

WEEKLY REPORT

No.1427

<本年度クラブ会長方針>

想いを一つに



ロータリー：変化をもたらす

承認 1985年2月12日 例会日 木曜日12:30 例会場 名古屋東急ホテル
会長 岡村隆徳 事務局 名古屋市中区栄4丁目6番5号丸越ビル6F
幹事 春日井和良 電話 (052)251-0181 FAX (052)251-0337 〒460-0008
URL http://www.nagoya-osu.org E-mail office@nagoya-osu.org

<2017-18年度R.I.テーマ>

R.I.会長 イアンH.S.ライズリー

第1667回例会

ロータリー親睦活動月間
平成30年6月14日(木)
会員卓話
於 名古屋東急ホテル

出席計算数 50名中38出席
出席率 76.00%
前々回出席率 86.27%

例会プログラム

- ★感謝状披露
★桜の回廊プロジェクト植樹事業
★地区国際奉仕活動報告
★柴岡青少年奉仕委員長
★受入青少年交換学生ページ
★会員卓話
★ロータリーソング

「われらひまわり」

指揮者 鬼頭 茂成
ピアノ伴奏 富板 玲子

ゲスト

会員組織委員会ゲスト
株式会社スミ設備
代表取締役社長 鷺見 康雄さん
(春日井和良さん(ご友人))

ニコボックス

大上さん本日の卓話楽しみにしています!!
大上さん頑張ってください。
春日井和良・尾上 昇
大上さん卓話よろしくお願ひします。
横井 衛・吉田 憲一
高木 政義・林 順治

大上君がんばれ! 中原 康雄
大上さん卓話よろしくお願ひします。 川合 美幸

今月22日よりロータリー国際大会にカナダトロント入行つてきます。
地区国際奉仕委員会活動報告をさせていただきます。
木村 光徳
田崎 雅三

卓話させていただきます。よろしくお願ひ致します。
大上 晃延
鬼頭 茂成

会長挨拶



岡村 隆徳

皆さんこんにちは。
今日は今年度のテーマ挨拶の最後になります

この一年間を振り返るとAI、IoT、テーマも大きく変化しました。最初はAlphaGoなどのゲーム対戦における人工知能の優位性や量子コンピュータ、自動運転クラウドプラットフォーム、AR、VR、AIスピーカー、IoTロボット、など明るい未来をイメージした部分が脚光を浴びましたが後半はUBERの自動運転の事故、FACEBOOKの情報漏洩、セキュリティ規制問題など負の局面が多く見られました。しかし同時にAR、ビッグデータ、IoTだけでなくデジタルを活

用した業務効率化、イノベーション創出による競争力向上が目を増して急務の課題となっています。
先日、経産省から発表された「ものづくり白書2018」においても価値創造と労働生産性に向けた「人材の育成が重要課題」として定義されています。

現在、ドイツのインダストリー4.0、フランスの未来産業創出、中国の中国製造2025に対抗して、日本はSociety5.0の産業を焦点としたコンセプト「コネクテッドインダストリーズ」を提唱しています。「Society5.0」とは「サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させた人間中心の社会(society)のこと」で、その目指すべき未来社会における産業の在り方として「コネクテッドインダストリーズ」では「様々なつながりによる新たな付加価値創出と社会課題の解決」を指針としています。

世界の産業革命の中で特に注視しなくてはならないのが最近話題の多い「中国製造2025」です。米中貿易協議でも世界一の技術強国をめざす産業政策として米国も牽制しています。最近ではこの覇権争いが激しくなり、米中ではデジタル冷戦とまで言われています。発端は今年4月に「国有通信機器会社への禁輸(2TF制裁)です。インフラや北朝鮮との取引に関するところで米国企業との取引を7年間禁止されたことにより、半

導体など多くの部品を米国に頼っていたこの会社はスマートフォンや通信設備を製造できず経営破綻に直面しました。中国はこの事件を発端に技術の自前開発を加速させ基幹技術の国産化に莫大な国家予算を投じています。

先日もお話ししたAI関連のスタートアップ起業数は米国と中国が競い合っています。起業数の国別割合は米国41%に対し中国22%。続く英国が11%、日本は1%です。この数字が新しいAI産業を生み出す原動力を示しているとも言えます。今後は米朝首脳会談の話題で持ちきりでしたが米国と北朝鮮の会談の裏には中国への牽制と政治パフォーマンス、熾烈な国の経済覇権争いが垣間見えたのではないのでしょうか

1年を通して専門用語の多く、わかりにくいテーマ挨拶にお付き合いいただいたと思いますが、この変化の時代にも常に情報に敏感で、大きな発想を持って迅速に行動し、更にロータリアン職業人として微力ながら社会に貢献していきたいと願っています。1年間ご清聴ありがとうございました。

会員卓話 「働き方改革」

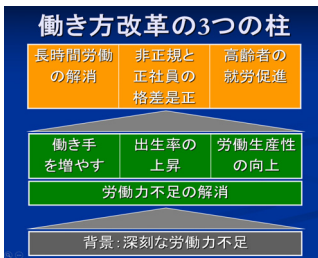
働き方改革について卓話の依頼がございましたので、皆さんが一番気にされているであろう長時間

働き方改革について卓話の依頼がございましたので、皆さんが一番気にされているであろう長時間



労働について、お話をさせていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

それでは、「ご存知かも知れませんが、働き方改革の3つの柱について説明します。2025年の日本は、団塊の世代が75歳を超えて後期高齢者となり、国民の3人に1人が65歳以上、5人に1人が75歳以上という、人類が経験したことのない超高齢化社会を迎えます。それは、生産人口が少ないことを意味するわけですので、当然深刻な労働力不足が予想されます。こういった深刻な労働力不足が働き方改革の背景にあります。その労働力不足を解消するためには、働き手を増やす、出生率の上昇、労働生産性の向上が必要とされていますが、この労働力不足を解消するために考えられたのが働き方改革の3つの柱になります。



働き手を増やすためには、「高齢者の就労促進」を図る必要があります。更に、「非正規（有期雇用契約の方やパートタイマーの方）と正社員との格差を是正」する一方で、同じく、働き手を増やすことについても、働きたいのだと思われれます。また、「長時間労働を解消」することにより、健康を維持し、労働生産性をあげることといった狙いがあるのかなあと勝手に思っております。

働き手を増やすためには、「高齢者の就労促進」を図る必要があります。更に、「非正規（有期雇用契約の方やパートタイマーの方）と正社員との格差を是正」する一方で、同じく、働き手を増やすことについても、働きたいのだと思われれます。また、「長時間労働を解消」することにより、健康を維持し、労働生産性をあげることといった狙いがあるのかなあと勝手に思っております。

限られた時間ですので、この働き方改革の中で、私としては「長時間労働の解消」についてのみ、お話しさせていただければと思えます。

時間外労働時間上限規制

時間外労働時間上限規制とは、時間外労働時間を年間720時間までに収める法案です。中小企業は2020年4月から開始予定となりますが、すぐに対応できるものでもありませんので、今から準備しておく必要があるかと思えます。更に、中小企業において、60時間を超える時間外賃金割増率を50%以上に引き上げる必要が出てくるのが、2023年4月に控えております。

また前提として、1日8時間、週40時間が所定労働時間の会社の場合、それを超えた時間外労働時間についての規制だということを抑えておく必要があります。

まず、現在の時間外労働の考え方ですが、36協定を提出した場

時間外労働時間上限規制

現在

年6回まで 上限なし	36協定 特別条項
1月45時間 年360時間	36協定
1日8時間 週40時間	原則

時間外労働時間上限規制

現在

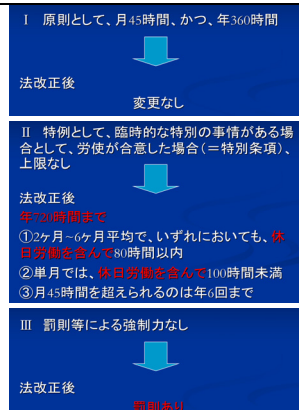
- 原則として、月45時間、かつ、年360時間
(一年単位の变形労働時間制の場合、月42時間、年320時間)
- 特例として、臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意した場合(=特別条項)、上限なし
- 罰則等による強制力なし

それが無理な場合は、特別条項を締結し、年6回までは、上限なしで時間外労働をさせることができます。原則は、1日8時間、週40時間以内の労働に限られております。36協定を締結すると、1ヶ月45時間、年360時間までは、時間外労働をさせることができます。さらに、特別条項付きの36協定を締結すると、月45時間を年6回まで超えることができますが、その上限が現在の所はないということになります。

今、原則は月45時間、かつ、年360時間までとなっております。後ほど説明しますが、1年単位の变形労働時間制を採用した場合は、月42時間、かつ、年320時間となります。

当然、この時間外労働の限度で収まればよいのですが

それでは、法改正後はどうなるのか？「原則として、月45時間、かつ、年360時間」というのは、変更がありません。続いて特別条項による上限については、法改正後は年720時間までとなります。



例えば、月曜日から金曜日までの8時間労働をする会社だとすると、赤色の部分は所定内労働時間となり、割増率はなく、通常の賃金の範囲となる部分です。月曜日の3時間と土曜日の8時間が青色で示してありますが、これが法定外労働時間となります。この青色部分の年間の積算が720時間までとなっております。割増率は25%であり、皆さんがよく使われる残業部分になります。

また、年720時間までの法定外労働時間を守るだけではダメで、①2ヶ月~6ヶ月平均でいずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内としなければなりません。つまり、2ヶ月間の法定外労働時間と休日労働時間を足したものの平均が何時間か？3ヶ月間の法定外労働時間と休日労働時間を足したものの平均が何時間か？4ヶ月



平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均と計算しなくてはなりません。注意としては、先ほど説明した青色の法定外労働時間と緑色の休日労働時間を足した時間で計算する必要があるので、労働基準法では、变形労働時間制を採用しない場合、週に1日は休ませる必要があります。その1日を労働した場合は、休日労働となり、割増率は35%となります。つまり、年720時間は青色部分のみの積算で良かったのですが、平均80時間の要件については、青色部分と緑色部分の1月の合計を平均して80時間を超えるかどうかの判断をする必要があるということになります。

さらに、②単月においては、休日労働を含んで100時間未満でなければなりません。1ヶ月において、青色部分と緑色部分の合計が100時間以上となると違反となります。さらにこれは現在でもそうですが、③年6回までしか、月45時間を超えることができませんので、ご注意ください。年7回、月45時間を超えてしまった場合、たとえ年720時間を下回っていても違反となります。

40時間の時間外労働を7ヶ月、60時間の時間外労働を5ヶ月行った場合、月

時間外労働時間上限規制

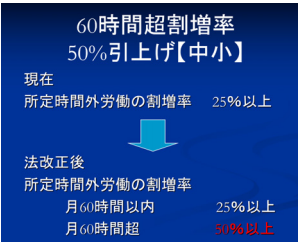
法改正後

年6回まで 年720時間まで	36協定 特別条項
2ヶ月平均80時間まで 単月100時間未満	36協定
1月45時間 年360時間	原則
1日8時間 週40時間	

45時間超は5回となり、60時間超は40時間超は7回となり、月60時間の時間外労働を5回で合計580時間の年間時間外労働となり、720時間以下なので、法的に問題はありません。しかしながら、月45時間超は2回、60時間以下、年間の時間外労働も580時間以下、20時間以下でも、9時間の時間外労働を行った月が1度あれば、2ヶ月平均で8時間を超えてしまっているため、法律違反となります。これにより、時間外労働時間に上限を設けた、違反をすべし罰則を設けた、というところになります。

なかには、残業代も含めて生活設計をしており、習慣的に残業を行っている従業員もいるかもしれませんが、しかしながら、その意識を変えていかないと、会社が法律違反となる危険性があります。早く段階的、意識改革と資金体系の見直しが迫られているかと思えます。

60時間超割増率50%引上げ【中小】



これまで、60時間超割増率50%引上げについて説明させていたのですが、すでに大企業では導入されているものですが、

中小企業には2023年4月から適用となる予定です。

これまでは、100時間の法定外労働を行った場合でも時間単価×1.25の支払いで良かったのですが、法改正後においては、60時間までは時間単価×1.25、60時間を超えて100時間までの40時間は時間単価×1.5を支払わなければなりません。こういったことから、いかに今のうちから長時間労働の解消に取り組むかが重要になるかと思えます。

長時間労働解消に向けて

これでは、実際に長時間労働を解消するのは、どうしたらよいのか？意識改革、時間外労働の管理方法の見直し、変形労働時間制の導入、管理者への啓発指導、ノー残業デーの導入などが必要になってくるかと思えます。

意識改革

まず、意識改革については、残業のタイプと対策を知ることが大事かと思えます。残業には、大きく分けて3つのタイプがあります。一つは、季節偏重型と呼ばれるもので、業務の性格上、ある時期に極端な業務負荷がかかってしまうことから発生する残業です。もう一つは、期間限定型と呼ばれるもので、新しいプロジェクトの立ち上げ等限定的に発生する残業です。これら二つはやむを得ない残業と考えて良いかと思えます。問題な

のは、最後の恒常型と呼ばれるもので、ムタな働き方から発生する残業です。この恒常型残業は更に9分類に分けることができます。

- ①生活残業
- ②ゲーム残業
- ③付き合い残業
- ④タリタリ残業
- ⑤なりゆきまかせ残業
- ⑥自己満足残業
- ⑦独りよがり残業
- ⑧抱え込み残業
- ⑨がむしやら残業

①～⑤は、一見してムタだと分かる残業として、代表的なものに生活残業があります。これは生活費やローンの返済に残業代を当て込んでいるため、意味なく残業しているパターンです。これは有無を言わさず全廃しなければなりません。⑥～⑨は、一見してムタだと分かる残業として、自己満足残業、独りよがり残業、抱え込み残業、がむしやら残業

見えてしまう残業

⑥～⑨は、一見してムタだと分かる残業として、代表的なものに生活残業があります。これは生活費やローンの返済に残業代を当て込んでいるため、意味なく残業しているパターンです。これは有無を言わさず全廃しなければなりません。⑥～⑨は、一見してムタだと分かる残業として、自己満足残業、独りよがり残業、抱え込み残業、がむしやら残業

せず、自分の思い込みで仕事をすすめ、締切り間近に出てきたものが、まったく違ったものだったため、残業や休日出勤をせざるを得なくなるパターンです。この場合は、仕事の前にしっかりとすの合わせをさせるよう注意する必要があります。



最後にがむしやら残業は、若手社員が早く一人前になりたいといった理由から毎日残業を繰り返すようなパターンです。これは、必ずしも否定すべきではない残業だと思えますが、仕事にムタはないかを上司がしっかりと確認する必要があります。また、度を過ぎた長時間残業がある場合は、上司は勇気を持って止める必要があります。

このように残業のタイプを知った上で対策を講じることで、社員と上司の意識を改革していくことが、長時間労働解消に向けての近道かと思えます。

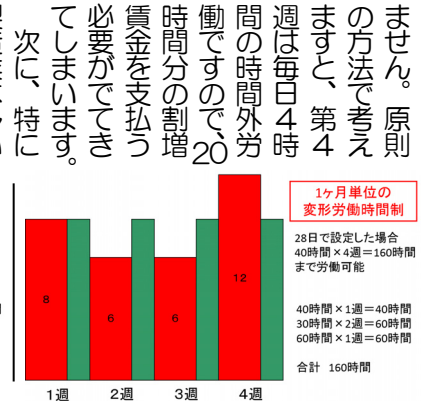
時間外労働の管理方法の見直し

一つは、時間外労働の管理の見直しについてお話をさせていただきます。皆さんの会社では、残業時間数の計算は、どのようになっていますでしょうか？タイムカードによって、終業時間からタイムカードを押した時間までを残業として計上している会社もあるかも

知れません。が、労働時間とは、労働者が実際に労働に従事している時間はもちろんですが、労働者の行為が何らかの形で使用者の指揮命令下に置かれているものと評価される時間と解釈されており、必ずしも労働時間として計算されるものではありません。例えば、タイムカードを押す前に、お茶飲んで無駄話を30分していた場合、仕事でない部分に残業手当を支払うことになってしまいます。また、その時間は先ほどの月45時間、年720時間の一部になってしまいます。そういったムタを防ぐ方法として、残業の事前届出制は有効かと思えます。これは、予定日と予定時間数、業務内容その必要性を届け出させることにより、この届出が出ていない時間については、いくらタイムカードを終業時間後に押したとしても、残業として計算しない方法です。また、皆さんの会社の就業規則では、業務上必要な時は、時間外労働を命令する。と記載している会社も多々あるかと思えますが、その場合は、もっと厳しく許可性のあるようにも良いかと思えます。これは、残業時間数、業務内容その必要性をあらかじめ申請させ、上司の許可を得たものだけを残業として計算するというものです。これにより、残業時間数を減らせると同時に、こういった理由で残業が必要なのかを把握するようになるかと思えます。

変形労働時間制の導入

ついで、変形労働時間制の導入についてお話させていただきます。何度も話しておりますが、原則は、1日8時間、週40時間を超えた部分が時間外労働となります。毎日の業務量に変動がなく、毎日8時から5時まで働いてもらった方が効率が良い業種についてはこの原則に則っていただければ何も問題ありません。ただし、例えば夜勤があるような業種の場合、原則に則って時間外労働を計算すると、とても大きく時間外労働が発生してしまいます。また、月末は業務量が増えるが、それ以外はヒマという業種もあるかも知れません。その場合も、原則どおりに勤務をすれば、月末は時間外労働だらけで、それ以外は半分遊んでいる、なんていう事態もあるかも知れません。そういった業種には、1ヶ月単位の変形労働時間制の導入を検討いただければと思います。



ません。原則の方法で考えますと、第4週は毎日4時間の時間外労働ですので、20時間分の割増賃金を支払う必要がでてきてしまいます。次に、特に製造業は多いかと思えますが、1年間の会社力レンドーができていく場合、1年単位の変形労働時間制を導入することで、1日8時間以上働かせることができるかも知れません。具体的には、年間休日122日の会社があったとします。そうすると年間労働日数は365日-122日=243日で243日×8時間=1,944時間となります。これを法律で働かせても良い年間の労働時間限度は365日を7日で割って、2日休みですので、5日をかけて8時間をかけると約2,085時間が限度となります。この限度時間をこの会社の労働日数でわってやることで、約8.58時間となります。つまり、毎日8時間30分働いても、割増賃金は必要ではなくなるといふこととなります。このように、会社の勤務形態に適した変形労働時間制を採用することにより、

時間外労働は減らせる可能性が多くなるかと思えます。

管理者への啓発指導

その他管理者への啓発指導も重要で、以下のような項目について管理者を指導することも長時間労働の解消には必要かと思えます。

- ・仕事の割り振り事前準備
- ・具体的な仕事の指示
- ・進捗管理の徹底
- ・管理職自身の働き方の見直し

地区国際奉仕委員会活動報告

地区国際奉仕委員 木村 光徳



地区国際奉仕委員会の今年度の活動の一つである、フィリピン・ケソンシティの小学校4校とボイスカウト施設1ヶ所のトイレの改修工事の贈呈式に、6月1日、3日の日程で、神野力バナー、鈴木委員長等総勢6名で参加して参りました。

当初、フィリピンはインドと並び過去に援助資金が不適切に使用される事の多い要留意国だと聞いて心配していましたが、今回の提



携地区であるR13860地区は、人口270万人のケソンシティに約80RCを擁し、世界で唯一の1都市・1地区として自前のクラブハウスを所有する、驚く程ロータリー活動が活発な地区でした。これは国民の約80%がカソリック教徒で、その奉仕の精神に起因するもので、はと感じました。

クラブハウスで行われた歓迎パーティーには、ガバナー、パストガバナー、ガバナーノミニー、そして地区内各RC会長も各60〜70人が参加し、決して派手ではありませんでしたが、大歓迎！また地区の奉仕活動について熱心な説明が有りました。翌日は小学校4校を訪問しましたが、土曜日で休日にも関わらずどの学校も沢山の子ども達の笑顔の迎えを受け、楽しい訪問となりました。

「桜の回廊プロジェクト」感謝状披露

会長 岡村 隆徳

今年度分区分内特別事業(西名古屋分区分・東名古屋分区分共同事業)名古屋市内25RC社会奉仕委員会協賛として実施されました「桜の回廊プロジェクト」に対して、名古屋市中より西名古屋分区分・東名古屋分区分へ感謝状が贈られました。

植樹事業・式典は、3月11日(日)東山植物園お花畑展望台広場にて開催され、当クラブからも岡村隆徳、春日井和良幹事、近藤明美社会奉仕委員長が参加しました。

皆様からの拠出金を元にした事業となります。ご協力ありがとうございました。



6月28日(木)例会の案内

定款規定により休会

7月5日(木)例会の案内

次年度会長・幹事所見
次年度会長 松本 哲朗さん
次年度幹事 杉本 忠夫さん

公共イメージ向上委員会

大原 敏正・杉浦 令淑
高田 知史

*本文は、原則 頂いた原稿を転載しています。