



訪問時に有効活用できる

# 社会保険知識あれこれ

S R アップ21(東京所属) トリパス労務マネジメント 所長 社会保険労務士 岡 真 二

## 69 労働基準法改正と就業規則変更の注意点

改正労働基準法が、平成22年4月1日から施行されます。今回は、比較的对応が後手に回っていると見受けられる中小企業を主な対象に、「改正労働基準法に対する就業規則(労使協定)変更」について説明いたします。

### 改正労働基準法の概要

今回の労働基準法の改正は、「長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ること」を目的としています。具体的には、「時間外労働の削減」と「有給休暇の取得促進」を通じて、ワークライフバランスの推進を図る施策です。

#### 【時間外労働の削減に関する改正点】

1. 「時間外労働の限度に関する基準」の改正  
→ 限度時間を超える時間外労働(月45時間を超え60時間までの法定時間外労働や年間360時間を超える法定時間外労働)には25%を超える割増率を設定するよう努力義務が課されます。
2. 法定割増賃金の引き上げ  
→ 月60時間を超える法定時間外労働に対して、50%以上の率で計算した割増賃金を支払う義務が課されます。
3. 代替休暇制度の創設  
→ 2で設定した月60時間を超える法定時間外労働に対する引き上げ分の割増賃金の支払いの代わりに有給の休暇を付与する制度を設けることができます。

【有給休暇の取得促進に関する改正点】

4. 時間単位年休の付与

#### 制度の創設

→ 原則として暦日単位であった年次有給休暇を時間単位で付与することができるようになります。

### 改正の適用範囲

今回の改正労働基準法は中小企業と大企業でその適用範囲が異なります。わかりやすく図表でまとめてみます。

下表からもわかるように、改正点2と3は、中小企業には当分の間適用が猶予されます。

一つ注意しなくてはならないのは、改正労働基準法で言う「中小企業」の範囲です。

中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で、業種ごとに異なって判断されます。また、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。業種分類は日本標準産業分類(第12回改定)に従っており、例えば、飲食店はサービス業ではなく小売業に分類されているなど、中小企業に当てはまる要件が異なるので、注意が必要です。

【改正労働基準法の適用比較: 中小企業と大企業】

36協定	時間外労働時間	1. 時間外労働の限度に関する基準の見直し	2. 1か月60時間を超える時間外労働についての割増賃金率の引き上げ	3. 引き上げ分の割増賃金の支払いに代わる休暇の付与	4. 時間単位の年休付与
大企業	1か月60時間を超える	適用 ①1か月(通常)、1年ごとに割増賃金率を定める ②2割5分を超えるよう努める(50%未満) ③延長することが出来る時間を短くするよう努める	適用: 50%以上	労使協定 →適用可能	労使協定 →適用可能
	1か月45時間を超え60時間以下	不適用	不適用	不適用	
中小企業	1か月60時間を超える	適用 ①1か月(通常)、1年ごとに割増賃金率を定める ②2割5分を超えるよう努める(50%未満) ③延長することが出来る時間を短くするよう努める	猶予	猶予(労使協定 →適用可能)	労使協定 →適用可能
	1か月45時間を超え60時間以下	不適用	不適用	不適用	
	特別条項なし	不適用	不適用	不適用	

## 人事・労務管理の実務家集団 S R アップ21

URL: <http://www.srup21.co.jp>  
e-mail: [honbu@srup21.co.jp](mailto:honbu@srup21.co.jp)

### 改正労働基準法に対応する就業規則改定

今回の改正労働基準法に対応する就業規則(労使協定)改定のポイントは以下の2つです。

1. 改正対応事項は就業規則に必ず記載しなければならない

今回の改正対応事項はすべて、労働基準法に定める就業規則の絶対的記載事項に該当するため、必ず就業規則に盛り込む必要があります。

例えば、25%を超える割増賃金率を定めた場合には、「賃金の決定、計算及び支払の方法」に関する事項ですので、就業規則に新しい割増賃金率を規定する必要があります。代替休暇・時間単位年休も同様に就業規則の絶対的記載事項です。

#### 【就業規則記載例】

- (1) 1か月の時間外労働時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。1か月は毎月1日を起算日とする。
  - 一 時間外労働45時間以下: 25%
  - 二 時間外労働45時間超60時間以下: 35%
  - 三 時間外労働60時間超: 50%
  - 四 三の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間35%(残り15%の割増賃金は代替休暇に充当)

2. 改正に対する対応を決定するプロセスが重要

今回、制度を導入する場合には、必ず労使協定の締結、つまり労使の話し合いが必要とされています。この労使協定の締結へ向かうプロセスは、リーマンショック以降、未曾有のスピードで押し寄せる不況の中、経営側が、会社の「労働時間と賃金」に対する基本方針を明確にし、労使が「労働生産性の向上とその分配」に関して話し合う好機とも捉えることが出来ます。

とはいえ、実務的には、労使協定を締結し規程に必要事項を記載しただけでは制度は動いていかず、実際の運用に目を配る必要があります。その運用と労務管理のポイントについては、次号で説明いたします。

## 新型インフルエンザ、国民の8.4%がすでに感染

7月上旬以降の患者推計は11月16日までの1週間です。173万人増加して1075万人となり、国民の8.4%が既に感染したことになります。

ところがチェルノブイリ原発事故で知られるように、人口4600万人のうち、10月19日に接種(ウクライナ共和国で新手段のインフルエンザ発生報道も)

徒に恐れる必要もありませんが、軽く考えたり取り返しがつかなくなることもありません。今後とも、皆様には最新の情報をお届けしたいと思います。

また、製造に際して犬の腎臓細胞が利用されているものがありますが、その場合発がん性も一部では指摘されています。

さらに10月19日に接種(ウクライナ共和国で新手段のインフルエンザ発生報道も)

徒に恐れる必要もありませんが、軽く考えたり取り返しがつかなくなることもありません。今後とも、皆様には最新の情報をお届けしたいと思います。

昨年、5月に騒がれた「新型インフルエンザ」ですが、報道されたように、この不足分を輸入するワクチン業者2社のうち、英国の「グラクソ・スミスクライン」社製のワクチンに重い副作用が見られたとしてカナダ政府が使用中止した件です。

これは購入ワクチンに使用されているアジュバントと呼ばれる免疫補助剤が原因ではないかと見られています。また、製造に際して犬の腎臓細胞が利用されているものがありますが、その場合発がん性も一部では指摘されています。

このタイプは従来型と比べて、気管、気管支、肺に障害が起す肺胞(ガス交換する部位)が破壊されて大量出血を伴うものです。(詳細は現時点では不明なところも多く、確かなことは分かりませんが、気になるニュースであり、今後の動向を注視する必要があります)

また、5月に騒がれた「新型インフルエンザ」ですが、報道されたように、この不足分を輸入するワクチン業者2社のうち、英国の「グラクソ・スミスクライン」社製のワクチンに重い副作用が見られたとしてカナダ政府が使用中止した件です。

これは購入ワクチンに使用されているアジュバントと呼ばれる免疫補助剤が原因ではないかと見られています。また、製造に際して犬の腎臓細胞が利用されているものがありますが、その場合発がん性も一部では指摘されています。

このタイプは従来型と比べて、気管、気管支、肺に障害が起す肺胞(ガス交換する部位)が破壊されて大量出血を伴うものです。(詳細は現時点では不明なところも多く、確かなことは分かりませんが、気になるニュースであり、今後の動向を注視する必要があります)

## でも副作用死? 国産ワクチン

が始めた国産ワクチンについて、推定接種者約594万人中、副作用が報告されているのが989人(0.017%)、そのうち末梢神経の麻痺を特徴とするギラン・バレー症候群や肝機能異常などの重篤な例が93人、そして50〜90歳の26人(いずれも基礎疾患あり)の死亡が報告されています。

現在、①財団法人化学及血清療法研究所(化血研)、②阪大微生物研究所、③北里研究所、④テラシエファ、以上の4つの会社・団体がワクチンを製造しています。

今回死亡例の半数以上が化血研製ワクチンの接種であったことから、国産ワクチンといえども一部のものは安心できないことが明らかになってきました。

そしてこの変異型新型インフルエンザは現時点で、フランス、ノルウェー、そして香港で確認されています。

クライナ共和国で今、新型インフルエンザが猛威をふるっているのですが、単に感染者、死亡者が多いのみではなく、新型インフルエンザが変異しているという情報があります。

# リスクマネジメント真世紀

## RM第一線からの報告

伊集院剛史

▶▶116

### いつまでに復旧させるのか

#### 災害時の目標復旧時間を設定

今年の3月に行われた東京マラソンに出場したお笑いタレントの松村邦洋さんが、レース中に急性心筋梗塞による心室細動で倒れ、一時心肺停止状態になったことは、記憶の方も多々思いま。

幸い、通報から二分足らずで駆けつけた「モバイルAED隊」によって蘇生措置が行われ、松村さんは幸い後遺症もなく、無事生還を果たすことができました。

これは、心肺停止からの経過時間が短かったためといわれていますが、図1で紹介する「ドリンクカーブ線」が示す通り、呼吸停止から蘇生措置までの時間が長くなるほど、蘇生確率は低くなり、4分後には50%にまで低下してしまいます。

仮に救急車を呼んだ場合、通報から到着まで7・7分(総務省調べ)・2008年全国平均実績(とていついかなので、

救急車が来るまで蘇生措置が行われないケース(AED装置がない、人工呼吸法をマスターして居る人が居合わせないなど)では、蘇生確率は著しく低下するということになります。

心肺停止後の迅速な蘇生措置がいかに大切かというところが、この曲線を見るべくわかりやすい。ここで、家庭における家族の心肺停止対策を考えてみましょう。

当然ながら、できるだけ早く蘇生措置を始めるべきなのですが、では具体的に「蘇生措置開始目標」を何分に設定すべきなのでしょう。

この目標を達成するためには、AED装置の屋内設置および、家族全員がAEDの操作や人工呼吸

【事務所】  
リスクサービス株式会社  
【TEL】078-327-3922  
【FAX】078-334-1241  
【E-MAIL】  
ijuin@risk-services.co.jp

「主要取引先へのA製品供給」という事業を考えたとき、工場の損壊によってA製品の生産がストップし、在庫も尽きてしまえば、その事業は止まってしまいます。

そのとき、取引先が何日(何時間)待てるのかは、先方の在庫状況にも左右されるわけですが、製造業では在庫を極力抱えない「ジャストインタイム生産システム」を採用していることが多いです。

しかし、外出している時に事故が起これば、「2分以内」という目標の達成は困難になります。その場合でも、テストライン(蘇生確率50%を許容限界とした場合は4分)を超えるまでに蘇生措置を受けることを確保しておく必要があります。

先ほどの心肺停止の例では、いわゆるテストラインは4分でした。事業継続マネジメント(BCM)においては、この4分を「最大許容停止時間(MTPD=Most Tolerable Period of Disruption)」とし、これを「目標復旧時間(RTO=Recovery Time Objective)」とします。

そのような事態を回避するには、火災や地震などによって生産がストップした場合、このテストライン以前の復旧を確実にするために、テストライン(受容限界復旧時間)より前に目標復旧時間を

設定したうえで、その時間以内に復旧できるように体制作りを行い、万が一、目標復旧時間を超えて事業停止が継続する可能性がある事態に遭遇した際に発動する事業継続計画(BCP)を策定しておく必要があります。

これまでのリスクマネジメントでは、「時間」という概念にあまり注目がありませんでした。しかし、「事業継続」というテーマにおいて

「いつまでに〇〇を復旧する」というように、「時間」が大変重要になります。

「時間」が重要になるのは、先ほどの心肺停止の例では、いわゆるテストラインは4分でした。事業継続マネジメント(BCM)においては、この4分を「最大許容停止時間(MTPD=Most Tolerable Period of Disruption)」とし、これを「目標復旧時間(RTO=Recovery Time Objective)」とします。

そのような事態を回避するには、火災や地震などによって生産がストップした場合、このテストライン以前の復旧を確実にするために、テストライン(受容限界復旧時間)より前に目標復旧時間を

設定したうえで、その時間以内に復旧できるように体制作りを行い、万が一、目標復旧時間を超えて事業停止が継続する可能性がある事態に遭遇した際に発動する事業継続計画(BCP)を策定しておく必要があります。

「時間」という概念にあまり注目がありませんでした。しかし、「事業継続」というテーマにおいて

「いつまでに〇〇を復旧する」というように、「時間」が大変重要になります。

先ほどの心肺停止の例では、いわゆるテストラインは4分でした。事業継続マネジメント(BCM)においては、この4分を「最大許容停止時間(MTPD=Most Tolerable Period of Disruption)」とし、これを「目標復旧時間(RTO=Recovery Time Objective)」とします。

そのような事態を回避するには、火災や地震などによって生産がストップした場合、このテストライン以前の復旧を確実にするために、テストライン(受容限界復旧時間)より前に目標復旧時間を

設定したうえで、その時間以内に復旧できるように体制作りを行い、万が一、目標復旧時間を超えて事業停止が継続する可能性がある事態に遭遇した際に発動する事業継続計画(BCP)を策定しておく必要があります。

「時間」という概念にあまり注目がありませんでした。しかし、「事業継続」というテーマにおいて

「いつまでに〇〇を復旧する」というように、「時間」が大変重要になります。

先ほどの心肺停止の例では、いわゆるテストラインは4分でした。事業継続マネジメント(BCM)においては、この4分を「最大許容停止時間(MTPD=Most Tolerable Period of Disruption)」とし、これを「目標復旧時間(RTO=Recovery Time Objective)」とします。

そのような事態を回避するには、火災や地震などによって生産がストップした場合、このテストライン以前の復旧を確実にするために、テストライン(受容限界復旧時間)より前に目標復旧時間を

設定したうえで、その時間以内に復旧できるように体制作りを行い、万が一、目標復旧時間を超えて事業停止が継続する可能性がある事態に遭遇した際に発動する事業継続計画(BCP)を策定しておく必要があります。

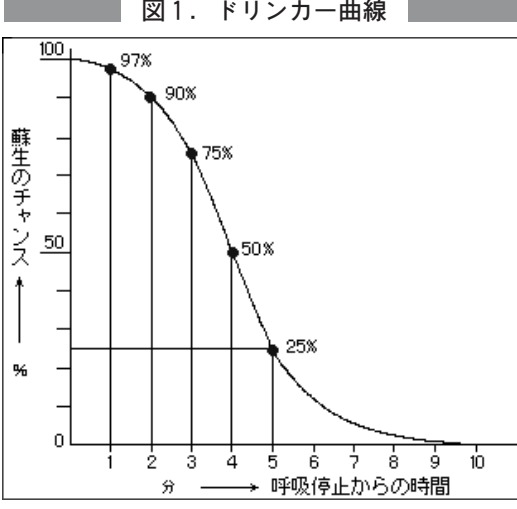


図1. ドリンクカーブ線

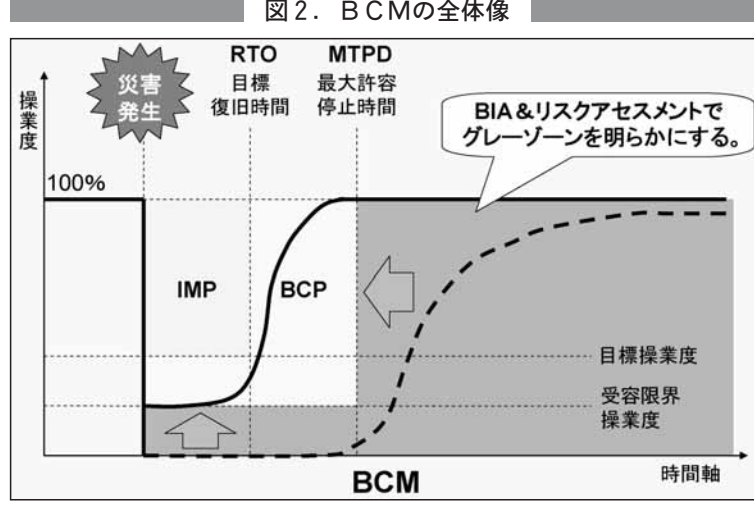


図2. BCMの全体像

## 事業継続マネジメントにおける時間の重要性

「リスク分析(Risk Assessment)」です。ちなみに、事態が発生した際の行動を定めたものはインシデントマネジメント計画(IMP)と、詳細については次回以降解説していきます。そのなかで、事態の深刻化

## 営業支社長

# 日誌

大川 西北 <7>

## 増収が厳しい代理店経営

### 新規と既存両面から取り組み必要

保険会社の営業目標は前年実績を基準にそこからいかに増やすかである。保険会社は自社の保険を取り扱ってもらう代理店を昨年より増やせば既存取引先の実績が下がっても増収することができる。代理店の経営はそうはいかない。保険販売代理店には保険専門の窓口代理店や自動車整備工場、不動産販売会社などさまざまだが、最近では取引先が事業撤退したり、自動車の保有台数を減らしたり、マイホームを手放すなど減収要素が多いのが現状。当然新しい取引先を求めて活動するが簡単には増えない。かつてのように景気が上向き

の時代であれば既存のお客様から紹介が舞い込んだり、「2台目の車を購入したから保険に加入したい」など売り手からアクションを起さなくても増収する傾向にあった。しかし、ここ数年ほとんどないのが現状。特に保険専門窓口代理店は保険契約の減少が収入に直結するので、いかに契約件数を増やす動きができるかが代理店経営を左右するポイントとなる。現状に甘んじ、その動きができなければ減収の一途をたどることになる。そもそも保険を普及させる目的は一人のお客様に対しさまざまなリスクを顕在化させ、それに対する保険を案内する活動が必要である。お客様は提案されたリスクに対する保険の内容と提示された掛金に対し、事故発生時の損失の大きさからその保険に加入すべきか判断する。事故が発生する前にその機会をいかにたくさん提供してあげることができるかが重要である。例えば、自動車保険を契約していただいているお客様が火災保険に必ずしも加入しているとは限らない。自動車保険の契約に訪問するときこそそれらをできるだけ把握し提案し続けることが増収に結び付く動きとなる。一つの家族の状況は常に変化しており、家族を取り巻くリスクの状況も変化し続ける。いかに一人のお客様を理解し対応していくかが必要なのである。ところがこのテーマは、わかっているにもかかわらず実践できない難しいテーマである。保険会社としていかにそれを管理し実践し

てもらえるか一歩踏み込んだシステムやツールを考える取り組みが必要である。増収のためには新たなマーケットの開拓と、既存のお客様からの情報収集と管理による提案活動の実施という両輪で増収できる代理店組織を考えていくことが、保険会社にとっても重要であり、試行錯誤しながら取り組む課題である。

(第三種郵便物認可)

### 「C-1グランプリ」実施

#### 日本興亜保険グループ 接客対応スキル競う

参加スタッフ



今コンテストには全国6か所のコールセンターから462名のコールスタッフに参加。決勝には各センターから計13名が残り、接客対応スキルを競った。



会場の審査員ら

苦情への対応を審査するといったもの。決勝に進出したスタッフは大宮カスマーセンターから2名、札幌サテライトセンターから1名、秋田カスマーセンターから3名、日本興亜ホットライン24・東京センターから3名、同札幌センターから2名、秋田BPOセンターから2名の13名。

コンテストは個人戦ではなくセンター対抗形式で、最も評価の高かったスタッフの属するコールセンターがグランプリとなり、1センターから複数者が出場する場合はその平均点で評価される。グランプリには秋田カスマーセンターが選ばれ、準グランプリには札幌サテライトセンターと日本興亜ホットライン24札幌センター。グランプリとなった秋田カスマー

#### 東京代協、社会保険

東京代協は11月18日、東京・千代田区の損保会館で社会保険制度をテーマとした全5回シリーズのセミナーの1回目を開き、坂本社会保険労務士事務所代表の坂本鉄也氏と箱崎和哉氏が公的医療保険制度の概要を解説した。

公的医療保険制度は業務外の病気やケガ、出産、死亡などの事由に対して保険給付をし、生活を安



講演する坂本 鉄也氏

定させることを目的としている。加入する制度が職域によって異なるという特徴があり、民間会社の勤労者であれば健康保険、船員は船員保険、公務員や私立学校の教職員などは共済組合、それ以外の一般市民は国民健康保険にそれぞれ加入する必要がある。

このうちの健康保険は事業所単位での適用となり、健康保険の適用を受ける事業所を「適用事業所」といい、法律で加入が義務づけられている強制適用事業所と任意で加入する任意適用事業所に分けられる。強制適用事業所は「国または法人の事業所」「常時5人以上の従業員を使用する製造業、物流業、金融業などで、任意適用事業所はそ

り割安な保険料を実現し、また、会員の様々なニーズに応えることができるように、保険料が半額で万一のとき500万円の保険金が支払われる「シエルパーフ」も同時に発売した。さらに保険料のカード決済を利用することにより、通常のカード利用と同様、支払に応じて「ときめきポイント」が加算

### 地震による死亡も補償

#### イオン保険サービス

イオンクレジットサービス株式会社は、イオンクレジットのカード会員限定の長期保険特約付傷害保険「シエルパーフ」を発売した。同商品は、

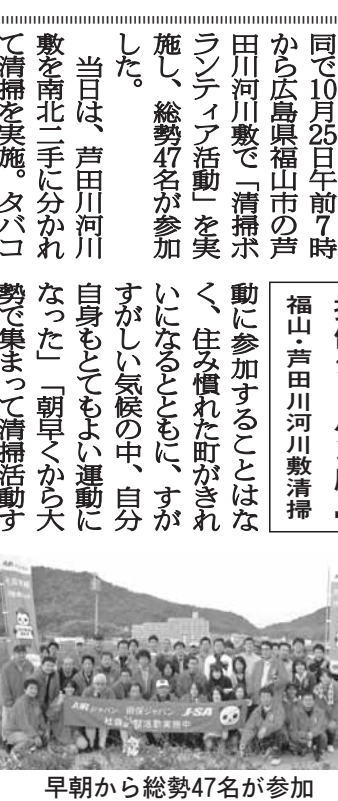
イオンクレジットサービス株式会社は、イオンクレジットのカード会員限定の長期保険特約付傷害保険「シエルパーフ」を発売した。同商品は、

イオンクレジットのカード会員限定の長期保険特約付傷害保険「シエルパーフ」を発売した。同商品は、

日本興亜保険グループではこのほど、コールセンタースタッフの業務品質向上を目的にセンター対抗型の電話対応スキル・コンテスト「C-1グランプリ」を行い、11月12日には秋田県秋田市の大型コールセンター施設「CRファクトリー」で決勝戦を開いた。

コンテストは個人戦ではなくセンター対抗形式で、最も評価の高かったスタッフの属するコールセンターがグランプリとなり、1センターから複数者が出場する場合はその平均点で評価される。グランプリには秋田カスマーセンターが選ばれ、準グランプリには札幌サテライトセンターと日本興亜ホットライン24札幌センター。グランプリとなった秋田カスマー

損保ジャパン広島支店(柳原伸二支店長)は、同社の代理店組織であるJ・S・A広島支部と自動車整備工場代理店組織であるAIRジャパン広島支部と合同で10月25日午前7時から広島県福山市の芦田川河川敷で「清掃ボランティア活動」を実施し、総勢47名が参加した。



早朝から総勢47名が参加

「労働者災害補償保険」「雇用保険」「重要労働関係法」を予定。講師は同事務所の社会保険労務士が持ち回りで行う。



講演する安岡 和宏氏

セコム損保は11月16日から、北都銀行(本店・秋田県秋田市)の全店を通じて、ガン保険「自由診療保険×ティコム(新ガン治療費用保険)」の販売を開始した。同保険は、健康保険の自己負担分はもちろん、治療費が全額自己負担となる「先進医療」や「自由診療」であっても、かかった入院治療費を全額補償するがん保険。同保険は、この治療費の補償のほか、入院を伴わない通院でのがん治療費も5年ごとに1000万円まで補償したり、がん診断確定したときは一時金100万円が支払われる。また自由診療に対応する複

による大型化が進む中で、企業化・法人化において重要な要素が税金知識であり、また、お客様に保険提案をする上で欠かせないのが税金の知識。今回はそうした知識の再確認とツールを作るためのヒントを得て帰っていただきたい」と述べた。

兵庫代協阪神支部(石川一哉支部長)と神戸支部(磯崎比呂支部長)は、11月19日午後6時から8時まで、西宮市の男女共同参画センターウエーブで合同により11月例会を開催した。セミナーに先立ち、石川阪神支部長が挨拶し、厳しくなる代理店を取り巻く環境や、来年4月から始まる保険法対応について触れた後、「代理店の合併に

する税金の概要をピックアップしてきてとし、法律は文面どおり読むのではなく解釈して読むという特殊な読み方をすることなどを前提に、租税法律主義の根拠条文の基礎的な説明から個別の税金知識やお客様のところでアドバイスできる知識について、さらに税理士業界の状況や、申告納税の仕組み、さらに中小企業にも関係してくると考えられている国際会計基準についても説明した。

数社の協定病院を案内したり、セカンドオピニオン外来がある医療機関を案内するなどの特徴を持っている。

株式会社を共同で設立し、共同持株会社が両社の株式を100%保有することとなる経営統合を行うが、去る11月19日の取締役会で、同経営統合および同社定款の一部変更を承認してもらうための臨時株主総会を招集する。同株主総会は12月22日午前10時から、同社本店で行う。

(第三種郵便物認可)

# 代理店経営情報

シンニチ 代理店版

店舗総合保険普通保険約款で補償する水害保険金が支払われる事故で、他の保険契約があった場合の調整について争われ、最高裁判所が判断した事例を紹介する。同訴訟では、第一審以来、本件建物と、別件建物とが約款にいう「1構内」にあるかが争われてきた。原審は、1構内を同一契約者または被保険者によって占有されているものと言いい、たとえ公道や河川が介在

## 豪雨のため複数の建物が床上浸水

### 「1構内」をどう解釈するか

しても「1構内」とした。これに対して、最高裁では判決以外の補足意見として、「店舗総合保険を契約する一般人の通常の理解に照らした解釈が行われるべきで、原審のような解釈は『構内』の文言の通常の意味から離れ、一般人の通常の理解を超える意味を付与するものといわざるを得ない」としている。(平成21年6月4日判決、最高裁判所第一小法廷)

【主文】  
原判決中、上告人敗訴部分破棄する。  
前項の部分につき、被上告人の控訴を棄却する。  
控訴費用および上告費用は被上告人の負担とする。

【理由】  
上告代理人の上告受理申立て理由について  
1 本件は、上告人が、保険会社である被上告人に対し、店舗総合保険契約

約に基づき、水害保険金100万円の支払を求めらるる事案である。  
2 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。  
(1) 上告人は、平成16年3月29日、被上告人との間で、①保険期間を同年4月3日、②17年4月3日、③保険の目的を上告人所有の本件建物1(保育園)及びこれに収容される設備、什器等並びに上告人所有の本件建物2(老人ホーム)及びこれに収容される設備、什器等、④保険金額を建物1に7200万円、設備、什器等に4300万円、建物2に7800万円、設備、什器等に4200万円とする店舗総合保険契約を締結した。

1日、A損保会社と同日、17年7月1日、保険の目的を上告人所有の別件建物(診療所)、保険金額を7000万円とする店舗総合保険契約(「別件保険契約」)を締結した。

同日、A損保会社と同日、17年7月1日、保険の目的を上告人所有の別件建物(診療所)、保険金額を7000万円とする店舗総合保険契約(「別件保険契約」)を締結した。

同日、A損保会社と同日、17年7月1日、保険の目的を上告人所有の別件建物(診療所)、保険金額を7000万円とする店舗総合保険契約(「別件保険契約」)を締結した。

同日、A損保会社と同日、17年7月1日、保険の目的を上告人所有の別件建物(診療所)、保険金額を7000万円とする店舗総合保険契約(「別件保険契約」)を締結した。

同日、A損保会社と同日、17年7月1日、保険の目的を上告人所有の別件建物(診療所)、保険金額を7000万円とする店舗総合保険契約(「別件保険契約」)を締結した。

同日、A損保会社と同日、17年7月1日、保険の目的を上告人所有の別件建物(診療所)、保険金額を7000万円とする店舗総合保険契約(「別件保険契約」)を締結した。

同日、A損保会社と同日、17年7月1日、保険の目的を上告人所有の別件建物(診療所)、保険金額を7000万円とする店舗総合保険契約(「別件保険契約」)を締結した。

### 別件建物は同一構内とは言えず 契約は保険の目的を異にして締結

被上告人は、建物1、2と別件建物とは、本件水害保険金の額は50万円と異なる旨主張して、上告人の請求を争っている。4 原審は、建物1、2と別件建物とは、本件約款14条4項3号にいう「1構内」にあるから、

被上告人は、建物1、2と別件建物とは、本件水害保険金の額は50万円と異なる旨主張して、上告人の請求を争っている。4 原審は、建物1、2と別件建物とは、本件約款14条4項3号にいう「1構内」にあるから、

被上告人は、建物1、2と別件建物とは、本件水害保険金の額は50万円と異なる旨主張して、上告人の請求を争っている。4 原審は、建物1、2と別件建物とは、本件約款14条4項3号にいう「1構内」にあるから、

被上告人は、建物1、2と別件建物とは、本件水害保険金の額は50万円と異なる旨主張して、上告人の請求を争っている。4 原審は、建物1、2と別件建物とは、本件約款14条4項3号にいう「1構内」にあるから、

被上告人は、建物1、2と別件建物とは、本件水害保険金の額は50万円と異なる旨主張して、上告人の請求を争っている。4 原審は、建物1、2と別件建物とは、本件約款14条4項3号にいう「1構内」にあるから、

被上告人は、建物1、2と別件建物とは、本件水害保険金の額は50万円と異なる旨主張して、上告人の請求を争っている。4 原審は、建物1、2と別件建物とは、本件約款14条4項3号にいう「1構内」にあるから、

## トピック 判例

(2) 上告人は、16年7月

たときを、4号は保険の

「1構内」にあるから、

## 最高裁判決、「他の保険契約」があった場合の保険金調整

「ただし、1回の事故に つき、1構内ごとに100万円を限度とする」旨 定めている。

ウ 14条4項は、「被保 険者の所有する建物また は建物以外のものについ て、第1条(保険金を支 払う場合)第7項の損害 に対して保険金を支払う べき他の保険契約がある 場合には、同項各号の損 害ごとに次の各号により ます」と定め、14条4項 3号は、「第1条(保険 金を支払う場合)第7項 第3号または第4号の損 害」と題して、次のとお り定めている。

「それぞれの保険契約 につき他の保険契約がな いものとして算出した第 1条(保険金を支払う場 合)第7項第3号または 第4号の損害に対する支 払責任額の合計額が、1 回の事故につき、1構内 の額を限度とする」と 規定している。

このように、本件約款14条7項の損害は、当該保険契約の目的が受けた損害であるから、上記の「他の保険契約」とは、当該保険契約と保険の目的を同じくする保険契約を指すものであって、当該保険契約と保険の目的を異にする保険契約は含まれない。本件約款14条4項3号にいう「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

「1構内」にあるから、

# ドクターKANの時代を生き抜く提案 スキームの基礎固め

上田 寛

< 45 > 適格年金の実態と今後の動向③

## 退職金コンサルティングの重要性

適格年金の移行で最も重要なことは、「退職金規程の改定」と「退職金・退職年金財源の確保」であり、そのバランスを取りながら解決すべきであると述べてきました。前回は、適格年金のしくみと現状の問題点を理解し、移行ステップの流れを確認しました。正しい見直しイメージを掴み、適格年金移行後の、退職金・退職年金の財源として、中小企業退職金共済制度(中退共)と生命保険の意味合いが理解できたとします。中退共は、退職年金ではなく退職一時金ながら、適格年金のファンドを移行でき、国の制度としての安心感から、中小企業の選択のベースとして考えられています。一方、生命保険は、適格年金のファンドがそのまま移行できないにもかかわらず、いざという時の事業資金ニーズ等への対応が可能であり、企業側にとって強いニーズがあることを確認しました。

今回は、退職金コンサルティングの重要性、適格年金を中退共に移行することに対し、生保が代替、及び、補完するメリットを整理し、生保商品の販売につなげるスキームを作っていきます。

今回も、200社を超える退職金コンサルティングの実績を誇る企業年金のプロフェッショナルで、退職金コンサルタントである、社会保険労務士の、三橋 由寛(みつはし よしひろ)先生に監修をいただきました。三橋先生への反響も多く、本号で本テーマを完結しますので、文末に、プロフィールと合わせ、写真と連絡先を掲載させていただきます。

## 退職金コンサルティングのポイント

ご承知のように、適格年金は、解約しただけでは解決になりません。中退共へ移行しても、401kを導入しても同じことです。退職金制度の改定(規程の改定と財源の確保)で重要なことは、制度改定の手法(テクニック)ではなく考え方にあります。制度改定のポイントは以下の2つだけだと考えています。

- ①会社の支払可能額の範囲内で、再設計すること
- ②従業員にしっかり説明をし、同意を得ること

そこで重要になってくるのが、この2つの目的を達成するために企業を支援する「退職金コンサルタント」の存在です。多くの経営者が、適年の移行は急務でも、退職金規程は今のままでもいいとお考えの中、積立不足の真意を的確に分析・指摘し、従業員説明会まで仕切ることのできるプロフェッショナルといえます。

従業員説明会では、なぜ、制度を変更しなければならないのか、どのような制度変更なのかを説明することに加え、自分の退職金がどうなるのかという、理屈より感情的になる場面も納得してもらえる能力を備えたコンサルタントは、経営者にとってとても頼りになるはずで、また、図表1は、退職金制度改定のスケジュールと、適年移行完了までの期間の目安を従業員数と労働組合の有無によって表したもの(あくまで目安)です。

## 適年移行先としての中退共と生保の事例

次に、適格年金から中退共もしくは401kと生保に移行した事例を見てみましょう。図表2は、従業員が50~150名の事例です。会社の概要から旧制度の問題点、新制度の選択理由、制度後の状況をコンパクトにまとめています。

## 確定拠出年金(日本版401k)のメリットとデメリット

メリット:①運用がよければ退職金の金額が増える場合もある。②中退共に比べて拠出金が少ない。③ポータビリティがある。

デメリット:①導入・運用コストが発生する。②従業員の

図表1 退職金制度改定のスケジュールと適年移行

回数	内容	従業員数	労働組合	期間の目安
第1回	・コンサルティング手法のご説明 ・分析に必要な資料の確認 ・移行時期(ターゲット)の設定	100人未満	有	4カ月~8カ月
第2回	・分析結果のご報告 ・問題点の共有化 ・方向性の確認 ・モデル退職金テーブルのご提示 ・個別シミュレーション結果のご報告	100人以上 300人未満	無	3カ月~6カ月
第3回	・修正案の確認(新制度確定) ・経過措置に関する打ち合わせ	100人以上 300人未満	有	5カ月~12カ月
第4回	・適格年金移行に関する打ち合わせ ・従業員説明会に関するアドバイス	100人以上 300人未満	無	4カ月~12カ月
第5回	・従業員説明会の実施 ・同意書 ・退職金規程の変更・届出 ・適格年金の解約・移行処理	300人以上 500人未満	有	7カ月~12カ月以上
		300人以上 500人未満	無	6カ月~12カ月

自己責任が発生する。③60歳まで支給されない。

## 中退共のメリットとデメリット

メリット:①国の制度であるので安心感がある。②手数料がかからない。③退職すれば支給される。  
デメリット:①401kに比べて掛金が高い

これらのメリット、デメリットを比較して、現実的には中退共の方に移行する会社が多いと認識しています。

## 生保が代替・補完できる~企業内退職金制度

そこで、現行の退職金制度の全体像を把握し、制度内容を新しい退職金規程に書き換えながら、その内容に合った生命保険を提案していきます。生保の提案は、企業内退職金制度の提案であり、生保が最適であるという合理的な説明が必要です。

企業内退職金制度は、企業が独自に作成した退職金規程によって運営され、支払原資としては、預貯金や生命保険といった内部留保金を充てていきます。この制度は、企業の裁量で制度運営ができる退職金制度であり、適年のファンドが移行できないにもかかわらず、企業のニーズがある点に注目すべきです。例えば、懲戒解雇や競業禁止義務違反への不支給や減額等の除外規程を設けたり、退職事由別計算方法、支給水準等を独自で設けたり、退職金の支給の有無の判断や退職金額の調整ができる、経営者にとっては願ってもない制度と考えることができますね。

## 生保販売スキーム

原資の準備手段として、適年や中退共等の外部積立ではなく、企業の裁量で使える内部留保金で退職金原資を確保することで、規程通りに制度運営をすることが可能になります。退職給付引当金は、平成14年4月をもって廃止されており、現在は有税積立として預貯金を活用するか、福利厚生プラン等、税の取扱いを優遇された生命保険を活用することになります。生命保険を活用するメリットは厳然と存在することが理解いただけます。具体的に生保を契約するには、企業内退職金制度を提案するための退職金規程の作成が必要になります。経験豊富な退職金コンサルタントと上手に絡みながら進めれば、成功事例をどんどん重ねることが想像できると思います。

図表2の①A運送の例を少し詳しく解説します。問題点として、適年での旧制度は、退職金カーブが基本給連動型(40年で1,200万円)の(年功型)2次曲線、予定利率5.5%での積立不足は約6,000万円あり深刻でした。月額保険料は約90万円でしたが、本来200万円以上支払わないと制度運営ができず、売上が年々減少しており、支払えない状況でした。会社側のニーズは、積立不足をなくしたい、支払い時に金額を決めたい、いざという時に事業資金としても使いたい、自分で直接渡したい、本当はあまり払いたくないというものでした。制度見直しの手法として、退職金制度を「基本退職金」と「加算退職金」に分離し、前者を中退共で準備(適年から移行)、後者を生保(養老保険・ハーフタックスプラン)で準備しました。基本退職金が、勤続年数によって決定する全員一律支給に対し、加算退職金は、勤続期間中の会社への貢献を反映させ、支給額が変動するものです。制度見直しの効果として、適年を廃止することで積立不足から解放され、退職金の支給水準のコントロールが可能になりました。会社は本来支払わなければならない金額より、30年間で約1億3,000万円も大幅に少なくなることができ、退職金のことで悩まなくなることに加え、従業員は会社への貢献を意識するようになり、社内も活性化したのです。

## 適年移行におけるポイントのまとめ

これまで3回にわたって展開した「適格年金の実態と今後の動向」ですが、最後にポイントをまとめておきます。

図表2 移行事例

会社名	①A運送	②B食品	③C企業
都道府県	東京都	千葉県	東京都
業種	運送業	製造業	サービス業
正社員数	67名	150名	57名
平均年齢	40歳	42歳	32歳
平均勤続年数	10年	15年	7年
制度改定の目的	積立不足をなくしたい。貢献度、業績に応じて、支払う時に会社が金額を決めたい。	企業規模からみて、実態が容易で、わかりやすい制度を利用したい。予測可能なコスト負担で安定継続可能な制度にしたい。	現職従業員は、3年以内に離職する者も多いため、中途退職等も考慮に入れた制度を作りた。
移行パターン	旧制度 適格年金 新制度 「中退共」+「一時金制度(生保)」	旧制度 適格年金 新制度 「中退共」+「一時金制度(生保)」	旧制度 適格年金、厚生年金基金 新制度 401k+「一時金制度(生保)」、厚生年金基金
特徴的な点	勤続年数部分と貢献度部分を別々の勘定に分ける。勤続年数部分は中退共から、貢献部分は退職一時金から支給する。	自己都合退職金水準を中退共で支給、差額を一時金で支給。	年功序列型の制度から段階的に、401kの掛金を控出し、勤続、成果に応じて支給。
選択理由	貢献度に応じて、会社が自由に退職金額を決めることができる。国が運営している安心感、手数料がかからない。	単純シンプルでわかりやすく、手数料がかからない。国が運営しているの従業員が安心できる。	積立不足を解消したい。費用負担を明確にしたい。
制度改定後の状況	積立不足から解消。退職金支給水準のコントロールが可能に。	誰にもわかりやすい制度ができ、従業員も納得できる制度ができた。	従業員が毎月確実に自分の持分が増えているという安心感が持てるようになった。掛金負担が減少、財源面でプラス方向になり、ケツジョブローが改善された。

## 筆者プロフィール

上田 寛(うへだ かん)  
AGFで営業部門、マーケティング部門、プルデンシャル生命でライフプランナーを経て、日本最大級、生損保約40社を取扱う大手代理店で営業企画部長、バイスプレジデント等を歴任。保険営業の専門家に対し、個人、法人、相続・事業承継等の様々な商談に活かせるノウハウを提供、ドクターKANと呼ばれる。現在は、FP・リスクマネジメントを核とした人生成功ナビゲーターとして活動。総合資産コンサルティングを専門とする㈱ラピュータファイナンシャルアドバイザーズ/研修講師も務める。■【執筆】「中小企業経営者における生命保険の意義と課題」慶應義塾保険学会『保険研究』第60集。■【資格等】CFP®、DCアドバイザー、生命保険大学課程(TLC)、損害保険特級、宝地図ムービー・ナビゲーター、慶應義塾大学経済学部卒業、慶應義塾保険学会会員。



- 1) 適格年金の廃止は平成24年3月末
  - あと約2年で廃止
  - 移行完了までの期間として最短でも3か月、従業員数や労組があった場合、1年以上かかる場合もあり、移行検討はすぐに開始すべき(生保アプローチも同様)
- 2) 適格年金は解約しただけでは問題解決にならない
  - 退職金・企業年金の見直しは「経営問題」であることを理解する
  - 退職金制度の見直しは、テクニックではなく「考え方」が重要である
    - ①会社の支払可能額の範囲内で再設計する
    - ②従業員にしっかり説明して同意を得て行う
  - 本当の積立不足(「退職金規程の金額」-「適年内部積立額」)を把握する
- 3) 正しい見直しの手順と問題解決手段を理解する
  - 現状を把握することが最重要である
  - 2つの視点と5つのステップに留意する
    - 2つの視点:規程と財源確保、5つのステップ:現状分析→方向性の検討→制度の設計→移行処理の検討→従業員との合意
  - 該当企業の退職金制度の方向性を議論し、制度改定のイメージを固める
  - 従業員への説明方法(変更理由、変更内容、自分の退職金はどうなるのか……理屈より感情)
- 4) 退職金コンサルティングの重要性を理解する
  - 退職金制度、退職金の金額を企業の支払い可能な範囲で再設計
  - 従業員に制度変更をしっかり説明し、同意を得て実施する
    - 優秀な退職金コンサルタント(上記2点の目的を達成するために、企業を支援する活動をする人)に関与してもらい、適年移行を完結させる
- 5) 適年の代替として生保は重要
  - 中退共の補完としても代替としても、生保は企業にとって大きなメリットがある

適年廃止まで残り少ない期間になりましたが、生保を活用し、集中して成果を上げていただくことを願っています。重要なことの1つは、時間をかけて専門知識の勉強をし、それから案件にあたりながら試行錯誤するといったような、すべてを自身で行うことより、経験豊富で優秀な退職金コンサルタントと役割分担して成果を上げる思考に転換することだと考えます。三橋先生にもご相談されてはいかがでしょうか。退職金コンサルティングを通して制度運営に関われば、企業との関係を深めるチャンスですし、その企業のすべての保険契約を制する可能性が高くなるでしょう。

今回は、新年号となりますので、税制改正の動向等もふまえ、今後の留意すべきテーマを述べてみたいと思います。

## 【監修者プロフィール】

三橋 由寛(みつはし よしひろ)

社会保険労務士、退職金コンサルタント、  
ミツハシ社会保険労務士事務所所長。  
賃金制度・人事制度構築(退職金・企業年



金)のコンサルティングを中心に、中小企業における経営問題の解決にあたった。日本有数の退職金問題解決のプロ集団である退職金制度の改革実行研究会に所属。研究会を通じ、200社を超える退職金のコンサルティング実績を誇り、企業の従業員数も30人~400人規模と幅広い。セミナー講師としても、生損保会社を含め多くの実績があり、大変わかりやすいと定評がある。

http://www.3284.biz/

東京海上日動  
広島中央支店  
尾道支社

# 「お客様と心通わす安全顧問」の存在に

有限会社 Tグループ 代表取締役 井原 吉啓氏

## 代理店登場



井原さんは大学卒業と同時に平成2年4月1日に研修生となった。「保険の仕事がどういふものか知らず、契約を挙げないといけないと食べていけないというところが、2、3か月たつてやっとわかったぐらいです。人は好きでしたが、営業は苦手で最初のうちはほとんど契約ができませんでした。」

同じ研修生の先輩である新宅紀夫さん(現、会長)に悩みを打ち明けたところ、事故処理から始めることをアドバイスされた。まったく事故処理に詳しくなかった井原さんに対して、先輩は「まずは、事故処理の勉強をしよう」とアドバイスされた。先輩は「まずは、事故処理の勉強をしよう」とアドバイスされた。

「これしかない」と思い、一生懸命取り組みました。すべてが思った通りにはいかなかった。肩がりと、お客さんへの紹介が9割以上を占めていた。井原さんの事故処理の一例を紹介すると、例えば信号のあるところでの事故について、どちらもが「信号は青だった」と主張する。しかも、目撃者はいない。その際、警察へ行って、信号制御のデータを見せてもらい、事故処理の経緯を明らかにする。これは情報開示制度によってできることだ。お客さんにとっては「ここまでやってくれるのか」ということで、他代理店との差別化が図れ、自然とお客さんの口コミで広がったり、

井原さんは大学卒業と同時に平成2年4月1日に研修生となった。「保険の仕事がどういふものか知らず、契約を挙げないといけないと食べていけないというところが、2、3か月たつてやっとわかったぐらいです。人は好きでしたが、営業は苦手で最初のうちはほとんど契約ができませんでした。」

## 事故処理から顧客拡大 バックオフィスの充実を図る

有限会社Tグループの代表取締役・井原吉啓氏は事故処理の対応から信頼を得て顧客を拡大してきている。また代理店用のシステムの活用などによるバックオフィスの充実などによって業務や営業の効率化を進め、プロとしてお客様に満足を与える対応を行っている。地域の中核代理店として成長を続ける代理店である。(東京海上日動広島中央支店・尾道支社)

紹介をももらえたりする。自動車事故処理は簡単なものを含めて1か月に10回ぐらいいある。損保の一般収入で2億円あるが、そのうちの7割が自動車保険となっている。

## 成長し続ける代理店 更改の流れをシステムに

東京海上日動とはTネットシステムで結ばれているが、お客様との間をよきめ細かく結ぶため

「中核代理店の役割と何なのか。ただ単に代

成14年10月に新宅さんと二人で有限会社Tグループを立ち上げた。



Tグループの皆さん

理店が引いて大きくなるというだけのものではありません。お客様を共有化し皆で守っていく。そのためには充実したスタッフと陣容が必要になってきます。あくまでもお客様に満足していただくという形に持っていくことが大切なのです。」

当初は、井原さんと新宅さんが営業、井原さんの奥さんの美紀さんと妹の谷原範子さんが内務を

募集代理店とは、企業内代理店と共同で募集を行います。事務面はTグループが引き受けるというもので、社員とパート8名のうち、営業は井原さん、新宅さん、専務の谷本和隆さんの3名、内務が5名と



完了させる。このように2か月前早期更改というスケジュールを毎月繰り返して、契約更改の9割はバックオフィスの作業でこなしている。また、社内での情報共有化するために、車検や電話予約者などのメモや書いた連絡帳などをすべてわかるようにボードに貼り付けたりして、だれがだれが対応できるようにしている。

一方の営業は、新規を中心とした動きができるようになる。損保の新規だけでなく、生保販売にも力を入れる。特に損保の既存客には、証券診断をしながら、お客様の目を狙う。

「事故処理のエキスパートとして、お客様の間では評価していただいております。これからも十分に満足してもらい、従業員にしたい。それに

「商品や事故受付、契約管理などの知識を身に付けてもらい、内務はほとんどが解決でき、なおかつ満期案内にがん保険の案内を入れるなど営業もできる体制を作っています。お客様の情報の共有化を図り、バックオフィスでできることは全部やっています。このようにお買い物の帰りにでもお寄りくださいとお客様に寄り添ってあげようという思いで、店に来てもらうことになって、わが社の雰囲気というものを感じ取ってもらいたい。」

「成長し続けている代理店です。常に一歩先を考えて手を打っています。数字だけでなく、実働性があり、将来性、発展性が期待でき、地域ナンバーを目指していただきたいと思います。」

「お客様と心通わす安全顧問」の存在を心掛けるTグループである。

「一言でいえば、」

「お客様と心通わす安全顧問」の存在を心掛けるTグループである。

「一言でいえば、」

「一言でいえば、」

「一言でいえば、」

