

とちぎ社労士 No.141



竜頭の滝

- ★基礎実務研修会
- ★新入会員と県会執行部との座談会
- ★スキルアップ研修会
- ★「社労士診断認証制度」やってみました
- ★下野新聞広告始めました
- ★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 須藤 忠良

基礎実務研修会

去る9月28日、栃木県社会保険労務士会館において、基礎実務研修会が開催されました。8月から続いている緊急事態宣言の最中での開催ともあって、感染症予防対策のため、会館からのZ o o mによるオンライン配信のみでの研修の開催となりました。

研修内容の方は、前半は笠原奈緒会員による「雇用保険実務の基礎研修」と題しまして雇用保険に関する届出書類の記載の仕方を詳細にわかりやすく解説されました。笠原会員が日々の業務を通して学んだ実際の体験を交えながらの講義がとても新鮮に感じました。

なお、笠原会員は今年の2月に開業されたばかりとのことですが、既に豊富な実務経験を得ており、講義内容を通して学ぶ点が多くありました。

以下は、今回の講義の中で解説された主な届出等になります。

○雇用保険適用事業所設置届 ○雇用保険適用事業所廃止届 ○雇用保険被保険者資格喪失届 ○雇用保険被保険者離職票 ○高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回) 高年齢雇用継続給付支給申請書 ○雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書 ○育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金支給申請書 ○雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書/所定労働時間短縮開始時賃金証明書



小梅 雄信 先生

後半は小梅雄信会員による「育児・介護休業法改正に伴う留意事項について」と題しまして来年改正施行される育児・介護休業法のポイントについて、改正に至った背景、現行法のおさらい、を踏まえながら丁寧に解説されました。

今回解説された改正の主なポイントについては、以下のようになります。

①男性の育児休業取得促進 ②育児休業の分割取得 ③期間雇用者の要件緩和 ④労働者への周知義務

講義の最後ではケーススタディの難問が出題され、我々社労士でも判断に悩む場面が見られました。



笠原 奈緒 先生

基礎実務研修会に参加して

県南支部 柄 澤 なぎさ

9月28日に開催されました「基礎実務研修会」に参加致しました。

1コマ目が、笠原奈緒先生による「雇用保険の基礎研修」、2コマ目が、小梅雄信先生による「育児・介護休業法改正に伴う留意事項について」で、Z o o mによる配信での研修でした。

社労士としてとてもお恥ずかしい事です、私は雇用保険の離職票記載が苦手です。依頼が来ると、カレンダーとタイムカードと「雇用保険の実務」の三つを睨みながら、四苦八苦です。少し前になりますが、日

給月給制の書き方で東京労働局から電話で補正の依頼をされました。ただただ、私の経験と勉強不足故ですが、「雇用保険の実務」手引き書を見ても、載っていない例がたくさんあるので、笠原先生のご自身の経験を交えた講義は本当に為になりました。細かく、ポイントを押さえた内容で、登録が浅く、私よりも更に実務経験の少ない方々にとっては、有り難い講義だったのではと思います。

そして、小梅先生の講義は、法改正だけでなく、現行法を復習しながら違いが意識できたので、どこがどのように変わっていくのかが、すんなりと理解できました。

ケーススタディでは、一つ一つ違う法律の条文を読み込み、理解しなければ、即答できないようなケースを挙げて説明して下さいました。ケース2の問題を読んだ時に、育児介護休業法第9条の「育児休業期間中に次の子の育休が重なるときは前の育休が終了する」事だけが浮かび、咄嗟に併給できるかを判断できたかは疑問です。ここで、教えて頂かなければ、間違えていたかとも思いました。改めて条文と向き合い理解することの大切さを痛感すると共に、この研修会に参加して良かったと思えました。本当に有意義な研修でした。

WEB開催にあたり、リハーサルをし、受講者に案内メールを送る等、一手間も二手間もかかると聞いています。

最後になりましたが、講師の笠原先生、小梅先生、事業委員の皆様へ御礼を申し上げます。

基礎実務研修会に参加して

県東支部 近 能 弘 章

まず初めに、今回の研修をセッティングしていただいた先生方に御礼申し上げます。非常に得ることの多い研修会でした。ありがとうございました。

私は、令和3年9月28日に開催された基礎実務研修会に参加し、前半の笠原奈緒先生による「雇用保険実務」と後半の小梅雄信先生による「育児介護休業法改正に伴う留意事項」をテーマとした講義を受講しました。必要不可欠な知識と最新情報の勉強をさせていただきました。

まず、前半の笠原奈緒先生による「雇用保険実務の基礎研修」では、雇用保険の書類作成業務の中でも顧客から頻繁に依頼される業務についてのご講義がありました。先生の声はとても聞き取りやすく、解説も分かりやすかったので、この研修でより理解が深まりました。

後半の小梅雄信先生による「育児介護休業法改正に伴う留意事項について」では、ケーススタディがあり、私たちが考えるというスタイルでご講義がありました。具体的な事例を基に、考える時間を作っていただいたため、ゆっくりと考えることができ理解が深まったような気がします。

今回の事例は法改正後だからこそ起こり得るものであり、私自身での経験則では到底解決できないような未曾有の事柄について学習することができました。男性の育児休業取得を促進する当該法改正施行により、数日間限りの育児休業取得者の数も確実に増え、それに伴い事業主の適切な対応方法も要求されます。ひいては、労働法、社会保険法に抵触しない限りで社労士が事業主に適切な助言をしなければなりません。今回の研修で改正法により生じる幾許かの事象を想像し、予め法律や行政通達に目を通し解決する姿勢も時には必要であると痛感しました。

今後もこのような素晴らしい研修をよろしく願いいたします。

新入会員と県会執行部との座談会



令和3年10月19日(火)、ホテルニューイタヤにおいて、恒例の新入会員と県会執行部との座談会が、新入会員10名、県会執行部7名の参加で開催されました。

初めに、須藤会長から「士業としての心構え」、斎藤専務理事から「会に寄せられる苦情について」の講話があり、新入会員の皆さんは大変熱心に聞き入っていました。その後の座談会では、新入会員の積極的な質問に対して、執行部が、新規顧客獲得方法、顧問報酬の決め方、使用業務ソフトのメリットデメリットなどを、ざっくりと回答されました。

定刻に会はお開きとなり、板屋飯店の美味しいお弁当が配られましたが、新入会員の皆さんは、お食事よりもお互いの自己紹介をあちらこちらで続けていました。

参加会員の方にとって、とても意義のある座談会であったと思います。その中から3名の方に感想を寄せていただきました。

新入会員と県会執行部との座談会に出席して

県西支部 村 川 敏 幸

令和3年10月19日、宇都宮市のホテルニューイタヤを会場に「新入会員と県会執行部との座談会」が開催されました。当日は須藤会長をはじめ県会執行部の方々と新入会員10名が参加しました。はじめに須藤会長から「士業としての心構え」をテーマに講話をいただき、斎藤専務理事からも「会に寄せられる苦情について」お話をいただきました。その後、座談会となり実務や営業、そして報酬などをテーマに種々執行部の方々から貴重なお話をお聞きする機会を得ることができ、まずはアナログな処理で実務の実際を会得することが必要など、一つひとつが今後の業務に大変参考になりました。



新入会員

私は、定年後の開業となり専門としたい分野においても曖昧な部分を感じることもありますが、「労務管理を通して会社経営を支援し発達に寄与する。」ことが大切、また、社会保険労務士として仕事をする上では新人であろうが関係なく専門家として相談依頼をされるのだから、法令順守はもちろん日頃から資質の向上に心がけ公正公平な見方が大切とのアドバイスに、改めて人材に関する専門家として良き相談者であるよう社会保険労務士に期待される重責を感じたところです。

まだまだ社会保険労務士として実務経験の不足を感じることもありますが、ご一緒させていただいた新入会員の皆様の熱心な姿勢に感銘を受け、座談会でいただいた丁寧で的確な助言を糧に社会保険労務士として基本を大切に研鑽を積んでいきたいと思います。このような機会を設けていただいた執行部の方々に感謝し、今後ともご指導を賜りますようお願いいたします。



新入会員と支部長・総務委員長

まだまだ社会保険労務士として実務経験の不足を感じることもありますが、ご一緒させていただいた新入会員の皆様の熱心な姿勢に感銘を受け、座談会でいただいた丁寧で的確な助言を糧に社会保険労務士として基本を大切に研鑽を積んでいきたいと思います。このような機会を設けていただいた執行部の方々に感謝し、今後ともご指導を賜りますようお願いいたします。

座談会に出席して

県西支部 高 橋 佑 佳

令和3年10月19日、宇都宮のホテルニューイタヤにて栃木県社会保険労務士会主催の県執行部との座談会に出席させていただきました。

社会保険労務士として登録して初めて公の会で、また思いもよらず和風なつくりの会場で先生方と向かい合うような形であったこともあり、心臓が口から飛び出てしまいそうでした。

しかし、須藤会長から「士業としての心構え」のお話をいただく冒頭、「この会は早く一人前になるように、という名目の会合だが、登録して社会保険労務士を名乗るからには、ベテランも新人もなく、みんな国家資格を持った社会保険労務士である。」というお言葉を受け、浮ついていた気持ちが一気に引き締まりました。

次に、斎藤専務理事より、会に寄せられる苦情についてのお話を伺いました。具体的な事例を示していただき、会社員のときとは違い、士業としての「当たり前のことを当たり前にやる」ということの重要性和難しさを感じました。

会長がお話くださった「社会保険労務士が機能すると、社内のトラブルがない。トラブルがないから目には見えにくい。やることをやって問題を未然に防ぐ。」ことを自己実現の目標として、研鑽に励んでいきたいと思います。

その後、座談会が始まり、営業方法、非弁行為の境界、使用するソフト、報酬等について多様な角度からの質問がありました。いずれの質問についても、先生方が真摯に対応下さいました。ほかにも、給与計算、特定付記や成年後見人制度、他士業との提携について等の質問もありましたが、難しい言葉ではなく明瞭・丁寧に回答いただいたことが印象的でした。

最後になりましたが、県会執行部の先生方、事務局の方々におかれましては、ご多用中にも関わらず、貴重なお時間を割いて座談会を企画・運営して頂きありがとうございました。今後ともご指導の程よろしくお願い致します。

座談会に出席して

県南支部 本 庄 恵 美

秋だというのに、冬のような寒さの10月19日、ホテルニューイタヤにて「新入会員と県会執行部との座談会」に出席させていただきました。

10月1日に開業登録したばかりで、不安でいっぱいの中、会に臨みました。ですが反面、多くの社労士の先生方にお会いしたいとの思いもありました。というのも、私はこの長い人生の中で、『社労士』という方に、ごくごく最近まで、一度も実際にお会いしたことがありません。どんな先生がいらっしゃるのか、それが知りたくて、私には場違いと思われる席に、ただただ緊張して座っていました。自己紹介で一番に指名された時には、もう頭が真っ白でした。

その後、会長の須藤先生による『士業としての心構え』、専務理事の斎藤先生による『会に寄せられる苦情について』という講話を伺いました。社会保険労務士倫理綱領については、これまであまり深く読み込んだことがなく、また年末調整についても考え違いをしていた部分もあり、開業して早い時期に、このようなお話を聞ける機会に恵まれたことは、とても有難いことでした。

質疑応答では、特に給与計算ソフトについて、各先生方が使っておられるソフトのメリットデメリットを詳しく説明して下さったのが、とても参考になりました。やはり実際に業務をこなされている先生方ならではの、他では聞けないタイムリーなご意見ばかりで、本当に良かったです。

今、『社労士』というツールで何をしたいのか、まだその方向性もハッキリ定まっていませんが、事業主の方、その従業員の方々に労務管理のパートナーとして、伴走できる社労士でありたいと強く思います。お忙しい中、貴重な時間を割いて、質疑応答に当たって下さった執行部の先生方に厚く御礼申し上げます。そして、人間味豊かで、旺盛なエネルギーをお持ちの新入会員の皆様方、大変刺激になりました。これからもよろしくお願い致します。私も頑張ります！

スキルアップ研修会

令和3年10月28日(木)、栃木県社会保険労務士会を会場にスキルアップ研修会が開催されました。当日はZ o o mでの出席を中心に、26名の会員（内、Z o o mでの出席者23名）が出席されました。

第1部では、東京海上日動栃木支店・片山竜之介様が社労士会館から「企業のBCPの重要性について」と銘打って、BCP作成の必要性和想定となる被害想定、そしてその事前対策のための着眼点などをご講演いただきました。

また第2部では、社会保険労務士事務所フェリシアンズ代表・堀川真也様（神奈川県会）がZ o o mにて現地から「～あなたの事務所は大丈夫？～今日から始めるパソコン・情報セキュリティ対策」と銘打って、事務所でデータ漏えいが起こる原因や起こってしまった場合のリスク、そして情報漏えいを防ぐ対策などをご講演いただきました。

以下、今回のスキルアップ研修を受講されたうち、2名の先生に研修会を通しての感想を掲載させていただきました。



片山竜之介 先生



堀川 真也 先生

スキルアップ研修会を受講して

県西支部 小林 信 幸

令和3年10月28日開催のスキルアップ研修会では、第一部「企業のBCPの重要性について」、第二部「今日から始めるパソコン・情報セキュリティ対策」をテーマとした講義を受講し、社労士事務所として対応すべきリスク管理の手法・留意点について学習しました。

第一部では、栃木県内の自然災害・感染症リスクの客観的数値で被害状況を想定しつつ、BCP（事業継続計画）の策定・運用手順を、具体的事例を交えながら、経営資源（人・物・情報・金・相互支援）の観点から、事前対策について詳細に説明を受けました。そしてBCPの肝は、早期復旧しなければならない各々の事務所ごとの中核業務選定であるし、平穏時からどの程度意識付けをしているかで、有事への対応復旧が異なると強調していました。

第二部では、業務をPC等に依存する時の脅威やその原因、不利益が示され、情報漏えいさせないための、①ウィルス制御 ②パスワード管理 ③無線LANのセキュリティ ④紛失盗難対策 などの話がありました。またコロナ禍におけるテレワークのセキュリティ対策として、①ルール ②技術的 ③組織的 ④物理的 の4つの施策の説明を受けました。今後、事務所を守るためには秘密情報・個人情報等の管理方法を定め、職員全員が情報漏えいのリスクを理解し業務に当たることが重要です。最後に講師の言葉で印象深い以

下のものがありました。「情報漏えい、その他パソコンの事故・事件は人災です。またセキュリティ対策はコストでもあります。しかし起こるべきリスクを先回りしてそのコストを払うことは、最終的には事務所を守ることになります。」

事業を継続して営むものにとって、様々なリスクは避けては通れないものです。しかしながら、予防策及び事後対応策をあらかじめ講じておくことで、そのリスク度合いは大幅に減ります。また精神面でも成文化された計画・運営管理は支柱となり、過剰な不安が軽減されます。本日講話のなかで学習した項目のうち、「まずは出来ることから、すぐに取り掛かる」「すぐに出来ないことは、期限を決めてフローチャートに落とし込む」ことが大切なのかもしれません。

スキルアップ研修会に参加して

県東支部 松原靖子

令和3年10月28日にZ o o mを利用し、2部構成の基礎実務研修に参加させていただきました。1部は、東京海上日動火災保険の片山氏による「企業のBCPの重要性について」です。BCP（事業継続計画）とは、自然災害、大火災等の緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の被害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とする事が必要となる為に、平時に行うべき活動、緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく事です。研修では、BCP対応の企業と未対応企業との比較、県内で地震が起きた時の被害想定、①人②物③情報④金といった経営資源への事前対策についての概要とまず自然災害を想定したBCPを作り、そこからコロナといった感染症に対するもの、そして2部につながるサイバーリスクに対するものを作成するといった流れを学びました。

2部は、日本法令で最近DVDを出された堀川先生の「今日から始めるパソコン・情報セキュリティ対策」です。当初、無料で話が聞ける。とルンルンした気分でしたが、研修が進むにつれ、自分の情報セキュリティ対策の甘さに青くなり……。衝撃的だったのは、怪しいメールはそもそも開けないだろうし、万全な対策とっているSRPⅡ認証事務所でも、連合会が行った標的型メール訓練の開封率が、事業所割合41%、人数割合17%との数字です。では、ユルユルな私だったら一体……。早急に、情報セキュリティ対策強化を行わないとの危機感を感じました。

帝国データバンクの調べでは、栃木県のBCP対策企業は全国1位。ただし、それでも28.2%です。一昨年の台風19号のような事が再度起こらないとは限りません。また、情報漏洩リスクも同様です。「備えあれば憂いなし」の言葉をお客様と共有したいと改めて感じる研修となりました。



会場の様子

「社労士診断認証制度」やってみました

広報委員 渡 邊 徹

先日、某損害保険代理店から社労士診断認証のオファーがありました。まだ栃木県では「職場環境改善宣言企業」（詳しくは後述）しか認証されていない状況でしたし、経験もなかったので迷いましたが、受けることにしました。なぜ、損害保険代理店からオファーが来たのかは、月刊社労士6月号を見て納得しました。8ページに「社労士診断認証制度を活用した労働環境の整備と業務基盤の確立に向けた一般社団法人日本損害保険代理業協会との覚書の締結について」という記事があったからです。この取り組みの一環として当事務所にオファーがあったというわけです。

皆さんご存じのように、社労士診断認証制度は経営労務診断を社労士業務の将来の柱の一つとするべく2020年4月から開始されたものです。ですが、実際のところどのように認証をすすめていくか、私もよくわかりませんでした。それで、まずは連合会のホームページへと行ってみました。

会員専用ページにログインすると、注目トピックスの中に「社労士診断認証制度」のeラーニングを公開しました……とありましたので、さっそく受講することにしました。トータル80分程度のもので、とてもわかりやすく構成されていました。基本的な知識を習得したら、次は具体的なアクションに移ります。まずは、「社労士アカウント登録」です。アカウント仮登録の画面に行き、登録番号とパスワードを入力すると事務局からメールが届きます。メールに記載されているURLをクリックし、社労士情報の登録画面で必要事項を入力するとアカウントが登録されます。これで「経営労務診断のひろば」の「診断を実施する社労士」のリストに掲載されることになります。ちなみに8月末現在栃木県会の登録者は13名です。また、詳しい手続きや資料は「経営労務診断のひろば」の社労士会員ページに入ると各種資料がダウンロードできるようになっています。ちょっとここで戸惑ったのが、この社労士会員ページに入るのに別のパスワードが必要なこと。パスワードは月刊社労士の裏表紙にあるということでしたが、探しづらかったです。ちなみに「srninsho4864」です。

これで、一応の準備ができたので、ここからまずは「職場環境改善宣言」に向けての手続きに入ります。前述の資料ダウンロードのページで、「企業情報入力シート」「職場環境改善宣言の手順」「職場環境改善宣言確認シート」などの必要な書類をプリントアウトし対象企業を訪問（あるいはリモート）しヒヤリングを行います。「職場環境改善宣言確認シート」に基づき20の項目をチェックしていきます。これについては、社労士ならだれでも備えている知識があれば問題ありません。このシートに記入してもらった段階で「職場環境改善宣言企業」としてマークが付与され、「経営労務診断のひろば」のサイトに掲載されることになります。この宣言は、社労士を通さなくても自社でできますが、今回は社労士を通して掲載していく方法をお伝えします。

企業アカウントの発行……「経営労務診断のひろば」から「社労士はこちらから」→「社労士マイページはこちら」→「企業アカウント発行」とたどっていきます。そして企業アカウント発行のページに企業から作成いただいた「企業情報入力シート」に基づき登録すると、全国社会保険労務士会連合会から「企業の担当者」に案内メールが自動で送信されます。企業を登録後、社労士マイページから「企業検索」をクリックし該当企業を検索し「詳細」をクリックして「職場環境改善宣言の作成」を行います。この手順は「経営労務診断結果の作成」でも同じ作業を行います。「職場環境改善宣言の作成」は「職場環境改善宣言確認シ

ト」を元にチェックを入れ「登録」をクリックすると企業担当者あてに「職場環境改善宣言」のマークが送信されると同時に、「経営労務診断のひろば」のサイトのこの企業にマークが貼られます。もちろんこのマークは企業のホームページ、名刺などに掲載可能です。

いよいよ、経営労務診断に入ります。経営労務診断は51項目のチェックリストがあり、全項目クリアできると、適合企業のマークが発行されます。ひとつでもクリアできない場合は「経営労務診断実施企業」というマークになります。この診断に使用する資料は「経営労務診断判断基準」全32ページと「経営労務診断判断基準 資料集」全36ページになります。前述の「経営労務診断のひろば」からダウンロードできます。チェック項目は51もありますが、すべて社労士なら問題ない項目です。例えば労働条件関連の定めの中には「1. 明示の方法が適切か」「2. 明示する書面書式や項目内容に不足はないか」……といった具合です。ただ、項目が多いので、健全に労務管理を行っているように見える会社でも、1つや2つの取りこぼしがありそうです。実際私が診断を行った会社も、ハラスメント相談体制などに若干の不備が見つかりました。また、診断項目から派生しての相談などが出てきて、1回の訪問に2時間半の時間を費やしてしまいました。

経営労務診断が終わると、前述の「職場環境改善宣言」を作成したのと同じ手順で、企業情報の修正を行います。1回で全項目クリアできていた場合は、経営労務診断結果の作成で全項目にチェックを入れ登録すれば「適合企業」として登録されます。私が診断した企業はこの時点で全項目はクリアしていなかったもので、「実施企業」としていったん登録しました。「実施企業」となった場合、不備があった項目の改善方法等を記入した診断報告書を対象企業に提出します。私の場合は、対象企業から、改善したとの連絡があったので再度訪問し、確認し全項目にチェックが入りました。これにより、晴れて「適合企業」として登録できました。ちなみに、この「適合企業」のマークには診断した社労士の名前も入ります。

経営労務診断をやってみて、感じたことは、前述しましたが診断項目が多いので、きちんとやっている会社でも意外と抜けているところがあり、それを気づかせてくれるという点では大いに役立つと思います。また、診断に関しては社労士の普通の知識があれば問題ないのですが、多くの文字数を使っていたように、「経営労務診断のひろば」のサイトに掲載するのが、面倒でした。いずれにしても、「経営労務診断」自体がもっと認知されないとなかなか依頼は来ないのかなというのが率直な意見です。

認証の種類



職場環境改善宣言企業

社労士と一緒に、「職場環境改善宣言企業」確認シートの項目を確認していただき、職場環境改善に一層力を入れることを宣言いただければ、全国社会保険労務士会連合会よりマークを付与し、認証企業として掲載をします。



経営労務診断®実施企業

「職場環境改善宣言」を行なった上で、「経営労務診断®基準」に基づき所定の項目について社労士の確認を受けた企業に全国社会保険労務士会連合会よりマークを付与し、企業情報サイトにマーク情報を掲載します。



経営労務診断®適合企業

「職場環境改善宣言」を行なった上で、所定の項目について社労士の確認を受け、「経営労務診断®基準」に基づき必須項目のすべてが適正と認められた企業に、全国社会保険労務士会連合会よりマークを付与し、企業情報サイトにマーク情報と各項目の調査結果を掲載します。

下野新聞広告始めました

もうすでにお気づきの方もいらっしゃるかと思いますが、10月15日から、下野新聞1面に広告を掲載し始めました。これまでの新聞広告は年1回（昨年は4月11日掲載・38センチ×10センチ）でしたが、初めての試みとして、サイズは小さいですが（6センチ×4センチ）毎月1回1面に広告を掲載していく予定です。定期的に「社労士」という名前を目にしてもらうことで認知度を上げていくというのが狙いです。セミナーの紹介などもスポット的に伝えられていければと考えています。また、栃木県社会保険労務士会ホームページのQRコードも掲載してありますので、スマホなどで気軽にアクセスできるようになっています。基本的には毎月15日前後（12月は社労士の日に合わせる予定）に掲載されますので、下野新聞ご購読の会員の皆様は注意してご覧ください。

**社労士は
労務管理の
専門家です**



栃木県社会保険労務士会
TEL.028-647-2028

10月15日 下野新聞掲載

そしてお供はみんな
いなくなりましたとさ。



あなたの会社、「人」を大切にしていますか？

帰れない 休めない	ハラスメント	テレワーク	公平な 評価・処遇	育児・介護・ 治療との両立	同一労働 同一賃金
--------------	--------	-------	--------------	------------------	--------------

いっぺん**社労士**に相談してみたら？

無料
なんでも相談会

解雇・賃金・セクハラ・パワハラなどの労働問題及び労災など
日時：第1・第3水曜日 午後1時30分～午後4時30分
予約制です。相談会の2日前までに、当会宛にご連絡ください。
場 所：栃木県社会保険労務士会
お申し込みは：TEL.028-647-2028

相談
無料

「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現へ

 **栃木県社会保険労務士会** 栃木県 社労士 検索

〒320-0851 宇都宮市鶴田町3492-46 TEL.028-647-2028

栃木県内

市役所・商工会議所・年金事務所・労働基準監督署・
ハローワーク等に掲示されています。

確認しましょう！ 最低賃金

栃木県最低賃金が 時間額882円 に！

—改正発効は 令和3年10月1日 から—

栃木県最低賃金は、栃木県の区域内の
事業場で働くすべての労働者とその使用
者に適用されます。

一般労働者はもちろん、臨時、パート、
アルバイト等にも適用されます。

なお、特定の産業には、特定最低賃金
が定められています。

詳しくは、栃木労働局労働基準部賃金
室（028-634-9109）又は、最寄りの
労働基準監督署 にお問い合わせくだ
さい。

必ずチェック 最低賃金！
使用者も、労働者も。