

とちぎ社労士 No.149



那須ハートフルファーム

- ★県西支部県東支部合同研修会
アンガーマネジメント研修に参加して
- ★県南支部研修会に参加して
- ★北関東甲信越地域連絡会役員会議報告
- ★令和5年度労務管理地方研修会に参加して
- ★当会会員に対する苦情相談が増えています
- ★メール会員への移行についてお願い
- ★コラム・社会保険適用拡大に思うこと
- ★新入会員ご紹介
- ★令和6年度通常総会が開催されます
- ★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

県西支部県東支部合同研修会 アンガーマネジメント研修に参加して

県西支部 坂本 佳奈美



令和6年2月27日に宇都宮市文化会館で行われた県西支部・県東支部合同研修会『アンガーマネジメント研修』に参加いたしました。今回の研修会は1部を栃木県保健福祉部健康増進課により「とちぎ健康経営事業所の認定制度」についての説明、2部を一般社団法人日本アンガーマネジメント協会の松島徹氏による「アンガーマネジメント／パワーハラ防止のための指導方法（叱り方）研修」と題して2部構成で行われました。

まず1部では栃木県の労働者について、全国と比較したデータを用いながら、平均年齢、高年齢労働者の各種機能水準の関係性、定期健康診断における有所見率の推移等を確認いたしました。各データを拝見すると、案の定①労働者の平均年齢の上昇（ここ40年で38.7歳⇒45.5歳（+7歳上昇））②人口面では、生産年齢人口の低下、75歳以上の高齢者の就業率の上昇等、問題が具現化されており、少子高齢化を改めて痛感し、やはり深刻な人手不足を見据えて、働き方改革を進めていく必要性を実感いたしました。また栃木県民の健康面では、①定期健康診断において有所見率が全国平均よりも高い事②日常生活における歩数が少ない事等がデータとしてあげられており、従業員の健康に配慮することは、労働生産性の観点でも企業にメリットがある事とはもとより、医療費の減少等社会貢献にも繋がっていくとして、社労士としても積極的にサポートしていくべき事だと認識することが出来、「とちぎ健康経営事業所の認定制度の取得」という明確な目標があることで取組やすくなるのではないかと感じました。

次に2部のアンガーマネジメント研修ですが、事前実施したweb診断の個別結果が受付時に配布され、動物占いのような診断表で、懐かしくわくわくした気持ちで研修が始まりました。研修の前半では、「怒り」と「パワーハラスメント」の関係性について、グループワークを挟みながら、段階的に思考いたしました。

「怒り」自体が悪い事ではなく、人間にとって自然な感情というのが印象的でした。一度自分の「怒り」について分析する事で、客観的な指標を持つことができ、今後に生かしていけると思いました。後半は、冒頭に配布されたアンガーマネジメント診断に基づくセミナーで、栃木県社会保険労務士会は6つの怒りタイプ診断の中、「威風堂々 俺様ライオン」と診断された方が多かったようでした。これは怒りのタイプを6つの観点（①公明正大②博学多才③威風堂々④外柔内剛⑤用心堅固⑥天真爛漫）から数値化し、一番高かったものからタイプ分けされているようでした。最後に上手な叱り方のレクチャーをして頂く中「相手を責める言葉を何度も言う」と、反論が出来なくなり、思考停止してしまい、何も改善に結びつかない」という所が印象的でした。今後もし指導する機会が生じた場合は、当研修を通じて得た知識を生かして、指導に当たっていきたいと思いました。「アンガーマネジメント」や「ハラスメント」の研修を受講して感じたことは、何事も「知識の有無」で対応は変えていけるものと感じました。今回の研修で学んだことを生かして、社労士として社会に還元し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 高橋 洋 貴

3月22日の県南支部研修会に参加し、今回の原稿を書かせて頂くことになった。

研修会のテーマは「障害者雇用と助成金」ということで、就労継続支援施設に勤務している私にとっては、特に関心の深い内容であった。研修前半は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職員の方より「障害者雇用施策の概要」という題でお話を頂いた。その中でも令和6年4月からの障害者雇用率の上昇や、障害者雇用納付金関係助成金におけるメニューの新設、変更などは当然抑えておかねばならないポイントであろう。

しかし、今回のお話では、それに加えて障害者雇用に関するより本質的な事柄にも触れていた点が印象深かった。例えば障害者というのは、「障害のある方」であり障害の部分以外は健常者と変わらないこと、障害は個人の側ではなく社会の方にあるのだという考え方について知ることができた。特に障害のある方を雇用したことでメリットを感じている事業主の声を紹介されていたのは大変勉強になった。こうした事例を、障害者雇用の判断材料として事業主に提示できることも社労士に求められる資質ではないかと思う。

また、後半は下田先生による「障害者雇用のハードルを下げるための助成金等の活用」というテーマでのお話であった。先生はA型事業所の存在意義について力説し、A型事業所が生き残るための助成金の利用モデルを示して下さいました。私としてもそのお話には共感する所が多々あり、特にA型事業所の存続については私も同様の危惧を感じていたので、A型事業所を存続させたいという先生の志には非常に感銘を受けた所である。下田先生のご発表はご自身が障害者雇用に関わったご経験に基づくものであったが、私も社労士としての経験が浅いながら、職場の関係で多くの勤勉な障害者を見て来ている。彼らの活躍の場を守るために、今回の研修会で学んだことを活かしながら、日々研鑽に努めて行きたいと思う。



講師 竹下 純氏



講師 下田 明範 会員

お知らせ

全国社会保険労務士会連合会 “社会保険労務士向け”・“関与先企業向け” 「使用者賠償責任保険制度」のご案内

(使用者賠償責任保険・雇用関連賠償責任保険)

関与先企業向け
サイバーリスク保険 募集中!!

●従業員が業務上の事由または通勤途上のケガや病気により労災認定されたことに伴い、使用者が法律上の損害賠償責任を負った場合の賠償責任を補償します。●労災認定を受けない場合であっても、セクハラ・パワハラ等の侵害行為により発生した精神的苦痛（それに起因する身体の障害を含みます。）または自由・名誉・プライバシーの侵害に起因して、被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害も補償します。

●お問い合わせ先(提携募集代理店): 東京海上日動あんしんコンサルティング株式会社(TAC) 公務広域法人部

〒104-0033 東京都中央区新川1-8-6 秩父ビルディング6階

・電話番号 フリーダイヤル 0120-015-466 IP電話からは03-4332-4010(受付:平日9時~17時)

・専用サイト <https://www.web-tac.co.jp/sharoushi/>

TAC 使用者賠償責任保険

で 検索

※保険の内容は、提携募集代理店「東京海上日動あんしんコンサルティング株式会社(TAC)」のWEBサイトをご覧ください。詳細は契約者である団体の代表者の方にお渡ししてあります保険約款によりますが、ご不明の点がありましたら代理店におたずねください。

【事務幹事代理店】有限会社エス・アール・サービス(TEL 03-6225-4873)

北関東甲信越地域連絡会役員会議報告

副会長 小 玉 高 史

令和6年3月14日、新潟市で開催された“北関東甲信越地域連絡会役員会議”に出席いたしました。“北関東甲信越地域連絡会役員会議”とは、“関東甲信越地域連絡協議会”の所属単会中の、新潟会、山梨会、長野会、群馬会、茨城会、そして栃木会で会務に関する課題等について意見交換し、今後の会務の円滑化を図ることを目的としています。今回の主な議題として、①インターネットを利用した広報活動②インボイス未登録会員の対応③会費未納会員の対応④会からの通知文書の電子化、が挙げられ当会からは⑤役員選出の方法、スケジュールを提案いたしました。①について、当会でも検討しているところですが、You Tubeを活用した動画によるPRを行っている単会もあり、大変興味深い取り組みでした。④について、本誌でも5ページでご案内しています通り、業種を問わず求められる取り組みとなっていますが、他県でも会員によって異なる要望もあり、悩みどころのようです。当会から提案した⑤について、同程度の規模の単会でも、各単会が様々な方法で対応しており、大変貴重な情報をご提供いただけました。選出方法もちろん重要ですが、理事のなり手不足がどの県会でも悩みどころのようです。

短時間ではありましたが、今回の会議で大変貴重な情報、ご意見等をいただくことができました。それらを今後の会務に役立てていきたいと思っています。

令和5年度労務管理地方研修会に参加して

県南支部 坂 部 雅 人

令和6年3月8日、御茶ノ水の東京都社会保険労務士会で開催された「労務管理地方研修会」に参加させていただきました。栃木県会の藤川佳織事業委員長の司会進行で、中央大学教授の阿部正浩先生による基調講演、及び、茨城県会の皆川正彦副会長と山梨県会の会員で弁護士の永淵智先生の2つの会員発表を聴講しました。講演者のお話はどれも興味深く、「雇用政策と生産性向上」、「労働条件審査の県会の取り組み」、また「医師の労働時間の裁判例」など、それぞれ興味深い内容でした。

なかでも茨城県会副会長の「建設業者向け労働条件審査の茨城県会の取り組み」のお話は、個人的に非常に感銘を受けました。

それは、茨城県会が「労働条件審査」という新たな社労士業ツールを用い、お金のいただける「新たな事業」を創出したお話でした。茨城県や建築業界と協力し、県が目指す行政、建築業の労務管理の改善を進め、また建築事業者にとっても職場改善によって厳しい労働時間上限規制を克服することで「公共事業の入札参加資格審査で加点」も得られる利点があり、さらに社労士は専門知識を生かした仕事ができるという「三方良し」の戦略を生み出しました。そして令和5年度から「労働条件審査」を茨城県から県社労士会が受託するということになりました。その審査費用は受益者である建築業者が社労士に支払うという仕組みになっています。この全国初の取り組みにより、茨城県会としては会員の仕事を増やただけでなく、地方自治体や建

築業界とも良好な関係を築くことができ、さらに他の業界に拡大していく展望もあるそうです。県会の姿勢やその戦略見事だったと思います。このことは地元紙にも取り上げられ話題になりました。このように県会が能動的に会員のために仕事を創出していくという姿勢は、栃木県会にとっても、ひとつの参考になるのではないのでしょうか。

当会会員に対する苦情相談が増えています

会 長 田 邊 勇 輝

都道府県会に挙げられる苦情等が全国的に増加している傾向にあると先日の連合会理事会でお話がありましたが、当会においても寄せられる苦情・情報提供が後を絶ちません。主な苦情の内容としては、クライアント先への不誠実な対応、知識不足による不適正な指導、不正行為の加担、ハラスメント等多岐にわたります。

そこで、苦情の内容によっては、社労士法第2条（社会保険労務士の職責）、第16条（信用失墜行為の禁止）に抵触することも否定できませんので、社労士としての倫理を再認識していただき、当該綱領の本質について十分な理解のもとに業務を行って頂きたいと思います。

なお、改めて、社会保険労務士倫理綱領では、「品位の保持」、「知識の涵養」、「信頼の高揚」、「相互の信義」、「守秘の義務」の5項目を挙げておりますことをご周知いたします。

メール会員への移行についてのお願い

専務理事 斎 藤 学

令和3年2月1日付栃社労発第116号にて本会から「メール会員への切換えのお願い」を通知させていただきました。しかしながら令和6年3月31日現在、会員総数391名中、メール会員登録は160名に留まっているなど低調な状況にあります。

メール会員への切換えを意図するものは、今後の郵送料金、電気料、消耗品等の値上がりによる諸経費増の対処をはじめ、紙媒体での資料送付からメールにて各会員へ送信することでペーパーレス化、SDGs、事務局の労力軽減の推進に繋がり、結果的に働き方改革の一環になると確信しております。

なお、ご参考までに定期的に開催する理事会では、率先して会議資料等はメールで配布しており、ペーパーレス化に取り組んでいることを報告いたします。

また、連合会からは、社労士会および社労士事務所のデジタル化と情報セキュリティの強化も肝入りで推進されており、栃木県会としても不可避の事業として捉えています。

したがって、皆様の賛否はあると思いますが一定の猶予期限を設けて原則紙媒体での送付を廃止し、電子媒体による資料等の送信に移行させていただく予定です。

ただし、諸事情により引き続き紙媒体による送付をご希望される会員におかれましては、柔軟に対応いたしますので、今後とも皆様のご協力・ご理解のほどお願い申し上げます。

コラム

社会保険適用拡大に思うこと

広報委員長 渡 邊 徹

2016年10月に従業員501人以上の企業が対象になり始まった社会保険適用拡大。2022年には101人以上、そしてついに今年の10月1日より51人以上の企業が対象になります。「501人以上の企業なんてうちの顧問先にはいないから」と皆さん思っていたでしょうが、51人以上となるともう他人ごとではありません。該当する企業を顧問先にお持ちの先生、大勢いらっしゃるのでは？ということで、先日、顧問先から質問を受けて、返答に困った事例を少しお話ししたいと思います。

加入対象者の条件は皆さんご存じのように、①週の所定労働時間が20時間以上30時間未満②所定内賃金が月額8.8万円以上③2カ月を超える雇用の見込みがある④学生ではない、と4つあります。質問を受けたのは②の所定内賃金8.8万円以上についてです。まず、初めに所定内賃金を説明する中で皆勤手当・通勤手当・割増賃金・賞与等は含めない、という認識が担当者にはありませんでした。総支給額で8.8万円を超えた人が対象になると思われていたようです。素人の陥りやすい盲点とお思いの方もいると思いますが、でもこれ、よく考えるとおかしくないですか？お気づきの方もいるかと思いますが、当然のことながら資格取得時にはそれらの諸手当を加算して標準報酬月額が決まりますよね。となると、所定内賃金が8.8万円未満でも皆勤手当・通勤手当・割増賃金等を加えると8.8万円を超える人（Aさん）と、8.8万円を超えて対象者になっていながら上記諸手当を加えるとAさんより総支給額が少ない人（Bさん）が存在する可能性があるということです。社会保険に入らないのが良いか悪いかは置いておいて、給料は総支給額や手取り額で多いか少ないかを判断の方がほとんどでしょうから、従業員としては矛盾を感じると思います。ちなみに、Aさんの場合『被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書』を提出すれば、130万の壁さえクリアできる可能性もあります。

また、これがキャリアアップ助成金の社会保険適用促進手当にも関連しています。この助成金の対象者は10月以降新たに社会保険の被保険者要件に該当した人の中で標準報酬月額10.4万円（報酬月額107,000円未満）までの人です。つまり、所定内賃金が107,000円未満でも諸手当を加えたら超えてしまう人は社会保険適用促進手当支給対象外になるということです。こっちは所定内賃金で判断します、こっちは標準報酬月額で判断します、というのでは現場は混乱するでしょう。

その企業の担当者は、「前3カ月の総支給額の平均で判断すればいいのではないですか？」と言っていました、その問いには「そうですね」としか言えませんでした。

ちなみにキャリアアップ助成金については厚生労働省公式HPでご確認ください。

厚生労働省公式
HP

2024年度版

全国社会保険労務士会連合会共済会福利厚生制度

全国社会保険労務士会連合会共済会は、会員の皆様の福利厚生のため、さまざまな商品をご用意しておりますので、会員の皆様に安心して業務にお取り組みいただけるよう、ご活用ください。

資料請求はインターネットから可能です

全国社会保険労務士会連合会共済会ホームページ
よりアクセスできます。

 <https://www.shakaihokenroumushi.jp/tabid/495/Default.aspx>

全国社会保険労務士会連合会
共済会