



桐生ロータリークラブ週報

国際ロータリー第 2840 地区 2019-2020 年度 国際ロータリーのテーマ

2020年

ROTARY CONNECTS THE WORLD

R.I 会長 マーク・ダニエル・マローニ



ロータリーは
世界をつなぐ

善意というものがないなら
ロータリークラブは唯の社交クラブだ。
職業は金儲けのためでしかなく、
社会奉仕というも施しにすぎず、
国際奉仕は外交以外の何ものでもない。

パストガバナー 前原 勝樹

会長 須永博之 幹事 飯塚荘一

クラブ会報・情報委員会 園田誠・高橋弘史・平岩千鶴子

2月3日号

第3138回例会 (1月27日(月)第3例会)

1. 点 鐘
2. ロータリーソング斉唱
3. 来訪者紹介
4. 会長の時間
5. 幹事報告
6. 委員会報告
7. 優良従業員表彰 職業奉仕委員会担当
8. 点 鐘

会長の時間

この後、優良従業員表彰がございますので、そちらのご挨拶に代えさせていただきます。

《報 告》

- ・1/22 桐生南RCメイク 坪井AG, 桑原 IM 副実行委員長、柳 IM 副実行委員長
- ・1/22 東京RCメイク 青木さん、荒木さん、田中さん、丹羽さん、平岩さん、事務局
- ・1/24 桐生西RCメイク 坪井AG, 竹内IM実行委員長、桑原 IM 副実行委員長、柳 IM 副実行委員長

《予 定》

- ・1/28 桐生赤城 RC メイク 坪井 AG, 桑原 IM 副実行委員長 桐生 RAC 例会 桑原室長
- ・1/30 桐生 4RC 会長幹事会 坪井 AG, 会長、幹事
- ・2/2 桐生 RAC 創立 50 周年記念事業 東京

幹事報告

- ・第 2530 地区より「復興フォーラム」のご案内が届いております。ご参加の方は、事務局までご連絡ください。
- ・東京・桐生西の各RCより週報到着。

委員会報告

出席委員会

本日の出席(令和 2 年 1 月 27 日)

総員 66 名:出席 42 名

令和 2 年 1 月 6 日例会修正出席率:64.41%

😊 ニコニコボックス

須永博之君…職業奉仕委員会の皆様担当ありがとうございます／須永博之君…当社の社員が優良従業員表彰を頂きます。ありがとうございます。表彰された 7 名の皆様おめでとうございます／坂入勝君、澤田匡宏君、久保田寿栄君、津久井真澄君、小林康人君、丹羽あゆみさん…結婚祝／大友一之君…卓話をさせていただきます／水越稔幸君…昨日の県 100 km 駅伝で第 2 区区間 3 位青山学院大学中山大樹君のお父様おめでとうございます。桐生市は、総合 2 位の好成績でした／荒木千恵子さん…先日、東京 RC ヘメイクに女性会員 6 人と行って参りました。例会場が帝国ホテルでしたので、皆で期待をし 120 名程の会員の参加のもと大変有意義な一日でした。

優良従業員表彰

司会 職業奉仕委員 蛭間 茂

1. 開会の言葉 職業奉仕委員 青木 貴子
 2. 挨拶 会 長 須永 博之
- 表彰を受けられる 7 名の皆様、本日は誠におめでとうございます。私共、桐生ロータリークラブでは、毎年、会員企業の中から他の社員の模範として働いておられる方を推薦いただき表彰させていただいております。

さて、ロータリークラブには、5 大奉仕と言われる活動があります。

- ① クラブ奉仕
- ② 社会奉仕
- ③ 国際奉仕
- ④ 青少年奉仕
- ⑤ 職業奉仕

時間の関係でそれぞれを説明いたしません、ロータリークラブは、クラブ組織や会員個人として地球規模やそれぞれの地域社会に向けて様々な活動を実

施し、あるいは次代を担う若者の育成活動などを行う社会貢献団体です。例えば、地球規模の貢献と言えばポリオ撲滅です。残り数か国での発生までになりました。数年で地球上から撲滅できるのではないかと思います。

本日は、桐生ロータリークラブとして、職業や企業活動とおして社会に貢献して行こうと言う職業奉仕活動の一環で、優良従業員表彰を行わせていただきます。表彰を受けられる皆様方は、日ごろから各企業で、率先して会社の理念や目標を理解して働いてくれている方々です。会員を代表しまして心より感謝申し上げます。ありがとうございます。

今後も世の中のため、お客様の為にますますご活躍いただきたいと思います。

本日は、誠にありがとうございます。

3. 受賞者紹介及び表彰状・記念品授与
職業奉仕委員長 澤田 匡宏

4. 受賞者代表謝辞

桐生信用金庫
角橋 里美 様



5. 閉会のことば
職業奉仕委員 青木 貴子
(敬称略)

被表彰者名	事業所名	勤続年数	推薦者
角橋里美	桐生信用金庫	31	津久井真澄
小保方沙織	久保田法律事務所	16	久保田寿栄
新井 真	株式会社ダーウィン	14	須永博之
松本啓予	アームスタッフ株式会社	13	丹羽あゆみ
石川恵一	丸幸株式会社	12	澤田匡宏
新井淳子	株式会社美喜仁	8	坂入 勝
松村玉美	株式会社沼田屋タクシー	8	小林康人



卓 話



「働き方改革と労働時間」

社会保険労務士
大友 一之 君

働き方改革の目的

社会問題への対応するための政策と経済効果を狙う

- ①「長時間労働」問題の解消
(時間外労働等の上限規制)
過重労働による健康障害の防止、長時間労働をなくすことで誰もが働きやすい職場を作る
- ②「正規労働者・非正規労働者の格差」問題の解消
(同一労働同一賃金)
パートタイマーや期間雇用者の労働に対するモチベーションアップを図る
- ③「成長と分配の好循環」への対応
＝アベノミクスの目的
労働生産性を高めることで企業が成長し、その利益を労働者に分配する。それにより労働者の消費活動を刺激し、それが企業の業績向上につながる、という景気循環への好影響

労働生産性とは

労働者が1人当たり、または1時間当たりでどのぐらい「成果」を生んだかを示す指標。
企業の売り上げから、生産やサービスにかかった費用を引いた金額に、従業員への給与額などを足した「付加価値」(新たに生み出した価値)の金額として示すことが多い。
労働生産性が高い(1人当たりの付加価値額が高い)ほど、少ない労働力で効率的に成果を生み出せ、経済成長の要因とみなされている。

(2018-12-26 朝日新聞 朝刊 1経済)

日本 第21位 46.8USDドル

日本の時間当たり労働生産性は46.8ドルで、OECD加盟36カ国中21位。
米国(74.7ドル/7,571円)の6割強の水準に相当し、順位はOECD加盟36カ国中21位だった。名目ベースで見ると、前年から1.5%上昇したものの、順位に変動はなかった。

主要先進7カ国で見ると、データが取得可能な1970年以降、最下位の状況が続いている。

時間外労働の上限規制 (2020年4月1日 法施行)

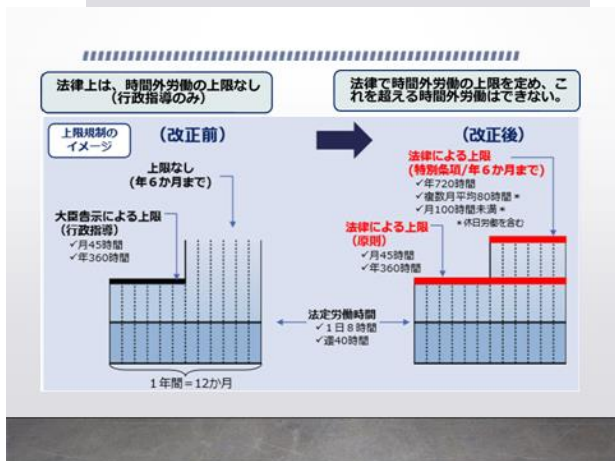
- ・時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定。
 - * 労基法 36条 6項違反
6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金(労基法 119条)
 - *ただし、直接的に法違反を適用せずに、改善を指導していくのが現在の方向性
- ・さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられた。
- ・建設事業、自動車運転の業務、医師は2024年3月まで適用猶予です。

- ・時間外労働の上限は、
原則 月45時間、年間360時間
(一年単位変形労働時間制は42時間、320時間)
- ・特別な事業が発生した場合(年間6回まで)には
 - ① 時間外労働と休日労働の合計が 100時間未満
 - ② 時間外労働と休日労働の合計について
どの月からカウントしても2、3、4、5、6か月間の
平均時間が80時間以内

①の例 時間外労働44時間+休日労働56時間
=100時間⇒労基法違反

②の例

対象月	時間外労働時間	休日労働	算定期間
2020年9月	80時間	0時間	1か月 80時間
2020年8月	50時間	15時間	2か月平均72.5時間
2020年7月	65時間	20時間	3か月平均76.7時間
2020年6月	70時間	15時間	4か月平均78.8時間
2020年5月	80時間	15時間	5か月平均82.0時間
2020年4月	60時間	0時間	6か月平均78.3時間



上限規制はいつから適用になるか

「上限規制」を考えると同時に36協定を締結しましょう
時間外労働・休日労働が発生する場合は、必ず36協定を締結して労働基準監督署に届け出なければなりません。届け出せずに時間外労働をさせた場合は労基法違反です。

36協定に定める期間の初日が、2020年3月までにある場合は、その初日から1年間は改正法ではなく、旧法が適用になります。つまり、3月までに労使協定を締結して届け出れば「上限規制の適用」は、次の労使協定締結まで先送りになります。

! 時間外労働は従業員がするのではなく、事業所がさせるもの。「従業員が勝手にしてる」は監督署の調査では通りません。

!! 労働時間の把握は、役員等を除き全ての労働者について状況を把握する必要があります。

残業手当が支給されない役職者も必要です。

!!! 36協定を締結していても、従業員の健康管理は事業主の責務です。

事業主の安全配慮義務。36協定に定める時間の範囲内の労働であっても、長時間労働に起因する疾病の責任は事業主が負います。

事業所で備えておく帳簿

- ・労働者名簿
- ・出勤簿(タイムカードや電子式の記録を含む)
出勤簿に○や押印するだけのものは是正対象です。
出勤時刻、退勤時刻を従業員自ら記録するようにする。
- ・賃金台帳
出勤日数、欠勤日数、労働時間、年次有給休暇取得日数が記入されていない賃金台帳は是正対象です。
- ・健康診断個人票
異常の所見があった労働者については、医師の意見を聴取し、医師に健康診断個人票の「医師の意見欄」に就業区分を記入していただく必要があります。
- ・36協定書
- ・一年単位の変形労働時間制協定書
(カレンダー制の事業所のみ)
- ・賃金控除協定書
所得税、社会保険料、雇用保険料等向上することが法律で定められている外のを控除しているときは必要です。

終わりに・・・

事業主が、働き方改革にそって時間外労働・休日労働の削減、年次有給休暇の指定付与等を行うことは法律の義務といっても正直対応が難しいところがあります。

従業員にとっても時間外労働手当等の削減で経済的に不利になることも多々あります。

事業所として何が出来るか、従業員として何が出来るか、事業所と従業員が十分なコミュニケーションを確保して、力を合わせて進んでいくことが大切だと思っています。

歳末たすけあい募金

昨年12月23日の家族会合同忘年クリスマス会での歳末たすけあい募金を桐生タイムス社様にお渡し致しました。



本日の食事



本日のお花



大 龍