

東京都社会保険労務士会 会報

千代田・中央支部

謹賀新年



氷柱と富士山

相馬誠一会員撮影

事務局 〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-13-1 旺巧ビル

柏木労務管理事務所内 ☎03(3295)4651 発行人 柏木弘文



年頭のご挨拶

東京都社会保険労務士会 千代田・中央支部

支部長 柏木 弘文

新年明けましておめでとうございます。

支部会員の皆様には、家族お揃いでつつがなく初春をお迎えのことと存じます。

お陰様で支部の諸事業は年度当初計画したとおり全て順調に滞りなく実施して参りました。

これも偏に関係行政の温かいご指導と支部会員皆様の力強いご支援の賜と改めて厚くお礼申し上げる次第であります。

さて、21世紀のスタートの年ではありますが、社会保険労務士を取り巻く環境は近年になく厳しさがあり、ひととき目を離せない状況であります。特に規制改革の審議が進む中、社会保険労務士の登録、入会制度の在り方、報酬規定の在り方等の見直しが課題となっており、また、司法制度改革では弁護士隣接法律専門職種の活用の在り方を含め、昨年の11月20日(月)に司法制度改革審議会で「社会保険労務士には労働社会保険関係訴訟における出廷陳述権などを与えるべきである」との見解が表明されたとニュースと

して届いたことは関係役員の日常の努力によるものと敬意を表したいと思います。

また労使紛争が発生した場合には、労使の間に入りいわれる裁判外紛争解決手段(ADR)を日常業務の中で行っていることから、労使紛争があった場合に簡易迅速な解決のため、調停、和解、事件において社会保険労務士の知識、経験を活用されたく、社会保険労務士を民事調停委員または司法委員に活用されるよう連合会が最高裁判所民事局長へ、各都道府県会が各地法裁判所へ要請を行っておりますことを申し添えます。

本年も引き続き厳しい環境にありますが、全力を尽くして参りたいと存じますので、一層のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。年頭のご挨拶といたします。



=2001年の新春を迎えて=

..... 第二部会長 浅香 博胡



新年明けましておめでとうございます。

会員の皆様には、健やかに21世紀の新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

平成12年度の企業業績は、情報技術(IT)関連が牽引し、その波及効果が広がり大幅な増益が見込まれておりますが、国内総生産(GDP)で2%弱の低成長下であることには違

りません。

このような環境下、人事処遇面ではより能力・実績主義への移行が急速に展開してきております。また、社会的にも高齢社会に

対応した本格的な施策が次々と打ち出されており、社会保険労務士の役割は一層増してきております。

我々全会員は、このような企業の動向・社会の環境変化を的確にとらえ、関係する方々に適切な指導・助言をしてゆく必要があり、そのためには自己管理による健康に留意し、この激しい変化に対応した高度な専門知識の維持向上に努めていかなければなりません。

本年は、支部会役員の改選期ではありますが、すでにご承知のとおり柏木支部長の続投と新支部幹事が決定されておりますので、支部活動が停滞することなく新体制に引き継がれて、この厳しい環境下、多少なりとも我々業界の発展と会員の地位の向上に努めてまいりたいと考えております。皆様のご指導・ご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。





年頭のご挨拶

東京都社会保険労務士政治連盟 千代田・中央支部

支部会長 恩田 和明

会員の皆様、明けましておめでとうございます。昨年の衆議院選挙では、多大なるご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

この選挙では、司法制度改革をめぐって、自民党の公約に「弁護士に隣接法律職種として社会保険労務士を含む5士業」の活用が盛り込まれました。ご案内のように選挙結果は、大都市の自民党大物候補が次々と落選、当支部でも推薦候補者が落選され、支部支援とした候補者が当選されました。総理の失言が無党派層を一時的に動かしたともいえます。

さて推薦と支援の違いはなんでしょう。これは日頃の社会保険労務士との付き合いの差です。

私たちは特定の候補者を支援するのではなく、社会保険労務士制度に理解ある政党と候補者を支援しました。候補者を擁立された5大政党は基本的に支援をし、個人については、経歴と活動実績から推薦をしました。

ところで千代田・中央支部会員900余名中、投票権のある有権者は千代田区15名、中央区21名です。これでは、投票活動

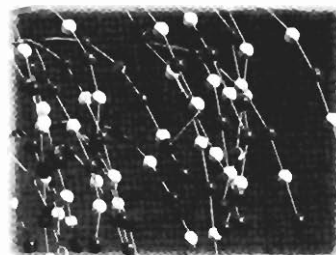
には限界があります。どうしても、「金銭」での支援ということになります。

これを支えるのは会員の政連会費ですが、会費納入率は支部全体で49%です。一部の負担で、全体が賄われているのが現状です。未納会員の年度内納入をお願いいたします。

士業を取り巻く環境は行政改革のみならず、電子申請やワンストップサービス化に向け激変しようとしています。

司法制度改革審議会の中間報告には、社会保険労務士の専門分野での「出廷陳述権」が記載されました。今年8月の最終報告には、「個別労使紛争処理」への社会保険労務士の活用が盛りこまれるように団結して実現をめざしたいと思います。

皆様のご健勝と、今後のご協力をお願いし、年頭のご挨拶といたします。



新年のご挨拶

..... 第一部会長 橋本 敬司



会員の皆様新年明けましておめでとうございます。

早いもので柏木支部長から第一部会長の任を仰せつかり2期4年がすぎました。

第一部会の運営につきましては当部会員のみならず、第二部会会員の皆様にも一方ならぬご支援、ご協力を頂きましたことをあらためて感謝申し上げます。

この4年を振り返ればいろいろな出来事に思いがめぐります。我々の社会的認知度が上がるに連れ社会が我々に要求



するものが変化してきたと思います。規制改革は司法制度そのものの改革へと大きく動きだしました。それは例会等でも度々ご案内したと

おりでありますし、東京会あるいは支部も組織として真剣に対応しています。ただ、数年後、街中に弁護士があふれているかもしれないという状況は容易に想像できることであります。

司法制度の王者(今のところ)はあらゆる業務に携わらざるを得ないこととなり、我々の分野にも進出してくるでしょう。そのときまでに私たちは心と頭の準備をしなくてはならないのだと思います。先日仲間が「昔からの先輩にもっと本を読みなさい」と言われた」と話していました。私は「良い先輩だね」と返事をしました。何か自分がいわれた様な気がしました。日々の業務は尽きることはありませんが、それでも勉強は継続しなければなりません。「知識は磨かなければ劣化する」ことを肝に銘じ、これからも皆様とともにありたいと考えております。21世紀が我々にとって輝かしい時代であることを祈念してご挨拶とさせていただきます。

講

演

「変形労働時間制について」

中央労働基準監督署

第六方面主任監督官 石井美佐子氏

場 所：東京都社会保険労務士会館

開催日：平成12年11月14日（火）

昨年11月14日（火）に、中央労働基準監督署 第六方面主任監督官 石井美佐子氏による講演：「変形労働時間制について」が行われました。講演では、変形労働時間制全般についてお話していただきましたのですが、紙面の都合上ここでは今回話のメインであった1年単位の変形労働時間制についてのお話を主な部分としました。ご了承ください。

〔石井氏〕 今日の演題は「変形労働時間制および時間外労働の実務」ということで、お話させていただきます。

1番多いのは1ヵ月単位の変形労働時間制ではないかと思います。次に1年単位の変形労働時間制。それから1週間単位の非定型の変形労働時間制。それからフレックスタイム制。そして事業場外労働の見なし労働時間制。あと、専門業務型と企画業務型の裁量労働時間制があります。

最初のほうから簡単に説明します。現在のところ法定労働時間の原則は1週間で40時間。1日においては8時間になっています。この労働時間には休憩時間は含まれておりませんので、途中で休憩時間を置いていただいて実働8時間という形が1日当たりの上限ということになります。

となりますと、1日8時間で完全週休二日制というのが一番簡単なわけです。ただ会社によってはお客様の都合でどうしても土曜日を休めない、交代要員がいらないから交代制もできませんというところもあるわけです。そういった形で業務の繁閑があったり、特殊性がある場合について1ヵ月以内の一定の期間を平均して、1週間あたり法定労働時間を超えなければよろしいでしょうと。それが1ヵ月単位の変形労働時間制です。

次は1年単位の変形労働時間制です。1ヵ月単位の変形労働時間制は、1ヵ月単位で決められますので企業の実情としては、中小のところでは非常に取り入れやすい制度だと思います。ただ会社によっては1ヵ月では業務の繁閑というのを全然調節できないところがあるわけです。そういうところにおいては1年単位で今のように変形させていただいていだろうということで、1年単位の変形労働時間制の規定が設けられているわけです。

まず1年単位の変形労働時間制の要件としては、就業規則等のある会社であれば当然就業規則の規定も要りますが、導入するための要件には必ず労使協定を結ぶことというのがあります。まず対象労働者の範囲を決めなさいと。そして法改正前は認められていなかったのですが、対象期間に満たない途中で採用されている方とか、やめることが分かっている途中で退職する方。こういった方についても賃金の精算をするのであれば、この適用は認められるわけです。ただし、年少者については1年単位の変形労働時間制を採用することは原則としてできません。

また、妊産婦の方は、本人が請求した場合については1週40時間、1日8時間の範囲でしか労働させることができないということになりますから、これは法定労働時間を厳守していただくことになるわけで、適用ができません。

それから対象期間。1ヵ月を超え、1年以内の期間に限りです。それと起算日を決めなければならないということになります。法律上の名称は「1年単位の」となっていますが、最初、昭和63年に法律ができたときには3ヵ月単位の変形労働時間制と言っていました。ですので期間のほうは原則決められるわけですが、1ヵ月は1ヵ月単位のというのがありますので、1ヵ月を超えて1年以内の期間についての範囲で変形させるというのを決めていただきたい。その範囲であれば3ヵ月であったり4ヵ月であったり、半年ということでもやってもけっこうです。

それから特定期間について。特定期間があるのであれば特定期間を定めてください。

労働日と労働時間の特定について。これも先ほどの1ヵ月単位の変形労働時間制に似ていますが、対象期間を平均して1週40時間を超えない形に対象期間の各日、各週の労働時間を定めることが必要になります。ですから実際にお届けをいただくときには、年間カレンダーを付けていただいているのが非常に多ございます。年間カレンダーは会社でつくった年間カレンダーで休みが○になっていたとか、色で付けていたりという区分をされているのですが、実際に窓口で審査をしておりますと、この要件としては、各日、各週の労働時間を定めることになっているのですが、それが書いていないカレンダーがけっこう多いのです。別添年間カレンダー通りというふうに委任されているのですが、カレンダーを見たら○しか付いていなかったりするので、実際この日が何時間やっているか分からないケースがあります。

したがって実際お出しいただくときは、協定届の用紙と一緒に、年間カレンダーもありますが、協

定書自体の控えもできれば添付するようお願いしたいと思います。

受付をする監督署の職員に対してちょっと親切にしてあげようかなという思いやりを持っていたらのであれば、年間カレンダーにもこの週については48時間、この週は50時間、この週は40時間というふうに書いていただきますと、スピードアップにつながると思いますので、ぜひこの場でよろしくをお願いしたいと思います。

まず労働日と労働時間を特定していただくことになっているわけで、原則は対象期間の全部を決めていただく必要があるのですが、対象期間を区分して最初だけ示しておくというやり方も可能です。これが新しく可能になった、規制緩和された部分になります。

平成〇年4月1日を起算日として1年単位の変形制を1年間刻みでやる。そして対象期間は1ヵ月で区分する。こういう形で1ヵ月ごとに区分するということであればそれも可能なのですが、この場合最初の1ヵ月間だけ、最初の期間における労働日と、最初の期間の労働日ごとの労働時間。それから各労働日数。その部分だけをまず特定していただいて、残りの11ヵ月については労働日数と各期間の総労働時間だけを示していただければいいことになります。

つまり4月のところだけは4月1日が働くなら働く。それで8時間だという形での4月は特定が必要ですが、5月以降については、例えば5月が160時間、労働日数が20日。6月については180時間で労働日数が24日という形の枠だけ決めておいていただければいいわけです。

労働時間の特定は、その期間が始まる少なくとも30日前に労働組合または過半数代表労働者の同意を得て、書面によって定めなければいけないことになっています。

1年単位の変形労働時間制における労働日数の限度。これも新しくできておりまして、原則として1年間280日というのがあります。ただし、対象期間が3ヵ月以内の場合であれば3ヵ月単位で弾力的に運用できるわけですので、この制限の適用はありません。

次に、連続労働日数と、特定期間について述べます。1ヵ月単位の変形制等と違い、1年単位の変形制はそれだけ期間によって弾力的に運用するものですから、働いている方にすると決まった時間だけ働けばいいというのは違って、体の負担などもあるかもしれません。ですからこれを厳格に運用していただくということで、連続労働日数についての縛りがあります。これは原則最長6日までということになっています。

ただ、そう言っても、ここだけはどうしても忙しいという場合があります。そういう場合については特定期間ということであらかじめ協定のなかにそれを入れ込んでいただく。ここが特定期間で、その期間は毎月何日から何日までというものを特定していただく。そういうことであれば1週間に1日の休日が確保できる日数、すなわち連続労働日数が最長12日でもいいですよということです。

続いて、1日および1週間の労働時間の限度についてもご説明しなければいけないと思います。1年単位の変形労働時間制というのは、特例事業で週46時間の適用になっているところであっても、週平均は40時間以内にしなければいけないということになるわけです。つまりそれだけ弾力的にやっていると、労働者の健康管理の上からも非常に難しいところが出てくるので、46ではなくて平均40でやってくださいということになります。各パーツと言うのでしょうか、その上限としては1日当たり10時間まで、それから1週52時間までというのが限度として決められているわけです。

48時間を超える所定労働時間は連続で対象期間中3週を限度に

しなければならないことになっています。つまり対象期間を初日から3ヵ月ごとに区切った各期間において、48時間を超える所定労働時間を設定した週の初日の数が3以内であること。

それから1年単位の変形労働時間制における残業となる時間はいったいどういうところかということです。まず1日当たりですと、労使協定が先にあって労使双方で合意しているわけですから、労使協定のなかで1日8時間を超えている時間を定めたとしても、そこまでは残業扱いは当然しなくてもいいわけです。ですから8時間を超える時間を定めていれば、その時間を超えたところからが残業ということになりますし、8時間以下というふうに決めていれば、例えば7時間、6時間という日があったとしますと8時間を超えたところからが時間外労働になるという考え方です。

それから1週間当たりについては労使協定のなかで、例えばこの週は48時間という形に、40時間を超えて定めているのであれば、そのそもその定めを超えた部分からが残業になります。それ以外の週は、例えば35時間という週があったとすると、40時間を超えたところからが法定の時間外労働になるということです。そして最終的に対象期間全体として法定時間外労働を見ていただくと、先ほど出した法定労働時間の総枠がありますから、それでもって精算をしていただいて、法定労働時間を超えたところが残業ということになります。

次に中途採用者とか途中で退職した方についての取り扱いについてです。これは今まではそもそも適用できませんということでしたが、今回の場合、賃金の精算をしてもらうのであれば採用はできることになっています。その精算についてはどういうふうにするかと言うと、割増賃金を払う時間というのが、勤務した実労働時間から法定労働時間の総枠を引いたもので最終的なところで処理をしていただきたいということになっています。

それから育児等を行う者についてです。育児等に必要な時間を確保できるということと、変形労働時間制のこんな波のなかで働かせていいかどうかという話がありますので、そのあたりを必ず配慮するようにしていただきたいということです。

1年単位の変形労働時間制になりますと、対象期間中の各日や各週の労働時間は協定書のこの小さい枠に収まるわけがありませんので、まずは年間のカレンダーを付けてください。それから細かい規定についても労使協定を結んでいるのであれば、その協定書についての控えも付けていただきたいとお願いしています。ここに就業規則規定例2に対応したということで結んでいる〇〇株式会社の例がありますが、この程度のことを書いていただくと大変助かります。あと、48時間を超える週が連続して云々という記載がありましたが、それも窓口で見ないといけないものですから、できましたらそのカレンダーのところにこの週何時間という形で書いていただけると、こちらのほうでも大変助かるのでよろしくお願いします。



健康保険・老人保健制度が改正されました

少子高齢化が進む現在、医療費は増加の一途を辿り、健康保険組合は厳しい財政運営を強いられています。

今、健康保険組合に真に必要なのは新しい高齢者医療制度等、根本的な改革ですが、その前段階として2001年より制度改正を行うこととなりました。

健康保険改正の主な項目

①高額療養費の自己負担限度額が、 所得および医療サービスの費用に応じた負担に

今まで被保険者の方には1ヵ月当たりの自己負担が6万3600円(低所得者は3万5400円)を超えると、それ以上は「高額療養費」として健保組合から払い戻されていましたが、新たに所得の高い人(月収56万円以上)の限度額が別個に設けられるほか、下記のように改定されることになりました。

高額療養費の自己負担上限額(月額)の改定

改定前

一般 : 63,600円
低所得者 : 35,400円



改定後

一般 : 63,600円+月間医療費が318,000円を超えたとき超過額の1%
高所得者 : 121,800円+月間医療費が609,000円を超えたとき超過額の1%
低所得者 : 変更なし

※高所得者とは、月収56万円以上の人(今回の改正からの区分)

②傷病手当金に関する見直し(4月より実施)

会社を退職した後、任意継続被保険者期間中に傷病手当金が支給されることになった場合、または傷病手当金の継続給付を受けていた場合に、老齢厚生年金等が併給されるケースがあります。

この場合は所得保障という制度の趣旨から、併給調整を行い、傷病手当金は支給されなくなりました。ただし、年金等の額が傷病手当金を下回るときは差額が傷病手当金から支給されます。

③保険料率の上限設定の見直し

(健康保険料率と介護保険料率が別建てになります)

平成12年度からスタートした介護保険制度の介護保険料も、健保組合が国に代わって集めています。今までは健康保険組合が集められる「保険料」の上限に健康保険と介護保険の足した額を納めなければならなかったため、健康保険料だけですでに法律で定められた上限(標準報酬月額95%)・または上限に近い組合が多い現状では、介護保険料が満足以徴収できない状態となっていました。

これを解消するために、保険料率上限が見直され、健康保険料と介護保険料の上限は別建てとなりました。

④入院時食事療養費の負担額の引き上げ

改定前 : 1日760円



改定後 : 1日780円

⑤育児休業期間中の保険料の事業主負担分を免除

被保険者の育児休業期間中の健康保険料は、申請により被保険者本人負担部分が免除されていましたが、今回の改正により事業主負担部分についても免除されることになりました。

⑥標準報酬月額の下限の引き上げ

改定前 : 92,000円~980,000円の40等級



改定後 : 98,000円~980,000円の39等級

老人保健制度改正の主な項目

①老人の患者負担に1割定率制負担が(上限あり)

今まで高齢者の方は外来1回あたり530円、月額2,120円が上限でしたが、これを上限つきながら、1割定率負担となりました。入院時の自己負担も同様に、上限つきながら、1割負担となりました。(上限37,200円)

入院の場合

改定前 : 1日あたり1,200円(低所得者に軽減措置あり)



改定後 : 定率1割・月額上限37,200円
(低所得者に軽減措置あり)

外来の場合

改定前 : 1日あたり530円・月4回まで(上限2,120円)



改定後

- 大病院(ベッド数200床以上)にかかった場合:定率1割(上限月5,000円)
- 中小病院(20~199床)にかかった場合:定率1割(上限月3,000円)
- 診療所(20床未満)にかかった場合:①定率1割(上限月3,000円)
②1日あたり800円(上限月3,200円)

※①、②のどちらかを診療所が選択

②老人の薬剤一部負担の廃止

今まで「薬にかかるコスト意識を持ってもらう」ことを目的として導入されていた外来薬剤の一部負担(改定前は免除)は、老人の医療費1割負担が導入されるため、廃止されました。薬の処方せんを出す病院・診療所については下記のように定められました。

病院内でもらう場合(院内処方)→1割負担の中に含まれる
外の薬局でもらう場合(院外処方)→病院と薬局それぞれで負担:月額上限は200床未満の医療機関で病院の窓口で1,500円、薬局で1,500円。同様に200床以上の病院で2,500円ずつが上限になる。

若い人たちの薬剤費一部負担については、財源を確保したうえで廃止する予定です。



3人に1人が長い待ち時間に不満の声 —平成11年受療行動調査から—

病院などでさんざん待たされたうえ、自分の診療はあっという間に終わってしまう。そんな経験をされた方は少なくないと思います。

さきごろ厚生省が発表した「平成11年受療行動調査」によると、外来患者の4人に1人は待ち時間が「1時間以上」であり、医師による診察時間は「10分未満」が全体の65.9%にのぼることが明らかにになりました。

この調査は、全国の一般病院650施設を利用する入院および外来の患者を対象に実施されたもので、639の施設から約19万人の回答が寄せられました。それによると外来患者の診察前の待ち時間は「30分未満」が36.8%、「30分～1時間未満」が25.1%となっており、合計61.9%が「1時間未満」の待ち時間、という結果となりました。病院の種類別に見てみると、100床以上の病床を持つ大きな病院や高度な医療を提供できる病院（特定機能病院）では、約30%の人が「1時間以上」の待ち時間を経験しており、他の病院より待たされる（総数での「1時間以上」は25%）傾向にあります。

一方、外来患者の診察時間を見てみると、全体では「30分～10分未満」は48.3%、「3分未満」が17.6%となっています。診察時間については、特定機能病院が「3分未満」が12.3%と少ない一方、「10分以上」が25.5%と多く（総数での「10分以上」は18%）となっています。

こうした実態に対して、診療時間については10.4%の人が不満を持っているのに対して、待ち時間については35.5%と、診療時間に比べて3倍以上の人が不満を持っていることも明らかになりました。診療時間は短くても内容の充実でカバーできるかもしれませんが、長い待ち時間は直接患者の不満につながってしまうようです。



労働生産性

一定の労働力がどれだけの生産を生み出したかを示す指標をいいます。経済企画庁では臨時雇用などを除いた「常用雇用指数」に残業を含む「総実労働時間」を掛けて「労働投入量」を算出、鉱工業生産指数をこの労働投入量で割ったものを「労働生産性」としています。この労働生産性が今年8月、製造業で117と過去最高になりました。（1995年平均＝100）

人手を要する組み立て産業をアジアに移す一方、日本国内ではあまり人手のいない半導体などIT関連企業が生産を伸ばしているのが理由の一つですが、同時に企業のリストラで常用雇用が抑えられ、計算上の分母となる「労働投入量」が減ったことも無視できません。事実、人材派遣大手23社の今年上半期の派遣実績は前年同期比で19%弱も伸び、常用雇用から臨時雇用へと労働形態が大きくシフトしていることを示しています。臨時雇用を計算の対象外とする経済企画庁統計では本当の労働生産性はわからないでしょう。

セカンド・オピニオン

医療の現場では、最近「インフォームド・コンセント」（説明と同意）という考え方が浸透してきています。これは医師は患者に対して治療内容を、その危険性も含めてきちんと説明する義務があり、患者は医師の説明を理解し、同意したうえで治療に参加するというものです。

これから派生した言葉に「セカンド・オピニオン」（第2の意見）というものが、担当医から説明を受け、治療内容に同意する際に、ほかの医師にも意見を求めることをいいます。たしかに別の病院の医師に相談して「うちでやるとしても、同じ手術方法になるでしょう」と言われれば、患者としては安心できるというものです。より納得できる別の治療方法にめぐりあえる可能性も増えるわけです。

医療先進国ではすでに定着しているこのセカンド・オピニオンですが、日本でも相談を受け付ける医師や機関が登場しています。インターネット上で相談にのってくれるところもあるので、関心のある人は検索をかけてみることをおすすめします。

化学物質過敏症

化学物質を大量に浴びたり、長く触れていたりすると、身体がその物質に対し過敏に反応するようになることがあります。そうすると、過敏になった物質をほんの少し浴びたり、触れたりしただけでも頭痛や皮膚炎などといった症状が現れます。発症する摂取量は個人差があります。

原因になると考えられるものは殺虫剤、除草剤、シロアリ駆除剤といった薬品のほか、芳香剤、タバコの煙、排ガスといったものまで含まれます。日常的なものが原因物質となりうるので、その特定が困難なことがあります。

平成12年度 労働・社会保険関係街頭相談実施

中央地区協議会(千代田・中央支部、文京支部、台東支部)主催で平成12年10月17日(火)に上記の件を実施しました。

おかげさまで大盛況でした。相談員をはじめ、当日応援いただきました会員の皆様ありがとうございました。

概要は次のとおりです。(敬称略)

場 所：営団地下鉄 日本橋駅構内

相 談 員：午前 玉田 壤二 吉野美奈子

午後 今井浩爾 玉田 壤二

相談件数：87件

また当日は街頭相談コーナー応援者として、以下の方々にご協力いただきました。(敬称略)

橋本 敬司	小室 文葉
佐々木 俊世	吉瀬 君江
小林 包美	段下 正志
山崎 雅也	柏木 弘文

平成12年度 労働・社会保険関係街頭相談実施結果

相 談 内 容	件 数	%
厚生年金保険	39	44.8
国民年金	17	19.5
健康保険	4	4.6
国民健康保険	0	0.0
労働基準法	6	6.9
雇用保険法	13	14.9
労災保険法	0	0.0
労務管理/その他	8	9.3
合計	87	100.0

各社会保険事務所主催 街頭相談協力者

麹町社会保険事務所

11/6(月) 柿内 素樹 11/7(火) 朝日奈 睦明

神田社会保険事務所

11/6(月) 遠藤 元基 11/7(火) 村上 秋子

日本橋社会保険事務所

10/27(月) 吉本 伸太郎 11/6(月) 玉田 壤二

京橋社会保険事務所

11/6(月) 辻元 均 11/7(火) 府川 芳枝

以上8名の皆様、ご苦勞様でした。(敬称略)

新入会員を紹介します

入会年月日	氏 名	地 区	形態	入会年月日	氏 名	地 区	形態
H12.8.1	柴田 次男	麹 町	勤務	H12.9.1	神戸 一郎	京 橋	勤務
H12.8.1	太田 佳美	日本橋	勤務	H12.9.14	大内 康弘	麹 町	開業
H12.8.1	花岡 光男	京 橋	勤務	H12.9.28	黒丸 隆	神 田	勤務
H12.8.10	和田 弘嗣	麹 町	勤務	H12.10.1	阿部 千秋	麹 町	開業
H12.8.31	斉藤 直美	神 田	開業	H12.10.1	荒井 春江	麹 町	勤務
H12.8.31	田村 敦浩	日本橋	勤務	H12.10.1	大山 年子	神 田	勤務
H12.9.1	濟木 隆	麹 町	勤務	H12.10.1	鈴木友香理	京 橋	勤務
H12.9.1	福澤セツ子	神 田	勤務	H12.10.26	本間 茂雄	麹 町	勤務
H12.9.1	碓井 健一	京 橋	勤務	H12.10.31	坂元 厚子	麹 町	勤務

◆お詫びと訂正

本誌第79号誌上、4頁の「東京会の理事候補者(支部長を含む)および代議員候補者の当選者名簿(50音順)」の記事中に誤りがありました。謹んでお詫びし、訂正させていただきます。(敬称略)

誤 22. 辻本 元均 正 22. 辻元 均