

Monthly Note

(全労済協会だより)

vol.144



CONTENTS

- ◆2019年新年を迎えて 理事長 神津 里季生 ……1
- ◆全労済協会からのお知らせ……………2
 - 当協会への電話でのお問い合わせについて
 - 当面のスケジュール
- ◆退職準備教育のための研修会
「コーディネーター養成講座」開催報告 ……2
- ◆暮らしの中の社会保険・労働保険(59)
「使用者による年次有給休暇の時季指定について」…3
- ◆2018年客員研究員
研究の中間報告会を開催しました……………2
- ◆法人火災共済保険〈オフィスガード〉のご案内
保障内容および契約までのお手続き関連 Q & A ……4

2019年新年を迎えて

理事長 神津 里季生



新年明けましておめでとうございます。

昨年中は、当協会の事業に対しまして、格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

また、いつもご愛読いただいております読者の皆様に心よりお礼申し上げます。

さて、今年は亥年ですが、過去の亥年には関東大震災(1923年)、阪神・淡路大震災(1995年)等の歴史的な自然災害が発生しています。自然災害は、従来想定していなかった事態を引き起こします。自然災害の報道に接する度に、自助(自分で備えること)・共助(協力して助け合うこと)・公助(公的機関が支援すること)の連携や、未曾有の事態に立ち向かうための英知の結集が一層重要であることを強く感じます。

近年の日本社会の状況に目を向けますと、他に類を見ない少子高齢社会に突入し、人口減少を前提とした医療・介護等の社会保障制度改革が喫緊の課題となっています。また、労働力人口が減少していく一方、「第4次産業革命」ともいわれるAI(人工知能)等の技術革新が急速に進み、勤労者をめぐる雇用・労働状況も大きく変わりつつあります。

このような状況下、当協会は「シンクタンク事業」と「相互扶助事業」の2つの事業を実施しています。

シンクタンク事業は、社会保障、雇用、少子高齢社会等、勤労者をめぐる生活・福祉に関する様々なテーマについて各種調査研究を実施するとともに、シンポジウム、寄附講座、研修会等を開催しています。昨年は、「これからの働き方研究会」の成果書籍『30代の働く地図』(玄田有史編・岩波書店)を刊行し、同書籍を基調テーマとしたシンポジウム「これからの働く地図」を10月に開催しました。また、慶應義塾大学における寄附講座「生活保障の再構築」の開講(10月～今年1月)や、労働組合の担当の皆様を対象とした「退職準備教育のための研修会」(東京(7月)、大阪(11月))を開催しました。今年も公益に資するための調査研究を進め、皆様のお役に立つような事業を展開してまいります。

一方、相互扶助事業は、勤労者の相互扶助および勤労者団体の財産保全のための事業を行っています。昨年は、大阪府北部地震、平成30年7月豪雨、複数の大型台風、北海道胆振地方地震といった大規模な自然災害が相次いで発生し、日本各地に甚大な被害を及ぼしました。被災された皆様や各団体に、当協会の「自治体提携慶弔共済保険」や「法人火災共済保険」をお役立ていただきました。今年6月に相互扶助事業は認可特定保険業として6年目を迎えますが、今後更に一層お役に立てるよう努力してまいります。

この2つの事業を両輪として、今年も社会の様々な動きに注目しつつ、活動を総合的に幅広く展開することにより、豊かな福祉社会づくりに貢献していく所存です。

皆様のご健勝とご活躍をお祈り申し上げ、新年の挨拶とさせていただきます。今年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

退職準備教育のための研修会 「コーディネーター養成講座」開催報告

2018年11月6日(火)・27日(火)に、退職準備教育のための研修会「コーディネーター養成講座」を大阪にて開催しました。広く全般的な知識習得を目的とした「基礎研修会」と、より専門的な知識やコーディネーターとしての心得などを学ぶ「フォローアップ研修会」と2回にわけて実施し、労働組合の執行部などを中心に60名(基礎研修会：32名・フォローアップ研修会：28名)の方々に参加いただきました(詳細は「ウェルフェアNo.6」(2019年4月発刊予定)にてご報告します)。次年度の開催予定についてはあらためてお知らせします。

- 日時・会場：2018年11月 6日 基礎研修会 10：00～17：30 エル・おおさか(大阪)
- 11月27日 フォローアップ研修会 13：00～17：00 エル・おおさか(大阪)



基礎研修会の様子



フォローアップ研修会の様子

2018年客員研究員 研究の中間報告会を開催しました

2018年4月任用の客員研究員2名による研究の中間報告会を、11月21日(木)に当協会会議室にて開催しました。本報告会で学識経験者等から得たアドバイスをもとに、引き続き研究を行っていただきます。

〈研究テーマ・報告者〉

「生活協同組合における有機農業をめぐる取り組み」

京都大学大学院 農学研究科 博士後期課程 岩橋 涼 氏

「中国における相互保険組織の発展および課題」

中央大学 国際経営学部開設準備室 助教 姜 英英 氏



中間報告会の様子

全労済協会からのお知らせ

●当協会への電話でのお問い合わせについて

お問い合わせの内容別に担当部署への直通電話番号を設定していますのでご利用ください。

お問い合わせの内容	直通電話番号	担当部署
◇シンポジウム・講演会、大学寄附講座、退職準備教育研修会について ◇テキスト「実りあるセカンドライフをめざして」、研究報告誌について ◇研究会等の調査研究活動について	TEL 03-5333-5127	調査研究部
◇法人火災共済保険 ◇法人自動車共済保険 ◇自治体提携慶弔共済保険	TEL 03-5333-5128	共済保険部
◇その他	TEL 03-5333-5126(代表)	経営管理部

【営業時間：土・日、祝日を除く月～金曜日 9：00～17：15】

●当面のスケジュール

日時	内容	備考
2月 19日 (火)	第166回理事会	於：当協会会議室

今年4月から使用者による年次有給休暇の時季指定が義務づけられます。今回はこれを考えます。

Q1. 年次有給休暇(年休)は労働者が日を決めて取得するのではなかったのですか。

A 1. 年休は原則として労働者が時季指定し、使用者は「有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない」(労基法39条5項本文)とされています(注1)。最高裁は本条の趣旨を「使用者に対し、できる限り労働者が指定した時季に休暇を取得することができるように、状況に応じた配慮をすることを要請しているものと解すべき」と判示。しかし、2017年の年休取得率は51.1%に留まり(注2)、十分機能していません。休めば同僚に仕事の負担がかかるという気兼ねや、そもそも使用者が繁忙や人手不足を理由に年休の取得を認めないことなどが、その原因として考えられます。

(注1) 使用者には時季変更権があります(同項ただし書)。

(注2) 2018年厚労省「就労条件総合調査」による。対象は従業員30人以上の企業。平均18.2日付与、9.3日取得。

そこで、年休取得率を向上させるため、使用者の時季指定が義務化されました。この背景には、長時間労働に対する国際的な批判をかわすとともに、労働市場が逼迫する中で、就労に比較的困難を抱える女性や高齢者の就労を促進し、労働参加率の向上と労働生産性の向上につなげたいという考えがあります。

なお、労働者の時季指定の他、労使協定による計画的付与(計画年休)を労基法は認めています。

Q2. 新たに定められる使用者による時季指定義務とはどのような内容ですか。

A 2. 労基法改正により、年休が10日以上付与される労働者に対して、使用者は今年4月1日以降の基準日(年休付与日)から1年以内に、5日の年休を使用者が時季を指定して与える義務を負うというものです。ただし、労働者の時季指定または計画的付与により取得した年休の日数は控除できるので、これらにより年休を5日以上取得した労働者について使用者は時季指定義務を免れます。

時季指定の際は以下の点に注意が必要です。

第1に、時間年休制度を労使協定により導入している場合であっても、使用者は時間年休で時季指定することは認められません。使用者が時季指定するのは労基法39条1項から3項の年休であり、時間年休は同条4項によるものだからです。同様に労働者が時間年休を合計5日分取得したとしても、使用者は5日の時季指定義務を免除されず、年休または半休として時季指定しなければなりません。

第2に、繰越年休がある場合です。消滅時効にかからないようにとの配慮から、繰越分から年休を取得する慣行が現実には多くあると思わ

れます。使用者の時季指定は当年度付与分に限るとすると混乱が生じる恐れがありますが、厚労省は使用者の時季指定は当年度分かつ繰越分かを問わないとしています。5日から控除できる取得済み年休についても同様に当年度分かつ繰越分かを問いません。

第3に、法定の基準日を繰り上げて年休を付与する場合(例えば4月に新入社員に10日以上年休を付与)、実際に10日以上年休を付与した日を基準日として使用者に時季指定義務が生じます。また、分割して付与する場合は、合計付与日数が10日以上となった日を基準日とします。

第4に、使用者の時季指定の際には労働者の希望を聴いて時季を指定することとされています。しかし、使用者は希望を尊重する努力義務はあるものの、これと異なる時季指定をしたとしても有効であるとされています。

Q3. 今後の運用に当たってどのようなことに注意が必要ですか。

A 3. 年休は労働者が時季を指定して取得することが原則です。労働者の時季指定を抑制し、使用者の都合により年休の取得時期が決められるようなことがあってはなりません。従って、実務上は基準日から相当の期間は労働者の時季指定を促し、一定期間(例えば半年~9ヶ月)経過しても5日の年休を取得していないとき、不足日数について使用者による時季指定を行うことが望ましいと思われる。

また、使用者の時季指定を従来の所定休日に充当・代替するような考えも出てきそうですが、労使の合意なしに所定休日を減らすことは労働条件の不利益変更として労働契約法8条・9条に違反し、無効と判断されます。

働き方改革関連法が成立した昨年6月の参議院厚生労働委員会では、「使用者は時季指定を行うに当たっては、年休権を有する労働者(中略)の意思を尊重し、不当に権利を制限しないこと(中略)、労働基準監督署は、違反に対して適切に監督指導を行うこと」との付帯決議がされ、施行規則に使用者の努力義務が規定されました。従来から年休権を100%行使してきた労働者の権利を制限しないことを含めて、適切な運用が求められます。

社会保険は生活上のリスクを保険の仕組みを使って経済的に準備する仕組みですが、年休は生活上、雇用継続上のリスクに時間という資源を使って対応する仕組みでもあると言えます。生活上の必要、リフレッシュ、自己啓発、地域活動、ボランティアなど目的は様々ですが、年休取得により自らを俯瞰して客観的にみる機会を持つことは、生活の質の充実、将来の可能性と選択肢を広げることにつながると考えられます。

(特定社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌)

法人火災共済保険〈オフィスガード〉のご案内 保障内容および契約までのお手続き関連 Q & A

「個人の住宅」に対する火災保険（住宅総合保険）の必要性は広く認知されていますが、「法人や団体等の事務所」に対する保障（災害への備え）についてはいかがでしょうか？

当協会の「法人火災共済保険」〈オフィスガード〉について、主な保障内容と、契約までのお手続きに関するQ & Aを記載しましたので、ご参考にいただければ幸いです。

Q：どのような団体（法人）であっても契約できるのでしょうか？

A：当協会においてご契約者となれるのは、以下の団体です。

- ① 労働組合 および その連合会
- ② 生活協同組合 および その連合会
- ③ 労働金庫 および その連合会
- ④ 中小企業勤労者福祉サービスセンター、勤労者共済会、勤労者互助会



Q：火災以外にも保障されると聞きましたが、保障の範囲はどこまでですか？

A：火災の他に「落雷」、「破裂・爆発」、「航空機の墜落」、「風災等」、「水災」、「車両の飛び込み」、「盗難」が損害保険金の対象となっており、「失火見舞費用」、「残存物取片付け費用」に対する保険金、「地震等見舞金」まで幅広い保障があります。

Q：法人所有の建物があり大型の保障が必要ですが、契約限度額はいくらですか？

A：建物の構造および面積によって限度額が異なり、「鉄筋コンクリート造」は12億円、「鉄骨造（耐火被覆）」は10億円、「鉄骨造」は4億円、「木造」は7,200万円（いずれも1棟あたり）となっています。

Q：賃貸物件に入居していますが、動産のみの契約はできますか？

A：動産のみのご契約は可能です。貸事務所に入居、または、事業主所有の建物の一部を貸与されている団体さまから、動産（TV・パソコン・FAX・冷蔵庫・デスク・椅子・キャビネット等の什器・備品）のみのご契約を多数いただいております。なお、リース等の借りている動産は保障の対象外です。

Q：保険料はいくらでしょうか？

A：保険料は、物件所在地（都道府県）、建物の構造によって異なりますが、例えば、中央エリア（茨城県～静岡県）で鉄筋コンクリート造の場合には、10万円あたり「1年間の保険料単価」は@22円です。

上記の保険料単価にて、500万円の動産契約の場合、年払い1,100円とリーズナブルな保険料で災害へ備えることができます。

長期契約（2年契約・3年契約）をしていただきますと、さらに割安な保険料となります。

Q：契約に必要な書類や手続き方法を教えてください。

A：建物の構造および面積がわかる「書類」（不動産売買契約書・建築確認申請書・確認済証・登記簿謄本・重要事項説明書・賃貸借契約書等）のコピーをご用意ください。「申込書」は、当協会にて作成して郵送いたします。

また、保険料の払込方法は保険期間（1年・2年・3年いずれか）の一括支払となり、払込票（労金・郵便局）、口座振替の2通りです。いずれも手数料不要で、「保険証券」がお手元に届いてから、後払い方式（保障開始の月の翌月期限）となっております。

なお、法人火災共済保険の詳細については当協会のホームページをご覧ください。また、ホームページでは保険料のお見積りも依頼もできますので、ぜひご利用ください。

全労済協会 オフィスガード

検索

(URL : <https://zenrosaikyokai.or.jp/mutual/officeguard/>)

その他ご不明の点等がございましたら、共済保険部（直通TEL.03-5333-5128）までお問い合わせください。

Monthly Note (全労済協会だより) vol.144 2019年1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：神津 里季生 編集責任者：柳下 伸

〒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

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

シンポジウム・研究会等 TEL 03-5333-5127 (調査研究部)

各種共済保険 TEL 03-5333-5128 (共済保険部)

(営業時間 土、日、祝日を除く月～金曜日 9:00～17:15)