

# OTASUKE人事

医療保健業編 第十二話「退職予定の医師に看護師を引き抜かれた!？」の巻

“Aクリニック”で働く“Z医師”は勤務12年の内科医で、担当患者も多くAクリニック“理事長”からも頼りにされているが、このたび独立開業する為、Aクリニックを退職することになった。

Zの退職については、理事長から『Z先生のようなベテラン医師が退職してしまうと、うちのような小規模クリニックにとっては大きな損失ですが、今まで一生懸命働いてくれましたので、陰ながら応援しますよ。』とZに声を掛けるなど、特に大きなトラブルもなく退職日を迎えるはずだった。ところが、Zの“ある噂”がきっかけで一変、泥沼騒動が勃発してしまった。

Zの“ある噂”というのは、Zの退職が決まった直後、Aクリニックで働く女性看護師から急に退職したいとの申し出があり、これがZによる引き抜き工作によるものではないかという内容。

Aクリニックにとって、この女性看護師はとても貴重な人材であり、退職されると実際の業務に大きな支障がでてくるのは間違いない。

そこで、理事長は女性看護師に対して『つい最近までは何の不満もなく働いてくれていたじゃないですか! どうして急に辞めるなんて……。まさか、本当にZ先生から引き抜きにあったのですか! ?』と動揺しながらも問いたしたが、女性看護師はただ黙ったままうつむいていた。

理事長は直接Zに話を聞くことも考えたが、この時点では何の確信もなかった為、結局どうすることも出来ないままZは退職し、それから2週間後に女性看護師も退職していった。

Aクリニックとしては、この女性看護師が退職する直前、運よく知り合いの別の看護師を採用することができたので、今のところは何とか日々の業務をこなせている。

ところが数ヵ月後、やはり退職した女性看護師はZの診療所で勤務していることが発覚、しかもAクリニックに通院していた多くの患者も流れていってしまった。

これにはさすがに温厚な理事長も激怒し、『この損害は全てあなたが原因なのだから、相応の賠償請求をさせていただきますよ!』とZの診療所へ怒鳴り込んだ。

## <Z医師の言い分>



女性看護師については、私から積極的に引き抜き行為をした訳ではなく、最終的に本人自らが希望したもので、憲法でも職業選択の自由が保障されているでしょう! また、患者さんの件に関しても、独立開業したら必然的に起こる現象で、自由競争の原理からしても何の問題もない! いずれにしても、損害賠償なんて発想自体がナンセンスだ!!

## <理事長の言い分>



医師が独立開業する時には、勤めていたクリニックに迷惑が掛からないようにするのは当然でしょう! Zは、そうした昔からある暗黙のルールを破ったのだから、それ相応の損害賠償するのが義務でしょ!!

私自身が独立した時だって、看護師の人員確保は大変だったし、患者の獲得だって死に物狂いだったから気持ちはわかる。ただ、それならそうとなぜ辞める前に私に相談してくれなかったんだ!

コソコソと隠れて引き抜き行為を行なうなんて、卑怯だぞ!!

## この場合、損害賠償請求は認められるのでしょうか？

### 【論点整理】

(1) 「引き抜き行為」について・・・

<具体例> 病院の利益を不当に害する方法で、職員の引き抜きや勧誘を行った元医師に対して、病院側が裁判に訴えた事件があり、損害賠償請求の一部が認められた例もあります。

⇒ ただし、この事件については、被告の元医師が原告クリニックの“元院長”だったこともあり、『院長という地位や責任等』が判断材料として大きく影響したケースとも言えます。

<考 察> 引き抜き行為が違法と認められるには、『退職する医師の地位・待遇・責任』『勧誘の方法』『引き抜きが病院に及ぼす影響の程度』等を総合的に勘案した上で、“社会的にみて極めて背信的な行為と判断された場合”に限定されるとも読み取れます。

(2) 「患者の転院を目的とした勧誘」について・・・

<具体例> (1) で取り上げた事件では、被告の元医師が原告クリニックに在籍時、診療録・看護記録のデータを盗用し、この住所録を使用して患者に対する営業目的の案内状を発送したという点も争点になりました。

⇒ 判決の概要として、「元医師が患者を転院させることを目的として住所録を盗用したというべきであり、この行為が雇用契約上の“信義則上の義務・忠実義務”に反しており、債務不履行を構成する」とされています。

<考 察> 上記の判例では、勧誘する過程での“住所録の盗用”という不法行為が判決に大きな影響を与えたものとも考えられ、“勧誘行為そのもの”については問題点として触れられていないようです。

### 【結論】

今回のケースは、元医師が『院長などの特別な立場ではなく“勤務医”であったこと』・『看護師を勧誘した具体的事実がない』・『患者の住所録を盗用するなどの違法行為を用いた事実もない』等の点から考えて、損害賠償請求は認められない可能性が極めて高いと思われます。

(参考判例：厚生会共立クリニック事件・大阪地判 平成 10 年)

## ■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■

このようなトラブルを回避する為には、大前提として『業界における昔からの慣習は現代社会では通用しない』と、まずは経営者側がしっかりと認識することです。

インターネットが普及し、専門知識を簡単に情報収集できるようになった現在、労働者の権利意識は驚くほど高まり、法的根拠のない慣習は原則として通用しません。

尚、今回のケースにおける対策としては、

- ①理事長が定期的に職員全員と評価面談をし、独立や引き抜きの動向を掴みやすくする
  - ②あらかじめ就業規則の服務規程に“引き抜き行為の禁止”を明記する
  - ③独立開業する際の“支援制度を構築”し、引き抜き行為をしづらい環境を整える
- など、“事前の制度構築”が効果的で、中でも①は特に重要です。

つまり今回のケースでは、『定期的に職員とのコミュニケーション(協議)を図る機会』を設けていれば、損害賠償請求といった重大なトラブルには発展しなかったでしょう。

とは言っても、実際に対策を講じるのは難しいと思いますので、この機会に人事労務のプロである社労士にまずはご相談されてはどうですか？ぜひお気軽にご連絡ください。



## 社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。TEL：03-3694-6091  
メール：info@yamadasougou.co.jp

