

平成20年3月号 特定社労士新聞

今後の社労士業務の拡大のために

はじめに・・・

特定社労士制度が昨年4月からスタートし、早くも1年が経とうとしています。

改正社労士法施行直前の平成19年3月26日にだされた通達（厚生労働省基発第 三六 九号）に具体的な特定社労士の権限が記載されていますが、そこに見えるのは、従来のあっせん代理権からの「特定社労士の権限拡大」と「社労士と特定社労士の明確な区分」と言えます。

まず、特定社労士の権限拡大については、従来の社労士に与えられていたあっせん代理権（平成19年4月1日から特定社労士でない社労士からあっせん代理権はなくなりました。）は、あっせんの期日、つまり労働局内でのあっせんの場においてだけ、本人に代わって陳述が行えるというものでした。ですので、あっせんの期日前に相手方と交渉を行うことは弁護士法第72条によって制限されていたのです。

しかし、平成19年の通達によりますと特定社労士ならば、あっせん申請が受理されたときからあっせんの終了（和解成立またはあっせん打ち切り）までの間、あっせん期日に限定されることなく、相手方と交渉を行うことが可能になったのです。期間が限定されているにせよ、本人に代わって、相手方へおもむき直接、弁護士と同様に和解交渉が行えるということは、実務上非常に有効です。

しかし、その反面、特定社労士でない社労士（以下、単に「社労士」といいます。）への制限が強化されました。

それは、1点目が社労士は、あっせんの場において代理参加のみならず補助参加もできなくなったということ、2点目は相談者があっせん等によって解決する方針を固めた以降は、個別労働関係紛争に関するあっせん手続等について相談に応じることができないということことです。

結局、社労士は個別労働紛争のあっせん制度等に関与することができなくなったということです。

ここ数年間で労使間の紛争は急増・激化し、使用者、労働者を問わず相談・依頼件数も増えています。筆者の事務所でも手続業務からの相談よりも労働問題の相談から入って、労働相談顧問や手続、規定関係の構築依頼につながっているというパターンの方が圧倒的に多くなっています。

今後、業務をすすめていくうえでは、労働問題の解決スキルは欠かせないものであり、特定社労士は、業務開拓必須の資格であるということは、昨年までなら

ばいざ知らず、今ではあえて言うまでもない常識となりつつあります。

特定社労士研究会では、まずは試験合格のための教材として一昨年の8月に全国で最初に『特定社会保険労務士試験 合格予想問題集』（特定社労士研究会編）を制作・販売し、大盛況をいただいております。

その後、試験合格者の方々から、試験には合格したがどのように実務をこなしていけばよいか分からないといった相談が多数寄せられました。

そこで、のべ1,000件を越す労働相談と、20数件を越すあっせん（東京労働局、神奈川労働局、大阪労働局、広島労働局、山口労働局、福岡労働局、熊本労働局、長崎労働局など）、労働審判の補助参加（長崎地方裁判所、福岡地方裁判所）などの豊富な経験をもつ本会会員の特定社労士が、本当に実践可能なように具体例を多用し、実務経験のない方でもわかりやすく構成・編集した『特定社労士 実務セミナーDVD』（特定社労士研究会 制作）を完成・販売するにいたり、たいへんご好評いただいております。

特定社労士合格予想問題集

当研究会スタッフが、過去問や判例や労働法に関する書籍を調べ、徹底的に分析した結果、設問になりやすい事例をパターン化できました。

また、いくつかの論点を集約して最終的に5回分の問題にまとめることができました。

安心して受験できるように、実際とまったく同一の設問形式にし、5回分で論述力も身につけられるように配慮しました。解説も実務を行う上で重要な判例・裁判例を引用して、分かりやすい解説を心がけました。

さらに、自己採点して今の実力（得点力）が確認できるように採点基準も設けました。

分厚い特別研修のテキストを丸暗記したり、判例集や『模範六法』を必死になって読むよりも、本予想問題集を最初は一通り解いて、解説をじっくり読んで理解していただき、再度解けるかどうかを確認していただく方が、時間と労力は限りなく少なく、合格へは限りなく近づくものと自信をもってお勧めいたします。



特定社労士実務セミナー

「特定社労士試験合格予想問題集」の作成が終わり、次からがまさに特定社労士研究会の取組みの本題にはいりました。つまり、実際に「労働民事法務」の業務内容を多くの先生方に知っていただき、業務として取り組んでいただくことです。

その為に考えたのが、「特定社労士実務セミナー」の開催です。当初は、場所を借りてそこに参加者の方にお越しいただいて、解説を行うというものでした。まさにセミナー形式です。しかし、それだけでは、遠方の方は時間もかかるし移動費や宿泊費のコストがかかる。しかも直接講義形式であれば、人数が限られその分、どんなに低廉な講習費設定にしても、実務を習得していただくには5、6時間はかかり予習していただく時間も考えれば、2日間の日程で行う必要があり、セミナー参加費用も最低でも10万円近くはかかってしまいます。赤字覚悟でも5万はかかるという試算がでて、頭を抱え込んでしまいました。

そこで、思い至ったのが、DVDにすることです。直接質疑応答しながら進めていく方が実践的ですが、DVDにすれば、何度も見直すことができ、移動・宿泊費用もかからない。それに加えより多くの方に見ただけなので、費用も安くできるというメリットがあります。

そこで、まずコンセプトとしては、労働紛争解決のための具体的な業務内容を知っていただくことのみならず、受注の受け方から業務の進め方まで、すぐに業務ができるようになることを目的として構成を考えました。

それから、限りなく実務に近づけるために実際に業務を行う点で苦労した点や失敗した点を踏まえて、実務の確認問題をつくり、実際に相



セミナーのテキスト&資料集



セミナーのDVD(3枚組)

談を受けた内容を要約し、実際に申請などに使った書類をプライバシーにかかる部分を変えて掲載しました。

特定社労士業務をメイン業務にお考えの方、特定社労士を武器にして顧問開拓を考えている方、顧問先から個別労働紛争解決の依頼があった場合に即対応したい方などを対象として作成されています。

自主勉強会などでもご活用いただき、より実践的な研究を深めていただければと思います。

特定社労士の業務とは・・・

「あっせん代理」が特定社労士の仕事と思い込んでしまつたら、業として行うことは困難でしょう。

会社側についても、労働者側についても「あっせん代理しますよ。」と「おっいいね。ぜひやってくれ!」と言われることは、まずありません。

そもそも、「あっせん」と言われても何のことか分かりません。「労働局で行うもので、弁護士や大学教授があっせん委員となって・・・」といくらいってもイメージが湧きません。そんなものをいきなり勤められて報酬を支払ってまでお願いされるわけがありませんし、打切りになってしまえば、特定社労士のしてくれたことは「何だったの!？」となってしまいます。

あっせん代理が与えられたのであっせん代理しますでは、こちら側の都合であって、顧客のニーズに対応していません。ニーズに応えられなければ、弁護士でも税理士でももちろん社労士でもやっていけないのは同じです。

まずは、依頼者が何を求めているのかを知れば、特定社労士がすべきことが分かります。そして業務が広がります。そうすると喜んで高額報酬をいただくことができます。当たり前理屈です。

しかも、労働問題を抱えている方はいくらでもいます。現に特定社労士研究会会員のそれぞれ事務所には、年間200~400件の労働相談が寄せられます。

また最初は、労働者からの相談がメインだったのが、最近では、経営者からの相談・紹介が増え、ほとんどが労働相談顧問や社内規定への依頼につながっています。

新しい市場に入って行くのは勇気のいるものです。しかし、新たな市場に敏感な人ほど勝ち残っているものまた事実です。

依頼者のために特定社労士に何ができるのかを考えてみませんか?

驚くほど大きな市場が待っています。

特定社労士の実務指南（労働者側の場合）

ある朝、突然携帯の電話が鳴った。見覚えのない番号からすると事務所への連絡が転送されたものらしい。「むらかみ社労士事務所ですが・・・」

「メールでご相談内容を送っていますが、ご覧になれましたか？」女性の声だった。

「すみません、まだ拝見していませんが、どうかしましたか？」

「直接ご訪問してご相談もできるんですよ。」

「もちろんです。でしたら、 に17時に待ち合わせということで、よろしいですか？」

「分かりました。よろしくをお願いします。」

ほとんどの依頼につながる相談は直接電話で申し込まれることが多い。メールやFAXという方法も受け付けているが、本当に困っている人にとっては、回りくどいことよりも電話ですぐに依頼したいという心境なのだろう。

しかし、私は電話での依頼は受けないようにしている。まずは話を聞かなければ、受任すべき業務なのかどうかも分からない。もちこまれる事案には厄介なものもあり、刑事事件がらみのものもないわけではない。

相談の内容は、これまでの業務とはまったく別である営業職にまわされ、指導もないのに結果が出せなければ解雇するというので、明らかな嫌がらせも受け結局退職届を書かされた。納得できないので、退職を取消したいといったが、認めてもらえず、労基署に相談したが、「自分で退職届書いたんなら、手遅れだ」といわれた。残業もかなりあったが、記録は一切残っていないという。退職勧奨の典型的なパターンだ。

1時間以上話を聞いて、私は彼女にどうしたいのかを聞いた。「解雇を撤回したいですか。それとも未払い残業代の請求・・・。慰謝料や損害賠償も可能ですが。」「会社への請求も可能ですが、嫌がらせをした上司に請求することも可能ですね」

ここで、どれだけ解決策を提示できるかで、相談が依頼に変わるかどうかが決まってくる。

こんなところで、「なるほど、それは不当解雇ですね。解雇は、労働基準法第18条の2で『客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効である』となっています。つまり、合理的な理由とは・・・」などとやってしまったら、お話にならない。新聞紙面などの労働相談であればありかもしれないが、実際の労働民事法務での労働相談では、まったく論外である。

理由はただ一つ、顧客ニーズにまったく応えていないからだ。

相談者が何を求めているのかを考えないならば、労働民事法務はやってはいけない。

ただ、話を聞いて、気持ちをわかってほしいという場合もあるが、ほとんどの場合、解決結果を求めている。そして、相談者自身で解決できないことがほとん

どだから特定社労士に依頼して解決手続をとってほしいと考えている。そのへんをよく理解していれば、すぐに依頼につなげることができる。

相談料で生計を立てようとする人もいないわけではないが、30分3,000円の相談料を貰っていても、事務所の運営費のほんの一部にしかならない。

とにかく、依頼につなげなければならない。

しかし、そのために解決結果を即答できる訓練が必要である。

今回の場合には、

不当解雇（労基法18条の2）

- 1) 労働契約上の地位確認請求（労基法18条の2）
- 職場復帰するまでの賃金請求（民法536条の2）
- 賃金に対する利息請求（商法514条）
- 慰謝料請求（民法709条）

といったことを考えながら結論をはじき出し、その結論のみを相談者に伝える。

今回の場合は、未払い賃金請求の依頼であった。

記録はなにもない。そもそも記録が残っていれば、労基署へ申告した段階で解決していただろう。我々を頼ってくる必要はなかったのである。

「未払い賃金ですね。分かりました。ではご依頼でよろしいですか？」

「請求できるんですか？よろしくをお願いします。」

その場で契約を交わし、翌日には着手金の52,500円が入金された。

依頼者をお願いした書類が1か月後に事務所に届き早速、業務開始、内容証明の作成に入りまずは相手側との交渉にはいる。

1回目の請求は、期限になってもまったく連絡なし。これも織り込み済みである。

そうなれば、「労働局へのあっせん」まさに我々の得意中の得意の土俵での勝負である。

しかし、「あっせん申請書」をいきなり書くようなことはしない。まずは、再度の通知を送る。今度は、「当職が のあっせん代理人となりましたので、ご通知します。」という内容だ。

最初はただの脅しだろうと思っていい加減に扱っていた相手方も専門家が代理人となることを通知してきたわけだ。何も無いわけがない。

結局、今回の依頼は、あっせん申請するまでもなく、会社側が請求額の百数十万円を入金してきた。

翌月、当事務所口座にも成功報酬が入金され、業務が完了した。