



ロータリー：
変化をもたらす

RI第2510地区

留萌ロータリークラブ



会報

2017 ▶ 2018
WEEKLY REPORT

留萌ロータリークラブ
会長目標

親睦と奉仕で作る友の輪

会長／森 幹雄 幹事／阿部 洋一

プログラム

- 本日
来賓卓話「北の防衛について」
留萌駐屯地司令・第26普通科連隊
連隊長 西田 健様
- 次週予定
創立記念夜間例会

No. 2772

第25回 2月21日

出席報告

前例会

会員総数……………36名
出免会員……………4名
出免出席……………3名
基準会員出席……………17名
出席率……………54.28%

前々例会

第22回 1月17日

欠席会員……………17名
内メイクアップ……………9名
修正出席率……………77.78%

例会／毎週水曜 12:15~13:15 留萌産業会館2F

🖋️ 会長報告 ……………

1. 1月25日第8回定例理事会を開催し、1月会計報告、2月3月例会プログラム、新春夜間例会収支報告並びに創立記念例会の予算案が承認されました。
2. 大嶋会長エレクトより要請のあった、3年後に控えた60周年記念式典並びに記念事業の事業規模についての諮問委員会を設置いたします。委員長に渡部会員、委員に佐藤会員、高田会員、二ノ宮会員、対馬会員です。任期は2018年6月30日です。

📁 幹事報告 ……………

- 羽幌RC、深川RCより1月会報と2月例会プログラムを受領しました。

- 砂川RCより2月例会プログラム、赤平RCと芦別RCから1月会報を受領しました。
- 米山財団より確定申告用領収書が届いております。財団委員会よりお渡しします。
- 抜粋のつづりが届いております。配布いたします。
- 今年開催されますトロント国際大会の出欠が2月23日となっております。6月23日より27日までの5日間です。参加希望者は出席登録書を回覧致しますので、○にて記入ください。また、今年度のロータリー手帳のお買い上げ案内です。1冊税込み648円です。希望者は名簿を回覧しますので、○にて申し込みをして下さい。

ゲスト

三井住友海上保険㈱ 営業推進部
法人開発室 課長 羽田 秀史様

ニコニコBOX

- 三井住友海上保険㈱羽田課長様本日はお忙しい中、講師としてご出席いただきありがとうございます。森(幹)会長
- 待望の70歳になりました。高田会員
- 本厄です。先日2月3日節分の日に厄払い終了しました。関野会員

前 回	592,079円
今 回	11,000円
累 計	603,079円

プログラム

＝来賓卓話＝

知っておくべき「最新労務管理」3連発

～未払い残業、無期転換、パワハラ～

三井住友海上保険㈱ 営業推進部

法人開発室 課長 羽田 秀史様

本日は留萌ロータリークラブの例会にお招きいただき誠にありがとうございます。私達は三井住友海上保険と言いまして、普段は札幌に駐在しております。本日は上手な保険の運用法という題でお話をする予定でしたが、私の方からは、保険に加入するしないを判断する基準としてリスクが皆様の中にあるかどうか、という所を中心にお話をさせていただきます。直接的な保険のご案内については、後ほど武田さんの方から別途お話があるかもしれません。

今日のテーマは、そのリスクを知って頂くために、特に経営リスクについてお話をさせていただきます。本日お話するリスクは主に労務リスクで、未払残業、無期転換権、パワハラについてお話をさせていただきます。それでは今企業ではどんな事故事件が起こっているのかと申しますと、保険と言うイメージからは、自動車事故や火災の事故があります。先般札幌で11名の方が亡くなった火災事故があったのは記憶に新しいと思います。実は経営を取り巻くリスクの中で最近注目を集めているのが、この労務トラブルが増えております。残業代が未払だった

とか、正規社員と非正規社員の処遇問題格差や、パワハラ、セクハラ等のハラスメントの問題が増えてまいりました。これから見ていただくのは著作権の問題がありますので映像だけで見せたいと思いますが、インターネットサイトに残業代請求サイトという所がございます。これは従業員の皆様に対して、1日1時間だけでも残業をしていると2年間遡ると110万円、賦課金が付けばその倍の220万円になるというサイトです。もしかしたら従業員さんが夜な夜なこの様なサイトを見ているかもしれないというリスクを考えてみてはということです。スマートフォンなどには残業証拠レコーダーなどというアプリもあります。スマートフォンにはGPS機能がついておりますので、自分の会社所在地を登録し、そこに何時から何時まで居たのかを自動的にスマートフォンが記録してくれて、そこから残業代を計算してくれるアプリです。今現在はネット社会ですからこんなアプリも存在する事を知っておいていただければ、と思います。未払残業代は普通はブラック企業と言われる会社が、サービス残業をさせて残業代を払わないものをいっていますが、実は未払い残業代については、普通の会社でも起こる問題で、労働者が労働基準法第32条に定める「労働時間」労働をしたにも関わらず、会社から支払われていない賃金の総称です。法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えた労働、法定休日における労働、深夜における労働については、それぞれ割増賃金を支払う事が義務づけられています。残業をさせるには、36協定の締結、届出割増賃金の支払いが必要です。未払残業代はどの会社にも存在し、労働時間に対する誤った認識が原因の一つと考えます。たとえば、作業着を着た後にタイムカードを打刻するのか、就業のタイムカードを打刻した後で片付けをして私服に着替えをする等、社内ルールがあってもタイムカードの時間分しか賃金を支払わない場合は、たとえ会社に悪意はなくても違法となります。

労務トラブルになると必ず突かれる注意点では、就業規則を周知していない、労働条件の詳細を知らなかった等があり、就業規則は10人以

上を雇用する企業は労働基準監督署に提出しなければならず、残業する時には従業員との間に労使協定を結ばなければならず、36協定といって従業員の代表と協定を結ばなければならない。これは従業員が10人以上でなくても1人の場合でも36協定を結ばなければならない。最近この36協定を締結していないという事で労働基準監督署から指導を受けたりと言う事が起きております。この36協定と言うのは、労働時間というものは労働法のなかで1日8時間以上、週40時間以上働かせてはならないと言う風になっているものを、労使協定を交わす事によって残業をさせる事が出来る、といういわゆる免罰的効果というものがあります。労使協定を結ばなければ1日8時間、週40時間しか働かせることが出来ず、協定を結び監督署に届け出をすれば、残業をさせる事が出来ます。皆様すでにご存じでしょうが、ご確認いただければと思います。あと、振替休日・代休についてもしっかりと理解しておいていただきたいと思います。代休というのは、休日に仕事をさせてその後に休みを取ってもらうというものですが、実はただこのままだと休日出勤手当というものを払わなければなりません。ところが振替休日というのは、休日に仕事をさせる前にあらかじめ、この日と振り替えますよと決めておけば、これは休日出勤手当を支払わなくても良くなります。ただ単に出勤日と休日を入れ替えるだけです、必ずあらかじめ出勤日とそれに代わる休日を交換をしておくという事が重要になります。ここは、少し押えておいて下さい。

最近のトラブル例を上げると、うちは管理職以上は残業代を払っていないよ、という会社がよくあります。これは管理職が管理監督者に当たるのかという事で争いが起きて、残業代が本当は払わなければならなかったのに払われていなかったというケースがあります。管理監督者の要件は3つあります。まず一つは、残業代を超えるような役職手当が支払われているかと言うのが一つ。二つ目は、自ら労働時間について早く出て来ても構わないし、遅く出て来ても構わない、あるいは早く帰っても構わないという



自分で時間をコントロール出来る人。三つめはこれは少し難しいのですが、経営と一体的立場となってその権限を持っているかという事です。管理職としては、この三つが必要とされます。これが備わっていなければ残業代を支払わなければなりません。役職では判定されないという事を御注意していただきたいと思います。

残業については基本的には就業規則に必ず記載しなければなりません、労働時間は時間外命令をすることがありますよと言う事を記載した上で、出来れば時間外労働は上司の指示により行うものとする、事前に所属長の承認を受けなければならない、承認を受けない勤務については、賃金を支払わない事があるなど、そのくらい明確にしていた方が良い場合があります。この様に明確にする事によって未払残業代を無用に増やさないと、リスクとしてお考えいただければと思います。

次は、平成30年4月から始まる無期転換5年ルールについてです。あまり聞きなれない言葉ですが、最近よく道新などに載っている言葉です。どういう事かと言うと、労働契約には有期契約と無期契約の2つがあり、無期契約と言うのはいわゆる正社員、定年まで働く方、これが無期労働契約です。それに対して有期労働契約とは期間が1年とか6か月など、あと季節で働く方などです。会社においては色々な呼び方がありますが、例えばパートタイマーや契約社員、アルバイトなど色々な呼び方があります。ある所では準社員と呼んでいる所もあります。つまり色々な呼ばれ方をしますが、正社員ではない方です。この有期契約の方が同じ同一使用者と

第24回 2月7日(水) 天候/曇

の間で、有期契約が通算で5年を超えて反復更新された場合、労働者が正社員になりたいとの意思を示した場合、無期労働契約に転換されて、経営者の方からそれを拒むことは出来ない事になりました。これが無期転換5年ルールというものになります。この法律が出来たのが平成25年ですので、平成30年4月1日から5年を超える方が対象になります。有期労働契約社員は全国で1500万人以上おりますが、その内5年を超えている方が既に3割いらっしゃいます。皆様方の会社で有期社員が私はずっとこの会社で働きたいと手をあげると、そのまま雇い続けなければなりません。初めからずっとは雇えませんと言っておけば良いとか、私は無期転換はしません等の同意書を予め取っておけば良いと考えますが、これは全て無効になります。労働者が手を挙げた瞬間にその会社では定年まで雇い続けなければなりません。この対策を2月3月に行っておかなければなりません。この対策で一番まずいのは、有期契約労働者には定年の定めがありませんので、就業規則に定年の定めがないまま無期転換すると一生涯死ぬまで雇い続けなければならないので、気を付けなければなりません。パートタイマーの就業規則では、今までは、定年などありませんでしたので、退職の欄に必ず定年に達した時などに入れておかないとなりません。会社によっては人手不足などもありますので、積極的な無期転換推進派の会社もあるでしょうし、建設会社さんの様に工事の受注によって人手が変わるので、定年まで一生面倒はみれないという会社もあると思います。その様な場合は5年更新を前に雇い止めなど、色々な方法がございますので、その様な会社がございますらご相談下さい。

最後に、パワハラ・セクハラと言われるハラスメントの問題と若手社員の教育です。平成13年10月に全国の労働基準監督署に「総合労働相談コーナー」が設置されております。ここで毎年約100万件の労働相談が来ています。北海道ではどうかと申しますと、年間35000件、1日約100件の相談が寄せられています。それではどんな相談が多いかと申しますと、いじめ・い

やがらせ等で、いわゆるセクハラ・パワハラと呼ばれるものです。これが一番多い相談です。そこで会社はパワハラ・セクハラに対する対策もとっておく必要があります。北海道において、私も月に2～3社の方から相談を受けることがあります。実際に起きてしまったとか、パワハラを受けた社員が精神疾患にかかり会社に出てこれなくなってしまったとか、あるいはその家族から賠償請求をされた等、北海道でもよく起きています。ですから、会社の方にこのセクハラ・パワハラについてしっかり理解してもらう事と管理職以外にも若い方にしっかりこのセクハラ・パワハラについて理解してもらう、双方向から理解してもらう事が大事で、それではパワハラとは何かと言うと、職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて指導を行う事とあります。それが身体的、精神的苦痛を与えてしまう事を言います。パワハラはこれを禁止する法律がなく、民法上で不正行為、一般債務不履行責任が問われるくらいです。一方でセクハラは男女雇用機械均等法で、すべての会社はセクハラ防止措置を義務付けられており、パワハラは特別法が無いという現状です。つまり、セクハラはやったら一発アウト、しかしパワハラはその中身によって判断される事になります。セクハラは被害者の主観により、パワハラは裁判になった場合、裁判官が客観的に判断し決定します。つまり、セクハラは原則違法。パワハラは業務指導の範疇であれば原則適法となります。

(次週につづく)