

Monthly Note

2021年7月号 Vol.173

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
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)TEL 03-5333-5127 (調査研究部)
TEL 03-5333-5128 (共済保険部)

CONTENTS

- 勤労者の生活意識と協同組合に関する調査報告書
＜2020年版＞発刊のご案内 P1
- 2021年度公募委託調査研究を募集しています P2
- コラム「働き方改革の行方シリーズ」終了のお知らせ P2
- “風水災”に備える保障商品のご紹介 P3
- 2020年度 商品別契約・保険金支払実績 [速報] P3
- 全労済協会 活動報告 P4

勤労者の生活意識と協同組合に関する調査報告書＜2020年版＞発刊のご案内

当協会では、明治大学政治経済学部教授 大高 研道 氏にご協力をいただき、2020年10月にインターネットで実施した「勤労者の生活意識と協同組合に関するアンケート調査」の結果を報告書に取りまとめ、今月、発刊します。

2011年に初めて実施してから5回目となる今回の調査では、これまでの質問項目を継続して定点観測に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響等今日的な視点での調査項目も加えて実施しました。

1. 調査の目的

本調査を通じて勤労者の生活意識と協同組合に対する意識を明らかにすることで、勤労者福祉の向上に寄与することを目的としています。



2. 調査の実施概要

- ・ 調査名：勤労者の生活意識と協同組合に関する調査（2020年版）
- ・ 調査期間：2020年10月22日～10月30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：20～64歳の一般勤労者、男女
- ・ 調査設問：52問
- ・ 有効回答数：4,871

3. 報告書の概要

本書は「勤労者の生活意識」と「協同組合に関する認識」の2つの調査によって構成されています。

- 「勤労者の生活意識」の調査では、勤労者の生活実態・意識を「暮らしの満足度・実感」と「他者との関係性」という観点から考察しています。その上で、勤労者の社会観を自助・共助・公助の意識を軸に分析しています。
- 「協同組合に関する認識」では、「協同組合の認知と理解度」と「協同組合への評価と期待」の2つに分け、勤労者が協同組合をどのように捉えているか、その実態を明らかにしています。

2021年度公募委託調査研究を募集しています

募集テーマ「ともに助けあい、支えあう社会をめざして」

当協会では、「ともに助けあい、支えあう社会をめざして」をテーマに、2021年度の公募委託調査研究を募集しております。研究者の皆様のご応募をお待ちしています。

《募集する研究の具体例》

- (1) 自然災害等へ備える（防災・減災を含む）ための「共済・保険」に関する研究
- (2) 社会的な孤立、困窮等の課題解消に向けた「協同組合・相互扶助組織」の役割等に関する研究
- (3) 不安定雇用、所得格差の拡大等を解消するための「社会保障・社会政策」に関する研究
- (4) その他、上記の募集テーマに合致する社会科学的な研究

- 募集期間：2021年6月1日（火）～8月31日（火）
- 委託調査研究費：1件あたり100万円を上限（採用件数：3件以内）
- ☆ 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

コラム「働き方改革の行方シリーズ」終了のお知らせ

広報誌「Monthly Note」にて、全12回（2019年7月号～2021年5月号）にわたって連載した「働き方改革の行方シリーズ」は2021年5月号をもって終了となりました。長きにわたり執筆いただいた社会保険労務士の西岡秀昌氏に深く感謝申し上げます。

西岡氏の連載「働き方改革の行方シリーズ」につきましては、全労済協会ホームページに掲載している、Monthly Noteバックナンバーにてご覧いただけます。

この機会に当協会ホームページからぜひご覧ください！

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

全労済協会

検索



◆働き方改革の行方バックナンバー一覧

- 2019年：7月号・9月号・11月号
- 2020年：1月号・3月号・6月号・7月号・9月号・11月号
- 2021年：1月号・3月号・5月号

<コラム監修>

特定社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌氏


“風水災”に備える保障商品のご紹介


今年も梅雨時期の大雨により全国各地で多くの建物やインフラ等に甚大な被害がもたらされています。

被害を受けられた皆さまに、心からお見舞い申し上げます。

ことわざに「天災は忘れた頃にやってくる」とありますが、近年の風水災は忘れる暇もなく発生している状況です。私たちは防災意識を高め、災害リスクに常に備えておく必要があります。

風水災に備える保障商品として、組合・団体の財産（建物・什器備品）を守る法人火災共済保険＜オフィスガード＞とサービスセンター向け自治体提携慶弔共済保険（住宅災害保険金）についてご紹介いたします。

	法人火災保険 保障内容	
	支払事由	保険金の限度
	台風、旋風、突風、暴風雨、豪雨、 なが雨、洪水、高潮、高波など	2,000万円または保険金額の20% いずれか低い額

	自治体提携慶弔共済保険 保障内容	
	支払事由	住宅災害保険金の限度（お見舞金）
	台風、旋風、突風、暴風雨、豪雨、 なが雨、洪水、高潮、高波など	15万円 （但し、最高限度は各サービスセンターの 互助規約によります。）

詳しくは、当協会ホームページ「相互扶助事業」のページでご確認ください。

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

全労済協会

検索

2020年度 商品別契約・保険金支払実績 [速報]

2021年5月末時点

<契約実績>

	法人火災共済保険	法人自動車共済保険	自治体提携慶弔共済保険 (契約団体会員数)	合計
2020年度	3,846件	3,345件	745,482件	752,673件
<参考> 2019年度	3,934件	3,414件	748,616件	755,964件

<保険金支払実績>

		法人火災共済保険	法人自動車共済保険	自治体提携慶弔共済保険	合計
2020年度	件数	82件	122件	93,349件	93,553件
	金額	74,877,000円	24,883,602円	1,033,468,350円	1,133,228,952円
<参考> 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

職場のパワーハラスメント対策強化に向けた研修会を実施しました

2019年5月に「改正労働施策総合推進法」（通称：パワーハラスメント防止法）が成立し、職場のパワーハラスメント対策が法制化され、同改正法は、2020年6月1日から施行されました（中小企業では2022年4月1日から義務化。それまでは努力義務。）

今回の法改正では、職場におけるパワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置（義務）が定められています。

当協会でも法改正に対応すべく、職場におけるパワーハラスメント対策強化を進めており、その一環として、2021年5月28日に職員研修会「パワーハラスメント研修」（外部講師：紀藤星司先生）を実施いたしました。

研修会では、「パワーハラスメント」の定義等について共有認識をもつことから始め、厚生労働省の「職場におけるパワーハラスメントの3要素」、「パワーハラスメントの6類型」等を学習したあと、具体的な事例やグループワークを交えながら理解を深めました。

また、怒りの発生原因となる「こうあるべき」という理想と現実のギャップを認識して怒りをコントロールする「アンガーマネジメント」や、職場における日常のコミュニケーションを活用した「パワーハラスメントにならない部下指導」の重要性等についてご講義いただきました。

研修を通して、パワーハラスメントが職場の内外におよぼす影響の大きさ、コミュニケーションがハラスメント対策に重要であることを再認識することができました。

当協会は、今後も組織全体でハラスメント問題に関する理解を深めるとともに、役職員のコンプライアンス意識の醸成等をつうじて引き続き健全な法人運営に努めてまいります。

職場におけるパワーハラスメントの内容

<職場におけるパワーハラスメントとは>

- 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。
→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラ 3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

○ 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

(出典：厚生労働省ホームページより)

パワーハラスメントの6類型

職場におけるパワーハラスメントについて、裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、次の6類型を典型例として整理しています。
なお、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてについて、網羅するものではないことに留意する必要があります。

- 1) 身体的な攻撃
暴行・傷害
- 2) 精神的な攻撃
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- 3) 人間関係からの切り離し
隔離・仲間外し・無視
- 4) 過大な要求
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- 5) 過小な要求
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 6) 個の侵害
私的なことに過度に立ち入ること

(出典：厚生労働省ホームページより)

