

介護現場におけるハラスメント対応セミナー

令和3年2月26日

福岡県弁護士会 弁護士

 原口圭介法律事務所

原 口 圭 介



haraguchi.keisuke@hk-law.info

Web

<https://hk-law-kaigo.com>



【目次】

- 0 はじめに
- 1 ハラスメントを放置するリスク
- 2 ハラスメントの基礎知識
- 3 ハラスメントへの対策
- 4 ケーススタディ・質疑応答
- 5 おわりに

【目次】

0 はじめに

1 ハラスメントを放置するリスク

2 ハラスメントの基礎知識

3 ハラスメントへの対策

4 ケーススタディ・質疑応答

5 さいごに

0 はじめに

(1) 自己紹介

- ・ 福岡の弁護士
- ・ 鹿児島生まれ
- ・ 弁護士登録10年
- ・ 介護事業のリスクマネジメントに取り組む
介護事故
利用者・家族等からのハラスメント
介護職員の労務管理
介護事業所の未収金回収
etc
- ・ 九州・山口全域対応

0 はじめに

(2) 背景

- ・ 日本経済新聞令和元年5月10日の記事から
「訪問介護職員 半数が被害」

情報提供するほか、特に

訪問介護職員半数が被害

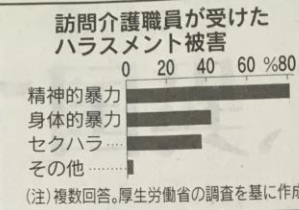
ハラスメント 厚労省、初の実態調査

訪問介護職員の半数が利用者から性的な嫌がらせや暴力などのハラスメントを受けた経験があることが、厚生労働省の初の実態調査で分かった。利用者家族から被害を受けたケースもある。有効な防止策は少なく、職員の心のケアや法規制を求める声が上がっている。

有効な防止策少なく

委託先の民間シンクタンクが2019年2月に調査した。全国の介護事業者で働く職員1万112人が回答した。回答者の職種は訪問介護(2532人)が最も多く、小規模デイサービスの地域密着型通所介護(1173人)や介護老人福祉施設(1010人)などが続いた。訪問介護職員の50%が「利用者本人からハラスメントを受けた」と回答した。他の職種も4〜7割程度の職員が受けた経験があると答えた。訪問介護職員が受けたハラスメントの種類(複数回答)は、暴言や脅迫が最も多かった。身体的暴力は42%、性的な嫌がらせなど「セクシユアルハラスメント」は37%だった。同職員の2割は利用者家族からもハラスメントを受けていた。ハラスメントを受けた同職員の8割が上司や同僚などに相談していたが、相談後の状況について43%が「変わらなかった」と回答した。

厚労省は事業者向けの対策マニュアルも公表した。トラブルがあった利用者との契約解除などの対策を紹介したほか、相談体制の強化による職員の心のケアを求めた。北関東の訪問介護事業所に勤める40代女性は「被害を受けても泣き寝入りすることがほとんど。法で迷惑行為を規制するなど実効性のある対策が必要」と話している。



自らの家族史 エッセーに

村上春樹さん

「ノルウェイの森」など数々の世界的ベストセラー作品で知られる作家の村上春樹さんが、今までもほとんど語ることはなかった自らのルーツについてのエッセーを執筆した。日中戦争で過酷な体験をした父親との交流や葛藤など、小説創作の源泉ともいえる思い出をつづっている。10日発売の月刊誌「文芸春秋」に掲載される。エッセー「猫を乗(す)て



五階工が中国十佳と五合

りゆつづつができた年代

JAXAは地中の物質3回調査し、安

0 はじめに

(2) 背景

- ・ 厚労省マニュアル（後述）から **（職員側の意識）**

ハラスメントを受けたことのある職員

利用者等から 4～7割

家族等から 1～3割

けがや病気になった職員

1～2割

仕事を辞めたいと思ったことのある職員

2～4割

⇒ **ほとんどの事業所でハラスメントは発生している可能性あり**

0 はじめに

(2) 背景

- ・ 厚労省マニュアル（後述）から（**事業者側の意識**）
ハラスメントの発生を把握している事業者
3～5割
ハラスメントの発生を把握できていない事業者
1割
ハラスメントは発生していないとする事業者
3～6割

⇒ **事業者側の意識が実態とズレている可能性あり**

0 はじめに

(3) 「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」平成31年3月

- ・ 以下「厚労省マニュアル」といいます
- ・ 今後のハラスメント対策のベースとなります

介護現場におけるハラスメント対策マニュアル

平成 31 (2019)年 3月

株式会社 三菱総合研究所

0 はじめに

(4) 弁護士が目線からみたハラスメント対策

- ・ 本セミナーは、「厚労省マニュアル」をベースにしつつ、「厚労省マニュアル」には記載されていない法的なリスク、法的な観点からの対策についても言及します。

【目次】

- 0 はじめに
- 1 ハラスメントを放置するリスク**
- 2 ハラスメントの基礎知識
- 3 ハラスメントへの対策
- 4 ケーススタディ・質疑応答
- 5 さいごに

1 ハラスメントを放置するリスク

(1) ある日突然内容証明郵便が届く～弊所の事例から

- ・ 退職した元職員から
利用者からセクハラを受けたのに法人が対応してくれなかった
うつ病になり、退職せざるを得なくなり、その後就業できなかった
約200万円の損害賠償請求

ご連絡
複写

+

年 月 日

社会福祉法人

御中

〒

福岡市

法律事務所

TEL

FAX

氏代理人弁護士

冠省

複写

複写

突然のご連絡で失礼いたします。当職は、

氏（以下、「通知人」と呼びます）から貴法人に対す

損害賠償請求について依頼を受けた弁護士です。

1 通知人と貴法人らの雇用契約

通知人は、 年 月 日付雇用契約書（兼）就業条件明示書のとおり、派遣先を社会福祉法人

特別養護老人ホーム

派遣元を株式会社

、業務内容を介護業務、派遣期間及び雇用期間を

から

で、契約期間を有期、契約更新は双方の話し合いの上決定する等の派遣条件で、派遣元との間で雇用契約を

締結しました（以下、「本件雇用契約」と言います。）。また、

には、本件雇用契約

とほぼ同じ派遣条件で、派遣期間を

から

までとする雇用契約も

締結していました。

2 就労中の本件強制わいせつ被害の発生

通知人は、本件派遣契約に基づき、派遣先であり、貴法人が運営する特別養護老人ホーム

で介護業務に携わってきましたが、

日 20 時頃、施設入所者であり、氏という男性

のオムツ交換業務を行っていた際、

氏より無理矢理口づけされ、ベッドの上に押し倒されて胸や股間

られるという強制わいせつ行為を受けました(以下、「本件強制わいせつ被害」と言います。)。通知人
上記の被害に遭ったことで精神的に大きなシ

ックを受け、
医師の診察を受けたところ、
、就労困難
で3ヶ月間は自宅療養を必要とする旨診断されました。

3 使用者の職場環境配慮義務

そもそも、雇用契約上の使用者には、労働者が労働するにあたり「その生命、身体等の安全の確保」をするよう配慮すべき義務があり(労働契約法第5条)、その具体的内容の一つとして、労務遂行に関連して労働者の人格的尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、またはこれを適切に対処して、職場が労働者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務(以下、「職場環境配慮義務」と言います。)を負っています(平成4年4月16日福岡地方裁判所判決参照)。派遣契約の場合は、第一次的には指揮命令関係にある派遣先が派遣労働者に対する職場環境配慮義務を負いますが、派遣元も、派遣先が派遣就業に関する法令等を遵守し、派遣就業が適切に行われるよう必要な措置を講じるなど、適切な配慮をすべき義務を負っています。

本件の場合、氏による通知人に対する性的嫌がらせ(介護の際に胸を触る等)は以前からあり、通知人は、自分の介護手法に問題があるのかと悩んで上司や同僚にも相談しましたが、介護手法に問題はなく、氏のターゲットにされているのだらうと言われていました。また、氏の個人記録には、以前入院していた病院で看護師にセクハラをして問題になっていた旨も記載されていました。したがって、貴法人および派遣元会社には、通知人に対して、通知人が 氏からの性的嫌がらせを受けないよう通知人には 氏の介護を担当させない、担当させるときは2人体制にして性的嫌がらせをさせないようにする、別の施設への配置転換を検討するといった対応をすべき職場環境配慮義務を負っていました。にもかかわらず、貴法人らが当該義務を怠ったため、通知人が本件強制わいせつ被害に遭い、その尊厳を深く傷つけられました。

4 通知人の被った損害

(1) 精神的損害

その精神的苦痛を金銭に換算すれば、金170万円を下回ることはありません。

(2) 逸失利益

通知人は、本件強制わいせつ被害をきっかけに貴社との雇用関係がなくなり

就労困難で、自宅療養を余儀なくされております。

そこで、診断書で自宅療養が必要とされた期間である3ヶ月分の給与相当額34万2102円（通知人

の9月分と10月分の給与の平均額11万4034円を1ヶ月分の給与として算定）を逸失利益として請求いたします。

(3) 合計

上記(1)と(2)を合計すると、通知人の被った損害は約204万2102円となります。

5 結論

したがいまして、民法415条の債務不履行に基づく損害賠償として、貴社に対し、本書面をもって、上記損害のうち、金200万円の支払いを請求致します。

つきましては、本書面の到着後14日以内に、本件に関する貴法人のお考えを当職までご連絡いただきますようお願い致します。期間内に何らご回答いただけない場合は、法的な措置を検討することになりますので、予めご了承ください。

なお、今後は当職が通知人の代理人として連絡窓口になりますので、本書面到達後は、本件に関するお問い合わせや貴社のご意見につきましては、当職宛にご連絡いただき、通知人ご本人やその家族への直接のご連絡は、電話・メール等手段に関わらず、絶対にお控えいただきますようお願い申し上げます。

また、派遣元であった株式会社

対しても、本書面と同じ内容の請求をしておりますことを申し添えておきます。

草々

差出人
福岡県福岡市

氏代理人

弁護士

受取人
福岡県福岡市

1 ハラスメントを放置するリスク

(2) 弁護士目線からみたハラスメントを放置する2つのリスク

ア 職員の離職（経営上のリスク）

- ⇒ 厚労省も危機感を持っていると思われる
厚労省マニュアルの主な目的はこれ

イ 職員からの損害賠償請求（訴訟）（訴訟リスク）

- ⇒ 今後増えることが予想される
厚労省マニュアルには記載されていないが意識しておく必要

1 ハラスメントを放置するリスク

(3) 職員からの損害賠償請求（訴訟）についての考察

ア 安全配慮義務違反が根拠

- ・ 労働契約法5条

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の**安全**を確保しつつ労働することができるよう、必要な**配慮**をするものとする」

1 ハラスメントを放置するリスク

(3) 職員からの損害賠償請求（訴訟）についての考察

イ 何が損害か

- ・ **休業損害、逸失利益**（職員が得られるはずだった収入）が中心
たとえば、セクハラに対応してくれず、うつ病になり、就業不能となって1年間働けなかったので、1年間分の収入分を払え、など

1 ハラスメントを放置するリスク

(3) 職員からの損害賠償請求（訴訟）についての考察

ウ 訴訟になったときの物理的・精神的負担は大きい

- ・ 安全配慮義務違反を果たしていたことの証拠集め（介護記録など）
- ・ 他の職員からの聞き取り
- ・ 管理者や他の職員の陳述書の作成
- ・ 証人尋問で管理者や職員が法廷で証言
- ・ 証人尋問のリハーサル
- ・ その都度弁護士との打ち合わせ
- ・ 最低1年はかかるのが一般的

1 ハラスメントを放置するリスク

(4) 小まとめ

⇒ **令和3年現在、ハラスメント対策は必須！**