

【要請内容について】

滋賀労働局労働基準部

監督課長 宮木 義博

監察監督官 倉橋 隆成

(電話) 077 - 522 - 6649

(夜間) 077 - 510 - 0788

【別紙コメントについて】

滋賀労働局雇用環境・均等室

監理官 古川 英一

室長補佐 水出 美加子

(電話) 077 - 523 - 1190

(夜間) 077 - 523 - 0024

新型コロナウイルス感染症拡大下における 病院関係者の労働条件の確保について要請しました

滋賀労働局（局長 待鳥浩二）では、このたび、一般社団法人滋賀県病院協会に対し、新型コロナウイルス感染症拡大下における病院関係者の労働条件の確保について要請しました。

滋賀県内において新型コロナウイルス感染症への感染者は増加傾向にあり、これに対応する病院における労働環境も厳しさが増していることが懸念されることです。

一方、どのような社会状況においても法定労働条件は守られるべきものであり、特に過重労働の防止については、医療従事者が健康で勤務を続けることにより必要な医療体制を確保するためにも必要なことです。この点について、今一度、病院に対して注意を喚起するため要請を行ったものです。

また、医療従事者等仕事の関係で新型コロナウイルス感染症に罹患する可能性の高い労働者に対して、利用者や地域住民からのいわれの無い差別や嫌がらせがおきていることから、滋賀労働局として医療従事者等の就労環境を守るという観点で、事業者に対してこのような事態への対応と滋賀県民に差別や嫌がらせを行わないよう、別紙2のとおり広く呼びかけを行うものです。

【要請文】

別紙1のとおり。

【要請の様子】

令和2年8月25日、滋賀労働局長待鳥浩二が病院協会事務局に赴き、病院協会会長石川浩三氏に要請書を手渡しました。



右が石川会長、左が待鳥労働局長



要請内容を説明し、病院の現状についてお聞きました。

(写)

令和 2 年 8 月 25 日

一般社団法人 滋賀県病院協会
会 長 石川浩三 殿

滋賀労働局長



新型コロナウイルス感染症拡大下における病院関係者
の労働条件の確保について（要請）

平素、労働行政の運営につき御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、滋賀県内における新型コロナウイルス感染症への感染者数の増加は止まる気配を見せず、病院においては新型コロナウイルス感染症への対応の厳しさが増している中、医療体制の確保と医療従事者に対する感染防止対策の徹底、そのことと病院経営の両立といったことが、喫緊の課題であると推察するところです。

そのような中、労働局としては、一部の医療従事者に業務が集中し、その結果、過重労働となって健康が害されるという事態が発生するのではないかと懸念するところでもあります。もしも、そのような事態が発生することとなれば医療体制確保にも悪影響を与えることにもなりかねません。

各病院におかれましては、既に問題意識をお持ちいただき、その対応策等も講じられていることとは思いますが、改めて注意を喚起し、法定労働条件の確保について万全の対策を講じていただきたく要請するものです。

具体的な対応策

- (1) 病院で働くすべての労働者に対する感染防止対策の徹底
- (2) 労働時間に関する労働基準法の遵守
 - ・ 時間外・休日労働を行う場合であっても 36 協定の範囲内とすること
 - ・ 医師を除く医療従事者について、労基法 36 条第 6 項で定められている法定時間外労働と法定休日労働の合計時間の上限（1 か月 100 時間、平均 80 時間）を超えないこと
- (3) 法定時間外労働と法定休日労働の合計時間が 80 時間を超える労働者に対する医師による面接指導の実施など健康確保対策を徹底すること
- (4) 業務が原因で新型コロナウイルスに感染した労働者が療養し、休業した場合の労災保険の請求と、休業 4 日以上の場合における労働者死傷病報告の提出を確実にこなうこと
- (5) 感染した労働者に対するハラスメント行為の防止と、患者などの利用者からハラスメントを受けている労働者に対して指針に基づき適切な対応をおこなうこと

指針：「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」（令和 2 年 1 月 15 日厚生労働省告示第 5 号）

○事業主が労働局としても、顧客等からの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(抜粋)

(令和2年厚生労働省告示第5号)

(令和2年6月1日適用時点)

7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等)により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、及び の取組を行うことが望ましい。また、 のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先(上司、職場内の担当者等)をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

(被害者への配慮のための取組例)

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

滋賀県内の事業者の皆さん、そして滋賀県内で働き、生活する皆さんへ

滋賀県内での新型コロナウイルス感染症患者は増加し続けています。

滋賀県内の事業者の皆さん、そして、滋賀県内で働き、生活する皆さんが、懸命に感染拡大防止のために、会社や生活の場所で様々な対策を講じておられていることに対して、敬意を表します。

そのうえで、労働局としては、今後とも事業者の皆さんや滋賀県内で働き、生活する皆さんに対して、引き続き万全の感染防止対策を講じられることをお願いするとともに、新型コロナウイルス感染症に関連して職場や地域で労働者に対するハラスメント行為が行われないう、必要な対応を取るようお願いいたします。

具体的には、事業者の皆さんには

- ・ 利用者やお客様等からハラスメント行為を受けた労働者に対する相談対応等を充実させるとともに、お客様からのハラスメント行為に組織的に対応するためのマニュアルなどを整備すること
- ・ 利用者やお客様等からのハラスメントが発生した場合には、適切かつ迅速な対応を行うこと

をお願いいたします。

なお、これらについては、今年の6月1日より施行された改正労働施策総合推進法に基づく指針においてパワーハラスメントに対する望ましい措置として事業主に求められている内容でもあります。

また、滋賀県内で働き、生活する皆さんには、新型コロナウイルスへの感染リスクを抱える中で、人々の暮らしを支えるために働いている、医療関係者、介護関係者、卸小売関係者、運輸関係者などへのいわれのない差別や嫌がらせといったハラスメント行為を行わないよう、彼ら彼女らの働く環境が悪化することがないように冷静な行動や言動に心がけるよう、お願いいたします。

令和2年8月31日

滋賀労働局長 待鳥 浩二