

【参考資料：関係判例】

1、健康情報関係

(1) 電電公社帯広電報電話局事件最1小判昭和61年3月13日労働判例470号6頁(1審：釧路地帯広支判昭和57年3月24日労働関係民事裁判例集34巻4号639頁、原審：札幌高判昭和58年8月25日労働関係民事裁判例集34巻4号629頁)(懲戒処分無効確認請求事件、確定)

【事実の概要】

就業規則等に基づき発せられた、頸肩腕症候群の精密検診を公社の指定病院で受診すべき旨の業務命令に労働者(以下の判旨のX)が従わなかったこと等を理由とする懲戒(戒告)処分の効力が争われた。

1審は、Xの医師選択の自由を主な理由として、2審は、公社が検診項目をXに伝えなかったことを主な理由として、受診命令の違法性を認め、その違背に基づく懲戒処分も違法無効とした。

【判旨～原判決破棄自判、X請求認容～】

「就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしている」。

そして、公社と公社職員との間の労働関係も「一般私企業における使用者と従業員との関係とその本質を異にするものではなく、・・・公社就業規則の目的及び性質も私企業におけるそれと異なるところはない・・・(最高裁昭和五二年一二月一三日第三小法廷判決・民集三一巻七号九七四頁)」。

翻って本件をみるに、職員の健康保持義務、健康管理従業者の指示に従う義務などを定める公社の健康管理規程及び公社就業規則の該当規定は、「いずれも合理的なものというべきであるから、右の職員の健康管理上の義務は、公社と公社職員との間の労働契約の内容となっている」。また、「健康管理従業者の指示できる事項を特に限定的に考える必要はなく、例えば、精密検診を行う病院ないし担当医師の指定、その検診実施の時期等についても指示することができる」。「一般的に個人が診療を受けることの自由及び医師選択の自由を有することは当然であるが、公社職員が公社との労働契約において、自らの自由意思に基づき、右の自由に対し合理的な制限を加え、公社の指示に従うべき旨を約することが可能であることはいうまでもなく(最高裁昭和二七年二月二二日第二小法廷判決・民集六巻二号二五八頁)」、本件業務命令により生じた検診義務は、「要管理者が別途自ら選択した医師によって診療を受けることを制限するものでもないから」、要管理者の右自由を制限することにはならない。

そこで、本件諸事情を勘案すると、「右総合精密検診の内容・方法の合理性ないし相当性は十分」肯定できる。また、公社が、未だ症状が完治していなかったXが公社健康管理規程に基づいて負う自己健康保持義務の履行のため、「より高度の医学的方策によるべきことを指示する限りは、その指示に従うべきであり、・・・、Xには、公社就業規則及び健康管理規程上、公社の指示に従い、本件総合精密検診を受診することにより、その健康回復に努める義務が存したものである」。

(2) 京セラ(旧サイバネット工業)事件最1小判昭和63年9月8日労働判例530号13頁(1審:東京地判昭和59年11月29日労働判例443号32頁、原審:東京高判昭和61年11月13日労働判例487号66頁)(不当労働行為救済命令取消請求事件、確定)

【事実の概要】

Kは、昭和51年2月にA社に入社し、工場の生産ラインでトランシーバー等の配線組立作業に従事していたが、同工場がX(1審原告、控訴人、被上告人。労働委員会での再審査結審後に合併によりB社から同申立人の立場を継承)の前身に当たるB社(初審被申立人、再審査申立人)の一工場となり、さらに他工場との統合により川崎工場となったため、同工場勤務となった。Kは、地域産別組合である本件組合(補助参加人。初審申立人、再審査被申立人)の組合員であり、Kのみが構成するB分会の分会長だった。B社には、従業員35名が構成する総評系の別組合もあった。

昭和53年3月頃、B社による川崎工場閉鎖及び同工場勤務者の玉川作業所への配転をめぐって同社一本件組合・別組合間で鋭く対立し、本件組合は、Kの指名ストを繰り返したほか、地方労働委員会(地労委)に対して同問題にかかるB社の団交拒否を不当労働行為として救済申立てを行って一部救済命令を得(第1事件)、工場閉鎖後の和解条件についても別組合との異別取扱いにつき救済申立てを行って、やはり救済命令を得た(第2事件)(ただし、第1、第2事件共にXから再審査が申し立てられた)。

Kは、同年10月より、こうした問題が未解決のまま指名ストを解かれて玉川作業所で就労していたところ、55年4月にS整形外科医院のH医師から脊椎椎間軟骨症の診断を受けて同月11日から欠勤し、その後も同旨の診断書を2度提出して欠勤を続けたが快復しなかったため、K医療生協港町診療所のI医師に受診したところ、頸肩腕症候群、腰痛症の診断を受けた。B社は、6月11日付でKを期間2か月の休職とした(以下、「本件休職措置」という)。

なお、B社の就業規則では、傷病欠勤が2か月を超えても治癒しない場合等には「休職とする」旨(第18条第1号)、期間は2-6か月内でBが決定する旨(第19条第1項)、延長することがある旨(同条第5号)、期間満了時には直ちに復職させるが、傷病休職者の場合には医師の診断書を要する旨(第20条第1項、第2項)、期間満了してなお復職の望みなしと認められた場合には退職扱いとする旨(第21条)などが定められていた。

対して本件組合は、B社に対し、I医師の診断書を添えて、Kの疾病の業務起因性を認め、諸種の補償を行うこと等を求め、7月8日に団交が実施されたが、B社は、Kが指定医に受診するよう求めてI医師との話し合いを拒み、組合側は就業規則上の根拠規定がないことや医師選択の自由を根拠に受診を拒んで平行線を辿った。22日には、Kが労災保険を申請する一方(翌56年2月に業務上と認定された)、本件組合が上記のような要求を示して改めて団体交渉を求めたが、本件はK個人の問題だし、8日の交渉で説明済みなどとして拒まれた。

8月9日には、K個人が病名を頸肩腕症候群、腰痛症とする診断書をXに直接提出し、10日をもって退職と扱わず、本件組合との団交に応じるよう求めた。

また、管轄の労基署も、休職期間の延長を勧告したが、11日に、10日付で退職となった旨をKに通知した（以下、「本件退職措置」という）。

そこでKが、本件休職措置、退職措置、昭和55年7月22日のKの疾病の業務起因性等に関する団交申し入れの拒否が不当労働行為に当たるとして、労働委員会に救済を申し立てたところ、初審はいずれも認めた。Y（中央労働委員会。1審被告、原審被控訴人、上告人）は、本件休職措置については、その時点では業務起因性をうかがわせる医師の診断もKや組合の求めもなかったため不当労働行為性を否定し、本件退職措置については、休職期間の短さ、業務起因性の一方的否定、労基署からの休職期間延長の要請の拒否等の経緯のほか、B社と本件組合間の対立の経緯から不当労働行為性を認めた。団交拒否についても、本件組合が求めた交渉事項はX就業規則の解釈適用に関わり、労基署が業務起因性を認めた経緯もあるから不当労働行為に当たるとした。

救済命令取消訴訟1審は、概ね以下のような趣旨を述べ、Xによる取消請求を棄却した。

すなわち、Xの就業規則の定めを総合すると、傷病休職期間満了時点で傷病が治癒していない場合、当該傷病に業務起因性があれば労基法第19条の趣旨に照らして退職扱いできず、業務外なら、傷病の現状と将来見通し等に照らして復職の望みがなければ退職扱いとするか、休職期間延長など適宜の措置をとるべきことになる。よって、B社は、業務外傷病による休職者の期間満了に際して講じる措置を決定する必要がある、本件退職通知は、単なる当然退職の事実の確認ではなく、B社の態度決定を示したものであり、不当労働行為となり得る。本件では、本件組合がI医師の診断書を提出するなどしてKの疾病の業務起因性を主張し、労基署もKの休職期間延長を要請する一方で、Xは、就業規則上最短の休職期間しか認めず、Kが当初受診したH医師に聴取したほかは指定医への受診を求めるばかりでK自身やI医師には事情聴取せず、Kの傷病の将来見通しを全く調査せず、休職期間の延長を考慮せずに退職扱いをした以上、「正当な法的根拠に基づかない」取扱いであり、本件組合とXの対立の経過からすれば、本件退職措置は、Kの組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いである、と。

上告審は、原判決を支持してXの上告を棄却したため、以下には原判決の判旨を掲載する。

【判旨～1審判決取消し、Y命令取消し～】

原判決の認定事実のほか、弁論の全趣旨によると、Xは、昭和55年6月24日と7月8日に本件組合からKの疾病の業務起因性を認めて諸種の補償をするよう求められたことを踏まえ、複数の指定医を定めて診断を受けるよう2度通知したが、I医師の診断書を提出しただけで拒否して休職期間満了時点まで欠勤を続けたので、業務起因性を認め得ず、復職の望みなしとして、本件退職措置を講じた。

指定医への受診の指示は、XがH医師にKの疾病について確認したところ、Kが診断された脊椎椎間軟骨症は退行変性（*組織の機能を減退させるような代謝物の出現等による変性（筆者注））で、業務起因性はない旨説明されたこと、

これまで B 社で業務上疾病を訴えた者がいなかったことなどから、囑託医の意見も聴取したうえで行った経緯がある。

たしかに、X の就業規則等に指定医受診に関する定めはないが、B 社にとって、K の疾病の業務上外は、「以後の処遇に直接に影響するなど極めて重要な関心事」だし、H 医師の所見もあり、「かような事情がある場合に B 社が K に対し改めて専門医の診断を受けるように求めることは、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由」があり、就業規則等に定めがなくても「指定医の受診を指示することができ、K はこれに応ずる義務がある」。X は、指定医の人選に不満なら変更等の交渉に応じる旨述べていたし、指定医の診断結果に不満があれば、自ら選択した医師の診断結果をもって対抗できることは「事理の当然」なので、前記義務を肯定しても、直ちに K の基本的人権ないし医師選択の自由を侵害しない（労働安全衛生法第 66 条第 5 項但書は、本件におけるような法定外健診への適用ないし類推適用の余地はない）。しかるに、K が受診拒否を続けたことは許されず、かような条件下で、X が K の疾病を業務外、復職の望みなしと判断したのはやむを得ない。

また、K は入社約半年後から約 3 か月半痔で欠勤したほか、その後も欠勤、遅刻、早退が多く、勤務成績不良だったこと等の事情が認められる。

以上の事実を総合すると、X が本件退職措置の際に I 医師から聴取しなかったのは多少軽率だったが、当該措置自体は相当であって、不当労働行為には該当しない。K が熱心な組合活動を行い、B 社が不快の念を持っていたと窺われること、K の疾病が労基署に業務上と認定されたことは、この結論に影響しない。

よって、55 年 7 月 22 日の団交拒否にも正当な理由があり、不当労働行為に当たらない。

【特徴】

裁判所の価値判断が如実に表れた例と思われる。

不当労働行為事案を前提にはしているが、一般論として、労働者側が傷病の業務起因性を主張する場合、その主張に疑問を抱かせる事情があつて、使用者が受診費用、医師の選定について労働者に配慮しているような場合には特に、たとえ就業規則上の根拠規定がない場合にも、「労使間における信義則ないし公平の観念」を根拠に、指定医への受診を命じることができ、労働者はこれに応じる義務を負い、労働者が使用者指定医の診断に不満があれば、自身が選択した医師の診断をもって対抗できる旨を述べた。特筆すべきは、この事理は、たとえ公的に業務起因性が認定された場合にも影響を受けず、安衛法第 66 条第 5 項但書が定める法定健診に関する医師選択の自由は本件におけるような法定外健診には適用されないと説明された点にある。

その論理が強調された結果、X が I 医師への聴取をしなかったことや労使対立の経過は軽視され、1 審が指摘していた休職期間の短さや労基署による休職期間延長の要請などは無視されている。

(3) 空港グランドサービス (AGS) ・日航事件東京地判平成 3 年 3 月 2 2 日

労働判例586号19頁（損害賠償等請求事件、控訴後控訴取下げ）

注文者（被告日本航空）と直接の雇用者（被告AGS）間の請負契約に基づき、注文者の機内のクリーニング作業に従事していた原告ら3名が、筋々膜性腰痛に罹患し、被告AGCの嘱託医よりその旨の診断を受けたが、同医師より適切な指示がなされず、被告らも適切な事後措置を怠ったなどとして、注文者と直接の雇用者の両者を被告として損害賠償等を請求した事案。

【判旨～一部認容・一部棄却～】

「被告AGSの嘱託医による腰痛患者に対する診察は、被告AGSがその被用者に対する安全配慮義務を尽くすための一つ的手段として行うものと評価することができ、したがって、嘱託医による腰痛患者の診察は、被告AGSの義務に属する・・・。

それでは、被用者は、その嘱託医による診察を受診すべき義務を負うのかという点についてであるが、医療行為は、原則として、これを受ける者に自己の信任する医師を選択する自由があると解すべきである。なぜなら、医師による診察を受けるという行為は、診察に必要な限度において身体への侵襲を受けることになるとともに、個人的な秘密を知られることにもなるのであって、患者のプライバシーあるいは自己決定権が侵害される可能性のある行為だからである。したがって、被用者が使用者の指定した医師を希望しない場合には、被用者は他の医療機関を選択しうると解すべきである。しかし、被用者の選択した医療機関の診断結果について疑問があるような場合で、使用者が右疑問を抱いたことなどに合理的な理由が認められる場合には、使用者は、被用者への安全配慮義務を尽くす必要上、被用者に対し、使用者の指定する医師の診察をも受けるように指示することができるというべく、被用者はこの指示に応ずる義務があるというべきである。

そして、被用者が使用者の選択した医師による診察を受容することを拒否した場合には、前記のとおり被用者に右医師による診察を受けるべき義務が存在する場合はもとより、その義務が存在しない場合であっても、使用者は、被用者の受診拒否によって、安全配慮義務を尽くすべき手段を被用者自らの意思により退けられたのであるから、これにより使用者が安全配慮義務を尽くすことができなくなる限度において、義務違反の責任の全部または一部を免れるものと解するのが、損害の分担についての信義、公平の観点から相当というべきである」（下線は筆者が添付した）。

（4）B金融公庫（B型肝炎ウイルス感染検査）事件東京地判平成15年6月20日労働判例854号5頁（損害賠償等請求事件、確定）

【事実の概要】

応募者であった原告が、被告の採用活動の一環としての採用時健診において、肝機能に異常ありとして、肝機能検査を含む再検査、再々検査（HBs抗原検査：本件ウイルス検査）、精密検査（HBe抗原、HBe抗体、HBc抗体、HBV-DNA（ルミ法）などの検査項目を含み、B型肝炎ウイルス感染の有無、ウイルス量、感染力等を判定する検査：本件精密検査）を、B型肝炎ウイルス感染について検査することを具体的に伝えられず、従ってその同意のない

まま受検させられた結果、感染が明らかとなり、それまでは「おめでとう、一緒に頑張ろう」などと告知され、他の内定先企業への入社を断っていたところ、当該検査結果を確認した被告より不採用を告げられたため、被告を相手方として、内定又は内々定取消にかかる損害賠償、本件ウィルス検査及び本件精密検査によるプライバシー権侵害にかかる損害賠償を請求した。

【判旨～原告請求一部認容～】

内定等の成立や雇用の期待は認められず、それにかかる損害賠償は認められないが、B型肝炎ウィルス感染情報は、社会的に偏見を受け易く、特に企業の採用時に誤った対応を招き易いこと等から、採用活動における企業の調査の自由を考慮しても、その目的や必要性を告知したうえでの同意なき調査は違法であり、検査によるプライバシー権侵害（不法行為）による損害賠償は認められる。

（5）富士電機E & C事件名古屋地判平成18年1月18日労働判例918号65頁（損害賠償等請求事件、控訴後和解）

疾病休職からの復職後に労働者が自殺した事案で、現行安衛法令や、被告会社の就業規則（安全衛生規程）の定めから被告会社の負う安全配慮義務について検討を加える中で、以下のように述べられている。

「確かに昨今の雇用情勢に伴う労働者の不安の増大や自殺者の増加といった社会状況にかんがみれば、使用者（企業）にとって、その被用者（従業員）の精神的な健康の保持は重要な課題になりつつあることは否めない」。

「しかしながら、・・・精神的疾患については、社会も個人もいまだに否定的な印象を持っており、それを明らかにすることは不名誉であるにとらえていることが多いことなどの点でプライバシーに対する配慮が求められる疾患であり、その診断の受診を義務づけることは、プライバシー侵害のおそれが大
きいといわざるを得ない」。

（6）日本ヒューレット・パカード事件最2小判平成24年4月27日裁判所時報1555号8頁他（1審：東京地判平成22年6月11日労働判例1025号14頁、2審：東京高判平成23年1月26日労判1025号5頁）
（地位確認等請求事件、確定）

Y（会社）に中途入社して、システムエンジニアとして就労していたX（30歳代の男性）が、妄想により自身が監視を受けているなどと訴えてY（会社）に対策を求めたが、その調査の結果誤認と確認されたことを不服として、先ずは年休の取得後、休職制度の適用を求めたが認められず、40日間にわたり欠勤を続けたところ、無断欠勤に当たるとして懲戒解雇を受けたため、解雇無効による雇用契約上の地位確認等を求めた事案。

【判旨～上告棄却・X請求認容～】

「このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想されることから、使用者であるYとしては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で（記

録によれば、Yの就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがあることがうかがわれる。）、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、Xの出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいえない」（下線は筆者が添付した）¹。

（7）社会医療法人甲会事件福岡高判平成27年1月29日労働判例1112号5頁（原審：福岡地久留米支判平成26年8月8日労働判例1112号11頁）（損害賠償等請求事件、最3小決平成28年3月29日D1-Lawで上告受理申立不受理となり、確定）

被告病院に勤務する看護師が、別の病院で受けた検査で判明したHIV感染情報を、やはり被告病院に勤務し、当該看護師の診察を担当していた医師らが入手した後、①当該医師らが、院内感染を防ぐ目的で、当該看護師の同意を得ずに被告病院の他の職員らに伝達したこと、②被告病院が、当該看護師のHIV罹患を理由として、その意思に反して病欠を指示したことを受け、当該看護師が、①につきプライバシー権侵害、②につき働く権利の侵害であるとして損害賠償を請求した。

1審（福岡地久留米支判平成26年8月8日労働判例1112号11頁）は、以下のように判断した。

①については、その利用が、院内感染を防ぐという労務管理目的だったと認められるが、そのための利用につき事前に本人同意を得ることは可能だったのに、そうせずに情報を共有したことは診療目的外の利用であり、個人情報保護法第16条第1項等に反し、プライバシー侵害に当たる。

②については、被用者にとって労働契約に基づく労働は義務であるとともに権利であり、当該看護師の就労による本人の日和見感染（：免疫力の低下を条件とする感染）の危険性があったとは認められず、本人から患者への院内感染

¹ 異常な言動をとった労働者へのメンタルヘルス検診の受診勧告を合法とした例として、国立療養所比良病院（医師年休）事件大阪高判平成7年9月29日労働判688号44頁も挙げられる。

このケースでは、勤務医が、白衣の背中に自分の名前を大書きして院内を歩く、当直の際、医師当直室を施錠して連絡不能としたうえ、その理由につき人に襲われるかもしれないと答える、極めて短時間しか病棟回診を行わない、看護婦からの病状の悪化を告げる呼び出しにも度々応じない等の異常行動をとったため、病院長が精神鑑定を含む健診の受診を勧告したことの違法性が問われた。1審（京都地判平成6年9月14日労働判例661号10頁）は、不当な受診強要に当たり不法行為に当たるとしたが、2審は、職務上当然の行為として合法とした。

の危険は全否定できないが、HIV に感染した医療従事者への対応として、本人の意向を確認したうえで、配転を含め今後の業務を検討すべきだったがそれを怠ったこと等から、就労の不当な制限に当たる。

2 審（福岡高判平成 27 年 1 月 29 日労働判例 1112 号 5 頁）は、②について、労働者に就労請求権は認められないとの被告病院側の主張を踏まえて表現を変更したほか、①について、看護師は、その立場を考えると HIV 感染情報の共有への同意を求められれば容易に拒むことはできず、実際に事後承諾をしていること、前記情報が共有された者の範囲は限られていたこと等の事情を汲み、慰謝料額を減額した。

（8）ティー・エム・イーほか事件 東京高判平成 27 年 2 月 26 日労働判例 1117 号 5 頁（原審：静岡地判平成 26 年 3 月 24 日労働判例 1117 号 12 頁）（損害賠償等請求事件、確定）

当初は特に健康上の問題がみられなかった派遣労働者（Z）が、派遣先（Y1）で特に過重負荷のない業務（さほど精神的負荷の大きくない書類作成を中心とする業務で、死亡直前 3 年間の 1 か月平均の残業時間は、約 26 時間から約 38 時間だった）に従事していたところうつ病に罹患し、その旨の診断書を派遣先と派遣元（Y2）の双方に提出しないまま自殺したことを受け、その遺族（Xら）が、派遣先と派遣元に加え、派遣先の現場管理責任者（Y3）と派遣元の代表者（Y4）を相手方として、安全配慮義務違反を根拠に損害賠償を請求した事案。

【判旨～原判決一部変更・X 請求一部認容～】

「本件の証拠上、Z が死亡するまでの間、Y らにおいて Z がうつ病に罹患していることを具体的に認識し、又は認識することができたとまでは認められないが、……同僚らが Z の状態を必ずしも正常なものではないと感じていたという限度では、一定の証拠価値が認められる」。

そして、安衛法第 70 条の 2 第 1 項に基づく通称メンタルヘルス指針（平成 18 年 3 月 31 日付け基発第 0331001 号）では、「メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減や労働者のストレス対処などの予防策が重要であるが、これらの措置を実施したにもかかわらず、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合は、その早期発見と適切な対応を図る必要がある。」（略）として、労働者からの相談に応ずる体制を整備し、特に個別の配慮が必要と思われる労働者から管理監督者が話を聞いたり、労働者の家族に対してストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識を提供したりすることが望ましいなどとしている」。

本件では Z が就業場所の現場責任者であった「Y3 は、Z の休暇取得状況や早退の頻度からその健康状態について不安を抱き、Y2 に対して Z の健康状態の確認を依頼しており、その依頼を受けた Y4 は……電話で Z と話をし、……Y3 自身も……Z と面談などを行っていることが認められるのであって、Z の」不調を認識「できていたのであるから、Y2 及び Y1 は、それぞれ従業員に対する安全配慮義務の一環として、上記の機会や……Z が自殺に至るまでの間に、Z や X らの家族に対して、単に調子はどうかなどと抽象的に問うだけではなく、

より具体的に、どこの病院に通院していて、どのような診断を受け、何か薬等を処方されて服用しているのか、その薬品名は何かなどを尋ねるなどして、不調の具体的な内容や程度等についてより詳細に把握し、必要があれば、Y2又はY1の産業医等の診察を受けさせるなどした上で、Z自身の体調管理が適切に行われるよう配慮し、指導すべき義務があったというべきである。それにもかかわらず、Y2及びY1は、いずれもZに対して通院先の病院や診断名や処方薬等について何も把握していないのであって、従業員であるZに対する安全配慮義務を尽くしていなかったものと認めることができる」（下線は筆者が添付した）。

たしかに、「Zは、Y2に入社した際の面接で健康面に問題はないと述べ、・・・入社後も・・・健康診断において精神面の不調等を訴えてはいないし、Y2やY1に対してうつ病に罹患しているとの診断書等を提出したこともないが、このことは、Z自身が解雇されることなどを恐れてうつ病又はうつ状態に陥っていることを明かそうとしなかったものと考えられるのであって、仮にY3やY4において、Zに対して直截に具体的な病名等を確認しようとしても、Zが素直にこれに応じて・・・説明したか・・・については、不明という他はないが、Zがそのような不安を抱くようになった原因の1つには、Y3やY4のZに対する日頃の対応があったのではないかと考えられ、そのこと自体、Y2やY1における従業員に対する安全配慮義務の履行が必ずしも十分なものではなかったことを推認させる」（下線は筆者が添付した）。

とはいえ、Zの不調に気づいていたという「同僚らにおいても、Zが自殺するとまでは考えていなかったわけであるし、同居して一緒に生活していたXらにおいても、Zの自殺のおそれを事前に察知することまではできなかったのであるから、Y3やY4においても、Zが自殺に至るほどに深刻な状況にあることまで把握することは困難であったといわざるを得ない。

そうすると、本件では、Y2及びY1においてZに対する安全配慮義務の履行に十分ではないところがあったとは認められるものの（Y4及びY3はそれぞれの会社の代表者や従業員であり、同人らが個人的にZに対して損害賠償義務を負うものではない。）、その安全配慮義務違反とZの自殺との間に相当因果関係があるとまでは認められないというべきであるが、これまでに認定し、説示した一切の事情を総合的に勘案するならば、Y2やY1の安全配慮義務違反によってZに生じた精神的苦痛を慰謝するには200万円の損害賠償を認めるのが相当である。

2、その他参考になる例

JAL 労働組合ほか（プライバシー侵害）事件東京地判平成22年10月28日労働判例1017号14頁（損害賠償等請求事件、確定）

【事実の概要】

Xら193名は、日本航空インターナショナル社（本件会社）の現・元客室乗務員である。本件会社に複数ある労働組合のうち、昭和44年に結成された

Y 組合は比較的公司と近い関係にあり、その客室乗務員支部（客乗支部）は、昭和50年に日本航空客室乗務員組合（客乗組合）から脱退した客室乗務員がY 組合に加入して結成された。本件組合は、客乗組合と別組合が合併してできたもので、Xらのうち192名が加入していた。Y1～Y5は、Y 組合客乗支部の元役員で、Y2を除き、組合役員の退任後にY社の管理職に昇格していた。

Y 組合客乗支部は、平成元年頃から、本件会社から公式に提供されていた情報等に基づいて、客乗組合の執行部経験者や客室乗務員のリストを作成するようになり、平成8～9年頃には、Y 組合独自の情報も加え、客室乗務員約5500名分の情報（氏名、社員番号、配置、異動日、職位、職級、旧姓及び生年月日などの約35項目）を、被記録者には秘匿したまま電子データ化し（以下、更新されたものを含めて「本件ファイル」という）、その後も、Y 組合客乗支部元役員の管理職者や本件会社社員から非公式に入手した情報、ミーティング等で被記録者本人から取得した情報等の追加入力を続け、退職者を含めて9800名超分の客室乗務員の個人に関する情報（上記の35項目のほか、管理職発令日、休職開始日・終了日、出産（予定）日、深夜業免除、共済会加入の有無、退社日、学歴、職歴、資格・趣味、勤務に関する他者のコメント、乗務慣熟度に関する他者の評価、Y 組合役員歴、備考（Y1～Y5が入力したもの）などを併せ、合計158項目）を電子データ化した。

平成19年2月、週刊誌の記者がY 組合に取材をした際に、当該記者より平成14年頃のものと思われる本件ファイルが示されたことから、その内容が外部に漏れいしていたことが発覚した（以下、「本件発覚」という）。実際に掲載された記事には、「右翼、日教組、バカ、ブス、・・・父なし子、流産」などの記載があるなどと記されていた。

その後、Y 組合は、一部を除く全客室乗務員宛に、お詫びと共に、全保有データを削除する旨連絡した。また、調査委員会を設立し、本件会社からY 組合への情報提供を含む本件ファイル作成の経緯、情報の管理状況などを調べたうえで、その結果と対応を本件組合などに示した。その後、本件組合と個々の客室乗務員が、Y 組合に本件ファイルの開示を求めたところ、情報提供者の氏名を黒塗りにして応じた。

以上の経緯を経て、Xらは、Y 組合が本件会社と共同して本件ファイルを作成、保管、使用したことにより、そのプライバシーが侵害されたとして、Y 組合、当該ファイルの作成に関わったY1～Y5及び本件会社を相手方として、不法行為による損害賠償請求訴訟を提起した。このうち本件会社は、その請求を認諾したが、Y 組合とY1～Y5は争った。

【判旨～Xら請求一部認容～】

1) 認定事実（略）

2) Y 組合による本件ファイル作成等が不法行為に当たるか

ア 同じくプライバシー侵害に当たるか

「何人も、人格的利益としての個人の私生活上の自由の一つとして、個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由を有し、第三者に知られたくない個人に関する情報がみだりに開示又は公表されないことは、人格

的自律ないし私生活上の平穩を維持するという利益にかかわるものとして、法的保護の対象となると解される（最高裁・・・平成20年3月6日第一小法廷判決・民集62巻3号665頁等参照）。そして、当該利益が法的保護の対象となることの一環として、当該個人に関する情報をみだりに収集されない利益、収集された当該個人に関する情報をみだりに保管されない利益、及び、みだりにその他の使用もされない利益も法的保護の対象となる（下線は筆者が添付した）。

上記の個人に関する情報（以下、「プライバシー情報」という）が法的保護に値するのは、その収集、保管又は使用（開示、公表を含む。以下同じ）「が人格的自律ないし私生活上の平穩の維持という利益の侵害にかかわるためであることからすると、プライバシー情報が一般人の感受性を基準にして人格的自律ないし私生活上の平穩を害する態様で収集、保管又は使用された場合には、・・・プライバシーを侵害する違法なものというべきある」。

本件ファイルに記録されたXら各情報は、いずれも私的な事柄だが、秘匿の必要性が必ずしも高くない、①氏名・社員番号等の個人識別情報から、秘匿の要請が認められ、人格的自律にも影響を及ぼす、②人事考課、組合活動に関する情報のほか、個人の内面等にかかわり秘匿性の要請が強い、③家族関係、病歴等のセンシティブ情報までを含んでいた。また、Y1～Y5が持ったXらの印象を記した情報（以下、「個人的印象情報」という）や事実と異なる情報も含まれていた。

このうち、②③のように秘匿性が高い情報は、第三者によりみだりに収集、保管又は使用されたくない情報であり、①は必ずしも秘匿性が高くないが、本人が「自己が欲しない第三者にはみだりに収集、保管又は使用されたくない」と考えることは自然・・・であり、その・・・期待は保護されるべきである²。

よって、「Xら各情報は、個人識別情報も含め、いずれもXらのプライバシー情報として法的保護の対象となる」。

（ア）Xら各情報の収集について

認定事実によると、Y組合によるXら各情報の収集のうち、本件会社からY組合を含む各労働組合に公式に提供され、組合員の勧誘、欠勤した組合員の代替要員の手当などで使用されていた情報（氏名、採用、職位、職級、配置、休職、退職などの情報。個人情報保護法の施行後、採用、休職、退職などの情報に制限された）（以下、「公式提供情報」という）については、提供当時、Y組合の組合員であったか否かを問わず、定型的に推定的同意があったと認められ、個人的印象情報（以下、上記の公式提供情報と併せて「公式提供情報等」という）の収集は、そもそも個人に関する情報の収集に当たらないが、それ以外のものの収集にXらの（推定的）同意はなかった。

Y組合による収集が正当な目的—Y組合が組合活動をする上で必要な目的—に基づいていれば、「プライバシー侵害について違法性が阻却される場合がある」

² この判示は、江沢民講演会参加者名簿提出事件最判等を受けたものと思われる。

ところ、特に平成10年頃からは、特定の収集目的ももたず、持てる情報は全てデータ化する方針で、さまざまな情報を記録するようになっており、そうした事情は認められない。

よって、Xらの同意なく行われた上記各情報の収集は、「一般人の感受性を基準として人格的自律ないし私生活上の平穩を害する情報収集行為に当たり」、Xらのプライバシーを侵害する違法なものである。

(イ) Xら各情報の保管について

Xら各情報のうち収集についてXらの同意がないものについては、Y組合内で保管されることについても、Xらの同意があったとは認められず、当該保管も、Xらのプライバシー侵害に当たる。

他方、収集についてその同意があるものについては、保管を当然の前提にしているので、Y組合内部での保管にとどまる限り、定型的に推定的同意があると認められる。

本件ファイルは、組合支部の共用パソコンのほか、Y1～Y5を含む9名各自のノートパソコンに保存されており、当初はパスワードがかけられていないものもあり、車上荒らしによる盗難被害に遭ったものもあったほか、Y組合を脱退して本件会社の管理職となった者もデータを保存し続けていた者がいた、ファイルの保管方法に関する定めはなかった、現にマスコミに情報が漏れていたなど、情報流出防止の観点で極めて不十分な保管状況にあった。

よって、これらの情報は、「容易には第三者に開示又は公表されない状態にあったと」は言えないから、「Xら各情報のうち、その収集についてXらの同意があるものについても、その保管については、当該同意の範囲を超えた態様にあり、その保管について正当な目的も認め得ないため、Xらのプライバシーを侵害する行為に当たる。

(ウ) Xら各情報の使用について

本件では、Xら各情報は、プライバシー情報に当たるが、収集保管にとどまらず、使用も目的として作成されていた。

すると、まず、収集についてXらの同意がないものは、使用の同意もないと解され、その使用はプライバシー侵害となる。

次に、その収集にXらの同意があるものは、Y組合内部での使用を前提にしていると解され、定型的な推定的同意が認められるが、これにとどまらない使用は、プライバシー侵害となる。

また、個人的印象情報は、主観的評価ではあるが、「それが開示される場合、単なる印象等としてではなく、事実であるかのように受け取られることがある」ため、本人がみだりに開示されたくないと思えるのは自然であり、当該本人の同意のない開示は、当該本人のプライバシー侵害に当たる。

以上を本件に当てはめると、次のように言える。

本件ファイルを、その作成や更新に当たったY1～Y5を含む9名ではないY組合員5名が閲覧していた行為は、同人らへの開示に当たり、公式提供情報等以外の情報の収集や使用については、Xらの同意がないので、当該開示はプライバシー侵害に当たる。

また、個人的印象情報の開示にもXらの同意はないので、同人らのプライバ

シー侵害に当たる。公式提供情報等についても、組合員5名への開示の目的が不明で、開示された情報の取扱いをY組合内にとどめる制限がなかったため、推定的同意の範囲を超える使用であり、プライバシー侵害に当たる。

さらに、組合支部の共用パソコン内に保存された情報は、Y組合の組合員であれば誰でも閲覧できる状態で保管され、流出等を防止する対策も講じられていなかったことから、Xらとの関係で、Y組合の組合員や元組合員であるか否かを問わず、推定的同意の範囲を超える使用に当たり、プライバシー侵害に当たる。

イ 同じくXらの職場における自由な人間関係を形成する自由の侵害に当たるか

人格的利益としての個人の私生活上の自由は、職場関係にも及び、それには職場における自由な人間関係を形成する自由も含まれる（最高裁平成7年9月5日第三小法廷判決・裁判集民事176号563頁参照）。

企業内の併存組合間には、組織の維持拡大活動における対抗関係があり、一方から他方へ加入の勧誘等が行われても、組合員の自由意思を阻害しない態様であれば、批難されるべきではなく、その範疇で、プライバシー侵害等に至らない態様や内容の範囲で行われる他方組合の組合員に関する情報の収集は、正当な組合活動として許される。

前述の通り、本件ファイルの作成は、プライバシー侵害となるが、Xらは本件発覚までY組合による作成の事実すら知らなかった以上、それにより、職場における自由な人間関係の形成の自由を阻害するような具体的かつ現実の影響は受けていなかった。また、本件発覚後には、Y組合及び本件会社は、調査を行って本件ファイルの所持者にその破棄を求めており、同ファイル作成等にかかる個人に関する情報の収集も使用も行われていないと推認されることから、本件発覚後は、Xらに監視されている等の疑念を抱かせたり、萎縮させるような状況にはなかった。

本件発覚後、Xらが抱いた常時監視を受けていたのではないかとの疑念、不安、不快、憤り等は、プライバシー侵害による精神的被害に包含される。

3) Y1～Y5の不法行為の成否

Y1～Y5は、「Y組合による本件ファイル作成等の実行行為者に当たり、それぞれの・・・作成等にかかわった行為自体も、Xらに対する不法行為を構成する」。そして、Xらのプライバシー侵害は、本件ファイル作成等の全体にわたり、当該プライバシー侵害は、Yらの個別のかかわりごとに可分なものとはいえないので、同人らの不法行為責任は当該損害全体に及び、Y組合及び他の個人との間で不真正連帯関係にある。

【判決の要約】

本判決によれば、少なくとも、個々の労働者と同人らは加入していない使用者と近い労働組合等の関係では、健康情報などのセンシティブ情報（上記③）、人事・組合活動情報のような人格的自律に関わる情報（上記②）共にプライバシー情報として法的保護を受け、本人同意を経ない収集は、当該情報を取り扱う者の活動に必要な等々の正当な目的がない限り、プライバシー侵害

として違法となる。氏名・社員番号のような個人識別情報（上記①）も、プライバシー情報であり、本人が欲しない第三者にみだりに収集、保管又は使用されたくないという期待を侵害すれば、プライバシー侵害として違法となる。他方、公式提供情報については、提供当時、Y 組合の組合員であったか否かを問わず、その収集につき、定型的に推定的同意があると解される。

①②③情報のうち、収集に同意があるものについては、収集者の内部にとどまる限り、保管及び使用にも定型的に推定的同意があると解されるが、同意がなければ当該保管及び使用はプライバシー侵害に当たる。また、本人同意のもとに収集された情報についても、漏えいリスクのある保管がなされている場合は本人同意の範囲を超える態様なので、プライバシー侵害に当たる。

Y 組合内部でも、情報の入力等を行った者以外の者にプライバシー情報の閲覧を許すことは、同人らへの開示に当たり、公式提供情報等でない限り、本人同意がないためプライバシー侵害に当たる。個人的印象情報の場合、収集に制限はないが、開示には本人同意が求められ、それがなければプライバシー侵害に当たる。公式提供情報の場合でも、開示目的が不明確で、収集者（本件ではY 組合）の内部にとどめる制限がない場合、本人同意を超える使用に当たり、プライバシー侵害に当たる。

このように、本判決は、本人の望まない個人識別情報の取扱いに制限を加えたり、個人情報一般に加え、個人的印象情報についても、同じ法人内でも特定の情報取扱者以外の者に閲覧を許す際に本人同意を求めたりした点では、個人情報保護法の規制を超えるプライバシー（権）法理独自の意義を示した。他方、使用者から労働組合に対し、正当な組合活動等に必要な労働者個人情報を伝える場合のように、判決が正当と考える情報の取扱いには、本人同意を擬制する手法により、実質的に個人情報保護法の規制を緩めるような解釈も示した。

*その他、東芝事件2審東京高判平成23年2月23日労働判例1022号5頁は、労働者（X）が、（かつてなかった）12日間連続不就業、職場復帰後も一部業務の担当離任の申出があったこと、同僚からも疲れ気味の様子がかがわれたことなどからすれば、上司だった「A課長においては、・・・Xから体調不良を明示した訴えがな」くとも、Xの申出「の理由の詳細を適切に聴取し、場合によっては産業医の意見を聞くなどしながら、Xの申出に係る業務の軽減を図るべきであった」。また、このような状況下では、会社（Y）「の産業医は、A課長に対し、Xの就労状況を問い合わせるなどした上」、両者で「Xの聴取を行いながら検討を加え、Xの業務負担を軽減するなどの措置を講ずるべきであった」とした（ただし、上告審最2小判平成26年3月24日判例時報2297号107頁は、この判断を積極的に支持しなかった）。

他方、東京電力（解雇）事件東京地判平成10年9月22日労働判例752号31頁では、被告の産業医が原告の就業上の配慮のため、おそらくは本人同意を得ずに主治医に医療上の見解を尋ねるための書簡を送ったことの違法性が争われたが、そもそも原告はそれが名誉毀損に当たると主張しており、プライバシー権侵害等にかかる判断はなされていない

い。もっとも、仮にその旨の主張がなされていても、判示が書簡の目的の正当性を強調していることから、その違法性が認められたとは思えない。