とちぎ社労士 No.109

宇都宮市新川の桜並木

★倫理研修開催
★倫理研修会に参加した感想
★実務研修会の講師を経験して
★会員からの投稿記事
　「社労士の出来る事は？」
★顧客開拓奮闘記
★行政官庁等との事務連絡協議会開催
★相談員オブザーバー制度
★事務局だより、編集後記

発　行
栃木県社会保険労務士会
宇都宮市鶴田町3492－46
TEL 028（647）2028
（ホームページ）http://www.tochigi-sr.jp/
（Eメール）tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp
発行人　藤　沼　清　市

倫理研修開催

平成25年２月８日㈮、平成24年度の倫理研修が行われ、46名の会員が受講しました。

倫理研修は、社会保険労務士の職業倫理を保持するため各都道府県会に所属する全会員が５年に一度必ず受講しなければならない研修で、今年度の受講対象者は平成23年度、18年度、13年度、８年度、３年度及び昭和61年度に入会登録をした会員です。

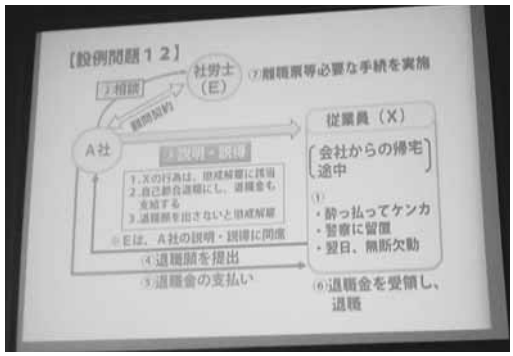
今年度より、連合会作成の教材により全国一律の内容で実施されることとなり「倫理研修の意義」「社労士の職業倫理」についてＤＶＤ視聴形式で講義が行われました。

その後「事例問題の解説」においては、実際に起こり得る事例を須藤事業委員長がピックアップし、それについてＤＶＤで解説を聞くという形で、全過程を終了しました。

なお、今回視聴したＤＶＤは平成26年度の研修まで使用される予定となっています。

今回研修を受けられた方のうち、２名の方から感想をいただきました。

連合会会長　金田修氏



ＤＶＤによる事例

社会保険労務士倫理綱領

社会保険労務士は、品位を保持し、常に人格の陶冶にはげみ、旺盛なる責任感をもって誠実に職務を行い、もって名誉と信用の高揚につとめなければならない。

社会保険労務士の義務と責任

1．品位の保持

社会保険労務士は、品位を保持し、信用を重んじ、中立公正を旨とし、良心と強い責任感のもとに誠実に職務を遂行しなければならない。

2．知識の涵養

社会保険労務士は、公共的使命と職責の重要性を自覚し、常に専門知識を涵養し、理論と実務に精通しなければならない。

3．信頼の高揚

社会保険労務士は、義務と責任を明確にして契約を誠実に履行し、依頼者の信頼に応えなければならない。

4．相互の信義

社会保険労務士は、相互にその立場を尊重し、積極的に知識、技能、情報の交流を図り、いやしくも信義にもとる行為をしてはならない。

5．守秘の義務

社会保険労務士は、職務上知り得た秘密を他に漏らし又は盗用してはならない。業を廃した後も守秘の責任をもたなければならない。

倫理研修会報告

倫理研修を受講して

県南支部　福　島　健　寿

私は、平成23年９月に登録したばかりの新米社労士である。社労士としての経験が浅いためか、社労士としての倫理を深く考えることはなかった。今回、倫理研修を受講したことは、今後の方向性を考える上で参考になった。

正直、開業したての自分には資金が無い。また、顧問を取ることができれば収入を安定させることにつながるので、気持ちに焦りがある。社労士に依頼があるときは、たいてい法令が遵守されていないことが多い。そんな状況の中、社長に物申しては顧問契約を取ることはできない。しかし、社労士としてやってはいけないことなのかと、自問してみる必要がある。いくら努力してお客様を獲得できたとしても、法令遵守をアドバイスする社労士が倫理規定を逸脱しているようでは本末転倒である。

研修の中で紹介のあった事例は、これから業務経験を積んでいく自分にとって、どのような判断をしたらよいか微妙なものばかりであった。社労士が扱う業務は、白黒ハッキリさせることができるものよりも、できないものが多い。いわゆる「グレーゾーン」という状況の中、判断をしていく場面が多いかと思う。

倫理規定を逸脱し処分の対象となった場合、自分一人で行った行為であっても、社労士として活動している仲間の信頼を失うことになってしまう。このことを肝に銘じて業務に励み、社労士としてやって良いこと、悪いことの判断能力を磨いていけたらと考える機会となる研修会であった。

研修会に参加して

県央支部　小　林　千　里

平成25年２月８日に行われた倫理研修に初めて参加させていただきました。今年で社労士登録をさせて頂き２年が経ちますが、研修を受け、社会保険労務士の職業倫理について学ぶことが如何に大切か、改めて認識することができました。

社会保険労務士の職業倫理についての規定はいくつもありますが、印象に残ったのは社労士法第１条の２です。社労士法第１条の２では「社会保険労務士は、常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない。」と職責について規定されています。業務を行う上で、私の核になる部分であることを改めて実感したからです。職責を忘れ、単に日々業務をこなしているだけですと、倫理観を問われるような事案に直面したときに、目先の事にとらわれてしまい、倫理に反した行動をとってしまうおそれがあると思います。倫理に反する行動が、私と関与先との信頼関係を壊すだけではなく、社会保険労務士全体の不信へと繋がってしまう可能性もあります。そのようなことがないように、知識や実務能力を磨くのは勿論のこと、日頃から職責を自覚し、関与先と向き合っていかなければいけないと思いました。

研修会に参加して学んだ事を、日々の業務で実践していきたいです。そして、今後も研修会でしっかり学び、自分の中で倫理観を確立し、社会から必要とされ誰からも喜ばれる社会保険労務士として、活動していきたいです。

実務研修会の講師を経験して

～ ２月６日の実務研修会で講師を勤めて下さったお二人から感想を寄せていただきました。～

障害年金担当　県央支部　菱　田　久　子

朝起きると雪景色。文字通り足元の悪いところ、会場にいらしてくださった多くの先生方のお顔を拝見し、しまった！と思いました。私がお話することなど、先生方はすでにご承知であろうことは間違いないわけです。それならば気負わずにこれまで年金マスターで修行してきた結果のご報告をしようと思うことにしました。「年金マスター」については、当初から賛否両論があったことを承知しております。それでもやってみたいという、私達の希望を聞き入れてくださった県会とお骨折りくださった先生方に経過を見ていただきたい、という思いは常にあり、今回がその機会だと思いました。

研修会では障害年金請求に関わることで生まれる社労士のやりがいをお伝えしたいと、深く考えずにお受けした講師でしたが、資料を作っているうちに不安材料はどんどん増殖します。こういう場合は？と、細かいことが気になりだすと止まりません。そのたびに資料を探し、調べ、講師の準備どころではありませんでした。年金事務所の窓口でも不安な思いで曖昧な返事をすると、相談にいらした方に伝わるのはこちらの不安だけです。窓口に立つと、必ずと言っていいほど毎回、どきっとする新しい事例にぶつかります。今更ですが、これまで忙しい振りをしてそのままにしてきたことを、今回改めて資料を読み返す良い機会となりました。人前で話をするということは、まず、自分が勉強するということなのですね。そんな基本からスタートした私の講師への道は果てしなく遠かったわけで、本番を振り返ると、今でもどこかに逃げだしたくなります。ただ、結果はともかく、とても貴重な経験をさせていただきましたことを深く感謝申し上げます。また、つたない私の話を聞いてくださいました先生方に心よりお礼を申し上げます。

遺族年金担当　県央支部　菊　地　幸　子

実務研修会の研修プログラムが「年金」であること、年金マスターとして年金事務所の相談に携わっていることなどから、講師のお話をいただいたのだと思います。その時は、私の年金事務所での相談回数は60回を少し超えたころでした。

年金の大きな柱の一つである「遺族年金」をこの研修で担当することになり、どのような内容を取り上げたら興味を持っていただけるかを考えました。そして、厚生年金基金に加入していた夫が亡くなった事例と65歳からの併給のしくみをテーマに話すことにしました。事例の資料には、年金事務所の打出し画面を添付することにしたのです。社労士が、事業所から遺族年金の相談を受けることはそう多くはないと思います。現に、年金事務所の窓口での相談はご遺族の方が多いからです。

とは言え、社労士は遺族年金の基礎知識や特に年金事務所の打出し画面の見方は分かっていた方が良いと思います。遺族年金の場合は、65歳以降の併給画面が少し複雑だからです。

平成19年の年金記録問題以降、年金の専門家として社労士の認知度は高まったと感じています。この４月から老齢年金の支給開始年齢が60歳ではなく61歳になる人がいることや、昨年８月に成立した「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」を見るに、今後、年金に係わる見直しが多く、事業所などから相談を受ける機会も増えることも考えられます。

ここで少し、年金マスターについて話しをさせていただきます。現在、私を含め７名の社労士が、県内４か所の年金事務所で窓口相談に携わっています。そこでは、対面相談で一人ひとり相談内容が異なり、相談者に満足してもらえたか、分り易く伝えることが出来たか、いつも気になってしまいます。今回担当した遺族年金も同じです。実務研修会を終わって、私の内容が皆さんにとって満足していただけたかどうか気になっています。

さて、今回、講師を経験して、改めて「相手に分かり易く話すことの難しさ」を再確認することができたように感じ、私にとって良い経験でした。

最後になりましたが、この機会を与えていただいたことに、改めてお礼申し上げます。

改正高年齢者雇用安定法及び電子申請研修会

平成25年３月19日、改正高年齢法及び電子申請研修会がパルティとちぎで開催され、55名の会員が参加されました。

前半は、須藤事業委員長により、本年４月１日より施行される改正高年齢法のポイントについての解説があり、特に継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止による就業規則の改正の留意点などを、労使協定で継続雇用の基準を定めている企業が利用できる経過措置を盛り込んだ場合と、希望者全員を65歳まで継続雇用する場合の作成の仕方などを中心とした、実務的な講習でした。

後半も、須藤氏による研修で、実体験を基にした電子申請のメリット・デメリット、電子申請を行うまでの手順等について講義を受けた後、今回初めての試みということで、業務ソフトメーカー５社をお招きし、実際にデモ機を利用しての説明も受けました。

やはり直に、電子申請の手続き画面を見ると、大変イメージはつかみやすく、まだ電子申請を行っていない会員からも、これから取り組んでみたいとの声が多く聞かれ、皆さん熱心に各ブースで説明を受けていました。また矢野会員には、業務ソフトを使用しない方法での電子申請のデモンストレーションを行っていただきました。

実際に電子申請を業務に取り入れるかどうかは別として、まずは電子証明書の発行だけでも受けてみてはいかがでしょうか？

なお、当日電子申請研修に出展された業者は以下のとおりです。

①三菱電機ビジネスシステム様　②Cells（セルズ）様　③クリックス（ろうｍｉｎ　Ｏｎｅ）様
④パシフィックシステム様　⑤エムケイシステム（社労夢）様

社労士の出来る事は？

県西支部　杵　渕　　徹

顧問先事業所のエス部長（40代）の奥さん（40代）は、平成17年春にエス部長が被保険者となった時からずっと被扶養者でしたが、昨年（平成24年）の春に正社員（被保険者）になられたという理由で、被扶養者から「削除」する依頼がありましたので、その手続きを行ないました。

しかし、秋になってエス部長から奥さんに関する相談がありました。具体的な相談内容は、「奥さんが夏頃から体調を崩していて、現在は会社を休んで自宅で静養しているが、しなければいけない手続きはないか？」という事でした。「傷病手当金」の請求手続きをまだ行っていないようでしたので、内容を説明した上で書式をお渡ししようと思いましたが、どうも「健康保険組合」のようでしたので書式は奥さんの勤めている会社経由で入手される事と、被保険者期間が半年程度しかありませんので会社を退職してしまうと、退職後は「傷病手当金」を受給する事はできない（大企業系列の健保組合の場合は「継続して１年以上の被保険者資格」というしばりがない可能性もありますので注意が必要）旨を説明しました。奥さんの今後については、会社とはまだ何も話してないとの事でしたので、「就業規則」で「休職」や「休職期間」という条文を確認した上で、「休職期間」扱いになれるのであれば、「継続して１年以上の被保険者資格」を充たす可能性がある事などを、助言しました。

エス部長と事務的な話をしながらも、メンタル関係の病気かと思った私は「差し支えなかったら……」と病名を尋ねました。そして病名を聞いたとき「ドキッ」としました。そして病名を尋ねたことを後悔しました。私の母の命を奪った病気と同じだったのです。私の母が「その病気」を克服して健在なのであれば、その事実を話してエス部長を励ませたかもしれませんが、約30ヵ月の闘病の結果が結果なだけに、そのときはとても話せませんでした。エス部長にとって、それは縁起でもないことだからです。私は心の中で、これから数年は続くと思われるエス部長と奥さんとの闘病生活が、「最善の結果」で終わる事を祈るだけでした。

２度目にエス部長から連絡をもらった時は、退職する方向で話が進んでいるとの事でした。会社の給料の締め日は「15日」で「11月15日付退職」になりそうだとの事でしたので、「11月29日付退職」にしてもらえれば、会社に余計な保険料負担をかけなくても２週間分「傷病手当金」が受給できる旨助言しました。結果的に奥さんの扶養加入年月日は「11月16日付」でしたので、私の助言は生きませんでしたが、活用するかどうかは本人次第なので仕方がありません（お世話になった会社ともめたくない気持ちも理解できますし……）。

そして３度目の連絡が今年の１月中旬に、奥さんが亡くなられた旨、エス部長からありました。彼は、事務的な意味合いで私に連絡されたのだと思いますが、私の受け取り方は少し違いました。それには３つの理由がありました。40代の私は数年前に70代の母親を亡くしましたが、本当につらくてさびしい出来事でした。その時私は、もし10代で母親を亡くしてしまったら、今以上だと想像しました。子が10代ならば、亡くなられた母親は30代や40代と若い可能性が高いですから、底知れない悲しみです。手続きをした関係で10代の娘さんがいることは知っていました。亡くなられた奥さんや娘さんに会ったことはありませんし、娘さんとはこれからも会うことはないと思います。でも、その娘さんに同情しました。理由は、まさしく10代で母親を亡くされたからです。これが１つ目の理由で、２つ目が「病名」で、３つ目が亡くなられた「季節」です。

数日後、エス部長と事業所で会いました。事務的な連絡が終わった後、私の亡くなった母の病名と、亡くなった季節が同じである旨を伝えました。エス部長からも話を聞くことができて、少し痛みを分かち合うことができたと思います。私はエス部長と娘さんに本を贈りました。エス部長には実に味気ない『葬儀・法要・相続』というタイトルの実務的な本です。彼はこれから、様々な法要を執り行わなければなりません。私も

経験しましたが主催者とその他の出席者とでは、準備段階からその気苦労には雲泥の差があります。その助けとなると思いました。娘さんには少しでも夢のあるものをと思って、スヌーピーの文房具セットと『ネコメンタリー』という「ネコの本」です。私には、女子高生の読む本の好みなどわかりませんが、たとえ１時間位でも気晴らしになればと思いました。後日エス部長から「娘がケラケラ笑って読んでいた」との報告をもらって、ホッとしました。父娘の話題のきっかけにでもなれば幸いです（心配できる身分ではありませんが、この関係も大変ですよね）。

当初、私がしなければならない事は、「扶養の削除」と「家族埋葬料の請求」だけかと思っていました。エス部長が準備されていたので「死亡診断書」をお預かりしました。その内容を読んでみますと、今まで知らなかった情報がわかりました。「発病（発症）又は受傷から死亡までの期間」欄には「７ヵ月」、「手術」欄には「人工肛門造設術」、「手術年月日」欄には「平成24年８月××日」との記載があります。被保険者である６月下旬頃に初診日があり、８月には手術を受けられているわけです。つまり、「初診日」が「厚生年金保険の被保険者期間」にあり、「障害認定日」は「平成24年８月××日（人工肛門を造設した日）」となり、「障害等級」は、「人工肛門造設した場合、障害等級は３級である（年金の基礎知識／自由国民社）」であり、「保険料納付要件」も問題ないので、「障害認定日」に「障害年金」の受給権は発生しています。

ただし、この場合に夫が亡くなった妻の代わりに裁定請求をして、代わりに受給することは可能なのかがわかりません。手元にあった年金関係の書籍を探っても「こんな場合」に「受給できる」とも「受給できない」とも記載されていません。年金事務所に質問してみようかとも考えましたが、１週間後に「実務研修会」がある事に気づきました。非常識ではないタイミングだと判断して、「事前質問」を利用してみました。

研修会当日（２月６日）はあいにくすぎる悪天候で、欠席者もかなり出ていました。私も、足利市から宇都宮市まで雪模様でのドライブは難儀でしたが、事業委員という立場上、「事前質問」をしている立場上、そして生真面目な性格（？）から休むわけにはいきません。まぁ、直前に冬用タイヤも装着していましたし……。

研修会が始まる前に、講師である菱田久子会員と菊地幸子会員の元に行って「事前質問」の回答をお聞きしました。回答は明確に「出来ます」との事でした。そして、有難かったのは「40代のご夫婦ならば高校生くらいのお子さんがいるのではないですか？」「いらっしゃるのでしたら、お子さんが遺族年金を受給できますよ！」と矢継ぎ早に質問と助言をいただけた事です。たしかに「遺族年金」についても確認しなければと考えていましたが、「事前質問」はしていませんでした。正直言いますと私は、「生計を同じくするその子の父若しくは母があるとき、子に対する遺族基礎年金はその間支給停止される」という文言だけが漠然と頭にあり、遺族厚生年金とも混同していたため、否定的に考えていましたが、その疑問点も即座に解消していただきました。「厚生年金保険の被保険者であった人が、被保険者期間中に初診日の傷病がもとで初診日から５年以内に死亡したとき」に、死亡した人に生計を維持されていた「子」は、「18歳到達年度の末日まで」遺族厚生年金を受給できる、と補足説明もしていただきました。ただし、母子家庭だけが対象だったものが父子家庭にも対象になった場合の、併給の可否には、今後注意が必要になるのかも知れません。私は早速エス部長に連絡しましたが、後日会社の事務員さんに聞いたところ、この日彼はインフルエンザで欠勤だったとの事。迷惑な連絡だったのかもしれません……。

相談者の相談内容以上の回答をする事は私も無料相談を担当する時には心掛けていますが、その点お２人は素晴らしかったと思います。もう１人の講師でした橋本剛会員も含めまして、３人とも誠実で真摯な姿勢で講師を務められていて、とても好感が持てました。事業委員として講師をお願いして正解だったと確認する事もできました。まだ雪は降っていましたが、心は軽やかでした。まぁ、直前に冬用タイヤも装着していましたし……。

顧客開拓奮闘記

県央支部　小　玉　高　史

この度、表題のテーマで執筆依頼をいただきました。自分の思い描く事務所の規模にはまだまだこれからだと考えていますし、あえて会員の皆様に披露するほどの特筆すべき開拓の手腕があるわけでもありませんので、あまり乗り気ではなかったのですが、このコーナーは私が広報を担当していた時期に私が言いだしてはじめたコーナーでもあり、お断りするわけにもいかず、引き受けさせていただきました。

私は平成18年の５月に開業でしたので、気が付けばもう丸７年が経とうとしています。決して珍しくはありませんが、顧客の見込みが全くない状態からのスタートでした。自己流の手探りな方法で上手く事務所を軌道に乗せる自信もありませんでしたので、県外の大手の事務所が主催していた開業学校に通いながら、顧客の開拓を進めていきました。特別、珍しいことをしていたわけでもなく、電話営業や飛び込み営業によるシンプルな方法でした。営業の経験はありましたが、会社員は会社の信用を基に営業に歩けるのに対し、社労士といった国家資格者ではあっても全く無名の自分だけの信用で取り組まなければなりません。また、開拓の営業は相手にとって招かれざる客であることが多く、思っていた以上に精神的に堪える作業でした。当初、自分に課したノルマもクリアできず、やりたくて始めたはずの仕事なのに、あの頃は毎朝起きるたびにぐったりしていました。何件かアポイントは獲れ、プレゼンをする機会もありましたが、なかなか契約には至りませんでした。１か月程経ったところで最初の１社と契約できたときは、まだまだ先は長かったものの、胸をなでおろす思いでした。ずっと同じペースでは続けらず、何度もスランプに陥りましたが、当時の私にはこれしか方法がなく、我慢を重ねながらなんとか続けていきました。

２年目に担当させていただいた「雇用保険コンサルティング事業」でも、同様の方法で訪問企業を見つけていきました。知人の会社に頼むより時間も労力も必要としましたが、その甲斐あってか、このとき訪問した企業の中から数社、顧問先となっていただくに至りました。飛び込み営業や電話営業といった方法は、時間と多大な労力を要しますが、やる気さえあれば誰にでもできる方法です。ほかに有効な方法がないときは、注目すべき手段の１つではないかと思います。

今となっては、いつの間にか開拓の手法もガラッと変わり、既存の顧問先からご紹介いただいたたり、加盟している団体を通したきっかけが多くなってきました。小規模でそれほど有名でない団体であっても、中にはビジネスマッチングに積極的な団体もあり、私の開拓活動の大きな力になっています。これに伴い、飲み歩く機会が増えまして、また若い頃からお酒を飲むのは嫌いではなかったので、将来的なことも視野に入れ大病を患うことのないよう、健康管理に努めるよう心がけています。

地域によって異なるかもしれませんが、私の個人的な感想として、新たに開業する社労士にも活躍できる可能性は、まだまだ十分ではないかと感じています。

根性論的な内容であまり参考にならなかったかもしれませんが、開業間もない会員の先生方に何らかの参考にしていただけたら幸いです。

行政官庁等との事務連絡協議会開催

恒例となっている事務連絡協議会を、栃木労働局、全国健康保険協会栃木支部、日本年金機構との間でそれぞれ開催しました。中心議題は、各行政官庁等ともに、当会の要望事項をご検討いただくというものでした。

尚、当会からの要望事項に関する回答報告は、後日送付となりますので宜しくお願い致します。

《栃木労働局》　開催日：平成24年11月21日

賃金室長補佐　栃木県最低賃金が705円に変更になりました。
効力発生日：平成24年10月１日

労災管理調整官　アスベストに関する照会は労災補償課へご相談下さい。

職業対策課長補佐　改正高年齢者雇用安定法（平成25年４月１日）
・継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止に伴って就業規則の変更が必要になりますので周知・対応をお願いします。
障害者雇用率が引き上げ（平成25年４月１日）
・民間企業　現　行　1.8% ⇒ 改正後　2.0%
・事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わります。

求職者支援室長補佐　求職者支援室が昨年12月に求職者支援のため安定部内に設置されました。

雇用均等室長補佐　新しいパンフレットの紹介
以前は、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法がバラバラだったが一体化され使い勝手がよくなりましたのでご活用下さい。

企画室長補佐　23年度の総合労働相談件数　12,352件（－5.1%）
・「助言」「あっせん」が大幅に増えている。
・特徴として「いじめ・いやがらせ」が非常に増加している。
・パワハラについても啓発広報を実施している。

《全国健康保険協会栃木支部》　開催日：平成24年12月７日

支　部　長　企業からの署名活動が10月で終了し、11月６日の総決起大会後国会へデモ行進し衆参議院会館に直接要請をしました。

・国庫補助を現在の14.6%を上限20%に増やして欲しい。

４年連続保険料率引き上げを避けたい。

・高齢者医療制度の見直しを求めている。

・サービスの向上、保険料の引き上げ抑制の対応、経費削減、効率化のため年金事務所内の協会けんぽ窓口の撤退を検討せざるを得ない状況です。

・被扶養者資格確認業務

後期高齢者支援金が全体で90,000人35億円相当、栃木支部で1,000人で約3,500万円相当の効果が上がりました。

《日本年金機構》　開催日：平成24年12月７日

宇都宮西年金事務所長　社労士会との年金相談委託業務も１年が経過し大変お世話になりありがとうございます。

今後も職員一丸となって窓口サービスに取り組んでいきたい。

お客様相談Ｇ　年金相談窓口の待ち時間の短縮

・お客様へのお約束10か条で、30分以内を目指します。

平成23年11月から30分を超えることはなく、解消された。

委託業務実施状況の説明

・会計検査院の指摘があり、一定の件数を上げていただきたい。

栃木では抵触することはありませんでした。

栃木労働局に於いては、今までと違い実務者との協議会が実施され現場の意見・情報交換ができました。

全国健康保険協会と日本年金機構に於いては、平成20年10月、平成22年１月にそれぞれ民営化に伴い組織変更があり、以前より複雑になったため現地での決裁が難しくなり本部へ上げて回答を待つ状況です。

毎年、協議会を実施することにより会員と行政官庁等との日常業務がスムーズにいくよう今後とも継続して行きたいと思います。

相談員オブザーバー制度

県会では「(労働社会保険に関する）無料なんでも相談会」（毎月第１・３水曜日、但し１月は第２・４水曜日）「宇都宮市役所労働相談会」（毎月第２木曜日、第４火曜日）「足利市役所労働なんでも無料相談会」（毎月第３木曜日）の相談員として、会員から広く希望者を募っていますが、相談員になっていただくためには、①県会及び支部会主催の研修会に積極的に参加されている方②相談員としての経験のある方を優先させていただいております。

そこで、当会では相談員未経験の方、経験不足で不安という会員に向けて、オブザーバー制度を設けております。各相談会の会場に主催者及び相談担当員の了解のもと、立ち会ってもらう制度です。ご希望の方は、県会事務局までお申し込みください。

平成25年度３月分からの健康保険料率に変更はありません。

平成25年３月分（同年４月納付分）から平成26年２月分（同年３月納付分）までの健康保険料率は、以下のとおりです。

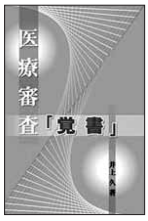
介護保険第２号被保険者に該当しない場合…　9.95％

介護保険第２号被保険者に該当する場合……11.50％

平成25年度の雇用保険料率は、前年度から変更はありません。

平成25年度（平成25年４月１日から平成26年３月31日まで）の雇用保険料率は、以下のとおりです。

事業の種類	被保険者負担分	事業主負担分	雇用保険料率
一　般　の　事　業	1000分の5	1000分の8.5	1000分の13.5
農林水産清酒製造の事業	1000分の6	1000分の9.5	1000分の15.5
建　設　の　事　業	1000分の6	1000分の10.5	1000分の16.5

総務委員会より平成24年度入庫書籍のご案内

書　籍　名	出　版　社
社会保険の事務手続平成24年度版	㈱社会保険研究所
労災保険　適用事業細目の解説　平成24年	労働新聞社
よくわかる労働安全衛生法	労働調査会
社労士業務必携マニュアル	日本法令
社労士大槻哲也の挑戦の先に見えるもの	中央経済社
改定6版　労災保険法便覧	日本労務研究会
送検事例と労働災害　第１集	労働調査会
新　労働基準法実務問答　第１～５集	労働調査会
労働条件の決定・変更	全国労働基準関係団体連合会
ここまでやったらパワハラです　裁判例111選	労働調査会
改定５版　三六協定締結の手引き	労働調査会
実務に活かす労働契約法	全国労働基準関係団体連合会
交通事故損害額算定基準－実務運用と解説－	日弁連交通事故相談センター
医療審査「覚書」	自動車保険ジャーナル
老齢給付と失業給付との調整	健康と年金出版社
年金手続の手引き	健康と年金出版社