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　高橋（たかはし）　和征（かずまさ）

医療機関における労働判例（１）
－妊娠した歯科医師に対するハラスメントの事例－

今回は、医療事故に関する裁判例ではなく、医療機関における人事労務問題に関する裁判例をご紹介します（今後も不定期に人事労務問題に関する裁判例を紹介していきます）。

＜歯科医院に勤務する女性歯科医師が、妊娠を契機として、診療予定時間の変更や、当該歯科医師を揶揄する発言などのハラスメントを受けたと主張し損害賠償等を求めた事案において、一部行為を不法行為と認め、損害賠償請求を認容した例＞
（東京高裁 令和５年10月25日判決（労経速2537号28頁））

１　事案の概要

⑴　一審原告Ｘは、令和元年５月より、一審被告法人（以下「Ｙ１法人」）が運営する歯科医院において歯科医師として勤務していた。同医院の院長（被告法人の理事長）は被告Ｙ２（以下「Ｙ２院長」）であった。

⑵　Ｘは、Ｙ２院長に対して令和２年９月18日に妊娠を報告し、体調不良のため翌日からの休職を申し出た。Ｙ２院長はこれを了承し、患者の診療予定を変更する等の調整を行った。Ｘは休職期間を経て同年11月１日に復職した。

⑶　復職後、ＸとＹ２院長は、休職中の代診医の対応や診療内容等をめぐって対立し、関係が悪化した。Ｘは令和３年１月22日より再び休職し、その後産前産後休業・育児休業を取得した。Ｘは育休終了後も、安全配慮義務違反があることを理由に労務提供を行っていない。

⑷　Ｘは、Ｙ２院長から妊娠を契機とする不利益な取扱いや各種ハラスメントを受けたと主張し、被告らに対し不法行為に基づく損害賠償等を求めた。

２　判旨

本件で、Ｘは、不法行為として１～72までの多数の行為を列挙していますので、本稿では、不法行為と認定された行為（復職後の診療予定時間の変更、控室でのＸを揶揄する会話）に絞って確認します。

【判旨】

〈１〉いわゆるマタハラの不法行為該当性

「一般に、事業主は、その雇用する女性労働者の妊娠、出産等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならず（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）９条３項）、また職場における妊娠、出産等に関する言動により、雇用する女性労働者の就業環境が害されることのないよう、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずるべき義務を負う（均等法11条の３第１項）。そして、･･･指針は、上記の妊娠、出産等の事由に関する言動によって当該労働者の就業環境が害されることをもって「職場における妊娠、出産に関するハラスメント」とした上で、必要な事項を定めている。」

〈２〉診療予定時間の変更について

ア　「令和２年11月30日、同年12月４日及び同月５日の３回にわたり、診療予定表に入力したＸの診療予定時間をＹ２院長が独断で30分延長して、Ｘの診療予約を入りにくくした」行為について、「これらは、具体的な業務上の必要性が認められない限り、通常とは異なる取扱いといわざるを得ない」と前提を示した上で、「本件歯科医院においては1枠30分で治療を行っているところ、同患者の診療においてはしばしば予定時間を超過することがあったので、次の患者を待たせないよう次回の予約枠を１枠追加した」と被告らが主張したことにつき、「上記の具体的な事実を認めるに足りる的確な証拠は見当たらない」として、「業務上の必要があったものと認めることはできない」とし、不法行為に該当すると判断しました。

イ　「令和２年12月14日、Ｘの診療予定枠にＹ２院長の診療予定（Ｘが診療できない矯正の患者）を入力してＸの診療予約を入りにくくした」行為については、「診療予定の入力は、･･･機械的に行われたもの」であると被告らが主張したことに対して、「どの歯科医師に担当させるかの割当ては原則として使用者の裁量に委ねられることは先に判示のとおりであり、権利の濫用にわたらない限り、特定の患者を特定の歯科医師に割り当てること又は割り当てないことは不法行為には該当しないものというべきであるが、Ｘが本来担当しない矯正治療の患者を予約に入れる業務上の必要性があったことを認めるに足りる証拠はなく、また被告らが当審において主張するシステム仕様上の要因に係る主張についても、上記のとおりこれを認めるに足りないというべきである」とし、不法行為に該当すると判断しました。

〈３〉控室でのＸを揶揄する発言について

「Ｙ２院長は、本件歯科医院の控室において歯科衛生士２名と休憩中に同人らと雑談を交わす中で、･･･歯科衛生士２名と一緒になって、Ｘの態度が懲戒に値するとか、子供を産んでも実家や義理の両親の協力は得られないのではないかとか、暇だからパソコンに向かって何かを調べているのは、マタハラを理由に訴訟を提起しようとしているからではないかとか、果ては、Ｘの育ちが悪い、家にお金がないなどと、Ｘを揶揄する会話に及んでいる･･･これら

の会話は、元々Xが耳にすることを前提としたものではないが、院長（理事長）としてのY２院長の地位・立場を考慮すると、他の従業員と一緒になって前記のようなXを揶揄する会話に興じることは、客観的にみて、それ自体がXの就業環境を害する行為に当たることは否定し難い」として、不法行為の成立を認めました。

〈４〉損害について

上記の不法行為による慰謝料損害については「上記各不法行為によりXの被った精神的苦痛を慰謝するための慰謝料としては20万円を認めるのが相当」と判示しています。

３　本判決のポイント

⑴　いわゆるマタハラとは、本判決判旨〈１〉でも述べているとおり、女性労働者の妊娠、出産等を理由とする解雇その他の不利益な取扱い、職場における妊娠、出産等に関する言動を指します。

このような取扱い、言動が不法行為に該当するかを判断した事例は以下のようなものがあります。

ア　最高裁平成26年10月23日判決

女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として均等法９条３項の禁止する取扱いに当たるとした上で、①当該労働者の自由意思に基づく承諾がある場合、又は②業務上の必要性など均等法の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在する場合には同項の禁止する取扱いに当たらないという判断基準を示した上で、差戻後控訴審では、降格の承諾も特段の事情もないと判断し不法行為に該当するとしました。

イ　東京地裁平成30年７月５日判決

①従前無期雇用であった原告が、第一子出産後の復職に際して時短勤務を希望したにもかかわらず、パート社員になるしかないと説明して有期雇用のパート社員に変更した行為、②第二子の妊娠・出産にあたり、多数の従業員が出席する定例会議で原告が退職する旨を一方的に発表した行為、③第二子出産後の復職から数カ月後に期間満了による雇止めをした行為について、①は承諾がない、②は退職を強要する意図がある、③は妊娠に伴う権利主張をした原告を排除するものとして、これらがいずれも不法行為に該当すると判断しました。

ウ　東京高裁令和元年11月28日判決

イと同様、期間の定めのない社員であった原告が、育児休業の終了にともない有期労働契約を締結したものの、その後、保育園が見つかったとして正社員に戻すよう求めたが被告会社がこれを拒否したという事案ですが、イとは異なり、有期労働契約締結に際して、原告が十分な検討期間を与えられた上で自らの自由意思により週３日勤務の契約社員を選択したと認定し、有期労働契約への変更も、その後の正社員への復帰拒否も不法行為に該当しないと判断しました。

エ　福岡地裁小倉支部平成28年４月19日判決

介護職員として勤務していた原告が妊娠を報告し業務の軽減を求めたことに対して、被告営業所長が「特別扱いは特にするつもりはない」「万が一何かあっても自分は働きますちゅう覚悟があるのか」「妊婦として扱うつもりない」などと発言したことにつきこれらの発言は妊娠を理由とする業務軽減等の要望をすることは許されないとの認識を与える発言であって、妊産婦労働者の人格権を害するとして不法行為に該当すると判断しました。

⑵　以上を前提に、本判決を見ると、まず、本件行為のうち、〈２〉診療予定時間の変更については、⑴アの最高裁判例の枠組みに沿った判断といえます。すなわち、上記アでは①客観的合理的理由に基づく真の同意または②業務上の必要性等が認められる場合には例外的に不利益取扱いに該当しないとしているところ、本件〈２〉の行為は、ア、イいずれも、通常の取扱いや本来の取扱いと異なること、その取扱いに同意がないことを前提として、「業務上の必要性」が認定できる証拠がないとして、不法行為に該当すると認定しています。

本件の判断を参考にして、診療の割当を変更する場合に、マタハラ等による不法行為となるケースを整理すると、

①通常・本来の取扱いの範囲内の変更等であれば、どの医師に担当させるかの割当は原則として「使用者の裁量」とされていることからしても、不法行為には該当しない。

②通常・本来の取扱いの範囲を超える場合は、当該医師から客観的合理的理由に基づく真の同意を得るか、または業務上の必要性が認められる場合でなければならない。

と整理できます。なお、②の真の同意の有無については⑴イ、ウの裁判例が結論を異にしており参考になります。また、本件判決が明示しているように、少なくとも②の業務上の必要性については使用者側に立証責任がありますので、記録を残しておく重要性は高いといえます。

⑶　次に、本件行為のうち、〈３〉控室でのXを揶揄する発言について、⑴エの裁判例は、本人に向かって直接なされた妊産婦労働者の人格権を害する発言であることから、不法行為該当の判断はわかりやすいものといえます。他方、本件では、本人がいない中での発言ですが（本件では証拠収集のための秘密録音も争点になっていますが、証拠能力が認められています）、それでも「Xの就業環境を害する行為」として不法行為に該当すると判断していることが特徴的です。とくに一定の立場にある人であれば、本件のように本人がいない中での発言であっても不法行為に該当するということを十分留意しておく必要があります。