

とちぎ社労士 No.148



芝ざくら公園（市貝町）

- ★令和5年度安全管理研修会を受講して
- ★ミライ応援プロジェクト活動報告
- ★スキルアップ研修会に参加して
- ★女性活躍推進セミナー
- ★県南支部研修会に参加して
- ★県西支部研修会に参加して
- ★相談員育成研修の開催にあたって
- ★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 田邊 勇輝

令和5年度安全管理研修会を受講して

県西支部 石 下 正 人

去る令和5年11月2日、令和5年度安全管理研修会に参加しました。会場には100名近くの先生方がお越しになり、コロナ前の研修会の熱気を再び体感し、有意義な時間を過ごさせていただきました。この場をお借りして、事業委員会の先生方に御礼申し上げます。

さて、今年の安全管理研修会は「重大労災事故の対応事例」と題し、「改正脳・心臓疾患労災認定基準」及び「労災民事損害賠償」が中心のテーマでした。

第一部では、令和3年9月15日に施行された「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心臓疾患等の労災認定基準」（いわゆる「改正脳心基準」）で追加された事項が紹介されました。改正基準では、「労働時間基準に近い時間外労働がある場合」として、①旧労働時間基準（いわゆる「過労死ライン」）に満たない時間数であっても、②「労働時間以外の負荷要因」が認められる場合には、業務と発症と関連性が強いと評価できることが明記され、③労働時間以外の負荷要因の評価に、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準別表2心理的負荷を伴う具体的出来事」のリストを使用と規定されました。

旧基準においても、労働時間以外の負荷要因として「不規則勤務」「作業環境」等が列挙されていますが、「別表2心理的負荷を伴う具体的出来事」のリストを使用して評価することになると、負荷要因が類型化し、労災認定が簡略化することになります。以上のことから、脳心の労災認定が増加するのでは?!と、講師の先生も指摘されていました。事例として、発症前6か月の平均時間外労働時間数が56時間15分で「労働時間基準」には満たないものの、②の事情（カスタマーハラスメント）を考慮して労災不支給決定を覆した、平成29年福岡高裁の裁判例が紹介されていました。本年9月に「別表2心理的負荷を伴う具体的出来事」リストにカスハラが追加される以前の裁判例です。改正基準の施行後は、従来よりも短期間で、脳心事案の決定が下りることになりそうです。決定までの時間が短縮されるのは好ましいことですが、支給決定の先にある「労災民事訴訟」のリスクが増大するという点は、我々社労士も注意を払わなければならないでしょう。

令和2年6月、パワハラ事案が「別表2心理的負荷を伴う具体的出来事」リストに追加されたことは記憶に新しいところです。会社がハラスメント事案の対応を怠った結果、従業員がメンタル不調に至った場合は、労災認定基準に該当するほか、民事損害賠償のリスクも負うことになります。会社が適切にハラスメント事案に対応するために、社労士が関与する機会も増加するでしょう。

近時の例ですが、本年6月に、顧客事業所でパワハラ事案が発生したばかりです。当初、従業員からの苦情申し出に経営陣が適切に対応せず、雇用環境均等室に被害を申告する事態を招きました。当方への連絡は、均等室の実地調査の前日であったため立ち合いができず、対応が後手に回る結果になりました。当方が関与し、対策委員会の設置から事案の検討、申出従業員への説明に至る過程で、逐次関与させていただきました。比較的軽微な事案であり、行為者の謝罪で解決しましたが、従業員の一部にハラスメントの意識が浸透していない現状を痛感しました。近々社内研修等を開催するほか、従業員の意識改革に取り組むことで、経営陣と認識を共有したところです。

今回の研修では、改正基準施行以後に労災事案が増加傾向を辿ることが明瞭になり、労災事案の抑制の為には、安全性や時間外労働の視点のほかに、心理的負荷要因の視点の重要度が増していくと確信しました。今後の業務に生かすべく、襟を正したところです。

ミライ応援プロジェクト活動報告

県東支部 小 玉 高 史

ミライ応援プロジェクトは、今後、就職し、労働者となる学生さんを対象に、当会会員の社労士が講師として学校へ出向き、働き方のルール、複雑な社会保障制度のしくみ等についてわかりやすく講義し、未来を担う若者に安心して社会生活を送っていただくサポートを行う事業です。2年目を迎えた今年度は、講義の実績も増え、受講した学生さんからのアンケート結果を見ると、内容も好評いただいています。

令和5年度講義実績（令和5年12月25日現在）

開 催 日	学 校 名
7月4日	宇都宮商業高等学校 定時制
7月12日	足利工業高等学校 定時制
9月22日	オリオンIT専門学校
10月19日	文星芸術大学
11月24日	中央福祉医療専門学校
11月27日	小山歯科衛生士専門学校
11月28日	小山歯科衛生士専門学校
12月11日	足利デザイン・ビューティ専門学校兼足利製菓専門学校

（受講した学生さんからの感想です）

- ・働き方によるメリット、デメリットが分かりやすくて、これから社会に出る私たちにとって、とても役に立つと思います。年金の仕組みが少し難しかったが、これからのために頭のかたすみに入れて、来年から困ることのないようしっかり勉強したいと思う。
- ・間もなく社会人になる前に、改めて知っていること、新たに知ることを詳しく学ぶ機会をいただけて本当に良かったです。
- ・年金や保険について知らなくて大丈夫か不安になっていたのを、聞いて良かった。
- ・年金や保険は様々な種類があり、難しくて分からなかったのが今日の講座を聞いてよかった。



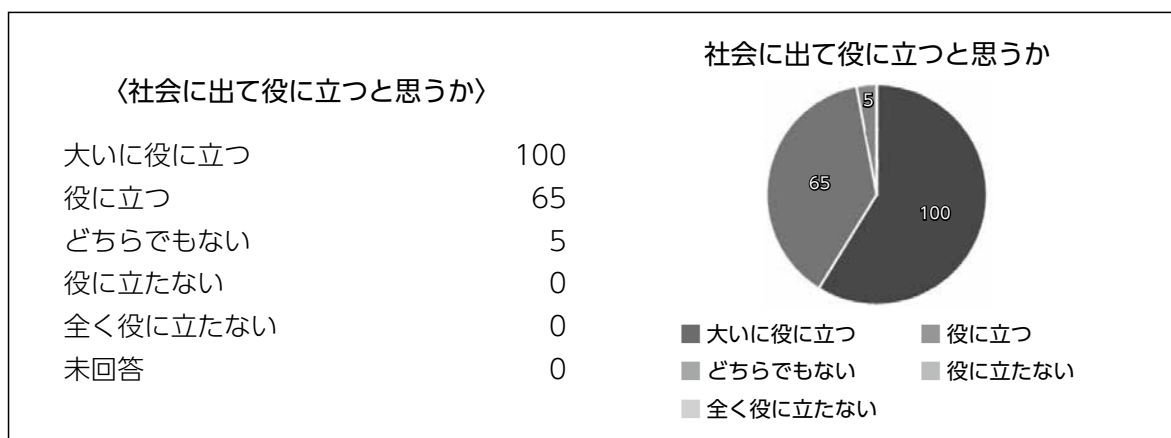
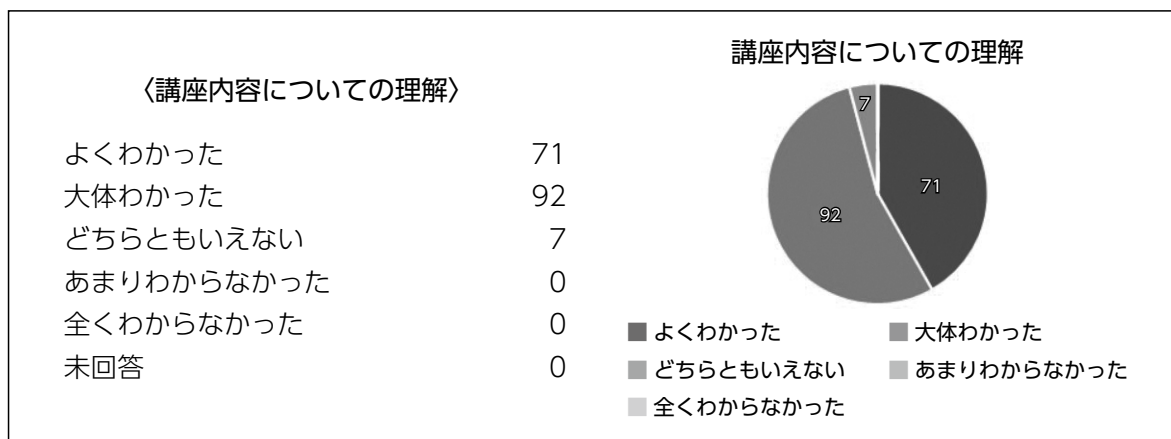
- ・社会保険や雇用保険は、全額自分で払っていると思っていましたが、会社も負担してくれていることを知りました。色々聞けてよかったです。
- ・年金や有休のことについて、あまりよく分からなかったことを知れるいい機会でした。
- ・分かりやすくお話ししていただき理解できました。4月からすぐ役に立つと思いました。
- ・授業でやった内容もあったので、より深く知ることができました。
- ・とても話が分かりやすく、働き方によるメリット・デメリットがよく分かりました。
- ・給与明細の見方や年次有給休暇についてよく分かりました。アルバイトでも労災保険が利用できることが分かりました。
- ・働き始めることに不安だったけど、今回の講座を聞いて自信を持つことができた。

令和5年12月11日に実施した講義のアンケートの集計です。

出前講座アンケート結果

(令和5年12月11日 @足利デザインビューティー専門学校・足利製菓専門学校2年生)

参加人数計170名



〈どのテーマに興味を持ったのか〉【複数回答】			
1 働くときに求められる能力	38	7 産前産後休業・育児休業	31
2 働き方によるメリット・デメリット	36	8 健康保険の仕組み	50
3 給料明細の見方	50	9 雇用労災保険の仕組み	40
4 労働条件の決め方	17	10 雇用保険の仕組み	35
5 働くルールについて	16	11 年金の仕組み	66
6 年次有給休暇	50		

スキルアップ研修会に参加して

県西支部 齊 藤 加 居

1月26日に教育会館にて行われたスキルアップ研修会に参加いたしました。

今回の課題は「事業承継・M&Aと社会保険労務士の役割」ということで、かがやき社会保険労務士法人の野中健次先生に講義いただきました。

事業承継やM&Aに関しては、金融コンサル会社に勤務していた時に、取引先へのサービス提供を行っていたため、私自身もM&Aアドバイザーの資格を所有しており、実際にヒアリングや資料作成も行っていました。ただし、財務デューデリジェンスが専門でしたので、労務に関しては今回の研修がとても勉強になりました。

最近では事業引継ぎ支援センターや民間の支援会社があることから、相談しやすい環境にはなったと思います。ただ、野中先生もおっしゃっていた通り、「M&Aとは、合併というよりもむしろ株式譲渡や事業譲渡がメインだよ」とか、「事業承継とは言っても親族内なのか従業員なのか親族外なのかによって動き方が変わってくるよ」というような基本的なことを、金融機関の担当者でもよくわかっていない場合がまだまだ多いです。

まして、実際に事業承継やM&Aを検討している会社の経営者が正確な知識を持ち合わせているかと言ったら、何もわからないという経営者がほとんどでしょう。

そこで、私たちのような専門家がお客様に対して的確なアドバイスをし、不安を解消し、納得のいくゴールを目指すことが今後さらに必要になってくると思います。

今回一番印象に残った部分は、財務と労務デューデリジェンスの違いです。財務を担当していた時は、会社の価値を前向きに算定する部分が多かったです。もちろん簿外債務なども精査する case がありましたが。

しかし、労務の場合は、買収価格の低下につながる恐れが多く、今まではパンドラの箱だったというお話もありました。承継等に限らずあってはならない債務ですが、未払い賃金や保険料未納分などが簿外だったり、さらに偶発債務としての労基法上の管理監督者不該当等となると、悪いことをしている認識がない場合もあるでしょう。

6年くらい前のアドバイザー資格の研修で、研修担当者の方になにげなく社労士を目指しているという



話をした時、「今まで以上に絶対に社労士はM&Aに必要になってくるから、是非社労士になってM&Aに携わってね」と言われたことを思い出しました。

全く別の理由で社労士になったのですが、せっかく社労士会でもこのような研修に恵まれたわけだし、財務についても知識も活かせるため、今後もこの分野について継続的に学んでいこうと思います。

女性活躍推進セミナー

県南支部 鈴木 慎也

令和6年2月16日に栃木県教育会館で行われた『女性活躍推進セミナー』に参加いたしました。2部構成の研修の第1部は、専修大学教授の長谷川聡先生による女性活躍に向けた課題と企業に求められる取り組みについて講義を受けました。男女雇用機会均等法等の制定、改正の時代的背景、男女の労働格差はまだまだ残っている現状、その要因である社会構造について雇用社会で女性が置かれた状況とその背景を様々な指標データで説明していただき勉強になりました。私個人的には、認識どおりの再確認と意外なデータがありました。その中で認識どおりとはいえ、賃金格差の要因を生み出す社会構造の例で、家庭責任負担の男女間の不均衡という言葉はなんだか肩身の狭い思いをしながら聞いていました。育児休業の取得率の推移は、育児介護法の改正により男性の取得率も上がってきているものの、まだまだ『男は仕事』『女は家庭』の認識の浸透がぬぐえていないと思います。



しかし、男性の出産・育児休業に関しては、私の顧問先でも以前では『制度があることは知っているけど実際はねえ…ウチは小さい会社だし…』という感じでしたが、最近は社員からの申出があり、会社側は前例が無い。という事であたふたしている状況をサポートすることが増えてきました。徐々にですが『男性だから、女性だから』ではなくなってきているのを肌感覚で感じます。意外だったのは、アンコンシャス・バイアス（無意識の差別）というデータで、職場の役割分担に関する意識で男性優位の考えを持っている世代は若い世代に多い。という統計結果は私の中では意外でした。私のイメージでは若い人ほどSNSを始めとするソーシャルメディアに触れていて、異なる文化や様々な価値観に触れる機会が多いと思いますので、多様な視点で固定概念にとらわれていない。と思っていたので少し驚きでした。第2部は、オフィスモロホシ社会保険労務士法人代表の諸星裕実先生に『女性活躍のヒントは現場にあり!』という事例紹介やデータを踏まえたお話をいただきました。

諸星先生は男女雇用機会均等法制定前に一般企業に勤務していたとの事で、実体験の言葉に重みがありました。世代ごとの特性を知る、というお話はとても興味深く面白味がありました。ミレニアル世代・Z世代（1990年～2000年前後世代以降）、失われた世代（1980年後半～1990年代以降）、X世代（1960年後半～1980年代まで）と世代ごとの対応策が具体的で非常に参考になりました。例えば、Z世代は朝に弱い若者が多いので時差出勤にする、失われた世代は子育て真っ盛りの世代でもあるのでフレックス制・在宅勤務・短時間勤務を選択できるようにする、X世代は世代間ギャップを感じる人が多い世代なので若い世代との交流会を実施、など具体的な事例を紹介していただきとても勉強になりました。同時に多様性、時代時代にあった柔軟な対応が必要（できる範囲で）だとも思いました。多様な働き方に対応するべく、年代別の考え方の違いが互いに分



かりあえるコミュニケーションの重要性や差別のないような手当の再考、勤務体制の柔軟化など固定概念にとらわれないことがこれからより必要だと感じました。X世代である私はミレニアル世代、Z世代の世代間ギャップを痛感しています。顧問先の同じX世代の人事担当者と世代間ギャップについて話が盛り上がるのですが、同世代と盛り上がってはいけないうのでしょう…。

固定的な男女の役割分担意識等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組み。いわゆる『ポジティブアクション』ですが、以前のような言葉の独り歩きではなくなってきていると思います。

今後、会社のニーズを細かくくみ取り、その会社に合わせた出来る取り組み、『個』に対応できる体制づくりのお手伝いが社労士として重要な役割の一つになってくると感じさせられた有意義な研修でした。

県西支部 森 弓 恵

令和6年2月16日、栃木県教育会館にて行われた「女性活躍推進セミナー」に参加させていただきました。

セミナーは、1部を専修大学長谷川聡先生による「女性の活躍に向けた課題と企業に求められる取り組み」、2部をオフィスモロホシ社会保険労務士法人代表諸星裕美先生による「女性活躍のヒントは現場にあり～事例から見えてくるもの～」と題して2部構成で行われました。

まず、1部では男女間の格差の主な要因である性差別的な社会構造に着目することから始まりました。家庭の責任は女性の方が重い、保育士は女性が多い、建設作業員は男性が多い等々といった、これまではそういうものだと意識すらしてこなかった社会構造には偏りがあり、その偏りが無意識な性差別を生んでいるということを、色々なデータを元に様々な観点から構造的性差別についての現状や傾向を読み解いていきました。そしてそれを踏まえた上で性差別に対応する法制度の流れや特徴について整理しました。データからは社会構造の偏りにより結果的に男女が区別され女性が不利に扱われるといったことが、無意識に、または意図せず発生していることが見て取れました。その問題点に国側も「法」という枠を作る手段で対応しようとしています。現在ある枠組みの中で、日本の今の状況を鑑みて、企業として今後どうするべきかの視点や取り組み例についてのお話もお伺いしました。

理路整然とした長谷川先生のお話に沿っていくことで、今まで漠然と捉えていた「女性の活躍推進」について、現状や課題について整理しながら理論的に考えることができ、女性が企業内で活躍するためには、今後も構造的差別に対する認識と積極的な意識変化を継続的に取り組むことが必要だということを改めて認識しました。

1部では社会構造や法といった理論的な観点から見ていきましたが、2部では現場の実態など具体的な事例を挙げながら女性活躍のヒントについてのお話をお伺いしました。

ヒントの一つとして「世代ごとの特性を知ること」が紹介されました。「ミレニアル世代・Z世代」「失われた世代」「X世代」と分けられたその特性と対応策は、自分が当てはまる世代も含め、とても実感できるものでした。世代ごとの価値観や感覚の違いを認識し、特性を認め、それにあった具体的な対応策としていくつかの例が挙げられていました。

他のヒントとして、雇用形態別の女性活躍事例も紹介されました。それぞれの事業所で、その時期にその人に合った工夫をすることでうまくいった事例もいくつか挙げられていました。

これらのヒントを元に実際に対応した例をみると、対応策の正解は一つではなく、企業側の柔軟な対応が必要であると思いました。

現場の具体的な事例を交えた諸星先生のお話に、現状や問題点、解決策を身近な視点で捉えながら具体的に考えることができました。

「活躍」というと積極的に率先した活動をイメージしていましたが、「活躍」とは大きく捉えることなく、現状の課題をヒアリングして相手を承認し、個々に合った働き方を見つけることでも「活躍」になるとおっしゃっていました。そこにも企業側の柔軟な対応が求められます。

今回のテーマは「女性活躍推進」でしたが、お二人の先生方は更にその先を見据えたお話をされていました。それは多様性についてです。構造的差別は女性だけにあるのではないこと、女性に限らず多様な働き方を認めること、といった発展した視点のお話もお伺いすることができました。

今回のセミナーでは「女性活躍推進」のテーマから始まり、性別や年齢、国籍など多様な人材が個々に活躍できるような働き方ができる機会を作ること、生産性を向上させ経営上の効果を上げれば、その効果はその企業だけでなく社会全体の向上にも繋がるという今後目指すべき社会のあり方まで展望させていただきました。これまでの認識を見つめ直し、私自身も柔軟な意識変化を心掛けて今後の社会に目を向けていきたいと思います。

県南支部研修会に参加して

県南支部 加 藤 俊 典

令和5年12月8日、栃木商工会議所にて行われた県南支部研修会に参加させていただきました。研修内容は2部構成となっており、第1部は栃木労働基準監督署・第三方面主任監督官の柿添隆志氏による「2024年改正の運送業・建設業の時間外労働上限規制に向けた現場対応の方法について」をご教示いただきました。

研修会に参加する前は今回の法改正について難しいイメージがありましたが、柿添氏は建設業・運送業に対する本改正事項について実務上の事例等を交え非常に理解しやすく説明してくださいました。柿添氏は「労働時間の考え方と指導」の話をしており、労働時間と労働時間以外の時間を顧問先企業へ理解していただくことが本法改正に対処するキーポイントであると述べていました。クライアント企業に今回の法改正の説明をする際に改正項目ばかりに着目して説明等をしておりましたが、企業側からすればベーシックな「労働時間とは」という法的知識を理解していただくことが本改正の内容を適切に説明する際に重要なことであると再認識いたしました。

運送業については荷積時間等が存在し、その時間中も使用者の指揮命令下にあるかどうかでも労働時間かそうではない時間かを判別する必要があります。そこにも日々のクライアント企業への基礎的な指導の積み重ねによって企業側の労働時間管理の意識の変化を促していく必要性を感じました。

建設業については「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正」についてどのような場合に適用があるのかを分かりやすいモデルケースにて説明していただき理解が深まりました。

第2部でのグループワークでは約10名、4グループに分かれ各グループリーダーの先生のもと、業務上の日ごろの悩みや質問事項等を出し合い、自由に意見を交換させていただきました。参加された会員の先生方から報酬料金の決め方や顧問契約書の作成方法、顧客拡大の取り組み等、日常の業務における意見や悩みに対しベテランの先生方から親身にアドバイスしていただきました。

同じグループの先生方から日ごろの業務に対して抱えられている問題や悩みを伺うと、日々業務に対して悩んでいるのは自分だけではないことが分かり、気持ちが楽になりました。約2時間のグループワークは意



見交換しているうちにあっという間に終わってしまい、今回の研修会が有意義な時間であったことを実感しております。

今回、このような素晴らしい機会を設けていただいた役員の先生方、グループワークの際にいろいろと意見交換させていただきました諸先生方に感謝申し上げます。

県西支部研修会に参加して

県西支部 仲 井 諒

令和5年12月15日に、宇都宮市文化会館にて行われた県西支部研修会に参加いたしました。今回の研修会は「運送業界で起きている残業代請求の大波から顧問先を守るための方法とその実務」というテーマで弁護士の上野俊夫先生が講師を務められました。2024年問題で注目されている運送業界ですが、私自身が実務で扱っていないため理解に欠ける部分があり、これまで運送業界が抱える問題を整理できずにおりました。しかし、今回の講義を受けて、運送業界が抱えている問題の整理、更には問題解決の糸口をつかむことができ、大変有意義な機会となりました。

さて、その講義内容ですが、なぜ運送業では残業代請求が多いのか、運送業の典型的な残業代支払方法の有効無効、オール出来高払制とその導入方法、2024年問題の解決方法などをお話いただきました。ときには実際に業務で使用された文書を用いてご説明いただき、実務に近い形で問題の解決方法をイメージすることができました。上野先生のご説明は平易な文章や言葉で大変わかりやすく、運送業界が抱えている問題の原因から解決方法までより深く理解することができました。

運送業界は特殊な労働環境のため残業代について様々な工夫をしていますが、近年の裁判例により、これまでの残業代支払方法は限界にきていると思われます。また、熊本総合運輸事件（最二小判令和5・3・10）の判決に付された補足意見では、非生産的な時間外労働の抑制についての考え方が示されましたが、それはどのような施策であれば良いのか悩まれている事業所は多いと思います。そのような中で、今回、上野先生に講義していただいた内容が、運送業界の抱えている生産性、長時間労働、残業代の問題の解決策となることを期待してまいります。

また、質疑応答では、私より圧倒的に経験豊富な先生方が次々と質問されている姿を見て、学習に対する熱量や姿勢の違いを痛感いたしました。それと同時に、そのような貴重な時間をいただけていることを改めて実感し、感謝を覚えました。先生方の姿勢を身近に触れられたことは、私にとって多くの学びとなりました。

今後も研修会等の研鑽の機会を一つ一つ大切に、社会保険労務士として、ひいては人として成長できるよう努めて参りますので、変わらぬご指導のほどよろしくお願い申し上げます。

この度はご多用の中、このような大変貴重な研修を行っていただいた上野先生、設営していただいた先生方、事務局の方々に深く感謝申し上げます。



相談員育成研修の開催にあたって

事業委員長 藤 川 佳 織

令和5年12月5日、とちぎ福祉プラザにおいて小林信幸先生とともに、相談員育成研修の講義収録を行いました。今回の研修会は事前収録した映像を編集し、後日 You Tube にアップしたデータを各種相談会に相談員として参加することを希望する会員に受講していただくという方式で運営しました。各種相談会とは、無料なんでも相談会・無料年金相談会・宇都宮市役所での相談会・足利市役所での相談会を指します。

初めての取り組みとなるこの開催方式ですが、これに至る理由や背景がありましたので、その辺りのことも踏まえてお伝えさせていただければと思います。

まず初めに、「相談員育成研修」を開催することになった理由についてご説明いたします。相談員に手助けしていただく会員の中には、相談対応に不安を覚える方もいらっしゃるだろうことは想像に難くなく、相談会に臨む心構えや話の聴き方について、“相談員としての共通認識を整えておきたい”という理由から開催を企画しました。

You Tube での配信も初めてのことでした。時間・労力ともに制約がある中、収録から動画編集、You Tube へのアップロードまで、事業委員で全てをこなすのは困難だったため、この工程を業者にアウトソースしました。

以下は、この研修会の一連の設営を通して感じたことです。You Tube 配信にしたことで時間や場所にしばられない受講環境となり、皆様の利便性に一役買ったのではないかと思います。また、講師の立場としても言い間違えた場面の編集が可能だったため、安心感がありました。改善点としては、受講確認用のアンケート回答フォームを用意していましたが、「(フォームに) 気がつかなかった」との声があり、動画からの誘導が上手く機能していなかったことが挙げられます。

受講された方も初めてのことで多少戸惑われたかもしれませんが、この場をお借りしてご協力に感謝申し上げます。これからの相談会で相談員育成研修がお役に立てば幸いです。

【とちぎ健康経営事業所認定制度をご存じですか】

栃木県では、県民一人ひとりが、その居住する地域にかかわらず、心身ともに健やかに歳を重ねていくことのできる地域社会「健康長寿とちぎ」の実現に向けた取組を推進しています。

超高齢化社会による従業員の平均年齢の上昇に伴い、生活習慣病等の疾病リスクが増加していることから、働く世代の健康づくりの重要性はより高まっています。

従業員の活力向上、生産性・業績の向上、企業イメージの向上、優秀な人材の確保、医療費の削減などに効果が見込まれる『健康経営』。

栃木県では、働く世代の健康づくりを推進するため、従業員の健康づくりに取り組む事業所を『とちぎ健康経営事業所』として認定しています。

認定を受けることで、栃木県建設工事入札参加資格審査における技術評価点数の加点や、ロゴマークの使用、就職支援サイト「WORKWORKとちぎ」等やハローワーク求人票への掲載により企業のPRに活用できるなど、様々なインセンティブがあります。

申請は年1回で、今年は4月1日(月)～6月7日(金)が受付期間です。

詳細は『健康長寿とちぎWeb』をご覧ください →→→



とちぎ健康経営事業所認定制度に関するお問い合わせ
栃木県保健福祉部健康増進課 健康長寿推進班 028-623-3094