

## 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) 事業者が、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。）に基づき行う健康診断等の健康確保措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号。以下「個情法」という。）第 2 条第 3 項に規定される「要配慮個人情報」に該当するなど機密性が高い情報である。このため、労働者が雇用管理において労働者の不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、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、健康情報の適切な取扱いのためのルールの特化が必要である。
- (2) 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、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、運用を図る必要がある。
- (3) なお、以下に示す事項は、事業場における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、健康情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえ、以下に示す事項とは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 健康情報の取扱いの原則

※ 本項では、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) 事業場における健康情報の取扱いの一義的な目的は、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健康情報の取扱いのルールを定め、労使で共有することが必要である。
- (2) 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取り扱う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。
- (3) 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し、共有することが必要である。なお、衛生委員会を設置していない小規模事業場においては、事業者がルールを定めた上で、労働者に通知し共有することが必要であり、通知の方法としては、就業規則への記載により周知する方法等が考えられる。

- (4) 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。
- (5) 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を理由として、又は、収集した健康情報に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないので、事業者は、これを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げる理由以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いを行ってはならない。
- ① 健康情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。
  - ② 健康情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等の医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
  - ③ 健康情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。
    - ・ 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
    - ・ 退職勧奨を行うこと
    - ・ 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
    - ・ 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
- (6) 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。
- (7) 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 健康情報の収集・保管・使用

※ 本項では、特に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、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) 事業者が、健康情報の収集・保管・使用を行う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、安衛法令及びその他の法令に基づく場合や本人が同意している場合、それ以外の事由には、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が考えられる。

(2) 健康情報の収集・保管・使用を担当する者及びその権限並びに取り扱う健康情報の範囲等、事業場における取扱いの原則について、健康情報の分類ごとに、安衛法令上において、関係法令と整理をすると、次の表のとおりとなる。

健康情報の分類	左記の分類に該当する健康情報の例	取扱いの原則
<p>① 安衛法令に基づき、事業者が直接取り扱うこととされており、事業場ごとの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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断の受診・未受診の情報</li> <li>・長時間労働者による面接指導の申出</li> <li>・ストレスチェックの結果高ストレスと判定された者による面接指導の申出</li> <li>・健康診断等の事後措置に関する医師の意見</li> </ul>	<p>全ての情報を使用目的の達成に必要な範囲において、事業者が取り扱う必要がある。</p> <p>ただし、それらに付随する健康診断の結果等の健康情報については、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。</p>
<p>② 安衛法令に基づき、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、事業場ごとの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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断の結果（法定項目）</li> <li>・健康診断の再検査の結果（法定の健康診断項目と同一のものに限る）</li> <li>・長時間労働者に対する面接指導の結果</li> <li>・ストレスチェックの結果高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果</li> </ul>	<p>使用目的の達成に必要な範囲を踏まえ、事業者が取り扱うことが重要である。</p> <p>そのため、事業者は必要なルールを定めた上で、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人の同意を得る</li> <li>・ 取り扱う者を制限する</li> <li>・ 情報を加工する</li> </ul> <p>等の措置を適切に講じる必要がある（※）。</p>
<p>③ 安衛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、取得する段階で事前に本人の同意を得ることが必要となるとともに、事業場ごとのルールにより、適正に取り扱う必要のある健康情報</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断の結果（法定外項目）</li> <li>・保健指導の結果</li> <li>・健康診断の再検査の結果（法定の健康診断項目と同一ものを除く）</li> <li>・健康診断の精密検査の結果</li> <li>・健康相談の結果</li> <li>・がん検診の結果</li> <li>・職場復帰のための面接指導の結果</li> <li>・治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書</li> </ul>	<p>個人情報に基づき、適切な取扱いを確保するため、事業場ごとのルールに則った対応を講じる必要がある。</p>

健康情報の分類	左記の分類に該当する健康情報の例	取扱いの原則
	・ 通院状況等疾病管理のための情報	

(※) 高齢者医療確保法の規定により、安衛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) 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。

上記(2)の取扱いのうち、特に加工(健康情報について、検査結果そのものを、所見有無や結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に変えるなど、当該情報の取扱いの目的に沿った範囲内で変換すること。以下同じ。)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。

なお、健康診断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(2)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を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に分類される安衛法令に基づき、事業者が労働者の同意なしに取得することのできる健康情報についても、健康情報の取扱いの目的等を健康診断の問診票や就業規則等にあらかじめ記載し労働者に周知することが適切である。

(4) 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。

- ・ 健康情報の取扱いの使用目的及び取扱い方法
- ・ 健康情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報の範囲
- ・ 健康情報の取扱いの使用目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ・ 健康情報の適正管理
- ・ 健康情報の開示、訂正等及び利用停止等の方法(消去に関するものを含む。)
- ・ 健康情報の第三者提供
- ・ 事業承継、組織変更に伴う情報の引継ぎに関する事項
- ・ 健康情報の取扱いに関する苦情の処理
- ・ 事業場ごとのルールの労働者への周知の方法

(5) 小規模事業場においては、医療職種(医師、保健師等、法律において、業務上知り得た人の秘密について守秘義務規定が設けられている職種をいう。以下同じ。)や衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者(以下「産業保健業務従事者」という。)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

場合も多いが、そのような場合においては、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。

その上で、事業場ごとに目的の達成に必要な範囲で健康情報の取扱いのルールを定めるとともに、特に、(2)の②に該当する情報の取扱いについては、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や、ルールに基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う情報を制限せずに事業者自らが直接取り扱う方法等が考えられる。

#### 4 健康情報の適正管理

※ 本項では、健康情報の「保管」のうち、特に保有する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) 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としては以下のものが挙げられるが、これらの安全管理措置は個人情報において規定されているものであり、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消去 等
- (2) 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。
- (4) 小規模事業者においては、個人情報保護法ガイドライン（通則編）の8も参照しつつ、取り扱う数量及び従業者数が一定程度にとどまること等を踏まえ、円滑にその義務を履行し得るような手法を検討することとすることが適当である。