

採用面接時 HIV 感染不告知を理由とする採用内定取消しと感染情報の目的外使用

- 【文献種別】 判決／札幌地方裁判所
【裁判年月日】 令和1年9月17日
【事件番号】 平成30年（ワ）第1352号
【事件名】 損害賠償請求事件（社会福祉法人北海道社会事業協会事件）
【裁判結果】 一部認容
【参照法令】 個人情報保護法16条1項・3項
【掲載誌】 労判1214号18頁
◆ LEX/DB 文献番号 25570494

龍谷大学教授 武井 寛

事実の概要

XはHIVに感染している者であり、Yは、北海道内において病院、介護老人保健施設等を経営する社会福祉法人である。

Xは、2010（平22）年6月、Y経営の病院（以下「Y病院」）を受診し、その際、問診票にHIV感染の事実を記載した（以下、年は必要のないかぎり西暦下二桁で示す）。

Xは、17年12月、Y病院が行っていた社会福祉士の求人に応募し、同月25日、Y病院はXの採用面接（以下「本件面接」）を実施した。その際、Xは、面接担当者から持病の有無を問われ、頸椎症で整形外科に通院していたことは告げたものの、HIVに感染している事実は告げなかった。Y病院は、Xを翌年2月1日付けで社会福祉士として採用することを内定し、17年12月30日付け採用内定通知書を原告に交付した。

その後、Y病院総務課職員は、Xの同意を得ずに、10年受診時に作成されたXに関する医療記録を確認し、XがHIVに感染している旨の情報が記載されていたことから、18年1月12日、Xに電話をして、改めてXの持病について質問をした。その際、Xは、HIVに感染している事実を否定する旨の返答をした。これに対し、上記職員は、Xに対し、HIVに感染していないことを証明する書類があればそれを提出するよう求めた。

Xは、18年1月24日、Y病院に対し、主治医が作成した同月23日付け診断書（以下「本件診断

書」）を提出した。本件診断書には、病名欄に「HIV感染症」との記載があり、さらに、抗ウイルス薬内服により、ウイルス量は検出感度以下で免疫機能も良好に維持されており、日和見感染症（免疫力の低下によって発症する感染症）や日和見腫瘍（免疫力の低下によって発生する腫瘍）を認めないこと、就労に関しても問題はなく、業務上で職場での他者への感染の心配はないことが記載されていた。

Y病院は、18年2月5日、原告に対し、同年1月31日付け採用内定取消通知書を送付して、内定を取り消すとの意思表示をした（以下「本件内定取消し」）。同通知書には、「12月25日の面接時の健康状態、服用している薬の有無、1月12日の病気に関する質問に対して正確な回答をいただけませんでした。つきましては誠に残念ながら、貴殿への内定を取り消させていただきますので、本書面をもってその旨通知いたします。」などと記載されていた。

Xは、本件内定取消しは違法であり、Yが保有していたXに関する医療情報を目的外利用したことはプライバシー侵害に当たると主張して、不法行為に基づき、損害賠償等を求めて提訴した。なお、地位確認は求めていない。

判決の要旨**1 HIV感染事実を告知すべき義務の有無について**

- (1) HIVについては、医学的知見の進展により

治療方法が確立されてきているものの、なお感染者に対する社会的偏見や差別が根強く残っていることは公知の事実であることからすれば、厚労省「労働者の健康情報の保護に関する検討会」報告書（04年9月6日。以下「本件報告書」）にも明言されているように、「HIVに感染しているという情報は、極めて秘密性が高く、その取扱いには極めて慎重な配慮が必要であるというべきである」。また、労働省（当時）労働基準局長・職業安定局長による「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」（1995年2月20日。以下「本件ガイドライン」）が、「労働者の採用選考に当たってHIV検査を行わないこととし、HIV感染の有無に関する労働者の健康情報についての秘密保持の徹底を定め」、本件報告書が「HIV感染に関する情報は職業上の特別の要求がある場合を除いて原則として収集すべきではないとしている」のも、HIV感染情報の有する特性を踏まえたものであると解される。

(2) 他方、HIVは性行為を除く日常生活によっては感染せず、血液を介しての感染についても、輸血や注射器具の共用など極めて例外的な状況でのみ感染が想定されるものである。これを踏まえ、本件ガイドラインにおいても、HIV感染それ自体によって仕事への適性は損なわれないことから、「HIV感染それ自体は解雇の理由とはならず、HIV感染者が感染自体によって不利益な処遇を受けることがあってはならない旨が明記され」、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も妥当するものとされている。

(3) また、「XのHIVは抗ウイルス薬により検出感度以下となっており、免疫機能も良好に維持されていると認められ」、「主治医も、就労に問題はなく、職場での他者への感染の心配はないとの所見を示し」ており、加えて、Xは社会福祉士として稼働予定であったところ、「社会福祉士は患者等に対して相談援助を行う事務職であるから、そもそもXがY病院における通常の勤務において業務上血液等に接触する危険性すら乏しいことは明らかであり、「現に、Xは、現在は、自らがHIV感染者であることを上司等に告げた上で、精神科病院において精神保健福祉士として稼働している」等に鑑みると、XがY病院で稼働すること

により他者へHIVが感染する危険性は、無視できるほど小さいものであったというべきである。

「以上の事情を総合考慮すると、XがYに対しHIV感染の事実を告げる義務があったということはできない」。

2 本件不告知等について

(1) 「XがYに対しHIV感染の事実を告げる義務はなかったのであるから、Xが本件面接において持病の有無を問われた際に上記事実を告げなかったとしても、これをもって内定を取り消すことは許されない」。

(2) 1(1)(2)の事情を考慮すると、「そもそも事業者が採用に当たって応募者に無断でHIV検査をすることはもちろんのこと、応募者に対しHIV感染の有無を確認することですら、HIV抗体検査陰性証明が必要な外国での勤務が予定されているなど特段の事情のない限り、許されない」ところ、本件では上記特段の事情は認められず、「Y病院がXにHIV感染の有無を確認することは、本来許されないものであった」。したがって、Xが「Y病院総務課職員から持病について質問された際にHIV感染の事実を否定したとしても、それは自らの身を守るためにやむを得ず虚偽の発言に及んだものとみるべきであって、今もなおHIV感染者に対する差別や偏見が解消されていない我が国の社会状況をも併せ考慮すると、これをもってXを非難することはできない」。

3 Yの主張について

Yは、「医療機関であることから、〔1〕従業員の医療記録に秘匿情報がある場合には拡散防止のための措置を講じる必要がある、〔2〕認知症患者等からの暴力により職員が出血を伴う傷を負う事件は稀ではなく、高度の感染防止対策をとる必要があるから、Xに対し、HIV感染の事実を確認する必要があったと主張する」が、「〔1〕については、医療記録に記載された情報は、基本的にその全てについて拡散防止のための措置を講じる必要があるというべきであるから、HIV感染の事実についてのみ例外的扱いを許容する合理的根拠は乏しいといわざるを得ず、〔2〕については、確かに、本件ガイドラインにおいても、通常の勤務において業務上血液等に接触する危険性が高い医療機関

においては、別途配慮が必要であるとされている」ものの、「HIV 感染の事実は取扱いに極めて慎重な配慮を要する情報であるから、……医療機関においても、HIV 感染の有無に関する無差別的な情報の取得が許容されるものではな」く、「医療機関においては、血液を介した感染の予防対策を取るべき病原体は HIV に限られないのであるから、Y 病院においても HIV を含めた感染一般に対する対策を講じる必要があり、かつ、それで足りるというべきである」。

「ましてや、X は、社会福祉士として稼働することが予定されていたのであって、医師や看護師と比較すれば血液を介して他者に HIV が感染する危険性は圧倒的に低いと考えられるし、X が患者等から暴力を受けたとしても、X が大量出血しその血液が周囲の者の創傷等を通じて体内に偶然に入り込むなどといった極めて例外的な場合でもない限り、これが原因で他者に HIV が感染することは想定し難いというべきである」。

X が本件不告知等に及んだことは事実ではあるが、これをもって、本件内定取消しについて、客観的に合理的な理由が存在し社会通念上相当として是認することができる場合に当たるとすることはできず、本件内定取消しは違法であり、X に対する不法行為を構成する。

4 プライバシー侵害による不法行為の成否について

「Y 病院は、本来 X の診療など健康管理に必要な範囲で用いることが想定されていた X の医療情報について、その範囲を超えて採用活動に利用したものである（本件利用）。本件利用については、X の同意を得たものではな」く、「個人情報保護法 16 条 3 項各号所定の除外事由も認められない」。Y は、感染情報の拡散を防止し、感染防止策を講じる必要があったなどと主張するが、こうした主張に理由がないのは、前記 3 に述べたとおりであり、ほかに本件利用について合理的な理由があったと認めるべき事情は何ら見当たらない。

したがって、「本件利用は、個人情報である X の医療情報の目的外利用として個人情報保護法 16 条 1 項に違反する違法行為であるというべきである。そして、本件利用により、本来 X の診察や治療に携わる者のみが知ることのできた X の医

療情報が、採用担当者等にも正当な理由なく拡散されたのであるから、これにより X のプライバシーが侵害されたものであって、本件利用は X に対する不法行為を構成するというべきである。」

判例の解説

一 本判決の意義

HIV 関連の労働裁判例は、これまで 5 件ほどを数える（① HIV 感染者解雇事件・東京地判平 7・3・30 労判 667 号 14 頁、② T 工業（HIV 解雇）事件・千葉地判平 12・6・12 労判 785 号 10 頁、③ 東京都（警察学校・警察病院 HIV 検査）事件・東京地判平 15・5・28 労判 852 号 11 頁、④ 社会医療法人天神会事件・福岡高判平 27・1・29 労判 1112 号 5 頁、⑤ 医療財団法人 A 会事件・東京高判平 31・2・13 DI-law28271005）。このうち、①は感染した従業員の解雇（解雇無効）、②は有期雇用の雇止め（雇止め有効）事案であるが、いずれも労働者本人に無断で HIV 検査を行ったことが事件の端緒となっている。また、③も採用時に本人に無断で検査を行い退職を勧告され辞職した事案である（損害賠償請求認容）。④および⑤は感染情報の職場での伝達・共有が端緒となった事案であるが、前者はそれに基づく休業勧告の不法行為該当性が問われ（肯定）、後者は夜勤のない業務への異動命令の不法行為該当性が問題となっている（否定）。

本判決は、これらに一例を付け加えるものである（なお、採用内定先が医療機関であり、かつ、当該医療機関が内定者の受診先であるという点ではレアケースといえるかもしれない）が、労働者が採用時において感染事実を告知しないことが採用内定取消しの合理的理由となるか否かが初めて争われたものとして、また、労働者には感染事実を告知すべき義務がないとして、告知しないことが内定取消しの合理的理由にはならないと判断した点に意義を見出すことができよう。

二 感染事実を告知すべき義務の有無

本判決は、公的文書（本件報告書、本件ガイドライン）によりつつ、HIV そのものについて、(a) その感染事実は秘密性が高く慎重に取り扱うべき情報であること、しかし、(b) 性行為を除く日常生活によっては感染せず、血液を介した感染も極め

て例外的な状況でしか生じないことを挙げ、そのうえで、(c) X自身の病状（主治医の所見によれば職場での他者への感染のおそれはないこと）と(d)稼働予定の業務（患者等に対して相談援助を行う事務職であること）とに鑑み、XがY病院で稼働することにより他者へHIVが感染する危険性は無視できるほど小さいものであるとして、XがYに対し感染事実を告げる義務があったということとはできないとした。

一般的・客観的事情(a)、(b)を前提に、事案の個別的事情(c)、(d)に照らしつつ、告知義務の有無を判断する枠組みは首肯しうるものである。もっとも、この判断枠組み自体は、(本件では結果として問題となっていないが)感染者と病院における他の患者や医療従事者との間での感染の危険が蓋然性を帯びる場合等、事情によっては、他の患者や医療従事者の生命・身体の安全が、感染者本人のプライバシーの保護に優先すると判断される余地を残している点に留意しておくべきであろう。

この点、④事件判決は「症状の程度によっては、医療従事者としてHIVの感染及び症状等を申告すべき義務が発生する場合も考えられる」と判示している。この観点からは、当該義務が労働者側に存在した場合に、はたして採用内定取消しが許容されるかどうかが問題となるが、本件判旨はそれには触れていない¹⁾。仮に真実告知義務が労働者にあった場合でも、これを理由として採用内定を取り消すことが「解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる」(大日本印刷事件・最二小判昭54・7・20民集33巻5号582頁)とすれば、内定取消しの当否は当該労働者の担う具体的な業務と実際の症状との相関関係において判断されることになろうか。

なお、判旨が述べている、医療機関においては「感染の予防対策を取るべき病原体はHIVに限られないのであるから、Y病院においてもHIVを含めた感染一般に対する対策を講じる必要があり、かつ、それで足りる」との立論が以上の理を支えていると考えられる。

三 プライバシー侵害について

本判決は、診療等に必要な範囲で用いることが

想定されていたXの医療情報をその範囲を超えて採用活動に利用したことが、個人情報保護法16条1項違反の違法行為(プライバシー侵害)であり、不法行為を構成するとした。

個人情報保護法違反と民事上の不法行為責任を直結させる論理を展開するのは本件が初めてではなく、④事件判決も同様の論理を展開している。すなわち、同判決は、HIV感染情報を「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、特段の事情のない限り、プライバシー侵害の不法行為が成立する」という一般的な判断枠組みを提示している。ただし、学説は従来このような立場に批判的であり²⁾、個人情報取扱事業者としての義務違反の有無を問うのではなく、個々の労働者による情報開示と捉えたうえで、違法性または違法性阻却事由の判断を通じて情報利用の必要性との調整を図るべきとの主張³⁾も存在するところである。

この点、⑤事件判決は、個人情報保護法違反には触れず、「使用者がプライバシーに係る情報を第三者に告げた場合であっても、そのような行為が業務上の必要性からされた場合には、プライバシーに係る情報の内容及び性質に配慮した上で、業務の必要性の程度と労働者がプライバシー侵害によって被った不利益とを比較衡量し、社会的に相当な行為として評価できるときには、違法性がないというべきであり、これは、使用者に準じる者の行為についても同様と解される」として、不法行為性を否定している。同判決が個人情報保護法に触れていないのは、原告側が個人情報保護法違反をそれとして主張していないせいもあるであろうが、労働者と使用者との利益調整の観点から「社会的に相当な行為」の場合には、違法性が阻却されるというこの判断枠組みは、上記学説の主張に沿うものといえようか。個人情報保護法違反と不法行為責任との関係については、本判決の位置づけも含め、さらなる理論的検討の積み重ねが求められよう。

●—注

- 1) 小西康之「本件評釈」ジュリ1538号(2019年)5頁。
- 2) 例えば、竹地潔「新たな段階を迎えた労働者の個人情報保護と企業の対応」季労213号(2006年)74頁参照。
- 3) 河野奈月「プライバシー保護——社会医療法人天神会事件」『労働判例百選(第9版)』(有斐閣、2016年)29頁。