



よいことのために手を取りあおう

2025～26年度 国際ロータリー会長メッセージ

- ▶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

ホームページURL <https://shirakawa-west-rc.jp>
 メールアドレス yoshida@shirakawa-cci.or.jp
 facebook <https://www.facebook.com/ShirakawaWestRotaryClub/>

会長 藤田 龍文
 幹事 運天 直人

創立1986年



白河西ロータリークラブ

SHIRAKAWA WEST ROTARY CLUB

第1887回例会

令和8年2月5日
12:30～13:30

創立40周年

○ソング

- 君が代
- 奉仕の理想

○スマイルBOX

- 藤田龍文会長(本日は法律時事問題例会という事で宮本先生、卓話ありがとうございました。40周年記念コンペ、記念式典懇親会が約2ヶ月後となりましたので、会員全員で取組みましょう！)
- 運天直人幹事(宮本先生ありがとうございました。2月の入り、例会参加が少なくなって来ております。これから周年もごさいますので皆様のご出席をお待ちしております。)
- 須藤正樹会員(誕生日祝いありがとうございます。久しぶりにスマイルいたします。)
- 金田昇会員(宮本先生卓話ありがとうございました。)
- 宮本多加夫会員(本日は少し、暖かくなりました。久しぶりに卓話をする機会を与您いただきありがとうございます。)
- 永山龍大郎会員(齋藤孝弘さんHappy Birthday！DHスマイルです！お米いただきます。)
- 吉成茂会員(結婚祝品ありがとうございます。これからも夫婦仲よくがんばります。)
- 沼田重一会員(宮本先生、卓話ありがとうございました。大変勉強になりました。2月2日の節分の日を忘れて部屋で飲んで自宅で豆まきを出来ませんでした。帰ったら嫁にすぐ叱られました。我家の鬼に豆まきたいぐらいです。ざんげの気持ちこめてスマイルします。)
- 山縣栄寿会員(本日も、皆様方のあたたかいご寄付ありがとうございます。今月も、ご協力よろしく願います。)

▶第1887回例会出席状況 (R8年2月5日)

Ⓐ 出席免除を受けていない正会員数	57名
Ⓑ 出席免除の適用正会員数	17名
Ⓓ 全正会員数	74名
Ⓒ ①の出席者数	26名
Ⓔ ①のメイクアップ者数	0名
Ⓕ ②の出席者数	13名
Ⓖ = ③ + ④ + ⑤ (メイクアップ補填後の出席会員数)	39名
Ⓗ = ⑥ - (⑦ - ⑧)	70
Ⓘ = ⑥ / ⑽ × 100 (例会出席率)	55.7%

【今週の仮メイクアップ会員】

●1月31日 IM

藤田龍文、金田昇、齋藤孝弘、吉成真五郎、関谷亮一、成井正之、阿部克弘、運天直人、大竹憂子、石川格子、佐川京子、鶴丸彰紀、諸橋和典

●1月30日 青年会議所新年会

藤田龍文、運天直人

本日のプログラム

■会長の時間



藤田龍文会長

皆さん、こんにちは。2月に入りまして寒い日が続いてまいりましたが、ここ数日は少し気候がいいようでほっとする日々ではあるかと思えます。ただ、今週末にかけてまたしても寒波が来るということなので、体調管理のほうにはくれぐれも皆さんご注意くださいだけだと思います。今週末は国政選挙の投票日ということになっておりますので、会員の皆様には言う必要はないと思いますが、国民の権利として是非投票に行っていたらいいというふうに思っております。最近は期日前投票というのがだいぶ利用する方が多くなってきたということで、前回の選挙は30数%。今回はおそらく40%近く期日前投票になるんじゃないかということでお済みでない方は是非投票のほうに行っていたらいいと思います。先週私も会員の中にも多数いらっしゃいます青年会議所の新年会がおこなわれまして、そちらのほうに会としては私と運天幹事のほうでお邪魔させていただきました。OBの皆様も当クラブには沢山いらっしゃるということで参加された会員の皆様も多かったと思いますが、やはりああいった若い力の方々がしっかりと地元で活動していただくというのは、やはりこう地元の元気の活性化する一つの源だと思っておりますので、大変心強い若者たちの集まりでありました。また多くの方がまた卒業してこう路頭に迷っている方いらっしゃるかと思うので、多くの方々にお声かけをきて私どものほうに入るようには促してまいりました。そして翌日、先週の土曜日になりますが、インターシティミーティング、IMが須賀川の「グランシア」でおこなわれてきました。ここ最近では泉田ガバナーということで大変若いガバナーでいろいろな工夫もなされてるということで、先日の浪江でおこなわれました地区大会も本当に手作り感がある浪江ロータリー少ない人数ではあるんですが、本当に心のこもった地区大会で、最後のガバナーのスピーチの時には多くの方がほろっとする挨拶がいただけたりとかもありましたし、先日のIMに関しても、正直私もIMは苦行の一つではあったんですが、本当に初めて。時間を忘れるぐらいの感じのプログラムであって、一日が長く苦痛に感じられない大変になるようなIMでございました。そちらも須賀川ロータリークラブの皆さんが最後の懇親会まで大変いろいろ工夫を凝らしていただいて、いわゆる飽きない為になったと思う感じのIMでしたので、是非私共白河西ロータリー来年は中心になって担うようになるかと思っておりますので、前年度で大変良い見本ができたかと思えます。そしてまた翌日、40周年の実行委員会も開催されました。今、いろいろな事、決まってきておりますが、その辺は事務局長の兼子さんのほうからこれからどんどん連絡いくと思えますが、まず私のほうからも少しづつご案内させていただきますが、4月12日のドレスコードは男性はフォーマルというかスーツでございませう。後程、もう少し日程が詰まってきてまいりましたらシャツの色合い等ももしかすると指定するかもしれませんが、男性はスー

ツということでもよろしくお願ひしたいと思います。そして、女性と今風でいうパートナーの皆様にもご家族の皆様にもご案内してお手伝ひいただきたいと思ひますが、女性は着物着用でお願いいたします。先程、事務局の吉田さんにも言って、えーっと言われましたが着物で今回はいろんな多くの方々をお迎えしたいと思ひますので、敢えて早めに皆様に告知させていただいております。今回は私の我儘で統一させていただきますので、ご準備のほうを是非お願ひしたいと思います。その他、諸事連絡はまたその都度例会の度にございますし、ちょっと40周年の実行委員会が少し遅れ気味だったので、我儘を言ひまして来週の例会と3月の例会のほうで40周年の準備と意思の疎通を図る例会に切り替えさせていただきます。皆様に諸事連絡ということをございますし、実行委員会の約10人から20人ぐらいの実行委員会の皆さんのほうには適度に連絡を取ってるんですが、会員の皆様にはこういった機会でないといろいろな諸事連絡はできづらいので、今年度の場合は例会を使わせていただいて皆様にいろんな連絡を徹底していきたいと思ひますので、是非ご協力の程をよろしくお願ひしたいと思います。これから地区の行事もまだまだ2月はラーニングセミナーもございますし、40周年もあと2か月後なんですね、40周年。まだかななんて思ひましたが、4月5日には記念コンペがもうございますし、その翌週は記念式典というのもございます。その他、対象は会長になりますが設営が我がクラブの主幹である会長のPELSです。昔、PETSといたしましたが、PELSセミナー等の設営等もあり、もちろん地区大会の準備等も沢山ございますので盛り沢山でございます。先日、ちょうど事務局から連絡いただきましたが、来年はその他に交換留学生も当クラブで受け入れをいたします。そうしますと、毎回クラブの交換留学の子供もいらっしゃいますし、その他に米沢奨学生の担当のクラブともなっておりますので、昨日連絡いただきましたタイカミャンマーの女の子が決定ということで通知をいただきました。郡山の国際公務員大学校っていうのかな、専門学校かと思ひますがそちらの通うネパールの女の子が決まりましたので、そちらは次年度の米山委員の皆様等でまたお世話する感じになるかと思ひますので。来年は交換留学生の学生さんも当クラブの例会に参加しますし、米山の担当にもなっておりますので、来年は国際色豊かな、ましてガバナー輩出も重なったということで、来年もにぎやかな年になるかと思ひますので、今年と来年とまた含めまして皆様のご協力をお願いして今日の挨拶の言葉にさせていただきます。本日もよろしくお願ひいたします。

■幹事報告

運天直人幹事

○ガバナー 泉田征慶 地区ロータリー財団委員長 林克重：地補助金申請書記入説明会開催のお知らせ

○泉田ガバナー事務所：2026年3月14日(土)・15日(日)第44回RYLA開催のご案内

○ガバナー 泉田征慶 米山記念奨学会委員長 菅野秀士：米山記念奨学生のお世話クラブ決定とカウンセラーの

お引き受けについてのお願い

○県南分区ガバナー補佐大木和彦：県南分区インターシ
ティーミーティング参加の御礼

○金田ガバナーエレクト事務所：2026-27年度地区行事
日程予定について

○ロータリーの友事務所：2026-27年度版ロータリー手帳
お買上のご案内

■各委員会報告

●雑誌広報渉外委員会

佐川京子委員



皆さん、こんにちは。早速『ロータリーの友』を紹介させていただきます。皆さん、お手元にあると思いますが今月は平和を願うというようなことがテーマになっています。それで最初に今回の『ロータリーの友』本当に皆さんに読んでもらいたい場所が沢山あるわけなんですけれども、その中でも厳選して皆さんに読んでいただきたいという場所を紹介したというふうに思います。ページごとにやっていきますと、一番初めに横書きの12ページを開いてください。こちらは沖縄の先の太平洋戦争の時の事なんですけれども、最初の6ページのところに「ある少年通信兵の沖縄戦」ということで、コザロータリークラブの名誉会員の諸見里安弘さんの記事が載ってるわけなんですけれども、その沖縄戦でのことが書いてある一番最後のところ12ページの下にこの文章を読んだ皆さんへというようなことで、二度と戦争を起こしてはいけないということを改めて皆さんで共有していただきたいということで書いてありますので、中身全部読んでない方はこの部分のところを読んでいただきたいというふうに思います。続きまして34ページ「千玄室さん100歳を迎えて」というような記事があります。これは昨日たまたまですけれども、この千さんのテレビ番組がNHKで午後の夕方4時過ぎにちょうどありまして、『ロータリーの友』でも紹介されますので、是非読んでいただきたいというふうに思います。この千さんは裏千家の家元の方でいらっしゃいまして、茶道裏千家15代家元というふうにありますけれども、私も若い頃、裏千家を学んでましてすごくその家元でありながら親しみがあるというか、雲の上の方というよりも当時私も若かったんですけれども、すごく身近な家元というような印象がありました。昨日のNHKのテレビでもやっていたんですけれども、この千さんは特攻隊に所属してそれで出撃前に上司の方から「待て」というふうに言われて、もう飛んで皆と一緒に出撃するばかりだったところを、たまたま少し待ってちょっと待ちなさいというふうな一言で命が繋がったというか。でも、仲間が皆死んでいたのでその事に対する思いがすごく強かったらしくて、その後お茶をもって世界に平和を訴えていくという活動に繋がっていったということが書かれています。是非皆さん、この記事は是非とも読んでいただきたいというふうに思いました。続きまして、やはり横書きの47ページなんですけれども、福島南ロータリークラブのことが書いてありまして、福島南ロータリークラブの歌というふうなことで、45周年の周年事業の時にオリジ

ナルソングを作ったというような記事が載っていましたので皆さんも読んでみてください。今度は縦書きに移りまして始めのところなんですけれども、一番初め2ページのところに「これからの時代に求められる不登校支援について」ということで斎藤環医学博士の記事が載っています。今、本当にその不登校がものすごい勢いで増えてまして、また子供の自殺も増えてますし本当に社会問題なんですけれども、この不登校について今どんなふうな、とにかく不登校は問題行動でもなく病気でもないというようなことが国からの指針でも示されていて、その解決に向けてどのような事を家族なり学校なりが取り組んでいけばいいというようなことが書かれていますので、皆さんご家族とか親族とかで不登校のお子さんがいらっしゃるいらっしゃるに問わず今とても増えていまして、以前は年間1万人ぐらいづつコロナ前は増えていたものが、2023年からは1年間で5万人も増えているというような状況になっています。ですから皆さん、本当に今の子供たちの問題。それから、あと大人になってからも引き続き引きこもりになっている方も随分いらっしゃるようなので、是非この記事も読んでいただけたらなというふうに思います。あとは最後なんですけれども、縦書きの16ページ。「私の一冊」ということで『人生の壁』これ養老孟司さんが書かれた本なんですけれども、いろいろ何々の壁といいうのはよく言われるんですけれども、この中でまあとにかく人生あれこれ考えるよりも一生懸命に働いたほうがいい。別にお金を稼げというわけではありません。ボランティアでも趣味でも構いません。精一杯本気で生きる。そして、自分にとって居心地の良い状況をみだしていく、そういう日々を過ごすことから始めましょうというようなことが書かれています、まあロータリアンだったら是非読んでみたいなというふうに思っていますので、皆さんどうぞご覧になってください。以上です。ありがとうございました。

●親睦活動委員会

佐藤弘委員

結婚記念日

山口治会員、鈴木典雄会員、鈴木浩一郎会員、吉成茂会員
誕生日

渡部則也会員、齋藤孝弘会員、青木大会員、西山よしえ会員



■本日のプログラム

●会員卓話

宮本多可夫会員



皆さん、こんにちは。久しぶりに卓話させていただきます。どうも法律の話になっちゃうと、理屈先行みたいなどころでなかなか講演には向かなくて、どっちかという授業みたいな感じになっちゃうもんですからロータリー例会で手間暇かけてここに参加してきた縁で、せっかく貴重な時間来てるんだから今日の例会少しでもプラスになるというような事を考えながら、例会に帰ってもらおうということから考えて、今日は法律ということで小難しいところもありますけど、自分の仕事関係に関係ありそうなところをちょっと見繕ってきましたので話させていただきます。今回依頼を受けた時の卓話の中に、藤田会長から壮大なテーマといいますか、紛争予防月間でもあるので、その紛争予防に関するあらゆるものをというような感じでね、なかなか広大なテーマなんです。まずはカスタハラっていうか。当然ご存じでしょうけど、カスタマーハラスメント、クレーム言うお客に対する対策なんですけど、これ東京都とか北海道なんかは条例を作ってはいるんですけど、今のこれ法律のほうも改正になりまして、一応今年の10月頃から各事業者、会社はこのカスタマー対策として具体的な方策を取りなさいというような法律が適用になってきます。中身何やればいいのかということについては、法律もまだいっていないというか、まあ皆さんが普段相談してる労務管理士とか、そういう方々から具体的な教示をしてもらうことになりまして。大雑把に言ってですね、一番下のほうで企業におけるカスタハラ対策の基本的な枠組みというところで1から8まで書いてあります。従業員を守るという企業等の基本方針。姿勢の明確化。従業員の周知、啓発。カスタハラを受けた従業員の相談対応体制。対応方法の手順の策定。従業員の社内対応ルールの教育、研修。それから、実際カスタハラが起きた場合には事実関係の正確な確認と対応。カスタハラを受けた従業員の配慮、措置。再発防止取り組み。こういうような一般的なこと。これでじゃあ何をやれなよいかというのは、まだもう少し法律のほうも厚労省のほうもこれからいろいろ具体的なことを指示してくると思います。ただ、抽象的な形で会社がこういう義務を付けられたということだけは今日の段階では頭に入れておいてもらって、会社がこういう義務を仰せつかった、義務が発生したということはどういうことかということですね、今まではカスタマーハラスメントで従業員がこう対応して困った困ったというようなことくらいしか対応できなかったんですけど、それでほとんど放置しておいてもね、それでその従業員がうつ病になろうが何しようが、まあ取り合えず企業には関係ない。まあ関係ないということもないんですけど、それは個人の資質の問題だみたいな理屈だったんですけど。これから企業にこういう対策を義務づけられるということになりますと、このそういう言いがかりをつける人はもちろんですけど、その仮に従業員が対応に困って会社がそれを放置しておいて見過ごして従業員がうつ病になった。仮にこういう事例が今後発生した場合に、このうつ病になった

従業員に対して会社は損害賠償義務が発生するというそういう意味ですね。適切な対応を取らなかったことに対して、職場環境安全配慮義務に違反したので会社は従業員に損害賠償しろと、こういう話になってきちゃうということですね。たいたことを決めてるわけじゃないんだけど、それに対して抽象的でも何らかの対応策とかノウハウを一応整備しておかないと、万が一そういうことで従業員が被害を被ったことについて会社自体が損害賠償義務を負うと、こういうような事になりますよというのが今日のまずこのカスタハラのポイントです。そういうふうに頭に入れておいてください。それから、大きいほうのプリントに移ります。これ上のほうは一般的な心構え、そうですね、今日はちょっと時間的余裕があるようだから、じゃあ上のほうからやっていきたいと思います。紛争予防というか我々がいろいろ紛争解決の委任を弁護士さんに委任したという弁護士さんをお願いしたという時、我々が受けた時にまずね、我々は相手方と直接面談するというか、直接交渉するということはずありません。直接交渉しない。交渉しないというのはおかしいね。そういうことはないんですが、交渉に入るんですけど交渉に入る時には95%くらいは内容証明郵便。聞いたことあると思うんですが内容証明郵便とか、いわゆる文書化してこれを代理に入ります。受けたから、よし解決するぞと言って相手の自宅に行って交渉してまとめてきたなんて、そういうことはまずありません。そういうことはやりません。何故やらないかということはどうですか、これはまたそれそういう法律の専門家が素人の所に行って自宅まで押しかけて強引にやっただけで無効だなんていうふうに言われる可能性があるわけですよ。どうしても我々が交渉する時には、相手も弁護士がついてればお互いにフェアに50対50なんですけど、専門家と素人という立場になると弁護士さんに騙されたというような事を言うのが往々に多いんですね。だから、我々はどういう主張して、どういう中身で、どういう法的根拠で相手に交渉したかということ必ず文書化して証拠を残しておくという意味で内容証明から入ります。そういう意味では紛争予防。そういう意味での代理行為の紛争予防というような形でやっています。よくテレビドラマではね、若いカッコいい弁護士が相手の所に行って解決してくるなんていうようなことが昔はありましたけど、そういうことは現実にはありません。あと、この下に書いてた要するに我々何を考えてそういう交渉に入るかということで、相手方から判子ももらってもですね無効になる事例とかね、無効にされる事例というのはいっぱいあるわけですよ。民法上、いろんなケースバイケースでいろんな法律があるからあれですが民法的にね言えばですね、主なものね詐欺取消というのがまずありますね。詐欺でおこなった契約は無効である。もうずっと30年も40年も前の話ですけど、私が郡山で修行してる当時、統一教会のああいう高額の壺売り商法ですね。その相談がありまして、相手方に詐欺取り引きだからお金返せという内容証明をうちました。そしたら、担当者が急いで来て「我々は詐欺はやってません。」とね。言ってきたんだけど、いやこれは法律民法の詐欺にあたるからということで、向こうも裁判になってマスコミに騒ぎされるの嫌だったんでしょ

も、お金を返すからこれで終わりにしろということで一件落着いたということがありました。要するに、法律上は詐欺でおこなった契約は無効であると。それから、もちろん脅迫取消ですね。強迫による取消というのがあります。今言ったようにね、これ弁護士が高圧的にひどい言葉を言ってやったなんていったら脅迫だなんて言われる可能性もあるので、これは気を付けるということですね。錯誤、昔は無効なんて今は錯誤取消なんですけど、錯誤でおこなった契約も無効であると。通謀虚偽表示というのも無効であると。公序良俗違反というのも無効です。通謀虚偽表示というのはどういうことかといいますとですね、自分は借金いっぱいしていて不動産を抑えられる可能性があるから親戚の誰誰さんに実際は土地を売ってないのに土地を売ったように親戚に移す。これは通謀虚偽表示ということですよ。それは当然、実際売買がないのに売買があるように仮装してやった取り引きだから無効であるということで、将来的に戻せという理屈にはなるわけですけど。ただね、これ親戚でそういうことをやると後のトラブルがまた発生する。10年から20年くらい経って、あれは実はうちが困ってあんな所に財産隠しのために移転したから戻してちょうだいと。そんなのは聞いてないと、これはうちが本当に買ったものだから戻せない。こういうトラブルに発展するということが往々にしてあります。これはちょっと尾ひれがありますけどもね。公序良俗違反というのもこれもね、いろいろあるんですけどね。例えばね、典型的には妾契約なんかは無効ですよと、公序良俗に反しますよとこういうことですね。あんな妾になると月何十万つつ払うからってやって、それ無効だから裁判起こされても一応は契約した者が勝っちゃつと変な話ですけどね。それから、行為能力が欠如ということで、未成年、18歳未満、あるいは認知症の方については当然契約が、これ皆さんね相手が理解できないのに判子貰ったって効力がないのは目に見えますからね。そういうふうにならね、これは法律、民法も無効になるのいっぱいありますけど。例えば、訪問販売法なんて昔、訪問販売とかなんかでね、ああゆうのでも無効の事例はいっぱいありますし。あとは、サラ金なんかは夜中に6時8時頃自宅に押し掛けて請求するなんていう時もね、それ自体は請求すること自体はあれなんですけど、夜中に請求することはちょっとあれだから、損害賠償の対象になるということになったりします。そういう同じ判子を貰えばいいというような理屈ではなくて、判子を貰っても無効になる事例がいっぱいあるので、ここではいろんな事を言いましたけど常識の範囲で無理しない範囲で判子貰ってれば何の問題もないんですけど、何かあると強引にやったなんていう時にはなんかこういう無効にされる恐れもあるということに気を付けるということにならうかと思えます。ちょっと深掘りで、従業員とのトラブル回避ということですね。先程のカスハラの問題もそうでしょうけど、このちょっとこういうことなんだということですね。上司とのパワハラという事例でコピーしてきたものを見てみると、まずX、Xというのは従業員ですね。従業員は会社のロッカールームでAさんって何々さんは以前会社のお金を何億も使い込んで今の職場に飛ばされてきたんだとか、課長も迷惑してるんだよなどと、Aに対する中

傷発言をしたり、更には取締役会社にサンプルの不正出荷をしている人がいる、人事担当者がドスで刺されると発言してる人がいるなどと電話をしたと。今そういうなんていいですかね、従業員の中で要するにトラブルメーカーみたいな従業員ですね。トラブルメーカーみたいな従業員がいたと、これは前提ですね。それで会社の人事担当の上司Yさんは調査のために会議室にXを呼び出したと。約1時間半に渡って面談を実施したんだと。この時の言動なんですね。その相手方Xはそういう発言はしたことないと否定したり、終始不貞腐れるような態度を示して横を向いていたので、上司はだんだんと感情的になっていっちゃったと。興奮して声を荒げて、あんな、もう証拠は取れているんだぜ。使い込んだ証拠を持ってこい。何億円の。本当に俺は絶対に許さんぞ。辞めてもらう。もう不用意な言動は一切しないでくれ。わかっているのか。などと叱責。これ普通の言葉じゃなくて大声でね叱責したということらしいんだね。こういうそのトラブルメーカーの男だから注意が回ってこの会談を録音していたと。それでその録音に基づいて、会社に対して損害賠償請求してきたということなんだね。これに対して裁判所の判断はね、下から9行目くらいですかね。裁判所の考え方だからね。そのまま言いますと、従業員に対する注意指導としては社会通念上許容される範囲を超えていたと。ここのところ重要だと、要するにあんまり好ましくない従業員だって人間として扱われる権利があるのに理由もなく怒鳴られたり人格否定されるような言動をされる謂れはないということで、この上司Yさんは常識的な範囲を超えていたと。だから、それに対する社会通念上の範囲を超えてるから損害賠償を構成するんだと。ただし、このX従業員の態度もね、不貞腐れたり真摯な態度も見られないことがこういう感情を誘発したということも十分見て取れるので、この300万の請求に対して会社側に10万円の支払いを命じたと、まあそういうことです。実際10万円で終わったといえれば終わったかもしれないけども、会社に責任があるというかね。この社会的相当範囲でパワハラというか、言動怒ったりなんだりすればそれが責任根拠にされるんだというようなことね。そういうふうにならうかとこの判例からは理解していただくということだと思いますね。それから2番に行くと、職業環境整備義務、就業環境整備義務、これはどういうことかというのと、ちょっと長いから要約しますと介護サービスに期間付きで継続雇用されていた女性の社員がいて、この方が妊娠しました。で、会社に相談したんですね。妊娠しても働けるような所の作業に変えてくださいと。それに対して上司は、お医者さんに行って診断書でできる仕事とできない仕事を証明してもらってくださいというような指導で具体的な対策を講じなかった。その後、更に面談して、その後もまだ面談するんですけども、なかなか会社のほうは具体的な職場の配置とかなんかしなかったんですね。それでこれもこの上司の言動が出てくるんですけど、改善を求める申し立てに対して上司は妊婦として扱うつもりはないんですよ、万が一何かあっても自分は働きますってゆう覚悟があるのか、最悪ね、だって働くってゆう以上そのリスクを伴うやんけ、などの発言をしたと。それは働くという以上、こう妊娠してから職務

転換しろというのは我儘だと。こういうふうな発言ですね。それでもいろいろこう対応してきたんですけど、その後その本社の方が来たりしていろいろね、少し対応はしてもらんですけど8月の最初の申し出から、そういう転属とかなんか12月まで3か月も放置したと。こういう事例なんですね。まずあのこれ詳しい事いく前に皆さんはこの会社側の対応は問題ありと考えるか、問題なしと考えるか。なんか日常的にありそうなさそうなこういう経過なんだけど。会社側は、まあいいか、それね、この場合会社側は問題ありということにされてます。というのはどうということかと、右のほうのちょっと細かい法文を参照にしますけど、労働基準法ではね、妊娠については次のように規定してありますね。第6条。使用者は6週間以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においてはその者を就業させてはならない。あと、使用者は妊娠中の女性が請求した場合においては他の軽微な業務に転勤させなければならない。こういう法律上も妊婦に対して配慮しなさいという、もう法律的に規定されてるんですね。更には、その雇用の分野における男女の機会均等及び待遇の確保等に関する法律。この中でも同じようにね、事業主は女性労働者が婚姻し妊娠し、または出産したことを退職理由とすることは退職として予定をする定めをしてはならない。そんなことをね、退職事由にはならないですよということを明白に謳ってるといことで、女性の権利をこういう労働基準法とかそういう法律できちんと守られる、この事例の場合、裁判所の判断はですね、これは判例の部分にはちょっと持ってきてませんが、下から5行目、妊婦であったXの健康を配慮し良好な職場環境を整備する義務を怠ったと主張し、Yに対しては不法行為に基づきY社に対しては使用者責任、労働契約上、就業、環境整備義務に違反していると。債務不履行に基づく連帯して慰謝料500万払えと。こういうふうな裁判を起された。こういうことですね。これに対して、裁判所の判決文のほうはちょっと長いのであれですが、結論だけ申し上げますと、この9月の段階で申し入れた時に適切な、お医者さんの診断書持ってこないなんて言って結局時間をズルズル伸ばして配置しなかったということは、そういう配慮義務に違反していますよと。そういうなんにでも使われるんですが、皆さん勉強の一つとして就業環境整備義務。あれは職場安全配慮義務とか、いろんな職場環境整備義務とかですね、いろんなことをいいますが、要は従業員を雇って働いていただく以上、職場環境をより良く人間的な扱いを受けて職場環境で快く働けるように整備しなきゃならない。客観的に整備しなきゃならないというような、そういう義務ということは今想定されてるといことですね。だから、働いて金取る以上は何でも我慢しなきゃならないなんていうのは、そんな理屈は今の時代は当然通るはずがありませんので、これもいろいろマスコミとかなんか騒がれているので、皆さんもそれなりに薄々いろいろ感じてると思いますけど、具体的にはこういう日常的にあり得るような事でも裁判起されて会社が負けるというケースが往々にしてあるということの一つの今日の参考にしていただければというふうに思います。あとね、これハラスメントというのはいっぱいね、パワハラ。これは

女性の妊娠に対する差別はマタニティハラスメントといってマタハラですね。それから、アカハラなんていうのもあるんですね。アカハラって何だって、アカデミックハラスメント。これ大学教授とかなんかが、そういういろいろ弱い生徒に対していろいろセクハラ的な強要したりするということアカハラと今度はね。いろいろハラスメントあるんですが、これはカスタハラなんて、カスタマーハラスメントね。ただ、そういうこと現代が抱えている一つの100人のうちの2~3人くらいこんな異常者が、異常者といつかカスタマーなんていうのはこういう異常心理的な何て言いますかね。人を困らせることで快感を感じるような生活習慣を持っているような人がたまにいて、ちょっと我々事業をやっている人、そういう人にこう引かかるとちょっと迷惑を被ったりなんだからですけど。それは単なる被害でしようがないということじゃなくて、そういう人からも我々は従業員を守って職場環境を整備してあげると、そういうような事を今日の一つの知恵として自覚していただければというようなことを思って私のほうの話は終わりたいと思います。諦聴ありがとうございます。

●三大セミナー実行委員会 矢田部錦四郎委員長



すいません。お時間ないところで。皆さんのほうに出欠の案内、いろんな形で行ってると思うんですが、私三大セミナーの実行委員長として皆さんが受け取っているその地区の組織図って皆さん見えますかね。これ見てないで何で呼び出されたかわかんないんですね。メールで添付でどういふふう配ったかちょっと今日諸橋幹事がいないのでちょっとわかんないんですが。地区で副幹事とあと委員会担当副幹事決まっています。今回ご案内したのが、地区の役員とその各地区にある委員会あるんですね。一応、10委員会。ガバナー補佐と計11分科会開くんですが、その10委員会の副幹事に2名づつぶら下がってるんですよ。その幹事にその分科会の世話をしてもらいたいんですね、当日。ですから、出席で出た方は10時に来れるか来れないかというのを明確にしないと、本来お昼を出すために齋藤さんとこの美味しいおにぎりと思ったんですが、持ち込みは車の中で食べてくださいと言われてちゃったので、一応レストランで食事を用意するように段取りしましたので、食事が無駄になってもしょうがないので10時に来れるか来れないかだけ後で再確認します。そして今回、まだ副幹事に任命されて出欠が来てない方がいます。金田昇さんは当日来るとなってるんですけど。鈴木典雄さん、今日来てないですね。満さん、瀬谷さん、高島さん、永山さん、成島さん、西山さん、緑川さん、吉成茂さんは、後から今日帰りまでですね、出欠か10時までに来れるかだけ私のほうに連絡をいただければ助かります。是非、この地区の組織図見て自分はどこの委員会に所属して一年間担当として動くかというのをちょっと再確認してください。そのメンバーだけに今回出欠の案内出しますので、その辺ご理解いただければ。あと不明な点があれば、まだいますのでよろしく願います。以上です。