



令和3年度
横浜市医療安全研修会(医療従事者向け)

コロナ禍における医療安全
～法的観点から事例を解説します～

協同法律事務所

弁護士 坂本 真史(神奈川県弁護士会)

講師 略歴

1997 (H 9). 3 星薬科大学卒業

2008 (H20). 3 神奈川大学法科大学院卒業

2011 (H23). 12 弁護士登録(神奈川県弁護士会)

2017 (H29). 4 国際医療福祉大学(総合教育センター・准教授)
に着任

検討する事例

- ① PCR検査結果を伝える際の個人情報取り扱い
- ② マスク非着用患者の応招義務
- ③ 人工呼吸器についての条件を提示した入院
- ④ コロナ禍における面会制限継続
- ⑤ コロナワクチン接種の意思確認 ～その1～
- ⑥ コロナワクチン接種の意思確認 ～その2～
- ⑦ 医療従事者のワクチン接種と労務管理

事例①

PCR検査結果を伝える際の個人情報 の取り扱い

事例①

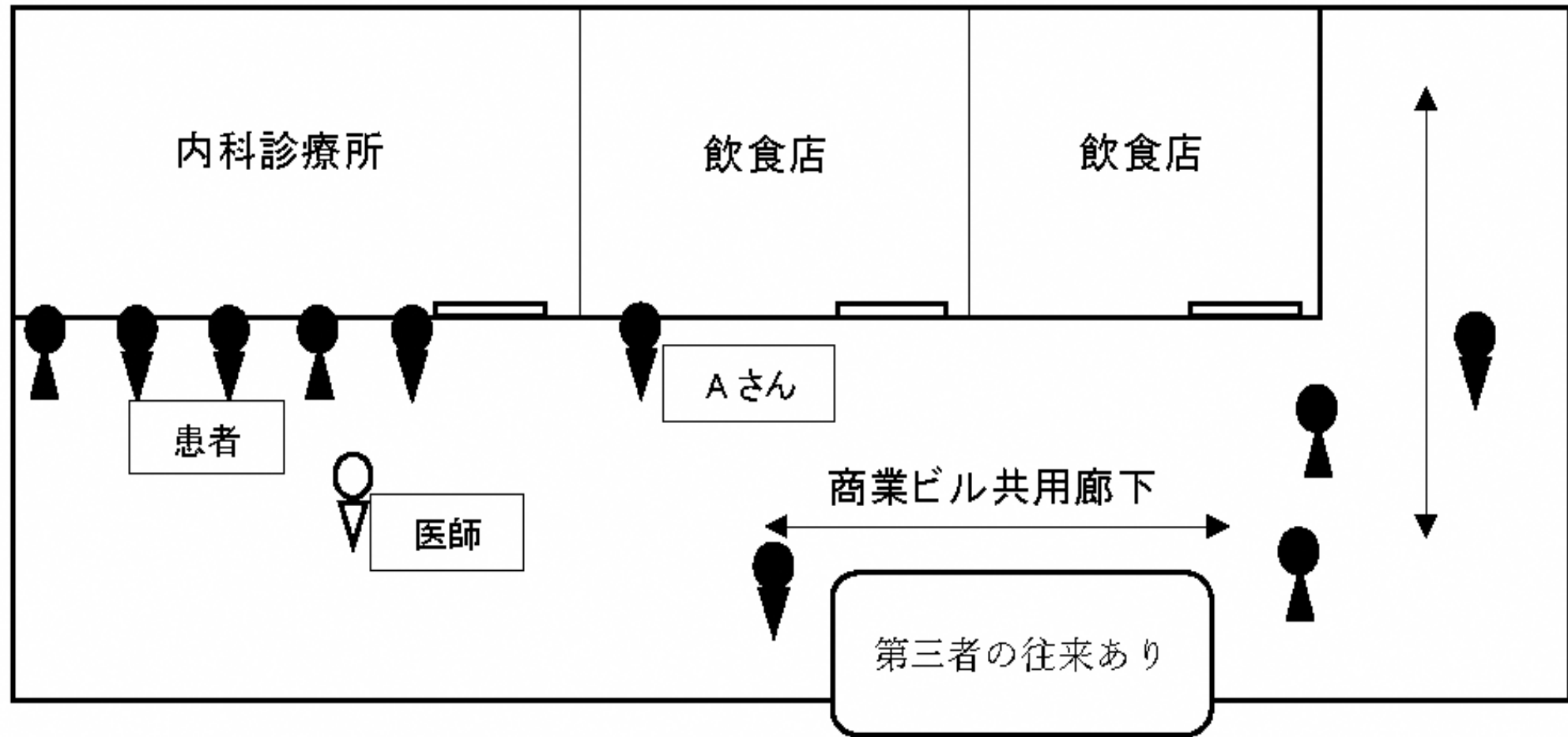
PCR検査結果を伝える際の個人情報の取り扱い

商業ビルの中に、飲食店と並んで内科診療所がある。診療所の外廊下(共用廊下)には患者が5人以上座っていた。隣の飲食店を訪れたAさんは、医師が共用廊下に出てきて、順番に患者を差し「PCR検査の結果をお伝えします。あなたは陰性、あなたは陽性です。」と新型コロナウイルス感染症の結果説明をしているのを目撃した。

この診療所は共用廊下の一番奥に立地しているが、他の店を訪れる往来客にも結果が聞こえている状況。

第三者の往来がある場所で、PCR検査の結果を告げることに問題はないのか。

事例① 状況詳細



事例①の解説

事例①の解説 1/5 問題点

- **第三者の往来がある場所で、PCR検査の結果を告げること
に問題点**
- **法的観点からは、個人情報保護や守秘義務の点で問題**

事例①の解説 2/5 ～個人情報保護～

- PCR検査の結果

⇒ 「要配慮個人情報」(個人情報保護法2条3項)

- 「個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない」(同法27条1項/改正前23条1項)

- 患者の黙示による同意があったものと考えられる…??

- 「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」のIII5(3)参照

事例①の解説 3/5 ～民事上の責任～

- **債務不履行責任(民法415条)又は不法行為(民法709条・715条)に基づく損害賠償責任**
- **参考裁判例:福岡高裁平成24年7月12日判決**
 - **病院の従業員である看護師によってなされた患者の病状等の漏洩行為は不法行為に当たり、漏洩行為が自宅で行われていても病院の事業の執行について行われたものであるとして、病院に対する損害賠償請求を認めた(認容額:110万円)。**

事例①の解説 4/5 ～刑事上の責任～

- **秘密漏示の罪(刑法134条)**: 6月以下の懲役又は10万円以下の罰金。親告罪(刑法135条)。
- **感染症の患者についての秘密の漏えいに係る罰則**
 - **医師等が秘密を漏洩した場合**: 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金(感染症法73条) ←刑法134条の特別法で刑罰が過重されている。
 - **業務上秘密を知りえた者が秘密を漏洩した場合**: 6月以下の懲役又は50万円以下の罰金(同法74条1項) ←看護師等

事例①の解説 5/5 まとめ

- **第三者の往来がある場所で、PCR検査の結果を告げること
に問題点**
- **法的問題**
- **個人情報保護法違反**
- **損害賠償責任**
- **刑事上の責任(秘密漏示罪)**

事例②

マスク非着用患者の応招義務

事例②

マスク非着用患者の応招義務

市内住宅地の小児科・内科診療所。

待合室には常に5人以上待っている状態。待合室の窓は閉鎖式のため、玄関扉のみ解放し換気を行っている。自動体温測定器と消毒薬を入り口近くに設置しており、患者には利用を促している。また、マスク着用での受診を啓発するポスターも表玄関並びに待合室に掲示している。

ある日、発熱の初診患者がマスク非着用で受診した。受付でマスクも販売しており、着用を求めたが受け入れてもらえない。この患者を診療しないことは応招義務違反に当たるのか。

事例②の解説

事例②の解説 1/11 表記について

応招義務規定の沿革

- ・旧刑法(明治15年)には「急病人ノ招キニ応セサル」医師を処罰する規定が置かれていた。

→ その後数度の改正を経て現行規定に

➤ 応召 = 「召集されて兵になること」

➤ 「応召」の表記は、応招義務規定の沿革に合致しない。

△: 応召義務

○: 応招義務

事例②の解説 2/11 応招義務

医師法19条1項

- 「診療に従事する医師は、診察治療の求があつた場合には、正当な事由がなければ、これを拒んではならない。」

= 応招義務

- 「傷病者が何らの診断も応急処置も受けず放置される事態を防止する」
- 「医師の職務の公共性や業務独占の反映として患者の診療を義務づける趣旨に基づくもの」

事例②の解説 3/11 行政解釈

- 「応招義務をはじめとした診察治療の求めに対する適切な対応の在り方等について」(令和元年12月25日付け医政発1225第4号厚生労働省医政局長通知)
 - 医師や歯科医師の応招義務の法的性質を明確化
 - どのような場合に診療の求めに応じないことが正当化されるか否かを整理

事例②の解説 4/11 応招義務の法的性質

応招義務の法的性質 ～令和元年通知・1(1)

- 医師又は歯科医師が国に対して負担する公法上の義務
- 患者に対する私法上の義務ではない
- 医師又は歯科医師が個人として負担する義務として規定

事例②の解説 5/11 義務違反の効果

応招義務違反の効果

➤ 行政処分の理由となりうる

→ 「医師としての品位を損する」行為(医師法7条2項)

※ 昭和30年8月12日医収第755号

➤ 民刑事法上の効果を有しない〔通説〕

→ 不法行為責任の「過失」を認定する際の一事情

→ 現行法が罰則を置かない義務を根拠に処罰できない

事例②の解説 6/11 正当化の考慮要素

患者を診療しないことが応招義務に反するか否かについての重要な考慮要素 ～令和元年通知・1(3)

- 緊急対応の要否(症状の深刻度)
- 診療・診察時間の内外
- 患者との信頼関係

事例②の解説 7/11 事例の整理

	診療・勤務時間内	診療・勤務時間外
緊急対応が必要	諸事情を考慮し、事実上診療が不可能な場合のみ、正当化	応急的必要処置が望ましいが、原則、公法上・私法上の責任を問われない
緊急対応が不要	原則、必要な医療を提供する必要あり	即座の対応不要、診療しないことは正当化

事例②の解説 8/11 個別事例ごとの整理

差別的な取扱い ～ 令和元年通知・2(2)④

- 患者の年齢、性別、人種・国籍、宗教等のみを理由に診療しないことは正当化されない。ただし、言語が通じない、宗教上の理由等により結果として診療行為そのものが著しく困難であるといった事情が認められる場合にはこの限りではない。
- このほか、**特定の感染症へのり患等合理性の認められない理由のみに基づき診療しないことは正当化されない。ただし、1類・2類感染症等、制度上、特定の医療機関で対応すべきとされている感染症にり患している又はその疑いのある患者等についてはこの限りではない。**

事例②の解説 9/11 個別事例ごとの整理

患者の迷惑行為 ～ 令和元年通知・2(2)①

- 診療・療養等において生じた又は生じている**迷惑行為の態様に照らし、診療の基礎となる信頼関係が喪失している場合(※)には、新たな診療を行わないことが正当化される。**

※診療内容そのものとは関係ないクレーム等を繰り返し続ける等。

事例②の解説 10/11 事例②の検討(1/2)

・発熱で受診した初診患者

- 「制度上、特定の医療機関で対応すべきとされている感染症に罹患している又はその疑いのある患者」???
- 「患者が発熱や上気道症状を有しているということのみを理由に、当該患者の診療を拒否することは、…医師法19条1項における診療を拒否する「正当な事由」に該当しないため、診療が困難である場合は、少なくとも帰国者・接触者外来や新型コロナウイルス感染症患者を診療可能な医療機関への受診を適切に勧奨する」

事例②の解説 11/11 事例②の検討 (2/2)

- **マスク非着用**の患者
- マスク着用→飛沫の飛散や吸い込みを防止
 - マスク着用は感染症対策に有用＝常識
 - **医療機関が感染予防対策徹底のため、来訪者にマスク着用を求めることには合理的理由がある。**
- マスクを着けたくても着けられない人もいる。
 - **着用拒否の理由 → 記録化**
- 診療の基礎となる信頼関係が喪失している場合には、新たな診療を行わないことが正当化される。

事例③

人工呼吸器についての条件を
提示した入院

事例③

人工呼吸器についての条件を提示した入院

既往歴のない75才女性。発熱と咳嗽で近所の内科を受診し、肺炎の診断で総合病院に入院予定となった。

この病院では新型コロナウイルス感染症の受け入れをしている。入院に先立ち、同居の娘夫婦に医師から「点滴での治療となるが、改善するかどうかはわからない」と説明を受けた。また「新型コロナウイルス感染症対応のため現時点で人工呼吸器に空きがない。症状が悪化しても人工呼吸器がつけられない可能性がある。了承してもらえるか」と言われた。

「人工呼吸器がつけられない可能性を了承する」という条件付きの入院は法的に問題ないか。

事例③の解説

事例③の解説 1/6 医療資源の配分

医療資源 = 限りのある資源



ニーズ > キャパシティ



すべての需要を満たすことができなくなる



医療資源の配分をどうする

事例③の解説 2/6 問題の所在

- 人工呼吸器に空きがない状況下。
- 症状が悪化したとしても人工呼吸器を装着できない可能性を了承して入院した患者が、その後、実際に人工呼吸器を必要とする状況になった場合、人工呼吸器に空きがなければ、患者は死亡する可能性が高い。
- **もし患者が死亡したら、医師は法的責任を問われるのか？**
 - **保護責任者遺棄致死や殺人の罪？？？**
 - **損害賠償責任？？？**

事例③の解説 3/6 適法な医療行為

- 医師が患者の生命維持・健康回復のために行う外科手術
 - 患者の身体をメスで傷つけるもの → **傷害罪(刑法204条)**
- それが**適切な医療行為**として行われる場合には、**違法ではなくなる(刑法35条/正当行為)** = 犯罪として処罰されない
 - **違法性阻却を認めるための要件**
 - ① 患者の同意 = インフォームド・コンセント
 - ② 医学的適応性
 - ③ 医学的正当性

事例③の解説 4/6 損害賠償責任

- 医療過誤を起こした医療従事者は、患者に対して、民事上の損害賠償責任を負う。
- 医療従事者が損害賠償責任を負うのは、患者に発生した損害について、**過失がある(行為当時の医療水準に照らして不適切な)**ときだけ。〔過失責任の原則〕
- ただし、医療行為自体に過失がなかったとしても、説明義務違反が認められる場合には、医療従事者は損害賠償責任を負う可能性がある。

事例③の解説 5/6 説明義務

- 医師は、患者が自らの意思でいかなる医療行為を受けるかを決定することができるように、当該疾患の診断、実施予定の療法の内容、危険性など必要な情報を説明すべき義務（説明義務）がある。
- 医師は、患者に対して、診断の内容、患者の現在の状態、予定している治療法の概要と目的・方法、治療の危険・副作用の可能性、代替できる治療法の有無・内容、放置した場合の転帰、治療機関などを医療水準に即して説明する。
- この他、特に患者が関心を持っている情報については、その希望に相応の理由があり、医師等においてそうした患者の関心を知った場合には、その情報も提供すべき。

事例③の解説 6/6 事例の検討

- 人工呼吸器に空きがない状況下。
 - 症状が悪化したとしても人工呼吸器を装着できない可能性を了承して入院した患者が、その後、実際に人工呼吸器を必要とする状況になった場合、人工呼吸器に空きがなければ、患者は死亡する可能性が高い。
 - もし患者が死亡したら、医師は法的責任を問われるのか？
-
- インフォームド・コンセントを適切に行うことが重要
 - 説明内容や患者側の反応を記録化

事例④

コロナ禍における面会制限継続

事例④

コロナ禍における面会制限継続

慢性腎不全で入院中の80代の患者。もともとは妻と自宅で暮らしていたが、1年前に体調を崩して以来、入退院を繰り返しており、半年前から入院生活が続いている。

妻は再三面会を希望しているが、病院では、新型コロナウイルス感染症対策のため面会制限をしており、最小限の必要物品のやり取りのみとしている。

今回、妻が新型コロナワクチン接種を2回済ませたので、何とか面会させてもらえないかと希望を伝えてきた。

申し出があった時点では緊急事態宣言・まん延防止措置は解除されている状況である。

感染症対策で面会制限を続けることに法的問題はあるか。

事例④の解説

事例④の解説 1/6 幸福追求権vs感染防止

- 面会 → 患者や家族のQOLにおいて重要

- 憲法13条（幸福追求権）

- 感染防止（面会による感染症持ち込み防止）の必要

- 面会制限 = 病院の施設管理権の行使

- 個人の人権が感染防止という公共の福祉の実現のため制約

- 過剰な制限は許容されない

事例④の解説 2/6 厚労省通知①

「医療施設等における感染拡大防止のための留意点について（その2）」（令和2年10月15日付け事務連絡）

- 「**面会**については、**感染経路の遮断**という観点から、**感染の拡大状況等を踏まえ、必要な場合には一定の制限を設ける**ことや、**面会者に対して、体温を計測してもらい、発熱が認められる場合には面会を断るといった対応を検討する**」
- 「**面会のやり方としてオンライン面会の実施等も考えられるので、検討する**」

事例④の解説 3/6 基本的対処方針

「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」(令和3年11月19日(令和4年1月25日変更)新型コロナウイルス感染症対策本部決定) ～三(5)6)⑥

- 「面会については、面会者からの感染を防ぐことと、患者や…家族のQOLを考慮する」
- 「具体的には、地域における発生状況等も踏まえるとともに、患者や…、面会者等の体調やワクチン接種歴、検査結果等も考慮し、対面での面会を含めた対応を検討する」

事例④の解説 4/6 厚労省通知②

「医療施設等における感染拡大防止に留意した面会の事例について」(令和3年11月24日付け事務連絡)

- 「面会については、地域における感染の拡大状況や入院患者の状況等のほか、患者及び面会者の体調やワクチン接種歴、検査結果等を総合的に考慮した上で、面会実施の方法について各医療機関で検討する」
- 「面会実施の際には、引き続き感染防止対策を行うべきであり、その方法については…院内感染対策に留意した面会の事例も参考とされたい」

事例④の解説 5/6 面会制限の考え方

- 患者や家族のQOLを考慮する必要
- 面会機会に感染症が持ち込まれることを防止する必要
- 合理的な範囲内で行われる面会制限
 - 適法な病院の施設管理権の行使
- 面会制限の実施が違法と言えないならば、法的問題はない
- ✓ 合理的でない過剰な面会制限は、違法と評価される可能性

事例④の解説 6/6 事例の検討

院内感染対策に留意した面会の事例

- オンライン面会(タブレット端末等を使用)
 - 面会室を透明なパーテーションで仕切る
 - ワクチン接種歴の確認
 - 時間制限(15分程度)、人数制限(1~2名/回)
- 「面会については、地域における感染の拡大状況や入院患者の状況等のほか、患者及び面会者の体調やワクチン接種歴、検査結果等を総合的に考慮した上で、面会実施の方法について各医療機関で検討する」

事例⑤

コロナワクチン接種の意思確認 ～その1～

事例⑤

コロナワクチン接種の意思確認 ～その1～

85才男性。数年前に妻を亡くし、子供はいない。
認知症があるため、**成年後見制度**を利用しており、**成年被後見人**である。

今回、かかりつけ医である内科医は、**新型コロナウイルス感染症**のワクチン接種を勧めているが、**本人から接種の意思確認**ができない状況である。

ワクチン接種の同意確認は成年後見人に判断してもらってよいか。

事例⑤の解説

事例⑤の解説 1/6 法的根拠

新型コロナワクチンの予防接種の法的根拠

予防接種法の附則7条2項(新型コロナウイルス感染症に係る
予防接種に関する特例)

- 予防接種法6条1項の規定による「臨時に行う予防接種」と
みなして実施

事例⑤の解説 2/6 努力義務

予防接種法9条1項(予防接種を受ける努力義務)

- 法6条1項の規定による予防接種の対象者は、臨時の予防接種…を受けるよう努めなければならない。
- 新型コロナ「予防接種は感染症の緊急のまん延予防の観点から実施するものであり、国民の皆様にも接種にご協力をいただきたいという趣旨」
- 「接種は強制ではなく、最終的には、あくまでも、ご本人が納得した上で接種をご判断いただく」

事例⑤の解説 3/6 成年被後見人の場合

予防接種法9条2項

- 法6条1項の規定による**予防接種の対象者が16歳未満の者又は成年被後見人であるときは、その保護者は、その者に…臨時の予防接種…を受けさせるため必要な措置を講ずるよう努めなければならない。**

予防接種法2条7項

- この法律において「**保護者**」とは、**親権を行う者又は後見人**をいう。

➤「**保護者**」= **成年後見人**

事例⑤の解説 4/6 説明と同意の取得

予防接種実施規則5条の2(説明と同意の取得)

- 予防接種を行うに当たっては、あらかじめ被接種者又はその保護者に対して、予防接種の有効性及び安全性並びに副反応について当該者の理解を得るよう、適切な説明を行い、文書により同意を得なければならない。
- 成年被後見人が接種を受けるに当たっては、まず、成年被後見人ご本人に必要な情報をしっかりと伝える。
- その上で、本人の意思を可能な限り確認する。

事例⑤の解説 5/6 後見人による同意

本人の接種の意思(同意)を確認することができた場合

➤ 本人の自筆又は代筆

本人の接種の意思を確認することが難しい場合

➤ 予防接種法令上、接種の対象者が法定後見制度の成年被後見人であれば成年後見人による同意の署名が可能

➤ 成年後見人による署名をする場合は家族や医療・ケアチーム等、成年被後見人本人の周りの方と相談しながら判断

「成年被後見人等に対する新型コロナ予防接種を実施するに当たっての留意事項について」(令和3年3月24日付け厚生労働省健康局健康課予防接種室事務連絡)

事例⑤の解説 6/6 [参考]

原則
※

- 成年被後見人等の認知症や精神障害・知的障害により判断能力が不十分な人について、成年後見人等の第三者が医療に係る意思決定・同意ができるとする規定はない。
- **成年被後見人等に提供される医療に係る決定・同意を行うことは後見人等の業務に含まれていない。**

例外

- 本人の接種の意思を確認することが難しい場合、予防接種法令上、接種の対象者が法定後見制度の成年被後見人であれば成年後見人による同意の署名が可能。
⇒ 予防接種法の歴史

※「身寄りがない人の入院及び医療に係る意思決定が困難な人への支援に関するガイドライン」23頁参照

事例⑥

コロナワクチン接種の意思確認 ～その2～

事例⑥

コロナワクチン接種の意思確認 ～その2～

市内の特別養護老人ホームに入所している80代男性。要介護5で、重度の認知症もあり、意思確認が困難な状況。親族は長男と甥がおり、長男はアメリカに在住。金銭管理や施設との連絡調整、介護保険の手続きなどは甥が行っているが、特別養護老人ホームの入所契約は、3年前に長男が一時帰国した際に行った。

甥は、男性に新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を受けさせたいと考えており、嘱託医と話をしているが、施設職員によるとアメリカにいる長男は、ワクチン接種に反対しているようである。このような場合、ワクチン接種について、どのように判断したらよいか。

事例⑥の解説

事例⑥の解説 1/2 後見制度未利用の場合

成年後見人が就いていない場合(保佐人や補助人、任意後見制度の任意後見人が就いている場合も含む) → **原則、本人の同意**

- 認知症の高齢者等で意思確認を行うことが難しい場合、それぞれの状況に応じて、家族やかかりつけ医、高齢者施設の従事者など、日頃から身近で寄り添っている方々の協力を得て、本人の接種の意向を丁寧に酌み取ることなどにより本人の意思確認を行う。

事例⑥の解説 2/2 後見制度未利用の場合

成年後見人が就いていない場合(保佐人や補助人、任意後見制度の任意後見人が就いている場合も含む) → **原則、本人の同意**

- 被保佐人や被補助人、任意後見制度の被後見人の場合には、保佐人や補助人、任意後見人による署名はできない。
- 原則どおり接種の意思を本人に確認した上で、本人の自署又は代筆(本人の接種の意思を確認した上での代筆であれば保佐人や補助人、任意後見人が行うことも可能)

事例⑦

医療従事者のワクチン接種と 労務管理

事例⑦

医療従事者のワクチン接種と労務管理

内科の病棟看護師をしている40代女性。
職場からは、早期に新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を求められており、接種を完了していない者については、その理由を記入して提出するよう促されている。女性に薬物アレルギーなどはないが、新薬であるワクチンに不安があり接種しないことに決めた。

理由報告後、職場の上司は、ワクチン接種を受けないのであれば、翌月から患者との接触が少ない外来に移ってほしいと女性に伝えた。女性は、夜勤のある病棟看護師に比べ、外来看護師は給与が下がり生活に影響するため、配置替えを希望していない。ワクチン接種をしないことを理由に、配置替えをすることは不当になるか。

事例⑦の解説

事例⑦の解説 1/5

厚生労働省

➤ 新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

10 その他(職場での嫌がらせ、採用内定取消し、解雇・雇止めなど) 問10~12

事例⑦の解説 2/5 Q&A 10-問10

ワクチン接種を受けていない人に対する差別的扱いの防止

- **新型コロナウイルスの接種は強制ではなく、接種を受ける方の同意がある場合に限り接種が行われます。職場や周りの方などに接種を強制したり、接種を受けていないことを理由に、職場において解雇、退職勧奨、いじめなどの差別的な扱いをすることは許されるものではありません。**
- **特に、事業主・管理者の方におかれては、接種には本人の同意が必要であることや、医学的な事由により接種を受けられない人もいることを念頭に置いて、接種に際し細やかな配慮を行うようお願いいたします。**

事例⑦の解説 3/5 Q&A 10-問11

- **新型コロナウイルスワクチンの接種を拒否した労働者を、解雇、雇止めすることはできますか？**
 - **新型コロナウイルスワクチンの接種を拒否したことのみを理由として解雇、雇止めを行うことは許されるものではありません。**
- **客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、解雇はその権利を濫用したものであるとして無効となる(労働契約法16条)。**
- **期間の定めのある労働契約の場合は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、解雇できない(労働契約法17条1項)。**

事例⑦の解説 4/5 Q&A 10-問12

- ・ **新型コロナウイルスワクチンを接種していない労働者を、人と接することのない業務に配置転換することはできますか？**
- **一般に、個別契約または就業規則等において業務上の都合により労働者に転勤や配置転換を命ずることのできる旨の定めがある場合には、企業は労働者の同意なく配置転換を命じることができます。**
- **しかし、その場合でも配置転換は無制限に認められるわけではなく、不当な動機・目的がある場合や、配置転換の業務上の必要性とその命令がもたらす労働者の不利益とを比較衡量した結果として、配置転換命令が権利濫用に当たると判断される場合もあります。**

事例⑦の解説 5/5 Q&A 10-問12・続

- **新型コロナウイルスワクチンを接種していない労働者を、人と接することのない業務に配置転換することはできますか？**
- **新型コロナウイルスの感染防止のために配置転換を実施するにあたっては、その目的、業務上の必要性、労働者への不利益の程度に加え、配置転換以外の感染防止対策で代替可能か否かについて慎重な検討を行うとともに、配置転換について労働者の理解を深めることに努めてください。**
- **配置転換の同意の強要は、パワーハラスメントに該当する可能性があるため、同意を得る際には留意する必要があります。**

ありがとうございました。



アンケート回答ご協力をお願い

以下にアクセスいただき、ご回答をお願いいたします。

- パソコン：<https://www.e-shinsei.city.yokohama.lg.jp/yokohama/uketsuke/dform.do?acs=Questionairekenshu>
- スマートフォン：<https://www.e-shinsei.city.yokohama.lg.jp/yokohama/uketsuke/sform.do?acs=Questionairekenshu>
- QRコード：

