

Q & A

職場内でのいじめに対する対応について

Q. クリニックを開業していますが、最近、看護師の一人より、同僚からいじめを受けて休職せざるを得なくなったと相談がありました。しかし、話を聞くと、原因がプライベートなことですので、関与すべきか迷っています。このまま対策をしなかった場合、私自身がいじめに直接関与していなくても、クリニックの開業者として法的な責任を問われるようなことがありますのでしょうか。

A. 本件のいじめがパワーハラスメントには該当しないことを前提に回答します（パワーハラスメントについては、別稿「[#31.医療機関におけるパワーハラスメント問題](#)」をご参照ください）。結論から言うと、職員内によるいじめを放置し、そのため被害者がメンタルヘルスに不調を来し休職せざるを得なくなったり自殺したりするなどの事態に至った場合、質問者のような立場にある方には、被害者の損害を賠償すべき法的責任が認められる可能性があります。その理由は次のとおりです。

まず、職員らを雇う立場にある使用者には、法律上、労働者たる職員がその生命、身体等の安全を確保しつつ働けるよう、必要な配慮をすべき義務（安全配慮義務）が定められています（労働契約法 5 条）。また、裁判例の中には、使用者のみならず、職場の管理者にもこの安全配慮義務があると認めたものが多数存在します。したがって、クリニックの開業者（使用者）や院長（職場の管理者）といった立場にある方は、原則としてこの安全配慮義務を負っていると考えた方がよいでしょう。

そのうえで、裁判例によれば、使用者や職場の管理者には、この安全配慮義務に基づき、職場内でのいじめを認識した際には、これを放置せず、適切な対応をすべき法的義務があるとされています。これは、職員の安全の確保のためには、職務行為それ自体についてのみならず、これと関連して、ほかの職員からもたらされる生命、身体等に対する危険についても加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から被害職員の安全を確保して被害発生を防止し、職場における事故を防止すべきと考えられることによるものです（川崎市水道局事件第一審判決参照）。

では、この安全配慮義務を負う者が職場内でのいじめを知った場合、どのように対応すべ

きなののでしょうか。事案に応じて個別具体的に考える必要がありますが、例えば、前出の川崎市水道局事件では、概ね次のような対応をすべきであったと認定されています。

- ① 責任者が自らいじめを制止すること。
- ② 責任者が自ら被害者に謝罪し、また加害者にも謝罪させるなどしてその精神的負荷を和らげるなどの適切な処置をとること。
- ③ 人事担当部署など適切な部署がある場合にはその部署に報告して指導を受け、ない場合にはただちに自らいじめの事実の有無を積極的に調査すること。
- ④ 速やかに防止策、加害者等関係者に対する適切な措置あるいは被害者の配転などの善後策を講じること。なお、この善後策を講じる義務としては、単に休職した被害者の職場復帰を図るだけでは足りず、より積極的な職場環境の調整が必要。

このように、いじめを放置し適切な対応をしなかった使用者や職場の責任者には、そのいじめにより被害者が被った損害を賠償すべき責任が生じることがあります。また、この責任は、いじめの直接の加害者との連帯責任として認められる場合があります（誠昇会北本共済病院事件参照）。職場におけるメンタルヘルス不調者の数は増加傾向にあるとされています。その原因は一概には言えませんが、その原因が職場内でのいじめである場合、いじめの存在を知らず放置していると、思ってもいないような多額の損害賠償責任を負うことにもなりかねません。また、いじめを放置しておくことによって、職場環境の悪化により離職者が増え有能な人材が流出してしまったり、風評により患者数が減ったりする危険性もあります。いじめの原因がどのようなものであれ、職員のなかでのいじめを認識した場合には、速やかに聞き取りを行い、まず事実関係を把握したうえで積極的に対応することが望ましいと言えるでしょう。

【参考文献】

- ・ 判例タイムズ 1114号 158頁（川崎市水道局事件第一審：横浜地裁川崎支部平成14年6月27日判決）
- ・ 労働判例ジャーナル 849号 87頁（川崎市水道局事件控訴審：東京高裁平成15年3月25日判決）

- ・ 医療判例解説 21 号 93 頁（誠昇会北本共済病院事件：さいたま地裁平成 16 年 9 月 24 日判決）
- ・ 厚生労働省HP

【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [職場のいじめ・パワーハラスメントの規定要因と健康影響・組織への影響に関する最新知見](#)

- ・ [特集 診療所職員のメンタルヘルス対策 はじめに 小規模組織の医院ほど、メンタルヘルス対策が急務です!](#)**
- ・ [ハラスメントとしての職場いじめ：その現状と課題](#)***
- ・ [メンタルヘルス対策の実際 Q&A](#)**

「*」は判例に対する各文献の関連度を示す。