



ドメスティック・バイオレンス職場規定 2010-2011

ドメスティック・バイオレンスは、国際ソロプチミストアメリカが奉仕活動をしている全ての国々における問題です。世界のどの地域の女性でも、被害者となる可能性があります。女性がどの国に住んでいるか、裕福か貧困かに関わりなく起こります。どんな言語を話しているか、肌の色、受けた教育のレベル、どの宗教を信じているかなども関係はありません。隣人、姉妹、友人、同僚であるかもしれません。

家庭内での問題であるだけでなく、この種の暴力は職場での関心事でもあります。女性たちは仕事に出かけるときに、虐待を後に残していくわけではありません。虐待者たちはしばしば女性たちを職場でも、Eメールや電話などで嫌がらせをします。また、虐待者たちは被害者の職場まで出かけて行って、被害者やその同僚に嫌がらせをしたり、脅したりします。「ドメスティック・バイオレンスは個人の問題であって、雇用主がそれに関与する理由も義務もない」と論じる人々もいるかもしれません。けれども現実には、ドメスティック・バイオレンスの被害者である従業員を保護し、援助するための措置を講じることは、雇用主にとっての利益となります。

「米国疫病管理予防センター」によると、ドメスティック・バイオレンスの被害者は、毎年、合計約 800 万日の有給の労働時間を失っています。これは 3 万 2000 のフルタイム職に相当します。さらに、「家庭間暴力防止基金」によると、アメリカ企業は、被害者への医療保険関連サービスのために年間 41 億ドル以上、さらに生産性の面からも 7 億 2780 万ドルの損失を被っています。

米国以外の国々での職場でのドメスティック・バイオレンスの統計値を見つけることは困難ですが、ドメスティック・バイオレンスが全ての国々で起こっているのと同様、どの国の職場であろうと、ドメスティック・バイオレンスは職場に影響を与えると推定できます。

この資料は、クラブ会員が職場でドメスティック・バイオレンスに関するガイドラインを設けるための情報を提供するものです。組織の大小に関わらず、また、事業主であろうと従業員であろうと、ソロプチミストは「ドメスティック・バイオレンス職場規定」を導入することを企業に提唱することができ、またそうすべきです。このような規定は、被害者の女性を助けるだけでなく、他の従業員へのドメスティック・バイオレンスに関する意識啓発にもつながります。そして、究極的には、企業も利益を得ることになります。

I. 職場規定

「ドメスティック・バイオレンス職場規定」を実施することは、一見、骨の折れる難しい課題のように思えるかもしれません。けれども、多くの事業所には、すでに「就業規定」やその他の職場の規定が存在しており、ただ、その中にドメスティック・バイオレンスに関する情報を追加すればいいのです。大きな企業や、地方都市、州政府では、既にドメスティック・バイオレンスに関する規定が存在している場合もあります。その際には、ただそれを検討して、それが包括的なものとなっているかどうか確かめることが必要なだけです。多くの企業には、すでに「従業員援助プログラム」があり、精神衛生や、薬物・アルコール依存症などの問題に対処しています。これらの会社で

は、従業員の私的生活が、職場での業務成績に影響することを認識しています。ソロプチミスト会員が事業主の場合は、「ドメスティック・バイオレンス職場規定」を導入すること、規定の見本に目を通して、その事業所に適したガイドラインを作成するだけで済むでしょう。ソロプチミスト会員が他の事業所で働いている場合は、このプロセスはもっと複雑なものとなるかもしれません。

クラブ会員たちは、協力して、まだ「ドメスティック・バイオレンス職場規定」がない企業に働きかけてはどうでしょう。グループを組んで、まず1つの事業所に取り組み、最初の土台が築かれた後に、他の事業所を対象として取り組むというやり方が、効果的かもしれません。

II. 事実を知ること

職場でのドメスティック・バイオレンスについて、米国では多くの調査が実施されており、ドメスティック・バイオレンスはその被害者のみではなく雇用主にも有害な結果をもたらすことが証明されています。現在の統計的結果を以下に示します。また、この規定を設けることの重要性について説得力ある論点を持てるように、職場でのドメスティック・バイオレンスに関する地元の統計があれば、それも集めておいてください。

- 「米国疾病管理予防センター」の推定によれば、ドメスティック・バイオレンスが原因で失われた生産性の損失は年間18億ドルに相当し、毎年、790万日以上の有給の労働時間が失われている。これは3万2000のフルタイム職と同じである。
- カナダでは、身体的および性的暴行から被った負傷のために失われた純収益の合計（雇用主にとって）は、毎年709万7,233ドルと推定されている。（「自分たちの声を見つける、妻虐待に関する教育」1998年。「職場のためのトレーニング・プログラム、襲われた女性たちのヘルプライン」から転載）
- 「ファミリー・バイオレンス防止基金」の報告によれば、ドメスティック・バイオレンスを生き延びた被害者に関する調査は、虐待する夫やパートナーは、職に就いている虐待された女性のうち74パーセントに、職場で嫌がらせをしたと示している。ドメスティック・バイオレンスが原因で、これらの女性の56パーセントが少なくとも毎月5回は遅刻し、28パーセントが月に5回早退し、54パーセントが月に少なくとも3日欠勤している。これらの女性たちは、虐待によって、職を維持する自分の能力も悪影響を被ったと報告している。
- 「パートナーによる暴力撲滅のための企業連盟」による2005年の調査によれば、ドメスティック・バイオレンスは、被害者の同僚にも影響を与えることが判明しました。38パーセントの同僚が自分の安全を心配したと答え、30パーセントは、虐待者が頻繁に職場を訪れて、被害者とその同僚に恐れを感じさせたことがわかりました。更に、同僚の27パーセントは、「被害者の仕事を代わりにやらなければならないことが、頻繁、またはやや頻繁にあった」と答え、31パーセントは、頻繁に、ドメスティック・バイオレンスの被害者を「かくまってあげた」ために、仕事の生産性が落ちたと答えています。

「アメリカン・インスティテュート・オン・ドメスティック・バイオレンス」は次の統計値を報告しています：

- 雇用主は、虐待されている従業員との関連での欠勤、生産性の低下、高い離職率、保健および安全に関する費用で、30-50億ドルの損失を被っている。
- 雇用主の事業は、失われた給与、病欠、欠勤などで、更に1億ドルが失われている。
- 企業の安全対策部部長の94パーセントは、ドメスティック・バイオレンスを高度の注意事項であるとランク付けしている。
- 人事部部長の78パーセントが、ドメスティック・バイオレンスを、従業員の間での実質的な問題であると認めている。
- 上級管理者の49パーセントは、ドメスティック・バイオレンスが会社の生産性に有害な結果をもたらしていると述べた。
- 毎年、パートナーたちは職場で女性たちに対して13,000回の暴力的行為を犯している。

III. 職場規定の構成

事業所は変化をもたらすことができます。勤務中は、被害者が虐待から離れていられる唯一の時間であるかもしれません。上記の「パートナーによる暴力撲滅のための企業連盟」による 2005 年の調査によれば、暴力の被害者と認められた者のうち 48 パーセントは、職場における包括的なドメスティック・バイオレンス理解促進プログラムがあれば助かっただろうと述べ、43 パーセントが、事業所でドメスティック・バイオレンスに関するトレーニングを提供してくれればよかったと答えました。雇用する側が講じることのできる方策はシンプルで、ほとんどの場合何の経費もかかりません。以下に挙げるリストは、どの「ドメスティック・バイオレンス職場規定」にも含まれるべきもののリストです。（国際ソロプチミストアメリカの職場規定は、7 ページから紹介されています。）

1. **規定の趣旨:** これは規定の理由と使命を述べているべきものです。なぜこの規定が設けられているのか。何を達成するべきか。更に、この項目で、雇用主と従業員の責務を明記することもできます。
2. **ドメスティック・バイオレンスの定義:** これはドメスティック・バイオレンスに関する簡潔な文でかまいません。「職場規定」は部分的に、ドメスティック・バイオレンスについての教育を提供するものでもありますから、その際に、より詳しい情報を盛り込むことができます。「既定」で言及するのが大切なことは、職場でドメスティック・バイオレンスをどう定義するかについてです。定義には、現在のパートナーと以前のパートナー、同性のカップルも含めるべきです。
3. **教育:** 効果的な職場規定を設けるためには、同僚がドメスティック・バイオレンスの被害者かもしれない場合にどのようにして見分け、対処するかについて、従業員は教育されなければなりません。ほとんどのドメスティック・バイオレンス機関には、企業に教育を提供する用意のある地域社会アウトリーチ部門があります。この教育は毎年提供されなければなりません。
4. **従業員の責務:** 被害者である従業員と、雇用主には、共に責務があります。従業員は「職場規定」に従い、役職の業務基準を維持しなければなりません。「職場規定」を使用するには、指定された誰か（直属の上司、人事課、事務局長など）に自らをドメスティック・バイオレンスの被害者であると知らせなければなりません。その他の責務には次のようなものが含まれます：
 - 保護命令のコピーを提出する。
 - 現在の非常時の連絡先を提出する。
 - 虐待者の写真を提出する。
 - 被害者が困難に直面しており、警察を呼ぶ必要があることを知らせる信号または暗号の言葉を決めておく。
 - 雇用主、またはドメスティック・バイオレンスの専門家と一緒に、職場での安全プランを立てる。
 - 脅しの E メールやヴォイスメールのメッセージを保存しておく。
 - 長期間の休職時には、事業所との連絡の手段を保っておく。
5. **事業所の責務:** 従業員が自分をドメスティック・バイオレンスの被害者であると名乗り出たならば、事業所はその従業員の責任を持ちます。そして、その現状に対処することを容易にするためのいくつかの選択肢を考慮する責任を持ちます。事業所の責務のいくつかには次のようなものが含まれます：
 - 被害者と他の従業員の安全を守るのに必要である場合以外は、そのドメスティック・バイオレンスについて内密にしておく。その従業員についての情報は、知ることが必要である場合にのみ、他人に伝える。
 - ドメスティック・バイオレンスに関する参考資料・援助機関の連絡先を、その従業員に提供する。
 - 安全なオフィス環境を維持するための妥当な努力を維持する。

- その従業員の個人的選択とプライバシーに敬意を払う。
- 新しい従業員たちのためにドメスティック・バイオレンスに関するガイドラインについてのオリエンテーションを提供する。
- 自宅の住所、電話番号、携帯電話の番号、勤務時間、昼食時間などを含む、従業員に関する情報は、他人に公表するのは限られた情報のみとする。
- 規定の変更や、現状に対処するための具体的計画には被害者を含める。被害者は誰よりも虐待者についてよく知っているからである。

更に、事業所は、次のような選択肢を提供することを考慮することができる：

- 他の従業員に、被害者である従業員のEメール、郵便物、電話などを調べてもらう。
 - 公共の交通機関を使っただけの行き帰り時に、付き添いの人を提供する。
 - 医師、弁護士、法廷への出頭などのために、休暇時間を柔軟に使用できるようにする。
 - 未消化の有給休暇がない場合は、無給休暇の可能性を提供する。
 - 勤務時間を変更したり、交代したりする。
 - 作業空間をもっと安全な場所や他の敷地に移す。
 - ウェブサイトや電話帳から、氏名を取り除く。
 - 従業員名簿の住所や給与の銀行振り込みの情報を変更する。
 - 優先的駐車スペースの提供
 - オフィス内の主要な連絡係を決めて、特別なトレーニングをする。
 - 生命保険や退職手当の受益者の変更を簡単にできるようにする。
 - 被害者が安全な場所から在宅勤務できる場合はそれを許可する。
6. **DV 加害者に関する規定：**また、親密なパートナーを虐待したり、悩ませたりするために、職場とその設備を使っているという可能性もあります。「就業規定」で、これははっきり禁じられており、それに従わない従業員は、懲戒処分を受けたり、解雇されることもあることを、明記しなければなりません。虐待者が援助を得るための情報資料源の情報も提供されるべきです。
7. **参考資料・援助機関情報の提供：**地元のドメスティック・バイオレンス関係の参考資料・援助機関の情報は、全ての従業員に容易に入手できるようにしておくべきです。これは、従業員の在住する地域における資料・情報も含むことが必要です。その情報は定期的に最新情報に更新され、被害者が要請しなくても閲覧できるように従業員の仕事場に置いておくことが必要です。

IV. 「職場規定」を実施するための段階的指示

第1ステップ： 情報および援助を得られる他の場所を見極める

クラブ会員によって集められた情報に加えて、この分野の他の専門家と協力することが必要であるかもしれません。例えば、職場に人事課があるならば、その部署の人々とこれらのアイデアを話ししましょう。これらの人々は、例えば、労働組合など、相談できる他の関心ある人々のグループについて知っているかもしれません。

また、地域のドメスティック・バイオレンス機関からの支援を求めてください。多くの機関が「規定」作成の経験があり、クラブがその目標を達成するのを助けることができます。クラブはまた、従業員へ教育を提供するにあたって、それらの機関からの支援を求めることができます。雇用主に対して情報を提供するのを助けてくれるかもしれません。

第2ステップ： 既存の「就業規定」を検討する

既存の「就業規定」を検討して、どの規則がドメスティック・バイオレンスの被害者を助けるかを調べてください。例えば、柔軟性のある勤務時間、病欠や休暇の時間の使用に関する寛大な取り扱いなど。これらの規則のリストを作りましょう。

第3ステップ: 「職場規定」の見本を書く

この資料、SIAの「職場規定」の見本、地元でのリサーチから得られた情報などを使用して、雇用主へ提示するプレゼンテーションの見本を書きましょう。「職場規定」を書いているときには、法的問題も考慮するようにしてください。このガイドラインを設ける目標は、雇用主がドメスティック・バイオレンスについて敏感になるようにすることですが、雇用主が法的責任を負わされるようなことにはならないようにしなければなりません。米国では陪審員たちは、保護を提供していない会社に責任を負わせるようになりつつあることに注意してください。（「家族間暴力防止基金」は、ドメスティック・バイオレンスは、既に安全と法的責任負担の問題となっていると指摘しています。米国の陪審では、不十分な安全措置にまつわる訴訟では、平均120万ドルの裁定額を与えており、平均60万ドルで和解しています。暴力を振るうボーイフレンドがいた女性を保護しなかった事業所に対して起訴された最近の不法死亡訴訟では、事業所は、具体的な威嚇についての知らせを受けた後でもその女性を保護しなかったことに85万ドルを支払いました。）

第4ステップ: 事業所のためのプレゼンテーションの予定をたてる

これらの「職場規定」を採用することが企業にとって重要であることを強調しつつ、事業所への提案書に含める情報を集めましょう。クラブ会員は、役に立つと思われる場合には、ドメスティック・バイオレンス機関からの誰かに付き添ってもらうよう依頼することもできます。従業員をドメスティック・バイオレンスについて、および「職場規定」の使用について教育するために、地域社会で提供されている廉価または無料の教育の機会についての情報を盛り込みましょう。事業所が「規定」を検討した後は、必要な変更があれば、変更を加えます。また、「規定」を弁護士に検討してもらうことが必要な場合もあります。

第5ステップ: 責任を持つ

「規定」を常に最新の内容にしておき、毎年1度、従業員のための教育の機会を予定に組みましょう。また、「規定」が現従業員全員と、採用時に新従業員に必ず配布されるようにしましょう。更に、「規定」と参考資料・援助機関の情報を、従業員全員の目に留まる場所に掲示します。

第6ステップ: 経験を報告する

「規定」の採用のための努力についてSIAに報告するのを忘れないでください。成功をおさめたならば、採用した「職場規定」のコピーを一部お送りください。成功をおさめていないのならば、その理由を説明してください。

V. 「ドメスティック・バイオレンス職場規定」の見本

ソロプチミストの「職場規定」が以下に添付されています。

VI. 参考資料

以下に挙げるのは、このガイドラインを作成するために私たちが使用した資料源のリストです。これらのウェブサイトからは、更に別な情報が入手できます。全国のおよび地元でもドメスティック・バイオレンス関連のサービスに関する情報もあります。英語のインターネットで「domestic violence workplace policies」（ドメスティック・バイオレンス職場規定）を検索すると豊富な資料情報源と規定の見本が得られます。検索に地方名を追加するならば、その地方の地元の組織の規定の見本が手に入ります。ご質問がある場合は、SIA事務局にお問い合わせください。

「家族間暴力防止基金」（Family Violence Prevention Fund）<www.endabuse.org>

「パートナーからの暴力を撲滅するための企業連盟」（Corporate Alliance to End Partner Violence）<www.caepv.org>

「アメリカン・インスティテュート・オブ・ドメスティック・バイオレンス」（American Institute on Domestic Violence）<www.aidv-usa.com>

まとめ

以上は、SIA 連盟事務局でこの「職場規定」を実施するために取られたステップです。明らかに、ソロプチミストはこのような規定を設けることに抵抗はありませんでした。けれども、雇用主が、このような規定の導入に、乗り気でなかったり、関心がないという場合は、導入はもっと難しくなります。けれども、「職場規定」は雇用主側にはそれほど多くの負担をかけずに、ドメスティック・バイオレンスについて、またその状況で自分を保護することについて、従業員を教育する肯定的な機会を提供します。

更に、「職場規定」を実施することは、クラブと雇用主の両方に、一般的知名度を高めるための機会を提供します。雇用主は、職場での女性の権利を推進するために行なっている活動を宣伝することができますし、クラブはソロプチミストが女性に対する暴力を撲滅するために世界中で行なっている活動についての理解を高めることができます。このプロジェクトを11月25日の「女性に対する暴力撤廃の国際デー」につなげるならば、メディアからの関心を集められる可能性が高まることでしょう。クラブの努力と成功について宣伝するのを忘れないようにしてください。同様に重要なことは、それらの努力をSIA 連盟事務局にも報告するのも忘れないことです。



ソロプチミスト「ドメスティック・バイオレンスに関する職場ガイドライン」

趣旨

国際ソロプチミストアメリカは、従業員に対する暴力や暴力の脅威から自由な勤務環境を提供することを求めています。これにはソロプチミストの敷地で起こるドメスティック・バイオレンスも含まれます。ソロプチミストは、女性に対する暴力を撲滅し、その被害者を支援することに献身しています。それにはソロプチミストの従業員が被害者である場合も含まれます。ソロプチミストは、ドメスティック・バイオレンスの被害者である従業員の安全を維持するために適切な措置を講じます。可能な限り、従業員への援助が与えられ、全ての該当する「就業規定」を遵守します。

ソロプチミストは、そのような状況の結果、被害者の業務成績に問題が生じるかもしれないことを認識しています。ソロプチミストは、業務成績の問題を解決するための適切な努力をしますが、従業員は依然として、その役職の業務基準を維持する責任を負います。どの従業員も、ただドメスティック・バイオレンスの被害者であるというだけで職場で罰を受けたり、懲戒されたりすることはありません。

更に、ソロプチミストは、電話、ファックス、Eメール、郵便物、その他の手段を含む組織の所有物を使用して、親密なパートナーまたは元親密なパートナーであった人を脅すことを禁止しています。

ドメスティック・バイオレンスの定義

「ドメスティック・バイオレンス」とは、親密な関係にあるパートナーから受ける暴力的行為と定義されています。暴力とは、パートナーをコントロールし、威圧し、傷つけるという主な目的があれば、身体的でも心理的でもありえます。主として女性に影響しているこの犯罪的行為は、夫と妻の間、ボーイフレンドとガールフレンドの間、同性のカップルの間でも起こりえます。また、以前に親密な関係にあったことのある元パートナーも含まれます。（更に詳しい情報が、新従業員に配布される『家庭内暴力総合情報ガイド』に掲載されています。）ソロプチミストは、女性は決して虐待のせいで非難されるべきではないと理解しており、暴力的人間関係を去るためにその女性が克服しなければならない障害を認識しています。

教育

ソロプチミストは、ドメスティック・バイオレンスの専門家による毎年の従業員教育の機会を設け、以下のようなトピックを取り扱うよう努めます：

- ドメスティック・バイオレンスの定義
- 同僚が被害者であるかもしれないことを示す兆候
- 同僚が虐待されているかもしれないと思ったときにはどうするか
- 雇用主と被害者のための情報資料源

従業員の責務

ソロプチミストの従業員は、同僚がドメスティック・バイオレンスの被害者であるかもしれないと思われる状況を識別し、それをどう取り扱うかについてのトレーニングを受けますが、従業員が直属の上司に自らを被害者であると名乗り出るまでは何も起こりません。職場での被害者への援助を利用することができるようになるためには、従業員には次の義務があります：

- 直属の上司と事務局長に、虐待について警告する。
- 保護命令があればそのコピーをソロプチミストに提出する。
- ソロプチミストに現在の緊急事態の連絡先を提出する。
- 必要であれば、虐待者の写真をソロプチミストに提出する。
- 直属の上司およびドメスティック・バイオレンスの専門家と共に、職場での安全プランを立てる。
- 脅迫的Eメールやヴォイスメールを保存しておく。
- 自分が困難に直面しており、警察を呼ぶ必要があることを知らせる信号または暗号の言葉を決めておく。

雇用する側の責務

従業員が自らを被害者として名乗り出たならば、ソロプチミストは次の努力をします：

- 被害者と他の従業員の安全を守るのに必要である場合以外は、そのドメスティック・バイオレンスについて内密にしておく。その従業員についての情報は、知ることが必要である場合にのみ、他人に伝えられる。
- ドメスティック・バイオレンスに関する援助機関などの連絡先を、その従業員に提供する。
- 安全なオフィス環境を維持するための妥当な努力を維持する。
- その従業員の個人的選択とプライバシーに敬意を払う。
- 新しい従業員たちのためにドメスティック・バイオレンスについてのオリエンテーションを提供する。
- 自宅の住所、電話番号、携帯電話の番号、勤務時間、昼食時間などを含む、従業員に関する情報は、他人に公表するのは限られた情報のみとする。
- 規定の変更や、現状に対処するための具体的計画には被害者を含める。被害者は誰よりも虐待者についてよく知っているからである。

更に、従業員と直属の上司は、事務局長に相談して、次のような選択肢を提供することを考慮することができます：

- 他の従業員に、被害者である従業員のEメール、郵便物、電話などを調べてもらう。
- 公共の交通機関を使っての行き帰り時に、付き添いの人を提供する。
- 医師、弁護士、法廷への出頭などのために、休暇時間を柔軟に使用できるようにする。
- 未消化の有給休暇がない場合は、無給休暇の可能性を提供する。
- 勤務時間を変更したり、交代したりする。
- 作業空間をもっと安全な場所に移す。
- ウェブサイトや電話帳から、氏名を取り除く。
- 従業員名簿の住所や給与の銀行振り込みの情報を変更する。

DV加害者

職場で、または職場から、親密なパートナーまたは元の親密なパートナーを脅迫したり、いやがらせをしたり、虐待したりするソロプチミスト従業員は、懲戒処分を受けたり、解雇されることもあります。これには、電話、ファックス、Eメール、郵便物、その他の手段を使って、親密なパートナーまたは元の親密なパートナーを脅迫したり、いやがらせをしたり、虐待したりする従業員をも

含みます。ソロプチミストは、虐待者が援助を求めるよう奨励します。次の組織は、暴力を振るう男性を助ける組織です：

「マナジー」： 電話番号 215-242-2235

「セーフ」： 電話番号 610-970-6590

「男性リソース・センター」： 電話番号 610-971-9310

ドメスティック・バイオレンス情報資料源

全米ドメスティック・バイオレンス・ホットライン電話番号: 800-799-SAFE

ペンシルベニア州:

「ペンシルベニア州ドメスティック・バイオレンス同盟」：電話番号 800-932-4632

「移行期にある女性-フィラデルフィア支部」： 電話番号 215-751-1111

「ルーテル・セトルメント・ハウス-フィラデルフィア」：電話番号 215-739-9999 (英語), 215-235-9992 (スペイン語)

「ペンシルベニア州モンゴメリー・カウンティの女性センター」：電話番号 800-773-2424

「ペンシルベニア州ノリスタウン、ローレル・ハウス」：電話番号 800-642-2424

「ペンシルベニア州デラウェア・カウンティ、家庭内虐待プロジェクト」：電話番号 610-565-4590

「ペンシルベニア州バックス・カウンティ、ドメスティック・バイオレンス機関」：電話番号 800-220-8816

「ペンシルベニア州チェスター・カウンティ、ドメスティック・バイオレンス機関」：電話番号 888-711-6270

ニュージャージー州:

「ニュージャージー州虐待された女性のための連合」：電話 800-224-0211, 609-584-8107

バーリントン・カウンティ： 電話 609-871-7551

カムデン・カンティ： 電話 856-227-1234

グロースター・カウンティ： 電話 856-881-3355

マーサー・カウンティ： 電話 609-394-9000

法的援助ホットライン:

「虐待に対抗する女性たち・法律センター」：215-686-7082

「女性の法律プロジェクト」：215-928-9801