



作者の言葉
我が百合丘ロータリークラブのシンボルは、川崎百合丘の百合の花。この百合の花は、多くの人々を魅了し、愛されています。その花の姿は、清純で、優雅で、そして、希望を告げるように咲きます。この花の姿を、我々が目指す理想の姿と見做し、日々努力を怠りません。清純な心で、乙女を感じさせようとする。願ひを込めて、大志を

Weekly Report

2018～2019年度

第1929回例会 | 平成30年10月16日(火)

■ 会長：井上 久 ■ 幹事：嶋 元 ■ 会報：小林 亮二

例会日 毎週火曜日 12:30～13:30

例会会場 ホテルモリノ7F TEL 044-966-1300

川崎百合丘ロータリークラブ ホームページ

<http://www.kawasaki-yurigaoka-rc.jp/>

第1929回例会記録 平成30年10月16日(火) 15/48回

<点鐘> 井上久会長

<ソング> 我等の生業

<会長報告> 井上久会長

1. チャーターメンバーであり名誉会員の碓井元会員がご逝去されました。ここで哀悼の意を表し黙禱を捧げたいと思います。
2. 今年度ホストファミリーを引き受けて下さっている桐光学園の学生さんが次年度青少年交換学生を希望しており先日面接が行われました。
3. 2018-19YE受入学生オリエンテーション② 及びクラブカウンセラー・ホストファミリー意見交換会
10/27(土)14:00～16:00 常倫寺
赤本会員に依頼しました。

<幹事報告> 嶋幹事

※当クラブ例会・活動

10/23(火)バザー品の提供 例会時まで

昭和音大祭 11/3(土)・4日(日)

10/27(土)あしなが募金活動 14:00～15:00

10/30(火)移動例会 18:00点鐘 場所：Hacci8

※赤坂璃宮からお招き頂きました。

11/1(木)18:00～

<ニコニコ委員会> 白井委員

井上久会長→「大西会員、本日の卓話よろしくお願ひ致します」。嶋幹事→「大西会員、本日の卓話よろしくお願ひいたします」。以下、感謝をこめてニコニコへ。赤本会員、阿久澤会員、安藤美恵子会員、福家会員、平岡会員、井上勇会員、鴨志田会員、金子会員、勝田会員、北島会員、小林会員、小島会員、小塚会員、中島健児会員、中島眞一会員、中村会員、大矢会員、尾崎会員、鈴木文夫会員、鈴木清会員、玉井会員、山崎会員、渡邊会員、結城会員、白井会員。

<出席委員会> 福家委員長

	会員	出席	欠席	メーク	出席率
第1929回	41	32	9		78.05%
第1928回	41	30	11	3	80.49%

<ニコニコ・財団・米山委員会>

	今回		累計	
ニコニコ	27件	27,000円	390件	470,951円
財団	0件	0円	9件	112,500円
パネファクター	0件	0円	1件	112,000円
米山	0件	0円	13件	180,000円

第1931回 10月30日 移動例会 会員誕生祝い・新入会員歓迎会

第1932回 11月6日 委員会報告 社会・国際・職業各奉仕委員長

第1933回 11月9・10日 地区大会

本日のプログラム

<会員卓話>

『職場におけるセクシャルハラスメント』について

大西会員

・法的な概念としてのセクシャル・ハラスメントの沿革

「セクシャル・ハラスメント
オブ ワーキング・ウィメン」
1979年(昭和54年)

キャサリン・A・マッキノン

(ミシガン大学ロースクール教授)



近代市民社会における契約は、対等な当事者間で結ばれるからこそ拘束力を持つ、とされてきた。各人は自分が何をするか、しないかについて決定権を持ち、その論理的帰結として、両当事者が合意して行う所為が、相手方に対する関係で違法とされる余地はないはずであった。

これに対して、労働法、消費者保護法など、経済的社会的力関係において、対等な基盤を与えられていない弱者保護のための一連の社会立法が為されてきた。

それでは、男性と女性は対等な立場で性的な関係を持つことができるのだろうか、という問いに対して「不平等論」を提起したのがマッキノンである。マッキノンによれば、ジェンダー(社会的性)とはヒエラルキー(階級)であって差異なのではない。現代社会の中で男性と女性は真実の意味で対等な関係を築いていないのであり、その結果として雇用関係や師弟関係などを背景にして性関係には「強制でも相思相愛でもない、権力と愛情のまじりあうあやふやな領域」があり、たとえ女性が表面的には同意したように見えても、「歓迎されない性的言動」という「あいまいな領域」が存在し、それはセクシャル・ハラスメントである、という立論は、近代市民法そのものへの挑戦である、とされたものである。

その後日本では、1999年の改正均等法で「セクシャル・ハラスメント防止に関する事業主の配慮義務」が規定された。その後2007年改正で範囲を拡大・男性への性的嫌がらせも配慮の対象となった。

・職場におけるセクシャル・ハラスメントとは

(1)定義

職場において行われる労働者の意に反する性的言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により商

業環境が害されること。

(2)セクシャル・ハラスメントの内容

①対価型セクシャル・ハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的にみて不利益な配置転換などの不利益を受けることである。

②環境型セクシャル・ハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じることである。

(3)セクシャル・ハラスメントにおける判断基準

セクシャル・ハラスメントの状況は多様であり、判断にあたり個別の状況を考慮する必要があります。また「労働者の意に反する性的な言動」と「就業環境を害される」の判断にあたっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要である。

・職場におけるセクシャル・ハラスメントに関して、事業主が雇用管理上講ずべき措置

セクシャル・ハラスメントについては「均等法に基づく指針(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号))」において、事業主が講ずべき措置について次のように定められており、職場で起こるそれ以外のハラスメントについても、準じて考えることが望ましいと思われる。

ア、事業主の防止に係る方針の明確化及びその周知・啓発

イ、行為者への対処方針の規定・周知

ウ、相談窓口の設置

エ、窓口担当者の適切な対応

オ、事実関係の迅速かつ正確な確認

カ、行為者及び被害者に対する適切な措置

キ、再発防止に向けた措置

ク、相談者・行為者のプライバシー保護

ケ、不利益取扱いを行わない旨の規定・周知・啓発

<点鐘>

井上久会長