

東京都社会保険労務士会 会報 千代田・中央支部

事務局 〒104-0061 東京都中央区銀座6-2-7 金井ビル4階
ワヨウ事務所内 03(3574)7572~3 発行人 渡邊和洋
URL = <http://www.sr-ccs.com>



千鳥ヶ淵の桜（東京都）

戸室康 会員撮影

講演・落語「時そば」他一席

新入会員懇談会開催



そば屋 「昨日よりは、ちよいと暖かいようで」

男 「そうそう、昨日、昨日だ、寒かったのは。今晚、ちょっと暖けえや、汗かいちゃう。どうだい景気のほうは？」

そば屋 「いや、他じゃしゃりなんてのをうかがってあります、手前どもは一向にダメございまして、親子3人これからどうしようかと、途方に暮れている次第で…」

男 「そりや、まあ、気の毒にな。でも、一生懸命やったほうがいいよ。お前の所の行灯、変わってるね。的に矢がポンと当たって…ねえや。猫がとぐろ巻いてるのかい？ これなんだい？」

そば屋 「手前の所は『とらや』と申します…」

男 「『とらや』とは縁起がよかった。今晚7、8人集まって、がらんころん勝負をやろうと思ってるんだ。そこに『とらや』とは縁起がええや。今晚そこに行って、思いっきりとられてくるから…。そば屋なんて、こうやってしゃべっているうち、そばが出てくるもんだが、まだかい？」

そば屋 「今、火を起こしているもんで…」

男 「今、火を起こしているのかい！ 冗談じゃねえや、こちとら江戸っ子で気が短けえんだい。あつらえて催促してできねえもんはうめえもんだってまずくなっちまうんだ…けど、まあいいや、俺、江戸っ子でも気が長いほうだ。ゆっくりこさえてくんない。大丈夫だ、待ってるよ。なんか、手伝おうか」

やっとのこと、そばが出てまいりました。

男 「あっ、きたきた。お前の所、早くもねえけど、遅くもねえ。ちょうどいいくらいだ。偉いと思うのは割箸使ってることだよ。他じゃ大抵竹の丸箸なんてのを使ってやがるんだい。あんなの誰が使ったんだか、気持ち悪くてしょうがねえ。それに比べてお前の所は…、ありや、割ってあるわ…。いいや、このほうが割る世話がなくていい。でも、これ先が濡れて、誰か使ったのを洗ってねえんじゃないか。」

井だよ。この界隈、これだけの井使っている所はねえぞ…。それでもお前んとこ、汚ねえ井だな。これまんべんなく欠けてるよ。

いいよ、井食おうってんじゃねえんだから。それにしても、ノコギリにも使えそうだな。

ま、中身だよ、中身。俺はそば食いだから匂いかいだけでわかつちゃうんだい。よくそばつゆの妙に塩っ辛い、口が曲がっちゃうなんてのがあるが、お前の所なんだい、鰯節が多いよ。…、コン、コン。ちょっと、湯、貸してくれよ。これじゃ、甘い辛いって、口が曲がっちゃうぞ。まあ、いいよ、いいよ。

おい、これ、うどんじゃねえのか。細いのがそばで、これは太いじやねえか。これが、お前んとこのそばかい。間違いくなく、これがそば…。いいや、太いほうが噛みごたえがあつてよかったです。太くたってコシが効いてるからいいんだよ。よく、柔らかいそばがあるんだ。あんなの腹にたまつていけねえよ。っと、こりゃー、ベトベトだぜ。そばのおじや食ってるようだ。

えーと、いいのかい、こんな竹輪厚く切って。お前んとこ…。と…、お前、竹輪入れたか？ 探しても見当たらないんだ。おっと、疑つてすまなかつた、井の壁にくつついてたよ。ずいぶん薄く切つたね。カンナで削つたんじゃねえのか。お月様が透けて見えるよ。

いいんだよ、お前の所は本物使ってるから。他じゃ、大体まがい物に歯を使った竹輪歯で、あんなの病人の食うもんだよ。お前の所は、薄くたって本物使ってるからいいんだよ…。と…、本物の歯だな、こりゃ。いいよ、今、歯が食いたいと思ってたんだ、本当のとこいうと、俺は病人なんだよ…。

もう、俺、嫌になっちゃうから、すまないが1杯で勘弁しといてくれ。で、幾らだい？」

そば屋 「16文頂戴いたしますんで…」

男 「16文かい。ちよいと錢が細かいんだけれども、手出してくんねえかい。いくよ、ひい、ふう、みい、よう、いつ、むう、なな、やー、今何刻で？」

そば屋 「へい、四つで」

男 「いつ、むー、なな、やー……」

新年支部研修会・五街道佐助氏の落語を聞いて

顧問 金綱 久夫

1月12日（水）にお茶の水の「ホテル聚楽」で開かれた支部の研修会で、落語家五街道佐助氏の落語を聞いた。大変面白かった。

佐助氏は落語界では真打ちにならないと、師匠といわれない、といひながら、早く落語番組の「笑点」に出たいといった。

第一席は「時そば」を演じた。食事のシーンを演じるのは難しく、かつ上品に演じないと見苦しくなるので、女優さんの中には嫌がる人もいるとのことであるが、佐助氏のそばを食べるシーンはとても品があって、箸を使うシーンもとてもよかったです。

「モノは器で食わせる」といっていたが、この話を聞いて、今度連合会が日本橋の日銀の隣に社会保険労務士会館を取得したことを大変よかったです。

二席目は「火炎太鼓」。道具屋が、太鼓の値段は幾らかと殿様の家来からいわれ、なかなか切り出せないでいると、「手いっぱい！」に申してみよといわれ、両手を広げて前に突きだして十万両というとあまりに高いといわれ、幾らでもまけますと答え、三百両でどうかと聞かれ、声も出なくなるシーンはとてもうまかった。

この話を聞いているとき、私は顧問料の交渉を思い出した。この交

渉が社会保険労務士として一番難しい仕事で、高すぎれば断られ、安すぎると一旦それで決まった顧問料はなかなか上げられない。そこでこの落語のように「手いっぱい」の金額をどこにするかが苦心する所。これからは私も社長から「顧問料は？」と聞かれたら、両手を広げて「これくらい」といおうかと思った。

「時そば」は名人といわれた三代目桂三木助が演じ、「火炎太鼓」は同じく五代目古今亭志ん生が演じて、人気を博した演目である。

縁あって正月の研修会でこの両演目を演じた五街道佐助氏が早く真打ちとなって、これら巨匠のようになることを期待したい。

落語が終わって佐助氏が帰る際、廊下で会ったので名刺を交換し、大変よかったです。私は仕事の傍ら落語評論もしており、時々新聞に載るというと、大変驚いて、今後ともよろしくお願いしますといわれた。

この落語を聞いた翌日の朝日新聞夕刊に、林屋太平さんが昨年からこん平師匠の代役として「笑点」にレギュラー出演することになったと書いてあった。改めて佐助氏の活躍を祈る次第である。

支部新入会員懇談会開催

日 時：平成17年2月23日(水)
場 所：ホテル聚楽
出席者：新規入会者 47名
支部役員 14名



懇談会は渡邊支部長の挨拶から始まった。当支部は3分の2が勤務等会員である。そして東京会に登録してからは、支部を中心に活動することになる。東京会会員6,400名中1,300名が当支部会員であるが、支部として、独自に研修会を行っている。研修会の案内はメールで配信している。支部行事はすべて、ホームページに掲載してあるので隨時見てほしい。本来なら東京会会長、副会長が来賓として出席するはずだが、本日は連合との打ち合わせ（社労士法を改正して労働争議不介入の規制を撤廃するため、労働組合側と話し合い）のため、欠席との報告があった。法改正をするためには、政治連盟の力がないと進まないので、ぜひ、政連に加入してほしいとの話があった。

次に小林政連支部会長より、「現在開業会員の63.6%、勤務等会員の30%が政連に加入している。支部の行政協力者および国家試験監督官は政連会費完納者を前提としているので、政連加入をしてほしい」旨、説明。

支部活動の状況、各部会、各委員会の活動状況について説明。

浅香勤務等部会長から、支部で7割を占める勤務等会員に向けて、支部活動への積極的参加を求める話があった。

石川IT委員長から当支部のホームページの特徴（ネット配信、談話室等）当支部のホームページは支部の誇りだという話があった。

その後の懇親会は段下総務委員長の軽妙な司会のうち、和やかな雰囲気で始まった。女性の出席者は18名いたが、開業した方も6名いた。全体では47名中15名が開業者だった。主婦業をやりながら開業した方、また、人生の半ばを過ぎて後半の人生を生きるためのツールとして開業した、開業早々仕事が忙しくなってきたという方等、いろいろだ。共同事務所で開業されている方も多い。

一方、勤務等会員の方は一流企業勤務の方が多い。資格を取得したのは、総務所属で社員に年金、社会保険のことを聞かれてもわからない、専門的な勉強をしたい、

人事制度の仕事をしたい等の理由による。昨今、年金法の改正が続くが、年金が複雑なので勉強したかったという方が幾人かいだ。

皆さんにいろいろと話を聞いているうちに楽しい時間はあっという間に過ぎた。これだけ人数がいるのだから、同期会を作ったら面白いかなと思った。

皆さんのますますの活躍を祈念して、会は終了した。



新規入会者インタビュー

新規入会者の方の生の声を、一部ですが掲載します。

以前は会計事務所に勤務。年金関係の仕事（講演、年金の相談を受ける）が多い。就業規則の勉強をしている。今年は営業活動をして頑張るつもり。

北角友香子さん（開業）

給与計算・社会保険関係の仕事をしているが、社員に聞かれてもよくわからなかった。間違ったことを教えてはいけないので、勉強して資格を取った。いずれは開業して、社会保険労務士で生活できるようになりたい。

光直子さん（ミナト製薬（株）勤務）

プロフェッショナルになりたいと思って、社会保険労務士の資格を取った。人材関係の会社にいたので、そういう知識があった。6年前に資格を取得。将来は非正規雇用の社員のコンサルティングをやりたい。

長澤 稔さん（開業）

リストラ（建築業界）するのと、されるのを経験。資格を取った後、再就職した。再就職は社会保険労務士を募集しているところを応募した。総務所属。年金も複雑なので勉強したい。

亀一嘉さん（（株）QUICK電子サービス勤務）

昭和58年3月開業なので、開業22年。千代田・中央支部に移ってきた。柏本和江さんと同じ事務所。「定年退職ライフ」という本を共著で出版。

家村 啓三さん（開業）

年金は改正が多いので勉強したいと思った。定年延長と年金の関係が重要。定年延長はなかなか取りづらい。大会社は全員雇用より選んで雇用するところが多い。

清家 武彦さん（（社）日本経済団体連合会勤務）

新人会員を紹介します

入会年月日	氏名	地 区	形態
H16.10.1	曾根 尚	麹 町	開業
H16.10.1	中川 博之	麹 町	開業
H16.10.1	石橋真紀子	麹 町	勤務
H16.10.1	市川奈央美	麹 町	勤務
H16.10.1	佐々木説子	麹 町	勤務
H16.10.1	板尾 祥之	麹 町	勤務
H16.10.1	永田 正仁	麹 町	勤務
H16.10.1	三塚 浩二	麹 町	勤務
H16.10.1	滝 康之	神 田	勤務
H16.10.1	栗本 裕司	日本橋	勤務
H16.10.1	樋口 朋子	日本橋	勤務
H16.10.1	鳥飼 哲朗	京 橋	開業
H16.10.1	小川 純	京 橋	勤務
H16.10.1	金田 克之	京 橋	勤務
H16.10.1	高龜 一嘉	京 橋	勤務
H16.10.1	中野 健	京 橋	勤務
H16.10.1	日比野栄司	京 橋	勤務
H16.10.1	平野 茂	京 橋	勤務
H16.10.1	増田 博美	京 橋	勤務
H16.10.7	岡崎 正子	神 田	開業
H16.10.15	加藤 義明	麹 町	開業
H16.10.15	竹中 朋子	麹 町	勤務
H16.10.15	柳沼 真吾	麹 町	勤務
H16.10.19	鈴木 幹男	麹 町	開業
H16.10.19	飯嶋 光江	麹 町	勤務
H16.10.19	岩井 慶子	麹 町	勤務
H16.10.19	瓜生 初美	麹 町	勤務
H16.10.19	大森 直子	麹 町	勤務
H16.10.19	笹島 敏邦	麹 町	勤務
H16.10.19	清水亜希子	麹 町	勤務
H16.10.19	田邊 初枝	麹 町	勤務
H16.10.29	浅川由紀夫	麹 町	勤務
H16.10.29	植田 秀樹	麹 町	勤務
H16.11.1	野中 政宏	麹 町	開業
H16.11.1	佐々木 淳	麹 町	勤務

入会年月日	氏名	地 区	形態
H16.11.1	杉山 秀文	麹 町	勤務
H16.11.1	田村 悅子	麹 町	勤務
H16.11.1	水谷 健司	麹 町	勤務
H16.11.1	矢口 仁子	麹 町	勤務
H16.11.1	澤田 涼子	神 田	開業
H16.11.1	稻葉 伸之	神 田	勤務
H16.11.1	加成 武敦	神 田	勤務
H16.11.1	渡邊 敦	神 田	勤務
H16.11.1	田中 晴徳	日本橋	勤務
H16.11.1	壹間 章文	日本橋	勤務
H16.11.1	丸山 新樹	日本橋	勤務
H16.11.1	高橋 美奈	京 橋	勤務
H16.11.1	小川 優一	京 橋	勤務
H16.11.16	梗間 聰史	京 橋	勤務
H16.11.30	下斗米裕英	日本橋	開業
H16.11.30	荒井 一孔	日本橋	勤務
H16.11.30	澤江 慎一	日本橋	勤務
H16.11.30	浪打 晉	日本橋	勤務
H16.12.1	清家 武彦	麹 町	勤務
H16.12.1	西村 香苗	麹 町	勤務
H16.12.1	八尾 知洋	麹 町	勤務
H16.12.1	余語 直樹	麹 町	勤務
H16.12.1	市木 賢	神 田	開業
H16.12.1	清水 利尚	神 田	勤務
H16.12.1	玉井 美名	神 田	勤務
H16.12.1	河合 祐輔	京 橋	勤務
H16.12.1	正田 淑美	京 橋	勤務
H16.12.1	鈴木ひろみ	京 橋	勤務
H16.12.1	高谷 恵子	京 橋	勤務
H16.12.1	唐原 英勝	京 橋	勤務
H16.12.1	徳光 直子	京 橋	勤務
H16.12.1	八谷 真弓	京 橋	勤務
H16.12.1	三木 弘子	京 橋	勤務
H16.12.7	中村 奈都	京 橋	勤務
H16.12.13	岩田 照美	神 田	勤務

入会年月日	氏名	地 区	形態
H16.12.13	松田 明	日本橋	勤務
H16.12.31	近藤 和彦	麹 町	開業
H17.1.1	高橋 聰	麹 町	開業
H17.1.1	長澤 稔	麹 町	勤務
H17.1.1	伊藤 竜仁	麹 町	勤務
H17.1.1	岩本 保文	麹 町	勤務
H17.1.1	鈴木 知康	麹 町	勤務
H17.1.1	高橋 宏幸	麹 町	勤務
H17.1.1	長江 克己	麹 町	勤務
H17.1.1	原田 豊	麹 町	勤務
H17.1.1	山脇 義光	麹 町	勤務
H17.1.1	吉田 一豊	麹 町	勤務
H17.1.1	上利 修司	神 田	勤務
H17.1.1	井川 宏	神 田	開業
H17.1.1	瓜生 明美	神 田	勤務
H17.1.1	大石 善彦	神 田	勤務
H17.1.1	河野 成尚	神 田	勤務
H17.1.1	田付 景介	神 田	勤務
H17.1.1	戸村 利弥	神 田	勤務
H17.1.1	林 奈美	神 田	勤務
H17.1.1	深田 俊彦	神 田	勤務
H17.1.1	岩崎 達也	日本橋	勤務
H17.1.1	川久保裕子	日本橋	勤務
H17.1.1	島瀬 雅世	日本橋	勤務
H17.1.1	志村 洋二	日本橋	勤務
H17.1.1	鈴木 正明	日本橋	勤務
H17.1.1	三井 純一	日本橋	勤務
H17.1.1	秋本 主税	京 橋	勤務
H17.1.1	大森紀半	京 橋	開業
H17.1.1	野々口 悅生	京 橋	勤務
H17.1.1	松林 慎二	京 橋	勤務
H17.1.17	小島 永子	京 橋	勤務
H17.1.31	小山 博	日本橋	勤務

「わが社の個人情報保護・情報セキュリティ対策の紹介」

個人情報保護の
現状認識と
今後への備え

講師：住商情報システム株式会社
情報セキュリティ統括課長
場所：東京都社会保険労務士会館
日時：平成17年2月15日（火）

情報セキュリティ統括室
安東 宏 氏

本日は「わが社の個人情報保護・情報セキュリティ対策の紹介」ということでお話をさせていただきます。

当社の場合、具体的な取り組みは1999年2月あたりからです。そして同年11月に「プライバシーマーク」を全体で4社目という早さで取得して、これをベースとして2001年12月に情報セキュリティ統括室を設立しました。

しかし、統括室だけでいくら旗を振っても、現場はついて来ません。当社の場合は組織的に事業部制を敷いておりますが、各事業部からセキュリティの代表者を出してもらい、定期的に全社セキュリティ委員会を運営しております。その中でいろいろな施策を立案、推進して、周知徹底を進めてきているのが実態です。

当社のセキュリティ施策については、今申し上げた「全社セキュリティ委員会」そして「全社セキュリティ運用部会」という2種類の委員会を運営しています。この中で各種の規程類を作り、それをベースにして各現場で、例えば各現場が持っている重要な資産は何なのかということで、「情報資産台帳」を作ってもらう。あるいは各現場が個別で構築しているネットワークに関しての脆弱性、リスクを分析するためのリスク分析をやってもらう。このようなことを年次サイクルで進めております。

情報セキュリティの教育という部分では、2004年度は個人情報保護に重点を置き、部課長を中心に行「個人情報保護ガイドライン説明会」を実施するなどしております。2005年度につきましては、E-learningの形式を使って教育を進めています。このことで取り組んでおります。

個人情報保護法に関しましては、99年にJIS Q 15001を介して、当社としての個人情報保護規程を社則化して、これをもとにプライバシーマークを取得いたしました。更新は2年に1回で、昨年秋に3回目の更新が終了しているという状態です。

2004年度に当社が行った具体的なセキュリティ施策とし

ては、大きく次の3点が挙げられます。

1点目が、部門内サーバのコンピュータセンターへの移設です。当社の場合は本当にいろいろなセクションがあつて、異業種、異業態で働くいろいろなお客様のシステム開発を受注して営業させていただいております。そういう意味で昨年の秋に統計を取ったのですが、現在当社内にはサーバといわれるものが約560台あります。

その中でもとくに機微な個人情報を取り扱っているサーバに関しては、当社はコンピュータセンターを持っておりますので、そこで物理的なセキュリティ管理をしようということで、昨年の秋にその施策を実施いたしました。

当然560台全部を持っていくわけにいきませんので、事務所内にもサーバが残るわけです。それに関しては事務所内のサーバルームにすべて格納して、そこに監視カメラを付けました。また、入退できる人間に關しても入退カードで制限をかけて、あまり考えたくないのですが、万が一内部犯罪と思われる場合に、監視カメラと入退のログ管理で人物を特定できるような社内の仕掛けをもって行っています。

2点目に、当社の場合とくに営業の者が多いのですが、モバイルのPCをカバンに入れて持ち歩くケースが非常に多いです。当社にはモバイルのPCが780台ぐらいありますが、そのすべてに暗号化ソフトを導入いたしました。万が一の漏えい、紛失の場合、暗号化ソフトによって機密セキュリティリスクを少しでも低減しようということです。

3点目に、コンピュータセンターに関してセキュリティ上の一定のお墨付きをもらおうということで、プライバシーマークとは別に、ISMS認証制度が現在施行されております。このISMS認証も、当社のコンピュータセンターで現在取得に向けて取り組んでいます。

具体的な当社の説明としては以上です。

参加者からの質疑応答の中から抜粋

質問者 御社の場合に従業員の住所録などには気を遣っていらっしゃいますか。

講 師 従業員の住所録は個人情報になります。当社はプライバシーマークを取得しているので、プライバシーマーク取得事業者の責務として、個人情報の当社の保護規程にも書いていますが、「個人情報の取扱報告書」を我々の統括室に出してもらいます。例えばそのセクションで従業員の緊急連絡網とか住所録といったようなものを、組織として管理して、例えば部長さんが持っている、あるいは各部門内のサーバに格納しているといったものは、必ず届出してもらう形になっております。

平成17年4月からの法改正情報

原田 幸治

平成17年4月1日から改正された、関係法令のなかから、主なものをご紹介します。
なお、この情報は平成17年2月現在のものです。ご了承ください。

雇用保険法

雇用保険率が平成17年4月1日から0.2%引き上げられます。

「一般保険料額表」が廃止され、被保険者が負担すべき雇用保険料額は、賃金総額に右表の負担率を乗じて得た額となります。

事業の種類	雇用保険率	事業主負担分	被保険者負担分
一般の事業	19.5	11.5	8
農林水産・酒造の事業	21.5	12.5	9
建設の事業	22.5	13.5	9

育児・介護休業法

対象労働者の範囲の拡大

改正前 期間を定めて雇用される者は対象外。

改正後 期間を定めて雇用される者のうち、申出時点において、次の(1)(2)のいずれにも該当する者について、対象に加えることになりました。

- (1)同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
(2)育児休業の場合は、子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて雇用が継続することが見込まれること。

介護休業の場合は、介護休業開始予定日から93日を経過する日を超えて雇用が継続することが見込まれること(育児休業は子が1歳に達する日から1年を経過する日まで、介護休業は93日経過日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

育児休業期間の延長

改正前 子が1歳に達するまで。

改正後 子が1歳を超えても休業が必要と認められる次の(1)(2)のいずれかの事情がある場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業ができるようになりました。

- (1)保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。
(2)子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。

介護休業の取得回数制限の緩和

改正前 対象家族1人につき1回限り、期間は連続3ヵ月まで。

改正後 対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間。

介護のための勤務時間の短縮等の措置の適用回数制限の緩和

要介護状態にある対象家族を介護する労働者に適用される「勤務時間の短縮等の措置」について、「介護休業の取得回数制限の緩和」にともない、要介護状態に至るごとに1回、通算93日(介護休業を取得している場合はその日数を含む)までの間で労働者が申し出た期間。

子の看護休暇制度の義務づけ

改正前 事業主の努力義務。

改正後 小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気やけがをした子の看護のために休暇を取得できるようになりました。

国民年金、厚生年金保険法

なお、この情報は平成17年2月現在のものです。ご了承ください。

国民年金保険料の引き上げ

平成17年4月から保険料月額が毎年280円(平成16年度価額)ずつ引き上げられ、平成29年度以降は月額16,900円(平成16年度価額)で固定されます。ただし、この価格は、各年度ごとに物価変動等により変動しますので、実際の月額は変更になる場合があります。

第3号被保険者期間の特例届出制度の創設

平成17年4月1日前の第3号被保険者の届出漏れ期間について、特例届出を行えば2年前より以前の期間も第3号被保険者期間(保険料納付済期間)に算入されることになりました。また、平成17年4月1日以後の届出漏れ期間についても、やむを得ない事情があると認められれば2年以上遡って第3号被保険者期間に算入されます。

60歳代前半の在職老齢年金の一時2割停止を廃止

65歳未満の被保険者で厚生年金を受けながら働く場合、厚生年金の

一律2割停止を廃止し、賃金(総報酬月額相当額)と年金月額の合計によって年金の受給額が調整されます。

育児をする被保険者に対する配慮措置

- (1)育児休業期間中の保険料免除について対象となる子の年齢が「3歳未満の子」へ拡充されました。
(2)育児休業等終了後、3歳未満の子を養育する被保険者が、職場復帰し継続して勤務している場合、給与等が低下し標準報酬月額が2等級以上の変動にならない場合でも、申し出により標準報酬月額を改定できるようになりました。
(3)3歳未満の子を養育しながら働き、勤務時間の短縮等の措置を受けた場合に、賃金が下がり、標準報酬月額が低下しても、申し出により年金額の計算上、低下前の標準報酬月額で年金額が算定されるようになり、将来、その期間にかかる老齢厚生年金等が減少しない仕組みが設けされました。

昭和44年の社会保険労務士制度発足から35年が経過しましたが、当土業の発展には目覚ましいものがあります。今日までに、6次の法改正が行われて着実に社会的地位を高めてまいりました。

その影には、先達の並々ならぬ努力はもとより、政治家の社会保険労務士への想いと応援を忘れてはなりません。IT化時代と共に社会の仕組みが大きく変わり、新たな業務拡大を必要としている今日、私達を応援してくださる政治家から、更なるご支援をいただか必要があります。「司法への参入」は、今まさに重要な時期に差し掛かっております。

そのためには、当政治連盟の目的である社会保険労務士の社会的・経済的地位の向上と制度の発展のため必要な政治活動を、一層、強化・推進していくしかななければなりません。会員の皆様には、毎年度、多大な財政支援と活動を行っていただいておりますが、今年度も更に物心両面でのご協力・ご支援をお願い申し上げる次第です。

労働分野の専門家である社会保険労務士が、その専門分野で名実共に(弁護士法第72条の制約を受けずに)活躍できるようになるため、全会員協力し合い達成させようではありませんか。

支部IT化経過報告

会員の皆様にご協力頂いた正在するメールアドレスの登録ですが、2月27日に目標の1つでありました登録率(開業部会:70%、勤務等部会:50%)を超えることができました。

会員の皆様のご協力に感謝申し上げます。支部としましては全体の登録率70%を目指しておりますので、会員の皆様のご友人で、まだ未登録の会員の方がおられましたら、登録の啓蒙をよろしくお願いします。現在の登録状況の詳細は次のとおりです。

メールアドレスの登録状況 (平成17年3月23日現在)

		麹町地区	神田地区	日本橋地区	京橋地区	合計
開業	登録者数	103	86	50	48	287
	登録率	74.6%	72.3%	74.6%	60.0%	71.0%
勤務	登録者数	200	91	85	107	483
	登録率	54.1%	50.8%	53.1%	53.0%	53.0%
合計	登録者数	303	177	135	155	770
	登録率	59.6%	59.4%	59.5%	55.0%	58.6%

千代田・中央支部 IT委員会
委員長 石川 英豊

電子申請の展望

今回も電子申請の展望について少し記します。

前回、電子申請の際、社会保険労務士と事業主の電子認証(電子証明書)いわゆる「複数署名」が必要であることを書きましたが、この「複数署名」がネックとなって、現状ではほとんど電子申請が行われていないようです。

この「複数署名」を省略して、社会保険労務士の電子証明書だけで諸申請ができるようにと、現在連合会が厚生労働省と折衝しております。

そして、「包括委任状」(紙による委任状)を提出することにより、社会保険労務士の電子証明書のみで電子申請ができる道が、いよいよ見えてきているとのことです。

現在、東京会で開業会員の70%を目標に、電子証明書の取得活動が行われていますが、我が支部の達成率は75.14%で、東京会の中でトップです。

どうか、この電子証明書の取得につきましても、さらなる会員の皆様のご協力をお願い申し上げます。

あとがき

目標管理制度、完全年俸制、業績連動賞与、評価反映型退職金制度等々、今、大企業や有名企業だけでなく、中堅・中小、零細企業などを含め、日本における多くの企業が人事制度見直しの舵取りを迫られている。

昨年、『虚妄の成果主義』、『内側から見た富士通』など、成果主義の欠陥や失敗を題材とした著書が多く出版され話題を集めましたが、この中で、目標の達成度に応じて報酬を決定するいわゆる目標管理制度の運用に失敗した事例が紹介されている。「できる人」はこれまで以上の報酬を手にできるが、逆に「できない人」は毎年報酬が削られる。

成果主義導入の本来の目的は、社員がやる気を出し、会社全体が一丸となって業績向上のために前進していくことにあったはずだが、成果主義を導入した多くの企業ではその反対に、皆が足を引っ張り合い、協調性がなくなったり、不透明な評価への不満が噴出するなど、社員全体のモラールダウンを引き起こしてしまったのである。前述の『虚妄の成果主義』は、このような現象を捉えて成果主義そのものを痛烈に否定し、日本型年功制の復活を唱

えている。

たしかに、人はお金のためだけに働いているわけではない。モチベーションを維持するためには、仕事に対する達成感や満足度、誇りなども重要な要素を占める。しかし、だからといって単に成果主義を切り捨て、従来型の年功序列制へと回帰すれば、かつての高度成長時代の強い日本に戻ることができるかといえば、そう単純ではないよう思う。

いずれにせよ、バブルが崩壊した今、企業の人事施策が試されているときであり、旧来型日本の経営からの転換を迫られているときなのである。そんな中で、一番大切なことは、なにが社員にとって最も大切なことなのか、なにが企業経営にとって重要なことなのかといったことをじっくりと考え、その企業の文化に合った制度をしっかりと作り上げていくことだと思う。

(藤原 伸吾)

おわび

前回の支部会報の5ページに、講師:森俊介氏として掲載しました講演は、森氏と小高東氏の2人によるものでした。ここにおわびして訂正します。