



顧問先を増やそう！

神奈川県 大槻 良成 氏
かがやき社会保険労務士法人

現在、中小企業経営者の多くが社労士に期待することは、「最新の法制度や法改正の知識」「専門家としての明快な助言」「経営課題に対する問題解決能力・コンサルティング力」です。『幹事社労士高度化事業』は、このような社労士に近づくことを目的とし、各種サービスの提供を行っております。

このコーナーでは、『幹事社労士高度化事業』に協賛いただいている先生の声をお伝えいたします。

かがやき社会保険労務士法人代表の大槻良成と申します。弊社は昭和56年に開業、令和元年6月に法人化致しました。そして令和2年8月に前代表が引退し、私が二代目代表として就任致しました。それと同時に愛知県安城市に本社を置く経営コンサルティング「かがやきグループ」と経営統合し、新たな門出を迎えました。統合前は社労士事務所として中小企業様の労務管理のサポートを行ってまいりましたが、今後は「中堅・中小規模の企業及び法人等の応援団」として経営管理について「ワンストップ」対応で様々なサービスをご提案させていただく所存です。

「社労士の真価が問われていた」

2019年働き方改革関連法案の施行、今般のコロナ禍におけるDX化の推進は、我々社労士ニーズを最大限に引き出している状況ではないかと感じております。それを象徴する例として、新型コロナウイルス感染症による休業のための雇用調整助成金が挙げられると思います。受給要件が緩和されてからの各先生方の激務は容易に想像できます。しかしながら、リーマンショックの際の雇調金申請を経験された先生は、今回の新型コロナ特例に関する雇調金の手続代行について、一抹の不安を感じたことでしょうか。あの時も今回と同じように受給要件が緩和され、多数の手続代行依頼が社労士にありました。しかし、その要件緩和によって帳簿の改ざん等による多くの不正受給があり、社労士が関わってしまった（過失の有無にかかわらず）案件もあったようです。今回、最も打撃を受

けているのは飲食店ですが、申請に際し添付する書類が整備されていない場合が多いのです。そのことを知っている社労士は、今回のコロナにかかる雇用調整助成金申請手続代行に二の足を踏んでいたのです。そのような中で、厚生労働省から「故意の不正と認定できない限りは、代行した社労士には罰則を科さない方針を打ち出し、積極的な支援を促す」との発表がありました。それ程までに、日本は危機的状況に陥っていたのです。この発表を目にした時に大きく心を揺さぶられたことを思い出します。

「自社の取組が武器になる」

皆様ご存じの通り、このコロナ禍で働き方が大きく見直され、今まで当たり前だったことがそうではなくなりました。その代表例がテレワークですが、実際にやってみると課題が次から次へと出てきます。テレワークの労務管理についての情報は頭には入っているものの、実際に自分でやってみると色々と見えてくるものがあります。これは自社のスタッフに対する労務管理もまた同様です。普段、我々社労士は労務管理のアドバイスについて判例や事例を参考にご案内していますが、その全てを実際に体験しているわけではありません。それでも顧問先にそつなくご案内できている理由は、業界の通説や有名な判例・事例が体に染みついて、あたかも自分が経験してきたかのように錯覚しているだけなのかもしれません。

今回の見切り発車的なテレワークの導入については判例や事例もほと

んどありませんので、自ら実践したことをそのまま顧問先様へご案内し、同時に社労士視点からの法的アドバイスもお伝えすることで、クライアントも安心して取り組めるのではないかと考えております。

「主観と客観」

私は相談業務（いわゆる3号業務）について心掛けていることがあります。相談に対し主観と客観の両視点で捉えることです。主観とは相談相手の思考、意図、想いです。相談相手にどのような背景や環境があるのかできる限りその人の立場になってお話を伺います。逆に客観とは法律的思考、判例、事例等です。相談内容を主観的に捉えた後、自分にある知識や情報などの引き出しを開けて客観的に捉え、より良い改善・解決方法をご提案できればと思っています。当たり前のことを申し上げてしまいましたが、人事労務の専門家である社労士にとって非常に大事なことだと思います。

社労士は単なる労務関連の法律の専門家としてだけではなく、社会・会社・従業員の架け橋になれる存在です。そのためには法律の趣旨を十分に理解する必要がありますし、それを分かりやすく説明して労使関係が円滑になるようサポートしなければなりません。ご相談のほとんどは会社の経営者様からですが、さらにその向こうにある従業員の方の顔を想像し、主観的・客観的な視点での判断が求められるのではないのでしょうか。