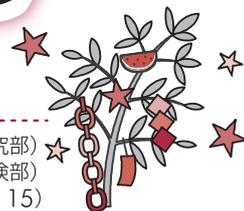


# Monthly Note

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

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 03-5333-5127 (調査研究部)  
 TEL 03-5333-5126 (代表) FAX 03-5351-0421 シンポジウム・研究会等 TEL 03-5333-5128 (共済保険部)  
 https://www.zenrosaikyokai.or.jp/ 各種共済保険 (営業時間 土・日、祝日を除く月～金曜日 9:00～17:15)



## CONTENTS

- 「共済・保険に関する意識調査結果報告書<2019年度版>」を発行します … P1
- 2020年度公募委託調査研究を募集しています …… P2
- 公募委託調査研究報告書を発行します …… P2
- 最新の税制改正をホームページ「暮らしの役立ち情報」に掲載しました …… P2
- 団体向け商品のご案内…………… P3
- 2019年度 商品別契約・支払い実績速報 (2019年6月～2020年5月) …… P3
- 働き方改革の行方(7)「テレワークについて」 …… P4

## 「共済・保険に関する意識調査結果報告書<2019年度版>」 を発行します

当協会では、2011年度より勤労者を対象に「生活に対する不安」や「共済・保険等の保障」に関する意識調査を実施し、勤労者の福祉向上に寄与するよう活動しています。

2019年度も、日本大学商学部教授 岡田 太 氏ならびに同大学非常勤講師 谷川孝美 氏のご協力のもと、インターネット調査を実施しました。その結果を報告書として2020年8月に発刊する予定です。

### 1. 調査の概要

#### (1) 調査の目的

本調査は、勤労者世帯を対象に生活リスクへの保障意識や共済・保険の加入実態を分析し、明らかにすることを目的としています。

#### (2) 調査の実施概要

- ・調査名：共済・保険に関する意識調査<2019年度版>
- ・調査期間：2019年12月23日～2019年12月25日
- ・調査方法：インターネット調査（株式会社インテージ）
- ・調査対象：20～69歳の勤労者、男女
- ・調査設問：50問
- ・依頼数：9,451
- ・有効回答数：5,307
- ・回収率：56.2%



### 2. 報告書の概要

過去3回（2012年、2014年、2017年）の調査では、広範囲に勤労者世帯の生活保障の実態について分析しました。今回、新たな試みとして、零細企業勤労者や社会的弱者とも言われる非正規・ひとり親世帯などの、共済・保険に関する意識や要望も把握できるよう、分析いたしました。

同報告書は発行後、関係諸団体にお送りするほか当協会ホームページに掲載する予定です。

## 2020年度公募委託調査研究を募集しています

当協会では、勤労者の福祉向上とその発展に寄与する研究への支援をおこなうため公募委託調査研究を実施しています。2020年度はメインテーマとして「ともに助けあい、支えあう社会をめざして」を掲げて募集しています。積極的なご応募をお待ちしています。

■ 募集期間：8月31日（月）17時必着

■ 委託調査研究費：1件あたり100万円以内（採用件数：3件以内）

■ メインテーマ：ともに助けあい、支えあう社会をめざして

次のいずれかの視点からアプローチ（考察）する調査研究を募集しております。

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

☆詳しくは当協会ホームページをご覧ください

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

全労済協会

検索

## 公募委託調査研究報告書を発行します

2018年度公募委託調査研究の成果報告書を8月下旬に発行する予定です。これにあわせて当協会ホームページへも掲載し、報告書のお申込みも可能となります。

### 公募研究シリーズ 81

■ 「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

■ 「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」

佐賀大学経済学部教授 平部康子氏

■ 「医療保険における共済・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

## 最新の税制改正をホームページ「暮らしの役立ち情報」に掲載しました

「令和2年度税制改正」の中から、個人に係る主な改正の内容をピックアップして、掲載しました。

なんとなく難しいイメージの「税金」。当協会のホームページでは、わかりやすく簡潔にまとめています。

また、人気サイトの「暮らしの役立ち情報」は、「雇用保険」「医療保険」「税金」「公的年金」の各制度に関して、働く人の暮らしに関わる、知ってもらいたい情報をご紹介します。

この機会に最新の情報をぜひご覧ください！

<監修>

■ 雇用保険・医療保険・公的年金 望月厚子氏（社会保険労務士・CFP）

■ 税金 関口邦興氏（税理士）



## 団体向け商品のご案内

当協会では、労働組合、労働金庫、勤労者福祉サービスセンター、勤労者共済会・互助会さまを中心にご利用いただける商品を取り扱っています。シンプルな保障を低廉な保険料でご利用いただけますので、一度見積もりをご依頼ください。

### ・法人火災共済保険<オフィスガード>

火災等により建物・動産が被害を受けた場合に、その損害を保障する団体向けの保険商品です。

※ホームページからの見積もり依頼が可能です。

### ・法人自動車共済保険<ユニカー>

自動車の所有、使用または管理に起因して第三者に法律上賠償責任を負担する場合や、自動車搭乗中の人のケガなどを保障する団体向けの保険商品です。



### 資料請求・お見積り、保障見直しのご相談はお気軽に

【問い合わせ先】

全労済協会 共済保険部 TEL 03-5333-5128 (直通)

営業時間 9:00～17:15 (土・日、祝日を除く)

## 2019年度 商品別契約・支払い実績速報

(2019年6月～2020年5月)

### <契約実績>

	法人火災共済保険 (物件数)	法人自動車共済保険 (車両台数)	慶弔共済保険 (契約団体会員数)	3商品 合計
2019年度	3,934件	3,414件	748,616件	755,964件
<参考> 2018年度	3,983件	3,453件	736,650件	744,086件

### <支払い実績>

		法人火災共済保険	法人自動車共済保険	慶弔共済保険	3商品 合計
2019年度	件数	61件	137件	89,414件	89,612件
	金額	95,161,000円	132,131,036円	1,009,986,100円	1,237,278,136円
<参考> 2018年度	件数	99件	120件	93,436件	93,655件
	金額	51,537,840円	28,966,560円	1,051,149,500円	1,131,653,900円

新型コロナウイルス感染症の対策としてテレワークが注目されています。今回はこれについて考えます。

**Q1. テレワークとはどのような働き方ですか。**

A1. 日本テレワーク協会によればテレワークとは、「情報通信技術(ICT)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義されています。電話、eメール、インターネットなどを使って、①自宅で行う在宅勤務、②勤務先以外の自宅近辺などにあるオフィススペースで行うサテライトオフィス勤務、③顧客先や移動中など①②以外の任意の場所で行うモバイル勤務、の3タイプがあります。効率的でワークライフバランスに適した働き方とされていましたが、コロナ感染防止と事業継続の観点からも注目されました。女性の労働参加の促進や東京一極集中の解消に資するとの考え方もあります。

テレワークは主に労働契約にもとづく事業主の指揮命令下での働き方の一つですが、広義では、自営業者やフリーランスが事業主と請負契約(仕事の完成を目的とする契約)や準委任契約(事務行為を委託する契約)により働く形態(自営型テレワーク)も含みます。以下、狭義のテレワークを考えます。

**Q2. テレワークのメリットとデメリット、労務管理上の規制内容について教えてください。**

A2. 総務省の「働き方改革のためのテレワーク導入モデル」(2018年6月)によれば、残業時間やコストの削減、売上増を上回る粗利増などの生産性の向上、女性社員の増加、年休取得率の上昇、従業員満足度の向上、育児・介護を行う優秀な人材の離職防止、自然災害時のBCP(業務継続)の事例などが紹介され、多くのメリットが伺えます。

一方、労務管理上の諸問題が生じる可能性があります。①労働時間の管理(所定労働時間を職務に専念しているか、逆に成果が強調される余り長時間労働を招いていないか)、②従業員教育の不足やコミュニケーション不足による業務品質の低下(テレワーカーに一定の知識・技能が必要、育成機能が弱い)、③安全配慮義務や労働災害の適用(業務と私生活の区分、指揮命令下にあるか否かが曖昧になりがち)、などです。

そこで厚労省は、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2018年2月)で、①テレワーカーにも労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などが適用される。②通常の労働時間制度(週40時間制、変形時間制を含む)で働く場合は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」などにより、事業場外みなし労働時間制または裁量労働制で働く場合であっても労

働安全衛生法の医師による面接指導義務などにもとづき、使用者は労働者の勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する(労働安全衛生法66条の8の3、労働安全衛生規則52条の7の3など)。③労働者に対して就業場所を原則として書面で明示する(労基法15条、同施行規則5条)。④時間外・休日労働を事前申告・許可制とした場合でも、期限や業務量などに照らして黙示の指揮命令の有無などが厳格に判断される、などと定めています。

**Q3. テレワークへのニーズは高まりそうですが、今後どのような点に注意が必要ですか。**

A3. 労働時間による労務管理から脱却して、成果による管理を徹底すべきという議論があります。

ドイツではコロナ感染拡大前から雇用主の4割が従業員の在宅勤務を認め、これにより生産性が向上し、従業員の仕事への満足度も高まりました。しかし、労働時間が顕著に長くなり、勤務後に電源を切ることが困難になったとのことです。コロナ後は全労働者の4分の1にあたる800万人が在宅勤務を行う中で、在宅勤務権を謳う法案の構想が示され、在宅勤務が長時間労働につながらないように必要な規定の整備が検討されています。<sup>(注)</sup>

日本の成功事例では残業時間の削減が強調されています。しかし、労使の交渉力格差や同調圧力などに起因する長時間労働の懸念は払拭できません。残業代不払いを巡る争いを防ぐためにも、ネットワーク環境を整備し、パソコンのログを管理するとともに、所定労働時間が終われば原則として電源を切り、始終業時刻・休憩時刻の変更や残業が必要な場合は許可制とすること(フレックスタイム制のときを除く)、時間外のメール送付の抑制、深夜・休日などのシステムへのアクセス制限などが有効と思われる。

一方、育児・介護と仕事の両立にテレワークを活用する場合、しばしば業務の中断を余儀なくされ、中抜け時間が生じます。当該時間について時間年休とするのか休憩時間とするのか、お互い様の精神(誰もが介護に直面、将来自分たちを社会的に支える子どもを育てやすい環境をつくることは企業と従業員の社会的責任)で乗り切るのか、相互理解を深める必要があります。また、ネットワーク機器や電気代・帰属家賃などのコスト負担の配分ルールを、あらかじめ合意しておくことも必要です。

なお、雇用契約(労働契約)か請負契約・準委任契約か(雇用類似の働き方は労働法の保護に欠けます)、双方の義務を含めて書面にすることも重要です。

(注)労働政策研究・研修機構HP「海外労働情報」5月28日付より