

# 弁護士に聴く



判例から見る

労働トラブルの

防止対策

## 個人情報の目的外使用と 本人の同意



病院に勤務するA看護師は、体の不調を訴え、自分が勤務する病院で、B医師の診察を受け、詳しい検査をするため、大学病院を紹介され、HIV陽性との診断を受けました。HIV陽性の情報は大学病院から紹介元のB医師に情報提供され、その後、院内の感染防止目的でB医師から、C院長へ、さらにD看護師長、E事務局長へと情報共有されました。今後の就労について、A看護師は、C院長・D看護師長と、さらにE事務局長と面談を求められ、面談において勤務を休むように勧められたため、欠勤の後、退職しました。

(福岡高等裁判所平成27年1月29日判決参照)



1、診療目的で収集された医療情報を労務管理の目的で情報共有したことが、個人情報保護法16条1項(利用目的による制限)に反してプライバシー侵害となるか、が問題となりました

①個人情報保護法には、あらかじめ本人の同意を得ないで、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(16条1項)と定められています。

②本件では、病院という診療の場が同時に就業場所でもあったわけですが、HIV陽性の情報が、C院長、D看護師長、E事務局長に共有されたことは、診療目的の範囲には含まれずA看護師の就労に関する方針を話し合うという労務管理目的であったと認められ、16条1項が禁ずる目的外使用に当たると判断されました。

③特に、患者の医療情報は、重要な秘密とされる個人情報であり、特にHIV陽性という情報は他人に知られたくない情報であることから、本人の同意を得ないまま取り扱った場合には本人の承諾を求めることが困難であったという特別の事情が無い限りプライバシー

侵害となると判断されました。

2、事業所はどのように対応したらよいのか  
労働者の「秘匿しておきたい情報」を得た場合には、必要最小限の職員のみで情報共有することはもちろんですが、何らかの労務上の対策や管理が必要な場合には、そのことを具体的に説明し、さらに詳しい情報(たとえば病状の程度など)を得る必要も含め、本人から同意を得る努力をすることが必要です。同意を得ることが困難であると認められるためには、そのような努力をしたが同意を拒否されたということが必要です。

(成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝