
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>



愛の湖公園（ベルギー）

勝本京子 会員撮影

- 講演・平成18年度必須研修会より
- 算定基礎届が原則郵送、来所は4年に1回になりました
- 初めての行政協力
- 親和会へのお誘い
- 政連だより ほか



労働安全衛生法の改正について

【昼の部・第1部研修】

講師：独立法人労働者健康福祉機構東京産業保健推進センター
副所長 神山 健司氏

この4月1日に労働安全衛生法が大幅に改正・施行されました。今回は、とくに健康配慮義務と部門管理に関する条文等が入れ込まれております。改正の背景としては、過重労働による健康障害、メンタルヘルスにおける障害に対する対策、減量対策等々の点が重視されています。改正の主なポイントは以下のとおりです。

1. 長時間労働者への医師による面接指導の実施
2. 特殊健康診断の労働者への通知
3. 危険性・有害性等の調査および必要な措置の実施
4. 認定事業者に対する計画届の免除
5. 安全管理者の資格要件の見直し
6. 安全衛生管理体制の強化
7. 製造業の元方事業者による作業間の連絡調整の実施
8. 化学設備の清掃等の作業の注文者による文書等の交付
9. 化学物質の表示・文書交付制度の改善
10. 有害物ばく露作業報告の創設
11. 免許・技能講習制度の見直し

今回の面接指導および面接指導に準ずる措置については、法律と労働安全衛生規則と施行通達の3点を組み合わせてみると、理解しにくい形になっております。

一例を見てみますと、労働安全衛生法の第66条の8の第1項で「事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない」としています。つまり、これを見ないと、面接指導は誰がやるのか、どのようにするのがわからないわけです。

一方、労働安全衛生規則の第52条の2（面接指導の対象となる労働者の要件）で、「法第66条の8第1項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であるとする。ただし、次項の期日前1月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であって、面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く」と書いてあります。

ただし、この規則だけでは、疲労の蓄積が認められる者というのはどういう人なのかというのはわからないわけで、この点を解説しているのが施行通達であります。この通達では、疲労の蓄積があるので医師による面接指導して

くださいと事業主に申し出た労働者は疲労の蓄積があるものとして取り扱う、としています。そういうことで、法・規則・通達の3点の流れを通してはじめて医師による面接指導が行われるということでもあります。

なお、法66条の面接指導では、事業者は面接指導の結果を記録しなければいけないとか、面接指導の結果に基づき指導を受けた労働者の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴かなければいけない等々の項目が定められています。とくに「事業者はその必要があると認めるときは、労働者の就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設または設備の設置・整備、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間設定改善委員会への報告を講じなければならない」という部分については、医師の力を借りなければいけないことになります。

一方、努力規定としての面接指導に準ずる措置ですが、第66条の9で「事業者は、前条第1項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって、健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところによる、必要な措置を講ずるように努めなければならない」としています。

ここでの必要な措置とは、面接指導の対象となる労働者以外の労働者であっても、脳・心臓疾患の発症の予防的な意味も含め、努力義務を課すものであるとしているわけです。こちらのほうは、医師による面接指導とは違って、幅広く措置を講ずるようにしてほしいとしており、この流れは従来の過重労働対策が基礎となっております。

現在、脳・心臓疾患で最も多く労災認定を受ける職種は管理職、精神疾患のほうは専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制を取っている職種に多いといわれています。また、昨今は派遣労働者が大変増加しておりますが、派遣労働者に対する医師による面接指導も必要とされています。過重労働又はメンタルヘルス面での障害を出さないようにするためには、確立された労務対策が必要であり、これに準ずる社内体制が十分に完備され、働く人を健康障害から守ることは必須条件であります。そのためには社会保険労務士の方々の益々の精力的な働きも期待されますので、この点をよろしく願いたします。

休業等からの職場復帰支援について

【昼の部・第2部研修】

講師：産業カウンセリング研究会・社会保険労務士
半沢 公一氏

経営環境の厳しさが増し、企業における業務の質的・量的変化等による心身の負担が大きくなるにつれ、心身の健康を損ねて休業(休職)をする労働者も増加しています。心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるようにするためには、休業の開始から通常業務への復帰までの流れを予め就業規則等で明確にしておくことが必要です。

ここで休職・復職に関する就業規則の規定(サンプル)を見ていきたいと思います。

まず休職事由には、出向休職、私傷病休職、公職休職、自己都合休職等がありますが、最近ではボランティア休職などを認めている企業もあります。

次に休職期間ですが、1か月、2か月間労働者が休んだときにその休み始めにおいて、処遇をどうするかということで社会保険労務士が会社から相談されるケースが多いと思います。この場合、欠勤と休職を明確に分けて取り扱うことが必要です。

休職期間の勤続年数への通算は、出向休職等業務命令による休職は勤続年数に通算し、私傷病や公職、自己都合休職等、労働者側の理由による休職は勤続年数に通算しないのが一般的です。

賃金の取扱いですが、欠勤期間中の賃金、休職の場合の賃金を何か月支給するのか、何割程度支給するのかというのは、会社ごとにまちまちです。賃金を支給したときは傷病手当金と賃金との調整の関係がありますので、社会保険労務士はそれらの相談指導することになります。

次に復職の規定は、サンプル規定によれば「休職期間が満了、またはその事由が消滅したときは、審査のうえ、復職を命ずる」とあります。ここでは「審査」と「命ずる」とありますが、就業規則によっては「その事由が消滅したときは復職とする」となっているものもあります。そうすると、復職はどのような手続きで行うのかが不明瞭です。自分の病気が治ったという判断で職場に戻ることもできるので、この点はあくまでも「審査」という行為が必要ではないかと考えます。

そして、復職する場合は、「復職させる場合は、原則として旧職務へ配置する。ただし、業務の都合その他の事情により旧職務へ復職させることが困難な場合は、旧職務とは異なる職務に配置することがある」となっています。

「私傷病による休職者が復職する場合は、予め主治医の診断書を添えて復職願を提出しなければならない。この場合において、会社の指定する医師の診断書を添付させることがある」。つまり、休職者に復職するだけの能力があるのかを、まず主治医の診断書で判断、診断書だけでは判断が困難な場合、会社の指定する医師(一般的には産業医)の診断書の提出を条件としています。

以上のような休職・復職に関する就業規則の定めを踏まえながら、厚生労働省の手引き書を参考に職場復帰支援の流れを見ていきたいと思っています。

<第1ステップ> 病気休業開始および休業中のケア

①労働者からの診断書(病気休業診断書)の提出

主治医の診断書を労働者が管理監督者に提出する際、職場復帰の準備を計画的に行えるよう、必要な療養期間の見込みについて明記してもらうことが望ましい。

②管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等によるケア

管理監督者は、診断書が提出されたことを人事管理スタッフおよび事業場内産業保健スタッフに連絡する。休業する労働者に対しては、療養に専念するよう安心させると同時に休業中の事務手続き・職場復帰支援の手順について説明を行う。場合によっては労働者の同意を得たうえで主治医と連絡を取ることも必要となる。

<第2ステップ> 主治医による職場復帰可能の判断

労働者から職場復帰の意思表示がされると、事業者は職場復帰可能の診断書(復職診断書)を提出するよう指示する。診断書には就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見を含めてもらうことが望ましい。

<第3ステップ> 職場復帰の可否の判断および 職場復帰支援プランの作成

情報の収集と評価をし、主に事業場内産業保健スタッフ等を中心に職場復帰の可否についての判断をしたうえで、職場復帰支援プランを作成する。

<第4ステップ> 最終的な職場復帰の決定

労働者の健康状態の最終確認をし、就業上の措置等に関する意見書を主治医に作成してもらい、事業者による最終的な職場復帰の決定を行う。

ここでいよいよ職場復帰となります。

<第5ステップ> 職場復帰後のフォローアップ

症状の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認、勤務状況および業務の遂行能力の評価、職場復帰支援プランの実施状況の確認、治療状況の確認、職場復帰支援プランの評価と見直し等が必要である。

以上のような流れで休職を開始してから諸手続きを経て、休業中のケアを行い、いよいよ職場復帰となりますが、ソフトランディングの方法としてリハビリ出勤(試し出勤)の検討も一考です。産業医としての職場復帰の条件は、原則「1日8時間・週5日働けることと現職の復帰」を目安にしています。ただ、そこまではいかない、まだ危険があると判断した場合には、リハビリ出勤が検討されるようになると思います。

ただし「リハビリ出勤制度」の運用は、その人事労務管理上の位置付けについて十分に検討しておく必要があります。例えば、業務の内容や労働時間、出勤日、賃金の支払いの有無、労災補償などです。また、この制度が職場の都合ではなく、労働者自身の主体的な考えや判断に基づいて運用されるよう留意しなければなりません。

このような形で、徐々に勤務できるのか、職場復帰できるのかを見ていって、順調に行けばいよいよ完全な職場復帰も検討されることとなります。

最後に、職場復帰支援には重大な課題となるプライバシーと守秘義務の問題があります。我々社会保険労務士も、社会保険労務士法第21条および27条の2により秘密を守る義務が課せられています。さらに、現在は個人情報保護法が実施されるようになりましたから、これに基づいた雇用管理や雇用情報、健康診断の結果については細心の注意が必要です。個人情報の管理についての厚生労働省の通達もあります。

とくにメンタルヘルスに関する業務については、人の命に係る場合もありますから、安易に業務を引き受けることなく、専門家に継ぐことも視野に入れて引き受けるかどうかを決める必要があります。また、安易に会社側に偏って判断したり、労働者側のみを立てて判断すると、双方から信頼を得られない結果になる点も留意しましょう。

算定基礎届が原則郵送、来所は4年に1回になりました

広報委員・嶋倉 貞男

平成18年度の算定基礎届（定時決定）から、届出が原則郵送となりました。対象事業所の4分の3が郵送による届出で、4分の1が来所提出となりました。

毎年4分の1が来所提出になるので、事業所単位で考えると4年に1回の来所提出となる計算です。社会保険労務士にとっても、1年を通じて最も忙しい業務が軽減されます。その代わりに、以前にも増して正確な算定基礎届の記入が求められます。

標準報酬月額額の計算方法は従来、報酬の支払基礎日数が「20日以上」ある月分の報酬平均を用いていましたが、「17日以上」と変更になりました。

算定相談コーナー

本年度も各社会保険事務所で算定相談コーナーを開設しました。今年から算定基礎届が原則郵送になり来所提出は対象事業所の4分の1に減りました。それでも相談コーナーに多数の相談がありました。相談員の皆様ご苦労様でした。

期 間 平成18年7月3日(月)～7月14日(金) 9:30～16:00
地 区 麴町 神田 日本橋 京橋
協力者数 40人
指導・相談件数 542件

◎麴町社会保険事務所（1日1人担当=9:30～16:00）

7月3日(月) 柏木 寿人	7月10日(月) 曾根 尚
7月4日(火) 児山 昇正	7月11日(火) 国岡 喜久
7月5日(水) 堀 雅美	7月12日(水) 大城 敦子
7月6日(木) 菊地 正範	7月13日(木) 中尾 孝子
7月7日(金) 味園 公一	7月14日(金) 戸室 康廣

◎神田社会保険事務所（1日1人担当=10:00～16:00）

7月3日(月) 恩田 和明	7月10日(月) 仲野 三郎
7月4日(火) 吉田 信義	7月11日(火) 牧野 武夫
7月5日(水) 山岸 弘美	7月12日(水) 酒井 裕樹
7月6日(木) 今井 浩爾	7月13日(木) 加藤 孝
7月7日(金) 今泉 浩史	7月14日(金) 堀内 和

◎日本橋社会保険事務所（1日2人担当=9:30～16:00）

7月3日(月) 石上 均	原田 幸治
7月4日(火) 小岩 和男	小川 和子
7月5日(水) 野口 香織	勝本 京子
7月6日(木) 下斗米裕英	発地 秀樹
7月7日(金) 岡田 光郎	関口 武

◎京橋社会保険事務所（1日2人担当=9:30～16:00）

7月3日(月) 富田 秀子	赤森 伸子
7月4日(火) 赤松ハルミ	田中 晴徳
7月5日(水) 下川原篤史	須藤 光雄
7月6日(木) 府川 芳枝	小野 菊枝
7月7日(金) 松林 慎二	吉瀬 君江

◎算定相談コーナー相談員感謝状

算定相談コーナーに協力された会員に社会保険事務所長より感謝状が贈呈されました。

麴町社会保険事務所	〈9月19日〉	味園 公一	国岡 喜久
神田社会保険事務所	〈9月14日〉	牧野 武夫	
日本橋社会保険事務所	〈9月12日〉	勝本 京子	原田 幸治
京橋社会保険事務所		該当者なし	

労働保険指導員に感謝状が贈呈

労働保険指導員の方々に、東京労働局長から平成18年11月7日(火)に、中央労働基準監督署長から平成18年10月11日(水)にそれぞれ感謝状が贈呈される予定になっています。

東京労働局長（10年）	齐田 登	堂馬 勇	藤元 利澄	牧野 武夫				
中央労働基準監督署長（3年）	大田 雅美	大城 敦子	滝 則茂	畠山 祐一	古川 晃	古川 由美		
	発地 秀樹	堀 雅美						

初めての行政協力

今年初めて行政協力に携わった皆様に、ご意見とご感想をうかがいました。

● 柏木 寿人さん（開業）

初めて臨んだ④は、10の事業所に対して申告書収集3枚という結果にて着地。

「たった3枚？」という厳しい声も聞こえてきそうですが、所在不明や管轄外への移転などが何社もあったことを考慮すれば、あながち悪い数字ではないでしょう。

今回の④を通して、実地調査した事業所の事業主および事務担当者の人事労務に関する諸法令への意識の甘さと義務に対する「重み」への認識の欠如を痛感しました。社会保険労務士を活用するという選択肢を持つ事業所であれば、この問題解決に時間を要しませんが、それを持たぬ事業所ではなかなか意識改革は進まず、容易ではありません。

そこで、1つの解決策として、④の在り方を見直しではいかがでしょうか。従来のはがきを改め、電話連絡による出頭命令とし、そしてその出頭命令に従わない場合は④を行わずに即時認定決定を実行、そして、④は事情により電話連絡が取れない事業所のみを対象とします。少々過保護気味な体制を見直し、出頭を軸に申告書未提出の重大性を感じていただき、行政の厳しい姿勢を伝えることが最も重要と思われま

● 今泉 浩史さん（開業）

7月12日、中央労働基準監督署の14階会議室において、臨時労働保険指導員＝④の説明会がありました。毎年この時期になると行われる行政協力ですが、私にとっては初めての体験です。

私の手許には11件の未申告事業所の資料があり、早速その日の夕方から事業所の場所を調べ、電話をかけて訪問のお知らせをした後に、申告書の入手をするために各事業所を訪問しました。そうすると、「これですか」といって封も開いていないまま持ってくる会社、電話連絡の後に早速提出した会社、住所先に会社がなく、行方不明や倒産しているから弁護士に聞いてくれという会社など様々でした。どの会社も労働保険の重要性をあまり理解しておらず、期日を守って提出している会社との温度差を感じられ、さらなる啓蒙活動が必要なのではないかと思いました。

また、今回は事前に支部でも行政協力についての説明会がありました。私のように初めて行政協力を行う人にとっては大変参考になる説明であり、このような機会を作っていただいた皆様に、この場をお借りして御礼申し上げます。

● 中尾 孝子さん（開業）

7月13日に、麹町社会保険事務所の算定基礎届相談コーナーの行政協力をさせていただきました。

今年度から算定の提出が指定年以外は原則郵送となったため、相談者は午前中に2件という状況でしたが、相談内容は「現物給与」や「出勤日数の計算」、「被保険者に該当するか否か」など多岐にわたっていました。

短時間で、その企業の実態を聞き出し回答することの大変さを感じました。また、今年は担当が1日あたり1人でしたので、「まさしく土業なんだなあ」と実感！（バッグの中に労働法全書を忍ばせていました）

午後は、相談者がいなかったため東京都社会保険労務士会のファイル（虎夫社長とガア子さん他のファイル）を来所者にお配りして社会保険労務士の宣伝をしました。皆さん喜んで受け取ってくださったので、社会保険労務士の認知度アップに多少は貢献できたのかなあと感じております。

「13歳のハローワーク」にも載らなかった、社会保険労務士の知名度をもっと上げるために、今後も「行政協力」を頑張らなくてはと思います。

● 野口 香織さん（勤務等）

私は勤務社会保険労務士として登録しており、普段は社会保険労務士としての業務より、社内業務を行うことが多いのが現状です。そのため、社会保険労務士として外部の方と直接話しをしてみたいと思い、今回の算定基礎届相談コーナーの担当者に手を挙げさせていただきました。担当者をさせていただくことが決まってからは、法律書を読み返したり、法改正について確認したりと、さながら受験生の気分で不安と期待の日々を過ごしていました。

当日は家族の方が緊張しており、そのおかげ私もとてもドキドキしていました。歩き慣れている社会保険事務所までの道程が、別の道に感じたほどでした。しかし、相談コーナーが始まると徐々に緊張がほぐれ、無事1日務めることができました。

他社が抱えている問題を伺うことで、自社の業務を見直すことができ、また様々な相談を受けたことにより、自分自身も成長できたことが大きな成果となりました。

日頃、社内の人達と多くの時間を過ごす私にとって、相談コーナーでの1日は大変有意義なものでした。また来年も是非担当させていただければと思います。

親和会へのお誘い

親和会事務局 府川 芳枝

開業部会の例会で、折に触れ親和会のお勧めをしていたからでしょうか、平成17年度には7名の入会者を迎えることができ、平成18年8月現在、会員数は109名になりました。

千代田・中央支部のホームページで親和会のご紹介をしておりますが、今回、支部会報の紙面をお借りして親和会の宣伝をさせていただきますと思います。

『親和会は、昭和57年11月5日の月例会において、支部の第一部会（現開業部会）を母体とし、会員の親睦と福利を図ることを目的として発足いたしました。当時の会員の要望事項でありました、会員の慶弔見舞等を主目的とした共済的制度をつくり、第一部会の運営及び会員の日常活動を側面から補足する一助にしたいとの、多数の意見に基づき設立した制度であり、趣旨に賛同される同士をもって発足いたしました。』—沿革からの抜粋—

ホームページに記載されている親和会の沿革を読みますと、当時の社会保険労務士会の状況や、会を支えていらした先生方の熱い思いが伝わってきます。

親和会の主な事業として、慶弔見舞金の支給および親睦行事の開催があります。

慶弔見舞金等は次のような場合に支給されますので、該当される場合は、会員もしくはその代理人が、会長・副会長・事務局まで報告をしていただきますようお願いいたします。

(会員の祝金)

- (1) 叙位、叙勲、褒章を受けたとき
- (2) 支部の行政協力活動に関連し感謝状を授与されたとき
- (3) 結婚したとき
- (4) 出産したとき
- (5) 長寿祝（古希、喜寿等1回限り）

- (会員・配偶者・扶養控除されている子供の弔慰金)
(会員の傷病、火災等の見舞金)
(廃業等のやむを得ない事情による退会)

なお、親睦行事については親和会発足当時の心に戻り、今年こそ楽しい行事を開催し、会員相互の交流を図りたいと企画しております。

親和会の沿革・規約・慶弔見舞金支給基準が掲載され、入会申込書も入手できますので、皆様、今すぐホームページを開き、親和会をクリックされてはいかがでしょうか。

3連覇逃す！

やっぱり、3連覇って難しいんですね。あの好投手・田中君を擁する駒大苫小牧高校でも、達成できなかったのですから…。

去る6月24日(土)と7月1日(土)の両日に、恒例の東京会親睦野球大会(第24回大会)が大宮総合運動場で開催されました。梅雨の真っ最中にもかかわらず、時折薄日が差す絶好のコンディション。小澤副会長の開会宣言のもと、7チームにより、熱戦が繰り広げられました。

千代田・中央支部の1回戦は、苦手意識のある新宿支部。クリーンナップに左の強打者がずらりと並ぶ、息の抜けない相手です。5対4で迎えた最終回、2アウト満塁一打逆転サヨナラの危機をピッチャーが踏ん張って2回戦へ。次の対戦相手は多摩支部で、強豪渋谷支部を18対3で下して来たチームです。3回裏が終わって5対7で多摩支部の勝ちムード。ここからが、我がチームの底力か、終わってみれば13対7の逆転勝利。満塁からの四番の一振りで決着をつけたのです。

決勝進出が決まったとき、味園キャプテンと顔を見合せ、二人で「ホッ」と胸をなで降したことを覚えています。その後、選手や応援に来てくださった先生方と握手をかわすうちに、「来週(7月1日)は絶対に勝って3連覇だ！」と心を強くした瞬間でもありました。その後の懇親会において優勝を誓い合い、「関の声」があちこちで響き渡ったのはいうまでもありません。

さて、決勝戦の対戦相手は、昨年3位(2回戦で9対7で辛勝)の武蔵野支部。今回は大田支部を14対0で退けてきたことから、投手力を中心にした侮れない相手であることがわかります。

ピッチャーの投球練習を見る限りでは「そんなにスピードはないな、なんとかなる」という印象。ただ実際に対戦してわかったのですが、緩急を織り交ぜ、コントロールがバツグンに良いのです。ランナーは出すものの、ここ一発が出ず沈黙。結局のところ規定の7回を零封されてしまったのですが…(涙)。相手の得点は、4回裏に入られた1点のみ。これも、2アウト二塁・三塁の時、セカンドランナーのリードが大きいため、ピッチャーが二塁にけん制球を投げたところそれが逸れ、その間に三塁ランナーがホームインしたものでした。悔やんでも悔やみきれない0対1の敗戦でした。3連覇が夢に散った瞬間です。

ホームベース上での好ブロックや、随所におけるフェインプレーで1失点に抑えたのですから、選手は本当に良くやってくれました。そして準優勝おめでとう。駒大苫小牧高校同様、優勝に向かってまた一からの出直しです。最後に、応援に来てくださった先生方に、同好会を代表し、厚く御礼申し上げ、再起の誓いの言葉とさせていただきます。「ありがとうございました。」

千代田・中央支部野球同好会
監督 寺田 晃

政連会費の納入者が、本年度は驚異的な増加を示しており、誠に喜ばしいことだと思います。

このことは、渡辺支部長・吉瀬政連支部会長以下役員の一命の呼びかけに応え、多くの会員が政連の重要性をしっかりと認識して、会費納入を会員の義務として考え、社会保険労務士の地位向上や制度発展のため、積極的に政治連盟への参加を心がけた成果であろうと考えます。

開業部会員のみならず、勤務部会員の納入率も上昇してきたことは、勤務部会員も政連の重要性を再認識して、積極的に政連に参加している姿ととらえ、本当に心強く感じております。

下表は東京会から入手した、平成18年6月30日現在の政連会費の納入状況です。

会費納入を失念されている会員は、今すぐに政連会費の納入をお願いします。

支部別・会員区分別 会費納入状況 (平成18年6月30日現在)

支部名	会 員 数					会費納入者数合計 (人)	会員納入者数及び納入率 (%)											
	開業	法人会員	開業・社員合計	勤務等	合計		%	前年同月%	対比%	開業 (人)	%	前年同月%	対比%	勤務等 (人)	%	前年同月%	対比%	
千代田・中央	416	44	460	1,021	1,481	739	49.9	36.2	13.7	322	70.0	58.7	11.3	417	40.8	25.7	15.1	
納入率の一番良い支部																		
葛 飾	79	0	79	42	121	78	64.5	50.4	14.1	57	72.2	65.4	6.8	21	50.0	22.0	28.0	
納入率の一番悪い支部																		
中野・杉並	171	3	174	128	302	146	48.3	38.2	10.1	90	51.7	46.8	4.9	56	43.8	26.4	17.4	
合 計	3,137	123	3,260	3,646	6,906	3,689	53.4	41.3	12.1	2,119	65.0	56.2	8.8	1,570	43.1	27.5	15.6	

新入会員を紹介します

入会年月日	氏 名	地 区	形 態
H 18.3.31	戸塚 剛志	麹 町	開 業
H 18.4.1	川端 元博	麹 町	勤 務
H 18.4.1	大山 敏夫	麹 町	勤 務
H 18.4.1	本松 茂隆	麹 町	勤 務
H 18.4.1	星野 和男	麹 町	勤 務
H 18.4.1	中村 純子	麹 町	勤 務
H 18.4.1	松本美由紀	麹 町	勤 務
H 18.4.1	矢尾比呂子	麹 町	勤 務
H 18.4.1	小林恵美子	麹 町	勤 務
H 18.4.1	末森 謙二	麹 町	勤 務
H 18.4.1	林 恵二	神 田	開 業
H 18.4.1	花村 邦哉	神 田	開 業
H 18.4.1	稲田 英子	神 田	開 業
H 18.4.1	清水 賢一	神 田	開 業
H 18.4.1	川橋 善男	神 田	勤 務
H 18.4.1	本間 信夫	神 田	勤 務
H 18.4.1	市川 貴子	神 田	勤 務
H 18.4.1	坂本 忠	神 田	勤 務
H 18.4.1	沢畑 友江	神 田	勤 務
H 18.4.1	笹島 幸	日本橋	勤 務
H 18.4.1	武内ひとみ	日本橋	勤 務
H 18.4.1	荒井佳奈子	日本橋	勤 務
H 18.4.1	青木 健吾	京 橋	開 業
H 18.4.1	奥野 健二	京 橋	開 業
H 18.4.1	小檜山郁子	京 橋	勤 務
H 18.4.1	隅田 節子	京 橋	勤 務
H 18.4.1	武澤健太郎	京 橋	勤 務
H 18.4.1	福田 淳	京 橋	勤 務
H 18.4.18	長田 潤一	神 田	勤 務
H 18.4.30	鈴木 早苗	麹 町	開 業
H 18.4.30	曾根 尚	麹 町	開 業
H 18.4.30	奈良間淳子	麹 町	勤 務
H 18.4.30	中村 和夫	神 田	勤 務

入会年月日	氏 名	地 区	形 態
H 18.4.30	森 克義	日本橋	勤 務
H 18.5.1	西尾 信一	麹 町	勤 務
H 18.5.1	小野寺裕之	麹 町	勤 務
H 18.5.1	村松 鋭士	麹 町	勤 務
H 18.5.1	金子 直基	麹 町	勤 務
H 18.5.1	向左 良倫	麹 町	勤 務
H 18.5.1	今村 和重	麹 町	勤 務
H 18.5.1	古川 喜章	麹 町	勤 務
H 18.5.1	藤崎 和彦	麹 町	勤 務
H 18.5.1	榎本 正	神 田	勤 務
H 18.5.1	小林 雄二	日本橋	勤 務
H 18.5.1	村上 静子	京 橋	開 業
H 18.5.1	服部美智子	京 橋	勤 務
H 18.5.9	小田 龍紀	麹 町	開 業
H 18.5.17	金森由記子	京 橋	勤 務
H 18.5.31	加富 直人	神 田	開 業
H 18.5.31	突々 佳子	神 田	勤 務
H 18.6.1	高橋千恵子	麹 町	勤 務
H 18.6.1	高坂 睦美	日本橋	勤 務
H 18.6.1	沖田 恒治	麹 町	法人社員
H 18.6.1	村上 義昭	麹 町	開 業
H 18.6.1	宮崎 國秀	麹 町	勤 務
H 18.6.1	大野美和子	神 田	勤 務
H 18.6.1	鈴木 弘二	日本橋	勤 務
H 18.6.1	磯部 留美	京 橋	勤 務
H 18.6.8	鈴木真理子	麹 町	法人社員
H 18.6.9	橋野 智子	日本橋	勤 務
H 18.6.20	益田 淳子	神 田	勤 務
H 18.6.30	前原 宏紀	麹 町	勤 務
H 18.6.30	吉野 幸子	神 田	勤 務
H 18.6.30	野口麻理亜	神 田	勤 務
H 18.6.30	原田 聡美	日本橋	開 業
H 18.6.30	多田 正裕	京 橋	開 業

支部 I T 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にご協力ください

メールアドレスの登録状況 (平成18年9月19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	127	101	58	68	354
	登録率	80.4%	75.9%	82.9%	70.1%	77.3%
勤務	登録者数	239	125	119	114	597
	登録率	57.6%	60.7%	66.5%	53.8%	59.0%
合計	登録者数	366	226	177	182	951
	登録率	63.9%	66.7%	71.1%	58.9%	64.7%

注意報

大丈夫?

あなたのノートパソコン
無線LANのセキュリティ
についてご確認ください

3年ほど前から発売されているノートパソコンの大多数に、「Centrino」プロセッサという無線LAN機能を備えるCPUが使用されているとのことです。このドライバソフトに不具合があり、次のような危険があるそうです。

◆電源が入っているだけでウイルスを仕込まれたり、パソコン内部の情報を盗まれる可能性がある

無線LANに接続していても、していなくても無線LANに自動的に接続する設定になっていれば、雑居ビルの廊下や、ビルに面した通りを、悪意のある人間がパソコンを持って歩くだけで、あなたのパソコンの情報を盗むことができるそうです。

購入してから無線LANの設定をしていない方は、この機会にご確認ください。

「私の本棚」のご案内

支部ホームページには「私の本棚」のページがあり、現在3冊の本を紹介しています。世の中には多くの図書が出版されていますが、自分で読む本の数には限りがあります。仕事に役立つ本、感激した本など、情報を提供していただけると、自分では日頃あまり目を向けない分野の本を読むきっかけができます。

「私の本棚」をさらに充実させるため、皆様からの情報提供をお待ちしております。IT委員会への連絡方法はメール、掲示板等への書き込み等、いずれでも結構です。

あ と が き

辞典・辞書によると「あとがき」とは書物、論文など最後に書き添える文章とあります。跋ともいい“ふむ”という字ですが、「おくがき」で、書物のあとにつける文(跋文)とも書いてあります。となると発行書版の最終ページに何か関わりある記事を書くことです。

では、「編集後記」となると記事の定め具合を編集の結果として、記述すべきなのでしょう。今回本誌での編集会議の結果は、従来と同様の企画で特記すべきことはありませんでした……。

さて、「あとがき」としての私の思いを記述します。我々社労士業もここ数年、関係省庁の諸制度の変革、特に年金改

革等、社会保険制度の変化が激しく、対応に厳しい状況になってきたと思います。

また、労務士業務も社会の状況変化に伴い、従来の紙面上の代理業だけでなく人間と人間との相談、個々の紛争解決の代理業が主に要請されるようになり、主な業務が法務活動を中心とする形に変わるのではないかと考えられます。

来年4月からは、その要請に応ずる能力を、具体的な特別研修を経て習得された特定社労士によって活発に行われ、新しい業務の発展と新しい時代が開かれていくことになるものと思われま

(加藤 孝)