



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 医療機関と個人情報保護法
- 改正医療法の成立
- 編集後記

● 医療機関と個人情報保護法

個人情報保護法が成立して数年が経ち、個人情報保護の考え方が浸透してきました。

今回は、個人情報に接する機会の多い医療機関での個人情報の取扱いについてご説明します。

個人情報保護法23条1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。」

(1) 第三者への情報提供

患者の親族などを含む第三者への情報提供は、原則として本人の同意が必要となります。

当然、患者が同席のうえで説明を聞く場合などは同意があったと考えられるため、患者本人の同席がない場合や電話での問い合わせなどの場面が想定されます。

電話で入院の有無や検査結果などを確認された場合、個人情報保護法に抵触することになるため、本人の同意なく回答することはできません。

ご家族など、本人以外に対しては、本人の判断能力に疑義がある場合などを除き、本人の承諾なく話すことは避けたほうがいいでしょう。

第三者提供の例外として、個人情報保護法23条1項各号の例外にあたる例として、医療機関の通常の業務で想定されている場合としては、以下のようなものがあげられます。

(例)

- ・意識不明で身元不明の患者について、関係機関へ照会
- ・意識不明で身元不明の患者について、家族又は関係者等からの安否確認に対して必要な情報提供を行う場合
- ・意識不明の患者の病状や重度の認知症の高齢者の状況を家族等に説明する場合
- ・本人に同意を求めても同意しない場合
- ・本人に同意を求めるとは経るまでもなく本人の同意を得ることができない場合

※厚生労働省ガイドラインには、更に詳細に想定される主な事例が載っていますので、ご参照ください。

厚生労働分野における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン等

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000027272.html>

弁護士法人 デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826
連絡先 電話番号:092-409-1068 e-mail:info@daylight-law.jp
事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp
顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは中村までお気軽にどうぞ。



(2) 他の医療機関への情報提供

医療機関で診療を希望する患者は、傷病の回復等を目的としています。

他方で、医療機関等は、患者の傷病の回復等を目的として、より適切な医療が提供できるよう治療に取り組むとともに、必要に応じて他の医療機関と連携を図ったり、当該傷病を専門とする他の医療機関の医師等に指導、助言等を求めたりすることも日常的に行われています。

また、その費用を公的医療保険に請求する場合等、患者の傷病の回復等そのものが目的ではないものの、医療の提供には必要な利用目的として提供する場合があります。

そのため、第三者への情報の提供のうち、患者の傷病の回復等を含めた**患者への医療の提供に必要であり、かつ、個人情報の利用目的として院内掲示等により明示されている場合は、原則として黙示による同意**が得られているものと考えられています。



なお、傷病の内容によっては、患者の傷病の回復等を目的とした場合であっても、個人データを第三者提供する場合は、あらかじめ本人の明確な同意を得るよう求めがある場合も考えられ、その場合、医療機関等は、本人の意思に応じた対応を行う必要があります。

紹介状を書いたなどの事情はなく、患者が他の病院へかかった場合などに、他の医療機関からの情報提供を求められる場合は、このケースに当たるかと思えます。

患者への医療の提供のために通常必要な範囲の利用目的について、院内掲示等で公表しておくことによりあらかじめ黙示の同意を得る場合の掲示内容としては、どのようなものが必要なのでしょうか？

医療機関の受付等で、診療を希望する患者から個人情報を取得した場合、それらが患者自身の医療サービスの提供のために利用されることは明らかです。

そのため、院内掲示等により公表して、患者に提供する医療サービスに関する利用目的について患者から明示的に留保の意思表示がなければ、患者の黙示による同意があったものと考えられます。

〈利用目的として特定すべき内容〉

(ア) 患者への医療の提供のため、他の医療機関等との連携を図ること

(イ) 患者への医療の提供のため、外部の医師等の意見・助言を求めること

(ウ) 患者への医療の提供のため、他の医療機関等からの照会があった場合にこれに応じること

(エ) 患者への医療の提供に際して、家族等への病状の説明を行うこと

患者への医療の提供のために通常必要な範囲の利用目的について、院内掲示等で公表しておくことによりあらかじめ黙示の同意を得る場合であっても、黙示の同意があったと考えられる範囲は、患者のための医療サービスの提供に必要な利用の範囲であり、各医療機関等が示した利用目的に限られるものとなります。

なお、院内掲示等においては、以下の3つの点もあわせて掲示するのが望ましいとされています。

(ア) 患者は、医療機関等が示す利用目的の中で同意しがたいものがある場合には、その事項について、あらかじめ本人の明確な同意を得るよう医療機関等に求めることができること。

(イ) 患者が、(ア)の意思表示を行わない場合は、公表された利用目的について患者の同意が得られたものとする。

(ウ) 同意及び留保は、その後、患者からの申出により、いつでも変更することが可能であること。



(3) 捜査機関への協力



警察等の捜査機関からの捜査協力の要請についても、個人情報保護法の規定との関係が問題になることがあります。

捜査機関の任意捜査については、法令(刑事訴訟法)に基づくものであると解釈し、個人情報保護法の中の規定において、適用が除外されているとの考え方もあります。

しかし、この線引きは微妙なところがあります。

そのため、患者との間での紛争を避けるためにも、個人情報にあたるものについては、電話での照会など、相手が確実に捜査機関であることがわからない場合には回答しない方がよいでしょう。

任意の捜査はあくまで任意であるため、回答することが義務付けられているわけではありません。

もし、電話での紹介に回答するのであれば、本人の承諾を得てから行うのが懸命です。

照会文書に対する回答や、捜査機関が訪問してきた場合などで、捜査機関であることが確認できる場合には、回答しても問題はありません。

また、情報の開示以外にも、調書を作成したいとの依頼など、任意の捜査への協力は、あくまでも任意であるため、時間が許す限りは協力した方がよいと思います。

しかし、裁判などで医療機関の証言が必要な場合などには、別途、正式な要請がありますので、あくまでも任意で応じるものであることを理解されたうえで、業務の支障とならない範囲で協力していただくのがよいと思います。

●改正医療法の成立

医師の働き方改革や新興感染症等への対応などを盛り込んだ医療法改正案や、医師法など各種資格関係改正案が令和3年5月21日、参議院本会議で可決・成立しました。

長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置の整備等(医療法)として、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始(令和6年4月1日)に向け、次の措置を講じることとなります。

- ・勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成
- ・地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設
- ・当該医療機関における健康確保措置(面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等)の実施等

○ 一般的な働き方改革は？

一足先に行われている一般企業等での働き方改革は、長時間労働の是正、脱時間給(高度プロフェッショナル)制度、同一賃金同一労働、個の能力を活かす組織体制、女性が活躍できる組織体制、高齢者の活用など、様々な取り組みがなされています。

そのなかでも、長時間労働の是正は、働き方改革の3本柱のひとつとして、残業時間が大幅に制限されています。

1日8時間、週40時間を超える労働である、時間外労働が1ヶ月60時間を超えた場合の割増賃金の割増率50%以上の法適用については、これまで一定規模の中小企業に関しては適用が猶予されていましたが、2023年の4月1日をもって適用を受けることとなっています。





○医師の労働時間の上限規制



医師の働き方改革については、令和2年12月に、厚生労働省が「医師の働き方改革の推進に関する検討会」においてこれまでの議論について中間とりまとめを行いました。

本改正のなかでは、医師の長時間労働短縮のため、全ての勤務医の時間外労働規制は、原則として「年間960時間以下」となることが決まりました。

例外として、救急医療など地域医療に欠かせない医療機関や、研修医など集中的に多くの症例を経験する必要がある医師では、「年間1860時間以下」まで上限とされるなど、新たな時間外労働の上限規制が適用されることとなります。

例外はいずれも要件を満たした医療機関を指定し、そこに勤務する医師に認められる特例のため、指定を申請する医療機関は「労働時間短縮計画」などの準備が必要であり、国レベルでも指定作業などを行う「医療機関勤務環境評価センター」の指定を進める必要ができてきます。

指定申請しない医療機関でも、「連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット」が努力義務となります。

宿当直前後の通常業務との関係や、義務付けられる代償休息の場合の医師の確保、勤務医の複数の就業先との就業時間の調整など、細かい取り決めをどのようにしていくのが今後の課題となります。

今後、具体的な動向を見守りつつも、令和6年4月からの実施に向けて、個々の医療機関でも対応を考えていく必要があるかと思えます。

〈参考〉働き方改革に関するサポート:

<https://www.fukuoka-roumu.jp/workstyle/support/>

●編集後記

芸能人の離婚騒動で、連日、週刊誌への暴露合戦が報じられていますが、何が真実かはさておき、子供のことを思うと、やるせない気持ちにさせられます。

両親が離婚することは、今や珍しいことではありません。そして、離婚するときには夫婦間の溝は深まっていることがほとんどです。

しかし、不特定多数の第三者に明らかになるようなかたちで、具体的な音声などが開示されることや、通常他人に知られることのないようなことが赤裸々に語られることは、それがいつまでも消えないことや、子供が将来目にする可能性があることまで考えてやっているのだろうか、争うのは法廷のみとして、なんとか思いとどまることはできなかったのだろうかかと老婆心ながら考えてしまいます。



SNSの普及により、有名人や芸能人でなくても誰もが情報の発信手になれる時代だからこそ、このようなことが簡単に起こりうるのではないかと思います。

名誉を毀損されたとして争うなどすれば、法的な解決はできるかもしれませんが、その問題とは別に、他に傷つく人がいることやその人達への配慮にも目を向けられる冷静さは忘れてたくないと思う今日この頃です。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 中村 啓乃
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp