

とちぎ社労士 No.98



平成22年度 通常総会が開催されました

- ★総会特集
- ★相談会体験記
- ★理事、監事を体験して
- ★講師体験記
- ★会員紹介
- ★栃木労働局からのお知らせ
- ★新入会員ご紹介
- ★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

平成22年度通常総会が開催されました

平成22年6月11日に鬼怒川グラントホテルにおいて、平成22年度通常総会が開催されました。

出席会員は42名（理事・監事を含む）、委任状による出席会員は153名でした。

議事としては、

- 第1号議案 平成21年度事業報告承認に関する件
- 第2号議案 平成21年度決算報告承認に関する件
- 第3号議案 平成22年度事業計画（案）承認に関する件
- 第4号議案 平成22年度収支予算計画（案）承認に関する件
- 第5号議案 会則改正（案）について
- 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

の6案件でした。

議長団として選任された宮沢昭夫会員（県北支部）、武井宏之会員（県北支部）のもと、議事は滞りなく進行し、約2時間で特段の問題もなく終了しました。



議長団（宮沢昭夫会員、武井宏之会員）



会場風景



柏木弘文 連合会副会長

相 談 会 体 験 記

「宇都宮市役所の労働相談員を担当して」

県央支部 高橋 克佳

私は、栃木県会に入会した当初、「宇都宮市役所での労働相談員をやらせてもらえたらいいな。」と思っていたものです。そのくらいに私の中では、花形業務として位置づけられます。また、私のような新参者ではやらせてもらえないのではないかとも思っていました。

ところが、去年度の相談員募集に応募してみたところ、2回分の相談員枠をいただきました。個人的にうれしかったですね。まだまだ自分の入る余地はないものと思っていましたから。ただしその反面、果たして自分にできるのかどうかかとても不安ではありました。結論から申し上げますと、担当させていただいた感想としては、これまでにそんなに難解な質問というのはなく、意外となんとかなってしまうものです。宇都宮市役所の場合ですと、事前に質問状がFAXで流れてくるので、その事項およびその周辺事項についてある程度下調べする事が可能です。ただし、時には完璧に調べたつもりでも、実際の質問者から出る質問というのは、何となく似ているようで、でも、そうでもなく（笑）みたいな時もあり、せっかく調べてもあまり役に立たない場面もあります。そんな時は、（せっかく調べたのだからと、）下調べした事項に固執せずに、別な事案の質問が来たとある程度割り切るしかありません。そんな時に頼りになるのは、今まで培ってきた経験を踏まえてのアドリブです。

いずれにせよ、相談者は何らかの目的を持って（はるばる）やってくる訳ですから、なんとかしてその期待に応えてあげられなければなりません。万が一、それが的外れな回答をしたり、答えられなかったり、間違った解答をしてしまったのでは、我々社会保険労務士としての信用を損ねてしまいます。そんな事が一度でもあったものならば、その人達からすれば一生、社会保険労務士＝役に立たない人という悪い印象を与えてしまいますので、そこが唯一この業務の神経を使うところではないでしょうか。

もし、この記事を読まれている方で、相談員をやられている方、または今後希望されている方がいらっしゃいましたら、是非ともそういった事態にならないよう、良き相談者としてのプライドを持って、さらには我々社会保険労務士を代表しているという自覚の下に相談員としての職務をお互いに全うしていきましょう。多少生意気な口調になってしまいましたが、こうした小さな実績の積み重ねが、世間での我々の評価および知名度につながるものだと自分は考えておりますので。

「無料相談会の相談員を担当して」

県北支部 三井 正孝

ここ数年、年2～3回の頻度で、相談員を担当していますが、力を入れて勉強し、仕事にしている分野以外の質問に対しては、答えを頭に描けず、まして具体的にはどう扱われているかについては全く判らない状態です。

幸いな事に、事前に質問事項がファックスで送信されるので、支部長の沼尾さんに聞いたり、過去に受けた社労士会主催の研修会の資料を探し、答えを導き出しています。

室井先生と二人で担当した今年2月の相談会では、次の質問がありました。

「うつ病で傷病手当金を1年6ヶ月受給した。引き続き自律神経失調症との診断を医者より受け、再度申請書を提出したが健康保険組合より不支給の通知があった。なぜ不支給と判断されたと思われるか？支給を

受けられる可能性はあるのか？」

うつ病に対する傷病手当金は、受給期間の限度に達しているもので、終了している。名称が異なる新たな疾病に対し、傷病手当金が支給されるか判りませんでした。

1. 平成15年9月19日 「健康保険の給付の実務」 永島 要吉 先生

傷病手当金の「同一疾病または負傷」について
先発の疾病が

- ① 自覚的症状がなくなる事。
- ② 医師の診断により客観的症状も認められない事。
- ③ 診療が終了した事。
- ④ 医師が就業可能と認めた事。
- ⑤ 一般的に日常生活に異常がないと認められる事。
- ⑥ 療養を中止してから相当期間、労務に服している事。

の状態になったとき、治癒したものと認められ、再発した場合、別個の疾病が発生したとみなす。

2. 平成16年2月6日 「傷病手当金請求の実務とそのポイント」 田中 徳 先生

1と重複する事項を除く。

医師の附した病名が異なる場合でも、疾病そのものが同一なることが明らかなときは、同一の疾病に該当する。

以上を踏まえて、相談会に臨みました。

事情を聞いてみると、病気の状態は、軽重はあるが同じで、同じ治療を受けているとのことでした。

- ① 同じ疾病が継続していると判断され、傷病手当金は不支給とされたと思われる事。
- ② 再審査請求等を行っても、同様の理由で認められる可能性は低い。

と伝えました。

角度を変えて、労働保険・社会保険または社会保障の面で、救済を受ける事を検討するようアドバイスしました。

有益な研修の場を提供して頂き有難うございます。

相談会の相談員を担当して

県北支部 大 森 尚 子

栃木県社会保険労務士会に平成21年3月に入会させていただき、早いもので2年目に入りました。

社会保険労務士資格取得のきっかけは、30歳で税理士登録をし、現在日光市の監査委員をお引き受けしておりますが、国民健康保険制度や介護保険制度などの社会保障制度は、地方自治体監査上で重要であるにもかかわらず、全国でも社会保険労務士の資格を有する監査委員がいないことに疑問を感じたからです。そのため、労災や年金相談などの本来の社会保険労務士の業務は、なかなか携わる経験がありません。恥ずかしながら『名ばかり管理職』ならぬ『名ばかり社会保険労務士』なのです。

さて、私の相談会デビューは、県北支部の戸村信幸先生のご指導のもと開始しました。相談者は、製造業に従事する30代の男性で、以前に作業中眼球を負傷したこともあるとのこと。また、今後も労災の可能性もあるにもかかわらず会社側は何らの措置も講じてくれないため、相談会に申し込まれたとのことでした。

予約時間になり相談者が会議室へ入室されると、戸村先生が、業務の内容や会社側との経緯を客観的に質問されました。しかし、その一方で、『どんなことに悩まれていますか？一番困っていることや不安に思うことはなんですか？』と優しく問いかけ相談者の心の声に耳を傾けます。相談開始直後、緊張し少し強張っ

た様子の相談者も、少しずつ気持ちが和み家族のことまで話してくれました。そして、相談者からのヒアリングをもとに、労働基準法や安全衛生法では、どのような措置を講じれば良いかの確にアドバイスされました。あっという間の1時間でしたが、『今回のお話をもとに、会社側への申し入れ等をして頑張ってみます。』と相談者が退室される姿がとても印象的でした。社会保険労務士業務は人に関する仕事ということはわかっていたつもりでしたが、今回の相談会を担当させていただき、人に関する仕事という意味の奥深さを痛感しました。

『社会保険労務士ってなに?』という問いかけに、何の戸惑いもなく簡単に『労働保険や社会保険の手続をする仕事』と答えていました。でも、これからは、『事業主の労務相談や労働者の心の声に応える仕事』と付け加えていきたいと思えます。

最後に、このような機会を設けていただきました栃木県社会保険労務士会の先輩の皆様ならびにご指導いただきました戸村信幸先生へ感謝申し上げますとともに、今後ともご指導いただけますようお願いして結びといたします。

無料相談会外伝

県西支部 杵 洸 徹

無料相談会の相談員をしていますと、いろいろな相談事例に出会います。年金相談ならば、ある程度の回答ができると思いますが、労務相談となりますと相談者に本当に満足してもらうことは中々簡単ではありません。テレビ番組の中で弁護士先生が「この事例ならば10万円位（損害賠償）請求できます」と回答していても、それで問題が本当に解決するわけではありません。それを具体化することが大変なのです。「年次有給休暇の請求は労働者の権利です」と回答しただけでは、問題は解決しないのです。結果的に、相談者の“ガス抜き”だけで終わってしまうこともあります。それでも満足して帰っていただくことが大切だと思います。今回は、社労士として勉強になった、考えさせられた3事例を紹介致します。

I. こんな谷間もあります

会社を退職後、医療保険について協会健保の「任意継続被保険者（以下、任継）」を選択した（国民健康保険よりも保険料が安かった）相談者が、委託契約（従業員のいない、個人事業主という形）を結んで、仕事をしていました。その人が運悪く仕事中にケガをしました。“業務上のケガ”なので健康保険は使えませんし、“労働者ではない”ので会社（委託元）が労災の手続きをしてくれませんが、「健康保険と労災保険の谷間」に落ちてしまっています。幸いケガ自体は軽かったので、この医療費を全額自己負担しても、国保と「任継」との保険料の差額分位ですむそうです。保険料の安い「任継」を選択したメリットがなくなるだけなので、あえて会社側と「労働者性」を争う意思や、協会健保と「国民皆保険」などを争う（審査請求をする）意思はありませんでした。“運が悪かった”とあきらめていましたが、さらに“運が悪く”命にかかわったり、障害が残った場合など大きな不幸を本人や家族が背負ってしまう事になります。私は、ここまで考えたことはありませんでした。同じような働き方として、「検針員さん」「配達員さん」「販売員さん」が思い浮かびます。それぞれ民間の損害保険などでカバーされているのだとは思いますが……。被扶養者が扶養認定される範囲内で働いている場合でも同じです。もっとも、「任継」で社会保険労務士業務をしていても同じ危険性はあるわけです。まだまだ、至るところに危険な“谷間”は存在します。

II. また、お会いしましたね

相談会でお会いした人と別の相談会で再会したこともありました。最初は会社を退職されて傷病手当金を

受給しながら療養中のときで、「もうすぐ傷病手当金の受給期間が終わるが、この後はどうしたら良いか？」という一般的な相談でした。「病気が回復すれば失業給付を受給し、医療保険は奥さんの扶養に入れば良いのでは（相談時は「任継」でした）」などと回答しました。

2度目は、「主治医から別の病名で診断書（労務不能の証明）は作成できると聞いたので、もう1度傷病手当金を受給できないか？」という変な相談でした。「病名は別でも、因果関係があきらかであれば、難しい」と回答しましたら、「以前勤務していた事業所を管轄する社会保険事務所（当時、以下同じ）とは別の社会保険事務所が管轄する事業所に勤務すれば、傷病手当金を再度受給できるのではないか？」とも言っていました。もちろん「これ以上は、相談には応じられない」と断りましたが、おもしろい（否、おそろしい）ことを考える人もいるものだと思います。後日、社会保険事務所の窓口で、それとなく確認しましたら、管轄が異なってもパソコンで確認できるとのことでした（健保組合は？）。もっとも、雇ってくれる事業所がなければ、机上の空論ですが。

Ⅲ. とことん払いません

退職した最終月の賃金を支払ってくれないという賃金不払いの相談です。型通りの「内容証明郵便で請求したら？」と回答したところ、「うちの社長のところには、内容証明がたくさん来て慣れてしまっているの、効果がない」とのこと。主に材料などの仕入先から届いているようです。現場で材料が足りなくなったとき、最寄りの店舗で“ツケ”で調達しようとしたとき、上司にその店舗は支払いをしていないので、別の店舗へ行くように指示されたこともあるそうです。賃金に関しては、末締め翌月15日支払いですが、末日に退職した人の場合は、間違いなく15日には支払われず、それを警戒して15日に先月分の賃金を受け取ってから退職した場合は、15日まで働いた半月分の賃金は間違いなく踏み倒されるようです。何人も労基署に相談に行っているとのこと。こんな場合は効果的なアドバイスなどできませんが、「ひどい社長ですね」と同調するだけで、相談者は納得してくれることもあります。「こんなひどい会社（社長）いつか辞めてやると思っていたら、先に辞めてくれと言われたことが悔しい」と泣かれたこともありました。そんなときは会社（社長）に対する悪口に相槌を打ちながら聞くだけです。もちろん「失業給付が有利になりますよ」とアドバイスもしますが。

相談会に関する原稿は、今までも何度か「とちぎ社労士」に書いてきました。相談員をすること自体は嫌いではありませんが、相談者と相対し相談内容を聴きながら、その日に相談員になった偶然を悔やんだことも何度もあります。この10年間で郵便局、県社労士会、宇都宮市役所、足利市役所などで何人の方と出会ってきたのでしょうか。私の存在は少しでも役に立ったのでしょうか。少なくとも、自分のためにはなっているような気がします。公的な場所で無料相談会の相談員をすることは、“士業”の1つの業務分野であり、社会的責務でもあると思います。せっかく社労士として開業したのならば、オブザーバーで先輩社労士の話術を体験してみても、いかがですか？

理事会から

相談会の相談員を決定するに当たり、研修会の出席回数、相談会のオブザーバーの経験等を考慮し、決定させていただいております。相談員を希望される方は、特に積極的にご参加ください。

理事、監事を体験して

県会役員を体験して

県南支部 田 邊 勇 輝

私が栃木県会に登録したのが平成16年4月。それから、約5年を経過したときに、栃木県会の監事の職をどうかとの打診を頂きました。正直言って、経験年数も浅く、ちょうど、自分に足りないことを今年はやっ
ていこうと考えていた矢先でもあり、何より私で務まるのかという不安がありました。と、同時に、私は登
録当初から会の研修会で勉強をさせて頂き、また、研修会などを通じて理事の先生にお世話になり、またご
苦勞を聞き及び、いつかは会に恩返ししなければならないという思いもありましたので、自分自身の能力に
は半信半疑ながら大役に就かせて頂くことにしました。

そして、昨年一年間、理事会に参加し、事業や会計について監査する立場ながらも会としての方向性やス
タンスを議事進行の中で確認できたことは、非常に有意義なものでありました。会則をみると、監事は「会
務の執行及び会計を監査し、総会に報告するほか、理事会に出席してその職務に関し意見を述べることがで
きる」とあります。また、辞書で「監査」を引いてみると「監督（物事を取締る）し、検査（ある基準に関
して適・不適、異常や不正の有無を調べる）すること」とあります。端折って言うと、理事会のご意見番と
して、おかしいところがあればおかしいと言わなければならない立場なのです。しかし、一年間間近で会の
運営を見せていただき、理事の皆さまが会員のため、会のためと思う気持ちはもちろんのこと、全国の社労
士を取り巻く最近の流行り廃りに流されることなく、歴代の理事が本質を見極め判断されてきた土台があっ
てこそこの栃木会であることを随所に見せて頂きましたので、しっかりした基準に基づき、適正に会の運営を
されていることを実感しています。

また、昨年は平成21年秋季関東甲信越協議会に3役と共に参加させて頂き、貴重な経験を得ることができ
ました。他県会の様子をその県会の会員に聞くことはあっても、こういった会合の様子、県会理事レベルの
話まではそうそう聞けません。こういった場で他会と栃木会の違い、良い意味で正しい選択をしてきたこと
の違いを理解することが出来ました。

そして、監事としての大きな役目として、決算の監査があります。昨年度の監査には、3役から会員の皆
様から預かった会費の使い道、目的等を詳しく説明を頂きました。私自身として、初めての監査でしたが、
資料等も完備され、無事職務を終えることができ、ホッしたのを覚えています。

最後になりますが、社労士を取り巻く環境も大きく変わってきており、時代時代に即した対応していく必
要はあるかと思いますが、本来の社労士としての職責、職務は何かを基準にした土台を持ち、会員のため、
会のために残り1年間の監事職を全うしたいと考えています。

県会役員を体験して（新人理事の1年を振替って）

県西支部 岡 安 徹 雄

この文の依頼は、突然訪れた。理事には、時折事務局からファックスが送られてくる。連合会から県会宛
の文書である。他の県会の事情は良くわからないが、連合会からの全ての文書が包み隠さず公開されている

のだ。その中にその依頼文書が紛れ込んでいた。そうこの表題の文を、しかも、1600文字、原稿用紙4枚に。なんと、作文嫌いでもともな文書を書けないということを世間に憚(はばか)らないこの私に、「とちぎ社労士」への執筆である。毎号目を通しながら、皆さん文章を書くのが上手だなあ、と何時も感心している私宛にだ。広報委員の方々は何という暴挙に出たのであろうか。こういう場合、丁重にお断りすることが広報委員の為、引いては「とちぎ社労士」読者の為と密かに思いを馳せたのである。ここで確認しておきますが、決して私、原稿を書きたくないのではありません。はい。

そこで早速、広報委員長である小玉先生に電話をしようと受話器を取ったその時、ふとある事が頭の中を過ぎた。私、日頃小玉先生には色々とお世話になっているのである。理事会での席が時々隣同士ということもあり、それに小玉先生は非常に温厚で人当たりが良く、お断りすることが忍びないと感じさせる強いオーラをお持ちなのである。さて、困った。その時また、閃いた。世の中にはゴーストライターという職業が在るのではないかと……。然う斯うするうちに締切りが迫ってきて、北東方向からの強いオーラを感じながら如何にか書き上げようと、現在短い髪を掻き筆りながら書き進めているのです。少しばかり、前置きが長かったようです。これでかなり、文字数を稼ぎました。

私は、平成21年に理事に任じられ、丁度1年を経過したところです。平成15年8月15日登録ですから、約6年の経験で理事にさせて頂きました。元々表立った立場は生に会わない性格ですので、県会の運営に対しては自分勝手な解釈をして、多少斜めから見ているという感じでおりました。なぜ、栃木県会は他の県会と違い、入会金が高いのだろうか？なぜ、栃木県会にはSRがないのだろうか？なぜ、連合会の施策に反対するのだろうか？などなど。そんな折、支部の前任の先生が退任にあたり、他の先生方と相談した結果、是非後任にとの話がありました。きっと暇にしていたのは私位だったのでしょうか。当初、私にできるか不安でしたが、理事会や委員会、県の研修会への出席義務がありますが、県会の運営に関わることで視野が広がるのお話、何事も経験しないと本当の意味で分かりませんし批判もできませんので、誘われる内が花と思い、お受けすることに致しました。

初めは少し斜めからみていた私ですが、理事会や総会、その後の懇親会に参加したりして、県会の役員の方々は真剣にどうしたら会員一人一人の為になるのであろうと考えていることが分かってきました。連合会の施策に参加するものも在りますが、全面的に応じないのはそれ相応の理由があったのです。そういった理由を知らなかった、否知ろうとしなかった自分があることに気づきました。連合会の施策について拒否する場合、その時点では理由はこうであると現会員に説明されていても、その後入会する会員には知る由がありません。今後はその辺りを考慮に入れ、新人研修等で県会の透明性を図っていけば良いのではと思っています。

役員は、1期2年間ですので、残り1年を有意義に過ごせるよう県会の為、に少しでもお役に立てればと感じています。

平成22年度 実務研修会のお知らせ

第1回	8月25日(水)	13:30~17:00	パーティとちぎ男女共同参画センター
第2回	9月7日(火)	〃	宇都宮市文化会館
第3回	10月13日(水)	〃	パーティとちぎ男女共同参画センター
第4回	11月9日(火)	〃	宇都宮市文化会館
第5回	12月7日(火)	〃	宇都宮市文化会館

講師体験記

「相談員育成自主研修会」の講師を体験して

県西支部 渡 邊 徹

まず、私のような未熟者の、つたない相談事例の発表に貴重なお時間を割きおいていただいた先生方に、厚く御礼申し上げます。私も、勉強のため研修会に多数出ておりましたが、よもや、自分が講師になるなど思ってもみませんでした。そして、毎回毎回研修会に参加すると、とても勉強になり、いわゆる「持って帰るもの」がたくさんありました。そんな、研修会の講師を仰せつかったのだから、なにか参加していただく皆様に「持って帰っていただけるもの」はないだろうかと考えました。私より経験豊富な先生方ばかりいらっしゃるのですから、単なる相談会の事例の発表だけでは、「持って帰っていただけるもの」がないのではないかと考えてしまったのが間違いのもとでした。今考えると、もっと真摯に相談事例についてこと細かく資料を用意してお話し、その中から、持って帰るものがあるかは、参加者の方で決めていただく、という姿勢で良かったと思います。いささか、うぬぼれていたとしか言いようがありません。

考えた結果として、問題を解いていく過程・方法論について話してみようと思い、私が参考になっている「論点思考」という本を縦糸に、そこに実際の相談事例を絡めて発表をすることにしました。この「論点思考」はビジネス書ですので、相談会という枠から外れているところもあり、お聞きいただいた先生の中には、それこそ「論点」がずれていたと思われた方もいらっしゃったと思います。

話している中で意外や、聞いている皆さんの耳目を集めたのは、未納の国民年金に対して督促状が届いたという事例でした。その相談の際には、「ひと月の未納くらいでは財産差し押さえなどはないはずです。」と曖昧に回答したのですが、後日調べてみると、一応の目安のようなものが存在していて、それを明確に話すことができたら、相談者にもっと安心感を与えることができたと感じます…というように発表してその後口頭で、過去の年金未納に関して、財産差し押さえになるラインをお話ししました。ギリギリまで発表内容を考えていたので、その資料をコピーして添付できなかったのも、申し訳なかったことの一つです。

一応、冷や汗をかきながら、1時間の発表を終えましたが、講師をやらせていただいたのに、「持って帰ったもの」は自分が一番たくさんありました。この機会を与えていただいたことに、改めて御礼申し上げて報告とさせていただきます。尚、発表の中で引用させていただいた書籍は以下の通りです。

「論点思考」「仮説思考」 内田和成著 発行：東洋経済

研修会講師を経験して

県央支部 小 梅 雄 信

突然ですが、「I/O比」という言葉をご存じでしょうか？

I=Input、O=Outputのことだそうで、某人気作家に至っては、一冊の作品を世に送り出す（Output）ために、何百冊もの資料を読みあさり、それを吸収（Input）しないと作品に深みが出ないのだ、と言っています。

5月13日の県央支部研修会において、初めて研修講師を務めさせていただきましたが、まだまだ新人のつもりで、当たり前のようにインプットする側におりましたので、いざ、アウトプットする立場に立ってみると、いかに自分自身が日頃勉強不足であることを思い知らされることとなりました。

テーマが「算定基礎届、月額変更届の基本」ということでしたので、まずは、資料の収集からはじめ、その読み込みを開始。ただし、その段階で既に忘れてしまっていることがたくさんあり、復習に思いの外時間が費やされました。幸いGWを挟んでおりましたので、時間は十分にある、と思いきや、皆さんの前でお話しするシミュレーションをするたびに、「あ、これも伝えとかなきゃ」「あれ、時間が余りすぎるぞ！」とダッチロールを繰り返し、GWもすでに終盤！最終的には、限られた時間の中で伝えられることには限界があるけれど、資料は手元に残るから後で参考になれば、と思い、当日話さない部分も含めて資料の作成にあたることにしました。

それにしても、当日の緊張感は、ここ最近味わったことがないほど痺れました。前段で講師役をつとめた小玉先生も、私と同様に「講師は初めて」とのことでしたが、その理路整然とした話し振りを目の当りにして、余計に緊張が高まったように思います。汗はびっしょり、特に最初のうちは何を話しているのか、恥ずかしながらまったく覚えておりません。さらに、時計を見たら、あっという間に針は回転しており、結局尻切れトンボのまま当初の予定通りにはまったく進まず自己嫌悪。つくづく、日頃講師を努めてらっしゃる先輩の先生方の大きさを実感することになりました。

その先輩方からは「研修の講師を務めることによって、自分自身の勉強にもなるよ」と励まされて臨んだわけですが、それは実にその通りでした。算定基礎届に関して、時間を掛けてじっくりと取り組んで考えたことはこれまでありませんでした。加えて、日頃の業務に流されてしまい基本を疎かにしがちになっていた自分自身を戒めるいい機会にもなりました。このような大役を与えてくださり、また勇気づけていただいた支部長には、特に感謝しております。ありがとうございました。

研修会講師を担当して

県央支部 小玉高史

5月の県央支部研修会で講師を担当させていただきました。3月に開催された、県央支部の支部役員会で研修会のテーマと講師を決定するに当たり、まだ担当したことのない支部幹事を優先してとのことで、小梅先生と私を候補に挙げていただきました。テーマは、新入会員が増えてきている状況と季節的な事情を考慮し、労働保険の年度更新と社会保険の算定・月変にするとのことで、先に決定していました。お断りできない雰囲気になっていましたので、比較的取り扱いやすいかと思われた、年度更新を先に選択させていただきました。後日、小梅先生から「年更の方が絶対、やりやすいですね」とチクリと言われてしまいました。

研修が大型連休明けでしたので、連休中はあまり遊びにも行かず、準備を進めておりました。今年5月で開業して5年目に入り、年度更新も毎年少しずつですが、取り扱う件数も増えてきましたので、過去の自分の少ないながらの経験や失敗等も思い出し、数冊の書籍を参考に致しました。年度更新について、今まで自分から深く調べる機会があまりありませんでしたので、意外に見落としていた点なども発見でき非常に貴重な経験ができました。また、年度更新は幅広い社労士業務の中で比較的専門性の高い業務ではないかもしれませんが、社労士の基本となる業務であり、決して軽視できないものであると再認識することができました。

終わってみますと、反省点などもいくつか見られ、今後、講師を担当させていただく機会があった際に参考にしていきたいと考えております。また、講師を担当されている先生方の御苦労がほんの少しかもしれませんが、実感することができたように感じております。

最後に、まだまだ未熟な私に貴重な機会をいただき、ありがとうございました。

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でのモットーは？
- 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 金 敷 宜 幸

- ① 以前、勤務先の関係で書類を社会保険事務所に提出に行った時、担当の方にあなたは社労士ではないので社長を連れてくるように言われ取得するに至りました。
- ② 開業する前どちらかで勉強させていただこうと考えていましたが見つからずそのまま開業しました。全くと言うほど実務経験がなかったのでわからないことばかりで何をするにもだいた時間がかかってしまいました。今となってはそのほうが良かったと思っています。
- ③ 開業して5年位過ぎた頃、他県の社会保険事務所へ扶養認定の届出を出しに朝早く窓口に出向き提出した時、認定日で窓口担当者とトラブルになりました。私は朝早く何時間もかけて向かったことだし、このまま出直したくなかったので強引においてきました。後日担当課長から電話があり認めていただきましたが、その県内の私の顧問先全部が1年以内で調査を受けることになったことは偶然ではないと今でも思っています。関係ない顧問先に事件の事は言えませんでした。
- ④ 当然なことですが相手の立場に立ってある一方の考えに偏らず広く対応しようと心がけています。
- ⑤ 年金については自分の将来の設計を立てる上で事業主や労働者、老若男女問わず関心があると思います。なかなか用語も難しく年金事務所へ行っても理解できない人がたくさんいます。身近な人になるべく解り易く説明しお手伝いできることが仕事をして良かったと思っております。

県央支部 近 能 明 正

- ① 母親が社労士事務所を経営していて、その影響で大学生の時に社労士試験に合格することが出来たため、就職活動はせずに社労士業を生涯の仕事にしようと決めました。
- ② 昭和63年に開業したのですが、実務経験も乏しかったため開業当初は、実務書を見たり時には役所に匿名で届書、申請書の記載の仕方などを電話で確認したりしていました。
- ③ 開業当初ですが、顧問先より預った賃金台帳を従業員に渡してしまい、それが原因で顧問契約を解除されたこと。
最近では数年前に倒産した顧問先の従業員数十名の未払い賃金立替払いの請求をしたことや、昨年春派遣切りになった雇用保険未加入の日系外国人労働者数十名近くの離職票を雇用保険を遡及して加入させ、作成したことなどです。
- ④ 日常の業務においては、出来る限り依頼された仕事は迅速に正確に優先順位を常に考えながらやること。また、社労士は役所と依頼主とをつなぐパイプ役ですから、いかにしたら依頼主に書類を申請するうえで負担をかけず、スムーズに事務処理が完了するかを考えることです。
- ⑤ 小さい事務所ですが、自分で経営できることや、国家資格者なので社会的にも信用され評価される仕事であること。
また、お客様に感謝されて、報酬を頂けることもあることです。



栃木労働局からのお知らせ

労働時間等見直しガイドラインが改正されました！

労働時間の短縮について事業主の皆さんには積極的に取り組んでいただいているところですが、労働時間、休日、年次有給休暇の付与等について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した労働時間等の設定の改善に適切に対処していただくために必要な事項を定めた「労働時間等見直しガイドライン」をこの度一部改正しました。

改正の目的は、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図ることにあります。年次有給休暇の取得率が未だに50%を割っている状況にありますが、取得率の目標設定、計画的付与制度の活用等の取組を進めていただき、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に一層努めていただくようお願いいたします。

「労働時間等見直しガイドライン」の改正のポイント

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）について

労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善するために、事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

※「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に基づくものです。

改正理由

「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（平成21年12月8日閣議決定）において、「休暇取得促進への支援措置」として本指針を見直すこととされました。

主な改正のポイント

年次有給休暇について、事業主に対して次のような制度的な改善を促すこととしました。（適用日：平成22年4月1日）

- 労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討しましょう。
- 取得率の目標設定を検討しましょう。
- 計画的付与制度の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮しましょう。

※「計画的付与制度」とは、年次有給休暇のうち、5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度のこと。

- 2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るに当たっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討しましょう。

※詳しくは、「労働関係情報／労働時間・休日・休暇関係」を御覧下さい。