

21. ハラスメントと医療安全

2026/2/4 白子隆志

(長文ですみません、病院 HP にも載っていますのでそちらでも見てください)

皆さんは小さい頃いじめをした(された)経験がありませんか？自分ではするつもりではなかったけれど、仲間と一緒にしてしまった経験が僕にはあります。あの時、なぜいじめはダメだと言えなかった自分に後から後悔したものです。一方で、困っている他人のために何かをしてあげた(これは我々の仕事の一部でもあります)ことで感謝され、喜びを感じたことがあるはずです。これは医療に携わる人々の特権(苦労も多いが)でもあると思っています。

さて、皆さんは自分の職場でハラスメントを「見たり」、「聞いたり」、実際に「受けたり」、あるいは知らないうちに「したり」していませんか？「いじめはいけない」と言っている大人が、職場でハラスメントしていることが実際にはあると思います。私自身も勉強不足でしたので今月は一緒にハラスメントの勉強をしてみます。皆さんは「ハラスメントの定義」をご存じですか？

厚生労働省のハンドブックによると職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

①「**優越的な関係を背景とした言動**」とは業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者(以下「行為者」という。)に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

●例

- ✓ 職務上の地位が上位の者による言動
- ✓ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ✓ 同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「**業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動**」とは 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が 相当でないものを指します。

●例

- ✓ 業務上明らかに必要性のない言動
- ✓ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ✓ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ✓ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

③「**就業環境が害される**」とは当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が

不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

例えば以下の様な事例が「よくあるある」ではないかと考えます。

- A) 物を投げつける、人前で威圧的(大声)な叱責する
- B) 人格を否定するような言動
- C) 一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
- D) 新卒(新規)採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- E) 気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない
- F) 労働者に業務とは関係のない私的な雑用を強制的に行わせる
- G) 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

ハラスメントの種類に関しては、

パワハラ:職場における優越的な関係を背景とした言動により、労働者の労働環境を害する嫌がらせ

セクハラ:性的な言動により、相手に対して不快感を与える嫌がらせ

マタハラ(パタハラ):妊娠・出産・育児に関する言動により、労働者の就業環境を害すること嫌がらせ

アルハラ:飲酒に関する嫌がらせや迷惑行為

スメハラ:臭いにより人を不快にすること

モラハラ:人格否定など倫理や道徳に反した嫌がらせ

カスハラ:顧客が企業に対して理不尽なクレーム・言動

エイハラ:年齢や世代が違うという理由による嫌がらせや差別的な言動

ロジック・ハラスメント(ロジハラ)形式的な正論により相手を追い詰める嫌がらせ

などなんでも「・・・ハラスメント」になってしまうようです。

皆さんも自分の胸に手を当てて思い返すに絶対どれかをしてきたはずです。僕なんか数え切れません(時代が違い以前に許されたことが今は許されないこともあります)。

職場において、人間対人間、集団で仕事をすれば、必ず意見の違い、価値観の違い、生活環境の違い、言葉使いの違いなど多くの違いがあるはずです。同じことはありえず、違いがあるからこそ、議論があり成長する職場になるのです。医師だから、上司だから優先されることはなく、皆同じ立場で相手を尊重する職場でなければなりません。

私自身も今回勉強してみて、非常に難しいことに気が付かされました。ハラスメント・ハラスメント(ハラハラ)は正当な行為をハラスメントだと主張する嫌がらせですが、せっかくの教育(指導)を委縮させてしまう可能性があり、何でもかんでもハラスメントに乗じて言い合うことだけは避けたいと思います。上司からだけでなく、逆に上司(同僚)に対してのハラスメントにもなることに気を付けたいものです。

繰り返しますが、職種(医師・看護師・事務・技術職・委託など)、経験の差はあってもみな同じ下伊那赤十字病院職員です。ただしお互いの礼節(敬語・挨拶など)は守ることは最低条件だと思っていますのでよろし

くお願いします。

最後に、ハラスメントと医療事故(安全)は、当事者(加害・被害側)、病院にとって疲弊するだけで誰の得にもならず何のプラスにもなりませんし、一種の犯罪にもなりえます。

ハラスメント防止と医療安全は、病院にとってはお金より大事なことです。

ハラスメントを防ぐ環境とは、「相手が不快に思っていないかを常に気遣いあう職場」でありたいと願っています。ご協力をお願いします。

雪の白川郷

