

とちぎ社労士 No.121



芝ざくら公園（市貝町）

- ★倫理研修報告
- ★“依頼の受け方”について
- ★社労士が押さえておきたい
インターネットの基礎知識
～SNSについて～
- ★業務ソフト体験記 vol.2
- ★社労士法人について
- ★専門家派遣・相談等支援事業報告
- ★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 森田晃光

平成27年度倫理研修

去る2月9日(火)午後1時半より、栃木県教育会館小ホールにて、平成27年度倫理研修が行われました。受講対象者は、登録年度により5グループに分かれますが、今回は平成26年度、平成21年度、平成16年度……のように5年おきに登録された方が対象で、昨年都合により受講が叶わなかった方を含め出席予定者89名中、68名の方が出席されました。

研修は、連合会作成のDVDと「倫理研修テキスト」を基に、「倫理研修実施の意義について」「社会保険労務士の職業倫理」「事例解説」が約3時間半に亘り行われました。



倫理研修に参加して

県央支部 潮田 章



何年ぶりかで、社会保険労務士会の倫理研修会に参加しました。前は、藤沼会長(当時)が解説したと記憶しています。

今回は、DVDによる研修で、テキストと画面を確認しながらの研修でしたが、内容としては、社会保険労務士としての職業倫理について詳細に説明されていました。

ただ、研修時間の制約とDVD研修とで、少々詰め込み過ぎの感もあったと思います。画像での解説であり、疑問や不明な内容があったが、研修が一方的になってしまいがちで、後日テキストを読み直すべきでしょうが、参加された会員で、読み直される会員が私を含めてどれほどになるか、少々疑問に感じます。

最近では社会保険労務士が倫理に外れた行為でマスコミに取り上げられる事件が頻繁に起こっています。事件を起こしている社会保険労務士も、会員として当然に同じような倫理研修を受講していると考えられますが、倫理研修の内容をしっかり受け止めていれば事件にはなってはいません。

最近のように、士業間の業務領域が微妙に重複している中で、しっかり社会保険労務士としての職業意識を持ち専門家として活躍してゆくべきでしょう。

機会があれば、栃木県社会保険労務士会として、実務研修等と並行して職業倫理の補習勉強会等を開催していただければと、ご提案させていただきます。

役員の皆様には、今回の倫理研修会開催に、ご尽力いただき感謝申し上げます。

県西支部 加藤 克一

社会保険労務士登録をして2回目の倫理研修を受講しました。改めて「倫理」とは何か?と問われると、一口に語れるものではないかもしれませんが、人によって倫理観は様々に捉えられていると思います。今回は「社会保険労務士」というプロとして、より高度なレベルに属する「職業倫理」の研修でした。職業倫理は

職業の種類を問わずそれらのプロに属している以上、必ず存在すると思います。そしてそれらは、幼少の頃から家庭や学校等で教えられ身につけてきた、人としての「個人倫理」に包括されたものに他ならないと私は捉えています。

今回の研修会と時期を同じくして世間を騒がせた2つの出来事が印象的だったので記させていただきます。ひとつは「社員をうつ病に罹患させる方法をブログに書いた社会保険労務士」の件です。言うまでも無く、職業倫理の逸脱は、自分のみならず社会保険労務士全体の信用失墜につながる行為であると肝に銘じる次第であります。自己を表現する手段として、ブログ等のSNSを活用することが当然のようになりつつある世の中ですが、同時に24時間世界中から監視されているのも事実です。当人においてブログは削除しても、誰かがどこかで保存して、拡散され未来永劫語られてしまうリスクにつきまといられる事は監督官庁等の処分以上に厳しいかもしれません。

もうひとつは「育休宣言をしたものの妻の妊娠中の自らのスキャンダルで辞任した国会議員」の件です。これは先に述べた職業倫理を包括するところの個人倫理欠如になるかと思いますが、学歴・職歴がどんなに立派であってもそれ以前の問題と言わざるを得ません。自らにあてはめると“社会保険労務士である前に常識人であれ”と言う事になるでしょう。

今回の約3時間の研修もあつという間にもかかわらず、倫理研修テキストは前回よりボリュームのあるものでした。今回の研修時間では目を通せなかった部分もありましたので、今後の自己研鑽のため、時折閲読していきたいと思います。



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。

“依頼の受け方”について

平成27年8月に行われました座談会でも、新入会員さんから顧客開拓や“依頼の受け方”に関する質問がありました。

消費者庁から不適切であり、改善を要する宣伝等に行政指導がなされた報道を目にする機会も増えており、私たち社労士も宣伝、プレゼン、契約締結時の配慮が不十分だと思わぬトラブルを招いてしまう可能性があります。また、従業員数の増加等、受託内容の変化により報酬の改定が必要になった時も契約内容が不明確だと、クライアントの不満を招いてしまうことも生じてくるのではないのでしょうか。

ちょうど倫理研修が開催された直後でもあり、せっかくの機会ですので、“依頼の受け方”についての栃木県会の会則の内容、委託契約書の例を再度、ご確認をされてはいかがでしょうか。

栃木県社会保険労務士会 会則 第6章 会員の品位保持

(報酬等の明示)

- 第40条の3 会員は、事案の依頼を勧誘する場合には、勧誘に先立って、相手方に対し、氏名、事案の依頼を勧誘する目的である旨及び業務の内容を明らかにしなければならない
- 2 会員は、事案の受任に際して、依頼人に対し、業務の内容、報酬等を書面の交付等により明示し、かつ、十分に説明しなければならない
 - 3 会員は、依頼人から業務の提供に先立って報酬等の全部又は一部を受領することとする場合には、依頼を受け、かつ、報酬等の全部又は一部を受領した際に、依頼人に対し、当該依頼を受任する旨又は受任しない旨を書面の交付等により明示しなければならない

(不当勧誘等の禁止)

- 第40条の4 会員は、業務の内容、報酬等、相手方の判断に影響を及ぼすこととなる重要な事項につき、不実のことを告げ、又は故意に事実を告げずに勧誘を行うなど、不当な方法により、事案の依頼を勧誘してはならない
- 2 会員は、事案を依頼しない旨の意思を表示した者に対し、事案の依頼を勧誘してはならない
 - 3 会員は、誇大若しくは虚偽の事項により相手方を欺くおそれがある方法で、広告又は宣伝を行ってはいけない
 - 4 会員は、相手方の承諾を得ずに電子メールにより広告を送信してはならない
 - 5 会員は、依頼人を威迫して困惑させるなど、不当な方法により、事案の依頼の撤回又は解除を妨げてはならない

(品位保持等の指導)

- 第40条の5 本会は、会員が、前2条の規定に違反する行為その他社会保険労務士又は社会保険労務士法人としての信用又は品位を害するような行為をしないよう指導するものとする
- 2 本会は、会員がその業務を行うにあたり、事業における適正な労使関係が損なわれないよう指導するものとする

(信用失墜行為の禁止)

第41条 会員は、社会保険労務士業務の適正な運営に努め、社会保険労務士又は社会保険労務士法人の信用又は品位を害するような行為をしてはならない

■連合会が公表している業務委託契約書の雛型が連合会HPの会員専用ページ内で確認できます。そちらもご覧ください。以下はその一部です。

委託業務の範囲及び報酬の内訳書

報酬細目		金額	摘要
顧問報酬			
(1)	労働保険手続き		
	社会保険手続き		
	就業規則作成、届出		
	労使協定の作成、届出		
	年金裁定請求		
	助成金申請手続き		
(2)	賃金台帳作成		
	労働者名簿作成		
(3)	人事制度作成		
	賃金計算業務		
	※特定個人情報の取扱いに関する業務		
	旅 費		
	日 当		
	宿 泊 費		
着手料		%	
小 計			
消 費 税			
合 計			
(支払方法)			
報酬の支払は、当月分当月末日までに振り込みとする。			
振込先名			
	銀行	支店	口座種類 No.
口座名義			

—— 社労士が押さえておきたいインターネットの基礎知識 ——

SNSをどう利用するか？ そもそもSNSってなに？

SNS（エスエヌエス）とはソーシャルネットワーキングサービス（Social Networking Service）の略で、主なSNSは、Facebook、Twitter、Google+、Instagramなどがあり、スマートフォンの普及と同時に利用者也増えています。SNSは2003年頃アメリカを中心に相次いで誕生し、近年では典型的なSNSではないWebサイトサービス、例えば料理レシピ投稿サイトクックパッド（Cookpad）や、スマートフォン利用者間でチャットや音声通話を提供するLINEなども普及しています。

SNSは人と人の繋がりを促進サポートする「コミュニティ型の会員制Webサイト」です。自分のプロフィールや写真を会員に公開する機能、メールアドレスがなくてもメッセージを送れる機能、新しい友人を登録するアドレス帳や友人を紹介する機能、会員や友人だけに公開できる日記帳や掲示板で交流できるコミュニティ機能等があります。多くは無料サービスで、サイト内の広告や友人に商品を推薦する事で、売上の一部を紹介料として徴収する収益モデルです。

日本のSNS利用者数は若年層だけではなく40代以上にも拡大し、2017年末には利用者数6912万人、普及率69.2%に拡大すると予想されています。SNS別利用率は、LINE、Twitter、Facebookの順で、昨年よりも増加したのはLINEとInstagram、利用者満足度はInstagram、LINE、Twitterの順です。年代別利用率は年代が高くなるほど利用率が下がる傾向ですが、企業のFacebook利用率は8割を超え、SNS運用が売上増加に効果があるという事例も増えています。

最近のSNS問題は、「バイトテロ」「バカッター」による炎上で2011年頃から全国的に多発しています。SNSは「知り合いに発信している」感覚での不用意な投稿が多く、スマートフォンによる容易な写真投稿は画像自体のインパクトや拡散力が高く大炎上へと繋がっています。炎上の大半は社会人経験の少ない若者で、スマートフォンやSNSを使うリテラシーは高いが、リスクマネジメントへのリテラシーが低く、自身の投稿で起こりえる問題を想像できないのです。炎上の大衆化で火種となる問題投稿から発見・拡散までのタイムラグが短くなっているのも特徴です。

SNS炎上は「起こさない」が原則です。炎上のコントロールは困難で、炎上後に問題投稿を削除してもスクリーンショットで出回り続け、マスメディアでも取り上げられ一層拡散します。対策としてSNSやインターネット、ネットユーザー特性を理解した上でのソーシャルメディアポリシーの策定、ルールの制定、SNSのモニタリングが有効で、近年ソーシャルメディアポリシーを策定している企業は増えています。SNS炎上は個人のみではなく企業の信用失墜、売上低下、取引停止などダメージを与えかねません。SNSへの新たな脅威として認識が必要とされています。ただ、炎上は起こさない原則が一部では過去の話になりつつあります。最近では、炎上をわざと起こすことにより話題性、注目度を上げる「炎上商法」という手法を使い宣伝効果を狙うところもあります。

企業のSNS利用率が上がっているから自社もすぐにと考えがちですが、SNSを利用し自社の営業方法を公開している所もあります。それって営業情報を漏えいしてませんか？というSNSもあります。また、SNSサイトを作成したが、新しい記事がないところも沢山見かけます。

SNSで何を発信するのか？を考え、例えば顧客向けのダイレクトメールとして利用する、お客様との連絡方法として利用する等、きちんとした利用方法によって効果は確実に出せます。

（作成者）株式会社ジップサービス

チカラになります

ホームページ制作

スマホ対応

LPページ制作

SEO最適化

ジップサービス

検索



株式会社ジップサービス 宇都宮市北若松原1-6-6 TEL 028-678-8828

業務ソフト体験記

県央支部 近 能 明 正

この度、広報委員会より社労士業務用ソフトに関する会報への執筆依頼を受けました。皆様にご紹介するほどの文章を書く自信はありませんが、昨年度まで広報委員長として会員の皆様に会報原稿の執筆依頼をお願いしてきた立場上、お断りすることもできませんので寄稿させていただきます。

当事務所で社労士業務用にパソコンを導入した時期は、平成8年11月頃になります。その当時は、パソコン等を導入し（省力化投資）1週間の所定労働時間を44時間から40時間に短縮した事業所に対して、助成金を支給するという内容の、中小企業労働時間短縮促進特別奨励金というものがありませんでしたので、その助成金を利用したことを記憶しております。

さて、当事務所で利用している業務用ソフトは、社会保険労務士業をお助けするシステムということで、月刊社労士にも広告を掲載している(株)ファルド情報サービスから販売されている「御太助」というものです。ソフトの内訳は、導入当初から顧問先の毎月の給与計算を代行する給与計算システム、社会保険算定基礎届、月額変更届に対応する社会保険管理システム、労働保険年度更新の一連の作業（賃金等の報告、納入通知書、申告書内訳書の作成など）や離職票の作成などを行う労働保険事務組合システムを導入しております。

また、数年前に新規に導入した労災申請ソフトがあり、労働者死傷病報告書、療養の給付請求書、休業補償請求書等の書類を綺麗に作成することが出来ます。

今後マイナンバー制度に対応するために増加するであろう電子申請に対応するソフトや、マイナンバー管理システムなども販売されておりますが、当事務所では現在電子申請は行っておりませんので導入しておりません。しかし今後は導入を考えざるを得ないのではないかと思います。

以上、現在使用している業務用ソフトの簡単なお紹介をしましたが、社労士事務所の顧問先の件数や、業務の種類による処理の頻度、労働保険事務組合を併設しているかどうか、電子申請をしているかどうか、などの条件によりどこまでの内容のソフトが必要なのかが決まると思います。

当事務所では、給与計算業務は10社程度しか受託しておらず（業務が集中するため）日常業務の大部分は手書きで作成しておりますが、労働保険年度更新業務と社会保険算定基礎届業務に関しては、社労士業務用ソフトは迅速かつ正確に処理出来るため、私の社労士業務にとっては不可欠なものとなっております。

最後に社労士業務はパソコンを使用しなくても当然処理出来ますので、ご自身の業務に必要性を感じた時点で検討されたら良いのではないかと思います。

〈表紙の写真〉

市貝町芝ざくら公園

芳賀郡市貝町大字見上614-1

満開の時期は例年、4月下旬～5月上旬で、本州最大級2.4ha 25万株の芝桜が絨毯のように美しく咲いています。



社労士法人について

県北支部 室 井 隆 司

平成26年に成立した「社会保険労務士法の一部を改正する法律」については、みなさんご存じだと思います。その立法趣旨としては「近年、企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、個別労働関係紛争が増加しており、以前にも増して紛争の迅速かつ確な解決が求められている。このような社会保険労務士制度を取り巻く状況の変化にかんがみ…」と書いてあります。そして、この法律改正では三つのことが変わりました。①「個別労働紛争に関する民間紛争解決手続きにおける紛争目的価額の上限の引き上げ」（60万円を120万円へ）②「補佐人制度の創設」（簡単にいうと、裁判所で弁護士さんと一緒になって陳述できること）③「社員が一人の社会保険労務士法人の設立を可能にすること」（これまでは二人以上でなければ設立できなかったものを一人でもできるとしたこと）です。これら三つのうち①②は平成27年4月1日に施行されており③だけが平成28年1月1日からの施行とされました。この点において、今後法人設立の数が増えることが予想されます（平成28年3月末現在の法人会員数は13法人です）。そこで今回は、③の社労士法人について触れてみたいと思います。

そもそも社労士法人とは「社労士業を組織的に行うために、社労士が共同して設立する特殊法人」のことで、有限会社や株式会社とは異なり、商法における合名会社を見本としたもののようです。つまり、社員となった社労士は全員が無限責任を負います。今回の法改正では、いわばこの合名会社を一人で設立できるという事になったわけです。

そのメリットとしては、社会保険に加入できる、報酬から所得税を源泉してもらわなくても済む等指摘されている一方、デメリットとしては、金銭管理の厳格さが要求される、設立の手続きが複雑等の事が挙げられているようです。また、法人の解散及び清算における手続においても裁判所が絡んでくるなど、何やら仰々しい感じがします。尚、一人社労士法人は、あらかじめ「後継候補者」及びその優先順位を定める必要があります（「後継候補者」とは、当該一人法人が社員の死亡により法第25条の22第1項第7号（社員の欠亡による解散）に該当することとなった場合に、法第25条の22の2（社会保険労務士法人の継続）の規定により新たに加入させる社員の候補者として当該一人法人が定めた社会保険労務士（法人の社員の欠格事由に該当する者を除く。）である）

更に会費も法人、個人両方で払う必要があるなど、物入りです。特に栃木県会では法人制度ができた当時、県内の会員を保護するために入会金などが少し高めの設定になったそうです。

以上、世の中も社労士業界もめまぐるしく動いています。この流れの中で、社労士としての業務や方向性の選択肢が増えることはやはり歓迎すべきなのではないかと感じています。その変化する流れの中で、守るべきもの、変えるべきものはなんなのか、今まで以上に選択と決断を迫られる状況は今後も続くことになるのではないのでしょうか。

平成28年1月に社労士法人を設立した田村桂介会員（県西支部）から、法人設立の目的等をご執筆いただきました。

県西支部 田 村 桂 介

社会保険労務士法人田村社労士事務所（県西支部）
住 所：栃木県佐野市浅沼町801番地
法人設立年月日：2016年1月4日
職員数：8名

(1) 法人設立のきっかけ

平成28年の社会保険労務士法改正により社員が一人の社会保険労務士法人の設立が可能となったため、これを機に法人化することにより事務所の更なるイメージアップや取引先に対して信用度を向上させることと、法人のメリットを活かして業務拡大を図ることを目的に法人設立を行いました。

(2) 設立までの経緯

平成15年の社会保険労務士法の改正に伴い、社会保険労務士の法人化が認められました。この時、社会保険労務士法人には魅力を感じておりました。しかし、社会保険労務士法人は特殊法人で、有限会社や株式会社とは異なり、商法の合名会社を見本としています。社会保険労務士法人は二名以上の社労士が集まり法人化するもので、社労士は社員となり無限責任を負います。つまり、法人を構成する事務所の一人の社労士に不祥事があれば全員の連帯責任になるということなので、リスクを伴う社会保険労務士法人の設立は諦めていました。しかし、平成28年1月の社会保険労務士法改正、施行により、一人社会保険労務士法人が設立できることになり、昨年10月頃から法人設立に向けて着々と準備を行ってきました。

(3) 個人事務所と比べて今後、期待できそうな点

今後、期待できそうな点は、法人化により、次のようなメリットが受けられる点です。

①社員である社労士の給与について給与所得控除による節税が図れる。②自身が社会保険に加入することができる。③顧客からの報酬について源泉徴収が不要になり事務処理の簡素化と資金繰りの改善が図れる。④一定の場合には法人設立後、最初の2年間は消費税の納税義務が免除される。⑤一般的に対外的な信用度（対取引先、対金融機関）が高くなる。⑥個人事業者の場合は、自身に退職金を支払うことができないが法人では可能となる（現時点の税制では、退職金は税務上非常に優遇されているので税金面で有利になる）。⑦代表者が引退しても法人自体は継続できる。⑧事業の赤字の繰越控除期間が3年から7年になる。⑨決算月を年末とする必要なし。⑩個人名義の事業所などを法人に賃貸することで、法人から地代家賃を受け取ることができる（個人事業者の場合、自分に地代家賃を経費として払うことはできない）など。

(4) 最後に

社会保険労務士法人を設立したことにより、まずは取引先からの信用が増したものと実感しています。さらに、金融機関および各種団体、他士業からも一目をおかれるようになりました。その結果、業務の拡大にも結びつくものと期待しております。その一方で法人設立についてはメリットだけでなく、デメリットの部分（入会金や社労士会費の増加、赤字でも法人住民税の均等割が課される、決算事務の複雑化等）もありますので、社労士法人設立にはその効果を慎重に検討してから行うべきものであると感じました。



専門家派遣・相談等支援事業報告

(通称：中小企業相談支援事業)



中小企業相談支援事業相談員を担当して

県南支部 太田代 徹

本支援事業は、厚生労働省労働局労働基準部賃金室からの委託事業として平成26年度に引き続いて実施された「最低賃金総合相談支援センター業務」です。

本事業の目的は最低賃金がアップされることについて、この対応を迫られた中小企業が生産方法や販売方法を改善して売上を伸ばすとともに、賃金制度の見直しなども必要になることがあるので、中小企業からの経営課題と労務管理の相談を社労士が対応、場合によっては依頼のあった企業へ出向いて相談アドバイス業務に従事するものです。

具体的には、時間給800円未満の労働者の賃金を40円以上引き上げる計画を作成し実施すると支給される「業務改善助成金」の申請アドバイスがメインとなるのですが、PR不足や電話相談センターの窓口が全国共通の一か所になったことから、ほとんど相談実績がなかったのが現状です。少数あった助成金相談についても、残念ながら対象が時間給800円未満の労働者に制限されているため該当せず申請の対象とはなりませんでした。

個人的にはこの助成金を過去に請求したこともあり、賃金制度導入についてアドバイスをしている顧問先もあったので前向きに取り組むと思っていたのですが、肩透かしの状態で何だかすっきりしません。

栃木労働局労働基準部賃金室との打ち合わせにも2回出席しましたが、賃金室も相談件数・助成金の申請件数ともに想定を下回り、本事業について次年度以降には何らかの対策が必要だと感じました。

中小企業相談支援事業相談員を担当して

県央支部 伊藤 準 二

中小企業委託事業相談業務に、昨年4月以降、相談員として参加させていただいております。同じ時期に、宇都宮市の相談会、県社会保険労務士会相談会の相談員としても参加させていただきました。

相談会の印象ですが、相談される案件も、幅広く、お仕事、年齢等、多様で、ときに他の相談会へ行かれた方が、さらに見えられるなど難しい相談が多くあります。これらの方々のご要望にお応えするため日頃から関連する業務に精通し、研修すべきと考えております。

私は、相談会に参加するについて、次のことを実践すべく努力しております。参考に記述させていただきます。

- ・相談の当日は、早めに会場に臨み、落ち着いた気分で、懇切、丁寧な対応に努める。
- ・県の社会保険労務士会の研修会にはできるだけ参加し、常に新しい知識を蓄えておく。
- ・相談業務関係の資料を整備し、当日は資料で説明できるよう確認する。
- ・健康に注意し、万全の体調で臨む。
- ・当日は、背広、社労士のバッチの着用など清楚な服装、態度を心掛ける。

古人の教えに、「形式は内容を決定する重要な要素である。」という「ことば」があります。相談会のように初めてお会いする方々に短い時間で、納得し、好印象を持っていただくために、態度、言葉使いなどの応対に配慮することが肝要と考えます。

相談会では、ときに予期しない難しい相談案件があり、適切にお答えするのに苦慮する場合があります。相談会の難しさ、厳しさを噛みしめております。

平成28年度「協会けんぽ」の保険料率のお知らせ

中小企業で働く方やそのご家族が加入している健康保険「協会けんぽ栃木支部」の28年度の健康保険料率は現在の9.95%から9.94%へ引き下げとなります。また、介護保険料率は据え置きです。変更時期は28年4月納付分からとなります。

	現 行		平成28年4月納付分～
健康保険料率	9.95%	→	9.94% (-0.01%)
介護保険料率*	1.58%	→	1.58% (据え置き)

※40歳から64歳の方は、介護保険料率が加わります。

◆月収30万円の場合…健康保険料：労使で月額30円減額

◎詳しい内容は<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/>でご確認ください。

協会けんぽ栃木支部 TEL 028-616-1691

◎平成28年4月から健康保険の標準報酬月額に48～50等級が新設されます。



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、労働基準監督署を経由して栃木労働局に届け出るものです。

用紙は最寄の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、または同居の家族だけで物品の製造・加工に従事し、工賃を得てる人をいいます。

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も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御活用ください。

