

社団法人 東京都社会保険労務士会

中央支部会報

ご あ い さ つ

支部長 小 山 昇



昭和47年4月18日、当支部定期総会にて新年度支部役員（幹事9名、監査2名）を選出、ついで新任役員会の互選により、図らずも不肖私が支部長の大役を担うことに決定されました。

浅学非才な私が支部のリーダーとして支部運営の重責を完うすることなど、極めて危惧しておりますが、私以外の新役員の方々は、非常に有能な士でおりますので、その方々の援助を十分に得、さらに会員のみなさま方のご理解あるご協力のもとに、微力ながら、支部長の任を果たす決意でございます。そこで、紙上を借りまして、些か支部運営の基本的な考え方を、借越ですが述べさせていただきます。

第一に、人間関係における「和」をモットーとすることです。会員の皆様方には、すでにご承知のことと存じますが、慶応大学教授森五郎先生（社労士試験委員）の人間関係管理の文章中で、「人間の好意と信頼は、お互いの期待感が基本的に満たされることにより形成され、お互いの協力が発揮できるものである。」という趣意が述べられております。すなわち、人の「和」をいかに重要視しなければならないかを教示しているものと思います。

第二には、支部活動の実践について触れますと、私は、もの事の運営の基本的態度として、常に、アメリカの経営学者であるドラッカー氏の「創造・活力・行動」、いわゆる経営哲学上の精神に依拠し、実践的には「計画・実施・確認・反省」のサイクルをもって、活動を実践するよう考えております。以上、二点が支部運営の基本的考え方でありました。

つぎに、前述の考え方を踏まえて、本年度の事業

の一端を述べさせていただきます。

第一に、厚生、労働両省の「人間性尊重を中心とした新政策」を基調とする諸方針を理解することは勿論のこととし、第二には、現実の課題として、中小企業の現代社会に存立すべき諸条件の強化、確立を図ることと考えます。そのためには、「経営における体質の改善」が重点課題ではなからうかと思えます。特に社労士の立場として、その解決の途は「企業は人なり」と云われているように、「経営と従業員の良い関係」を成就させることと思えます。そこで、その具体化は特に、「労働時間（時短）賃金（仕事、能力に結びつく賃金体系）・安全衛生」など、労働条件・労働環境に関する問題および福祉国家を目標とするところの「社会保障」の問題などが重要な問題点ではなからうかと考えられます。従って、当支部で実施する研究会では、その課題を中心に勉強し、他方、ますます複雑多岐にわたる法律改正・通達・告示など、その資料・情報を交換し合い、常に業務改善に留意しなければなりません。

そして私達の使命達成と、その根源である資質の向上に、役立ててゆきたいものと考えます。第三として、関係官庁と密接な関係を保ち、行政面での協力に微力を尽し、社会的身分の高揚に努力しなければならないと考えます。以上支部事業活動の一端を披瀝した次第であります。

さて、おわりに、関係官庁及び関係団体のご指導、ご鞭撻と絶大なご支援をお願いし、また会員の皆様方のご理解あるご協力により、当支部発展にご尽力下されますよう切望してやみません。

なお、最後に恐縮ですが、前支部長の支部結成以来の支部育成のご苦勞を心から感謝申し上げ、支部長就任のご挨拶にかえる次第です。

ご あ い さ つ

前支部長 山崎 紀雄

このたび、支部長のポストを小山先生にお譲りしました。新団体結成のための研究会、準備委員会、そして新団体の中央支部と創設期を通じて、私に寄せられた支部会員各位のご厚意とご協力を改めて感謝いたします。こんごは東京会常任理事、連合会代議員として働くこととなりますが、なにとぞよろしくお願いいたします。

ときに、われわれ社労士の前途には、地位の充実、資質の向上などと深いつながりをもって、社労士法改正の重要課題が横たわっています。これにより、強制会としての団体の性格を確立し、さらによくいわれる代理権の公認を実現化することが当面の課題

と考えます。

現在わが国には、いわゆる「士」の団体が沢山あり、それぞれの特色と社会的使命を持っていることは、改めて申し上げるまでもありません。われわれの団体もそのひとつではありますが、専門者と兼業者(税理士、行政書士その他)が団体を二分する形で加入しているのが実際の姿であり、これは他の士団体では見られぬ宿命的な特異体質とも申せましょう。

われわれ社労士は、戦後の長い期間に亘り、みずからの力を高めつつ、その資格の法制化を実現した日の原点に立ち帰り、みのり多い成果をかちとりたいたいと願ってやみません。

支 部 活 動

①総会

47.4.18 PM 1:30 於中央労働基準協会

真許幹事の司会により開会され、昭和46年度事業報告、全収入支出決算書、それについての監査報告あり承認。次に昭和47年度の事業計画、全収入支出予算書について審議され、別紙の通り承認可決されました。役員改選については、色々な意見がでましたが、選考委員をあげ、

山崎紀雄、真許碩義、石原健三、柏木高美、永瀬進一、永島セツ、山根松夫、小口隆明、小山昇を選び、支部長に小山昇が就任。

小山支部長の力強い抱負を聞きました。

来賓祝辞として、千葉中央監督署長、大沢労政事務所次長、高石飯田橋職安事務所次長の祝辞を拝聴し、無事終了しました。

②幹事会

47.5.10 PM 2:00 中央労働基準協会で開催、下記事項を協議

- (1) 支部組織について
- (2) 広報委員の選出
- (3) 本部役員推薦について
- (4) 労働保険指導員の推薦について
- (5) 懇親旅行実施について

(1)については、強力に運動を展開するための組織づくりを昨年に引続き実行、(2)については、山根幹事を委員長とし、副委員長三木、委員に永島、清水を

決定(3)については選考中、(4)については、先般の受講者四十一名、希望者二十一名の名簿提出、(5)懇親会は六月十七・八日決定。(深緑の川治温泉へ)

(別紙1)

①、昭和47年度事業計画および予算要旨

昭和47年度の事業計画および予算は、新団体発足の初年度に当る昭和46年度の実績をよく検討し、その実績のうえにたって、できるだけ効率的な成果があらうように立案した。

事業計画として、月例会、研究会および会報発行を3本の柱とし、これに必要なものを加えて予算の許す範囲で支部活動を活潑にする方針です。研究会は内容に重点をおき、9月と10月に2回開催したい。又懇親会、忘年会などは、会員の要望をきき調整していききたい。

予算については、健全財政確立の見地から、支部会員を60名として予算をたてた。従って支出は窮屈になるが、項と目との適正な流用で、予算方式を貫きたい。

イ、月例会 月の中旬を予定
ロ、研究会 年2回 9/14, 10/16
ハ、会報 年3回発行

以 上

(別紙2)

昭和47年度収入支出予算 (47.4.1 ~ 48.3.31)

収入総額 414,992円

支出総額 414,992円

収入の部

科 項	目	予 算 額	前 年 度 決 算 額	差 引		摘 要
				増	減	
本年度交付金	交 付 金	360,000	217,000	143,000		$500 \times 60 \times 12 = 360,000$
事業収入		40,000	514,000		474,000	ゼミ $20 \times 1,000 \times 2 = 40,000$
雑収入	雑収入	10,000	23,400		13,400	名札 その他
借入金	借入金	0	75,000		75,000	
繰越金	繰越金	4,992	—	4,992		
合 計		414,992	829,400	147,992	562,400	

支出の部

科 項	目	予 算 額	前 年 度 決 算 額	差 引		摘 要
				増	減	
会議費	総会費	20,000	0	20,000		
	幹事会費	30,000	30,185		185	
	月例会費	30,000	57,865		27,865	
事務費	旅費交通費	12,000	2,950	9,050		
	印刷費	50,000	60,448		10,448	
	通信費	25,000	11,690	13,310		
	図書資料費	5,000	—	5,000		
	調査研究費	5,000	—	5,000		
	事務費	3,000	1,070	1,930		
	雑費	20,000	19,520	480		
事業費	研究会費	50,000	343,890		293,890	ゼミ $25,000 \times 2$
	会報費	45,000	16,000	29,000		$15,000 \times 3$
	懇親会費	50,000	260,790		210,790	
借入金	借入金	55,000	20,000	35,000		
予備費	予備費	14,992	0	14,992		
合 計		414,992	824,408	133,762	543,178	

就業規則の作成とその勘どころ(第1回)

I はしがき

社会保険労務士の業務の中で、就業規則を作成して届出を行なう事務と就業規則の内容検討の依頼による相談指導の業務はかなり重要な部門を占めることは、いまさら改めて強調するまでもありません。

天下の大企業といわれる企業で労働組合があるところにおいては、就業規則はもちろんのこと、労働協約が締結されていて、しかも常にその内容が検討され、整備されているものと考えられがちであります。ところがその実態は一部の大企業を除いては一般には、労働協約の内容は必ずしも詳細ではなく、労働協約を通じては労使関係の実態は把握されがたいといわれています。いわんや、社会保険労務士に労務を依頼する企業の多くは、その規模は小さく、いわば企業前ないしは労務管理前の姿にあるところでありますから、これら企業に働く人びとの「労働条件」なり「服務規律」については、就業規則にその内容を明瞭かつ具体的に規定し、その内容について働く人びとに十分理解させ納得させることはきわめて肝要であります。

もともと、就業規則そのものは、近代的労働関係のあり方を育成し、正常なる労使慣行を確立せしめる上においても大切な意義と価値を有するものであります。ところが一部の企業においては、労働基準法に定める使用者の義務を果たすための形式なりと考えている使用者がいることは誠に遺憾千万といわざるをえません。その結果は、就業規則が死文化し、神棚の上や金庫の中にあって永遠の眠りについているといった事例にぶつかることは決して少なくありません。

われわれ社会保険労務士は、このような使用者の蒙を啓き、就業規則のもつ意義と価値を十分に理解せしめるための指導性を養成し、その使命を果たさなければならないものと考えます。

II 就業規則の法的性質

就業規則の法的性質については、法規範説、事実規範説、契約説などいくつかの学説が称えられていますが、その代表例として「法規範説」と「契約説」のふたつをあげることができます。

(1) 法規範説 法規範説の立場をとる論旨として

は、「就業規則は当該事業場のすべての労働者が就業規則に従わなければならないのは、雇入れに当たりその規則に同意を与えてこそ、契約が成立したからではなく、当該労働者がその内容を知り、または承諾したか否かに関係なく、労働者がその事業場において労働関係に入るとともにその事業場の法規範である就業規則の適用を受けることとなることによるものである——とするもので、わが国においては、学説、判例ともにこの法規範説をとる者が多いといわれています。

(2) 契約説 契約説の立場をとる論旨としては、「労働者が就業規則の定めるところに法的に従わなければならないのは、雇入れに当たって、その就業規則に同意を与え、そこに契約が成立したからである。」というのであります。

以上、就業規則の法的性質について、その代表例ふたつの論拠についてふれたわけではありますが、就業規則の法的性質については、いまだになお定説というものを見出すことは困難であるとしながらも、労働基準法が就業規則について、その第二条第二項において遵守義務を規定し、さらにまた、その第九十三条において就業規則の労働契約に対する法的効力を規定している点などからみて、実定法上は法規範説の立場において一応の解決を与えたものとみることができるとされています。

III 就業規則の効力発生の時期

それでは、就業規則の法的性質をかりに法規範説に立って見たときに、果たして就業規則の効力はいつから発生するのかということが問題になりますが、その点については、労働基準法は、使用者に対して就業規則の作成(変更)の手続きとして「労働者の団体的意見の聴取」「行政官庁への届出」および「労働者への周知」の三つの義務を課しています。

しかし前二者については、就業規則の効力についての要件ではないと解されていますので、就業規則の効力はなんらかの方法によって労働者に周知された時期以降で就業規則が施行日と定めた日と解されています。

なお、就業規則中に施行期日の定めがないときは、労働者に周知された時であるとされています。

(柏木高美) (次号へつづく)

フォード一世の誤算

戦前の良妻賢母はサシスセソ型、つまり裁縫、手芸、炊事、洗濯、掃除の上手であることが条件だったが、こんにちではカキクケコ型、すなわち家事(サシスセソ型全部)に加えて、教育、工夫、計画、行動に秀でていることが、よきミセス・よきママの資格だそう。そして、いまや遂にアイウエオ型、いうなれば愛欲、意地、浮気、衛生、横着と五感発達の、最も人間らしい?女性タイプへ移行し始めた。

産業界もミクロのそれからマクロの世界へと移り、激化する国際競争に勝つために、花も嵐も踏みこえて今日も、無責任な公害がタレ流しされている。そこで、民主主義とはなにか、の問いに答えてみる。

民主主義とは、個人の人格を尊重し、個性をできるだけ自由に、かつ合理的・合目的に発揮し得るように仕向けるための理念をいう。フォード自動車は、かつて全米の自動車生産の3分の2のシェアを占め、産業合理化のモデル工場といわれた。だが、15年間

赤字の連続だったことが、フォードの死后判明した。最も合理化された筈の同社が、なぜそんな状態におちいつてしまったのであろうか。それはワンマンのフォードが人間の精神面を信ぜず、物理的にのみモノを考え、コトを処したからである。いわば、民主主義を無視したのである。後継者である孫のフォード2世は、分権的組織を導入し、責任と権限を大巾に委譲するとともに、人間尊重の労務管理体制を確立して、みごとに社運を挽回して、いまふたたび、ライバルのGMの牙域に迫りつつある。

現代ほど急激な移ろいはない。女房族が人間性の回復に目ざめて、サ行からア行へと様変わりする世相、国民の信を失えばオールマイティの宰相といえども退陣せざるを得ない時代——それが民主主義というもの。おのおの方、決してアッシにはカカワリ合いないことでゴザンスとは、ユメ申されませんゾ。

(三木・日本工業新聞連載拙稿より)

「労働と余暇」をどうとらえるか

いわゆるドル・ショックにより、しばらくジャーナリズムのうでで、影がうすくなっていた「週休二日制」にかんする報道・論評が、今年にはいつてからまたさかんになってきたようである。それは一面では60年代の「所得倍増」につづけて70年代では、「休日増加」が企業で問題になっている。

そこで、“労働と余暇”をどのようにとらえたらよいのか。G・フリードマン教授は、「現在は技術文明の進歩によって、手仕事の喜びが労働から失われてしまっている」と語る。とくにオートメーションの発達によって労働は、人間と物体とが直接にぶつかり合うものではなくなってしまった。週四十時間の労働のうち三十九時間まで計器をにらんでいるという仕事も多くなっている。

つまり、かつては労働者は材料に関し知識をもち、それに直接働きかけるということに誇りをもつことが出来たが、いまはそれが失なわれてしまったのである。「マルクスは労働者は資本によって収奪される」といい、人間の疎外が叫ばれた。しかし、いまでは労働は技術によって収奪されているといつてよからう。それは社会主義体制をとっていると称している国でも同じことである。」「もし労働者が仕事に喜びを感じることが出来ないならば、その生活の重心は余暇の時間にかけられるはずである。」

「確かに技術の発達によって労働時時は短縮された。しかしその残りの時間、つまり非労働時間が決して“自由な時間”ではないのです。通勤に時間がとられ

る。家庭サービスにとられる時間。副収入を得るためにサイドビジネスをやる人もあるであろう。レジャーが一種の義務のような形で強制されるようではそれは決して、“自由な時間”ではないのである。」

フリードマン教授にとって「自由な時間」とは、「人間がその個性をのびすのに使える時間」だという、私もこれから仕事の余暇をどのようにつかいはたすかじっくりと考えてみたいと思う。

それからついでに、余暇というのは、フランス語で *loisir* ということばであります。これは英語の *leisure* にあたりますけれども、もとはラテン語の *otium* ということばで、これは大体貴族の活動をさすのに使ったことばである。その当時の民衆の活動、すなわち暇のない人の活動は *hegotium* ということばを使っていたので、その意味からいうと、アジールということばは、労働者の問題を扱うのには必ずしも適当ではないと思う。余暇というよりも、むしろ“労働以外の時間”、といったほうがいいのではないかと思う。(辻英夫)

参考文献

G・フリードマン「工業会社における労働と余暇」
日本労働協会雑誌一五八号三七ページ
朝日新聞S46年11月16日掲載 “労働と余暇”
毎日新聞S46年12月24日掲載

“自由な余暇にならぬ”

雑誌「経済」 七二年六月号

特集 レジャーと労働者

新日本出版社

一言登壇

労務管理もゴルフと同じ

クラブ—せん白球が尾を引く時、俺はやっぱり生きているんだなあと実感で受止めるのもこの時である。ところが、ルール、マナーのうるささではこれまた他の競技に例をみないのもゴルフであろう。打つ気で打ったがむなしくクラブは空を切っても一打は一打である。相手は自分であり己がレフェリーである。ゴルフは己に勝てと云われる所以である。

社労士も己に勝てないようでは勤まるものではない。保険料を預り打つ気がなかったと云って滞納するようでは失格である。社労士たる資格はないし、社会的地位を失墜するものこれに過ぐるものはない。反面、親身になって被災労働者のお世話をし、労使から感謝される時こそ生きがいを感じる。まさにナイス・ショットである。

己に勝って社会的信用を高め地位を不動のものにすることこそ責務であると痛感する。(福田)

日頃思うこと

会報第二号の”名刺..”という文章(松林先生)を、私も後輩として同じ様な経験に多く出会っているので大変共感をもって読ませて頂きました。松林先生のお言葉の様に確かに私達の仕事は未だ歴史も浅く社会の受け入れ側も充分ではない事を痛感せざるを得ません。

しかし、社労士としての職務は、終戦後、労働法の施行当初からこの仕事に打ち込まれて現在の制度化への推進力となって行動された多くの先輩の、それこそ営々黙々としたパイオニア精神が、今ようや

く花開いた処といえると思います。私達は、この大先輩の方々の敷いて下さった強く長いレールの上を歩き乍ら仕事をしているのです。それを思いかえしてみると、この先輩方の苦闘の歴史を忘れることなく、今敷かれているレールを、より以上に強靱なものにして、この仕事の重要性、必要性を、社会の諸業種の経営者の方々に理解して頂く様に一層厳しく生きてゆかねば……”評価..”というものは私達の実力に対して社会の側から与えられるものなのだという事を今一度、胸の中に刻み込んで、地味だけれども、それ故にこそ一層大切なこの仕事を、私は、自分の生涯の道として生きてゆこうと思っています。(河田)

税法と社労士

常日頃税法はドムヅカシイものはないと、後々までのことを考えて伝票を発行している。しかし税法はどのように記帳しようと自由で、最後の決算で税法に合った決算書を作成すればよいのです。それが社労士となると、現時点に間違いがあってはいけない。そこに社労士としてのムヅカシさがあると思われる。同じコンサルタントでも、各々の専門分野で活躍が要求される所以であろう。

法律は知らないといふことは、何の法律も同じであるが、社労士の分野では現在知らないといふ将来において、取り返しのつかない結果をまねく恐れがあるのでないだろうか。それを考えると、社労士としての実務を、もっともっと勉強していかなければなるまい。社労士としての実務を勉強せず、労務管理面にばかり走り過ぎている嫌いがあるということを反省している。(清水)

ことしも那須へ！



東京都港区西新橋 1-17-2 (三和第一ビル)
有限会社 三和商会 電話 03-591-0825-7
(現地 栃木県那須高原 新板室温泉「長寿郷」)

雄大な那須連山を望み、眼下に那珂河の溪流が流れ、自然の樹木にかこまれた、すばらしい景勝の地。(海拔600m) 太陽がさざんさんと輝き、土がにおい、緑が目にし、温泉がこんこんと溢れる。そんな環境の中で……

ご家族と一緒に

ヤング仲間のバカンスに

会社従業員の保養・慰安旅行に

一泊でも、長期でも、そして自炊もできる、那須ファミリーセンターをぜひご利用下さい。

発行所
(社) 東京都社会保険労務士会 中央支部
東京都中央区日本橋室町 1-14
電話 (241) 1558
発行人 小山昇 編集人 山根松夫