

CLUB NEWS

2020-2021年度国際ロータリーテーマ
ロータリーは機会の扉を開く

国際ロータリー第2800地区 第5ブロック

山形中央ロータリークラブ



新たな試練を機会に、ロータリアンとして創造力と柔軟性で乗り越えよう!

vol.
1256

2020-2021
MEETING

〒990-0031 山形市十日町1-1-26 歌懸稲荷神社社務所ビル2F TEL(023)632-7777 FAX(023)624-5200

例会 毎週火曜日12:30~13:30(但し第5週は18:30~) 会場 ホテルメトロポリタン山形

- | | | |
|-----------------|----------------|--------------------------|
| ■ 会長 小林 敏 郎 | ■ 職業奉仕 佐竹 純 一 | ■ 副 幹 事 佐藤 太 |
| ■ 会長エレクト 長橋 正 人 | ■ 社会奉仕 小泉 俊 哉 | ■ 会 計 深瀬 隆 志 |
| ■ 副 会 長 石山 徳 昭 | ■ 青少年奉仕 相川 博 昭 | ■ S A A 川 合 勝 芳 |
| ■ 直前会長 伊藤 和 子 | ■ 国際奉仕 中川 清 美 | 国際ロータリー会長 ホルガー・クナウ(ドイ ツ) |
| ■ クラブ管理運営 長谷川 淳 | ■ 幹 事 玉ノ井 憲 史 | 第2800地区ガバナー 齋藤 榮助(米沢中央) |
| | | 第5ブロックガバナー補佐 北門 一忠(上山) |



ロータリーは機会の扉を開く

◆日時/2021.4.20 12:30 ◆例会場/ホテルメトロポリタン山形 ◆ソング/国歌・奉仕の理想

会長挨拶



みなさん、こんにちは。GWもあっという間に終わりました。長い方では11連休という方もいらっしゃると思いますが、皆様におかれましては如何お過ごしだったでしょうか。私は連日、洋服や不要になったモノの断捨離、網戸の張り替えに明け暮れたお休みでした。ようやく苦行から解放され、伸び伸びできる日常生活に戻っております。本日も短縮例会では御座いますが、本間会員には15分と短い時間ながら会員卓話をお願いしております。この後、どうかよろしくお願いいたします。

5月は、若い人材の育成を支援する「青少年奉仕月間」です。この月間が始まった5月1日、第13回全国RYLA研究会が寒河江市で開催されました。新型コロナ禍の中で、直前まで山形大会の開催が危ぶまれましたが、Webも利用した大会となり、YouTubeによるライブ配信も行われたところです。私は連休中数回に分けてYouTubeのライブ配信を視聴させて頂きました。

RYLA(Rotary Youth Leadership Awards)とは「ロータリー青少年指導者養成プログラム」の略称です。これは、ス

キルと人格を養いながら、奉仕、平和といったロータリーの価値観を学ぶ機会を提供することを目的とし、地区等で組織されるリーダーシップ養成プログラムとされています。具体的には14~30歳を対象とし、数人のグループワークや全体での話し合いを、数日間宿泊しながら行うものだと言われてい

ます。私自身、RYLAの研修会に参加したことがありませんから、あまりピンとこなかったのですが、閉会の挨拶で、石黒大会委員長がこんな風なお話をされておりました。「ロータリアンが今後、若者と付き合っていくための示唆に富んだ話があったと思う。青少年の育成は、将来のロータリアンの育成であることを再認識して欲しい。」と。

若い人材の育成を支援する活動は、回り回って自らに還ってくるのだと気づかされ、合計6時間と大変長丁場の大会でしたが、有意義な時間を過ごさせて頂いたところでした。

本日も感染防止を考慮して食事持ち帰りの短縮例会とさせて頂きました。心よりお詫びを申し上げ、皆様方には何卒ご理解を頂きますようお願い致します。



小林敏郎/本日も短縮例会にご参加をいただきましてありがとうございます。本間さん、会員卓話ありがとうございました。

諏訪 均/4月の妻の誕生日にロータリーよりお花を頂きありがとうございます。おかげ様で連休中もとくに優しく接してもらい、問題なく過ごせたのも山形中央ロータリーが一因であると思います。

板垣喜代志/連休明けの卓話596様です。

本日出席・修正出席

	会員総数	出席義務出席数	出席会員数	出席率
本日出席	38名	—	19名	—
修正出席				
他クラブでメイクアップされた会員				



会員卓話

セクハラとは

ソニー生命保険(株) 本間雅之 会員

セクハラとは？

セクハラとは、セクシャルハラスメントの略語で、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により、解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じることを言います。

セクハラが問題として見られるようになったのは1980年代まで遡ります。このころから女性の人権問題としてとらえられるようになりました。

その後、平成9年に男女雇用機会均等法が改正され、事業主にセクハラに対する配慮義務が設けられました。平成18年にはその義務が措置義務に強化され、事業主はセクハラに対して雇用管理上の問題として取り組まなければならなくなりました。

セクハラには、対価型セクハラと環境型セクハラがあります。

対価型セクハラとは、たとえば、男性上司が性的な意図をもって女性の部下を食事に誘ったところ、その女性部下がその誘いを断った場合、この女性の対応に対して男性上司が仕事上の査定・評価を悪くしたり、重要な仕事を与えないなど、不利益を与える形のセクハラをいいます。

他方、環境型セクハラとは、たとえば、男性社員が女性のヌードポスターを張るなどして、女性労働者の就業環境を害するようなセクハラがこれに当たります。また、上司が労働者の体に触ることで、当該労働者の就業意欲が低下するような場合もこれに当たります。

セクハラが行われる「職場」の意味

セクハラは、「職場」で行われることが必要です。ただ、この「職場」は会社の社屋内という意味

ではありません。取引先に商談に行っている場合でも、そこは「職場」ですし、営業の接待や会社が開催する宴会なども、「職場」に該当する場合があります。

事業主の責務

事業主は、セクハラが起きないように一定の措置を取る義務があります。

まず、セクハラの内容やセクハラがあってはならないという点をルールとして明確化し、労働者に周知・啓発を図ることが必要です。また、もしセクハラ行為があれば厳正に対処することをルールとして明確化して、それを労働者に周知・啓発しておく必要があります。

さらに、セクハラ相談窓口を整備したり、もしセクハラの実事があれば迅速・適切に対応することも求められます。もちろん、こうした過程でセクハラを受けた者や関係者のプライバシーに配慮しなければなりません。

セクハラは性別に関係なく

加害者・被害者になりうる

かつては、セクハラの問題は男性から女性への問題とみられていました。

もちろん、この形のセクハラが多いことは事実です。しかし、最近では女性から男性に対してセクハラが行われる場合もあるし、男性から男性、女性から女性ということもあるため、どんな形であれセクハラを許さない、という姿勢での対応が必要です。

セクハラ被害を受けた場合

セクハラを受けた場合は、社内の相談窓口や、国や地方公共団体の設置している窓口または、労働組合、弁護士などに、相談をして対処することが大事です。

セクハラに対して取りうる法的手段は、民事損害賠償請求や、事案の内容によっては刑事告訴もあります。また、セクハラにより精神障害になった場合は、労災申請も可能です。

パワハラとは？

パワハラとは、パワーハラスメントの略語で、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、または、職場環境を悪化させる行為をいいます。

パワハラの相談は近年増え続けており、労働局に寄せられる相談のうち、最も多いものとなっています。セクハラとは異なり、パワハラを制限するような法律は、現在はありません。ただし、だからといってパワハラが許されているわけではありません。パワハラによって受けた被害について、会社や行為者を相手に損害賠償の訴訟をする事案は増えており、裁判所においてパワハラを不法行為として扱う判決も多く存在します。

パワハラの行為類型

パワハラの行為類型としては、次の6類型に分けるものが有名です（「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・グループ報告」（平成24年1月30日）より）。

- 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- 隔離・仲間はずし・無視（人間関係からの切り離し）
- 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（過大な要求）

○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（過小な要求）

○私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）
ただ、これもあくまでも一例であり、これに該当しないからパワハラではない、ということになるわけではありませんので、注意が必要です。

パワハラは記録を取ろう

パワハラを受けた場合は、社内の相談窓口があれば、そこに相談することが考えられます。しかし、場合によっては加害者に筒抜けになることもあります。また、国や地方公共団体に相談をしたり、労働組合、弁護士などに相談したりすることもできます。

ただ、パワハラについては立証が難しい現実があります。セクハラの場合は、そもそも職場に性的なものが持ち込まれることが「異常事態」なのですが、パワハラは業務にかこつけて行われる場合があるため、より立証が難しいのです。ですので、被害にあっている場合は、録音をするなど記録を残し、第三者にも理解してもらえるようにしておくことが大事です。

パワハラに対して取りうる法的手段は、民事損害賠償請求や、暴力などが伴っている場合は刑事告訴などが考えられます。また、パワハラにより精神障害になった場合は、労災申請も可能です。

2020年3月18日時点



5月 会員誕生・創立企業日

企業創立記念日

- | | | | |
|------|------------|------|--------------|
| 諏方 均 | オビサン(株) | 奥山 宏 | (株)奥山電気工事 |
| 佐藤吉信 | (株)カネキチ材木店 | 長谷川淳 | (株)光コーポレーション |
| 金子将人 | オビサン(株) | 小泉俊哉 | (株)小泉デザイン事務所 |