



News Letter

平成28年10月5日
発行
第21号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）
飯塚 俊哉

医療現場におけるパワハラリスクと対応 ～害者にならないためには～

「自分はパワハラ行為をしている」という自覚を持ってパワハラをする人は、さすがにほとんどいません。実際には「自分はパワハラをしていない」と思っていたのに、パワハラ加害者扱いをされてしまう人が大多数です。

これは、行為者本人と周囲との行為の業務上の必要性・行為態様の相当性についての認識のズレ＝パワハラに対する意識のズレが、大きな要因であると考えられます。「必要性」「相当性」の線引きが曖昧なため、解決するには一定の考え方、工夫が必要です。

業務上必要な行為とは何なのか、行為態様の相当性とは何か、ということ職場全体で見直すことが第一に求められますが、自分自身の相手への態度が否定的、批判的なものに偏っていないか、という見直しもまた必要です。

パワーハラスメントとは職場における優位性を背景に行われるものを指しますが、優位性を持つ人（上司、先輩、優秀な人材など）は、実力や実績も伴っている場合が多く、職場の誰もが反論できない、ということが少なくありません。そのことがまた、意識のズレを拡大させる要因にもなります。

優秀な人材ほど、「裸の王様」になってしまう可能性が高いのです。もしも職場の雰囲気ギスギスしていたり、誰もが自分に意見してこないという状況があったりするならば、しばし立ち止まって、客観的に自らのコミュニケーションの在り方を見直してみるとよいかもしれません。

いつかは
お役に
立ちます

労務管理実務Q & A

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）
名雪 雅美

Q1. 1ヶ月単位の変形労働時間制とはどのような制度ですか？

A1. 労働基準法は、労働時間について「1日については8時間を超えて、1週間については40時間を超えて労働させてはならない。」として、法定労働時間の原則を規定しています。

「1ヶ月単位の変形労働時間制」は、あらかじめ定めた1ヶ月以内の一定の期間（変形期間という）を平均して、1週間の労働時間が40時間を超えないことを規定すれば、特定の日または特定の週に法定労働時間を超えて労働をさせることができるという制度です。

Q2. 1ヶ月単位の変形労働時間制を導入するにはどのような定めが必要となりますか？

A2. 労使協定または就業規則その他これに準ずるものに、その旨を規定することが必要となります。

労使協定により定める場合と、就業規則その他これに準ずるものにより定める場合では、基本的に定める事項に違いはありませんが、労使協定による場合には有効期間の定めが必要となります。

（参考）【労使協定または就業規則等で定める事項】

1. 対象となる労働者の範囲
2. 変形期間（必ずしも1か月間である必要はなく、1か月以内の期間であればよい。例えば4週間などの設定でも可。）
3. 変形期間の起算日
4. 変形期間を平均し、1週間あたりの労働時間が週法定労働時間を超えない定め
5. 変形期間における各日・各週の労働時間
6. 各労働日の始業・終業時刻



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター（茨城県医師会内）

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyō/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp