

第43回 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 加畑裕一郎

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ーハラにより「うつ病」を発症し、勤務開始からわずか2カ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ー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。

質 疑 応 答

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、退職しないですんだのではないかと思うと、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、自殺するかの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ヶ月の勤務で自殺しているのが、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をお父さん（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。