



Vol.191

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★部下を「バカ」と叱責する行為がパワハラに当たらないと判断した事例

1 部下を「バカ」と叱責する行為がパワハラに当たらないとした事例

パワーハラスメント（「パワハラ」）が問題となる事例では、部下や後輩を「バカ」などと叱責する事例をよく見かけます。多くの事例ではパワハラに当たるのですが、指導の一環でひどいミスに対して思わず出た「バカ」という発言までパワハラに当たるかは判断が難しいところがあります（よく見かける事例です）。

ガイドラインでも「個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。」（4頁）などと述べており、行き過ぎた発言でも場合によってはパワハラに該当せず違法とされない余地があります。

病院における事例で、指導役の医師が、研修医に対して「バカ」と述べた言動を違法とはいえないと判示した裁判例がありましたのでご紹介致します。

2 医療法人社団S事件（千葉地裁令和5年2月22日判決 労判1295号24頁）

(1) 事案

本件で被告になったのは、千葉県松戸市に病院を開設する医療法人社団です。

原告になったのは、被告に勤務していた研修医です。適応障害との診断を受けて休職、退職した後、時間外勤務手当等や安全配慮義務違反を理由とする損害賠償を求める訴えを提起しました。

安全配慮義務違反との関係で、原告はパワーハラスメントを受けたとして複数の行為を指摘しました。その中に以下の行為がありました。

「4 原告は、平成30年6月5日、Bとともに左母指全層植皮術の手術を行ったところ、Bは、原告の執刀中、『バカ、お前』、『何やってんだよ』、『おい!』、『貸せよ』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。また、原告は、上級医に対し、当該患者がモンスターペイシエントであることから、フォローを願いたい旨述べたが、これを受けられず、Cからは『外来は一人数分で終わらせるもの』、『遅すぎる』などと叱責され、原告一人で対応することを余儀なくされた。」（別紙7の4）

「5 原告は、平成30年6月6日、Bとともに後頸部巨大粉瘤切除術の手術を行ったが、Bは、原告に対し、指導を一切せず、手術中『バカ、お前』などと看護師の面前で原告を罵倒し続けた。」（別紙7の5）

「7 原告は、平成30年6月22日、Dとともに、特に難易度が高い左母指手術の手術をしたが、Dは、原告に対し、『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、『何で出来ねえんだよ』、『じゃ先生やってよ』などと無理な要求を繰り返した。」（別紙7の7）

という行為がありましたが、裁判所は、次のとおり述べて、上記各行為の違法性を否定しました。

(2) 裁判所の判断

「原告は、Bが、原告に対し、『バカ、お前』、『何やってんだよ』、『おい!』、『貸せよ』などと述べたと主張する（別紙7の4）。」

「しかし、上記発言は、その内容や発言がされた状況からみて、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。」

「原告は、患者がモンスターペイシエントであり、上級医にフォローを求めたが受けられず、かえてCから『外来は一人数分で終わらせるもの』などと叱責された旨主張するが、原告が医師として外来を担当する限り、そのような患者に1人に対応することはやむを得ないものであり、上級医の助力を得られなかったからといって、それだけで嫌がらせをされたなどということはできず、Cの『外来は一人数分で終わらせるもの』との発言も、患者数等の実情を踏まえた外来診察のあり方を述べるものにとどまり原告を指導する範疇を逸脱しているとはいえない。」

「原告は、Bとともに手術を行ったとき、Bが原告の指導を一切せず、手術中『バカ、お前』などと看護師の面前で原告を罵倒し続け（別紙7の5）、Eと研修医とともに手術を行ったとき、Eが原告の指導をせず、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、他の先生の手術見にこないよね』、『何してんの』、『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（別紙7の6）、Dとともに、特に難易度が高い左母指手術の手術をしたとき、Dは、原告に『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、『何で出来ねえんだよ』、『じゃ先生やってよ』などと無理な要求を繰り返した（別紙7の7）と主張する。」

「しかしながら、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を当然期待されている立場にあったことを考慮すれば、上記・・・と同様の理由で違法とはいえず、特に別紙7の7の行為については、Eの発言自体からも、原告を貶め、必要以上に精神的緊張を与えるものとは認められない。」

3 「バカ」と叱責する行為は好ましくないが、新人を教育する文化も尊重する必要がある

私が中国で人事労務の仕事に携わって驚いたことの一つは、日本で言うパワハラらしきものがほとんど無いことでした。日本よりも競争が激しいわけですから、パワハラなどはたくさん起きているように思われますが、実際はほとんど起きていません。なぜなら、従業員を育成・教育する気が最初からない為、仕事ができない従業員については速やかに退職勧奨もしくは解雇により退職してしまうので日本のようなパワハラが起きないのです。一方、中国において多くの企業は即戦力しか興味がなく、そのため新卒の大学生などは求人が無く、若者の就職難が社会問題化しています。

本件のような「バカ」と叱責する行為は好ましくなく、裁判官によってはパワハラと判断されるものであると思われます。しかし、日本の場合はそれでも仕事を教えてあげようとする文化があり、実際に技能や知識が身につく側面があります。本件のような医師の手術などのような場面にお

いては、事前のマニュアルや研修のみで身につく部分は少なく、現場での手術の経験を重ねるしかありませんし、失敗すれば、患者の生命や健康を損ねる可能性があります。厳しい指導も致し方ない面もあるのでは無いかと思います。

裁判官も新人の際は厳しい指導を受けることがあり、判決書などは真っ赤に添削されるとも聞きます。パワハラ判断に当たっては、新人を教育する文化も尊重する必要があるのではないかと思います。

以上