



Vol. 68 No. 20 (2024-25)

2025(令和7)年1月24日発行

2024-25 年度 第 2650 地区スローガン
持続可能なロータリーに！共に学び、共に行動
Make Rotary Sustainable!
Learn together Act together

【事務局】

橿原市久米町 926 奈良県業業会館内
TEL : 0744-25-3986
FAX : 0744-25-3985
E-mail:krc@jeans.ocn.ne.jp

創 立 昭和32年4月19日
会 長 松 井 大 典
会長エレクト 河 村 善 一
副 会 長 中 谷 昌 紀
幹 事 安 永 吉 伸
公共イメージ 上 江 洲 康 司

Love & Peace

【例会日】

金曜日 12時30分～13時30分
橿原市久米町 934 橿原神宮 養正殿
TEL : 0744-26-2789 (代表)

2024-25 年度 橿原ロータリークラブ クラブテーマ

1月は、「職業奉仕月間」(Vocational Service Month)です。

第 3208 回例会報告書

2025 (令和7) 年 1 月 17 日

司会 副 SAA・森 範子会員
R.song 我等の生業
ソング・リーダー 庄司直弘会員



ゲ ス ト

卓話講師：弁護士 佐々木育子氏

ビ ジ タ ー

登川直穂子さん (東京バリアフリーマインド RC)
村島靖一郎君 (大和高田 RC)

出 席 報 告

会員 50 名
(1/17) 出席者 32 名、MU4 名、出席率 75.0%
(12/20 補正) " 25 名、 " 13 名、 " 80.85%

ニ コ ニ コ 箱

◎杉垣さんの自動車学校で、高齢者講習を受講させて頂きました。ありがとうございました。

.....山川 賢会員

◎誕生日お祝い 尾田肇睦会員 (1/26)

会 長 挨 拶

○今日は1月17日、阪神淡路大震災から30年という節目の日です。6,000名以上の方々がお亡くなりになられた大震災でした。まずもって哀悼の意を表したいと思います。私自身の話になりますが、30年前のこの日、私は家で寝ており、前夜に神戸に遊びに

行った弟が5時ごろに帰ってきたのを覚えています。その後、5時46分に地震が起き、この辺りは震度4でした。生まれて初めての経験ではありましたが、そんなに大きい揺れには感じませんでした。当時、私は三郷町にある龍田大社に勤めており、入社すると、古い神社ですので灯籠の3分の1ほどは倒れていました。それから1週間ほど経った後、神主の若者の寄り合いがあり、ボランティアということで東灘区にある元住吉神社に1週間ほど瓦礫の片づけのお手伝いをさせて頂いたことを覚えています。地震と言いますと、つい数日前にも宮崎県で大きな地震があり、その後の報道では南海トラフ地震についても触れられており、30年以内に起こる確率が80%になり、非常に高まった状態です。いろいろな報道を見ながら、阪神淡路大震災からもう30年経ったのかと実感しています。震災を経験された方からの言葉で、「あの日を風化させない」「語り継がなければならない」ということをよく耳にします。その記憶を次の世代に伝えて同じ悲劇を繰り返さない、そのための教訓として生かすことは非常に大切なことだと思いますが、戦争経験者の方も後世に伝えるためにお話しになる方と、インパクトが大きすぎて一生口を閉ざしたままの方も多かったと思います。しかしこれから先も伝えていかないと教訓として生かされない、備えができないので、語り継いでいく機会を私達も作っていかなければならないと思いますし、子供達に対する防災教育の機会も設けて伝えていくことが大切なのではないかと思います。

今年度のテーマに「Love&Peace」を掲げています。世界で不安定な状況が続いていますが、ガザ地区での停戦合意が発表されました。期間は6週間ですが、恒久的に停戦となるのが望ましいところですが、重要な一歩ではないかと思います。今後、恒久的な停戦になるかどうかは地球全体の一人一人が全力で知恵を振り絞って解決していかなければならないと改めて感じました。一日も早い、また一日でも長い平和を心から願うばかりです。

幹事報告

△例会変更ほか（詳細は掲示板にて）

・奈良大宮 RC

①2月11日（火）休会

②2月18日（火）変更→17:30～於：ノボテル奈良

※いずれもビジター受付なし。

卓話

担当：職業奉仕委員会

講師：弁護士 佐々木育子氏



「ハラスメントのない職場環境を作るために」

○ハラスメントとは何か

Harassment（英語）＝嫌がらせ、迷惑行為のこと。本人が意図する、意図しないにかかわらず、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与えたりすること。

（代表的なハラスメント）

①セクシャルハラスメント←職場における労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の反応により労働者が不利益を受けたり、性的な言動により就業環境を害すること

②マタニティハラスメント←職場における、妊娠・出産・育児等を理由にした嫌がらせをし、就業環境を害すること

③パワーハラスメント←職場における優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、その雇用する労働者の就業環境を害すること

○なぜハラスメント対策が重要なのか

・①相手のため ②自分のため ③組織のために重要

①相手のため＝ハラスメントにより、被害者の心や身体を傷つけ、人間関係を壊し、回復不能な被害を生じさせる→深刻な人権問題を引き起こす

②自分のため＝ハラスメントの加害者になることで、民事訴訟で損害賠償請求をされたり、場合によっては、傷害罪、暴行罪、名誉毀損罪、不同意わいせつ罪等の刑事責任も問われうる

③組織のため＝ハラスメントによって、会社も使用者責任を問われる危険性があり、会社のイメージ

ダウンにつながる。被害者が自殺・精神疾患→労災認定のケースも

・「ハラスメントをするつもりはなかった」は通用しない

→よくある言い訳は「そんなつもりじゃなかった」「コミュニケーションの一環だった」

→しかしハラスメントに当たるか否かは、「平均的な労働者の感じ方」で判断。そのつもりはなくても加害者にあたりうる

・ハラスメントが横行する職場には優秀な若い人材が集まらない

→人手不足の時代。いまや昭和の価値観は通用しない。ハラスメントが横行するような職場環境では、優秀な若い人材は集まらない。また懲戒処分等によって有能な人材を失う面もある。

○ハラスメント対策は雇用主の義務

・全ての事業主は、企業規模を問わず、ハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講じる法律上の義務がある

2022年4月1日より、企業規模を問わず、全ての事業主に、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの全てについて、防止措置を講じる法律上の義務を負っている（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）

・ハラスメント防止措置を講じていない場合
労働局による企業名の公表措置がとられる

○事業主の防止措置義務の内容

事業主及び労働者の責務
以下の事項に努めることが、 事業主・労働者の責務として法律上明確化 されました。
【事業主の責務】
■ 職場における パワーハラスメントを行ってはならないこと 等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
■ その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
■ 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと
【労働者の責務】
■ ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
■ 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること
※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

《ポイント》

事業主は、以下の措置を必ず講じなければならない。

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること

- ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること
- (4)そのほか併せて講ずべき措置
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益取り扱いをしない

○セクシャルハラスメントとは
 「相手の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をする上で、一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を悪化させること」

①対価型セクシャルハラスメント
 =職務上の地位を利用して、又は何らかの雇用上の利益の代償として性的要求が行われるケース（解雇、不利益な配置転換、降格など）

②環境型セクシャルハラスメント
 =はっきりした経済的不利益は伴わないものの、それを繰り返すことによって、職務の円滑な遂行を妨げるなど、就業環境を悪化させる場合

- ★加害者・被害者の性別、上下関係は問わない
- ★相手方の意に反する=平均的な労働者の観点で決められる

★職場=業務の遂行場所（業務時間外・職場の外でも成立）出張、接待、飲み会でも成立。取引先の従業員や、派遣社員にも成立

○裁判でセクシャルハラスメントを認定された例
 ・身体への不必要な接触（手や腕を触る、肩を抱き寄せる、髪の毛や顔を触るなど）

→基本的に職務に関係がない、違法な行為として認定
 ・食事やデートへの執拗な誘い、好意を示す言動特に優越的な地位にある場合には、「本当は嫌だった」と言われれば、セクハラが認定される可能性が高いので要注意

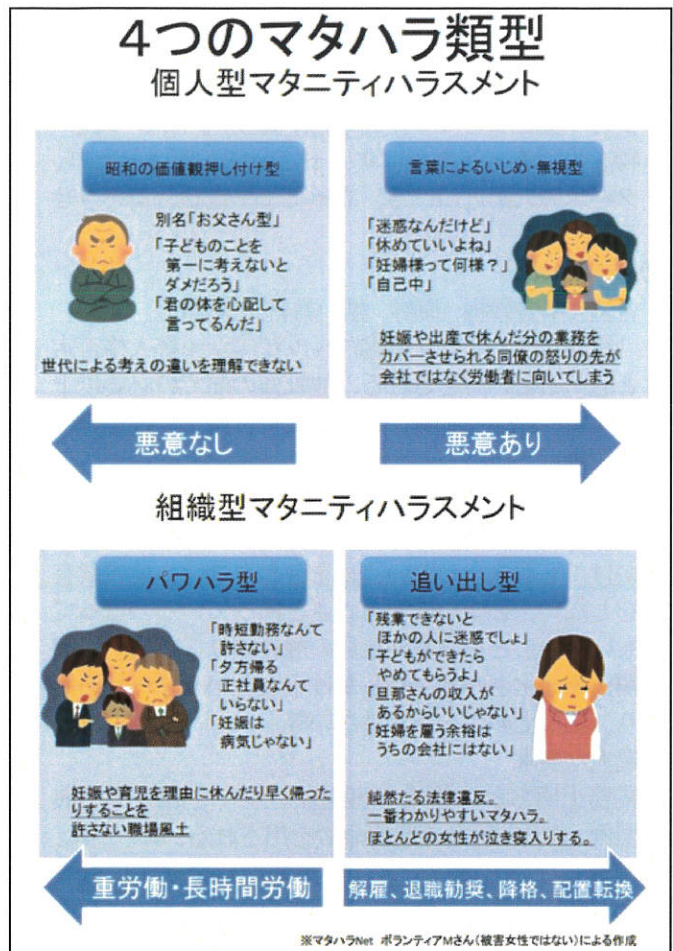
・意図的に性的な噂を流す行為・性的な冗談・異性への侮辱
 異性関係や乱れた私生活を真実らしく噂する行為、「処女か」「生理じゃないか」、「おばさん」「ばばあ」など

・今や「性的志向」「性自認」は人それぞれであり、「ホモ」「レズ」等の同性愛への差別的な言動も、セクハラに該当する

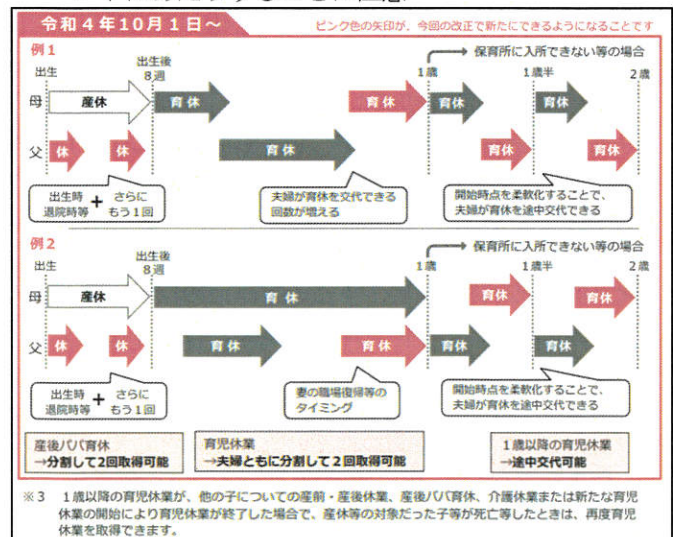
○マタニティハラスメントとは
 =働く女性が妊娠・出産などをきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けること

→連合の調査では4人に1人がマタハラの被害を受けているとされる

・雇用主には、マタニティハラスメントの防止義務も課されている



- 改正育休法～今や育児休業は女性だけではない
- ・2022年4月から女性だけではなく、男性にも、育児休業を取得しやすい雇用環境整備・個別の周知・意向確認の義務づけが始まっている
- ・2022年10月からは、「産後パパ育休」（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得も可能になる
- ・背景に、第1子出産後の女性の就業継続率=53.1%。辞める理由として「仕事を続けたかったが育児と仕事の両立が難しい」という意見が多い（41.1%）
- ・男性育休をとらせないようにする言動も、ハラスメントにあたりうることに注意



○パワーハラスメントとは
 =同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、

または職場環境を悪化させる行為

①身体的攻撃

暴力や傷害などの身体的暴力が典型例。殴る・蹴る・物を投げる・突き飛ばす、一定時間正座させたり、タバコの火を近づける、立ったまま電話営業をさせる等。

②精神的攻撃

脅迫や名誉毀損、侮辱、酷い暴言が典型例。「死ね」「役立たず」「どこの職場でもいらない」等人格否定と感じる言い方をされる、他社員の前での必要以上の叱責、執拗な叱責、机をたたく、椅子をける等の威圧等。

③人間関係からの切り離し

無視、隔離、仲間はずれにするなどが典型例。話しかけても返事をしない、目を合わさない、情報共有をしない、必要な情報をわざと黙っている、言ってもいないことを周りの社員の触れ回り、職場の人間関係を悪化させる、話しかけるなどというオーラがあり、業務上のことがきけない等。

④過大な要求

業務上明らかに達成不可能なノルマを課す等が典型例。休日関係なく業務命令を出される、明らかに、残業しないと遂行できない業務を残業せずに行なえと無理を強いられる、私用の買物、車ででの送り迎えを強要する等。

⑤過小な要求

程度の低い単調な作業を与え続けること等が典型例。雑務（お茶くみ・お菓子配り・シュレッダーなど）しかやらせない、一番その業務に対して知識があるにもかかわらず、業務遂行から外される等。

⑥個の侵害

プライベートな内容に過剰に踏み入ってくる行為が典型例。学歴や家族関係について、あるいは結婚しないのか等ということを詮索される、業務後の懇親会（飲み会）への過度な参加強要、病気になったときに病名や原因をしつこく聞いてくる、大勢の前で服装や見た目の事を悪く言われる等。

○パワーハラスメントの注意点

・「職場での優越的な関係を背景にした」とは「上司から部下」が多いが、必ずしもこれに限らない。人間関係、勤続年数、専門知識などの様々な優位性が存在する。

・「業務上必要かつ相当な範囲を超えて」とは

★目標達成を部下に要求することはだめなのか？

→当然ながら、部下に目標設定して、それを達成するように指導するのは、上司の業務として必要なこと

→しかしその方法が問われている。上司として必要な手助けをせず、単に数値達成を繰り返し要求し、達成を強要すること、そのために声を荒げ、人格攻撃をし、机を叩くなどの威圧をしたり、長時間あるいは人前で叱ったりすることが問題になる。

○ハラスメントは、職場の中だけに限らない

・職場に限らず、一定の数の人間が集まる集団では、

ハラスメント問題が起こりうるし、裁判で訴えられることもある。

・例えば、地方議会は、企業のような労使関係がなく、労働基準法や男女雇用機会均等法等の対象とはなっていない→しかし、近年、ハラスメント問題があちこちで取り上げられ、裁判にもなっている。

・企業の顧客からのハラスメントも問題になっており（カスタマーハラスメント）、企業が従業員を守るために一定の対策を立てることが求められている。→様々な場所で、ハラスメント対策により、早期発見・早期対策が求められており、これは職場内だけの問題ではない

○ハラスメントのない円満な職場環境を作るために

- ・起きてからではなく、起きる前の対処が必要
- ・性的な価値観、「指導」か「いじめ」なのかの判断に個人差があることを共通理解にすること
- ・加害者はいつも気がつかない→弱い立場の人の気持ちを誰かが代弁し、調整する役割が必要
- ・起こってしまったときの対応を、放置せず的確に迅速に行うこと

★昭和の時代と違うことについて十分な理解が必要。現代では働く女性の権利や、個人のプライバシーの意識、出産育児についての考え方が変わってきている。怒鳴って言うことを聞かせる時代でもない。互いに違う価値観を尊重すること、合理的に話し合うことで解決すること、互いにリスペクトできる職場を目指すことが重要。

【例会ご案内】

1月31日（金）

休会

2月7日（金）《第1例会》

「能の魅力」

観世流シテ方能楽師（重要無形文化財保持者）

森本哲郎氏

担当：関 将之会員

2月14日（金）

休会

2月21日（金）《第2例会》

奈良経済同友会 代表幹事 出口悦弘氏

担当：プログラム委員会

【同好会】

書道同好会

1月24日（金）・2月7日（金）

午後2時～ 於：奈良県薬業会館

【RAC 例会】

〔橿原オークホテルにて、午後7時30分～9時〕

1月27日（月）《第2例会》

2月8日（土）《第1例会》

小学生向けクイズ大会

※卓話資料はデータでの提出をお願い致します。