



士別ロータリークラブ会報

創立 1960・3・24

RI 第 2500 地区

Vol.041

No.2473

2013-2014年度国際ロータリーのテーマ



2013-14年度RI会長 ロン D. バートン

2013-2014年度士別ロータリーのテーマ
「出来ることを 出来るときに 出来ることから」

士別市／世界のめん羊館



例会場／士別グランドホテル

例会日／毎週月曜日 12:10～13:10

事務所／士別グランドホテル TEL 0165-23-1234

会長／千葉 繁 夫

副会長／阿 達 勇

幹事／奈良 康 弘

第 2554 回例会 2014年6月16日 (月)

本日のプログラム：普通例会

● 前回 (6月9日、月曜日) の記録：普通例会・ゲスト卓話

司 会／近井孝義 会場監督

齊 唱／我等の生業

本日の出席／会員 48 名中 出席者 39 名 出席率 81.25%

本日の欠席／今井 裕、加藤 博、黒田康敬、輿水広志、佐藤和彦、谷 温恵、深尾幸夫、
千葉道夫、渡辺正一、ゲ ス ト／山本伸一 氏 (旭川法務局名寄支局長)、岡 八重子 氏 (法務省人権擁護委員)
メイクアップ／

ニコニコBOX／佐藤元信 (名寄・士別ロータリークラブ交流ゴルフ大会優勝)

累計 267,000 円

● 例会予定

6月例会日(ロータリー親睦活動月間)

- 6月 2日 (月) 普通例会・理事会
- 6月 9日 (月) 普通例会
- 6月16日 (月) 普通例会
- 6月23日 (月) 特別休会
- 6月30日 (月) 夜間例会

7月例会日

- 7月 7日 (月) 普通例会・理事会
- 7月14日 (月) 普通例会
- 7月21日 (月) 休会 (法定休日：海の日)
- 7月28日 (月) 夜間例会

■会務報告 千葉繁夫 会長

●昨日は、曇り空で気温も下がり、運動会には良い天候でした。今年は、最後までいたせいか疲労がぬけていません。年々、年を感じています。

●6日(金)、士別市自衛隊後援会の定期総会に出席してまいりました。25年度事業報告、決算報告及び26年度の事業計画、予算が承認され、役員改選で、佐藤安司会長が退任し副会長の千葉道夫さんが新会長に就任されました。総会后、陸上自衛隊第3普通科連隊長兼名寄駐屯地指令の1等陸佐の坂本雄一氏による「自衛隊の運用の概要と課題」としての講話と「強靱な陸上自衛隊の創造について」のDVDが上映され、防衛や災害援助の取組について、詳しく知ることができました。

●2日の理事会に会員推薦書の提出があり、確認いたしました。推薦者は大野裕一郎会員で皆様ご存じの㈱ミタツ取締役社長の菊地仁さんです。入会は新年度の7月となります。

■幹事報告 奈良康弘 幹事

①6月14日、今週土曜日、RI第2500地区第2分区IMが開催されます。既に日程表につきましては出欠案内と共に御配りしております。集合時間、12:00分士別GH出発となっております。お間違えの無い様、再度確認し集合下さい。

尚、服装については、クールビズと致します。

■委員会報告

◆親睦活動家族委員会 山本俊一 委員長

先日FAXで流させて頂きました。29日にパークゴルフ、30日に夫婦同伴例会を開催いたします。出欠は20日までとなっております。尚、パークゴルフの方の出席者が少し少ないです。特に奥様の出席が少ないです。特にご協力をお願い致します。夜間例会のメンバーの欠席届はグランドホテルに報告をお願い致します。

◆財団・米山奨学委員会 伊藤優市 委員長

ニヤニヤBOX、ワンコイン本日をもちまして終了致しました。大変ご協力ありがとうございました。

■次年度報告 坂口芳一 次年度幹事

本日、例会終了後、次年度理事会を開催致しますので、役員並びに理事の会員はご出席をお願い致します。

■ゲスト卓話・ゲスト紹介

◆プログラム委員会 北村浩史 委員長

本日のゲスト卓話は旭川法務局名寄支局長の山本伸一さんを迎えてパワーハラスメントについてお話をお聞きします。山本さんは士別市出身で、昭和28年生まれ、現在58歳でいらっしゃいます。士別市には同級生も多いとのこと。士別高校を昭和49年に卒業し札幌法務局滝川出張所を振り出しに、札幌、旭川、函館などの各法務局を回り、今年4月に札幌法務局不動産登記部門総括表示登記専門官から名寄に着任いたしました。また、本日は法務省人権擁護委員の岡八重子さんもアドバイザーとして同行頂きました。ありがとうございます。

●卓話 『パワーハラスメント』

旭川法務局名寄支局長 山本伸一 さん

皆さんこんにちは。ただいま御紹介頂きました、旭川地方法務局名寄支局長の山本でございます。今日は、お話する機会をいただきまして、ありがとうございます。

法務局では、普段、「人権相談」ということで、様々な悩みごと・困りごとの相談をお受けしています。そして、相談の中で、人権侵害が疑われる事案については、人権侵害事件として立件し、必要な調査をし

て、被害者の救済を図っています。また、本日のように、人権尊重の必要性を理解していただくための人権啓発活動も行っています。ただ、「人権問題」といっても様々な問題があります。例えば、DVやストーカー被害、子どものいじめや児童虐待の問題、高齢者や障害者に対する虐待や差別的取扱い、プライバシー侵害なんかもそうです。本日は、数ある人権課題の中から、パワー・ハラスメントについてお話させていただきます。



●パワーハラの問題は、ともすれば何をやってはいけないのか、何がパワーハラなのかという行為や言動そのものの議論にとどまりがちな面があるかと思えます。しかし、なぜパワーハラが問題となるのか、どうして起きるのか、未然に防止するための方策などについて十分に理解し、みんなが気持ちよく働ける職場とはどうあるべきかを一人一人が考えていくことが、より重要ではないかと思えます。今日は各企業・組織の幹部の方々の集まりということなので、パワーハラをなくすことは働く人たちの力を100%いかすことでもあり、ハラスメント防止の取組が職場にとって重要な意味があるということは既に認識していらっしゃると思いますが、今日の私の話を通じて再認識していただきたいと思えます。併せまして、幹部の方々自らがパワーハラをしたのでは示しがつきませんので、自分がハラスメントをしないためにはどうすべきかもお話しさせていただきます。今日は、よろしくお祈りします。

◆それでは、配布資料の1ページ下段と2ページ上段を御覧下さい。

①近年、パワーハラを原因とした精神疾患や訴訟の増加が社会問題化しています。

②厚生労働省の統計でも、職場でのいじめの相談は年々増えていますし、法務局への相談も最近はセクハラよりもパワーハラの相談の方が多く、特に男性からの相談が多くなっているようです。

③大手組合の連合が、平成24年インターネットの調査で男女各500人から回答をもらったうち、男性でパワーハラを受けたのは24.4%で女性が18.8%となっています。

④平成23年末には、熊本市の係長が部下に100万円以上の飲食代を支払わせるなどのパワーハラ行為を繰り返し、部下を病気に追い込んだとして、市が係長を懲戒処分とした事案もありました。

⑤配布資料のチェックリストは、加害者の立場からのチェックリストです。これらの項目は、いずれもパワーハラ行為につながる可能性が高い項目です。これらの言動に思い当たらないか注意しましょう。

◆次に、配布資料の2ページ下段と3ページ上段を御覧下さい。

これは、被害者の立場からのチェックリストです。以下の項目は、パワーハラ行為を受けている可能性が高い項目です。この項目に該当する行為が一度や二度ではなく、継続している場合は、職場の相談窓口にご相談するなどの対策を講じることが必要となります。

◆次に、配布資料の3ページ下段を御覧下さい

①本来、上司・部下といった関係は、あくまでもビジネス上での契約で、これが人間的に上か下かということにはなりません。

②しかし、いつも命令している立場にある人はこれを忘れがちになり、人間性を否定するような言動をしたり、仕事上の権限を越えて命令をしたりする場合があります。

③これがパワハラの原因になることが多いのですが、「パワハラ」は人権問題のひとつになります。

④パワハラは上下関係だけでなく、ITなどの専門知識や人間関係などの職場の優位性を背景にした嫌がらせもあることから、同僚同士でも、また、部下から上司に対しても起こりますし、正社員と派遣社員の間でも起こり得ます。

⑤パワハラは人権問題ですが、労働意欲を削ぎ、働く権利を侵害する労働問題でもあります。

⑥最悪のケースは被害者に心理的負荷をかけた結果、うつ病などを発症させ自殺に至ることもあります。

◆次に4ページ上段を御覧下さい

厚生労働省はパワハラの行為を明確にするため、平成24年1月に、パワハラに当たる行為を次の六つに分類しました。

①暴行・障害（身体的な攻撃）

びんたをはる、足で蹴る、物を投げる

②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）

「こんな間違いをするやつは死んでしまえ、お前は給料泥棒だ」あるいは、部下のミスを執拗に非難したり、皆の前で長時間叱責する。

③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）

話しかけても無視する、会社の忘年会に呼ばない

④業務上不要・遂行不可能なことの強制・仕事の妨害（過大な要求）

大量の業務を未経験の部下に命じて期限内の処理を厳命する等、実現不可能な業務を強要する

⑤能力や経験とかけ離れた仕事をさせたり、仕事を与えない。（過小な要求）

能力や経験とかけ離れて程度の低い仕事を命じること、例えば技術者にトイレの掃除を課したりすること
裁判になったケースでは、会社の新しい方針に反対した管理職を経験のない受付係に配転して、企業責任を問われた例があります。

⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

休日に用もなく部下に連絡したりすることとか、部下の私生活（マイホーム購入）をねたみ、「転勤させるぞ」などと執拗に干渉すること

以上が、パワハラの6種類です。

◆次に4ページ下段を御覧下さい

これは、厚生労働省の統計ですが、グラフのとおり、平成16年度から職場でのいじめ相談件数は年々増えており、平成24年度は、51,670件となっており、本年5月31日付けの新聞に発表された平成25年度の件数は、59,197件となり、平成16年度から10年で4倍を超えております。

◆次に5ページの上段及び下段を御覧下さい

厚生労働省では、平成14年度から調査を行い、その結果を発表していますが、平成22年度から24年度までの3年間、パワハラを受けたことがあるとの回答は、回答者全体の25.3%、パワハラをしたと感じたり、したと指摘されたことがあると回答した者は7.3%であったと発表しています。また、その内容として「精神的な攻撃」が55.6%と、全体の半分以上を占めるなど際立

って多くなっています。その具体的な類型とその内容もホームページに掲載されていましてので御覧頂きたいと思います。

◆次に6ページ上段を御覧下さい

以上挙げた例は、真っ赤なパワハラだと思いますが、グレーゾーンのパワハラもあるかと思いますが、実際にパワハラに該当するかどうかは、その言動が継続的に行われているかどうかや、その言動が行われることとなった原因、その言動が行われた状況等を踏まえて判断する必要があります。

◆次に6ページ下段を御覧下さい

①「パワハラ」は人権を無視した行為です。しかし、職権を個人が自由に行使できる権限と思い違いし、部下に対する威嚇的な言動は、まだまだなくなりません。

②「そんなことしていると昇級させないぞ」「給料分ぐらい働け」「休憩なんかしないでさっさと仕事しろ」「どういう育ち方をしたんだ」などの言動は、かつての職場では誰もがとがめられない雰囲気がありました。その意識が今も根を張っている側面があります。

③しかし、現在では、働く者の個人としての尊厳は守られるべきものであり、これを侵害する行為は人権侵害になると認識されるようになりました。

④「仕事だから仕方ない」と我慢していた社員も、人権意識の高まりとともに考え方も変わって、理不尽な言動を放っておかなくなっています。

⑤発端は業務だったとしても、業務の範囲を超えた、個人の尊厳を不当に傷つけるような言動は、上司であっても人権侵害だと、真剣に意識しなければなりません。

◆次に7ページ上段を御覧下さい

（業務指導とパワハラの境目）

①ここはすごく大事です。法務局への相談者でここを勘違いして、職務上必要な指示をされただけなのに「不快なことを言われたから」パワハラだと訴えてくる例がたまにあります。

②そもそも、職場では業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられていますから、必要に応じ部下に対して指導や叱責が行われます。

③例えば、取引先へのアポイント時間を間違えて遅刻した時、同行した上司がつい「何やってんだ!」と、部下にどなったとしても、それだけでパワハラということではできません。というのは、指導の範囲内の叱責は、業務上認められているからです。

④ただ、この言葉に加えて、「だからお前とは仕事したくないんだ」「ウワサどおりの役立たずだな」「仕事しなくていいから、帰って寝てろ!」などと言う言動が日常的に繰り返されるとパワハラ行為となってきます。通常は、執拗に繰り返すことがパワハラの要件となります。

⑤このように、問題は、権限をハラスメント、“嫌がらせ”に利用することなんです。

⑥ところで、仕事のよくできる上司の方がパワハラを起こしやすい傾向があります。

⑦自分の若い頃の働きぶりとの今の部下の働きぶりを比較して、何でこんなことができないんだという気持ちで、体育会系ののりで熱血指導して、それが行き過ぎて指導を超えてパワハラになってしまうというのがよくあります。

◆次に7ページ下段では、パワハラと指導の違いを一覧表にしています。するとこういうイメージになりま

す。グレイゾーンのパワハラでも、この表に当てはめて考えると判断つきやすいのではないかと思います。いかがでしょうか。

◆次に8ページ上段を御覧ください。

職場のパワハラを放置すると、働く人の心の健康が損なわれ、当事者が裁判で民事・刑事の責任を問われることがあります。職場にもたらす損失も大きいものがあります。

①就労環境の悪化と雇用不安を与える

パワハラに当たる不適切な言動は、職場内に不必要な緊張感を持たせたり、通常の職務の遂行を妨げることになります。

②人材がいなくなる

パワハラを放っておく職場では労働意欲がなくなり、真剣に働く人の定着率が低下します。

③仕事の効率が悪くなる

管理職が、何かにつけ「この言い方はパワハラになるのではないか？」という萎縮した考えを持ったり、部下職員が管理職からの適切な指導まで「パワハラだ」と思い違いするようになったら収集がつかず、モチベーションが低下し作業率が悪化します。

まずは、パワハラに対する正確な認識を職場内部で共有することが大事です。

④企業（公的機関）としてのイメージのダウン

パワハラ行為で職場名がマスコミに登場すると、企業（公的機関）としてのイメージは一挙に最悪になり、信用が失墜します。職場全体の士気にかかわる大きな問題へと発展します。

◆最後に、パワハラ加害者にならないために、

・パワハラへの訴えの多くは、「上司が自分の意見を取り入れてくれない」、「上司が自分と口をきいてくれない」、「上司が勝手に仕事を進めて、自分たちに必要な情報を流してくれない」といった、些細なコミュニケーション不足や誤解が発端です。

・部下たちは、自分が今の職場で役に立つ存在であることを認めてほしいと思っています。部下を指導するときには、三つほめて一つ叱るくらいのバランスがいいそうです。気をつけたいのは、叱る対象はあくまでも「事柄」であり、「人格」攻撃に陥らないようにする。ミスをしてしまったことを踏まえ、本人がやる気になるような叱り方が大切です。

また、叱る際に、あごをあげて話したり、眉をひそめたり、舌打ちをしたりすると、高圧的な印象を与えてしまいます。きちんと相手の目を見て、穏やかな声で、問題点を簡潔に伝えることが大切です。

・部下が上司に異論を唱えるというのは、それなりの理由があります。かなり勇気を持って伝えていることでもあります。もしかしたら見当違いの訴えかもしれませんが、しっかりと話し合ってみてください。

その話し合いの中で、この職場で守るべきルールは何か、自分の仕事の正当な業務範囲は何か共通認識がもてると思います。それが風通しのいい職場づくりということになります。

管理職の中には「ちょっとしたことでパワハラと言われたらたまらない」と、少なからず、「パワハラ」という言葉に敏感になりすぎて、厳しい指導ができなくなっている人もいます。そんなにびくびくする必要はありません。その熱血指導の内容に必然性があり、日頃の業務で部下を信頼し、そして支援し、励ます態度があれば、多少の口を悪さには耐えてくれるでしょう。しかし、たとえば、日頃のコミュニケーション

が十分でなく、会話も相手の顔も見ないで、業務連絡もメールですませ、挨拶もろくに交わさず、部下の仕事もろくに評価せず、部下をほめることもしない相手から「おめえ」呼ばわりされれば、パワハラと言われても仕方ありません。上司と部下の関係でも、一人の人間としては対等です。忙しくて、部下との会話は指示や叱責だけ、ということはありませんか？もっと人間的な、その人の仕事や個性を大切にするような言葉を一言でもかければ、宴会などしなくても、部下との心の距離を縮めることができるのではないのでしょうか。

①今日は、企業におけるパワーハラスメントについてお話をいただきました。

②時間の関係で十分な説明ができませんでしたが、最後に、パワハラ防止のために、職場の一人ひとりに期待することを3点申し上げます。

1点目は、人権尊重意識です。互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重しあうことです。

2点目は、コミュニケーションです。互いに理解し、協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力することです。

3点目は、互いの支えあいです。問題を見過ごさず、パワハラを受けた人を孤立させず、声をかけあうなど、互いに支え合うことです。

③それから、パワハラ問題で特に留意すべきは、職場のパワハラ対策が、上司の適正な指導を妨げるものになってはならないということです。パワハラと言われることを恐れて部下の指導を躊躇（ちゅうちょ）していると、かえって職場の秩序が乱れてしまうことがあります。上司には、職場をまとめ人材を育成する役割があります。業務上必要な指導を適正に行うことまでためらってははいけません。必要な指導はしっかり行いましょう。そのためにも、職場内で、どのようなものが「適正な指導」や「業務の適正な範囲」に当たるのか、どこからがパワハラなのか等のルールを決めて、全職員が共通認識しておく必要があります。

④最後に、パワハラに限らず、職場の人間同士が相手に対する気遣い・思いやりの気持ちを持って接することで、人権問題は少しでも減らせると思いますので、この点、各企業・組織の幹部である皆様から、部下職員の方々に対し、ご指導いただきますようお願いいたします。私の話を終わらせていただきます。

ご静聴ありがとうございました。

◆今月の結婚記念日祝い



泉谷 勇、坂口芳一、尾崎 学、山本俊一、千葉繁夫、黒田康敬、6名の会員が今月結婚記念日を迎えます。おめでとうございます。