

CONTENTS

page	
1	介護員の自殺は執拗な叱責が原因 5,000万円の損害賠償支払い命令
2	特集 産休中の社会保険料免除も4月よりスタート! 産休・育休にまつわる手続き総まとめ
4	TOPICS ●企業名公表制度も創設 パートタイム労働法が変わります ●育児休業給付の支給要件緩和 月80時間以下の勤務なら支給対象に ●ハローワーク求人票に苦情7,783件 企業への指導を強化
6	すっきりわかる。雇用保険 育児休業給付の給付率UP。 本当に夫婦交替で休んだ方が得?
7	人事労務の法律ミニ教室 「今回で最終契約」にサインもらえば 雇い止めできる?
8	ユニークな社内制度 勤務時間を減らして好循環を生み出す
8	労務ひとこと 仕事と介護の両立。ポータルサイトで情報収集を

介護員の自殺は執拗な叱責が原因

5,000万円の損害賠償支払い命令

高齢者施設に勤務していた介護員男性（当時42歳）がうつ病を発症し、自殺したのは執拗な叱責が原因だとし、遺族が労災保険の支払いなどを求めた訴訟の判決で、岡山地裁は4月23日、労災保険を不支給とした労働基準監督署の決定を取り消しました。

執拗な叱責はパワハラ

裁判長は判決理由で、「2004年5月ごろから女性上司が男性の仕事のミスについて職員会議などで『何でできないの』などと厳しく叱責」「厳しい指導や叱責の繰り返しで精神的に落ち込み、2007年4月ごろ発病した（自殺は同年9月）」と指摘しています。また、男性は自殺直前に妻に宛てて「(上司に)『人間失格』とか言われ、きつくこたえました。ダメな亭主でゴメン」などと

メールを送っています。

これらから読み取れるのは、叱責は大勢の前で、執拗に繰り返されており、人格を否定するような言葉が使われていたということです。こうした言動はパワハラの典型例とされています。

なお、厚生労働省では、右のように職場のパワハラを定義し、6つの類型を示しています。

5,000万円の損害賠償支払い命令

何度も叱責したのは、何度言ってもミスを繰り返したせいかもしれません。しかし裁判長は、「上司は、男性の判断・作業能力が低下している原因を十分見極めることなく叱責を繰り返した。心理的負荷は過重である」と指摘し、「相手の能力や精神状態を考慮しないもので、障害を発病させるほどの行き過ぎ

があった」と認定しています。

また、「施設管理者は配置転換などの対策を取らなかった」として安全配慮義務違反を認め、高齢者施設を管理する社会福祉法人に対し、遺族の請求どおり5,000万円の損害賠償の支払いを命じました。

パワハラの定義

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

パワハラの類型

1. 暴行・障害
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
3. 隔離・仲間外し・無視
4. 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
5. 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
6. 私的なことに過度に立ち入る