

Q & A

医療機関におけるパワーハラスメント問題

- Q1. 当院のベテランの看護師が、若い医師のプライベートに関する悪い噂を職場で流しています。このような行為は、いわゆるパワハラに当たるのでしょうか。
- Q2. 業務への意欲に乏しい研修医の奮起を促すため、上級医の立場から「やる気がないなら辞めろ」と叱責したところ、研修医からパワハラだと言われました。指導をパワハラだと言われないようにするために、どのような点に注意すればよいのでしょうか。
- Q3. 医療機関の管理者として、パワハラ問題にどのような対策をとればよいのでしょうか。

A1. パワハラに当たる可能性があります。

- (1) 厚生労働省は、「職場のパワーハラスメント」の定義を、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としています¹⁾。この定義に当てはまるパワハラ行為は、民法上の不法行為（民法 709 条）に当たり、加害者に損害賠償等の法的責任を生じ得ます。
- (2) パワハラには、大別して次の 6 つの類型があるとされています。
- ① 身体的な攻撃（例：物を投げつける）
 - ② 精神的な攻撃（例：「存在が目障りだ」などと暴言を吐く）
 - ③ 人間関係からの切り離し（例：新人に特定の社員を無視するよう唆す）
 - ④ 過大な要求（例：他の職員の仕事を押し付けて 1 人だけ深夜まで残業させる）
 - ⑤ 過小な要求（例：本来の業務と関係のない雑務のみを行わせる）
 - ⑥ 個の侵害（例：飲み会に欠席する理由を言うよう強要する）

また、パワハラ背景となる「職場内での優位性」については、部下に対する上司の立場が典型例ですが、そのような職務上の地位の優位性だけではなく、人間関係、専門知識、経験などといったさまざまな事実上の優位性も含まれます。先輩後輩関係、同期同士、さらには部下（後輩）から上司（先輩）に対する言動についても、その実質的な関係によってパワハラと認

定される可能性があります。

- (3) 設例の行為は、上記類型のうち、②または③に該当する可能性があります。

また、診療業務においては医師から指示を受ける立場にある看護師であっても、設例のように、医療現場での職務経験が長いことで医師に対し経験面での優位性が認められる可能性があります。また、同じ医療機関での勤務経験が長期に及んでいけば、職場で形成された人間関係の面でも優位性が認められることもありますので、「職場内での優位性」が認められる可能性があります。

A2. 部下や後輩に対する叱責が、指導の範疇にとどまるものか、それともパワハラに当たるかは、業務の適正な範囲を超えるものかどうかにより判断されます。もっとも、その境界を画する具体的な基準は示されていません。現実的にも、さまざまな職種や事業規模の職場に妥当する画一的な基準を示すことは困難と思われます。

指導をする側と受ける側の認識の違いは、コミュニケーション不足によるものが多いと考えられます。企業を対象とした調査でも、パワハラに関する相談のあった職場に当てはまる特徴として、半数近くの企業が「上司と部下のコミュニケーションの少ない職場」と回答しています²⁾。

特に、医療現場では、取り扱う業務の緊急性・重要性から、瞬発的に強い言葉が出てしまうことも多いものと思われます。そのようなときは、指導の意図を事後的に説明するなどして、指導を受ける側との間に認識の齟齬を生じないようにすることが望まれます。裏を返せば、「指導」と思っ
ての言動であっても、その意図を合理的に説明できない方法や態度でなされた
とすれば、業務の適正な範囲にとどまるものとは言い難く、パワハラとの評価を受ける可能性
が高いでしょう。

A3. パワハラという言葉やその漠然とした内容は認知されていても、具体的にどのような行為が該当するかは必ずしも広く知られていないのが実情のように思われます。まずは、医療機関内における研修等において、具体的な類型や事例を周知し、パワハラへの意識を高めてもらうことが重要です。

また、2020年に労働施策総合推進法が改正されました。同法では、事業主に対し、労働者からの相談への対応体制の整備や、パワハラ問題に関する研修の実施等が求められ、適切な措

置を講じていない場合には是正指導の対象となります。同法に従い事業主が講じるべき具体的な措置については、厚労省が、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」³⁾を公表しています。

パワハラ問題に関しては、厚生労働省が専用のポータルサイト「あかるい職場応援団」⁴⁾で情報発信を行っています。また、相談窓口の設置、運用を含め、パワハラ対策の取り組みについては、厚生労働省が「パワーハラスメント対策導入マニュアル」⁵⁾を公開していますので、参考にされるとよいでしょう。

【参考文献】

- 1) [「パワーハラスメントの定義について」\(平成30年10月17日 厚生労働省 雇用環境・均等局\)](#)
- 2) [職場のパワーハラスメントに関する実態調査について\(厚生労働省HP\)](#)
- 3) [「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」\(令和2年厚生労働省告示第5号\)](#)
- 4) [「あかるい職場応援団」\(厚生労働省の開設するパワハラ対策の総合情報サイト\)](#)
- 5) [パワーハラスメント対策導入マニュアル\(第4版\)\(厚生労働省\)](#)

【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [第13回 パワハラが存在する職場にいるとメンタルヘルス不調になる!**](#)
- ・ [11 パワハラ相談にはどう対応する?***](#)
- ・ [組織がハラスメント防止規程を提示し、管理者・職員が共通認識を持つ***](#)

「*」は判例に対する各文献の関連度を示す。