Weekly Report

奉仕しよう みんなの人生を豊かにするために

ＲＩ会長 シェカール・メータ

クラブ会長テーマ
今だからこそ みんなで喜ばれる奉仕をしよう

第 2496 回例会報告

日　　時：令和４年３月 16 日（水）
会　　場：例会場
司　　会：ＳＡＡ　　木島委員
開会点鐘　　本間会長
ロータリーソング唱和「奉仕の理想」立席・清聴
お客様の紹介
安中　繋　様　社会保険労務士法人
ドリームサポートＣＥＯ

会長報告　　本間会長
●ウクライナ支援金　先週に続き本日も募金箱を回します。(支援金計 55,000 円をロータリー財団に送金いたしました)
●地区より　パソコン・携帯・タブレット等のウイルスメールが多くなり、注意喚起の案内がありました。会員の皆様も、ウイルスソフト等を活用して対応をしてください。
●臨時理事会の報告　多摩中グループ IM の登録料１万円のところ、クラブで２千円の補助を行います。是非出席をお願いいたします。

幹事報告　　遠藤直孝幹事
●会議の予定
3/13　クリーン多摩川　中止となりました
3/15 22-23 年度多摩中グループ協議会 zoom に変更
3/17 21-22 年度多摩中グループ協議会 zoom に変更
3/17 地区インターンシップ委員会
出席：北島清高委員
3/23 地区「奉仕のつどい」中止
後日 DVD がクラブに届きます
●5/23 開催多摩中グループ IM の出欠確認を行います。多くの会員の参加をお願いします。

委員会報告
●本多社会奉仕委員長
くにたちさくらフェスティバル 4/2 日･3 日両日とも会員さんのお手伝いがないと出来ません。是非お時間を作ってご参加ください。例会は３日の 11 時からです。アトラクションの名称を「キックターゲット」といたしました。

ニコニコＢＯＸ　　岡田親睦活動副委員長
●本間会長　本日は久しぶりのリアルでの卓話、安中様におかれましては、ハラスメントについて、心して聞かせていただきます。
●遠藤直孝幹事　本日の卓話、安中様のハラスメント事情、心して拝聴させていただきます。
●遠藤常臣会員　名前見た時は、てっきり男性か？と思いましたがキレイな女性の方でびっくり！卓話慎んで拝聴致します。
●寺澤会員　安中先生の卓話、楽しみに拝聴致します。昔の先輩・上司からの指導方法がかなり変わっていますので、注意しないといけません。
●山岡会員　本日の卓話安中様、ご多忙の中ありがとうございます。楽しみにしております。
＊ニコニコ BOX 合計 21,000 円　累計 1,087,000 円

出席報告　　津戸弘樹出席奨励委員長
３月　９日　在籍４０名中　出席２６名

閉会点鐘　　本間会長

Rotary
RI 第 2750 地区　多摩中グループ
東京国立ロータリークラブ　　会長：本間康彦　幹事：遠藤直孝
例 会 日：毎週水曜日
例 会 場：東京都国立市谷保 5209　谷保天満宮社務所２階
事 務 所：東京都国立市谷保 5234-1　電話 042-575-04770　FAX042-572-8666
E-mail　：kunitachi-rc@sage.ocn.ne.jp　WEB http://kunitachi-rc.com/
会報委員：川向輝樹・岡本正伸・二階堂由佳・井田　満

卓話

日本におけるハラスメント事情と外国人労働者・人権擁護の動き

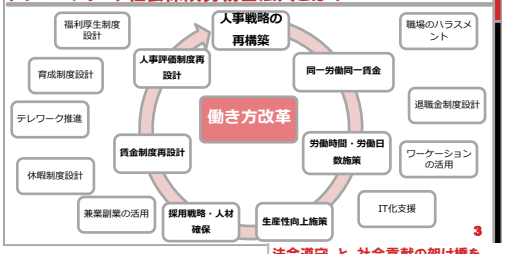
社会保険労務士法人
ドリームサポートＣＥＯ
安 中　繁 氏

講師紹介　寺澤会員

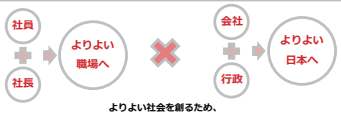
久しぶりの講師を招いての卓話となりました。安中先生のお名前を聞いて、どんな方が来るかと思っていた方もいるかと思いますが、非常に肌艶の良い笑顔の素敵な先生です。当社もアドバイスをいただきお世話になっています。私達の若い頃の先輩･上司からの指導とは今は変わっていまして、細かな事を言う社員もいます。そういう事にも対応しないと会社は成り立ちません。そこで本日先生に卓話をお願いしました。

卓話　安中　繁

ドリームサポート社会保険労務士法人とは？



法令遵守 と 社会貢献の架け橋を



よりよい社会を創るため、
社労士は、現場と法令に精通し、
ときに分かり合えない当事者間の
架け橋となる
そんな存在でありたいです

4

パワハラ措置義務 法制化

労働施策総合推進法　第30条の2　（雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の 雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 事業主の方針の明確化と周知・啓発
- 相談窓口の設置・周知
- 事後の迅速かつ適切な対応
- プライバシーの保護

パワハラ防止法と認定ポイント

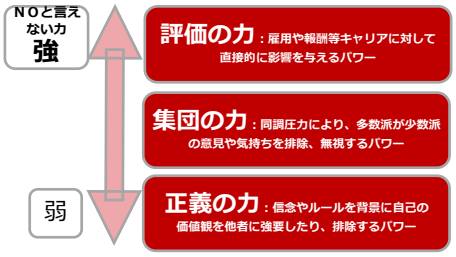
	セクハラ	マタハラ パタハラ	パワハラ
根拠法	男女雇用機会均等法	男女雇用機会均等法 育児介護休業法	労働施策総合推進法 2020～大企業 2022～すべての企業
認定ポイント	受け止め側の感じ方による	契機となる出来事から１年間に行われたものは、原則マタハラ認定	受け止め側の感じ方によるものではない
留意すべき点	録音されていても恥ずかしくないかを内省すべし	法律論争になったら負け。丁寧な話し合いを	必要な業務指導をも避けることとならぬよう留意

職場からパワハラを無くすには･･･？

- パワハラの境界線を理解する
- リードコミュニケーションを身に着ける
- 良好な人間関係と高業績は両立することを知る

●その発言（対応）は
「仕事と関連があるか？」
●その発言（対応）は
「個人の尊厳を侵害していないか？」

ハラスメントの原因となる3要素



こんな人は、要注意

- □ 上司に忠誠を誓う部下
  ⇒自分より目下の人に忠誠を誓うことを強要する恐れがある
- □ 社内のムードメーカー
  ⇒悪ふざけ・ノリが度を超す恐れがある
- □ ハイパフォーマー
  ⇒できない人の気持ちを想像できず、心無い発言をしてしまう恐れ
- □ 正義感の強い人
  ⇒自分以外の価値観を受け入れられない恐れがある
- □ 過去受けたハラスメントに成功体験を持っている人
  ⇒「武勇伝」を語り、ハラスメントを正当化してしまう恐れ

パワハラを無くすための優先順位対応ポイント

1. トップメッセージの発信
2. 相談窓口の設置
3. 管理職研修の実施
4. 一般社員研修の実施

法的責任～もし、加害者になってしまったら～

刑事責任	・強かん罪（刑法177） ・強制わいせつ罪（刑法176） ・名誉棄損罪（刑法230）　など
民事責任（加害者）	・不法行為責任（民法709）
民事責任（使用者）	・使用者責任（民法715ほか） ・使用者自体の不法行為責任（民法709） ・労働契約上の債務不履行（民法415）
男女雇用機会均等法・育児介護休業法違反	・事業主の措置義務違反 （均等法11条・育児介護休業法25条）
労災補償	・セクハラも労災の対象 （平成17.12.1基労補発1201001）

11

ハラスメントの職場への影響

被害者に与える影響	①士気の低下 ②パフォーマンスの悪化 ③メンタル不調：うつ病、パニック障害、ＰＴＳＤ等
加害者への影響	①懲戒処分 ②法的責任：名誉棄損、人格権侵害等
企業がこうむる影響	①問題解決に至るまでの時間・労力・コスト ②職場風土の悪化、業績低迷、人材流出 ③法的責任：職場環境配慮義務違反等 ④企業名公表による企業のイメージダウン、信頼失墜、取引停止