職場におけるハラスメント防止指針

医療法人財団東京勤労者医療会 訪問看護部

1. 用語の定義

(1) パワーハラスメント（以下、パワハラとする）

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、この3つの要素を全て満たすものをいう。

① 身体的な攻撃

他の人や集団に対して身体的な力を使って身体的、性的、精神的な危害を及ぼす又は及ぼす恐れのあるものをいう。叩く、小突く、蹴る、物を投げつける、押しのけるなど。

② 精神的な攻撃

身体的暴力の脅威を含む他人や集団に対する力の意図的な行使で、身体的、知的、精神的、道徳的、社会発達に害をもたらす又は害を及ぼす恐れのあるものをいう。いじめ。脅迫。中傷。罵倒。大声。人前・長時間・繰り返しの叱責。威圧的言動。能力や人格の否定。個人の尊厳や価値を傷つける、侮辱。騒ぎ立てる。困らせる。おとしめる。物を叩きつけるなど

③ 人間関係からの切り離し

隔離、仲間外し、無視、仕事外し、集団内で孤立させる

④ 過大・過少な評価

- ・業務上明らかに不要な作業や、明らかに遂行できない業務を強制させること。
- ・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、仕事を与えない行為。

⑤ 個の侵害

職場内外で継続的に監視する、他の従業員に接触しないよう働きかける、私物の写真撮影をするといった、私的な生活・プライバシーに過剰に立ち入る行為。

(2) モラルハラスメント（以下、モラハラ）

モラル（道徳）による嫌がらせ。言葉や不適切な態度によって人の心を傷つける行為や嫌がらせ。

(3) 妊娠・出産・育児休業の関するハラスメント

上司・同僚からの言動 妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。制度利用の拒否・取り下げの強要、解雇。妊娠・出産・育児に対してまたは制度利用に対する嫌がらせ。

(4) セクシャルハラスメント

意図に関わらず、相手の意に反する性的言動により就業環境が害されること。性的誘いか
け発言・身体への接触、好意的態度の要求、性的なからかい・いやがらせ。

(5) 行為者：ハラスメントをおこなった者

(6) 被害者：ハラスメントを受けた者

2. 職場のハラスメント対策の目的

ハラスメントを未然に防ぐ、エスカレート・再発を防止し、職員が安心して働くことので
きる環境を整えることを目的とします。

1 万人を対象にした調査結果によると、パワハラによるメンタル面の影響として高率な回
答が「不安を感じた」「仕事への意欲が減退した」「コミュニケーションが減った」。職場へ
の影響では「雰囲気が悪くなった」「心の健康を害する」「十分に能力を発揮できなくなる」
という結果でした。このような影響により事業運営に支障をきたすことは医療・介護の事
故につながる危険を孕んでいます。又、職員の退職や異動、休業などの人材の損失は、事
業継続に関わる問題へ発展する可能性もあります。医療に求められる「平等」「安全」そし
て「事業継続」に反する結果といえます。

上司から部下へ、部下から上司へ、同僚同士などだれもが行為者・被害者となる可能性がありま
す。又、制度の無知や無自覚、正論のエスカレート等が結果としてハラスメント行為となってしまう場
合があります。ハラスメント予防、速やかな対応によりハラスメントのない職場をめざします。

※労基法、男女雇用機会均等法、労働契約法等の法規に基づき、すべての企業で2022年4月1日よりパワーハ
ラスメントの雇用管理上の措置が義務化されました。

3. ハラスメントに関する基本的な捉え、注意事項

- ハラスメントの基本的捉え：個人の感覚の問題という捉えがあるが、主観のみでパワ
ハラとはいえず、背景や第三者の感じ方などを含め「平均」「社会一般」「客観」がポ
イントとなる。本人の意に沿わないことが全てハラスメントに当たるようなことにな
れば、上司・職員は萎縮して通常の指導を躊躇することや無用の紛争が生じる恐れが
ある。「平均的な労働者の感じ方」「社会一般の労働者が、就業する上で看過できない
程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を判断基準とするのが適当
である。つまり、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。（※例：有給
希望が複数名かさなり業務に支障をきたすため変更を相談すること。制度等の利用を
希望する労働者に対する変更の依頼や相談は強要でなければパワハラにはあたらない。）一方、「暴行」「暴言」「人格否定」「侮辱」「怒鳴りつける」などの客観的言動が
伴い、それによって部下に不快感、嫌悪感を与えたのなら問題でありしかるべき対応
の必要がある。
- ハラスメントの要因はハラスメントが許される組織であることである。事実確認は迅
速かつ適正に対応することを原則とする。

- 「就業環境が害される」とは：該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、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の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。
- 近年はジェンダーハラスメント、テレワークハラスメント、テクノロジーハラスメントなども問題となっており注意する。
- マタハラの捉え：労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げるような対応はハラスメントに該当する。労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がある。一方、業務分担や安全配慮等の観点から客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しない。ある程度調整が可能な休業等（例えば定期的な妊婦健診の日時の調整することが可能か、労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではない。

4. 法人ハラスメント規定

「職場におけるハラスメント等の人権侵害行為に関する規定」2013.0301 版参照
 基本的対策は法人規定に準ずる。

5. 相談窓口 ※被害者だけでなく、見聞きした者、相談を受けた職員も相談ができます。

- ① 法人ハラスメント防止委員会の定めた委員、ストレスケア相談室
- ② 所長
- ③ 統括所長
- ③ 統括部長

6. 発生時の対応

- ① ハラスメント報告書記載（記載は被害者でなくともよい）
- ② 事実確認：ヒアリング担当者・対象者については窓口担当者と決める。事実確認は被害者・加害者・その他職員から聞き取る。物的証拠の有無。5W1Hで聴取する。聴取内容により対象者の拡大・変更を随時検討する。
 ※法人規定11条に基づき、すべての職員は正当な理由のない限り事実調査に応じなければならない
- ③ ハラスメント内容・程度によりハラスメント対策委員会への委任、職場・訪看事業部内での対応を協議。職員の異動など看護部内の対応が必要な際は統括部長を通じて法人看護部長へ相談する。関係法規、指針、事例、判例学習等。
- ③ ハラスメント相談窓口相談先の配布
- ④ 本指針は訪問看護マニュアル集へファイルし、鍵をかけないいつでも職員が閲覧可能な場所で保管する。

7. 職員への周知・学習

職場ハラスメントチェック、周知・学習等の開催

年1回以上 所長学習より職場伝達講習

8. メンタルサポートの基本

メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があります。これらの取組みにおいては教育研修・情報提供を行い、「4つのケア」を効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、休業者の職場復帰のための支援等を行います。さらにメンタルヘルスクアを推進するに当たっては、次の事項に留意します。

心の健康問題の特性

心の健康については、その評価には、本人から心身の状況の情報を取得する必要があり、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいため、そのプロセスの把握が困難です。また、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題があります。【指針：2-①】

労働者の個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスクアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要です。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっては、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスクアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスクアがより効果的に推進されるための条件です。【指針：2-②】

留意事項

人事労務管理との関係

労働者の心の健康は、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けます。メンタルヘルスクアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多くあります。【指針：2-③】

家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多くあります。また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多くあります。【指針：2-④】

※労働安全衛生法第66条の10に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）及びその結果に基づく面接指導の実施、集団ごとの集計・分析等、事業場における一連の取組全体をいう。