

横浜港南ロータリークラブ



ロータリー:インスピレーションになろう

2018~2019年度 国際ロータリーのテーマ



◎例会日/毎週水曜日 ◎例会場/京急百貨店 10F 4500会議室「リバービュー」 045(848)1111
◎事務所/〒233-0002 横浜市港南区上大岡西1-13-13 アウザイト 41-302号 TEL045(846)5111 FAX045(846)5129
◎会長/宮下 賢 ◎副会長/橋浦 重己 ◎幹事/大井 和子 ◎金報委員長/大橋 三郎

第 2155 横浜港南ロータリークラブ週報
2019. 3. 27. [水] 第 2390 回例会報告

- ◎司 会 細井順子 SAA 委員
- ◎ロータリーソング 『それこそロータリー』
- ◎ソングリーダー 豊場建伍合唱委員長
- ◎ゲスト・港南区長 齊藤貴子様
・社会保険労務士法人
D・プロデュース代表 越石能章様

◎出席報告 飯島直人出席委員

会員数	出席者数	出席率	前回修正率	前月平均率
34(7)名	21(6)名	70.0%	87.5%	86.4%

()内は出席免除会員数

◎ニコニコボックス 海野俊彦親睦委員長

ニコニコボックス本日合計	26,000円
ニコニコボックス累計	878,000円

◎米山チャリティボックス

坂巻照代米山記念奨学委員

坂巻照代会員 佐々部宣宏会員 橋浦重己会員
宮下賢会員 4名

米山チャリティボックス本日合計	4,000円
米山チャリティボックス累計	168,000円

◎ 会長報告

- ① 大橋三郎会員がご逝去されましたので全員で黙とうをささげたいと思います。
昨日の通夜には皆さんご会葬頂き有難うございました。今朝の告別式には橋浦さんと私で参列して参りました。当クラブにとって大事な方でした。
- ② 3月21日の横浜南陵RCの40周年記念式典祝賀会に大井幹事と私で出席して来ました。台湾の姉妹クラブの方が10名ほど参加されていて、当クラブの50周年に向けて参考になった部分がありました。実行委員会で生かしたいと思います。
- ③ 先日いらして頂いた宮島運輸の宮島社長と橋浦さんの会社でお会いし、入会の了承を頂きました。

◎ 幹事報告 尾形達也副幹事

- ① 次年度に向けて、名簿を毎年発行していますが、印刷会社を変える関係もありますので、皆さんの写真データをお持ちの方は4月20日位までに大塚さんまでお願いします。データをお持ちでない方やご希望の方はこちらで撮影致します。

◎ 港南区長 齊藤貴子様よりご挨拶

港南区50周年をボルダリングで盛り上げようということで、港南区にご協力頂き有難うございます。私は4月1日付で東京プロモーション本部の本部長として異動致します。後任は今富という男性で、政策局で政策

部長をしており、横浜市全体の計画をしておりました。引き続き50周年を盛り上げて頂きたいと思っております。本当にお世話になり有難うございました。

◎委員会報告

- ① 会報委員会 小後摩重正委員
先週の会報について、ICレコーダーの不具合により、卓話のテープ起こしが出来ず、申し訳ありませんでした。お詫び致します。
- ② 地区研修協議会 根本エレクト
3月31日(日) 集合11:45 『聖光学院正門前』
委員の方は出席お願い致します。
- ③ 次年度奉仕分担表について 根本エレクト
先日奉仕分担表をお配りしましたが、大橋会員のご逝去に伴いまして、再調整後に改めてお知らせします。

◎ 尾形会員より越石能章様のご紹介

社会保険労務士法人D・プロデュース代表の越石能章様です。主に人事労務関係を全般的にやっておられますが、人事制度の見直しや働き方改革のコンサルティング、本などの執筆などでも活躍されている先生です。今日はパワーハラスメントのお話ですが、皆さんの会社の今後の発展のためにお役に立てればと思います。

◎ 『職場のパワーハラスメント』

社会保険労務士 越石能章様



社会保険労務士の越石です。

今日は尾形さんからのご依頼で来させて頂きました。私は中区で社会保険労務士事務所を8人で開業しており、日々お客様と社員のために奮闘しています。今日は職場のパワーハラスメントについてお話しします。

先ず、4つのテーマに分けますと、

- ① パワハラとは
- ② セーフかアウトか
- ③ パワハラが起こる背景
- ④ 防止のために

① パワハラとは、(職場のパワーハラスメント)

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・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。職場内の優位性といえば、上司もですが、例えば、パソコンです。私は社長業をはじめて現場へ出なくなり、パソコンがうとくなり、一社員から『社長、そんなことも知らないの。数式すらかけないの?』これはパワハラに該当する可能性がありますのでご注意ください。

パワハラという言葉は2001年にはじめて登場し、定義化しました。2012年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で、はじめてパワーハラスメントが重要であると持ち上がりました。パワハラという言葉は20年弱ですが、セクハラという言葉は平成元年に出て来て、30年くらい経ちます。

職場

普段働いている場所・取引先の事務所・打ち合わせ場所(飲食店など)・出張先など、仕事している場所すべてが職場です。社員旅行や強制参加の飲み会も含まれます。

職場内の優位性

上司から部下、先輩から後輩、同僚間、キャリアや技能・意識の差、雇用形態の違い(正社員・パートなど)、取引先の力関係では、お客様の営業担当など、会社同士のパワーを使って嫌がらせはあり得る話なのです。

業務適正な範囲

業務上の指導、叱責は当たり前です。これが適正な範囲かどうかです。人格の侵害や仕事に関係のない指導や文句が入るとパワハラの可能性が高いです。セクハラは受け手の感覚重視。パワハラは指導の事実の有無を重視します。

職場、職場内の優位性、業務の適正な範囲、これらを考えてパワハラか考えて頂きたいと思っております。

法律的に、パワハラはだめだという規制は存在しません。セクハラは男女雇用機会均等法でセクハラ禁止と規制が入りました。妊娠・出産の働きハラスメントにも規制が入り、育児休業・介護休業等も規制は入りました。パワハラ規制法案はあったものの否決されましたが、今、国会でパワハラ規制をきちんとやろうとしており、これが成立すると、2020年から法律で規制されます。そうすると、きちんと中身を把握して、就業規則を整備して、労務管理上のルールを作っていくことは重要です。今現時点で法律は存在しませんが、ほっておくことによって、企業の安全配慮義務や健康配慮義務が達成で

きていないということで、民事上の争いが起きる可能性があるのですが、規制がないからと言って、ほっておいていいわけではないのです。

パワハラの種類として、

1. 身体的な攻撃(殴る・たたく等行為)
2. 精神的な攻撃(侮辱・暴言など)
3. 人間関係からの切り離し(仲間各位無視)
4. 過大な要求(業務上明らかに無理・不要なこと等)
5. 過小な要求(能力や経験からかけ離れた程度の低い仕事、倉庫の整理や・草むしり等)
6. 個の侵害(個人のプライバシーを損害する行為)

これらはパワハラとして指摘される可能性があります。皆の前で大声でなじるなど。

②セーフかアウトか

指導はパワハラではありません。叱責(書類のミスの指摘など)自体は正義です。これにプラスして嫌がらせ(怒る・なじる)が加わるとパワハラになります。叱るはその人のため、怒るは自分のためです。そこに愛はあるのかです。お子さんを怒るときには愛情があるわけですが、そのスタンスで社員を怒ると良いのだと思います。

パワハラを理解

- A. 受けた者にとってのパワハラ
- B. 雇用管理上の問題となるパワハラ
- C. 懲戒処分の対象となるパワハラ
- D. 裁判で損害賠償が認められるパワハラ

CとDに関しては炎上中なので対処するしかありませんが、皆さんのところで起こる可能性はAとBです。

Aは受けた側の考えなので＝パワハラではないのです。

Bは業務の適正が範囲を超えているかどうか、客観的な基準に基づいて判定する必要があります。命令・指示・言動が合理的なものであるかどうか。また、合理的なものであっても、内容や程度が受けた人の人格の尊厳を進展するレベルであるかどうか、事実関係調査が必要なレベルがBです。このAとBをきちんと対応していくとCとDには発展しません。ほったらかしだとCとDになります。皆さんの会社でもAとBをしっかりと対応することが重要です。

③パワハラが起こる背景(パワハラ要因)

1. 加害者要因
 - ・過度なストレス

・固定的な価値観(権力の誇示・精神論・完べき主義等)

・コミュニケーションの世代間ギャップ

昔は学生時代、先生や先輩に絶対服従でした。水も飲まず休憩も取らずの練習でしたが、今は水を摂り、休憩も充分とりながら決まった時間で効率よく練習します。何が言いたいのかというと、組織の運営の在り方がずいぶん変わってきたのです。20～30代の方はコミュニケーションをとりながら運営していくことが重要なので、頭ごなしにやるとパワハラに該当するかもしれないし、組織が強くなることなく離れてしまうかもしれないのです。このギャップを注意しなければいけません。

2. 被害者要因

・ストレス耐性の低さ

・社会的ルールやマナーの欠如

・依存体質・責任転嫁体質

3. 環境要因

・ストレス要因の増加(24時間化・スピード化・超競争状態)

・不公平感を生み出す雇用形態

・不適切な職場環境(音・温度・配置・整頓)

④防止のために

・褒め方、叱り方を学ぶ

相手の為を想って褒める、相手の為を想って叱ることがパワハラ防止のポイント。事実を具体的に、存在価値を認めてあげる。

・若い世代の特徴があることを受け入れ、そのキャラクターを受け入れる。今の方は褒められて伸びる方が多いので、そのキャラクターを知った上で指導する

・感情のコントロール・自己表現の仕方

アンガーマネジメント

怒りの感情(アンガー)と上手に付き合う(マネジメントすることにより、怒りから生まれる悪循環を防ぎ良好な人間関係を築く。『6秒ルール』として、感情のピークは最初の6秒なので、カットになったら6秒待つと良い。

アサーション

自分も他人も尊重した自己表現。『あなたがそうしてくれないと困る』という表現ではなく、『私はあなたにそうしてもらえると助かる』このような表現にすると良いのです。

・人権問題としてとらえる

本人の意思や努力ではカバーできないこと。(身体的・性別・学歴・家柄・生い立ちなど)に対する非難や中傷はアウトです。しかし、パワハラも人権問題の一つです。

まとめとして、

- 指導の事実の有無を重視する
(適正な範囲の指導の事実が重要)
- 精神的な攻撃に関する相談が多い(バカは禁句)
- セーフとアウトの線引きが難しい
(難しいので、そこに愛はあるのか)
- 世代間ギャップが要因のひとつ
(コミュニケーションギャップ)
- 褒め方・叱り方を学ぶ必要がある
- 感情のコントロールと自己表現が大切
- 人権問題である

この7つが現在のパワハラのとらえ方になると思います。現在、国会でパワハラ規制について審議されていますが、その内容が解った時に研修をやると良いと思います。これらをおさえて日々の経営に邁進して頂ければと思います。本日はご清聴有難うございました。

◎ ニコニコボックス 海野俊彦親睦委員長
宮下賢会長

大橋会員のご冥福をお祈りいたします。
齊藤区長、長い間お疲れ様でした。
越石様の卓話を楽しみにしております。

橋浦重己会員

社会保険労務士越石能章様本日の卓話よろしくお
願い申し上げます。期待しております。

高森政雄会員

港南区長齊藤貴子様ようこそいらっしゃいました。
この度はご栄転おめでとうございます。5年間区民
のために多大なご尽力を賜り誠に有難うございま
した。今後ますますのご活躍をお祈りします。
本日は会議のため早退致します。

根本雄一会員

越石さん楽しみにしております。目指せ、芹が谷中
学校の星。

尾形達也会員

齊藤区長今までありがとうございました。
越石様の卓話を楽しみにしております。

笠原孝雄会員

齊藤区長お世話になりました。ご栄転おめでとうござ
います。くれぐれもお体を大切に、ご活躍をお祈り
しています。

坂巻照代会員

一緒に会報委員を3回もさせて頂いた大橋さんのご
不在とても寂しいです。
齊藤区長、新天地でますますのご活躍を！
越石様の卓話を楽しみにしております。

小後摩重正会員

この度、会報委員会大橋委員長が、突然この世に
別れを告げ、ご逝去されたことは大変残念でたまり
ません。心からお悔やみ申し上げますと共に、ご冥福
をお祈り致します。

細井順子会員

大橋会員・西山けえ様のご逝去を深くお悔やみ申し
上げます。

佐々部宣宏会員 青柳民朗会員 天野憲二会員
豊場建伍会員 高柳良作会員 市川敏明会員
福嶋昭会員

大橋会員のご冥福をお祈り申し上げます。
社会保険労務士越石能章様の卓話を楽しみにして
おります。

海野俊彦会員

齊藤区長いろいろ有難うございました。
大橋会員・西山けえ様ご冥福をお祈り致します。

◎ 櫻井会員の(株)櫻井が横浜商工会議所で平成30
年度創業百五十年会員企業として顕彰受賞祝賀
パーティーが催されました。



◎4月の予定

- 4月 3日(水) R財団国際平和センタービデオ上映
- 10日(水) 横浜歴史研究会 高尾隆様卓話
- 17日(水) 港南福祉保健センター所長卓話
- 24日(水) 18:30～ 夜間移動例会

『野毛村田家』

◎会報

坂巻照代会報委員