とちぎ社労士 No.97

平成22年２月14日　コンセーレにて　倫理研修会が開催されました。

★倫理研修会
★労働契約改善事業
★雇用保険コンサルティング事業
★連合会からのＳＲセンター設置依頼について
★年金記録確認栃木地方第三者委員会
★新入会員ご紹介
★事務局だより
★図書室だより
★広報委員会だより
★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

倫理研修会

特定社労士制度創設に伴い、平成19年度連合会通常総会において改正された連合会会則に基づき、平成19年度から倫理研修が行われています。特定社労士が少ない栃木県では研修の必要性を疑問視する声もありますが、21年度に受講された会員の感想は概ね好評のようです。講師を務められた松浦会員と受講した３名の会員から感想をいただきました。

県南支部　　松　浦　良　雄

講師　松浦良雄会員

平成22年２月４日、第３回目の倫理研修会が行われました。始まりは平成19年度で、当時事業委員だった関係で伝達研修の担当となり、連合会主催の研修会へ出席した者として、再度講師をお引き受けすることになりました。

そもそもなぜ必修研修となったのか、また倫理研修の意義とはなんぞやという議論はさておき、５年に一度くらいは会員として会の行事に参加していただくのもいいのかなという思いです。懐かしいお顔も拝見でき、楽しみです。

さて、私も士業20年を経過し、年数だけはベテランの域に達したのかという気持ちです。この倫理ということに関しても、当時と最近とではまた違っています。昔はあまり派手な宣伝はするな、看板も大きいのはだめだというような風潮があったような気がします。「倫理綱領」とかいうものもありましたが、抽象的な表現です。県社労士会の会則から「除名処分」を外すときに、連合会の幹部の方は「国家資格者たる者が、会費未納はあり得ない」という認識であったと聞いています。労働紛争には不介入と教えられてきましたが、特定社労士制度ができ、個別労働紛争を担当することができるようになりました。

本題に入りますが、「倫理」とは、「人の道の道理、人間社会を円滑に運営する潤滑油の役目をするルールみたいなもの」であると私は思います。言わば、常識とか、モラルという言葉で表わされることでしょうか。時代の流れとともに世の中は変わり、価値観も変化していきます。そして我々が対象とする法律も時々刻々変化していきます。そんな中で、「倫理」というしっかりした物差しを持っていないと、時代の風潮に流されてしまいます。講義の中でもお話ししましたように、「倫理」とはこうだと決めつけはいたしません。私はこう思いますが、皆さんはどうでしょうかという問いかけをしたつもりです。そしてお互いの共感できる部分を、社会保険労務士としての「倫理」として確立していけばよいのかなと思います。

先日聞いたラジオ番組の中で、ある人が「たがのはずれた時代」だと発言していました。世の中の現象や出来事に対して、しっかりしたもモノの見方を確立しなければなりません。そしてどうとらえるかという感覚を磨いていかなければなりません。

かつて大先輩より、「常に危機感を持て」と言われました。その当時はその言葉の意味がよくわかりませんでしたが、その後の出来事を検証するにつれ少しわかってきました。社会保険労務士業界にとって、最近も相当な危機的状況であると私は思っていますが、皆さんはどうでしょうか？

機会があれば、お話ししてみませんか？

県北支部　坪　山　　隆

去る２月４日、コンセーレにて開催された倫理研修会に参加しました。開業２年目で、初めての出席でした。恥ずかしながら、社会保険労務士法や倫理綱領には、ほとんど目を通したことが無く、実務上も、社会保険労務士としての倫理観を問われるような事案に遭遇したことはありませんでした。そのため、学生時代の必須科目に出席するという気軽な気持ちで参加しました。

ところが、当日、広報委員会から「倫理研修会に出席して」との原稿依頼を受け、気持ちを入れ替えて、藤沼会長・松浦理事の話を聞き、倫理研修テキストも数日かけて読んでみました。

そこで私なりに感じたことは、社会保険労務士法や倫理綱領は１つの物語のようであり、特別難しいことが書いてある訳ではなく、社会人としての習慣や常識を明文化したものではないかということです。

もし倫理観を問われるような事案に遭遇した場合には、自身の社会人としての経験と照らし合わせてみて、“これは許される”、“これは許されない”という判断をすれば、間違った方向に進むことは無いと思います。（もちろん、労基法や労災保険法等に明らかに違反している場合は別です。）

研修会に参加された諸先生方、是非倫理研修テキストを一読されることをお勧めします。何か新しい発見が有るかもしれません。

県央支部　屋　代　正　道

私は、平成20年４月15日に登録を行い皆様の仲間入りをさせていただきました。

そして今回、倫理研修会の対象者として出席をいたしました。

今回の倫理研修会は第３回目ということですが、対象者は、平成20年度、平成15年度、平成10年度、平成５年度、昭和63年度そして昭和58年度の６世代の登録者となっておりまして、聞くところによると、本県の対象者は96名でその内出席者は68名ということでありました。ちなみにつまらないことですが、本県の登録者数が311名（平成21年10月現在）とのことですので、５年に１度受講するとした場合単純計算で１回平均60名強ということになり、それと比較すると今回の対象者数は多かったのではないかと思いました。

さて、倫理研修については前職の公務員時代に受けてきましたが、その内容は「利害関係者から供応接待等を受けないこと。」という、いわゆる利害関係者から飲食等の接待を受けてはいけないという研修を受けてきました。ですから倫理に関してはその程度の認識しか持ち合わせていませんでした。そして、そのような思いで今回の研修会に出席をしたところであります。

ところが、席に着き最初に研修テキストをめくって内容を確認して、えっ、倫理ってこういうことっていう印象でした。本当に驚きました。労務士として仕事をするに当たり労務士法も読んだことはありますが、倫理という言葉を意識して読んだことはありませんでしたので、これほどまでにむずかしいことが条文に書かれていたとは考えも及ばず、倫理という言葉について改めて再認識させられました。何か、研修に入る前から打ちのめされた感じがして、自分の世間知らずさと認識の甘さを痛感いたしました。

研修に入って最初に、藤沼会長から「社会保険労務士の倫理について」と題してのお話があり、その中で、社会保険労務士は「信頼」があってこその世界なんだと、そのためにもしっかりとした倫理観を持って臨まなければならないとのお話がありました。そして、先頃、北海道で労務士が係っての障害年金詐欺事件の事例を挙げられて、医師と結託して耳の病気で自覚症状でしか判断ができないことを逆手に取って障害の状態を重くしたり、障害がないにもかかわらず障害があるかのように偽装したりして障害年金を詐取した事件がありました。このような事例こそがまさしく社労士として倫理違反の行為であって、本来、年金の裁定請求といえば社労士としての専門分野であるはずなのに、このことにより社労士に対する信頼が大きく揺らいでしまい、一人の問題に止まらず社労士全体の問題へと波及してしまうことを肝に銘ずるべきである。そして、

悪事は後で必ずばれることになるとお話されていました。ちょっとした善意のつもりが、ちょっとした油断が職業倫理に抵触することになってしまうことを肝に銘ずるべきであると感じました。

次に、松浦理事から「事例解説について」と題して、８例の設例問題について私見を交えてということでの解説がされました。どれもこれも業務を行ううえで実際に直面するような事例ばかりでありました。確かにこのような問題は、これが正解という算数的な答えはないのかもしれませんが、丁寧に誠意を持って当たらなければならないと感じたところです。また、本題に入る前のお話で、社会保険労務士の仕事は、顧問先からいろいろなことを学ばせてもらったうえにお金をもらえるのだから本当にいい仕事だとおしゃっておられました。また、守秘義務について一番気を付けているのが妻であるとのお話もされておられました。このお言葉がとても印象に残りました。

最後に、今回倫理研修に出席して、社会保険労務士は信頼のうえに成り立つ職業であることを改めて認識いたしました。それは取も直さず正しい倫理観のうえに成り立つものであり、常に念頭において事に当たることにより信頼が生まれるものであると感じました。これからはこのことを胸中において体力が続く限り精進してまいりたいと考えております。

県北支部　**大　林　康　子**

２月４日、コンセーレで倫理研修会が行われました。倫理研修会は今回で３回目ということで、先ず最初に藤沼会長より倫理研修が義務づけられた経緯の説明を受けました。特定社会保険労務士の誕生にともない、個人会員が５年に１度の倫理研修の受講を義務づけられたということです。近年の社会の動きからすれば、このような研修は必然的に実施される運命だったのかも知れません。更新手続のない私たちの職業には、日頃の自分を振り返る良い機会になるのではないでしょうか。ある意味羨ましがられる制度かも知れないとさえ思えます。

私は、平成20年度に登録したての新米の社会保険労務士です。20年程前に約１年間労務管理を勉強する機会があり、その時に社会保険労務士という国家資格の存在を知りました。当時は、仕事と育児の合間の時間を見つけて労働基準法を学びました。社会人として知っておくべき知識だと感じました。それから十数年が過ぎ、家族の介護を理由に退職したおりに社会保険労務士の受験勉強を始めました。試験の半年前でした。１回目の試験には敗れましたが、その後自宅での看取りを経て、２度目の試験で合格しました。私にとって「家族の介護」が資格取得のチャンスになりました。あっさりと試験に合格できたこともあり、どう仕事に結びつけていくかということのほうが難しいです。２度目の試験の１ヶ月後、介護施設の事業主のスカウトもあり、短期間でも構わないということで看護師として復職しました。事務指定講習期間を利用し小規模事業所を覗いてみようと考えたからです。実際に働いてみると、労務管理上社会保険労務士が介入すべきところが多いことに気づきました。「就業規則の周知手続がとられていない」「残業手当の不払い」「雇用保険・社会保険の未加入」「健康診断が実施されない」といった違法と思える内容までありました。顧問契約をするということは、このような事業主さんとも関わることになるのかと思うとため息が出ました。その他登録という形で社会保険労務士をスタートさせました。

昨年は、県会や支部会のさまざまな研修に参加させていただきました。社会保険労務士の実務がイメージできてきたことや会員に知り合いができたことで、昨年末には開業登録に変更することができました。まだ社会保険労務士としての醍醐味を知りません。また、社会保険労務士一本に絞り切れずに、クリニックで看護師の仕事も続けています。ライフワークの一つになっています。

今回の倫理研修会に参加して、改めて士業の厳しさを感じました。個人事業主になるわけですから当然のことかも知れません。社会保険労務士ほどその人の人間性が試される職業はないのではないかと思います。相手に誠意や熱意が伝わらなければ信頼関係は生まれないと思います。信頼関係がないところに顧問契約は

存在しないと考えます。改まって営業活動をしているわけではないので、いまだに顧問契約はありません。日々コツコツと努力していればそのうち結果が付いてくるだろうと考えます。また年金相談に関わり１年近くになりますが、担当者から「先生の評判いいですよ」と声をかけられるようになりました。些細なことですが励みになります。地に足を着け、地道に謙虚に活動していこうと思います。

近年、社会保険労務士の知名度が上がってきています。そして、少しずつですが、その業務内容まで知られるようになってきたのではないでしょうか。「失業問題」「年金問題」などが新聞紙上で取り上げられることが多く、そこに社会保険労務士のコメントが記事になっていることがあります。社会全体から必要な資格として認められてきている証だと思います。藤沼会長がおっしゃられたように、30年40年と社会保険労務士を続けている先輩たちが築いてきた土台があるからに他なりません。先輩たちが築いてきた土台に乗って仕事をしているということを忘れてはいけないと思います。善良なる管理者の注意をもって業務にあたり、常日頃から自分を磨いていくことに努めたいと思います。

労働契約改善事業

アドバイザーを担当された４名の方から感想をいただきました。

県南支部　岩　田　伸　夫

私が労働契約改善事業に関わることになったのは、８月のある日の昼下がりに私の携帯に架かってきた支部長からの電話からです。ちょうど顧問先から依頼されていた中小企業緊急雇用安定助成金の申請を終え、ハローワークを後にしようとした時です。

その時の電話の内容は「就業規則講座のアドバイザーをやってほしい」とのことでした。この時聞いた「就業規則」という四文字がなぜか響きをもって聞こえ、私の頭の中には「ＯＫ」のサインがすぐに用意され、話が終わるや否や「いいですよ」の返事をしていました。

なぜなら、私にとって就業規則は社会保険労務士という資格試験を受験するきっかけともなったものなのです。当時勤務先の就業規則に関心を払わなかった（見たこともなかったと言ったほうが正確かもしれないが）ため、給料で損害を被ったこともあり、たまたま本屋で立ち読みした本で就業規則と社会保険労務士の関係を知ることになったのです。その影響か社会保険労務士事務所を開業するに当たっても、業務として一番力をいれたのが、就業規則なのです。手前味噌になりますが、自分の業務の中で最も得意（ただし、大勢の前で話をするのは別ですが）としているのがこの「就業規則」なのです。

さて、労働契約改善事業の内容の話ですが、９月３日に開かれた実施方法等の説明会で、社労士会セミナー（具体的には、集団形式による講師による就業規則の

説明と終了後の就業規則無料相談会の実施）を１回、事業主団体等への集団説明・相談会を９回（ただし、アドバイザーは３チームに分かれるので、チーム毎に３回）実施しなければならず、さらに集団説明・相談会においては、協力してもらえる団体等をアドバイザーが探さなければならないということがわかりました。つまり自分の仕事先は自分で確保せよということです。最もこの事業の目的の１つに、顧問先関与率の向上が上げられていることを見れば当たり前のことかもしれません。また説明会資料の中で対象団体として業種別事業主団体を推奨しているのもうなずける気がします。私も営業で事業所回りをしていた時に、いくつかの事業所で業種別団体に関与している先輩社労士の存在の話を聞き、効率的な仕事をしているなあーと感心した経験があります。

ところで、私の所属したチームでの協力してくれる団体等探しですが、幸か不幸か簡単に確保できてしまったのです。これが「悪戦苦闘の連続でいい勉強でした」というのであれば、その話でこの感想も紙面が埋まるのですが、いとも簡単に決まってしまったのでは、感想になりませんので別の話をします。

私にとってむしろ難関だったのは、集団説明・相談会で最低１回は務めなければならない講師の方です。もちろん社労士会セミナーの講師などは頼まれてもできない相談なので、説明会会場で選考の際はじっと小さくなっていました。幸いにも希望者がすぐに出て決まりほっとしました。実際会場で話を聞いてみると、希望するだけあってさすがだなと思いました。さて私の講演の方ですが、準備にはかなり時間が取られました。話す内容を紙に書き出してみたり、実際に話をしてみたりとたいへんでした。そして会場で話す内容を忘れて予定の時間を余しては大変と考え、予定時間の２倍もの話を用意しました。でも当日実際に話をしてみると意外に憶えているものですね。検討の段階では、話す予定になかったことも話していたりとむしろ時間が足りないくらいでした。

こうして、集団説明・相談会のノルマである３回を11月中に無事実施出来た訳ですが、聴衆であるお客様が予想していたよりかなり少なかったのは意外でした。事業主にとって「就業規則」というものはあまり関心がないのかと、つくづく思いました。今後さらに「就業規則」の重要性を、もっとＰＲしていかなければと痛感しました。

県北支部　　室　井　隆　司

また原稿を頼まれた。某居酒屋で、忘年会終了後、それもトイレに入る間際。某広報委員の方が私のところにやってきて、「室井さん、また広報の原稿お願いします。」「エッ　またですか？私ついこの前も書きましたよ」「またです。よろしくお願いします。今度は労働契約改善事業をテーマに」「はぁ～」「締め切りは来月（１月）20日です。よろしくお願いします」「はぁ～」「お願いします」「…わかりました」とりあえずトイレに入って要件を果たしているとき、二つのいや三つのことを同時に思った。（某広報委員の方とは懇意にさせていただいている。）１．農協の推進と同じだな（近所の農協勤務の知り合いが突然夜８時ごろやってきて保険を勧められる）断れない。２．就業規則のネタでウケが取れるか？３．そういえば、俺が担当した就業規則の説明会もウケなかったな～（出席者が決して多いとはいえない上、いまいち反応がなかった。私の説明が悪かったこともあるかとは思うが。と言う意味）

今、世の中は不景気という只中にある。これがずっと続くのならいい。世にいう「企業防衛型」の就業規則を作ればいい。しかし、景気はいずれ良くなって行くだろう。また、そうでなければ困る。

故に、私は経営者に伝えたい。「いい会社になって下さい。いい会社とは、仮に社長が労働者だったら面

接に行きたい。ここでずっと働きたい。と思えるような会社です。そうでないと、景気が良くなったとき人採れなくなりますよ」と。細かい数字は省くが、少子高齢化の影響で労働力人口は確実に減少する。このことからだろうか、前政権時代、移民受け入れの議論が時々取り立たされていたのは。子供手当てが支給されて赤ちゃんが生まれてもすぐには履歴書を書くことはできない。最低でも18年間待たなければならない。今、この状況のなかですぐには無理かも知れない。急務は「防衛型就業規則」になるのかなとは思う。しかし、自社の今と近未来を真剣に考えれば就業規則の果たす役割はかなり大きい。経営者の意識はまだ低いように感じられる。防衛型についてさえ。（今はそれどころではないということも理解はできるが、心の準備だけでもしてもらえたらと思う。）

就業規則を作れば業績がアップするのか？上がる。というよりは良い就業規則がなければ業績は上がらないと個人的には思っている。（ただし、そういう就業規則を作るのはかなり骨だ。単に条文だけの問題ではない。）一つだけ簡単に説明する。売り上げを作っているのは社員である。その社員が常に転職しよう、言われたらやればいい、だったとしたら売り上げもその程度である。要はモチベーションが低いイコール満足度が低い。そこで参考になるのがマズローの５段階欲求説である。就職した＝一番下が満たされた。すると上の欲求が出てくる。この段階で必ず就業規則が必要になる。権利義務がはっきりして安心する。そこで初めて次の欲求が出てくる。（自然）（本当）に業績を上げよう。会社に貢献しよう。と。この理論上、下２段目が満たさなければこうはなり得ないのである。よって作成すべきは、防衛しつつも社員のやる気をアップさせる就業規則なのである。等々、他にもいろいろあるが中々、出席者に伝えられなかったことがもどかしい。

以上

県央支部　伊　藤　準　二

平成21年に行われた「中小企業労働契約改善事業」にアドバイザーとして参加させていただき、暮れに終了しました。

この事業は、全国社会保険労務士会連合会が厚生労働省から受託した事業で「中小企業労働契約改善事業」の一環として、「中小企業のための就業規則講座」を行うもので、事業の内容としては、ひとつは、県社会保険労務士会が「社労士会セミナー」の事業を行い、これに一部のアドバイザーの先生が講師として参加し、または個別相談業務に参加すること。次にアドバイザーとしてグループで「集団説明・相談会」を実施することでした。

最初の県社労士会が行う「社労士会セミナー」については、10月19日宇都宮グランドホテルで実施されました。わたくしは、セミナー開催時の庶務的な業務と終了後の個別相談業務に当たりました。

わたくし達が主に行ったのは後者「集団説明・相談会」です。「中小企業のための就業規則講座」として集団説明を行った後、個別の相談を行うもので、方法としては、業種別事業主団体の特性や都合等に合わせて行い、２時間程度が目安になっていました。これを実施するため、県内を、県北、県央、県南方面とし、各チームが３回実施することで各３名のアドバイザーが分担しました。この「集団説明・相談会」についての事業の概要、感想を述べさせていただきます。

まず、この事業を実施するためには、「集団説明・相談会」を実施していただく対象の業種別事業主団体をお願いすること、そしてその団体について、「集団説明・相談会」を実施することです。

わたくしは県央チームに属し他の２名の先生と作業を進めました。全国社会保険労務士会連合会の実施ガイドによりますと、10月から12月末までの間に実施するとありましたが、いざ実施するとなると既に年の後半の時期で、対象の団体等では年間スケジュールが既に終了または進められている時期に当たります。対象の団体等を探すのにもかなり苦労が要りました。何箇所か紹介を頂き伺いましたが、結果的には、県南支部長の須藤先生に紹介を頂き「栃木県トラック協会協同組合」の定期の研修会にスケジュールを合わせて頂けまし

た。わたくしの仕事の範囲では業種別事業主団体とのお付き合いは全然なく仕事の狭さに気付いた次第です。

「栃木県トラック協会協同組合」の「集団説明・相談会」では、①就業規則の基本及び作成・見直しのポイント　②新型インフルエンザ対策の労務管理　を主題として、①をわたくしが、②については、おなじチームの県央支部の鶴見先生が担当しました。

わたくしが担当した「就業規則の基本及び作成・見直しのポイント」については、全国社会保険労務士会連合会から「集団説明・相談会」の講座用としての「あなたの会社の就業規則は万全ですか？」（全18ページ)、「就業規則作成・見直しのポイント」（全89ページ）の２種類の資料が準備されており、「集団説明・相談会」にはこれを配布し行うことになっていました。

事前の打ち合わせなどを通じ出席される方については、それぞれ事業所の経営者の方や庶務を担当する方、また年齢的にもかなり幅があるなど難しさが有ることに気付きました。そのため出席者の方に合わせ、次のことに配意して行うように努めました。

①　比較的詳細なレジュメを作り、説明と資料との関連を明確にする。

②　限られた説明時間であるので、状況に応じ短縮、延長の調整ができるよう考慮する。

③　説明に先立ってあらかじめ配布資料を確認する。さらに、説明の途中でもレジュメと配布資料を確かめながら行う。

④　出席者の方の中に高齢の方の出席も予想されたので、音量、マイクに注意し、早口にならぬよう確かな口調で、反応を確かめながら説明を進める。

⑤　説明をしながら「笑顔」または「笑い」を入れるよう努力をする。

説明会終了後の個別相談会については、先様のスケジュールであるため比較的短い時間になりましたが、熱心に説明会を聞いて頂けたとの反応は感ずることができました。

最後に、今回の「集団説明・相談会」の感想ですが、今回の対象とされた業種別事業主団体について、日頃視野に入れ、仕事の対象としてもお付き合いを頂く作業をすすめること。さらに、できればこのような事業を続けて頂き、年度初めの時期に合わせ未開拓の業種別事業主団体にも挑戦し、社会保険労務士の業務についての理解と協力が頂けるよう努力することも必要ではないかと考えています。

県南支部　　町　田　久美子

夏のある日、中小企業労働契約アドバイザーの依頼の電話がありました。

「私にできるでしょうか？」という私の問いに、「できる。できる。」という執行部の方の言葉があったことと、社労士会にはお世話になるばかりだという思いからお引き受けしました。

ところが、第１回目の会合に出席して「中小企業のための就業規則講座」の集団説明会で、講師として参加者の前に立つということを知り、これは大変なことになったと青くなりました。

でも、法改正や世の中の動きに応じて見直す必要のある就業規則について、全体的に勉強し直さなければと思いながらも、日常の業務に追われてできずにいることが気に掛かっておりましたので、腰を据えて取り組む良い機会と考えることにしました。

それからは配布されたテキストや購入した書籍を読み、少しずつ準備に取りかかりました。

10月19日に宇都宮グランドホテルで行われた、本事業のメインセミナー「中小企業のための就業規則講座～不況に負けない『いきいき職場』をつくる就業規則～」で、栃木労働局の課長と栃木県会々員の山川、古川両先生による講義を、いつもの研修会とは違い、自分が講師をするという立場に立って聞きました。

その後、私の講義時間である１時間のうちに、就業規則の必要性や作成にあたっての注意点などについて、何をどう取り上げるのかに頭を悩ませながら講義内容を決めていきました。

そして、本番数日前には夫の前で予行練習を行いましたが、身内の照れもあって早口になり、１時間かか

るはずが約30分で終了してしまいました。

講師経験のある夫から「時間が余るなら、ここの図の内容も説明した方が良い。」、「ここは、テキストの文章を省略せずに全て話す。」などのアドバイスを受けて再度内容を練り直し、講義前日まで検討を続けました。

11月12日、野木町商工会館にて午後２時より本番。12事業所の参加でしたが、１事業所で複数名参加されたり、商工会の職員の方、そして社労士を含め、約20名の方々の前での講義となりました。

講義は極度の緊張の中で始まりましたが、時間が経つにつれて少しずつ落ち着き、じっと私の顔を見て話を聞く人、メモを取る人など、参加者の様子もわかるようになった頃、終了の時刻となり、その後の個別相談も他のアドバイザーの先生方と分担して終えることができました。

ただ、講義開始前に耳にした参加者同士の雑談などから、特に聞きたい項目があって受講している方もいることがわかり、事前に就業規則について興味のある点、疑問点などのアンケートを行い、それを踏まえた上で講義ができれば、もっと良かったのではないかという思いも残りました。

そして、事業所の方々は、私が想像していたよりも就業規則について関心があり、その必要性も認識されていましたし、労働者とのトラブルを避けるための知識や方法を知りたいと思っていると感じました。

有給休暇や時間外労働、解雇については、どのような規模の会社でもトラブルの原因になりやすいものですが、中小企業ならではの問題を抱え、良い解決策を探しているのだと思います。

不安とプレッシャーの中で過ごした日々でしたが、この貴重な体験を今後の業務に役立てていきたいと思います。

また、研修会の講師をなさる先生方のご苦労がどれほどのものかも、よくわかりました。

最後に、講師初体験の至らない私にご協力いただいた方々に、心から感謝いたします。

説明・相談会は下記日程で開催されました。

開催日	会　　場
平成21年10月15日㈭	大平町商工会
平成21年11月７日㈯	栃木県トラック協会
平成21年11月12日㈭	野木町商工会
平成21年11月19日㈭	那須町商工会
平成21年11月24日㈫	栃木商工会議所
平成21年11月25日㈬	真岡商工会議所
平成21年11月27日㈮	喜連川商工会
平成21年12月２日㈬	大田原商工会議所
平成21年12月４日㈮	栃木県中古車販売店商工組合

雇用保険コンサルティング事業

県南支部　太田代　徹

県南支部の松浦先生から「１週間に２日ぐらい時間調整できる？」との有難いお誘いを頂き、「雇用保険コンサルティング事業」の雇用重点指導員として活動できることになりました。本事業は中小企業を訪問し、助成金の周知や相談に応じることで、相談員が連合会から謝金を受け取るもので、多岐にわたる助成金を理解する意味ではやってみたいと思っていました。

ただ、助成金をネタにして顧問先を増やそうという営業的な期待は最初からほとんどありませんでした。というのは、先輩の先生から事あるごとに「助成金に飛びつく企業に優良企業は無い。」と聞かされていましたし、私自身の経験でもそういったニュアンスは感じておりました。しかし、昨今の不景気下では、企業も何とか生き残りをかけていかなくてはならない状況にあり、これが何らかの中小企業の援助になればいいとは考えました。

詳しい状況が分らない中で、５月の連休明けに東京の講習会に行き、そこで初めて、訪問リストが無いこと・訪問企業は社労士が関与していない企業に限定されることを知り、正直焦りました。実際に訪問活動ができたのは８月下旬からで、取りあえず栃木市内の企業200社にダイレクトメールを送付しましたが、レスポンスがあったのは２社だけで、焦りは募る一方でしたが、何とか紹介をたどって、10月にはノルマの30社をクリアしました。

企業を訪問して分ったことは、雇用保険２事業や助成金について、中小企業はほとんど理解していなくて、訪問した企業の中には60歳以上の高齢者を雇用して「特定求職者雇用開発助成金」の支給申請書を所持していながら、どうせ少額だろうと思って申請を怠り期限切れになっていた企業さえもありました。（何故、行政は確認の連絡をしないのでしょうか、90万円の受給損失でした。）

もうひとつ分ったことは、講習会で頂いた「雇用保険２事業の収支」の資料があったのですが、驚くべき事に平成21年度の予算が約5,200億円、過去の積み残し金（埋蔵金？）が約9,500億で合計１兆4,700億円もの予算があるということです。ご存じの様に雇用保険２事業の財源は事業主負担の３／1,000（建設は４／1,000）という料率から成り立っているのですが、積もればこれだけ大きな金額となることを今更ながらに感じた次第です。

そんな中で実際には30社の訪問の中で「中小企業緊急雇用安定助成金」「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」「特定求職者雇用開発助成金」の申請の手伝いが出来ました。また、顧問先では平成20年の初めから「中小企業緊急雇用安定助成金」の手続きを続けていて、１年が経とうとしていますが、確かに企業は急場をしのぐ面では助かっており、今のところ解雇者を出さずに事業運営を継続していますが、根本的な解決策では無く、どうしても縦割的な行政の枠組みでの対処を手助けしている感を拭えません。

事業仕分けではないのですが、本活動を通じて色々な面で、雇用保険の助成金制度自体について考えさせられる貴重な経験をさせて頂きました。ありがとうございました。

連合会からのＳＲセンター設置依頼について

専務理事　森　田　晃　光

平成21年12月11日付け社労連第488号にて、全国社会保険労務士会連合会ＳＲ経営労務センター推進委員会より、労働保険事務組合（ＳＲ経営労務センター）設置についての依頼がありました。現在、当会を含め９県で未設置の状況にあり、連合会としては47都道府県全てに設置することを目標に掲げているので、センター設置に向けて尽力いただきたいという内容です。

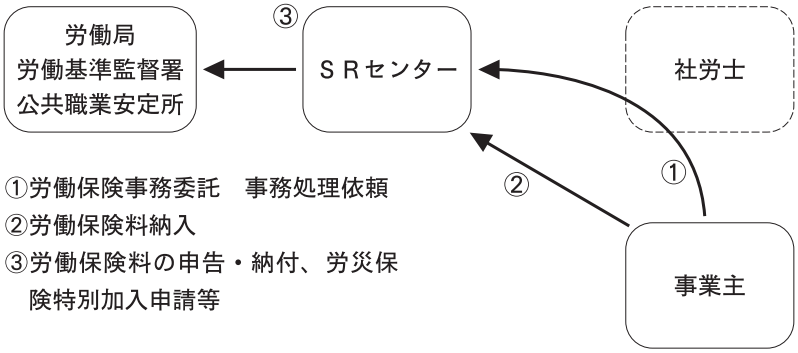
しかし、ＳＲ経営労務センター設置に向けて尽力といいましても、社会保険労務士会自体が労働保険事務組合の認可を受けることは出来ません。センターを設置している会では、会員有志が顧問先を持ち寄って団体を作り、労働保険事務組合の認可を得ています。ＳＲ経営労務センターは、社労士とはまったく別の団体です。連合会が望んでいるのは、会が会員に呼びかけて有志を募り、事務組合設立を援助することなのでしょう。

連合会がＳＲ経営労務センターを推進している背景には、昭和60年頃に労働保険事務組合設立認可基準が

見直され、社会保険労務士が中心となって任意団体を設立して事務組合の認可を受けることが難しくなったことがあるようです。

しかし幸いなことに、栃木県においては先輩方のご努力により、社会保険労務士が中心となって任意団体を作り労働保険事務組合の認可を受けやすい状況にあります。誰かが作ってくれるのを待つのではなく、ぜひご自分で、あるいは親しい仲間で事務組合の設立を目指していただきたいと思っております。そのためのアドバイス等はさせていただきます。

事務組合設立までの間は、事務組合を併設している顔見知りの先輩にお願いするなど方法はあります。全く当てがない場合には、ご相談いただければと思います。



年金記録確認栃木地方第三者委員会

県央支部　小　梅　雄　信

第三者委員会にお世話になって、もうすぐ２年を迎えることになりました。この舌を噛みそうな名前も、ようやくつっかえずに言えるようになりました。

○調査員の仕事

年金の記録を回復して欲しい、との申立てに対して委員会で審議をし、申立てが認められか否かが判断されるわけですが、調査員の役割はその審議の前段階、つまり、審議がスムーズに行われるように、必要な情報を収集整理する仕事をしています。申立人の方への聴取や各公共団体への資料請求、関連事業所への協力要請など、調査対象は多岐にわたります。調査に協力的な場合は良いのですが、必ずしもそうとは限りません。また、あくまで年金記録が回復できるかどうか、を調査審議するものですので、「社保庁がけしからん！お宅らでなんとかならんのか！」といった類の主張をされる方に主旨を理解していただくのは、大変骨が折れます。

○仲間（チーム）

調査員として働いている同業の先生方が、私以外に９名おります。その他に、総務省はじめ、各省庁からの出向者、ＯＢなどから３つの部会が形成されています。公務員の方と一緒に仕事をする、という経験は初めてですし、「なぜそういう考え方をするのか！」と喧々諤々議論を交わすのは日常茶飯事です。ただ、行政の考え方、理屈というのが中に入ってよおく解ったところもあり、これは今後仕事をしていく上で、いい勉強になったと思いますし、立場の違う者同士が協力し合って一つのことを為していくのは、この仕事の醍醐味でもあると思います。また、日常の業務上の悩みなど、同業の先生方（仲間）に相談したらすぐに解決したりすることもあり、その点でもおおいに助かっています。

○社労士として

私としては一事業所から仕事を請け負っているという気概で取り組んでいます。いわば大口顧客といった

ところでしょうか。ですから、申立人様の一人一人がお客様であり、あくまで申立人の代理として調査を進めていくという姿勢は変わらずにいたい、と思っています。申立てが認められ、年金記録が回復した方はもとより、残念ながら申立てが認められなかった方にも「そこまでやってくださって、有難うございました」と声をかけていただいたとき、最も充実感が味わえます。

○今後のこと

民主党政権に移行し、現状のあっせん率を６割程度まで引き上げよう、との趣旨で審査基準緩和策が新聞報道等で伝えられていますが、単に数字合わせにならなければいいな、という懸念があります。今後、制度がどのように変わっていくかは解りませんが、真面目に納付した人が損を見るような形にだけはならないで欲しい、というのが切なる願いです。

県央支部　本　岡　藤　栄

年金記録確認第三者委員会は、総務省管区行政評価局・行政評価事務所に設置されており、ご本人様が国民年金保険料を納めたはずなのに国に記録がない方、会社にお勤めして給料から厚生年金保険料が控除されていたはずなのに国に記録がない方、標準報酬月額等が国の記録と異なる方、また、国民年金保険料が還付されていないはずなのに還付の記録となっている方、脱退手当金を支給されてないはずなのに支給の記録となっている方等、ご自身の年金記録がおかしいと思われている方が申し立てをされる機関であります。第三者委員会は、直接的な証拠（領収書等）も持たない方々のために、申立人様の申立てを十分に汲み取って、聴取内容及び収集した関連資料を委員会の場で専門の委員の先生方に審議していただき、申立人様の申立てについて記録訂正の要否を判断する機関であります。

私たち調査員は申立人様から当時の状況等を伺い、申立人様が保険料を納付していたことを裏付ける関連資料を収集します。例えば、市町村、健康保険組合、基金、法務局等の関連機関に資料提出の依頼をします。国民年金事案の場合は、当時の同居家族の納付状況、当時の状況がわかるご家族や知人等に聴取を行います。厚生年金事案の場合は、事業所（廃業している場合は当時の事業主様）、同僚等に聴取を行い、勤務の確認及び給料から厚生年金保険料が控除されていたのかを調査いたします。それを資料としてまとめ、委員会で委員の先生方に説明する。そこまでが調査員の役目であります。

国民年金事案の場合、当時の市町村等の事務手続、特例納付等の知識も必要になり、法律とはまた違う新たな発見もあります。また、日本年金機構から貸出しを受けている端末で、申立人様の氏名検索をしたところ、間違った氏名で入力されており、おそらくご本人だと思われる記録が見つかった時は、自分のことのように嬉しいです。

調査員としては、申立人様からの申立内容について委員会でお認めできた場合、残念ながらお認めできなかった場合でも、最後に方向性をお伝えしたとき、申立人様から「お世話になりました。」とお礼を言われると、それがとても励みになりますので、微力ながらも、申立人様の立場にたって、少しでもお役に立つように日々頑張って行きたいと思います。

県南支部　新　関　理　佳

年金記録確認第三者委員会が発足してから、もう２年半が過ぎました。当初１年ぐらいの暫定組織だろうと思っていたので、正直言って、こんなに長く続くとは思いませんでした。今も全国で多くの申立てが続いているのは、それだけ多くの方が年金記録に問題を抱えているということでしょう。

私は、調査員として、第三者委員会の事務室で仕事をさせていただいています。毎日朝８時半から夕方５時15分まで、非常勤公務員として勤務しています。仕事の内容はというと、さまざまな申立てにそって、行

政機関等に資料の提供を依頼し、関係者の方々にお話しを伺うなど、委員会の審議に必要と思われる情報集めが主で、その調査内容をまとめて審議資料を作成しています。１日中パソコンで資料作りに没頭することもあれば、ひたすら電話をかけている日もあります。

調査にあたっては、申立期間当時の年金制度や保険料納付のしくみなど、今まで知らなかったことも勉強しつつ取り組んでいますが、申立人ご本人から、昔の年金手帳や家計簿ノートを見せていただいたり、何十年分も捨てずに保管してあった給与明細書を見せていただいたりしながら、その時代のお話をじっくり伺うこともあります。お話を聞けば聞くほど、なんとか申立てが認められるようにと個人的には思ってしまいますが、なかなかそうはならない現実があり、調査員としてつらいと思う時もあります。その一方で、宙に浮いた記録が見つかって喜んでいただいた時などは、この仕事をして本当によかったと感じます。

もうしばらく調査員としての仕事は続きそうですが、その間に微力ながら年金問題の解決にお役に立てればと思っています。同業の社会保険労務士の皆様にもご協力をいただく機会もあると思いますので、調査員から調査のお願いがあったときには、お忙しいとは思いますが、どうか皆様ご協力をお願い申し上げます。

県西支部　杵　渕　　徹

平成19年７月に弁護士、税理士、社会保険労務士ら５名１部会でスタートし、11月に審議の迅速化を図るために５名１部会が追加されました。翌年５月に更なる迅速化のために弁護士さんと私の２名が追加投入され、10名２部会（１部会５名）から12名３部会（１部会４名）と組織替えして現在に至っています。各委員の任期は一応２年で、すでに２期目に突入している人と２期目には突入せずに他の人に替わった人とがいます。私が委員となってからも１年半が経過したことになります（当初の「１年でやります」「最後の１人までやります」という威勢は、何処へ）。

部会は原則として毎週１回（私の所属する部会は、毎週水曜日の午前９時30分から12時頃まで）開催されます。社労士という法律系自由業で通勤時間がない生活を送っていますので、週１回午前９時半までに宇都宮市内の「栃木行政評価事務所」に通うことは、当初からわかっていましたものの、やはり大変です。少し早起きをして７時半前に出発しおにぎりを食べながら、もうサラリーマンには戻れないなと実感しながら愛車であるホンダ・ライフ号を走らせると、９時前には到着します（もう少し出発時間を遅らせてもと思いますが、出発を10分遅らせれば、到着もピッタリ10分遅れるとは限らないので…）。

１回の部会で平均３～４件の事案を審議することになります。ひと言で表現しますとまさに“人生いろいろ、年金もいろいろ”で“事実は小説よりも奇なり”です。こんなケースもあり得るのかと勉強になります。１つの事案を委員会で審議する時間は数10分ですが、私が１週間の内でもっとも頭を真剣にフル回転させる時間です。本当にぐったりします。県内各地の旧・社会保険事務所で受け付けてから審議にかかるまでにはかなりの時間と手間がかかっています。マスコミ報道などでの否定的・批判的な意味ではなく、充分に時間をかけているという意味で…。現在は栃木県内に住んでいても、申立てをした期間の当時に、県外に住んでいた場合は、その住所地の旧・社会保険事務所や役場（市役所など）に書面などでやり取りをしなければなりません。逆の立場で考えると、市役所や町役場などには思いもよらない土地の旧・社会保険事務所や第三者委員会から昔のことについて問い合わせがあるわけです。旧・社会保険事務所の担当者や第三者委員会の調査員が収集した資料を元にして、私たち委員が“あっせん”するべきか否かを決定しますが、調査員の労苦には頭が下がる思いです。

年間の申立て件数と処理件数とが、ほぼバランスが取れている現状を考えると、第三者委員会は、いつ果てることなく続いてしまう事になります。件数が減ってきたとしても０件になることはないと思いますので、部会は１つになっても、開催が月１回になっても続いていくことになります。

図書室だより

図書室には定期刊行物として次の雑誌を購入しています。ご利用ください。

1.「労働基準広報」 労働調査会発行（月３回）
2.「安全スタッフ」 労働新聞社発行（月２回）

広報委員会だより

広報委員会では、とちぎ社労士に掲載する記事、写真の投稿を募集しております。

また、社労士業務に関する古い資料等、自主研究会を紹介したい、会員紹介に載せてほしい、等のご要望がございましたら、お気軽に事務局までご連絡下さい。

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

Win社労士システム
リース月額のご案内

～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各種届出書の計算及び印字管理
●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 etc

リースに含まれるハードウェア構成
●パソコン本体・17インチ液晶ディスプレイ・無停電装置・データバックアップHD
●A4レーザープリンタ（給紙２段）・15インチ水平ドットインパクトプリンタ・A4インクジェットプリンタ etc

５年月額リース料　¥35,000～（税別）

（上記リース料はハードウェア込みの金額です。既存のハードウェアをご利用の場合はお問い合わせ下さい）

詳しくはお問い合わせ頂くか、ホームページをご覧下さい。

http://www.yisystem.co.jp/sr

デモンストレーションを実施致しております。お気軽にお申し込み下さい。

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

編集後記

今年度新しく理事となり初めての広報委員となりました近能です。今までは当たり前のように読んでいたとちぎ社労士でしたが、作成する立場となると、原稿依頼や紙面の構成など出来上がるまでの苦労がよくわかります。私は元来文章を書くことは苦手なのですが、広報委員長はじめ、他の委員の方に支えられながらこれからも頑張って行きたいと思います。今回発行しました第97号は、今年度最終号となりますが、会員の皆様のご協力のおかげで、各研修会に参加された方の感想や、会員の自己紹介、連合会からの要望事項なども取り上げています。今後とも限られた紙面のなかですが、会報を通じ、会員の皆様がよりいっそう社労士を身近に感じられ、会の動きなども知ってもらえるようになれたら良いと思います。

（担当：近能　明正）