

40講 使用者としての医師・医療法人の安全配慮義務

さいたま地裁平成16年9月24日判決

弁護士法人杜協同阿部・佐藤法律事務所
弁護士 三橋要一郎

◆事案の概要

医療法人Yに勤務していた准看護師X（男性・当時21歳）が自死したのは職場の先輩看護師によるいじめが原因であるとして、Xの両親が先輩看護師やYに対して損害賠償を求めた。裁判所が認定した事実経過は以下のとおり。

Xは平成11年4月、Yが運営する本件病院に新卒で就職した。本件病院はベッド数99床を有し、医師数名、女性看護師が外来に10数名、病棟に約20名、男性看護師が全体で5名、その他技師ら数名が在籍していた。本件病院の男性看護師間では、先輩の言動は絶対的で、後輩は服従するといった人間関係が存在した（Xは一番下の後輩であった）。

Yへの就職以来、Xは、先輩の男性看護師から、勤務時間終了後も遊びに無理やり付き合わせられたり、私的な用事の使い走りをさせられ、先輩看護師の仕事が終わるまで帰宅が許されず、その仕事を手伝えるために事実上の残業や休日出勤を強いられることもあった。また、命令に従わないと仕事上での嫌がらせを受けた。平成13年12月の職員旅行や忘年会を契機にXに対するいじめはエスカレートし、彼女の前で侮辱的な言動をされ、仕事でも何かあると「死ねよ」「死んだ方がいい」と言われ、激しく罵倒もされるようになった。

平成14年1月24日、Xが自宅で自死しているの

が発見された。

◆判決の要旨

裁判所は、上記経過について詳細に事実を認定したうえで、Xが先輩看護師の違法ないじめによって自死に追い込まれたものとして、先輩看護師の損害賠償責任（賠償金額1,000万円）を認めるとともに、使用者である医療法人Yについても以下のとおり判示して賠償義務を認めた。

「(1)Yは、Xに対し、雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する過程において、Xの生命および身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす債務を負担していたと解される。具体的には、職場の上司および同僚からのいじめ行為を防止して、Xの生命および身体を危険から保護する安全配慮義務を負担していたと認められる。

(2)これを本件についてみれば、先輩看護師らの後輩に対する職場でのいじめは従前から続いていたこと、Xに対するいじめは3年近くに及んでいること、本件職員旅行の出来事や外来会議でのやり取りは雇い主であるYも認識が可能であったことなど、上記認定の事実関係の下において、Yは、先輩看護師らのXに対する本件いじめを認識することが可能であったにもかかわらず、これを認識していじめを防止する措置を取らなかった安全配慮義務違反の債務不履行があったと認めることができる。

(3)したがって、Yは、民法415条に基づき、上記安全配慮義務違反の債務不履行によってXが被った損害を賠償する責任がある。」

そのうえで、Yは先輩看護師らの行った本件いじめの内容やその深刻さを具体的には認識しておらず、Xの自殺につき予見可能であったとまでは認めがたいため、Xの死亡についての賠償責任はないとしたものの、いじめを防止できなかったことによりXが被った損害として、Xが被った精神的苦痛の慰謝料500万円の賠償責任を認めた。

一控訴一

◆この判例をどう理解するか

本判決は、医療行為そのものに関する判例ではなく、医療機関内の従業員間のいじめ、パワハラにつき、医療機関側に使用者としての責任を認めた判例である。

本事案は従業員間におけるパワハラの事件であり、使用者たる医師が直接の当事者として関与しているわけではない。しかし、使用者は、労働契約に伴い、従業員がその生命・身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすべき「安全配慮義務」を負っており（労働契約法5条）、その具体的義務内容の一つとして、良好な職場環境を整備すべき義務が含まれるとされている。本判決は、医療法人はいじめの実態を現に認識してはなかったものの、「認識可能であった」にもかかわらず、それを防止する措置を取らなかったことを問題としている。なお、本件のように意図的であからさまな言動に限らず、加害者本人や周りが意識していない態様のものでも具体的状況によっては裁判などではパワハラと認定される可能性がある。医院内での研修などにあたっては、人事院が公表している「パワー・ハラスメントを起こさないために注意すべき言動例について」などを参考にされたい。

また、医療機関では勤務医、看護師、事務職員らを雇用するが、その雇用関係については、この安全配慮義務に限らず、労働関係法規の規制全般が及ぶ。特に、労働基準法など一部の法規は強行規定であり、仮に個々の従業員との間で異なる内容で契約書の取り交わしをしたとしても法の規制を免れるものではない。使用者である医師あるいは医療法人は、関係法規に従って就業規則を定め、労使協定など必要な手続きを踏み、それらにのっとり適正に運用する必要がある。特に、近年、パワハラにより退職を余儀なくされた、または時間外手当（残業代）の支払いを受けていないなどとして、元従業員が監督官庁に相談し指導を求め、直接に金銭請求をし、あるいは労働審判や訴訟を提起する事案が多くみられ、医療機関が労働紛争に巻き込まれる件数も年々増加している。

診療に携わりながらの対応は限界もあると思われるが、使用者としての立場にある以上、平時から労働法規にのっとり対処をすることが必要である。そのような平時の取り組みが紛争の未然防止につながり、万が一紛争化した場合にも所定の手続きを踏んでいけば解決にあたり有利に働くことになる。また、場合によっては紛争が顕在化する前の早期の段階で専門家に相談をすることが望ましい。

労働紛争については医師賠償責任保険の適用は原則としてないため、経営の安定という観点からも、未然の予防が望ましいといえる。

◆この判例からどう学ぶか

- ①使用者としては、従業員に対して「安全配慮義務」を負い、医院内での職場環境、人間関係を目を配り、必要な措置を取る必要がある。
- ②平時から労働関係法規にのっとり、必要な手続きを履践しておくことが、将来的な紛争の予防や紛争が起きた場合の適正な解決につながる。