



一般社団法人

茨城県保険医協会

出版物のご案内

医院経営と雇用管理

2022年 11 月改訂版

全国保険医団体連合会発行 B5判 193 ページ
会員価格 1,200 円(定価 1,500 円) ※税・送料込

ハラスメントに関する防止対策の義務化、 就業規則たたき台・労働条件通知書記 入例・労使協定例なども充実!!

- 2022年4月から中小企業にも義務化されたパワハラ防止対策に対応し、内容を充実。セクハラ対策や妊娠・出産・育児休業等に関するマタハラ対策とともに事業主の義務になります。
- 医療機関にも関係の深い「罰則付きの時間外労働の上限規定」、「年次有給休暇5日間の取得義務」、2021年4月から中小企業にも適用となった「パートタイム・有期雇用労働法」について、詳しく解説。
- 就業規則や給与規程の内容に関する詳細説明を付記した「たたき台」や、労務にかかわる各種様式など、実際に作成する書面等の例も多数掲載。

■主な内容■

- 第 1 章 職員雇用に関連の関連法令
- 第 2 章 求人と採用・試用期間
- 第 3 章 職場における規律
- 第 4 章 労働時間・休憩時間
- 第 5 章 休日・休暇
- 第 6 章 賃金
- 第 7 章 安全衛生・健康管理
- 第 8 章 労働保険・社会保険
- 第 9 章 女性に関する特別規制
- 第 10 章 育児・介護休業制度
- 第 11 章 ハラスメント
- 第 12 章 退職・解雇・労働契約の終了
- 第 13 章 懲戒
- 第 14 章 就業規則の意義と記載事項
各種様式集、職業別求人賃金など参考資料

連絡先：一般社団法人 茨城県保険医協会

〒300-0038 茨城県土浦市大町 12-31 TEL029(823)7930 E-mail:info@ibaho.jp

注文書

切り取らずこのまま F A X 0 2 9 - 8 2 2 - 1 3 4 1 へお送りください

医療機関名 _____ 担当者名 _____ ※必ずご記入ください。

住所 (〒 _____) _____

連絡先 TEL _____ FAX _____

注文数 (_____ 冊) × 価格 (1,200 円(会員価格) or 1,500 円(定価)) = 合計(_____)円

代金支払方法 座振替・代引き ※いずれかに○をつけてください(座振替は会員のみ利用可)。
※代引きは、代引き手数料として 330 円いただきます。

< 参考 >

表1 指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント（職場におけるセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて）

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき措置
事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	
① ・セクシュアルハラスメントの内容 ・セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容 ・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生原因や背景となり得ること ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針 ・制度等の利用ができること を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
② セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	
相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	
③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。	
④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、これらのハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	
職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	
⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。	
⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。	
⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。	
⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。	
併せて講ずべき措置	
⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。	
⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。	
職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	
⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。	

表2 指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント（職場におけるパワーハラスメントについて）

職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置
事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
① ・パワーハラスメントの内容 ・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
② パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。
職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。
併せて講ずべき措置
⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。