



士別ロータリークラブ会報

創立 1960・3・24 RI第 2500 地区

Vol. 34 No. 2809

2022-2023年度国際ロータリーのテーマ

2022-2023年度R I 会長 ジェニファーE.ジョーンズ



イマジン
ロータリー



かわにしんの丘

R I ホームページ <https://www.rotary.org>

2022-2023年度R I 第2500地区テーマ

2022-2023年度R I 第2500地区ガバナー久木佐知子

ともに紡ごう！ロータリーの未来へ

- 会 長／細川 博司
- 副会長／神田 裕教
- 幹 事／大橋 直幸
- 例会場／士別グランドホテル
- 例会日／毎週月曜日 12:10～13:00
- 事務所／士別グランドホテル TEL0165-23-1234

2500地区ホームページ <http://rid2500.jp/>
士別RC <http://www.douhoku.jp/sibeturc/>

第2897回例会 2023年 4月 17日

今日のプログラム

・普通例会

前回（4月10日）の記録

・普通例会

司 会 神田英一 会場監督
 斉 唱 我らの生業
 本日の出席 会員 43人中 出席者 29人 出席率 67.44%
 本日の欠席 榎本實男・大江智宣・國森和磨・鈴木勉・田中道也・谷温恵・中山義隆
 奈良康弘・深尾幸夫・藤吉敏博・前田孝幸・水田孝志・近藤峯世・山本政史
 メークアップ
 ビジター
 ゲスト
 ニコニコBOX 神田英一（孫・小学校入学祝い）
 片庭隆暁（子供・高校進学祝い）
 ファミリーパーティ余剰金（1,000円）

累計 243,000 円

例会予定

■ 4月例会日 [母子の健康月間]

- 4月 3日(月) 普通例会・理事会
- 4月10日(月) 普通例会
- 4月17日(月) 普通例会
- 4月24日(月) 夜間例会

■ 5月例会日 [青少年奉仕月間]

- 5月 1日(月) 特別休会
- 5月 8日(月) 普通例会・理事会
- 5月15日(月) 普通例会
- 5月22日(月) 早朝例会
- 5月29日(月) 夜間例会

■会務報告.....細川 博司会長

皆さんこんにちは。

本日は抜萃のつづりその八十二中から「心の窓を開いて」

人は最終的には自分のことは自分で決める私的な行動は迷惑を掛けない限り何をしようと自分の意思次第だ。自分自身の面倒は自分がみる。

多くの人は全てが親がかりだった幼い頃から、長い時を経てその技を少しずつ成長させ大人になっていくこれが自立という。

私は会社に勤めていた頃は仕事が楽しく、恋はしても結婚は眼中になかった。

男性の社員と競い、能力が買われて当時では珍しい女性の管理職にもなった、退職してからは友人を集め趣味の会や手料理のホームパーティーを開いて人生を楽しんでいた。あるとき玄関で転んでしまい、右の大腿骨頸部と利き腕の右手を骨折してしまった。

手術とリハビリを経て退院その後歩くことも身の回りのことも不自由になるため入院中に介護認定を受け退院後はヘルパーさんによる支援を受けることになった。

左手で杖を使えば歩くことができるが、右手は用をなさず万に備えたパンツ型のオムツが必要になった。

以前のように調理はできず電子レンジで温めるだけ、そのためヘルパーさんにできあいの惣菜を買ってきてもらうほかなくなった、今まで積み上げてきた人生が風に舞う木の葉のように消えていった。ある日断るのも聞かずに「何言ってるのよ！」と友人達が押しかけてきた。「遅くなったけれど退院祝いをしましょう！」と持ち寄りパーティーを開いてくれたのだ。

「あなたは今日はそこに座っていればいいの」そう言われて腰を掛けて眺めていた。

見ていると彼らは以前ゲストとして来ていたときよりもなんだか嬉々としている。

まさに主客転倒だわ友人の肩を借りてテーブルにつき食事がはじまった。

励まそうと思ってかいつもより声高に途切れることなく話がはずむ。

久しぶりに心から「美味しい」と思った。「私は何をそんなに苦しんでいたんだろう？」失った身体能力だろうか？それが大きな苦痛の原因であること

は間違いない。

しかしそれ以上に彼女を苦しめていたのは、それにとらわれている心だった。

自分を信じ戦い、自分の力で人生を切り開いてきて手に入れたはずのプライドがこんなことでいとも簡単に胡散してしまったことだった。

折れてしまった心は自分で立て直すほかない。

今日はヘルパーさんに頼んでみようと思った。

「お買い物に連れて行って」と前に進む事が出来私の心も楽しくはずんできた。

もう私は大丈夫です。

楽しく生きて行きます。ありがとう、本当にありがとうと友達に感謝したい。

■幹事報告.....大橋 直幸幹事

1. 本日午後6時から新旧クラブ協議会が開催されますので、該当される皆様においてはご出席の程宜しくお願い申し上げます。
また、本日お越し頂きます園部次年度ガバナー補佐を交えての懇親会も予定しておりますので、引き続きのご出席をお願い申し上げます。
2. 5月21日に名寄市で開催されます、インターシティーミーティングの件ですが士別ロータリークラブと致しましては、全員登録となっております。出欠及び送迎バス利用確認のFAXの返信をまだされていない方は期日までに宜しくお願い致します。
3. 久木ガバナーより2023年2月6日に起きました、トルコ・シリア大規模地震に対する義援金への礼状が届いております。
内容につきましては、ロータリー会員皆様から頂戴いたしました義援金を集計した結果、3月30日時点で64クラブより224万円が寄せられ、日本の34地区で作っているガバナー会を經由し、被災地区 トルコ第2430地区へ送金させていただきましたとのことであります。
この場でご報告とさせていただきます。

■会員卓話………神田 裕教 会員



前回は、労働基準法の働き方改革で大きく変わった従業員の年次有給休暇制度についてお話させていただきましたが、今回は労働基準法という法律の話と労働基準監督署の企業への監督調査の話。また来週は働き方改革で、労働時間の中の時間外労働時間の上限規制がどのように変わったのかということについて話をさせていただきます。

労働基準法の基本的な話をするその前に、前段で労働基準法に違反がないかどうか監督調査をしている皆様方の事業所を管轄している労働基準監督署の監督調査のことについてお話させていただきます。

士別市は名寄労働基準監督署管轄です。名寄労働基準監督署の管轄区域は北は中川町、南は和寒町、東は紋別、滝之上、雄武町が管轄区域になっております。名寄労働基準監督署にも複数の労働基準監督官が配置されておりまして、日々、管内の企業に労働基準法あるいは労働安全衛生法などの違反がないかどうかの労務関係の調査に入っております。

労働基準監督官がやって来た！。これは、どの企業にとっても喜ばしい出来事とは言えないでしょう。おそらく好きか嫌いかと問われれば、ほとんどの経営者は後者を選択するに違いありません。この労働基準監督署の調査は「労働者の権利」を守るために行われているものと考えられがちですが、私は「企業を守る」ためにあると考えています。最近は多くの企業で「売り手市場」となっており、企業は「労働者から選ばれる」立場にあります。実際に人手不足のため、事業縮小をせざるを得ない企業も出てきています。「人手不足倒産」といった言葉も現実味を帯びてきています。では、企業が労働者から選ばれるためにはどうしたらよいのか。一番に考えなければならないのは「わが社は労働者が安心して働ける職場か」ということだと思います。それには「労働基準法の遵守」が必須だと思

います。つまり、労働基準法の遵守を確認する労働基準監督署の調査は、企業を守るためにあるのだと考えます。日頃から、労働基準法を守って企業運営をされていれば何も問題はないのですが、この調査の時に、労基法違反があれば大体、是正勧告書、あるいは指導票が交付されて、いついつまでに是正をした内容を記載して是正報告書を提出してくださいという文書が交付されます。その日付期限までに提出しないと、しばらくして、大体は督促がきて、その督促もほって報告しないでおくと、重大悪質な事案となり、司法処分になる可能性があります。つまり書類送検されて、罰金か懲役になります。罰金か懲役ということは前科がつく可能性があるということになります。令和2年では1年間に約900件が書類送検されています。主な内訳は、重大な労災かくし、機械などの安全基準を満たさないために労働災害を発生させた事案などの労働安全衛生法違反があります。

ここで、労災について少しお話させていただきます。仕事に関連した、ケガ、病気が発生した場合は遅滞なく労働基準監督署へ「労働者死傷病報告」をする必要があります。もし、死傷病報告の提出を怠ったり、虚位の報告をすれば、それは労災かくしになり犯罪行為になります。また、仕事中のケガ、病気に関しては健康保険を使うことは出来ません。ですから、例えば、使用者が「仕事中のケガだけど、自分のミスなんだから自腹で病院にいつてね。」なんていうのはNGです。

また、労働者も会社に迷惑をかけたくないと考えて、健康保険を使って病院に行く人もいますが、これもだめです。

結論からいえば、労災かくしは、発覚します。例えば、実際は労災であるにもかかわらず、従業員が健康保険を使って、入院治療を行っている場合、休業期間中の補償はありません。しかし、労災の場合は休業が4日以上になる場合は休業補償給付があります。こうした生活に不安を感じた労働者が労働基準監督署へ相談に行く場合に発覚します。

そのほかにも、治療中に労働者と医師とのやりとりの中で業務中の被災ということがわかれば労災かくしは発覚してしまいます。

監督官の権限は、労基法で

- ①「事業場への建設物への立入調査」
- ②帳簿、書類の提出を求めること
- ③使用者、労働者に対して尋問できることが保証されています。

この調査ですが、監督署は日頃の会社運営の実態を把

把握する必要から企業に事前の連絡もなしにいきなり事業所に立ち入り調査にくる場合もあれば、事前に連絡があり指定された書類を持って名寄の労働基準監督署に来てください。という場合もあれば、事前連絡があつてのち事業所の現場に立ち入って調査をしていく場合もあります。皆さんの企業にも既に何回が調査に入っていることと思います。

調査の対象になる書類は、通常は、

- ①出勤簿(タイムカード等労働時間が確認できる書類。)
- ②賃金台帳 ③雇用契約書あるいは労働条件通知書
- ③残業をさせているのであれば、時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定)
- ④変形労働時間制を採用している場合は、その関係書類(労使協定・勤務割表)
- ⑤就業規則[(常時使用する従業員が10人以上の場合は就業規則を作成して監督署に届け出ているかどうか。従業員が10人未満の企業は作成も届け出の義務もありません。)]

⑥従業員の健康診断個人票。等々。

これらの書類あるいは実態内容の調査をしていきます。

特に監督官が調査する内容は、

- 1.最低賃金を下回って賃金を支払っていないか。
 - 2.労基法違反になるような長時間労働になっていないか。
 - 3.時間外労働をさせた場合は、割増賃金が割増率どおりに支払われているか。
- また、従業員の代表者と協定を結んで36協定をちゃんと監督署に届け出ているか。
- 4.従業員が10人以上の会社は就業規則を作成して監督署に届け出ているか、主に、これらの視点から、出勤簿、賃金台帳を調査していきます。令和2年の主な法違反は、
 - ①賃金や労働時間などの労働条件を書面で明示していない。
 - ②時間外労働をさせているのに、割増賃金が支払われていなかった。
 - ③従業員が10人以上在籍しているのに就業規則の作成、変更を届け出していない。
 - ④賃金台帳が適切に調整されていない。
 - ⑤機械や設備などが安全基準を満たしていない。
 - ⑥従業員の健康診断を実施していない。

ということが多かったということです。

日頃から、労働基準法を守って会社運営をされていれば、なんの問題もありませんので、日ごろから労働基準法を守って会社運営をされるのが必要だと思います。

ここで原点にかえて労働基準法とはなにか。労働基準法は何を目的として制定されたのかということについて少しお話させていただきます。

日本国憲法第27条第2項は

「賃金、就業時間、休息その他の勤務条件に関する基準は法律でこれを定める」と規定しています。これが労働基準法の原点です。

労働基準法は昭和22年に(1947年)に公布されました。この法律に違反すると、懲役や罰金刑が科せられる強行法規となっています。

規程されている中で1番重い罰則は「強制労働を行わせていた場合」で「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」が科せられます。また、例えば、解雇予告手当を支払わずに即時解雇した場合には「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」ということに労基法ではなっています。

次に労働基準法の目的ですが、目的は、労働者保護、つまり労働者を守るために作られた法律で労働者の権利を保護する目的で制定されています。

ですから、条文内容は使用者が何かをしなければならぬという条文が多い半面、労働者が何かをしなければならぬという条項は殆どありません。

雇用者である企業にさまざまな義務を課しており、労働者にとって必要な残業代や解雇、有給休暇や休憩、賃金の支払い義務などについて細かく定められています。

労基法第2条は労働条件は労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである。と定めています。理由は労働者は弱い立場で、賃金を受け取る人。

使用者は強い立場で賃金を払う人という理由です。

労働基準法は使用者が労働者を雇用する場合の最低基準を定めた法律ですから、これに違反する労働契約を定めてもこれは無効になります。

次に役員(代表取締役、専務取締役、常務取締役には労働基準法と就業規則は適用されません。労働基準法と就業規則が適用されるのは使用人と雇用契約を結んでいる労働者になります。役員は法人と委任契約を結んでいるため、労働者には当たらず、従って労働基準法や就業規則は適用されません。したがって、役員には労働基準法によって定められている労働時間や残業時間の上限はなく、休憩の付与、休日、有給休暇など、休日、休暇の付与も一切いらぬということになります。ただし、常務取締役でも常務取締役兼務総務部長といった肩書など、労働者性が強い役員、つまり雇用保険に加入している役員などは、労働基準法の適用になります。(前編)

- 新・旧クラブ協議会(2022~2023年度)
- 第1回クラブ協議会(2023~2024年度)

(令和5年4月10日 開催)



大野裕一郎ガバナー補佐(2022-2023)
園部正一次年度ガバナー補佐(2023-2024)
斎藤宏行(美深ロータリークラブ)をお迎えして
開催されました。



(園部正一 次年度fガバナー補佐)

本日はよろしくお祈りします。
美深ロータリークラブの園部正一でございます。
私は実は7月からガバナー補佐の立場で活動していくわけですが、本日、土別クラブさんの方にお邪魔する問題は
何もありませんが、鶴見ガバナーエレクトが、どうしても早めに各クラブにお邪魔してくれということになって
おりますので、ガバナー補佐の拝命を受けた以上、ガバナーに寄り添っていかねばいけないという立場を、皆さんも御理解していただければ、というふうに思っております。次年度のガバナーは公式訪問例会でクラブ協議会をしないという方針になっております。これは揺るがない本人の気持ちであります。
ですから当日皆さんの流れ、クラブ活動をやられている会員さんの方々は十分にご所知だと思っておりますけれども、初めに会長・監事懇談会、次にクラブ協議会、その後に
: 会員全員出席し、公式訪問例会というのが、私も約30年

ほどロータリークラブに入って、年数を重ねておりますけれども、初めての事です。

それでは、クラブ協議会の時に何をやるんだということで、私もガバナーエレクトに質問状を提出しました。

そうすると、皆さんの意見を公開したい。

では、皆さんとは誰なのか、会員さん全員なんですか、いやいや、私と意見交換をしたい会員さんは全て対象ですというお答えでした。

この辺の考え方を皆さんに御理解いただければと思って
おります。

とにかく、今までに経験のない勧め方ですので、皆さんたちに十分ご理解していただけるかどうか、私も分かりませんけれども、その辺のことはお伝えしておきたいというふうに思っております。

次年度7月から来年度6月まで無事に務められるように、ご支援願えればと、心から思っておりますので、よろしく
お願い申し上げます。

土別ロータリークラブそして会員の皆様方の多くのご活躍

御祈念申し上げて乾杯をしたいと思います……乾杯



結婚記念日おめでとうございます！



(加藤会員・北村会員・佐藤会員・千葉会員)