



2019-20  
国際ロータリーテーマ



ロータリーは  
世界をつなぐ  
Rotary  
マーク・ダニエル・  
マローニー



2019～2020年度 標語  
さあ! チャレンジしよう 大胆に

諫早西ロータリークラブ  
会長 木村 暢 義



第1650例会 2020年 1 月 15 日例会記録

NO.25 天候 晴

【本 日】会員数 45名 出席 37名 欠席 6名 免除 2名 (出席 0名) 出席率 86.05%  
【1/8】会員数 45名 出席 39名 欠席 4名 (MU 0名) 免除 2名 出席率 90.69%

#### ◆来訪者



ゲスト アンドトラスト社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 川口 恵美 様  
米山奨学生 林 東薫(イム ドンフン) 君  
ビジター 諫早北ロータリークラブ 光石 尚彦 様  
税理士/税理士法人 ASPIRE (アスパイア)

#### 会長の時間

先週は、職業奉仕月間にちなんで2800地区山形県の鈴木一作ガバナーのビデオを見ていただきました。その中で職業奉仕がいかに大事か、また職業奉仕がロータリーの根幹をなしているかを話されていました。

すなわち、ロータリーとは、ロータリアン同士の友情を基盤に、価値ある奉仕をしている、りっぱなロータリアンを育てている、世界的な団体である。価値ある奉仕とは、



職業奉仕である。ときっぱりと話されています。

同じように、職業奉仕の大事さを語っている方の一人に、2680地区尼崎の田中毅(つよし)パストガバナーがいらっしゃいます。ご存知のように、この方は、源流の会の主宰者で、日本のシェルドン研究者として第一人者の方です。またロータリーの友、1月号にもシェルドンの研究論文が寄稿されています。

くしくも、1920年東京ロータリークラブが設立されてから今年、2020年で、日本のロータリー100周年にあたります。そして100周年を記念して、世界中で活躍した100人の高名なロータリアンの一人に今回、田中パストガバナーが選ばれました。

世界中で活躍した100人の高名なロータリアンの方々とは、世界的には、ケネディ大統領、ルーズベルト大統領、サッチャー、チャーチル両首相、アームストロング(宇宙

会 長/久保 泰正 幹 事/山口 大司 創立日/昭和60年2月20日 認証日/昭和60年3月5日  
例会場/平安閣 諫早サンプリエール(毎週水曜日) 〒854-0053 諫早市小川町71-1 TEL (0957) 24-3907  
事務局/諫早商工会議所内 〒854-0016 諫早市高城町5番10号 TEL (0957) 22-3323  
会報委員/草野 恵介・清水 淳・古賀 秀次・山本 健志・柏木 恒文  
HP/<http://isahaya-west.com> E-mail/[info@isahaya-west.com](mailto:info@isahaya-west.com)

飛行士)、ウォルトディズニー、エジソンや、ノーベル賞受賞者のアルベルト・シュヴァイツァー(医師・平和賞)など、私たちが知っている名前の方が大勢いらっしゃいます。

また日本人では、どのような方がいるのかというと、まず、松下幸之助、服部礼次郎(セイコー時計)、御木本豊彦(ミキモトパール)、清家清(建築家)、竹田恒徳(つねよし)(皇族)、正田健次郎(大阪大学総長)、平沢興(こう)(京都大学総長)で、今まで7名いらっしゃいました。まさに、田中毅(つよし)氏のセルドン研究、ロータリーの理論研究が、認められたことになりますでしょうか。

どちらにせよ、職業奉仕論がロータリーの本流としての正当性があり、今日のロータリー運動は奉仕の実践と職業奉仕の思想の絶妙なバランスのもとに100年以上の歴史を作ってきました。日本の職業奉仕論は、保守的でロータリーの源流でありながらも、最も思考的に先端を走っていると思われま

す。まさに、温故知新、昔の事を調べ、そこから新しい知識・見識を得ることで、ロータリーの奉仕の理念についてバランスというか整合性を保っていると思います。

今日、RIの提唱するロータリー論は、奉仕の実践のみを声高々に叫んでいますが、その精神的支柱に職業奉仕の理念が存在しなければ、単なる奉仕団体になってしまう危うさだけは覚えていてください。

今回は、日本のロータリーと世界のロータリーの乖離について具体的に話してみたいと思います。これにて、会長の時間をおわります。ご清聴ありがとうございました。

## 幹事報告

### 【お知らせ】

※ガバナー事務所より

「地区後期地区資金のお願い」

※ロータリー米山記念奨学会より

①「2019-20年度下期普通寄付金のお願い」

②「ハイライトよねやま 238号 発行のお知らせ」

### 【米山奨学金の授与】



米山奨学委員会 辻本 委員長

## 委員会報告



国際奉仕委員会 原田 委員長  
ダービースクールの件について



プログラム委員会 吉次 委員長  
行事予定の件について



親睦活動委員会 友永 会員  
新年例会および歳祝いの件について



## スマイルボックス



光石 尚彦様(諫早北RC): 御厨先輩からの無茶ぶり卓話依頼でしたが、私の所の元スタッフで対応できてよかったです。お世話になります。

久保 泰正君: 社会保険労務士 川口恵美さん、本日は卓話宜しくお願ひします。米山奨学生のイム・ドンフン君、セイボンマニパドゥセヨ(明けましておめでとうございます)、諫早北ロータリークラブ 光石尚彦(なおひこ)さん、ようこそいらっしゃいました。今年も宜しくお願ひします。



日高 正朗君：川口恵美様、今日は宜しくお願いします。  
光石尚彦君、イム・ドンファン君の来訪を  
歓迎します。

松井 純治君：結婚祝ありがとうございます。

佐藤 幸雄君：社用の為、早退します。

友永 俊介君：本日は寒い朝でした。インフルエンザが  
蔓延しているみたいです。皆様お身体ご  
自愛下さい。

御厨 善光君：光石さん、いつもお世話になります。川口  
さん今日は宜しくお願い致します。ホラ、  
その○○さん!! 川口さんに見とれと  
らんで、話ば聴かんばですよ!!

| 本日の合計(1/15) | 累 計 額    |
|-------------|----------|
| ¥17,000     | ¥858,000 |

## 部外卓話

卓話者 アンドラスト社会保険労務士事務所

社会保険労務士 川口 恵美 様

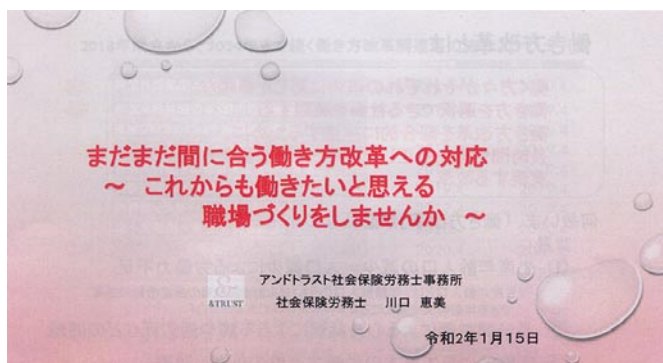
演題 『まだまだ間に合う働き方改革への対応

～ これからも働きたいと思える

職場づくりをしませんか～』



配布資料より抜粋



## 働き方改革とは、

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な  
働き方を選択できる社会を実現する  
働き方改革を総合的に推進するために、  
長時間労働を是正し、多様で柔軟な働き方を  
実現する改革

何故いま、「働き方改革」が必要なのか？

背景：

- ① 生産年齢人口の減少＝人口減少による労働力不足  
※生産年齢人口とは、年齢別人口のうち15以上65歳未満の生産活動に従事  
できる年齢の人口層のこと
- ② 長時間労働による心身耗弱による不調や過労死などの問題
- ③ 国際的に見て日本の労働生産性の低さが顕著

放置しておくと、人口減少社会の中で経済活動の規模を維持できず、  
今の生活水準を守ることが困難となる

これらに対応するためにより安心して働ける環境を整える

ただし

「どう法律改正に対応するか」で終わらせるのではなく、

## 「自社における働き方、働き方をどのように 経営に活かしていくか」

によって、これからの時代の変化に対応する人材戦略を描き  
自社の進むべき道を切り拓いていくことが、  
真の働き方改革への対応なのではないか？

## 2018年成立から、2024年まで続く働き方改革関連法の施行スケジュール

| 項目                | 施行期    | 施行期    |
|-------------------|--------|--------|
| 時間外労働の上限規制        | 2019.4 | 2020.4 |
| 年次有給休暇の年5日の取得義務化  | 2019.4 | 2019.4 |
| 高度プロフェッショナル制度の創設  | 2019.4 | 2019.4 |
| フレックスタイム制の見直し     | 2019.4 | 2019.4 |
| 長時間労働者の医師面接指導の見直し | 2019.4 | 2019.4 |
| 労働時間の状況把握の義務      | 2019.4 | 2019.4 |
| 勤務間インターバル(努力義務)   | 2019.4 | 2019.4 |
| 同一労働同一賃金(労働者派遣)   | 2020.4 | 2020.4 |
| 「労働契約・パート・有期」     | 2020.4 | 2021.4 |
| 月60時間超の罰則率増徴の廃止   | —      | 2023.4 |

その他の関連法 または 審議中のもの

- ① 2020年4月の民法改正により、未払い賃金の消滅時効が2年から5年へ  
有給休暇の消滅時効も2年から変更？
- ② 定年後の再雇用者等への在職老齢年金の引き上げ  
(現行：28万円超で厚生年金受給額減 → 47万円超または51万円超へ検討)
- ③ 厚生年金の適用拡大方針検討 (現行：従業員数500人以上→50人超へ)

## 1. 時間外労働の上限規制

(1) 労働時間の上限規制

改正前

法定労働時間(原則：1日8時間、週40時間)を超えて労働させる場合は、36協定が必要。  
その上限は労働省の大臣告示によって基準が示されているのみだった

改正後

① 法律に格上げされ、上限が定められた ⇒ 1か月45時間、1年360時間

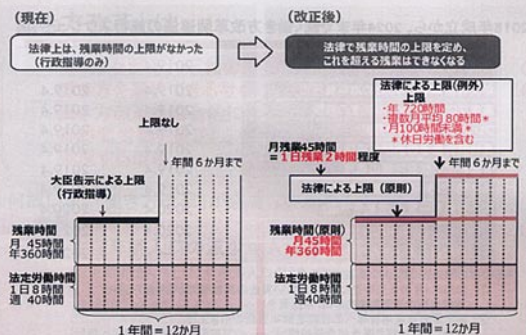
(変形労働制を採用していると月42時間、年320時間が限度)

※月の出勤日数が20日とすると1日あたり約2時間程度の残業が可能

② 時間外労働の例外(特別条項)

更に、特別条項が設けられた

- A. 1年の時間外労働が720時間以内
- B. 時間外労働が月45時間超の月数は年6か月以内
- C. 2～6か月の平均残業時間が90時間以下
- D. 1か月の時間外労働が100時間未満





## 2. 年次有給休暇(以下、有給休暇とする)の年5日の取得義務化

### (1) 発生要件と付与日数

#### ① 原則となる付与日数(労働基準法39条より)

- 使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の有給休暇を与えなければならない。

(※)対象労働者には管理職者やパートタイマー、有期雇用労働者も含まれる(②参照)。

#### ● 有給休暇日数の最低付与日数

| 継続勤務年数 | 6か月 | 1年<br>6か月 | 2年<br>6か月 | 3年<br>6か月 | 4年<br>6か月 | 5年<br>6か月 | 6年<br>6か月以上 |
|--------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 付与日数   | 10日 | 11日       | 12日       | 14日       | 16日       | 18日       | 20日         |

### ② パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、有給休暇の日数は、**所定労働日数に応じて比例付与される。**

比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が218日以下の労働者。

| 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数    | 継続勤務年数 |           |           |           |           |           |             |
|---------|---------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
|         |               | 6か月    | 1年<br>6か月 | 2年<br>6か月 | 3年<br>6か月 | 4年<br>6か月 | 5年<br>6か月 | 6年<br>6か月以上 |
| 4日      | 169日～<br>216日 | 7日     | 8日        | 9日        | 10日       | 12日       | 13日       | 15日         |
| 3日      | 121日～<br>168日 | 5日     | 6日        | 6日        | 8日        | 9日        | 10日       | 11日         |
| 2日      | 73日～<br>120日  | 3日     | 4日        | 4日        | 5日        | 6日        | 6日        | 7日          |
| 1日      | 48日～<br>72日   | 1日     | 2日        | 2日        | 2日        | 3日        | 3日        | 3日          |

ここが有給休暇の年5日取得義務の対象となる

### (2) 有給休暇の付与に関するルール

#### ① 有給休暇を付与するタイミング

労働者が**請求した時季に与えること**

ただし

事業の正常な運営を妨げる場合はその時季を振り替えて与えることができる

#### ② 有給休暇の繰り越し

その年に取得できなかった日数は**翌年に繰り越せるが、**

時効が2年のため**繰越は翌年末までしかできない**

#### ③ 不利益取扱の禁止

有給休暇を取得した労働者に対して、**賃金の減額その他不利益な取扱いはしない**

### (5) 実際の運用上の環境整備

例① 周囲の人に気兼ねしてなかなかとらない

上司が積極的に取得するなど雰囲気を変えていく

例② 有給休暇の取得を意図させる

職場で有給休暇取得予定のカレンダーを作成する、  
給与明細書に有給休暇残日数を記載する、など

## 3. 同一労働同一賃金

### (1) 同一労働同一賃金とは？

#### ① 不合理な待遇差の解消

同一企業内において正社員と非正規労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止すること。

#### ② 待遇に関する説明義務強化

正社員とパートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者との待遇差の内容や理由などに関する説明義務を強化した。

#### ③ 履行確保措置・ADRの整備

行政による履行確保措置および裁判外紛争解決手続(ADR)が整備される。

※[行政ADR]とは、労使間の紛争を訴訟によらない方法で解決に導く方法を指す。

都道府県労働局で取り扱われ、これを用いることにより裁判と比較して費用をかせず、かつ、短期間に解決させることができる。

### 【均衡待遇規定とは】

- ① 職務内容(業務内容や責任の程度)
- ② 職務内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用等)
- ③ その他の事情(具体的な解釈は不明)

合理的な待遇差を禁止

※ 基本給や福利厚生など個々の待遇ごとに適切と認められる事情を考慮して判断されるべきと明確化された。

### 【均等待遇規定とは】

- ① 職務内容(一業務内容・責任の程度)
- ② 職務内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用等)

差別的取扱いを禁止

※ 有期雇用契約者も対象とされた。

## 有給休暇の改正ポイント…罰則が設けられた(詳しくは③参照)

### (1) 改正内容

|          |                                     |
|----------|-------------------------------------|
| 対象者は？    | 有給休暇付与日数が10日以上労働者(管理職やパートタイマーも含まれる) |
| どれだけの期間？ | 有給休暇のうち5日を超える部分について                 |
| いつから？    | 基準日又は10日の有給休暇が付与されたときから             |
| いつまでに？   | 年休が付与された日から起算して(または基準日から)1年以内       |
| どのように？   | 使用者側が時季を指定して取得させる                   |
| 管理方法は？   | 有給休暇管理簿の作成を義務づけた                    |

有給休暇は通常1日単位での取得であるが、半日単位での取得を認めている場合、

- 半日有給休暇×10回=5日分 あるいは
- // × 数回+1日有給休暇×数回=5日分 でもOK

※ただし時間休は年5日の有給休暇にカウントされないのに注意

### (2) 具体的な対応

|           |                                               |
|-----------|-----------------------------------------------|
| ① 実態の把握   | これまでの個人別の有給休暇取得率はどうか？<br>有給管理をどのように行っていたか？    |
| ② 管理方法    | 有給休暇管理簿での運用を確実にする                             |
| ③ 記載すべき項目 | 有給休暇の基準日、取得時季、取得日数など<br>※日常的に正確な作成・管理が求められている |

### (3) 有給休暇を取得させなかった場合の罰則内容

| 違反事項              | 違反内容                        | 罰則規定       | 罰則内容                 |
|-------------------|-----------------------------|------------|----------------------|
| 労働基準法第39条第7項      | 年5日の有給休暇を取得させなかった場合         | 労働基準法第120条 | 30万円以下の罰金            |
| 労働基準法第39条(第7項を除く) | 労働者の請求する時季に所定の有給休暇を与えなかった場合 | 労働基準法第119条 | 6か月以下の懲役または30万円以下の罰金 |

### 同一労働同一賃金によって

パートの時給を上げなくては  
人件費が経営を圧迫してしまう…などの不安も出てくる

正社員と非正規労働者を一律に扱うことを求めているわけではなく、  
不合理な待遇差の是正を図るものである。

すなわち、

「求められるのは使用者側の説明責任である」が、同時に

「経営改革のチャンスである」でもあるということ。

