

第13回小学生のぼうさい探検隊マップコンクール

過去最多の応募から優秀9作品表彰

損保協会



挨拶する北沢協会会長

損保協会は1月21日、東京・千代田区の損保会館で「第13回小学生のぼうさい探検隊マップコン



表彰式の様子(写真右は岡部会長)

クール」表彰式を開いた。ぼうさい探検隊は、子どもたちが楽しみながら町を探検し、町にある防災等の施設や設備を発見してマップにまとめる実践的教育プログラム。子どもたちが楽しみながら防災・防犯・交通安全について学び、身近な危険に気づくこと、そして、地域の人々との交流を通じて地域への愛着や関心を高めることを主たる目的としている。毎年開かれるマップコ



会場では受賞団体のマップ作品を展示

ンクールでは、その年に全国で作成されたマップを募り、特に優秀だった作品を表彰する。今コンクールには、全国の526の小学校や子ども会などの団体から過去最多となる2871作品が寄せられ、優秀9作品が表彰された。

コンクールで挨拶した損保協会の北沢利文協会長は1月24日、横浜市

長は参加した子どもたちに向けて「自然災害や交通事故が多く発生するなか、普段から身の回りの危険に気づき、どうしたら身を守れるのかを考えるのはとても大切なこと。マップ作成を通じて気づいたことを家族や友達にぜひ伝えてもらいたい」と呼びかけた。表彰式では、受賞団体の代表児童と指導者に賞状と副賞を授与。各賞のうち、キッズリスクアドバイザー賞(日本損害保険代理業協会賞)の表彰の際は日本代協の岡部繁樹会長が、ぼうさい探検隊賞(日本損害保険協会賞)の表彰の際は北沢協会長がそれぞれ登壇した。そのほかの賞は以下のとおり。文部科学大臣賞、防災担当大臣賞、消防庁長官賞、まちのぼうさいキッズ賞(日本ユネスコ国内委員会会長賞)、気象庁長官賞、未来へのまちづくり賞(朝日新聞社賞)、わがまち再発見賞(日本災害救済ボランティアネットワーク賞)。

オープンセミナー開く

神奈川代協

雇用リスクで講演

神奈川代協(雨宮豊会)のみなどみらいビジネス長は1月24日、横浜市

ナーを開き、弁護士法人マネジメントコンシユルジュ代表弁護士村上元



挨拶する雨宮会長



講演する村上氏

茂氏が「雇用リスクに基づくと会社と役員の間をテーマに講演した。当日は代協会員代理店や保険会社社員、一般参加者など計約40名が参加。同代協が一般参加者を招いてのオープンセミナーを開催するのは、同代協が平成21年5月に一般社団法人化して以来、初めて。

講演では村上氏が、企業における未払い残業代支払請求やパワハラの問題などについて事例を交えて解説。未払い残業代の支払請求の捉え方については経営者のなかにはしっかりと仕事をしたいは残業が発生することはないはずであり、タイムカード上残業があるとしても

裁判において実際には残業がなかったことは立証できるはずだ、という考えを持っていることがあるが、これは誤りだと指摘。使用者は労働時間の適正管理義務を負っており、タイムカードによる労働時間の管理をしている以上、原則としてタイムカードの記載によって労働時間の認定がなされ、場合によっては手帳のメモ等によって認定されることもあると説明した。そのうえで村上氏は「就業規則の内容が細部に至るまで自社の実態に即しているか、残業を許可制にしているか、就業規則にしたがって労働時間を管理しているかというところが大事になってくる」と述べた。

次いで、企業でのパワハラ問題について解説した村上氏は「パワハラはセクハラと違って、上司などによる叱責とパワハラと異なる違法行為の境界線があいまいなため、判断が難しい」と説明。そのうえで、一つの判断基準としては、限られた職務、物を投げてあたりたりするなどの物理的な行為については例外なくパワハラに該当するとした。また、相手の出自や人格否定、侮辱的発言についてもパワハラとして違法認定されやすいと話した。労働問題を深刻化させないために企業が講ずるべき対策としては、徹底した労働時間管理や非違行為に対する適時・適切な懲戒処分をするといった、企業の実態に合った就業規則を整備したうえで、就業規則に基づく労働管理をすることだとまとめた。

「就業規則の内容が細部に至るまで自社の実態に即しているか、残業を許可制にしているか、就業規則にしたがって労働時間を管理しているかというところが大事になってくる」と述べた。

次いで、企業でのパワハラ問題について解説した村上氏は「パワハラはセクハラと違って、上司などによる叱責とパワハラと異なる違法行為の境界線があいまいなため、判断が難しい」と説明。そのうえで、一つの判断基準としては、限られた職務、物を投げてあたりたりするなどの物理的な行為については例外なくパワハラに該当するとした。また、相手の出自や人格否定、侮辱的発言についてもパワハラとして違法認定されやすいと話した。労働問題を深刻化させないために企業が講ずるべき対策としては、徹底した労働時間管理や非違行為に対する適時・適切な懲戒処分をするといった、企業の実態に合った就業規則を整備したうえで、就業規則に基づく労働管理をすることだとまとめた。