

42講 医療機関におけるパワー・ハラスメント

福岡地裁小倉支部平成27年2月25日判決

弁護士法人杜協同阿部・佐藤法律事務所
弁護士 佐藤 裕一

◆事案の概要

準公共的な病院に看護師として勤務していた女性が、看護師長や病院の委託していた産業医らのパワー・ハラスメント(以下「パワハラ」という)により、適応障害を発症し、退職せざるを得なかったとして、314万円余りの損害賠償を請求した事案である。

◆原告が主張したパワハラの言動

原告がパワハラであると主張した言動は次のとおりである。

看護師長言動1 原告は子どもがインフルエンザに罹患したため、自分も感染の検査をしたい旨申し出たところ、看護師長から「あなたは休めないでしょ」「インフルエンザの検査はしないで」といわれ、検査を受けられず、休むこともできなかった。

看護師長言動2 原告は子どもの通っている保育園から、子どもに発熱・嘔吐・下痢の症状が出たことから迎えに来てほしいとの連絡を受け、夫や母の都合がつかなかったことから早退を申し出たところ、看護師長は「子どものことで迷惑をかけないと約束したでしょ」「年休あるからつかってもいいけど、私は何も隠さず上にありのままを話すから」「今度あなたとは面談します」などと強いけんまくで言い、早退を認めない姿勢を示した。原告は早退したが、看護師長はその後1週間にわたり原告を無視した。

看護師長言動3 年に3回実施される定例の面談

において、看護師長は原告に対して「A、Bらの看護師とはつるむな、一緒にいるとダメになる」「上に私が無理ですと言えばいつでもクビにできるんだからね」と言い、原告は脅しと感じ、看護師長と会うのが怖いと感じるようになった。

看護師長言動4 薬の取り違い事故が発生し、原告も関係者の一人だったが、看護師長は原告のみをナースステーション内の周囲から見える状態で、30分以上も叱責した上、看護師長宛ての反省文を書かせた。事故に関係した他の看護師は特に叱責は受けなかった。

産業医言動 面談の際に原告に対して「看護師長の将来もあるし、ここはひとつ大人になって一歩ひいた方がいいと思う」「何回かうちの病院も訴訟があったけれど、全部適当なところで終わらせている」と、暗に裁判をやめるように言った。

◆判決の要旨

判決は、原告が4人の子どもの持つ母親であり、子どもの病気のために急な休暇を取ることが多く、1年目の13日の有給休暇を全て取得した上で35日の欠勤があり、前看護師長との間では退職について協議したことがあったこと、そして、病院内で薬の取り違い事故が発生し、原告がその際に関係者の一人だったことを前提としながらも、それぞれの言動に対して、次のような判断をし、最終的には病院と看護師長に対して、休業損害、治療費、慰謝料として、119万9,916円の支払いを認めた。

看護師長言動1 インフルエンザに罹患した可能性があるのに、その検査をしないように求めること自体が、医療従事者として不適切である。

看護師長言動2 やむを得ない早退の申し出にもかかわらず、有給休暇を取得した場合には人事評価に関わる、との原告を威圧する発言と併せると違法である。

看護師長言動3 勤務中の態度に対する注意や指導として許容される発言はあるが、他方上司に私が言えばいつでもクビにできるとの発言は、有期1年間の契約で働いている原告に対して、雇用継続に過度の不安を生じさせる違法な行為である。

看護師長言動4 薬の取り違い事故は重大なことであり、ナースステーションでの叱責は上司として許容される相当の範囲を逸脱していない。しかしながら、反省文を原告にのみ書かせたことは公平に失する扱いであり、口頭での指導叱責も長時間で厳しいものであった。

看護師長言動の違法性 看護師長言動1ないし4は、弱い立場にある原告を過度に威圧する言動と評価すべきであり、原告を含む同病棟に勤務する者に加重な心理的負担を与える違法なものである。

産業医言動 この言動は原告に対するアドバイスを超えて、訴訟提起をやめることを勧めたり、脅かしたりするものとは解されず、違法なものではない。

◆この判決をどう理解するか

筆者は仙台市医師会報643号に「ハラスメントをめぐる問題点ーパワー・ハラスメントを中心としてー」という学術部勉強会における講演を、まとめたものを執筆している。この論考の中で本判決にも触れたが、誌面の都合上詳しい紹介ができなかったことから、あらためて今回本判決を取り上げたものである。

上記論考において、医療機関は構造的にハラスメントが発生しやすい環境的な素地を有していると

いわれていることを指摘した。その背景には医師・スタッフ・患者間のパワーバランス、職種別の男女比の違い、死や重い疾病の患者を診療対象にするストレスなどがあると思われる。

本件判決の看護師長言動1および2に対して、裁判所は労働法規上の労働者の権利を尊重する姿勢を前提として、さらに医療従事者でありながらインフルエンザの検査をさせない言動をしたことを、強く疑問視する認定をしている。

パワハラにおいて最も難しい問題の一つが「注意・指導とパワハラの境界線」である。厚生労働省の定義においても「業務上の適正な範囲を超えて」という要件が記載されており、過度なパワハラ対策や指摘が、上司の適正な指導を妨げるような事態は回避しなければならないという価値観を示していると考えられる。本件判決においても、看護師長言動3については、許容される相当な範囲を逸脱していないという認定をしつつ、雇用の継続に過度な不安を与える発言をもって違法としている。看護師長言動4についても、叱責自体は薬の取り違い事故という重大性に鑑みると、上司として許容される相当な指導の範囲を逸脱するものとは直ちにいえないとしつつ、叱責の時間の長さ、他の職員には求めなかった反省文を書かせたことが、公平を失する扱いであるとして、違法であると結論づけている。

産業医の言動については、本件判決は全く問題視していない。

◆この判決から学ぶこと

- ①労働法規で認められている労働者の権利は、職場内で当然に尊重されなければならない。
- ②医療従事者であることから、より留意しなければならない言動がありうる。
- ③注意・指導の必要性があったとしても、その表現、口調、周囲の状況、他の職員とのバランスなどに留意しなければならない。