

(2) 弘前における社会保険労務士業務の実情

川村啓之

はじめに

社会保険労務士（以下、「社労士」という。）は、労働社会保険諸法令の国家資格者である。この報告では、弘前地域を中心に開業社労士として活動する筆者の目を通して、社労士の実情及び課題を明らかにしたいと思う。

1. 社労士とは

社労士は、社労士試験に合格した者等が全国社会保険労務士会連合会の名簿に登録し、同時に都道府県社会保険労務士会に入会することにより社労士と名乗ることができる。登録の種類には開業、勤務及びその他があり、弘前支部（弘前市、黒石市、平川市、中津軽郡及び南津軽郡、北津軽郡のうち板柳町）の会員数 35 名（2011 年 2 月 1 日現在）のうち開業者数は 28 名、勤務者数は 3 名、その他は 4 名である。

関連法令は、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、健康保険法、国民年金法、厚生年金保険法等 50 種類以上に及び、関わりの深い行政官庁は、労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）、年金事務所（旧社会保険事務所）、健康保険協会都道府県支部となっている。

2. 開業社労士の業務の実情

開業社労士は、報酬を得て労働社会保険諸法令に基づく書類作成や提出を事業主等に代わって行なうことが主な業務であるが、各人により実際に行なっている業務の内容は異なる。具体的な業務例を次に掲げる。

| 依頼先（発注元） | 業務形態又は内容 |
|----------|---|
| 事業主 | 顧問契約（手続き、労務管理相談、給与計算の業務の全部又は一部） スポット契約（手続き、労務管理相談、助成金申請代行、就業規則作成等を業務ごとに受注する。） |
| 個人 | 労働相談、あっせん代理、年金相談、年金請求手続 |
| 行政機関 | 年金事務所の窓口における年金相談員、労働基準監督署の事務、市町村主催の年金相談員、労働局からの労働保険料年度更新応援要請、年金事務センターからの算定基礎届チェック応援要請等、社会福祉協議会の年金相談員、その他労働相談会の相談員 |
| 金融機関 | 銀行、信用金庫、郵便局、農協等主催の年金相談員 |

私を含め一般的には、事業主からの業務依頼が8割以上を占めるものと思われる。大都市圏では、労働相談及び年金相談による個人客に軸足を置いた運営をしている開業者も相当数いると思われるが、地方では事業主を主要な顧客としてみていくのが現実的と考える。ただし、事業主のニーズは、単なるアウトソーシングから労務管理の問題解決要請や改善提案に移行しており、専門知識に加え、周辺知識を絡めたコンサルティング能力が必要不可欠となっている。

その他、社労士の新しいキーワードとなっている事項について、記述しておく。

①あっせん代理について

個別労働紛争解決制度の普及により、都道府県労働局におけるあっせん申請が急激に増加しているが、社労士のうち紛争解決手続代理業務試験に合格した特定社労士はこれらあっせん当事者の代理人になることができる。まだまだ収益源とはなり得ていないが、今後さらに踏み込んだ業務（労働審判、通常訴訟等）についての代理権を獲得することになれば、状況が変わってくることは想像できる。

②拡がる電子申請

他の士業にも言えることであるが、手続業務のペーパーレス化が急速に進んでいる。インターネット上で雇用保険・社会保険の資格取得手続等ができるようになったのが5年ほど前であるが、今やますます使い勝手がよくなり、今夏には雇用保険の離職票も手書きが不要になることが決まっている。電子申請のメリットは、書く手間、届ける手間が省け、さらに土日を含め24時間いつでも手続きができるということである。大幅なコスト削減が可能となっている。別の言葉で言えば、事務所の競争力の維持向上には不可欠なツールである、といえるであろう。

3. 私のとある1週間

開業社労士の日常の業務活動を知っていただく一環として、私のとある1週間の振りかえってみたいと思う。

| | | | | | | |
|---|----|-----------|----|------------------|----|------|
| 月 | 午前 | 事務処理 | 午後 | 顧客回り⇒弘前監督署・職安 | 夜間 | 事務処理 |
| 火 | 〃 | 来客、授業 | 〃 | 顧客回り、授業、来客 | 〃 | 事務処理 |
| 水 | 〃 | 顧客回り | 〃 | 顧客回り⇒五所監督署・職安、来客 | 〃 | 事務処理 |
| 木 | 〃 | 事務処理、来客 | 〃 | 授業、顧客回り | 〃 | 事務処理 |
| 金 | 〃 | 黒石職安、顧客回り | 〃 | 顧客回り | 〃 | 事務処理 |
| 土 | 〃 | 事務処理 | 〃 | 私用 | 〃 | 事務処理 |

こうしてみると、電子申請が普及してもまだまだ行政に顔を出すことが多いと感じる。これは、イレギュラーな処理、助成金申請、労災給付請求、年金請求などは紙ベースの処理が多く、しかもこれらの業務は社労士が自ら対応すべき内容となる。自己啓発の時間がなかなか取れていないことは大いに反省すべきであると思う。

4. 事務所の運営

一般的には、社労士含め 3~4 人の事務所が多いと思う。多い所では 5 人以上の所もあるが、数箇所にとまっている。

弘前支部ではほぼ 100%が個人事務所の形態であるが、この場合複数の拠点を設定することができないので、社労士法人にすることも検討しなければならない。ただし、会費は個人、法人別々に納付することや、社労士が欠けて 1 名になったら 6 ヶ月以内に補充しないと解散に追い込まれるなど社労士法人にはリスクもある。その他行政書士等と合同事務所を運営する形態、労働保険事務組合を併設する形態も多い。

最近の事務所設備では、IT 環境は必須になりつつある。インターネット及び電子メールの環境がないと顧客とのコミュニケーションがかなり不便である。もちろん電子申請もできないことになる。その他複合機、ドットプリンタ、商談スペースも必須になる。

5. 事務所の課題

まず、事業として社労士事務所が成長するためには、売上のアップが必須であるが、これに伴う事務所の体制の整備を怠るとサービスレベルの低下を引き起こす。したがって、一定の水準を超えたら人材の採用育成を主要業務に据えなければならない。

反対に、売上が伸び悩んでいる事務所は、顧客ニーズの再確認、サービスレベルの再設定、営業手法などを検証しなければならない。

また、すべての事務所において個人情報、機密情報の管理は非常に重要なことである。

他の士業との連携も視野に入れ、ワンストップサービスの提供を図ることも研究に値するテーマである。特に税理士、社労士、行政書士、司法書士などは、密接に協力すれば大きな組織力を発揮できると思う。

最後に、事業の種類に係らず、商売をする者は、経営方針を定め内外に発表していなければならない。意外とこれを忘れて『先生』が多い。

*次頁に、参考資料として、川村啓之社会保険労務士事務所で顧客等に宛ててほぼ毎週メール添付配信している「社労士インフォメーション」を添付します。

社 労 士 インフォメーション

2011. 3. 9 (水) 発行

採用時に整備する書類

4 月1日が近づいてきました。日本の多くの企業では、採用者の研修の効率化、同期意識による連帯感を育むなどの利点から新卒一括採用を行っており、4月1日はそのスタートの日です。入社日を前に労務管理上一般的に新規採用者に提出を求めている書類について解説します。

■身元保証書■

身元保証書には、多く場合“労働者の行為によって使用者に生じた損害を賠償させる内容”がうたわれており、保証人には、両親をはじめとする親族の他、親族以外の者が求められることもあります。身元保証については、「身元保証二関スル法律」で、「有効期間は最長5年（期間を定めなかった場合は3年）」「自動更新は無効」「労働者の任務・任地変更の場合の通知義務」などが規定されています。

■誓約書■

誓約書は、入社した労働者に社員としての義務を自覚させることや、後のトラブルを防止するために、提出してもらいます。誓約書に記載する事項は、一般的には次のようなものです。

- ・就業規則及び服務規則に従い誠実に勤務する
- ・履歴書の記載事項は事実と相違ないこと
- ・勤務地や職種の変更、その他人事上の命令に従う
- ・職務上知り得た秘密を他者に漏らさない
- ・故意によって会社に損害を与えた場合は責任を負う

■その他の書類■

<家族調書>会社が家族の状況を把握するために、提出を求めることがあります。この裏付け資料として家族全員の住民票の提示を求める場合は、念のために本籍地の記載のないものを依頼してください。

<通勤経路図>自宅から会社までの通勤経路（電車、バスの停留所の明記、車の場合は地図を添付）を把握します。通勤災害があった場合の参考資料にもなります。

<年金手帳>現在は20歳の時点で年金手帳が交付されます。年金手帳に記載されている「基礎年金番号」は、健康保険・厚生年金の資格取得の際に必要となります。



川村啓之 社会保険労務士事務所

社会保険労務士 川村 啓之

〒036-8332 弘前市亀甲町1-1-3番地

TEL 0172(37)6520 FAX 0172(37)6521

E-mail sr.kawamura@jewel.ocn.ne.jp

URL <http://www.sr-kawamura.biz/>

労務管理 実務Q&A

ペットを飼っている社員

当社には、一人暮らしでペットを飼っている社員がいます。先日出勤前に「今日、ペットの具合が悪いので休みます」との連絡がありました。それを聞いた同じ部署の社員からは、「ペットを理由に休むのは非常識」との意見がある一方、ペットを飼っている社員からは同情が寄せられています。会社としては、ペットを理由に休むことは防ぎたいのですが、可能でしょうか。

A 「ペットを理由に休む」ことについては、それぞれの考え方があると思います。自らが飼い主のような場合には、「他に面倒を見る人がいなければしかたがない」と思う人もいれば、そうでない人は「けしからん」と思われる場合もあるでしょう。ご質問は、「ペットを理由にする休みを防ぎたい」とありますが、今回のケースが、年次有給休暇を使っているとすると、年休の自由利用の原則がありますので、ペットの通院が理由であっても、原則として取得を拒むことはできません。また、年次有給休暇を取得したことによる不利益な取扱いの禁止、も規定されていますので、後に賃金減額などの処分を行うと、違法となります。年休を取得しなかったとすれば、その日の賃金は支払わないことは、可能でしょう。防止策としては、採用時に“ペットの飼い主は採用しない”とすることは、企業の採用の自由を幅広く認めた判例から、問題はないものと考えられますが、就業規則に「ペットを飼うこと禁止する」と明記することは、公序良俗に反する可能性があります。



NEWS ダイジェスト

- 国民年金 専業主婦救済制度見直し
今年1月より、国民年金の3号から1号への切り替えを忘れていた人が、過去2年分の保険料を納付すれば未納期間を3号として認め、年金を減額しない救済制度を開始したが、正しく納付した人との不公平の問題が指摘され、制度の見直しを検討。
- 失業1年以上最多
総務省が発表した2010年の労働力調査によると、失業期間が1年以上の完全失業者は121万人となり、前年に比べて26万人増え、過去最多となった。年齢別では、25～34歳が32万人で前年より6万人増、55歳以上も30万人と同7万人増。