

とちぎ社労士 No.106



平成24年度通常総会が開催されました

- ★平成24年度通常総会報告
- ★特定社労士試験に合格して
- ★会員からの投稿記事
- ★会員紹介
- ★栃木県社労士会セミナーのお知らせ
- ★実務研修会などのお知らせ
- ★新入会員のご紹介
- ★事務局だより、編集後記



平成24年度通常総会が開催されました。

平成24年6月15日(金)鬼怒川グランドホテルにおいて、平成24年度通常総会が開催されました。

出席会員は39名(理事・監事を含む)、委任状による出席は168名となり、総会は成立いたしました。

総務委員長の永島要吉会員の司会により、物故会員に対する黙祷、会長挨拶、全国社会保険労務士会連合会会長挨拶(代読)、栃木労働局長藤井敏行氏挨拶のあと、議長団選出となり、県南支部より松浦良雄会員と岩田伸夫会員が選出され、以下のとおり議事が進行されました。



栃木労働局長 藤井敏行氏

第1号議案 平成23年度事業報告承認に関する件

第2号議案 平成23年度決算報告承認に関する件

以上は関連事項であるため一括審議され、監査報告後賛成多数で承認されました。

第3号議案 平成24年度事業計画(案)承認に関する件

第4号議案 平成24年度収支予算(案)承認に関する件

以上も関連事項であるため一括審議され、質疑応答後賛成多数で承認されました。

第5号議案 会則改正(案)について

栃木県社会保険労務士会会則一部改正(案)については出席者全員の賛成により承認されました。

第6号議案 全国社会保険労務士会連合会総会に出席する代議員の選出に関する件

例年通り副会長、専務理事が出席することとなりました。

以上で通常総会は脇登志子副会長の閉会の言葉で終了し、引き続き第2部の講演会が開催されました。



議長団(岩田伸夫会員、松浦良雄会員)



総会風景

第2部 「栃木県の防災体制・危機管理体制について」

講師 栃木県消防防災課 飯 盛 謙一 主幹

講演会の司会を担当された県南支部の田邊勇輝会員に、講演の感想を書いていただきました。

平成24年6月15日社会保険労務士会通常総会終了後に、栃木県消防防災課より飯盛謙一様をお招きして、「栃木県の防災体制・危機管理体制について」というテーマで講演をいただきましたので、講演の個人的な感想を述べます。

さて、東日本大震災から1年を経過しても復興は始まったばかりで、なおかつ、原発問題等で更に復興への道を険しくしている。今回の震災で防災への意識は確実に高まってはいると思うが、その意識とは別にその備えに関してどれほど意識を向けているかには疑問がある。マスコミが次にどこで、いつ、どれくらいの地震が予測され、どれほどの災害があるかをシミュレーションした報道をするなかで、単に不安を煽られるだけでなく、恐らく今後発生するであろう大地震への備えをもっと知りたいと思っていました。栃木県は、東北3県と比すれば被害は少なかったとは言え、局地的には大変な被害を被っているわけですから、県として、どんな対策がなされているか、今後どんな展開が為されていくのか大変興味があるところでした。その中で特に講師の飯盛様が自身の体験で語られた元自衛官として災害に当たった際のお話には、リアリティを感じ、現場ではどんなことが起きていたのか興味を惹かれました。また、実務としてのお話で県と市町、自衛隊との関係などやはり縦割り社会だなと感じることもありましたが、そう言った垣根を超えて、今、制度が変わりつつあることに希望感を覚えました。

また、個人的にも社会保険労務士として考えた時もその共通認識として、発生するかもしれない事態への危機管理を、十分に持って行動しなければならないなと感じた講演でもありました。私個人ではそういったリスクへの対応を心がける良い機会でありましたことに感謝いたします。

講師 飯盛 謙一 氏



県南支部 田邊 勇輝



特定社労士に合格して

特定社労士に合格して

県南支部 高 岩 芳 明

昨今未払い残業代、不当解雇などの労使紛争が増加傾向にあります。私たち社会保険労務士は本来そのような労使紛争を未然に防ぐことが重要な職務であり、その為に日頃培ってきた経験と知識を提供すべき立場にあると思います。しかし、どんなに努力をしても大変遺憾ではありますが、力及ばず紛争が勃発してしまうことがあります。紛争が起きた際、労使が和解を行う上で重要となる法律は民法であると思います。労働法の根幹となる法律は労基法であり、その労基法は民法の特別法であります。その為、明らかに労基法違反となる場合を除き、問題解決の為には民法の考え方方が重要になってくると思います。私は法学部の出身ではありませんし、社労士となるまでは法律の勉強をしたことがありませんでした。よって恥ずかしながら今まで民法の勉強をしたことがないまま、現在に至ってしまいました。しかし、特定社労士試験を受験する為に受講した特別研修において、初めて民法とはどんなものかを学ばせていただき、重要性についても思い知らされました。

会社においては、使用者と労働者との間で労働の契約が締結されています。契約なのですから、労働法に規定されていない部分についてのトラブルについては民法により判断する必要性があります。労働法に抵触しなければ何をやってもいいということにはなりません。お客様から受けた相談については、そのことを意識してアドバイスをするように心がけるようになりました。

特定社労士試験に合格したことは、業務範囲を広げられる可能性もあり、純粋に試験に合格したこと自体も嬉しく思います。ですが、私にとって最も有意義であったのは、特別研修を受けて、実務上において非常に大切な知識を養うことが出来たことだと思います。

今回の特定社労士試験の受験の為に得た知識を活用し、紛争に関する相談・手続きだけではなく、普段の相談業務に対しても的確なアドバイスをお客様へ提供し、より一層信頼を得られるよう努力していきたいと思います。

紛争解決手続代理業務試験に合格して

県南支部 岩 田 伸 夫

私は、平成23年11月26日実施された標記の試験に満足できる点数ではないが、合格することができました。そこで少し感想を述べてみたいと思います。

私がこの試験を受験することにしたのは、開業社労士として7年「少しマンネリ化してきたな」と感じてきていたので、今後伸ばしていきたい分野を勉強してみようと思っていたからです。ただ漫然と勉強といっても何か目標を自分に与えないと中途半端になりそうなので、この試験を受験することにしました。そこで情報収集ということで、先に合格している友人に状況等を聞いてみました。そして自分なりにあまり難しいものではないと、勝手に判断していました。

さて、10月になり受験の要件である研修も各県会で始まり、研修仲間とのグループ討議もやり、課題であるグループとしてのあっせん申請書と答弁書を作成し、東京での2日半のゼミナールに臨みました。弁護士が講師となったこのゼミナールで、私は大変なショックを受けました。われわれ（他の県会のグループも含めて）が作成した申請書、答弁書が内容として貧弱だったからです。しかも講師から起案の理由を聞かれるることは、わかっていたのに、満足に答えられない者がいたり、簡単な関連質問にも無言だったり、まったくお寒いかぎりではないでしょうか。私も自分の勉強不足を痛感したのは言うまでもありません。当然裁判等も想定しての申請・答弁を意識しなければならない業務と考えるので、労働法以外にも憲法、民法、民事訴訟法等も十分勉強して、業務に臨まなければならぬと思いました。

天災地変と業務命令と安全配慮義務との関係

県西支部 杵 淳 徹

「地震・雷・火事・親父」

ご存知だと思いますが、「地震・雷・火事・親父」という慣用句があります。辞書（三省堂版）によりますと、「毎日の生活で、こわいものを順にならべたことば」とあります（「親父」については、「火事」との語呂合わせだと思います）。昨年「東日本大震災」を経験した国民としましては、まさにその通りだと思う他はありません。「地震」がなければ、「津波の発生」も、「原発の事故」もなかったのでしょうか、「地震」とは恐ろしいものです。他の落雷、台風、竜巻などの自然災害と、「地震」とで明確に異なる事は「ある程度予測できる」のか、「全く予測できない」かの点です。最近様々な震源地を想定する「地震」のシミュレーションが公表されています。「この××年間で××クラスの地震が発生する可能性は、××%」と言わざるも、それは予測というよりも予言だと思います。それと比較しますと、台風や先日の「嵐」などの来襲はかなりの精度で予測されています。予測が出来るという事は、対策が取れる（否、取らなければならない）という事です。

「帰宅」を強制できるのか？

昨年は「東日本大震災」の他にも、台風が午後の時間帯に首都圏を直撃したときに、終業時間を繰上げた会社はほとんどなく、結果として首都圏で大規模な「帰宅困難者」が出てしまい非難の声があがりました。その教訓が生きたのでしょうか、4月3日に「爆弾低気圧」による春の嵐が日本列島を襲いましたが、朝の時点で暴風雨のピークが帰宅ラッシュ時間と重なる事がわかつていたため、終業時間を繰上げた会社の例がかなりあったようです。

翌日の新聞（4月4日付朝日新聞）には、「可能な限り午後3時までに退社するように指示」があったり、「『早めに帰ってください』と指示された」り、「社員に早めの帰宅を呼びかけた」り、「午後3時に会社から帰宅を促された」などの声が掲載されています。果たして、これは「業務命令」になるのでしょうか。指示した側の認識、指示された側の認識はどうだったのでしょうか。

事務仕事と工場仕事とでは状況も異なります。午前中で操業停止した大工場もありましたが、この場合強制的に終業する事は出来ますが、自宅に直帰する事を強制する事は出来るのでしょうか（単なる終業時間の繰上げの場合は強制出来ない？）。会社から追い出されても得意先廻りをしてしまう眞面目な社員まで強制的に帰宅させる事は出来るのでしょうか。また、終業時間が午後5時で、その時間での帰宅強制ならば賃金関係の問題は発生しませんが、午後3時での終業時間の繰上げの場合は、どうなのでしょうか（この場合2時間分の賃金ですが？）。終業時間の繰上げと速やかな帰宅と自宅待機は現実的でしょうか。「労動基準法第26条」と「安全配慮義務」との兼ね合いは。

「東日本大震災」クラスは当然ながら、「台風」や「爆弾低気圧」などの直撃も無いに越した事はありませんが、危険性はゼロにはなりません。終業時間を繰上げなかった事が原因と考えられる通勤災害にあった場合は、会社が「安全配慮義務」を問われる可能性はないのでしょうか。業務中でもビルが倒壊する危険を感じれば、上司からの命令がなくても逃げ出すしかありませんが、そこまで危機が差し迫っていると認識できない場合はどうなりますか。

七十七銀行の悲劇

東日本大震災の津波で、七十七銀行女川支店（宮城県女川町）では行員・スタッフ12人が死亡や行方不明となっています。新聞記事（平成24年3月29日付毎日新聞）によりますと、「支店長は震災直後に外出先か

ら戻り午後3時ごろ、支店内にいた行員・スタッフの12人に（支店の北約200mの高台ではなくて）屋上に避難するよう指示。その後津波が到達し、水位は同35分に屋上の高さを超える15mに達した。全員が流され、助かったのは1人だけだった」との事です。さらに記事から要約しますと、銀行側は昨年4月の説明会では、「重要書類などを金庫にしまうよう指示した」支店長の「結果を見れば判断ミスと言われても仕方がない」と謝罪したが、9月の説明会では、「当初の気象庁発表は『午後3時に高さ6mの津波が到達』だった。支店長の判断や行動はやむを得ないものだった」とし、支店長の指示も「行員に途中で片付けを中断させ、避難を急がせた」と改めた。銀行側の態度に遺族などは反発し「民事訴訟も検討したい」と語っている人もいるそうです。別の新聞記事（平成24年3月16日付朝日新聞）によりますと、同行の「緊急時災害等対応プラン」には、津波の時は「ただちに指定避難場所または支店屋上等の安全な場所へ避難」と記載されていて、指定避難場所は徒歩約3分の高台で、そこにある旧町立病院の2階以上は浸水を免れていたそうです。記事の中で「民事訴訟も検討」とありますが、私の素人考えでは「安全配慮義務」が問われるのではないかと思います。

安全配慮義務とは？

労働契約法の5条で「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定められた事で、使用者が労働者に対して「安全配慮義務」を負う事が明文化されました。これは、「陸上自衛隊車両整備工場事件」と「川義事件」という2つの最高裁判決の判例法理が実務上確立していると判断されて、定められました。

大災害ではない、災害？

「昭和50年4月7日付／基収第3086号」では、大雨により浸水している経路を帰宅する途中で溺死した災害について、「当該経路が浸水していたが、通行禁止等の措置がとられていなかった等の事情があり、その経路を通行したことに、合理性を欠くものとして取り扱う必要はないとしたものである。また、当該経路については、浸水する以前から、そこを通行する者にとっては、災害を被る危険があったうえに、前日からの大雨に伴い、その経路の状況がはっきり分からなかったという事情が競合して災害が発生したものと認められ、一方浸水の規模も、特に大きくなかったことから、本件災害は、通勤に通常伴う危険が具体化したものである」として、通勤災害が認められています（通勤災害認定事例総覧／労働法令協会）。もしこのような死亡事故が、終業時間の繰上げをしなかったという会社側の判断ミスによって引き起こされたと考えられる場合は、「安全配慮義務」との兼ね合いはどうなるのでしょうか。まだまだ勉強不足でわかりませんが、「帰宅困難者」や「七十七銀行」に関する新聞記事を読んでいて、モヤモヤとわきあがった漠然とした疑問をまとめてみました。

「確かな未来」が会社を変える。



で退職金。

「中退共」は中小企業が加入しやすい
国の退職金制度です。

①国^の制度だから安全・安心！

さらに掛金の一部を国が助成します。

②社外積立てラクラク管理！

管理や運用の手間がかかりません。

③掛金は全額非課税でオトク！

節税に加え、手数料もかかりません。

●パートタイマーさんも
ご加入いただけます。

詳しくは
ホームページをご覧ください

中退共 検索

<http://chutai-kyo.taisyokukin.go.jp/>

高年齢雇用継続給付における問題点

県西支部 小林 紀夫

60歳台前半の在職老齢年金の受給権者が、雇用保険法の高年齢雇用継続給付を受けるとき、在職老齢年金の仕組みによる年金の支給停止のほかに、この給付との調整によっても支給停止が行われることになっていますが、この制度について、次のような問題のある事例がありましたので、寄稿させていただきます。

1. 制度の問題点

まず、高年齢雇用継続給付と在職老齢年金の併給調整において、年金停止額が高年齢雇用継続の給付額を上回ることがあります。

対象者は、昭和26年5月2日生まれ（平成23年5月1日に60歳到達）の女性（以下「Aさん」という。）で、勤務先を平成23年5月25日付で定年退職し、翌26日付で再雇用されました。この場合の給与は、「月額229,000円（完全月給制）」です。Aさんの60歳到達時賃金月額は「312,990円」で低下率「73.1652%」になったため、高年齢雇用継続給付の支給申請を行いました。高年齢雇用継続給付の支給率は「1.6296%」、給付額は「229,000円×1.6296%＝3,732円」でした。

一方、年金の停止額は、60歳到達時賃金月額が「312,990円」、月額給与「229,000円」に対する標準報酬月額は「222,000円」、低下率「70.2897%」となり、停止率「1.751868%」、停止額は「220,000円×1.751868%」の計算式から「3,854円」でした。

高年齢雇用継続給付が「3,732円」で、年金の支給停止額は「3,854円」となり、結果として高年齢雇用継続給付の制度を利用したことで「122円」の損失が生じました。

このことは、小額とはいって「高年齢者の就業意欲を維持、喚起」するどころか、就業意欲を著しく「削ぐ」結果になります。また、高年齢雇用継続給付に関する行政各所からの配布物には「65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的」とする旨が記載され、さらには、高年齢雇用継続給付と年金との併給調整において、年金の支給停止額は、給付を上回らないとするような記載がなされています。

制度の趣旨に反した制度設計を是正していただきたいと考えます。

2. 運用上の問題点

次に運用上の問題点として、高年齢雇用継続給付を受給しなくても、年金の支給停止が直ちには解除されないということです。

上記事例のAさんは、平成23年6月、7月、8月の3ヶ月間（申請回数は1回）のみ高年齢雇用継続給付を申請し受給しましたが、上記の通り、毎月「122円」の損失が生じることが判明し、9月（二回目）以降、高年齢雇用継続給付の申請を行っていません。しかし、年金「3,854円」の支給停止は現在も続いています。この状況に対する日本年金機構などからの回答は、「高年齢雇用継続給付を受給できるときは、年金の支給停止は解除されない。65歳になって年金の再計算が行われるか、退職したときに、高年齢雇用継続給付を受給していない期間については、年金を遡って支給する。」というものでした。

Aさんは、当然のことながらあと5年もの間、年金の一部支給停止状態が続くことに納得がいきません。

日本年金機構は、65歳になったらまとめて返すのだから問題がないという見解ですが、このような状況が続く限り、Aさんをはじめ国民の年金に対する不信、不満は募るばかりです。

是非とも、運用上の誤りを正し、国民の利益を守る制度を構築していただきたいと考えます。

会員紹介

栃木県社労士会・会員アンケート

社労士会会員の方にアンケートをお願いしました。質問項目は

- ①社労士資格を取得した理由は？
- ②開業した当時に苦労した点は？
- ③印象に残る大事件や小事件は？
- ④社労士業務を行っていく上のモットーは？
- ⑤社労士になって良かったことは？

の5点です。ご協力ありがとうございました。



県北支部 坪山 隆

- ①前職で総務・人事職に就いていた事、衛生管理者の次のステップの資格を考えていた事、また、年金問題に関する世間の関心が高まり、何か社会の役に立てる事はないかと考え取得しました。
- ②開業当初は、仕事を請負ってから勉強すれば大丈夫と考えていましたが、実際には、アポを取って訪問しても中途半端な知識のため仕事につながらなかつたことがありました。事前にしっかり勉強しなければいけないと、大いに反省した次第です。
- ③幸いなことに、事業主さんに損害を与えるような大事件はありませんが、小さな事件としては、ある配偶者さんから遺族年金の手続きを請負った際、年金事務所で手続きし、配偶者さんに年金額と3ヶ月後に振り込まれる旨の報告をして手続き終了となりましたが、1ヶ月後くらいから、連日のように「まだ振り込まれていない」と電話があって、何度も足を運んで説明したことがあります。
- ④事業主さんと従業員さんとの間のパイプ役として、労働トラブルが発生しないよう、事前に防止するシステム作りのお手伝いができればと考えています。
- ⑤開業4年目、社労士になって良かったと思えることは、まだまだ多くはありませんが、依頼主に「お願いして良かった」と言われるように、日々研鑽を積んでいきます。



県西支部 田村桂介

- ①これから企業経営を取り巻く様々な法改正の中で、特に雇用(人)に関する法律が重要性を増していくように感じました。そして、その法律に携わる社会保険労務士の活躍場面が数多く存在すると思われることから、人事・労務の専門家である社会保険労務士業に魅力を感じて、社労士資格を取得しました。
- ②開業した当時は社労士業務の実務経験が少なかったのですが、社労士開業塾を受講したり、先輩の社労士先生方に実務のアドバイスを受けながら、こつこつとお客様を増やしていくので、お陰様で開業からの立ち上がりはそんなに苦労はしなかったように感じます。あえて苦労したとすれば、人脈づくりのために、商工会議所やライオンズクラブ、法人会などに入会した関係で色々と時間とお金を使ったことなどです。
- ③印象に残る事件は、会社の存続にかかる多額の時間外手当の未払い請求問題を個別に依頼され、約20人の従業員に経営者と共に個別対応し問題解決した事件と、顧問先の従業員が特殊車両製作業中に荷台アームが突然落下したことにより被災してしまった業務災害による死亡事故を死傷病報告から保険給付請求及び遺族への対応など全てを行った事件などです。
- ④常にお客様の利益を優先に考えて社労士業務を行っていくことをモットーとしています。我々社労士は、例えば企業経営のアドバイザーに立てば、人事・労務の専門的知識により職場環境の改善、指導を行い、従業員のやる気と企業利益を上げることが目的だと思います。そのためには、人事・労務のスペシャリストとしての知識、教養を高め、自己研鑽に力を入れていく必要があると思います。
- ⑤社労士としての専門的知識を活かしてお客様に最適なアドバイスを行い、お客様の問題解決を図ることで喜んでもらい、その結果として地域社会経済の発展に寄与できることは、社労士になって本当に良かったと思います。

平成24年度 経営者向け 社労士会セミナー

平成24年度の「社労士会セミナー」は、各商工会議所の協力の下、各支部に分かれての開催が決定しました。今年度は「起きてからではもう遅い！～会社を守るための労務リスク対策」と題して、より中小事業主様に役立つセミナーとなるべく、また社会保険労務士の知名度を上げるべく、着々と準備を進めております。

会員の皆様の顧問先、またはお知り合いの社長様、労務管理ご担当者様に積極的にお声がけいただきますよう、お願ひいたします。

起きてからではもう遅い！ 会社を守るために労務リスク対策

インターネットが普及し、いろいろな情報を簡単に入手できる現代。労働者の権利意識が高まり、労使間のトラブルは年々増加しています。

知らないでは済まされない労務リスク。管理の方法・対策をどうすべきか、労務の専門家である社労士がアドバイスいたします。



- 日時・会場**
- 平成24年10月11日(木) 栃木商工会議所 大会議室
 - 平成24年10月12日(金) 宇都宮市文化会館 第1会議室
 - 平成24年10月16日(火) 大田原商工会議所 会議室
 - 平成24年10月17日(水) 足利商工会議所 会議室
- * いずれの会場も セミナー 13:30~16:00 個別相談会16:00~17:00

- 内 容**
- 第1部 「解雇・退職時のリスク対策」
 - 第2部 「サービス残業のリスク対策」
- セミナー終了後、個別相談会を実施。希望の方には社会保険労務士がご相談に応じます（無料）

- 受 講 料** 無 料

- 定 員** 宇都宮会場 100名 足利会場・栃木会場 50名 大田原会場 30名

- 問 合 せ** 詳細は栃木県社会保険労務士会まで