

第1回 社労士社会政策研究会 開催のご案内

当連合会では、全国の提携大学院*の修了生を対象に、研究成果の発表・共有の場として、「提携大学院修了生等交流会」を平成26・28年度の過去2回開催したところですが、今般、この「提携大学院修了生等交流会」を発展的に解消し、**全会員を対象とする「社労士社会政策研究会」**を開催することといたしました。

本研究会は、「労働法制・労務管理」「年金・社会保障」及びこれに関連する研究発表の場の継続的な提供、研究成果の普及・発信を行い、企業の健全な発達や労働者等の福祉の向上に寄与するとともに、社労士の地位向上に貢献することを目的としています。

前述の通り、本研究会は、**社労士であればどなたでも参加が可能**ですので、ぜひご参加いただきますようご案内申し上げます。

1 主催 全国社会保険労務士会連合会

2 参加対象者 全会員

3 日程 平成30年10月4日(木) 13:00~19:30

第1部（基調講演・研究成果発表） 13:00~16:25

第2部（分科会） 16:35~17:45

第3部（意見交換会<懇親会>） 18:00~19:30

4 会場 **(1) 第1部・第2部**
TKPガーデンシティ御茶ノ水
東京都千代田区神田駿河台3丁目11-1
三井住友海上駿河台新館内

(2) 第3部
明治大学紫紺館
東京都千代田区神田小川町3-22-14

5 参加費 第1部・第2部 無料
第3部 5,000円

※第3部のみの参加はできません。

6 定員 110名（先着順）

7 申込期間

平成30年8月1日(水) 10:00 ~ 8月31日(金) 17:00

※申込数が定員に達した場合、申込期間内であっても受付を終了します。

8 申込方法等

連合会ホームページの会員専用ページよりお申込みください。

なお、分科会については、①か②いずれかを選択いただきます。(「9プログラム」参照)

9 プログラム

時間	内容
12:30~	【開場】
13:00~16:25	【第1部】 (1) 開会挨拶 全国社会保険労務士会連合会 会長 大西健造 (2) 基調講演 「労働CSRと社労士」 立命館大学衣笠総合研究機構 教授 吾郷眞一 (3) 研究成果発表 ①消防職員の24時間拘束勤務が心身に与える影響について —OSI (Occupational Stress Inventory) 職業ストレス検査からの報告— 発表者：高橋雅美 (茨城会) ②中小企業に求められる組織的公正 —手続き的公正研究からの示唆— 発表者：濱本志帆 (東京会) (4) 研究助成制度に関する説明 社会保険労務士総合研究機構 所長 村田毅之
16:25~16:35	【第2部の会場へ移動】
16:35~17:45	【第2部】 分科会 ① 『「働き方改革」における社労士の取り組みについて ～長時間労働是正の観点から～ 報告者：八木裕之 (大阪会) 進行兼コメンテーター：飯野正明 (東京会)、沼田博子 (大阪会) <報告要旨> 人事管理に必要な視点は、リスクの回避と生産性の向上である。かつて労働時間の問題は、未払い残業代や、労災となった場合の企業責任の側面から注目されてきたが、今日においてはそれに加えて労働力確保のための不可欠な条件整備としての関心が高まっている。

「長時間労働の是正」は、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」「病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進」、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」、「高齢者の就業促進」といった他の検討テーマとの関連性も深く、まさに「働き方改革」の中心領域である。企業の生産性の向上を図りながら労働時間を短縮するには、より効率の良い働き方が求められるが、単に制度の導入で解決できる問題ではなく、働き方に対する意識・考え方にまで踏み込んだ「改革」をしなければ、問題の本質的な解決には結びつかない。社労士としてどのような関与が考えられるのか、問題提起を行いたい。

② 「高齢期の就労と年金～65歳以降の在職老齢年金と繰下げの観点から～」

報告者：長崎明子（東京会）

進行兼コメンテーター：原佳奈子（東京会）

コメンテーター：百瀬優（流通経済大学経済学部准教授）

<報告要旨>

65歳以上を一律に「高齢者」と見る一般的な傾向はもはや現実的ではなくなりつつあり、70歳やそれ以降でも、意欲・能力に応じた力を発揮できる時代が到来する。それに伴う社会的課題に対応し、全ての世代が満ち足りた人生を送ることのできる環境の整備を目的として、2018年2月16日に「高齢社会対策大綱」が閣議決定された。

この大綱では、「就業・所得」の分野における施策の一つとして、「公的年金制度の安定的運営」が掲げられている。年金の受給開始時期は、現在、60歳から70歳までの間で個人が自由に選べる仕組みだが、このうち、繰下げ制度の周知に積極的に取り組むとともに、70歳以降の受給開始を選択可能とするなど、制度改善に向けた検討を行うことが明記されている。また、在職老齢年金については、高齢期における多様な就業と引退への移行に弾力的に対応する観点から、年金財政に与える影響も考慮しつつ、制度の在り方について検討を進めるとされている。

今回の研究会では、以前から議論がなされているこれらのテーマに沿って、65歳以降の高齢期の就労と年金制度の在り方について取り上げ、問題提起を行いたい。

17：45～18：00

【第3部の会場（明治大学紫紺館）へ移動】

18：00～19：30

【第3部】

意見交換会（懇親会）

【問い合わせ先】

全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構
TEL 03-6225-4870

*全国の提携大学院

連合会：明治大学大学院、中部地域協議会：名城大学大学院、近畿地域協議会：関西大学大学院

北海道会：札幌大学大学院（廃止）・北海学園大学大学院、青森会：青森中央学院大学大学院・弘前大学大学院

香川会：香川大学大学院、福岡会：九州大学大学院、鹿児島会：鹿児島大学大学院

明治大学大学院経営学研究科

(経営労務プログラム) 募集のご案内

平成20年度より、明治大学大学院経営学研究科に経営労務プログラムが開設され、連合会より、同プログラムに社会保険労務士を推薦することとしております。

同プログラムへの推薦により、これまでに96名の社労士が明治大学大学院に入学し、修了した方にはMBA(経営学修士)が授与されています。

つきましては、平成31年度入試におきましても、下記のとおり募集要項が定められましたので、ご案内いたします。

募集要項 (要約)

1. 明治大学大学院経営学研究科 (博士前期課程) 概要

- (1) 大学院所在地
東京都千代田区神田駿河台1-1
・ JR中央線・総武線、東京メトロ丸ノ内線/御茶ノ水駅 下車徒歩3分
・ 東京メトロ千代田線/新御茶ノ水駅 下車徒歩5分
・ 都営地下鉄三田線・新宿線、東京メトロ半蔵門線/神保町駅 下車徒歩5分
- (2) 授業時間帯
平日夜間 (月曜日～金曜日)・土曜日
- (3) 修了要件
① 2年以上の在学及び36単位以上の修得
② 修士論文 (場合によっては課題研究レポート) の提出
- (4) 学費等 (初年度)

入 学 金	200,000円
授 業 料	560,000円
教育充実料	60,000円
そ の 他	3,000円
合 計	823,000円
- (5) その他
入学検定料 35,000円

2. 応募要件

以下の3つの要件すべてを満たす場合、応募することができます。

- (1) 社会保険労務士として登録して3年を経過していること。
- (2) 3年以上の実務経験(※1)を有する者、またはそれと同等以上の経験(※2)を有する者であること。
(※1)「実務経験」とは、次のいずれかをいう。
 - ① 開業社会保険労務士または社会保険労務士法人の社員として、顧問先事業所における人事労務管理の実務を行っているか、または行っていたことがあること。
 - ② 社会保険労務士事務所または社会保険労務士法人の勤務社会保険労務士として顧問先事業所における人事労務管理の実務を担当しているか、または担当したことがあること。
 - ③ 勤務社会保険労務士として、勤務先企業の人事労務管理の実務を担当しているか、または担当したことがあること。
 (※2)「それと同等以上の経験」とは、所属の都道府県社会保険労務士会会長に自己の業務内容等を記載した職務経歴書を提出し、(※1)と同等以上と認められた場合をいう。
- (3) 明治大学大学院に入学する時点で、22歳以上であること。

3. 募集期間

平成30年7月23日(月)から平成30年9月28日(金)

4. 提出書類

(1) 職務経歴書

- ① 所定の様式を使用してください。
- ② 所定の様式は、連合会ホームページの会員専用ページ お知らせ「明治大学大学院経営学研究科(経営労務プログラム)募集及び入試説明会開催のご案内」よりダウンロードできます。
なお、A4版でプリントアウトし、提出してください。

(2) 課題レポート

テーマ 下記1および2のいずれかから1つを選択してください。

1. いわゆる非正規労働者の処遇に関する労務管理のあり方について、社会保険労務士の視点で、あなたの考えを述べてください。
2. 近年、職場内での「いじめ、嫌がらせ」などのパワーハラスメントに関する個別労働紛争が増加しています。かかる状況を踏まえ、職場でのパワーハラスメントに対する労務管理上の取り組みについて、社会保険労務士の視点で、あなたの考えを述べてください。

①文字数 : 3,000字程度(2,700字~3,300字)

※句読点は文字数にカウントしてください。

※参考文献は必ず明記してください。なお、文末に参考文献を列記する場合、文字数のカウント外としてください(文末に文字数を明記してください)。

②提出形式 : パソコンで作成し、A4版横書でプリントアウトし、提出してください。

③その他 : レポートは、1行目に所属会及び氏名、2行目に選択したテーマ、その後1行あけて、4行目から本文を書き始めてください。

課題レポートの評価基準

1. 与えられたテーマを論じるために、必要な学習をしていると認められるか。
2. 与えられたテーマに関して、ある程度説得的な論理展開を進めて検討を行っているか。
3. 誤字脱字の有無、文章表現の巧拙等、レポートとしての形式がきちんと整っているか。

5. 書類提出先

所属の都道府県社会保険労務士会

6. 提出方法

- (1) 所属の都道府県社会保険労務士会に持参
各都道府県社会保険労務士会の業務時間内に持参してください。
 - (2) 所属の都道府県社会保険労務士会に郵送
特定記録郵便もしくは簡易書留扱いで郵送してください。
平成30年9月28日(金)必着です。
- ※提出書類に不備があった場合は受け付けられません。

7. 連合会における推薦者の決定

- (1) 都道府県社会保険労務士会会長の推薦に基づき、連合会に設置された推薦委員会において、提出された課題レポートを審査のうえ決定されます。
- (2) 推薦に関する結果は、連合会から直接応募者に通知します。
- (3) 推薦者の決定に関する照会には応じられませんので、あらかじめご了承ください。

8. 出願

- (1) 連合会において推薦が決定した場合、別途、明治大学大学院に出願していただくこととなります。
- (2) 明治大学大学院への出願期間は、平成30年11月30日(金)～平成30年12月5日(水)となります。

9. 明治大学大学院における合格者の決定

- (1) 出願者の書類選考・面接試問が明治大学大学院において行われます。
- (2) 面接試問日は平成31年2月20日(水)、合格者の決定日は平成31年2月22日(金)です。詳細は明治大学大学院経営学研究科の募集要項をご確認ください。
- (3) 合格に関する通知は、明治大学大学院から直接合格者に行われます。

入試説明会のご案内

連合会では、下記の日程で入試説明会を開催いたします。

日時：7月25日（水）18：30～20：00
 会場：全国社会保険労務士会連合会 社労士会館8F 第2会議室
 東京都中央区日本橋本石町3-2-12

- 修了生が、大学院での研究生活、また終了後の社労士業務への効果などについてお話しし、参加者からの質問にお答えします。

入試説明会申込方法

- 入試説明会に参加ご希望の方は、連合会ホームページより参加申込書をダウンロードいただき、FAXにてお申し込みください（連合会ホームページ→会員専用ページ→お知らせ「明治大学大学院経営学研究科（経営労務プログラム）募集及び入試説明会開催のご案内」）。
- ※申込締切：平成30年7月20日(金)必着

お問い合わせ先 全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構 TEL 03-6225-4870

よくある質問（FAQ）



Q 仕事が忙しいため、2年間で卒業単位を取得した上で、卒論を書き上げる自信がありません。必ず2年間で修了しなければいけないのでしょうか。



A 必ずしも2年間で修了する必要はありません。最大で4年間に在籍可能です。過去のケースでは、入学当初から3年計画で入学された方もいらっしゃいました。ご自身の状況に応じて柔軟な学び方が可能です。



Q 大学を卒業してからかなりの年数が経過しているため、講義についていけるのか不安です。大学院の授業を体感できる方法などがありますか。



A 正式に入学する前に、「**科目等履修生制度**」を利用し、大学院で開設されている授業科目のうち、所定の科目のみを履修し、一定の単位を修得することが可能です（学士の学位を有する方のみ）。また、本制度で習得した単位は、大学院入学後に「**単位認定申請**」することにより、大学院卒業に必要な単位として認定されるため、事前に授業の雰囲気等を体感し、不安を払拭した上でチャレンジされる方もいらっしゃいます。詳細につきましては、明治大学大学院経営学研究科までお問合せください。



Q 大学在学時、卒論を書いた経験がありません。そのような方をサポートしていただける制度はありますか。



A 本プログラムでは、研究活動をサポートするための**教育補助講師**（下記参照）が置かれ、自学・自習のための支援や論文執筆に関わる助言を行います。不安を払拭しながら研究に臨める体制が整えられています。

社労士院生の研究活動に対するサポート体制

—教育補助講師による研究支援体制—

【入試説明会における明治大学大学院経営学研究科資料より抜粋】

経営学研究科に入学した現役社労士は、2年間の研究活動を通じて修士論文または課題研究レポートをまとめて提出しなければなりません。実務志向の考え方を学術研究志向に転換させるのは、誰でも大変に辛いことです。経営労務プログラムは、修士論文を作成する過程において現役社労士が直面する困難を想定し社労士の研究活動をサポートするための教育補助講師体制を整えています。

1. 授業補助
2. 教材作成
3. 授業のフォローアップ

担当教員の指示に従って、授業のフォローアップを行います。このフォローアップとは、やむをえない事情で授業を欠席した院生に対し、教材を配布したり、授業の概要と要点について解説したり、また、必要な場合には、必読すべき文献を紹介します。

4. 学習への支援・指導

担当教員の指示に従って、院生個人の自学・自習に対する支援と指導を行います。この場合の“支援”とは、書誌の利用法、文献検索法、図書館活用法、研究に必要な文献収集、情報収集に関わるものを指しています。また、この場合の“指導”とは、修士論文執筆に必要な「執筆要領」に関わる助言、場合によっては、修士論文作成上の注意などを指しています。

〈 科目等履修生制度・教育補助講師等に
関する問い合わせ先 〉

明治大学大学院経営学研究科

東京都千代田区神田駿河台1-1 TEL: 03-3296-4705

明治大学大学院経営学研究科で学ぶということ

中西 晶

(明治大学大学院経営学研究科教授)



日本にはたくさんの経営学系の大学院やビジネススクールがあります。その中で、明治大学経営学研究科博士前期課程マネジメントコース経営労務プログラムにはどのような特徴があるのかを紹介していきます。

まず、明治大学は私立大学で初めて「経営学部」を設置した歴史のある大学だということです。現在、経営学部の学生は全員初年次に『経営学への扉』（明治大学経営学研究会 白桃書房）というテキストで経営学部の基本を学びます。この『経営学への扉』の目次を見てみると、第1部でコーポレート・マネジメント（組織行動、経営組織、マーケティング、生産管理、人事労務管理、情報経営、財務管理、マネジメント・コントロール）、第2部が企業と社会（企業形態とガバナンス、企業者史、経営理念と経営管理、CSR、労働者の権利と労使関係、中小企業とベンチャー・ビジネス、企業の国際化、NPOの経営）となっています。したがって、大学院（経営学研究科）に進学するのであれば、この『経営学への扉』で書かれているような基礎知識を持っていることが前提となります。『経営学への扉』は市販されているので、時間があるときに目を通しておくとよいでしょう。また、本書は経営学部、経営学研究科の教員が執筆しているので、教員の専門分野を確認するうえでも役に立ちます。もちろん、現在はWeb等で教員の業績（著書、論文等）を参照できますので、より詳細な事前準備ができるはずです。

次に、経営学研究科はいわゆるビジネススクール（専門職大学院）とは異なり、アカデミックな研究を行うところだということです。ビジネススクールでは、プロフェッショナルスキルを磨くことが目的のコースワークが中心ですが、経営学研究科では自らの研究関心をもとに研究計画を立て、先行研究を調査し、研究仮説を立て、研究方法を吟味して、導き出した成果を修士論文にまとめることが基本とな

ります。ただし、マネジメントコースにおいては、実務上の課題を中心に研究科で学んだ知見を集め、課題解決を提案するというイシューベースの「課題研究レポート」の提出でも可能です。「修士論文」でも「課題研究レポート」でも最終的な学位は同じ修士（経営学）ですが、研究のアプローチが大きく異なりますので、将来のキャリアや時間的余裕を検討したうえで、できるだけ早めに意思決定する必要があります。前提知識にもよりますが、修士論文研究の場合は、標準年限の2年で修了することが難しく、3年以上かけて完成させる場合もしばしばあります。

最後に、研究科にはマネジメントコースとリサーチコースがあるということです。リサーチコースは昼間がメインで学部から直接進学した学生が学んでいます。留学生も多く、多国籍のメンバーでの授業が行われます。これに対して、マネジメントコースは夜間が主で、経営労務プログラムの社労士だけではなく、中小企業診断士、企業に勤務するビジネスパーソンや経営者など、一定の職務経験を持つ人たちが集まっています。実は、マネジメントコースの院生がリサーチコース（昼間）の授業、リサーチコースの院生がマネジメントコース（夜間）の授業を受講することも可能です。スケジュールを調整して、リサーチコースの授業に参加する社労士の方々もいます。経営労務プログラムは、社会保険労務士向けのものですが、狭いコミュニティにとどまらず、年齢、国籍、職種、性別等が異なる多様性（ダイバーシティ）を楽しみながら研究を進めていくことができます。

上記のことを踏まえたうえで、社労士のみならず、明治大学大学院経営学研究科マネジメントコース経営労務プログラムを受講することで、新たな可能性を開いていくことを期待します。

Profile 京都大学文学部哲学科（心理学専攻）卒業後、ジャスコ株式会社（現・イオン株式会社）入社。同社在職中に筑波大学大学院経営・政策科学研究科修士課程修了。その後、学校法人産能大学（現・学校法人産業能率大学）に転職し、人事・人材開発に関する調査研究、コンサルティングに従事。同大学在職中に東京工業大学大学院社会理工学研究科博士後期課程修了、博士（学術）。東京都立科学技術大学助教授、明治大学経営学部助教授を経て2007年より現職。主な担当科目は、経営心理学、心理学、ナレッジ・マネジメント論。主要著書に「安全・安心革新戦略」（学文社、共編著）「マネジメントの心理学」（日科技連出版社）「風狂が企業を変える」（芙蓉書房、共著）「マネジメント基礎力」（NTT出版、共著）、「高信頼性組織の条件」（生産性出版）「想定外のマネジメント【第3版】：高信頼性組織とは何か」（文真堂、監訳）「サービス経営学入門」（同友館、共編著）など

大学院における研究成果と 社労士業務



濱本 志帆
(東京会)

従業員側、使用者側両方からの労働相談に携わって、書籍を読み、いくつもセミナーを受けましたが、体系的な理解の必要性を感じて、経営労務プログラムに申し込みました。修士論文のテーマは、“中小企業に求められる手続き的公正”です。ここで「公正」とは、「特定のものへの利益の偏りがなく、正しいこと」という意味であり、この場合の手続き的公正は、使用者が従業員を処遇するとき、結果（処遇）よりも、その結果に至るプロセス（手続き）を従業員が公正と感じることができれば、本人にとって不利な処遇でも受け入れやすくなる、という理論です。

個別労働関係紛争は、大企業より中小企業に顕著です。中小企業の人事労務管理は、小規模になるほど法令遵守に対する取り組みが進んでいないことから、法定手続きすら必ずしも実施されておられません。そのような職場では、使用者が一方的に自社の労務管理に適用しているルールに基づいて、解雇、懲戒や従業員に不利な処遇を行なう事案が発生しています。そのため、労使紛争防止を目指す取り組みは、法令遵守が議論の中心であったように思います。しかし一方には、あっせん事例の多くは、従業員の「（組織にとって好ましくない）態度」に起因する処遇が発端にあるという調査や、そのような「態度」は、手続き的公正性の認知と関連するという研究があります。この理論を用いると究極的には、処遇決定手続きに対する不公正感（「ずるい」、「納得できない」等）が従業員に好ましくない態度をとらせている、と説明することができます。そして実務経験においては、会社を訴える従業員の多くが、組織に対して報復感情を抱えていることが認められました。そこで、個別労働関係紛争抑止につながる取り組みを検討するにあたり、従業員の会社を訴えようとする考え（訴訟意思）に着目しました。手続き的公正理論からのアプローチによって、中小企業において

労使紛争回避が期待される労務管理のポイントを検討しました。

大学院で研究したことによって、実務経験から得た感覚を学問的に裏付けることができ、一層実務への自信になりました。手続き的公正の目的は、リスクヘッジだけでなく、従業員のモチベーションを高め、業績向上も期待できます。大がかりなシステムも必要なく始められる手続き的公正を、中小企業の労務管理に取り入れて頂く。この研究は、社労士業務の中核に直結していました。

また、手続き的公正は、産業組織内の手続きに限らず、ADRなどの紛争解決手続きにおいても重要な意味を持ちます。修士論文で企業内の処遇決定手続きを題材に研究した手続き的公正理論は、もともと裁判手続きのなかで確立されました。大学院では、もう1つ大きな収穫があって、それは、手続き的公正を研究したことでADRに対する理解が深まったことです。我々が労使紛争に関与するとき、ADRについて、制度化された背景や「迅速かつ廉価」とは別の意義を理解していることは、適切な紛争解決手段の選択と当事者の納得感に寄与します。あっせん代理業務の精度にも手応えを得ました。

このような学びの機会を頂いたことに感謝致します。

Profile 2009年社会保険労務士・行政書士事務所開業。2018年明治大学大学院経営学研究科修士・修士（経営学）。