

ROTARY CLUB OF
NARA - WEST
DISTRICT WEEKLY BULLETIN
2650 No. 2349 2019. 1. 10

創立 1969年(昭和44年)12月13日
例会日 毎週木曜日18:00より
事務所 〒630-8001 奈良市法華寺町254番地
例会場 奈良ロイヤルホテル内
TEL 0742-34-1131 FAX 0742-30-2000

2018~2019年度
国際ロータリーのテーマ

2018~2019年度
地区のスローガン



ロータリーを学び、実践し、発信しよう；
Enjoy Rotary

国際ロータリー会長
バリー・ラシン

RI第2650地区ガバナー
中川 基成

会長	追山 重法	副会長	小原 壮一		
幹事	猪上 正孝	会計	奥田 裕一郎	会場監督	東山光秀
理事	笹本麻琴	理事	金田 宗寛	理事	植野洋志
理事	相澤万裕子	役員	有馬 康明	会報委員長	松山悦啓



1月
黄金殿内部

第23回 (2348回) 例会報告 2018. 12. 20

今月は 職業奉仕 月間です

第24回(2349回)例会プログラム平成31年1月10日(木)

新年会
霊山寺にて

1. 開会宣言 点鐘
2. ソング「君が代」「奉仕の理想」
3. 来訪者紹介
4. 会長の時間・会長報告
5. ニコニコ報告
6. 委員会報告・幹事報告
7. 閉会宣言 点鐘

ソング

「四つのテスト」

出席報告

	会員数	出席計算 免除会員数	出席会員数	欠席者数	出席率
通算 2348 回	48	6/11	28/37	9	79.1%
通算2346回修正	47	8/11	36/36	0	100.0%

会長の時間

皆様今晚は、本日は平成30年最後の例会です。
この記念例会で新しく入会頂きました山川様、ようこそ奈良西ロータリークラブへ会員全員で歓迎いたします。
今年度3名様の新入会を頂きました、あと2名で念願の50名になります。次年度50周年会員50名を目標に
きました。あと2名様のご入会をできれば今年度中において50年度50名でスタートして頂きたいです。皆様宜しくお願い致します。
先週は家族親睦会でなばなの里へ行ってきました。親睦委員長ご苦労様でした。新年会もお願いします。また16日には登美ヶ丘イオンにて青少年奉仕としてとみきた合唱団の合唱を聴いてきました。その後中川会のクリスマス会にも出席させて頂きました。有馬パスト会長には、大宮ロータリークラブのインターアクトクラブ認証状伝達式に出席頂きました。同日に3つの行事が重なりすみませんでした。今年もお世話になりました。来年のなご一層のご協力をお願い申し上げます。以上で会長の時間といたします。有難うございました。



幹事報告 (猪上幹事)

- ①例会変更情報は、表の座席表と共に掲示しております。また、ホームページの会員ページにも掲載しておりますのでご覧下さい。
- ②本日、週報と共に下半期会費等払込通知書を配布しておりますので来年の1/18迄にお振込みいただきます様よろしくお願い致します。
- ③次週12/27と次々週1/3は定款細則8-1で休会となります。次回皆様にお会いするのは、1/10 霊山寺での新年移動例会となります。18時から例会、新年会となります。お酒がでますので召し上がられる方はそのつもりでお越し下さい。
- ④1/10内輪会参加の会員様は、8:30までに飛鳥カントリー倶楽部へ集合をお願いします。表彰式は、霊山寺にて新年会の場で行います。組合せはホームページをご覧ください。
- ⑤津山会員から来年のカレンダーを頂きましたので本日配布しております。この場をお借りしてお礼申し上げます。

新入会



山川 喜平会員

出席表彰



ニコニコ報告

追山重法会長

今年度、平成30年最終例会です。1年もあっという間ですネ。山川様入会おめでとうございます。井上会員卓話たのしみです。

小原壮一会員、三木武彦会員、津山初雄会員、渡邊巖会員、松山悦啓会員、東山光秀会員、榎木晋作会員

今年も最後の例会、1年間皆様にはお世話になりました。ありがとうございます。来年もよろしくお願い申し上げます。井上会員本日の卓話楽しみにしております。

安井清吾会員

私共のクリスマスに過分のご祝儀を頂きありがとうございました。今年もお世話になりました。

大濱正徳会員

あわただしく一年が幕を下ろそうとしています。光陰矢のごとと言いますが本当にあっという間の一年でした。今日の卓話は井上直治会員による「差別とハラスメント」楽しみにしている。

皆さんよいお年を。

下村由加里会員、小松玲子会員

今年もお世話になりました。

来年もよろしくお願い致します。

松中隆会員

誕生日のお祝い、ありがとうございました。

小原壮一会員、谷垣嘉輝会員、奥田裕一郎会員、猪上正孝会員、川野隆祐会員、浅野晋良会員
山川さん、ようこそ奈良西RCへ！

寺田信弘会員

みなさま、本年の例会お疲れ様でした。来年も出席率が上ります様に、例会出席を宜しくお願いします。

福川益則会員

本年最終の例会、来年もよろしくお願い申し上げます。皆様良いお年をお迎え下さい。

■12月出席表彰■

林 秀彦会員		(在会44年)
杉村 仁会員	皆出席1年	(在会22年)
猪上正孝会員	皆出席1年	(在会12年)
川野隆祐会員	皆出席1年	(在会11年)
下村由加里会員	皆出席1年	(在会11年)
金田宗寛会員	皆出席1年	(在会9年)
植野教夫会員	皆出席1年	(在会4年)
野阪幸男会員	皆出席1年	(在会2年)

「差別とハラスメント」

井上 直治会員

1-1 パワーハラスメントとは？(定義)

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内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。これは、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ」で整理したパワーハラスメントの定義です。「職場内の優位性」というところがポイントになります。パワーハラスメントは、上司から部下への行為が多いのですが、それ以外に、先輩・後輩間、同僚間、さらには、部下から上司、パート社員から正社員の行為もパワーハラスメントに当たります。たとえば、「初めて現場に異動してきた社員が、分からないことをパート従業員に聞いたところ、『上司のあなたが知らないことは、私達はわからない』と言われ続け、ストレスから、休職に追い込まれた。」というようなことがありました。職場での“経験”も優位性の1つと言えます。また、「業務の適正な範囲を超えて」の部分に線が引いてあるが、この点も重要なポイントになります。



1-2 パワーハラスメントの行為類型

パワーハラスメントの行為類型として、精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言) 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)、人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)、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)があげられます。

1-3 パワーハラスメントの現状について(1)

平成28年度の厚生労働省の調査によると、過去3年間にパワハラを受けたことがあるとの問いに対し、32.5%があると、そのパワハラを受けた後どうしましたかの問いに対し、40.9%が何もしなかったと回答しています。

1-4 パワーハラスメントの現状(2)について

都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況について、いじめ・嫌がらせにつき、平成23年度、45,939件が同29年度には72,067件と上昇しており、相談内容のトップとなっています。

2 なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？

まず、社員への影響について、心身の健康を害し、休職等に至る、職場環境の悪化があげられます。次に、会社への影響について、モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化、人材の流出、訴訟による賠償⇒業績の悪化、企業イメージの悪化⇒人材採用への影響があげられます。さらに、コンプライアンス上の問題(民法、刑法、就業規則違反)があげられます。

3 パワーハラスメント行為者の責任

あなたがパワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。まず、民事上の責任です。民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、会社には民法415条の債務不履行責任(安全配慮義務違反)に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、刑事事件となる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った(医師の診断あり)場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。管理職の方は、自分自身の言動はもちろん、あなたの部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。

4-1 あなたは大丈夫ですか？

問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる。

部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く。

「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す。

仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う。

顧客からの苦情について、部下の説明を疑い、結果的には部下には責任がなかったにも関わらず、「疑われるのはお前の日ごろの態度が悪いからだ」と謝ろうとしない。

やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚もccに入れて送信する。

明らかに納期に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる。

能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる。

「俺の若いころは、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う。個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く。特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する。特定の同僚を仲間外れにする。

4-2 パワーハラスメントと業務指導

職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。例えば、取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が、「何やってんだ！」と叱った。→それだけではパワーハラスメントとは言えません。さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しないでいいから帰って寝てろ！」などと言う。それが日常的に繰り返される。→パワーハラスメント行為となりえます。業務指導は必要です。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、萎縮することなく、自信を持って温かく業務指導を行いましょ。

5-1 職場のパワーハラスメントを予防するためには(1)

なぜパワーハラスメントが起きてしまうのか。次の事が考えられます。「しごく」ことで人が動く(業績が上がる、生産性が高まる)という誤解、感情のヒートアップ、コントロールのきかない否定的感情です。職場環境はどうか。上司と部下のコミュニケーションが少ない、正社員や正社員以外の様々な立場の従業員と一緒に働いている、残業が多い・休みが取り難い、失敗が許されない、失敗への許容度が低いことが考えられます。競争の激化、業務の多忙化、業績不振など職場環境の変化により、職場コミュニケーションの希薄化していること、雇用形態の多様化、意識の変化により、お互いを尊重しあう意識の欠如、異質なものの排除していること、古い職場の体質や倫理観の欠如により、指導・教育に名を借りたいじめ、集団的な職場いじめがあげられます。

5-2 職場のパワーハラスメントを予防するためには(2)

ではどうすればパワハラを防止できるのでしょうか。まず、パワーハラスメントについての十分な理解が必要です。また、パワーハラスメントにならないためのコミュニケーションが必要です。円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な理解(叱る対象は？、自分の感情に気付く。怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み、攻撃でなく「自分の要望を伝える」相手を見て接し方を工夫する。不要な誤解を招かない。)が求められます。さらに、お互いの尊重、理解、自らの行為がパワーハラスメントとなっていないか注意、隠れたパワーハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意、パワーハラスメントを起こさせない、職場環境づくりの役割理解(管理職)が求められます。

6 パワーハラスメントに関する相談への対応の流れ(例)

パワハラに関する対応の流れとして以下のことが考えられます。

ア 本人(相談者)との面談(面談にあたっては、必ずプライバシーが確保できる場所を準備します、秘密は絶対に守ります)、イ 事実関係の確認(行為者ヒアリング/第三者ヒアリング(必ず本人(相談者)の了解をとってから行います))、ウ 行為者、相談者への対応を検討((例)「配置転換」「行為者謝罪」「関係改善援助」「不利益回復」「職場環境回復」「メンタルケア」等、 <懲戒に値する場合>「減給」「降格」「譴責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等)、エ 相談者、行為者へのフォロー、オ 再発防止

7. パワーハラスメントと差別

差別に関する規範として以下の憲法14条のほか、障害者差別解消法、男女雇用機会均等法等があげられます。法的な意味でのパワハラと差別の違いは、パワハラは個別的問題であるのに対し、差別は個々の問題を超えて(制度的な)扱いの問題(例えば、採用、昇進等について男女で違いをもうける等)であると考えられます。

・憲法14条1項

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第25回 (通算2350回)例会予告
例会日 平成31年1月17(木)

第9回理事会

卓話 : RLI委員会委員 横江 孚彦様
「RLIって?」