

営業力、法的センスを身に付けた 社会保険労務士の育成を

法律・会計専門職の中でも、社会保険労務士は比較的その歴史が浅い。しかし「大きな可能性を秘めている職業である」と社労士ネットワーク代表幹事の半田貢氏は主張する。では、どうすればその可能性を活かせるのか。また、そのためにはどのような改革が必要なのだろうか。

実務能力の重要性

昨今、社会保険労務士の資格試験を受ける人が非常に多いですね。

半田 受験申込者数を見ても、昨年は約6万5,000人、10年前は3万人程度ですから、この10年で倍以上に増えています。特に、教育訓練給付金制度が導入されてから、受験者が増えたように思います。

昨年の合格者数は。

半田 6万5,000人の申し込みで、実際の受験者数は5万2,000人程度、最終合格者は約4,800人です。ただ、ここに問題があります。合格者約4,800人のうち、開業したり、社会保険労務士業務に携わったりする人は3分の1程度で、残る3,000人あまりは試験に合格しただけのライセンス・ホルダーになっている。いわばペーパードライバーだということです。

せっかく資格を取得するのに、その業務に携わらない理由は。

半田 社会保険労務士試験は受験資格の間口が広く、短大、高専以上の学卒者で

あれば、学部学科は問いません。したがって、他の資格に比べて受験しやすいのです。今、私どもが運営している社労士ネットワークには、社会保険労務士が300名ほど在籍していますが、体育学部、音楽学部、家政学部など、彼らの専攻や出身校は実にさまざまです。このように間口が広いことは社会保険労務士試験のよい点なのかもしれませんが、中には社会保険労務士の業務に不可欠な法律学にほとんど触れたことがなく、六法全書すら読んだ経験がないというようなケースもあるわけです。

また、実際に独立・開業するためには、試験合格に加えて2年以上の実務経験が必要なのですが、この経験がない場合は、全国社会保険労務士連合会が主催する指定講習を受講すれば、独立資格が附与されます。ただ、講習を受講するだけでは、実際に社会保険労務士として独立開業し、実務をこなしていけるだけの能力を身に付けるのは難しいのではないかと思います。

このように、試験に合格しても独立開業する有資格者が少ないのは、間口だけを広

くして受験者を受け入れるのに比べ、合格した後の実務フォロー体制が不十分であることが挙げられます。

加えて、社会保険労務士事務所では、資格取得者を採用するよりも資格のない助手的な人材を求めることが多く、資格取得後に就職して実務経験を持つことがなかなか難しい。かと言って、公設の研修所のような機関があるかといえば、それも無い。つまり、制度として資格取得者に対する独立をフォローするような実務研修機関がないことも問題だと思うのです。

結局、資格は取得したものの、実務を経験することができなくてあきらめてしまう。合格者の3分の2は、そのような問題に直面している方々なのです。

なぜそのようなことが起きているのでしょうか。

半田 社会保険労務士試験を受験する方は、新卒で試験を目指す方ばかりではなく、一度サラリーマンを経験してから、脱サラして独立を目指すというケースも多い。そのような方々は、短期で比較的合格しやすい



資格を探します。そこで社会保険労務士を目指す方が多いのだと思います。

とにかく資格を取ってしまえば独立開業できると考えて社会保険労務士を目指すものの、いざ資格を取ってみて初めて、独立開業には実務能力が必要不可欠だと気付くわけです。

コンサルティング業務が中心となり 顧客開拓力が問われる時代に

実務のフォロー体制が必要であるということでしたが、社会保険労務士を目指す側の資質、あるいは求められる能力についての現状の課題は。

半田 独立開業して業務が軌道に乗り、さらに業務を拡大すべく飛躍を目指そうとするとときに問われるのが、本人の「営業力」であり「顧客開拓力」です。私は、社会保険労務士はそこが弱いのではないかと思うのです。

それはなぜだとお考えですか。

半田 第一に、社会保険労務士を目指す人の動機として、もともと「営業ノルマが嫌

だった」とか「組織が嫌いだった」という人が多い。そのような動機で独立できる資格を求めて来ているので、いざ独立しても即営業とはいかないわけです。

ただ、バブルがはじけた頃には、積極的に営業に取り組むタイプの社会保険労務士が数多く誕生しました。金融・証券のバブル崩壊のときにリストラに遭って社会保険労務士業界に入った人は、補助金申請花盛りの時流にも乗って、営業型の社会保険労務士として非常に稼いでいました。

第二に、社会保険労務士は1人で運営する事務所が多いため、どうしても日常の作業に追われてしまい、営業に割く時間を持ってないという原因もあると思います。

その他に、現在の社会保険労務士に必要なと思われる点は。

半田 どれだけ顧客意識を持って業務に取り組めるか、すなわち相手を「お客様」と意識できるかについても、今の社会保険労務士に不足しているのではないかと思います。

このような現状を踏まえ、今後の展望についてお尋ねします。20年後の社会保険

労務士はどのようになるとお考えになりますか。

半田 業務は完全に二極分化するでしょう。一つは、いわゆる「1号・2号業務」と呼ばれる代行業務です。こちらは、より低コスト化が進み、どれだけ量をこなすことができるかが問われるようになりますから、ITを導入し、ネットワーク化して対応しなければいけません。

それに対して「3号業務」といわれるコンサルティング業務が、これからの社会保険労務士の中心業務になると思います。特に、法務色が強くなります。例えば、労使紛争の仲介役を担ったり、労使紛争防止のコンサルティングを行ったり、社員のメンタルなアドバイスから企業再生に向けての産業カウンセラー的な役割を引き受けたりする。社会保険労務士の活躍するフィールドは、やり次第で非常に拡がると思います。

社会保険労務士は、経営の3要素「人」、「モノ」、「金」のうち「人」を扱うわけですから、仕事がなくなることはありません。ただし、その中身は大きく変化していきます。書類作成代行から社員のメンタルなコンサルティン

グに至るまで幅広く扱うようになり、ますます多様化していくでしょう。

これから社会保険労務士を目指す方々

に求められることは、

半田 まず、資格を取ったら自分がどのような分野を目指すのかをしっかりと認識してほしいと思います。大学で例えれば、資格を取得するのは医学部に合格しただけなのと同じで、その先に内科、外科があり開業はもっと細分化されたいろいろな分野があるわけです。漠然と医者になるだけでは、その先に進むことができません。それから、何か一つは専門分野を持ち、独自性を出すことが必要です。さらに、法的センスや法的知識を身に付けておくことも必要でしょう。特に、試験科目にない商法と民法は、最低限勉強しておくべきです。これを知らなくて企業アドバイザーになるのは、さすがに心許ない。専門学校などでも、試験に合格するまでだけでなく、合格者に対するカウンセリングや実務講座などを積極的に実施する

とよいと思います。

他の専門職とのネットワークと地域を超えた情報交換が必須

やり方によっては、社会保険労務士は非常に将来性、可能性のある職業であるというお話ですが、その一方で、どの業務も社会保険労務士の独占分野ではありませんね。

半田 ところが、社会保険労務士の取り扱う分野は独自性が強く、現実的には容易に他の資格が参入するのは難しい。例えば税理士であれば、公認会計士や弁護士が登録して行いうケースが考えられますが、社会保険労務士の場合、参入の可能性があるのはせいぜい弁護士だけです。しかも、弁護士とは労働争議における訴訟行為と実務面という棲み分けができますから、両立すると思います。むしろ問題なのは、社会保険労務士には法律的な思考を身に付ける場所がないということです。

これからの時代、法科大学院ができて、弁護士が年に3,000人誕生します。これは、

明らかに係争の処理能力を高めようというねらいです。争いを未然に防ぐためにはどうすればよいのが求められます。それを社会保険労務士に当てはめると、企業に対するアドバイザー役となります。そこには、社会保険労務士として非常に付加価値の高い仕事があります。

今であれば、コスト削減のためにどのような形式で採用を行えばよいのか、あるいはアウトソーシングすべきか否か。そのようなアドバイスができます。特に、雇用形態がバラエティに富んできている現代社会を見ると、こ

れから社会保険労務士になる人は、そうした経済や法律の動きを読んで、その裏側に多くのチャンスを見出すことができると思います。当然、そのような目や感覚を身に付けることが非常に重要となります。

他の資格とバッティングせず、法律や経済を読む力が必要だということであれば、他の法律・会計専門職との協働も考えられますね。

半田 その通りです。弁護士、税理士、社会保険労務士など、他の法律・会計専門職のネットワークはとても有効だと思います。最近特に目立つのは、税理士法人を中心とした大型オフィスの中に、司法書士事務所、行政書士事務所、社会保険労務士事務所などを一緒に備えたものが増えていることです。私どものメンバーでも、約60人は税理士事務所の中で社会保険労務士事務所を開いています。会計事務所も、社会保険労務士と同様に中小企業が主たるクライアントですので、給与計算を受けながら、年末調整は税理士、保険の申請は社会保険労務士と、一緒にワンストップサービスを行えば非常に効率がよい上に、利用される方にとっても便利です。このような形態のコラボレーションは、今後はもっと増えるのではないのでしょうか。

また、社会保険労務士同士による同業のネットワークも重要です。その場合には、地域や都道府県の境界を超えたネットワークを組むのがよいと思います。私どものネットワークのメンバーで、滋賀県、大阪府、香川県、沖縄県の4人が、毎週月曜日の11時から、コンピューターのチャットを利用した勉強会を開いています。この4人は、共同執筆をしたり、それぞれがセミナーを開催したりしているのですが、そのレジュメをやりとりしたりしているのですが、同じ事をやっても地域が違いますから、互いに異なる地域独自の事



情を検討することができますし、それぞれのマーケットは決してぶつかりません。だから相乗効果があるわけです。これが同じ地域の同業のネットワークになると、ただの仲良しクラブになってしまって、なかなか本音が言えません。

このように、他の法律・会計専門職のネットワークと地域を超えた同業のネットワークという2つのネットワークが、今後一層重要度を増していくことでしょう。

効率的な業務にも、さらに地域を超えたネットワーク作りにも、ITの活用は不可欠であると思います。

半田 社会保険労務士に限らず、これからはどの法律・会計専門職でもITの活用が重要です。特に重要なのがウェブサイトです。法律・会計専門職のサイトほど、何の目的でつくっているのかが分かりにくいものはありません。営業目的なのか、それとも情報発信なのかさえ読み取り難いものが多い。

営業目的のサイトなら、つくりっ放しでは絶対に駄目です。釣りに行っても、アタリがなければ餌を変えます。同様に、営業目的のサイトなら、どんどん更新していかなければ二度とアクセスしてもらえません。そのような意味で、法律・会計専門職のウェブサイトには色褪せてしまっているところが多い。自分でできなければ人と組んで、積極的に活用することを考えなければいけません。

例えば、韓国の社会保険労務士は公認労務士と称するのですが、彼らはウェブサイトを活用して労務相談も電子メールでほとんどこなしています。わが国も彼らを見習うべきでしょう。

改革の時代だからこそ 業界と行政との連携を

司法制度改革の一環として、社会保

険労務士に個別労働関係紛争の裁判外紛争解決手続(ADR)の代理が認められるようになりました。

半田 社会保険労務士は、試験科目に民法があるわけでもなければ、訴訟法の一つもないわけです。それで1年間をかけて法務研修を100時間実施しているわけですが、会場の定員は200人です。東京だけでも約5,000人の社会保険労務士がいることを考えれば、この研修を全員が受講するのに25年かかるわけです。

何事も同じですが、これからの社会保険労務士制度をどうするのか考えるのであれば、10年後、30年後、50年後を見据えた企画、長期ビジョンを描かなければなりません。場当たりでやっているとうまくはいかないと思います。

例えば、法科大学院で社会保険労務士が聴講できる制度をつくるとか、他のメディアを活用するなど、もっと柔軟に考えていけばよいのです。幸い、社会保険労務士はまだ歴史が浅い制度なので、そうした対応もスムーズにできるはずですよ。

資格試験のあり方についてはいかががお考えですか。

半田 間口を拡げて資格取得者をたくさんつくり出すのはよいとして、そこにいるのは能力格差の非常に大きな、ピンからキリまでの社会保険労務士です。この全体的な底上げを図らなければいけません。

社会保険労務士資格を持っているのに当該業務に携わっていない有資格者は、現在約13万人いると言われています。だとすれば、そこから独立できる人材を掘り起こしていく必要があるのではないのでしょうか。昨年4,800人が合格して、そのうち3,000人がライセンス・ホルダーになっているのです。「毎年一定の研修を受け続けなければ資格がなくなります」というようなシステムの導入を

検討してもよいのではないのでしょうか。

そのような長期ビジョンの施策を構築して実行に移していけば、今、既に開業している社会保険労務士の基盤もさらに強固になるものと思います。そうしなければ、急速なIT化や電子申請の流れに置いていかれてしまいます。

年金にしても、毎年のように法律自体が変わっています。

半田 一番新しい法律を知っているのは、試験に合格したばかりの方々です。彼らをもう少し上手に活用できる手段があるのではないかと思います。

加えて今、窓口たる社会保険庁の改革が盛んに議論されています。年金制度改革についても然りです。こうした改革に社会保険労務士の資格取得者を活用していく方策があるのではないのでしょうか。

そのような意味で、業界全体としてのプロシテを、特に行政とのリンクを見据えて行う必要があるように思います。そうして10年後、20年後を展望すれば、社会保険労務士制度も随分と違ったものになっていくことでしょう。

社労士ネットワーク代表幹事

半田 貢(はんだみつぐ)

1949年生まれ。1972年中央大学経済学部卒業。1978年株式会社MSTコンサルタント入社、約450社の経営指導・会計指導を實踐。1985年株式会社シグママネージメント設立、代表取締役就任。全国の会計事務所の社員教育、営業戦略指導。1997年社労士ネットワーク設立、定例研修会・研究会を開催。2003年経営情報研究所設立、約20万社に人事労務のQ&A情報をメールマガジンで配信開始。同年相続手続支援センター設立。株券・自動車の名義変更から登記・税務申告までのワンストップサービスを開始。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com