

ゲノム医療等の実現・発展のための社会環境整備

ゲノム情報を用いた医療等の実用化推進TF における当面の検討の進め方(案)

H27.11.17

H27.12末

H28.3末

H28.夏

TFにおける検討課題

1. 改正個人情報保護法
におけるゲノム情報の
取扱い

- 「個人識別符号」との関係について
- 「要配慮個人情報」との関係について
(3回)

2. 「ゲノム医療」等の
質の確保

- 遺伝子関連検査の品質・精度の確保について
- 遺伝子関連検査の結果の伝え方について
(3～4回)

3. 「ゲノム医療」等の
実現・発展のため
の社会環境整備

- ゲノム情報に基づく差別の防止について
- データの管理と二次利用について
(3～4回)

報告書のとりまとめ

ゲノム情報を雇用の場面で取り扱う場合の留意点

- 職務遂行上必要な適性・能力以外の事を採用基準としないよう事業主に対し啓発・指導している。
- 雇用管理においては、健康情報は、労働者の健康確保に必要な範囲外で取り扱ってはならない。

1. 公正な採用選考

○就職の機会均等を確保するための取組として、事業主に対し、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断(健康診断書の提出)は行わない等公正な採用選考を実施するよう、指導・啓発を行っている。

【参考事例】

採用選考時のHIV検査、肝炎ウイルス検査(血液検査)、色覚検査は就職差別につながるおそれがあるため、原則実施しないよう啓発。

2. 雇用管理における医療関係情報の取扱い

○「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」・「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」に定める雇用管理に関する個人情報のうち健康情報の取扱いについて、ガイドラインに定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を規定

【参考事例①】健康診断等医療情報の取扱い

- ・事業者は、法令に基づく場合を除き、労働者の健康情報を取得する場合は、あらかじめ本人に利用目的を明示し、本人の同意を得なければならない。
- ・ストレスチェック実施者は、労働者の同意を得ないでストレスチェックの結果を事業者に提供してはならず、事業者は、ストレスチェック実施者及び実施事務従事者への提供の強要や労働者への同意の強要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。
- ・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。

○労働安全衛生法

- ・健康診断実施者等の守秘義務を規定

【参考事例②】健康診断等実施者による医療情報の取扱い

- ・健康診断及びその面接指導、並びにストレスチェック及びその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。

ゲノム情報を雇用の場面で取り扱う場合の留意点【参考】

○個人情報の保護に関する法律に基づき、雇用に関する個人情報の保護が図られている。

雇用に関する個人情報保護

（雇用管理分野における個人情報保護）

○「個人情報の保護に関する法律」第8条の規定に基づき、個人情報の保護に関する施策及び個人情報の適正な取扱いの確保に関して行う活動を支援するため、事業者等が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を策定している。

＜雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドラインのポイント＞

①ガイドラインの対象：

5000人分を超える個人情報を事業活動に利用していて、労働者を使用する民間事業者の「雇用管理情報」の取扱い

②情報取得・利用ルール：

利用目的はできる限り特定し、あらかじめ公表するか情報を取得する本人に通知または公表する。

③個人データ管理・取扱いのルール：

個人データは正確かつ最新の内容に保ち、漏えい、滅失、き損を防ぐための安全管理措置をとる。

④本人からデータ開示等を求められた場合の取扱い：

データ開示を本人から求められた場合は、適切に対応する。苦情に対しては適切・迅速な処理を行う。

（求職者等の個人情報保護）

○「個人情報の保護に関する法律」第8条及び職業安定法に基づき、求職者等の個人情報の取扱いに関し、労働者の募集を行う者等が適切に対処するために必要な事項を指針に定めている。

＜職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針のポイント＞

①ガイドラインの対象：

事業規模にかかわらず、すべての職業紹介事業者及び労働者の募集を行う者等による求職者等の個人情報の取扱い

②個人情報の収集、保管及び利用：

業務の目的の範囲内で収集しなければならない。人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、思想及び信条、労働組合への加入状況については、特別な職業の必要性が存在する等を除き、収集してはならない。

③個人情報の適正な管理

個人情報の紛失、破壊、改ざんや不正アクセスを防止するための措置を講ずる。個人情報の適正管理に関する規程を作成し、遵守する。

保険会社

認可申請

基礎書類(保険業法第4条等)

○ 事業方法書

事業運営の基本方針

- 被保険者又は保険の目的の範囲及び保険種類
- 契約申込書等の記載事項(告知事項を含む) 等

○ 普通保険約款

契約内容の条項

- 保険金の支払事由
- 保険契約の無効原因
- 保険者の免責事由
- 契約解除 等

○ 保険料及び責任準備金の算出方法書

保険料、責任準備金の算出方法

- 保険料の計算方法に関する事項
- 責任準備金の計算方法に関する事項
- 返戻金の計算方法に関する事項
- 配当金の計算方法に関する事項 等

※責任準備金
将来の保険金の支払いに備えた積立金

金融庁

審査

審査基準(保険業法第5条等)

保険契約の内容が、

- 保険契約者等の保護に欠けるおそれがないこと。
 - 特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものでないこと。
 - 公序良俗の誘因、助長するおそれがないこと。
 - 保険契約者等にとって明確かつ平易に定められていること。
- 等

- 保険料及び責任準備金の算出方法が、保険数理に基づき、合理的かつ妥当なものであること。
- 保険料に関し、特定の者に対して不当な差別的取扱いをするものでないこと。 等

認可

ゲノム医療等の実現・発展のための社会環境整備についての論点(案)

○ゲノム情報に基づく差別の防止について

- ゲノム医療等の実現・発展のための社会環境の整備にあたっては、差別防止の視点にとどまらず、ELSI(Ethical, legal and social issues)といった広い観点からの取組が必要ではないか。
- 海外のゲノムに関する法規制の主な対象である雇用・保険については、現状の仕組みを踏まえつつ、国内でのゲノム情報の取扱いについて注視していく必要があるのではないか。
- 社会環境整備の取組にあたっては、国民の懸念や差別的取扱いの事例等、実態の把握とともに、国民のゲノムリテラシーを向上する取組が必要ではないか。

○データの管理と二次利用について

- 改正個人情報保護法による法的枠組みで一定の管理がなされる場所である。データの管理と二次利用のあり方については、ゲノムデータの特殊性を考慮しつつ、海外流出も含めたデータ管理や利活用状況に関する実態把握等、専門的見知を含めた取組が必要ではないか。

(参考)わが国における人権擁護の体制

- わが国の人権擁護の体制は、憲法及び民法の公序良俗規定を全般的基礎としながら、①世界的な人権擁護のながれ、②個別事案に対する判例の積み上げにより、一部の領域においては個別法が制定されるという構造となっている。
- また、契約等に関連する法律の中でも、特定の者に対する差別的取扱いの禁止等が規定されているものがある。
- 差別的取扱い等の人権侵害の事案については、司法的救済、各種裁判外紛争処理制度、法務省の人権擁護機関における救済手続等が存在する。

日本国憲法

14条

1. すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

民法90条 公序良俗規定

労働関連法規

疾病関連法規

女性関連法規

児童関連法規

保険関連法規

高齢者関連法規

障害者関連法規

その他

人権に係る主要な国際的枠組み

国連憲章

世界人権宣言

国際人権規約

女子差別撤廃条約
障害者権利条約
拷問等禁止条約

児童の権利条約
人種差別撤廃条約
強制失踪条約