

セクハラ職員への対応

当院には2年ほど前に中途採用で入職した放射線技師の40代男性職員がいました。

遅刻や欠勤もなく、仕事ぶりも言われたことはきちんと行なっており、特に問題がないと思っていたのですが、先日同じ部署の女性職員からその男性技師よりセクシュアルハラスメント（以下、セクハラという）をされていると放射線科の技師長に以下のような相談がありました。

- ・読影室で2人になった時に必要以上に近づいて話しかけてくる。
- ・髪型を変えた時に「似合っているね」と言って髪を触られることがあった。
- ・一緒に帰宅しようと声をかけられ、仕事が終わるのを待たれることがあった。
- ・事務の女性スタッフなどに対しても同じようなことをしていると聞いたことがある。

その後、技師長はすぐにその男性技師を呼び出し、「他のスタッフからセクハラの手紙が来た。なんてことをしてくれるんだ！」と言って、男性技師が「そのようなつもりはない。」と否定しても男性技師の主張に耳を貸さず、「このような場合は辞めてもらうことになる。」と言うと、男性技師も興奮して「こんな辞めさせ方は不当だ！」と言って出て行ってしまいました。

数日後、男性技師から病院宛に、先日技師長から「辞めろ！」と言われたことが不当解雇にあたるという内容の書面が届き、病院側はその時初めて今回の状況を知ることになりました。

○上記の病院の対応について、以下の内容について考えてみましょう。

Q1：技師長および病院の対応についてどのような問題点があったでしょうか？

Q2：病院として未然にトラブルを防ぐ為に、普段からどのような労務管理をしておくべきだったでしょうか？

Q3：今後この男性技師にどのような対応をすべきでしょうか？

参考回答（セクハラ職員への対応）

Q1：技師長および病院の対応についてどのような問題点があったでしょうか？

- 女性職員からの相談のみで男性技師がセクハラをしたと判断した。
- 男性技師への対応について総務課などに相談をしていない。
- 男性技師と面談した際に、男性技師の主張をきちんと聞かなかった。
- 調査や懲罰委員会などを行ないもせず、男性技師に「辞めてもらうことになる。」と伝えた。
- 病院としてセクハラの相談窓口があることを職員に周知できていなかった。
- 技師長が総務・人事課に相談をしやすいような関係性ができていなかった。

Q2：病院として未然にトラブルを防ぐ為に、普段からどのような労務管理をしておくべきだったでしょうか？

- 「セクハラとは何か？」といった基本的な内容を含めて、職員に対してセクハラを防止するための教育・啓発を行なう。
- セクハラを行なった行為者に対しては、病院として厳正に対処することを周知・啓発すること。
- 職員に対して、セクハラの相談窓口があることを周知すること。
- セクハラ防止規定を定めること。（セクハラ防止対策として事業主義務を果たすこと）
- 管理職に対して、解雇と捉えられてしまうような不用意な発言をしないように徹底すること。（管理職に対する労務管理研修などを行なうこと）
- 総務・人事課などが普段から各部署の管理職とコミュニケーションを図っておき、何かあった時には総務・人事課に相談がくるような体制を整えておくこと。（各部署の管理職が一人で問題を抱え込まないようにすること）

Q3：今後この男性技師にどのような対応をすべきでしょうか？

- 技師長から男性技師との面談内容について事実関係を正確に把握する。
- 男性技師に対して、総務・人事担当者から技師長の発言は病院としての人事判断ではない旨を伝え、現在、病院としてはどのような事情・経緯があったのかを確認している最中であることを説明する。
- 相談者の女性職員から総務・人事課の担当職員が相談内容を適切にヒアリングする。

◆事実関係の調査を行なう場合の注意点

(相談者に対して)

- ・ 事実関係の調査を行なう場合は、事前に相談者に調査をすることの了解を得る。
- ・ 調査した結果を報告する旨を伝える。
- ・ 相談した事実を秘密にすることを伝える。(守秘義務)
- ・ 当事者以外の第三者から調査をする場合、相談者のプライバシーに配慮する必要があり、相談者の意向を確認しながら調査対象者を選ぶ。

(行為者に対して)

- ・ 誰から相談があったのかを捜すことや、相談者への報復行為および個別の接触をしないことを誓約させる。
- ・ 調査を行なう時は中立な立場で話を聴く。(犯人扱いしない)

(第三者に対して)

- ・ 調査を行なったが、相談者と行為者の意見が一致しない場合、第三者に調査を行なう。
- ・ 調査担当者が勝手に第三者を選ぶのではなく、相談者および行為者が話を聴いて欲しいと希望する第三者に対して事実関係を調査する。
- ・ 第三者に話を聴く際には、調査内容等を外部には漏らさないことを必ず誓約させたうえで調査を行なう。
- ・ 事実関係の調査を行なう人数は出来る限り限定する。

(その他)

- ・ 調査を行なう際は、録音されている可能性があることを意識して、不適切・不用意な発言をせずに、事実関係を丁寧に聴き取る。

- 事実関係調査の結果をふまえて、病院として対応を検討する。

◆セクハラがあったと判断される場合

(相談者に対して)

- ・ 相談者へは調査結果を報告し、今後病院がセクハラの前防止の為にどのような取組を行なっていくか等を説明する。

行為者に対して病院が下した処分内容の詳細については、個人情報にあたるので「病院の就業規則に則り、処分する。」と伝える程度にする。

行為者からの報復行為を相談者が心配するケースも考えられる為、所属長と総務・人事担当者などがきちんとその後もフォローアップする。

(行為者に対して)

行為者へ調査結果を伝える。その際にセクハラの内容と考え方を伝え、今回の行為者の言動にどのような問題点があったのか説明する。また相談者へ報復行為を行わないことを約束させる。

行為者への処分については、注意・指導、他施設等への異動、懲戒処分など、その事案の内容に応じて人事権の濫用とならないように懲罰委員会などで処分の程度を判断する。

◆セクハラがあったと判断するだけの事実確認ができなかった場合

(相談者に対して)

相談者へは事実関係の調査を適切に行なった結果「セクハラの実事があったと客観的に認めることができるとは判断できなかった。」と調査の経緯を含めて丁寧に説明する。

(行為者に対して)

行為者には、調査の結果がセクハラには該当しないと判断した旨を伝える。

その際に、セクハラとまでは判断できないにしても、誤解を与えるような発言や妥当ではない言動が認められる場合には、今後の言動において注意するよう伝える。

※職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策

(事業主に実施義務のある10項目)

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

自己中心的で派手な職員への対応

当院では看護師不足が日常化していたため、院長から各職員に対して各々のつてを頼りに看護師を紹介してもらえないかとの要請がありました。

そんななかある看護師がちょうど今子育てが一段落して職場復帰を考えている人がいることを聞きつけ院長にそのことを伝えたところ、早急に面接をしたいという話になり、院長と20分程度話をしたただけですぐに採用が決まりました。

採用された看護師はブランクを埋めるために初めのうちは素直な態度で勤務していましたが、職場に慣れはじめた頃からだんだんと服装が派手になり、業務についても周りの指示に従わないことが増えてきました。

服装の乱れとしては、髪の色が明るすぎる、スカートの丈が短すぎる、装飾品を身に付けている、香水の匂いがきついという点が見られましたが、身だしなみについて病院内で明確なルールは定められておらず、あくまで職員一人ひとりの常識にまかせていました。

服装以外では、勤務シフトについて自分の都合ばかりを主張し他の職員との調整を図るという姿勢が見られず、また、公然と他の職員の悪口を言ったり、上司を批判したりと目に余る言動も目立ちはじめ、さらに、患者さんやその家族に対しても思いやりに欠ける横柄な態度を取ることがありました。

看護部長が注意をすると一旦は反省する素振りをみせるのですが、しばらくすると再び元の勤務態度に逆戻りしてしまいます。このままでは埒が明かないので院長から厳しく注意をしてもらおうとしたのですが、院長は看護師不足を気にするあまり、「時が経てばわかってくれるはずだ。」という甘い考えで注意をしないため、状況はまったく改善しませんでした。

そうこうしているうちに問題となっている看護師の態度はますますエスカレートしていき、患者やその家族からの苦情も増加し、また、職場の規律が乱れたことで他の職員のなかにも同じような行動をとりだす者が現れ、いよいよ対外的にも内部的にも組織として収集がつかないようになってきました。

○上記の病院の対応について、以下の内容について考えてみましょう。

Q1：院長および病院の対応についてどのような問題点があったでしょうか？

Q2：病院として未然にトラブルを防ぐ為に、普段からどのような労務管理をしておくべきだったでしょうか？

Q3：今後この看護師にどのような対応すべきでしょうか？

参考回答（自己中心的で派手な職員への対応）

Q1：院長および病院の対応についてどのような問題点があったのでしょうか？

- 院長が簡単な面談のみで採用を決めてしまったため、採用選考の段階で職員の間性を見極められなかった。
- 身だしなみについて病院としての明確なルールが決められていなかったため、具体的な指導ができなかった
- 上司である看護部長等による効果的な指導ができなかった。
- 看護師不足を気にするあまり、現場からの要請があったにもかかわらず院長が職員への注意をしなかった。

Q2：病院として未然にトラブルを防ぐ為に、普段からどのような労務管理をしておくべきだったのでしょうか？

- 人間性やスキルを見極めるための厳正な採用選考を実施する。
- 身だしなみについて明確なルールを定め職員に周知徹底させる。
- 管理職研修等の実施により看護部長等の管理職がリーダーシップを発揮できるようにする。
- 就業規則に服務規律を規定し、服務規律違反があった場合の懲戒処分を規定しておく。

Q3：今後この看護師にどのような対応をすべきでしょうか？

- 上司との話し合いを重ねることによって、身だしなみや勤務態度を正しい方向に導いていく。
- 話し合いを重ねても改善が見られない場合は、懲戒処分を検討する。
- 看護師自身の改善を求めていくとともに、他の職員とも話し合いを重ね、職場の規律の回復を図っていく。