

とちぎ社労士 No.102



- ★平成23年度 通常総会報告
- ★新三役からのコメント
- ★年金マスター研修
- ★雇用調整助成金の情勢
- ★顧客開拓奮闘記 Vol. 4
- ★「雇入れ時の健康診断」について
- ★新入会員ご紹介
- ★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
(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

平成23年度 通常総会報告

栃木県社会保険労務士会の平成23年度通常総会が 6 月17日(金)宇都宮市のコンセーレで開催されました。

会 長 挨 拶

藤 沼 清 市 会 長

会員の皆様への義援金の御礼、大震災に直面しての労災、雇用について等、社労士の使命について、お話しされました。

連合会会長挨拶

連合会会長代理（連合会副会長） 小 澤 勇 氏

藤沼会長と同様に会員の皆様へ義援金の御礼、また成年後見制度への参入、労働条件審査、簡裁訴訟代理権の取得等、今後の連合会の方向性について、お話しされました。



議長団 森英史会員、田村桂介会員
(ともに県西支部)



風 景

第1号議案（平成22年度事業報告承認に関する件）と第2号議案（平成22年度決算報告承認に関する件）とは関連事項であり、一括審議がなされました。質疑応答後、賛成多数で承認されました。

第3号議案（平成23年度事業計画（案）承認に関する件）、第4号議案（平成23年度収支予算（案）承認に関する件）も関連事項であるため一括審議がなされました。

質疑応答の際、震災時の社労士会の対応について、質問がなされ、今後にも必要に応じ相談会の開催等を含め、対応していく旨の回答がなされました。

賛成多数で承認されました。

第5号議案（任期満了に伴う役員改選に関する件）では、各支部より推薦された以下の理事、監事候補が役員として承認されました。

承認された理事

(県央支部) 脇 登志子 森田 晃光 永島 要吉 鈴木 悦子 近能 明正 小梅 雄信
小玉 高史
(県南支部) 藤沼 清市 須藤 忠良 田邊 勇輝
(県西支部) 杵渕 徹 岡安 徹雄 渡邊 徹
(県北支部) 斎藤 学 室井 隆司

承認された監事

(県央支部) 矢野 機 (県北支部) 大森 尚子

新三役については、総会途中に開催された理事会により、以下の通り、互選、選任されました。

■会長 藤 沼 清 市 ■副会長 脇 登志子 ■専務理事 森 田 晃 光

第 6 号議案（全国社会保険労務士会総会に出席する代議員の選出に関する件）では、例年通り副会長、専務理事が出席することに決定しました。

約 2 時間の審議を経て、無時終了致しました。

7 月15日(金)に開催された理事会で、以下の通り支部長、常設委員会委員が決定いたしました。

県央支部長	鈴 木 悦 子	県西支部長	杵 渕 徹
県南支部長	田 邊 勇 輝	県北支部長	斎 藤 学
総 務 委 員 会	委 員 長	永 島 要 吉	
	副 委 員 長	斎 藤 学	
	委 員	渡 邊 徹	
事 業 委 員 会	委 員 長	須 藤 忠 良	
	副 委 員 長	小 玉 高 史	
	委 員	杵 渕 徹	
	委 員	田 邊 勇 輝	
	委 員	鈴 木 悦 子	
広 報 委 員 会	委 員 長	近 能 明 正	
	副 委 員 長	小 梅 雄 信	
	委 員	岡 安 徹 雄	
	委 員	室 井 隆 司	



新三役からのコメント

会 長 藤 沼 清 市

① 再任されての感想、抱負

歴史に残る大震災となった年に、3期目の会長をお引き受けすることになりました。改めて身の引き締まる想いでいます。今後とも栃木会の独自性を失うことなく、会員の皆さまと共にこの任期を努めていく決意です。

② 会員に望むこと

社労士の業務は、「人」の生活に密着した身近な「士業」です。会員各位におかれましては、この「士業」としての自覚と責任を持って、事業所や人々から頼られる存在となるよう、日常の業務に邁進されることを願っています。

③ 行政庁へのスタンスは？

会員にとってプラスかマイナスかを念頭に、協力すべきはこれを行い、提言、主張すべきは、これを行い、協議の場を持ちつつ、互いの立場を尊重しながら事に当たる所存です。

④ 最後に一言

会員の皆さまには、常に研鑽され、事業所や生活者に役立つ業務をと願っております。また、今後とも会務への御協力とご支援をお願い申し上げます。



藤沼会長 森田専務理事 脇副会長

副会長 脇 登志子

① 再任されての感想、抱負

3期目となりましたが、これまであっという間に過ぎてしまい、会長・専務理事、各理事と比べ私自身は会員のためにどれだけ仕事をしたのだろうかと思うと恥ずかしいばかりです。会員も増え、連合会の委託事業も増えてきています。それに伴い会でのやるべき仕事も増え続けています。今期も社労士と関係行政機関等との折衝など会員の先生方のために会の仕事をしていきたいと思っています。

② 会員に望むこと

リーマンショックからまだ完全に立ち直れない中、東日本大震災がおこり手続き業務等、やるべき仕事は山ほど起きていると思います。不況の時ほど社労士の役目が必要にされているとつくづく思います。法律も時代にあわせて常に改正が行われています。世の動きに取り残されないように、研修会に数多く出席し、ともに研鑽を積んでいきたいと思っています。

③ 行政庁へのスタンスは

各行政庁とは、おもねるのではなく、かといって敵対するのではなく、今までの歴代の執行部の方針と同じです。

④ 最後にひとこと

今期も会長・専務理事・各理事の先生方とともに、会員の先生方のために、また社会保険労務士の地位の向上のために会の仕事をしていきたいと思っています。

専務理事 森 田 晃 光

① 再任されての感想、抱負

引き続き専務理事を務めさせていただくこととなりました。会としてどのように対処すべきか常に考えながら、気を引き締め、新たな気持ちで取り組んでまいります。また、社会保険労務士の認知度を少しでも高められるように取り組んでいきたいと思っております。

② 会員に望むこと

研修会へ積極的にご出席いただきたいと思います。取り上げてほしい研修テーマがありましたらご連絡ください。また、会の運営に対するご意見・ご要望をお寄せいただければ幸いです。

③ 行政庁へのスタンスは？

行政には行政の、会には会の立場があります。このことを踏まえつつ、是々非々で対応して行きます。

④ 最後に一言

会の運営に対し、今後ともご支援ご協力をお願いいたします。

退 任 者



沼尾和夫会員

齋藤智会員

松浦良雄会員

長い間理事の職責を全うしていただき、お疲れさまでした。

年金マスター研修

県内の各年金事務所において、年金相談を担当するための年金マスター研修が終了しました。

理事の中より7名が、評価者として年金マスター研修に携わり、今回は評価者の1人である須藤忠良会員と、受講者の1人である高橋克佳会員に研修の感想をお願いしました。

年金マスター WM操作評価を終えての感想

県南支部 須 藤 忠 良

年金マスター研修に応募された方のWM（ウィンドマシン）操作講習に関し、相談者に扮してロールプレイングで去る6月11日に評価をさせていただきました。以下はその評価者7人の一人としての個人的な感想です。

【デモ版WMに問題有り】

場所は各年金事務所で実際に窓口にあるWMを用い、年金相談の形式で評価を行いました。評価というと、社労士が社労士を評価していいものか？という疑問はありますが、連合会からの指示なので恐れながら敢えてやらせていただきました。今回は、年金マスター志望者がWM操作を習得するため、デモ版が用意されていました。しかし、これは通常のWMとは違い、見たい画面に直接飛ぶことができず、先頭から決まった通りの順序を踏まなければならないので、必要のない画面での入力を行わなければならない、一つ前に戻ることもできないものでした。「さっきの額はいくらでしたっけ？」となった場合、また、一番最初の画面に戻るのです。また、ペーパーへの出力ができないので、見込額等を相談者に見せて説明することができず、言葉だけの回答となり非常に判りづらいものでした。

見込額を出すだけで、相談員は四苦八苦です。しかも時間がかかって。

実際のWMだと生データに入り込めるため、操作させてもらえない訳です。

【相談者を見る余裕がない】

先に述べたようにデモ版WMに問題があるため、WM操作に熱中して、相談者を待たせてしまい、どうしても話が途切れてしまいます。待つこと数分。この間沈黙。この数分はかなり長く感じます。たぶんこれが本番だったら、相談者は怒ってしまうでしょう。

実際のWMだったら、このような問題は起きないかも知れませんが、WMそのものが非常に判りづらい（全画面が数字の羅列で文字がほとんどない。今時こんなわかりづらいソフトがあるのか。）当日面倒を見てくれた年金事務所の担当職員も、操作修得に1年はかかると言っていました。

【私の意見】

正規の年金課の職員が毎日操作をしていて、わかるのに1年かかるのですから、「WMとはこんなものですよ。」との紹介用的なデモ版しか扱わせてもらえない年金マスターが今後正式なWMを操作して年金相談を行うのは無理でしょう。WMを使わない口頭での相談業務に留めておくべきではないでしょうか。そして、年金事務所のカウンターの内側に座って、書類を受け付けるのはどうでしょうか。

WMを使うと、とんでもない間違いを犯して責任問題に発展するかも知れませんが、無理をしない方がいいのではないのでしょうか。

年金マスター研修についての私の見解

県央支部 高 橋 克 佳

この度、年金マスター研修の一部である「年金実務者研修」が終了いたしました。この先は各年金事務所にて、1年で約48日以上上の相談実習があるとの事です、そちらを修了すると晴れて年金マスターの称号が得られるとの事です。

年金マスター研修を開催するにあたり、賛否両論いろいろな意見がございましたが、私に関しては、今行っている業務のうちの約1割程が年金相談の仕事なので、非常におろそかに出来ない分野であることに間違いはございません。それどころか社会保険労務士にとって年金の知識は欠かせないものと信じておりますので、このような研修を開催していただけて感謝しております。と言いますのは、平成20年の旧社会保険庁の年金記録騒動以来、我々社会保険労務士という職業が世に知れ渡って参りました。つまり世間の人々は、社会保険労務士＝年金のプロというイメージがとても強いのです。

また、私の受託企業に参ると、そこの経営者や職員の方から何かと年金の事を聞かれる機会が多いです。そんな中で「わかりません。私は、年金はやっておりませんので。」とか言えない訳でして、もし逆にそう言われた場合を想像してみるとどうでしょう？例えば税理士に税金の事を聞いたのに「わかりません。」と言われた事と同じになるでしょう。ですから完璧とは言わないにしてもある程度の年金の知識は、我々社会保険労務士として必要なのではなからと思います。もちろん私達社会保険労務士といえども得意分野は様々でありまして、年金には関心がないとおっしゃられる方もいらっしゃる事でしょう。それについては決して否定はいたしません。

私は栃木県社会保険労務士会に入会して5年が経過いたしました。これまで特定社会保険労務士も取得してきましたし、今回の年金マスターも終了させる予定ではあります。見る方からすれば進みたい方向性がバラバラで一貫性がないと思えるかもしれませんが、あくまで私の考え方は違います。それは「社会保険労務士としての上級・上位のものを目指す。」という姿勢から来るものです。恥ずかしながら特定社会保険労務士に関しては、名称は用いることはあっても、資格としてはこれまで利用した実績はありません（悲）。しかし、これだけは言えますが実務を行っていく上で役立つ知識を得られたという意味で受講して良かったと思っております。それは、今回の年金マスターについても同じです。ただし、年金マスターについては、今後その名称を大いに利用させてもらいそうな気がします。



雇用調整助成金の情勢

県央支部 板垣 静 吾

東日本大震災を受けて、厚生労働省は、平成23年度の第一次補正予算額である1兆8407億円のうち、雇用調整助成金の拡充に7269億円を当てることを決定しました。その予算額の大きさからわかりますように、震災の影響による雇用調整助成金の利用事業所は3月以降、急激に増加しました。実際に、厚労省は、東日本大震災後の4月の雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金を含む）の「休業等実施計画届」の受理事業所は全国で6万2121事業所で、前月に比べ6934ヵ所増加し、対象者は183万1315人で、前月に比べて65万7829人増加したと発表しました。また、対象者は3月、4月と2ヵ月連続で増加し、リーマン・ショックの影響により、景気停滞が続いていた2009年頃と同水準になりました。

都道府県別にみると、東北地方（宮城県、岩手県、福島県）の3県で雇調金の対象者が大幅に増加しました。宮城県が5万2186人となり、前月に比べて3.9倍に増加しました。岩手県も4万2626人と前月に比べ3.2倍に増加しました。また、現在も原子力発電所事故の問題が深刻な福島県も5万5185人と、前月に比べ3.2倍に増加しました。

栃木県内においても、4月の「休業等実施計画届」の受理事業所は802事業所（前月比1.5倍）で、前月に比べ274ヵ所増加し、対象者は3万5160人（前月比2.8倍）で、前月に比べて2万2748人増加しました。対象者数は同じくリーマン・ショック後の景気停滞時の水準に近くなりました。

雇調金は、景気の変動、産業構造の変化等、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者の雇用を維持するために休業等を実施した場合、休業に係る手当等の事業主負担相当額の一部を国が助成する制度ですが、皆様ご存知の通り、厚労省は東日本大震災を受け、受給要件を大幅に緩和しました。簡単に言いますと、雇調金の原則要件である「最近3ヵ月の生産量、売上高等がその直前の3ヵ月又は前年同期と比べ5%以上減少していること」が、青森・岩手・宮城・福島・茨城・栃木・千葉・新潟・長野の各県のうち災害救助法適用地域に所在する事業主であれば、最近3ヵ月としている生産量等の確認期間を最近1ヵ月に短縮できること。また、6月16日までであれば事前に届け出る必要のある計画届の事後提出が認められるなどです。これらの緩和要件は「東日本大震災に伴う雇用調整助成金の特例」と呼ばれ、栃木県の4月の「休業等実施計画届」の受理事業所802事業所のうち133事業所がこの特例を適用しました。私が住んでいる真岡市も震災による被害が大きかった地域であり、災害救助法の適用地域に指定され、3月の震災後は雇調金や休業等に関する問い合わせが多数ありました。

震災から3ヶ月以上経った現在では、被災した自動車産業をはじめとする製造業等の生産設備の復旧が進み、震災によって分断されたサプライチェーン（供給・調達網）も徐々に回復傾向にあり、雇調金の利用が3月以降のピーク時に比べ落ち着いてきた感があります。しかしながら、夏場の電力不足等の問題もあり先行きの不透明感が残っているのも事実です。国の15%電力削減要求、産業界の休日の振替、サマータイムの導入等、この会報が発行される頃には電力供給問題についての何らかの答えは出ていると思います。もしも電力不足になっていれば？また計画停電を実行する可能性も出てくるに違いありません。

最後に、私達の居住する栃木県も震災の被害を受けた事業所が多く、会員の先生方も被害を受けた一人だと思います。震災後のこの辛い時期だからこそ、私達、社会保険労務士は、事業所の受けた痛みを知ること、その痛みを分かち合いながら一緒に乗り越えて行く事が使命になると思います。雇用調整助成金の活用を情報提供するのもその一つになるのではないのでしょうか？事業所が電力がなければ事業を続けるのが難しいのと同じで、私達は、事業所が存続しなければ職業を続けるのが難しくなります。私達は、常に多くの事業所が存続しているからこそ成り立っている事を忘れてはならないと思います。

顧客開拓奮闘記 Vol. 4

県南支部 君 島 広 樹

私は、平成21年10月に開業しました、開業1年10月のシンマイです。登録は8月にしましたが会社の都合で9月まで務めていたので活動は、10月1日からしました。10月1日のことは覚えていて、「さて今日から開業だガンガン仕事をするぞ」と意気込んで出かけました。1日目は、地元の壬生で開業している、他の士業の皆様にあいさつ回りをしました。ほとんどが不在でした、そして、銀行、信用金庫に開業の挨拶をして1日が終了しました。次の日から地元の会社を開業案内と年金定期便の見方をもってまわりました。当時は年金特別便が出て、年金に強い関心がありましたので、わりと皆さん話は聞いていただきました。ちなみに内容は、定期便の封筒が、オレンジ色だと注意しようと言った内容でした。それを持って飛び込み営業をかけ年明けは、インフルエンザで労働者が休んだ場合の扱いが、厚生労働省のホームページからダウンロードできましたのでそれを片手に、営業をかけ、同時に近隣の税理士事務所さん、司法書士の事務所さん、名刺交換をした会社に事務所だよりを出しました。皆さんこんなことはしてるとお思いですが、してない方はしたほうがいいと思います、何故かといいますと顧問先が見つかった時、相手は社長なので話をしている相手が相当疲れるし、度胸もいります営業は度胸をつけるくらいのつもりでしたほうが気が楽ですし、落ち込まないで済みます。結果が出るには早くて1年くらいかかるとお思いですが、私は今年の2月に開業便りを見たと言って、顧問先が決まりました。その時は本当にビックリしました。日本人は知らない人から物を買う習慣がないので飛び込み営業はかなり効率が悪いのですが個人的にはしたほうがいいと思います。しかし、ただ名刺を配るだけとか、名刺だけしか相手に出せないような状態で事業所に行くのはやめたほうがいいと思います。なにか情報を持って行きましょう。

次に事務所だよりですが、これは長く出し続けるしかないのかと思います。私は幸運にも壬生の税理士さんが、これを読んでくれて「うちの顧問先にも配るからもう少し送って欲しい」と言っただき毎月20部ほど送っていましたが、今度一緒に相談会をしようと誘われたり顧問先の就業規則を作成してほしいと、仕事をくれたりしました。まだ開業して間もないですのでこのようなケースはまれですが、やはり紹介していただける方を増やしていくということが大事なのかなと最近思います。

そして今一番私が助かっていることは県南支部の勉強会で知り合った先輩の社労士の方とのつながりです。県南支部は勉強会の後に懇親会がありますので県南支部の方は是非お勧めします。実務経験のない私にはとても勉強になりその後も分からないことがあると気軽に聞けるので大変ありがたいです。懇親会には私は最初から最後まで聞き役ですが非常に勉強になります。ぜひ皆さん参加しましょう。

最後になりましたが、この時代社労士に限らず、士業で食べていくことはとても大変です。私もなかなか顧問先が増えず悩んでいます、「どうすれば顧問先がふえるか？」おそらく答えはないと思います。いろいろな本が出ていて、顧問先開拓セミナーもありますがなかなか顧問先は見つかりません。しかし顧問先が増える方法が確立していないから、私のような、なんの人脈もない新人も開業できるのです。顧問先を取る方法が確立していたらもう私の参入する隙間がありません。なんとか頑張って顧問先を増やしたいものです。



「雇入れ時の健康診断」について

県西支部 杵 渕 徹

今年4月に県内で起きました悲しい交通事故（数名の小学生が亡くなりました）を防げなかった原因の1つだと思われます、「雇入れ時の健康診断」について考えてみました。

法律上の位置付け

会社は、労働者を雇い入れる（雇い入れが決定した者を雇い入れる直前又は直後）とき、健康診断を行わなければなりません。これが「雇入れ時の健康診断」と呼ばれるもので、労働安全衛生規則43条に規定されています。「雇入れ時の健康診断」は労働者の適正配置と入社後の健康管理に役立てるために行うものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものではありません。健康上の理由で労働者の入社を機会を不当に狭めないように求める行政通達もあります。

就業規則での位置付け

「採用決定者の提出書類」として「健康診断書（3ヵ月以内のものに限る）」をあげている就業規則もあります。これは採用前3ヵ月以内にすべての項目について、医師による健康診断が行われている場合、健康診断の結果を証明する書面を会社に提出してもらえば、「雇入れ時の健康診断」を省略することができるからです。また、労働者は、会社が行う健康診断を受診しなければなりません。会社が指定した医師が行う健康診断を受けたくない場合は、「医師選択の自由」という考え方がありますので、ほかの医師が行う健康診断を受け、その結果を証明する書面を提出すれば、会社が行う健康診断を受ける必要がなくなります。

「既往歴」および「業務歴」の調査

「雇入れ時の健康診断」に法定されている11項目の中で最初に挙げられている項目が、「既往歴および業務歴の調査」です。「既往歴」については、雇い入れのときまでにかかった疾病について時系列的に調査する必要があります。「業務歴」については、雇い入れるときまでに従事したことのある主な業務についての経歴の調査が必要ですが、それは単なる職歴ではなく、健康診断項目の1つとして上げられている以上、その内容は健康との関連が明確にされるものでなければ役に立たないので、具体的な仕事内容を聴取することが必要となります。

しかし現実的には、検査当日「問診票」として渡されたものに本人が記入するケースが多く、アンケート調査のような感じで軽くみられがちです。書かれた既往歴（過去に罹患した病気の記録）や現在の身体の異常、生活習慣などは、ほかの諸検査と並んで医師が身体の状態を判定する上での、きわめて重要な基礎資料となるはずですが、本人が正直に記入しなければ何にもならないのです。

健康診断の結果と採用内定取り消し

会社は、労働者を雇い入れる場合、「いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うか」について、法律その他特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定でき、労働者の採否の決定に際して調査の自由が認められています（三菱樹脂事件・最高裁大法廷判決）ので、労務遂行能力や適格性の判断資料を得るために採用の過程で健康診断を行い、その結果をもとに採否を決定することも許されると考えられますが、採用選考過程での健康診断とは異なり、採用内定後の「雇入れ時の健康診断」の結果何らかの疾病が発見されたとしても、その疾病が労務提供に支障を生じるような場合は別として、そうでない限りは、採用内定を取り消すことは難しいと考えられます。

健康情報とプライバシー

疾病や健康情報は、労働者のプライバシーにかかわるものですので、プライバシーを侵害することになる

検査は、労働者の同意がなければ許されません。例えば、H I V抗体検査やB型肝炎ウイルス感染検査を労働者の同意なく行うことは、プライバシー侵害として違法となります。

しかし会社は、伝染病や、心臓・腎臓・肺等の疾病で労働のため病勢が著しく憎悪するおそれがあるものにかかった労働者に対しては、就業を禁止しなければなりませんので、これらの疾病の有無について、労働者から報告を求めることができると考えられますし、その他の疾病に関しても就業管理上の必要性がある場合には、報告を求めることが可能であると考えられますが、報告を求めるに当たっては、プライバシーの侵害とならないよう十分な注意が必要となります。

履歴書と経歴詐称

最後に、「雇入れ時の健康診断」とは異なりますが、労働者が会社に対して最初に提出する書類である「履歴書」についても考えてみます。履歴書において、学歴、職歴、犯罪歴等を詐称または真実を秘匿することを「経歴詐称」といいます。経歴詐称は、多くの就業規則で懲戒解雇事由とされていますが、学説の中には、雇用契約の錯誤、詐欺による無効・取消しや普通解雇事由とはなり得ても、企業秩序とは関係がないので懲戒の問題にはならないとの考えもあります。

経歴詐称による懲戒解雇が認められるのは「重要な経歴」を詐称した場合であり、「重要な経歴」詐称の対象には、学歴、職歴、犯罪歴、年齢などがありますが、その中に「精神障害歴」の詐称も含まれるのでしょうか。判例などによりますと、精神障害歴の詐称も「経歴詐称」に該当しますが、解雇事由となり得る精神障害歴の詐称は、重大な疾病であって、労働力評価や適正配置を誤らせるようなものであり、そのような精神障害を知っていたならば不採用とした程度であることが必要です。

また、炭研精工事件の最高裁判決の中で、履歴書の賞罰欄にいういわゆる「罰」とは、一般的には確定した有罪判決をいうものと解すべきだとして、刑事事件の最中であり保釈中であることは「賞罰なし」に該当する旨判示した同控訴審を正当とします。これと同旨に、刑事事件として公判継続中の事実について、経歴として申告する義務がないとした日本農業事件（佐賀地裁判決）があります。

参考文献◆「労災・安全衛生メンタルヘルスQ & A／労務行政」◆「早わかり労働安全衛生法／東洋経済新報社」◆「労働紛争解決実務講義／日本法令」◆「新版家庭の医学／時事通信社」