

7

バワハラ事例

動画を見ましょう

8

感情をコントロールした叱り方①

☑ 時間と場所を変える

☑ カツときたら6つ数える

☑ 「YOUメッセージ」でなく「Iメッセージ」で
 ×「お前は、……だ」「お前は、何べん言わせりやわかるんだ!」
 ○「私は、キミの……が残念だ」「私は、キミの……が悪い」
 期待しているのに……と伝わるように

☑ 「怒る」ではなく「叱る」

☑ 丁寧な言葉をつかう

9

感情をコントロールした叱り方②

「かりてきたネコ」で叱ろう ～部下を叱る時の心得～
 出典：日経ビジネス 2013.7.15

① 感情的にならない

② 理由を話す

③ 手短かに

④ キャラクター（性格や人格）に触れない

⑤ 他人と比較しない

⑥ 根にもたない

⑦ 個別に叱る

10

ハラスメントいろいろ

ハラスメントとは
 いろいろな場面での“嫌がらせ、いじめ”。特定、不特定多数を問わず
 発言・行動等が、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、
 不利益を与えたり、脅威を与えること。

■ セクハラ

■ セカハラ

■ バワハラ

■ アカハラ

■ ジェンハラ

■ ドクハラ

■ スモハラ

■ マタハラ

■ モラハラ

■ リスハラ

■ カラハラ

etc.

本日の例会 [2537 th] 2020. 9. 10

ガバナー公式訪問例会

前回の例会 [2536 th] 2020. 9. 3

会員卓話

小平和広君

- ・点鐘12時30分 若林 智次 会長
- ・国 歌 君 が 代
- ・ロータリーソング 奉仕の理想
- ・ソングリーダー 加藤 由香里 君
- ・S A A 木村 健彦 君

会長あいさつ

若林 智次 会長

皆様こんにちは。本日の例会は、今の時期大変役立つ話題豊富な小平前会長の会員卓話です。後程よろしく願います。

先月28日に安倍総理大臣が辞意を表明しました。7年8ヶ月の政権でした。その間いろんな問題もありましたが、長期にわたりご苦労様でした。ニュースやワイドショーなどで、次期の総理大臣が誰になるか予想がされていますが「新型コロナウイルス」や「景気の低迷」「近隣諸国の関係」など、国の内外で多くの問題を抱えているので、適切に問題を解決できる人が総理大臣に成っていただきたいと思っています。

残暑もまだ厳しいですが、来週は、齋藤英助ガバナーの訪問例会となっております。多くのメンバーの出席をお願いいたします。

《幹事報告》 金子 良弘 幹事

- ・9月のロータリーレート=1ドル；106円
- ・ロータリーの友事務所 ；今後も時差出勤と在宅勤務を併用。
- ・ロータリー日本事務局；9月30日まで在宅勤務を延長。

《広報情報委員会》

庄司 薫 委員長

- ・ロータリーの友に4月に行われた、広介童話セット寄贈の記事が掲載されています。P.10です。是非ご覧になって下さい。



《親睦活動委員会》

相田日出夫 委員長

【芋煮会開催のご案内】

- ・日時：9月24日（木）PM6:30～
- ・会場：手打ちそば伊澤

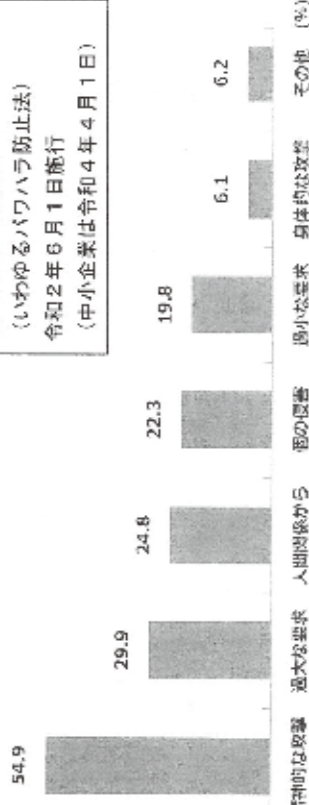
多数のご参加お待ちしております。

スマイルBOX

- ・以前ゲストスピーチを頂いた長井市の「金栄堂」へ行き夫婦でメガネを作って来ました。
山村 義美 君
- ・ロータリーの友の原稿を鈴木先生に執筆して頂きました。
小平 和広 君
- ・「ロータリーの友」見たよ！と友人から連絡を受け、嬉しく思いました。長男と孫娘(10)とゴルフをしてきました。
土屋 衛 君
- ・とても良い写真を載せて頂きました。
鈴木 征治 君
- ・私もスマイル致します。
若林 智次 君

パワハラ現状

パワーハラスメントの内容



過去3年間に受けたパワーハラスメントの内容としては、「精神的な攻撃」が際立って多くなっている。

パワーハラスメントの定義

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(※1)を背景に、業務の適正な範囲(※2)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をいう。

※1 職場内の優位性
 パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。

※2 業務の適正な範囲
 業務上の必要な指示や注意・指導を不適切に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらない。例えば、上司は自らの職位・職能に必要に応じて業務を委託し、業務上の指導監督や業務指導を行ない、上司としての役割を遂行することが求められる。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではない。各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければならぬ。

平成24年3月15日「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円滑な相談窓口の設置に関する法律」より法条上のものはない

裁判例からみた会社、上司としての留意事項

- ① 正当な指導のつもりで行っても、パワハラとなってしまう場合がある。
 - ・部下の性格、心理状態、自分に対する感情等に留意し、「どこまでなら大丈夫か」について配慮する。(裁判での境界事例を参考に「相増報」を参照)
 - ・無神経な言動や御礼が重大な結果をもたらす場合がある。
- ② 叱責に当たっては、人格、プライドを傷つけるような言い方を極力避ける。
 - ・裁判に覆れた具体例
 - 「存在が目障り」、「お前のかみさんの気が知れん」、「お願いだから消えてくれ」
 - 「給与遅滞」、「OO失格」、「いてもいなくても同じ」、「うつ病みたいな辛気臭いやつはらん」、「使い物にならない」、「お前は使えない」、「職場にとって損失そのもの」、「こんなクズと付き合うな」、「ぶっ殺すぞお前」、「お前の奥さん頭おかしいんじゃないか」、「精神異常者」、「てめえの顔鏡で見てみろ」、「くそばばあ」、「このくそばばあ死ね」、「ゴキブリ」、「うじ虫」、「赤ダニ」
- ③ 非違行為に対する責任追求の場合は、特に慎重を要する。
 - ・非違行為であっても、いかなる制裁も許されるわけではない。
 - ・非違行為に対する懲戒に当たっては、行為と処分とのバランス、従来の扱いとのバランスに留意する。

裁判例からみた会社、上司としての留意事項

- ④ 始末書等の提出要求の際には、次の行為を避ける。
 - ・「振出しなれば解雇」といった脅迫
 - ・あまりにも執拗な要求
 - ・人格を傷つけるような内容
- ⑤ 過重労働等により相手が疲弊している場合は、叱責が重大な事態をもたらす場合がある。(最後の一笑)
- ⑥ 同僚間のパワハラについても、上司は適切な指導を行う必要。(「会社は聞かせず」は安全配慮義務違反の可能性)
- ⑦ 原則として、大勢の前では叱責しない。(特に罵倒は禁物)
- ⑧ 近親者を引き合いに出さない。(近親者に本人の無能ぶりを伝える、近親者を郵贈する等)

《お知らせ》

公式訪問例会 9月10日(木)

- ・会長・幹事会 11時～12時
- ・例会 12時30分～13時30分
- ＜今年度の活動計画書、RCバッチをお忘れなきよう＞
- ・町長表敬訪問 9月17日 15時00分～

《出席報告》

会員数 44名 出席者数 29名 出席率 65.91%
 前回修正44名 出席者数 29名 出席率 65.91%

《メーカーアップ》

大浦 英祐 君・高梨 正章 君・長谷川春海 君
 吉田 弘二 君・木村 健彦 君・山村 義美 君

今回の例会 [2538 th] 2020. 9. 17

株才カムラ生産本部第一事業部
 製造管理部長 **安部 直行 氏**



会員卓話 小 平 和 広 君

パワハラに該当する／しない例 ①

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴力・脅迫) (2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・誹謗・中傷など) (3) 人間関係からの切り離し (孤立・仲間外れ・排除)	① 殴打、罵詈雑言を行う ② 相手に物を投げつける ③ 人格を否定するような言動を行う。相手(暴力・脅迫)を背景に、性的指向・性自認に関する侮辱的言動を行う。 ④ 業務の遂行に對する必要以上の長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す(罵詈雑言)。 ⑤ 他の労働者の面前における大声での叱責的叱責を繰り返す。 ⑥ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の関係者に送付する。 ⑦ 自己の意見に合わない労働者に対して、生半端なく、上司にむき出し、別室に閉じ込めたり、自主退社を促したりする。 ⑧ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、糧食で孤立させる。	① 黙ってぶつかると、近所など社会的ルールを欠いた言動が起る。再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意する。 ② その企業の業務内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意する。 ③ 罰則に採用した労働者を育成するために期間限定に業務を委託する。 ④ 懲戒規程に基づき処分を受けたい労働者に対し、資力の美観に照らして別に別室で必要が研修を受けさせる。

パワハラに該当する／しない例 ②

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不可能なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害) (5) 過小な要求 (業務上の合理的な範囲を大幅に下げることを強制し、業務上の低水準を要求することを含む) (6) 復讐の被害 (業務上の合理的な範囲を大幅に下げることを強制し、業務上の低水準を要求することを含む)	① 業務量にわたる、肉体的苦痛を生ずる過大な業務下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。 ② 必要以上に業務量を増やすこと、必要以上に業務量を増やすこと、必要以上に業務量を増やすこと、必要以上に業務量を増やすこと。 ③ 業務量にわたる、肉体的苦痛を生ずる過大な業務下での勤務に直接関係のない業務を命ずる。 ④ 業務量にわたる、肉体的苦痛を生ずる過大な業務下での勤務に直接関係のない業務を命ずる。 ⑤ 業務量にわたる、肉体的苦痛を生ずる過大な業務下での勤務に直接関係のない業務を命ずる。 ⑥ 業務量にわたる、肉体的苦痛を生ずる過大な業務下での勤務に直接関係のない業務を命ずる。	① 労働者を育成するために低レベルの業務を任せ、労働者の能力を伸ばす。 ② 業務の繁忙期に、業務上の必要から、当該業務の担当者(左記)に、業務量を増やすことを依頼する。 ③ 労働者の能力に比べて、一定の業務量を増やすことを依頼する。 ④ 労働者の能力を伸ばすために、業務量を増やすことを依頼する。 ⑤ 労働者の能力を伸ばすために、業務量を増やすことを依頼する。 ⑥ 労働者の能力を伸ばすために、業務量を増やすことを依頼する。

* プライバシーポリシーの範囲から、掲載の個人情報は掲載しないこととする。掲載に同意した労働者等が掲載される可能性がある。