

日野市立病院のハラスメントの原因究明等に関する
実態調査のための第三者実態調査委員会報告書

令和2年2月

日野市立病院のハラスメントの原因究明等に関する
実態調査のための第三者実態調査委員会

目 次

はじめに	2
1 本委員会について	3
(1)設置目的	
(2)委員構成	
(3)開催状況	
2 調査方法	4
3 ヒアリング対象者	4
4 ヒアリング内容	4
5 ヒアリング結果	5
6 本委員会の意見	6
(1)長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因について	
(2)元副市長（相談役）の関与について	
(3)結論	
おわりに	12

【資料】

- ・日野市立病院のハラスメントの原因究明等に関する実態調査のための第三者実態調査委員会設置要綱

はじめに

平成30年10月、日野市は、日野市立病院診療技術部臨床検査技師職員1名をハラスメント行為による懲戒免職としたことを公表し、平成30年12月、ハラスメントの防止徹底を目的にした「日野市立病院ハラスメント防止及び職場環境改善に関する第三者検討委員会（以下「前委員会」という。）」が立ち上げられ、8回の会議を経て、平成31年4月に市長へ報告書を提出した。

その後令和元年6月に開かれた、令和元年第2回日野市議会定例会に於いて「ハラスメントが起きた原因が言及されていない」として「日野市元副市長の日野市立病院と川辺堀之内土地区画整理組合の兼業による二重報酬受取の徹底解明及び日野市立病院のハラスメントの原因究明を求める決議」がなされたことを受け、令和元年8月に「日野市立病院のハラスメントの原因究明等に関する実態調査のための第三者実態調査委員会（以下「本委員会」という。）」という第三者委員会が新たに立ち上げられた。

日野市議会の議決内容は、

- (1) 長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因
- (2) ハラスメントへの日野市元副市長の関わり

の究明とその説明責任を果たすことを求めている。

本件には、物的証拠などがないことから、退職者を含め、臨床検査科、日野市立病院ハラスメント等防止対策委員会、職員課など関係職員49名からのヒアリングを中心に調査を進めた。

令和2年2月

日野市立病院のハラスメントの原因究明等に関する実態調査のための
第三者実態調査委員会

1 本委員会について

(1) 設置目的

日野市議会の「日野市元副市長の日野市立病院と川辺堀之内土地区画整理組合の兼業による二重報酬受取の徹底解明及び日野市立病院のハラスメントの原因究明を求める決議」を受け、日野市立病院において長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因等について、客観的かつ公正な第三者にその調査を行わせるため、本委員会を設置したものである。

(2) 委員構成

	氏名	所属等	区分
委員長	こいけ あきこ 小池 亜希子	まちだ駒津法律事務所	弁護士
副委員長	くさか なおき 日下 直喜	清瀬市代表監査委員	行政経験者
委員	さくらい ひろこ 櫻井 浩子	東京薬科大学 生命・医療倫理学研究室 教授	学識経験者
委員	だいとう せいこ 大東 聖子	東京都社会保険労務士会 多摩支部副支部長	社会保険労務士

(3) 開催状況

回数	日時	場所	主な議題等
第1回	令和元年8月21日 10:30~12:30	市立病院 301会議室	・委員会の設置と目的の説明 ・事案の内容説明
第2回	令和元年9月18日 15:00~17:00	市立病院 301会議室	・会議の進め方 ・ヒアリング2名
第3回	令和元年9月26日 10:00~13:00	市立病院 301会議室	・ヒアリング3名
第4回	令和元年9月30日 13:00~16:00	市立病院 301会議室	・ヒアリング3名
第5回	令和元年10月17日 13:00~17:00	市立病院 302会議室	・ヒアリング4名
第6回	令和元年10月21日 15:00~17:00	市立病院 302会議室	・ヒアリング4名
第7回	令和元年10月28日 15:00~17:00	市立病院 302会議室	・ヒアリング4名
第8回	令和元年11月14日 10:00~17:00	市立病院 301会議室	・ヒアリング10名

第9回	令和元年11月21日 10:00～16:00	市立病院 応接室	・ヒアリング8名
第10回	令和元年12月4日 10:00～14:00	市立病院 応接室	・ヒアリング6名
第11回	令和元年12月18日 10:00～14:00	市立病院 応接室	・ヒアリング5名
第12回	令和元年12月20日 13:00～15:00	市立病院 応接室	・意識合わせ ・報告書案の検討
第13回	令和2年1月8日 13:00～15:00	市立病院 302会議室	・報告書案の検討
第14回	令和2年1月14日 10:00～12:00	市立病院 302会議室	・報告書案の検討
第15回	令和2年2月4日 13:00～16:00	市立病院 301会議室	・報告書案の検討

2 調査方法

関係職員等からヒアリングを行い、その後「長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因」及び「ハラスメントへの日野市元副市長の関わり」について、本委員会で協議を行うこととした。

3 ヒアリング対象者

- (1) 臨床検査科の職員及び臨床検査科を管理・監督する職員（院長以下33名）
- (2) 日野市立病院ハラスメント等防止対策委員会（以下「院内ハラスメント委員会」という。）の構成メンバー（9名）
- (3) 市職員課職員及び総務部長（5名）
- (4) 市長及び副市長（2名）

4 ヒアリング内容

以下の質問を中心にヒアリングを行った。

- (1) 臨床検査科の職員及び臨床検査科を管理・監督する職員（院長以下33名）
 - ①懲戒処分された者（以下「加害者」という。）によってハラスメント行為が長期にわたり行われていたことを知っているか。
 - ②前委員会では「人間関係の固定化」が当該ハラスメント行為の長期化の一因だろうと判断されたが、それについてどう思うか。
 - ③元副市長（相談役）が加害者のハラスメントを助長した、隠蔽した、かばったなどの声があるが、どう思うか。
 - ④元副市長（相談役）に歯向かうと不利益を被ることがあると見聞きしたか。
 - ⑤その他

(2) 院内ハラスメント委員会の構成メンバー（9名）

- ① 被害者からの訴えの対処法で、院内ハラスメント委員会の中で意見が対立し、議論が先に進まなかった認識はあるか。
- ② 第1回の会議で報告された本事案の取り扱いについてどう思ったか。
- ③ 元副市長（相談役）がハラスメント事案を握りつぶしたのではないかという声があるがどう思うか。
- ④ その他

(3) 市職員課及び総務部長（5名）

- ① 院内ハラスメント委員会の委員長からの本事案の情報提供は知っていたか。
- ② 院内ハラスメント委員会の委員長からの情報が、職員課で結果的に放置されてしまったのはどうしてだと思えるか。
- ③ その他

(4) 市長及び副市長（2名）

- ① 市立病院のハラスメントを知っていたか。
- ② 仕事上、元副市長（相談役）の影響があったか。

5 ヒアリング結果

(1) 臨床検査科の職員及び臨床検査科を管理・監督する職員（院長以下33名）

- ① 加害者のパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）行為が行われていたことを処分前から知っていたのは19名おり、半数近くは処分後に知ったとの回答であった。また、セクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）については3名が被害者より相談されたことがある、との回答だった。
- ② 前委員会で当該ハラスメント行為の長期化の一因として判断された「人間関係の固定化」については、19名が一因であろうとの回答であった。その他の意見としては、「加害者の上司としての資質の問題」や「ハラスメント行為を止めることができる者がいない」という組織的な問題の指摘や、「相談先がわからなかった」という証言が複数あった。
- ③ 元副市長（相談役）が加害者のハラスメントを助長した、隠蔽した、かばったなどの声があることについては、噂や人から聞いた者は4名、そう感じているという者が1名おり、その他知らない、わからないという者は19名、そうは思わないという者は2名であった。
- ④ 元副市長（相談役）に歯向かうと不利益を被ることについては、27名が知らない、わからないと証言し、4名が人からの噂として聞いており、2名からは相談役に意見した、反対したという証言もあった。

(2) 院内ハラスメント委員会の構成メンバー（9名）

- ① 院内ハラスメント委員会第1回会議で、本事案に対し、意見が対立し議論が先に進まなかったことについては、2名が認識していた。

- ② 第1回の会議で報告された本事案の取り扱いの認識については、委員長預かり1名、調査継続1名、情報共有2名、報告2名などであった。また、3名については報告された記憶や認識がないという証言もあった。
- ③ 元副市長（相談役）が握りつぶしたのではないかという声については、それができる立場という者が1名、そう感じているという者も1名いたが、そんなことはないと否定的な意見の証言が5名からあった。また、2名は明快な回答をしなかった。

(3) 市職員課及び総務部長（5名）

- ① 院内ハラスメント委員会の委員長からの本事案の情報提供については、当初、前職員課長1名のみが把握し、その他の職員との情報共有はなされなかったとのことであった。
その他の職員は、現職員課長が着任後に院内ハラスメント委員会の委員長からの書面の存在を認識した後に知ったとのことであった。
- ② 院内ハラスメント委員会の委員長からの情報が、職員課で結果的に放置されてしまったことに関しては、4名が放置されたという認識はないという意見であった。

(4) 市長及び副市長（2名）

ハラスメントについては、職員課からの報告を聞くまで知らなかったとのことであった。また、元副市長（相談役）が副市長であった時は部下としての関わりがあったが、現在の市長・副市長の仕事を進める上で、相談役の影響は全くなく、病院で勤務していることは知っているが、業務で会うことも無く、その影響は皆無であるとのことであった。

6 本委員会の意見

(1) 長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因について

ア 臨床検査科

前委員会の報告書の中で示された「人間関係の固定化」も一因になっているという意見も多く出ていたが、それは仕事のローテーションをしないという技師の働き方の特性にもよることがヒアリングからわかった。臨床検査は、検体検査、輸血検査、細菌検査、生理検査、耳鼻科検査、健診センター、採血室と細分化されており、関わる技師も専門性に特化した技術を持っていることから容易な担当の配置換えや専門職のため他科への異動も難しい。しかし、配置換えができないために人間関係が固定化し、加害者に権力が集中したり、被害を受けた職員が人間関係を気にして被害を言い出しにくかったりする環境が醸成されたことが、ハラスメントが起

きた原因の一つと多くの職員が証言していることを考えると、配置換えや異動などの方策は今後必要だろう。

また、臨床検査科職員からのヒアリングにて、加害者は感情の起伏が激しい面を持ち、気に入らないと個人への攻撃や無視するなど、思い通りにならない職員への不満として感情的な面を突出させ、その様は中高生のいじめに近かったという証言があったことを考えると、それは加害者の上司としての資質の問題であるということが出来る。ただ、臨床検査科内では、こうした加害者の言動を直接見た職員と噂でしか聞いたことがない職員がおり、その認識の差が見受けられた。

ヒアリングの中で、他の病院での勤務経験がある職員から、「他の病院の臨床検査の現場も同じように閉鎖的な環境であり、多少の問題はあるにしても、市立病院ほどのハラスメントは起こっていない」という証言があった。このことから、閉鎖的な環境であることはハラスメントが起こる一因になっているが、ハラスメントを起こすか否かは加害者の上司としての資質によるところがあると言わざるを得ない。

もっとも、起こってしまったハラスメントがここまで長期化した原因としては、臨床検査科を適切に管理監督できる立場の人間がいなかったことも大きく影響している。市立病院の臨床検査科の管理監督者は臨床検査科長であるが、現在の科長は医師であり、常時臨床検査科にいるわけではない。そのため、科長補佐の職にあった加害者が臨床検査科内の決裁権限等を実質的に掌握するに至っていた。臨床検査科のヒアリングにおいても、「科長が医師であると臨床検査科の状況を把握していないうえに、常に忙しそうで相談しにくい」という意見を数名の職員が述べていたほか、「科長補佐の職にあった加害者の意向に背いたり被害者をかばったりすると報復を受けるため我慢するしかなかった」という声も聞かれた。そして科員同士の横の連携も希薄であること、管理職としての研修等がなかったことも加害者の独裁的状况に拍車をかけたのかもしれない。

これらのヒアリング結果を踏まえると、臨床検査科を適切に管理監督できる人員の配置および管理監督者の育成等が急務であると思われる。

また、前委員会でのアンケート結果では、ハラスメントの訴え先がわからなかったという者が多かったが、今回のヒアリングからも、「ハラスメントについての相談先がわからない」という証言があり、セクハラについては相談先のほか、「対処方法もわからなかった」との声も出ていた。前委員会からの指摘にもあるが、日野市職員ハラスメント防止対策・苦情処理委員会（以下「市ハラスメント委員会」という。）は平成22年に立ち上げられているが、病院ではその存在すらほとんど認識されていないことと、病院に市ハラスメント委員会の相談員がいるにも拘らず、相談自体されていない現状、そしてハラスメント研修などの啓蒙活動がされていない現状を見ると、市ハラスメント委員会の周知不足、啓蒙不足は否めない。とりわけセクハラについては、きわめてセンシティブな問題であり、日常的な関わりがある人・場所にはかえって相談しにくい事柄であることを考えると、病院職員にとって第三者性が強い市ハラスメント委員会の存在が周知されていたり、正確なハラスメントの知識が習得できたりしていれば、早期に被害者が相談できた可能性は高

い。また、平成 29 年に立ち上げられた院内ハラスメント委員会については、「顔見知りが委員であることから相談しづらい」や「院内に情報が漏れてしまう可能性がある」と思い相談しづらい」という意見が多くあったほか、「処分が出た後に院内ハラスメント委員会を認識した」との声も聞かれた。そのため、院内ハラスメント委員会の人選基準や周知方法についても再考する必要がある。

イ 院内ハラスメント委員会

本事案は、平成 29 年 3 月ごろ被害者が院内ハラスメント委員会へ訴えてから平成 30 年 10 月に市が処分をするまで 1 年半ほどかかっている。この点についても、「長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因」の一つとして以下検討をする。

まず、このように院内ハラスメント委員会に訴えてから処分まで時間を要した原因は、「院内ハラスメント委員会において二つの意見が対立し、議論が進まなかったこと」とされているところ、対立した二つの意見とは、元副市長（相談役）が主張した「ハラスメントの一般的な対処法に則り被害者と加害者の双方の意見を聞くべきである」というものと、院内ハラスメント委員会の委員長が主張した「加害者に意見を聞くことによる被害者への更なる嫌がらせ、攻撃などの二次被害が懸念されるため慎重にすべきである」というものであった。この点、双方の意見を聞いた上で両者を異動させたり自宅待機させたりして二次被害を防止する策も考えられるが、臨床検査技師は看護師などと異なり、先に述べた仕事の特殊性により他の部署への異動や配置換えが難しい上、仮に両者の聴き取りにより本事案の重大性が明らかになったとしても、そもそも院内ハラスメント委員会には人事に関する処分権がないため、異動や自宅待機によって二次被害を防止する策は採り得ない。そうした状況下で、院内ハラスメント委員会は意見の対立により議論が進まず、明確な方針が定まらないまま、第 1 回院内ハラスメント委員会は終了した。院内ハラスメント委員会の場で元副市長（相談役）から「片方の意見だけでハラスメントという言葉を使うべきではない。双方から聞くべき」といった趣旨の発言もあったこと受け、「二次被害」を心配した院内ハラスメント委員会の委員長をはじめとする一部の委員 5 名がその後自主的に協議を重ねた。そして被害者の意向を尊重した結果、院内ハラスメント委員会では本事案を取り扱わないこととし、委員長らが平成 29 年 12 月に市ハラスメント委員会の事務局である職員課に相談した。その後、後述する職員課における経過を経て、現職員課長が着任後、職員課が調査を行うこととなった。当初はパワハラについての相談であったが、職員課の調査でセクハラ行為も発覚し、これらをハラスメント行為として認定した上、平成 30 年 10 月に加害者を懲戒免職処分とするに至った。

証言からは、院内ハラスメント委員会の第 1 回会議での本事案の説明を単なる報告として受け取っていた者や、その事案さえ記憶にない委員もおり、院内ハラスメント委員会内で本事案の重大性についての認識が共有されていなかった。記憶にある委員からは、上記のように双方の意見を聞くこと、またそれによる二次被害の配慮により、そこから議論が進まなかったことは認識していた。また、(2)で後述

するように、病院内における元副市長（相談役）の心理的影響力により、「相談役に歯向かうと報復があるのではないか」と感じていたとの証言や「相談役と加害者は親しい間柄なので情報を漏らすのではないかと思った」という証言もあった。

しかし他方では「相談役が本事案を握りつぶした」と証言する委員はおらず、「相談役が握りつぶしたのではないかと思う」等その可能性を指摘する証言もなかった。

以上の事実経過及びヒアリング結果から、本委員会としては、院内ハラスメント委員会で議論が進まなかった背景には元副市長（相談役）の存在が大きく影響しており、院内ハラスメント委員会の委員らが、「双方の意見を聴くべき」との意見を明確に示した元副市長（相談役）に特別な配慮をし、院内ハラスメント委員会で議論することに萎縮してしまったものと考ええる。それゆえ、院内ハラスメント委員会としての明確な方針を定めることすらできず、委員長をはじめとする一部の委員が被害者の心情と二次被害に配慮しながら慎重に対処せざるを得なくなり、必要以上に時間がかかってしまったものと考ええる。しかしながら、本来であれば、院内ハラスメント委員会に訴えがあった以上、院内ハラスメント委員会において議論をし、院内ハラスメント委員会として被害者の心情と二次被害に配慮しながら慎重に対処していく方法が望ましかったのであり、一部の委員での対処を恒常化すべきではない。

また、被害者から相談を受けていた委員長らが市の職員課へ相談をしたことについては評価できるが、訴えから9か月経ってからの相談であった点については、その間も加害者によるハラスメント行為が継続していたことを考えると、もっと早く行動していれば多少なりともハラスメントの期間が短くなっていた可能性があり、残念である。

本委員会としては、院内ハラスメント委員会での最初の事案だったこと、被害者の意向や二次被害防止のため慎重に行動したことを考慮したとしても、解決に向けて、より迅速に行動する必要があったと考える。

また、院内ハラスメント委員会の第1回会議の議事録に本事案に関する記録が何ら残っていないことも問題があるだろう。ハラスメントの特性上、事案の詳細を議事録に記載することは控えるべきと思われるが、委員会においていかなる議論がなされ、どのように対処されたかの経過は記録に留めるべきであったと考える。

ウ 職員課

平成29年12月に前職員課長が院内ハラスメント委員会の委員長らから相談をされてから平成30年10月に処分を行うまで10か月を要した点についても、「長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因」の一つとして以下検討をする。

院内ハラスメント委員会の委員長らからの相談時の書面を確認すると、市による事実関係の確認を要請しているものの、「被害者本人が市に相談に行くことになったのでその事前の情報提供である」旨も記載されていることからすれば、前職員課長としては被害者本人からの訴えを待っていたものと推察され、ヒアリングの中で「情報提供と捉えていたが、いつか動かないといけないと考えていた」との証言も

あったことから、放置していたとまではいえないと考える。もっとも、本事案については前職員課長しか把握しておらず、市ハラスメント委員会の事務担当者や後任の現職員課長との情報共有がなされなかった点については、対応の不十分さが否めない。現職員課長は院内ハラスメント委員会の委員長からの書面の存在を認識した後に直ちに病院側に確認の連絡等を入れていることからすると、院内ハラスメント委員会の委員長からの書面の文面からは本事案の重大性を十分に窺い知ることが可能であったといえる。そうであれば、前職員課長としては、被害者本人からの訴えを待つという対応をすることも、本事案の重大性を考慮し、被害者本人からの訴えがあった場合に円滑な処理ができるように、事務担当者や現職員課長に対して情報共有をしておくことが望ましかった。

(2) 元副市長（相談役）の関与について

ア 元副市長（相談役）の影響力

元副市長（相談役）は日野市副市長を長年務めており、平成 21 年に退職後、市立病院に経営専門監として 3 年間、設置者である日野市長の代理として経営に携わり、その後平成 24 年から平成 31 年 3 月まで院長の相談役（臨時職員）として市立病院に在籍していた。その間で市立病院の経営は改善され、元副市長（相談役）の経歴や功績を知る病院上層部の職員からは、元副市長（相談役）の能力を高く評価し、特別な存在である旨の証言が多く聞かれた。そのため、相談役という臨時職員になっても、元副市長（相談役）は病院内で一目置かれる存在であり、その意見が尊重され得る立場にあったと推測できる。そのことは、ヒアリングにおいて「会議などでは意見できなかつた」などの証言が出ていたことから明らかである。

また、「相談役が人事採用の面接の際に面接官として同席していた」と証言する職員や、「相談役は院長の次に偉いと思っていた」とする職員も多く、その存在は職員が敬意や畏怖の念を表すべき存在であったことが窺える。もっとも、病院上層部以外の職員の多くが、元副市長（相談役）との関わりが希薄であり、元副市長（相談役）の経歴や具体的な職務内容を把握していなかったと述べていたことからすると、その敬意や畏怖の念は、あくまでも「病院の上層部の一人」として抱くものにすぎず、元副市長（相談役）の経歴や功績に起因するものではなかったと考えられる。

他方で、後述するように元副市長（相談役）と加害者は親しい間柄であると臨床検査科内では認識されており、加害者の発言等から「元副市長（相談役）は加害者を擁護している」との疑念を持たれていたため、加害者のハラスメント行為をよく知る職員にとっては警戒心や恐怖心を抱く存在であったと考えられる。

なお、実際に元副市長（相談役）に意見したり歯向かったりしたことが原因で仕事・昇進等において不利益を受けたと明確に回答した職員はいなかった。

これらのことから、本委員会の見解としては、元副市長（相談役）は、病院職員に対する心理的影響力があつたことが認められると判断する。

イ 元副市長（相談役）の関与

上記の元副市長（相談役）の心理的影響力を踏まえ、議会から指摘されている「加害者のハラスメント行為に対し相談役が関与していたのではないか」という点について以下検討する。

元副市長（相談役）が度々臨床検査科を訪れて加害者と話をしているところを見たと述べる複数の臨床検査科の職員がおり、その様子から両者が親しい関係にあることが臨床検査科における共通認識となっていたようである。そして、「加害者が臨床検査科の職員に対し『自分のバックには元副市長（相談役）がついている』という趣旨の発言をしていた」と証言する職員もおり、元副市長（相談役）が加害者を擁護しているのではないかという疑念を抱いたようである。ただし、元副市長（相談役）はヒアリングの中で「加害者と特別親しい関係だったわけではない。課題のある現場の声を聴くために臨床検査科に行ったときに話す程度の関係であり、後ろ盾と思われるのは心外である。」と証言している。

また、「元副市長（相談役）が院内ハラスメント委員会で『双方の意見を聞かない限りハラスメントとして扱うべきではない』という発言をしたと聞いた」と証言する職員もおり、その発言がさらに疑念を深めたようである。

しかしながら、「元副市長（相談役）が加害者にハラスメントをやらせた、助長させた、隠蔽した、もみ消した」ことを裏付ける具体的な証言は確認できなかった。

以上のことから、本委員会の見解としては、両者の関係性や加害者の発言からすれば、元副市長（相談役）が加害者のハラスメントに関与しているのではないかという疑念を抱かれてもやむを得ない状況であったとは認定できるものの、加害者のハラスメント行為に対して元副市長（相談役）が誘導、隠蔽等、具体的な関与をした事実までは認定できなかった。

(3) 結論

以上のとおり、本委員会の見解としては、長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因は、

- ・ 職場環境の閉鎖性・固定化
- ・ 加害者の上司としての資質
- ・ 適切な管理監督者（科長）の不在
- ・ 市ハラスメント委員会（相談先）の周知不足
- ・ 元副市長の心理的影響力による院内ハラスメント委員会の議論の萎縮等であると判断する。

また、ハラスメントへの元副市長（相談役）の関与については、加害者のハラスメント行為に対して、副市長（相談役）の助長、誘導、隠蔽等の具体的な関与はなかったと判断する。

おわりに

本事案については、当初、パワハラ相談から始まり、職員課の調査によりセクハラ行為が発覚したということである。パワハラについては、加害者の上司としての資質、職場環境そして組織的対応の問題などにより長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返されたと判断できるが、セクハラについては情状を汲む余地はない。今後は市立病院として安心して働ける職場となるよう前委員会からの提言などを踏まえた再発防止策を着実に実施し、市民に信頼され、選ばれる病院となるよう努力されたい。