

## 職場のパワーハラスメント防止措置が義務化 2020年6月1日施行(大企業)

職場において、パワハラと業務上の指示・命令・注意・叱責等の区別は非常に難しいです。しかしパワハラがこれだけ社会問題となっていることから、今回事業主に対して雇用管理上の必要な措置を講じるよう法制化されました。※中小企業は、2022年4月1日施行(2022年3月31日までは努力義務)

**職場の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とされます。**

- 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言動により
- ③労働者の就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)



【事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年1月15日)】

| パワハラの行為6類型  | 具体的な行為(すべて網羅するものではありません。)                 |
|-------------|-------------------------------------------|
| 精神的な攻撃      | 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言                          |
| 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            |
| 人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視                                |
| 個の侵害        | 私的なことに過度に立ち入る                             |
| 過小な要求       | 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、仕事を与えない |
| 身体的な攻撃      | 暴行・傷害                                     |

上記6類型などにおいて、上記の3要素をすべて満たすものがパワハラに該当します。

### ■事業主が職場におけるパワハラ防止のために講ずべき措置

- ①就業規則等にパワハラを行ってはならない旨等の方針を明確化する。職員がパワハラを行った場合、懲戒処分の対象となる文書を規定し、職員に周知・啓発する(パワハラ防止研修を含む)
- ②相談に応じ、適切に対応するため相談窓口を設置し、相談担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるよう教育する
- ③パワハラが起こってしまったとき、迅速かつ適切な対応をする(正確な事実確認、被害者への配慮、行為者への適正な措置、再発防止に向けた措置など)
- ④プライバシーの保護や相談したこと等を理由として不利益な取り扱いをしないことを周知・啓発する

### ■パワハラの例示

指針には、「パワハラに該当すると考えられる例」と「該当しないと考えられる例」についてに示されていますが、実際職場において、個別の事案の状況によって判断が異なる場合があるため、パワハラに該当するか微妙なものも含め、広く相談対応することが求められます。病院内で独自の指針を作成することをお勧めします。

### ■研修の実施

今回は、病院の責務だけでなく、職員も病院が講ずるパワハラ防止措置に協力するよう努めなければならないとされています。職員には、パワハラをしてはいけないことに関心をもち理解を高めるよう、また職員以外(取引先や求職者等を含む)に対する言動にも注意を払うよう研修を実施していくことが求められています。病院の取組みとして、研修内容(資料等)、研修時間、出席者等の記録を残しておくといでしょう。



## 「36協定」を締結する際の過半数代表者の要件と選出するための正しい手続

「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と書面による協定を締結しなければなりません。

①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても**無効**となり、労働者に法定外の時間・休日労働をさせることができないことになります。



### 【チェックポイント】

#### ☑労働者の過半数を代表していること

- ・①の場合は、事業場に使用されるすべての労働者の過半数で組織する組合であること
- ・②の場合は、労働者の過半数を代表していること
- ・労働者には、正職員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者を含みます

#### ☑②の代表者は、36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出していること

- ・選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続き(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議など)がとられていること

**※使用者が指名した場合は、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効となります。**

#### ☑②の代表者は、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- ・管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

### 3・4月の活動報告

- ☑ 個別支援・相談対応 < 3件 >
- ☑ モデル病院個別支援 < 1病院 >



### 医療機関への個別支援・相談対応等

随時アドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、またニーズに応じて取組み支援を行っています。  
(例)労務研修、ハラスメント研修、働き方改革における相談など

2021年3月からマイナンバーカードが健康保険証として利用できるように整備が進められています。

### 1. 利用のイメージ

医療機関等の窓口には設置されるカードリーダーにかざすと、マイナンバーカードのICチップにある電子証明書により健康保険の加入情報等がオンラインで確認されることになっています。

### 2. 利用するメリット

会社が被保険者の社会保険に関する手続きをすることで、マイナンバーカードの中の情報が書き換わるため、職員(被保険者)やその家族(被扶養者)にとっては、就職や転職、引っ越しをしても健康保険証の切り替えを待つことなく、マイナンバーカードで医療機関等を受診できます。

(受診歴や薬剤情報等は記録されません。)

### 3. 事前の手続き

マイナンバーカード申請後、マイナポータル※で事前に登録をする必要があります。登録の申し込みは2020年度初めからできる予定です。

※行政手続をワンストップでしたり、行政機関からのお知らせを確認する個人向け政府運営サイトです

マイナンバーカードが健康保険証として利用できるようになった後でも、健康保険証は交付されます。

(機器がない医療機関等においては健康保険証で被保険者の資格を確認します。)

厚生労働省の考えは、2020年度から医療機関等に順次、必要な機器が導入され、2021年3月に予定される利用開始時には、全国の医療機関等の6割程度、2023年3月末には、おおむね全ての医療機関等での導入を目指しているようです。

### 和歌山県医療勤務環境改善支援センター

県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛6階 公益社団法人和歌山県病院協会内

開設時間: 平日9時~17時(土曜・日曜・祝日・12/29~1/3を除く)

TEL:073-488-5131 FAX:073-424-5676

E-mail:wabyokyo@silver.ocn.ne.jp

※ご来訪時は事前予約制・アドバイザーが病院訪問いたします