



SESERAGI—MISHIMA ROTARY CLUB WEEKLY REPORT

クラブ
週 報

2012～2013年度 RI会長 田中 作次
RIテーマ Peace Through Service 奉仕を通じて平和を

クラブテーマ「チ・カ・ラを出そう」会長 太田政人

副会長 山本良一 幹事 石井司人

第1118回 例会 2011.12.14(金)晴

司会:久保栄子君 指揮:土屋 巧君
ロータリーソング「我等の生業」

事務所 三島市中央町4-9 小野住環中央ビル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 ブケ東海三島

TEL.055-984-0120
毎週金曜日 第1・第3 夜間例会

会長挨拶

会長 太田政人君

真冬の寒さがやってきました、暖かくして風邪をひかぬようご注意ください。さて、今年も押し詰まりましたが、非常に残念なお知らせをしなければなりません。パスト会長の西原さんと元幹事の内田さんより12月末日をもって一身上の都合で退会したいとの届けが提出されました、お引止めをしましたがお二人とも退会の意思が固く理事会に諮り不本意ですが承認いたしました、長年にわたりせせらぎ三島ロータリークラブに多大なる貢献されました事を感謝申し上げますとともに再びクラブに戻られることを懇願いたします。今年度は兵藤さんが入会され会員数が1名増と地区の目標を達成して安心していましたが、此処にきての2名減は大きな痛手となりました、皆さま新会員の獲得よろしくお願いいたします。



第2620地区高野ガバナーより、「SAKUJI作戦」への協力依頼がありました、これは我々会員の遠くにいるロータリアンに相応しい友人、知人を他クラブへ紹介しようという試みです。紹介状をお配りしますので適当な方がいらっしゃいましたら是非ともご協力お願いいたします。

詳細を説明しますと

ステップⅠ

- ① 会員が、日本にいる信頼できる(ロータリアンに相応しい)友人や知人を紹介する。
- ② 紹介者は本人に紹介をした旨連絡をする。
- ③ 会員が書いた紹介状をクラブで集め、地区で取りまとめる。
- ④ 地区は、仕分けをし、33地区に送る。

ステップⅡ

- ① 地区は、この紹介状による増強(作戦)に賛同するクラブを募集する。
- ② クラブは概況を記した申請用紙を提出、地区はクラブ一覧表を作成する。
- ③ 紹介状を受け取った地区は、地区委員が面会し、地

区増強委員長がクラブ会長あてに推薦状と紹介状コピーを送付。クラブは本人と面会の上、会員選考など正規の手続きに入る。

ステップⅢ

- ① 手続きを引き継いだクラブは、地区に経過を報告
- ② 地区は、クラブでの進行状況を管理
- ③ 入会者を迎えたクラブは、地区、紹介者へ報告
- ④ 第1次目標終了後、地区は月毎にゾーンのRCに入会者数を報告、RCはゾーンごとに集計をして、RI理事、RI会員増強委員に報告

第1次目標

作戦はステップⅡ③を25年2月(ロータリーと田中RI会長の誕生月)末までに実施することを目標とする

せせらぎ三島ロータリークラブとしてもこの作戦に賛同し登録申請用紙を提出いたします、幸いにしてわがクラブに紹介者がありましたら、正規の手続きで入会を勧めたいと思います。会員減となった今、みなさまのご協力をお願いいたします。

おめでとう

会員誕生日 12月15日 山本 章君
入会記念日 12月22日 兼子悦三君
12月27日 矢岸貞夫君

出席報告

	出席総数	出席率	メークアップ	修正出席率
前々回	29/36	80.56%	33/36	91.67%
今回	27/35	77.14%	会員総数	36名

欠席者

あなたが見えなくて残念でした。

内田君、大房君、杉山(隆)君、土屋君、中山君、西原君、山口(雅)君、渡邊君

卓話

社会保険労務士について

遠藤修弘君

皆さんこんにちは、私、本日、ロータリーに入って今回初めての卓話となります。30分間という自分の時間をいただき自由に話すことも初めてなので、この時間が持つかどうか？わかりませんが頑張ってくださいのようしくお願いします。

まず、卓話の内容を何にしようかと悩みました。皆さんに相談したところやっぱり職業の事がいいよ。いいと言われた事や、ちょうど職業分類にも社会保険労務士がおりませんのでしたので自分の職業を紹介させていただこうと思います。

このようなことから今回、この職業についた理由から、業務内容、そしてできれば最近の労働事情をお伝えできればと思っています。

私の職業は、社会保険労務士業です。

この仕事は、皆さま方とかかわりの深い職業だと思っております。

従業員が必要であると求人を出します。ここから労働条件を定め働いていただき、問題がなければ、定年を迎え退職されるまで、その労働者に関する事をさまざまな形で手助けをしています。

社労士と言えば、一般的に、事務手続き代行というイメージが強いようです。

しかし、最近は、労務顧問というそのイメージに変わりつつあります。

インターネットがこれだけ普及し、良いことも悪いことも簡単に調べたり、又は書き込みをして知らない間に会社の内容を流されています。聞いた話ですが、面接の内容なんかは、“あのメガネの人、変な質問してこんな会社辞めた方がいいぜ”とか“考えていた会社のイメージが全く違った。がっかり”ひどいものは“この面接官、鼻毛が出てる、残念”こうでもなく、ああでもなく、皮肉って、書き込みしうわさを流したりしています。また週1日のパート労働者がでも“私も有給もらえるのですよね。たしか法律で取れると書いてありました。”など言ってきます。そんな時“バカヤロー週1日のパートに有給なんかあるか！！”なんて言ったら監督すぐ駆け込みますからね。

会社側が従業員のためにと考えていろいろやっても、それとこれは別と、権利のみを主張してくる事が増えてきました。また逆にちょっと指導しただけで精神的な病になり会社を休み続けてしまう。など複雑化する労務管理をどのようにしたらよいか？こういった労働相談業が増えています。

実際、問題が起ころおさまらなくなった時は、どうするでしょう？相談する人がいない。労働専門の弁護士さんもない。そして弁護士さんを頼んでも労働問題は解決まで相当な時間とお金がかかってしまいます。

社労士は、その前に“どのように対応すれば、労務問題が起これないか？”また“どのようになれば気持ちよく従業員が働いてくれ、会社に利益を上げてくれるのか？”など考え、企業の相談にのって良い環境作りをしています。

事業主が本来の業務をできるようにサポートしていつてののです。

私が思うに、この仕事は、医療であれば予防医療という言葉がありますが、予防労務管理、また従業員が経営側と一つの方向を向き行動するという意味で和の労務管理と考えてます。

それでは、私が、この仕事についたきっかけというと、以前の会社で労災事故にあったことからです。これがきっかけです。動物実験の会社でした。実はなくては困る仕事なのに・・・あまり良い仕事とは言えない仕事でした。どういことかという、

新しく開発された薬や農薬、そして化粧品など新しい粉状の物や液体を動物に口から“ばくつ”飲ませたり、注射したり、皮膚に張ったりとします。そして表情や行動に変化がないか？調べます。その直後の痙攣をおこす犬や亡くなる犬までいます。最後には解剖して内臓器官に影響がないか調べるという仕事です。

実はその解剖中に犬を切るのに誤って刃物で自分の手をバツサリ切ってしまった。という事故が起こったのです。もともと良い仕事ではないと悩んでいましたからこの怪我がきっかけになり辞めようと決意退職しました。

そして職を探しに職安にいきました。職安では当時時代も良い頃でしたので、十分時間をかけて、じっくり話を聞いてくれました。“どうして辞めたの？”“どんな仕事がいいの？”いろいろ話していくうちに最後には、“労災で怪我をした事もあるし、いいんじゃない。なんといってもこの仕事は絶対もうかるよ。”と言われてとこの職業を紹介してくれました。

実際“もつともうかる仕事っていっぱいあるじゃ、紹介していた職安の人知らないんだ”と思いましたけどね・・・

という訳でこの職業を紹介されたということです。

そして現在に至ります。

それでは、私たちの具体的な仕事を紹介します。

＜一般的な社労士業務＞、＜個別労働紛争解決業務＞、そして＜最新の労働情報提供サービス＞の3つ柱があります。まず＜一般的な社労士業務＞ですが、社会保険及び労働保険関係業務と労務管理と特別業務と三つに分けられます。

まず社会保険及び労働保険関係業務ですが、主に社会保険、労働保険の加入手続きです。最近では行政庁の許可等の関係から建設業界会全体で社会保険に加入しなければいけないという事で対応に迫られ、やむを得なく加入する例が増えてきています。国土交通省は5年後に、建設業の社会保険加入を中小企業含めて100%目指しているとの事を聞いております。またこの動きは、貨物輸送の業界でもそのあります。業界のまとめ役が調査をし、是正しないところは行政に通告して改善していくという動きがあります。どちらにしても今、行政からの圧力で社会保険に加入しなければ仕事が出来ないという状況に変化してきているようです。

そして、社会保険といえばこれは保険料が高いというのが気になることです。企業の状況や賃金を分析して上で合法的なアドバイスをこなしています。

＜一般的な社労士業務＞の2つ目

労務管理です。

ここには給料計算も含めます。

従業員が入社してから退職まで管理サポート。労働問題への対応、監督署対策です。

“どのようになれば気持ちよく働いてくれ、会社に利益を出す”その環境づくりを経営者と一緒に考えサポートしています。

そして給料計算は、大事なところですよ。労働時間が非常に関係します。役職だから残業つかないとか？単価の計算方法や残業管理にそういう計算だったの？意外に間違った認識が多く、後に大きな金額を請求される事もあり、この辺は注意が必要です。

実は監督署より怖い存在が出てきているのも事実です。これらの対応を行っています。

＜一般的な社労士業務＞の3つ目

特別業務です。

それは、就業規則作成や助成金申請です。

最近の傾向として何故か？企業規模の大きな会社の就業規則の変更依頼が増えつつあります。

従業員からの権利主張が強くなってきている状況なのでしょう
か？会社を守るためにもしっかりしたものをとって依頼を受けて
おります。

助成金申請は、不況が続いていることや国の予算の関係から
該当する企業が以前より少なくなっていますが、助成金を申
請した企業からは、助成金をいただいて救われたなど喜んで
いただいております。業界内で数字の比較はしていません
が、おそらく過去の助成金申請件数の実績は、私たち事務
所は他の労務事務所に比べて多いと思います。

以上一般的な社労士業務でした。

そしてここからが、私たち事務所の特徴があるところです。

＜労働紛争解決手続き代理業務＞

人は思い通りにできるわけではなく、時には思いの寄らない行
動を起こしたりします。特に退職を決めた途端、要注意です。
まれに、問題を起こす人が出てきます。

不幸にして労働紛争が起きた時、一方の代理になって紛争
解決していく業務を行なっています。単独又は企業側の弁護
士と共同で解決の道を探っていきます。

最近ラジオ(ミネルバ法律事務所)やテレビで法律事務所
が「労働問題を受けます。」とか？高速道路のサービスエリ
や道の駅などトラック運転手に向けて労働組合が「黙ってい
る必要はありません。訴えましょう？」と問題を起こすよう
に呼びかけています。

そしていざ労働問題が起きた時はどうする？という監督署
の指導だけでは済まなく、最終的な民事になりますから、あ
っせん又は調停をする機関や裁判所など他の機関に移行し
ます。時には法律違反と民事の両方の対応になるわけです。
こうなった時にはどうしていいのかが非常に混乱しますね。

私たちは、そのいくつかある解決方法のあっせんや調停の代
理人になることができ、自分たちで顧問先を直接守ることが
できるわけです。

訴訟になった時には弁護士をサポートする形にはなりますが・・
この辺で、労働紛争解決手続き代理業務が出来る社労士事
務所はまだ少ないと思います。まして社会保険労務士事務
所でその代理人になれる資格を2人も持っているというの
も、ほとんどありません。

今月も会社側のあっせん代理人なり早期に解決してきました。

＜最新の労働情報提供サービス＞

これは、私たち顧問先に毎月、トピックスや法律改正、助
成金の案内、労務管理実務事例を“渡邊労務便り”として提
供しています。これは結構、毎月くるのが楽しみです。とい
ってくださったり、参考になったよと喜ばれています。

皆様に11月号をお渡しして少し説明をさせていただこうと思
います。

以上のように毎月、このような情報提供し、時代にあった労
務管理の対応を顧問先と一緒に考えています。

私たち事務所は、＜一般的な社労士業務＞、＜個別労働
紛争解決業務＞、そして＜最新の労働情報提供サービス＞
の3つ柱で、予防労務管理、和の労務管理をし、良い労働環
境づくりを手助けする。こうした事を通し社会に貢献して行
こうと取り組んでいます。

最後に「今の労働関係の裁判所状況を3つお伝えします。」

参考にしていただければ幸いです。

「労働法では、労働者は工場で働く弱者と考えている」「裁
判官の常識が労働法を大きく左右する」という二つのポイント
が基本的にあります。ですから納得いかない判決も多くあり
ます。

「正社員を解雇すると2000万円かかる」

「解雇↓仮処分↓敗訴のフルコースの代金は数千万円」

労働契約法が制定される前から、裁判例などにより使用者の

解雇権は大幅に規制されています。労働者を解雇するには
相当な覚悟が必要です。

最悪のケースは、判決がでるまで500～2000万円くらいか
かります。

「成果を上げても勤怠不良は許されない」

労働者の遅刻には厳しい裁判所

労働者の価値は何で決まるのでしょうか。

おそらく多くの経営者は、能力や仕事の成果と答えるでし
ょう。能力を持っていてきちんと成果を上げてくれるなら、
多少の遅刻や欠勤は多めに見てもかまわないと思うはずで
す。しかし労働法の世界では、労働者に対する価値観が180
度異なります。労働者の能力不足にはものすごく寛大なの
に、遅刻や欠勤などの勤怠不良には非常に厳しいのです。

つまり勤怠不良は解雇の理由としやすいのです。

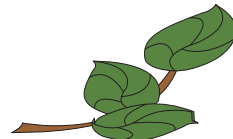
経営者は納得できないかもしれません。多少の遅刻があ
ってもきちんと成果を上げてくれる労働者より、無遅刻無
欠勤だけが取り柄で何の結果も出さない労働者のほうを解
雇したいと思うでしょう。実際、家で寝ていようが、遊ん
でいようが、結果さえ出せば誰にも文句を言われない仕事
はたくさんあります。しかし労働法の世界では、その考えは
通用しません。裁判官も労働法の価値観が今の時代と相
当ずれていることは認識していますが、判例の集積からは
逃れることができません。法律の主旨を根底から覆すよ
うな画期的な判決は下せないのです。

「人事異動は使用者の最大の武器」

人事異動はほぼ自由にできます。

人事異動には、転勤させて働く場所を変える転勤、仕事
の内容や職種を変える配転があります。これらを自由に使
えることは、使用者にとって最大の武器と言っても過言
ではありません。会社側の弁護士も、このような人事異
動を行なうアドバイスをすることがあるそうですが、解雇
規制の厳しさとは打って変わって、あまりにも広い人事
異動の裁量に違和感を感じることもあっていっています。

実際に私も、労働組合を突然作られたと言って税理士
さんから紹介いただいた案件で、この弁護士とともにこ
の人事権を利用して解決を導きました。



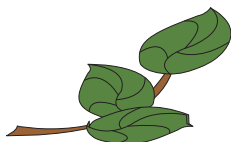


スマイルボックス

遠藤修弘君:本日初めての卓話をさせていただきます。温かく見守ってくださるとありがたいです。宜しくお願いします。

田中錦城君:遠藤さん、初めての卓話ですが、所用で先に失礼します。ゴメンなさい！

土屋 巧君:これから名古屋まで行って、日帰りで帰ってまいります。仕事です。念のため。



ROTARY NEWS

ベルリンで平和フォーラムが開催

11月30日から3日間、ドイツのベルリンでロータリー世界平和フォーラムが開催されました。25年前に開かれたロータリーのミュンヘン国際大会以来となる、ドイツでの大規模なイベントに、ロータリアンや地域のリーダーのほか、インターアクター、青少年交換学生、RYLA参加者など、各国から1,800名の参加者が集まりました。

1月25～27日にはホノルル(米国ハワイ)、5月17～18日には広島で世界平和フォーラムが開催されます。ホノルルでは、ノーベル平和賞受賞者のアウンサン スーチーさんによる基調講演が予定されています。

ベルリンでの平和宣言

「国境のない平和」をテーマとしたベルリンでの平和フォーラムで、「人は誰でも、暴力や迫害、不平等や不条理に苦しむことなく、平和に暮らす権利をもっています」という一文で始まる平和宣言が発表されました。

ベルリン・ホノルル・広島という3つの平和フォーラム開催地は、第二次世界大戦で大きな被害を受けた都市であることから、田中作次RI会長によって選ばれました。この3都市は、今では平和推進を象徴する都市となっています。

「私は、戦後直後の日本で育った最初の世代ですから、平和と豊かな生活のありがたみを身にしみて感じます」と田中会長。「平和に向けた活動は、生涯の活動です。ロータリアンは、世界中の34,000のクラブを通じて、きれいな水を提供し、保健と教育を改善し、最も苦しい環境に置かれた人々に希望をもたらしながら平和構築に貢献しています」

PHOTO GALLERY



今日の料理