

## 労働者の健康情報の取扱いに関する実施事項（骨子案）

### 1 趣旨・総論

- (1) 労働者の健康情報については、そのほとんどが機密性が高い情報であることから、労働者が雇用管理において労働者の不利益な取扱いにつながる不安なく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするとともに、事業者が必要な情報を取得して労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするために、労働者の健康情報の適切な取扱いのためのルールの明確化が必要。
- (2) 労働者の健康情報の適切な取扱いのためのルールについては、雇用管理に必要な健康情報の範囲は労働者の業務内容等によって異なり、また、事業場の状況に応じて適切に運用されることが重要であることから、以下に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討して定め、運用を図ることが必要。
- (3) なお、以下に示す事項は、事業場における労働者の健康情報の取扱いに関する原則であり、事業者は、事業場の状況に応じて、労働者の健康情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえて、異なる取扱いを労働者に説明した上で行うことも可能である。

### 2 労働者の健康情報の取扱いの原則

※ 本項では、労働者の健康情報の取扱いに当たって事業者が措置を講ずべき事項全般に関して規定する。

- (1) 事業場における労働者の健康情報の取扱いの一義的な目的は、労働者の健康確保や事業者の安全配慮義務の履行であり、事業者は、労働者が、自らの健康情報が健康確保以外の目的のために使用（第三者提供を含む。以下同じ。）され、不合理な不利益取扱いを受けるという不安がないようにするために、当該事業場における労働者の健康情報の取扱いのルールを定め、労使で共有する。
- (2) ルールに定めるべき事項には、健康情報の取扱いの目的、取り扱う健康情報の範囲、健康情報を取り扱う者とその権限、本人同意の取得、使用方法や保管、労働者自身のアクセス等がある。
- (3) 健康情報を取り扱う者とその権限については、事業場における健康情報を収集する目的や健康情報を取り扱うための体制等の状況に応じて、部署や職種ごとに、その権限の範囲を定めることが必要である。
- (4) ルールを定めるに当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討する、又は、衛生委員会を設置していない小規模事業場においては、事業者が定め労働者に通知し、同意を得る等のプロセスを踏むことが必要である。同意の取得方法としては、例えば、労働者への周知義務がある就業規則に記載する等が考えられる。
- (5) ルールを検討して定める単位については、当該企業及び事業場の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とする場合も考えられる。

(6) 事業者は、労働者に対して、健康情報の取扱いに同意しないことや収集した労働者の健康情報等のみを理由とした、社会通念上相当であると認められないような不合理な不利益取扱いを行うことはあってはならない。その具体的な例示は以下のとおりである。

- ・ 解雇すること
- ・ 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
- ・ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる  
こと
- ・ 退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ・ 自宅待機を命ずること
- ・ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- ・ 降格させること
- ・ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- ・ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・ 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位の変更を命じること
- ・ 就業環境を害すること
- ・ その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

(7) 事業者は、健康情報の取扱いのルールについて、関係者への教育やルールの見直し等の措置を行うことが必要である。

(8) 事業者は、ルールに基づく運用が適切に行われなかった場合は、原則として、労働者にその旨を説明するとともに、再発防止に取り組むことが必要である。

### 3 労働者の健康情報の収集・保管・使用

※ 本項では、特に労働者の健康情報に係る収集から保管、使用までの一連の取扱いに当たって事業者が講ずべき措置に関して、より詳細に規定する。なお、労働者の健康情報の「保管」のうち適正管理については次項で規定する。

(1) 労働者の健康情報の収集・保管・使用を行う正当な事由としては、労働者の健康確保や事業者の安全配慮義務の履行のほか、以下のものが考えられる。

- ・ 法令に基づく場合
- ・ 本人が同意している場合
- ・ 労働者等の生命、身体の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき 等

(2) 労働者の健康情報の収集・保管・使用の範囲は以下のものが考えられる。

- ・ 労働安全衛生法令に基づき、事業者が取得することとなっているもの

(例：法定の一般定期健康診断の結果、法定の特殊健康診断の結果、健康保険組合等の医療保険者が労働者から入手した情報、健康診断等の事後措置に関する医師の意見、長時間労働者に対する医師による面接指導の結果、ストレスチェックの結果高ストレスと判定された者への医師による面接指導の結果 等)

- ・ 事業場として取得することとして労働者の同意を得られているもの

(例：ストレスチェックの結果、がん検診の結果、人間ドックの結果のうち法定の一般定期健康診断の項目以外の項目、職場復帰支援のための主治医の診断書 等)

- ・ 労働者から任意に提供を受けたもの

(例：労働者が健康保険組合等の医療保険者から入手した情報、治療と仕事の両立支援のための主治医の診断書・意見書 等)

- (3) 労働者の健康情報の収集・保管・使用に当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。

ただし、産業医等の医療職種を配置していない等、十分な措置を講じるための体制を整備することが困難な事業場においては、上記2に掲げるような措置を講じるとともに、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じることが必要である。

- (4) 労働者の健康情報の収集・保管・使用を担当する者及びその権限の範囲等、事業場における取扱いの原則について、情報の種類ごとに、労働安全衛生法令上において、個人情報保護に関する法律等と整理をすると、以下の①～③のとおりとなる。

- ① 労働安全衛生法令に基づき、事業者が直接取り扱うこととされており、事業場が定めるルールにより事業者の取扱いを制限することが想定されていない健康情報

(対象となる健康情報の例：健康診断後の就業上の措置に係る医師の意見、長時間労働者に対する医師による面接指導の申出、長時間労働者に対する医師による面接指導後の就業上の措置に係る医師の意見、高ストレス者の面接指導の申出、高ストレス者に対する面接指導後の就業上の措置に係る医師の意見)

本項に分類される労働者の健康情報については、

- ・ その使用目的が必然的に労働者の健康確保に限定されていること
- ・ 事業者が当該情報を踏まえて面接指導の実施や労働者の就業上の措置を講じる必要があること

等の性質を踏まえ、全ての情報を事業者が取り扱う必要がある。

ただし、それらに付随する健康診断の結果等の労働者の健康情報については、下記

- ②の原則に従って取り扱う必要がある。

- ② 労働安全衛生法令に基づき、事業者が本人の同意を得ずに取得することが可能であるが、事業場が定めるルールにより事業者の取扱いを制限することが適当である健康情報

(対象となる健康情報の例：健康診断の受診・未受診の情報、健康診断の結果(法定項目)、長時間労働者に対する面接指導の結果、高ストレス者に対する面接指導の結果)

本項に分類される労働者の健康情報については、労働安全衛生法令に基づき事業者が全ての情報を取り扱うこととされているため、事業者は、労働者の健康管理等その使用目的を踏まえ、取り扱うことが重要である。

このため、事業者は必要なルールを定めた上で、

- ・ 情報ごとに取り扱う者ごとの取り扱うことのできる情報の範囲を制限する
- ・ 事業者は、産業医等の医療職者が使用目的の範囲で必要と判断し加工した情報を取り扱う
- ・ 情報の取得に当たっては、あらかじめ労働者本人の同意を得ることに努めるとともに、目的外に情報を使用する場合には改めて労働者本人の同意を得る

等の取組を行う必要がある。

※ 高齢者医療確保法の規定により、労働安全衛生法令に基づき行われた健康診断の結果のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第2条に定める項目については、事業者は保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供しなければならないこととされているため、労働者の同意なく事業者から保険者に提供できる。

③ 労働安全衛生法令において事業者による取扱いについて規定されていないため、各事業場においてルールを定め、適正に取り扱う必要のある健康情報

(対象となる健康情報の例：健康診断の結果(法定外の項目)、保健指導の結果、健康診断の再検査・精密検査の結果、健康相談の結果、がん検診の結果、職場復帰のための面接指導の結果、治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書、通院状況等疾病管理のための情報)

本項に分類される労働者の健康情報については、労働安全衛生法令において、事業者が取り扱うことを規定していないことから、健康情報は個人情報の保護に関する法律第2条第3項に規定される「要配慮個人情報」に該当する 경우가基本的に多いことを踏まえ、事業場ごとに定めるルールに則った対応を講じる必要がある。

(5) 上記(4)の取扱いのうち特に加工等については、主に、産業医等の医療職種を配置している事業場での実施を想定している。

このため、産業医等の医療職種を配置していない等、十分な措置を講じるための体制を整備することが困難な事業場においては、事業場ごとに健康情報の取扱いのルールを定めた上で、事業者が取り扱う情報を制限せずに事業者自らが適切に取り扱う方法や、衛生推進者を選任している場合は衛生推進者に取り扱わせる方法等が考えられる。

なお、健診を実施した医療機関等と連携して、事業者の責任の下で加工や保存を行うことも考えられるが、その場合においても、健康情報の取扱いのルールを定めた上で、必要な情報は事業者が把握し得る状態に置く等の措置を講じる必要がある。

また、上記(4)の労働者の健康情報の収集に係る本人同意の取得の方法については、③に分類される健康情報について、事業者が取得する際には、労働者から本人同意を取得する必要があるが、①及び②に分類される労働安全衛生法に基づき、事業者が取得す

る労働者の健康情報については、健康診断の問診票や就業規則等にあらかじめ記載し、通知することが適切である。

(6) 事業場ごとのルールに定めるべき事項は具体的に以下のものが考えられる。

- ・ 労働者の健康情報の収集・保管・使用の目的
- ・ 労働者の健康情報の収集・保管・使用の方法
- ・ 収集・保管・使用を行う労働者の健康情報の範囲や、事業の性質等を踏まえて事業者が必ず取り扱う必要のある情報の範囲
- ・ 労働者の健康情報の収集・保管・使用を行う者の権限
- ・ 本人への通知及び同意の取得方法
- ・ 第三者提供に際しての留意事項
- ・ 労働者への周知の方法
- ・ ルール策定前の情報の取扱い 等

#### 4 労働者の健康情報の適正管理

※ 本項では、労働者の健康情報の「保管」のうち、特に保有する労働者の健康情報の適正な管理（セキュリティ）に当たって事業者が講ずべき措置に関して、より詳細に規定する。

(1) 労働者の健康情報の適正な管理のために事業者が講ずべき安全管理措置等は具体的に以下のものがあり、これらの安全管理措置は個人情報の保護に関する法律において規定されていることから、事業場ごとの実情を考慮して、適切に運用する必要がある。

- ・ 健康情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置
- ・ 健康情報の漏えい、紛失や改ざん等防止のための措置（健康情報の取扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止ための措置等）
- ・ 保管の必要がなくなった健康情報の適切な破棄 等

(2) 労働者の健康情報の適正管理について、(1)を踏まえ、事業場ごとにルールを定める。

(3) 労働者が有する自身の健康情報の開示や必要な訂正等及び利用停止等を請求する権利についても、ほとんどの健康情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応すること。

### 今後の検討に当たって

- (1) 不合理な不利益取扱いの防止やプライバシー保護の観点と事業者が行う労働者等の安全・健康確保対策の充実の観点とで両立を図るべき。
- (2) 国や自治体による政策を踏まえつつ、事業場と医療保険者による労働者の健康保持増進措置の適切な促進に寄与するように検討する必要がある（労働者の健康情報は、利用目的の達成に必要な範囲内で取り扱う必要があるが、この利用目的の範囲を過度に限定することがないよう留意が必要）。
- (3) 個人情報保護法等の法令の規定を踏まえて、適切に定められるように検討する必要がある。
- (4) 産業保健スタッフだけが把握する情報の位置付けについても検討する必要がある。
- (5) 事業主、人事労務部門、産業保健部門等以外に労働者の健康情報の取扱いに関係する者は以下のものが考えられる。
  - ・ 外部健診機関（がん検診の精度管理等）
  - ・ EAP機関
  - ・ 両立支援コーディネーター
  - ・ 医療保険者
  - ・ 産業保健総合支援センター及びその地域窓口（地域産保センター） 等
- (6) 労働者の健康情報の第三者提供の手続きや提供後の情報の取扱いについて必要な規定は何か。
- (7) 国は、原則を示した上で、労働者の健康情報の適切な取扱いを推進するために、以下の例のようなツール等を整備すべき。

（例）手引き、事例集、Q&A、事業場ごとのルールの雛形