

CONTENTS

- 公募委託調査研究の報告概要 ————— 1~4
 <大転換期の日本社会の展望>
 ●社会的企業による職縁の再構築機能:「絆」組織における
 “Co-Production”と“Relational Skills”(共同研究)
 (研究代表者) 東洋大学経済学部 今村 肇
- 全福センター
 平成28年度東ブロック会議報告 ————— 4
 2016年10月13日(木)に開催され、当協会より役員
 員が参加しました。
- 自治体提携慶弔共済保険
 2015年度優良戻しのご報告 ————— 4
 自治体提携慶弔共済保険の優良戻しについてお支払い
 いたしました。
- (公財)国際労働財団 招聘事業に協力 ————— 5
 国際連帯活動として中国・タイからの訪問団を受け入
 れました。
- 研究報告誌を刊行しました ————— 5
 ●公募研究シリーズ⑩
 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
 立教大学コミュニティ福祉学部 教授 藤井 敦史
 ●公募研究シリーズ⑪
 社員による企業ボランティア参加に関する現状と課題
 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
- 暮らしの中の社会保険・労働保険^④ ————— 6
 「社会保険の適用拡大について」考えます。
- (公財)国際労働財団 草の根支援事業に協力
 ネパールに講師を派遣しセミナーで相互扶助事業を紹介 — 7~8
 ネパール(カトマンズ)に講師を派遣し、日本における相互
 扶助事業(労働者共済事業)について講義を行いました。
- 全労済協会からのお知らせ ————— 8
 ●当面のスケジュール

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。

<大転換期の日本社会の展望>

社会的企業による職縁の再構築機能:「絆」組織における“Co-Production”と
“Relational Skills”

(研究代表者) 東洋大学経済学部 今村 肇

報告概要

【はじめに】

日本人の人間関係が希薄になってきているという。一方、最近の研究ではむしろ職場や地域での人間関係が良好であればあるほど、たとえ所得は少なくとも生活の満足度は高いこと、また質・量の両面での生産性が高いということがわかってきている。この問題を考えるためのキーワードは本稿のタイトルにある“Co-Production”(以下「コ・プロダクション」とする)と、“Relational Skills”(以下「リレーショナル・スキル」とする)であるというのが我々の基本的なスタンス

である。もっと基本的には、これまでの日本社会や経済において最優先とされてこなかった、欧米的な“Citizenship”(以下「シティズンシップ」とする)の文脈を源流とする、「討議力」「対話力」「社交力」といった要素を日本の社会・経済組織、とりわけ本来はそういった点は「自家薬籠中」と自負するはずの、サードセクターと呼ばれるNPO・社会的企業、協働組合などを中心に、広く営利企業や政府・地方自治体まで展開してより開放的で水平な新たな職縁の再生を、職場や

地域での人間関係改善から考えていきたい、考えたいというのが我々の見通しである。

本研究における主題である社会的に排除されがちな人びと、とりわけ若者たちの就労支援の社会的企業については、これまでは主として本人たちの就労意欲の未熟さや、働く上での知識や技術の不足が問題とされ、それへの支援が重要とされてきたケースである。しかし、それらの課題に加えて、対象者自身や職場の同僚が感じる人間関係上の問題によって、就労継続が困難になるケースが報告されている。そもそも我々がこの問題に対して取っている主張を端的に言えば、支援者の組織の垣根を越えたりレシヨナル・スキルによるガバナンスや社会ネットワークの構築が個々の現場においてもまた人口減少高齢社会における国や地方政府の福祉政策上も重要な視点であるということである。

筆者はすでに今村(2009)などにおいて、日本の営利企業や政府・地方自治体と、NPO・社会的企業との間でのスキル蓄積の不均衡が存在することや、それを克服するためのレシヨナル・スキルがそれらのガバナンス構造の特徴ゆえに不足していることを指摘した。そこでの研究蓄積をもとに、支援対象が「職縁」を築くための課題を解決する取り組みを、いわゆる労働包摂型の社会的企業(work integration social enterprise: 以下「WISE」とする)の取り組みから分析する。Nyssens,M.(Ed)(2006)は数少ないまとまったヨーロッパでのWISE研究の一つとして存在しているが、これには我々がここで取り上げるような人間の対人関係的視点からの社会的企業研究は含まれていないことをあらかじめ指摘しておきたい。

1. 日本の「絆」組織の水平的連帯とヨーロッパ市民社会的なスキル

我々日本人にとって忘れがちなのは、ヨーロッパの社会的経済・連帯経済の背後にある“Dialogue and Compromise”(対話と妥協)の精神である。すなわち市民セクターとして位置づけられる「サードセクター」として言葉の上では同じでも、日欧の社会的制度的文脈のなかでの「絆」的コンテクスト(文脈)が異なっているということである。

これまでのサードセクター研究は、どちらかという市場セクターや営利企業には一括りの言葉を用いるなどして外形的な特質に言及するのみで、むしろサードセクターのアイデンティティの確認などに主眼がおかれがちであった。しかし、日本において非営利と営利の組織の間にある異質性に固執することが、日本の市民社会をベースとした新たな政策体系を考える上でほんとうに必然のことだろうかというのが少なくとも問題意識としてずっと継続しているものである。

そもそも「絆」組織とは何か?それは、社会的経済・

連帯経済、社会的企業、非営利組織・協同組合、ボランティア組織、NGO・NPO等の限定された領域として困らぬのだろうかという疑問がある。むしろ営利組織や政策当局組織との人的組織としての共通性・異質性の確認を行うことからスタートした。

ただし、「絆」組織という言葉といいつつも、これからの日本において「絆」をもたらしのは、サードセクター組織も含めて決して組織の殻を前提とした絆ではない。むしろ自立した「個」をベースとした既存の組織の壁を越えた仮想的な空間において柔軟に形成され、また発生するタスクごとに変成をしていく空間的・ネットワーク的な人間関係のことを念頭に置くべきである。したがって今回のプロジェクトの困難さはその中心となる理論的な命題の導出であった。当面の本研究の持つ方向性は、サードセクター組織、とりわけ労働統合型社会的企業を「絆」を紡ぎ出すための「ハブ(Hub)」となるべき組織としてとりあげるものであるが、実際に形成される「絆」はその実体を越えて幅広く関係する個人の間形成されるものであると考えられる。

山崎(2003)は新たな紐帯となるべき人間関係を以下のように示唆している。「もし現代文明に正しく『第三の道』と呼べるものがあるとすれば、それは一方的に茫漠たる地球社会、他方に国家や企業を含めた組織社会をひかえて、その両方に拮抗して個人に心の居場所を与える、もう一つの間人間関係でなければならないだろう。」

ここでいう「国家」「企業」を含めた組織社会には、既存のサードセクター組織も当然入ることになる。つまり、その組織ガバナンスの外形的特徴から「サードセクター組織そのものが無条件で『絆』組織である」という命題を我々はとらず、むしろ後に「ペストフの三角形」で示す三角形の各頂点やそれらの部分的共通集合であるところのサードセクター組織を越えたメゾ的な人間関係の構築が日本の今後のためには急務であるということを中心命題として設定する。

本稿の研究期間中に会った良質の研究書は枚挙に暇が無いが、なにより「水平的連帯」の姿として、ジャン＝ルイ・ラヴィルからのアドバイスは最も大きい、しかも、水平的な連帯のスキル(レシヨナル・ベーシック・スキル)としての研究のフレーミングに関するアドバイスは彼との対話から生まれてきたものである。

2. 日本における、強力な人材蓄積装置としての企業組織とサードセクター組織の二重構造

ここでのキーワードはコ・プロダクションである。今後の社会的サービス供給において、営利企業、非営利組織(社会的経済)、政府・地方自治体間での「協働」が提案され、「協働」がコ・プロダクションの訳語として扱われるのを目にするが、両者の意味すると

ころは決して同じではない。「協働」には組織の垣根を越えて個々の人材が移動し、共通のプラットフォームでの“Co-governance”（コ・ガバナンス）や“Co-management”（コ・マネジメント）を共有することで、社会的サービスのコ・プロダクションに至り、その過程でいわば「摺り合わせ」的にスキルを共有・蓄積するという、人材育成の最も重要なメカニズムがはっきり見えないからである。

このような「摺り合わせ」による人材育成装置構築の経験は我々にとって初めてのことでない。これまでの日本企業における人的資本蓄積のありかたは、職場内ではあるがマネジメントやガバナンスを共有することを通して、専ら企業（組織）特殊的人的資本を蓄積することにより実現したものである。日本の経済成長を支えた企業内での企業（組織）特殊的人的資本の質的向上と、最近の非営利組織や社会的経済研究における社会関係資本の蓄積とは異質のものではなく、もともと職場内での社会関係資本の蓄積が企業（組織）特殊的人的資本の蓄積を補完・強化したことは明らかである。職場内社会関係資本と、地域内（市民社会）社会関係資本の蓄積とが相互排他的な要素の残るメカニズムで行われている日本の現状を転換し、両資本間の柔軟な流動化によって今後の人口減少社会日本における社会的サービス供給構造を量的・質的に安定的なものにすることは可能なのではないだろうか。

なぜ、日本のサードセクター研究において、とりわけ市場経済組織である営利企業を積極的に考慮に入れ、それと人的・知的な水平的「連帯」に着目するかというと、日本固有の事情によるサードセクター組織と営利企業との人的資本蓄積の大きな格差がある。後者は、QCサークル（小集団改善活動）のような企業内の自発的提言・改善ネットワークによって、大きな生産性向上をしてきたのは間違いない。ただしその時に、企業による費用支援は行われるものの、活動そのものに対しての報酬は支払われないという仕組みとなっていた。ある意味では強制された自発的な協力であるが、そのような協力のスキルは、GMとトヨタのカリフォルニア工場でのパフォーマンス格差研究などではっきりとその効果が検証されている。すなわち、チームワーク、互助、コ・プロダクションといったものが自発的に起こってくる組織は、日本においてはサードセクター組織の専売特許ではないのである。

また、Hirshman(1970)によれば、企業と労働者の「相互贈与」が、勤労態度、関心、関与、忠誠心に影響をおよぼし、それによる発言の活性化によって忠誠心が拡大するという。それによって離脱(Exit)オプションを使用できない対人サービスでは、発言(voice)によるサービスの質改善は、“Relational Goods”（関係性財）としての要素を持つことが強調されている。

つまり、日本において企業概念を幅広くとるのは、公共財からの離脱可能性の低さ、発言し忠誠する存在としての市民、サービスへの不満と離脱したときのコスト、離脱を土台とした消費財性に慣れたアメリカ社会と、発言を土台とした公共財性に傾く欧州との狭間で、アジア的な要素として日本のサードセクターの人的資本蓄積向上のために、営利企業からのスキルの移転が不可欠だからである。本来であれば、ヨーロッパのような対話型民主主義のもとで、自然な帰結としてコ・プロダクションが成り立つのが理想であるが、ヨーロッパにおいては長い歴史と時間をかけて、シティズンシップ教育や対話志向の教育システムが構築・維持されており、日本にはその蓄積がないのが大きく違う点である。

また、Laville(2007)がいうような、近隣公共空間の明確な意識化とその醸成は、またこれも日本にとっては得意とするところではないように見える。その中身は、1. 社会経済的なステークホルダーが向き合い交渉する場所、2. 連帯サービスを構築する際の一つの方法、3. 部門間の調節の場、経済論理の複数性を承認する場、などであるが、これは公共空間のネットワーク化が多元的に進行するために不可欠な要素でもある。すなわち、代表が必ずしも一人の人間で具象化されないことと、ある活動の実現のために各ステークホルダーが動員する人間関係に応じて複数の人によって具象化されること、また、集団への加入は必ずしも会費納入を前提としないといった形で実現されつつある。

一方で、日本における仕事に関するパーソナル・ネットワークの貢献は、これまで労働経済学でいうところの分厚い「内部労働市場」の存在によって確保されてきたところである。こうした石田光規(2009)の「キャリアの成功と社会関係資本」の主張や、沼上幹ほか(2007)の「組織の重さ」の研究などは、営利企業組織とサードセクター組織の連携を考える上できわめて重要である。とりわけ、沼上は「組織の劣化度」の検証を行っているが、その際劣化度の指標として、1. 過剰な「和」志向、2. 経済合理性から離れた内向きの合意形成、3. フリーライダー問題、4. 経営リテラシー不足の4つをあげている。いまずにサードセクター組織の「重さ」に応用できる枠組みではないにしても、同様の文化的制度的要素を持つ日本のサードセクター組織が、なぜ水平的な「連帯」を実現しないのかを解く上には欠かせない視点である。

実はこれは、NyssensたちがEMESの社会的企業の多元性の定義のなかで、多元リソースを用いて社会的イノベーションの分散機能を持った社会的企業という要素と重なるところが多い。ここが、一見お互いを寄せ付けないように思われる、日本のいわゆる「企業社会」組織とサードセクター組織との共通性として注目

すべきところであり、筆者の主張としては、ここがまさに日本におけるサードセクターの「絆」組織の展開に不可欠となる場所である。このような「絆」組織を支える人材の必要性は喫緊の課題であり、とりわけその人材像にはリレーショナルな志向を持ったものという要素が最重要要素となるのである。サードセクター組織、あるいは社会的企業のレジティマシー（正統性）獲得のために、セクターの壁を越えた「参加的」「民主的

「連带的」要素を持つことが強く求められるのである。

本研究はまだ進化の途上である。WISEをはじめとするNPO・社会的企業などのサードセクター研究と、日本における企業組織研究、労働市場・労働経済学研究、さらには日本と西欧との制度・文化の違いを前提としつつ経済学・社会学的の理論的系譜との統合を目指す研究の端緒として、さらに大きく進化を続ける通過過程として柔軟に受け止めて頂ければ幸いである。

全福センター 平成 28 年度東ブロック会議報告

2016年10月13日～14日、青森市「青森国際ホテル」で開催された全福センター「平成28年度東ブロック会議」へ賛助会員の立場で役職員が参加しました。

昨今の著しい気候変動を踏まえるとともに、自治体提携慶弔共済保険についてスムーズな請求時対応の観点から、当協会より、①自治体提携慶弔共済保険における住宅災害保険金の付帯の取り組み、②各サービスセンター事務所のオフィスガード500万円の加入提案、③保険金請求時の留意点などについて提案を行い、全福センターならびに参加各サービスセンターへの協力の要請を行いました。

なお、西ブロック会議については、11月10日～11日に大分で開催が予定されています。



自治体提携慶弔共済保険 2015 年度優良戻しのご報告

2015年度の自治体提携慶弔共済保険の優良戻しについて、2016年10月14日、10月28日に各サービスセンター等へお支払いをさせていただきました。

優良戻しについては、1年間を通じての純保険料に対し、支払保険金が少なく黒字決算となったサービスセンター等に対して剰余をお戻しさせていただくものであり、毎年10月にお支払いさせていただいております。

支払い保険金の実績については毎年変動することから、優良戻しはお約束できるものではございませんが、スケールメリットを活かした制度運営だからこそその仕組みとして、多くのサービスセンター等の皆様にご活用いただいております。

2015 年度 優良戻し総額 178,009,244 円

優良戻し対象団体数 157 団体

※全契約団体 190 団体であることから、約 8 割のサービスセンター等へお戻しができました。

国際連帯活動として中国・タイ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、3回目の取り組みとして中国・タイチームを受け入れてプログラムを実施しました。

10月13日のタイのプミポン国王の訃報を受けて参加者全員で黙祷を行った後、「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10月14日(金) 10:00～12:00 当協会会議室
- 対 象：中国・タイチーム 12名
- 研修内容：相互扶助制度の検討に向けて



研究報告誌を刊行しました

公募委託調査研究の成果として2冊の研究報告誌について、11月中の刊行を予定しています。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いただけます。

なお、一部シリーズ刊行月がずれ、ホームページでのお申し込み受付開始が遅れる場合があります。何卒、ご容赦いただきますようお願い致します。

●公募研究シリーズ ⑥

「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」

(立教大学コミュニティ福祉学部 教授 藤井 敦史)

●公募研究シリーズ ⑥i

「社員による企業ボランティア参加に関する現状と課題」

(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)



今年10月から社会保険の短時間労働者への適用が拡大されました。今回はこれについて考えます。

Q1. 具体的にどのような人に拡大されたのですか。

A1. 短時間労働者への適用について、これまで健康保険法や厚生年金保険法に定めがなかったため、昭和55年の厚生省保険課長・社会保険庁健康保険課長・社会保険庁厚生年金保険課長の三者連名の都道府県民生主管部(局)保険課(部)長宛の内簡(ないかん、手紙文書のこと)にもとづき実務が行われてきました。具体的には、被保険者となるか否かは常用的使用関係にあるかどうかにより判断し、1日または1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね3/4以上であれば被保険者として扱うこととされました。

なお、健康保険の被扶養者の認定基準については、昭和52年の厚生省保険局長・社会保険庁医療保険部長の連名による各都道府県知事宛の通知「収入がある者についての被扶養者の認定について」にもとづき、認定対象者の年間収入130万円未満(60歳以上などの場合は180万円未満)などを基準に実務が行われ、いわゆる「130万円の壁」が意識されてきました。

しかし、2012年に成立した「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」では、1週間の所定労働時間又は1月間の所定労働日数が通常の労働者の3/4未満である短時間労働者を適用除外にするという、内簡とほぼ同じ基準を法定し、さらに、既に被保険者とされている短時間労働者に加えて、新たに従業員501人以上の企業(特定適用事業所)で働く次の短時間労働者を社会保険の被保険者とするを法律に明記し、今年2016年10月から施行されました。

- | |
|-----------------------|
| ① 週所定労働時間が 20 時間以上 |
| ② 雇用期間が 1 年以上見込まれる |
| ③ 月の所定内賃金が 88,000 円以上 |
| ④ 学生でない |

従って、年収が130万円未満であってもこの条件に該当すれば被保険者となり、逆に、残業代や一時金を含めると結果的に年収が106万円以上となる場合であっても、月の所定内賃金が88,000円未満であったり、週所定労働時間が20時間未満であれば被保険者とはなりません。

Q2. 今回の適用拡大により新たに被保険者となる人にとって、どのような影響があるのでしょうか。

A2. 今回適用拡大される短時間労働者は、これまで健康保険の被扶養者または国民健康保険の被保険者、国民年金の第1号または第3号被保険者でした。

第1号被保険者であった方の場合、これまでの国民年金保険料(月16,260円)が厚生年金保険料(月8,000円~10,000円程度、本人の実際の標準報酬月額により異なる)に変わり、これまでの国民健康保険料(含介護、以下同じ。年7万円~10万円程度、

本人の収入や市町村により異なる)が健康保険料(月5,000円~6,500円程度、健保組合または都道府県により異なる)に変わります。これにより、保険料の免除や軽減措置を受けていた場合を除き保険料負担は軽くなり、将来の老齢厚生年金の増加や健康保険の傷病手当金の受給なども考慮すると、大きなメリットがあると言えます。

一方、第3号被保険者であった方の場合、従来は国民健康保険料や国民年金保険料の本人負担なしに、配偶者(多くは夫)の加入する健康保険・厚生年金保険全体が負担することにより、傷病時には家族療養費が給付され、老齢基礎年金が将来支給されるなどのメリットを享受していました。しかし、今後は新たな保険料負担(月13,000円~16,500円程度)が発生し、手取り収入が減ります。仮に社会保険が適用されて20年間月額88,000円のパートで働いた女性をモデルで概算すると、

- | | | |
|-----------------|---|---------|
| ○ 健康保険料(本人負担) | 月 | 5,100 円 |
| ○ 厚生年金保険料(本人負担) | 月 | 8,000 円 |
| ○ 将来の老齢厚生年金 | 月 | 9,700 円 |
| ○ 65歳女性の平均余命 | | 25 年 |

です。荒い単純計算では、保険料総額約315万円の負担増、老齢厚生年金総額約290万円の受給増、差し引き約25万円の負担増となります。

Q3. 企業や本人の負担が増えるので、働く時間や収入を調整したほうが良いのではないですか。

A3. 上述の通り、従来保険料負担がなかった方には適用拡大により負担が増加するケースがあります。

しかし、「国民の共同連帯」(国民年金法)により社会保障の充実、国民生活の安定と福祉の向上をめざす立場からすれば、今回適用拡大された労働者が社会保障の充実という恩恵を受けると同時に適切な保険料負担により、社会保障の持続可能性に大きな役割を果たすことができます。

厚生労働省による2014年の公的年金財政検証のオプションでは、2024年にさらに適用拡大した2つのケース(①月収5.8万円以上、所定労働時間20時間以上、雇用期間1年以上の雇用者に拡大、該当者220万人。②月収5.8万円以上のすべての雇用者に拡大、該当者1,200万人。)を試算しました。その結果、所得代替率は①で約0.5%ポイント改善、②で約4~7%ポイント改善し、最高で約57%に上昇することが示されました。つまり、適用拡大は年金財政の改善、将来世代の年金支給水準の向上に大きく貢献することが明らかとなっています。

改正法では、施行3年後の2019年9月30日までに短時間労働者の適用範囲を再検討すると定めていますが、更なる拡大が急がれます。

なお、事業主負担の増加が懸念されていますが、雇用保険2事業として、短時間労働者の労働時間を延長した事業主などに支給される「キャリアアップ助成金」が10月から拡充されるなどの対策も講じられています。

(特定社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌)

(公財) 国際労働財団 草の根支援事業に協力

ネパールに講師を派遣し、セミナーで相互扶助事業を紹介しました

公益財団法人国際労働財団（以下、「JILAF」）の実施する「国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業」（Supporting Grass-Roots Activities through the International Employers' and Workers' Network 以下、「SGRA」）の一環として、ネパールにおいて、インフォーマル・セクター労働者支援事業に向けての各種セミナーが開催されました。

当協会からは、それぞれのセミナーへ講師を派遣し、日本における相互扶助事業（労働者共済事業）を紹介するとともに、現地の政労使との意見交換を実施しました。

概要

- 日程：2016年9月7日（水）～9月12日（月）
- 場所：ネパール（カトマンズ）
- 派遣者：調査研究部長小笠原・調査研究課長塚本

1. 合同地域作業委員会（JRWC）

- (1) 開催日 2016年9月9日（金）
- (2) 場所 カトマンズ
- (3) 参加者 事業実施3郡（バクタプール、パルサ、モラン）地域作業員（政労使）計23名

当協会・小笠原より「相互扶助制度の検討に向けて」と題する約1時間半の講義を通じて全労済設立の背景や事業概要、相互扶助制度・ラインナップ等についてご紹介し、あわせて質疑を行いました。

続いて、参加者の地域ごとに①SGRAサハカリ（協同組合組織）の強化に向けて、②市場ニーズ等にマッチした職能開発訓練のあり方等に関するアクションプランを作成し、互いに情報共有しました。これに対し当協会からは「94%とも言われるインフォーマルセクター労働者の生活改善・底上げがネパールの国力強化にも直結します。全労済協会としても、引き続きSGRA事業を可能な限りバックアップしていきたい。」とエールを送りました。



2. 第1回ラリットプール郡ライフサポートセミナー（LSS）

- (1) 開催日 2016年9月10日（土）
- (2) 場所 ラリットプール
- (3) 参加者 新規ネットワーク会員52名
(分野：農業、縫製、建設、宝石加工他)

ネパール政府を代表してカーンド国防大臣、NTUC本部・郡幹部、使用者団体代表のそれぞれが挨拶する厳かな雰囲気の中での開催となりました。当協会・塚本より「相互扶助制度の構築に向けて」と題する約1時間半の講義を通じて全労済設立の背景や労働者共済の歴史、阪神淡路大震災の教訓をふまえた自然災害保障制度の構築と政府への署名運動を通じた法律改正等をご紹介し、あわせて質疑を行いました。





一方、インフォーマルセクターの労働者の識字率の低さや、共通語のネパール語を話せない層などの、相互扶助制度を普及する上での課題も明らかとなりました。



3. ネパールにおける SGRA 活動

2011年に始まったネパールにおける SGRA の活動は今年で5年目の取り組みです。全労済協会から講師派遣をするのは2014年に続き2回目でした。ネパール国内にはすでにサハカリという協同組織を活用した保障制度を実施している組織も存在しますが、多くは正規労働者を対象としたものであり、インフォーマルセクターの労働者を対象とする SGRA への期待は大きいです。

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
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.118 2016年11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
 発行人: 高木剛 編集責任者: 安久津正幸

〒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/>