

# Monthly Note

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

## CONTENTS

- ▶ 第171回理事会・第62回(臨時)評議員会開催報告————— 1
- ▶ 公開セミナー開催報告  
「どうなる!?私たちの年金  
～年金制度改革2020から大胆予想!!～」  
開催しました ——— 2
- ▶ 国際連帯活動として  
バングラデシュ・インドネシアからの  
訪問団を受け入れました ——— 2
- ▶ (公財)国際労働財団 草の根支援事業に協力  
シンガポールで開催された  
国際政労使代表者会議(ITM)へ参加 ——— 2
- ▶ 働き方改革の行方(5)  
「労働条件の不利益変更について」————— 3
- ▶ 『自治体提携慶弔共済保険』  
＜就学祝金＞のご請求————— 4
- ▶ 『自治体提携慶弔共済保険』  
新：保険金請求書への差替えに関する  
お問い合わせ Q&A ——— 4

## 第171回理事会・第62回(臨時)評議員会開催報告

2月21日に第171回理事会を開催し、「2019年度上半期活動報告・中間決算報告に関する件」、「2020年度事業計画(素案)に関する件など」、重要事項について承認されました。

また、決議の省略(書面開催同意日3月6日)で第62回(臨時)評議員会をおこない、評議員全員の同意により後任の理事および評議員が選任されました。

### <第171回理事会>

#### 【協議事項】

- 第1号議案 2019年度上半期活動報告・中間決算報告に関する件
- 第2号議案 2020年度事業計画(素案)に関する件
- 第3号議案 役員の辞任に伴う後任候補者(理事1名)選任に関する件
- 第4号議案 評議員の辞任に伴う後任候補者(1名)選任に関する件
- 第5号議案 第62回(臨時)評議員会の議案等の決定に関する件

### <第62回(臨時)評議員会(書面開催)>

#### 【協議事項】

- 第1号議案 役員の辞任に伴う後任(理事1名)選任に関する件
- 第2号議案 評議員の辞任に伴う後任(1名)選任に関する件



### 後任の「理事・評議員」

(敬称略)

役職名	氏名	所属団体
理事	南部 美智代	労働者福祉中央協議会
評議員	佐々木 弘臣	全国交通運輸労働組合総連合

## 公開セミナー開催報告

# 「どうなる!?私たちの年金 ～年金制度改革2020から大胆予想!!～」開催しました

本誌vol.156(2020年1月号)でご案内した公開セミナー「どうなる!?私たちの年金～年金制度改革2020から大胆予想!!」を、2020年2月19日に東京都千代田区の「毎日メディアカフェ」にて開催しました。

“老後2,000万円問題”などで注目されている年金制度。当日は、年金問題に関心のある32名の方が参加し、熱心に聴講されました。

講師の望月 厚子 氏(社会保険労務士・CFP)は、まず公的年金制度の基礎についてわかりやすく説明されました。その上で、今国会に提出されている公的年金制度の改正案について、「①短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、②在職老齢年金の見直し、③年金受給開始時期の選択肢の拡大」の3点を主な柱として、具体例などを交えながら丁寧に説明されました。質疑応答も活発におこなわれ、短時間のセミナーでしたが、非常に充実した時間となりました。



セミナーの様子

## 国際連帯活動としてバングラデシュ・インドネシア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。2019年度の活動のひとつとして、バングラデシュ・インドネシアから11名(バングラデシュ 6名、インドネシア5名)の訪問団を受け入れ、「相互扶助制度の検討に向けて」と題した、こくみん共済 coop <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。こくみん共済 coop <全労済>が生命から損害まで幅広い保障を提供している点や、災害の多発する日本で自然災害の保障を提供して勤労者福祉に寄与していることに深い関心が寄せられ、参加者の理解に努める姿勢が印象的でした(詳細は後日「ウェルフェア」へ掲載します)。

■日時・場所: 2020年1月24日 10:00 ~ 12:00  
当協会会議室

■対象: バングラデシュ・インドネシアチーム11名

■研修内容: 日本の労働者共済の歴史と現状  
こくみん共済 coop <全労済>の事例を中心に



## (公財)国際労働財団 草の根支援事業に協力 シンガポールで開催された国際政労使代表者会議(ITM)へ参加

公益財団法人 国際労働財団 (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および労使関係・労働政策事業 (以下、SGRA 事業)」の 2019 年度の事業総括を目的にシンガポール\*にて国際会議が開催されました。

SGRA 事業を実施する7カ国(タイ・バングラデシュ・ネパール・ラオス・ベトナム・スリランカ・カンボジア)の政労使の代表者が参集したこの会議(International Tripartite Meeting)へ当協会の担当役員も初めて出席し、相互扶助事業のセッションで各国代表者と意見交換し、SGRA 事業への協力を行いました。

■ SGRA ITM(シンガポール)

■日 程: 2020年2月16日~19日

■場 所: シンガポール



\*当初ベトナムでの開催予定でしたが、新型コロナウイルスの影響によりシンガポールへ変更となりました。(詳細は「ウェルフェア No.8」(2020年4月発刊予定)にてご報告します)

労働法制の改正に伴い労働条件が引下げられたという相談が増えています。今回はこれについて考えます。

**Q1. 昨年、5日間の夏期休暇制度が廃止され、この期間に5日間の年休を取るよう指示されました。**

A1. 労基法改正により、2019年4月以降に年次有給休暇を10日以上付与された労働者に対して、年休付与日(基準日)から1年間で5日の年休を取得させることが使用者の義務(使用者による年休の時季指定義務)となりました。この義務に違反すると、悪質な場合には労働者1人につき30万円の罰金が使用者に課される可能性があります。

一方、人手不足もあって長時間労働が改善できず、年休をほとんど取得できない職場や、そもそも使用者が労働者の年休申請を認めず欠勤扱いにすると主張するような職場もあります。今回の法改正はこのような現状を、罰則付の強行規定によりほんの少し改善しようとするものですが、一部の使用者は現状を改善することなく規制を免れようと対策を考えました。

その一つが、所定労働時間を週40時間以内に抑えながら休日を5日間減らし、その日を年休に「振替える」という方法です。

年休を取得すると同僚に迷惑をかけるので、「病気で倒れでもしない限り年休を取得しない」というような価値観が共有された職場や、使用者の意向を忖度する職場、使用者の指示に逆らうとしゃべ返しを受けるという不安に支配された職場では、使用者からのこのような提案に対して声を上げて反対することが難しく、同意せざるを得ないのが実情かもしれません。

しかしこのような使用者の対応は法改正の趣旨に沿わず望ましくないとして、厚労省では事業主への啓発を行っています。

**Q2. 有期契約労働者に昼食補助手当を支払っていないので正社員への支給を今後廃止するとも言われました。**

A2. 同一労働同一賃金などを定めたパート・有期労働法の施行(2020年4月)などを契機に、労働条件を見直す企業が増えています。

労働契約法20条は、職務内容などが同じである有期契約労働者と無期契約労働者(いわゆる正社員)との間の不合理な労働条件の定めは無効としていましたが、2018年6月の2つの最高裁判決(長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件)で基本的な司法判断が下されました。労働契約法20条とこの判例の延長線上で、パート労働法に有期契約労働者についての規制を追加する法改正が行われ、「同一労働同一賃金」のかけ声のもと、有期契約労働者の労働条件の改善が一層強く求められることになりました。しかしここでも一部の使用者は現状を改善する方向ではなく、正社員の労働条件の引下げにより規制を免れようとしてきました。

**Q3. このように一方的に労働条件を労働者にとって不利益に変更することは許されるのですか。**

A3. 労働契約法8条は「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と定めています。つまり、使用者が労働者との合意なく労働者に不利益に労働条件を変更しても、その変更は無効とされます(ただし、労働契約法10条の規定により、就業規則の変更が合理的なものであり、周知されたときを除く)。

しかし、労働者一人ひとりと休日減や手当廃止の労働条件変更について合意し、労働者から当該日の年休取得の希望があったことにすれば違法性はなくなります。なお、10人以上の労働者を使用する事業場ではさらに就業規則の変更(休日や賃金は絶対的記載事項であるため)を行い、労働者への周知と労働基準監督署への届け出(過半数代表者の意見書では「休日減や手当廃止に同意」と記述される)を行えば対策は完了します。

これは「合意基準説」という考え方に基づくもので、判例も「山梨県民信用組合事件判決」(最高裁第二小法廷、2016年)で、この立場を明確にしています。

一方、当該合意があっても労働契約法10条により、不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労使交渉の状況などに照らして合理的なものなければ、当該変更は無効とする考え方(「合理性基準説」)も学説にはありますが、判例はこの考え方を採用していません。その代わりに、「合意」を厳格に解釈してバランスをとっています。

山梨県民信用組合事件では、職員退職給与規程の支給基準変更の同意書に職員が署名押印した結果、退職金額が0円となったことを巡り、職員の同意の有無が争われました。最高裁判決では、「労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、(中略)労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである」とした上で、「当該行為(筆者注:同意書への署名押印)が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべき」とし、審理不尽により差し戻され、差戻審では同意はなかったとされました。

本事件や妊娠中の軽易業務への転換を契機とした降格という不利益変更が男女雇用機会均等法違反で無効とされた「広島中央保健生協事件判決」(最高裁第一小法廷、2014年)など、労働条件の不利益変更を巡るいくつかの大きな争いの使用者側が協同組合であることからすれば、改めて協同組合における労使関係のあり方の見直しが求められているのかもしれない。

(特定社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌)

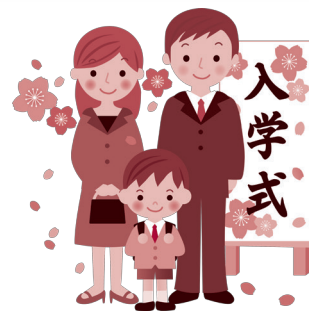


## 『自治体提携慶弔共済保険』＜就学祝金＞のご請求

会員のお子様が、小学校、中学校、高校、大学等に入学した事由に対してお支払いする保険金である「就学祝金」を多数の団体にご契約いただいております。

これから入学シーズンを迎えますが、例年4月と5月に「就学祝金」のご請求が集中します。各団体におかれましては、ご請求忘れのないよう、会員様へのご案内とお手続きをお願いいたします。

なお、事由発生前に(入学前に)、前もって保険金を請求いただくことはできません。事由発生後に(入学後に)、保険金請求書を発送してください。



## 『自治体提携慶弔共済保険』 新：保険金請求書への差替えに関するお問い合わせ Q&A

2019年6月に、自治体提携慶弔共済保険＜全福ネット慶弔共済保険＞＜やすらぎ＞の保険金請求書のリニューアルを行い、大半の団体において「新：保険金請求書」への差替えを実施していただきました。

現在も、旧：保険金請求書(旧帳票)を利用されている団体においては、新帳票への差替えをお願いいたします。お問い合わせの多い、保険金請求書の差替えに関するQ&Aを記載しますので参考にしてください。

### Q 何故、差替えを行う必要があるのですか？

A 2017年5月施行の改正個人情報保護法への対応として個人情報(要配慮個人情報を含む)の取り扱いの明記、事業所名/押印欄・住宅災害保険金の延床面積の記入欄の新設等、旧帳票の不足を補う改訂を行ったからです。

### Q 旧帳票の在庫があるため、在庫を使い切った後の差替えでもよいですか？

A 新たに事業所(会員)に交付するもの、在庫として保管するもの、いずれも新帳票への差替えをお願いしております。なお、旧帳票は可及的速やかに廃棄してください。新帳票は、FAXでの発注後、数日中にはお届けしております。

### Q 新・旧帳票が混在しても問題ないですか？

A 問題ありません。新帳票への差替えを実施すると、過去に事業所(会員)に交付した旧帳票が混在する可能性があります。過渡期の取り扱いとして、既に会員が記入・押印した旧帳票については、書き直し等の必要はありません。

### Q 『集計表』は何のために作成するのか教えてください。

A 会員の大切な個人情報を取り扱う上で、団体からの発送時、および当協会での受領・開封時において、請求件数(請求書枚数)を確認するとともに、照会時のご担当者氏名と電話番号の記入欄もあるため速やかに対応することができます。また『集計表』の作成により、保険金請求書(個人情報)の一層の適切な管理にお役立ていただけます。

保険金請求書(新帳票CH01～CH04)のエクセルファイル、保険金請求書(集計表)、帳票発注依頼書について、当協会ホームページに掲載していますので、ご利用ください。

<https://www.zenroaikyokai.or.jp/2019/06/07/info-11/>

## Monthly Note (全労済協会だより) vol.158 2020年3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.zenroaikyokai.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](mailto:monthlynote@zenrosai.coop)