

Rotary



# 白河西ロータリークラブ

SHIRAKAWA WEST ROTARY CLUB

2023～2024年度クラブ目標

創立1986年

『みんなが楽しい ロータリー』

会長 佐藤幸彦  
幹事 村上堅二



世界に希望を生み出そう

2023～24年度国際ロータリーテーマ

## 第1792回例会

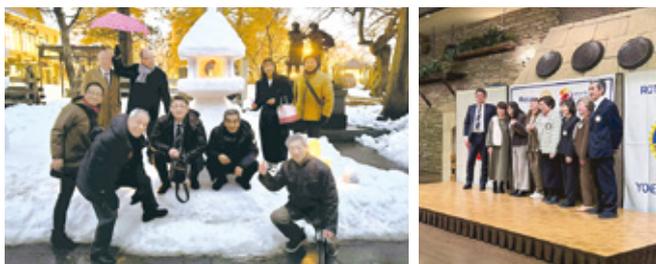
令和6年2月8日(18:30～19:30)

### ○ソング

- 四つのテスト

### ○スマイルBOX

- 佐藤幸彦会長（IMに参加された会員の皆様お疲れ様でした。水上会員、卓話ありがとうございました。）
- 山口治会員（先週結婚記念日の品頂きました。ありがとうございます。年間でスマイル回数の少ない私ですので、今日は多めに出します。）
- 金田昇会員（水上会員、卓話ありがとうございました。24・25日のRYLA（ライラ）には、沢山の参加をいただきました。参加が楽しみです。）
- 永野文雄会員（水上会員、卓話ありがとうございました。）
- 佐藤清作会員（今月は誕生日です。先週は所用により欠席してしまい例会でのお祝いを受け取れず残念でした。来年はお祝い受け取れますように。）



2月9・10日 姉妹クラブ交流事業  
2024 上杉雪灯籠まつり

### ▶第1792回例会出席状況 (R6年2月8日)

Ⓐ 出席免除を受けていない正会員数	55名
Ⓑ 出席免除の適用正会員数	14名
Ⓓ 全正会員数	69名
Ⓒ ①の出席者数	25名
Ⓔ ①のメイクアップ者数	0名
Ⓕ ②の出席者数	9名
Ⓖ = ③ + ④ + ⑤ (メイクアップ補填後の出席会員数)	34名
Ⓗ = ⑥ - (⑦ - ⑧)	64
Ⓘ = ⑥ / ⑨ × 100 (例会出席率)	53.1%

### 【今週の仮メイクアップ会員】

- 2月3日 地区チーム研修セミナー  
金田昇、吉野敬之、諸橋和典、石川格子
- 2月4日 県南分区新人会員セミナー  
金田昇、石川格子、長克則、山縣栄寿
- 2月4日 県南分区IM  
阿部克弘、居川孝男、運天直人、大竹憂子、金田昇、兼子聡、鈴木孝幸、永野文雄、鳴島三夫、根本あゆみ、堀田一彦、前原俊治、松永紀男、村上堅二、山口治、渡部勝也、吉成真五郎、石川格子、山縣栄寿

▶例会日：第1・第3木曜日(12:30) その他の木曜日(18:30～19:30)

▶例会場：白河市新白河駅前 東京第一ホテル新白河

▶事務局：〒961-0957 福島県白河市道場小路96-5 (白河商工会議所内) ☎23-3101 FAX22-1300

## 本日のプログラム

### ■会長の時間

佐藤幸彦会長



皆さん、こんばんは。先週日曜日行われましたIM、「エクシブ」で行われたIMに参加された皆様、大変お疲れ様でございました。後程報告があると思いますので、どうぞよろしくお願いしたいと思います。さて、今週の月曜日雪が降りましたが、皆さん大丈夫でしたでしょうか。雪が降ったんですが、例年よりかなり年間累積積雪量が少なくなっているのが日本全国であります。新聞にスキー場だよりというのがあるんですが、これは積雪量と滑走ができるかできないか、○△□があるんですが。今日あたり時点でも、△のスキー場がいっぱいありまして、こんなのは私スキー歴ちょっと長いと思うんですが初めてであります。本当に近くのスキー場においても積雪量が少ないと感じております。そこで雪に関する話題なんです。皆さん氷河というのはご存じかと思うんですが、日本にも氷河はあるというのはご存じでしょうか。日本にも認定されているだけで7つの氷河があります。これが雪のある北海道ではなくて、ほとんど本州、富山県、山梨県にあるんですが7つありまして、皆さん聞いたことのある立山連峰ですね、立山連峰。剣岳、鹿島槍ヶ岳にほとんど密集しておりまして、そこに認定されている7つの氷河がございます。また、万年雪というのは皆さん聞いたことあると思うんですが、万年雪というのはただ積もって翌年まで溶けないのが万年雪でございまして。それは、北海道大雪山とか旭岳、山形、秋田の鳥海山、山形の月山、また富士山。富士山も万年雪なんです。ところが、最近全然雪の量が少なくて、だんだん見られなくなってきてるそうでございます。富士山の万年雪というのはお鉢巡り、お釜の中なんです。私も20数年前に富士登山したことあるんですが、その頃はまだ頂上に登るとお鉢の中に万年雪が見ることができたんですが、今かなり少なくなってるそうでございます。それが万年雪でございまして、氷河の話なんです。氷河、世界最大の氷河というのはやはり南極でございまして、厚みが4500メートルあるそうです。要するに、4.5キロあるんですね。平均の厚みが2.5キロなんです。一番有名なのがスイスのアルプス、アレッジ氷河という所でございまして、幅が600メートル。厚みが900メートル、長さが23キロもあるんですね。それが氷河。万年雪と氷河の違いというのは知ってる方は大変申し訳ないんですけど、ただ積もってるだけでは氷河にならないんですね。積もってそれが年間に移動する。下のほうに流れてくと氷河と認定する。それで日本の氷河というのが、発見されたのがまだまだ新しく

て12年前なんですね、2012年。7つ目が発見されたのは3年前なんです。その間に、ここ12~13年の間に7つの氷河が日本で認定されたということになります。しかしながら、日本の氷河というのは一番大きいところで幅が100メートル。厚みが20メートル。長さが1.5キロと。かなり小ぶりなんですけど、年間30センチくらい移動してるそうでございます。ちなみに、一番長い世界最大の物は一年間に年間200メートル移動してるそうでございます。という形で、日本でも氷河あるということに私もびっくりしたんですけども。例年どんどん雪が少なくなってるわけでございますけども、まだまだこれから寒くなりますので、皆さんもお体に留意されてよろしくお願ひしたいと思います。さて、私の任期もあともう少し、あと5か月程になってきましたけども、年頭の目標におきまして会員の皆様におかれましては、1回はここの台に立って何かしら喋っていただきたいという私の要望がございましたが、是非皆さん2分でも3分でも結構でございますので、ここに立って是非お話しをしていただければと考えております。さて、今日は水上会員の法律時事問題ということで大変お世話になります。よろしくお願ひしたいと思います。最後に来週、火曜日。2月13日、3ロータリーの新年会が行われますので、出席される方は是非よろしくお願ひしたいと思います。以上で会長挨拶とします。よろしくお願ひします。

### ■幹事報告

村上堅二幹事

- 全国ロータリークラブ野球大会事務局：能登半島地震義援金のお願い
- ロータリーの友事務局：2024-25年度ロータリー手帳お買い上げのお願い
- 右近ガバナー事務所：シンガポール国際大会日本人親善朝食会について
- ガバナー 右近八郎、RLI委員長 佐藤榮郎：ロータリーリーダーシップ研究会（RLI）卒後コース開催のご案内

### ■IMの報告

山縣栄寿会員



それでは、よくわかってない私が発見されたのがまだまだ新しく今日でここに立つの4回目なんですけど、ご報告したいと思います。2月4日に西郷村の「エクシブ」で行われました。新入会員のセミナーも兼ねておりましたので、10時半からで。最初にそれで西のほうからはわたくしと長さんと石川さんが参加いたしました。その時の講話が、須賀川ボタンの味戸さんという方ですか。サンルートの社長さんですね。講話をいただきまして、その後何故か、県南地区の会長さんと幹事長さんの会がありまして、新しく入られた方もそこに同席しろということで、よくちょっと意味

も理解してなかったんですけども。話を聞いて、ああなるほどなってなことも少しわかったような気がしました。その後、昼食がありまして折詰めの素晴らしい弁当を食べられたのでちょっと良かったかなと思っています。午後からは、そのIMの会議じゃなくて講演会という形になるんですかね。そこには、西ロータリーからも20名ほどの方々が参加されておりまして、ちょうど今日配布されたガバナーの3ページちょっと見ていただきたいんですけども。右近八郎さんという方も来られてまして、この方のお話があったりして、後は担当が白河南ロータリーだったので、いろいろとそういった報告会がありました。それが1時間程度あって、その後米山奨学金を受けていた4名の方々の体験談がありました。それが約1時間程度ありまして、その後4時半、5時近かったですかね。そこから懇親会がございまして、白河南ロータリーさんが主体だったんですけども、最終的には白河ロータリーの菊池会長さんが仕切ってたなあというのが印象でした。このような報告になりますけども以上です。



## ■地区セミナー研修報告

吉野敬之会員



先週の土曜日に、地区研修セミナーというものが開催されまして、ご存じの方は多いかと思うんですけども、地区の役員、委員会メンバーが今、地区の研修セミナーの対象者というふうになっておりまして、来年度出向をする方とそれ以外、地区のほうで委員長等をやられる方が出席して行われるセミナーというものが毎年2月に行われておりまして、それが先週の土曜日に行われまして、その中で皆様に直接ある程度関係があるかなということが幾つかありましたので、その点だけご報告させていただきます。実際には4時間ほどの長い研修で、75項目をまとめてこられた平井パストガバナーとかのお話とかいろいろあったんですが、その中から3つだけ皆さんにご紹介をさせていただきたいと思います。まず一つ目は、地区で行う地区セミナー。地区

の委員会が各委員会のほうで開催しますセミナーですね。これいろいろな委員会ごとに分かれてるんですけど。こちらのほうの出席者というのは、各クラブの該当する委員会、委員長、メンバーということで、会長幹事に出席義務はないということを明言されておりました。私が会長やった時に、とりあえず会長、幹事は行かれますよねっていうふうによく言われたんですけど。私はわかんないんで、あっそうなんだ行かなきゃねって無理をしたのがあったんですけど。平井パストガバナー仰ってました。会長幹事はクラブ運営をするのが目的なので、地区セミナーは該当する委員会の委員長をメインとした方が出席して、そこで得た知見をクラブに持って帰ってフィードバックすればいいんだよと。会長幹事さんは出ちゃ駄目ということじゃないので、時間があれば出ていただいて構わないし、ただその方に会長、幹事に全部出てくれということになると非常にご負担が多いので、会長、幹事は義務出席ではないというふうなことを明言されておりました。それと私も聞いたような聞いてないような、改めて言われてあっそうなんだなと思ったのは、RIでは公式ロゴ以外の使用は認めていないということを皆さんで認識を一つにさせていただければと思います。公式ロゴというのは、今こちらにありますこのマークです。ロータリーの歯車、これが公式ロゴでわりと簡単な文章はもしかするとロータリーという文字。もしくは、歯車マークだけで済ませてしまってるケースがあるかと思うんですけど、ロータリーと歯車マークが一つになって公式ロゴなので、公式文書、非公式、いろいろあるかと思うんですけど、一応公式ロゴ以外はRIでは認めていないということを、皆さんのほうと情報共有しておいたほうがいいかなと思いました。それと、これ確定ではないんですけども、毎年RIの会長のほうからテーマというものが今年度のテーマというのを語られるわけですね。来年度は「ロータリーのマジック」というふうなテーマになってるんですけど、このテーマは来年度で配信になる見込みだそうです。なので、RI会長がテーマを発表するのはもしかすると来年度の分で最後になるかもしれない。その公算が高い。決定ではないので、断言はされてませんでしたけど、言葉の端々からはもうないんだという前提でお話しをされてたので、ほぼ決まってるのではないかというふうに思っております。それが各クラブに戻った時に、クラブの来年度のテーマというふうなのを会長が毎年決めるわけですけども、多分佐藤会長も、十月十日一生懸命考えながらこの日を待って発表されたと思うんです。もしかすると、クラブのテーマも今後いらなくなるかもしれないということを仰っていたので、皆様のほうに事前にお知らせをしておきます。

■本日のプログラム

会員卓話

「法律時事問題」

水上泰真人会員

皆さん、こんばんは。今日、私のほうから「法律時事問題」ということで発表をさせていただきたいと思います。会員卓話については、最初運天さんから話いただいた時に、どういう話をしようかなと思って幾つかテーマがあったんですけども、その中でもセクシャルハラスメントというのは関心も高い分野かなと思いましたが、こういうテーマを設定させてもらったんですが、今日、会場に来た時に結構多くの方から、今日楽しみにしてたというお話をさせていただいたので、これはかなり思ったよりも関心が高いところだったのかなと思って、こういうテーマ設定できて良かったかなと思ってます。何でこのテーマを設定したかって事なんですけども、皆さんご存じのとおり最近報道なんかでは性加害の報道が非常に多くなってます。昨年末から、某大手アイドルの会社。それでその所に所属しているタレントさんへの性加害があったとか。それから、年明け早々ですけれども某お笑い企業におけるタレントさんの性加害について報道されてるということもありましたし、サッカーの代表選手もそうかもしれないですね。そういったことが最近すごく多くなっていて、いざれそういう問題というのは事実があったかどうかということ争点になって、法廷で解決してくことになってくんでしょうけれども。同じ問題というのは会社の中でも起こりうることだと思います。その中で、じゃあセクシャルハラスメントって何だろうかというところなんですけど、これ事業主の方であれば必ず皆さん理解していきやいけないということに法律上はなってますが、セクシャルハラスメントと言われて定義をぱっと答えられる方っていらっしゃるでしょうか。私はぱっちりですって方いらっしゃるでしょうか。いないんですよ。なかなかこれは定義を覚える方って難しいと思います。なんとなく相手が嫌がることをやっちゃいけないんじゃないかくらいの理解なのかなとは思いますが。厳密にいうと、一般的に相手方の意に反する性的言動を言うとして、この性的言動、意に反する性的言動の判断というのは平均的人間の感じ方を基準として判断するものとされています。平均的人間って何かというと、一般的な人がされた時にどう思うかってことをテーマで考えるので、なので被害に遭った方は別に納得してそれを問題にしていなかったとしても、一般的な方だったらどう思うかって基準で考えるので。例えば、相手の方同意してても、一般的には普通の女性だったら同意しないよねといわれるものについては、相手の同意があったとしてもセクハラになったりします。というところポイントで、相手

の方別に納得してるからいいよねって、この場の空気でも納得できてるからいいよねって相手の方も同意しててもセクハラになります。そして、このセクハラというのは女性が被害者の場合には平均的な女性を想定して。男性が被害者になる場合には、平均的な男性を想定してやっていくってことになります。セクハラは女性が男性にする。女性が女性にする。男性が男性にする。男性が女性にするとかってことで、行為者も被害者も男性女性問わずセクハラが成立します。じゃあ、どういうところがこの性的な言動に当たるのか具体的な内容見ていきますと、まず性的な内容の発言をするということが第一に挙げられます。ここにレジュメのほうに挙げさせてもらいましたけれども、性的事実関係を尋ねること。性的な内容の情報を流布する。冗談やからかうこと。デートへの執拗な誘いとかって言葉ですね。というものが挙げられています。例えばですけど、会社で出勤して行って女性従業員に今日も綺麗ですねとか、元気がいいですねなんて声をかけるとこれもセクハラになります。外見について綺麗だとか褒めるといのは綺麗じゃない人もいるかもしれない、わからない。それはそうかもしれない。いろんな方の主観があるわけで、言われるとそれは嫌だと思いう、これは一般的にそうだというふうにされていまして。なので、容姿について褒める褒めない、それは全部セクハラになってしまいます。それから、性的な行動。これはわかりやすいところですけども。直接体に接触するとか、強制わいせつ行為とかもそうですよね。それから、性的な関係の強要とか、こういった性的な行動というのは当然セクハラに入ります。この中で、身体的な接触ということですけど、例えばさっきの例でいうと、今日も頑張ってますねとかって口で褒めるだけじゃなくて、肩叩いたりということですよ。こういったところでやっぱりパーソナルスペースに入るといことになるので、これも相手がそれで喜んでいてもセクハラです。その方はたまたま喜んだかもしれないけども、例えば一般的な女性でいったら触られるの嫌だよねってなれば、それはセクハラということになってきます。こういうふうには、相手が嫌だと思いうからじゃなくて、一般的な女性であればどう思うかとか、一般的な男性であればどう思うかってことを考えて行動しなきゃいけないということになります。例えば、男性の被害者だったら結婚まだなのとかそういったこと男性にはありません。そろそろ男は結婚して所帯を持ってこそ一人前だとかよくありますけど、そういったことも当然セクハラになってきます。そして、そのセクハラの種類ですけれども、まず第一に対価型セクシャルハラスメントというもの。第二に、環境型セクシャルハラスメントと二つのセクハラに分けられます。対価型というのは何かというと、それに応じなかった場合に不利益を与えるみ

たいなもので。例えば、性的な関係を強要してもそれに抵抗するんだったらクビにするとか、会社内で不利益なことを与えるよと言及するとかそういったことですよね。これを与えるというのが対価型。対価をちらつかせてセクハラをするってことですね。それから、その次が環境型のセクハラでして、こちらのほうについてはそこで働いてると性的な不快感からなかなか仕事できなくなっちゃう。こういった就業環境を用意しなかったというのが環境型のセクシャルハラスメントでことになります。対価型のセクシャルハラスメントとして典型的な例ですが、よくあるのは事務所内での性的な関係を要求し拒否されたことを理由にその人を解雇する。それから、出張中の車内で上司がその部下の胸とかを触ったとかそういった事ですね。これを例えば社長とかに告げ口されたとかいうことで、不利益な配置転換を行って報復するとか。それから、環境型セクシャルハラスメントでいうと、例えば従業員のうちの一部が会社のパソコンなんかを使用してアダルトサイトとか見たりしてると。こういう状況にあって、別にそれをその人に見せたとかじゃないんですけども、そういう環境では働きたくないですと訴えがあったのに、まあ別にそんなに見せてるわけじゃないしとか、あとは個人のスマホで見てたりとかもそうかもしれないですね。個人でプライベートで休憩時間とかでやってることだから大目に見てあげてくれと言っちゃうと、これもセクハラになっちゃうってことですね。だから、これは就業環境を整備する義務というのが事業主にあるので、必ずここはこういう事ないように毅然と対応しなきゃいけないということになります。以上がセクハラの実態。それから、具体的な例ということになります。これまでの話を聞いていただいてちょっと思ってたのと違ったという方いらっしゃいましたか。結構いらっしゃいますかね。これがいわゆるセクハラでして、この意識が一致していないと従業員からセクハラなんじゃないかと訴えを受けた時に自分がやったわけじゃないですね、例えば上司が部下にやって社長に相談してくるとかということあると思うんですけど、その時にいやーこれは当事者同士うまく話してもらってとか、そこまでのことだったらセクハラとまで言えないんじゃないかということをおとすってしまえば、二次加害ということになってきまして、今度事業主本人もセクハラの実態を負って来るといってなってしまう。なので、慎重に対応しなきゃいけないということですね。具体的にセクハラの実態ですけども、これはやっぱり法規制がされています。これまでセクハラというのは法規制がなかった時代もありましたが、男女雇用機会均等法という法律ができた時に、それが法改正される中でセクハラ対策を事業主は必ずやらなくちゃいけない義務が法律上定められました。これがあるおかげで、おかげでという

のもあれですけど、事業主は必ずこの措置を取らなくちゃいけないということになったということですね。この内容、具体的に見ていきますと全部で4つの点から規制が入っています。まず一つ目ですけど、事業主の方針をセクハラに対する対応方針を明確化すること。そして、それを従業員に対して周知啓発するというのが一つ目。それから二つ目が、従業員からの被害者からの相談に応じて適切に対応するために必要な体制を整備しておくということ。それから三つ目、職場におけるハラスメントが起きた時に、事後的に迅速に対応して、しかも再発防止策も講じるというのが三つ目。そして、最後が合わせて講ずべき措置ということで、被害者のプライバシーを保護する。こういったことを申告したことに対して、不利益な取り扱いをしないように職場で対応するという、この4つの点の規制が入ってます。これに違反した場合には、通常は労働基準監督署が入ってきて行政指導を受けます。聞き取りとかもされたり調査をされたりとかして、セクハラの実態が確認されたという事であれば、ここを改善しなさい、あそこの改善しなさいという指導を受けます。これを指導されてもしない会社って結構ありまして、そうすると厚生労働省のホームページとかで、この企業はセクハラ対策を放置してますということで会社名公表されます。それから、その上で過料といって刑事罰じゃないんですけども、罰金みたいなものなんですけど、刑事罰だと罰金と言いまして、刑事罰じゃない行政罰は過料と言って。罰金は前科になります。罰金じゃないので過料と言って前科にはならないんですけども、お金払わなきゃいけなくなるということですね。これもし受けちゃった場合には相当恥ずかしいことですね。ずっと削除されないの、一生セクハラ企業みたいなことで汚名を着せられるということになります。十分注意していただいて、労基署というのはお上のやってることでもあって、指導にはちゃんと従わない時には多大な不利益を被っても争う方法ないですから。こういうのを公表されてるから、ホームページから削除するように国訴えてほしいという話が来ても絶対勝てないですね。なので、十分注意しなきゃいけないということですけども。この4つの視点なんですけども実は最近、最近というほどでもないんですけども法改正されてまして、令和2年6月1日から施行されてるんですけども、つまり2020年ですね。何が変わったかということ、参考に条文引用してあるんですけど、男女雇用機会均等法第11条の2項と3項というのが新しく追加されていて、何が追加されたか。2項のほうでは、労働者からの相談があった時に、事業者が当該相談への対応に協力した際に事実を述べたこと。つまり、ほかの同僚とかに事実の聞き取りとかをすることですね。正直にセクハラとか認めましたとかってこと話した時に、事業主側としてはその証拠になっ

ちやうからセクハラ揉み消そうと思ったとしたら、その従業員が喋らなければ証拠不十分でうやむやにできる。悪い方はそう考えるわけですけども、そういう時に従業員が喋っちゃうことで証拠ができちゃうから対応しなきゃいけないっちゃうということになると、そういうふうには被害者に協力したほかの従業員に不利益な処分するとかという事もあったんですね。なので、そういった関係者、協力した人に対しても不利益処分するなという規定とか。あとこれがもう一つ、他の事業主から協力を求められた時に、これに応ずる義務というのもできました。これ何かって事なんですけども、ちょっと話し戻りますがセクシャルハラスメントって会社の中で上司だとか同僚だとかの間でセクハラの問題が起きて対応しなきゃいけないというイメージが普通ですよ。実はこれそうじゃなくて、※印のところで書いてあるんですが、例えば別の取引先の従業員もセクハラに加害者になります。病院だと患者さんが従業員に対して行うのもセクハラになりますし、その家族が来てた。この家族がやったこともセクハラになるし。学校でいうと生徒とか先生がやったとか、生徒が生徒同士やったとかいうのも、従業員とかじゃないですよ。でも、セクハラの実行者になるし、その逆も同じでこういった方たちも被害者になります。そうすると、従業員じゃないんだけどセクハラに対応をしないといけない義務が出てきます。例えば、取引先の従業員さんが来ていて自分のところの従業員さんにセクハラをしたとなったら、これもセクハラなわけですけども自分のところの従業員じゃないから、だからそれはそこに従業員を雇用してる会社さんの問題なのかなと普通思いますよね。対応してくださいとかって言うわけですけど、実はそれを放置したら自社、自分のほうがセクハラ対策してないということに義務違反になっちゃうんですね。だから、ほかの従業員を守らなきゃいけないという義務まであったりして、逆にいうと自分のところの従業員が外に出てってこういうセクハラやった場合には、それは外に出てってやってるんだからその従業員の問題だとか、あるいは行った先の会社の事業主の方の問題だとか思われるんですけども。それも全く関係なくて自分のところの従業員はよそで他の従業員さんにやったものもセクハラとして、その相手の取引先の従業員さんへのセクハラ防止対策とかってことをやらなきゃいけない義務っていうのが出てきます。これ実はすごい重い義務です。そして、この11条の3項というのはこれまでなかったのは何故かという、今話したみたいにうち関係ないからって言う企業が結構多かったんですね。うちの従業員じゃないしとか。あとは、うちの従業員じゃない人から被害相談を受けても、うちの従業員に被害者じゃないからうちはちょっと対応できないんで自分のところで相談してくださいとかっていうことが結構あ

って、わざわざ明文で他の事業主からの是正措置求められた時でも対応する義務というのが出たということですね。だから、今みたいにうち関係ないとほぼ言える場所がなくなってるということです。具体的に今の4件についてどういう事をすればこの規制を保ってるというふうに言えるのかという事なんですけど、一点目の事業主の方針の明確化、およびその周知啓発についてですが、具体例としますとまずハラスメントの内容、方針等の明確化と周知啓発ということで、これは結構簡単ですね。就業規則にこういう事をやったらこういうふうになりますよとかって事を定めておくということあります。あとは、会社の中に掲示板とかで広報を出したりとか、パンフレット流したりとかってことで、従業員に周知するというのも大事です。よくここ社労士さんなんかのアドバイスでうちも就業規則改正しました、こういう内容入れましたという企業さん多いと思うんですけども、就業規則は周知しないと効力が出ませんから、従業員がいつでも就業時間中に見られるような場所にちゃんと置いてる方っていますか。就業規則。いらっしゃるところもありますね。実は、結構大体の企業これができてないですね。これやらないと、実は労働紛争が起きた時でも企業側が就業規則定めてると言ったとしても負けます。なので、必ず就業規則というのは従業員がいつでも見られる場所でここにあるよってことで周知するようにしてください。じゃないと、せっかく自社のために作った就業規則も役に立たないということになるので。それから次ですが、行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知啓発というのがあるんですけど、これは何かといたらどういふ程度の事をやったらどの程度の処分をするよという基準を定めとくということですね。強制わいせつに至るようなことまでやった時は一発懲戒解雇だとか、肩触ったくらいであれば戒告だとか、給与減給だとか、こういったやったことに対してどの程度の責任が出るかということを確認しておく。これもやっぱり公表しておかなくちゃいけないということです。それから二点目の、相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備というのがあるんですけど、これが一番難しいと思います。この内容としては、相談窓口を設置して従業員に周知する。それから、相談窓口の担当者が内容や状況に応じて適切に対応できるようにする。今の二点。窓口の設置と窓口になった者が適切に対応するように準備しなきゃいけないということで、これは多分できてる企業は少ないんじゃないかなと思います。上場企業なんかは当然できていますね。逆に言うと、中小企業でこれ対応できてる会社さんというのはほとんどないんじゃないかなと思います。まずですが、相談窓口を設置してこれ、セクハラもそうなんですけど他のモラハラとか、そういうハラスメントすべてそうなんですけど、相談窓口を社内

に設けてるといふ方いらっしゃいますか。ありがとうございます。いないですね。なかなかほんのちょっとしかいないですね。ほとんどの企業これできてないと思いますが、もう今の時点で実は法令違反になっているということです。相談窓口として誰を設定するかということがまず大事ですね。誰になっているかということ指定して、例えば管理者とかを指定して、いつでもこの方相談してくださいというふうに、従業員に公表するというのと周知するというのと。それから、ただ名前決めて公表すればいいかというところじゃなくて、その窓口担当になる方に対してセクハラに対するマニュアルを作って、非常時の時にはそのマニュアルに従って対応することができるように研修を実施しなきゃいけないという義務まで定まっています。なので、そういう方を設置するのが難しい場合には事業主が兼ねること多いかもしれないですけど、自分自身でこういう相談があった時はどう対応しようということと、研修実施しているということまで社内で行っておかないと、名前だけ付けて設置してましたというだけでは義務果たしてたとは実は認められないというのがあります。よく私に対応したのであったのは、ある企業では相談窓口が設置されてたんですけども、私被害者側で相談受けたんですが、その窓口がセクハラした人なんです。相談できるはずないという。大体の窓口とか設置してればいいのにそういうのもないし、そういった事があった時のマニュアルも決まってないから社内に対応できなくて、ちょっとしかるべき手続きを取ったということになりました。ということで、これ窓口を設置する。そして、それを対応できるように研修とかを実施するというのをやらなきゃいけない。これが一番大変です。次、三点目のところ、職場におけるハラスメントの事後迅速かつ適切な対応というのは、これやって当然のことです。さっきの窓口設置のマニュアルの中でも、こういう言葉があった時にはこんな流れでやりましょうねという、これ厚労省のホームページとかにもあるので。それで対応しましょうとやって決めておけばまず問題ないのかなと思います。最後に、合わせて講ずべき措置ですけども、当然その被害相談受けた具体的な内容とかというのを、他の従業員に話したりしちゃいけないわけですね。最近どうということ、他の従業員に聞き取りしたりとかって原則やっちゃいけないわけなんです。なんか誰々さんがこういう被害訴えてんだけど聞いたことあるとかって軽率に聞いちゃいけないわけ。それは、聞いていいかどうかというのは被害者、その時には被害者とされる人とされるかもしれないですけど。その方の了解のもとにやるとか、プライバシー侵害ということになっていく。知られたくないということですね。それから、そういう調査に協力したとか、本人がそういうことを訴え

たということに対して、不利益な配置転換とか、減給とか解雇とかってことを本当にやってないかどうかってことですね。これは実際その解雇とかをやっている企業かなり多いです。なんかセクハラとかって面倒くさくて、最初自分だって納得してたじゃないかと。さっきのセクハラ定義とかにもなってくるんですけど、本人同意して嫌だとか言ってなかったのに、なんで今更そんなこと言うてくるんだってことになるんですね。じゃ面倒くさいから辞めてもらおうとか、契約更新しないでここで雇い止めしようとかってことやっちゃうわけですけど、相手が同意したかどうかってのはセクハラになるかどうかと全く関係ないんですね。我慢してるだけってことで。なんか表面上我慢してるところで同意あったんだからじゃ問題ないよねって、面倒くさいこと言うてくるから辞めてもらおうとかって、本当やっちゃいけないんだけどもこれやる会社が結構多くて、実際私のほうでもこれで相談受けることって非常に多いです。うちの顧問先でこういう事をやる会社ってのはないですけど、こういう事をやられたんですって従業員の方からの相談っていうのは受けますね。それはやっぱり非常に困ったことで、私も企業側でも従業員側でもやるってことあるんですけど、こんなことやる企業あんのっていうのはね、正直思っていましたけど、実際のところ10件とか20件できないくらいの相談って受けてますから、未だにこんなことやってるわけです。報復的に解雇とかって、大体全部女性が被害者なんですけど。今までの話を聞いていただいて、会社の対応状況っていかがでしょうか。セクハラについてうちは自信を持って十分だということ、自信を持って言える会社ってどれだけあるのかなっていうふうには正直思います。あともう一つが、うちは顧問弁護士がいますと。顧問弁護士がいる企業さんで沢山いらっしゃると思います。その中で、こういう問題があった時は顧問弁護士に対応してもらえたら、うちはこれで大丈夫だなんていうふうには思ってます。かってことなんですけども、どうでしょうか。当然、顧問弁護士だからセクハラ問題起きた時は相談乗るわけですけど。だから、この窓口体制とかってのもばっちりだと思える方はちょっと挙手をいただいていいですかね。ここまで言うとちょっと前振りみたいになっちゃうかもしれないですけど。ありがとうございます。実は、顧問弁護士がいても全く関係ないんですね。顧問弁護士に相談できる体制とか取ってますよと、だから窓口も設置されてます。従業員が顧問弁護士に相談をすればいいと思ってますって、これ全然駄目です。例えば、とある上場企業なんですけど顧問弁護士がセクハラ窓口を兼ねてるって件がありました。被害のあった方がその窓口で相談するわけですけども、結局セクハラの実態は認定されたんですけども誠意ある対応が見られないからってことで、後でその会社を訴えて

訴訟を起こしたんですが、その時に会社側に代理人弁護士として出てきたのが顧問弁護士なわけですね。そうすると、セクハラ窓口として被害者のために対応してた弁護士が、今度は会社を守るためにセクハラの実態はなかったとか主張するわけですから。この弁護士というのは、いわゆる利益相反。どちらの味方にもなったということで、利益相反にあたるってことで後で戒告処分を受けるということになりました。弁護士はどちらかの利益を図るしかなくて、どちらも利益はかってしまうということは絶対にできないということになってます。なので、顧問弁護士がいて相談できるなら、従業員からこういう訴えを受けて会社が困ってますという時で、従業員から相談を受けられるのは相談窓口だけです。なので、顧問弁護士がいらっしゃる企業でも外部委託先として相談窓口を法律事務所に別な法律事務所に委託してることがあります。うちのほうでも定期的にこういう相談を受けるってことが実はあったりして。逆に言うと、そういう相談を受けてる企業から顧問契約はいただけないということですね。両方やってしまうと、弁護士のほうで違法になっちゃうということです。ここが実はご存じない方が沢山いらっしゃるって、顧問弁護士もいるし法的な手続きはばっちりだと。逆に弁護士のほうもここわかってなくて、相談窓口兼任して相談受けちゃったりしてるわけですね。というところが現状あります。ということで、もし今日の話聞いていただいて、うちちょっと厳しいかなって思ったのであれば、例えばそれこそ顧問弁護士がいるのであれば、そこに相談するとかってことで適切な対応しておいてください。ちょっと時間迫ってきましたので、最後にちょっと案内だけということで。フリーランス新法について述べたいと思いますが。実はフリーランス新法という法律が成立してまして、施工が今年の11月頃までということになっています。フリーランス新法って聞いたことある方なかなかいらっしゃらないかなって思うんですが、取引先に個人事業主がいる会社さんって思うんですね。なんかの発注してやってもらって、大工さんとかもそうかもしれないですけど。相手が個人事業主か、それか人を雇用してない法人。法人なんだけど代表者1名で従業員いないみたいな、こういった所に外注する時にはこのフリーランス新法というのが適用があって、その相手方に対していろんな措置を取らなきゃいけない義務というのが出るということになっていて、実はこれまでは大企業は規制の対象になっていたんですが、中小企業者も事業の規模を問わずにすべて一律適用対象になるってことで変わりました。この制度の対応をできる準備できていますかってことなんですね。うちは外注なんてないよっていうことであれば対応する必要ないかと思いますが。外注がある方については十分気を付けていただく必要があります。個人事業

主が従業員に採用してるかどうかなんて普通わからないわけですよ。でも、もしかしたら従業員一人いるかもしれないし。だったら、フリーランス新法の適用はないわけですけど、途中で従業員辞めちゃって私今度一人になったんですよなんて話が出たら、これフリーランス新法の適用あるわけですね。そういうふうには、相手がどうかわかんないってことになると、一律この法律が適用あるって前提でいろんな措置を取っておかないと危ないってことになってきました。その中で、実際このフリーランス新法適用あると何やらなきゃいけないかってことなんですけど、ちょっと4項の所に書いてあるんですが、まず契約依頼する時に必ず書面を交付しなきゃいけないという義務がでます。契約内容について業務内容、報酬金額、支払期日なんかを定めた契約書類関係を必ず交付する。そして、60日か30日かどちらかによるんですけど報酬支払いをしなくちゃいけない。報酬減額をしたり、あるいは仕事のミスについて報酬額を減額しますとかって買ったたき行為とかってのは一律禁止になるとか。こういったかなり厳しい規制のあるほかに、一番最後ハラスメント防止措置義務っていうのが定められています。このハラスメント防止措置義務というのが、これまで話していたセクシャルハラスメントの対策と全く一緒なんです。なので、従業員じゃない外注先の事業主さんに対してもセクハラ対策の窓口を設置してここに相談してくださいとあって、必ず案内をしなきゃいけないということになりました。会社の掲示板に張っても駄目なんですね。契約書とかに謳ってかなきゃいけないことです。こっちは法律は違反するとなんと50万円以下の罰金ということで、刑罰が科せられてますので前科ついちゃうんですね。という法律ができてまして、もう施行を待ってるということになります。こちらはいずれ施行された場合にはかなり問題になってくるし、従業員のほうからも何か訴えが出たって時に、事業主のほうかなりの負担になると思われれます。ということで、時事法律問題ということでご案内させていただきました。ありがとうございました。

Q：佐川京子会員

これは、時効はありますか？

A：水上泰真人会員

民法の改正前であれば、ことが起きてから3年間で時効にはなってますが、民法って今改正されてまして、最短でも消滅時効って5年間。10年間請求されなかったらそれで消えるというふうになってるんですけど、5年も10年も経ってから訴えるって人はあまりいないかな。ということで、あまり時効、逆にいうと時効主張できないことのほうがほとんどだと思ってください。20年前とか、そういう話はもう時効ですね。なので、今から対策をすることで十分に合うんじゃないかと思えます。