

# Monthly Note

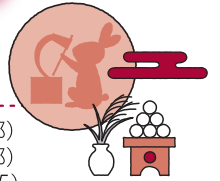
一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

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)



## CONTENTS

- 法人火災共済保険オフィスガードのご請求について …… P1
- 自治体提携慶弔共済保険「保険金請求書」および「集計表」切り替えのお願い …… P2
- 「共済・保険に関する意識調査」回答者の属性に見る特徴点のご紹介(その2) …… P3
- 全労済協会からのお知らせホームページ「Monthly Note バックナンバー」掲載について …… P3
- 働き方改革の行方(8)「就業規則の変更について」 …… P4

## 法人火災共済保険オフィスガードのご請求について

2020年も7月豪雨など大規模な自然災害が発生しています。

この間、自然災害により被害をうけられた皆さまには心よりお見舞い申し上げます。

法人火災共済保険オフィスガードにご契約いただいている建物などが、被害をうけられた際の保険金のご請求手続きについてご案内いたします。

■修理や片づけをすすめるときは、事前に被害物や被害場所の写真撮影をお願いします。

■修理費用見積書(原本)をご提出いただきます。  
(修理不能で買い替えが必要な場合は修理不能と記載された見積書をご用意ください。なお、リースやレンタル等の所有権のないものは対象外です。)

次月号のMonthly Noteでは自治体提携慶弔共済保険のご請求についてご案内します。

法人火災共済保険 保険金請求書

一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会 謹中 (全労済協会)

法人火災共済保険の専任保険係が「保険金の請求」に基づき、以下内容の審査を執り行い、結果を通知いたします。審査の結果、保険金の請求が認められず、保険金の支払ができません。この旨を通知いたします。

①全労済協会専用用紙

住所  
〒 - - - - -

保険加入の建物  
名称  
氏名  
性別  
年齢  
電話番号  
〒 - - - - -

■保険金受取人(保険金受取人と異なる場合は、ご記入ください。)  
氏名  
住所  
〒 - - - - -

■保険金請求の件名(保険金受取人と異なる場合は、ご記入ください。)  
多量に付添いの必要あり  
〒 - - - - -

年	月	日	時	分	秒	事故発生時刻	1. 契約条件	2. 契約条件以外
■経緯(内容) (〇をつけてください)							1. 契約条件 2. 契約条件以外	
1	0					1. 契約条件	2. 契約条件以外	

4. 保険の積立金 6. 先火災保険費  
5. 保険金請求額 7. 賠償等見舞金

1. 全額 2. 半額 3. 一割額

事故の状況 (できる限り、詳細にご記入ください。)

事故発生日 年 月 日 請求受付日 年 月 日 責任者 担当

FF9H (2013.4.24)K06 M03 Th



# 自治体提携慶弔共済保険

## 「保険金請求書」および「集計表」切り替えのお願い

2019年6月から、各種請求の際に使用する帳票「保険金請求書」「集計表」を刷新しました。多くの団体に切り替えのご対応をいただきありがとうございます。

旧帳票や以前からの独自様式の保険金請求書をご使用されている団体については、正確かつ迅速なお支払手続きをするために、今後、新しい請求書・集計表に切り替えていただきますよう、ご理解とご協力をお願い申し上げます。

新帳票の取り寄せについては、「保険金請求の手引き2019年8月」の巻末にあります「帳票発注依頼書」に必要事項をご記入のうえ、FAX(03-5351-0421)にてご依頼ください。

### < 帳票番号 CH01 火災・自然災害請求書 >

自治体提携慶弔共済保険 住宅災害 保険金請求書

**＜保険金請求に伴う個人情報(要配慮個人情報を含む)の取扱いについて＞**  
 全労済協会は、保険金請求書や添付いただいた書類に記載されている個人情報(要配慮個人情報を含む)など、取得した個人情報は法律で定められた場合を除き、保険契約の締結・維持管理、保険金の支払いなどを含む保険契約の判断に関する業務や、全労済協会の事業、各種保険商品、各種サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。

**一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会(全労済協会) 御中**  
 全労済協会の自治体提携慶弔共済保険普通保険約款・特約に基づき、必要書類を添え、以下の内容にて、保険金を請求します。  
 本契約に関する個人情報(要配慮個人情報を含む)が、保険契約の締結・維持管理、保険金の支払いなどの判断に関する業務目的のために利用されることに同意します。

請求日  
# 年 月 日

保険契約者(サービスセンター・共済会・互助会等)		事業所名 業記入・押印省略可	
団体名	<input type="text"/>	代表者名	<input type="text"/>
フリガナ		フリガナ	
会 員 数		専 業 所	
保 険 者		会 員	

### < 帳票番号 CH02 慶弔見舞金請求書 >

自治体提携慶弔共済保険 保険金請求書 兼 証明書

**＜保険金請求に伴う個人情報(要配慮個人情報を含む)の取扱いについて＞**  
 全労済協会は、保険金請求書や添付いただいた書類に記載されている個人情報(要配慮個人情報を含む)など、取得した個人情報は法律で定められた場合を除き、保険契約の締結・維持管理、保険金の支払いなどを含む保険契約の判断に関する業務や、全労済協会の事業、各種保険商品、各種サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。

**一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会(全労済協会) 御中**  
 全労済協会の自治体提携慶弔共済保険普通保険約款・特約に基づき、保険金の支払事由に該当することを確認し、以下の内容にて保険金を請求します。  
 本契約に関する個人情報(要配慮個人情報を含む)が、保険契約の締結・維持管理、保険金の支払いなどの判断に関する業務目的のために利用されることに同意します。

請求日  
20 年 月 日

保険契約者(サービスセンター・共済会・互助会等)		事業所名 業記入・押印省略可	
団体名	<input type="text"/>	代表者名	<input type="text"/>
フリガナ		フリガナ	
会 員 数		専 業 所	
保 険 者		会 員	

該当項目を○で囲み、必要事項を○記入ください。		家族死亡		結婚記念		成人・夫婦		亡命	
会社番号	000 無償者 401 子 402 親 403 任意者による同居親族	400 水品婚(10周年)	441 結婚時(20周年)	430 成人	410 8年	451 10年	412 15年	433 20年	413 20年
総員名(フリガナ)	死亡者氏名	442 結婚(25周年)	443 真珠婚(30周年)	431 遺棄	遺棄				
フリガナ		444 婚約時(30周年)	445 4人-婚(40周年)	432 古希	古希				
フリガナ		446 7人7歳(43周年)	447 金婚(50周年)	433 古希	古希				
生年(出生)日	死亡者氏名・婚姻日	448 10年	441 10年	432 20年	432 20年				
20 年 月 日	20 年 月 日	484 30年	485 35年	486 40年	487 3-4年				
フリガナ	子の出生	488 10年	489 15年	490 20年	491 20年				
	子の入学	492 小学校	493 中学校	494 高校	495 大学				

### < 帳票番号 CH03 会員死亡・後遺障害請求書 >

自治体提携慶弔共済保険 本人死亡・後遺障害 保険金請求書

**＜保険金請求に伴う個人情報(要配慮個人情報を含む)の取扱いについて＞**  
 全労済協会は、保険金請求書や添付いただいた書類に記載されている個人情報(要配慮個人情報を含む)など、取得した個人情報は法律で定められた場合を除き、保険契約の締結・維持管理、保険金の支払いなどを含む保険契約の判断に関する業務や、全労済協会の事業、各種保険商品、各種サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。

**一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会(全労済協会) 御中**  
 全労済協会の自治体提携慶弔共済保険普通保険約款・特約に基づき、必要書類を添え、以下の内容にて、保険金を請求します。  
 本契約に関する個人情報(要配慮個人情報を含む)が、保険契約の締結・維持管理、保険金の支払いなどの判断に関する業務目的のために利用されることに同意します。

請求日  
20 年 月 日

保険契約者(サービスセンター・共済会・互助会等)		事業所名 業記入・押印省略可	
団体名	<input type="text"/>	代表者名	<input type="text"/>
フリガナ		フリガナ	
会 員 数		専 業 所	
保 険 者		会 員	

被保険者		生年月日	
氏名	大・昭・平・西暦	年 月 日生	
フリガナ		年 月 日生	
フリガナ		年 月 日生	
フリガナ		年 月 日生	

### < 帳票番号 CH04 全種目(一括用)請求書 >

自治体提携慶弔共済保険 保険金請求書 兼 証明書(一括用)

**＜保険金請求に伴う個人情報(要配慮個人情報を含む)の取扱いについて＞**  
 全労済協会は、保険金請求書や添付いただいた書類に記載されている個人情報(要配慮個人情報を含む)など、取得した個人情報は法律で定められた場合を除き、保険契約の締結・維持管理、保険金の支払いなどを含む保険契約の判断に関する業務や、全労済協会の事業、各種保険商品、各種サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。

**一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会(全労済協会) 御中**  
 全労済協会の自治体提携慶弔共済保険普通保険約款・特約に基づき、必要書類を添え、以下の内容にて、保険金を請求します。  
 本契約に関する個人情報(要配慮個人情報を含む)が、保険契約の締結・維持管理、保険金の支払いなどの判断に関する業務目的のために利用されることに同意します。

請求日  
20 年 月 日

保険契約者(サービスセンター・共済会・互助会等)		事業所名 業記入・押印省略可	
団体名	<input type="text"/>	代表者名	<input type="text"/>
フリガナ		フリガナ	
会 員 数		専 業 所	
保 険 者		会 員	

被保険者		生年月日	
氏名	大・昭・平・西暦	年 月 日生	
フリガナ		年 月 日生	
フリガナ		年 月 日生	
フリガナ		年 月 日生	

### < 集計表 >

★ご契約内容に応じて、加工していただいても構いませんが以下の点については厳守してください。  
 ①A4縦版②帳票タイトルを含む上部4行の文言は変更、加工不可③件数、金額、請求書枚数欄は必須

自治体提携慶弔共済保険 保険金請求書(集計表)

**一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会 御中**  
 (財)全国勤労者福祉・共済振興協会の自治体提携慶弔共済保険普通保険約款にもとづき、各保険金請求書(必要提出書類含む)を添付のうえ、下表のとおり保険金を請求します。

請求日  
年 月 日

団体番号		団体名	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
(団体印は必須です)			
書類送付担当者:		連絡先:	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	

保険の種類	件数	請求金額	備考
1 本人死亡			
2 重度障害・後遺障害			
3 傷病休業			
4 家族死亡			

### 【火災・自然災害の保険金請求の場合】

以下の①～④をご用意願います。

- ①上記の保険金請求書「帳票番号 CH01、CH04」
- ②罹災証明書のコピー
- ③修理見積書等損害額が分かる書類のコピー
- ④被害場所の写真

なお、お支払い額は、建物(居住部)の坪数と損害額から算定しますので、保険金請求書の坪数欄の記載漏れがないようにお願いします。

※旧帳票には坪数欄がありませんので新帳票をご使用ください。

### 【集計表】

請求件数と請求金額の点検に使用します。必ず新書式で送付をお願いします。

# 「共済・保険に関する意識調査」 回答者の属性に見る特徴点のご紹介（その2）

本誌前号(162号)に続き、2019年度に当協会が実施した「共済・保険等の保障に関する意識調査」<sup>注)</sup>から、回答者の属性に見る特徴点をご紹介します。

注) 当協会では勤労者の生活ニーズを把握し、広く相互扶助思想の普及を図り、もって勤労者の福祉の向上に寄与するよう努めています。この取り組みのひとつとして2012年から2017年にかけて実施した3回のインターネット調査を通じて、一般勤労者がどのような生活不安を抱えているのか、また、公的保障に対してどのように感じているのか、さらに、どのような共済・保険に加入しているのかなどの実態に迫りました。これらの成果を通じて、共済事業団体および労働組合での福祉活動に携わっている関係者や研究者など、多くの皆さまの諸活動や研究に貢献できればと考えています。

## ■生命共済・保険<sup>1)</sup> 加入状況

生命共済・保険加入率の合計は、回答者全体で70.9%です。非正規勤労者<sup>2)</sup>の加入率は65.5%で、正規勤労者の77.0%を10ポイント強下回っています。特に、非正規勤労者の独身世帯は加入率が55.4%で、その低さが際立っています。また、ひとり親世帯の場合、非正規勤労者の生命共済・保険加入率は68.9%で、正規勤労者の加入率89.0%と比べ約20ポイント低い状況にあります。これらのことから世帯属性に関わらず非正規勤労者の生命共済・保険の加入率は正規勤労者に比べて低い傾向にあることが明らかになりました。

### 世帯属性別就業形態別生命共済・保険加入率

	世帯属性			
	ひとり親世帯 (1,075名)	独身世帯 (2,169名)	夫婦世帯 (2,063名)	合計 (5,307名)
正規勤労者	89.0%	70.7%	81.0%	77.0%
非正規勤労者	68.9%	55.4%	79.4%	65.5%
その他 <sup>3)</sup>	59.9%	—	73.4%	70.5%
合計	74.9%	63.1%	77.0%	70.9%

- 1) 生命共済・保険は「入通院、介護、障害、死亡、年金」の保障
- 2) 職業形態がパートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託社員の方
- 3) 会社役員、自営業・内職、家事手伝い、無職の方（過去の調査項目との関係で独身世帯区分での集計はなし）

## 全労済協会からのお知らせ

### ホームページ「Monthly Note バックナンバー」掲載について

毎月発行しているMonthly Noteバックナンバーは、ホームページでもご覧いただけます。

「働き方改革の行方」シリーズの最新版では、特定社会保険労務士 西岡秀昌氏による新型コロナウイルス感染症対策で注目されているテレワークについてのコラム、働く人や暮らしに関わる税金情報については、税理士 関口邦興氏によるコラムを掲載しています。

当協会ホームページからぜひご覧ください！

<コラム監修>

■特定社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌氏

■税理士 関口邦興氏





コロナ感染の影響を受けて、就業規則の変更により労働条件を見直すケースが増えています。今回はこれを考えます。

**Q1. 新型コロナに対応するため、通勤手当や固定残業代の見直しを考えていますが、留意点がありますか。**

A1. 新型コロナの影響により働き方が変化しています。在宅勤務を増やした結果、通勤が減り通勤手当の定期代支給が不合理となったケース、固定残業代を毎月支払っていたが、残業がほとんど無くなり不合理となったケースなどです。通勤定期代支給から実費払いへ、固定残業代制度から実額払いへ、労働条件が変更される場合があります。このような賃金の変更の際は、労働条件の不利益変更該当し無効とされないか、検討が必要です。

この場合、個々の労働者の同意を得て、「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」すれば、不利益変更であっても労働条件変更の合意が有効とされる判例を本コラム(2020年3月号)で紹介しました。

では、労働者が同意しない場合、どうすれば良いのでしょうか。事業場で合理的な内容の就業規則が作成され、労働者に周知されているケースについて考えます。

就業規則は事業場における統一的・画一的な労働条件や服務規律を定めたものであり、労働契約の内容となります。使用者は合理的な労働条件を定めた就業規則を作成または変更して労働者に周知させると、周知させたときに効力を生じ労使双方を拘束します。従って、個々の労働者の同意を得るのではなく、就業規則の変更により労働条件を変更し、労働者に周知させる方法が考えられます。

なお、労働基準法は就業規則の作成・変更時に十分な時間と機会を与えたうえで説明や質疑を行い、過半数労働組合(ない場合は過半数労働者代表、以下「労働者代表」)から意見聴取を行うこと(労働者の参加)と、管轄労働基準監督署への届け出の2つを義務づけています。労働者代表の使用者に対する意見書(同意までは不要)が添付されていないと、監督署は就業規則を受理しません。

**Q2. 就業規則の不利益変更は常に無効になるのですか。**

A2. 使用者は就業規則を一方的に作成または変更できることから、就業規則の作成・変更により労働者の「既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されない」と秋北バス事件判決(最高裁大法廷、1968年)は述べています。しかし同時に「労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められる」ので、労働者の個別同意の有無にかかわらず

然にその適用を受ける、とも判断しています。

問題は、「合理的な労働条件」とはどのようなものかという点です。

労働契約法第10条では、就業規則の変更に対する労働者の同意を得られなかった場合でも、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情、に照らして合理的なものであるときは、変更後の就業規則の定めが労働契約の内容となるとしています。

これは、秋北バス事件(前述)、大曲市農業協同組合事件(1988年)、第四銀行事件(1997年)の各最高裁判決等を通じて形成された判例法理を条文化したものです。特に、労働者に経済的不利益を及ぼすような就業規則の変更には、高度な必要性が求められるとされています。

**Q3. すると就業規則の変更内容について合理性判断が必要ということですね。**

A3. 前述の2つのケースを考えてみましょう。

「6ヵ月定期代を通勤手当として支給する」等と就業規則で定めているようなときは、在宅勤務が多くを占めた場合でも、公共交通機関を利用し通勤している場合は6ヵ月定期代を支給する必要があると考えられます。そこで、「公共交通機関を利用し通勤するときは、通勤に要する実費に相当する額を支給する」等のように就業規則を変更した場合、不利益変更該当するとしても、一定の要件を満たせば通勤手当支給規定の変更は合理的なものであると判断される可能性は高く、就業規則を変更して周知されたとき以降の通勤手当は、変更後の規定に基づき支給すれば良いことになると考えられます。

また、「所定労働時間を超える所定外・時間外労働〇時間分の賃金を、所定外労働・時間外労働の時間数にかかわらず固定残業手当として支給する。なお、当該時間を超えて時間外労働を行ったときは追加して割増賃金を支払う」等と就業規則で定めた固定残業代について、一方的に廃止することはどうでしょうか。そもそも基本給などの水準が低く、支給総額を多く見せるために固定残業代を加算するようなケースがあります。このような場合を含め、残業が減ったということだけで固定残業代制度を廃止することは、労働者の不利益の程度は大きく、規則変更の高度の必要性は認められない可能性も大きいと思われる。従って、固定残業代の廃止の代償措置として基本給の増額を行う、一定期間の経過措置を設けて激変緩和を行う等の必要があると思われます。

いずれにせよ、就業規則変更の必要性や不利益の代償・緩和措置などを、労使対等の立場に立って信義に従い誠実に説明し、合意をめざす姿勢が使用者には求められていると思われます。