

第11回 パワハラ・セクハラ

北海道医師会顧問弁護士 黒木 俊郎

黒木法律事務所 弁護士 武市 尚子

- Q.
1. 当病院の理学療法士 A が後輩 B を指導中に殴って負傷させました。B の両親が憤慨して警察に通報したため、A は警察に傷害罪で逮捕されました。病院としては、今後、どのように対処すべきでしょうか。
 2. 当院の看護師長から、新人看護師 C が先輩看護師 D にいじめられているようだと言われました。
 - ① 看護師 C、D を切り離すために配置転換をしようと思うのですが、注意すべき点はありませんか。
 - ② 仮に看護師 C がいじめで自殺した場合、病院が責任を問われますか。
 3. 当院外科部長の E 医師は、ふざけて看護師らの肩や腰に手をまわしたり、卑猥な発言をすることが多いため、職員からセクハラ部長と呼ばれているそうです。病院として対策をとる必要はありませんか。

- A.
1. 病院の対処としては、(1) 加害者に対する懲戒処分 (2) 被害者に対する損害賠償 (3) 医療者間暴力の再発防止対策の 3 点が重要です。弁護士に相談してすみやかに対応されることをお勧めします。
 2.
 - ① いじめが看護師 C と D の人間関係に起因するものであれば、配置転換により問題が解決することがあります。ただし、C と D を切り離しても、D が新たな標的を見つけていじめを続けるようであれば、D に対する懲戒処分を検討しなければなりません。また、D に対して配置転換や懲戒処分をすると、D が病院を相手に裁判をしてくることもありますので、必ず D の弁明を聞くなど慎重な手続が必要です (参考裁判例 1)。
 - ② 病院は、雇用契約に基づいて、労働者が安全に働ける環境を提供する義務 (安全配慮義務) があります。院長が看護師長から相談を受けている以上、関係者から事情聴取するなどして事実関係を確認し、すみやかにいじめ防止対策をとらなければなりません。裁判例では、職場での先輩看護師による後輩へのいじめについて、病院はこれを認識することが可能だったのに、いじめを防止する措置をとらなかったことが安全配慮義務違反であるとして、被害者に対する慰謝料の支払いを命じたものがあります (参考裁判例 2)。
 3. 体を触ったり性的冗談を言ったりする性的言動のうち、相手方の意に反するものを「セクハラ」といいます。「セクハラ」が全て違法になるわけではありませんが、その行為の態様、当事者の職務上の地位、年齢、両者のそれまでの関係、言動の反復・継続性等総合考慮の上、社会的見地から不相当とされる程度のものである場合には、人格権を侵害するものとして、慰謝料の支払いを命じられることがあります (参考裁判例 3)。
男女雇用機会均等法 11 条は事業主に対し、職場におけるセクハラ対策として、雇用管理上必要な措置を講ずるよう義務付けていますので、被害者がすぐ通報できる相談窓口を用意しておく必要があります。

質 疑 応 答

院 長: 医療者間暴力は昔からありますが、以前なら問題にもならなかったものが、今では裁判問題になる時代になったということですね。

弁護士: そうです。世の中の人権意識が高まり、学校でのいじめや運動部での暴力や体罰が糾弾されるようになったのと同じ論理で、医療者間暴力の根絶が要求されています。

院 長: 私も医局時代に手術の助手をした時に、やり方が悪いと言って術者の教授に鉗子で手を叩かれたことがあります。私は外科医局の暴力が嫌で内科に転進しました。

弁護士: そう言えば、iPS 細胞の山中医師も、整形外科の医局時代には、手術が下手で邪魔になるというので、「ジャマ中」と呼ばれていたそうですから、相当のいじめを受けたようです。そのため、臨床をやめて研究者になられ、ノーベル賞への道が開けたのですから、人生何が幸いするか分かりませんね。

院 長: Q2では看護師長から相談を受けていじめ問題が発覚していますが、病院として把握していないいじめについても、病院が責任を問われますか。

弁護士: およそ気付くことが不可能ないじめについては、責任を問われませんが、いじめが長期間継続した場合や、被害者の様子がおかしいことが話題になるなど何らかの徴候がある場合には、裁判例2のように病院の責任が認められることがあります。日頃から相談窓口を設けるなど、職員の悩みや問題を早期に把握できる組織作りが大切です。

院 長: セクハラについても、人によって受け止め方が違うので難しい問題ですね。

弁護士: 性的言動の許容度は人それぞれですから、この程度なら気にしないだろうと自分の価値観で決め付けることはできません。裁判になると、相手が嫌だと思ったかどうかという被害者側の価値観で違法性を判断されてしまうことがあります。

院 長: 率直に嫌だと言ってくれれば気を付けることもできますが、仲良くしていたと思っていたら、ある日突然セクハラとあって糾弾されることもあるかと思うと、ちょっと怖いですね。

弁護士: 職場の上下関係があると、嫌だと思っても嫌だとはなかなか言いにくいものです。厚労省が定めたセクハラの手引（平成18年厚労省告示615号、平成18年雇児発1011002号）なども参考に、男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指して頂きたいと思います。

参照条文

男女雇用機会均等法 11 条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

参考裁判例

- 1 静岡地裁平成24年1月13日判決(判例タイムズ1382号121頁)
公立病院の科長Aのもとで、大量に看護師が辞めていくなどすることから、院長Bが科長Aに対して配転命令及び退職勧奨を行ったところ、不当かつ違法な行為であるとして、Aが病院に対し慰謝料を請求した事例。裁判所は、配転命令、退職勧奨行為は違法ではないとしてAの請求を棄却した。
- 2 さいたま地裁平成16年9月24日判決(労働判例883号38頁)
准看護師Aが先輩職員Bによるいじめによって自殺し、遺族が提訴した事例。裁判所は、先輩Bには不法行為に基づく慰謝料1000万円の支払いを、病院には、安全配慮義務違反による慰謝料500万円の支払いを命じた。先輩による後輩へのいじめについて、病院はこれを認識することが可能であったにもかかわらず、いじめを防止する措置をとらなかったことが、安全配慮義務違反だとされている。
- 3 千葉地裁平成12年1月24日判決(判例時報1743号99頁)
病院長Yが准看護師Xに対し、日常的に挨拶とともに肩や背中を触ったりお尻を軽くたたいたりしていた他、看護師Xに車を運転させ、助手席に座ったYが太ももや胸を触ったりした行為が、両者の病院における地位からみて、社会通念上許容される限度を超えるもので、Xの性的自由及び人格権を侵害する違法な行為と認定し、慰謝料の支払いを命じた。