

社団法人 東京都社会保険労務士会

中央支部会報

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

新年のご挨拶

中央労働基準監督署長

千葉 一 男

昭和48年の新春を迎え、謹しんでお慶びを申し上げます。

ご承知のように、労働大臣の私的諮問機関であります労働者生活ビジョン懇談会は、昨秋、労働大臣に対して、「週休2日制普及促進の考え方と推進策について」中間報告を提出されたのでありますが、労働省では、この答申を受けて、早速本年から完全週休2日制の積極的な推進という方向に向って行政を進めて行くことになっておりますので、私ども第一線労働基準監督署が果さなければならない役割、使命というものは、いよいよ重要度を増して参ったわけでありまして、私どもは情熱を新たに、この重要課題と取り組み、週休2日制の着実な推進を図って参りたいと念願致している次第であります。

次に私どもは、昨年から施行されている労働保険の保険料の徴収等に関する法律と、労働安全衛生法を最も適正、円滑に運営して参るために本年も引続き努力を結集して参ることに致しておりますので、どうか皆様方の特段のご協力を賜うようお願い申し上げます。

御支部の一層のご発展と、皆様方の一層のご繁栄を心から祈念申し上げまして、年頭のご挨拶といたします。

今年もどうぞよろしく

飯田橋公共職業安定所長

増 田 精 一

新しい年を迎え、皆様のご多幸とご繁栄を心からお祈り申し上げます。

平素は職安行政とりわけ労働保険関係の業務に、深いご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。雇用政策の基本的課題は、失業の防止や雇用の安定につとめることはもちろんですが、個性と能力を生かすうる充実した職業生活の実現につとめることであるといわれます。

これからの労働力人口は、若年層の不足と、中高年齢層過剰併存のアンバランス拡大の要素が一層強まってくるでしょう。

こうしたなかで、中高年齢者の雇用促進と定年制延長の問題が大きくとりあげられておりますが、従来実現を困難にしておりました雇用賃金の制度や慣行を、弾力的に修正、整備するなどで、より多くの企業が実現に努力していただきたいと念願しております。

また労働福祉向上のため週休2日制等、労働時間短縮の機運も急速に高まりつつありますが、発足以来25年を経過した失業保険制度も、昨年労災保険との関連で適用、徴収の業務が一元化されたことにもない、適用範囲が拡大されてまいりますので、ますます制度の正しい理解を高め、適切な運用をはかってゆかなければなりません。

日頃多くの事業所のご指導にあたられる社労士の皆様方、今年も課題の多い職安行政に倍旧のご支援をお願い申し上げます。

ご 挨拶

東京都中央労政事務所長

鈴木 正 五

おだやかな正月3か日にひきつづき、寒波の襲来と、あたかも波瀾ふくみの本年の日本を象徴するがごとき新年を迎えました。

円切上げを含む国際的な圧力、卸物価の急騰、政府の好況期における大型予算が与える影響等々、労働行政上まさに激動の年といわざるを得ない年であります。

このような情勢のなかで本年の展望を考えると、最も危惧されることは、悪性インフレーションへの恐れと、国民経済の高度成長にともなう労働力の極度の不足であり、このため中小企業が最もしわ寄せをうけるという情勢であります。

われわれ労働行政にたづさわる者として、職業安定行政の労働需給の安定化はもちろん、労働行政としても、労働力再生産と働く人々の労働福祉を真剣に考え、労働者住宅等々前向きに施策を打出しております。

また中小企業主としても、労働力の不足は「労働者の福利厚生」をぬきにして過当競争を生きぬけない時代に逢着し、週休2日制の問題にしても、大手企業より、小零細企業の方が真剣に取り組んでおる実情にあります。

卸物価の高騰、人件費の上昇等中小企業の経営は益々困難が予測される上、労働福祉のより以上の導入は、企業経営上大変なことではあるが、これらを要請されている現情は無視できないものがあります。

末尾ではありますが、貴協会におかれてもこれらの情勢を十分に把握され、中小企業及び働く人々のため、ご尽力あらんことを切望し、あわせて貴会員のご発展を祈り年頭の挨拶といたします。

新年のごあいさつ

支部長 小 山 昇

新年あけましておめでとうございます。

新しい年を迎えて、支部会員各位のご清福と、ご繁栄を心からお慶び申し上げます。

さて、本年は国の政策も高度成長政策から福祉優先政策へと転換されてまいりました。即ち、社会資本及び社会保障の充実の年といわれています。

従って、特に時代の要請として、私達社労士にとって直接関係のある社会保障問題の徹底的な研究目標が、大きくクローズアップされてきたものと考えられます。

故に、私達はその目標に向って研鑽努力し、その知識を顧問先へはもとより、地域社会へも活動を拡大して、社労士の社会的基盤確立に役立てる年にしようではありませんか。

そこで、私達社労士は、その目的達成のため、社会保障に関する歴史的本質、制度及び法律等を、体系的に熟知することが必要と考えられます。

ここで、いまさら掲げるべきものではないと思いますが、前述の問題解決の一例を参考として述べさせていただきます。

一つは「社会保障の語源」といえば、常識的には、1929年の世界恐慌による「失業の悲劇」を救済べく、当時、アメリカのルーズベルト大統領のとった「ニューデイル」政策の一端であった「社会保障法」が、1935年に制定されたことにい拠されていると云われています。

一つは、社会保障のモデルとして、イギリスの1942年の「ビバリッジ」報告、「社会保険および関連する諸施設に関する委員会報告」による「ゆりかごから墓場まで」を制度化、実現したものがあります。

一つは、「社会保障の定義」として、1942年にILOの報告書に「社会構成員がさらされている一定の危険に対して、社会が適切な組織を通じて与えるところの保障である」と報告されています。

上記を踏えながら、わが国の社会保障制度を深く研究し、社労士の職域充実に努めることが、社労士の社会的基盤確立の一方法と考えられます。

年頭に当り、社会保障問題研究の一端を述べさせていただきます、ごあいさつと致します。

就業規則の作成とその勘どころ (第3回)

柏 木 高 美

7. 就業規則はオーダーメイドで

いよいよ、就業規則作成の実務にはいることにしましょう。社会保険労務士が、クライアントから就業規則作成の依頼を受けた場合に、まず心がけなければならないことは、「就業規則というものは、特定の使用者がその事業場に働く人びとのために定める労働基準と行動基準等に関する規則であるから、社会保険労務士は決して自己の主観で原案を作成してはならない。」ということです。

つまり、就業規則作成の勘どころは、クライアントの事業場において現に実施されている労働時間や賃金等の労働条件ないしは服務心得をありのまま順序よく条文にまとめることです。そのためには、あらかじめ「就業規則作成チェックリスト」を作っておくことが便利です。

このようにして、チェックしたクライアントの労働基準が労働基準法その他関係法令に抵触している場合、あるいは行動基準が社会の常識を逸脱している場合は、原案作成の前にその旨を伝えて自主的に改めるように指導すべきであります。就業規則を作成したり、それを行政官庁に届出することは社会保険労務士の仕事のひとつではありますが、より大切なことは、このような機会に、そのチェック（診断を含む）した結果に基づいて改善指導を行なうという「使命」を担っているものであることを片時も忘れてはならないということです。

8. 就業規則は明確かつ具体的に

いうまでもなく、就業規則に記載する事項は、①必ず記載しなければならないとする絶対的記載事項 ②絶対必要ではないが、その事業場で規定し実施している相対的記載事項 ③任意的記載事項（法第89条参照）の3種であります。

必ず記載しなければならない事項とは、まず、始業、終業、休憩、休日、休暇等労働時間に関すること、次は、決定、計算、締切、支払、昇給等賃金に関すること、もうひとつは、退職に関することの3点であります。しかし、これは法律が求める必要最少限度の事柄であり、実際には任意的記載事項まで含めて規則としているケースが多く、小規模の事業場でもかなり広範囲にわたっているのが一般的傾向

であります。なかんずく、社会保険労務士が関与する事業所の多くは従業員規模30名前後であり、この程度の規模のところでは、なにはなくとも、まず就業規則の内容をより明確に、より具体的に、しかも誰にでも理解できるように平易に作成しておくことがなによりも大切であることは、われわれ専門家の痛感しているところであります。

次に、条文構成にあたって注意したい点は、総則、人事、勤務、賞罰等のジャンルを章別に区分し、関連事項はなるべく同じジャンルに類別し、条文には見出しをつけてパーレンで囲み見やすくすることです。文言はなるべく平易にして難解な表現やむずかしい漢字は当用漢字に改めることがよいと思います。その理由は、現在の労働力の80%は昭和の生まれであり、さらにその70%は当用漢字による教育を受けた者であるからです。

文体も「である調」より「であります調」の方がよいかも知れません。

条文の構成用語も「章」「条」「節」「項」「号」ないしは「ただし書」「なお書」をハッキリと統一して使用すべきであります。ひとつの条文の中に、ただし書が2ヵ所もあったり、項と号の区別に用いる数字が混同しているといった例は枚挙にいとまもないし、はなはだきは労働組合もないのに就業規則に対する労働協約の優位性が規定されているとか、販売業の就業規則に機械器具の取扱い方法が規定されているといった例は少なからず目にとまるところであります。

9. 就業規則の章別構成の例

就業規則の章別構成は必ずしも一定しているものではありませんが、一般的傾向を示せば次のとおりであります。

- (1) 前文……前文には就業規則を作成した理由とか従業員のモラルの高揚を期待する宣言的文言が多く、前文のないものもかなりあります。
- (2) 本文……本文の構成は、①総則…目的、定義、適用範囲、順守義務等 ②人事…採用から退職まで ③勤務…労働時間等 ④服務心得 ⑤給与…別規定にする例が多い ⑥安全衛生 ⑦賞罰 ⑧教育訓練 ⑨災害補償 ⑩付則…経過措置、施行年月日、改廃手続等です。（つづく）

神田、日本橋社会保険事務所長新任

2月1日付で下記の通り新任されました。

神田社会保険事務所長 野沢 旭
日本橋社会保険事務所長 相沢 昭二

支部活動

①月例会（各回とも中央労働基準協会会議室にて）

10・17 PM 2:00 支部研究会の方向を協議。
積立旅行会設立。

11・9 PM 2:00 鍍金基金梯徳雄先生「公的年金の概要」の講演。時宜を得た演題で熱心に聴講す。

11・9 PM 6:00 歓送迎会および懇親会。
中央労働基準監督署千葉署長。赤井次長（新任）。
上野労働基準監督署大沢次長（栄転）
（ホテル東急観光にて）

12・15 PM 6:00 支部忘年会。出席者25名。
来賓、中央労働基準監督署千葉署長。飯田橋職業安定所江藤業務次長、中央労政事務所青木労働組合課長。

②幹事会（いずれも協会本部にて）

10・11 AM10:30～12:00 研究会テーマについて打合せ。

11・9 PM 1:00～2:00 メリット報告。中央労働基準監督署、歓送迎会開催の件。

12・13 PM 2:00～5:00 理事会報告、支部長報告、忘年会の件。

③正副支部長会議（いずれも小山支部長事務所）

10・24 11・6 12・2

④支部会報会議（いずれも協会本部会議室にて）

⑤その他の記事

◎新会員紹介（敬称略）

12・18 市村豊（市村労務管理事務所）
よろしくおつき合のほどお願いします。

◎積立旅行会の設立

去る10月17日の月例会において、支部積立旅行会が設立されました。参加者は毎月1,000円を積立で、毎年秋季に懇親の旅行をしようというもので、11月9日の月例会の際に第1回の申込みを受け付けました。1月25日現在で申し込み者は25名です。のでまだ参加していない方は、どしどしご参加下さい。

申し込は世話人（松林・長森）まで。

（永瀬・長森）

支部員紹介

名称 社会保険管理事務所
代表者 桑原良治
創業 昭和46年4月
動機 社会人となり初仕事で出向いた所が、監督署でした。以後人の事に携わる事になり、労務管理がいかに範囲が広く、且つ重大な問題であり、企業の繁栄に密着しているかを体験しました。当時しごかれた事が、今大変ためになります。その後某協会に在籍中数多くの事業所を見聞しましたが、色々の質問に出合い、労務士の必要性を痛感し、迷うことなくこの道に進みました。

主張 こまめに出歩き、過剰サービスになる位の気持ちであってよいと思います。知り得た知識は、氷山の1角であるという精神で、行動しておりますので、生半ばな答えは致しません。自分も勉強になるし、事業主にも正しい解答を与えたと思うと、すっきり致します。努力する以外になにもものもなく信頼される労務士を目指しています。

特徴 まだ日が浅く、目下懸命に売込み中です。迅速で、正確な処理に心がけています。

趣味 碁

名称 小池労務管理事務所
代表者 小池孝三
創業 昭和40年10月1日
動機 東部労災保険協会【会員を主体】外2件、前会社【冷凍空調装置施工】の総務関係業務に、19年携わっていたため得た知識と経験とにより、脱サラを志し、会社の諒承を得て、6ヶ月間の準備の後開業しました。

主張 会員に対し、懇切丁寧なる相談、指導。又事業主との話合いの機会を多く持つことにより、信頼度を高めることをモットーとしています。

趣味 アルコールがダメなため、2ヶ月に1回のゴルフ及び週1回の会員常連との麻雀を何よりの楽しみとしています。

その他 現在前会社の関連で、300事業所事業主団体の事務局長を兼務しているため、諸会合を欠席し勝ちです。常に申しわけなく思っています。

— 急がしいから出席しよう —

— 清水 誠三郎 —

暮の押し迫った29日、広報委員会が本部の会議室で開催された。その席上、委員の中に、『朝7時10分には必ず出社し、家に帰るのは夜の10時から11時だ、そうしないとお客に対してサービスができない』と。そしてその人は、委員会とか、例会には、寸暇を惜しんで出席するとかいっていました。甚しいのは忘年会、『出席するといつてあるから顔を出し、お茶を1杯呑んで会費を払って失礼する、その間が僅か5分位です』。1杯呑む時位は、のんびりとしたいなあと思いました。その委員の人は、例会は勿論皆出勤でしょう。このような人は、心掛けが違いますね。それで小生は、本年こそ中央支部の例会や、その他の会合には、必ず出席する様に心掛けたいと、年頭に当って我が家に国旗を立て、輝かしい太陽に向って誓いました。

何かの本で読んだのですが、所属している会の会合には、会費を払っているにも不拘、急がしいからという理由で、出席しない人が沢山ある。これは言訳に過ぎないのではないかと書いてありました。急がしかったら急がしい程、それ等の会合に出席するのが当り前ではないだろうか。毎日急がしくて会の事など勉強できないのですから、出席すれば直ぐその会の事が理解でき、又意見もいえるのではないのでしょうか。急がしかったらより一層出席することを考えよう。

しかし現実と考えてみると、1人2役は仲々できない。時間的に顔を出し云々もできない事がある。その場合どちらをとるか。毎日のスケジュールを記入し乍ら悩んでいる問題です。今少しどうにかならないかと、記入しては消し、消しては生かしている昨今なので、年頭の誓いもあてにならないかも知れないと、正月早々弱音をはいている次第です。

前述のように急がしい人が出席する会だから、時間に始め、時間に終る様に運営をお願いしたい。吾々の会は、出席することによって常にメリットがあるのでと認識し、全会員が一堂に集まって各人同志を啓蒙し、素質の向上は勿論のこと、吾々なくして社労士の前進はなく、一般庶民は法を知らずして損をすることのない様、社会奉仕に徹したい。

— これからの賃金 —

— 河 島 平 助 —

事業所を廻ってよく聞かれる事は、諸物価がこんなに騰って、今後の賃金はどうなるだろうかということである。やがてはじまる今年の春闘は、5ケタの賃上げが実現するだろうし、それが中小企業に波及し、いわゆる『支払はねばならない賃金』と、『支払う事が出来る賃金』との調整をどうするかが、最も事業主の頭を悩ます問題である。過去5年間で2倍になった賃金は、今後毎年15%上昇するとして、5年後に現在の2倍になる事は確実である。今年は年金の年といわれ、改正を迫られている健保と共に、保険料の増額はさけられず、これが結局は人件費の上昇にはね返ってくる。一方労働者の高年令化、定年制の延長、週休二日制等による労働時間の短縮など、何れも人件費コストの増大につながるものばかりである。賃金人件費の上昇分を付加価値生産性の上昇分で、カバーできる事業所はまだよい。しかし労働省統計によれば、日本全産業平均では、既に昭和43年以降は、毎年付加価値生産性の方が停滞して、賃金人件費の上昇巾に追いつかない状態である。企業の生きる道として、賃金人件費の上昇分を売値への転嫁をはかるだろう。しかし販売機能を持たない中小メーカーや、下請企業はそれも出来ない。それでは社長重役の取り分を少なくするというだろうが、すぐ限界がくる。

しからばこれからの賃金はどうあるべきだろうか、その一つに『成長賃金』があげられる。従来の賃金は『労働時間』に対して支払われてきた。今後は、『労働成果』が賃金の対象でなければならないだろう。職務給部分の増加や、業績配分、更に進んで経理公開による利潤分配制、自己申告賃金制、契約給など、方法はいろいろあるだろう。事業主の相談相手として、社労士業務の重且つ大なるを痛感する次第である。

— <・> —

頭はやわらかく使え
目と耳は鋭く使え
手足はマメに使え
口は誠実に使え
上司は遠慮なく使え

一言登壇

チェック

昨年、某社会保険事務所で研修会があった日、適用課よりの注意事項の一つとして、「社労士扱の新適調査をしたところ、添付書の財産目録の資産計上の中で事業所所有物件が異なるものがある。」と言うことと、「某社労士が事業主と隣席に「貸金台帳だけ出して現金出納帳等、事業所が見せてくれないので届書に社労士の捺印を押印したくない。」このような話を耳にし、私は愕然となった。前者後者も昔の代行屋と呼ばれていた時代でも、私の知る労務士には居なかったと思う。社労士の資質向上と役所からも言われる筈だと言ひを感じた。

前者後者社労士開業間もない方々と思われるが、参考までに申上げたい。事業所を訪問した際、現金出納帳、経費帳、総勘定元帳等は、必ず見ることである。(帳簿等会計事務所に置いてある所が多いがこれは長く置いてある事は間違いである事を注意すべきで、帳簿等その他預りものは依頼業務終了後速やかに返還し事業所で保管すべきことは社労士業務ばかりでなく他の自由業も同じである。又帳簿等を事業所で調査するのは、税務調査官ばかりでないことを特に説明し、労基、社保、失保関係で各調査官が何時来ても元帳その他、貸金台帳等調査できるようにして置くのが当然である。税務調査官と違って、労基監督官は、法第102条の司法警察権をもっている事をつけ加えるべきである。)

前者の財産目録の件は、社労士は責任をもって提出するのであるから、元帳の前期繰越より(小企業の場合、前期の決算書から見ないと不明な元帳もある)現在までの資産及び負債のチェック、現在の有形固定資産は経過月までの減価償却を要し、(会計事務所より財産目録として作成されたものでも、数ヶ月前の月日で簡単に作成し、現時点と異なるものがあるので注意すべきである)帳簿と物件とチェックし作成時点と異なるもの、又特に資産性資産でないものは削除し、資産及び負債のチェックをした完全な財産目録とし修正しなければならない。

後者の場合、源泉所得税の納付領収書の人員、支給総額等のチェックを始め、元帳経費帳等の中で現物給与に該当するもの、これらのチェックは必ずすべきである。(武智)

初心に返れ

最近、社労士としての仕事のムツかしさを痛感している。特に、新規受託事業所の場合、多々見受けられる。国家資格をもった者に仕事を依頼したから当会社の人事、労務管理面又は、労働社会保険関係は、万全であると考えられる場合がある。労務管理、人事管理は会社が直接行うのであって、我々社労士は、その管理が円滑に行われる様に補助をするのだということを、如何にして納得させるか。又労働法、労働社会保険諸法令等を、如何に認識させるか、苦勞の連続である。しかし我々国家資格を有する社労士として、常に自信と誇りを持って、忍耐強く関係事業所を指導し、よりよい方向に導いていかなければならないと思う。そのためには、毎日日々の仕事で自分自身にとっても勉強なのだという事を肝に銘じ、又最近の仕事々と追われ、なかなか本を読む時間もないので、独立開業時代の自分を思い出し、もう一度初心に返って、今後共努力していきたいと思う。【秋葉】

今年は福祉の年

今年から愈々『福祉の年』『年金の年』になりそうである。そして給付の増額と保険料の引き上げなどにも関連し、社労士業務も益々世の注目をあびようとしている事は、喜ばしい事である。こうした機会には直接業務の拡大になるかどうか別として、充分に研修に励み、世の期待に応えていくことが、緊要と思う。

処で増額された年金も、健康で受給してこそ有難みも満喫できる訳であるが、最近の統計では老化現象や、文明病などの年齢が段々と若くなっていることは考えさせられる。そして新しく医療公害や、医療病の言葉も一般化して居り、どうしても健康自衛の必要な時代になってきたと思う。こうした一般的風潮と、地元の要望に応えるため、今度さ、やかな『神田自然食センター』を併設し、関心ある人々に喜ばれている。地元と言えバマスコミも盛んに取り上げている、東北新幹線の神田地区地上通過反対運動のため、責任者の1人として、昨年来運輸大臣等に陳情請願を続け、当会員の仙石議員にも大変ご協力を願っている。(田中)