



士別ロータリークラブ会報

創立 1960・3・24 RI第 2500 地区

Vol. 35 No. 2810

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2898回例会 2023年 4月 24日

今日のプログラム

・夜間例会

前回（4月17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 28人 出席率 72.09%
 本日の欠席 榎本實男・加藤博・北村浩史・國森和麿・谷温恵・近井孝義・中山義隆
 奈良康弘・深尾幸夫・藤吉敏博・前田孝幸・水田孝志・山下卓己・大江智宣
 鈴木勉

ニコニコBOX

第2分区ガバナー補佐 園部一正 様（クラブ訪問として）
 近藤会員（子供入学祝）・ 山本会員（誕生祝い）
 泉谷会員（孫入学祝）・ 佐藤元信会員（中小企業大学校総長表彰受賞）

累計 259,000 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

今年の道北士別の冬は雪が多い年でありましたが、3月の好天で雪解けが進み残雪の下から「ふきのとう」が見られる季節で春が間近と感じさせられました。

(4月上旬)

先週は最後の新旧クラブ協議会が開催され次年度の第2分区ガバナー補佐であります、美深RCの園部一正様齊藤様が同席され現在までの各委員会活動報告、今後の課題及び次年度への引継ぎ等の確認がなされ、次年度菊地会長の各委員長への引継の準備をされました。

会員の皆様の応援と奉仕活動を通じての例会等皆さんのご協力に心から感謝を申し上げます。今後共ご支援をよろしくお願い申し上げます。

前日は次年度菊地会長をはじめ役員各委員長の皆様方には2023～24年度地区研修協議会紋別市で開催され鶴見誠一郎ガバナーエレクト様(紋別港RC)が7月よりスタートしようとしております。

士別RCの次年度役員の皆様のご参加大変ご苦労様でした。

今後の予定としまして名寄市で開催されますI☒5月中には翔雲高校ボランティア部との奉仕活動の実施、最終例会での夫人への感謝と家族慰安等皆様方のご支援を賜わります様お願い申し上げ、体調には十分気を付けられまして例会等にご出席賜わります様お願い申し上げます。

■幹事報告……………大橋 直幸幹事

1. 先週の10日に開催されました、新旧クラブ協議会に参加された皆様におかれましては、大変お疲れ様でございました。
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。
井口会計の方で領収書をご用意しております。
なお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どうぞ宜しくお願い致します。
3. 来週の24日の例会は夜間例会となっておりますのでお間違えの無いようお願い致します。

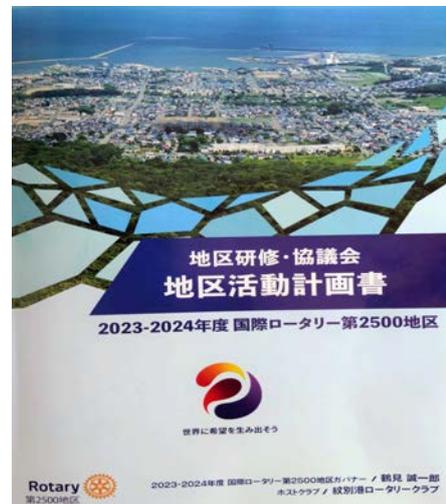
■次年度幹事報告……福島和秀 次年度幹事

1, 昨日紋別で行われました、地区協議・研修会に参加されました皆様、雪の降る悪天候の中大変お疲れさまでした。

2, 次年度の事業計画書を委員長の皆様へ送付しています。

地区の方から5月15日までに事業計画を送付してほしいとのことでしたので5月1日(月)を期日としています。お忙しい時期ではありますが何卒ご協力お願いいたします。

●2023～2024年度地区研修協議会議会



4月17日、2023-2024年度 国際ロータリー第2500地区 地区研修・協議会が開催され、士別ロータリークラブより13名の次年度各委員長が参加されました。

●会員卓話……………神田 裕教会員



労働基準法とは、さまざまな労働条件に関するルールを定めたもので、労働条件の最低基準を定めたものです。この「最低基準」の意味合いは、労基法に違反する労働条件は、たとえ会社と労働者の同意があったとしても無効であり、その部分については、労基法の基準に置き換えられるということになります。

例えば、「私は何時間残業しても割増賃金はおりません。」ということで労働契約を結んだとしても法定労働時間を超えた労働に対しては、「2割5分」以上の割増賃金を支払わなければなりません。この場合、労働者が同意していたとしても企業が割増賃金を支払わなければ労基法第37条違反となるのです。

ここから、働き方改革で時間外労働、つまり残業の上限がどのように規制されたのかについてお話します。大企業は2019年4月からの、中小企業は2020年4月からですが、働き方改革で労働時間の時間外労働の上限規制がどのように変わったのか、長時間労働がどのように制限されたのかということについてお話させていただきます。これは3年前から改革されていますので、今一度復習のつもりで聞いていただきたいと思います。

ただし、適用が5年間猶予されている企業及び職種があります。建設事業、自動車運転の業務で、これらの企業及び商務は2024年4月から適用ということになります。

なぜ、このような規制がなされたのか、ということですが、

以前大手広告代理店の女性労働者の自殺で注目を集めた「長時間労働問題」

長時間労働は、過労死又はうつ病の原因になります。長時間労働を改善することにより、労働者の健康を確保し誰もが働きやすい環境を作るため働き方改革の一環として時間外労働の上限が法律で定められることになりました。

労働基準法においては、労働時間は週40時間以内かつ1日8時間以内と定められています。これを超えて労働させる場合には労働基準法36条に基づき、いわゆる36協定を締結して労働基準監督署へ届け出る必要があります。これまでは36協定によって、法定労働時間に追加して労働させることが出来る時間については、厚生労働大臣の告示で、1か月45時間、1年360時間の上限が定められていました。しかし、臨時的に労働させる必要がある場合は、いわば「例外中の例外」として36協定に特別条項を設けることによ

て、事実上制限なく時間外労働ができる状況となっていました。これが働き方改革で「例外中の例外」にフタをする上限規制がされることになったというのが改革です。

(資料で説明する。)

繰り返しますが、

基本はこのように、労働時間は、1日8時間、1週間40時間ですが、では、これ以上労働者に仕事をさせることは出来ないかという、そうではありません。従業員の代表者と36協定を結んで労働基準監督署に届出れば、時間外労働、いわゆる残業をさせることは出来ます。1分でも残業をさせた場合は36協定の届け出が必要です。届け出ないで時間外労働をさせた場合は、労基法違反です。

では、どれくらいの時間、残業をさせることができるのでしょうか。

ここが、働き方改革で変わった箇所です。

改革後は、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間になり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。労働基準監督署に1月に45時間、年間360時間を超えてどうしても臨時的に時間外労働をさせる必要のあるばあいは、36協定の特別条項も届け出なければなりません。

しかし、臨時的な特別の事情があって、労使が合意する場合(特別条項)でも次のことを守らなければならなくなりました。これが働き方改革で大きく変わった時間外労働の上限規制です。働き方改革前は、臨時的に時間外労働をさせる突発的な事情があれば、時間外労働の上限が制限されていませんでした。つまり青天井です。しかしこれでは長時間労働になり労働者の健康を守れないということから、改正によって、上限が制限されることになりました。

臨時的な特別の事情があって、労使が合意する場合でも、次のことを守らなければなりません。

具体的には、上限は、

- ・時間外労働が年720時間以内。
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満。
- ・時間外労働と休日労働の合計について「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月あたり80時間以内。
- ・時間外労働が月45時間を超えることが出来るのは、年6か月が限度。

これらに違反した場合は、罰則が科されるおそれがある

ります。

※例えば時間外労働が45時間以内に収まって、特別条項にはならない場合でも、

時間外労働44時間、休日労働56時間のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

次に労働時間の例外の事業所などもありますので少しお話しします。

労働基準法では、労働時間は原則として1日に8時間、1週間に40時間となっておりますが例外の事業所もあります。労働者が10人未満の特例対象事業場は1日の労働時間は、8時間ですが、1週間は44時間で良いことになっています。

これを特例措置対象事業場といいますが、これに該当した場合は、1日は8時間ですが、1週間は44時間です。これに該当する事業場は、労働者が10人未満の、商業(小売業、卸売業)保健衛生業(病院、診療場、社会福祉施設)接客娯楽業(飲食店、旅館)が該当します。ですから、月曜日から金曜日まで1日8時間就労で、土曜日は4時間就労の合計44時間に収まれば、よいことになっています。

更に農業、酪農、養豚業などは、労働時間、休憩、休日が労働基準法の適用除外になっていますので、労働時間が1日8時間とか、1週40時間だとか休憩時間の適用も受けません。

なぜ、農業などは労働時間、休憩、休日が労働基準法の適用除外になっているかといいますと、大体が屋外での農作業になりますので、雨の日や台風の日には、作業ができなくて、休みにせざるを得ないから、そのときに休めるから、そのときに休んでくださいということですが、現状の農業では、大体1日の労働時間は8時間程度、休日も他産業と同様に設定されているようです。それでないと当然に従業員の確保あるいは健康を守れないという理由からです。

以上で、働き方改革で労働基準法が制定されて以来の大改革になった、労働時間の上限規制についての、お話をさせていただきました。(後編)

*)

2回に渡り、神田副会長におかれましては、非常に勉強になる、貴重なお話を賜り、ありがとうございました。
