

2024年2月27日 第3467回例会 会場：川越プリンスホテル5階

会員数：102名 免除出席者：2名 正会員出席者：59名 出席者：61名 出席率：60.4%（高山副委員長）

### プログラム

点鐘（12：30）／ロータリーソング（第4例会：手に手つないで・R-O-T-A-R-Y）／ビジター・お客様紹介／卓話講師紹介／会長の時間／幹事報告／委員長報告／ニコニコボックス／出席報告／卓話／点鐘（13：30）〈司会：小林S A A〉

お客様・ビジター紹介

青少年交換留学生 JOANNA さん  
ホストファミリー 富田 誉 様

### 会長の時間



**2023-24年度 会長 坂口 孝**  
初めに、地区チーム研修セミナーが土曜日に開催されましたのでその報告をもって会長の時間に変えさせていただきたいと思えます。総勢 150 名程度の参加でたいへん賑々しく開かれ、例年に無く活気に満ちた地区チーム研修であったと思います。特に川越からは 10 名以上のメンバーに参加していただいて、次年度からも地区での活躍が期待されることです。内容的にも充実したものであったと思っております。これから地区チームが始まると地区研修協議会ということで、そろそろ私の年度も終わって、西川エレクトが大活躍の場面が増えてくるということでございます。地区チームの報告は以上とさせていただきます。会長の時間は終わらせていただきたいと思います。

青少年交換留学生へ  
おこづかい、  
ホストファミリーへ  
補助金贈呈



### 幹事報告

2023-24 年度 幹事 栗原 雄一

配布：卓話資料、福島復興まつり（3/29）チラシ、第2回 RI 台湾囲碁大会（5/18.19）のご案内

### 委員長報告

親睦委員会	2月のお祝い	今泉（嘉）委員
会員誕生祝	配偶者誕生祝	結婚記念祝
落合正治	阿部好弘・静	馬場常正
福島一嘉	岩堀和久・そのみ	藤倉省一
長谷川均	中野英幸・順子	佐藤秀旺
松山 潤	山口 裕・貴美子	野溝 守
高橋徹治	小川修一郎・直穂子	山田哲也
津田のぞみ	五十嵐昭洋・あすか	佐藤道晴
丸山 猛		柏倉 猛
		町田明美



・2/11 地区青少年交換オリエンテーション  
2/23 地区 2022-23 年度会計報告 吉澤会員  
・2/12 RYLA 報告 京野会員  
次週卓話 小橋誠会員担当 予防医療について  
講師：清水 正雄 様 ユニクス川越  
予防医療センター・クリニック院長

### ニコニコボックス 高原委員

●本日の卓話担当の堀尾会員、原経営労務管理事務所原宗康先生、宜しくお願ひ致します。〈会長、幹事〉

●青少年交換留学生ジョアンナさん、ホストファミリーの富田様ようこそ。例会を楽しんで下さい。〈会長、幹事〉

●原宗康先生、本日の卓話よろしくお願ひ致します。このまま川越ロータリークラブに入会していただけると幸いです。〈堀尾〉

●堀尾会員、特定社会保険労務士原宗康様、本日の卓話よろしくお願ひ致します。「解雇のルール」しっかりと学ばせて頂きます。〈小橋、松山、伊藤、小杉、和田（喜）、西川、山口（裕）、小高、中野（文）、近藤、島村、石井、山田（哲）、藤井、野溝、相原、水村、小峰、三田、神谷、小林、柏倉、西澤、廣瀬、齊藤（智）、高橋（哲）、八木〉

●ジョアンナのホストファミリー富田さん、ようこそ川越 RC の例会へ。楽しんで下さい。ジョアンナさんレポート楽しみに伺います。

〈吉澤、西川、石井、山田（哲）、上原、岩堀〉

●御案内の様に第12回福島復興まつりを開催します。福島もまだまだ支援が必要です。皆様の御支援宜しくお願ひします。〈西澤、福岡、小杉〉

●本日欠席させていただきます。〈住谷〉

合計46,000円

## 卓話（堀尾泰崇会員よりご紹介）



○卓話講師：原 宗康様  
（特定社会保険労務士）

「安易な解雇は危険です。労働  
裁判は絶対に避けましょう」

私の仕事は社労士ですが、今回テーマのような解雇や、社員の様々な問題について相談を受けることがあります。

その中でどうしても出るのが、社員を辞めさせたいという話です。中には気持ちが高ぶって裁判で戦ってやるという方もいらっしゃいます。結論から申し上げますと、裁判は避けるのが絶対、失うものが多すぎる。お金、時間それから社員のモラルダウン、それからさらに負けてしまうと風評被害があがったり、さらに一番怖いのがキャッシュアウト、ペイバックで多額のお金が出ていってしまうことである。もちろん、会社が勝つこともあるが極めて稀でそこに準備できていることはほぼほぼない。訴訟に持ち込まれたら会社は不利です。そもそも労働法に社長は

いないわけです。労働基準法は従業員を守る、なぜなら立場の強い資本家とそれに対する労働者を守るために基本労基法がありますので、そういう形で作られております。こうした法制度の中で中小企業の労務管理はどうかと問いたい。一つは就業規則、作って満足して金庫や引出しにしまって、皆さん知らないよということになってしまうと全く役に立たない。当然、内容が社員に周知され、規定どおりに運用されていないときに裁判に出たとしても、規定通りに運用されていないと意味がない。もう一つ重要なことは、証拠。訴訟に立った際には求められるものは大企業も中小零細企業も一緒である。余談ではあるが、指導とは書面である。口頭は証拠にならない。教育というのは証拠を残すということである。証拠が少ないので裁判に負けるケースが多い。

では、どうするのかというと「合意退職」が良い。会社と従業員で話し合っただけで退職に合意してもらおう。話し合いだけでは解決しなく、解決金が発生するが裁判するよりも格段に安いのでそちらを考えるべきである。何かを手放す勇気を持つこと。併せて、社長の正義を振りかざさないこと。交渉の目的は相手の論破ではありませんから、当然相手に同意してもらおうこと。そのためには、相手の言い分とか話を聞いてあげて、配慮してあげることが必要である。退職する、クビにするってお互いにとって損である。人材不足のこの時代ですから、従業員一人一人がいなくなることで相当なダメージがありますし、従業員にとって生活ができないような傷がつく。

では、どうしてそのようになるのか。これは、一つはコミュニケーション不足。お互いの認識がずれている。仕事ができないということが、社長も社員もお互いのずれがある。ハラスメントなども同じ。トラブルを起こさないためにも、お互いのコミュニケーション。ダメなところはだめ、良いところは良いとお互いに話し合っただけでなくしていく。ずれが大きくなると、訴訟トラブルに、いきなり社長に文句をいってくるということが無いということが採用が難しい時代に必要なことかと思っておりますので皆さまこの話を持ち帰っていただいてそういったことのないように労務管理に努めて頂ければと思います。