

事例から学ぶ

介護事業者の事故対応

「重大なパワハラを放置した」と労働局に訴えた職員

－他の職員も同調して混乱－

■ 事故発生時対応で揉めて家族対応でも・・・

ある日、法人のパワハラ問題の相談窓口にて、デイの派遣社員Mさんから電話があり「上司からパワハラを受けているので会社を辞めたい」と言って来ました。担当者は1週間後にデイに行く予定があったので、Mさんと面談の約束をしました。ところが、1週間後にデイに行くとMさんは退職した後でした。翌日、労働局から法人に電話があり、「Mから“パワハラを受けて会社を辞めたので指導してほしい”と訴えがあったため調査に伺いたい」と連絡がありました。

担当者が職場に行き管理者に事情を聞くと、「Mさんの上司である主任が、Mさんが抗うつ剤を飲んでいることを職場で話した」ということが判明しました。また、他の職員にも話を聞くと、Mさんに対して威圧的に接することが多かったことも判りました。担当者は、Mさんの上司に「指導が行きすぎているので注意するように」と注意し、労働局に調査結果を報告しました。その後、他の派遣社員3名も「自分たちもパワハラを受けているので、主任を辞めさせて欲しい」と本部に直談判にやってきました。その後も、辞めた派遣社員が3名の派遣社員に関わり、あれもこれもパワハラと主張され、しばらく職場の混乱が続きました。

精神疾患の個人情報漏洩は重大なプライバシーの侵害

■ 迅速な対応を怠るとそのことを問題にされる

本事例の一番大きな問題点は、パワハラの訴えがあった時に迅速に訴えの内容を確認しなかったことです。パワハラは軽度の言葉のパワハラから、重大な権利侵害まで様々であり、すぐに訴えの聴取を行わなければなりません。訴えの内容によっては、権利侵害を防ぐためにすぐに対応しなければならないこともあるからです。



抗うつ剤

本事例の場合、Mさんが抗うつ剤を飲んでいることを他の職員に話したことは、パワハラ防止法の6類型の「個の侵害」該当します。「個の侵害」とは、優越的地位を利用してプライバシーを侵害する行為のことで、スマホを勝手に見たり、男女関係について詮索することとされています。しかし、本事例のパワハラ行為はパワハラだけにとどまらず、場合によっては多額の賠償金請求につながる重大な権利侵害にあたる可能性もあります。「Mさんの上司に指導が行きすぎているので注意するように」と注意し、労働局に調査結果を報告しました」とありますが、この対応では不十分だったのです。なぜなら、Mさんの上司のパワハラは個人情報漏洩による重大な権利侵害だからです。

■ 要配慮個人情報の漏洩は重大な権利侵害

改正個人情報保護法においては、「要配慮個人情報」を次のように定め、特別な保護を必要と規定しています。

本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報。

これら政令の定める要配慮個人情報には「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の個人情報保護委員会規則で定める心身の機能の障害があること」とあります。以前、知的障害者施設のホームページに誤って利用者の氏名と写真を掲載した事件では、賠償訴訟となり多額の賠償金の支払いが命じられています。本事例のデイサービスでは、労働局から「障害に関する個人情報の取り扱い」について厳しい指導がされました。

発行責任者

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
 マーケット開発部 市場開発室
 担当 森田・山口
 TEL 050-3462-6444

担当課・支社 代理店