

働き方改革

女性の職業生活における活動の推進に関する法律等の改正 パワーハラスメント防止措置の義務について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー
社会保険労務士 上島 豊司



I はじめに

パワーハラスメント防止のために雇用管理上の必要な措置を講ずることが令和2年6月1日から義務となります。中小医療機関については令和4年4月1日から、それまでの間は努力義務となります。

パワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であり、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、仕事への意欲や自信を失い、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があります。

さらに、職場全体の生産性や意欲の低下など周りの人への影響や報道等によって医療機関のイメージ悪化が生じ、経営上の大きな損失につながるものです。

全国の労働局等に寄せられた平成30年

度職場でのトラブルなど民事上の労働相談のうち、パワーハラスメント等の「いじめ・嫌がらせ」が8万2,797件で相談内容別で7年連続の最多でした。「いじめ・嫌がらせ」の相談は前年度より14.9%増え、全体の4分の1を占め、増加は16年連続となっています。また、平成30年度精神障害の労災補償状況においては、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の件数が、支給決定件数のうち多数を占めています

II 裁判例において示されたパワーハラスメントの定義

以下の判決において同じ定義が示されています。

①K事件(東京地判平21・10・15)、S事件(東京地判平20・10・21)

組織・上司が職務権限を使って、職務とは関係ない事項あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、部下に対し、有形無形に継続的な圧力を加え、受ける側がそれを精神的負担と感じたときに成立する。

②F事件(大阪地判平24・3・30)

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境

を悪化させる行為である。

Ⅲ職場のパワーハラスメントの概念

今回の法改正では「①優越的な関係に基づく」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」により「③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)」とされています。

上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。ただし、個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらないとされています。

Ⅳ職場のパワーハラスメントの6つの行為類型

①暴行・傷害(身体的な攻撃)

例：上司等が、殴打、足蹴りをする。

②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)

例：上司等が、人格を否定するような発言をする。

③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)

例：自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。

④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(過大な要求)

例：上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で勤務に直接関係のない作業を命ずる。

⑤業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じるこ

と(過小な要求)

例：嫌がらせのため能力に応じた仕事を与えない。

⑥私的なことに過度に立ち入ること(個人の侵害)

例：職場外でも継続的に監視する。

①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできません。②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられます。④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられます。

その上で、こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、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も左右される部分もあると考えられ、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取り組みを行うことが望ましいとされています。

Ⅴ法的な制裁

職場のパワーハラスメント等に適用され得る措置として、行為者に対する刑事上の制裁としては、その行為が刑法に基づく傷害罪等の犯罪の構成要件を満たした場合は、それらの犯罪に応じた処罰が科され得ることとなります。

また、パワーハラスメントの行為者や事業主の民事責任としては、パワーハラスメントが民法に基づく不法行為(同法第709条)に該当することとされた場合には、行為者については不法行為による

損害賠償責任を、事業主については労働契約法上の安全配慮義務(同法第5条)違反による債務不履行責任(民法第415条)又は使用者責任(同法第715条)による損害賠償責任を負うこととなります。

紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(以下「個別労働紛争解決促進法」という)に基づく労働者、事業主等に対する情報提供等(同法第3条)、都道府県労働局長による助言・指導(同法第4条)及び紛争調整委員会によるあっせん(同法第5条)からなる個別労働紛争解決制度のほか、地方公共団体、民間団体及び裁判所における紛争解決手続により解決が図られることとなります。

パワーハラスメントを含め、職場におけるいじめ・嫌がらせによる心理的負荷により発病した精神障害に関しては、労働者災害補償保険法に基づく保険給付(同法第2条の2)の対象となる場合があります。

VI職場パワーハラスメント発生要因

発生要因はパワーハラスメントの行為者及び被害者となる労働者個人の問題によるものと、職場環境の問題によるものがあります。

労働者個人の問題としては、パワーハラスメントの行為者については、感情をコントロールする能力やコミュニケーション能力の不足、精神論偏重や完璧主義等の固定的な価値観、世代間ギャップ等の多様性への理解の欠如等があるとされています。

パワーハラスメントの受け手となる労働者についても、社会的ルールやマナーを欠いた言動が一部には見られることもあるのではないかとされています。

職場環境の問題としては、労働者同士

のコミュニケーションの希薄化やパワーハラスメントの行為者となる労働者に大きなプレッシャーやストレスをかける業績偏重の評価制度や長時間労働、不公平感を生み出す雇用形態、不適切な作業環境等が要因とされています。特に、労働者同士のコミュニケーションについては、例えば、非常に困難な業務を与えたとしても、その際に、当該業務をやり遂げることの意義について十分な説明をすれば、パワーハラスメントであると受け止められずに済むなど、パワーハラスメントの発生に関わる重要な要素であるとも言われています。

職場のパワーハラスメントを防止するためには、これらの要因を解消することがとても重要だと思います。

加害者要因

- ・過剰なストレス
- ・固定的な価値観(権力の誇示、精神論、完ぺき主義など)
- ・コミュニケーションの世代間ギャップ

被害者要因

- ・ストレス耐性の低さ
- ・社会的ルールやマナーの欠如
- ・依存体質、責任転嫁体質
- ・環境要因
ストレス要因の増加(国際化、24時間化、スピード化、超競争状態)
- ・業績偏重
- ・不公平感を生み出す雇用形態
- ・不適切な職場環境(音、温度、配置、整頓)

叱り方の例

悪い叱り方(NGワードなど)

- ・機嫌で叱る、人格攻撃、人前で叱る
- ・前から言っているけど、何度も言っているけど、強い表現、なんで、どうして、なぜ、いつも、絶対、必ず、ちゃんと、しっかり、きっちり

上手な叱り方

- ・ 叱る時の基準が明確であること
- ・ 叱る時の基準が納得性が高いこと
- ・ リクエストが具体的であること
- ・ リクエストに応じる行動の評価が明確にできること
- ・ 穏当な表現、態度、言葉遣いであること
- ・ 相手を責めないこと

VII 医療機関での具体的な取り組み

国が示す雇用管理上の措置の指針に基づき、次のような事項に取り組みましょう。



1 トップのメッセージ

- ・ パワーハラスメントは、院長等のトップから職員等が取り組む重要な課題であることを明確に発信しましょう。
- ・ パワーハラスメントの防止が、なぜ重要なのか、その理由についても明確に伝えましょう。

2 ルールを決める

- ・ 就業規則において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規定を設けましょう。
- ・ 罰則規定の適用条件や処分内容、また、相談者の不利益な取扱いの禁止などを明確に定めましょう。
- ・ 就業規則などにルールを盛り込む場合には、労働組合や労働者の代表などの意見を聴くことが求められています。就業規則の変更の目的や意義を十

分伝え、意見交換した上でルールを決めましょう。

- ・ 就業規則を変更した場合は、その内容の周知が義務付けられています。職員への説明会や文書の配布なども忘れず実施しましょう。

3 実態を把握する

- ・ アンケートでの実態把握は、対象者が偏ることがないようにしましょう。
- ・ より正確な実態把握や回収率向上のために、匿名での実施が効果的です。
- ・ 従業員向けの相談窓口を設置している場合は、アンケートと合わせて必ず相談窓口を紹介しましょう。
- ・ アンケート以外の方法として、産業医へヒアリングしたり、個人面談の際に自己申告項目に入れるなど、複数の方法で行うことも有効です。

4 教育をする

- ・ 教育のための研修は、可能な限り全員が受講し、かつ定期的を実施することが重要です。中途採用の職員等にも採用時に研修や説明を行うなど、漏れなく、受講できるようにしましょう。
- ・ 管理監督者と職員等に分けた階層別研修の実施が効果的です。
- ・ 研修内容には、トップのメッセージ内容を含めるとともに、医療機関のルールの内容、取り組みの内容や具体的な事例を加えると効果的です。

5 企業での周知・啓蒙

- ・ 組織の方針、ルールや相談窓口などについて、積極的に、周知に取り組みましょう。
- ・ 周知と具体的な取り組みが一体となったものにしましょう。
- ・ 計画的かつ継続した周知を実施していきましょう。

6 相談や解決の場を提供する

- ・ 職員が相談できるように相談窓口を設置しましょう。
- ・ 相談しやすくするために、相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするかを明確にしておきましょう。

7 再発防止のための取り組み

- ・ 再発防止策は予防策と表裏一体です。一度起きても、予防策に継続的に取り組むことが再発防止につながります。
- ・ 取組内容の定期的検証・見直しを行い、より効果的な再発防止策の策定、実施に取り組みましょう。

VIII 終わりに

前述のようにパワーハラスメントは判断の基準をどこに置くかが難しく、医療

機関の職場環境(風土)でも少し異なります。セクシャルハラスメントが受け手の気持ちが重視され判断されることとの違いがあります。

まず、トップからパワーハラスメントを許さないとのメッセージを発信して、国の雇用管理上の指針を参考に、優先順位・着手のしやすさなど状況に応じた対策を講じて、パワーハラスメントを許さない医療機関の職場環境(風土)づくりを進めていただきたいと思います。

鹿児島県医療勤務環境改善支援センターでは、医療機関が具体的な取り組みを進められるための助言、資料提供や研修講師の派遣等も行っておりますのでご活用ください。

※参考のため検索したHP

厚生労働省HP

あかるい職場応援団HP

