

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もと検討して定め、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る。

【不合理な不利益取扱いについては、下記の文章を参考に記載することが考えられる】

（平成27年4月15日付け心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第1号 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針 抜粋）

10 労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者が、ストレスチェック及び面接指導において把握した労働者の健康情報等に基づき、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、事業者は、次に定めるところにより、労働者の不利益な取扱いを防止しなければならない。

(1) 法の規定により禁止されている不利益な取扱い

法第66条の10第3項の規定に基づき、事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いをしてはならず、また、労働者が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び内容を判断することはできないことから、事業者は、当然に、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならない。

(2) 禁止されるべき不利益な取扱い

次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

ア 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

- ① ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、労働者に受検を義務付けていない法の趣旨に照らして行ってはならないこと。
- ② ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

イ 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

- ① 措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について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 面接指導結果に基づく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 面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。
 - (a) 解雇すること。
 - (b) 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。
 - (c) 退職勧奨を行うこと。
 - (d) 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（役職）の変更を命じること。
 - (e) その他の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。

(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。例えば、

- ・ 産業医等の産業保健部署の医療職種が健康情報の収集、保管及び他部署への情報提供に当たっての加工を行う 等

(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もと検討する、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。例えば、

- ・ 同意の取得方法としては、労働者への周知義務がある就業規則に記載する 等

(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、労働者が健康情報の取扱いに同意しないことを理由とした不合理な不利益取扱いを行ってはならない。
- (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。
- (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。

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) 労働者の健康確保や事業者の安全配慮義務の履行及びそれ以外に、労働者の健康情報の収集・保管・使用を行う正当な事由は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、当然に、又は本人同意を得て、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、健康診断後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)
 - ・ ストレスチェックの結果
 - ・ 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：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、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、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、その収集・保管・使用に当たっては、組織面、技術面等で十分な措置を講じることが必要であるが、小規模な事業場では大規模事業場と同等の体制を整備することが困難であるという実情もある。そのため、小規模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、事業場規模に応じてより充実した措置を講じることが必要。

(4) 労働者の健康情報の収集・保管・使用の原則は、その種類に応じて以下のとおり。

- ・ 一般定期健康診断等の結果
【論点案】誰がどの程度把握し、誰が収集・保管・使用すべきか（法定保存期間：5年保存）
- ・ 特殊健康診断の結果（二次健康診断の結果を含む。）
【論点案】職業性疾病の予防のための項目に限定されることから、事業主や人事労務管理部門の担当者等も含めて把握すべきか（法定保存期間：5～40年保存）
- ・ 健康診断等の未受診の情報
【論点案】受診等勧奨のために必要な人全員が把握してよいか
- ・ ストレスチェックの結果
【論点案】実施者等に限って取得できることとするなど従前と同様の整理でよいか（法定保存期間：取得した場合5年保存）
- ・ 健康診断後の措置等に係る医師の意見
【論点案】誰がどの程度把握し、誰が収集・保管・使用すべきか
- ・ 健康診断後の再検査・精密検査の結果
【論点案】誰が、どのように把握すべきか
- ・ 法定外健診の結果や労働者が任意に提供する健康情報等（治療と仕事の両立支援のための主治医の診断書等を含む）
【論点案】収集・保管・使用に当たって必要な手続は何か
- ・ 特定健診の健診項目の情報
【論点案】誰が、どのように医療保険者に提供すべきか
- ・ 疾病管理のための情報
【論点案】事業者の安全配慮義務を履行するために、事業主や人事労務管理部門の担当者等も含めて把握すべきか

(5) 事業場ごとに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・必須情報の範囲
- ・ 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
- ・ 労働者の健康情報を含む勧告内容の衛生委員会への報告における留意事項
- ・ 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考えられる。なお、これらの措置は個人情報の保護に関する法律において

も規定されており、同法も踏まえながら、事業場ごとの実情を考慮して、運用を図ることとする。

- ・ 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のための措置等）
- ・ 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)を踏まえて、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求める権利についても適切に対応するとともに、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、特に配慮が必要。

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づ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