

とちぎ社労士 No.137



県と労働相談業務に関する協定を締結した森田会長と福田知事

写真提供：下野新聞社

- ★令和2年度 通常総会報告
- ★栃木県と「災害時等における労働相談業務の実施に関する協定」を締結
- ★新型コロナウイルス感染症の影響による各種労務相談について
- ★社労士会セミナー報告
- ★倫理研修報告
- ★新入会員ご紹介
- ★事務局だより
- ★編集後記

栃木県
社会保険
労務士会
URL



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) <https://www.tochigi-sr.jp/>
発行人 森田 晃 光

令和2年度通常総会が開催されました



議長



執行部

令和2年6月19日(金)宇都宮グランドホテルにおいて、令和2年度通常総会が開催されました。

出席会員は、本人出席35名（理事・監事を含む）、委任状による出席は218名、出席会員合計253人となり、総会は成立いたしました。今回は新型コロナウイルス感染症の影響により、体調に不安のある方への委任状による出席を促したこともあり、例年に比べ本人出席の人数は少なく、委任状による出席者が増加したようです。“3密”を避けるため広い会場で1人1テーブル、総会後の懇親会も中止とし、例年にない対応がなされました。

総務委員長の豊田充穂会員の司会により、物故会員に対する黙祷、森田晃光会長による会長挨拶、全国社会保険労務士会連合会会長：大野実氏挨拶（ご欠席のため書面での挨拶を頂戴し、宮下恭子理事が代読）と続けました。いずれの挨拶の内容も新型コロナウイルス感染症に対する、我々社労士の社会的役割について述べられたものでした。

議長団選出となり、県南支部より永島正志会員と柄澤なぎさ会員が選出され、以下のとおり議事が進行されました。

第1号議案 令和元年度事業報告承認に関する件

第2号議案 令和元年度決算報告承認に関する件

以上は関連事項であるため一括審議され、監査報告後賛成多数で承認されました。

第3号議案 令和2年度事業計画（案）承認に関する件

第4号議案 令和2年度収支予算（案）承認に関する件

以上も関連事項であるため一括審議され、質疑応答後賛成多数で承認されました。

第5号議案 全国社会保険労務士会連合会総会に出席する代議員の選出に関する件

近能明正副会長、宮下恭子理事が出席することとなりました。

今年度は新型コロナウイルス感染症の影響で総会の開催自体が直前まで危ぶまれましたが、入退場時の検温や手指の消毒、徹底したマスクの着用等、出席者の皆様のご協力により、無事開催することができました。



通常総会の様子

栃木県と「災害時等における労働相談業務の実施に関する協定」を締結

5月1日(金)、森田会長及び近能副会長・須藤専務の県社労士会三役が栃木県庁を訪れ、福田富一知事と「災害時等における労働相談業務の実施に関する協定」を締結しました。

県社労士会は、昨年10月の台風19号によって県内各地に甚大な被害が生じた際、被災した方々に対し、労務管理、年金制度の特例、雇用調整助成金等社労士ならではの貢献が出来るのではないかと、県内各商工会議所及び商工会事務局に対し「台風19号により被害にあわれた方への無料相談会のご案内」という文書を発送しました。

その後、今後も災害が頻繁に発生することが予想されることから、近県社労士会及び他士業における大規模災害時の被災者支援の状況等を調べ理事会で検討、その結果栃木県に対し災害時などに県社労士会が県の要請に基づき、労働相談業務を行う内容の協定を打診、今回の運びとなりました。

福田知事は「新型コロナウイルス感染症の拡大で多くの事業所が休業を余儀なくされている。雇用調整助成金等の手続きに力添いをいただき、速やかに完了するようお願いしたい。」と協力を依頼、森田会長は「微力ではあるが、最大限協力したい。」と応じました。県は新型コロナウイルス感染症も協定の対象として、最初の支援を要請。県社労士会は同相談会に協力してくれる会員を公募、5月13日から県内各労政事務所（宇都宮・小山・大田原・足利）で「新型コロナウイルス感染症の影響による労務相談会」を開催し、県内中小企業等の相談に応じることにしました。

新型コロナウイルス感染症の影響による県会の取組等

県央支部 板垣 静 吾

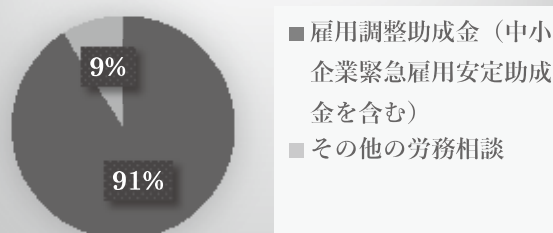
5月1日に栃木県と県会で締結した災害協定に基づき、県主催による「新型コロナウイルス感染症の影響による労働相談会」と称しまして、5月13日から7月30日までの期間において、延べ29回、県内4ヶ所（宇都宮・小山・大田原・足利）の労政事務所において、雇用調整助成金の対応を始めとする労働相談全般の個別無料相談会が実施されています。県会からは、各回2名の会員が来場された相談者の対応にあたっています。

宇都宮市においては、市主催による「雇用調整助成金の申請手続きに関する特別相談会」と称しまして、新型コロナウイルス感染症の影響による無料労務相談会が5月13日から6月24日までの期間において、延べ7回、各回2名の会員担当により実施されました。その他では、宇都宮商工会議所、大田原商工会議所各主催の新型コロナウイルス感染症の影響による無料労務相談会が実施され、会員4名が相談対応にあたりました。

県会においては、「新型コロナウイルス感染症の影響による労務相談会」と称しまして、3月24日から6月30日までの期間において、延べ15回、各回2名の会員担当による個別無料相談会を実施しました。なお、無料相談会の広告を4月11日付けの下野新聞に掲載しましたので、記載内容については次頁広告を参照下さい。

県会の無料相談会での相談内容の内訳は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例による雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金を含む）に関する相談が全体の9割以上を占め、幅広い業種の担当者が相談に訪れ、真剣に耳を傾けていました。

新型コロナウイルス感染症の影響による
労務相談会の内訳



栃木県社労士会で 新型コロナウイルスの影響による 無料労務相談会 実施中

社会保険労務士(社労士)は厚生労働大臣が実施する国家試験に合格した労働・社会保険に関する法律、人事、労務管理のスペシャリスト。労働社会保険手続きの代行をはじめ、就業規則の作成や労働条件の指導、年金相談、助成金の相談受付や申請代行業務なども行っています。

今回は、事業主を対象とさせていただきます。

雇用調整助成金

休業

整理解雇等の雇用調整

特別休暇

厚生年金保険料納付猶予

小学校休業等対応助成金

その他の労務相談

◇日時: 毎週火曜日 13:30~16:30

◇場所: 栃木県社会保険労務士会館(宇都宮市鶴田町3492-46)

令和2年6月30日まで

※予約制です。相談日前日までに、当会へご連絡ください。

毎月、県社労士会館で労働者・事業主を対象とした「無料なんでも相談会」も実施しています。

栃木県社会保険労務士会 TEL.028-647-2028

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、業として各種届出の提出代行及び事務代理(助成金申請業務を含む)はできません。(但し、法律等に特別の定めがある場合を除く) ※この法律に違反した場合、1年以下の懲役、又は、100万円以下の罰金に処せられます。

URL <https://www.tochigi-sr.jp> 栃木県社労士会

※本広告は前頁の記事に関連し、4/11付下野新聞に掲載したものです。
 ※現在は、県会の新型コロナウイルス感染症の影響による労務相談会は終了しています。
 ※コロナ関係の記事は相談当時の制度に基づいています。

コロナ対応、みんなが今後活かせる機会に

県西支部 正田 裕之

「大変良いタイミングでした！」名刺交換もそぞろに、第一声としてご相談者様から頂いた声でした。私が雇用調整助成金の相談を担当したのは5月29日、足利労政事務所でした。

二次補正予算の閣議決定が出て数日、日額の上限が8,330円から15,000円になるかどうかの瀬戸際。ご相談者様もよく勉強をしていらして、個別具体的な内容よりも「毎週のように変更が出ている中、いつ、どのように出したらよいか、最低限どのような準備をしておいた方がよいか」というのが中心でした。

特に不安に思っていた「補正予算の通過までの間に着手をしまいいいのか」との相談には、「6月末までに出せば遡及請求が可能です。さらに補正予算は10日過ぎには可決が見込まれます。半月程度で申請ができる準備が整っていれば、新要綱が出てからでもよいかもかもしれません」とお伝えし、現在の書類整備状況の確認をさせていただきました。

お客様の相談内容は単なる制度の相談だけでなく、これまでの経緯やこれからの見込みなどにも渡ります。表面的な情報のメッセンジャーとしてではなく、政府等の政策的意図、協議等の経緯、そしてそこから表現される法令(助成金含む)と、文脈をもってお話ができる知見が必要だと改めて認識させていただく機会となりました。我々もこれを「よいタイミング」と捉え、日々の業務の質を上げることに活かしていきたいと思います。

コロナ関連雇用調整助成金等相談会を担当して

県央支部 西田 亨

私は大田原商工会議所主催相談会の4月16日、同月23日の2日間を担当した。相談件数は、両日とも5件ずつ計10件であった。緊急事態宣言が7都府県から始まり全国に拡大した只中だったので、用意された相談枠は直ぐに埋まったようである。相談のほとんどが雇調金制度そのものの概要を説明して欲しい、というものだった。(既に作成した申請書の内容を確認した相談は1件あった。)

説明は当時のガイドブックに沿って行い、次の点に留意して行った。○助成金の対象となる休業日と助成金の額 ○休業協定書の意義 ○平均賃金と休業手当の額 ○支給対象となる短時間休業の要件(私も取り違えていた部分があった。)

相談者様に制度の仕組みや申請書等の書き方に煩雑さを感じているようだった。特に、助成金の額が休業

手当の額をもとに計算されるものではないところが分かりにくくさせている一つであった。また、ちょうどその頃、持続化給付金の概要が周知され始め売上高減少をもって申請できるので、雇調金もそれと同じように休業した状態になればそれだけで受給できる、と捉えている相談者が見受けられた。

最後に、この時相談に来られた方々も5月19日以降小規模事業主用申請書であれば、それ程煩雑さを感じず迅速に届出できただろうと思った。

社労士会館における相談会について ～コロナ対応相談編～

県西支部 宮下 恭子

年に数回、社労士会無料相談会の担当をさせていただいております。

今回の執筆依頼のお題が「コロナ対応相談会について」なのですが、直近の相談がキャンセルになってしまったため、本日は私の顧問先でのコロナ関連相談についてお話し致します。

最初のコロナ関連相談は、2月下旬に顧問先である設備工事業の代表からでした。

中国から材料が入らないので、特例雇用調整助成金（以後雇調金）が使えるかどうかの質問でしたが、厚生労働省のHPで調べてみると、特例は観光関連業種のみ。念のため管轄ハローワークの担当者に聞いてみましたが、やはり設備工事は当てはまらないとのことでした。ところが、数日後ハローワーク担当者より連絡いただき、対象業種が拡大されたとのこと。急いで顧問先に設備工事も対象になった旨伝えました。これが、今後何度となく繰り返される、拡充、拡大、簡素化という、変更に翻弄される日々の始まりでした。

3月に入ると、徐々にコロナ関連助成金の相談が増えましたが、お客様が雇調金と学校休業助成金と混同したり、アルバイトを雇っていれば何もせず助成を受けられると勘違いされ、休業補償から説明したりと、時間を取られる毎日。私の顧客の場合、学校休業の申請は思ったより少なく、テレワークに関しても3社から相談（そのうち1社は自社で申請済）、雇調金相談が大多数をしめました。

そして、繰り返す雇調金の変更。今日話したことが明日には変わっているため再々説明。ゴールデンウィークの頃には疲れがピークに。

ただものは言いようで、「社長、雇調金は国の努力で、また楽になりましたよ!」と明るく話すと、怒るお客様はいませんでした。それでも、計画届を作成した翌日に、計画届がいなくなった情報を聞いたときは、落ち込みました。

さて、現在令和2年5月下旬、全国で緊急事態宣言が解除になりました。雇調金は小規模事業主用に更に簡素化され、オンライン申請も始まっております。

私の顧問先では、6月より休業始めるところや、休業が長引きそうな事業所も多く、本日も申請書の書き方を指導してまいりました。雇調金相談は当分続くと思われます。

今後は解雇の相談も増えるのではないかと懸念しております。

経済が回るまで、企業様においては厳しい状況が続きますが、助成金を活用し、雇用維持に役立つよう、われわれ社会保険労務士が本領発揮するときであることは間違いありません。

ここで一句

「おめでとうLINEよりも、

雇調金相談の電話多し、わが誕生日」



栃木県社会保険労務士会館における相談会

社労士会セミナー報告 令和2年2月6日開催 ～外国人材雇用のための法務・労務～

事業委員 田 邊 勇 輝



講師：杉田 昌平 弁護士

例年行われている県会主催セミナーは、平成31年度「外国人材雇用のための法務・労務セミナー」として、令和2年2月6日午後1時30分よりパーティとちぎ男女共同参画センターにて、弁護士であり、東京都社会保険労務士会にも所属されております杉田昌平氏を講師としてお招きし開催されました。

私は事業委員会の中で本年度社労士会セミナーの担当者として設営させて頂きましたが、事業者を始め、先生方にも大変関心の高い内容であったことで大変多くの参加希望を頂きました。また、2月頃は、新型コロナウイルス感染に対してまだ研修会等への

活動自粛要請が発せられる前であったことで開催できましたが、あと数週間後の日程であれば、開催が危ぶまれたところでした（今となってはギリギリセーフのタイミングでした）。

さて、講演内容については、私自身が外国人材に関する労務等の経験、知識がおぼつかなく、今後、多くの外国人材が国内において労働に従事し、様々な問題を顧問先から突き付けられる不安がありましたので、杉田先生の講義は、大変有意義な内容でした。もちろん、一回の講義で全てわかったようなことではなく、むしろ自身の勉強不足が露呈した時間でもありました。加えて、外国人材については、法律改正があり、新しい制度ができ、入管も関わり、全体を本当に丁寧にひも解いていかないと混同してごちゃごちゃです。そこで、早速、杉田先生の書籍を買って勉強しなければと2冊購入しましたが……。

そうこうするうちに新型コロナウイルス感染が世界中に蔓延し、外国人材を雇用したくとも国内に入ってくるができず、また、技能実習生が帰国することもできずにいる現状となり、様々な相談がされていますが、このような緊急事態に社労士が相談の窓口として十分に機能し、そして、アフターコロナに向けた外国人材労務に関してこれまでと考えを新たに取り組む必要性をさらに強く感じているところです。

最後になりますが、事業委員として担当させて頂き、多くの参加を頂いたことに感謝申し上げます。

◆セミナーの内容（概略）◆

◇外国人材雇用の現状◇

外国人材の数166万人（令和元年10月末）と過去最大・大企業や中堅業でも毎年数社が技能実習法違反で摘発。「人を安く使う」「外国人をうまく使う」といった発想ではなく、一緒に企業を成長させてくれる仲間として受け入れる時期ではないか。

◇外国人材に関わる法務◇

主として適用される法律は出入国管理法令（在留資格の範囲での労働）と労働関係法令。この二つの法令は入国・勤務・出国のいずれの段階でも適用される。一在留一在留資格の原則、特定技能の追加で在留資格は29種類、原則在留資格の範囲のみでの仕事。個別の在留資格の種類（法務大臣が定める）、特定技能と技能実習、現地試験でOKの二国間協定締結国、在留カードの見方と在留カード等番号執行情報照会、外国人雇用の届出義務化（令和2年3月より在留カード番号の要届出）、不法就労助長罪と技能実習法違反に注意。

◇外国人材に関わる労務◇

日本人と同様に労基法等の労働関係法令が適用、その他厚生労働省が「外国人労働者の雇用管理改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定めている。外国人の採用から勤務・退職・帰国までの注意点。

◇ベストプラクティス（一番良い方法）を目指して◇

法定の手続きに先行して受入体制整備と透明性のある採用ルートの構築が重要。

◇社労士業務◇

登録支援機関及び技能実習の監理団体における外部監査人になることが出来る。外国人材の採用と雇用関係助成金。

参加いただいた皆様からのアンケート結果です。

1. セミナーの内容について

回答内容	回答数	割合
①大変満足	14	33%
②満足	27	64%
③不満足	1	3%
④大変不満足	0	0%
合計	42	100%

質問も多く好評でした。

2. 今後、セミナーで聞いてみたいテーマ（複数回答可）

回答内容	回答数	割合
①同一労働同一賃金	9	11%
②長時間労働の是正	5	6%
③人材育成	8	9%
④人事評価	9	11%
⑤就業規則	6	7%
⑥育児・介護・治療と仕事との両立支援	4	5%
⑦高齢者雇用・雇用継続	8	9%
⑧外国人材受け入れ	15	18%
⑨助成金活用	10	12%
⑩テレワーク	1	1%
⑪採用	2	2%
⑫障害者雇用	1	1%
⑬安全衛生	2	2%
⑭ハラスメント	2	2%
⑮メンタルヘルス	3	4%
合計	85	100%



新調の「社労士ののぼり旗」を揚げアピール



大勢の参加者で満員の会場

倫理研修講師を担当して

令和2年2月13日開催

県央支部 近 能 明 正



講師：近能 明正 副会長

今回初めて倫理研修の講師を担当させていただきましたが、受講された方におかれましては大変お疲れさまでした。

昨年の倫理研修は受講した会員として会報に寄稿しましたが、今回は倫理研修の講師を担当した立場で、執筆させていただきます。

講師の経験を通して、倫理に反する行為を行うと様々な懲戒規定が社労士法には定めてあるということがよくわかり、私自身も大変勉強になりました。

倫理研修の集合形式の講師を依頼され、社労士会事務局において連合会のWEB会議による倫理研修

伝達講習を受けた後、研修の準備を始めましたが、倫理研修テキストの分量が多く別冊もありましたので、いかにスライドを用いてポイントをわかりやすく説明したらよいかに苦労しました。

前半は社労士個人及び社労士会全体にとって職業倫理がなぜ重要なのかということの研修となり、後半は社労士の職業倫理というテーマについて、社労士法の倫理に関する条文で懲戒処分にあたるものは何かと、それに対する懲戒処分はどのようなものがあるのかという研修になりました。別冊のテキストに記載された最近問題になっている事例では、社労士による不適切な情報発信、障害年金への不適切な対応、助成金の不正受給などのポイントのみの解説となりましたので、今回受講された方はもう1度熟読していただきたいと思います。

また、社労士及び社労士法人に対する懲戒処分に関する運用基準を厚生労働省が作成しました。その中には1. 厚生労働大臣による懲戒処分の基本的な考え方、2. 懲戒処分の量定の基本的な考え方などを詳しく明示しております。作成された背景には、労働社会保険行政だけでなく事業主及び労働者からも、社労士に対して職責の重要性和職業倫理の保持を強く求められているからだと思います。

私も含め、会員の皆さんも職業倫理に反しないように常に心掛けながら、日常の業務に取り組んでいただきたいと思います。



グループディスカッション 今井先生



グループディスカッション 内田先生

倫理研修を受講して

県北支部 倉澤 あずさ

私は、社会保険労務士となって、初めて倫理研修を受講いたしました。

当日は、緊張して会場へ向かいましたが、隣席の先生に優しく声をかけていただくなどし、温かい雰囲気の中、研修が行われ、非常に有意義な時間を過ごさせていただくことができました。

受講の際に強く感じたことは、この度、私も社会保険労務士会の一員となり、一会員として、高い職業倫理を持って、日々の業務と向き合わなければならないということです。

社会保険労務士の対応する分野は法改正も多く、常に業務に関する法令及び実務に精通していなければならないので、日々、勉強して、知識をブラッシュアップしていくことが不可欠だとも感じました。

また、企業など社会経済から求められる存在であり続けるためにも、上記二つのことは、不可欠だと再認識しました。

倫理研修と聞いて、帳簿の備付け及び保存の話や、守秘義務の話がメインなのかと考えていました。

しかし、後半のグループディスカッションでの私の発表は、会員間の業務侵害と自由競争の問題でした。自由競争だから仕方がないという意見と、倫理的にどうなのか問題視する意見と、双方の意見があり、自由競争の中にも倫理を考えて行動するということが重要なのだと学びました。また、設問において、どの社労士を選択するのかは、企業の選択によることから、日々の業務対応を真摯に行っていくことも重要だと感じました。

今後も、倫理研修で受講した内容を忘れず、高い職業倫理観をもって、日々の業務を行っていききたいと思います。

倫理研修に参加して

県西支部 横塚 昌江

倫理研修は5年に一度受けなければならない義務研修です。昨年、社労士登録をした私は、初めての倫理研修になります。

研修の前半は倫理研修テキストに基づいた講義でした。不適切な情報発信、業務委託契約時の不備によるトラブルや助成金不正手続の違法行為加え、障害年金への不適切対応、非社労士との提携の禁止等、近年社労士の職業倫理として改善が求められる点に比重を置いた内容でした。

後半は、前半の講義を踏まえテキストの3つの設問をグループで討議し発表するものでした。設問は情報発信において社労士が労働社会保険諸法令の専門家として順守すべき点、会員間の業務侵害と自由競争、社労士の職責と価格設定がテーマでした。各設問とも身近に起こり得る内容であり、どのような点が社労士として倫理上不適切なのか、どう対応すればよいのか活発な意見が出されました。

社労士は日常として「先生」と呼ばれます。その背景には労働社会保険諸法令の専門家というだけでなく高い倫理観を併せもつ意味も含まれているように思います。ひとつの非倫理的な行為がお客様や、その事業所に迷惑をかけるだけでなく、社労士全体の印象をも変えてしまうことを自覚しなければならないことを学びました。