

雇用管理上の措置 ～パワハラ・セクハラへの法的対応～

令和5年度 集団指導資料
〔高齢者あんしん課 介護認定係〕

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

基準省令

(第30条関係など)

1. 職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより介護従業者の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない

⇒セクハラ・パワハラ防止のための、雇用管理上の措置を義務付けたもの

<概要>

介護人材の確保は大変重要な課題であり、介護職員が安心して働くことができるよう、ハラスメント対策を含む職場環境・労働環境の改善を図っていくことが必要です。

令和3年度介護報酬改定において、全ての介護サービス事業者に対し、職場におけるハラスメント防止のために、雇用管理上の措置を講じることが義務づけられました(令和4年4月1日から義務化)。

事業主は、次の2つについて、適切な取り組みを行わなければなりません。

- ① セクハラ防止のための取組
- ② パワハラ防止のための取組

※セクハラについては、上司・同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含む。

具体的な措置は、次のページの通りです。

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

解釈通知

(第30条関係など)

- 事業主が講ずべき措置で、特に留意する点
 - ① 事業主の**方針等の明確化**及びその周知・啓発
 - ハラスメントの内容及び職場における**ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化**する
 - 従業者に方針を周知・啓発する
 - ② 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、**相談への対応のための窓口**をあらかじめ定め、従業者に周知すること。
- 事業主が講じることが望ましい取組(パワーハラスメント指針)
 - **顧客等からの著しい迷惑行為(カスハラ)の防止**のため、行うことが望ましい取組の例
 - ① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ② 被害者への配慮のための取組
メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等
 - ③ 被害防止のための取組
マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組

※ **雇用管理上の措置(ハラスメントへの対応)は、義務化されています。事業主は確認を!**

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

解釈通知

(第182条(第30条準用)関係)

- 参考となる資料の紹介(厚労省ホームページ参照)
 - パワハラ防止指針
 - セクハラ防止指針
 - 「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」
 - 「(管理職・職員向け)研修のための手引き」など

パワハラ防止指針より紹介

<職場におけるパワーハラスメントとは>

◆ 次の3つの要件を満たすもの

① 優越的な関係を背景とした言動

行為者に対して、抵抗又は拒絶をすることのできない蓋然性が高い関係を背景とするもの
<例>

- 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
- など

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

パワハラ防止指針より紹介

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す

<例>

- 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 など

※ この判断に当たっては、様々な要素を総合的に考慮することが適當である。

※ 個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となる

③ 労働者の就業環境が害されるもの

言動により、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の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。

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

パワハラ防止指針より紹介

◆ 職場におけるパワーハラスメントは、前述のとおり、下記①～③を満たすものをいう

- 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
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

そのため、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

また、個別の事案について、パワハラか否か判断するに当たっては、

②で総合的に考慮することとした事項のほか、

言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うこと。

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

パワハラ防止指針より紹介

◆ パワハラの代表的な言動の種類とその例

※ 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

※ **例は限定列举ではない**点に留意する

① 身体的な攻撃(暴行・傷害)

殴打、足蹴り、相手に物を投げつける、など

② 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

人格を否定するような言動、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責の繰返し、など

③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したすること、など

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)

労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること、など

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)

管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること

気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために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)

労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

セクハラ防止指針より紹介

- ◆ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、下記二つに分けられる

- ① 対価型セクシュアルハラスメント

- 性的な言動に対する労働者の対応により、労働者の労働条件につき不利益を受けるもの

- ② 環境型セクシュアルハラスメント

- 性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの

- ※ 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれる

- ※ 被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、職場におけるセクハラは、本指針の対象となる

- ◆ 性的な言動とは

- 「性的な内容の発言」及び「性的な行動」をさす。

- ✓ 「性的な内容の発言」

- 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等

- ✓ 「性的な行動」

- 性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

セクハラ防止指針より紹介

◆ 対価型セクシュアルハラスメントとは

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること

◆ 環境型セクシュアルハラスメントとは

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、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、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

<典型的な例>

- ① 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ② 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ③ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

パワハラ防止指針・セクハラ防止指針より紹介

◆ 事業主が講ずべき措置

① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ✓ ハラスメントに関する方針の明確化し、労働者に対するその方針の周知・啓発する
 - 就業規則その他の職場における服務規律等の文書に規定
 - 社内報、パンフレット、ホームページで方針を明記する、など
 - 研修、講習の実施

- ✓ ハラスメントを行った者へ厳選な対処を行う方針を、就業規則などの文書に規定し、周知啓発
 - 対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例
 - 就業規則等に懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発する
 - 就業規則等の懲戒規定の対象となる旨を明確化し、労働者に周知・啓発する

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

パワハラ防止指針・セクハラ防止指針より紹介

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

- ✓ 相談窓口の整備
- ✓ 窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

被害者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮し、職場におけるハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例

- 内容や状況に応じ、相談窓口担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- 相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと

◆ 運営基準関係(勤務体制の確保)

パワハラ防止指針・セクハラ防止指針より紹介

③ 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- i. 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する
相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認する、など
- ii. iにより、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルズ不調への相談対応等の措置、など
- iii. iにより、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと
就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること、など
- iv. 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること
ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること
厳正に対処する旨の方針を、社内報、ホームページ等広報啓発のための資料等に改めて掲載配布等するなど

ご清聴ありがとうございました