

ハラスメント対策の強化

医療法人徳洲会

介護老人保健施設シルバーケア常盤平

(管理者) 施設長 谷津 隆男

介護サービス事業者の適切なハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、男女雇用機会均等法等におけるハラスメント対策に関する事業者の責務を踏まえ対策を講じる。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動 であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

「優越的な関係を背景とした」言動とは

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動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
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

「労働者の就業環境が害される」とは

労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

【措置の内容】

労働施策総合推進法において、事業主に対して、事業主の方針等の明確化や相談体制の整備等の雇用管理上の措置、男女雇用機会均等法において、事業主が雇用管理上行うことが「望ましい取組」として防止対策講ずる。

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
2. 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応