

# 勤務環境改善NEWS

7号

## 「応招義務」の法的性質について改めて整理されました

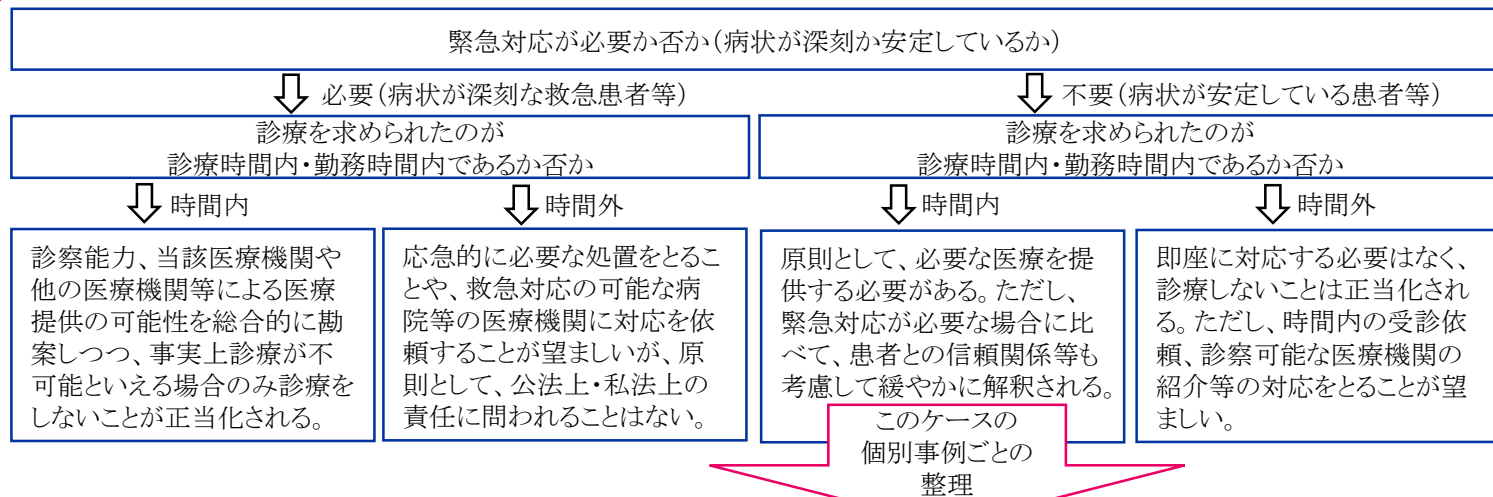
令和元年12月25日、厚生労働省医政局長名で「応招義務をはじめとした診察治療の求めに対する適切な対応の在り方等について」(医政発1225第4号)の通知が発出されました。

医師及び歯科医師の「応招義務」の法的性質を明確にするとともに、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について整理したものであり、概要は以下のとおりです。

### ■ 基本的考え方

- 応招義務は、国に対して負担する公法上の義務であり、患者に対する私法上の義務ではないこと。
- 応招義務は、医師・歯科医師が個人として負担する義務であること。他方、医療機関は、個人の応招義務とは別に、必要にして十分な治療を与えることが求められ、正当な理由なく診療を拒んではならないこと。
- 勤務医が、労働基準法等に違反することとなることを理由として、医療機関に対して診療等の労務提供を拒否したとしても、応招義務違反には当たらないこと。
- 医療機関が診療しないことが正当化されるか否か、医師・歯科医師が個人として応招義務に反するか否かについて、最も重要な考慮要素は、患者について緊急対応が必要であるか否か(病状の深刻度)であること。
- 診療を求められたのが診療時間・勤務時間内であるか否か、患者と医療機関・医師・歯科医師の信頼関係も重要な考慮要素であること。

### ■ 診療しないことが正当化される事例の整理



**患者の迷惑行為** ……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。例えば、診療内容そのものと関係ないクレーム等を繰り返し続ける等。

**医療費不払い** ……過去の医療費の不払いのみをもって診療しないことは正当化されない。しかし、支払能力があるにもかかわらず悪意を持ってあえて支払わない場合等には、診療しないことが正当化される。具体的には、保険未加入等であることのみをもって診療しないことは正当化されないが、医学的な治療を要さない自由診療において支払能力がない患者を診療しないことは正当化される。また、特段の理由なく保険診療において未払いが重なっている場合には、悪意のある未払いであることが推定される場合もある。

**入院患者の退院や他の医療機関の紹介・転院等** ……医学的に入院の継続が必要ない場合には、退院させることは正当化される。病状に応じて高度な医療機関から地域の医療機関への転院を依頼・実施すること等も原則として正当化される。

**差別的な取扱い** ……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、診療行為そのものが著しく困難となる事情が認められる場合にはこの限りではない。このほか、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を除き、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。

**訪日外国人観光客をはじめとした外国人患者への対応** ……外国人患者についても、日本人患者の場合と同様に判断するのが原則である。ただし、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。

＜＜裏面の秋田県社会保険労務士会アドバイスもご覧ください！＞＞

勤務環境改善に関する医療機関からの相談をお受けします。まずは、お気軽にお問い合わせください。

## 秋田県医療勤務環境改善支援センター

(秋田県庁 医務薬事課内)

018-860-1403 平日 9:00~17:00

～秋田県社会保険労務士会アドバイス～

## パワーハラスメント防止措置 が事業主の義務になります

医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士） 清水川正人

令和元年5月、職場における「いじめ・嫌がらせ」を防止するための「パワハラ防止法（正式名称：改正労働施策総合推進法）」が成立しました。このパワハラ防止法が今年の6月（中小企業は令和4年4月）に施行されます。これにより、職場におけるパワハラ防止のための雇用管理上必要な措置を講ずることが、事業主の義務となります。

違反した場合の罰則は設けられていませんが、場合によっては「勧告」「指導」の対象となります。人材の定着のためにも、よりよい職場環境にしましょう。

### ～職場でパワハラとはどういうことをいうのでしょうか～

厚生労働省では、職場におけるパワハラを以下の3つの要素をすべて満たすものと定義し、6つの類型を具体的に定めています。

3つの要素とは、

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

6つの類型とは、

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要もしくは遂行不可能なことの強制）
- ⑤ 過小な要求（合理性なく能力とかけ離れた仕事の命令や仕事を与えない）
- ⑥ 個の侵害（プライバシーに過度に立ち入ること）

### ～義務化によって求められる雇用管理上の措置とはどのようなことでしょうか～

- ・企業組織・事業主としての方針等の明確化とその周知  
（例えば、就業規則等の方針を定め、パワハラ発生時の罰則や対応等を明記するなど。）
- ・相談・報告体制の整備  
（例えば、相談窓口の設置、担当者の選定、対応マニュアルの作成、対応研修の実施など。）
- ・パワハラ発生時の迅速かつ適切な対応  
（例えば、事実確認のヒアリングを第三者からも行う、関係改善の援助、配置転換等の対応、メンタルヘルスケア等の整備、再発防止に向けた取組など。）
- ・他の措置と併せて講ずべき措置  
（例えば、相談者・関係者のプライバシー保護、相談や訴えを理由に不当な取扱いをしないなど。）

つまり、パワハラに対する事業主の方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止について、適切な措置を取ることが求められているのです。

医療の現場は部門あるいは全体をチームとして働くことが多いため、パワハラが起きやすい職場です。過度なパワハラによって、従業員が精神障害の労災認定を受けてしまったら……

従業員はもちろん、事業所も大きなダメージを受けることになってしまいます。

事業所のパワハラ防止のため、雇用管理上の措置の対応に取り組みましょう！

わからないことなどありましたら、お気軽に当センターまで御相談ください。  
秋田県社会保険労務士会 医療労務管理支援事業 Tel018-863-1777