

ごあいさつ

江戸町社労士ファーム
代表／社会保険労務士 中村 彰雄



私達の事務所も開設1年半を過ぎ、新たな仲間を事務所メンバーとして迎えることが出来ることになりました。各人のプロフィールはそれぞれのご挨拶やプロフィールに任せるとして、ここでは事務所全体としてのご挨拶とさせていただきます。

社会保険労務士（以下、「社労士」と称します。）は、まだまだ社会的認知が進んでおらず、一部の人達には人事労務管理の専門家として知られていますが、マスコミをはじめ多くの人たちには、社会保険や年金を扱うことを主たる専門分野として生計を営んでいるものと認知されているようです。

しかし、私達社労士は、大多数が個人や法人にかかわらず事業所における従業員の就業時から退職時までの人事労務上生ずる法律的な現象を取扱い、職場が法律に沿ってスムーズに展開出来るようサポートすることを主たる仕事としているのです。

すなわち、労働契約を締結したときから、働く人たちの職業生活が始まり、その過程において様々な法律問題が生じます。社会保険の取得や個人的な病気やケガなどをした時の社会保険諸手続における対処、業務上の事故による病気やケガへの労働保険手続への対処などから、職場のルールや労働契約の内容を定める就業規則の作成や賃金制度・昇給、昇格制度、評価制度の創設・改定など人事労務管理と呼ばれる分野を手がけることが業務の大半を占めているのです。

ところで、通常的人事コンサルタントの行う人事コンサルティングと社労士の行うそれとではどう異なるのでしょうか。私達社労士の行う人事コンサルティングは、その基礎とするところは徹頭徹尾コンプライアンスの重視という視点に立っているということです。社労士は、まず労働法を中心とする労働関係諸法令によって法令違反となる危険性を除去した上で人事マネジメントの構築に入ります。人件費も単純にコストとは考えず、事業という組織体を構成する利害関係者＝メンバーシップの共通経費として捉え、事業組織全体が共通利益を追求するための経費と捉えます。

近時、あまりのコンプライアンス軽視から企業そのものが消滅するケースも目立っています。また、コンプライアンスの軽視から生ずる個別労働紛争も増え、その妥結金額は年々高額化してきています。このように労働契約上か

ら生ずるリスクは増え続けており、紛争によるダメージは経済的なものに限らず、従業員のモチベーションにも大きな影響を与え、生産性にも否定的な影響を与えるところとなっています。

いわゆる人件費の占める割合は、納税額と比べても比較にならないほどの割合を占めます。この大きな経費を使う部分に対して、しっかりとした目を向け、それぞれの従業員の能力を引き出し、モチベーションを高めることによって企業収益を高めることが、現在の日本企業では緊急の課題となっています。

労働法そのものも、現在は企業法の一部として位置づけられ、企業運営に欠かせない法律分野となっています。現に、ロースクール（法科大学院）では選択科目として労働法を選ぶ学生が最も多くなっているのです。この労働関係諸法令についていえば、実務的に精通している「士業」は社労士を置いて存在しないといっても過言ではありません。ロースクールで学ぶ主たる労働法は労働基準法と労働組合法ですが、労働関係諸法令には、憲法の規定を受けながらこの二分野から派生している様々な法律があり、実務的に精通するには実務に従事してからでも数年を要するほど膨大なものとなっています。さらには、人事労務管理論も複雑多岐にわたり、理論そのものも混迷の度合いを深めているようです。社労士一人が多くの分野に精通することが極めて困難な状況となっているといえるのです。

社労士事務所も今後、弁護士事務所と同様、多くの専門家でないとなせない業務分野が増えて来ることが予想されます。

このような状況認識の下に、私達江戸町社労士ファームではベテランから新進気鋭の社労士の複数人で現状に当たる体制を追求しているのです。ベテランはさらなる研鑽を深めると同時に新人を育て、複数の社労士がそれぞれの持ち味を活かし、事業の人事マネジメントのお手伝いをしていくことによって、事業所と当事務所が共に成長し、発展していくことを念じております。

(2012.10.01)