

# 実務者セミナー資料

## 医療機関における各種ハラスメント防止について

- 妊娠・出産等に関するハラスメント
- セクシュアルハラスメント
- パワーハラスメント

2021年12月14日 医療労務管理アドバイザー 畑中美和

## はじめに ～セミナーの目的～

職場でのハラスメントは、問題が発生すると、職員の働く意欲が低下し、心身の不調や能力発揮の阻害を起こしたり、職場環境が悪化するなど大きな問題になり得ます。

職員の労働時間短縮を進めるなかで、ハラスメントの無い風通しの良い職場環境づくりは欠かせません。

このセミナーでは、

「妊娠・出産等に関するハラスメント※」

「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」について、基本的な考え方と職場で起こさないための対策等をお伝えします。

職場全体でハラスメント行為を発生させない環境づくりに努めましょう。

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントをいいます。

---

## 1. 妊娠・出産等に関するハラスメント

## 1. 1 妊娠・出産等に関するハラスメントとは

「**職場**」※1において行われる上司・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**」※2 や  
育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」※2等の就業環境が害されることです。

※1 「**職場**」…通常就業している場所以外でも、出張先や参加が強制されている宴会なども含みます。

※2 「**労働者**」とは…正社員だけではなく、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等を含みます（派遣労働者については、派遣元、派遣先ともに妊娠・出産等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止措置を講じる必要があります）。

## 1. 2 妊娠・出産等に関するハラスメントに関する法律

事業主や人事労務権限を持つ担当者による、以下の「不利益取扱い」については、従前から法律※で禁止されています。

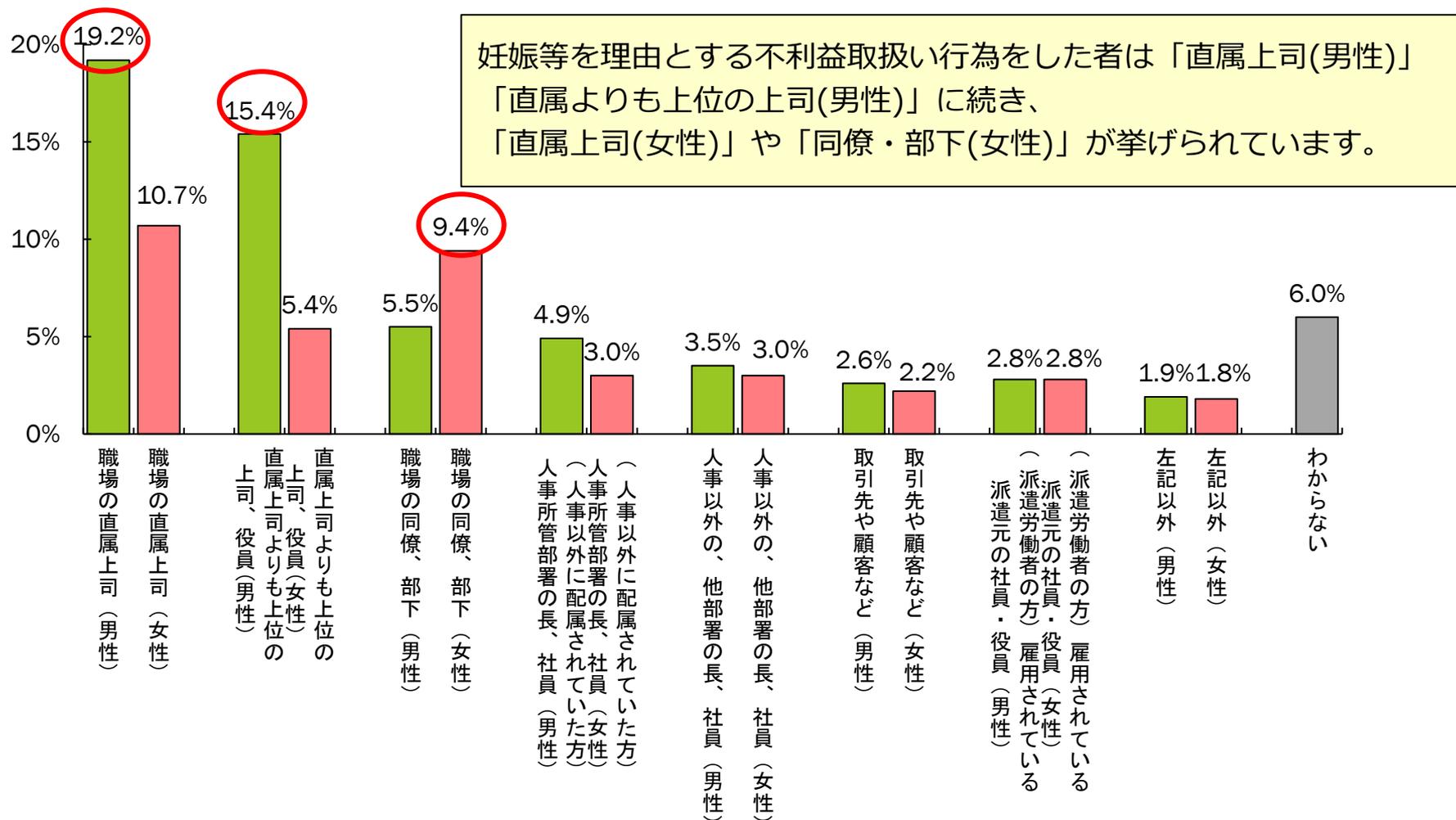
※ 男女雇用機会均等法 第9条第3項、育児・介護休業法 第10条等

「妊娠・出産」「育児休業・介護休業の申出や取得」を理由とする不利益取扱いの例  
妊娠や出産したこと、育児休業・介護休業の申出や取得などを理由として、  
解雇すること、降格させること、不利益な配置変更、  
期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、等

平成29年1月1日からは、上記に加えて以下の「ハラスメントの防止措置」が事業主に義務付けられました。

- ◇ **上司・同僚**からの妊娠・出産等に関する言動により、  
妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること（男女雇用機会均等法 第11条の2）
- ◇ **上司・同僚**からの育児・介護休業等に関する言動により、  
育児・介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じること  
（育児・介護休業法 第25条）

# 【参考】妊娠等を理由とする不利益取扱い又はハラスメント行為をした者 (複数回答)



資料出所：JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査（従業員調査、ウェブ調査）」（平成27年）

## 1. 3 妊娠・出産等に関するハラスメントの例

---

以下のような事例は、**妊娠・出産等に関するハラスメント**に該当します。

- ✓ 上司に妊娠を報告したところ、「**次回の契約更新はないと思え**」と言われた。
- ✓ 産休の取得について上司に相談したところ、「**他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない**」と言われた。
- ✓ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「**男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない**」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ✓ 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「**病院は休みの日に行くものだ**」と相手にしてもらえなかった。
- ✓ 上司から「**妊婦はいつ休むかわからないから、仕事は任せられない**」と雑用ばかりさせられている。
- ✓ 同僚から「**こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない**」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。

## 1. 4 妊娠・出産等に関するハラスメントを防ぐには

### 1. 法律や制度を周知する

育児介護休業法により、休業・休暇・時短勤務などの保護措置が整備されています。管理職はもちろん、職員みんなが制度を理解することが大切です。

例1：小学校入学までの子を養育する労働者が請求した場合は、深夜業務をさせてはいけません。

例2：3歳未満の子を養育する労働者のために、1日の所定労働時間を6時間とする措置を講じる必要がある。（時短勤務制度の整備の義務化）

※ 2022年10月より、産後パパ育休制度が開始されます。今まで以上に男性の育児休業取得を促進する制度です。

### 2. 風通しの良い職場環境づくり

「仕事」と「出産・子育て」「介護」そして「病気療養」などとの両立を図っていくことは全ての職員に関係するところです。お互い様の精神で、助け合える職場風土を醸成することが大切です。

---

## 2. セクシャルハラスメント

## 2.1 セクシュアルハラスメントとは

「**職場**」において行われる「**労働者**」の意に反する「**性的な言動**」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

「**職場**」「**労働者**」についてはP.3参照

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。また、被害を受ける者の性的指向※1や性自認※2にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性別に関する自己認識

### 「性的な言動」の例

#### ①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと など

#### ②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、性的な内容の噂を流すこと、食事やデートなどへの執拗な誘い など

## 2.2 セクシュアルハラスメントをしないようにするために

セクシュアルハラスメントの防止については、基本的な心構えとして、次のことを認識してください。

1. 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。
  - (1) 親しさを表すつもりの方の言動であっても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
  - (2) 不快に感じるかどうかは個人差があること。
  - (3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
  - (4) 相手との良好な人間関係ができているという勝手な思い込みをしないこと。
2. 相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
3. セクシュアルハラスメントであるかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。  
(セクシュアルハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないこともある。)
4. 場所が院外でも、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場で、セクシュアルハラスメントは起こる可能性があること。
5. 職員間のセクシュアルハラスメントだけに注意するのではなく、患者や取引先など外部の人との言動にも注意すること。

## 2. 3 セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について

「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識※に基づいた言動は、セクシュアルハラスメントの原因や背景になってしまう可能性があります。

※性別役割分担意識：「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別に基づく役割意識

- ✓ 「男のくせにだらしない」 「家族を養うのは男の役目」
- ✓ 「この仕事は女性には無理」
- ✓ 「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」
- ✓ 結婚、体型、容姿、服装などに関する発言 など

このような言動は、無意識のうちに言葉や行動に表れてしまうものです。日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

---

### 3. パワーハラスメント

### 3. 1 職場におけるパワーハラスメントとは？

---

職場におけるパワーハラスメントとは、改正労働施策総合推進法（令和元年6月5日公布）により、以下の3つの要素をすべて満たすものとしています。

- 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こと

- ✓ 改正法では、パワーハラスメント防止のため、**相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じること**を事業主に義務付けており、**令和2年6月1日**（中小事業主は令和4年4月1日）に施行されます。
- ✓ パワーハラスメントに対する基本的な考え方や該当する/しないと考えられる例、事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容等については、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」で示しています。

# 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して 雇用管理上講ずべき措置等についての指針 概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

## 1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

< 職場におけるパワーハラスメントとは >

- 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、①～③までの要素を全てみたすもの。

→ 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については、該当しない。

| 職場におけるパワハラ<br>の3要素   | 具体的な内容  |
|----------------------|---|
| ① 優越的な関係を背景とした言動     | ○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの<br>(例)<br>・ 職務上の地位が上位の者による言動<br>・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの<br>・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等 |
| ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動 | ○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの  |
| ③ 労働者の就業環境が害される      | ○ 当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、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等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<br>○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、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基準とすることが適当                         |

- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

## <職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例>

○ 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。

**個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。**

| 代表的な言動の類型  | 該当すると考えられる例  | 該当しないと考えられる例   |
|--|--|--|
| (1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)  | ① 殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける  | ① 誤ってぶつかる  |
| (2) 精神的な攻撃<br>(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)                           | ①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。<br>② 業務の遂行に関する必要 以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う<br>③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う<br>④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信 | ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意<br>② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意 |
| (3) 人間関係からの切り離し<br>(隔離・仲間外し・無視)                            | ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする<br>② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる  | ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する<br>② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる |
| (4) 過大な要求<br>(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)              | ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる<br>② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する<br>③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる                        | ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる<br>② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる                     |
| (5) 過小な要求<br>(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ことや仕事を与えないこと) | ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる<br>② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない   | ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する   |
| (6) 個の侵害<br>(私的なことに過度に立ち入ること)                              | ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする<br>② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する   | ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う<br>② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す     |

### 3. 2 なぜ職場のハラスメントが問題なのか？

#### ■ 職員への影響は？

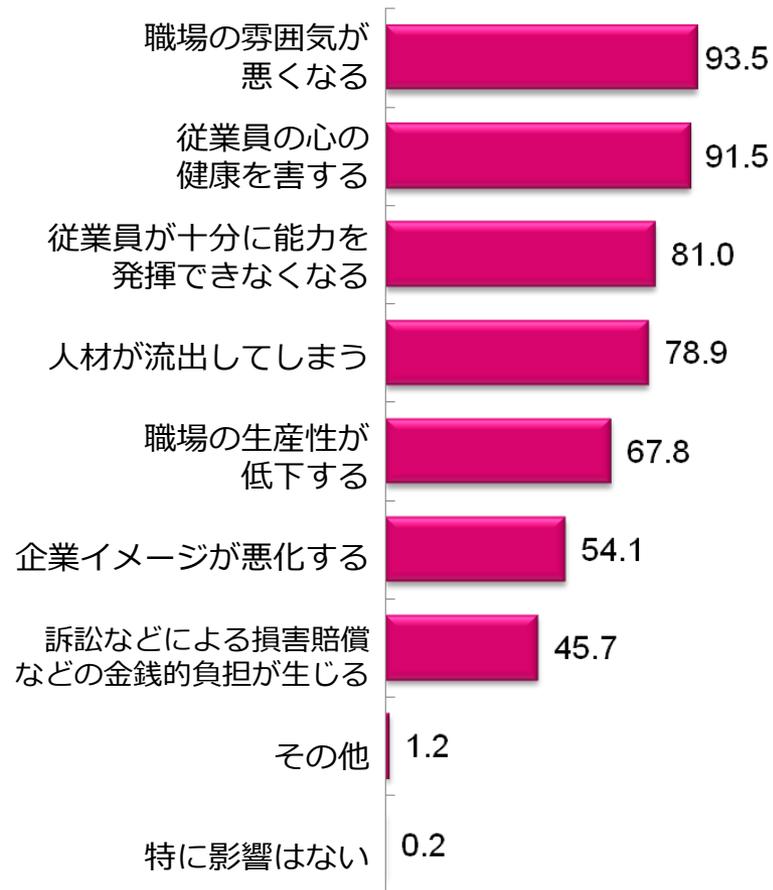
- 心身の健康を害し、休職等に至る
- 職場環境の悪化

#### ■ 職場への影響は？

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒採用への影響

#### ■ その他

- コンプライアンス上の問題  
民法、刑法、就業規則違反



(平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)  
(企業調査 回答:4,587社)

### 3. 3 あなたはの周りは大丈夫ですか？

---

- ✓ 不備がある書類について、書類を投げつけて戻される。
- ✓ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す。
- ✓ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「上司の私が残っているのに先に帰るのか」と言う。
- ✓ 手術の準備に不十分なところがあると、担当医が大声で怒鳴りちらす。
- ✓ 医師が看護師やスタッフに対し高圧的な態度で指示を出す。
- ✓ 看護師Bさんは、明らかに他の人に対する態度とは異なる冷たい態度や無視をA主任から受けている。
- ✓ 患者に関するブリーフィング中、若手看護師が先輩看護師の質問に返答が出来なかった。先輩看護師は、答えが出るまで業務に出るな、と言い放ち、しばらく若手看護師はその場にひとりたたずんだ。
- ✓ 職員間でグループに分かれ、勤務中も悪口を言ったり、無視したり、SNSで誹謗中傷を行う。

### 3. 4 パワーハラスメントと業務指導

---

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。
- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

- ✓ アポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、上司が「何やってるんだ！」と注意した。

→それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事なくていいから帰って寝てろ！」などと人格を否定するような言動を行う。

→パワーハラスメント行為に該当する場合があります。

注意や業務指導は業務を進める上で必要です。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、部下の成長のため、適正な範囲で業務指導を行いましょう。

### 3. 5 各種のハラスメントが起こったら

---

もし、職員が行為者になったら・・・・

#### ■ 院内での処分

- ✓ 懲罰規定（就業規則）：「訓戒」「減給」「出勤停止」「降格」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

#### ■ 民事上の責任として損害賠償を請求される

- ✓ 民事上の責任：（行為者には）民法709条の不法行為責任  
（会社には）民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）  
民法715条の使用人責任

#### ■ 刑事罰に課せられる

- ✓ 刑事罰：名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等  
⇒ そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

## 4. まとめ ～職場でハラスメントが起きてしまったら～

---

### ■ ハラスメントを受けた人は

- ハラスメントを我慢していても解決しません。逆にエスカレートする可能性もあります。
- 一人で悩まず、上司や院内相談窓口、あるいは、院外相談窓口にご相談しましょう。

### ■ ハラスメントに気付いた人は

- 見て見ぬふりをしていては職場環境が悪化してしまうかもしれません。他人ごとではなく、自らにも降りかかってくる可能性もあります。

### ■ ハラスメントを受けた人から相談があった場合

- 公平、迅速な対応を心がけましょう。
- ゆっくり時間をかけて相談者の話を聞きましょう。
- 相談者の了解を得て、上司や院内相談窓口へ報告し、対応について相談しましょう。
- 個人情報には十分注意しましょう。

## ◆ 最後に

---

ご清聴ありがとうございました。

ハラスメントに関するご相談、研修のご依頼がございましたら対応させていただきます。

その際は是非、お気軽にご相談ください。

連絡先：兵庫県医療勤務環境改善支援センター

神戸市中央区雲井通4丁目2番2号

マークラー神戸ビル12階

TEL 0120-050-033