

「中小企業経営に効く資格」～その効用から短期合格法まで～

「企業は人なり」社会保険労務士（第2回）

松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

I はじめに

コロナ禍での経済・雇用対策の大きな柱が雇用調整助成金です。

仕事が少なくなったため、従業員に休んでもらわなければならない時には、企業はその従業員に対して休業手当を支払わなくてはなりません。その支払った休業手当のほとんどを国が補填しましょう、というものです。雇用の維持と生活の安定を守るためのたいへん重要な制度です。しかしながら、いざ申請しようとする、申請書の記載事項が複雑だったり、様々な添付書類が必要だったり中小企業にはなかなかハードルが高く、申請を断念されるところもありました。

そこで注目されたのが、助成金の専門家でもある社会保険労務士でした。国も、企業に対して、社会保険労務士の活用を呼び掛けています。

ビジネスパーソンに人気で、1年以内の学習期間で合格・習得が可能な資格を「中小企業経営にどういった効用があるか」という視点からご紹介しようと思った本連載。2回目となる今回は、この社会保険労務士を取り上げたいと思います。

中小企業の従業員や幹部社員、ひいては経営者自らがこの資格を取得すればどんな効用があるのでしょうか。それでは始めてまいりましょう。

II 社会保険労務士ってどんな人？

社会保険労務士（以下、社労士）とはその名の通り、社会保険と労務の専門家です。社会保険には健康保険や年金、そして労災保険や雇用保険も含まれます。労務とは企業における人事・労務管理のことです。経営資源「人・物・お金・情報」の中の「人」に関して企業に対し助言を行います。

具体的にどういう人たちかを合格者の属性で見てください。企業や公的機関に勤務している人が約8割で、学生はわずか0.5%です。30代、40代、50代が中心ですが、20代と60代以上もそれぞれ1割近くおり、全世代にわたっています。企業で勤務していると「人」に関する業務も多く、そもそも自らも労働者という立場にあり、「働く」ことへの関心がある人たちと言えます。

男女の比率では、女性の割合が35.7%と比較的高くなっています。実際に多くの女性社労士が、女性ならではの視点から企業に対してアドバイスを行って活躍されています。

合格後は、独立開業する人と企業の人事部や総務部でキャリアアップを図る人に分かれます。

社労士は「人」が「働く」ことについての専門家。企業内で活躍する人も多くいます。

III 社会保険労務士の特徴

社労士の特徴は、「伴走型」であることです。

開業社労士にとっての王道は、企業と顧問契約を結ぶことで継続的に支援をし、そうした顧問先の数を増やすことで事務所経営を安定させ、勤務社労士や事務員を雇用することで規模を拡大していく、というものです。

税理士は、企業のお金の専門家として顧問契約を結んで、税務のみならず社外経理部、社外財務部としての役割を担っています。社労士も同様に、社外人事部として毎年、毎月発生する業務を、企業に伴走しながら担っていきます。

顧問税理士に比べると、顧問社労士というのはまだまだ当たり前の存在ではありませんが、いま社労士と顧問契約を結ぶ中小企業が増えています。それだけ「人」の問題、とりわけ優秀な人材の確保が、企業の生き残りにとって重要になってきて

いるということでしょう。

前回お話しした中小企業診断士と違って、社労士には国から認められた独占業務が大きく分けて二つあります。

一つは、労働や社会保険に関する申請書類の作成と提出です。例えば、従業員が入退社する時の雇用保険や健康保険の手続きがそうですし、労働災害があった時の手続きや、助成金の申請もこれに当たります。

もう一つは、労働や社会保険に関する帳簿書類の作成です。ここにいう帳簿書類とは、全ての企業が必ず備えておかなければならない「法定三帳簿」と言われる労働者名簿・賃金台帳・出勤簿が代表的なものです。また、常時10名以上の従業員を使用する場合には、就業規則を作成しなければなりません。この就業規則の作成もここに含まれます。

では、社労士の重要な仕事である、労務管理や社会保険に関する相談、いわゆる人事コンサルティング業務はどうかというと、これは独占業務とはなっていません。しかしながら、経営者は常に「人」に関する悩みを抱えています。これを誰かに聞いてもらいたい、と考えた時に頼りになるのは、毎月の人事に関する手続きをお願いしていて、身近で伴走してくれている社労士ということになるでしょう。社内の組織についてもよく知っている顧問社労士と一緒に問題の解決に当たることができます。

経営者に伴走しながら、「人」の問題を一緒に考え、行動するのが社労士です。

IV 中小企業経営への「効用」

「人事部のA君が社労士資格を取得したそうです」「ほう、だったらこれまで以上に、労基署やハロー

ワーク、年金事務所などの行政機関に対する手続きも確実に、仮に調査があっても問題なさそうじゃないか」

確かにその通りですが、それだけではありません。A君に期待すべきは「経営者と従業員の橋渡し役」になってもらうことです。

人事に関する法律や制度は、改正が頻繁に行われます。人事部員としてそれらにきちんと対応して業務を行うことは当然のことです。ただし社労士資格者はそれで終わりではいけません。

なぜわざわざ改正がなされるのでしょうか。それは改正によって実現すべき目的があるからです。

例えば、働き方改革には、多様な働き方を認めてワークライフバランスを実現しようという目的があります。

社労士資格者であるA君は、改正内容はもちろん、そうした改正が目的とする世の中の大きな流れを把握しています。

また、自社の組織が抱える問題点にも気付いています。経営者の考え方も理解しているでしょう。

さらに、自分を含めた従業員が、会社における今の働き方をどう思っているかも分かっています。

そうであれば、世の中の大きな流れに沿った、経営者と従業員が共に満足できる働き方の提案ができるはずです。同時に助成金の活用も検討してくれるでしょう。

A君が、仕事をしながら時間をやりくりしてでも社労士資格を取得しようとしたのは、「働く」とは一体どういうことなのか、自分が楽しく働くためにはどうすれば良いのか、従業員のみんなが働きやすい職場を作ればトラブルも未然に防げるのではないかと、という思いがきっかけなのです。

世の中の大きな流れの中で、経営者と従業員の間を橋を架ける。これこそが社内の社労士資格者の役割です。

V 社会保険労務士試験ってどんな試験？

●**受験資格**：①大学、短大、専門卒以上、②行政事務等に3年以上従事した者、③行政書士試験に合格した者、等

●**試験方式**：すべてマークシート方式

実施日程：8月第4日曜日

試験科目：①労働基準法、②労働安全衛生法、③労働者災害補償保険法、④雇用保険法、⑤労働保険の保険料の徴収等に関する法律、⑥労務管理その他の労働に関する一般常識、⑦健康保険法、⑧厚生年金保険法、⑨国民年金法、⑩社会保険に関する一般常識

(午前 80分) 選択式

出題形式：8科目とも文章中に5つの空欄 があり、20個の選択肢から選ぶ

合格基準：総合得点は6~7割以上、ただし各科目5点中3点以上



(午後 210分) 択一式

出題形式：7科目とも五肢択一式の問題が各10問あり、計70問

合格基準：総合得点は6~7割以上、ただし各科目10点中4点以上

●**合格率**：6.6% (2019年)

選択式、択一式の両方で合格基準を満たす必要がある

科目合格制度等はなく、完全な一発勝負の試験

試験は全てマークシート方式であり、試験科目には労働や社会保険に関する法律が並んでいます。そのため、法律の文言や、毎年変わる細かな数字の暗記が確かに必要になります。しかし、日々働いている社会人にとって、労働分野の学習は「働

き方のルールってこうなっていたのか」という発見が多くあり、興味深いものです。社会保険分野の学習、特に年金は単なる暗記では太刀打ちできません。制度の根本的な考え方とそれに基づくしくみを理解しなければなりません。ただ、いったんそれらを理解してしまえば、あとはパズルのようなものです。相談者からの具体的な事例を、しくみに当てはめて、答えを出すのは楽しくもあります。決して無味乾燥な暗記を続ける苦行ではありませんので、ご心配にはおよびません。

ただ一点だけ、この試験の怖さを指摘しておかなければなりません。それは、午前中に行われる選択式試験の足切りについてです。午後の択一式試験の足切りが各科目10点中4点以上、つまり最低4割は得点しなければならないのに対して、午前の選択式試験では、各科目5点中3点以上となっています。最低が6割なのです。

一つの科目に、5つの空欄 があって、3つ以上正解できなければ足切りです。つまりその瞬間にその年の不合格が決定してしまいます。他の科目や午後の択一式でいくら8割、9割正解していようと関係ありません。たった1科目でも、5つの空欄 のうち2つしか正解できないと、また来年、になります。毎年たいてい1~2科目で「こんな見たことがない…」という出題があったりします。それを見た瞬間、受験生は凍りつきます。これを落とせばこれまでの努力が無に帰してしまうからです。ここで必要なことはとにかく冷静になることです。答えは20個の選択肢の中に必ずあるので、自分なりに最善だと思うものを探し出すしかありません。

足切りについては、受験生の得点状況が悪ければ、選択式、択一式ともそれぞれの科目で救済措置があります。選択式の各科目5点中3点以上と

いうのも、2点以上あるいは1点以上となること
があります。もちろん合格発表の日までこうした
救済があるかどうか分かりませんので「これはも
う足切りにあったのではないか」という不安を、
答案用紙を提出した後のお昼休みからずっと抱え
ていくことになるのです。

さて、無事合格することができても、すでに労
働社会保険の実務経験が2年以上ある方を除いて、
すぐに登録することはできません。毎年2月から
9月にわたって実施される事務指定講習を修了し
て初めて、登録し、社会保険労務士と名乗ること
ができます。事務指定講習では4か月間の通信教
育で各種手続きの申請書の書き方を学び、4日間
の集合講習を受けます。ただ、これによって実務
ができるようになるというところまでは到達でき
ません。あとは一つずつ実務をこなして実力をつ
けていくしかありません。

理解と暗記を重ねれば合格基準に達するものの、運悪く
選択式の足切りに引っかかり涙を飲むという不安要素の
ある試験です。冷静な判断力と決断力が求められます。

VI 短期間で合格をつかみ取ろう

前回の中小企業診断士の1次試験でもそうでし
たし、今回の社会保険労務士試験でも同じく、合
格にはどうしても膨大な知識の暗記が必要になり
ます。これは、ほぼすべての資格試験に共通する
と言えるでしょう。日々忙しく時間のないビジネ
スパーソンにとっては、いかに効率的に暗記をこ
なしていくかが重要です。

市販のテキストを買い込んできて、こつこつと
読み進め、過去問集で実践していく、それを延々
と繰り返すことで合格に達することができる人は
それでも結構です。ただ、果たして試験日までに
間に合うのか、理解は伴っているのか、そして何

よりモチベーションを最後まで保つことができる
のかという問題があります。

そこで重要になるのが「時間をお金で買う」と
いう考え方です。こつこつと一段ずつ階段を上がっ
ていくライバルの横を、有料の高速エスカレーター
で通り過ぎていく。そのエスカレーターこそが、
ノウハウをもつ予備校等の専門機関です。各社、
新型コロナの影響もあって教室での講義ではなく、
オンラインでの動画配信に力を入れています。こ
れはかえって好都合です。

確かに教室に通学すれば、ライブで講義を聞け、
友人たちと切磋琢磨することもでき、講師に直接
質問もできます。一方、オンライン受講にも良い
点はたくさんあります。何より、同じ講義動画を
何度でも視聴することができます。そもそも1回
講義を聞いただけで覚えられるものではありません。
そこで試験当日までに動画を3周視聴する覚
悟を決めましょう。2周目は1.5倍速、3周目は
2倍速で再生すればそれほど時間もかかりません
し、集中力も上がります。3周目に「ここはどう
しても覚えられそうにないな」というところに付
箋を貼っていきます。それらを試験の1週間前か
ら試験直前まで、繰り返し見ることで頭に入れて
しまいます。覚えたところの付箋は捨てていきま
す。付箋がなくなればテキストの内容はすべて頭
に入ったということにして、100%の自信をもっ
て試験に臨みましょう。

時は金なり。専門機関のノウハウを活用し、講義動画を
3周視聴すれば、必要な知識はほぼ頭の中に入ります。

《プロフィール》

松本 光正 1972年、奈良県磯城郡生まれ。神戸大学
経営学部卒業。外国人技能実習生受入れ業務等を経て、
2016年、独立開業。専門は外国人雇用。全国各地で
講演、セミナーを実施している。社会保険労務士、申
請取次行政書士、中小企業診断士、全国通訳案内士
(中国語・英語)。近著に「待ったなし！外国人雇用」
～STORYで読む入管法改正～(三恵社、2019年)が
ある。メールアドレス:songben0103@gmail.com