とちぎ社労士 No.115

半月峠から望む男体山　撮影：県央支部　今井敬史会員

★平成26年度経営者向け社労士会セミナー
★県執行部と新入会員との座談会報告
★会員からの寄稿
　女性活用？雑感
★社労士自主研究会
　～第４回 那須野ヶ原青年社労士実務研究会～
★障害者雇用納付金制度の改正について
★社会保険労務士賠償責任保険中途加入のご案内
★新入会員のご紹介
★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

平成26年度経営者向け社労士会セミナー

社労士会セミナーを開催して

専務理事　須　藤　忠　良

恒例となりました経営者向け「社労士会セミナー」も、本年の開催で第５回を迎えました。企画の立案から共催となる各商工会議所との打合せやチラシ作成等、事業委員会と支部長が中心になり、支部選出の講師の方にもいろいろ協力していただき、成功裏に終了することが出来ました。講演内容のパワーポイントはすばらしい完成度で、テーマとして「問題社員への対応」を挙げたことで、例年以上に経営者の出席が多かったことから、如何にこの種の問題が多く、悩んでいられるかが判ります。特に今回は、事例とその対策の警告文のサンプルまで提供いたしましたので、出席された方にはおおいに役立つことと思います。セミナー後の個別相談会においても、適切に対応していただきました。尚、セミナーは４ヵ所の開催ですが、真岡商工会議所、鹿沼商工会議所においても相談会のみですが、会員の積極的なご協力により開催する予定となっております。

今までの開催の経験も積み重なってか、本年はスムーズに進行でき、良い意味で慣れてきたような気がします。これも関係者の皆様のご協力があってのことで、この紙面を借りてお礼申し上げます。本年もより良かっただけに、来年はこれ以上に成功しなくてはならないというプレッシャーが今から重くのしかかっております。

開催日	会　場	参加者数	個別相談
10月10日	栃木商工会議所	32名	3件
10月15日	宇都宮市文化会館	55名	4件
10月16日	大田原商工会議所	20名	4件
10月23日	足利商工会議所	37名	0件
合　計		144名	11件

参加者アンケート結果

参考になった	63名
やや参考になった	24名
普通	11名
あまり参考にならなかった	0名
参考にならなかった	0名

会場風景

県央支部　今井敬史会員

県北支部　室井隆司会員・増渕孝会員

県西支部　杵渕徹会員

社労士会セミナーの講師を担当して

県央支部　箕　輪　真　理

県央支部　箕輪真理会員

セミナー講師を担当させていただくときは、いつも「受講者が聞きたいことは何か、実務に役立つことは何か」に悩み、資料作成に大変苦心します。しかし、今回は太田代徹会員、渡邊徹会員、今井敬史会員に早い段階でパワーポイントの資料を作成していただきました。この場をお借りして、改めて感謝を申し上げます。その資料を受講者の皆様に“伝える”ためには、資料を自分のものにしなければなりません。そのために、まずは参考図書を読み、その後資料を読むという形を繰り返し行いました。

話す時には、受講者の様子、演台の高さ・向き、照度等が気になりますが、私が担当させていただいたのは第２部で、第１部担当の今井会員の受講者を引き込むエピソード満載の講義を拝聴しながら会場の雰囲気をつかむことができたので、思いのほか緊張せずに講義を始めることができました。

本当はアイスブレークやユーモアを入れて場の一体感を作ることができればいいのですが、それが私の最も苦手とする分野なのでパワーポイントに忠実に話すことにしました。

講義形式のセミナーの場合、話し手の一方的な発言になってしまい、話しながらも受講者に伝わっているのか不安になる時があります。そうならないためには、視線を全体に配りながら話す必要があります。この視線については、今回の課題の１つでした。しかし、話す順番を間違えたり、内容を飛ばさないようにと注意をしていたため、手元を見ながら話していた時間も多くあり、引き続きの課題になりました。

また、話し方についてですが、早口にならないようにゆっくりしゃべること、間を大切にして抑揚をつけることを課題にしていました。冒頭、話すペースがつかめるまでは早口になっていたように思います。終盤も時間が押したため、省ける説明は省こうと考えながら話していたため、スライドのタイトルを読み飛ばしたり、早口になっていた箇所があったかと思います。間や抑揚については、自分では客観的な判断ができません。とういことは、それだけ余裕がない証拠で、十分ではなかったはずです。次への課題を多々得ることができました。

最後になりましたが、ご多忙の中、事前準備、当日の運営等にご尽力いただきました執行部、理事・監事、支部幹事、事務局、宇都宮商工会議所、宇都宮地区雇用協会の皆様に深く感謝を申し上げます。このような大役の機会をいただき、誠にありがとうございました。

社労士会セミナーの講師を担当して

県南支部　太田代　徹

県南支部　太田代徹会員・腰高由美子会員

10月10日、栃木商工会議所における「平成26年度社労士会セミナー」の講師を務めさせていただきました。何よりも準備に関わられた執行部の皆さんと、各支部の講師の方々、資料作成にご協力いただいた県央支部の今井先生、栃木商工会議所の皆さんに感謝申し上げます。ありがとうございました。

今回は、「問題社員に対応できる労務管理」というテーマで、４月から執行部で講演内容について打ち合わせを重ね、２部構成にすることを決定、２部「問題社員への具体的対応と解決策」

のパワーポイント資料については、私が原案作成を担当しました。

原案については、書籍を７冊程購入、月刊誌のバックナンバーにも目を通し作成しました。このテーマは、実際に自分の顧問先でも対応を迫られたことがありましたので、現実感を持ちながら取り組むことが出来ました。具体的事案について判例や書面サンプルなども盛り込みながら、経営者の立ち位置から資料を作成することが出来ました。

講演については、自作の原稿なのでスライド内容に沿ってしゃべるのは問題ないのですが、スライドにネタ（別の視点や材料）を盛り込むのが難しく、一長一短があることが分かりました。

ご出席いただいた方は、熱心に聞いて下さる方が多く、このテーマで困っている経営者の方が多くいることを痛感しました。このことは講演が終了した後の個別相談でも感じましたが、従業員に優しい（甘い）経営者が、問題社員の問題行動を放置しておき、我慢を重ねてきたが、限界状態になっているケースが多いことが伺えました。

解雇などの紛争になった場合、判例の解釈は、一般人の目から見ると労働者に有利になっているので、経営者としてはそれなりの準備をして問題社員に臨まないといけないことを、この講演で伝えられたと思っています。

県西支部　渡邊徹会員

栃木県最低賃金が平成26年10月1日から時間額733円（従前：718円）に改正されました。

栃木県最低賃金は、栃木県の区域内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されます。一般労働者はもちろん、臨時、パート、アルバイト等にも適用されます。

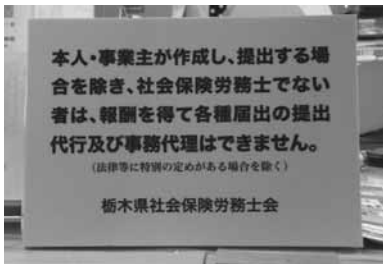
なお、特定の産業には、特定（産業別）最低賃金が定められています。

また、計画的な最低賃金引き上げを支援する制度として「業務改善助成金」があります。

広報委員会からのお知らせ

県内監督署、安定所へのプレート設置について

平成26年10月中に、栃木労働局、県内すべての公共職業安定所、労働基準監督署において、「本人・事業主が作成し、提出する場合を除き、社会保険労務士でない者は、報酬を得て各種届出の提出代行及び事務代理はできません。」という文面の社労士業務職域侵害に関する広報用プレートを、すでに設置されている健保協会、年金事務所に続き、設置いたしました。



真岡公共職業安定所内

県執行部と新入会員との座談会報告

平成26年８月21日㈭午前11時より午後２時まで社労士会館において、毎年恒例の登録・開業２年以内会員と県会執行部との座談会が開催されました。

今年は昨年より少なめの８名の新入会員の方にご参加いただき、前半は新入会員出席者と執行部として参加した理事全員が自己紹介の後、藤沼会長からの「職業倫理について」というテーマでの講話の後、事務所の運営や顧問先の開拓方法、社労士業務の進め方、役所への対応などについての意見交換が行われました。

執行部２名と新入会員２名の４グループに分かれての昼食後、後半は新入会員からの社労士業務に関する質問に対して、執行部が答えるという内容となりました。

活発な名刺交換なども行われ、新入会員の方にとって有意義な座談会になったものと思われます。

今回の座談会に出席された会員の中から、４名の方に感想等をいただきました。

執行部との座談会に参加して

県央支部　小野塚　教　夫

座談会参加は昨年来２度目です。今回の座談会に参加させていただき、社会保険労務士は、経営者および働く人たちに根気良く対応し、労働環境を改善に導く、大切な位置付けであることを、これまで以上に感じることができました。今回は昨年に比べ、参加者は少人数でしたが、その分、親密感があり、参加した甲斐がありました。

諸先輩の実体験を交えた話は、一つひとつが勉強になります。

栃木県内安定所と他県安定所とでの手続きの違いに苦労された話しでは、継続学習からの知識と豊富なご経験からの交渉力に、心中「あっぱれ！」が続出でした。

継続学習のすすめでは、自主的学習に加え、「各支部主催の研修会に参加することがお勧め。」といただき、「参加を重ねるごとに、栃木県会の中にも人脈ができ、やがては、（杓子定規とならない）相談ができる関係が生まれることも…。」とのこと。今後は、可能な限り、研修会参加を心がけて参ります。

さらには、「解かっているようで、踏み外しそうな事柄」の紹介がありました。

１．社会保険労務士は、まず人であれ！（「人のこと」で仕事をするうえで、「人のこと・人の気持ち」が分かる人間であることの大切さの教え）

２．社会保険労務士は、経営者を正しく導く担い手。仕事の安請け合いは、命取り。（営業熱心・顧客拡大志向のあまり、顧問先の“悪しき都合”に流されないための戒め）

３．教わるばかりではダメ！まずは、自らの勉強が必要！（「教えてもらう」という受身でなく、自らの継続学習のすすめ）

これらは、言い回しが少々異なるものの、私にはこのように響きました。

ほかにも、企業に入れ知恵する“ブラック士業の暗躍”として、「誤った指導」の事例にも触れ、私たち不慣れな社労士への「布石」をいただきました。

最後になりましたが、当座談会に参加させていたき、忘れかけていた事に気付かされ、新しい事を知り得たことに感謝し、このような機会を企画・運営いただいた方々にお礼申しあげます。

県央支部　北　山　茂　治

私は平成25年12月に開業登録をしました。しかしまだ開業社会保険労務士としての本格的な仕事はできず、どうすれば社会保険労務士として自立できるか自問する毎日でした。そのような中、今回の「県会執行部との

座談会」の連絡をいただきすぐに参加の連絡をしました。同時に現在不安に思っていることを質問しました。
座談会当日、まず藤沼会長から「われわれの仕事は全て人にかかわる。社会保険労務士である前にまず人であること。」とのお話をいただき、いかに自立できるかだけを考えていた私には、原点に立ち戻される思いでした。
その後、執行部の先生２名と新入会員２名の４グループに分かれての昼食時にはざっくばらんな話で緊張が解けました。
午後からは、質問に答えていただきました。質問は大きく分けて、「いかにお客様を増やしていくか。」と「社会保険労務士業務をいかに覚えていくか。」でしたが、執行部の方々から、自分の経験に裏打ちされた回答に目が覚める思いでした。印象に残る話として、「今まで生きてきた人生の中で人に支えられてきたのだからそのネットワークの中でお客さまが見つかるし、紹介もいただける。」「栃木県会では、わからないことは先輩社会保険労務士が教えてくれる。ただし信頼関係が大事である。そのためには研修会・勉強会に参加して信頼関係を醸成していくことが大事である。」とのお話でした。驚いたのは、10年20年と経験をつまれた先輩社会保険労務士の方々が現在も日々研鑽を積まれていることでした。社会保険労務士試験に合格して安心している場合ではないことを身にしみて感じました。
このような座談会を開催いただき本当に感謝しています。これからは極力、研修会・勉強会に参加したいと思っています。今後ともご指導よろしくお願いします。

県央支部　平　出　宣　幸

平成26年８月21日㈭、県会執行部との座談会に参加させていただきました。
午前中、藤沼会長から「職業倫理」について、全国での懲戒を受けている社労士がいることを踏まえ、社労士の果たすべき義務と責任のお話を頂きました。
そこで印象に残ったことは、会長の「まずは人たること」の言葉で、社労士の仕事は社長だけでなく、その事業所で働く社員にまで影響を及ぼすものであることを意識することの大切さを痛感しました。
午後には、質疑応答を踏まえて、執行部からは顧問先獲得のためにやってきたこと、自己研鑽を怠ることのないよう研修会への参加、各士業との接点を持つこと、これまでの人脈によるネットワークの大切さなどを１つ１つ丁寧にお教えいただきました。今回の座談会に参加して、これから業務を行っていくうえで、ただ書類を作成するだけではなく、社労士の責務とは何なのかを考える機会を与えられ、大変身の引き締まる思いがしました。
最後になりましたが、このような会を企画・運営してくださった執行部の方々に大変感謝申し上げます。今後、研修に参加していきたいと思っておりますので、ご指導のほど宜しくお願いいたします。

県南支部　藤　掛　妥　代

７月中旬、県社労士会館へ登録・入会の手続きに伺いました。その際、県会執行部との座談会、県南支部研修会の案内をいただきました。登録して初めての参加が、執行部の方と座談会ということで、とても緊張していました。
座談会では、「理論武装する・法律に精通する」ことは大切であるというお話を伺いました。行政担当者の間違った指導に反証するためにも、大切なことだと思います。でも、実務には法律通りにいかないこともあって、そのような時はそれなりの対処法がある、というお話もありました。そして、“自分で調べて、分からないことは先輩に教わる、教えてもらえるから”という言葉に、実務に就いたときどうしても解決法が見つからなかったときは、その対処法をご指導いただけると思うと、とても心強く感じました。
座談会中盤、広報委員の先生から今日の座談会の感想を書いてほしいと、お話をいただきました。　私は、“その他”登録ですが大丈夫ですか？　と伺ってしまいました。それは登録しようか迷っていた時に、よく会報誌のバックナンバーを拝見していたのですが、掲載されている記事は開業されている方が書かれていたように思ったからです。もしかして有資格者の方で登録するか迷っていて、今、会報誌のバックナンバーを読まれている方もいらっしゃるのではないでしょうか？　私は、思い切って動き出し、登録・入会してよかったと思っています。座談会の中で「人と人とのつながりの大切さ」というお話も伺いましたが、登録・入会したことで執行部の方、諸先輩方にお会いすることができたし、研修会に参加する機会もいただき、よかったと思っています。
座談会に出席した後、県南支部の研修会（初回でありながら懇親会にも参加させていただきました）、第１回実務研修会と参加させていただきました。今後も各種研修会に積極的に参加して、諸先輩方に学んでいきたいと思います。これからもご指導の程よろしくお願いいたします。

女性活用？雑感

県央支部　鈴　木　悦　子

安倍首相は、以前より女性の活用を政策課題に掲げており、今回の内閣改造で女性を５人閣僚に登用した。「2020年までに指導的地位の女性比率30％に」という野心的数値目標も掲げている。国家・企業のかじを取る立場の女性が増えることは、今後女性が活躍できる社会を構築する上で望ましいことである。しかし《女性活用》という表現はいかにも上から目線で、今の政権の本音を表していると思われる。最近は、批判に応えたためか《女性が輝く社会》などと表現を改めている。ＯＥＣＤの調査で、「日本の高学歴の女性の就業率は加盟国中最低レベルである。」と報告されるなど、《女性が輝く社会》にはまだまだ程遠いのが現状であろう。働く女性に関して、日頃感じていることを文章にまとめてみた。

1986年には、「専業主婦優遇政策」である第３号被保険者が制度化され、サラリーマンの妻の『お得な制度』として推奨された。この結果、専業主婦（一部のパート主婦を含む）は、税制や社会保障制度で優遇されることになり、妻が年収103万円以下なら夫は、年38万円の配偶者控除を受けられ、税負担が軽くなることとなった。関西学院大学の村上敏之教授は、2012年の税収ロスは少なくとも3868億円になると試算している。また、もし第３号被保険者が国民年金の保険料を支払ったと仮定すればその金額の合計は総額17兆円にもなるとしている。第３号被保険者として、育児に専念できる女性の夫は、この制度を策定したであろう中央官庁の公務員などのような高給取であることが多いことからも富裕者優遇の不公平な制度であると言える。

1991年「育児・介護休業法」が成立した。この頃から日本は、高齢化・少子化により人口が減少し、生産年齢人口も減少し始めた。日本の政策は、労働力確保のため専業主婦中心から「働く女性」へ転換しその結果、パート等非正規で働く女性が急増した。

1995年日経連の報告書「新時代の『日本的経営』－挑戦すべき方向とその具体策」では、労働者を３つのグループに分けて人材管理をすることを提言している。

①　長期蓄積能力活用型　　②　高度専門能力活用型　　③　雇用柔軟型

大企業がこの報告書の趣旨に沿った人材管理を勧めたことにより、労働者が正規と非正規に２分化された。長期の雇用が保障される正社員は長時間労働を強いられこととなる一方で、非正規の女性は非正規の若者と共に最後に雇われ最初に首を切られる等、景気の調整弁の機能を果たすこととなった。

「男女雇用機会均等法」は、同法が制定される前に裁判によって違法性が確定していたものを追認しただけで、雇用の分野において、男女平等を推進する新たな条文が設けられたわけでもなく、しかも罰則規定がなかった。

均等法制定（労基法改正）後は、女性に対しても『24時間戦えますか』のＣＭのように男性なみの働き方（競争）が要求されることとなった。保護規定が廃止され職域は拡大したが、賃金等の労働条件が向上しないまま深夜業務や長時間の残業を強いられる女性も出現した。日本の指導的地位の女性割合が低いのは、女性の能力が劣るからではなく、長時間の残業や言われるままの全国・海外転勤をしなければ管理職になれない制度に問題があるからである。人事考課の良し悪しに関係なく、昇進の可能性の低い部署に配置されるなど間接差別があるため女性管理職が少ないのである。

一方で、女性労働者（正社員）が男性と同等に働き出世を目指す一部のエリートと多くの一般労働者に二極化された。生活に困窮する子供のいる非正規の女性労働者がマスコミで取り上げられるなど、最近では〈女女格差〉がますます拡大する傾向にある。

育児休業制度は、優秀な社員が出産・育児を理由として辞めなくなり、女性の士気が高まったなどと評価されることも多い。その一方で経営の合理化としてリストラが進められる中、中小企業の中には、育休の代替要員の確保が困難な場合も多く、同僚への気兼ねから正社員でも妊娠を機に退職を選択するケースも多く見受けられる。また、事業所の数が少なく、働く場所が限られる地方で働く女性の中には、正社員であっても長期の育休を取得した場合は、職場に自分の戻れる場所がなくなると自ら育休の取得をためらう者もいる。

女性労働者の育休取得率は、８割、９割との統計があるが、それは退職者を除いた結果の高取得率であり、妊娠・出産を理由とする離職率は５～６割のままである。出産適齢期の女性非正規労働者の離職割合は正規労働者より当然高い。非正規労働者が、育休を取得しながら雇用を継続するのは難しいのが実情である。妊娠・出産によるいじめなどのマタニティーハラスメントなど言語道断である。

日本が《女性が輝く社会》に変革するためには、まず低く設定されている短時間労働者の賃金を、その働きに見合った賃金が支払われるように改めなければならない。「同一労働同一賃金」が確保されることにより、子供が小さい内は子育て中心の暮らし方をしたいと考える高い能力・スキルを持った女性も短時間労働者として、相応の賃金を得て就業することが可能になり、退職によってキャリアを中断することなく働き続けることができるようになる。女性の活躍する企業は業績が良いとの経済分析もあることから、企業においては、企業内保育所の設置などハード面だけでなく、多様化したライフスタイルに対応できる、在宅勤務など多様な働き方を認める柔軟な制度設計が事業発展の重要課題となるであろう。

最後に栃木県社会保険労務士会の女性会員数は、最近増加傾向にある。当会においても、今後より多くの女性が理事・監事等として会の運営に携わり、指導力を発揮してくれることを期待したい。

～シリーズ～

社労士自主研究会　第4回　那須野ヶ原青年社労士実務研究会

那須野ヶ原青年社労士実務研究会は平成18年に大田原市で発足した社労士業務全般を学ぶ自主研究会です。

大田原で発足したため「那須野ヶ原」と称していますが、その後、県内各地から会員が増えたことにより、会場を宇都宮に移転しました。安さと便利さから社労士会館で行っていた頃もありましたが、近年の自主研究会ブーム（？）により会館の予約が困難になり、現在は宇都宮市コミュニティーセンターで開催しています。

会員は現在10名。「青年」と称していますが、発足当初に比較的若い会員が多かっただけで、年齢制限が設けられているわけでもなく、現在では30代から60代の幅広い年齢層の会員が所属しており、「中年」か「壮年」に名称変更の必要性を感じています。

県会の実務研修会のように大人数での研修会ですと、どうしても聴くことが中心になりますが、当会は人数がそれほど多くもなく、開業歴の浅い会員の方も比較的多いため、“質問のしやすさ”が一番の特徴ではないかと考えています。

近年の活動としては、労働基準法の分析、労災保険の事例研究、現在では毎回２名の担当者による事例紹介、直近の法改正について、流行となっている業務等の研修、各自の日常業務の質疑応答等を行っています。テーマをあえてあらかじめ決めておかないことにより、最新のテーマをピックアップすることができています。

ソフト業者さんをお招きし電子申請のデモンストレーションを行ったこともあり、これにより電子申請の普及率が飛躍的に高まりました。

見学、参加をご希望の方、身近な会員までお声掛けください。

■**開催日時**：毎月第４または第３土曜日　18：00～21：00

■**会　　場**：宇都宮市コミュニティーセンター

■**会　　員**：大江　宣武、草村健一朗、八木澤和良、山川　荘二、小梅　雄信、髙橋　　剛
渡辺　良男、久保田正則、吉田　哲也、小玉　高史

障害者雇用納付金制度の改正について

「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されます

～平成27年4月から、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象になります～

※　障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成20年法律第96号）

適用対象になると

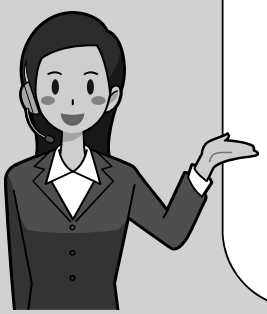
平成28年4月から、前年度（平成28年度は、平成27年4月から平成28年3月まで）の雇用障害者数をもとに、

- ○　障害者雇用納付金の申告を行っていただきます。
- ○　障害者の法定雇用率を下回る場合は、障害者雇用納付金を納付する必要があります。
- ○　障害者の法定雇用率を上回る場合は、調整金の支給申請ができます。

※年度（27年4月～28年3月）の途中に事業廃止した場合（吸収合併等含む）は、廃止した日から45日以内に申告・申請が必要です。

制度適用から申告・納付開始までのスケジュール

	～平成27年3月	平成27年4月～平成28年3月	平成28年4月～
適用対象となる事業主の範囲	常時雇用する労働者数が200人を超える事業主	常時雇用する労働者数が100人を超える事業主	申告・納付開始



納付金の申告では…

・申告対象期間（＝申告の前年度）の各月における
　①常時雇用している労働者数
　②雇用障害者数
　③雇用障害者の労働時間数（所定労働時間及び実労働時間）
　をご報告いただく必要があります。

調整金（常時雇用している労働者数が300人以下の事業主の場合）**の申請では…**

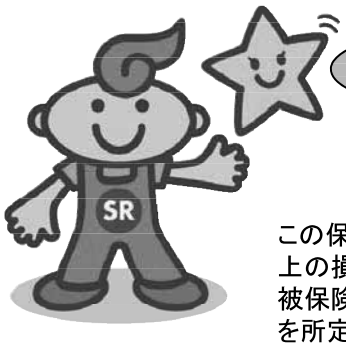
・上記①②③のほか、雇用障害者の
　④源泉徴収票（写）
　⑤障害者手帳等（写）を添付していただく必要があります。

ご準備下さい！

全国社会保険労務士会連合会
開業会員の皆様へ

社会保険労務士賠償責任保険
中途加入のご案内！

(社会保険労務士賠償責任保険)
この保険は全国社会保険労務士会連合会を契約者とし、全国社会保険労務士会連合会開業会員等を被保険者とする団体契約です。



安心・円滑な業務遂行、顧問先との信頼関係の維持のためにも是非加入しましょう！！

この保険は、社会保険労務士業務により、業務を委嘱した顧客または第三者に与えた財務上の損害につき、日本国内において保険期間中に損害賠償請求がなされた場合において、被保険者である社会保険労務士が法律上の損害賠償責任を負担したことによって被る損害を所定の条件の範囲内で補償するものです。さらに、保険会社の同意を得て支出した争訟費用（弁護士費用など）等も補償します。
＊この案内は社会保険労務士賠償責任保険の概要について説明したものです。保険の内容は社会保険労務士賠償責任保険のパンフレットをご覧ください。詳細はご加入後に加入者証とともにお送り致します保険約款によりますが、ご不明な点がありましたら取扱代理店または引受保険会社におたずねください。

平成26年6月1日現在、全国で14，483名の開業社会保険労務士が加入！
保険に加入したことで、安心して社会保険労務士業務を遂行出来ると多くの方からご好評を得ています。

保険期間は平成25年12月1日午後4時から平成26年12月1日午後4時までの1年間です。
毎月中途加入（毎月10日締切、補償期間は締切日の翌月1日午後4時～平成26年12月1日午後4時）も受け付けております。

ご希望の方へはパンフレットをお送りしますので、ご所属の都道府県会事務局までご連絡ください。

栃木県社会保険労務士会
全国社会保険労務士会連合会

＜お問合せ先＞

＜取扱代理店＞

有限会社　エス・アール・サービス

〒103-0021
東京都中央区日本橋本石町3－2－12
社会保険労務士会館
TEL　03－6225－4873

＜引受保険会社＞

東京海上日動火災保険株式会社(幹事保険会社)
（担当課）　広域法人部法人第三課
〒102-8014　東京都千代田区三番町6-4
TEL　03－3515－4153

三井住友海上火災保険株式会社

平成26年1月作成　13-T-09744