

北海道社会保険労務士会と連合北海道との連絡会

2022年12月8日、連合北海道は、昨年に引き続き、年1回の北海道社会保険労務士会との連絡会(意見交換会)を開催した。社労士会からは、会長、正副会長3人、専務理事、総務部長、事務局次長の7人、連合北海道からは、会長、事務局長、副事務局長2人、組織対策局長、組織対策局次長、北海道労働委員会労働者委員の7人、全体14人で意見交換会を行った。

会の冒頭、各団体参加者の自己紹介を行い、その後、両団体の会長から挨拶を行った。

1. 会長あいさつ

(1)連合北海道の杉山元会長からは、コロナ禍で失業なき労働移動への取り組み、労働関係法令や働き方改革の推進の取り組みに謝意を示した。2023春闘において、物価上昇に賃金が追いついておらず、「人への投資」を積極的に行い、ベースアップ上昇分(3%程度)と定昇をあわせ5%程度の賃上げを求めていくこと。連合北海道の春闘の柱は、中小企業(北海道企業の99.8%)の賃上げであり、国の経済対策の活用を紹介した。さらに、中小企業は、人件費の占める割合や人員不足、長時間労働の問題、設備投資も厳しい状況にあり、社労士のアドバイスや力添えに期待すると檄を飛ばした。また、2020年6月施行のパワハラ防止法が本年4月から中小企業も義務化されたことに触れ、連合北海道の労働相談で、毎月集計のトップ3に入っていることを紹介し、パワハラ防止方針の明確化や相談体制の整備、労働者への啓発が重要となっていると協力を促した。



挨拶する杉山会長

(2)一方、社労士会の東海林会長からは、「社会保険労務士白書2022年版」が紹介され、①デジタル対応、②グローバルな課題、③SDGsの普及、④労務コンプライアンスの実現、⑤学校教育、⑥成年後見制度、⑦労働紛争解決センター、⑧街角の年金相談センター、⑨災害対応、⑩委託事業などの取り組みが紹介された。

2. 概況および近況報告

その後、両組織の概況および近況報告がされた。

(1)社労士会からは、会員数が年々増加していること。社労士試験の受験者数の動向でも、令和4年度の北海道の申込者数が1,600人、受験者数1,242人、合格者数64人(5.2%)となったことが紹介された。一方、総合労働相談所運営事業(令和3年度の相談人数137名)、労働相談ホットライン委託事業(北海道庁からの委託事業)について、令和3年度で1,547件の相談があったことが紹介された。

(2)次に、連合北海道からは、冒頭、今年1月のベルコ事件札幌高裁和解成立や今年10月の高校生平和大使派遣10周年記念事業「被爆ピアノコンサート」の取り組みを紹介。組織・活動紹介として、①連合の組織体制、②連合北海道の事務局体制、③連合北海道の活動、④なぜ労働組合は必要なのか?の紹介、⑤連合北海道労働相談ダイヤルの内容(医療・福祉の相談が65ヶ月連続TOP3、パワハラ・嫌がらせ相談が多いなど)、⑥連合北海道ホームページ(労働相談チャットボットゆにぼの紹介)、⑦多様な就労者を含めた集团的労使関係の構築・強化、⑧人材育成と労働者教育の推進などについて紹介した。

3. 意見交換

意見交換では、連合北海道から7点の課題について問題提起し、社労士会との意見交換を行った。

(1)退職代行について、最近20代・30代の若者が3万円程度支払い民間企業や「労働組合と謳い退職代行を前面に宣伝している組織」に一切の退職手続きを代行してもらおう事案がある。社労士会として、対応された経験や把握していることを伺ったところ、社労士会からは、ここ数年で10件近く事案があり、労働組合を名乗った1件と、

その他は弁護士であり、残有給の消化や未払い残業の請求事案が発生している。

- (2)タイムカード等による「労働時間管理の把握」について、2019年4月施行で労安法66条8の3が改正されたことを受けて、どのような助言・アドバイスを行っているのか。また、在宅勤務・テレワークの労働時間管理はどうなっているのかを伺ったところ、社労士会からは、労働時間管理の把握は、使用者の義務である。イロハのイであると指導している。在宅勤務・テレワークは、作業日報を作成し報告させるなどを指導している。
- (3)パワハラ防止法について、今年4月からすべての事業所で義務化されたが、中小企業でどの程度普及していて、相談窓口はどの程度設置されているのかを伺ったところ、社労士会からは、関わる事業所は中小・零細企業で意識は薄いこと。10人程度の規模だと窓口を作ってもプライバシー上、相談に来ない。
- (4)「高年齢者雇用安定法」について、65歳までの定年企業の割合は、2割弱にとどまっている。労働力人口が全国より加速的に減少していく道内において、中小企業の65歳定年の割合と相談がどの程度寄せられているのか伺ったところ、社労士会からは、小さい事業所ほど、65歳定年となっており、規模が大きくなると60歳以降は再雇用である。
- (5)就業規則について、従業員10人未満は、作成・届出義務は発生しないが、労働紛争が発生する要因にもなりかねないため、各事業所に指導・助言できないかを伺ったところ、社労士会からは、労基署に届出なくても良いが、作りましょうという考え方。あらゆる補助金の申請時には、就業規則が必要である。
- (6)短時間勤務職員の社会保険加入について、今年10月から適用拡大となったが、加入させていない事業所に対して、どういった周知を行っているのか伺ったところ、社労士会からは、健康保険法・厚生年金保険法違反となるため、強制的に遡及し納付することが必要である。
- (7)育児・介護休業法について、今年10月から、産後パパ休暇(出生時育児休業)が創設され、どのような助言・アドバイスまた、事業主からの問い合わせがあるのか伺ったところ、社労士会からは、大きい企業からは問い合わせがある。小さい企業でも福利厚生がしっかりしている事業所からは問い合わせがあり、取得したい人は増えている。

4. おわりに

2時間の連絡会であったが、様々な意見交換を通じて、多くのことを学ぶことができた有意義な時間となった。最後に、次年度も引き続き、連絡会を開催することを確認し終了した。