

利用目的を超えてHIV感染の検査結果を職員間で共有したことが不法行為に当たるとされた事案

社会医療法人A会事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

福岡高裁平成27年1月29日判決(労判1112号5頁)
福岡地裁久留米支部平成26年8月8日判決(労判1112号11頁)

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は「労働法実務 Q&A800 問 (共著・労務行政研究所編)」など。

本判決は、他病院で受けた検査の結果HIV陽性と診断された看護師が、本人の同意なく、勤務する病院の医師らによって検査結果を他の職員らに情報共有されたことがプライバシー侵害であり、また、HIV感染を理由に就労制限されたことも不法行為に当たるとして損害賠償請求をした事案の高裁判決である。本事案は、マスコミでも「HIV感染した看護師の就労制限は不当」等と報じられた。

本件で、裁判所は、診療目的で取得した情報を労務管理目的で利用することは目的外利用であり不法行為であると判断した。健康情報の取扱いの参考になろう。

1. 事案の概要

1) 当事者

(1) 訴えた側 訴えた(原告・被控訴人)のは、病院に勤務していた看護師(以下「X」という。)である。

(2) 訴えられた側 訴えられた(被告・控訴人)のは、B病院(以下「本件病院」という。)を経営する社会医療法人A会(以下「Y」という。)である。

2) Xらの請求の根拠

Xは、本件病院の医師らが、①本人の同意なく検査結果を他の職員らと情報共有をしたことは個人情報保護法(16条、23条)に反し、プライバシーを侵害する不法行為であり、また、②本件病院が、HIV感染を理由に就労制限したことも不法行為に当たるとして損害賠償(約1,000万円)を請求した。

3) 事実関係の概要(裁判で認定された事実関係)

(1) Xは、平成23年6月頃、本件病院のE副院長とF医師(C大学病院医師であり、本件病院に非常勤で勤務していた)の診察を受け、F医師から梅毒の疑いで精査が必要と言われ、C大学病院K医師を紹介された。検査の結果Xは梅毒と確定診断され、また、HIV検査結果も陽性となり、8月8日、C大学病院のL医師によりHIV感染の確定診断がなされた。

(2) Xは、標準的な感染対策を行えば患者に感染させ

るリスクはないと判断し、本件病院に報告せずに看護業務を継続しようと考え同月9日以降も出勤した。

(3) 同月11日、K医師らは紹介を受けたF医師に対し、XがHIV検査陽性であったこと(以下「本件情報」という。)等を伝えた。同月13日、F医師は、E副院長に本件情報を伝えた。

(4) 同月15日、E副院長は院内感染対策検討のためD院長に伝え、また、Xの上司のH看護師長も交えて話し合い、Xについてはウィルス量が下がるまで休ませるという方針を決定した。H看護師長は、G看護部長、I事務長にも伝えた(以下「本件情報共有」という。)

(5) 同月22日、Xは、E副院長とH看護師長と面談し、勤務を休むよう指示を受け、その後は欠勤し、11月30日付で本件病院を退職した。

なお、Xは学校法人C大学とは、和解(和解金100万円)をしている。

2. 1 審判決

1審は、概要、以下のような理由に基づいてXの請求を一部認容(慰謝料約100万円)した(見出しおよび項番号等は筆者)。

1) プライバシー侵害

ア 個人情報保護法23条第1項の「第三者」に当たるかは、外形的に判断されるべきであり、本

件情報共有は同一事業所内における情報共有であり、同条1項に反しない。

イ 本件情報は、診察目的の範囲内で利用されるべきであり、本件情報を労務管理を目的として用いることは同法16条1項が禁止する目的外利用^①であり、事前の本人の同意がない限り許されない。

ウ HIV感染症に罹患しているという情報は、他人に知られたい個人情報である^②。したがって、本件情報を本人の同意を得ないまま法に違反して取り扱った場合には、特段の事由がない限り、プライバシー侵害の不法行為が成立する。

2) 就労制限

ア 医療機関等の職場についても、HIVに感染した労働者であっても、原則として、その処遇において他の労働者と同様に扱われるべきであった。そうすると、Yは、雇用者として、Xの意向を確認したうえで、配置転換の可否を含めてXの今後の業務を検討すべきであり、そうした措置を検討することなくXの就労を制限したことは、正当な理由を欠く。

イ 被用者が勤務を休むことについては、その自

由な意思に基づくものでなければならず、雇用者が、勤務を休むことを強いることは、不法行為となるものといえることができる。

3. 本判決の要旨

本判決は、上記1審判断の2)イについて、以下のように補足したものの、その他については、おおむね1審判決の内容を維持した。

2)の就労制限について

イ 被用者が、労働契約に基づいて働き賃金を得ることは義務であるとともに権利であり、これを不当に制限することは許されず、病欠等被用者の都合により勤務を休む場合には、賃金の減少といった不利益をもたらすことからすると、被用者が、病欠として勤務を休むことについては、病気により勤務に耐えられる状況にない等勤務を休まざるをえないような合理的理由があるか、その自由な意思に基づくものでなければならず、雇用者が合理的理由なく、被用者に対して勤務を休むように指示するなどして勤務を休むことを強いることは不法行為となる^③ものといえることができる。

ワンポイント解説

1. 個人情報保護法とプライバシー侵害

個人情報保護法は、個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の特定等の義務を課しているが、同法違反が、直ちに個人のプライバシー侵害となるものではない。本判決も、下線②のように、本件情報が他人に知られたい個人情報であるがゆえに、同意のない目的外利用が不法行為となると判断した。また、本判決は、診療目的で得た情報を労務管理のために利用することは、目的外利用であると判断した（下線①）。昨年12月からストレスチェックが実施されているが（労働安全衛生法第66条の10）¹⁾、ストレスチェックの結果については、本人の同意なくして事業者を提供してはならないとされている。下線①に鑑みれば、仮

に、本人の同意なくしてストレスチェックの結果が事業者提供された場合には、不法行為との認定を受ける可能性はあろう。なお、個人情報保護法は、改正法が、昨年9月3日に成立、9日に公布された²⁾。改正法は、病歴等の「要配慮個人情報」は、あらかじめ本人の同意を得て取得することを原則義務化する等の改正を含んでおり、留意すべきであろう。

2. 就労制限について

本判決は、雇用者が合理的理由なく被用者に休むように指示することが不法行為となるとした（下線③）。このような場合には、賃金請求のみならず（本件では、賃金請求はなされていない）慰謝料等が認定される可能性があることには留意すべきであろう。

1) 常時50人以上の労働者を使用する事業場は義務、常時50人未満の労働者を使用する事業場は努力義務となっている。

2) 公布から2年以内の施行予定。