

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第31回 福岡地裁久留米支部平成26年8月8日判決  
(社会医療法人甲会事件)〔労経速2225号3頁〕  
「雇用者のHIV感染情報の取り扱いと雇用制限」



労働法制特別委員会委員 王子 裕林 (62期)

## 第1 事実の概要

原告(X)は、被告(Y)が経営する甲病院に看護師として勤務していたが、体調不良からYと診療契約を締結して甲病院の医師の診断を受けたところ、精密検査が必要となって乙大学病院を紹介された。その結果、乙病院で梅毒とHIV感染症と確定診断され、この診断結果(以下「本件情報」という)が甲病院の医師に伝えられた。

本件情報を受けた甲病院の医師は、他の医師に本件情報を伝えた(以下「本件情報共有」という)。その後、Xは、甲病院の医師及び職員らとの面談において、勤務を休むよう指示され(以下「本件面談」という)、面談日以降は出勤せず、間もなく退職した。

Xは、Yに対し、①乙病院の医師から本件情報を取得した甲病院の医師がXの同意なく他の医師や職員に情報を伝達・共有したことが個人情報の保護に関する法律(以下「法」という)23条1項及び16条1項に反して、Xのプライバシーを侵害し、②HIV感染等を理由にXの就労を制限したことがXの働く権利を侵害する不法行為であり、これにより退職をやむなくされ、うつ病に罹患したとして、3ヶ月分の休業損害差額約24万円、慰謝料1000万円等の支払いを求めた。

また、Xは、乙病院に対しても、無断で甲病院に診断結果を伝えたことを理由とする賠償金の支払いを求めていたが、乙病院が100万円を支払う和解が成立した。

## 第2 裁判所の判断

以下の理由により、乙病院との和解金100万円を控除した約115万円の賠償金の支払いをYに命じた。

### 1 本件情報共有による不法行為の成否

- (1) 法23条1項(第三者提供の制限)違反の有無  
本件情報共有は、同一事業者内における情報提供というべきであるから、第三者に対する情報提供には該当せず、法23条1項には反しない。

- (2) 法16条1項(利用目的による制限)違反の有無  
甲病院がXのHIV感染等に関する情報を取得した目的はXとの診療契約に基づく診療目的であるにもかかわらず、本件情報共有は、Xの労務管理目的であったと認められるから、法16条1項が禁ずる目的外利用に当たり、本人の同意を得ないまま目的外利用した場合には、特段の事情のない限り、プライバシー侵害の不法行為が成立する。

### 2 本件面談における不法行為の成否

被用者が労働契約に基づいて働くことは義務であるとともに権利でもあり、これを制限されることにより、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、正当な理由なく、被用者に勤務を休むように指示するなどして欠勤を強いることは不法行為になるとして、本件においても、不法行為の成立を認めた。

## 第3 解説

- 1 HIV感染症に関しては社会の誤解が多いことから、厚労省はエイズガイドラインを定め、事業者に対して、HIVに感染していても健康状態が良好である労働者についてはその処遇において他の労働者と同様に扱うことを求め、その秘密保持を徹底し、また、HIVに感染していることそれ自体によって労働安全衛生法68条の病者の就業禁止に該当するものではなく、解雇の理由にもならないとした。ただし、労働者が通常の勤務において業務上HIVを含む血液等に接触する危険性が高い医療機関等の職場においては、感染の防止について、別途配慮が必要であり、医療機関等における院内感染対策等については、「医療機関における院内感染対策マニュアル作成のための手引き(案)」等を参考にして適切に対応することが望ましいとしている。

2 本件では、本件情報共有、本件情報の労務管理目的での利用及び就労妨害が問題となったが、本判決は、本件情報共有については不法行為の成立を否定した。また、本件情報の労務管理目的での利用については、本件情報は、他人に知られたくない個人情報であり、当該情報を本人の同意を得ないまま目的外に使用した場合は、雇用管理上の必要性があったとしても、特段の事情のない限り、プライバシー侵害の不法行為となるとした。さらに、就労妨害については、就労可能だったXに対して勤務を休むように指示するなどしてこれを強いることも不法行為となるとしたが、Yが他の職場での就労を提案していた等の事実をふまえ、甲病院医師らの行為とXの退職やうつ病罹患についてまでの相当因果関係は認めなかった。

3 法23条1項は、「個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、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。」として、第三者提供の制限を規定する。

一般に「第三者」とは、当事者以外の者をいうところ、本判決は、本件情報共有は、同一事業者内における情報提供というべきであるから、第三者に対する情報提供には該当せず、法23条1項に反しないとした（「第三者」の意義については、岡村久道「新訂版・個人情報保護法」243頁以下参照）。

4 法16条1項は、「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、前条の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならない。」として、利用目的による制限を規定する。

この点、Yは、①本件情報共有は、Xと他の患者との間の感染防止、X自身の治療・療養を目的としており、利用目的の範囲内である、②上記①の目的を達するためには、労務管理上何らかの措置をとる

ことは不可避であり、そうした措置をとるために本件情報を共有することは手段であって、労務管理そのものを目的としたものではない、③Yは個人情報の利用目的として、「雇用管理並びに事業の運営目的」を公表しているから、個人情報の取得の経緯にかかわらず、この利用目的の範囲内で利用することが許容されるなどと主張したが、裁判所はいずれの主張も認めず、本件情報を本人の同意を得ないまま取り扱ったとして、プライバシー侵害の不法行為が成立するとした。なお、本件では、Xの主治医も、Xに対し、甲病院にHIV罹患の事実を伝えたり、就労を制限する必要はない旨のアドバイスをしていたという事情が存在する。

5 裁判所は、本件面談時において、XのHIV感染状況が就労を制限する必要があったとまではいえないことから、甲病院の職員らがXに勤務を休むよう指示したことは、Xの就労を妨げる不法行為となるとした。なお、就労妨害による不法行為という考えが一般的に認められるのであれば、例えばシフト制によって勤務する被用者の勤務日数を使用者が一方的に削減するといった事例にもその適用が考えられ、注目すべきである。

6 本件の控訴審である福岡高判平成27年1月29日は、本件では、Xは、個人情報保護法上も本件情報共有を拒否できず、事後的な承諾もあったとして慰謝料額を50万円に減縮し、さらにYの不法行為と関連共同性が認められる乙病院の不法行為があったことを認めるに足りる証拠はないとして、乙病院との和解金100万円をYに対する損害賠償の控除対象ともしていない。一審と控訴審での判断の相違点も重要である。

本件は、医療機関に勤務する看護師のHIV感染情報の取り扱いを巡る事件であり、労働者の個人情報やプライバシーの保護を考えるにあたって参考となる。