

【Web資料Ⅲ－㉓ 健康診断に関する裁判例】

〔受診義務・受診命令違反〕

愛知県教委事件・最1小判平成13年4月26日

「市町村立中学校の設置者である市町村は、学校保健法8条1項により、毎学年定期に、学校の職員の健康診断を行わなければならないが、当該健康診断においては、結核の有無をエックス線間接撮影の方法により検査するものとされている（同法10条1項、学校保健法施行規則（平成2年文部省令第1号による改正前のもの）10条1項3号、11条2項）。また、当該市町村は、結核予防法4条1項、6条、結核予防法施行令（平成4年政令第359号による改正前のもの）2条1項9号、2項2号、結核予防法施行規則（平成4年厚生省令第66号による改正前のもの）3条5号により、職員に対し、毎年度、少なくとも1回、エックス線間接撮影の方法による健康診断を行わなければならないものとされ、職員に対して学校保健法等の規定によって健康診断が行われた場合において、その健康診断が結核予防法12条の規定に基づく省令で定める技術的基準に適合するものであるときは、同法4条4項により、当該対象者に対して同条1項の規定による健康診断を行ったものとみなされる。他方、市町村立中学校の教諭その他の職員は、労働安全衛生法66条5項により、当該市町村が行う定期の健康診断を受けなければならない義務を負っているとともに、当該健康診断において行われる結核の有無に関するエックス線検査（労働安全衛生規則（平成元年労働省令第22号による改正前のもの）44条1項4号参照）については、結核予防法7条1項によっても、これを受診する義務を負うものである。ところで、学校保健法による教職員に対する定期の健康診断、中でも結核の有無に関する検査は、教職員の保健及び能率増進のためはもとより教職員の健康が、保健上及び教育上、児童、生徒等に対し大きな影響を与えることにかんがみて実施すべきものとされている。また、結核予防法は、結核が個人的にも社会的にも害を及ぼすことを防止し、もって公共の福祉を増進することを目的とするものであり、同法による教職員に対する定期の健康診断も、教職員個人の保護に加えて、結核が社会的にも害を及ぼすものであるため、学校における集団を防衛する見地から、これを行うべきものとされているものである。

これらによると、市町村立中学校の教諭その他の職員は、その職務を遂行するに当たって、労働安全衛生法66条5項、結核予防法7条1項の規定に従うべきであり、職務上の上司である当該中学校の校長は、当該中学校に所属する教諭その他の職員に対し、職務上の命令として、結核の有無に関するエックス線検査を受診することを命ずることが

できるものと解すべきである。」

空港グランドサービス・日航事件・東京地判平成3年3月22日

「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に合理的理由がみとめられる場合には、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診することを拒否した場合には、前記の通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って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。」

[血液検査に関する裁判例]

T工業（H I V解雇）事件・千葉地判平成12年6月12日

「このように、個人のH I V感染に関する情報が保護されるべきであり、事業主においてその従業員についてH I V感染の有無を知る必要性は通常認められないことからすれば、事業主であっても、特段の必要性がない限り、H I V抗体検査等によりH I V感染に関する従業員個人の情報を取得し、あるいは取得しようとしてはならず、右特段の必要性もないのにH I V抗体検査等を行うことはプライバシーの権

利を侵害するものというべきである。仮に、事業主が、事業遂行のための労働衛生管理上の理由から、又は仕事に対する能力や適性判断のためなどから、H I V感染の有無に関する検査を必要とする場合であっても、H I V感染に関する情報保護の重要性に鑑みれば、右検査の必要性が合理的かつ客観的に認められなければならない。また、たとえ右検査の必要性が認められる場合であっても、検査内容とその必要性を本人にあらかじめ告知し、その同意を得た上で行われるべきであり、そのような必要性が認められず、あるいは必要性があっても本人の同意も得ずに右検査等を行うことは許されないというべきである。」

「したがって、被告会社が、合理的かつ客観的な必要性もなく、かえって前述のような不当な意図の下に、原告にH I V抗体検査を行うことを知らせず、当然その同意を得ることもなく、市川東病院に右検査を依頼し、その結果の記載された検査結果票を受けとった行為は、従業員についてのH I V感染に関する個人情報を取得し、あるいは取得しようとしてはならないという義務に違反し、原告のプライバシーを不当に侵害するものであるとともに、原告のH I V感染を実質的な理由としてなされた解雇も、正当な理由を欠くものであって、解雇権の濫用として無効というべきである。」

「前述したとおり、個人のH I V感染に関する情報が保護されるべきものであること、事業主にその従業員についてH I V感染の有無を知る必要性は通常認められず、必要性が認められる場合であっても本人の同意が必要と解されることからすれば、H I V抗体検査を実施する医療機関においては、たとえ事業主からの依頼があったとしても、本人の意思を確認した上でなければH I V抗体検査を行ってはならず、また、検査結果についても秘密を保持すべき義務を負っているものというべきであり、これに反して、本人の承諾を得ないままH I V抗体検査を行ったり、本人以外の者にその検査結果を知らせたりすることは、当該本人のプライバシーを侵害する違法な行為であると解すべきである。」

東京都<警察学校・警察病院>事件・東京地判平成15年5月28日

「労働安全衛生法66条は、使用者に対し、雇入れ時の健康診断を義務づけ、これに違反したときの罰則を定め、併せて事業者に対し、労働者の健康保持増進対策を講じるべき努力義務を課している。同法66条の上記定めは、健康診断の結果を労働者の適正配置及び健康管理の基礎資料とし、もって、使用者をして雇入れ後の労働者の健康維持に留意させる趣旨のものと解される。

また、これとは別に、雇用契約は労働者に一定の労務提供を求めるものであるから、

使用者が、採用にあたって、労働者がその求める労務を実現し得る一定の身体的条件を具備することを確認する目的で、健康診断を行うことも、その職種及び労働者が従事する具体的業務の内容如何によっては許容され得る。

以上の観点からすると、採用時におけるH I V抗体検査は、その目的ないし必要性という観点から、これを実施することに客観的かつ合理的な必要性が認められ、かつ検査を受ける者本人の承諾がある場合に限り、正当な行為として違法性が阻却されるというべきである。」

「相対的にストレスの高い警察官の職務であろうと、また警察学校における厳しい身体的訓練であろうと、それが過度・長期にわたってストレスを蓄積させるものでない限りは、H I V感染者にとって、当然に不適であるということとはできず、その適・不適の判断は、その者の実際の免疫状態によって行われるべきである。そして、前記（略）のとおり、警察官といえども、週休2日制、週40時間労働、年間20日の有給休暇等が原則として保障されているのであり、不規則な勤務や一時的な長時間勤務を強いられることがあるとしても、それによる疲労やストレスを回復するだけの休息・休日は本来確保し得るはずである。

そうすると、H I V感染の事実から当然に、警察官の職務（警察学校における訓練を含む。）に適しないとはいえない。被告東京都以外の道府県において、警察官採用にあたりH I V抗体検査を実施していないという事実（略）は、この見解に沿うものである。また、障害者雇用促進法により国又は地方公共団体が一定の比率で身体障害者（一定の認定基準に該当するH I V感染者は身体障害者と認定される。）又は知的障害者を採用すべき職員から警察官が除外されているという事実は、上記の判断を左右するものとはいえない。

したがって、先に述べた目的の下に、H I V抗体検査を実施することの必要性は、これを認めることができない（労働安全衛生法の趣旨に照らせば、その解釈上も上記検査の正当性を認めることができない。）。

以上によれば、警察学校が原告に対し2回にわたって実施した本件H I V抗体検査は、本人の同意なしに行われたというにとどまらず、その合理的必要性も認められないのであって、原告のプライバシーを侵害する違法な行為といわざるを得ない。」

国民金融公庫事件・東京地判平成15年6月20日

「平成9年当時、B型肝炎ウイルスの感染経路や労働能力との関係について、社会的な誤解や偏見が存在し、特に求職や就労の機会に感染者に対する誤った対応が行われるこ

とがあったことが認められるところ、このような状況下では、B型肝炎ウイルスが血液中に常在するキャリアであることは、他人にみだりに知られたくない情報であるというべきであるから、本人の同意なしにその情報を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といえることができる。

他方、企業には、経済活動の自由の一環として、その営業のために労働者を雇用する採用の自由が保障されているから、採否の判断の資料を得るために、応募者に対する調査を行う自由が保障されているといえる。そして、労働契約は労働者に対し一定の労務提供を求めるものであるから、企業が、採用にあたり、労務提供を行い得る一定の身体的条件、能力を有するかを確認する目的で、応募者に対する健康診断を行うことは、予定される労務提供の内容に応じて、その必要性を肯定できるというべきである。ただし、労働安全衛生法66条、労働安全衛生規則第43条の定める雇入時の健康診断義務は、使用者が、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものではないから、この義務を理由に採用時の健康診断を行うことはできないというべきである（（略）の労働省通知参照）。」

「（略）検討したB型肝炎ウイルス感染についての情報保護の要請と、企業の採用選考における調査の自由を、前記（略）で認定したB型肝炎ウイルスの感染経路及び労働能力との関係に照らし考察すると、特段の事情がない限り、企業が、採用にあたり応募者の能力や適性を判断する目的で、B型肝炎ウイルス感染について調査する必要性は、認められないというべきである。また、調査の必要性が認められる場合であっても、求職や就労の機会に感染者に対する誤った対応が行われてきたこと、医療者が患者、妊婦の健康状態を把握する目的で検査を行う場合等とは異なり、感染や増悪を防止するための高度の必要性があるとはいえないことに照らすと、企業が採用選考において前記調査を行うことができるのは、応募者本人に対し、その目的や必要性について事前に告知し、同意を得た場合に限られるというべきである。」

「以上をまとめると、企業は、特段の事情がない限り、採用に当たり、応募者に対し、B型肝炎ウイルス感染の血液検査を実施して感染の有無についての情報を取得するための調査を行ってはならず、調査の必要性が存在する場合でも、応募者本人に対し、その目的や必要性について告知し、同意を得た場合でなければ、B型肝炎ウイルス感染についての情報を取得することは、できないというべきである。」

[事後措置に関する裁判例]

高島屋工作所事件・大阪地判平成2年11月28日

「使用者は、労働契約に基づき労働者から労務提供を受けるにあたり、通常は当該労働者が勤務する時間、場所、方法、態様等を指示し、又は機械、器具を提供することを約している場合が多いのであるから、かかる場合、使用者としては、右具体的な労務指揮又は機械、器具の提供にあたって、右指示又は提供に内在する危険に因って労働者の生命及び健康に被害が発生することのないよう配慮する義務（以下、配慮義務という）があると解するのが相当である（これ自体は労働安全衛生法の規定を待つまでもない。）

しかし、右配慮義務は、労務の提供義務又は賃金の支払義務等労働契約における本来的履行義務とは異なり、あくまで労働契約に付随する義務であり、予めその内容を具体的に確定することが困難な義務であるから、労使間の合意その他の特段の事情のなき限り、労働者は、裁判上、使用者に対し、直接その義務の履行を請求することはできず、労働者に疾病の発生又はその増悪等の具体的結果が惹起した場合において始めて事後的にその義務の具体的内容及びその違反の有無が問題になるにすぎないものと解するのが相当である。そこで、労働安全衛生法に原告が主張する規定が存在することが、右特段の事情すなわち付随的義務たる配慮義務の一態様である「使用者の業務内容の変更、配置の転換等の具体的措置を提示し、協議を開始すべき義務」を本来的履行義務にまで高めたものか否かにつき考えるに（なお、本件では、原、被告間でこれを直接請求できる旨の合意があったとの主張はない）、労働安全衛生法の規定一般についてはともかく、同法6条7項は、その規定の仕方自体が、「事業主は、……労働者の健康を保持するため必要と認めるときは…」あるいは「労働者の実情を考慮して」等抽象的、概括的であるうえ、同条1項ないし3項あるいは6項と異なり、右規定に違反する事業主に罰則を課すことは予定されていないことからすると、右規定が存在することのみから、直ちに、その規定が使用者に命じた行為内容が、使用者の労働契約における本来的履行義務になったとまで認めるのは困難である。

したがって、被告が労働安全衛生法6条7項の趣旨に従い一般的に原告の健康に配慮する義務を負っていることは認められるにしても、右債務は、前記意味で付随的債務にすぎないのであるから、これを根拠にその履行を直接請求する趣旨で提起された原告の本訴請求は理由がないものといわざるを得ない。」