

職場におけるパワー
ハラスメントとは次の
3つの要素をすべて満
たすものです。

①優越的な関係を背
景とした、②業務上必

・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、当該行為を行な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

◆与える影響は深刻です

③受ける人だけの問題
だけでなく、職場全
体に悪影響を及ぼす
可能性があります。

ること。それは医院の責任です。

◇労働施策総合推進法に基づき、パワハラ防止措置が義務に（2022年3月まで中小事業主は努力義務）

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。

A donut chart titled "相談内容別の件数" (Number of cases by consultation content). The chart is divided into four segments: "その他" (Other) at 37.6% (128,744 cases), "退職勧奨" (Job resignation recommendation) at 6.6% (22,752 cases), "労働条件の引下げ" (Reduction of working conditions) at 8.5% (29,258 cases), and another unlabeled segment in grey.

相談内容	件数	割合
その他	128,744 件	37.6%
退職勧奨	22,752 件	6.6%
労働条件の引下げ	29,258 件	8.5%

合によつては休職や退職に追い込まれたりする。苦しみ、最悪の場合は自殺などで追い込まれることも。

⑥私的強制動員
仕事とは無関係なカラオケ等に参加するよう強要する

⑦聞き流し
パワハラの相談には

税務・人事労務ワンポイント(383)

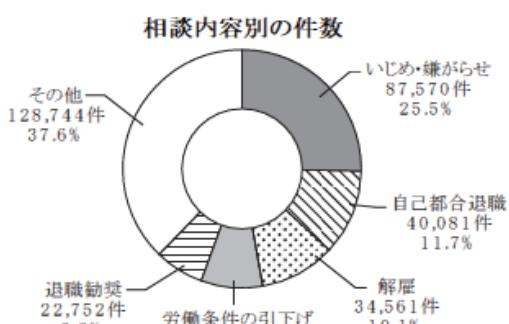
パワーハラスメント対策の 法制化

社会保険労務士 桂 好志郎

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)。

※適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

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。



「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」民事上の個別労働紛争

◇『いじめ・嫌からせ』
が8年連続トップ。
どの職場にも潜在化
している

年度	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	労働条件の引下げ	退職勧奨
H23	87,570件	40,081件	34,561件	29,258件	22,752件
H25	+5.8%	-2.9%	+6.0%	+8.0%	+7.7%
H27					
H29					
R1					

※()内は対前年度比

皆の前で人格を否定するような叱責をする
③「無視」の命令
特定の職員を無視す

②苦情などに対する相談体制の整備

ませんか？

① モンスター院長
感情にまかせ、大声
で怒鳴る

② 公開叱責

義務の内容を踏まえて今後検討

税務・人事労務ワンポイント
バックナンバーを
協会ホームページで公開中

「大切な言動かどうか」の視点で考え、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。

義務の内容を踏まえて今後検討)
①事業主によるパワハラ防止の院内方針の明確化と周知・啓発
②苦情などに対する相談体制の整備
③被害を受けた職員へのケアや再発防止等業務の適正な範囲内
か否か、一歩手前の「適

※無断転載禁止