

週報

【2025/3 第2例会】

例会日：毎週金曜日

例会場：碧海信用金庫本店3F 安城市御幸本町15-1

TEL:0566-75-8866 FAX:0566-74-5678

Email: anjo-rc19580206@katch.ne.jp

HP: <http://www.anjo-rc.org>

■創立日：S33年1月10日

■RI加盟認証日：S33年2月6日

第3207回例会

2025年3月14日(金) 12:30~13:30

司会者：荻須 篤君

ソング：「四つのテスト」

雑誌委員会：大坪 久乃さん

ゲスト及びビジター：古居 一雄様 三河安城RC



出席報告者：堀 真也君

全会員数 51名

現在出席義務者数

本日の出席人数 33名

内出席免除者の出席人数

出席率 75.00%

2023-24年度：RIテーマ

「ロータリーのマジック」

(The Magic of Rotary)】

安城ロータリークラブ会長方針：

「EnjoyRotaryLife」

■会長：成田 孝則

■幹事：鶴田 香也乃

■クラブ会報：沓名 一樹・岡田 健裕

■ 会長報告

成田 孝則会長

今日のトリビア

チョコレートの雑学

板チョコに溝がある理由はどれ？

- A. 一口サイズにするため
- B. チョコを効率よく冷やすため
- C. 商品のサイズを変更しやすくするため



バレンタインデーは日本で「女性が男性にチョコレートを贈って愛を告白する日」として広まり、定着したのは1960年代といわれています。一方、海外のバレンタインデーは家族や恋人の間でプレゼントを贈りあう日であったり、男性から女性へ贈り物をする日であったりと違いがあります。近年の日本でも愛の告白に重きを置かず、友人同士でチョコレートを贈り合う「友チョコ」を楽しむ方が増えています。そして、3月14日のホワイトデーは、バレンタインデーのお返しをする日として、実は日本で始まったイベントです。日本には「内祝い」や「香典返し」など、何かをいただいたらお返しをするという文化が根付いています。この「お返し文化」が土台にあった日本だからこそ、ホワイトデーが生まれたといえるでしょう。

今でこそホワイトデーのプレゼントはさまざまな選択肢がありますが、当初はキャンディやマシュマロを贈るのが一般的でした。バレンタインデーが日本に定着したころ、お返しにあたる日は定められていませんでした。ホワイトデーが生まれるまでは、菓子メーカーや菓子店が「バレンタインのお返しに」と自商品をPRしていて、「リターン・バレンタイン」「マシュマロデー」「クッキーデー」「フラワーデー」など、独自で呼び方や贈る物を定めていたようです。

■ 幹事報告

鶴田 香也乃幹事

1. 大船渡大規模山林火災被害(2520地区/岩手・宮城)義捐金にご協力お願いします。
2. 本日18:30~ファイヤーサイドミーティングを行います。
3. 3/21(金)定款第7条第1節の規定により休会です。
4. 3/28→3/29(土)12:00~岡崎ニューグランドホテルにてお花見例会です。
5. 5/16(金)→5/10(土)RFF移動例会のチケットを購入された方の集金を致します。
6. ゴルフ部会より 5/24安城ゴルフコンペ取り切り戦の案内を配布いたしました。

【本日のセレモニー】

- * 次年度地区出向者委嘱状贈呈 (大見 宏さん・細井英治さんがバナーエレクトより贈呈済)
- * ロータリーの友発表
- * 三河安城RC社会奉仕事業のご案内

テーマ「ハラスメントについて」

※頂戴した原稿はそのまま掲載しています



ハラスメントについて

弁護士法人 碧総合法律事務所
 弁護士 稲垣礼子

「ハラスメント」にはどんなものがありますか？

- パワハラ
 - セクハラ
 - マタハラ
 - カスハラ
 - ハラハラ
 - スメハラ
- などなどがあります。

パワハラに対する法律

- 改正労働施策総合推進法が成立しました。

30条の2でパワハラを規制する法律が定められています。

令和2年6月1日施行されています。

令和4年4月1日よりパワーハラスメント防止措置が中小企業の事業主にも

義務化されました。

☞配布資料をご参照ください。

「パワハラ」とは？

- 同じ職場で働く者に対して、
 - ①優越的な関係を背景とした言動
 - ②業務の必要かつ相当な範囲を超えたもの
 - ③労働者の就業環境が害されるもの
- の3つのすべての要素を満たすものをいいます。

*客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は含まない。

業務上必要な注意とパワハラの違い

- 線引きは難しいです。

業務上適正な範囲となるかどうかは企業文化や業種で異なります。

ただし

- ①暴力を振るうこと(直接的でない場合にも)
- ②人格攻撃をすること

は業務の適正な範囲を超えと言えるでしょう。

具体的にどのような行為がパワハラか？

厚生労働省のガイドラインでは

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害

がパワハラにあたりとされています

(ただし、前述の3つの要素をみることが必要です)。

次の具体例は？

これを言うとパワハラにあたると思いますか？

「・・・大馬鹿野郎じゃないの。大問題だよ。これこそ懲罰事例になるんだよ・・・」

那覇地方裁判所判決令和5年6月27日

慰謝料3万円が相当

「ここは学校じゃないので、
同じことを言わせないでください。
文章の書き方を教えるところではないので。」

神戸地方裁判所判決令和3年9月30日

殊更に学生と対比する必要性はなくパワハラにあたる

「メモをとるな」「できる人はメモをとらない」

長崎地方裁判所判決令和3年8月25日

メモの制限は合理的な理由なく職員
の業務習熟を妨げるものであり違法

企業等に求められるパワハラ防止対策

■労働施策総合推進法では厚生労働大臣が必要な指針を定めるとして
います。

☞配布資料をご参照ください。

具体的には

- ①事業主の方針の明確化、周知、啓発
- ②相談窓口等の体制整備
- ③パワハラの事実が発覚した場合、事後の迅速・適切な対応
- ④プライバシー保護措置、不利益取扱禁止の労働者への周知等

パワハラ防止措置は
今や企業に課せられた義務です！！

次は…

事業主が必ずやるべき、とまではいえませ
んが、やった方が望ましい取り組みに
ついて

セクハラとは？

・対価型セクハラ

職場で行われる労働者の意に反した性的な言動に対する労働者の
対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること

・環境型セクハラ

職場において行われる労働者の意に反した性的な言動により労働者の
就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じ
る当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

セクハラ判断基準

- 平均的な者であれば意に反するといえるかどうかで判断します。
- 受け手が不快に感じればなんでもセクハラになるわけではありません。
- 他方、相手が拒絶的な態度を示さなかったとしてもセクハラにならない
わけではありません。

セクハラが発覚した場合の被害者への 対応

- 調査における被害者への配慮
- セクハラが認められた後の被害配慮義務
- 環境調整義務
- 不利益防止義務

マタハラとは？

■妊娠・出産したこと、産前産後休業や育児休業などの妊娠、出産、育児
などに対する制度や措置を申し出たり、取得したりしたことなどを理由とし
て行われる

- ①解雇その他の不利益な取り扱い
- ②上司や同僚による制度利用の妨げ
- ③上司や同僚による嫌がらせ

カスハラとは？

- 顧客や取引先からの暴力、悪質なクレームなどの著しい迷惑行為のこ
とをいいます。
- 近年問題となっています。

新しい問題① カスタマーハラスメントの労災認定

- 2023年7月に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」に
おいて報告書がまとめられたことを受けて9月に認定基準について改
正がされました。
- 「業務による心理的負荷評価表」が見直され、「顧客や取引先、施設利
用者等から著しい迷惑行為を受けた。」(いわゆるカスタマーハラスメン
ト)が追加されました。
- 住宅メーカーの社員の自殺がカスタマーハラスメントなどで精神疾患を
発症したことが原因であるとして労災認定されているものもあります。

新しい問題②

SOGIハラって聞いたことがありますか？

- SOGIハラとは、「性的指向」(Sexual Orientation)や「性自認」(Gender Identity)に関するハラスメントのことです。
- 淀川交通事件(大阪地裁 令和2年7月20日決定)では、性自認が女性であり生物学的性別が男性であるタクシー運転手が、勤務先のタクシー会社から受けた就労拒否の処分が無効であると争った事案につき、裁判所が会社の処分を無効としました。

こんなときはご相談ください。



- ① 被害者へ配慮した事実関係調査
- ② ハラスメントトラブル発生時の円満解決
- ③ 第三者委員会
- ④ ハラスメント予防のための事前対策

皆様に必要なサポートをいたします！

ご静聴ありがとうございました。