医師のための

法律相談コーナー

弁護士　矢吹（やぶき）　徹雄（てつお）
弁護士　小田嶋（おだじま）真悟（しんご）

ペイシェントハラスメントに関する裁判例

1　裁判例

今回は、ペイシェントハラスメント（患者側による病院側への違法なハラスメント）に関する裁判例として、長崎地裁令和６年１月９日判決を紹介します。

⑴　事案の概要

ア　当事者

原告は、本件患者が入院していた病院（以下、「原告病院」）を運営管理する社会医療法人です。被告は、本件患者の長女であり、本件患者は平成29年12月７日から令和５年６月25日まで被告病院に入院し、同日被告病院にて死亡しています。

本件患者は、平成29年12月７日に原告病院で胃穿孔の閉鎖手術を受けそのまま入院、自己抜管・事故抜管が続いたため、後日他院で気管切開手術を受けたうえで、再度原告病院に入院となっています。その後、平成30年２月以降は、他院への転院についても検討されましたが、結局家族との間で協議が整わず、死亡まで原告病院での入院が継続されています。

イ　概要

本件訴訟は、被告が原告病院の看護師らに対して、高圧的・威圧的な言動をとったことは違法なハラスメント行為であり、これが原因で複数の看護師が退職したことから、原告病院の病床を一部閉鎖せざるを得なくなったとして、原告が被告に対して、不法行為に基づく損害賠償を求めた事案です。

ウ　問題とされた行為等

非常に多岐にわたる被告の言動が詳細に審理されており、全てを紹介することはできませんが、主なものを挙げると、①被告が医師の診療上の助言に従わず、それによって生じたリスクを原告病院に転嫁して高度な看護医療を要求する行為、②未明の時間帯に人工呼吸器の酸素飽和度の設定に異議を唱え、医師の指示によるものである旨の看護師らの説明にも納得せず約40分にわたり夜勤スタッフらを問い詰めた行為、③他の患者よりも本件患者を優先するよう指示をしたり、不必要なまでに濃密な引継ぎを求めたりした行為、④面会時間外の付き添いについて、期限を示してそれ以降は継続しないように原告病院から求められていたにもかかわらず、継続した行為などあります。

⑵　裁判所の判断

ア　行為の違法性の判断

（ア）上記①の行為については、裁判所は、「医師が最善と考えて提案する医療方針に被告が従わなかったことは何ら違法ではない」、「受け入れられるかどうかはともかく、･･･ 要望を行うこと自体が不当とはいえない」として、要望の際の口調が穏やかであったこともあわせて、「その態様が社会的不当性を欠くものとはいえない」として違法性を否定しました。

（イ）上記②の行為については、被告が本件患者の「呼吸管理に敏感な立場にあったことはうかがわれる」と配慮しつつも「深夜の時間帯に ･･･ 長時間にわたって看護師らを問い詰めて拘束したことは、医療妨害というべき」として、この際に発せられた「頭が悪いのか、どうなのか」などという人格攻撃と受け取れる言動があったこともあわせて、違法なハラスメント行為と判断しました。

（ウ）上記③については、「お母ちゃん以外の人、軽くしてもらったりできないの？」などの発言をもって、「看護師らに心理的圧迫を加えることで、他の患者よりも本件患者を優先させるよう義務なきことを要求したもの」として不当要求であると判断しました。

（エ）上記④については、「面会時間は、安全管理上、本件病院が患者及びその家族に対して遵守するように求めた事項であり、面会時間外の付き添いは例外的な取り扱いであったのであるから、本件病院長の施設管理権に従うべき利用者の立場にある被告は、上記指示に従うべき義務があったのにこれに違反した」として違法性を認めました。

（オ）以上のように主要な争点で、違法なハラスメント行為がいくつも認定されている一方、「患者側家族が医療側に不満を述べること自体に不当性があるとはいえない」、「不満を述べたこと自体が直ちにハラスメント行為に該当するとはいえない」、「日々の付き添いの中で被告が心情を吐露することが直ちに不当とまではいえな

い」などとして、違法性を認めなかった行為も多数あります。

（カ）なお、以上の事実は、訴訟の中でその存否について争われたものもありますが、裁判所は、原告病院が業務上、経時的に、継続して作成した看護記録の記載内容の信用性を認める形で認定をしています。

イ　退職との因果関係

以上のように違法なハラスメント行為についてはいくつも認定がされているものの、退職との因果関係については、看護師らの退職時のヒアリングにおいて「患者・家族ハラスメント」以外の理由の有無やその内容について聴取した形跡がないことなどから、看護師らの退職は被告のハラスメントと関連性を有することがうかがわれるものの、それが主たる原因とは認めるに足りないとの判断をしています。

また、被告の言動が病院全体で問題視された後も、原告病院として適切な配慮をしたことがうかがわれないことなどを指摘して、「被告の本件言動等を契機に退職した看護師がいたとしても、それには本件病院の在り方も大きく影響しているものと考えられる」などとして、被告の違法なハラスメント行為と看護師らの退職との間の相当因果関係を否定しました。

ウ　病床の一部閉鎖との因果関係

この点に関しては、「人員確保は、原告が本件病院の運営上の責任において行うべきものであり、仮に、被告の違法なハラスメント言動によって退職者が出たのだとしても、そのことが、人員確保をできなかったことによる病床閉鎖に直接的に影響するものではない」として、被告の言動と病床閉鎖との間の相当因果関係を否定しました。

エ　結論

以上のとおり、本件は、被告による違法なハラスメント行為は認定しつつも、これと看護師らの退職及び病床閉鎖との相当因果関係を否定し、請求は棄却されています。

2　判決のポイントと病院としての向き合い方

⑴　判決のポイント

ア　ハラスメント行為の認定

やはり、患者側として病院側に一定の要望を持つこと、不満を持つことについては、自身や家族が深刻な病状にあればあるほど、やむを得ない部分もありますので、その内容が医学的に見て合理性を欠くものであったとしても、そのこと自体で違法とは判断していません。

他方で、要望や不満を述べる時間帯が早朝や深夜である場合や、一回当たりの行為の継続時間が長時間に及ぶ場合、具体的な発言内容が人格攻撃になったり、およそ実現不可能な内容を求めるものや義務なき行為を求めるものになっているような場合など、その態様によっては十分に違法性を問えることを本判決は示しています。

イ　因果関係

ハラスメント行為を受けた看護師ら自身が原告になる場合には、違法なハラスメント行為さえ認定されれば、額の多寡はともかく慰謝料については認容されることが多いと思います。しかし、本件のように病院が原告になると、看護師らがハラスメントを受けたことが、病院の損害と因果関係をもって初めて請求が認容されることになり、本判決はそのことの難しさも示しているといえます。

病院側が看護師らの労働環境に対して適切な配慮をしなかったことが指摘され、退職した看護師らがいたとしても病院の対応の在り方も大きく影響していると評価されてしまったことは、病院側にとって類似事案と向き合うときに気をつけるべきポイントといえます。

⑵　病院としての向き合い方

本件では、程度の過ぎた患者側の言動について、少なくとも違法性の宣言が行われたことは意義がある判決であると思います。この認定のポイントになったのは、やはり、業務上、経時的、継続して作成した看護記録に信用性が認められたことだと思います。ペイシェントハラスメントが疑われる行為があった際には、まずは、看護記録等に記録管理を徹底することが重要といえます。

また、多くの病院が既に行っていることではあると思いますが、ハラスメント行為に対しては、病院として毅然として対応する旨をウェブサイトや、院内の掲示で宣言をしておくということも有効かもしれません。

なお、第一次的には違法なハラスメント行為をする者に問題があるのは当然ですが、本判決でも指摘されているとおり、病院側がこれによる労働環境の悪化に対して適切な配慮を欠くような場合には、職員の退職等との相当因果関係が認められにくくなるということもありますし、当該職員から病院の安全配慮義務違反が問われることも想定されます。患者側への対応とともに職員の労働環境への配慮も必須といえます。