
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8-4-25 小沢ビル5階
ワヨウ事務所内 03(3574)7572 発行人 渡邊和洋
URL=<http://www.sr-ccs.com>



小石川後樂園の桜（東京都）

戸室康廣 会員撮影

- 講演・^{こと}筆三昧～20年の歩み～
- 支部新入会員懇談会開催
- 講演・最近の労務管理面の実務対応から
- 支部IT化経過報告



箏・三味

～20年の歩み～

千代田・中央支部研修会より

平成18年1月11日(水)に、御茶ノ水のホテル聚楽で千代田・中央支部の研修会および新春賀詞交歓会が開催されました。研修会では、箏奏者の沢田眞余氏をお招きし、記事に紹介した『夕顔』のほか、さまざまな曲を披露していただきました。

沢田氏：今日の講演の題名は、「箏・三味」とありますが、これは1984年に私を含めた女性3人で組んだ、グループ名です。学校方面に行ったり、定期演奏会をしたり、このごろはなかなかお箏を見る機会も聞く機会も減ってしまっていますので、これをなんとか次の世代に伝えていかなければいけないと大きな夢をもって活動しております。

「三味」には仏教用語で「精神を集中して気を散らさない」という意味があるのだそうです。そのように箏にすべてをかけて頑張っていこう、という気持ちを込めて名前をつけました。

箏は1300年ほど前、中国から渡ってきました。一番初めは、雅楽の楽奏として使われていました。現在、中国のほうでは、お箏はこの形では残っていません。

お箏は、龍舌、龍道、龍眼、龍尾など、部位にそれぞれ龍をなぞった名前がついております。休憩のときにでも見てください。糸は、こちらのお箏ですと13本かかっているのですが、十三弦箏が正式の名前です。お箏といえはこの13本のお箏がほとんどですが、今から80年ぐらい前に『春の海』を作った宮城道雄さんが、低音部がほしくてつくった楽器がこちらです。これは17本弦があるので、十七弦箏と言います。糸も太くて、柱も大きい。

通常の場合、右手に爪をつけます。これは象牙でできていまして、今象牙がなかなか入ってこないの、とても困っています。この柱も象牙でできています。糸は、昔は絹糸をよって作ったのですが、このごろは化学繊維、テトロンとかでできています。

江戸時代初期の箏曲演奏家で、『六弦の調』を作った八橋検校は、モーツァルトが亡くなった年に生まれたといわれております。300年前ですね。日本の音



楽は、とても古くから記譜されないで口伝えに伝わってきたという曲がほとんどですが、一番盛んになったのが江戸時代ですね。雅楽の楽箏として使われていたのは、雅楽のなかでお箏の使い方というのはそのくらいしかないのですが、それが八橋検校を経ていろいろな曲ができてきまして、江戸時代にたくさん残っています。そのなかから、『夕顔』という曲を聞いていただこうと思います。

『夕顔』は『源氏物語』の四帖になります。全五十四帖・一番頭「桐壺の巻」から始まるこの物語は、桐壺帝と桐壺の更衣がまず出てきます。そこで生まれた男の子が光源氏という、今でいったらプレイボーイというかなんていうか、とても恐ろしい、女の子の親からみると、こんな男性はいてもらっては困るというくらいの男の子が主人公です。

彼はお母さんの身分が低かったので、皇位の継承権をもらえず、源氏は成和源氏とか言いますが、外に出してしまうんですね。お兄さんは朱雀帝という後に上皇になるんですが、光源氏は天皇を継がない、臣下に下りなさいということで、光源氏という名前をもらうんですね。

夕顔は四帖からの登場となります。四帖のころまでに生まれてきたところから話が始まりますけど、光源氏には結婚して葵の上という正妻がいました。しかし義母にあたる藤壺を慕い、空蝉や軒端萩という女性とも関係をもちまして、次に『夕顔』で登場

する六条御息所というのは桐壺帝、自分のお父さんの弟ですでに亡くなっていますが、一応、次の天皇になるはずの先の東宮、皇太子なのですが、そのお妃だった方とも関係を持っています。そして四帖の題でもある夕顔は、光源氏の友達である頭中将の想われ人だったのですが、その夕顔と知り合うところから曲が始まっています。

この曲はだいたい1830～40年ぐらいの作品ではないかといわれています。今日は全曲弾かせていただきますけれども、言葉が昔の言葉でなかなか難しいので、解説を入れて1曲聞いていただこうと思います。では『夕顔』です。

源氏物語第四帖『夕顔』

光源氏17歳の夏、先の皇太子の妃であった六条御息所の元へ通う道すがら、源氏の君は五条に住む内裏の乳母の病気を見舞おうとお出かけになりました。乳母の家の隣に、誰が住むともわからぬ粗末な小さな家があり、桧垣を巡らした板囲いに青々としたつる草が伸び掛かり、真っ白な花が快げに咲き匂っていました。その白い花の名が夕顔。

源氏の君が「一草折ってまいれ」とお言いつけになると、このうえに花をのせておめにかけてくださましと裳を焚き染めた白い扇が届けられました。この家の

女主は頭中将の想われ人で玉鬘の君の母でもある夕顔の君でありました。

「心あてにそれかとぞ見る 白露の光添へたる 夕顔の花」
扇には、和歌が一首添えられておりました。

夕顔の花を所望したのがきっかけで、源氏の君は夕顔の君の優しさに心の安らぎを覚え、通い詰めるようになられました。

8月、十五夜の夜、源氏は女君を住む人もなく荒れ果てた何がしの院に連れ出します。人目のない気安さのどかに打ち解けてお過ごしになりました。宵過ぎるころ、トロトロと寝反りをうつ源氏の君の御枕上に、なんともいえずたいそう美しい女が現れ、私はこの上なく立派なお方とお慕いしておりますが、お訪ねしようともなさらずに、こんな何の取り柄もない女をご寵愛あそばすのは悲しく、恨めしゅうございます。と、おそばに寝ている人を、手をかけて起こそうとしている夢を見られました。

物の怪にうなされて目覚めると、あたりは真っ暗闇。「灯りをもってまいれ」とお命じになられ、紙燭を近づけてご覧になると、女君はもうすっかり冷え切って絶え果てておられたのでございました。

六条御息所の生霊が夕顔の君の魂を露のようにかき消してしまわれました。源氏の君は成すすべもなく風の中に呆然と佇むばかりでございました。

支部新春研修会「箏三昧」を聞いて

金網 久夫

1月11日（水）に御茶ノ水のホテル聚楽で開かれた支部新春研修会で、沢田眞余先生の「箏三昧～20年の歩み～」と題する箏演奏と話を聞いた。大変すばらしい演奏とお話であった。

沢田先生は、源氏物語（口語訳）を詠まれながら箏演奏をされた。私は新春から平安時代の世界に浸った気持ちになった。あたかも紫式部が「源氏物語」を語りながら、箏を弾いているような感じがした。

源氏物語といえば、住友信託銀行勤務の玉上信明会員のご尊父、玉上琢弥氏は、京都大学や大阪女子大学で源氏物語を教えておられた源氏物語の権威者であった。作家の円地文子さんも氏に師事していたことがあるとのこと。源氏物語は瀬戸内寂聴さんをはじめ、たくさんの作家が訳しており、沢田先生の詠まれた源氏物語は誰の訳によるものかと思った。

沢田先生は江戸時代の子守唄も演奏された。聴いて、子どものころのことを思い出した。

「ふるさと」を演奏する際、「どなたか一緒に歌ってください」といわれたとき、横尾直子さんが前に出て歌われたが、さすが合唱で鍛えられたのどだけあり、箏の演奏に大変マッチしていた。私は、社会保険労務士のなかにも歌のうまい人がいることを箏の演奏家に知ってもらうことができて大変よかったと思った。

沢田先生は、今まではお箏一筋でやってきたが、最近は色々なことをしているといわれ、水泳の指導員もしているといわれた。

紹介者の吉瀬君江さんとは、「山で知り合いになった」とのこと。登山をするとこのような美人と知り合いになれるのかと思った。

源氏物語は、人情の機微や男女の心情について書かれた本であり、現代にも通じる点が多い物語だ。支部は今、会員への連絡はホームページですようになり、電子申請の動きも進んでいる。社会保険労務士は法律の勉強をする時代から電子機器の勉強をする時代になりつつあるが、これからはさらに文学の勉強が必要な時代になると思った新春研修会であった。



支部新入会員 懇談会開催

日 時：平成18年2月22日

場 所：ホテル聚楽

出席者：新規入会者48名 支部役員17名

会の冒頭、挨拶として渡邊支部長より①「自立・自己責任・上昇志向の精神を持ってほしい」②「今、世の中では、知識の豊富さではなく、物事の本質を見抜く力が求められている」とのお話があった。

次に、来賓の小松東京会副会長より「労働者の福祉に貢献し、品位を持って法令を遵守し、公平に仕事をしていく良い社会保険労務士になってほしい」というお話があった。

さらに、来賓の古瀬政連支部会長より、「政連は一人ひとりが加入してこそ力が発揮できる。社会保険労務士の職域を守る(拡大する)ために活動していることを理解し、加入してほしい」とのお話があった。

その後、支部活動として、開業部会長より部会主催の研修会や例会、行政協力の説明、勤務等部会長より多数を占める勤務等会員に向けて、支部活動への積極的な参加要請があった。

委員会活動として、年4回の会報発行に加え、今年は100号記念誌も発行されることや、年6回の研修会、盛んな厚生活動・部活動が紹介された。各会員へのお知らせなどを郵送する総務委員長からは、IT委員会の発足（メールでの連絡が可能になったこと）により省力化が図れるようになり、会員増に対応できている旨が報告され、IT委員長からはそれを踏まえ、未登録者へメールアドレス登録が呼びかけられた。

その後、懇親会が開始された。資格取得の動機としては「企業の中での人事・労務の仕事に生かせるように」や「定年後を見据えて」という方が多いようだった。どの方も社会的使命に燃え、希望に満ちている姿が印象的だった。一人ずつの自己アピールでは、セミナーの講師をしている方や、すでに開業し、就業規則作成の依頼を受けたという方もいた。また、新規入会



者とはいえ、他支部ですでに経験を積んでいる方も多数おられた。お話を伺うと研修会に対する期待が多く、勤務社労士にも役立つテーマを取り上げてほしい、平日開催の場合の開始時間を遅くしてほしい、不参加でも資料だけは欲しい、土曜日に開催してほしいという要望もあった。相談できる仲間がほしい、営業ツールを知りたい、たくさん情報交換したい、という願いから、積極的に挨拶し和やかに懇談しあう姿が目立った。会は盛況のうちに、終了となった。

最後に余談だが、昨年、新規入会者としてこの懇親会に参加していた自分が、1年後に広報委員として取材を行うことになるとは全く予想外であった。今年参加して、様々な活動が活発で、尊敬できる先生方がたくさん居られるこの千代田・中央支部に在籍できる幸せを感じた。他支部ではほとんど支部活動に参加しなかったという方も、当支部には大きな期待を寄せているように感じられた。新規入会者の方々には、最初から研修会や行事に積極的に参加されることをお勧めしたい。そこで聞けるお話や、出会いが貴重な財産となるであろう。今回お会いできた皆様のご活躍を心から祈念して、懇談会の報告とさせていただきます。



新入会員を紹介します

入会年月日	氏名	地区	形態
H17.9.27	梅田 信利	神 田	開業
H17.9.27	村上 達志	神 田	開業
H17.9.27	堀内 和	神 田	開業
H17.10.1	柏木 寿人	麹 町	開業
H17.10.1	土谷 宣人	麹 町	開業
H17.10.1	児山 昇正	麹 町	勤務
H17.10.1	鈴木 忠雄	麹 町	勤務
H17.10.1	菊地 一博	麹 町	勤務
H17.10.1	飯塚 雅	麹 町	勤務
H17.10.1	山本 直也	麹 町	勤務
H17.10.1	山本 甲	麹 町	勤務
H17.10.1	小熊 賢	麹 町	勤務
H17.10.1	酒井 伸志	麹 町	勤務
H17.10.1	武子 義信	麹 町	勤務
H17.10.1	山中 歌織	麹 町	勤務
H17.10.1	吉瀬 和之	麹 町	勤務
H17.10.1	今井 洋一	麹 町	勤務
H17.10.1	鶴田奈津美	麹 町	勤務
H17.10.1	手塚 宏史	麹 町	勤務
H17.10.1	横市 景子	麹 町	勤務
H17.10.1	森下 健一	神 田	開業
H17.10.1	渡邊 里香	神 田	開業
H17.10.1	新井 章生	神 田	勤務
H17.10.1	瀬在 信行	神 田	勤務
H17.10.1	山下 賢二	神 田	勤務
H17.10.1	三森奈々絵	神 田	勤務
H17.10.1	栗原 佳代	神 田	勤務
H17.10.1	大平 貴一	神 田	勤務
H17.10.1	高橋 榮一	神 田	勤務
H17.10.1	鈴木 香織	神 田	勤務
H17.10.1	松尾 陽一	日本橋	開業
H17.10.1	木村健太郎	日本橋	勤務
H17.10.1	西巻 和之	日本橋	勤務
H17.10.1	山田 達也	日本橋	勤務
H17.10.1	小林 茂	日本橋	勤務
H17.10.1	眞殿 修治	日本橋	勤務
H17.10.1	木部 永二	日本橋	勤務
H17.10.1	久保田高司	日本橋	勤務
H17.10.1	浅田 康之	日本橋	勤務
H17.10.1	下川原篤史	京 橋	開業
H17.10.1	増田 幸三	京 橋	開業
H17.10.1	佐藤 裕明	京 橋	開業
H17.10.1	山岸 弘美	京 橋	開業
H17.10.1	山室 好豊	京 橋	開業
H17.10.1	宮本美恵子	京 橋	勤務

入会年月日	氏名	地区	形態
H17.10.1	濱邊 みほ	京 橋	勤務
H17.10.1	島田 綾子	京 橋	勤務
H17.10.1	刀根 愛	京 橋	勤務
H17.10.1	時澤 豊	京 橋	勤務
H17.10.1	本川 和広	京 橋	勤務
H17.10.1	渡邊 直子	京 橋	勤務
H17.10.1	水田委久予	京 橋	勤務
H17.10.1	中村 康太	京 橋	勤務
H17.10.17	馬場 栄	京 橋	開業
H17.10.17	川手 純	京 橋	勤務
H17.10.21	須藤 光雄	京 橋	開業
H17.10.31	真榮城隆信	麹 町	開業
H17.10.31	蔭山 誠	麹 町	勤務
H17.10.31	田島貴美子	神 田	勤務
H17.11.1	野口真理子	麹 町	開業
H17.11.1	林 久美	麹 町	開業
H17.11.1	日隈久美子	麹 町	勤務
H17.11.1	相原 謙二	麹 町	勤務
H17.11.1	小川 利之	神 田	勤務
H17.11.1	湯澤 悟	日本橋	開業
H17.11.1	平 真理	日本橋	勤務
H17.11.1	堀内 直子	日本橋	勤務
H17.11.1	池田 隆紀	日本橋	勤務
H17.11.1	茂木江津代	京 橋	開業
H17.11.1	宇藤 和良	京 橋	勤務
H17.11.16	豊田 久恵	神 田	勤務
H17.11.21	高野 博太	神 田	開業
H17.12.1	中尾 孝子	麹 町	開業
H17.12.1	吉住 賢司	麹 町	勤務
H17.12.1	瀧川 呂美	麹 町	勤務
H17.12.1	井上 仁志	麹 町	勤務
H17.12.1	山際 隆之	麹 町	勤務
H17.12.1	先本 将人	麹 町	勤務
H17.12.1	田中美津子	麹 町	勤務
H17.12.1	武内 里佳	麹 町	勤務
H17.12.1	大槻 厚志	神 田	開業
H17.12.1	小山 和男	神 田	開業
H17.12.1	能勢 和彦	神 田	勤務
H17.12.1	一木 貴広	神 田	勤務
H17.12.1	鈴木 早苗	神 田	勤務
H17.12.1	宮本 隆雄	日本橋	勤務
H17.12.1	大村照日人	日本橋	勤務
H17.12.1	檀上 篤司	日本橋	勤務
H17.12.1	宮野 俊治	京 橋	勤務
H17.12.1	安原 悟史	京 橋	勤務

入会年月日	氏名	地区	形態
H17.12.1	田中 克己	京 橋	勤務
H17.12.1	磯尾 貴之	京 橋	勤務
H17.12.19	尾花 正生	神 田	開業
H17.12.27	小島 文幸	京 橋	開業
H17.12.31	中本 正人	麹 町	勤務
H17.12.31	岩崎 仁弥	神 田	勤務
H18.1. 1	野崎 秀史	麹 町	開業
H18.1. 1	篠原 由佳	麹 町	勤務
H18.1. 1	金井 隆行	麹 町	勤務
H18.1. 1	坂井 亮太	麹 町	勤務
H18.1. 1	前園 龍生	麹 町	勤務
H18.1. 1	樋渡 正治	麹 町	勤務
H18.1. 1	鶴戸 隆行	麹 町	勤務
H18.1. 1	木實谷理子	麹 町	勤務
H18.1. 1	田村 道子	麹 町	勤務
H18.1. 1	井上 明夫	麹 町	勤務
H18.1. 1	鈴木 政司	麹 町	勤務
H18.1. 1	大塚 義巳	麹 町	勤務
H18.1. 1	武田 邦隆	麹 町	勤務
H18.1. 1	町田 純子	神 田	開業
H18.1. 1	越野 俊一	神 田	勤務
H18.1. 1	市橋 徹也	神 田	勤務
H18.1. 1	小林三枝子	神 田	勤務
H18.1. 1	飯田 知子	神 田	勤務
H18.1. 1	新幡 英治	神 田	勤務
H18.1. 1	江原 栄	日本橋	勤務
H18.1. 1	野口 香織	日本橋	勤務
H18.1. 1	菊池 雅代	日本橋	勤務
H18.1. 1	川浪莊三郎	日本橋	勤務
H18.1. 1	高久 智之	日本橋	勤務
H18.1. 1	宮本 寛子	京 橋	開業
H18.1. 1	山崎登志也	京 橋	開業
H18.1. 1	田辺 英昭	京 橋	勤務
H18.1. 1	岡崎 真吾	京 橋	勤務
H18.1. 1	大槻 智之	京 橋	勤務
H18.1. 1	安藤 晋也	京 橋	勤務
H18.1. 1	前島 良男	京 橋	勤務
H18.1. 1	小川 江美	京 橋	勤務
H18.1. 1	土橋 美保	京 橋	勤務
H18.1.10	丸川 玲	麹 町	勤務
H18.1.10	加藤 京子	神 田	開業
H18.1.23	大塚 啓子	麹 町	勤務
H18.1.23	大門 伸一	京 橋	勤務
H18.1.31	中野 剛	京 橋	勤務

最近の労務管理面の実務対応から

—人事改革・継続雇用・懲戒・メンタルヘルス—

講師：松竹株式会社 人事部長 関根 康氏
 日時：平成18年2月8日（水）
 場所：電設健保会館

関根氏：労務管理面の実務対応ということでは、まず人事制度の改革が先決と言えます。継続雇用やメンタルヘルス、懲戒処分といったことをどう機能させるかということになったときは、やはり人事制度がきっちり整備されて運用されていないと、結局、形だけになってしまいます。

人事制度を見直す際は、従業員の納得が必要です。また継続雇用も含め、やはり若いときからのキャリアプランをどうしていくかという問題が大きく出てきます。それから環境の変化が激しいので、今後の企業の方向性を明確にしていかなければなりません。

既往の人事制度改革を再検証・整備するということになりますと、これはもう評価制度と等級制度と賃金制度、この3つに尽きます。この3つをいかに関連させて運営していくかが重要で、社員の理解浸透や意識改革などをしていくためにも、上記制度をツールとしてどう使っていくかが最大のポイントです。

評価制度は、煎じ詰めれば目標管理（MBO）と業務遂行能力です。当社では目標管理という言い方はしていません。ただ、実質的には短期間の仕事を整理してスケジュールリングする力、言ってみればプロジェクトマネジメントを自分でやっていくことで、自分の仕事のやり方を考えてもらうというように、育成と生産性を高めるツールとしてこのMBOを使います。

業務遂行能力は、いわゆる役割評価や、日常的な能力評価、日常行動評価などの言い方をしますが、例えば年

功的な部分を残したいということであれば、この業務遂行能力評価の部分を制度化することで残していきます。

等級制度の見直しのポイントは、大ざっぱに言えばマネジメントと専門職が複線化していかざるを得ないということです。図1を見てください。当社の等級制度をデフォルムしたものです。職群グループの中を、例えば、管理・経営企画とか営業・販売とか研究・開発などに分けます。例えば管理経営企画というところで、縦にラインA B、それから専門職層というのが2列になっています。

一番下は若手社員で、その上が中堅社員。実際には少し違う言い方をしますが、ここまでが組合員で、その上が管理職ということになります。管理職に上がったときに、要はコースを複線化しているというのがこの等級制度です。

さらにここに賃金体系を連動させ、それぞれの等級で賃金を決めています。

図2は賃金体系の例です。役割の等級で決める分が役割給。もう1個の業務遂行能力的な部分が能力給。この2本立てにしておきます。

次に継続雇用ですが、まず事前に確認しておくのは、対象、年齢、ポスト、それから中長期の人員計画と人件費がどうなっているかです。また会社の方針が重要になりますので、経営方針を確認します。それから支払能力のシミュレーションを行います。

雇用形態、就業形態の部分は、職種を今までと同じ仕事にするか、別の仕事にするかというところが分かれ道で、言い方としては「同室方式か、別室方式か」となります。同室方式にする場合は、おむね役職を解かないとやはり若手社員のモチベーションに影響しますし、ポスト不足なども起きますが、実際の仕事としてはそのま

図1

S社の役割等級制度（サンプル）

縦の軸＝役割・責任の大きさ、と横の軸＝仕事の特性・機能の違い、の2つの軸により、今、自分がどこに位置しているのか（次のステップはどこを目指すか）、を明確にする。

同時に、評価、賃金と連動させて、公平性、納得性を高める。

職群グループ

<管理・経営企画>		<営業・販売>		<研究・開発>		<〇〇……>	
ラインA (部長)	専門職層	等級Ⅰ	等級Ⅰ				
ラインB (課長)		等級Ⅱ	等級Ⅱ				
		等級Ⅲ	等級Ⅲ				
		等級Ⅳ	等級Ⅳ				
		等級Ⅴ	等級Ⅴ				
		等級Ⅵ	等級Ⅵ				
中堅社員		等級Ⅰ					
		等級Ⅱ					
		等級Ⅲ					
若手社員・他							
その他							

箱の中をさらにいくつかの等級に分ける。

箱ごとの役割（ミッション）・責任を明確に定義し、行動指針や評価の基準にする。

箱の上下異動＝昇進・昇格（降格）、横移動＝職種転換、複線型。

昇進・昇格ルールのオープン化、キャリア開発への活用。

役割定義の例

ラインA	経営管理、全社的視点からの最適化、戦略立案、部門の統括
ラインB	担当部署の運営責任、人材・組織活性化責任
専門職	個別のテーマ・プロジェクトの遂行・責任、チャレンジ・新たな価値の創造
中堅	チームリーダーとして、組織・上司者を支援、アイデアを提供
若手社員・他	指示を得ながら業務に習熟・遂行、CS活動の推進

ま残したほうがやりやすいのが現状です。ただその場合、賃金で何割とか決めたとしても、どうしても給与水準は高くなるのが現実だと思います。一方、別室方式のときは、まったく別の関係会社や、高齢者向けの職場を作るなどの方法もありますが、仕事も、見つけてみたら単純作業ということになってしまいますので、給与水準はある程度低く抑えられるけれども、コストセンターになってしまい、そこに滞留してしまうということになりかねず、あまりお勧めできません。

賃金については基本的には労使協定で決定しますが、どのへんを配慮しておくかということ、最低賃金法があります。それから企業内のモチベーションの水準みたいなものがありますので、それぞれ留意すべきです。

総務省・統計局の家計調査では、あくまでサンプルの話ですが、高齢者の夫婦2人が生活していける額は、だいたい25万円という資料がありました。それから、とりあえず初任給の水準に置いて、そこにある程度、残ったときの仕事の内容に応じて手当てなどを加算していくという会社もありました。

次に懲戒です。懲戒規定改定の必要性などについては、**図3**をご覧ください。

実際に改定していく手順としては、今までどのように運用されてきたかを整理しておくことが必要です。それから今、何のために懲戒規定を改定するのかということについてコンセンサスを作り、会社の経営のビジョンと結び付けておくことが重要なと思います。

最後ですが、メンタルヘルスのことをお話します。最近の職場事例では、軽度のうつ症状の診断があって、仕事をしていたが、突然ある人に対して攻撃的な行動などが目につくようになったので通院し、医者と相談して自宅療養になった。今は回復しつつあり、医師の復職の診断を待っている。診断書が出たら復職の面談をするのですが、とにかく医師が診断書を出すまでにはものすごく手間がかかりました。ですので、医師とどう付き合うかは、非常に重要です。

また、退職した元社員が退職後心療内科に通い、健康増進法25条によって、うつ病になったという理由で慰謝料を請求した、というケースがある会社でありました。どちらも、医師の診断書1枚がいろいろなことを決めてしまうところが悩ましく、理想的にはこちらとしても治ってほしいという思いがありますので、判断の難しいところです。

従って治療の際、相談・判断できる専門家との提携は、非常に重要になります。とくに会社の事情もわかってもらえる医師の方をパートナーに持っておくことです。もちろん本人にどうやって治ってもらうかを冷静に見極め

られる医師を探すのは大変難しいのですが、病名の特定や原因を会社が判断することはさらに難しい。自宅でのできごとなど、見えない事情もありますから、やはり産業医ないしは本人の主治医など、責任を持って判断できる人は医師しかいません。あとは、いるとしたら家族ということになります。

我々としては「職場のメンタルヘルスは、病気の症状ではなく仕事の問題である」という考え方が重要になります。会社である以上、やはり仕事をするために来ていますし、仕事を通しての関係ですから、マネジメントとして仕事を通してどうなのか、今どの程度できているのか、仕事としてはどういう状態なのか。あくまでも仕事の問題として話をしていくべきじゃないか。これが、あるカウンセラーさんから教えていただいたことです。

同じ意味で、職場のメンタルヘルスで必要なのは、上司がカウンセラーや精神科医の代理になることではなくて、当然すべきマネジメントを行うことです。この「マネジメント」の点が難しいので、予防・理解・対応のための施策として、管理職のメンタル研修は常時やるべきです。

「話を聞いてあげることが大事」とは昔から言われていますが、皆さんの中で産業カウンセラー協会の資格を持つ方などは、傾聴技法の勉強をされていると思います。できれば、傾聴の面談トレーニングは定期的にされたほうがいいと思います。

あとは適切な労務管理です。やはり労働時間・勤務状態の問題は重要です。これは具体的に解決できることで、注意していったほうがいいのかと思います。

予防、理解、対応のための施策としては、産業医、社内に相談窓口を置く、それから外部カウンセリングと提携する。それからチェックシートで自己点検させる。そういうことで一般の理解・浸透を進めていくことが重要かと思っています。

図3

懲戒規定の整備・改定の進め方

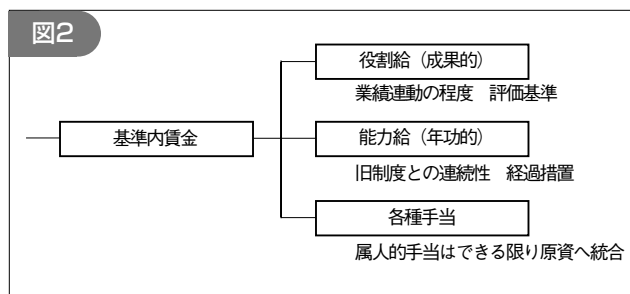
■ 改訂が必要となる背景

- ・ 企業に対するCSR、コンプライアンス等の責任の高まり
個人情報保護、情報漏えい
- ・ 企業間取引の拡大やIT化による、リスク機会の拡大
ネットワーク化、バーチャル化
- ・ 社員の働き方の、自由度・裁量性の増加
個別管理の限界と管理責任
- ・ モチベーションの維持・向上と人材活用の効率化
コミュニケーション不全の増加、世代間意識格差の拡大、メンタルヘルスの増加

■ 懲戒制度改訂の手順

- 事前の情報整理
今までの運用の実態はどうだったか、現在～今後どのような案件を対象に想定するか
- 改訂の目的は何か、社員へ告知し、実効性を上げていく大義名分を明確にする
組織風土改善、モラルアップ、人材育成・人材再生、CSR
- 就業規則の条文の改定
個人情報・機密保持の取扱い、管理監督者の連帯責任、退職後の責務や損害賠償、リーガルチェック、運用はケースバイケース

図2



最近の新聞報道によると、政治に関心があるのは中高年層で、投票率は60歳台が一番高く、逆に一番低いのが20歳台とのことです。未来を託するに足る政治家を選ぶのに、未来のある若者が投票しないことには、現状をいかに改善したくとも、明るい展望は見えてきません。「自分だけが投票したって何も変わらない」と言われますが、一票がいかに重いかは、昨年の郵政改革総選挙で、たかだか数%投票率が上がっただけで、議席が大幅に変わってしまい、廃案になったはずの郵政民営化関連法案がその後直ちに成立したことはご承知のとおりです。

ところで、我々社会保険労務士にしても、政治に関心が高くないのは、我が千代田・中央支部の政治連盟加入率が40%であることをみれば、総選挙の傾向と同じと断じるのは早計でしょうか。「政治は私に関係ない」は本当でしょうか。現に一票が威力を発揮したことは、先の総選挙の結果がよく示しています。

改めて、政治連盟とは何か考えてみましょう。政治連盟は特定の政党と組んで何か企んでいるのでしょうか。いいえ、政治連盟は、政党・政治に介入するのではなく、我が社会保険労務士の地位の向上、発展を目指し、制度の改善に向けて与党・野党の別なく、理解のある政党および国会議員に協力要請を行い、その目的を達成しようとするためにあるのです。本来なら社会保険労務士会が直接運動できればよいのですが、政治資金規正法により、別建ての組織にせざるを得ないことを理解いただき、全会員こぞって政治連盟の活動に参加されるようお願いいたします。政治連盟を「制度改善連盟」と言い替えると理解できましょう。

制度改善に政治への関わりが不可欠なことは、士業として唯一、政治連盟をもっていなかった弁護士会でさえも、司法制度改革が加速されることに鑑み、その指導的立場を維持するため、平成15年に日本弁護士政治連盟を設立したことを知れば、さらによく理解できるのではないのでしょうか。

支部IT化経過報告

千代田・中央支部 IT委員会

副委員長 夏坂 由季子

メールアドレス登録者1,000人へカウントダウン！

メールアドレスの登録状況

(平成18年3月17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	120	99	58	62	339
	登 録 率	76.9%	75.6%	80.6%	64.6%	74.5%
勤 務	登録者数	233	120	110	113	576
	登 録 率	57.2%	59.4%	60.1%	54.3%	57.6%
合 計	登録者数	353	219	168	175	915
	登 録 率	62.7%	65.8%	65.9%	57.6%	62.9%

「掲示板」と「談話室」のご利用について

支部ホームページには「掲示板」と「談話室」の2種類の掲示板があります。「掲示板」は実名で投稿、「談話室」は実名の他ハンドルネームでも投稿できます。

ホームページの持つ双方向性を一番実感できるページです。私たち千代田・中央支部のホームページは支部会員以外の方々にも広く公開されています。

「支部会員サイト」のページを新設

平成18年1月より、支部会員の皆様のホームページをリンクできる「支部会員サイト」というページを新設しました。このページは、支部会員の皆様とお客様をつなぐことを支援しようという目的で運営します。登録料は無料です。利用規約を遵守し、ビジネスチャンスの拡大にご活用ください。

登録方法は以下のとおりです。

1. トップページメニュー「支部会員サイト登録」をクリック
2. 支部会員のHP登録・解除のページの「登録」をクリック
3. 会員の認証を行いますので、パスワードを入力（メールアドレス登録時と同じ）
4. 支部会員サイトのリンクページ画面右上の「新規登録」ボタンをクリック
5. 新規登録ページ入力時の注意点
 - ①個人事務所の方は、事務所名ではなく「個人名のみ」入力してください。
 - ②法人事務所の方は、「法人名のみ」入力してください。
 - ③「修正キー」は、数字で必ず「1111」を入力してください。

あ と が き

昨年末から今年にかけての冬季は、数十年ぶりの厳冬とのことでした。とくに日本海側の新潟県津南町をはじめ、各地で歴史的な豪雪に見舞われ、雪下ろしによる被害も多く発生しました。被害を被った方々には、お見舞い申し上げます。

さて、3月初旬のある日の新聞に、こんなタイトルの記事が載っておりました。

「生活保護支給額を削減・国民年金以下に！」国民年金は、保険料を40年の長きにわたって欠かさず支払い続け、やっと受給できる額が66,000円程度です。

しかし、国民年金の保険料を支払わずに生活保護を受ける人が多くなり、生活保護者の支給額は、地方によってばらつきが

ありますが、おおむね68歳の人で月額およそ88,000円を受給し、さらに家賃を支払っていると、13,000円の補助があるとのことでした。40年間保険料を支払った人よりも（月額13,300円として換算して計算すると、638万円程になります）全く保険料を支払わない人の方が、月額35,000円も多く受給できるとは、なんともアンバランスな制度と思います。

厚生労働省は、2007度から段階的に国民年金の支給額以下に引き下げるとのことですが、国民年金保険料の未払いや未加入の問題が叫ばれているなかで、なぜ、今まで放置しておいたのか。疑問に思うのは、私だけでしょうか…。

(戸室康廣)