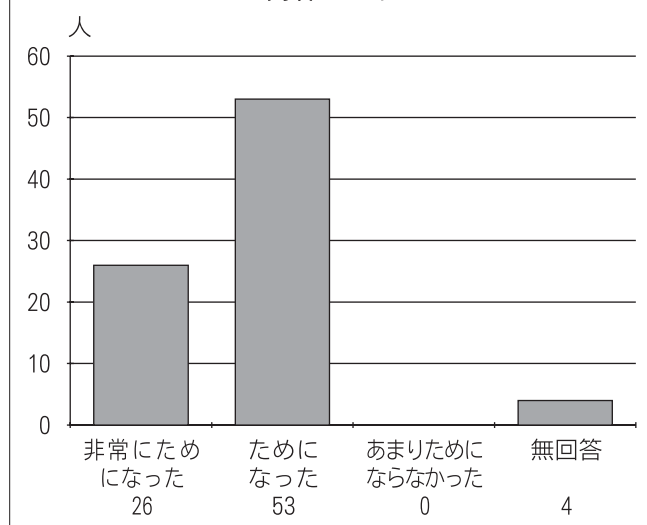
参加者の役職は？



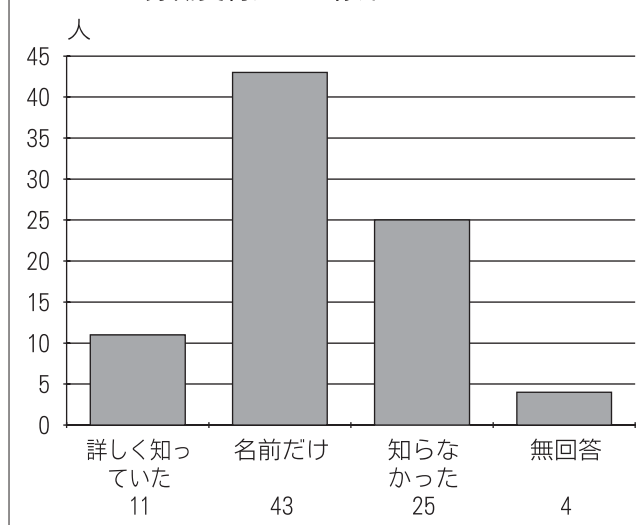
このセミナーを知ったきっかけは何ですか？



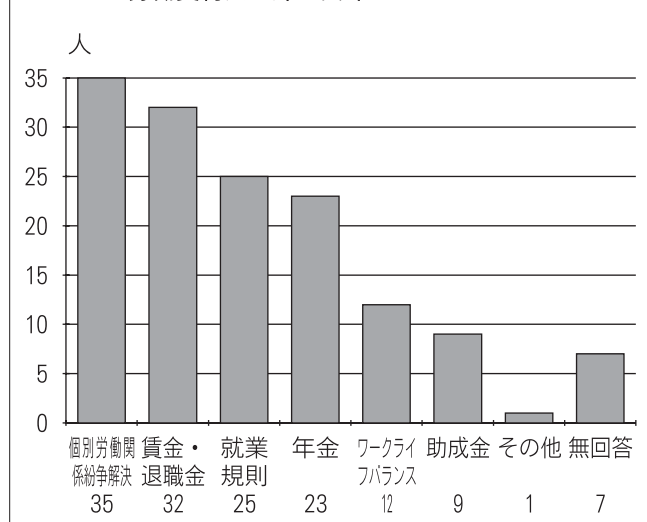
セミナーの内容はどうでしたか？



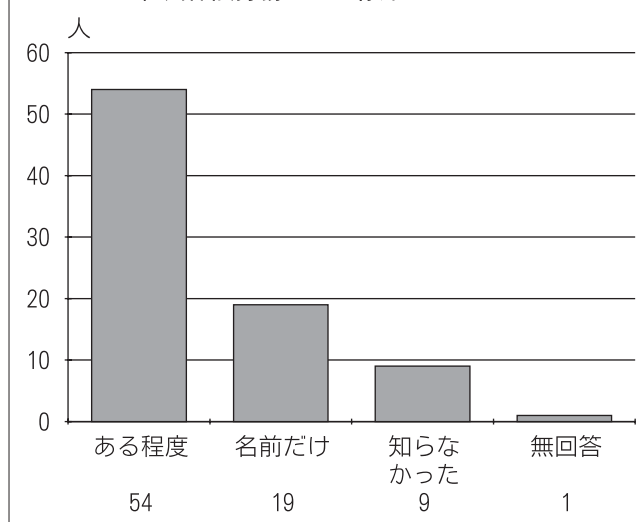
労働契約法をご存知でしたか？



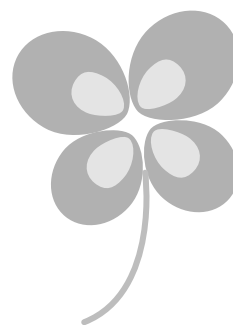
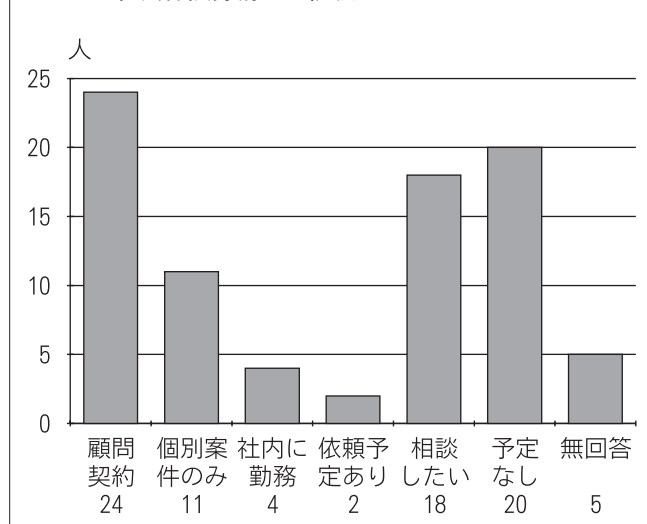
労働契約法以外に興味があることは？



社会保険労務士をご存知でしたか？



社会保険労務士に依頼したことがある？



平成20年度安全管理研修会

社会保険労務士制度40周年記念式典が開催されました。

平成20年11月21日(金)午後 1 時30分より、日光市のホテル日光千姫物語にて開催されました。

安全管理研修会では、茨城県社会保険労務士会会員の藤原歳郎氏による『安全衛生と労災防止について』のテーマで講演がおこなわれました。

プロジェクターを使用しての労働災害防止について

- I. はじめに
- II. 労働災害の現状について
- III. 災害発生に伴う諸問題
- IV. 改正労働安全衛生法のポイント
- V. 第11次労働災害防止計画について
- VI. 建設業を含めた安全衛生管理組織について
- VII. 今後の災害防止対策としてのリスクアセスメント

について、小気味良い解説で、今後の我々の労働安全衛生業務に多くのヒントを与えられたのではないのでしょうか。

講演会終了後、3 時30分より『社会保険労務士制度40周年記念式典』が開催され、会長挨拶に続き来賓として全国社会保険労務士連合会専務理事 奥田 久美氏、栃木労働局長 安藤 俊一氏の両氏よりご祝辞をいただきました。

引き続き、記念式典となり、当日は表彰該当者の内、次の方々が参加され表彰を受けました。

(敬称略)

『功労賞』

大塚 敏治	砂山 正	松嶋 順一
森田 孝子	梅田 弘嗣	森 英史
大江 宣武	宮沢 昭夫	

『永年表彰』

富久田俊雄	渡辺 孝	浅沼 邦夫
齋藤 智	荒川 留行	椎名 剛
橋本 尚二	小鍋 行雄	佐藤 俊男
澤部 洸		



講師：藤原 歳郎氏



来賓 安藤労働局長

奥田連合会専務理事



功労賞・永年表彰式

表彰終了後、記念講演として

『社会保険労務士こそ私の天職』

—数々の職を経て辿り着いた社会保険労務士業—

講師：松本 寛行 氏（東京都社会保険労務士会会員）

社会保険労務士業に辿り着くまでの、波乱？に満ちた人生をユーモアを交えての講話ですが、各種（トラック・タクシー等）運転手から羽毛布団販売・台湾製パルス電話販売・街金業者の銀調（銀行間での会社調査らしい？）、この銀調から労務士業務の基礎を学んだそうでした。

なかなか、危うい職業も経験しているだけに、楽しく面白い講演になったのではないのでしょうか！

講演後は、表彰者・講師の先生方を交えての懇親会を開催し、労務士の先輩からの苦労話や経験話で盛り上がりのある一日を過ごしました。



講師：松本 寛行氏

オブザーバー制度を活用しよう！

（県西支部 杵 渕 徹）

現在、県社労士会が定期的に関与（開催及び相談員の派遣）している無料相談会は県社労士会（月2回で相談員2名）、宇都宮市役所（月2回で相談員1名）、足利市役所（月1回で相談員2名）があります。各相談会ともオブザーバー制度を採用していて、相談員以外でも相談会に興味があり相談会の雰囲気を感じてみたい会員が同席することができます。相談員をしてみたいが不安を感じている方が、実際に相談員になる前に体感してもらうためですが、中々活用していただけないのが現状です。各相談会ともいろいろな方に相談員になってもらいたいのので、私の相談会への“思い（それ程大げさなものではありませんが…）”を読んでもらっていて、興味を抱いていただければと思います。

3ヵ所の無料相談会で最も緊張するのは宇都宮市です。頼ることができるのは相談員である自分1人だけですし、頼ることのできる資料（書籍）も自分が持参した資料だけです。足利市ではもう1人相談員がいますし、もう1人の相談員が持参した資料もあります。県社労士会ではその上に隣の図書館に頼りになる資料が控えていますし、やさしい事務局の職員さんが何度もお茶（おいしいお茶菓子がつくことも……）を出してくれます。ただし、相談者が多数いるときは同時進行になるときもありますので、そのときは基本的に頼れるのは自分だけになってしまいます（もちろんもう1人の相談員に助けてもらうことはできます）。

私が開業した年（平成11年）から数年間は、郵便局での年金相談が盛んでした。やはり希望者は多くなかったので、かなり数の郵便局での年金相談に出掛けてきました。最初は佐野郵便局でパートナーは初谷会員でした。「年金相談は初めてなので、よろしくお願いします」と元気よく挨拶されました。とぼけていましたが、私も初めてでした。ドキドキしていることを相談者に悟られないように気をつけましたが、相談者も初

めての年金相談で緊張されているので大丈夫でした（当然ながら、年金相談に限らず相談者は一大決心して来られていますから、その点では責任重大）。郵便局の職員の方からもいろいろと内情（業務とは直接関係ありませんが…）を伺うこともできました。たまには昼食をご馳走になったこともあります。必ず広い局長室で局長さんと一緒なので少し閉口しました。切手シートを特別にいただいたこともありまし、E X パック（500円也）を買わされた（？）こともありまし。担当者が直前に引継ぎなしで転勤したために、ほったらかしにされたこともあります。

宇都宮市は森会員の担当日に誘っていただいた（オブザーバー制度はまだない頃）のが最初でした。今でもその時の相談内容は覚えています。最初は黙って聞いていたのですが途中で何度も口を挟んでしまいました（少し反省）。県社労士会（各支部ごとに相談員を派遣）では県西支部からは森会員と私のペアが3回という年もありまし。私が積極的に相談員を務めることができるのは森会員のお陰で、心から感謝していることに間違いはないのですが、私が理事や支部長を務めざるを得ないのは、森会員の長期的戦略に上手く引っかかってしまったのかもしれない、と感じる今日この頃めっきり寒くなった晩秋の日（繰り返しますが、心から感謝はしていますよ、ハイ）。

足利市は当時の金沢支部長のご尽力で実現まし。宇都宮市の場合は市サイドからの話でしたが、足利市はこちらからの働きかけでした。最初は相談会場の提供と広報誌への掲載だけでしたが、数年後に予算を付けていただくことができました。県社労士会と宇都宮市は県会会員が相談員の対象ですが、足利市は県西支部会員だけで相談員をやり繰り返さなくてはならないので大変です。県西支部の新入会員には、少し期待しています。

開業当初は仕事が少なく、「自分は社労士として存在意義があるのか？」という疑問が頭の中でモヤモヤと湧いてきます。私がそれを解消するために役立ったのが相談員でした。その日その瞬間だけは人様のお役に立っていると感じる（勘違いする？）ことができました。初対面の人がどこの馬の骨かわからない私に、年金に関する個人情報や仕事に関する悩みを何の疑いもなく話してくれるのです。全力で応え（答え）ないわけにはいきません。相談だけで問題が解決することはありませんが、短時間で相談者に納得や理解をしてもらわないといけません。真剣勝負。でもこの真剣勝負は、後々他の業務にも生きていくと思います。最近社労士になったばかりの“あなた”も、オブザーバー制度を活用してみてください。

ところで。「月刊社会保険労務士11月号」の「会長コメント」を読まれて皆さんはどう思われましたか。私は、読後には違和感と反感しか残りませんでした。ただの宣伝。「えっ？読んでない！」——それが正解かも知れません。素直に読んだ私が馬鹿でした（深く反省）。

「21世紀にはばたけ栃木の社労士！」

（県北支部 大江 宣 武）

私は、平成2年の社労士試験の合格組で、同年12月に社労士登録し、本格的に事務所を開いたのは翌年1月からでした。当時は毎日が日曜日のようなもので、全くといって仕事は無く、それ以上にどうしたら仕事がお客様から頂けるのかもわからず、毎日が過ぎていったのを記憶しています。今年で18年目に入りますが、今では社労士を開業して良かったと思う毎日です。

さて、昨年のリーマン・ブラザーズの経営破たんを端を発して、世界的な不況は新年になっても止まることはありません。巷間、事業所“倒産”の噂や経営危機の話等、県北地方でも聞くようになりまし。特に“老舗”と言われる会社の悪い噂を聞く事が度々あります。我々社労士は事業所の盛衰の影響を直接受ける

業種でもあります。このところ、解雇や雇い止めによる離職票の作成依頼が多く、その処理に追われる毎日です。

先日、30年以上続いた会社が、約30人いた従業員全員を解雇し、幕を閉じました。会社は会計事務所には早々と顧問契約解除していましたが、私共の事務所は、事業所から最後の従業員が退職するまで、お付き合いをさせていただきました。退職された従業員とのトラブルもなく、事業所をビジネス社会から退くことができたものと思います。このような場合、トラブルがつきものですが、良い方向にソフトランディングできたものと思っています。

今や社労士は、企業にとっては無くてはならない存在になってきています。事業所も従業員の方々も、社労士の存在を評価し、又頼ってきている現状です。我々社労士は時代の流れをつかみ、その流れに乗りながら、労務管理事務所として“変えて良いもの”と“変えてはならないもの”を判断し、日々精進し、仕事に励まなければなりません。“変えてはならないもの”の中には、社労士としての「経営理念」と「倫理」です。又、先輩の方々の意見をよく聞く事です。これを忘れた社労士は企業と同じで、社労士業界から早晚退く事になるのです。社労士業界も厳しい世界なのです。若い社労士の方々は、勉強会や研修会でしっかり勉強し、役に立つ社労士になって下さい。能力を100%使って、そして使い切ってください。そうして毎日を真剣に生きて下さい。そうすれば未来が見えてきます。

この不況の時こそ、自分を磨く良いチャンスなのです。自分の目と耳を駆使し、自分流の仕事を見つけて下さい。仕事はたくさんあります、溢れています。ないのは見つけようとしなからずです。最後になりますが、この原稿を書く機会を与えていただいた広報委員会の皆様に感謝申し上げます。

就業規則作成・改定についての雑感

(県北支部 宮 沢 昭 夫)

私は、開業以来主に賃金管理、就業規則の作成・改定等を行ってきました。この就業規則作成・改定についての雑感を述べる。私は、業務の心構えとして、問題のある事項を徹底して調査することになっている。

- ①例えば、試用期間の条文に「試用期間中に従業員として不適格と認められた者は、解雇することがある」という規定が一般的にある。これをわたしは、「不適格と認める事実」が明確でないので、罪刑法定主義の観点から、具体的に「不適格事項」を列挙することになっている。このような条文を規定化している参考「就業規則」にはありません。
- ②懲戒規定の場合、懲戒の事由で情状に応じ、けん責、減給するとして、前条のいずれかに該当する場合は、その事由に応じ、次の区分（懲戒の種類）により懲戒するというのがある。これでは懲戒の事由と種類が明確でないので、トラブルの原因になりかねない。そこで私は、罪刑法定主義の観点から、まず、懲戒にはこのような種類があるとして、次の条文で、「正当な理由にない遅刻、欠勤等をした場合は、けん責とする。」と懲戒事由に対応する懲戒の種類を明確にする。
- ③月給日給制の従業員が欠勤したときの賃金規定の条文では、「賃金を支給しない」としているものがある。これを私は、「欠勤した場合は次のように計算式で欠勤した日の賃金を支給しない。」として計算方式を掲載する。
- ④また割増賃金の規定でも「時間外労働した場合は、2割5分の割増賃金を支給する。」としているのがある。これも私は、割増賃金の計算方式を掲載することになっている。
- ⑤特に社会保険労務士で、参考就業規則をまる写しのものが見かけることがあるのは情けない。

法制定40周年記念 永年勤続表彰に寄せて

(県北支部 小 鍋 行 雄)

1. 社労士に成ろうとした理由

海軍主計科基幹要員とした経理学校入学を命ぜられ、諸令則（人事考課）会計規則（分任出納官吏給与、旅費規程等）の特訓を受け、海軍航空発祥の地、横須賀海軍航空隊副官部の一員として実践研究総員 1 万 5 千人程の大部隊海軍総帥の戦闘部隊、学徒動員令による飛行学生教育訓練を兼ねそなえ日々苦闘の連続、敗戦復員後請われ、小企業総務部長として敗戦間もない会社を人事面より改廃、反対意見も多々有ったが結果的に下記の表彰を受け信頼度を増し同業者の経営陣にも顔が売れる様となった。

昭和44年春、社会保険とちぎの広報に第 1 回社会保険労務士試験の実施要領が公布され、信を問う機会をのがさない為にも、早速受験申込をした次第、受験予備研修が社会保険協会主催 1 週間、講師に社会保険事務所長、栃木労働基準局監督課長により実施、予想問題等、初めての試験には（昭和44年 6 月 8 日）全然該当事項に当てはまる問題にふれる事はなかったが、幸いにして試験地東京港区三田慶応義塾大学三田校舎午後 1 時開始の試験合格、資格認定通知書を 7 月31日社会保険庁官房総務課長より受取る事となり、自宅に事務所を構える第 1 日を迎えた。

受験を決意させた表彰内容

昭和32年 6 月 健康保険発展尽力による感謝状授与 栃木県衛生民生部長
昭和34年 1 月 矢板地区林業災害補償連絡指導員委嘱 栃木労働基準局長
昭和35年 7 月 産業災害防止尽力表彰 大田原労働基準監督署長
昭和36年11月 労務管理改善指導安全推進員課程修了書交付 労働大臣
昭和37年11月 林業労務改善、安全推進員課程修了証交付 栃木労働基準局長
昭和40年10月 社会保険委員制度発展に尽力、表彰状授与 栃木県知事
昭和43年12月 知久産業安全向上による功績賞授与 栃木県労働基準協会連合会長
上記の他、社労士開設後
昭和54年10月 社会保険事業の円滑実施協力により、社会保険庁長官表彰

2. 社労士開業当初

受託事業所開設は、知られて居ると思って居た顔や電話帳の広告に顧問先として、制度の主旨が伝えられず皆無の状態であった。

偶々、大田原労働基準監督署臨時労働保険相談員として労働保険確定申告受付の際、電話にて死亡災害発生、遺族とのトラブルに困った業者社長より事務処理の依頼があり、此れを契機に口伝えによる紹介が功を奏し遺族年金、老齢年金裁定に徐々に顧問先事業場が増加する結果をもたらした。人は一人では生きてゆけない、多くの人々の知恵を借りながら助け合いお返しする事を忘れなければ必ず前進を迎える事となる事が肝要です。

3. 現今の社労士の役割

私達は社会保険労務士として身を立てる職を選択したのです。

資格取得即県会入会が義務づけられ初めて法を取り扱う職業人の 1 人と認められるのです。

私共開業の際は看板を〇〇社会保険労務士事務所と事務所名の上に氏名を冠する指導を受けたものです。

県会も全国会も社会保険労務士会の呼称で施行されて居ります。

開業諸先生にも事情があられた事でしょうが名称が種々見受けられます。

統一した意思表示のためにも一考を促し度いと思います。

バブル崩壊と共に企業の倒産、解雇が散見され、私共業務にも多忙のみが押しよせる様相が参ります。

労務士の力のみでは回避できませんが、法律の変遷もはげしく、自己研鑽に追われ顧問先への対応、信頼の回復に、理論より実務優先が望まれる昨今、申請書式に一段の留意が要求され難問に対処出来ます様、お互い奮闘されん事を念じ期待しながら広報誌原稿要請にお答えする次第です。

人生の出会い

(県南支部 椎 名 剛)

「今こそ出発点」

人生とは毎日が訓練である。わたくし自身の訓練の場である。失敗もできる訓練の場である。生きているを喜ぶ訓練の場である。今この幸せを喜ぶこともなくいつどこで幸せになれるか。

この喜びをもとに全力で進めよう。

わたくし自身の将来は今この瞬間ここにある。

今ここで頑張らずにいつ頑張る。(京都大仙院 尾関 宗園)

今から30数年前、社労士の試験は“運よく”通ったものの、当然それで生活が保障されるわけではなく、前途洋々という気分ではありませんでした。見切り発車で転職しましたが、不安がいっぱいで将来に対する展望も持てずにいました。

スタート当時は、損保代理店を兼業していた関係で、とにかく自動車保険や火災保険の開拓を積極的にやっていたように思います。

しかし持ち込まれる話は、自営業者は比較的時間が自由に使えるように見えるのか、子供育成会、PTA、商店街の役員就任の要請など、直接収入増には結び付かないものばかりでした。

ただ、推薦者の狙いどおり、仕事が少なく時間があったことも理由の一つですが、生来、人前で話すのが苦手な私です。これは訓練になるのではと考え、地元での活動を、要請されるまま引き受けて行きました。

そして、子供の修学旅行にPTA会長として引率したとき、京都大仙院のご住職、尾関宗園氏の“今こそ出発点”のタイトルの色紙を幸運にも入手することができたのです。それが冒頭の文章です。

くじけそうになったとき、この言葉がどれだけ勇気を与えてくれたかわかりません。この言葉によって著名な弁護士がどん底から立ち直ったことを後で知ることになりました。

なんとか事業が軌道に乗ったのは、ライオンズクラブへの入会がきっかけだったように思います。

国際的な奉仕団体ではありますが、異業種の事業主の集まりであり、奉仕活動のかたわら多くの仲間を作ることができました。

徐々に仲間の信頼を得て、未適事業所の紹介や相談ごとが多くなり、結果として関与先の増加をみました。今日では景気の荒波に揉まれながらも、何とか維持しているところでしょうか。

現在は仕事の傍ら、(財)栃木県アイバンクの常務理事として視覚障害者救済のため、献眼及び献眼登録運動に邁進しております。人の優しさに触れたときの感激も格別のものがあります。

振り返ってみると、横道にそれたことがずいぶんありましたが、それぞれの経験が私にとって必要なことであったと思うのです。

仕事面でも、人生においても、支えていただいた多くの方々に感謝しながら、ペンを置きます。

お客様満足でお客様を増やす

(県西支部 浅 沼 邦 夫)

事業にとって大事なことは「つくる」「売る」「管理する」の3要素があります。社労士の業務の中で、重要な「管理する」マネジメントです。また、経営資源に「ヒト・モノ・カネ」があり、その中で最も大事なことは「ヒト」です。経営にとって大事なことは「物と金」も重要ですが、それを動かしているのが「人」です。

その「人」とは経営者のことです。企業は何を言っても経営者次第であり、経営者の考え方、行動が企業の全てを支配すると言えます。

社会保険労務士の業務は、人の問題であり経営者と対話することが多いのです。そこで経営者に、定期的に経営力診断のアンケートをすることで、経営者に気づき、素晴らしい点、または改善を要することが明らかになるのです。それが「マネジメントパワー」です。経営者からわかりやすく、気づかされ、喜ばれています。

マネジメントパワーの内容は、①社長自身 ②顧客（マーケティング） ③商品（サービス） ④人材 ⑤成長性 ⑥財務 ⑦経営管理 ⑧危機管理 の経営の8要素から構成されています。

①社長自身では、経営者として、日常行動の中での基本的事項の実践度合いをみるものです。例えば、「経営理念を明文化し、社内に周知し、実践していますか？」といったものです。②顧客（マーケティング）では、「顧客なくして企業なし。」増客の仕組みや管理、他社に負けない施策の状況をみるものです。例えば、「トップセールスが重要。お客様や現場に、社長自ら、積極的に出向いていますか？」について考えてもらうのです。③商品（サービス）では、自社の商品（サービス・技術）力を向上させるための施策や管理状況をみるものです。例えば、「今の商品（サービス・技術力）が、他社と比べて「差別化」されている強みがありますか？」といったものです。④人材では、社員の採用・教育、並びに定着を高めるための行動等が、計画的に行われているかをみるものです。例えば、「組織や指示命令系統がきちんと構築されており、就業規則等の社内ルールが整備されていますか？」といったものです。⑤成長性では、投下された経営資源が効率よく活用され、成長発展に向けた会社のバネをみるものです。例えば、「今後に向けて有効な他社との差別化（商標権等）に、意欲をもって取り組んでいますか？」という項目です。⑥財務では、財務状況の把握と、健全経営に向けての行動の状態をみるものです。例えば、「決算内容（企業状況等）を金融機関に正しく伝えていますか？」というものです。⑦経営管理では、勘と経験ではなく、現場データを活かした管理状況や、将来を見据えた事業計画をみるものです。例えば、「今期の目標・計画を、毎年策定していますか？」といったものです。⑧危機管理では、自社を取り巻く様々なリスクに対する管理状況をみるものです。例えば、「企業のリスクについて、相談相手（ブレーン）を持っていますか？」といった内容です。これらの経営の8要素によって、社長のマネジメントパワー力が把握でき、改善ポイントが明らかになります。明らかになった改善ポイントへ適切なアドバイスが出来れば、社会保険労務士としての新たなサービスの創造に繋がってくるのではないのでしょうか。（「マネジメントパワー」についてお電話いただければ資料をお送りいたします。）

