

HIV感染症やB型肝炎の違法な健康診断の事例

従業員の健康情報の取扱い留意事項通達が原則として禁止しているHIV感染症やB型肝炎検査などが違法に行われた場合の法的責任について、裁判例はありますか。



通達や研究会報告と考え方を同じくする裁判例があります。判決文なので多少難しい表現になりますが、HIV抗体検査とB型肝炎ウイルスの無断健康診断が、不法行為とされた事例を次に掲載します。

●無断HIV抗体検査——プライバシー侵害による慰謝料・解雇に伴う賃金請求事件

(平成12.6.12 千葉地裁判決 T工業HIV解雇・損害賠償請求事件)

【事件の概要】

- ① 原告〔労働者〕は、被告会社〔T工業(株)〕と1年間の雇用契約を締結した日系ブラジル人である。
- ② 会社は、定期健康診断の際に、原告の同意なく、無断でHIV抗体検査をA病院に依頼した。
- ③ A病院は、原告に無断でHIV抗体検査を行い、検査結果表を会社に交付した。
- ④ 会社は、原告に種々の言葉で退職を促し、そのため原告は出勤しなくなった。原告は、会社とA病院長に対して、原告のプライバシー権を侵害したとして、慰謝料の支払いを求め、かつ、不当に解雇されたとして雇用契約上の地位の確認と賃金の支払いを求めた。

【裁判所の判断】

1 プライバシー権の侵害及び解雇の違法性

- ① 特段の必要もなく、HIV抗体検査を行うことは、プライバシー権の侵害に当たる。
- ② 仮に検査の必要があっても、その必要性が合理的・客観的に認められることを要し、検査内容とその必要性を本人に事前に告知し、承諾を得なければならず、必要性があっても同意なく行えない。
- ③ 会社が無断で検査を依頼し、結果表を受領した行為は、HIV関係個人情報を取得してはならない義務に違反し、プライバシーを侵害するもので、解雇は実質的に感染を理由とするから無効である。

- ④ プライバシー権侵害・不当解雇につき、原告の感染の既知を考慮し、慰謝料200万円が相当である。

2 A病院長の責任

事業主の依頼でも本人の意思を確認する義務があり、検査結果は本人以外に知らせることは許されないから、院長はプライバシー権の侵害等により慰謝料150万円が相当である。

- 3 不当な解雇による就労不能であるから、契約期間満了までの賃金支払請求権がある。

●採用時のB型肝炎ウイルス検査——プライバシー権侵害による慰謝料請求事件

(平成15.6.20 東京地裁判決 A公庫採用内定取消等損害賠償請求事件)

【事件の概要】

原告は、A公庫の採用選考試験を受験し、最終面接後の健康診査において無断で行われたB型肝炎ウイルス感染検査で陽性が判明し、採用されなかったため、不採用およびウイルス検査による慰謝料を請求した。

【裁判所の判断】

- ① 不採用の点については、健康診査が残されており、雇用契約の成立が確実に相互に期待すべき段階に至っていないことから、不法行為に当たらない。
- ② B型肝炎ウイルスキャリアは、他人に知られたくない情報であり、同意なく取得されない権利はプライバシー権として保護されるべきであるから、本件では、同意のない情報取得によりプライバシー権を侵害され、精神的苦痛を受けたことが認められるから、慰謝料としては50万円が相当である。