

2025

5

May

令和7年5月20日発行 第48巻第3号（通巻250号） 年6回隔月奇数月の20日発行

全国労保連



明月院「悟りの窓」（神奈川県鎌倉市）

今月の主な内容

令和7年度の労働保険適用徴収業務の課題と重点対策

令和7年度労働保険の年度更新手続きについて

厚生労働省幹部と全国労保連との意見交換会が開催される

連載 多様な人材を活かす経営（第1回）

理事随想 「2025年に行くべきところ富山市」



一般社団法人 **全国労働保険事務組合連合会**

明月院「悟りの窓」

あじさい寺としても知られる明月院は、本堂にある丸窓が「悟りの窓」と言われ丸窓は、禅宗寺院で取り入れられた建築様式の禅宗様が始まりです。丸窓から見る景色が禅の教え、何にも捉われないありのままの自然を表現していると言われています。

季節によっていろんな表現が見られますので、好きな季節を探しに来てみてはいかがでしょうか



C O N T E N T S

5

2025
MAY

001 令和7年度の労働保険徴収業務の課題と重点対策

厚生労働省労働基準局 労働保険徴収課

003 令和7年度労働保険の年度更新手続きについて

厚生労働省労働基準局 労働保険徴収課

006 厚生労働省幹部と全国労保連との意見交換会が開催される

007 令和7年度における労働保険未手続事業一掃業務の実施について

(一社)全国労働保険事務組合連合会 事業課

010 令和7年度における労保連労働災害保険事業の推進について

(一社)全国労働保険事務組合連合会 労働災害保険課

014 連載「多様な人材を活かす経営」(第1回) ダイバーシティ経営のいま

法政大学教授 武石恵美子

019 委託事業主に労保連労働災害保険をお勧めください

020 理事随想 「2025年に行くべきところ富山市」

(一社)全国労働保険事務組合連合会 理事

(一社)全国労働保険事務組合連合会富山支部 支部会長 畠山義明

022 事務組合訪問記 VOL.151 鎌倉商工会議所を訪ねて

024 労災保険の特別加入早見表 ー特定フリーランス事業に係る特別加入関係ー

- 027 お知らせ ▶厚生労働省人事異動 ▶北原 勉氏 春の園遊会に御招待 ▶新会員
▶全国労保連主要行事予定 ▶令和7年度ブロック会議開催日程

030 財住金フラット35

032 成立之証



全国労保連のシンボルマーク

全国労保連組織について、全国組織の「連帯」、労働保険の「安心」の二つのトータルイメージで捉えたもの。

全国労保連ホームページ

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



(会員専用ページ：ユーザー名：rouho、パスワード：Rgr5604)

令和7年度の労働保険適用徴収業務の課題と重点対策

労働保険が、労災保険給付や失業等給付等を通じた労働者の福祉の増進に寄与する制度としての確な役割を果たしていくため、適用徴収業務の適正な推進により、制度の信頼性、費用負担の公平性等を確保する必要がある。

このため厚生労働省としては、第1に掲げる課題について対応するため、第2の対策を重点的に推進する。

第1 労働保険適用徴収業務の課題

1 労働保険の適用状況

労働保険の適用状況を見ると、労働保険適用事業数は増加傾向（令和5年度末現在の労働保険適用事業数：約344万事業。前年度と比較して約2万件の増加）にあるなど、堅調な実績がみられるが、一方で、依然として未手続事業も存在しているところであり、引き続き未手続事業一掃について積極的に取り組む必要がある。

2 労働保険料の収納状況

労働保険料の収納状況として、令和5年度の収納率は99.1%であり、高水準が維持されている。一方で、依然として、高額な収納未済歳入額が存在していることから、差押えの強化を図りつつ、収納未済歳入額の縮減に取り組む必要がある。

3 労働保険事務組合の適正な運営等

労働保険の未手続事業一掃及び労働保険料等の適正徴収において、労働保険事務組合（以下「事務組合」という。）が果たしている役割は極めて大きいことから、事務組合制度が十分機能し、その信頼が確保されるよう、事務組合への指導等を適切に行っていく必要がある。

4 電子申請の利用促進

電子申請は、場所及び時間に縛られずに手続ができること、移動や郵送のコストを削減できること、前年度の記入情報を利用できることから、事業主の利便性向上に大きく資するものである。また、紙での手続と比べ、情報セキュリティ上のリスクが低減する。これらのメリットから、電子申請の促進は政府全体で重要な政策課題となっており、労働保険制度においても、年度更新時期を中心として、利用促進に向けた周知広報等に取り組む必要がある。

第2 労働保険適用徴収業務の重点対策

労働保険適用徴収業務に係る課題を踏まえつつ、令和7年度においては、以下の対策を重点的に推進する。

1 労働保険の未手続事業一掃対策について

労働保険の適用対象であるにもかかわらず保険関係

の成立手続を行っていない未手続事業については、その解消を図ることが労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平及び労働者の福祉の向上等の観点から重要である。

①未手続事業の一掃について

未手続事業の一掃に当たっては、都道府県労働局（以下「局」という。）、労働基準監督署（以下「署」という。）、公共職業安定所（以下「所」という。）及び受託事業者（一般社団法人全国労働保険事務組合連合会（以下「全国労保連」という。））が緊密に連携を図る必要があり、効果的かつ効率的に取り組む。

特に、令和7年度においては、未手続事業を令和2年度比の20%解消することを目標に設定されている。この目標達成に向け、令和7年度の未手続事業一掃対策の実行に当たっては、適用促進計画の目標を踏まえつつ、以下の取組が必要である。

- ア 他の行政機関との連携を通じた、潜在的な未手続事業の積極的な把握に努める。
- イ 把握した情報をもとに、潜在的な未手続事業のリスト化進捗管理が行えるよう、局において即時にリスト化し、名簿として整理する。
- ウ 名簿に掲載した事業への働きかけの実施として、局及び全国労保連の役割分担を明らかにした上で、年度当初に全国労保連に提供し、それぞれ手続勧奨等の取組を開始する。
- エ 名簿の精度向上について、アンケート調査等により、事業状況、労働者の雇用状況等を確認し、労働者の雇用が確認できない事業、廃止済等の事業を随時削除し、他の事業情報とも随時照合する等して精度向上に努める。
- オ 全国労保連とは、当該業務を効果的に実施するため、未手続事業の把握、手続勧奨等の各段階の取組において、双方の役割分担を明確にし、進捗状況、課題や対応策について、緊密に情報共有し、十分な連携を図る。
- カ 未手続事業の管理として、局は名簿を一元的に管理し、2か月に1回は定期的に全国労保連の取組

状況の進捗を確認し、必要に応じ指導する。

- キ 未手続事業に対して、再三の手続勧奨及び手続指導によっても自主的に手続を取らない事業主については、職権により成立手続を行い労働保険料の認定決定を行う。

②未手続事業一掃に係る広報について

未手続事業の一掃に係る広報については、全国労保連支部、都道府県社会保険労務士会等の関係団体、事業主団体や関係行政機関と十分な連携を図り広報の効果が最も期待できるよう対象と時期を絞った集中的な広報に努める。

2 労働保険料等の適正徴収について

①適正徴収について

労働保険料等の徴収に当たっては、事業主等に対し、労働保険制度に対する理解を促し、関係法令に従い労働保険料等を申告・納付するよう適切に周知を行う。特に、労働保険料等の徴収過不足の発生を未然に防止するため、労働者、役員の範囲及び賃金の取扱い等の基本的な事項について一層の理解促進に努める。また、雇用保険に関しては、短時間労働者（非正規労働者、パートタイム労働者等）の適用要件についても、あらゆる機会を捉えて周知に努める。

②算定基礎調査について

労働保険料算定基礎調査（以下「算調」という。）の実施に当たっては、効率的な算調実施計画を策定し、適正かつ実効ある実施に努める。

③滞納整理について

滞納整理は、労働保険料等の収納を確保し、労働保険制度の健全な運営と費用の公平な負担の観点から重要なものである。納期限までに労働保険料等の納付を行わなかった事業主に対し、早期の納付を行うよう納付督促を実施するとともに、納付資力があながら納付を怠る事業主に対する差押えの強化に取り組むなど、引き続き、収納未済歳入額の発生の防止及び解消に努める。

3 事務組合の一層の活用、育成・指導等について

事務組合の適正かつ健全な運営を確保するため、以下の取組を行う。

①事務組合に対する監査について

- ア 各局における監査計画に基づき、事務組合に対する定期的な監査や、委託事業主に対する算調を実施する。
- イ 監査においては、特に内部牽制体制及び内部監査が確保されているか確認し、問題が認められた場合には直ちに体制を整備させる。
- ウ 監査において問題が認められた場合は、文書により是正指示を行う。

是正指示文書には是正期限を明記し、確実に改善状況を確認する。

②報奨金の区分経理、提出期限の徹底について

事務組合に対する報奨金については、労働保険事務及び一般拠出金事務の適正な遂行の労に報い、もって労働保険料等の収納率を高く維持することを目的として交付しているものであるから、関係通知に基づき区分経理を的確に行うよう指導する。

また、事務組合に対する報奨金交付申請書の提出期限は、労働保険事務組合に対する報奨金に関する省令（昭和48年7月10日付け労働省令第23号）第2条第1項において、10月15日と定められているところであり、事務組合に対する各種説明会等の場において、当該提出期限を遵守するよう周知・指導を行う。

③滞納事業への対応について

滞納している委託事業主については、委託事業主あての督促状を事務組合経由で通知することとなっているが、滞納額や滞納期間に照らし、特に必要と判断される場合には、事務組合と調整した上、局において直接、委託事業主への電話、訪問による確認や算調、納付督促を実施する。

4 口座振替納付制度の利用促進

労働保険料等に係る口座振替納付については、事業主及び労働保険事務組合の労働保険料等の納付手続の利便性向上の観点から、また、行政事務効率化の観点からもその利用促進に向けた取組が重要であり、一層の利用促進を図る。なお、令和7年度から対象金融機関にGMOあおぞらネット銀行が追加されたところである。

5 電子申請の利用促進

規制改革実施計画において、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を行うことが決定され、それを達成するために策定した基本計画において、「労働保険料の申告（継続）」等の5つの労働保険関係手続は令和8年度末までにオンライン利用率を30%とすることを目標としている。特に年度更新期間を中心にWEB広告や動画広告による広報、関係者と連携した周知を行うとともに、事務組合等を対象とした初期設定の支援サービス等を行い、基本計画に沿った電子申請の各種施策の実施に、積極的に取り組んでいく。

6 保険料率の改定

労災保険率については昨年度と同様である。また、雇用保険率については令和7年4月から、一般の事業について14.5%、農林水産・清酒製造の事業について16.5%、建設の事業について17.5%にそれぞれ引き下げられる。

令和7年度労働保険の 年度更新手続きについて

(労働保険事務組合関係)

厚生労働省労働基準局労働保険徴収課

● 労働保険とはこのような制度です ●

「労働保険」とは労働者災害補償保険（一般に「労災保険といいます。」）と雇用保険とを総称した言葉であり、保険料の徴収等については、両保険は原則的に一体のものとして取り扱われています。農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇っていれば労働保険の適用事業となり、その事業主は成立（加入）手続きを行い、労働保険料を納付しなければなりません。

- *1 厚生労働省「労働保険関係手続の電子申請について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/denshi-shinsei.html
- *2 厚生労働省「まだ「紙」で苦勞していると聞きましたがそろそろいかがですか？労働保険は電子申請」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/denshi-shinsei/tokusetusaito.html
- *3 厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html



令和7年度の労働保険の年度更新手続きを行っていただく時期になりました。本稿では、労働保険事務組合（以下「事務組合」という。）の皆様に行っていただく年度更新の手続きについてご理解いただき、申告・納付期限の7月10日（木）までに所定の手続きを終えていただけますよう、手続きの方法の概要などをご紹介します。

1 年度更新について

労働保険の保険料は、毎年4月1日から翌年3月31日まで（これを「保険年度」といいます。）の1年間に於いて、すべての労働者に対して支払われる賃金の総額に、その事業の種類ごとに定められた保険料率を乗じて計算します。

また、労働保険は、まず保険年度の当初に、概算で労働保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定した時点で精算する方法を取っています。

そして、労働保険の適用が開始された年度以外は、手続きの簡素化のため、当年度（令和7年度）の概算保険料の申告・納付の手続きと、前年度（令和6年度）の概算保険料を精算するための確定保険料の申告・納付の手続きを一括して行うことになっています。これを労働保険の「年度更新」といいます。

2 年度更新は電子申請で！

年度更新のお手続きは、電子申請、電子納付をぜひご利用ください！

電子申請を利用することにより、労働局、監督署の窓口に出向くことなく、お手元のパソコンを使って年度更新の手続きを行うことができます。

電子申請することで、前年度の申告内容等を改めて入力する手間が省けます。電子申請後に、電子納付の手続きも行うことができます。

年度更新手続きについては、無料で取得できるGビズIDを利用することで、電子証明書の添付を省略することができます（電子申請及び電子納付については、6月1日から行えます。）。

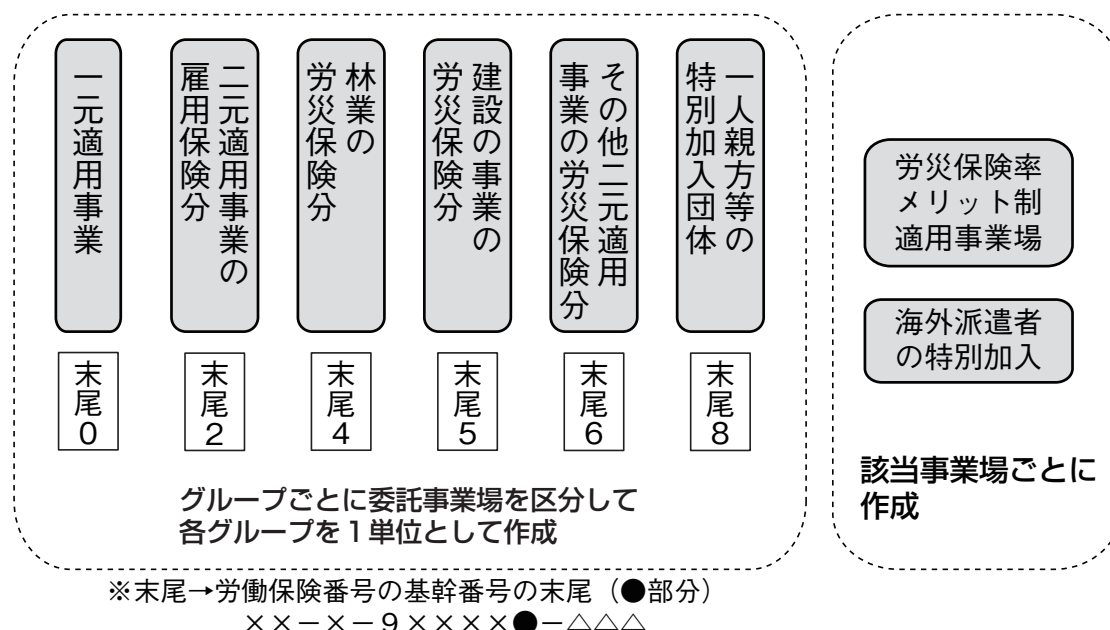
電子申請・電子納付の手続きの詳細は、厚生労働省ホームページ（*1）をご覧ください。

なお、厚生労働省では「電子申請未利用事業場アドバイザー事業」において、初期設定の個別サポート、セミナー等を無料で行っております。ぜひご利用ください。（*2）

3 事務組合における年度更新の手続きについて

事務組合においては、「概算・増加概算・確定保険料・一般拠出金申告書」（様式第6号。以下「保険料等申告書」という。）を、事務組合に付与され

図1 保険料等申告書（様式第6号）の作成単位



た労働保険番号ごとに作成します。

つまり、①一元適用事業（船舶所有者の事業がある場合は、船舶所有者の事業とそれ以外の事業を分けて作成）、②二元適用事業の雇用保険分、③林業の労災保険分、④建設の事業の労災保険分、⑤その他二元適用事業の労災保険分、⑥一人親方等の特別加入団体の、グループごとに委託事業主を区分して、それぞれを1単位として作成します。

ただし、労災保険率のメリット制適用事業、海外派遣者の特別加入分は、グループにかかわらず、該当する事業ごとに「保険料等申告書」を作成します。【図1】

4 事務組合における保険料等申告書の作成手順

- (1) 委託事業主からあらかじめ指定する期限までに「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」（組様式第4号。以下「賃金等報告」という。）の提出を受けます。

なお、一括有期事業の事業主には、一括有期事業報告書（様式第7号甲又は乙）の提出を受けます。さらに、建設の事業については、「一括有期事業総括表」も併せて受けます。【図2の①】

- (2) 委託事業主から提出された「賃金等報告」を労働保険番号ごとに整理し、「確定・概算保険料・一般拠出金申告書内訳」（組様式第6号（甲）。以下「申告書内訳」という。）を労働保険番号の枝番号の順に作成します。【図2の②】

なお、次の点に留意します。

イ 一般保険料、第1種特別加入保険料及び一般拠出金については「申告書内訳」（甲）用紙を、第2種特別加入保険料については「申告書内訳」（乙）用紙を、また、第3種特別加入保険料については「第3種特別加入保険料申告内訳」（海特様式第1号。「第3種特別加入保険料申告内訳名簿」（海特様式第2号）も含む。）用紙を使用します。

ロ メリット制適用事業分については、メリット制適用事業以外とは別に、委託事業場に振り出された枝番号順に「申告書内訳」にまとめて作成し、上部余白に「メリット適用分」と表示します。

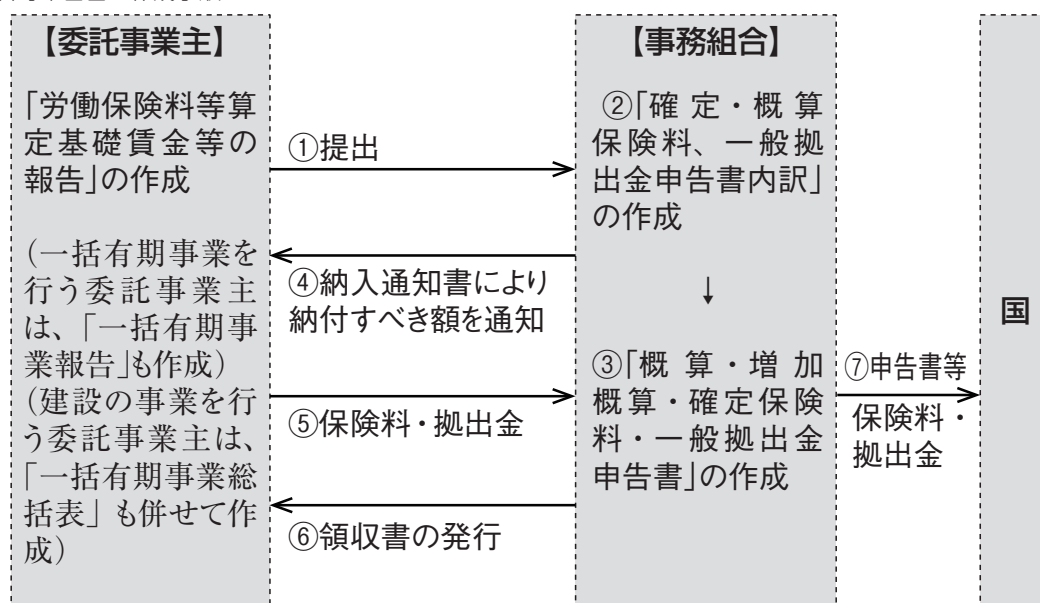
ハ 特別加入保険料の算定基礎額を加入月数により算出した特別加入者がある場合には、「特別加入保険料算定基礎額特例計算対象者内訳」（労働保険事務組合用）を併せて作成します。

- (3) 「申告書内訳」に基づき、「保険料等申告書」を作成し【図2の③】、都道府県労働局（以下「労働局」という。）に提出します。なお、「申告書内訳」は「保険料等申告書」に添付します。

5 概算保険料の延納

- (1) 概算保険料は、全額を一時に申告納付するのが原則ですが、事務組合に労働保険事務を委託している事業主は、その額のいかんを問わず、延納することができます。
- (2) 概算保険料の延納は、事業主の申告に基づいて行われることとなっているので、委託事業主

図2 保険料等申告書の作成手順



は、「賃金等報告」の「⑩令和6年度概算の延納」欄に、延納とするか否かを記入します。

また、事務組合は、委託事業主からの「賃金等報告」を取りまとめて「保険料等申告書」を作成するとき、「保険料等申告書」の「⑰延納の申請」欄に延納申請を行うか否かを記入します。

6 委託事業主からの保険料の徴収

- 事務組合は、委託事業主に対し、「賃金等の報告」により算定した保険料の額及び納付すべき額を「労働保険料等納入通知書」(組様式第7号(甲)。以下「納入通知書」という。)により通知します。【図2の④】
- 事務組合は、委託事業主から保険料を領収した場合は【図2の⑤】、「労働保険料等領収書」(組様式第8号)を発行し【図2の⑥】、保険料の納付状況を「労働保険料等徴収及び納付簿」に記載します。

7 申告及び納付

「保険料等申告書」は「領収済通知書」(以下「納付書」という。)と接続しているので、「保険料等申告書」を作成したときは、事業主控の「保険料等申告書」(2枚目及び3枚目)を「納付書」から切り離し、労働保険料及び一般拠出金を添えて、金融機関、労働局又は労働基準監督署(以下「監督署」という。安定所所掌を除く。)に法定納期限までに申告・納

付します。

ただし、日本銀行及び郵便局では、「保険料等申告書」と接続している「納付書」及び保険料以外のものは受理されませんので、「申告書内訳」などについては労働局又は監督署に提出します。【図2の⑦】

8 口座振替

労働保険料・一般拠出金については、口座振替により納付することができます。

口座振替により納付すると、①金融機関に足を運ぶ必要がなくなる、②「納付忘れ」により延滞金を課される心配がないなどのメリットがあるため、現在、4割弱の事務組合において口座振替をご利用いただいております。

なお、令和7年度から対象金融機関にGMOあおぞらネット銀行が追加されたところです。

以上が労働保険の年度更新手続の概要になります。短期間での手続となりますが、どうぞよろしくをお願いします。

不明な点等につきましては、お手数ではございますが、厚生労働省ホームページの「労働保険年度更新に係るお知らせ」(*3)または労働局ホームページをご覧ください。か、お近くの労働局、監督署にお問い合わせをお願いします。

厚生労働省幹部と全国労保連との 意見交換会開催される

令和7年3月12日に厚生労働省において、厚生労働省労働基準局が主催する全国労保連との意見交換会が開催された。

意見交換会には、厚生労働省から田中大臣官房審議官、宿里労働保険徴収課長、松永労災管理課長及び鈴木雇用保険課調査官等が、全国労保連から岡部会長及び副会長等が出席し、田中大臣官房審議官及び岡部会長の挨拶に続いて、宿里労働保険徴収課長から労働保険適用徴収業務の運営等についての説明の後、岡部会長及び各副会長から次の項目について発言し、意見交換を行った。

1 デジタル化時代の労働保険事務組合制度について(総論)

- (1)労働保険事務組合制度の今後の方向性、展望
- (2)業務支援ソフトウェアの安定稼働
- (3)電子申請の改善
- (4)事務組合に係る各種手続のデジタル化推進

2 事務組合の社会的認知度の向上等

- (1)事務組合の社会的認知度の向上
- (2)事務組合制度、労働保険制度、特別加入制度の広報活動の強化

3 労働保険事務の委託促進等に向けた環境整備等

- (1)委託事業主の範囲の拡大
- (2)事務組合認可の促進に向けて(委託予定事業主の数の下限の引下げ等)
- (3)報奨金の改善
- (4)全国的な事務処理の統一化

4 労働保険未手続事業一掃業務

- (1)現実的な目標値の設定
- (2)未手続事業の把握(労働局名簿の精度向上及び名簿提供の早期化、全国労保連収集名簿の精度向上に向けた支援)
- (3)調査説明費及び成功報酬費の改善等
- (4)手続勧奨活動の効果的实施(労働局から各種団体への働きかけ及び研修会への講師派遣)

5 労働保険の未手続事業発生防止のための周知・啓発事業

- (1)労働局長名の協力依頼文の発出
- (2)中小企業庁等との連携

6 特別加入の拡大等

- (1)フリーランス事業に関する状況の情報提供及び要件緩和
- (2)特別加入二重払いの解消
- (3)特別加入に係る給付に関する見直し(時間外・休日労働時の被災の際の取扱い)
- (4)特定フリーランス事業に係る特別加入団体の要件緩和

7 雇用保険制度改正等に係る密接な連携等

- (1)令和7年度改正の円滑な施行、情報提供及び全国労保連との密接な連携等
- (2)事務組合に係る各種手続の見直し(遠隔地委託事業主に係る各種手続の効率化及び電子申請の推進)



令和7年度における労働保険未手続事業 一掃業務の実施について

(一社) 全国労働保険事務組合連合会 事業課

「労働保険未手続事業一掃業務」(以下「未手続事業一掃業務」といいます。)は、(一社)全国労働保険事務組合連合会(以下「全国労保連」といいます。)が令和6年度に厚生労働省から3年契約で受託した業務です。労働保険は、強制適用保険にもかかわらず、労働保険制度の不知や理解不足等により、未手続事業が中小零細事業を中心に未だ多く存在しています。厚生労働省では、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平及び労働者の福祉の向上等を図る観点から、未手続事業の解消に積極的に取り組む必要があるとして、従来から「労働保険の未手続事業一掃対策」を実施しています。未手続事業一掃業務はその一環であり、全国労保連では、昭和62年度以来、「労働保険適用促進業務」などと名称が変わりつつも継続的に受託しており、一丁目一番地の事業として取り組んでいるものです。令和6年度までに行われた成立手続は、延べ150万件以上に及びます。

令和7年度は、3年契約の2年目となります。厚生労働省から実績について厳しく注視されているところであり、実施状況の分析等に基づき適切な施策を実行し、前年を上回る実績を挙げて目標が達成されるよう、全力で取り組む必要があります。全国労保連の“強み”である全国的なネットワーク、多様な会員構成、これまで培ってきた専門的知見等を最大限に活かしつつ、本部・支部、会員労働保険事務組合の密接な連携の下、本事業の目標達成に向け、取り組んでまいりますので、特段のご協力を賜りますようお願いいたします。

以下、令和7年度の未手続事業一掃業務の内容について、ご説明いたします。

1 実施期間

令和7年4月1日～令和8年3月31日

2 手続勧奨対象事業

未手続事業一掃業務における手続勧奨対象事業は、5(1)の未手続事業名簿に登録された事業です。

3 業務目標

令和7年度の各業務目標は次のとおりです。

- ①手続勧奨実施事業数 97,000事業
- ②保険関係成立件数(雇用保険のみを除く) 26,000事業

4 実施体制

(1)実施場所

全国労保連本部及び支部で実施します。

(2)労働保険未手続事業一掃指導員及び労働保険未手続事業一掃推進員の配置

支部に労働保険未手続事業一掃指導員(以下「指導員」といいます。)を全国で170名配置します。

また、専門的知識を有する労働保険未手続事業一掃推進員(以下「推進員」といいます。)を全国で7,700名を目途に配置します。

配置に当たり、指導員は支部会長からの推薦に基づき、推進員は会員労働保険事務組合の代表者からの推薦に基づき、それぞれ委任します。

(3)労働保険未手続事業一掃推進委員会の設置と目標管理

支部に支部会長又は支部副会長等を委員長とする「労働保険未手続事業一掃推進委員会」を設置し、年3回を目安に開催します。委員会では、5(5)の未手続事業一掃計画の達成に向けた目標管理を行い、必要な対策を講じます。

5 未手続事業一掃業務の内容

(1)未手続事業情報の把握及び未手続事業名簿の作成

支部は、①都道府県労働局(以下「労働局」といいます。)から提供される未手続事業情報及び支部が収集する未手続事業情報、②推進員自らが収集する未手続事業情報を合わせて、未手続事業名簿を作成します。

①のうち支部が収集する未手続事業情報とは、支部の要望に応じて本部が支部に提供するN T T

データ等、及び地方公共団体等の認可事業データの利用、支部独自の調査又は事業主団体の協力等により支部が把握する未手続事業情報をいいます。

未手続事業名簿は労働局と共有するとともに、手続勧奨活動に備えて、支部のパソコン等で管理します。

また、未手続事業名簿の精度を高めるため、厚生労働省ホームページ内の労働保険適用事業場検索ページ等で成立手続済ではないこと等を確認し、必要な場合、アンケート調査等を実施します。

(2) 未手続事業情報の管理

把握した未手続事業の情報は、次により管理します。

- ア 未手続事業名簿に登録する事業場を、A群(労働者の雇用が確認できるもの)、B群(業態等から判断し労働者の雇用の可能性が高いもの)、C群(労働者の雇用又は可能性も不明なもの)の3種に区分の上、未手続事業名簿の備考欄等にA～Cの区分を表示して管理します。
- イ 当初B群及びC群に区分した事業のうち、調査により労働者の雇用が確認された場合はA群の管理に、業態等から判断し労働者の雇用の可能性が高いと認められた場合はB群の管理に、それぞれ切り替えます。なお、C群については、年度内の解消に努めます。
- ウ 支部から労働局に報告する年度実績は、把握数全件をすべてA～Cに区分し、件数報告します。

(3) 労働保険の未手続事業一掃対策に係る協議会の開催

未手続事業に対する手続勧奨を効果的に実施するため、労働局と定期的に「労働保険の未手続事業一掃対策に係る協議会」(以下「協議会」といいます。)を開催します。

協議会においては、(1)①の未手続事業名簿情報の収集方法等に係る協議を行うとともに、未手続事業名簿について、支部が手続勧奨する事業と労働局が手続指導等を行う事業の分担等を決定し、さらに(5)の未手続事業一掃計画に係る協議、未手続事業に対する手続勧奨活動を効果的に推進するための意見交換、進捗状況の確認等を行います。

(4) 実務者レベルの協議

支部は、必要に応じて、労働局の未手続事業一

掃業務担当者と支部実務者との協議の場を設け、業務の円滑かつ効率的な実施に努めます。

また、労働基準監督署・公共職業安定所の業務担当者との協議の場を設けるなど、労働基準監督署・公共職業安定所との連携に努めます。

(5) 未手続事業一掃計画の策定及び目標管理並びに実績報告等

支部は、年度最初の協議会において、年間の手続勧奨活動について意見交換を行い、支部が手続勧奨する未手続事業について、業務目標、未手続事業の把握及び手続勧奨等に関する未手続事業一掃計画を策定します。計画は、事業目標に関しては、年間計画(月次)として、月ごとに、当該月末までに達成する目標を併せて設定します。

目標管理については、ISO27001の手法を活用して行い、業務の着実な推進を図りつつ目標達成を目指します。

また、推進員に対し、前年度の実施状況等の綿密な分析等を踏まえて手続勧奨実施事業場の割当を行い、推進員ごとに進捗管理を行います。

(6) 手続勧奨活動の実施

支部に配置する推進員は、割り当てられた未手続事業に対して、手続勧奨活動を実施します。なお、指導員は、会員労働保険事務組合の推進員に同行して、又は推進員として単独で、手続勧奨を行うことができるものとします。

手続勧奨活動は、原則として臨戸訪問による面談とし、事業主に対してパンフレット等の資料を活用し、手続勧奨の趣旨・目的、労働保険制度(労災保険制度、雇用保険制度、労災保険の特別加入制度、労働保険事務組合制度を含みます。)の趣旨、概要、適正な手続について説明し、理解を得る等の方法により実施します。電話や葉書・封書等の郵送、事業主団体が行う研修会・会議等での説明等は、手続勧奨活動に含みません。

ただし、対面接触の自粛が公的機関から要請されることにより臨戸訪問が困難な場合は、オンライン等の対面によらない手続勧奨も認められます。

推進員が手続勧奨を行う際には、全国労保連会長が交付する「労働保険未手続事業一掃推進員証」及び厚生労働省労働基準局長が交付する「労働保険未手続事業一掃推進員証明書」を合わせた「労働保険未手続事業一掃推進員証及び労働保険未手続事業一掃推進員証明書」(以下「推進員証」といいます。)をホルダーに収納の上携帯し、提示します。

また、推進員は、事業場ごとに手続勧奨活動の

実施状況を整理した「労働保険手続勧奨状況報告書」を作成し、支部に報告します。作成に当たっては、様式で網羅すべき情報を適正に収集します。

(7) 労働保険事務組合制度の活用

手続勧奨活動においては、未手続事業に対し、労働保険事務組合制度を周知し、事業主が労働保険事務組合に事務を委託しやすいように、適切な労働保険事務組合の紹介を行います。

(8) 推進員に対する調査説明費及び調査説明旅費並びに成功報酬費の支給

本部は、推進員が行う手続勧奨活動の実績に基づき、調査説明費及び調査説明旅費並びに成功報酬費を、推進員の属する労働保険事務組合に支給します。

(9) 手続勧奨活動好事例集の作成

本部は、支部の協力を得て、手続勧奨活動の結果、保険関係成立手続に至った未手続事業に関する手続勧奨活動の分析を行い、手続勧奨活動好事例集を作成します。

(10) 手続勧奨実施状況の労働局への情報提供

支部は、手続勧奨を行ったにもかかわらず保険関係成立の手続を行わない事業について定期的に取りまとめ、「労働保険手続勧奨状況報告書」の(写)を労働局に提供するとともに、当該年度終了時に未手続事業名簿を労働局に返還します。

(11) ブロック会議の開催

支部は、本部の協力を得て、本業務を効果的、効率的に実施するため、未手続事業一掃業務に係るブロック会議を9月・10月に開催し、各支部における地域固有の問題、業務の進捗状況、取組の現状と問題点について意見交換等を行います。

(12) 労働保険未手続事業一掃指導員責任者研修会の開催

本部は、手続勧奨活動の効果的、全国斉一的な実施のため、支部の指導員責任者を対象とする研修会を4月と11月に開催します。

(13) 推進員に対する研修

支部は、本業務を円滑に実施し、手続勧奨活動の質的向上を図るため、推進員を対象とする研修を実施します。

(14) 労働保険未手続事業一掃強化期間における未手続事業一掃業務の周知

本部は、厚生労働省が定める「労働保険未手続事業一掃強化期間」(11月)に合わせて、ブロック会議での検討結果等を踏まえ「全国労働保険未手続事業一掃会議」を開催する等、未手続事業一掃業務への取組意欲の向上と、効果的な手続勧奨の

方法等に関する情報共有等に努め、労働保険制度の普及・啓発及び労働保険事務組合制度の周知を図ります。

(15) 相談電話の設置

推進員及び未手続事業場等からの問い合わせ、相談を受ける窓口として、本部及び支部に電話窓口を設置し、9時から17時まで、常時1名を活動日の活動時間内に配置することにより、推進員、未手続事業主等からの問い合わせ等にきめ細かな対応が取れるようにします。電話番号は、全国劳保連ホームページに掲載します。

(16) 情報管理体制

本部及び支部は、事業場等に係る情報等の管理及び保護について、情報管理マニュアル等に従い、セキュリティに万全を期します。

(17) 推進員の傷害保険への加入

推進員の手続勧奨活動中の事故に対する対応のため、推進員の傷害保険に本部において加入します。

(18) その他

ア 事務処理の効率化について

本部・支部間の情報連携、本部のデータ入力作業などについて、ファイル共有サービス「BOX」やRPAを活用した事務処理を推進し、効率化を図ります。

イ 様式の改定について

上記アの事務処理の効率化及び調査説明旅費の新設に伴い、「労働保険手続勧奨状況報告書」及び「調査説明費・移動費用・成功報酬費支給申請書」の様式を改定します。

6 推進員証の厳格な管理について

推進員証は、厚生労働省が労働保険未手続事業一掃業務を全国劳保連に委託し、全国劳保連が手続勧奨活動を行うために委任した推進員であることを証明する重要な書類です。厚生労働省労働基準局長印及び全国劳保連会長印が押印されており、第三者の手に渡った場合には、特殊詐欺等の犯罪行為に利用される可能性もあることから、紛失の防止には格段の注意を払うようお願いいたします。

また、推進員証は、推進員でなくなった場合、または推進員の委任期間が満了した場合には、厚生労働省に返納しなくてはなりません。退職した時などは自分で処分せず、必ず支部に返却するようお願いいたします。

令和7年度における 労保連労働災害保険事業の推進について

一般社団法人全国労働保険事務組合連合会 労働災害保険課

労保連労働災害保険事業（以下「保険事業」という。）は、労働者の福祉の向上のために実施している事業であり、会員労働保険事務組合（以下「会員事務組合」という。）にとっては、業務負担が少なく、かつ、16%の手数料が確実に見込めることから財政基盤の強化にもなります。

令和7年度における保険事業の推進に当たっては、以下により取り組んでいくこととしていますので、会員事務組合の皆様には、保険事業の普及拡大につきまして、一層のご協力とご尽力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

1 基本的な考え方

一般社団法人全国労働保険事務組合連合会（以下「労保連」という。）が運営する労保連労働災害保険事業（以下「保険事業」という。）については、運営財政基盤の強化、安定化を図る等の観点から、労保連本部（以下「本部」という。）・都道府県支部（以下「支部」という。）、会員労働保険事務組合（以下「会員事務組合」という。）が一体となって保険事業を着実に推進するため、平成30保険年度から始まった3か年ごとの労保連労働災害保険事業推進計画（以下「推進計画」という。）の、令和6保険年度から3か年にわたる「第3次推進計画」を策定し、令和7年度は2年目の保険年度を迎えるところである。

これまでの間の各支部並びに代理店登録会員事務組合（以下「取扱事務組合」という。）の真摯なご努力により、令和6保険年度2月末現在の保険料収入額は9億4,130万円と4年連続して9億円を超えることが確実となり、過去最高額を更新することとなったものの、第3次推進計画の目標額11億円達成はかなり厳しい状況にある。

また、最近の労保連を巡る状況等を踏まえると、自主事業の更なる拡充を図ることが不可欠であり、その柱である保険事業の充実強化を図ることが急務となっている。

他方で、認可特定保険業に移行して10年を超える中で、委託事業場に安心して保険契約を締結してもらうためにも、取扱事務組合における保険内容の正確な理解の促進、保険募集等に係るコンプライアンスの確保等を図ることが益々重要となっている。

このため、今年度は、令和7保険年度の保険料収入目標の達成及び適正な取扱事務組合業務運営の確保を目指して、保険事業の充実強化を図ることとし、とりわけ、取扱事務組合研修や広報活動の充実、会員事務組合の代理店登録に向けた勧誘活動の促進、取扱事務組合に対する指導・監査等の充実、デジタル化の推進による各種事務手続の見直し等に向けて、本部・支部が密接な連携を図りつつ、より一層積極的な対応に努める。

その際、第3次推進計画のとおり、

- ①「P D C Aサイクルの徹底等による保険規模の更なる拡大」
 - ②「地域の事業主や労働者に喜ばれ、かつ、効率的な保険サービスの提供に向けた態勢整備」
- を基本的な方針として、的確な対応を図ることとする。

2 令和7保険年度の目標

保険料収入10億円を目指す。

各支部においては、会員事務組合の50%以上を取扱事務組合とするとともに、保険料収入を令和6保険年度比10%増以上を目指す。

なお、各支部別保険料収入目標額等については、下記「3の（1）の①」における支部の年度計画において決定する。

3 取組の内容

（1）P D C Aサイクルの展開の徹底等

- ① 第3次推進計画を踏まえ、保険事業を着実に効果的に推進するため、各支部に設置し

た「労働災害保険事業推進委員会」等において、従来の手法を更に推し進め、

- i) 保険事業に関する契約保険料等の目標値の設定を含む年度計画の策定、
- ii) 定期的な保険契約の継続・脱退、新規契約等の状況の把握、
- iii) 課題の分析、対処方針の決定、
- iv) 対処方針の会員事務組合に対する徹底、を含む取組状況の確認などを行い、いわゆるPDCAサイクルの更なる的確な展開に努める。

- ② 支部と会員事務組合との連携を一層強化することとし、支部の職員が個別に会員事務組合を訪問する等して代理店登録の促進に努めることにより、取扱事務組合の拡大を図る。

また、保険契約取扱いの実績のない取扱事務組合に対しても、個別訪問を含め様々な機会をとらえて傘下の委託事業場に係る保険契約の取扱いを促すことにより、“契約有り”の取扱事務組合のより一層の拡大に努める。

- ③ 本部と支部との密接な連携を図ることとし、支部においては、本部から8月、9月、11月、翌年2月及び5月に送付する「継続保険契約事業場チェックリスト」を踏まえて未継続保険契約事業場を把握の上、保険契約の継続に確実に結び付けるとともに、取扱事務組合の活動状況を随時把握する。
- ④ 本部においても、正・副会長会議、理事会、労働福祉事業検討委員会等の場において、全国における保険事業に係る契約状況、目標達成状況、取扱事務組合の増減の状況などを適宜把握し、支部及び取扱事務組合において取り組んだ好事例等があれば水平展開するなど、全国レベルでのPDCAサイクルの展開に努めるとともに、支部及び取扱事務組合への支援措置を実施する。

(2) 研修等の効果的实施

支部職員や取扱事務組合による重要事項説明の実施等の適正な事務処理及び保険契約の拡大等に資するため、(別紙1)「令和7年度労保連労働災害保険事業研修等実施要綱」に基づき、本部が作成した契約勧奨実施マニュアル等を活用するなど、実践力の強化に配慮した研修等の効果的实施を図る。

その際、本部及び各支部においては、各支部の保険事業担当職員の知識経験や取扱事務組合の活

動状況等を十分踏まえて実施する。

なお、やむを得ず書面実施となった研修等(オンライン研修も含む。)の受講者や対面研修を欠席した受講者等に対しては、資料送付時にアンケート用紙を同封して意見を聴取する等のフォローアップに努める。

(3) 顧客満足度の向上に向けたサービスの強化

- ① 事業場のニーズを踏まえ、脳・心臓疾患等に係る保険契約の利用促進を図るとともに、長期にわたり継続している保険契約事業場の利便に資する保険料の割引(メリット制)について、周知に努め継続保険契約の促進を図る。

また、社会環境の変化を踏まえ、補償の拡充等による満足度の向上を図るべく検討を進める。

- ② 保険契約事業場において労働災害が発生した場合には、本部・支部、取扱事務組合が密接な連携を図り、迅速かつきめ細やかな事務処理に努め、的確な保険金支給の徹底を図る。
- ③ 保険契約事業場における労働災害の防止に向けた積極的な取組を支援するため、中央労働災害防止協会・建設業労働災害防止協会等との連携を図り、安全衛生セミナー、研修会、講師派遣など各種サービスに係る情報提供等に努める。

(4) 進捗管理の徹底

保険料収入目標額を確実に達成するため、ISO 27001の仕組みを活かして各支部の保険事業全般の月次取組目標を明確にし、定期的に目標に対する取組実績状況を把握することにより、進捗管理の徹底を図る。

(5) デジタル化の推進による各種手続の簡素化、業務の効率化

- ① 保険事業の充実強化を図るため、「デジタル化推進専門委員会」における検討を踏まえ、本部・支部における事務処理手続のデジタル化・簡素化を図る。
- ② 取扱事務組合における事務処理の負担の軽減を図るため、ホームページにおける各種手続のデジタル化を推進するとともに、保険契約申込書作成のデジタル化の取組を進める。
- ③ さらに、取扱事務組合から本部に払い込む保険料について、口座振替の活用を促進を図る。

(6) 周知広報活動の充実

- ① 保険事業による保険契約の補償内容等について広く地域に浸透させ、より多くの取扱事務組合の委託事業場の安心や満足度の向上につなげていくため、本部・支部ともに、積極的な周知広報活動に努める。

特に、今年度は、目標達成等に向けて保険契約の拡大等を図るため、周知広報活動のより一層の充実に努める。

その際、地域や業種の状況等を十分踏まえ、効果的な対応に努める必要がある。

- ② 特に、建設業に関しては、公共工事入札のための経営事項審査において加点となること、下請事業担保特約が可能であることなどについて、これまで以上に積極的かつ誤解を招かない丁寧な周知に努める。
- ③ 以上に資するため、現行の取扱事務組合の委託事業主用パンフレットの見直し等を行うとともに、業種を絞ったリーフレットを作成するなど、広報用ツールの多様化に努める。

(7) 会員事務組合、委託事業場等の「声」を活かした事業運営の強化

取扱事務組合及びその委託事業場等からの問合せ等を通じて寄せられた「声」を把握し、その内容を本部・支部で共有するとともに、分析を行い、本部ホームページ掲載のQ & Aの充実を図る。

(8) 取扱事務組合における適切な代理店業務の確保

取扱事務組合における適切な代理店業務を確保するため、上記の研修等を通じ、必要な指導に努めるとともに、厚生労働省からの指導等を踏まえ、取扱事務組合に対する代理店監査(重要事項説明の実施等)を定期的に実地又は書面により適切に実施し、指導に努める。

4 上記取組の促進に向けた支援措置の有効活用

上記の取組を促進し、保険料収入目標の達成及び適正な代理店業務運営の確保等を図る観点から、支部及び取扱事務組合に係る支援措置を講じることとしているので、その有効活用には十分努めるものとする。



労保連労働災害保険の代理店登録会員事務組合に係る点検（書面監査）の実施結果について（令和6年度）

1 点検の趣旨

一般社団法人全国労働保険事務組合連合会(以下「労保連」という。)が実施する労保連労働災害保険事業は、認可特定保険業の認可官庁である厚生労働省の監督を受ける立場にあり、その監督指針に基づき、代理店登録会員事務組合(以下「取扱事務組合」という。)における業務等について必要な点検・監査を実施する必要がある。

このため、令和6年度においても、「特定保険業運営に係る内部監査規程」に基づき、これまでと同様に、一定の取扱事務組合(令和元年度から5年度までに点検(書面監査)実施済みの取扱事務組合を除く。)を対象に、保険募集や業務管理等の状

況について、点検を実施し、実態の把握に努め、その結果を活用すること等により、適切な業務のより一層の確保を図ろうとするものである。

2 点検の実施状況

- ① 実施時期 令和6年9月～12月
- ② 実施取扱事務組合
全国の取扱事務組合のうち、点検未実施の509取扱事務組合を対象
- ③ 回収率 100%
- ④ 実施方法
業務取扱手引等を踏まえた保険募集や業務管理等の状況に係る次の項目について、

- チェックリストを配布し、実施状況を確認
- I)適切な保険の募集に向けた対応について
- ・保険募集等に係る禁止行為の遵守
 - ・顧客への重要事項説明等
- II)適正な業務管理の推進について
- ・保険料の管理
 - ・顧客管理・個人情報管理
 - ・募集人の教育(研修の受講状況)
 - ・苦情処理

3 点検結果等

- ① 多くの取扱事務組合(459取扱事務組合)が、すべての項目について業務取扱手引等に沿った対応を実施している。
- ② 残りの取扱事務組合(50取扱事務組合)については、一定の項目について実施されていない状況が見られたが、その多くが研修を受講していないというものであり、その他の項目については、契約継続事業場である等の事情も見られたところであり、主な内容は、次のとおりである。

4 点検結果を踏まえた対応

- ① 本年2月の厚生労働省からのヒアリングの

際に、本点検の実施状況を報告している。

- ② 今回の点検を通じ、特に業務の実施状況が不十分であることが明らかとなった取扱事務組合については、支部を通じて、必要な改善を図るものとする。
- ③ 労保連本部(以下「本部」という。)における労働災害保険事業研修会及び支部における代理店研修等において、今回の点検結果を踏まえ、より一層の注意喚起を図るものとする。
- ④ 本部で作成する業務取扱手引、契約勧奨マニュアル等の改定の際に、点検結果を踏まえ、適宜見直しを図るものとする。
- ⑤ 特に、重要事項説明については、契約事業場とのトラブルに発展しかねないことから取扱事務組合として十分留意する必要がある。
- このため、これまでと同様、本部から取扱事務組合に「見積書兼契約申込書」を送付する際に、重要説明事項等への注意喚起文書を同封し、取扱事務組合から契約事業場に契約勧奨を行う際には、「見積書兼契約申込書」と併せて当該文書を持参し補償内容等を説明するものとする。
- ⑥ 適切な業務の確保等の観点から、令和7年度も取扱事務組合の一部を対象に同様の監査(実地又は書面による監査)を実施する予定である。

未実施事項		該当の取扱事務組合数	主な理由
保険募集等に係る禁止行為の遵守	①募集時・保険金不支給事項の説明	9	・保険事業内容の理解不足 ・パンフレットの手交のみで対面による説明不足
	②他人名義の印鑑の所有・使用	1	・商工会で所有している
顧客への重要事項説明等	③契約時・「重要事項説明書」交付	2	・重要事項説明書の手交のみで確認不十分 ・口頭による説明のみで確認不十分
	④契約時・「重要事項説明書」の説明・契約内容理解確認	9	・契約継続事業場のため確認不十分
	⑤契約時・建設業下請特約内容理解確認	6	・契約継続事業場のため確認不十分 ・下請特約内容の理解不足
	⑥契約時・個人情報取扱同意	6	・同意書を取り付ける等の具体的な対応方法が分からないため
	⑦契約時・希望に沿った契約内容かの確認	3	・契約継続事業場のため確認不十分 ・契約者が希望した内容のため、再度の確認は行っていない
	⑧契約時・反社会的勢力確認	5	・契約継続事業場のため確認不十分 ・会員事業場のため確認不十分
	⑨送金時・労保連への保険料遅延	4	・全契約者の保険料を一括送金できるまで留保
保険料の管理	⑩書類・保険料等収支書類の備付	2	・取扱事務組合の書類備付不備
	⑪書類・所定領収書以外の使用	1	・総コンシステム予備欄で徴収・領収書発行
顧客管理・個人情報管理	⑫管理・個人情報	1	・管理者任命等厳密に運用をしていない
募集人の教育	⑬研修・未受講	32	・取扱事務組合業務繁忙 ・契約事業場が1事業場しかいないため ・開催通知が無いため知らなかった

※重複回答あり

多様な人材を活かす経営 (第1回)

ーダイバーシティ経営のいまー

法政大学 キャリアデザイン学部教授

武石 恵美子



武石恵美子(たけいしえみこ)

筑波大学卒業後、労働省(現 厚生労働省)、ニッセイ基礎研究所、東京大学社会科学研究所助教授等を経て、2006年4月より法政大学。

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科博士課程修了。博士(社会科学)。

専門は、人的資源管理論、女性労働論、キャリア開発論。

主な著書に、『ダイバーシティ経営と人材活用』(共編著、東京大学出版会)、『女性のキャリア支援』(共著、中央経済社)、『多様な人材のマネジメント』(共編著、中央経済社)、『女性自衛官』(共著、光文社新書)、『キャリア開発論 第2版』(中央経済社)、『キャリアデザイン』って、どういうこと?』(岩波ブックレット)など多数。

法政大学DEIセンター長、及び厚生労働省「労働政策審議会委員」「労働政策審議会 人材開発分科会長」、経済産業省「なでしこ銘柄選定基準等検討委員会委員」等の公職務める。

1 はじめに

今回から6回シリーズで「多様な人材を活かす経営」について考えたい。社会が大きく変動し複雑さが増す状況下で、経営課題のみならず社会課題に対しても、多様な人材の発想や経験・知恵が必要であるということが共通認識となってきた。しかし、多様な人材が組織の中に存在し、さらに個々人が能力発揮を行う上で直面する様々な障害を取り除いていくのはたやすいことではない。そのためにはコストもかかり、また、同じような属性を持つグループ間や個人間での対立や葛藤も生じることがある。

ダイバーシティ経営はこうした障害を乗り越える努力をしても進めるべきことなのか、という点で懐疑的な見方もでてきている。直近ではアメリカのトランプ政権で、多様性を重視する仕組み(DEI: 本稿で詳しく解説する)に対するバックラッシュ(揺り戻し)が起きており、それに追随する大企業の例も出てくるなど、DEI重視の方向に進んできたアメリカでも、この信念が揺らいでいる。同じような価値観や考えを持つ仲間と「阿吽の呼吸」で仕事ができるのは、何よりも居心地

が良いために、異質な人はいない方が面倒は少ないと思われがちである。また、DEIがマイノリティを優遇している取組と思われてしまうと、マジョリティからの反発が起こりやすい。

DEIを進めることへの反動が起こっている今、あらためて多様性を活かす経営とは何か、本シリーズでは、その意義や課題について考えていきたい。

2 「人材多様性」への眼差し

いつの時代も、組織の中には年齢やジェンダー、国籍、さらには経験やスキルなど多様な人材が所属してきた。ただし、この多様性をどのように評価するかは、時代により変化してきた。

日本の組織をみると、高度経済成長期には、日本人の若年・壮年期の男性が組織の中核層であった。彼らが活躍することを基礎に置いて組織の仕組みを構築することにより、同質性の高い人材を効率的に育成することができ、その人材が長期にわたり組織に定着することで事業が発展すると考えられた。当時も女性や高齢者、外国人などメインターゲットから外れる属性の人材も存在したが、それは組織にとっての「ノイズ」であり、そう

した人材に無理に光を当てなくても組織はうまく回転していた。そしてこれは日本だけでなく、欧米諸国にも共通していたことである。

ただし、この仕組みは、中核人材が安定的に供給される人口構造、ビジネス環境が大きく変化しない社会構造・技術構造という、「安定性」の上に成立したものである。

1990年頃から、ビジネスを取り巻く環境は変化してきた。先進国は例外なく少子高齢化という人口構造の変化に直面し、働き手の高齢化が進み、人材不足による女性、外国人等の能力発揮が重要な経営課題となる。同時に、経済のグローバル化によりモノだけでなく資本や人材が国境を越えて移動するようになり、国内だけでなくグローバルの視点からダイナミックな事業展開が経営に求められるようになる。さらに、デジタル化等の技術革新の波は社会に大きな変革を促しており、産業・職業構造、業務プロセス等に及ぼす影響は極めて大きく、組織の存続・発展の前提条件が明らかに変わってきた。こうした変動は、近年加速化し、変動の振れ幅も大きくなっている。

ビジネスの世界で「VUCAの時代」という言葉が使われるようになって久しいが、これは、Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧さ)、の頭文字を合わせた言葉である。1990年代の東西の冷戦が終結した時期に、軍事上の戦略が複雑になっていくことを見越して使用された軍事用語として使われたが、4つの言葉が示すように、変動が大きく将来を見通すことが難しい不確実性の高い現代の状況に当てはまることが多いことから再び使われるようになったものである。このVUCAの時代にある今、将来予測が難しい中で企業は事業展開を求められており、そうした中で個人がキャリア形成を行うということを、我々は受け入れる必要がある。

これまでの成功モデルが通用しなくなり、新たな発想や視点で、変動の大きい状況に対応することが不可欠である。組織の中で「ノイズ」とされていた人材にこそ光を当て、多様性を組織の価値として認識することが重要になってきたことが、ダイバーシティ経営を進める企業に共通する現状認識であり、「経営戦略」の重要な柱にダイバーシティ推進を位置付ける企業が増えてきた。

3 「DEI」とは何か

まず、「多様性の推進」でよく使われている

「DEI」の概念を整理しておきたい。

ダイバーシティ経営の流れでとらえると、人口構造の変化等を背景に「D (Diversity)」が注目された。組織の中に多様な人材が存在している、ということはダイバーシティ経営の前提である。

しかし、多様な人材が組織の中に「存在する」だけでは、ダイバーシティが価値を生むという状況につながりにくく、放置しておく、むしろ異質なものを排除するということにもなりかねない。そこで、多様な人材が組織の中に受け入れられて能力を発揮するための環境の重要性が注目され、「D & I(Inclusion)」という動きになっていく。2010年代終わり頃からダイバーシティ経営を「D & I推進」として進める企業が増えてきた。

さらに、近年は「E(Equity)」が加わり、「DEI」としてダイバーシティ経営を進める組織が増えてきている。多様な人材が個々に置かれている状況が異なることを認識して積極的な支援を行うというように、多様な人材が活躍するための条件整備が「E」である。

つまり、「D」はダイバーシティ経営の前提として多様性の確保という点に注目しており、さらに多様な人材の能力発揮を進めて経営価値に高める手段として、「I」と「E」が位置付けられていると言えよう。近年は、さらに多様な人材が活躍するために目指すべき状態として、「B (Belonging) = 自分らしく居られる居場所があること」といった概念も登場している。

それではD、I、Eの概念を順番に説明したい。

(1) Diversity

「D」は、言うまでもなく「Diversity = 多様性」である。文化の多様性、生物多様性など様々な分野で使われる言葉だが、経営においては「人材多様性」に注目する。

ただし、人材の多様性といっても、その内容自体が多面的である。ダイバーシティというと、性別や年齢、国籍などの個人属性の側面が強調されがちであるが、それにとどまらずより広い概念を含むものである。ダイバーシティのとらえ方については、外部からの識別のしやすさという側面からの分類として、表層的な次元と深層的な次元の二つがある。表層的な次元とは、外部から視覚的にとらえることのできる違いであり、年齢、性別、人種・民族などの特性を指す。一方の深層的な次元とは、外部からは観察しにくい価値観、経験、スキル、態度などの違いを指す。

人材多様性、といっても、どの視点を強調するのかによりアプローチが異なることになる。人材の多様性確保は、前述のように人材戦略にとどまらない「経営戦略」であり、「多様性」の意味するところを明確にして戦略を展開することが、ダイバーシティ経営を進める上での前提条件となる。

(2) Inclusion

先に述べたように、多様な人材が存在しなければダイバーシティ経営は進まないが、単に「存在している」だけでは意味がない。同質性が高い組織に異質な人材が入ってくると、グループ間で対立構造が生じて、マイノリティを「排除」という動きにもなりかねない。こうした対立構造を生まずに、違いを活かす、違いから学ぶ、という観点から重要になるのが、「Inclusion = 包摂、受容）」である。

「Inclusion」とは、「exclusion(排除)」の対義語で、多様な個人を尊重し包摂・受容することを意味する。社会政策において「社会的包摂(social inclusion)」、教育において「インクルーシブ教育(inclusive education)」などと使われるが、マイノリティがその属性や状況により不利な状況があっても、排除されることなく機会が与えられ、社会の中に受容されることを指し、これはダイバーシ

ティ経営においても不可欠な要素である。

職場におけるインクルージョンを理解する上で、図1が参考になる。個人が組織の中でメンバーとして所属しているという感覚(所属性)、自分らしさを認められてそれが発揮できているという感覚(独自性の価値)、この両者が高い場合に「包摂・受容(Inclusion)」の状態にあるといえる。

理解し易いように図の中に丸や三角などを筆者が追記したが、丸がマジョリティの人材、それ以外の形はマイノリティの属性を持つ人材と考えてほしい。「排除」は、マジョリティのグループにそれ以外の属性の人材が入れない状況を示しており、これはダイバーシティ経営においては問題外である。

「差異」は、マジョリティグループの他に、マイノリティのグループが存在している。つまりマジョリティのグループメンバーとは別のグループと見なされ、マジョリティとは別の特徴を持つグループとしてその独自性は認められている。しかし、マジョリティのグループには入れないという点で所属性が低いと考えられる。「女性ならではの感性を活かして女性だけのチームを組成して商品開発をしたら成功した」というエピソードをきくことがあるが、これが「差異」の一つの事例である。「女性らしい感性」という点に価値を見出している

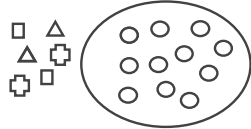
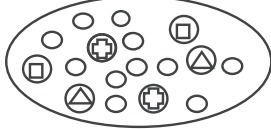
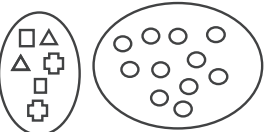
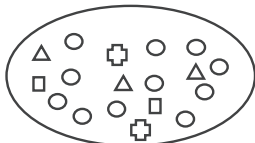
	低・所属性	高・所属性
低・独自性の価値	排除(Exclusion) 個人は、職場内で独自性のあるメンバーとして扱われず、職場の部内者と位置付けられる別のメンバーやグループがある 	同化(Assimilation) 個人は、組織的/支配的な文化の規範に準拠して独自性を重視していない場合に、職場の部内者として扱われる 
高・独自性の価値	差異(Differentiation) 個人は、職場内の部内者とはみなされないが、固有の独自性は職場・組織の成功にとって価値があり、必要であるとみなされる 	包摂・受容(Inclusion) 個人は、職場内の部内者とみなされ、職場の中での独自性が許容・奨励される 

図1 インクルージョンの考え方

出所：Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H. & Singh, G. (2011) "Inclusion and Diversity in Work Groups : A Review and Model for Future Research," *Journal of Management*, Vol.37, No.4, pp. 1262-1289. に筆者追記。

と受け止められるが、マジョリティの中核メンバーとは「間仕切り」されたところでの能力発揮を求められていることになる。異質なメンバーを別のグループとして扱うことにより、違いから相互に学ぶという姿勢を放棄してしまっている点で問題といえる。

「同化」は、マイノリティのメンバーもマジョリティのグループメンバーとして受け入れられているという点では「所属性」は高い。しかし図をよく見ると、マイノリティのメンバーは丸枠の中に入っている。マイノリティのメンバーがマジョリティグループと同じような立ち居振る舞いをする、すなわちマジョリティのメンバーへの同化ができていう条件下で同じグループに所属できるということを示しており、自分らしい独自性を発揮することが難しい状況にある。わかりやすい例でいえば、男性中心の職場に女性が入っていったときに、女性も男性と同じような働き方や行動を求められ、そこに同化できるメンバーだけに男性と同じチャンスが与えられ、同化できないと所属感も持てない、という状況があげられる。

こうしてみると、マジョリティのグループの中で、同化を求められずに自分らしさを発揮しながら所属できている「包摂・受容 = Inclusion」の意味を理解していただけたと思う。「Inclusion」により、マイノリティグループがマジョリティに同化することを求められずに、自分らしさを発揮することができることになる。そのために重要なのが、安心して意見を表明できるインクルーシブな風土である。この点に関しては、本連載の別の機会に触れることとしたい。

(3) Equity

「E (Equity)」は、「公平、公正」を意味しており、「Equality (平等)」と異なる概念である。「Equity」を説明する際によく登場するのが図2である。フェンスの向こう側で面白そうな野球の試合をしている場面で、フェンス越しに背の高さが異なる3人が試合を観戦しようとしている。背の低い2人はそのままでは試合を観ることができない。そこで、3人に同じ高さの台を提供する、つまり平等な条件を与えるのが、平等 = Equality な状態である。しかし、それでも一番背の低い人は試合を見ることができない。3人とも同じ条件で観戦できるようにするためには、背の高さに応じて高さの違う台を提供するのが合理的になる。このように、個々の違い(身長)を調整して同じ条件にする = 公平性を担保する、のが「Equity」である。

多様な人材が持てる能力を発揮する際に、そもそも置かれた状況が異なることは少なくない。たとえば、女性が責任のある仕事をしようとしても、子育て責任を担っている場合に、子育て責任がない人と同じように、残業や休日出勤がある働き方はできない。そこで、子育てをしている社員には、子育てを支援するベビーシッターの補助をしたり、自宅でも仕事ができるようなテレワークを可能にすることで、他の社員と遜色のない働き方ができるようになる。ここで子育て支援や働き方の柔軟化が、条件を調整するための支援策に当たる。しかし、より重要なのは、残業や休日労働をこなさないと責任ある仕事が任せられないという職場の構造にこそ問題がある、ということに気が付くことである。図2に戻れば、フェンスがなければ3人とも台が不要になる。

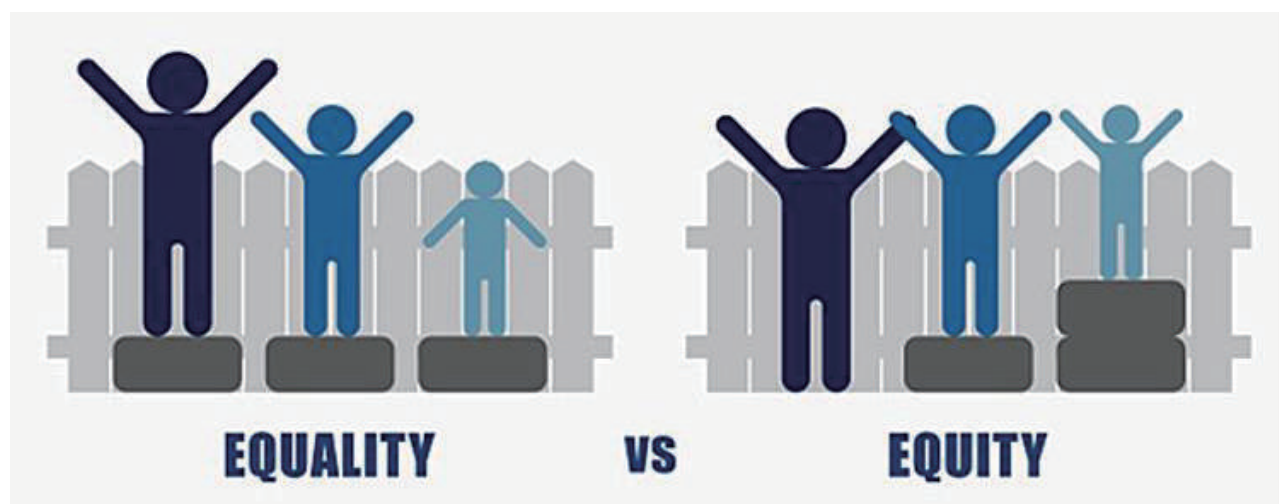


図2 Equity と Equality

ここで、Equityは、能力が低い人に「下駄をはかせている」ととらえられることがあるが、それは誤解である。例えば視力が弱い人が眼鏡やコンタクトを使用する場面を取り上げよう。裸眼では問題を読むのに時間がかかる人が、眼鏡の必要がない人と同じ条件でテストを受けられるようにするためには、眼鏡やコンタクトが必要になる。全員が同じ条件で問題が読めるようにした上で、その結果としての試験の点数により評価することは合理性がある。眼鏡をかけている人に試験の点数を一律プラスしていれば「下駄をはかせる」ことになるが、眼鏡をかけること自体を「下駄をはかせている」とは考えないだろう。そもそも文字を大きく見やすくすれば眼鏡が不要な人も増えるかもしれないが、問題用紙作成のコストが増えてしまうなどのデメリットを考えて小さな文字で問題作成をしているかもしれないので、それによる不利益を受ける人に支援をすることは問題ないということとは理解されやすい。

「Equity」の概念が登場したことで、能力を発揮しようとするときに能力発揮が難しいグループが存在することに気づくことになり、それは本人の問題ではなく置かれた環境の問題であるという構造をとらえる視点が明確になったといえる。障がい者に対して「合理的配慮」が求められているが、これも「Equity」と位置付けることができる。障がいを持っている人が社会活動に参加する際に、それを阻害している要因を取り除くことで障がいの有無にかかわらず活動に参画できるようになる。能力発揮を阻害している障壁は、個人の側ではなく環境の側にある、という考え方がベースにある。

多様な人材がいる組織の中で、Equityのための措置がなくても個々人が同じスタートラインに立てるようにすることが重要である。「ユニバーサルデザイン」という考え方があるが、誰にとっても障壁が低い組織の設計になっていれば、特定の層に対する特別な支援策は必要ないものとなる。

4 「DEI」へのバックラッシュにみるDEI推進の難しさ

しかし、DEIの先頭を走ってきたといえる米国で、「DEIバックラッシュ」ともいえるような状況になっている。

企業の経営状況が悪くなると人員削減が行われ、DEIを進める余裕がなくなっていく。DEIの意義を明確にしないまま、他社も進めているからわが社も、と進めてきた企業では、その効果が実感されずにコストだけの施策と考えられてしまう。さらに、「Equity」の支援の必要性が相対的に低い、例えば白人の壮年男性からの反発なども、バックラッシュの背景にある。

DEI推進の見直しの動きに大きな影響を及ぼしたのが、何と言ってもトランプ政権の誕生である。2025年1月にトランプ氏が大統領に就任した直後に、バイデン前大統領が進めてきたDEIプログラムを終了する大統領令に署名した。DEI推進によって特定の属性を持つグループの権利が擁護され、能力ではない部分で評価されるようになったというのが、DEIへの反発ベースにあり、DEI推進は、「行き過ぎたりベラリズムで、実力主義に反する」と考えられたのである。州政府機関の中にもこれに追随する動きが見られ、政府が行うDEI事業の廃止、DEI推進企業との取引停止、DEIプログラムを進める大学に対する助成打ち切りなどが行われ、民間企業の取組にも影響を及ぼし、マクドナルドやウォルマート、グーグルといった大企業がDEI推進を縮小することを明言している。一方で、DEI継続を再表明したアップル、コストコといった企業もあり、企業の対応も分かれている。

日本では、DEI推進に対する明確な反対運動は起きていないが、職場の中ではDEIに対する疑問や不満の声が起きていないわけではない。個々人がその属性等により排除、差別されることがなく機会が提供されるべきである、ということには多くの人が賛同するだろう。その上で、組織が持続的に発展していくために多様性をどう評価するのか、そのために何をするのか、ということを経営目線で戦略的に進めることが必要になる。他社もやっているから流行に乗り遅れない、という感覚でDEIを進めてもすぐに頓挫することになるだろう。職場の制度、風土、個人のマインドセットのすべてを巻き込む大きなテーマなのである。

次回以降、DEI推進の具体的な課題を掘り下げていきたい。

労働災害への備えに不安はありませんか？ 委託事業主に労保連労働災害保険をお勧めください

労働災害は増加し身近に発生しています。委託事業場の労働者が被災したときに備えて、国の労災保険に上乗せする労保連労働災害保険事業を、厚生労働省の認可を得て実施しています。

委託事業場の福祉の向上のため、いざというときに困らないように、労保連労働災害保険への契約申込をお勧めしてください。

なお、お取扱いいただく際にはあらかじめ代理店登録が必要となります。詳しくは全国労保連のホームページ（会員専用ページ；ユーザー名；rouho、パスワード；Rgr5604）をご覧ください。

<労保連労働災害保険の特長とメリット>

■補償内容は

- ・休業保険金 休業1日当たり、給付基礎日額の 20%をお支払いします。
国の労災保険と合わせると 100%の収入が確保できることになります。
- ・障害保険金 国が認定した障害等級に応じ、給付基礎日額の 12 日～ 3,000 日分をお支払いします。
- ・死亡保険金 給付基礎日額の 600 日～ 3,000 日分をお支払いし、別途、死亡弔慰金として一律 30 万円をお支払いします。

■保険料は

- ・保険料は業種や賃金総額により算出します。全国労保連のホームページ（会員専用ページ）から保険料の試算ができます。

■委託事業主には

- ・保険料は損金算入などが認められています。一定要件により継続契約による割引があります。
- ・通勤災害も業務上災害と同様に基本補償に含まれています（通勤災害特約は不要です。）。
- ・国の労災保険に特別加入している事業主、一人親方等も特別加入者として契約申込ができます。
- ・建設業の事業場には、公共工事入札のための経営事項審査において 15 点が加算されます。
- ・下請工事の労災事故を補償する「下請事業担保特約」があります。

■代理店には

- ・保険料の 16%が手数料として収入になります。
- ・一定要件により令和4～6保険年度契約には手数料の上乗せがあります。
- ・国の労災保険に準拠しており、事務負担は少なく安心して効率的に業務できます。

労保連労働災害保険の支払事例

1 看板撤去作業中に看板が落下、肩に当たり後ろ向きで転倒

死亡災害

業 種	建築事業
契約内容	I 型 A（※保険料 11,370 円）
被災者	男性：64 歳（給付基礎日額：4,800 円） 職種：建築業
死亡保険金	2,880,000 円（600 日分）
死亡弔慰金	300,000 円

2 プレス加工中に左手指がプレス機に挟まれ切断

障害災害

業 種	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業
契約内容	I 型 A（※保険料 6,270 円）
被災者	男性：52 歳（給付基礎日額：8,846 円） 職種：金属加工業
休業保険金	274,195 円（155 日分）
障害保険金	1,061,520 円（120 日分・障害等級 10 級）

（※）契約内容欄の保険料は、当該事業場の労働者等全員の賃金総額による年間総額です。

2025年に行くべきところ富山市



新湊大橋と立山連峰



(一社)全国労働保険事務組合連合会 理 事
(一社)全国労働保険事務組合連合会富山支部 支部会長

畠山 義明

昨年1月1日の「能登半島地震」で石川県の能登半島が滅的な被害を受けましたが、その隣県である富山県においても少なからず大きな被害がありました。その際には事務組合本部及び各県の支部の皆様から、多大な義援金やお見舞金を頂き、まずは誌面をお借りして厚く御礼申し上げます。

昨年9月に8年ぶりに当番県としてブロック会議が開催されました。ホスト県としてお世話をさせていただきましたが、各県の支部長さんや事務局長さんには大変お世話になり、無事終えることができました。一番ご苦勞を掛けた当県の事務局長さんやスタッフの皆さんですが、会議の後にも長時間にわたりお世話を頂いたことに感謝いたしております。

さて、米ニューヨーク・タイムズ紙(以下、NYタイムズ紙)では、毎年1月に旅行先として勧める世界各地の場所を選び発表しております。本年1

月7日、NYタイムズ紙が「2025年に行くべき52カ所」(52 Places to Go in 2025)を発表し、今年は日本から富山市(30位)、大阪市(38位)が選ばれました。

大阪市は4月から開幕する大阪・関西万博や大阪駅前への再開発などが選考理由になっています。一方、富山市はこれまで外国人観光客の滞在とはほぼ無縁の街でした。そんな人口約40万人の地方都市が、今回どうして数ある世界の旅先の中から、「2025年に行くべき52カ所」に富山市が選ばれたのでしょうか。

まずはNYタイムズ紙の記事の要旨をみてみると「一方を北アルプス、もう一方を日本海に抱えられた富山市は、2024年に地震と集中豪雨で壊滅的な被害を受けた能登半島の玄関口で、能登半島は復興の途中だがその取り組みの一環として観光客の誘致を進めている」とされています。これは、



おわら風の盆



五箇山(世界遺産)



寿司（富山湾鮭）

混雑を避けながら文化的な感動とおいしい料理を楽しむことや、能登半島地震からの復興の一環で、観光客誘致のために積極的に取り組んでいることが評価されたものです。富山市の位置付けをこう説明したうえで、市内の有数観光スポットやグルメスポットを紹介しています。

記事では、世界的な建築家である隈研吾氏が手掛けた市立図書館を併設する光でそびえ立つ大聖堂の「富山市ガラス美術館」や、毎年9月に開催され多くの方が来訪する「おわら風の盆」のほか、富山市内のビストロや居酒屋、喫茶店などが紹介されています。

「おわら風の盆」は、石川さゆりさんの「風の盆恋歌」で有名になりましたが、毎年9月1日～3日に本祭りが実施され、灯籠に照らされた踊りが繰り広げられます。富山市の北部の八尾町に秋の訪れを告げるお祭りです。編み笠を目深に被った男女が、哀調ある音色を奏でる胡弓や三味線、越中おわら節の唄に合わせて、情緒豊かに町を流します。江戸時代から300年余り踊り継がれていて、地元で「旧町（きゅうちょう）」と呼ばれる11の町（支部）が、それぞれに町流しをします。坂の多い歴史ある町をしっかりと流す姿は、叙情と気品に溢れています。

おわら風の盆期間中は、例年17:00から11支部が各町を流します。支部によっては特設ステージも設けられます。それぞれの支部で踊りの手さばきや浴衣の色柄、唄の歌詞が違うので、いくつかの町を見比べるのもおすすめです。越中八尾駅前前の福島は、最大のおわら人口を誇り、ステージが設置され周辺には露店も並びます。東新町は小学生の女の子が早乙女衣装で踊ります。神社のそばで踊る天満町や、かつて花街として賑わった鏡町、日本の道百選で流す諏訪町など、どれも見応えがあります。

開催日の9月1日ごろは「二百十日」と呼ばれ、台風が多い季節で収穫前の稲が風害に合わないよう豊作祈願が行われていました。やがてその厄日に豊穡を祈る「風の盆」に変わっていったといわれています。



富山市ガラス美術館

なぜ編み笠を被っているの？「おわら風の盆」が始まった当初は、身分や照れ隠しから手拭いで顔を隠して踊っていたそうです。編み笠はそのころの名残りです。

町流しのない時間は「八尾おわら資料館」を訪れておわら風の盆の歴史、歌詞や踊り、地方について詳しく紹介している施設です。映像展示室では、幻想的で優美なおわらの映像が大画面で上映されています。踊り子のように編み笠を被って写真が撮れる大パネルも人気が高いそうです。格子戸と日本瓦葺き、漆喰仕上げの美しい町屋の佇まいにも魅了されます。

そのほかにも、記事中で取り上げられたスポットは以下の通りです。

- ・ワインバー アルプ／フレンチビストロ
- ・居酒屋 飛騨／自然派ワインと、おでんや居酒屋料理
- ・スズキーマ／季節の和風カレー
- ・珈琲駅 ブルートレイン／鉄道模型が展示されている喫茶店
- ・ハナミズキノヘヤ／ジャズバー

そして、富山は、魚介の宝庫、そして、米どころです。ぜひ食べてほしい食べ物は、「富山湾鮭」です。旬の地魚をネタにした「富山湾鮭」は、海の幸の豊かさを伝える富山の自慢の逸品です。

標高3,000m級の山々が連なる北アルプス立山連峰と、その雪解け水が注ぎこむ水深1,000mの富山湾までの「高低差4,000m」という奇跡のような自然と地形により、多種多様な魚介が生息しています。季節ごとの魚種の豊かさ、漁場の近さ、職人の熱意など、多くの要素が重なり合って富山のお寿司は作られています。食べ物はおいしく、人々もみな親切と評されています。

富山はコンパクトで歩きやすい街です。ぜひとも今年は、人混みを避けながら、文化的な感動と美食を存分に楽しめる富山県（富山市観光スポット）を訪れてください。

事務組合訪問記 vol. 151

鎌倉商工会議所 を訪ねて



鎌倉商工会議所

■ 所在地：鎌倉市御成町17-29

■ 会頭：久保田陽彦

■ 職員数：19名

■ 認可日：昭和35年2月17日

■ 委託事業所数：188事業場



神奈川支部の会員数は、337 事務組合。団体別では、商工会議所 14、商工会 19、事業協同組合 55、生活衛生同業組合等 6、社会保険労務士団体 89、全建総連 32、その他の団体 122 で構成されています。

この度は、積極的に事業に取り組んでいる鎌倉商工会議所を訪問しました。

鎌倉市について

鎌倉市は、神奈川県南部に位置する市です。人口は、約17万人、三浦半島西側の付け根にあり歴史的都市鎌倉が市域の中心であります。

また、古都保存法の「古都」に指定されている自治体の一つです。

鎌倉は、日本における古代から中世への転換期において、源頼朝をリーダーとする武家が、日本で初めての武家政権を樹立し、それまでの貴族支配に替わる武家の支配を築いた場所です。

政治、軍事、外交、文化などあらゆる面で日本の中心地となりました。三方が低い山で囲まれ、海に面する地であり、当時の築港である和賀江島を通じて中国の宋と元との交易が盛んに行われ、禅宗、禅宗様建築、仏像彫刻、彫漆など様々な中国文化がもたらされ、今でも中世の社会を支える反映の歴史や華やかな文化を伝えています。

現在、休日など観光客で賑わう鎌倉は、駅前の小町通りでの食べ歩きやショッピング、鶴岡八幡宮、銭洗弁財天、北鎌倉では、円覚寺、建長寺、明月院などの仏閣や江の島電鉄に乗り鎌倉大仏、長谷寺、極楽寺や由比ヶ浜や七里ヶ浜などの海水

浴場、アニメで有名な「スラムダンク」での聖地巡礼と言われる鎌倉高校前にある踏切など沢山の観光地がある鎌倉です。

また、東京などの有名なレストランが鎌倉産の野菜を使ってメディアに紹介されたことにより「鎌倉野菜」が有名になり白なす、スイスチャード、シカクマメ、バターナッツ等、味だけでなく見た目も楽しい野菜が鎌倉市農協連即売所にて売られていて、朝8時から日没まで営業し早朝は、目玉商品の野菜に出会えることもあって即売所は朝から賑わっております。

このように鎌倉は、1日では到底回りきれないのですが、是非近隣にお越しの際には、鎌倉観光、鎌倉土産や鎌倉野菜を買ってみてはいかがでしょうか

鎌倉商工会議所について

鎌倉商工会議所は、昭和21年に設立され、鎌倉の商工業の繁栄と豊かで住みよいまちづくりのため、主に3つの活動をしています。

経営支援活動

経営に関する相談や融資、経営の改善や発展を支援。



鎌倉高校前踏切



鎌倉商工会議所



鎌倉大仏



鎌倉商工会議所職員



鎌倉野菜



鶴岡八幡宮



明月院悟りの窓（神奈川県鎌倉市）



和賀江島

政策活動

事業の意見や要望を取りまとめ円滑な経済活動ができるよう国や行政機関などに具申する。

地域振興活動

観光や地場産業の推進など地域経済の活性化を行う。

その中で、鎌倉観光文化検定を行っています。鎌倉に関する歴史・文化・観光・自然・暮らしなど多分野にわたり知識の深さを認定する検定試験です。より多くの皆様方に鎌倉ファンとなっていていただくことを目的として実施するものです。

また、「かまくら推奨品」として、鎌倉の風土、歴史、文化が育んだ「鎌倉らしさを感じさせる商品」として厳正なる審査、選考の上、認定されたお菓子、食品、民芸品、飲物などがあり「かまくら推奨品認定マーク」がいただけて、事業所の発展と鎌倉のイメージ向上に寄与しているところ です。

労働保険事務組合の取組について

昭和35年に労働保険事務組合として認可され、「企業を育て、地域を伸ばす」という理念のもと、会員サービスの一環として事務組合業務を行っています。

現在、3人の職員で、委託事業場数188事業場の事務処理を迅速かつ適正に処理し担当制をもって委託事業所とは、常に相談ができる体制をつくり日々業務に取り組んでおり、事務処理には総合コンピュータシステムを利用し事務の効率化を図っています。

労働保険未手続事業一掃業務では、推進員として松岡様には、支部の配布する名簿を積極的に行っていただいております、そうした実績が評価され平成28年に全国労働保険事務組合連合会会長より団体功績の表彰状を受賞しました。

また、会報誌に特別加入についてのPRをして年々委託事業所も増加傾向にあり丁寧な説明に心がけてこれからも取り組んでいきたいとのことです。

取材を終えて

今回は、大変お忙しい中、快く訪問取材にご対応いただきました松岡様はじめ職員方々には、厚くお礼申し上げます。原稿執筆協力、写真提供など、種々ご協力いただきありがとうございました。

今後も引き続き、地域に信頼される商工会議所として益々ご発展されることを祈念いたします。

神奈川支部 支部事務局長 西村みゆき

労災保険の特別加入早見表

— 特定フリーランス事業に係る特別加入関係 —

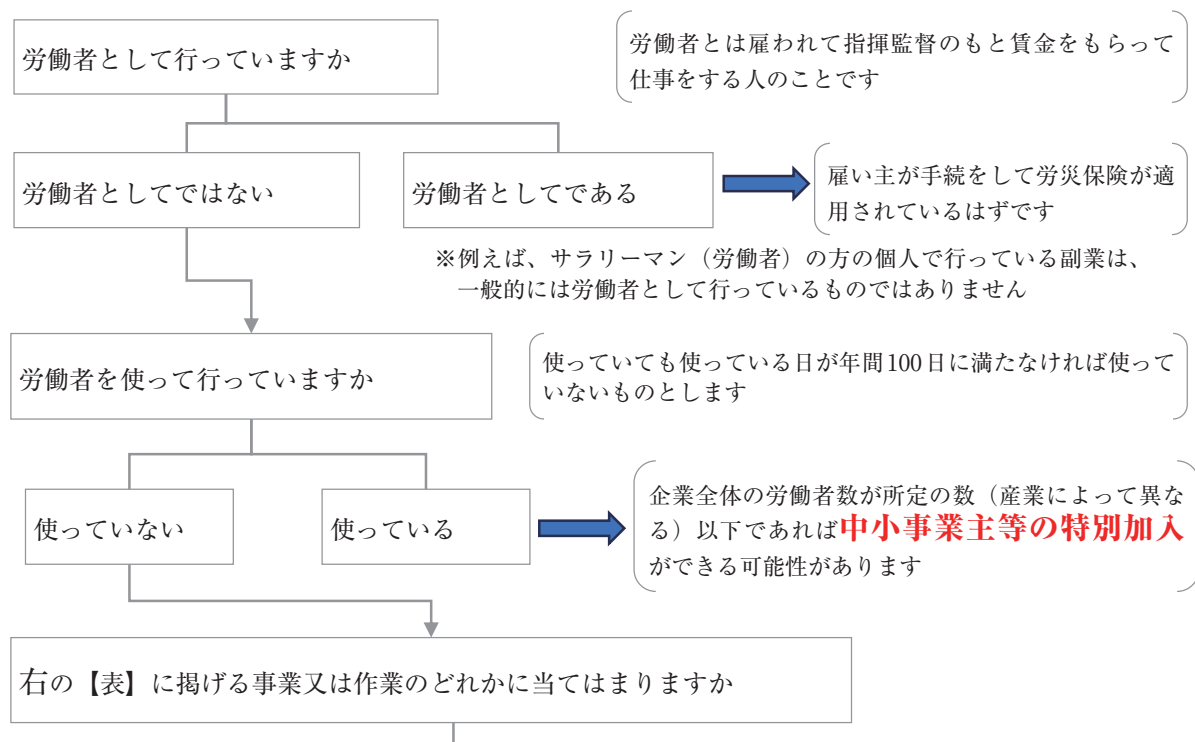
一般社団法人全国労働保険事務組合連合会事務局

令和6年11月に施行された「特定フリーランス事業に係る特別加入」は、中小事業主等の特別加入、一人親方等の特別加入、特定作業従事者の特別加入など、労働者ではない方が労災保険に特別加入できる仕組みのうち、一人親方等の特別加入の一種です。フリーランスの方が幅広く特別加入できるように設けられたもので、加入対象事業は、以前からある特別加入の事業又は作業を除く幅広いものですが、事業者から業務委託を受けて行う事業(及びそれと同種の事業であって事業者以外(消費者など)から委託を受けて行う事業)というしほりがあります。個人で事業を行っている方には、複数の事業を営んでいて、他の事業者等との委託関係や、行っている事業又は作業の種類が様々な方もおられると思います。

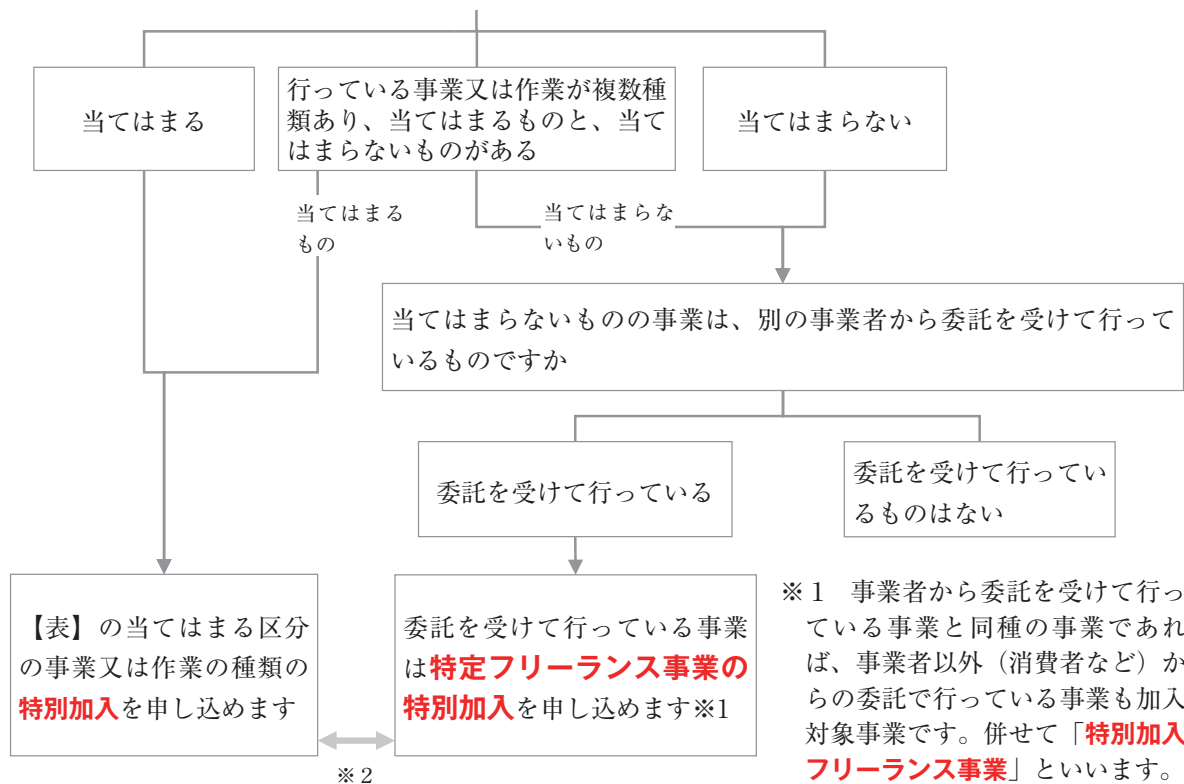
そこで、個人で事業を行っている方からみて、どの区分で特別加入できるのか、質問に答えていけばわかるような早見表を作ってみました。新しい「特定フリーランス事業に係る特別加入」をはじめ、労災保険の特別加入制度のご理解に資することができれば幸いです。

特定フリーランス事業に係る特別加入の可能性 早見表

特別加入を考えている事業又は作業について



次の頁に続く



※2 複数の種類の事業を行っていて、ある事業は表のものに当てはまり、別の事業は表に当てはまるものがないが委託を受けて行っているという場合、両方とも補償対象とするには、両方で特別加入することが必要です。

※3 一人親方等と特定作業従事者の特別加入の申請は、特別加入団体を通じて行います。特別加入団体については次の頁をご覧ください。
なお、中小事業主等の特別加入は、労働保険の事務処理を労働保険事務組合に委託することが要件の一つになっています。

【表】

一人親方等 事業の種類	特定作業従事者 作業の種類
1. 個人タクシー業者、個人貨物運送業者など※1	1. 特定農作業従事者（※2）
2. 建設業の一人親方等	2. 指定農業機械作業従事者（※3）
3. 漁船による自営漁業者	3. 国・地方等が実施する訓練従事者
4. 林業の一人親方等	4. 家内労働者等（※4）
5. 医薬品の配置販売業者	5. 労働組合等の一人専従役員
6. 再生資源取扱業者	6. 介護作業従事者
7. 船員（船員法第1条規定の船員）	7. 家事支援従事者（いわゆる家政婦（夫））
8. 柔道整復師	8. 芸能関係作業従事者
9. 創業支援等措置に基づく高年齢者	9. アニメーション制作作業従事者
10. あんまマッサージ指圧師、はり師、きゅう師	10. ITフリーランス
11. 歯科技工士	

- ※1 自動車を使用して行う旅客若しくは貨物の運送の事業又は原動機付自転車若しくは自転車を使用して行う貨物の運送の事業（個人タクシー業者や原動機付自転車等を使用したフードデリバリーサービス、貨物軽自動車運送事業者（黒ナンバー）など）
- ※2 年間総販売額 300 万円以上または経営耕地面積 2 ヘクタール以上を有しており、所定の作業に従事する方
- ※3 販売額や耕地面積に関係なく、トラクター等の所定の機械を使用して土地の耕作等の作業に従事する方
- ※4 家内労働法にいう家内労働者及びその補助者で、特に危険度が高いとされる作業（金属等の加工、動力機械による作業、金属製洋食器・刃物等の加工、有機溶剤等を使用する履物等の加工、陶磁器製造、木工機械による仏壇等の加工）に従事する者
- ※5 左の列の 12 番目に「**特定フリーランス事業**」を加えたものが「労災則第 46 条の 17 第 1 号から第 12 号までに掲げる事業」（一人親方等）に、右の列が「労災則第 46 条の 18 各号に掲げる作業」に対応します。
- ※6 各事業又は作業の詳しい内容は、厚生労働省のサイトにある特別加入のしおり等をご覧ください。

一人親方等と特定作業従事者の特別加入は、都道府県労働局長から承認を受けた「特別加入団体」を通じて加入申請します。

特別加入団体

全国で4,500近くあります。それぞれ、取り扱っている特別加入の事業又は作業の種類(上の【表】の各区分と「特定フリーランス事業」)が決まっています。特別加入団体の名称、所在地、電話番号、取り扱う事業又は作業の種類(加入区分)を一覧にしたものが厚生労働省のサイトに載っています。行っている事業又は作業を取り扱っている団体にお問合せください。



<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fcontent%2F001238371.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK> : Excel データ 令和6年4月1日時点

申し込みできる特別加入団体は、基本的には同じ都道府県か隣接の都道府県にある団体です。ただし、令和6年11月に特別加入できる区分に加わった「特定フリーランス事業」を取り扱う団体については全国各地から申し込みます。

「特定フリーランス事業」を取り扱う団体がまだこの表には含まれていませんが、令和7年3月末現在、6団体が承認されています。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/kanyu_r3.4.1_00010.html (特定フリーランス事業の特別加入団体(加入手続)の項)

なお、「特定フリーランス事業」以外の事業又は作業を取り扱う特別加入団体でも、団体によってはより広い地域の一人親方、特定作業従事者を取り扱います。電話等でご確認ください。

全国労保連では、現在、特定フリーランス事業に係る特別加入団体を、年内目途に設立する方向で準備を進めています。特定フリーランス事業に係る特別加入にご関心のある方、フリーランスから相談を受けられる方は、ご承知おきくだされば幸いです。



お知らせ

厚生労働省人事異動

◆令和7年3月31日付

● 都道府県労働局関係

新潟労働局長 福岡 洋志
(職業安定局地域雇用対策課長)

福島労働局長 岡田 直樹
(東京労働局労働基準部長)

静岡労働局長 國分 一行
(職業安定局総務課首席職業指導官)

香川労働局長 友住 弘一朗
(山口労働局長)

岩手労働局長 白石 好春
(新潟労働局総務部長)

千葉労働局長 小山 英夫
(大臣官房会計課監査指導室長)

和歌山労働局長 中山 始
(福岡労働局総務部長)

山口労働局長 鈴木 輝美
(埼玉労働局総務部長)

大分労働局長 秋山 雅紀
(職業安定局雇用政策課労働移動支援室長)

神奈川労働局総務部長 佐藤 健吾
(労働基準局労災管理課建設石綿給付金認定等業務室長)

新潟労働局総務部長 本間 健司
(労働基準局補償課職業病認定対策室長補佐)

福岡労働局総務部長 野田 直生
(労働基準局労働条件政策課過労死等防止対策企画官)

◆令和7年4月1日付

労働基準局労働保険徴収課長補佐 高田 正樹
(東京労働局労働基準部労災補償課長)

労働基準局労働保険徴収課適用係 西谷 太志
(労働基準局安全衛生部計画課)

● 都道府県労働局関係

北海道労働局長 村松 達也
(大臣官房付(外国人技能実習機構理事))

神奈川労働局長 児屋野 文男
(労働基準局補償課長)

青森労働局長 角井 伸一
(統計管理官(政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉 統計室長))

山形労働局長 島田 博和
(職業安定局雇用開発企画課建設・港湾対策室長)

茨城労働局長 佐藤 悦子
(キャリア形成支援企画官(人材開発統括官付参事官付キャリア形成支援室長))

山梨労働局長 岩崎 充
(労働基準局補償課中央労災保険特別加入専門官)

奈良労働局長 石崎 琢也
(調査官(政策統括官付労使関係担当参事官室))

鳥取労働局長 山下 禎博
(職業安定局総務課副主任中央職業安定監察官)

徳島労働局長 亀井 崇
(大臣官房付(官民交流派遣：総合警備保障株式会社))

宮崎労働局長 吉越 正幸
(雇用環境・均等局雇用機会均等課長補佐)

愛知労働局長総務部長 稲田 剛
(特別支援企画官(人材開発統括官付参事官付特別支援室長))

栃木労働局長総務部長 君島 誠
(沖縄労働局総務部長)

富山労働局長総務部長 渡辺 聡
(労働基準局総務課石綿対策室長補佐)

福井労働局総務部長 小林 央
(労働基準局補償課労災保険審査室中央労災補償訟務官)

静岡労働局総務部長 丸山 尚志
(大臣官房地方課長補佐)

滋賀労働局総務部長 杉山 龍吾
(人材開発統括官付参事官付技能実習業務指導室長補佐)

京都労働局総務部長 清水 達哉
(職業安定局総務課中央職業安定監察官)

鳥取労働局総務部長 大原 竜太
(職業安定局雇用保険課長補佐)

島根労働局総務部長 松井 豪
(島根労働局労働基準部長)

山口労働局総務部長 松村 岳明
(人材開発統括官付参事官付訓練企画室訓練改善指導官)

徳島労働局総務部長 小川 明紀
(独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所管理部長)

香川労働局総務部長 澤出 智信
(労働基準局労働保険徴収課長補佐)

高知労働局総務部長 伊藤 研一
(大臣官房国際課海外情報専門官)

長崎労働局総務部長 山下 拓志
(大臣官房地方課長補佐)

熊本労働局総務部長 大立目 勇治
(長崎労働局総務部長)

大分労働局総務部長 竹下 洋介
(雇用環境・均等局勤労者生活課労働金庫業務室労働金庫検査官)

鹿児島労働局総務部長 堀池 岳
(労働基準局労災管理課建設石綿給付金認定等業務室長補佐)

沖縄労働局総務部長 松原 大
(独立行政法人労働政策研究・研修機構労働大学校准教授)

北原 勉氏 春の園遊会に御招待

(一社)全国労働保険事務組合連合会常任理事・同連合会福岡支部会長の北原 勉氏は、天皇・皇后陛下主催の「春の園遊会(令和7年4月22日(火))」にご招待されました。

全国労保連新会員のお知らせ

新たに会員になりました1事務組合をご紹介します。

(事務組合名) (支部名)
会津労働保険センター 【福島】

全国労保連主要行事予定

- 令和7年5月27日(火)
監事監査(10時00分～、全国労保連本部)
- 令和7年6月4日(水)
正・副会長会議(10時30分～、アルカディア市ヶ谷)
常任理事会 (13時30分～、アルカディア市ヶ谷)
- 令和7年6月23日(月)
理事会(経団連会館)
総会 (経団連会館)
- 令和7年7月23日(水)
正・副会長会議(アルカディア市ヶ谷)
理事会 (アルカディア市ヶ谷)
- 令和7年11月19日(水)
理事会(アルカディア市ヶ谷)
全国労働保険未手続事業一掃会議
(アルカディア市ヶ谷)

令和7年度ブロック会議開催日程

- 令和7年9月3日(水)
中部ブロック(石川) ANAクラウンプラザホテル金沢
- 令和7年9月11日(木)
北海道・東北ブロック(山形) 山形グランドホテル
- 令和7年9月17日(水)
関東ブロック(神奈川) ホテルニューグランド
- 令和7年10月1日(水)
九州・沖縄ブロック(大分)
ホテル日航大分オアシスタワー
- 令和7年10月8日(水)
近畿ブロック(京都) 京都ブライトンホテル
- 令和7年10月15日(水)
中国・四国ブロック(岡山)
ANAクラウンプラザホテル岡山

「令和7年度労働保険事務組合やさしい年度更新」好評発売中

本書は、労働保険年度更新の事務手続きについて、様式への記載例を中心にわかりやすく解説しています。ぜひご利用いただき、事務の適正かつ効率化にお役立てください

●定価 2,200円(消費税10%込・送料別)

●お申し込み方法

全国労保連ホームページの「図書販売」のページから、お申し込みいただけるようになっております。(https://www.rouhoren.or.jp/book/)

●お問い合わせ

全国労保連本部事務局企画課

TEL: 03(3234)1481

FAX: 03(3234)8880

Eメール: kikaku@rouhoren.or.jp



60年で加入企業**110万社**以上の実績！

退職金は、国がサポートする **中退共制度** をご活用ください。

安心

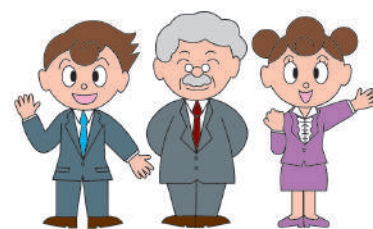
確実な退職金支払
安心の資産運用

簡単

外部積立型で管理が簡単
退職金試算額もお知らせ

有利

掛金は全額非課税
掛金の一部を国が助成



従業員の働く意欲の向上に！



詳しくはホームページ
をご覧ください。

事業主と生計を一にする同居の親族のみを雇用する事業所の従業員も、一定の要件を満たしていれば加入できます。



(独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1
TEL.03-6907-1234 FAX.03-5955-8211

全国労保連 会員事務組合・委託事業場の皆様へ

住宅金融支援機構と提携してご提供する固定金利型住宅ローン

財住金フラット35

ずっと固定金利
のあんしん

2025 年 5 月 融資実行金利（全期間固定金利）

※金利は毎月1日に見直しされ、資金のお受取時の金利が適用されます。

融資手数料 定率 型	融資率※ 9割以下	《子育てプラス》 《中古プラス》で さらに金利引下げ！	【フラット35】金利引下げメニュー 合計4ポイントの場合
借入金額×1.0% (税込 1.1%)	返済期間 15 年～20 年 年 1.43%	お子さまの人数、 または若年夫婦、 住宅の性能等により 金利引下げポイントが 加算され、金利の引下げ 幅や期間が決まります。 【フラット35】金利引下げメニュー 合計4ポイントの場合、 当初5年間 年▲1.0%金利引き下げ ※上記は一例です。 詳細は財住金まで お問い合わせ下さい。	当初5年間 年 0.43%
	返済期間 21 年～35 年 年 1.82%		当初5年間 年 0.82%
融資手数料 定額 型			
20,000 円 (税込 22,000 円)	返済期間 15 年～20 年 年 1.53%		当初5年間 年 0.53%
	返済期間 21 年～35 年 年 1.92%		当初5年間 年 0.92%

・上記は「新機構団信」に加入される場合のご融資金利となります。
・「新機構団信（ペア連生）」に加入される場合、ご融資金利は0.18%上がります。
・「新3大疾病付機構団信」に加入される場合、ご融資金利は0.24%上がります。
・「新機構団信」に加入できない場合も、ご利用は可能です（ご融資金利は0.20%下がります）。

※融資率とは建設費・購入価額に対して、フラット35の借入金額の占める割合をいいます。

融資率9割超の金利は次項（裏面）をご覧ください。融資率9割以下と9割超では借入金額全体の金利が異なります。

※実質年率 1.323%～5.914%

※【フラット35】金利引下げメニューはお子さまの人数等や住宅の性能等により金利引下げポイントが加算され、合計ポイント数に応じて金利の引下げ幅や期間が決まります。金利引下げメニューの詳細は財住金までお問い合わせ下さい。



3つの特徴

Point 1

全期間固定金利で安心

Point 2

保証料0円、繰上返済手数料0円

Point 3

業界最低水準の金利

借入金額は100万円以上8,000万円以下で、建設費または購入価額までとなります。

※8,000万円超のお借入総額をご希望の場合はペアローンをご案内します。

ご利用いただける方（ご利用条件）	返済の方式・返済回数
●財形住宅金融機構と提携している団体にお勤めの方、全国労保連会員事務組合・委託事業場にお勤めの方。 ●日本国籍の方、永住許可を受けている方または特別永住者の方。 ●借入申込み日現在の年齢が満70歳未満の方。 ●住宅金融支援機構が定める収入基準に適合する方。 ※財形貯蓄をしていない方でもご利用いただけます。 ※2023年度からすべての新築住宅は省エネ基準への適合が必須になりました。	●元利均等返済方式または元金均等返済方式。 ●毎月払いまたは毎月とボーナス（年2回）の併用払い。 ●返済期間は15年以上35年以内〔返済回数179回～419回〕で完済時の年齢が80歳未満となる期間（申込人本人又は連帯債務者が60歳以上の場合は10年以上〔返済回数119回以上〕）。 ※但し、借換え資金として利用される場合は、「35年」-「住宅を取得した当初の住宅ローンの経過期間（1年未満切上げ）」が15年（申込人本人又は連帯債務者が60歳以上の場合は10年）未満となる場合は、その年数を上限として設定可能（下限は1年〔返済回数11回以上〕）。
借入金の使途	担保・保証人・延滞損害金
●住宅建設資金 ●新築住宅購入資金 ●中古住宅購入資金※ ●セカンドハウス建設（購入）資金 ●借換え資金 ※リフォーム（住宅改良）資金も併せて利用希望の方は事前に お問合せください。	●融資実行日に債権を住宅金融支援機構に譲渡しますので、建物およびその敷地に住宅金融支援機構を第1順位とする抵当権を設定していただきます。 ●保証人および保証料は不要です。 ●延滞損害金 年率：14.5%

厚生労働大臣登録福利厚生会社



財形住宅金融株式会社

貸金業登録番号 関東財務局長(9)第01157号



労保連会員企業担当 東京支社 ^{ましこ} 猿子・^{よしむら} 吉村

TEL 0120-882-866【直通】

お問い合わせの際は、【全国労保連】の案内を見たとお伝えください。
スムーズにご案内できます。（ローンのお借換え相談も可能です）

HPから <https://www.zaijukin.co.jp/home-teikei/>

E-mail k.mashiko@zaijukin.co.jp

【メール相談・電話相談・オンライン相談がスムーズです】



住所

〒102-8650 東京都千代田区麹町5-1 NK 真和ビル

アクセス（ご相談ブース完備）

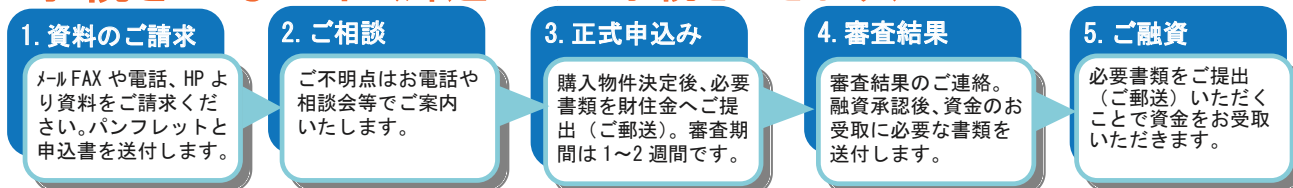
東京メトロ有楽町線 麹町駅 徒歩3分
JR・東京メトロ丸の内線 四ツ谷駅 徒歩6分
東京メトロ半蔵門線 半蔵門駅 徒歩8分

融資率9割超の場合の金利はこちら

※融資率9割超の場合は、借入金額全体に下記金利が適用されます。
※【フラット35】金利引下げメニューもご利用可能です。

返済期間	融資手数料 定率 型 【 融資額×1.0%(税込 1.1%) 】	融資手数料 定額 型 【 20,000 円(税込 22,000 円) 】
15 年～20 年	年 1.54%	年 1.64%
21 年～35 年	年 1.93%	年 2.03%

お手続きのながれ(郵送のみで手続きできます)



FAX 03-3263-4734

財住金フラット35資料請求 FAX 送付表 全国労保連担当 猿子・吉村行

ご記入いただいた個人情報は、資料送付及び申込みに関する確認の連絡、当社商品の案内、統計資料作成の際の資料として利用させていただきますので、かかる利用についてご承諾の上ご記入ください。

フリガナ お名前	勤務先名		出向元 ()	
書類送付先	自宅・勤務先 〒 () ※勤務先名は正確にご記入ください。			
連絡先	自宅・勤務先	携帯		
E-mail	@			
ご計画内容	☐ 住宅の建設・購入を検討している(下記にもマークしてください) ☐ 住宅の建設(注文住宅等) ☐ 一戸建ての購入(建売住宅等) ☐ マンション購入 → ☐ 建物のみ ☐ 土地購入を含む ☐ 新築 ☐ 中古(築後 年) ☐ 新築 ☐ 中古(築後 年) ☐ 既存住宅ローンの借換えを検討している			
契約(予定)日	20 年 月 日	住宅着工予定日	20 年 月 日	
建物完成予定日	20 年 月 日	入居予定日	20 年 月 日	

お申込み期限(極力お早めの手続きをおすすめします)

- 住宅新築(注文住宅):原則着工前まで(併せて土地購入があり、土地決済時つなぎ融資を希望する場合は土地決済の1ヶ月前まで)
- 住宅購入(建売・マンション):お引渡しの前まで

担当者にご質問・ご依頼事項等ございましたらご記入ください。

労働保険(労災保険)が成立したら成立之証を

成立之証は「信頼、安心」のしるしです

- (1)事業主は、労災保険が成立したら、法令により保険成立年月日、労働保険番号などを、常時事業場の見やすいところに掲示し、従業員の方々に周知することされています。(労災保険法施行規則第49条)
- (2)事務組合は、委託事業主のため、労働保険番号等の掲示義務に協力することが求められます。
- (3)(一社)全国労働保険事務組合連合会は、法令の要件を満たす掲示事項と委託を受けた労働保険事務組合の名称等を「労働保険 保険関係成立之証」として作製、販売しています。
- (4)「労働保険 保険関係成立之証」を掲示することにより、事業主は従業員から、「信頼」と「安心」が得られることになります。

一方、事務組合は、労働保険事務が事務組合に委託し適用されていることが明確となり、委託の拡大、事務組合制度の普及にも役立ちます。是非ご利用ください。

1 「労働保険 保険関係成立之証」の販売価格

フィルム封入済



(縦137mm×横191mm)

【価格】……………¥500

【送料】 1枚～40枚……………80円
41枚～70枚……………120円
71枚～……………応談

(有償で渡す場合は、別途経費を加算することは差し支えありません)

2 申込書入手方法

全国労保連ホームページ (https://www.rouhoren.or.jp/Portals/0/excel/member/cer3/excel_01.xlsx) からダウンロード (Excel ファイル)、若しくはこちらのリーフレットの2枚目をご利用下さい。(内容は同じ物です。)

3 記入・申込方法

- (1) 貴事務組合の労働保険整理番号並びにお申込み労働保険番号を記入して下さい。(お申込み労働保険番号は、実際に成立之証に印字される番号となります。また、お申込み労働保険番号毎に、申込書を作成して下さい。)
- (2) 貴事務組合の事務組合名称、事務組合所在地、電話番号、メールアドレスを記入して下さい。
- (3) お申込み枚数を記入して下さい。
- (4) 事業場の枝番号・事業場名・郵便番号・所在地・成立年月日・種類の記入をお願いいたします。
- (5) 申込書に記入の際、略字を使わず楷書でお願いいたします。読みにくい文字にはフリガナをつけて下さい。また、大文字、小文字が含まれる場合は、はっきりとご記入下さい。
- (6) お申込みはEメール(宛先は kikaku@rouhoren.or.jp)、FAX、または郵送でお願いいたします。なお、ご注文枚数が多い場合は、Excel ファイルに入力の上、Eメールで送信して頂けると、より早いお届けが可能となります。

4 支払方法

代金のお支払いにつきましては、商品発送の際に同封させて頂きます払込取扱票により、または請求書に記載されております振込先宛にお振込み下さい。



一般社団法人 全国労働保険事務組合連合会

E-MAIL kikaku@rouhoren.or.jp / FAX 03-3234-8880

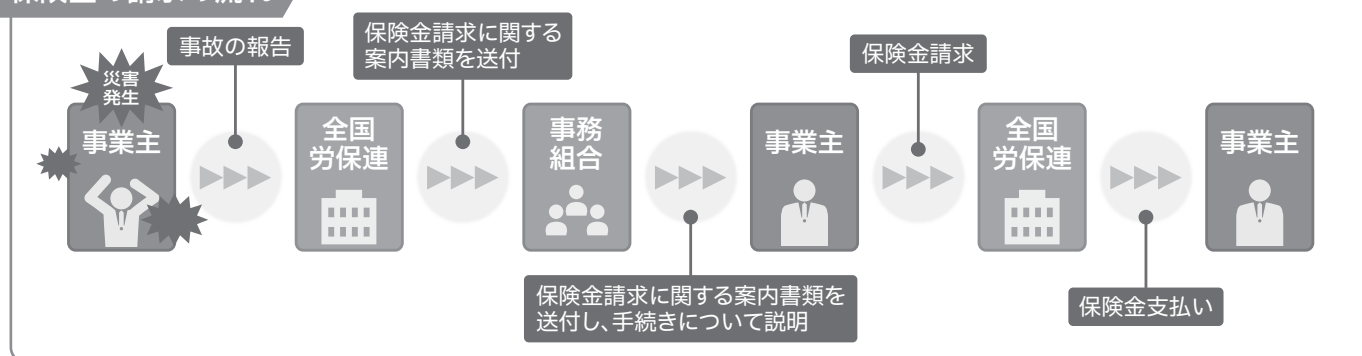
〒102-0076 東京都千代田区五番町12-3 五番町YSビル TEL 03-3234-1481

補償内容

被災労働者の政府労災保険の給付基礎日額を基に、4日以上 の休業、後遺障害及び死亡を補償します。

休業 保険金	被災労働者が休業したとき、待期間3日間を除き、休業期間4日目から全期間、1,092日(3年間)を限度に、給付基礎日額の20%をお支払 政府労災保険80%(特別支給金20%含)支給と合わせると100%収入を確保 支払例 被災労働者の給付基礎日額:10,000円、休業日数:30日 パターン(1口:Ⅲ型A) 60,000円=10,000円×2/10×30日
障害 保険金	被災労働者が障害の認定を受けたとき、政府労災保険で定める第1級から第14級までの障害等級に応じて、ご契約パターンで定める日数に給付基礎日額を乗じた額をお支払 支払例 被災労働者の給付基礎日額:10,000円、障害等級:10級 パターン(3口:Ⅲ型A・Ⅲ型B・Ⅲ型B) 6,000,000円=10,000円×600日
死亡 保険金	被災労働者が死亡したとき、ご契約パターンで定める日数(最高3,000日)に給付基礎日額を乗じた額をお支払 死亡保険金とは別に、一律30万円の死亡弔慰金を併せてお支払 支払例 被災労働者の給付基礎日額:10,000円 パターン(3口:Ⅲ型B・Ⅲ型B・Ⅲ型B) 30,300,000円=10,000円×3,000日+300,000円(死亡弔慰金)

保険金の請求の流れ



●このチラシは保険の概要をご説明したものです。詳細につきましては、パンフレット等をご覧ください。下記事務組合または全国労保連にお問い合わせください。

また、ご契約に際しては、保険契約についての重要な情報が記載されている「重要事項説明書(契約概要・注意喚起情報等)」を、事前に必ずお読みください。

労働災害保険取扱事務組合

お問い合わせ先

- 商品・契約内容に関するお問い合わせ
- 事故の受付・ご相談
- ご不満・ご要望のお申し出

一般社団法人 全国労働保険事務組合連合会

労働災害保険課 TEL. 03-3234-1483



一般社団法人 全国労働保険事務組合連合会

〒102-0076 東京都千代田区五番町12-3 五番町YSビル

TEL. 03-3234-1481 FAX. 03-3234-8880

厚生労働大臣認可特定保険

労保連 労働災害保険

— さまざまな労働災害のリスクに備える —



労働者の方が労災事故にあったときの「政府労災保険」の上乗せ保険です。

労保連労働災害保険 6つの特長

- 1 労働基準監督署長の支給決定を受けた業務上災害・通勤災害について補償します。
(例外として、一部の災害は補償対象外)
- 2 労働災害による休業・障害・死亡を補償、ご契約パターンは9種類から選択できます。
(休業補償を含まないご契約パターンも別途9種類用意)
- 3 取扱事務組合の委託事業場であれば、審査なしで契約申込できます。
(反社会的勢力・団体からの契約申込は不受理)
- 4 労働者であれば正社員はもちろん、契約社員・パートタイマー・アルバイト等も補償されます。
(政府労災保険の特別加入者も加入可能)
- 5 保険料は損金・必要経費に算入でき、一定要件により継続契約による割引があります。
(賃金総額を基に業種ごとの保険料率により算出 ※)
- 6 保険金は被災労働者の給付基礎日額を基に計算されます。
(請求書類を受理した翌日から原則30日以内に支給)

建設業の皆様には、
さらに2つ!

- 7 公共工事入札のための「経営事項審査」において15点が加点されます。
- 8 下請工事の労災事故を補償する「下請事業担保特約」があります。

保険料 ※

年間保険料の計算式 〈保険期間:8月1日午前0時から翌年8月1日午前0時まで〉

年間保険料 (途中契約は月割計算) (10円未満切捨) = 労働者年間賃金総額 + 特別加入者年間賃金総額 (1,000円未満切捨) × 業種別保険料率

保険料の計算例 1

●業種コード35(建築事業) I型A・I型Bの2口(脳心疾患等の補償あり)
●労働者年間賃金総額3,924千円、特別加入者1名(給付基礎日額10,000円)

労働者年間賃金総額……………3,924千円
+ 特別加入者年間賃金総額…3,650千円 [給付基礎日額10,000円×365日]
賃金総額合計……………7,574千円

年間保険料(I型A): 7,574 × 6.181 = 46,810円 (10円未満切捨)
+ 年間保険料(I型B): 7,574 × 3.328 = 25,200円 (10円未満切捨)
年間保険料(I型A・I型B): = 72,010円

保険料の計算例 2

●業種コード94(その他の各種事業) III型A・III型B・III型Bの3口(脳心疾患等の補償あり)
●労働者年間賃金総額32,433千円、特別加入者1名(給付基礎日額5,000円)

労働者年間賃金総額……………32,433千円
+ 特別加入者年間賃金総額…1,825千円 [給付基礎日額5,000円×365日]
賃金総額合計……………34,258千円

年間保険料(III型A): 34,258 × 0.604 = 20,690円 (10円未満切捨)
+ 年間保険料(III型B): 34,258 × 0.426 = 14,590円 (10円未満切捨)
+ 年間保険料(III型B): 34,258 × 0.426 = 14,590円 (10円未満切捨)
年間保険料(III型A・III型B・III型B): = 49,870円

保険料のお見積りも対応いたしますので、まずはご相談ください。



一般社団法人 全国労働保険事務組合連合会

全国労保連は、労働保険制度の健全な発展及び労働者の福祉の向上に寄与することを目的とした団体で、労働保険事務組合約7,700を会員とし、47都道府県に支部を置く全国組織です。