



～弁護士的女房のつぶやき～



銀行や病院に行ったときのちょっとした楽しみは、雑誌を読むことです。普段は立ち読みしかしない雑誌が読み放題。それもいろんなジャンルが置いてあります。週刊誌からファッション誌、料理本・・時間に余裕があり待合が混んでいるときはときは「ラッキー」と思いながらむさぼるように読んでいます。●そんな中、手に取った雑誌のコラムでとても心に残ったものがありました。それは、某ワッサン誌・松本千登世さんの『美しい服は、裏地も美しい』というコラム。それは、中学生の女の子のおばあちゃんて洋裁師をしている方が呟いた言葉で、ある「言葉のコンテスト」で賞を獲得したものだそうです。そのコラムを要約すると、美しい服同様、その裏で自分をごまかさずに取り組んだ努力があって初めてその成果がでる。大人に表面だけの美しさはありえない、床を拭くとか、だしを取るとか生活そのもののまずは取るに足らないことから始めようと筆者は結んでいました。このコラムは私の胸にすんと落ちてきて、今の私が忘れていたもの、いや、見て見ぬふりをしている事だと気づかされました。早速、床をぞうきん掛けし、鯉節と昆布でだしを取り料理をしました。何とも気持ち良く、自分が生活をごまかしていないと、家族に対しての責任をサボっていないとすっきりした気分でした。●先日、今年も母手作りの味噌が届きました。母は、毎年友人宅で一週間にわたって味噌造りをして私達にしてくれるのです。今年84歳になった母とその友人4人での味噌づくりの様子は疲れるし大変ですが、私の頭の中には山口百恵さんの♪「コスモス」が流れ、この穏やかな光景が来年も見られると良いし、長生きして欲しいと心から思ったところでした。それこそ、生活をごまかさずまっすぐに生きている母達。人生の大先輩。まだまだ沢山の事を学び、お手本にしたいと思います。夕べは早速、母の味噌を使っただけの味噌汁でした。それは絶品味噌汁。決してお金では買えない深い味わいの味噌汁でした(*^o^*)。

檉八重総合法律事務所（法律・税理） 通信No.18 平成30年秋号

宮崎市橘通り東4-1-27 小村ビル6階 Tel:0985-27-2558 Fax:0985-27-2669

E-Mail: kashiyae-lawoffice@office.made.ne.jp 営業時間 9:00～18:00

Kashiyae news

2018年
秋号



「金木犀（キンモクセイ）」

秋を告げる甘い香り。なんだか懐かしい気持ちにさせてくれます。緑の葉っぱの中に咲くオレンジ色の小花とのコントラストが鮮やかで、その場にいつまでもたたずんでいたくなります。

花言葉は、「謙虚」「気高い人」「真実」「陶醉」「初恋」・・強い香りなのに花は小さく慎ましい。季節の変わり目に振る秋雨で、潔く散る。また、中国では位の高い女性の香料等に加工されたキンモクセイが使われていたこと等が花言葉の由来です。





お役立ち情報室



■ ハラスメント「その定義と防止法」

パワハラやモラハラなどのハラスメント記事がよく報道されています。体操選手への監督からのパワハラ、アイドルの所属事務所からのパワハラなど、ハラスメントは枚挙にいとまがないようです。何気なく使っている職場での言葉を考えるとちょっと気になるところでもあります。どのような言葉がパワハラになるのか、今回はその定義と防止法について考えます。

ハラスメントとは、「人を困らせること・嫌がらせ」の意味です。本人は指導や助言をしたつもりでも、相手側が「不快にさせられた」「尊厳を傷つけられた」「不利益を与えられた」「脅威を与えられた」と受けとめる場面を指します。現在では、沢山のハラスメントが存在し、その数は20~30とされています。



● よく耳にするハラスメントの定義

パワハラ・・・パワーハラスメントの略。職場での地位や人間関係などの優位性を背景にして、本来の業務の適正な範疇を超えて継続的に精神的・身体的な苦痛を与えたり、雇用不安を与えること。

具体例～ミスを責め続ける。残業や休日出勤を強制する。無視をする。過大な要求をする。相談や意見を常にはねる。業務上の伝達をしない。等

モラハラ・・・モラルハラスメントの略。「精神的な嫌がらせ・暴力」と訳され「いじめ」に近いもの。言葉や態度、身振りなどによって人を不安に陥れたり、巧妙に支配する、或いは人格や尊厳を傷つける等の精神的な暴力や虐待のこと。

セクハラ・・・セクシュアルハラスメントの略。受け止める側が不快に思い、自信の尊厳を傷つけられたと感じる性的な発言や行動。異性間の行動のみ

がセクハラに該当するわけでは無く、注意の仕方が悪ければ女性同士でも**※セクハラ**になる可能性はあります。

マタハラ・・・マタニティハラスメントの略。職場などでの妊娠、出産、育児に関する嫌がらせ。

ドクター・ハラスメント・・・医師や看護師など医療に従事する人から患者や患者の家族に対する心無い言葉。

※セクハラには、「意図的セクハラ」（あからさまなセクハラ）と、「無自覚セクハラ」（行為者にはその意図は無いが、相手側がセクハラと感じ反応する状況）があります。相手側が不快に感じセクハラだと指摘されたら全ての事柄がセクハラになるという考え方は正しくありません。会社としては「無自覚セクハラ」へは次の様に対応すると良いでしょう。①セクハラだと訴えられたら問題として捉え、相手側のことを否定したり、反論したりしない。②セクハラだと指摘された事に合理性や妥当性があるのかを検証し、落ち着いて判断する。その上で、合理性・妥当性の判断材料としては以下の基準で考えます。①行為者の言動に過去の認定事例との類似性があるか。②行為者の言動が現代の常識に合っているか。③行為者の言動は自社の社風・伝統・社是からみて妥当性があるか。この基準で検討し、セクハラだと認定された時は、行為者に説明の上、納得してもらわなければなりません。それが行為者と企業にとっての予防になります。その段階をおろそかにすると「職場の雰囲気悪化」「モチベーションや生産性の低下」につながりかねません。

● ハラスメントの防止法

職場における防止法としては、まず職場上司が「ハラスメントは許さない」との方針を打ち出しことばと態度で示し、それを全社員に浸透させ、ハラスメント問題についての自社独自の判断基準を作成することが必要です。時間がかかるかもしれませんが、会社が取り組んでいる姿勢を見せることがハラスメント問題の抑止力になります。そのほか、「就業規則などでルールを決める」「アンケートなどで社内の実態を調べる」「ハラスメント研修を実施して啓発・教育をする」等が挙げられます。対応を誤ると行為者のみではなく会社も賠償責任を負わされる事がありますので注意が必要です。