

令和元年7月26日

首都圏青年ユニオン連合会 御中

鹿児島市山下町12番17号
コーナーフェイス小田301号
堂免法律事務所

TEL 099-225-4700

FAX 099-227-1050

医療法人黒江クリニック代理人
弁護士 堂 免 修
同

弁護士 久 留 倫 太 郎



回 答 書

前略 医療法人くろえクリニック（以下「通知法人」または「本件クリニック」といいます）の代理人として、貴連合会からの令和元年6月20日付の「XXXXXXXXXXの労働組合加入通知 兼 各種要求書」と題する書面（以下「書面①」といいます）、及び、同年7月3日付の「貴職ら作成の令和元年6月28日付受任通知について」と題する書面（以下「書面②」といいます）に対し、以下のとおり、ご回答致します。

なお、当職ら作成に係る本年6月28日付の「受任通知書」におきましては、誤って、当職らが通知法人の理事長である黒江和斗氏（以下「通知法人理事長」といいます）個人の代理人である旨記載致しておりましたが、本書面をもって、上記のとおり訂正させていただきます。

第1 上記書面②に対する回答

- 1 順番は前後致しますが、まず、上記書面②についてのご回答より述べさせていただきます。
- 2 貴連合会のホームページ上の記載について

当該記載につきまして、貴連合会は、書面②において、貴連合会がXXXXXXXXXXからの「慎重な事情聴取に基づき貴法人において繰り返し行われていたパワーハラスメントの具体的事実を確認し、当該事実を公益に図る目的で掲載するものであり、貴職ら指摘の違法性は何ら存在しません」とご主張されておられますところ、かかる主張は、貴連合会の当該行為が刑法230条1項の「名誉棄損罪」の構成要件に該当することを前提として、ただ、同法230条の2の特例によって違法性

が阻却されるとの趣旨であると理解されます。

しかしながら、貴連合会の行為につきましては、以下の理由から、当該特例による違法性阻却は認められません。

まず、名誉棄損の構成要件に該当する行為について、同条1項によって違法性が阻却されるための要件としては、①当該行為が「公共の利害に関する事実に係」ること、②「その目的が専ら公益を図ることにあったと認め」られること、③当該行為によって適示した事実が「真実であることの証明」がなされること、が求められます。

この点、①及び②の点につき、貴連合会の行為がこれらの要件を満たすか否かについてはこれを疑問なしとしますが、この点を措くとしても、③について要件を満たさないことは明らかです。

即ち、③にいわゆる真実性の証明に関しては、貴連合会において、適示の事実が真実であるということ「合理的な疑いを容れない程度に」証明する必要がありますが、「単なる一方当事者からの事情聴取のみ」によって当該証明が十分になされるとは到底言えません。更に付言すれば、真実性の証明に成功しなかった場合であっても、④行為者がその適示「事実を真実だと誤信し、その誤信したことについて、確実な資料、根拠に照らして相当の理由があるとき」には、故意がないものとして違法性が阻却される余地もございますが、この点についても、上記と同様に、「単なる一方当事者からの事情聴取のみ」よってかかる要件が満たされないことは明らかです。

以上より、貴連合会の行為は、十分に「名誉棄損罪」に該当しかねない悪質な行為ですので、通知法人と致しましては、改めて、当該ホームページ上の記事の削除を要求致します。

3 その他の主張について

さらに、書面②中の「貴職らは名誉棄損罪に該当すると考えるほどに事実の調査を完了していながら、一方で当労働組合からの要求事項に対しては受任直後であり何らの回答できないと（原文ママ）、徒に回答を引き延ばす目的で猶予を求めており、これは当労働組合の要求に対する極めて不誠実な対応であることは明らかです」との記載につきましては、貴連合会の誤解に基づくご主張であり、趣旨不明と言わざるを得ません。

即ち、当職らにおいて貴連合会の行為が名誉棄損罪に該当しかねないと主張した所以は、貴連合会の行為が[]からの一方的なご主張を前提になされているものである可能性が高いと思料されたため、少なくとも真実性の証明などなし得ないとの判断によるものであって、当職らから貴連合会に対する受任通知を作成した時点で、当職らにおいて貴連合会の行為が「名誉棄損罪に該当すると考えるほどに事実の調査を完了してい」という事情など存しません。

したがいまして、貴連合会の当職らに対する上記ご批判は、全く当を得たものではございません。

第2 上記書面①に対する回答

1 同書面記載「1 各種のパワーハラスメントに対する慰謝料請求」について

(1) ■■■■に対するパワーハラスメントの有無

通知法人理事長による全スタッフからの事情聴取の結果、同クリニック内におきまして、■■■■に対するパワーハラスメントが存したとの事実を確認することはできませんでしたので、まず、この旨ご回答致します。

(2) 各ご主張に対する反論

前提として、書面①における「各種のパワーハラスメント」のご主張につきましては、全体としてそれらのおおまかな時期すらも特定されておらず、また、如何なる状況下での出来事であるのか、誰が行ったことなのか等のご指摘がない部分も多いため、的確な認否反論をなし得ない旨申し添えます。

ア 「貴法人に入職して間もない頃、理事長より『親に怒られたことはなく、甘やかされてきたんだろう』と言われ」たとの主張について

通知法人理事長が■■■■に対し、当該発言をした事実はございません。通知法人理事長は、■■■■に対する患者からのクレームや■■■■の職務内容に問題があった場合等において、■■■■に対して個別に指導する事はなく、チーフ及び受付事務責任者と共に改善指導をした方がいいのかを確認し、改善指導の必要があれば、カウンセリングルームにて、必ず兩名同席の下、■■■■に問題箇所を確認したうえでどうすれば改善できるのかを一緒に考えるという方法を取っておりますが、今般、兩名にも確認したところ、通知法人理事長が上記発言を行った事実は存在しないとのことでした。

イ 「チーフがいつも制服に着替えている場所で当該組合員が着替えをしていると、チーフは当該組合員を避けるようにして他の部屋に移動した」との主張について

本件クリニックには、スタッフルームとして2畳程のロッカールームと10畳程の休憩室があり、スタッフはその2部屋を使って更衣しておりますが、誰がどの部屋で着替えるなどといった特定はしていないため、ロッカールームで先に着替えているスタッフがいる時には、後から着替えるスタッフは休憩室へ移動して着替えることや、その逆の状況も起こり得ます。したがって、更衣室に入るタイミングやスペースの状況に応じて各スタッフが移動して着替えているものであって、チーフにおいて■■■■を避けた事実はございません。

ウ 「チーフが担当したくない患者様を当該組合員に押し付けるようなことも

あった」との主張について

本件クリニックでは、基本的に来院時刻と予約時間の順番に従って患者を案内しておりますが、予約状況や処置内容との関係で、案内の順番が変則的になることもあり、適宜、受付・チーフより各衛生士が担当する患者を指定することがありますが、その際に、チーフが、自らが担当したくない患者を██████に押し付けたことなどございません。

なお、██████の勤務期間中においては、同人が担当した複数名の患者（その家族を含みます）より度重なるクレームがあったため、██████に対して過去にクレームを述べた患者や、処置をする際に特別注意が必要な患者の場合には、なるべく██████が担当することのないよう対応しておりました。

エ 「当該組合員が『お先に失礼します。』とチーフに伝え、帰宅するために着替えをする場所に行こうとしたところ、チーフに前を遮られて着替えを妨害された」との主張について

イで述べたロッカールームと休憩室は2階にあるため、██████とチーフが階段を上ろうとしたタイミングが重なった際に、チーフが先に上がったことがあったとのことでしたが、██████が2階へ上がることを妨害する為になぎと遮るような行動をした事実はございません。

オ 「ミーティングがあることを当該組合員にだけ伝えず、別の職員から聞いて当該組合員が知るという事態」があったとの主張について

ミーティングは、予約状況やスタッフの出勤状況を踏まえた上で時間がある時に行うものであり、適宜チーフと受付スタッフとで相談して日程を決めるため、その他のスタッフに事前にミーティングの日程が伝えられることはほとんどなく、当日、ミーティング直前に伝えたり、チーフから直接ではなく、その他のスタッフ同士でミーティングの日時を伝え合ったりすることも多くありますが、██████に対してのみ、意図的に伝えなかったということはありません。

カ 「新しい器具や器材などが導入されても当該組合員にだけ伝えられておらず、診療中に初めて知るといったこともあった」との主張について

新しい器具や器材を導入する際は、スタッフが全員揃っている時に導入・説明作業を行うことが多いですが、外部の業者に都合を合わせて来院して頂くこともございます。そして、この外部の業者からの説明のタイミングが、██████が休みを取っていた日と重なってしまったことがありましたが、これにつきましても、意図的に██████が休みのタイミングを狙ったということではありません。

キ 「毎月行われているカタログの注文時にも当該組合員だけ省かれることが2度程あり」との主張について

おおよそ月に1度、通知人において診療に必要な衛生材料や薬剤、器具等をカタログ（通販）で購入しており、その際、スタッフの個人的な購入品も受け付けてはおりますが、注文のタイミングについては、診療に必要な材料を揃えることを優先せざるを得ないことから、急ぎの注文があれば、スタッフが休みを取っていた日であっても、注文日を遅らせないこともございます。記録を調べたところ、2度ほど、[]が体調不良のために欠勤した時等に急な注文をする必要があり、同人が購入できなかったことがあったことが確認できましたが、これにつきましても、意図的なものではございません。

ク 「昼食時においても、当該組合員がいなくなってから笑い声やこそこそと話している状況も続いていた」との主張について

どのスタッフの行為をご主張されているのか明らかではございませんが、普段から、スタッフ同士で話をしている時には [] も一緒に楽しそうに話をしていたとのことであり、スタッフ一同と致しましても、[] を省くような嫌がらせは一度もしたことがありません。

ケ 「業務上においては、当該組合員と同じ状況で業務をしている職員がいる場で、チーフは当該組合員に対して『その仕事をするな』と複数回言っ」との主張について

[] と歯科助手が同じ業務（歯科衛生士でなく、歯科助手や受付スタッフでも可能な滅菌の為の器具のパッキングや洗濯等）をしていた際に、[] は、歯科衛生士による患者対応が必要な状況となった後においてもそのことに気が付かず、当該業務を続行してしまうという状況が多々ございました。仕事には当然その時々で優先順位があり、歯科衛生士である [] には患者への対応を優先してもらう必要があった際に、チーフが「今はその仕事はしなくていい」ということで声を掛けたことはありましたが、「その仕事をするな」というような強い言い方をした事実はありません。

コ チーフが「当該組合員が丁寧に業務を行うよう心掛けていると『遅い』というような悪口も当該組合員のいないところで言っていた」との主張について

チーフと致しましては、「遅い」ということを言った記憶はなく、忙しい時間帯に「巻いて」と合図することはあります。ただし、[] に対してだけではなく、他のスタッフにも同じように合図しています。

サ 「チーフから話しかけられた際に当該組合員は自分のことだとは思わず返事が出来ないことがあったが、その際『はあ？あいつ無視したし。あり得ない』と威圧的な大声で言い放ち、当該組合員が分からないことについてチーフに質問した際も『はあ？』と聞き返し、睨みをきかせてくることも何度も

あり」との主張について

チーフが職場において他人に対し威圧的な態度で言い放ったことは一切ありません。仮にチーフがそのような態度を取った場合には、他のスタッフや患者へも聞こえているはずですが、他のスタッフ職員がチーフの威圧的な大声を聞いたことも、患者からクレーム等が来たこともないとのこと。

また、チーフが[]から質問された際に、「はあ？」と聞き返し、睨む等したこともなく、質問されたことに対しては、しっかり説明していたとのこと。

シ 「出張の際の懇親会で無理やりお酌をさせられたこともあった」との主張について

通知法人理事長は、東京と大阪で矯正セミナーの講師をしておりますところ、スタッフから勉強したいので参加したいとの希望があれば、通常の業務ではなく休日における任意の参加であることを確認のうえ、旅費、宿泊費、食費は主催者負担で参加を許可しております。

[]が参加されたセミナーは平成30年10月12日（金）～14日（日）のもので、同僚の本件クリニックのスタッフ1名が同行しています。ご主張の懇親会は10月13日（土）午後7時半から約2時間程度、新大阪駅界隈の中華料理店で開催されたものであり、参加者は、受講者（歯科医師）、主催者、[]、同僚の本件クリニックのスタッフ等で、約50名程度であったものと思われます（なお、当該懇親会には通知法人理事長は参加していないばかりでなく、当然のことながら、スタッフの参加も完全に任意のもの）。

同席していた同僚の本件クリニックのスタッフの話では、「同人と[]が座った円卓は、同人らの他は全て受講者の歯科医師で、[]の両隣も歯科医師であったとのこと。[]は、初対面の歯科医師ばかりの中で気を遣っていたのかもしれませんが、同僚である本件クリニックのスタッフの話によれば、[]は自ら進んで両隣の歯科医師に2～3回お酌をしており、無理やりさせられていた様な感じでは全くなく、むしろ周りの方々が[]の指に巻かれた包帯を見て心配されていた状況であったとのこと。

ス 「当該組合員が貴法人の理事長に対して、患者様の虫歯について伝えたところ、『あの人には黙っていて』と言われ、患者様のお母様へ虫歯であることを伝えることが出来なかったこともあり、当該組合員は、未だに嘘をついているということに罪悪感を覚えており、大変大きな精神的苦痛を受けて」との主張について

当該ご主張がどの患者に対するものであるか明らかではないですが、仮に、[]の申し出た「虫歯」が「齲蝕（うしょく）」であるとした場合、初期

齲蝕については、日本歯科医学界指針によれば、再石灰化が期待でき、本件クリニックにおける定期管理のもとでフッ化物の塗布（Professional Mechanical Tooth Cleaning）によりさらに再石灰化の促進を期待できることから、本件クリニックでは全ての患者に、毎回、歯科衛生士が当該施術を行っています。そして、齲蝕の診断及び本人や保護者への告知につき、上記指針によれば、どの程度進行した齲蝕に処置が必要なのか、いつどこで処置をした方が良いのか、対象歯が交換間近な乳歯ではないのか、齲蝕処置に耐えられる患児なのか、あるいは、保護者が神経質な方の場合には子どもが歯磨き等を疎かにしたなどとして子どもに対して強く接するケースも散見されることから、仮に齲蝕であるとした場合、どの程度の齲蝕であり、処置が必要な状態なのか等を見極め、場合によっては告知せずに経過観察をすることもするなど、患児本人や保護者に対する慎重な告知や指導が必要となります。

■ご主張の状況は、歯科医師である通知法人理事長において、上記のような様々な考慮の下、現段階での患児や保護者に対して「虫歯」を告知することは相当ではないとの判断に基づく指示・指導であるため、何らの誹りを受ける謂われはございません。

さらに付言すれば、そもそも、歯科医師法の定めによれば、歯科衛生士の職務は歯科医師の指導の下に行われる必要がありますので、■がご主張されているような状況において、■が、指導者である通知法人理事長からの指示・指導に従うことは当然というべきですので、■の「未だに嘘をついているということについて罪悪感を覚えており、大変大きな精神的苦痛を訴えております」とのご主張を合理的なものと理解することはできません。

セ 「貴法人については、退職が決まった当該組合員に対して、ギャグを言って執拗に絡む等の嫌がらせをし、当該組合員が退職する日まで嫌がらせをして」いたとの主張について

上記と同様に、ご主張されるような事実は一切ございません。

(3) パワーハラスメントのご主張に対する結論

以上のおり、本件クリニックにおきまして、通知法人理事長及び本件クリニックのスタッフからの■に対するパワーハラスメントが存したとのご主張は事実無根ですので、■からの108万円の慰謝料の請求に応じることはできかねます。

2 同所記載の「離職票」に関するご主張について

(1) まず、■の退職理由につき、通知法人と致しましては、■の職務に関する患者らからの度重なるクレームがあり、それに対して通知法人理事長並

びに指導担当スタッフから改善指導を行いました。改善がみられなかったため、話し合いの末、離職に至ったものと認識致しております。

なお、[REDACTED]に対する患者からのクレームにつき、その一部を別紙に列挙しておりますので、併せてご確認ください。当該別紙に記載しておりますものは、事務記録として残っていたもののみであり、クレームの一部にすぎず、実際には外にも多数のクレームがあった旨を申し添えます。

- (2) この点、同所における「異なる離職理由」及び「無断で署名」の趣旨は判然と致しませんが、[REDACTED]の離職票につきましては、同氏より、「会社都合による離職」にして欲しいとの要望がございましたので、通知法人において、ハローワークの担当職員とも相談の上、離職理由を「業務内容の不一致」として提出致しております。

なお、通知法人から[REDACTED]に対する離職理由の要望確認は同氏の在職中に行いましたが、これに対する同氏からのご回答があったのが退職後であったため、已む無く、通知法人において記載の上提出致しております。

- (3) 離職票の内容につきましては、写しを同封致しますので、ご確認ください。
- 3 同書面記載「2 時間外労働時間等に対する未払い賃金の請求について」について

- (1) ご要望の書面について

ア 「就業規則」、「賃金規程」、「雇用契約書」、「賃金台帳」のそれぞれ写しを同封いたしますので、ご査収ください。

なお、雇用契約書につきましては、雇用契約締結時に同書面を提示の上説明致しておりますが、スタッフから署名押印をして頂くこと、及び、原本を2通作成して各自1通を保管するという事は行っておりませんでした。

イ タイムカードについて

本件クリニックにおきましては、タイムカードによる勤怠時間の管理を行っていませんので、タイムカードは存在致しません。

なお、その代わりとして、今般スタッフが作成した「勤務表」を参考資料として同封致しますので、ご確認ください。

ウ 予約表について

イの「勤務表」は、通知法人において作成している本件クリニックの「予約表」を基に作成されております。当該予約表は、対象月の1年前までにおおよその予定を確定させ、その後対象月の3か月前までには予定を確定させるという運用を行っております。

当該予約表も同封致しますが、量が多いため、サンプルとして平成30年4月分のみを同封させていただきますので、こちらも併せてご確認ください。

なお、当該予約表は、全スタッフがいつでもコンピュータ上で閲覧可能な

ものであり、本件クリニックにおいてのシフト表の役割をも兼ねております。

(2) ■■■■■に対する時間外労働等の未払い賃金のお支払いについて

ア 本件クリニックの労働時間制等について

本件クリニックは、1か月単位の変形労働時間制（週平均40時間以内）を採用致しております（就業規則第18条参照）。

イ 市田氏の時間外労働時間について

本件クリニックにおきましては、出来得る限り時間外労働が発生しないよう心掛けてはおりますが、今般、当職らにおきまして、■■■■■の1年2か月（14か月）の在職期間中の時間外労働（法定内労働・法定外労働の双方を含みます。以下同じ）を試算致しましたところ、以下のとおり、時間外労働が発生していたことが確認されました。

- ① 2018年4月・・・16時間
- ② 6月・・・1時間
- ③ 7月・・・25時間
- ④ 8月・・・7時間
- ⑤ 9月・・・2.5時間
- ⑥ 2019年1月・・・2時間
- ⑦ 2月・・・10時間

ウ ■■■■■の未払賃金のお支払について

上記イの時間外労働に対する未払賃金の合計額につきまして、当職らによる試算では、合計6万円余りとなっておりますので、当該金額程度のお支払には速やかに応じさせて頂きたく存じますので、お振込先口座をお知らせ頂きますよう、お願い致します。

草々

(別紙)

事務記録による ████████ に対する患者らからのクレーム事例

【平成30（2018）年】

- ① 6月18日・・・██████████
診察中にお手洗いに行き、その帰りに受付にて相談があった。
唇が切れて痛いので、担当を変えてほしいと本人より申し出があり、
担当を変更した。
- ② 8月8日・・・██████████
診察中にお手洗いに行った際に涙目だったので、診察室へ戻った時に
様子を確認したところ、泣いていた。
診察後、「どうされましたか？」と本人へ伺ったところ、「痛かったの
で担当を変えてほしい」とのことであった。
- ③ 8月11日 ██████████
診察室3から診察室0へ移動して頂く際、「あの機械(P-MAX)は新しい
ものですか？少し痛かったので、衛生士さんのやり方もあるのですか
ね・・・」とのこと。
鏡を見て、唇や口腔内が切れていたようで、気にされておられた。
- ④ 11月5日 ██████████
診察後、受付にて「今日の方は新人さんですか？痛くて・・・。以前
も痛かったが、言い出せませんでした」とのこと。
- ⑤ 11月19日 ██████████
お母さまより予約変更のお電話があり、その際に「最後に一つお願い
があります。」 とのことので伺うと、「そちらに ████████ さんという衛生士さ
んいらっしゃいますよね？その方は外してほしいです。声掛けが少ない
し、荒いので」とのこと。
- ⑥ 11月26日 ██████████
診察後、受付にて「今日してくださった方、一生懸命さ伝わり頑張っ

てくれているな～というのは分かるが、もう少し考えてくれたらいいな
と思う(前回も思っていた)。」受付が謝罪したところ、「全然そういうの
ではないので・・・」と低姿勢な言い方であった(クレーマーではない
と言いたいようであった)。

【平成31(2019)年】

⑦ 2月24日

お母さまよりお電話があり、「昨日の処置内容と今後の治療について先
生に相談したい」とのことで、先生にお繋ぎした。

先生がお話された内容は、以下のとおり。

→⑦昨日、奥歯が痛く顎が腫れているのにちゃんと診てもらえなかつ
た。装置を外す時も痛く、夜も食事が出来ず、鎮痛剤を服用した。
今朝も痛く、鎮痛剤を服用したうえで部活のために学校へ行っ
ている。

①装置を撤去する時、乱暴で、大変痛かった。

②今まで他の歯科衛生士さんからは、一本一本しっかりと歯を清掃
してもらっているのに、昨日はワイヤーを外した後の清掃が「チ
ャチャッ」という感じで、雑であった。本当に清掃できているの
か？

③「()から) 気になる所は？」と聞かれて、前歯のデコボコ
と答えたが、「歯にブラケットを着けなければ治らない」と直ぐ
に装置を入れようとされた。母親に対しては、今までの装置の撤
去と新しい装置装着のことは何の説明もなかった。

以上