

# とちぎ社労士 No.122



模範牧場からの茶臼

- ★平成28年度通常総会報告
- ★栃木県会にはなぜ政治連盟がないの？
- ★社会保険労務士事務所の税務  
(報酬からの源泉徴収の必要性)
- ★インターネットの基礎知識  
～添付ファイルへの  
パスワード設定の必要性について～
- ★健康経営について
- ★その子は、何歳(いくつ)ですか？
- ★事務局だより
- ★編集後記



発行

栃木県社会保険労務士会  
宇都宮市鶴田町3492-46  
TEL 028 (647) 2028  
(ホームページ) <http://www.tochigi-sr.jp/>  
(Eメール) [tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp](mailto:tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp)  
発行人 森田 晃光

# 平成28年度通常総会が開催されました

平成28年6月10日、きぬ川ホテル三日月にて平成28年度通常総会が開催されました。

出席会員は、本人出席47名（理事、監事を含む）、委任状による出席181名、計228名でした。

杵渕総務委員長の司会により物故会員に対する黙祷ではじまり、森田会長による会長挨拶、大西健造連合会会長からの挨拶、栃木労働局長代理 長岡浩労働基準部長による挨拶が続きました。雇用情勢、社労士を取り巻く課題等、30分程ご挨拶いただきました。

議長団は松浦良雄会員、新川敦会員（ともに県南支部）が選出され、以下の通り議事が進行されました。



森田晃光会長

**第1号議案** 平成27年度事業報告承認に関する件

**第2号議案** 平成27年度決算報告承認に関する件(監査報告)  
一括審議され、監査報告後、賛成多数で承認されました。

**第3号議案** 平成28年度事業計画（案）承認に関する件

**第4号議案** 平成28年度収支予算（案）承認に関する件  
一括審議され、賛成多数で承認されました。

**第5号議案** 会則改正（案）について

「会員権の停止」を「3年以内の会員権の停止」に訂正のうえ、原案通り賛成多数で承認されました。会員に対する処分の種類に「退会勧告」が加わりました。

**第6号議案** 全国社会保険労務士会連合会総会に出席する代議員選出に関する件  
例年通り副会長、専務理事が出席することに決定いたしました。

約2時間の審議を経て、無事終了いたしました。



議長団（松浦良雄会員・新川敦会員）

# 栃木県会にはなぜ政治連盟がないの？

専務理事 須藤 忠良


政治連盟とは、一体どのようなことを行う組織なのでしょう。

目的は、「社会保険労務士の社会的・経済的地位の向上と社会保険労務士制度の発展を図るために必要な政治活動を行う。」とあります。社会保険労務士法は、議員立法です。その改正も議員立法によって行われるため、我々が望む法改正がある場合は、国会議員に理解と協力をお願いしなくてはなりません。そのための議員に対する働きかけの活動です。

しかし、「栃木県会には政治連盟が無いため全国统一した組織にならない。そのため、活動の影響力に支障が出る。何で栃木県会だけ加入しないのだ。それでいて法改正の恩恵を享受しているのは、ずるいのではないか。」などと他県会より会合のたび批判を浴びています。では、なぜ栃木県会だけ加入していないのでしょうか。疑問に持つ会員の方も多いためご説明します。

栃木県会にはずっと政治連盟が無かったわけではなく、以前に設立した経緯があります。そして訳あって脱退したのです。正確には全国社会保険労務士政治連盟の当時の会長の要請を受け、平成12年6月16日に設立総会の決議を持って会員62名で設立しました。(会員個人が政治連盟に加入するかどうかは任意です。正式認可は9月1日)当時の資料を見ると、準備委員会から始まって、発起人会の開催、当然、組織や規約の作成など、大変苦勞をした様子が伺えます。そのあと問題になったのが政治連盟に納付する会費の額です。当初、「加入した会員数(実会員数)分の会費を納入すればよい。」という条件で栃木県会も政治連盟を設立したのですが、要求された額は、栃木県会の全会員数の60%をみなし会員とし、会費を納入しろと言うものでした。(後に75%になった)加入が60%に満たない場合、納入額に不足が生じます。県会と政治連盟は切り離して運営しなくてはならず、県会のお金を政治連盟には使えません。

当然、当時の栃木会政連会長から異議申し立てを行いました。資料を見ると、平成14年5月16日の栃木県政治連盟の幹事会において、今年の1月に全国政連会長と会い、「栃木会は、今まで通り実会員数に応じての納付でよい。」との話があった旨の会見結果の発表がなされています。それでも会費納付の要求は、みなし会員数できたため、更に幾たびかの異議申し立てを行い、政治連盟から何の返答もないため、平成15年1月17日の幹事会において、遡って平成14年4月1日付けで脱退することを決議、平成15年度通常総会で承認という結末に至りました。この経緯を踏まえ、全国47都道府県のうち、栃木会のみ政治連盟が不設置となって現在に至っています。他県会も同様な問題を抱えているのではないのでしょうか。



詳しくはホームページへ

中退共

検索

お問合せはお気軽に

(独)勤労者退職金共済機構  
中小企業退職金共済事業本部

TEL (03)6907-1234  
FAX (03)5955-8211

**簡単**

パートタイマーさんや  
家族従業員も加入できます

**有利**

社外積立で  
管理も簡単

**安全**

掛金は全額非課税  
手数料もかかりません。

**退職金制度なら**

国の制度だから安心  
新規加入や掛金を増額する場合、  
掛金の一部を国が助成します。

**中退共の**

**退職金制度なら**

**社長の決断、**

**応援します。**

**退職金**

## 【社会保険労務士事務所の税務】(報酬からの源泉徴収の必要性)

県西支部 齋 藤 智

### 【1】源泉徴収制度について

#### (1) 意義

- ・所得税は所得者自らが、毎年1月1日から12月31日までの1年間に得た全ての所得とその所得についての税金を計算して納付する申告納税制度を建前としています。
- ・これと併せて特定の所得については、その所得の支払いの際に支払者が所得税を徴収して納付する源泉徴収制度が採用されています。
- ・この源泉徴収制度は
  - ① 給与や利子、配当、社会保険労務士報酬などの所得を支払う者が、
  - ② その所得を支払う際に所定の方法により所得税額を計算し、
  - ③ 支払金額からその所得税額を差し引いて国に納付するというものです。
- ・また、復興特別消費税においても所得税を徴収する際に、併せて徴収し徴収した所得税と併せて納付する源泉徴収制度が採用されています。

#### (2) 確定申告との関係

- ・確定申告とは1年間に得た所得金額を総決算し、その所得金額についての税額を確定して、源泉徴収や予定納税額で納めた税金と比べ、納めすぎているか、又は納め足りないかを精算する手続きをいいます。

#### (3) 源泉徴収制度がとられているのは、

- ① 源泉徴収による方が課税が確実であり、しかも簡便であると言われてます。
- ② 納税者側にとってもかえって税金を納めやすいと考えられています。

### 【2】報酬・料金等の源泉徴収義務者について

#### (1) 居住者に対して報酬・料金等を支払う場合

- ・居住者に対し、国内において源泉徴収の対象となる報酬・料金等の支払いをする者はその報酬・料金等を支払う際に所得税等を源泉徴収する必要があります。
- ・但しその報酬・料金等の支払者が個人であって、その個人が給与等の支払者でないとき又は給与等の支払者であっても常時2人以下の家事使用人のみに対する給与の支払者であるときは、ホステス等に報酬・料金等を支払う場合を除き、源泉徴収する必要はありません。

#### (2) 源泉徴収が必要な報酬・料金等の範囲。

- ・所得税法204条1項2号の条文を抜粋。

2号 弁護士(外国法事務弁護士を含む)司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、弁理士、海事代理士、測量士、建築士、不動産鑑定士、技術士、その他これらに類するもので政令で定めるものの業務に関する報酬又は料金。(ゆえに、この2号の規定に社会保険労務士も範囲に入っています。)

### 【3】報酬・料金の源泉徴収に適用される税率等

- ・報酬・料金に対する源泉所得税は、計算方法と税率が定められており、基本的に支払金額等に税率10%(20%)を乗ずることにより、徴収すべき源泉所得税の金額を算定します
- ・また、平成25年1月1日から平成49年12月31日までに生じる所得に対しては 所得税法による所得税と併せて復興財源法による復興特別所得税(所得税率の2.1%)を合算した合計税率により源泉所得税を計算する必要があります。

所得税法第204条第1項第2号の報酬・料金

社会保険労務士の場合 源泉徴収税額

報酬・料金の額×10.21%

但し同一人対し1回に支払われ金額が100万円を超える場合には、その超える部分については、20.42%

消費税については、原則は消費税を含めた総額の支払金額に対して、源泉所得税を計算します。しかし報酬・料金の支払いを受ける者(社労士)からの請求書等で消費税の金額が、明確に区分されている場合には、消費税を除いた支払金額を基礎として計算します。



**【4】報酬・料金等からの源泉徴収の必要性**

- ・社会保険労務士に対する報酬は、源泉徴収の対象となる報酬・料金に該当しますので、支払者は報酬を社会保険労務士に対して支払う際に所得税を源泉徴収します。  
(注) (社会保険労務士法人に対して報酬を支払う際には源泉徴収はしません)

**【5】社会保険労務士が作成する請求書及び領収書について**

《請求書の例示・参考です。》

①顧問報酬	(〇月分)	50,000	
②消費税及び地方消費税	8%	4,000	①×8%
③源泉所得税	10.21%	5,105	①×10.21%
④差引請求額		48,895	①+②-③

(注) 請求書の段階で源泉所得税を差し引きます。(【2】(1)の但書きに該当する支払者は源泉徴収しません)

領収書には、収入印紙の添付は必要ありません。(印紙税法(基通第17号文書26)非課税文書です。)

**【6】まとめ**

《源泉所得税を徴収表示しなかった請求書の例示》

①顧問報酬	(〇月分)	50,000
②消費税及び地方消費税	8%	4,000
③源泉所得税		0
④差引請求額		54,000

この形式の請求書は、作成いたしません。

なぜならば、

【1】源泉徴収制度について、と【2】報酬・料金等の源泉徴収義務者について、で記しましたが、源泉所得税とは、報酬を受け取るあなた(社会保険労務士)からではなく、報酬を支払う側から国が徴収する所得税だからです。

- 個人事業主として独立したAさんが、50,000円の仕事をし、8%の消費税4,000円と合計して54,000円を関与先Bに請求したところ、後日、関与先からの振り込み入金が入金が5,105円不足した額の48,895円でした。
  - ・この場合、54,000円請求したのだからと、不足分5,105円の請求電話をいれますか？それとも、自らの請求書作成間違いに気が付きましたか？
  - ・関与先が源泉所得税5,105円を徴収したのは、我が国の税法(所得税法、源泉徴収制度)に従って行ったからであり、源泉徴収義務者は関与先であるBさんだからです。
- 関与先であるBさんは、請求書通り54,000円を支払ったその後国税当局から調査があり指摘された事例。
  - ・関与先Bさんが、5,105円の源泉徴収漏れを起こした場合、すでにその部分に相当する額5,105円は、社会保険労務士のAさんに支払済みなのですが、この税額5,105円は、源泉徴収義務者のBさんの負担で税務署に納税する義務を負います。
  - ・また、源泉徴収漏れ等で法定納付期限までに納付されない場合は不納付加算税や延滞税も計算され関与先のBさんに通知書がきます
- 個人事業主である社会保険労務士は、関与先に迷惑が掛からぬように、上記【5】の請求書の記載例を参考にするとともに、【2】の源泉徴収義務者に該当するか、確認し関与先との信頼関係を築き上げて業務を行っていただければと思っています。
- 【4】の(注)で記載しましたが、社会保険労務士法人が作成する請求書では、原則として源泉徴収税額は差引しません。

**【7】最後に**

今回広報委員会から「報酬からの源泉徴収の必要性について」の原稿依頼を受けましたので上記【1】～【6】に分けて記しました。参考にして頂ければ幸いです。

(28. 6. 12作成時点の法令等による記載です。)

※報酬・料金の源泉所得税・詳解源泉所得税・図解所得税(大蔵財務協会)・所得税の確定申告の手引き(清文社)印紙税法(納税協会連合会)・知っておきたい税務の話(労働調査会)の本を参考にさせていただきました。

## ——社労士が押さえておきたいインターネットの基礎知識——

# 添付ファイルへのパスワード設定の必要性について

特定の相手にメッセージやファイルを送信できる、便利な「電子メール（以下、メール）」は、プライベートの友人・知人とのやり取りから、ビジネスでの重要なやり取りまで幅広い用途に利用されており、欠かせないツールです。

メールのファイル添付機能を使って、画像や書類等のデータファイルを送信することは多々あります。その際、うっかりメールアドレスを間違え誤送信をしてしまい、意図しない相手に届いてしまった失敗談など聞いたことのある話ではないでしょうか。

また、メールはメールサーバーと呼ばれる専用のサーバーを介して、送信元から送信先へ送られる仕組みになっており、送信過程では様々なネットワークを経由します。もし、その中継点となるネットワークの管理者に悪意があれば、ネットワークを経由していくメールの内容を見ることは難しくなく、そのネットワークが悪意のある攻撃者によって不正に利用されている可能性も考えられます。このように、メールの送信過程で第三者に盗視（盗み見）されてしまう可能性は、ゼロではありません。

プライベートな情報ファイルや社外秘の重要なファイルなどをメールに添付して送信する際は、情報漏洩のリスクが潜んでいるため、セキュリティ対策が必要です。セキュリティ対策のひとつとして、ファイルにパスワード設定をしてロックする方法があります。第三者がファイルを手に入れても、パスワードがわからない限り閲覧されることはありません。パスワード設定方法は、WordやExcelなどソフトのパスワード設定機能を利用する方法や、ファイル圧縮ソフトでパスワード設定をする方法があります。しかし、パスワード設定をすることは、手軽で有効な方法ではありますが、この方法が決して「安全で万能ではない」ということを留意する必要があります。パスワード設定は解除する方法が存在し、第三者にパスワードが解除されて盗み見されてしまうことがあります。メール添付で送信するファイルにパスワード設定はある程度有効ではありますが、絶対に安全であることとイコールではありません。

さらにパスワードの連絡方法によってはパスワード設定が台無しになってしまうことがあります。よくあるケースとして、パスワード設定がされている添付ファイル付きのメールに、パスワードを書き込んで送信してしまうというものです。これは絶対におこなってはいけません。添付ファイル付きメールと、パスワード記載メールをそれぞれ分けて送信する方法が一般的ですが、一通目のメールを第三者が閲覧できてしまう場合、二通目も容易に閲覧できてしまう可能性が非常に高いためお勧めしません。その他のパスワードの連絡方法は、電話・メッセージングソフト・LINEなど別のコミュニケーションツールで連絡する方法があります。メール以外の方法で連絡することで、パスワードがメールと同じ送信経路を辿ることを防げます。誤送信や盗み見のリスクに対して有効です。

第三者に見られてはいけない重要な情報ファイルは、メール添付での送受信はおこなわないことが最大のリスク回避だと考えます。メールのファイル添付についてルールが設けられていない場合は、重要度レベル別にやり取りのルールを設け、パスワード設定の有無、パスワード連絡方法など、ルールに沿った運用を行ってください。

(作成者:株式会社ジップサービス)

## チカラになります

ホームページ制作

スマホ対応

LPページ制作

SEO最適化

ジップサービス

検索



株式会社ジップサービス 宇都宮市北若松原1-6-6 TEL 028-678-8828

# 健康経営について

専務理事 須藤 忠良

当会と全国健康保険協会栃木支部（以下、けんぽ協会）との間で昨年9月16日に「健康経営の普及を目指した相互連携に関する覚書」を取り交わしたことは、会報119号でお知らせした通りです。この取組は、当会が全国初でその後何県会かが追随し、同じく覚書を取り交わし活動を開始するところでしたが、良い取組みであるので、連合会と全国健康保険協会が話し合った結果、予算が付きました。この予算は、健康経営の目玉である「健康格付型バランスシート」の作成に健康診断の結果データが必要なため、我々社労士が顧問先に健康診断の結果データの提供をお願いしに行くことの報酬、そして提供の同意が得られた場合の報酬に対する予算です。あくまで同意の取り付けで、個々の健康診断データの取扱いは我々には行いません。残念ながら、報酬は各2,000円。しかも全体での予算の総枠が決まっているため微々たるものとなってしまう、回る件数にも制限があり、方法を苦慮した結果、けんぽ協会からデータ提供が欲しい事業所をピックアップし、顧問している社労士にお願いする形になりました。誰がどこの事業所を顧問しているか、会で把握してはならないため、方法も複雑になってしまいました。ピックアップされた通知が届いた会員の方は、何卒ご協力をお願いいたします。

前書きが長くなりましたが、健康経営についてご説明いたします。まず、「健康経営とは、社員の健康づくりに会社が積極的に関わることで、会社の業績アップにもつながる。」という考えです。社員が健康であれば、作業効率も当然ながらアップします。そこでこの健康経営に見える化したものが「健康格付型バランスシート」です。これは財務諸表のひとつである貸借対照表(バランスシート)を健康に置き換えたもので、左側の資産の部(健康上のプラス要素)と右側の負債の部(健康上のマイナス要素)で成り立っています。差し引き部分の右下の純資産の部分が大きければ大きいほど優良会社となります。結果は5段階評価で健康度が表されます。けんぽ協会が支出した医療費等は自分のところで判りますが、その他の項目が健康診断の結果を取得しないとバランスシートを作成できないのです。今回は、事業所にその健康診断結果の提供の同意を取って頂くお願いです。主旨をご理解の上、ご協力よろしくをお願いいたします。

## 自主研究会紹介

本誌でご紹介してきました自主研究会を一覧にしてお知らせいたします。詳しい内容は本誌バックナンバーをご覧ください(ホームページからダウンロードもできます)。入会のお申込み、その他お問い合わせ等は、各会に直接ご連絡をお願いします。

- ・土曜会(第112号参照)
- ・新志会(第113号参照)
- ・さくら会(第114号参照)
- ・那須野ヶ原青年社労士実務研究会(第115号参照)
- ・目からうろこの会(第116号参照)
- ・さむらい会(第118号参照)



## その子は、何歳(いくつ)ですか？

県西支部 杵 渕 徹

事の発端は「母子家庭の母親（と思われる人）を雇うかも知れないけれども、何かもらえませんか？」という顧問先からの問合せでした。続けて「母子家庭の子って、いくつまでなの？」と問われました。『母子家庭の母等』が『特定求職者雇用開発助成金』の対象労働者だという知識はあっても子の年齢なんて考えた事ありませんでした（母等の“等”も気になりますが……）。たまたま手元にあった『平成27年度雇用関係助成金のご案内』で確認してみましたが、子の年齢についてなんて言及されていないし、ネットで調べても出て来ません。さて、何歳までなのでしょう？

ハローワークの適用課に電話したところ、「わからないので助成金担当に」と転送されました。「義務教育（15歳）までかな？」それとも「高校卒業（18歳）までかな？」などと漠然と考えていましたが、結果は「20歳未満」との事でした。もちろん扶養関係は必要との事ですが……。

後日、適用課で話題にしたら、やはり「義務教育（15歳）までかな？」「高校卒業（18歳）までかな？」と漠然と考えていたとの事で「20歳未満」には驚いていました。「未成年」という事かもしれません（20歳未満の者を未成年だと定義しているのは、民法3条）が、今後、公職選挙法等の一部を改正する法律が成立して選挙権年齢が引き下げられた影響はあるのでしょうか。

助成金担当の人とは他に、「（ハローワーク経由で）面接した後に母子家庭の母親等とわかった場合にも受給可能なのか？」「受給期間（1年間）中に子が20歳になった場合は問題なしか？」と質問したところ、「事前の登録が必要」「前例がないので労働局に問い合わせる」との事でした。ただし、「対象労働者かどうかの判断は雇入れの時点なのでその後母子家庭でなくなった（再婚という意味だと思われる）場合でも受給できる」との事でした。顧問先からは、その後音沙汰無しなので縁がなかった（就職に至らず）か、ただの勘違い（そもそも母子家庭ではなかった）だったかと思われませんが、それなりの勉強にはなりました。一般の人（社労士以外の人）の疑問には時として鋭いものがあります。対象労働者の『父子家庭の父（児童扶養手当を受けている者に限る）』も気になりましたので、参考になると思われる書籍を数冊購入して調べて、こんな駄文を書いてみた次第です。

『シングルマザーを雇用すると助成金が出る』という項目が購入した書籍『ワーキングマザーの働き方・ガイド／アニモ出版』にありました。難しい事柄をわかりやすく表現する事は社労士の仕事の1つだと思いますが、「母子家庭の母等は特定求職者雇用開発助成金の対象労働者」と比較しますと何とわかりやすいのでしょうか（ただし、正確さの担保が難しいのも事実！）。「20歳未満の子どもを育てるシングルマザー」とか「ハローワーク等から紹介を受ける時点でシングルマザーであることが確認されている」などの私の疑問点にもキチンと言及されていました。以前も求職の時点での本人からのシングルマザーである事の申告の有無について考えた事がありました。この助成金を受給できるのはシングルマザー本人ではなくて会社なので、ハローワークにわざわざ申告しないかもしれません。就職に必ずしも有利になるとは限りません。難しい問題です。

また、その他「扶養関係の確認方法は？」「扶養関係のハードルは？」「子がアルバイトしている場合は？」等々、疑問は次々わいてきます。また、「母等」の「等」は、『母子生活支援施設』の入居条件である、「母子家庭で子ども（この場合は18歳未満）を養育している女性、あるいは配偶者からDVその他何らかの事情



で離婚の届出はしていないが母子家庭と同様の状態にある女性」と同じ意味かと、勝手に判断してみました。現実的には確認が困難だと思われそうですが……。

続いて、「児童扶養手当」についてです。『社会保障法解体新書／法律文化社』によりますと、離婚等による母子家庭の母または父子家庭の父等に対し、家庭の生活の安定と自立の促進の寄与のために支給され、支給対象とされる児童は、18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者または20歳未満の政令で定める程度の障害の状態にある者との事です。支給対象の児童は、私たちになじみのある障害年金や遺族年金に関連する「子」と同じという事でしょうか。また、名称の似ている「児童手当」は児童手当法によると、手当の対象は「中学3年までの者（4条）」で、手当自体は児童本人ではなく「児童を養育する者」に与えられるとの事です。

なお、児童扶養手当は、公的年金を受給できる場合には併給されず、さらに受給資格者本人またはその扶養義務者等の前年の所得が一定額以上の場合、手当の一部または全部が支給停止となりますので注意が必要です（『福祉サービスの基礎知識／自由国民社』）。

私には、小学生は“児童”で、中・高校生は“生徒”という認識（児童会とか生徒会とか）がありますが、児童福祉の概要を定めた児童福祉法（4条）に児童の定義が定められていて、児童とは18歳未満の者を指し、年齢区分により、①乳児は1歳未満の者、②幼児は1歳から小学校就学の始期までの者、③少年は小学校就学の始期から18歳未満の者に分けられているとの事です（この区分は法律で異なり、例えば「母子父子寡婦福祉法」6条3項では、児童は20歳未満の者をいう）。年齢の関係では、未成年者が残虐な事件を起こした場合に話題になる「少年法」では、少年は20歳未満の者をいいます（2条1項）が、「刑法」では、責任年齢を14歳未満としています（41条）。

社労士の基本である労働基準法（以下、労基法）を復習してみます。書籍によっては、労基法では、満15歳未満の者は「児童」として定義されているという記述もありますが、56条1項は「使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない」という記述ですので、「（18歳未満と定義されている児童の内の）児童が満15歳に達した日以後（以下略）」とも解釈できる気もします（天邪鬼ですかね？）。そして、「満18歳に満たない者（到達日以後最初の3月31日はなし）」については「年少者」として定義され、原則として使用することができますが、労働条件等に様々な規制が設けて保護しています。

憲法27条3項は「児童はこれを酷使してはならない」と定めていて、民法4条は、未成年者の法律行為について代理人の同意を要するとしています。労基法第6章（年少者）の各条は、年少者の就労に関して手厚い保護を保障することによって、彼らを劣悪な労働環境にさらさず、健全に育成し権利を擁護することを目的としています（『基本法コンメンタール／日本評論社』）。

この文章は、何冊かの書籍からの引用を寄せ集めた不細工な文章ですが、年齢区分の定義は見てきたように統一性のない不細工なものです。“児童（またはそれに類似する概念）”をみると、国内法の定義は一致していませんから、注意が必要です。国民を勘違いの谷間に落とすため、または煩雑の森で道に迷わすためなのかと勘繰りたくもなります。こんなところにも“縦割り行政”の弊害が見て取れると思います。少なくとも社会保障関係の諸法令においてだけでも、もう少し横断的で統一的な年齢区分を定義する事はできないものでしょうか。それとも国民にわかりやすくし過ぎると不都合でもあるのでしょうか。そして、私の年齢区分は、“熟年”なのでしょうか？