

とちぎ社労士 No.117



宇都宮市立城山西小学校の孝子桜

- ★倫理研修開催
- ★中学校出前授業報告
- ★会員からの寄稿
「自然災害」と「休業手当」
と「安全配慮義務」
- ★マイナンバー制度について
- ★相談会を担当して
- ★労災保険料率等の改定について
- ★パートタイム労働法が変わります
- ★新入会員のご紹介
- ★平成26年度入庫書籍のお知らせ
- ★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27年2月4日(水)宇都宮市文化会館において、平成26年度の倫理研修が行われ、69名(対象者95名)の会員が受講しました。

倫理研修は、全国社会保険労務士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25年度、20年度、15年度、10年度、5年度、昭和63年度、58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。

後半は、事業委員長の「事例問題の解説」の後、参加者がいくつかのグループに分かれ、各事例に対するグループディスカッションが行われました。

最後にはグループごとにまとめて、発表担当者が事例に対する考え方を発表するという、昨年までとは違う形式の研修が行われ、参加した会員が活発に意見交換する姿が見られました。

今回研修を受講された方のうち、2名の方から受講した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。

倫理研修を受講して

県西支部 吉 野 浩

私は、開業して1年6カ月が経過する時期に、初めての倫理研修を受講しました。受講案内中、特別の事由がない場合は、「倫理研修受講猶予に関する申出書」の提出が必要である旨の記載があり、当日はいつになく緊張の面持ちで臨みました。

倫理綱領において、「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、もって名誉と信用の高揚につとめなければならない。」と記されています。私はこの綱領のポイントは、「陶冶（とうや）」にあると思います。「陶冶」とは、陶器を造ること、鋳物を鋳ることから、人間の天賦の性質を円満完全に発達させることをあらわすと広辞苑には記載があります。必ずしも業務に結びつかなくとも、「自己磨き」を継続することの重要性を述べているものと考えられます。

研修では、「職業倫理の欠如は、社会保険労務士の存在意義、制度の根幹を揺るがすことになりかねない。よって、日ごろから職責の自覚を持つことが大切である。」との内容でした。私は、「経営者に対しても、労働者に対しても、良き相談者たる社会保険労務士でありたい」との想いを胸に開業しました。今後においても、自主学習はもとより、研修会、勉強会等への積極的な参加を通じ、「陶冶」に励むことに尽きるかと思っています。

今回の倫理研修は、「信頼に応えることのできる社会保険労務士」であり続けるための確認の場となりました。そして、次回の倫理研修をむかえる時期における自身の社会保険労務士としての姿を思い巡らせながら帰宅の途に就きました。

平成26年度倫理研修に参加して・・・

県南支部 小 栗 由紀子

去る2月4日に行われた、社会保険労務士の倫理研修に参加してまいりました。私自身としては2回目の参加となり、前回の倫理研修では先生方の話を直接聞く形式でしたが、今回はグループディスカッションも取り入れられ、改めて倫理というものを考える良い機会となりました。

私たち社労士は企業と顧問契約を締結することが通常ですので、経営者を護るスタンスで仕事を進めていくことがほとんどだと思います。日々労務問題の相談を受け、それに対しアドバイスをしていく中で、倫理観を問われる事案に直面することもあります。いわゆる「グレーゾーン」ですね、目先の利益を優先させたがゆえに判断を誤り、護るべき経営者（依頼者）からの信用失墜につながってしまう恐れもあります。業務を行う上で、依頼者の利益が違法・不当なものであってはいけませんし、自分自身の判断を誤らないためにも、倫理研修会などで、定期的に自らの倫理観を見直す事がとても重要だと痛感しました。

これからも労務問題に携わる中で、高い職業倫理を保持していくことは大切なことですし、自身の職業倫理の確立のためにも、今後も研修会等に参加し知識の習得に努めたいと思います。また、社労士としての使命感を忘れずに、日々の業務に精進していきたいと思っています。

中学校への出前授業報告

平成27年2月5日(木)、宇都宮市立宮の原中学校において、学校側の依頼により中学生の教育活動の一環として、当会会員による出前授業が行われました。対象者は2年生7クラス(245名)で、5校時・6校時の約2時間にわたり、7名の当会会員が講師を担当しました。

授業の内容は、「社会保険労務士」という仕事の紹介や、業務のやりがいなどを話した後、「働くときの基礎知識」として、多様な働き方のメリット、デメリットや、給与明細書の見方(控除の内容など)、労働条件と労働契約などを中心に講義が行われました。

今回講師を担当された2名の方から、感想をいただきました。

出前授業を担当して

県南支部 松本喜美子 会員

今回、出前授業のお話をいただき、まず宮の原中学校のホームページを見ました。教育目標は「未来を拓く日本人を育てる」とあり、指標として「創造性に富む人」のなかに「生涯にわたって学び続ける生徒」、「心豊かな人」のなかに「奉仕の心」、「最善を尽くす人」のなかに「社会貢献」とありました。大きな目標に向かって成長している姿を想像すると、緊張で胸がドキドキしてきました。

中学校では総合的な学習の時間としてキャリア教育を軸に進路適性検査、職業調査、職場体験学習、ライフプランニングなどの授業を行い、その中のひとつとして「働くときの基礎知識」の授業を行うということでした。

教材は社労士会連合会作成の「知っておきたい働くことの基礎知識～社会に出る君たちへ～」を使用しました。まず、社会保険労務士について紹介し、その後テキストに添って①雇用形態、その形態ごとのメリット・デメリット②給与明細の見方から社会保険料などについて③労働条件と労働契約等について説明しました。

説明の途中に将来なりたい職業について質問をしてみたところ、ほとんどの生徒がなりたい職業があるとのことでした。例えば保母さん、学校の先生、そしてサッカー選手まで。サッカー選手を目指している生徒はサッカー留学を経験しているとのことでした。そこで、具体的な目標があることを前提に、なりたい自分になるために、今やるべきことを考え、一歩ずつ歩んでほしいと話をしました。考えて、調べて、分からなければ、聞いてみる、話して意見を聴いてみる、様々な意見交換から、新しい発見があり、どんどん世界が広がっていく面白さがあることを。

また、女性として「自活女子」を目指して欲しいと話しました。厳しい雇用情勢のなか専業主婦志向が強まっているといわれていますが、妻子を養うのに十分な収入のある男性はほんのわずかです。幸運にも専業主婦になれても、リストラや病気のリスクがあります。自分の食いぶちを自分で稼ぎ、その土台のもとに結婚、出産、育児などを成し遂げてもらえたらと思ったからです。そして男性にも働く女性を理解し、育児や家事の一部を担えるような生活力のある社会人になってもらいたいと話しました。

今回、講師をさせていただき、分かりやすく説明することのむずかしさを痛感しました。この反省点をふまえ今後の業務に役立てていきたいと思えます。貴重な機会をいただき、本当にありがとうございました。



宮の原中学校の出前授業講師を担当して

県西支部 渡 邊 徹 会員



雪の予想もあった雨模様の2月5日、社労士会館から目と鼻の先にある、宮の原中学校へ行ってまいりました。講師などというのはおこがましいのですが、専務理事から厳選された(?) 7名の一員として、中学2年生を相手に「働くときの基礎知識」というテーマで授業を行ってきました。時間は、5校時・6校時の正味1時間40分、具体的に話した内容は…多様になる働き方(正社員、アルバイト、自営業等のメリットデメリット)・給与明細の見方(社会保険料などの控除)・労働条件と労働契約など、そして社会保険労務士の仕事の内容ややりがいなどを、なるべく平易な表現で話して

きたつもりです。最近の中学生は、(宇都宮では)宮っ子チャレンジといって、職場体験をしたり、早いうちから社会を意識させるようなカリキュラムがあるようで、今回の出前授業もその一連の流れのなかにあります。これまでではどうも学校が社会から隔離され、卒業するといきなり社会とのかかわりが発生するような感じがありましたが、こうして在学中から社会を意識させることは、将来の選択にとって有意義なことだと思います。

そうそう授業を受けていた生徒たちの反応を書かなければなりません。自分も中学2年生の頃そうだったように、健康保険や厚生年金など聞いたことのない生徒ばかりでしたし、社会保険労務士などという職業を知っている生徒は(思った通り)0でした。あまり興味のない話には居眠りをする生徒も見受けられました。しかし、こと私の個人的な話、つまりどうして社労士になったかとか、仕事の具体的な経験となると耳を傾けてくれていたように感じます。今回話した内容が生徒たちにどの程度伝わりどの程度将来の役に立つか正直言ってわかりませんが、ああ、こうやって生きている大人もいるんだなあ、こんな働き方もあるんだなあ、頭の片隅に置いてもらって、職業選択の参考になれば幸いです。

あ!最後に恒例の骨ストレッチを披露したのは言うまでもありません。

◆ 今回の出前授業を受けた宮の原中学校の生徒の皆様から、授業に対して多くの感想文を書いていただきましたが、その中から6名の生徒さんの文章を掲載させていただきました。

1. 今日学んだことは、自分の将来を考えるにあたってどのように役に立ちましたか?
2. 今日の授業を通して、気付いたことや感じたことをまとめましょう。

1. 将来なにかの仕事につくにあたって、労働基準法などのことを知ることができてよかったです。それから働き方にもそれぞれ種類があって、それぞれのメリットとデメリットを知ることができました。
2. 今回の授業で社会保険労務士という仕事というのが分かりました。それに、雇用される人の中にも正社員と非正社員があることが分かりました。非正社員の中には、さらに、パート、契約社員、派遣社員の3つがあって、どれも雇用が不安定だったり、給与が少ないなど、デメリットが多いということも分かり、とても勉強になりました。将来仕事をするにあたって、今回学んだことを役立てていきたいです。

1. 難しい部分もあったが、将来関わってくるお金の問題が分かった。実際もらえる給料で控除があることなどを知ることができたので、自分が給料をもらうようになったら、この知識を生かして、上手なお金の使い方をしたいと思う。保険のことも学べたので将来生かしていきたい。
2. 先週に引き続きだったので、あまり困らずに授業を受けることができました。難しい部分もあったけれど、これらの知識は必ず将来役に立つと思いました。
年金や保険、給料などのお金の事を学べたので、私が実際にお金を扱うようになったら、今日学んだことをフル活用していきたいです。また、働くための知識を学ぶことで、将来あまり困らずに済みそうだ、と思ひ、これらの知識を学ぶことの大切さを感じることができました。今日は本当にありがとうございました。

1. 正社員のほうが給料が高かったり、定年まで安定して働けるので、自分も正社員で働けるようにしたい。

健康保険も、ものすごく大切なことが分かり、しっかりと納められるようにしたい。

2. 社会保険労務士は、会社が誤った方向に行かないように支援することが仕事だと知り、とても重要な役割なんだと感じた。

働くことは、手段であり、目標ではないことが一番心に残りました。働いた後のことも考えていきたい。働いているときに、将来の年金の分を払っておく、なんて知らなかった。払っていない人は、年金が少なくなってしまうんだと改めて知った。

給料から、たくさんの税金が引かれ、その税金がどこに使われるのか、くわしく知ることができた。(ありがとうございました。)



県央支部 菱田 久子 会員

1. 給料の一部が健康保険や年金で引かれるということが分かりました。

ブラック企業という悪い会社もあると知ったので将来会社に就職するときにそういう会社に入らないように注意したいなと思います。

2. ドイツは有給休暇で6週間も休めると聞き、とても驚きました。

通勤中にケガをしてしまったときでも労災保険が出ると聞いたのでとても驚きました。

残業をしたら残業代が支払われると聞いたので安心しました。

非正規社員でも、パートタイマー・アルバイト、契約社員、派遣社員と3つもあると知り驚きました。



県央支部 小玉 高史 会員

1. まだ将来の夢がはっきりと決まっておらず、少し不安だったが、今すぐに決めなくてもいいことが分かりました。また、“働く”といっても、自営業と会社員とは異なった点がいくつもあり、それぞれによさがあることがよくわかりました。

2. 給与明細は今でも見たことがなくて、控除額があるということをはじめで知りました。収入額をすべてもらえるわけではなく、保険や税金などで引かれてしまうことがわかりました。その額が意外と多くて驚きました。

労働基準法で働く時間が決まっているのに実際はそれが守られていない会社が多いことがわかりました。

海外では様々な職についてスキルをあげることもあるときいて、日本もそうなってほしいと思いました。



県央支部 今井 敬史 会員

1. 今回の授業を通して、社会保険労務士（社労士）という仕事の内容について知ることができました。また、給与明細の3つの内容や、年金の種類について知ることができました。また、正社員とパート・アルバイトのちがいも知ることができました。最後に行った、ストレッチも楽しくとても印象に残っています。ありがとうございました。

2. 今回の授業を通して、社会に出るための準備や出てからのことなど、詳しいことを知ることができました。

働き方の種類によって、ちがいがあることや、給与支給明細書の見方など、将来に向けての知識が身につくことができました。また、最後のことは「将来への選択肢を多くするために勉強をする」という渡辺さんの言葉が心に響きました。私はこれから、将来への選択肢を広げるためにも、今まで以上に真剣に学習しようと思います。お忙しい中、来て頂き、ありがとうございました。



県北支部 増瀬 孝 会員



県央支部 箕輪 真理 会員

会員からの寄稿

「自然災害」と「休業手当」と「安全配慮義務」

県西支部 杵 洸 徹

ほとんどの人が電車通勤をしている大都市圏とほとんどの人がマイカー通勤をしている地方都市とでは状況は異なりますが、災害（例えば、台風や大雪など）時の通勤（出社及び退社）については使用者に重大な決断が求められる事も考えられます。昨年（平成26年）の台風19号接近の際にはJR西日本が前日に予告した上で「全線運休」を実行しました。当日は休日（体育の日）だった事も決断を後押ししたみたいですが、JR西日本の決断によって「中止（延期）」の決断を後押しされたイベントもありました（電車が止まるのだからイベント中止もやむを得ない、と理解してもらえる）。台風の場合ある程度最接近（直撃）する時間帯が予測できますので、平日でも予告の上で「全線運休」を実行される事もあり得ます。海外ニュースによりますとアメリカでハリケーン直撃が予想される場合は、当然のように町そのものが閉鎖されてしまいます。日本でも平成24年（東日本大震災翌年）の「爆弾低気圧」直撃の際に、従業員が帰宅困難者にならない様に終業時間を繰り上げて社員に退社を呼びかけた（指示？命令？）事が話題になりました。この傾向はこれから強まっていくのだと思われまます。平日であっても鉄道会社が「全線運休」を告知の上で実行すれば、それに備えて会社関係も「臨時休業」「始業時間の繰り下げ」「終業時間の繰り上げ」などを決断せざるを得ません。しかし車社会である地方都市の場合はこのような外的な要因がないので、判断がなお更難しいかもしれません。

次に悩む問題は、「臨時休業」「始業時間の繰り下げ」「終業時間の繰り上げ」などをした場合、それが「指示」なのか「命令」なのか「してもよい」のか、そして「賃金カット」できるのか、という事です。ネット上でも昨年2月の大雪の際には、この手の質問であふれていました。例えば、飲食店のオーナーがアルバイト店員に「16時であがるように」と伝えたところ、ほとんどの人からは「助かります」と言ってもらえたが、1人から「10時から18時までのシフトだから2時間分働けなくなったので休業補償して下さい」と言われたとの事。社労士の回答によると、今回の大雪は、労基署に確認したところ、営業可能だと判断されるので休業手当の対象となり、1日の所定労働時間の一部を使用者の責めに帰すべき事由により休業させた場合には、働いた分はすでに賃金が支払われていても現実に働いた時間に対して支払われた賃金が平均賃金の100分の60に相当する額に満たないのであれば、その差額を支払う義務がある（超えているのであれば支払わなくても大丈夫）。シンプルに考えますと、時給1000円で1日の平均賃金が8000円としますと、100分の60の4800円が休業手当となります。8時間働く予定だったところを2時間短縮したとしたら、その日の給料は6000円になり平均賃金を超えているので払う必要はありません。私は間違っていて理解していたのですが、この日の給料は、実労働分の6000円に1200円（繰り上げた2時間分の6割）を足した7200円ではなく、6000円で充分なのです。労働基準法第26条の休業手当の意義は、「労働者の最低の生活を保障」なので、1日単位で考えて6割に充足していれば「労働者の最低の生活」は「保障」されているとの判断なのかも知れませんが、件のアルバイト店員さんは理解してくれるのでしょうか。この「解釈」は「通達」だと思われまますが、「裁判」になった場合でも同じ結論になるのか気になるところです。

さて、昨年2月25日に仙台地裁で「七十七銀行判決」が出されました。この判決は東日本大震災に関連す

る津波被災に関するもので、七十七銀行女川支店の行員ら14人のうち13人が支店屋上に津波から逃れるために避難したもののその後全員が津波に流され、12人が死亡・行方不明となり、遺族らは職員だった家族の死亡等は同銀行が使用者として安全配慮義務を懈怠していたためであるとして、同銀行に対して損害賠償を求めていました。「安全配慮義務」に関する裁判例で有名なのは、「陸上自衛隊車両整備工場事件（自衛隊員が車両整備工場車両整備に従事中、他の車両に轢かれて死亡した事故につき、死亡した隊員の遺族から国に対して損害賠償が請求された事案）」と「川義事件（会社社屋で宿直勤務していた新入社員が押し入った元従業員に殺害された事故につき、会社に安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を認めた事案）」の2事案です。自然災害と安全配慮義務との関係は不明確でしたが、この判決は「会社は、従業員が業務に従事するに当たっては、その生命及び健康等が地震や津波といった自然災害の危険からも保護されるよう配慮すべき義務を負っていた」ことを明確に判示しました。判決を導いた論点は、●立地の特殊性に合わせた店舗の設計義務違反について●安全教育を施した者を管理責任者とする配置義務違反について●避難訓練等実施義務の違反について●災害対応マニュアルの適否、同マニュアルに支店屋上を避難場所に追加したことについて●情報収集義務違反について●最初から別の高台に避難すべき義務について●被告本店の指揮等の対応について、の7点でした。これについては、「法的観点から安全配慮義務を尽くしたかどうかを判断するということは、具体的にはどういうことをどのように検討するのか、ということ七十七銀行判決は企業のみなさんに示した、ということができると思います。1つの事例に対する判断（判決）ではありますが、それは今後の防災には大きな規範となると考えます（弁護士・中野明安氏）」との評価もありますので、「安全配慮の義務に沿って、従業員に避難や帰宅、残留を指示する立場にある（朝日新聞・社説）」使用者にとって、防災対策に対する重要なポイントになるかと思えますし、「災害対応マニュアル」の中には、「臨時休業」「始業時間の繰り下げ」「終業時間の繰り上げ」などの決断基準や決断者の選定も含まれると思いますが、そのマニュアルの中では、「帰宅基準をルール化し、かつ、運用体制をしっかりと確立して、それらを社員に周知しておくこと、そして、管理職は、その周知された制度・運用の中の自身の役割を日ごろから確認しておくことが大切で、具体的には、●会社のどの部門がその判断権限を持ち●（その部門が）どういう情報を元に●どういう場合に勤務免除なりの判断をするのか●判断したら、各組織・社員にどのように伝達するのか、を決めておく必要があります（Q&A管理職のための労働法の使い方／日経文庫）」との事。マニュアルがなければ臨機応変な対応も出来ません。

七十七銀行裁判の判決は、支店長が避難を指示した時、「緊急に非難する必要があった（気象庁発表の津波到達予想時刻が迫っていた）」と指摘しその時点での津波の予想高は6mで、屋上への避難には合理性があったと認められ請求は棄却されました。遺族側は「企業は最悪の事態を想定し、より高い場所へ避難させるべきだった」と主張しましたが、「行政（県の津波の高さ想定は5m台）より高い安全性を労働者に保障すべきだとまではいえない」と退けました。新聞によりますと、震災後には、スズキ（本社・浜松市）の、「二輪技術センター」沿岸部から高台への移転計画や四国銀行（本店・高知市）の、「お金を金庫にしまわず避難しても責任を問わない」とのマニュアルへの明記などの動きもあるようです。

JR西日本の今回の措置について、産経新聞ネット版では「災害対策では『空振り三振』はいいが、『見逃し三振』をしてはいけないというのが鉄則。今回の運休は画期的な試みだった（日本大／福田充教授／危機管理論）」との一方で、「台風の威力が収まっているのに、ちょっとしたことで運休を繰り返せば信用を失う。『オオカミ少年』のようになりかねない（鉄道アナリスト／川島令三氏）」と賛否両論でした。そして、JR西日本の担当者は「今回は合理的な判断だったが、平日の運休についてはまた考えなければならない。何でもかんでも止めるというわけではない」との事。何ごとにも「結果論」で語る事が最も簡単だと思います。その時「決断」を下すために日頃から出来る唯一の事は、そのための「準備」だけなのかも知れません。

マイナンバー制度について

マイナンバー制導入間近。私たちが気をつけなければならないこと

事業委員長 小 梅 雄 信

既にメディア報道や、月間社労士等でご覧になった方も多いと思われませんが、今年の10月から、順次国民一人一人にもれなく個人特有の番号が郵送されてきます。社会保障、税、災害対策の行政手続きに限られますが、個々人固有の番号を用いることにより、個人情報に該当する行政機関同士で実質的に共有されることとなります。

新聞記事によれば、世論調査の結果、マイナンバー制度について「知っている」「聞いたことがある」の割合は40パーセント。まだまだ周知不足というのが現実ですが、とりわけ今、国が急いでいるのは事業所への周知とのこと。

先日、県会を代表して「マイナンバー制度」にかかる研修会に出席させていただきましたが、我々社労士を全国から集めて研修を行うことにより、事業所への周知を加速しようとする国の本気度がうかがえます。詳細は今後県内で開催される伝達研修でお伝えすることになりますが、まずは重要と感じた点について、前もって記しておきたいと思えます。

1. 手続の書式が変わります。雇用保険、社会保険関連の書式に「個人番号」記入欄が加わります。まだ案の状況ですので今後変更があると思われませんが、既に厚労省のHPではその内容がアップされているようです。個人番号を記載する各種届出については、平成28年1月から運用が開始されます。つまり、来年1月以降、事業所が人を雇い入れた場合、従業員の個人番号を取得する必要がある、ということです。
2. 番号の厳格な管理が求められます。この制度を裏付ける法律は、通称「番号法」と呼ばれるものですが、この番号法、個人情報保護法の特別法にあたります。よって、税と社会保障にかかる個人情報がすべて網羅される個人番号は、取得→管理→廃棄に至るまで、厳格な管理が求められると同時に、なりすまし防止のため、本人確認の重要性が高まります。特に被扶養者にかかる本人確認、とりわけ同居していない親や子など、住民票と異なる住所にいる場合には、本人確認に手間がかかることが予想されます。
3. 我々社労士は、関与する事業所から、そこで働く従業員さんの個人番号を預かって手続きを行うわけですから、さらに高度なセキュリティ体制が求められてきます。管理体制について、中小事業主については若干緩やかな措置が設けられているようですが、我々社労士は、たとえ大きな事務所であろうと個人事務所であろうと、大企業と同じセキュリティレベルが求められることになることを胆に銘じなければなりません。

手続きそのものについては特段変わりありませんが、より個人情報保護を意識するよう、我々の仕事のスタンスが変わってくることは明らかであろうと思われまます。既存の従業員の個人番号をいつまでに集めたらよいのか？ など、事業所に向けた具体的な取扱要領について、厚労省は3月を目途にまとめたいとしており、連合会もHPにてマイナンバー制度に関するEラーニングを開始する方向とのこと。会員の皆様においても今後様々な情報収集に努めていただくと同時に、事業委員会としても、研修等にて随時情報発信を行っていきたくと考えています。

相談会を担当して

県北支部 増 渕 孝

私は、栃木県会に登録して間もないころ、相談会の相談員ができるのは、ベテランで、とてもレベルの高い先生方なのだろう、とっておき、いずれは相談員ができるような社労士になりたいと思っていました。そのため、入会から1年ほどたったある日、支部長さんから「相談会の相談員をやってみないか」と誘われた時にはとても驚きました。いつかはやってみたいと思っていたことなので、「相談員をやらせてもらえる！」という思いもありましたが、「果たして今の自分にできるのか」という不安の方が強かったと思います。それでも「やってみます」のひとことで、相談員をやらせていただくことになりました。

初めての社労士会の無料相談会の日がやってきました。とても緊張していたことを覚えています（おそらく、相談に来られた方よりも緊張していたのではないのでしょうか）。事前に相談の情報をFAXで頂いていたので、それに関する法律的な部分を下調べして、準備万端のはずでした。ところが、話を聞いてみると、実際の相談は法律的なものでは無かったのです。頭の中が真っ白になるというのは、ああいう時のことを言うのでしょうか。緊張もあり、とっさの対応ができなかった私の相談会デビューは惨憺たるものでした。

そして、その相談会で「相談内容は法律に関することだけではない。法律の知識だけでは不十分」という重大な事実気付かされました。今から考えると、当たり前のことなのですが…。その時は、相談会と一緒に担当して頂いていた、先輩の先生に対応していただき、事なきを得ました。

その時の反省を踏まえて、その後、いろいろな相談会を担当させていただきました。今では、以前ほど緊張せずに相談者の話を聞けるように、そして、臨機応変な対応も少しずつできるようになってきたのではないかと思います。

とにかく、相談者は困って（あるいは悩んで）わざわざ来られるのですから、困っていること、悩んでいることを一生懸命聞いてあげるようにしたいと思っています。そして良いアドバイスをして、相談者に満足して帰っていただくことができれば、相談員冥利に尽きるのではないのでしょうか。これからも相談に来られる方に、少しでも安心と満足感を与えられるよう、日々精進してまいりたいと思います。

最後になりましたが、ご指導を賜りました先生方に厚く御礼を申し上げます。

県西支部 宮 下 恭 子

社会保険労務士として、これといった特徴もなく、得意分野もないまま開業してしまったため、何でもチャレンジしてみようと、昨年相談業務に応募させていただきました。

県社労士会、足利市役所、宇都宮市役所の相談業務で、経験豊富な諸先輩方と同席させていただき、大変勉強になりました。相談者からの情報の聞き出し方や、相談者の緊張をときほぐす話術を身近で体験することが出来ました。「相談業務の一番の目的は、相談者の抱えるモヤモヤが晴れて、すっきりした顔で帰っていただくことだよ。」と心に響く言葉もいただきました。確かに相談内容によっては、一般論しかお答えできないこともありましたが、相談者の話を決して上からではなく同じ目線に立って聴くことにより、不安や心配ごとを打ち明けて、笑顔で帰って行かれる方もいました。また、ご自身で調べ上げてほぼ答えは出されていますが最後に背中を押してほしい方や、確認だけしたい方もいらっしゃいましたが、いずれも相談者の心に寄り添い、話をお聴きすることが大切なことだと学びました。

私の担当した日は、たまたま労働者側の退職にからむ相談が重なりました。ご自身で事業主に聞いていただければ解決出来そうなのに、いまさら聞けないから確認したいというものでした。労使のコミュニケーション不足が要因の一つだと改めて感じました。通常業務ですと事業主側の立場ですが、相談業務となると労働者側からの相談が多く反対目線にシフトすることになります。労働者側の退職時に抱える悩みや心配事に改めて気付き、今まで配慮が足らなかったと反省致しました。顧問先で従業員の退職時に渡していた「手続き一覧表」も、もっと分かりやすいものに工夫して改良することが必要だと思いました。

私自身にとって大変有意義で気づきの多い一年になりました。相談業務の機会を与えていただき、ご指導くださいました栃木県社労士会の諸先輩方に大変感謝しております。ありがとうございました。

労災保険料率等の改定について

4月から労災保険料率並びに労務費率が改定されます。

平成27年度は、3年サイクルの労災保険料率改定年に当たり、厚生労働省は新しい労災保険料率を策定しました。

平成24年度から適用されている料率は、全業種平均で1000分の4.8ですが、新料率の平均は、1000分の4.7となります。

改定される業種の料率につきましては、栃木労働局のホームページ等でご確認下さい。

また、労務費率も改定となり、平成27年度からは、請負金額には消費税を含まないものとし、請負金額に108分の105を乗じる特例は、廃止となります。

平成27年度の雇用保険料率は、前年度から変更ありません。

平成27年4月分から「協会けんぽ」の保険料率が変わります。

平成27年4月分（同年5月納付分）から健康保険料率は据え置きとなりますが、介護保険料率が1.72%から1.58%へ引き下げとなります。

	現 行		平成27年4月分～
健康保険料率	9.95%	→	9.95%（据え置き）
介護保険料率	1.72%	→	1.58%（-0.14%）

◎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。

家内労働委託状況届

◆家内労働委託状況届の提出は4月30日まで◆

家内労働法第26条、同法施行規則第23条により、家内労働者（内職者）へ業務を委託した場合には遅滞なく、それ以後は毎年4月1日現在の委託状況について、4月30日までに労働基準監督署を経由して栃木労働局に委託状況届を提出することが定められております。

詳しくは、栃木労働局労働基準部賃金室（電話 028-634-9109）

または最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

なお、栃木労働局のホームページも御活用ください。



パートタイム労働法が変わります

平成27年4月1日施行

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようになるため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

主な改正のポイントは次のとおりです。

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- ・パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

パートタイム労働者とは

- ◆パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことです。
- ◆「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、上記の条件に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。
- ◆フルタイムで働く人は、「パート」などのような名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの人についてもパートタイム労働法の趣旨を考慮する必要があります。