

平成30年度定時総会 平成30年6月2日(土)

於：ホテルグリーンタワー幕張

INDEX

平成30年度定時総会	1
会長からのご挨拶	2
特別企画 「働き方改革関連法」って何?	2~3
例会委員会報告	4
スケジュール・編集後記	4

役員全員が再任、決意新たに2年目に!



平成30年度定時総会が6月2日(土)、ホテルグリーンタワー幕張の3階・チェルシーを会場として開催されました。



第1部定時総会、第2部特別講演会、第3部懇親会を合わせて48名の参加申し込みをいただきました。役員の皆様の声掛け効果でした。

定時総会は18時00分に開会。活動報告、会計報告を内藤幹事長が報告、真田監査役の監査報告のあと、活動方針・計画案、予算案、役員・委員会構成案を木下会長より提案説明されました。質問はなく約30分で終了しました。

ちなみに、月星会会長をはじめとする役員と各委員会の委員長は全員、再任が承認され、それぞれ2年目の再スタートを切ることになりました。

また、広報委員会のアドバイザー・森本哲郎さんが兼任で事務局次長(会計担当)に就任されました。こちらは新任です。

再任役員の皆様と森本さん、何卒よろしくお願いいたします。会員一同、大いに期待しています。

引き続き第2部は、臼井先生の特別講演。「ロシアにおける日本年・日本におけるロシア年」のテーマで興味深いお話をいただきました。後半その時の映像を投影しユーモアを交えて話されました。

2階で先生を囲み記念撮影後3階メイフェアに戻って第3部の懇親会を開催。はじめに今年度会計担当の事務局次

30年度 月星会 懇親



長に就任された森本さんに木下会長から任命書が渡され、木下会長、臼井先生に挨拶をいただきました。このあと、春の叙勲で「旭日双光章」を受賞された霜先生に会長よりお祝い金を贈呈。そして、林直前会長の発声で乾杯となりました。



懇親会は和やかに進み8時50分、臼井副会長の手締めでのお開きとなりました。

平成30年度会長からのご挨拶

委員会活動を通して、絆を深めよう！



月星会会長 木下 英之

昨年、私のような若輩者に会長の任を与您いただき、あっという間に1年が過ぎました。先日の定時総会で再任のご承認をいただき、全役員継続のもと2年目のご奉公に入

入いたしました。改めて1年間ありがとうございました。そして、今年度もどうぞよろしくお願いいたします。

いわゆる「異業種交流会」と言われるような会が軒並み衰退する中、月星会は中身の濃いオリジナリティ溢れる行事、委員会活動を通じての会員同士の心の交流を経て、充実した会活動が出来ているのではないかと思います。

これもひとえに、会の象徴である臼井日出男先生の人徳があったことであり、会員一人一人の月星会への想いの結晶であると思います。本当にありがとうございます。

新年度はこの1年間の経験を活かし、さらに会員の魅力

を引き出し、会員同士が認め合い、学び合い、思い合う、そんな会活動を継続していきたいと思ひます。

このことを踏まえ、次の3点に力を注いで参ります。

- 1、会員の魅力を引き出し、学び合ひます。
- 2、会員増強に努め、会員数を100名台に戻します。
- 3、委員会活動を盛り上げ、最高のチーム作りをします。

会の活性化の根幹は委員会活動です。今期は役員続投の利点を活かし、初めからアクセル全開で委員会活動を活発に行い、仲間との絆を深め、そして仲間を増やします。

100名の壁はどんどん高くなっていきますが、充実した活動を積み重ねれば「増やす」のではなく、「増える」ものと考え、まずはこの「会報つきぼし」の先にいる全会員の皆様を思い浮かべながら役員団結のもと、一所懸命ご奉公させていただきます。

どうぞここまでお読みいただいた諸先輩方、今年は今まで以上に月星会を思い出していただき、是非是非、会の行事へお出かけ下さい！よろしくお願いいたします <(_ _)>

特別企画 「働き方改革関連法」って何？

6月29日、「働き方改革関連法案」が可決、成立しました。審議中は、連日のようにメディアの注目を集めましたが、成立した法律の内容が具体的にどういうものなのか、会社経営にどのような影響があるかなど、その中身を十分に理解していない方が少なくありません。

そこで、特定社会保険労務士の森本哲郎さんにこの法律のポイントをQ&Aで超かんたん解説してもらいました。

Q1. 「働き方改革関連法」ってどんな法律なの？

A 新たな法律ができたわけではなく、労働基準法を始め、8つの法律がそれぞれ部分的に改正されたものです。

Q2. 何のためにどんな改正をしたの？

A ざっくり言うと、次の通りです。

- ① 長時間労働を禁止し、健康被害を防ぐこと
- ② 柔軟な働き方が選択でき、生活との調和を図ること
- ③ 非正規労働者への不当な待遇を禁止し改善すること

Q3. ざっくり過ぎるので、もう少し詳しく…

A ①はまず、残業の上限規制が法律として明記されたことです。今までも「告示」として基準はありまし

たが、労働基準法に明記され、基準自体も厳しくなります。

残業は月に45時間、年間360時間までが原則です。臨時・突発的な事情に限り、年間6回までは月に100時間未満まで可能、ただし年720時間以下、6カ月以内を平均して80時間以下とする必要があります。

Q4. 月100時間でも十分長い気がします…

A 実は、今までは200時間や300時間の協定を結んでも、違法ではありませんでした。この抜け道を塞ぎ、法律で上限を定めたことが、一つの大きな変化です。また、実質的には「月45～80時間程度まで」に収める必要があるため、「過労死レベル」はなんとか防げると言えそうです。

なお、月60時間を超える残業については、中小企業も2023年4月以降は「5割増」賃金の支払いが義務

になります。

Q5. 他の部分はどう変わったの？

A 有給休暇を年5日以上取得させることが義務づけられます。来年4月1日から実施ですので、実はこれが中小企業には最も影響が大きいと思います。

年10日以上有休が付与される労働者が対象、つまり正社員はもちろん、パート・アルバイトでも、勤続年数の多い方は対象になります。週3日勤務で勤続5年半以上、週4日勤務で勤続3年半以上が対象です。週5日以上勤務なら正社員同様、勤続6カ月以上が対象ですね。

Q6. それってかなりの人が対象になりそう…

A そうですね。ポイントは「事業主の義務」であることです。従業員に「なるべく有休とってね」と声掛けしても、結果として全員が5日以上取れていなければ法違反です。会社が主導して、日を決めて「必ず取らせる」こと、そのために有休管理簿の作成も義務になります。曖昧に管理していた会社は、今から作成し、整理しておきましょう。

同じく来年から施行される「労働時間の状況の把握」義務も要注意です。客観的な方法で、適正に労働時間を把握管理する必要があるので、「出勤簿にハンコだけ」「自己申告制でチェックなし」という勤怠管理は不可となります。

②に関しては、フレックスタイム制が3カ月単位で運用できるようになったり、話題の「高度プロフェッショナル制度（高プロ）」により、時間に縛られない柔軟な働き方が規定されました。

Q7. 「高プロ」ってどういう制度なの？ すいぶん批判されているけど…

A 対象者の労働時間の規制を一切外す制度です。残業も休日も休憩も深夜も関係なくなります。何時間働こうと、契約で決めた給与額に対し残業代は発生しません。ただし、アナリストやコンサルタント等の、時間で仕事の成果が測れない職種に限定され、年収1,075万円以上、労使委員会の決議や本人の同意、健康確保措置など様々な制約の中で運用する必要がありますので、「定額働かせ放題」「過労死を助長」という一方的な批判はあまり適切ではないと思います。

Q8. ③の部分はどこが変わったの？

A 変わったというより、整理統合されたという感じです。正社員と同じ仕事をしていて、転勤や配置転換の

程度も同様であるのに、「契約社員やパートという理由だけで」給与や福利厚生制度に不合理な差があることを禁止しています。今まで、契約社員については労働契約法に、パートタイマーについてはパート労働法に定められていましたが、パート労働法が名称変更して、両者をカバーする法律になりました。いわゆる「同一労働同一賃金制度」と言われますが、趣旨としては「正規と非正規の差の是正」と表現すべきものです。



Q9. 何か対策が必要？

A 社員とパートが現場で一体的に働く、労働集約型のサービス業などは要注意です。それぞれの職務の実態を把握し、職務内容の違いや責任範囲の違いを確認し、給与・手当・福利厚生等の処遇の違いが説明できるようにしておきましょう。可能なら、この機会に正社員化を進めるとか、人事・賃金制度の一本化を進めるといったのが理想的ですが、そこまでを法律で義務付けているわけではありません。

Q10. 全部準備するのは間に合わなそう…

A 有休義務化は全企業とも来年からですが、中小企業の場合、時間外労働の上限規制は2020年4月施行、同一労働同一賃金は2021年4月施行です。時間はまだありますので、まずは実態を把握して、一つずつ対応していけば大丈夫です。



近年、「人手不足」の問題が急速に深刻化し、「休日が少ない」「労働時間が長い」という求人には人が集まらない状況が生まれています。

働き方改革は、法律だから仕方なく対応する、というものではなく、人材確保・生産性向上により企業が生き残るために欠かせない取り組みであると思います。

また、労使の風通しを良くし、健全な関係性が築かれることが、改めて求められているとも感じます。この機会にぜひ、「我が社の働き方改革」を、全社的に検討していただくとよいのではないのでしょうか。



特定社会保険労務士 森本 哲郎

例会委員会報告

5月例会 平成30年5月24日(木)

於：鮭割烹みどり

平成29年度最後の例会は臼井先生にご登場いただきました。

私たち会員のほとんどが知らない先生の青春時代から代議士時代の今だから話せるエピソードなどを明かして下さいました。



学生時代の胸ときめく女学生のお話。落選しなければ次の選挙での公認はなかったかも知れなかったお話。乗用車で移動中にあやや大惨事になったかも知れなかったお話など、激動の半生と言えるようなエピソードに、みんな耳をダンボにして聴いていました。

参加者は会員30名、ビジター2名。ふくろう募金8193円でした。



6月例会 平成30年6月28日(木)

於：鮭割烹みどり

今年度最初の例会、6月例会は、林理智子会員による「走らなくてもいい幸せの歩き方」と題して、一人のご縁(塩)で道が開けたことなど、まさしく波乱万丈の半生を語って下さいました。



夫の破産による7000万円の借金、そして返済に終われる日々。悪いことは重なり、原因不明の体調不良。命も危ないかもという状況で、ある人との出会いから自分が変わり、人生が大きく変化していくダイナミックな半生を聴かせてくれました。

参加者は会員30名、ビジター0名、ふくろう募金8191円でした。
(5月、6月共、吉田光一例会委員長)

会員異動 会社設立により独立

木下英之氏 株式会社花道

千葉市緑区平山町1980-17

電話 043-312-8732 FAX 043-312-8734

私の近況

山崎栄一さんの巻

私と登山

3カ月に2回くらいのペースで山へ行きます。登山といっても何千メートルの高みを目指すとか、100の頂きを目指して頂きの数を競うような登山では、ありません。

山と自分を一体にさせようとする登山です。あえぐように息を切らして、木々が作った山の空気を全身に取り込みます。

小鳥のさえずりや、溪流の音にも癒されます。熊笹の生い茂る原で、吹き抜ける風の音に身を浸した時、心も体も山そのものになっています。

せいぜい4時間くらいで登り・下りのできる山を探して、しかも日帰りできる関東近辺の山々で汗をかいています。山頂からの景色が良いと、ご褒美をもらったと思えますが、それが目的ではありません。

寝込むような風邪をひいた時も、ダラダラ寝ているより無理して山を目指すと、不思議と帰りの車の中では、苦しかった咳も止まっています。最近の嬉しい出来事は、外環道がつながって山々へのアクセスが良くなったことです。皆さんも猛暑の都会を抜け出して癒しのスポットへ行ってみては！



8～10月のスケジュール

8 / 1 (水)	役員会 18時00分開会 ホテル菜の花
8/23(木)	夕食例会 18時30分開会 鮭割烹みどり 参加費 会員3,000円 ビジター 3,500円
9 / 5 (水)	役員会 18時00分開会 ホテル菜の花
9/15(土))	研修親睦旅行 焼津黒潮温泉ホテルアンピア松風閣
9/16(日)	集合9/15 午前7時15分 JR千葉 NTT千葉前 参加費 会員28,000円 ビジター 33,000円
9/27(木)	夕食例会 18時30分開会 鮭割烹みどり 参加費 会員3,000円 ビジター 3,500円
10/3(水)	役員会 18時00分開会 ホテル菜の花
10/25(木)	夕食例会 18時30分開会 鮭割烹みどり 参加費 会員3,000円 ビジター 3,500円

編集後記

昨年に引き続き、広報委員長を務めることになりました。なかなかスケジュール通りに発行ができずにご迷惑をお掛けしていますが、今年度はより皆さんの興味あるテーマを盛り込んだ内容の紙面にしたいと思っています。ご意見や感想などぜひお寄せください。また、原稿をお願いした際にはご協力のほど、よろしくお願いたします。
(永田洋子)