

パワーハラスメント防止体制の必要性について

今回のニュースレターでは「パワーハラスメント防止体制の必要性」についてお伝えします。



医療機関や介護機関ではパワーハラスメント（以下「パワハラ」）が起きやすい

医療従事者や介護従事者の仕事は、ミスが許されない高度な緊張を強いられるものです。また、利用者や家族への感情労働の側面もあり、対人関係のストレスは非常に高く、パワハラなどが起きやすい労働環境にあります。

ハラスメント問題が社会で注目される中、2019年に労働施策総合推進法が改正され、パワハラ防止措置に関する法律が整備されました。施行時期は大企業が2020年6月1日、中小企業が2022年4月1日となっています。

同改正法において、パワハラの定義は、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により ③就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）の3要素のいずれも満たすものとされました。

改正法では、事業主が労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じる義務が明記されており、介護事業者も、パワハラ防止の体制構築義務が課されることになります。



パワハラ裁判例

もっとも、業務上の注意や指導がパワハラになるのかどうかは、特に注意が必要です。

ここでは、医療機関において、病院の管理者の言動がパワハラとは認定されなかった裁判例（医療法人財団健和会事件 東京地判平21.10.15）を取り上げます。

病院の健康管理室に事務総合職として採用された原告が、試用期間中に採用を取り消されたところ、同採用取消しは無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金、また、パワハラ行為及びいじめを受けて、さらに違法な退職強要及び採用取消しを受けたために精神疾患に罹患したとして約1170万円を求めた事案です。

判決では、原告の多数の事務処理や単純な作業ミスや原告が医療従事者として業務の勤務姿勢に欠けること、正確性を要請される医療機関においては見過ごせないものとし、原告の病院における業務遂行能力ないし適格性の判断において相応のマイナス評価を受けるものとの事実認定をふまえて、「一般に医療事故は単純ミスがその原因の大きな部分を占めることは顕著な事実であり、そのため、Aが、原告を責任ある常勤スタッフとして育てるため、単純ミスを繰り返す原告に対して、時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべ



安心の法律サポートで、あなたを守る

LEGAL PLUS

弁護士法人 リーガルプラス

〔東京弁護士会所属〕

〔代表〕 谷 靖介（東京弁護士会登録）

〔事務所所在地〕

東京都（日本橋）

千葉県（市川・津田沼・千葉・成田）

茨城県（鹿島）

き業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、到底違法ということはできない。」と判示し、病院側の原告に対する安全配慮義務違反及び不法行為責任が否定されました。

職務のミスが、深刻な生命健康身体被害へと直結する医療現場においては、時には、厳しい注意や指導は不可欠です。そのことをハッキリと明示した裁判例であり、職務ミスが同様の事態を招きかねない介護従事者にも、厳しい注意や指導が必要な介護従事者にとっても、先例的価値があるといえる裁判例といえるでしょう。

介護事業者としてパワハラ防止体制を

パワハラ問題の発生や拡大の防止のためには、全従業員（管理職、役員含む）に対するパワハラ防止研修、労務・人事部署に苦情やハラスメント被害の相談窓口設立・運営の整備が必要です。また、パワハラ防止規定の整備、相談員の育成、報告書式の統一、社内懲戒処分の整備なども進める必要があります。

リーガルプラスでは、これら対応のご相談も随時お受けしています。

※詳しくは3ページ以降のご案内をご参照ください。

《編集後記》

昨年は外部主催の勉強会やセミナーの講師依頼をいただく機会が多々あり、介護事故の法的対応や顧客からのハラスメント対策、必要なコンプライアンス、職員の労働問題など介護業界が直面している問題について多岐にわたりお話をさせていただきました。他方で、勉強会やセミナーで足を運ぶ先では、現場で働く方々のお声を直にお伺いする機会となり、大変勉強になりました。引き続き、トラブルが起きてからだけでなく、未然に防ぐために法律サービスを通じて業界の発展に尽力してまいります。

本年もよろしくお願いいたします。



弁護士法人リーガルプラス代表弁護士 東京弁護士会所属
介護法務研究会（C-LA）代表
谷 靖介（たに やすゆき）

石川に生まれ、東京で幼少期を過ごす。1999年明治大学法学部卒業、2004年弁護士登録。日本弁護士連合会の公設事務所プロジェクトに参加し、2005年、実働弁護士ゼロ地域の茨城県鹿嶋市に赴任。翌年には年間500名以上の法律相談を担当し、弁護士不足地域での法務サービスに尽力する。弁護士法人リーガルプラスを設立し、複数の法律事務所を開設し、介護医療事業への法務支援に注力。経営者協会労務法制委員会講師を務めるなど、講演経験やメディア出演も多数。

【発行・お問い合わせ】

弁護士法人リーガルプラス 本部

TEL：03-4455-9128

電話受付時間：平日9：30～18：00

〒103-0027東京都中央区日本橋3-1-4 日本橋さくらビル2階

<https://www.legalplus-kigyohoumu.net/kaigo/>

安心の法律サポートで、あなたを守る

LEGAL PLUS

弁護士法人 リーガルプラス

〔東京弁護士会所属〕

【介護事業】 経営者様や管理者様へ

介護事業トラブル 弁護士相談のご案内



- ☑ 営業妨害のクレームが止まらない！
- ☑ 職員のミスで利用者とトラブルになってしまった！
- ☑ 深刻な介護事故を起こしてしまい、謝罪対応が必要！
- ☑ 介護事故で利用者や家族から訴えられてしまった！
- ☑ 突然、辞めた職員から内容証明郵便が届いた！
- ☑ 不祥事を起こしてしまい、マスコミの取材が来た！



どうしよう！？ どうすれば良いのか！？



お任せください！
介護トラブルに詳しい弁護士が
しっかりと対応します！

《担当弁護士のご紹介》



【略歴】

1977 石川県金沢市生まれ、東京都三鷹市育ち
2004 弁護士登録
2008 弁護士法人設立

- ・ 介護事業に強い弁護士
- ・ 実務者研修を修了、介護実務、業界用語、業界慣習に詳しい
- ・ 介護経営者向け研修会や講演講師を多数担当
- ・ 社会福祉法人から個人事業主まで幅広く介護事業者を支援

弁護士 谷 靖介 (東京弁護士会所属)
たに やすゆき

ご相談の流れ

❖お問合せ

メールやお電話で「介護トラブル法律相談」のご利用希望とお問合せください。
事情を簡易ヒアリングし、相談日時を調整します。

弁護士法人リーガルプラス 東京法律事務所

TEL : 03 - 4455 - 9129

(受付時間/平日10:00~18:00)

E-mail : taniyasuyuki@bengoshi-lp.com



❖法律相談（経営者様・管理者様は初回無料！）

※介護事業の経営者や管理者が対象です。当法人顧問先企業、セミナー/勉強会/講演会のご参加者、社会保険労務士・税理士・公認会計士・司法書士・中小企業診断士・コンサルタント、介護事業団体ご関係者、それらの方からのご紹介をされた方などが無料相談の対象となります。

※事業所職員の方（一般職員、サ責、生活相談員、勤務ケアマネ）やその他の方からのご相談は、相談費用が1時間15,000円（税別）がかかります。



法律相談の対象*

- ・利用者や利用者家族とのトラブルで、相手に弁護士がついている場合
- ・深刻な不祥事や介護事故の対応
- ・利用者からのクレームにより営業妨害が発生している場合
- ・職員から下記の請求を書面でなされている場合（口頭メールは除く）
 - ①残業代請求などの未払い賃金請求
 - ②損害賠償請求（解雇、ハラスメント、労災などを根拠）
 - ③配点命令、出勤停止や減給等の懲戒無効
 - ④解雇無効

*上記にあてはまらない紛争性が乏しい事案（処遇への意見や不満、人間関係のトラブルや調整、労務管理のコツ）に関しては、無料相談の対象とはなりません。

対応事務所

リーガルプラス東京法律事務所（東京駅八重洲口5分、日本橋駅1分）
〒103-0027東京都中央区日本橋3-1-4 日本橋さくらビル2階

❖代理活動

弁護士費用（税別）

活動費用* 月60,000円（月6時間以内、超過分別）

* 案件1件あたり。事案の難易、稼働負荷、手続き内容により個別調整いたします。

損害賠償の被請求事案で被請求額が1,000万円を超えている場合やあっせん訴訟事案は別途お見積りいたします。

活動期間 3か月～

解決報酬 非金銭事案

20万円～60万円

金銭被請求事案

減額分の10%～20%