

ろうむ広報 (7月号)

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

[今月の予定]

- ・ 7月12日……………オズワンクラブ
- ・ 7月24日……………SR研修会

「社会保険審査制度の実務手続と留意点」梅村先生の本が発売されました。

静岡県在住の梅村直先生の新しい本が発売になりました。
 「あきらめない！年金等不支給決定、社会保険審査制度の実務手続と留意点」です。内容はもらえるはずの年金がもらえない場合あきらめないで、弁護士や社会保険労務士などの専門家に相談して社会保険審査制度を利用して、受給できるよう積極的に取り組みましょうというものです。不服申し立ての制度がどのようにになっているかの説明や手続の流れ、審査請求、再審査請求の仕組みや手続の方法が大変わかりやすく解説されています。
 後半は、採決事例を参考に障害年金や遺

族年金を中心に、いろいろな事件ごとに判断基準が解説されます。同じような事例を参考にすることによって、実際の不支給事例の受給の可能性を計ることが出来ます。
 いろいろな事件の解決に実際に関与され、不支給問題の解決に携わってみたい先生であるから書けた著書といえます。実際に不支給問題に遭遇された方はもちろん、我々社会保険にたずさわる者にも貴重な一冊といえます。
 出版：日本法令
 価格：2,500円＋税
 お近くの大型書店等で購入ください。



さまざま年金記録 一専門家に関く 全国社会保険労務士会連合会会長 大槻哲也氏

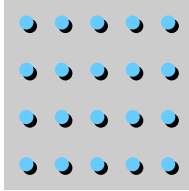
社労士協力で5000万件照合可能
 ー大量の記録漏れの背景には何があるのか。
 「全国約三千二百の地方自治体で扱っていた国民年金の納付業務などを約三百カ所しかない社会保険事務所に移管したことが要因ではないか。事務処理に無理が生じた。しかも対応がきちんとできていなかった」
 ー解決策は。
 「年金記録を復旧するのが一番。支給の是非を判断する判定委員会に社労士を委員として送り込む。社労士には社会保障制度の知識があり年金以外の制度を納付確認に活用するノウハウがある」
 「例えば保険料を払った領収書などの証拠が無い人には、雇用保険の加入状況を調べればわかる可能性がある。今は制度が変わっているが『その当時、病院に行ったら何割負担してましたか』と尋ね、三割とこたえれば国民健康保険の加入者、だから国民年金の可能性が高い、と類推できる」
 ー政府は対象者のわからない五千万件を一年で名寄せしようとしているが可能と

思うか。
 「やり方次第ではないか。我々連合会は社労士が無償で年金相談に応じることを決めた。開業している二万人が相談窓口となり年金記録の確認に協力する」
 「具体的には市役所などにある相談コーナーを充実する。順次、新しい窓口を増やしていく考えだ。転職経験のある従業員が多い中小企業を会員とする商工会議所などには出前の相談コーナーで対応したい」
 「社保庁には相談窓口で年金記録を検索できる専用端末を貸してもらえよう願っている。社労士が専門知識を活かせば余裕を持って対処しても年間一千万から千五百万件はこなせる。五千万件といっても亡くなった人もおり実数はもっと少ないはず。一年間で五千万件の照合も可能ではないか。出来るだけ協力して不安解消の手助けをしたい」
 (随時掲載)

(2007.06.17 朝日)

目次：

梅村先生の本が発売になりました	1
さまざま年金記録 大槻会長の新聞記事です。	1
社保庁 記録ミス、40年前に認識	2
雇用保険法が変わります。	2
改正雇用機会均等法	3
なばなの里は満開の花	3
再審査請求立会審理に出席しました。	4



男女雇用機会均等法改正に関する記事をシリーズで連載します。

社保庁 記録ミス、40年前に認識

「浮いた年金」も20年前

年金記録のミスの多さが、40年前から社会保険庁内部で広く認識されていたことが、同庁の刊行物などでわかった。年金記録が「宙に浮く」事でも20年前には指摘されていた。膨大な個人情報を持つ年金記録の整理は試行錯誤の連続で、長年にわたりミスの原因を積み重ねてきたことが浮き彫りになった。

年金記録にミスが多いことは、67年に社会保険庁年金保険部業務課(当時)がまとめた内部資料「機械化十年のあゆみ」で指摘されていた。

社会保険庁の年金保険部長(当時)経験者と5人の歴代業務責任者の対談で記録ミスの多さが話題になり、元年金保険部長が「今日及びこれから先、だんだん顕在化してトラブルの元になる」と話すと、元年金業務室長が「苦情処理をきちっとするような処理機関を作ってやらないと」と応じた。現在の「年金第三者委員会」のような苦情処理機関のひとつようせいを指摘したものだ。

一方、社会保険庁年金保険部が87年に発行した内部資料「三十年史」は「(転職など

で新たな)年金手帳等の交付を受ける結果、同一人の記録が複数で管理されることとなり、本人の職歴と合理的につながらないことが往々にして生じる」として、記録が「宙に浮く」ことが指摘されていた。

この点について「年金の支給に関し被保険者等に不利益をもたらす」と指摘されたが、「制度発足当初から考えられていた」とも記されている。

これを防ぐため、手書きで事務処理をしていた年金制度発足当初は、同一人物の記録がどこにあるのかを示した「牽引票」が作られていた。

しかし記録管理の機械化に伴い被保険者の氏名はコードに変換したうえで磁気テープやパンチカードに記録されたり、漢字のまま紙台帳に記入されたりして「記録方法の一貫性が無い」(三十年史)状態が生まれたという。データ処理のために62年にコンピューターが導入されたが、氏名で検索できるようになったのは82年からだった。

(2007.07.04 朝日)



雇用保険法が変わります！

1. 雇用保険の受給資格要件が変わります。

○これまでの週所定の労働時間による被保険者区分(短時間労働者以外の一般被保険者/短時間被保険者)をなくし、雇用保険の基本手当の受給資格要件を一本化します。

【旧】

- ・短時間労働者以外の一般労働者
⇒6月(各月14日以上)
- ・短時間労働被保険者(週所定労働時間20～30時間)
⇒12月(各月1日以上)

【新】

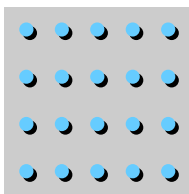
雇用保険の基本手当を受給するためには、週所定労働時間の長短に関わらず、原則、

12月(各月11日以上)

の被保険者期間が必要です。

※倒産・解雇等により離職された方は、6月(各月11日以上)が必要





遺族年金、傷害年金等の裁定請求でお困りの方は当事務所にお問い合わせください。

改正男女雇用機会均等法 2. 禁止される差別の追加、明確化

- ◇降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新についても、性別を理由とする差別を禁止
- ◇配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる
- ◇性差別にあたるか否かは雇用管理区分(コース)ごとに判断

【性差別禁止は雇用の各ステージへ拡大】

改正法では、労働者の性別を理由とする差別的扱いが禁止される雇用ステージとして、降格、職種の変更、雇用形態の変更(パートへの変更など)、退職勧奨、労働契約の更新(雇止めなど)画追加されました。現行法でも差別が禁止されている募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、解雇にこれらが加わることによって、雇用の各ステージで性差別が禁止されることになります。雇用ステージごとに、差別に当たる措置と該当する例が指針で示されています。例えば

- ・降格の対象を男女のいずれかのみとする
- ・降格の条件を男女で異なるものとする
- ・能力資格等を判断して降格させる場合に、判断方法や判断基準を男女で異なるものとする
- ・男女のいずれかを優先して降格させる

【配置の定義に業務の分担及び権限の付与を明記】

性差別が禁止される各雇用ステージのうち「配置」については、権限の付与及び業務の配分が含まれることが法文上

に明記されました。

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当ててを言います。

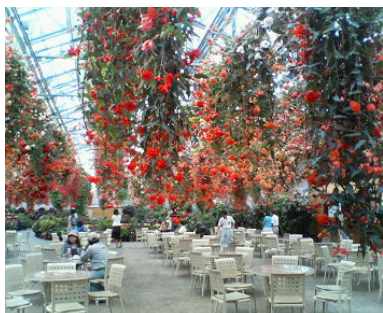
「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するにあたって必要な権限を委任することを言います。

【差別に当たるか否かは雇用管理区分ごとに判断】

性差別にあたるかどうかは「雇用管理区分」(コース)を単位として判断されます。雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態などの区分で、ある区分に属している労働者について、他の区分に属している労働者と制度的に異なる雇用管理を行うことを予定しているものを言います。

《改正の趣旨》

各雇用ステージにおける差別禁止は、「女性のみ」から「男女とも」になります。又現行の均等法で差別が禁止されるのは募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、解雇ですが、これだけでは不十分であるという指摘がありました。そこで、降格、職種の変更、退職勧奨、労働契約の更新の各ステージを追加するとともに、配置の範囲に業務の配分と権限の付与が含まれることを明確化し、性差別禁止の範囲を拡大することになりました。



なばなの里は満開の花



なばなの里へ行きました。

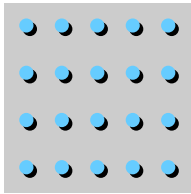
ちょうどアジサイと菖蒲とバラとペゴニアが満開で初夏の花を満喫しました。

なばなの里は2回目、前は秋でした。コスモスが一杯で、肌寒いなか夕暮れ時の電子オルガンが印象的でした。

今回は前はいらなかったペゴニア館にも入ったのですが、それはもう花に埋もれるような感じでした。温室から出るとバラ園になっていて、バラも満開でした。ペゴニア館

は入場料が1000円要りますが、入り口でもらう1000円の金券が使えますし、必見です。ペゴニア館へ入らないと、なばなの里の花を半分以上見ないで帰ることになります。ぜひ、ペゴニア館には入りましょう。

なばなの里は4つのシーズンごとに花を入れ替えているようですので、あと2回は違った花が楽しめます。四季折々の花をお楽しみください。



- ・中小企業のための「人を育てる人事制度」の導入のお手伝いをしています。導入を検討中でしたらお問い合わせください。
 - ・個別労使紛争、紛争解決手続について情報が必要な方は連絡ください。
 - ・就業規則の無料診断を受け付けています。お気軽にお申し付けください。
 - ・給与計算事務お引き受けいたします。
- このニュースについてのお問い合わせ、ご要望はFAXにて連絡ください。



岡嶋社会保険労務士事務所

社会保険労務士 岡嶋 義幸

〒461-0045 名古屋市東区砂田橋3-2

103-405

電話 /FAX 052-721-3106

携帯 090-8730-9726

Email: sr-okajima@river.ocn.ne.jp

<業務内容>

**** 事業の発展と勤労者の福祉の増進のために ****

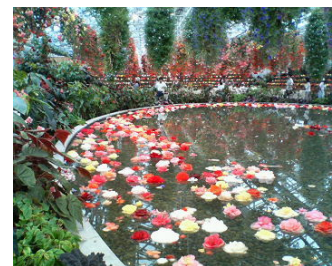
- ・人事労務管理に関するコンサルティング
- ・労働基準法等に関する諸手続
- ・就業規則、給与計算等の企画・作成
- ・労働保険、社会保険に関する諸手続
- ・各種給付金、助成金の申請
- ・給与計算、賃金台帳の作成
- ・各種年金の裁定請求、審査請求、再審査請求

ホームページが新しくなりました。
<http://sr-okajima.la.coocan.jp/>

再審査請求立会審理に出席しました。

保険給付(厚生年金等)の決定などに不服がある場合は、被保険者の救済を早く行うために訴訟の前に審査請求、再審査請求をすることが出来ます。今回私の取り扱った事件は遺族年金受給に関して、被保険者(死亡)の母と妻が遺族年金の受給に関して利害関係になった事案です。なかなか複雑な事案で、よい結果が待たれるところです。具体的な事案の内容は又改めてご紹介させていただく機会があるかもしれません。今回は立会審理の場所と雰囲気についてご紹介させていただきます。再審査請求の立会審理は、再審査請求書を提出して2ヶ月ほどで開かれました。少し前までは事案が多かったのか申請後1年くらいしてから開かれていたようですが、私が提出したときは大変早く立会審理の日程が決まりました。再審査請求の受理後しばらくして、「事件ノート」という裁定請求から審査請求の決定までの経過、資料、意見をまとめた資料が届きます。その資料の中の疑問点が再審査会委員長から照会があります。そのほか意見や参考資料は、立会審理前2週間まで受け付けられますので、どん

ん送ることになります。再審査請求の立会審理は厚生労働省中央合同庁舎第5号館内、厚生労働省社会保険審査会審査室で午後2時20分から開かれる予定でした。1日にいくつも審理するらしく我々の審理は1時間以上送れて開かれました。立会審理の案内書によると上座に3人の審査委員(中央が委員長)委員長席に向かって左が審査請求人と代理人、右が保険者(厚生労働省職員)その後ろの席には参与(被保険者及び受給権者又は事業主の利益を代表する者)が10名ほどいました。保険者の後ろには審査会審理室の職員が6名ほど記録や議事進行の事務をしていました。また、参与の後ろには傍聴席があり当日は2名の傍聴者がおりました。1時間以上隣の待合室で待たされ、いよいよ審理の時間となり会場に入りました。会場は裁判所のような作りでなく普通の部屋に長机を長方形に組んで、前記の位置に各参加メンバーが着席します。部屋の中は人数が多かったのもむっとした密度があり、緊張しました。審査長から審理の参加者と進め方の説



明があり、いよいよ開始です。はじめ審査委員から請求人、保険者に質問があり、だんだんと核心に迫っていきます。審理の要点となるところを、請求者に質問し、保険者の判断を聞いていきます。一通り質問が終わると、参与から質問や意見が出されます。要点をついたなかなかいい質問、意見が3名からありました。最後に請求者本人と代理人に意見が無い確認があり、発言の後閉会となりました。我々の事件は40分くらいで終わりましたが、長引く事案もあるようです。どのような質問があるのかわからないので、審理前はかなりナーバスになりましたが、まずまずの展開で終了して、よい結果が待たれます。結果発表は2~3ヵ月後です。