

和而拓（和して拓く）

週報第30号令和4年5月12日発行

2021年～2022年度 R. I. 会長テーマ



今月の一枚

横浜鶴見北ロータリークラブ
【事務局】横浜市鶴見区佃野町 18-11 エトワール鶴見 303号
TEL 045-575-1821 FAX 045-575-1822
Email ytnclub@gmail.com
HP <https://www.rotary-tsuruminorth.jp/>
【例会】毎週木曜日 12:30 場所 新横浜グレイスホテル

会長／長澤尚明 副会長／加藤進 幹事／簡伸治

第2313回 令和4年4月21日

斉唱 「四つのテスト」
ゲスト 聖ヨゼフ学園中学・高等学校
校長 多田 信哉様

会長報告

皆様、こんにちは。突然ですが「寒暖差疲労」という言葉をご存知でしょうか。季節の変わり目になると「なんとなく体が重い」「思考が鈍くなる」など原因に思い当たる節がないにもかかわらず不調が続くならば、それは「寒暖差疲労」かもしれません。気温差が激しい環境では体に負担がかかります。

4月に入り暖かくなってきましたが先週金曜には最高気温が12℃と急激な寒暖差がありました。昨日は最低10℃で今週末には最高気温が27℃予想とここまで気温が上がると春を通り超して一気に夏です。

寒暖差疲労を軽減するには自律神経を整えることが一番です。皆様お風邪を召されないようご自愛ください。

続きまして、昨日4月20日に筍掘りに行って参りました。当クラブからは、晝間さん、上原さん、簡さん、今井さん、田邊さん、牧井さん、石渡さん、横山さん、小笠原さん、一步舎より4名参加いただき、私含め合計14名で実施致しました。今回は約100本の収穫することができました。ご参加の皆様、ありがとうございます。お疲れ様でした。

新型コロナウイルス関連ですが、神奈川県感染者数は4月18日には2,609人と新規感染者数が3,000人を下回るのは先月23日以来で前週の月曜日より1,172人も少なくなりました。4月19日は2,766人と連日3,000人を下回っております。3回目ワクチン接種率も65歳以上の方々は85%を超えています。一方で年代が下がるごと

に接種率が伸びていません。感染者数は減少傾向ですが毎週の例会を安心して迎えられるよう、会員の皆様も引き続き感染防止に留意していただくようお願い致します。

最後に本日は天野さんにパワハラ防止法について卓話をお願いしております。楽しみにしております。宜しくお願い致します。

誕生祝

長澤 尚明 会員（4月21日）



創立記念日

佐久間 務 会員（4月2日）

入会記念日

赤塚 一志 会員（昭和57年4月1日）

幹事報告

(1) 横浜東RAC4月第二例会のご案内

日時：2022年4月27日(水)20:00～21:30

場所：ホテルキャメロットジャパン及びZOOM

(2) 横浜東RAC5月第一例会のご案内

日時：5月4日(水)昼頃

場所：総持寺

「米山梅吉氏墓石清掃活動」を行います。鶴見開催です是非ご参加ください。

(3) 横浜東RAC創立50周年記念式典のご案内

日時：2022年5月7日(土)13:00～16:00

場所：ホテルキャメロットジャパン及びZOOM

(4) 4月28日及び5月5日はゴールデンウィークにより休会です

(5) 6月16日は移動例会夜間となります。

出席報告

会員総数 30名
今回暫定 24 / 30 = 80%
前々回確定 23 / 30 = 76.66%

ニコニコBOX

(クラブ会員の為、敬称略)

長澤 尚明 昨日の竹の子堀にご参加の皆様お疲れ様でした。収穫結果は前回の倍で100本でした。気持ち少し腕が重いです。誕生日をお祝いいただきまして有難うございます。40代最後の年になりました。天野さん本日は卓話ありがとうございます。

簡 伸治 多田校長先生本日はありがとうございます。例会を楽しんでいただ

けましたら幸いです。竹の子堀ご参加の皆様ご苦勞様でした。沢山採れましたね。場所を提供いただきました晝間さんありがとうございます。

清水 勝幸 今日念願の多田校長先生に来ていただきました。今後とも宜しくお願い致します。

赤塚 一志 天野会員の卓話興味をもって拝聴いたします。入会記念日を祝って頂きありがとうございます。

堀野 弘樹 昨日の竹の子堀ご参加の皆様お疲れ様でした。私も参加を予定しておりましたが不覚にも二日酔いで動くことが出来ず欠席いたしました。大変申し訳ございません。来年は頑張ります。

佐久間 務 先週、先々週と珍しく2週連続でSAでありながら欠席しました。2月の人間ドックで大腸ポリープが見つかり手術入院をしていました。人間ドックは大事ですね。皆様もご自愛ください。

石渡 宏衛 竹の子堀ご参加の皆様お疲れ様でした。

松田 啓 天野さん卓話楽しみにしております。

宮田 豊和 天野さん卓話ありがとうございます。会社でのパワハラについてご教授ください。

高橋 敏昭 天野さん卓話楽しみです。

加藤 進 多田校長先生ようこそ！

田邊 勝久 昨日の竹の子堀に出席の皆様ご苦勞様でした。

鈴木元一郎 多田校長先生ようこそおいでくださいました。いつもお世話になっております。これからも宜しくお願い致します。天野先生本日はご苦勞様です。心して拝聴致します。

合谷 保爾 大変な問題、天野さん心して拝聴させて頂きます。

晝間 勝 竹の子堀に参加した皆様お疲れ様でした。

牧井 秀賢 最近コンプライアンスが会社経営で大変重要になってきてますので天野さんパワハラ参考になります。

今井新一郎 昨日の竹の子堀に参加の皆さん大変お疲れ様でした。実家でタケノコご飯にしました。天野会員の卓話、拝聴いたします。

上村 政二 天野先生の本日卓話ご苦労様です。長澤会長誕生日おめでとうございませう。益々元氣でご活躍を。

以下同内容の為、お名前のみ（敬称略）

横山智司 祝康一 渡辺直昭

卓 話

「パワハラ防止法について」

天野 直樹会員

4月1日よりパワハラ防止法が中小企業向けにも施行されましたので、今日はパワハラ中心でお話ししようと思います。

皆さんは、セクハラ、パワハラはもうご存知でしょうか、他にもマタハラ、モラハラ、リスハラ、アルハラ、エイハラ、カラハラ、ジタハラなど、聞いたことがある方も多くいらっしゃるかと思います。今日はそのハラスメントについてお話ししたいと思います。

まず、ハラスメントとは何か、ずばり嫌がらせです。セクハラとは性的嫌がらせ、パワハラとは、パワーつまり会社等の地位に基づく嫌がらせを言います。ハラスメント等というと意味がよく理解されないまま言葉が独り歩きしてしまうおそれがありますので、まずは「嫌がらせ」という言葉本来の意味から理解することが大事です。

まず、セクハラ、性的な嫌がらせ。ですが、

ポイントは、相手方が望まないかどうか、その意に反したかどうかであって、行為者の、そんなつもりはなかった。は一切通用しません。まず、相手方の主観で判断。次が社会通念です。いくら相手が不快に思っても、社会通念に従って客観的には不快に思うような言動でない、そう判断されれば、セクハラに当たらない。ここで重要なことは、先ほど話したように、重要なことは相手方の主観であって、性的嫌がらせの意図があったかどうか、という、セクハラ的な言動を行った者の主観はほとんど考慮されないということです。先ほどの、第2基準、社会通念というものも、あくまで客観的な判断です。例えば「女性なので重いものを持たせる業務はさせられない」等の言動は、仮に言われた女性労働者が性差別で不快だと考えたとしても、言い方にもよるでしょうが、客観的にセクハラには当たりません。労働安全衛生法で、重量物を取扱う業務（継続作業 20kg 以上、断続作業 30kg 以上）について、女性に行わせることを禁止しており、先の言動はそのような法の趣旨にかなうものですので、問題はありません。逆に言えば、性的な意味を含む言動は、法も認めている等、客観的にみて合理性の認められるようなもの以外、セクハラに該当する可能性が極めて高いと思った方がよいです。相手方の主観で不快に感じたかどうかをまず考え、次に社会がこれを許容するかどうかで考えますので、言った側の主観は問題にならないことが重要です。次に、パワハラの話に入りましょう。

パワハラとは、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」とされています。業務上必要な指示や注意・指導が行われている場合には該当せず、「業務の適正な範囲」を超える行為がこれに該当する、とされていますが、この判断はセクハラよりよほど厄介です。セクハラの場合は、相手方

が不快に思う性的言動かどうかで、不快に思えばアウトです。そもそも性的言動をすることが仕事で必要だった、ということは基本的にありませんから。でもパワハラの場合、相手にとっては不快な嫌がらせに思えても、上司からすれば業務上必要な指導や注意、叱責として行いますので、どこまでが業務上の必要を超えてハラスメントになるかは相当難しい判断を伴うこととなります。ヤーキーズドットソンの法則というものがあまして、人は適度なストレスを感じている時が、一番パフォーマンスが高いというものです。企業としては競争に勝ち収益を上げるためにどうしても適度なストレスを与える必要があります、指導や叱責は時として必要です。ですから業務上必要な範囲のものであれば、それが相手にとって嫌なものであっても、それはハラスメントではないはずです。難しいのはその線引きで、例えば、感情に任せて怒ることはだめだけど、叱ることはOKなどと言ったりもしますが、実際にはなかなか難しい。業務との関係がなければもちろんだめですし、暴力はもちろん、人格を否定する言動がだめなことも明らかですが、具体的な場面では結構悩ましい場合もあります。資料を見て下さい。これは上司と部下に対しておこなわれたあるアンケート調査ですが、これをみると、上司と部下の意識の違いが極めて大きいことが代わります。特に、部下が上司に怒られた時の感情がどれくらい持続するかに関し、上司は一番長くて数十分、であるのに対し、部下は1年以上、一番短くても2・3日と回答しています。さらに、部下を起こった後、業務状況はどうなったかにつき、部下は勿論、上司の方でも改善されることはなかったと回答しており、怒ることは業務に役立っていないことが分かります。それが業務にとってプラスになるかどうか、必要かどうか、自分の感情が満足するだけなのではないか、を考え、相手が素直に聞き入れるような言い方、聞く耳を持つ言い方を心がける必要があります。人前

では話さない、どこまでが許容範囲か、どこから叱るかのルールを明確にし、「ちゃんとやれ」等あいまいな言葉を避け、理由や目的を具体的に話すこと、過去を持ち出して責めない等、実は業務に必要な叱り方というのは非常に難しいことです。改めて、会社経営管理の難しさを痛感します。

例 会 予 定

- 5月19日（木）新横浜グレイスホテル
「外部卓話」
- 5月26日（木）新横浜グレイスホテル
「故藤林会員追悼例会」
- 6月 2日（木）新横浜グレイスホテル
「会員卓話」
- 6月 9日（木）新横浜グレイスホテル
「離任挨拶」
- 6月16日（木）夜間例会