

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



医療法人 社団 Y 団誠馨会 事件 (2023. 2. 22 千葉地裁)

指導医が後期研修医 X に対して「ばか、お前」「何やってんだよ」と発言に対して、裁判所は、パワハラに当たらないとした判例があります。 労働判例 2023. 12. 1 出典

職場におけるパワハラとは、

- ① 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて
(部下や同僚からのパワハラも含みうる)
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
 - ③ その雇用する労働者の就業環境が害される行為
- であり、①から③までの3つの要素をすべて満たしているものをいいます。

労働施策総合推進法第30条の2

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する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と、事業主の責任の重さを説いています。

次に、職場のパワハラは、皆さんが知っているように6つの類型があります。そのうちの②精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)を取り上げます。

そこで、我々は、職場内での暴言は慎むように指導してきたし、絶対にやるべきではないというのが通説となった。しかしながら、今回の判例は、その暴言は、社会通念上相当とされる範囲を逸脱した指導がされたとは認められない。としていました。では、具体的に述べます。

原告Xは、2年間の初期研修を終え、千葉市松戸市Y病院で後期研修医として2018年4月から勤め始めました。

①原告は、E先生及び他の研修医とともに、2018年5月14日午前9時から鼻骨骨折の整復術の手術に入ったところ、E先生は原告に対して「予習してきたよね」などとして何ら指導もせず、原告の手が止まると、研修医や看護師の前でため息や舌打ちを繰り返し、最終的には原告から手術器具を取り上げ指導もなく無言で手技を行ったと主張したが、

裁判所は、原告は、同時点で相当数のオペの関与経験がありE先生からの明示の指導がなくても一定の手技をすることを当然期待されていたというべきである。そうすると、原告の主張する上記の行為をもって社会通念上相当とされる範囲を逸脱した指導がされたとは認められない、とした。

②原告は、2018年6月5日、B先生とともに左母指全層植皮術の手術を行ったところ、B先生は原告の執刀中、「ばか、お前」「何やってんだよ」「おい!」「貸せよ」など、局所麻酔中の患者や看護師の前で繰り返し罵倒し、指導もされなかった。

裁判所は、上記発言は、原告の執刀により患者の身体を損傷させる可能性があったためこれを

止める趣旨であるか、又は原告が手術を進めることができないことを受けたものと認められ、手術中という緊張感のある状況での発言であることに鑑みると、社会通念上許容される指導の範囲を逸脱した違法な発言であるとは認められないとした。

③原告は、2018年6月13日、E先生と研修医とともに足趾切断術を行ったが、E先生は、原告に対して、指導することなく、手術開始から患者の手術の際の体位や消毒について「デザインできるよね」「で?」「先生、他の先生の手術みにこないよね」「なにしてんの」「もういいから」などと原告の行う処置をことごとく罵倒した。

原告は、同手術におけるデブリードマン(患部の壊死組織をメスで取り除く手術のこと)を除去しきれなかったが、E先生はこれについて指摘等をすることはなかった。

しかしながら、裁判所は上記各行為も、原告が後期研修医として一定程度の手技を行うことが期待されている立場であったことを考慮すれば、社会通念上許容される指導の範囲を逸脱した違法な発言であるとは認められないとした。

④原告は、2018年6月22日、D先生とともに、特に難易度の高い左母指手術をしたが、D先生は、原告に対して、「バカ!」「何やってんだよ」などと怒号を上げて叱責を繰り返し「なんで出来ねえんだよ」「じゃ先生やってよ」などと無理な要求を繰り返した。これに対して裁判所は、原告が後期研修医として期待されている立場にあったことを考慮すれば、原告をおとしめ、必要以上に精神的緊張を与えるものとは認められないとした。

⑤ 2018年7月19日ごろ、D先生は救急対応を行っていた原告に対して、看護師や初級研修医の面前で、「おせんだや」「先生、救急対応やったことある」(初期研修制度には救急対応は必修である)などと侮辱的な表現で叱責をした。と原告は主張するが、

裁判所は、上記の発言の趣旨は、その内容や発言がされた状況からみて、救急対応の遅さ見られた原告を指導するものと解され、発言内容もそれ自体として著しく不当であるともいえず、そうすると社会通念上許容される指導の範囲を逸脱した違法な発言であるとは認められないとした。

⑥原告は、E先生、D先生、及び研修医とともに、2018年5月21日、^{えきしゅう}腑臭症(わきが)手術(両腋)の執刀をした。原告は先生Eと同側の執刀を担当したが、先生Eは原告の手技について指導することなく、手術の間中、研修医や看護師の面前で、「どこまで切んの」「そのじゃ(皮が)落ちるよね」などと叱責をした。

また、原告はE先生の指導も受けられないまま、タイオーバ(術後の圧迫固定の方法の一種)の際に、正しく抜糸することができない糸の長さで患部を固定してしまったところ、D先生、上記術後タイオフ(タイオーバの抜糸)に際し些細なミスをした原告に対して、「何でこんな止め方をしたんだ」「何考えている」「どうするんだよ、おい」などと弁明の機会を与えないまま繰り返し叱責をした。しかし、裁判所は、その内容や状況からみると、原告が身体に不可逆の損傷を与える可能性がある手技をするのを止める趣旨であると認められる。そうすると、上記の発言をもって社会通念上許容される指導の範囲を逸脱した違法な指導がされたということとはできないとした。

最後に、被告には、長時間労働を防止する義務があったにもかかわらず、これを怠り原告に長時間労働をさせこれにより原告が適応障害になったと主張した。裁判所は、2018年の4月から4か月間100時間以上の時間外労働があったとみなし、原告の適応障害は、それが原因であると認定した。