

■保険外併用療養費の概要

Question

保険診療の場合、原則として患者からの自費徴収は一部負担金と特定療養費以外は認められていないとのことですが、この特定療養費（平成18年10月1日からは保険外併用療養制度）とはどのようなものなのでしょうか。

Answer

特定療養費制度とは、患者の希望により特定の高度な医療や特別なサービスを含んだ療養を受けた場合、その療養全体にかかる費用のうち一般の保険診療と共通する部分に対して保険給付を認め、高度先進医療部分や特別サービス部分は患者の自費負担とする制度です。

この制度は、患者の多様なニーズに対応して療養の選択を認める一方、保険の適用は一般診療と共通する基礎部分に限定し、患者の選択による特別サービス等の差額部分は患者の自費負担とすることに特徴がありました。

さらに、平成18年10月1日からは、健康保険法が改正され「特定療養費制度」を再編成し、新たに「保険外併用療養費」制度を設けました。

保険外併用医療費は、

- (1) 高度の医療技術を用いた療養等で、将来的に保険の対象とすべきか否か、評価が必要な療養として厚生労働大臣が定めたもの（評価療養）、
- (2) 特別の病棟の提供その他厚生労働大臣が定める療養（選定療養）、の二つに区分されます。

1 特定療養費制度の目的

特定療養費制度は、国民の生活水準の向上や価値観の多様化に伴う医療に対する国民のニーズの多様化、医学のめざましい進歩に伴う医療サービスの高度化に対応して、必要な医療の確保を図るための保険給付と患者の選択によることが適当な医療サービスとの間の適切な調整を図ることを目的として、昭和59年の健康保険法改正によって創設されました。

2 特定療養費制度の概要（平18年10月1日からは保険外併用療養制度）

特定療養費の支給は、(1)高度先進医療を受けた場合、(2)選定療養を受けた場合においてその支給が行われます。特定療養費制度の適用要件は、健康保険法ならびに厚生労働大臣によって次のように定められていました（旧健保86条、旧療担5条の2・5条の4）。

(1) 高度先進医療

大学病院等の高度医療を提供すると認められた医療機関を特定承認保険医療機関といいますが、特定承認保険医療機関において厚生労働大臣の認可を受けた高度先進医療を受けた場合に特定療養費が支給されていました。

この場合、高度先進医療部分が患者の自費負担とされ、それ以外の診察、検査、処置、入院料など一般の保険診療と共通する基礎部分は患者から徴収する一部負担金を除いた金額を特定療養費として健康保険から支給されました。

(2) 選定療養

患者の選択による特別なサービス（アメニティ部分）のうち、厚生労働大臣が定める療養を選定療養といいます。この選定療養を保険医療機関等で受けた場合に特定療養費が支給されていました。この場合、選定療養費部分が患者の自費負担とされ、それ以外の診察、検査、処置、入院料など一般の保険診療と共に基礎部分は患者から徴収する一部負担金を除いた金額を特定療養費として健康保険から支給されていました。

3 保険外併用療養費制度の概要

新たに導入される保険外併用療養費制度は、混合診療の対象範囲をすでに認められている高度先進医療から、かならずしも高度とはいえない先進医療にまで広げることを主な目的としています。

具体的には、近い将来の保険適用を前提とした「評価療養」と「選定療養」の二分野で構成されます。

評価療養には、特定療養費制度の適用を受けていた高度先進医療に、内視鏡がん手術などの中度先進医療と、抗がん剤など治験中の国内未承認薬を新たに加える予定です。

選定療養には、現行でも認められている差額ベッド代などのほか、腫瘍（しゅよう）マーカー検査など保険で定められた回数を超えると超過分だけでなく全額自己負担となっていた医療行為を含める予定です（健保86条）。

評価療養のうち、中度先進医療について厚生労働省は、約2000の医療機関で100程度の技術が新たな対象になるとみられ、対象範囲が大きく広がると考えられます。

また、治験で安全性が確認されてから保険適用が決まるまでの間に未承認薬を使用した場合、これまででは保険対象部分を含めて全額自己負担になっていたが、保険診療との併用が可能となる予定です。

健康保険の適用が認められる評価療養および選定療養は、次のように定められています（平18・9・12厚労告495）。

第1条 健康保険法（大正11年法律第70号）第63条第2項第3号及び老人保健法（昭和57年法律第80号）第17条第2項第3号に規定する評価療養は、次の各号に掲げるものとする。

- ① 別に厚生労働大臣が定める先進医療（先進医療ごとに別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合する病院又は診療所において行われるものに限る。）
- ② 薬事法（昭和35年法律第145号）第2条第15項に規定する治験（人体に直接使用される薬物に係るものに限る。）に係る診療
- ③ 薬事法第2条第15項に規定する治験（機械器具等に係るものに限る。）に係る診療
- ④ 薬事法第14条第1項又は第19条の2第1項の規定による承認を受けた者が製造し、又は輸入した当該承認に係る医薬品（人体に直接使用されるものに限り、別に厚生労働大臣が定めるものを除く。）の投与（別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合する病院若しくは診療所又は薬局において当該承認を受けた日から起算して90日以内に行われるものに限る。）
- ⑤ 薬事法第14条第1項又は第19条の2第1項の規定による承認を受けた者が製造し、又は輸入した当該承認に係る医療機器（別に厚生労働大臣が定めるものを除く。）の使用又は支給（別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合する病院若しくは診療所又は薬局において保険適用を希望した日から起算して240日以内に行われるものに限る。）
- ⑥ 使用薬剤の薬価（薬価基準）（平成18年厚生労働省告示第95号）に収載されている医薬品（別に厚生労働大臣が定めるものに限る。）の投与であって、薬事法第14条第1項又は第19条の2第1項の規定による承認に係る用法、用量、効能

又は効果と異なる用法、用量、効能又は効果に係るもの（別に厚生労働大臣が定める条件及び期間の範囲内で行われるものに限る。）

第2条 健康保険法第63条第2項第4号及び老人保健法第17条第2項第4号に規定する選定療養は、次の各号に掲げるものとする。

- ① 特別の療養環境の提供
- ② 予約に基づく診察
- ③ 保険医療機関（老人保健法第25条第3項第2号に規定する病院及び診療所を含む。）が表示する診療時間以外の時間における診察
- ④ 病床数が200以上の病院について受けた初診（他の病院又は診療所からの文書による紹介がある場合及び緊急その他やむを得ない事情がある場合に受けたものを除く。）
- ⑤ 病床数が200以上の病院について受けた再診（当該病院が他の病院（病床数が200未満のものに限る。）又は診療所に対して文書による紹介を行う旨の申出を行っていない場合及び緊急その他やむを得ない事情がある場合に受けたものを除く。）
- ⑥ 診療報酬の算定方法（平成18年厚生労働省告示第92号）に規定する回数を超えて受けた診療であって別に厚生労働大臣が定めるもの
- ⑦ 別に厚生労働大臣が定める方法により計算した入院期間が180日を超えた日以後の入院及びその療養に伴う世話その他の看護（別に厚生労働大臣が定める状態等にある者の入院及びその療養に伴う世話その他の看護を除く。）
- ⑧ 前歯部の铸造歯冠修復に使用する金合金又は白金加金の支給
- ⑨ 金属床による総義歯の提供
- ⑩ 龛^う蝕^りに罹患している患者（齲^う蝕^り多発傾向を有しないものに限る。）であって継続的な指導管理を要するものに対する指導管理

4 保険医療機関等の説明義務、領収証交付義務

保険外併用療養費の対象となる医療を行う場合、医療機関はあらかじめ患者に対してその内容と費用に関して説明を行い、その同意を得なければなりません（健保則63条）。また、医療機関の見やすい場所に、その医療の内容と費用に関する事項を提示しておかなければなりません。

保険外併用療養費については、その費用を患者が保険医療機関等に支払った場合には、それらの医療機関は保険外併用療養費についての患者の自己負担額（一部負担金）と自費負担分とを区別して記載した領収証の発行を義務付けられています（健保則64条）。

5 一部負担金と自費負担額

特定療養費の支給を受ける場合、患者は一般の療養の給付と同様な一部負担金と自費負担額を保険医療機関の窓口で支払います。一部負担金は、被保険者であれば2割、被保険者の家族（披扶養者）であれば家族療養費として支給されるため入院時2割・通院時3割（3歳未満の者は2割・70歳以上の者は1割）となります（健保86条・110条）。

参考法令等

- 健保74条、86条、110条
- 健保則63条、64条
- 療担5条の2、5条の4
- 昭32・4・30厚令13
- 平18・9・12厚労告495
- 平18・3・6厚労告107

第5章 労務管理

第1 一般従業員

1 募集・採用

■法律で定める募集・採用

Question

当病院では、看護師等を若干名募集しています。法律では、従業員の募集や採用についてどのように定められているのでしょうか。

病院事務一七

Answer

従業員を雇い入れる際については、法律としては次のことが定められています。

- ① 労働条件をはっきりと明示しなければなりません。
- ② 期間を定めて雇用する場合、その期間は一定のものを除き、3年を超えてはなりません。
- ③ 労働契約の不履行について違約金や損害賠償の額を決めてはなりません。
- ④ 前借金を一方的に賃金から差し引くことはできません。
- ⑤ 強制的に貯蓄をさせる契約はできません。
- ⑥ 15歳未満の児童は、原則として使用できません。
- ⑦ 未成年者でも労働契約は本人と締結することが必要です。
- ⑧ 18歳未満の者を使用する場合は年齢証明書の備付けが必要です。

五〇一

- ⑨ 国籍等を理由として差別的取扱いをしてはなりません。
- ⑩ 賃金について性による差別的取扱いをしてはなりません。

（この記載欄は、労働基準法第15条第1項第5号の規定による記載欄で、この記載欄に記載する事項は、労働基準法第15条第1項第5号の規定による記載欄に記載する事項と同一の事項を記載するものとみなす。）

1 労働条件の明示

労働基準法では、次の事項を雇入れの際に明示するよう定めています(労基15条、労基則5条)。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所および従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇ならびに従業員を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④ 賃金の決定、計算および支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期、ならびに昇給に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含みます。）
- ⑥ その他
 - ⑦ 退職手当の定めが適用される従業員の範囲、退職手当の決定、計算および支払の方法ならびに退職手当の支払の時期に関する事項
 - ⑧ 臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間の出勤成績等によって支給される精皆勤手当や勤続手当等、賞与および最低賃金額に関する事項
 - ⑨ 従業員に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
 - ⑩ 安全および衛生に関する事項
 - ⑪ 職業訓練に関する事項
 - ⑫ 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
 - ⑬ 表彰および制裁に関する事項
 - ⑭ 休職に関する事項

これらのうち①から⑮は必ず明示しなければなりませんが、⑯に掲げた事項については、使用者が定めた場合にのみ明示すればそれで足ります。

また、①から⑤までの事項（ただし、昇給に関する事項を除きます。）については、書面による明示が義務づけられています。

2 期間を定めて雇用する場合の期間

従業員を雇う場合、通常は雇用期間を定めないで雇う場合が多いのですが、期間を定めて雇う場合には、下記の場合を除き、その期間は3年を超えてはならないとされています（労基14条）。

なお、下記の場合には、5年を超えてはならないとされています。

- ① 専門的知識、技術または経験を有する者との間に締結される労働契約
- ② 満60歳以上の者との間に締結される労働契約

3 賠償予定の禁止

従業員が契約期間の途中で辞める等当初の契約の不履行があった場合に、違約金や損害賠償の支払を予定する契約をしてはいけません（労基16条）。

このようなことをあらかじめ定めておくと、従業員が働くことを強制されたり、使用者から不当に拘束を受けるおそれがあるので、禁止されています。

しかし、実際に従業員が使用者に損害を与えた際には、実際に生じた損害額を請求することまで禁止していませんので、実際の損害額の賠償請求をしても労働基準法16条に定める賠償予定の禁止規定違反にはなりません。

いわゆるお礼奉公（准看護師学校に通学させて、その学費は奨学金として支給する代わりに卒業後は1年以上勤務する、もし1年勤務しないうちに辞める場合は奨学金相当額を弁済する等の契約）をすると労働基準法16条違反となるおそれがありますので注意が必要です。

4 前借金相殺の禁止

「前借金」とは、労働契約締結の際またはその後に使用者から借り入れた金銭で、将来働いて得る賃金から返済することを約束した金銭をいいます（労基17条）。

本来、お金を借りることと働くことは無関係ですが、働いて得た賃金から借金を返済するとの約束をすると、従業員は辞めたくてもお金を返さなければ辞められなくなり、従業員の身体を拘束することになるので特に禁止しています。

ただ、例えば、従業員が使用者から個人的な信用を受けて賃金の前払をするなど身体的拘束を伴わないと認められるものは労働をすることを条件とする債権で

はないので、この禁止条項には当てはまらないと解されています。ただし、このような場合でも、賃金から差し引くことについては労使の書面協定がなければできないこととなっていますので、注意が必要です。

5 強制的な貯蓄をさせる契約の禁止

従業員の賃金を強制的に貯蓄させると、そのために辞めたくても辞められなくなり、また、使用者が従業員の貯蓄を経営のために使ってしまうおそれがあるので、労働基準法ではこのような強制貯蓄を禁止しています（労基18条）。

労働基準法で禁止している強制貯蓄とは、労働契約の締結または存続の条件として従業員に貯蓄を強制することであり、これには2つの態様があります。

- ① 従業員に使用者以外の第三者と貯蓄の契約をさせる。
- ② 従業員の貯蓄金を使用者が管理する。

6 就業最低年齢

原則として、満15歳に達した日以後最初の3月31日まで児童を従業員として使用できません。満15歳に達しているかどうかの年齢確認は、使用者側に確認義務があると解されています。

しかし、満15歳未満の児童であっても、満13歳以上であり、仕事の内容が児童の健康及び福祉の面で有害でなく、かつ軽易なものについては、修学時間外に使用することが認められています。この場合、その使用について、労働基準監督署長の許可を受ける必要があり、また、労働時間は修学時間を通算して、1日に7時間、1週間に40時間以内としなければなりません（労基56条・60条）。

病院事務二六

7 未成年者の労働契約

労働契約はたとえ未成年であっても、本人としなければなりません（労基58条）。これは、親が子の知らない間に使用者と契約を結び、親が使用者からお金を借りてこれを子が働いて得る賃金から差し引いたり、使用者が親の依頼を受けて子に賃金を支払わないで親に送金することなどを防止するためです。

このようなことのないよう、民法上は未成年者の場合、本人の同意を得れば法定代理人が代わって契約を結ぶことができるとされていますが、労働基準法は親権者または後見人が代わって労働契約を結ぶことを禁止しています。

五〇四

8 18歳未満の者を使用する場合の年齢証明書の備え付け

満18歳未満の従業員を雇った場合には、年齢を証明する戸籍証明書を備え付けることとなっています。これについては、年少者の氏名、出生の年月日についての証明がされている「住民票記載事項の証明書」を備えればよいのです(労基57条)。

9 国籍による差別的取扱いの禁止

国籍、信条、社会的身分を理由として差別的取扱いをすることは禁止されています(労基3条)。

差別的取扱いが禁止されている労働条件の範囲については、法文上明示されている賃金、労働時間のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含まれると解されており、要するに職場における従業員の待遇の一切がこれに該当します。

10 性による差別的取扱いの禁止

賃金について、女性であることを理由として男性と差別的取扱いをすることは禁止されています(労基4条)。労働基準法で差別的取扱いを禁止しているのは賃金についてのみですが、昭和61年4月から施行されたいわゆる「男女雇用機会均等法」によって、女性について若年定年制を定めたり、結婚、妊娠、出産等を退職や解雇の理由とすることなどが禁止されています。平成11年4月からは、さらに女性を募集、採用、配置、昇進、教育訓練において不利に取り扱うことも禁止されました。

また、平成18年6月にいわゆる「男女雇用機会均等法」が改正され、以下のように規定されております。ただし、施行は平成19年4月1日からとなっております。

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

① 性別を理由とする差別の禁止

- a 募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年及び解雇についての女性であることを理由とする差別的取扱いの禁止等を、性別を理由とする差別的取扱いの禁止等とすることとされました。
- b 配置に業務の配分及び権限の付与が含まれることを明記することとされました。
- c 事業主は、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨及び労働契

約の更新について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないこととされました。

② 性別以外の事由を要件とする措置

事業主は、①の事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならないこととされました。

③ 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

a 女性労働者が妊娠し、出産し、又は労働基準法の産前産後休業をしたことを理由とする解雇の禁止に、労働基準法の産前休業を請求したことその他厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇の禁止を加えるとともに、その雇用する女性労働者に対するこれらの事由を理由とする解雇以外の不利益な取扱いを禁止することとされました。

b 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は無効とすることとされました。ただし、事業主が当該解雇がaの事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りではありません。

(2) 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされました。

参考法令等

○労基3条、4条、14条～18条、56条～58条、60条

○労基則5条

○雇均5条、6条

■診療情報の提供

Question

医療の透明性の確保、患者の知る権利の観点などから、診療情報の提供が積極的に推進されていますが、患者に診療情報を提供するに当たってどのようなことに注意すべきでしょうか。

Answer

診療記録の開示も含めた診療情報の提供については、患者と医療従事者とのより良い信頼関係の構築、情報の共有化による医療の質の向上、医療の透明性の確保、患者の知る権利、患者自身の健康管理の観点から、「診療に関する情報提供等の在り方に関する検討会」が開かれ、そこでの報告書を踏まえて、厚生労働省では平成15年9月に「診療情報の提供等に関する指針」を策定しました。この指針の中で、診療情報の提供についての目的や役割、方法、注意点が示されています。

1 診療情報の提供等に関する指針

「診療情報の提供等に関する指針」は、インフォームド・コンセントの理念や個人情報保護の考え方を踏まえ、医師、歯科医師、薬剤師、看護師などの医療従事者および医療機関の管理者（以下「医療従事者」といいます。）の診療情報の提供等に関する役割や責任内容の明確化・具体化を図るものであり、医療従事者等が診療情報を積極的に提供することにより、患者等が疾病と診療内容を十分理解し、医療従事者と患者等が共同して疾病を克服するなど、両者のより良い関係を構築することを目的としています。

2 診療情報提供に関する一般原則

「診療情報の提供等に関する指針」では、診療情報提供に関する一般的な原則として、医療従事者等は、患者等にとって理解を得やすいように、懇切丁寧に診療情報（＝診療の過程で、患者の身体状況、病状、治療等について、医療従事者が知りえた情報）を提供するよう努めなければならないとされています。

また、診療情報の提供は、①口頭による説明、②説明文書の交付、③診療記録（＝診療録、処方せん、手術記録、看護記録、検査所見記録、エックス線写真、紹介状、退院した患者にかかる入院期間中の診療経過の要約その他診療の過程で患者の身体状況、病状、治療等について作成、記録または保存された書類、画像等の記録）の開示等具体的な状況に即した適切な方法により行わなければなりません。

3 医療従事者の守秘義務

診療情報の提供はあくまで患者等に対して行われるものであるため、患者の同意を得ずに、患者以外の者に対して診療情報の提供を行うことは、医療従事者の守秘義務に反し、法律上の規定がある場合を除き認められないことに注意が必要です。

4 診療記録の正確性の確保

医療従事者等は、適正な医療を提供する利用目的の達成に必要な範囲内において、診療記録を正確かつ最新の内容に保つよう努めなければなりません。診療記録を訂正する場合には、訂正した者、内容、日時等がわかるように行わなければならず、診療記録の字句などを不当に変える改ざんは行ってはいけません。

5 診療中の診療情報の提供

診療中の患者に対しては、原則として次の事項について説明しなければなりません。

- ① 現在の症状および診断病名
- ② 予 後
- ③ 処置および治療の方針

- ④ 処方する薬剤について、薬剤名、服用方法、効能および特に注意を要する副作用
- ⑤ 代替的治療がある場合に、その内容および利害得失（患者が負担すべき費用が大きく異なる場合にはそれぞれの場合の費用を含みます。）
- ⑥ 手術や侵襲的な検査を行う場合に、その概要（執刀者および助手の氏名を含みます。）、危険性、実施しない場合の危険性および合併症の有無
- ⑦ 治療目的以外に、臨床試験や研究などの他の目的も有する場合に、その旨および目的の内容
患者が「知らないでいたい希望」を表明した場合には、これを尊重しなければなりません。また、患者が未成年者等で判断能力がない場合には、診療中の診療情報の提供は親権者等に対してなされることに留意する必要があります。

6 診療記録の開示

(1) 診療記録の開示に関する原則

患者等が患者の診療記録の開示を求めた場合には、原則としてこれに応じなければなりません。診療記録開示の際、患者等が補足的な説明を求めたときは、医療従事者等は、できる限り速やかにこれに応じる必要があります。この場合、担当の医師等が説明を行うことが望ましいとされています。

(2) 診療記録の開示を求める者

診療記録開示を求める能够な者は、原則として患者本人ですが、次に掲げる場合には、患者以外の者が患者に代わって開示を求めることがあります。

① 患者に法定代理人がある場合、法定代理人。ただし、満15歳以上の未成年者については、疾病の内容によっては患者本人のみの請求を認めることができます。

② 診療契約に関する代理権が付与されている任意後見人

③ 患者本人から代理権を与えられた親族およびこれに準ずる者

④ 患者が成人で判断能力に疑義がある場合に、現実に患者の世話をしている親族およびこれに準ずる者

(3) 診療記録の開示に関する手続

医療機関は、以下の点に留意して、診療記録の開示手続を定める必要があります。

- ① 診療記録の開示を求めようとする者は、医療機関の管理者が定めた方式に従って、医療機関の管理者に対して申し立てることとします。なお、申立ての方式は書面によることが望ましいですが、患者等の自由な申立てを阻害しないため、申立ての理由の記載を要求することは不適切です。
- ② 申立人は、自己が診療記録の開示を求める者であることを証明します。
- ③ 医療機関の管理者は、担当の医師等の意見を聴取した上で、速やかに診療記録の開示をするか否か等を決定し、これを申立人に通知します。医療機関の管理者は、診療記録の開示を認める場合には、日常医療への影響を考慮して日時、場所、方法等を指定することができます。

なお、診療記録開示の可否については、医療機関内に設置する検討委員会等において検討した上で決定することが望ましいでしょう。

(4) 診療記録の開示に要する費用

医療機関の管理者は、診療記録開示の申立人から診療記録開示に関する費用を徴収することができます。

病院事務一九

7 診療情報の提供を拒みうる場合

診療情報の提供が次の事由に該当する場合、診療情報の全部または一部を提供しないことができます。

- ① 診療情報の提供が第三者の利益を害するおそれのあるとき
- ② 診療情報の提供が患者本人の心身の状況を著しく損なうおそれのあるとき

医療従事者等が、診療記録開示の申立ての全部または一部を拒む場合には、原則として申立人に対して文書によりその理由を示す必要があります。また、苦情処理体制についても併せて説明しなければなりません。

8 遺族に対する診療情報の提供

患者が死亡した際には遅滞なく、遺族に対して死亡に至るまでの診療経過、死亡原因等についての診療情報を提供しなければなりません。遺族に対する診療情報の提供に当たっては、前項2、6、7を準用します。ただし、診療記録の開示

一一五六ノ八

を求めうる者の範囲は、患者の配偶者、子、父母およびこれに準ずる者（法定代理人を含みます。）とします。

遺族に対する診療情報提供に当たっては、患者本人の生前の意思、名譽等を十分に尊重することが必要です。

9 その他

(1) 他の医療従事者からの求めによる診療情報の提供

患者の診療のため必要がある場合には、患者の同意を得て、その患者を診療したまたは現に診療している他の医療従事者に対して、診療情報の提供を求めることができ、かかる診療情報の提供の求めを受けた他の医療従事者は、患者の同意を確認した上で、診療情報を提供することとなります。

(2) 診療情報の提供に関する苦情処理

医療機関の管理者は、診療情報提供に関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければなりません。そのため、都道府県等が設置する医療安全支援センターや医師会が設置する苦情処理機関などの患者・家族からの相談に対応する相談窓口を活用するほか、当該医療機関においても診療情報提供に関する苦情処理体制の整備に努める必要があります。

(3) 診療情報提供に関する規定の整備

医療機関の管理者は、診療記録の開示手続等を定めた診療情報提供に関する規定を整備し、院内掲示を行うなど、患者に対しての周知徹底を図る必要があります。

参考法令等

○平15・9・12医政発0912001