
東京都社会保険労務士会 50th 千代田統括支部 会報

発行人 千代田統括支部長 味園 公一

事務局 〒102-0073 東京都千代田区九段北1-1-5 第二中央ビル2階
社会保険労務士法人味園事務所内 ☎03(3556)7879
URL=<http://www.sr-ccs.com>



外濠公園

撮影：広報委員 市村 公頼

- 新春研修会・新春賀詞交歓会
- 社労士法制定50周年記念企画
- 平成30年度 後期必須研修会
- 政治連盟だより
- 開業部会主催 特別セミナー
- 新入会員を紹介します
- 新規入会者オリエンテーション
- あとがき
- 親睦ボウリング大会

新春研修会

平成31年1月23日(水)、ホテルグランドパレスにおいて、新春研修会および新春賀詞交歓会が行われました。新春研修会では、東京医科大学名誉教授高沢謙二氏をお招きし、「これからの時代を生き抜く健康管理法、血管年齢を若返らせよう！」をテーマにご講演いただきました。研修会終了後は、行政関係者をはじめ多数のご来賓をお招きして賀詞交歓会を開催しました。

心筋梗塞や脳卒中といった血管事故は、直前まで大した症状もなく普通に過ごしていた方に、突然やってきます。心筋梗塞は、血管壁の内側にプラーク(こぶ)ができます。そのプラークが破れてできた血栓によって、血管が詰まってしまいます。その結果、心臓に血液が十分に送られなくなることにより、酸素不足で心筋が壊死する病気です。困ったことに、血管の内側には全く知覚神経がなく、どんなに傷つき、プラークができて何も感じず、自覚症状がないのです。では、このように自ら症状を出さない血管内膜を安全に保つためにはどのようにすればよいのでしょうか。高沢先生は、心筋梗塞は「知識で防ぐ」病気だとおっしゃいます。4大危険因子を痛みとして捉えて防ぐしかないのです。4大危険因子とは、①高血圧②脂質異常症③糖尿病④喫煙の4つです。この4つの危険因子によって、心筋梗塞や脳卒中を発症する確率が決まります。つまり、全てあてはまらなければ、発症する確率は相当程度低くなります。

なお、危険因子の判断基準は以下ようになります。

- ①高血圧 140/90以上(診察室血圧) 135/85以上(家庭血圧)
- ②脂質異常症 中性脂肪 150mg/dl以上 LDL(悪玉コレステロール)140mg/dl以上 HDL(善玉コレステロール)40mg/dl以下
- ③糖尿病 ヘモグロビンA1c(NGSP) 6.5%以上 空腹時血糖値 126mg/dl以上

健康診断の結果でこれらの異常値が出たら痛みとして捉えて対応しなければなりません。高沢先生の言葉をお借りすると、「声なき血管の声を聞け！」です。

これ以外にも、血管を守るためには「のどが渴いたら水を飲め!汗をかいたら塩もとれ!」「野菜を先に沢山食べる」など印象的なフレーズが並びました。

会場では、血管若返り体操を参加者で体験するなど、今日から役立つ実用的な内容を、楽しく習



得することができました。

最後に、高血圧、糖尿病、脂質異常症といった生活習慣病予防に最も大切なことは何でしょうか?それは「年に一度は健康診断を受診する」ということです。私ごとですが、健康診断からは足が遠のきがちになっております。今年は健康診断を受診しよう、と思った次第です。

【高沢謙二先生プロフィール】

1952年、埼玉県生まれ。東京医科大学卒業。現在、東京医科大学八王子医療センター病院長・循環器内科教授。東京医科大学名誉教授。著書に『血圧革命』『若返り血管をつくる生き方』(いずれも講談社プラスアルファ新書)『「血管年齢」が若返る本』(マキノ出版)など。『世界一受けたい授業』をはじめテレビ番組にも出演して、大好評を博している。

(広報委員: 貝井 英則)

新春研修会後の新春賀詞交歓会

千代田統括支部発足10周年記念および社会保険労務士制度50周年記念として執り行いました新春賀詞交歓会には、石川雅己千代田区長や海江田万里衆議院議員をはじめ多数の来賓にお越しいただき、社会保険労務士への期待のお言葉を頂戴しました。



平成30年度 後期必須研修会

開催：平成31年2月21日(木)
場所：損保会館

社労士として知っておくべき働き方改革関連法



講師
安西法律事務所
昼の部
弁護士 安西 愈 氏
夜の部
弁護士 小栗 道乃 氏

働き方改革関連法について社会保険労務士の実務の観点から安西法律事務所の安西愈弁護士と小栗道乃弁護士をお招きし、ご講義いただきました。

はじめに、これまで労働関係は労使の問題であり、労働施策の基本方針は閣議決定で行なったことはなかったが、労働施策総合推進法第10条に立法化し、国が基本方針を定めることにしました。この大きな改革は押しつけの改革であり、施行があまりにも急すぎる。日本型雇用慣行の在り方を変え、労使の話し合いで決めるというのがなく、スピードで決めて後は裁判に投げるというやり方になっている。昨日、同一労働同一賃金に関する東京高裁判決が出ました。概略は、働き方が全く違う契約社員にも退職金を払えという判決内容です。社会保険労務士は賃金制度を提案する際に、この判決を考慮する必要があるとご意見をいただきました。

実務的な話として、第1に、時間外労働の上限規制について、休日労働を含んで1か月100時間以内、2～6か月間のいずれの区分でも1か月平均80時間以内が時間外労働の限度時間になり、特別条項を付けても休日労働を含まないで年間720時間が限度時間になるなど、改正点の解説をしていただきました。また、36協定を作成する際の注意点について、通常様式と特別条項による様式の2種類になったこと、協定の起算日を定めること、チェックボックスにチェックすること、過半数代表の選出方法についての注意点、派遣事業において派遣労働者は、36協定は派遣元、実際の労働時間管理は派遣先で管理することなど、実務についての詳細をお話いただきました。

第2に、フレックスタイム制について。清算期間の上限を3か月にするという点、1か月ごとに区分した期間を平均し、1週間当たり50時間以内で労働させることができるが、それを超える

と時間外労働となることや、届出は1か月以内の清算期間であれば必要はないが、清算期間が1か月を超える場合は、届出が必要になるなど。

第3に、年次有給休暇5日の時季指定義務について説明いただきました。どのような場合に、使用者が時季指定する必要があるか、前年度から繰越された年次有給休暇の取扱いはどうなるか、時季指定した日に労働者が休まなかった場合、法違反を問われることなど、ご説明いただきました。

第4に、高度プロフェッショナル制度について。1,075万円以上の年収、労使委員会を開いて決議する、職務を明確にし、本人の同意が必要、健康管理時間の把握が必要など、手続きや仕組みが複雑なため、導入する企業は少ないのではないか。法的効果としては、時間外、休日、法定労働時間も全て適用外となる。

第5に、月60時間を超える時間外労働の時間外手当の5割増については、2023年4月1日から中小企業の猶予が廃止されること。

第6に、労働時間管理等の強化について。管理監督者に対する労働時間の把握は、労働基準法で求める労働時間の把握と異なり、労働安全衛生法では労働時間の状況の把握が必要で、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供している状態にあったかを把握する必要があります。労働時間は、始業時刻より早く出社した場合も労働義務はないので、始業時間からが労働時間となります。もし、労働したと主張するなら、労働者に立証責任があります。終業時刻は、タイムカードの打刻で推定します。許可の無い残業は、黙認せず、退社命令をするのも選択肢の一つとして考える必要があります。また、医師の面接指導の対象となる労働時間について、労働者の心身の状態に関する情報の取扱いについて、産業医への情報提供について改正内容の説明をしていただきました。

4月から施行される働き方改革関連法について我々社会保険労務士の実務に添った細やかなご講義をいただき、やるべき事の理解が深まりました。更に活躍の場を広げて行くことが出来る機会になると気づかされる研修でした。

(広報委員：小田 香里)





中小企業の実務はこうなる！
働き方改革関連法への対応策

講師 石寄・山中総合法律事務所
弁護士 石寄 信憲 氏

このたび、労働事件専門の弁護士としてご高名な石寄信憲先生をお招きし、中小企業に求められる働き方改革関連法案への対応についてご講演いただきました。

まず始めに、法改正内容のポイントと中小企業の直面課題についてご説明いただいた後、各課題への具体的な対応策や同一労働同一賃金関連の系譜および今後の行方等についてご紹介いただきました。随所に、厚生労働省担当官との疑義照会のやり取りの裏話等を織り交ぜながら、満員の会場全体を魅了する密度の濃い3時間となりました。

働き方改革関連法は、2019年4月の時間外労働の上限規制（大企業対象）を皮切りに順次施行されます。中小企業への配慮として1年間の猶予が設定された項目もありますが、今から抜かりのない準備、検討を進めておく必要があります。

中小企業は全企業数の99.7%を占めており、文字通り日本を支える存在です。しかしながら、昨今の後継者難から休廃業への顕著な流れを鑑みるに、中小企業が今回の法改正の趣旨をしっかりと理解したうえで対処し、乗り越えていくことが喫緊の課題となっています。

例えば、中小企業の35%は36協定そのものを締結していません。今回の法改正により、36協定の締結に加え、法律の委任を受けた様式を用いた届出が義務付けられました。そのため、本様式を記載する上で押さえておくべき重要なポイント、たとえば特別条項を付ける場合は自社で設定した時間外労働の上限時間と、時間外労働上限時間との間に空白の時間を作らないなど、ご解説いただきました。

年休5日の時季指定義務については、時間単位付与は不可である一方、半日単位付与は認められています。産業医・産業保健機能の強化を目的に改正された安衛法については、事業主から産業医に提供する「情報の内容」が肝となります。事業主は産業医の勧告を受けたときは、4つの事後措置（健康診断および各種面接指導実施後の措置）について、実施しているか否か、実施していない場合はその理由について、衛生委員会への報告が義務づけられました。なお、健康診断実施後の措置については、就業規則に「法令による」

といった記載は控えるようアドバイスがありました。

均等・均衡処遇に関しては、今回の法改正にて間接強制システム（違反したときの法の装置）を機能させるため、労働契約法20条を削除してパートタイム・有期雇用労働法8条に統合し、さらに同9条の短時間労働者に有期雇用労働者を包含します。（2020年4月施行）

現在、正規雇用労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇差がある企業が、同9条を遵守するためには、理由を説明できなければならない。例えば、正規雇用労働者と短時間・有期雇用労働者との間に、職務や配置転換の違いを作ること、職務が同じ場合は責任の違いを、配置転換が同じ場合は昇進等人材活用のしくみの違いを明確にすることが不可欠になります。なお可能であれば、当該説明文書を作成し配布しておくことが望ましいとのことです。

同一労働同一賃金に関する新ガイドラインと旧ガイドラインの決定的な違いは、前者が待遇差に関する「原則となる考え方と具体例」を示したのに対して、後者は記載がない事例は労働行政で勧告するとしています。つまり新ガイドライン下では、最終判断を司法（裁判所）に委ねていることから、今後の様々な判決を注視していく必要があります。

最後に、将来的に懸念される事項として、有期労働者の通算契約期間の短縮（いわゆる、雇止めの多発化）と外部人材活用方法の逆行（派遣から業務処理請負への移行など）の2点を挙げ、警鐘を鳴らしつつ締め括られました。

労働者の視点である「働き方改革」は、経営者からの視点では、「（経営者による労働者の上手な）働かせ方改革」と読み替えることもできるのではないのでしょうか。経営者の良きパートナーである社会保険労務士が、今回の法改正において大きな役割を果たすことにより、労使双方のさらなる信頼の確保と活躍の場の拡大につなげることを信じてやみません。（広報委員：長江 俊宏）



新規入会者オリエンテーションを開催！

平成31年2月28日(木)、神田明神会館において新規入会者オリエンテーション(平成30年1月～平成30年12月新規入会者)を開催しました。来賓の大野実東京会会長のご挨拶に続き、東京会、千代田統括支部および政治連盟の活動内容を説明し、新規入会者自己紹介の後、和やかに懇親会が催されました。出席者からいただいたメッセージの一部をご紹介します。新入会員の皆さん、今後ともよろしくお願いいたします。

(広報委員長：小高 東)



◆障害年金の専門家として活動。気軽に参加できる催しがあると助かります。【O. M/勤務等】

◆数百～数千名規模のBPO中心に事業を行っていたが、心機一転新たな分野に挑戦できれば。

【小川 晋/開業】

◆開業目指してがんばります。開業支援の企画がもっとあるとうれしい。【笠井 則宏/勤務等】

◆質の高い研修を提供いただきありがたいと思います。今後も研修には是非参加していきたい。

【佐藤 嘉人/開業】

◆なんとか開業したいと悩んでおります。今年は行政書士受験、その後司法試験に合格したい。

【志並 健信/勤務等】

◆研修に積極的に参加したい。充実した研修を引き続きお願いします。【周藤 美和子/勤務等】

◆充実した研修に期待します。【武田 祐介/開業】

◆人脈を広げ、実務経験を重ね、頼りにされる社労士を目指します。【田中 順一/勤務等】

◆これから勉強して得意分野をつくります。特定社労士の付記を目指します。【田太 伸二/勤務等】

◆人事労務相談担当で、日々研鑽。いつか開業出来るように、がんばります。【長島 健二/勤務等】

◆研修会に出席し、日々勉強していきたい。

【藤田 綾子/勤務等】

◆信託銀行で企業年金の仕事の経験を活かし、社会保険労務士として役立ちたいと思います。【矢野 智/勤務等】

◆積極的に研修会に参加し、勉強していきたい。

【横山 まり/勤務等】

◆積極的に研修会に参加して、勉強したいと思います。

【吉沢 美香/勤務等】



第10回 親睦ボウリング大会 & 東京会主催 第27回 統括支部・支部対抗ボウリング大会



平成30年11月20日(火)、恒例の親睦ボウリング大会が東京ドームボウリングセンターで開催されました。参加者40名が翌年開催の東京会主催ボウリング大会の出場権獲得を目指して、楽しみながらも真剣な戦いが繰り広げられました。終了後は後楽園飯店で懇親パーティーが催され、成績上位者及び各賞の表彰が行われました。

平成31年3月15日(金)、東京会主催の社労士制度創設50周年記念ボウリング大会が同会場で開催されました。支部代表と



して昨年の大会成績上位者8名の2チームが参加しました。団体戦は善戦及ばず上位入賞を逃しましたが、浅井英憲選手が個人戦第7位に入賞し、今泉浩史選手が飛び賞を獲得しました。来年こそは悲願の団体戦上位入賞を目指していきましょう。

(ボウリング同好会)

【千代田統括支部ボウリング大会成績(敬称略)】

個人戦優勝	男性	和田 稔	女性	十佐近 三生
団体優勝	浅井 英憲	島 宏彰	小室 豊	十佐近 三生

【東京会ボウリング大会出場メンバー】

Aチーム			Bチーム	
和田 稔	半沢 公一	浅井 英憲	石橋 正紹	
堀 拓磨	今泉 浩史	長谷川淳一	小津 理人	

社会保険労務士法制定50周年

社会保険労務士の過去、現在、将来の展望について、開業20年を超えて様々な経験を重ねた二人の社会保険労務士に、広報委員長の小高東がインタビューをしました。



小林 労務管理事務所
特定社会保険労務士

小林 包美氏

小高 本日は、ありがとうございます。社労士法制定50周年と平成最後ということで社労士今昔物語と題して、お話を伺いたと思います。まずは、社労士業を始めたきっかけを教えてくださいませんか。

小室 私は、偶然が重なったという感じです、大学卒業後、一般企業に勤めました。男女雇用機会均等法が施行された翌年度でした。人事課に配属され、研修や採用、労務管理などに関わっていくうちに労働法や社会保険に触れるようになりました。それがきっかけだったと思います。合格した後は、勤務社労士を経験してから開業しました。

小林 私は、はじめ法律系の出版社に勤務をしていました。配属された編集部では、労働法の本の編集などに関わっていて、その時に社労士という資格を知りました。小室さんと一緒に、勤務社労士を経験してから開業しようと思い、当時の港支部長の事務所で勤務させてもらいました。翌年、試験を受けて無事に合格しました。それから、実務経験を3年くらい積んでから独立しようと思っていたのですが、結局10年、その事務所にお世話になりました。その後、30代の後半で独立開業しました。

小高 ありがとうございます。次に、いま力を入れている分野について教えてください。

小室 私は、やはり労働基準法です。それをお客様に合った形で提案をしていきます。法改正も多いですし。

小林 私は、就業規則と相談業務です。昨年の6月に働き方改革関連法案が通って、就業規則の作成変更の依頼も多くなっています。働き方改革は、社労士にとって一つの契機になると思います。それから、人事労務の相談業務。労務トラブルは、相変わらず多い状況で、中小企業の場合は弁護士ではなく、社労士が関わるケースが非常に多いと思います。最終的には、手続き業務だけでなく企業の人事労務を総合的に支援するコンサルティングを行っていくつもりです。

小高 就業規則は、社労士にとって大切な業務の一つですね。

小林 そうですね。社労士は、就業規則に関わらざるを得ないし、関わっていくことが大切だと思います。意外と、就業規則のメンテナンスをしていない企業は多いですね。以前、関わった企業は18年前から就業規則が改定されていなかったという事例もあります。

小高 18年ですか。それは、すごいですね。

小林 就業規則は、社労士業務の入り口としては一番よいと思います。労基法の知識はもちろんですが、賃金制度、退職金制度、それに、育児・介護休業制度、福利厚生制度等、制度設計や運用を含めて色々な知識や経験などが必要となります。

小高 ありがとうございます。次に、社労士として仕事をしてきて大変だったと感じた出来事がありますか？

小室 はい。開業して軌道に乗ってきた頃に結婚し、妊娠をしました。その時に、子どもを出産し育児をしながら、どの様にして事務所を続けることができるか悩みました。当時は、私と週2日勤務のパート職員の2人でした。結局、事務所の仕事を半分ほどに減らし、出産前後の数か月間、パート職員に出勤をお願いし、私は自宅にいてパート職員と打ち合わせをしたり、お客様に連絡を取るなどして対応しました。一時期仕事を縮小しても決して事務所を閉めないと思っていました。出産前に、先輩や仲間に相談することができ、何かあれば手助けをすると温かい励ましをいただいたのは心の支えになりました。現在は子育てが落ち着いてきたことと、電子化など取り巻く環境が変化している中で、今後の事務所の方向性を改めて考えています。助成金や講師など社労士の仕事は多方面に広がりま



記念企画 社労士今昔物語



小室文菜社会保険
労務士事務所
特定社会保険労務士

小室 文菜 氏

すが、やはり、労働法や労務管理を中心に仕事をしていこうと思っています。

小林 千代田支部は女性の会員が多いし。小室さんの話は、すごく参考になると思います。出産育児をしながら社労士として仕事を続けていくのに大切なことは、周りがどれだけバックアップ体制がとれるかということと、苦しくても絶対に事務所を閉めないという覚悟ですね。出産育児は社労士が関わる重要な分野ですが、社労士が出産育児で廃業するようなことは避けたいですね。

小高 育児休業給付金ももらえませんか。小室先生は、現在は完全復帰ですか。

小室 完全復帰がどこになるかはよくわかりません。子どもは、高校生と中学生になり、幼い頃に比べると手がかからなくなりました。ですが、親であることは変わりなく、学校、進路、健康などその時々の子どもの成長に関わっていきたいと思います。仕事のストレスと子育てなどのストレスがうまく具合に打ち消し合っている様な気がします。

小高 出産の際に、仕事が半分になっても事務所を閉めないという決意はどこからきたのですか？

小室 これはもう、条件反射です。開業した時から、自分の事務所の看板を掲げたら、仕事が減ってアルバイトをしたとしても看板は降ろさないと決めていましたので。

小高 ありがとうございます。次に、社労士の社会的認知度や役割の変化などを感じたことはありますか？

小林 私は、裁判所の調停委員として個別労働紛争を担当して15年になりますが、司法の場でも社労士の調停委員が多くなっているし、調停の場に補佐人としてでてくる社労士も増えてきました。調停の場では、代理人弁護士が中心となりますが、補佐人として、裁判官や調停委員の前で、争点となる解雇事由の説明や割増賃金や退職金の計算根拠など明快に説明する社労士も多くでてきています。司法の場でも、裁判官、弁護士などに人事・労務の専門家として社労士は認知されてきています。また、積極的に司法の場に参加してくる社労士も増えてきているのが実感です。

小高 ありがとうございます。小室先生は、印象に残っている出来事などありますか？

小室 社労士法制定30周年の時に、TBS系で快適マイワークという番組があり、社労士の仕事を紹介する収録がありました。その際に、私は駆け出しの社労士として番組に少し出演させていただきました。とても新鮮な気持ちになったことを覚えています。

小高 ありがとうございます。最後に、若手社労士にアドバイス、応援メッセージをお願いします。

小林 専門を一つでも作った方がいいと思います。年金、労災、就業規則、賃金制度、退職金制度、個別労働紛争など、何か一つ継続して追求していくと面白いと思います。実際に専門にするためには、知識と実務の両方が大切だと思います。失敗もありますが、それが経験になって、キャリアになっていくわけですから、10年20年続けていくと、一つの形になっていくと思います。

小高 どうやって10年20年続けていくかもありますね。

小林 そうですね。開業すること自体が大変なことだし、出産育児に関わることや、収入が無いときもあると思う。だけど継続して社労士をやり続けることが大切だと思います。

小高 これから開業したい人にも参考になると思います。

小室 出産育児をしながらでも、社労士として開業を続けることは可能です。17年前と比べて、現在は出産育児を経験しながら社労士を続けている方も増えました。事務所のスタイルは様々で、活発に活動している方も身近に何人もいらっしゃいます。バランスが大事だと思います。

小高 ありがとうございます。途中、何度か涙が出そうな話がありました。小林先生、小室先生、本日は大変貴重なお話をありがとうございました。(完)



(左) 小林氏 (中央) 小高氏 (右) 小室氏

政治連盟だより

支部会員の皆様、平素より政治連盟の活動にご協力・ご理解いただきまして誠にありがとうございます。

新年号でもお伝えいたしました、今年は4月に千代田区議会議員選挙が実施されます。東京政連のホームページには、すでに各支部政治連盟が推薦を決定した立候補予定者が掲載されております（この会報がお手元に届く時点では選挙は終了していると思われます）。また、7月に参議院議員選挙が予定されています。任期6年という長い期間、法案を検討することができる方たちであります。東京都を含め会員の皆様がお住まい

の選挙区におかれましては次期法改正に向け社会保険労務士制度推進にご協力いただける方への投票をお願いいたしたいと思います。

また、先日実施したアンケートにつきましては、集計・分析結果が7月発行の「とうきょうの風」に掲載される予定です。補足ですが、平成31年1月末現在の会員数1564名中、会費納入者は746名、納入率47.7%でした。前年同月との比較は0.9ポイントの上昇でありました。東京政連全体の55.2%には及びませんでしたが、今後ともご理解を得られるよう努力してまいります。

（政治連盟統括支部会長：橋本 敬司）

新入会員を紹介し直す

平成30年12月1日～平成31年2月28日

入会年月日	氏名	種別	入会年月日	氏名	種別	入会年月日	氏名	種別
H30.12.1	高橋 昌一	法人社員	H31.1.1	大岡 千織	勤務等	H31.1.29	梅谷 信義	勤務等
H30.12.1	大島 一実	勤務等	H31.1.1	小川 雅彦	勤務等	H31.2.1	杉本 真樹	開業
H30.12.1	大平 麻衣子	勤務等	H31.1.1	酒井 泰樹	勤務等	H31.2.1	玉置 千奈津	開業
H30.12.1	篠 高志	勤務等	H31.1.1	酒井 豊	勤務等	H31.2.1	石崎 美穂	勤務等
H30.12.1	都筑 一女	勤務等	H31.1.1	白子 真之	勤務等	H31.2.1	及川 桂	勤務等
H30.12.1	新飯田 悦孝	勤務等	H31.1.1	段野 美佳子	勤務等	H31.2.1	川西 智恵	勤務等
H30.12.1	三沢 朋有	勤務等	H31.1.1	中岡 訓武	勤務等	H31.2.1	熊田 志枝	勤務等
H30.12.7	三橋 桂子	勤務等	H31.1.1	中村 美紀子	勤務等	H31.2.1	寺尾 隆	勤務等
H30.12.13	星名 真喜子	法人社員	H31.1.1	西野 哲	勤務等	H31.2.1	和田 夕月	勤務等
H30.12.21	中山 啓子	法人社員	H31.1.1	山中 利昭	勤務等	H31.2.4	山本 大輔	勤務等
H30.12.21	小林 宮子	勤務等	H31.1.1	山本 治紀	勤務等	H31.2.5	松浦 新治	勤務等
H30.12.21	菅崎 恭子	勤務等	H31.1.1	横瀬 絵美	勤務等	H31.2.7	松本 剛輝	開業
H30.12.21	安井 章江	勤務等	H31.1.15	金田 国久	勤務等	H31.2.12	林 浩美	勤務等
H30.12.26	扇 慎哉	勤務等	H31.1.18	三輪 和己	勤務等	H31.2.12	榊本 浩史	勤務等
H31.1.1	加藤 丈博	開業	H31.1.22	関 玉枝	勤務等	H31.2.20	山本 臣治	開業
H31.1.1	玉木 尚	開業	H31.1.23	杉谷 利信	法人社員	H31.2.25	下竹 宏幸	勤務等
H31.1.1	波佐間 晶光	開業	H31.1.29	小沼 淳	開業	H31.2.27	内田 勝	勤務等

(51名)

あとかき

「いつもと違うことをやりましょう。」この一言が、社労士今昔物語の企画が生まれた切欠でした。社労士法制定50周年を迎え、制度の歴史を振り返ると同時に、これからの50年をソウゾウしていければ、そんな想いで作成しました。小林先生、小室先生、貴重なお話ありがとうございました。

「掲げた看板は絶対に降ろさない。」対談で一番心に響いた言葉です。社労士の社会的認知度、役割が拡大していったのは、先輩方の強い覚悟があったからこそだと、痛感しました。この春号制作に関わる機会をいただけたことに、本当に感謝致します。ありがとうございました。

（広報委員：馬場 一慈）

この春号の編集会議の時に、メンバーの一人から、「末松さんはいつも幸せそうだね、ハッピーホルモンがたくさんありそうだね」と言われました。私はこの言葉を初めて聞きましたので、調べてみると正体は「セロトニン」でした。このホルモンが増えるとストレスと上手に付き合えるようになり、結果として幸せに繋がるようです。なるほど、褒められたのですね。

ストレス社会の昨今、このホルモンは侮れない存在になりそうです。新春研修会で勉強した、血管年齢にも良い影響があると思いますのでもっと増やしていこうと思います。

（広報委員：末松 弘美）