

2020年度公募委託調査研究を募集しています

当協会では、2020年度の公募委託調査研究を募集いたします。研究者の皆さまのご応募をお待ちしております。

メインテーマ「ともに助けあい、支えあう社会をめざして」

急激な人口動態・構造の変化により少子高齢化、地域コミュニティの弱体化とともに社会的孤立が進んでいます。また、雇用のグローバル化・多様化へのシフトが進む一方で、不安定雇用の広まりとともに所得格差が拡大しており、働く者や生活者の生活基盤が揺らいでいます。

また、近年、相次ぐ自然災害に対する防災・減災、自然災害からの復旧・復興の取り組みおよび気候変動等の環境問題に対する施策が求められています。

さらに、今回の感染症によるパンデミックは、社会・経済に甚大な影響を与えることが明らかになりました。

このような状況にあって、すべての働く者や生活者が安心して働き・暮らすことのできる持続可能な社会・経済であるためには、今後ますます重要となる人々の助けあいの心をさらに醸成させて、ともに助けあい、支えあう社会であり続けることが不可欠であると考えます。

メインテーマに掲げる社会の実現をめざし、次のいずれかの視点からアプローチ（考察）する調査研究を公募します。

- ① 共済・保険等の果たす役割
- ② 協同組合・相互扶助組織の果たす役割
- ③ 社会保障が果たす役割

募集期間：2020年6月1日(月)～8月31日(月)17時 ※当協会必着

委託調査研究費：1件あたり100万円を上限(採用件数:3件以内)

☆詳しくは、当協会ホームページをご覧ください

全労済協会

検索

研究者の皆さまから研究報告書が届いています！

当協会では、勤労者の生活・福祉・共済に関する研究支援のために、公募委託調査研究ならびに客員研究員制度を実施しています。このたび、2018年度に採用となった公募委託調査4名の研究者ならびに、2018年4月から2年間に渡り、客員研究員としてご活躍いただいた2名の研究者から研究報告書が提出されました。

報告誌の概要は機関紙「ウェルフェアNo.9」（2020年10月発行予定）へ掲載するとともに、報告誌としても発行する予定です。なお、発行後の公募委託調査研究の報告誌は、当協会ホームページからお申込みやダウンロードもしていただけます。研究者の皆さまの今後のご活躍を祈念いたしております。

<公募委託調査研究>

- タイの社会的企業の経営実態と持続的発展に関する実証的研究
大阪市立大学大学院経済学研究科教授 金子勝規 氏
- 医療保障における共済・民間保険の可能性－独仏の比較研究による日本への提言－
熊本学園大学社会福祉学部教授 松本勝明 氏
- 超高齢社会を支える介護保障システムの構築－日韓介護保険制度とにない手の比較研究－
金沢大学経済学経営学系教授 森山 治 氏
- 社会保険における子どもの位置付けの強化に関する国際比較研究
国立大学法人佐賀大学経済学部教授 平部康子 氏

※共同研究の場合は代表研究者を掲載

<客員研究員制度>

- 中国における相互会社の現状および将来展望－日本の相互会社との比較を交えて－
中央大学国際経営学部助教 姜 英英 氏
- 生協における持続可能な農産物供給事業の在り方について－東都生活協同組合およびコープ自然派の取り組みを中心に－
京都大学大学院農学研究科博士後期課程 岩橋 涼 氏

『自治体提携慶弔共済保険』＜就学祝金＞のご請求

会員のお子さまが、小学校、中学校、高校、大学等に入学した際にお支払いする保険金である「就学祝金」を多数の団体さまにご契約いただいております。

入学シーズンを終えましたが、今年は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、ご請求手続きがお済みでない場合も多いかと存じます。約款上の請求権は「3年」となりますが、団体さまごとに請求できる期間を別途定められているところもございます。ご請求忘れのないよう、会員さまへのご案内とお手続きをお願いいたします。

『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、大半の団体さまにおいて「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さまにおいては、新帳票への差替えをお願いいたします。また、保険金請求書の差替えに関するお問い合わせの多いQ&Aを記載しており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ていることと、正確な請求対応を行うために統一様式を使用いただくことを促進しています。

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。ただし、新たに会員・事業所へ配布する場合には新帳票をご使用ください。

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扱う上で、団体さまからの発送時、当協会での受領・開封時に、請求件数（請求書枚数）と照会時のご担当者氏名・電話番号などを確認するためです。



保険金請求書（新帳票CH01～CH04）、保険金請求書（集計表のEXCELLデータ）、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。

☆詳しくは、当協会ホームページをご覧ください

全労済協会

検索

新型コロナウイルス感染症に起因して、休業手当と雇用調整助成金が注目されています。今回はこれについて考えます。

Q1. 社長から新型コロナウイルス感染症のため仕事を休むよう指示されましたが、賃金はもらえないのですか。

A1. 労務提供の意思と能力があるのに、使用者から休業を命じられ労働できなかった場合、労働基準法にもとづき休業手当を請求できる場合があります。

労働基準法26条は、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」と規定しています。この手当を「休業手当」と言い、平均賃金は原則として当該労働者の3ヶ月の総賃金を暦日数で除して計算します。

「使用者の責に帰すべき事由」とは民法536条2項の定める帰責事由(使用者の故意、過失または信義則上これと同視すべき事由を指す)より広く、使用者が不可抗力を主張できないすべての場合が含まれます。労基法26条にかかわる行政通達では、下請工場が親会社からの資材・資金の供給が受けられず経営障害により休業した場合は、下請工場の使用者に故意・過失等がなくても、使用者の責に帰すべき事由に該当するとしています。また裁判例でも、使用者側に起因する経営、管理上の障害は、使用者の責に帰すべき事由に含まれるとしています。

Q2. 新型コロナウイルス感染拡大による休業は、労基法の「使用者の責に帰すべき事由」に該当するのですか。

A2. 新型コロナウイルスに感染した従業員は感染症法により休業が求められることから、感染した従業員に対しては休業手当の支払い義務はないと考えられます。一方、感染防止や事業活動縮小のために使用者の判断で従業員を休業させる場合は、休業手当を支払う義務があります。疑義が生じるのは、政府の緊急事態宣言に基づく都道府県知事からの営業停止要請の場合です。この休業については「一律に休業手当の支払義務がなくなるものではない」(4月7日の加藤厚労大臣記者会見)とされています。

休業手当の支払い義務がないとされる不可抗力の場合か否かは、2つの要素から判断されます。第一は、その原因が事業の外部より発生したものであることです。新型コロナウイルス感染症は基本的にこの要件を満たしています。第二は、事業主が通常の経営者として最大限の注意を尽くしてもなお避けることができないことです。例えば自宅勤務などにより労働者を業務に従事させることが可能か、あるいは労働者に他に就かせることの可能な業務が事業主にあるかなどを含めて、総合的に判断されます。

Q3. 休業手当を支払った事業主に対して、雇用調整助成金の拡充措置が取られているようですが。

A3. 雇用調整助成金とは、景気の変動など経済上の理由により、売上高の減少など事業活動の縮小を余儀なくされた雇用保険の適用事業主が、労働者代表と休業協定を結んで労働者を休ませて休業手当を支払い、判定基礎期間(賃金締め日までの期間)ごとに請求すると、要した費用の一定割合を雇用保険から事業主に給付する仕組みです。通常時の計算は以下の通りです。

注：()内は計算例

$$\begin{aligned}
 & \text{[雇用保険料算定基礎となる賃金総額(2100万円)]} \div \text{([平均雇用保険被保険者数(6人)]} \times \text{[年間所定労働日数(250日)]}) \\
 & = \text{[被保険者一人一日あたりの平均賃金額(14,000円)] (A)} \\
 & \text{(A)} \times \text{[休業手当の支払率(60\%)]} = \text{[基準賃金額(8,400円)] (B)} \\
 & \text{(B)} \times \text{[助成率(2/3)]} = \text{[一人一日あたりの助成額(5,600円)] (C)} \\
 & \text{(C)} \times \text{[対象期間に休業した延日数(20人日、5人が4日休む)]} \\
 & = \text{当該対象期間の助成金支給額(112,000円)}
 \end{aligned}$$

このように、通常の雇用調整助成金の支給額は全被保険者の平均賃金から計算され、休業手当の支給総額から計算するわけではありません。

ところで、休業が多数発生し休業手当が支払われないうえに労基法違反の申告や個別労働紛争が急増する可能性があります。また、休業手当支給が不要と判断されると多くの労働者の生活が脅かされます。そこで現実的対応として、争いが生じる前に休業手当の支払いを促して労働者の生活の安定を図るとともに、事業主の人的負担を緩和し雇用の維持を図るため、雇用調整助成金制度の拡充・手続きの簡略化が数度にわたりに行われました。

特に5月19日からは、従業員が概ね20人以下の場合、申請書類が「休業実績一覧表」、「雇用調整助成金支給申請書」(別紙「助成率確認票」を含む)、「支給要件確認申立書」の3点(全4枚)と大幅に簡素化され、これに売上、休業日、休業手当額などがわかる書類(売上簿、タイムカードや出勤簿、勤務シフト表、賃金台帳など)、役員名簿、通帳コピーを添付して請求できるようになりました。なお、5月末までの休業についての雇用調整助成金の申請期限は8月31日、6月以降の休業については支給対象期間(判定基礎期間に連動します)の末日の翌日から2ヶ月以内であることに注意が必要です。注目すべきは、助成金の計算式が、事業所全体の平均賃金から計算される「基準賃金額」ではなく、実際に支払った休業手当の額に助成率をかけて計算されることです。合理性、納得性、迅速性に資する改善であると言えます。

注：詳細は「雇用調整助成金ガイドブック」(簡易版)、「雇用調整助成金支給申請マニュアル」参照。