



事業場における労働者の健康情報等の 取扱規程を策定するための手引き



2019年3月



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Contents 目次

はじめに	1
1. 健康情報等に関する取扱規程の策定方法	3
2. 取扱規程に定めるべき事項	4
(1)健康情報等を取り扱う目的及び取扱方法	4
(2)健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲	5
(3)健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人の同意取得	9
(4)健康情報等の適正管理の方法	12
(5)健康情報等の開示、訂正等の方法	16
(6)健康情報等の第三者提供の方法	17
(7)事業承継、組織変更に伴う健康情報等の引継ぎに関する事項	19
(8)健康情報等の取扱いに関する苦情処理	19
(9)取扱規程の労働者への周知の方法	19
3. 取扱規程の運用	20
参考1. 指針・関連法令等	23
参考2. 取扱規程の雛型	30

本手引きは、平成30年度労働者の健康情報の適切な取扱い等に関する調査及び検討事業「労働者の健康情報の取扱いに関する検討会」において検討・作成されました。

<検討会委員名簿>

石塚 弘子	電力総連 総務・財政局長
岡村 久道	弁護士法人英知法律事務所 弁護士・京都大学大学院医学研究科講師
鎌田 久美子	日本看護協会 常任理事
栗原 博	全国労働衛生団体連合会 理事
椎葉 倫代	日本産業保健師会 副会長
高野 晶子	日本商工会議所 産業政策第二部 課長
土肥 誠太郎	三井化学株式会社 本社健康管理室長・統括産業医
西野 方庸	連合大阪労働安全衛生センター 参与
菱沼 貴裕	全国中小企業団体中央会 労働政策部副部長
増田 将史	イオン株式会社人事企画部 イオングループ統括産業医
松本 吉郎	公益社団法人日本医師会 常任理事
三柴 丈典	近畿大学法学部法律学科 教授
森 晃爾	産業医科大学産業生態科学研究所 教授
山口 直人 ○	公益財団法人労災保険情報センター 理事長
若月 利之	日本労働組合総連合会 雇用対策局次長

(○:座長、敬称略)

はじめに

事業者は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」といいます。）、じん肺法（昭和35年法律第30号）に基づき実施する健康診断の結果や、労働者の健康確保措置のための活動を通じて、様々な労働者の心身の状態に関する情報（「心身の状態に関する情報」のうち、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」といいます。）第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当するものを本手引きでは「健康情報」と定義した上で、以下「健康情報等」といいます。）を保有しています。これらの情報は、事業者において、労働者の健康確保措置のために有効に活用することが求められる一方で、労働者本人の意図に反して不適正な取扱いが行われた場合、労働者の昇進又は異動（以下「人事」といいます。）等において労働者が不利益な取扱いを受けるおそれもあるため、慎重な取扱いが必要となります。

本手引きは、労働安全衛生法第104条第3項及びじん肺法第35条の3第3項に基づき公表した「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成30年9月7日 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号、以下「指針」といいます。）に基づき、事業者が策定すべき取扱規程について解説するものです。事業者は、健康情報等の適正な取扱いのために、労使の協議により、各種情報を取り扱う目的、方法、権限等について取扱規程に定め、労働者に周知する必要があります。

事業者は、事業場の規模に応じて、産業医や衛生管理者を選任する等、適切な労働衛生管理体制をとることが定められています。多くの事業場では、それらの労働者の健康管理に関する業務に従事する者（産業医や保健師等の医療職種や衛生管理者など。以下「産業保健業務従事者」といいます。）が中心となり、労働者の健康情報等を取り扱っていますが、事業場によっては、産業保健業務従事者がおらず、人事部門の担当者等が、健康情報等を取り扱う場合もあります。

いずれの事業場においても、労使による話し合いに基づき、事業場の状況に応じた健康情報等の取扱いの在り方が取扱規程として策定され、労働者に広く周知されるなど、適正な取扱いが確保されることで、労働者が不安を抱くことなく、安心して自身の健康に関する情報を事業者に提供できる環境を整備することが必要です。事業者や関係者により健康情報等が適切かつ円滑に取り扱われることにより、労働者に対する健康確保の取組が一層推進されることが期待されます。

用語解説：要配慮個人情報

- 「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要する個人情報を指します（個情法第2条第3項参照）。
- 事業者において想定される要配慮個人情報としては、平成29年5月29日付け個情第749号・基発0529第3号「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について（通知）」に示されていますが、安衛法に基づき事業者が実施する健康診断の結果、健康診断実施後の措置の内容、保健指導や面接指導の内容のほか、労働者から任意に提供された病歴や健康診断の結果、その他健康に関する情報などが挙げられます。
- なお、心身の状態の情報のうち要配慮個人情報に該当しない情報としては、健康診断の受診・未受診の情報などが考えられます。



指針(「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」と平成29年5月29日付け個情第749号・基発0529第3号「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について(通知)」(以下「通達」といいます。))はどのような関係ですか。



通達は「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)(平成28年11月個人情報保護委員会)」に定める措置の実施に当たって、安衛法等に基づき実施した健康診断の結果等の健康情報の取扱いについて示したのですが、指針は、通達の内容を包含しているものです。

したがって、事業者が指針に基づいて適切に取扱規程を定めているのであれば、通達の別添2の第3の8に基づく事業場内の規程の内容は包含されるものです。なお、既に事業場内の規程を策定している場合は、指針の内容に基づき、必要な見直し又は整理を行うことが望まれます。



通達の別添2の第3の8

8 その他事業者が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

(1) 事業者は、安衛法に基づく健康診断等の実施を外部機関に委託することが多いことから、健康情報についても外部とやり取りをする機会が多いことや、事業場内においても健康情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる場合があること等に鑑み、あらかじめ、ガイドライン3-5に掲げるもののほか、以下に掲げる事項について事業場内の規程等として定め、これを労働者に周知するとともに、関係者に当該規程に従って取り扱わせることが望ましい。

(以降、省略)



安衛法第66条の10の規定に基づく「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」(以下「ストレスチェック指針」といいます。)、又は同法第70条の2第1項の規定に基づく「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(以下「メンタルヘルス指針」といいます。))にも健康情報等の取扱いについて記載されていますが、指針とはどのような関係になりますか。



指針では、ストレスチェック指針やメンタルヘルス指針に関する健康情報等の取扱いの考え方も示されていますが、本指針に記載がない点については、各指針(ストレスチェック指針又はメンタルヘルス指針)を参照してください。

健康情報等に関する取扱規程は、労使の協議により策定することが求められます。

常時使用する労働者が50人以上の事業場においては、原案を作成の上、事業場ごとに設置が義務付けられている衛生委員会又は安全衛生委員会(以下「衛生委員会等」といいます。)において審議することが求められます。

常時使用する労働者が50人未満の事業場においては、衛生委員会等の設置義務はありませんが、安全衛生の委員会、労働者の常会、職場懇談会等の「関係労働者の意見を聴くための機会」を設け、取扱規程について労働者の意見を聴取した上で、策定することが求められます。

なお、取扱規程を検討又は策定する単位については、健康情報等に関する運用の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも可能です。



取扱規程を就業規則に記載する方が良いのでしょうか。



取扱規程は、労働者の健康情報等について事業場の労働者全員に適用されるルールを定めるもので、その実効性の確保や労働者への周知を図る上で、就業規則等に記載することが望ましいものと考えられます。

取扱規程には、指針に沿って、原則、次の(1)～(9)に掲げる各項目について定めることが必要です。

/(1) 健康情報等を取り扱う目的及び取扱方法

事業者が健康情報等を取り扱う主な目的は、労働者本人への健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行です。また、事故防止など、職場の同僚や顧客の安全確保のためにも取り扱われます。

健康情報等の取扱いにより、労働者が人事上の不利益を被ることは、その目的に反することになります。そのような事態が生じる可能性がある場合、労働者は、事業者に対して健康上の不安について相談を行いたくとも、安心して行うことができません。

労働者の不安を取り除くためにも、健康情報等を取り扱う目的は分かりやすく示す必要があるため、取扱規程には、事業場の業務内容等に応じて「健康確保措置の実施」や「安全配慮義務の履行」の具体的な内容を記載することが求められます。

事業者が健康情報等を取り扱う目的の具体的な内容の例

- 健康診断やストレスチェックの結果、長時間労働者等に対する医師による面接指導やその事後措置の実施
- 傷病・疾病のある労働者に対する就業上の措置の検討、実施
- 治療と仕事の両立支援の実施 等

また、健康情報等の取扱方法としては、以下のようなものが挙げられます。

方法の種類	具体的内容
収集	健康情報等を入手すること (健康診断結果の収集だけでなく、面談等により入手、記録することを含む。)
保管	入手した健康情報等を保管すること (紙媒体での保管、電子媒体での保存の両者を指す。)
使用	健康情報等を取り扱う権限を有する者が、健康情報等を(閲覧を含めて)活用すること、また第三者に提供すること (紙媒体で入手した健康情報等をデータ化する場合も「使用」に含まれる。)
加工	収集した健康情報等の他者への提供に当たり、当該健康情報等の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換すること (例えば、健康診断の結果等をそのまま提供するのではなく、所見の有無や検査結果を踏まえ、医師の意見として置き換えることなど。)
消去	収集、保管、使用、加工した情報を削除するなどして使えないようにすること

いずれの事業者も、上記の方法により、健康情報等を取り扱うことが考えられるため、その旨について取扱規程に明記する必要があります。

（2）健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲

①健康情報等を取り扱う者

健康情報等の取扱いを担当する者は、**人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者、産業保健業務従事者、管理監督者**及び人事部門の事務担当者になります。それぞれの担当者が扱うことができる情報の範囲は、衛生委員会等の場で労使関与の下で検討し、事業場の状況に応じて定めることが求められます。

なお、医師や保健師等については、法令で守秘義務が課されていますが、法令により守秘義務を課されていない者が健康情報等を取り扱う場合には、あらかじめ、取扱規程などにおいて、健康情報等を取り扱う者の守秘義務について取り決めることが望まれます。

健康情報等を取り扱う者	具体例
ア) 人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者	社長、役員、人事部門の長
イ) 産業保健業務従事者	産業医（専属・嘱託）、保健師・看護師、衛生管理者、衛生推進者（安全衛生推進者）
ウ) 管理監督者	労働者本人の所属長
エ) 人事部門の事務担当者	人事部門の長以外の事務担当者

なお、事業者は、健康診断、ストレスチェックの実施や結果の入力・管理等を、外部に委託する場合があります。そうした場合、事業者は、どの健康情報等を取り扱う者がどこまでの情報を取り扱うことができるのかを明確にした上で、委託先において、取扱規程の趣旨を理解し、取扱規程に沿って健康情報等を適切に取り扱うことを含めた安全管理措置を講じるよう委託契約を締結する必要があります。また、事業者においては委託した健康情報等の安全管理措置が確実に実施されるよう、委託先に対する必要かつ適切な監督を行う必要があります。

②健康情報等の情報の分類

「健康情報等」には様々な内容の情報が含まれます。

健康情報等の例

- 健康診断の結果、医師等から聴取した意見、それに基づく事後措置、保健指導の内容
- 長時間労働者への医師による面接指導の結果、医師から聴取した意見、事後措置の内容
- ストレスチェックの結果、それに基づく医師による面接指導の結果、医師から聴取した意見、それに基づく事後措置の内容
- 健康相談の結果
- がん検診の結果
- 職場復帰のための面談の結果
- 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書
- 通院状況等疾病管理のための情報
- 産業保健業務従事者が労働者の健康管理等を通じて得た情報
- 上記のほか、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康に関する情報 等

2.

取扱規程に定めるべき事項

これらの情報が労働者の意に反して不適正に取り扱われると、人事上の不利益な措置につながることもあります。そうならないよう、健康情報等については、以下の3つの分類に応じて、これらの情報を取り扱うことができる権限を有する者と取り扱うことのできる情報の範囲、取扱い方法等を取扱規程において明確にし、労働者に対しても周知する必要があります。

健康情報等の分類	取扱いの原則	取扱いに関する基本的な考え方
①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない健康情報等	労働安全衛生法令に基づき収集する必要があり、事業者が直接取り扱う。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ①・②の情報は、労働安全衛生法令により事業者が取り扱うことが定められているため、取り扱う目的及び取扱方法等について労働者に周知した上で、労働者本人の同意を得ずに収集することができる情報です。 ▶ そのうち、①は、法令を遵守するためには、事業者が把握する必要があり、その把握を怠ると、健康診断や面接指導、事後措置を履行するという事業者の義務が果たせなくなる情報です。 ▶ ②は、事業者が法令に基づき把握することができるものの、必ずしも事業者が直接把握する必要がない情報であるため、労働者がその取扱いについて十分に納得できるよう、健康情報等を取り扱う者の中でも、当該情報を取り扱うことができる者を制限したり、医療職種がいる場合には、医療職種が情報を加工した上で事業者が取り扱うといった対応が求められます。 ▶ なお、当該情報を取り扱う担当者は、事業場の状況に応じて労使の話し合いにより定めることが求められます。事業場内に産業医や保健師等の医療職種がいる場合には、その取扱いを医療職種に制限することが考えられます。 ▶ ①・②のいずれの情報についても、取り扱う目的や取扱方法等について、あらかじめ取扱規程に定めることが望まれます。
②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である健康情報等	労働安全衛生法令に基づき収集するが、事業者が直接把握する必要がなく、担当者を定めて取り扱う。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ③は、取り扱う目的や取扱方法等について労働者に周知した上で、労働者本人の同意を得て収集する必要がある情報であり、事業場内の誰が、どのように取り扱うかについて、あらかじめ取扱規程に定める必要があります。
③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である健康情報等*	労働者本人の同意を得て収集し、担当者を定めて取り扱う。	

※労働安全衛生法令以外の他法令(道路運送法、貨物自動車運送事業法、航空法、食品衛生法、水道法等)に基づいて事業者が取り扱う情報もある。

なお、健康情報等の分類の趣旨に沿って、その収集の場面別に具体的な情報の内容を整理すると、原則下表のようになります。

健康情報等の分類	情報の収集場面				
	健康診断	長時間労働	ストレスチェック制度 ^{※1}	治療と仕事の両立	その他
①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない健康情報等	(a) 健康診断の受診・未受診の情報 (b) 健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 (c) 事業者が講じた措置の内容	(d) 長時間労働者による面接指導の申出の有無 (e) 長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 (f) 事業者が講じた措置の内容	(g) ストレスチェックの結果に基づき高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無 (h) ストレスチェックの結果に基づき高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 (i) 事業者が講じた措置の内容		
②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である健康情報等	(a) 健康診断の結果（法定の項目） (b) 健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものに限る。） (c) 保健指導の実施の有無（法令に基づく場合） (d) 保健指導の結果（法令に基づく場合）	(e) 長時間労働者に対する面接指導の結果	(f) 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		(g) 健康相談の実施の有無（法令に基づく場合） (h) 健康相談の結果（法令に基づく場合）
③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である健康情報等 ^{※2}	(a) 健康診断の結果（法定外項目） (b) 保健指導の結果（法令に基づかない場合） (c) 健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものを除く。） (d) 健康診断の精密検査の結果 (e) がん検診の結果			(f) 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (g) 通院状況等 疾病管理のための情報	(h) 健康相談の結果（法令に基づかない場合） (i) 職場復帰のための面談の結果 (j) 産業保健業務従事者が労働者の健康管理等を通じて得た情報 (k) 任意に労働者から提供された本人の病歴、健康に関する情報

※1 ストレスチェックの結果については、当該ストレスチェックを行った医師等からストレスチェックを受けた労働者に対して通知されることとなっている。また、この場合において、当該医師等は、あらかじめストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者のストレスチェックの結果を事業者に提供してはならないこととされている。

※2 労働安全衛生法令以外の他法令（道路運送法、貨物自動車運送事業法、航空法、食品衛生法、水道法等）に基づいて事業者が取り扱う情報もある。

2.

取扱規程に定めるべき事項

③健康情報等を取り扱う者の権限

健康情報等が適切に扱われるよう、健康情報等を取り扱う者とその取り扱う情報の範囲において、それぞれの権限をあらかじめ定めておく必要があります。

健康情報等の分類とその取扱いに関する基本的な考え方に沿って具体的な権限の範囲を整理すると、下表のようになります。各事業場においては、個々の事業場の体制や健康情報等を取り扱う目的に応じて設定することが求められます。

【産業保健業務従事者がいる場合(常時使用する労働者が10人以上の事業場など)】

健康情報等の分類	健康情報等を取り扱う者			
	人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者	産業保健業務従事者	管理監督者	人事部門の事務担当者
①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない健康情報等	◎	○	△	△
②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である健康情報等	△	○	△	△
③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である健康情報等	△	○	△	△

【産業保健業務従事者がいない場合(常時使用する労働者が10人未満の事業場など)】

健康情報等の分類	健康情報等を取り扱う者		
	人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者	管理監督者	人事部門の事務担当者
①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない健康情報等	◎	○	△
②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である健康情報等	△	△	△
③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である健康情報等	△	△	△

※人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者：社長、役員、人事部門の長 等
 産業保健業務従事者：産業医(専属・嘱託)、保健師・看護師、衛生管理者、衛生推進者(安全衛生推進者) 等
 管理監督者：労働者本人の上長 等
 人事部門の事務担当者：人事部門の長以外の事務担当者 等

※◎：直接取り扱う必要がある者。

○：一般に取り扱うことが想定される者。

△：事業場や企業の状況に応じて、取り扱うことが想定される者。

※②、③に関しては、目的達成のために必要な範囲の情報を、限られた担当者が取り扱う、情報は医療職種により適切に加工されたものを取り扱う、などの対応を取扱規程に定めることが考えられる。

（3）健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人の同意取得

①健康情報等を取り扱う目的等の通知方法

事業者は、健康情報等を収集するに当たって、あらかじめその取り扱う目的を公表しておくか、情報を取得した際に、速やかにその利用目的を労働者本人に通知し、又は公表しなければなりません。

取り扱う目的等の通知又は公表方法としては、事業場のイントラネットでの掲載のほか、パンフレットの配布、事業場の担当窓口の備付け、掲示板への掲示等があり、労働者本人に認識される合理的かつ適切な方法で行う必要があります。労働者個人に通知する方法の例としては、事業場で労働者への連絡に用いているメールアドレスへの一斉メール配信等の方法があります。その場合、当該メールアドレスの悪用防止のため、宛先は送信者自身にしておき、送信先アドレスはBCCに記載する方法が一般に用いられています。

外部で受診した健康診断の結果を事業者に提出してもらう場合など、労働者本人の意思に基づき、本人から情報を入手する場合についても、あらかじめ本人に対し、その取り扱う目的等を事業場の担当窓口や掲示板等により明示しなければなりません。

事業者は、取り扱う目的を変更した場合には、変更した目的について、本人に通知するとともに公表しなければなりません。

なお、労働者本人から希望がある場合には、詳細な説明や当該内容を記載した書面の交付を行うことが求められます。

退職者の健康情報等を取り扱う場合においても、上記と同様の対応が求められます。退職者等に対して通知又は公表する場合、退職者等は事業場のイントラネット等を閲覧できないので、封書の郵送等の方法を併用することが考えられます。

②本人の同意取得の方法

健康情報等を取得する場合には、労働安全衛生法等の法令に基づく場合や、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であるとき等を除き、その利用目的や取扱い方法等について労働者に周知した上で労働者本人の同意を得る必要があります。

「本人の同意を得(る)」とは、労働者本人の承諾する旨の意思表示を事業者等が認識することをいい、事業の性質及び健康情報等の取扱状況に応じ、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法で行う必要があります。

健康診断における法定外の項目の取扱いについて

- 事業者が実施する健康診断には、健康増進等の目的で法定外の項目(がん検診等)に関する検査も実施する場合があります。法定項目に関しては法令に基づいて把握するものであるため、収集に際して労働者の同意を得ずに収集することはできますが、法定外項目を収集する場合は、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であるとき等の個情法に定められた例外を除き、利用目的や取扱方法を明示した上で、適切な方法により労働者の同意を得る必要があります。
- 労働者が自ら受けた健康診断の結果を事業者に提出する場合、法定外の項目が含まれていることがあります。労働者に対しては、事前に、事業者が必要とする項目を明示し、それ以外の項目の提出は不要であることを伝えるなどの対応が求められます。

本人の同意を得る方法として考えられる事例としては以下のようなものが挙げられます。

【本人の同意を得ている事例】

- 事例1) 本人からの同意する旨の口頭による意思表示
- 事例2) 本人からの同意する旨の書面(電磁的記録を含む。)の受領
- 事例3) 本人からの同意する旨のメールの受信
- 事例4) 本人による同意する旨の確認欄へのチェック
- 事例5) 本人による同意する旨のホームページ上のボタンのクリック
- 事例6) 本人による同意する旨の音声入力、タッチパネルへのタッチ、ボタンやスイッチ等による入力

なお、事業者が要配慮個人情報を書面又は口頭により、労働者本人から適正に直接取得する場合は、本人が当該情報を提供したことをもって、当該事業者が当該情報を取得することについて同意があったものと考えられます。

具体的な例としては、治療と仕事の両立支援のために、労働者本人が勤務情報提供書に対応した主治医意見書を事業者に提出した場合等がそれに該当します。

いずれの場合も、例えばメールであればコピーやプリントアウトを保管しておくなど、同意取得の事実の裏づけとなるものを残しておくことが適当と考えられます。

なお、健康情報等については、事業者内でもその取り扱う者が制限されることがあります。取扱規程において明示した者以外にそれらの情報を提示する場合には、原則として、あらかじめ本人の同意を得る必要があります。



法定外の項目の健康診断の結果等、その取得に当たり労働者本人の同意が必要な健康情報等について、その都度、本人から書面等により同意を得ることは、事業者にとっては大きな負担につながると考えられます。例えば、就業規則上に健康情報の取扱いについて規定し、当該就業規則を労働者に周知していれば、労働者が就業規則に規定されている健康情報等を本人の意思に基づき提出したことをもって、本人同意が得られていると理解して良いでしょうか。



本人同意の取得方法も含めた健康情報等の取扱いを就業規則に規定し、労働者に周知することは、一つの有効な手段であり、その際の手順としては以下が考えられます。

- ①就業規則を新たに作成又は変更し、健康情報等の取扱いに関する規程を追加する際には、労使で十分に話し合い、当該健康情報等の取得方法、利用目的等の合理性を確認する。
- ②就業規則を作成又は変更した後、その内容を全労働者に認識される合理的かつ適切な方法により周知する(2.(3)①参照)。
- ③周知後、個々の労働者からの求めに応じて、就業規則の作成又は変更の趣旨や内容等について、丁寧に説明をする。
- ④上記の手順により健康情報等の取扱いに関する規程を就業規則に盛り込み、労働者に周知している場合には、労働者本人が当該健康情報等を本人の意思に基づき提出したことをもって、当該健康情報等の取扱いに関する労働者本人からの同意の意思が示されたと解されます。

なお、安衛法第66条の10の規定に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査等(以下「ストレスチェック」といいます。)については、ストレスチェック結果が当該労働者に知らされていない時点でストレスチェック結果の事業者への提供についての労働者の同意を取得することは不相当であるため、事業者は、ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならないことに留意する必要があります*。

※ストレスチェック指針の11の(3)

(3) ストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての留意事項

ア 労働者の同意の取得方法

ストレスチェック結果が当該労働者に知らされていない時点でストレスチェック結果の事業者への提供についての労働者の同意を取得することは不相当であるため、事業者は、ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならないこととし、同意を取得する場合は次に掲げるいずれかの方法によらなければならないものとする。ただし、事業者は、労働者に対して同意を強要する行為又は強要しているとみなされるような行為を行ってはならないことに留意すること。

- ① ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、事業者、実施者又はその他の実施事務従事者が、ストレスチェックを受けた労働者に対して、個別に同意の有無を確認する方法。
- ② ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、実施者又はその他の実施事務従事者が、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者に対して、当該労働者が面接指導の対象であることを他の労働者に把握されないような方法で、個別に同意の有無を確認する方法。

なお、ストレスチェックを受けた労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなして差し支えないものとする。



安衛法その他の法令では規定されていない人間ドック等の健診結果の提供に同意しない労働者がいる場合、どのように対応したら良いでしょうか(当社においては、これらの情報を提供することについて就業規則に定めています。)



事業者には、労働者の健康管理と取得した情報の管理を適正に行い、労働者が安心して健診結果を提供できる条件を整えることが求められますので、就業規則で定めた健康情報等の取扱いに関する規程について、改めて労働者に対し丁寧に説明し、理解を求めることが必要です。

その上で、同意しない労働者がいる場合は、事業者は就業規則に定めた内容に基づき、個々に対応を判断していただくことが考えられます。

(4) 健康情報等の適正管理の方法

健康情報等のうち、「個人データ」(個人情報データベース等[個人情報をデータベース化した、検索可能な状態にしたもの]を構成する個人情報。個情法第2条第6項参照。)に関しては、以下の①～③のように、適正に管理する必要があります。

用語解説：適正管理

- 適正管理とは、①個人データを必要な範囲において正確・最新に保ち、②漏えい・滅失・改ざん等がされないよう、権限を有しない者による当該データへのアクセスを防止する等の取扱いに関する組織的な体制等の適切な安全管理措置を講じ、③保管の必要がなくなった情報を適切に消去すること等を指します。
- これらの適正管理については、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案し、その運用の一部又は全部を本社事業場において一括して行うことも考えられます。

①情報の正確性の確保

事業者は、個人データの利用目的の達成に必要な範囲内において、情報を正確かつ最新の内容に保つように努めなければなりません。

②漏えい・滅失・改ざん等防止のための体制整備

事業者は、取り扱う個人データの漏えい、滅失又は改ざんの防止をはじめとした情報の安全管理のため、組織的、人的、物理的、及び技術的安全管理措置等を講じなければなりません。当該措置は、個人データの漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、事業の規模及び性質、個人データの取扱状況(取り扱う個人データの性質及び量を含む。)、個人データを記録した媒体の性質等に起因するリスクに応じて、必要かつ適切な措置を講ずる必要があります。

安全管理措置の遵守に当たり、事業者は、情報を取り扱う担当者に対し、必要かつ適切な監督をしなければなりません。この場合の担当者とは、事業者の指揮命令を受けて業務に従事する者全てであり、雇用関係にある者のみならず、派遣労働者や外部委託事業者も含まれます。

具体的な方策の例示として、以下に示す個人情報保護推進のための組織体制等の整備、漏えい等の問題が発生した場合の報告連絡体制の整備、雇用契約時における個人情報保護に関する規程の整備、健康情報等を取り扱う者に対する教育研修の実施、物理的・技術的な安全管理措置を講じた上でデータを取り扱うことが必要となります。

また、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」(平成29年個人情報保護委員会告示第6号)の「8(別添)講ずべき安全管理措置の内容」も参照し、適切に安全管理措置が講じられるよう、円滑にその義務を履行し得るような手法が求められます。

措置の種類	具体的内容
個人情報保護推進のための組織体制等の整備	<ul style="list-style-type: none"> ●個人情報に関して十分な知識を有する者を <ul style="list-style-type: none"> ①個人データの安全管理の実施、運用に関する責任及び権限を有する取扱い責任者、 ②情報管理担当者、又は情報システム監査責任者等として定め、担当部署や委員会等を設置する。 ●個人データの安全管理措置について定期的に自己評価を行い、見直しや改善を行うべき事項について適切な改善を行う。
漏えい等の問題が発生した場合の報告連絡体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ●情報の漏えい等が発生又はその可能性が高い場合、個人データの取扱いに関する規程等に違反している又はその兆候が高い場合における責任者等への報告連絡体制の整備を行う。
契約時点での個人情報保護に関する規程の整備	<ul style="list-style-type: none"> ●雇用契約や就業規則において、就業期間中はもとより離職後も含めた守秘義務を課すなど労働者の個人情報保護に関する規程を整備し、徹底を図る。
健康情報等を取り扱う者に対する教育研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ●取り扱う個人データの適切な保護が確保されるよう、健康情報等を取り扱う者に対する教育研修の実施等により、個人データを実際の業務で取り扱うこととなる者の啓発を図り、健康情報等を取り扱う者の個人情報保護意識を徹底する。
物理的・技術的な安全管理措置を講じた上でのデータの取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ●個人データの盗難・紛失等を防止するために、以下のような物理的安全管理措置を行う。 <ul style="list-style-type: none"> －個人データの保管場所の施錠 －データ保管場所への入退室管理の実施 －記録機能を持つ媒体の持込み・持ち出し禁止 －記録機能を持つ媒体の接続の禁止又は制限 －離席時等におけるパソコン等のパスワードロックの実施 等 ●個人データを取り扱う情報システムについては、以下のような技術的安全管理措置を行う。 <ul style="list-style-type: none"> －個人データに対するアクセス管理（各担当者の権限に応じて必要な範囲にのみアクセスできるようにする等） －個人データに対するアクセス記録の保存 －ソフトウェアに関する脆弱性対策 等

上記のような体制整備を行いながらも、漏えい等が発生した場合には、①事業者内部における報告及び被害の拡大防止、②事実関係の調査及び原因の究明、③影響範囲の特定、④再発防止策の検討及び実施、⑤影響を受ける可能性のある本人への連絡等、⑥事実関係及び再発防止策等の公表に関して、必要な措置を講ずることが望まれます。（平成29年個人情報保護委員会告示第1号「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」参照。）

健康情報等の記録・保管

- 事業場で扱う健康情報等は、様々な媒体、場所に保管されています。例えば、健康診断の結果は紙媒体だけでなく、電子化されている場合もあります。
- 事業場で扱う各健康情報等について、利用目的に応じて記録媒体・保管方法を定め、適切に管理することが求められます。

③情報の消去

事業者は保有する個人データについて利用する必要がなくなった場合には、当該情報を遅滞なく消去するよう努めなければなりません。個人データの保有には、管理コストや情報漏えいのリスクが付きまとうことから、可能な限り速やかに消去することが望まれます。

ただし、健康診断の結果等、法令より保存期間が定められている場合は、その保存期間まで保有しなければなりません。また、事業場の取扱規程により、法令よりも長期の保存期間を定めている場合は、その保存期間まで保有することになります。

用語解説：情報の消去

- 消去するということは、当該情報を個人データとして使えないようにすることであり、当該データを削除することのほか、当該データから特定の個人を識別できないようにすることも含まれます。
- 紙媒体等で保管しているものについては、焼却や溶解等、復元不可能な形にして廃棄することが必要です。
- 電子的に保管されていたデータを取り扱った情報通信機器については、記憶装置内の個人単位の情報を復元不可能な状態にして廃棄する必要があります。

保存期間

- 健康情報等の中には、以下のとおり安衛法その他の法令により保存期間が定められているものがあります。

健康診断名(根拠条文)	保存期間
① 雇入時の健康診断(安衛則第43条)	5年間(安衛則第51条)
② 定期健康診断(安衛則第44条)	5年間(安衛則第51条)
③ 特定業務従事者の健康診断(安衛則第45条)	5年間(安衛則第51条)
④ 海外派遣労働者の健康診断(安衛則第45条の2)	5年間(安衛則第51条)
⑤ 給食従業員の検便(安衛則第47条)	5年間(安衛則第51条)
⑥ 歯科医師による健康診断(安衛則第48条)	5年間(安衛則第51条)
⑦ 労働衛生指導医の意見に基づく臨時的健康診断(安衛法第66条第4項)	5年間(安衛則第51条)
⑧ 事業者の指定した健康診断を受けず、健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出した場合(安衛法第66条第5項)	5年間(安衛則第51条)
⑨ 深夜業に従事する労働者の自発的健康診断(安衛法第66条の2)	5年間(安衛則第51条)
⑩ 高気圧作業健康診断(高圧則第38条)	5年間(高圧則第39条)
⑪ 電離放射線健康診断(電離則第56条)	30年間(電離則第57条)
⑫ 除染等電離放射線(除染則20条)	30年間(除染則21条)
⑬ 特定化学物質等健康診断(特化則第39条)	5年間又は30年間(特化則第40条)
⑭ 鉛健康診断(鉛則第53条)	5年間(鉛則第54条)
⑮ 四アルキル鉛健康診断(四アルキル則第22条)	5年間(四アルキル則第23条)
⑯ 有機溶剤健康診断(有機則第29条)	5年間(有機則第30条)
⑰ じん肺健康診断(じん肺法第7条～第9条の2)	7年間(じん肺法第17条)
⑱ 石綿健康診断(石綿則第40条)	40年間(石綿則第41条)

- 安衛法により保存期間が定められていない健康情報等については、その利用目的に照らして必要な範囲で保存期間をあらかじめ定めておくことが望まれます。

委託する場合の管理

- 事業者は、健康情報等の取扱い(健診結果等の個人データの入力、編集、分析、出力等)の一部又は全部を委託する場合は、適切な委託先を選定するとともに、委託先において安全管理措置が適切に講じられるよう、委託先に対して必要かつ適切な監督をしなければなりません。
- 「必要かつ適切な監督」には、委託契約において事業者が定める安全管理措置の内容を契約に盛り込み委託先に確実に履行させるほか、業務が適切に行われていることを定期的に確認することなども含まれます。
- また、業務が再委託された場合で、再委託先が不適切な取扱いを行ったことにより問題が生じた場合は、事業者や再委託した委託事業者が責めを負うこともあり得ます。そのため、委託先が再委託しようとする場合には、事業者は、再委託先においても事業者が定める安全管理措置が講じられること、委託先が再委託先に対する監督を適切に果たすことについても十分に確認することが望めます。



退職者の健康情報等はどのように扱うべきでしょうか。



退職者の健康情報等も、雇用している労働者と同様に扱う必要があります。なお、法令又は事業場の規程により保存期間が定められているものを除き、個人情報の漏洩のリスクを排除する上でも、目的を達成したものは遅滞なく消去するよう努める必要があります。

（5）健康情報等の開示、訂正等の方法

健康情報等のうち、「保有個人データ」（健康情報等に関する個人データのうち、事業者が開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者提供の停止の権限があるもので、6か月以上保有するもの。個情法第2条第7項参照。）に関しては、以下の①、②のように、労働者からの開示、訂正等に対応することが求められます。

①情報の開示

事業者は、労働者本人から、当該本人が識別される保有個人データの情報の開示請求を受けた際には、本人に対し、遅滞なく、当該保有個人データの書面の交付による方法又は請求を行った者が同意した方法で開示しなければなりません。また、当該本人が識別される情報がないときにはその旨を知らせなければなりません。

ただし、開示することにより、労働者本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合や、当該事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合等には、開示請求を受けた情報の全部又は一部を開示しないこともできます。その際は、労働者本人に対し、遅滞なくその旨を通知しなければなりません。また、本人に対して開示を行わない理由を説明するよう努めなければなりません。

保有個人データの開示等の請求に関しては、開示請求の受付先、開示請求に際して提出すべき書面の様式等の請求に応じる手続きを定め、労働者に周知することが求められます。

②情報の訂正等

事業者は、保有個人データの訂正、追加、削除、使用停止（第三者への提供の停止を含みます。以下「訂正等」といいます。）の請求があった場合で、その請求が適正であると認められるときには、これらの措置を講じなければなりません。その際、データを訂正等した者、内容、日時等が分かるように訂正等をしなければなりません。

ただし、訂正等の請求があった場合でも、利用目的から見て訂正等の必要がない場合、指摘が正しくない場合、評価に関する情報（例：産業医の意見を踏まえた就業可否の判断など）である場合には、訂正を行う必要はありません。ただし、その場合には、遅滞なく、訂正等を行わない旨を本人に通知しなければなりません。また、本人に対して訂正等を行わない理由を説明するよう努めなければなりません。

なお、評価に関する保有個人データに、評価の前提となっている事実も記載されており、それに誤りがある場合においては、その限りにおいて訂正等を行う義務が生じます。

2.

取扱規程に定めるべき事項

事業者は、個人データを第三者に提供したときは、以下の事項について、文書、電磁的記録等を用いて記録を作成し、その記録を保存する必要があります(ただし、法令に基づく場合、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であるとき等の場合を除きます。)

- 労働者本人の同意を得ている旨
- 第三者の氏名又は名称、その他の当該第三者を特定できる事項
- 個人データによって識別される労働者本人の氏名その他の当該本人を特定できる事項
- 個人データの項目

また、作成した記録の保存期間は、その作成方法によって異なることに留意が必要です。

記録の作成方法	保存期間
契約書等の代替手段による方法により記録を作成した場合	最後に当該記録に係る個人データの提供を行った日から起算して1年を経過する日までの間
一括して記録を作成する方法により記録を作成した場合	最後に当該記録に係る個人データの提供を行った日から起算して3年を経過する日までの間
上記以外の場合	3年

<第三者から健康情報等の提供を受ける場合>

事業者は、第三者から個人データの提供を受けるに際しては、以下の事項について、確認を行う必要があります。

- 第三者の氏名又は名称、及び住所並びに法人にあってはその代表者の氏名
- 第三者による当該個人データの取得の経緯

また、次の各項目について文書、電磁的記録等を用いて記録を作成し、その記録を定められた期間、保存する必要があります(ただし、法令に基づく場合、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であるとき等の場合を除きます。)

- 本人の同意を得ている旨
- 第三者の氏名又は名称、及び住所並びに法人にあってはその代表者の氏名
- 第三者による当該個人データの取得の経緯
- 個人データによって識別される本人の氏名その他の当該本人を特定できる事項
- 個人データの項目

また、作成した記録の保存期間は、その作成方法によって異なることに留意が必要です。

記録の作成方法	保存期間
契約書等の代替手段による方法により記録を作成した場合	最後に当該記録に係る個人データの提供を行われた日から起算して1年を経過する日までの間
一括して記録を作成する方法により記録を作成した場合	最後に当該記録に係る個人データの提供を行われた日から起算して3年を経過する日までの間
上記以外の場合	3年

(7) 事業承継、組織変更に伴う健康情報等の引継ぎに関する事項

事業者は、合併、分社化、事業譲渡等により他の事業者から事業を承継することに伴って健康情報等を取得する場合、安全管理措置を講じた上で、適正な管理の下、情報を引き継ぐ必要があります。

当該情報は、事業の承継により提供される前の利用目的の達成に必要な範囲内で取り扱う場合は、目的外利用にはならず、労働者本人の同意を改めて得る必要はありません。ただし、事業の承継後に、承継前の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱う場合には、あらかじめ労働者本人の同意を得る必要があります。

(8) 健康情報等の取扱いに関する苦情処理

事業者は、健康情報等の取扱いに関して、労働者からの苦情に適切かつ迅速に対処するよう努める必要があります。そのため事業者は、苦情処理窓口や苦情処理の手順をあらかじめ定めるなど、苦情処理に必要な体制を整えるとともに、労働者が相談を行いやすいよう、苦情を受け付ける窓口の連絡先や手続等について労働者に広く周知する必要があります。

なお、苦情処理窓口には、健康情報等に係る苦情に適切に対応するため、必要に応じて産業保健業務従事者と連携を図ることができる体制を整備しておくことが望まれます。また、苦情処理窓口を事業者の外部機関に委託する場合は、当該外部委託機関において労働者からの苦情又は相談に対し適切に対応することができるよう、当該外部機関のスタッフと事業者の産業保健業務従事者等とが連携を図ることができる体制を整備しておくことが望まれます。

(9) 取扱規程の労働者への周知の方法

取扱規程は就業規則やその他の社内規程等により定めるとともに、その内容は労働者へ広く周知し、関係者において適正に運用されるようにする必要があります。

周知する方法としては「2.(3)①」と同様の方法がありますが、健康情報等の適正な取扱いに関する教育、啓発を兼ねて、社内研修を通じて労働者に説明するという方法もあります。事業場の状況に応じて、取扱規程の内容について労働者に認識される合理的かつ適切な方法により周知する必要があります。

取扱規程の労働者への周知方法の例

- 常時作業場の見やすい場所に掲示する又は備え付ける。
- 社内メールやイントラネットに掲載する。
- パンフレット・冊子として労働者に配布する。
- 社内研修を通じて周知する。 等

事業者は、取扱規程を策定後、次のような取組を通じて、取扱規程が適切に運用されるよう努める必要があります。特に、「①健康情報等を取り扱う者等の関係者に対する教育、啓発」や「③取扱規程の運用状況の把握、見直し」に関しては、取扱規程に定めることにより、確実に運用されるように努めることが望めます。

①健康情報等を取り扱う者等の関係者に対する教育、啓発

健康情報等の適切な取扱いのためには、物理的・技術的な安全管理措置だけでなく、人的・組織的な安全管理措置を講じなければなりません。

そのため、事業者には、健康情報等を取り扱う者に対して、権限の範囲や取扱う目的、取扱い方法など取扱規程に定めた内容について教育することが求められます。特に、職種として法令上の守秘義務が課せられていない者（健康情報等を取り扱う者[2.(2)①参照]のうち、産業医、保健師・看護師を除いた者）に対して、十分な教育を行うことが重要です。

また、健康情報等を取り扱う者以外の労働者に対しても、健康情報等を適切に扱うことの重要性や必要性について周知し、必要な範囲を超えて情報の収集や漏えい等を行ったり、労働者に対する不利益な取扱いを行ったりすることがないよう、啓発することが必要です。

教育・啓発の取組例

- 取扱規程の策定及び見直しの際、健康情報等を取り扱う者に対して教育研修を実施
- 管理職を対象とした研修の際、健康情報等の取扱いに関する講義を実施 等

②取扱規程に基づく各種様式等の作成・周知

取扱規程に定めた方法により、健康情報等の利用目的や取扱方法を周知し、労働者の同意を取得するために、事業場や企業の状況に応じて必要な様式等を定めるとともに、関係者に周知することが望まれます。

【取扱規程に基づく各種様式等の例】

●定期健康診断のお知らせ(例)

—定期健康診断の際、法定外の項目についても実施する場合

定期健康診断のお知らせ

日々の業務、お疲れ様です。
さて、労働安全衛生法第 66 条及び当社の健康情報等の取扱規程に基づき、下記のとおり定期健康診断を行います。全員必ず受診するようお願いいたします。

記

【日時】 平成〇〇年〇月〇〇日～〇〇日（〇日間）××：××～××：××

【場所】 △△△△△△

【受診対象者】 〇〇〇〇

【健診内容】 ①身長・体重、②視力・聴力、③血圧、④尿検査、⑤□□□□□□

※項目●●は労働安全衛生法上必須項目です。
※項目●●は当社が行う健康確保対策のため必要な項目です。

【特記事項】

健康診断結果については、労働安全衛生法第 66 条及び当社の健康情報等の取扱規程に基づき、会社側も把握・保管するものとし、必要に応じて再検査の指示や、業務遂行の可否の聴取、判断に使用する場合があります。

なお、健康診断結果は、当社の健康情報等の取扱規程に準じて適正に取り扱うとともに、目的外には利用しません。

健康診断は●●健康保険組合と共同で実施し、健康診断結果は当社で保管し健康管理に活用するとともに、保健事業の一環で●●健康保険組合と共同で利用します。

- ・ 共同利用する項目：△△△
- ・ 共同して利用する者の範囲：×××
- ・ 利用目的：■ ■ ■ ■
- ・ 管理責任者の氏名：● ● ● ●

【問合せ窓口】 〇〇〇〇

以上

〇〇〇〇年〇月〇日
〇〇営業所
所長 〇〇 〇〇

●同意書の雛形(例)<図>

一業務遂行上の労働者、顧客等の安全確保を目的として、事業者が法令に基づかないで健康情報等を収集するため、労働者の同意が必要な場合

健康状況自己申告書 兼 同意書

この申告書は、法令によって定められた健康診断等とは別に、当社が、業務遂行上の労働者、顧客等の安全確保を目的としてお尋ねするものです。収集した情報は、目的の達成のために利用し、法令に基づく場合又は本人並びに公衆の生命・健康・財産を脅かす可能性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を除き、他に利用及び提供することはありません。収集した情報は、●●(健康情報等の取扱規程)に基づき適切に取り扱います。

現在の健康状態について、以下のQ1～Q4の項目について、当てはまることに○印をつけ、記入するところにはできるだけ詳しくご記入いただき、署名・押印して提出願います。

Q1 現在、病気などの治療で通院されていますか？
(1. している 2. していない)

Q2 現在又は過去1年以内に、医師より処方された薬を服用していますか？
(1. ある 2. ない)

Q3 過去に下記の病気にかかったことがありますか？
(1. 心疾患 2. 肝臓疾患 3. ○○○ 4. △△△)

Q4 □□□□

以上のとおり、事実と相違ないことを申告します。

※記載の漏れや新たに発症・変更があった場合に、速やかに事業者へ報告することについても同意します。

年 月 日 社員コード _____ 氏名 _____

③取扱規程の運用状況の把握、見直し

事業者は、取扱規程が適切に運用されているかを随時確認するとともに、必要に応じて、取扱規程を見直すなどの措置を講じる必要があります。取扱規程を見直す際も、衛生委員会等において、労使関与の下、検討することが望ましく、見直した内容は労働者に認識される合理的かつ適切な方法により周知することが求められます(2.(3)①参照)。

①労働安全衛生法令関係条文抜粋－労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)(抄)

(心身の状態に関する情報の取扱い)

第百四条 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

(健康診断等に関する秘密の保持)

第百五条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項及び第六十六条の八の四第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

②「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」
(平成30年9月7日 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号)(全文)

1 趣旨・総論

事業者が、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための措置(以下「健康確保措置」という。)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心身の状態に関する情報(以下「心身の状態の情報」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)第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって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、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、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は、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程(以下「取扱規程」という。)を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。こうした背景の下、労働安全衛生法第104条第3項及びじん肺法(昭和35年法律第30号)第35条の3第3項に基づき公表する本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めたものである。

その上で、取扱規程については、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲が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、本指針に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会(以下「衛生委員会等」という。)を活用して労使関与の下で、その内容を検討して定め、その運用を図る必要がある。

なお、本指針に示す内容は、事業場における心身の状態の情報の取扱いに関する原則である。このため、事業者は、当該事業場の状況に応じて、心身の状態の情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえつつ、本指針に示す内容とは異なる取扱いを行うことも可能である。しかしながら、その場合は、労働者に、当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明した上で行う必要がある。

2 心身の状態の情報の取扱いに関する原則

(1)心身の状態の情報を取り扱う目的

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行であり、そのために必要な心身の状態の情報を適正に収集し、活用する必要がある。

一方、労働者の個人情報を保護する観点から、現行制度においては、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、労働安全衛生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のほか、労働者の生命、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とされているので、上記の目的に即して、適正に取り扱われる必要がある。

(2)取扱規程を定める目的

心身の状態の情報が、労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行の目的の範囲内で適正に使用され、事業者による労働者の健康確保措置が十全に行われるよう、事業者は、当該事業場における取扱規程を定め、労使で共有することが必要である。

(3)取扱規程に定めるべき事項

取扱規程に定めるべき事項は、具体的には以下のものが考えられる。

①心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法

②心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲

- ③心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ④心身の状態の情報の適正管理の方法
- ⑤心身の状態の情報の開示、訂正等（追加及び削除を含む。以下同じ。）及び使用停止等（消去及び第三者への提供の停止を含む。以下同じ。）の方法
- ⑥心身の状態の情報の第三者提供の方法
- ⑦事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項
- ⑧心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理
- ⑨取扱規程の労働者への周知の方法

なお、②については、個々の事業場における心身の状態の情報を取り扱う目的や取り扱う体制等の状況に応じて、部署や職種ごとに、その権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲等を定めることが適切である。

(4) 取扱規程の策定の方法

事業者は、取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要である。この共有の方法については、就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等の方法により周知することが考えられる。

なお、衛生委員会等を設置する義務がない常時50人未満の労働者を使用する事業場（以下「小規模事業場」という。）においては、事業者は、必要に応じて労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第23条の2に定める関係労働者の意見を聴く機会を活用する等により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有することが必要である。

また、取扱規程を検討又は策定する単位については、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、企業単位とすることも考えられる。

(5) 心身の状態の情報の適正な取扱いのための体制の整備

心身の状態の情報の取扱いに当たっては、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。

(9)の表の右欄に掲げる心身の状態の情報の取扱いの原則のうち、特に心身の状態の情報の加工に係るものについては、主に、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ものである。

なお、健康診断の結果等の記録については、事業者の責任の下で、健康診断を実施した医療機関等と連携して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、取扱規程においてその取扱いを定め、健康確保措置を講じるために必要な心身の状態の情報は、事業者等が把握し得る状態に置く等の対応が必要である。

(6) 心身の状態の情報の収集に際しての本人同意の取得

(9)の表の①及び②に分類される、労働安全衛生法令において労働者本人の同意を得なくても収集することのできる心身の状態の情報であっても、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。また、(9)の表の②に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、取り扱う目的及び取扱方法等について労働者の十分な理解を得ることが望ましく、取扱規程に定めた上で、例えば、健康診断の事業者等からの受診案内等にあらかじめ記載する等の方法により労働者に通知することが考えられる。さらに、(9)の表の③に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、個人情報の保護に関する法律第17条第2項に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。

(7) 取扱規程の運用

事業者は、取扱規程について、心身の状態の情報を取り扱う者等の関係者に教育し、その運用が適切に行われるようにするとともに、適宜、その運用状況を確認し、取扱規程の見直し等の措置を行うことが必要である。

取扱規程の運用が適切に行われていないことが明らかになった場合は、事業者は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。

(8) 労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由として、又は、労働者の健康確保措置及び民事上の安全配慮義務の履行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。

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、原則として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もの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。

- ①心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、例えば、健康診断後に医師の意見を聴取する等の労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。
- ②心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、当該措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、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労働安全衛生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心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。
 - (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思われる配置転換又は職位（役職）の変更を命じること
 - (e) 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

(9) 心身の状態の情報の取扱いの原則（情報の性質による分類）

心身の状態の情報の取扱いを担当する者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲等の、事業場における取扱いの原則について、労働安全衛生法令及び心身の状態の情報の取扱いに関する規定がある関係法令の整理を踏まえて分類すると、次の表のとおりとなる。

心身の状態の情報の分類	左欄の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取扱いの原則
① 労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報	(a) 健康診断の受診・未受診の情報 (b) 長時間労働者による面接指導の申出の有無 (c) 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の有無 (d) 健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 (e) 長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 (f) 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事後措置について医師から聴取した意見	全ての情報をその取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等が取り扱う必要がある。 ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報については、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。
② 労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報	(a) 健康診断の結果（法定の項目） (b) 健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものに限る。） (c) 長時間労働者に対する面接指導の結果 (d) 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	事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、 ・情報を取り扱う者を制限する ・情報を加工する 等、事業者等の内部における適切な取扱いを取扱規程に定め、また、当該取扱いの目的及び方法等について労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行う等の当該取扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある。
③ 労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報	(a) 健康診断の結果（法定外項目） (b) 保健指導の結果 (c) 健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものを除く。） (d) 健康診断の精密検査の結果 (e) 健康相談の結果 (f) がん検診の結果 (g) 職場復帰のための面接指導の結果 (h) 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (i) 通院状況等疾病管理のための情報	個人情報の保護に関する法律に基づく適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。

※ ②の心身の状態の情報について、労働安全衛生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（平成19年厚生労働省令第157号）第2条各号に掲げる項目については、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）第27条第3項の規定により、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、労働者本人の同意を得ずに事業者から保険者に提供できる。

③の心身の状態の情報について、「あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要」としているが、個人情報の保護に関する法律第17条第2項各号に該当する場合は、あらかじめ労働者本人の同意は不要である。また、労働者本人が自発的に事業者に提出した心身の状態の情報については、「あらかじめ労働者本人の同意」を得たものと解されるが、当該情報について事業者等が医療機関等に直接問い合わせる場合には、別途、労働者本人の同意を得る必要がある。

(10) 小規模事業場における取扱い

小規模事業場においては、産業保健業務従事者の配置が不十分である等、(9)の原則に基づいた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にも、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じる必要がある。

この場合、事業場ごとに心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲で取扱規程を定めるとともに、特に、(9)の表の②に該当する心身の状態の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、取扱規程に基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う心身の状態の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。

3 心身の状態の情報の適正管理

(1) 心身の状態の情報の適正管理のための規程

心身の状態の情報の適正管理のために事業者が講ずべき措置としては以下のものが挙げられる。これらの措置は個人情報の保護に関する法律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。

- ① 心身の状態の情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置
- ② 心身の状態の情報の漏えい、滅失、改ざん等の防止のための措置(心身の状態の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)
- ③ 保管の必要がなくなった心身の状態の情報の適切な消去等
このため、心身の状態の情報の適正管理に係る措置については、これらの事項を踏まえ、事業場ごとに取扱規程に定める必要がある。

なお、特に心身の状態の情報の適正管理については、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案し、その運用の一部又は全部を本社事業場において一括して行うことも考えられる。

(2) 心身の状態の情報の開示等

労働者が有する、本人に関する心身の状態の情報の開示や必要な訂正等、使用停止等を事業者に請求する権利についても、ほとんどの心身の状態の情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応する必要がある。

(3) 小規模事業場における留意事項

小規模事業者においては、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」(平成28年個人情報保護委員会告示第6号)の「8(別添)講ずべき安全管理措置の内容」も参照しつつ、取り扱う心身の状態の情報の数量及び心身の状態の情報を取り扱う労働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とすることが適当である。

4 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

① 心身の状態の情報

事業場で取り扱う心身の状態の情報は、労働安全衛生法第66条第1項に基づく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情報であり、このうち個人情報の保護に関する法律第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当するものについては、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」(平成29年5月29日付け基発0529第3号)の「健康情報」と同義である。

なお、その分類は2(9)の表の左欄に、その例示は同表の中欄にそれぞれ掲げるとおりである。

② 心身の状態の情報の取扱い

心身の状態の情報に係る収集から保管、使用(第三者提供を含む)、消去までの一連の措置をいう。なお、本指針における「使用」は、個人情報の保護に関する法律における「利用」に該当する。

③ 心身の状態の情報の適正管理

心身の状態の情報の「保管」のうち、事業者等が取り扱う心身の状態の情報の適正な管理に当たって事業者が講ずる措置をいう。

④ 心身の状態の情報の加工

心身の状態の情報の他者への提供に当たり、提供する情報の内容を健康診断の結果等の記録自体ではなく、所見の有無や検査結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に置き換えるなど、心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換することをいう。

⑤ 事業者等

労働安全衛生法に定める事業者(法人企業であれば当該法人、個人企業であれば事業経営主を指す。)に加え、事業者が行う労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行のために、心身の状態の情報を取り扱う人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者、産業保健業務従事者及び管理監督者等を含む。

なお、2(3)②における「心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲」とは、これらの者ごとの権限等を指す。

⑥ 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。

⑦ 産業保健業務従事者

医療職種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をいう。

③「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」(平成29年5月29日付け個情第749号・基発0529第3号)(全文)

第1 趣旨

この留意事項は、雇用管理分野における労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という)等に基づき実施した健康診断の結果等の健康情報の取扱いについて、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)(平成28年11月個人情報保護委員会。以下「ガイドライン」という。)」に定める措置の実施にあたって、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」(平成16年10月29日付け基発第1029009号。以下「旧留意事項通達」という。)における規律水準と比較して変更はなく、事業者においてこれまでと同様に適切に取り扱われるよう、引き続き留意すべき事項を定めるものである。

第2 健康情報の定義

個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号。以下「法」という。)第2条第1項及びガイドライン2-1に定める個人情報のうち、この留意事項において取り扱う労働者の健康に関する個人情報(以下「健康情報」という。)は、健康診断の結果、病歴、その他の健康に関するものをいい、健康情報に該当するものの例として、次に掲げるものが挙げられる。なお、この健康情報については、法第2条第3項及びガイドライン2-3に定める「要配慮個人情報」(注)に該当するが、健康情報の取扱いについては、旧留意事項通達における規律水準と比較して変更はない。

- (1) 産業医、保健師、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。)が労働者の健康管理等を通じて得た情報
- (2) 安衛法第65条の2第1項の規定に基づき、事業者が作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認めたとときに実施した健康診断の結果
- (3) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき事業者が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき労働者から提出された健康診断の結果
- (4) 安衛法第66条の4の規定に基づき事業者が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき事業者が講じた健康診断実施後の措置の内容
- (5) 安衛法第66条の7の規定に基づき事業者が実施した保健指導の内容
- (6) 安衛法第66条の8第1項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき労働者から提出された面接指導の結果
- (7) 安衛法第66条の8第4項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (8) 安衛法第66条の9の規定に基づき事業者が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果
- (9) 安衛法第66条の10第1項の規定に基づき事業者が実施した心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」という。)の結果
- (10) 安衛法第66条の10第3項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果
- (11) 安衛法第66条の10第5項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (12) 安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて事業者が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等
- (13) 労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第27条の規定に基づき、労働者から提出された二次健康診断の結果
- (14) 健康保険組合等が実施した健康診断等の事業を通じて事業者が取得した情報
- (15) 受診記録、診断名等の療養の給付に関する情報
- (16) 事業者が医療機関から取得した診断書等の診療に関する情報
- (17) 労働者から欠勤の際に提出された疾病に関する情報
- (18) (1)から(17)までに掲げるもののほか、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康診断の結果、その他の健康に関する情報

(注) 法第2条第3項及びガイドライン2-3に定める「要配慮個人情報」については、取得に当たって本人の同意が必要であるほか、第三者提供に当たっても、原則として本人の同意が必要であり、法第23条第2項の規定による第三者提供(第三者への提供を利用目的とすること等をあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置くとともに、個人情報保護委員会に届け出ること、あらかじめ本人の同意を得ずに、個人情報を第三者に提供すること。オプトアウトによる第三者提供という。)は認められないことから、旧留意事項通達における健康情報の取扱いの規律水準と比較して変更はない。

また、以下のような場合には、健康情報の取扱いについては旧留意事項通達における取扱いと同様に取得及び第三者提供に際して、本人の同意は必要ない。

- (a) 事業者が、法令に基づき、労働者の健康診断の結果を取得又は第三者に提供する場合
- (b) 法第23条第5項第1号から第3号に掲げる第三者に該当しない場合(例:事業者が医療保険者と共同で健康診断を実施する場合において、健康情報が共同して利用する者に提供される場合等)

第3 健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項

1 事業者が健康情報を取り扱うに当たっての基本的な考え方

- (1) 第2の(1)から(18)に挙げた健康情報については労働者個人の心身の健康に関する情報であり、本人に対する不利益な取扱い又は差別等につながるおそれのある要配慮個人情報であるため、事業者においては健康情報の取扱いに特に配慮を要する。
- (2) 健康情報は、労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきのものであり、事業者は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えてこれらの健康情報を取り扱ってはならない。

2 法第17条に規定する適正な取得及び法第18条に規定する取得に際しての利用目的の通知等に関する事項(ガイドライン3-2関係)

- (1) 事業者は、法令に基づく場合等を除き、労働者の健康情報を取得する場合は、あらかじめ本人の同意を得なければならない。
- (2) また、事業者は、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合等を除き、本人に利用目的を明示しなければならない。
- (3) 安衛法第66条の10第2項において、ストレスチェックを実施した医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下「実施者」という。)は、労働者の同意を得ないでストレスチェック結果を事業者に提供してはならないこととされており、事業者は、実施者又はその他のストレスチェックの実施の事務に従事した者(以下「実施事務従事者」という。)に提供を強要する又は労働者に同意を強要する等の不正の手段により、労働者のストレスチェックの結果を取得してはならない。

3 法第20条に規定する安全管理措置及び法第21条に規定する従業者の監督に関する事項(ガイドライン3-3-2及び3-3-3関係)

- (1) 事業者は、健康情報のうち診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報の取扱いについては、その利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することがあることから、産業保健業務従事者に行わせることが望ましい。
- (2) 事業者は、産業保健業務従事者から産業保健業務従事者以外の者に健康情報を提供させる時は、当該情報が労働者の健康確保に必要な範囲内で利用されるよう、必要に応じて、産業保健業務従事者に健康情報を適切に加工させる等の措置を講ずること。
- (3) 個人のストレスチェック結果を取り扱う実施者及び実施事務従事者については、あらかじめ衛生委員会等による調査審議を踏まえて事業者が指名し、全ての労働者に周知すること。
- (4) ストレスチェック結果は、詳細な医学的情報を含むものではないため、事業者は、その情報を産業保健業務従事者以外の者にも取り扱わせることができるが、事業者への提供について労働者の同意を得ていない場合には、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動(以下「人事」という。)に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者に取り扱わせてはならない。また、事業者は、ストレスチェック結果を労働者の人事を担当する者(人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。)に取り扱わせる時は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えて人事に利用されることのないようにするため、次に掲げる事項を当該者に周知すること。
 - (a) 当該者には安衛法第104条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。
 - (b) ストレスチェック結果の取扱いは、医師等のストレスチェックの実施者の指示により行うものであり、所属部署の上司等の指示を受けて、その結果を漏らしたりしてはならないこと。
 - (c) ストレスチェック結果を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。
- (5) インターネットや社内イントラネット等の情報通信技術を利用してストレスチェックを実施する場合は、次に掲げる事項を満たす必要があること。
 - (a) 個人情報の保護や改ざんの防止等のセキュリティの確保のための仕組みが整っており、その仕組みに基づいて個人の結果の保存が適切になされていること。
 - (b) 本人以外に個人のストレスチェック結果を閲覧することのできる者の制限がなされていること。

4 法第22条に規定する委託先の監督に関する事項(ガイドライン3-3-4関係)

健康診断、ストレスチェック、面接指導又は健康保持増進措置の全部又は一部を医療機関、メンタルヘルスケアへの支援を行う機関等(以下「外部機関」という。)に委託する場合には、当該委託先において、情報管理が適切に行われる体制が整備されているかについて、あらかじめ確認しなければならない。

5 法第23条第1項に規定する第三者提供に関する本人の同意等に関する事項(ガイドライン3-4関係)

- (1) 事業者が、労働者から提出された診断書の内容以外の情報について医療機関から健康情報を収集する必要がある場合、事業者から求められた情報を医療機関が提供することは、法第23条の第三者提供に該当するため、医療機関は労働者から同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。
- (2) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づく健康診断及び第66条の8第1項の規定に基づく面接指導については、これらの規定において事業者は医師若しくは歯科医師による健康診断又は医師による面接指導を行わなければならないとされている。事業者は、健康診断又は面接指導の実施に当たって、外部機関に健康診断又は面接指導の実施を委託する場合には、事業者は、健康診断又は面接指導の実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。また、安衛法第66条の3、第66条の4、第66条の8第3項及び第4項において、事業者は、健康診断又は面接指導の結果の記録及び当該結果に係る医師又は歯科医師からの意見聴取が義務付けられており、第66条の6において、事業者は、健康診断結果の労働者に対する通知が義務付けられている。事業者がこれらの義務を遂行するためには、健康診断又は面接指導の結果が外部機関から事業者に報告(提供)されなければならない。これらのことから、事業者が外部機関にこれらの健康診断又は面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断又は面接指導の結果を報告(提供)することは、それぞれ安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。
- (3) 事業者は、ストレスチェックの実施に当たって、外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、ストレスチェックの実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。この場合において、当該提供行為は、5(2)に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当することから、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

また、安衛法第66条の10第2項において、あらかじめストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで、その結果を事業者に提供してはならないこととされている。このため、外部機関が、あらかじめ本人の同意を得ないで、委託元である事業者に対してストレスチェック結果を提供することはできない。

さらに、安衛法第66条の10第3項において、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者であって、厚生労働省令で定める要件に該当するものが申し出たときは、事業者は、面接指導の実施が義務付けられている。事業者がこの義務を遂行するためには、当該

労働者が厚生労働省令で定める要件に該当するかどうかを確認するために、労働者にストレスチェックの提出を求めるほか、ストレスチェックを実施した外部機関に対してストレスチェック結果の提供を求めることも考えられるが、労働者の申出は、事業者へのストレスチェック結果の提供に同意したとみなすことができることから、事業者の求めに応じて外部機関が事業者にストレスチェック結果を提供するに当たって、改めて本人の同意を得る必要はない。

なお、事業者が、安衛法第66条の8第1項又は第66条の10第3項の規定に基づく面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報等を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の面接指導の結果を提供することは、5(2)に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。この場合において、本人の同意を得なくても第三者提供の制限を受けない健康情報には、面接指導の実施に必要な情報として事業者から当該外部機関に提供するストレスチェック結果も含まれる。

- (4) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)(以下「労働者派遣法」という。)第45条第10項及び第14項において、派遣先事業者が安衛法第66条第2項から第4項までの規定に基づく健康診断及びこれらの健康診断の結果に基づき安衛法第66条の4の規定に基づく医師からの意見聴取を行ったときは、健康診断の結果を記載した書面を作成し、当該派遣元事業者に送付するとともに、当該医師の意見を当該派遣元事業者に通知しなければならないこととされている。このことから、派遣先事業者が、派遣元事業者にこれらの健康診断の結果及び医師の意見を記載した書面を提供することは、労働者派遣法の規定に基づく行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

- (5) 事業者が、健康保険組合等に対して労働者の健康情報の提供を求める場合、健康保険組合等は当該事業者に当該労働者の健康情報を提供することを目的として取得していないため、法第23条の第三者提供の制限に該当し、健康保険組合等は労働者(被保険者)の同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

ただし、事業者が健康保険組合等と共同で健康診断を実施する場合等法第23条第5項第1号から第3号に掲げる場合においては、健康情報の提供を受ける者は第三者に該当しないため、当該労働者の同意を得る必要はない。

- (6) 高齢者の医療の確保に関する法律(昭和57年法律第80号)第27条第2項及び第3項の規定により、医療保険者は、加入者を使用している事業者又は使用していた事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法その他の法令に基づき、その事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができ、健康診断に関する記録の写しの提供を求められた事業者は厚生労働省令で定めるところにより、その記録の写しを提供しなければならないとされている。このことから、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準(平成19年厚生労働省令第157号)第2条に定める項目に係る記録の写しについては、医療保険者からの提供の求めがあった場合に事業者が当該記録の写しを提供することは、法令に基づくものであるため、法第23条第1項第1号に該当し、本人の同意なく提供できる。

なお、事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録のうち、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条に定める項目に含まれないもの(業務歴、視力、聴力、胸部エックス線検査、喀痰検査)については、労働者に対して定期健康診断の結果の情報を医療保険者に提供する旨を明示し、同意を得ることが必要となる。

6 法第28条に規定する保有個人データの開示に関する事項(ガイドライン3-5-2関係)

事業者が保有する健康情報のうち、安衛法第66条の8第3項及び第66条の10第4項の規定に基づき事業者が作成した面接指導の結果の記録その他の医師、保健師等の判断及び意見並びに詳細な医学的情報を含む健康情報については、本人から開示の請求があった場合は、原則として開示しなければならない。ただし、本人に開示することにより、法第28条第2項各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。

7 法第35条に規定する苦情の処理に関する事項(ガイドライン3-6関係)

ガイドライン3-6に定める苦情を処理するための窓口については、健康情報に係る苦情に適切に対応するため、必要に応じて産業保健業務従事者と連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

8 その他事業者が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

- (1) 事業者は、安衛法に基づく健康診断等の実施を外部機関に委託することが多いことから、健康情報についても外部とやり取りをする機会が多いことや、事業場内においても健康情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる場合があること等に鑑み、あらかじめ、ガイドライン3-5に掲げるもののほか、以下に掲げる事項について事業場内の規程等として定め、これを労働者に周知するとともに、関係者に当該規程に従って取り扱わせることが望ましい。

- 健康情報の利用目的及び利用方法に関すること
- 健康情報に係る安全管理体制に関すること
- 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に関すること
- 健康情報の開示、訂正、追加又は削除の方法(廃棄に関するものを含む。)に関すること
- 健康情報の取扱いに関する苦情の処理に関すること

- (2) 事業者は、(1)の規程等を定めるときは、衛生委員会等において審議を行った上で、労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことが望ましい。

- (3) HIV感染症やB型肝炎等の職場において感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝性疾患に関する情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。ただし、労働者の求めに応じて、これらの疾病等の治療等のため就業上の配慮を行う必要がある場合については、当該就業上の配慮に必要な情報に限って、事業者が労働者から取得することは考えられる。

- (4) 労働者の健康情報は、医療機関において「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」に基づき取り扱われ、また、健康保険組合において「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」に基づき取り扱われることから、事業者は、特に安全管理措置等について、両ガイダンスの内容についても留意することが期待されている。

健康情報等の取扱規程

本取扱規程は、業務上知り得た従業員の心身の状態に関する情報（以下「健康情報等」という。）を適切かつ有効に取り扱うことを目的として定めるものである。

（目的）

第1条 ●●●（社名又は事業場名）における業務上知り得た健康情報等は、「健康確保措置の実施」又は「安全配慮義務の履行」のために本取扱規程に則り、適切に取り扱う。

2 健康情報等を取り扱う者は、あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、前項で定めた利用目的の達成に必要な範囲を越えて、健康情報等を取り扱ってはならない。ただし、個人情報保護法第16条第3項の各号に該当する場合を除く。

（健康情報等）

第2条 健康情報等は「別表1」の内容を指す。

（健康情報等の取扱い）

第3条 「健康情報等の取扱い」とは、健康情報等に係る収集から保管、使用（第三者提供を含む）、消去までの一連の措置を指し、「別表2」のとおり定義する。

別表2：健康情報等の取扱いに関する定義

方法の種類	具体的内容
収集	健康情報等を入手すること
保管	入手した健康情報等を保管すること
使用	健康情報等を取り扱う権限を有する者が、健康情報等を（閲覧を含めて）活用すること、また第三者に提供すること
加工	収集した健康情報等の他者への提供に当たり、当該健康情報等の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換すること。（例えば、健康診断の結果等をそのまま提供するのではなく、所見の有無や検査結果を踏まえ、医師の意見として置き換えることなど。）
消去	収集、保管、使用、加工した情報を削除するなどして使えないようにすること

（健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲）

第4条 健康情報等を取り扱う者を、「別表3」のとおり区分する。

2 健康情報等を取り扱う責任者（以下「責任者」という。）は別途定める。

3 健康情報等を取り扱う者とその権限、取り扱う健康情報等の範囲を、「別表4」に定める。

4 「別表4」に定めた権限を越えて健康情報等を取り扱う場合は、責任者の承認を得るとともに、従業員本人の同意を得る。

5 健康情報等を取り扱う者は、職務を通じて知りえた従業員の健康情報等を他人に漏らしてはならない。

（健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法）

第5条 健康情報等を取り扱う場合には、あらかじめその利用目的・取扱方法を労働者本人に通知又は公表する。公表していない場合であって情報を取得した場合には、速やかにその利用目的等を従業員本人に通知する。

2 健康情報等の分類に応じた従業員本人の同意取得について、「別表5」のとおり定める。

別表5：健康情報等の分類と同意取得の有無・方法

①法令に基づき、収集する情報	従業員本人の同意を得ずに収集することができる。
②法令で定められていない項目について収集する情報	適切な方法により従業員本人の同意を得ることで収集することができる。 取扱規程に定めている情報に関しては、本取扱規程が、従業員本人に認識される合理的かつ適切な方法により周知され、従業員本人が本取扱規程に規定されている健康情報等を本人の意思に基づき提出したことをもって、当該健康情報の取扱いに関する従業員本人からの同意の意思が示されたものと解する。

3 個人情報保護法第17条第2項の各号に該当する場合は従業員本人の同意取得は必要としない。

（健康情報等の適正管理の方法）

第6条 利用目的の達成に必要な範囲において、健康情報等を正確かつ最新の内容に保つよう努める。

2 健康情報等の漏えい・滅失・改ざん等を防止するため、組織的、人的、物理的、技術的に適切な措置を講ずる。

・責任者は、健康情報等があらかじめ定めた方法に従って取り扱われていることを確認する。

・第4条第1項に定められた者以外は原則、健康情報等を取り扱ってはならない。

・健康情報等を含む文書（磁気媒体を含む。）は施錠できる場所への保管、記録機能を持つ媒体の持ち込み・持ち出し制限等により情報の盗難・紛失等の防止の措置を講ずる。

・健康情報等のうち、体系化され、検索可能な個人データに当たるものを扱う情報システムに関して、アクセス制限、アクセス記録の保存、パスワード管理、外部からの不正アクセスの防止等により、情報の漏えい等の防止の措置を講ずる。

- 3 健康情報等は、法令又は社則等に定める保存期間に従い保管する。利用目的を達した場合は、速やかに廃棄又は消去するよう努める。
- 4 情報の漏えい等が生じた場合には、速やかに第4条第2項に定められた責任者へ報告する。また、事業場内部において報告及び被害の拡大防止、事実関係の調査及び原因の究明、影響範囲の特定、再発防止策の検討及び実施、影響を受ける可能性のある本人への連絡等並びに事実関係及び再発防止策の公表などの必要な措置を講じる。
- 5 健康情報等の取扱いを委託する場合は、委託先において当該健康情報等の安全管理措置が適切に講じられるよう、委託先に対して必要かつ適切な監督を行う。

POINT

- 個人情報保護規程など、別に定める社内規則に準じることが想定されます。
- 小規模事業場においては、事業場の状況に応じて適切な措置を講じることが求められます。

(健康情報等の開示、訂正等(追加及び削除を含む。以下同じ。))及び使用停止等(消去及び第三者への提供の停止を含む。以下同じ。))

第7条 従業員本人より別途定める方法により当該本人の健康情報等の開示請求を受けた場合、本人に対し、遅滞なく、当該健康情報等の書面の交付による方法又は請求を行った者が同意した方法で開示する。権限を有する者が当該情報を開示する。また、従業員本人が識別される情報がないときにはその旨を知らせる。

- 2 ただし、開示することにより、従業員本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合や、業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合等には、開示請求を受けた情報の全部又は一部を開示しないことができる。また、その場合は遅滞なく従業員本人に対してその旨を通知する。また、従業員本人に通知する場合には、本人に対してその理由を説明するように努める。開示に関しては、開示の受付先、開示に際して提出すべき書面の様式等の請求に応じる手続きを定め、従業員本人に周知する。
- 3 従業員本人より当該本人の健康情報等について訂正、追加、削除、使用停止(第三者への提供の停止を含む。以下「訂正等」という。)の請求を受けた場合で、その請求が適正であると認められる場合には、訂正等を行う。訂正等を行った場合、又は行わなかった場合いずれの場合においても、その内容を従業員本人へ通知する。
- 4 ただし、訂正等の請求があった場合でも、利用目的から見て訂正等の必要がない場合、誤りである指摘が正しくない場合、訂正等の対象が事実でなく評価に関する情報である場合には、訂正は行わない。ただし、その場合には、遅滞なく、訂正等を行わない旨を従業員本人に通知する。また、従業員本人に対して訂正等を行わない理由を説明するよう努める。なお、評価に関する健康情報等に、評価の前提となっている事実も記載されており、それに誤りがある場合においては、その限りにおいて訂正等を行う。

(健康情報等を第三者に提供する場合の取扱い)

第8条 あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、健康情報等を第三者へ提供してはならない。ただし、個人情報保護法第23条第1項に該当する場合^(※1)を除く。また、個人情報保護法第23条第5項に該当する場合の健康情報等の提供先は第三者に該当しない^(※2)。

※1:具体的には次の場合を指す。

- ・労働安全衛生法第66条第1項から第4項、第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項、第66条の10第3項の規定に基づき、健康診断又は面接指導等の実施を委託するために必要な労働者の個人情報等を外部機関(健康診断実施機関や産業保健総合支援センターの地域窓口(地域産業保健センター)等)に提供する場合、その他法令に基づく場合
- ・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、従業員本人の同意を得ることが困難である場合
- ・公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、従業員本人の同意を得ることが困難である場合
- ・国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある場合

※2:具体的には次の場合を指す。

- ・健康保険組合等と共同して健康診断や保健事業を実施する場合
- ・健康情報等の取扱い(データ入力・分析等)を委託して実施する場合
- ・合併その他の事由により事業の承継に伴って情報を提供する場合

- 2 健康情報等を第三者に提供する場合、個人情報保護法第25条に則り記録を作成・保存する。

(第三者から健康情報等の提供を受ける場合の取扱い)

第9条 第三者から健康情報等(個人データ)の提供を受ける場合には、個人情報保護法第26条に則り、必要な事項について確認するとともに、記録を作成・保存する。

(事業承継、組織変更に伴う健康情報等の引継ぎに関する事項)

第10条 合併、分社化、事業譲渡等により他の事業者から事業を承継することに伴って健康情報等を取得する場合、安全管理措置を講じた上で、適正な管理の下、情報を引き継ぐ。

- 2 労働安全衛生法によらず取り扱う情報のうち、承継前の利用目的を超えて取り扱う場合には、あらかじめ従業員本人の同意を得る。

(健康情報等の取扱いに関する苦情の処理)

第11条 健康情報等の取扱いに関する苦情は●●●(部署名等)が担当する。連絡先は以下とする。

・電話:●●●●

・メール:●●●●

2 苦情に適切かつ迅速に対処するものとし、必要な体制を整備する。

(取扱規程の従業員への周知の方法)

第12条 本取扱規程は●●●●(周知方法)により従業員に周知する。

2 従業員が退職後に、健康情報等を取り扱う目的を変更した場合には、変更した目的を退職者に対して周知する。

(教育・啓発)

第13条 健康情報等の取扱いに関して、健康情報等を取り扱う者(事業者を含む。)及びそれ以外の従業員を対象に●●ごと(頻度)に研修を行う。

(その他)

第14条 本取扱規程の主幹部は、●●●(部署名等)とする。

第15条 年1回及び必要に応じて、本取扱規程の見直しを行う。改訂は●●●(会議名等)において行う。

第16条 本規程は、●●●●年●月●日より実施する。

別表1: 健康情報等の具体的内容(例)

- ①安衛法第65条の2第1項の規定に基づき、会社が作業環境測定の結果の評価に基づいて、従業員の健康を保持するため必要があると認めたとときに実施した健康診断の結果
 - ①-1 上記の健康診断の受診・未受診の情報
- ②安衛法第66条の第1項から第4項までの規定に基づき会社が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき従業員から提出された健康診断の結果
 - ②-1 上記の健康診断を実施する際、当社が追加して行う健康診断による健康診断の結果
 - ②-2 上記の健康診断の受診・未受診の情報
- ③安衛法第66条の4の規定に基づき会社が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき会社が講じた健康診断実施後の措置の内容
- ④安衛法第66条の7の規定に基づき会社が実施した保健指導の内容
 - ④-1 上記の保健指導の実施の有無
- ⑤安衛法第66条の8第1項(第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項)の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき従業員から提出された面接指導の結果
 - ⑤-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無
- ⑥安衛法第66条の8第4項(第66条の8の2第2項、第66条の8の4第2項)の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容
- ⑦安衛法第66条の9の規定に基づき会社が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果
- ⑧安衛法第66条の10第1項の規定に基づき会社が実施した心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」という。)の結果
- ⑨安衛法第66条の10第3項の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果
 - ⑨-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無
- ⑩安衛法第66条の10第5項の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容
- ⑪安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて会社が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等
- ⑫労働者災害補償保険法第27条の規定に基づき、従業員から提出された二次健康診断の結果及び労災保険法の給付に関する情報
- ⑬治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書
- ⑭通院状況等疾病管理のための情報
- ⑮健康相談の実施の有無
- ⑯健康相談の結果
- ⑰職場復帰のための面談の結果
- ⑱(上記のほか)産業保健業務従事者が労働者の健康管理等を通じて得た情報
- ⑲任意に従業員から提供された本人の病歴、健康に関する情報

別表3：健康情報等を取り扱う者の分類

<常時使用する労働者が10人以上の事業場の例>

健康情報等を取り扱う者	具体的内容	表記
ア) 人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者	社長、役員、人事部門の長	担当ア
イ) 産業保健業務従事者	産業医（専属・嘱託）、保健師・看護師、衛生管理者、衛生推進者（安全衛生推進者）	担当イ
ウ) 管理監督者	労働者本人の所属長	担当ウ
エ) 人事部門の事務担当者	人事部門の長以外の事務担当者	担当エ

<常時使用する労働者が10人未満の事業場の例>

健康情報等を取り扱う者	具体的内容	表記
ア) 人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者	社長、役員、人事部門の長	担当オ
イ) 管理監督者	労働者本人の所属長	担当カ
ウ) 人事部門の事務担当者	人事部門の長以外の事務担当者	担当キ

POINT

●事業場の状況に応じて、健康情報等を取り扱う者を整理します。

別表4：健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲

<常時使用する労働者が10人以上の事業場の例>

健康情報等の種類	取り扱う者及びその権限			
	担当A	担当イ	担当ウ	担当エ
① 安衛法第65条の2第1項の規定に基づき、会社が作業環境測定の結果の評価に基づいて、従業員の健康を保持するため必要があると認めたとときに実施した健康診断の結果	△	○	△	△
①-1 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
② 安衛法第66条の第1項から第4項までの規定に基づき会社が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき従業員から提出された健康診断の結果	△	○	△	△
②-1 上記の健康診断を実施する際、会社が追加して行う健康診断による健康診断の結果	△	○	△	△
②-2 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
③ 安衛法第66条の4の規定に基づき会社が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき会社が講じた健康診断実施後の措置の内容	◎	○	△	△
④ 安衛法第66条の7の規定に基づき会社が実施した保健指導の内容	△	○	△	△
④-1 上記の保健指導の実施の有無	◎	○	△	△
⑤ 安衛法第66条の8第1項（第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項）の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき従業員から提出された面接指導の結果	△	○	△	△
⑤-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑥ 安衛法第66条の8第4項（第66条の8の2第2項、第66条の8の4第2項）の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△	△
⑦ 安衛法第66条の9の規定に基づき会社が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果	◎	○	△	△
⑧ 安衛法第66条の10第1項の規定に基づき会社が実施したストレスチェックの結果	△	○	△	△
⑨ 安衛法第66条の10第3項の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果	△	○	△	△
⑨-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑩ 安衛法第66条の10第5項の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△	△
⑪ 安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて会社が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等	△	○	△	△
⑫ 労働者災害補償保険法第27条の規定に基づき、従業員から提出された二次健康診断の結果及び労災保険法の給付に関する情報	△	○	△	△
⑬ 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書	△	○	△	△
⑭ 通院状況等疾病管理のための情報	△	○	△	△
⑮ 健康相談の実施の有無	△	○	△	△
⑯ 健康相談の結果	△	○	△	△
⑰ 職場復帰のための面談の結果	△	○	△	△
⑱ (上記のほか) 産業保健業務従事者(担当イ)が労働者の健康管理等を通じて得た情報	△	○	△	△
⑲ 任意に従業員から提供された本人の病歴、健康に関する情報	△	○	△	△

※◎：事業者が直接取り扱う。

※○：情報の収集、保管、使用、加工、消去を行う。

※△：情報の収集、保管、使用を行う。なお、使用に当たっては、労働者に対する健康確保措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるよう、医療職が集約・整理・解釈するなど適切に加工した情報を取り扱う。

POINT

- 可能な限り、「健康情報等の種類」を具体的に示します。
- 例えば、表中の **ピンク色の網掛け** の情報は、労働安全衛生法令に基づき、事業者が直接取り扱う必要がある情報です。**黄色色の網掛け** の情報は、労働安全衛生法令に基づき収集しますが、必ずしも事業者が直接取り扱う必要のない情報です。**緑色の網掛け** の情報は、法令によらず事業者が収集する情報であり、取り扱う担当者を定め、労働者の同意に基づき取り扱う必要がある情報です。
- 各情報を取り扱う者及びその権限は、事業場の状況に応じて設定します。

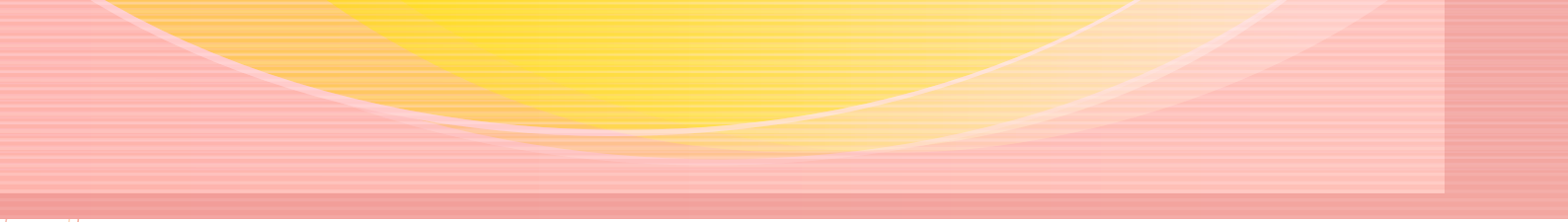
<常時使用する労働者が10人未満の事業場の例>

健康情報等の種類	取り扱う者及びその権限		
	担当才	担当力	担当キ
① 安衛法第65条の2第1項の規定に基づき、会社が作業環境測定の結果の評価に基づいて、従業員の健康を保持するため必要があると認めたとときに実施した健康診断の結果	△	△	△
①-1 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△
② 安衛法第66条の第1項から第4項までの規定に基づき会社が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき従業員から提出された健康診断の結果	△	△	△
②-1 上記の健康診断を実施する際、会社が追加して行う健康診断による健康診断の結果	△	△	△
②-2 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△
③ 安衛法第66条の4の規定に基づき会社が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき会社が講じた健康診断実施後の措置の内容	◎	○	△
④ 安衛法第66条の7の規定に基づき会社が実施した保健指導の内容	△	△	△
④-1 上記の保健指導の実施の有無	◎	○	△
⑤ 安衛法第66条の8第1項（第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項）の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき従業員から提出された面接指導の結果	△	△	△
⑤-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△
⑥ 安衛法第66条の8第4項（第66条の8の2第2項、第66条の8の4第2項）の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△
⑦ 安衛法第66条の9の規定に基づき会社が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果	◎	○	△
⑧ 安衛法第66条の10第1項の規定に基づき会社が実施したストレスチェックの結果	△	△	△
⑨ 安衛法第66条の10第3項の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果	△	△	△
⑨-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△
⑩ 安衛法第66条の10第5項の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△
⑪ 安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて会社が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等	△	△	△
⑫ 労働者災害補償保険法第27条の規定に基づき、従業員から提出された二次健康診断の結果及び労災保険法の給付に関する情報	△	△	△
⑬ 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書	△	△	△
⑭ 通院状況等疾病管理のための情報	△	△	△
⑮ 健康相談の実施の有無	△	△	△
⑯ 健康相談の結果	△	△	△
⑰ 職場復帰のための面談の結果	△	△	△
⑱ （上記のほか）労働者の健康管理等を通じて得た情報	△	△	△
⑲ 任意に従業員から提供された本人の病歴、健康に関する情報	△	△	△

※◎：事業者が直接取り扱う。

※○：情報の収集、保管、使用、加工、消去を行う。

※△：情報の収集、保管、使用を行う。なお、使用に当たっては、労働者に対する健康確保措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるよう、必要に応じて地域産業保健センター等の事業場外資源を活用し、医療職が集約・整理・解釈するなど適切に加工した情報を取り扱う。



MEMO



A series of horizontal red lines providing a ruled area for writing on the notebook page.

MEMO



A series of horizontal red lines providing a template for writing on the memo page.

