

## CONTENTS

- **全労済協会 常勤役員就任のご挨拶** ————— 1  
第154回理事会(2016年9月16日開催)にて、常務理事が互選され着任いたしました。
- **2016年度公募委託調査研究の応募状況について** — 2  
2016年度公募委託調査研究の応募は、8月31日をもって応募の受付を締め切りました。
- **公募委託調査研究の報告概要** ————— 2~6  
(2012年度採用)  
〈絆の広がる社会づくり ~大転換期の日本社会の展望~〉  
● 低所得労働者の社会的包摂に対する  
価値の評価と包摂のための社会保障制度設計  
東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻  
特任助教 赤井 研樹  
  
(2014年度採用)〈社会連帯への架け橋〉  
● 社員による企業ボランティア参加に関する現状と課題(共同研究)  
(研究代表者)東京大学大学院学際情報学府文化・人間情報学コース  
博士後期課程 小林 智穂子  
  
(2014年度採用)〈社会連帯への架け橋〉  
● 中間支援組織調査を通して見た日本の労働統合型  
社会的企業(WISE)の展開と課題(共同研究)  
(研究代表者)立教大学コミュニティ福祉学部 教授 藤井 敦史
- **(公財) 国際労働財団 招聘事業に協力** ————— 6  
国際連帯活動としてラオス・ベトナムからの訪問団を受け入れました。
- **連載コラム<sup>(1)</sup>**  
「贈与税の非課税制度等について」 ————— 7  
相続に備え贈与税の非課税制度等を利用した財産の有効活用など、非課税制度等の概要について説明いたします。
- **法人火災共済保険・自治体提携慶弔共済保険** — 8  
ご請求のご案内
- **法人火災共済保険 保障の見直しのご紹介** — 9
- **研究報告誌 刊行のご案内** ————— 10  
● 公募研究シリーズ<sup>(5)</sup>  
分権型福祉国家・福祉社会の確立に向けてー地域共同体・福祉の構築ー  
慶應義塾大学経済学部 教授 駒村 康平  
● 公募研究シリーズ<sup>(6)</sup>  
多様な就業形態の仕事の質に関する実証研究  
一橋大学大学院商学研究科 准教授 島貫 智行  
● 公募研究シリーズ<sup>(7)</sup>  
社会的排除状態の拘束性：若年層パネル調査による検証を通じて  
公益財団法人世界平和研究所 主任研究員 高橋 義明  
● 公募研究シリーズ<sup>(8)</sup>  
低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と包摂のための社会保障制度設計  
東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻 特任助教 赤井 研樹  
● 公募研究シリーズ<sup>(9)</sup>  
東日本大震災被災地における水産業中小企業と地域雇用の再生ー釜石・大槌地域の事例よりー  
岩手大学 人文社会科学部 准教授 杭田 俊之
- **2016年秋期**  
「退職準備教育研修会 / コーディネーター養成講座」  
【大阪開催】のお知らせ ————— 11  
● 開催日：2016年11月8日(火)  
● 場 所：エル・おおさか(大阪府立労働センター)
- **全労済協会「Monthly Note(全労済協会だより)」**  
メールマガジンのご案内 ————— 11
- **新刊書籍のご案内** ————— 12  
駒村 康平 編著『2025年の日本 破綻か復活か』
- **全労済協会からのお知らせ** ————— 12  
● 当面のスケジュール

## 全労済協会 常勤役員就任のご挨拶



常務理事 伊藤 昭彦

このたび、第154回理事会において常務理事に選任されました伊藤でございます。

社会の少子高齢化が進む中で、勤労者生活環境の向上と労働者共済運動・事業の普及は、今後もますます重要なものとなってまいります。こうした中で、みなさまの信頼と期待に応える事業運営に努力する所存ですので、格別のご指導とご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

# 2016年度公募委託調査研究の応募状況について

本誌 113号から115号にかけてお知らせしました 2016年度公募委託調査研究(募集メインテーマ「社会連帯への架け橋」)は、8月31日をもって応募の受付を締め切りました。

今回は社会科学分野の募集でしたが、27件の研究テーマのご応募をいただきました。採用の結果につきましては、決定次第本誌でお知らせする予定です。

## 公募委託調査研究の報告概要

当協会に対して研究の成果報告がありました。その概要を掲載します。  
なお、今回ご紹介した報告は、研究報告誌として後日発行する予定です。

### (2012年度採用) <絆の広がる社会づくり ～大転換期の日本社会の展望～> 低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と包摂のための社会保障制度設計

東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻 特任助教 赤井 研樹

#### 報告概要

本研究では、労働者のあり得べき未来を見据え、社会から排除の対象となりやすく、社会的孤立に陥りやすいと考えられる低所得労働者を対象に、どのような労働環境への選好が高いのかを調べるために選択型実験法を用いて、労働環境を構成する諸要因への支払い意思額を推計した。そして、政府が現在考えている解雇の自由を担保するためのセキュリティネットを検証するために、その先駆けであるデンマーク型のフレキシキュリティ制度の効果を実験的に検証した。

2章の選択型実験法を用いた職場環境に対する選好調査では、仕事をしないことを好む傾向があること、高い給与であることや雇用期間が長いこと、契約更新や社会保障、労働組合があることをそれぞれ好む傾向にあること、そして労働時間の長いフルタイム労働を好まない傾向にあることが分かった。このことから、低所得者層は基本的には働きたくないが、もし働かならば短時間で高い給与、そして保障等も充実している、労働条件が良い仕事を選ぶ傾向にあることが示唆される。また、仕事を選ぶ上で、特に重視するのが社会保障の有無や契約更新の有無であることも分かった。

3章の選択型実験法を用いた労働環境の選好調査では、安定した労働環境を回答者は一番重視していることや、万が一失業した時にも職業訓練を受けたいという意向があることが分かった。これらの結果は、雇用の不安定に直面している低所得者にとって雇用の安定や、失業しても再雇用につながる職業訓練に対する社会保障の確立を求めていることを示唆する。

これらの章の選好調査において最も支払い意思額の高い項目が社会保障であること、雇用契約の更新があ

ること、雇用主の解雇の自由がないこと、であった。この点から考慮して、低所得労働者は働き続けられることを強く求めていると考えられる。つまり、安定的に労働につきたいと強く意識していることが言える。

4章では、実験経済学的手法を用いて日本型の労働市場とデンマーク型の労働市場の比較実験を行った。実験の結果、デンマーク型では日本型よりも理論値に近いコスト投入が行われ、適正な労働が導かれた。しかし、若干だが、コストの過剰な投入が行われている面も存在した。しかし、コストが上昇したため、仕事の成功率が上昇し、デンマーク型の方が収入が高くなった。また、労組加入率はどちらの制度が高いとは言い切れなかった。

貯蓄率については、日本型の全体的傾向としてはデンマーク型よりも高くなった。デンマーク型が高い失業保険や職業訓練で就労支援をするのに対して、日本型ではそういったものがない分を自らの貯蓄でまかなわなければならない、そのために失業に備えた貯蓄が増えると考えられる。ギャンブルへの嗜好は日本型の方が高く、失業リスクが毎月あるデンマーク型ではギャンブルはほとんど発生しなかった。

デンマーク型のように毎月解雇がされる場合でも労働パフォーマンスは落ちず、所得は増える傾向にあった。しかし、それを労働者が求めているかという点と違い、実験後のアンケートではデンマーク型と日本型では日本型を好む人が過半数を超えた。また、経済特区としてこのような制度が導入されることに反対する人も過半数を超えていた。これは先の2章と3章で示されたように、たとえ、実験において高い労働パフォー

マンスを示せたとしても、毎月解雇の危険にさらされることは、労働者にとっては非常に忌むべきことであることがわかった。つまり、いくら稼げるとか、うまく仕事ができるとかということよりも安定的に持続的に働きたいという思いが強く、雇用の流動性がもたらす失業という負の側面からの損失負担を、再就職のチャンスの拡大という正の作用がもたらす便益を過小に評価してしまう傾向があることがわかった。これは、行動経済学のノーベル経済学賞を受賞したダニエル・カーネマンによって示されたロス・アバージョン（損失回避）行動そのものである。つまり、職を失うことの損失が、職を得られる便益よりも高く評価されてしまうのである。この選好が存在する場合、フレキシキュリティ政策の実施においては、セキュリティ面の強化が非常に重要となる。そのため、まず、セキュリティを充実させてから、次に、雇用の流動化を促進するための施作実施という段階的な実施が低所得労働者には受け入れやすいと考えられる。つまりは、失業保険の充

実や職業訓練の充実が先に必要となるであろう。その上で、失業しても、社会から孤立しない、排除されずに、包摂され続けられるという安心感を与えることが、雇用の流動化に至る上で重要と考える。

最後に、本稿では、選択型実験法と経済実験の双方を組み合わせた全く新しい労働政策の検証を行ったが、そのデータサンプルは予算の都合もあり限られたものとなった。雇用は人間の基本的生存の根幹である。本議論をより活発化し、少子高齢化により資本蓄積と労働力の減退による経済成長の鈍化という負のスパイラルから脱するためにも、能力あるのものが職を得られ、失敗しても再起できる柔軟な労働市場が持続可能な発展においては不可欠である。労働と失業は背中合わせであり、両者を社会的に包摂することが本当の意味でのフレキシキュリティ政策であろう。そのためにも、さらなるデータの蓄積とより一層の深い分析が必要となる。本稿はそのためのプラットフォームとして活用されれば幸いである。

## (2014年度採用) <社会連帯への架け橋>

### 社員による企業ボランティア参加に関する現状と課題 (共同研究)

(研究代表者) 東京大学大学院学際情報学府文化・人間情報学コース 博士後期課程 小林 智穂子

#### 報告概要

#### 1. 本研究の背景

近年、企業ボランティア活動が注目されている。企業ボランティア活動とは、企業により奨励・支援を受けている活動であり(アレク 2013)、市場での営利活動とは別に公共の福祉の実現に寄与しようとする活動である。ボランティア活動に関心を寄せる勤労者は年々増加しており、企業も従業員のボランティア活動支援施策を拡充している。これまでの先行研究を概観すると、多数の実践報告がある反面、企業ボランティアの実践の有無を実績と直結させた議論がなされがち(東京財団CSR研究プロジェクト 2014)であり、実際に、企業ボランティア活動に参加している勤労者の実情にせまる研究は、管見の限り、見当たらない。

#### 2. 目的と方法

そこで、本調査では、企業ボランティアの現状を把握し、企業ボランティア活動に参加している勤労者がどのような経験をしているのかについて明らかにするために、次の調査を実施した。すなわち、「研究 a. 勤労者の社会貢献活動実施に係る類型化の完成」、および、「研究 b. 勤労者の社会貢献活動に関する意識の詳細分析」である。研究 a. では、これまでの研

究で著者が暫定的に提示した類型である「支援・奨励・命令」三つの形態を検証する目的で、『CSR データ 2015 年版』(東洋経済新報社: CD-ROM) を用いて詳細を分析し、先行研究を批判的に検討したうえで勤労者の社会貢献活動に係る類型化を完成させた。研究 b. では、インタビュー調査を通して、企業ボランティア参加者がどのような経験をしているのかを明らかにした。具体的には、非営利団体(NPO 法人・任意団体を含む)と連携して企業ボランティア・プログラムを実施している企業を選定し、プログラムに参加した従業員ボランティア、プログラム運営を担当している社会貢献担当者、ボランティア受け入れ先の非営利団体担当者を対象として、半構造化面接を実施した。このインタビュー調査を通して、①企業ボランティア・プログラムの参加者/受け入れ先への影響や双方の利益の意識、②非営利団体/企業との協働に伴う工夫と困難、③非営利目的の市民活動と営利目的の企業活動の関係についての意識の観点からインタビュー結果をとりまとめ、企業ボランティアの企画者、受け入れ先、参加者それぞれの経験についてストーリー・ラインを記述した。

### 3. 研究 a、b の結果

これら2つの研究から、企業ボランティアの概観と、実践の多面的な広がりや浮き彫りにし、客観的な観察や分析を推進させる知見を提示することができた。企業ボランティアの実施態様には、従来から指摘されてきた奨励、促進、後援の他にも、派遣や研修といった業務命令で実施されているものや、就業時間内での実施を認められるものがあり、いわば「ボランティア業務」といった新たな業務が含まれていることがわかった。次に、インタビュー調査を通して、実際に企業ボランティアに関わる人々の実情を提示し、企業ボランティアの実践をめぐるニーズや価値観、葛藤などについて実情を明らかにし、従業員ボランティアとNPO双方の満足を実現する条件を探索する観点を提示した。

### 4. まとめと考察

本調査から得られた知見、および、考察は次の4点である。

1点目は、企業ボランティアの取組みに関する知見の収集と企業横断的な情報公開の必要性についてである。ボランティアの担い手、受入れ先双方の期待を満たすためには、期待値や求められる行動について活動の事前に擦り合わせたり、企業ボランティア・プログラム実施に係るガイドライン等を用いた知見の共有が必要であることを指摘した。

2点目は、自社の企業ボランティアのビジョンの策定である。企業ボランティアの提供が、受入れ先NPOに対する如何なる価値の提供に紐づくのか、多くの企業は検討が不十分であるように見受けられる。また、従業員に対しても、企業ボランティアの機会を提示するだけでは、福利を提供できるとは限らず、場合によっては、企業ボランティア参加自体が参加者自身に心理的な葛藤を生じさせている可能性が示唆された。今後

は、企業ボランティアのビジョンを策定し、また、社会と従業員の福祉に対し、企業ボランティアが如何なる価値を提供するのかを検討して明示していくことで、受入れ先NPOに対しても、従業員に対しても適切な福利の提供が可能になると考える。

3点目は、企業ボランティアと労働時間との関係整理である。現在のところ、就業時間内でのボランティア活動を許可するかしないかは、企業によって見解が異なる。しかし、従業員の市民活動・地域活動への参加は、社会の福祉に対して自社の人的資源をどう提供していくかという経営の問題とも言えること、また、従業員の働き方そのものを企業としてどのように考えるかという人事の問題とも紐づいていることを指摘した。

最後に、効果的な企業ボランティア施策の展開方法の検討についてである。企業ボランティアが社の活動として定着し、より多くの従業員が参加を日常的に検討したり、実際に参加してボランティア活動を実施したりするためには、企業ボランティア参加が制度的に整い、情報提供がなされているだけでは不十分である。例えば、企業ボランティアの価値が社内で共有されていない場合、ボランティア参加辞退によって不利益を被る場合がある。従業員にとって、自社の企業ボランティアのあり方について、担い手、受入れ先双方に対してニーズ調査や実施後のアセスメントを実施し、よりよいあり方を継続的に探索するスキームを構築する必要があると考える。

本調査の成果は、企業ボランティア活動に着目して、市民の必要を満たそうとする企業の「福祉の担い手」としての現状を記述し、課題を提示したことである。今後も、企業と社会との関係構築に関わる問題だと捉えなおし、福祉の担い手としての企業の功罪について調査と考察を深めていきたい。

#### (2014年度採用) <社会連帯への架け橋>

#### 中間支援組織調査を通して見た日本の労働統合型社会的企業 (WISE) の展開と課題 (共同研究)

(研究代表者) 立教大学コミュニティ福祉学部 教授 藤井 敦史

#### 報告概要

##### 1. 本調査研究の実施内容

本調査研究では、第一に、日本における労働統合型社会的企業 (以下、WISE と略す) の実態と展開過程について、テーマ領域ごとの中間支援組織や、先進的な現場団体にヒアリング調査を重ねることで、明らか

にした。また、第二に、日本の WISE における中間支援組織が、どのような中間支援機能を発揮しているのか、また、どのような課題を持っているのか検討した。ヒアリング調査を実施した中間支援組織や先進的な現

場団体の数は 30 を超え、併せて、個別の領域に詳しい研究者のヒアリングも併せて行った。なお、若者支援領域と農村コミュニティ・ビジネス領域では、現在のところ、中間支援組織（連合組織を含む）と呼べる組織が育っていないため、先進的な団体とそのネットワークに注目する形でヒアリング調査を実施した。

## 2. WISE の発展過程

今回の調査研究を実施していく中では、それぞれのテーマ領域において、極めて多様な社会運動や政策過程との関係の中で、日本の WISE が成立し、発展してきたことが認識できた。そうした日本の WISE の発展過程について、その複雑性をできるだけ縮減して述べるならば、おおよそ以下のように整理できるように思われる。

まず、日本の WISE は、戦後の高度経済成長期において、宮本太郎（中央大学教授）のいう「日本型福祉レジーム」から排除された、あるいは周辺化された人々によって開始された、とみなすことができる。それは、失業対策事業が縮小されていく中で職場を失っていった中高年の失業者であり、障害者であり、性別役割分業によって家庭に縛り付けられてきた専業主婦達であったと言えるだろう。具体的には、日本労働者協同組合連合会（日本労協連）に結集した労働者協同組合は、失業対策事業の縮小過程において、失業対策打ち切り反対運動を展開してきた。全日本自由労働組合が自ら雇用創出を目指して生み出した事業団運動を基盤として登場した。また、ワーカーズ・コレクティブは、1968年に設立された生活クラブ生協に集まった「活動専業主婦」達の地域における活発な組合員活動を基盤として始まった。

一方、障害者雇用の領域では、1987年の「ゆたか福祉会」の設立を嚆矢として、1971年には、後に共同連の中核団体となる「わっぱの会」が設立された。そして、1977年に障害者共同作業所が国の補助事業の対象となり、地方自治体で補助制度が導入される中で、1977年には全国共同作業所連絡会（現在の「きょうされん」）が設立され、その後、1984年には、共同体全国連合（共同連）が設立されている。障害者雇用の領域は、日本の WISE においては、最も制度化の進んだ領域であるものの、ここでは、「福祉的就労」と呼ばれる、最低賃金法の適用を除外された極めて低賃金の就労形態が発達した。そのため、障害がある人となない人が「共に働く」ことの意味や障害者の労働権の保障をめぐる、きょうされんと共同連等、WISE の運動内部で多くの論争が生じてきたと言えるだろう。

しかし、今回の多くのヒアリング調査から理解でき

たことは、日本の WISE が対峙している社会状況が、1990年代以降のバブル崩壊とリーマン・ショックという二度の経済危機、更には、阪神淡路大震災と東日本大震災という二つの大震災を経る中で大きく変化してきたということである。つまり、以上のような経済危機と大震災を経て、日本型福祉レジーム自体が大きく崩れ、労働市場の二極化が進む中で、日本社会の貧困や社会的排除といった問題が急速に進行したのである。そこから、日本の WISE の発展過程において幾つかの帰結が生じた。

第一に、ホームレス問題や若者の貧困問題が広がり、ホームレス支援や若者支援が日本の WISE における重要な課題として浮上した。

第二に、協同組合陣営の日本労協連に所属する労働者協同組合やワーカーズ・コレクティブにおいても、「同質的結合から異質性を包摂した結合」へとでも呼べるような変化が見受けられるようになった。

第三に、リーマン・ショックを契機に、2008年頃から、政府のアクティベーション政策は、福原宏幸（大阪市立大学教授）が述べているように、「はじめに就労ありき型ワークフェア」から本格的なアクティベーション政策へと変化しだす。そして、民主党政権下のパーソナル・サポート・サービスが基盤となって、生活困窮者自立支援法が成立した。この生活困窮者自立支援法自体は、自民党政権下で予算も大幅に減額され、数多くの問題が指摘されているが、日本の WISE の展開過程を考える時、諸運動の一つの重要な収斂点になっていることは否めないだろう。

こうした流れを受けて、2014年に自立支援全国ネットワークが設立し、極めて広範な WISE のネットワークが形成されているように、今日、日本の WISE は、元々の領域を越えた連携を今までになく深めていると言える。これは、特定のカテゴリーの同質な集団による運動としての性格が強かった日本の WISE が、個別のイシュー（課題）の基盤にある貧困や社会的排除といった通底する問題を通して、相互に連携をしあい、一つのまとまったセクターとして政策提言の力を高めつつあることを意味しているのではないだろうか。

## 3. 中間支援組織の分類と機能

一方、本調査研究では、以上のように連携を深めつつある日本の WISE の発展にとって必要不可欠な中間支援組織が、今日、どのような中間支援機能を果たしているのか検討を行った。

今回ヒアリング調査を実施してきた中間支援組織は、  
①センター事業団の本部や東京東部事業本部、WNJ、ワーカーズ・コレクティブ協会といった協同組合

の系譜に位置する連合型の中間支援組織（協同組合連合組織型）

- ② 共同連、エイブルアート・カンパニー、ホームレス支援全国ネットワーク、生活困窮者自立支援全国ネットワーク等、WISE としての特定のテーマ領域に焦点を置いた中間支援組織（イシュー特化型）
- ③ ソーシャル・ビジネス（SB）やコミュニティ・ビジネス（CB）の起業支援を重点的に行ってきたETIC、SBN、マスマス関内、CS 神戸（SB/CB 支援型）に分類できる。

このうち、①②が WISE に特化した中間支援組織と呼べるものである。そして、調査結果から以下のようなことが見えてきた。①協同組合連合組織型と②イ

シュー特化型は、③ SB/CB 支援型と比較して、相対的に人材育成機能、連携構築機能、政策提言機能に重点が置かれている。一方で、経営支援（起業支援）機能（とりわけ外部からの経営技術の導入）、場の支援機能、資源媒介機能、営利企業との連携機能は弱いように思われた。

いずれにしろ、今回の調査研究を実施することで、各中間支援組織が、極めて多様な中間支援機能を発揮していることを見出すことができた。今後は、それぞれの中間支援組織が、相互に各々の長所を学びつつ、相互補完的なネットワークを作っていくことで WISE、あるいは、社会的企業一般のセクターを形成し、発展させていくことができるのではないだろうか。

## （公財）国際労働財団 招聘事業に協力

### 国際連帯活動としてラオス・ベトナムからの訪問団を受け入れました

当協会では国際連帯活動の一環として、公益財団法人 国際労働財団（JILAF）の実施する「労働組合指導者招へい事業」への活動支援を行っています。2016年5月～2017年1月の活動として①カンボジア・インドネシア、②ラオス・ベトナム、③中国・タイ、④中東・アフリカ北部および⑤南米の5つの招聘チームの受け入れを予定しており、2回目の取り組みとしてラオス・ベトナムチームを受け入れて「相互扶助制度の検討に向けて」と題した全労済の事例を用いた日本の労働者共済の歴史と現状についての講義を実施しました。

日時・場所：2016年9月16日（金）10：00～12：00 当協会会議室

対 象：ラオス・ベトナムチーム12名

研 修 内 容：相互扶助制度の検討に向けて



相続に備え贈与税の非課税制度等を利用し、財産の有効活用または新たな家族関係を築くのも対応の一つと思われますので、当該非課税制度等の概要につきまして説明いたします。

## 1. 民法（贈与）と贈与税

「贈与は、当事者の一方が自己の財産を無償で相手方に与える意思を表示し、相手方が受託をすることによって、その効力を生ずる。」と民法第549条（贈与）に定められています。

一方、贈与税は生前贈与により、将来の相続税の回避を防止する目的のため、相続税の補完税とも言われ、相続税法の中に定められています。

## 2. 贈与税の課税財産

贈与税の課税財産は、次のように区分されます。

### (1) 本来の贈与財産（民法で定める贈与）

贈与により取得し、金銭に見積もることができる経済的価値のある全ての財産をいいます。

### (2) みなし贈与財産（相続税法で定める贈与）

法律的には贈与により取得したものではない財産でも、実質的には贈与により取得した場合と同様の経済的効果を持つ財産をいいます。

課税の公平を図る観点から、贈与により取得したものとみなして贈与税の課税対象とします。

例えば、生命保険金（満期・被保険者の死亡）を取得した場合、被保険者（被相続人）や保険金受取人以外の者が保険料を負担しているときは、保険料の負担者から贈与により取得したものとみなす等があります。

## 3. 贈与税の課税方法

贈与税の課税方法には、次の2つがあります。

相続時精算課税は、父母・祖父母（60歳以上）から推定相続人・孫（20歳以上）への贈与について選択することができます。

### (1) 暦年課税（原則）

{課税価格 - 110万円（基礎控除）} × 税率  
- 控除額 = 贈与税額

#### (注) 被相続人からの贈与財産（相続税の取扱い）

相続又は遺贈により財産を取得した者で、相続の開始前3年以内に被相続人から贈与により財産を取得している場合、当該贈与財産の価額を相続財産に加算して相続税額を計算します。

### (2) 相続時精算課税（選択適用）

{課税価格 - 2,500万円（特別控除）} × 20%  
= 贈与税額

(注1) 贈与者毎、課税価格が2,500万円に達するまで贈与税の納付は不要となります。

(注2) 贈与者が死亡したとき、贈与財産を相続財産に加算して相続税額を計算します。

## 4. 贈与税の主な非課税制度等（概要）

### (1) 贈与税の基礎控除（暦年課税）

毎年、1月1日～12月31日まで、贈与により取

得した財産の価額の合計額が基礎控除110万円以下の場合、贈与税の申告・納付は不要となります。

### (2) 贈与税の配偶者控除

夫婦間の贈与については婚姻期間20年以上、居住用不動産又は居住用不動産を取得するため金銭の贈与を受けた場合、翌年3月15日までに自己の居住用に供したときは、課税価格から配偶者控除2,000万円まで控除できます。

なお、登録免許税及び不動産取得税等の税負担に注意する必要があります。

### (3) 住宅取得等資金に係る贈与税の非課税

子・孫（20歳以上）が父母・祖父母等（以下「直系尊属」という）から住宅取得等資金の贈与を受けた場合、翌年3月15日までに自己の居住用の家屋の新築・取得、増改築等の対価に充て、同日までに居住用に供したときは、次の金額まで非課税となります。

① 良質な住宅用家屋 1,200万円（限度額）

② 上記①以外の住宅 700万円（限度額）

適用期限は平成28年1月1日～平成32年3月31日まで、その後は限度額が変更されます。

### (4) 教育資金の一括贈与に係る贈与税の非課税

子・孫（30歳未満、以下「受贈者」という）の教育資金に充てるため、直系尊属が金銭等を支出し、金融機関等に信託等をした場合、受贈者1人につき1,500万円（学校等の教育資金以外は500万円）までの金額が非課税となります。

適用期限は平成31年3月31日までとなります。

### (5) 結婚等資金の一括贈与に係る贈与税の非課税

子・孫（20歳以上50未満、以下「受贈者」という）の結婚・出産・子育て資金に充てるため、直系尊属が金銭等を支出し、金融機関等に信託等をした場合、受贈者1人につき1,000万円（結婚費用は300万円）までの金額が非課税となります。

適用期限は平成31年3月31日までとなります。

### (6) 特例贈与財産の特例税率適用（暦年課税）

平成27年1月1日以後、直系尊属からの贈与財産については特例税率（一般税率より優遇）が適用されます。

#### ① 特例贈与財産（特例税率の適用）

子・孫（20歳以上）が直系尊属から贈与を受けた贈与財産

#### ② 一般贈与財産（一般税率の適用）

上記「①特例贈与財産」以外の贈与財産

## 5. 非課税制度等の適用に係る留意事項

税法の特例（非課税制度等）は、一定の要件を全て満たし、期限内に申告書の提出を要します。要件の一つでも欠けた場合、特例（非課税制度等）が非適用となり、納税額も多額となります。最新の税務情報に基づき一つひとつ要件を確認して、適用の可否を行うことが必要となります。

相続税・贈与税の詳細は国税庁HPを参照願います。

<http://www.nta.go.jp>

（執筆：税理士 関口 邦興）

# 法人火災共済保険・自治体提携慶弔共済保険 ご請求のご案内

このたびの台風、大雨によって被災された団体、各 SC 等会員の皆様へ心よりお見舞い申し上げます。  
当協会では法人火災共済保険、自治体提携慶弔共済保険にご契約いただいて被災された団体、各 SC 等会員の皆様へ迅速に保険金をお支払するため、以下のとおり対応を決定しております。  
被災された団体、各 SC 等におかれましては保険金請求のお手続きをいただきますよう、ご案内申し上げます。

## ■法人火災共済保険

被害状況に応じて現場調査を省略し、お見積書等により損害認定を行っております。当協会までご連絡いただきましたら、請求手続きの詳細についてご案内させていただきます。

## ■自治体提携慶弔共済保険

現場調査および一部請求書類を省略し、自治体発行の罹災証明書、お見積等により損害程度を確認することとしております。

従来の住宅災害と同様に各 SC 等にて被災会員からの請求書を取りまとめ、当協会までご請求ください。

その他ご不明な点につきましては、下記お問い合わせ先までご連絡ください。

## 法人火災共済保険・自治体提携慶弔共済保険共通

### 《お問い合わせ先》

全労済協会 共済保険部 支払管理課

TEL.03-5333-5126

受付時間：9時～17時15分（土日祝日を除く）

### 【法人火災共済保険】



団体が所有する建物・動産が火災等の被害を受けた場合にその損害をカバーする保障制度です。

### 【法人自動車共済保険】



団体が所有する自動車が万一事故を起こし、賠償責任を負うことになった場合の保障制度です。

### 【自治体提携慶弔共済保険】



全国の中小企業で働く勤労者の相互扶助・福利厚生を充実させるために勤労者福祉サービスセンター等が行っている給付事業をサポートするための制度です。



# 法人火災共済保険 保障の見直しのご紹介

法人火災共済保険は、相互扶助の精神に基づいた分かりやすく充実した保障内容と、団体の財政負担に寄与できる保険料設定にご理解をいただく中で、多くの労働組合、労働者福祉団体様にご利用いただいております。

今回改めて保険料のお見積り方法と保険料についてご紹介いたしますので、参考としていただければと思います。

## 【お見積りの方法】

- ① 団体が入居されている建物の建物構造（鉄筋コンクリート、鉄骨造、木造など）と専有面積（坪）をご確認ください。（※ 1）
- ② 建物構造ごとの 1 坪当たりの加入基準額（※ 2）× 坪数＝加入いただける加入限度額を算出します。
- ③ 算出された加入限度額内で保険金額（契約口数）を定めます。  
（保険金額（10 万円単位）÷ 10 万円＝契約口数となります。）
- ④ 契約口数×保険料単価（※ 3）＝ 1 年間の保険料  
（※ 1） $m^2 \div 3.3 =$  坪数となります（小数点以下切り上げ）  
（※ 2）ホームページにパンフレットを掲載しております。パンフレット最終ページをご参照ください。

<http://www.zenrosaikyokai.or.jp/mutual/officeguard.html>

（※ 3）次の表のとおりです。

## 法人火災共済保険（オフィスガード）適用保険料単価（基本保険料）

一般物件（基本）

ブロック	県	A	B1	B2	C	D	ブロック	県	A	B1	B2	C	D
北海道	北海道	30	54	105	173	205	近畿	滋賀県	25	40	75	151	170
東北	青森県	23	42	91	243	286		奈良県				202	238
	岩手県				157	181		京都府				151	170
	宮城県				157	165		大阪府				151	170
	秋田県				220	259		和歌山県				182	202
	山形県				166	181		兵庫県				144	162
	福島県				157	181		中国				島根県	31
	中央				茨城県	22	40		79	166	190	鳥取県	
栃木県		166	190	岡山県	182					214			
群馬県		174	201	広島県	183					211			
埼玉県		164	173	山口県	202					232			
千葉県		166	181	四国	徳島県					26	47	114	
東京都		144	162		香川県			166					190
神奈川県		157	174		愛媛県			192					227
新潟県		192	216		高知県			214					258
長野県		165	174	九州	福岡県			29		51	106	222	250
山梨県		149	157		佐賀県							182	202
静岡県		157	166		長崎県							248	298
中部	富山県	26	44		79	164	182		熊本県			182	202
	石川県					164	182		大分県			248	298
	福井県					155	173		宮崎県			222	262
	愛知県					151	170		鹿児島県			222	262
	岐阜県					165	183		沖縄県			257	302
	三重県					165	183						

※ 住宅物件および構造級などのお問い合わせについては、全労済協会 共済保険部へ別途お問い合わせください。

# 研究報告誌 刊行のご案内

公募委託調査研究の成果として5冊の研究報告誌を刊行しました(一部刊行予定も含まれます)。ご希望の方は、当協会ホームページの「報告誌ライブラリー」の「公募研究シリーズ」ページから該当の報告誌をお申し込みください。

## ●公募研究シリーズ 55

「分権型福祉国家・福祉社会の確立に向けて ― 地域共同体・福祉の構築 ―」

(慶應義塾大学経済学部 教授 駒村 康平)

## ●公募研究シリーズ 56

「多様な就業形態の仕事の質に関する実証研究」

(一橋大学大学院商学研究科 准教授 島貫 智行)

## ●公募研究シリーズ 57

「社会的排除状態の拘束性：若年層パネル調査による検証を通じて」

(公益財団法人世界平和研究所 主任研究員 高橋 義明)

## ●公募研究シリーズ 58

「低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と社会的包摂のための社会保障制度設計」

(東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻 特任助教 赤井 研樹)

## ●公募研究シリーズ 59

「東日本大震災被災地における水産業中小企業と地域雇用の再生 ― 釜石・大槌地域の事例より ―」

(岩手大学 人文社会科学部 准教授 杭田 俊之)

新刊



# 2016年秋期 「退職準備教育研修会 / コーディネーター養成講座」 【大阪開催】のお知らせ

当協会では労働組合等における退職準備教育の普及・推進に向けたコーディネーター養成を目的に、毎年2回、春と秋に研修会を開催しています。本年秋は11月に【大阪】にて開催します。詳細・お申し込みについては下記サイトよりご確認ください。皆様のご参加をお待ちしております。

## 〈研修会の概要〉

- **対象者** 労働組合の役員・担当者・書記局員、全労済プランナー等
- **カリキュラム** 退職準備・セカンドライフの「生き方」「生活経済」「年金、雇用保険、医療保険、税金」など
- **募集** 50名程度
- **参加費** 3,000円（資料代2,000円＋昼食代1,000円）
- **日時** 2016年11月8日(火) 10時～17時20分
- **会場** エル・おおさか（大阪府立労働センター）709号室／大阪府中央区

HPにて  
申込み受付中

全労済協会

検索

<http://www.zenrosaikyokai.or.jp>

## 全労済協会「Monthly Note (全労済協会だより)」 メールマガジンのご案内

本誌「Monthly Note」につきましては、ホームページ上でも閲覧が可能です。過去のバックナンバーも掲載しております。なお、購読を希望される方、またはホームページ更新時のご案内メール（メールマガジンの配信）を希望される方は下記記載のアドレスからお申し込みください。

### ● メールマガジンの配信、または直接郵送にて送付をご希望の方のお申し込み方法について

(1) 当協会のホームページにログインし、バナー画面から登録ページを開いてください。

URL : <http://zenrosaikyokai.or.jp/>

(2) 団体名、送信先、送付内容の希望（メールまたは郵送）、ご担当者名などの必要な情報をご登録ください。

(3) 情報の登録ができ次第、ホームページに最新号が掲載（毎月10日頃）された際にメールでのご連絡をさせていただきます。

※ 配信/送付に関する費用は、当協会が負担いたします。

ご不明な点は全労済協会経営管理課 電話 03 - 5333 - 5126（代表）までお問合せ願います。

①の「登録はこちらから」をクリックし、②のMonthly Noteの郵送 / 最新号お知らせの申し込み画面にて必要事項をご記入いただき送信下さい

## ◇新刊書籍のご案内

# 駒村康平 編著『2025年の日本 破綻か復活か』

(全労済協会「2025年の生活保障と日本社会の構想研究会」成果書籍)

### □目次

序章	2025年の日本 破綻か復活か	駒村 康平
I. 総論：日本は破綻へ進むのか		
第1章	避けられない日本の人口減少と高齢化	和田 光平
第2章	将来世代に負担を先送りする日本	大瀧 雅之
第3章	破綻に向かう「日本的」労使関係	戎野 淑子
第4章	増税不可避の日本財政	高端 正幸
第5章	先延ばしできないポスト社会保障・税一体改革	駒村 康平
II. 各論：地域からの復活		
第6章	地域で「治し、支える医療」への転換	堀 真奈美
第7章	地域が主導する国土政策の実現	佐無田 光
第8章	高齢者が活躍する地域コミュニティづくり	前田 展弘
終章	次の繁栄を目指して	駒村 康平

出版社：勁草書房

ISBN：978-4-326-55074-6

刊行日：2016年9月25日

サイズ：四六判 336ページ

定価：2,700円(本体2,500円+消費税8%)

全国書店で発売中です。ぜひご一読ください。



## 全労済協会からのお知らせ

### ●全労済協会当面のスケジュール

日時	内容	主な議題など
10月24日(月)	東京シンポジウム開催	会場：有楽町朝日ホール
11月8日(火)	退職準備教育研修会 / コーディネーター養成講座	会場：エル・おおさか
11月14日(月)	2016年度第1回運営委員会	シンクタンク事業に関わる協議
11月16日(水)	第155回理事会	役員等の辞任に伴う補欠後任者候補の選出に関する件 他

Monthly Note (全労済協会だより) vol.117 2016年10月

発行：全労済協会  
一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

〒151-0053 東京都渋谷区代々木 2-11-17 ラウンドクロス新宿 5 階  
TEL. 03-5333-5126 (代表) FAX. 03-5351-0421  
《ホームページ》 <http://www.zenrosaikyokai.or.jp/>

発行人：高木剛 編集責任者：安久津正幸