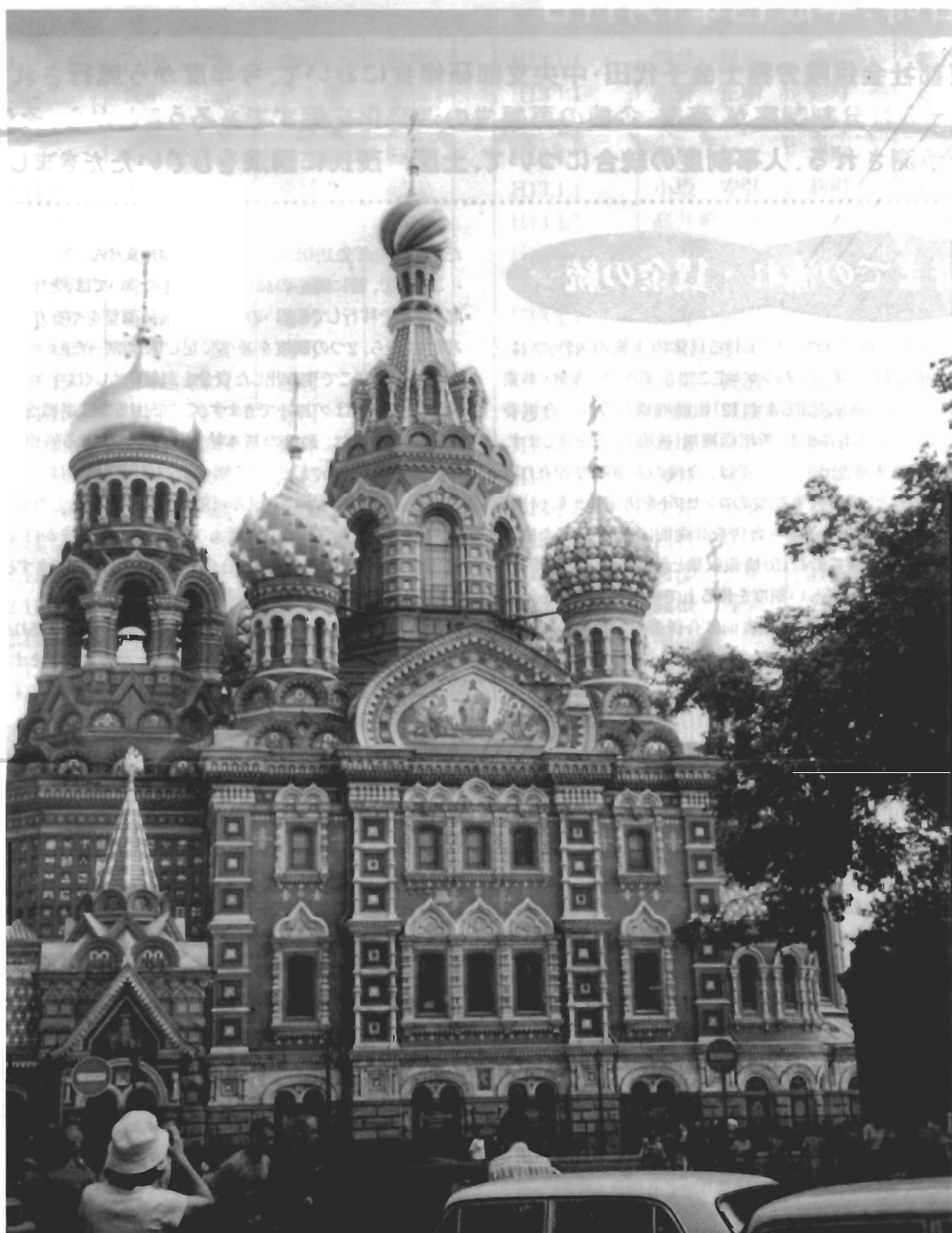


# 東京都社会保険労務士会 会報

## 千代田・中央支部

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



サンクトペテルブルグ スパース・ナ・クロヴィー教会にて

牧野武夫会員撮影



# 企業合併における人事制度の統合について —退職金・企業年金の調整方法—

講師：三菱信託銀行・年金コンサルタント 土屋 茂氏

日時：平成13年1月11日

東京都社会保険労務士会千代田・中央支部研修会において、今年度から施行されることとなった会社分割制度が、事業、企業の再編成の活発化を促すであろうことから、その際に発生が予測される、人事制度の統合について、土屋 茂氏に講演をしていただきました。

## 合併までの流れ・賃金の統一

【土屋氏】 企業合併のプロセスにおける具体的実施のステップは、(1)トップ(合併委員会)のミーティング＝ここで企業理念・方針・事業の展開方法・長期計画を決定します。(2)組織機構の設計＝合併委員会で決定された内容をふまえ、新組織機構(統廃合)を決定します。(3)人事制度の基本構想作り＝ここでは、今後の人事制度の在り方を検討し、新会社としての人事制度のコンセプトを決定します。(4)詳細なマスタースケジュールの立案＝合併を計画的に進めていくためのマスタースケジュールを立てます。(5)情報収集と現状分析＝各部門の現状と問題点を把握し、新しい制度を作る上での情報と現状を分析します。(6)事務局の設置＝合併発表前は合併委員会を中心に展開し、合併発表後は合併委員会にワーキンググループを設置して、具体的な展開を行います。

以上のステップは、合併日を2001年4月1日に設定した場合、2000年9月頃までには終わっていないかならなりません。

次に、人事制度はどうかについてであります。社外への合併通知を出すのが2001年1月とすれば、そのあたりから具体的作業に入れば間に合うと考えます。人事制度の構築については、合併会社間において異なる資格制度・処遇制度・役職制度・人事考課を統一したものとして構築する必要があります。さらには人員計画としては、中長期人員計画・採用計画・再配置計画があり、能力開発計画の立案も決定しておいた方がよいでしょう。

人事制度は合併後3年をめどに、第1期を「移行単純調整」期間とします。いきなり抜本的な改革は逆効果の面があるため、1年間は足して2で割るぐらいの調整をしていきます。2年目からは「新会社における人事制度」の検討を始め、吸収した側、された側の問題も含め、社員の間が見えてくる3年目ぐらいには、「本格的な人事制度」を確立します。

このように、人事制度は基本的には余り急ぐ必要はありませんが、

だからといって先送りしてよい問題ではありません。

この中で、特に関心の高い賃金制度については、とりあえず旧制度のままで移行してもよいのですが、単純調整をやる方がよいとの考えでしたら、2つの制度を並べて足して2で割ったものの少し下のラインで決め、そこで生み出した資金を調整給もしくは手当として使っていけば、第1期はクリアーできます。ここで困るのは退職金制度でありまして、退職金は、最後の基本給が勤続年数による倍率に反映するのが普通ですから、足して2で割って少し下というのは、減った方と増えた方、あるいは皆んな増える可能性も出てきます。したがって4月1日をクリアーしたのちは、あと1年ありますので、時間をかけてじっくりやる必要があります。一般的に合併当事者の話を聞きますと、退職金と社宅で大変苦労したといわれています。

さて、人事制度を本格的なものにするための作業ですが、合併会社間の差異分析チェック項目をざっと挙げていきますと、大きな項目としては、①職能資格制度②賃金制度③賞与制度④退職金制度⑤人事考課制度⑥その他に分けられます。

職能資格制度の内容は、職能階級区分(役職の線引き)や資格等級数(各社で異なる等級の統一)、昇格基準、組合員区分など11項目ぐらいのチェック項目が考えられます。資格等級については、最近では縮小傾向にありまして、例えば6等級程度の中で昇格や賞与の原資を自由に取合うケースが目立っています。

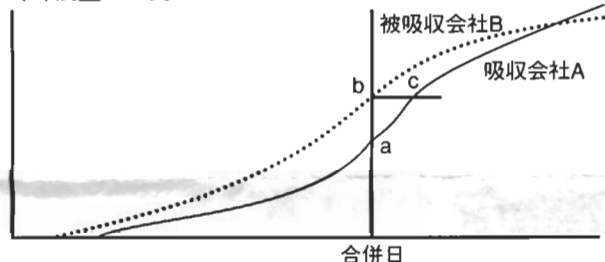
チェック項目は全部で35項目ほどあるのですが、これを一つ一つ潰していけば大変な力仕事になります。私自身が関わったケースでも、とても全部は仕上げられず、残りは企業において、おいおい詰めていくことになりました。以上申し上げた事が、企業合併の全体像であります。

## 退職金の調整について

次に、今日のテーマである退職金制度の調整について、基本的な部分に触れていきます。

(1)合併契約書における従業員の引継ぎ規定、これが一番基本になる規定であります。そのモデル規定を例示しますと、「第〇条(従業員の引継ぎ及びその取扱い)甲は、乙の従業員を合併の期日において、甲の従業員として引継ぎ、客観・公平を旨として処遇する。ただし勤続年数は、乙における勤続年数を通算し、その取扱いにおいては、別途甲、乙協議の上決定する。」というように、大概の場合は抽象的で、そのまま実務に適用するほど詳細な「新しい規定」はありません。各社のモデルをそのまま使ってしまうのが大半といえます。

(A)調整の一例



(2)調整の一例として、吸収会社Aと被吸収会社Bのモデルをグラフにしてみました(図A)。A社は退職特別加算等があって退職時は高いのですが、合併日での比較ではB社より低くなっています。この調整をどうするかですが、①合併日においてabの差額をとらえ退職時に上乗せ給付する。②aの額がcに達するまでは、Bのモデルを横滑りで用いる。③退職金基礎給与・倍率は低いA社のモデルを使うなどが考えられますが、いずれにしてもAB両社社員が納得するものにはなりません。そこで、

(3)ポイント制退職金制度が浮上してきます。これは、合併時直前の退職金の総額をポイント化して移行するということです。共通の換算表によりXさんは1000ポイント、Yさんは800ポイントと決定して新会社に移行します。そうするとAB両社も退職金原資のために持ち出すお金が、合併時では同じ額で横滑りできます。一方従業員にとっても、合併時に減ることにはなりません。したがって、現実には合併する会社は概ねこの退職金ポイント制を採用していますし、私も有効であると考えております。

ここで、会社分割に関する法律に簡単に触れておきますと、昨年5月31日に「労働契約継承法」が施行されました。この法律では、分割で新会社に移った従業員が、転籍後の企業年金を受け取れなくなる可能性があるということです。机上の空論としてありえないことはありませんが、この法律が退職金に影響するものではないことだけは承知しておいてください。

ポイント制退職金制度の概要は、①支給額=(職能ポイント累計+勤続ポイント累計)×単価×退職事由別乗率となります。これによりまず、各社員の合併時点の退職金が明らかになりますので、かなりのショックを受けることになりますが、それはよい意味でのショックであろうと思います。

昨年、日立電機が職能ポイントのみの退職金制度を導入することを発表し、大きく取り上げられました。そこで、ポイント制退職金の問題点に触れてみます。

まず、職能ポイントのみの制度の問題点であります。ホワイトカラーの場合は、退職時にはある程度の地位まではいくと思いますが、ブルー

カラーの場合は、ホワイトカラーよりかなり低い地位で定年になってしまいます。日本の退職金制度は最初は低く、途中でぐっと上がり最後はまた低くなるというS字カーブですので、職能ポイントのみの制度はなじまないといえます。日立電機がこの点を、どのように解消したのかは分かりません。

さらに、勤続ポイントは本当に年功部分か、という問題です。このポイントには、会社が何年勤続ぐらいの社員を重視しているかという思想が表れます。これは職能ポイントにも同じ意味がありますが、これでモデルケースを作るとS字カーブにはなりません。勤続ポイントという、どうしても勤続年数に規定されますので、私はこれを調整ポイントとして、旧来のモデルと職能ポイントによるモデルの乖離を埋めるものとして提案し、ご理解を得たケースもあります。したがって、何年勤続したかを重視するという従来の思想は転換した方がよいと考えております。

この他、確定拠出年金制度への移行可能な部分はどこかなどがありますが、法案がまだできていませんので検討課題になります。

ポイント制退職金には、陥りやすいワナがあります。ポイント制により退職金の新モデルを作りますと、新入社員はいいのですが、既に何年か勤続している人の中には、切替時に付いたポイントでは定年時に新モデルまで到達できないケースが出てきます。したがって、切替時のポイントにゲタをはかせる、あるいは、過去のモデルで作っておくなどの調整をしておかなければなりません。

企業年金制度の調整については、①適格退職年金制度②厚生年金基金制度があります。適格退職年金制度は、退職金制度の振替えであることが多く、したがって退職金制度の調整に連動します。適格年金の減額変更は、一般には積立資産の加入者に対する一部分配が発生しますが、合併の場合で吸収会社と被吸収会社のそれぞれに適格年金がある場合、被吸収会社の適格年金が減額される場合でも、分配が生じない場合が多く、被吸収会社の合併後制度の責任準備金より積立資金が多いと分配が生じます。適格年金の制度統合は、合併後1年以内に行うのが原則で、これができないと以後毎年国税庁に遅延届けを提出しなければなりません。

厚生年金基金の調整については、基金の合併について時間がかかっているのが現状であり、従来、別々の総合型基金の加入事業所間で合併が起きると、いずれか一方の基金の脱退につながり、当該脱退事業所の不足金の一括支払いが問題になります。ただし、厚生年金法の改正により、昨年4月からは、過去の加入員期間にかかる権利・義務の継承ができるようになり、不足金をもって他の基金に移転できるという改善がされています。

このことは、厚生年金法第144条の2(基金間の権利義務の移転)として、「甲基金は乙基金に申し出て、甲基金の設立事務所に使用される甲基金の加入員に係わる甲基金の加入員であった期間に係わる年金給付及び一時金たる給付の支給に関する権利・義務を移転することができる。」以下9項にわたる改正が盛り込まれました。

この法改正以前に私が関わった合併では、厚生年金基金の合併に9年もかかったケースや、600人の事業所で積立金運用の低迷による不足金が6億円も必要になったケースもありました。いずれにしても、企業合併に伴う適格退職年金制度や厚生年金基金の調整は非常に問題点が多く、慎重な対応が求められます。

# 新入会員懇談会 開催 “もっともっと勉強したい”

— 2月28日ホテル聚楽にて —

さる2月28日、お茶の水のホテル聚楽で新入会員懇談会が開催された。

今回の対象となった人々は平成11年11月1日から12年12月31日の間に千代田・中央支部に新規入会、または所属となった会員が対象で今回の出席者は13名。お忙しい中を駆けつけた当支部出身の大槻東京会会長始め、支部役員も出席、和やかなうちにも、まじめで厳粛な会となった。

会は、支部長挨拶に続き、大槻会長の挨拶、役員紹介、支部活動について、部会活動について、委員会活動について、新入会員の自己紹介等で終わり、それから席を移して懇親会に入った。

冒頭、挨拶に立った大槻会長は要旨を次のように述べた。

「千代田・中央支部は、会員数約1000名であり、



全国でも5本の指に入るくらいの大きな支部だ。会員相互の交流は大変だが、社会保険労務士は自分のことは自分でやっていくという気構えが重要。お互いに歩調を合わせ、例会や研修会にも積極的に参加して情報を充分に取り入れていく態度が必要。一方、社会保険労務士は、弁護士と隣接する業種、第三者行為の交通事故の処理で、加害者との交渉を頼まれても、円滑な処理のため社会保険労務士は無償で交渉に当たらなければならない。

「士業は時代とともに変わってゆく。世の中の動きに乗り遅れないようにしていくことが必要」

「参加した会員からは、研修や例会には積極的に参加したいとの声が数多く聞かれた。」



## I. 雇用保険三事業の見直し

## II. 育児休業給付の充実

## III. 介護休業給付の充実

## IV. 教育訓練給付の充実

## V. 求職者給付の改正

## VI. 再就職手当の見直し

## VII. 雇用就業形態の多様化への対応

## VIII. 保険料率の見直し

## IX. 保険料率の弾力条項の見直し

## X. 国庫負担の見直し

副支部長 渡邊 和洋

今回の雇用保険法の改正項目を列記したが、V以降が平成13年4月1日から改正施行される。内容については、既にご案内の通りであるので割愛する。

今回の法改正は、平成11年12月に開催された中央職業安定審議会の会議から始まる。

議題は①活力ある高齢社会の実現に向けた高齢者雇用対策の確立について、②介護分野における雇用機会の創出対策等の推進について、それと、③中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告です。

部会報告は、「雇用保険制度の再構築について」というタイトルで、まず制度の再構築の必要性を述べていますが、その内容は下記のとおりです。

①産業構造の変化等に伴う雇用慣行の変化、労働移動の増加、雇用就業形態の多様化や少子・高齢化の進展など、雇用構造の変化を背景にした失業率の高止まりのなかで、給付体系の枠組が制度創出当時のままである。

②失業を予防し、あるいは失業期間の短縮を図るための雇用に係るセーフティネットの再編成を図る。

③社会経済情勢の変化等を踏まえ、適用、失業等給付、三事業、負担の各面にわたり、制度の再構築を図る。

皆様の一歩の関心事は、求職者給付の所定給付日数が削減された事と離職理由によって給付日数に違いがある事と思うが、部会報告では早期再就職を促進するための給付体系の整備として、再就職の難易度を年齢によって画一的に決定するのではなく、真に必要な者に対する給付の重点化を図るとして、離職前から予め再就職の準備ができるような者に対する給付日数は圧縮する一方で、離職を余儀なくされた者には十分な給付日数を確保するという方針が示された。

求職者給付に対する私の持論は、前にも述べた事がありますが、「自発的離職者には給付の必要無し」です。その代わり本人から保険料徴収はせず、全額事業主負担とする。そうすれば事業主負担は今より軽減すると考えられる。求職者給付は再就職までの繋ぎである筈なのに、基本手当を受ける為にハローワークに行く者が如何に多いことか。求職者の7割は不正受給ではないか、という説もある。

今回の見直しは、あくまで現時点における視点と見通しが前提となっており、今後とも不断に見直す必要があるとして、以下の課題が指摘されている。

①受給者の一層の早期再就職の促進を図る。

②制度本来の趣旨を周知徹底し、不正受給の防止に努める。

③経済社会の変化に対応して、三事業のより効果的かつ効率的な運営を図る。

④失業が元々予定された者や再就職しない者に対する給付は廃止も含めて見直す。

⑤高齢雇用継続給付については、高齢者雇用の状況を踏まえてその在り方を検討する。

雇用保険制度は、失業なき労働移動の実現を図る仕組みであり、求職者給付は不幸にしてその網から漏れた者を救済する繋ぎ給付として理解する必要がある。

今月は、法改正前の駆け込み退職が多くなると予測されるが、制度の趣旨に反する離職に手を貸す様な恐は避けたいものである。





## 多い?少ない? たばこを吸う人は32.9%

たばこは古くから日本人に親しまれてきた嗜好品の一つですが、最近では、健康に対する意識の高まりや、たばこやその煙が人体に与える影響についての研究も進み、愛煙家に対して昔ほど寛容ではなくなっているようです。実際たばこを吸っている人はどのくらいいるのでしょうか。先日、日本たばこ産業株式会社が発表した、2000年「全国たばこ喫煙者調査」の結果を見てみましょう。

この調査は全国の成人男女1万6千人を対象に行ったもので、約1万1千人から回答が寄せられました。それによると喫煙者率は男性で53.5%、女性で13.7%、男女計で32.9%という結果が出ました。この喫煙率を全国の20歳以上の人口に当てはめると、男性2600万人、女性713万人が喫煙していることになります。喫煙者の割合は前年度調査と比べて男性で0.5%、女性で0.8%、全体で0.7%といずれも減少し、男性の喫煙率は9年連続で最低記録を更新しました。ここ数年の推移を見ると、男性は緩やかな減少、女性はほぼ横ばい、といった傾向が読み取れます。

## Tコマース

BSデジタル放送はテレビ番組をただ受動的に見るのではなく、双方向でのやりとりができるのが大きな特長。このBSデジタル放送がスタートしたことにより、大きな注目を集めているのが「Tコマース」です。

インターネットを使った電子取引をEコマースといいます。Tコマースはテレビ版電子取引のこと。BSデジタル放送には、動画以外に文字と画像を専門に流す独立データ放送があり、これを使えば視聴者は24時間、好きなときにショッピングを楽しむことができます。データ放送の番組を専用受信機の記憶装置にいったん取り込んで、リモコンでカタログを検索。注文は通信回線で番組の提供企業に送信される仕組みです。また家にいながら預金残高を確認できたり振り込みができるテレビバンキングも可能となります。Tコマースの強みは、扱いが難しいパソコンではなく、親しみやすいテレビを端末にして簡単に操作ができる点。その市場は2003年には3000億円規模に達するとも言われています。

## あなたは最期をどこで迎えたいですか? —日本人の約8割が病院で死亡—

日本人の死亡場所は、病院が約8割と圧倒的な割合を占めていることが、このほど厚生労働省所轄の財団法人、医療経済研究機構の「終末期におけるケアに係わる制度及び政策に関する研究」において明らかになりました。

これによると、日本における死亡場所は、「病院」(76.2%)と、「診療所」(2.8%)を合わせて79%が医療施設であり、日英米間の国際比較においても、英米の50%強を圧倒的に引き離してトップとなっています。

一方、自宅で亡くなる人の割合は、死亡者全体の約16%であり、特別養護老人ホームや老人保健施設で死亡する人は2%程度です。

この統計から、日本では、他国と比較して病院で死亡する人の割合が非常に高く、一方で看護・介護関連施設で死亡する人の割合が低い特徴があること、また、死亡直前期のケアを介護・看護施設では担わない傾向にあることがわかります。

病院で死亡する人の割合は、1960年には22%だったものが、98年には79%と、増加の一途をたどっています。原因として、日本の病院へのアクセスのよさと病床(ベッド)数の多さが割合を引き上げている可能性が高いとの分析がなされています。

また、死亡前の医療費に関しても高額であるという統計が出されています。死亡前医療費が嵩(かさ)む要因として、患者1人当りの医療費が死期に近づくほど増額すること、また、死期に近づくほど医療にかかる回数が増えることが考えられます。日本は、諸外国と比較して平均入院期間が極めて長いことも指摘されており、実際に、70歳以上の死亡者の医療費のうち、89%が入院医療費であることからそれが窺えます。日本では、「ホスピス」や終末期の患者の苦痛を取り除く「緩和ケア」の普及が遅れていることも高齢者医療費の急増の一因であり、患者のQOL(クオリティ・オブ・ライフ=生活の質)を高めるといった課題の他に、医療保険財政の面からも、終末期医療の在り方を見直すことが重要だと考えられます。

## ～2001年の初滑り～

スキー同好会は21世紀最初のスキーを1月20日から23日まで上越の石打丸山スキー場で行いました。スキー初日は曇りでしたが、今年の冬は大雪だと言われているとおり他の日は雪時々吹雪の天候のもと、スキー場にはたくさんの雪がありました。私は毎年一度スキー同好会のツアーに参加しておりますが、今回はゲレンデの状態も良く、思いっきり滑ることができました。また、スキーの腕も多少上達し、本当に楽しい3日間を過ごすことができました。

森萩経営労務管理事務所 松本 康



# 新入会員を紹介します

| 入会年月日     | 氏 名   | 地 区 | 形 態 |
|-----------|-------|-----|-----|
| H12.11.1  | 梅本 達司 | 神田  | 開業  |
| H12.11.1  | 広井 道潔 | 神田  | 開業  |
| H12.11.1  | 武藤久美子 | 日本橋 | 開業  |
| H12.11.1  | 新井 憲一 | 京橋  | 開業  |
| H12.11.1  | 青山 弥生 | 麹町  | 勤務  |
| H12.11.1  | 井上 英明 | 麹町  | 勤務  |
| H12.11.1  | 高橋みゆき | 麹町  | 勤務  |
| H12.11.1  | 吉田 敦  | 麹町  | 勤務  |
| H12.11.1  | 豊中 宏治 | 日本橋 | 勤務  |
| H12.11.1  | 中村 勉  | 日本橋 | 勤務  |
| H12.11.1  | 和泉保美子 | 日本橋 | 勤務  |
| H12.11.1  | 田中 明子 | 京橋  | 勤務  |
| H12.11.10 | 河野 美明 | 京橋  | 勤務  |
| H12.11.13 | 丸山 美幸 | 神田  | 勤務  |
| H12.11.13 | 青木美知枝 | 京橋  | 勤務  |
| H12.11.15 | 石田 信之 | 麹町  | 開業  |
| H12.11.15 | 柚木 徹  | 麹町  | 開業  |
| H12.11.15 | 田中 敦久 | 麹町  | 勤務  |
| H12.11.15 | 寺西 義文 | 麹町  | 勤務  |
| H12.11.15 | 柳沼 真吾 | 麹町  | 勤務  |
| H12.11.15 | 横田 和宏 | 麹町  | 勤務  |
| H12.11.15 | 四宮 誠  | 日本橋 | 勤務  |
| H12.11.15 | 長澤 哲  | 日本橋 | 勤務  |
| H12.11.27 | 鶴貝 政子 | 神田  | 勤務  |
| H12.11.30 | 鶴貝 知一 | 神田  | 開業  |
| H12.11.30 | 青木香寿美 | 京橋  | 勤務  |
| H12.12.1  | 大塩 由佳 | 麹町  | 勤務  |
| H12.12.1  | 鈴木 将弘 | 日本橋 | 勤務  |
| H12.12.4  | 平賀 政利 | 麹町  | 開業  |
| H12.12.15 | 根本 愛子 | 麹町  | 勤務  |
| H12.12.18 | 峯本 真洋 | 神田  | 開業  |
| H12.12.31 | 高野 美佳 | 麹町  | 勤務  |

| 入会年月日    | 氏 名   | 地 区 | 形 態 |
|----------|-------|-----|-----|
| H13.1.1  | 田中 優  | 麹町  | 開業  |
| H13.1.1  | 杉坂恵美子 | 神田  | 開業  |
| H13.1.1  | 松田 研二 | 神田  | 開業  |
| H13.1.1  | 三島 成史 | 神田  | 開業  |
| H13.1.1  | 佐藤 満  | 日本橋 | 開業  |
| H13.1.1  | 松前 章代 | 日本橋 | 開業  |
| H13.1.1  | 安田 京子 | 日本橋 | 開業  |
| H13.1.1  | 新井 利明 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 飯野 正明 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 氏家 次郎 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 茅原 猛志 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 小坂 安弘 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 高井新一郎 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 中島 広泰 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 廣井 圭子 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 福井 健二 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 村松 朋子 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 三橋 眞治 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 門馬 秀樹 | 麹町  | 勤務  |
| H13.1.1  | 大塚 亘  | 神田  | 勤務  |
| H13.1.1  | 澤井 賢治 | 神田  | 勤務  |
| H13.1.1  | 空井 英雄 | 神田  | 勤務  |
| H13.1.1  | 西村 京子 | 神田  | 勤務  |
| H13.1.1  | 阿部 豊  | 日本橋 | 勤務  |
| H13.1.1  | 關根 秀章 | 日本橋 | 勤務  |
| H13.1.1  | 綱島 功  | 日本橋 | 勤務  |
| H13.1.1  | 柿沼 志郎 | 京橋  | 勤務  |
| H13.1.1  | 齋藤 直子 | 京橋  | 勤務  |
| H13.1.1  | 中川 玲子 | 京橋  | 勤務  |
| H13.1.31 | 細川 文子 | 麹町  | 勤務  |

## 東京会ボウリング大会終わる

平成13年2月23日(金)午後6時より、東京会主催のボウリング大会が、中野サンプラザにて行われました。当支部からは酒井 裕樹氏、寺田 晃氏、高根 祐司氏、藤井 絢子氏の4人が参加しました。

大会は和やかながら気迫のこもる一投ごとに歓声や悲鳴の響く熱戦となりました。結果は、当支部から参戦した4人のチームが優勝、また、女子個人の部では藤井 絢子氏が優勝という大変素晴らしいものでした。

## 中央地区協議会親睦ボウリング大会終わる

さる2月8日(木)に開催された、中央地区協議会親睦ボウリング大会は41名が参加し、好評のうちに終了いたしました。

結果は次の通りです。

1位/藤井 絢子 2ゲーム 324 (千代田・中央支部)  
 2位/酒井 裕樹 2ゲーム 317 (千代田・中央支部)  
 3位/佐藤 仁 2ゲーム 308 (東京会)



# 政連だより

## 新米幹事の2年間

平成11年4月、政治連盟の幹事になりしかもいきなり副幹事長の要職を拝命することになり、うろたえてしまいました。それまでは選挙のたびに政連のお手伝いの方から電話連絡をいただくぐらいで「とりあえず政連の会費だけ納めていればいいかな」程度の認識しかありませんでした。

就任早々、統一地方選挙が行われ中央区議会選挙で支部顧問でもある富永克子候補の選挙応援にかり出されました。選挙事務所での電話掛けでも手伝えばと参加したら何と、選挙カーに候補者と同乗して車の窓から通りの人や団地の窓に向かって手を振ったりマイクで支持を呼びかけることまで体験してしまいました。ウグイス嬢からマイクを渡された時は思わず選挙カーから逃げ出したくなりました。なんとか役目を終え当選の選挙結果を聞いた時は我がことのように喜びました。

平成12年6月は衆議院選挙。数度の会議を経て推薦候補者を選定したり応援運動方針を決定しました。1区の与謝野馨氏のもとへの推薦状等の持参に支部会長に同行したり、出陣式にも参加しました。2区の深谷隆司氏の出陣式ではテレビでしか見たことのない役者夫妻にも出会えました。出陣式に出向いた二人が落選し、陣中見舞いを届けただけの支援候補だった海江田万里氏と中山義勝氏が当選したのは何とも複雑な気持ちでした。

任期終了間際のこの2月には、千代田区長選挙が行われ、支部推薦の石川雅巳氏が当選を果たしました。

選挙のない時期の会議では政連の会費未納者問題、会員事務所宛ての電話投票依頼の是非等がくりかえし議論されました。また、会議や懇親会での司会や進行係も務めさせていただきました。

2年間の任期もあとわずかですが、改めて感じることは社会保険労務士という業界または団体はただそこにあるものでも、できあがっているものでもないということです。先輩たちが苦勞して作り、築き上げてきた業界であり団体です。その苦勞に感謝しつつ、これからも世の中の流れを読み、世の中が求めているものを築いていかなければなりません。

そこに政治連盟の役目があるのでしょうか。

東京都社会保険労務士政治連盟 千代田・中央支部 副幹事長 段下 正志

## あとがき

★ 先頃、NHKテレビで司馬遼太郎作の「菜の花の沖」というドラマが放映された。

小説はかなり前に読んだので、細部は忘れたが、淡路島の貧しい家に生まれた菊弥が、後に高田屋嘉兵衛と名乗って、あらゆる困難を克服して一家をなし、日本海回りの航路を開発し、北海道に渡って交易に励む傍らアイヌの人々との友好に努め、さらに千島航路を開拓。その後は、ロシアに囚われても持ち前の粘りで友好に努めて日本に帰ってきた…というのが大雑把なあらすじである。

200字や300字で概略を述べるのは無理で詳しくは作品を読めばわかることだ。

だが、ここで私は題名にこだわる。

作者がつけた「菜の花の沖」という題名はなんだったのか、多分、淡路島に一面に咲いていた真黄色な菜の花の奥になにかがあるのか、と嘉兵衛が感じていたこと、または、彼の生涯その物が「菜の花の沖」であったということか。

★ 21世紀を迎えた今、我々社会保険労務士も嘉兵衛のように将来に向けての大きな夢を持ちたいと思う。

(牧野 武夫)

