

東京都社会保険労務士会 会報

千代田・中央支部

事務局 〒102 東京都千代田区神田淡路町2-13-4-401 ソウマ労務管理事務所内
東京都社会保険労務士会 千代田・中央支部 ☎03(3251)5141 発行人 相馬誠一



たけのこ道(京都)

フレックス・タイムも 労使の信頼関係が基本

講師 大谷 家清氏
一九堂印刷所 専務取締役

去る1月16日、東京トラック健保会館で、フレックス・タイム制導入をめぐつての研修会が行われた。

講師は一九堂印刷所・専務取締役の大谷家清氏、豊富な体験に基づいた講演では、中小企業におけるフレックス・タイム制導入をめぐつての問題が話された。

人手不足と時間短縮、この困難な課題を克服するのに、最も大切なのは労使の信頼関係の確立にあるとのことであった。
(文責・編集部)

フレックス・タイム制導入の動機

最近、フレックス・タイム制の問題を含めて労働時間短縮にまつわる変形労働時間制という問題が盛んにいわれてきております。そこで、従業員数30名程度のコンピューター関連会社がフレックス・タイム制を導入するに至った経緯と問題点について具体的な事例報告をさせていただきます。

労働基準法が改正になりまして、就業規則を直したいからちょっと見てくれないかというお話から、その会社とお付き合いすることになりました。その次に賃金規定も直してくれというわけです。しかし、賃金規定を直すについては会社の内容を知らないといけません。いろいろ話してみますと、会社の始業は9時半なのに9時半に来る従業員がいない。創業社長ですから、朝早く出社するのですが、従業員は来ないということで、社長はイライラしている。しかし、就業規則にこうあるんだから守りなさいといったら従業員は辞めていってしまう。なんとか9時半にきちっと従業員が出てくる方法はないだろうかというのです。

それだったら、フレックス・タイム制を導入して、11時から3時までというコア・タイムをつくれれば遅刻しないだろうという、きわめて単純な問題からフレックス・タイム制が導入されることになったわけです。

対象者をどう決めるか

フレックス・タイム制を導入するにあたって、労使協定が結ばれましたが、いろいろな問題がありました。フレックス・タイム制というのは始業、

終業の時刻が従業員の自己管理に委ねられるというものです。しかし、会社としてはコア・タイム前にだれも出てこなかったら困るわけです。ところが、従業員はフレックス・タイム制にたいへん魅力を感じて、それについては自分たちで自主的にやるので、全員をフレックス・タイム制の対象者にしてくれということになりました。

この場合、いちばん頭を痛めたのは管理職です。管理職は早く出てきたり遅くまでいなくてはならないのではないかという問題が出てきましたが、始業、終業の時刻に制限を受けるようでは管理職とはいえないわけです。そこで、対象者は全従業員として、管理職の職位にある者と試用期間中の者だけは除くことになりました。

休憩時間の考え方

いちばん大きな問題は休憩時間で、これはいまほうほうで問題になっています。変形労働時間制などを取り入れて、労働時間短縮の完璧を期すというのがこの法律をつくった側の考え方ですが、休憩時間のほうは直しておりません。また、変形労働時間制をとった場合は休憩時間を適用しないというかたちをとれば別ですが、それはとっていません。そして、6時間を超えた場合には少なくとも45分、8時間を超えた場合には少なくとも1時間の休憩時間を一斉に与えないといけないと書いてあります。

フレックス・タイム制をとれば、場合によっては6時間以内に帰ってしまうかもしれない。その場合は休憩をさせなくてもいいわけです。しかし、

8時間以上働く場合には1時間、一斉にしろということを依然として法律は求めている。ここで問題が出てくるわけです。そういう場合にはどうしますかという問題が幹部のほうから出てきました。月給制ですから、経営側には休憩時間には賃金は払わないんだという観念がまだなかったわけです。労働基準法は完全なノーワーク・ノーペイの原則にたっているという話をしたりしたのですが、結局、めんどくさい、1時間にしてしまえ、従来どおりにおいてしまえというのが実情です。

コア・タイムとフレキシブル・タイムの設定

ところが、コア・タイムの問題があります。休憩時間をとるためにコア・タイムをつくらなくてはならないわけです。それなら、最初からコア・タイムをつくるというかたちにして、休憩時間をとる。コア・タイムをつくらない場合は、一斉の休憩の時間は適用除外にするというかたちにすればいいのですが、デパートとか金融機関等以外は適用除外はできないわけです。ですから、労働基準監督署にフレックス・タイム制をやるからといって適用除外を申請しますと、おそらくコア・タイムをつくれと指導されます。ここなども法律の片方は直して、もう一方はまだ生きていることになります。結局、コア・タイムをつくることになり、そこから遅刻という問題も出てくるわけです。

それから、フレキシブル・タイムを決めざるをえなかったということです。始業、終業の時刻を従業員に委ねてしまうわけですから、ある時間に絞っておかないと、また無秩序な勤務体制がとられる可能性があります。午前8時前、あるいは午後10時以後は仕事はするなということを最初から決めているわけです。

労働時間の管理

フレックス・タイム制では始業、終業の時刻は従業員に委ねているけれども、経営者が労働時間を管理することは当然の義務です。これは通達にはっきり出ています。それでは、どういうかたちで時間の管理をするかということが大きな問題になりました。

日経連は勤務表でやりなさいとっているのですが、自由法曹団はタイムレコーダーを使いなさいとっています。というのは、勤務表でやると労働者はサービス残業をやってしまうのではない



かというのが労働側の考えです。この問題で、従業員と話し合いをしました。実はこの会社ではフレックス・タイム制を導入するためにトライアルとしてタイムレコーダーを導入したのですが、働く人が次の1週間の予定表を書いて出すのは非常にめんどうだということで、この協定ではタイムレコーダーを使うことになったわけです。

業務命令

フレックス・タイム制導入に踏み切る際に二の足を踏むのは、業務命令を出せないのではないかという大きな考え違いがあるからです。しかし、これは始業、終業の時刻だけが労働者に委ねられているのであって、業務命令ができなかったら、労使関係は成り立ちません。ただ、コア・タイム以外の時間に会議をやることはなかなかできないということはたしかにあります。日経連は、前もってフレックス・タイム制を解除するという条項を入れなさいとっていますが、これは必ずしもフレックス・タイム制の趣旨に合わないということもいっています。

ここがこの協定書のたたき台をつくる時に問題になりました。11時から3時半のコア・タイムの間に会議をやることは時間的に無理だ。しかし、従来毎週月曜日の午後6時から6時半まで全体会議をやっていた。これだけはやらないと1週間の予定が立たないということで、これは法律の趣旨に合わないという方もいらっしやるかもしれませんが、会議などでコア・タイム以外の時間帯に勤務が必要な場合は、会社の要請に従業員は協力しなければならないという1項目を入れて、従業員に納得させたわけです。

現在こういうかたちで順調にやっております。これまでいつでも意志疎通ができるという安心感があったために、かえってコミュニケーションが悪かったのが、フレックス・タイム制を入れたおかげで、上の人や横の人とよくしゃべる。コミュニケーションがよくなりました。これは大きなメリットだと思っています。

(財)全国社会保険共済会

—手軽で有利な住まいの資金づくりのお手伝い—

財団法人全国社会保険共済会は、昭和46年に国から認可を受け設立された公益法人で、千代田区神田鍛冶町3-4-2神田東洋ビルにあり、JR神田駅、営団地下鉄「銀座線」の神田駅より歩いて2～3分と便利な所にあります。

○構成

構成員は、荒川明会長以下役職員総数37名(東京30名、大阪7名)です。

○年金住宅融資制度

年金住宅融資は、厚生年金保険の被保険者の方々が、毎月積み立てている年金資金の一部を還元し、住宅資金として活用する制度で、低利・長期返済可能等の利点があるため、たくさんの被保険者の方々にご利用いただいております。

○利用者数

当法人が扱った現在までの利用者数は、延べ10万人を超え、貸付総額では約5,600億円に達しております。

○年金住宅融資

年金住宅融資の内容を、簡単に説明しますと、

(1)申し込みは受付順で無抽選。

(2)他の公的融資(住宅金融公庫、財形住宅融資等)と併せて利用できます。

(3)住宅の価格や建設地域の制限もありません。

(4)共働き等で配偶者も資格があれば、1戸の住宅について夫婦それぞれ申し込むことができます。

申込資格等の貸付条件は、

(1)現在、厚生年金保険の被保険者であって、加入期間が3年以上ある方。

(2)融資を受けられる住宅は、申込者が自ら住むための「新築住宅、新築購入、既存(中古)住宅購入、増改築等」の住宅です。

(3) 融資額は、加入期間に応じ、100万円以上10万円単位で次のとおりです。

区分 被保険者期間	一般 貸付金	特別 貸付金
3年以上 ～5年未満	(300) 430	—
5年以上 ～10年未満	(350) 480	—
10年以上 ～15年未満	(400) 600	(210) 310
15年以上 ～20年未満	(490) 730	(280) 390
20年以上 ～25年未満	(490) 730	(430) 590
25年以上	(490) 730	(430) 640
利 率 (H4.1.27現在)	5.71%	6.10%

(単位：万円)

※()内は木造住宅の既存(中古)住宅購入に適用される融資額(中古)

※貸付利率は、住宅の種類により異なり、また、経済情勢により変更されることもあります。

(4) 返済期間は、5年から35年(住宅の種類により異なる)です。

(5) 返済方法は、元利均等払と元金均等払いです。

お 問 い 合 せ

財団法人全国社会保険共済会

東京都千代田区神田鍛冶町3-4-2 神田東洋ビル

電話 <03>3253-6966

取扱地域 全国

第一部会だより

“なかなかいい。気軽にみんなで話そう、

……研修会経過

業務推進委員長 中林 政雄

平成4年を迎え、長かった冬もようやく終わりを告げ、春になろうとしています。新年度のスタートにあたって、昨年の第一部会の研修会等をかけ足でふりかえってみました。ラフな内容になると思いますがごめ

んなさい。

1. まず、アンケートついで“気軽にトーク”

アンケートからいただいた一番大切なものは、できる限り皆さんの意向にそって、「1人でも多くの発

第1部会だより

言を例会や研修会でしていただく」ということでした。そこで、秋口、第1回目9月3日の研修会は、さきの全員アンケート結果の報告をした上で、「気軽にトーク」。分散した小グループでのトークをやり、日常の仕事の中での感じていること、考えていることを出席者全員から話していただきました。

この分散会では、「新適事務などで役所により取り扱い方や提示書類が異なるが、簡略化の方向で統一してもらいたい」、「埼玉・神奈川・千葉などの隣接県では、社会保険事務所から事業所宛の書類に社労士名簿が同封されてくる」、「算定基礎届は8月でなければダメなのか」、「報酬月額に通勤手当算入は疑問」、「他の士業が、自己業務の一環として社労士業をやってもよいのか」、「算1部会の運営を双方向通行にして出席者をふやせ」、「会の内容を会報に載せたい」、「内部講師の活用を」などの意見が出されました。

これらの改善提案は、じっくりと詰めながら生かさなければなりません。

このときの会場アンケートでは、「このやり方はとてもよい」、「大先輩と同席で大変勉強になった。ますます勉強なくては……」、「開業間もない人や新会員は本当に聞きたいことや意見など、やや言いにくいかもしれない、もうひと工夫必要かも?」、「今日出された内容を踏まえ、テーマを決めてディスカッションすれば内容が深まるのでは?」、「出席者全員参加で寡黙者がいないのでよい」、「小グループで身近になってよかった」、「新趣向でなかなかよかったが、出席者がもう少し多くなってほしい」、「フリートーキングの他に、意見提案のメモ書きで参加できるように」、「時間が少なかった」、「分散トーキング形式を今後もぜひやって欲しい」、「初めての参加ですが、話がしやすい雰囲気ですごくよかった」、「会議時間は午後」がほとんどで、「たまには夜も」が2割でした。

以上が直接話法でのアンケートの全種類です。「分散して気軽にトーク」するには、テーマと時間の点で毎回はできませんが、できるだけとりいれ、運営も工夫したいですね。日の浅い方も名刺交換をされて、もっと知りたいことを電話や訪問で個別にうかがえるようにお仲間の輪が広がっていくとよいなあ。ときには帰りみちの「ノミネーション」で親しくなれば腹を割ってのお話もできる。そんな楽しく「レベルアップ」できるキッカケともなれば、毎回の例会・研修会をしっかりと予定に組みこんで、なにをにおいても、「まず出席」としたい。「玉磨かざれば光なし、

理論と実際のつきあわせともいえる私たちの仕事ですから、多くのお仲間との交流は自分を磨くまたとないきっかけではないでしょうか。

2. 内部講師をかなりとり入れてほしい!!

以前には何度か内部講師による研修会が行われたこともあるようですが、ここ数年は外部講師が続いてきました。その名にふさわしく業務推進に役立てるためには、身をもって実践している私たち自身が、時流に倅さず実践の中で究めているものを発表し合い、検討することがとても大切だと思います。それが個々の会員と、会に集う会員共通の業務用財産（ノウハウのストック）を会の中に蓄積できるでしょうから。たとえ今後多少の紆余曲折があり得るとしても、この点は、みんなであたため、熟成させていきたいというのが大かたの意見でしょう。

3. 研修会点描

(1) 「人手不足と時短」に

——社会保険労務士としてどう対応するか——

10月1日には、このテーマで、森萩委員司会のもと藤原久嗣会員のお話をききました。この大きなテーマを1時間半程で、しっかりとまとめられた講演の技法は学びたいと思います。その要旨を追ってみます。

労働に関する相談と指導を独自の分野の3号業務と位置づけ、行政も企業も期待している当面の課題として、賃金、作業時間、作業マニュアルなどを挙げています。中小のみならず大企業でも子会社の職能資格制度、時間短縮、特に人手不足の最中での時間短縮の実現を迫られている。現在、このむずかしい問題の処理は、法と現場の二刀流を使いこなせる社会保険労務士だけが対応できる分野であり、また金になる仕事だと強調された。

ついで、構造的な人手不足、国民の労働観の急激な変化など、労働・雇用状況について触れ、人材の確保と定着に必要な視点を述べられました。持時間過少のため、時短・週休2日制へのアプローチについては余り触れられませんでした。そのレジюмеと、13ページにわたる資料や、すぐ応用できるチェックシートなど併用すれば、有効に活用できる貴重なものを配布していただきました。

(2) 「外国人労働者問題の現状と課題」

11月8日には、恩田和明会員からこのテーマでお話いただき、続いて約40分程度小グループ討論をしました。スペースの関係上残念ながら次号でおしらせします。

委	員	会
報	告	

〈総務委員会〉

I. 第6回正副支部長・委員長会

10月18日、関東地区デパート健康保険組合鬼怒川保養所「せせらぎ荘」において開催

(1)報告事項

イ. 東京都社会保険労務士会諸会議の結果について

ロ. 部会並びに委員会の活動状況について

ハ. 交歓懇親会（算定打ち上げ）

〔9月11日開催〕の収支報告について

ニ. 労働保険指導員交歓懇親会

〔9月30日開催〕の収支報告について

(2)協議事項

イ. 第4回研修会の開催並びに交歓懇親会の役割分担に関する件

ロ. 長崎・雲仙普賢岳の被災者に対する「義援金要請」の取扱いについて

ハ. 交歓懇親会（算定打ち上げ）の〔出席回答〕欠席者への負担金協力要請について

II. 第7回正副支部長・委員長会

11月13日、東京都社会保険労務士会会議室において開催

(1)報告事項

イ. 東京都社会保険労務士会諸会議の結果について

ロ. 部会並びに委員会の活動状況について

ハ. 第4回研修会（管外）の結果報告について
出席者36名

ニ. 9月11日交歓懇親会（算定打ち上げ）の〔出席回答〕欠席者への負担金協力要請結果について

9名より54,000円入金

ホ. 長崎・雲仙普賢岳災害義援金カンパ結果について

第1次59,830円、第2次148,400円、第3次24,000円、一部会親和会より110,000円、合計342,230円を東京会へ上納

(2)協議事項

イ. 第3回幹事・監査会並びに忘年会の開催に関

する件

ロ. 5回研修会並びに新年会の開催に関する件

ハ. その他

①4社会保険事務所ごとの忘年会の日程調整に関する件

②11月14日、街頭相談コーナー設置の確認（中央地区協議会主催）

③12月18日、飯田橋公共職業安定所幹部職員との懇談会の確認（文京支部と共催）

III. 第8回正副支部長・委員長会並びに第3回幹事会

12月11日、八重洲「龍名館」において開催

(1)報告事項

イ. 東京都社会保険労務士会諸会議の結果について

ロ. 部会並びに委員会の活動状況について

ハ. 会員異動状況について

ニ. 平成3年度街頭相談コーナー実施結果について

ホ. 各社会保険事務所忘年会の開催状況について
京 橋 平成3年12月4日「中央会館」

日本橋 平成3年12月5日「どんど堀留店」

麴 町 平成3年12月12日「飯田橋・鹿楼」

ヘ. 柏木高美会員〔勲四等・端宝章〕受賞について

(2)協議事項

イ. 第4四半期の事業実施計画に関する件

①第5回研修会について

②新年賀詞交歓会について

③第4回幹事・監査会議、第6回研修会について

④第15回定例支部会議・第6回政連支部大会並びに懇親会の開催について

ロ. 区民相談コーナー設置要望について

IV. 第9回正副支部長・委員長会

1月16日、東京トラック健保会館において開催

(1)報告事項

イ. 東京都社会保険労務士会諸会議の結果について

ロ. 部会並びに委員会の活動状況について

ハ、幹事・監査の忘年会収支報告について

(2)協議事項

イ、第5回研修会並びに新年賀詞交歓会（政連共催）の運営について

ロ、第4回幹事・監査会議、第6回研修会について

ハ、第15回定例支部会議・第6回政連支部大会並びに懇親会の開催について

ニ、文京支部の中央地区協議会への所属変更に関する件

V. 第10回正副支部長・委員長会

2月12日、東京都社会保険労務士会会議室において開催

(1)報告事項

イ、東京都社会保険労務士会諸会議の結果について

ロ、部会並びに委員会の活動状況について

ハ、新年賀詞交歓会収支報告について

(2)協議事項

イ、第4回幹事・監査会議、第6回研修会の開催に関する件

ロ、第15回定例支部会議・第6回政連支部大会並びに懇親会の開催について

ハ、平成4年度事業計画及び予算に関する件

新しく当支部会員になられた方をご紹介します

入会年月	氏名	地区別	開業・勤務等別	備考
平成3年8月	滝口 修一	神田	開業	豊島支部より 港支部より 港支部より 台東支部より
8月	今井 隆	麹町	勤務等	
8月	宇賀田 保	麹町	勤務等	
9月	奥山 道明	神田	勤務等	
9月	大塚 國雄	神田	勤務等	
9月	森 秀和	京橋	勤務等	
9月	新井 貞男	神田	開業	
9月	河合 晃司	京橋	開業	
10月	富田 初	麹町	勤務等	
11月	山下 凱男	神田	勤務等	
12月	笹井 清隆	麹町	勤務等	新宿支部より
12月	松ヶ迫 春男	麹町	勤務等	
12月	彦坂 孝治	麹町	勤務等	
12月	藤原 正子	京橋	勤務等	
12月	新井 史郎	京橋	勤務等	
12月	斉藤 文和	京橋	勤務等	
12月	中田 征次	京橋	開業	
12月	勉 良子	京橋	開業	
12月	竹内 善巳	日本橋	勤務等	
12月	石塚 次郎	日本橋	勤務等	

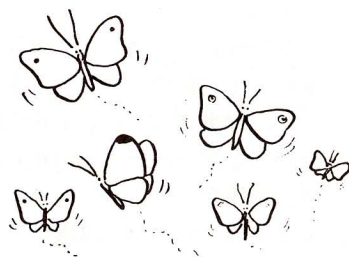


★お詫びと訂正

会報第43号4ページ中、算定相談コーナー担当会員名日本橋社会保険事務所欄の関口誠並びに社会保険事務所感謝状欄の関口尚孝はいずれも関口武の誤りでした。関口武氏には誠に申し訳ありませんでした。お詫びして訂正致します。

今年も参議院選挙の年、 推薦候補者に応援を

今年も参議院選挙の年である。東京都社会保険
労務士政治連盟では、援助要請のある候補者につ
いて全面的に応援することになります。みなさん
も応援方、よろしくお願いいたします。



平成3年度街頭相談コーナー開設結果



1. 設置場所

銀座・松屋デパート 8 階

2. 開設期間

平成 3 年 11 月 14 日 午前 10 時より午後 4 時まで

3. 相談員人数

役所関係者 2 名（中央監督署 1 名、京橋社

会

員

保 1 名)

8 名（台東 3 名、千代田・中央
5 名）

千代田・中央支部では次の方々
にご協力頂きました。赤森伸子、
石川英豊、吉瀬君江、長森敏泰、
森莞子（その他、相馬支部長、
富田第一部長、村上静子、新
崎喜代子会員に特別応援を頂き
ました。）

4. 相談者数

14 名（相談票提出分）

あ と が き



もうすぐ、桜がほころぶ季節となりました。
広報委員の仕事も、牧野委員長はじめ、ベテ
ランの方々におんぶしたまま、1 年が終って
しまったようで恐縮いたしております。

十年振りという健康保険証の更新が終って
ほっとしたところで、育児休業法の施行、そ
してあのブーメランのように舞い戻ってくる
労働保険年度更新の輪。毎年毎年きりのない
ことと思いつつも、顧問先に伺えば、今年
もにっこり、笑ってしまうじゃありません
か。

さて、引き続き時短のクリア、人手不足、
外国人労働者問題、バブルの付けの行方、激
変し続ける国際情勢……。『平成』は『平静』に
あらず、目の離せない激動で始まりましたが、
こういう折にこそ、桜が咲きましたら、まず
は今年の春を花見に一杯といきたいものです。

皆様、平生のご健康にご留意の上、ご意見、
ご投稿など、ご協力のほどよろしくお願い申
し上げます。

（編集委員 横尾直子）