



News Letter

平成28年12月20日
発行
第26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（4） ～職場のパワハラ予防法①～

職場におけるパワー・ハラスメント（＝パワハラ）は、その行為が業務上必要なものであり、かつ行為の態様が相当性を逸脱していなければ、行為を受けた者がその行為をどう捉えるかに関わらず該当しない、ということは前回（第21号・平成28年10月5日発行）まででご説明しました。

では実際に職場においてパワハラを予防するには、どうすれば良いのでしょうか。

パワハラ対策としては、実務と理念の双方からの対策が必要ですが、今回は実務面での対策について述べます。よく上司など業務上の優位性（＝パワー）を持つ人達が、自らの行為をパワハラと非難されることを恐れて委縮してしまう、というケースを耳にしますが、これはパワハラを正しく理解出来ていない為に起こるのだと考えられます。

ある行為がパワハラと認定されるには、業務上の必要性、態様の相当性の二条件がありますが、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、ということを経験全体で見つめ直すことが、まさに実務的なパワハラ対策そのものといえます。

「必要性」「態様の相当性」の双方についてよく話し合い、その内容を職場全体で正しく理解し、共有出来ていれば、上司が過度にパワハラを恐れる必要も無く、また、部下も徒にパワハラ被害を騒ぎ立てることも自ずと無くなっていくはずで

まずは職場の皆さんで、パワハラとはどういうものなのか、という点を話し合ってみてはいかがでしょうか。

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. 雇用保険の適用拡大及び事務手続きは？

A1. 平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります。（平成28年12月末までは、「高年齢継続被保険者」（※1）となっている場合を除き適用除外です。）

①平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合

雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、ハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」（以下「資格取得届」という。）を提出。

②平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合
雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、平成29年1月1日より雇用保険の適用対象となります。
ハローワークに「資格取得届」を提出。（提出期限の特例があり平成29年3月31日までに提出。）

③平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者（※1）である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

ハローワークへの提出は不要（自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されます。）

（※1）65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者。

（※2）1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあること。

Q2. 65歳以上の方も雇用保険料を徴収する必要がありますか？

A2. 平成31年度まで（平成32年3月31日まで）保険料の徴収は、免除されます。



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