

平成16年7月28日

資料

労働者の健康情報の保護に関する検討会

報告書(素案)

目次

1.	労働者の健康情報の範囲について.....	4
2.	労働者の健康情報保護についての基本的な考え方.....	5
3.	労働者の健康情報を取り扱うに際しての事業者の義務等.....	6
	(1) 目的の特定と利用の目的による制限.....	6
	(2) 収集.....	6
	(3) 守秘義務.....	9
	(4) 情報の管理・利用.....	9
	(5) 開示.....	11
	(6) 第三者提供.....	12
	(7) 特に配慮が必要な健康情報の取扱いの留意点.....	12
4.	労働者の健康情報の保護に向けた取組.....	14
	(1) 国の取組.....	14
	(2) 事業者によるルールの設定.....	15

- 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）に基づき労働者に対して行われる健康診断の結果や、任意に事業者が労働者について得た健康に関する情報に対して、個人情報保護の観点から適切な措置を講ずることが必要であることから、「労働者の健康情報に係るプライバシーの保護に関する検討会」（座長：保原喜志夫北海道大学名誉教授）が平成11年3月に設置され、平成12年7月に「中間取りまとめ」が行われた。

- 本検討会はその後、平成15年度に個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）が成立したことから、同法を踏まえ、改めて労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）の保護の在り方について検討を再開することとしたものである。

- さらに、前回の検討会「中間取りまとめ」では将来的な課題とされた事項もあり、こうした課題についても上記のような観点から可能な限り検討を行った。

1. 労働者の健康情報の範囲について

- 「個人情報」とは、個人情報保護法において、「生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）」（同法第2条第1項）とされている。
- 労働衛生の分野で、個人情報保護法にいう「個人情報」に該当するものは、安衛法に規定された、産業医が行う労働者の健康管理等を通じて得られる情報（安衛法第13条）、健康診断の結果及びそれについて医師等から聴取した意見と就業上の措置（同法第66条～第66条の5）、保健指導の記録（同法第66条の7）、心と身体健康づくり（トータル・ヘルスプロモーション・プラン：THP）を通じて得られた情報（健康測定結果、健康指導内容等）（同法第69条）や労働者災害補償保険法に基づく二次健康診断等給付に関する情報（二次健康診断の結果、特定保健指導の記録等）（労法第26条、第27条）がある。それ以外の健康情報としては健康保険組合が実施する保健事業（人間ドッグ等）を通じて得られた情報、療養の給付に関する情報（受診記録、診断名等）、医療機関からの診療に関するその他の情報（診断書等）等が挙げられる。
- 労働者の健康情報は、労働者の健康の保持増進を目的とする以外の場合にも、事業者によって収集される場合がある。例えば、労務管理のために疾病による欠勤の際に提出される原因疾病に関する届出等があり、こうした労働者の健康確保以外を目的として収集される健康情報であっても保護されるべき健康情報であることに変わりはない。

2. 労働者の健康情報保護についての基本的な考え方

- 健康情報は、個人情報の中でも特に機微な情報であり、特に厳格に保護されるべきものであることから、情報提供する範囲を必要最小限にするなどの配慮を行いその適正な取扱いが図られなければならない。
- しかし、事業者は、安衛法やその他の関係法令により、労働者の安全と健康の確保のために必要な措置を講ずる責任を有するとともに、裁判における判例等によれば、民事上の安全配慮義務を果たすことを期待されているため、労働者の健康状態、病歴に関する情報など医療上の個人情報について幅広く収集し、必要な就業場所の変更、労働時間の短縮等の措置、作業環境測定の実施や施設又は設備の設置、整備等の措置を講ずるために活用することが求められている。
- そのため、事業者がその責務である安全配慮義務等を果たすためには、健康診断等を実施し、労働者の健康情報を取得するだけでなく、その結果に基づき適切な措置を講じるために、その健康情報を医師等だけでなく関係者に対して情報の提供を行い、対応を協議するなどの必要があり、その際に労働者のプライバシーを抵触する可能性がある。
- そこで、事業者が健康情報を取り扱う際には、労働者の健康保持のために健康状態を把握する義務と、不必要に労働者個人のプライバシーが侵害されないように保護する義務との間での均衡を図ることが求められている。
- こうした基本的考え方を具体化するため、事業者等が労働者の健康情報の取り扱い際に遵守すべき事項や方向性について検討を行った。

3. 労働者の健康情報を取り扱うに際しての事業者の義務等

(1) 目的の特定と利用の目的による制限

ア. 目的の特定

- 「利用の目的をできる限り特定しなければならない」という個人情報保護法第15条は、労働者の健康情報においても当然にあてはまるため、その利用の目的は「できる限り特定」される必要がある。その「できる限り特定」とは、健康情報の性質上、単に労働者の健康の保持増進等という抽象的、一般的な特定ではなく、具体的・個別的に特定しなければならない。
- 法定の健康診断は、事業場における労働者が健康を確保しながら就業することができるように事業者が適切な措置を講じ、労働者が適正な健康管理を行うことを目的としていると考えられる。
- 法定外の健康診断やその他の健康情報の収集は、それぞれ目的が異なる場合があることから、それぞれ具体的・個別的にその目的を特定しなければならない。また、その特定された目的は、事業者により取扱いルールとして策定され、その中で明らかにされる必要がある。

イ. 利用目的による制限

- 事業者は、①法令に基づく場合、②人の生命、身体又は財産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な場合等の特別の場合を除き、あらかじめ本人の同意を得ないで、特定された利用目的の範囲を超えて個人の健康情報を取り扱ってはならない。また、合併その他の事由により、他の事業者から事業を承継することに伴って労働者の健康情報を取得した場合、あらかじめ本人の同意を得ないで、承継前における当該情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該情報を取り扱ってはならない。(個人情報保護法第16条)

(2) 収集

- 事業者は、法令に基づき労働者の健康情報を収集する場合を除き、労働者の健康情報を収集する際には、労働者の安全と健康の確保を目的とする場合であるとなしとを問わず、利用目的を明らかにした上で、本人の同意を得なければならない。

- たとえば、労働者から提出された診断書よりも詳細な内容について医療機関から情報を収集する必要がある場合、健康情報の収集に際して、①法令に基づく場合、②人の生命、身体又は財産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な場合等の特別の場合を除き、原則的にはなぜその情報を収集するかを明らかにした上で本人の同意を得ることが必要である。
- 現行の安衛法上、事業者に対して健康診断の実施（安衛法第66条1項）、その結果の記録（安衛法第66条の3）とその結果に基づく必要な措置（安衛法第66条の5）を義務付けているため、労働者が健康診断を受診するかどうかの選択が、実質的に事業者に対して労働者の健康情報を提供するかどうかの選択になっているとの指摘が行われた。
- さらに、労働者に対しても受診義務（安衛法第66条5項）が規定されており、健康情報の提出を義務付けられる結果となっているのではないかと、との見解もあつたことから、労働者に対する健康診断の受診の義務化について個人情報の保護の観点から検討が必要との提言が行われた。
- そこで、①安衛法に基づく趣旨・目的と労働者のプライバシーの保護や選択権とを比較した場合、労働者に対する健診の受診の義務化は妥当かどうか、②仮に義務化は妥当であったとしても、現行制度の義務化の方策が妥当かどうかについての以下のような議論があつた。
- 労働者に健康診断受診を義務付けるという方向を変えるべきとの意見として
 - ① 労働者に健康診断の受診義務を課して、その結果として個人情報の提供を義務化している現行の安衛法の規定は、個人情報保護の観点からは適当でなく、別個の方法を考えるべきではないか。例えば、一般健康診断に限り同法第66条第5項の労働者の受診義務を削除し、さらに事業者の健康診断の実施義務に対応する労働者の健康診断を受ける権利を明確化することが考えられる。
 - ② 現行安衛法第66条第5項は、国が労働者に対して健康診断の受診を義務化したものであって、この規定に基づいて事業者は労働者に対して受診を命ずることはできないとの見解もあるが、安衛法における労働者の受診義務の規定をはずし、就業規則等に明記すると、事業者は労働者に対して直接受診を命ずることができるようになり、労働者の権利と義務が一層明確になるとともに、受診率との関係でも現在の法定健康診断の制度が実効化していくと言える。といった意見があつた。

- 労働者に健康診断受診を義務付ける方向を変えるべきでないとする意見として
- ① 労働者の受診義務の規定をはずしても、事業者が健康診断を実施しなければならない義務が残ることから、労働者は自らの義務ではなく事業者の法遵守のために健康診断を受けなければならないこととなり、事業者として労働者に健康診断を受診させなければならない義務は重くなり、受診を望まない労働者への説得は難しくなる。その結果として、健康診断の受診率が上昇するとは考えにくく、むしろ低下する懸念がある。
- ② 一般健康診断に関して、同法第66条第5項には三つの目的があり、個々の労働者の健康を確保する目的、集団の労働者における健康サーベイランスとしての目的、そして、職場一般を伝染性の疾患、具体的には結核等の疾病の蔓延から職場を守るという観点から重要である。

などとする意見があった。

この件に関しては、様々な意見はあるものの現時点で現行制度を変更することには、消極的な見解が大勢であった。

- しかし、このように国が労働者に対して健康診断の受診を義務付けている結果、本人の意思に関わらず、個人の特に機微な情報といわれる健康情報が事業者に把握されることから、その情報保護の措置も、国によって適切に講じられる必要があると考えられる。
- また、法定の健康診断において、国が健康診断項目を定め、また事業者が検査値そのものを収集するよう運用してきている点をどのように考えるべきかとの議論もあり、
- ① 健診項目を国で定めなければ、事業者によって健康診断に格差が生じるので、現状どおり定期健康診断において、標準の項目を設けるべき。
との見方が大勢であったが、一方で
- ② 労働者の権利として、労働者が自分の健康を維持するために事業者のコストで一定の検査をし、その情報を得る権利であるとの観点からいけば、国で義務付けるよりはむしろ労使関係の問題として取り扱うべきではないか。
との見解も提示された。