

開業医の教科書[®] スタートアップの 人事・労務戦略

笠浪 真

税理士法人テラス 税理士

亀井隆弘

社会保険労務士法人テラス 社会保険労務士

笠浪かおる

社会保険労務士法人テラス 社会保険労務士

著



“医師のかかりつけ”として信頼の厚い
テラスグループの好評シリーズ第3弾

開業支援実績300件超の経験から伝える、
人事・労務の勘どころ！

日本医事新報社

1 勤務先を退職するベストタイミング

医院を開業する際、勤務先の医療機関の退職について気になる先生も少なくありません。勤務先に退職の意思を伝える時期や、退職する適切なタイミングについてお伝えします。特に医療法人の分院長の先生は、医療法人の理事、分院の管理者という立場である点に注意して下さい。

雇用契約書や就業規則で退職を申し出る期限を確認する

医院開業を検討するタイミングで、雇用契約書や就業規則などで退職に関する規定を必ず確認して下さい。雇用契約書に「3カ月前に通知すること」といった記載があれば、期限を守って退職の意思を知らせる必要があります。通知期限が迫っても開業日が確定しない場合は、退職・独立開業の意思があることだけは伝えておきましょう。

お勤めの病院やクリニックによっては、6カ月前に通知しなければならない場合も多いです。不明点があれば、いきなり院長や理事長に相談するのではなく、労務担当者に退職手続きの流れについて聞いてみるとよいでしょう。

期限に関する記載がなくても、スタッフや患者さんの引き継ぎなどがあるので、開業日が確定したタイミングで早めに通知することが理想です。たとえば、大学病院勤務の先生は、後任人事のことを考えて、余裕を持って退職の意思を伝えて下さい。急に退職しようとしても、病院側としては医局人事の予定が狂うことになれば、「次の人事が決まるまで」と慰留されることがあります。

場合によっては、スケジュール通りに退職することが難しくなることがあるので注意して下さい。後任への引き継ぎを考えた場合、最低でも退職予定日の6カ月前には退職意思を伝えたほうがよいでしょう。

遅くても開業1カ月前までに勤務先を退職する

勤務先の退職タイミングは人それぞれですが、手続き上は保健所へ開設届を提出するまでに退職していれば問題ありません。そのため、遅くても開業1カ月前を目安に、開業準備を進めながら勤務先で働き続けることは可能です。

もちろん、開業準備に全力投球したい場合は、開業半年前に退職したり、非常勤に切り替えたりする先生もいらっしゃいます。しかし、当社の場合は、先生の負担がないように開業をサポートしているので、開設届を提出するまで常勤で勤務される先生も多いです。

承継開業する予定の先生は、承継元の先生の引退時期や、スタッフの引き継ぎなどの調整によって、勤務先の退職タイミングが変わります。閉院してから時間が経過すると、

スタッフの雇用継続が難しくなるので注意しましょう。

また、承継開業する先生は、勤務先を早めに退職して、承継前から引退予定の先生と一緒に勤務するケースがあります。閉院前に一緒に勤務することで、休診せずに患者さんやスタッフをスムーズに引き継ぐことができます。

医療法人の理事や分院長の退職・新規開業のタイミング

医療法人の理事や分院長が退職して、医院を新規開業するケースも少なくありません。しかし、医療法の観点から退職時期について十分注意する必要があります。

まず、勤務先で分院長を任されている場合は分院の管理者になっているため(表1-1)、分院の管理者のままで新規開業した医院・クリニックの管理者になることはできません(表1-2)。つまり、遅くても新規開業医院の開設日までに分院の管理者から外れる必要があります。

表1-1 病院・診療所の管理者は医師・歯科医師である(医療法第10条)

病院(第三項の厚生労働省令で定める病院を除く。次項において同じ。)又は診療所の開設者は、その病院又は診療所が医業をなすものである場合は臨床研修等修了医師に、歯科医業をなすものである場合は臨床研修等修了歯科医師に、これを管理させなければならない。

表1-2 病院・診療所の管理者は兼任できない(医療法第12条第2項)

病院、診療所又は助産所を管理する医師、歯科医師又は助産師は、次の各号のいずれかに該当するものとしてその病院、診療所又は助産所の所在地の都道府県知事の許可を受けた場合を除くほか、他の病院、診療所又は助産所を管理しない者でなければならない。

管理者は医師しか就くことができません。もし管理者がいなければ、医療行為を行うことはできず、最悪閉院しなくてはなりません。この状態で退職したら、勤務先の経営に大きな悪影響を与えるので、別の管理者となる勤務医が見つかるまで退職が難しくなります。

また、分院の管理者ということは、医療法人の理事でもあります(表1-3)。つまり、勤務先を退職する際は、医療法人の理事も辞任しなければなりません。

表1-3 医療法人の病院・診療所の管理者は理事である(医療法第46条の5第6項)

医療法人は、その開設する全ての病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院(指定管理者として管理する病院等を含む。)の管理者を理事に加えなければならない。ただし、医療法人が病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を二以上開設する場合において、都道府県知事の認可を受けたときは、管理者(指定管理者として管理する病院等の管理者を除く。)の一部を理事に加えないことができる。

多くの医療法人では、理事の任期を2年としています(表1-4)。また、原則として、医療法人の理事は3人必要です(表1-5)。

表1-4 医療法人の理事の任期(医療法第46条の5第9項)

役員の任期は、二年を超えることはできない。ただし、再任を妨げない。

表1-5 医療法人の理事の人数(医療法第46条の5)

医療法人には、役員として、理事三人以上及び監事一人以上を置かなければならない。ただし、理事について、都道府県知事の認可を受けた場合は、一人又は二人の理事を置けば足りる。

そのため、理事の任期を終えるまで、もしくは次の理事が決まるまでは退任できず、勤務先の医療法人を退職できない可能性もあります。理事の任期について把握し、なるべく早く新規開業の意思を勤務先に伝えて開業スケジュールを調整する必要があります。

また、分院長が退職して独立開業するとなると、患者さんやスタッフの引き拔きの規模が大きくなりがちです。そのため、過去に勤務先から恨まれて「訴えてやる」と言われたケースがありました。規模の大きい引き拔きほど注意が必要です(表7頁)。

まとめ

→独立開業の意思が固まった時点で、勤務先の雇用契約書や就業規則を確認して、いつまでに退職を伝えなければならないかを確認しましょう。特に分院長の先生は、分院の管理者であることと、医療法人の理事であることもふまえて、早めに勤務先に伝えてスケジュールを調整しましょう。

2 勤務先を円満退職する際の重要ポイント

新規開業かどうかにかかわらず、退職する際は「立つ鳥跡を濁さず」とよく言われるように、トラブルなく円満退職することが理想です。しかし、新規開業医院の立地や、患者さんやスタッフの引き抜きによってはトラブルとなることがあります。場合によっては、勤務先の院長が怨念を抱いて損害賠償を請求してくることもあるので注意しましょう。

「同一地域での開業禁止」の覚書がないかを確認する

雇用契約書や就業規則を見直す際、特に物件選定前には「同一地域での開業禁止」の覚書を交わしていないかを確認して下さい。勤務先への入職当時、将来的に医院開業のことを考えていなければ、覚えていない先生も多いでしょう。

原則として、職業選択の自由が憲法に定められているので(表1-6)、覚書がなければ、勤務先の退職後に競業を禁止される競業避止義務を負いません。

表1-6 職業選択の自由(日本国憲法第22条)

何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

しかし、勤務先と先生との間で交わした契約によっては、競業避止義務が認められることがあります。どのような雇用契約かは医療機関によって異なりますが、「近隣2km以内で開業してはならない」などの覚書を交わすケースは少なくありません。

雇用契約書や就業規則を確認せずに、勤務先の近くに物件を選定してしまうと、勤務先から損害賠償を請求される可能性があります。そのため、医院開業に関する制限がないかを確認しておきましょう。

しかし、「覚書があれば、物件など開業の制限が出てきてしまうのか」と言われると、そうとも限りません。覚書にある競業避止義務の内容は、表1-7¹⁾の規定ポイントを判断基準として合理的なものでなければ有効性は認められません。もし有効性が認められなければ、公序良俗違反(民法第90条)に該当するため競業避止義務は無効となります²⁾。勤務先の競業避止義務について不明点があれば、最寄りの弁護士などに相談して下さい。

表1-7 競業避止義務の規定ポイント

有効性が認められる 可能性が高い規定のポイント	・競業避止義務期間が1年以内となっている ・禁止行為の範囲につき、業務内容や職種等によって限定を行っている ・代償措置（高額な賃金など「みなし代償措置」といえるものを含む）が設定されている
有効性が認められない 可能性が高い規定のポイント	・業務内容等から競業避止義務が不要である従業員と契約している ・職業選択の自由を阻害するような広汎な地理的制限をかけている ・競業避止義務期間が2年超となっている ・禁止行為の範囲が、一般的・抽象的な文言となっている ・代償措置が設定されていない

（文献1より引用）

患者さんに開業を伝えるのはOKだが、過度な転院の勧誘は避ける

勤務先の退職前に、患者さんに医院開業を伝えてよいかどうかを気にする先生は多いでしょう。実際に、数多くの患者さんを転院させ、スタッフも大量に引き抜いて損害賠償を請求されたケースもあります^{3, 4)}。

しかし、勤務先の退職挨拶として、患者さんに医院開業を伝えることは問題ありません。むしろ、これまで通院していた患者さんに対して、独立開業を理由に退職することは勤務医の責任として伝えるべきでしょう。

患者さんの引き抜き自体は法律に抵触するものではありません。引き抜き方にもよりますが、結果的に勤務先の患者さんが転院したことで、損害賠償などのトラブルに発展する可能性は低いでしょう。患者さんの自由意思であればなおさらです。

ただ、過度に転院の勧誘をすることはNGです。たとえば、患者さんに勤務先の悪口を言って転院を誘導する行為で、勤務先の経営に影響を及ぼすことです。

また、勤務先のカルテのデータを利用して、患者さんに新規開業の案内状を送付したことが争点となった判例があります⁴⁾。患者さんのカルテを勝手に持ち出して利用することは、医師法、刑法（窃盗）、不正競争防止法、個人情報保護法（拙著『開業医の教科書®Q&A』、142頁参照）など複数の法律に抵触する可能性があります。少なくとも、案内状目的で氏名や住所を聞き出すには、患者さんの同意が必要となります。

最近では、開業前にInstagramなどのSNSアカウントを開設し、新規開業を通知したり、スタッフを募集したりするケースが増えています。実際、SNSを活用すると集患や採用で効果があることが多いので、開業前からSNSは積極的に活用するとよいでしょう。ただし、SNSを通じて患者さんに新規開業を通知することは問題ありませんが、ダイレクトメール（DM）機能を使って過度に転院を勧めることは避けましょう。

勤務先のスタッフを引き抜く際の注意点⁵⁾

医院開業を控えた勤務医の退職トラブルで多いのがスタッフの引き抜きです。開業を控えた先生の多くが勤務先から優秀なスタッフを引き抜いているのは事実ですし、引き抜き自体は違法ではありません。勤務先で一緒に働いて気心の知れたスタッフを引き抜きたいと考えることは自然です。

特にオープニングスタッフは、経営が軌道に乗るまでは定着が難しい傾向にあります。また、今の医療業界の採用は売り手市場が続いているため、新規開業の医院・クリニックのスタッフ採用は年々難しくなっています。

一方で、既に信頼関係ができていて、能力を発揮してくれる優秀なスタッフを採用できれば、開業後の経営やマネジメントがスムーズです。また、勤務先のスタッフをオープニングスタッフとして引き抜けるのであれば、採用コストを大幅に削減することができます。そのため、私も引き抜きは基本にお勧めしています。

しかし、勤務先の病院・クリニックにとっては大きな痛手です。規模によっては、勤務医1人が辞めるだけでも影響があるのに、優秀なスタッフまで一斉退職されては、開業する先生に怨念を抱くのも無理はありません。

前述の通り、場合によっては、損害賠償を請求されるトラブルに発展する可能性があります。特に事務長や看護師長などの引き抜きは勤務先の経営に打撃となるため、損害賠償を請求される可能性が高くなります。

また、引き抜いたスタッフに新規開業医院の雇用条件などを十分説明しないと、開業後にトラブルになることがあります。これらの点をふまえて、勤務先のスタッフを引き抜く際の注意点を4つお伝えします。

万が一裁判になった場合は、先生も弁護士を立てて争わなくてはならないので、費用と労力の負担は大きくなります。また、裁判をきっかけに悪い評判が立つようであれば、開業後の経営に影響を及ぼしかねません。大切な開業初期段階で、不要なトラブルは起こさないようにすることが一番です。

(1) 強引な勧誘を避ける

患者さんに転院を強引に勧めることがNGであることと同様に、スタッフに対してもし執拗な勧誘はタブーです。特に嘘をついたり、勤務先の悪口を言ったりして大量にスタッフを引き抜いた場合は勤務先に訴えられる可能性は高いです。

周囲のスタッフには退職と新規開業を伝えたほうがよいですが、引き抜きたい気持ちがあっても最終的にはスタッフの自由意思に任せましょう。スタッフの自由意思によるものであれば、ほぼ問題は起こりません。優秀なスタッフを引き抜きたいなら、「先生についていきたい」と思ってもらえるほど良好な関係を築いておくことが大切です。

もちろん、引き抜きたいスタッフとだけでなく、院長を含めて勤務先と良好な関係を築くことは言うまでもありません。退職時のトラブルは、使用者と労働者いずれかの怨恨から生まれることが多いです。

(2) 引き抜き禁止の覚書がないかを確認する

競業避止義務と同様に、雇用契約書や就業規則などで引き抜きを禁止する合意を交わしていないかを確認して下さい。何らかの覚書を交わしている場合、スタッフの引き抜きができない可能性があります。勤務先の医療機関によっては、大量離職を防ぐために、新規開業時のスタッフ引き抜きを禁止していることがあります。

しかし、先生の強引な勧誘ではなく、スタッフの自由意思で転職するということであれば引き抜きに該当しないため、勤務先の規約違反にあたらない可能性があります。また、勤務先はスタッフの職業選択の自由を阻害することはできないので、退職する勤務医の新規開業医院に転職することを禁止できません。

(3) 引き抜くスタッフにはデメリットも話して、最終的には書面を交わすこと

新規開業医院に引き抜くスタッフには、口頭ではなく、必ず雇用契約書など書面の形にして待遇面を説明しましょう。たとえば、「今の給料より増やす」と口頭で言われたのに、実際は待遇面が劣っていたとなれば確実にトラブルになります。

先生の勤務先より新規開業医院のほうが待遇面でどうしても劣ってしまうケースがあります。その場合でも、正直に待遇面について説明して、お互いが納得できる形で転職してもらいましょう。引き抜くためとはいえ、メリットばかり説明することはタブーです。

また、今の勤務先以上の待遇を求めるスタッフは、あまり採用をお勧めしません。給与で勤務先を決めるスタッフは、他に良い条件の職場が見つかったら、すぐに転職する可能性が高いためです。

特に開業初年度は、賞与を支払うことが厳しい場合が多いです。転職のデメリットもしっかり説明して、それでも一緒に働きたいと思ってくれるスタッフであれば、末永く勤めてくれる可能性が高いでしょう。

(4) 開業後に雇用した勤務医にスタッフを引き抜かれるリスクがある

逆の立場で考えると、先生が新規開業したあと、雇用した勤務医が独立開業することがあります。医院の近くに開業することもありますし、患者さんやスタッフを引き抜くこともあります。

そのため、雇用契約書や就業規則などで競業避止義務や引き抜きに関することも記載

しておく必要があります(第3章5参照)。しかし、原則としてスタッフには職業選択の自由があるため、よほど悪質なことをされない限り、開業の制約を加えることには限界があります。普段からスタッフとの関係を良好にしたり、待遇を手厚くしたりするように努めましょう。

まとめ →雇用契約書や就業規則など、競業避止義務やスタッフの引き抜き禁止などの覚書がないかを確認しましょう。また、勤務先とのトラブルを避けるのはもちろん、開業後に引き抜いたスタッフとトラブルになるケースもあります。そのため、待遇や労働条件などについては書面を交わして十分な説明責任を果たすことが必要です。