

② 労働者の健康情報の管理を産業医等が一元的に担うことの検討

前述したように、日本産業衛生学会、ILO、ICOH の倫理規程等では、労働者の健康情報は、医師その他の専門職が保管、使用すべきものとしている。これらの考え方から、法定健診結果も含め、労働者の健康情報の処理については、産業医等が責任を持つ体制を検討すべきではないかとの意見もある。例えば、フランスにおいては、産業医の独立性・中立性が保たれつつ、厳しく情報管理が行われており、事業者は、法定健康診断を実施しても労働者の生の健康情報を入手することはできず、適正配置に必要な情報のみを産業医から得ている。

しかし、このような考え方については、事業者健康診断の実施及びその結果に基づく就業上の措置等を課す現行の安衛法等の規定や、判例における民事責任の基本的考え方と相容れない面がある。このため、事業者と産業医等について、それぞれの労働者の健康確保等に関する責任の範囲についての検討が併せて必要であり、これら関係者等の十分な理解と合意が得られるよう慎重な検討がなされなければならない。

(2) 健康情報の収集

イ 現状と課題

① 法定健診以外の検査による健康情報の収集

事業者が健康診断として法定健診以外の検査（以下「法定外健診」という。）を実施した場合（法定健診時に同時に実施される場合も含む。）、これらの健康診断の実施や結果の収集等について、労働者本人の同意の取り方が曖昧になっている現状がある。

また、労働者の生活習慣の改善は産業保健活動の一つとして重要であるが、健康診断の問診の中で、法定項目（既往歴及び業務歴の調査や自他覚症状の有無の検査）以外の、就業上の措置等に直接関係のない家族歴（労働者の血縁関係者が罹患している病名・既往歴等）や生活習慣に関する情報までも、労働者の同意の確認もなく機械的に収集している例がみられる。一方、労働者のほとんどが、このような健康情報の収集について問題意識を感じていないようである。

このように、事業者、労働者双方ともに法定外健診等による健康情報の収集を、慎重に実施すべきこと等の意識が稀薄なのではないかと思われる。

② 事業場における診断書や医療機関からの健康情報の収集

労働者が病気休業や健康状態を証明する診断書等を上司等に提出する場合がある。このような情報に関しては、例外はあるものの医療関係の法的な資格を有する者には、刑法やそれぞれの資格要件を定める法律の中に守秘義務が規定されているが、それ以外の者についての法的な守秘義務はない。

また、労働者が病気休業した場合、職場の上司が部下の健康状態について、本

人の同意を得ずに医療機関に問い合わせる場合がある。また、産業医等と医療機関の間で、労働者の病状等について本人の同意を得ずに情報の提供が行われている場合がある。

③ 健康診断実施の場におけるプライバシーの保護

巡回集団健康診断の会場や事業場内診療所等における健康診断に際し、問診等において医師と受診者との会話が第三者に聞こえる等、受診者のプライバシーが十分に保護されていない場合がある。

ロ 当面の対応

① 事業者が法定外健診結果を収集する場合の労働者の同意

安衛法等において、事業者は、労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めることとされており、労働者も事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとされている。これらの努力義務に係る健康情報については、労働者と事業者が事前に協議し、その情報の収集についてのルールを策定しておくことが必要である。

また、任意の健康情報についても、事業者がその結果を収集する場合には、本人の事前の同意を得る必要がある。

なお、事業者に実施及び結果保存の義務がある法定健診と異なり、事業場の外からの健康情報を収集する場合、事業者は何らかの方法により労働者の同意を得おく必要がある。さらに、健康診断を行う医師は、法定項目ではない家族歴や生活習慣に関する情報等の収集にあたっては、医学的な必要性を充分吟味、判断した上で収集すべきであるとともに、受診者の意思で情報の提供を拒否することもできるよう配慮が求められる。

② 医療機関からの健康情報収集のルール化

労働者が事業場に提出する診断書等の健康情報については、プライバシーの保護の観点から、誰がどのように収集するかに関して、事業場におけるルールを策定し、そのルールを遵守する必要がある。

その際に対象となる医療機関からの医療情報については、例えば、「カゼをひいた」といった日常的で直接上司が取り扱っても問題がない場合と「がん」や「HIV（Human Immunodeficiency Virus：ヒト免疫不全ウイルス）感染症」、「精神分裂病」といった専門家の介在が望ましいものまで範囲が広いため、本人の意向を尊重し、その提出先（上司、人事担当者、衛生管理者等、産業医等）を選択できる等、その収集方法を考慮すべきである。

また、職場の上司が、原則的に本人（労働者）の同意なしに医療機関から労働者の健康情報を収集すべきではない。

労働者から提出された診断書よりも詳細な内容（診療経過等の医療情報等）について情報を収集する必要がある場合は、産業医等が、労働者の同意を得た上で、医療機関の医師に対して情報提供を求めるよう事業場内でルール化しておく必要がある。

③ 健康診断を実施する医療機関に係るプライバシーの保護

健康診断を実施する医療機関は、巡回集団健康診断の会場等における受診者のプライバシーの保護について、マニュアルの整備等により適切な対策を講ずるべきである。また、事業者は健康診断を実施する医療機関との契約に際して、受診者のプライバシーの保護方策を盛り込んでおくことが望ましい。

(3) 健康情報の保管

イ 現状と課題

① 保管の責任と管理体制

現状では、各事業場で健康診断結果や労働者から提出された診断書等の健康情報がどのように保管されているのか明確ではなく、その保管状況もまちまちである。また保管の担当責任者が誰であるのか明確ではないとの指摘がある。

② 一般診療上の健康情報と産業医等として収集した健康情報の保管

産業医等が当該事業場の労働者に対する一般診療活動を産業医等自身の診療所等で行っている場合に、産業医等として収集した健康情報と一般診療上の情報が明確に区別して保管されていない場合がある。このため、診療情報が、本人（患者）の同意なしに事業場で使用されているケースがある。

ロ 当面の対応

① 保管体制のルール化

事業場では、法定健診結果、努力義務に基づく健康情報、任意の健康情報、事業場の外からの健康情報に分けて保管体制を定めておくことが望ましい。

保管方法についても、事業場においてルール化し、これを遵守するとともに、健康情報を保管する担当部門は、健康情報の処理の状況（誰がどのような目的で使用したか、等）を記録し、併せて保管しておく必要がある。なお、ルールに基づく健康情報の保管は、産業医等又は衛生管理者等が責任を持って行うことが望ましく、さらに可能な限り事業場組織内で一部門として独立していることが望ましい。

② 外部機関における保管責任の明確化

事業者は、健康診断を実施する医療機関との契約に際して、その機関で収集された労働者の健康情報の保管に関して、プライバシーの保護の観点からの規定を盛

り込んでおくことが必要である。

③ 一般診療記録と健康管理記録の保管

産業医等が、一般診療活動（事業場内外の診療所における診療）も併せて行っている場合は、産業医等の活動としての健康管理記録と臨床医としての一般診療記録を区別して保管し、事業場への情報提供等に当たっては、いずれの情報か明確に区別した上で必要な対応をする必要がある。

(4) 健康情報の利用

イ 現状と課題

① 健康情報の目的外利用

事業場における労働者の健康情報は、労働者の健康を保持することを目的に、事業者が行う労働者の就業上の措置の実施に利用されるべきものである。

しかし、実際には事業場において健康情報の利用に関するルールが不十分なために、例えば健康情報が安易に解雇等の理由に利用されるといった労働者の不利益となる利用をされる等の懸念がある。事業場における労働者の健康情報が医学的に正しく理解されないと、その解釈や評価を誤るおそれがあり、過度に就業上の措置を加えてしまう等の場合もある。

② コンピュータシステムの課題

コンピュータの利用が普及したこと等によって、健康情報がコンピュータシステムで取り扱われることが多くなっている。

外部からのアクセスが可能なシステムで健康情報を取り扱うことは、外部から第三者が不正に健康情報にアクセスできる危険性もある。また、コンピュータシステムの管理に従事する者は、すべての電子情報にアクセスすることが可能であるにもかかわらず、守秘義務に関するルールが明確となっていない。

ロ 当面の対応

① 健康情報の利用のルール化等

事業場で保管している健康情報の利用目的は、事業者が行う就業上の措置に活用することであり、目的に合致しているかどうかの判断基準や、その判断をする者を事業場のルールで明確にする必要がある。

このルールに基づき個別の事例について判断する者としては、産業医等や衛生管理者等が適当であると考えられる。

② 健康情報の目的外利用の取扱い

労働者個人の健康情報の目的外利用は、原則的に認められない。しかし、労働者の同意が得られた場合には、例外的に利用されうる場合もある。

③ コンピュータシステムの管理に従事する者の守秘義務と管理体制

健康情報を取り扱うシステムは、外部からの接続ができないようなシステムとすることが原則と考えられる。

また、コンピュータシステムの管理に従事する者に対しては、社内規程等で健康情報に関する利用制限とコンピュータ管理上の必要性から情報に接した場合の守秘義務を定めることが必要である。

なお、コンピュータシステム管理を外部に委託する場合は、委託契約等に守秘義務を盛り込む必要がある。

(5) 健康情報の提供

イ 現状と課題

① 労働契約が承継された場合の健康情報の提供

現状においては事業場内での健康情報の保管の実態も様々であるため、会社の営業譲渡、合併等により労働者の労働契約が別な事業者へ承継される場合、元の事業場から承継先への健康情報の提供のされ方も様々である。

② 労働力の流動化による健康情報の提供

雇用慣行の変化と相まって、労働者の職業意識も変化し、今後は自発的に転職するという形で労働者の職場間の移動がより一層活発化すると考えられる。そのような中で、労働者の健康情報がどのように提供されるべきか明確になっていない。

また、労働者は転職等に伴い、自己の健康情報が提供される可能性があることについて、あまり関心がないのが現状である。

③ 退職者の健康情報の提供

現在、在職中に収集・保管された健康情報を労働者の退職後にどのように処理するかについては、ルールがないのが現状である。

「生涯保健」の観点から、地域保健機関等は、退職者等の「職域」における健康情報の提供を望んでいるようであるが、事業者責任で収集した健康情報をどのように提供することが適当か明確になっていない。

④ 医療機関に保存されている健康情報の提供

医療機関等の事業場外に保存されている健康情報については、医療法等の保存義務に基づき、それぞれの機関が保管しているが、誰に、どのような条件の下にその情報を提供すべきかが明確でない。

例えば、事業者から健康診断を実施する医療機関に対して、健康診断を受診した労働者本人への当該健康診断結果等といった健康情報の開示を禁止する要求が行われていること等が指摘されている。