

医療と法律

Q&A

第28回

「医師の転職をめぐる」

弁護士法人 杜協同法律事務所

弁護士 田村 幸一

相談者：前回のこのQ&Aで、看護師等を採用する場合の職業紹介サービスの利用にあたっての留意点ということが取り上げられていましたが、最近では医師についても、そういった紹介会社を利用した転職が増えていると聞いていますし、もともと医師の場合はいわゆる「医局人事」による転職もありますので、このような医師の転職をめぐる法的な問題点についてお聞きしたいと思います。

弁護士：最近、医師の転職をあっせんする事業者が主役となるテレビドラマが放映されて、私も興味をもって医師の転職について調べてみましたが、おっしゃるとおり、医師も紹介会社を通じて転職先を選択し、医療機関も紹介会社を通じて採用活動を行うことが、都市部を中心に大変増えていることが分かりました。医師が多忙な業務の中で自ら転職活動をすることは容易でなく、医療機関にとっても候補となる医師にアプローチすることが実際上難しい面があって、双方の条件の合った転職先をあっせんする紹介会社のニーズが高まっているようですね。東京、大阪の二大都市圏の医療施設では、常勤医師を採用するルートとして、「紹介会社あっせん」がいわゆる「医局人事」を上回っているという調査結果もあります。

相談者：かつてはほとんどの若い医師が大学の医局に入局し、医局が研修の大部分を担っていたこともあって、医局による人事異動が大きなウエートを占めていたのですが、研修制度が変わって大学病院以外も研修先として選択できるようになり、大学医局に属しない医師が増えたことも紹介会社の利用が増えた要因になっているのでしょうか。

弁護士：大学医局の人事権が弱まるにつれて、医師は自分の希望する職場を自分で探すようになり、医療機関も従前の医局派遣への依存から自前で医師の採用に取り組むようになって、紹介会社の存在感が増してきたという経緯のようですね。

厚労省によると、医師を対象とした有料職業紹介事業を営む事業者(会社)は、令和5年10月時点で214に上っていますし、令和5年度に有料職業紹介事業を通じて就職した医師の数は23,000人を超えています。

相談者：紹介会社を利用して看護師を採用した場合は、紹介手数料等の点でトラブルが多いようですが、紹介会社を通じた医師の転職の場合も同じようなトラブルがあるのでしょうか。

弁護士：そうですね。医師の場合も、紹介会社を利用して採用し、早期に退職してしまった

ときの医療機関が支払った紹介手数料の返還をめぐるトラブルが多いようで、悪質な例としては、紹介会社が自ら紹介した転職者に対して「就職お祝い金」を支払うことにしてさらなる転職を促し、短期間で離職させて別の医療機関へ転職させ、紹介手数料を荒稼ぎしたという例も厚労省に報告されています。医師の場合は年収が高く、手数料も高くなるのでこのような悪徳業者が出てくるんですね。一方、転職した医師の方も、勤務条件等が紹介された内容と実際とが異なっていて、会社からのアフターケアが全くなかったなどのトラブルが多いようです。これらを受けて厚労省は、紹介会社に対するさまざまな対応策をとっていますが、医師にしても医療機関にしても、紹介会社を利用する場合には、看護師等の場合と同じように、厚労省の「人材サービス総合サイト」を利用するなどして、適切な紹介会社を選択することが肝要です。

相談者：いわゆる「医局人事」による転職については、法律的にどのような問題があるのでしょうか。

弁護士：そもそも「医局人事」とは何かという問題がありますが、医師の転職という面では、医局が関連病院に対して医局に属する医師（医局員）を推薦し、病院側がその医師を勤務医として採用するという形態による医師の異動、これを「医局人事」といっているようですので、この関係で訴訟にまでなったケースを紹介したいと思います。

まず、医局が医局員に対して職場替え、転職を求めた際に、それがどのような法的意味を持つかということが問題となった裁判がありま

す。それは、ある大学の医学部に勤務していた医師が、その属していた医局の教授から関連する医療施設への転職を求められ、やむなくそれを承諾して大学を退職した際、大学から自己都合退職による退職金しか支払われなかったために、退職勧奨による退職としての退職金を支払うべきだとして訴えを提起した事案です。

相談者：その医師からすれば、本当はそのまま大学に勤務したかったのに、医局の都合により退職せざるをえなかったのでしょうかから、自己都合退職として処理されることに不満を持つ気持ちは分かります。

弁護士：しかし、裁判所はそれを認めませんでした。いろいろとその理由を述べていますが、要は、その医局に所属するか否か、医局から離脱するかは医師の自由な意思に委ねられており、医局の求めに応じて異動することとした場合は、医局に所属することで得られる利益を享受することを優先したのであるから、そうである以上大学の退職は自己都合による退職というべきであるとしてしました（大阪地裁平成27年4月28日判決）。

相談者：医局を離脱して大学に残ることも自由であると言われても、医局にあらがって大学に残ることは実際上極めて困難とも思われるのですが、それでも自己都合で退職したことになるのでしょうか。

弁護士：実際上そのような面があるとしても、法的には退職勧奨による退職とまではいえないというのが裁判所の判断です。通常の退職勧奨による退職と異なって、医局人事の場合は退職後の勤務先が確保されており、退

職金を通常より増額すべき経済的事情がないことや、大学への再度の勤務もありうることも考慮されたようです。

相談者：そうすると、医局人事には法的強制力がないということが前提になっているという理解でよろしいでしょうか。

弁護士：そうですね。やや古い事件ですが、医大の医局に属し、医局人事により町立病院に採用されて勤務していた医師が、その後、町立病院は辞めないものの医局からは離脱する意思を伝えたところ、医局が医師に町立病院を退職して医大に勤務するよう求め、さらに町長に対してその医師の辞職と他の病院への任命予定を通知し、それを受けた町長が辞職承認処分をしたため、医師がその処分の取消しを求める訴訟を提起した事件があります。

相談者：医局人事に法的強制力がないとすると、その医師自身が辞職の意思を表さない限り、町による辞職の承認もありえないのではないですか。

弁護士：そうなりますね。医局人事には強制力がないことを前提としますと、医局は町と医師との関係に何ら法的な関わりを持ちませんし、まして、この事案では、医師が医局からの離脱の意思を伝えていたのですから、当然そのような結論になります。もっとも、この事件があった平成6年当時は、医局とそこから医師を紹介してもらう自治体の間では、個々の医師は当然に医局の指示に従うもので、医局の意向によって町と医師との法的関係が変動するという認識だったようです。この裁判でも、町は、医局人事により町に採用された医師は、

その後の医局人事に従う条件で採用されたのであるから、医局がその医師を引き上げることにした以上、町が辞職を承認することができる、町は次の後任を決める医局人事がされることを停止条件としてその医師を採用したなどと主張しましたが、裁判所は、医局の意向が直ちに町と医師との関係に法的関わりをもつものではないとして、町の主張を一蹴しました(奈良地裁平成9年12月24日判決)。

そもそも、医局人事が強制力を有するとすると、違法な労働者供給事業に該当する恐れもありますよ。

相談者：それはどういうことですか。

弁護士：労働者供給とは、供給契約に基づいて、支配従属関係にある者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいいますが、労働者の強圧の支配や中間搾取を防ぐため、そのような労働者供給事業は禁止されています(職業安定法4条8項、44条)。そして、医局による医師の派遣と職業安定法との関係について、厚労省の通達が出されていて、「医局長等が大学病院に勤務する(勤務していた)医師に対し、関連病院を紹介し、当該医師が医局長等からの指示・命令により関連病院に就職することは、支配従属関係の下で就職先のあっせんを行ったとみなされる疑いが強く、労働者供給に該当する恐れがあり、また、それを反復継続的に遂行している場合には、職業安定法上禁止されている労働者供給事業に該当する恐れがあるので、当該医師が医局長等からの指示・命令でなく、その自由意思に基づき当該病院に就職するように注意を促し、その是正指導等を行う。」とされています。

相談者：この通達によれば、医局人事が強制力を持っていると職業安定法に違反する恐れがありますから、これに当たらないよう、医師(医局員)の自由で独立した意思による転職であるということが医局人事による転職の大前提になるということですね。

弁護士：そのとおりです。

医局と大学との関係では、最近、医局への入局の内定が大学との雇用契約の内定に当たるかということが問題となった裁判がありました。

相談者：今日のお話をお聞きするまでは、特定の大学の医局に採用されることが内定した以上、当然その大学に雇用されることも内定したと思うのですが、病院への就職はあくまで病院と医師個人間の行為だという先ほどからの話の流れからすれば、医局の入局内定と大学の就職内定は別個の問題ということになりそうですね。

弁護士：さすがに理解が早いですね。この事案は、ある大学医局の入局試験に合格して医局から内定通知を受け、大学病院勤務を含む人事表をも交付された医師が、当該大学を相手に雇用関係にあることの確認を求めたのですが、裁判所は、医局が大学と一体で大学の一部門であるとは認められないとして、医局への入局内定が直ちに大学との雇用契約の内定に当たるとはいえないと判断しました(東京地裁令和3年11月9日判決)。

相談者：法律的にそうなることは分かりましたが、この事例における医師はちょっとかわいそうな気がします。どうして大学との雇用契約がされなかったのでしょうか。

弁護士：今話した事情だけですとこの医師に同情したくなる面もありますが、判決文を読むだけではなぜこのような顛末になったのかが明らかになっていません。印象としては医師に冷たい判決の感がありますが、おそらく、判決文には記載されない事情が多々あったのだと思われます。判決文を読む者にとっては真相の解明として物足りない面が残るとしても、判断に必要がないことはあえて記載せず、社会に無為な関心を喚起させない、当事者をいたずらに刺激しないといった配慮をすることが判決ではよくされています。

◆ このQ&Aから何を学ぶか ◆

- ① 医師の転職についても、「医局人事」による形態から、紹介会社を利用した形態が増加しているが、紹介会社を利用する際は、医師側も医療機関側も、紹介会社を利用した場合のトラブルなどを念頭において、利用する紹介会社を適切に選択することが肝要である。
- ② 医局が医局員である医師に示す人事案に強制力があると、それが職業安定法で禁止されている労働者供給事業に該当する恐れがあるので、いわゆる「医局人事」には強制力がなく、裁判例においてもそれを前提にした判断が示されている。