

Monthly Note

Think Tank of Mutual aid 相互扶助を実践するシンクタンク

CONTENTS

- ▶ 全労済協会シンポジウム
「阪神・淡路大震災25年の軌跡
震災を正しく恐れ正しく備える」————— 1
- ▶ 2018年任用客員研究員
研究の中間報告会(2回目)を開催しました— 2
- ▶ 一般社団法人 日本協同組合連携機構(JCA)ならびに
一般社団法人 協同総合研究所の会員として加盟しました— 2
- ▶ 働き方改革の行方(3)
「会社を退職させてくれないとき」————— 3
- ▶ 全福センター
2019年度地方ブロック説明会報告 ——— 4
- ▶ 自治体提携慶弔共済保険
2018年度優良戻しのご報告 ——— 4

全労済協会シンポジウム

「阪神・淡路大震災25年の軌跡
震災を正しく恐れ正しく備える」同封のチラシも
ご覧ください!

参加申し込み受付中です!

1995年1月17日未明に発生した未曾有の大災害「阪神・淡路大震災」——
甚大な被害を残した一方で、その後、相次ぐ大規模災害発生時に役立つ遺産もあることをご存知でしょうか?
さまざまな災害現場で活躍している「ボランティア活動」や被災者の生活再建を公的に支援する「被災者生活再建支援法」。

これらは阪神・淡路大震災で発揮された市民レベルの助け合いや、こくみん共済 coop(全労済)グループ、連合、日本生協連、兵庫県が一丸となって取り組んだ2,500万名もの署名活動が基となって生まれました。

阪神・淡路大震災から25年目にあたる2020年1月。防災研究の第一人者である兵庫県立大学・室崎氏と被災者支援に奔走されている津久井弁護士をお招きして、25年間の軌跡をたどるとともに、その経験から何を学び、今後、想定される首都直下型地震等の大災害に私たちはどのように立ち向かえばよいかを、皆さんと一緒に考えたいと思います。

<概要>

- 日時：2020年1月22日(水) 13:30～16:15(予定)
- 場所：全電通労働会館 多目的ホール(東京都千代田区神田駿河台3丁目6)
- 申込締切：2019年12月13日(金)

参加無料
定員300名

<プログラム>

- 講演① 室崎益輝氏(兵庫県立大学減災復興政策研究科研究科長)
- 講演② 津久井進氏(弁護士)
- トークセッション 室崎益輝氏、津久井進氏、アナウンサー 渡辺真理氏

☆お申し込みは当協会のホームページにて受付中です。 <https://www.zenrosaikyokai.or.jp>
皆様のご参加をお待ちしております。

全労済協会

検索

2018年任用客員研究員 研究の中間報告会(2回目)を開催しました

当協会の客員研究員2名の研究中間報告会を開催しました。本報告会は、2018年11月開催の中間報告会に続き2回目の開催となります。

本報告会では、1回目の報告会で学識経験者からいただいたアドバイスをもとに、それぞれの研究員が進めた1年間の研究成果と、2020年3月の報告書完成に向けた課題を報告しました。報告会に参加いただいた学識経験者からは、成果論文の執筆に向けたアドバイスを含め、より良い研究成果を達成するための示唆をいただきました。

客員研究員2名には、本報告会のアドバイスに基づき、残りの任用期間で充実した研究をしていただくとともに、成果論文の執筆に取り組んでいただきます。

<中間報告会概要>

●開催日：2019年10月15日(火)

●場 所：全労済協会会議室

●面接官：明治大学商学部教授 中林真理子 氏

「中国における相互会社の現状および将来展望」

中央大学国際経営学部 姜 英英 氏

本研究では、中国の新政策により設立された相互会社に焦点をあて「これらの相互会社が中国の特色をもっているか」、「一般的に指摘されてきた相互会社形態に内在する資本調達の問題やコーポレート・ガバナンスなどの問題がどうなっているか」の2点の問題意識のもと研究を進めてきた。



●開催日：2019年10月25日(金)

●場 所：全労済協会会議室

●面接官：関西大学商学部教授 杉本貴志 氏

法政大学現代福祉学部教授 保井美樹 氏

「生協にとっての『産直』と有機農業」

京都大学大学院農学研究科博士後期課程 岩橋 涼 氏

本研究では、生協における食品供給の重要な柱の一つとして位置づけられている「産直」に焦点をあて、組合員—生協—生産者という関係性の中で、「産直」や有機農業に対して生協がどのような考えを持ってきたのかを明らかにする。



一般社団法人 日本協同組合連携機構(JCA)ならびに 一般社団法人 協同総合研究所の会員として加盟しました

当協会が活動の趣旨にかかげる「勤労者の生活・福祉の向上」や「相互扶助」「協同組合間の連携」をともにめざして活動している2団体との関係構築とネットワーク強化をはかるため、2019年8月1日より会員加盟いたしました。

引き続き、各種協同組合および研究機関との連携を深めるとともに、当協会の事業のさらなる充実をめざしてまいります。

会社を退職したいのに辞めさせてもらえない。今回はこのような相談について考えます。

Q1. 長時間労働で賃金も安く、パワハラもあり会社を辞めたいのに辞めさせないと言われ困っています。

A1. 労働者が会社との労働契約を解約するには、一方的に退職の意思表示をする方法と、使用者に退職の申込を行い、使用者の承諾により合意する方法があります。前者を辞職、後者を合意解約ということもあります。合意解約は労働者と使用者が自由な意思に基づき退職に合意するので、争いの生じる余地は基本的にはありません。

一方、辞職を巡っては、労働者が退職を申し出ても、仕事が回らなくなると使用者が考え、労働者を辞めさせないために、退職で生じる損害を労働者に賠償請求すると使用者が主張することもあります。

しかし、雇用期間の定めのない労働契約を結んでいる場合、民法第627条第1項の規定により、労働者はいつでも退職の申し入れをすることができ、特別な理由は必要ありません。この場合、使用者に退職の意思表示が到達した翌日から2週間が経過すれば労働契約は当然に終了することになり、2週間の予告期間を明示する必要はないとされています。

Q2. 就業規則で2ヵ月前までに退職届を提出するように書かれているのですが…。

A2. 辞職の効力発生時期を定める民法第627条第1項を巡り、同項は強行規定で、2週間を超える予告期間の定めは無効であるという学説や、同項は任意規定で、これと異なる定めは有効であるという学説があります。

また最近の判例としては、「広告代理店A社元従業員事件」(福岡高裁判決 2016年10月)があります。

<事件の概要>

労働者が17日後の退職を申し出ると使用者がこれを拒み、2時間以上説得した結果、「後任社員が採用され引き継ぎが終了するまで退職せず、違反すれば損害賠償の責めを負う」という趣旨の「誓約書」に労働者が署名捺印した。

しかし、途中で労働者が退職したため会社は、在職中の仕事の未完成と引き継ぎ未完了という労務の不提供により外注費が発生し損害を被ったとして訴訟を提起し、債務不履行による損害賠償を請求(その他不当利得返還請求も)した。

被告からは反訴として、うつ病に罹患しているにもかかわらず、違法な態様で引き留めたことに対して安全配慮義務違反による損害賠償を請求(その他割増賃金支払い請求も)した。

<判決の概要>

第1審の福岡地裁は、労務の不提供を理由とする

会社の損害賠償請求を棄却。安全配慮義務違反については、労働者が使用者に告げた退職理由が変遷しており、誓約書への署名押印の際に暴行脅迫はなく、17日前の退職申し出は唐突であったとして、安全配慮義務違反を認めないなどの判断を示した。

控訴審の福岡高裁は1審と同様、労務提供義務違反はないとして会社の控訴を棄却。1審判決を一部変更し、安全配慮義務違反があったと判断し、諸般の事情を考慮し5万円の慰謝料の支払いを命じた。

この会社の就業規則は、自己都合退職の場合は30日前までの申し出を定めていました。しかし福岡高裁判決では、「1審原告と1審被告との労働契約は、期間の定めのない労働契約であるところ、労働者からする退職の申出は、退職まで2週間の期間を要するのみであり(民法第627条第1項)、同規定は強行規定と解されるから、これに反する1審原告の就業規則ないし本件誓約書の効力には疑義がある。」と述べ、民法第627条第1項に基づき、退職の申し出から2週間で退職できるとしています。

これらの学説や判例をふまえると無期契約の場合、基本的には辞職の意思表示から2週間後に退職できると考えられます。万一、同項が任意規定だとしても、労働基準法第20条は使用者による解雇予告を30日前までと定めており、労働者にこれを超える負担を課すことは妥当ではありません。従って、就業規則の辞職予告期間が1ヵ月を超える場合でも、労働者は30日前までに申し出れば辞職できると考えられます。

Q3.

A3. 期間の定めのある労働契約の場合はどうですか。

雇用期間の定めのある労働契約を結んでいる場合、合意解約はいつでもできますが、民法第628条の規定により、労働者はやむを得ない事由がないと契約期間の途中で辞職することが基本的にはできません。このやむを得ない事由とは、労働者の疾病や職場でのハラスメントなどが該当するとされています。やむを得ない事由に該当しないとされる事由により辞職の意思表示があった場合、使用者が損害賠償請求訴訟を提起する可能性を否定できません。しかし、使用者が被った損害やその原因が労働者の辞職によることの主張立証が困難なケースも多くあります。

なお、無期契約の場合でも、やむを得ない事由があれば、民法第628条の規定により2週間後を待たずに、労働者は直ちに辞職することができます。

それでもなお辞めさせないと使用者が主張し退職届の受け取りを拒否する場合は、退職届を内容証明郵便と特定記録郵便にして使用者宛に郵送し、内容証明郵便の末尾にその旨を記載しておく対応も重要かと思われれます。

(特定社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌)

全福センター 2019年度地方ブロック説明会報告

2019年9月20日に、岐阜県大垣市「アクアウォーク大垣」において開催された『第31回東海三県中小企業勤労者福祉サービスセンター事業事務研究会』に当協会の職員が参加し、「自治体提携慶弔共済保険」（全福ネット慶弔共済保険）の保険金請求手続きと会員対応におけるポイントの説明や、会員サービスの向上に向けた意見交換を行いました。同様の説明会を10月9日に鳥取県米子市、10月18日は大阪府堺市にて開催するとともに、今後は、11月15日に埼玉県所沢市において開催する予定です。



自治体提携慶弔共済保険 2018年度優良戻しのご報告

「自治体提携慶弔共済保険」の2018年度優良戻し(※)として、2019年10月25日に各サービスセンター等へ下記の金額をお支払いいたしました。

2018年度優良戻しについて

当該共済保険実施団体数 194 団体に対して、138 団体（約 71%）が優良戻し対象団体となりました。

●対象団体…138 団体 ●優良戻し総額…148,573,005 円

<参考> 2017 年度は対象団体 150 団体、優良戻し総額 214,753,154 円でした。

なお、2018 年度は自然災害の保険金支払額が増加したため、優良戻し総額が減少しています。

※優良戻しは毎年5月末に決算を行い、自治体提携慶弔共済保険の事業全体で剰余が発生し、かつ、剰余が発生したサービスセンター等に保険料を返戻させていただく仕組みです。

Monthly Note (全労済協会だより) vol.154 2019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：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)

※全労済協会だよりに関するご感想・ご意見等はこちらのアドレスにお寄せください。⇒《メール》monthlynote@zenrosai.coop