

## 産業医が関係した民事訴訟事例の検討

日山 亨<sup>1)</sup>, 岡本 百合<sup>1)</sup>, 三宅 典恵<sup>1)</sup>  
仙谷 倫子<sup>1)</sup>, 横崎 恭之<sup>1)</sup>, 吉原 正治<sup>1)</sup>

Civil court cases pertaining to Japanese occupational health physicians

Toru HIYAMA<sup>1)</sup>, Yuri OKAMOTO<sup>1)</sup>, Yoshie MIYAKE<sup>1)</sup>  
Michiko SENTANI<sup>1)</sup>, Yasuyuki YOKOSAKI<sup>1)</sup>, Masaharu YOSHIHARA<sup>1)</sup>

### I. 緒言

産業医とは職場における労働者の健康管理を行う医師であり、労働安全衛生法により常時50人以上の労働者を使用する事業場において選任が義務付けられている。全国の国立大学も平成16年4月の法人化後、産業医の選任が必要となり、保健管理センターに所属する医師が大学の産業医を兼務することが多くなっている。

産業医の職務は労働安全衛生規則で定められ、その概要は健康診断、面接指導等、作業環境・作業管理関連、健康教育、健康相談その他の措置、調査などとされ、平成18年の労働安全衛生法改正により、健康診断結果に基づく労働者の就業措置について事業者への勧告を行うことや、過重労働者の面接など、職務範囲・権限の拡大も行われてきた。このように産業医活動が活発となり、その役割の重要性が認識されてきている。産業医として活動するうえで、過去のトラブル事例を検討することは、同じ問題の再発防止だけでなく、類似事象の効果的な課題解決の糸口にもなり、とても重要なことである。そこで、今回、産業医が直接

被告となった訴訟事例を検索し、その判決文を、産業医の立場から検討したので、報告する。

### II. 方法

判例のデータベースとして、第一法規法情報総合データベースおよび裁判所ホームページ判例検索<sup>a)</sup>を用いた。検索用語として「産業医」を用い、産業医が直接被告となっている訴訟事例を検索した。その判決文を産業医の立場から検討した。

### III. 結果

該当する事例は3つあった。以下にその概略を示す。なお、事例1, 3については、裁判所ホームページ上に掲載されているもので、控訴等についての情報は無い。

【事例1】健康診断で同意なく HIV 抗体検査を行い、それが解雇につながった事例（千葉地裁平成12年6月12日判決<sup>a)</sup>）

【原告】A（日本での在留資格を有し、日本国内に在住する日系ブラジル人）

【被告】B 化学工業株式会社（以下、B社）およ

1) 広島大学保健管理センター

1) Health Service Center, Hiroshima University

びCが経営するD病院

【経過】 B社では平成6年以前から、職員定期健康診断において、その年に新たに雇用したブラジル人従業員に限って、本人に知らせず、その同意を得ることもなく、D病院に依頼して、HIV抗体検査を行っていた。

Aは、平成9年、B社と雇用契約を結んだ。平成9年の定期健康診断においても、B社はAに秘したまま、HIV抗体検査をD病院に依頼した。D病院で採血を行ったが、D病院でも原告の意思を確認することなく、HIV抗体検査をE研究所に依頼し、その結果票をB社に交付した。

B社のFは、その結果票を開披して、Aの検査結果が陽性であることを知った。FはAを事務所に呼び出して、検査結果票を示したうえ、AがHIV感染の事実を知っていたのか尋ね、Aが知っていた旨答えると、なぜ最初から言わなかったのかと責め、ブラジルに帰ったらどうかと勧めた。

Aはその後、しばらくB社に勤務したが、再度、Fに呼ばれ、今年は仕事があるが来年は不景気で仕事がないので辞めて欲しい、辞めてもらうのはAだけではない旨告げられた。その後、原告はB社に出勤しなかったが、B社からは出勤を促したり、欠勤理由の確認など何の連絡もなかった。

Aは、B社およびD病院を経営するCに対し、同意なくHIV抗体検査が行われたことについて、Aの情報プライバシー権を侵害するものとして慰謝料等を求め、提訴した。

【裁判所の判断】 Aの請求を認容（B社に対し約510万円およびCに対し約150万円の支払いを命じる）。

B社の責任については、Aのプライバシーを不当に侵害するものであるとともに、解雇も正当な理由を欠くものである。また、Cの責任については、AにHIV抗体検査を行うことを知らせず、その意思を確認しないまで検査を行い、しかも本人以外の第三者たるB社に検査結果を交付したことは、医療機関として配慮を欠いた行為である。

【事例2】 会社の会議中に脳出血を生じたことについて、産業医の対応に問題はなかったと判断された事例（札幌地裁平成16年3月26日判決）<sup>1)</sup>

【原告】 A（B社（機械器具装置の設計、製作、請負を主たる業務とする）の元従業員、50歳台、男性）

【被告】 B社およびC（医師、診療所理事長でB社の産業医）

【経過】 Aは技術営業部の課長で、営業や現場での業務を行っていた。Aの業務状況であるが、平成4年6月には、打ち合わせ等のため、合計17日間出張した。出張以外の勤務は7日で、休日勤務はなかった。

7月は、合計15日間出張した。出張以外の勤務は10日で、休日勤務はなかった。

8月は、合計24日出張した。出張以外の勤務は3日で、休日勤務は休日8日のうち4日であった。

9月は、出張日数は22日であった。出張以外の勤務は7日で、休日勤務は休日7日のうち6日であった。

10月の合計出張日数は17日、出張以外の勤務は9日で、休日勤務は休日6日のうち1日であった。

11月の合計出張日数は7日、出張以外の勤務は17日で、休日勤務は休日8日のうち2日であった。

Aは12月5日のB社の幹部会議の席上、左脳出血のため倒れ、病院に搬送された。治療を受けたが、右上下肢機能の全廃および体幹機能障害（障害等級1級）の後遺症を残した。

Aの平成2年3月の定期健康診断では、医師の注意として、「太り過ぎです。体重減少に努めて下さい。血圧値については時々チェックして下さい。心電図については経過観察が必要です」と記載された。Aは、5月、Cの診察を受けた。その際の血圧は180/110であり、本態性高血圧症、冠動脈硬化症と診断され、降圧薬の内服を開始した。その後、血圧は148/86、162/90等であった。6月を最後に、Cの診察を受けなかった。

平成4年6月の定期健康診断では、医師の注意として「<要治療>血圧、<要観察>左房肥大、左室肥大」と記載された。

Aは、B社に対し安全配慮義務の履行を怠った、Cに対し産業医としての労働安全指導契約上の義務を怠ったとして損害賠償を求め、提訴した。

【裁判所の判断】 Aの請求を棄却。

B社の責任に関しては、Aは過重業務であったと認めることはできず、Aの脳出血の発症と業務との因果関係は認められない。また、Cの責任に関しては、降圧薬を投与するなど適切な処置がなされている。

【事例3】産業医の面談時の言動により、精神疾患の病状の悪化を来した事例（大阪地裁平成23年10月25日判決<sup>a)</sup>）

【原告】A（男性）

【被告】B（財団法人Cの産業医）

【経過】Aは、昭和62年から財団法人Cに勤務していたが、自律神経失調症により、平成20年6月から休職していた。休職中は2週間に1回、D心療内科に通院し、自宅療養していた。10月からは状態は安定し、平成21年1月をめどに職場復帰を目指す程度になっていた。平成20年11月に、上司であるE係長から、産業医による面談を打診され、これに応じた。産業医のBには、Aが自律神経失調症で休職中である旨の説明がなされた。

面談時、産業医のBはAを見た印象で、状態は悪くなく、もう一歩で職場復帰ができると感じたため、可能な部分から前向きな生活をするよう励ませばよいと考えて、「それは病気やない、それは甘えなんや」、「薬を飲まずに頑張れ」、「こんな状態が続いたら生きとつてもおもんないやろが」などと力を込めて言った。また、Aが、いつ急に不安になるか自分でも予測がつかず、妻や知り合いと話をしても不安になることがあると、言うのに対して、Bは、E係長に、事実確認をしなければならぬ旨を告げた。Aは面談途中から、嗚咽が漏れないようにハンカチを噛み、下を向いて体を震わせながら涙を流していた。面談は1時間弱で終了した。

Aは、12月にD心療内科で診察を受けた。診察では、産業医との面談で病状が悪化し、抗不安薬を服用することが増えた旨を訴えた。その後、従来は改善傾向にあった病状が、産業医との面談後、明らかに悪化しているとして、平成21年1月31日まで自宅療養が必要である旨の診断を受けた。その後も、2週間に1回通院を続け、3月に、4月

から就業可能との診断を受けた。

Aは、Bに対し、自律神経失調症に罹患しているAに対する言動は明らかに不適切であるとして、損害賠償等を求め、提訴した。

【裁判所の判断】Aの請求を認容（Bに対し約60万円の支払いを命じる）。

Bは、安易な激励や、圧迫的な言動、患者を突き放して自助努力を促すような言動は、患者の病状を悪化させる危険性が高いことを知り、そのような言動を避けるべきであった。また、面談により病状が悪化し、自宅療養期間が延び、実際の復職時期がずれ込んだ。

#### IV. 考 察

産業医の業務は、本来、事業者が労働安全衛生法上の責任を遵守できるよう専門的な立場から支援することであり、民事上の責任については無関係といえた。事実、産業医が直接被告となるような訴訟事例は、平成11年以前には、判例データベース上認められない。しかし、産業医の果たすべき役割が増大するとともに、産業医に対する期待も大きくなり、今回紹介した事例のように、直接、民事訴訟の被告となる事例も認められるようになってきた。産業医は医療のことだけを考えていればよいという時代は終わり、法律的知識も必要となってきたと言えよう。

さて、1例目は、健康診断に伴うプライバシーの関係した事例である。平成17年に個人情報保護法が施行されるなど、労働環境の中でもプライバシーに対する配慮がかなりなされるようになってきている。この事例は、平成9年にHIV抗体検査がなされた事例である。平成7年に労働省（現厚生労働省）から「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」<sup>b)</sup>が出され、事業者は労働者に対してHIV抗体検査を行ってはならないことが明記されていることや、平成9年当時は、すでにHIVやエイズに関する社会的関心も高まり、その無断検査の不当性について社会的認識も広まっていたこと等から、B社の責任が認められている。

訴訟において、C側は、B社に対し、本人の同

意を明確に得よう申し入れていたことから、B社においてHIV抗体検査に関する原告の同意を得ているものと誤解していたために、あらためて原告の意思を確認せずに検査を行い、B社に検査結果を交付したと主張していた。しかし、この点に関して、裁判所は、原告にHIV抗体検査を行うことを知らせず、その意思を確認しないまで検査を行い、しかも本人以外の第三者たるB社に検査結果を交付したことは、医療機関として配慮を欠いた行為であると述べている。医療機関は、その職務上知りえた受診者の医療情報に関して、秘密を保持し、受診者のプライバシーを保護すべき立場にあり、特にHIV抗体検査に関しては、検査自体に本人の同意があったとしても、その結果によっては本人に不安を抱かせ、精神的な混乱を生じさせるおそれのあることから、検査前および結果通知時に、受診者がエイズや検査結果の意味について正しい理解を深められるように十分な説明を行い、必要に応じて受診者の悩みや不安をよく聞いて理解し、適切なカウンセリングを行うなどの特別な配慮が望まれていると指摘されている。

さて、産業医が取り扱う個人情報のお多くは、健康診断にかかわるものであろう。健康診断には法定項目と法定外項目があるが、法定外項目については、本人の同意なく産業医がその結果を事業者に報告することは、事例1のように、原則として労働者のプライバシー権と対立する行為である。事業者が報告するためには、事前に労働者に個別に説明を行ったうえで、同意を得ることが必要である。一方、産業医が説明を尽くしたにもかかわらず、労働者が自らの判断で事業者への報告を拒否し、そしてその労働者に対する事業主の健康配慮義務違反等が問われた場合には、労働者の自己責任として、産業医や事業者の責任は問われないものと思われる。法定項目に関しては、その項目は労働安全衛生法により事業主に帰属するとされている。したがって、法定項目に関しては、労働者の同意がなくても、産業医はその結果を事業主に報告しなければならないことになる<sup>2)</sup>。

次に事例2は、過重労働および健康診断が関係したものである。判決では、まず、過重労働か否

かが検討されている。所定外労働時間は6月が24時間、7月27時間、8月59時間、9月120.5時間、5時間、10月44時間、11月40時間と認定されている。原告は出張が多いものの、出張先はおおむね3カ所で、1カ所の現場に長期に滞在することが多く、常に新規の業者と接するような状況ではなかったことから、過重業務があったとはいえないと判断されている。

一方、産業医であったCの責任に関しては、原告に対して、降圧薬を処方し、また、パンフレットを交付して説明し、その後、血圧は抑えられつつあったことから、対応が不適切だったとはいえないと判断されている。また、原告は、平成4年6月以降受診しなくなっていたが、降圧薬を継続する必要性はあったものの緊急に診察を要する状態であったとはいえないことから、受診の督促をしなかったとしても、医師としての注意義務を怠ったとはいえないと判断されている。このことは、医療の現状に即した妥当な判断と思われる。

労働安全衛生法では、事業者は、健康診断の結果、異常所見が認められた労働者に関しては、医師（あるいは歯科医師）の意見を聴取したうえで、必要があると認められる時は、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければならないとされている（66条の4、5）。健康診断後のこうした措置は事業者が負う健康配慮義務の重要な内容をなすものである。したがって、健康診断の実施後、医師の意見を聴取しない、または、聴取したものの、医師の意見への対応を速やかに講じなかった場合、事業者は健康配慮義務違反の責任を問われる可能性が出てくる。健康診断後、再検査等の勧奨が行われることも多いが、こうした勧奨を事業者が行ったにもかかわらず、労働者が応じない場合は、事業者側としては、すでに判明している健康診断の結果からただちに就業制限等が必要であると判断されるものでないかぎり、特段の事後措置を講じなくても健康配慮義務違反の責任を問われることはない<sup>2)</sup>とされている。

最後に3例目は、メンタルヘルスに関係した事例である。産業医との面接により、病状が悪化し

たことが問題とされたものである。この事例の産業医の専門がなにかは不明であるが、判決には「産業医になるための学科研修・実習にも、独立の科目としてメンタルヘルスが掲げられていることに照らせば、産業医には、メンタルヘルスにつき一通りの医学的知識を有することが合理的に期待される」と述べられている。面談相手の病状の概略を把握し、当然のことながら、面談においてその病状を悪化させるような言動は差し控えるべきである。

産業医ではないが、入院主治医の発言がハラスメントに当たるとして提訴された事例もある<sup>3)</sup>。糖尿病で足趾切断が必要となった患者に対し、主治医が「身体髪膚父母にこれを授(受)く」などと話したことにより、患者が気分を害したこと等から提訴に至ったものである。判決では、その発言は配慮を欠いた不適切なものではあるが、患者としての受忍限度を超える違法なものとはまではいえないとして、医師の責任は否定されている。

先にも述べたように、近年、産業医活動の重要性が高まっている。というのも、メンタルヘルスや生活習慣病の問題をはじめとして、職場での健康管理が効果をもたらし得る場面が増えてきているからである<sup>4)-8)</sup>。問題対応のために、人事労務管理においても、産業医が一定の役割を担う場面が増えてきている。そして、大規模事業場のみならず、中小規模事業場においても、積極的に産業保健活動を行っていく方向となっており、今後ますます、産業医活動は質、量とも充実していくものと思われる。そのように、産業医活動が活発になるに伴い、今回紹介したような、産業医が直接被告となるような訴訟事例が認められるようになってきている。直接被告にならないまでも、産業医が関係した事例も増えてきている<sup>9)-11)</sup>。役割が大きくなる分、労働者等からの期待も大きくなるということであろう。言うまでもないことであるが、産業医は、トラブルを回避するためにどうするかという消極的姿勢ではなく、質の高い産業医活動を行い、職員に感謝されることを目指すという積極的姿勢をとることが大切である。

## V. 結 論

産業医が直接被告となった訴訟事例を収集し、産業医の立場から検討を行った。産業医活動の普及とともに、トラブル事例が増えることが予想される。質の高い産業医活動を行っていくことが、何よりも重要であり、最大のリスクマネジメントである。

## 文 献

- 1) 札幌地裁平成16年3月26日判決、判例時報、1868：106-117、2004.
- 2) サンユー会研修実務委員会法令研究グループ編著、判例から学ぶ従業員の健康管理と訴訟対策ハンドブック、法研、東京、2005.
- 3) 日山 亨、日山恵美、吉原正治、担当医師の不安をおおるような言葉（ドクターハラスメント）により、著しい精神的苦痛を受けたと訴えられた事例、モダンフィジシャン、30：438-442、2010.
- 4) 森 晃爾編、産業保健ハンドブック改訂第9版、労働調査会、東京、2011.
- 5) 中央労働災害防止協会編、労働衛生のしおり平成23年度、中央労働災害防止協会、東京、2011.
- 6) 日山 亨、岡本百合、黒崎充勇、川本 仁、吉原正治、大学職員のメンタルヘルス維持における保健管理業務従事者の役割—職場におけるメンタルヘルスが関係した訴訟事例の検討から—、CAMPUS HEALTH、43：107-112、2006.
- 7) 日山 亨、吉原正治、岡本百合、川本 仁、井上正規、過労自殺予防における大学保健管理業務従事者の役割、総合保健科学、21：19-28、2005.
- 8) 日山 亨、吉原正治、川本 仁、岡本百合、井上正規、過労死予防における大学保健管理業務従事者の役割—過労死をめぐる訴訟事例の検討から—、CAMPUS HEALTH、42：111-116、2005.
- 9) 三柴丈典、産業医が法廷に立つ日—判例分析からみた産業医の行為規範—、労働調査会、東京、

2011.

- 10) 外井浩志. 知っておきたい職場のルール 健康・安全・衛生と保障・賠償, 中央経済社, 東京, 2001.
- 11) 安西 愈. 裁判例にみる安全配慮義務の実務, 中央労働災害防止協会, 東京, 2003.

### 参照 URL

- a) <http://www.courts.go.jp>
- b) <http://www.jaish.gr.jp/anken/hor/hombun/hor1-36/hor1-36-1-1-0.htm>