

近時の医療判例 (33)

本号でも引き続き、「近時の医療判例」として、不妊治療の場面において応招義務違反が問題となった事案（東京地裁令和3年3月30日判決、医療判例解説100号4頁）を紹介します。通常、応招義務違反が認められやすいのは、緊急性の高い医療行為においてですが、本件は珍しく、緊急性の高いとは言えない分野で応招義務違反が認められてしまった事案です。本件を通じて、病院側の対応のどのような点に問題があったのかを検討するとともに、応招義務と病院側が負う労働法上の義務の関係についても考察したいと思います。

1 事案の概要

- (1) 本件での患者（原告）は、被告が開設する不妊治療や体外受精を専門的に行うYクリニックにおいて、不妊治療を開始した者です。担当となった医師はYクリニックのA医師であり、患者は、平成28年12月5日に診療契約を締結し、平成29年9月15日までの間に、計35回に渡り診療治療が行われました。患者は、同日にYクリニックにおいて診療を受け、次回診療予定日を同月22日として帰宅しました。
- (2) 同月20日、Yクリニックに勤務するB看護師は、患者の知り合いと名乗る女性から「B看護師さんですか」、「(患者に対して)悪いことをしたと思ってないのですか」などと声をかけられ、B看護師がYクリニック内で話をしたいと持ちかけたもののこれを拒否され、B看護師がこの女性を携帯電話で撮影したところ、揉み合いとなり携帯電話を取り上げられてデータを消去されるという事態が発生しました（以下、「本件接触事件」といいます）。B看護師は、同日警察に相談して被害届を出しています。
- (3) これを受けて、同日、A医師は原告に対して架電し、本件接触事件が発生したことを理由に、今後、患者の診療はできないことを告げ、以後、患者はYクリニックでの診療を受けることができず、

これに対し、患者が、診療を不当に拒否されたとして、Yクリニックを開設する被告に対して債務不履行又は不法行為による損害賠償請求を求めたのが本件訴訟です。被告による診療拒否が、医師法19条に定める応招義務に違反するかどうか、診療を拒むだけの正当な理由の存否

が争点になりました。

なお、本件では、患者の夫も原告となり、被告に対して、凍結精子保管の更新料債務の不存在確認も求めています。この点は本稿では割愛します。

2 裁判所の判断

裁判所は、患者の知人と名乗る女性によるB看護師への本件接触事件があったことは認定できるとしつつも、この者が患者の知り合いであるとか、患者が本件接触事件に関与したという客観的な裏付けはないとしつつ、このような客観的な裏付けがないにも関わらず、患者から適切に事情聴取をしないままに、直ちに診療拒否をしたことは、その手続において不適切な点があったといえることなどを指摘しました。そのうえで、患者に対する診療内容が不妊治療であって、その緊急性は高くなく、他の病院においても同程度の水準の治療を受けることが可能であったからといって、被告の本件診療拒否においては正当な理由があったものと認めることはできないとして、慰謝料22万円を認めました。

3 本件判決の検討

(1) 厚労省令和元年通知

ア 応招義務の解釈については、昭和24年以降厚生省から複数の通知が発出されており、過去には刑事、民事の裁判例も多数積み重ねられています（刑事裁判例は、戦前の医師法制定以前の段階において、関係法令において刑事罰が定められていたことによるもので、現在の医師法には刑事罰の規定はありません）。しかし、現段階において、まず参照にすべきは、令和元年に厚労省から出された通知（「応招義務をはじめとした診療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日付医政発1225第4号）であるといえます。

イ この通知は、現代における「医療提供体制の変化や医師の働き方改革」といった観点も踏まえて示されたもので、労使協定や労働契約との関係に触れつつ、診療を求められたのが診療時間内・勤務時間内か否かで区別して具体的基準を提示するなど、医療現場における現代的な悩み、実際上の問題に相当程度対応した基準となっていると思います。

ウ この通知では、まず、「基本的な考え方」として、応招義務は医師が国に対して負担する公

法上の義務であること（もっとも、医療を受ける患者を保護する観点から設けられた公法上の義務ですので、違反したことで患者に損害が発生する場合には賠償責任が発生します）、勤務医が労使協定・労働契約の範囲を超えた指示を受けた場合に労働基準法等に違反することを理由に診療拒否をしたとしても応招義務違反には当たらないこと、診療の求めに応じないことが正当化されるか否かを判断する際には、緊急対応の必要性が最も重要な考慮要素ではあるものの、現代における医療提供体制の変化や勤務医の勤務環境への配慮から、診療時間内・勤務時間内であるか否か、患者との信頼関係も重要な考慮要素であること、が示されています。

エ そして、患者を診療しないことが正当化される場合の整理として、①緊急対応が必要な場合かつ診療時間内・勤務時間内であるときは、診察能力や設備状況、他院での医療提供体の可能性を総合的に勘案しつつ事実上診療が不可能といえる場合のみ正当化される、②緊急対応が必要だが診療時間外・勤務時間外であるときは、応急的に必要な処置をとることが望ましいが、原則、公法上・私法上の責任に問われることはない、③緊急対応が不要で診療時間内・勤務時間内であるときは、原則として必要な医療を提供する必要があるが、診察能力や設備状況、他院での医療提供体制の可能性のほか、患者との信頼関係等も考慮して緩やかに判断される、④緊急対応が不要で診療時間外・勤務時間外の場合は、即座に対応する必要はなく診療しないことが正当化されるが、時間内の受診依頼、他院の紹介などの対応をとることが望ましい、とされています。

オ この通知では、さらに個別事例ごとの整理として具体的な場面を想定した解説もなされていますが、その中で、患者の迷惑行為があり診療の基礎となる信頼関係が喪失している場合には、新たに診療を行わないことが正当化されるとしています（他の具体例はここでは割愛します）。

(2) 被告の対応の問題点

本件は、緊急対応が不要で、診療時間内の事案です。Yクリニック側、少なくともB看護師としては、一定の被害（迷惑行為）にさらされているといえますが、これが「患者による」ものがどうか、患者の関与があるといえるものかどうか不明であるということが、本件の難しいところだと思います。

調査をしたからといって事実が明らかになるという保証はありませんが、このような場合、まずは少なくとも患者本人への聴き取り調査な

どは必要だったのではないかと考えられます。判決も、「患者から適切に事情聴取をしないままに、直ちに診療拒否をしたことは、その手続において不適切な点があった」という点を指摘して、正当な診療拒否理由がないことの根拠としています。

また、本件では、被告は、本件接触事件に至る背景事情として、平成29年1月～3月頃にかけて、B看護師が患者から個人的に相談を受けYクリニック外で話を聞く機会を設けたこと、その後相談がエスカレートしたためにA医師はYクリニック外でB看護師が患者に会うことを禁じたこと、これをきっかけに患者はB看護師やその他の看護師、A医師らに数々のクレームを述べ、B看護師を辞めさせるように求めてきたことなどを主張していました。しかし、これらの背景事情については、客観的な裏付けがないと裁判所に判断されています。このような事情が本当にあったのかどうかは分かりませんが、もし本当にこのような事情が存在したのであれば本件接触事件に患者の何らかの関与があったという一定の推認も働く事情だと思えます。医療機関側としては、患者とのトラブルがあった際には、その経緯を可能な限り記録化して残しておくことが自衛につながる重要なポイントだと思えます。

(3) 労働法上の義務との衝突の可能性

本件では、直接論点になっていませんし、そこまでの主張ができる事案ではなかったのかもしれませんが、病院側が負う労働法上の義務（従業員に対する安全配慮義務）と応招義務がぶつかるという場面もあるように思えます。

本通知で直接言及されているのは、「勤務医が労使協定・労働契約の範囲を超えた診療指示を受けた場合」に労働基準法等に違反することになることを理由に拒否をしても応招義務違反に当たらない、という点です。しかし、病院は看護師その他の職員の雇用主でもあり、これらの従業員が安全に働けるように職場環境を整える義務を負っている訳ですので、あくまで私見ではありますが、従業員に対する安全配慮義務を確保する観点からやむを得ない範囲で診療拒否をすることも、（特に緊急対応を要しない事案では）本通知の趣旨に合致し、許される余地が大きいのではないかと思います。

難しい判断を迫られる事案に直面したときには、可能な限り速やかに弁護士等の法律専門家も交えて協議をするとよいと思えます。