

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

- 防災・減災研究の第一人者である室崎益輝教授と神津理事長が対談 … P1
- (公財)国際労働財団 草の根支援事業に協力
国別政労使代表者会議 (NTM)へ参加 … P1
- 「Better Life研究会」研究活動が終了 今後の成果発信へ … P2
- 自然災害により被害を受けられた皆さまへ … P2
- <自治体提携慶弔共済保険>
会員死亡保険金請求の「受取人確認」と「必要書類」について … P3
- 働き方改革の行方(11)「副業・兼業の労働時間管理について」… P4

防災・減災研究の第一人者である 室崎益輝教授と神津理事長が対談

『東日本大震災をふり返りこれからの「防災・減災」と「共助」を考える』 ～真に必要な被災者支援と共済事業の可能性～

室崎益輝氏（兵庫県立大学大学院 減災復興政策研究科長 教授） × 神津里季生（全労済協会理事長）

2011年3月11日に発災した東日本大震災。発災から10年という節目を迎え、防災・減災研究の第一人者である室崎益輝教授と当協会神津理事長が対談しました。対談では、「被災者生活再建支援法」の設立や充実に向けたこれまでの取り組みや課題、共済・保険などが持つ公共性など、さまざまな視点から防災・減災について議論いただきました。

本対談は、動画(YouTube)で視聴いただけます。また、概要を当協会ホームページに掲載しています。是非ご覧ください。

全労済協会 対談動画

検索

(公財)国際労働財団 草の根支援事業に協力 国別政労使代表者会議(NTM)へ参加

当協会では公益財団法人 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)」への協力を通じて国際連帯活動に取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症の影響により、今年度のSGRA 事業は、「国別政労使代表者会議(以下、NTM)」をオンラインで開催することとなりました。当協会では、ベトナム・スリランカ・カンボジアのNTMへ出席し、相互扶助事業のセッションでプレゼンテーションを行うとともに、各国代表者と意見交換するなど事業への協力をおこないました。

■NTM

ベトナム政労使代表者会議：2021年 2月2日

カンボジア政労使代表者会議：2021年 2月16日

スリランカ政労使代表者会議：2021年 2月18日

※例年は、上記3か国を含む事業実施7カ国の政労使代表者が一堂に会し、事業総括をおこなう国際会議が開催されています。

「Better Life研究会」研究活動が終了 今後の成果発信へ

本誌157号（2020年2月）でご報告した「Better Life研究会」が1年間の研究活動を終わりました。

慶應義塾大学経済学部教授 井手英策 氏を主査とする本研究会では、毎回、委員の活動報告がされました。各委員からは、困りごとを抱えた地域の人々を気にかけて、そばにいることによる「頼りあえる社会」の実現に向けた実践例や課題等の報告がおこなわれました。

それらを踏まえて、主査・委員が研究会のとりまとめの執筆をすすめています。

なお、当協会では2021年秋に本研究会の成果書籍の発刊と、関連テーマによるシンポジウムの開催を予定しています。詳細が決まり次第、本誌にてご案内させていただきます。

☆1年間の具体的な研究活動について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

自然災害により被害を受けた皆さまへ

2021年2月13日深夜に発生した福島県沖を震源とする地震をはじめ、今年の冬は大雪や猛吹雪等の自然災害が多く発生しております。

被害を受けた皆さまに、心からお見舞い申し上げます。

当協会の法人火災共済保険（オフィスガード）のご契約をいただいている団体で、建物に被害を受けた場合は下記までご連絡いただきますようご案内申し上げます。

また、自治体提携慶弔共済保険のご契約者（会員様）は、会員となっているサービスセンター、互助会、共済会等へ被害状況をご連絡いただきますようお願いいたします。

なお、各種共済保険の保障内容に関しましては、当協会のホームページ（相互扶助事業）でもご覧いただけます。

<建物等への被害に関する被災受付・お問い合わせ>

全労済協会 共済保険部 TEL 03-5333-5128

<受付時間>

平日 9:00~17:15

<修理や片づけをすすめる時のご注意>

修理や片づけをすすめる場合は、被害箇所の写真の撮影をお願いします。

※写真を撮影いただく場合は、「被害を受けた建物や家財の全体(建物の場合は建物の全景写真)」と「損傷箇所が確認できる写真」があると審査がスムーズです。

※被害箇所の写真は、後日、修理のお見積書などと一緒にご提出をお願いします。

<保険金のお支払いについて>

保険金のお支払いについては、請求書類ご提出の後に当協会にて審査のうえ、お支払いの可否について判断をさせていただきます。

また、お支払いする保険金は被害状況および契約内容によって、実際の修理額と異なる場合がございます。

あらかじめご了承ください。

<各種保障のご案内>

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

全労済協会

検索



<自治体提携慶弔共済保険> 会員死亡保険金請求の「受取人確認」と「必要書類」について

自治体提携慶弔共済保険について、会員死亡請求に際し「受取人確認」「必要書類」への問い合わせを多くいただいておりますので、本号ではこの点についてご説明します。



受取人の順位順序は、自治体提携慶弔共済保険 普通保険約款にて**配偶者>子>父母>孫>祖父母・兄弟姉妹**の順で定めています。上位者が存在(生存)する場合は、下位の人物を受取人に繰り上げすることはできません。(詳細は「約款」や「保険金請求の手引き(2019年8月)」をご確認ください。)

請求の際、「保険金請求書」と「死亡診断書コピーもしくは死体検案書コピー」は請求金額に関係なく必須書類です。死亡保険金受取人を以下の手順で確認し、必要な書類を保険金請求書等に添付してご提出ください。

1. 受取人第1順位は配偶者です。

- ①会員の死亡による除籍の記載がある戸籍全部事項証明書(以下、戸籍謄本と表示します)
- ②内縁の配偶者の場合は、会員死亡日現在の戸籍謄本と内縁であることの証明(確認)する書類
※「配偶者」には内縁を含みますが、その場合、それぞれの戸籍上に配偶者がいないことが前提です

2. 会員死亡日現在、配偶者が存在しないことを前記1で確認された場合、受取人は「子」になります。

- ①会員が出生してから死亡までの一連の戸籍謄本
- ②会員の死亡日以前に死亡している「子」がいる場合は、死亡日を証明(確認)する書類(戸籍謄本、死亡届など)
- ③「子」が複数の場合は、選任された代表受取人への代表以外の「子」からの委任状
※同居の有無を問わずすべての実子、会員死亡日現在縁組のある養子は同順位です

3. 会員死亡日現在、配偶者、子が存在しないことを前記1と2で確認された場合、受取人は「父母」になります。

- ①会員の死亡による除籍の記載がある戸籍謄本
- ②上記①で両親の記載がない場合は、両親それぞれの会員死亡日現在の戸籍謄本
- ③死亡している「父」「母」がいる場合、死亡日を証明(確認)する書類(戸籍謄本、死亡届など)
- ④「父」「母」とともに健在の場合、選任された代表受取人への代表以外の「父」または「母」からの委任状
※「実父」「実母」「養父」「養母」はすべて同順位です。複数存在する場合は、④のとおりです

4. 会員死亡日現在、配偶者、子、父母が存在しないことを前記1～3で確認できた場合、受取人は「孫」になります。

- ①会員が出生してから死亡までの一連の戸籍謄本
- ②会員の「父母」の死亡日を証明(確認)する書類(戸籍謄本、死亡届など)
- ③会員の「子」が出生してから死亡までの一連の戸籍謄本
※「子」が複数の場合は、全員の分が必要
- ④死亡している「孫」がいる場合は、死亡日を証明(確認)する書類(戸籍謄本、死亡届など)
- ⑤「孫」が複数の場合は、選任された代表受取人への代表以外の「孫」からの委任状

5. 会員死亡日現在、配偶者、子、父母、孫が存在しないことを前記1～4で確認できた場合、受取人は「祖父母・兄弟姉妹」となります。

- ①会員が出生してから死亡までの一連の戸籍謄本
- ②会員の「父」「母」それぞれの出生から死亡までの一連の戸籍謄本
- ③会員の「子」が存在した場合は、出生してから死亡までの一連の戸籍謄本
※「子」が複数の場合は、全員の分が必要
- ④死亡している「孫」・「祖父母・兄弟姉妹」がいる場合は、死亡日を証明(確認)する書類(戸籍謄本、死亡届など)
- ⑤生きている「祖父母・兄弟姉妹」が複数の場合は、選任された代表受取人への代表以外の当該者からの委任状



副業・兼業の働き方が注目を集める中、厚労省のガイドラインが改定されました。今回はこれについて考えます。

Q1. 副業・兼業の場合、時間外労働の取扱いがわかりにくかったのですが、どのように考えればいいですか。

A1. 労基法38条1項は事業場が異なる場合も労働時間を通算するとしています。複数の事業場で同時に働く労働者の労働時間を通算した結果、法定労働時間(原則1日8時間、1週40時間)を超えれば、割増賃金を支払う義務があります。また、通算した時間外労働と休日労働の合計が1月100時間以上になる等の場合は同法36条6項違反になります。

一方、同法38条1項の規定は事業主が異なる場合も含む、と1948年5月の基発(労働基準局長名の通達)769号により解釈され、1911年の工場法以来の一貫した考えだと説明されています。

ただし、この場合にどちらの事業主が割増賃金の支払義務を負い、また、36条違反の責めを負うのかが曖昧でした。1948年10月の基収(労働基準局長名の疑義回答通達)2117号でも「法定時間外に使用した事業主は法第37条に基き、割増賃金を支払わなければならない」とされるのみでした。

ちなみに、労基法は時間外労働を実労働時間で判断します。例えば、午前中に時間年休を取得し終業時刻後に残業を行った場合、実労働時間が8時間を超えない限り、労基法による125%の割増賃金を支払う義務はなく、就業規則等の定めに従います。この考え方によれば、契約の先後よりも、実際に1日8時間を超えて労働させた事業主に割増賃金支払い義務があると考えられることもできます。しかし、1日8時間の労働契約を締結していた労働者が早朝に副業を始めた場合、本業の事業主はこの解釈に納得できないでしょう。

そこで、今回のガイドラインの改定により、これらの点が明確にされました。

Q2. 改定されたガイドラインではどうなるのですか。

A2. 厚労省は2020年9月の基発0901第4号等により「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定したことを通知し、公表しました。

2018年1月策定時のガイドラインは、事業主が異なる場合も労働時間を通算すると述べるに留まり、副業・兼業を原則禁止から原則容認へと転換し、さらに促進することを、判例等を引用しつつ強調することが主な内容でした。

改定されたガイドラインでは、労働時間の通算と管理の考え方について以下のように整理されました。

①労働時間が通算されるのは、「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」として副業で働く場合である。請負契約(業務委託等)や委任契約(役員等)、自営業等として働く場合や、労働契約であって

も、労働時間規制が適用されない農水産業、管理監督者、高プロ等(労基法41条、41条の2)として働く場合は通算されない。

②労働者個人の実労働時間に着目して使用者を規制する事項(月100時間未満、2~6ヵ月平均80時間以下)は通算の上、規制される。

③事業場における法定労働時間を超えた時間外労働を規制する36協定が対象とするのは、自らの事業場の労働時間であり、通算された時間ではない。

④休憩、休日、年休について、労働時間は通算されない(例えば、A社で4時間、B社で4時間、連続して休憩なしで働いても労基法に違反しない)。

⑤副業について労働者からの申告により確認する。そのため、就業規則等に届出義務を定め、事業内容、従事する業務内容、労働契約の期間、所定労働日、所定労働時間、始終業時刻、所定外労働の有無と見込等の報告を求める。

⑥自らの事業場の労働時間制度を基礎に、申告された時間を通算する。週や月の起算日は副業先のそれに関わらず、自らの事業場の定めによる。

その他、労災による休業補償給付等については、以前は、事由が発生した事業場の賃金のみを基礎としていましたが、2020年9月に改正され、両方の事業場の賃金の合計額を基礎とすることを紹介しています。

Q3. 労働時間管理の具体的な取扱いを教えてください。

A3. まず所定労働時間を通算し、法定労働時間を超える部分があるときは、後から労働契約を締結した事業主の所定労働時間の当該部分が時間外労働となります。

次に、所定外労働が行われた順に合計所定労働時間に通算して、法定労働時間を超える部分があるときは、当該部分が時間外労働となります。

所定外労働が頻繁に行われ、予見可能性を著しく欠くような場合は、あらかじめ本業と副業の使用者および当該労働者の合意の上で、時間外労働と休日労働の総枠(例えば毎月80時間)と各々の各月等の上限を決めておき、それに対応する36協定を締結しておくことで、兼業の労働時間を気にせずに合意の範囲内で労働時間管理を行うことも可能です。厚労省はこの考え方のもと、労使の負担を軽減しつつ労基法が遵守される簡便な「管理モデル」を提示しました。

モデル就業規則の規定例、労働者からの副業・兼業に関する届出様式例、使用者と労働者の間の副業・兼業に関する合意書様式例などとあわせて、『副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説』(厚労省2020年11月 全40ページ)で紹介されています。複雑な制度内容をわかりやすく説明し、実務に適用できるよう工夫がされているので、厚労省HPで確認されることをお勧めします。