

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



重文旧開智学校（長野県・松本市）

牧野武夫会員撮影

●講演 「わかりやすい人事が会社を変える」

●支部新入会員懇談会開催 「社労士の仕事大好き」

「わかりやすい人事が 会社を変える」

千代田・中央支部研修会より

講師：(社)日本労務研究会常務理事

森 賢太郎氏

日時：平成15年1月17日(金)

場所：ホテル聚楽



人事労務管理の世界は激しく様変わりしています。従来の日本的経営がアメリカ式の能力主義に変わって、新しい人事管理が入ってきました。今まで終身雇用といわれた企業の社員もリストラで解雇される時代になり、能力をどう評価していくかが大きな問題です。従業員も抽象的でよく分からない能力の評価システムに対して疑問を持っており、会社ではますます細かく評価するしくみを作ることになります。

今までは年に一度上司が部下を評価して昇格、昇給などを決めていましたが、今日では他部門からの評価や、外部から評価にあたることもあります。非常に分かりにくくなっているのが実情でしょう。特に中小企業ではもっと分かりやすい人事を考えるべきです。

能力主義とはどういうものでしょう。人事考課の基準は大きく3つに絞られます。業績、個人の能力、態度・意欲の測定。これらの結果をトータルで評価していくことになります。従来は相対評価されていましたが、今は絶対評価になってきました。能力主義ではその辺をもっと細かくチェックしないと納得できないことになります。

従業員はこの評価の仕方にどのくらい満足しているのでしょうか。昭和35年くらいから行われている厚生労働省方式社内コミュニケーション診断(RCS)は、従業員が労務管理の問題にどういう意識を持っているかを時系列でチェックし、20万名のデータを基に設計しています。それによると中小企業で「満足している」は13.4%、「不公平」が31.3%、「どちらともいえない」が55.3%となっており、あまり公平



感がないことが分かります。

目標管理という方法を導入する日本企業が増えていますが、そのやり方が問題です。ある程度努力して到達できる目標を立てることが重要ですが、そこで十分な話し合いがなされているでしょうか。実際には30分から1時間くらいで決めてしまうのが一般的で、後は部下が動いてくれると思いがちですが、これは大間違いです。その間にどういうチェックがなされているか、どう進行しているかを常に話し合うことが大事です。予定通りにいかない場合、会社に問題があるのか、従業員の能力が足りないのかを分析して、期末にそれらをプラスマイナスしていけばより公平であり、従業員も納得していきます。

大石内蔵助は赤穂藩再建の時に、部下である四十七士と非常に細かくコミュニケーションを取ることによって目標が何か、大義名分を考えさせました。細かい計画の重要性を認識させて着々と準備を重ね、能力別に戦闘配置をしました。内蔵助は財務処理に関しても非常に素晴らしい経営者でした。計画を立てた以上は絶対に成功しなければならないという信念が出ています。上司が部下の仕事をよく見なければ、目標が達成されるのは難しいでしょう。

最近流行りのコンピテンシー（competency）は日本語に訳すと行動特性、あるいは能力評価ということになるでしょうか。簡単に言えば頭が良いだけでは駄目で、その仕事に適した人間を採用するということです。本人がどういう特性を持っているかを見抜くことによって、それを一つの基準にして皆がそれに到達するよう努力させることがターゲットです。職場の活性化と能力のレベルアップのために、判定しやすいレベルを決めることによって評価が行われるようになりました。

例えば砂漠で皆が裸足で歩いているのを見て、靴の商人が「これでは靴は売れない」と考えるか、「これは非常に大きな靴のマーケットである」と理解するか意識の差をどう見るか。職場ではそれぞれの人が特徴を持っています。会社の中で一番優秀な営業マンがどういう長所を持っているか、日頃か

らどういう勉強をしているかを細かく分析していくことによって目標の基準ができてきます。

西郷隆盛と大久保利通の特徴の違いは理解されやすいでしょう。西郷は腹芸で相手に信頼感を自然に植え付けるパワーがあります。大久保は常に事前の対策を考えて粘り強い交渉をします。企業はどちらの特性がうちに向いているかと分析できます。大事な点は分かりやすく評定することです。そうでないと「木を見て森を見ず」という結果になります。

中小企業の8割くらいが採用している提案制度でも成功している企業は少ないです。RCSの診断で「職場で自分の能力や工夫が活かされる余地がある」と考えている人は44%いますが、言えない状況が非常に多い。日本の提案制度を阻害する理由は、提案をつぶす人間が多いということです。また審査の結果を報告せずに無視してしまうことで、出しても無駄だ、かえって文句を言われるだけだという形になってしまいます。大事なのは、やったらやっただけのことを認めていくこと。そして悪いところのアドバイスが返ってくることが基本です。

従業員はもっと良い方法をちゃんと知っています。会社はもっと従業員に責任を与える、あるいは意見を聞くことによって経営に対する参画意識を持たせることが大事です。統計では「職場の運営にあなたの意見が活かされていると思うか」という点で、「活かされていない」が53%、「活かされている」が14.9%。提案制度を活かしていくのは、コミュニケーションの取り方にかかっています。匿名にすることにより、重要な提案も出て来るでしょう。

組織診断することによってどこを改善すれば良いかが分かります。全国の労政事務所でRCSは無料でやってくれます。調査の信頼性も高く、結果を監督署に通報することはありません。人事を難しく考えるより、実際にどういうアクションを取っていくかを従業員に分かりやすく説明すれば従業員は協力してくれるでしょう。これが大きな成果を生むことは間違いありません。皆が経営に参加することが必要です。

社労士の仕事大好き

支部新入会員懇談会開催

日時：平成15年2月27日 場所：ホテル聚楽



来賓挨拶を述べる大槻会長

懇談会は定刻午後6時から開催され、冒頭、挨拶に立った柏木支部長は新入会者に対し、次の3点を要望した。

- ①開業者が受け取る報酬額と同業者間の競争回避について
- ②行政への積極的協力について
- ③東京会や支部行事への積極的参加について

とくに、行政協力については、行政・得意先・社会保険労務士は三位一体であり、この3者の緊密な協力がなくては業界の発展はあり得ないと述べた。

次いで、来賓挨拶に立った大槻連合会会長（東京会会長）は、当千代田・中央支部は、私自身が社労士として出発した原点なので、皆さんは同じ釜の飯を食う仲間であり、今後も協力しあって社労士会発展のために尽くしたい。これからの社労士会はあっせん代理業務や法人化等が認められたので、果敢に挑戦していこうと述べた。

以下、渡邊政治連盟支部会長から政治連盟の必要性についての説明。支部活動の状況・各分会・各委

員会の活動状況について報告の後、新入会者が1人ずつ自己PRを行った。



自己PRをする
新入会員のみなさん

参加者はそれぞれの方が非常にユニークであり、段下総務委員長の軽妙洒脱な司会ぶりと相まって、3時間近くの楽しい会となった。

参加者には、総務・人事に携わっていたという方が多く、人のお世話をすることに生き甲斐を感じているので社会保険労務士の仕事は大好きという方、これからは東京会や支部の行事にも進んで参加しようという意見も飛び出した。

最後に感想を述べた大槻会長が「今日できる仕事は今日やり、明日まで延ばさないことが肝心」といわれたのが印象に残った。



研修会ではみなさん熱心にメモを取っていました



懇親会は話が弾んでいました



新入会員を紹介します

入会年月日	氏 名	地 区	形 態
H14.10. 1	寺田 朋美	麹 町	開業
H14.10. 1	鈴木 早苗	麹 町	勤務
H14.10. 1	森 武	麹 町	勤務
H14.10. 1	友部 泰孝	神 田	勤務
H14.10. 1	武藤 央起	神 田	勤務
H14.10. 1	山崎 正美	日本橋	開業
H14.10. 1	鈴木 光子	日本橋	勤務
H14.10. 1	野呂 健男	日本橋	勤務
H14.10. 1	村越 吉美	日本橋	勤務
H14.10. 1	彦田 直美	京 橋	勤務
H14.10. 1	古屋 恵代	京 橋	勤務
H14.10. 2	小島 慎一	麹 町	開業
H14.10.31	新藤 昭彦	神 田	開業
H14.11. 1	春原 繁	麹 町	開業
H14.11. 1	松島 寛	麹 町	開業
H14.11. 1	浦中 孝	麹 町	勤務
H14.11. 1	藤田 和恵	神 田	開業
H14.11. 1	松本 幹夫	神 田	開業
H14.11. 1	吉井 裕二	神 田	勤務
H14.11. 1	沖 泰子	日本橋	勤務
H14.11. 1	小原 剛実	京 橋	勤務
H14.11. 1	中畑 満	京 橋	勤務
H14.11. 1	渡邊 健	京 橋	勤務
H14.11.30	羽生 秀紀	麹 町	開業
H14.12. 1	城所美智子	麹 町	勤務
H14.12. 1	榊原 福記	麹 町	勤務
H14.12. 1	手塚 隆	麹 町	勤務
H14.12. 1	山下真由美	麹 町	勤務
H14.12. 1	八江 崇文	神 田	勤務
H14.12. 1	奥田 幸子	神 田	勤務
H14.12. 1	尾上 佳子	京 橋	勤務
H14.12. 1	古山 直子	京 橋	勤務
H14.12. 1	中野 聖子	京 橋	勤務
H14.12. 1	吉田 敬子	京 橋	勤務
H14.12.10	杉浦 恵	京 橋	勤務
H14.12.13	石川寅之助	神 田	勤務
H14.12.24	小宮 弘子	日本橋	開業
H14.12.25	鏡 宏幸	京 橋	勤務
H15. 1. 1	大磯 麗子	麹 町	開業

入会年月日	氏 名	地 区	形 態
H15. 1. 1	安部麻理子	麹 町	勤務
H15. 1. 1	石川 英樹	麹 町	勤務
H15. 1. 1	石橋 克也	麹 町	勤務
H15. 1. 1	河村 博	麹 町	勤務
H15. 1. 1	木村みはる	麹 町	勤務
H15. 1. 1	坂上 秀夫	麹 町	勤務
H15. 1. 1	櫻井 直樹	麹 町	勤務
H15. 1. 1	島田 弘子	麹 町	勤務
H15. 1. 1	庄司 克則	麹 町	勤務
H15. 1. 1	高島由美子	麹 町	勤務
H15. 1. 1	中村 雅浩	麹 町	勤務
H15. 1. 1	松本 健一	麹 町	勤務
H15. 1. 1	山本 啓子	麹 町	勤務
H15. 1. 1	吉田 賢弘	麹 町	勤務
H15. 1. 1	加藤 匡	神 田	勤務
H15. 1. 1	久住 勝巳	神 田	勤務
H15. 1. 1	菅原 速男	神 田	勤務
H15. 1. 1	田川 勝久	神 田	勤務
H15. 1. 1	武井 利晃	神 田	勤務
H15. 1. 1	橋本 信秀	神 田	勤務
H15. 1. 1	松田三一春	神 田	勤務
H15. 1. 1	松本 誠夫	神 田	勤務
H15. 1. 1	大迫 将史	日本橋	勤務
H15. 1. 1	笹井 和美	日本橋	勤務
H15. 1. 1	中村 信明	日本橋	勤務
H15. 1. 1	武笠 豊	日本橋	勤務
H15. 1. 1	和栗 正枝	日本橋	勤務
H15. 1. 1	新井 奈々	京 橋	勤務
H15. 1. 1	安藤 陽子	京 橋	勤務
H15. 1. 1	泉 龍英	京 橋	勤務
H15. 1. 1	伊藤 雅夫	京 橋	勤務
H15. 1. 1	井上 康由	京 橋	勤務
H15. 1. 1	進藤 真理	京 橋	勤務
H15. 1. 1	高橋智恵子	京 橋	勤務
H15. 1.16	青柳 憲司	麹 町	勤務
H15. 1.24	小松 紀子	神 田	開業
H15. 1.28	渡邊 敦子	神 田	開業
H15. 1.29	入来院重宏	日本橋	開業

「総報酬制導入について」

酒井 裕樹

森菰経営労務管理事務所

Q 平成15年4月から社会保険に導入される「総報酬制」により、どのような点が変更になるのでしょうか？

A 「総報酬制」は、健康保険と厚生年金保険にこれまでの報酬月額（賃金額）に加えて、新たに賞与等からも同率の保険料を徴収し、同時に給付にも反映させるしくみで、主な変更点は次のとおりです。

① 賞与等は次の額を限度に「標準賞与額」とし、標準報酬月額と同様の保険料率を乗じて保険料を徴収（労使折半負担）し、賞与等の特別保険料は廃止される。

区分	標準賞与額の限度額
健康保険	200万円（1,000円未満切捨て）
厚生年金保険	150万円（1,000円未満切捨て）

② 報酬比例部分の年金額は、総報酬制導入前の被保険者期間分の年金額と総報酬制導入後の被保険者期間分の年金額を合算した額とする。

③ 総報酬制導入から1年後の平成16年4月から在職老齢年金は、標準報酬月額と過去1年間の標準賞与額の総額を12で除した額の合算額を「総報酬月額相当額」とし、その額と年金額により支給停止額を算出する。

Q 「総報酬制」導入後の保険料率は、どうなるのでしょうか？

A 平成15年4月以降の標準報酬月額および標準賞与額に乘じる保険料率は、次のとおりで労使折半負担となります。

区分	健康保険	厚生年金保険	基金加入者の場合
一般	82/1000	135.8/1000	105.8～111.8/1000
坑内員・船員		149.6/1000	119.6～125.6/1000

なお、賞与等の支給時にも、介護保険料（労使折半負担）および児童手当拠出金（全額事業主負担）もあわせて徴収されることになります。

Q 賞与等は、どのように年金額に反映されるのですか？

A 報酬比例部分の年金額は、平成15年3月までの期間は従前どおり毎月の標準報酬月額を基礎とした「平均標準報酬月額」を基に算出されますが、平成15年4月以降は毎月の標準報酬月額の総額（再評価後）と標準賞与額の総額（再評価後）を合算して平成15年4月以降の被保険者期間の月数で除して得た額を「平均標準報酬額」として算出されます。したがって、賞与等も年金額に反映されることになります。ただし、これまでの「平均標準報酬月額」と比べて「平均標準報酬額」は高額となるため、平成15年4月以降の乗率も改定されます。なお、総報酬制導入後の年金についても「従前額の保障」（平成12年改正）の措置が講じられます。

平成15年4月以降の乗率

原則の乗率

5.481/1000
（経過措置：生年月日に応じて
7.308～5.562/1000）

従前額保障の乗率

5.769/1000
（経過措置：生年月日に応じて
7.692～5.854/1000）

Q 「総報酬制」導入後の在職老齢年金の取り扱いは、どうなるのでしょうか？

A 総報酬制導入後の在職老齢年金は、65歳未満および65歳以上ともに次の点が平成16年4月より変更になります。

- ① 「標準報酬月額」を賞与等も含めた「総報酬月額相当額」と読み替える。
- ② 支給停止額の計算の22万円を28万円に、37万円を48万円に読み替える。

Q その他に変更されることはありますか？

A 定時決定の対象月と適用月が変わります。定時決定は毎年7月1日現在の被保険者を対象にその年の4～6月の給与総額の月平均額を算出し、この額を基にその年の9月から翌年8月までの標準報酬月額とします。

また、前述のとおり、賞与等も年金額に反映されることから、賞与等の支払届は被保険者ごとの賞与等の金額を記載する届出書に変更されます（FDによる届出可）。



自転車保険

＜自転車対歩行者の事故が増＞

運動をかねて自転車通勤をする人が増えているが、気をつけたいのが事故。自転車対歩行者の事故はこの5年間で2.8倍に急増している。中には歩行者と接触して大けがを負わせ、高額な賠償請求がなされるケースもある。



自転車といえども法律上の分類は軽車両。事故が心配な人は「自転車保険」に加入しておくといい。一般的なものに、財団法人日本交通管理技術協会が推進しているTSマーク付帯保険がある。自転車安全整備士による点検、整備を受けた自転車に貼られるTSマークに付帯している保険だ。万一、搭乗者が事故でけがや死亡した場合、最高で100万円、相手の死亡・重度後遺障害については1000万円を限度に保証される。

取り扱いのある自転車店で、新車購入時に500円払えば加入できるが、有効期間は1年間なので忘れずに更新する必要がある。たいていの保険会社でも総合自転車保険を取り扱っているのだから検討してみるとよいだろう。

出生数過去最低

＜厚生労働省「人口動態統計の年間推計」から＞

厚生労働省は昨年12月、人口動態統計の年間推計（平成14年）を公表した。それによると、昨年の出生数は、過去最低を更新する見通しであることがわかった。

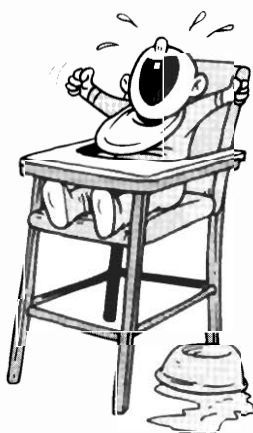
この統計は全国の市区町村に届けられた日本人の出産、死亡、結婚、離婚などを集計（2002年1～10月までの速報値から1年分を推計）したもの。平成14年の出生数は前年より1万5000人少ない115万6000人だった。人口千人あたりの出生率も9.2となり、前年の9.3を下回る過去最低の結果となっている。

出生数は、第2次ベビーブームだった73年をピークに減少の一途をたどっている。

婚姻件数は、前年より4万5000組少ない75万5000組で大幅な減少となった。「ミレニアム婚」や「21世紀婚」で前年と前々年は大幅に増えたが、後には続かなかったようだ。

政府は、一層の少子化の進展は将来の我が国の社会経済全体に重大な影響を及ぼすことと懸念し、子育て支援のための法整備を進めていくこととしている。

坂口厚生労働大臣は、昨年末の記者会見で「少子化対策には財政支援だけでなく、制度改革にも積極的に取り組んでいきたい」と述べている。



コンプライアンス経営

＜現場からトップへの情報ルートの確立を＞

遵法（順法）経営。企業が法に従うのは当然だが、現実には雪印食品や日本ハムの牛肉偽装事件のようなコンプライアンス不全（違法経営）がしばしば起こる。

マスコミや消費者の目が厳しい現代、コンプライアンス不全はただちにブランドへの信頼を失墜させ、場合によっては雪印食品の例に見るように会社消滅に直結する危険性もある。

コンプライアンス不全は現場の情報がトップに届かないときに生じやすい。今後、企業の持株会社化が進むにしたがって、末端の子会社がコンプライアンス不全を起こすリスクは、ますます高まると考えなければならない。

そうしたリスクを避けるには、まず現場の情報がすばやくトップに達するルートを確立しておくこと。次いで、社内におけるコンプライアンス教育を徹底し、万が一、コンプライアンス不全が起きてもそれが「会社ぐるみ」ではないことを証明できるようにしておくことが肝要になる。

政治連盟の会費納入率について

東京都社会保険労務士政治連盟 千代田・中央支部幹事長 段下 正志

昨年は税理士会との付随業務問題や第6次社会保険労務士法の改正等、政治連盟が果たした役割は大きいものがありました。政治連盟の活動費は、会員のみなさんから納められる会費で賄っています。

千代田・中央支部では選挙の際、区内に現住所のある会員が少ないため、投票活動には限界があります。1,112名（東京会全体の18.7%・1月末現在）の会員を抱える当支部政連としての役割は、いかにたくさんの会費を集めるかで貢献することではないでしょうか。

会費は各都道府県政連によって2,400円から9,600円まで幅があります。中には開業と勤務等で違う県もあります。東京政連は年会費6,000円で、千代田・中央支部の納入状況は表のとおりです。

	人 数	納入者	納入率(%)	金額(千円)
計	1,112	458	41.2	2,748
開 業	330	214	64.8	1,284
勤務等	782	244	31.2	1,464

東京政連全体の会費の納入率が46%。近県では神奈川県・埼玉県等100%近い高い納入率を誇っている県政連もあります。また、各支部間でも35.9%から62.4%までと差

があります。当支部は22支部のうち17番目の納入率です。この納入金額（2,748千円）を現行の配分計算にあてはめると、次のようになります。

■全国政連負担金

(4月1日現在の本会会員数)

$$1,112名 \times 2,400円 \times 75\% = 2,001,600円 \dots\dots\dots ①$$

■支部交付金

(1支部あたり) (会費納入者数)

$$30,000円 + 458名 \times 1,000円 = 488,000円 \dots\dots\dots ②$$

■東京政連残金

$$2,748,000円 - (① + ②) = 258,400円 \dots\dots\dots ③$$

会費が全国一律でないことや全国政連への負担金を実際に納入した会員分ではなく全会員を基礎に計算されるのも問題ですが、東京政連に残るのは258,400円です。せめて納入率75%になれば834人が納入することになり、東京政連に2,138,400円の貢献ができることになります。

冒頭に述べた政治連盟の活動の成果は、全ての会員が享受することができます。これを権利とするならその活動費である会費を納めるのは義務ではないでしょうか。

政治連盟はその立場上、会費を強制的に集めるわけにはいきません。

たかが6,000円、されど6,000円。みなさまのご協力をお願いする次第です。

表紙写真 を募集しています

本誌支部会報の表紙を飾る、写真を募集しています。奮ってご応募ください。

採用された方にはお礼を差し上げています。

題 材：自由（モノクロ・またはカラー。ただしカラーの場合でもモノクロとして使用することがあります）

注意事項：印刷物などは画像が荒くなりますので、できれば写真をお送りください。また、デジタルカメラで撮ったものも、下記のアドレスまでデータをお送りいただいたほうが、プリントアウトしたものよりきれいに印刷できます。

送 付 先：(株)法研 営業部 営業4課 野口宛
(〒104-8104 中央区銀座1-10-1)
e-mail：t.noguchi@sociohealth.co.jp

あとかき



先日、伊豆熱川に行ってきた。潮騒が一日中聞こえていてうるさいとすら感じたが、そのうちに、その音が気持ち良くなった。朝、海の向こう、大島の上から陽が昇る。やがて、空が黄金色に輝き或る一点が真紅になる。直後、太陽が顔を出す。目がクラクラするほど眩しいのだが、なんともいえず心地よく、雲は七色に輝いていた。

この会報担当の広報部員も3月末で任期満了となり、次号は新しいスタッフと交替する。2年間のご支援・ご協力に感謝。これからも、太陽のように力強い会報であることを願う。

(牧野武夫)