



WEEKLY REPORT

郡上八幡ロータリークラブ



国際ロータリー第 2630 地区
東海北陸道グループ

例会日：毎週木曜日 12 時 30 分
例会場：岐阜県郡上市八幡町小野 67(八幡建設 2F)
TEL (0575) 67-0314 FAX (0575) 67-0005
E-mail:rc-8man@abeam.ocn.ne.jp
URL:http://gujohachiman-rc.com/

会 長 : 村土時男
副 会 長 : 和田英人
幹 事 : 水上成樹
公共イメージ : 川井昭司
会報担当者 : 松本英樹・河合 修

2019 年度国際ロータリー会長：マーク・ダニエル・マローニー (Decatur ロータリークラブ・米国)

2019 年度国際ロータリーテーマ：ROTARY Connects The World(ロータリーは世界をつなぐ)

<本日のプログラム>

第 2642 回 令和元年 12 月 20 日 第 3 金曜日
忘年例会
午後 6 時 30 分より「ホテル郡上八幡」にて

<次回の予定>

第 2645 回 令和 2 年 1 月 9 日 第 2 木曜日
新年互礼会

<前回の記録>

第 2641 回 令和元年 12 月 12 日 木曜日
外来卓話 岐阜八幡労働基準監督署
署長 大口力生様

司 会 進 行 山川直保 SAA

点 鐘 村土時男会長

ソ ン グ 我等の生業

来 客 紹 介 前田伊三夫会員

・岐阜八幡労働基準監督署
署長 大口力生様

出 席 報 告 西村 肇出席担当責任者

会員数	出席	補正	出席合計	出席率
38 名(免除 1 名)	31 名	5 名	36 名	97.4%

出 席 表 彰 西村 肇出席担当責任者

5 年 廣瀬泰輔会員 7 年 岩出明喜会員
8 年 西村 肇会員 9 年 平岩憲政会員
16 年 畑中伸夫会員・三原慎也会員
野田三津雄会員
20 年 林 健吉会員 22 年 西川 昇会員
23 年 河合 修会員・村土時男会員
28 年 村井義孝会員 29 年 松森 薫会員
47 年 羽田野優男会員・小坂慶一会員

ニコBOX 竹内巧治ニコ BOX 担当責任者

・八幡労働基準監督署・大口力生様 本日はお忙しい中、当クラブの卓話に来て頂き有難うございます。宜しくお祝い致します。 村土時男

・八幡労働基準監督署 署長・大口力生様、卓話よろしくお祈いします。 平岩憲政・前田伊三夫
・これからよろしくお祈いします。 可児一彦
・出席表彰 ありがとうございます。
廣瀬泰輔・岩出明喜・西村 肇・三原慎也
野田三津雄・林 健吉・西川 昇・河合 修
村土時男・村井義孝・羽田野優男
・結婚記念日のお祝をありがとう。 松良 努
・大口力生様、本日の卓話よろしくお祈い致します。
岩尾 誠・國田大雄・前田伊三夫・松良 努
三原慎也・水上成樹・村井義孝・大川達也
酒井智義・坂本 仁・澤崎 茂・竹内巧治
田代東次郎・和田英人・渡邊 剛・山川直保
山下友幸

幹 事 報 告 水上成樹幹事

・ガバナー事務所よりガバナーノミニの推薦について
・ガバナーエレクト事務所より年末年始休暇のお知らせ
・ガバナーエレクト事務所よりクラブ戦略計画に関するアンケートのお願い
・郡上長良川 RC より次年度ガバナー公式訪問日程のお尋ね
・美濃加茂 RC より例会変更のお知らせ

<拝受>

・郡上八幡柔道クラブ育成会よりお礼状
・郡上長良川 RC より週報

委員会報告

酒井智義親睦委員長
・忘年例会について

会長の時間 村土時男会長



お忙しい中、例会に出席して頂きありがとうございます。今、COP25について色々報道されていますが、日本が2回目の化石賞を取ってしまいました。化石賞とは、地球温暖

化対策に積極的でない国に与えられるものです。それぞれの国で抱えている問題もあるので簡単に解決できるものではないと思います。そして昨日は、リつきチウムイオン電池を開発した吉野彰さんがノーベル化学賞を受賞されました。これは先ほどの話とは逆で、地球温暖化対策に素晴らしい功績を上げました。ノーベル賞の受賞は、私たちの誇りでもあります。

今日はこの後、大口様の卓話です。よろしくお祈りします。

外来卓話

岐阜八幡労働基準監督署 署長 大口力生様



皆さん、こんにちは。日頃は、労働基準行政にご理解、ご協力頂いておりますこと、感謝申し上げます。引き続きよろしくお願い致します。

働き方改革について色々な所で話させて頂いていますが、まだまだ話す機会を増やさなければと思っていただるところです。今日は、お配りした資料に基づいて話させて頂きます。最近よく耳にする「働き方改革」ですが、基本的な考え方として、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で選択できるようにするための改革です。最終的な目的は、魅力ある職場づくり→人材の確保→業績の向上→利益増の好循環をつくることです。働き方改革によって、色々法令が変わっています。まず、労働時間法制の見直しです。その大きな目的が2つあります。まず1つ目が、荷重な長時間労働の抑制です。実際に休む日を増やそうということで、年次有給休暇等について改革がされています。2つ目に、同一労働・同一賃金です。同じような仕事をされている方には、同じような待遇をしましょうということです。このようなことを見直しと合わせて、職場の管理職の意識改革や非効率な業務プロセスの見直し、取引慣行の改善を通じて長時間労働をなくしていく必要があります。労働時間法制の見直しとして、残業時間の上限規制があります。これは、70年前に「労働基準法」が制定されて以来の大改革になります。現在、法律上は残業時間の上限がありませんでした。法定労働時間は、1日8時間、週40時間です。それを超える残業時間は、大臣告示による上限が、月45時間、年間360時間でした。これよりも増やさなければならぬ時は、特別条項を結べば基本的に上限無く残業ができる状況でした。それが見直し後は、法定労働時間1日8時間、週40時間で、残業時間の上限が、月45時間、年間360時間に設定されました。これを超えると罰則が付きます。特別条項を結んでも年720時間、複数月平均80時間、月100時間未満(休日労働を含む)というのが新しく上

限規制で追加されました。大企業では今年の4月1日から既に施行されており、中小企業についても来年の4月1日から施行されます。でも、建設事業、自動車運転の業務、医療業等においては適用が5年間猶予されます。

もう一つ大きなポイントとして、年次有給休暇の取得があります。年次有給休暇の付与日数は法律で決まっていますが、これは働き方改革以前から既に施行されているものです。業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇を与えなければなりません。継続勤務年数によって付与日数が決まっています。年次有給休暇の取得時季は、基本的には労働者が指定することで決まります。使用者は拒否したり取らせないということではできません。唯一できるのは、指定した日に有給休暇を取られると事業が正常に運営できない場合は、取得日を変更してもらうことです。その他、労使協定を結べば、年次有給休暇の計画的付与ができ、付与日数のうち5日間を除いた残りの分は、計画的に取得日を割り振ることができます。また、時間単位年休とって、1時間単位で与えることもできます。これらのことは、今まで既に行われていることです。年次有給休暇は、取得する人はしっかり取るし、取らない人は殆ど取らないということがあります。そのため、働き方改革関連法で、年次有給休暇の時季指定義務ということが決まりました。どの企業においても、今年の4月1日から施行されています。今年の4月1日以降に、年間10日以上年次有給休暇が付与される方については、付与されてから1年の間に必ず5日は取得して頂かなければなりません。取って頂かないと、その会社は問題になります。今年度も4月1日からだと、4分の3が終わろうとしているので、まだあまり有給休暇を取ってない従業員さんがみえれば、会社の方から取得するように指示して下さい。最初に同一労働・同一賃金ということを行いました。これは雇用形態に関わらない公正な待遇の確保ということです。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との、不合理な待遇の差をなくすことを目的としています。働き方改革関連法の中には、労働時間等設定改善法というのがあります。「STOP!しわ寄せ」と書いてありますが、自分の会社で働き方改革を行う際に、取引会社に影響を与えないで下さいということです。影響を受けて悩んだ時は、「下請けかけこみ寺」というところに電話相談して下さい。

今回の働き方改革の関連で労働基準法が改正されていますが、急なことだったということもあり、事業主さんがお悩みのこともあるかと思います。そこで、労働基準監督署からのお知らせですが、私たち職員が事業所訪問をして、法令説明や労務管理の相談等を行っています。ご希望があれば、ぜひお申し込み下さい。最後に、「新はつらつ職場づくり宣言」を説明致します。労使間で話し合い、いくつか条件はありますが決意表明のようなものを作って宣言して頂きます。既に宣言して頂いている会社も幾つかありますが、ぜひやって頂けたらありがたいです。何か分からないことがあれば相談して下さい。本日はありがとうございました。