

# とちぎ社労士 No.114



- ★平成26年度通常総会報告
- ★中小企業総合相談支援センター・  
医療労務管理相談コーナー開設
- ★特別研修を受講して
- ★関東地域協議会に参加して
- ★会員紹介
- ★社労士自主研究会～第3回さくら会～
- ★会員からの投稿記事
- ★社労士会セミナー開催のお知らせ
- ★実務研修会、座談会開催予定
- ★新入会員のご紹介
- ★事務局だより
- ★編集後記



# 平成26年度通常総会が開催されました

平成26年6月13日(金)鬼怒川温泉ホテルにおいて、平成26年度通常総会が開催されました。

出席会員は44名(理事・監事を含む)、委任状による出席は175名となり、総会は成立いたしました。

総務委員長の田村敬子会員の司会により、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)、栃木労働局長堀江雅和氏挨拶のあと、議長団選出となり、県北支部より三井正孝会員と増渕孝会員が選出され、以下のとおり議事が進行されました。

第1号議案 平成25年度事業報告承認に関する件

第2号議案 平成25年度決算報告承認に関する件(監査報告)

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26年度事業計画(案)承認に関する件

第4号議案 平成26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 役員増員に伴う会則改正承認に関する件

栃木県社会保険労務士会会則一部改正(理事の定員数を会長、副会長、専務理事を含み、15人以内から19人以内への改正)(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。

以上で通常総会は森田晃光副会長の閉会の言葉により、約1時間30分の審議を経て無事終了し、引き続き第2部の講演会が開催されました。



堀江雅和栃木労働局長



飯田政信連合会副会長



通常総会会場

## ● ● ● 第2部 「民事介入暴力の現状について」 ● ● ●



講 師 栃木県警察本部 担当官

講演会の司会を担当された県北支部の斎藤学会員に、講演の感想を書いていただきました。

### 民事介入暴力の現状についてと社労士業務

#### 県北支部 斎 藤 学

平成26年度の栃木県社会保険労務士会通常総会終了後に行われた、「民事介入暴力の現状について」の基調講演を聴講して、今後、我々社会保険労務士の危機管理について個人的意見を述べさせていただきます。

今回の講演は、平成24年度に「栃木県の防災体制・危機管理体制について」に引き続き、日常起こりうるリスクとしての位置づけとして捉えました。

私が開業して間もない頃、ある顧問先で問題社員がいて何度も注意指導したが一向に改善がみられなく、やむを得ず就業規則に沿って解雇処分としました。しかし解雇された社員は、会社への恨み辛みとばかりにいわゆる反社会的勢力をを利用して、会社に対し脅しをかけて法外な金銭要求をし、また解雇処分に関わった私に対しても、事務所へ脅迫電話が何度か架けられ、私はともかく、家族や事務所職員の命の危険を感じながら苦悩の日々を過ごした時期がありました。

それでも、警察や弁護士の方々の協力のおかげで、その反社会的勢力の輩は逮捕され、事件として新聞等に掲載されましたが、今でも私の苦い経験として思い出されるところです。

そこで考えてもらいたいのが、我々社会保険労務士の業務は、常に上述のようなトラブルに巻き込まれるケースが内在しており、決して他人事ではありません。数年前に弁護士が相談者等に暴力を受けた事件がありましたが、逆恨みが発端となった事件のようです。ひょっとしたら、我々も業務上の対応次第では逆恨みを買い、悲惨な目に遭う可能性もあるのです。ともかく、セキュリティ対策は常日頃から講じておかなければならぬし、社労士会としても啓発すべきではないでしょうか。

人と人は、どんな繋がりや関係があるか判りません。それこそ反社会的勢力との関係がある労働者がいることも想定しておかなくてはなりません。

私の拙い経験から云わせてもらえば、解雇問題については、一層慎重に対処すべきでしょうが、特にADRに携わろうとしている会員は、相手がどんな人脈や関係を持っているか判らないため、知識や経験だけで対応することは非常に危険であり、よほどリスクを覚悟の上でやらないと、火傷どころか生命の危機にさらされるとあっても過言ではないと思います。お叱り、非難を覚悟で云わせてもらえば、特に開業歴の浅い会員は、ADRについては、よく考えてから慎重に対処すべきでしょう。会員がトラブルの巻き込まれないことを切に願うばかりです。



## 栃木県社労会において平成26年度厚生労働省委託事業として「栃木県最低賃金中小企業総合相談支援センター」ならびに「医療労務管理相談コーナー」が開設されました。

### 中小企業総合相談支援センター

我が国の経済の現状は、アベノミクス効果により、大手企業の業績回復が顕著な一方で、原材料の高騰や人手不足に悩む多くの中小企業にとっては、依然として厳しい経営環境が続いております。こうした中小企業を支援すべく、本年4月に、厚生労働省委託の中小企業支援事業として「中小企業総合相談支援センター」が開設されました。

相談場所は以下の4箇所となります。

- ① 栃木県社会保険労務士会会館内相談コーナー（県央支部担当）
- ② 日光商工会議所内相談コーナー（県北支部担当）
- ③ 栃木商工会議所内相談コーナー（県南支部担当）
- ④ 足利商工会議所内相談コーナー（県西支部担当）

### 医療労務管理相談コーナー

国民が将来にわたり、質の高い医療サービスを受けるためには、医療分野の勤務環境の改善により、医療に携わる人材の定着・育成を図ることが必要不可欠であり、特に長時間労働や当直、夜勤・交代制勤務など厳しい勤務環境にある医師や看護職員等が健康で安心して働くことができる環境整備が喫緊の課題となっています。そこで、そのような課題を抱える医療機関様からの相談をお受けすべく、本年4月に、厚生労働省委託の医療労務管理支援センター事業として「医療労務管理相談コーナー」が栃木県社会保険労務士会館内に開設されました。医療機関の要請があれば出張相談も実施しております。

会員の皆さんにおかれましても、上記「中小企業総合相談支援センター」及び「医療労務管理相談コーナー」の積極的な周知をお願い致します。

詳しくは栃木県社会保険労務士会のホームページをご覧ください。



## 特別研修を受講して

県南支部 福島健寿

特定社労士試験のための特別研修を受講したのは、社会保険労務士として開業し2年が経過したときです。まだまだ時間に余裕があるときに、研修を受講しておこうと考えたのが正直なところです。

さて実際に受講してみると、最初の中央発信講義は、ビデオ研修であるために一方通行な感じがしました。やはり、全国一律の内容をやるといつてもビデオ研修は検討の余地があるのではないかと思いました。

次にグループ研修ですが、ここからは有意義な研修だったかと思います。当然ながらひとつの事例であっても考え方はいろいろあるわけです。労働紛争であれば使用者側、労働者側で相反する結論になります。設定された課題から当事者の言い分をくみ取る練習は、実際の現場でのヒアリングでも役に立つかかもしれません。

最後に東京でのゼミナールになります。事前に県ごとのグループ単位で「あっせん申請書」および「答弁書」を作成し提出します。提出された書類がグループごとに、かなり異なることが印象的でした。同じ課題に対して、いろいろな考え方があるということは、実際の紛争であればいろいろな解釈が発生するのだろうと考えさせられました。

社会保険労務士の役割はトラブルを未然に防止することであると考えています。研修を受講し、個別労働紛争事件までいたらないように、トラブルをどう防ぐかと意識するようになりました。特定社労士試験を通して得た知識を、より確かなものにしていけるよう今後も努力していきたいと思います。

## 関東甲信越地域協議会春季定例会議に参加して

県西支部 藤田直之

4月17日に、長野県軽井沢町で開催された「平成26年度関東甲信越地域協議会春季定例会議」に、出席しました。栃木会からは、毎回、三役と役員2名が出席しています。

大西会長からの連合会情勢報告は、次のとおりです。

- ・元厚労省の井原氏が4月1日から連合会の専務理事になった。
- ・「街角の年金相談センター」について、4月1日から引き続き5年間の契約を行った。
- ・医療現場の労務管理相談業務を実施する。
- ・成年後見事業を社会貢献の見地から実行していく。

栃木会からの提案事項は、次の2点です。

- ・日本年金機構に対する相談業務マニュアルの改訂要請について

社会保険労務士法施行規則第16条の2で事務代理印と委任状が同等であるはずである。しかし年金事務所の相談業務マニュアルでは、社労士が年金の裁定請求を行う場合に、裁定請求書に事務代理印がある場合は社労士証票の確認で良いが、委任状の場合は顔写真付きの身分証（運転免許証等）が必要となっている。委任状を添付した場合でも社労士証票の確認で済ませるよう相談業務マニュアルの改訂を要請する。

- ・健康保険法第53条の2の撤廃について

被保険者5人未満の事業主等の業務災害を健康保険の保険給付の対象とするという以前からあった通達を法制化したものであるが、保険給付の谷間問題は解決されていない。健康保険法第53条の2の撤廃を求め、国民皆保険により、業務上であれば労災保険、業務外であれば健康保険の保険給付を受けられる制度の構築を提唱すべきである。

他県会からは、医療労務管理相談事業について等の質問や要望が挙げられました。今回出席させていただいたことにより、多くの情報を得ることができ、また各県会に考え方の相違があることなども感じ取れました。

## 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。



#### 県央支部（益子町）三村 美奈子

- ①子育ても一段落して、何かを始めようとした時にまったく新しいことを始めるよりは、以前経験したことのある仕事をいかし、より専門的な知識を身につけたいと思い社労士資格を取得しました。
- ②ホームページを開設したり電話帳に広告を掲載することによって、どんな人からどんな問い合わせがくるのかとても不安で、電話が鳴るたびビクビクしていました。
- ③開業2年目に「双極性障害」で障害年金の依頼があった外国人夫婦のことが、とても印象に残っています。初めて訪問した時の家の中は、壁紙ははがれ、ガラス扉のガラスは割れた状態で、主治医とのトラブルも抱えていました。また、奥様と二人でお会いした時には、奥様が信仰している神様を祭っている部屋に案内されたりしました。しかし、片言の日本語しか話せない旦那様と協力し、新たな医師を探し何とか受給に結びつけることができました。
- ④お客様の話をよく聞き、お客様の気持ちに寄り添い、真摯な態度で業務に取り組むことを心がけています。
- ⑤自分で仕事のスケジュールを組むことができることと、「ワーク・ライフ・バランス」が実現できるようになったこと。



#### 県央支部（宇都宮市）手塚 奎市

- ①前職で総務・労務・給料計算・安全衛生と担当している際に、たまたま、社会保険労務士という資格が、現在の仕事そのものであるということを知り、受験に至りました。
- ②東京の社労士開業塾を受講したり、東京の年金実務研究会に入会し、栃木銀行様の年金相談に備えたりしていました。
- ③開業当時、栃木県社労士会として、栃木銀行様の依頼により、各支店に年金相談員を派遣していた時期がありました。私も年金相談員として参加した際、ある会社の社長の奥様が、『社長が病死してしまい、これからどうしてよいかわからない。』と涙ぐんで相談にみました。いろいろ事情をお聞きし、遺族厚生年金の手続きをし、未支給の障害厚生年金も受給できそうだと思い、病院の院長様にお話ししたところ、当時若く、熱意が通じたのか、夜8時頃から、病院の倉庫の中のカルテと一緒に捜していただきました。その時、人の心の温かさを改めて知りました。困っているときは、みんなで助けなければならない。おかげさまで、未支給の障害厚生年金を受給することができました。家族からも喜ばれ、奥様から、その後、税理士さんを紹介していただきました。
- ④出会いを大切にし、迅速・正確な仕事により、お客様から喜ばれること。
- ⑤相談等何かのきっかけで顧問先となったり、税理士さんの紹介で顧問先になったり、行政書士さんの紹介で顧問先になったり、顧問先の紹介で新しい顧問先ができたり、本当に不思議な出会いだと思います。これら不思議な出会いを大切にして、お客様から『ありがとう。』と感謝されたときは、社労士になって本当に良かったと思います。

～シリーズ～

# 社労士自主研究会

第3回

## さくら会

さくら会は、平成21年4月に発足した年金の勉強会です。年金記録問題の第三者委員会にかかわった社労士達が、年金について基本から勉強したいということで始まったものです。

最初の2、3年は、担当者を決め、テキストに沿って発表するという形式で研修を行っていました。現在は、会員各々が年金相談等で多くの事例を経験するようになったことから、それぞれが経験した事例を紹介し、疑問に思ったことがあれば会員全員で話し合い、解決するという形式を取っています。時には全員が宿題として持ち帰り、調べて再度話し合うこともあります。もちろん、基本を忘れないよう、また、法律の改正に対応できるように、テキストを使った勉強も継続して行っています。さらに、年金について気になる記事や役に立った書籍等をお互いに紹介したり、ときには外部から講師を招いて研修を行ったりもしています。会員は現在8名で、年金マスターとして年金事務所の窓口で相談を受けている者、障害年金について詳しい者、雇用保険、税金、金融について詳しい者、様々な経験者がおり、それぞれが得意な分野で力を発揮しています。

年金の制度は非常に複雑で、一人ひとり内容が違うことから、「もっと早くにわかっていたら」というようなことをよく耳にします。私達は、「年金のことは『さくら会』に聞けば大丈夫」といってもらえるようなスペシャリスト集団になるよう、日々勉強を重ねていきたいと思っています。

年金について勉強したい方は、いつでも気軽にお越しください。何もわからなくても大丈夫、私達も始めは皆初心者でした。一緒に勉強しませんか。

### 《勉強会要綱》

日 時：第3土曜日 13時30分～16時30分

会 場：社労士会館

会 費：1,000円／月

### 《平成25年度の活動状況》

#### 1. 事例紹介・情報交換

##### (1) 障害年金

- ア. 初診日と初診証明の取り方
- イ. 障害年金の審査請求例
- ウ. 障害年金の失敗事例など
- エ. 障害年金最速マスターで勉強になったこと

##### (2) 次年度の年金関係法改正、遺族年金の法改正内容

##### (3) 学生納付特例、2以上勤務の被保険者の取扱い、年金繰下げ請求中の損得計算など

#### 2. テキスト研修

- (1) 年金請求（年金請求書の提出、添付書類、年金の受け取り、年金受給者の税金）
- (2) 老齢年金の受け取り方（加給年金と振替加算、共済組合の年金など）
- (3) 繰上げ・繰下げなど

#### 3. 特別研修：障害年金について

### 《メンバー紹介》

松浦 良雄	太田代 徹	岡本かおり	本岡 藤栄
鈴木 一敬	木村 一夫	小野塚教夫	田野 賢司
平成26年度代表 田野 賢司			



06/21/2014 13:44

# 「年次有給休暇」という「権利」について

県西支部 杵 淳 徹

無料相談会などでされて困る相談内容の1つに「年次有給休暇（以下、有休）」関係があります。使用者側から「有休って、必ず与えなければならないのか？」と質問（詰問？）されても困りますし、労働者側から「ウチには有休なんてない、って言われたが、それって許される事なのか？」と相談されても正直困ってしまいます。労働基準法（以下、労基法）を錦の御旗にして条文を杓子定規に説明するだけでは、「回答」にはなりません。「有休は必ず与えなければならないですよ！」とか、「有休は労基法で保障された権利ですよ！」とか回答すれば、相談者に満足してもらえるのでしょうか。でも満足してもらえる回答なんてあるのでしょうか。

## 【新聞記事1】

私は昨年、息子と旅行に行くために3日間の有給休暇を申請した。1ヵ月以上前に申請したが、上司は「旅行なんかで有給休暇を取るなんてありえない」——。躊躇したが、思い切って労働基準監督署に相談した。指導してくれると信じていた私に、意外な言葉が返ってきた。「取らせないのは違法ですが、拒否しただけではだめです。有給休暇を申請したら会社が拒否しても休んで下さい。不利益な取り扱いや欠勤扱いにしたら違法となります」——。上司に逆らって強引に休めるわけがない。どうして拒否した段階で指導できないのか。

～千葉県／会社員（47）／（朝日新聞／平成24年5月8日）

## 【新聞記事2】

「有給休暇を申請したら、『うちにそんな制度はない』と言われた」「『有休を申請するような社員は社風に合わないからクビだ』と言われた」——。そんな相談が寄せられています。年休の取得は、労基法で定められた労働者の権利です。いつ取るかも、理由も労働者の自由です。労基法は、年休を取得した労働者に対して「賃金減額などの不利益な取り扱いをしない」という努力義務も企業に課しています。年休を申請したことを理由にした解雇はもちろん、違法です。

～弁護士・指宿昭一／（朝日新聞／平成26年4月7日）

新聞には、こんな投稿や記事も掲載されていました。この相談（新聞記事1）、社会保険労務士（以下、社労士）であるあなたが受けたとしましたら、何て回答されますか。もちろんこれだけでは情報量が圧倒的に不足しています。会社の規模、業種及び相談者の職種、就業規則の内容、その事業所の慣習、その旅行の重要度など聞かなければならることはたくさんあります。まさか、「労働基準監督署に言って、指導してもらって下さい」なんて回答は、相談者に失望を与えるだけです。「不利益な取扱い禁止」や「有休申請（取得）を理由とした解雇は無効」なんて労基法の条文レベルの事は、ネットで簡単に検索できます。万が一、結果として「解雇は無効」という結論に至ることはできるとしても、それは「判決」なのかも知れません。「不利益な取扱い禁止」を伝えて使用者側が強行すれば、労働者側はそれなりの行動を起こさなければなりません。「労働者の請求する時季に所定の有給休暇を与えない使用者は6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金」に処されるわけですが、これを伝えれば両者とも満足してもらえますかね。相談者から私たち社労士に求められているのは、条文そのものではなくて、その背景やその実態なのだと思います。求められているのは、知識ではなくて知恵。「他社では、どうなのですか？」——これって、顧問先からよくされる質問ですよね。ベストな「正解」がない中で、その事業所やそのケースに合ったベターな「正解」を探し

出す事が社労士の仕事の1つなのかも知れません。それにはやはり、絶え間ない自己研鑽が必要になるわけです。

もちろん私はオールマイティな「正解」なんて持っていない。このケースで思いついたのは、「拒否された」事実を明確に残すために、「(その理由とともに)書面で拒否してもらう」事くらいです。有休って、労働者にとって強い権利です。理論的には、「労働者は有休を取得する旨の申出さえすればOK」なのだと思いますが、実態としては中々難しいものです。ぜひ、使用者と労働者との間の「潤滑油」になりたいものです。

少し掘り下げて労働者側からの声に耳を傾ければ「何も年間20日間も有休を取りたいわけではないが、年に数日の冠婚葬祭や家族の病気のときくらい快く休ませてほしい」のかも知れません。こんな相談もありました。「従業員の奥さんが1週間程度入院して手術する事になったが、子どもが小さいので従業員が仕事を休んで面倒を見なければならないので有休を取りたい、と言われたが、与えなければならないのか?」と。従業員も困った末にどこかで「有休」という知識を教えてもらったみたいでしたし、権利の主張というよりは、「お願いしたい」というスタンスみたいでした。まぁ有休は強い権利ですし、従業員も本当に困っている(奥さんの入院&手術って、ただでさえ不安ですよね)ですから、問題を変にこじらせるよりは快く有休を与えることによって、感謝してもらえる(=会社への忠誠心が強まる)旨助言しました。運送業でしたので、社外の運転手さんに仕事をふったりして、その間やり繰りしたみたいでした(もちろん、赤字ですが……)。これが「正解」なのかどうかはわかりませんが、どうせ与えなければならないですから、「恩着せがましく」って。

例えばこんなケースも考えられます。「平成24年10月1日入社のAさんが未消化の有休を消化した上で退社するので、有休の残日数を教えてほしい」「今まで有休は1日も使っていないし欠勤もしていない」「退社希望日の(平成26年)3月31日までは通常通り勤務していた」旨の相談があったとします。

計算してみると、入社してから6ヵ月経過後の平成25年3月31日(4月1日?)にまず「10日」が発生。そして入社してから1年6ヵ月経過後の平成26年3月31日(4月1日?)にさらに「11日」が発生することになります。退社日によつては、退社希望のAさんに新たに有休が発生するのです。「未消化の有休を消化した上で退社」したいAさんが消化できる有休とは、「10日」なのか「11日」なのか。連絡を受けたのが3月上旬ならば、「10日分の有休を消化してもらった上で3月31日付退社」とか、「退社日である3月31日まで通常通り勤務してもらって10日分の有休を買い上げる」などの「落としどころ」も提案できますが、時すでに4月中旬でAさんは有休を消化中との事。まぁ「11日」分の有休も発生していると考えざるを得ません。結果、4月はまるまる1ヵ月間有休消化ということになりました。Aさんから提出された『退職届』の内容が「3月31日付退社希望」なんて聞くと忸怩たる思いもありますが、こちらから強硬手段(3月31日付退社なので有休を消化する余地なし)に出ますと「やぶ蛇」になる危険性もあります。また、『退職願』は『願』なので使用者側に諾否の余地がありますが、『退職届』は労働者側からの一方的な『通知』なので使用者側に諾否の余地はない(つまり、労働者側も撤回できない)なんて話も聞きますが、どうなのでしょうか。『願』と『届』との違いなんて、ただの「錯誤?」だと主張されてしまう可能性も強いです。

有休って本当に悩ましいものです。調べれば調べるほど労働者にとって強い権利である事がわかります。私自身約10年間の会社員経験がありますが、キッチンと有休を取得した記憶はありません。歯科医院通院の際に1時間程度の外出に1日分の有休を当てていました。キッチンと有休を消化しきる女子社員を複雑な気持ちで見ていました。退社する際にも、有休を全部消化するなんて知識も度胸もありませんでした。まぁ後悔しているわけではありませんが、当時の私は「無知」だったのですね。

## 平成26年度経営者向け社労士会セミナー

平成26年度の「社労士会セミナー」は、昨年度に続き各商工会議所協力のもと、各支部に分かれての開催が決定しました。今年度は「問題社員に対応できる労務管理」と題して、より経営者様に役立つセミナーとすべく、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。

対象は、経営者及び人事労務担当者向けではありますが、各支部単位で開催いたしますので、顧問先等をお説きあわせのうえ、多くの会員の参加をお待ちしております。

### 開催日及び会場（予定）

支 部	開催日	会 場
県北支部	10月16日(木)	大田原商工会議所
県央支部	10月15日(水)	宇都宮市文化会館
	11月 6 日(木)	真岡商工会議所（個別相談会のみ）
	11月11日(火)	鹿沼商工会議所（個別相談会のみ）
県南支部	10月10日(金)	栃木商工会議所
県西支部	10月23日(木)	足利商工会議所

講師等詳細につきましては、決定次第お知らせいたします。

また、各会場ともセミナー終了後に、社労士による個別相談会を実施いたします。

## 平成26年度研修会開催予定

研修会名	内 容	日 時	場 所
第1回実務研修会	雇用保険 健康保険	平成26年9月11日 13:30~17:00	パルティとちぎ男女共同参画センター
第2回実務研修会	労災保険適用・給付	平成26年12月9日	〃
第3回実務研修会	老齢・障害・遺族年金	平成27年1月30日	〃
安全管理研修会	未 定	平成26年11月14日	未 定
相談員育成・法律改正	〃	平成27年3月	〃
電子申請研修会	〃	未 定	〃

なお、テーマ並びに講師など詳細につきましては、決まり次第お知らせいたします。

## 平成26年度県会執行部との座談会のお知らせ

県執行部との座談会（社労士としての心構え）（対象：登録2年未満の会員）

平成26年8月21日(木)11:00~14:00 社労士会館