

Rotary



地区テーマ ロータリーの魅力を広めよう

クラブテーマ みんなで飛び出そう

笑顔で「やあー！」という機会を増やしていこう

# 富山南ロータリー

2023-2024年度



CREATE HOPE in the WORLD

世界に希望を生み出そう

第 2875 例会 Toyama South Rotary Club Weekly 令和 5.10.6 No.12

創立/1963(昭 38)12.20 承認/1964(昭 39)6.24 会長/長谷川 靖 幹事/高見之信 会報委員長/山竹 修

## \*本日の予定\*(10月6日(金))

定例理事・役員会 通常例会/ゲスト卓話

例会場 富山電気ビル4階「光の間」

ゲスト卓話

株式会社ハートビートライフ・オカ

代表取締役 大家 三穂 様

演題

「生涯現役これから 先の未来に  
備えた健康づくり」

～いつまでも生き生きと素敵な人生～

## \*次回の予定\*(10月13日(金))

通常例会

例会場 富山電気ビル4階「光の間」

絵本を届ける運動

「カンボジアの子ども達に絵本を

届ける運動」

今回で24回目になります。

皆様のご協力をお願いいたします。

10月は経済と地域社会の発展月間

\*ロータリー・レートのお知らせ\*  
国際ロータリー為替レート10月1ドル149円

## 前例会の記録

(2874回)

令和5年9月22日(金)

司 会 牧野健一SAA

開 会 点 鐘 島林桂一元会長

R C ソ ン グ 「手に手つないで」

四つのテスト 芝田 実会員

会 長 挨拶 島林桂一元会長

ビジター紹介

委員会報告 澤田憲秀社会奉仕・環境保全  
委員長

幹 事 報 告 高見之信幹事

ニコボックス報告 渡辺誠一親睦委員

出席報告 牧野健一SAA

お誕生日のお祝い

9/26 中条佳市会員 9/30 田中英敬会員

9/26 本谷多恵様 10/4 荒井京子様

当 日	9/22	31(0)54	57.40%
例会修正	9/8	41(3)55	74.54%

総員 59名 免除会員 6名 ( )はマークアップ人数

例会日：毎週金曜日 12時30分～13時30分 例会場：富山電気ビル4階「光の間」

事務局：富山市桜橋り3-1 富山電気ビル2階228号室

TEL(076)441-2351 FAX(076)441-2354 E-mail: [rotary@toyama373.org](mailto:rotary@toyama373.org)

携帯：090-2375-1963 URL: <http://www.toyama373.org/>

事務局執務時間 9:30～16:30

## 10月お食事メニュー

6日(金) 付出 サラダ 秋鮭甘酢あんかけ

きの子茶碗蒸し 食事 フルーツ

13日(金) オニオンスープ サラダ 有頭エビフライ

ペコリーノとバルサミコ風味

20日(金) 付出 サラダ ヒレカツ赤味噌ソース

茶碗蒸し 食事 フルーツ

27日(金) コーンスープ ソーセージグリルと

カレーライス サラダ

結婚記念日のお祝い

9/20 碓井哲也会員 9/22 島林桂一会員

9/24 澤田悦守会員

10/4 黒田 昭会員 10/5 碓井 順会員



## (9月22日ゲスト卓話)



岡本なおみ社会労務士オフィス  
社会保険労務士 岡本 尚美 様

演題「数値と事例でみる労務問題」

### プロフィール

電機メーカー営業、労働組合での勤務を経て、社会保険労務士事務所で実務経験を積み2014年4月開業。得意分野は仕事と育児・介護などとの両立支援に関するコンサルティング。

講師としては、男性育休取得促進や女性活躍推進等に関する各種セミナーの他、ハラスメント、ワークライフバランス、コミュニケーション等に関する各種社員研修も実施。

中小企業では2020年4月から時間外の上限規制が始まっております。猶予されていた建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師についても2024年4月より適用されます。また、2023年4月からは月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられました。このような法改正の動きが出てきたことで、企業には益々業務効率や生産性向上が求められるようになりました。

一方で令和3年度富山県内での労働基準監督署による監督指導の実施結果によると、違反事例が1,460事業場、違反率は55.9%でした。長時間労働党でどのような違反事例があったかを紹介する事により、自社における労務管理に問題がないか改めて確認するきっかけにして頂ければと思います。

### 令和3年度富山県内の監督指導の実施状況

定期監査等 実施事業場数	違反事業場数	違反数
2,612	1,460	55.9%

(令和3年)

#### 主な違反事項

- ① 使用機械に関する安全基準の措置義務違反（安衛法第20条ほか）
- ② 違法な労働時間（労基法第32条）
- ③ 割増賃金の不払（労基法第37条）・労働条件明示義務違反（労基法第15条）等

### 長時間労働の監督指導事例

#### 立入調査で把握した事実

- ① 各種情報から、時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていることが疑われたことから、弁当等の惣菜を製造する事業場（労働者約190人）に、立入調査を実施した。
- ② 製造ラインの労働者5人について、突発的な業務繁忙により、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり149時間の違法な時間外・休日労働**が認められた。
- ③ 衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されておらず、医師による面接指導の制度（長時間労働を行っている労働者に対し、医師による面接指導を実施する制度）も導入されていなかった。
- ④ 定期健康診断は実施していたものの、深夜業（22時～翌朝5時）に従事させる場合の健康診断を実施していなかった。

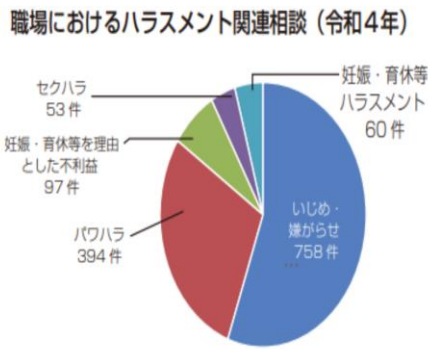
#### 労働基準監督署の指導

- ◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**
  - ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについては是正勧告（労働基準法第32条違反）
  - ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについては是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
  - ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
- ◆ **衛生委員会における調査審議等がされていなかったこと**
  - ・ 衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていなかったことについては是正勧告（労働安全衛生法第18条第1項第4号違反）
  - ・ 1か月当たり80時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかったことについて指導
- ◆ **深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかったこと**
  - ・ 深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

職場における労務トラブルとして多いパワーハラスメント。2019年に改正された労働施策総合推進法において、パワーハラスメント防止の為、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じる事を事業主に義務付けており、令和2年6月1日(中小企業事業主は令和4年4月1日)に施行されました。

パワハラ の定義、どのような言動がパワハラとなるのかを解説し、パワハラかどうかを判断するには、難しいです。

### ■ ハラスメントに関する相談状況 (富山労働局)



### ■ 職場におけるパワーハラスメント

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されること

代表的な言動の類型
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)

### ■ パワハラ グレーゾーンへの対応

**事例** 小部屋での叱責行為で、当事者しか事実関係を知らない

ある日、小部屋で…

上司のB課長 (40代男性)

「こんなミスをして恥ずかしいと思わないのか！」

【人事部次長はB課長にヒアリング】

Aさんはミスが多く、何度言ってもミスが続くので、注意したが暴言のようなことは言っていない

【人事部次長は周囲の人にヒアリング】

- ・ Aさんが小部屋から出てきた際沈んだ様子だった
- ・ Aさんのミスが多いことは知っていた
- ・ B課長は「ミスに厳しい人」
- ・ 「うちの仕事はミスが許されないのだから厳しく叱られても仕方ない」との意見も

辛い気持ちが取まらなかったため相談窓口にご相談

Aさん事務職 (20代女性)

再度両者から話を聞くと、依然として主張が食い違い、事実関係は明らかにならず

### ■ パワハラ グレーゾーンへの対応

#### 》》 過去に対する対応

- ① 事実関係が不明確なためハラスメント行為を前提とした処分はできないが、暴言があればパワハラと見なす可能性があることをB課長に説明し、今後の言動に注意を促す。
- ② Aさんに対しては、会社が問題を真摯に検討した経緯を詳しく説明し、理解を求める。

#### 》》 現在の状況に対する対応

- ① Aさんは心理的に傷ついており、抑うつ的な状態にある可能性があります。ハラスメントの有無にかかわらず、メンタルヘルス対応が必要。Aさんの意向を尊重し、専門家のケアと社内のサポートが必要。

#### 》》 将来に向けた対応

- ① B課長には指導方法に注意し、叱責以外のアプローチを考えるよう伝える。Aさんの事情や気持ちを理解し、お詫びの言葉を検討。
- ② Aさんには、課長への暴言に対する注意喚起と今後の見通しを伝え、ミス改善方法についても確認し、双方のコミュニケーションを促進
- ③ ミスが続く場合、Aさんの職務への適性の問題も考慮し、人事的な対応を検討

労務問題を取り扱っている中で感じる事は、制度の整備や法令遵守に加え、職場の風土づくり、組織の活性化が労務問題解決の重要なポイントであるという事です。

労務管理は「ひと」対「ひと」です。一筋縄ではいかないことも多いです。最適な解決策は、会社によって、人によって違います。法律的な問題の奥底に感情的なトラブルがあったり、背景に環境や制度の未整備があったりするものです。労働者も経営者もそこで働く「ひと」です。

「本当の課題」を共有し解決に向けて知恵を出し合う事が大切です。実際にはなかなかできてません。少しずつでも改善や工夫が浸透し働きやすさだけでなく、働き甲斐や楽しさを実感し、そして色々な労務問題を取り上げる事で少しでも解決の糸口になって行けたらと思っております。

ニコニコボックス

☆本日は会長の代理です宜しくお願い致します。

☆岡本様卓話を宜しくお願い致します。

☆結婚記念日にお祝いをいただいて。

☆誕生日のお祝いを頂いて

☆会長欠席ですね～皆さんも体調に気をつけましょう

☆観月会で俳句入賞でした。

☆早退しまーす

☆妻の誕生祝いありがとうございます。

☆岡本先生、本日は卓話宜しくお願い致します。

☆岡本先生、今日は宜しくお願い致します。

島林桂一さん

高見之信さん

黒田 昭さん

中条佳市さん

黒川伸一さん

芝田 実さん

吉田繁之さん

本谷博幸さん

天井正人さん

桐林 豊さん

9月のニコボックス金額 87,000 円です。皆様ご協力ありがとうございます。

## お知らせ・NOTICE

※ 例会を欠席される方はお手数ですが例会日前日の午前中までに事務局へご連絡をお願いいたします。

※ 10月22日(日)に地区大会に出席される皆様に当日の予定表を配信いたします。出欠のお返事がまだの方は、準備の都合がございます。大至急事務局までご連絡をお願いいたします。

自家用で行かれる方には駐車場のご案内をさせていただきます。自家用で行かれる方で連絡がまだの方は大変お手数ですが事務局までご連絡をお願いいたします。

## 会員企業紹介

### 株式会社司構造計画

代表取締役社長 中勝篤司

(産業施設再生)

富山市清水町 7-1-1

TEL 422-3430

FAX 422-7480

### 株式会社富山ガスエンジニアサービス

代表取締役社長 山本 肇

(ガス管工事)

富山市婦中町増田 29-2

TEL 466-9022

FAX 466-4400