



News Letter

平成28年12月5日
発行
第25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）
秋 元 謙

職員の介護離職防止に向けて

家族の介護のために労働者が仕事をやめなければならないという、いわゆる介護離職が社会問題となる中、政府は、労働者の介護離職防止に取り組んでいます。

医療機関は患者をケアする側ですが、職員の家族が介護状態になったとき、家族をケアする立場になります。人手不足の中で職員の介護離職は医療機関にとっては深刻です。

介護離職の防止のためには、組織内での話し合いだけでなく、社労士等の専門家への相談や規程の見直しも必要になってきます。医療勤務環境改善マネジメントシステムも介護離職防止に対応しています。また、雇用保険の手続き遅延などは介護休業給付の受給ができなくなるなどの悪影響があるので十分注意しましょう。それから、介護離職防止支援助成金なども新設されているので、積極的に活用しましょう。

来年1月からの改正育児介護休業法の施行に向けても、今のうちに規程、ルールの見直しに取り組んでおきましょう。

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）
飯 塚 俊 哉

Q. 業務に必要な指導や教育は、パワハラになることがあるのですか？

A. 原則的には、業務に必要な指導や教育はパワハラ（＝パワー・ハラスメント）に該当しません。業務上必要（＝その目的が業務上適正）な教育や指導を、相当性を欠くとは言えない範囲（＝その行為の態様が適正）で行うものは、相手がどう受け止めるかに関わらず、パワハラには該当しません。

しかし近年では、「言い方が高圧的、攻撃的、感情的であったために相手が傷ついたり病気になったりしている」という理由で、裁判においてパワハラと認定されるケースが見られます。これらのケースは、いずれも教育・指導の「言い方（＝態様）」が、相当性を欠くとはいえない範囲を逸脱しているとしてパワハラ認定されたものであり、教育・指導自体（＝目的）がパワハラ認定されたのではない、という点に注意が必要です。

相当性の範囲とは、いわゆる常識の範囲ということですが、感情的になっているときには、つい逸脱する可能性もあります。そこでパワハラを防ぐ為、またパワハラと感じない為、職場内で「適正な目的とは」「態様の相当性の範囲とは」ということについて話し合い、職場で働く皆が、常に適正な目的・相当な態様について意識することが大切です。



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-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp