

とちぎ社労士 No.133



那須野ヶ原公園

写真提供：公益社団法人 栃木県観光物産協会 様

- ★社労士会セミナー報告
- ★倫理研修報告
- ★電子申請推進事業
- ★マイナンバーの制度開始 3 年の今
- ★全国広報担当者会議（Web会議）報告
- ★働き方改革関連法研修報告
- ★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

社労士会セミナー報告

～働き方改革について～

広報委員 小 玉 高 史

恒例の社労士会セミナーが平成31年 3月12日、宇都宮市文化会館にて開催されました。例年だと秋頃に開催されていますが、平成30年度は50周年記念事業との日程調整もあり、3月の開催となりました。年度末の多忙な時季ではありましたが、これ以上ないタイムリーなテーマでもあり、満員御礼（参加人数 94名）といった状態でした。

講師は弁護士の西頭英明先生で、弁護士に講師を依頼したのは社労士会セミナーでは初めてです。



講師：弁護士 西頭英明 氏

単に改正になる法律の解説のみならず、働き方改革を国が推進する根底にあるもの（「国際的な視点。差別の禁止、労働力の搾取の禁止。『ディーセント・ワーク』＝働きがいのある人間らしい仕事」。資料から抜粋）まで、解説していただきました。

各改正内容については、推奨する対応法や留意点、根底にある考え方等もご紹介いただきました。簡単に列举いたします。（当日の資料、講義内容から抜粋しています。）

■「勤務間インターバル」制度の導入促進

→努力義務ではあるが、副業・兼業を解禁する流れもあり、勤務間インターバルの必要性が高まってくることも予想される

■労働時間の状況の客観的把握義務

従前と目的が異なる（従前：割増賃金の計算のため 今回の改正：健康管理のため）

このため管理監督者、裁量労働者も対象

■フレックスタイム制の制度拡充

そもそもフレックスの制度をうまく活用できているか。ふさわしい対象労働者、ふさわしい業務内容か否か検討が必要。

■「高度プロフェッショナル制度」の新設

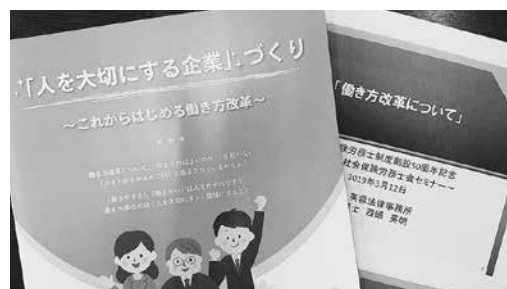
裁量労働制よりもさらに高度な専門性を要する業務のみが対象。

■36協定

法定要件を欠くものは協定そのものが無効になる。特別条項を設ける場合の健康福祉確保措置。

画一的な対応（案） 月45時間（休日労働を含む）

特別条項75時間（休日労働を含む）（年6回まで）



対象期間：繁忙期を初めに、閑散期を最後に！

特別条項の“発動”について－手続きの再確認と手続き実施の記録化

従業員代表の選出方法－記録化

■改正法を見据えての今後必要となる対応

残業の「原因分析」とその結果に基づく「具体的な対策の立案、実行」

生産性の維持

減らしていくべき労働時間－「業務性」と「義務制」（自己啓発、体操、朝礼など）

■同一労働同一賃金について

就業規則を個々（正社員、有期契約社員）に定める

正社員、有期契約社員について、求められる役割を明記

各手当の種類ごとのポイント－手当の趣旨、目的。職務内容との関係等

参加していただいた皆様からのアンケート結果です。

アンケート結果

1. セミナーの内容について

回答内容	回答数	割合
①参考になった	67	94%
②やや参考になった	3	4%
③普通	1	1%
④参考にならなかった	0	0%
合 計	71	100%

好評だったようです。

社労士向けの留意点も解説いただき、事業主、企業の労務担当者のみならず、社労士にとっても大変有意義な内容でした。

2. 今後、セミナーで聞いてみたいテーマを教えてください（複数回答可）

回答内容	回答数	割合
①障害者雇用対策	16	11%
②高年齢者雇用対策	15	10%
③就業規則の作成・見直し	31	20%
④人事（賃金）制度	22	14%
⑤ワークライフバランス	13	9%
⑥安全衛生	7	5%
⑦ハラスメント対策	12	8%
⑧人材の採用・育成	20	13%
⑨メンタルヘルス対策	14	9%
⑩マイナンバー	1	1%
⑪その他	1	1%
合 計	152	100%



倫理研修報告

毎年恒例となっております倫理研修が平成30年度も開催されました。5年に一度、全会員に受講が義務付けられていますが、この研修を受講しておけば十分なものではなく、連合会ホームページ内の研修システムを活用する等、自主的な研鑽も必要と言えるのではないのでしょうか。12ページに社会保険労務士倫理綱領も掲載いたしましたので、ご覧ください。

受講者のうち2名の方から受講して感じたこと、倫理について思うことをご執筆いただきました。

倫理研修を受講して

県央支部 近 能 明 正

私は、昭和62年度登録でありますので平成19年度からスタートした倫理研修に今回が3回目の受講になりました。今回の参加者の中では二番目に古い登録年度となります。

5年に1度の倫理研修は、研修の大切さはもちろんのことですが、日ごろあまり社労士会の行事には参加されない会員の方に会えるのも楽しみです。

さて講義の前半は吉野事業委員の倫理研修テキストによる倫理研修の意義と社会保険労務士の職業倫理に関する解説でした。ポイントを押さえた講義であり改めて職業倫理とは何かということを再認識出来ました。

後半はグループに分かれて、同じ設例問題（社労士の職責）に対してディスカッションの後に代表者が発表するという形式でした。設問内容は、助成金の支給申請後に誤記載が確認されたが、助成金が支給された後であったため、修正しないことについてどう思うかというものでした。大部分のグループは後日調査などで発覚すると大問題となるため速やかに修正すべきという意見であり、顧問先との関係もあるが正直に対応すべきだと思いました。



私は開業32年目になりましたが、普段は日ごろの日常業務に追われ、またその業務に慣れきってしまい、自分では意識しないうちに倫理規定に違反してしまうということがないとは言えません。

また、社会保険労務士法第25条には、社労士に対する以下の懲戒処分（3種類）が規定されております。(1)戒告(2)1年以内の業務停止(3)失格処分（社労士の資格を失う）

社会保険労務士法第25条2には、不正行為の指示等を行った場合の懲戒や同第25条の3には一般の懲戒などが規定されております。

業務停止の処分となれば、社会的信用を無くし顧問先も離れていくことでしょう。また、失格処分となれば、苦勞して取得した社労士資格を無くすこととなります。

この問題は、不正をした社労士個人の問題だけでなく社労士全体の信用を失うこととなります。

今回の倫理研修を契機に開業当初の原点に戻り、日常業務を再点検して行きたいと思います。

県北支部 増 渕 孝

倫理研修は社労士が5年に一度必ず受けなければならない義務研修となっております。ホームページやブログ上での不適切表現や助成金におけるトラブルなど、社労士の不倫理的とされる行為が問題となっているところ、今回も県内の多くの社労士参加のもと、小職も2月6日に開催された倫理研修会に参加し、職業倫理について認識を深めました。

当日、前半は社労士としての職業倫理についての講義が行われました。事前に連合会ホームページの研修システムで、テキストの内容解説を視聴しておいたおかげで、講義内容の理解が進みました。

後半はグループに分かれて設問の討議を行いました。今回は特に助成金申請にかかる社労士としてのふるまい方について討議を行い、設問においてどのような点が社労士として倫理上不適切だったのか、どうすれば良かったのか、さらに事業所に対してどのような指導を行うと良いかなど活発な意見が出されました。

働き方改革で我々の業務が注目を浴びつつある現在、ひとつの不倫理的行為が自らのみならず、お客さまである事業所、さらには全国の社労士全員に迷惑を掛けることになるということを意識して、社労士としての職業倫理観をより一層高め、社会の要請に応えられるよう励んでいきたいと認識を新たにしました。



(連合会の研修システム) 連合会ホームページ (<https://www.shakaihokenroumushi.jp/>)
または「社労士 連合会」で検索)



トップページ 右上 「会員専用ページはこちら ログイン」 (パスワードについては” 月刊社労士” の最終ページをご参照ください。)



「研修システム」



「講座一覧表」の中の「倫理研修テキスト解説」倫理研修テキストのダウンロード、解説動画が視聴できます

電子申請推進事業

平成30年度から事業委員会で電子申請の普及に向けて活動しており、“電子申請推進部会（仮称）”を設置しました。研修の開催、アンケートの実施、サポート内容の検討等、着々と準備は進んでおり、平成31年度から本格的に会員のサポートが開始見込みとなっております。活動の概要をご紹介します。

電子申請推進部会 部会長 宮 下 恭 子

2月18日に、宇都宮の栃木県教育会館において、3名の講師により電子申請研修会が開催されました。当会からは森田会長と県央支部今井会員、そして東京会から、連合会のIT・情報セキュリティ委員会IT戦略部会長でもある江村かおり氏を招き、社労士の実務に必須となりうる電子化の取組について、興味深く有意義な講義をいただきました。

栃木会会員の電子証明書の取得率は約4割、しかしながら実際に電子申請を利用している会員数は把握できておりません。当日研修会冒頭で森田会長の問いかけにより、参加会員43名から挙手のご協力をいただきましたが、電子申請を利用していない会員は約3分の2、電子証明書は取得したもののまだ利用していないという会員も見受けられました。

連合会IT・情報セキュリティ委員会委員長を務める森田会長からは、「電子申請の将来と必要性」と題し、政府が進めているデジタルガバメントの取組状況についての説明がありました。「企業の生産性を高めるためには、社会保険・税手続きの電子化・簡便化が重要であり、2020年から順次申請届出手続きのオンライン・ワンストップを実施、必要なデータを企業からマイナポータルを通じて行政機関のシステムへ連携させる計画です。ここに社労士がどのように関わっていくかが今後の課題となるが、電子化・デジタル化の流れは避けられないのであろう。私たち社労士においては電子申請が必須となる激動の時代に突入した」との講義内容でした。

東京会江村氏からは、社労士事務所のセキュリティ対策とSRPⅡ認証について講義いただきました。昨年から社会保険・雇用保険の両手続きに本格的にマイナンバーが必要となり、社労士事務所においては個人情報の慎重かつ適切な管理が求められています。また電子申請の普及に伴い、情報セキュリティ対策は喫緊の課題であり、ひとたび社労士事務所が情報漏えい事故を起こすと、どれだけ打撃を受け影響を及ぼすか、サイバー攻撃の実例をもとに、何から取り組めば良いか実務的な説明がありました。ITを利活用するならば「セキュリティアクション」を、さらにマイナンバーを扱うのであれば「SRPⅡ」の認証を推奨されました。「セキュリティアクション」とは、経済産業省による中小企業向けの施策で、IT補助金の申請にも利用可能です。審査や実施調査もなく「自己宣言」をすれば取得出来るので、すぐにでも取組めそうです。取得費用も無料で有難い。「SRPⅡ」は社労士事務所限定のもので、士業で唯一の個人情報保護体制を認証する制度です。有料かつ3年毎の更新審査が必要ですが、認証マークを名刺やホームページに使用でき、標的型攻撃訓練を受講できるメリットも強調されました。栃木県会ではまだ7事務所でしかSRPⅡ認証を取得していません。適正な取扱実践を「見える化」するので、自己や従業員の意識向上はもちろん顧客への信用も高ま

り、ぜひとも取得したい制度です。

今井会員からは、「電子申請のメリットと実務」について、自身の経験をもとに丁寧で明快な説明がありました。電子申請の最大のメリットは、行政窓口へ出向かなくてよいこと、また365日24時間申請が可能であり、郵送も不要です。実際に電子申請を取り入れる前、今井会員は急ぎの手続きに追われ、北関東にあるハローワークのほとんどを日々訪問していたとのこと。電子申請に切替えることにより時間とコストが削減され事務の効率化に成功されました。電子申請を始めるまでに具体的に何が必要か、またソフトと e-Gov 申請の比較についても説明があり、会員の興味を引く内容でした。

私自身社労士ソフトを使用し電子申請を利用していますが、ソフトでは対応していない申請は書面申請を行ってきました。例えば 3 6 協定です。これでは進歩がないと思い、先日 e-Gov 申請に挑戦しました。e-Gov はほとんどの申請届出に対応しており、月額コストも抑えられる利点があります。数年前にもソフトで対応できない申請を e-Gov で試みましたが、途中で挫折した苦い経験があります。ソフトと違い、申請画面に辿り着くまでいくつか入力作業があり、非常に面倒であったと記憶しています。しかし、久しぶりに e-Gov 画面を開き操作してみたところ、行政の努力もあってか、数段楽になったと実感しました。前日の夜遅く電子申請した 3 6 協定届出は、翌朝 8 時40分に手続完了通知が届きました。思ったよりも早く手続き出来ました。

さて、私の e-Gov 電子申請の様に、過去に挑戦したものの途中で挫折した経験のある方がいらっしゃるかもしれません。電子申請は日々進化しており、添付書類を省略出来る申請や届出も増え、以前より使いやすくなっていることは確かです。また初めて電子申請を利用する場合、導入するまでのステップが面倒で諦めてしまうケースも少なくありません。電子申請経験者も概ね同じ所ですつまずき、その結果の今があるので心配無用。もう一度トライしてみませんか。今回 2 月と次回 4 月の電子申請研修会はともに事業委員会主催ですが、研修会をやって終わりにするのではなく、その後のフォローも大切ではないかとの意見より、昨年 7 月の理事会で電子申請推進部会が創設されました。事業委員会の一部会として位置づけ、現在 7 名の委員で構成されています。目的は電子申請利用率のアップ。活動は、これから電子申請を始める方をサポートすること。もちろん e-Gov やソフト会社でも電話でのサポート窓口は存在します。しかし導入時は何を伝えれば疑問が解決するのか、操作の仕方さえも電話でサポートを受けるだけでは困難です。マニュアルを読むより、電話で聞くよりも、実際に教わりながら、目で見て、手を動かし操作したほうが何倍も習得が早いのではないのでしょうか。他県では新入会員向けの研修会や、ノートパソコンを持ち込んでの小クラス制の研修会、また会員事務所に講師を派遣するといったサポートを行っています。何しろ栃木会では初の試みです。まずは実際の電子申請利用者の数の把握と、ニーズを知るべく、先日全会員に向けてアンケートを行いました。現在は、アンケート結果をもとにニーズに合わせたサポート体制を検討中です。栃木会は本気で電子申請普及に向け取り組む姿勢です。この機会にぜひ皆様も電子申請を始めてみましょう。

マイナンバー制度開始3年の今

県西支部 渡 邊 徹

これまで「とちぎ社労士」ではマイナンバーについて、117号、120号、124号、128号と4回に渡り取り上げてきて、今回で5回目になります。このタイミングで、社会保険に関してマイナンバーで便利になったこと、逆に不便になったことをまとめてみました。

健康保険・厚生年金保険被保険者資格届・被扶養者（異動）届にマイナンバーを記入すると…

○住所の記入が不要

ただし、配偶者はマイナンバーを記入しても住所を記入しなければなりません。

○住所変更も不要

もちろん、マイナンバーと基礎年金番号が紐付けされている人に限りますが。また住民票上の住所以外に住んでいて、通知の郵送先をその住所に登録した場合は、住基ネットの異動に基づく更新は行われないので、やはり住所変更届は必要になります。

○氏名変更も不要

●勝手に氏名変更されてしまうので、こちらが知らないうちに結婚や離婚をして姓が変わっているということが起こりますので、健康保険証が送られてきたときはチェックが必要です…事業主宛に送られてくるので難しいとは思いますが。

●レアなケースではありますが、氏名変更届が省略されたことに伴い、年金受給者が氏名を変更した場合、振り込まれている金融機関の口座名義を変更しないと年金が振り込まれない恐れが出てきます。

●出生して間もない子のマイナンバーも求められる

マイナンバー通知書が送られてくる前にどうしても知りたい場合は住民票でマイナンバー付きのものを請求すれば対応できます。（お金はかかってしまいますが…）

○これまで受給権者のみ実施していた死亡届の届出省略が、国民年金第1号被保険者及び第3号被保険者も届出が省略できます。ただし、厚生年金被保険者については従来通り資格喪失届の提出が必要です。

○被保険者・待機者（年金受給開始年齢に達していない方）が亡くなった時、住基ネットの死亡情報に基づき遺族年金が支給される可能性があることを知らせてくれるので遺族年金の請求漏れがなくなることになります。

最後に、社労士業務とは違いますが、平成32年分の確定申告から、e-Taxで申告しないと青色申告特別控除額が65万円から55万円に減らされてしまいます。e-Taxにはマイナンバーカードが必需品。将来、損しないためにもまだ取得していない方は、マイナンバーカードを早めに作っておくことをおすすめします。

全国広報担当者会議参加報告（web会議）

広報委員 宮 崎 達 也

先日2月12日(火)、連合会主催のweb会議による「全国広報担当者会議」が開催されました。

この会議には連合会広報委員と各都道府県会の広報事業責任者、担当者が参加しました（栃木県会も会館にて広報委員長、副委員長が参加）。企業における働き方改革関連法への対応が急務となるなか、これまで以上に社労士の活用が求められています。そうした状況に鑑み、連合会は平成31年度広報計画を作成し、連合会及び都道府県会が『共通広報テーマ』を掲げることで、全国を挙げて同一テーマに基づいた広報事業を展開することとしました。

【平成31年度広報共通テーマ】

1. 「人を大切にする企業」づくりに関する企業理解を深める。

労務管理の適正化を通じて、いきいきとした職場づくりに取り組むことがなぜ大切なのか、また、そうした取組みを行うことにより、働き方改革関連法にも無理なく対応できることを企業に理解していただく。

2. 「社労士＝人を大切にする働き方改革の専門家」であることをPRする。

[会議資料抜粋]

以下、広報計画で挙げられた実施予定事項についていくつか紹介します。

①対外的な広報事業として、webマンガ（ナナイロニヒカル）及び支援サイトの活用が挙げられました。

連合会のHPを閲覧していただければ、会員専用ページに入ることなく、容易にwebマンガに行きつきます。また、アルバイトお悩み相談サイトについても、誰もが知っている有名昔話をモチーフにアルバイト先でのあるある体験が掲載されています。

②会員に向けた広報事業としては、連合会メールマガジンの積極的な登録勧奨が予定されています。会議では連合会メールマガジンについて、「業務に直結。商売に使える情報」と強くその有益性を強調していました。

③その他として、各行政機関と連携を図ることや、報道機関に対して有用かどうかの判断をしながら取材に協力していくことで、社労士の専門性をPRしていく方針です。

今回の会議はweb会議という形態がとられました。画像や音声の乱れもありましたが、わざわざ東京まで出向かないで全国会議に参加できるデジタル機器の便利さにあらためて感じいました。10府県会ほどがそれぞれの取組みを発言し、行政ばかりでなく地元新聞社などの民間との協定（福島県会）や、隣県との共同広報会議（愛知県会）など、今後の広報活動に有益な情報を得ることができたと思います。



(web 会議用カメラ)



(会議参加風景)

(モニター画面) 右上 発言県会
左 連合会 右下 栃木県会

働き方改革関連法研修中央伝達研修を受講して

県央支部 山 川 荘 二

2月28日に開催された、連合会主催の「働き方改革関連法研修（拡大版）中央（伝達）研修」に出席してまいりました。このタイトルの「拡大版」が何をさすのかは分かりません。当日は久々のしっかりとした雨が降り、なおかつ私自身が発熱しており（周囲の方に迷惑をかけないようにマスクとハンカチで完全防備しました）、かなりきつかったのですが、最後までしっかりと聞いてきました。

前半は厚生労働省の各担当職員から「働き方改革推進法における労働時間法制の見直しについて」と「働き方改革関連法に基づく労働安全衛生法の改正について」というテーマで各1時間お話しいただきました。非常に分かりやすく、頭の良さがその話し方から滲み出てくるような素晴らしいものでしたが、内容は基礎的でそんなに興味をひかれるようなものではありませんでした。

こちらの2つの講演は、働き方改革関連法研修(4)としてeラーニングに掲載されていますので、ご興味のある方はそちらをご覧ください。実は今回の研修受講にあたり約5時間のeラーニング視聴が義務付けられていたのですが、こちらと随分と内容が被っていたような気がしなくもないのですが、私が朦朧としていたために勘違いしたのかもしれない。

後半は連合会の担当委員の社労士さんがお話をされました。実務的なちょっとしたヒントやポイントについてお話しされており、こちらは興味深く聞くことができました。残業時間が非常に多い会社をイメージしながら聞いていたのですが、あと1年で本当に新しい限度基準を守ることができるのか、ちょっと暗澹たる思いもしますが、とにかく何とか対応しなければならないわけで、人員増加も簡単にはできない現状ではハードルは高いですね。

栃木県でも今年の秋までに今回の研修の後半部分をお伝えする伝達研修を実施するように言われてきました。ウルトラCの大技はありませんでしたが、ちょっとしたヒントは一生懸命にメモしてきました。ご興味のある方はお時間を作り受講してみてください。

年次有給休暇の時季指定義務がスタート

今般、労働基準法が改正され2019（平成31）年4月から、全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定し取得させることが必要となりました。

◆対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に限ります。

◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。

◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

厚生労働省リーフレットより抜粋