

## Monthly Note

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



## CONTENTS

- |   |   |                                     |   |
|---|---|-------------------------------------|---|
| ▶ 〈シンクタンク事業〉活動報告                                  | 1 | ▶ 第168回理事会開催報告                      | 2 |
| ▶ 2019年度公募委託調査研究の<br>応募状況について                     | 2 | ▶ 全労済協会 部門紹介<第3弾>                   | 2 |
| ▶ 東京シンポジウム<br>「孤立する都市から共創するまちへ」<br>参加申込の締め切り間近です! | 2 | ▶ 働き方改革の行方(2)<br>「雇用の際の労働条件の明示について」 | 3 |
|   |   | ▶ 法人自動車共済保険<ユニカー>のご案内               | 4 |

## 〈シンクタンク事業〉活動報告

## 中央大学寄附講座

■テーマ：「福祉と雇用のまちづくり」 ■担当教授：中央大学法学部教授 宮本 太郎 氏

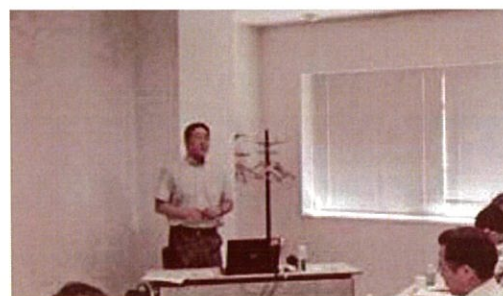
2019年4月から7月まで中央大学法学部において寄附講座を開催しました。全13回の公開講座には、毎回学生が約150名、一般の方が約100名受講し、盛況のうちに終了しました。

## 退職準備教育のための研修会

## コーディネーター養成講座「基礎研修会」

■大阪開催：2019年7月2日(火) ■東京開催：2019年7月11日(木)

労働組合の執行部やこくみん共済 coopの職員を中心に、87名の方にご参加いただきました。講義は当協作成のテキスト「実りあるセカンドライフをめざして」を中心に、退職準備に関する各種制度などの基礎知識の他、研修を開催する際の説明のポイントなども交えながら、早い時期に知識を得て準備をすることの重要性を学んでいただきました。



## 調査研究報告会

2019年8月6日(火)当協会会議室において、明治大学政治経済学部教授 大高 研道氏の調査研究報告会を開催しました。今回の報告会は、2019年7月に発刊した「勤労者の生活意識と協同組合に関する調査報告書<2018年度版>」について、その成果を広く知っていただくことを目的に開催したものです。報告会へは、当協会の理事・監事の皆様に加え、労金協会や日本共済協会・連合総研・協同総研などの関連団体から21名の皆様にご参加いただきました。

☆報告書のお申し込みは当協会のホームページをご覧ください。 [全労済協会](#) [検索](#)

ご参加・ご協力いただいた皆さま、誠にありがとうございました。活動報告の詳細は、後日「ウェルフェア」へ掲載します。



## 2019年度公募委託調査研究の応募状況について

本誌149号から151号にかけてお知らせしました2019年度公募委託調査研究(募集メインテーマ「ともに支えあう社会をめざして」)は、8月30日(金)に応募を締め切りました。

今年度、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 社会保障が勤労者福祉に果たす役割の3分野を募集したところ、合計14件のご応募をいただきました。採用結果は、本誌12月号でお知らせします。

## 東京シンポジウム「孤立する都市から共創するまちへ」 参加申込みの締め切り間近です！

2019年11月5日(火)にこくみん共済 coop ホール(全労済ホール)/スペース・ゼロで開催するシンポジウム「孤立する都市から共創するまちへ」の参加申込みの締切日が迫っています！！

渋谷区長の長谷部健氏、サイボウズ株式会社代表取締役社長の青野慶久氏、法政大学教授の保井美樹氏をはじめ、NPOや行政の方などさまざまな立場の方をお招きして、都市の暮らしを豊かにするために必要な支え合いや都市コミュニティのあり方について議論していただきます。

参加無料です。ぜひ多くの方の参加申込みをお待ちしております(詳細は添付のチラシをご参照ください)。

- 日 時：2019年11月5日(火) 13:30～17:00(予定)
- 場 所：こくみん共済 coop ホール  
スペース・ゼロ(東京都渋谷区代々木)

**参加無料 定員400名**

**9月30日(月)受付締切!!**

## 第168回理事会開催報告

下記のとおり、理事会を開催し、2018年度事業報告および決算報告などの議案が承認されました。

■開催日：2019年8月6日(火)

■場 所：当協会会議室

■議 題：

【協議事項】

第1号議案 2018年度事業報告および決算報告に関する件

第2号議案 2018年度公益目的支出計画実施報告(案)に関する件

第3号議案 2018年度認可特定保険業務報告書(案)に関する件

第4号議案 2019年度補正予算(案)に関する件

第5号議案 常勤理事報酬総額に関する件

第6号議案 理事および監事の任期満了に伴う候補者選出に関する件

第7号議案 評議員の辞任に伴う後任候補者(4名)選任に関する件

第8号議案 第60回(定時)評議員会の日時ならびに議題等の決定に関する件

第9号議案 「諸規程管理規程」改定(案)に関する件

第10号議案 新しい紛争解決制度(案)等に関する件

【報告事項】

報告事項1 2019年度機関会議の日程に関する件

※理事会終了後に明治大学政治経済学部教授 大高 研道氏の調査研究報告会を開催しました。

## 全労済協会 部門紹介 <第3弾>

経営管理部：経営管理課、総務課の2課5名体制 直通電話 03-5333-5126

担当業務：「法人運営」一般財団法人の法人管理業務

主な業務

・行政対応

公益目的支出計画実施報告や法人税の確定申告、  
登記申請 等

・機関会議等の対応

理事会・評議員会 等

・財産管理、運用

経理、内部監査 等



今回は雇用の際の労働条件の明示を巡る諸問題について考えます。

**Q1. 雇用されて働く人が自分の労働条件を知らないということがあるのですか。**

A1. 例えば次のような相談が寄せられます。

(1)雇用契約の期間が無期か有期かわからない。→放置しておくで退職しようとするときに「有期契約だ」と言われ、退職時期や退職理由の制限を受ける場合があります。また、雇止めによる不利益を受ける恐れがあります。

(2)週の休みが1日しかなく、所定労働時間が不明で毎日10時間ほど働いている。残業代は支払ってもらえず、仕事が遅いから当然と言われた。→所定労働時間が明確であれば、所定労働時間を超えて働いた場合は、その労働時間に応じた賃金を請求できる可能性があります。法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて働いた場合、仕事が遅い、能力が低い等の理由で残業代を支払わないことは労働基準法(以下「労基法」)違反です。なお、特例措置対象事業場(常時10人未満の労働者を使用する飲食店、小売業、診療所、社会福祉施設など)では、1週間の労働時間が44時間以内で1日の労働時間が8時間以内であれば、労基法上の時間外労働の割増賃金は支払われません。

(3)勤務先には年休の制度がないと言われた。→労基法により週所定労働日数と勤続年数に応じて、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して年休は当然に付与されます。労基法の基準を下回る雇用契約の定めは無効となり、労基法の基準が適用されます。これまでは実際に年休の権利を行使して休暇を取らないと、使用者の法違反(年休の賃金不払)を問うのは難しかったのですが、今年4月の法改正により10日以上年休が付与される労働者に対して、基準日から1年以内に5日の年休を与えなければ違法となりました。

(4)突然、もう明日から出勤しなくていいと言われた。会社にはもう出勤できない。→雇用契約を終了するためには合意解約を除き、当事者の一方からの解約の意思表示が必要です。労働者に退職する意思がないのであれば、使用者が解雇の意思表示を行わない限り雇用契約は終了しません。このとき解雇の理由に合理性と社会通念上の相当性がなければ、労働契約法により権利濫用で無効とされます。事前に雇用契約上の解雇事由を把握しておき、合理的な理由等のない不当な解雇には即座に反論していくことが重要です。

(5)残業代が支払われないので請求すると、残業代込みの給与を支払っていると言われた。→いわゆる固定残業代が支払われていると言えるためには、明確区分性や対価性が必要です。固定残業代が、何時間分の時間外労働等に相当するかが明確である必要があり、残業の実態と整合的であるかどうかなどにもとづきその有効性が判断されます。

**Q2. 何故こうしたことが起こるのですか。**

A2. これらは労働者が自らの労働条件を知らないことに起因したトラブルだとも言えます。そしてその大きな原因の一つが、使用者と労働者の雇用契約締結に際して労働条件が明示されず、雇用契約書や労働条件通知書が作成されていないことです。

吉本興業の場合は雇用契約に当たらないため、独占禁止法の優越的地位の濫用禁止の観点から契約書面作成が促されましたが、雇用契約で働く労基法上の労働者の場合は、使用者による労働条件の明示義務が労基法で定められています。なお、常時10人以上の労働者を使用する事業場は就業規則を作成して労働者に周知する義務があります。従って、就業規則が定められていれば、その内容を確認しておくことが大切です。しかし、10人未満の事業場にはその義務はなく、労働条件が十分に明らかでないことが個別労働紛争の発生を招いていると思われます。

**Q3. 使用者は労働者に対して、何をどのように明示しなければいけないのですか。**

A3. 使用者が労働者と雇用契約を結ぶ時に明示すべき労働条件には次のような事項があります。

(1)雇用契約の期間、(2)有期契約の場合は契約更新をするかしないかの基準の考え方、(3)労働者の就業場所と従事する業務の内容、(4)始業時刻、終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日、休暇(年休を含む)、(5)賃金の決定と計算の方法、支払い方法、賃金の締切日と支払日、昇給の有無、(6)退職に関する定め(解雇の事由を含む)、(7)その他(退職金、賞与、安全衛生、教育研修、災害傷病補償、懲戒処分、休職)

(1)から(6)については書面の交付によって行うことが義務付けられています(昇給に関する事項は除く)。今回の労基法改正により、今年4月からは書面に加えて、FAX、Eメール、SNS(LINE等)を使って明示することも可能となりました。ただし、労働者が希望した場合に限られることなどに注意が必要です。

なお、(7)について使用者が何も定めないときは明示する義務はありませんが、これらを定めたときの明示方法は口頭でも良いとされています(ただし、就業規則作成義務のある事業場の場合は、就業規則に明記する必要があります)。

もっとも、たとえば万一の場合に懲戒処分を行い企業秩序の維持を図ることをリスクマネジメントの一環とするのであれば、懲戒事由と懲戒処分に関する定めを就業規則等に明記し、労働者に周知することなどが重要です。雇用の際に労働条件を書面等で確認しておくことは、労使紛争の防止とともに、信頼関係の向上と従業員満足(ES)による生産性の向上にもつながると考えられます。

(特定社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌)



# 法人自動車共済保険〈ユニカー〉のご案内

現在、団体で所有されているお車の自動車保険の契約内容をご存知でしょうか？また、現在はお車をお持ちでなくても、今後、ご購入予定、保障の見直しを検討されている団体の皆さまへご案内させていただきます。

## 〈ご契約いただける団体〉

- ① 労働組合および連合会 ② 生活協同組合および連合会 ③ 労働金庫および連合会  
④ 中小企業勤労者福祉サービスセンター・勤労者共済会・勤労者互助会

## 〈保障内容と保障コース〉



① 対人賠償



② 対物賠償



③ 自損事故



④ 無保険車傷害



⑤ 搭乗者傷害

## 保障種目は

## 5種目をセット

4つの保障コースからお選びください。

保障種目	保障コース			
	1	2	3	4
① 対人賠償	無制限	無制限	無制限	1億円
② 対物賠償	無制限 (免責金額0円)	1,000万円 (免責金額0円)	1,000万円 (免責金額3万円)	300万円 (免責金額3万円)
③ 自損事故	1,750万円	1,750万円	1,750万円	1,750万円
④ 無保険車傷害	2億円	2億円	2億円	1億円
⑤ 搭乗者傷害	1,000万円	1,000万円	1,000万円	300万円

## お得なお知らせ①

2台目以降のお車(増車)で新たにご契約される場合は7等級が適用されます  
初めてご契約される場合(事故のない場合)は、6等級が適用されますが、新たにご契約をされる2台目以降のお車は、一定の条件を満たせば(他のご契約の自動車保険が11等級以上の場合など)、7等級が適用されます。

## お得なお知らせ②

他の保険会社(共済団体)の等級も引き継ぎできます  
他の自動車保険(共済)にご契約がある場合、更新申込書等の写しをご提出いただき、等級および事故件数の確認ができれば、等級の継承が可能です。

## 資料請求・お見積り、保障見直しのご相談はお気軽に

法人自動車共済保険〈ユニカー〉お問い合わせ先

**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)

Monthly Note (全労済協会だより) vol.152 2019年9月

発行: **全労済協会**

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)

※全労済協会だよりに関するご感想・ご意見等はこちらのアドレスにお寄せください。⇒《メール》[monthlynote@zenrosai.coop](mailto:monthlynote@zenrosai.coop)