



吹田西ロータリークラブ

国際ロータリー第2660地区

ウィークリー 2019-2020



創立 1980.6.12
 事務所 〒564-0051 吹田市豊津町9番40号 カリーノ江坂1階 TEL06-6338-0832 FAX06-6338-0020
 URL <http://www.suita-west-rc.org> E-mail src@jasmine.ocn.ne.jp
 例会場 新大阪江坂東急REIホテル TEL06-6338-0109 例会日 毎月曜日 18:00~19:00
 会長：橋本徹也 幹事：堀 豊 会報委員長：榎原一滋

4つのテスト 1. 真実かどうか 2. みんなに公平か 3. 好意と友情を深めるか 4. みんなのためになるかどうか

本日の例会

第1752回例会 令和元年12月2日
 今週の歌 「君が代」「奉仕の理想」
 卓話 「ナコンパノムCWP報告」
 国際奉仕委員会 西村元秀 委員長

前回の記録

会長挨拶 橋本(徹)会長

サワーディーカップ!

11月20日から小林パスト会長・西村国際奉仕担当理事・木田会員・榎原会員とクリーンウォータープロジェクトの開所式に行っていました。12月2日の例会時に正式報告させていただきます。今回もKiatisak元提督、Arisaraさんのご協力を得て、そして、私以外のメンバーが、何度も訪問してくれているベテランメンバーでしたので、非常に有意義な訪問となりました。しかし、いろいろと勉強させられるハプニングもありました。

2006年から始まったクリーンウォータープロジェクトは、今回の2校を含め27校目のプロジェクト実施となりました。前回の会長挨拶を訂正させていただきます。2006年は、尾家パスト会長の時でその当時の吹田西ロータリークラブが持参した“だるま”を今もまだ大切にされています。ナコンパノムロータリークラブのPrannual会長と来年の40周年について話をさせていただきましたが、5月28日から6月2日の予定、総勢30名で訪問したい、申し出を受けてまいりました。実行委員会の皆さんには、コロンボセントラルロータリークラブ、熊本中央ロータリークラブ等の来訪ロータリークラブの対応の検討もお願いしなくてはなりません。とにかくThairat Wittaya School、Chumchonngun Schoolの子供たちの踊りと演奏に出迎えられ、その子供たちの喜んでる笑顔が、この事業のすばらしさを表しています。

本日の理事会で12月9日の年次総会の資料を承認し、明日皆様に発送いたします。年次総会は、毎年大事な会議ですが、今年は、第1号議案、標準ロータリー定款の変更に伴う会則変更の件、第2号議案に、吹田西ロータリークラブビジョン、第3号議案で次年度理事役員承認の件、および選挙を行います。全員の出席をお願いして、会長の挨拶とさせていただきます。

それでは、40周年記念式典まで189日です。

1751回例会よろしくお願ひいたします。

コップンナップ!

次回の例会

第1753回例会 令和元年12月9日
 今週の歌 「たきび」
 年次総会

ゲスト紹介 親睦活動委員会 塚脇委員

本日のお客様はおられません。会員で例会を楽しみましょう。

幹事報告 堀幹事

1. 本日例会後に理事会があります。
2. プロジェクターは、東急REIホテルに保管して頂ける事となりました。
3. ガバナー訪問の時の写真を配布しました。受付で1,600円をお支払い下さい。
4. 地区大会が12月13日(金)リーガロイヤルホテル14日(土)大阪国際会議場で開催されます。配布しました名札を当日ご持参下さい。

出席報告 出席委員会 阿部委員長

- 会員数 50名 出席会員数 36名
- 来客 0名 本日の出席率 81.82%
- 11月11日の出席率(メーキャップ含む) 100%

ロータリー財団委員会 木田副委員長

阪本パスト会長よりベネファクターを、河邊パスト会長・坂本会員より特別寄付をいただきました。ご協力ありがとうございました。

地区国際奉仕委員会 木下委員

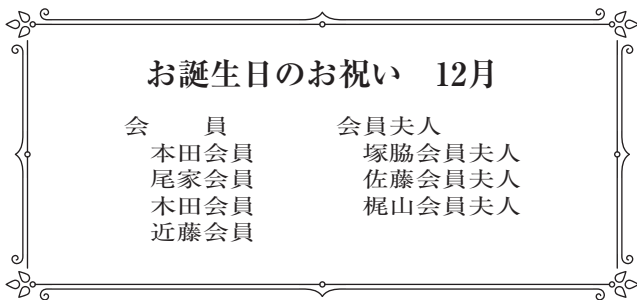
来る2020年6月6~10日アメリカハワイ州ホノルルにおいてロータリー国際大会が開催されます。その登録料がお申込みの期日によって異なり、来年になると更に高くなります。詳しくは回覧しております用紙でご確認ください。ご参加いただく会員並びにご家族は早めの登録をお願い致します。

青少年奉仕委員会 清水(大)委員長

昨日、国際ロータリー第2660地区ローターアクト・関西大学ローターアクトクラブ創立10周年記念式典に参加してまいりました。式典には簡ガバナーエレクト、懇親会には四宮ガバナーも参加され盛大に行われました。当クラブが提唱を検討している大阪学院大学の関係者もゲストとして出席され、地区役員の方々と共に設立に向けて有意義な意見交換ができました。

- 小林会員 タイから帰国。
- 佐藤会員 ナコンパノムへ行かれた皆さん、お疲れ様でした。
- 橋本(芳)会員 ウォータープロジェクト代表団の皆様、おつかれ様でした。そして、ありがとうございます。
- 荻田会員 紅葉がきれいです。
- 坂口会員 結婚記念日お祝いのお花、ありがとうございました。
- 宮川会員 家内の誕生祝の御礼。
- 福原会員 うれしい事が有りました。
- 清水(良)会員 本日の卓話、どうぞよろしくお願います。

本日のニコニコ箱 24,000円
 累計のニコニコ箱 616,000円
 累計ニコニコB 4,000円



民法改正について② 働き方改革のポイント

清水 良寛 会員

本日は、私から、「働き方改革のポイント」というタイトルで卓話をさせていただきます。

卓話予定表において、「民法改正について」のシリーズものとしての2回目というご案内が記載されていました。この点、「働き方改革関連法」は民法ではありませんので、民法改正ではないのですが、大きな影響のある法律改正シリーズの卓話として、ご理解いただければ幸いです。

本日の卓話の概要について、お手元のレジュメをご確認ください。

まず、「働き方改革関連法」とは何か、というお話をし、その後、特に、重要なポイントとして、①長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、②雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、という2つの柱を推進するための措置として、

- ・時間外労働の上限規制、
- ・労働時間の把握義務、
- ・年5日の有給休暇を取得させることの義務化、
- ・同一労働同一賃金、

について、話をさせていただきます。

「働き方改革関連法」による改正の内容は多岐に亘りますが、時間の都合もありますので、ポイントということで、この4点に関する話をさせていただきます。

第1 「働き方改革関連法」とは

早速ですが、「働き方改革」とは何でしょうか。

厚生労働省のホームページには、

「我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や、意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択でき

る社会を実現し、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。」と記載されています。

少子高齢化の進行により、総人口に占める65歳以上人口の割合である高齢化率は2015年時点で26.6%とすでに4人に1人が高齢者という日本社会ですが、2020年には30%を超え、2065年には38.4%と推計されるようです。

経済活動の面から見ると、労働力不足が見込まれ、一般的な消費が先細る一方で、医療サービスなどの需要は高まることが予想され、「働き方改革」を通じて労働生産性と賃金を上げ、生産と消費の双方を支えていくことが重要な課題といえる、というのが、働き方改革が叫ばれる背景事情と考えられます。

新聞やニュースなどで、「働き方改革関連法」という言葉を耳にされたことがあると思います。「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」というのが正式名称で、労働基準法や労働契約法などの主要な8つの法律の「改正」を行うための法律です。

イメージし難いかもしれませんが、この法律の条文で、例えば、第1条において、「労働基準法の一部を次のように改正する。」として労働基準法の改正箇所を記載し、以後も同様に、各法律の改正箇所を記載して、関連する法律を、まとめて、改正した、というものです。

目的は、レジュメの「労働者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、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる」というものです。

第2 時間外労働の上限規制

まず、時間外労働の上限規制について、お話しします。

残業時間の上限の法律規制は、1947年に制定された労働基準法の初めての變更で、今回の「働き方改革」が70年ぶりの大改革と言われる所以です。

冒頭で述べた改革の柱の1つである「長時間労働の是正」を実現するために、罰則付きの残業時間の上限規制が導入された次第です。

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。

このため、今般の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています。

法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、

- ・労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
- ・所轄労働基準監督署長への届出

が必要です。

36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

これまで、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって、上限の基準が定められていましたが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。

これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることでできない上限が設けられました。

今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原

則として月45時間・年360時間となり、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す。

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、以下を守らなければなりません。

- ・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月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

上限規制の施行は2019年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され2020年4月1日からとされています。中小企業の範囲についてはレジメの表をご確認下さい。「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。なお、これは、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

また、建設事業、自動車運転の業務、医師については、上限規制の適用が5年間猶予されていますので、2024年3月まで上限規制が適用されません。

第3 労働時間の把握義務

次に、労働安全衛生法の改正により導入された労働時間の把握義務についてお話します。これについては、2019年4月から、中小企業も含めて適用されています。

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。また、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働が概ね45時間を超えて長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まり、発症前1か月間に、概ね100時間または発症前2か月ないし6か月間に亘って、1か月当たり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症の関連性が強いと評価できる、とされています。

これらを踏まえると、使用者は、労働者の健康被害を防止するために、労働時間の状況を把握する必要があると解されます。

平成29年には、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が制定され、使用者が講ずべき措置が具体的に明らかにされました。

このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、今回の法改正において、長時間労働者に対する医師による面接指導の履行確保を図るため、労働安全衛生法を改正し、これらの方の労働時間の状況についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。

労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができます。

通達上、やむを得ない場合の例として、直行または直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合を挙げられています。但し、直行・直帰の場合でも、出先から社内システムにアクセスすることが可能であれば、自己申告制は認められないとされています。

また、通達では、「タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみに労働時間の状況を把握することは、認められない」とされています。

今回の改正による労働時間の把握義務違反については、罰則の規定はありませんが、労働者の労働時間を適切に把握しておかないと、結果として、労働時間の

上限規制に反して長時間労働をさせることになったり、健康被害や過労死が生じた際に、安全配慮義務違反を問われたりして、民事上、刑事上の責任に発展するリスクがありますので、ご注意ください。

第4 年5日の有給休暇取得

続きまして、全ての使用者に対し、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられたことについて、お話します。この義務化は、2019年4月から、中小企業も含めて適用されています。

年次有給休暇は、働く人の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。

しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

このため、今般、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた次第です。

まず、前提として、年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルールについて、お話します。労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば、年次有給休暇を取得することができます。

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日の年次有給休暇を与えなければなりません。

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、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。

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216日以下の労働者です。細かい話ですので、具体的には、事務方が対応されると思いますが、パートやアルバイトであっても、年休がある、ということをご理解ください。

年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えることとされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、「時季変更権」による場合を除き、その日に年次有給休暇を与える必要があります。

時季変更権とは、使用者は、労働者から年次有給休暇を請求された時季に、年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合（同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与し難い場合等）には、他の時季に年次有給休暇の時季を変更することができる、というものです。

このように、年休は、労働者が、自ら申し出て取得するものなのですが、業務上の過度な繁忙、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、なかなか取得されない、という状況があります。

そこで、労基法が改正されて、「年休が10日以上付与される労働者」を対象として、年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となった次第です。年10日以上の子年休が付与されるのであれば、パートやアルバイトも対象です。

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に、5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

例えば、今年の4月1日入社の子員は、継続して6か月間勤務したことによって、10月1日付けで10日間の年休を取得します。この10月1日が基準日ですので、この対象者には、2019年10月1日～2020年9月30日までの1年間に、5日年休を取得させなければなりません。

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

具体的には、

1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取します。
例えば、面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取が想定されます。
2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定そして、労働者が、○月×日に休みたい、というのであれば、その意見を尊重し、では、○月×日に休んでください。

として、年休を取得させます。

年5日の年休を取得させることが義務付けられた次第ですから、既に5日以上有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

つまり、年休消化率が高く、会社から言わなくとも、年5日以上有給休暇が取得されているのであれば、特段の対応を要しないと云えます。「計画年休」を導入して、年5日以上有給休暇が取得させている場合も同様です。

忙し過ぎて、休みが取れないような職場の場合は、今回の年休取得義務化に対する対応が必要です。この義務違反には、30万円以下の罰金という罰則もあります。

年5日の確実な取得のための方法として、3点について、お話しします。

- 1 基準日に年次有給休暇取得計画表を作成することが、挙げられます。

労働者が職場の上司や同僚に気兼ねなく年次有給休暇を取得するため、職場で年次有給休暇取得計画表を作成し、労働者ごとの休暇取得予定を明示します。

年次有給休暇をより多く取得するためには、計画的に取得することが重要です。

年度別や四半期別、月別などの期間で個人ごとの年次有給休暇取得計画表を作成し、年次有給休暇の取得予定を明らかにすることにより、職場内において取得時季の調整がしやすくなります。

年5日の年次有給休暇を取得させる義務を確実に履行するため、労働者が年間を通じて計画的に年休を取得できるよう、まずは、基準日にその年の年次有給休暇取得計画表を作成することが重要です。

- 2 自発的な年休取得が十分ではない場合は、使用者からの時季指定が必要です。

年5日の年次有給休暇を確実に取得するに当たっては、

- ・基準日から一定期間が経過したタイミング（半年後など）で年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、使用者から時季指定をする
- ・過去の実績を見て年次有給休暇の取得日数が著しく少ない労働者に対しては、労働者が年間を通じて計画的に年次有給休暇を取得できるように基準日に使用者から時季指定をすることで、労働者からの年次有給休暇の請求を妨げず、かつ、効率的な管理を行うことができます。

- 3 3点目として、「計画年休」を挙げることができます。計画年休は、前もって計画的に休暇取得日を割り振るため、労働者としては、ためらいを感じることなく年次有給休暇を取得することができます。計画的付与制度で取得した年次有給休暇も5日取得義務化の5日としてカウントされます。

計画年休の導入には、就業規則による規定と労使協定の締結が必要になります。

また、方式としては、次のようなパターンが考えられます。

- (1) 企業や事業場全体の休業による一斉付与方式
全労働者に対して同一の日に年次有給休暇を付与する方式（例えば製造業など、操業をストップさせて全労働者を休ませることができる事業場などで活用されています。）
- (2) 班・グループ別の交替付与方式
班・グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方式（例えば、流通・サービス業など、定

休日を増やすことが難しい企業・事業場などで活用されています。）

- (3) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式
夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など労働者の個人的な記念日を優先的に充てるケースがあります。

また、使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存する義務があります。

なお、年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができ、また、必要ときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。

第5 同一労働同一賃金

働き方改革関連法により、いわゆる「パート労働法」が改正され、非正規社員と言われる、有期雇用者も対象とする、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に生まれ変わりました。いわゆる「パートタイム有期雇用労働法」と呼ばれます。

この法律は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差を禁止するもので、2020年4月1日の施行ですが、中小企業には猶予があり、2021年4月1日の適用となっています。

同一企業内における正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、関係法令が整備されます。また、労働者派遣法も改正され、同様の整備がなされます。

非正規雇用労働者と言われる、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者、について、以下の点が統一的に整備されます。

- 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示されます。

また、裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が整備されます。

「均衡待遇規定」は、不合理な待遇差を禁止するものであり、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するものです。

「均等待遇規定」は、差別的取扱いを禁止するものであり、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するものです。

ここで、職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

パートであっても、派遣社員であっても、同じ仕事内容で、責任の程度も同じであれば、待遇を同じようにする必要があります。

- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に対し、説明を求められることができるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

具体的には、

- ①有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務
- ②パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務
- ③説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定が創設されました。