



医療機関版

NEWS LETTER

2022年4月号

伊牟田社会保険労務士事務所

労働保険事務組合 御結会
株式会社 Human Power
熊本県熊本市南区八幡5-5-6
TEL : 096-357-0008 / FAX : 096-357-0078

Topic

職場のパワハラ防止、4月から全面施行



2020年6月に改正された労働施策総合推進法が、今年4月から中小事業主にも適用され、職場のパワーハラスメント（以下、パワハラ）に対処することが義務化されます。今回は、改正内容とパワハラの基本知識をまとめました。

義務化されるのは、大きく4つ

4月から、主に次の4つが義務となります。

- ① 方針等の明確化と、周知・啓発
- ② 相談・苦情に対応する相談窓口等の設置
- ③ パワハラ発生時の迅速かつ適切な対応
- ④ その他、プライバシーの保護や不利益な取扱いの禁止など

①については、パワハラを禁止し、厳正に対処する旨を就業規則や服務規律などに定め、何がパワハラに当たるのか、当院はどのような方針であるのかについて、全スタッフに周知・啓発することが求められています。

どんな行為がパワハラになるの？

法律では、次の3つをすべて満たした行為を「パワハラ」と定義しています。

- 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もの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

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は、パワハラになりません。個々の状況により判断が異なりますので、下表も参考になさってください。

参考：厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_koudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

代表的な類型	× パワハラになる例	○ パワハラにならない例
身体的な攻撃	殴打・足蹴り、物を投げつける	誤ってぶつかる
精神的な攻撃	人格否定や侮辱的な言動、必要以上の叱責	遅刻常習などの改善を求め、一定程度強く注意する
仲間外しなど	意に沿わないスタッフに対する仕事外し、集団による無視	新人研修など、短期集中的に別室で行う研修
過大な要求	業務に関係のない作業を強制的に行わせる 到底できない目標を課し、達成できないときに厳しく叱責	育成のため、少し高いレベルの業務を任せる 繁忙期に、通常より一定程度多い業務を任せる
過小な要求	管理職を退職させる目的で、誰でもできる業務を課す 気に入らないスタッフに、嫌がらせで仕事を与えない	スタッフの能力に応じて、業務の内容や量を一定程度軽減する
個の侵害	職場外でもスタッフを監視、私物の写真撮影 機微の個人情報について、本人の了解なしに暴露する	スタッフへの配慮目的で、家族の状況などを尋ねる 本人の了解を得て、個人情報を経営担当に伝達する

医療機関等における新卒者の給与データ

4月には新入職員を迎える医療機関もあることでしょう。ここでは、2022年2月時点の最新調査結果*から、医療機関等(以下、医療、福祉)における新規学卒者(以下、新卒者)の給与に関するデータをみていきます。

学歴計は男性が20万円を超える

上記調査結果から、医療、福祉の事業所(企業規模10~99人)における新卒者の2020年6月分の所定内給与額を、学歴別にまとめると下グラフのとおりです。

学歴計は男性が20.1万円、女性が19.4万円となりました。調査結果全体(以下、全体)の所定内給与額と比較すると、男性は3,000円程度高く、女性は1,000円程度低い状況です。

大学卒は、男女ともに20万円を超え、女性の方が男性より高くなりました。全体と比べると、男性で2,000円、女性で5,000円程度低くなっています。

高専・短大卒は男女ともに20万円を下回り、男性が19.0万円、女性が18.9万円でした。全体との比較では、男性で13,000円、女性で2,000円程度低くなりました。

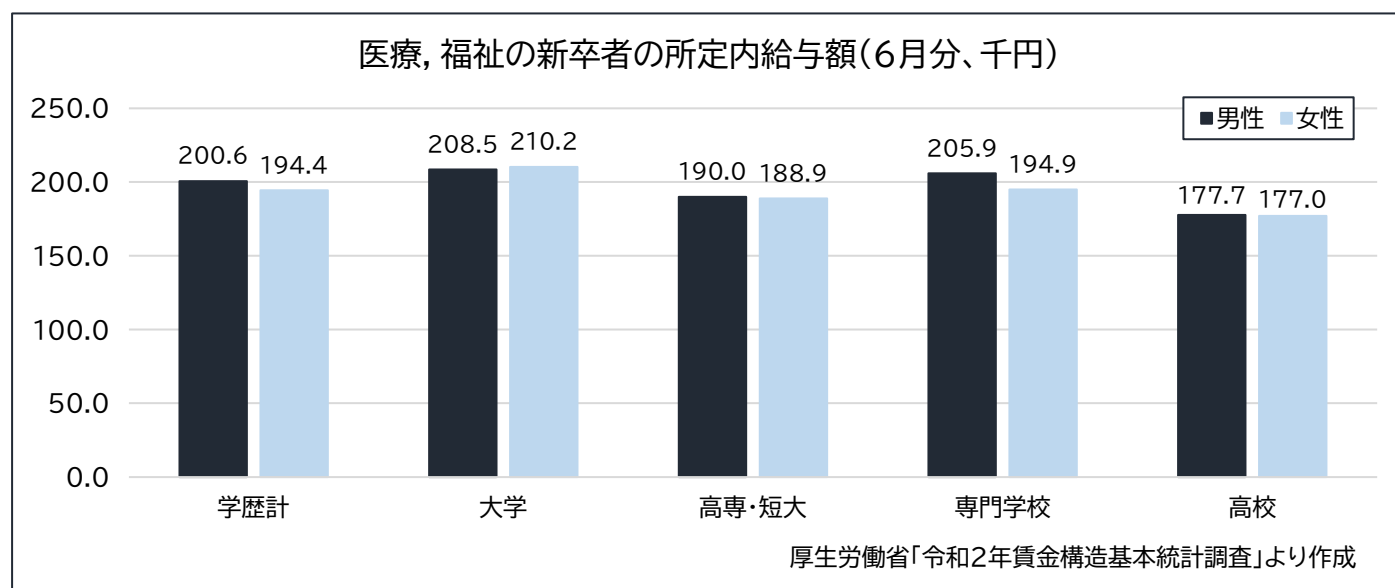
専門学校卒は男性が20.6万円、女性は19.5万円で、全体より男女とも6,000円程度高くなりました。

高校卒は男女ともに17万円台となっています。全体と比べると男性が3,000円程度低く、女性は5,000円程度高い状況です。

高専・短大卒より専門学校卒が高額に

医療、福祉の所定内給与額を学歴で比較すると、男女ともに大学卒の金額が最も高くなりました。次いで男女とも、専門学校卒が高くなっています。以下、高専・短大卒、高校卒の順になりました。

ここで紹介したデータは6月分で、比較的初任給に近いものとなっています。そのため、貴院での新卒採用時の参考にされてはいかがでしょうか。



*厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

産業別に抽出した約78,000事業所を対象に、2020年6月分の賃金等について同年7月に行われた調査です。有効回答率は70.2%です。所定内給与額とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額(きまって支給する現金給与額)のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『入職してすぐに妊娠が判明した女性職員の産休・育休の取得』



入職して1ヶ月に満たない正職員が妊娠4ヶ月と判明しました。本人は産休と育休を取りたいと言っていますが、希望どおり認めなければいけないのでしょうか？



職員から産前産後休業（産休）・育児休業（育休）の申し出があれば、医院は、原則として、その取得を認める必要があります。ただし、労使協定を締結することで、勤続1年未満の職員の育児休業の申し出を拒むことができます。（※以下では、今回の正職員の取扱いをとり上げます。）

詳細解説：

1. 妊娠・育児に係る休業制度

職員が妊娠した場合、出産予定日前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、出産後8週間、産休を取得できます。出産前は職員の請求により休業を与えることになり、出産後は、原則、就業させることはできません。また、1歳に達する日までの子どもを養育する職員は、医院に申し出をすることで育休を取得することができ、子どもが保育園に入園できないなど一定要件を満たす場合、最長で子どもが2歳に達するまで育休を延長することができます。



今回の職員は、産休が終了する時点では、入職9ヶ月となるため①に該当し、労使協定を締結している場合には、その育休の申し出を拒むことができます。そのため、産休終了後は育休を取得せずに復帰することとなります。

なお、①の判断は、育休の申し出の時点で行うため、産休から復帰後の入職1年に達した時点で、改めて育休の申し出をすることができます。育休を取得する際は、育休開始予定日の1ヶ月前までに申し出ることになっていることから、実際の育休の取得開始は入職後1年1ヶ月以降となります。

2. 育休を取得できる人の例外

育休は、原則としてすべての正職員が申し出可能ですが、医院は労使協定を締結することにより、次に該当する職員からの申し出を拒むことができます。

- ① 入職1年未満の職員
- ② 申し出の日から1年以内に雇用期間が終了する職員
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

そもそも、育休は企業規模に関わらず、法律で定められているため、就業規則等に定めがなくても、職員が申し出た場合には取得できます。今回のケースのように、労使協定を締結することにより申し出を拒む職員を定めることもできるため、この機会に就業規則等の定めが適切にされているか、また、労使協定を締結するかを確認しましょう。



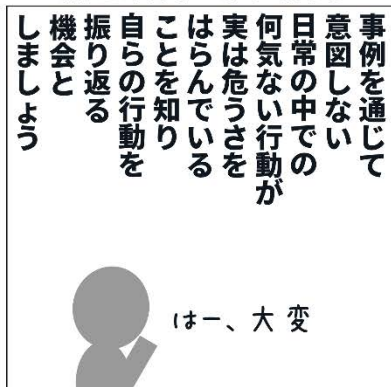
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『無意識下での行動』



無意識下での行動



ワンポイントアドバイス

今回の事例でのアイさんは、印刷ミスした大量の紙を裏紙として利用しようとしたようです。

本人は勿体ないと思って行動したようで、環境や経済的にやさしい行動と、一見すると考えてしまいそうです。

ですが、会話では“名簿”と言っていましたね。

“名簿”であれば、誰かの氏名やその他個人情報が記載されているのではないのでしょうか。

そういった個人情報が記載されている紙を裏紙に利用するのは、してはならないことと言えるでしょう。

特にクリニックは、患者様の個人情報だけでなく、センシティブな情報を多く取扱う場所でもあります。

使ってよい紙とそうでない紙をきちんと意識して使わないと、個人情報の流出につながります。クリニックの信用問題にも関わりますし、何より、患者様の情報が外部に流出するということは、決して **“あってはならない”** ことです。

裏紙の利用は日常の何気ない行動の一部で、その行動に個人情報流出の意図はないのでしょうか。しかし結果として、患者様の個人情報を少しずつ漏洩していることにつながれば、目も当てられません。

医療の現場において

患者様のプライバシーを守ること

は、スタッフの仕事の一部です。無意識下での行動をなくすには、朝礼やミーティングなどで繰り返し伝えて、意識させ続けるとよいでしょう。