

とちぎ社労士 No.113



八幡山公園の桜

- ★倫理研修開催
- ★県南支部研修会
- ★県央支部・県北支部合同研修会
- ★社労士自主研究会～第2回 新志会～
- ★顧客開拓奮闘記
- ★「賃金支払明細書」をもらえなくなつて、もう何年？
- ★年金マスターとなって
- ★平成26年3月分から「協会けんぽ」の保険料等が変わります。
- ★東日本大震災復興支援講演会に出席して
- ★平成25年度入庫書籍のご案内
- ★広報委員会からのお知らせ
- ★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26年2月4日(火)栃木県教育会館において、平成25年度の倫理研修が行われ、昨年の倍以上の98名(対象者141名)の会員が受講しました。(昭和57年度登録の会員が他の年度登録の会員より多いことと、前回の倫理研修未受講者が多数受講したため)

倫理研修は、全国社会保険労務士会連合会の倫理研修規則により実施され、社会保険労務士の職業倫理を保持するために、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あります。

今年度の受講対象者は、平成24年度、19年度、14年度、9年度、4年度、昭和62年度、57年度に入会登録をした会員です。

昨年に続き、今年度も連合会作成の教材により全国統一の内容で実施され「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、実際に起こりうる事例を小梅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、無事終了しました。

今回研修を受講された方のうち、2名の方から感想をいただきました。

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。



倫理研修に参加して

県央支部 大橋 義弘

去る、2月4日に行われた倫理研修会に始めて参加致しました。

テキスト巻頭にもあるように、社会保険労務士は特定社会保険労務士となれば、今尚、多少の制約は残りますが、和解交渉及び和解契約締結の代理権を取得し、司法参入の第一歩を踏み出したところでもあります。現在は労使間の紛争も労働審判やADR等、多岐にわたり、これらの業務に携わる社会保険労務士も今まで以上に通達・判例などに精通し、今後更なる専門的知見を求められるのであろうかと思えます。

また、社会保険労務士の業務として上記にある労使紛争を未然に防止するため、企業へのより適切な指導が継続して必要になるのかと思われまます。

しかし、単に知識を蓄積するだけでは足りず、社会保険労務士としての行動、事案ごとの状況下での判断、これらを裏づけるものが倫理なのだと思います。

社会保険労務士としての職業倫理を高め、その倫理が足されることにより、企業へのより良い助言、指導が達成されるのではと感じております。

説例として、議題に挙げられた問題も信頼と情性の違いを改めて考えさせられるものや、先入観で判断してしまいそうな事案など、普段の業務でおざなりになりがち部分を指摘されていて感慨深いものがありました。

また、テキスト巻末には主な懲戒処分の事例などが記載されており、今一度、自身の仕事内容を見つめ直す良い機会を得られたと思います。

最後になりますが、出席した倫理研修では長い年月、社会保険労務士業に携わられた諸先輩方にお会いすることが出来、今日までの社会保険労務士業の確立等にご尽力されたことを思い、自身も更なる知識の蓄積と倫理の習得を得られるよう、日々精進していかねばならないと実感いたしました。

平成25年度倫理研修を受講して…

県央支部 草村 健一郎

去る平成26年2月4日、小雪の舞う中、平成25年度の倫理研修が行われました。自分自身としては平成20年度以来2回目の参加となり、5年の歳月がどのように私たちの職業倫理に影響を与えているのか興味を持ちつつの受講となりました。

まず、研修形式が初回参加のときは担当の先生方が直接お話をされていたのに対し、今回は主にDVDとテキストを使用する方法であり、いかにも現代風といった感がありました。

私自身、開業したのは今から約12年前になるのですが、その当時と比較し社労士の扱う業務内容も随分と高度化・複雑化しており、テキストに掲載されている事例を見ながら改めて日々の研鑽の大切さを認識させられました。

その一方で、このような研修を定期的に行わなければならないほど、社労士業界を含め社会全体のモラルが低下していることを感じさせられました。

自分自身の職業に誇りと使命感を持ち、自分の仕事を通じて世の中にどのような貢献ができるのか？私自身も含め、会員の一人一人がこのような思いを常日頃忘れずに持っていれば、このような研修は必要ないのかもしれないですね。

県南支部研修会

県南支部 田 邊 勇 輝

平成26年2月14日、東京会より講師として元厚生労働事務官である高橋健会員をお招きし、研修会を開催しました。今回の研修会は、座学と座談会という2部構成で、かつ、一人の講師の方に座学と座談会を担当してもらうような形式を取り、これは参加人数など考えると県南支部ならではの研修会であったのではないかと思います。

まずは、結論から。参加した会員の方からの感想では「座談会形式で参考になる話が聞けた」「(座談会で)講師が専門性の高い方であったので質問に対して的確な回答であったし、広がりがあった」「(座談会で)一方通行ではなく、普段聞けない事も聞ける雰囲気良かった」など第2部の座談会についての評価を頂けたことで全体を通して内容のある研修会であったのではないかと思います。

また、研修会に求めるものに日頃の疑問等を解消したい、業務に役立てたい、会員相互の交流を持ちたいなどそれぞれに目的を持って参加されていると思いますが、形にこだわらず「会員に有意義な研修会」であることを念頭に今後も設営していきたいと思えます。付け加えますと、県南支部では研修会後に必ず懇親会を開催しています。ここではざっくりと社労士業務を肴に花を咲かせていますので、特に新入会員の方は研修会の一部として参加されてみてはいかがでしょうか。

最後に、開催当日は大雪警報が出される中、25名の会員が出席され、研修会が終わった頃には道路にも車に雪が積もり、「みな無事に帰れるのか!?!」と大変心配ではありましたが、その後、出席した会員で事故を起こしたなど聞かれなかったのも、ひとまず安心しているところです。

県央支部・県北支部合同研修会

県央支部 豊 田 充 穂

2月20日(木)に、パルティを会場として表題の「県央支部・県北支部合同研修会」が2部構成で開催されました。

第1部は、弁護士法人「ほたか総合法律事務所」の代表弁護士である亀岡弘敬弁護士による、「労務管理に必要な民法の知識」の講義でした。我々社労士にとって、押さえるべき民法の基礎知識、民法と労働法との関係等を、丁寧に、わかり易くお話し頂きました。講義後は、多数の質問が相次ぎ、質問時間を途中で切り上げざるを得ないほどの盛り上がり振りでした。今後も、亀岡先生を講師としてお招きする機会があると思われませんが、労働事件解決事例や判例解説等の講義を拝聴したいものだと思います。

第2部は、精神神経科の臨床医及び栃木産業保健推進連絡事務所相談員として活躍されている遠乗秀樹先生による、「社会保険労務士に必要なメンタルヘルスの基礎知識」の講義でした。労働者のメンタルヘルス問題は、顧問先における労働問題相談や労働相談会等で頻出するテーマであることから、多くの参加者が熱心に耳を傾けていました。

遠乗先生の講義により、うつ病の定義やその症状、従来型のうつ病と現代型(新型)うつ病の違いなどの知識の整理が付き、是非、今後の労働相談等に生かしていきたいと思えます。また、機会があれば、遠乗先生が相談員をされている栃木産業保健推進連絡事務所の相談会にも参加したいと思っております。



講師 亀岡弘敬弁護士

講師 遠乗秀樹精神科医

～シリーズ～

社 労 士 自 主 研 究 会第**2**回**新 志 会**

新志会は、故小野先生の魂を引き継ぐ「戦う社労士」の集団です。全国的な傾向ですが、「お上の言うことは絶対」と信じ込み、間違っただけや理にかなわないことでも何も言えない社労士が多くいます。我々社労士は国家資格のプロ集団であるのだから、武器となる法律知識はもちろんのこと、その運用や周辺知識、対応の仕方についても熟知し、実際に行使できて、民間の味方でなければなりません。逆に、知識が不十分なのに行政に食ってかかったり、明らかにダメなのに無理に書類を通そうとしたり、このような行為は、行政から見れば、何だ社労士はと馬鹿にされてしまいます。小野先生は、真にあるべき社労士の姿を我々に示し、戦える社労士であるための常日頃の勉強の大切さや、精神を教えてくださいました。新志会は、その小野先生の教えの流れを汲む勉強会です。活動内容は、毎月1回の開催。前半は持ち回りで講師を担当。テーマは講師の自由。後半は自由討議で、今、困っていることの相談等。全員で一番良い解決方法を考えます。その他、情報やニュースを各自持ちより共有化を図っています。相談できる仲間ができることは何にもまさる宝です。人数に制限はありませんが、やる気のある方は是非ご参加下さい。



《勉強会要綱》

日 時：第1土曜日 13時30分～17時00分

会 場：社労士会館

懇親会：「忍ぶ」（毎回、終了後必須です）

《25年度実施したテーマ》

「高年齢雇用継続基本給付不支給処分取消請求事件」

「印刷業における胆管ガン労災について」～厚労省の見解等～

「労働者、一人親方及び中小事業主の関係について」

「精神疾患にかかる障害年金の審査請求について」

「転籍と労働契約承継法との関連について」 ・「労働法講座から他」

「裁判所での個別労働紛争解決手続き」 ・「社会保険未適問題」

「社労士に必要な民法と判例」 ・「個別労使紛争解決手段としての労働組合」

「メンタル不全労働者の労務問題」

「一般労働者から依頼があった時の賃金不払い請求対応について」

《メンバー紹介》

飯高 昌男（福島会） 太田代 徹 斎藤 学 鈴木 悦子 須藤 忠良

田邊 勇輝 田村 敬子 中田 宏孝 沼尾 和夫 藤沼 清市

増渕 孝 松本 寛行（東京会） 森田 晃光 吉野 浩 脇 登志子

平成25年度会長 須藤 忠良

顧客開拓奮闘記

県央支部 渡辺良男

突然の執筆依頼をいただきました。それもテーマは「顧客開拓奮闘記」とのことで大変戸惑いました。一番不適当な人選をされたのではないのかと思いつつも今回のご依頼を受けさせていただきました。

私の開業は52歳の時、平成23年8月でした。それ以前は栃木県内の企業の中で永く営業職・管理職として勤務しておりました。その後、短い期間ではありますがハローワークでの勤務を経験しました。開業にあたっては事務所のリーフレットを作成し、ホームページを開設しました。それと「事務所だより」を発行することとしました。まずは事務所の存在を知ってもらうことが大切だと思い、法人会や商工会議所に入会して会合にも小まめに参加し、自己紹介をさせていただいた方に「事務所だより」を毎月送付しておりました。幸いなことに開業2ヶ月後に2社の顧問先を得ることができました。その後はしばらく顧問先が増えないなか、飛び込み営業や電話営業をしましたが、これは心と体に悪い上に効果も見込めないと思い2日で止めました。そこで効率的な営業方法はないのかと考え次の3点を考え、実行しました。

1、ハローワークでの勤務経験を活かすとともに、求人票を営業に利用できないか？

ハローワークで求人票を提出するのに手間取っている事業主・担当者の方と採用に当たって助成金を有効利用していない事業所が少なからずありましたので、求人を出された事業所さんに絞って訪問したり、資料や案内を郵送することにしました。求人票は情報の宝庫ですし、求人をするということは事業を拡張する、もしくは何らかの事情で人材が必要になった結果ですので、求人・採用の手間、助成金の活用、就業規則の整備、その他労務管理等、そこに社労士の関与する余地があると考えました。出された求人票を持ってその会社を訪問するとかなりの確率でこちらの話を聞いていただくことができました。その当時は、3年以内既卒者対象の採用奨励金の制度があったことも幸いで、助成金の申請業務をきっかけに顧問契約も数件いただきました。

2、新設法人の方が社労士の力を必要としているのではないか？

宇都宮地方法務局に行きますと、比較的簡単に少しの費用で新規開設した法人の情報が入手できます。社会保険・労働保険の新規適用を始めとした事務手続き、社員の採用に伴う事務手続き、労働条件の整備や労務問題の対応等の案内を新規開設した法人に郵送しました。その後は定期的に「事務所だより」を送り、その中から数件の相談やご依頼をいただき、顧問先の獲得につながりました。

3、仕事や顧問先を紹介してもらうために営業した方が効率的ではないか？

業務提携をしていただこうと、会計事務所さんと司法書士事務所さんに対する営業活動を行いました。紹介手数料の話をする、その分をクライアントさんに還元してくださいという事務所さんもいらっしゃいましたし、他の士業の方も連携できる相手を必要としていることがわかりました。ご紹介いただいた仕事を確実に処理していく中で、今では顧問先やスポットの業務を紹介していただく件数が増えてきました。また、特に営業をしている訳ではありませんが、所属している法人会の会員の方からご紹介をいただくこともあります。やはり、自分自身を信頼していただく事が何よりの営業活動だという思いを強くしています。

幸いにも自分の能力以上に仕事量が増えたため、今は1と2のような積極的な顧客獲得活動をしておりません。必要以上に背伸びをせず、自分の成長が仕事に結びつき、仕事によって自分も成長するというサイクルの中で業務をしていきたいと思っています。

以上、奮闘記には程遠い内容ではありますが、これらのことが開業間もない先生方にとりまして何らかの参考・ヒントになれば幸いです。

「賃金支払明細書」をもらえなくなって、もう何年？

県西支部 杵 洵 徹

●「賃金支払明細書」について考える！

まず、「賃金支払明細書（以下、賃金明細書）」に関連致しますお話を3つ。

はじめは数年前の話。ハローワークから電話がありました。以前「雇用保険の成立」の手続きをしました事業所の従業員数名が「社長が夜逃げした」「失業保険がほしい」と相談に来ているものの「賃金明細書」の類を全く持っていないので困っているから協力してほしいとの事でした。後日私と顧問税理士の手元にあった必要最低限の資料を集めて持参致しました。現地を確認の上、職権で「離職票」を交付するとの事でした。

次は「宙に浮いた年金問題」ブームの頃の話。無料相談会に来所された相談者は一流メーカーの現場一筋の60代の方でしたが、その全期間の「賃金明細書」を持参されました。そしてその全期間の賃金データをエクセルの表に入力された上で、「ねんきん特別便」と比較されての相談でした。全期間の「賃金明細書」を持参された方は他にもう1人いましたが、やはり一流メーカーの現場一筋という経歴でした。私なんて約10年間の会社員時代の「賃金明細書」を、退職を機にすべて破棄してしまったダメダメな人間です。

最後は、「賃金明細書」を従業員に渡していない零細企業の話。従業員に給料を支払っているのに「賃金明細書」を渡さない事はありませんが、その事業所では給与計算は事業主の高齢のお母さんが行っていて、支払われる給与の額のみ書かれた「メモ用紙（紙っぺら）」を渡しているとの事。控除している「所得税」や「雇用保険料」などはすべて「千円単位」との事でした。事業主の配偶者とお話をしましたが、義母さん（姑）には“意見”なんて出来ないとの事でしたので、健在の間はそのままなのかも知れません。

●「労働基準法」と「通達」、そして「所得税法」

私がこの文章を書くきっかけとなりましたのは、昨年9月に足利労政事務所へ「社労士会セミナー」への協力依頼を目的に訪問しましたときに担当者との情報交換（雑談）の中で聞いた話です。その内容は、従業員への「賃金明細書」の作成と交付は、労働基準法（以下、労基法）では何ら規定されていない（強制されていない）という事です。言われてみますと「賃金台帳」の作成（調整）は法定（労基法108条）されているものの、「賃金明細書」の作成と交付について規定している条文はありません。「賃金支払い方法の5原則（4原則?）」（労基法24条）の中にも、含まれていません。「賃金明細書」の作成と交付なんてあまりにも当たり前の事過ぎて盲点でした。あなたは考えてみた事、ありましたか？

調べてみましたら、「口座振込み」する場合には、「所定の賃金支払日に」「基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額」「源泉徴収税額、労働者が負担すべき社会保険料額等賃金から控除した金額がある場合には、事項ごとにその金額」「口座振込み等を行った金額」を記載した「賃金の支払いに関する計算書を交付すること」という『通達』（平成10年9月10日付／基発第530号他）がありました。へそ曲がりですから逆に考えますと、「現金支払い」の場合は必要ないとも考えられますが……。ちょっと面白いのは「所定の賃金支払日の午前10時までには払い出しが可能となっていること」って部分です。賃金が現金手渡しの場合ふつうはその日の終業の際だと思いますが、これですと少しだけ早く就業時間中に引き出し可能です。

仮に、労働者が労働基準監督署に対して給与を「現金支払い」している事業主の「賃金明細書」の不成と不交付を相談（申告できるのかしら?）した場合には対処してもらえるのでしょうか。労基法違反ではないので、「是正勧告書」は無理ではないかと思われそうですが、「指導票」位は出してもらえるのでしょうか。それとも「賃金明細書」については「税務署の方へ相談して下さい」という立場なのでしょうか。ダンダリンさんでしたらば、どんな対処をされるのか、教えて頂きたいものです。

それでは従業員への「賃金明細書」の交付は、まったく法定されていないかと言いますと、労働法規ではありませんが「所得税法」の第231条に「賃金を支払う者は、賃金額、所得税額等を記載した支払明細書を賃金を支払うときに、労働者に交付しなければならない」と、規定されています。また、ILO第95号条約の第14条にも同主旨の規定があるようです。所得税法と労働基準法との制定年を比較してみますと、所得税法が「昭和22年法律第27号が全面改訂され昭和40年法律第33号」であるのに対して、労働基準法は「昭和22年法律第49号」ですので、所得税法が先に制定されています。先に所得税法で規定されているから労働基準法では重複して明文化されなかったのでしょうか？

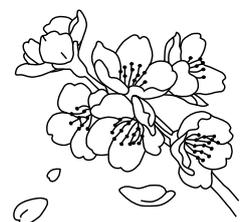
●「保険料の控除に関する計算書」とは？

賃金に対する「全額払いの原則」の例外としまして、「法令に別段の定めがある場合」があります。社会保険料関係では、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（第31条）、健康保険法（第167条）、厚生年金保険法（第84条）、介護保険法（第150条）の各法律には、「保険料の源泉控除」について定められている条文があります。それぞれの保険料を控除したときは、「計算書を作成し、その控除額を被保険者に通知」しなさいとの事です。「控除に関する計算書」とは、「計算書」というくらいですから、「控除する額（＝保険料の額）」や「控除した後の額」だけではなくて、「控除する前の額」と「控除する額」と「控除した後の額」のすべてが記載されているはじめて「計算書」と言えるのだと思います。その一方で、「控除額」を「通知」とありますので、「控除額」だけでも問題がないようにも読み取れますが、ただ「控除額」を知らせるのではなく「計算書」という体裁にして知らせなさいという事だと思います。人間素直でなくてはいけません。

まゝ、いくら屁理屈を捏ね繰り回しても、実態としては「賃金明細書」の交付は事業の運営上必要不可欠なものですし、「給与計算」というお仕事でもあるので有難いものです。でも、こういった法律の「枝葉末節」的な部分をウジウジ・ウダウダ考える事は、法律に近いところで生業をしている身としては、必要な事かと思えます。楽しくありませんか？ まゝ、性格が歪んでしまうかも知れませんが……。

●「電磁的方法による提供」とは？

大企業などでは「賃金明細書」を紙ではなくて電磁的方法によって提供している（社内システムから個人ごとPDF文書をダウンロードする方式など）話も耳にします。しかし、そんな場合でも本人が希望をすれば紙でもらうことが可能です。当然ですが法的根拠もキチンとあります。所得税法231条2項では、「支払明細書の交付に代えて、政令で定めるところにより（中略）支払を受ける者の承諾を得て（中略）支払明細書に記載すべき事項を電磁的方法により提供することができる」とあり、後段には「ただし、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者の請求があるときは（中略）支払明細書を（中略）支払を受ける者に交付しなければならない」ともあります。現実問題としては、自分1人だけ「紙」で欲しいとは、言い出せないと思いますが……。「賃金明細書」を紙ではなくて電磁的方法によって提供する場合でも、その根拠となる法律は労基法ではなくて所得税法です。「賃金明細書」とは、労働への対価を計算した「計算書」であるのと同時に所得税を計算する元となる「計算書」です。労基法ならば「労使協定」が必要だったかもしれませんね。もう少しウジウジ・ウダウダ考えてみますか……。 （協力者／県央支部 今井敬史）



年金マスターとなって

我々社労士業と年金事務所での業務の違いについて

県央支部 高橋 克佳

平成23年10月より宇都宮東年金事務所にて相談担当をさせていただいておりますが、我々社労士としての業務と年金事務所窓口での業務においては、一般的には非常に似ているようなイメージをお持ちの方が多いと思いますが、そこにはやってみた者にしかわからない、業務として似ているようで似ていない、次の大きな違いがあります。

それは、我々社労士はお客様である企業ないし個人からの報酬をもらう事を生業としているという事。つまり我々の最終目標は、業務の委託になるような相談なり対応を心掛けなければならないのです。極端な話、行政に相談して解決する事に関しては、我々は商売になりません。そのためには、我々の価値をお金にて評価してもらえるような、接客をしなければなりません。

ところが年金事務所での相談は、公の施設であるため相談料もありませんし、日々たくさんのお客様がやってきて、これがとにかく忙しい。ゆえに業務においては、いかに素早く丁寧かつ正確に業務をこなすかが問われます。また、タダ故の弊害といいますか、お客様の風当たりも相当キツイものがあります。今まで普通に会話していたお客様が突如怒り出すなんていうのもめずらしくありません。また、お客様からするとそこにいる者は全て公務員に見えるでしょうから、余計にそうなるのでしょう。

お客様からお金をいただく難しさと、タダの難しさのどちらが難しいかと言われれば、どちらとも言えません。いずれにしても、これを経験した事により、今後の社労士業務にプラスになることは間違いありません。

年金マスターの現状について

県央支部 本岡 藤 栄

年金マスターの実務実習として年金事務所へ入ってから、今年の4月で2年半という月日が経過しました。いつ脱落するのか自分でもわからない状態で日々取り組んできましたが、年金事務所の職員さんや年金マスターの仲間に助けていただき、何とかリタイヤせずにきたのではないかと思います。

年金事務所において、社会保険労務士の年金相談と異なることは相談のみならず、ウインドマシンの操作（被保険者記録や見込額など）、書類受取後の内務事務など多岐にわたり、想像以上にハードな仕事であることです。年金相談と並行してウインドマシンの操作。お客様のご要望で年金見込額を作成する時は、標準報酬月額を下げた場合、厚生年金保険を喪失し国民年金に加入した場合、国民年金の未納期間を納付した場合など、簡単な入力で見込額が出せず、すべて手打ちの入力となります。また、お客様が帰られたあとに受付書類を整え、受付票の記載や事跡登録など、本来ならお待ちいただいているお客様をすぐにご案内して対応したいところですが、なかなか出来ないことがもどかしく感じることもあります。さらに返戻された書類で再度お客様に連絡することも度々あります。

年金マスターは、現在7名と少ない人数で年金事務所に入っていましたが、今年の4月から「年金マスター2期生」が年金事務所においての相談実習に入ります。年金マスター2期生の方々については、今後活躍されることを期待しております。まだまだ未熟なところが多い私ですが、お客様に満足していただくために、これからも日々精進していきたいと思っております。

平成26年3月分から**「協会けんぽ」の保険料等が変わります。**

平成26年3月分（同年4月納付分）から平成27年2月分（同年3月分納付分）までの健康保険料率は据え置きですが、介護保険料率が1.55%から1.72%へ引き上げとなります。

| | 現 行 | → | 平成26年3月分～ |
|--------|-------|---|---------------|
| 健康保険料率 | 9.95% | → | 9.95%（据え置き） |
| 介護保険料率 | 1.55% | → | 1.72%（+0.17%） |

◎より詳しい内容は全国健康保険協会栃木支部（協会けんぽ）のホームページでご確認ください。

平成26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26年度（平成26年4月から平成27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 |

※平成26年4月1日より、一般拠出金率は0.05/1,000から0.02/1,000に変更になります。

家内労働委託状況届の提出は4月30日まで

家内労働者等へ内職等を委託している事業主は、家内労働法による「委託者」になりますので、「委託状況届」の提出が必要です。これは毎年4月1日現在の家内労働者数等について、労働基準監督署を經由して栃木労働局に届け出るものです。

用紙は労働基準監督署にありますので、4月30日までに提出してください。

なお、家内労働法にいう「家内労働者」とは物品の提供を受け、他人を使わず自己ひとり、または同居の親族だけで物品の製造・加工に従事し、工賃を得ている人をいいます。

したがって、宛名書きのような事務の代行、ホームページの構築などの物の加工を伴わない委託は原則として該当しません。

詳しくは、栃木労働局労働基準部賃金室（電話028-634-9109）または最寄の労働基準監督署にお問い合わせください。

また、栃木労働局のホームページもご活用ください。



東日本大震災復興支援講演会に出席して

県北支部 室井 隆 司

平成26年3月13日、社会保険労務士制度45周年記念事業の一つとして、「東日本大震災復興支援講演会」が福島県のスパリゾートハワイアンズで行われ、栃木県会からは、須藤専務理事と私（室井）が出席しました。連合会として、あの大震災、津波、原発を忘れてはいけないとの理由から、東京や大阪などの大都市ではなく、被災地である福島県で開催されました。冒頭、連合会の大西会長の挨拶にも、「3.11」を忘れてはいけない、風化させてはいけない、伝えて行かなければいけない、そのために、公人としても私人としても何ができるか、何をすべきかを考えて行きたいとお話があり、「3.11」に対する強い思いが感じられました。

次に、福島県伝統芸能「山木屋太鼓」のソロ演奏が、奏者である遠藤元気さんにより行われました。「3.11」以降、存続の危機にあったが、多くの方の支援を受けて活動を続けることができているとのことでした。引き続き、社労士バンド「WORKERS」の演奏が行われ、とてもユニークな演奏でした。機械音は馴れているせいか感じませんでしたが、太鼓の音は会場の空気が波打つような感じがして、迫力がありました。

そして、アサヒビールの中條名誉顧問の講演では、経営者として決断力が大切であり、逐次投入（少しづつ様子を見ながら投資していくこと）をしたくなる気持ちは分かるが、時として決断をもって一気に投資（投入）しないと失敗することがあることなど、貴重なお話を聞くことができました。

総務委員会より 平成25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25年度版 総合版 | (株)社会保険研究所 |
| 社会保険の事務手続平成25年度版 適用・給付版 | (株)社会保険研究所 |
| 社会保険の事務手続平成25年度版 適用版 | (株)社会保険研究所 |
| 老齢給付と失業給付との調整 | 健康と年金出版社 |
| 建設業の社会保険加入と一人親方をめぐるQ&A | 大成出版社 |
| Q&A 交通事故診療ハンドブック | ぎょうせい |
| 安全衛法便覧 I 平成25年度版 | 労働調査会 |
| 安全衛法便覧 II 平成25年度版 | 労働調査会 |
| 安全衛法便覧 III 平成25年度版 | 労働調査会 |
| 労働時間対策と就業規則整備のポイント | 新日本法規出版 |
| 事例でわかる問題社員への対応アドバイス | 新日本法規出版 |
| 共通番号法のポイント | 新日本法規出版 |
| 国民年金・厚生年金保険 障害年金の認定基準 | 社会保険研究所 |
| 障害年金制度の全てがわかる障害年金制度の解説 | 厚生出版情報企画 |
| 民事交通事故訴訟 損害賠償額算定基準 上巻（基準編） | 日弁連交通事故相談センター |
| 民事交通事故訴訟 損害賠償額算定基準 下巻（講演録編） | 日弁連交通事故相談センター |
| 障害給付Q&A | 厚生出版情報企画 |
| 第3版 労働紛争解決実務講義 | 日本法令 |
| 労働実務 事例研究 | 労働新聞社 |
| 建築・土木工事別 ヒヤリハット250選 | 労働調査会 |
| 送検理由に学ぶ安衛法の理解 | 労働調査会 |
| 自動車運転者 労務改善基準の解説 | 労働調査会 |
| 均等法と育児・介護休業法で会社は変わる | 労働調査会 |
| 懲戒権行使の法律実務 第2版 | 中央経済社 |