



こころの中を見つめよう
博愛を広げるために

国際ロータリー第2790地区 千葉南ロータリークラブ週報

THE ROTARY CLUB OF CHIBA SOUTH

創立	1964年3月2日	例会日	毎金曜日12時30分	例会場	オークラ千葉ホテル
会長	出井 清	幹事	伊藤 和夫	雑誌会報委員長	小林 透
事務局	〒260-0027 千葉市中央区新田町1-2-1 トーシン千葉ビル7階 (☎ 043-245-3204)				

2012年6月第1週号

第2359回



平成24年6月1日(金) 点鐘12:30(曇り)

- ◆国歌斉唱 『君が代』
- ◆ロータリーソング 『奉仕の理想』
- ◆四つのテスト ～言行はこれに照らしてから～

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

◆お客様紹介

・米山奨学生／王 欣さん

■会長挨拶及び報告 出井 清会長

本日、本年度最後の理事・役員会を無事終了することが出来ました。ご協力下さいました、理事・役員の方々に感謝致します。残すところ後、4回の例会を残すのみとなりました。1泊での「職場訪問及び親睦旅行」も終え、先が見えてきました。もう一踏ん張り、頑張りますのでよろしくお願いします。

理事・役員会報告

- ・入会候補者の件 榊原氏承認される。
- ・退会届の件 榊原会員・末吉会員・栗原会員 承認。
- ・休会届の件 五十嵐会員 承認。

■入会式

石井 慎一会員 (石井法律事務所 弁護士)

紹介者: 金親博榮会員、野城友三会員



本日から入会させていただくことになりました石井でございます。宜しくお願い致します。弁護士になったのは平成6年で、最初の5年間は東京で仕事をしていて、その後、

千葉に戻って別の弁護士と仕事をしておりましたが、平成18年に中央区で石井法律事務所を開きました。ロータリーでも、分からないことが沢山ありますが頑張りたく

思いますので宜しくお願い致します。

■ご挨拶

米山奨学生・王 欣(おう きん)さん

はじめまして。私は、千葉大学大学院生で薬学研究員、主に炎症と腫瘍に関する細胞治療に関わる研究をしています。出身は、中国の北の方で瀋陽市です。日本に来て5年になります。



これからの一年間、クラブの活動を通じてロータリーの奉仕の精神を学び、日中の親善に尽くしたいと考えております。どうぞ宜しくお願い致します。

■委員会報告

◇**親睦活動委員会**より(竹尾 白委員長)

5/27・28「職場訪問及び親睦旅行」会計報告の件ですが、理事会でご承認いただきました。

■幹事報告 伊藤 和夫幹事

・大原RCより、創立50周年記念例会開催(5/19)の案内がきておりましたが、会長と幹事が出席出来ませんでしたので祝電を打ちましたら、お礼の手紙が届きました。

・5/26、市原中央RC・創立25周年記念例会が盛大に行われ、当クラブより10名が参加しました。

■6月度会員誕生祝い・結婚記念日祝い

《誕生祝い》 なし

《結婚記念日祝い》 1日 畠山 明則会員

■ニコニコボックス報告

◇**出井 清会長・伊藤 和夫幹事**

・米山奨学生・王 欣さん、ようこそお出で下さいました。例会をお楽しみ下さい。

・酒井会員、本日の卓話をよろしくお願い致します。

・金親会員の紹介で石井慎一会員が入会されました。今後、ロータリアンとしてのご活躍、宜しくお願い致します。

◇植松 省自会員

寺澤さん、今関さん、北原さん、親睦旅行の写真を有難うございます。

◇金親 博榮会員

長女・あや乃が、5月11日に女の子を出産、我が家の初孫・裕奈(ゆうな)の誕生です。今後ともよろしくお願い致します。

◇野城友三・太田和夫・今関真人・花澤衛会員

寺澤さん、北原さん、今関さん、親睦旅行の写真、有難うございました。

◇竹尾 白会員

先日の「職業訪問及び親睦旅行」へご参加の皆様、ご苦勞様でした。体力を試すことが出来て良かったですね！

本日のニコニコボックス	14,000 円	累計	645,976 円
金の箱	207 円	累計	22,951 円

■出席報告 (会員数39名)

出席者数29	欠席者数10	ビシター 1	修正出席率 81.58%
--------	--------	--------	--------------

千葉市内例会変更のご案内 [メーキャップにご利用下さい](#)

千葉RC	月	—	三井ガーデンホテル千葉
千葉西RC	火	6/12・26	センシティタワー「東天紅」
千葉幕張RC	火	6/12・26	アパホテル&リゾート東京ベイ
新千葉RC	水	6/27	京成ホテルミラマーレ
千葉北RC	水	6/27	ホテルポートプラザちば
千葉中央RC	木	6/28	三井ガーデンホテル千葉
千葉港RC	木	6/28	京成ホテルミラマーレ

…本日の卓話…

演 題…『身近な労働問題について』
卓話者… 酒井 秀大会員



今日は、労働事件の中でも、とくに件数が多いものについて、簡単に基本的知識の確認と事例の紹介も含めてお話をさせていただきたいと思います。

〈残業代請求について〉

会社側からの相談で、従業員(元従業員も含む)から残業代の請求を受けたので対応してほしいということはいくつかある労働事件の一つで最近増加傾向にあります。

そこで、このような場合にどのように対応するのか？

基本的知識の確認をまず、させていただきます。

法定労働時間 労基法32条 週40時間 1日8時間

法定休日 労基法35条 1週間に1日

⇒ 時間外の場合には、時間外手当、いわゆる残業代を支払わなければならない。

①時間外労働は 25%増し

②休日労働は 35%増し

③時間外労働と深夜労働(午後10時から午前5時)が重なる50%増

④休日労働と深夜労働が重なると60%増

しかも、割増賃金を支払わないで、裁判所に訴えられると付加金の支払いを命じられることがあり、これは、何と2倍になってしまう。

⇒ 100万円を支払わないで、悪質であるとみられると制裁として200万円の支払いを命じられることになる。残業代を放置しておく、大変な負債になることがある、ということだと思います。

(会社側の反論)

「基本給に残業代が含まれている」

「各種手当に残業代が含まれている」

「管理職者である」

「時間外に仕事を命じていないのに勝手に働いた」

「休憩時間だったので仕事をしていない」

これらの反論は、裁判では、なかなか認められない場合が多いです。事例としては、トラックの運転手さんの待ち時間が多いのですが、この待ち時間を休憩時間とするか、勤務時間として給料を払うか、どうか、ということで争いになりました。また、夜勤勤務をしている人が、夜仮眠をとっている時間を休憩時間とするのか、という争いもありました。

⇒ どちらも「休憩時間」として、完全に職務から解放されている必要があり、何かあって呼び出されるとか、トラックで待っていて、自由な時間ではない、離れることが出来ない、ということだと休憩時間とは言えない、ということになり、会社側は大変な負担となるのです。

尚、残業代請求は、時効があつて、過去2年分は支払わなければなりません。つまり、2年よりも前は支払う必要は無いのです。

(管理職の主張)

先ほど反論の一つとして例示しましたが、管理職であることの主張が通れば、時間外手当の支払いを免れることもできます。しかし、最近の有名な裁判例では、マクドナルドが直営店の店長、いわゆる“名ばかり管理職”に残業代を支払わないのを違法としたものがでています。ご存じの方も多いと思います。名ばかりの管理職にしていると、痛い目にあうことがあるということですね。

残業代請求を受けないようにするには…

1. 業務時間の確実な把握、空白時間を確認して、それが無いかを確認。
2. 労働時間を管理して、就労体系の見直し(フレックスとか時間差勤務などの活用)、一定の残業代を最初から含んだ形での給与制度に変更、
3. 残業をなるべくしないように業務命令の徹底と速やかな帰宅を習慣化する

こういった経営努力によって、コスト削減、潜在的な残業代請求の防止になると思います。逆にご自身や身の回りの方で、会社からお金を貰えずに遅くまで、休日も働いている人がいたら、残業代を請求することをお考えいただきたい。法律上の権利です。残業時間を把握して、これを計算する作業。証拠があれば難しくありません。

《解雇に関する問題》

解雇の種類には普通解雇、懲戒解雇があります。普通解雇は、雇用契約を終了させる意思を示すもの。懲戒解雇は、会社側によって一種の制裁として、企業秩序に違反したことを理由として懲戒権を発動するもの。普通解雇でも、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効とする。」＝解雇権濫用法理といって、簡単には解雇をしてはいけないという決まりがあります。

例えば、勤務態度が悪い、勤務成績が悪い、職務への適格性が無い、という時に経営者の方は、普通解雇をしたいという時があると思います。しかし、それは簡単には解雇が出来ないというのが日本の労働法制ということです。勤務成績の内容、勤務態度の状況、会社からの改善指導の状況やそれへの対応、指導の回数、ということの判断がされることとなります。例えば、社長さんが、前々から勤務状況が悪くて、辞めさせたいと思っていたり、社員間で評判が悪くて、辞めさせるように他の社員から言われていたような社員さんについて、ある出来事で口論になって、勢いで「明日から来なくていい。お前は首だ」というように解雇を宣言してしまったようなことがあります。このような解雇をしてしまうと、従業員側からは、解雇権濫用であると言われかねないのですよね。やはり、解雇をするには、1回の問題発生に対してすぐに解雇と宣告することは難しく、何か問題が有ったら、それを改善するように指導して、反省を促したり、反省している旨の書面、始末書とかを提出させたり、また、会社側でも改善指導をしたことを書面で記録しておく、それを繰り返して言っても問題が改善しないということを積み重ねていくことで、はじめて、普通解雇としても問題ない、解雇権の濫用ではない、ということになるとご理解を頂くといいと思います。

解雇の場合には、合理的な解雇理由を示す必要があります。それは書面で従業員に示す義務があります。しかし、勢いで首にすると合理的理由を考えていないことがあるので、この書面が示せずで大変困ることがあります。社長さんとして、経営者としての冷静な人事権の行使が必要であると言えるのだと思います。

解雇の場合、30日前の通告か、もしくは、解雇予告手当30日分を支払うことで、即時の解雇ができます。そして、この解雇予告手当の支払いをしないようにしたいという相談を受けることがあります。それは、「労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合」として、労働者側の重大又は悪質な義務違反ないし背信行為がある場合、ということになっており、これが認められる場

合は、かなり、労働者側が相当に悪いことをしている場合、ということになります。ですから、通常は、この30日分の解雇予告手当の支払いが必要になります。

よく、試用期間で雇っていて、使えないから解雇するのにこの解雇予告を支払わないといけないのは、本当に、納得がいかないと言われることがあります。使えなくて、給料を払い、かつ、この手当を支払うことになる、という社長さんの不満です。現行の法制下では、試用期間の2週間が過ぎると、この解雇予告手当が発生するのですが、2週間じゃ試用期間として、分からないんだよ！！と、よく言われます。

解雇をするに際しての注意点・・・

申し上げてきたことからして、解雇をする場合の注意点は、何よりも慎重に検討をして、解雇の理由をしっかりと積み上げること、それを書面にして残しておくことが必要です。能力が低いとか、職場内での適応性がないという理由とかでやめさせる場合などは、まずは、退職をせまらせて、自主退職してもらおう、ということになりますが、これを拒絶される場合に備えて、数回に渡る指導を行い、それを書面にしておく、注意や警告になると思います。それを経て、解雇手続きをしないといけないということです。労務管理として、とにかく記録を付ける、書面を付ける、証拠にしておく、ということが必要です。そして、確実な理由を持ってして、解雇を実施する、ということになれば、従業員から解雇処分を争われることは無いと思います。

《身近な労働問題として、セクハラのお話し》

一番気になるところで、どこからセクハラになるのか、ということだけ知っておいていただき、ご自身のみならず、社員に対して、それをしないように指導しなければ、経営者側が責任を問われることになってしまいますので、ぜひ、ご注意をしていただきたいと思います。

労働者側、相手方側が、平均的な一般的感覚からして、セクハラだと思う程度の行為であれば、セクハラになってしまいますので、ご自身の判断で、大丈夫だと思っただけでは危険です。セクハラについては、これを放置していると会社側の責任ということにもなりますので、十分にセクハラに注意した会社経営が必要だと思えます。

(文 酒井 秀大会員)



第2360回例会

日時⇒ 平成24年6月8日(金) 点鐘12:30

演題⇒ 『犯罪被害者支援センター』

卓話者⇒ 事務局長 加藤 恵美子様

第2361回例会

日時⇒ 平成24年6月15日(金) 点鐘12:30

演題⇒ 『広告の作り方』

卓話者⇒ ㈱電通 第4CR プランニング局

クリエイティブディレクター 市原 弘一様