

【安全な記録保管の保障】

（健康管理情報の保管の在り方）

2.7 産業医は、健康管理情報記録の管理責任者によるデータの保管の安全性を確保するように万全の手配をすべきである。特に産業医や産業保健婦が交替する場合や従業員の健康管理情報を他の組織に移管する場合は、その記録の保管に関して適切な引き継ぎが行われなければならない。

（電子化された健康管理情報の取り扱い方）

2.8 コンピュータ化された健康管理情報に関しても上記と同様である。即ち、従業員の健康管理情報へのアクセスを制限するために、身元確認やパスワードなどを設定することにより健康管理情報が安易に表示されないようにしなければならない。また、医療情報に関する情報システムはその安全性確保のために、独立した専用システムにすべきである。

（コンピュータ・業務の従事者への守秘義務教育）

2.9 産業医や産業保健婦は、健康管理情報を扱うコンピュータ業務の従事者に対し、守秘義務に関する責任を十分に自覚できるよう適切な指導をすべきである。特に、委託業者に健康管理情報を扱わせる場合や社内のデータ管理業務が産業保健部門と異なる場合は、その教育を徹底させると同時に守秘義務を明記した文書にて担当者の署名をもらう等した方がよい。

（健康管理情報の伝達方法）

2.10 安全確保が保証されていない伝達方法にて、健康管理情報を送付してはならない。

第3章 健康診断に関する問題

【健康診断・評価（雇入時、定期、特殊、その他）】

（健康診断に対する産業医の責任）

3.1 従業員に対する健康診断（雇入時、定期、特殊等）の実施は、労働安全衛生法によって事業者の実施義務および従業員の受診義務が規定されている。従って産業医は、健康診断・評価において事業者、従業員双方に対して責任があることを自覚しなければならない。

（配置前の健康診断）

3.2 配置前の健康診断に関しても、産業医はその重要性を認識して実施しなければならない。配置上の考慮が必要な場合は、その結果を事業者が尊重するように産業医は促すべきである。

（法定以外の健康診断が必要な場合）

3.3 職場巡視等により、従業員に対して、法定および行政指導に基づくもの以外の特別の健康診断が必要であると判断される場合がある。この場合、産業医は関係者にその必要性を説明・勧告すると共にこれを実施すべきである。

（健康診断を従業員が拒否する場合）

3.4 宗教上の理由などの個人的事情で健康診断を従業員が拒否する場合、産業医は受診拒否による

本人への影響について十分に説明をしなければならない。受診拒否を続ける場合は、将来の健康影響や自己責任などについて明記した書面を用意し、本人の署名を求める等により、本人の意思の確認の手続きをとる方がよい。

(不当な理由で健康診断を求められた場合)

3.5 産業医が事業者から解雇等の不当な人事措置を目的として特定の従業員の健康診断を求められた場合、原則としてこれを拒否すべきである。また、産業医の医学的判断や評価が、特定の従業員に不利益な判断基準として利用されないように十分注意しなければならない。

(職務内容の変更を考慮すべき場合)

3.6 従業員の健康状態に応じて職務内容の変更を考慮すべき場合がある。その評価を行う際に、職務内容と関係のない身体的または精神的状況によって判断が左右されるようなことがあってはならない。産業医は人事・労務担当責任者に医学の専門家として適切な助言をすべきである。

(採用可否の決定に関わる健康診断)

3.7 産業医は原則として採用時健康診断に積極的に関与してはならない。但し、職務適性について意見が求められた場合、産業医はその人の適性を正しく評価すべきである。身体や精神に障害がある人に対する不当な扱いを許してはならず、その人が適応可能な職場を推薦すべきである。

(健康診断を外部に委託する場合)

3.8 健康診断を外部に委託する場合、産業医はその健診機関の精度管理等に注意を払い、健診機関の選定や契約条件等に積極的に関わるべきである。また、健診結果の最終的な判定区分の決定は産業医が行い、その結果をもとに従業員の健康管理を行うべきである。

(健康診断に従事した者に対する守秘義務)

3.9 産業医は、健康診断の実施に従事した者全員に対して、守秘義務が課せられていることを教育し、その自覚を徹底させなければならない。

【病気による長期欠勤と職場復帰の判定】

(病気欠勤者の把握)

3.10 産業医は病気による欠勤状況を適確に把握するよう努めるべきである。必要に応じて、人事労務担当者が定期的に産業医に連絡するようなシステムをつくるべきである。

(長期欠勤者に対する医学的判断)

3.11 長期欠勤した従業員の復職に際して、事業者が労働能力に関する医学的判断を産業医に求めた場合は、医学の専門家として慎重に対処しなければならない。

(職場復帰の判定)

3.12 職場復帰にあたっては、本人および会社の双方が納得できるように、産業医学の専門家として公正な助言をしなければならない。産業医は、主治医の意見、復帰直前の本人の状態、就業に関する希望および職場の作業条件を十分考慮して、総合的見地から職場復帰の判定を行うべきで

ある。

【海外派遣労働者】

（情報の正確な把握および提供）

3.13 産業医は海外派遣労働者の健康管理に関する情報を出来る限り正確に把握し、適切に助言しなければならない。

（派遣先の国から HIV 検査等が要求された場合）

3.14 渡航に際して、派遣先の国から HIV 検査等、特別な検査が要求されることがある。この場合は、その結果が周囲に漏れることなく且つ本人が社内で不利な状況に陥らないように事前に十分な具体的な対策を講じなければならない。

【様々な雇用形態にある労働者】

（短期間労働者等に対する健康管理）

3.15 短期間労働者等に対する健康管理は、終身雇用労働者と同様に対処すべきである。法的に健康診断実施義務がない者に対しては、地域医療等との密接な連携をはかることにより本人が健康管理に関して不利益が被ることがないようにできる限りの配慮をすべきである。

【外国人労働者】

（外国人労働者に対する差別の禁止）

3.16 産業医は産業保健の枠組みのもとで、外国人労働者に対して差別的取り扱いをしてはならない。

【就業差別など人権侵害につながる検査】

就業差別など人権侵害につながる検査の禁止

3.17 産業医は、就業差別など人権侵害につながる検査は行なってはならない。その疑いがあるものについては、事前に十分な調査をすべきである。

【遺伝子スクリーニング】

（遺伝子診断に関する倫理）

3.18 職場における遺伝子診断は今のところわが国では実際にはまだ普及していない。しかし近い将来、職域でも遺伝子スクリーニングプログラムが応用される可能性は十分ある。その場合、遺伝子スクリーニング独自の倫理問題が存在するため、関連学会の倫理規定（日本人類遺伝学会による「遺伝カウンセリング、出生前診断に関するガイドライン」など）を考慮して、職域保健における遺伝子スクリーニングに関する倫理原則を確立する必要がある。

【HIV等の検査】

（職場のHIVスクリーニングの禁止）

3.19 エイズの治療法が十分確立されていない現在の段階では、原則として職場の HIV スクリーニングを実施してはならない。人事サイドから HIV 検査を要求された場合、従業員本人の同意が得られた場合であっても、産業医はこれを拒否すべきである。一方、従業員から HIV 検査を依頼され

た場合、専門医療施設や保健所を紹介する前に、本人に対して HIV 検査に関して十分な説明を行い、完全な理解を得られていることを注意深く確認しなければならない。

(HIV感染情報とプライバシーの徹底)

3.20 従業員の HIV 感染に関する情報は、一般の医療情報同様、個人のプライバシーが完全に保てるよう厳重に管理されなければならない。就業制限のため会社に報告する必要がある場合は、会社組織上で必要最小限の人数（課長 や部長職など）に絞って行い、その際、職務上知りえた医療情報に対する守秘義務があることを徹底して説明すべきである。

【心理テスト、メンタルカウンセリング】

(心理テスト実施の目的と条件)

3.21 心理テストの実施は、産業精神保健活動を行う上で必要な場合に限られるべきである。実施の際には、衛生委員会等を通してその目的、信頼性、限界及び結果の通知方法や利用方法等について事業者および従業員に対して十分説明し、双方の同意が得られてから実施されなければならない。また、施行後も継続的なカウンセリング等のケアができる態勢を整えておくべきである。

(心理テスト実施による副作用の防止)

3.22 心理テストやメンタルカウンセリングの実施による副作用(例えば抑うつ状態や自殺など)を予防するため、産業医は精神医学や臨床心理学の専門家の助言を受けながら実施すべきである。

(精神医学専門用語の乱用の危険性)

3.23 用いる心理テストの性質や限界について、対象者となる従業員および人事・労務管理担当責任者に説明する際は、不必要な誤解や不幸な結果を招くことを避けるため、精神医学的診断名や臨床心理学の専門用語を安易に用いるべきではない。

(人事・労務管理のための利用の禁止)

3.24 産業医が実施した心理テストの結果が個人の人事・労務管理に利用されることがあってはならない。但し、労務管理上で必要性がある場合は、作業の適正配置や就業制限に限られるべきである。心理テストの結果が雇用条件や昇進等に不利に働くことがないように、産業医は人事・労務担当責任者に十分説得する義務がある。

(精神保健情報管理の責任者)

3.25 精神保健に関する個人情報の管理は、他の医療情報と同様に原則として産業医（又は産業保健婦等）が責任を持つべきであり、より徹底したプライバシーの保護が必要である。

第4章 作業条件(環境、作業の質・量・適正)

(職場巡視による作業状況の把握)

4.1 産業医は、月一回以上の職場巡視を行うことにより、従業員の作業内容及び作業環境状況を

きる限り正確に把握すべきである。その際に、従業員への健康影響が疑われる場合は、作業の質・量の改善とともに作業環境の適正化を具体的に指導するべきである。

(新規化学物質の使用と産業医への通知)

4.2 新規化学物質の使用は産業医に事前に通知するシステムにすべきことを、産業医は事業者に対して明確にする必要がある。万一、産業医が新たに使用された物質を発見しその有害性が不明な場合は、事業者に対して法令上の調査義務があることを勧告しなければならない。また、新たな作業工程で作業者の健康に影響があると考えられる場合は、直ちに改善するよう口頭及び文書で勧告しなければならない。

(事業者が産業医の勧告を無視した場合)

4.3 事業者が上記の勧告を無視した場合、産業医はまず事業者に対してその法的義務を説明し関連する第三者機関に助言を求めた上で、場合によっては労働基準監督署等の公的機関に連絡すべきである。

【生物学的モニタリングを実施する場合】

(十分な環境管理が実施条件)

4.4 まず、環境管理を十分に行なうことが生物学的モニタリングの実施の条件となる。従って作業環境の測定が不十分なままで生物学的モニタリングを実施すべきではない。

(生物学的モニタリングの実施義務)

4.5 従業員に有機溶剤をはじめとする有害物質の曝露の危険性がある場合は、必要に応じて産業医は生物学的モニタリングを実施しなければならない。但し、実施前に対象者には生物学的モニタリングの目的や意義について、産業医は文書や衛生委員会などを通して正しく説明すべきである。

(非侵襲性の生体試料が第一選択)

4.6 利用する生体試料は、非侵襲性のものをまず第一選択とすべきである。従業員の健康に危険性が伴うサンプル採取方法はできる限り避けなければならない。

第5章 事業場の業務秘密

(業務秘密と健康配慮義務の関係)

5.1 産業医が業務上知り得た事業場の秘密は、原則としてこれを公開してはならない。但し、作業員に対して有害である業務機密については、従業員への健康配慮義務を第一に優先させるべきあり、産業医は事業者にその旨を勧告すべきである。

(業務秘密が環境汚染に関係する場合)

5.2 地域環境に有害である業務秘密を知り得た場合も同様である。産業医はこれを隠蔽しようとする事業者を黙認すべきでなく、事業者に対して直ちに改善するよう勧告しなければならない。必要に応じて環境庁等の公的機関と相談すべきである。

第6章 研究を目的とした産業医学調査

(ニュルンベルグ倫理要綱およびヘルシンキ宣言が前提)

6.1 産業医学に関する研究およびその結果に関する倫理は、基本的には一般の医学研究の場合と同様である。すなわち、ニュルンベルグ倫理綱領(1947)およびヘルシンキ宣言(1964、1974改正)に則って行なわれなければならない。産業医学研究において、特に倫理的に留意すべき点は次の通りである。

【産業医学研究における倫理的留意点】

(産業医学研究の目的)

6.2 産業医学研究の目的は、労働者の健康確保に関するものであること。

(産業医の責任)

6.3 産業医は研究に関して最初の計画から最後の結果公表まで責任をもつこと。

(承認の確保)

6.4 実施については事業場の衛生委員会や学会の倫理委員会等で目的に応じた適切な承認を得ること。

(事前の十分な情報提供と参加の自由の保証)

6.5 被験者に対しては事前に研究についての情報を十分与え、参加の同意は自由であること保証すること。

(被験者の自主的判断の尊重)

6.6 被験者が不利益を判断した場合は、途中でいつでも辞退できることを被験者に対して確認すること。

(恣意的情報提供の禁止)

6.7 事業者や労働組合に対して、その承認を得るために、研究にとって都合のよい偏った情報を与えないこと。

(研究結果の開示)

6.8 研究結果の開示に関しては、本人の同意の有無に拘わらず、個人が特定できない形で提示すること。研究結果が事業者にとって都合が悪いであった場合でも、公表するよう努めること。

(外部研究者等への情報開示)

6.9 6.4の承認を得た研究以外の目的で、外部研究者に対して情報を開示しないこと。但し、特別の承認が得られた場合はこの限りではない。

(最高水準での実施義務努力)