

DAITO ROTARY

OSAKA JAPAN

CLUB WEEKLY BULLETIN

◆4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？



ロータリーは
世界をつなぐ

第2660地区
大東ロータリークラブ

- 事務所
〒574-0046 大東市赤井1丁目2-10
ポップタウン住道本館4階
TEL: 072-875-1200
FAX: 072-875-0590
E-mail: office@daito-rc.org
http://www.daito-rc.org/
- 例会
毎週火曜日 12時30分~1時30分
〒574-0076 大東市曙町4-6
大東市民会館 4階「大会議室」
TEL: 072-871-0001

創立 1967年12月26日

- 会長 田川 和見
- 幹事 中野 秀一
- 広報委員長 森脇 克弥

大東ロータリー会長テーマ
「One for all, All for one」

2019年~2020年度
国際ロータリーのテーマ

ロータリーは世界をつなぐ

国際ロータリー会長
マーク・ダニエル・
マローニー

令和2年6月9日 No.2498 R2.6.2 (No. 2497の記録)

今週の予定 (6月9日)

「今年度の実績報告と反省」

各奉仕委員長

次週の予定 (6月16日)

「今年度の実績報告と反省」

各委員長

先週の例会報告

◆ 出席報告 (6月2日分)

会員数 39名 出席数 19名 欠席者0名

特定免除 9名 その他免除 11名

修正出席率 100.00%

前々回5月19日分

臨時休会

お知らせ

- ・6/16 藤田ガバナー補佐エレクト訪問(懇談) 11:00~
- ・6/21 青少年奉仕・国際奉仕委員会ラグビーイベント
贈呈式 8:30~
- ・6/23 2020-21年度 予定者第3回クラブ協議会
例会終了後~
- ・7/7 2020-21 新年度スタート



ニコニコ箱

後面に記載

今 期 累 計	1,759,797円
年 間 予 算	2,500,000円
達 成 率	70.39%

会長の時間

皆様こんにちは！

2月25日以来の例会です。

新型コロナウイルスによる政府の緊急事態宣言発令のもと家庭・仕事・全てにおいて自粛していましたが5月21日に緊急事態宣言解除により、少し明るい兆しが見えてきたかのような気がします。



先日メンバーの皆様へのアンケートを踏まえ、6月より3密(密閉・密集・密接)にならないようソーシャルディスタンスを守り、例会を開催したいと思います。

私は3ヶ月間、会長の時間を考え週報に掲示、春の家族会中止を踏まえ、杉原委員長にお願いをし、國枝バラ園さんのバラを4月7日にメンバーの皆様の家へお届けすることを考え、杉原さんのお店に妻と一緒にいき、バラの葉・トゲの処理を約2時間お手伝いさせて頂きました。初めての作業で、バラにはトゲのあるバラ、トゲのないバラがある事を知りました。我が家のバラも今満開です。

今日の週報にのっていますが、4月より妻にお願いしたお品書き家に帰るのが楽しく思えるラインでした。ありがとう！

ラグビースクールも5月31日日曜日、コーチ会議とコーチだけの練習も雨の中20人が集まり、今後の練習内容を考え6月7日に入校式をします。まだまだ通常通りにはいきませんが。

先程新旧合同理事会がありました。なんとか次年度に繋げる6月にしたいので、皆様に宜しくお願いをして会長の時間を終わります。

2019-20 年度

<議 題>

1. 大川会員正会員 退会の件 承認

2020-21 年度

<議 題>

1. 次年度の会長方針の件 承認
 2. 委員会構成の件 承認
 3. 社会奉仕事業の件 承認



委員会報告

ニコニコ箱委員会

次年度副委員長 岡井 康弘

- ・誕生日 自祝
- ・誕生日 自祝 (4月)
- ・誕生日 自祝 (4月)
- ・結婚記念日 自祝 (3月)
- ・結婚記念日 自祝 (3月)
- ・結婚記念日 自祝 (3月) コロナにお気を付け下さい
- ・結婚記念日 自祝 (4月)
- ・結婚記念日 自祝 (4月)
- ・結婚記念日 自祝 (4月)
- ・結婚記念日 自祝 (5月)
- ・結婚記念日 自祝 (5月)
- ・結婚記念日 自祝 (5月)
- ・入会記念日 自祝 (4月)
- ・入会記念日 自祝 (5月)
- ・入会記念日 自祝 (5月)
- ・入会記念日 自祝 (5月)
- ・皆様 お久しぶりです! 感謝
- ・本年度理事会無事終了 ありがとうございます 感謝
- ・ひさしぶりの例会出席、なつかしく感じました
- みなさんコロナに負けないようにがんばりましょう
- ・ご無沙汰しております 久しぶりの顔合わせに、うれしく思います
- 杉原 巨峰 君
- ・久しぶりです
- 佐藤 多加志君
- ・本日は、皆様ご無沙汰してます 次年度の理事会に出席頂き有難うございました

- 杉原 巨峰 君
- 小林 誉典 君
- 森脇 克弥 君
- 田川 和見 君
- 東村 正剛 君
- 中嶋 啓文 君
- 森田 武雄 君
- 森脇 克弥 君
- 間 紀夫 君
- 藤本 和俊 君
- 杉原 巨峰 君
- 柿木 篤 君
- 田川 和見 君
- 空門 満也 君
- 森脇 克弥 君
- 森田 武雄 君
- 田川 和見 君
- 中野 秀一 君
- 上田 正義 君
- 杉原 巨峰 君
- 佐藤 多加志君

- ・久しぶりの例会再会に感謝
- ・岡井会員お世話になりました 感謝
- ・中野幹事お世話になりました 感謝
- ・コロナ自粛後、例会 よろしくお願ひします
- ・ニコニコご協力ありがとうございました！！ 感謝

東村 正剛 君
 空門 満也 君
 間 紀夫 君
 中野 隆二 君
 森田 武雄 君
 岡井 康弘 君



◎青少年奉仕委員会

委員長 間 紀夫

青少年奉仕・国際奉仕委員会におきまして令和2年6月7日（日）に実施を予定しておりましたラグビーイベント（交流試合、ラグビークリニック等）ですが、残念ながら新型コロナウイルスの影響によりイベントの実施を中止させていただくこととなりましたので、その旨をご報告させていただきます

しかしながら、上記イベントと同日に予定しておりましたOTJラグビースクールに対する団旗、ラグビーボール等の贈呈式につきましては、日をあらためて下記の日程にて執り行うこととなりましたので、併せてご案内させていただきます

日時：令和2年6月21日（日） 午前8時30分より贈呈式（30分程度）

集合：午前8時20分 グランド集合をお願いいたします。

場所：OTJラグビースクール練習グラウンド（大阪桐蔭高校内 添付案内図）

駐車場につきましては、お手数ではございますが、大阪桐蔭高校の駐車場ではなく、案内図記載の駐車場に駐車をお願いいたします。



なお、新型コロナウイルスの感染防止対策として、贈呈式への参加をご予定されている会員の皆様には、あらかじめ大東ロータリークラブ事務局宛に6月15日（月）までに贈呈式へ出席する旨の御連絡をいただきますようお願い申し上げます。

また、当日贈呈式に参加いただく場合には、新型コロナウイルスの感染防止対策のため検温、参加者名簿へのご署名等をお願いする場合がございますとともに、ラグビースクールの生徒等との接触を避けるため一定の距離をとっての参列となることもございますが、現在の社会情勢に鑑み、ご容赦いただきますようお願い申し上げます。

◎ゴルフ同好会

キャプテン 間 紀夫

2019-20 年大東ロータリークラブゴルフ同好会のコンペですが、残念ながら新型コロナウイルスの影響により第 3 回以降のコンペ開催が困難な状況となっております。また、昨今、緊急事態宣言も解除されたものの、再流行が確実視されるなど予断の許さない状況が続いております。

したがいまして、本年度のゴルフ同好会の活動を全て中止させていただきますとともに、すでに頂戴しております会費につきましては精算の上、返金の手続きをさせていただきますので、その旨、お知らせ致します。

ご理解のほど、宜しくお願い申し上げます。



先週の卓話

「 コロナについて

- (1) 感染予防、拡大防止のためにいかなる措置を取るべきか
- (2) 従業員を休業させた場合に賃金、休業手当の支給をするべきか 」



樋本 有伸 会員

(1) 感染予防、拡大防止のためにいかなる措置を取るべきか

なぜ企業が感染防止策をとらなければならないのか。

企業は従業員に対する安全配慮義務を負っている

安全配慮義務とは

→ 従業員の生命、身体等の安全を確保しつつ労働する環境を整える義務のこと

根拠法：労働契約法第 5 条

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

よって事業場において感染予防策を講じる必要がある。

安全配慮義務は結果債務ではない。

つまり感染が発生すれば必ず損害賠償責任が発生する訳ではない。

感染が疑われる従業員に対して対応を疎かにしたり、感染予防のために採れる策を検

討実施せずに感染を発生させた場合

→ 安全配慮義務違反となり損害賠償責任が問われることになる

安全配慮義務違反と罹患に相当因果関係が認定されないためにも、社会の動向や事実関係などの情報を積極的に収集した上で考える措置や配慮を実施する必要がある。

企業ブランドを守るためにも従業員から感染者を出さない様、情報の共有や自粛などの適切な呼びかけをすることが大切である

【参考】「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」

厚生労働省作成 R2.3.31

安全衛生委員会/衛生委員会資料 令和2年 月

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための基本的な対策の実施状況について確認いただくことを目的としています。
- 項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものがあるかもしれません。ですので、すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありません。**職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐに行えることを確実に実施いただくことが大切です。**
- 確認した結果は、**衛生委員会等に報告し、対策が不十分な点があれば調査審議いただき、改善に繋げてください。**また、その**結果について全ての労働者が確認できるようにしてください。**
衛生委員会等が設置されていない事業場においては、事業者による自主点検用に用いて下さい。
※ 都道府県労働局、労働基準監督署に報告いただく必要はありません。

項	目	確認
1	感染防止のための基本的な対策	
(1)	咳エチケットの徹底について	
	・咳エチケットを全員に周知し、徹底を求めている。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
(2)	手洗い等の徹底について	
	・こまめな手洗いの重要性について全員に周知し、徹底を求めている。	はい/いいえ
	・人がよく触れる箇所について、拭き取り・消毒を行っている。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
(3)	日常的な健康状態の確認	
	・出勤前に体温を確認するよう全員に周知し、徹底を求めている。	はい/いいえ
	・入社時等に、全員の日々の体調(風邪症状や発熱の有無等)を確認している。または、風邪症状や発熱があれば上司等に報告するよう求めている。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
(4)	その他の対策について	
	・長時間の時間外労働を避けるなど、疲労が蓄積しないように配慮している。	はい/いいえ
	・十分な栄養摂取と睡眠の確保について全員に周知し、意識するよう求めている。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
2	クラスターの発生防止のための対策	
(1)	基本的な対策	
	①換気の悪い密閉空間、②多くの人が密集、③近距離での会話や発声の3つの条件を同時に満たす社内行事等を行わないようにしている。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
(2)	換気の悪い密閉空間の改善	
	・職場の建物が機械換気(空気調和設備、機械換気設備)の場合、ビル管理法令の空気環境の基準が満たされている。	はい/いいえ
	・職場の建物の窓が開く場合、1時間間に2回程度、窓を全開している。	はい/いいえ
	・電車等の公共交通機関の利用に際し、意開けに協力するよう全員に周知している。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ

(3)	多くの人が密集する場所の改善	
	・在宅勤務・テレワークを推進している。	はい/いいえ
	・時差通勤、自転車通勤の活用を図っている。	はい/いいえ
	・テレビ会議等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。	はい/いいえ
	・対面での会議やミーティング等を行う場合は、人と人の距離を2メートル以上取るようにしている。	はい/いいえ
	・社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている。	はい/いいえ
	・喫煙場所の利用を制限している。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
(4)	近距離での会話や発声の抑制	
	・職場では、人と人の間に距離をなるべく保持するようにしている。	はい/いいえ
	・外来者、顧客、取引先との対面での接触をなるべく避けるようにしている。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
3	風邪症状が出た場合等の対応	
	・風邪症状等が出た場合は、「出勤しない/させない」の徹底を全員に求めている。	はい/いいえ
	・「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安(※)」や最寄りの相談先を全員に周知している。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
4	新型コロナウイルス感染症の陽性者等が出た場合等の対応	
(1)	陽性者等に対する不利益取扱い、差別禁止の明確化	
	・新型コロナウイルス感染症に陽性であると判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを受けないこと及び差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい/いいえ
(2)	陽性者等が出た場合の把握	
	・新型コロナウイルス感染症に陽性であると判明した場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい/いいえ
	・新型コロナウイルス感染症に陽性であると判明した第三者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要請された場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい/いいえ
	・新型コロナウイルス感染症に陽性であるとの報告を受け付ける事業場内の部署(担当者)を決め、全員に周知している。また、こうした情報を取り扱う部署(担当者)の範囲を決め、全員に周知している。	はい/いいえ
	・新型コロナウイルス感染症に陽性である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合にどのような対応をするかルール化し、全員に周知している。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
(3)	その他の対応	
	・濃厚接触者への対応等、必要な相談を受け付けてくれる「保健所」、「帰国者・接触者相談センター」を確認してある。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ
5	感染防止に向けた行動変容	
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明している。	はい/いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい/いいえ
	・その他()	はい/いいえ

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

R2.3.31版

- ・咳エチケット、手洗い
- ・従業員の日常的な健康状態の確認
- ・3つの密の回避 テレワーク、時差出勤の活用
- ・風邪症状が出た場合に出勤させない
- ・陽性者や濃厚接触者がでた場合に企業が速やかに把握できる体制作り

弊社の場合

- ・咳エチケット、手洗い
- 会社でマスク、アルコールを準備した
- 3月上旬からお客さんと対面する担当はマスク着用を指示
- 従業員には自宅(家族で)使用してもらうためにマスクとアルコールを配布

- ・従業員の日常的な健康状態の確認

3月上旬より出勤時の検温

プライバシー保護の観点から履歴の記録は行っていない（女性社員が多い点もある）

個人情報保護法の点から基礎疾患や病歴は本人の同意なく取得できないので注意が必要

37℃もしくは普段の体温から0.5℃以上の場合に申告を求めている

- ・3つの密（密閉 密集 密接）の回避 テレワーク、時差出勤の活用

テレワーク

課題：労働時間の把握と情報管理

出先からVPNでサーバーにアクセスするために固定IPを取得

VPN接続をすることで会社のネットワーク機器が使用できる→自宅で出力をさせない

勤怠管理はSkyseeという資産管理ソフトを活用

ファイルを開けた、メールを誰に送ったなど端末のログも管理できる

本来はシンクライアント端末を使うべき

問題点

自宅と会社のネットワークのIPが競合するために繋がらないエラーが発生した

自宅のIPを変更することで回避 192.168.×.×. → 192.168.△.△.

テレワークの社員とのコミュニケーション

Office365 teams を使う 一度に4名までしか表示ができない

WEBだけではなくチャット（文字）機能と使い分けした

会社と環境が異なり集中力がもたなくなる社員もいたので、適時休憩をとるようにし指示

時差出勤 → 採用せず

就業規則に始業終業時間は業務の都合やその他やむを得ない事情により繰り上げ、繰り下げることがあるとの文言が必要。

文言がない場合は個別に同意を取るのが望ましい

テレワークの総括

業種柄ハンコ、署名、紙の仕事になるので、すべての従業員をテレワークにするのは不可能

通勤距離の近い従業員に出勤をしてもらい、入電、書類発送等の業務を続けた

テレワークは就業規則の変更をせずに、個々の同意をとりながら続ける予定

AMをテレワーク、PMは有給という使い方もできる。

助成金は就業規則の変更や導入機材の制限があり申請せず。

事務所への入電対応

リモート先へ着信転送できないので、在社の従業員が電話対応に追われる

従業員全員の携帯電話はランニングコストを考えると導入しづらい。

個人の携帯や自宅の電話から発信はしづらい

非通知では相手が出ないことも多い

今後は事務所入電の対応、個人携帯にアプリを入れて別番号をつかうIP通信を検討

3つの密の回避

従来からフリーアドレスデスクであったため、リモートで出勤していない従業員のスペースを使うことで距離をとった。

- ・陽性者や濃厚接触者がでた場合に企業が速やかに把握できる体制作り

個人情報保護法との関連があり扱いが難しい。また感染は要配慮個人情報に該当本人の同意なく取得はできない。また社外の第3者への提供も原則同意が必要となる。

社内や社外へもどの程度の情報提供をするべきか判断が難しい。

感染経路の確認は業務上の行動については申告を求められるが、業務外についてはプライバシーの問題もあり、任意での情報提供を促す程度になると思われる。

(2)休業期間の賃金の支払いについて

前提：賃金規定などで欠勤控除について規定されているか。

欠勤控除の規定がなく、例えば完全月給制を採用している場合には、賃金を支払う義務を負うノーワーク・ノーペイ（欠勤控除）になっていれば賃金を支払わなくてもよいのかというと、民法第 536 条 2 項の規定を考慮する必要がある。

民法 536 条 2 項（任意規定）

債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。

→企業の故意過失で従業員が労務提供できない場合には賃金を支払わなくてはならない

民法 536 条 1 項

当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができる。

→企業に帰責事由がない場合には賃金を支払わなくてもよい

帰責事由とは

旧 法：債務者の故意・過失または信義則上これと同視すべき事由

改正法：契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由

任意規定は、「休業の場合は民法第 536 条 2 項の規定にかかわらず、会社に帰責事由があっても休業の措置をとった場合は平均賃金の 60%を支給する」と就業規則などに書いておけば排除できるが裁判所は慎重に判断する傾向がある（いすゞ自動車事件）

労働基準法 26 条

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

労働基準法 26 条での使用者の責に帰すべき事由

→民法上の故意過失よりも考えが広い

→民法上では帰責事由にならない管理経営上の障害であったとしても不可抗力に該当しなければ労働基準法上の「使用者の責に帰すべき事由」に該当する

例) 経済環境の悪化での休業、仕入先の事故による休業などは休業手当が発生する

不可抗力とは

- ・その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ・事業主が通常の経営者としての最大の注意をつくしても避けることのできない事故
地震などによる生産設備の損壊、 計画停電など（停電時間以外の休業は手当の対象）
（ノースウエスト航空事件）

事例1：従業員が罹患した場合

感染症法による就業制限なので、民法536条2項、労働基準法26条いずれにも該当しないので賃金、休業手当の支給義務はない →社会保険の傷病手当金

ただし陽性あっても発症せずに在宅勤務が可能であれば不可抗力に該当しない場合もある。

事例2：従業員の同居家族が罹患した場合（濃厚接触した場合）

「相談、受診の目安」に該当する場合

帰国者・接触者相談センター（四條畷保健所）に問い合わせた上で、受診要請があった場合の休業は民法、労働基準法の上の帰責事由に該当しないと考えられるので、賃金、休業手当の支給義務は発生しないと考えられる。

「相談、受診の目安」に該当しない場合

帰国者・接触者相談センター（四條畷保健所など）への相談を踏まえても就業可能な従業員を企業の自主的な判断で休業させる場合には休業手当の支払いが必要
従業員が自主的に休業する場合は通常の場合と同様になる。

【参考】相談、受診の目安

- ・呼吸困難 倦怠感 高熱等の強い症状のいずれかがある場合
- ・基礎疾患があり、発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状のある場合
- ・上記以外で発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状のある場合
37.5℃以上の発熱が4日以上目安は見直しとなった

事例3：企業が自主的に休業した場合

民法536条2項の賃金の支払い義務があるかどうかは争いがあるが、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要がある。

事例4：新型インフルエンザ等対策特別措置法による協力依頼や要請などで休業した場合

不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はないが、不可抗力による休業と言えるためには、

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故という要素をいずれも満たす必要がある

協力依頼や要請などを受けた場合は①に該当するといえるが、②に該当するには、企業として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くしていると言える必要がある。

例

- ・自宅勤務などの方法により従業員を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討しているか

・従業員を他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないかといった事情から判断される。

休業手当の支給については所轄労働基準監督署や間さんにご相談されることをおすすめいたします。

まずは法的な責任の範囲を検討した上で、”must”と”better”を整理することが肝要かと思えます。



6月のお花

今月のお誕生日花は、コロナウイルスの影響により休会が続く中、久しぶりにお花コメントのお時間を頂きます。どのようなお花をご用意させて頂こうかと迷いましたが、新緑の眩しいこの季節、ステイホーム、外出自粛などで外に出る機会も奪われております。

そこで、ご自宅で新緑を長く感じられるドウダンツツジに初夏の花々、バラ、エレムレス、ギガンジューム、トルコキキョウと爽やかな色目でアレンジ致しました。

是非、ご自宅に緑（ドウダンツツジ）を飾ってみられてはいかがでしょうか。

お誕生日おめでとうございます。

<花言葉>

- ・ ドウダンツツジ…「上品」
- ・ バラ（オレンジ）…「絆」「爽やか」「無邪気」
- ・ エレムレス…「変わらぬ心」「逆境」「希望」
- ・ ギガンジューム…「不屈の心」



次年度（2020-21年度）

●予定者 第3回クラブ協議会のお知らせ●

次年度 予定者第3回クラブ協議会を下記の通り開催いたします。

次年度の理事・役員・委員長の皆様はご出席下さいます様、お願い申し上げます。

日 時 2020年6月23日（火） 例会後～

場 所 市民会館 4階 大会議室（例会場）

*ご都合の悪い方は、副委員長の出席をお願い致します。