

# 看護師の守秘義務違反と病院の責任

## メディカルオンライン医療裁判研究会

### 【概要】

ユーイング肉腫に罹患し病院に入通院していた女性患者(当時19歳)の病状や余命等を、同病院の看護師が自分の夫に話し、その夫が病院外で患者の母親に告知した。これを受けて、患者の母親が、秘密が漏洩されたことを知り精神的苦痛を受けたとして、病院に対し、慰謝料300万円を含めた計330万円の損害賠償を請求した事案である。

裁判所は、秘密漏洩が看護師の不法行為に当たるとした上で、病院の使用者責任を肯定し、母親の請求を一部認めた。

キーワード:看護師, 守秘義務違反, ユーイング肉腫, 使用者責任, 個人情報管理

判決日:福岡高等裁判所平成24年7月12日判決

結論:一部認容(認容額110万円)

### 【事実経過】

年月日	経過
平成17年 2月	患者A(女性,平成元年生まれ)は,大分県内の病院において骨髄炎と診断され掻爬手術を受けることになったが,同手術中の迅速生検でユーイング肉腫と診断されたため,手術は中止された。
～平成18年 3月	その後,Aは,化学療法や放射線治療を受け,平成18年3月には左腸骨ユーイング肉腫の診断がなされて,広範切除,人工関節による再建術を受けた。
4月	Aは,リハビリ目的でH病院への通院を開始した。 Aの主治医であるO医師は,Aの母親であるBに対し,Aが回復不可能であることやAの余命は告げていなかった。H病院に勤めるP看護師は,Aの担当看護師の一人であり,Aがユーイング肉腫に罹患していることを知っていた。
平成20年 6月頃	P看護師は,勤務時間外に,夫のQに対し自宅で, 「大変に重い病気にかかっている若い子がいる。その母親は,夜の仕事をされていて,仕事が終わって朝少し休憩した後,看護のため付き添っている。うちにも子供が3人いるが,もしそういうことが起きたら私たちにはそんなことできない」 という趣旨の話をした。 また,その際,P看護師は,Bが経営している飲食店の名を出すとともに,Aの余命があと半年であることも話した。 これを聞いたQは,

	「その店に行ったことがあるかもしれない」と言ったが、P看護師は、Qに対し、Aのことを口外しないよう特に口止めはしなかった。
7月18日	Qは、Bの経営する飲食店に行き、帰り際に、Bに対し、「娘さん、長くないんだって」、「あと半年の命なんやろ」などと述べた。 Bは、Qの発言に驚き、なぜそのようなことを言うのか聞いたすと、Qは、「俺は病院関係者に知り合いがいる。病院関係者はカルテを見れば余命がだいたい分かるんだ」などと話した。 Bは、担当医から、Aが回復不可能であることやAの余命を聞かされていなかったにもかかわらず、Qから突然、Aの余命が長くないことなどを聞かされ、Aの今後のことについて不安等を感じるとともに、Bの秘密が漏洩されたことを知り、精神的苦痛を受けた。
7月19日	Bは、O医師にそのことを伝え、O医師は、Aの病状が第三者に漏洩された原因について調査することをBに告げた。
7月下旬	O医師は、Bに対し、調査の結果、QがP看護師の夫であり、P看護師がQに対してAの病状を漏洩したことを認めたことを伝えた。
その後	O病院は、P看護師を懲戒処分(けん責、降格処分、10%減給3ヵ月)としたが、報告書の作成や所轄官庁への報告などはしなかった。 その後、Aは、間もなく体調を崩し、H病院でO医師の診察を受けて入院を勧められたが、P看護師は、Aを同病院に入院させるわけにはいかないと考え、O医師の紹介によりAをI病院に入院させた。 Bは、Aが信頼していたO医師による治療を受けることができなくなったことを残念に思うとともに、Aの症状が悪化したときには余命が半年であるとのQの言葉を思い出し、精神的苦痛を受けた。
12月20日	Aはユーイング肉腫により死亡した。

## 【事実経過の補足】

H病院では、平成17年に個人情報管理規程を制定し施行した。

同規程においては、「H病院における個人情報の保護、管理、運用の取扱いについて明確にし、漏えい、改ざん、滅失、棄損の防止ならびに効率的な運用を図ることを目的とする」ものとし、個人情報の範囲については、「生存する個人に関する情報で、氏名、生年月日、その他の記述により特定の個人を識別することができるものをいう」と定め、職員の守秘義務につき、「①職員(正職員・臨時職員・派遣職員)は、業務上知り得た個人情報について、外部に漏ら

してはならない。また、その職を退いたあとも同様とする。②職員(正職員・臨時職員・派遣職員)は、守秘義務を厳守履行するために、誓約書を提出しなければならない」と定めていた。そして、H病院は、同規程制定当時、職員に対するオリエンテーションを実施して同規程の制定を職員に知らせ、これを各部署に備え置いていた。

そして、H病院では、P看護師に、「病院で知り得た個人情報の漏洩など、守秘義務に違反しないこと」等を誓約し厳守履行する旨の誓約書を平成17年に作成、提出させていた。

また、H 病院では、新人オリエンテーション研修において、P 看護師に対し、個人情報の管理について 30 分程度指導を行っており、毎月 1 回開催される運営会議においても、個人情報保護の指導がされたことがあった。

### 【争点】

1. P 看護師の不法行為責任の有無
2. P 看護師の使用者である H 病院の責任の有無

### 【裁判所の判断】

#### 1. 争点 1 について

B の子どもが大変重い病気にかかっている事実やその子どもの余命については、P 看護師が業務上知り得た B の秘密であり、それは法的保護に値するものである。P 看護師が、そのような B の秘密を、B を特定させる契機となる、B の経営する飲食店の名前とともに夫の Q に告げ、口止めをすることもなかったことは、業務上知り得た人の秘密を漏らしたことに当たる。

そして、Q は、B の経営する飲食店の名前を妻である P 看護師から聞いて、その店に行ったことがあるかもしれないと言ったのであるから、Q が B に対し、P 看護師から聞いた、B の子供に関する情報を話してしまう可能性は、相当程度に存在したものと認められ、P 看護師は、そのような可能性が相当程度あることを認識することができたものと認められる。それにもかかわらず、P 看護師は、Q に対し、B の子供のことを口外しないように特に口止めすることもなかった。

もとより、夫婦間の会話において、互いの職業上体験した事実が話題になることはあり得ることである。しかし、A の病状の重大性からすると、大変重い病気にかかっているという事実や余命については、医師がその判断によって本人や B 等の親族に告知す

る以外の方法でこれが明らかにされることを避けるべき必要性が高く、高度の秘密として秘匿すべきことはいうまでもない。このように秘匿すべき程度の高い秘密を、その個人が特定できる形で漏洩し、そのことが伝播する可能性を認識しながら口止めもしなかったというのは、軽率のそしりを免れない。

そうすると、P 看護師には、B の秘密を漏洩し、口止めもしなかったことにつき過失がある。

したがって、P 看護師は、守秘義務に違反して B に損害を与えたことにつき、民法 709 条に基づく不法行為責任を負う。

#### 2. 争点 2 について

(1) P 看護師による漏洩が病院の「事業の執行について」行われたといえるか(P 看護師による漏洩と病院の事業との間に一定の関連性があるか)

B の子供が重い病気にかかり半年の命であるという秘密を P 看護師が知ったのは、看護師として H 病院の事業に従事することによるものである。そして、P 看護師は、H 病院の従業員として、その職務上知り得た秘密を、勤務時間の内外を問わず、また、勤務場所の内外を問わず、漏洩してはならない義務を H 病院に対して負っていたものであり、H 病院もまた、病院の管理する当該秘密が漏洩されることのないよう、被用者である P 看護師に対し、勤務時間および勤務場所の内外を問わず、職務上知り得た秘密を漏洩しないよう監督する義務を負っていたものであり、そのような監督は十分に可能であった。そうすると、Q に当該秘密を漏洩し、口止めすることもなかったという P 看護師の行為は、勤務時間外に自宅で夫に対して行われたものとはいえ、P 看護師が H 病院に対して従業員として負う上記義務に反する行為であり、これにより H 病院の管理する秘密が漏洩されたから、H 病院の事業の執行について行われたものに当たるといわなければならない。

したがって、P 看護師の上記行為は民法 715 条の「事業の執行について」の要件を満たし、H 病院に

ついて、同条に基づく不法行為責任が成立するといふべきである(※筆者注「事業の執行について」の要件については後述のコメント「3. 医療機関の責任」で解説)。

## (2) H 病院が P 看護師の選任およびその事業の監督について相当の注意をしたか

H 病院が、個人情報管理規程の制定、職員への周知、備え置きをしていたこと、および P 看護師に誓約書を作成、提出させていたことは認められる。

しかし、P 本人尋問の結果によれば、P 看護師が夫の Q に患者の個人情報を漏洩したのは今回が初めてではないことが窺われ、P 看護師がそのことについて問題意識を有していたとは認め難い。H 病院の指導も、法規の制定に伴う個人情報保護の説明をするものであり、秘密の漏洩の意味やそのおそれについて具体的に注意を喚起するものであったとは考えられず、およそ十分なものであったと認めることはできない。さらに、H 病院においては、本件について、報告書を作成したり、所轄官庁への報告をしたりはしていないこと、P 看護師に対する懲戒処分にしても、事実を確定させ、守秘義務違反を認めるものではないことから、守秘義務に対する H 病院の認識が不十分であること、その指導も不十分であったことを推認させる。

そうすると、被控訴人において、P 看護師の選任およびその事業の監督について相当の注意をしたものとは認め難い。

## 【コメント】

### 1. 医療従事者の守秘義務

医療従事者がその職務上取り扱う、患者の身体や精神の状態に関する情報は、患者やその近親者らのプライバシーとして強く保護されるべき情報である。そのため、医療従事者には、職務上取り扱った秘密を守る義務が課されている。

この守秘義務は、職業倫理上の義務であるとともに、法的な義務でもある。刑法 134 条には、「医師、薬剤師、医薬品販売業者、助産師、……又はこれらの職にあった者が、正当な理由がないのに、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、6 月以下の懲役又は 10 万円以下の罰金に処する」と定められている。また、保健師助産師看護師法には、「保健師、看護師又は准看護師は、正当な理由がなく、その業務上知り得た人の秘密を漏らしてはならない。保健師、看護師又は准看護師でなくなった後においても、同様とする」と定められており、この違反に対しても刑法 134 条と同じ重さの刑罰が規定されている(42 条の 2, 44 条の 3)。ここにいう「秘密」「正当な理由」の定義については、[「診療契約上の守秘義務について」\(東京地裁平成 11 年 2 月 17 日判決\)](#)のコメントを参照いただきたい。

刑事上の責任のほかにも、医療従事者が守秘義務に違反し、患者やその近親者などに精神的苦痛を与えた場合には、民事上の損害賠償責任を負うことになる。

### 2. 守秘義務の履行

(1) 本裁判例では、P 看護師が、職務上知り得た B の娘の病状や余命という秘密を夫に漏らし、口止めもしなかったために、B が精神的苦痛を受けたとして、100 万円の慰謝料が認められた。裁判所は、秘匿すべき程度の高い秘密を、個人が特定できる形で漏洩したこと、さらにその情報が伝播する可能性を認識しながら口止めもしなかったことを問題視し、守秘義務違反にあたることを認定している。

判決も指摘しているとおおり、職業上体験した事実が夫婦間で話題となること自体は日常的にありうる事であり、それがすべて守秘義務違反になるわけではない。しかしながら、情報を開示する相手が家族や同僚など親密な間柄であればあるほど、相手への信頼や気の緩みから、秘匿すべき程度のより高い情報を、個人をより特定しやすい形で開示してしまう恐れ

が大きい。また、その影響は、本件のように患者の親族に伝わるだけでも精神的苦痛を与える上、第三者に伝わった場合には、プライバシー侵害という形でもより大きな損害を生じうる。

本裁判例では、情報が伝播する可能性を認識しながら口止めをしなかったことも問題視されているが、人の口に戸は立てられない以上、職務上知り得た情報を必要性もなく話すこと自体厳に慎むべきである。

(2)本裁判例は、病院に損害賠償を命じるものであるが、本件の事実関係からすれば、秘密を漏洩した看護師も病院と連帯して損害賠償責任を負うべき事案である。実際に、Bは、当初病院とともにP看護師も被告として訴訟を提起している(その後、P看護師との間では和解が成立している)。

また、医療従事者による守秘義務違反は、そのこと自体の法的責任を問われるのみならず、市民が医療機関へ寄せる信頼の根幹を否定するものであり、医療機関の信用を失墜させ、ひいては信頼関係に基づく医療の提供という医療機関本来の目的の達成を阻害する重大な違反行為である。本裁判例を通じ、守秘義務違反を犯す危険性が身近に存することを認識し、職務上知り得た情報の取扱いを見直す契機としていただきたい。

### 3. 医療機関の責任

本裁判例は、P看護師の使用者である病院に対し、民法715条第1項に基づく使用者責任を認めて損害賠償を命じた。

民法715条第1項は、「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う」と規定しており、加害行為が使用者の事業の執行について行われたものであること(加害行為と使用者の事業との間に一定の関連性があること)が使用者責任の要件とされている。本件では、秘密の漏洩という看護師の不法行為が、病院の事業の執行について行われ

たとして、病院の使用者責任が認められた。

本裁判例の指摘するように、看護師は、患者に対する義務とは別に、勤務先において職務上知り得た秘密を漏洩してはならないという従業員としての守秘義務を、勤務先の医療機関に対して負っている。他方、看護師に守秘義務を遵守させるよう監督することは、医療機関の事業の一部に含まれる。したがって、看護師が守秘義務を遵守することは、医療機関の事業の執行に該当し、看護師が職務上知り得た秘密を漏洩する行為は勤務時間の内外を問わず医療機関の「事業の執行について」なされた不法行為であると判断されるため、医療機関の使用者責任が問われることになるのである。

ところで、民法715条第1項は、使用者責任の例外として、「使用者が被用者の選任およびその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときはこの限りでない」と規定している。

しかしながら、この例外が認められた裁判例はほとんど存在しない(参考文献「論点体系 判例民法8 不法行為 II」参照)。医療機関においても、医療従事者が職務上知り得た秘密を漏洩し、第三者に損害を与えてしまった場合、例外事由を主張して使用者責任を免れることは極めて困難であろう。このような観点からも、従業員である医療従事者に守秘義務違反を犯させない体制を整え指導を徹底することが肝要である。

医療機関における個人情報の取扱いについては、厚生労働省がガイドラインを定め、具体的な安全管理措置も紹介しているので、参考にいただきたい。

※厚生労働分野における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン等

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000027272.html>

## 【出典】

- ・ 判例秘書

## 【参考文献】

- ・ 能見善久, 加藤慎太郎 編. 論点体系 判例民法  
8 不法行為 II. 東京: 第一法規; 2015. p. 381.

## 【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [IV. 切除, 放射線治療後の長期成績と問題点](#)\*\*
- ・ [小児の骨腫瘍](#)\*\*
- ・ [Ewing 肉腫](#)\*\*\*
- ・ [詳細な病状や予後を告知されていない思春期がん患者とその家族をケアする看護師の思い](#)\*\*
- ・ [病院における情報の取り扱いの基本とその応用](#)\*\*
- ・ [②個人情報の漏えいについて](#)\*\*\*
- ・ [患者の個人情報取扱い事故に関する公表遅れの要因分析](#)\*\*
- ・ [終末期における意思決定「子どもの最善の利益」をめざして](#)\*\*
- ・ [とばっちり 1—使用者責任・監督責任—](#)\*\*
- ・ [\(4\) よくある子どもの骨の病気～やっかいな骨の病気:骨肉腫～](#)\*\*

「\*」は判例に対する各文献の関連度を示す。