

**YouTubeで  
オリジナルセミナー動画が見られます!**

**随時  
更新**

～普通の社労士では  
教えてくれない人事労務のこと～



**労使トラブル・労働組合折衝**

**強い!**

**熱血  
講義!**

事務所代表**佐賀豊**が

**登録・視聴 無料**

[会員登録]



ウェブセミナーご登録はコチラ!

ウェブセミナー会員にご登録いただくとこれまでに開催したすべてのZOOMセミナーが全て視聴できます。ぜひご登録ください!

社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-11 ショーエービル TEL.03-5249-3326

**労使相愛を実現する会**

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

**社会保険労務士法人 佐賀事務所  
株式会社 佐賀人事総研  
TEL.03-5249-3326**

2024  
May  
**5月号**  
第71号

- 1 「伝説の社労士と呼ばれたい」、これが弊社のキャッチフレーズです
- 2 行政の調査に対する意見書のセオリー & 常在戦場の社労士道への心構え
- 3
- 4 オリジナルセミナー動画が見られます!

発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

20 社労士開業 もうすぐ開業20年 **7165日** 断酒してから **2083日** 断煙してから **6831日**

皆様、いつもお世話になっております。

「伝説の社労士と呼ばれたい」、これが弊社のキャッチフレーズです。

身が朽ちたとしても、私と関わりのあった人々の心いつまでも生き続ける、インパクトある業の足跡を残したい。社会保険労務士として、後進の先哲になるような業の在り方の指針を示したい。そのような気持ちで「伝説の社労士と呼ばれたい」とネーミングしました。人生100年時代、100歳を超えても生きていますが、不老不死はしよせん無理な話。それでも人々の心から忘れられなければ「伝説」は永久に不滅になります。

キャッチフレーズを実現するには、「優秀な人財の確保」が必須要件となります。「働くに値する」、そうしてもらえ事務所を創る! そうでなければ離職を招き、人財を定着させることは難しい。時代の変化を風上で繊敏に感じ取る。これこそが「人事労務管理の神髄」と信じ、日々実践しているつもりです。

具体的には、働く意味を明確にし、理念でスタッフを引張ることを心掛けています。唱和やOFF-JTよりも、解決力で魅せるOJTを多用しています。スタッフは全員が社労士志願者です。今まさに社労士試験の勉強で学んでいる知識を、こんなふう知恵へと変換し、こうやって活用するとこんなにもすんなりと課題が解決できる。それが労使トラブルであれば、「労使相愛の実現」に貢献できる社労士の仕事ってやり甲斐があって、やっぱり素晴らしい!! 解決を通じて喜びを共有してもらったこそが、弊社で働く意味であり、弊社の理念そのものになります。

日々の実務で貢献を実感できる。これが、スタッフにとって他の社労士事務所との差が鮮明になる「大きな違い」と断言しても過言ではないと思っています。行動経済学や哲学書等の「心の食物になる読書」が、知識を知恵へ変換させるヒントになります。ただ、どんなに良い知恵も果敢に実行する勇気がないと宝の持ち腐れになります。労働ゴロとのトラブルもあり、前科がチラつくことは反省

しなければなりません。それでもチャットGPTが幅を利かせる時代に後方司令塔でいては、何もやっていないのも同じと評価されるのがオチです。

マニュアルでは伝授できないことを遂行できる人。これが私の定義する優秀な人財です。弊社であれば、協働型の人財ということになります。仲間と仲良くコラボレーションする能力が高く、顧問先企業の担当者と仕事を円滑に進められるコミュニケーション能力が高い。簡単なようで、もともとの能力が低いと教えて発揮することが難しい「力」の典型です。これにプレゼン能力や創造性も加わると、百人力と言えます。

令和の時代の人の「気」は、どの方も繊細で感受性が総じて高くなっています。だからこそ、マネージメント力が大事になるのです。売上のマネージメントは経営者の専権事項で、スタッフに求めるものではありません。マネージメントの語源は「やりくりすること」。私はスタッフの心をマネージメントして、移ろいやすい人の心をつちと掴み、それぞれの実力が最大限に発揮できるよう、心をやりくりするマネージメントに力を入れたいと思っています。存在感を高めて不安感を払拭する。人事労務管理の神髄に乾杯といきたいものです。

優秀な人財の棚卸し、優秀な人財をグリップするための企業理念等、何か課題あれば一緒になって考えさせて下さい!

今月も「充実」を合言葉に、マイベストペースで飛ばして行きます!



佐賀豊



# 行政の調査に対する意見書のセオリー&常在戦場の社労士道への心構え

今月はテーマが2つ。1つはリスクホルダーとなる時の行政への対応策、もう1つは顧問先から「問いに雇われる」社労士としての決意です。

## 行政からの調査に、どのようなスタンスで向き合うべきか

まずは、リスクホルダーとなる時の行政への対応です。顧問先企業に、税務関係であれば税務署などの行政機関から調査（反面調査）が入ることがあります。年金事務所などの調査でも、罰則や罰金が課せられる恐れがあります。ただ私の経験から言うと行政からの調査は、**自社が法律を守っているか、労務管理をただしていってきかけにもなりません。**

労務管理をただせないと、どうなるか？ 法律を守らない会社に、生産性が高く、しっかり仕事をしてくれる方が来ることはありません。必要な方ほど、会社を去って行くかもしれません。**労務管理に問題があると、良い人材は集まらないのです。**

行政をリスクホルダーととらえることもありますが、**時と場合によってはステークホルダー的な存在にもなる。私は、行政の調査にはそうしたスタンスで向き合うべきと顧問先の経営者に伝え、スクラムを組んでいます。**



## 行政がリスクホルダーになりかねない時の対処法

ある顧問先で、休業支援金・給付金の返金を求められるという事案がありました。この時に私たちが提出した意見書を参考に、行政の調査に対して意見を申し上げる時のポイントを紹介いたします。

**行政がリスクホルダーになりかねない時は、本気で火の粉を振り払わなければなりません。**火の粉を振り払わないと燃えて、おしまいになってしまいます。振り払わないほうが悪いのです。わが身が潔白であれば、振り払うことはできます。私は、行政相手でも話は通じると思っています。

## 一番上は大臣にして、3段階であて先を書く

どうやって話をつければいいのか。口頭でまくしたてても意味はありません。**口頭で話すだけでなく、同時に意見書という文書にしっかりまとめ、証拠として残しておくことが重要です。**

まず、**意見書のあて先がポイントになります。**今回の事案では、直接の担当部署は「〇〇グループ御中」になります。ただし、それだけでは不十分です。その上に「労働局長」、さらにその上に「厚生労働大臣」。**3つの名称をあ**

て先として書きます。

これは、窓口となるグループで意見書を握り潰されないようにするためです。労働局長あての意見書が出されれば、労働局長へつながらずに握りつぶすことはできません。自分たちの指導がまずかったと思うのであれば、この意見書が受け入れる可能性が高まるのです。

税務署に出す意見書であれば、一番上のあて先は財務大臣です。大臣をトップに置きます。今回は厚生労働大臣でした。その下に局長、担当グループという形で書きます。

## 開業して20年、私が経験則から培ったセオリー

意見書の書き方にはセオリーがありますが、ネットで調べてもどこにも出ていません。自分たちが矢面に立たされるようなセオリーを、行政機関が教えるわけがありませんから。ここで紹介するのは開業して20年、私が経験則から培ったセオリーです。このセオリーに則り、相手方とケンをせず、こちらの言い分をしっかりと通してきました。

**本文は番号をふって、その内容がわかるようにタイトルをつけていきます。以下、「1」から「6」のように見出しをつけて、それぞれの本文を書いていきます。今回の事案で解説しますので、参考にしてください。**

## 1 休業支援金・給付金に関する貴局のご見解

**最初に、行政から何を言われて、どのような指導をされたのかを書きます。**今回の事案では、事業主証明の印鑑を押す際、途中で事業主が変わったため、新しい事業主が前の事業主の時の休業期間の証明をしました。それだけの理由で「休業支援金・給付金の支給は不当だから返せよ」と言われました。**相手の見解を簡潔に文章にまとめて、最後に「ご再考をお願い申し上げます」と書きます。**

## 2 休業支援金・給付金の制度趣旨

**次に書くのは、その制度の趣旨です。**休業支援金・給付金はコロナ禍で飲食店が営業できず、アルバイト等に入れない労働者を救済することが目的でした。こうした制度の趣旨に該当するので給付対象となり、不支給は不当と書きます。

## 3 証明書類について

次は、提出した書類に不備があったことを認めますが、それは大きな不備ではないと書きます。**認めるべきところは認めたうえで、小さな不備（前の事業主ではなく現在の事業主が証明したこと）で給付金を全額返せというのは不当であると書きます。**

**ここでのポイントは、行政の見解が行政裁量を逸脱した不当なものだと訴えることです。**行政裁量を逸脱した不当なものであると断言できるのであれば、おおむねこちらが勝てると言って間違いありません。

## 4 補正について

どんな調査でも間違いや誤りがあった場合、その間違いや誤りに対して補正の機会が付与されるべきです。今回は「前の事業主から証明をもらいます」と言ったところ、「あとからではダメだ」と言われて、補正の機会が与えられませんでした。

したがって、**軽微な不備や悪意のない不備であれば、補正の機会が付与されるべきと問うのです。**もちろん、悪意やウソがあれば、この部分は難しくなります。

## 5 事業所への立ち入りについて

ここが極みのポイントです。**事業所への立ち入り調査を求めます。**行政が入ってきて、うれしい会社はありません。みんな嫌がります。しかし、**覚悟を決める必要がありますが、文書で「どうぞ立ち入り調査をしてください」と記すのです。**役人には質問調査権があるのに立ち入り調査もせず、怠慢で処罰することもあります。そこで、事業所への立ち入りに意見書でふれるのです。

そして、「6 最後に」で「1」から「5」に書いたことを要約して、「適切なご判断をお願い致します」と締めます。

このセオリーは業種を問わず、税務調査や年金の調査、ハローワークや労働基準監督署の調査、飲食業であれば保健所の調査でも、すべての抗弁において有効です。私の事務所はこのセオリーで、行政がリスクホルダーとなりような事案を解決しています。

## 睡眠を除くと人生の42%が仕事

2本目です。睡眠時間を除くと人生の42%が仕事時間という統計があります。残りの58%は余暇ということになり、プライベートが大事という見方もできます。ただ、余暇にはお金がかかります。そう考えると、やはり**人生の42%を占める仕事のあり方は非常に重要になります。**

自分の人生が80年なのか100年なのかわかりませんが（それより短いとは考えたくありません）、例えば100年とすると、42年間は朝から晩まで仕事をしています。そうであれば、私はやはりいい仕事をしたしたいと思います。イヤイヤではなく、好きな仕事をしたい。

## 仕事大事だからこそ、睡眠の質の向上も図る

ただし、仕事だけでなく睡眠もとても大事です。**睡眠をしっかりとらないと、いい仕事はできない。そう考えて、私は睡眠も大事にしています。**それゆえに依存性の嗜好品、タバコやお酒は極力排除しています。カフェインの門限は午後2時に決めています。このように睡眠の質の向上を図っていると、42%（42年間）の仕事へ向かうことが楽になってきます。

## 仕事もうまくいっているのかどうかの指標

それでは、大事な仕事もうまくいっているのかどうかの指標は何か？ 売上や新規の顧問契約数、決算の数字を見れば、どれだけ儲かっているかわかります。顧問は私の仕事ですが、顧問は「問いに雇われる」と書きます。そこで私は、この「問い」の難易度を重要視しています。

仕事において私には日々問い、質問が向けられます。その際に、自分の経験則だけで答えられる案件が多ければ多いほど、自分はすでにピークを迎えていて、もはや向上がないと感じられるのです。自分とレベル感が同じ会社が顧問先となり、自分のレベルが上がると顧問先からの問いの難易度も上がってきます。つまり、**経験則で語れるということは、自分の成長が止まっているのではないか。そう感じます。売上や決算の数字だけでなく、日々問われる質問の中身、私はこれを注視しています。**



## 弁護士ではなく、社労士の私に依頼がくる理由

**経験則だけでは答えられない、気合いを入れて対処しなければいけないような問い。**例えば、質の悪い労働組合との団体交渉の申し出があります。私が頼りになる社労士でなければ、弁護士のところへ相談に行くでしょう。私は労働ゴロとの対処法等を事務所ニュースやブログで発信し、経営者と会って話をする時にも伝えています。だからこそ、私のところに連絡がくるのでしょう。

ほかにも遺言執行業務や任意後見の依頼があります。これらも一般的には弁護士や司法書士へ依頼することが多いのに、私を指名していただけます。これも普段の発信の賜物だと感じています。

最近、あるベンチャーの創業経営者から顧問契約をいただきました。十数年でビジネスを急拡大された方とのご縁をいただけると、自分はまだまだピークを更新していると確信できます。

**遺言執行や任意後見など社労士業を超える業務の依頼や悪質な組合との団体交渉の依頼は、私の専門性や人間性、あるいは仕事に向き合う姿勢などを総合的に評価していただき、ピークを更新しているからだと思います。**

社労士の範疇だけで仕事をしていては狭くて苦しい。それくらいに感じないと、令和の常在戦場の社労士道の中で勝機はないと、決意を新たに精進を続けます。