

Monthly Note

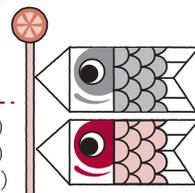
一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

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)

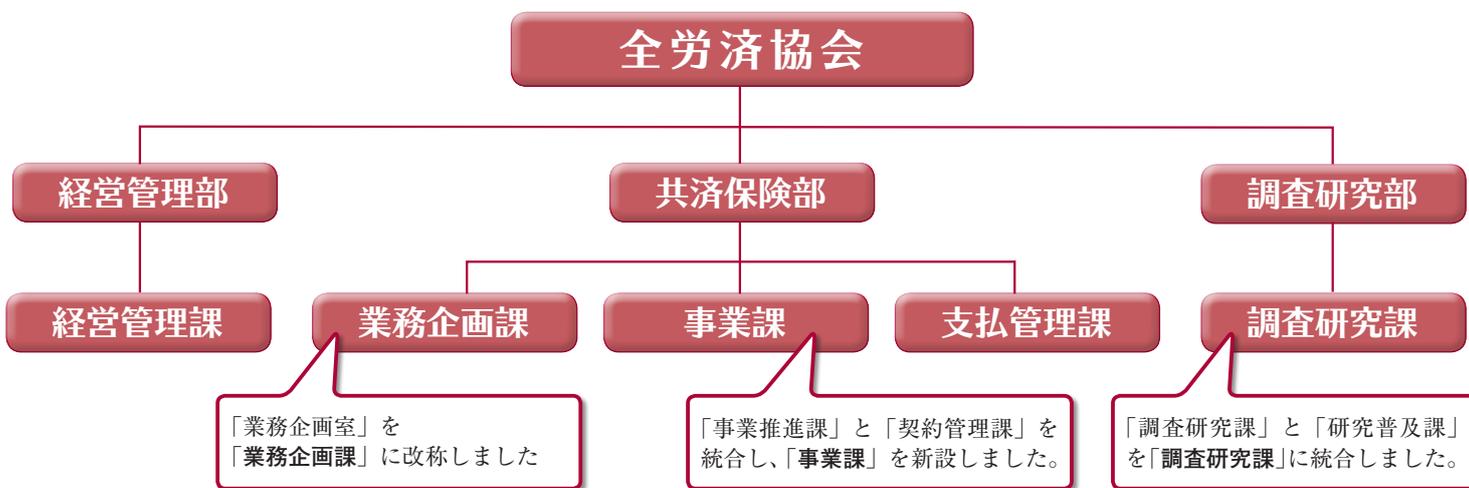


CONTENTS

- 全労済協会からのお知らせ…………… P1
- 2020年4月任用の客員研究員に研究を継続いただきます! … P3
- 相互扶助事業のご案内…………… P2
- 「メールマガジン配信」のお申込みのご案内…………… P3
- 労働組合事務所などの火災保障点検活動をおこなってみませんか! … P2
- 働き方改革の行方(12)「高齢者就業確保措置について」…………… P4
- 2019年度採用公募委託調査研究事務局への事前報告会を開催しました… P3

全労済協会からのお知らせ

2021年4月1日付で当協会の事務局機構を一部変更しましたので、お知らせいたします。



各課の担当業務、各種お問合せ先は以下のとおりです。

担当部署	お問合せ内容	直通電話番号
調査研究部	・シンポジウム・講演会、大学寄附講座、退職準備教育研修会について ・テキスト「実りあるセカンドライフをめざして」、研究報告誌について ・研究会等の調査研究活動について	03-5333-5127
共済保険部	事業課	03-5333-5128
	支払管理課	
	業務企画課	
経営管理部	・上記以外の問合せ	03-5333-5126 (代表)

～相互扶助事業のご案内～

労働組合事務所などの火災保障点検活動をおこなってみませんか！

当協会では、相互扶助事業の取り組みとして、労働組合の連合会や本部のみなさまに加盟の組合を含めた組織的な「組合事務所の火災保障点検活動」をご提案しております。

個人住宅の火災保障に比べ、組合事務所の火災保障への関心度は低い傾向にあります。そこで、自然災害の多発する昨今、日々の組合活動の拠点である「組合事務所」の火災保障点検活動をおすすめします。事務所の建物、什器・備品に対して、火災への備えはもちろん、落雷、風害、水害に加え、地震への備えはどうか？ など、この機会に点検してみたいはいかがでしょうか。

組織的な取り組みにむけて、取り組み手順や使用するツールなどもご用意しております。ぜひとも、ご検討ください。

<取り組み事例紹介>

Monthly Note 2月号にて、日本基幹産業労働組合連合会（基幹労連）の取り組みをご紹介しましたが、取り組んだ結果、加盟組合の本部役員の声として「組合活動の一環として本取り組みをおこなうことで、支部の組合事務所の火災保障の現状など、有意義な情報も集約できた。今後の組合活動において一つの課題として捉えたい。」など、取り組みに関して評価をいただきました。

●●労働組合 御中

法人火災共済保険
(オフィスガード)

**組合事務所火災保障の
ご提案**

全労済協会

組合事務所の保険契約状況確認のため全組織連出にご協力お願い致します。

組合事務所の保障点検シート

「はい」または「いいえ」及び①～③の□に○をいれ、
下段の(労働組合情報)欄にご記入のうえ、総務部長へお送りください。

火災や自然災害、落雷などに備えて組合事務所の建物や什器・備品は保険にはいっていますか？
(会社が建物保険加入、什器・備品保険未加入は「いいえ」を選択してください)

はい いいえ

ご加入中の保険が
全労済協会「オフィスガード」以外の場合
は「オフィスガード」の見積もり
を希望しますか？

オフィスガードの見積書を参考までにお届け
いたしますので無保険解消に向け、保険加入
をご検討ください。
※全労済協会よりご案内をお届けします。

はい いいえ

見積書を作成するための
書類をお送りします
ので、その際必要
事項をご記入のうえ、
ご提出ください。

すでにオフィスガードに加入している。
全労済協会以外の保険に加入している。
その他
(具体的な理由)

組合名	担当者の 氏名	組合事務所 所在地	都道府県
TEL	メールアドレス		
FAX			

【労働組合情報】 ①必須

チェックシート 提出締切日
2021年●月●日(●)

提出先
●時 ●●宛
〒●●●●●●
FAX: 03-●●●●●●

ご協力ありがとうございます。

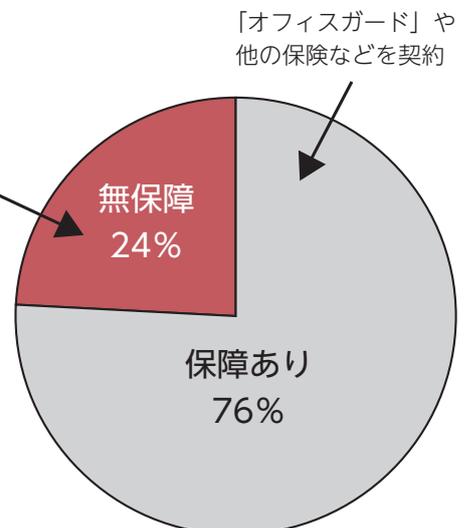
【日本基幹産業労働組合連合会における火災保障点検活動取り組み結果(中間集約)】

- 調査方法：約900の加盟組合・構成組織に火災保障に関する調査票を配布し回収
- 調査期間：2020年12月～2021年1月
- 回収率：36% (中間集約 / 2021年3月末現在)
- 結果：



点検活動をととして加盟団体の
組合事務所の火災保障について
実態把握ができてよかったです

無保障状態解消に向け当協会の
火災保障「オフィスガード」の
見積書を提案。現在3件の新規
申し込みがありました。



2019年度採用公募委託調査研究 事務局への事前報告会を開催しました

当協会では、勤労者の福祉・生活に関する調査研究活動として、2005年度から「公募委託調査研究」を実施し、勤労者福祉に関する各種研究を公募しています。このたび2019年度採用の研究期間終了にともない、報告書の発刊に向けて事務局への事前報告会を開催しました。

2019年度採用公募委託調査研究 事前報告会(4月22日～23日)

- 「協同組合の新たな役割としての外国人実習生監理」
岡山大学大学院環境生命科学研究科准教授 大仲克俊 氏
- 「空き家等既存ストック活用による高齢社会に適した住環境マネジメントの実現可能性」
福井大学学術研究院工学部門准教授 菊地吉信 氏
- 「『8050 問題』の高齢の親への支援に関する調査研究」
島根大学法文学部教授 宮本恭子 氏



2020年4月任用の客員研究員に研究を 継続いただきます！

当協会では、若手研究者への研究機会の提供と、育成支援を目的に客員研究員制度を実施しています。2020年4月任用の客員研究員（2名）について、研究活動をさらに推し進めてより良い研究成果となるよう2021年4月から1年間委嘱期間を延長することとなりました。引き続き、学識経験者のご協力をいただきながら研究支援に努めます。

- 自動運転社会における被害者救済策のあり方について
明治大学大学院法学研究科 横沢恭平 氏
- 生活協同組合への若年世代の参加について
京都大学大学院文学研究科 浮網佳苗 氏

「メールマガジン配信」のお申込みのご案内

シンクタンク事業に関する「メールマガジン」配信につきましては、当協会のホームページよりお申込みいただけます。シンポジウムやイベント、書籍・報告誌発刊などシンクタンク事業に関するご案内や、税や公的年金など暮らしに役立つ情報をお知らせしておりますので、ぜひともお申込みください（メール配信と本誌の送付は無料です）。

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

全労済協会

検索



●「メールマガジン配信」お申込み方法

- (1) 「メールマガジン配信のお申込み・変更・停止」画面の「新規登録」をクリック、入力画面に必須項目を入力、「確認画面」にて入力内容をご確認いただき、送信ボタンをクリック。
- (2) お申込み受付メールが届き、手続き完了です。

70歳まで就業機会を確保することを努力義務とする法改正が施行されました。今回はこれについて考えます。

Q1. 社員の70歳までの就業が事業主の努力義務となったと聞きましたが、どういうことですか。

A1. 改正高齢者雇用安定法が2021年4月に施行され、事業主に高齢者の「就業確保措置」として、以下のいずれかを講ずる努力義務が新たに課されました。

- ①70歳までの定年引上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度
- ⑤70歳まで継続的に、事業主が実施または委託等する社会貢献事業に従事できる制度

この内①～③は、65歳までの「雇用確保措置」の基本的な内容と同じですが、③の継続雇用する事業主は、元の事業主およびその特殊関係事業主(子法人、関連法人等のグループ企業)に限定されず、「他の事業主」によるものも含まれます。この場合、元の事業主は他の事業主との間でも、「65歳以上継続雇用制度の対象者の継続雇用を約する契約」を締結する必要があります。また、65歳までは原則として希望者全員が対象ですが、70歳までの継続雇用では、人事考課、出勤率、健診結果などの具体的・客観的な基準にもとづき労使協議の上で対象者基準を定めることも可能です。

一方、④と⑤は新たな施策として明記されました。

これらは「創業支援等措置」と呼ばれ、制度導入の際は、⑦従事する業務内容、⑧支払う金銭、⑨契約の頻度、⑩納品、⑪契約変更、⑫安全衛生、等について事業主が計画を作成し、①～③の雇用確保措置のいずれも導入しない場合は過半数労働組合等の同意が必要です。

Q2. 何故、70歳就業確保が事業主に求められるのですか。

A2. 2019年6月の政府の成長戦略実行計画において、全世代型社会保障改革の施策の一つとして、70歳までの就業機会確保が謳われ、7つの選択肢(定年廃止、70歳定年、継続雇用制度、他企業への再就職、フリーランス契約、起業支援、社会貢献活動参加)が示されました。これにもとづき、在職老齢年金など「就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し」(同実行計画)、労働力人口を増加させ経済成長をめざす取り組みの一環として、労働政策審議会職業安定分科会の部会の検討を経て具体化されました。

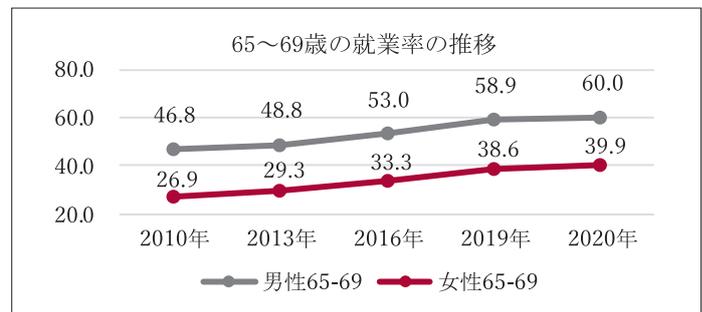
同時にこの施策は、適切な就労環境のもとで、経済生活の安定をはじめ生きがいや社会とのつながり、健康の維持などのために働きたいという高齢者のニーズに応える側面もありました。実際、60歳～74歳の男女の就業率はこの10年で8.7ポイント～15.5ポイント上昇し、特に今回の就業確保措置の対象である60歳代後半の就業率は男女とも10年間で約13ポイント上昇、男性で60%、女性で

約40%に達しています。

高齢者の就業率の推移

	2010年	2013年	2016年	2019年	2020年
男性60-64歳	70.6	72.2	76.8	82.3	82.6
男性65-69歳	46.8	48.8	53.0	58.9	60.0
男性70-74歳	29.1	30.9	32.5	41.1	41.3
女性60-64歳	44.2	46.0	50.8	58.6	59.7
女性65-69歳	26.9	29.3	33.3	38.6	39.9
女性70-74歳	16.0	16.7	18.8	24.2	24.7

注：総務省統計局「労働力調査」より作成



量的な就業の拡大を良質な就業の拡大に繋げるという意味で今回の就業確保措置に対する期待は大きく、就労環境の改善や健康寿命の延伸などを考慮すれば、就業率は今後さらに高まる可能性があります。

もっとも、高齢者の側にはエンプロイアビリティを高める努力が、さらに求められると思われます。

Q3. 業務委託による就業確保とはどんなイメージですか。

A3. 厚労省の「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」によれば、「雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反するもので」、「業務の委託を行う事業主が指揮監督を行わず、業務依頼や業務従事の指示等に対する高齢者の諾否の自由を拘束しない等、労働者性が認められるような働き方とならないよう留意すること」とされています。つまり、高齢者のニーズを踏まえ、知識・経験・能力などを考慮して、雇用ではなく、仕事の完成、成果物の受領を目的とした契約にもとづき、労使の創意ある取り組みを進めることが求められています。

この働き方は労組法上の労働者に該当する可能性は排除できませんが、労基法上の労働者に該当しない働き方を使用者・高齢者双方が遵守することになります。

なお、2019年6月の成長戦略実行計画は「年金支給開始年齢の引上げは行わない」としていますが、マクロ経済スライドによる公的年金の所得代替率の低下の改善策として、国民年金の保険料納付期間の60歳超～65歳までの延長や、老齢年金の支給開始年齢の65歳超～70歳への引上げの議論が、今後ますます避けて通れなくなると考えられます。