長崎保険医新聞 2021 年 7 月号

税務・人事労務ワンポイント（ 385 ）

パワーハラスメント、こんなところに

社会保険労務士　桂　好志郎

パワーハラスメント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、一人一人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つくりにも貢献することです。

２０２０年１月15日にいわゆるパワハラ指針（令和２年厚生労働省告示第５号）が告示され、どのような行為がパワハラに該当するか、企業においてどのような措置を講じなければならないか等の点についての考え方が具体的に示されました（表参照）。

医院でよく相談があるケースを見ていきます。

■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「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」

相談者「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。」

先輩職員の「出来が悪い」との発言を鵜呑みすることなく、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「気にい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。

「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」と申し出がありました。本人の不満は慎重に検討する必要がありますが、①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。②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しない傾向がみられ、日常業務の障害となることがあります。

これらを踏まえ、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、提案をおこなってください。

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙で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。

２０２０年６月１日から労働施策総合推進法に基づき、パワハラ防止措置が義務となりました。（２０２２年３月まで中小事業主は努力義務）

【表】代表的な言動の類型

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

人事労務管理何でも相談

本紙同封の質問用紙をご利用ください。
FAX：095-825-3893

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

https://www.vidro.gr.jp/one_point/

※無断転載禁止