

経税部
だより

職場におけるパワハラ防止措置が義務化に

桂労務社会保険総合事務所 桂 好志郎

改正労働施策総合推進法により、本年(2022年)4月1日から、中小企業についても、これまで努力義務とされていた「職場におけるパワーハラスメント防止措置」の実施が義務となりました。

パワハラは未然防止が重要 与える影響は深刻

職場は、人生の中で多くの時間を過ごす場所、様々な人間関係を取り結ぶ場です。そのような場所でパワーハラスメント(以下「パワハラ」)を受けると、

- ① 人格や尊厳を傷つけられたり、仕事への意欲や自信をなくし、
- ② 心の健康の悪化、場合によっては休職や退職に追い込まれたり、苦しみ、最悪の場合は自殺にまで追い込まれることも。
- ③ 受ける人だけの問題だけでなく、業務の妨げにつながり、職場全体に悪影響を及ぼす可能性があります。

パワハラ問題に取り組む意義は、これらがもたらす損失の回避だけにとどまらず、一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりによって、医院の活力につながり、仕事に対する意欲や職場全体の雰囲気づくりにも貢献することです。

職場におけるパワハラとは

職場における「パワハラ」とは、以下の①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

- ① 「優越的な関係」を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境を害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

【優越的な関係とは】

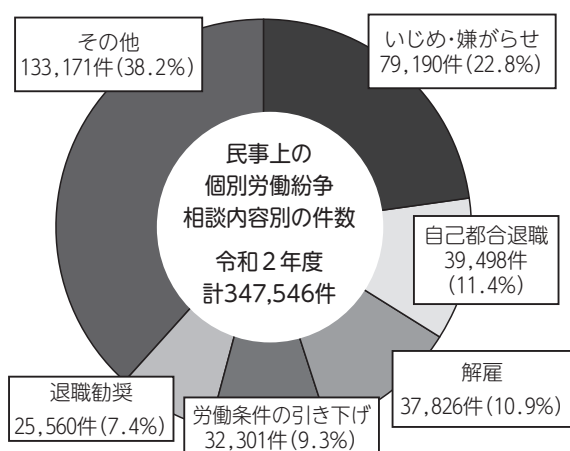
パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

職務上の地位が上位の者による行為・同僚または部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるものなど。

○この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当です。

個別労働紛争解決制度の施行状況

「いじめ・嫌がらせ」が9年連続トップ。どの職場にも潜在化しています。



どのような行為がパワハラなのか

例えば次のような行為が挙げられます。

① 身体的な攻撃	暴行・傷害
② 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③ 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④ 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤ 過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥ 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

＜考え方＞

①は業務の遂行に関するものでも「業務の適正な範囲」に含まれません。②、③は原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。④～⑥は何が「業務の適正な範囲」を超えるかは業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右される部分があるため、上の例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うことが必要です。

医院でよく相談があるケース

●「過大な要求」

該当すると考えられる例として「新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する」が示されています。

院長(相談者)

「試用期間なのですぐ解雇できますね。1週間過ぎたがテキパキと動けない」

回答者

「最初の14日以内(暦日をいい、実労働日数ではない)であれば、労基法第20条で定められている解雇予告手続きをとることなく即時に解雇できますが、14日以内であれば、何の理由もなく使用者の都合で自由に解雇できるということを意味するものではありません。正当な理由が必要です。」

「ここで大切なことは、到達してほしい業務水準、勤務態度等について、目標を明確に提示し援助することです。この期間は集中した教育指導期間と言えます。」

もし、他の先輩職員から「出来が悪い」等の発言を聞いたとしても、鵜呑みにすることなく事実関係を具体的に把握する必要があります。

●「過小な要求」

該当すると考えられる例として「気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない」が示されています。

例えば、職員から「先輩から振られる業務はいつも簡単なものばかり、もう少しやりがいのある業務を任せてほしい」と申し出を受けたとします。本人の不満は慎重に検討する必要がありますが、以下の2点を参考にしてください。

○基本は「雇用管理を考える前提として、現在の雇用の現場は、職員の生活を経済的に支えるだけでなく、職員が能力を発揮して自己実現をはかる場にもなっています。そのことに無関心であっては、職員の満足度は低下し定着が悪くなります。そのためには、使用者として目指す方向を明確にし、そのためにそれぞれのスタッフがなすべきことを具体的に設定して(分担と責任)、その達成を支援し、優れている点を評価し、改善点があれば指導、援助し、やる気を引き出していくことに習熟していくこと」です。

○特定の部署、役割を継続した場合、ある意味の領地主義が発生することがあります。その職員しかわからない状態、他の職員に教えようとならない傾向がみられ、日常業務の障害となることがあります。

上記を踏まえ、放置することなく直ちに個別聞き取り、部署での話し合い、提案を行ってください。

職場におけるパワハラ防止のために 講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません(義務)。

【事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発】

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

【相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備】

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

【職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応】

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと(注1)
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと(注1)
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること(注2)
- 注1：事実確認ができた場合
注2：事実確認ができなかった場合も同様

スタッフと力を合わせられる雇用環境を作るために

より良い雇用環境を作るため、言動を見つめ直し、働きやすい職場環境を整えるようにしたいものです。それぞれの職場において、心身ともに快適な状態で、その持てる力を存分に発揮できる状況を作り出すようにしましょう。

「医療機関は、職員が最大限に能力を発揮できる働きやすい職場環境を用意する」「職員はそこで最大限の能力を発揮して働く義務がある」そんな労使関係を目指したいものです。

歯科保険医協会では毎月、雇用、法律、税務などの個別相談会を開催しています。ぜひご利用ください。