



SESERAGI—MISHIMA
ROTARY CLUB
WEEKLY REPORT

クラブ
週報

2018～2019年度 RI会長 バリー・ランシ
RIテーマ インスピレーションになろう

クラブテーマ「あるがままの30周年＜Let it Be 30year＞
思いを込めて！」

副会長 山田定男 幹事 岡 良森

第1385回 例会
2018.10.12(金)曇

於：米山梅吉記念館

事務所 三島市中央町4-9 小野住環中央町ビル2F
TEL.055-976-6351 FAX.055-976-6352

<http://www.seseragi-mishima-rc.gr.jp>

せせらぎ三島ロータリークラブ

検索

例会場 呉竹

TEL.055-975-3210

毎週金曜日 第1・第3 夜間例会

会長挨拶

会長 石井司人君



皆さんこんにちは、今日は第二分区時代に仲間だった、裾野ロータリークラブのメンバーの皆さんとの、合同例会です、今年度からグループ分けの関係から、離れ離れになりましたが、久々にメンバーの皆さんにお会い出来て何か落ち着く感もありますのは、私だけではないと思います。やはり、ロータリーメンバーは、知り合ったら仲間意識が芽生えて、いつまでも忘れることはないと思います。私達のクラブの、今年の行事を少し裾野ロータリークラブの皆さんに、ご報告させていただきます、先ず、第1グループに分かれて、新しいクラブの構成は、9クラブになりました、伊豆の東海岸に5つのクラブがあります、其のクラブ訪問をする為に、交流委員会を作り、積極的に交流を深めることに、来月から、訪問活動を始めることになっております。其れには、私どものもう一つの大きな事業が来年に控えております、其れは30周年記念事業でございます、既に動き出している事業もございしますが、30周年を迎えるにあたって、メンバー一丸となって準備をしております、まだ道半ばでは有りますが、来年の、5月11日が実行日ですので、御案内をさせて頂くことに成りましたおりに、よろしくお願い申し上げます。今日は重ねて合同例会が開催されて盛会のうちに終わると思います、ありがとうございました。

出席報告

	出席総数	出席率	メイクアップ	修正出席率
前々回	23/31	74.19%	28/31	90.32%
今回	24/31	77.42%	会員総数	35名

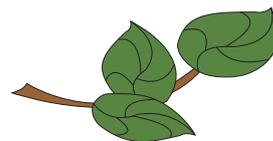
欠席者

あなたが見えなくて残念でした。

大村君、鈴木(真)君、中本君、藤川君、矢岸君、山本君、渡邊君
(*出席免除会員の欠席者 太田君、大房君、片野君、鈴木(政)君)

ようこそせせらぎ三島
ロータリークラブへ

大塚龍彦さん(中山君のゲスト)



1. はじめに

せせらぎ三島RCの皆さんようこそおいでくださいました。

本日の卓話を担当させていただきます裾野ロータリークラブの中村文男です。

最近、話題に上がることが多い「働き方改革に伴う労働時間法制の見直し」についてお話をさせていただきます。

2. 働き方改革の背景と課題

(1)戦後73年の変遷

日本経済は幾度の難局をのり超えてきた。

○昭和20年代(戦後の混乱期)

○30年代～40年代(高度成長期)

○40年代後半～50年代(オイルショック)

○60年代後半頃～平成4年(バブル崩壊)

○平成20年(リーマンショック)

気が付くと「大きな構造的なひずみ」を抱えていた。そのひずみとは？

(2)人類未曾有の超少子高齢化社会・・・

超少子高齢化による大きな人口アンバランス

(3)生産年齢人口の減少に伴う2大危機

①社会保障費の負担と給付のアンバランス

現役世代の高負担は勤労意欲もそいでしまう

②労働力の需供のアンバランス

企業の労働力確保が難しくなる

結果、日本の経済が衰退していく

この大難局を乗り越える対策として政府は！

3. 一億総活躍社会と銘打った「働き方改革」の目的

目的:働き方の仕組みを変えて働き手を増やす

仕事をしていなかった若者・高齢者・女性・障害者等にライフスタイルや能力にあった柔軟な働き方が可能な環境整備をすすめていこうというのが働き方改革。

その環境づくりの基本政策の一つが長時間労働の是正

4. 長時間労働の是正対策

(1).時間外労働の上限規制(大企業2019年4月、中小2020年4月)

残業は年720時間、月100時間未満、2~6か月平均80時間まで。

違反した場合は罰則

(2)中小企業への割増賃金率の適用猶予措置廃止(中小2023年4月)

残業時間が60時間を超えると5割増の賃金の支払いが発生それまでに60時間越えない仕組みづくりを構築しておくこと

(3)年次有給休暇取得の義務化(2019年4月)

1年間で最低5日は会社が労働者に年次有給休暇を取得させる

・対象労働者:年次有給休暇の付与日数が10日以上労働者

・使用者が時季指定する日数は5日を残しておく

(4)勤務間インターバル制度(2019年4月)

就業から翌日の始業時刻までの間に一定時間の休息を確保(努力義務)

(5)高度プロフェッショナル制度

年収1075万円以上一部専門職を労働時間規制から除外

(6)フレックスタイム制の見直し

清算期間の上限を3ヶ月に延長

7. 最後に

この構造的な難局はチームニッポンで取り組まないと乗り越えられません。働き方改革が功を奏し、ソフトランディングできるかどうか、まさに「日本の民力」がかかっているといえます。これから数十年の企業経営の最重要課題は「労働力の確保」になります。「労働者にとって魅力ある職場」そして「労働者から選ばれる企業」になることが企業生き残りの条件になります。

我々ロータリアンは経営の発展と労働福祉の向上に率先して取り組み「職業奉仕の理想」に近づくような努力をしてまいりましょう。

以上、本日は「働き方改革に伴う労働時間法制の見直し」についてお話をさせていただきました。有難うございました。

PHOTO GALLERY

