

とちぎ社労士 No.124



ユネスコ登録記念 冬の山あげ（那須烏山市）

- ★年頭挨拶
- ★連合会長年頭挨拶
- ★マイナンバー対応
～デジ対応VSかみ対応～
- ★インターネットの基礎知識
- ★運行供用者責任について
- ★安全管理研修会報告
- ★業務ソフト体験記 vol. 3
- ★新入会員紹介
- ★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 森田 晃光

年 頭 挨 拶

栃木県社会保険労務士会 会長 森 田 晃 光

新年明けましておめでとうございます。会員の皆様におかれましては、新春をお健やかに迎えられたこととお慶び申し上げます。

さて、去年は安倍政権による「働き方改革」元年となりました。6月に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」において最大のチャレンジは働き方改革であるとし、①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善、②長時間労働の是正、③高齢者の就労促進に取り組むことを表明し、9月に「働き方改革実現会議」をスタートさせました。

その矢先、広告代理店最大手の電通に勤務していた女性新入社員の自殺が過重労働によるものだったとして労災認定されたことがマスコミで大きく取り上げられました。その後、複数の社員が36協定で定めた時間数を超えて労働していた疑いが浮上し、労働基準法違反容疑で強制調査が行われ、法人と幹部社員1人が東京地裁に書類送検され、社長の引責辞任にまで至りました。

電通では1991年にも入社2年目の男性社員が長時間労働により自殺し、遺族が起こした裁判で最高裁判所は会社の安全配慮義務違反を認定しました。判決後、電通は社員の出退勤時間の管理を徹底して再発を防止するとしていたにもかかわらず、社員の命・健康よりも仕事・業績を優先させる企業体質が変わらず、悲劇が繰り返されてしまいました。

長時間労働が常態化している職場は数多く存在します。長時間労働が続けば睡眠不足となり、業務処理スピードが低下してケアレスミスも増え、生産性が低下して労働時間がさらに長くなり、割増賃金が増加して経営を圧迫するという悪循環が生じます。さらに健康問題を引き起こし、脳・心臓疾患の発症リスクを高めます。

慢性的な長時間労働を放置しておくことは経営上のリスクであるということを再認識し、改善に向けた取り組みが求められています。とはいえ、トップをはじめ管理職、社員の意識改革、仕事内容の見直し、仕事の進め方の見直し等、長時間労働の解消は大変難しい問題です。特に経営基盤の弱い中小企業ではなおさらです。しかし少子高齢化により労働生産性人口は減少しています。働きやすい環境づくりに取り組まなければ人材確保がますます難しくなるのではないのでしょうか。

12月20日には同一労働同一賃金に関するガイドライン案が公表されました。政府は実行計画を年度内に取りまとめ、ガイドライン案に実効性を持たせるための関連3法（パート労働法、労働契約法、労働者派遣法）改正の早期実現を目指しています。

月間社労士12月号の巻頭記事で取り上げていますが、外部連携A P Iによる電子申請が急激に伸びています。今後、各企業で使用している会計ソフト、給与計算ソフトに外部連携A P I対応機能が追加され、簡単に電子申請できる環境が整ってきます。定型的な手続は社内で処理し、難しい案件のみ社労士に依頼することもあり得ます。顧客との信頼関係を築くとともに、更なる付加価値を提供する努力が不可欠です。

今年の干支「丁酉」は変革の年だそうですが、現在、社会が大きく変わりつつあります。変化のあるところにチャンスあり。会員の皆様のご健勝とご繁栄を祈念申し上げ、年頭の挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶

全国社会保険労務士会連合会 会長 大西 健造

謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

森田会長をはじめ、栃木県会の皆様におかれましては、健やかに新しい年を迎えられたこととお慶び申し上げます。

昨年は、リオオリンピック・パラリンピックが開催され、日本人選手が目覚ましい活躍を遂げ、日本中が大いに沸いた年となりました。

一方で、熊本及び鳥取で発生した地震をはじめとする大規模な自然災害が各地で相次ぎました。また、本年3月には東日本大震災発生から6年が経過することとなります。被害にあわれた皆様及びご関係の皆様におかれましては心よりお見舞い申し上げます。私ども社労士は、引き続き被災地の復興支援に取り組んでまいります。

さて、社労士制度は来年で創設50周年を迎えます。昭和43年12月2日に同法が制定されてから今日に至るまで、連合会は、都道府県会と会員の皆様とともに、「労働社会保険諸法令の円滑な実施に寄与し、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資する」国家資格者としての社会的使命を果たすべく、様々な政策に取り組んでまいりました。

そのような中で、昨年は、私が会長就任時に設置しました社労士制度推進戦略室の「5つの柱」に即した各種事業において大きな成果が生まれています。

ビジネス業域の拡大に関しては、医療、介護、保育等の成長分野において社労士が活躍するための研修の充実や建設業における社会保険未加入対策に関する国土交通省との連携事業の強化を図るとともに、社会貢献活動では、平成27年度に全国で合計453校において社労士が出張授業を行う学校教育事業を展開いたしました。

更に、マイナンバー制度に対応した「SRPⅡ認証制度」の新設やサイバー法人台帳ROBINSを活用した経営労務診断サービスの普及に向けた各種政策等、全国で活躍する社労士の皆様をサポートする事業を推進してまいりました。

また、国際化事業に関しては、厚生労働省をはじめとする関係機関並びに国際労働機関（ILO）及び独立行政法人国際協力機構（JICA）等の国際機関・団体との連携強化に注力し、今般、インドネシア政府の要望により、JICA「社労士・日本型徴収システムモデル」パイロット・プロジェクトが試験導入されることとなりました。

このような取組と並行し、連合会は、社労士の品位を保持し、国民の皆様の信頼を獲得するための活動として、社労士による不適切な情報発信行為に関し、都道府県会の協力を得て、指導を強化してまいりました。今般、本取組の一環として、『「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」を理解するために』を作成し、『月刊社労士』平成28年12月号に同封いたしておりますので、ご一読いただきたく存じます。

連合会では、本年もこれらの施策を継続しつつ、来年迎える「社労士制度創設50周年」という大きな節目とさらにその先を見据え、都道府県会並びに会員の皆様と一致団結し、新たな時代に社労士制度が飛躍的な発展を遂げるための各種の事業に取り組んでまいりますので、皆様におかれましては、ますますのご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

末筆となりますが、皆様方のご健勝とご多幸を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

マイナンバー対応 ～ デジ対応 vs 紙対応 ～

昨年、スタートしたマイナンバー制度ですが、昨年後半以降からは報道される機会も少なくなりました。このたびの年末調整等で利用が始まり、ようやく始動した感があり、我々社労士業務でも徐々にスタートしていくのかと思われます。皆様、対策はお進みでしょうか？そこで、当会会員による2つの対応例（デジタル対応、紙対応）について、ご執筆いただきました。

県央支部 草 村 健一朗

昨年、結構な大騒ぎをしながら取り組み出したマイナンバーへの対応。社会生活に密接に関連する制度であるため、各地で連日のようにセミナーも開催されていました。私自身もある業界団体向けのセミナーでお話をさせていただく機会があったため、当時わかる限りでの情報を集め対応していたのですが、そんな騒ぎも幻であったかの如くその後ほとんどといってもいいほど話題になりません。社会保険労務士業は、いわゆる士業業界のなかで最も実務でマイナンバーを扱う機会が多いと思われますが、日常業務の中で具体的にどのような取り組みをしているのか、なかなか見えてこない部分が多くあります。そんな中、今回マイナンバーへの取り組みについて執筆のご依頼をいただいたこともあり、改めて当方で現在取り組んでいる事を振り返りつつ、お伝えしたいと思います。

実務上、マイナンバーは取得から利用・提供、保管・廃棄までの一連の流れを安全管理措置に則って扱うこととなりますが、何といても入口部分である取得作業が厄介です。本人確認を済ませた後、紙で取得するかデータで取得するか、取得媒体も普通郵便、FAX、メールを使う訳にもいかず、訪問時取得も紛失リスクと効率性からしてあまり良いともいえない、クラウドは信頼性の点でどうなのか等々。そんな中、スタッフ全員で協議し今の時点で出した答えは、原則としてクラウドシステムを利用することでした。参考までに申し上げますと、当方では株式会社セルズ社が提供しているシステムを利用しています。全てのお客様がPC操作に長けている訳ではないため全く問題がないとは言えませんが、導入にあたって実際にお客様を訪問し、ブラウザの設定から管理画面の見方や入力説明などを行い、その後普段の簡単な操作方法是スタッフと電話でやりとりしながら行うことで何とか上手く対応することができました。現時点での在籍社員及び扶養家族について本人確認後、その場ですぐにデータ入力をしてもらえばマイナンバーの紙コピーが会社に残ることもなく、もちろん当方にも残らないため非常に便利です。業務ソフトの画面上、保管時は番号が見えない状態となっていて、利用時も自動でアクセス記録を残すことができ、このあたりはデジタルならではのメリットを最大限に享受できる点とも言えます。また、主要業務をほぼ全て電子申請化しているため電子データでのマイナンバー取得は非常に効率的です。実際に今のところ、各種手続きにマイナンバーを記載して届出はしていないのですが、いつ全面的に利用開始しても困らないように体制だけは整えてあります。マイナンバー制度そのものが電子情報システムの集合体のようなものなので、実際の利用、保管などは電子データで行ったほうが圧倒的に利点は大きいと思います。

相手方、此方のPC環境、操作スキル、停電時対策、定期的な情報教育、外部委託先の監督など留意点も多くあり、正直本業とは別のスキルを要求されるのも確かです。別にIT化を全面的に支持するつもりはないのですが、将来はAI（人工知能）に手続き業務がとって変わるのも個人的にはありかなと思います。ただ、そういったものも含め最終的に操作利用するのは生身の人間ですから、私自身も含め人間教育が一番大切なことかなと思います。人間が機械を教育することはあっても、機械が人間を教育することは決してできないでしょうから…。

～マイナンバー、My Love～

県西支部 杵 渕 徹

この拙文を著しているのは、平成28年12月ですので、時系列につきましてはそのつもりでお読み下さいませ。我が愛すべき「マイナンバー」が我が手元に届けられてから、1年以上の時間が流れました。最近になってやっと他人から求められました。「電話でもかまわないですか？」と問うと、「かまわない！」との事。ですので、12桁の数字を4文字ごとに区切って伝えておきましたが、問題はなかったのでしょうか。

また、これも成立すれば1つの経済効果になったのかもしれませんが、小さな顧問先にまで、メーカーが押し掛けて来て半ば脅かして、マイナンバーをデータ管理するためのシステム導入を持ちかけていたましたが、「紙ベースでカギのかかる引き出しにしまったおく方が安全」と邪魔しておきました。

社会保険労務士（以下、社労士）として、紙ベース（紙対応??）で他人のマイナンバーを取り扱う（取得&管理）の最善の方法とは、結論から言うと、取り扱わないということではないでしょうか。換言すると、わざわざ自分の事務所に他人のマイナンバーなど持ち込まないのが無難だと思います。顧問先の事務所では社会保険や雇用保険の取得届など記載が必要な書類に書いてもらってしまうのです。そして、すぐはがせるシールで覆ってしまうか、封筒に入れて封印した状態で行政の窓口まで持参するか、郵送してしまえば問題ないと思います。控えには印字されないし……。危険なモノは持ち込まないのが平和を保つ鉄則ではないでしょうか。

年金事務所の窓口では、マイナンバーが印字された住民票を持参されてしまった場合には、その部分を紙で覆ってコピーして、原本は返却しているそうです。顧問先で新入社員の社会保険加入依頼がなされた際に、ご丁寧にも家族4人分（配偶者と子2人が扶養）のマイナンバー通知書が準備されていましたが、その部分を隠してコピーしてもらいました。そんな扱いをされているマイナンバーが不憫です。まるで鬼っ子。

私たちには各種手続きのために、至極当然のように、年金手帳（基礎年金番号通知書）、雇用保険被保険者証、履歴書、外国人ならば「在留カード」などの個人情報任せられます。現物を預かったりコピーしてもらったりと、慣れからか少し安易に扱ってしまっているかも知れません。マイナンバーはそれら以上に慎重な取り扱いを求められています。単に「危険なモノは取り扱わない」との結論だけでは、広報委員長に怒られますので、もう少し考えてみたいというか、疑問点を提示してみたいと思いますので、わかる方は、教えてください。

マイナンバー関連業務の委託先としての社労士

社労士は事業主側から見ますと、通常の場合マイナンバー関連業務の委託先になりますが、必要な都度、必要な書類に記載してもらいやり方を用いて、社労士事務所にはマイナンバーが明記されたコピー等を持ち込んだり、保管したりしないやり方でも、やはり該当してしまうのでしょうか。

税務代理権証書の提出とは？

1年前には、複数のマイナンバー関連書籍を購入して備えていましたが、結局放置状態でした。この拙文を依頼されてやっと活躍の場が与えられたわけですが、書籍の中の税理士事務所向けの内容で、「代理人が個人番号を提供する場合には、代理人を含めての本人確認が行なわれます。（中略）税理士が代理人として依頼者の個人番号が記載された申告書等を税務署に提出する場合には、法施行規則及び国税庁告示に従い本人確認が行なわれます」との記載があり、「税務手続きにおいては、『税務代理権限証書』が委任状に相当する書類に該当します」とあります。私たちも得喪手続きする都度、何か「書類」が必要となってしまうのでしょうか。

番号不提供者への対応

ポリシーがあってマイナンバーの提出を拒否する人、本当にマイナンバーがわからない人、提出を待っている内に退職してしまう人……従業員の出入りが激しい事業所ほど苦勞します。まゝ現時点では、マイナンバーの不記載を理由に取得届等を受理しないということはないみたいですが、その（従業員が拒否した）際のやりとりを記録しておくことが求められています。書籍によりますと「従業員が自らの意思で提供を拒否した」旨の書面に署名してもらうことを勧めています。でも、拒否されたら、提供拒否の意思表示を確認するための書面への署名を拒否した旨の書面への署名を求めることになるのでしょうか（これも紙対応？）。

第3号被保険者の本人確認

第3号被保険者の届出の本人確認義務は届出先の会社にあります。現実的ではないので「委任状」にて第2号被保険者（従業員）が代理することになります。併せて「第3号被保険者個人番号届出書」なるものも必要らしい。配偶者の「基礎年金番号」を確認することさえ苦勞する例があるのに、マイナンバーまで複数の添付書類とセットでスムーズに取得することなど可能なのでしょうか。配偶者のみが番号提供拒否なんて場合もあったりしたら、取得手続きなんて永久に完了しません。そしてそのうち退職してしまうのでしょうか。

個人番号は「×××× ×××× ××××」ではないのか？

通知カードでは、マイナンバーは4桁ごとに空白が入った12桁で記載されていますが、社会保険関係の各種届書（案）では、個人番号欄には12個の枠が重なってしまっています。雇用保険資格喪失届では現実にそうになっています。4桁ごとに空白がある場合とない場合とで、どちらがより少ないミスで記載（入力）出来るかは、一目瞭然です。ミスを誘発したいのでしょうか。私は4桁ごとにある空白も含めてマイナンバーだと、4桁ごとにある空白にも大きな意味があると思うのですが、厚生労働省の優秀な官僚様の脳ミソには、12桁の数字も瞬時に読み取れる機能があるのでしょうかね、きっと。

ところで、法務大臣にお願い！

全くの余談なのですが、「在留カード」にカタカナのフリガナは記載できないのでしょうか。外国籍の配偶者の手続きをした際に提出された各種の公的書面のカタカナ表記がそれぞれ微妙に異なっていて困ったこともありました。最も信頼できると思われる「在留カード」には元々カタカナ表記がありません。その結果その時々に関わった窓口の日本人のカタカナ発音に対して、本人が微妙な違いなど気づかずに（気にせずに）了承してしまうと、そのカタカナ表記になってしまうのだと推察されます。そして微妙に異なるカタカナ表記が増えていきます。銀行の口座名も、カタカナ表記の場合とアルファベット表記の場合とがあるみたいです。日本年金機構が推進しているローマ字登録のフリガナ記入にも苦勞していますが、「在留カード」の発行者である法務大臣に、ぜひお願いしたいものです。

我が愛しの「マイナンバー」の行く末がとってもとっても心配な、今日この頃ですね。

【参考資料】

- 「入門マイナンバーの落とし穴」 毎日新聞出版
- 「中小規模事業者のためのマイナンバー対応」 税務研究会出版局
- 「マイナンバー制度の従業員教育とリスク管理がわかる本」 日本実業出版社

——社労士が押さえておきたいインターネットの基礎知識——

ネット詐欺・ウイルス感染等のトラブル回避法

ネット詐欺といえば、「有料コンテンツを閲覧したから代金を支払ってください」が有名です。自分の身には起こらない、大丈夫と思っていても、ある日突然、そのようなメールが届いたら、身に覚えのないことでも慌ててしまいます。メールだけでなく、メッセージ等でも届くことも多いそうですが、もし届いてしまった場合は、無視することが最良だと思います。

また自社のホームページ（以下サイト）の運用保守を、万全におこなっていないために、以下のようなネットトラブルが、過去に発生しております。

1. 《フィッシングサイト》へアクセスするよう改ざんされてしまった
2. 本来の自社サイトとはまったく関係のないサイトに丸ごと改ざんされてしまった

このような改ざんをされてしまうと、閲覧者を危険なサイトに誘導してしまい、自社サイトが詐欺サイトになってしまったと言っても過言ではありません。日頃の運用保守を確実にこなす体制をとり、予防することが重要です。

ウイルス感染によるトラブルは、このような事案があります。ある企業でパソコンに不慣れな新人社員が、セキュリティソフトをインストールしていないパソコンを使用しており、送信元が不明なよく分らないメールが届き、添付資料を開いてしまったそうです。その添付資料のファイルはウイルスだったため、パソコンがウイルス感染してしまいました。それだけで終わらず、ネットワークと繋がっていたために、ネットワーク上の基幹システムをダウンさせてしまいました。社内で【インターネットに関するルール】が徹底していなかった為に、多大な損失となってしまったそうです。予防策は、やはりパソコン1台ごとに最新のセキュリティソフトをインストールすることが有効です。

その他のインターネットでのトラブル回避法は、以下のような対策もございます。

1. サイト閲覧するブラウザは、最低2つ以上をインストールしておく
2. サイトにメールアドレスを載せない
3. 信頼できるサーバー利用と保守体制を確立する
4. メールアドレス《info@》を使わない

インターネット利用はとても便利ですが、リスクも沢山あります。ウイルス感染に過剰に反応する人を狙い、感染の警告をパソコンモニターに表示させて、サポート名目で金銭を要求する「サポート詐欺」が、昨年から急増していることも覚えておく必要があります。トラブルが起きたときに対処する方法を知っておくことは、とても重要です。運用保守をこの機会に見直していただき、改善することなど話し合ってみてはいかがでしょうか。弊社でお役に立てることがございましたら、ぜひお力になります。

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



運行供用者責任について 従業員のマイカー使用による交通事故と 会社の講ずべき対策



県西支部 吉 野 浩

栃木県のように、公共交通機関が充分整備されていない地方都市においては、従業員のマイカー通勤が常態化している会社、またマイカーを会社の営業車として使用している会社も少なくはないと思われます。

平成27年に於ける栃木県内の事故発生件数は6,327件（負傷者数7,873人）であり、1日平均17.3件（負傷者数21.5人）に及びます。これらの中には、正にマイカー通勤中あるいはマイカーを会社の営業車として使用中の事故が発生しているものと考えられます。

交通事故に遭った被害者は、民事責任の追及として加害者に対して損害賠償を請求することができます。その根拠法となるのは、民法第709条（不法行為責任）です。この不法行為責任は原則として、直接の加害者が責任を負うこととなります。つまり、従業員が通勤途上において起こした事故や従業員のマイカーを会社の営業車として使用中に事故を起こした場合には、被害者は会社の責任を追及できないということになります。

そこで、民法第715条（使用者責任）では、特殊不法行為の一類型として、加害者を雇用している会社すなわち加害者の使用者及び使用者に代わって事業を監督する者も損害賠償責任を負うとされています。ただし被害者は、被用者の故意・過失を立証する必要があります。使用者の故意・過失があったことを立証する必要はありませんが、使用者側で、被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたこと又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったことを立証しなければならないとされています。

そこで昭和30年、車社会に対応し自動車事故の被害者救済を主な目的として、自動車損害賠償保険法（自賠法）が設けられました。自賠法は、その履行を補完するための自賠責保険・自賠責共済（以下自賠責保険）及び自賠責保険により救済を受けられない被害者の救済を目的とする政府保障事業を内容とします。

自賠法は、運行供用者責任（自賠法第3条）を設けることにより自動車の運行供用者に厳格な民事責任を負わせましたが、それだけでは運行供用者に賠償資力が無い場合に被害者の救済が十分に果たせません。そこで、自賠法は、自賠責保険の契約がなされていない自動車を運行することを禁止し、違反者へは刑罰を科すことにより、自動車の運行による事故の被害者に対する賠償の原資を確保することとしました。このように、法律で契約を強制されていることから、自賠責保険は、強制保険と呼ばれます。

運行供用者とは、「自己のために自動車を運行の用に供する者」とされています。被害者救済の見地から、被害者側の立証責任を軽減するとともに、損害賠償を請求できる相手方を直接の加害者だけでなく、車両所有者等の運行供用者にまで拡大し、損害賠償責任を認められやすくしたものが、この運行供用者責任です。

運行供用者は、その自動車の運行支配権と運行利益が帰属する者とされています。そして運行支配権を有する者とは、自動車を「支配」「使用」「占有」する者のことで、自動車の所有者が該当します。運行供用者は、たとえ直接に自分が起こした事故でなくても以下の三要件を立証できない限り責任を免れません。

- ① 加害者側（自己及び運転者）が自動車の運行に関し注意を怠らなかったこと
- ② 被害者又は運転者以外の第三者に故意又は過失があったこと
- ③ 自動車に構造上の欠陥又は機能の障害がなかったこと

運行供用者責任は、無過失責任とまでは言えませんが、加害者に上記3つの免責要件の立証責任が課されており、立証責任が被害者側から加害者側に転換されています。よって、一般不法行為責任の場合よりも被

害者側に有利であるといえます。なお、運行供用者が損害賠償責任を負うのは、人身事故に関してのみです。物損事故については、民法第709条（不法行為による損害賠償）が適用されます。

最高裁における運行供用者責任については、以下のようなものがあります。

- ・出張命令を受けた従業員が、自己所有車で出張に行き、その帰路で起こした事故について、会社は従業員のマイカー使用は禁じており、これを従業員も熟知していた等、客観的にみて、本件行為は会社の業務の執行に当たるといえることはできないと判断し、会社の運行供用者責任を否定した。

（昭和52年 9月22日判決）

- ・従業員が通勤の為にだけマイカーを使用していたが、これを会社は黙認し、かつ駐車場も使用させていた場合において、仕事帰りに事故を起こした事例で、会社は従業員を監視・監督すべきだったとして会社の責任を肯定

（平成元年 6月6日判決）

上記最高裁判例等をふまえ、会社が講ずべき対策としては、

① 就業規則、社有車管理諸規程・マイカーの通勤使用規程等の整備

規程内容については、マイカー使用についての許可、登録、承認基準、サービス、会社の費用負担（ガソリン代、駐車場、自動車保険料等）、罰則等各事業所の実態に応じて制定しておくことが望ましいでしょう。当然、これらの規程等は常時閲覧できる状態にすべきです。

② 交通安全教育の実施

自動車運転は「慣れ」に流される傾向が強いと思われます。安全運転についての啓発、浸透、意識の向上は、繰り返し実施することが大切です。

③ 自動車任意保険への加入

自動車保険では、車の使用目的により、「業務」「通勤・通学」「日用・レジャー」の3種類に分け、リスクを分類して保険料を算出しています。（保険会社により異なる場合有）保険料が最も高くなるのが「業務」です。運転機会が多ければ、事故に遭うリスクが高まるからです。一般的に、「年間を通して、週5日以上又は月15日以上車を業務に使用し得る場合は、使用目的を「業務」として申告しなければなりません。保険期間の途中であっても使用目的に変更が生じた場合には、保険会社への申し出るべきです。通知義務違反を理由に補償が受けられない場合もありますので注意が必要です。

規程等を作成、整備することが目的ではないということ言うまでもありません。規程等が形骸化することなく、しっかりと運用に努め、事故を発生させないことが重要と考えられます。

平成28年度 安全管理研修会報告

恒例の安全管理研修会が、紅葉も一段落を迎えた11月18日、日光の鬼怒川温泉ホテルにて開催されました。今回は、第一部が栃木労働局労働基準部労災補償課 労災補償監察官 平井秀雄様による「職業性疾病に係る労災補償の現況について」、休憩を挟んで、第二部は当栃木会 渡辺和幸会員による「労災事例から見た安全衛生管理」という内容で研修を行いました。鬼怒川という場所にも拘らず多数の会員にお集まりいただきました。



業務ソフト体験記

vol.3

会員の皆様にとって関心の高いはず(?)のこのコーナーですが、ご執筆を依頼してもなかなか快諾いただけないのが悩みの種でした。そこで、昨年8月に開催された座談会で新入会員さんから業務ソフトに関する質問があり、出席した執行部の役員からまとまった意見を聴くことができましたので、集約してお伝えしたいと思います。

利用されている社労士業務のソフトは主に以下の通りでした。

- ① ネット de 社労夢 (株式会社エムケイシステム)
- ② 台 帳 (株式会社セルズ)
- ③ ろ う む in One (株式会社クリックス)
- ④ 御 太 助 (株式会社ファルド情報サービス)

業務ソフトを利用せず、書類は原則手書きで対応、書類は手書きで給与の業務に対して給与ソフトを利用との意見もありました。

手書きよりきれいに書類作成ができる、大量の情報を効率よく管理できる等といったメリットもありますが、事務組合の運営や電子申請の開始がソフトを導入する主なきっかけとなったようです。

①はクラウドタイプで事務所内にデータを保管しないことで事務所パソコンのトラブルや災害、防犯上優れている反面、インターネットに接続できないと機能が停止してしまう等の意見がありました。①を実際に見たい方は須藤専務の事務所までお越しください。

②はコストパフォーマンスに優れ、県内でも多くのユーザーがいると思われます。給与計算は別ソフトになりますが、“かゆい所に手が届く”をキャッチコピーに社労士業務全般をカバーしています。原則、パソコンにインストールして利用するため、①に比べセキュリティ上の工夫が必要と言えるのではないのでしょうか。

③は名前通り給与計算も含めた社労士業務全般を網羅、事務組合運営まで一体となって、購入価格、保守契約料もたいへん良心的とのことでした。

④は本誌バックナンバー 121 号をご参照ください。

ソフトへの改善の要望としては、どのソフトもサポートセンターの電話のつながりにくさが挙げられました。

導入のタイミングは、早い方が良い、しばらくしてからでも良い等、様々でしたが、手書きで書類作成ができるノウハウを身につけず、ソフトに頼りきりになると、社労士としての成長が阻害されてしまう等といった意見もありました。

マイナンバー管理は別売りになっているソフトやマイナンバー対応のバージョンアップにより保守契約料が値上げになったり等、ソフトの購入、継続しての利用には以前よりコストを要するようです。

給与に関しては

- ⑤ 弥 生 給 与 (弥生株式会社)
- ⑥ 給与 k i d 5 (株式会社日本法令)

等が挙げられました。

⑤は家電量販店等でも見かけるほどメジャーな給与ソフトの1つで、他のソフトとの相性も良く、⑤のデータをそのまま取り込める社労士業務ソフトも多いのではないのでしょうか。簡易版の「やよいの給与計算」は小規模企業で導入実績が高いように思われます。

⑥は低価格で導入、利用でき、賃金台帳や支給控除一覧を別ファイルに出力せずに確認できる“プレビュー”の機能は重宝しているとの意見もありました。

②のユーザーは同社の「CELLS給与」を利用している方も多いのではないのでしょうか。給与明細書などが専用帳票でなくても、白紙の用紙にも出力できるのも特徴のようです。

今回の座談会の内容やこれまでの取材等から、トータルな社労士業務ソフトは①、②のユーザーが多いようです。身近な会員と情報交換できるのも1つのメリットではないのでしょうか。会員の皆様のソフト選びのご参考にご利用ください。