



新人勤務医の退職

北海道医師会顧問弁護士 黒木俊郎

黒木法律事務所 弁護士 加畑裕一朗

Q 地方の基幹病院の院長ですが、当院は、外来・入院ともに患者数が多く、現場職員は、どうしても長時間労働になります。また、勤務医の確保が十分でないため、当院の勤務医は、ほぼ毎月100時間程度の時間外勤務を行わざるをえない状況ですので、他より高い給料を支払っています。

ところが、研修医を終えて4月から当院整形外科で勤務を開始した新人医師Xは、技術・経験の不足が甚だしく戦力にならないので、整形外科医長が特に厳しく指導していました。

先日、そのXが退職願いを持参して院長室に来ました。退職理由を聞いたところ、次の2点を挙げました。

- ① 毎日残業続きで休日も十分休めず、疲弊している。
- ② そのうえに、整形外科医長が、看護師らの前でXを叱責したり、殴ったりするので、整形外科医としてやっていく自信を喪失した。

そのような理由で急に辞められても困りますので、私は「①や②は、新人医師が誰でも経験するもので、一人前の医師になるには、乗り越えなければならない壁だ。もう少し頑張りなさい。」と言って慰留し、退職願いの提出を年末まで保留させました。

しかし、年末にXが退職願いを持ってきた場合にどうすべきか、悩んでいます。

質問1 退職願いを持ってきた場合、退職を認めなければなりませんか。

質問2 私が退職を認めず、勤務を続けさせた場合、院長として何らかの法的責任を負うことになりますか。

A 質問1への回答

労働契約は、労使対等の立場における合意に基づいて締結するものです（労働契約法第3条1項）。よって、Xがどうしても退職したいと言うのであれば、使用者が退職を拒絶することはできません。

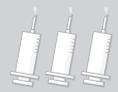
質問2への回答

退職を認めず、強制的に勤務を続けさせた場合、強制労働に該当し、使用者が刑事処罰を受けることがあります（労働基準法第5条、第117条）。

また、Xの述べた退職理由の①は、労働基準法の労働時間制限（第32条）違反に該当しますし、退職理由の②は、パワーハラスメントとして不法行為に該当し、病院が損害賠償請求を受ける恐れがありますので、これを放置したまま勤務を続けさせることは、絶対に許されません。電通新入社員過労死事件（平成27年3月に東大を卒業し4月に電通に入社した社員が、時間外労働による過労のため、同年12月に自殺した事件）では、厚労省は、平成28年11月7日に労働基準法違反の罪で電通に強制捜査に入り、勤務記録などを押収しました。いずれ刑事裁判に移行するでしょう。

また、参考裁判例は、病院で発生した過労死事件に関する判決であり、新人勤務医Aが著しい超過勤務と上司からのパワハラにより「うつ病」を発症し、勤務開始からわずか2ヵ月で自殺したという悲惨な事件です。この事件では、開業医である両親が息子Aの勤務先の病院を提訴し、裁判所は、合計1億円を超える損害賠償の支払いを命じています。

このような事例を見ると、病院は、職員の過労防止やパワハラ被害の防止にもっと真剣に取り組むべきであると思います。



院長：我々が若い頃は、先輩医師の背中を見て、必死に技術を習得しました。そのために寝る間も惜しんで仕事をしたものです。今の若い医師にはそういうバイタリティが欠けていると感じます。

弁護士：しかし、現在の新人医師に、寝る間も惜しんで働きなさいというだけでは、過重労働で体調を崩すだけですし、医療技術の向上も望めません。

院長：病院としては、苦勞して採用したXに突然辞められると、残った医師にさらに大きな負担がかかります。何とか引き止める方法はありませんか。

弁護士：やる気のなくなったX医師を無理に引き止めても、患者に良い医療を提供できるはずがありません。今回は、新人医師の育成に失敗したのですから、潔く退職を認めてあげるしかないでしょうね。

院長：しかし、Xが辞めると整形外科の患者数に対応できません。

弁護士：当然そうなるでしょう。医師が一人減れば、それに合わせて外来診療時間を削るとか、入院患者の受け入れを減らすとか、手術数を制限するなどの方法で、残った医師の過勞を避けつつ、適切な医療を提供できる診療体制を組むのが、院長の役目ではないでしょうか。

院長：なるほど。しかし、もっと早くXが私に相談してくれれば、退職しないで済んだのではないかと考えると、残念でたまりません。

弁護士：過勞で正常な判断能力が失われた労働者は、誰かに相談することを思いつかず、仕事を辞めるか、自殺するか二者択一になりがちです。電通事件や参考裁判例の事件では、本人が退職でなく自殺を選択したため、貴重な若い命が失われ、使用者が社会的非難を浴びることになりました。しかし、今回のX医師は、仕事を辞める方を選択したので、むしろ良かったと考えるべきではないでしょうか。

院長：参考裁判例の判決を読むと、新人医師Aがたった2ヵ月の勤務で自殺しているので、驚きました。

弁護士：自殺した医師は、自殺直前に母親に電話で「かあさん、僕は打たれ弱いんだろうか」と悩みをもらしていました。また、遺書と思われるメモには「僕は、医者である前に人間として不適合です。・・・居場所がないので自分を始末します」とも書かれていました。この事件を一人の気弱な青年の特殊な事例だと考えては、何の進歩もありません。病院全体が、新人医師の育成方法を考える貴重な教材と捉えるべきでしょう。

参考裁判例

第1 裁判所が認定した事実経過

- 1 亡Aの略歴
 - 昭和48年 米子市の開業医の息子として出生
 - 平成4年3月31日 私立高校卒業
 - 平成8年4月1日 私立大学医学部入学
 - 平成16年3月31日 同大学卒業
 - 平成17年4月 医師免許取得。国立大学医学部附属病院臨床センターで研修医として勤務
 - 平成19年4月 同大学整形外科教室に入局
 - 平成19年10月1日 公立病院（以下、「本件病院」という）に勤務開始
 - 平成19年12月10日 自殺
- 2 本件病院での勤務状況
 - 亡Aは、本件病院で整形外科医として勤務していた。同科には、亡Aの上司である整形外科部長B、整形外科医長Cが勤務している。
 - ・時間外労働時間
 - 亡Aの全勤務期間を通じた時間外労働時間は、1週間あたり約60時間であり、自殺前4週間の時間外労働時間は約233時間であった。
 - ・上司のパワーハラスメント
 - Cは、亡Aに対し「君は給料の4分の1から3分の1しか働いていない。」「おまえが仕事できんのお父さん（整形外科開業医）やお母さんに電話してやろうか。」等、亡Aの人格を無視した発言をした。Bは、Cの言動を注意することなく、「大学でできたことがなんでもできないの。」「田舎の病院と思ってナメとんのか」など発言し、亡Aを叱責した。
 - ・Aの自殺
 - 亡Aは、12月10日午前零時頃、自宅として居住していた本件病院の職員用宿舎の浴室にて、コンロで燃料を燃やし、一酸化炭素中毒となって自殺した。同日、以下の記載があるメモが、同宿舎のゴミ箱から発見された。
 - 「僕は医者である前に人間として不適合者です
僕が社会参加するとまわりの人達に迷惑をかけます
社会参加から離れ次の自分の居場所を見つけれません
居場所がないので自分を始末します」
- 3 亡Aの父X1、母X2が、本件病院およびB、Cらを被告として損害賠償請求訴訟を提起した。

第2 裁判所の判断

- 1 鳥取地裁米子支部平成26年5月26日判決（第一審）
 - 亡Aは、本件病院やB、Cのパワーハラスメントによりうつ病を発症して自殺に至ったと認定して、損害賠償としてX1に対して約2,000万円、X2に対して約6,012万円の支払を認めた。なお、X1に対する認容額は、既に受領済みの遺族補償一時金3,497万円を差し引いた額である。
- 2 広島高裁松江支部平成27年3月18日判決（控訴審）
 - 賠償額を増額し、X1に対して約3,081万円、X2に対して約6,929万円の支払を認めた。
- 3 最高裁平成28年3月16日判決（上告審）
 - 上告棄却。

参考資料

最新・医事紛争Q&A 第17回 医師の過勞死
（北海道医報 第1153号、弁護士 黒木俊郎・武市尚子）

【電通新入社員過勞死事件】

新入社員（平成27年4月入社）が、過勞死につながる80時間を大幅に超える残業時間105時間超の勤務を強いられ、同年12月25日に投身自殺した事件。三田労基署は、平成28年9月に労災認定をし、同年11月、厚労省は、労働基準法違反の罪で電通に強制捜査を開始した。

質問募集／編集部では、北海道医師会会員の皆様からのご質問・ご感想をお待ちしています。