



創立 1993年12月1日
 事務局 〒286-0106 成田市取香 500
 ホテル日航成田
 TEL/FAXL 0476-24-5044
 例会場 ホテル日航成田内
 TEL 0476-32-1144

成田コスモポリタンロータリークラブ週報



2020～2021年度 国際ロータリーのテーマ
 ロータリーは機会の扉を開く

【 会長 ホルガー・クナーク 】

成田コスモポリタンRCターゲット
 「機会をとらえ、Take an action!」

〔会長：藤崎 政弘〕

第 1289回 例会

令和2年8月19日（水）

《働き方改革の現状について》

- ◇ 点 鐘 藤崎 政弘 会長
- ◇ 国歌斉唱 君 が 代
- ◇ ロータリーソング 奉 仕 の 理 想
- ◇ 四つのテストの唱和 山本 武広 会員

◇ お客様紹介

- ・成田ロータリークラブ 渡辺 孝 様
- ・社会保険労務士法人さくらエール 山本 雅一 様

◇ ニコニコ BOX 無し

◇ 結婚記念日紹介

石原 紀一 会員 《8月 3日》

◇ 誕生日紹介 (3815,3816)

米 山 信 一 会員 《8月 2日》
 菊 地 裕 文 会員 《8月11日》
 諸 岡 良 和 会員 《8月26日》

石 井 量 久 会員 《8月 6日》
 木 村 齊 会員 《8月13日》
 高 木 信 人 会員 《8月27日》



◇ 会長挨拶 藤崎 政弘 会長



会員の皆さん、こんにちは。毎日暑く、熱中症対策はもとよりコロナ対策、会社・従業員・お客様への対策と日々大変だと思っておりますが、今日は3週間ぶりの例会となります。8月5日の第一例会につきましては、納涼例会としてバーベキュー例会を企画しましたが、あいにく千葉県でのコロナ感染者数が日々増加しており又、成田市でも増加傾向が止まらない事もあり、大変苦慮しておりました。成田ビューホテルと対応について何度も打合せをいたしました。会員への万全な安全確保は難しいとの判断をし、急遽3日に中止の判断をいたしました。

また、本日の例会は千葉マリーナスタジアムでの対ソフトバンク戦で、フィールドテラス・バルコニー・スイートでの観戦例会であったのですが、コロナ感染者の増加により、急遽8月のこの席が販売中止となってしまい、残念ながら例会も中止となってしまいました。両移動夜間例会を楽しみにされていた会員にとっては、本当に残念でなりません。しかし、このフィールドテラス・バルコニー・スイートについては、10月14日の楽天戦での予約をさせていただきますので、ぜひ楽しみにしていただければと思っています。たくさんの会員の参加をもって、楽しく過ごしたいと思っていますので、日程を開けておいてください。

さて、本日は成田ロータリークラブより渡辺様、ごゆっくり過ごしてください。また外部講師として、山本雅一様をお迎えしての卓話となります。社会保険労務士法人佐倉エールの特定社会保険労務士をお勤めでございます。今日卓話をいただく働き方改革関連法案は、2019年4月1日から順次施行となっています。1億総活躍社会の実現に向けてと豪語しているようですが、実際に、「何から始めたらいいのかわからない」「効果はどのように反映するのか」単純な疑問が浮かびます。働き手側への比重が高い法案のような気もしますが、経営者としての観点からの取組についても学ばせていただければと考えます。以上会長挨拶とさせていただきます。有難うございました。

◇ 委員会報告その他

◎ ロータリー情報・雑誌・研修委員会 吉岡 正之 委員

「ロータリーの友」8月号のご紹介です。まず横書き P7 から8月は「会員増強・新クラブ結成推進月間」という事で「私がロータリーを続ける理由、そしてその魅力」という記事が載っています。色々なクラブから寄稿されているのですが、特に今年は新型コロナウイルスの影響で、各クラブで会員増強というより維持に苦勞されているようで、飲食店を經營されている方からの寄稿もあります。私も今期地区のロータリー研修委員会へ出向という形で行かせていただいているのですが、その中で各地区内のクラブに聞きますと、やはりコロナの影響で会員数がかなり減っているというクラブが多々あるようです。今年の漆原ガバナーの方針が各クラブ元気を出して地区を盛り上げていこうという趣旨もありますので、地区の研修委員会でも各クラブを対象としたロータリー談義の集いというのを10月に行います。各クラブから参加していただいた方に、ロータリーの意義や素晴らしさを話しながら会員増強に繋げていただきたいと思いますので、よろしく願います。

P24 に「ロータリー米山記念奨学事業の基礎知識」という特集ページが組まれています。当クラブでも奨学生を受け入れていますので、ロータリー歴の浅い方はご覧になって知識を入れていただければと思います。

縦書き P17 から「ロータリーアットワーク」で各地区のコロナ対策への取り組みが載っていますの



で、ご参考になればと思います。その中で P20 に埼玉県第 5 グループの市民マラソンランナー川内優輝さんに記念講演をいただいたとありますが、川内さんの所属がたまたま私と同じあいおいニッセイ同和損保という事で、会社と合わせて様々なチャリティー事業等にも参加しているという事ですので、もしご興味のある方がいらっしゃいましたら、私の方で詳細を確認してまいります。P11 の俳壇・歌壇には富里 RC 寒郡さんが載っていますので、そちらもご覧ください。

◎ 澤田 浩一 会員

日本航空主催の「オンライン de 航空教室」のパンフレットを入り口でお配りいたしました。8月14日から29日までの午前10時から11時まで、整備や海外の支店と生中継で結んでお仕事の紹介やお子さん向けのクイズなどを開催しています。宿泊者限定という事ですが、ロータリークラブの紹介と言っただけであれば宿泊者でなくても無料で参加できますので、是非ご家族にご紹介していただければと思います。ちなみに今日はホノルルと繋いでいて、ホノルルの整備士のお話とちょっとした観光のご案内がありました。メルボルン・ホーチミン・ニューヨークなど日替わりでございますので、ぜひご参加ください。



◇ 3分間スピーチ 金井 浄 会員

「ハンゲル文化の韓国」について

ハンゲルで書かれた哲学書が一冊も無い、文学書も一冊も無い、このような環境の下でハンゲル教育を受けたらどのような人間が育つか。その文化レベルの程度が自ずと知れるのではないのでしょうか。経済力では世界の一流国に達しているにも関わらず、文化力では発展途上国並みのハンゲルのレベルでしかない、それでいて自意識は滅法高い。というのが韓国の姿です。

日本は韓国に対しても台湾とほぼ同様の統治をしたにも拘わらず、韓国民の受け止め方と台湾国民の受け止め方が全く異なるのは、両国民の文化の差異にあることは明らかです。韓国が経済力に見合った文化を育むには、気の遠くなるような年月を要するのではないかと思います。



◇ 新会員挨拶 川島 健太朗 会員

皆様はじめまして。アルソック加藤の後任の川島と申します。これからよろしくお願ひ致します。私は埼玉県出身で自宅は埼玉にありますが、社宅を公津の杜に借りております。近くなのでよろしくお願ひできればと思います。経歴は平成8年にアルソックに入社して経理・人事・総務・前任の秘書課長とずっと会社の中において、このような外にむけての活動は初めてとなります。色々不慣れな点もあるかと思いますが、ご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願ひいたします。



◇ 幹事報告 萩原 康宏 副幹事

- 回 覧：・印西 RC、多古 RC、白井 RC 週報
- ・「ロータリーの友」手引書

- 例会案内・変更：・多古 RC 例会のお知らせ 成田 RC 例会変更



- その他：「7/22 ガバナー公式訪問・集合写真」の当日参加者へ配布
- ・「全国囲碁大会のご案内」の配布
 - ・「ハラスメント事例イラスト集」の配布
 - ・「ガバナーノミニージェグネート候補者推薦のお願い」会長経験者 15 名配布
 - ・「ガバナー月信」「新グループ構成表」「ロータリーの友」の配布
 - ・会員名簿（小）印刷ミスの為、再配布

卓 話 「働き方改革の現状について」



社会保険労務士法人さくらエール 特定社会保険労務士 山本 雅一

社会保険労務士法人さくらエールの山本雅一と申します。実は成田空港で 20 年間ノースウエスト航空の整備士を行っていました。その間に健康保険組合、労働組合、その辺の経験を経て 8 年前に開業して今に至っています。法人の形になって 2 年目です。本日は、超人材不足時代のいま求められる「働き方改革の本命」として、人事労務管理の最重要ポイントについてお話させていただきたいと思えます。

2019 年から始まった働き方改革関連法の主な項目として、時間外労働の上限規制などがありますが、特に気になるのは 2023 年 4 月から施行される「月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率引上げ」ではないかと思えます。月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は 50%以上となります。また、「労働時間の状況の把握の実効性確保」があります。労働安全衛生法により、管理職の過重労働防止のため労働時間の客観的な把握が必要となります。また、賃金債権の時効が変更となり、未払い賃金の精算時効が 2 年から 3 年になりました。平均 200 万円と言われていましたが、300 万円になったという事です。

今後数年間で重要性を増す 6 つのポイントがあります。①労働時間管理、②同一労働同一賃金、③ハラスメント対策、④70 歳までの就業機会確保、⑤最低賃金の引き上げ、⑥賃金債権時効見直し、です。

まず①労働時間管理についてです。過重労働のポイントについてよく質問をいただきますが、私の見立てとしては、日頃から残業過多、過重労働を自分からアピールする人はだいたい大丈夫です。そうではなく、社長や会社のために全然働けます、休まなくても大丈夫です、という生真面目な人の方が急にきます。そういう方は 1 つのプロジェクトが終わったら休みをあげるなど、きちんと見てあげてください。

今後、政府は副業兼業を推進しようとしています。1 日の労働時間は通算となります。例えば会社に黙って朝新聞配達をしてから出社したような場合、新聞配達の 2 時間を含んで労働時間を計算し、8 時間を超えた分は残業代を払わなければいけません。これを厚労省は改正しようとしています。4 月から、A 事業所と B 事業所で働いていて B 事業所で労災になって休業になった場合、A 事業所と B 事業所の両方で休業補償を受けられるようになりました。

②同一労働同一賃金です。ハマキョウレックス事件や長澤運輸事件などの判決が有名ですが、雇用形態が違う事によって差別をしてはいけない、という事です。パートと正社員の休憩場所が違う、正社員にボーナスはあって、フルで正社員と同じような仕事をしているパートにボーナスを全く出さない、等は数年後には厳しくなるでしょう。均衡待遇と言って、同じじゃなくても労働時間が少ないだけのボーナスはあるべきだという考えです。

③重要なハラスメント対策です。6 月 1 日からパワハラという言葉が世の中に出回りました。コロ

ナ禍のニュースがなければ、今頃ハラスメントのニュースが非常に多くなっていたのではないかと思います。また、どのハラスメントも下請けや関連業者も含めて、議論しなければいけなくなりました。パワハラ・セクハラ・マタハラの3大ハラスメントがありますが、パワハラとセクハラの大きく違う点は、セクハラはやった人にだいたい意識がありますが、パワハラはありません。良かれと思った事がパワハラになります。例えば育てるつもりで言うのに、人格を否定するような言葉を使ったり、みんなの前で怒るなど周りの環境を悪くしたりすると、パワハラに認定される確率が高くなります。パワハラは人間性に問題がある上司ではなく、よくできる上司が加害者となってしまうことが多いのです。相手方とコミュニケーションを取っていて、そこに信頼関係があるかに尽きます。パワハラやセクハラ議論をする前に、まずはコミュニケーションを取れる就労関係を作っていただく事がハラスメントを防ぐ一番の方法であると思います。

④70歳までの就業機会確保です。今までは継続雇用制度を導入して65歳まで雇う事を段階的に引き上げてきましたが、これを70歳まで引き上げていきます。個人とのフリーランス契約、個人の起業支援、個人の社会貢献活動参加への資金提供も挙げられていますが、これからの話で何も決まっていません。

⑤最低賃金の引き上げです。今年は3%の引き上げ予定でしたが、コロナ禍で実質見送りとなりそうです。低すぎる所だけ10円~20円上がるかもしれませんが、ほぼ全国一律そのままだと思います。

⑥賃金債権時効の見直しです。2年から5年に延長する事が目標だったのですが、とりあえず4月に3年に変更されました。改正民法では消滅時効が5年に統一されているので、労働基準法の未払い賃金についても2年から3年になりました。労働債権は非常に高く、会社がもし破綻した場合、一番に保障されなければならないのが労働債権となります。有給休暇の付与も2年から5年になるという意見も出ています。有給休暇については、当年に消化させていく事が重要です。

働き方改革とは、働きやすくして、会社の中の人員の適材適所を含めて、みんなで色々な仕事をやっていくという事だと思います。あるいは業務によってはアウトソース、インソースした方がいい物が出てくると思います。コロナの機会をマイナスではなくプラスに捉えて、会社みんなのためになるかを考えながら、何とか労務政策を進めていただければと思います。



<質疑応答>

・テレワークについて

テレワークについて考える時、どうしてもモバイル機器やどう繋がるかについて考えてしまいますが、実は今仕事をやっている中で、ご自身でセルフマネジメントできる人しか、テレワークをしても効率はあがりません。時間できちんと仕事を終える、この仕事には何時間何分かかかる、という自身でセルフマネジメントできている社員でないと難しいと思います。優先順位をつけられない社員がテレワークをすると、洗濯しながら、子どもを見ながら、などのながらワークになって、効率が上がりません。社員さん一人一人のスキルがテレワークをできるかにかかってくるし、そうでなければ監視カメラを置いてずっと見張るのかとなれば、精神的な緊張で厳しいかだと思います。テレワークをもし検討されるのであれば、ご自身の会社でテレワークをできるのはセルフマネジメントできる人だという観点で、日報を書くなどの訓練をしてください。評価については、行動目標を前もって話し合っておくのが大事だと思います。結果ではなく、行動を評価するのが大事です。報告連絡相談をきちんとやっていただく事によって、評価する事はある程度できると思います。

◇ 点 鐘 藤崎 政弘 会長

◇ 出席報告 *メーカーキャップは前後2週間です。

	日 付	会員数	免 除	出 席	欠 席	M U	出 席 率	補 正 出 席 率
前々回修正	7月22日	72名	5名	48名	22名	2名		69.44%
本日例会	8月19日	72名	5名	35名	31名	2名	54.41%	

・成田コスモポリタンロータリー・クラブ事務局

〒286-0106 成田市取香 500 ホテル日航成田内 TEL/FAX 0476-24-5044

・例会場 ホテル日航成田内 TEL 0476-32-1144 FAX 0476-32-0022